

جامعة غرداية

كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الإجتماعية

تخصص: تنظيم وعمل



مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع تخصص: تنظيم وعمل

الإدماج المهني وإستراتيجية المدمجين

دراسة ميدانية لشباب مدمج بمدينة غرداية

إشراف الدكتور:

محمد حميد قرليفة.

إعداد الطالبة:

سلمى أولاد هدار.

السنة الجامعية: 1433-1434هـ / 2012-2013م



الإهداء

اللهم لك الحمد في يقظتي وفي غفوتي عدد ما خلقت وما رزقت ومن رزقت

يا رب إليك أهدي شيئاً من جزيل عطائك

اجعله لقلبي ضياءً ولبصري جلاءً ولأسقامي دواءً

واجعله في ميزان حسناتي، وارحم به أهلي .

إلى أظهر روح في هذا الكون سيدنا وحبينا محمد صلى الله عليه وسلم

إلى رمز الثبات وقُدوتي في الحياة، إلى رمز التضحية والعطاء إلى أصدق دليل يرشدني وقت الضياع إلى

من انتظر هذه اللحظة طويلاً وكان سبباً في نجاحي والدي العزيز

إلى الشمعة التي تذوب لتنير دربي، وغمرت قلبي بالحب والحنان وشجعتني وجاهدت لأجلي

والدي العزيزة

وإلى سندي في هذه الحياة إخوتي وأخواتي :

بوحفص، مسعود، ياسين، فاطمة، نعيمة.

إلى البراعم : محمد ، رندة، مارياء، منيرة دعاء. زهرة.

إلى روح أخي العزيز محمد رحمه الله.

إلى الأصدقاء كل باسمه

وإلى كل من سحهم قلبي ولم يحصهم قلبي .

سلمى



الإهداء

إلى نور قلبي ومن حملتها مشقة عنائي ، وكلفتها بأكثر من سنّها ، إلى من احتويتها بأحضانها
فاحتوتني بهموم ، وكانت لي السند والعون ، حرمتها طفولتها ولعبها فحملت أثقال مسؤولياتي ،
إلى حبيبتي وقرّة عيني وكاتبة مذكرتي ، إلى العزيزة الغالية :

ابتسام





شكر و عرفان

قال تعالى: ﴿ فَادْكُرُونِي أَذْكُرْكُمْ وَاشْكُرُوا لِي وَلَا تَكْفُرُونِ ﴾ البقرة الآية: (152).

فالحمد لله حمدا طيبا مباركا لإنعامه علينا بإتمام هذا العمل آملين أن يكون خالصا لوجهه الكريم.

وسيرا على خطى قول الشاعر أحمد شوقي:

« قم للمعلم وفه التبجيلا كاد المعلم أن يكون رسولا »

نتوجه بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الفاضل المشرف "حميد قرليفة" الذي ساعدنا بكل صدق وخصص لنا من وقته الثمين جزءا كبيرا وعلى توجيهنا لما يخدم مذكرتنا راجين الله أن يجعله في ميزان حسناته.

إلى كل أساتذة جامعة غرداية خاصة أساتذة قسم علم الاجتماع ونخص بالذكر:

رئيس القسم : رميلي.

كما أشكر الأستاذ: بوزيد السايح، شرقي، مصطفى طويطي.

كما أشكر كل من ساعدني من قريب أو بعيد خاصة:

من ساعدوني على توفير المراجع:

خاصة عمال مكتبة غرداية، قسم علم الاجتماع: رشيدة لعناق، عزيز، زهية.

كما نتوجه بالشكر إلى عمال مديرية التشغيل لولاية غرداية ونخص بالذكر:

السيد المدير: بوجمعة لعبيدي ونصر الدين أولاد هدار.

سلمى

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان	الرقم
	إهداء	
	شكر وعرفان	
	فهرس المحتويات	
	فهرس الجداول	
	فهرس الأشكال	
أ- ب	مقدمة	
	الباب الأول: الجانب النظري	
	الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
6	تمهيد.....	
7	أهمية الموضوع وأسباب اختياره أهداف الدراسة.....	1
9	الإشكالية والفرضيات.....	2
11	تحديد المفاهيم.....	3
16	الدراسات السابقة.....	4
20	المقاربة السوسولوجية.....	5
26	صعوبات الدراسة.....	6
27	خلاصة الفصل.....	7
	الفصل الثاني: سياسة التشغيل والتكوين في الجزائر	
30	تمهيد.....	
31	مفهوم السياسة التشغيل والتكوين.....	1
39	العلاقة بين التشغيل والتكوين ومتطلبات سوق العمل من خلال المنظور السوسيو اقتصادي.....	2
43	المسار التاريخي لسياسة التشغيل والتكوين في الجزائر.....	3
69	أهداف وأبعاد سياسة التشغيل.....	4
73	الآثار الاجتماعية والاقتصادية للإدماج المهني.....	5
76	خلاصة الفصل.....	

الفصل الثالث: إستراتيجية اكتساب الخبرة المهنية

79	تمهيد.....	
80	الخبرة المهنية.....	1
81	مفهوم إستراتيجية المدمجين.....	2
81	مفهوم الإستراتيجية.....	1-2
	مفهوم الإستراتيجية في العصر الحديث.....	2-2
83	مفهوم المدمجين.....	3-2
86	الإستراتيجية والتحليل الإستراتيجي عند ميشال كروزى وفريد بارغ.....	3
91	التحليل الإستراتيجي للأفراد.....	4
93	إستراتيجية اكتساب الخبرة المهنية.....	5
110	خلاصة الفصل.....	

الفصل الرابع إستراتيجية تحقيق الحاجات السوسيو اقتصادية واجتماعية ومهنية

113	تمهيد.....	
114	تحقيق الحاجات المادية.....	1
117	تحقيق الذات.....	2
121	المكانة الاجتماعية.....	3
126	العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة.....	4
126	تعريف المؤسسة.....	1-4
128	مفهوم الاتصال.....	2-4
131	الجماعة في المؤسسة.....	3-4
137	ثقافة المؤسسة.....	5
145	خلاصة الفصل.....	

الباب الثاني: الجانب الميداني

الفصل الخامس: مجالات الدراسة وخصائص مجتمع البحث

149	مجالات الدراسة.....	1
153	المنهج المستخدم.....	2
154	الأدوات المستخدمة.....	3
155	مجتمع الدراسة.....	4
155	خصائص مجتمع البحث.....	2-4

الفصل السادس: تحليل وتفسير بيانات الفرضية الجزئية الأولى

158	تمهيد.....	
158	دراسة وتحليل جداول الفرضية الجزئية الأولى.....	1
174	الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى.....	2
الفصل السابع: تحليل وتفسير بيانات الفرضية الجزئية الثانية		
178	تمهيد.....	
178	تحليل وتفسير بيانات الفرضية الجزئية الثانية.....	1
203	الاستنتاج الخاص بالفرضية الجزئية الثانية.....	2
204	الإستنتاج العام.....	
206	خاتمة.....	
209	قائمة المراجع.....	
	الملاحق.....	

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح توزيع الوظائف بين العمال الجزائريين والأوروبيين	42
02	يوضح الاستخدام والبطالة في سنة 66 (الوحدة بالألف).	45
03	يوضح مناصب العمل المحدثة خلال المخطط الثلاثي الأول	47
04	يوضح تطور قدرات التكوين وعدد المتربصين في الجزائر من 1979 - 1989م	50
05	توزيع مخصصات برنامج الإنعاش الاقتصادي (وحدة المبالغ بالمليار).	60
06	يوضح المناصب المؤقتة المنشئة ضمن اجهزة التشغيل (برامج المديرية)	64
07	يبين الفروق الاساسية بين مفهوم التعليم والتدريب	95
08	يوضح المبحوثين حسب الجنس	147
09	يوضح الحالة المدنية للمبحوثين	147
10	يوضح مدة الالتحاق بالمنصب (مدة العمل)	148
11	معاونة المدمجين للبطالة	148
12	يوضح توزيع المبحوثين حسب السن	149
13	يوضح اسباب اقبال المدمجين على التوظيف ضمن برامج سياسة التشغيل	149
14	يوضح نظرة المدمجين لبرامج سياسة التشغيل	150
15	يوضح تناسب منصب العمل مع طبيعة التكوين	151
16	يوضح شعور المدمج عند التحاقه بمنصبه لاول مرة	152
17	يوضح نظرة العمال الدائمون الى المدمج	153
18	هل تم تجديد عقد المدمج ام لا؟	153
19	يوضح اسباب التحاق المدمج بالعمل ضمن برنامج الادمج المهني	154
20	يوضح طريقة اختيار المدمج لتوظيفه	155
21	يوضح العلاقة بين نظرة العمال الدائمون للمدمج وامكانية مساعدته وتوجيهه	158
22	يوضح العلاقة بين الاطلاع على برامج التشغيل واسباب الالتحاق ببرامج المساعدة على التشغيل	159
23	يوضح سبب سهولة الاندماج في العمل	161
24	يوضح سهولة الاندماج وطريقة الاختيار	162
25	يوضح العلاقة بين تجديد عقد العمل وتوكيل المهام الى المدمج	163

164	يوضح مشاركة المدمجين في اتخاذ القرار	26
165	يوضح العلاقة بين طريقة اختيار المدمج والمشاركة في اتخاذ القرار	27
166	يوضح سبب عدم مشاركة المدمج في اتخاذ القرار	28
167	يوضح العلاقة بين اسباب الاقبال على التوظيف في الادمج المهني وخضوع العمل للمراقبة بعد إنهاءه	29
168	يوضح سبب خضوع المدمج الى المراقبة من طرف المشرفين	30
169	يوضح العلاقة بين تناسب طبيعة التكوين مع منصب العمل وتوكيل المهام	31
170	يوضح تناسب التكوين مع منصب العمل والمشاركة في اتخاذ القرار	32
172	يوضح العلاقة بين تناسب التكوين مع منصب العمل وخضوع المدمج للمراقبة من طرف رؤساء اثناء عمله	33
173	يوضح سبب سهولة اندماج المدمجين مع زملائهم المرسمين	34
178	يوضح العلاقة بين نظرة المدمج لسياسة التشغيل والمشاركة في اتخاذ القرار	35
180	يوضح اعتماد المدمج على مساعدة عائلته له ماديا	36
182	يوضح العلاقة بين اسباب اقبال المدمج على العمل في اطار برنامج الادمج المهني ومساعدة الاسرة له ماديا	37
183	يوضح العلاقة مدة الادمج والحالة المادية للمدمج	38
184	يوضح العلاقة بين تجديد عقد العمل وطموحات المدمج من الاجر	39
185	يوضح العلاقة بين اسباب العمل في اطار الادمج المهني ومشاركة المدمج في القرارات العائلية	40
186	يوضح فترة مشاركة المدمج في اتخاذ القرارات العائلية	41
187	يوضح العلاقات بين اسباب عمل المدمج في اطار الادمج المهني ونظرة الآخرين له	42
188	يفسر نظرة الآخرين للمدمج بعد اشتغاله	43
189	يوضح العلاقة بين نظرة الزملاء الدائمون في العمل الى المدمج وعلاقته بهم	44
190	يوضح العلاقة بين نظرة الزملاء للمدمج ومدى تحفيز العلاقة بينهم على العمل	45
191	يوضح العلاقة بين نظرة الزملاء للمدمج واهميته لجماعة العمل	46
193	يوضح العلاقة بين نظرة المدمج لبرامج سياسة التشغيل وعلاقته بالرؤساء	47
194	يوضح العلاقة بين تناسب العمل وطبيعة التكوين مع امكانية الاتصال بالمسؤول مباشرة	48
195	يوضح كيفية اتصال المدمج بمسؤوليه	49
196	يوضح العلاقة بين تناسب التكوين والعمل واهمية وقت العمل	50

198	يوضح العلاقة بين تناسب التكوين ونوع العمل وتنظيم الوقت للمدمج	51
198	يوضح العلاقة بين تناسب التكوين والعمل والمحافظة على ممتلكات المؤسسة	52
199	يوضح العلاقة بين شعور المدمج بعد التحاقه بعمله وماذا يعني له مكان العمل	53
201	يوضح العلاقة بين مدة الادمج وشعور المدمج	54

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عناوين الشكل	الرقم
102	مخطط العمليات التدريبية	01
142	وظائف الثقافة التنظيمية	02

مقدمة

إن ظاهرة التشغيل وما طرأ عليها من تحولات في المجتمع الجزائري بصفة خاصة وما أنتجته الظروف الاقتصادية من ندرة المناصب، بما استدعى اتخاذ مختلف الآليات في سياسة التشغيل لتجاوز الأزمة ومحاربة شبح البطالة خاصة، نجد الآليات وبرامج الإدماج المهني التي فرضت نفسها كحل مؤقت لتوفير مناصب شغل، بالإضافة إلى ما أصبحت تتطلب الوظيفة من مهارة وكفاءة مهنية، بما استدعى إعادة النظر في العلاقة بين مخرجات التكوين والتعليم ومتطلبات سوق العمل، وما نتج عنه من أهمية الاهتمام ببرامج التعليم والتكوين المهني حسب التطورات خاصة التكنولوجية الحديثة وبما أن الخبرة المهنية تكتسب بالتعلم والتدريب والممارسة المستمرة وبرامج الإدماج المهني وما يخصص فيها عقود ما قبل التشغيل التي هي فترة محدودة، قد تكون قابلة للتجديد أو لا، هذه الصفة من العمل المؤقت جعلت هذه الفئة السوسيو مهنية تعيش واقعا مختلفا يكتسيه أحيانا التهميش والاعترا ب.

من هذا المنطلق حاولنا تسليط الضوء من خلال هذه الدراسة على واقع الاندماج المهني وما يوفره من خبرة مهنية، أو إستراتيجيات خاصة لدى الشباب.

وعلى هذا الأساس جاءت هذه الدراسة في شكل بعدين: نظري يحدد الخلفية النظرية لموضوع الدراسة، وبعد ميداني تطبيقي لقياس الظاهرة في الواقع واختبار الفرضيات المقترحة للبحث.

- في الجانب النظري فقد حدد بأربعة فصول حيث خصص:

الفصل الأول: حدد للإطار المنهجي لهذه الدراسة والذي يشمل: أسباب اختيار الموضوع وأهميته، أهداف الدراسة، تحديد الإشكالية، وصياغة فرضيتها ثم تحديد المفاهيم الأساسية، كما تم التطرق للدراسات السابقة والمقاربة السوسولوجية وصعوبات الدراسة والمنهج المستخدم وعينة البحث.

- أما الفصل الثاني: فقد خصص لسياسة التشغيل والتكوين في الجزائر مع الإحاطة بمفهوم التشغيل والتكوين وأهدافهما، ومقارنة سياسة التشغيل والتكوين في الجزائر خلال محطاتها التاريخية، ثم العلاقة بين مخرجات التكوين والتعليم ومتطلبات سوق العمل من خلال منظور سوسيو اقتصادي كما تم التطرق لأبعاد وأهداف سياسة التشغيل والتكوين في الجزائر ثم الآثار الاجتماعية والاقتصادية للإدماج المهني.

- أما الفصل الثالث: فقد تضمن إستراتيجية المدجين في اكتساب الخبرة المهنية والذي تم فيه عرض مفهوم الإستراتيجية، الإستراتيجية في المجال الإداري، الإستراتيجية عند ميشال كروزى، وإستراتيجية المدجين، ثم تحديد مفهوم الخبرة المهنية وأسس اكتسابها.

أما الفصل الرابع: فقد تضمن الحاجات السوسيو اقتصادية، والمهنية والاجتماعية التي يهدف المدمج إلى تحقيقها وعليه تم تحديد الحاجات حسب نظرية ماسلو، مثل تحقيق الحاجات الاقتصادية وبالتالي الفيزيولوجية وحاجة الأمان والتقدير وتحقيق الذات ثم تطرقنا إلى الحاجة السوسيو مهنية لهذه الفئة (ثقافة المؤسسة). وفي الأخير تم عرض قائمة المراجع وبعدها الملاحق.



الباب الأول:

الجانب النظري

الفصل الأول:

الإطار المنهجي للدراسة

❖ تمهيد.

❖ أهمية الموضوع وأسباب اختياره.

❖ أهداف الدراسة.

❖ الإشكالية.

❖ الفرضيات.

❖ تحديد المفاهيم.

❖ الدراسات السابقة.

❖ المقاربة السوسيولوجية.

❖ صعوبات الدراسة.

تمهيد:

على اعتبار أن الفصل المنهجي، المحور الأساسي الذي تتمحور حوله الدراسة، من حيث أهميتها وأهدافها وما تتطلبه الدراسة من إجراءات منهجية تضع الباحث وفق مسلك منهجي واضح ودقيق، وإطار منهجي معين ومن هذا المنطلق نتناول في هذا الفصل، مختلف الجوانب المنهجية.

من أسباب اختيار الموضوع وأهداف الدراسة، ومن تحديد إشكالية الدراسة، وفرضياتها، ثم تحديد المفاهيم الأساسية وتوضيحها، كما تطرقنا إلى الدراسات السابقة وعلاقتها بموضوع الدراسة، ثم المقاربة السوسولوجية وإطارها النظري، ثم تحديد المنهج المناسب للدراسة ومختلف تقنياته ووسائله، مروراً بصعوبات الدراسة.

1 - أهمية الموضوع وأسباب اختياره وأهداف الدراسة.

1-1 - أهمية الموضوع:

إن اختيار الموضوع ينبثق من مدى تأثر الباحث به، أو تفاعله معه وموضوع الإدماج المهني وإستراتيجية المدجين، يكتسي أهميته من أهمية برامج التشغيل المتعددة حاليا للتخفيف من حدة البطالة، والتي أردنا التعرف على بعضها، واعتبار الإدماج المهني كخطوة أولى للتكوين واكتساب الخبرة المهنية، التي أصبحت من أولويات التشغيل لما لها من دور في تحسين الأداء ورفع الإنتاجية، ودخول أسواق المنافسة العالمية ودورها في اقتصاد السوق وما ترتب عنه من تحولات اقتصادية، واستحداث آلية للتشغيل تتماشى والوضع الاقتصادي والاجتماعي للبلاد، إلا أن الواقع الفعلي لبرامج تشغيل الشباب والإدماج المهني انتهج مسالك غير التي وضع لأجلها فتحت عنه عدة ظواهر اجتماعية.

وانطلاقا من أن برامج تشغيل الشباب، وما لها من آثار في تكوين وتدريب هؤلاء الشباب وتحسين أدائهم من خلال اكتسابهم خبرة مهنية، التي تشكل الميزة التنافسية بين الوافدين الجدد في سوق العمل، هذه الخبرة التي لم يعطى لها الاهتمام الضروري وتحقيقها فعليا، رأينا أهمية البحث في هذا الموضوع لحل معادلة اسمها من أولويات تشغيل اليد الكفؤة والمؤهلة مهنيا وربطها ببرنامج الإدماج المهني.

1-2 -أسباب اختيار الموضوع:

حدد موريس أنجرس، بأن أسباب خوض معركة البحث إنما هي الأسباب الذاتية والموضوعية للباحث، التي تحرك فيه الروح العلمية، التي تحب التساؤل باستمرار، والبحث عن الإجابات بما يؤدي لفتح أبواب المعرفة. وانطلاقا من هذه الرؤية كانت أسباب اختيار هذا الموضوع:

1-2-1- أسباب ذاتية:

إن واقع الشباب في التشغيل والظواهر الاجتماعية التي أنتجها هذا الواقع، ورغبتني الملحة في دراسة موضوع مستحدث، الذي يحتل مساحة واسعة الانتشار من الواقع المعاش، وموضوع الإدماج المهني، هو التوجه الجديد لسياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

فولوج عالم الشغل اليوم ينطلق من باب الإدماج المهني، وهو أحد البرامج التي اعتمدها الدولة الجزائرية لإدماج الشباب مهنيا، من خلال توفير مناصب شغل بعقود محدودة المدة، قابلة التجديد، وقد يتم إدماجهم نهائيا ضمن مناصب دائمة، الأمر الذي يتطلب الكفاءة والمهارة المهنية والتي تتأتى من خلال الممارسة المستمرة،

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

ورغبتنا في معرفة ما يمنحه العمل ضمن الإدماج المهني، وخبرة مهنية للعاملين، والوقوف على أسباب الظواهر الاجتماعية التي كانت كرد فعل أو استجابة لواقع هذه الفئة السوسيو مهنية.

معايشتنا لفئة المدمجين مهنيا من خلال برامج الإدماج المهني، سواء في المحيط الأسري أو محيط العمل، وتطلعناهم إلى منصب عمل دائم، ورغبتنا في معرفة واقعهم المهني.

1-2-3- أسباب موضوعية:

التحولات الاقتصادية الجديدة للدولة الجزائرية وما أفرزته من آليات جديدة للتشغيل وآثارها على أداء المدمجين مهنيا، بما يوفر لهم الكفاءة المهنية.

1-3- أهداف الدراسة:

إن لكل دراسة هدف تسعى لتحقيقه، وأهداف دراستنا، يمكن تحديدها في الخطوات التالية:

-الوقوف على التحولات الاقتصادية الجديدة، والانتقال من الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الليبرالي، وما نتج عنه من آليات جديدة تتماشى والوضع الاقتصادي والاجتماعي.

-الكشف عن العلاقة بين مخرجات التعليم والتكوين وسوق العمل والآثار الناتجة وخلق الميزة التنافسية.

-الكشف عن واقع المدمجين وآثار العملية الإدماجية على رفع كفاءتهم الإنتاجية.

-الكشف عن أهمية استثمار رأس المال البشري والآثار الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عنه.

-علاقة استمرارية وتطور المنظمات باستثمار رأس المال البشري.

-أهم الاستراتيجيات التي اتخذها المدمجين لتحقيق أهدافهم.

-مساهمة هذه الدراسة في إثراء المعرفة النظرية حول الإدماج المهني وعلاقته بالمدمجين، وما لهم من تأثير على نجاح المنظمات واستقرار العمال أو العكس.

-لفت الانتباه إلى أن أي تجربة عملية، تعتبر تجربة أولى قد تفتح آفاق جديدة خاصة في عالم الشغل.

-ما قد تثيره هذه الدراسة من استفسارات قد تكون منطلقا لدراسات أخرى مستقبلية، تزيد من إثراء التراكم المعرفي.

-خوض تجربة توظيف حصيلة عدد من سنوات التلقي المعرفي خلال مشوار تجربة الدراسة، سواء من الناحية المنهجية، أو من ناحية طرق جمع المادة العلمية وتوظيفها حتى الوصول إلى نتائج الدراسة وتحليلها وبالتالي تأكيد صحة الفرضيات أو نفيها، ثم الخروج بنتائج وتوصيات.

2 - الإشكالية والفرضيات:

2 1 - الإشكالية:

إن التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، التي فرضها الانفتاح العالمي المتميز بعدم الاستقرار بين مختلف المنظمات على المستوى المحلي والعالمي، وبتسارع الميزة التنافسية التي فرضت على إدارة الموارد البشرية في التنظيمات، الاهتمام بطاقتها البشرية من خلال خبرتها المهنية، بما يضمن لها التطور والاستمرار، هذه الخبرة التي تفرض نفسها على كل طالب عمل، والتي لا تكون إلا بعد تراكم من الممارسة العملية والمران المستمرين، لكن فرص هذه الممارسة العملية للعمل أصبحت نادرة، حيث أزمة البطالة ضاربة ظلها على الساحة الاقتصادية، مما يحول دون ذلك التراكم الفعلي للعمل وأمام هذه الأوضاع للأزمة الاقتصادية، وجدت الجزائر نفسها مضطرة لإعادة النظر في سياستها الاقتصادية، بهدف التكيف مع الوضع الاقتصادي الجديد واحتواء الأزمة، خاصة البطالة وما نتج عنها من ظواهر اجتماعية كتراجع القدرة الشرائية، هذا التغير الذي أفرز تغيرات جذرية في سياستها للتشغيل كالاتقال من القطاع العام إلى الخوصصة، وما نتج عنه من تسريح للعمال، إلى تغير نموذج التشغيل والذي يعرف بتغيير مناصب العمل الدائمة بنظام المناصب المؤقتة، أو ما يعرف بالعقود المحدودة المدة، وكذلك فتح أبواب الاستثمار... الخ. وأمام الانفتاح على السوق العالمية وزيادة الحدة التنافسية، أصبحت اليد المؤهلة والكفؤة مطلبا يفرض نفسه على كل طالب عمل ما جعل البطالين وبعد إنهائهم لمراحل تعليمهم وتكوينهم يلهثون وراء منصب العمل الذي يرون فيه تحقيقا لأهدافهم كالحصول على ذلك التراكم من العمل وتحصيل الخبرة المهنية الفعلية أو على الورقة، بما قد يؤهلهم للاندماج في الساحة العملية الذي هو بنفسه أصبح صعب التحقيق لما يجدونه من صعوبة الاندماج في أماكن عملهم وصعوبة تحقيق المساعدة على التعلم والتدريب من طرف زملائهم نتيجة التهميش والاعتراب الممارس عليهم من طرف زملائهم القدامى في مؤسساتهم، كما يسعى المدبجين إلى تحقيق حاجاتهم الاقتصادية والاجتماعية. بما قد يحقق لهم الاندماج الاجتماعي الذي أصبح بدوره هدف الكثير من طالبي الشغل.

ومن هذا المنطلق سعى بعض طالبي الشغل إلى بناء إستراتيجية تحقق أهدافهم، كالاندماج ضمن أي برنامج من برامج الإدماج المهني، سواء كان يتوافق مع مؤهلاتهم وتكوينهم أو درجة مستواهم التعليمي فكما يقال: "المهم خدام".

وأمام الصعوبات التي تواجههم في اندماجهم داخل التنظيم واستفادتهم من تجارب غيرهم من العمال، كذلك ومن أجل مواجهة الاحتياجات اليومية لهم وكف السؤال، اتخذت هذه الفئة استراتيجيات خاصة لتحقيق أهدافهم.

وضمن هذا السياق كان الإدماج المهني النافذة التي قد يحقق منها كل طالب عمل أهدافه كتحقيق الخبرة المهنية أو حاجاته المعنوية والمادية، هذا ما يدفعنا لطرح التساؤل التالي:

- ما هي استراتيجيات الشباب المدمج التي يحقق بها الخبرة المهنية والحاجات المادية والمعنوية؟
ومنه نطرح الأسئلة الجزئية التالية:

- كيف يتمكن المدمجين من الممارسة الفعلية للعمل؟.

- كيف يمكن للشباب المدمج من تحقيق الحاجات السوسيواقتصادية والاجتماعية، من خلال برامج الإدماج المهني؟.

2 2- الفرضيات:

تعتبر الفرضية كاستباق لوجود علاقة بين ظاهرة ومفهوم قادر على تبرير هذه العلاقة⁽¹⁾ وهي تقدير مبني على الملاحظة العلمية والتجارب والمشاهدات والدراسة والمعرفة وليست تخميناً نظرياً أو خيالياً⁽²⁾ ومنه تبلورت فرضية التساؤل الرئيسي للإشكالية:

2-2-1- الفرضية العامة:

- يحقق الإدماج المهني حاجات الشباب من الخبرة المهنية والسوسيواقتصادية والاجتماعية.

2-2-2- الفرضيات الجزئية:

- يحقق الإدماج المهني كم من التراكم المعرفي وتحقق الخبرة المهنية.
- يمكن للمدجين تحقيق علاقات اجتماعية داخل المؤسسة بما يمكنهم من تطوير خبرتهم المهنية.
- يمكن للمدجين اكتساب ثقافة المؤسسة من خلال إدماجهم ضمن برامج الإدماج المهني.
- يمكن للمدجين تحقيق حاجاتهم المعنوية والمادية من خلال برامج الإدماج المهني.

⁽¹⁾ ريمون كيني وكينهود، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، ترجمة يوسف الجباعي، ط1، المكتبة العصرية للطباعة، بيروت، سنة 1417هـ/1997م، ص165.

⁽²⁾ عبد الغني عماد، منهجية البحث في علم الاجتماع، ط1، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، ص34.

3 -تحديد المفاهيم:

انطلاقاً من أهمية تحديد المفاهيم وما لها من دور في تحديد المعنى المقصود من المفاهيم الواردة في البحث، فقد حددنا المفاهيم الأساسية أو التي لها ارتباط بها والواردة في موضوع دراستنا.

3 1 -مفهوم الإدماج:

أ) لغة: أدمج إدماجا، أدمج الشيء في الشيء، أي أدخله وأدرجه فيه.

ويقول فؤاد أكرم البستاني في مادة دمج، دموحاً، واندماج وأدمج في الشيء أي دخل فيه واستحكم⁽³⁾ ويعرفه ميشال فارنيار: السيرة التي تؤدي بشخص بدون تجربة مهنية ليشغل موضوع مستقر في نظام التشغيل"⁽⁴⁾.

ب) اصطلاحاً: هو عملية يتم من خلالها استجابة الفرد وفقاً لمجموعة من المعايير، والقيم والقوانين التي تحكم جماعة ما: فهو "عملية أين يتم من خلالها الفرد أو مجموعة من الأفراد التي لم تكون يوماً ما من بين الفئة النشطة، تدخل (تدخل) مع الفئة النشطة، أي تصل إلى وضعية مستقرة في نظام أو نسق الشغل"⁽⁵⁾. بما يفرض على العامل العمل بما ينتظره منه زملائه ورؤساءه، في البحث عن ثغرات الاندماج وتوحيد الجهود، وهو عامل أساسي في إثراء العامل بثقافة المؤسسة، حيث يمكن أن يلاحظ من خلال مبدأ الانتماء إلى المؤسسة وبناء العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة، واحترام جميع القوانين والإجراءات السارية المفعول في المؤسسة.

ج) إجرائياً: هو مجموعة من المراحل التي يمر بها الباحث عن العمل حتى يجد منصب عمل، يعتبره نهائي، وتكون هذه المراحل ضمن مسار ما بين الحالة الابتدائية (التكوين) والحالة النهائية، وهي وضعية مستقرة في عالم الشغل، وهو مسار متصادم تفرضه ظروف العمل المتعددة.

3 2 -مفهوم الإستراتيجية:

أ) لغة: تعني القائد العسكري أو قائد الجيوش.

⁽³⁾ فؤاد أكرم البستاني، منجد الطالب، دار الشروق، بيروت، لبنان، ط:25، سنة 1976م، ص:7

⁽⁴⁾ Jeqn Frncois Lochet: **L'inertion Professionnelle A Partie De L'observation Des Entrees Dons La Vie Active**, Edition Ceves, Paris, Novembre 1992,P :166.

⁽⁵⁾ Fourcade.B: **Travail Et Developpement**, Revue Tunisienne Des Sciences Du Travail, N°= 12, 1997 ;P :48

ب) اصطلاحاً: فن قيادة الحروب أو فن تدير وتخطيط القواعد الحربية، ومع تطور مفهوم الإستراتيجية واستعماله في مجالات مختلفة وعلى نطاق واسع مثل في المجال الإداري، فقد عرفها ميشال بورتري هي: خلق موقع فريد ومتمن خاص بمجموعة من الأنشطة ومختلف عن موقع المنافسين⁽⁶⁾، أما هنري منتزبارغ فعرفها: هي خطة ونموذج ومناورة وموقع وأفق⁽⁷⁾.

-التعريف الإجرائي: هي مختلف السبل والطرق ومختلف التكتيكات التي تتبعها ونسير وفقها لتحقيق الأهداف المرجوة، وهي فن وتخطيط للاستفادة من الإمكانيات بأقصى حد.

3 3 - مفهوم المدجين:

مقصود بهم فئة الشباب المسجلين ضمن برامج سياسة التشغيل.

3 4 -الشباب:

فئة من المجتمع تم تصنيفها بيولوجيا وسيكولوجيا واجتماعيا وتصنف اجتماعيا عندما يحاول المجتمع تأهيل الفرد كي يحتل مكانة اجتماعية ويؤدي دورا في بناء المجتمع وتنتهي هذه الفترة عندما يتمكن الفرد من احتلال مكانته الاجتماعية ويبدأ في أداء أدواره في المجتمع بشكل ثابت ومستقر⁽⁸⁾.

-التعريف الإجرائي: فئة معينة من المجتمع تتميز بالمرونة والطاقة العالية تساهم في تحقيق أهداف المجتمع وتطلعاته وانجازاته، تمر بمؤسسات التنشئة وفق مراحل معينة، والمقصود في موضوع بحثنا هم فئة الشباب المدجين في عقود التشغيل واللائتي تتراوح أعمارهم وحسب قانون الإدماج من 18 إلى 40 سنة.

3 5 -الخبرة المهنية:

أ) لغة: خبرا وخبرة الشيء أي علمه عن تجربة. كذلك علمه بحقيقته.

ب) اصطلاحاً: هي تراكم المعرفة لدى شخص لعمل معين⁽⁹⁾ بما يصبح لديه تراكم معرفي لخبايا ومتطلبات ذلك العمل فيكتسب كفاءة في ذلك العمل، والتي تعني مقدرة الشخص على أداء عمل معين بأفضل وأقصر الطرق وبالشكل الصحيح.

-مهنة: مجموعة أنشطة تتركز حول دور اقتصادي تستهدف ضمان توفير الحاجات الأساسية للحياة، ويطلق هذا المصطلح على الأعمال التي تتم في الميادين التجارية والفنية، وتعتبر المهنة من جانب آخر دورا اجتماعيا

⁽⁶⁾ عيسى حيرش، الإدارة الإستراتيجية الحديثة، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، سنة 2012م، ص:27.

⁽⁷⁾ المرجع نفسه، ص:28.

⁽⁸⁾ محمد السيد فهمي، العولمة والشباب من المنظور الاجتماعي، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، ط1، سنة 2007م، ص:87.

⁽⁹⁾ <http://ejabat.google.com/ejabat/thread?Tid=751c5a6d74414a72>, 16/05/2011, 12:30

يحدده تقسيم العمل العام في المجتمع، وتمثل عملا هاما في تحديد هوية الشخص ووضع الطبقي وأسلوب حياته.

مما سبق يمكننا استنتاج تعريفا إجرائيا لمفهوم الخبرة المهنية:

-الخبرة المهنية: هي معرفة أو تعلم تلك المجموعة من الأنشطة التي تشكل مهنة عن تجربة، فتتراكم لذا الفرد مجموعة من المعارف ليتعلم حقائق وخبايا تلك المهنة، فيصبح ينجزها بأفضل وأقصر الطرق، وبشكل صحيح.

3 6 -التشغيل:

يعني أن يجد الأفراد الداخلون في قوة العمل، الأعمال التي تناسبهم في إحدى المهن، أو الصناعات أو النشاط التجاري، أو الخدمات والتي تكون إما دائمة أو موسمية، أو مؤقتة⁽¹⁰⁾.

إلا أن هذا التعريف لم يشير لأجرة وإذا ربطنا ذلك بالعمل الذي يرتبط ارتباطا وثيقا بالشغل فنعرفه على أنه نشاط أو عمل يقوم به القادر عليه خلال مدة زمنية معينة في إطار قانوني، ليتحصل مقابله على أجرة نقدية.

3 7 -برامج التشغيل:

تعني مجموع الإجراءات التي انتهجتها الدولة من أجل خلق فرص عمل للقوى العاملة، ضمن سياسة التشغيل.

3 8 -سياسة التشغيل:

عني به الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص عمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين الأفراد وتنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل⁽¹¹⁾.

3 9 -مفهوم التكوين:

يعرفه أحمد زكي بدوي: "هو إعداد الشخص للاستخدام والترقي في أي فرع من فروع النشاط ومساعدته في الإفادة من قدراته لنفسه وللمنشئة التي يعمل بها وللمجتمع أكثر ما يمكن من مزايا⁽¹²⁾، ومنه يمكن اعتبار التكوين وسيلة للتطور مهنيا والتكيف مع متطلبات الوظيفة.

-التعريف الإجرائي: التكوين هو مجموعة من الإجراءات التي تساعد الموظف على تحسين قدراته ومؤهلاته في العمل للوصول إلى هدفه وهدف مؤسسته الحالي والمستقبلي.

⁽¹⁰⁾ أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات في العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان؟، بيروت، بدون طبعة، 1978م، ص: 132.

⁽¹¹⁾ بلقاسم سلاطينية، سياسة التشغيل والتكوين، ص: 61

⁽¹²⁾ أحمد زكي بدوي، المرجع سابق، ص: 437.

3 10 - مفهوم التعليم والتدريب:

- يختلف التعليم والتعلم والتدريب والتكوين.
- فالتعليم هو زيادة مقدار الفرد على التفكير بشكل منطقي، وفهم وتفسير المعرفة الظاهرة.
- أما التعلم: فيقصد به التغيرات السلوكية لدى الفرد والناجحة عن الخبرات التي يمر بها الفرد.
- أما التدريب: فهو عملية تعليم مبرمج لسلوكيات معينة بناء على معرفة ما يجري تطبيقها لغايات محددة تضمن التزام المتدربين بقواعد وإجراءات محددة.
- التعريف الإجرائي للتدريب: التدريب والتطوير هو كافة الجهود المخططة والمنفذة لتنمية قدرات العاملين بالمنظمة على اختلاف مستوياتهم وتخصصاتهم وترشد سلوكياتهم بما يزيد فعالية أدائهم وتحقيق دوائهم.

3 11 - التأهيل المهني:

- يقصد به المهارة والكفاءة والمرونة التي يتحلى بها الشخص الذي يحسن التصرف عند حالة معينة بمهارة وتفطن مستعملا في بعض المواقف الطارئة الحيلة للتكيف مع الوضع.
- يعرفه أحمد زكي: هو "مجموعة من المعارف والقدرات والمهارات والصفات العامة والشهادات الدراسية والخبرات، والتدريب التي حصل عليها الفرد وتؤهله للعمل"⁽¹³⁾.
- والتأهيل يتوقف على معايير خارجة عن نطاق الفرد كالتعليم ومعايير شخصية تتمثل في مهاراته في العمل، ولطالما كان التأهيل محور نقاش في كل مؤسسة بين المسؤولين والمشرفين والعمال وحتى الدولة.
- فالتأهيل عملية اكتساب المتكون مهارات أساسية في أحد مجالات العمل وتكون في العادة إما في المعاهد أو المدارس الفنية المتخصصة أو البرامج التكوينية الطويلة الأمد التي تبنيها المؤسسة لتأهيل الفرد لامتلاك مهارة معينة تساعده في الحصول على وظيفة تشترط وجود هذه المهارة⁽¹⁴⁾.
- التعريف الإجرائي للتأهيل المهني: هو تكوين مجموعة من المعارف والمهارات سواء من خلال تكوين مدرسي أو تجربة اجتماعية مدججة في السلك المهني، ويساعد التأهيل على ادماج الأفراد في المجموعات المهنية والاجتماعية، ويساهم في المحافظة على استمرارية الفئات الاجتماعية حسب المهن.

⁽¹³⁾ أحمد زكي بدوي، المرجع سابق، ص: 405.

⁽¹⁴⁾ حبيب الصحاف، معجم إدارات الموارد البشرية وشؤون العاملين، عربي انجليزي، مكتبة الناشرين، بيروت، 1997م، ص: 18

غالباً ما تنسب عبارة "ثقافة المؤسسة" إلى إيلوت جاك، مؤسس معهد تافيسستوك في لندن، وفي عام 1925م، قام بتحديد ثقافة المؤسسة باعتبارها "طريقة تفكيرها، وعملها المعتاد الذي يتم تقاسمه" والذي يجب تعلمه والقبول به. وإن الفكرة التي تقوم عليها ثقافة المؤسسة هي أن سير العمل الطبيعي لعلاقات العمل في المؤسسة، يدخل جزءاً من العادات العقلانية إلى حد ما واللاواعية، التي لا يمكن تحديد أصولها⁽¹⁵⁾.

-التعريف الإجرائي لثقافة المؤسسة: هي مجموعة القيم والقوانين التي تتبناها المؤسسة وهيكلها التنظيمي وتعكس فلسفة وإيديولوجية الموظفين والعملاء في المؤسسة.

4 -الدراسات السابقة:

4 1 -الدراسة الأولى:

"دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات":

هي دراسة قامت بها الطالبة ليليا بن صويلح لنيل شهادة الماجستير في اختصاص علم اجتماع، تنظيم وعمل، بمعهد علم الاجتماع، جامعة عنابة للسنة الجامعية (2002-2003م).

تطرقت الباحثة في هذه الدراسة على الواقع المهني الذي يعيشه الشباب المستفيد من أحد برامج التشغيل الموجهة لهم وذلك لتعرف على ما توفره هذه البرامج في مجال تطوير الكفاءات، وترقية العمل.

وعلى هذا الأساس تمحور التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة كالآتي:

- ما هو دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات؟.

ومن هذا السؤال المركزي اشتقت الباحثة عدة أسئلة فرعية هي:

- ما هي خصوصية كل برنامج من برامج التشغيل؟، وما هو سر تعددها؟.

- ما هي الآليات التي توجه كل برنامج من هذه البرامج؟.

- إلى أي حد يمكن لهذه البرامج أن تساهم في إحداث الوازن في سوق العمل، وبالتالي التخفيف من حدة البطالة عموماً وبطالة الشباب بوجه خاص؟.

وقد تم تقسيم عينة البحث إلى 3 فئات:

-فئة مستفيدة من برنامج القرض المصغر: 10 مفردات.

⁽¹⁵⁾ جان فرانسو دورتيه، معجم العلوم الإنسانية، ترجمة جورج كتورة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، الطبعة الأولى، 1430هـ، 2009م.

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

-فئة مستفيدة من برنامج المؤسسة المصغرة: 27 مفردة.

-فئة مستفيدة من برنامج عقود ما قبل التشغيل: 55 مفردة.

وتم تحديد عدد مفردات العينة 92 مفردة، توزعت بطريقة تناسبية على 3 فئات المذكورة أعلاه، كما اعتمدت على أدوات البحث التالية:

أ) الملاحظة بالمشاركة: من خلال تواجها وملاحظتها بشكل يومي تصرفات وسلوكيات المستفيدين من البرامج وذلك بمقر مندوبية تشغيل الشباب.

ب) المقابلة: وكانت مع المسؤولين المكلفين بتسيير البرامج.

ج) الاستمارة: والتي تكون من 19 سؤال موجه إلى المستفيدين من البرامج من كل فئات، مع اختلاف محور التساؤلات من برنامج لآخر.

-أما المنهج المعتمد، فهو تحليل الخطاب وذلك من أجل تحليل البرامج، ومحاولة الكشف عن علة وجودها وآليات عملها.

د) النتائج: توصلت الدراسة إلى أن المشاريع الموجهة للشباب هي قادرة على مواجهة مشكل البطالة، ولكن بشكل مؤقت، وهي نفس الاستراتيجيات التي تعتمدها الدول الحديثة في مواجهة مشكل البطالة.

هـ) جوانب الاستفادة: استفدنا من الجانب النظري الذي تم فيه توضيح خصوصيات كل برنامج عملت على دراسته والذي ساعدنا في التمييز بين البرامج الموجهة للشباب سواء المبادرة بإنشاء المؤسسات أو عقود ما قبل التشغيل.

4 2 -الدراسة الثانية:

"اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، دراسة ميدانية على العاملين في برنامج عقود ما قبل التشغيل، دراسة ميدانية ببسكرة، تخصص علم اجتماع، تنمية الموارد البشرية، سنة 2006-2007م" هي دراسة للطالبة سميحة يونس مقدمة لنيل شهادة الماجستير تطرقت فيها الطالبة إلى سياسة التشغيل في الجزائر والبرامج المخصصة لفئة خريجي الجامعة، والمتمثل في برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE) وتمحورت الدراسة حول السؤال الرئيسي:

-ما هي اتجاهات خريجي الجامعة العاملين في عقود ما قبل التشغيل نحو سياسة التشغيل في الجزائر واشتقت

الطالبة من هذا السؤال مجموعة من الأسئلة الفرعية وهي:

-ما هي اتجاهات خريجي الجامعة نحو أهداف سياسة التشغيل.

-ما هي اتجاهات خريجي الجامعة نحو توفير مناصب عمل مؤقتة لخريجي الجامعة.

- ما هي اتجاهات خريجي الجامعة نحو الصيغة القانونية لبرنامج عقود ما قبل التشغيل.

- ما هي اتجاهات خريجي الجامعة نحو فرص التشغيل والتخصصات الجامعية.

اختارت الطالبة في دراستها العينة العشوائية البسيطة وفق واحد من الأساليب التالية: القرعة أو الأرقام العشوائية ثم اختيار نسبة 10% من مجتمع البحث المكون أساسا من 878 فرد، واعتمدت الباحثة على المسح الاجتماعي، كما استعانت بأدوات بحثية تتناسب والمنهج المعتمد مثل: الملاحظة، الاستمارة. وخلصت الدراسة إلى:

-عدم رضا خريجي الجامعة على هذا النوع من البرامج المؤقتة.

-ضرورة الأخذ بعين الاعتبار توافق التخصص المهني والشهادة العلمية لخريجي الجامعة أثناء عملية التوظيف.

-إعادة التفكير في سياسة التشغيل وبرامجها محاولة استحداث برامج تراعي خصوصيات خريجي الجامعة من ناحية الكم والكيف.

-محاولة إيجاد برامج بديلة للبرامج المؤقتة والتي تلبى رغبات وطموحات هذه الفئة من القوى العاملة.

-محاولة إشراك الشباب الجامعي في صياغة وإعداد برامج التشغيل واستغلال قدراتهم لمساهمة في التنمية وإيجاد الحلول لمشاكلهم.

4 3 -الدراسة الثالثة:

"عقود ما قبل التشغيل واكتساب هوية العامل"،دراسة ميدانية حول خريجي التعليم العالي التدرج وما بعد التدرج، العاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل (CPE)، دراسة ميدانية بولاية الجزائر، علم اجتماع تخصص تنظيم وعمل سنة 2006-2007م.

هي دراسة قام بها الأستاذ: صديق الشريف مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تطرق فيها إلى سياسة التشغيل محمدا برنامج عقود ما قبل التشغيل(CPE) ومساهمته في مجال بطالة خريجي التعليم العالي، محاولا الكشف عما يمكن أن تمنحه صيغة عقود ما قبل التشغيل من دعم مادي واجتماعي للعامل ضمنها، وبما تساعده على التخلص من الآثار النفسية والاجتماعية الناجمة عن البطالة، وكذلك الكشف عما يمكن أن يتحلى به العامل في إطار عقود ما قبل التشغيل من رضا وظيفي وعمله في ظل عقد مجهول العواقب مع احتمال الترسيم. وتمحورت الدراسة حول السؤال الرئيسي:

ماذا يمكن لعقود ما قبل التشغيل أن تحقق للبطالين من خريجي التعليم العالي؟.

وحدد الباحث هذا السؤال أكثر من خلال تجزئته إلى الأسئلة الفرعية التالية:

-ماذا يمكن لعقود ما قبل التشغيل أن تحقق على المستوى المادي والاجتماعي للبطالين من خريجي التعليم العالي؟.

إلى أي مدى يمكن لهذه العقود أن تساهم في الرضى الوظيفي للعاملين ضمنها؟. هل هناك تجاوب هؤلاء العاملين مع الإشراف المباشر على العمل؟. ثم هل يمكن للعاملين ضمن هذه العقود أن يندمجوا في جماعة العمل؟. وهذه الدراسة اختار الباحث العينة العرضية، لعدم توفره على إحصاء مجتمع البحث واختياره العينة بالطريقة العشوائية، وقد اختار 130 فردا من مجتمع بحثه.

كما استعان الباحث بأدوات بحثية مناسبة تمثلت في الاستبيان (الاستمارة) التي تضمنت 43 سؤال موزعة بين أسئلة مغلقة، مبنية وأخرى مفتوحة.

أما المنهج المعتمد فكان المنهج الكمي باعتبار أن القياس هو غاية العلوم الوضعية. وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

-مجتمع البحث كان مقسم بين راض وغير راض على وضعيته وهذا بتفاوت بين من حقق أهدافه ولو بشكل نسبي وبين من لم يحقق.

كما خلص الباحث إلى نتائج وآثار عقود ما قبل التشغيل على العاملين ضمنها كانت ضعيفة التأثير في إزالة مجموع الآثار النفسية والاجتماعية الناجمة عن البطالة، إلا أن هؤلاء العاملين استطاعوا تحقيق هويتهم من خلال عملهم في هذا البرنامج (CPE).

وعن جوانب التقاء هذه الدراسة وموضوع دراستنا في كيفية وإمكانية تحقيق المدجين أهدافهم وطموحاتهم.

أما استفادتنا من هذه الدراسة فيتمثل في تحديد آثار العمل على الفرد وتحقيق حاجياته.

5- المقاربة السوسولوجية:

إذا كانت المقاربة السوسولوجية هي أخذ مفهوم أو عدة مفاهيم من نظرية ومقاربتها بموضوع الدراسة، وعليه المقاربة السوسولوجية هي جزء من نظرية ولأن البحث العلمي لا يكون كذلك ما لم يتركز على متكأ نظري يستند إليه، فهي عبارة عن إطار فكري يعتبر مجموعة من الفروض العلمية، ويصنفها في نسق علمي مرتبط، وهذا الإطار الفكري هو الذي يحدد نوع المقاربة لاختلافها من موضوع لآخر.

وبما أن موضوع دراستنا يهتم بالشغل واستثمار الكفاءات داخل المؤسسات وابتعاد ذلك تبادل منفعة وتفاعل بين الفرد المشتغل والمؤسسة باعتبارها شخص معنوي، فكانت نظرية التبادل الاجتماعي والمستوحاة من النظرية التفاعلية هي المتكأ الذي استندنا إليه.

في نهاية عقد الخمسينيات من القرن 20، كان ظهور نظرية التبادل الاجتماعي على يد مجموعة من الرواد أمثال **كيلبي وثيوت** بعد صدور كتابهما: "علم النفس الاجتماعي للجماعات" سنة 1959م، والثاني **لجورج هومنز** بعنوان "السلوك الاجتماعي، وأشكاله الأولية" والذين تضمنوا المبادئ الأساسية للتبادل والمنطلقات الفكرية التي تنطلق منها النظرية⁽¹⁶⁾، والتي كانت رد فعل للنظريات البنيوية والوظيفية والبنيوية الوظيفية، ذلك أن نظرية التبادل الاجتماعي تنطلق في تفسيراتها من منطلق تفاعلية تعتمد على في الأخذ والعطاء على عكس البنيوية التي تتعلق بأجزاء البناء الذي يشكل وحدة أو نسق اجتماعي مكون من أجزاء مترابطة ومنظمة، ويسودها نوع من التماسك والترتيب، والاستمرار، أي تكامل فيه الأجزاء، وتتساند في كليات، ويعتمد بعضها على بعض ويدخل بعضها على بعض، مما يتمخض عنه دوام العلاقات الاجتماعية المعقدة⁽¹⁷⁾.

تتميز نظرية التبادل بكونها نظرية عامة وواسعة، يمكن استعمالها في تفسير وتحليل جميع الظواهر والعمليات الاجتماعية، ومن جميع الزوايا، والجوانب السكونية والديناميكية والتحولية للمجتمع والحياة الاجتماعية، بحيث أن المتمرس في دراسة النظرية التبادلية، يمكنه تطبيقها على كثير من الموضوعات ذات المضمون السكوني (الستاتيكي) والتحويلي والديناميكي. واتهمت النظرية على أنها اقتصادية مادية لأنها تتعلق بالمنفعة والربح المادي من قبل الذين يقومون بعملية التبادل التفاعلي كالعلاقة بين العامل و مؤسسته إلا أن هذا الاتهام غير مبرر بعيد عن الواقع والحقيقة لأنه من مميزات هذه النظرية هي لا محدوديتها في تفسيرها جميع عمليات النظام الاجتماعي (البناء الاجتماعي)، حيث يمكنها تفسير الجوانب القيمية والإنسانية والأخلاقية للعلاقات التبادل بين الأفراد والتي يمكن تعميقها واستمرارها بين البشر وكما ترى نظرية التبادل الاجتماعي بتحقيق الموازنة والعدالة التوزيعية والتصحيحية بين ما يعطيه الفرد للمجتمع والعكس، ويجدر النظرية ويعزز قوتها ويرفع شأنها بين النظريات الاجتماعية الأخرى أن مادتها أو أطرافها ليس هم الأفراد فحسب بل الجماعات والمؤسسات والمجتمعات⁽¹⁸⁾ فهي قادرة على تفسير العلاقات التفاعلية التبادلية بين البشر والمجتمعات:

ويرى **راد كليف براون** أن البناء الاجتماعي يشمل 03 مجموعات من الظواهر الاجتماعية هي:

⁽¹⁶⁾ إحسان محمد حسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، عمان، الأردن، سنة 2010م، ص:184.

⁽¹⁷⁾ حسين عبد الحميد أحمد رشوان، البناء الاجتماعي: الأنساق والجماعات، مؤسسة شباب الجامعة، بدون طبعة، سنة 2008م، ص:07.

⁽¹⁸⁾ المرجع نفسه، الإسكندرية، بدون طبعة، 2007م.

-الجماعات الاجتماعية المستمرة في الوجود لفترة كافية من الزمن، وهي الأشكال المورفولوجية للمجتمع الإنساني.

-كل العلاقات الاجتماعية بين أعضاء مجتمع معين.

-ظواهر التنوع بين أفراد وجماعات مجتمع ما، وتعني الأدوار الاجتماعية للأفراد والتي تنتمي إلى مراكز اجتماعية يحددها المجتمع ويشغلها الأفراد حسب شروط معينة.

"وقد ميز راد كليف براون بين الصورة البنائية والمضمون الداخلي للبناء. وتؤلف الصورة البنائية أسلوب ارتباط أفراد البناء في علاقات تنظيمية، وتكون التنظيمات المستمرة بين الأشخاص علاقات اجتماعية منظمة تبدو في أفعال وتفاعلات"⁽¹⁹⁾ والمنظمات الصناعية تتكون من مجموعة أنساق، تشكل اللبنة الأساسية لها، وكل نسق يؤدي وظيفة محددة ومتكاملة مع وظائف باقي الأنساق بما يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة، هذا التكامل يؤدي إلى تبادل أدوار وتفاعل بين الأنساق ينتج عنها علاقات اجتماعية التي يرى فيها كل من تيبرت وكيلي أنها تعتمد على نسب التكاليف والأرباح والتي يجب أن تتساوى، فالعلاقات بين الأفراد تقوى وتستمر إذا تساوت التكاليف والأرباح، وهذا ينطبق على الفرد داخل المنظمة، فالعامل إذا كانت أعماله كثيرة وخطيرة وأداءها يحتاج إلى خبرة ودراية واسعة وعميقة ودراسة طويلة فإن حقوقه المادية والاعتبارية يجب أن تكون كثيرة"⁽²⁰⁾ والعكس، إلا أن بيتر بلاو لا يرى أن اختلال التوازن بين نفقات التكاليف والأرباح يسير قطع العلاقات بل يسبب تقويتها، فالفرد الذي يعطي أكثر مما يأخذ يجعل الآخر يشعر بحتمية تقديم التنازلات والمكافآت إلى الطرف الآخر مما يؤدي إلى تقوية العلاقات وينطبق هذا على الأفراد داخل المؤسسة، حيث عندما تهتم هذه الأخيرة بأعضائها وتحفزهم وتكونهم وتدرهم وتتعامل معهم ضمن العلاقات الإنسانية فإنهم يقرون لها الولاء فيزدوا من عطاءاتهم بما يزيد من نجاح المؤسسة واستمراريتها.

كما يرى بلاو بيتر أن العلاقات الاجتماعية إنما يعود إلى عاملين أساسيين هما:

-العامل المبدئي أو القيمي للإنسان، فسلوكاته وأفعاله إنما تكون على أسس قيمه ومبادئه الإنسانية وعاداته وتقاليد لا تخضع للاعتبارات المادية والنفعية.

-أما العامل الثاني فيتعلق بالقيم الخارجية والمادية والمصلحية أي المكافآت المادية والمعنوية التي يتلقها كل طرف من الآخر ويكون معه علاقة اجتماعية، ومنه يمكن القول كما أوحى لنا بيتر بلاو بأن نظرية التبادل

⁽¹⁹⁾ إحسان محمد الحسن، المرجع سابق، ص: 186.

⁽²⁰⁾ إحسان محمد الحسن، المرجع سابق، ص: 188.

الاجتماعي ليست قوانين شمولية كونية تعتمد على المصلحة المتبادلة للأشخاص الذين يكونون العلاقات الاجتماعية، وإنما هي تعاليم مبدئية وإنسانية تستطيع أن تفسر الظواهر المعقدة للعلاقات الاجتماعية والسلوك الاجتماعي⁽²¹⁾.

-أهم مبادئ نظرية التبادل الاجتماعي:

-الحياة الاجتماعية التي نعيشها هي عملية تبادل بين أخذ وعطاء.

-العطاء الذي يقدمه الفرد أو الجماعة هو واجباته، أما ما يحصل عليه من الآخرين فهو حقوقه.

-تتعمق وتستمر العلاقات إذ تمت الموازنة بين الأخذ والعطاء (الواجبات والحقوق). ويحدث العكس إذا حدث اختلال التوازن بينهما.

-الموازنة بين الواجبات والحقوق، ليست في المجالات المادية، بل القيمة والمعنوية والروحية والاعتبارية.

-قوانين التبادل الاجتماعي، لا تنطبق على التفاؤل بين الأفراد فقط بل بين الجماعات والمؤسسات والمجتمعات.

هذا ما ينطبق على المدجين مهنيًا، وعلى اعتبارهم رأسمال بشري، فإذا ما استثمرهم المجتمع بإدماجهم من خلال توفير مناصب شغل، وهذا واجب المجتمع اتجاههم، وحقهم اتجاه المجتمع، فسيقابلون ذلك ببذل جهدهم واستثمار طاقاتهم فيما يستفيد منه الآخرون، وكلما تم تكوينهم وتدريبهم وتحفيزهم، نمت قدراتهم بما يحسن أدائهم وزيادة كفاءاتهم وإنتاجيتهم.

ومن منطلق أن التنظيم هو ليس بالمعطي الطبيعي أو التلقائي، بل هو مبني على مجموعة من الأفعال الجماعية، ما دفعنا إلى مقارنة دراستنا من خلال التحليل الاستراتيجي لكروزي والذي انطلق من الانتقادات التي وجهت للنظريات السابقة كانتقاد البيروقراطية في عقلانية الفاعل التي ترى فيه أنه متمثل للقواعد والقوانين كما أنه يقدم بقدر ما يأخذ، فقدم كروزي مقارنة سوسولوجية مفادها أن سلوك الأفراد داخل المنظمة ليس استجابة آلية أو أتوماتيكية للوضعية المهنية أو القوانين وإنما هو فعل نابع من اختيارات الفرد، ومنه أن سلوك الأفراد هو فعل استراتيجي يترجم اختيارات الفاعل الدفاعية والهجومية، وحسب كروزي فإن الفاعل لا يخضع لأي حتمية في عملهم كما لا يمكن حوصلة سلوكياته أو توقع ما يقوم به في علاقاته مع الآخرين وبالنسبة للفاعل فإن هناك فرصًا مختلفة يجب استغلالها في موقعه وقدراته يحتجزها بداخله.

⁽²¹⁾ المرجع نفسه، ص: 191.

وحسب كروزي أن العلاقات الاجتماعية الناتجة عن تفاعل الأفراد، تخلق ألعابا تسمح بالاتصال، التبادل، الشراكة التعاقد، التعاون، التفاهم وأيضا الصراع، هذه العلاقات التي يسعى الفاعلون إلى استمرارها وتطورها عن طريق تعديلها، إذ يقول كروزي: "إن الإبداع أو التجديد في هذه الألعاب يشكل تعديلا"²² هذا التعديل الذي حوله جون دانيال رينو إلى نظرية عامة مطبوعة بنموذج المفاوضة الذي يؤسس للتبادل الاجتماعي، وتسمح لنا نظرية التعديل الاجتماعي بفهم طبيعة بناء الألعاب الاجتماعية والطريقة التي يحرر عنها الأفراد التعديل الوظيفي الذي يقومون به في المجتمع وفي اللعبة الاجتماعية.

أما التعديل عند كروزي فيمكن فهمه من خلال شرحه الميكانيزمات عملية التغيير كظاهرة نسقية التي تحدث عندما تنفجر قواعد الألعاب وتصبح غير قادرة على الإجابة على متطلبات الفاعلين وأهدافهم والفضاء الذي يسبحون فيه، ومنه إعادة تشكيل وبناء ألعاب جديدة يعد تعديلا للسلوك⁽²³⁾.

ويرى كروزي أن التعديل يخضع لحسابات عقلانية واستراتيجية للفاعلين، بهدف المحافظة على المكانة والمكاسب والمصالح، وهذا ما يسعى إليه المدجين إذ نجدهم يسعون بتقديم ابتكارات في أي مجال يتاح لهم بهدف قلب قواعد التشغيل التي تحد من استقلاليتهم، وحسب كروزي فإن قيادة أو إدارة فرد ما داخل التنظيم من طرف مرؤوسيه لا يخضع لنموذج بسيط من الطاعة والخضوع والامتثال، لأنه يعدل ذلك ولو بقليل من المقاومة السلبية التي هي نتيجة للمفاوضة وهي في نفس الوقت عقد مفاوضة، هذا طبعا يتم بالتعرف والإلمام بجوانب العمل الذي يقوم به الفرد وبما يتيح له المتوقع في التنظيم مع باقي الأفراد وتجنيد طاقاته وتعاونه، وهي تتعلق أيضا بمدى قدرته على بناء علاقات مع الآخرين وإقامة تحالفات أو الانقلاب عليها مع مدى القدرة على تحمل الضغوطات النفسية التي تنجر عن رهانات الصراع والأهم من كل هذا أنها ترتبط بالخيار الربح والجيد الذي يتحدد انطلاقا من معرفة تلقائية تعتمد على الحدس لكل عنصر من العناصر المحيطة⁽²⁴⁾.

فالأفراد قادرين على التأقلم مع وضعيات التبعية والضغط، بل اللعب عليها، مثلا أو تعليمة تنظيمية تظهر كضغوطات ما تلبث أن تتحول لتصبح بمثابة الحماية ضد السلطة.

ويؤكد كروزي أن الإنسان في التنظيم لا يمكن اعتباره كيد عاملة مثل ما تراه نظرية التنظيم العلمي للعمل -لتايلور- ولا كيد وقلب حسب مدرسة العلاقات الإنسانية، ومختلف الاتجاهات التي أهملت أن الفرد

²² Gilbert de terssac, la théorie de la régulation social de jean daniel raynaud (débat et prolongements) éditions la découverte, paris, 2003, p :16 .

²³ Jean pierre durand et robert well, sociologie contemporaine, édition vigot, paris, 1994, p :391 .

²⁴ Michel Crozie et Erhard Friedberg, l'acteur et le système éditions du seuil, 1997, p :43

عقل، أي يملك عقلا يفكر به وهذا يعني يملك حرية وبمصطلحات أكثر مادية أي هو عون مستقل قادر على الحساب والتحكم والتسيير، هذا ما يوضح أن الأفراد في التنظيم يسعون لخلق استقلاليتهم وانتزاعها من النسق الذي يفرض قيودا على حريتهم.

ومن هذا المنطلق استطاع كروزي أن يفسر السلوك الإنساني في التنظيم بمفاهيمه وتصورات الخاصة والنابعة من استخدام المقاربة الإستراتيجية أو التحليل الاستراتيجي وهو يدرس علاقات السلطة في التنظيم والتعرف على وجود تعاون بين الفاعلين. وان الفاعلين نادرا ما يملكون أهدافا واضحة ومشاريع متكاملة، ويتسمون بالعقلانية التي تحددها الفرص التي يمنحها التنظيم أو سلوك باقي الفاعلين، ويستند التحليل الاستراتيجي على 3 أسس رئيسية وهي مبادئ التحليل:

-السلطة: وهي عبارة عن مفاوضات دائمة يبحث فيها كل واحد من الفاعلين عن زيادة هامش عدم توقع لسلوكه في مواجهة الآخرين.

-الشك والريبة أو ما يعرف بمنطقة اللاتيقين: لقد أوضح الكثير من العلماء إضافة إلى كروزي وفريد بارغ وتومسون، إن التنظيمات تخضع للشك والريبة أو عدم اللاتيقين، أما استخدام هذا المفهوم في إطار العلاقة التفاعلية بين ألعاب الفاعلين لكي لا يستطيعوا التنبؤ بلبعته أو كشف قواعدها وبالتالي توسيع هامش حرية الفاعل والتي تتحدد بقواعد الألعاب، وحسب كروزي أن كل تنظيم يخضع لمناطق شك بصفة مستثمرة في جميع الميادين (التقنية، الإدارية...)، والذي يتحكم أحسن في هذه المناطق بفضل قدراته ومؤهلاته وشبكة علاقاته واتصالاته يستطيع أن يتنبأ ويستحوذ أكثر على منابع السلطة.

-نسق الفعل الملموس: يعرفه كروزي: "مجموع إنساني محدد وفقا لبناء معين والذي ينسق أفعال المشاركين بواسطة ميكانيزمات لعب مستقرة نسبيا والتي تثبت وترمي أسس هذه هذا البناء، معنى ذلك استقرار هذه الألعاب والعلاقات فيما بينها بفضل ميكانيزمات تنظيم والتي تكون ألعابا أخرى"⁽²⁵⁾.

ويشير نسق الفعل الملموس إلى الطريقة التي ينظم بها الفاعلون علاقاتهم، والقواعد التي يتم بموجبها سير التنظيم والتحالفات بين الأطراف، ويؤدي ذلك إلى استقرار الألعاب وتناسقها ثم التوازن بين التغيير في السبني والحفاظ عليها.

إذا كان التحليل الاستراتيجي يعتمد على أدواته: السلطة، منظمة اللاتيقين ونسق الفعل الملموس، فغنه أيضا من مسلمات يعتمدها وهي الركائز القاعدية والتي منطلقها:

²⁵⁾ Clauddete lafay, Sociologue des organisation, université nathan,1996,p :43.

-اختيار الأهداف.

-الحرية النسبية للفاعلين.

-العقلانية المحدودة.

-البناء. سنتطرق لشرح هذه المسلمات في الفصل الثالث.

6 صعوبات الدراسة:

مثل أي دراسة علمية تواجه بالعديد من الصعوبات المرتبطة بعدة عوامل منها ما يتعلق بطبيعة الموضوع أو بظروف الباحث وإمكانياته أو طبيعة مجتمع الدراسة الميدانية، أو تغيرات المحيط وما إلى ذلك، فالصعوبة التي واجهتنا هي شدة ضيق الوقت أمام موضوع مستحدث إذ كانت مدة شهر لا أظنها كافية لإنجاز بحث فما بال مذكرة.

أما الصعوبة الثانية وهي الندرة الشديدة في توفر المراجع.

خلاصة الفصل:

بعد عرض موضوع الدراسة وتحديد أغلب عناصر البناء المنهجي للبحث السوسولوجي، وتوضيح أهم الجوانب والأطر التي تحيط بسير البحث للوصول إلى نتائج علمية وبعد تحديد الإشكالية وفرضياتها ومجمل عناصر دراسة الموضوع لنصل إلى الخطوة النظرية التي ستبني لنا معرفة واضحة عن الموضوع.

الفصل الثاني:

سياسة التشغيل والتكوين في الجزائر

- ❖ تمهيد.
- ❖ أهمية الموضوع وأسباب اختياره.
- ❖ أهداف الدراسة.
- ❖ الإشكالية.
- ❖ الفرضيات.
- ❖ تحديد المفاهيم.
- ❖ الدراسات السابقة.
- ❖ المقاربة السوسيولوجية.
- ❖ صعوبات الدراسة.

تمهيد:

كانت وما زالت سياسة التشغيل من أهم سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تسعى الدولة إلى تكييفها والمستجدات العالمية والوطنية، بما يتماشى والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، وعلى اعتبار التشغيل من أهم عوامل التنمية، والاستقرار اقتصاديا واجتماعيا، والذي لا يصل إلى أهدافه إلا إذا ارتبط بمرجعية نظرية تكون الأقرب لفهم جوانبه بالكفاءات الجيدة، والتي تكون عن طريق التكوين والتدريب، ما جعل الربط بين مخرجات التعليم والتكوين، ومدخلات السوق من خلال برامج الشغل مرتكزة على منطق صحيح ومتماشية مع المستجدات والتغيرات الداخلية والخارجية أمر ضروري، وعليه سنحاول في هذا الفصل توضيح أهم التحولات لسياسة التشغيل انطلاقا من المرحلة الاستعمارية مرورا بمرحلة التسيير الذاتي ثم الاشتراكي وصولا إلى إعادة الهيكلة والخصوصية وتسريح العمال ثم الصيغ الجديدة للتشغيل وبرامج الإدماج المهني، محاولين ربط كل مرحلة بسياسة التكوين المنتهجة آنذاك، والدور المستهدف في بلوغ المهارة المهنية والميزة التنافسية والاستمرار والتطور في السوق الاقتصادية مع الإشارة إلى واقع المدمجين وإستراتيجيتهم في اكتساب الخبرة المهنية.

1 مفهوم سياسة التشغيل والتكوين:

1-1 - مفهوم سياسة التشغيل:

تتكون من مقطعين (كلمتين) التشغيل: كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر⁽¹⁾، تعرف سياسة التشغيل: الأنظمة الإدارية والقوانين الحكومية التي يتبناها المجتمع من أجل توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، كما تعتبر الأدوات القانونية التي تتدخل بها الدولة والسلطات العمومية، أو الهيئات الدولية في تنظيم سوق العمل، والتحكم في اتجاهاتها، وهذا ناتج عن حقيقة مفادها أنه من النادر أن تتوازن سوق العمل تلقائيا، ومنه يتضح أن سياسة التشغيل تسعى لخلق توازن سوق العمل من خلال العرض والطلب⁽²⁾.

وتعرف سياسة التشغيل: "تسيير نحو خلق مناصب شغل للقضاء على البطالة، والإتجاه نحو التنمية، وهي أيضا الأسلوب المتبنى من طرف المجتمع إزاء توفير فرص العمل للأيدي العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها، وفي تنظيم العلاقات بين العامل وأرباب العمل (أفراد، شركات، مؤسسات عامة وخاصة) عن طريق التعليمات، القواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل إيديولوجية النظام الإقتصادي والاجتماعي القائم، ونظراته للعمل وحق المواطن فيه"⁽³⁾.

ويرى سلاطينة سياسة التشغيل هي: "ترتيب مناصب العمل حسب الاحتياجات الخاصة بالقطاعات الإقتصادية من الناحية العددية، أي البحث عن الموازنة بين الأعداد التي تتطلبها مختلف القطاعات من الأيدي العاملة، والرد المتوقع للقوى العاملة المتزايدة بالنسبة للنمو الديمغرافي"⁽⁴⁾.

هذا يعني أن سياسة التشغيل تولي اهتماما بالقوى العاملة التي تصنف ضمن الفئة العمرية التي تتراوح بين 16 إلى 60 سنة من حيث اشتغالها وبطالتها في توزيعها في سوق العمل.

أما أحمد زكي بدوي فقد عرّف سياسة التشغيل على أنها: "السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نمو متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق"⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ صبحي حموي، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، ط1، دار المشرق، بيروت، 2000م، ص: 721.

⁽²⁾ encyclopedia universalis , corpus 8 , paris , France 2002 , p : 186.

⁽³⁾ بلقاسم سلاطينة، سياسة التشغيل والتكوين في الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية، جامعة قسنطينة، الجزائر، سنة 1995-1996م، ص: 61.

⁽⁴⁾ بلقاسم سلاطينة، المرجع نفسه، ص: 219 - 210.

⁽⁵⁾ أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية (إنجليزي- فرنسي- عربي)، دار الكتاب اللبناني ط2، بيروت، سنة 1994م، ص: 179.

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

يتضح مما سبق أنه على الدولة توفير مناصب شغل للفئة النشطة المتاحة وإعدادهم وتكوينهم ، وتنظيم علاقات العمل وفق إيديولوجياتها، على غرار الجزائر في اقتصادياتها المخططة، كما أن سياسة التشغيل هي المواثيق الرسمية، والمخططات التنموية على إختلافها مستنبطة من المفهوم الإشتراكي الذي يعبر العمل حقا فحسب بل هو واجب وشرف يحفظ الإنسان كرامته⁽¹⁾.

ويتضح أن سياسة التشغيل تهدف إلى تنظيم سوق الشغل من خلال:

- توفير فرص العمل وتحديد الإحتياجات الكمية والتنوعية لليد العاملة وتخطيط توزيعها على مختلف القطاعات الاقتصادية حسب طبيعتها وحجمها.

- تكوين وإعداد القوى العاملة عن طريق تدريبها وتنمية مهاراتها لتحسين أدائها أو تأهيلها مهنيا عم طريق التكوين المهني لتسهيل دخولها سوق العمل.

- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي وفق مراسيم وتشريعات العمل للدولة من أجل تنظيم علاقة أرباب العمل بالعمال وممثليهم ضمن إطار قانوني يضمن الحقوق والواجبات لكلا الطرفين.

ومنه نستنتج أن سياسة التشغيل نظام دقيق ومتكامل للمعلومات، يقصد بها العمليات المرتبطة بالتشغيل وحجم القوى العاملة من خلال طبيعة وخصائص القدرات العاملة وهيكل البطالة كقاعدة معلومات لتدعيم نظام التخطيط المستقبلي لتطورات مستويات التشغيل، ويكون ذلك وفق إيديولوجية النظام السائد في المجتمع، هذا ما يكشف لنا أن سياسة التشغيل تختلف من مجتمع إلى آخر، وبمكنا التمييز بين نظامين لسياسة التشغيل: الأولى النظام الرأسمالي الذي يرفض التدخل المباشر للدولة في نظام سوق العمل، أما النظام الثاني وهو النظام الإشتراكي الذي يوجب على الدولة التدخل لتوفير فرص العمل لأفراد القوى العاملة باعتبار العمل قيمة وحق لكل مواطن من أجل ضمان كرامته مع ضمان حق حرية الاختيار والاستقرار في العمل.

1 2 - مفهوم التشغيل:

يعتبر التشغيل أحد عوامل توفير الحاجات الفيزيولوجية للعامل، ومن أهم عوامل تحقيق ذاته، وضمان الاستقرار والسلم، والأمن، والتقدم، وازدهار شخصيته، ولأنه من جملة النشاط الإنساني المتميز بديمومة التغيير، والتطور وتنوع المشكلات الاجتماعية والإقتصادية والسياسية لم يتم تعريف مضمون التشغيل بصفة واضحة حيث تنوعت تعريفاته بتنوع المفكرين الاجتماعيين والإقتصاديين، واختلاف انتماءاتهم، ومن بين محاولات تعريفه تعريف باتريك بولرو: " يتمثل التشغيل في القدرة النسبية لأي شخص في الحصول على شغل نظرا

⁽¹⁾ حزب جبهة التحرير الوطني، الميثان الوطني، المركز الوطني للوثائق، الجزائر، سنة 1986م، ص: 210.

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

للتداخل بين مميزاته الفردية والظروف المتغيرة لسوق العمل، وقد ارتبط مفهوم التشغيل ارتباطا وثيقا بعنصر العمل الذي يشكل القاسم المشترك بين كافة الأنشطة الاقتصادية التي هي من أهم عوامل التنمية والتطور والاستقرار والأمن الاجتماعي، هذا ما جعله محور اهتمام مختلف السياسات الاقتصادية، وكذا تبنيه من طرف مختلف المدارس الاقتصادية والاجتماعية.

كما نجد غالبا مفهوم العمل (Travail) يتداخل ومفهوم الشغل (Emploi)، ويعود ذلك الاختلاف أساسا إلى الفترة المرجعية التي يقاس فيها حجم التشغيل، وإلى اعتبارات تتعلق بالعائد المادي، فالتشغيل يقود بالضرورة إلى مفهوم الموارد البشرية، والقوى العاملة لأن اهتمامه ينصب على هذه الفئة تحديدا من حيث انشغالها، بطالتها، وتوزيعها في ميدان الشغل ويعرف التشغيل: "أن يجد الأفراد الداخلون في قوة العمل الأعمال التي تناسبهم في إحدى المهن أو الصناعات أو النشاط التجاري، أو الخدمات والتي تكون إما دائمة أو موسمية أو مؤقتة"⁽¹⁾.

ومنه يمكننا القول أن التشغيل يقصد به استخدام القوة العاملة في إحدى الفعاليات الاقتصادية الإنتاجية أو الخدمية، كما أن التعريفات السابقة لم تهتم بكل محددات الشغل والتشغيل، حيث اهتمت فقط بتنظيم استخدامات قوة العمل، وأن يساهم الفرد بالأشغال وملء وقت فراغه ولم تنطرق إلى ما قد يوفره الشغل للأفراد المشتغلين مثل التعريف الذي قدمه جورج فريدمان حيث يعرف التشغيل: "استخدام القوى العاملة في إحدى الفعاليات الاقتصادية والإنتاجية أو الخدمية، كما يعرف على أنه مجموعة الأنشطة المأجورة في مدة معينة"⁽²⁾. نلاحظ في هذا التعريف أن فريدمان قد أشار إلى الأجر، بمعنى أن التشغيل يوفر للمشتغل الحاجة السوسيو اقتصادية.

ومنه نجد: يرتبط التوظيف أساسا بالوظيفة التي يوفرها، والتي تعني بدورها مجموع ما يكلف به العامل من مهام وأعمال استنادا إلى خصوصية المنصب وما يتطلبه من مؤهلات وما يقدمه من عائد مادي. ولأن تعريفات التشغيل تختلف باختلاف الفترة المرجعية للتشغيل وكيفية أو بمعنى النظرة للعمل واعتباراته، وإلى تغيرات ظروف سوق لعمل، فقد قسمت تعريفات التشغيل إلى مفهومين:

1-2-1- المفهوم الضيق (التقليدي) للتشغيل: يعرف التشغيل بمفهومه التقليدي على أنه "تشغيل الفرد بعمل معين في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد تدريبه وتأهيله على ذلك العمل، وهنا نلاحظ ربط التشغيل والتكوين والتأهيل للتوافق بين الشغل والتكوين، ويعتبر هذا التعريف غير دقيق بالشكل الكافي بإعتباره لا يميز بين

⁽¹⁾ أحمد زكي بدوي، معجم العلوم الاجتماعية، دار الكتاب اللبناني، بيروت، 1994م، ص: 132.

⁽²⁾ Friedman et Navalle traité de sociologie de travaille, 2^{eme} edition tome1, paris,p 14.

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

الإختصاصات والشروط التي يجب أن تتوفر العامل، كما أنه لا يحدد المؤسسات المستخدمة والمكونة لليد العاملة المؤهلة، ولا عدد مناصب العمل المناسب له.

وهناك تعريف آخر للتشغيل ويمكن اعتباره أقل تحديدا، حيث اهتم هذا التعريف بتحديد إشتغال الفرد بمنصب عمل وتحقيقه للمكانة الإجتماعية، وتحقيق حاجاته الإقتصادية، ولم يهتم بمنصب الشغل في حد ذاته وتوافقه مع المستوى التكويني وتأهيل الفرد، وقد جاء في هذا التعريف " تمكين الشخص من الحصول على عمل والإنشغال به، وهو يعني تحقيق المنزلة الإجتماعية كموظف أو عامل، ويكون اسمه مدرج في كشف المبيعات والأجور⁽¹⁾.

من خلال هذا التعريف يستعمل الشغل كمصطلح في العلوم الإجتماعية للدلالة على معنى الوظيفة أو الحرفة الحرة أو الصناعة من كل ما يقوم به الفرد في الحياة الإجتماعية من عمله الذي يشغله، ولا يميّز بين الأشغال كما لا يحدد العلاقة بين الشغل والمستوى التكويني والتعليمي للفرد، إلا أنه اهتم بتحقيق الذات والمكانة الإجتماعية وهوية العامل من خلال تحقيقه الحاجات الإقتصادية.

ولهذا المصطلح شأن بوجه خاص في علم الإجتماع الصناعي، حيث يلحظ لهيكل التشغيل مظاهر مختلفة باختلاف الصناعات⁽²⁾.

1-2-2- المفهوم الحديث للتشغيل: لا يعني عكس البطالة، كما أنه لا يعني العمل فقط بل يشتمل الإستمرارية في العمل وضمان التعيين، والمرتب للعامل تبعا لإختصاصه ومؤهلاته والتي يتوجب على المؤسسة الإعتراف بها كما أن التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية وحقه في الخدمات الإجتماعية، وعلى هذا الأساس فإن لهذا المفهوم أهمية بالغة في العمل لكونه أساس تطوير وترقية العمل والعامل. وقد حدد (Marcolivia) مفهوما دقيقا للتشغيل والذي يعني حسب تحليله عدة مفاهيم أهمها:

استعمال جزء من عمل اجتماعي يقوم به الفرد، وهذا مناسب لمنصب عمل وأيضاً استخدام قوة العمل التي تتعارض مع البطالة والإستخدام غير الكامل والجزئي لقوة العمل، وبالتالي فإن التشغيل يتعلق بتنظيم إستخدامات قوة العمل على أحسن وجه ممكن.

كما اعتبر التشغيل بأنه الجهد الإرادي المبذول في سبيل الحصول على المنفعة، إذن فهو قوة يقتضي بذلها، وهي إرادية أي ليست نزوة طارئة على الإنسان للتسلية ويجب أن تتوفر للجميع الإمكانيات التامة للوصول إلى

⁽¹⁾ سامية بن رمضان، الآثار الإجتماعية والاقتصادية لعملية التسريح في ظل سياسات التشغيل داخل المؤسسات الجزائرية، كلية العلوم الإسلامية، جامعة العقيد الحلاج لخضر باتنة، سنة 2001-2002م، ص: 45.

⁽²⁾ إبراهيم المذكور، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، سنة 1975م، ص: 212.

فرص كسب الدخل من خلال توفير عدد من الوظائف ومناصب العمل بشتى ميادين النشاط الإقتصادي ومختلف مستويات العمل وبمختلف أشكالها سواء كان ذهنيا أو فكريا، ويشمل الأفراد الذين هم في سن العمل. من هذا المنطلق نجد أن تعريف التشغيل في مفهومه الحديث قد اهتم بجميع جوانب العملية التشغيلية، سواء ما يتطلبه العمل أو ما يوفره، مثلما حدد التشغيل بأنه مجموع الفعاليات التي تستخدمها المنظمة لاستقطاب مرشحين للعمل تتوفر فيهم الكفاءة، والقدرة على تحقيق أهداف المنظمة، فهو الإستراتيجية التي من خلالها توظف الإطارات الجامعية وغيرها من القوى العاملة وفق إطار قانوني تهتم المؤسسات المختصة بتسييره.

ضمن هذا السياق نجد أن التشغيل قد إهتم بمن لديهم قدر من التدريب والكفاءة والمهارة، هذا يبين مدى ارتباط التشغيل بالتكوين، حيث نجد كل منهما مؤثر ويتأثر بالأخر، فمن خلال التشغيل والممارسة المستمرة يتطور العامل ويكتسب قدرا من التدريب وبالتالي المهارة والكفاءة المطلوبة، كما ومن خلال التكوين يكتسب العامل السلوك الموجه لتطوير أداء وظيفته، وعليه يمكننا إدراج تعريف التكوين وعلاقته بالتشغيل.

1 3 - مفهوم التكوين:

وردت كثير من التعاريف في مفهوم التكوين والتي كانت تجمع على أنه إحداث تغيير في سلوك الفرد واكتسابه قدرات ذهنية وعضلية من أجل التوافق مع التغيرات التكنولوجية، وتمكينه من القيام بعمله على أحسن وجه. من هذا المنطلق أصبحت إدارة الموارد البشرية تهتم بتكوين أفرادها من أجل مواكبة التغيير مع التطورات الحادثة، والذي يتطلب التدريب المستمر الذي ينطوي تحت مفهوم التعليم، حيث يتم اكتساب الفرد قدرات عقلية وعضلية تتمثل في المعرفة والمهارات مع تنمية السلوك وحب العمل والإخلاص فيه واكتساب مهارات عملية ومعارف علمية تمكنه من القيام بمسؤولياته المتمثلة في التشغيل والإنتاج والصيانة والخدمات، وبالتالي اكتساب مقدرة مهنية تمكنه من المساهمة في التنمية الإقتصادية والإنتاج الذي يتوقف على كفاءته ومستوى أدائه الذي يرتبط بمستوى تكوينه، وعليه يري "برستيك" أن التكوين فعل تعلم الأشكال السلوك الذي يكتسب عن طريق ممارسة دور ما، ومنه التكوين عملية تعليمية موجهة ذات أهداف مخطط لها من أجل اكتساب سلوكيات جديدة، أما "ذي منتو مولاي" فيري أن التكوين هو إحداث تغيير إرادي في سلوك الراشدين في أعمال ذات طبيعة مهنية، ومنه التكوين يستدعى الإرادة والنضج لاستيعاب بعض المتطلبات المهنية، وبالتالي يحقق التكوين هدفه.

الفصل الثاني : سياسية التشغيل و التكوين في الجزائر

ويعرف "سيلفيومنتارو" التكوين: "مجموعة من النشاطات التي تستهدف تزويد المتكون بالمعارف والكفاءات المهنية"⁽¹⁾.

أما درويش فيعرف التكوين: "نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات بما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة تتقن العمل بكفاءة وإنتاجية عالية"⁽²⁾.

من خلال التعريفان نجد أن التكوين وكما أشار هايسون ومايرز في تعريفهما للتكوين بأنه عملية يراد بها إحداث آثار معينة في مجموعة أفراد تجعلهم أكثر كفاية ومقدرة في أداء أعمالهم الحالية والمقبلة، وذلك بتكوين عادات فكرية وعملية مناسبة واكتساب مهارات ومعارف جديدة.

كما يفصّل بالتكوين: "العمل على زيادة معرفة ومهارة الفرد لترشيد أدائه للوظيفة التي يشغلها سواء كانت حالية أو مرتقبة"⁽³⁾.

وهو تعريف يركز على زيادة المعارف والمهارات للفرد العامل داخل المؤسسة والتنوّع بها، وهو أحد أشكال التدريب، وعن طريقة تنمى وتكتسب المعارف والقدرات الفنية"⁽⁴⁾.

وهذا التعريف مبني أساسا على الجانب التطبيقي للمهنة أي مرتبط بالناحية العملية لها في حين أن التكوين هو أوسع وأشمل من ذلك: وهو بمعناه الواسع يتداخل بين ثلاثة أوجه من النشاط وهي:

أ) التعليم: ويقصد به اكتساب الشخص المعرفة والمهارات لتطوير عاداته واتجاهاته.

ب) التطوير: تنمية القدرة لدى الشخص بقدر يساعده على فهم المشاكل التي تواجهه ومعرفة مدى تأثيره على الأمور التي ترتبط بالمشاكل الأخرى في المشروع، وهذا ما تهدف إليه إدارة الموارد البشرية من وضعها للبرامج التكوينية بحيث يصبح التكوين أداة لتطوير الأفراد بقدر أكبر.

ج) التكوين: "نوع من أنواع التعليم، وبالتالي فإن كل أنواع التكوين هي: تعليم وليس من الضروري أن يكون كل تعليم تكوينيا"⁽⁵⁾، وهو وسيلة علمية تهدف إلى رفع كفاءة العنصر البشري من خلال صقل

(1) لحسن بوعبد الله، تعريف العملية التكوينية في الجامعات الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعة الجزائر، سنة 1998م، ص: 25.

(2) عبد الكريم درويش، ليلا تكلا، أصول الإدارة العامة، مطبعة لأنجو المصرية، القاهرة، سنة 1976م، ص: 594.

(3) عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الكتاب العربي الحديث، مصر، سنة 1993م، ص: 181.

(4) محمد خيرى (بتصرف)، علم النفس الصناعي وتطبيقاته العلمية، دار النهضة العربية، بيروت، سنة 1998م، ص: 28.

(5) منصور فهمي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، بدون دار النشر، وبدون بلد، سنة 1972م، ص: 96.

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

قدراته وتنمية مهاراته وتغيير اتجاهاته وتزويده بالمعلومات لضمان تحقيق التوازن الحقيقي المنشود بين الأهداف التدريبية من ناحية والنتائج من ناحية أخرى.

وعليه فالتعليم والتكوين نشاطين مكملين لبعضهما البعض، وتؤدي مراعاة مبادئ التعليم إلى تحقيق الفعالية للبرنامج التكويني، وهذا ما يظهر من خلال العلاقة بين التعليم والتكوين، إذ تتركز عملية التكوين حول محورين أساسيين هما:

-تزويد الأفراد بالمعلومات.

-محاولة تغيير سلوك الأفراد.

ويحقق التكوين أهدافه من خلال طاهرة التعليم التي تعرف بأنها "عملية تنمية ثقافية للفرد لا تحتاج لوجود هدف وظيفي محدد، ومن خلالها يتم تنمية القدرات الفكرية التطبيقية بشكل عام"⁽¹⁾. ويعرف باس (Bass) وفوهان (Vaughan) التعليم بأنه التغيير الدائم في السلوك، والذي يحدث كنتيجة للممارسة أو التجارب السابقة⁽²⁾.

ويهدف التعليم أو التعلم الذي يطبق عادة على الدراسة التي يتلقاها الفرد في المدارس والجامعات إلى تزويد الفرد بحصيلة معينة من العلم والمعارف في إطار ومجال معين، فهو يهتم بالمعرفة كوسيلة لتأهيل الفرد لدخوله في الحياة العلمية، ولذا فهو يركز على الموضوع وليس على الفرد، بينما يهدف التكوين إلى تغيير سلوكهم واتجاهاتهم في المؤسسة أو علاقتهم في العمل، حيث أن محور العملية التكوينية هو الفرد نفسه وليس موضوع التدريب⁽³⁾.

لذلك فإن أسلوب التدريب أهم من موضوع التدريب في حد ذاته⁽⁴⁾.

ولأن التكوين هو إكتساب المعارف والخبرات، والكفاءات النظرية التي يتلقاها ويتعلمها المتعلم، وهي التي تضمن له التأهيل للإندماج في سوق العمل من خلال حصوله على وظيفة في القطاع العام أو الخاص، فقد أولت الحكومات اهتماما كبيرا للتكوين من خلال أهميته للعملية التنظيمية، هذا ما أوضحه الأخضر سيكوي في تعريفه للتكوين "التكوين في عملية التنظيم هو فعل جماعي له وسائل وتقنيات، ودعائم مخصصة لمساعدة الأفراد على

⁽¹⁾ أحمد الباشان، أسس التدريب، دار النهضة الحديثة، القاهرة، مصر، بدون طبعة، 1978م، ص: 11.

⁽²⁾ عمر سالم الزروق، برامج العملية التدريسية، منشورات المعهد القومي للإدارة، طرابلس، بدون طبعة، سنة 1989م، ص: 8.

⁽³⁾ محمد عبد الفتاح باغي، التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، جامعة الملك سعود، الرياض، ص: 8.

⁽⁴⁾ عبد الكريم درويش، نظرة إلى التدريب في إطاره الصحيح، مجلة الإدارة، العدد الرابع، القاهرة عدد 1 أبريل 1972م، ص: 43.

تحسين معارفهم وتصرفاتهم ومهاراتهم وكذا قدراتهم العقلية، وهو مهم في كل مرة من أجل بلوغ أهداف التنظيم، وكذا الأهداف الشخصية، أو الإجتماعية للتكيف مع المحيط والأداء بشكل أعمالهم الحالية والمستقبلية، فبالتكوين يتم إحداث الموازنة بين ما يستطيع الفرد عمله وما يطلبه العمل، لهذا أصبحت المنظمات تستثمر في مواردها البشرية بتكوينهم مهنيا، وعليه اعتبر التكوين المهني نشاط يسمح لاكتساب تأهيل مهني أو مجموعة من المؤهلات أو المهارات المهنية، لهذا فقد عرّف المكتب الدولي للعمل (Bit) التكوين المهني: بأنه مجموعة الأنشطة الرامية إلى إكتساب المعارف والتأهيل والسلوكيات الضرورية لممارسة مهنية بمهارة أو فعالية ويعتبر التكوين المهني وسيلة لاستمرار الموارد البشرية، وترقية التشغيل ومنح إمكانية تحسين المستوى باستمرار، قصد مواكبة التطور التكنولوجي، وعليه أصبح التكوين بمختلف أنواعه الحديثة والسريعة الواقعة في العصر الحالي، لذا صار التكوين من أولويات السياسات التنموية ذات الأبعاد الإجتماعية والإقتصادية والثقافية.

2- العلاقة بين التشغيل والتكوين ومتطلبات سوق العمل من خلال المنظور السوسيو إقتصادي:

إن التشغيل اليوم وفرص الاندماج في سوق العمل أصبح أكثر خضوعا لمعيار التأهيل والكفاءة، الذي لا يتحقق إلا بوجود منظومة تعليم فعالة، هذا ما يعبر عنه بالإستثمار في رأس المال البشري ودرره في التنمية الإقتصادية، والمساهم في خلق الثروة، ففعالية نظام التعليم والتكوين لا ترتبط بحجم مخرجاته أو هياكله، أو بمنشآته بقدر ما تقاس بمدى قدرته على تزويد سوق العمل بأيدي عاملة ومتخصصة وفق متطلبات السوق، ولعل أوّل من بين العلاقة بين مستوى التعليم وما يقدمه للعمل هو (Denision) حيث قال: "في الو م أ بين 1957-1929م استفاد العامل المتوسط بارتفاع سنوي في التعليم بـ: 2% تقريبا، هذا رفع نوعية العمل إلى 0.97% سنويا وساهم بـ 0.67% في نمو الدخل الوطني، وكان التعليم بنسبة 23% مسؤولا على الإرتفاع في الدخل الوطني، وساهم بـ: 42% في رفع الدخل الحقيقي لكل فرد عامل"⁽¹⁾.

من خلال هذه الدراسة نلاحظ العلاقة بين الإستثمار في الإنسان والمخزون من الطاقات الإنسانية على الإستثمار في المجالات المادية حيث أن معدلات إرتفاع الإنتاج والنمو الإقتصادي تزداد مع زيادة الإستثمار في الموارد البشرية ففي إطار النقاش بين الكنزيين والكلاسيكيين الجدد إذ يتفقون في الرأي القائل بأنه على الدولة توسيع الإنفاق على الأبحاث العلمية في رأس المال البشري، والتعليم والتأهيل وإعادة تأهيل الموارد البشرية، فقد كتب هانس الكينزي الأمريكي "حتى من وجهة نظر المنافسة الصناعية أستطيع القول بأننا ربما نتحرك باتجاه عصر جديد فالصناعة ربما ستمول أكثر من غيرها من القطاعات ذات مصلحة في تحقيق مستوى عال من

⁽¹⁾ ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، "دراسة نظرية وتطبيقية"، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2003م، ص: 124.

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

الخدمات الإنتاجية، أكثر من مصلحتها في وجود مستوى ضريبي منخفض، ومن الملاحظ أن الأقسام المتخصصة بالتنمية الاقتصادية للولايات المتحدة تبين دعائها أكثر فأكثر لا على تخفيض الضرائب، وإنما على رفع مستوى التعليم الإجتماعي، والخدمات البلدية والشروط السكنية، والخدمات الصحية وغيرها⁽¹⁾.

فنظرية رأس المال البشري التي بدأها (denison) و (schultz) وغيرهما، حيث كانت البداية في أعمال الاقتصادي دينسن 1962م، الذي قام بتحليل معدلات النمو الاقتصادي في الو.م.أ واستنتج أن ارتفاع نسبة الدخل الوطني ونمو الاقتصاد، إنما يعود وكما رأينا إلى دور التعليم والتكوين، ويعتبر (schultz) 1961م من الأوائل الذين اقترحوا مفهوم "التكوين والتعليم" كعامل يفسر هذا الفارق، واعتبر هذه النظرية أن التكوين والتعليم هو استثمار بكل المقاييس ويساعد بكل سهولة الفرد على الاندماج في سوق العمل كما بين كل من الاقتصاديين (Lee و Baroo) 1994-2000م من خلال دراستها لمحددات النمو الاقتصادي في عدد كبير من دول العالم في الفترة ما بين 1960-1995م والتي ترتبط بمحددات نمو مخزون رأس المال البشري الأولي، فقد بين أن النمو مرتبط إيجابيا بالمستوى الأولي لمتوسط سنوات التحصيل المدرسي من المستويين الثانوي والعالي للذكور البالغين وفسر ذلك بأن العمال ذوي التعليم الأعلى، مكملون للتقنيات الجديدة، يؤدون دورا مهما في نشرها. كما تناول اقتصاديون آخرون التعليم والتكوين من وجهات نظر مختلفة مثل (Arrow و Spence) إلا أنهم اشتركوا في اعتباره وسيلة الاندماج الجيد للأفراد في سوق العمل، فالطاقات والمؤهلات والمعارف التي يتوفر عليها الأفراد في اقتصاد معين تعتبر عنصرا مهما في الثروة ومصدرا من مصادر الإنتاج والدخل وبمثابة الموارد الطبيعية والآلات والتجهيزات أي كرأس مال والذي هو ضمن نظرية واسعة والتي تتماشى وفكر الفيزيوقراطيين خاصة (Turgot) والكلاسيكي آدم سميث والذين يروون: "كل مالا يستهلك فهو مستثمر وهذا المعنى لا يتعارض مع المفهوم الضيق الذي يعني عادة التجهيزات والآلات التي تسمى رأس مال"⁽²⁾.

ويعرف كل من (Riloud و Hernandez) رأس المال البشري: "يعطى اسم رأس المال البشري للاستعدادات، المعلومات، القدرات، والمؤهلات التي يتوفر عليها الأفراد"⁽³⁾.

وهذا النوع من الرأس المالي له خصوصية عدم إمكانية انفصاله عن صاحبه الإنسان. ولأن التشغيل والتكوين هو علاقة بين الأفراد، تتولد عنها شبكة من العلاقات الاجتماعية التي لها دور أساسي في تعاون وتضامن أفراد الجماعة فيما بينهم، والذي هو تلقائي مرتبط بعادات وتقاليد وأعراف مشتركة

⁽¹⁾ ناصر دادى عدون، المرجع سابق، ص: 126.

⁽²⁾ المرجع نفسه، ص: 128.

⁽³⁾ المرجع نفسه، ص: 128.

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

بين أفراد الجماعة وأيضا على درجة الثقة بينهم، وهي كما قال عنها مالك بن نبي أن العلاقات الاجتماعية: "التي تربط أفراد المجتمع فيما بينهم، وتوجه ألوان نشاطهم المختلفة في اتجاه وظيفة عامة"⁽¹⁾، أما فرانسيس فوكوياما فيعرفه بأنه: "قدرة الأفراد على العمل معا لأغراض مشتركة على شكل مجموعات وتنظيمات"⁽²⁾

فرأس المال الاجتماعي بالنسبة لفرانسيس فوكوياما هو وليد الترابط الاجتماعي التلقائي ويعتبر عاملا حاسما للازدهار والتطور الاقتصادي من خلال شبكة العلاقات التي يوظفها الفرد من أجل حصوله على استثمارات نفعية تمكنه من الحصول على كسب يسمح له بتحسين كيوئنته، ويقوم النشاط الاجتماعي أساسا على هذه الشبكة من العلاقات الاجتماعية الضرورية الناتجة عن العلاقة بين عوالم الأشخاص والأفكار والأشياء كما عبر عنها مالك بن نبي، هذه العلاقات الاجتماعية المكونة لرأس المال الاجتماعي التي تساعد الشاب المقاتل في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، أو التي يبحث عن تشكيلها وبنائها من أجل إنشائه، وتنظيمه لمؤسساته المصغرة كمبادرة عقلانية قام بها، وذلك باستعمال إستراتيجية هادفة وهي الاستثمار في شبكة العلاقات الاجتماعية والتي تساعده في تحقيق مشروعه الاقتصادي.

- كما كتب الاقتصادي الإنجليزي "كولن كلارك" لا يعتبر الاستثمار في رأس المال هو العامل المحدد والموجه للنمو الاقتصادي، إنما العامل المحدد هو العامل البشري، وبالذات المعارف المتقدمة للتنظيم، التعليم، التأهيل، المهوبة والإقدام، وهذا التوجه للاقتصاديين جعل الظروف تتجمع لظهور نظرية رأس المال البشري التي تعتمد أساسا على أن العنصر البشري، مصدر دخل مستقبلي، فالمعارف والمؤهلات والاستعدادات التي يمتلكها أفراد المجتمع تعتبر اقتصاد معين له مثل أي مورد طبيعي، وقد تطورت هذه النظرية على يد الاقتصاديين المعاصرين وعلى رأسهم (Gary Becery Schultz)، وترى هذه النظرية أن رأس المال البشري يتميز بثلاث خصائص:

- يتكون من أجزاء موروثية وأخرى مكتسبة.

- اكتساب رأس مال بشري يحتوي تكاليف مباشرة.

- لا يمكن فصل هذا الشكل عن رأس المال عن مالكيهين وإنما ما يقدمه من إنتاج أو خدمات تباع في السوق.

وباعتبار رأس المال البشري حسب طبيعته، يتكون من مختلف مراحل حياة الإنسان منذ ولادته وتنشئته في الأسرة، ثم المدرسة، ثم ما يكتسبه من مختلف احتكاكاته في مجتمعه وما يتعلمه من خلال مراحل حياته

⁽¹⁾ مالك بن نبي، ميلاد مجتمع: شبكة العلاقات الاجتماعية، ترجمة: عبد الصبور شاهين، ندوة مالك بن نبي، لبنان، 1974م، ص: 12.

⁽²⁾ فوكوياما فرانسيس، رأس المال الاجتماعي والاقتصادي العالمي، مركز الإمارات للدراسات والبحوث، أبو ظبي، دون سنة، ص: 10.

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

العملية، وهي تركز على استعداداته وإمكانياته على التحصيل والاستيعاب والتي يرثها في جيناته البيولوجية والنفسية، وعليه يجب أن يراعى في استثمار رأس المال البشري.

أ) الأهمية التي تعطى لمختلف المراحل التعليمية.

ب) تعليم أو تكوين رأس المال البشري حسب مختلف مستويات التعليم، وما يكتسبه الفرد في التدريب، والحياة العملية في المؤسسة.

ج) ربط تكوين رأس المال البشري بالحوافز مثل نظام الأجور، خاصة وأن الحوافز لها دور في اكتساب طاقات ومعارف أفرادها بدل تصديرها إلى بلد آخر مثل ما يحدث مع طاقات رأس المال البشري في الدول النامية.

إلا أن نظرية رأس المال البشري وكغيرها من النظريات واجهت عدة انتقادات من طرف اتجاهات مختلفة مثل المدرسة الكلاسيكية التي عارضتها في علاقة سوق العمل بتكوين رأس المال البشري وتدبذباته التي تؤثر فيه سلبا وهو المشكل الذي لم تحله النظرية، وكذلك الوقت الذي يقضيه الفرد في المدرسة دون الاكتساب والاستثمار مع وجود أفراد لا يمكنهم التحصيل أصلا مثل المعاقين والمواليد. أما المدرسة الاشتراكية فقد انتقدت أيضا نظرية رأس المال البشري بالتالي: "تساهم (هذه النظرية) في القضاء على مفهوم الطبقات كمفهوم مركزي لديهم، وأنها تخلط بين المنتج والعامل، بما أن كل عامل يصبح رأسمالي⁽¹⁾.

إلى جانب انتقادات أخرى، ولعل هذه الانتقادات تحفز وتدفع رواد هذه النظرية على تحسينها وإثرائها.

3 -المسار التاريخي لسياسة التشغيل والتكوين في الجزائر:

3 1 -المرحلة الإستعمارية:

إن التغييرات العميقة التي سعى الإستعمار إلى إحداثها في بناء المجتمع الجزائري، وفي جميع المجالات بسياسته الرأسمالية الاستغلالية، ومحاوله القضاء على مقومات الدولة، ما ترتب عنها من تخلخل الأطر السياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية للمجتمع الجزائري، وبالتالي خلخلة التوازن الداخلي للمجتمع ، أدت إلى ظهور طبقات إجتماعية جديدة على طبقة الرأسمالية التجارية، وطبقة الخماسين والأجراء وطبقة البرجوازية العقارية الأوربية وحليفاتها البورجوازية العقارية والإدارية الجزائرية، ثم طبقة صغار الفلاحين والمحرومين.

لقد كان الإقتصاد الجزائري في تلك الفترة يعتمد أساسا على الزراعة والحرفة، حيث الزراعة تمثل المصدر الأساسي للدخل القومي، حتى دوزيه وصفها من خلال منطقة البلدة كاتبا: "الأشجار معنى بها جيدا، والأرض

⁽¹⁾ ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص:131.

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

حول جذوعها مشغولة بالفأس، وحول كل منها حوض صغير محفور يتصل بالأخر بواسطة تجويف يمر بين صفيين من الأشجار"⁽¹⁾.

أما الحرفة، فكانت متنوعة ومتطورة وصفها نوشي بأنه: "في قسنطينة عام 1840م كانت توجد من الصناعات الجلدية 33 محل دباغة، و 75 محل سروجية، و 167 محل أحذية يعمل فيها 15 و 110 و 480 عاملا على التوالي، وكان يوجد في تلمسان أكثر من 500 نول"⁽²⁾.

يتضح مما سبق أن النشاط الصناعي آنذاك كان لإشباع الحاجات، وأن التشغيل قد يصل إلى التشغيل الكلي، إلا أن الإستعمار حول الاقتصاد الجزائري إلى اقتصاد يعيش على هامشه الإقتصاد الرأسمالي الاستعماري، المرتبط بعجلة الإقتصاد الرأسمالي الفرنسي"⁽³⁾، وسعى الاستعمار إلى مسح مقومات الدولة الجزائرية وجعلها تابعة له تخدم مصالحه ويستغل ثرواتها ويستنزفها، ويعتبرها سوقا لتنمية رأس مال اقتصاده، فقد عمل الإستعمار على تحطيم هياكل ومؤسسات المجتمع الجزائري من خلال نزع الملكية الوطنية وفرنستها وطمس الحرفة وإزالتها، وإلى استنزاف الثروات الوطنية الجزائرية، واحتكار الأسواق وإضعاف قوة الإقتصاد الجماعية، مما أدى إلى ظهور اليد المأجورة، والإنتاج الموجه لخدمة الرأسمال الفرنسي وليس لتنمية البلاد.

و بموجب قوانين فارقي فقد سعى الإستعمار إلى: "تفتيت الملكية الجماعية، أو المشاعة وتحويل أصحابها إلى خماسين وأجراء"⁽⁴⁾.

هذه السياسات التي أدت إلى البطالة والفقر، كما أدت إلى تقليص عدد السكان الجزائريين، ففي سنة 1830م كان عدد السكان 3 ملايين (بعض المصادر منها كتاب المرأة لحمدان خوجة تؤكد أن عدد السكان في هذا التاريخ كان يتراوح بين 7 إلى 10 ملايين وقد تقلص إلى 2.462.900 نسمة سنة 1876م).

أما سياسة التشغيل التي انتهجها الإستعمار وفق إيديولوجيته، حيث عمل على إستغلال اليد العاملة المأجورة بأجنس الأثمن وسط انتشار فادح للبطالة، ففي سنة 1954م بلغ عدد العاملين 563931 عامل في حين كان عددهم في سنة 1929م يصل إلى 500 عامل أجير"⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ عبد القادر جغلول، تاريخ الجزائر الحديث، دراسة سوسيوولوجية، دار النشر غير مبينه، ص: 33.

⁽²⁾ المرجع نفسه، ص: 33.

⁽³⁾ حزب جبهة التحرير الوطني "المنظمة الوطنية للمجاهدين"، الطريق إلى نوفمبر كما يراها المجاهدون، المقاومة الوطنية والحركات السياسية حتى ليلة نوفمبر 1954م، ديوان المطبوعات الجامعية، المجلد 1، الجزء 1، ص: 94.

⁽⁴⁾ حزب جبهة التحرير الوطني، مرجع سابق، ص: 94.

⁽⁵⁾ المرجع نفسه، ص: 95.

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

وكانت نسبة الجزائريين المشتغلين في مجال الصناعة لا يتجاوز 8% بمجموع 213000 عامل منهم 96 ألف يشتغلون في قطاع البناء والأشغال العامة، ومعظم العمال الجزائريين إن لم نقل كلهم، ليس لديهم أدنى تأهيل أو اختصاص، كما نجد أكثر من 53% من المؤسسات الصناعية تشغل أقل من 20 عاملا و 1.9% تشغل أكثر من 500 عامل، وخلال 8 سنوات 1945-1954م لم يزد حجم الإستخدام سوى بـ 148 ألف وظيفة⁽¹⁾ وكانت الوظائف موزعة، حيث كانت حظوظ الجزائريين من العمل في الأعمال الشاقة والأشغال العامة كما هو موضح في الجدول.

جدول رقم: (01): يوضح توزيع الوظائف بين العمال الجزائريين والأوروبيين.

الأوروبيين	الجزائريين	نوع الوظائف
93%	7%	موظفون
83%	17%	إطارات متوسطة
79%	21%	موظفو المكاتب
4.8%	95.2%	عمال يدويون
9%	91%	عمال عاطلون

المصدر: حزب جبهة التحرير الوطني: الطريق إلى نوفمبر كما يراها المجاهدون.

هذه السياسة التي تولد عنها تفاوت صارخ في توزيع الدخل والثروة، فبالنسبة لحق العمال الجزائريين مقارنة مع أجور نظرائهم من الأوروبيين كان واضح التفاوت والتباين، مثلا في سنة 1913م كان معدل أجور الأوروبيين بين 7.6 في حين معدل أجور الجزائريين 2.5 فرنك، وفي سنة 1920م كان بين 10 و 20 فرنك للفرنسيين و 6.5 للجزائريين⁽²⁾. حتى أن ألبير كامي سنة 1939م عند وصفه لظروف العمل في منطقة برج منايل قال: "كنت أخبرت بأن الأجور غير كافية، ولم أكن أعرف أنه يمكن إعتبارها شتائم، وقيل لي بأن يوم العمل يتجاوز الحد القانوني، وكنت أجهل أنه يقارب ضعف هذا الحد... فأنا مجبر أن أقول هنا بأن نظام العمل هو نظام عبودية"⁽³⁾.

كان الهدف من تشغيل العمال الجزائريين هو استنزاف طاقتهم لتوفير متطلبات وحاجات المستعمر وليس توفير حقهم في العمل أو تدريبهم وتأهيلهم، فكما تدل عليه سياسة التشغيل والتكوين آنذاك، حيث كانت

⁽¹⁾ المرجع نفسه، ص: 100.

⁽²⁾ حزب جبهة التحرير الوطني، المرجع السابق، ص: 106.

⁽³⁾ عبد القادر جغلول، المرجع السابق، ص: 2.

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

المنظمة الدراسية نخبوية ومنفصلة عن الواقع الاجتماعي والثقافي للبلاد، وفي حقيقة الأمر كان التكوين المهني إمتداد للسياسة الإستعمارية الفرنسية حيث كان التكوين في الآجال القصيرة لليد العاملة المؤهلة في قطاع الأشغال العمومية (Btp)، وهذا من أجل الإستفادة منهم في إعادة بناء فرنسا المدمرة جراء الحرب العالمية.

3 2 - مرحلة ما بعد الاستقلال (غداة الاستقلال) (الركود الإقتصادي):

نتيجة خصوصية ظروف تلك المرحلة وأمام تحديات ميلاد دولة حديثة الإستقلال سياسيا ولثقيل الإرث المأساوي (اجتماعيا، اقتصاديا، تربويا وتكوينيا) الذي عمل الاستعمار على تحطيمه من أجل جعل الجزائر في تبعية مطلقة له، فقد لجأت الجزائر إلى البرامج الإستعمالية لاحتواء الوضع، فكان التسيير الذاتي الذي لم يكن وليد تفكير عميق، ولا يعكس إيديولوجية معينة بقدر ما هو استجابة لخصوصية تلك الفترة، أهمها ظاهرة الأملاك الشاغرة وإعلانها "دون مالك" من أجل إمكانية تسييرها ومنع إنتقالها إلى حلفاء الاستعمار، أو تحويل قيمتها إلى فرنسا وبالتالي تجنب تهريب رؤوس الأموال، ولأن برامج سياسة التشغيل كانت غير واضحة المعالم، إستراتيجيتها الأساسية سد الفراغ الذي تركه الفرنسيون بعد مغادرتهم الجزائر وتركهم المؤسسات الصناعية والخدمات شاغرة، بما استوجب إستخلافهم، ومواصلة العملية الإنتاجية، وحماية الإقتصاد، وإن تطلب تسييره بالقوانين الفرنسية التي لا تتعارض والسياسة الوطنية ومبادئ الثورة.

أمام هذا الوضع الإقتصادي المحطم والإجتماعي المؤطر بالثالث (الفقر، الجهل، المرض) والفوارق الكبيرة بين المدينة والريف، وما أفرزته من نزوح ريفي (داخلي وخارجي) الذي بلغت نسبته سنة 62 إلى 66 بـ: 600.00 نازح، وضعت الجزائر استراتيجيات تنموية فكانت أول وثيقة رسمية لتحديد سياسة التنمية والتشغيل، وهي برنامج طرابلس الذي أعدته جبهة التحرير الوطني في 62 وتبناه المجلس الوطني للثورة في جوان 1962م والذي يتضمن أن التنمية الحقيقية تتحقق من خلال بناء قاعدة صناعية تركز على الصناعات الثقيلة وأولية الصناعات البترولية والحديد والصلب، وهذا ما يوحي بنية تطوير الإقتصاد وإنعاش كلي للبلاد بتحسين جهازها الإنتاجي، بالاعتماد على خلق فرص العمل وتنظيم سوق التشغيل، مع دمج الدور الأساسي للتعليم والتكوين المهني في خدمة الإقتصاد والحد من اليد الغير مؤهلة.

إن السياسة المتبعة خلال هذه الفترة كانت آثارها الإيجابية على مستوى التشغيل والتنمية، ففي الفترة ما بين 62 إلى 65 إستطاع القطاع المسير ذاتيا إمتصاص حوالي 200 ألف عامل منهم حوالي 65 ألف دائمين في الزراعة، ولأن في سنة 65 دخلت الجزائر مرحلة حاسمة كان الإستقلال السياسي فيها معنى جديد في جميع

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

المجالات بالأخص الإقتصاد فالبطالة التي بلغت سنة 66 أكثر من 1/3 السكان النشيطين، أي ما يعادل 843.000 بطال من أصل 12 مليون، فقد انخفضت من 33% سنة 1966م إلى 17% سنة 1985م.⁽¹⁾

ومن أجل مواجهة مشكلة التمويل وضمان استمرار الاستثمارات، كان الحل في مداخل المؤسسات خاصة المحروقات، ما ألزم الجزائر إسترجاع خيراتها بتأميم المؤسسات النالية مثل البنوك سنة 66-67 وتأميم الثروات الباطنية والمناجم في 8 ماي 1966م: وهكذا توالت التأميمات إلى أن وصلت إلى المحروقات في 16 فيفري 71.

هذا ما سهل توفير المواد التجهيزية والمستوردة الضرورية لتشغيل الجهاز الإنتاجي ما انعكس على التشغيل، حيث في الفترة 67-78 ارتفعت نسبة التشغيل بمتوسط 4.4% سنويا و ثم إحداث 100.000 منصب شغل سنويا⁽²⁾.

فمثلا قطاعات البناء والأشغال العمومية والصناعة ساهمت لوحدها بنسبة 58% في إحداث هذه المناصب (30% للأولى و28% للثانية)، بينما عرفت الفلاحة إنخفاضا في أعداد المشتغل فيها 1.300.000 ما يؤكد موجة النزوح الريفي وهجرة القطاع الفلاحي الذي له دور في تقليص نسبة البطالة ورفع التنمية، كما نستنتج أن اليد العاملة الجزائرية لم تكن مؤهلة لمختلف الصناعات ولا ماهرة ما يدفع الباحثين عن العمل للتوجه إلى قطاع البناء والأشغال العمومية الذي لا يتطلب الكفاءة العالية أو الجيدة.

إلا أن هذا لم يمنع من "رفع ووتيرة التنمية والتشغيل بما جعل البطالة تنخفض من 33% سنة 1966م إلى حوالي 20% سنة 1978م"⁽³⁾.

⁽¹⁾ أمين شفير، الإصلاحات الاقتصادية وآثارها على البطالة والتشغيل، حالة الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستير، فرع التحليل الإقتصادي، جامعة الجزائر، 2000-2001م، ص: 179.

⁽²⁾ المرجع نفسه، ص: 179.

⁽³⁾ بلقاسم سلاطية، سياسة التشغيل و التكوين المهني، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة، 1995م، لم تنشر، ص: 190.

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

جدول رقم (02): يوضح الاستخدام والبطالة في سنة 66 (الوحدة بالألف).

المجموع	قطاعات الأخرى	زراعة	السكان
11820	5520	6300	عدد السكان
2480	1180	1300	نظريا القادرين على العمل
1720	850	870	سكان مستخدمون
760	330	430	عاطلون عن العمل
%30.6	%20	%33	نسبة البطالة

المصدر: الإحصاء العام سنة 1966م.

مع مراعاة أن الجزائر وبعد الاستقلال عانت من عدم معرفة التعدادات السكانية والاجتماعية والاقتصادية نتيجة السياسة الفرنسية بعد الإستقلال التي عملت على حرق كل ما يساعد الجزائر لمعرفة وضعيتها خاصة الإقتصادية، فقامت بتخريب المنشآت وتدمير و حرق كل الوثائق التقنية والإدارية خاصة المتعلقة بكيفيات التسيير، ولم تعرف الجزائر التعداد إلا في سنة 1966م والذي كان نتائجه 11.8 مليون نسمة منهم 2.832.200 عامل نشيط و 234100 مهاجر إلى الخارج (استغلوا اليد العاملة الرخيصة) و 1.300.000 عامل في الزراعة في حين القطاعات الأخرى كالخدمات، الصناعة، التجارة، البناء، النقل، كلها تضم 1.035.000 عامل.

هذا التحسين في مستوى التشغيل أدى إلى تحسين الوضع الإجتماعي والاقتصادي، هذا ما تمهد إليه سياسة التنمية الإجتماعية والاقتصادية من خلال نصوصها والتي منها:

- توفير فرص العمل لكل السكان القادرين على العمل، والسعي لأن تكون فرص العمل الجديدة منتجة بقدر الإمكان.

- العمل على تغطية حاجيات الإقتصاد الوطني من الخبرات والكفاءات اللازمة للقيام بعملية الإقتصادية والاجتماعية.

3 3 - مرحلة التسيير الاشتراكي:

كان من أهداف السياسة التنموية خلق المناصب شغل لكل الجزائريين القادرين عليه، والذي يكون خلال التصنيع ضمن إستراتيجيات التخطيط التي تحمل إيديولوجية الاشتراكية، فكان التركيز على المصانع

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

والشركات الكبرى التي تم تسييرها وفق التسيير الإشتراكي الذي كان بموجب الأمر 74/71 المؤرخ في 16/11/1971م والذي في مفهومه ستكون من قسمين:

- أ) مجموعة أدوات وأموال مملوكة للدولة: "ويقصد بها مجموعة الأدوات والأموال المنقولة والعقارية، تكون الذمة المالية التي تخصصها الدولة للمؤسسة الإقتصادية الإشتراكية ذات الشخصية المعنوية⁽¹⁾.
- ب) مجموعة بشرية تنتمي للمؤسسة: "وهي المؤسسة الإشتراكية ذات الطابع الإقتصادي تتمثل هذه المجموعة البشرية في العمال وممثلي السلطة المركزية، ولكل فئة مهامها وفق ما حدده القانون في المجال تسيير المؤسسة الإشتراكية الإقتصادية، ففئة العمال هم المنتجون ويشاركون في الإدارة المؤسسة الإشتراكية، أما الفئة الثانية فهم ممثلي السلطة المركزية ومهامهم التركيز على تمثيل السلطة في التسيير المؤسسة⁽²⁾.

هذا التوجه الذي حول للسلطة التدخل الكلي في النشاط الإقتصادي والقرارات من خلال مركزية القرار.

لقد ارتكزت سياسة التنمية في هذه المرحلة على إستراتيجية أن التنمية كلا متكاملًا سياسيا واقتصاديا وثقافيا ما يعني تحقيق العمل للقادرين عليه بإعتبار العمل حق وفضيلة أخلاقية، ويكون شخصيتهم ويحفظ كرامتهم ويحسن وضعيتهم ومعيشتهم، هذا ما يؤكده الميثاق الوطني: "إذا تشغيل مجموع المواطنين القادرين على العمل يجعل من قضية إحداث مناصب الشغل غرضا أساسيا للتنمية، والمطلوب بهذا الصدد هو إنتاج سياسة مكثفة وعلى أوسع نطاق لإحداث مناصب الشغل من أجل القضاء على البطالة... بتوفر الشغل للمواطن"⁽³⁾ وعليه ارتكزت سياسة التشغيل في هذه المرحلة على أولوية المشاريع الإستثمارية الكبرى بإقامة المركبات والمصانع الكبرى، ما استدعى محاولة بناء قاعدة مادية، كانت مع:

-المخطط الثلاثي الأول (1967 – 1969م): والذي يعتبر أول تجربة للجزائر في سياسة التخطيط ومهد لمخططات مستقبلية، والتي بدأت بمتوسط سنوي يقارب 3 مليار دينار جزائري⁽⁴⁾، مما سمح بإيجاد أكثر من 100.000 فرصة عمل جديدة موزعة بين مختلف القطاعات كما هو موضع في الجدول التالي:

⁽¹⁾ علي زغدود، التسيير الإشتراكي للمؤسسات، المؤسسة الجزائرية للطباعة، 1987م، ص: 77 .

⁽²⁾ المرجع نفسه، ص: 92.

⁽³⁾ جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني، ط1، الجزائر، 1976م، ص: 185 - 186.

⁽⁴⁾ بلقاسم حسن بملول، المرجع سابق، ص: 357.

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

جدول رقم (03): يوضح مناصب العمل المحدثة خلال المخطط الثلاثي الأول:

النسبة المئوية	عدد المناصب المحدثة	القطاعات
44.6%	481.000	الصناعة
10%	10.730	الباء والأشغال العمومية
16%	17.240	التجارة والخدمات
12.6%	13.610	النقل
16.8%	18.000	الإدارة

المصدر: بلقاسم سلاطية، المرجع سابق، ص:191.

من خلال الجداول يضح أن قطاع التصنيع قد إستقطب أكبر نسبة 44.6% أمام القطاع الفلاحي الذي شهد إنخفاضاً في أعداد المشتغلين بحوالي 13000، ما يعني انتقال السكان النشطين من القطاع الفلاحي نحو القطاعات الأخرى خاصة التي لا تتطلب مهارات عالية مثل القطاع الصناعي والاشتغال العمومية، (هذا الاتجاه الذي كان سبب ظهور الأقطاب الصناعية).

لقد سمح هذا التوسع خلال الفترة ما بين 1967-1997م بارتفاع نسبة التشغيل بمتوسط 4.4% سنوياً، ما رفع "معدل التشغيل من 15.5% سنة 1967 إلى 1979م وإنشاء 1100.000 منصب شغل⁽¹⁾، هذا أدى إلى إنخفاض البطالة من 33% سنة 1966م إلى حوالي 20% سنة 78 ألا أن هذا لم يكن متوازياً والزيادة في معدلات النمو الديموغرافي والتي بلغت نسبة 4% ذلك نظر لعدم كفاية فرص العمل المتوفرة لاستجاب جميع أفراد لقوة العاملة الداخلة في سوق العمل ناهيك عن القوة العاملة العاطلة مسبقاً، كما قد إستهدف هذا المخطط محاولة بناء قاعدة مادية للإنطلاق من الأعمال الكبرى للتنمية، ولم يوجه اهتماماً كبيراً للتكوين القوة العاملة، في حين أنه "فتح المجال أمام خلق فرص عمل جديدة ساهمة إلى حد كبير في التخفيض من حدة البطالة الموروثة من العهد الاستعماري⁽²⁾، وقد وفر عدد مناصب التشغيل إلى 1117330 منصب عمل خلال سنة 1967م.

- لقد كانت المخططات الثلاثية الأولى البداية الأولية لتطبيق أسلوب التخطيط في الجزائر ومكنتها من تحسين أداؤها وتشجيعها على توزيع البرامج الاستثمارية، فقد كانت أيضاً ممهدة لمخططات أخرى كان أولها:

⁽¹⁾ أحمد هني، اقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991م، ص: 24.

⁽²⁾ محمد بلقاسم مملول، المرجع سابق، ص: 160.

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

أ) المخطط الرباعي الأول: 1970 إلى 1973م: والذي كان اتجاهه العام يتمثل في رفع المستوى الثقافي والتقني للمشتغل وذلك من خلال "رفع المستوى الثقافي من خلال تلبية حاجات المجتمع من التربية والتعليم وحاجة الإقتصاد الوطني من العمال المؤهلين⁽¹⁾، كما ركز المخطط على نقطتين:

- تقوية ودعم بناء الإقتصاد الإشتراكي وتعزيز الإستقلال الإقتصادي للبلاد، هذا ما أشارت إليه المادة: 05 من الأمر رقم: 10/70.

- وهي التي تسجلها مقدمة عرض هذا المخطط والتي تؤكد من أن هذا التغيير العميق المنطلق، من إستراتيجيتنا تجعل التصنيع في الدرجة الأولى من بين عوامل التنمية⁽²⁾، كما كان يهدف هذا المخطط إلى إنشاء 265.000 منصب عمل جديد في السنة، ويقوم هذا الاستخدام على أساس التغيير النجم عن التوزيع الداخلي للتشغيل العام بين مختلف القطاعات والفروع بحيث أن حوالي 65% من المناصب التي ستكون في الإنتاج المادي، و15% التعليم وأن مجموع الفروع الأخرى للإنتاج غير المادي بما فيها الإدارة تشارك بحوالي 18% في الزيادة العاملة للإستخدام أثناء الفترة 1970-1973م⁽³⁾.

ب) أما المخطط الرباعي الثاني: 1974-1977م:

- كان يهدف إلى توسيع فرص التشغيل من خلال فتح مناصب عمل منتجة ودائمة لتحقيق معدل نمو سنوي لمناصب عمل يقدر بـ: 8%.

- توسيع فرص التشغيل في القطاعات المنتجة ما يتطلب تطوير مستوى الخدمات والهياكل المساندة للقطاعات المنتجة، ومنه تتاح فرص العمل في المجالات الغير منتجة مما يؤدي إلى خلق وزيادة مناصب العمل خلال هذه الفترة، وقد سجلت نسبة التجارة والخدمات في هذا المخطط 110.000 منصب عمل، و"ثم تشغيل خارج القطاع الزراعي وفي القطاع العمومي 821.000 شخصا خلال 8 سنوات، بمعدل سنوي قدر بـ: 75.000 منصب شغل في السنوات الأربعة الأولى، وبـ 130.000 منصب شغل خلال المخطط الرباعي الثاني⁽⁴⁾ وكانت مناصب الشغل موزعة على القطاعات التالية: الصناعة تساهم بـ 19%، البناء والأشغال العامة بـ 30%، أما الخدمات والتجارة والنقل بـ 23%، هذا الذي كان في مدلوله الإهتمام بالقطاعات التي لا تتطلب كفاءات وأيدي مؤهلة.

⁽¹⁾ المرجع نفسه، ص: 257.

⁽²⁾ المرجع نفسه، ص: 194.

⁽³⁾ بلقاسم سلاطنية، المرجع سابق، ص: 190.

⁽⁴⁾ بلقاسم سلاطنية، المرجع السابق، ص: 192.

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

إن ما ميز سياسة التشغيل هذه الفترة هو عدم التوازن في خلق مناصب الشغل بين مختلف القطاعات، ما أحدث نوع من التوزيع غير المتوازن للعمال المؤهلين بين مختلف القطاعات الاقتصادية، أدى إلى عدم تشكل مجموعات عمالية مستقرة ومتجانسة، هكذا توالى المخططات فكان أيضا:

ج) المخطط الخماسي الأول: 1980 - 1984م: من أهم أهدافه:

- التحسين من هيكلية الاقتصادية.
- تطوير مستوى إنتاجية العمل.
- تحسين ظروف العمل مع مواصلة خلق مناصب شغل جديدة ومواصلة امتصاص البطالة وقد تم تسجيل ارتفاع في عدد السكان النشطين إلى 3.186.600 تخص فئة نشطة بزيادة سنوية: 3.2% أغلبهم شباب بنسبة 52.3% في سنة 1984م كما أن مناصب العمل المتوقعة قدرت بـ 1.175.000 منصب عمل موزعة على مختلف القطاعات⁽¹⁾.

كما اهتم هذا المخطط بسياسة التكوين والتعليم بحيث تتماشى والتكنولوجيا الحديثة المستعملة، وذلك من أجل تحسن الأداء ورفع مستوى الإنتاجية، كما تميزت المرحلة بارتفاع عدد عروض العمل.

ومن أجل تحسين الأداء و مستوى الإنتاجية، أعطت الدولة الأولوية لسياسة التكوين والتعليم بحيث تتماشى مع التكنولوجيات الحديثة المستعملة والذي يمكن ترجمته بالتطبيق التصاعدي للمدرسة الأساسية التي تمنح للمتعلم 09 سنوات إجبارية من التعليم، واندفاع نشيط للتعليم التقني، وقد تجسد ذلك في الإصدارات القانونية المتعلقة بالتمهين سنة 1981م والذي يؤسس نمطا للتكوين أثناء العمل لتلبية الطلب الإجتماعي لتكوين الشباب ذوي المستوى الدراسي الضعيف، بمشاركة أكبر المؤسسات والحرفيين في تكوين اليد العاملة لسد حاجاتهم الخاصة ومتطلبات السوق.

⁽¹⁾ المرجع نفسه، ص: 194.

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

جدول رقم (04): يوضح تطور قدرات التكوين وعدد المتربصين في الجزائر من 1979-1989م:

1989م		1985م		1979م		السنوات
مركز التكوين الإداري	مركز التكوين المهني والتمهين	مركز التكوين الإداري	مركز التكوين المهني والتمهين	مركز التكوين الإداري	مركز التكوين المهني والتمهين	المقاييس
17	326	31	270	-	70	عدد المؤسسات
7500	100800	14000	50200	-	25000	القدرات البيداغوجية
5000	100800	14000	47060	-	25349	عدد المتربصين

المصدر: وزارة العمل، الجمهورية الجزائرية.

د) المخطط الخماسي الثاني: 1985-1989م: كان يهدف إلى التركيز على اليد العاملة المؤهلة من أجل تقويم الفترات السابقة وتحسين الإنتاجية التي كانت دون المتوسط في حل المؤسسات، وتميزت هذه المرحلة بتناقص مستمر في عروض العمل، إبتداءً من السنة 83 فبالرغم من تخصيص 74 مليار دينار جزائري كاستثمارات لهذا المخطط إلا أن معدلات خلق مناصب الشغل في انخفاض مستمر ليصل المعدل السنوي لخلق الشغل إلى 125.000 منصب سنة 1985م، ثم 116.000 منصب سنة 1986م هذا ما زاد من تأزم الوضع الذي تميز بأزمة إقتصادية أنداك ما جعل الجزائر تدخل ومنذ أواخر 1987م في سياسة إنمائية جديدة إصطلح على تسميتها بالإصلاح الإقتصاد الجديد⁽¹⁾ فأمام الوضع الإقتصادي الداخلي والخارجي خاصة مع النكبة البترولية وجدت المؤسسات الإقتصادية الجزائرية نفسها مضطرة لمراجعة حساباتها في التشغيل التي طغى عليها الجانب الإجتماعي، حيث وكما سميت المؤسسات أنداك أن رأسها أكبر من حجمها، فانهجت سياسة الهيكلية الإقتصادية المتميزة بتخفيض حجم التشغيل ما يعني تسريع العمال والقضاء على البطالة المقنعة، وهنا دخلت الجزائر مرحلة جديدة:

3-4- مرحلة إعادة الهيكلة والإصلاحات الإقتصادية:

من نتائج تطبيق الجزائر لسياسة التشغيل الكامل الذي خلق قوة عمل غير منتجة ونمو في قوة العمل المتعطلة، ومع محاولة تقويم المؤسسات الإقتصادية الجزائرية، ومراجعة لسياساتها التشغيلية، قامت السلطات الجزائرية بإعادة المؤسسات أو هي احد سلسلة الإصلاحات التي عرفتها الدولة مطلع الثمانينات مع المخططين الخماسيين، والذي في مدلوله التطبيق الفعلي للامركزية، وإعادة التقسيم الجغرافي للبناءات والوظائف حسب

⁽¹⁾ محمد بلقاسم مهلول، المرجع السابق، ص: 260.

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

الاتجاه الوظيفي وبالتالي استحداث أنشطة جديدة، خاصة وأن إعادة الهيكلة ظهرت مع ما يعرف بظاهرة الأقطاب الصناعية المنافسة لمبدأ الصناعات المصنعة، هذا المشروع النظري الذي نادى به الإقتصادي الفرنسي دي برنيس، والذي مضمونه يشير إلى أن أية محاولة جدية للتخلص من وضعية التخلف والاستعمار الجديد" لا بد أن تعتمد إستراتيجية إقتصادية واجتماعية شاملة، وتوفير هذه الأخيرة الشروط الضرورية للتحقيق وبدء من الشرط الأساسي لبلوغ ذلك في قدرة المجتمع على إعتقاد برنامج تصنيعي بمخطط طويل المدى يتضمن إحداث تحولات إجتماعية و إقتصادية جوهرية وشكل ما يسمى الصناعات المصنعة⁽¹⁾.

هكذا قامت السلطات الجزائرية بإعادة هيكلة أولى مؤسسات القطاع سنة 1982م، وتم إلغاء التنظيم الفرعي الذي يتجسد في منشآت كبرى، تقرر تقسيم الشركات الكبرى إلى عدد من الشركات العمومية الصغيرة الحجم، سهلت الإدارة والتسيير، وأكثر تخصصا.

ولأول مرة تتم عملية تسريح العمال إثر غلق بعض الوحدات الصناعية أو تقليصها لعدد عمالها، ما زاد في ارتفاع البطالة بشكل رهيب، ومع إعادة الهيكلة انخفضت نسبة البطالة المقنعة من 63000 عامل أي بنسبة 9.5% سنة 1980 إلى 21000 عامل (بنسبة 2.7%) سنة 1985 ثم إلى 4000 (0.4%) سنة 1987⁽²⁾، وبذلك انتقل عدد الباطلين من 435 ألف سنة 1985 إلى 1156000 سنة 1990م⁽³⁾، ما دفع الدولة إلى إتخاذ عدة تدابير لرفع العجز عن المؤسسات الإقتصادية تمثلت أساسا في: إغلاق باب التشغيل أمام القوة العاملة الجديد وتوفيق التوظيف.

وجاء إثراء الميثاق الوطني سنة 1986م للتركيز الشعبية على خيار إعادة الهيكلة وهكذا إكتشفت الجزائر أن العمل وحده هو عنصر الثروات ن وبعد ذلك قامت الدولة بإعادة تنظيم القطاعين الزراعي والصناعي، ومنحت الإستقلالية للمؤسسات الصناعية والمستثمرات التي جوزتها 1987-1988م، وهذا من أجل لأن تتمكن الدولة من الإدارة الجيدة والمناسبة للنهج الجديد، وهكذا انتقلت البلاد من تعديل يعتمد على الإلجبارية إلى تعديل ينطلق من النشاط اللامركزي⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ عياشي عنصر، التصنيع والتشكل الطبقة العمالية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998م، ص: 206.

⁽²⁾ حسن بللول: سياسة تخطيط التنمية، المرجع سابق، ص: 264.

⁽³⁾ أممين شفير، المرجع سابق، ص: 137.

⁽⁴⁾ أحمد هي، المرجع السابق، ص: 30.

الفصل الثاني : سياسية التشغيل و التكوين في الجزائر

- كما قامت السلطات بإعادة هيكلة مالية، حيث تحملت الخزينة العمومية سد ديون الشركات مع بعضها البعض، حتى تتمكن هذه الشركات من الإنطلاق في مختلف نشاطاتها على أسس مالية سليمة وبهذا وجدت الجزائر نفسها تسير في الطريق نحو إستقلالية المؤسسات الشئ الذي تم تجسيده سنة 1987م.

إلا أن هذا لم يؤدي إلى فك الأزمة و بقيت الاستثمارات عاجزة أمام الوضع الإقتصادي والاجتماعي المتدهور، رغم تنازل الدولة عن فرص الإستثمار إلى القطاع الخاص مع إحتفاظها للتجارة الخارجية ودعم رفعها الإقتصادي على بعض المستهلكات والتجهيزات.

هذه الوضعية الإقتصادية والتي تزامنت مع الصدمة البترولية سنة 1986م وتراجع أسعار البترول وما أفرزته من أوضاع على البناء الإقتصادي، الذي ترجمته أحداث 05 أكتوبر 1988م، معبر عن الإختلالات الإقتصادية الهيكلية التي أدت إلى تدهور القدرة الشرائية وانتشار البطالة، وتدهور المستوى المعيشي للمواطن، وانتشار البيروقراطية، حيث وصل عدد الذين يعيشون تحت مستوى الفقر في الجزائر في السداسي الأول من سنة 1988م حسب المجلس الوطني للدراسات الإقتصادية والاجتماعية حوالي 6 مليون شخص، ما يقدر ما يعادل 22% من سكان الجزائر، أما نسبة البطالة فقد وصلت إلى 28.26% سنة 1998م مقابل ما يقدر 9% سنة 1986⁽¹⁾.

هذه الأوضاع الذي في مدلولها السوسيولوجي ستؤدي إلى تغيير البنى والإنسان الإقتصادي والاجتماعية، وفي البنى الوظيفية مثل التوجه نحو الإقتصاد الليبرالي، وإحداث إصلاحات في القوانين والتشريعات التنظيمية للعمل تهدف لإدخال مرونة أكبر في سوق العمل، كما تم تعديل قانون العمل 90/11 الذي يلغي القانون العام للعامل (Sgt) ويعطي حرية أكثر الأرباب العمل في مجال التشغيل والتشريح واللجوء إلى العقود المحدودة المدة⁽²⁾ كما تم خضوع الدولة لمخططات الإصلاح الإقتصادي المفروضة عليها من طرف صندوق النقد الدولي والبنك العالمي، أيضا وفي إطار صياغة تشريع العمل في مطلع التسعينات و بروز نظام العقود المحدودة المدة القابلة للتجديد أو الغير قابلة للتجديد، ثم إحداث نصوص قانونية لأخرى لتسهيل عملية المغادرة الطوعية للعمل مقابل تعويض مادي والتقاعد غير المشروط بالسن القانون (التقاعد المبكر) والتشجيع على العمل في المستقبل.

⁽¹⁾ نور الدين زمام، السلطة الحاكمة والخيارات التنموية بالجمتمع الجزائري، 1962-1998م، دار الكتاب العربي، 2002م، ص: 215 - 216

⁽²⁾ slimane ben elladj, la flexililite de p'emploi, revve algerenne du travail, n:29,1998, p: 113.

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

رغم ذلك فإن المدير العام لصندوق النقد الدولي السيد: "رودريغو انو" أبدى عدة تخفيضات على برنامج الإستثمارات التي تعتمدها الجزائر كونها لم تساهم بشكل فعال في التغلب على نسب البطالة، فهو يرى أن معدل النمو الإقتصادي السنوي الذي تسجله الجزائر مازال متوسطا حيث تدرج من المستوى قريب من 7% عام 2005م إلى 5.5% عام 2004م جزاء تراجع الإستثمارات العمومية، وهو ما بدل أن الهيكلة في الجزائر بحاجة إلى إعادة النظر بما يسمح بالانتقال إلى تحقيق معدلات نمو أكثر ارتفاعا حتى يتم مواجهة البطالة بكفاءة تؤدي إلى الإلتحاق بمعدلات البطالة المقبولة عالميا، والتي تتراوح في الإقتصاديات الأكثر ديناميكية ونمو في العالم في المستويات ما دون 10%⁽¹⁾، هذا ما إستدعى طرح 145 مؤسسة كبرى مثل صيدال، مركب سوناكوم، فنادق الأوراسي، السفير وغيرهم للخصوصة ضمن إستثمار أجنبي.

ولأنه من العوامل التي زادت سوء أحوال المؤسسات وقلة إنتاجها، هو عدم وجود الكفاءات والأيدي العاملة المؤهلة مع نوع التصنيع المختار، والتي كانت موجودة فمحص الصدفة، وفي ظل السياسة الإنمائية وما سعى إليه المخطط الخماسي الثاني 1985-1989م والذي يهدف إلى إيجاد الموازنة بين التكوين والتعليم ومناصب الشغل، من أجل رفع إنتاجية العمل وتطوير الإقتصاد الوطني، من أجل ذلك قامت السلطة الجزائرية بتعديل سياستها التعليمية والتكوينية: بإصلاح البرامج المناهج التعليمية، والإصلاحات الجامعية كإعادة الجامعة، وفق ما يخدم التنمية وبعث التكوين الإطارات العالية في مختلف التخصصات، وإعداد الثروة البشرية للبلاد لنزويدها بالكوادر ذات الكفاءة الفاعلة بما يتوافق ومقتضيات التطور الإقتصادي والاجتماعي من خلال الأهداف المسيطرة الواضحة المعالم وطموحة البرامج والأفاق" إذا لم يكن مجرد عملية تحسين للبرامج والبناء.

وإنما كان عبارة عن عملية تحويل شامل ومتكامل في الهياكل القاعدية والمنشآت، والوسائل البيداغوجية، والطرف، والسلوكات التدريسية والتعليمية، وهذا بتطوير البرامج والأساليب التعليمية⁽²⁾.

أما عن التكوين المهني فتمثلت الإصلاحات في الإصدارات القانونية التي تربط التكوين المهني بمتوافق ومتطلبات سوق الشغل كإصدار قانون المتعلق بالتمهين سنة 1981م، الذي يؤسس نمطا للتكوين أثناء العمل. فمند الاستقلال والجزائر تسعى إلى تحسين جهازها التعليمي والتكوين من خلال تزايد المنشآت التعليمية والتكوينية، حيث بلغت شبكة التكوين سنة 1999م نسبة 90.33% أي حوالي 439 مركز للتكوين المهني و201 ملحقة تابعة لها و41 معهدا متخصص في التكوين 8.43% وقدرت نسبة التطور الإجمالية لقدرات

⁽¹⁾ عبد القادر م، الصندوق النقد الدولي يدعو الجزائر لتعميق إصلاحاتها الهيكلية، جريدة الفجر، يومية مستقلة، العدد 4605، تاريخ 5 مارس 2005م، الجزائر.

⁽²⁾ تقرير وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إصلاح التعليم العالي الجزائر 23 جويلية 1971م، ص: 15.

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

الإستقبال بـ 6.6% سنويا خلال الفترة بين 1992 و 1999م، كما عملت الدولة على تعليم وتكوين الكبار والصغار خاصة ذلك الإرث من الأميين والغير مؤهلين الناتج عن السياسة الإستعمارية الهادفة إلى تحطيم السبني الإقتصادية والاجتماعية، وقد ظهر ذلك الإهتمام بالتعليم والتكوين حليا مع المخططات التنموية، وإعادة هيكلة المؤسسات التعليمية والتكوينية وإعطاء بشكل خاص الأولوية لمركزية التنظيم والتسيير ومطابقة جهاز التكوين مع الشروط الإقتصادية الجديدة، وجعل مراكز التكوين المهني مجالا يوفر مختلف أنواع التكوين، كما منحت السلطات العمومية أرباب العمل استقلالية واسعة لتكوين إطارهم بتحملها القسط والأوفر من التمويل.

ومع تزايد احتياجات التكوين وظهور كتابة الدولة للتكوين المهني:

- تم إنشاء معاهد وطنية متخصصة بمقتضى المرسوم 307/81 المؤرخ في 26-12-1981م.

- التكوين عن طريق التمهين في سنة 1985 من أجل مضاعفة فرص التكوين و تكيفها مع حاجات سوق الشغل.

- إنشاء مراكز للبحث والدراسة عن بعد (CNEPD) وكذا أنماط متعدد للتكوين عن طريق:

- التمهين.

- التكوين بالدروس المسائية.

- التكوين بالمؤسسة.

- إعادة التأهيل المهني.

استجابة الاحتياجات الإقتصادية بإدماج خريجي المراكز التكوينية في مختلف التخصصات التي يعرضها قطاع الإقتصاد.

وبالرغم من صيرورة الجزائر في طريق التطوير والتعمير والتشييد، لم تحسن من مستوى أجهزتها التعليمية بمختلف أطوارها والمعاهد التكوينية، ولم نحل المشكل، هذا لافتقادها الصيغة العلمية، إذ نجدها عاجزة أمام الحواجز والعراقيل التي تعيق سير عملية إصلاح التعليم والتكوين مثل: عجز التأطير، تقلص الموارد المادية، واختلال التوازن في الهياكل التربوية، كذلك التحول التدريجي من الإقتصاد نحو الإقتصاد الحر وما نتج عنه من مشاكل التشغيل، والتغيرات العالمية وما نتج عنها من مستجدات إجتماعية وثقافية، أسهمت في ظهور معارف علمية وتخصصات جديدة أدت إلى عجز المؤسسات التعليمية والتكوينية على مواكبة التطور وتلبية حاجيات سوق العمل وما يتناسب احتياجاته النوعية من قوة عمل بوجه خاص والتنمية الإجتماعية والاقتصادية بوجه عام.

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

ولأن التكوين المهني في مدلوله السوسيوولوجي ذو مهام إقتصادية واجتماعية، فهو في سافلة النظام التربوي القاعدي، وفي عاليه عالم الشغل، فهو يندمج ضمن جهاز شامل يسمى نظام "التربية والتكوين والتشغيل" وتتوجه نشاطاته إلى جميع شرائح المجتمع من الشباب خاصة الراشدين الذين شكلوا نسبة معتبرة زادت من حدة أزمة البطالة، خاصة وأن معظمهم مستواهم التعليمي والتكويني أقل من المستوى، فمثلا: بلغ عدد المنسوين إلى 500.000 منسوب سنويا دون شهادات ولا تكوين ولا تأهيل ما دفع بالدولة إلى إعطاء أولوية إصلاح ذلك من خلال تنظيم الأجهزة التعليمية والتكوينية لتتماشى مع التكنولوجيا والتطورات الحديثة، وترجم بعضها في التطبيق التصاعدي للمدرسة الأساسية التي تصنع للمتعلم 9 سنوات من إجبارية التعليم واندفاع نشيط للتعليم التقني.

كذلك و من أولويات الإصلاحات: ثم تنصيب اللجنة القطاعية التي تضمن ممثلين عن وزارة التكوين المهني - وزارة التعليم العالي- وزارة التربية الوطنية، وقد تم الإتفاق أذاك على إنشاء شهادتين:

- شهادة البكالوريا المهنية.
- شهادة التأهيل في التعليم المهني.

والتي انتهت الأعمال التحضيرية لها في جوان 2001م، وتم عرضها على مجلس الوزراء في 30 أفريل 2002م، وقد تم الإعلان عن بدأ العملية التعليمية في 21/12/2002م، بعدد قدره 280 تلميذ، وتم إنشاء لجنة لمتابعة البكالوريا المهنية بموجب القرار رقم: 345 المؤرخ في 23 أكتوبر 2002م.

ومن أجل ربط التشغيل بالتكوين من خلال صيغ تشجع على التكوين في الوسط المهني انطلاقا من أن التكوين هو الذي يوفر أكبر الحظوظ في الاندماج المستديم في سوق العمل فكما أكد آدم سميث على أهمية التعليم في اكتساب أفراد المجتمع القدرات والمهارات النافعة أثناء تعليمهم وتدريبهم، وأوضح ألفريد مارشال أن ما يستثمر في تنمية البشر هو أفضل أنواع الاستثمارات، وان عملية التعليم نفسها عملية استثمار قومي، أصبح التعليم بمراحله ضرورة حتمية اقتصادية واجتماعية تفرضها متطلبات التنمية، ومنه تبرز العلاقة بين التشغيل والتكوين التي تتطور عمليا من فترة إلى أخرى ولا بد من ملائمة الواقع الاقتصادي للواقع الاجتماعي حين يحد توافق وارتباط بين نشاطات التكوين ونشاطات التشغيل والعلاقة تتمثل:

-المساواة التامة بين محددات التشغيل ومحددات التعليم عندما يكون مستوى التشغيل أكبر من مستوى التكوين أي توفير مناصب عمل لعرض كبير مقابل طلب قليل.

-حجم المتكويين في التخصصات والقطاعات الاقتصادية لا يتطابق مع سوق العمل كما وكيفا.

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

ومن منطلق ضرورة التنسيق ما بين القطاعات التي لها علاقة من قريب أو من بعيد مع إشكالية توفير مناصب شغل ومحاربة البطالة، تم ذلك بوضع هياكل قوية ومتخصصة قادرة على تحمل حجم المهام الموكلة إليها وذلك بإنشاء وزارة خاصة بالتشغيل والتضامن الوطني، مهيكله أساسا على المستوى المركزي في مديرتين واحدة للتشغيل والأخرى للنشاط الاجتماعي وكلاهما تتضمن مجموعة من الأجهزة التي لها دور في امتصاص البطالة، وكذلك تهئية اليد العاملة من أجل دمجها في سوق العمل.

إن حالة الأزمة الاقتصادية التي صاحبها بالضرورة إشكاليات اجتماعية أهمها انكماش الإنتاج وفرص التشغيل، ما أدى إلى تصاعد زيادة عدم تكافؤ الدخل الفردي مع مقتضيات السوق. ولأن نية البحث عن الحلول الناجعة كانت متوفرة، والتي من بوادرها التعديلات التي أدخلت على القوانين التشريعية والتنظيمية للعمل، بإدخال عليها الكثير من المرونة مع رفع نسبة التشغيل، وإذ تزامن مع عدد المسرحين من العمال الذين بلغ عددهم 514 ألف عامل مسرح (8,8%) وظهور الخواص الجدد الذين يعمدون إلى انتقاء اليد العاملة الماهرة، فاعتمدت الدولة تطبيق أجهزة وبرامج لترقية الشغل تمولها الدولة. واعتبرت من أهم ركائز المساعي الرامية إلى محاربة والحد من البطالة.

ومن أهم هذه البرامج برنامج تشغيل الشباب الذي أولت له الحكومة اهتماما خاصا وحددته في برامج خاصة، كما خصصت برامج خاصة لدعم العمال الذين فقدوا مناصبهم لأسباب إقتصادية. ضمن هذا الإطار وفي سنة 1987م بدأت السلطات العمومية في إنشاء أجهزة خاصة، وتطوير سياسة خاصة بتشغيل الشباب البطالين والذين تتراوح أعمارهم ما بين 18 و 30 سنة، كما تم في سنة 1986م وضع برنامج خاص ذي أهمية كبيرة بالنسبة لمحور التشغيل، الذي يعتبر امتدادا للمخطط الخماسي الثاني.

ومن جانب آخر جاء المرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 22 ماي 1990، والذي عرف "بالنظام الخاص بالإدماج المهني للشباب (D.P.J)" والذي جاء من أجل وضع حل مستعجل لإشكالية تشغيل الشباب من جهة، وتقييم نقائص البرنامج الأول والموضوع سنة 1987م والممول من طرف الصندوق المشترك للجماعات المحلية (FCCL)، وصندوق المساعدة على تشغيل الشباب (FAEJ) والذي كان يهدف لخلق 200 ألف منصب شغل لصالح الشباب، إلا انه لم يحقق الهدف المخطط له حيث "في سنة 1989م تم إدماج 100 ألف شاب بطل منهم 60 ألف في مناصب شغل دائمة و 40 ألف في التكوين المهني⁽¹⁾.

⁽¹⁾ مصطفى راجعي، الشباب والإدماج المهني والاقتصادي في الجزائر 1988 - 1996، المجلة الجزائرية للدراسات السوسولوجية، العدد التجريبي، دار الهدى، جيجل، الجزائر، جوان 2005م، ص: 39.

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

ومع تزايد طلبات العمل مقابل تناقص العرض الحكومي لمناصب الشغل، خاصة "بعد الانهيار الكبير لأسعار البترول في سنة 1986م وانهيار إيرادات الميزان التجاري من صادرات المحروقات والتي أدت إلى تراجع الاستثمارات العمومية التي بإمكانها خلق فرص شغل بصفة مستمرة"⁽¹⁾، وبعد أحداث أكتوبر 1988م كان برنامج الإدماج المهني للشباب (DIPJ) حيث ينشأ في كل ولاية لجنة لتشغيل الشباب يرأسها مندوب تشغيل الشباب المكلف بمساعدة الشباب على إنشاء مشاريع إحداث نشاطات بصفة فردية أو جماعية، وذلك من خلال دعم الاستفادة من القروض البنكية⁽²⁾.

ومن أهم مبادئ جهاز الإدماج المهني:

-تفضيل الشغل المنتج والدائم وخلقه بأقل تكلفة.

-تنمية روح المبادرة في الشباب، وتسهيل حصولهم على التكوين، القروض والتجهيزات الضرورية لانطلاق مشاريعهم.

-تنظيم الشراكة على المستوى المحلي والوطني بتوعية الشباب والجمعيات ومجموع المتدخلين في برامج الإدماج المهني للشباب.

-تتمين القدرات والموارد الاقتصادية المتاحة محليا واستغلال كل إمكانيات التشغيل المتوفرة لتستجيب بصورة فعالة للطلب المحلي.

ويهدف أساسا برنامج (DIPJ) إلى تحقيق الإدماج المهني للشباب المؤهل عن طريق تشجيعه على خلق مناصب شغل بنفسه من خلال تعاونيات، وإدماج الغير مؤهلين ضمن ورشات خاصة او عمومية من أجل تكوينهم وتحقيق المنفعة العامة، وإكسابهم خبرة مهنية ويرتكز برنامج (DIPJ) على ثلاث محاور رئيسية وهي⁽³⁾:

1 برنامج الشغل المأجور مبادرة محلية (ESIL)، موجه للشباب البطال الذي تتراوح أعمارهم ما بين 19 إلى 30 سنة، وليست لديهم أي مؤهلات بسيطة، بدجهم ضمن ورشات عقود محدودة المدة (من 3 إلى 6 أشهر)، إلا انه لم يحقق النتائج المنتظرة نتيجة سوء تسييره.

2 تشجيع الشباب على إنشاء نشاطات اقتصادية دائمة، بدعم من صندوق مساعدة تشغيل الشباب بـ 30% من كلفة المشروع، وتمثل هذه النشاطات بتكوين مؤسسات صغيرة أو ورشات حرفية.

⁽¹⁾ محمد بلقاسم حسن بهلول، المرجع سابق، ص: 263.

⁽²⁾ مصطفى راجعي، المرجع سابق، ص: 41.

⁽³⁾ أممين شفير، المرجع سابق، ص: 219.

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

3 تنمية النشاطات المقاولاتية بتشجيع الشباب على خلق مقاولات أو تعاونيات فلاحية في برامج تكوينية مختلفة، وقد ساعدت الدولة في هذا الإطار على خلق 25246 تعاونية بين 1990-1994م، وأكثر الذين استفادوا من هذا المشروع هم الشباب الذين خرجوا من النظام التعليمي مبكرا.

إلا أن هذه الحلول لم تحقق النجاح المنتظر منها، وأظهرت محدوديتها في القضاء على البطالة، حيث أن 25% من التعاونيات المستحدثة في الفترة 1990-1995م توقف عن العمل⁽¹⁾، وأن التعاونيات والتي بلغ عددها سنة 1996م حوالي 8388 تعاونية اتجهت أغلبها إلى الخدمات والحرف، في حين 1987م تعاونية أخرى في البناء والأشغال العمومية، و350 تعاونية فلاحية، وبقيت 52 منها غير عملية، علما أن هذه التعاونيات مولت من طرف البنوك، إلا أن نتائجها كانت مخيبة ووجه الانتقاء إلى سياسة الإدماج المهني إذ لم تتخذ معايير مضبوطة وانتقاء ممنهج لتقدم المساعدات، حتى أن 60% من القروض التي قدمت للتعاونيات الشبانية بقي دون تسديد، كما أن البرنامج (ESIL) في حد ذاته كان موجهًا أساسًا للشباب البطال الذي يطلب العمل لأول مرة لكنه استعمل لصالح العمال المسرحين من عملهم.

في سنة 1995م وجدت الدولة الجزائرية نفسها مضطرة إلى مراجعة نفسها، والتفكير في سياسة جديدة لدعم تشغيل الشباب مكيفة مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تعرفها البلاد. واعتبرت سنة 1996م بمثابة نقطة تحول في كيفية تدخل الدولة، وصيغة إشرافها، لخلق برامج وأجهزة تشغيلية جديدة لتشكيل البديل لجهاز الإدماج المهني، والذي لم يحقق أهدافه، إذ نسبة البطالة زادت تفاقما حيث فارتفعت من 19,7% سنة 90 لتصل إلى 26% سنة 1996م أي ما يعادل أكثر من 2,2 مليون شخص، لتصل نسبة البطالة إلى حوالي 30% سنة 1999م، من هذا المنطلق وفي سنة 96 نظم المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (CNES) منتدى دولي حول تشغيل الشباب، نشطه خبراء دوليون وممثلين لجمعيات إدماج الشباب، ومن هنا تغيرت مفاهيم المساعدة والتمويل الحكومي إلى مفاهيم الدعم والتسهيلات، كما تكتفي الدولة بوظائف التوجيه والاستشارة وخلق البرامج الجديدة لتحفيز تشغيل الإطارات الشابة وترقية الشغل الذاتي، لهذا أصدر المرسوم التنفيذي رقم: 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996م المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) التي تسيير المؤسسات المصغرة، وتهدف إلى إدماج الشباب البطال في الحياة المهنية. أما مضمون هذا البرنامج هو تنمية روح المبادرة وتطوير الفكر المقاولاتي لدى الشباب، وعن شخصيته فهو: هيئة تهتم بتشغيل البطالين الذين يرغبون في إنشاء مؤسسات صغيرة ومشاريع، وهذه الوكالة موضوعة تحت وصاية رئيس الحكومة

¹⁾ Revue du ceneap n°:14, éléments de cefles cion pour une politique de population.

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

وفق المرسوم الرئاسي رقم: 96-234 المؤرخ في 2 جويلية 1996م، هذا تبعا لقانون المالية التكميلي لسنة 1996م عندما تم إنشاء الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب.

رغم لاستراتيجيات المتخذة والتي تهدف إلى خلق توازن بين جميع القطاعات والتخفيف من ضغوطات سوق العمل، إلا أن السياسة الاجتماعية عرفت تدهورا كبيرا في ظل الإصلاح مما أدى إلى ضرورة التفكير بمخطط استعجالي تمثل في "مخطط الإنعاش الاقتصادي والاجتماعي الذي امتد خلال الفترة 2001-2006م بقيمة 25 مليار دينار والذي ساهم في إنشاء 728500 منصب عمل منها 477500 منصب دائم (65,54%) و 251000 مؤقت أي 34,45%، واستفادت المؤسسات الخاصة بشكل معتبر من هذا المخطط حيث بلغت حصيلة هذا البرنامج 22400 مؤسسة مع نهاية جوان 2006م⁽¹⁾.

وكان يهدف مخطط الإنعاش الاقتصادي إلى مستويات من النمو لا تقل عن 6% في السنة، إذ تم توزيع المخصصات المالية إلى الأنشطة ذات الصلة المباشرة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية، مثل: السكن، المياه، التعليم، الصحة.. الخ، وكانت موزعة كالتالي:

الجدول رقم: (05): توزيع مخصصات برنامج الإنعاش الاقتصادي (وحدة المبالغ بالمليار):

أنشطة البرامج	دعم الإصلاحات الاقتصادية	دعم النشاط الزراعي	التنمية المحلية	الأشغال الكبرى	الموارد البشرية
المخصصات المالية	47	65	113	210	90
النسب المئوية	8,95%	12,38%	21,52%	40%	17,14%

المصدر: قانون المالية التكميلي لسنة 2001م نقلا عن 05: p 130, 2001, n : 130, 2001, p : 05

وقد اهتمت (ANSEJ) بالإضافة إلى تنظيم سوق العمل بتنفيذ 3 برامج وطنية هي:

1 - الشغل المأجور بمبادرة محلية.

2 - عقود ما قبل التشغيل (CPE) الموجه لحاملي الشهادات الجامعية والتقنيين السامين وطالبي العمل بدون خبرة مهنية، ليتم توظيفهم في المؤسسات الاقتصادية أو الخاصة أو الإدارات وتكفل الخزينة العمومية بأجورهم طيلة مدة العقد.

⁽¹⁾ بوحفص حاكمي، السياسات الاقتصادية في الجزائر من منظور الإصلاحات الكلية، كلية الاقتصاد وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة وهران، 1999م، ص: 35.

أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (Tup-Himo): عبارة عن مشاريع قطاعية، يمنح إنجازها لصغار المقاولين وفق قواعد تنافسية، على أن تلتزم هذه المقاولات بتشغيل عدد محدد من الفئات، والهدف من ذلك وبالإضافة إلى تنمية روح المبادرة لدى الشباب، مساهمته أيضا في خلق مناصب شغل جديدة للأفراد الآخرين، والملاحظ أن برنامج (Tup-Himo) أنشأ في 1997م استطاع إلى 2001م أن يخلق 64 ألف وظيفة جديدة، كانت موزعة بين 40% طالبوا العمل لأول مرة و60% من المسرحين بموجب إجراءات تقليص عدد الوظائف والخصوصية.

ومع تعدد البرامج مثل الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) في 1989م تلاها في 24 نوفمبر 1990م بمرسوم 90-3382 الوكالة الوطنية لتنمية التشغيل (ANDE) خلفا للوكالة الوطنية لتنمية الموارد البشرية (ANDRH)، والتي كان دورها القيام بالدراسات في مجال تنمية وترقية التشغيل بجميع أشكاله من خلال إيجاد علاقة بينه وبين التكوين بالإضافة إلى برامج المساعدة الاجتماعية، برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة (AIG) لدعم الفئات المحرومة عن طريق منح مدخول على شكل تعويض عن طريق جهاز الشبكة الاجتماعية وتكفلت بتطبيقه وكالة التنمية الاجتماعية (ADS)⁽¹⁾ منذ سنة 1996م، ليسجل المستفيدين من هذا النظام في نظام الضمان الاجتماعي، كذلك وكالة التشغيل المحلية (ALEM)، والتي قدر عدد المسجلون بها في بداية 1997م إلى غاية 2001م، حوالي 14,3695 شاب متخرج، والتي استطاعت أن تحدد البطالة لتتخفف إلى 17.07%، وبعد مرور سنتين وفي سنة 1998م بعث برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE)، غير أنه لم يحقق هدفه في تخفيض نسبة البطالة، حيث وإلى غاية نهاية سنة 2000م لم يوظف سوى 13.274 شاب أي بنسبة توظيف 20%⁽²⁾.

ولا نستثني في تلك الفترة اهتمام الدولة بالاستثمار الأجنبي الذي يساعد على توفير مناصب شغل، إلا أنه في تلك الفترة ونظرا لعدم استقرار الظروف السياسية لم يؤثر كثيرا في تخفيف الأزمة مع الإشارة إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تعتبر في البلدان المتطورة من أهم الوسائل البديلة عن القطاع العام لامتناس البطالة والمساهمة في نمو القيمة المضافة، بمساهمته في التنظيم وطرق التسيير.

إلا أن الجزائر لم تعتمد هذا النهج من التشغيل، إلا في فترة الإصلاحات وكان الهدف الرئيسي:

- إنعاش النمو الاقتصادي وتشجيع بروز التشغيل الذاتي، مع ضرورة التكيف مع معايير الاستثمار.

⁽¹⁾ مصطفى راجعي، المرجع سابق، ص: 47.

⁽²⁾ مصطفى راجعي، المرجع سابق، ص: 48.

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

- بعث وتشجيع روح المنافسة المتكافئة.
 - تبني سياسة تكوين وتسيير للموارد البشرية، مع العمل على غرس ثقافة الإبداع والتجديد والتفاؤل.
 - ترقية تصدير السلع التي تقوم بإنتاجها.
 - توفير مناصب شغل دائمة أو مؤقتة للتخفيف من البطالة والنهوض بمستويات التشغيل.
- وبهذا تكون المؤسسات قاطرة حقيقية للنمو بالبلاد.

ولما كانت المؤسسات إحدى التوجهات الجديدة التي اعتمدها الدولة في مسار تنمية التشغيل الذاتي وتنمية روح المبادرة والإبداع، نتيجة تراجع دور الدولة في توفير مناصب الشغل، ومن أجل استمرار هذه المؤسسات اعتمدت الدولة سياسة القروض من أجل دعم ومساندة هذه المشاريع حتى تنمو وتكبر، حيث نجد مثلا: يساهم المستفيد (المنشئ للمؤسسة) بـ 20 إلى 50% من تكلفة المشروع والباقي تقدمه البنوك في شكل قروض تصل إلى 70% من التكلفة الإجمالية بمعدلات فائدة منخفضة نسبيا، أما تكاليف الدراسة التقنية والاقتصادية وتكاليف التكوين لأعداد المستثمر فيتحملها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب (FNSEJ).

استمرت الدولة في بلورت سياستها للتشغيل باتخاذ عدة استراتيجيات وأجهزة مختلفة من أجل ترقية الشغل والتخفيف من البطالة، إلى أن جاء مخطط ترقية الشغل ومحاربة البطالة والتي صادقت عليه الحكومة في شهر أفريل 2008م (DAIP) الذي يحتوي 7 محاور مترابطة، الهدف الأساسي منها هو الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل وبالتالي رفع مستوى عروض العمل وتحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب ومن أجل تحقيق ذلك استند هذا البرنامج على المحاور التالية:

- 1- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة.
- 2- ترقية سياسة تحفيزية باتجاه المؤسسات تشجع على خلق من الشغل، مثل: تحفيزات تخفيف أعباء الضمان الاجتماعي، وتخفيض الضريبة على الدخل الإجمالي (IRG)، والضريبة على أرباح الشركات (IBS).
- 3- ترقية التكوين المؤهل لاسيما في موقع العمل وفي الوسط المهني من اجل توافق مخرجات التكوين وسوق الشغل.

أما المحاور الثلاث الأخرى وإن لم يكن لها علاقة مباشرة مع مستوى العرض والطلب، إلا أنها عناصر أساسية في تسيير سوق العمل من حيث تصحيحها للاختلالات، توفير الشروط المناسبة للتقريب بين عروض العمل والطلبات، والمساعدة على معرفة سوق العمل أكثر وأحسن عن طريق نظام المعلومات وبنوك المعطيات. وهذه المحاور هي:

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

-تحسين وعصرنة تسيير سوق العمل.

-إنشاء وتنصيب هياكل للتنسيق ما بين القطاعات.

-متابعة آليات تسيير سوق العمل ومراقبتها وتقييمها.

وللمحور السابع والذي يكتسي أهمية خاصة ويشكل موطن اهتمام كبير من قبل السلطات وهو:

ترقية تشغيل الشباب، فالتشغيل احتل الصدارة في برنامج الحكومة استنادا إلى الأولوية التي أولاها رئيس الجمهورية لهذا الموضوع وتنفيذا لبرنامجه الرئاسي وانطلاقا من توجيهاته، ومن نتائج لقاء الحكومة والولاية ونتائج التجمعات مع الشباب والحركات الجمعوية، واسترشاد بالبحرية الوطنية في مجال تشغيل الشباب، اقترحت وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي مقارنة تتمحور في:

استحداث النشاطات وتنمية روح المبادرة المقاولاتية عند الشباب، مع مرافقتهم خلال إنشاء مشاريعهم مع دعمهم بالتمويل عن طريق الجهازين (ANSEJ) و(CNAC)، وكان يهدف إلى تحقيق تمويل 17.000 مشروع كمتعدل سنوي خلال الفترة 2009-2013م مع تقديرات باستحداث أزيد من 55.000 منصب مباشر سنويا⁽¹⁾.

-يهتم بالتشغيل المأجور للشباب من خلال جهاز دعم الإدماج المهني محل الدراسة، وهو الجهاز الذي صادقت عليه الحكومة ونشر في الجريدة الرسمية في شكل مرسوم تنفيذي تحت رقم: 08-126 مؤرخ في 19 أفريل 2008م.

ولتنفيذ جهاز المساعدة على الإدماج المهني تم وضعه تحت تصرف الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM التي تسيره بالتنسيق مع مديرية التشغيل لكل ولاية، وكان يهدف إلى رفع النسبة السنوية للتوظيف المستمر من 12 إلى 33% بالأخص حاملتي الشهادات بدون وظيفة.

ويحمل هذا الجهاز 3 برامج أساسية:

CID:(عقود حاملي الشهادات): وهو موجه لحاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، وخصص المجال الإداري والاقتصادي والخاص وفي هذين المجالين الأخيرين يوجد برنامج آخر وهو (C.T.A) أو العقد المدعم ولمدة 3 سنوات وفيه وبعد انتهاء العقد الأول يمكن أن يبقى

⁽¹⁾ التجمع الجهوي لولايات الوسط لمديرية التشغيل ومفتشية العمل ورؤساء الوكالات التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل، الخميس 10 جويلية 2008م.

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

هذا الشاب في منصبه بعقد (C.T.A) حيث يتقاضى اجر العقد ممن طرف الوكالة الوطنية للتشغيل وأجر مماثل او أزيد قليلا من طرف مستخدمه، إلا أنه ينصب في مرسوم دائم.

CIP: (عقود الإدماج المهني): موجه لخريجي التعليم الثانوي أو أقل أو الذين تابعوا تربصا مهنيا.

CFI: (إدماج المهنيين أو عقود تكوين): أي للفئة الذين ليس لهم أي مستوى أو تكوين.

لقد سجلت هذه الهيئات عروض طلب شغل وقابلتها بتوفير مناصب مؤقتة في مختلف القطاعات وكما

يوضح الجدول عدد المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني في ولاية غارداية:

الفصل الثاني: سياسة التشغيل والتكوين في الجزائر

مديرية التشغيل

ولاية غرداية

الناصب المؤقتة المنشأة ضمن أجهزة دعم التشغيل (برامج المدبرية)

السنة	الوحدة	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
الجهاز أو البرنامج	العدد	1600	1800	1610	1500	1683	1492	1768	4598	2406					
برنامج التشغيل المتأخر ESIL										849					
عقود ما قبل التشغيل CPE		189	129	76	102	128	543	801	335	1053					
أنشطة التفتيش العامة TUP-HIMO					713	1845	532	368	1508						
المجموع (1)		1789	1929	1686	2315	3656	2567	2937	6441	4308	0	0	0	0	0
عقود ادماج حاملي الشهادات CID											1027	588	863	1624	1224
عقود الإدماج المهني CIP											943	526	517	1146	663
عقود الإدماج والتكوين CF1											4657	1325	390	954	350
المجموع (2)		0	0	0	0	0	0	0	0	0	6627	2439	1770	3724	2237
المجموع العام		1789	1929	1686	2315	3656	2567	2937	6441	4308	6627	2439	1770	3724	2237

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

أما على المستوى الوطني ففي ذات السنة استطاع البرنامج ومنذ الفاتح جوان 2008 وعلى المستوى الوطني من إنجاز 496.132 تنصيبا موزعا حسب طبيعة العقد كما يلي:

- عقود إدماج حاملي الشهادات 153.897.

- عقود الإدماج المهني 126.356.

- عقود تكوين إدماج 215.879.

من جهة أخرى استفاد أكثر من 11.300 شاب من توظيف في إطار عقد العمل المدعم عقب إنتهاء فترة الإدماج، فנסجل بذلك انخفاض نسبة التنصيب في القطاع الاقتصادي بالمقارنة مع مجموع العروض التي تم جمعها في إطار الجهاز 2.27% وهي نسبة هزيلة⁽¹⁾.

إن ما تضمنه جهاز المساعدة على الإدماج المهني من مزايا في مكافحة البطالة من خلال مقاربة اقتصادية، وربط الشغل بالتكوين، وترقية السياسة التحفيزية لإنشاء المؤسسات، وتسهيل توظيف الشباب القاطنين في الأحياء المعوزة... وما إلى ذلك من مزايا وامتيازات لم تغطي النقائص التي مست هذا الجهاز والتي أثرت سلبا على تحقيق أهدافه، مثل:

- عدم وجود التأطير الإجباري لمصلحة الشباب المدمجين حاملي الشهادات على أرض الميدان.

- انخفاض الأجرة الممنوحة للشباب المستفيدين من الجهاز بالمقارنة مع الأعباء الملقاة عليهم باعتبارهم عمال بالدرجة الأولى وليسوا متربصين.

- التأخير في تقاضي الأجر، يصل أحيانا إلى 3 أشهر.

- لا يتم إدماج الجامعيين حسب تخصصهم، ولا يكلفون بأعمال في مستواهم الفكري وقدراتهم الجامعية، خاصة في المجال الإداري، (وإن كان في السنة الأخيرة هذا المعيار يؤخذ بعين الاعتبار، يدمج كل حسب تخصصه).

- عدم توفر حماية كاملة للمدججين في القطاع الخاص ضد تعسف المستخدمين لاسيما في الفسخ التعسفي لعقود الإدماج.

- تبقى أجهزة التشغيل مؤقتة، إذ لا تقدم إلا علاجا مؤقتا لمشكلة البطالة، فعند انتهاء فترة الإدماج يرجع الشباب إلى حالتهم السابقة وهي البطالة من جديد.

⁽¹⁾ بوحفص حاكمي، المرجع سابق، ص:17.

رغم محاولة الجزائر في بلورة سياستها للتشغيل من أجل إيجاد الحلول واحتواء الوضع والرفع من التنمية الاجتماعية والاقتصادية، إلا أن اصطدامها بواقع تسبب في عرقلتها مثل عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل، وغياب ثقافة المخاطرة والمقاولاتية وتفضيل العمل المأجور، بالإضافة إلى عراقيل أخرى لم تستطع هذه البرامج تلبية الطلبات المتزايدة، حيث كانت النتائج متواضعة أمام المجهود المالي والتأطير، مما ساهم في استمرار الأزمة وإن كانت أقل شدة، مما أدى بالدولة الجزائرية إلى إيجاد حلول أخرى مثل الإجراءات التي اتخذتها مؤخرا مثل قروض الامتياز الموجهة خصيصا للاستثمار الفلاحي، وتوسيع أبواب الاستثمار الاقتصادي، وأهم حدث يذكر، تخلي الدولة عن نسبة فوائد القروض واليت كانت حاجزا أمام الكثير من المستثمرين ومرد ذلك إلى الشريعة الإسلامية التي تحرم فوائد القروض باعتبارها ربا، وما يعبر عن ذلك هو تزايد وتيرة طلبات القروض بشكل ملحوظ حسب تصريحات المسؤولين عن ذلك.

إن كثرة برامج التشغيل وتنوعها، لم يكسبها تحقيق الأهداف المرجوة في النهوض بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتقليل البطالة فرغم الجهود وتنوع الاستراتيجيات، بقي عدد المستفيدين من التشغيل محدودا مقارنة مع الطلب عليه، وأن أغلب المناصب المتوفرة تتميز بمحدودية المدة، ويعود سبب ذلك إلى عدة أسباب أهمها ضعف الأجهزة القائمة على متابعة تطبيق هذه البرامج، وانعدام التنسيق فيما بينها وتداخل المهام، وبيروقراطية القوانين ومشاكل التمويل البنكية، بالإضافة إلى عدم كفاءة وخبرة الموارد البشرية وانعدام ثقافة الاستثمار والمبادرة، مع التشبع بذهنية الشغل المأجور، ولأن التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وما توفره من أمن اجتماعي مرتبط بالضرورة بانتعاش التشغيل، وجب على المسؤولين والمكلفين بوضع سياسات التشغيل في الجزائر مراجعة نفسها وتصحيح الخلل في برامج التشغيل مع ربطها بالتغيرات المؤثرة فيها كالتوافق بين مخرجات التكوين ومدخلات التشغيل، آخذين بعين الاعتبار مختلف التغيرات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية على المحيطين الداخلي والخارجي.

4 - أهداف وأبعاد سياسة التشغيل:

إن ما وصلت إليه مشكلة البطالة من تأزم، جعل سياسة التشغيل من أولويات اهتمام الدولة، والجزء متكامل مترابط متكامل مع سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد على اعتبار أنه لا يمكن الفصل بين الاهتمام بالجوانب المادية دون البشرية، ولأن من أهداف التنمية، يعني توفير القدر الكافي للفرد من سبيل العيش الكريم والذي يتأتى من خلال توفير فرص العمل لكل القادرين عليه والباحثين عنه، ووضع البرامج الناجمة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل، من الجامعات ومعاهد التكوين والذي يفترض أنه يندرج ضمن أهداف

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

وأبعاد سياسة التشغيل، التي تختلف باختلاف المحطات التاريخية للبلاد، مما يجعل الأوضاع المعاشة تختلف باختلاف هذه الفترات التاريخية.

ولأن سياسة التشغيل تستنبط من بيئة المجتمع وأوضاعه المعاشة، مما يجعل أبعاد سياسة التشغيل تختلف باختلاف ظروف نسجها مثل التي نعيشها حاليا إذ نجد أهدافها وأبعادها متعددة الجوانب فمنها ما هو اجتماعي، واقتصادي، وتنظيمي هيكلي وسياسي...

4-1- أهداف سياسة التشغيل:

- التأكيد على أن العمل حق من حقوق الفرد، وقيمة إنسانية، وحضارية ذات أبعاد دينية واقتصادية واجتماعية.

- مكافحة البطالة من خلال مقارنة اقتصادية.

- العمل على خلق فرص عمل جديدة في مختلف الأنشطة لتحقيق التشغيل الكامل وزيادة مداخيل المجموعات خاصة المحرومة واستخدام أكفئ قدرات العمال وكذا اشراك كل أفراد الفئة الناشطة في الحياة الاقتصادية للمجتمع.

- تمكين الأفراد والجماعات الفقيرة والمتدنية الدخل من العمل والإنتاج وذلك بإنشاء صندوق للتنمية الاجتماعية، يقوم بتقديم التسهيلات للمشاريع الخدمية والإنتاجية الصغيرة للحد من البطالة والفقر.

- العمل على استثمار رأس المال البشري من أجل خلق التوازن بين مخرجات التعليم والتكوين ومتطلبات السوق، وذلك لترقية التكوين التأهيلي خاصة في موقع العمل، بغرض تسيير الاندماج في عالم الشغل وتلبية حاجيات السوق الاقتصادية من اليد المؤهلة والكفؤة.

4-2- أبعاد سياسة التشغيل:

4-2-1- البعد الاجتماعي: تؤثر البطالة على النسق الاجتماعي مما يؤدي إلى تغيرات، تختلف درجتها باختلاف

شدة المشكلة ومن نتائجها السلبية: التفكك الاجتماعي، حيث يميل العاطل إلى الانعزال، والانفصال على جماعته

الاجتماعية، وتنخفض الروح المعنوية لديه، وتتأثر مشاعر اليأس، ويكتسب اتجاهات وقيما جديدة تتعارض مع

قيم المجتمع وهذا ما أثبتته الكثير من الأبحاث العلمية التي توصلت إلى أن هناك علاقة طردية بين البطالة والجريمة.

وتفاديا لذلك ومن أجل حماية هؤلاء الأفراد، خاصة الشباب منهم عملت الدولة على تعليمهم وتكوينهم،

وإتاحة فرص العمل أمامهم، خاصة أمام ذوي المؤهلات الجامعية أو غيرها وبالتالي إدماجهم في المجتمع،

وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء وما يترتب عنها من تصرفات سلبية مثل: الإدمان

الفصل الثاني : سياسة التشغيل و التكوين في الجزائر

خاصة المخدرات وما بنجر عنها من إجرام، بما فيها الإرهابية والانتحار والتمرد على القيم والتقاليد وقوانين البلاد، وكذلك استنزاف وهدر الطاقات البشرية ولجوئها إلى الهجرة الغير الشرعية أو السرية وما تحمله من مخاطر.

- كذلك القضاء على مظاهر الاستغلال للطاقات البشرية خاصة التي تعمل بعقود عمل مؤقتة.

4-2-2- البعد الاقتصادي: والذي يتركز 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 الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، وربح المعركة التكنولوجية السريعة التطور⁽¹⁾، وهذا بهدف تنمية الموارد البشرية من خلال تكوينها وتدريبها من أجل تحسين وتطوير نوعية الإنتاج: قصد إنعاش الاقتصاد الكلي للبلاد ومنافسة المنتج العالمي وبالتالي تحقيق الرفاه الاجتماعي والذي يأتي من خلال توفير مناصب شغل، وربط الأهداف الاقتصادية، والاجتماعية مع أهداف تنمية الموارد البشرية.

4-2-3- الأبعاد التنظيمية والهيكلية: يمكن استخلاصها من وثيقة المخطط الوطني لترقية الشغل ومحاربة البطالة المعتمد من قبل الحكومة في أبريل 2008م، والمتضمن تحقيق مجموعة من الأهداف المتعددة الأبعاد والتي من أهمها:

- تكييف الطلب على التشغيل، وبالتالي المؤهلات مع حاجيات سوق العمل للوصول إلى توافق بين مخرجات التكوين وسوق الشغل.
- تنظيم أحسن لسوق العمل، وبالتالي رفع مستوى عروض العمل، تحسين المؤهلات المهنية، بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل.
- تحسين المؤهلات المهنية بهدف تحقيق تحسين قابلية التشغيل لدى طالبي العمل.
- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة.
- ترقية التكوين المؤهل، لاسيما في موقع العمل، وفي الوسط المهني، لتسيير الإدماج في عالم التشغيل.
- ترقية سياسة تحفيزية باتجاه المؤسسات تشجع على خلق مناصب الشغل.
- محاربة البطالة عن طريق المقاربة الاقتصادية، والعمل على تخفيضها إلى أدنى مستوى ممكن.

⁽¹⁾ أحمية سليمان، محاضرة ألقى بالملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدول وتنمية المجتمع، المنعقد بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة طاهري مولاي، سعيبة، 27/26 أبريل 2009م، ص:2.

- تنمية روح المبادرة والفكر المفاوضي لاسيما لدى الشباب خاصة وأن أغلب الشباب يرفضون المخاطرة في الأعمال الحرة، فكم من طالب أحرز شهادات عليا ضاقت بهم الحياة، قصد أبواب المؤسسات لتعيينه في إحدى الوظائف، فإذا لم ينجح في الحصول على وظيفة بقي متعطلا حاملا حتى يهبط له رزق هين من عما يعتقد أنه شريف، وهكذا يصبح معظم حاملي الشهادات موظفين في الدولة ويصبح الاشكال فيهم طبيعة ثانية... فهم يفضلون الأمن مع الفقر في الوظائف الثانية على المخاطرة بأنفسهم في الأعمال الحرة الراجحة⁽¹⁾.

- ترقية اليد العاملة المؤهلة على المديين القصير والمتوسط وتكييف فروع وتخصصات التكوين حسب حاجيات سوق العمل.

- دعم الاستثمار الخلاق لفرص، ومناصب العمل، ودعم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف الدائم.

- مراعاة الطلب الإضافي للشغل، وعصرية آليات المتابعة والمراقبة والتقييم وإنشاء هيئات قطاعية لتنسيق جهود مختلف المتدخلين في مجال التشغيل.

- العمل على التحكم في مختلف العناصر الأساسية التي تتحكم في تسيير سوق العمل ومعرفته أحسن عن طريق نظام المعلومات، والإحصائيات وبنوك المعطيات ومختلف الأدوات الضرورية لإدخال التصحيحات والتعديلات اللازمة على مخطط العمل.

4-2-4- البعد التكويني: على اعتبار أن العنصر البشري من أهم عناصر إنتاج إيرادات المؤسسة، وبما أن التشغيل يعني شغل الفرد بمهنة أو وظيفة بما يضطره إلى تكرار العملية وبالتالي يدخل ضمن إطار التدريب والتكوين، وبالتالي رفع كفاءة الفرد ومنه زيادة الإنتاجية، لذا يمكن اعتبار سياسة التشغيل ومن خلال برامجها المتعددة استثمار في الموارد البشرية والذي يعد أفضل من الاستثمار في الموارد المادية، التي تكون في وقت ما على عكس الاستثمار في الموارد البشرية الذي يحقق عائداته المتوقعة مستقبلا خلال فترة زمنية طويلة نسبيا، وقد أكد على ذلك كل من: آدم سميت وألفريد مارشيل كما وضحنا في هذا الفصل في موضوع العلاقة بين التكوين والتشغيل، وكذلك سيلتون وباتون الذي طرح في كتابه عن نظرية المحاسبة: أن الموارد البشرية تعد أهم أصل في أي مشروع اقتصادي وبشكل يفوق الأصول المادية⁽²⁾.

نستنتج مما سبق أن الاندماج ضمن أحد برامج سياسة التشغيل، إنما يهدف إلى ربط الشغل بالعملية التكوينية والعملية الإنتاجية، فعند ممارسة الفرد لنشاط ما ومع تكراره للعملية، سوف يكتسب عدة سلوكيات

⁽¹⁾ جميل صليبا، مستقبل التربية العربي، ط1، مكتبة الفكر الجامعي، منشورات عويدات، بيروت، لبنان، 1976م، ص: 212.

⁽²⁾ منظمة العمل العربية، العدد 60، 1995م، ص: 31.

ومهارات بما يرفع مستوى أدائه وكفاءاته مما يسهل اندماجه في الأوساط التنظيمية وشغله منصب شغل، يحقق من خلاله أهداف المؤسسة باعتباره موردا اقتصاديا إيجابيا، كما يحقق الفرد أهدافه مثل اندماجه اجتماعيا.

الآثار الاجتماعية والاقتصادية للإدماج المهني:

الإدماج المهني كظاهرة غير محددة معرفيا، إذا لم يلتقي العلماء والباحثين في مختلف العلوم سواء الاجتماعية أو الاقتصادية، في حقل معرفي يظهر اقتراب يشمل هذه المعرفة، فقبل أن يظهر الإدماج المهني كموضوع دراسة وبحث سوسيولوجي كان الاهتمام ينصب حول فئة الشباب والتي تمحورت حول الانتقال من الميدان التعليمي إلى الميدان المهني ما جعل عملية الاندماج تتأثر بطبيعة تكوينهم وكذلك بسياسة التشغيل وقانون سوق العمل وآليات العمل فيه إلا أن هذا لم يخضع عملية الاندماج إلى أي نظرية معينة وإنما ظاهرة مستقلة بذاتها مازالت تبحث لها عن نظرية خاصة بها رغم أن هناك دراسات كانت في الستينات حول المنظومة التربوية والديموغرافيا المدرسية ومتابعة دفعة من الشباب خلال فترة التكوين المهني حتى تخرجهم تم معرفة مصيرهم المهني، ودراسات أخرى اهتمت ببطالة الشباب وعلاقتهم بالحياة المهنية والتي ركزت على استخراج القيم التي يتبنوها، هذه الأبحاث التي اتسمت بالتفرع والعمومية ولم يظهر لها أي كتاب تحت عنوان الاندماج إلا مع بداية السبعينات ورغم ذلك يبقى الاندماج كظاهرة لحظية مقرونة بشبه غياب للتعريف. ومع ظهور تخصصات جديدة كالإعلام الآلي والإلكترونيك وتحول الطلب فيما يخص التكوين نحو هذه الفروع الجديدة جاءت البحوث حول الاندماج لمساعدة مسيري مسثولي مراكز التكوين وحتى الجامعات على التحكم في هذه المتغيرات وأظهرت نتائج الدراسات السابقة الاندماج في الحياة المهنية عني به خاصة من خلال الدراسات الإمبريقية نتيجة الطلب الاجتماعي عليها في تخصصات علم الاجتماع والاقتصاد وبدرجة أقل علم النفس، بالرغم من ضخامة هذه الأعمال إلا أنه بقي دون إطار نظري خاص به كحقل معرفي مستقل⁽¹⁾، هذا لا ينفي المحاولات التعريفية والبنائية لأساس نظري للاندماج الاجتماعي من خلال الإدماج المهني .

ومن بين التعريفات، تعريف ميشال فارنيار: "الإدماج عملية تقود شخصا بدون خبرة مهنية ليشغل وضعية مستقرة في نظام الشغل"⁽²⁾ فقد عرف فارنيار الاندماج من خلال الإدماج المهني حيث لخص هذا التعريف في الفترة ما بعد الخروج من نسق التكوين وهي الفترة التي يسعى فيها الفرد إلى توظيف مكتسباته النظرية بالحصول على منصب عمل وفي هذه الحالة يمكن اعتبار الإدماج المهني كظاهرة مهيكلة اجتماعيا بلعب فيها الطلب عن

⁽¹⁾ أبوبكر دهليبي، الإدماج الوظيفي لحاملي شهادات التعليم العالي في سوق العمل، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، سنة 1994م، ص:34.

⁽²⁾ المرجع نفسه، ص:35.

الفصل الثاني : سياسية التشغيل و التكوين في الجزائر

العمل دورا هاما و الذي يمكن مقارنته بالحراك الاجتماعي. أما فيسانس و الذي يعتبر أول من طرح مشكل تحديد الاندماج انطلاقا من :

- الفترة بين قرار الدخول إلى الحياة المهنية و الظفر بأول منصب عمل و بالتالي دخول عالم الشغل و ما يحدث معها من تغيرات في حياة الفرد كاستغلاله لوقته، ويكون ذلك من خلال الإدماج المهني.
- تجاوز مرحلة البحث عن عمل، والسعي للانتماء إلى فئة الأجراء بكل خصائصها مما يجعل الاندماج مشروع حياة بالمعنى الاقتصادي
- أما بالنسبة للأمريكيين و حسب أبحاث روز فيستعملون للتعبير عن الادماج المهني عبارة الانتقال المهني وبذلك يرون فيه الانتقال من مرحلة التكوين والبحث عن عمل إلى مرحلة تجسيد مكتسبات التكوين ميدانيا.

وبما أن أجهزة وبرامج التشغيل المعتمدة حاليا تمثل عملية إدماج مهني داخل التنظيمات الاجتماعية والاقتصادية، فما هي الآثار الاجتماعية والاقتصادية على المدجين؟.

إذا كان الإدماج يعتبر في أحد مراحل الحصول على منصب عمل و ما يحققه هذا النشاط الإنساني من مكانة اجتماعية وأهمية اقتصادية من خلال أبعاده التي جعلت عنصر العمل أساسيا و ضروري لاندماج الفرد واستقراره وفوزه بمكانته في التنظيم الاجتماعي والاقتصادي.

5-1- الآثار الاجتماعية:

يحظى العامل بمكانة اجتماعية تحمل بين ثناياها الاحترام والتقدير وأحيانا حتى التمجيد كما يشعر العمل صاحبه بالاستقلالية وإثبات الذات فكما يقول عن ذلك الأستاذ شريف صديق: "العمل سيظل هو المعبر عن الهوية والحياة الاجتماعية، فهو آلة إنتاج الهويات الاجتماعية، فضرورة العمل كعنصر مرتبط بكرامة الإنسان وصانع لهويته الاجتماعية يبرز عند البطال كدليل على ذلك"⁽¹⁾. فالبطال وما يعيشه من هميش، وتأزم نفسي وإقصاء اجتماعي وما يترتب عنها من تصرفات سلبية كالتمرد على القيم والتقاليد والقوانين وما ينتج عن ذلك من إجرام وانتحار وهجرة غير شرعية.

ومنه يمكن اعتبار منصب العمل الضابط الاجتماعي والمنتج للاستقرار النفسي والمانح للدور والعلاقات الاجتماعية، "ولأن العمل مصدر للثروة التي اعتبرها كثير من المحللين تقود إلى الاستقرار"⁽²⁾ وبذلك يعتبر

⁽¹⁾ صديق الشريف، عقود ما قبل التشغيل واكتساب هوية العامل، رسالة ماجستير في علم الاجتماع: تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، سنة 2006-2007م.

⁽²⁾ ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، مرجع سابق، ص: 132 .

منصب العمل بمثابة تأشيرة الولوج إلى التنظيمات الاجتماعية وتحديد نسق يشغله ضمن مساحة أبنيته.

5-2- أما من الجانب الاقتصادي:

يعتبر الاستثمار في العامل البشري من أهم عوامل النمو الاقتصادي وهذا لما يمتلكه من مخزون في الطاقات والتي لها الدور الأساسي في رفع المردودية عند حسن استثمارها وكما وضح (Likert) في سؤاله: "افرضوا غدا أن مؤسستكم تملك كل بناءاتها وتجهيزاتها وإمكاناتها، وشهادات البراءة، ولكن بدون أي عامل ماعدا الرئيس؟ ثم فعليكم بداية عملية التوظيف والتكوين والتنسيق لمجتمع جديد من العمال، فكم تقدرتون تكلفة هذه العملية"، ومنه ندرك مدى أهمية العامل البشري وما له من دور في الإنتاج خاصة العمالة الماهرة والمدربة فلولا العامل البشري، لما كانت هناك مصانع ولا اقتصاد ولا آلات إنتاج ولا حتى تكنولوجيا، لذا أصبحت المنظمات تعتبر العامل البشري كالأستثمار، يرجى منه الحصول على مردودية عالية، وهذا ممكن إن وفرة له الإمكانيات المادية والاجتماعية، والاختيار واتخاذ القرارات بحرية أو يصبح كتكلفة إضافية على عاتق المنظمة. وهنا تظهر العلاقة المعقدة بين الجانب الاقتصادي المحاسبي والجانب النفسي الاجتماعي، وتوفر هذا الأخير يمكن للمؤسسة أن تحصل على أحسن مردودية⁽¹⁾، ومنه يتأكد دور العنصر البشري في تنامي أو تراجع الاقتصاد، ولما كانت البطالة تعني افتقاد مصدر للدخل، يضمن للفرد مواجهة متطلبات الحياة، ولو في الحد الأدنى، ومن ناحية أخرى يعني افتقاده للأمل في المستقبل، والثقة في المجتمع، كما تعني البطالة إهدار طاقات المجتمع، مما يزيد من قصور وسائل الإنتاج المادية في المستقبل، ومن ثم يؤدي إلى التخلف والتبعية.

⁽¹⁾ المرجع نفسه، ص: 133 - 134.

خلاصة الفصل:

انطلاقا مما سبق نجد أن مختلف مراحل سياسة التشغيل المنتهجة في الجزائر كانت نتاج ظروف تلك المرحلة. فمن قبل الاستقلال وبعده وإلى يومنا هذا، شهدت الجزائر تغيرات على مستوى مختلف الأنساق الاجتماعية والاقتصادية والسياسية متأثرة بالتغيرات على مستوى المحيط الخارجي (العالمي)، هذه التغيرات أدت إلى ظهور عدة ظواهر أثرت على مستوى الأمن الاجتماعي والاقتصادي، مثل: تسارع ارتفاع البطالة، الأمر الذي أدى بالمختصين إلى تسارع احتواء الوضع ومعالجة مشكلة التشغيل وما فرضته المرحلة الانتقالية من الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الحر وما نتج عنه من تسريح للعمال، الأمر الذي اكتسى اهتماما خاصا بكيفية التعامل مع هذه الأوضاع من خلال انتهاج صيغ مختلفة في سياسة التشغيل من خلال استحداث برامج تهدف إلى التخفيف من حدة الأزمة والتكيف مع الانتقال من الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الحر، وما تفرضه المنافسة العالمية من ميزة تنافسية والجودة، وكل مسببات استمرار المؤسسات وبقيائها في الساحة الاقتصادية، هذه الكفاءة التي تتكون مع تكرار عملية العمل، الذي أصبحت تطبعه صيغة العقود المحدودة المدة وعدم استقرار هذه الفئة في مناصب عمل دائمة بما يمكنهم اكتساب خبرة مهنية تؤهلهم إلى الاندماج المهني والاجتماعي.

هذا الاندماج الذي أصبح صعب التحقيق عند هذه الفئة السوسيو مهنية، سواء لتهميشهم أو طبعهم بسمة الاحتقار والتقليل من شأنهم ووضعهم، أما حتمية تحقيق وفرض ذاتهم ومكانتهم في المؤسسات وفي المجتمع، باتخاذهم مجموعة استراتيجيات تمكنهم من تحقيق ذلك.

الفصل الثالث:

إستراتيجية اكتساب الخبرة المهنية

- ❖ تمهيد.
- ❖ الخبرة المهنية.
- ❖ مفهوم إستراتيجية المدجين.
- ❖ الإستراتيجية والتحليل الإستراتيجي عند ميشال كروزي وفريدبارغ.
- ❖ التحليل الإستراتيجي للأفراد.
- ❖ إستراتيجية اكتساب الخبرة المهنية.
- ❖ واقع المدجين والخبرة المهنية.
- ❖ خلاصة الفصل.

تمهيد:

إن التطور السريع في جميع المجالات، ومع انتشار المنظمات بما أصبح يفرض عليها الميزة التنافسية من خلال نجاحها في تحقيق أهدافها، والمحافظة على بقائها واستمراريتها مع تطورها، هذا الشيء الذي يتحقق بقدرة، وكفاءة، وقوة أداء مواردها البشرية من خلال خبرتها، والتي تستمدّها ابتداء من تاريخها مروراً بخبرة أفرادها.

إن الخبرة المهنية لذا أفراد المؤسسة، أصبحت من اهتمامات إدارة الموارد البشرية خاصة مع تزايد حدة المنافسة ومحاولة التكيف مع المتغيرات الجديدة والمستمرة في ظل العولمة ما جعل الخبرة المهنية شرط من شروط الاستقطاب والظفر بمنصب شغل والذي يعتبر انتصاراً ضد شبح البطالة المتزايد، وهذه الخبرة المهنية منها ما يكون ذاتياً ومنها ما يكتسب من خلال تعلم وتدريب وتكوين الفرد لتكيفه مع متطلبات المنصب ووضعها ضمن إطار منظمة لها قيمها وثقافتها التي من خلالها تسعى لتحقيق أهدافها وربط هذا الفرد بشبكة علاقات تنظيمية.

ولأن أوضاع التشغيل أصبحت من الأمور المستعصية أما الشباب بما لا يتمكنون من اكتساب الخبرة المهنية، سواء علناً أو ضمناً، بما دفعهم إلى اتخاذ استراتيجيات خاصة لتحقيق منصب شغل دائم يحقق لهم الاستقرار الاجتماعي.

ففي هذا الفصل سنستعرض مفهوم الإستراتيجية وأنواعها وواقع بعض الشباب، وكيف يتمكنون من اكتساب الخبرة المهنية المطلوبة، سواء ذاتياً أو من خلال تكوينه وتدريبه، وكيفية تحقيق ذلك، وعلاقاته الاجتماعية داخل التنظيم واندماجه مع ثقافة المؤسسة أو العكس.

1 - الخبرة المهنية:

إن دراسة توجهات العمل لم تحظى بالاهتمام إلا مؤخرا وبشكل خاص مع البحوث التي أجراها كل من جون جولد ثورب ودافيد لوكورد وزملائهما، وكانت تركز الاهتمام على القيم والأهداف والتوقعات والعواطف التي يجلبها معهم العمال إلى مجال عملهم والتي تعني بما يشعر به الأفراد والجماعات تجاه العمل الذي يمارسونه، وهي: التوجهات إزاء العمل، والاتجاهات المرتبطة بالعمل والدوافع، والإشباع الوظيفي، والتي يؤدي إلى التراكم المعرفي للعمل أو ما يعرف بالخبرة والتي منها الخبرة الذاتية وتعني الإيديولوجيات المستقرة نسبيا وتشكل أخلاقيات العمل وقد تكون اكتسبت بطرق مختلفة كالتنشئة إلى جانب الخبرة المكتسبة والتي تتأتى عن طريق التعلم والمران والتدريب والتكوين المستمر، فتراكم الفرد المعرفة لعمل معين وبالتالي نقول لقد اكتسب خبرة مهنية. مما يجعله قادر على أداء عمله بشكل صحيح أو بكفاءة هي مقدرة الشخص على أداء عمله بأفضل وأقصر الطرق وبفعالية؟، واكتساب الخبرة المهنية، يرتبط بمجموعة من العوامل كالدوافع أو الحوافز للعمل والإشباع الوظيفيين. مما يميز العامل من السعي إلى الإبداع والتميز، وقد يحتل بها كما عينه ميشال كروزي، السلطة التي يعني بها مركز القوة بتميزه عن غيره والخبرة المهنية رغم أنها تعتمد على الاستعداد إلا أنه يتم اكتسابها من خلال التعلم والتدريب والتكوين.

2 - مفهوم إستراتيجية المدمجين:

ونقصد الحديث عن واقع فئة المدمجين وإستراتيجيتهم التي يبنونها وفق هذا الواقع، وكيف يسعون لتحقيق أغراضهم (أهدافهم)، وعليه سنحاول تحديد مفهوم الإستراتيجية ومصطلحاتها.

1-2- مفهوم الإستراتيجية: إن الحديث عن مفهوم الإستراتيجية يأخذنا بالضرورة للبحث عن جذورها (أصلها) فكلمة إستراتيجية هي المفهوم المعرب لكلمة **Strategie** الفرنسية أو **Strategy** الإنجليزية، التي اشتقت من الكلمة اللاتينية **Strategos** التي في أصلها تتكون من جزئين **Stratos** وتعني الجيش، أما **Agem** وتعني قادة أو ادار ومنه تصبح كلمة **Strategos** في معناها قائد الجيش، أما كلمة **Strategien** فتعني فن قيادة الجيش وبالتالي الحروب من هذا المنطلق نجد أن أصل استعمال كلمة إستراتيجية هو "المجال الحربي (العسكري)، حتى أن التعريفات الأولى لما تشير إلى كيفية التخطيط وقيادة الجيش وكيفية استغلال الوسائل من أجل بلوغ الهدف والانتصار على العدو، هذا ما يوحي بأن المجال العسكري أقدم من استعمال مصطلح الإستراتيجية وتطور مفهوم الإستراتيجية مع تطور الأسلحة والمعارك وتطور التكنولوجيا الحديثة حتى انه أصبحت تعني كلمة الإستراتيجية: القيادة خارج المعركة، وبالرغم من ذلك

الفصل الثالث : إستراتيجية إكتساب الخبرة المهنية

لا يوجد تعريف اصطلاحى موحد لهذه الكلمة، وهذا لعدم وجود مرجع نظري ولتعدد وتباين المدارس والاتجاهات الفكرية التي تناولت الإستراتيجية.

فبالرغم من قدم كلمة إستراتيجية، ومن اتساع دائرة استعمالها في مختلف العلوم خاصة: الإدارية، التجارية، الاجتماعية، والتقنية... حتى أنها شملت كل جوانب الحياة، إلا أنه لا توجد نظرية خاصة تسمى "نظرية الإستراتيجية"، كما اختلف المفكرين في تعريفهم لها بتعدد المنطلقات التي انطلقوا منها، ومن بين التعريفات نجد معنى الإستراتيجية: "كيفية قيادة الجنرال للحرب" كما تعني فنون الحرب وإدارة المعارك، كذلك قاموس ويبستر Websters عرف الإستراتيجية على أنها: "علم تخطيط وتوجيه العمليات الحربية"⁽¹⁰¹⁾.

ومع تطور مفهوم الإستراتيجية أصبحت التعريفات تحمل في مضمونها مدى تطور الأسلحة والمعارك، وتطور التكنولوجيا الحديثة.

2-2- مفهوم الإستراتيجية في العصر الحديث: انطلاقا من التطورات الحربية، والعسكرية، والتكنولوجيا المستعملة، جاءت بعض التعاريف لمفهوم الإستراتيجية من طرف بعض المفكرين المحدثين مثل "أندري بوفر" (Andre Beaufre) الذي وفي مطلع الستينيات أصدر كتابه الشهير "مدخل إلى الإستراتيجية" والذي اعتمد مرجعا لطلاب المدارس العسكرية والإستراتيجية، جاء فيه التعريف التالي للإستراتيجية: "إنني أعتقد أن روح الإستراتيجية تكمن عند تعارض إرادتين، إنها الفن الذي يتيح - قبل التفكير في الوسائل - فهم واستيعاب معضلات الصراع حتى يسمحوا باختيار التقنية المناسبة واستخدامها بأقصى فعالية ممكنة، إنها إذن فن حوار القوى، أو بالأحرى فن حوار الإرادات التي تستخدم القوى لحل خلافاتها".

أما كبير الكتاب العسكريين "كارل فون كلاوسوتز" (Clausewitz Carl von) عرف الإستراتيجية بأنها: "فن استخدام المعارك كوسيلة لتحقيق أهداف الحرب"، بينما تلميذه القائد "هلموث فون مولتكه" (Von Moltke Helmuth) فقد طور هذا المفهوم ليصبح دالا على فن استخدام الوسائل الموضوعية تحت تصرف القائد العسكري لتحقيق أهداف الحرب"، بالإضافة إلى القضاء على العدو فق أضاف الركن الألماني "ايريش لوندورف" في تعريفه للإستراتيجية تحطيم إمكانياته (العدو).

⁽¹⁰¹⁾ نبيل محمد مرسى، الإدارة الإستراتيجية، تكوين وتنفيذ استراتيجيات التنافس، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2003م، ص:48.

من خلال التعاريف السابقة أنها تتقاطع في تعريف الإستراتيجية كونها فن، تخطيط، تكتيك أو ما إلى ذلك من أساليب المروعة، وتطور هذا المفهوم ليصبح دالا على توفر القوة والتأكد من تحقيق النصر، وتوفر الإمكانيات لتظهر تعاريف أخرى أكثر حداثة، حيث ترى أنه ليس من الضروري دخول القائد إلى المعارك الحاسمة لتحطيم العدو والانتصار عليه، بل من الأفضل استخدام خطة معينة تعتمد على تحطيم معنويات العدو، وتعطيل حركته، وضرب مؤخراته ومراكز اتصاله وتموينه، فليس من الضروري خوض الحرب، الأهم من ذلك هو الوصول إلى الانتصار، وهنا يكمن معنى الإستراتيجية التي تصبو إلى أهداف معينة بعيدة عن الطموح المغامر والمغرور، ويخطط لانجازها بالوسائل الممكنة، حتى وإن انتهت بالفشل فستدرك قواها ضمن بنودها وتستجمع أدواتها لتحقيق الهدف.

وتوسع مجال استخدام مفهوم الإستراتيجية ليشمل جميع مجالات الحياة، منها ما يخص موضوعنا وهو المجال الإداري والتنظيمي والذي سنتطرق له لاحقا، ولأن دراستنا تهتم أكثر بإستراتيجية المدمج، وعلى اعتباره نسقا جزئيا من نسق المؤسسة ومن النسق الكلي، نجد هذا المدمج له أهدافه وأغراضه التي يسعى إلى تحقيقها بإستراتيجيته الخاصة به، وبإسقاط التعاريف السابقة للإستراتيجية نجد لهذا المدمج خططه وأغراضه وأهدافه وهي ركائز بناء الاستراتيجية التي يخطط للوصول إليها حسب إمكانياته التي حتى ولو كانت محدودة، وهذا يعتمد على ذكائه وقدراته الفنية والتكتيكية.

-وقبل الخوض في إستراتيجية المدمج وكيفية تحقيقها، نعرف أولا من هو هذا المدمج:

3-2- مفهوم المدمجين:

نقصد في موضوعنا هذا بالمدمجين: فئة الشباب الحديثي التخرج، والذين عاشوا البطالة ثم أدمجوا ضمن أحد برامج الإدماج المهني لممارسة أي نشاط يتناسب وتكوينهم.

3-2-1- تعريف الشباب: لم يتفق الباحثين والمفكرين على تعريف موحد لمفهوم الشباب، وهذا لعدة أسباب أهمها: اختلاف الأهداف وتباين الأفكار العامة التي يقوم عليها التحليل السيكولوجي والاجتماعي الذي يخدم تلك الأهداف، وقد عرف مفهوم الشباب حسب عدة اتجاهات مثل:

أ) الاتجاه البيولوجي: يرى هذا الاتجاه على أنها رحلة عمرية، وهي حتمية بيولوجية باعتبارها طور من مراحل نمو الإنسان، وفيها يكتمل نضجه العقلي والنفسي والذي يبدأ من سن 15 - 25 سنة وهناك من يحددها من 13 - 30 سنة.

الفصل الثالث : إستراتيجية إكتساب الخبرة المهنية

ب) الاتجاه السيكولوجي: يجمع هذا الاتجاه بين النمو البيولوجي في مرحلة عمرية معينة، واكتساب الثقافة المجتمعية، بدءاً من سن البلوغ وانتهاء الفرد إلى عالم الراشدين الكبار، حيث تكون عمليات التطبيع الاجتماعية قد اكتملت، وهذا التعريف يحاول الدمج بين الشروط العمرية والثقافية المكتسبة من المجتمع.

ج) الاتجاه السوسبيولوجي (الاجتماعي): يميز الشباب بسمات معينة وخصائص محددة، وعليها إذا توفرت في السكان فهم إذن فئة الشباب، أي أن هذا الاتجاه يعتبر الشباب حقيقة اجتماعية وليس ظاهرة بيولوجية.

كما نجد أن هناك من عرف الشباب بالحمية البيولوجية، وحصرتها في تلك الفترة من النمو والتطور الإنساني التي تتسم بسمة خاصة، وتعطيها ميزة خاصة مثل: أحمد فؤاد الشريبي والذي قسم فترة الشباب في نظره إلى أربعة مراحل هي:

-مرحلة المراهقة: وهي تمتد من 12 إلى 15 سنة.

-مرحلة اليافع: وهي تمتد من 15 إلى 18 سنة.

-مرحلة الشباب المبكر: وتمتد من 18 إلى 21 سنة.

-مرحلة الشباب البالغ: وهي تمتد من 21 إلى 25 سنة.

أما بعض العلماء فقد صنفوا الشباب على أساس المهنية أو العمل وذلك حسب التالي:

1 فئة الطلاب: تشمل فئة طلاب الثانوية والمعاهد المتوسطة والعليا، وطلاب الجامعات، وهذه الفئة واسعة بحكم موقعها وامتلاكها الثقافة والتعليم.

2 فئة العمال: تعتبر من الفئات الواسعة في المجتمع، ويمكنها أن تلعب دوراً أساسياً في حال تنظيم فعلها وتأثيره من خلال النقابات والمؤسسات المهنية.

3 فئة الموظفين: وهي فئة غير متجانسة من حيث الاهتمامات ومستوى المعيشة ومستوى التعليم.

4 فئة العاطلين عن العمل: أغلبهم من خريجي الجامعات والعمال وهذه الفئة تصنف بأنها الأسوأ من حيث الواقع المعيشي والاستقرار النفسي والاجتماعي، وخياراتها، واهتماماتها بسبب وضعها الاقتصادي الغير مستقر.

كما عرفت فئة الشباب بحيث جمع هذا التعريف كل الاتجاهات السابقة، وذلك بأن حددها في التعريف التالي: بأنها فترة العمر التي تتميز بالقابلية للنمو الذهني والنفسي والاجتماعي والبدني والعاطفي.

نستنتج مما سبق أن الاتجاهات التي عرفت مفهوم الشباب، اقتصر على جوانب اختصاصه، فالإتجاه البيولوجي اقتصر على جوانب النضج الجسمي، بينما الإتجاه السيكولوجي اقتصر على جانب النضج النفسي، في

الفصل الثالث : إستراتيجية إكتساب الخبرة المهنية

حين أن الاتجاه الاجتماعي اهتم مكانة الفرد ودوره في المجتمع، ومن هذا المنطلق يرى علماء الاجتماع أن الشباب: "مرحلة عمرية تبدأ حينما يحاول المجتمع إعداد الشخص وتأهيله لكي يحتل مكانة اجتماعية، ويؤدي دورا أو أدوارا في بنائه، وتنتهي حينما يتمكن الشخص من أن يتبوأ مكانته ويؤدي دوره في السياق الاجتماعي، وعليه نلاحظ أن التعريف الاجتماعي يأخذ اعتباره الوجود الاجتماعي للشباب المجتمع باعتبارهم جزء لا يتجزأ من البناء الاجتماعي العام.

وعموما يمثل الشاب الطاقة الدينامكية التي تتميز بمخائص القدرة الإنسانية المؤثرة في أقصى صورها، وتتميز هذه الطاقة بالحساسية والجرأة، والحماس، والاستقلالية، والنظرة إلى المستقبل، وازدياد مشاعر القلق والتوتر، والتي يعبر عنها بالعناد والانحراف، لأن الشباب لا يزال في مرحلة التشكيل الاجتماعي.

2-3-2- مفهوم البطال: نقصد في موضعنا هذا الشاب البطال أي الذي عايش البطالة كيف ما كان نوعها والتي اختلف تعريفها باختلاف التخصصات التي تناولته، واختلاف المفكرين والمنظرين الذين اهتموا بدراسة وتحليل البطالة، واختلاف منطلقاتهم في الدراسة والتحليل وحسب نظرة المجتمع لهذا المفهوم، فمثلا في اليابان تتمثل البطالة في الأفراد الذين يتجاوز عمرهم 15 سنة ويقدمون على العمل ولا يلتحقون بوظائف حالية، ويبحثون عن عمل بصورة جدية خلال 7 أيام الأخيرة من الشهر. وهذا يعني أن البطالة يتم حصرها في الأسبوع الأخير من كل شهر، أما البطالة حسب ما أوصت به منظمة العمل الدولية هي: "كل من هو قادر على العمل وراغب فيه، ويبحث عنه ويقبله عند الأجر السائد ولكن دون جدوى (دون الحصول عليه)"⁽¹⁰²⁾: وتعني وجود طاقة فائضة أو استخدام غير كامل للمواد المتاحة، كما تعرف البطالة: "حالة عدم الاستخدام التي تشير إلى الأشخاص القادرين عن العمل والذين ليست لديهم فرصة سانحة"⁽¹⁰³⁾.

وحسب الديوان الوطني للإحصاء يعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية⁽¹⁰⁴⁾:

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل: ما بين 15 سنة و64 سنة.
- لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي ونشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملا، وهو الشخص الذي لم يزاوّل عملا ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.
- أن يكون في حالة بحث عن عمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات، اللازمة للعثور على منصب شغل.

⁽¹⁰²⁾ رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، د.ط، سنة 1997م، ص:137.

⁽¹⁰³⁾ محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، د.ط، سنة 1982م، ص:194.

⁽¹⁰⁴⁾ l'office national des statistique, l'emploi et le chômage(données statistiques nr 226, édition ONS) Algérie,1995,p 8.

- أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلا لذلك.

بينما المفهوم العلمي للبطالة: الحالة التي لا يستخدم فيها المجتمع قوة العمل فيه استخداما كاملا أو أمثلا.

نستنتج مما سبق أنه تم التركيز طالب العمل وقادر عليه ولم يجده وهذا لعدة أسباب، وكذلك على عدم الاستخدام الأمثل والكامل للقوى العاملة، ومنه نقول أن تعريف البطالة اهتم بأبعادها، لهذا نجد هناك أنواع البطالة تختلف في الأبعاد التي تمت منها دراستها وتحليلها مثل: البطالة الإجبارية الهيكلية، الاحتكاكية، والبطالة المقنعة والدورية ثم الفنية المرتبطة بالتكنولوجيا.

وعن عينة موضوعنا فمعظمهم عاشوا البطالة الإجبارية، وإن لا تستثني الأنواع الأخرى، فبعد استجواب عدد منهم كانت إجاباتهم متباينة، حيث بعضهم قال: "أنا عمري ما عرفت الخدمة... جيب الشهادة، جنبها وراهي في الخزانة..."، ومنهم وحسب تصريحهم يعملون خلال فترات متقطعة... وهكذا.

3 - الإستراتيجية والتحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزي وفريدبارغ:

بعدها رأينا أن الإستراتيجية هي فن القيادة والإدارة والتخطيط والتكتيك والمناورة ومن منظور التنظيمات مركز العلاقات والفعل التنظيمي والفاعلين فيه هم أفراد، فقد أخذ الفكر الكروزي الإستراتيجية أساس تحليل الفعل الاجتماعي والسلوك التنظيمي والتغيير التنظيمي، وعلاقات السيطرة والنفوذ والصراع داخل الجماعات، ومنه كان كمفهوم الإستراتيجية عند كروزي وفريدبارغ: "هي تصرفات وسلوكات الفاعلين في مواقع عملهم، وهذه التصرفات قد تكون فردية يقوم بها فرد ويسمى الفاعل، وهو الذي يملك هامشا من الحرية بالنسبة للنسق الموجود فيه، وقد تكون جماعية وإستراتيجية الفاعل هي كل تصرف له معنى حتى لو لم يكن مرغوبا فيه- أو أصدر من الفاعل عن غير وعي"⁽¹⁰⁵⁾، ولأن سلوك الفاعل هو نتاج دوافع الفرد ونواياه، واهتمامه، والمعاني الذاتية التي يعطيها لأفعاله، والتي تكمن خلف سلوكه.

وباعتبار تفاعل الفرد مع الآخرين هو الوحدة الأساسية في التحليل السوسولوجي، حسب المنظور النسقي، فإن سلوك الفرد ليس عشوائيا، أو لا يمكن التنبؤ به، لأن هناك نظام من القيم والثقافة والتي تعتبر مدخلات هي التي تدفع وتوجه سلوك الفرد (أي يتخذ قراره)، بحيث يختار سلوكا دون الآخر ما يجعله عقلانيا أو ممتثلا حسب النظرية البيروقراطية.

⁽¹⁰⁵⁾ فاروق مداس، التنظيم وعلاقات العمل، دار مدني للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2002م، ص: 35.

ولأن الفرد براغماتيا يسعى لتحقيق أهدافه التي هي في دينامية مستمرة من خلال موارد سلطته التي يسعى إلى اكتسابها وتوسيعها وتعظيمها من خلال هوامش حريته، هذا ما جعل كروزي ينتقد أصحاب الفكر النسقي والبيروقراطي، مؤكدا على عدم عقلانية الفاعل، الذي يرى عقلانيته في تحقيق أهدافه.

ومن منطلق أن الفعل الإنساني فعل منظم وقصدي مبني أي ثقافي وليس حدسيا وتلقائيا ولا يخضع للحتمية، كما أن للأفراد ثقافات وخبرات حول وضعيات عملهم بما يمكنهم إنتاج أفعال يستطيعون بها تحريك الأمور، وعليه فإن التحليل الاستراتيجي يسمح بإيجاد نظرة دقيقة وحقيقية لما يجري في مواقع العمل. كما يقدم نظرة تحليلية فاحصة وبأسلوب سوسولوجي للعلاقات والفعل التنظيمي، أي تفسير ما هو إداري بما هو سوسولوجي من جهة وجعل الأفكار السوسولوجية كفيلة بتقديم تفسيرات وافية للفعل التنظيمي ويؤكد كروزي على أن سلوكيات الفاعل معقدة، متشابكة وبعيدة كل البعد عن ما كان ينتظر منه، وغير خاضعة لأي حتمية ميكانيكية وأن سلوك الفاعل وتصرفه ليس مقيدا بصورة كلية، إذ لكل فاعل نوع من الحرية يستخدمها من أجل تحقيق مصلحته وطموحاته، إلا أنه ومن خلال التحليل الاستراتيجي للفاعل يمكن تفسير العلاقة بين طموحاته وإرادته في التطور والتقدم وبين القوانين والقيود التي تحاول ضبط أفعاله وهوامش حريته بما يمكن التنبؤ بسلوكاته.

ولبلوغ هذا الهدف لابد من اعتماد مسلمات التحليل الاستراتيجي التي تعتبر الركائز القاعدية له والتي منطلقها:

3-1- مسلمات التحليل الاستراتيجي:

- أ) اختيار الأهداف: إذ يرفض الأفراد أن يعاملوا كوسائل في خدمة الأهداف (أهداف المؤسسة)، فلكل أهدافه الخاصة وإن تتعارض مع أهداف المؤسسة التي يتوقف سيرها على سير فاعليها اللذين لكل سماته، وطبائعه، وأعراضه، ولتحقيق هذا فإنه يصمم إستراتيجية خاصة به تسمح له بتجسيد أهدافه (غاياته) وتلبية مطالبه.
- ب) الحرية النسبية للفاعلين: يحتفظ كل فاعل في التنظيم بإمكانية تدخل مستقلة ويستعملها بصفة متباينة، كما يحاول هذا الفاعل جعل سلوكه غير متوقع، أو أن يتوقع سلوك غيره، ولضبط هذه الحريات التي تتمثل أساسا في السلطة يجب التركيز على فهم الحقيقة النسبية لحرية الفاعل.
- ج) العقلانية المحدودة: انتقد كروزي النظرية البيروقراطية التي ترى أن الفاعلين عقلانيين ويتصرفون بعقلانية، وأكد كروزي على أن كل فاعل يسعى لتوسيع هامش حريته ليحد من تبعيته للآخرين من خلال جعل سلوكه غير متوقع، ولأن الفاعلون يستندون إلى العقلانية المحدودة لتلبية أضعف حاجة لديهم وليس لتعظيم منفعتهم، بحيث من البديهي أن أفق كل فاعل نسبي يتعلق بعدة عوامل تختص بعوامل تنشئته التعليمية

الفصل الثالث : إستراتيجية إكتساب الخبرة المهنية

والتكوينية، والسوسيو تنظيمية التي تساعده على التنبؤ بأفعال الآخرين دون ان يقدرُوا أفعاله، ومن ثم تمكنه من اكتساب قوة تعبر عن سلطة غير رسمية توسع من هامش حريته وتضيّق من حرية الآخرين، وتكون هذه العقلانية إجرائية. بمثابة إسقاط واقعي لإستراتيجية كل فاعل يبحث حسب أفقه من خلال قدراته ومؤهلاته ومن ثم عقلانيته⁽¹⁰⁶⁾.

هذا ما يبين أن المؤسسة عبارة عن مجموعة (جملة) عقلانيات محدودة والتي تميز مديروها، وهذا لا يعني أن عقلانية المؤسسة غير محدودة بل بالعكس، باعتبار وجود صراع وتصادم بين مختلف العقلانيات الذي يحتم اتساع عقلانية المؤسسة بالمحدودية، ويكون الفاعلون عقلانيين يتوفرون على قدرات وكفاءات وإمكانيات مادية، وفائدة من الاختيار ومن ثم يصب هذا المفهوم في أفكار المنفعة والحساب وتعقد الطبائع العقلانية بسبب تعقد معايير الزمن⁽¹⁰⁷⁾.

د) البناء: يعتبر التنظيم كنسق يضم سلسلة من المتغيرات ما يصيب أحدها يلحق حتما بالآخرين، وكل تدبير للمؤسسة يتسم بتوفير حلول وإجابات للعقبات الداخلية والخارجية، فهو نتاج عدد معين من الاختيارات التديرية التي تأخذها الجماعات المسيرة (حسب النظرية العقلانية)، ولهذا كان التنظيم بناء إنساني أو جماعة إنسانية مهيكلة تضم أعضاء يطورون إستراتيجيات خاصة ويهيكلونها في نظام علاقات متأثرة بضغوطات التغيير للمحيط الدائم التغيير.

3-2- بناء النموذج التحليل الاستراتيجي عند كروزي:

يهتم التحليل الاستراتيجي عند كروزي بالعلاقات الدينامكية التبادلية التي تتكون بين المجموعة وبيئتها، وبين المجموعات الفرعية داخل نفس المجموعة، ويركز على هوامش المبادرة التي تتركها له فجوات المنظمة وشرائها وعجزها، ومنه وضع كروزي نموذجا تحليليا يركز على ثلاث مبادئ أساسية:

3-2-1- مبدأ السلطة: وإن اختلف المنظرين في تحديد مفهومها، إلا أن علماء الاجتماع أكثر من تكلموا عنه لارتباطه بالحكم والسياسة، كما اعتبرت السلطة مركز العلاقات. وقد عرف براتراند راسل السلطة بأنها "إنتاج آثار موجودة".

¹⁰⁶ Hambert lexa, et maria shuler, **vielle strategique comment ne pas être nové sous information**, les économies et sociétés, serie science de gestion. SG n 24,1998,p :159.

¹⁰⁷ Henri Amblart et alu,**les nouvelles approches sociologique des organisation**, paris,1996, p:32.

الفصل الثالث : إستراتيجية إكتساب الخبرة المهنية

أما روبرت دال فهي: "الطاقة التي يستعملها أي شخص للحصول على شيء ما من آخر لم يكن ليقدمه لولا تدخل ذلك التدخل"⁽¹⁰⁸⁾.

والسلطة بالمعنى الفيبري هي قدرة أو سيطرة شخص (أ) على شخص (ب) أي سلطته عليه، وعدم قدرة (ب) على القيام بأشياء إن لم يتدخل (أ).

وحسب الفكر الكروزي، يرى السلطة على أنها علاقة تبادلية وليست ممنوحة، أي لا يمكن لشخص (ب) أن يتحمل أوتوماتيكيا الأوامر الصادرة من الشخص (أ)، حيث (ب) له هامش من التحرك، لذا فهو يقبل الأوامر أو الخضوع ببساطة لأنه يتحصل على بعض الأشياء كتبادل. وقد انطلق كروزي في تحليله لمفهوم السلطة على مفاهيم "نظرية التبادل الاجتماعي" لبيتر بلاو، والتي ترى أن الحياة الاجتماعية هي عملية أخذ وعطاء، وأن العطاء الذي نقدمه هو الواجبات الملقاة على عاتقنا، أما الأخذ أو المقابل الذي نحصل عليه هو الحقوق، ويستمر هذا التبادل إذا كان هناك موازنة ومنه نجد أن علاقات الناس تخضع لعملية التفاوض أو التبادل مثل التكلفة، الربح، الخسارة، التفاوض، التبادل...

- وقد حدد كروزي وفريدبارغ 4 مناع أساسية للسلطة هي:

- 1 - يركز على القدرة أو التخصص الوظيفي الذي لا يمكن تعويضه.
- 2 - التحكم في العلاقات مع المحيط (كمن له علاقة بأحد المسؤولين السامين).
- 3 - التحكم في الاتصال الداخلي (مثل من له تأثير على زملاءه في العمل).
- 4 - استعمال القواعد التنظيمية كقانون.

كذلك ريمون حدد السلطة من علاقات السلطة التي تظهر عندما يمتلك طرفان أو أكثر الموارد بشكل متباين معتمدين على حتمية التبادل لتسيير هذه الموارد التي تعطي القدرة على عدم توقع أو تنبؤ سلوكهم أو مواقفهم، والتحكم في الحالات التي تخلفها هذه السلوكات والمواقف.

3-2-2- منطقة الارتياح (منطقة اللائقين أو الشك): مهما كانت دقة التنظيم في التحكم، أو التنظيم البيروقراطي، إلا أنه تتواجد فيه بعض الثغرات أو المعارف المفقودة لم ينتبه لها التنظيم الرسمي، والفاعل الاستراتيجي هو الذي يعرف كيف يستحوذ، ويتحكم في منطقة الارتياح (هذه الثغرات) ليمارس نوعا من الضغط، أو النفوذ، أو السلطة على الآخرين، "ولا يمكن فهم إستراتيجية الفاعل إذا لم نتطرق إلى دراسة ومعرفة مناطق عدم اليقين التي تتيح إيجاد الحرية النسبية للفاعل وتسمح له بالحركة والديناميكية داخل النسق

⁽¹⁰⁸⁾ عبد القادر خريش، التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزي، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27 العدد الأول والثاني، 2011م، ص: 573.

الفصل الثالث : إستراتيجية إكتساب الخبرة المهنية

التنظيمي"⁽¹⁰⁹⁾، ومنه يمكن تضييق حرية الفاعلين إذا استطاع التنظيم دراسة منطقة الارتياح وتحديد الفراغات التي يستمد منها الفاعل حريته وبالتالي سلطته.

-علاقة السلطة بمنطقة الارتياح: كلما تحكم الفاعل في منطقة الارتياح جيدا كلما كان لديه سلطة أكبر، فالفاعل الذي يعرف كيف يستغل منطقة الشك، ويتحكم فيها هو الذي يتمتع بسلطة وحرية تحرك أكبر والآخرين يخضعون له في علاقة تفاوضية لربح المرودية، لهذا نجد كثيرا من اللذين يمتلكون سلطة التخصص الوظيفي يرفضون نقلها وتعليمها للآخرين حتى يبقى المستحوذ الأكبر على السلطة والقادر على تحريك الأمور.

3-2-3- نسق الفعل الملموس(الفعلية): هي تلك الألعاب المنظمة والمرتبة بين الفاعلين في علاقاتهم التبادلية، وتظهر فيها المصلحة والتنافر والصراع... وهي محصلة مختلف الاستراتيجيات التي يمارسها الفاعلون وليست بالضرورة خاضعة للرسمية والتنظيم الرسمي، "ويعتمد نسق الفعل الملموس على فكرة الشبكة وفق نموذج خاص يسمح للمدربين بحل المشاكل الملموسة التي يوجهها التنظيم حسب العلاقات المعتادة، والتي يتم نسجها والمحافظة عليها وفق منافع الأفراد والضغوطات المحيطة (ضغوطات المحيط)، ومن ثم بالحلول التي يقترحها المدبرون. نسق الفعل الملموس هو ظاهرة ملموسة قابلة للتحقيق الامبريقي، وليس نسقا مجردا طبيعيا بل نسقا مبنيا (محتملا)"⁽¹¹⁰⁾.

ومن هذا السياق نجد أن كروزي، وانتقادا للتصور النفعي لسلوك الفاعل في علاقته التفاوضية مع المؤسسة، والذي يرى بأن العامل يتفاوض مع المؤسسة من منطلق إنني أقدم لها بقدر ما آخذ منها، أو بالقدر الذي توفره الوضعية المهنية ومنه: "ليس سلوك الأفراد آليا أو أوتوماتيكيا للوضعية المهنية، وإنما هو فعل واعى نابع من اختيارات الفاعلين، ومنه فإن سلوك الفاعلين استراتيجي يترجم اختيارات الفاعل الدفاعية والهجومية في علاقته بالبيئة التنظيمية وعوايقها"⁽¹¹¹⁾. كما أن للفاعلين أهداف شخصية يسعون إلى تحقيقها. ومن هذا التصور نستنتج أن السلوك الاستراتيجي يستهدف دائما أن يحصل على كل ما يشكل له رهان. وعليه فقد حصرت هذه المقاربة سلوكيات الفاعلين في علاقتهم بالتنظيم في إستراتيجيتين أساسيتين:

⁽¹⁰⁹⁾ فاروق مداس، المرجع سابق، ص:37.

⁽¹¹⁰⁾ عبد القادر حريش، المرجع سابق، ص:575.

⁽²⁾ د. محمد المهدي بن عيسى، علم الاجتماع التنظيم من سوسيولوجية العمل إلى سوسيولوجية المؤسسة، مطبعة امبالاست، الطبعة الأولى، سنة

الفصل الثالث : إستراتيجية إكتساب الخبرة المهنية

أ) الإستراتيجية الدفاعية: وهي التي يعتمدها الفاعل بهدف المحافظة على الامتيازات أو المكاسب والتي يستعملها كأوراق رابحة.

ب) الإستراتيجية الهجومية: هي الإستراتيجية التي تمكنه من كسب الأوراق الرابحة وتوسيع هامش حريته، وتنقسم الإستراتيجية الهجومية إلى نوعان:

- الإستراتيجية الاستثمارية: وفيها يكون المقابل بعدي وعلى المدى المتوسط او الطويل، وهي سلوك اختياري للفاعلين من أجل تحسين وتطوير مسارهم المهني.

- الإستراتيجية المساومتية: التي من خلالها يسعى الفرد للحصول على مكاسب فورية وعاجلة وامتيازات آنية وفورية، ومن أجل بناء الفاعل لإستراتيجية، فهو أيضا له تحليله الاستراتيجي:

4 - التحليل الاستراتيجي للأفراد:

لا يمكن لأي فرد أن يبني إستراتيجية ما لم يحدد نقاط قوته ونقاط ضعفه والتي يحصل عليها من خلال التحليل الاستراتيجي لموارده وتهديداته، وبالتالي يستطيع تحديد هوامش الحرية ومنطقة اللابيقين المتاحة له، والتي يسعى إلى توسيعها والتضييق من حرية الآخرين وذلك بانتهازه للفرص وتصديه للتهديدات.

-الفرص: وهي استغلال الأفراد لأوضاع أفضل في المستقبل، وبالنسبة للمدبحين خاصة حاملي الشهادة كأن يستغل مستواه التعليمي أو التقرب من ذوي الخبرة المهنية ليستمد منهم تعلمه، أو كأن يبحث في اخطائه ومخالفات الآخرين، وبالتالي يستغلها كأوراق تفاوض ربما تمكنه من استغلال منصب دائم.

ومن جملة الأمثلة في حوارنا مع بعض المدبحين، حدثنا نصر الدين عن وضعيته قائلا "عندما دخلت المؤسسة، أظهرت نشاطي وتقربت من رئيس المصلحة الذي في الحقيقة ساعدني على التعلم، وبالفعل استغللت ذلك فاكنتسبت خبرة في ظرف وجيز، وشاءت الصدفة يرتقي رئيس المصلحة الذي كان معي، ونقل إلى ولاية أخرى، لم تجد لها المؤسسة من حل سوى الاعتماد علي، وها ان اليوم رغم أنن أعمل في شكل متعاقد مع المؤسسة، وليس منصب دائم، لكن لا تستطيع المؤسسة الاستغناء عني، انتهزت هذه الفرصة وصرت أهدد المدير إذا لم يسعى إلى ترسيمي في منصب دائم فسوف أعادار حتى أنه قال لي "علاش تلوي ذراعي أعطيني وقت وجدلي بعض الأعذار"، خاصة وأن عملي فيه الكثير من السرية ويخص التعامل مع المستثمرين الأجانب".

-التهديدات: وهي المشاكل والاضطرابات التي تهدد أهداف الأفراد والتنظيم، حيث تصبح سلوكياتهم متوقعة ولا يتوقعون سلوك الآخرين، فمثلا أو كما جاء في بعض تصريحات بعض المدراء، يستغلون عدد كبير من

المدجين ضمن إطار تشغيل الشباب باعتبارهم لا يشكلون عبء على المؤسسة من ناحية أجورهم، كما يستغلون لأقصى حد باعتبارهم مهنيين بفقدان مناصبهم في أي وقت، في حين مدراء آخرون يرون هذا التصرف غير لائق (بطالة مقنعة) فيسرحون الأفراد الإضافيين، لهذا يعتبر تغيير المدراء مثلا تهديدا لهم. كذلك قصة نصر الدين الذي يمكن اعتباره أنه يملك سلطة، فمع تغيير مدير آخر مثلا خاصة إذا كان لا يهتم كثيرا بتحقيق أهداف المؤسسة، فقد يفقد نصر الدين منصبه في أي وقت.

-نقاط القوة: هي المؤهلات التي تؤهله لانتهاز الفرص، قد تكون مؤهلات علمية أو تقنية أو قدرات فكرية تؤهله للمناورة والتخطيط.

بالنسبة لفئة المدجين فنقاط القوة تبقى ضربة حظ، أو العلاقات الشخصية.

-نقاط الضعف: وهي التهديدات، وبالنسبة لهم كمدجين بعقود محدودة المدة مما يعني فقدانهم لمنصب العمل في أي لحظة يعتبر تهديدا.

5 إستراتيجية اكتساب الخبرة المهنية:

-الخبرة المهنية: وتعني: مجموع المعارف والمهارات النظرية والعلمية التي اكتسبها الفرد في أثناء ممارسة مهامه طوال حياته المهنية، وتقاس الخبرة بعد سنوات العمل وبفعالية الأداء⁽¹¹²⁾، وتتأثر هذه الخبرة بتوجهات العمل التي لم تحظى بالاهتمام إلا مؤخرا وبشكل خاص مع البحوث التي أجراها كل من جون جولد ثوب ودافيد لوكورد وزملائهما، وركزت هذه الأبحاث على القيم والأهداف، وركزت هذه الأبحاث على القيم والأهداف، وركزت هذه الأبحاث على القيم والأهداف والتوقعات والعواطف التي يجلبها العمال معهم إلى مجال عملهم وهي تعني ما يشعر به الأفراد والجماعات اتجاه العمل الذي يمارسونه وهي : التوجهات إزاء العمل والاتجاهات المرتبطة بالعمل والدوافع، والإشباع الوظيفي، والتي تؤدي إلى التراكم المعرفي للعمل أو ما يعرف بالخبرة والتي منها الخبرة الذاتية وتعني الايديولوجيات المستقرة نسبيا وتشكل أخلاقيات العمل، وقد تكون اكتسبت بطرق مختلفة كالتنشئة إلى جانب الخبرة المكتسبة عن طريق التعلم والمران والتدريب والتكوين المستمر، فتراكم الفرد المعرفة لعمل معين وبالتالي نقول لقد اكتسب خبرة مهنية بما يجعله قادرا على أداء عمله بشكل صحيح أو بكفاءة ومهارة عالية، وهي أيضا مقدرة الشخص على أداء عمله بأفضل وأقصر الطرق وبفعالية، واكتساب الخبرة المهنية يرتبط بمجموعة من العوامل كالدوافع أو الحوافز والإشباع الوظيفي بما يدفع العامل إلى الإبداع والابتكار وقد يحتل بها سلطة كما عينه ميشال كروزي، التي يعني بها مركز القوة بتميزه عن غيره، والخبرة المهنية ورغم أنها تعتمد

⁽¹¹²⁾ ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، د.ط، سنة 2011، ص:62.

الفصل الثالث : إستراتيجية إكتساب الخبرة المهنية

على الاستعداد إلا انه يتم اكتسابها من خلال التعلم والتدريب والتكوين، لكن فئة المدربين ومن خلال تصريحاتهم غالباً وباعتبارهم مؤقتين في المؤسسة، يهتمون حسب زعمهم، إذ أولاً: لا يخضعون لعمليات التدريب والتكوين حسب تخطيط إدارة الموارد البشرية، لأن عدم استقرارهم يشكل خسارة للمؤسسة.

ثانياً: وكما وصفوا أنفسهم بأنهم فئة يقلل من شأنها باعتبارها مؤقتة، وتتقاضى أجر زهيد جداً ومرتبها في التنظيم غير واضحة فيهمشون.

- كذلك يعبرهم البعض منافسين لهم باعتبارهم حاملين لشهادات جامعية (أي أكثر منهم مستوى).

كل هذا يجعلهم يهمشوا ولا يخضعوا لأي تعليم أو تدريب الذي هو أساس تحسين الكفاءة.

فكيف يتمكن هؤلاء المدربين من اكتساب الخبرة المهنية؟ وما هو التعليم والتدريب والتكوين؟.

1-5- التعلم:

هو عملية أساسية في الحياة لا يخلو منها أي نشاط بشري بل هي جوهر هذا النشاط، فبواسطته يكتسب الإنسان مجمل خبراته، ويكون التعلم نتيجة تكرار العاملين لأدائهم لفترة من الزمن مما يزيد من كفاءتهم، ويمثل التعلم عملية نفسية وسلوكية من عناصر الفهم والتنبؤ ورقابة السلوك التنظيمي وطبقاً للعديد من الآراء يشغل التعليم حيزاً لا يمكن إنكاره في دراسة السلوك الإنساني⁽¹¹³⁾.

فالتعلم هو تأثير في السلوك الإنساني بما يحدث التغيير، ومنه نحدد:

1-1-5- مفهوم التعليم: يعرفه جلفورد: "بأنه التغيير في سلوك الإنسان والذي ينتج عن وجود مثيرات"⁽¹¹⁴⁾.

أما السلمي فيعرف التعلم بأنه: "التغيير في الميل للاستجابة تحت تأثير الخبرة المكتسبة"⁽¹¹⁵⁾.

ويعرفه الحناوي: "بأنه التغير الدائم في السلوك الذي ينتج عن الخبرة المكتسبة من التجارب السابقة، والتي يتم تدعيمها بصورة أو بأخرى"⁽¹¹⁶⁾.

من خلال التعريفات السابقة يتضح أن التعلم هو تغيير ثابت للسلوك يكون نتيجة التجربة والخبرة، ويمكن ملاحظة التعلم في اكتساب المتعلم قدر من السلوك يختلف عن سلوكه قد يكون سلوكاً إيجابياً أو سلبياً، كما أن

⁽¹¹³⁾ عاطف جابر طه عبد الرحيم، السلوك التنظيمي، مدخل سلوكي نفسي لتطوير القدرات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2009م، ص: 287.

⁽¹¹⁴⁾ guilford, éducationnel psychology

- نقلاً عن صلاح الدين عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، 2004م، ص: 59.

⁽¹¹⁵⁾ السلمي، السلوك الإنساني: نقلاً عن نفس المرجع، ص: 59.

⁽¹¹⁶⁾ الحناوي، السلوك التنظيمي، نقلاً عن صلاح الدين عبد الباقي، نفس المرجع، ص: 59.

الفصل الثالث : إستراتيجية إكتساب الخبرة المهنية

هذا السلوك يستمر لأطول زمن ممكن كما قد يكون هذا الإحداث في التغيير من خلال خبرة ذاتية أو مؤثرات خارجية، ويسترجع هذا الاكتساب (التعلم) عند الحاجة إليه، ولتحقيق ذلك يحتفظ بالتعلم المكتسب بطريقة منظمة.

ومن خلال التعلم، نعيد تطوير أنفسنا وإدراكنا للعالم وعلاقتنا به كما نصبح قادرين على فعل أشياء لم نكن نقدر أن نفعلها وبوسع مقدرتنا على الابتكار والإبداع، وبمكنا من مواجهة التحديات المفروضة من عالم سريع التغيير. إلا أنه ليس كل تغيير في السلوك يعتبر تعلم وإنما التعلم يكون وفق عوامل أساسية هي:

أ) أن التغيير في السلوك الناتج عن التعلم تكون له صفة الدوام والاستقرار النسبي وليس التغيير الطارئ.

ب) يكون التغيير ناتج التجربة والخبرة، وليس التغيير الناتج عن النمو الطبيعي وتعلم الطفل للمشي.

ج) ليس بالضرورة التعلم يضمن التحسن في السلوك فقد يتعلم الفرد السلوك السلبي وإنما التعلم يضمن التغيير في السلوك.

والتعلم في مجال السلوك التنظيمي، وإن كان يشمل على العديد من المجالات إلا أننا نخص الذي يشتمل المقدرة لفهم أو تطبيق ما يكتسبه الشخص، سواء كان مهارة أو معرفة أو سلوك ومثل هذا الفهم يستمر حتي يصل إلى ما يعرف بمستوى الاستقرار أو الثبات.

ولأن التعلم يزيد من مهارة المتعلم ما يترتب عنه أداء العمال لنشاط أو عملية معينة بطريقة متكررة يزيد من كفاءتهم ومن ثم يقلل من الوقت اللازم لأداء هذا النشاط أو العملية⁽¹¹⁷⁾، بمعنى أن التعلم يؤدي إلى تقليل وقت أداء العملية الإنتاجية، ما يؤثر إيجابيا على الإنتاج فيحسسه ويرفعه لهذا أصبحت المنظمات تهتم بالظاهرة التعليمية بالنسبة لأفرادها لما تحققة هذه الظاهرة من خفض لتكاليف ورفع في الإنتاج وبالتالي زيادة للربح، وهذا من خلال الوقت اللازم لإنجاز عمل ما الذي ينخفض مع العملية التعليمية بالإضافة إلى إتقان وتحسين أداء العامل.

كما ربط بعض الخبراء مستقبل الرأسمالية، بالتعلم وبالتمكن من مهارة التعلم وذلك لأن المعرفة والمهارات تعتبر المصدر الوحيد لإحراز المزايا التنافسية على جميع الأصعدة.

5-1-2- نموذج التعلم: يتوقف التعلم على:

- أ) طريقة التعلم: وهي الوسيلة المستخدمة لنقل الخبرة أو المعلومة وقد تكون فطرية أو علمية أو محاكاة.
- ب) المضمون: المعلومات والمهارات والاتجاهات المطلوب اكتسابها من طرف المتعلم.

⁽¹¹⁷⁾ عاطف جابر طه عبد الرحيم، المرجع السابق، ص: 287.

الفصل الثالث : إستراتيجية إكتساب الخبرة المهنية

- ج) المعلم: ذلك الشخص المطلوب منه نقل السلوكيات والمهارات والخبرات إلى المتعلم.
د) المتعلم: المتلقي للعملية التعليمية.

ولا يمكن إنجاز العملية التعليمية إذا لم تتوفر عناصرها وهي:

5-1-3- عناصر التعلم: التأهب: وتتطلب النية في التعلم والمثابرة.

الدافعية الذاتية: وهي شعور المتعلم بالرغبة في التعلم.

5-1-3-1- مبادئ التعلم:

-رغبة الإنسان في التعلم لأنه إذا كان لا يرغب فيم يتعلمه فلا يكتسبه.

-تزداد قدرة الإنسان على التعلم بتطبيق ما يتعلمه.

-يتعلم الإنسان بالخطأ والصحيح.

-يزداد التعلم لذا الإنسان عند ربط المعلومات الجديدة بالقيمة، وربط العلوم بعضها ببعض.

-استعمال كافة الحواس يزيد من نسبة التعلم.

-يتعلم الإنسان بفهم ما يتعلمه.

-يتعلم الفرد بالخبرة والتمرن.

-"التعليق الإيجابي للمتعلّم يشجعه على سرعة التعلم"⁽¹¹⁸⁾.

5-1-3-2- الركائز السبع للتعلم: لقد وجد أن الإنسان عبارة عن منظومة مفتوحة للتعلم والتغير والتحسين ومن

ثم النمو بلا حدود وهذا ما اصطلح عليه بمفهوم التعلم الذاتي والذي يدير فيه الأفراد تعاملهم ويضطلعون

بمسؤوليتهم إزاء قرارات تعلمهم، ويقوم نموذج التعلم الذاتي على مواءمة العديد من الأنشطة التدريبية التي تقدم

سواء للأفراد أو المؤسسات مع متطلبات الحاضر والمستقبل وذلك من أنواع التعليم وهي:

-التعلم الإستراتيجي: والمقصود به التعلم طويل المدى مع اتساع الرؤية في العقل (النظرة البعيدة).

-التعلم المتحرر من وجود مخطط + مخطط أو برنامج وهو الذي تدفعه الحاجات الحقيقية للأفراد والمؤسسات.

-التعلم المدار ذاتيا: وهو الذي يضطلع الأشخاص بالمسؤولية إزاء تعلمهم.

-التعلم التشاركي: وهو تكامل التعلم مع حاجات الآخرين وحاجات المؤسسة.

-التعلم المدعوم: الذي يقدم الدعم والمساندة للأشخاص في سبيل تحقيق أهدافهم.

⁽¹¹⁸⁾ المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المرجع في التدريب وإدارة الموارد البشرية، المنتديات والندوات التي عقدها المنظمة خلال 2007-2008م،

الفصل الثالث : إستراتيجية إكتساب الخبرة المهنية

-التعلم البنائي: الذي يقدم بنية واضحة لتعلم.

-التعلم الممتد: الذي يتطلب تعلمًا حقيقيًا وذا مغزى وقابل للانتقال إلى مجالات أو خبرات أخرى للتعلم.

1-3-2-1-5- نظريات التعلم: قامت نظريات التعلم أساسًا في علم النفس الحيواني خاصة تلك التجارب الكلاسيكية التي أجريت في مجال التشريط والإجرائيات، لتصبح قوانين في إطار السلوك الإنساني عامة.

1-4-1-5- نظريات المدرسة السلوكية:

أ) نظرية التعلم عن طريق المحاولة أو الخطأ: تقوم هذه النظرية على القوانين التي استنتجها ثورن دايك من تجاربه على بعض الحيوانات مثل القطط والطيور، حيث دايك يعتمد أسلوب التجربة والملاحظة، فكان يضع القطط الجائعة في أقفاص مغلقة ثم يضع أمامها خارج القفص الطعام على أن يترك أحد الأبواب مفتوح، وهكذا لاحظ كيف تكرر القطط في البحث عن منفذ للخروج مع تكرار المحاولة لتصل في الأخير إلى الخروج في أقل عدد مرات المحاولة وفي أقل وقت وهذا ما أطلق عليه قانون التكرار، الذي يعني تكرار المحاولة إلى أن يتم الاستقرار على إحداها وهي التي ترتبط عادة بالإشباع⁽¹¹⁹⁾.

كما يرى ثورن دايك أنه لا يمكن للكائن ومنه الفرد أن يتعلم إلا إذا توفرت عناصر العملية التعليمية وهي: قانون الاستعداد، قانون الأثر، قانون المران.

ب) نظرية بافلوف: تسمى نظرية التعلم بطريقة الارتباط الشرطي: لقد قام العالم الروسي بافلوف بتجاربه في التعلم على الكلاب حيث كان يقدم لها الغذاء (قطعة اللحم) ويرفق ذلك بصوت الجرس فتوصل إلى أن "تكرار التقديم المثير مع الاستجابة قد يؤدي بمرور الوقت إلى ظهور الاستجابة الفورية. بمجرد التعرف على المثيرات المرتبطة بالمثير الأصلي"⁽¹²⁰⁾، أي أنه وبعد تكرار المحاولة وجد أن لعاب الكلب يسيل بمجرد سماعه لصوت الجرس الذي كان يسمعه عند تقديم قطعة اللحم له، وقد توصل بافلوف إلى عدة قوانين سلوكية أصبحت تمثل الأساس في العلاجات السلوكية نذكر منها.

-قانون التعميم: وهو تعميم ما تعلمه من حالة على حالات مشابهة.

-قانون التمييز: هو الاستجابة للمثير الأكثر تمايز وخصوصية ووضوح أكثر من غيره.

-قانون درجات الارتباط: (التداعي الحر): الاستجابة لأكثر من مثير في وقت واحد.

⁽¹¹⁹⁾ عاطف جابر طه عبد الرحيم، المرجع سابق، ص: 275.

⁽¹²⁰⁾ المرجع نفسه، ص: 279.

الفصل الثالث : إستراتيجية إكتساب الخبرة المهنية

"الفرد الذي يستدعي خبرة انفعالية ما يجد نفسه مدفوعا للتغيير عن خبرة أخرى مرتبطة بها، وفكرة ثالثة مرتبطة بفكرة ثانية وهكذا"⁽¹²¹⁾.

يتشابه هذا القانون قانون الصورة الكلية: والتي تعني أن العقل يميل للبحث عن الأنماط واكتمال ما يدركه.

-**قانون الانطفاء:** عدم الاستجابة للمثير الاصطناعي المتكرر، مع إمكانية إرجاعه عند تقديمه مع مثير طبيعي (قانون الاسترجاع).

-بالإضافة إلى **ثورن دايك وبافلوف** نجد واطسون الذي ركز اهتمامه على قانون التكرار والحدائث والذي يعني أن عملية التكرار هي المسؤولة عن تدعيم الرابط بين المثيرات والاستجابات، وأن الاستجابة الحديثة لها الأولية في الظهور من تلك المتأخرة.

5-4-2- **التيار الحديث للسلوكية:** ويمثل هذه المدرسة **دولارد وميلر** واللدان حاولا الجمع بين اتجاهين يدوان أنهما على طرفي نقيض المدرسة السلوكية ومدرسة التحليل النفسي، وأهم الأفكار التي طرحها **دولارد وميلر:** **الحافز والدافع:** يؤثران على إنجاز الأداء.

-**الاستجابة:** "إذا كانت الاستجابة الصادرة من الكائن الحي مشبعة ومحقة لأهدافه حينئذ يتم تثبيتها وتدعيمها"⁽¹²²⁾ بشكل يدعو إلى تكرارها مرة أخرى.

وعليه فيأدماج الشباب ضمن أنساق مهنية يولد لديهم الدافع في إبراز قدراتهم وطاقاتهم، إلا أن أغلب المدجين إن لم نقل كلهم ومن خلال تصريحاتهم لا يخضعون لعملية التعلم باعتبارهم مؤقتين بما يعني التكفل بهم خسارة للمؤسسة، كما يهتمون باعتبارهم فئة منافسة للآخرين خاصة الأقل منهم مستوى، وكرد فعل لواقعهم وحسب تصريحات البعض: "أنا لا تعينني الخبرة الفعلية ولا يهمني علموني أم لم يعلموني، فكل الذي يهمني هو الحصول على الخبرة المهنية على الورقة التي يطالبوني بها في كل ملف"، أما البعض الآخر فلم يستسلموا لواقعهم وانتهزوا الفرص التي تتيح لهم التعلم على العمل على الاحتكاك بذوي الخبرة والتكيف مع أوضاعهم حتى يصلوا إلى هدفهم.

5-1-5- **فعالية ونجاعة التعلم في المنظمة:** إن التعلم المستمر يؤدي إلى الحصول المستمر على المعلومات وتوسيع نطاق الخبرات، وبناء الثقة بالنفس وتقدير الذات مما يؤدي إلى تحفيز الأفراد وتحسين أدائهم، لذا أضحت

⁽¹²¹⁾ المرجع نفسه، ص:282.

⁽¹²²⁾ علي محمد عبد الوهاب، المرجع السابق، ص:291.

الفصل الثالث : إستراتيجية إكتساب الخبرة المهنية

المنظمات تسعى إلى تطوير أفرادها من أجل تحقيق التنافسية، من خلال تعليم أفرادها إلا أن ذلك وحتى يكتسبي بالنجاعة ويحقق الأهداف المرجوة فإنه يتطلب كيفية استخدامه والتي منها:

5-1-6- وجهة نظر المتعلم: والتي يسعى فيها المسؤول إلى تحفيز المتعلمين ويبحث فيها عن:

- يختار الأفراد ما يرغبون في تعلمه.
- يكون لديهم دوافع محددة للتعلم.
- تكون بيئة التعليم غير رسمية وغير محاطة بأي تهديد.
- الاعتراف لهم بخبراتهم وانجازاتهم السابقة.
- يكون لديهم نوع من التحكم في كيفية وزمن التعلم.
- يشاركون بفاعلية في عملية التعلم.
- تتوفر لديهم فرصة تطبيق ما تعلموه.
- يحصلون على المساندة والدعم اللازمين⁽¹²³⁾.

5-2- التدريب:

لم يتفق العلماء على تعريف موحد للتدريب وذلك لعدة أسباب من أهمها اختلاف المداخل المنهجية في النظر إلى التدريب كنشاط تعليمي وعقلي إلا أن كل باحث أعطاه تعريفا حسب نظريته ومن أمثلة التعريفات التي أعطيت للتدريب:

5-2-1- مفهوم التدريب: "نشاط منظم يستهدف تغيير بعض اتجاهات المتدرب وإكسابه بعض المهارات والمعارف والتي يفرض أن تؤدي إلى تحسين الأداء وإتقانه في المجالات التي حصل فيها التدريب.

كما يعرف التدريب على أنه: الوسيلة التي تهيم الفرد لأداء مهمة إدارية كانت أم فنية بكفاءة عالية، مردودها إضافة جيدة في البناء العام للمجتمع الذي يعيش فيه هذا الفرد"⁽¹²⁴⁾.

أما عند موازنته بالتعليم نجد:

"إذا كان التعليم هو تغيير مرغوب في السلوك عن طريق اكتساب الفرد المعارف والمعلومات فإن التدريب يعني إعداد الفرد للقيام بتطبيق تلك المعارف والمعلومات في حياته المهنية وبمعنى آخر فإن التدريب هو تحويل المعارف

⁽¹²³⁾ عاطف جابر طه عبد الرحيم، المرجع السابق، ص: 680-681.

⁽¹²⁴⁾ حبيب تلوين، التكوين في التربية، دار المغرب للنشر والتوزيع، بدون طبعة، سنة 2002م، ص: 14.

الفصل الثالث : إستراتيجية إكتساب الخبرة المهنية

والمعلومات إلى مهارات تطبيقية يستطيع المتعلم من خلالها الإفادة مما تعلمه في بداية حياته⁽¹²⁵⁾.

جدول رقم (06): يبين الفروق الأساسية بين مفهوم التعليم والتدريب:

الخصائص	التعليم	التدريب
الأهداف	أهداف عامة مجردة لخدمة احتياجات الأفراد والمجتمع بصفة عامة	أهداف سلوكية محددة لجعل العاملين أكثر كفاءة وفعالية في وظائفهم وأعمالهم
الزمن	غير محدد	ممكن أن يكون قصيرا جدا
المحتوى	متسع وشامل	غالبا ما يكون محدد بدرجة كبيرة لاحتياجات العمل الذي يقوم به الفرد

المصدر: محمد جمال مرعي، التخطيط للتدريب، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة 1968م، نقلا عن نوري منير، المرجع السابق، ص: 242.

ويعرف أيضا التدريب: هو إعداد الفرد وتدريبه على عمل معين لتزويده بالمهارات والخبرات التي تجعله جديرا بهذا العمل، وكذلك إكسابه المعارف والمعلومات التي تنقصه من أجل رفع مستوى كفاءته الإنتاجية وزيادة إنتاجيته في المؤسسة⁽¹²⁶⁾.

ويعرف التدريب بأنه: عملية تعلم التي تتضمن إحداث تغيير في سلوكيات المستخدمين وقابليتهم بطريقة تيسر وتسهل بلوغ أهداف التنظيم، فإذا جرى التدريب بكيفية مناسبة فإن ذلك يؤدي لاكتساب المعنيين المهارات والقدرات والمعارف التي تتضمن تغيير سلوكياتهم لصالح التنظيم أو المؤسسة التي يعملون فيها، ويمكن عموما القول بأن الأشخاص كلهم قادرون على التعلم والتدريب، لكن الطرق تختلف من واحد لآخر... مثل هذه الأمور يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند تصميم برامج التدريب بحيث يجد كل شخص معني فيها ما يلائمه، وبالطبع فإن كل متدرب يحتاج ولو بدرجات متفاوتة إلى قدوة حسنة، وإرشادات واضحة، وفرصة تسمح له بأن يختبر نفسه عن طريق الممارسة⁽¹²⁷⁾.

ووصف التدريب بأنه "عملية تعديل إيجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية، وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج لها الإنسان، وتحصيل المعلومات التي تنقصه،

⁽¹²⁵⁾ حبيب تلوين، المرجع نفسه، ص: 14.

⁽¹²⁶⁾ علي الشراوي، إدارة النشاط الإنتاجي في المشروعات الصناعية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بدون سنة، ص: 353.

⁽¹²⁷⁾ محمد رفيق الطيب، مدخل للتسيير أساسيات وتقنيات، الجزء (02)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص: 108.

الفصل الثالث : إستراتيجية إكتساب الخبرة المهنية

والاتجاهات الصالحة للعمل وللإدارة والأنماط السلوكية، والمهارات الملائمة، والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء، وزيادة إنتاجيته، بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل، وظهور فعاليته مع السرعة والاقتصاد في التكلفة، وكذلك في الجهود المبذولة وفي الوقت المستغرق⁽¹²⁸⁾.

يتضح مما سبق أن التدريب عملية إنسانية تعليمية مستمرة مخطط لها، تهدف إلى تغيير في المعلومات والأفكار والمهارات والخبرات والاتجاهات، ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك لدى المديرين من أجل ضمان الأداء المطلوب منهم والذي يحقق معدل مرتفع للكفاءة الإنتاجية في المؤسسة، فما هي أهمية وأهداف التدريب:

5-2-3- أهمية وأهداف التدريب:

5-2-3-1- أهمية التدريب: تعتبر وظيفة التدريب من الوظائف الهامة لإدارة الموارد البشرية لما لها من تأثير على أداء الأفراد والمؤسسة وبالتالي التأثير على الإنتاجية والتكاليف وعلى السياسات العامة للمنظمة وترشيد القرارات الإدارية وتحديد المعلومات وتحديثها وبناء قاعدة فاعلة للاتصالات والاستشارات الداخلية ويكمن تلخيص أهمية التدريب في العناصر التالية:

(أ) الأهمية بالنسبة للمنظمة: مثل: زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي.

(ب) الأهمية بالنسبة للأفراد والعاملين: إذ يساعد في زيادة خبرة الأفراد وتوسيع مجال ثقافتهم في إطار العمل يطور الدافعية للأداء.

(ج) الأهمية بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية: مثل: تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد والعاملين.

5-2-3-2- أهداف التدريب: يتفق علماء الإدارة على أن تحقيق أي منظمة أو مؤسسة لأهدافها يرتبط بدرجة كبيرة بإنعاش ومضاعفة وتراكم الخبرات وإضافة مهارات جديدة لمواكبة هذه التطورات و التغييرات المتسارعة في برامج وخطط وأهداف المنظمة⁽¹²⁹⁾.

هذا الذي يتحقق من خلال إدارة المواد البشرية ومن أهمها التدريب الذي تتركز أهدافه الأساسية في:

-الزيادة في الإنتاج: من خلال تحسين أداء الأفراد ورفع إتقانهم للعمل.

⁽¹²⁸⁾ محمد جمال مرعي، التدريب والتنمية، نقلا عن نوري منير، تسير الموارد البشرية "ديوان المطبوعات الجامعية، بدون طبعة سنة 2010م،

الفصل الثالث : إستراتيجية إكتساب الخبرة المهنية

-الاقتصاد في النفقات : من خلال التدريب على أجهزة العمل بما يضمن سلامتها.

-التقليل في دوران العمل.

-الرفع من معنويات العاملين.

-تخفيض حوادث العمل.

-تنمية العاملين.

-استمرارية التنظيم واستقراره.

-رفع كفاءة المنظمة الإنتاجية وفعاليتها التنظيمية سواء في النواحي الفنية او السلوكية او الإشرافية وغيرها...

-تمكين العمال الجدد وتهيئتهم للقيام بعملهم الجديد بكفاءة ومهارة.

5-2-3-3- مراحل تخطيط العملية التدريبية:

-مرحلة التخطيط: يتم فيها تخطيط النشاط التدريبي.

-الأنشطة التدريبية: وهي المعلومات والمفاهيم، والحقائق، والأمثلة والنماذج التي تشكل البرنامج التدريبي.

-النتائج التدريبية: وهي التغييرات في الأداء، وتحديد مستويات الكفاءة المضافة للمتدربين والتي يمكن قياسها

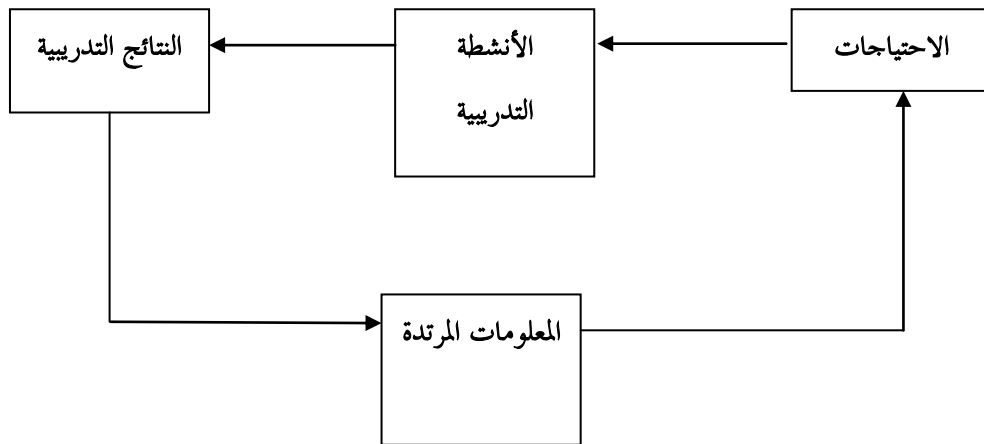
بمعايير اقتصادية وسلوكية.

-التغذية العكسية: حيث من خلال تقييم النتائج التدريبية ومقارنتها مع متطلبات البيئة وتحديد جوانب الضعف

والثغرات التي ظهرت وتحديد الأسباب للعمل على تجنبها، وتحديد جوانب القوة والنجاح ومعرفة أسبابها

للاستفادة منها في إستراتيجية المستقبل ويكون ذلك وفق المخطط التالي:

الشكل رقم (02): مخطط مراحل العملية التدريبية:



المصدر: منير نوري، تسيير الموارد البشرية، مرجع سابق، ص: 246.

الفصل الثالث : إستراتيجية إكتساب الخبرة المهنية

5-2-3-4- طرق وأساليب التدريب: من العناصر الأساسية في نظام التدريب تحديد موقعه والتسهيلات الضرورية لتنفيذه وطرقه، وتحديد مؤهلات المدربين والمتدربين المتوافقة مع الحاجات والأهداف التدريبية.

ويمكن تحديد طرق التدريب كالاتي:

- التدريب أثناء العمل: ويكون الرئيس المباشر هو المسؤول عن العملية التدريبية وفي مكان العمل ذاته.
- إعداد أماكن خاصة بالتدريب ملحقه بالمؤسسة.
- التدريب خارج العمل: ويتم مثلا في الجامعات والمعاهد على شكل دورات قصيرة أو متوسطة المدى.

5 3 -التكوين:

5 3 1 -مفهوم التكوين: إذا كان التعلم هو اكتساب مهارات ومعارف من أجل إحداث تغيير في السلوك والتدريب يعني إعداد الفرد لتطبيق تلك المعارف فإن التكوين هو تزويد الموظف بالمهارات والمعارف، وقواعد سلوك موجهة لتطوير أداء وظيفته أو تأهيله باستعمال تقنية حديثة وإحداث تغيير في سلوك المستخدمين.

إذن فيعرف التكوين بأنه:"عملية منظمة، مستمرة محورها الفرد في مجمله،تهدف إلى إحداث تغيرات محددة سلوكية، فنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة، حالية ومستقبلية، يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه في المؤسسة التي يعمل فيها والاجتمع الكبير"⁽¹³⁰⁾. ويعرف أيضا هو تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل، أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات، مما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو بعده، لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل⁽¹³¹⁾.

ولأن هدف التكوين اكتساب الفرد المعلومات والخبرات والمعارف والأنماط السلوكية، والمهارات والاتجاهات الملائمة للوظيفة من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء ومنه فالتعلم والتدريب والتكوين كل مكمل للآخر لينتهوا جميعا إلى تحسين كفاءة الفرد ورفع مهارات أدائه، وجودة إنتاجه، بأقل التكاليف وإن كان التعليم يسعى لاكتساب المتكون معلومات، وخبرات واتجاهات خاصة بالعمل، بينما التكوين يعتمد على إعطاء الفرد معارف ومعلومات، وقدرات عامة موجهة للشخص.

⁽¹³⁰⁾ علي محمد عبد الوهاب، التدريب والتطوير ومدخل علمي لفعالية الأفراد والمنظمات، الرياض، معهد الإدارة العامة، بدون طبعة، سنة 1981م،

ص: 19.

⁽¹³¹⁾ زكي محمود هاشم، إدارة الموارد البشرية، جامعة الكويت، د.ط، سنة 1989م، ص: 255.

الفصل الثالث : إستراتيجية إكتساب الخبرة المهنية

- ومنه يمكن تعريف التكوين بأنه عملية منظمة يقوم على أساس التخطيط والتنظيم، ويكون ملازماً للفرد قبل تعيينه في الوظيفة وحتى بعد نهاية حياته العملية، ويمكن تلخيص تعريفه في التالي:
- يهتم التكوين بالفرد نفسه بينما التعليم يهتم بمواضيع التعلم.
 - التكوين عملية واقعية، لأن برامجه توضع حسب احتياجات واقعية وحالية ومستقبلية.
 - التكوين عملية شاملة تخص كافة فئات العاملين بإحداث تغييرات في سلوكياتهم وذهنياتهم.
 - يساعد التكوين العاملين على اكتساب الفعالية والكفاءة.

5 3 2 - شروط التكوين:

- يجب أن تتوفر للمتكون رغبة في ذلك.
- يجب أن يتناسب التكوين مع الحاجات الفردية للمتكونين، وأن يهتم المكونين بملائمة التكوين للفرد، بدل ملائمة الفرد للتكوين.
- يجب أن يكون التكوين تحت إشراف مكونين (مشرفين) أكفاء وذوي خبرات عالية.
- يجب أن يتناسب التكوين مع ما يستطيع الفرد تعلمه.
- يجب أن يكون التكوين وفق منهاج مخطط، وجدول ومقيماً وأن توضح تواريخ إتمام كل بند من بنوده.

5 3 4 - مبادئ التكوين:

- ضرورة خلق الدافع لدى المتكون، وذلك بربط التكوين بهدف يرغب فيه المتكون.
- التحقق من الاستيعاب النظري والعلمي لمحتوى برنامج التكوين لدى المتكون ومدى تقدمه.
- ربط التكوين بنظام المكافأة مقابل الإنجاز، بالترقية أو زيادة الأجر، أو بنظام العقوبات في حال مخالفة الفرد للسلوك المطلوب.
- ضرورة التطبيقات العملية للتكوين.
- ضرورة مراعاة التفاوت في القدرات بين الأفراد.
- ضرورة الاستمرارية والتكامل والتدرج في التكوين مع مراعاة التغيير والتجدد في مادة التكوين.

5 3 5 - أهمية وأهداف التكوين: يعتبر التكوين وسيلة لتطوير قدرات الموظفين، وسد الفجوة بين الأداء الفعلي

- للموظف والمستوى المطلوب منه، وعليه نجده لا يختلف في أهميته عن التدريب، ويمكن حصر هذه الأهمية في الأبعاد التالية:

الفصل الثالث : إستراتيجية إكتساب الخبرة المهنية

إذا كان التكوين هو أحد الوسائل الأساسية التي تحقق للمؤسسة أهدافها على المستويين المتوسط والبعيد، ويؤدي بالضرورة إذا كان جيدا إلى تحسين مردودية وعائدات جيدة ويزيد في تطوير الإنتاجية فإن المؤسسات اتخذت أسلوبا إستراتيجيا لاستثمار مواردها البشرية باعتبارها المورد الفعال في تحقيق نجاح المؤسسة وغزوها أسواقا جديدة أو نمو المؤسسة على المستوى العالمي أو التحكم في التكنولوجيا أو إرضاء الزبائن بتحسين الإنتاجية وبالتالي زيادة إيرادات المؤسسة، لهذا اعتبر المورد البشري أهم عنصر في أي مشروع اقتصادي كما عبر عنه باتون حتى اعتبره الأصول المادية، كذلك **أدم سميت** و**ألفريد مارشال** و**ميلتون** حيث يرون أن الاهتمام بالعنصر البشري ضرورة يقتضيها الاستثمار الاقتصادي لهذا أصبحت المؤسسات التي تسعى لتحقيق النجاح والنمو، تخصص مبالغ مالية كبيرة من أجل تكوين عمالها، بعد التخطيط لذلك، وهي تتوقع تحقيق إيرادات أكثر مما صرفته على التكوين، باعتبار أن تكوين العاملين يهدف إلى رفع كفاءتهم الإنتاجية في المستقبل وبالتالي زيادة الإيرادات، وتحقيق الجودة الشاملة، والتميز والتفوق والنجاح والتغلب على المنافسين. ويقول في ذلك الدكتور **علي السامي** "توجد مجموعة من التجارب التي وصلت إليها بعض الشركات تتضمن المبدأ الأساسي للجودة وهو التطوير المستمر وعدم النظر إليه باعتباره حدثا عارضا بل باعتباره التزاما"⁽¹³²⁾.

5 3 6 - **مسؤولية التكوين**: تقع مسؤولية التكوين على إدارة الموارد البشرية أو المديرين التنفيذيين أو المكونين المختصين.

5 3 7 **أنواع التكوين**: تختلف أنواع التكوين حسب:

أ) مرحلة التوظيف. ب) التكوين حسب نوع الوظائف. ج) التكوين حسب المكان.

5 3 8 **عناصر العملية التكوينية**:

أ) المتكون. ب) المكوّن. ج) المادة العلمية. د) بيئة التكوين. هـ) أساليب التكوين.

5 3 9 **آثار التكوين على العاملين**: وتمثل في:

1 **أثر التكوين على الأداء**: نقصد به كيف يحدث التكوين التغيير في الأداء ويكون:

أ) بالتكوين يمكن للفرد أن يفهم دوره واختصاصه، والتوقعات المطلوبة منه، ومدى توجيه سلوكه إلى العمل الذي يرشده إليه المشرف.

ب) الأداء الذي يحققه، ومدى مطابقتها أداؤه إلى المعايير الموضوعية الكمية والنوعية والموضوعية.

⁽¹³²⁾ زينب إبراهيم، التحدي الجديد لا مكان للخطأ في أي عمل، مجلة الأهرام الاقتصادي، القاهرة، العدد 1354، لـ 19 ديسمبر 1994م،

الفصل الثالث : إستراتيجية إكتساب الخبرة المهنية

- ج) سلوك العامل في وظيفته، ومدى عمليات التخزين، حيث يضيف التخزين منفعة إلى السلعة (المنفعة الزمنية).
- د) سلوك العامل في وظيفته، ومدى محافظته على الأدوات والخدمات والأجهزة التي يستعملها.
- ه) سلوك العامل مع زملائه ورؤسائه، ومدى تعاونه مع الزملاء، ومساهمته في إنجاز أعمال الفريق.
- و) طرق التحسين والتطوير التي يمكن للعامل أن يسلكها في عمله ليزيد من كفاءة الأداء، وكذلك طرق التقدم والتطوير بالنسبة له شخصيا، أي المهارات، والمعلومات التي يمكنه تعلمها، وتنميتها من خلال برامج التكوين.
- ويمكن اختصار ذلك في العلاقة التالية:

$$\text{الإنتاجية} = \text{الأداء} \times \text{التكنولوجيا}^{(133)}$$

نستنتج مما سبق أن الأداء يتوقف على الأداء الفعلي للعمل والرغبة فيه حسب العلاقة التالية:

$$\text{مستوى الأداء} = \text{القدرة} \times \text{الرغبة}.$$

يتضح من خلال هذه العلاقة أن القدرة والرغبة متلازمان في تحديد مستوى الأداء، إذ نجد العامل الذي ليس لديه شعور صادق ورغبة في عمله وتحسينه، لا يمكن أن نتوقع منه إنتاجية عالية، وفي هذه الحالة التكوين لا يفيد بشيء، ما لم يصبح محاولة زيادة رغبة الأفراد على العمل، فالقدرة وحدها غير كافية حتى لو قمنا بدعمها بالحوافز التي لا تزيد من القدرة ما لم تتوفر الرغبة:

ونعني بالقدرة: أن يستطيع الفرد أداء عمله بالدرجة المطلوبة من الإتقان من خلال معرفته لعمله وحسن إتقانه أي مدى مهارته، هذا ما يجعلنا نستنتج أن القدرة هي أيضا تفاعل بين المعرفة والمهارة حسب العلاقة التالية:

$$\text{القدرة} = \text{المعرفة} \times \text{المهارة}^{(134)}.$$

والمعرفة: هي حصيلة المعلومات الموجودة عند الفرد تجاه شيء معين.

2- أثر التكوين على المعرفة: لا حظنا أن للمعرفة أثر على الإنتاجية من خلال تحسين قدرة الفرد، هذه المعرفة التي يمكن تطويرها بالتكوين، فالعامل في البداية لا يعرف شيء عن عمله، لكن مع تدريبه وتكوينه يصبح يدرك كل جوانب وخصائص عمله وأبعاده. وبالتالي تزيد معرفته التي تتنامى مع الخبرة العملية بما يظهر أثره على الإنتاجية، كذلك التكوين الذي يرفع كفاءة الأفراد أما المهارة: والتي نعني بها قدرة الفرد على استخدام

⁽¹³³⁾ علي محمد عبد الوهاب، العنصر الإنساني في إدارة الإنتاج، مكتبة عين شمس، القاهرة، بدون طبعة، سنة 1984م، ص: 255.

⁽¹³⁴⁾ المرجع نفسه، ص: 255.

الفصل الثالث : إستراتيجية إكتساب الخبرة المهنية

وتطبيق الأصول والمبادئ التي تحكم عمله، نجد أن المهارة أيضا تتأثر بعدة عوامل مثل الخبرة، الرغبة، والتكوين.

3 - أثر التكوين على المهارة: إذا كان التكوين فعال تزداد قدرة الأفراد، ويتحسن أدائهم الوظيفي بما يرفع معدل الإنتاجية، مما يعني زيادة مهاراتهم وبالتالي زيادة خبرتهم.

أما الرغبة والتي تتعلق بدوافع الفرد المتكونة من الاتجاهات والموقف، التي تتأثر بالتكوين ويمكن توجيهها.

$$\text{الرغبة} = \text{الاتجاهات} \times \text{المواقف}^{(135)}$$

يتضح في الأخير أن تحسين الإنتاجية لا يتوقف على التطورات التكنولوجية ولا على جودة الآلة، وإنما أن دور العنصر البشري أكبر من أن يوازي بألة إذ أن نمو وتطور المؤسسة يتوقف على كفاءة ومهارة العاملين فيها وحسن أدائهم الذي ينمو بالتدريب والتكوين واكتساب الخبرة.

6 واقع المدجين والخبرة المهنية:

وعن واقع المدجين اللذين انغلقتوا على أنفسهم من خلال تصريحتهم أمام أكبر العقبات في إيجاد منصب شغل دائم، ثم تمميشهم عند دخولهم المؤسسات في إطار عقود الإدماج التي تعني تسريحهم في أي وقت وبالتالي حرمانهم من التكوين والتدريب باعتبارهم خسارة للمؤسسة أمام تكاليف التكوين والتدريب، لأن خبرتهم لا تخدم المؤسسة، هذا الواقع الذي دفع هذه الفئة إلى اتخاذ مجموعة من الاستراتيجيات لتحقيق الخبرة المراد اكتسابها، فمنهم من قال: هو يهتم فعلا باكتساب الخبرة الفعلية للعمل، مما يضطره إلى اتخاذ مجموعة من الاستراتيجيات مثل: إبداء المساعدة واستراق المعلومات وما إلى ذلك، ومنهم من قال مصرحا: لا يعنيني لا خبرة ولا أي كان، المهم آخذ الخبرة على الورقة عندما تطلب مني في ملف مسابقات التوظيف أوفرها، أما الخبرة الفعلية فنحن طاقاتنا تُهدر مع البطالة.

⁽¹³⁵⁾ علي محمد عبد الوهاب، المرجع السابق، ص: 256.

خلاصة الفصل:

نستخلص أن إستراتيجيه المدمجين ما هو إلا رد فعل لواقع يعيشونه حال دون تحقيق أهدافهم، من خلال منصب عمل دائم يمنحهم الاستقرار الاجتماعي في مجتمع يفاضل بين العامل والبطال.موازنة بمنظومة القيم، ومنصب العمل يتحقق باقتطاع تأشيرة الخبرة المهنية التي تكتسب من خلال التعلم وتدريب الفرد وتعلمه، هذا الذي يأتي بمرور الوقت، وعليه كلما زادت أقدمية الفرد في مؤسسته، زادت خبرته وهذا طبعاً يتوقف على مدى استعداداته وقدراته على الاستيعاب بما يؤهله إلى الممارسة الفعالة للعمل وحسن الأداء، بأفضل وأقصر الطرق، وأن اهتمام إدارة الموارد البشرية بكفاءة العامل، إنما أسلوب لنموها واستمراريتها، ما يفرض عليها الاهتمام بأفرادها سواء المدمجين أو غيرهم.

الفصل الرابع:

إستراتيجية تحقيق الحاجات السوسيو إقتصادية

وإجتماعية والمهنية

❖ تمهيد.

❖ تحقيق الحاجات المادية.

❖ تحقيق الذات.

❖ المكانة الاجتماعية.

❖ العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة.

❖ ثقافة المؤسسة.

❖ خلاصة الفصل.

تمهيد:

إن العمل وما يحققه من إشباع للحاجات المادية والمعنوية، وما له من أثار نفسية واجتماعية على الفرد، هذه العوامل وأخرى تتداخل فيما بينها لتجعل العامل يتفاعل مع عمله بالطريقة التي يريها هو، من أجل تحقيقي أهدافه التي تمثل دافعا تختلف قوته حسب قوة الحاجات ودرجة إشباعها، هذه الحاجات التي يختلف المفكرين السوسولوجين وغيرهم في تصنيفها، إلا أن المتفق عليه أنها تتفاوت في درجة وقوة إشباعها فمثلا حاجة الأكل والشرب من الحاجات الضرورية جدا لدى الأفراد من أجل إستمرار بقائهم، إلا أنه وعند حاجة الفرد لهما مع بعض وإذا ما توافرتا معا، فنجد أنه يسبق لتلبية حاجة الشرب قبل الأكل.

كما تختلف الحاجات من فرد إلى آخر، فما هو كماله عند هذا، نجد أنه ضروري عند الآخر، بل حتى عند الفرد الواحد.

وحاجة المدمجين إلى العمل ضمن برامج الإدماج المهني، حيث الأجر ضعيف ومنصب العمل غير مضمون وغير مستقر، بما يولد فيهم بعض السلوكيات تختلف باختلاف البيئة لتنظيمية والتنشئة وقيم الفرد، هذه السلوكيات التي تترجم دافع تحقيق الحاجات.

من هذا الطرح سنستعرض في هذا الفصل حاجات الأفراد وكيفية تحقيقها.

1 -تحقيق الحاجات المادية:

ترتبط نظرة الإنسان بمحيطه الاجتماعي وتنصب اهتماماته اليومية في سبيل حصوله على الحياة المستقرة الآمنة، والعمل كظاهرة اجتماعية وجدت بوجود الإنسان، ويعد السبيل الأول لتحقيق المتطلبات المادية والمعنوية على حد سواء، والعمل في معناه الاصطلاحي هو: "إحداث الشيء ويختلف العمل عن الفعل أنه يتم بقصد، أما الفعل يتم بقصد وبدونه⁽¹⁾.

ويشير عالم الاقتصاد جورج فريدمان في كتابه رسالة في سوسولوجيا العمل: "بأن الإنسان حيوان اجتماعي مشغول أساسا بالعمل"⁽²⁾، فالعمل أصبح شرطا أساسيا لكل حياة إنسانية، وبالتالي لكل حياة اجتماعية⁽³⁾، وبذلك يتضح أن العمل سلوك إنساني واجتماعي مقصود يقوم به الفرد لأجل غاية وهدف معين يختلف باختلاف المقصد، وأيضا هو مطلب ضروري لاستمرار حياة الأفراد والمجتمعات، وقد اختلفت النظرة للعمل من مجتمع لآخر ومن فترة تاريخية إلى أخرى سواء من حيث التقسيم بين الأفراد أو من حيث القيام به.

وبعد التطورات التاريخية التي مرت بها المجتمعات الإنسانية والتعدد الإسهامات العلمية النظرية منها والعملية وتطور الفكر الاقتصادي خاصة واهتمام المفكرين والاقتصاديين والاجتماعيين وغيرهم بموضوع العمل، فقد اعتبر الاقتصاديون أمثال آدم سميث و كارل ماركس العمل أساس الثروة، ومنه فقد اعتبر العمل المحرك الأول لتحقيق الازدهار المادي وجمع الثروة بعيدين في ذلك عن تسليط الضوء على العمل كقيمة اجتماعية يسعى كل فرد من خلاله إلى إثبات وجوده بين أفراد جماعته، مع الإشارة إلى نظرة الإسلام للعمل كمكمل للعبادة.

ويرى مفكرون آخرون أن: "العمل هو الوسيلة الأساسية لخلق الثروة في المجتمع، ووسيلة إسعاد البشر وإطعامهم، وإسكانهم، وإلباسهم، فبغير العمل لا وجود للمجتمع البشري لأنه هو صراع الإنسان الواعي مع الطبيعة وتسخيرها وإخضاعها لخدمة الأهداف النبيلة للإنسان على الأرض"⁽⁴⁾.

من هذا الطرح ينظر إلى العمل كهدف يسعى إليه الإنسان للحصول على مصاعب الحياة التي تتمثل في صراعه مع الطبيعة ، فالعمل يهيئ ذخيرة الطبيعة لخدمة الإنسان.

(1) د. محمد عمارة، قاموس المصطلحات الاقتصادية في الحضارة الإسلامية، ط1، دار الشروق، القاهرة، 1993م، ص:391.

(2) جورج فريدمان وبيارنافيل، رسالة في سوسولوجيا العمل، ترجمة يولاند عمانويل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985م، ص:11.

(3) السيد محمد بدوي، علم الاجتماع الاقتصادي، إدارة المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1989م، ص: 389.

(4) أحمد دمري، المساهمة في دراسة ظروف العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990م، ص:17.

والعمل بمفهومه الاستهلاكي هو السبيل لتحقيق متطلبة وحاجات الإنسان، التي أعتبرها المفكرون النفسانيون والاجتماعيون، هي الدافع للعمل من أجل تحقيقها.

وقد قدم ماسلو نظريته في الدافعية الإنسانية التي حاول فيها أن يصيغ نسقا مترابطا يفسر من خلاله طبيعة الدوافع أو الحاجات التي تحرك السلوك الإنساني وتشكله، مفترضا أن الحاجات أو الدوافع تنتظم في تدرج أو نظام متصاعد من حيث الأولويات أو شدة التأثير، وعندما تشبع الحاجات الأكثر أولوية والأعظم إلحاحا فإن الحاجات التالية في التدرج الهرمي تبرز وتطلب الإشباع هي الأخرى.

انطلاقا من سلم الحاجات لماسلو وحسب تصوره، إذ يرى أن أولى حاجات الإنسان والأكثر إلحاحا، هي الحاجات الفيزيولوجية، وهي ذات ارتباط كبير باستمرارية بقاء الفرد، مثل الغذاء، الملابس، الإسكان.

هذه الحاجات التي يتطلب توفرها مصدر مادي، الشيء الذي أكده بورتر في تصنيفه للحاجات الإنسانية، إذ يرى أن أولى وأهم الحاجات عند الإنسان هي وجود مورد اقتصادي يوفر أمنا اقتصاديا وجسميا للموظف.

من هذا التناوب نجد أن بعض المدججين ومن خلال تصريحاتهم أن عملهم ضمن إطار برامج سياسة التشغيل هو تحقيق مورد مادي لا غير، دون الاعتبار لمقداره، فهذا أحدهم يقول: "عملي ضمن إطار المساعدة على الإدماج المهني هو في الحقيقة على الأوراق، فأن لا أعمل ولا حتى لا أحضر، حتى التوقيع اليومي غيري يقوم به، بصراحة أن طالب جامعي في ولاية أخرى، هدفي من عملي هو تأمين ذلك المبلغ لأسد به متطلباتي، فالوقت اليوم يتطلب، المظهر، الأكل ومصاريف عديدة... صراحة نح نعيش كيما يعيشوا ليجان (الشباب)، منروحش نمد إيدي ديم...تحيا المعرفة.

من خلال هذا القول نجد أن ضرورة المصدر المادي لتحقيق الحاجات الفيزيولوجية كان دافعا لذلك السلوك، فالحاجة هي دافع داخلي يحرك سلوك الفرد لإشباعها، كما كان هذا السلوك يهدف لتحقيق الاستقرار النفسي والاجتماعي الذي هو عامل مهم لاستمرار نشاط الحياة الطبيعية، كما أنه مصدر المكانة والقيمة والاحترام في خضم البناء الاجتماعي وغيابه يسبب مشاكل نفسية واجتماعية قد تؤدي إلى أمراض عقلية ونفسية، ويمتد هذا التأثير داخل الأسرة وفي العلاقات بينهم.

ولأن الحاجات متغيرة من فرد إلى آخر، ولدى حتى الفرد، فهي متغيرة حسب عوامل مختلفة مثل نسق الحاجات النفسية والبيولوجية وتغيرات المحيط الخارجي وحركية المجتمع، مثلا هذه تصرح: "أنا أعمل ضمن برنامج الشبكة الاجتماعية أنقاضى 3000.00 دج، وهي لا تكفي لأبسط الاحتياجات، وقد عرض عليّ عمل

آخر وهو رعاية ثلاث أطفال لنساء عاملات مقابل 3000.00 دج للطفل الواحد ، لكنني رفضت وفضلت الخروج للعمل في إطار الشبكة الإجتماعية.

إن العمل بمبلغ زهيد ويوفر الخروج من البيت والاستعراض داخل المجتمع مقابل مبلغ كبير ويبقى داخل البيت إنما في الحقيقة يهدف إلى تحقيق حاجات أخرى مثل الحب، الاستقرار... الخ ، وذلك بالبحث عن مكان في سوق الزواج، وفي الاتجاه المقابل نجد بعض المدجين يسعون لتحقيق الخبرة المهنية سواء الفعلية من أجل اكتساب مهارات وبالتالي كفاءة تضمن تحقيق منصب عمل دائم غير مهتمين للمقابل المادي، ومنهم من يسعى للاكتساب الخبرة المهنية، مثل ما وضحنا في الفصل الثالث.

لو بحثنا في خلفية هذه التصرفات يدفعا للتساؤل: هل يعود ذلك إلى فقدان الثقة بين الفرد والأنساق الإجتماعية؟، أو كما ترى نظرية التبادل الإجتماعي: إذا توازنت كفة الأخذ والعطاء بين الشباب والمجتمع فالعلاقة بينهما تستمر وتعمق أكثر، أما إذا احتل ذلك التوازن بين الطرفين فإن العلاقة بينهما يصيبها الإعياء والضعف والتأزم وبالتالي عدم إستمراريتها، أم هل يعود إلى غياب ثقافة العمل؟، التي من خلالها ندرك أن استثمار الجهود في العمل وممارسته بغض النظر عن المقابل الذي يقدمه هو في حد ذاته موردا لخلق مناصب عمل، في حين أن استهلاك المورد المالي دون إحداث مسببات خلق الثروة يؤدي إلى إفلاس المؤسسة وبالتالي فقدان منصب العمل، وهذا يؤدي إلى البطالة، كذلك الذي يرى أن برامج تشغيل الشباب موردا للربح أو تحقيق المصدر المادي متناسيا المورد البشري المؤهل، وأن ممارسة العمل واكتساب الخبرة المهنية يزيد من كفاءة الفرد، مما يضمن للمؤسسة الجودة والفعالية إستمراريتها.

2 -تحقيق الذات:

2-1- مفهوم الذات:

تعرف الذات بأنها تكوين معرفي منظم ومتعلم للمدركات الشعورية والتصورات، والتقويمات الخاصة بالذات، يبلوره الفرد ويعتبره تعريفا نفسيا لذاته"¹، كما تعني بأنها مفهوم مركب ينطوي على مكونات عديدة نفسية ومعرفية، وجدانية اجتماعية وأخلاقية... تعمل متناغمة متكاملة فيما بينها، ويساير هذا المفهوم في نموه وتطوره المراحل النهائية، ويبدأ في التكوين منذ السنة الأولى من عمر الطفل، ثم يرتقي تدريجيا بفعل عمليات

¹ حامد عبد السلام الزهران، التوجيه والإرشاد النفسي، منشورات جامع دمشق، سوريا، سنة 1989م، ص: 83.

النضج والخبرة والتعلم والتنشئة الاجتماعية⁽¹⁾، ويرى أحد الباحثين أن المرء بحاجة إلى امتلاك نظرة إيجابية لذاته، ويميل إلى تحقيق ما لديه من إمكانيات لتصبح إمكانياته حقيقية واقعية، فمثلا نجد كلما كان المتعلم أكثر إنجازا كان تقديره لذاته مرتفعا وواقعا، فالحاجة إذن إلى تحقيق الذات ترتبط بالإنجاز والتحصيل وما إلى ذلك من التعبير عنها.

مما سبق يمكننا القول أن مفهوم الذات هو الشخص كما يرى نفسه وما لديه من قدرات واستعدادات.

ومن منظور أن تقييم المجتمعات ونظرتها إلى العامل والبطال يختلفان اختلافا واضحا ويكون تفضيل الفرد العامل في هذه الموازنة ومنحه الاحترام والتقدير، ففي الولايات المتحدة الأمريكية يحترم الفرد العامل ويزداد احترام الناس إليه كلما ازداد نجاحه في عمله، وكلما حقق أرباحا مالية كبيرة ويصبح مثالا للذين يريدون الشهرة والنجاح، ويتهم البطال والفقير بالكسل وعدم رغبته في العمل فينال الاحتقار وعدم الاحترام⁽²⁾.

ومن هذا المنطلق يعتبر العمل مصدرا لتحقيق الذات، حيث يكسب صاحبه الثقة بالنفس والشعور بأهميته ومدى قدراته، من خلال تقدير الآخرين له، كذلك وباعتبار التحصيل الدراسي إنجازا يحقق حلم الأسرة والمكانة الاجتماعية للفرد وبذلك يحسن المنتج من نظرتهم لذاته، بما يدفعه إلى الجهد والاجتهاد، وحسب تقسيم ماسلو لاحتياجات الفرد فقد وضع تحقيق الذات في أعلى الهرم معتبرا إياه آخر مرحلة من مراحل الاحتياجات التي تدفع وتوجه السلوك وتميز الأنا عن الآخر بتحديد وتوضيح معالم ذاته التي تتحدد بمجموعة من العوامل النفسية والاجتماعية. مما فيها التواصل والمشاركة مع الجماعات، ومنه نجد ان بعض المدمجين ومن خلال انضمامهم إلى إحدى برامج تشغيل الشباب إنما هو إستراتيجية دفاعية يسعى من خلالها إلى افتكاك احترام الآخرين له من خلال دوره كعامل.

2-2- الذات والهوية:

ومن منطلق أن تحقيق الذات هو إثبات لهوية الفرد وأن المفهومين يتقاطعان في تعريفهما وكونهما مدركات شعورية، وجدانية اجتماعية... حيث يقول فروم: "...إن الناس في حاجة إلى وجود حالة داخلية من الخصوصيات مع الذات، وتلك هي الهوية التي تجعل الفرد متميزا عن الآخرين بوعيه، بأفعاله وبماذا يكون... يجب

⁽¹⁾ الأحمّد أمل، مشكلات وقضايا نفسية، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، ط1، سنة 2004م، ص: 33.

⁽²⁾ ناصر قاسمي، خرابو الجامعة وسوق العمل، رسالة ماجستير، تخصص علم اجتماع، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، غير منشورة، سنة 1991-1992م.

على كل إنسان أن يكون قادرا على أن يقول "أنا أكون (IAMI)..."⁽¹⁾ ، نجد أن المدجين ترجموا هذا القول في انخراطهم ضمن خارطة سياسة التشغيل لافتكك اعتراف المجتمع لها بهوية العامل وتحقيق الانتماء والانتساب إلى المجتمع الذي يعترف ويعظم المحقق للإنجازات حسب ترتيبها وتفاوتها، فالإنسان عبارة عن بناء معرفي مبني على فكرة المعتقد التي تتشكل من ناحية من معتقدات المجتمع، فمثلا ومثل ما جاء في تصريحات بعض المدجين:

-أنا أعمل في برنامج (DAIP)، أعرف بأنني مهدد بالطرد في كل لحظة وأنا لست عاملا بمعنى الكلمة، فمن ناحية الحقوق لا حقوق لدي إلا التهميش والحقرة لكن الناس (المجتمع) يحقرك أكثر وأنت قاعد حيطيست، يقولوا اخدم بفراك وحاسب البطال، يعني المهم نخدم.

في حين ومن خلال اعتراف الآخرين، فعندما يعمل هؤلاء الشباب في مؤسسة لها مكانة اجتماعية من حيث مركزها وما تقدمه سواء للفرد نفسه أو للمجتمع يشعرون بافتخار وقيمة كبيرة يمنحهم إياها المجتمع بما يجعلهم يحققون ذاتهم من خلال تبجيل الآخرين لهم رغم إدراكهم بأنهم مجرد عمال مؤقتين وإذا ما نظرنا إلى خلفية هذا التصرف نجد وكأن هذه الفئة السوسيو مهنية تفتك لنفسها الاعتراف بهويتها من طرف المؤسسة الاجتماعية، ضمن معتقد أن العمل واحد من جملة المعايير التي تمكن الفرد من تعريف نفسه، فهو شعور داخلي، هذا الشعور بالهوية يتعدد إلى الشعور بالوحدة وبالقيمة وبالاستقلالية وبالثقة، إنه الشعور بلا انسجام مع الذات بالانتماء والتواجد، فيتم إدراك الإنسان لتشابهه مع ذاته وإدراكه واستمرارية وجوده في الزمان والمكان، وتيقنه بأن الآخرين يعترفون له بهذا التشابه وبهذه الاستمرارية...⁽²⁾.

"فتأكيد الذات مرحلة من مراحل الإشباع النفسي الاجتماعي تتميز بمستوى الوعي الكبير وهذه الحاجة لا يمكن أن تشبع حسب الباحثين الغربيين إلا بعد إشباع الحاجات الأساسية التي قبلها"⁽³⁾، وما الحياة الاجتماعية إلا تنمية وامتداد الحياة النفسية.

وتحقيق الذات من الحاجات النفسية العليا عند الإنسان حسب ماسلو وبورتر وغيرهم:

حيث يرغب الشخص في الحصول على احترام وتقدير الآخرين لشخصيته سواء أكان ذلك من خلال

⁽¹⁾ محمد إبراهيم عيد، الهوية والقلق والابداع، نقلا عن نور الدين بولعراس، البناء الثقافي والإيديولوجي للمهن اقتراب سوسيوولوجي لمجموعة شباب من باعة الأزياء الدينية والخطور، مذكرة ماجستير، علم اجتماع تخصص تنظيم وعمل، سنة: 2004-2005م، ص: 72.

⁽²⁾ محمد مسلم، خصوصيات الهوية وتحديات العولمة، نقلا عن نور الدين بولعراس، مرجع سابق، ص: 71.

⁽³⁾ عبد الرحمان عيسوي، مدخل إلى علم النفس، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990م، ص: 68.

الصفات الخلقية للفرد كلون البشرية والعينين أو الهيئة.. وما إلى ذلك أو من خلال أدوار ومراكز يتمتع بها الأفراد.

مثل نوعية العمل وما لها من قيمة في البناء الاجتماعي، وكل ما له قيمة في منظومة القيم الاجتماعية، فالفرد يبحث عن اعتراف الآخرين له من خلال تفاعله مع المحيط الخارجي متخذاً عدداً من الاستراتيجيات الدفاعية أو الهجومية لتحقيق هدفه، وإذا ما أحبطت حاجة تحقيق الذات، فإن ذلك يولد الشعور بالدونية والضعف وانعدام الحيلة وما إلى ذلك من الأمراض النفس واجتماعية، التي بدورها تثير فيه تطبيق المهمة أو ميولات تعويضية أو عصابية⁽¹⁾، ويقول في ذلك (GUILLAUMIN) "إن الهوية والعدوانية توجد بينهما علاقة وطيدة، حيث أن العنف والعدوان يمثلان بشكل ملموس حالة من حالات الهوية الغير مستقرة"⁽²⁾.

هذا ما تترجمه سلوكيات بعض المدبجين، بعد إنضمامهم إلى أحد برامج تشغيل الشباب لإتراف المجتمع وفي مقدمتهم الأسرة بهوية العامل وتحقيق ذاتهم من خلال التقدير، إلا أنهم وأمام رفض نسق المؤسسة لهم بهذا الاعتراف من خلال تهميشهم ومعاملتهم بالدونية حسب تصريحات بعضهم، وما إلى ذلك من محاولة التقليل منهم، فنجد بعضهم يواجه ذلك برفضه كلياً داخل المؤسسة مثل ما قال البعض: "نفيس كيما يفيسوا بينا"، كما يواجه البعض ذلك عن طريق احتماؤه بالجماعة، فهذه ابتسام تقول "عندما أريد أي شيء فأنا أتجه مباشرة إلى مجموعتي المقربة التي فرضت عليها صداقتين فهذه المجموعة بمثابة المدافع عني" إلا أن بعضهم يهرب من ذلك الواقع بدوران العمل.

3- المكانة الاجتماعية:

تكتسي المكانة الاجتماعية أهمية كبيرة في علم الاجتماع والأنثروولوجيا لما لها من دور في تحليل وفهم البناء الاجتماعي.

إن مفهوم المكانة يشير في اللغة إلى: الوضع الذي يحتله النسق ضمن مجموعته في طبقية توزيع الأدوار⁽³⁾.

⁽¹⁾ ماتيسون إيفاسفش، كلاسيكيات الإدارة والسلوك التنظيمي، ترجمة هشام عبد الله نقلا عن صديق شريف، عقود ما قبل التشغيل واكتساب هوية العامل، رسالة ماجستير، علم اجتماع تخصص تنظيم وعملن جامعة الجزائر، سنة 2006-2007، ص: 107.

⁽²⁾ المرجع نفسه، ص 108.

⁽³⁾ علي عبد الرزاق حليين، دراسات في المجتمع والثقافة الشخصية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1984م، ص: 18.

أما مفهوم المكانة الاجتماعية والمركز الاجتماعي، وما له من أهمية في علم الاجتماع و الأنثروبولوجيا، نظرا لدوره في تحليل وفهم البناء الاجتماعي بصفة عامة والعلاقات بصفة خاصة، كما ان معظم التفاعلات الاجتماعية بين أعضاء الجماعات الاجتماعية المختلف، ما هي في الحقيق إلا تأثير متبادل بين المراكز والمكانات الاجتماعية وليس تأثيرا متبادل بين الأشخاص.

3-1- مفهوم المكانة الاجتماعية: (Position Social).

يشير هذا المفهوم إلى "الوضع الذي يشغله الشخص أو الجماعة من الأشخاص داخل جماعتهم"⁽¹⁾ وتعرف المكانة الاجتماعية أيضا: "الوضع الذي يشغله الشخص أو الأسرة أو الجماعة القرايية في النسق الاجتماعي بالنسبة للآخرين، وقد يحدد هذا الوضع الحقوق والواجبات وأنواع السلوك الأخرى بما في ذلك طبيعة ومدى العلاقة بأشخاص آخرين لهم مكانات مختلفة"⁽²⁾.

من خلال التعريفين نجد أن المكانة تعني موقع أو رتبة الفرد على مستوى البناء الاجتماعي ككل، وتحدد هذه المكانة بناء على مراكز يشغلها الفرد في المجتمع، والتي تخضع إلى معايير وقيم، ووفقا لمحددات المكانة وأهمها عمل الفرد، وثروته، وشرفه، وقوته، ودرجة الاحترام والتقدير التي يحصل عليها من الآخرين، وهي بهذا المعنى تعني نجاح وإحراز السمعة والشرف الذي يدعيه الفرد في المجتمع، والذي يستند إلى قاعدة الواجبات التي يقدمها الفرد للمجتمع وبذلك فالمكانة الاجتماعية من إنتاج المجتمع نفسه، وهو الذي يرفعها أو يضعها مثل ما أشار فيبر من خلال تعريفه للمكانة الاجتماعية: "الشرف الذي يخلقه المجتمع أو الجماعة المحلية، وهناك أسباب تستعصي على الحصر لمثل هذا الشرف منها: الخلفية العائلية، الملكية، أو الأرستقراطية، الأصل العرقي، المهنة، الملكية والتعلم"⁽³⁾. ولا يمكن تشخيص طبقة الفرد ضمن سلم التقييم الاجتماعي دون معرفة مركزه، وعن معرفة ذلك المركز لا تكون عملية ما لم تعرف شيئا عن منزلته وقوته الاجتماعية، والمكانة تعتمد من حيث المستوى والتقييم على الدور الاجتماعي الذي يحتله الفرد في المؤسسات النبوية، فمثلا ما نلاحظه عن مكانة المعلم في اليابان وما يلعبه من دور في تعليم وتنشئة الأفراد، فينال من الاحترام والتبجيل لدرجة التقديس، ولأن هذا الدور وهذه المكانة تحدد أيضا وفقا لثقافة ومعايير القيم للمجتمع، نجد هذا المعلم مثلا في مجتمعات أخرى مثلا المجتمعات العربية، خاصة المجتمع الجزائري لا يستثنى من بعض عدم الاحترام، كما ينعت بكل ما يقلل من شأنه، وعلى

⁽¹⁾ المرجع نفسه، ص: 20.

⁽²⁾ حسين الجبالي، التنظيم والجماعات، دار الفجر للنشر والتوزيع، بسكرة، الجزائر، 2002م، ص: 163.

⁽³⁾ محمود عودة، أسس علم الاجتماع، نقلا عن نور الدين بولعراس، ص: 92.

عكس ذلك وفي زمن مضى كان هذا المعلم (سوءاً كان شيخاً في الزاوية والكتاتيب أو أستاذاً حسب مختلف أطوار التعليم) وفي المجتمع الجزائري ذاته يحتل أعلى المراتب وكان له من التبجيل ما كان، ودلالة ذلك أن المكانة الاجتماعية ينتجها المجتمع وفق إطار منظومة القيم والثقافة التي يعتقدها في ذلك الزمن ومنه تتغير المكانة الاجتماعية (المكتسبة) بالحراك الاجتماعي.

ومن منطلق أن المكانة تتحدد من خلال الدور الذي يمارسه الفرد، يرى ماركس أن المكانة الاجتماعية تحدد بالعامل المادي، وعامل تقسيم العمل الذي يحدد المهنة التي يزاؤها الفرد إضافة إلى ظروفه الاقتصادية¹، ومنه نخلص إلى أن هناك علاقة تفاعلية بين المكانة الاجتماعية والعمل، وبالتالي المستوى المادي، فالعمل يكسب صاحبه مكانة اجتماعية مرموقة، وبذلك يجتهد ويكدح الفرد لبلوغ مكانته كما يراها هو.

وفي الحقيقة هي موازنة بالآخرين: هذا ما يجعل المنافسة الدافع الأكبر لتوجيه العمل من أجل تحقيق الهدف في اكتساب المكانة الاجتماعية ومنه تقدير الآخرين له، هذا ما يدفعنا للقول بأن الحاجة للتقدير الاجتماعي كما حددها علماء النفس والسوسولوجيا من الدوافع التي تحتاج الإشباع لما لها من أهمية في اكتساب الفرد الثقة بنفسه و إيجاد أساس مستقر وثابت لتقييم نفسه ومدى ضرورته في المجتمع، من خلال قيمته وقوته وقدرته وعليه إشباع حاجة التقدير إنما هي الرغبة في القوة والانجاز والحرية والشهرة أو لفت الانتباه وبالتالي تحقيق المكانة الاجتماعية، وغن أي إحباط في إشباع هذه الحاجة يولد الشعور بالدونية والعجز ويؤدي إلى تثبيط المهمة أو التعويضات العصبية مثل العدوانية أو الانعزال... الخ.

وإذا كان ماركس حدد المكانة الاجتماعية بالعامل المادي فإن ماكس فيبر يؤكد على ثلاثة عوامل في تحديد المكانة الاجتماعية وهي العامل الثقافي والسياسي، والديني، فالعالم مثلاً أو السياسي أو رجل الدين قد يمثل مكانة مرموقة، رغم عدم امتلاكه وسائل الانتاج وهذا يعني أن العامل المادي يحدد بدرجة نسبية أو معينة المكانة الاجتماعية التي هي في الحقيقة ملازمة لمفهوم العمل، الذي يتم من خلال الدور الممارس من طرف الفرد لتحقيق هذه المكانة، هذا الدور الذي يشير: الى مركب او مجموعة من انماط السلوك المتعارف ومتوقعة ومطلوبة من الفرد مثل ممارسة اي وظيفة، وهي بدورها لها تأثير على المكانة الاجتماعية.

فكما سبق ورأينا ان مكان العامل تختلف عن مكانة البطال (مع ملاحظة أن العمل في مجتمعات ما يشير على مكانة العبودية، كذلك دور الاعمال المنزلية كما هو متعارف عندنا من اختصاص المرأة، في مجتمعات

¹ حسن إحسان محمد، النظريات الاجتماعية المعاصرة، دار الرسائل، بغداد، 2005م، ص 129.

أخرى العكس، أي من اختصاصات الرجل وهذا يؤكد إلى أن المكانة الاجتماعية تخضع لثقافة وسلم الأنساق القيمة للمجتمع)، فنوع العمل أيضا له تأثير على المكانة الاجتماعية، إذ نرى في مجتمعنا مثلا ان مكانة الطبيب أو المهندس... الخ لها المكانة الرفيعة، في حين أن المهني الأخرى مثل الحرفي أو البواب تحتل المكانة الأقل مستوى (حسب التخصص) من خلال درجة تصنيف الفصائل المهنية داخل التنظيم الاجتماعي مثل التقاليد والرموز المهنية مثل الملابس الرسمية لأي نوع من الوظائف والتي من خلالها تتحدد مكانته.

وعموما فقد قسم السوسيوولوجيون المكانة الاجتماعية إلى قسمين رئيسيين:

3-2- أنواع المكانة الاجتماعية:

3-2-1- المكانة الاجتماعية الموروثة: هي التي يكتسبها الفرد منذ ولادته وهي ستاتيكية ورتبية، ولا تقوم على قدرات او اجتهاد الفرد ومدى إنجازاته وهي غير إرادية لا تتصل بقابليات الأفراد ولا بالفروق الشخصية بينهم، وإنما فرضتها النظم الاجتماعية. فنجد المجتمعات تصنف جماعتها حسب فروق محدد وفقا للسلم القيمي الترتيبي للمجتمع، وبعض المجتمعات تحظى بمكانة تكتسي نفوذا وهيبة واحترام وما إلى ذلك من التبجيل، وكل من يولد من أفراد هذه المجموعة يوضع في تلك المكانة المرموقة دون عمل او اجتهاد أو دون سعي إلى ذلك وفي الاتجاه المعاكس الجماعات الأخرى والتي يصنفها المجتمع في المكانة الدونية وكل من يولد من أفرادها يكتسي تلك المكانة حتى وإن اجتهد لاكتساب مكانة أفضل والتي قد يحققها، إلا ان مكانته الاجتماعية المكتسبة تبقى تلاحقه.

3-2-2- المكانة الاجتماعية المكتسبة: هي المكانة التي يحصل عليها الفرد بمجهوده الخاص وكدحه، ويقول فيها فاروق مداس هي: "مكانة يكتسبها الفرد عن طريق جهوده التي تتميز في أغلب الأحيان بالمنافسة واستخدام القدرات والمعرفة والمهارة"⁽¹⁾.

ويشير هذا التعريف إلى أن هذا النوع من المكانة، إنما نتيجة موازنة الفرد لنفسه بالآخرين، وطموحه ورسمه لتلك المكانة كما يراها، وهذا ما يدفعه للاجتهاد بكثير من المنافسة واستخدام القدرات والابتكار لإشباع رغبته وتحقيق هذه المكانة، وخير مثال عنترة ابن شداد العبسي الذي اعتبر من طبقة العبيد كونه ابن أمة وسوداء اللون، ما دفع أبيه لعدم الاعتراف به وذلك حسب ايدولوجية ذلك المجتمع، لكن باجتهاده وشدة بسالته في الحروب وما يفعله بالعدو، افتك لنفسه مكانة اجتماعية دفعت بل ارغمت أبيه على الاعتراف بنسبه

⁽¹⁾ فاروق مداس، قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني للطباعة والنشر، الجزائر، 2003م، ص: 53.

ومنحه لقبه العائلي وبالتالي مكانة الأشراف، كما خلصته من لون بشرته الأسود وانتسابه إلى طبقة أمه (طبقة العبيد) وما المكانة الاجتماعية التي اكتسبها عنتره إنما تعود لدوره وسلوكه في الدفاع عن القبيلة ضد العدو، هذا الدور الذي يضع المكانة الاجتماعية في ترتيبها ضمن النسق القيمي للمجتمع فمثلا دور الأب في الأسرة في تحمله توفير الدخل واحتياجات الأسرة، "فغالبا ما يكون الدخل الذي يحصل عليه الزوج جزءا من الصورة التي تحملها الزوجة عن زوجها، وانعدام القدرة على التكسب نتيجة المرض أو البطالة يحجب جزءا من هذه الصورة ويهز ملامحها ويضعف الجد بين الزوجين"⁽¹⁾، هذا التعريف يعيدنا إلى العامل المادي في تحديد المكانة الاجتماعية، واعتبار العمل مصدر تحقيق حاجات الإنسان، وضمن سياق ان المراكز العليا مثل المدراء الرئيسيين والسياسيين... الخ تكتسي الرفعة والتبجيل والهيبة، نجد الآن أكثر المدحجين يتهافتون على الرح السريع، والاستثمارات، كما أصبح التهافت على الشهادات العليا فارضا نفسه في السوق التعليمية، وليس لخفية اكتساب العلم أو التفتح المعرفي، وإنما لبلوغ تلك المراتب السامية، وأفضل دليل وبما أننا في أول يوم لامتحان البكالوريا من سنة 2013م ما نلاحظه من ممارسات وتجاوزات وإبداع في الغش وطرقه ووسائله من أجل الحصول على هذه الشهادات بالموازات مع الفئدة التي تكدح وتجتهد وتسهر الليل من اجل ذلك، وهذا لدور هذه الشهادة في فسح الطريق أمام حاملها للولوج إلى عالم الدراسات العليا وبالتالي تحقيق المراكز العليا ومنه المكانة الاجتماعية كما أوضحه الباحثين من خلال تعريفها: هي مكانة اجتهادية يحصل عليها الفرد حسب مجهوداته الخاصة وعمله، إذا ما أعطيت له الفرصة المتكافئة مع غيره فيجتهد ويكافح ويكدح في السهر والعمل حتى يصل على أرقى مكانة كما يراها هو، إلا أن قاصري الجهد والذكاء والقدرات والنفوس الضعيفة، فكانت الحيلة والمراوغة هي السبيل إلى تحقيق المكانة الاجتماعية.

-أما عن مجتمع بحثنا، فانتسابهم إلى برامج تشغيل الشباب ما هو إلا محاولة لتحقيق تلك المكانة الاجتماعية، ومن منطلق المثل الشعبي "اخدم بفراك وحاسب البطال" فهو يسعى إلى تحقيق هذه المكانة من خلال العمل دون مراعاة نوعه، وإن كان إذا أتاحت لهم الفرصة نجدهم يفاضلون بين أي مؤسسات ينسبون، فاختيار مؤسسة اقتصادية لها مكانتها وشهرتها تكسبه مكانة اجتماعية أفضل من مؤسسة عادية، وحسب تصريحات بعضهم من خلال سؤالهم عن الفرق بين مكاناتهم الاجتماعية قبل انشغالهم وبعدها، فيقول: على الأقل وأنا أعمل وعندما يسألونني فيما إذا كنت عامل أم لا فلا أصاب بالإحراج، زد على ذلك اشعر بذاتي وقيمي وبالتالي مكاني عندما يطلبون مني عمل معين أو خدمة أقدمها للآخرين وأحققها بنجاح.

⁽¹⁾ سامية قطوش، معضلة الفقر آثارها ومظاهرها، رسالة ماجستير علم اجتماع، غير منشورة، جامعة الجزائر، 2006-2007م، ص: 83.

3-3- العوامل المؤثرة في تحديد المكانة الاجتماعية:

- أ) عوامل خارجية: جملة الامور التي تتحكم فيها الإدارة، بالعمل أو الجنس....
ب) عوامل اجتماعية: التي تتصل بعمل الفرد وتحصيله ويؤثر على البناء الاقتصادي.

3 4 - أهمية وخصائص المكانة الاجتماعية:

3-4-1- أهمية المكانة الاجتماعية: تساعد على استقرار الجماعة واستمرارها، بما تقدمه من اسس ومعايير مشتركة تسهل الاتصال الجماعي، تسهم في عملية التطبيع الاجتماعي لتشكيل الأفراد المندمجين في الوسط المحيط، المكانة الاجتماعية تعطي تطور الأهمية لفهم السلوك والشخصية.

3-4-2- خصائص المكانة الاجتماعية: تكسب المكانة الاجتماعية صاحبها الاحترام والنفوذ، دون ان يعني هذا بالضرورة أنه يستحقها لخصاله الشخصية.

-التقدير الاجتماعي لمختلف الأدوار التي يقوم بها الأفراد، هو الذي أدى ظهور فكرة المركز الاجتماعي.

-ترتبط المكانة الاجتماعية بأسس التبع الاجتماعي، حيثما كانت هذه الأسس.

-تتأثر المكانة الاجتماعية بعوامل الضبط الاجتماعي والنسق الاجتماعي.

-تتأثر المكانة الاجتماعية بالثقافة السائدة.

-تتضمن المكانة عددا من النظم الاجتماعية⁽¹⁾.

4 -العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة:

تعني العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة، تلك العلاقات التي تقوم بين أعضاء التنظيم، في مختلف مستوياته، ويعرّف المشرع الجزائري علاقة العمل بأنها تلك العلاقة التي تقوم بمجرد قيام شخص (العامل) بالعمل لحساب شخص آخر (صاحب العمل)، تحت إشرافه وإدارته، وتوجيهه مقابل أجر، وتنتج على إثرها حقوق وواجبات أو التزامات الطرفين⁽²⁾ وهنا يخص علاقة العمل من حيث كيفية قيامها، ونشأتها، والأطراف الفاعلة فيها، والآثار المترتبة عنها، أما من الناحية الشمولية، فالعلاقات الاجتماعية التنظيمية، تتضمن العلاقات التبادلية والتجاوب النفسي لتحقيق الحاجات النفس واجتماعية مثل التعاون والترابط أو الصراع، وما للجماعة من تأثير على الفرد باعتبارها قوة دافعة أو العكس، كما تتضمن العلاقات الصناعية باعتبارها علاقات عمل داخل ميدان

⁽¹⁾ صلاح الدين شروخ، علم الاجتماع التربوي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2004م، ص: 122 - 123.

⁽²⁾ المادة 08 من قانون علاقات العمل، رقم: {11-90} الصادر في 21 أبريل 1990م.

العمل (المؤسسة) تهتم بالحضور الفعلي في كل أوجه النشاط الصناعي، بما فيه العلاقات الرسمية أو غير الرسمية أو رسم سياسة المؤسسة.

4-1- تعريف المؤسسة:

اختلف مفهوم المؤسسة سواء عند الاقتصاديين أو عند السوسولوجيين باختلاف النظريات التي تناولته، إلا أنها تحمل نفس المعنى على مستوى الطرح العام.

ففي الجانب الاقتصادي وحسب مختلف التعاريف، عرفت بأنها وحدة أو تنظيم إنتاجي ذو طبيعة اقتصادية لا خيرية تقوم بتقديم منتجات مادية أو خدماتية مقابل عائد مادي، أما سوسولوجيا فقد عرفها عدد من علماء الاجتماع على أنها وحدة اجتماعية تضم عدد من الأفراد يتفاعلون فيما بينهم لهم أهداف واضحة ويعملون تحت إدارة نفس رأس المال.

أما في المجال الاجتماعي فقد أخذت محاولات تعريف المؤسسة صورة المداخل النظرية لفهمه وتحديد مكوناته وعناصره ومن بين هذه المحاولات أطروحة البنائية الوظيفية من خلال اسهامات بارسونز، فير، بارنارد، وغيرهم وعلى العموم تنطلق البنائية الوظيفية في دراستها للمؤسسة من أربع فرضيات:

- 1 المؤسسة نظام كلي يتكون من الأجزاء التي يعتمد كل منها على الأفراد.
- 2 يأتي هذا الكل النظامي قبل الأجزاء، أي لا يستطيع أحد فهم أي جزء منفرد إلا بإرجاعه إلى النظام الأوسع الكلي والذي يشكل جزء من الكل.
- 3 فهم الجزء بإرجاعه إلى الكل يتم في ضوء الوظيفة التي يؤديها للمحافظة على توازن الكل.
- 4 الاعتماد المتبادل للأجزاء وهو نفسه اعتماد متبادل وظيفي⁽¹⁾.

أما عند ميشال كروزبي يعرف المؤسسة: منظمة وتعتبر ظاهرة سوسولوجية وهي دائما بناء اجتماعي يوجد ويتحول فقط من ناحية أنه يستطيع الاستناد إلى ألعاب تسمح بالاندماج لاستراتيجيات المشاركين، ومن ناحية أخرى يضمن لهؤلاء المشاركين استقلاليتهم كأعوان أحرار ومتعاونين⁽²⁾.

⁽¹⁾ معن خليل عمر، معجم علم الاجتماع المعاصر، دار النشر والتوزيع، الشروق، ص43.

⁽²⁾ Michel Crowier et Erhars Freidberg, l'acteur et le système, édition du seuil, paris,1981,p :388

تعرف المؤسسة على أنها الخلية الأساسية لتكوين الاقتصاد إلا أننا نجد الاقتصاديين اختلفوا في تعريفها حسب اختلاف وجهاتهم وإيديولوجيتهم ومن بين هذه التعريفات "هي عبارة عن إطار قانوني لتجمع بشري هادف، يتم في نطاقه توحيد، وتنسيق جهود الأعضاء لتحقيق أهداف معينة"⁽¹⁾.

من هذا التعريف نجد أن المؤسسة عبارة عن تجمع بشري ينتظمون وفق إطار قانوني يسعون إلى تحقيق أهداف معينة والتي هي عبارة عن:

- أهداف اقتصادية: كتحقيق الربح ومتطلبات المجتمع.
 - أهداف اجتماعية: ضمان مستوى معيشي معين للأفراد من خلال ضمان الأجر، وتقديم المنتوجات الاستهلاكية وفق احتياجات ومتطلبات المجتمع.
 - أهداف تكنولوجية: تنمية المؤسسات والمجتمعات مع التطورات الجديدة والمستحدثة.
- وتختلف المؤسسات حسب شكلها القانوني أو طبيعة ملكيتها أو حسب طابعها الاقتصادي، ويتوقف تحقيق هذه الأهداف على سلوك الجماعة داخل المؤسسة والاتصال فيما بينهم، فما هو الاتصال.

4-2- مفهوم الاتصال:

"الاتصال هو عملية اجتماعية، تتسم بالتفاعل بين طرفين، فرادى أو جماعات في إطار دولي، أو جهوي أو محلي، من أجل تحقيق أغراض محددة سلفاً"⁽²⁾، هذا يعني أن الاتصال هو تفاعل بين طرفين أو أكثر، وهو عملية اجتماعية ضرورية من أجل الاستمرار، وتحقيق الأهداف المخططة، كما يعتبر الاتصال عملية تبادل المعلومات والأفكار.

ويعرف الاتصال بأنه: ذلك الميكانيزم الذي من خلال توجد العلاقات الإنسانية وتنمو وتتطور الرموز العقلية بواسطة وسائل نشر هذه الرموز عبر المكان، واستمرارها عبر الزمان،⁽³⁾ وهي تتضمن تعبيرات الوجه والإيماءات والإشارات ونغمات الصوت والكلمة والطبعة والبرق والتليفون... وكل تلك التدابير التي تعمل بسرعة وكفاءة على قهر بعد الزمان والمكان، ويهدف الاتصال إلى الحث أو التأثير في السلوك.

⁽¹⁾ يحي حداد يونس مقدادي، وآخرون، مؤسسات الأعمال، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، بدون سنة، ص: 03.

⁽²⁾ عبد القادر قندوز، محمد الطيب الزاوي، المدخل إلى علوم الإعلام والاتصال، المطبعة العربية، غرداية، بدون طبعة، سنة 2011م، ص: 8.

⁽³⁾ منى محمد إبراهيم، تكنولوجيا الاتصال المعاصرة، ط1، ص: 23.

ويتم ذلك وفق عناصر الاتصال.

4-2-1- عناصر الاتصال:

أ) المرسل: وهو العنصر الأول، والأساسي في العملية الاتصالية ويعتبر منشئ الرسالة ويسعى الى توصيلها إلى المستقبل.

ب) الرسالة: وهي العنصر الثاني في العملية الاتصالية، وتعرف بأنها المحتوى الفكري والمعرفي يشمل عناصر المعلومات باختلاف أشكالها سواء كانت مطبوعة (كتابة) أو مسموعة أو مرئية، كما تعرف بأنها المحتوى الذي يريد المرسل نقله للمستقبل والتأثير على سلوكه أو اتجاهاته وأفكاره وعواطفه.

ج) قناة الاتصال: هي الوسيلة التي يتم من خلالها توصيل أو نقل الرسالة من المرسل إلى المستقبل، وتعددت أنواع قنوات الاتصال بتنوع أنواع الاتصال وأشكاله ومن أهم وسائل الاتصال: الرسائل المكتوبة، الشفوية، المرئية... الخ.

د) المستقبل: هو الشخص أو الجهة المستهدفة من العملية الاتصالية ويقوم المستقبل بفك رموز الرسالة بغية التوصل إلى تفسير محتوى الرسالة، وفهم معناها.

ه) التغذية الراجعة: وهي مختلف ردود الفعل التي تنعكس على المستقبل في فهمه أو عدم فهمه الرسالة، ومدى تفاعله معها وتأثره بها، ومن هنا يدرك المرسل فيما كان المستقبل قد فهم معنى الرسالة أم لا، لهذا قسمت التغذية الراجعة أو كما يسميها البعض رجوع صدى إيجابي، ورجوع صدى سلبي.

4-2-2- أهداف الاتصال:

4-2-2-1- أهداف الاتصال بالنسبة للعاملين: يعتبر الاتصال العصب المحرك للتنظيم، وشريان استمراره فعن طريق الاتصال يكون الموظفون ملمين بكل ما يجري داخل المؤسسة، كما يؤدي الاتصال إلى إنشاء العلاقات بين الموظفين أنفسهم أو بين الموظفين والإدارة وبين مختلف مستويات المنظمة، ولأن الاتصال يزود العاملين بكل ما يدور في المؤسسة الشيء الذي يساعد على سير العمل كما ينمي لديهم الشعور بقيمتهم ودورهم، الشيء الذي يرفع من روحهم المعنوية، وينمي انتماءهم. بما يزيد في كفاءتهم الإنتاجية، كما وجد أن أكثر ما يؤثر في العاملين هو تلك الأخبار التي تصلهم من خارج المنشأة تزيد الأفراد بالمعلومات الكافية، وما يقال من الشائعات وبالتالي الاضطرابات داخل المؤسسة.

4-2-2-2- أهداف الاتصال بالنسبة للإدارة: إن حاجة المدير لتنسيق جهوده مع غيره من المديرين، يفرض عليه الاتصال بغيره، كذلك حاجة المدير إلى معرفة ما يدور خارج مؤسسته والأنظمة التي تدير بها المؤسسات الأخرى والسياسات العامة حتى لا تتعارض الأنظمة فيما بينها، كما أن القرارات المخدة من طرف الإدارة العليا، وتوصيل آرائها ووجهات نظرها وتعليماتها إلى العاملين وفي الوقت المناسب كما يرغب الإدارة العليا معرفة وجهات نظر العاملين وشكاياتهم... كل هذا لا يتم ما لم تتوفر نظام اتصالي فعال يتيح انسياب قدر كافي من المعلومات.

4-2-2-3- أهداف الاتصال بالنسبة للعملاء: إن استمرارية المؤسسة، وتطورها، وتحقيقها للأرباح يتوقف على رضا جمهورها، وتأييده لها وإقباله على شراء السلع التي تنتجها أو الخدمة التي تقدمها، هذا ما يجعل الاتصال بين المؤسسة، وجمهورها، وعمالها ذو أهمية خاصة فمن خلال النظام الاتصالي يمكن للمؤسسة أن توصل إلى جمهورها وعمالها حقيقة جهودها التي تبذلها من تحسين وتطوير منتجاتها أو الخدمة التي تقدمها، كما تتعرف المؤسسة على آراء ومقترحات وشكاوى وملاحظات جمهورها وعمالها لتحسين أدائها.

4-2-3- أنواع الاتصال:

أ) الاتصالات الرسمية: وهي الاتصالات التي تأخذ شكل التسلسل على أساس الهيكل التنظيمي للمؤسسة، فالفكر والآراء والتعليمات، والقرارات تنقل من أعلى إلى أسفل أو من أسفل إلى أعلى وتتبع في ذلك الهيكل التنظيمي للمؤسسة حسب تسلسل السلطة، فالتوجيهات والقرارات الصادرة من الإدارة العليا عادة ما تأخذ طريقا معين حتى تصل إلى العامل العادي في خطوط تجمع مثلا، والشكاوي ووجهات نظر العاملين أيضا تأخذ مسالك معينة تتبعها حتى تصل إلى المدير العام. وعادة ما يقف التنظيم الإداري السيئ عائقا للاتصال الجيد.

ب) الاتصالات غير الرسمية: هي الاتصالات التي تسد حاجة العامل من المعلومات ذات الأهمية العامة التي تمس العمل، وكذلك المعلومات الشخصية الخاصة بحياة العاملين، وقد تكون حقائق أو إشاعات أو أكاذيب، وتشكل هذه الاتصالات شبكة لا نهائية لها من الاتصالات الشخصية التي تحدث طوال اليوم أثناء العمل وفي مواقع مختلفة من أماكن العمل، وعادة ما يزيد اعتماد العاملين شبكة الاتصالات غير الرسمية في حالة ما إذا كانت الاتصالات الرسمية لا تشبع حاجاتهم من المعلومات الصحيحة وإذا زودت شبكة الاتصالات الغير

رسمية بأكبر قدر من المعلومات، وأقل قدر من الشائعات فإنها تساهم بإشاعة روح التعاون بين العاملين، وزيادة شعورهم بالانتماء إلى المؤسسة التي يعملون فيها.

4-2-4- وظائف الاتصال في المؤسسة: إن من أهم الوظائف الأساسية للاتصال في المؤسسة:

أ) الإعلام: هو جمع وتخزين ومعالجة ونشر المعلومات والأنباء والحقائق والبيانات والمعارف والصور والرسائل، والآراء والتعليقات المطلوبة، من أجل فهم الظروف الشخصية، والبيئة القومية، والتصرف اتجاهها والوصول إلى وضع يمكن اتخاذ القرارات السليمة.

ب) خلق الدوافع: بتشجيع الاختيارات الشخصية، ودعم الأهداف المباشرة، والنهائية للمجتمع، والأنشطة الخاصة بالأفراد والجماعات التي تتجه صوب تحقيق الأهداف المتفق عليها.

ج) الحوار والنقاش: تبادل وجهات النظر، وتوضيح الحقائق، وتجاذب الأنباء والبيانات التي تخص المؤسسة، وتوفير الأدلة الملائمة والمطلوبة لدعم الاهتمام والمشاركة في نحو أفضل في المؤسسة.

د) التكامل: التبادل المستمر بين الأعضاء والجموعات، بما يكفل لهم الوصول إلى رسائل متنوعة تحقق حاجاتهم في التعارف والتفاهم والتعرف على ظروف الآخرين ووجهات نظرهم وتطلعاتهم.

4-3- الجماعة في المؤسسة:

تعتبر المؤسسة مجتمع مصغر، يتكون من مجموعات بشرية تؤثر وتتأثر فيما بينها، وتعمل من أجل تحقيق أهدافها وطموحاتها والتي تختلف فيما بينها، لهذا يهتم المختصون (المسؤولون) بالتعرف على سلوك الجماعة وتصرف الأفراد فيها باعتباره جزء منها، فما هي الجماعة وما أسباب تشكلها داخل التنظيم؟.

4-3-1- ماهية الجماعة: تعرف الجماعة بأنها مجموعة من الأفراد يتعامل أعضاؤها معا لتحقيق أهداف محددة ويتقيدون بأنماط محددة، وتتميز علاقاتهم بالاستمرار⁽¹⁾.

نلاحظ هذا التعريف ركز على تفاعل أعضاء الجماعة واستمراريته وعرفت أيضا:

هي الوحدة الاجتماعية التي تتكون من عدد من الأفراد يتقاسمون قيما واحدة ويؤدون أدوارا متخصصة ويتبعون في تصرفاتهم قواعد سلوكية معينة⁽²⁾.

⁽¹⁾ حسين ناجي عارف، السلوك التنظيمي، دار يافة العلمية للنشر والتوزيع والطباعة، عمان الأردن، ط1، سنة 1421هـ - 2000م، ص: 87.

⁽²⁾ المرجع نفسه، ص: 88.

وهي أيضا "عبارة عن فردين أو أكثر يشتركون فيما بينهم بقيم مشتركة اتجاه أشياء محددة فالجماعة هي تنظيم تعني جميع العاملين يشتركون في قيم محددة والذين يجاهدون من أجل إشباع حاجاتهم من خلال تحقيق أهداف الجماعة".

تتفق مرتكزات هذه التعريفات على أن:

-الجماعة لها قيم مشتركة.

-التقيد بأنماط سلوكية محددة.

-أهدافهم محددة.

ومن جهة أخرى:

عرفها عالم الاجتماع ألبيون سمول (Albion Small) سنة 1905م بأنها مجموعة من الأفراد صغيرة كانت أو كبيرة، اكتشفوا وجود علاقات بينهم⁽¹⁾.

كما أشار ابن خلدون من خلال تعريفه للجماعة: "فإن الجماعة تشبع الحاجات الأساسية من خلال التعاون على الإنتاج، كما تشبع الحاجات الاجتماعية والنفسية من خلال التآنس والشعور بالانتماء، والعضوية والقوة ضمن الجماعة"⁽²⁾.

من هنا يتضح أن الجماعة تضم مجموعة من الأفراد، يشتركون في ذاتيتهم، ولهم بنية اجتماعية محددة، يعملون لتكامل دوائهم، يتفاعلون فيما بينهم، إما مباشرة أو غير مباشرة. مما يحدد سلوكياتهم، وأدوارهم، فيشتركون في أنماط محددة و متميزة من السلوك. ويعتبر التفاعل من أكثر الجوانب الأساسية التي تميز الجماعة والتي قد تكون جزءا من جماعة العمل في المنظمة التي تربطهم عضوية واحدة والتي تعد من الأمور الهامة في الجماعة لسببين هما:

-الآلية التي يكتسب من خلالها الفرد المعتقدات، والقيم والاتجاهات والسلوك بتأثيرها علينا.

-توفر الجماعة البنية التي من خلالها يمكن أن يمارس تأثيرا على الآخرين.

⁽¹⁾ فهمي سليم الغزوي، معن خليل عمر وآخرون، المدخل إلى علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط3، سنة 2006م.

⁽²⁾ فهمي سليم الغزوي، المرجع سابق، ص:121.

4-3-2- أنواع الجماعات في المؤسسة: وهي:

- أ) المجموعات الوظيفية: التي تعرف بالجماعات الرسمية تكون في مجموعها هيكل التنظيم الرسمي، مع توضيح خطوط السلطة والاتصال والمسؤولية وفق سياسات المؤسسة ونظامها، وتأخذ شكل الإدارات والمصانع والمكاتب والورشات وغيرها....
- ب) فرق العمل: تختلف وفق طبيعة نشاط المؤسسة، وتنظيم العمل، تتكون من أجل تحقيق هدف معين وتنتهي بانتهاء هذا الهدف.
- ج) مجموعات الصداقة: نتيجة الاحتكاك بين العمال، قد تتكون صداقات بينهم، نتيجة اشتراك ميولاتهم واهتماماتهم... الخ، فتظهر مجموعة قد تختلف في حجمها وأهدافها عن المجموعة الرسمية.
- د) لجان العمل: جماعات مؤقتة تنشأ من أجل القيام بمهام مؤقتة إلى جانب عملها الرسمي، وهي مختلفة حسب نوع النشاط.
- هـ) الجماعات غير الرسمية: تنشأ هذه الجماعة خارج الإطار الرسمي للعمل، وقد تكون في أي قسم أو ورشة من المؤسسة، أو حتى على مستوى عدة أقسام، وتكون غير متجانسة الأفراد، وإنما تجمعهم نتيجة أهداف ومصالح يضطرون للحفاظ والدفاع عنها، يتبادل هؤلاء الأفراد القيادة والأدوار تختلف مدة وجودها حسب مسببات وأهداف وجودها.

4-3-3- أسباب تكوين الجماعات في المؤسسة: إن انضمام أي شخص إلى جماعة معينة، وخاصة غير الرسمية له أغراض محددة حسب هدفها العام أو أهدافه الخاصة، التي تشكل أسباب تكوين الأفراد للجماعات ومنها:

- أ) الزمالة: نتيجة التقارب الذي ينشأ عن تبادل معلومات حول أعمالهم المتشابهة أو من نفس التخصص، تنشأ علاقة وطيدة بين أفراد الجماعة تنمي رابطة الزمالة، والتقارب فيما بينهم، وتزداد هذه العلاقة قوة، عند التقاء أصدقاء الصغر، أو من جمعهم فترات سابقة، كالدراسة، عاشوا مرحلة مع بعض (أبناء الحي الواحد)، فيتكون لهم بذلك الانسجام والراحة النفسية في تبادل المنفعة.
- ب) التقارب المكاني: لمكان العمل دور مهم في انضمام الفرد إلى جماعة معينة، والذي ينشأ عنه الاهتمام بشعور الجماعة، مع الاحتكاك وتبادل الأفكار والاهتمامات.

ج) التبادل الاجتماعي: " حسب بيتر بلو، فإن التبادل الاجتماعي يلعب دورا أساسيا في تكوين الجماعات إذ يسعى الفرد عادة إلى تكوين أكبر منفعة ممكنة، أو أقل خسارة ممكنة وانخراطه في عضوية الجماعة يوفر له ذلك إلى حد كبير"⁽¹⁾.

ومهما كانت أسباب تكوين الجماعة، إلا أن انضمام الفرد إليها، يهدف إلى تحقيق بعض المزايا، سواء بشكل معلن وغير علني، ومن أهمها:

أ) إشباع الحاجات الاجتماعية والنفسية: إن الطبيعة البشرية تبحث دائما عن إشباع حاجاتها الطبيعية، وهي الحاجات التي تدفع الفرد إلى تكوين الجماعة من خلال البحث عن إشباعها حاجته إلى الانتماء، والتقدير وتأكيد الذات بتوثيق علاقته مع "الأفراد الذين يشاركونه نفس القيم، والمشاعر، والأهداف والتعبير عن آرائه وأفكاره أمام رئيسه معتمدا على حماية الجماعة وتأييدها، استحسان ومحبة إتقان العمل والشهرة يكتسبها، وترفع من قيمة الفرد لدى الآخرين خارج الجماعة"⁽²⁾.

كما أن هذه الحاجات تنمي مهارة الفرد، وزيادة قدراته من خلال توسيع معارفه بالتبادل المعرفي ووجهات النظر مع الآخرين.

ب) المساعدة والمساندة الاجتماعية: إن حاجة الإنسان الطبيعية للانتماء تدفعه للبحث عن إشباعها، لما لها من دور في حياته النفسية، بتوفيرها له المساندة، والمساعدة، وإزالة ضعف فردانيته، وتمنحه قوة الوقوف الجماعي عند المواجهة.

ج) تحصيل المعلومات: إن الفرد يبحث دائما عن إشباع حاجته في المعرفة والتي لا تتوفر له من المعلومات الرسمية لأنها محدودة خاصة عند استعمالها كمصدر للسلطة، فيسعى الفرد إلى الجماعة غير رسمية التي تشبع حاجته إلى المعلومات والإمام بما يجري حوله من الأمور، ويزداد الالتفاف في الجماعة الغير رسمية حول **من** يمتلك المعلومات أكثر وبالتالي غالبا ما يحتل مركز القائد، ومنه نجد المدجين يسعون إلى الالتفاف إلى من يشبع حاجتهم من المعرفة وفهم واقع التنظيم.

ومهما كانت أسباب تكوين الجماعة فإنها تنطوي وفق نظرية معينة مثل:

⁽¹⁾ ناصر دادى عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، مرجع سابق، ص: 93.

⁽²⁾ المرجع نفسه، ص: 93.

أ) نظرية الموازنة: والتي ترى أن تجاذب الأفراد فيما بينهم على أساس تشابه الاتجاهات والآراء والخصائص يجاهدون على التوازن بين الاتجاهات العامة للجماعة وبين نواحي الجذب للانضمام إليها ويبدلون محاولات متعددة للاستفادة من هذا التوازن.

ب) النظرية التبادلية: تؤكد على أن التبادل الاجتماعي هو أساس تكوين الجماعات حيث يجدد انضمامه إلى الجماعة على أساس العائد الذي يحصل عليه والتكلفة التي يتحملها نتيجة انضمامه إليها (إشباع الحاجات)⁽¹⁾.

4-3-4- تأثير الجماعات في السلوك وأثره على المؤسسة: من مميزات الجماعات غير الرسمية أن الأوامر والإجراءات تصدر من الأفراد أنفسهم، وكما وجد الباحثون الاجتماعيون، فإن أفراد الجماعة الغير رسمية يؤثرون في بعضهم البعض لهذا قد أكد بعض علماء الاجتماع على الاستفادة من هذه الجماعة الغير رسمية من طرف الإدارة الرسمية في المؤسسة، في تحقيق عدة أهداف خاصة في مجال الاتصال، إذ تساعد الإدارة في نقل المعلومات خاصة وأنها المصدر الأكثر تأثير بما يصلح استعمالها (الجماعة الغير رسمية) "في التحضير لإجراءات قد لا تقدر نتائجها مسبقا، وفي نشر المعلومات التي لا يريد أن يتلقاها الرؤوسون عن طريق شبكة الاتصال الرسمية"⁽²⁾، كما يمكن أن تستفيد الإدارة الرسمية من الجماعة الغير رسمية في إطلاعها على ما يحدث في المؤسسة والتعرف على المواقف الحقيقية للأفراد ومشاعرهم إزاء القرارات المتخذة في موضوع معين.

كما للجماعة غير الرسمية تأثير على الإنتاجية، وقد أظهر ليكرت في دراساته أن الجماعات التي تتميز بدرجات عالية من التلاحم والترابط تعطي إنتاجية أكبر من الجماعات غير المتلاحمة، هذا لأن الفرد يحرص على عضوية الجماعة وتمسكه بقوانينها، ومعاييرها، التي من بينها معايير الإنتاجية والتي تتعلق بمستوى الإنتاج الذي يحدد أعضاء الجماعة ويلتزمون به، ولاكتساب تعامل الجماعة غير الرسمية على الإدارة أن تتعاون معها وتنفهم أهدافها ومصالحها، ويمكنها استمالت القائد واستغلاله في تأثيره على أعضاء الجماعة، وعلى المسؤول على بقاء واستمرار وتطور المؤسسة، أن يحدث التكامل بين التنظيم الرسمي والجماعات الغير رسمية فيه، باعتباره بها، وأنها ليست دائما مضادة لأهداف الإدارة، وبالتكليف معا، وخلق التفاعل الاجتماعي وتنمية روح الفرق بين أفراد الجماعات.

وعلى المسؤولين أن يوفرُوا الظروف الملائمة لنجاحها عبر مراحل إنشائها وهي:

⁽¹⁾ حسين ناجي عارف، المرجع سابق، ص:90.

⁽²⁾ ناصر دادي عدون، المرجع سابق، ص:94.

-مرحلة التكوين الأولى: بعد اجتماع الأفراد للعمل معا في التنظيم بمختلف مستوياته ونتيجة حاجة الفرد إلى الانتماء للجماعة وتكوين أصدقاء العمل بما يحقق له الرضا والاستعداد النفسي.

-مرحلة تكوين أهداف الجماعة: بعد التكوين الرسمي للجماع، تضع أهدافها التي تسعى إلى تحقيقها على أن تكون هذه الأهداف واضحة، وموافقة لاحتياجات ورغبات الأفراد.

-مرحلة تشكيل القيادات الغير رسمية: بالإضافة إلى القيادة الرسمية التي يتم تعيينها رسميا من أجل إنجاز وتحقيق أهداف التنظيم، يظهر القائد غير الرسمي الناتج عن الجماعة غير الرسمية الذي يحافظ على العلاقات الاجتماعية بين الأفراد بما يجعلها أكثر فعالية.

4-3-5- جماعات العمل (فرق العمل) الفعالة: أثبتت الأبحاث أن فعالية الجماعة تعتمد على مجموعة عوامل منها:

4-3-5-1- حجم جماعة العمل: كلما كانت الجماعة صغيرة الحجم كانت فعاليتها أكثر، كما أشار (Hachman) أن فعالية الجماعة تكون أكثر عندما يكون:

-الإنتاج المادي أو الذهني للجماعة مقبول من حاي الإدارة ومستخدم.

-حاجة أفراد الجماعة مشبعة.

-خبرة جماعة العمل تسمح بالاستثمار في العمل كجماعة.

4-3-5-2- عدد أفراد الجماعة: وجد أن الجماعة الزوجية الأعضاء تتخذ قرارات أكثر دقة، أما الفردية العدد أسرع في إنجاز العمل من غيرها.

4-3-5-3- طبيعة ونوع العمل: الجماعة المتجانسة من حيث العمل، المستوى التعليمي، الخبرة... الخ، تكون

أكثر فعالية مع الأهداف والأعمال البسيطة، التي تتطلب التعاون وبدون صراعات، أما الأعمال المركبة غير ضرورية السرعة للإنجاز والتي تتطلب المبادرات والابتكارات، فتكون الفعالية أكثر مع الجماعات الغير متجانسة.

5 - ثقافة المؤسسة:

تعتبر ثقافة المؤسسة من المحددات الأساسية لنجاح المنظمات أو فشلها، وقد تعددت تعريفات ثقافة

المنظمة دارسيها، كل حسب تصوراته وافتراضاته ونجد منها:

5 1 - مفهوم ثقافة المؤسسة:

عرفها (schien) وهذا التعريف الأكثر تداولاً ويقول: "أنها مجمل الاختيارات والافتراضات القاعدية التي

اكتشفتها وأنتجتها وطورتها مجموعة بشرية معينة في محاولتها لإيجاد الحلول لمشاكل التأقلم الخارجي، والاندماج

الداخلي والتي أثبتت نجاعتها وفعاليتها بالنسبة لهم واعتمدوها وأصبحوا يداولوها على أنها الطريقة الصحيحة والجيدة في إدراك ومعالجة هذه المشاكل"⁽¹⁾.

أما كيرت ليون (Kurt Lewin)، فيعرفها بأنها: "مجموعة من الافتراضات والاعتقادات والقيم والقواعد والمعايير التي يشترك بها أفراد المنظمة"⁽²⁾.

ويقول الأستاذين عيسى محمد المهدي: "عندما نتكلم على ثقافة المؤسسة نقصد بها تلك المعايير، والقيم، وضوابط السلوك التي أنتجها الكيان الاجتماعي المتفاعل داخل المؤسسة بصفته منظمة تتميز بالاستقلالية النسبية على المحيط المتواجدة فيه ولا نتكلم على الثقافة التي أنتجها البنيان الاجتماعي الكلي"⁽³⁾، ويحاول الأستاذ بن عيسى التفريق بين ثقافة المؤسسة وثقافة المجتمع حيث أن ثقافة المؤسسة هي نتاج تفاعل أعضاء التنظيم فيما بينهم.

كما تعرف الثقافة التنظيمية على أنها: "نمط أو طريقة التفكير والسلوك والعادات والقيم والقناعات والمشاعر السائدة بين العاملين - في المنظمة - كما استقرت، بما في ذلك الأمثال الشعبية الموجهة للسلوك السائد وقصص البطولة وقصص الشهداء والمحظورات والحرمات والطقوس الاحتفالية والملاعب والمناورات السياسية والحركات المسرحية التنظيمية والمجازات والرموز"⁽⁴⁾.

يتضح مما سبق أن ثقافة المؤسسة هي: نموذج من القيم وأساليب التفكير والقناعات المشتركة والتي يتفاعلون بها مع بعضهم البعض ومع المتعاملين من ذوي المصلحة يؤدي إلى قواعد سلوكية، يتم تعلمها بين الأعضاء تحكم إطار العمل، وأنها وليدة البحث عن تحقيق الدمج الداخلي والتكيف الخارجي وفق آليات جماعية تساهم في بقاء واستمرار الجماعة.

2 5 -العناصر المكونة للثقافة التنظيمية:

تتبنى كل مؤسسة ثقافة خاصة، تتكون من جملة من العناصر لتحديد نمط النشاط والسلوك ويتم غرسها

⁽¹⁾ بوفلاجة غبات، القيم الثقافية والتسيير، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، سنة 1998م، ص:35.

⁽²⁾ حسين حریم، السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد الجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، بدون طبعة، سنة 2004م، ص:327.

⁽³⁾ بن عيسى محمد المهدي، مقارنة سوسولوجية لتحليل أزمة التنظيم الصناعي في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية، المركز الجامعي بورقلة، العدد

رقم:1981-2004م، ص: 148

⁽⁴⁾ الهواري سيد، الإدارة: الأصول والأسس العامة للقرن الـ 21، مكتبة عين شمس القاهرة: 2003م، ص: 286.

في الأفراد العاملين بها عن طريق تصرفات المسؤولين، وتنقسم ثقافة المؤسسة مجموعتين رئيسيتين هما:

أولاً: الإشارات الثقافية: وهي بدورها تتكون من:

1 1- القيم: وهي القواعد التي ترشد الفرد وهي المراقب للسلوك الإنساني، ومن هذه المساواة بين العاملين الاهتمام بإعادة الوقت والأداء...

1 2- المعتقدات: وهي الأفكار المشتركة للعاملين في المؤسسة مثل اتخاذ القرارات المساهمة في العمل الجماعي وأثاره على تحقيق أهداف المؤسسة.

1 3- الأعراف والتوقعات: ذلك التعاقد السيكولوجي والذي يتوقعه الفرد أو المنظمة كلاهما من الآخر

1 4- الرموز: هي الشعارات والصورة الرمزية الممثلة للمنظمة.

1 5- الطابوهات (المنوعات): هي ما تود المنظمة إخفاءه ورفضه كتجربة فاشلة في حياة المؤسسة.

1 6- الأساطير: المعتقدات المشبعة بالقيم والمبادئ التي يعتنقها الناس ويعيشون بها ومن أجلها وهي قصة ماضية خيالية يسمى أشخاصها الأبطال.

1 7- الطقوس الجماعية والاحتفالات: هي تطبيقات الأساطير بواسطة أنشطة منتظمة ومبرجة بهدف تأمين ونقل مجموعة من القيم إلى العاملين وتقوية شعورهم بالانتماء للمنظمة.

1 8- الإشاعات: عبارة عن أخبار لا أساس لها من الصحة في شكل سيناريوهات خيالية توفر نوعاً من الترويح وإزالة القلق وحالة عدم اليقين لدى العاملين.

ثانياً: الموروث الثقافي للمنظمة:

1 1- المؤسسون: إن ثقافة المؤسسة هي نتاج ثقافة مؤسسيها الذين يعملون على تكريسها في منظماتهم وتسير وفق معتقداتهم وسلوكياتهم حتى لو غادروها.

2 2- سلوك قادة المنظمة: نتيجة محاكاة العاملين سلوك القادة وتأثرهم بالإدارة العليا (القادة).

3 3- تاريخ المنظمة: تعتبر تجارب المؤسسة سواء الناجحة أو الفاشلة مرشداً للعاملين في تصرفاتهم مع التركيز على الإيجابية وتكرارها.

4 4- الأبطال: هم المتميزون و المثاليون، وهم من خيرة أفراد المنظمة وأكفأهم.

5 5- نشاط (مهنة) المنظمة: مجموعة المهارات التي يتقنها أفراد المنظمة والتي تعتبر عن القيام بمهنتها أحسن من الآخرين وتميز خصوصيتها بما يعطي قيمة للعمل مما يعزز لديهم الانتماء والولاء.

3 5 - خصائص الثقافة التنظيمية:

تختلف السمات الثقافية للمنظمة باختلاف ثقافتها وهناك مجموعة من الخصائص التي نوردتها فيما يلي:

-الثقافة مكتسبة من خلال التفاعل والاحتكاك بين الأفراد.

-ثقافة المنظمة عملية إنسانية.

هي نظام تراكمي ومستمر، تتناقل بين الأجيال.

-هي نظام مركب يتكون من مجموعة أجزاء فرعية المتفاعلة فيما بينها.

-نظام مرن له القدرة على التكيف مع مطالب الإنسان البيولوجية والنفسية مع البيئة الجغرافية للمنظمة.

-تعكس ثقافة المنظمة طرف المشاركة في اتخاذ القرارات.

التعامل مع العملاء، ومشاعر الإدارة العليا نحو العاملين ولغة الخطاب الإداري.

-تساهم وتؤثر في تشكيل رسالة المنظمة.

-درجة التكامل بين الوحدات المختلفة في التنظيم.

-درجة المبادرة الفردية وقبول المخاطر وما يتمتع به الموظفون من حرية ومسؤولية وروح المبادرة.

-مدى الولاء للمنظمة وتغليبه على الولاءات التنظيمية الفرعية.

-درجة وضوح الأهداف والتوقعات بين العاملين.

-طبيعة أنظمة الحوافز والمكافآت وكيفية تعديهما.

-طبيعة نظام الاتصالات إذا كان يقتصر على القنوات الرسمية أو نمط شبكي في كل الاتجاهات.

-درجة تقبل وجهات النظر المعارضة.

يتضح مما سبق أن الثقافة التنظيمية، تهتم بأسلوب إدراك العاملين لخصائصها، وليس فيما إذا كان العاملون

يرغبون فيها أم لا.

4 5 -أنواع الثقافات التنظيمية:

يعتبر "جون كوتر" أول من قام بدراسة أثر ثقافة المؤسسة على أدائها، وقد صنفها إلى 4 ثقافات هي:

-ثقافة القوة: تعرف بأنها "الحد الذي يجعل الأعضاء يتبعون ما تمليه عليهم الإدارة"، وتكون قوية في حالة

انتشارها، وتحظى بالثقة والقبول مع جميع أو معظم أعضاء المنظمة، كون القيم الأساسية قوية يشترك فيها

العاملون، و تتميز "الثقة القوية بمجموعة من الخصائص"⁽¹⁾، وهي: الثقة، الألفة و المودة، فيما يرى ستيفن روبرت أن الثقافة القوية تعتمد على⁽²⁾:

-عصر الشدة و قوة التماسك بين أعضاء المنظمة.

-عصر الإجماع و المشاركة لنفس الثقافة التنظيمية.

-ثقافة الدور: تركز على الهرمية و التوجه على خصائص المهمة، حيث ينسق المدير من الأعلى بين المتخصصين و المجالات الوظيفية.

الأعراف هي قواعد العمل و إجراءاته و صفاته، يتسم العمل بالعقلانية، البيئة مستقرة، تظهر صعوبة في تغير ثقافة الدور، يشعر الكادر بالأمان، و يتمتع بالقدرة على التنبؤ.

-ثقافة المهمة: تركز على المساواة و على التوجه نحو المهمة، يميل العاملون لتمسك بترابط أو تعدد المسؤوليات، الاستقلالية نسبية، الخبرة لها در و تكون هياكل المنظمة و العمليات و الموارد موجهة نحو إنجاز المهمة المحددة و أهداف الشركة، و تكون القوة نابعة من الخبرة أكثر من الموقع الرسمي.

-ثقافة الفرد: بالإضافة على تركيزه على المساواة، ينصف بالتوجيه نحو الفرد بحيث تجعل الأفراد يندمجون في عملهم تحقيقاً لوفرات متعددة بحيث يتم التركيز على مستوى الإنجاز لدى الفرد بالإضافة إلى أنواع أخرى من الثقافات و التي تعتمد على بعدي الاختلاط و التضامن مثل:

-الثقافة الاشتراكية: تتميز بالتضامن و الاختلاط مرتفعان.

-الثقافة الجزئية: تتميز بانخفاض التضامن و الاختلاط يؤدي إلى اختلالات وظيفية.

-الثقافة الشبكية: تتميز بالتعاون و العلاقات الاجتماعية خارج العمل.

-الثقافة المرتزقة: تعتمد على الإستراتيجية و الانتصار في السوق.

مستويات الثقافة التنظيمية⁽³⁾.

تظهر الثقافة التنظيمية على ثلاث مستويات هي:

⁽¹⁾ علي عبد الله، أثر البيئة على أداء المؤسسات العمومية الاقتصادية، حالة الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة

الجزائر 1999م، ص: 225. بحث لم ينشر.

⁽²⁾ نعيمة عباس الخفاجي، ثقافة المنظمة، دار البازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، سنة 2009م، بدون طبعة، ص: 65.

⁽³⁾ الهواري سيد، الإدارة: الأصول و الأسس العلمية للقرن 21، المرجع سابق، ص: 291 - 292.

-جزء ظاهر من أنماط السلوك.

-جزء على مستوى الوعي الأوسع عبارة عن قيم وقناعات في أذهان وقلوب الناس.

-جزء مسلمت وهي عبارة عن افتراضات أساسية وبالتالي فهي غير مرئية.

5 5 - أهمية الثقافة التنظيمية:

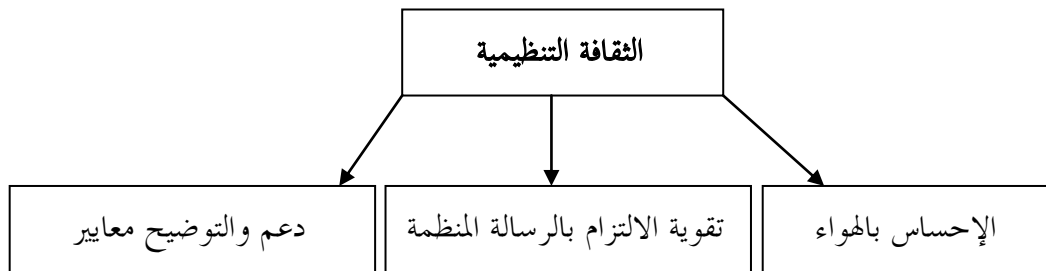
تكمن أهمية ثقافة المنظمة من خلال دورها في رسم هوية المنظمة، وتزويد العاملين بالإحساس بالهوية، ولقد كان كل من روبرت ووترمان وتيرنس ديل وآلن كيندي السباقين في إبراز أهمية القيم الثقافية للتنظيم في النجاح المؤسسي والفاعلية التنظيمية⁽¹⁾، من خلال توفيرها إطار ممتاز للتنظيم وتوجيه السلوك التنظيمي بتأثيرها على العاملين، وتشكيل أنماط سلوكهم المطلوبة داخل التنظيم، كما تكمن أهمية ثقافة المؤسسة في أثرها على الأفراد والمنظمات وذلك وفق ما يلي:

- 1- تعمل الثقافة على جعل سلوك الأفراد ضمن شروطها وخصائصها، كذلك فإن أي مخالفة لأحد بنود الثقافة أو العمل، سيواجه بالرفض، ما يؤدي إلى مقاومة من يهدف إلى تغيير أوضاع الأفراد في المنظمات .
- 2- تعمل ثقافة المنظمة على توسيع أفق ومدارك الأفراد العاملين حول الأحداث التي تحدث في المحيط الذي يعملون به، أي أن ثقافة المنظمة تشكل إطارا مرجعيا يقوم الأفراد بتفسير الأحداث والأنشطة في ضوءه.
- 3- "تساعد في التنبؤ بسلوك الأفراد، والجماعات، فمن المعروف أن الفرد عندما يواجه موقف معين أو مشكلة معينة فإنه يتصرف وفقا لثقافته، أي أنه بدون معرفة الثقافة التي ينتمي إليها يصعب التنبؤ بسلوكه"⁽²⁾.

5 6 - وظائف الثقافة التنظيمية:

من خلال أهمية ثقافة المنظمة يمكن استنتاج وظائفها والتي يمكن اختصارها وفق المخطط التالي:

الشكل رقم (03): يوضح الوظائف الأساسية للثقافة التنظيمية.



¹ محمد قاسم القريوني، نظرية المنظمة والتنظيم، ص: 151.

² محمود العميان، السلوك التنظيمي في منظمة الأعمال، دار وائل للنشر، 2002م، ص: 313.

المصدر: جر بينرج، جيرالد ، بارون، روبرت، إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة: رفاعي إسماعيل بسبوني، الرياض، دار المريخ للنشر، 2004م، ص: 631.

7 5- أثر الثقافة التنظيمية على الأداء وفعالية المنظمة:

5-7-1- التأثير على الأداء: أظهرت الدراسات أهمية ثقافة المؤسسة ومدى تأثيرها على فاعلية التنظيم، فقد كشفت الدراسة التي أجراها واترمان وبيتوس حول خصائص المنظمات متميزة الأداء، فتوصلا إلى أن هناك علاقة إيجابية بين الثقافة القوية وتحسين الأداء وفعالية المنظمة، فقد خلصت الدراسة إلى الأهمية القصوى للثقافة التنظيمية القوية وتأثيرها على تحقيق أداء مميز، وتماسكها هي صفة أساسية في المنظمات متفوقة الأداء والانجاز، لأن الثقافة القوية تعمل على إزالة الخرائط التنظيمية والقواعد الرسمية والأهداف واضحة والسلوك تحدده استمرار الرموز والحكايات والمراسيم والطقوس، وتكمن أهمية ثقافة المؤسسة في:

- المنظمات التي ركزت على الأهداف المادية والمالية لم تحقق نجاح عالي مثل الذي حققته المنظمات التي ركزت على إرساء ثقافة تنظيمية قوية وتحديد مجموعة من الأهداف والقيم تعطيها المكانة البؤرية في التعامل.

- للثقافة التنظيمية أثر على تصميم الهيكل التنظيمي والقدرة على تنمية الأداء.

- تؤثر ثقافة المؤسسة على العمل الإداري وجعل القائد يعمل على إيجاد الرموز والقيم والأساطير واللغة والمعتقدات إلى جانب من الجوانب المادية والملموسة لمنظمة.

- إيجاد نوع من الاستقلالية لدى العاملين تمكنهم من الإبداع والابتكار مما يؤثر على كفاءة أدائهم⁽¹⁾.

- وهذا ما يدل على أن ثقافة المؤسسة قد تمثل نوعا من القوة الدافعة للأفراد في المنظمة.

فكما يرى الكاتب جاي بارني (JayBarney) أن الثقافة القوية يمكن أن تؤدي إنتاجية اقتصادية عالية،

إذا كانت ثقافة المنظمة مصدر ميزة تنافسية، شرط أن تكون هذه الثقافة قيمة، بمعنى تساعد على الانجاز والأداء الأفضل، وأن تكون نادرة، وغير قابلة للتقليد.

إن فاعلية المنظمة تتطلب تحقيق التوافق والمواءمة بين ثقافة المنظمة وثقافة البيئة الخارجية والإستراتيجية

العامية للمنظمة، والتقنية التي تستخدمها... بمعنى أن تتضمن ثقافة المنظمة القيم والمعايير والتقاليد التي تساعد المنظمة على التكيف مع البيئة والتغيرات البيئية⁽²⁾.

⁽¹⁾ عثمان حسن عثمان، دور ثقافة المنظمة في تحقيق النجاح والتميز، بحث لم ينشر، 2005م، ص: 07.

⁽²⁾ حسين حريم، السلوك التنظيمي، مرجع سابق، ص: 388.

5-7-2- تأثير ثقافة المؤسسة على الهيكل التنظيمي وفاعلية التنظيم: وجدت العديد من الدراسات أن ثقافة المؤسسة تؤثر في نوع الهيكل التنظيمي والعمليات الإدارية الممارسة (القيادة، اتخاذ القرارات، الاتصالات وغيرها) عندما يتواءم مما يزيد من فاعلية المنظمة، حيث أن الثقافة القوية، تعزز وتدعم وتقوي الثبات في سلوك الأفراد، لذلك تقل الحاجة إلى الوسائل الهيكلية الرقابية في المنظمة، الرقابة التي تحققها الثقافة هي رقابة على العقل والروح والجسد، فنتيجة ذلك يقل اهتمام الإدارة بوضع الأنظمة والتعليمات الرسمية لتوجيه سلوك الأفراد.

5 7 3 -أثر ثقافة المؤسسة على الولاء التنظيمي: "يتميز العاملون في المنظمات ذات الثقافة القوية بدرجة عالية من الالتزام والانتماء للمنظمة، فالإجماع الواسع على القيم والاعتقادات المركزية والتمسك بها بشدة من قبل الجميع، يزيد من إخلاص العاملين، وولائهم والتصاقهم الشديد بالمنظمة"⁽¹⁾، بمعنى أن الثقافة القوية تزيد من تماسك الجماعة وقيمهم ومعتقداتهم مما يولد لديهم مشاعر الانتماء لمنظمتهم.

يتضح مما سبق أن لثقافة المنظمة وكما أكده "بلانت" أن الاعتقادات الثقافية لها تأثير على سلوك الفرد وتحدد استجاباته نحو العمل إلى حدود معينة وتتأثر التنظيم بالثقافة السائدة داخله وخارجه، باعتباره منفتحاً على واقعة الاجتماعي والثقافي وهذا يؤدي بنا إلى استخلاص كثير من المشكلات التنظيمية التي تتخبط فيها المؤسسات الجزائرية مثل التغيب والتخلف عن العمل أو دوران العمل، أو عدم الرضا الوظيفي أو الصراع وحوادث العمل... الخ، يعود إلى ثقافة المؤسسة الجزائرية والتي تتسم بالاختلاف والتناقض، خاصة بين الأجيال القديمة والحديثة واختلاف مستوياتهم الثقافية والتعليمية بالإضافة إلى فوارق السن ويمكن إرجاع التفاوت والاختلاف في ثقافة التنظيمات الجزائرية، إنما يعود إلى عوامل تاريخية ورثتها الثقافة في المجتمع الجزائري عامة والمؤسسات الاقتصادية خاصة، وإن ما نتج من ثقافة تنظيمية في الجزائر لا يمكن فصله عن التطور الفكري والسلوكي للمجتمع الجزائري بكل فئاته وأن فهم الأطر الثقافية والاجتماعية داخل المؤسسة له علاقة مباشرة بالجذور التاريخية لهذا المجتمع تفاعله وما ينتج من هذا التفاعل من نسق قيمي له طبيعته وعناصره ومكوناته وتأثيراته المتميزة التي تتجسد في أنماط السلوك وتفكير واتجاهات الأفراد، ومدى تأثير هذه الأنماط السلوكية والاتجاهات على كفاءة وفاعلية المؤسسات⁽²⁾.

فالمجتمع الجزائري قد مر عبر تاريخ مليء بالحركات والاستعمارات والتمازج مع شعوب مختلفة، ما جعل منه شعباً يتميز بروافد ثقافية متعددة وثرية وخصائص متميزة وجد هامة في التنظيم والاقتصاد والتي قد تعمل

⁽¹⁾ حسين حريم، المرجع سابق، ص: 340.

⁽²⁾ محمد قمانة، الثقافة التنظيمية وإدارة التسيير، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، التنظيم والعمل، جامعة الجزائر، سنة: 2004 - 2005م.

كدافع للأفراد مثل: الجدية والمثابرة، وتحمل المشقة والتي هي نتاج ما عاشه الشعب الجزائري من حروب وفقر وتشرد وحرمان وتعذيب، ما جعله ينفرد من المرح والعبث المبالغ فيه، كذلك حب الوضوح والصراحة والصدق والاهتمام بالجواهر، والاحترام بين الأفراد، والتمسك بالأصول والعرف مما يسهل ويعمل على نجاح المعاملات، ومن حب التحدي والاعتماد على النفس، والصبر، وهذا لا ينفي وجود بعض الصفات السلبية والتي لها تأثير على التنظيم أيضا وهي مثل: التعصب للرأي والغرور، وعدم تقبل النقد وحب الإشراف والسلطة والتهرب من العمل اليدوي، وهذا ما اكتسبه نتيجة الدفاع عن النفس والكرامة، وعدم تقبل الإذلال الذي عانى منه طويلا.

هذا ما يمكن إسقاطه على فئة المدمجين والتي تمثل مجتمع دراستنا.

خلاصة الفصل:

من خلال ما استعرضناه يتضح من أن الحاجات هي المحدد للسلوك الإنساني والدافع للعمل وأن هذه الحاجات تختلف باختلاف الأشخاص وعوامل تنشئتهم والقيم التي يحملونها والظروف التي يعيشونها. كما نستخلص أن الخبرة المهنية تكتسب من خلال تعلم الفرد وتدريبه وتعلمه، وهذا يتأتى مع مرور الوقت، لذا كلما زادت أقدمية الفرد في مؤسسته، زادت خبرته وهذا طبعاً يتوقف على استعداداته وقدرته على الاستيعاب بما يؤهله إلى الممارسة الفعالة وحسن الأداء بأفضل وأقصر الطرق، وأن اهتمام إدارة الموارد البشرية بكفاءة العامل، إنما أسلوب لنموها واستمراريتها، ما يفرض عليها الاهتمام بأفرادها سواء المدمجين أو غيرهم.

الفصل الخامس:

مجالات الدراسة وخصائص مجتمع البحث

الباب الثاني:

الجانب الميداني

❖ تمهيد.

❖ مجالات الدراسة.

❖ المنهج المستخدم.

❖ الأدوات المستخدمة.

❖ مجتمع الدراسة.

❖ خصائص مجتمع البحث.

❖ خلاصة الفصل.

تمهيد:

لا يكتمل البحث السوسولوجي إلا بتكامل جزئيه النظري و الميداني، ليأخذ صبغته العلمية الصحيحة والموضوعية، وإثبات صحة فرضيات الموضوع من خلال التكامل بين المعطيات أثناء التحليل الإحصائي و السوسولوجي، والتفسير والتركييب بين متغيرات الدراسة للوصول إلى نتائج عامة تخدم الإشكالية وموضوع البحث.

وطبيعة الجانب الميداني من البحث تقتضي إتباع خطوات منهجية مضبوطة والسير في إطارها من أجل الوصول إلى نتائج موضوعية وأكثر مصداقية، ويتضمن هذا الإطار المنهجي ما يلي:

1. مجالات الدراسة بأبعادها (الزماني والمكاني والبشري).
2. المنهج المستخدم في الدراسة.
3. الأدوات المستعملة لجمع البيانات وطريقة اختيار العينة.
4. عرض مجتمع البحث.
5. استنتاجات لكل فرضية.
6. الاستنتاج العام.

1 -مجالات الدراسة.

1 1- المجال المكاني: لكل بحث اجتماعي مجال مكاني يتم فيه إجراء الدراسة الميدانية، ويتمثل هذا المجال الجغرافي الذي تتم فيه الدراسة الميدانية للبحث، وبالنسبة لدراستنا هذه فقد تمت بمديرية تشغيل الشباب وهي مؤسسة تتفرع إلى عدد من الوكالات الوطنية لتشغيل الشباب (ANEM) بالتسيير مع المديرية من أجل تطوير التشغيل المستمر والحد من البطالة.

أنشئت مديرية التشغيل الولائية لولاية غرداية بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 02- 50 المؤرخ في 7 ذي القعدة عام 1422هـ الموافق لـ 21 يناير لسنة 2002م يحدد قواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها، ويحدد هذا المرسوم قواعد تنظيم مصالح التشغيل في الولاية، والتي تجمع ضمن مديرية التشغيل وتشكل من مصالح مهيكلة في مكاتب، وتقوم مديرية التشغيل في الولاية بتطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل وترقيته وتضعها حيز التنفيذ، ومديرية تشغيل الشباب لولاية غرداية تتوفر فيها كل الخصائص والمتطلبات التنظيمية والبشرية المتماشية مع أبعاد ومؤشرات الدراسة، وهي تقع بوسط المدينة على بعد أمتار من مقر الولاية، وهي تتربع على مساحة حوالي 182م⁽²⁾، وتتكون من 35 فردا موزعين كآلاتي. المدير والموظفين وعددهم:

- 23 موظف دائم.

- 02 موظفين متعاقدين بعقد غير محدد المدة و هما الحارسان.

- 07 موظفين في إطار الإدماج المهني لحاملي الشهادات (CID).

- 02 موظفين في إطار إدماج مهني أو عقود تكوين (CFI).

- 01 موظفة في إطار (DAIS).

أ) في مجال الترقية التشغيل: تنظيم تنفيذ برامج التشغيل وتنشيطها ومراقبتها.

- تنفيذ سياسة ترقية التشغيل على المستوى المحلي ومساعدة الجماعات المحلية في إنجاز برامجها الهادفة إلى تنمية إمكانات التشغيل بها.

-دراسة جميع كفاءات تطوير سياسات ترقية التشغيل البديلة والملائمة لخصوصيات الولاية.

-تقييم برامج ترقية التشغيل وإثرائها وتعزيزها.

-التقييم المنتظم لحالة تنفيذ مختلف برامج ترقية التشغيل التي يبادر بها القطاع والقيام عند الاقتضاء بتكليفها الضروري.

الفصل الخامس : مجالات الدراسة و خصائص مجتمع البحث

- تطوير هندسة التشغيل و وضع بنوك معطيات محلية تساعد على تنمية التشغيل.
- القيام بأي تحقيق أو دراسة ضرورية لتنمية البرامج البديلة الخاصة بترقية التشغيل، أو تكليف من يقوم بذلك.
- دراسة أو اقتراح التدابير الرامية إلى تقليص كلفة التشغيل وتوجيه مساعدات الدولة نحو توسيع فرص التشغيل.
- تدعيم نشاط الحركة الجمعوية والحرص على انسجامه في إطار ترقية التشغيل ومكافحة البطالة.

(ب) في مجال تنظيم التشغيل:

- تشجيع تنمية التشغيل عن طريق عمل واقتراح تدابير تسمح بتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل بالاتصال مع الشركاء المعنيين.
- المساهمة بالاتصال مع المؤسسات المعنية في تعزيز التوافق بين السياسات العمومية الخاصة بالتشغيل والتكوين.
- وضع آليات المساعدة التقنية والاستشارة لمبادرات تنمية التشغيل المحلية.
- معرفة توجهات التشغيل على المستوى المحلي وتحديد القطاعات التي قد توفره.
- جمع كل المعطيات الإحصائية الخاصة بسوق العمل واستغلالها وتحليلها. وبهذه الصفة، تجمع مديرية التشغيل في الولاية من جميع المؤسسات والمتدخلين في مجال التشغيل، كل المعلومات الضرورية لأداء مهامها.

(ج) في مجال المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة:

- السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالمحافظة على التشغيل.
- الحث على جميع المبادرات الهادفة إلى المحافظة على التشغيل وتشجيعها.
- تأطير التحرك الجغرافي والمهني لليد العاملة ومتابعة وتشجيع التعويض ما بين الولايات وما بين القطاعات في نشاطات التوظيف قصد رفع مستوى عروض التشغيل إلى أقصى حد.
- السهر على احترام وتطبيق التشريع والتنظيم في مجال توظيف الأجانب وإعداد بطاقات وحصائل دورية مرتبطة بها.
- بالإضافة إلى المهام المذكورة، تكلف مديرية التشغيل في الولاية بمتابعة نشاطات قطاع العمل والضمان الاجتماعي على المستوى المحلي وجميع المعلومات المتعلقة بالقطاع ومركزتها والسهر على تطبيق التوجيهات الواردة من الإدارة المركزية.

تضم مديرية التشغيل في الولاية المنظمة مجموعة مصالح نذكر منها ما يأتي:

الفصل الخامس : مجالات الدراسة و خصائص مجتمع البحث

-مصلحة تنظيم التشغيل وتسيير سوق العمل.

-مصلحة الإحصائيات والتقييم والتخليص

-مصلحة الإدارة العامة والميزانية.

-مصلحة ترقية التشغيل والإدماج المهني: حيث تشرف مديرية التشغيل الولائية على تنفيذ جهاز المساعدة (DAIP).

ولأن عينتنا تخص جهاز المساعدة على الإدماج المهني، نقدم لمحة تعريفية عنه:

-جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP):

أنشأ هذا الجهاز على انقراض جهاز عقود التشغيل (CPE) أي جاء خلفاً له وقد أنشأ جهاز (DAIP) بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 08-126 مؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429هـ، الموافق لـ 19 أبريل 2008م، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

تشرف على تسيير هذا الجهاز محليا المديرية الولائية للتشغيل بالتنسيق مع الامتدادات المحلية للوكالة الوطنية للتشغيل، أي أن تسييره تتولاه الوكالة الوطنية للتشغيل من حيث التسجيل، التوجيه، والتنصيب، أما المديرية تتولى توقيع عقد الإدماج ودفع الأجور للمستفيدين من هذا الجهاز، ويرمي هذا الجهاز إلى:

-تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين.

-تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج: التكوين - التشغيل والتوظيف.

-يتضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) ثلاث أنواع من عقود الإدماج موجهة لثلاث فئات من الشباب وهي: (CID - CFI - CIP) لقد عرفنا هذه البرامج في الفصل الثاني في الصفحة 59-60.

1 2 -المجال الزمني: تمت الدراسة الميدانية في فترات كانت كالآتي:

أ) المرحلة الأولى: منذ الشروع في دراسة الموضوع وبعد تلقي الموافقة من طرف اللجنة العلمية للبحث العلمي، وكان ذلك في فيفري 2013م، حيث قمنا بزيارة استطلاعية لاستكشاف الميدان وإجراء مجموعة من المقابلات خاصة مع المختصين والبحث في القوانين والمراسيم الخاصة بسياسية التشغيل منذ الإصلاحات وقد دامت هذه المرحلة إلى نهاية البحث.

ب) المرحلة الثانية: وهي مرحلة تطبيق الاستمارة على الباحثين ونظرا لضيق الوقت قمنا بتوزيع الاستمارات في 12 جوان 2013م ليتم جمع كل الاستمارات في 22 جوان 2013م ليتم تفرغها.

- مع ملاحظة أن بعض المسجلين على سجل مديرية التشغيل لم يكونوا متواجدين في مواقع عملهم، هذا ما دفعنا لأخذ عينة بحجم 18% من مجموع 327 أي عينة ذات 60 فرد.

2- المنهج المستخدم:

إن أي بحث علمي هو محاولة كشف حقائق وإيجاد إجابيات لظواهر معينة تثير أسئلة، وكما يرى جورج لندبرج أنه على الباحث الكفو، وحتى يبي بحثه على أساس صحيح وبعد تحديد المشكلة الجديرة بالدراسة، أن يختار أنسب أدوات البحث ووسائله حتى يصل إلى حل مناسب. إن هذه الأدوات والوسائل التي تتوقع في المنهج، على الباحث الكفاء اختيار المنهج المناسب لموضوع دراسته، "ويمثل المنهج طريقة موضوعية يتبعها الباحث في الدراسة لتتبع ظاهرة أو مشكلة أو حالة يقصد تشخيصها ووصفها وتحديد أبعادها، بشكل شامل، يصبح من السهل التعرف عليها⁽¹⁸³⁾، وإذا كان المنهج هو منظمة من العمليات والتقنيات التي توجه إعداد البحث توجيهها علميا، فإن اختياره يتوقف على نوع موضوع البحث، وقدرة الباحث وتحكمه في الإجراءات المنهجية. ولأن موضوع دراستنا يبحث عن مدى اكتساب المدجين من خبرة مهنية من خلال إدماجهم بأحد برامج التشغيل المعتمدة ضمن سياسة التشغيل، ارتأينا استعمال المنهج الكمي الذي يعتمد إلى قياس الظاهرة باستعمال الأدوات الإحصائية مهما كانت دقة القياسات في المنهج الكمي، ستظل محتفظة ببعدها الكيفي. بما يستلزم استعمال مصطلحات كيفية لفهم الظاهرة وقد تم توظيف هذا المنهج من خلال الاستمارة التي وجهت إلى العينة المحددة، حيث تم جمع البيانات الكيفية وتحويل المعلومات الخاصة بالاستمارة إلى بيانات كمية ونسب إحصائية، يمكن قراءتها من خلال جداول إحصائية بسيطة ومركبة، نستطيع تحليلها إحصائيا ثم سوسولوجيا بعد الربط بين المتغيرات المستقلة والتابعة حسب كل فرضية، ومنه إثبات صحة أو خطأ كل فرضية، ومهما كانت كفاءة الباحث في اختياره المنهج الصحيح وإتباعه الخطوات السليمة في البحث، إلا أنه لا يمكنه الوصول إلى هدفه ما لم يستعين بالأدوات المنهجية الضرورية. وبالنسبة لدراستنا فقد استعنا بالأدوات المنهجية التالية:

⁽¹⁸³⁾ حسن السعاتي، تصميم البحوث الاجتماعية، نسق منهجي دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، بدون طبعة، 1982م، ص: 139.

3 -الأدوات المستخدمة:

3 1- الاستمارة: والتي تعرف أيضا بسبر الآراء، وقد عرفها محمد حسن "الوسيلة العلمية التي تساعد الباحث على جمع الحقائق والمعلومات من المبحوث، وهي الوسيلة التي تفرض عليه التقيد بموضوع البحث المراد إجرأه، وعدم الخروج عن أطره العريضة ومضامينه التفصيلية ومساراته النظرية والتطبيقية"⁽¹⁸⁴⁾.

ولأن طبيعة الموضوع كان لها دور اختيار الأداة المنهجية الصحيحة، فقد تم اعتمادنا للاستمارة بعد إعدادها عن طريق صياغة مجموعة من الأسئلة حسب مؤشرات فرضيات البحث، وتنوعت الأسئلة بين أسئلة مغلقة ومفتوحة، إذ تضمنت الاستمارة 39 سؤالاً موزعة بين أسئلة خاصة بالبيانات الشخصية للمبحوث وأسئلة متعلقة بالمتغير المستقل والتابع بحيث تغطي الإجابة على الفرضيتين.

3 2- المقابلة: من أجل الحصول على معلومات دقيقة وصحيحة، وتفادياً لأي خطأ اعتمادنا المقابلة المباشرة لمجتمع البحث.

4 -مجتمع الدراسة:

إن مرحلة انتقاء عناصر مجتمع البحث التي ستمثل العينة هي مرحلة مهمة في البحث⁽¹⁸⁵⁾، إذ هي محطة مهمة التي تنقلنا إلى الحقل الميداني الذي نلتقي فيه بالعينة التي تمثل مجموعة فرعية من مجتمع البحث، ولكل مجتمع بحث خصائص تميزه عن غيره ومن هذا المجتمع تتمكن من جمع المعلومات والمعطيات الخاصة بالبحث، ويتم ذلك حسب ظروف كل باحث وإمكانياته المتاحة والتي نميز منها:

أ) الحصر الشامل: ويتم عندما يتمكن الباحث من الدراسة الفعلية لكل وحدات مجتمع البحث.

ب) دراسة الحالة: وتكون بدراسة حالة واحدة من مجتمع البحث.

4 1- العينة: والتي تمكن المجموعة الفرعية من عناصر مجتمع البحث المقصود بالدراسة.

-ولأن اختيار عينة الدراسة يتوقف على الظروف والشروط التي يطرحها البحث وطبيعة الدراسة.

-كان اختيارنا للعينة العمدية (القصدية)، حيث فرضه نوع المجتمع المدروس، ويتم العمل بهذه العينة عندما لا

يمكن اختيار العينة بطريقة عشوائية، ويختار الباحث عينته بالأسلوب الذي يناسبه.

⁽¹⁸⁴⁾ إحسان محمد حسن، الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، دار الطليعة، بيروت، لبنان، ط2، 1994م، ص:658.

⁽¹⁸⁵⁾ موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة: بوزيد صحراوي، دار القصة للنشر، ط2، الجزائر، 2006م، ص:296.

4 2 - خصائص مجتمع البحث:

الجدول رقم (08): يوضح المبحوثين حسب الجنس:

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
25%	15	ذكر
75%	45	أنثى
100%	60	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم: (08) أن نسبة المدمجين مهنيا من الإناث أكثر منه من الذكور، حيث بلغت نسبة الإناث 75% مقابل 25% من الذكور، ويرجع هذا التفاوت بين الجنسين إلى عدة أسباب قد تطرح التساؤل، لكن على الأرجح سبب التفاوت إلى طبيعة العمل الإداري، كما أن العمل بالعقود المحدودة المدة حيث يكون المدمج مهنيا مهددا بفقدان منصبه في أي لحظة مما يجعل الذكور يفضلون أعمالا أخرى كالأعمال الحرة أو المقاولاتية أو إنشاء مؤسسات، وبذلك ينشئ لنفسه منصب عمل دائم، ما جعل الإناث أكثر من الذكور استفادة من مناصب الشغل ضمن إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني.

الجدول رقم (09): يوضح الحالة المدنية للمبحوثين:

النسبة المئوية	التكرار	الحالة المدنية
15.51%	09	متزوج
84.49%	49	أعزب
100%	58	العينة

- تناقص المبحوثين سببه امتناع البعض عن الإجابة على هذا السؤال و بالتالي عدم الإفصاح عن حالتهم المدنية.

من خلال نتائج الجدول رقم: (09) يتبين أن نسبة العزاب تمثل أكبر نسبة حيث بلغت 84.49% ثم نسبة 15.51% من المتزوجين، ما يؤكد أن أغلب المدمجين هم من الشباب وهم في بداية مسارهم المهني والتكويني، كما أن ضالة الأجر الذي يتقاضونه في منصبهم ضمن الإدماج المهني لا يشجع على تحمل مسؤولية أسرة، هذا ما يؤكد السؤال رقم 24، الذي سنعرض نتائجه لاحقا.

الفصل الخامس : مجالات الدراسة و خصائص مجتمع البحث

الجدول رقم (10): يوضح مدة الالتحاق بالمنصب (مدة العمل):

النسبة المئوية	التكرار	الفئات
88.34%	53	[3 شهور إلى 5 سنوات]
10%	06	[6 سنوات 10 سنوات]
100%	00	[11 سنة 15 سنوات]
1.66%	01	[16 سنة 20 سنة]
100%	60	العينة

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن نسبة 88.34% من الباحثين مدة عملهم مازال فتية فهم في بداية الطريق، إذن أغلبهم وحسب تصريحاتهم مدة عملهم ما بين 1 سنة إلى 2 سنة، تليها نسبة 10% مدة عملهم فيها أقدمية، مقابل 1.66% من يعتبروا لهم من الأقدمية ما لهم إذ صرح أحدهم أن مدة عمله ضمن هذا النوع من العمل 19 سنة.

إن دلالة هذه التصريحات تدل النسبة الأكبر على اهتمام الدولة بتوفير مناصب العمل الدائمة، إذ تسعى إلى ترسيم المدمجين بعد فترة من إدماجهم ضمن برنامج الإدماج المهني، كما تدل هذه النسب على محاولة احتواء الدولة لمشكل البطالة بتوفير مناصب عمل ولو كانت محدودة المدة.

الجدول رقم (11): يوضح معاناة المدمجين للبطالة:

النسبة المئوية	التكرار	مقدار البطالة
28.34%	17	كثيرا
51.66%	31	قليلاً
20%	12	لا
100%	60	المجموع

بخصوص توزيع أفراد العينة حسب معاناتهم البطالة من عدم ذلك نلاحظ ومن خلال الجدول أعلاه أن نسبة 51.66% ممن صرحوا بأن مدة معاناتهم من البطالة لم تكن كبيرة، تليها نسبة 28.34% ممن عانوا البطالة كثيراً في حين أن نسبة 20% فقط ممن لم يعانوا البطالة.

وإذا بحثنا سوسيولوجيا في هذه النسب نجد أن سعي الدولة لامتناع البطالة وهذا ما اشرنا له في الجدول السابق، وقد ظهرت نتائجه من خلال ارتفاع نسبة المدمجين ومدة بقائهم بدون عمل منذ تخرجهم لم تكن

الفصل الخامس : مجالات الدراسة و خصائص مجتمع البحث

كبيرة بحيث أدمجوا في فترة قصيرة هذا لا ينفي معاناته البعض الذين عانوا البطالة كثيرا إذ قدرت نسبتهم بـ 28.34% وقد يعود ذلك إلى عدة أسباب وكما صرح الكثير منهم مثل: المحسوبة أو تناسب تخصص التكوين مع منصب العمل؟، وحتى الفترة الزمنية قد يكون لها تأثيرا حيث أن قبل هذه الفترة لم تكن المناصب متاحة كما هو الآن، والذي يعود أيضا إلى الرخاء الاقتصادي الذي تعيشه البلاد في الوقت الحاضر.

الجدول رقم (12): يوضح توزيع المبحوثين حسب السن:

النسبة المئوية	التكرار	الفئات
38%	19	[26 - 22]
48%	24	[31 - 27]
10%	05	[36 - 32]
04%	02	[41 - 37]
100%	50	العينة

تناقص العينة سببه امتناع بعض المبحوثين عن التصريح بنسبهم وربما يعود ذلك إلى أغلب المبحوثين إناث وكما يقال أن أصعب سؤال تواجهه المرأة ولا تقدر الإجابة عليه كم هو عمرك؟.

من خلال نتائج الجدول يتبين أن المبحوثين أغلبهم شباب حديثي التخرج حيث نجد أن نسبة 48% من تتراوح أعمارهم بين 27 إلى 31 سنة، تليها نسبة 38% أعمارهم من تتراوح بين 23 إلى 26 سنة، بينما نسبة 10% أعمارهم بين 32 إلى 36 سنة، مقابل نسبة ضئيلة جدا ممن هم أكبر سنا إن دلالة ارتفاع نسبة الشباب مؤشرا على أنها الفئة المعنية بالإدماج المهني والملاحظ أن أكبر نسبة والذين أعمارهم 27 فما فوق هم الفئة المعنية أكثر، فهم قد انهوا دراساتهم ومراحل تكوينهم، وهم الباحثين عن منصب العمل في سوق الشغل.

الجدول رقم (13): يوضح أسباب إقبال المدجين على التوظيف ضمن برامج سياسة التشغيل:

النسبة	التكرار	الأسباب
34.28%	24	أسباب مادية
14.29%	10	أسباب اجتماعية
44.29%	31	لم أجد غيره
07.13%	05	أسباب أخرى
100%	70	المجموع

الفصل الخامس : مجالات الدراسة و خصائص مجتمع البحث

تزايد مجموع المبحوثين راجع إلى إعطائهم أكثر من إجابة (أكثر من اختيار).

من خلال الجدول يتضح أن نسبة الذين التحقوا ببرنامج الإدماج المهني فقط لأهم لم يجدوا غيره بلغت 44.29% وهي النسبة الأكبر، تليها نسبة 34.29% ممن التحقوا ببرنامج الإدماج المهني لأسباب مادية فقط، وليس العمل في حد ذاته بينما نسبة 14.29% من الذين اشتغلوا في هذا البرنامج إنما يعود إلى الأسباب الاجتماعية، في حين هناك أسباب أخرى كانت وراء اشتغال هؤلاء ضمن برنامج الإدماج المهني.

الملاحظ من هذه القراءة الإحصائية أن برنامج الإدماج المهني لم يحقق رضا البطالين في توفير منصب العمل الذين يطمحون إليه، حيث اعتبروا منصب العمل ضمن برنامج الإدماج المهني، وحسب تصريحاته إنما هو تضييع للوقت، أو كما قالت فئة أخرى بأنه مجرد سياسة لإسكات أفواه البطالين، هذه السياسة التي ولدت مجموعة من العقلايات لذا البطالين، تختلف حسب تباين النسب، فمنهم من وجد ضالته في توفير حاجياته المادية دون الاهتمام بمضمون العمل، أو الاستفادة من الخبرة المهنية مثل الذي صرح بأنه طالب جامعي في ولاية أخرى ونفس الوقت هو مسجل ضمن المدمجين من أجل الاستفادة من الأجرة لمساعدته في متطلباته الجامعية مثل ما ذكرنا في الفصل الرابع ص 115، أما فئات أخرى وأمام شبح البطالة وما يسببه من إحباط نفسي، ورفض اجتماعي فلم يجدوا أمامهم سوى تطبيق المثل الشعبي "سقد بالصندالة حتى يجي الصباط" فهم يريدون أن يكتسبوا امام المجتمع هوية العامل.

الجدول رقم (14): يوضح نظرة المدمجين لبرامج سياسة التشغيل:

النسبة	التكرار	النظرة
35.30%	30	ملئ الفراغ
42.35%	36	ممهدة للحياة المهنية
22.35%	18	أخرى
100%	85	المجموع

تزايد حجم العينة (المجموع) يعود إلى عدد الإجابات حيث أن المبحوثين يختارون أكثر من إجابة واحدة. يتبين من خلال نتائج الجدول أعلاه أن أكبر نسبة وهي 42.35% تمثل المبحوثين الذين يعتبرون برامج سياسة التشغيل ممهدة للحياة المهنية، تلتها نسبة 35.30% ممن يعتبرونه مجرد وسيلة لملئ الفراغ الذي يعيشونه، ولا نستثني نسبة 22.35% من الذين تباينت إجاباتهم بين من يعتبرونه تجربة خاصة، ومن صرح بصريح العبارة

الفصل الخامس : مجالات الدراسة و خصائص مجتمع البحث

بأنه مجرد برنامج لإسكات أفواه البطالين، ومنهم من قال بأنه تغطية الدولة لفشلها في سياسة التشغيل، وهذه السياسة عبارة عن بطالة مقنعة، كما عبر عنها البعض بقولهم "ماناش فاهمينها".

إن اعتبار البعض لبرنامج الإدماج المهني ممهد للحياة العملية، ممن لديهم طموح في الترسيم في منصب دائم، فهم يطمحون للتدريب والتمرن من أجل اكتساب الخبرة المهنية وممارسة العمل بشكل صحيح، لعل هذا يكون دعماً لهم في الترسيم، بالإضافة إلى إدماجهم وتسجيلهم ضمن المدمجين يضاف إلى شرط اكتساب الخبرة المهنية، هذا الذي أصبح ضرورياً في مسابقات التوظيف، يعتبر نقاط مضافة في المسابقة بينما، الفئة التي اعتبرته مجرد عمل من أجل ملئ الفراغ الذي يعيشونه غير مبالين باكتساب الخبرة المهنية، قد يعود هذا معيراً عن اليأس الذي يعيشونه من وراء عدم حصولهم على منصب عمل دائم، كما يفسر اعتبارهم لعملهم ضمن برنامج المساعدة على الإدماج المهني لا يحقق حاجياتهم المنتظرة من العمل مثل الحاجات المادية كما قد يكون رد فعل لها حتى فقدان منصب العمل الذي يعيشونه دائماً أما الفئة التي ترى فيها سياسة تغطية فشل الدولة أو غير ذلك مثل الذين عبروا بكلمة "ماراناش فاهمينها" وكأنما يريدون الإجابة عن سؤال نحن اليوم نعتبر إحصاء عمال، وغير بطالين، وبعد انقضاء العقد ماذا نعتبر؟، بعد ضياع فترة من العمر ما مصيرنا؟... المعاناة من جديد.

الجدول رقم (15): يوضح تناسب منصب العمل مع طبيعة التكوين:

النسبة المئوية	التكرار	منصب العمل
18.34%	11	يتناسب
45%	27	نوعاً ما
36.66%	22	إطلاقاً
100%	60	المجموع

من خلال النتائج المعروضة في الجدول أعلاه، نجد أن نسبة 45% ممن صرحوا بأن منصب العمل يتناسب مع طبيعة تكوينهم بشكل نسبي فقط، تليها نسبة 36.66% ممن صرحوا بأن منصب العمل لا يتناسب مع طبيعة تكوينهم تماماً ثم نسبة 18.34% فقط ممن يتناسب منصب العمل عن نسبة تناسب نوع العمل مع تكوينهم.

نستنتج من خلال هذه النتائج أن النسب المعبرة عن نسبة تناسب نوع العمل مع نوع تكوين والتي لا يتناسب إطلاقاً إنما له دلالة عدم الرضا بين مخرجات التكوين ومتطلبات سوق العمل هذه العلاقة التي عبر عنها الكثير من الباحثين وعلماء الاقتصاد، مبيينين دورها في التنمية الاقتصادية، هذا الذي أشرنا له في الفصل الثاني

الفصل الخامس : مجالات الدراسة و خصائص مجتمع البحث

ص36، وإن كان هذا لا ينفي النسبة الأكبر التي عبرت عن وجود بعض التطابق بين نوع العمل والتكوين، مع نسبة الفئة التي يتناسب نوع عملها مع طبيعة تكوينها، وهذا مؤشر على محاولة وسعي الدولة من خلال القرارات والإجراءات المتخذة في الفترات الأخيرة، على الربط بين طبيعة التكوين ونوع العمل وبالتالي رفع التنمية الاقتصادية من خلال استثمار الرأس المال البشري وبالتالي تنمية شبكة العلاقات الاجتماعية كما أشار مالك بن نبي. أيضا نجد دلالة أخرى للفئة التي عبرت عن عدم تناسب طبيعة تكوينها مع منصب عملها، وهي سعي الدولة إلى التخفيف من حدة البطالة بتشغيل البطالين دون اعطاء اية اهمية لتأثيرات اخرى، او كما عبر عنها بعض المبحوثين: "اسكات افواه البطالين بادماجهم مؤقتا" متجاهلين النتائج البعيدة، او اعادة واسترجاع البطالة المقنعة

الجدول رقم (16): يوضح شعور المدمج عند التحاقه بمنصبه الأول مرة:

النسبة	التكرار	الشعور
41.66%	25	إنتقالي إلى عالم جديد
13.34%	08	شعوري بقيمي
45%	27	عادي
100%	60	المجموع

يتبين من خلال نتائج الجدول أعلاه أن نسبة 45% من المبحوثين كان شعورهم عند التحاقهم بمنصب عملهم لأول مرة عاديا ولم يتأثر في حين أن نسبة 41.66% من كان شعورهم الانتقال إلى عالم جديد وبالتالي حياة جديدة، بينما نسبة 13.34% من كان يعني لها العمل الشعور بقيمتها وذاتها. إن نتائج الجدول توضح لنا شعور المدمج عند تحقيقه لكسب منصب عمل لأول مرة وبالتالي يعطينا دلالة معينة ذات بعد قيمي، لأن تصريح المدمج بانتقاله إلى عالم جديد إنما نابع عن شعوره بقيمة العمل وما يحققه للفرد من حاجات معنوية ومادية، كذلك من صرحوا بأن العمل يشعروهم بقيمتهم، أما النسبة التي عبرت عن أن التحاقها بمنصب عملها لأول مرة أمر عادي ولم يغير فيها شيء، قد يكون تصريحا قسريا متجاهلا الأبعاد النفسية للعمل أو تعبيرا عن سخطه المسبق بعد انتهاء مدة العقد، لأنه يعلم مسبقا بوضعيته المهنية كعامل مؤقت والتي تجعله مهددا بفقدان منصبه في أي لحظة، مع إدراكه لصعوبة إيجاد منصب بديل بسهولة.

الفصل الخامس : مجالات الدراسة و خصائص مجتمع البحث

الجدول رقم (17): يوضح نظرة العمال الدائمون إلى المدمج:

النسبة المئوية	التكرار	نظرة الزملاء الدائمون
58.34%	35	عادية
15%	09	التقليل من شأني
26.66%	16	كعامل مؤقت
100%	60	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم: (17) نجد أن نسبة 58.34% من المبحوثين الذين قالوا بأن نظرة العمال الدائمون إليهم عادية كأهم منهم، تليها نسبة 26.66% من عبروا بأن نظرة الآخرين إليهم كعامل مؤقت، في حين أن نسبة قليلة وتقدر بـ 15% من صرحوا بأنه يقلل من شأنهم.

على ضوء نتائج هذا الجدول يتبين أن نسبة معتبرة من هؤلاء العمال تمكنوا من الاندماج بسهولة، ولم يؤثر فيهم العمل المؤقت بعزلهم، إلا أن هذا لا ينبغي النسبة التي تعامل كعامل مؤقتين، والأخرى التي يقلل من شأنها، هذا على الأرجح يعود إلى طبيعة منصب العمل. بمعنى إلى العمل المؤقت بالإضافة إلى طبيعة بعض العمال الدائمون وما يبدوه من تخرج عند وفود عمال جدد خاصة إذا كانوا أعلى منهم مستوى.

كما أن طبيعة العمل المؤقت تفرض في نفسية المدمج الشعور بأنه ليس كالأخرين وبالتالي التقليل من شأنه، هذه الوضعية التي تجعله يبحث عن هويته بين الآخرين ويتسبب له ذلك فيما أسماه سان سوليو "بحس الهوية"، ما يضعه في حرج فيؤدي إلى عزل نفسه لا شعوريا، كما صرح أحد المبحوثين إن احتقارهم لنا يظهر في تعاملهم معنا بطريقة استفزازية غير مباشرة، فهم يكلفوننا بالأعمال العالقة والغير مرتبة والمليئة بالغبار، وهي أعمالهم تخصهم، لكنهم يرفضونها فيوكلوها إلينا.

الجدول رقم (18): يوضح هل تم تجديد عقد المدمج أم لا؟.

النسبة	التكرار	تجديد العقد
50%	30	نعم
50%	30	لا
100%	60	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسب المئوية للمبحوثين الذين صرحوا بأنه تم تجديد عقد عملهم كانت 50% وهي مساوية للذين صرحوا بأنه لم يتم تجديد عقد عملهم.

الفصل الخامس : مجالات الدراسة و خصائص مجتمع البحث

يأمعان نظر في نتائج الجدول نجد أن سعي الدولة الجزائرية في التقليل من حدة البطالة المتواصل، فإن لم يتم إحداث مناصب شغل دائمة، فتعوض بمناصب عمل بعقد محدودة المدة قابل للتجديد.

اما الفئة المبحوثة التي لم يتم تجديد عقدها فإنما هي في حقيقة الامر وحسب تصريحاتهم، حديثي التوظيف ولم ينتهي عقد ادماجهم الاول.

الجدول رقم (19): يوضح أسباب التحاق المدمج بالعمل ضمن برنامج الإدماج المهني.

الأسباب	التكرارات	النسبة المئوية
اكتساب خبرة مهنية	38	39.58%
فهم قواعد وقوانين العمل	18	18.75%
ملء الفراغ	15	15.63%
من أجل الراتب	25	26.04%
المجموع	96	100%

تزايد حجم العينة يعود إلى عدد المبحوثين الذين اختاروا أكثر من إجابة واحدة، منهم من اختار الأربعة خيارات معا.

من خلال نتائج الجدول رقم (19) أن نسبة 39.58% من صرحوا بأن اشتغالهم ضمن برنامج الإدماج المهني من أجل اكتساب الخبرة المهنية، تليها نسبة 26.04% من صرحوا بأن السبب هو الراتب فقط، ثم نسبة 18.75% كان سبب اشتغالهم من أجل فهم قوانين العمل واكتشاف بيئة العمل ، بالإضافة إلى نسبة 15.63% من كان سبب اشتغالهم فقط من أجل ملئ الفراغ الذي يعيشونه، والتظاهر في هيئة العامل.

نستنتج من النتائج السابقة أن المدمجين غير مقتنعين بهذا النمط من العمل و إنما هو خطوة ممهدة لتحقيق أهدافهم فكما صرح احدهم "سقد بالصندالة حتى يجي الصباط" من جهة رآك تخدم حتى تتخلص من تمهيش المجتمع وحتى تتعلم وتكسب الخبرة، "كيما تجيب مصروفك خير ما تمد ايديك".
-أما آخر فصرح " مادام أدخل في الإدماج بلا متابعة، خلي نربحوا منه الدراهم".

الفصل الخامس : مجالات الدراسة و خصائص مجتمع البحث

الجدول رقم (20): يوضح طريقة اختيار المدمج لتوظيفه.

النسبة	التكرار	الاقتراحات
%66.66	40	الشهادة
%16.67	10	أقدمية
%16.67	10	وساطة
%100	60	العينة

يتبين من خلال الجدول رقم (20) أن نسبة 66.66 % وهي أكبر نسبة من صرحوا بأنه تم توظيفهم عن طريق الشهادة العلمية، تليها نسبة 16.67 % من تم توظيفهم عن طريق الأقدمية وهي مساوية لمن تم توظيفهم عن طريق الوساطة.

إن طريقة توظيف هذه الفئة من الباحثين قد تكون لهم سلطة يحققون بها أهدافهم فهذا الذي تم توظيفه عن طريق الشهادة المطلوبة أو الذي يمتلك خبرة مسبقة إنما قد تكون له كما سماها ميشال كروزي سلطة المعلومة، وتجعله يجد لنفسه موقعا داخل المؤسسة ليحقق أهدافه.

-أما الذي تم توظيفه عن طريق وساطة، فهي تمثل له سلطة العلاقات بالمحيط، وقد تمكنه من تحقيق أهدافه.

الفصل السادس:

تحليل وتفسير بيانات الفرضية

الجزئية الأولى

❖ تمهيد.

❖ دراسة وتحليل جداول الفرضية الجزئية الأولى.

❖ الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى.

❖ خلاصة الفصل.

الفصل السادس : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الأولى

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرض وتحليل الجداول الخاصة بالفرضية الجزئية الأولى، لمعرفة مدى تحقيق المدمجين لأهدافهم في اكتساب الخبرة المهنية وما هي الاستراتيجيات التي يبنونها لتحقيق ذلك، كما يتضمن هذا الفصل النتائج المتوصل إليها ضمن استنتاج جزئي أول خاص بالفرضية الجزئية الأولى.

1 دراسة وتحليل جداول الفرضية الجزئية الأولى.

الجدول رقم (21): يوضح العلاقة بين نظرة العمال الدائمون للمدمج وإمكانية مساعدته وتوجيهه.

المجموع	لا	بعض التوجيهات فقط	نعم	مساعدة وتوجيه الآخرين للمدجمين نظرة الزملاء الدائمون للمدجمين
29 %100	01 %3.44	10 %34.48	18 %62.06	عادية
05 %100	00 %100	04 %80	01 %20	التقليل من شأني
26 %100	00 %100	12 %46.15	14 %53.84	كعامل مؤقت
60 %100	01 %1.66	29 %43.33	33 %55	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (21) وحسب الاتجاه العام يتضح أن نسبة 55% من المبحوثين أجابوا بأنهم يتلقون المساعدة والتوجيه من طرف زملائهم الدائمون، وتدعمها في ذلك نسبة 62.06% ممن ينظر إليهم نظرة عادية من طرف العمال الدائمون ويعتبرونهم مثلهم، ويقدمون لهم يد المساعدة والتوجيه، تليها نسبة 53.84% من المبحوثين الذين يعاملون كعامل مؤقت.

في حين نجد أن نسبة 43.33% من المبحوثين يتلقون بعض التوجيهات فقط، تدعمها نسبة 80% ممن يقلل من شأنهم وتقد لهم بعض التوجيهات فقط مقابل نسبة 34.48% ممن يعاملون كعمال عاديين.

ومن جهة أخرى نجد أن نسبة 1.66% من المبحوثين لا يتلقون أي مساعدة أو توجيه من طرف العمال الدائمون تدعمها نسبة 100% ممن يقلل من شأنهم ويعاملون كعمال مؤقتين، تليها نسبة 3.44% من المبحوثين الذين يعاملون معاملة عادية ولا يتلقون أي مساعدة أو توجيه.

الفصل السادس : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الأولى

على ضوء هذه النتائج نجد أن تقديم المساعدة والتوجيه للمدبحين من طرف العمال الدائمون على الأرجح يتوقف على العلاقة بين المدبحين والعمال الدائمون وكذلك على قيم ومبادئ هؤلاء العمال، فكما توضح النسب هناك مدبحين يقلل من شأنهم أو يعاملون كعمال مؤقتين وتقدم لهم المساعدة وبعض التوجيهات، فنجد هذه العلاقة الترابطية والتي يتخذها المدبحين كإستراتيجية للتقرب من زملائهم العمال الدائمون، وتلقي منهم المساعدة والتوجيه من اجل اكتساب الخبرة المهنية التي قد تقرهم إلى منصب عمل دائم.

بينما نجد الذين لا يتلقون إلا بعض التوجيهات أو لا يتلقون أي دعم أو مساعدة، فهم أصلا مهمشين، ولا يعاملوا معاملة جيدة .

الجدول رقم (22): يوضح العلاقة بين الإطلاع على برامج التشغيل وأسباب الالتحاق ببرامج المساعدة على التشغيل.

المجموع	من اجل الراتب	من أجل ملئ الفراغ	فهم القوانين العمل	اكتساب الخبرة المهنية	أسباب الالتحاق بالإدماج المهني
					الإطلاع على برامج الإدماج المهني
10 %100	02 %20	01 %10	01 %10	06 %60	نعم
21 %100	09 %42.85	02 %9.53	02 %9.53	08 %38.09	لا
29 %100	08 %27.58	02 %6.89	05 %17.26	14 %48.27	بعضهما
60 %100	19 %31.66	05 %8.34	08 %13.34	28 %46.66	المجموع

من خلال النتائج الجدول (22) وحسب الاتجاه العام تضح أن نسبة 46.66% من المبحوثين من صرحوا بأن سبب التحاقهم ببرامج الإدماج المهني يعود إلى اكتساب الخبرة المهنية، تدعمها نسبة 60% ممن اطلعوا على برامج الادماج، تليها نسبة 48.27% من الذين صرحوا بأنهم اطلعوا على بعضهما، مقابل 38.09% من الذين لم يتعرفوا عليها.

كما يتبين أن نسبة 31.66% من المبحوثين من صرحوا بأن سبب التحاقهم ببرامج الإدماج المهني إنما هو الراتب فقط، تدعمها في ذلك نسبة 42.85% من الذين أجابوا بأنهم لا يعرفون شيئاً عن برامج الإدماج المهني،

الفصل السادس : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الأولى

تليهم نسبة 27.58% ممن اطلعوا على بعضهما فقط، مقابل 20% من المبحوثين من اطلعوا على هذه البرامج ومن جانب آخر نجد أن نسبة 13.34 من المبحوثين من أقرروا بأن سبب التحاقهم بالعمل ضمن إطار الإدماج المهني إنما يعود إلى فهم قوانين العمل، تدعمها في ذلك نسبة 17.26% من اطلعوا على برامج الإدماج المهني، تليها نسبة 10% من اطلعوا على برامج الإدماج المهني، تتبعها نسبة 9.53% من لم يهتموا بالتعرف على برامج الإدماج المهني.

هذا وفي المقابل نجد أن نسبة 8.34% من صرحوا بأن العمل ضمن إطار برنامج الإدماج المهني إنما هو من اجل ملئ الفراغ فقط، تدعمها نسبة 10% من المبحوثين من اطلعوا على برامج الإدماج المهني، تليها نسبة 9.53 وهي نسبة قريبة منها جدا ممن صرحوا بأنهم لم يطلعوا على برامج الإدماج المهني، تقابلها نسبة 6.89% ممن اطلعوا على بعضها.

على ضوء هذه النتائج نجد أن المبحوثين الذين كان هدفهم اكتساب الخبرة المهنية اطلعوا على برامج الإدماج المهني ليتمكنوا من اختيار قدر الممكن البرنامج الذي يتناسب مع قدراته وكفاءته وطبيعة تكوينه، حتى يتمكن من اكتساب الخبرة المهنية والمهارة اللازمة لعله يستطيع افتكك تأشيرة الوصول إلى منصب دائم وبالتالي تحقيق أهدافه من الاستقرار الاجتماعي والمادي.

وفي المقابل الفئة التي لم يكن يهمها من العمل سوى الراتب، فلم تكن تهتم باختيار البرنامج المناسب لقدراتها، فهي لا تهتم لا بالعمل ولا بالخبرة المهنية فكما صرح أحدهم "ما يهمني خدمة ولا واش نخدم كل الذي يهمني هو الحصول على شهادة مكتوب فيها ومعترف فيها لي بالخبرة المهنية أقدمها عند مسابقات التوظيف لعلني أتمكن من الحصول على وظيفة في منصب عمل دائم" وصرح آخر يقول " مادام ربي أسهلها، هات الملف وسجل ضمن برنامج الإدماج تصبح خدام، والمسير من معارفي، وأنا طالب فحتى اضمن مصاريفي، راهم يوقعوا لي وكل شهر تدخل الشهرية وهذا المهم".

نستنتج ومن خلال تصريحات المدبحين أن كل سطر استراتيجييه حسب أهدافه من الإدماج المهني، ووضعها وفق القول كل مسير لما خلق له.

الفصل السادس : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الأولى

الجدول رقم (23): يوضح سبب سهولة الاندماج في العمل.

النسبة المئوية	التكرار	سبب سهولة الاندماج
30%	18	مكتسباتك العلمية
70%	42	قدراتك الخاصة
100%	60	المجموع

من خلال نتائج الجدول المبين أعلاه يتضح أن نسبة 70% من الباحثين من صرحوا بأن سبب سهولة اندماجهم إنما يعود إلى قدراتهم الخاصة ، تليها نسبة 30% من مجموع الباحثين من صرحوا أن سبب سهولة اندماجهم يعود إلى مكتسباتهم العلمية.

لقد صرحت الفئة التي أقرت بأن سبب سهولة اندماجهم هو قدراتهم الخاصة والمتمثلة في مجموعة من الاستراتيجيات، كربط علاقات حميمة غير رسمية مع جماعة العمل وكما صرح أحدهم "بوس الكب من فمه حتى تأخذ صلاحك منه" وإلا واش نفعاتك قرابتك".

فرغم تصريح أغلبهم إن لم نقل كلهم بأن مستواهم لا يقل عن شهادة ليسانس إلا أن هذا لم يعطهم قوة لاكتساب الخبرة المهنية والاندماج في بيئة العمل بسهولة، حتى وإن كان منصب العمل يتناسب مع طبيعة التكوين فمكا صرح أحدهم " قرابتك خليها وين قريرت، أما داخل المؤسسة فشيء آخر تماما... عليك وعلى شطارتك".

الجدول رقم (24): يوضح سهولة الاندماج وطريقة الاختيار.

المجموع	لم اندمج	نوعا ما	اندماج	إمكانية الاندماج طريقة اختيار العمل
37 % 100	00 % 100	17 % 45.94	20 % 54.05	الشهادة
03 % 100	00 % 100	01 % 33.34	02 % 66.66	أقدمية
20 % 100	00 % 100	04 % 20	16 % 80	وساطة
60 % 100	00 % 100	22 % 36.66	38 % 63.34	المجموع

الفصل السادس : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الأولى

من خلال نتائج الجدول رقم (24) وحسب الاتجاه العام أن نسبة 63.34% من المبحوثين أجابوا بأنهم اندمجوا بسهولة في وسط المؤسسة، تدعمها نسبة 80% من صرحوا بأنهم اندمجوا وسط المؤسسة وقد تم تعيينهم فيها بوساطة، تليها نسبة 66.66% من اندمجوا وتم تعيينهم بأقدمية يحملونها، ثم نسبة 54.05% ممن اندمجوا في بيئة المؤسسة وقد تم تعيينهم بواسطة الشهادة.

هذا مقارنة بنسبة 36.66% من صرحوا بأن اندماجهم مع بيئة المؤسسة كان نسبياً تدعمها نسبة 45.94% ممن صرحوا بأن اندماجهم كان نسبياً وتم تعيينهم عن طريق الشهادة، تليها نسبة 33.34% ممن صرحوا بن اندماجهم كان نسبياً وتم توظيفهم عن طريق الأقدمية ثم نسبة 20% من كان اندماجهم نسبياً وقد وظفوا عن طريق وساطة.

من خلال هذه النتائج نجد أي المبحوثين صرحوا كلهم باندماجهم في المؤسسة وكانت نسبة الاندماج متفاوتة، ويعود ذلك إلى مجموعة من الأسباب وحسب التصريحات المأخوذة من المبحوثين، كل له طريقته التي تساعده على الاندماج بسهولة أو العكس فهذا يصرح "العمل ليس كما درسنا على طاولات القسم، وحتى تتعلم العمل وثقافته تحتاج وقت، لكن إذا وجدت من يساعدك على ذلك بسهولة فسوف تتعلم من جهة أخرى الفئة التي صرحت بأنها اندمجت وتم توظيفها عن طريق وساطة أو الأقدمية، فالأكيد أن هذه الوساطة أوجدت له المكان داخل المؤسسة وبين رفقاء العمل، كما قد تعطيه سلطة مثل ما حدد ميشال كروزي سلطة العلاقات" كذلك بالنسبة لهم ثم توظيفهم عن طريق الأقدمية التي تكسبهم الخبرة قد تجعل لهم مكانة وتمنحهم سلطة المعلومة.

والملاحظة أن الشهادة والأقدمية بما يعني الخبرة المهنية والمستوى التكويني العالي لم يمنح للمدمج سلطة قوية، وهذا بحكم طبيعة منصب مؤقت على عكس سلطة الوساطة كان لها تأثير الأكبر.

الجدول رقم (25): يوضح العلاقة بين تحديد عقد العمل وتوكيل المهام إلى المدمج.

المهام الموكلة له	ذات قيمة عالية	ذات أسرار	عادية جدا	المجموع
تجديد عقد العمل	18	5	17	40
نعم	45%	12.5%	42.5%	100%
لا	9	5	06	20
	45%	25%	30%	100%
المجموع	24	10	23	60
	45%	16.66%	38.34%	100%

الفصل السادس : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الأولى

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن اتجاه الأغلبية من المبحوثين. يميل إلى النسبة 45% الذين أفادوا بأنه توكل إليهم مهام ذات قيمة عالية، تدعمها نسبة 45% من المبحوثين الذين تم تجديد عقد عملها، وتساويها نسبة الذين لم يتم تجديد عقد عملهم.

هذا بالمقارنة مع نسبة 38.34% من الذين توكل إليهم مهام عادية جدا تدعمها نسبة 42.5% من الذين تم تجديد عقد عملهم تليها نسبة 30% من الذين لم يتم تجديد.

من جهة أخرى نجد أن نسبة 16.66% من المبحوثين الذين أجابوا بأنه توكل إليه أسرار ذات 25% من أجابوا بعدم التجديد عقد عملهم تليها بنسبة 12.5% من المبحوثين الذين كل إليهم مهام ذات أسرار وتم تجديد عقد عملهم.

من خلال القراءة الإحصائية لنتائج الجدول يتبين أن توكيل المهام للمدمج أمر نسبي، ويختلف من مؤسسة لأخرى، حسب طبيعة المؤسسة ونشاطها ومهامها، كما يختلف حسب طبيعة المدير، بالإضافة إلى طبيعة المدمج حد ذاته والهدف من وراء إدماجه.

فوجد مثلا هذا المدير يصرح " كل شيء في المؤسسة عنده كود "شفرة" ونحن نعرف من يتعامل مع هذه الشفرة" بينما، يصرح أحد المدمجين قائلاً أنا أعمل في هذا المنصب الحسابي لدي الأسرار القيمة بموجب أبي الوحيد الذي يقوم بهذا العمل ونظرا لحسابته يرفضه كل العمال... زد على ذلك هذا المنصب ذو المهام الحساسة جعلني أطلب المدير بترسيمي واهدده بالتخلي عن العمل معه".

يبين من خلال تصريحات المبحوثين أن توكيل المهام للمدمجين لا يخضع لإستراتيجية معينة يتخذها المدمج بقدر ما يخضع لطبيعة المسؤول ومهام المؤسسة كما صرح أحد المسؤولين في إحدى المؤسسات الحساسة قائلاً عادة نحن في مؤسستنا عندما يدخل أي مدمج في أي منصب فسوف يرسم في منصبه بنسبة 99.99% ولا يغادر المؤسسة، فنحن أصلا لا نفتح مناصب إدماج إلا إذا كنا مدركين تمام الإدراك بأنه يمكننا فتح هذه المناصب بأخرى دائمة.

هذا لا ينفي تصريح إحدى المدجمات قائلة "أنا مديري من الذين يعتمدون عني كليا ما يجعلني أطلع على كل المهام، وأقوم بها مكانه، حتى أنه إذا غبت يوما لا يعرف كيف يسير الأمور... إلا أن هذا لم يمنحني منصب عمل دائم".

الفصل السادس : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الأولى

الجدول رقم (26) يوضح مشاركة المدمجين في اتخاذ القرار.

النسبة	التكرار	الاقتراحات
55%	33	نعم
45%	27	لا
100%	60	وساطة

يتبين من خلال نتائج الجدول رقم (26) أن نسبة المبحوثين الذين يشاركون في اتخاذ القرار المتعلق بالعمل قدرت بـ 55% تليها نسبة 45% من المبحوثين الذين لا يشاركون في اتخاذ القرار.

ما نستخلصه من هذه النتائج وعلى اعتبار أن المبحوثين (المدمجين) أغلبهم حديثي التوظيف بمعنى خبرتهم المهنية قد لا تؤهلهم للمشاركة في اتخاذ القرار إلا أن النتائج توضح أن نسبة معتبرة تساهم في اتخاذ القرار الأمر الذي يؤدي إلى التساؤل عن التناقض بين المشاركة في اتخاذ القرار وفترة العمل القصيرة، وإن مرد ذلك إلى طبيعة المدمج، الذي يرفض أن يعامل كأشياء، يتمثل إلى القيود والقوانين، فهذه إحدى المبحوثات تصرح قائلة "يعد توظيفي ضمن برنامج المساعدة على الإدماج المهني في هذه المؤسسة كسكرتيرة للمدير، وبعد تدريبي من طرف مديري الأول، استطعت في ظرف قصير اكتشاف خبايا الإدارة، وتمكنت من القيام بالأعمال بشكل جيد حتى صار مديري يعتمد على في كل كبيرة وصغيرة ها أنا اليوم من تتخذ القرارات، لأن مديري لا يتخذ أي قرار ما لم يعيده إلي وأنا التي توافق أو ترفض، أما مديري الثاني الآن فهو مجرد مدير على الأوراق اذ لا يقدم على شيء دون ان يعود الي".

إن هذه الحالة تبين لنا إستراتيجية المدمج في البحث عن مكانه داخل المؤسسة للتوقيع حيث يفرض وجوده، متجنباً التهميش.

الفصل السادس : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الأولى

الجدول رقم (27): يوضح العلاقة بين طريقة اختيار المدمج والمشاركة في اتخاذ القرار.

المجموع	ذات أسرار	ذات قيمة عالية	المشاركة في اتخاذ القرار طريقة اختيار المدمج
40 % 100	18 % 45	22 % 55	الشهادة
03 % 100	1 % 33.34	2 % 66.66	أقدمية
17 % 100	07 % 41.18	10 % 58.82	وساطة
60 % 100	26 % 43.34	34 % 56.66	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (27) وحسب الاتجاه العام يتضح أن نسبة 56.66% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يشاركون في اتخاذ القرار، تدعمها نسبة 66.66% من المدمجين الذين يشاركون في اتخاذ القرار ولهم أقدمية في العمل تليها نسبة 58.82% من لهم وساطة (تم تعيينهم بوساطة) ثم نسبة 55% ممن عينوا حسب الشهادة.

هذا مقارنة مع نسبة 43.34% من الذين صرحوا بأنهم لا يشاركون في اتخاذ القرار، تدعمها نسبة 45% من الذين تم تعيينهم عن طريق الشهادة، تليها نسبة 41.18% من الذين تم تعيينهم بالوساطة، ثم نسبة 33.34% من الذين أجابوا بأنهم لا يشاركون في اتخاذ القرار وتم تعيينهم عن طريق الأقدمية، من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول يتبين أن المدمجين يشاركون في اتخاذ القرار وأن ذلك وفق خصوصية المدمج، فالمدمج الذي يمتلك أقدمية وبالتالي خبرة تؤهله للمشاركة في اتخاذ القرار، بالإضافة إلى الذي لديه سلطة الوساطة أو كما يسمونه المحسوبية، زد على ذلك طبيعة المدمج من حيث إفتكاكه لهدفه، فمثل ما صرح أحدهم قائلاً " أنا أبحث في علاقتي مع زملائي من حيث أستطيع الوصول إلى أهدافي".

الجدول رقم (28): يوضح سبب عدم مشاركة، المدمج في اتخاذ القرار.

النسبة المئوية	التكرارات	الاقتراحات
48.34%	29	طبيعية المدير
51.66%	31	عدم الخبرة
100%	60	المجموع

الفصل السادس : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الأولى

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتبين أن نسبة 51.66% من الباحثين الذين لا يشاركون في اتخاذ القرار بسبب عدم خبرتهم، تليها نسبة 48.34% من يعود سبب عدم مشاركتهم في اتخاذ القرار يعود إلى طبيعة المدير.

إن القراءة الإحصائية تؤدي بنا إلى قراءة سوسولوجية لهذه التصريحات وحسب التصريحات السابقة في الجزء الأول من هذا السؤال أن بعض المدمجين ورغم عدم خبرتهم الكبيرة إلا أنهم يشاركون في اتخاذ القرار بمعنى، أن عدم الخبرة ليس سببا رئيسيا في المشاركة في اتخاذ القرار من عدمها، وهذا طبعا يعود إلى طبيعة المدير نفسه، أو إلى إستراتيجية المدمج في حد ذاته.

الجدول رقم (29): يوضح العلاقة بين أسباب الإقبال على التوظيف في الإدماج المهني وخضوع العمل للمراقبة بعد إنجاءه.

المجموع	لا	نعم	خضوع العمل للمراقبة بعد إنجاءه	
			أسباب الإقبال على برامج الإدماج المهني	أسباب مادية
17	05	12	70.58%	29.42%
100%				
11	03	08	72.72%	27.28%
100%				
27	03	24	88.88%	11.12%
100%				
05	00	05	100%	100%
100%				
60	11	49	81.66%	18.34%
100%				

من خلال نتائج الجدول رقم (29) يتبين أن الاتجاه العام لأغلبية الباحثين يميل إلى نسبة 81.66% من الذين أقرروا بأن عملهم يخضع للمراقبة من طرف المشرفين تدعمها 100% من صرحوا بأن اشتغالهم في إطار برنامج الإدماج المهني ليس من أجل العمل والخبرة المهنية، تليها نسبة 88.88% من أقرروا بأنهم لم يجدوا غيره، ثم نسبة 72.72% من اشتغلوا لأسباب اجتماعية، تقابلها نسبة 70.58% من اشتغلوا لأسباب مادية.

الفصل السادس : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الأولى

في حين نجد نسبة 18.34% من صرحوا بأن عملهم لا يخضع للمراقبة، تدعمها نسبة 29.42% من اشتغل في إطار الإدماج المهني لأسباب مادية، تليها نسبة 27.28% من اشتغلوا لأسباب اجتماعية، ثم نسبة 11.12% من اشتغلوا لأنهم لم يجدوا غيره.

على ضوء القراءة الإحصائية لهذا الجدول نجد أن أغلب الباحثين أقرروا بأن عملهم يخضع للمراقبة، وحسب تصريحات بعضهم فإن طبيعة العمل هي التي تتطلب ذلك، إلا أنه من خلال القراءة السوسولوجية لتصريحاتهم، سبب خضوع عملهم لمراقبة، إنما يعود إلى طبيعة المدمج وحسب تصريحات بعضهم "انعقب الساعة وانجيب الشهرية وهكذا هو"، بالإضافة إلى عدم اكتسابهم للخبرة المهنية الكافية.

في حين أن الفئة المبحوثة و التي لا يخضع عملها للمراقبة وعلى الأرجح تعتمد على غيرها سواء في العمل أو تمرير من خلال العلاقات الشخصية، ولا يعود إلى خبرتهم المهنية، إذ أن أغلب الباحثين وحسب تصريحاتهم حديثي التوظيف، كذلك صرح آخر قائلا "أنا الحمد لله يكفي حضوري للعمل، وحتى هذا ليس ضروريا جدا".

نستنتج مما سبق أن مراقبة عمل المدمجين بعد إنهاءهم منه يكون وفق وضعيتهم في المؤسسة، وحسب طبيعة المشرفين عليهم.

الجدول رقم (30): يوضح سبب خضوع المدمج إلى المراقبة من طرف المشرفين.

النسبة المئوية	التكرار	الاقتراحات
30 %	15	عدم ثقتهم في عمالك
70 %	35	لأنك مازلت جديد
100 %	50	المجموع

-تناقض حجم العينة يعود إلى امتناع عدد من الباحثين عن الإجابة على هذا السؤال الذي رأوا فيه بعض الإحراج.

من خلال نتائج الجدول رقم (31) يتبين أن نسبة 70% من صرحوا بأنهم يشعروا بمراقبة الآخرين (المشرفين) أثناء تأدية أعمالهم لأنهم لا يزالوا جدد في عملهم (حديثي التوظيف)، تليها نسبة 30% من يشعرون بمراقبتهم أثناء تأديتهم لأعمالهم، وذلك لعدم ثقة المشرفين فيهم.

نستنتج من خلال هذه النتائج أن مراقبة المدمجين أثناء تأديتهم لأعمالهم أمر وارد، إلا أنه يختلف بين المؤسسات وطبيعة المشرفين والمدمجين في حد ذاتهم فحسب تصريحات الكثير أن مرد مراقبة أعمال المدمجين من

الفصل السادس : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الأولى

طرف المشرفين إلى حدائهم في العمل بالإضافة إلى طبيعة العمل الذي يتطلب الكثير من الدقة، إلا أنه ومن خلال بحثنا في خلفيات تصريحات المدمجين، وجدنا أن هذه المراقبة تسبب لهم الكثير من الإحراج، إذ أن طبيعة المنصب المؤقت لها تأثيرها على نفسية المدمج زد إلى مراقبة الآخرين، هذا الشعور الذي يولد دهنيات صدامية كرد فعل، مما يجعله يتهرب من المراقبة بأي طريقة كانت، هذا ما يدفعه إلى اتخاذ إستراتيجيات معينة لتأكيد نفسه وفرضها في عمله.

الجدول رقم (32) يوضح العلاقة بين تناسب طبيعة التكوين مع منصب العمل وتوكيل المهام.

المجموع	عادية جدا	ذات أسرار	ذات قيمة عالية	توكيل المهام تناسب طبيعة التكوين مع منصب العمل
17 % 100	06 % 34.29	04 % 23.53	07 % 41.18	يتناسب
15 % 100	06 % 40	02 % 13.34	07 % 46.66	نوعا ما
28 % 100	19 % 67.85	04 % 14.30	05 % 17.85	إطلاقا
60 % 100	31 % 51.67	10 % 16.66	19 % 31.67	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (32) وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 51.67% من المبحوثين توكل إليهم مهام عادية جدا، تدعمها نسبة 67.85% ممن لا يتناسب تكوينهم مع طبيعة منصبهم، مقابل 31.67% ممن أجابوا بأنه توكل إليهم مهام ذات قيمة عالية، تدعمها نسبة 46.66% ممن صرحوا بأن تناسب تكوينهم مع نوع من منصبهم ليس كبيرا وإنما نوعا ما.

هذا ومقارنة مع نسبة 16.66% من المبحوثين من وكل إليهم مهام ذات أسرار تدعمها نسبة 23.35% من يروا أن تكوينهم يتناسب مع نوع منصبهم.

ما نستنتجه من مجموع هذه النتائج أن المدمج وحسب الفكرة الشائعة التي مفادها أنه يهمل كليا، نجد في هذه الإحصائيات العكس بل يشارك في القيام بالمهام الأساسية المتعلقة بالعمل، إلا أن ذلك بشكل متفاوت والسؤال الذي يطرح نفسه هل هذا التفاوت يعود إلى تناسب التكوين مع نوع المنصب أم ماذا؟.

وبتحليل النسب نجد مثلا نسبة 46.66% ممن توكل إليهم مهام ذات قيمة عالية رغم عدم تناسب نوع التكوين مع منصب العمل، مقابل نسبة 35.23% ممن توكل إليهم مهام عادية جدا رغم تناسب طبيعة التكوين

الفصل السادس : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الأولى

مع منصب العمل ومنه يمكننا القول بأن ليس بالضرورة أن يكون تناسب التكوين مع منصب العمل هو سبب توكيل المهام إلى المدمج وإنما يعود إلى المدمج في حد ذاته وإلى طريقة تصرفه مع المشرفين والمؤولين، فحسب تصريح بعضهم بالقول "لا تنتظر حتى يساعدونا على الاندماج معهم، وإنما نحن من نسعى إلى ذلك، يجب أن نفرض أنفسنا من خلال ما يريده الآخريين كأن نستغل أي فرصة لذلك.

من هنا نستنتج أن توكيل المهام للمدمج بتوقف على إستراتيجيته في الوصول إلى ذلك و رغبته في تحقيق أهدافه.

الجدول رقم (33): يوضح تناسب التكوين مع منصب العمل والمشاركة في اتخاذ القرار.

المجموع	لا	نعم	المشاركة في اتخاذ القرار
			تناسب طبيعة التكوين ومنصب العمل
10 % 100	05 % 50	05 % 50	يتناسب
28 % 100	12 % 45.86	16 % 57.14	نوعا ما
22 % 100	10 % 45.46	12 % 54.54	إطلاقا
60 % 100	27 % 45	33 % 55	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه وحسب الاتجاه العام للمبحوثين أن نسبة 55% من صرحوا بأنهم يشاركون في اتخاذ القرار، تدعمها نسبة 57.14% ممن صرحوا بأن تكوينهم يتناسب نوعا ما مع نوع عملهم ونسبة 54.54% لا يتناسب إطلاقا هذا مقارنة مع نسبة 45% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم لا يشاركون في اتخاذ القرار، تدعمها نسبة 50% ممن أقرروا بأن تكوينهم يتناسب تماما مع طبيعة منصبهم في العمل ولا يشاركون في اتخاذ القرار.

من خلال هذه القراءة الإحصائية لهذا الجدول نجد أن مشاركة المدمجين في اتخاذ القرار لا تتعلق بعلاقة التكوين وتناسبه مع نوع المنصب إذ نجد أن هناك علاقة عكسية في تناسب التكوين ونوع العمل والمشاركة في اتخاذ القرار ومنهم من يتناسب تكوينه ونوع عمله ومع ذلك لا يشارك في اتخاذ القرار وهناك من يتناسب بشكل نسبي أو كلي مع تكوينهم ونوع عملهم إلا أنهم يشاركون في اتخاذ القرار.

الفصل السادس : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الأولى

من هنا نستنتج أن المدمجين، انطلاقاً من سعيهم في الوصول إلى منصب عمل دائم، فهم يسعون إلى استثمار أنفسهم، فمن خلال تعريف (Hernandez Riloud) لرأس المال البشري وهو الاستعدادات، المعلومات، القدرات، والمؤهلات التي يتوفر عليها الفرد والتي هي مصاحبة للفرد ولا يمكن فصلها عنه، من هذا نجد أن المدمجين يسعون إلى استخدام قدراتهم وكفاءتهم من أجل التدريب والتكوين فحسب تصريح أحدهم قائلاً "يجب الاستفادة من برنامج المساعدة على الإدماج المهني في تصحيح أخطائها، وإعادة التوازن بين التكوين والعمل، واكتساب تجارب العمل والمعرفة الميدانية وبالتالي اكتساب خبرة مهنية وكفاءة تؤهلنا إلى منصب العمل، فالخبرة أصبحت ضرورية في العمل".

انطلاقاً من هذا نجد أن المدمج يتخذ إستراتيجية الخاصة من خلال الفرص المتاحة أمامهم للمشاركة في اتخاذ القرار واكتساب التجارب المهنية.

الجدول رقم (34): يوضح العلاقة بين تناسب التكوين مع منصب العمل وخضوع المدمج للمراقبة من طرف رؤسائه أثناء عمله.

المجموع	لا	نعم	خضوع المدمج للمراقبة أثناء العمل
			تناسب طبيعة التكوين ومنصب العمل
11 % 100	06 %54.54	05 %46.45	يتناسب
26 % 100	14 %53.85	12 %46.15	نوعاً ما
23 % 100	12 %52.18	11 %47.82	إطلاقاً
60 % 100	32 %53.34	28 %46.66	المجموع

يتضح من خلال النتائج الجدول رقم (34) وحسب الاتجاه العام أن نسبة 53.34% من المبحوثين صرحوا بأنهم لا يشعرون بمراقبة الآخرين لهم أثناء تأدية عملهم، تدعمها نسبة 54.54% ممن يتناسب منصب عملهم مع طبيعة تكوينهم، تليهم نسبة 53.85% ممن يتناسب تكوينهم ونوع عملهم بشكل نسبي، ثم 52.18% ممن صرحوا بأن تكوينهم لا يتناسب إطلاقاً ونوع عملهم.

مقارنة مع هذا يتبين أن نسبة 46.66% من المبحوثين صرحوا بشعورهم لمراقبة الآخرين لهم ، تدعمها نسبة 47.82% من الذين صرحوا بأن منصب عملهم لا يتناسب تماماً مع نوع عملهم تليها نسبة 46.15%

الفصل السادس : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الأولى

من أقرروا أن طبيعة تكوينهم تتناسب نوعا ما مع نوع عملهم، ثم نسبة 45.46% ممن صرحوا بأن منصب عملهم يتناسب مع طبيعة تكوينهم ويشعرون بمراقبة الآخرين لهم.

بناء على هذه القراءة الإحصائية للجدول نجد أن اغلب المبحوثين لا يشعرون بمراقبة الآخرين لهم، و أن كانت النسبة الأكبر ممن يتناسب تكوينهم مع نوع العمل الذي يقومون به. بمعنى هذا يكسبهم كفاءة ومهارة أكثر، إلا أن هذا وحسب التحليل الإستراتيجي لميشال كروزى، أن وجود تفاعل بين الأفراد ودخولهم في علاقات تفاعلية فيما بينهم، تتطور فيها سلطة البعض على البعض الأخرى في إطار علاقات السلطة أين يبحث كل فاعل عن التمتع في التنظيم، انطلاقا من أن الفرد بسلوكه هو الذي ينمي روح الجماعة، وكما كانت العلاقات جيدة كان العمل أكثر سهولة.

من هذا المنطلق نجد أن المدجين يسعون إلى تطوير علاقاتهم بمشرفيهم، وإقامة مفاوضات فيما بينهم، مما يسهل عملهم أكثر وتحقيق أهدافهم مثل تحاشي المراقبة التي تسبب لهم الاحراج، وتجعلهم يشعرون بالتقليل من قيمتهم.

من هنا نستنتج أن المدجين وكما يؤكد كروزى لا يقبلوا أن يعاملوا كأشياء يستخدمون في تحقيق أهداف التنظيم، بل يسعون إلى بناء استراتيجياتهم الخاصة من اجل تحقيق أهدافهم وإن تعارض مع أهداف التنظيم.

الجدول رقم (35): يوضح سبب سهولة اندماج المدجين مع زملائهم المرسمين.

المجموع	قدراتك الخاصة	مكتسباتك العلمية	سبب الاندماج مدة العمل
47 % 100	31 % 65.95	16 % 34.05	[3 شهور إلى 5 سنوات]
04 % 100	3 % 75	1 % 25	[6 إلى 10]
0 % 100	0 % 100	0 % 100	[11 إلى 15]
09 % 100	9 % 100	0 % 100	[16 إلى 20]
60 % 100	43 % 71.66	17 % 28.34	المجموع

الفصل السادس : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الأولى

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن الاتجاه العام للأغلبية المبحوثين يمثل النسبة 71.66% من الذين أجابوا أن سبب اندماجهم بسهولة يعود إلى قدراتهم، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 100% من الذين كانت لهم مدة طويلة في العمل، تتبعها نسبة 75% من كانت مدة عملهم طويلة وأقل من سابقتهما.

هذا مقارنة مع نسبة 28.34% من أفادوا أن مكتسباتهم العلمية هي سبب سهولة اندماجهم، تدعمها نسبة 34.05% ممن أفادوا أن مدة عملهم قصيرة، تليها نسبة 25% من كانت مدة عملهم أطول.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول يتبين أن هناك تناسب طردي بين مدة العمل والقدرات المهنية، إذ كلما كانت مدة العمل طويلة اكتسب المدمج قدرات ومهارات أكثر بما يمكنه من استغلال كل الفرص وبناء نسق فعل مادي يمكنهم من تحقيق أهدافهم، في حين أن الفئات الحديثة التوظيف فإن مكتسباتها العلمية لم تحقق لها الاندماج بسهولة مقارنة مع مدة العمل.

من هنا نستنتج أن أطول مدة تواجد المدجين داخل التنظيم تجعلهم دائمي البحث عن توسيع حرياتهم، وعن استغلال الفرص المتاحة لهم من أجل إيجاد تموقع في التنظيم.

الجدول رقم (36): يوضح العلاقة بين نظرة المدمج لسياسة التشغيل والمشاركة في اتخاذ القرار.

المجموع	المشاركة في اتخاذ القرار		النظرة لسياسة التشغيل
	لا	نعم	
10 % 100	07 % 70	03 % 30	ملء فراغ
32 % 100	13 % 40.63	19 % 59.37	ممهدة للحياة المهنية
18 % 100	12 % 66.66	06 % 33.34	أخرى
60 % 100	32 % 53.34	28 % 46.66	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه وحسب الاتجاه العام الذي تمثله نسبة 53.34% من المبحوثين الذين أفادوا بأنهم لا يشاركون في اتخاذ القرار، تدعمها نسبة 70% ممن صرحوا بأنهم يعتبرون برنامج الإدماج المهني هو مجرد ملء لفراغهم مقابل نسبة 66.66% من لديهم نظرة مختلفة حول برنامج الإدماج المهني تتفاوت بين من يرونه مجرد سياسة لإسكات البطالين أو بريكولوج وما إلى ذلك، تليها نسبة 40.63% من يرون في عملهم ضمن برنامج الإدماج المهني هو ممهد للحياة المهنية.

الفصل السادس : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الأولى

هذا مقارنة مع نسبة 46.66% من أفادوا بأنهم يشاركون في اتخاذ القرار تدعمها نسبة 59.37% ممن يرون عملهم ضمن برنامج الإدماج المهني هو: ممد للحياة المهنية، تليها نسبة 33.34% من تختلف نظرتهم للعمل في برنامج الإدماج، مقابل نسبة 30% ممن يرون عملهم في اطار الادماج المهني هو مجرد ملء للفراغ الذي يعيشونه.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نجد أن هناك علاقة بين نظرة المدمج لبرنامج الادماج المهني ومشاركته في اتخاذ القرار، فكلما كانت نظرتة لعمله ضمن برنامج الإدماج المهني إيجابية كانت له المشاركة في اتخاذ القرار ويؤكد عن ذلك نسبة 59.37% ممن يعتبرونه ممد للحياة العملية ويشاركون في اتخاذ القرار، والعكس بالنسبة للفئة التي نظراتها إليه سلبية ويؤكد ذلك نسبة 70% من المبحوثين الذين يرون فيه مجرد ملء الفراغ الذي يعيشونه وبالتالي لا يشاركون في اتخاذ القرار.

من هنا نستطيع أن نرى المدمجين لبرنامج الإدماج المهني هدفهم منه هو الحافز الذي يدفعهم إلى تحقيق أهدافهم من خلال بناء إستراتيجية مناسبة تحقق لهم ذلك.

2 الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى.

من خلال النتائج المستخلصة من تحليلنا للجدول الإحصائية التي سبق عرضها و المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى بأن:

العمل في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) يعد مرحلة تكوينية لحاملي الشهادات، إذا من خلاله يستطيع هؤلاء المدمجين تحقيق خبرة مهنية تضمن لهم كفاءة ومهارة عالية تؤهلهم للوصول إلى منصب عمل دائم وولوج عالم الشغل.

إلا أن هذه الخبرة التي تأتي من خلال ممارستهم الفعلية للعمل والتي يضمنها لهم القانون عقد إدماج حامل الشهادات والتي تنص على ما يلي: خلال فترة الإدماج يمكن الشاب المدمج أن يستفيد من تكوين تكميلي أو تجديد المعارف أو تحسين المستوى قصد تكييفه لمنصب عمله وتحسين مؤهلاته.

وكذلك المادة والتي تنص على: يعين المستخدم مؤطرا مؤهلا يكلف بمتابعته المستفيد وتقييمه خلال فترة الإدماج.

لكن الواقع المعاش للمدمج وكما رأينا إذ يعاني عدم تحقيقه لهذه الخبرة ما يدفعه إلى تحمل أحكام قاسية حول وضعيته وبناء استراتيجيات نابعة عن مشاعره العدائية من أجل تحقيق أهدافه.

ومن خلال نتائج تحليل الجداول وحسب التحليل الاستراتيجي لمشيال كروزي فإن سلطة المدمج تتفاوت في قوتها حسب أنفسهم وحسب الظروف التنظيمية التي يعيشونها مثل التعقيد، التصلب والروتين كلها أسباب وحسب كروزي تؤدي إلى تشكل ما يعرف بالحلقات المفرغة للبيروقراطية بالإضافة إلى شعورهم بعدم الاندماج في ميدان التنظيم ما يولد فيهم المشاعر العدائية وتحمل الأحكام القاسية، إلى أن هذه الأوضاع وأخرى مثل كونهم مؤقتين أو حديثي التوظيف ليس بالضرورة تؤدي إلى توقع سلوكيهم مثل ما رأينا من خلال نتائج الجدول رقم () الذي يبين مشاركة المدمج في اتخاذ القرار مثلا رغم حدوثه في العمل وعدم التناسب بين تكوينه وطبيعة عمله، كذلك نتائج الجدول رقم (34) والذي يبين عدم خضوع المدمج للمراقبة رغم ظروفه كمؤقت وجديد في العمل كل هذا ناتج عن استراتيجياته الخاصة وعدم توقع سلوكياته.

لكن رغم ذلك وكما سبق فإن سلطة هذا المدمج تبقى متأرجحة بين القوة الضعف، إذ أن كونه عامل مؤقت هذا أكبر تهديد يضعف قوته، فمثل ما رأينا حكاية السكرتيرة مع نتائج الجدول رقم (26) وحكاية نصر

الفصل السادس : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الأولى

الدين في الفصل الثالث ص 86 الذي بمغادرته قد تتعطل المؤسسة والمشكل في علاقاتها مع المتعاملين الأجانب، لكن نقطة ضعف سلطته تبقى كونه مهدد بمغادرة المؤسسة في أي وقت.

من هنا يتبين أن العمل في إطار الإدماج المهني لا يوفر سلطة فعالة من اجل التفاوض لكن هذا لا ينفي وجودها عند المدمجين، وحسب وضعياتهم التي بدورها لها تأثير على قوة سلطة التفاوض وبناء الإستراتيجية. ولهذا نقول أن الفرضية لم تتحقق كلية وإنما بشكل نسبي ويحقق جزء منها.

الفصل السابع:

تحليل وتفسير بيانات الفرضية

الجزئية الثانية

❖ تمهيد.

❖ دراسة وتحليل جداول الفرضية الجزئية الثانية.

❖ الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية.

❖ خلاصة الفصل.

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرض وتحليل الجداول الخاصة بالفرضية الجزئية الثانية لمعرفة مدى تحقيقي المدمجين لطموحاتهم المادية والمعنوية والاجتماعية وفيما إذا كان ذلك يتم تلقائياً أو يتطلب إستراتيجية خاصة، كما نتطرق في هذا الفصل إلى النتائج المتوصل إليها من خلال هذا التحليل، وذلك ضمن استنتاج جزئي خاص بالفرضية الجزئية الثانية.

لاختبار الفرضية الجزئية الثانية اعتمدنا مجموعة من المؤثرات مثل الحالة المادية للمدمج، التجاوب والتفاعل مع جماعة العمل والإشراف.

1 - تحليل وتفسير بيانات الفرضية الجزئية الثانية:

الجدول رقم (37): يوضح اعتماد المدمج على مساعدة عائلته له ماديا.

النسبة المئوية	التكرارات	مساعدة العائلة له ماديا
31.66%	19	دائما
41.66%	25	أحيانا
26.68%	16	لا أحتاج إليهم
100%	60	المجموع

من خلال الجدول رقم (37) يتبين أن نسبة 41.66% من المدمجين ممن صرحوا بأن اعتماد على مساعدات الأسرة لهم ماديا يكون أحيانا، تليها نسبة 31.66% من أفادوا بأن ذلك يكون دائما، مقابل نسبة 26.68% ممن أجابوا بأنهم لا يعتمدوا على مساعدة الأسرة لهم ولا يحتاجوا إليها.

من خلال النتائج الإحصائية لهذا الجدول نستنتج أن اعتماد المدمجين على مساعدة الاسرة لهم ماديا بعد اشتغالهم في اطار برنامج المساعدة على الادماج المهني مختلف من فئة لآخرى.

فالفئة التي أجابت بأنها تحتاج إلى مساعدة الأسرة أحيانا فلأنها وبعد عملها في إطار الإدماج المهني أصبحت مستقلة عن الأسرة ماديا، لكنها بين الحين والآخر تطلب مساعدة الأسرة لها، ومرد ذلك لعدد من الأسباب منها قيمة الأجر قليلة، وأحيانا مع زيادة المصاريف الطارئة كالمناسبات، أو تأخر الأجر عن مواعده.... وما إلى ذلك يدفعها لطلب المساعدة أما الفئة التي صرحت بأنها مازالت تعتمد على مساعدة الأسرة لها، فترجع

ذلك إلى قيمة الأجر في حد ذاته إذ ترى فيه غير كاف لمصاريفها خاصة من يحتاجون للتنقل إلى مكان العمل بوسائل النقل، ويضطرون إلى البقاء في المؤسسة بعد انتهاء الفترة الصباحية مما يضطرهم إلى شراء وجبة الغذاء، زد على ذلك بالنسبة للفتيات وما يحتجن إليه من مواد تحميل، ومسيرة الموضة في الألبسة، خاصة مع الغلاء مقابل قلة الأجر، هذا ما يدفعهم لطلب المساعدة دائما، والعمل لم يمنحهم استقلالية مادية فمثل ما صرحت إحداهن "أنا والله غير كيف كيف، قبل ما نخدم وبعد راني دائما أمد يدي، أعطوني، أعطوني، مع الغلاء في كل جهة وأنا انحب نلبس وانتزين وانحب أن أكون كيما كل الناس، فهذا الأجر ما عندوا وين رايح يكفي"، لتضيف أخرى "أنا كل يوم انجي بملغ 50 دج ونرجع بـ 50 زيادة على ذلك كل يوم فطوري نشره من برا، إذن وين رايح يكفي هذا المبلغ".

وبخصوص الفئة التي رأت بأنها لا تحتاج إلى مساعدة الأسرة لها ماديا بعد عملها في إطار برنامج الإدماج المهني، لأنها ترى في الأجر كفايتها ويعود ذلك على كيفية تسيير هذا المبلغ والتكشف فيه، ويرجع ذلك إلى بعد قيمي إذ نرى في عدم طلبها المساعدة، هو استقلالية عن الأسرة وإثبات لقدراته وكرامته إذ يصرح أحدهم قائلا: أنا أحاول أن اجعل الأجر يكفيني وانطرح قيس قيس أولا لأنهم راهم يشوفوا فيا خدام، ثم والله عيب راجل قد الحيط وانروح نمد يدي....

نستخلص من ما سبق أن الأجر الذي يقتضيه المدجين يوفر استقلالية مادية نوعا ما، لكن ذلك يعود إلى طبيعة المدمج وكيفية تصرفه معه، بالإضافة إلى الذين يسكنون بعيدا عن مقر العمل وما يتطلب ذلك من مصاريف.

الفصل السابع : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الثانية

الجدول رقم (38): يوضح العلاقة بين أسباب اقبال المدمج على العمل في إطار برنامج الإدماج المهني ومساعدة الاسرة له ماديا:

المجموع	لا احتياج إليهم	أحيانا	دائما	مساعدة الأسرة ماديا
				أسباب الالتحاق بالإدماج المهني
18	10	03	05	أسباب مادية
% 100	% 55.56	% 16.67	% 27.77	
10	05	02	03	اجتماعية
% 100	% 50	% 20	% 30	
13	05	01	07	لم أجد غيره
% 100	% 38.46	% 07.69	% 53.85	
19	09	04	06	أخرى
% 100	% 47.37	% 21.05	% 31.58	
10	29	10	21	المجموع
% 100	% 48.34	% 16.66	% 35	

من خلال الجدول رقم (38) وحسب الاتجاه العام لهذه النتائج يتبين أن نسبة 48.34% من مجموع الباحثين أفادوا بأنهم لا يحتاجوا إلى العائلة، تدعمها نسبة 55.56% من الذين صرحوا بأن سبب التحاقهم بالعمل ضمن برنامج الإدماج المهني هي الأسباب المادية، تليها نسبة 50% من أجابوا أن السبب هو أسباب اجتماعية، مقابل 47.37% من أقرروا لأسباب أخرى، ثم نسبة 46.38% من لأنهم لم يجدوا غيره.

هذا مقارنة بنسبة 35% من المدجين الذين صرحوا بأنهم مازالوا يعتمدون دائما على المساعدة المادية للعائلة، تدعمها في ذلك نسبة 53.85% ممن أفادوا بأنهم لم يجدوا غيره، تليها نسبة 31.58% ممن صرحوا لأسباب أخرى ثم نسبة 30% ممن صرحوا بأن التحاقهم بالعمل في إطار الإدماج المهني لأسباب اجتماعية، ونسبة 27.77% لأسباب مادية.

في حين أن نسبة 16.66% ممن أفادوا بأنهم أحيانا يحتاجون إلى مساعدة الأسرة ماديا، تدعمها في ذلك نسبة 21.05% من الباحثين الذين اختاروا الإدماج المهني لأسباب أخرى مختلفة، تليها نسبة 20% من أجابوا لأسباب مادية، ثم نسبة 16.67% من اختاروا لأسباب مادية.

انطلاقاً من هذه القراءة الإحصائية لهذا الجدول يتبين أن سبب الالتحاق والعمل ضمن إطار برنامج الإدماج المهني له دور على مدى احتياج المدمج للدعم المادي من طرف الأسرة أم لا، إذ نجد أن نسبة الذين التحقوا ببرنامج الإدماج المهني لأسباب مادية هم أكثر نسبة ممن لا يحتاجوا إلى الدعم الأسري مادياً إذ وكما صرح احد المبحوثين "انا علاش رايني هنا؟؟، هذه خدمة ولا هذه شهرية كل ما في الأمر من اجل تلبية احتياجاتي الخاصة رايني نخدم في الإدماج المهني".

ثم صرح آخر " أنا ماني خدام مارايني أنحوس على خدمة، أنا أحتاج مصاريف متعددة كشاب وكطالب، وبدل ما انروح اتمد يدي للعائلة، ومادام سجل في الإدماج وبصراحة ساعدوني في المؤسسة حتى نهاية كل شهر اتروح ورقتي موقعة رغم عدم حضوري للعمل، فأنا رايني أنحقق احتياجاتي".

وحسب نتائج الجدول رقم (37) فإن الأجر في إطار برنامج الإدماج المهني يحقق الاحتياجات المادية للمدمج إذا كان يتقن التصرف فيه، وبالتالي يحقق الاستقلالية المادية.

وحسب الفئات التي صرحت أن عملها في إطار الإدماج المهني لأسباب اجتماعية وحتى لأسباب أخرى تفاوتت من أجل كسر الروتين ومن أجل الخروج من البيت خاصة بالنسبة للإناث اللواتي صرحن بأنهم يعملن من أجل تحقيق حاجياتهم من متطلبات التزيين والأهم من ذلك البحث عن مكانة في سوق الزواج.

نستنتج من ما سبق عرضة أن الأجر ضمن إطار برنامج الإدماج المهني يوفر الحماية والاستقلالية المادية عن الأسرة، إلا أن ذلك يتوقف على المدمج وكيف ينظم احتياجاته وأولوياتها، وعلى متظومته القيمية.

كما نستنتج أن تحقيق المدمج لاحتياجاته المادية إنما يهدف إلى تحقيق هويته ومكانته الاجتماعية، فالفرق بين من يمد يده، ومن يكف السؤال، هو ذلك الاحترام والنظرة الإيجابية إليه من طرف الآخرين، بما يكسبه الثقة بالنفس والشعور بأهميته.

الفصل السابع : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الثانية

الجدول رقم (39): يوضح العلاقة بين مدة الإدماج والحالة المادية للمدمج.

المجموع	لم تتغير	نوعا ما	تحسنت	الحالة المادية للمدمج مدة الإدماج
27 % 100	19 % 48.14	08 % 29.63	06 % 22.28	[3 شهور إلى 5 سنوات]
25 % 100	10 % 40	08 % 32	07 % 28	[6 س إلى 10 س]
00 % 100	00 % 100	00 % 100	00 % 100	[11 س إلى 15 س]
08 % 100	05 % 62.5	00 % 100	03 % 37.5	[16 س إلى 20 س]
60 % 100	28 % 46.66	16 % 26.67	16 % 26.67	المجموع

يتبين من خلال نتائج الجدول أعلاه وحسب الاتجاه العام التي تمثلها نسبة 46.66% من الباحثين ممن صرحوا بأن حالتهم المادية لم تتغير، تدعمها نسبة 62.5% من كانت مدة عملهم في إطار الإدماج فترة طويلة، تليها نسبة 48.15% ممن صرحوا بأن مدة إدماجهم مازالت قصيرة، تليها نسبة 40% من كانت مدة إدماجهم تتراوح بين [6-10] سنوات.

هذا مقارنة مع نسبة 26.67% من صرحوا أن حالتهم المادية تحسنت وهي مساوية لم صرحوا بأن حالتهم المادية تحسنت نوعا ما، تدعمها نسبة 37.5% من كانت فترة إدماجهم طويلة، تليها نسبة 28% من كانت فترة إدماجهم متوسطة، ثم نسبة 22.28% من كانت فترة إدماجهم قصيرة.

يتبين من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول أن الحالة المادية للمدمج لا تتغير كثيرا، رغم تحسنها مقارنة مع فترة عيشهم للبطالة، إلا أن ذلك لا يؤدي إلى تحقيق كل طموحات المدمج، هذا ما دفعه إلى التصريح بالقول بأنها لم تتغير، إلا أن ذلك لا يمنع من تحسنها، وهذا ما لمسناه من خلال نتائج الجدول السابق رقم (38)، كما أن لفترة العمل تأثير على تحسن الحالة المادية، التي بدورها تتفاوت حسب نظرة المدمج وطموحاته المادية.

الفصل السابع : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الثانية

الجدول رقم (40): يوضح العلاقة بين تجديد عقد العمل وطموحات المدمج من الأجر.

المجموع	تحقيق الاحتياجات	مساعدة الأسرة	الزواج	الطموحات من الأجر
				تجديد عقد الإدماج
37	19	12	06	نعم
% 100	% 51.36	% 32.38	% 16.26	
33	12	09	02	لا
% 100	% 52.17	% 39.14	% 08.69	
60	31	21	08	المجموع
% 100	% 51.66	% 35	% 13.34	

من خلال نتائج الجدول رقم (40) نلاحظ أن نسبة 51.66% تمثل الاتجاه العام للمدمجين الذين صرحوا بأن طموحاتهم من الأجر تحقيق احتياجاتهم، تدعمها نسبة 52.17% من أجابوا بأن عقد إدماجهم لم يتجدد، تليها نسبة 51.36% من أجابوا بأن عقد إدماجهم قد يتجدد.

هذا مقارنة مع نسبة 35% من أفادوا بأن طموحاتهم مساعدة الأسرة، تدعمها نسبة 39.14% من صرحوا بأن عقدهم لم يتجدد، تليها نسبة 32.38% من المبحوثين من أجابوا بأن طموحاتهم مساعدة الأسرة.

من جهة أخرى نجد أن نسبة 13.34% من صرحوا بأن طموحاتهم تهدف إلى الزواج ، تدعمها نسبة 16.26% من أجابوا بأن عقد إدماجهم قد تم تجديده تليها نسبة 08.69% من لم يتجدد عقد إدماجهم.

على ضوء هذه النتائج يتبين أن العمل في إطار برنامج الإدماج المهني لا يعطي طموحات كبيرة إذ أن المدمج لا يطمح إلا لتحقيق احتياجاته الخاصة والذي يولد فيه هذا الطموح هو الأجر في حد ذاته إذ أن قيمة الأجر قليلة لا تدفع إلى طموحات كبيرة.

أما بالنسبة للفئة التي تطمح إلى مساعدة الأسرة هي الفئة التي وحسب نتائج الجداول السابقة مثل الجدول رقم (38) عملت ضمن إطار برنامج الإدماج المهني من أجل الأسباب الاجتماعية زيادة على الأسباب المادية، وهي تطمح إلى تحسين الحالة المادية للأسرة.

أما الفئة التي أفادت بأنها تطمح إلى الزواج وإن كانت نسبة قليلة، فعلى الأرجح هي النسبة التي طال عليها الأمد في الحصول على منصب دائم بالإضافة إلى أنها تسعى إلى إيجاد لها مكان داخل المجتمع.

الفصل السابع : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الثانية

الجدول رقم (41): يوضح العلاقة بين أسباب العمل في إطار الإدماج المهني ومشاركة المدمج في القرارات العائلية.

المجموع	لا	نعم	المشاركة في القرارات العائلية
			أسباب العمل في برنامج الإدماج المهني
20 % 100	07 % 30	13 % 65	أسباب مادية
28 % 100	11 % 39.28	17 % 60.72	اسباب اجتماعية
05 % 100	02 % 40	03 % 60	لم أجد غيره
07 % 100	02 % 28.57	05 % 71.43	أخرى
60 % 100	22 % 36.66	38 % 63.34	المجموع

يتبين من خلال نتائج الجدول رقم (41) أن الاتجاه العام يميل إلى نسبة 63.34% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يشاركون في اتخاذ القرارات العائلية تدعمها نسبة 71.43% من أجابوا بأنهم عملوا ضمن برنامج الإدماج المهني لأسباب أخرى مختلفة مثل البحث عن المكانة الاجتماعية، تليها نسبة 65% من عملوا لأسباب مادية، ثم نسبة 60.72% من صرحوا لأسباب اجتماعية و هي مساوية تقريبا لنسبة 60% ممن عملوا لأنهم لم يجدوا غيره.

هذا مقارنة مع نسبة 36.66% من أجابوا بأنهم لا يشاركون في اتخاذ القرارات العائلية تدعمها نسبة 40% من صرحوا بأنهم لم يجدوا غيره، تليها نسبة 39.28% ممن أفادوا لأسباب اجتماعية ثم نسبة 30% من صرحوا بأن عملهم لأسباب مادية ثم نسبة 28.66% من كان لأسباب أخرى.

من خلال القراءة الإحصائية لنتائج هذا الجدول يتبين أن هناك علاقة بين أسباب العمل في إطار الإدماج المهني والمشاركة في اتخاذ القرارات العائلية، وإن عمل المدمج إنما هو الحقيقة سعيه لتحقيق مكانته الاجتماعية فحسب الأغلبية التي صرحت بأن عملها لأسباب أخرى مختلفة منها المكانة الاجتماعية، فمثل ما صرح به أحد المدمجين: "عندما كنت بطالا كنت يوميا أسمع محاضرات والدي عن العمل ومكانة العامل في المجتمع، أما اليوم

الفصل السابع : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الثانية

فهم يعاملونني كعامل دائم "كذلك من صرحوا بأن عملهم يعود إلى أسباب مادية واجتماعية، إنما يهدف إلى تحقيق المكانة الاجتماعية، فتحقيق المصدر المادي إنما هو إثبات للذات وبالتالي تحقيق المكانة الاجتماعية، هذا ما نراه في المجتمع الذي يعتبر من يحقق الثروة هو الناجح، أما الفقير فيتهم بالتكاسل وانعدام القدرات وبالتالي المكانة الاجتماعية.

أما الفئة التي أفادت بأنها لا تشارك في اتخاذ القرارات العائلية والتي صرحت بأن عملها فقط لأنها لم تجد غيره فعلى الأرجح هي فئة لا مبالية مثل ما صرح بعضهم "العمل ضمن إطار الإدماج المهني، هو تهريج" أو كما قال البعض "هو سياسة لإسكات البطالين فقط"، من هذا المنطلق نجد هذا المدمج يعزل نفسه عن تحقيق ذاته ومكانته الاجتماعية.

نستنتج بأن العمل ضمن برنامج الإدماج المهني يحقق مكانة اجتماعية لدى الأفراد وإن كانت نسبية وهذا لما العمل من مكانة، وكما قال أحد الباحثين "أخدم بفرنك وحاسب البطال".

الجدول رقم (42): يوضح فترة مشاركة المدمج في اتخاذ القرارات العائلية.

النسبة المئوية	التكرارات	المشاركة في اتخاذ القرارات العائلية
23.34%	16	قبل التحاقك بالعمل
76.66%	46	بعد التحاقك بالعمل
100%	60	المجموع

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتبين أن نسبة 76.66% من الباحثين أجابوا بأن مشاركتهم في اتخاذ القرارات العائلية كان بعد التحاقهم بمنصب العمل تليها نسبة 23.34% من صرحوا بأن مشاركتهم كانت قبل التحاقهم بالعمل.

الملاحظ من هذه النسب الإحصائية أن نظرة العائلة للمدمج بعد التحاقه بالعمل تجعله أكثر مكانة، حيث يستشار، ويتدخل في الأمور على اعتباره أصبح أكثر نضجا، بالإضافة إلى طبيعة المنصب في حد ذاته إذ "يصرح أحد الباحثين عملي كدمج في مخبر التحاليل الطبية جعلهم يشعرونني أحيانا وكأنني أنا الطبيب".

هذا ومن ناحية أخرى نجد الفئة التي كانت تشارك في اتخاذ القرار قبل التحاقها بالعمل إنما يعود ذلك إلى العلاقات الاجتماعية بصفة عامة والأسرية بصفة خاصة التي لا تتأثر بتوفر العمل من عدمه، فمكان الابن في الأسرة يبقى ابنا بالإضافة إلى مستوى الأسرة وكيف تتعامل مع أبنائها خاصة في الأسر في حاضرتنا، نجد بعضها

الفصل السابع : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الثانية

يشاركون الابن في قراراتهم منذ الطفولة، وهذا لإكسابه ثقته بنفسه وشخصية قوية وبالتالي يجد لنفسه مكانة اجتماعية.

الجدول رقم (43): يوضح العلاقات بين أسباب عمل المدمج في إطار الإدماج المهني و نظرة الآخرين له.

المجموع	عادية	احترام	نظرة الآخرين للمدمج بعد اشتغاله أسباب عمل المدمج ضمن الإدماج المهني
09 % 100	07 % 77.77	02 % 22.23	أسباب مادية
26 % 100	03 % 11.54	23 % 88.46	اجتماعية
08 % 100	01 % 12.5	07 % 87.5	لم أجد غيره
17 % 100	03 % 17.65	14 % 82.35	أخرى
	14 % 23.34	46 % 76.66	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (43) يتبين أن الاتجاه العام للمبحوثين يميل إلى نسبة 76.66% من صرحوا بأن نظرة الآخرين لهم هي نظرة احترام، تدعمها نسبة 88.46% من المبحوثين الذين صرحوا بأن عملهم ضمن برنامج الإدماج المهني يعود إلى أسباب اجتماعية، تليها نسبة 87.5% من صرحوا لم أجد غيره، ثم نسبة 82.35% من أجابوا لأسباب أخرى، لتترتب في الأخير نسبة 22.23% الذين أجابوا الأسباب مادية.

هذا مقارنة بنسبة 23.34% من المبحوثين الذين أقرروا بأن نظرة الآخرين إليهم بعد اشتغالهم عادية، تدعمها نسبة 77.77% من صرحوا بأن عملهم كان لأسباب مادية، تليها نسبة 17.65% من صرحوا بأن عملهم لأسباب أخرى.

بإمعان النظر في نتائج الفئات نجد أن المبحوثين الذين وجدوا الاحترام من طرف الآخرين لهم بعد اشتغالهم إنما هم الفئة التي كان هدفها من عملها الأسباب الاجتماعية، كتحقيق المكانة الاجتماعية، إذ أن العمل له تأثير كبير على هذه المكانة، فالمدمج عند ذهابه وإيابه لمقر عمله يظهر أمام الآخر ذاهب إلى العمل وراجع منه، ولا يظهر فيما إذا كان مدمجا أو عاملا دائما، اللهم إلا إذا وجه له السؤال عن ذلك وأجاب عنه، وعليه

الفصل السابع : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الثانية

يحكم عليه المجتمع بأنه عامل، وبمنحه احترام العامل، كذلك بالنسبة للفئة التي أجابت لم أجد غيره أو لأسباب أخرى فإن هذه الفئات لم تتمكن من الحصول على منصب عمل دائم، وبدل من بقاءها بطالة وما يجلبه لها من أزمات اجتماعية ونفسية فهي تتخذ من هدفها تحقيق المكانة الاجتماعية، وتتخذ المثل القائل دعما لها: "الخدمة مع النصارة ولا القعاد خسارة" منهاجا لها، فنجد أحد الباحثين يصرح قائلاً "الناس يحقروك كي تكون حطيت، أما رايح جاي على الخدمة، حتى واحد ما يعرفك واش راك تخدم غير اللي قتلهم أنت... ومنه نجد وكأن المدمج يتخذ من ذهابه وإيابه، إلى العمل إستراتيجية ليحصل على المكانة الاجتماعية.

من جهة أخرى وحسب تصريح إحدى الباحثات "هذه الخدمة ولا لقعاد في الدار". بمعنى هي لا تهتم بالعمل نفسه أو ما تجنيه من أجر مقابل له، بقدر ما هي تبحث لها عن كيفية كسر الروتين اليومي، بالإضافة إلى بحثها عن مكان في سوق الزواج من خلال استعراضها بالذهاب والإياب من العمل.

الجدول رقم (44): يفسر نظرة الآخرين للمدمج بعد اشتغاله.

النسبة المؤوية	التكرار	الاقتراحات
46.05%	35	طبيعة عملك
53.95%	41	طبيعة المؤسسة
100%	76	المجموع

تزايد حجم العينة يعود إلى اختيار الباحثين الأكثر من إجابة واحدة.

من خلال نتائج الجدول رقم (44) يتبين نسبة 53.95% من الباحثين الذين قالوا بأن طبيعة المؤسسة هي سبب احترام الآخرين لهم، تليها نسبة 46.05% من الذين أفادوا بأن طبيعة عملهم هي سبب احترام الآخرين لهم.

من خلال القراءة الإحصائية لهذه الجداول، نجد أن لطبيعة المؤسسة تأثير على المكانة الاجتماعية، كذلك طبيعة العمل ومالها من دور على المكانة الاجتماعية، حيث نجد المجتمع يفاضل بين أنواع خدمات المؤسسة والعمل مثل ما نجد العامل في مؤسسة ذات مكانة، يكتسب مكانة مؤسسته التي ينتمي إليها وخير دليل ما تحمله مؤسسة سونطراك أو الخطوط الجوية الجزائرية وبالأخص في المطار الدولي، فنجد العامل مثلاً في سونطراك خاصة بحاسي مسعود يحظى بمكانة اجتماعية عالية، على عكس عامل مثل البلدية حتى لو كان إطار وبين هذا

الفصل السابع : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الثانية

وذلك، نجد المجتمع يفاضل أيضا بين طبيعة العمل، فالإطار في مؤسسة ما يحترم ويحجل في المجتمع أكثر من أي عامل بسيط، فالطبيب أو المهندس مثلا يحظى بمكانة اجتماعية أفضل من مثلا البواب أو حتى السكرتير.

نستنتج في الأخير أن طبيعة المؤسسة ونوع العمل لهما تأثير على المكانة الاجتماعية إلا أن المدمج، يحتل هذه المكانة بشكل نسبي.

الجدول رقم (45): يوضح العلاقة بين نظرة الزملاء الدائمون في العمل إلى المدمج وعلاقته بهم.

المجموع	لا تربطني بهم أي علاقة	علاقة قوية	احترام متبادل	العلاقة بالزملاء
				نظرة الزملاء الدائمون
33 % 100	02 % 6.60	11 % 33.34	20 % 60.60	عادية
12 % 100	09 % 75	1 % 08.34	2 % 16.66	التقليل من شأنهم
15 % 100	05 % 3.34	1 % 06.66	09 % 60	كعامل مؤقت
60 % 100	16 % 26.67	13 % 21.67	31 % 51.66	المجموع

يتبين من خلال الجدول أعلاه وحسب الاتجاه العام للمبحوثين تمثله نسبة 51.66% من الذين صرحوا بأن العلاقة بينهم وبين زملاءهم من العمال الدائمون يسودها الاحترام المتبادل، تدعمها في ذلك نسبة 60.60% من الذين أجابوا بأن نظرة زملائهم الدائمون إليهم هي نظرة عادية، تليها نسبة 60% ممن ينظر إليهم كعامل مؤقت، ثم نسبة 16.66% ممن يقلل من شأنهم.

هذا مقارنة مع نسبة 26.67% من المبحوثين الذين أجابوا لا تربطني بهم أي علاقة، تدعمها في ذلك نسبة 75% من الذين يقلل من شأنهم، تليها نسبة 6.06% ممن نظرة زملائهم إليهم عادية.

في حين أن نسبة 21.67% من أقرروا بأن علاقتهم بزملائهم قوية، تدعمها نسبة 33.34% من نظرة زملائهم إليهم عادية، تليها نسبة 8.34% ممن يقلل من شأنهم، ثم نسبة 6.66% ممن يعاملوا كعامل مؤقت.

بالتحليل السوسولوجي لهذه المعطيات الإحصائية نجد أن لنظرة الزملاء الدائمون تأثير على العلاقة بينهم وبين العمال المدجنين، فمن خلال التحليل الإحصائي لنتائج الجدول نجد أنه كلما كانت نظرة الزملاء الدائمون فيها شيء من الاحترام للآخرين، نجدهم يبادلونهم الاحترام، هذا ما تعكسه نتيجة 51.66% المدعمة بنتيجة

الفصل السابع : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الثانية

60.60% ونسبة 60% التي أجابت بأنها تعامل كعامل مؤقت التي تحمل الكثير من المعاني مثل: يعامل بنوع من الشفقة والعطف، أو العكس لا اعتبار له.

وعليه يمكننا القول بأن العلاقة بين المدحجين وزملائهم العمال الدائمون تخضع إلى حتمية المعاملة، فهذا أحد المبحوثين يصرح قائلاً: "حاسبينا إلا تكملة عدد، ولا مستوى ولا مكانة لدينا، يعطوننا غير الخدمة إلى ليست مرتبة والأرشييف وما لم يستطيعوا القيام به... هذا وحبينا انقادروهم كي ايقادرونا نقادروهم".

الجدول رقم (46): يوضح العلاقة بين نظرة الزملاء للمدمج ومدى تحفيز العلاقة بينهم على العمل.

المجموع	التحفيز على العمل		نظرة الزملاء للمدمج
	لا	نعم	
27 % 100	2 % 07.41	25 % 92.59	عادية
18 % 100	15 % 83.34	3 % 16.66	التقليل من شأني
15 % 100	14 % 93.34	1 % 06.66	كعامل مؤقت
60 % 100	31 % 51.66	29 % 48.34	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (46) وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 51.66% من المبحوثين الذين أجابوا بأن العلاقة مع زملائهم لا تحفز على العمل تدعمها في ذلك نسبة 93.34% من الذين صرحوا بأنهم يعاملوا كعامل مؤقتين تليها نسبة 88.34% من الذين قالوا بأنه يقلل من شأنهم ثم نسبة 7.41% من الذين ينظر إليهم عادياً.

وهذا مقارنة مع نسبة 48.34% من المبحوثين أفادوا بأن علاقتهم بزملائهم الدائمون تحفز على العمل، تدعمها نسبة 92.59% من الذين صرحوا بأنه ينظر إليهم عادياً، تليها نسبة 16.66% ممن يقلل من شأنهم.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نجد أن نظرة الزملاء الدائمون لها تأثير على التحفيز على العمل، إذ نجد بينهما علاقة قوية إلى حد كبير، فكلما اعتبر هؤلاء المدحجين كعمال يتلقون الاحترام، كلما زادهم تحفيزاً على العمل والعكس كلما استهزئ بهم وقلل من شأنهم، زادهم نفورا عن العمل إلا أن هناك استثناءات وحسب تصريح بعض المبحوثين الذين يشعرون باستهزاء الآخرين منهم "حسادين حاسبينها غير ليهم، وا يشوفوا فينا منافسين لهم وكأننا سنأخذ مناصبهم، ومنه هذا الصراع كان حافزاً على العمل الجيد.

الفصل السابع : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الثانية

الجدول رقم (47) يوضح العلاقة بين نظرة الزملاء للمدمج وأهميته لجماعة العمل.

المجموع	لا تهمني إطلاقاً	ضرورة من أجل التعاون	أهميته الجماعة نظرة الزملاء
29 % 100	02 % 06.89	27 % 93.11	عادية
14 % 100	12 % 85.72	2 % 14.28	التقليل من شأنى
17 % 100	14 % 82.35	3 % 17.65	كعامل مؤقت
60 % 100	28 % 46.66	32 % 53.34	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (47) وحسب الاتجاه العام يتمثل بنسبة 53.34% من الذين أفادوا بأن الجماعة ضرورية من اجل التعاون تدعمها في ذلك نسبة 93.11% من الذين صرحوا بأن نظرة زملائهم إليهم عادية، تليها نسبة 17.65% من الذين قالوا بأن معاملة الآخرين إليهم كعامل مؤقت، ثم نسبة 14.28% من الذين يقلل من شأنهم.

في حين يتبين أن نسبة 46.66% من الذين أفروا بأن الجماعة لا تهمهم إطلاقاً، تدعمها في ذلك نسبة 85.72% من الذين صرحوا بأنه يقلل من شأنهم، تليها نسبة 82.35% ممن يعاملوا مؤقتاً، ثم نسبة 06.89% ممن يعاملون معاملة عادية.

من خلال القراءة السوسولوجية لهذه النتائج الإحصائية نجد ان المدمجين يدخلون في علاقات اجتماعية مع زملائهم الدائمون، إلا أن هذه العلاقة يشوبها نوع من التحفظ الذي يتوقف على نوع معاملة الآخرين له.

نجد المدمجين وحسب بيتر بلاو الذي يرى أن الفرد يسعى إلى تكوين أكبر منفعة ممكنة او أقل خسارة ممكنة هذا ما يدفعه إلى الانخراط في عضوية الجماعة التي توفر ذلك إلى حد كبير، ومنه نجد أن المدمجين يسعون إلى الانضمام إلى الجماعة التي من خلالها يحققون أهدافهم، مثل ما يرى ماسلو، أن الفرد يبحث عن إشباع حاجته إلى الانتماء، والتقدير وتأكيد الذات بتوثيق علاقته مع الأفراد الذين يشاركونه قيمه ومشاعره وأهدافه، والتعبير عن آرائه وأفكاره أمام رئيسه معتمد على حماية الجماعة وتأييدها، واستحسان ومحبة إتقان العمل والشهرة يكتسبها وترفع من قيمته لدى الآخرين خارج الجماعة، كما أن الجماعة تنمي مهارة الفرد وزيادة قدراته من خلال توسيع معارفه بالتبادل المعرفي مع الآخرين.

الفصل السابع : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الثانية

من هذا السياق، نجد المدمج يختار جماعته التي تحقق له أهدافه دون الوقوع في صراع، هذا الذي يجعله يتحاشى الجماعة كما بينت النتائج السابقة للفئة التي عبرت بأن الجماعة لا تمهها في شيء، هذا يعود إلى طبيعة الجماعة نفسها، إلا إن نجدها تحتقر أو تستهزئ بهذا المدمج الشيء الذي يجعله لا يحقق أهدافه من الجماعة فينفر منها.

الجدول رقم (48): يوضح العلاقة بين نظرة المدمج لبرامج سياسة التشغيل وعلاقته بالرؤساء.

المجموع	سيئة	حسنة	عادية	العلاقة بالرؤساء
				النظرة لبرامج الإدماج
20 % 100	11 % 55	02 % 10	07 % 35	ملئ الفراغ
30 % 100	01 % 03.34	21 % 70	08 % 26.66	ممهدة للحياة المهنية
10 % 100	03 % 30	03 % 30	04 % 40	أخرى
60 % 100	15 % 25	26 % 43.34	19 % 31.66	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (48) يتبين أن اتجاه أغلبية الباحثين يميل إلى نسبة 43.34% من الباحثين الذين أجابوا بأن علاقتهم برؤسائهم حسنة تدعمها نسبة 70% من الذين يروا في برنامج الإدماج المهني ممهد للحياة المهنية، تليها نسبة 30% الذين ينظرون إلى برنامج الإدماج بنظرات أخرى (سلبية وإيجابية) ثم نسبة 10% من الذين يروا فيه مجرد ملء فراغ.

هذا مقارنة بنسبة 31.66% من الذين صرحوا بأنهم علاقتهم برؤسائهم عادية تدعمها نسبة 40% من نظرهم للإدماج المهني مختلفة، تليها نسبة 35% من الذين يروا فيه مجرد ملء فراغ، ثم نسبة 26.66% ممن يروا فيه ممهدة للحياة.

في حين نجد أن نسبة 25% من الباحثين صرحوا بأن علاقتهم برؤسائهم سيئة تدعمها في ذلك نسبة 55% من الذين أجابوا بأن برنامج الإدماج المهني مجرد ملء فراغ، تليها نسبة 30% من الذين صرحوا بإجابات أخرى.

بإمعان النظر في نتائج الفئة التي صرحت بأن علاقتها برؤسائها حسنة نجد أن نظرة المدمج إلى برنامج الإدماج المهني لها تأثير على العلاقة، حيث أنه كلما كان ينتظر من برنامج الإدماج المهني نتائج إيجابية كانت علاقته بالرؤساء حسنة، هذا ما تؤكد الفئة التي ترى في برنامج الإدماج المهني ممهدا للحياة، هذا ما يدفعهم أو

الفصل السابع : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الثانية

يكون لهم حافز لربط علاقات جيدة بالرؤساء لتحقيق غاياتهم سواء في اكتساب متطلبات العمل أو الحصول على منصب دائم وما إلى ذلك، كذلك الفئة التي أحابت أن نظراتها لبرنامج الإدماج المهني نظرة أخرى والتي كانت في مضمونها تتأرجح بين النظرة الإيجابية والسلبية، نجد أن نسبتها في الإجابة بعلاقات حسنة نسبة معتبرة، ما يبين أن نظرة المدمج تدفعه إلى نوع العلاقة التي يبينها أو بمعنى آخر أن لنظرة المدمج لبرنامج الإدماج المهني تأثير على نوع العلاقة التي يكونها مع رؤساءه.

في حين نجد الفئة التي ترى بأن برنامج الإدماج المهني هو مجرد ملء فراغ أن علاقتها برؤساءها علاقة سيئة هذا ما يؤكد بأن نظرة المدمج إلى برنامج الإدماج المهني لها تأثير على نوع العلاقة بين المدمج ورؤساءه، وهذا إنما نابع من مشاعر العصاب والعدوانية التي اكتسبها نتيجة عدم حصوله على منصب عمل دائم يحقق من خلاله ذاته.

نستنتج أن مشاعر المدمج اتجاه عمله ونظراته إليه لها تأثير على نوع العلاقات التي يكونها مع رؤسائه في العمل سواء كانت إيجابية أو سلبية.

الفصل السابع : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الثانية

الجدول رقم (49): يوضح العلاقة بين تناسب العمل وطبيعة التكوين مع إمكانية الاتصال بالمسؤول مباشرة.

المجموع	لا	نعم	الاتصال بالمسؤول مباشرة
			العلاقة بين طبيعة التكوين والعمل
31 % 100	04 % 12.91	27 % 87.09	يتناسب
15 % 100	07 % 46.66	08 % 53.34	نوعا ما
14 % 100	09 % 64.29	05 % 35.71	إطلاقا
60 % 100	20 % 33.34	40 % 66.66	المجموع

يتبين من خلال نتائج الجدول رقم (49) وحسب الاتجاه العام للمبحوثين أن نسبة 66.66% من المبحوثين أجابوا بنعم يتصلون بالمسؤولين مباشرة دون أي وسيط، تدعمها نسبة 87.09% من الذين صرحوا بأن تكوينهم يتناسب مع طبيعة عملهم تليها نسبة 53.34% من الذين أفادوا بأن تكوينهم يتناسب نوعا ما مع عملهم، ثم نسبة 35.71% ممن صرحوا بأن تكوينهم لا يتناسب إطلاقا مع عملهم هذا مقارنة مع نسبة 33.34% من المبحوثين ممن أقرروا بأنهم لا يتصلوا مباشرة بالمسؤولين، تدعمها نسبة 64.29% من المبحوثين الذين أجابوا بأن تكوينهم لا يتناسب تماما مع عملهم، ونسبة 46.66% من الذين صرحوا بتكوينهم يتناسب نوعا ما مع عملهم، ثم نسبة 12.91% من الذين يتناسب تكوينهم وطبيعة عملهم.

من خلال هذه القراءة الإحصائية لهذا الجدول نلاحظ أن إمكانية الاتصال بالمسؤولين مباشرة تتأثر تناسب العلاقة بين التكوين والعمل حيث أنه كلما كان التكوين يتناسب مع نوع العمل (مخرجات التكوين متناسبة مع متطلبات السوق) كان الاتصال بالمسؤول مباشرة ممكنا أكثر والعكس لأن التشغيل والتكوين هو علاقة بين الأفراد وتتكون عنها علاقات اجتماعية، التي قال عنها مالك بن نبي تربط الأفراد فيما بينهم، وتوجه ألوان نشاطهم المختلفة في اتجاه وظيفة عامة، أما فرانسيس فوكياما يرى أن التواصل بين الأفراد هو وليد الترابط الاجتماعي التلقائي ويعتبر حاسما للازدهار والتطور الاقتصادي.

ضمن هذا السياق نجد أن المدمج الذي تلقى تكويننا مناسباً لعمله وانطلاقاً من مكتسباته العلمية يتخذ طريقة الإتصال بالمسؤول بكل سهولة.

الفصل السابع : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الثانية

في حين الفئة التي صرحت بأن تكوينها يتناسب نوعا ما بعملها أو لا يتناسب إطلاقا ومع ذلك تتمكن بالإتصال بالمسؤولين مباشرة إنما تتخذ عضويتها في الجماعة كإستراتيجية لتحقيق هدفها في الإتصال من خلال دعم الجماعة و حمايتها.

أما الفئات التي صرحت بأنها لا تتمكن من الاتصال بالمسؤولين مباشرة وتعتمد الوساطة، وأغلبها من الفئات التي صرحت بأنها لا تهتم بأمور المؤسسة، ووجودها مجرد ملء الفراغ.

ومنه نستنتج أن للتكوين دور أساسي في زيادة قدرات المدمج، كما أن الظروف البيئية المحيطة به لها تأثير على توليد المشاعر المحددة لسلوكه.

الجدول رقم (50): يوضح كيفية اتصال المدمج بمسؤولية:

النسبة المئوية	التكرارات	كيفية الاتصال
30 %	18	المشرق
21.66 %	13	المختص بالاتصال
48.34 %	29	جماعة أصدقاء العمل
100 %	60	المجموع

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه أن نسبة 48.34% من المبحوثين صرحوا أن اتصاهم بالمسؤولين يكون عن طريق جماعة أصدقاء العمل، تقابلها نسبة 30% من أفادوا بأنهم يتصلون بالمسؤول عن طريق المشرف تليها نسبة 21.66% من اجاب بأنه يتصل بالمسؤول عن طريق المختص بالاتصال.

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول نستنتج أن المدجين وبعد تواجدهم في التنظيم يسعون إلى ربط علاقات مع جماعة العمل، ليستثمروها في زيادة وتوسيع معارفهم، ولأن الإنسان بطبيعة يبحث عن الانتماء والتانس نجد هذا المدمج خاصة كونه جديد لا يعرف عن المؤسسة والعمل الكثير، يبحث له عن عضوية داخل جماعة التي ينتمي إليها، ليتخذها لحمايته وتأييده ورفع قيمته خارج الجماعة، وتحقيق المساعدة والمساندة الاجتماعية، كما تمنحه إزالة ضعف فردا نيته.

أما بالنسبة للفئة التي صرحت بأنها تتصل بالمسؤول عن طريق المشرف او المختص بالاتصال انما يعود غالبا الى طبيعة المسؤول في حد ذاته وللمشرف أيضا، إذ نجد بعض المشرفين يحاولون قطع الطريق عن المدمج للوصول

الفصل السابع : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الثانية

إلى المسؤول إذ يصرح أحدهم: "أحنا المدير، ما انشوفوهش، نسمعوا بيه برك، الكبار (ويقصد المشرفين) يخافوا منا نكلوه ولا اندوبوه، ما يخلوناش انقربوا منه".

الجدول رقم (51): يوضح العلاقة بين تناسب التكوين والعمل وأهميته وقت العمل.

المجموع	أحترمه خوفا من المدير	لا يهمي	يجب احترامه	أهمية الوقت
				تناسب التكوين ونوع العمل
22	06	02	14	يتناسب
% 100	% 27.27	% 09.09	% 63.64	
21	07	05	09	نوعا ما
% 100	% 33.35	% 23.80	% 42.85	
17	09	05	03	إطلاقا
% 100	% 52.95	% 29.41	% 17.64	
60	2	12	26	المجموع
% 100	% 36.66	% 20	% 43.36	

يتبين من خلال نتائج الجدول رقم (51) وحسب الاتجاه العام أن نسبة 43.34% من الباحثين الذين صرحوا بأن وقت العمل يجب احترامه تدعمها في ذلك نسبة 63.64% من أجابوا بأن تكوينهم يتناسب مع عملهم تليها نسبة 42.85% من أجابوا نوعا ما، ثم نسبة 17.64% من صرحوا إطلاقا.

هذا مقارنة مع نسبة 36.66% من الذين أقرروا بأن احترامهم لوقت إنما فقط خوفا من المدير، تدعمها نسبة 52.95% من الباحثين الذين لا يتناسب تكوينهم مع عملهم، تليها نسبة 33.35% من صرحوا نوعا، ثم نسبة 27.27% من أفادوا يتناسب تكوينهم مع عملهم.

في حين أي نسبة 20% من الباحثين أجابوا بأن وقت العمل لا يهمهم تدعمها نسبة 29.41% من الباحثين الذين صرحوا بأن تكوينهم لا يتناسب مع عملهم، تليها نسبة 23.80% من صرحوا نوعا ما، ثم نسبة 9.09% من الذين أجابوا يتناسب تكوينهم مع نوع عملهم.

من خلال التحليل الإحصائي لنتائج الجدول أعلاه نصل إلى القراءة السوسولوجية لهذه البيانات والتي تعتبر عن تناسب طردي بين تناسب التكوين والعمل وإدراك أهمية الوقت الذي هو مؤشر لثقافة المؤسسة، فكلما كان التكوين متناسبا مع طبيعة العمل، كان المدمج أكثر اكتساباً لثقافة المؤسسة.

الفصل السابع : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الثانية

في حين أن الفئات التي صرحت بأنها لا تهتم ولا تحترم وقت العمل وإذا ما احترامته إنما خوفا من المدير، كانت هذه الفئات قد صرحت بأن تكوينها لا يتناسب مع طبيعة عملها، ما جعلها تحمل ثقافة المؤسسة من خلال سلوكها في إهمال وقت العمل وعدم احترامه، زيادة على ذلك ما وجدناه من خلال تحليل النتائج السابقة، أن بعض المدمجين الذين تكونت لديهم المشاعر العدوانية من وضعهم المعاش، ومن الذين يعملون ضمن إطار برنامج الإدماج المهني من أجل الراتب فقط، هذه الفئات لم تكتسب من ثقافة المؤسسة، إطار مرجعيًا لسلوكها.

مما سبق نستنتج أن المدمجين يصنعون من ظروفهم المعاشة أطرا مرجعية نحدد اتجاهاتهم وسلوكياتهم.

الجدول رقم (52): يوضح العلاقة بين تناسب التكوين ونوع العمل وتنظيم الوقت للمدمج.

المجموع	أستغله في خصوصيات	لم يتأثر	أكثر تنظيما	تنظيم الوقت
				تناسب التكوين وطبيعة العمل
21 %100	07 % 33.33	02 %09.52	12 % 57.15	يتناسب
18 %100	06 % 33.34	05 % 27.77	07 % 38.59	نوعا ما
21 %100	14 % 66.66	03 % 14.28	04 % 19.06	إطلاقا
60 %100	27 % 45	10 % 16.66	23 % 38.34	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (52) وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 45% من المبحوثين أقروا بأن وقتهم كله مخصص ويستغل في خصوصياته تدعمها نسبة 66.66% من المبحوثين الذين أجابوا بأن تكوينهم لا يتناسب إطلاقا مع عملهم تليها نسبة 33.34% من الذين أجابوا نوعا ما وهي مساوية للذين أجابوا بأن تكوينهم يتناسب مع عملهم.

هذا مقارنة مع نسبة 38.34% من المبحوثين الذين أجابوا بأن وقتهم أصبح أكثر تنظيما، تدعمها نسبة 57.15% من المبحوثين الذين صرحوا بأن تكوينهم يتناسب مع عملهم، تليهم نسبة 38.89% أجابوا نوعا ما، ثم نسبة 19.06% من الذين أفادوا بأن تكوينهم لا يتناسب إطلاقا مع عملهم.

في حين أن نسبة 16.66% من المبحوثين أجابوا بأن تنظيم وقتهم لم يتأثر، تدعمها نسبة 27.77% من الذي صرحوا بأن تناسب تكوينهم وعملهم نسبيا، تليها نسبة 14.28% من الذين أجابوا بأن تكوينهم لا يتناسب إطلاقا مع عملهم، ثم نسبة 9.52% من المبحوثين الذين صرحوا بأن تكوينهم يتناسب مع عملهم.

على ضوء هذا القراءة الإحصائية لنتائج هذا الجدول نجد أن تنظيم الوقت يتأثر بتكوين الفرد وتناسب تكوينه مع عمله، حيث نجد أن هناك علاقة طردية بينهما، وكما لاحظنا من خلال نتائج جدول رقم (49) الذي يوضح العلاقة بين تناسب العمل وطبيعة التكوين مع إمكانية الاتصال بالمسؤول مباشرة، و جدول رقم (51) الموضح للعلاقة بين التكوين وتناسب العمل وأهمية وقت العمل لدى المدمج بأن لتناسب التكوين مع العمل دورا أساسيا في اكتساب الثقافة التنظيمية، التي بدورها تظهر من خلال سلوك الفرد، كما ظهر على مستوى الوعي الأوسع للفرد عبارة عن قيم وقناعات في ذهنية وهذا ما نلاحظ على المدمج من خلال تنظيم وقتة في حين أن الفئة التي أقرت بأن وقتها غير منظم وكله مستغل في خصوصياتها بما فيها وقت العمل فهي الفئة التي أقرت من خلال تصريحاته بأنها ليست مهتمة بالعمل في حد ذاته، وإنما الذي يهمها هو الراتب أو من أجل حاجة في نفس يعقوب، كسر الروتين، كالمظهر أمام الآخرين بدور العامل، أو الاستعراض خارج المنزل بالنسبة لبعض الفتيات وما إلى ذلك من أهداف.

كذلك الفئة التي صرحت بأن تنظيم وقتها لم يتأثر هي التي لا تبحث عن الخبرة المهنية الفعلية، وإنما كما صرح أحد المبحوثين "نسجل خدام وأضمن شهادة خبرة وأقدمية، انهار يطلبوها مني في أي مسابقة نوجد نفسي واجد، طلبوا الورق نعطيهم الورق... ويصرح آخر قائلا: "هنا في المؤسسة كيما اتحب دير كيما تحب ادخل، اخرج، اخدم، اقعده، donc أنا نضمن الشهرية والباقي رآه ليهم".

نستنتج أن تنظيم الوقت لدى المدمج يخضع لقناعاته وقيمة، وبما أنه يعيش أوضاعا غير مستقرة إذ هو مهددة بالبطالة ما يجعله فاقدًا لهويته مما يضطره للتعبير عن ذلك بالسلوكيات السلبية.

الفصل السابع : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الثانية

الجدول رقم (53): يوضح العلاقة بين تناسب التكوين و العمل و المحافظة على ممتلكات المؤسسة.

ممتلكات المؤسسة	تناسب التكوين	وطبيعة العمل	كأنها أملاكي	لا تهمني في شيء	المجموع
يتناسب	22	02	24	08.34 %	100 %
نوعا ما	18	04	22	18.19 %	100 %
إطلاقا	07	07	14	50 %	100 %
المجموع	47	13	60	21.66 %	78.34 %

من خلال نتائج الجدول رقم (53) وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 78.34% من صرحوا بأنهم يحافظون على ممتلكات مؤسستهم وكأنها ممتلكاتهم الخاصة، تدعمها نسبة 91.66% من الذين أجابوا بأن تكوينهم يتناسب مع عملهم، تليها نسبة 81.18% من الذين أفادوا بأن تكوينهم يتناسب نوعا ما مع عملهم، ثم نسبة 50% من الباحثين الذين أجابوا بأن تكوينهم لا يتناسب إطلاقا مع عملهم.

هذا مقارنة مع نسبة 21.66% من الباحثين الذين أقرروا بأن ممتلكات المؤسسة لا تهمهم في شيء، تدعمها نسبة 50% من الذين صرحوا بأن تكوينهم يتناسب إطلاقا مع عملهم، تليها نسبة 18.19% من الباحثين الذين أجابوا بأن تكوينهم لا يتناسب مع عملهم إلا بشكل نسبي، ثم نسبة 8.34% من الذين يتناسب تكوينهم وطبيعة عملهم.

بإمعان النظر في النتائج الإحصائية لهذا الجدول نجد أن لطبيعة التكوين تأثير على رضا العامل بما يدفعه إلى اكتساب ثقافة المؤسسة واعتقاد قيمها هذا ما يترجمه سلوك المدمج في الحفاظ على ممتلكات المؤسسة، مثل ما أكد بلانف أن الاعتقادات الثقافية لها تأثير على سلوك الفرد.

في حين أن الفئة التي صرحت بأن ممتلكات المؤسسة لا تعني لها شيئا ولا تهتم للحفاظ عليها، إنما يعود في طبيعة الأصل إلى نوع العمل المؤقت، ووضعية المدمج في المؤسسة، ما يولد لديه نوع من رد الفعل السلبي عن أوضاعه التي يرفضها هذا ما يؤكد أحد الباحثين في تصريحه: إن العيش تحت رحمة الحلم بمنصب دائم، وأمام الوعود الكاذبة من طرف المسؤولين، وتحت هاجس صياغ أحلامك، لا تجد أفكارك إلا في الاتجاه السلبي،

الفصل السابع : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الثانية

وتتولد لديك ذهنية التفكير السلبي حول العمل وحتى المسؤولين، ما يدفعك إلى اللامبالاة وعدم الاهتمام بأي شيء، حتى لو طارت المؤسسة من مكائها، ويصبح كل همك الوحيد هو الراتب".

الملاحظ من كل هذه التصريحات ورغم القيم السلبية الناتجة عن طبيعة العمل في إطار الإدماج المهني لا ينفي القيم الدينية والتنشئة الاجتماعية التي تتميز بقيم المحافظة على الأملاك العامة واعتبارها مثل الأملاك الخاصة لكل فرد، إذ يصرح أحد الباحثين "من الذل والإهانة التي تعيشها في هذا العمل تقول نحرقتها كلها، لكن الخوف من ربي يخلينا نصبروا واخلص".

الجدول رقم (54): يوضح العلاقة بين شعور المدمج بعد التحاقه بعمله و ماذا يعني له مكان العمل.

المجموع	لا أرغب فيه	المكان الذي أحقق فيه ذاتي	المكان الذي أرتاح فيه	مكان العمل شعور المدمج
19 %100	01 %05.27	12 %63.16	06 %31.57	انتقالي إلى عالم جديد
29 %100	01 %03.44	19 %65.52	09 %31.04	شعوري بقيمتي
12 %100	04 %33.34	03 %25	05 %41.66	عادي
60 %100	06 %10	34 %56.66	20 %33.34	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (54) وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 56.66% من الباحثين أجابوا بأن مكان العمل هو مكان الذي يحققون فيه ذاتهم، تدعمها نسبة 65.52% من الذين صرحوا بأن شعورهم عند التحاقهم بالعمل أول مرة كان شعورهم بقيمتهم، تليها نسبة 63.16% من الذين أجابوا بأن شعورهم كان الانتقال إلى عالم جديد، ثم نسبة 25% من الذين أفادوا بأن شعورهم كان عاديا.

هذا مقارنة مع نسبة 33.34% من الذين أقروا بأن مكان العمل هو المكان الذي يرتاحون فيه تدعمها نسبة 41.66% من الذين أجابوا بأن شعورهم عند انتقالهم لأول مرة كان عاديا، تليها نسبة 31.57% من الذين أجابوا بأن شعورهم كان الانتقال إلى عالم جديد وهي مساوية للذين صرحوا بأن شعورهم بقيمتهم هو الإحساس الذي انتابهم عند انتقالهم إلى عملهم لأول مرة.

الفصل السابع : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الثانية

في حين نجد أن نسبة 10% من المبحوثين الذين أجابوا بأن مكان العمل هو المكان الذي لا يرغبون فيه، تدعمها نسبة 33.34% من الذين كان شعورهم عند انتقالهم إلى عملهم لأول مرة كان عاديا، تليها نسبة 5.27% من الذين كان شعورهم الانتقال إلى عالم جديد.

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجداول تخلص إلى القراءة السوسولوجية لهذه النتائج، فنجد أن الفئة التي صرحت بأن مكان العمل هو المكان الذي ترتاح فيه هي الفئة التي رأت في العمل أحد أسباب تحقيق لقيمتها وبالتالي ذاتها، كذلك الفئة التي رأت دخول عالم العمل إنما هو الدخول إلى عالم جديد، هذا العالم الذي يمكن الفرد من تحقيق مجموعة من احتياجاته كتحقيق الذات والمكانة الاجتماعية، هذا ما رأيناه في الفصل الرابع ص 106 وص 108 و 109، وهذا ما اكده فيليب كومبر في قوله بأن الشباب يتنافسون للالتحاق بالجامعة ليس من اجل العلم والتعليم وإنما من اجل الحصول على شهادة لها مكانتها الاجتماعية والاقتصادية.

هذا ما يسعى إليه المدجين من خلال التحاقهم بعملهم في إطار برنامج الإدماج المهني، إذ بالتحاقهم بعملهم يسعون إلى تحقيق الذات والمكانة الاجتماعية.

كذلك الفئة التي صرحت بأن مكان العمل هو المكان الذي ترتاح فيه، فكما صرح أحد المبحوثين : ما عندك وين تروح، يا تبقى في الدار بالقهرة والشارع والمشاكل إذن بدل المشاكل خبي راسك في الخدمة". أما إحدى المبحوثات فتقول: "صح ما كان خدمة، مكان أجر لكن هذا خير من قعادي في الدار وحسبتها، راني نخرج نفس على روعي خير...".

في حين الفئة التي أجابت بأن مكان العمل هو المكان الذي لا ترغب فيه هي الفئة التي كان شعورها عند الإنتقالها إلى العمل في إطار الإدماج المهني لأول مرة عاديا، وهي كما صرح أحد المبحوثين "كي قريرت، كي ما قريرتش، اشحال من عام قرايا ودرك راه مازال عمرك ايضبع بين البطالة و العمل المؤقت ياخي حياة". نستنتج بأن للعمل المؤقت دور تحقيق الإستقرار.

الفصل السابع : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الثانية

الجدول رقم (55): يوضح العلاقة بين مدة الإدماج وشعور المدمج.

المجموع	لم يؤثر شيئا	ثقتي بنفسي	عدم مساعدة الأسرة ماديا	احترام الآخرين	اكتسبت ذهنية جديدة	شعور المدمج / مدة العمل
25 %100	03 %12	07 %28	06 %24	05 %20	04 %16	3 شهور إلى 5 سنوات]
19 %100	04 %21.05	02 %10.53	06 %31.57	04 %21.07	03 %15.78	[6 س 10 س]
00 %100	00 %100	00 %100	00 %100	00 %100	00 %100	[11 س 15 س]
16 %100	05 %31.25	01 %06.25	07 %43.75	02 %12.5	01 %06.25	[16 س 20 س]
60 %100	12 %20	10 %16.66	19 %31.66	11 %18.34	08 %13.34	المجموع

من خلال نتائج الجدول أعلاه و حسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 31.66% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم لم يعودوا في حاجة إلى مساعدة الأسرة لهم ماديا، تدعمها نسبة 43.75% من الذين كانت مدة عملهم في إطار برنامج الإدماج المهني ما بين [16 و 20] سنة، تليها نسبة 31.57% ممن كانت مدة إدماجهم ما بين [6-10] سنوات ، ثم نسبة 24% ممن كانت مدة إدماجهم لا تتجاوز الخمسة سنوات هذا مقارنة مع نسبة 20% من الذين صرحوا بأن إشتغالهم ضمن برنامج الإدماج المهني لم يحقق لهم شيئا تدعمها نسبة 31.25% من الذين كانت مدة إدماجهم من [16 - 20] سنة تليها نسبة 21.05% من الذين كانت فترة إدماجهم من [6 - 10] سنوات، ثم نسبة 12% من الذين كانت مدة إدماجهم لا تتجاوز الخمسة سنوات.

في حين نجد أن نسبة 18.34% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم حققوا احترام الآخرين لهم من خلال عملهم في إطار برنامج الإدماج المهني تدعمها نسبة 21.07% من الذين كانت مدة إدماجهم من [6 - 10] سنوات، تليها نسبة 20% من الذين كانت مدة إدماجهم لا تتجاوز الخمسة سنوات ثم نسبة 12.5% من الذين كانت مدة إدماجهم طويلة جدا.

من جهة أخرى نجد أن نسبة 13.34% من المبحوثين الذين قالوا بأنهم اكتسبوا ذهنية جديدة من خلال عملهم في إطار برنامج الإدماج المهني تدعمها في ذلك نسبة 16% من الذين كانت مدة إدماجهم لا تتجاوز 5 سنوات تليها نسبة 15.78% من الذين كانت مدة إدماجهم من [6 إلى 10] سنوات ثم نسبة 06.25% من الذين كانت مدة إدماجهم طويلا جدا.

الفصل السابع : تحليل و تفسير البيانات الفرضية الجزئية الثانية

من خلال هذه القراءة الإحصائية لنتائج هذا الجدول نجد أن شعور المدمج يكون وفق ما استطاع تحقيقه من أهداف أو وفق هو ما يريده من عمله في إطار الإدماج المهني.

فبعض الفئات والتي عبرت عن شعورها بتحقيق حاجتها من كف السؤال عن مساعدة الأسرة لها ماديا، هذا لأنها استطاعت تحقيق حاجاتها ومتطلباتها المادية، بينما الفئة التي عبرت عن أن عملها في إطار الإدماج المهني لم يؤثر بها شيئا، فهذه التي تعيش التحرج من عملها، القلق والتخوف من المستقبل، مدركا بأن ما يحققه العمل في إطار الإدماج المهني من تحقيق للذات ومكانة اجتماعية إنما هو نوع من الزيف، إذ أن هذه الإنجازات لحظية لفترة محددة، كما أن المجتمع أيضا ورغم ما يعطيه له من مكانة إلا أنها تتسم ببعض الاستخفاف الذي يمس كرامة الفرد نظرا لعدم تناسب المؤهلات العلمية والجامعية خاصة للمدمج ويميزه بها المجتمع مع طبيعة العمل في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني، إذ نجد أن المجتمع ينظر لخريج الجامعة بمنظار الإطارات العليا، وهذا ما يؤكد فيليب كومبر في قوله بأن الشباب لا يتنافس للالتحاق بها من أجل العلم وإنما من أجل تحقيق المكانة الاجتماعية من خلال هذه الشهادة.

هذه المكانة التي صرحت بتحقيقها فئة من الباحثين من خلال احترام الآخرين لهم، وإنما كان ذلك لما يمنحه المجتمع من مكانة للعامل بالموازنة مع البطال.

2 - الاستنتاج الخاص بالفرضية الجزئية الثانية:

انطلاقاً من تحليلنا لنتائج الجداول الإحصائية التي سبق عرضها والمتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية والتي تنص: يمكن للمدجمين تحقيق حاجاتهم السوسيو مهنية واقتصادية واجتماعية من خلال عملهم ضمن إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني وتهيئنا إلى الاستنتاج التالي:

أغلبية الباحثين يحققون احتياجاتهم المادية الخاصة بهم وينسب متفاوتة بحيث نجد بعض الباحثين لا يحتاجون لدعم الأسرة لهم مادياً إلا أحياناً وذلك حسب الجدول رقم () كما أن ما حققوه من مصدر مادي جعلهم يطمحون إلى مساعدة الأسرة مادياً رغم قلته.

كما تمكن المدجمين من تحقيق ذاتهم وزيادة ثقتهم في أنفسهم من خلال انضمامهم إلى مؤسسات عملهم، إضافة إلى ذلك تحقيق المكانة الاجتماعية في الأسرة والمجتمع، هذا ما تؤكد نتائجه الجداول رقم إلا أن تحقيق هذه الحاجات لم يصل إلى ذروته من خلال العمل بالعقد المحدد المدة إذ أن شبح البطالة يبقى الهاجس الذي يولد في المدمج منظومة من المشاعر والاتجاهات التي تظهر في بعض السلوكيات السلبية للمدمج مثل، حرصه على تحقيق حاجاته المادية والاجتماعية دون تحقيق فعلي للعمل أو البحث على الخبرة المهنية التي هي أساس التنمية الاقتصادية وتطور المجتمع.

كما أنه ومن خلال النتائج السابقة نجد أن العمل في إطار برنامج الإدماج المهني لا يستجيب بشكل كافي لطموحات المدجمين، الشيء الذي يشعرهم بالدونية والعجز ما يجعلهم يبحثون عن إستراتيجية معينة للتخلص منه.

بناء على ما جاء في عرض و تحليل نتائج الجداول الخاصة بالفرضيتين الأولى والثانية نجد أن العمل في إطار برنامج الإدماج المهني لم يحقق الهدف الذي أنشئ لأجله، حيث أن العمل بهذه الصيغة التي تتميز بكون الفرد يعمل لمدة معينة ثم يعود بطالا من جديد، هذا الوضع الغير مستقر لا يوفر للمدمج الحماية والأمن الاجتماعي، ولا الاستقرار المادي ولا الاجتماعي، إذ ما يحققه المدمج من تحقيق للذات والمكانة الاجتماعية، بمثابة زيف فالنسبة للمدمج الذي يرى نفسه أنه حقق مكانة اجتماعية معينة، أو حاجة سعى لتحقيقها فبعد انتهاء العقد كيف تصبح مكانته الاجتماعية، أو حالته المادية...إلخ.

هذا الوضع غير مستقر، ولد مجموعة من الإتجاهات لدى المدمجين منها ما هو ايجابي ومنها ما هو سلبي مثل ما يقول بيوروبديو على أن العمل المؤقت والهش لا يسمح بوضع خطة بشكل عقلائي، وبالتالي لا تشكل مواقف وسلوكات عقلانية، من هذا المنطلق نجد أن بعض المدمجين ومن خلال تصريحاتهم اتخذوا من العمل ضمن برنامج الادماج المهني مطلباً لتحقيق أهدافهم سواء المادية أو الاجتماعية، مثل الفئة التي صرحت بأنها لا تنتمي إلى برنامج الإدماج المهني إلا من خلال تقاضي الأجر، أو الفئة التي صرحت بأنها لا تعمل إلا من أجل افتتاحك توقيع المجتمع لها بالعمل، أو لتحقيق مكانة في سوق الزواج، وبالتالي الحصول على المكانة، أو الفئة التي صرحت بأنها تعمل هروبا من البقاء في البيت وكسر حاجز وهكذا.

هذه السلوكات التي لها تأثير سلبي على المؤسسة وتطورها و استمرارها دون مراعاة أهمية استثمار اليد العاملة وتأهيلها من أجل استثمارها في التنمية الاقتصادية.

إن حرمان المدمج من منصب عمل دائم وما يحققه له من مزايا مادية ومعنوية، يجعله يتبنى مجموعة من الاستراتيجيات والخطط لتحقيق أهدافه دون الاعتبار إلى الإيجابية او السلبية منها عليه وعلى المؤسسة والمجتمع، ومع ذلك تبقى هذه الاستراتيجيات تتسم بالضعف أمام وضعية منصب العمل غير دائم، وعليه نقول بأن صدق وتحقق الفرضيات الجزئية السابقة يبقى جزئي ولم يتحقق كلية، وعليه فإن الفرضية العامة لهذه الدراسة والتي محتواها: يتخذ الشباب المدمج استراتيجيات خاصة لتحقيق أهدافهم السوسيو مهنية والاقتصادية والاجتماعية هي محققة نسبيا وليس كلية.

الخلاصة

إن دراستنا والتي كانت حول إشكالية (إستراتيجية الشباب المدمجين من برامج الإدماج المهني) باعتباره الواقع الذي يفرض نفسه أمام طالبي الشغل من المتخرجين الجدد، والتي كانت تهدف إلى معرفة مواقف، وآراء، وسلوك المبحوثين حول هذه السياسة المنتهجة لحل أزمة البطالة.

ولمناقشة مختلف الجوانب المتعلقة بهذا الموضوع، كان الاهتمام يبحث الجوانب التي تكشف طموحات وأهداف المدمجين، التي يسعون إلى تحقيقها من خلال عملهم والتي تتصل بأبعاد معنوية مثل الخبرة المهنية بما قد يؤهلهم إلى منصب عمل دائم، وكذلك تحقيق الذات والمكانة الاجتماعية، إما أبعادها المادية فتتمثل في الأجر الذي يجنبهم التذلل للأهل ويشعرهم بالدونية.

وقد كشفت نتائج هذه الدراسة إن برامج سياسة التشغيل لم تحقق بشكل كافي طموحات المدمجين، ما جعلهم يبنون استراتيجياتهم الخاصة وفق ما يحقق أهدافهم، وليس الهدف الذي سطرت له هذه السياسة مثل الخبرة المهنية باعتبارها مفتاح تحقيق الميزة التنافسية واستمرار المؤسسة وتطورها، إلا أن هذا الهدف لم يحقق كليا، إذ نجد أن بعض المدمجين ومن خلال النتائج التي توصلنا إليها اتخذوا إستراتيجية خاصة حسب وضعيتهم، فمنهم من يسعى فعلا إلى تحقيق هذه الخبرة من خلال اجتهاده للاندماج مع زملاءه الدائمين والعمل بكل الطرق حتى المتوية منها لاكتساب الخبرة المهنية والكفاءة اللازمة بما يؤهله إلى منصب عمل دائم.

في حين نجد فئة أخرى من المبحوثين لم تكن تهتم بالخبرة المهنية الفعلية وحسب تصريحاتهم فهم لا ينتمون إلى المؤسسة إلا بالاسم على قائمة عمالها، أو من خلال تقاضي الأجر، فكل هدفهم هو الحصول على المبلغ المادي وشهادة الخبرة المهنية على الورقة فقط، ليتخذها مطية عند أي مسابقة توظيف، هذا ما من شأنهم يؤثر سلبا على المجتمع من خلال احتلال مكان من هو أجدر منه وعلى المؤسسة واستقرارها وبالتالي على الاقتصاد الوطني بهدر الأموال في غير مواضعها.

بينما الفئات التي اتخذت من الإدماج إستراتيجية لتحقيق حاجتها المادية والمعنوية المتمثلة في ذاتها ومكانتها الاجتماعية، ومن خلال النتائج التي حصلنا عليها، فإن تحقيق ذلك كان متفاوتا، بعضهم كان حافزا له للعمل بجدية، بينما بعضهم كان سلوكه عدوانيا ومتصلبا نتيجة شعوره بالدونية والاستغلال من طرف غيره من العمال الدائمين ومن المسؤولين، ما يدفعه إلى التقاعس والتظاهر بالعمل دون انجازه فعلا، فكل همهم هو ذهابه وإيابه من وإلى المؤسسة لاكتساب الاعتراف الاجتماعي له بالعمل، ومحافظته على كسب رضا المسؤولين لتجنب الطرد

والاصطدام بالبطالة وبالتالي فقدانه باب كسب الرزق الذي يحفظ له ماء وجهه، وكذلك فقدانه مكانته الاجتماعية وعدم احترام الآخرين له، الشيء الذي يفقده ذاته وأمنيته المهنية.

من جهة أخرى نجد الفئات التي كان هدفها تحقيق ثقافة المؤسسة كان حافزا لسلوكهم لكسب رضا زملائهم الدائمين ومرؤوسيهـم ليستمدوا منهم ثقافة المؤسسة بما يضمن لهم القوة والحماية من النظرات والتصرفات الجارحة وافتكـاك تأشيرة المرور إلى منصب عمل دائم وكفاءة تؤهله إلى الترقية وتحقيق الاعتراف الاجتماعي.

بهذا نخلص إلى أنه إذا كانت برامج الإدماج المهني متنفس للمدبحين للتخلص من المعاناة النفسية والاجتماعية التي تفرضها البطالة، هي كذلك مكسب للمتلاعبين بالمناصب واستخدامها في غير قانونها، مما يسبب الظواهر الاجتماعية السلبية كتفشي المحسوبية وهدر المال العام وتراجع الاقتصاد الوطني.

كما تعتبر تجربة الإدماج المهني هدرا لجهود الفرد وهويته الشخصية والاجتماعية وتعقد اضطراباته النفسية، هذا ما نلمسه في المدمج الذي يقضي وقتا في التدريب في مؤسسة معينة ثم يغادرها ليأتي مبتدأ آخر ينطلق معه من نقطة الصفر، ثم هذا المدمج الذي حقق الاعتراف الاجتماعي وحاجاته عندما يعود بطلا مرة أخرى ما يؤزم نفسيته التي قد تظهر آثارها على المجتمع.

كذلك المؤسسة التي تفقد عاملا كلفها من المصاريف ليصل إلى الكفاءة والخبرة ثم يغادرها دون الاستفادة منه لتعيد كرة الخسارة مع مدمج آخر ما يؤثر على استقرارها واستمرارها.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

كتب علم الاجتماع:

1. إحسان محمد حسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، عمان، الأردن، سنة:2010.
2. حسن إحسان محمد، نظريات الاجتماعية المعاصرة، دار الرسائل، بغداد،2005.
3. حسين الجيلالي، التنظيم والجماعات، دار الفجر للنشر والتوزيع، بسكرة، الجزائر،2002.
4. حسين عبد الحميد أحمد رشوان، البناء الاجتماعي الأنساق والجماعات، مؤسسة شباب الجامعة، القاهرة، مصر، سنة2002.
5. سامية قطوش، معضلة الفقر آثارها ومظاهرها، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2007.
6. صلاح الدين شروخ، علم الاجتماع التربوي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، سنة:2004.
7. عبد القادر جغلول، تاريخ الجزائر الحديث، دار النشر غير مبينة، السنة غير مبينة.
8. عاطف جابر طه عبد الرحيم، السلوك التنظيمي، مدخل سلوكي نفسي لتطوير القدرات، الدار الجامعية، الإسكندرية، سنة2009.
9. عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الكتاب العربي الحديث، مصر،1993.
10. علي عبد الرزاق حلي، دراسات في المجتمع والثقافات الشخصية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1984.
11. فهمي سليم الغزوي، معن خليل عمر وآخرون، المدخل إلى علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط:3، سنة:2006.
12. محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل للنشر، ط:1، سنة:2000.
13. محمود العميان، السلوك التنظيمي في منظمة الأعمال، دار وائل للنشر،2002،الأردن.
14. منصور فهمي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، بدون دار نشر، وبدون بلد، سنة1972.
15. فوكوياما فرانسيس، رأس المال الاجتماعي والاقتصادي العالمي، مركز الإمارات للدراسات والبحوث، أبوظبي، بدون سنة.

كتب في التخصص:

1. أحمد الباشان، أسس التدريب، دار النهضة الحديثة، القاهرة، مصر، ط:1، سنة:1978.
2. الأحمـد أمل، مشكلات وقضايا نفسية، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، ط:1، سنة:2004.
3. الهوارى سيد، الإدارة: الأصول والأسس العامة للقرن 21، مكتبة عين شمس، القاهرة، سنة:2003.
4. احمد هني، اقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة:1991.
5. بوفلجة غياث، القيم الثقافية والتسيير، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، سنة1998.
6. حامد عبد السلام الزهران، التوجيه والإرشاد النفسي، منشورات جامعة دمشق، سوريا، سنة1989.
7. حبيب تلوين، التكوين في التربية، دار المغرب للنشر والتوزيع، سنة2002.
8. صلاح الدين عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، سنة:2004.
9. رمزي زكريا، الاقتصاد السياسي للبطالة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، سنة:1997.
10. زكي محمود هاشم، إدارة الموارد البشرية، جامعة الكويت، سنة:1989.
11. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، الإدارة الإستراتيجية لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرون، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر، 1999.
12. عبد الرحمان عيسوي، مدخل إلى علم النفس، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة1990.
13. عبد القادر جغلول، تاريخ الجزائر الحديث، دراسة سوسولوجية، دار النشر غير مبينة، السنة غير مبينة.
14. عبد القادر قندوز، محمد الطيب الزاوي، مدخل إلى علوم الإعلام والاتصال، المطبعة العربية، غارداية، سنة2011.
15. علي الشرقاوي، إدارة النشاط الإنتاجي في المشروعات الصناعية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
16. علي زغدود، التسيير الاشتراكي للمؤسسات، المؤسسة الجزائرية للطباعة، سنة1987.
17. علي محمد عبد الوهاب، التدريب والتطوير مدخل علمي لفعالية الأفراد والمنظمات، الرياض، معهد الإدارة العامة، سنة:1981.

18. علي محمد عبد الوهاب، العنصر الإنساني في إدارة الإنتاج، مكتبة عين شمس، القاهرة، سنة: 1984.
19. عمر سالم الزروق، البرامج العلمية التدريبية، منشورات المعهد القومي للإدارة، طرابلس، سنة: 1989.
20. فاروق مداس، التنظيم وعلاقات العمل، دار مدني للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2002.
21. لحسن بوعبد الله، تعريف العملية التكوينية في الجامعات الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
22. محمد السيد فهمي، العولمة والشباب من المنظور الاجتماعي، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، ط1، سنة 2007.
23. محمد المهدي بن عيسى، علم اجتماع التنظيم من سوسيولوجية العمل إلى سوسيولوجية المؤسسة، مطبعة امبابلاست، الطبعة الأولى، سنة 2012. الجزائر.
24. محمد بلقاسم حسن بملول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.
25. محمد خيرى، علم النفس الصناعي وتطبيقاته العلمية، دار النهضة العربية، بيروت، سنة 1998.
26. محمد رفيق الطيب، مدخل لتسيير أساسيات وتقنيات، الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،
27. محمد عبد الفتاح باغي، التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، جامعة الملك سعود، الرياض.
28. منى محمد إبراهيم، تكنولوجيا الاتصال المعاصر، دار الكتاب اللبناني، بيروت، ط1، سنة 2001.
29. ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دراسة نظرية وتطبيقية، دار المحمدية العامة، الجزائر، سنة 2003.
30. نبيل محمد مرسي، الإدارة الإستراتيجية تكوين وتنفيذ استراتيجيات التنافس، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزارطة، الإسكندرية، مصر، 2003.
31. نعمه عباس الخفاجي، الإدارة الإستراتيجية، المداخل، المفاهيم، والعمليات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، سنة 2004.

32. نعمه عباس الخفاجي، ثقافة المنظمة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، سنة 2009.
33. يحي حداد يونس مقدادي وآخرون، مؤسسات الأعمال، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، بدون سنة.
34. عبد الكريم درويش، ليلا تكلا، أصول الإدارة العامة، مطبعة الأنجو المصرية، القاهرة، سنة 1976.

كتب منهجية:

1. إحسان محمد حسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، عمان، الأردن، سنة 2010.
2. حسن السعاتي، تصميم البحوث الاجتماعية، نسق منهجي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، بدون طبعة، 1982، ص: 139.
3. ريمون كفي وكمينهود، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، ترجمة يوسف الجياي، ط1، المكتبة العصرية للطباعة، بيروت، 1417هـ-1997.
4. عبد الغني عماد، منهجية البحث في علم الاجتماع، ط1، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت.
5. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي، دار القصبية للنشر، ط2، الجزائر، 2006، ص: 296.

قواميس ومعاجم:

1. إبراهيم مذكور، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1975.
2. احمد زكي بدوي، معجم العلوم الاجتماعية، دار الكتاب اللبناني، بيروت، 1994.
3. احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية، "انكليزي- فرنسي-عربي"، دار الكتاب اللبناني، ط2، بيروت، سنة 1994.
4. احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، دار الكتاب اللبناني، بيروت، 1994.
5. جان فرانسو دورتيه، معجم العلوم الإنسانية، ترجمة جورج كتورة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، ط1، سنة: 1430-2009.

6. حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، عربي-انجليزي، مكتبة الناشرين، بيروت، 1997.
7. صبحي حمود، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، ط1، دار المشرق، بيروت، سنة 2000.
8. فؤاد أكرم البستاني، منجد الطالب، دار الشروق، بيروت، لبنان، ط25، سنة 1976.
9. محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، سنة 1982.
10. معن خليل عمر، معجم علم الاجتماع المعاصر، دار النشر والتوزيع الشروق، السنة غير مبينة.
11. ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2011.

رسائل وأطروحات جامعية:

1. أممين شفير، الإصلاحات الاقتصادية وآثارها على البطالة والتشغيل، حالة الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستير، فرع التحليل الاقتصادي، جامعة الجزائر، سنة 2000-2001.
2. الشريف صديق، عقود ما قبل التشغيل واكتساب هوية العامل، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، سنة 2006-2007.
3. بلقاسم سلاطينية، سياسة التشغيل والتكوين المهني في الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية، جامعة قسنطينة، الجزائر، سنة 1995-1996.
4. بوحفص حاكمي، السياسات الاقتصادية في الجزائر من منظور الإصلاحات الكلية، كلية الاقتصاد وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة وهران، 1999.
5. سامية بن رمضان، الآثار الاجتماعية والاقتصادية لعملية التسريح في ظل سياسات التشغيل داخل المؤسسات الجزائرية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإسلامية، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، سنة 2001-2002.
6. علي عبد الله، أثر البيئة على أداء المؤسسات العمومية الاقتصادية، حالة الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1999.
7. محمد قمانة، الثقافة التنظيمية وإدارة التغيير، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، التنظيم والعمل، جامعة الجزائر، سنة 2004-2005.

8. ناصر قاسيمي، خريجو الجامعة وسوق العمل، رسالة ماجستير تخصص علم اجتماع، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، غير منشورة، سنة 1991-1992.
9. نورالدين بولعراس، البناء الثقافي والإيديولوجي للمهن، اقتراب سوسولوجي لمجموعة الشباب من باعة الأزياء الدينية والعطور، رسالة ماجستير علم اجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، 2004-2005.

مجلات ودوريات وجرائد وقوانين:

1. التجمع الجهوي لولايات الوسط لمديري التشغيل ومفتشي العمل ورؤساء الوكالات التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل، الخميس 10 جويلية 2008.
2. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المرجع في التدريب وإدارة الموارد البشرية، الملتقيات والندوات التي قعدتها المنظمة خلال 2007-2008، القاهرة.
3. المادة 08 من قانون علاقات العمل، رقم (11-90) الصادر في 21 أفريل 1990.
4. بن عيسى محمد المهدي، مقارنة سوسولوجية لتحليل أزمة التنظيم الصناعي في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية، المركز الجامعي بورقلة، العدد 81، سنة 2004م.
5. تقرير وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إصلاح التعليم العالي، الجزائر، 23 جويلية 1971.
6. حزب جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني، المركز الوطني للوثائق، الجزائر، سنة 1986.
7. جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني، ط1، الجزائر، سنة 1976.
8. عبد القادر خريش، التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزبي، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد الأول+الثاني، سنة 2011.
9. عبد القادر م، صندوق النقد الدولي يدعو الجزائر لتعميق إصلاحاتها الهيكلية، جريدة الفجر، يومية مستقلة، العدد 4605، تاريخ 05 مارس، 2005، الجزائر.
10. مصطفى راجعي، الشباب والإدماج المهني والاقتصادي في الجزائر، 1988-1996، المجلة الجزائرية للدراسات السوسولوجية، العدد التجريبي، دار الهدى، جيجل، الجزائر، جوان 2005.
11. زينب إبراهيم، التحدي الجديد لا مكان للخطأ في أي عمل، مجلة الأهرام الاقتصادي، القاهرة، العدد 1354 ل19 ديسمبر 1994.

- 1 . Fourcade b : travail et développement, revue tunisienne des science du travail, n°= 12 ,1997
2. Jean Froncois bochet, l'inertion professionnelle à partie de l'observation dans la vie active, édition CEVES, paris, novembre, 1992.
3. Gilbert de trsac, la théorie de la régulation social de jean Daniel Raynaud (débat et prolongements), édition la decouverte, paris, 2003.
4. Jean pierre durand et robert well, sociologie contemporaine, édition vigot, paris, 1994.
5. Clauddete lafay, sociologue des organisation université nathan,1996.
6. Fridman et Navaille, traité de sociologie de travaille 2 édition, tome 1, paris.
7. Sliman ben elhadj, la flescibilité de l'emploi, revue Algérienne du travail, n°= 29, 1998.
8. Revue du ceneap, n°=14, éléments de reflescian pour une politique de population.
9. Rozet, cité pur lacost Moshi prônant en Algérie, passe, présent.
10. L'office national des statistique, l'emploi et le chômage ,données statistique, n°= 226, édition ONS, Algérie, 1995.
11. Hambert lexa et maria shuler, vielle stratégique comment ne pas etie noyé sous information, les économies et sociétés, suée science de gestion, SG n°= 24,1998.
12. Henri AMblert et cili, les nouvelles approches sociologique de organisation, paris,1996.
13. Michel Cozey et erhars fridberg, l'acteur et le système édition du seuil, paris, 1981.

اللاتيف

I. البيانات الشخصية:

- السن:
- الجنس: ذكر: أنثى:
- الحالة المدنية: أعزب {ة}: متزوج {ة}: أرمل {ة}:
- المستوى التعليمي:
- جامعي: ثانوي: ابتدائي: متوسط:
- بدون مستوى: خريج التكوين المهني:

II. الإدماج المهني:

1. ما نوع المنصب الذي تشغله:

عمل دائم بعد إدماج مهني: عقد الإدماج المهني:

2. هل عانيت من البطالة: نعم لا

إذا كانت الإجابة نعم، كم دامت مدة بطالتك؟:

3. هل اشتغلت في برنامج عقود ما قبل التشغيل عن قناعة: نعم: لا

إذا كانت الإجابة لا لماذا اخترته:

ليس أمامي حل آخر:

أعتبره تجربة أولى:

أفضل من البطالة:

4. هل كانت لديك {ي} فكرة حول هذا النمط من العمل التعاقدية:

نعم: لا:

إذا كانت الإجابة نعم، كيف كانت نظرتك لهذا النمط من العمل:

نظرة ملاً الفراغ:

ممهّد للحياة المهنية:

إذا كانت إجابة أخرى، ما هي؟؟:.....

5. هل يتناسب منصبك وطبيعة تكوينك الأكاديمي؟:

لا:

نعم:

6. كيف كان شعورك عند التحاقك بمنصبك لأول مرة:

عادي:

خطوة جديدة نحو الحياة العملية

7. ما هي الصعوبات التي واجهتها عند التحاقك بالعمل لأول مرة:

عدم إتقاني للعمل:

عدم تكيفي مع الوسط المهني في البداية:

8. كيف ترى نظرة زملائك في العمل إليك:

كعامل مؤقت:

التقليل من شأنني:

عادية:

III. بناء العلاقات الإجتماعية داخل التنظيم:

9. ماذا تمثل لك جماعة العمل:

تعاون

تفهم:

حيادي:

10. كيف هي علاقتك مع مرؤوسيك:

عادية: حسنة: تسوء:

11. إذا كان هناك مشكل متعلق بالعمل، هل باستطاعتك الاتصال بالمدير وإخباره؟:

نعم: لا:

إذا كان لا كيف تتصل بمسئوليك؟:

المشرف:

المختصين بالإتصال

12. تعاملك مع المشرفين كيف يؤثر على عملك:

يتحسن أدائي في العمل:

لا تؤثر شيئا:

13. هل تتلقى القرارات حول العمل في وقتها المناسب؟:

دائما: أحيانا: نادرا:

14. هل هذه التوجيهات والنصائح:

مكتوبة:

شفهية:

15. كيف تصلك المعلومات والقرارات؟:

بالبحث عنها: عن طريق المكلفين بعملية الاتصال:

16. هل عملك أكسبك علاقات اجتماعية جديدة مع الموظفين؟:

نعم: نوعا ما لا:

17. هل تفضل العمل الجماعي

نعم لا

إذا كان نعم لماذا:

يساعدني على التعلم يساعدني على التعاون

18. إذا كنت تفضل العمل مع الجماعة ماذا تختار؟:

مجموعة أتعلم منها مجموعة تساعدني على حل مشاكلي

لا تهمني أي جماعة

19. هل علاقتك بزملائك تحفزك على بذل جهد أكبر؟

نعم لا

20. هل تحافظ على علاقتك مع زملائك في العمل كما تحافظ على علاقتك مع أهللك وأقاربك؟:

نعم لا

IV. الخبرة المهنية وثقافة المؤسسة:

21. قبل التحاقك بمنصبك كيف كانت نظرتك للعمل في المؤسسة؟

مكان لفهم:

قوانين العمل ثقافة المؤسسة

قواعد العمل استيعاب العمل

22. ما هي أولوياتك في العمل؟

الراتب فقط

الخبرة المهنية

23. هل استطعت الاندماج في مؤسستك بسهولة؟:

تماما نوعا ما لا

24. هل يعود ذلك إلى مكتسباتك الأكاديمية { التعليم والتكوين }؟:

نعم: لا:

25. هل استدعى اندماجكم في المؤسسة إلى تعلم؟:

نعم: لا:

26. من كان له الفضل عليك في التعلم؟:

رؤساء العمل الزملاء بمفرد

27. هل يقدر رئيسك أهمية عملك؟

تماما
نوعا ما
لا

28. هل ثقة مسئوليك فتك كافية بحيث يوكلوا إليك؟:

مهام ذات أهمية
مهام ذات أسرار
مهام عادية

هل تعود ذلك إلى مهاراتك؟:

نعم: لا

29. هل تشارك في اتخاذ القرار؟

نعم: لا

إذا كان لا، هل يعود ذلك إلى:

طبيعة مديرِك عدم خبرتك

30. هل واجهتك مشاكل عمل أثناء تأديته له؟:

نعم لا

إذا كان نعم هل حل مشاكلك إلى:

نفسك

رؤسائك

زملائك

31. عند سعي المؤسسة للبحث عن تحسين الأداء هل تسعى لذلك؟

نعم لا

32. ماذا يعني لك إتقان العمل؟

عبادة واجب رقابة تميز

33. هل تحافظ على ممتلكات المؤسسة كما تحافظ على ممتلكاتك الشخصية؟

نعم لا

34. هل تحافظ على وقت عملك كما تحافظ على وقتك الشخصي؟

نعم لا

35 هل تحترم وقت الدخول والخروج في المؤسسة ؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم هل يعود ذلك إلى :

أسباب دينية تنشئة اجتماعية

هناك رقابة اكتسبتها من المؤسسة

36. ماذا أكسبك عملك في المؤسسة؟

مكانة اجتماعية الشرف والفخر

مورد مالي ثقافة العمل

37. ما هو شعورك بعد مدة من العمل في المؤسسة ؟:

اكتسبت ذهنية جديدة

اكتسبت مهارات جديدة

38 من الأعمال التي تمارسها يوميا قد أصبحت طباعا وعادات تمارسها بمهارة :

نعم لا

المصاحف والادوية صرف الادوية لعام 2012

عدد الدواكلو : 09 دواكلر
عدد الابدويات : 13 بلدية
المساحة الاجمالية : 86.105 كم²

عدد السكان : 387 880 نسمة احصاء السكان 2008 / 422.080 نسمة لسنة 2012

الشرخصة النشطة : 109.410 نسمة

الشرخصة المشغلة : 98.420 نسمة

الشرخصة بدون عمل : 10.990 نسمة

نسبة التسجيل بالنسبة الى الشرخصة النشطة : 7.23.32

نسبة تالي : 7.10.04

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98-200 المؤرخ في 14 صفر عام 1419 الموافق 9 يونيو سنة 1998 والمتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوى المشاريع وتحديد قانونه الأساسي، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 9 رجب عام 1424 الموافق 6 سبتمبر سنة 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوى المشاريع ومستواها، المعدل والمتمم،
- وبعد موافقة رئيس الجمهورية،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يعدل ويتم هذا المرسوم أحكام المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 9 رجب عام 1424 الموافق 6 سبتمبر سنة 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوى المشاريع ومستواها، كما يأتي :

المادة 12 : زيادة على الامتيازات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، يستفيد الشاب أو الشباب ذوى المشاريع من تخفيض في نسب فائدة قروض الاستثمار الخاصة بإحداث أو توسيع الأنشطة التي تمنحهم إياها البنوك والمؤسسات المالية، المنصوص عليها في المادة 7 من المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 16 صفر عام 1417 الموافق 2 يوليو سنة 1996 والمذكور أعلاه، ويحدد هذا التخفيض كما يأتي :

- 80 % من المعدل المدين الذي تطبقه البنوك والمؤسسات المالية بعنوان الاستثمارات المنجزة في قطاعات القلاحة والصيد البحري والبناء والأشغال العمومية والري وكذا الصناعة التحويلية،

- 60 % من المعدل المدين الذي تطبقه البنوك والمؤسسات المالية بعنوان الاستثمارات المنجزة في كل قطاعات النشاط الأخرى

وعندما تكون استثمارات الشاب أو الشباب ذوى المشاريع في ولايات الهضاب العليا، ترفع معدلات التخفيض المنصوص عليها أعلاه ثابعا إلى 95 % و 80 % من المعدل المدين الذي تطبقه البنوك والمؤسسات المالية.

مرسوم تنفيذي رقم 13-125 مؤرخ في 25 جمادى الأولى عام 1434 الموافق 6 أبريل سنة 2013، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 9 رجب عام 1424 الموافق 6 سبتمبر سنة 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوى المشاريع ومستواها.

إن الوزير الأول،

- بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،
- وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 85-3 و125 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 96-14 المؤرخ في 8 صفر عام 1417 الموافق 24 يونيو سنة 1996 والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1996، لا سيما المادة 16 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل،

- وبمقتضى الأمر رقم 09-01 المؤرخ في 29 رجب عام 1430 الموافق 22 يوليو سنة 2009 والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2009، لا سيما المادة 102 منه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 16 صفر عام 1417 الموافق 2 يوليو سنة 1996 والمتعلق بدعم تشغيل الشباب، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 12-325 المؤرخ في 16 شوال عام 1433 الموافق 3 سبتمبر سنة 2012 والمتضمن تعيين الوزير الأول،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 12-326 المؤرخ في 17 شوال عام 1433 الموافق 4 سبتمبر سنة 2012 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-295 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق 8 سبتمبر سنة 1996 الذي يحدد كينغيات تسيير حساب الشخصسيين الخاص رقم 087-302 الذي عنوانه "الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب" المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق 8 سبتمبر سنة 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 03-1514 المؤرخ في 6 ذي القعدة عام 1424 الموافق 30 ديسمبر سنة 2003 والمتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 12 - 325 المؤرخ في 16 شوال عام 1433 الموافق 3 سبتمبر سنة 2012 والمتضمن تعيين الوزير الأول،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 12 - 326 المؤرخ في 17 شوال عام 1433 الموافق 4 سبتمبر سنة 2012 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 يوليو سنة 1994 والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1424 الموافق 3 يناير سنة 2004 الذي يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة ومستوياتها، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05-470 المؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1426 الموافق 12 ديسمبر سنة 2005 الذي يحدد شروط تنفيذ الامتيازات الجبائية والجمركية المخصصة للاستثمارات المنجزة من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة،

- 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، المعدل والمتمم،

- وبعد موافقة رئيس الجمهورية،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يعدل ويتم هذا المرسوم أحكام المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1424 الموافق 3 يناير سنة 2004 الذي يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة ومستوياتها، كما يأتي :

المادة 13 : زيادة على الامتيازات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، يستفيد البطال أو البطالون ذوو المشاريع من تخفيض في نسب فائدة قروض الاستثمار الخاصة بإحداث أو توسيع النشاطات التي تمنحهم إياها البنوك والمؤسسات المالية،

ولا يتحمل المستفيد أو المستفيدون من القرض سوى فارق نسبة الفائدة غير الغاضع للتخفيض.

غير أنه عندما تكون استثمارات الشباب أو الشباب ذوي المشاريع في ولايات أدرار وتندوف وغرداية وبسكرة وبشار والأغواط وورقلة وإيليزي وتامنغست والوادي ترفع معدلات التخفيض المنصوص عليها أعلاه إلى 100 % من المعدل المدين الذي تطبقه البنوك والمؤسسات المالية.

كما تطبق أحكام الفقرة المذكورة أعلاه على باقي أجال سداد القروض البنكية عند تاريخ نشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية .

المادة 2 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر، في 25 جمادى الأولى عام 1434 الموافق 6 أبريل سنة 2013.

عبد المالك سلال



مرسوم تنفيذي رقم 13-126 مؤرخ في 25 جمادى الأولى عام 1434 الموافق 6 أبريل سنة 2013، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1424 الموافق 3 يناير سنة 2004 الذي يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة ومستوياتها.

إن الوزير الأول،

- بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

- وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 85-3 و125 (القرة 2) منه،

- وبمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 الذي يحدد التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية،

- وبمقتضى القانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل،

- أصدر على تنفيذ الإجراءات والوسائل من أجل
التصديقة على معاشات القطاع وميادنها.

- توقيف الشروط الضرورية لتسيير الصن
للمتطلبات المهنية وضمان التنظيم المالي للمدوات
والمتطلبات.

المادة 9 : يحدد تشريع الإدارة المركزية في وزارة
العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في كتاب بقوار
مشترك بين وزير العمل والتشغيل والضمان
الاجتماعي ووزير المالية والنقطة المكلفة بالوظيفة
العمومية في حدود سكتين (2) إلى أربعة (4) سكت
في كل مديرية فرعية.

المادة 10 : تسارح هيكل الإدارة المركزية في
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي على
شركات القطاع كمن هيكل فرعية بنفسه، الملائمات
القائمة بالوصاية، المهام المنددة إليها في إطار الأحكام
التشريعية والتنظيمية المعمور بها.

المادة 11 : تلتص أحكام المرسوم التنفيذي رقم
03 - 150 المؤرخ في 21 محرم عام 1424 الموافق 24
مارس سنة 2003 والمذكور أعلاه.

المادة 12 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية
لجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

جزر الجزائر في 9 ربيع الثاني عام 1429 الموافق
12 أبريل سنة 2008.

عبد العزيز بلخادم

من مرسوم تشعيظم رقم 08 - 136 المؤرخ في 13 ربيع
الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008،
بمؤقت بجهان المساعدة على الإصالح المهني.

إلى رئيس الحكومة.

- يشاء على تفرير وزير العمل والتشغيل
والضمان الاجتماعي.

- ويمنع على المستور لاصيد، الشرائح 55 - 6
والمادة 2) منه.

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 21 المؤرخ في 21
ربيع الثاني عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق
بالتأسيسات الاجتماعية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21
ربيع الثاني عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق
بمصادات العمل والأمر الخي المهنية، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى القانون رقم 90-02 المؤرخ في 10
رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق
بمقتضية العمل، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى المرسوم التشريعي رقم 92 - 04 المؤرخ
في 14 ربيع الثاني عام 1413 الموافق 11 أكتوبر سنة
1992 والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1992.

- وبمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94 - 08
المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة
1994 والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1994.

- وبمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94 - 12
المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة
1994 الذي يحدد نسبة الامتزاز في الضمان
الاجتماعي، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى الأمر رقم 96 - 14 المؤرخ في 5 محرم
عام 1417 الموافق 24 يونيو سنة 1996 والمتضمن قانون
المالية التكميلي لسنة 1996، لاصيد المادة 16 منه.

- وبمقتضى القانون رقم 97 - 02 المؤرخ في 2
ربيع الثاني عام 1418 الموافق 3 ديسمبر سنة 1997
والمتضمن قانون المالية لسنة 1998، لاصيد المادة 73
منه.

- وبمقتضى القانون رقم 98 - 12 المؤرخ في 12
ربيع الثاني عام 1419 الموافق 21 ديسمبر سنة 1998
والمتضمن قانون المالية لسنة 1999، لاصيد المادة 48
منه.

- وبمقتضى الأمر رقم 04 - 03 المؤرخ في 19
جساده الثانية عام 1427 الموافق 15 يونيو سنة 2006
والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- وبمقتضى القانون رقم 06 - 21 المؤرخ في 20 ذي
الحجة عام 1427 الموافق 11 ديسمبر سنة 2006 والمتعلق
بالتدابير التشريعية لدعم وترقية التشغيل، لاصيد
المواد 6 و 11 و 12 منه.

- وبمقتضى القانون رقم 06 - 24 المؤرخ في 4 ذي
الحجة عام 1427 الموافق 26 ديسمبر سنة 2006
والمتضمن قانون المالية لسنة 2007، لاصيد المادة 53
منه.

- وبمقتضى المرسوم رقم 85 - 34 المؤرخ في 15
صفر الأول عام 1405 الموافق 9 فبراير سنة 1985
الذي يحدد شروط اكتساب الضمان الاجتماعي لأغراض
خاصة من ضمنهم اجتماعيا، المعدل والمتمم.

ويرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يهدف هذا المرسوم إلى تحديد الإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب ويدعى في صلب النص "الجهاز" وتحديد كفايات تطبيقه.

الموصل الأول

أحكام عامة

المادة 2 : يهدف الجهاز إلى :

- تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المتدربين.

- تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لا سيما عبر برامج تكوين - تشغيل وتوظيف.

المادة 3 : يوجه الجهاز إلى ثلاث (3) فئات من طالبي العمل المتدربين :

الفئة الأولى : الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

الفئة الثانية : الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا تمهينيا.

الفئة الثالثة : الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

المادة 4 : يترتب على إدماج فئات طالبي التدرج المذكورين في المادة 3 أعلاه إبرام عقود إدماج بين المصالح النامية لإدارة الكلفة بالتشغيل والمستخدم أو الهيئة الكوينة والمستفيد. تتخذ عقود الإدماج الشكل الآتي :

- عقد إدماج حاملي الشهادات بالنسبة لفئة الأولى.

- عقد إدماج مهني بالنسبة لفئة الثانية.

✓ - عقد تكوين - إدماج بالنسبة لفئة الثالثة.

تحدد نماذج عقود الإدماج المنصوص عنها 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 المتشعبة التي تبادر بها العمالات المحلية ومختلف قطاعات النشاط وإما لدى هاتين مسلمين لتابعة تكوين.

- ويقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-172 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1428 الموافق 4 يونيو سنة 2007 والمتضمن تعيين رئيس الحكومة.

- ويقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-173 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1428 الموافق 4 يونيو سنة 2007 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة.

- ويقتضى 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.

- ويقتضى 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 والتسم.

- ويقتضى 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 والتسم.

- ويقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 13 شعبان عام 1419 الموافق 2 ديسمبر سنة 1998 والمتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المراكز الوطنية للتكوين، المعدل والتسم.

- ويقتضى المرسوم التنفيذي رقم 02-50 المؤرخ في 7 ذي القعدة عام 1422 الموافق 21 يناير سنة 2002 الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الدولة وعملها، المعدل.

- ويقتضى المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق 18 فبراير سنة 2006 الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيارتها.

- ويقتضى المرسوم التنفيذي رقم 07-386 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1428 الموافق 5 ديسمبر سنة 2007 الذي يحدد مستوى كفايات منح الامتيازات المنصوص عنها في القانون رقم 06-21 المؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1427 الموافق 11 ديسمبر سنة 2006 والمتعلق بالتدابير التشغيلية لدعم وترقية التشغيل.

- ويقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-124 المؤرخ في 9 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 15 أبريل سنة 2008 الذي يحدد مهامهايات وزير التثقيف والتشغيل والاعتماد الاجتماعي.

يتروك على كل قسح عقد غير مبرر من المستخدم
فقدان حقه في الاستفادة من الجهاز.

التفصيل الثاني شروط التأهيل

المادة 13 : للاستفادة من عقود الإدماج المنصوص
عليها في إطار الجهاز، يجب على طالبي العمل
المبتدئين أن يكونوا :

- ذوي جنسية جزائرية،
- بالبين من 18 إلى 35 سنة،
- مثبتين لوضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية،
- حائزين على الشهادات، ومثبتين لمستواهم
التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية،
- مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة
الوطنية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم.

المادة 14 : يمكن تطبيق شرط السن إلى 16 سنة
بالنسبة للشباب طالبي العمل المبتدئين شريطة أن
يقبلوا متابعة تكوين في الفروع أو التخصصات التي
تعرف عجزا في سوق التشغيل.

المادة 15 : تكون الاستفادة من هذا الجهاز مائة
لكل استفادة من جهاز آخر مماثل تقرره الدولة.

التفصيل الثالث الأجرة والمنح

المادة 16 : يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج
حاصلتي الشهادات، أجرة شهرية تعدد بالاستناد إلى
الرتاب الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية
المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304
المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر
سنة 2007 والمذكور أعلاه، كما يأتي :

- 55 % للصف 11، الرقم الاستدلالي 498
بائنسة لعاملي شهادات التطعيم العالي،
- 50 % للصف 10، الرقم الاستدلالي 453
بالنسبة للتقنيين التسعين.

يحفظ بمبلغ الأجرة عندما يتم تمديد عقد الإدماج
في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية.

المادة 17 : يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج
المنح أجرة شهرية تعدد بالاستناد إلى الراتب
الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية المنصوص عليها
في أحكام المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17
رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007
والمذكور أعلاه، كما يأتي :

المادة 6 : تحدد مدة عقد الإدماج كما يأتي :
- سنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع
الاقتصادي،

- سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على
طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والإدارات
العمومية،

- مدة الورشة في ورشات الأشغال المختلفة
المنصوص عليها في المادة 5 أعلاه،

6 - سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين
لدى الحرفيين المعلمين.

المادة 7 : يجب ألا يتعدى عدد المستفيدين من عقود
إدماج حاصلتي الشهادات وعقود الإدماج المهني بالنسبة
لكل مستخدم 15 % من تعداد العمال المشتغلين في
الهيئة المعنية.

غير أنه يمكن المؤسسات الصغيرة، المنشأة في
إطار أجهزة دعم إحدات النشاطات، الاستفادة أثناء
مرحلة الانطلاق في نشاطاتها من تخصيص طالبي عمل
مبتدئين اثنين (2) بعقود إدماج حاصلتي الشهادات أو
بعقود إدماج مهني.

المادة 8 : لا يمكن المستخدمين الذين لم يتفلقوا 25 %
على الأقل من المستفيدين من عقود الإدماج المخصصة لهم
الاستفادة من تخصصات جديدة من طالبي العمل
المبتدئين الشباب في إطار الجهاز.

يمكن المستخدمين الذين حققوا نسبة تشغيل
تفوق النسبة المذكورة في المادة 8 أعلاه الاستفادة من
تخصصات إضافية في حدود 30 % من مجموع تعداد
مجالهم.

المادة 9 : يلتزم الطالبي التدمير في إطار الجهاز
بإنهاء مدة إدماجهم المصعدة في العقد المرتبط بهما،
ولا يمكنهم الاستفادة من عقد إدماج جديد إلا في حالة
فسخ العقد لأسباب ضرورية خارجة عن إرادتهم

المادة 10 : يتفرغ على الشباب التدمير في إطار
الجهاز احترام النظام الداخلي للهيئة المستقلة.

المادة 11 : لا يمكن المستفيدين من عقد إدماج أن
يتفرغوا لفسخ العقد دون أسباب مبررة قانونا

المادة 12 : يتمتع على المستخدم أن يحضر كتابيا
المستفيد ومصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة
إقليميا من نيته في فسخ عقد الإدماج سبعة (7) أيام
على الأقل قبل تاريخ نسيته وتوضيح الأسباب المبررة
لذلك.

يتروك عن فسخ عقد الإدماج توقيف دفع الأجرة أو
المساعدة المتوقعة عليهما في الشواهد 16 و 17 و 19 أعلاه.

المادة 24 : يؤطر الشباب المدمجون في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات خلال فترة الإدماج ويقيمون من طرف الهيئة المستخدمة التي تعين لهم مؤظرا مؤظرا من بين مستخدميهما يكلف بمشاهدة الشاب حامل الشهادة خلال فترة الإدماج.

المادة 25 : تؤسس منحة للتشجيع على البحث للتكوين لقائدة المستفيدين من الجهاز الذين نجحوا في تسجيل أنفسهم في تربية تكويني مدته القصوى ستة (6) أشهر في الفروع أو التخصصات التي تعرف مجزا في سوق التشغيل. تدفع المنحة التي يحدد مبلغها بـ 3.000 دج شهريا خلال التكوين لمدة أقصاها ستة (6) أشهر.

الفصل الخامس

التدابير المعيزة على التوظيف

المادة 26 : يترتب على توظيف الشباب المستفيدين من عقود الإدماج لدى المؤسسات العمومية والخاصة مساهمة الدولة في الأجر في إطار عقد عمل مدعم.

المادة 27 : تدفع المساهمة المذكورة في المادة 26 أعلاه لمدة ثلاث (3) سنوات بالنسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات وستين (2) بالنسبة لعقود الإدماج المهني وسنة واحدة بالنسبة لعقود تكوين - إدماج.

تصحب هذه المساهمة بالاستناد إلى الراتب الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية المنصوص عليها في أحكام المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه. كما يأتي :

(1) بالنسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات :

- حاملي شهادات التعليم العالي :

• السنة الأولى : 55% للمصنف 11، الرقم الاستدلالي 498.

• السنة الثانية : 45% للمصنف 11، الرقم الاستدلالي 498.

• السنة الثالثة : 35% للمصنف 11، الرقم الاستدلالي 498.

- التقنيون السامون :

• السنة الأولى : 50% للمصنف 20، الرقم الاستدلالي 453.

• السنة الثانية : 40% للمصنف 20، الرقم الاستدلالي 453.

• السنة الثالثة : 30% للمصنف 10، الرقم الاستدلالي 453.

- 36% للمصنف 8، الرقم الاستدلالي 379 في الإدارات والجماعات المحلية.

- 47% للمصنف 8، الرقم الاستدلالي 379 في المؤسسات الاقتصادية العمومية أو الخاصة.

المادة 18 : يستفيد الشباب المدمجون في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني وكذا الشباب الذين يتابعون تكوينا لدى الحرفيين المعلمين من أداءات التأمينات الاجتماعية في مجال المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 19 : يستفيد الشباب المدمجون في إطار عقود تكوين - إدماج، مما يأتي :

- منحة شهرية مبلغها 4000 دج عندما يتابعون تربية تكوينيا لدى حرفيين معلمين.

- أجرة منصب العمل الشغول عندما يتم إدماجهم في إطار إنجاز ورشات الأشغال المختلفة المذكورة في المادة 5 أعلاه وبخضوعهم للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال العمل والضمان الاجتماعي.

الفصل الرابع

التكويرن بعد التكوين بالنسبة العمل

المادة 20 : يمكن الشباب المدمجين في إطار الجهاز أن يستفيدوا من تكوين تكويرن أو تجديد معارفهم أو تحسين مستواهم من أجل تكويرنهم لمنصب العمل وتحسين مؤهلاتهم.

المادة 21 : تنظم عمليات التكوين وتجديد المعارف وتحسين المستوى المذكورة في المادة 20 أعلاه إما في هيئات التكوين العمومية أو الخاصة وإما على مستوى المؤسسات العمومية أو الخاصة وإما لدى الحرفيين المعلمين أو لدى الجيئات أو المنظمات المهنية المتوفرة على هيئات تكوين طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 22 : يمكن الشباب المدمجين في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات أو عقود الإدماج المهني أن يستفيدوا من عقود تكوين - تشغيل نسوي في حدود 60% من الجهاز لمدة أقصاها ستة (6) أشهر في حالة التزام المستخدم بتوفير التكوين لفترة لا تقل عن سنة واحدة عند انتهاء التكوين.

المادة 23 : يبرم عقد تكوين - تشغيل المذكور في المادة 22 أعلاه بين المستخدم ومصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة إقليميا والتشغيل، وفق نموذج يحدد بقرار من الوزير المكلف بالتشغيل.

- تأطير المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات في الوسط المهني كما هو منصوص عليه في المادة 24 أعلاه.

- مواظبة المستفيدين من عقود الإدماج على منصب العمل عبر الإرسال الشهري لأوراق العضور التي يؤشر عليها المستخدم.

- توظيف المستفيد منذ انتهاء فترة الإدماج عبر إرسال نسخة من عقد العمل والانتساب للضمان الاجتماعي.

- تسليم شهادة الإدماج المذكورة في عقد الإدماج عند انتهاء الفترة التعاقدية للإدماج بالنسبة للمستفيدين الذين لم يتم توظيفهم.

المفصل السابع أحكام مالية

المادة 34 : تسجل النفقات المتعلقة بتمويل الجهاز ببرنامج ميزانية الوزارة المكلّفة بالتشغيل.

المادة 35 : تسير الوكالة الوطنية للتشغيل التخصيصات المالية الممنوحة للجهاز.

المادة 36 : تخصص حصة تحدّد بنسبة 3 % من النفقات الممنوحة للجهاز لتغطية مصاريف التسيير التي تتحملها الوكالة الوطنية للتشغيل.

المادة 37 : تخصص حصة تحدّد بنسبة 15 % من النفقات الممنوحة للجهاز إلى التكفل بانشطات التكوين وتحسين المستوى.

المفصل الثامن أحكام انتقالية وختامية

المادة 38 : يخض النظر عن أحكام المادة 39 أدناه، يبقى الشباب حاملو الشهادات المدججون في إطار البرنامج الوطني لعقود التشغيل الأولية عند تاريخ نشر هذا المرسوم، خاضعين للأحكام المطبقة عليهم ويستمرّون في الاستفادة من أداءات هذا البرنامج إلى غاية انقضاء عقودهم.

المادة 39 : تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا المرسوم، لا سيّما الرسوم التنفيذية رقم 98-402 المؤرخ في 13 شعبان عام 1419 الموافق 2 ديسمبر سنة 1998 والمذكور أعلاه.

المادة 40 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. حرر بالجزائر في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008.

محمد المزورق بالمشرف

2) بالنسبة لعقود الإدماج المهني :

• السنة الأولى : 47 % للصنف 8، الرقم الاستدلالي 379.

• السنة الثانية : 35 % للصنف 8، الرقم الاستدلالي 379.

3) بالنسبة لعقود تكوين - إدماج :

- 53 % للصنف 3، الرقم الاستدلالي 252.

المادة 28 : قيمة النقطة الاستدلالية المعتمدة في حساب الأجرة ومساهمة الدولة المذكورتين في المواد 16 و 17 و 27 أعلاه هي القيمة المحددة بـ 45 دج بموجب المادة 8 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه.

المادة 29 : يستفيد المستخدمون والحقوقيون المعلمون الذين يوظفون الشباب المدججين في الجهاز من التدابير المعطرة ذات الطابع الجبائي طبقا لأحكام المادة 59 من القانون رقم 06 - 24 المؤرخ في 6 ذي الحجة عام 1427 الموافق 26 ديسمبر سنة 2006 والمذكور أعلاه.

المادة 30 : في حالة انقراض عقد عمل مدعّم بالمؤسسة على الشباب حامل الشهادة يكون مطابقا لزملائه؛ خلال فترة الإدماج لدى المؤسسات والإدارات العمومية، يلزم بقبول هذا العرض تحت طائلة فقدان الحق في الحفاظ على عقد إدماج حاملي الشهادات أو عقد الإدماج المؤقت.

المفصل العاشر

تسيير الجهاز و تداريته و تهيئته و مراقبته

المادة 31 : تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل بالاتصال مع مديرية التشغيل للولاية، ضمان تسيير الجهاز.

تحدد العلاقات بين الوكالة الوطنية للتشغيل ومديريات التشغيل للولاية في إطار تنظيم الجهاز بموجب منشور من الوزير المكلّف بالتشغيل.

المادة 32 : تخصص الوكالة الوطنية للتشغيل بالاتصال مع مديرية التشغيل للولاية، متابعة المدججين و تهيئتهم و مراقبة تنفيذ العقد خلال فترة الإدماج.

المادة 33 : تتخض عن اقية الوكالة الوطنية للتشغيل ومديرية التشغيل للولاية، لا سيّما على ما يأتي :

- توفير الأساسات المستفيدة من عقد الإدماج في مختلف عمل يترافق مع تكوينه وتأهيله.

المادة 2 : تعدل أحكام المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمذكور أعلاه، كما يأتي:

المادة 2 : تعدل أحكام المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمذكور أعلاه، كما يأتي:

المادة 6 : تُحدد مدة عقد الإدماج كما يأتي:

المادة 6 : تُحدد مدة عقد الإدماج كما يأتي:

المادة 3 : تعدل أحكام المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمذكور أعلاه، كما يأتي:

المادة 3 : تعدل أحكام المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمذكور أعلاه، كما يأتي:

المادة 16 : يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات، أجره شهرية يدفع مبلغها كاملا كما يأتي:

المادة 16 : يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات، أجره شهرية يدفع مبلغها كاملا كما يأتي:

المادة 27 : تدفع المساهمة المذكورة في المادة 26 أعلاه لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد بالنسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المؤقت، كما يأتي:

المادة 27 : تدفع المساهمة المذكورة في المادة 26 أعلاه لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد بالنسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المؤقت، كما يأتي:

المادة 4 : تعدل أحكام المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمذكور أعلاه، كما يأتي:

المادة 4 : تعدل أحكام المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمذكور أعلاه، كما يأتي:

المادة 7 : تلغى أحكام المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمذكور أعلاه.

المادة 7 : تلغى أحكام المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمذكور أعلاه.

المادة 8 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

المادة 8 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حزور بلعزاز في أول ربيع الثاني عام 1432 الموافق 6 مارس سنة 2011

المادة 17 : يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج المؤقت أجره شهرية يحدد مبلغها بـ 8.000 دج ويدفع كاملا.

أحمد أويحيى

المادة 5 : تُعدل أحكام المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمذكور أعلاه، كما يأتي:

المادة 15 : يستفيد الشباب المسجلون في إطار عقود تكوين - إدماج، كما يأتي

حوصلة المكون ضمن جهاز (DAIP) برنامج سنة 2012 (الطابق)
من الإحصاء إلى نهاية جوان (التتبع حسب الألية، المستوى و الطابق)
التتبع حسب البرنامج، الطابق، التعداد الوطني

المكون	التتبع حسب الطابق						التتبع حسب البرنامج						الطابق	المجموع
	المتوسط		التكرار		الاجمعي		المتوسط		التكرار		الاجمعي			
	المتوسط	التكرار	المتوسط	التكرار	المتوسط	التكرار	المتوسط	التكرار	المتوسط	التكرار	المتوسط	التكرار		
3277	11	12	25	42	4	5	18	20	27	10	115	38	التعليمية	التعليمية
11	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	5	5	التعليمية	التعليمية
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	التعليمية	التعليمية
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	التعليمية	التعليمية
36	0	3	0	4	0	0	0	2	0	0	1	1	التعليمية	التعليمية
24	2	0	0	0	0	0	3	1	0	3	17	5	التعليمية	التعليمية
150	3	5	5	6	0	0	3	3	1	0	14	1	التعليمية	التعليمية
4	0	0	0	0	0	0	1	4	20	11	77	28	التعليمية	التعليمية
1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	0	التعليمية	التعليمية
4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	التعليمية	التعليمية
199	5	1	8	1	1	0	0	0	0	0	4	0	التعليمية	التعليمية
47	0	0	0	1	0	0	3	3	16	5	140	19	التعليمية	التعليمية
88	0	3	1	5	0	0	1	0	9	0	25	21	التعليمية	التعليمية
/	21	24	39	59	5	5	0	2	6	6	55	10	التعليمية	التعليمية
/	15%	17%	27%	41%	7%	7%	0	2	82	35	457	109	التعليمية	التعليمية
897	143						71						683	التعليمية

ب 60% وبالقيمة الممنوحة 1200
نسبة التتبع في الطابق الإداري تقدر ب 67%

دراسة الحقبة ضمن جيل (DAIP) برنامج 2012
 من الإجمالي إلى نهاية جيل (التصنيف حسب البلدية، المستوى و القطاع)
 التصنيف حسب القطاع، القطاع، الجنس

والبحوث في دراسة
 مديرية التفتيش

التصنيف	CFI										البلدية	الولاية
	التصنيف حسب البلدية	الري	القطاع	القطاع	القطاع	القطاع	البلدية	CFI ART	CFI	CFI		
58	0	9	0	25	0	24	0	0	0	0	فرندية	
13	0	2	0	0	0	11	0	0	0	0	البلدية	
9	0	3	0	0	2	4	0	0	0	0	بنزوة	
9	0	0	2	0	1	6	0	0	0	0	البلدية	
17	0	1	0	0	15	1	0	0	0	0	البلدية	
36	0	5	0	0	3	28	0	0	0	0	البلدية	
6	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	البلدية	
1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	البلدية	
2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	البلدية	
7	0	1	0	0	0	5	0	0	0	0	البلدية	
19	0	0	12	0	7	0	0	0	0	0	البلدية	
13	0	0	4	0	6	3	0	0	0	0	البلدية	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	البلدية	
190	0	21	18	25	38	88	0	0	0	0	البلدية	
190	190										42	

حوصلة العقود ضمن جهاز (DAIP) برنامج سنة 2012
منذ الإنطلاق إلى نهاية جوان (التنصيب حسب البلدية، المستوى والقطاع)

المجموع	التنصبات حسب البرنامج، القطاع، التأهيل، الجنس						البلدية
	CIP						
	التنصبات خاص		التنصبات عام		الداري		
	ثقوي، كفاءة مهنية، تقني						
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
201	59	25	20	13	49	35	خردياية
13	1	2	2	0	6	2	الضحية
5	1	3	0	0	1	0	بنورة
6	1	0	0	0	5	0	الطف
23	2	5	0	1	6	9	بريان
4	2	0	0	0	1	1	زلفانة
37	7	5	1	1	12	11	متابلي
2	0	0	0	0	2	0	ح الفحل
4	0	0	0	0	3	1	المنصورة
4	0	1	0	0	3	0	سبب
81	9	2	0	0	62	8	المنبعة
35	0	1	0	1	30	3	ح قارة
45	5	8	0	3	7	22	القرارة
/	87	52	23	19	187	92	مجموع
/	62,59%	37,41%	54,76%	45,24%	67,03%	32,97%	نسب
460	139		42		279		مجموع العام

نسبة التنصيب تقدر ب 27,9 % من مجموع الحصص ب 1000