

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère De L'enseignement Supérieur
Et De La Recherche Scientifique
Université Akli Mohand Oulhadj-Bouira-
Tasdawit Akil Muhend Ulhag- Tubirett-



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة أكلي محمد أولحاج
- البويرة -

Faculté Des Sciences Sociales Et Humaines

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

العلوم الاجتماعية

اجتماع تنظيم و عمل

العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل و دوره في

هوية العامل

دراسة ميدانية لعينة من خرجي الجمعات العاملين ضمن
عقود ما قبل التشغيل - ولاية البويرة -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الاجتماع تنظيم و عمل

:

تين :

ي

شيبان فضيلة

السنة الجامعية
2015/2014

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère De L'enseignement Supérieur
Et De La Recherche Scientifique
Université Akli Mohand Oulhadj-Bouira-
Tasdawit Akil Muhend Ulhag- Tubirett-



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة أكلي محمد أولحاج
- البويرة -

Faculté Des Sciences Sociales Et Humaines

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

العلوم الاجتماعية

اجتماع تنظيم و عمل

العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل و دوره في
هوية العامل

دراسة ميدانية لعينة من خرجي الجمعات العاملين ضمن
عقود ما قبل التشغيل - ولاية البويرة -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الاجتماع تنظيم و عمل

:

تين :

بي

شيبان فضيلة

السنة الجامعية
2015/2014

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرافان

اللهم لك الحمد حمدا يعجز عنه لساني وقلمي ولك
الشكر شكرا يليق بجلال قدرتك وعظيم سلطانك
على أن وهبتنا التوفيق والصبر والمثابرة حتى انجاز
هذا البحث

كما نتقدم بجزيل الشكر للأستاذ المشرف
"حربي محمد" الذي أشرف على هذا البحث ولم
يدخل علينا بنصائح وتوجيهاته القيمة وانتقاداته
الموضوعية طوال فترة البحث

كما نتوجه بالشكر إلى كل ما ساعدنا في انجاز هذا
البحث وإلى كافة أساتذة قسم علم الاجتماع بجامعة
البويرة على المساعدة المعرفية والمعنوية التي قدموها لنا
طوال دراستنا الجامعية

كما لا ننسى أن نتقدم بالشكر بأخلص عبارات
الامتنان لعمال المكتبة.

إهداء

أولا وقبل كل شيء أشكر الله عز وجل الذي وفقنا على إتمام هذا العمل

أما بعد

أهدي ثمرة جسدي إلى أئمن ما لدي في الكون إلى أعز مخلوقين على قلبي إلى من منحني لتعليم
وأنازل لي دربي وأخص بالذكر منبع العنان أحضان الدنء والأمان

إلى من جعل الله رضاها في رضاها إلى من رمانني التقدر بين أحضانها لتعطي لي عطفاً وحناناً

إلى ينبوع العطاء الذي لا ينتهي إلى أغلى ما نطق لساني وأجمل شيء في الوجود أمي الغالية حطما
الله

إلى الذي علمني الأطلاق ورماني في بحر العلم والوفاء

إلى الذي يرمني بحبه وحنانه إلى من رمانني وأحسن تربيته

إلى الذي شجعني على الدراسة والنجاح

أبي الغالي أطال الله في عمره

إلى إخوتي وسندي في الحياة وزوجاتهن إلى مخررة قلبي شقيقاتي العزيزات

إلى شموع العائلة حسام، أنس، محمد براء، ياسر، وليد، خليل أية، أنفال

إلى التي لا توفى في الكلمات ولا العبارات حقما في التعبير عنها رفيقتي وصديقتي التي شاركتني

في إنجاز هذا العمل "سبرينة"

إلى كل زميلاتي اللواتي جمعني بهم جسر الحب والصداقة

نصيرة، أمينة، رقية، جسيمة،

إلى جميع طلبة علم اجتماع تنظيم وعمل

فضيلة

إهداء

أهدي ثمرة عملي و نجاحي إلى أعز مخلوقين علي قلبي :

أمي الغالية حفظها الله التي أوقدت في داخلي شعاع الأمل كلما أخذ ينطفئ
وأحاطتني بحبها ورعايتها أرجو من الله أن يطيل في عمرها.
والذي العزيز الذي أستمد منه العزيمة والإصرار على النجاح وعلمني الشجاعة
أبي أطال الله في عمره.

إلى إخوتي وسندي في الحياة كمي، سفيان، عز الدين، إسلام.

إلى جدي العزيرة وأخوالي وخالاتي.

إلى كل أعمامي وعماتي.

إلى كل أبناء عمي وعماتي وخالاتي.

إلى صديقة دربي: شيبان فضيلة.

دون أن أنسى كل الزملاء الذين عرفتهم طيلة خمس سنوات

كما لا أنسى أستاذي الفاضل الذي حرص دوما على توجيهنا وإفادتنا وكان

بالفعل قدوة مثلنا في العمل والإصرار

والى كافة الأساتذة بجامعة البويرة

صبرينة

فهرس المحتويات

شكر و عرفان

إهداء

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

مقدمة.....أ-ب

الباب الأول: الإطار النظري للدراسة الفصل الأول : تحديد موضوع الدراسة

تمهيد.....	6
1-الإشكالية.....	7
2-الفرضيات.....	9
3-أسباب إختيار الموضوع.....	10
4-أهداف الدراسة.....	11
5-أهمية الدراسة.....	12
6-تحديد المفاهيم.....	12
7-منهج البحث.....	20
8-الأدوات المستعملة.....	21
9-الدراسات السابقة.....	22
10-المقاربة النظرية.....	30
خلاصة.....	32

الفصل الثاني : التشغيل بين النظرية و الواقع

تمهيد.....	35
ا. المداخل النظرية للتشغيل.....	36
1-المبادئ العامة لتشغيل.....	36
2- محددات التشغيل.....	37
3- أهداف التشغيل.....	39
اا. التشغيل في الجزائر.....	40
1-مراحل سياسة التشغيل في الجزائر.....	40
2-العوامل الاجتماعية والاقتصادية للتشغيل.....	49
3-برامج التشغيل في الجزائر.....	53
خلاصة.....	60

الفصل الثالث : الهوية : الماهية

تمهيد.....	63
ا. الهوية.....	64
1-تشكيل و إعادة تشكيل الهوية.....	64
2-أصنافها.....	65
3-وظائفها.....	69
اا. الهوية و التفاعل الاجتماعي.....	73
1-تفسير عملية التفاعل الاجتماعي.....	73
2-مراحل التفاعل الاجتماعي.....	75
3-العوامل التي تؤثر على نجاح عملية التفاعل الاجتماعي.....	77

78.....	4-أهداف التفاعل الاجتماعي.....
78.....	5-خصائص التفاعل الاجتماعي.....
79.....	6-عمليات التفاعل الاجتماعي.....
83.....	III. العلاقة بين التفاعل و الإندماج الاجتماعي.....
83.....	1-الدراسات الأولى التي تناول الإندماج الاجتماعي.....
84.....	2-مظاهر الإندماج الاجتماعي.....
86.....	3-أهداف الإندماج الاجتماعي.....
87.....	4-أهمية الإندماج الاجتماعي.....
88.....	خلاصة.....

الباب الثاني : الإطار الميداني للدراسة

الفصل الرابع : ميدان الدراسة وعينة البحث

93.....	1-ميدان الدراسة.....
99.....	2-طريقة إختيار العينة.....
101.....	3-خصائص العينة.....

الفصل الخامس: التفاعل الإجتماعي للعاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل.....119-134

الفصل السادس: الإندماج الإجتماعي للعاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل.....135-149

150.....	الإستنتاج العام.....
151.....	الخاتمة.....

قائمة المراجع

الملاحق

فهرس الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	جدول يمثل تطور طلبات وعروض الشغل.	43
02	يوضح نمو الفئة النشطة من 1966_2010.	50
03	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس.	101
04	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس والفئة العمرية.	102
05	يوضح الحالة العائلية لأفراد العينة.	103
06	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي.	104
07	يوضح الطريقة التي استخدمها الخريج الجامعي في البحث عن عمل.	105
08	يوضح سبب الالتحاق بعقود ما قبل التشغيل.	106
09	يوضح العلاقة بين الهدف من العمل بعقد ما قبل التشغيل والطريقة التي تم الالتحاق بها.	107
10	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الإطلاع على العقد بشكل كاف قبل التوقيع.	108
11	يوضح توزيع أفراد العينة حسب طبيعة الاقتناع بالعقد.	108
12	توزيع يوضح أفراد العينة ومدى تناسب المنصب والتخصص.	109
13	يوضح العلاقة بين عامل اكتساب المعارف وملائمة التخصص لمنصب العمل.	110
14	يوضح الأهداف التي يحققها العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل.	111
15	يوضح توزيع أفراد العينة حسب موعد الحضور إلى العمل.	112
16	يوضح غيابات أفراد العينة .	112
17	يوضح إذا كان المبحوثين راضين عن الأجر الذي يتقاضونه.	113
18	يوضح المدة التي يغطيها الأجر ضمن عقود ما قبل التشغيل.	114

115	يوضح إذا كان العاملين يرون أن العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل يكسبهم معارف وخبرات.	19
115	يوضح نظرة الموظفين الدائمين إلى الموظفين المؤقتين في إطار عقود ما قبل التشغيل.	20
116	يوضح توزيع أفراد العينة ومدى الشعور بالانتماء والروح الجماعية لمكان العمل.	21
117	يوضح الأعمال التي توكل للعاملين ضمن إطار عقود ما قبل التشغيل.	22
117	يوضح إذا كان العاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل يتعرضون إلى مضايقات.	23
121	يوضح العلاقة بين التعاون في إنجاز المهام ومدى شعور العامل بالانتماء لم .	24
123	يوضح العلاقة بين ارتكاب الخطأ ومدى تلقي المساعدة من طرف زملاء .	25
125	يوضح التنافس القائم بين العمال في الحياة العملية.	26
126	يوضح مدى مساهمة الحوافز والتشجيعات على خلق روح المبادرة ولإجتهد في المؤسسة.	27
128	يوضح نوع العلاقة التي تربط العمال فيما بينهم ومدى مساهمتها في تحقيق المصالح بين العمال.	28
130	يوضح طبيعة العلاقة بين الزملاء ومدى مساهمتها في الشعور بالراحة في مكان العمل.	29
132	يوضح شعور العامل بالانتماء لمكان العمل ومدى للمعارف والخبرات.	30
137	يوضح مدى اكتساب العامل للاحترام والتقدير من خلال المنصب.	31
138	يوضح العلاقة بين استشارة العامل في اتخاذ القرارات ومدى فعاليتها في تنمية روح المبادرة والاجتهاد.	32
139	يوضح الأعمال التي توكل للعاملين ومدى فعاليتها في تنمية روح المبادرة و الاجتهاد.	33
142	يوضح نوع العلاقة التي تربط العامل بزملائه في العمل ومدى مساهمتها في تنمية روح المبادرة والاجتهاد.	34
145	يوضح العلاقة بين الامتثال لقوانين المؤسسة و الشعور بالانتماء لمكان العمل	35
147	يوضح العلاقة بين الرضا عن الأجر و مدى صعوبة التكيف في مكان العمل	36

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
97	الهيكل التنظيمي لجامعة آكلي محند أولحاج	الشكل رقم 01

مقدمة:

تعد ظاهرة التشغيل في المجتمع الجزائري من الدراسات التي لاقَت اهتماما واسعا لدى الباحثين في العلوم الاجتماعية والإنسانية بصفة عامة، وعلم اجتماع تنظيم وعمل بصفة خاصة، حيث تطورت أهداف الدراسات بتطور النماذج الاقتصادية التي كانت محل اختيار الدولة الجزائرية عبر مراحل استقلالها، أين كانت الجهود التنموية تحث عن السبيل الذي يدفع بالجزائري على حظيرة الدولة المصنعة، والاندماج أكثر في الاقتصاد العالمي، حيث خضعت عمليات التشغيل لعدة سياسات، كان مآلها الفشل في ظل تزايد سكاني مرتفع وبطالة مرتفعة وتسريح للعمال، حيث أصبح التشغيل عبئا كبيرا على عاتق الدولة في توفير مناصب شغل للمواطنين، وعبئا كذلك على المواطن الذي عانى من البطالة والظروف المعيشية الصعبة.

وكما لا يخفى على أحداث كل الشرائح الاجتماعية عانت من ظاهرة البطالة، ولا تزال تعاني منها، خاصة إذا ما علمنا أن فئة الشباب الجامعي أصبحت مهددة بانعدام مناصب شغل، خاصة إذا ما علمنا أن هذه الشريحة ذات نسبة عالمية تمثل 25% من المجتمع و05% فقط منهم من يسعفهم الحظ في الحصول على مناصب عمل.

وبغرض الحد من نسبة البطالة في أوساط الشباب عامة، وفئة خريجي الجامعات ومعاهد التكوين خاصة، أخذت الدولة الجزائرية من هذا المنطق تلعب دور المساعد والموجه، وتعمل حسب القدرة المالية في خلق مناصب شغل، من خلال برامج تشغيلية تمثلت أساسا في عقود ما قبل التشغيل التي تمس منه خريجي الجامعات ومعاهد التكوين المهني وبالضبط فئة التقنيين السامين.

ومن هنا كان اهتمامنا بموضوع "العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل ودوره في اكتساب هوية العامل"، ولدراسة هذا الموضوع وللإجابة على أسئلة الدراسة تم وضع خطة مقسمة إلى بايين، الباب الأول يتكون من ثلاثة فصول جاءت كالتالي:



الفصل الأول: والمتعلق بموضوع الدراسة من حيث تحديد الإشكالية وصولاً إلى طرح التساؤل الرئيسي المتبوع بالتساؤلات الفرعية، ثم بيان فروضها وأسباب القيام بالبحث ثم بيان أهداف الدراسة وأهميتها ومنهج البحث والأدوات المستعملة وتحديد المفاهيم، والأدوات المستعملة والدراسات السابقة وفي الأخير المقاربة النظرية.

الفصل الثاني: تناولنا في الفصل الثاني الذي جاء بعنوان سياسة التشغيل بين النظرية والواقع الذي احتوى هو الآخر فرعين يعالج الأول المداخل النظرية للتشغيل ويتضمن أسس التشغيل، أهدافه، محدداته، أما الثاني فيتناول التشغيل في الجزائر من حيث المراحل التي مرت بها سياسة التشغيل في الجزائر كما حاولنا التطرق لمختلف العوامل الاجتماعية للتشغيل وأهم برامج التشغيل المرافقة لسياسة التشغيل في الجزائر.

أما الفصل الثالث: الذي سميناه الهوية: الماهية والذي تضمن هو الآخر ثلاث فروع: الأول يعالج الهوية ويحتوي على تشكيل وإعادة تشكيل الهوية، أصنافها ووظائفها، أما الثاني فتناول الهوية والتفاعل الاجتماعي داخل المؤسسة فتضمن تفسير عملية التفاعل الاجتماعي، مراحلها، أهدافه، خصائصه، عملياته في حين أن الفرع الثالث تضمن العلاقة بين التفاعل والاندماج الاجتماعي من حيث الدراسات الأولى التي تناولت الاندماج الاجتماعي، مظاهره، أهدافه وأهميته.

أما الباب الثاني: فخصصناه للجانب الميداني، وقد قسمناه هو كذلك إلى ثلاث فصول:

الفصل الرابع: ويشمل التعريف بميدان البحث وطريقة اختيار العينة وخصائصها.

أما الفصل الخامس: تناولنا فيه التفاعل الاجتماعي للعاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل.

في حين الفصل السادس: تطرقنا إلى العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل يساهم في تحقيق التفاعل الاجتماعي للعاملين من خلال التعاون، التضامن، التنافس.

وفي الأخير ختمنا الدراسة بخاتمة، تليها قائمة المراجع ثم الملاحق.



الباب الأول: الإطار

المنهجي و النظري للدراسة

الفصل الأول

تحديد موضوع الدراسة

الفصل الأول : تحديد موضوع الدراسة

تمهيد

1-الإشكالية

2-الفرضيات

3-أسباب إختيار الموضوع

4-أهداف الدراسة

5-أهمية الدراسة

6-تحديد المفاهيم

7-منهج البحث

8-الأدوات المستعملة

9-الدراسات السابقة

10-المقاربة النظرية

خلاصة

الفصل الأول : تحديد موضوع الدراسة

تمهيد

1-الإشكالية

2-الفرضيات

3-أسباب إختيار الموضوع

4-أهداف الدراسة

5-أهمية الدراسة

6-تحديد المفاهيم

7-منهج البحث

8-الأدوات المستعملة

9-الدراسات السابقة

10-المقاربة النظرية

خلاصة

تمهيد:

نستعرض في هذا الفصل على الجوانب المنهجية للبحث انطلاقاً من توضيح أهمية الموضوع، فوصولاً إلى طرح الإشكالية، وصياغة الفرضيات، ثم المنهج المتبع، وتقنيات البحث، والدراسات السابقة المساعدة على بناء الموضوع، بالإضافة إلى المقاربة السوسيولوجية المعتمدة في ذلك.

1. الإشكالية:

تعد مسألة التشغيل من أكبر المسائل التي تطرح نفسها في المجتمعات المتقدمة أو المتخلفة، نظرا للمكانة البارزة التي تشغلها في النظرية السوسولوجية فالتشغيل في أي دولة هو وسيلة للتنمية الاجتماعية والاقتصادية، في ذات الوقت وذلك لما يوفره مناصب شغل للأفراد ومداخيل إقتصادية للعاملين التي تعود على حياتهم بالنفع. وما يؤديه من دور في تطوير المجتمعات والمحافظة على استقرارها، من خلال تجنب العديد من المشاكل الناجمة عن البطالة، ونجد هذه الظاهرة بارزة أكثر في الدول النامية نتيجة لكون الأنظمة الإقتصادية لهذه الدول غير قادرة على استيعاب الفئة النشيطة المتزايدة باستمرار.

فاعتبار الجزائر من الدول النامية سعت جاهدة منذ الاستقلال إلى إحداث نقلة نوعية في مجال التنمية والنهوض بالاقتصاد والمجتمع معا، في مقدمتها مسألة التشغيل التي تعتبر كلف إقتصادي وإجتماعي طرح نفسه بقوة خاصة في الآونة الأخيرة، وذلك تبعا لمتطلبات سوق العمل من جهة واستراتيجيات التنمية من جهة أخرى.

والتشغيل في الجزائر مر بتطورات كثيرة مرتبطة بالتطور الإقتصادي والإجتماعي للبلاد، فبعدما كانت الدولة هي المقاول وصاحبة المشاريع الكبرى اعتمدت في سياستها للتشغيل على المبادرة وإنشاء الشركات الكبرى مستفيدة من موارد المحروقات، وفي ظل الفقر وانتشار البطالة وقلة الخبرة والمعرفة العلمية، فتحت المجال للتوظيف رافعة شعار الطلب الاجتماعي على الطلب الاقتصادي.

حيث أدى الانخفاض المفاجئ لأسعار البترول مع منتصف الثمانينات لبروز هذه الظاهرة، والتي أصبحت هي الوجه المعبر عن كل الأزمات التي تتخبط فيها الدولة الجزائرية حيث قدرت ب 19% سنة 1989 لترتفع إلى 27% سنة 1991 ثم إلى حدود 30% مع نهاية التعديل الهيكلي.

ونتيجة لتزايد عدد خريجي الجامعات والمعاهد المتخصصة وقلة مناصب العمل سواء المؤقتة منها أو الدائمة ضمن مختلف مجالات الأنشطة الإدارية والاقتصادية، ولحد من ظاهرة تفشي البطالة لدى فئة حاملي الشهادات العليا بعدما كان ينظر لهذه الأخيرة على أنها أمل الأمة للخروج من ظاهرة التخلف¹، وذلك للمؤهلات والخبرات العالية التي تحملها إلا أنها أصبحت هي الأخرى حبيسة مجموعة من الظروف التي لم تسمح لها بإيجاد فرصة للكشف عن طاقتها العلمية والمساهمة في التنمية.

وفي هذا الإطار عملت الجزائر على وضع مجموعة من البرامج والأجهزة الخاصة التي تضع في أولوياتها لتشغيل أكبر عدد ممكن من طالبي العمل وإرجاع التوازن لسوق العمل، ومن بين هذه البرامج نجد برنامج عقود ما قبل التشغيل والذي أنشأ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 402.98 المؤرخ في ديسمبر 1998 حيث تعمل هذه العقود على إدماج خريجي التعليم العالي في عالم الشغل² بشكل مؤقت يحتمل الترسيم إذا كانت هناك رغبة لدى المستخدم.

هذا ما جعل الفرد العامل داخل المنظمة يسعى إلى تكوين علاقات اجتماعية مختلفة ومتنوعة نتيجة تفاعله مع جماعات العمل، التي تشترك في مجموعة من القيم والعادات مما يسهل الحفاظ على هوية الجماعة، وتحقيق انتماء الأفراد وتفعيل التعاون وإحساس بالانتماء والمشاركة في تحقيق الأهداف.

إذ تعتبر الهوية نتاجا لسيروية وتفاعلات إجتماعية في مجال اجتماعي معين (مكان العمل) وهذه التفاعلات تتولد عنها معاني وقيم وخبرات مشتركة بين العمال، لتعطينا في نهاية الامر خصوصيات وخصائص جماعات العمل، مما يضمن استمراريتها وهذا المجال الإجتماعي تحكمه أولا ديناميكية خاصة به

¹ -مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار حامد للنشر والتوزيع ، عمان ط 1، 2009 ، ص 285 .

² -عمر حمدي باشا : القضاء الاجتماعي، منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ط 1، 2013، ص 39.

تعمل على تغييره وتطويره، وكما شكل أيضا وعاء لعمليات التنشئة الإجتماعية مما يؤثر سلبا وإيجابا على الهوية وتشكلها و يؤدي إلى إعادة إنتاجها بصيغ وأشكال مختلفة، وهذه الأخيرة تعمل بعد ذلك على بكل أشكالها وتشكلاتها على إعادة إنتاج هذا المجال التي صاغها وفق التفاعلات، ونتيجة لتعدد الأطر والمؤسسات التي ينتجها المجال الإجتماعي تترك الأثر الكبير في وعي العمال وسلوكياتهم وعلى أفعالهم وتفاعلاتهم.

وتسعى الدراسة الراهنة الى التعرف على مدى اكتساب العاملين المشتغلين ضمن عقود ما قبل التشغيل

هوية

ومن هنا طرحنا التساؤلات التالية :

هل يمكن لخريجي الجامعة المشتغلين ضمن عقود ما قبل التشغيل اكتساب هوية في العمل؟

و التي تتفرع منه الأسئلة الجزئية التالية :

1. هل العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل يساهم في تحقيق تفاعل العمال فيما بينهم؟

2. هل يمكن لعقود ما قبل التشغيل أن تحقق الاندماج الاجتماعي للعمال؟

2.الفرضيات:

▪ **الفرضية العامة:**

يعتبر العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل فرصة لخريجي التعليم العالي لاكتساب هوياتهم كعمال.

▪ الفرضيات الجزئية:

1. العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل يساهم في تحقيق تفاعل العمال فيما بينهم .
2. يمكن لعقود ما قبل التشغيل أن تحقق الاندماج الاجتماعي للعمال.

3. أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيار الباحث لموضوع الدراسة يستدعي منه البحث والتنقيب حيث يشكل موضوع عقود ما قبل التشغيل واكتساب هوية العامل واحد من المواضيع الهامة، وقد تم اختيار موضوع الدراسة الحالية بعد توفر مجموعة من المبررات الذاتية والموضوعية، سمحت باختياره من بين مجموعة من المواضيع، ذلك أن عملية البحث والاختيار ليست سهلة في حد ذاتها، وعليه اجتمعت لدينا مجموعة من الأسباب الذاتية والموضوعية التي شجعتنا على اختيار هذا الموضوع بالذات:

1.3. الأسباب الذاتية:

_كوني ممن سبق لهما التسجيل ضمن عقود ما قبل التشغيل فمن خلال ملاحظاتي واحتكاكي المباشر مع هذه الفئة أثار فينا الرغبة في معرفة المزيد عن هذا الموضوع.

_قلة الدراسات التي اهتمت بهذا الموضوع خاصة إذا قورن بمتغير "الهوية"

_اختصاصنا الدراسي علم الاجتماع التنظيم والعمل دفعنا لاختيار موضوع يدخل ضمن اختصاصنا العلمي.

_التوظيف عن طريق عقود ما قبل التشغيل أصبح وجهة وقبله الكثير من الشباب الذين يتهافتون على مناصب الشغل التي يوفرها هذا البرنامج.

2.3 الأسباب الموضوعية:

إضافة إلى الأسباب الذاتية تتوفر لهذا الموضوع بعض الأسباب الأخرى الموضوعية ساهمت في اختياره

وتتمثل في:

_التحولات الإقتصادية للدولة الجزائرية وما استوجب منها في إعادة النظر لسياسة التشغيل.

_تدعيم البحث العلمي بدراسات أكثر عمقا وتشخيصا للواقع وللظاهرة المدروسة.

_اعتبار هذه الدراسة من البحوث الاجتماعية، وذلك لإمكانية النزول بها الى الميدان لتحقيق الأهداف

والتأكد من صحة فرضياتها.

4. أهداف الدراسة:

إن أي باحث يقوم ببحث علمي في أي مجال كان لا بد أن يكون له هدف أو مجموعة من الأهداف

المحددة يرجو بلوغها من خلال بحثه، وعلى هذا الأساس فإن الدراسة الراهنة تسعى الى تجسيد الأهداف

التالية:

_إبراز موقف الشريحة التي يمسه برنامج عقود ما قبل التشغيل ومدى مساهمة هذا الأخير في تحقيق

الإندماج الإجتماعي للعمال.

_الكشف عما يمكن أن يكتسبه العمال الملتحقين بالعمل ضمن عقود ما قبل التشغيل من هوية خلال

التفاعل القائم فيما بينهم.

_محاولة التعرف على دور عقود ما قبل التشغيل في اكتساب هوية العاملين.

5. أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة الحالية من قيمة وأهمية الموضوع الذي نتناوله فهي تتناول موضوع عقود ما قبل التشغيل ودوره في اكتساب هوية العاملين المشتغلين ضمن عقود ما قبل التشغيل في إطار المجالات الاجتماعية كمحاولة لمعرفة مدى فعالية هذه المجالات في اكتساب هوية هذه الشريحة من خلال تفاعلهم واندماجهم في مكان العمل. ترجع الأهمية أيضا الى أن مفهوم الهوية بالنسبة للعاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل يعتبر من المفاهيم المهمة لمعرفة اتجاهات الآخرين.

بالإضافة الى ما سبق تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية المفهوم الذي يبحث فيه *الهوية الاجتماعية* باعتباره مفهوم يتأثر بالظروف الاجتماعية السائدة.

6. تحديد مفاهيم الدراسة:***العمل:**

يعرف العمل بأنه ظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة. على حد عبارة العالم الاجتماع والأنثروبولوجيا "مارسال موس" ذات أبعاد متعددة، منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله الانسان من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل، ومدتها الزمنية ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انعكاساته الكامنة وتفاعلها مع مكان العمل ومحيطه، ومنها الإجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الإجتماعية التي تتسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل¹.

¹ -عائشة التاييب: النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، دار طارق للطباعة و النشر و التوزيع القاهرة، ط1،

كما يعرف أيضا أنه: كل نشاط عضلي وفكري يبذله الانسان بطريقة واعية وهادفة، لتحقيق أهداف عاجلة او آجلة تكون ذات محتوى فردي أو إجتماعي، والجهد الإبتكاري الذي يمزج بين المهارة العقلية والحركية والذي يبذله الإنسان لتلبية حاجاته لتحسين وضعه المادي والاجتماعي¹.

***التشغيل:** إن هناك تعدد كبير في شرح مفهوم التشغيل بالنسبة للاقتصاديين أو الباحثين في علم الاجتماع يعرف التشغيل عند الاقتصاديين بأنه: هو استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية حيث يشترط أن يشرك الشخص المشتغل في العمل وأن يكون له حق رفع مستوى مؤهلاته، عن طريق التكوين وكذا حقه في الامتيازات التي تترتب عن مساره الوظيفي².

¹ - ناصر قاسيمي: دليل مصطلحات علم اجتماع تنظيم وعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 95 .

² - عبد الرحمان العايب: البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي الاقتصادي، ديوان المطبوعات الجامعية،

الجزائر ، ط1، ص 37 .

ويعرف التشغيل لدى بعض الباحثين: " أنه استقطاب اليد العاملة في إحدى القطاعات الاقتصادية سواء الصناعية أو الإدارية أو التجارية أو الخدماتية بغية خلق فرص العمل وتحقيق التشغيل الكامل لغرض تحقيق أهداف إجتماعية وإقتصادية وسياسية"¹.

_المفهوم الاجرائي للتشغيل:

التشغيل هو تلك العملية المعقدة التي تتخذها المنظمة من استقطاب لليد العاملة وتعيينهم في مناصب عمل دائمة أو مؤقتة في الهيكل التنظيمي بغية تحقيق اهداف اجتماعية وسياسية.

*** عقود ما قبل التشغيل:**

هو برنامج يتكفل بعروض العمل ويعتبر برنامج ادماجي عن طريق العقود، من خلاله يتم ادماج الشباب حاملي الشهادات بغية تزويدهم بخبرة مهنية توافق اختصاصهم.²

هذا ونجد تعريف عقود ما قبل التشغيل لدى بعض الباحثين بانه: " برنامج يهدف الى مكافحة بطالة الشباب خريجي التعليم العالي والمعاهد الوطنية للتكوين تحضر الشباب وتكيفهم في منصب عمل والذي يتضمن توظيف احتمالي"³.

¹ -سعيدة حمود: برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية، مذكرة ماجستير في علم اجتماع التنمية، 2006، ص28.

² -مدني بن شهرة: مر جع سابق، ص285.

³ - سمية قنيدرة : دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، رسالة ماجستير في تسيير الموارد

البشرية، الجزائر ، 2009 - 2010 ، ص120.

***سياسة التشغيل:** لقد أخذ هذا المفهوم معان مختلفة فله أبعاد منها ما يتعلق بالجانب الإقتصادي والإجتماعي وحتى السياسي ولهذا نكتفي بإعطاء تعريف شامل مفاده أن: "سياسة التشغيل هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تتدرج ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي، ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك هذه السياسات في النهوض بالتشغيل وتحقيق هذا التشغيل بشكل كامل"¹.

كما تعرف أيضا أنها: "السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة في تنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق"².

التعريف الاجرائي:

من مجموع هذه التعاريف يتبين أن سياسة التشغيل تكمن في مجموع الإجراءات إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة، (السياسية،الاقتصادية، الاجتماعية) بغية تحقيق التوازن بين مختلف القطاعات.

*** هوية العامل:**

ملاحظة: قبل أن نتطرق الى تحديد هذا المفهوم لابد أن نلجأ الى تحديد مفهوم الهوية ثم مفهوم العامل ثم بعد ذلك نقوم بعملية تركيبية للمفهومين من أجل تحديد مفهوم العامل.

*** مفهوم الهوية:**

لقد أخذ هذا المفهوم عدة معان مختلفة وهذا باختلاف التخصصات كعلم الاجتماع وعلم النفس، فمعظم هذه العلوم تحاول أن تبرز علاقة الفرد مع محيطه الاجتماعي.

¹-مدني بن شهرة: مرجع سابق، ص164.

²-زكي بدوي: **معجم مصطلحات العلوم الإدارية، انجليزي، فرنسي، عربي**، دار الكتاب اللبناني، بيروت، ط1994، 1

فيعرف <جورج هيربرت ميد> الهوية أنها "وحدة أو كتلة ذات علاقة مع حالات اجتماعية حيث يجد الفرد نفسه في حالة اندماج وسط هذا المجتمع الذي ينتمي إليه، وإلى إبراز أهمية التفاعل الاجتماعي في تكوين الهوية".¹

كما تم تعريف الهوية على أنها "هي ذلك الشيء الذي يشعر الفرد بالاندماج في المجتمع الذي يعيش فيه والانتماء إليه، أو هي الشفرة code التي يمكن للفرد عن طريقها أن يعرف نفسه في علاقته بالجماعة الاجتماعية التي ينتمي إليها وعن طريقها يتعرف عليه الآخرون باعتباره منتبها إلى تلك الجماعة".²

فيعرف "دوركايم" الهوية أيضا على أنها: "ظاهرة إنسانية عامة حتى وإن تغيرت أشكالها عبر التاريخ، وتحدد الهوية وفقا لنظرية دوركايم بتواجد اجتماعي وبمركز محدد سواء في الحياة العامة أو في مجال العمل، أو في غيره من المجالات الاجتماعية الأخرى".³

التعريف الإجرائي: من مجموع التعاريف يتبين أن الهوية هي مجموعة من المعايير المكتسبة تتكون

في إطار عملية التفاعل التي يعيشها الفرد مع أعضاء مجتمعه، والذي نعنيه تمثيل وإدماج هذه المعايير بما في ذلك في تلك الأدوار الاجتماعية التي تسمح له باحتلال مكانة اجتماعية والاندماج فيه كعضو فعال.

¹- المهدي بن عيسى : "تجاوز الإعاقة بين آليات الدمج وتشكيل الهوية"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الخامس ورقلة أيام 27.28 فيفري، 2011، ص 431 .

²- منصور بوحمدية: دور الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل بمراكز التكوين، رسالة ماجستير، علم اجتماع عمل وتنظيم، جامعة عنابة، 2013، ص 9.

³- حسان مراني: الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع ،

*** مفهوم العامل:** يعرف العامل في كتاب الوجيز في شرح قانون العمل لبشير هدفي: "العامل هو كل

شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي والفكري، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال".¹

التعريف الإجرائي: مفهوم العامل حسب واقع البحث هو: خريجي التعليم العالي المدمج في العمل عن

طريق عقود ما قبل التشغيل، وما يؤديه من عمل لقاء أجر شهري وهذا حسب ما ينص عليه العقد بجامعة البويرة.

التعريف الإجرائي لهوية العامل:

من خلال التعاريف السابقة لكل من العامل والهوية يمكن أن تعرف هوية العامل حسب ما يمليه موضوع الدراسة هي: تلك المعايير التي يكتسبها خريج التعليم العالي العامل ضمن عقود ما قبل التشغيل، وهذا في إطار تفاعله مع جماعة العمل هذا ما يسمح له باحتلال مكانة اجتماعية والاندماج فيه كعضو فعال.

* مفهوم التفاعل الاجتماعي:

إن التفاعل يقتضي التقاء الأفراد وجها لوجه ليحصل وتتم عملية التفاعل ويشكل " التفاعل " عبر الرموز أو السلوكيات أو الانطباعات التي يتحكم فيها كل منهما، وبنفس المعنى نأخذ مفهوم التفاعل في دراسته لسلوكيات موظفي الجامعة.

يعرف التفاعل الاجتماعي في كتاب علم النفس الاجتماعي لعبد الحافظ سلامة بأنه: "مجموع العمليات المتبادلة بين طرفين اجتماعيين في موقف أو وسط اجتماعي معين، بحيث يكون سلوك أي منهما منبها أو

¹ - بشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل لعلاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، ط1، 2006،

مثيرا لسلوك الطرف الآخر، ويجري هذا التفاعل عادة عبر وسيط معين، ويتم خلال ذلك التبادل رسائل معينة ترتبط بغاية أو هدف".¹

ويعرفه بوخرسية بويكر في كتاب المفاهيم والعمليات الأساسية في علم النفس الاجتماعي على انه: "يتمثل في العلاقات التي تنشأ بين الافراد وذلك في المواقف الاجتماعية المختلفة التي يتصلون فيما بعضهم ببعض الآخر، وذلك عن طريق عمليات الاخذ والعطاء".²

التعريف الاجرائي:

انطلاقا من التعاريف السابقة تبين انا أن التفاعل الاجتماعي هو ما يحدث عند اتصال فرد بفرد أو بمجموعة من الأفراد والذي يترتب عنه التأثير المتبادل وتعديل في السلوك مما يساهم في خلق التعاون والتنافس والتضامن فيما بينهم.

*الإندماج الاجتماعي:

إن موضوع الإندماج له أبعاد عديدة ودلالات متباينة، فقبل أن نتطرق لعرض هذا المفهوم، سوف نلجأ إلى تحديد مفاهيم الإندماج، حيث توجد عدة مفاهيم وآراء على ضوءها يمكن تحديد مفهوم الإندماج من زوايا مختلفة:

أولاً: الاندماج من وجهة علم النفس الاجتماعي يعني النظر الى "الانسان كوحدة نفسية جسمية لا تتجزأ"

¹- عبد الحافظ سلامة: علم النفس الاجتماعي، دار البارودي العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2007، ص101

²- بويكر بوخرسية : المفاهيم والعمليات الأساسية في علم النفس الاجتماعي ، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة، ط1

ثانياً: الإدماج الفيزيولوجي "ويعبر عنه بالتكامل العضوي وهو تناسق نشاطات عدة أعضاء لتأدية عمل معين".

ثالثاً: الإدماج البسيكولوجي: وهذا النوع نت الإدماج يعبر عنه في علم النفس الاجتماعي بالتجاذبات والتفاعلات والميول بين مختلف أعضاء مجموعة معينة، بحيث تبدو هذه المجموعة في تكاملها أو تناسقها كوحدة نفسية جسمية لا تتجزأ".

رابعاً: الإدماج الاجتماعي: إن هذا المفهوم يفرضه موضوع الدراسة، وهو الذي يتكامل فيه أعضاء المجموعة الواحدة من حيث الوظائف التي يؤديونها لبعضهم بعض، مثلهم في ذلك مثل تكامل أعضاء الجسد السليم في أداء وظائفها، وبعبارة أخرى فإن الإدماج الاجتماعي يمكن أن نعرفه بأنه الإدغام أو هو " تماثل واتساق في الفكر والعمل بين..."¹

كما يعرف الإدماج أيضاً انه: "أحد المفاهيم المعقدة أو المركبة لبتى تركز على المشاركة والتفاعل، وبذل الجهد المتبادل من كافة الأطراف الداخلية في عمليات التفاعل".²

ويعرف أيضاً بأنه المبدأ الذي بمقتضاه ترتبط الأجزاء التي يتكون منها البناء الاجتماعي ذلك أن البناء الاجتماعي مكون من أجزاء وانساق، وهذه الأنساق متكاملة ومتراصة ببعضها البعض.³

التعريف الاجرائي:

من مجموع هذه التعاريف يتبين أن الإدماج الاجتماعي يعني التأثير بين الأفراد والجماعات بعد دخولهم في علاقات اجتماعية ناتجة عن الأدوار والمكانات التي يشغلها هؤلاء الافراد.

¹ - عز الدين دخيل: الإدماج والإندماج الرهانات والاستراتيجيات والمرجعيات، المعهد العالي للتشيط الشبابي والثقافي ببئر الباي، جامعة تونس، ص 7

² - عماد فاروق محمد صاع: مؤشرات تمكين المعوقين من الإدماج الاجتماعي، جامعة السلطان قابوس، 2011، ص10

³ - إحسان محمد الحسن: موسوعة علم الاجتماع، ط1، الدار العربية للموسوعات، بيروت، لبنان، ط1، 1999، ص111

***العلاقات الاجتماعية:**

يعرفها بارسونز "بأنها هي دائما إتفاق ثنائي مزدوج".¹

كما تعرف أيضا أنها "الاتصالات والتفاعلات التي تقع بين أعضاء المؤسسة مهما تكن أدوارهم الوظيفية والتي لا تحددها القوانين والإجراءات الرسمية بل تحددها مواقف وميول واتجاهات ومصالح الأفراد الذين يكونونها ويدخلون في إطارها".²

التعريف الاجرائي:

من خلال التعاريف السابقة يتبين لنا أن العلاقات الإجتماعية هي مجموعة التفاعلات التي تنشأ بين الأفراد والجماعات، نتيجة احتكاكهم ببعضهم البعض ومن ثم يكتسبون مكانتهم وأهميتهم داخل مكان العمل.

7. منهج الدراسة:

يتوقف تقدم أي علم من العلوم على وجود منهج محدد واضح المعالم للباحث، يساعد في التوصل إلى معرفة منظمة بجوانب الواقع. فطبيعة الدراسة هي المحدد الأساسي لمنهج الدراسة الذي يتبناه الباحث. فالمنهج هو "مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول الى الحقيقة في العلم"³، وبناء عليه فإن المنهج الذي يصلح للبحث عن حقيقة ظاهرة معينة يختلف باختلاف الموضوع المطلوب بحثه.

وتماشيا مع طبيعة الظاهرة الحالية فقد استخدمنا المنهج الكمي كمنهج أساسي لدراسة الموضوع، لأنه يتلاءم مع دراستنا الحالية ويتناسب مع أهدافها ويعرف هذا المنهج: "بأنه المنهج الذي يتمثل في وضع

¹- عبد المنعم عبد الحي: دراسات في علم اجتماع التنظيم والإدارة، دار المصطفى للنشر والتوزيع، 2006، ص 195

²- الاحسان محمد الحسن: موسوعة علم الاجتماع، ط1، الدار العربية للموسوعات، بيروت، 1999، ص 410.

³- عمار بوحوش: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، ط1، 2007، ص 99.

التكرارات وتصنيفها في فئات ثم جدولتها في سياق نظام منطقي ومقارنة هذه التكرارات عن طريق النسب المئوية لتوضيح الخصائص الكيفية بين المتغيرات وتمثيل الجداول ووضعها في جداول مركبة على أساس إيجاد العلاقة بين متغيرين أو أكثر¹

لأن البحث يهدف الى قياس ظاهرة معينة واتجاهها وكذلك قياس العلاقة بين مجموعة من المتغيرات التابعة والمستقلة.

8. أدوات جمع البيانات :

تعتبر أدوات جمع البيانات من الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في إنجاز دراسته العلمية، غير أن هذه الأدوات تختلف تبعاً لطبيعة الموضوع ونوع البيانات المراد جمعها، إذن فخصوصية الموضوع وطبيعة تساؤلات البحث، كل ذلك يحدد طبيعة الأداة أو التقنيات المستخدمة، وقد استندت الدراسة الراهنة على استخدام أداة الاستبيان باعتبار أن هذا الأخير أحد أهم أدوات المنهج الكمي.

_ الاستبيان:

إن طبيعة موضوع دراستنا فرض علينا استخدام تقنية الاستبيان فهي من بين الأدوات الفعالة لتحقيق النتائج، ويعرف الاستبيان بأنه " وسيلة لجمع البيانات يعتمد على عدد من الأسئلة المعدة بشكل مبسط ومتسلسل ترسل إلى المبحوثين إما عن طريق البريد أو تسلم باليد وإما تنشر على صفحات الجرائد تمهيدا للحصول على الأجوبة حول الأسئلة المطروحة"².

¹ -محمدسيد أحمد غريب: تصميم تنفيذ البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ط3، 1993، ص215.

² -عبد الله محمد عبد الرحمان: مناهج وطرق البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الأزنا ربطة، الإسكندرية، ط1،

كما يعرف أيضا بأنه: "أحد طرق جمع المعلومات من المبحوثين بواسطة أسئلة مكتوبة حيث أن هذه الأخيرة تكون منصبة حول معرفة الحقائق والظواهر الاجتماعية أو الدوافع والمحفزات على أن تكتب الأسئلة بلغة مبسطة ومفهومة وبعيدة عن الاسهاب والمطبات".¹

وقد الاستبيان المعتمد في هذه الدراسة الميدانية من أربع محاور اساسية:

- **المحور الاول:** خاص بالبيانات الشخصية ويحتوي على أربعة اسئلة (من 1-4).
- **المحور الثاني:** خاص بعقود ما قبل التشغيل والهوية الاجتماعية. ويحتوي على 17 سؤال (من 5-21).
- **المحور الثالث:** خاص بالاندماج الاجتماعي ويحتوي 8 أسئلة (من 22-30).
- **المحور الرابع:** خاص بالتفاعل الاجتماعي ويحتوي على 8 أسئلة (من 31-38).

9. الدراسات السابقة:

تعد عملية استعراض الدراسات السابقة في البحث العلمي ذات أهمية، فهي تؤدي كثيرا من المهام للباحث أثناء تنفيذه لهذه العملية، وللقارئ عند قراءته لما كتبه الباحث حول هذه الدراسات، وهي تمد الباحث بالفروض وتوضح المفاهيم وتمكنه من اختبار الحقائق المتعلقة بموضوع البحث، وكل هذا يساعده ويكون عوناً له مرشداً في انارة طريقه لتفادي الأخطاء، وفي هذا الإطار حاولنا قدر المستطاع الإطلاع على الدراسات التي تمس أهدافها جزء من دراستنا.

الدراسة الاولى: دراسة قامت بها الطالبة" حمود سعيدة" بجامعة بسكرة بقسم علم اجتماع تخصص

علم اجتماع التنمية، والتي كانت تحت عنوان "برنامج التشغيل، والقوى العاملة الجامعية".

¹- عمر معن خليل: **مناهج البحث في علم الاجتماع**، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2004، ص242.

في الدراسة الميدانية على خريجي الجامعة بمدينة بسكرة".

نوقشت سنة 2006، وتمحورت إشكالية هذه الدراسة حول: اهم الامتيازات التي تقدمها برامج التشغيل

للقوى الجامعية العاملة.

وقد ساهمت الطالبة بصياغة التساؤل التالي: هل تقدم برامج التشغيل امتيازات إدارية من أجل تسهيل

عملية توظيف القوى العاملة؟.

وقد قامت الطالبة في دراستها على اختيار عينة طبقية من مجتمع بحث متكون من القوى الجامعية

المستفيدة من برامج التشغيل سواء في إطار عقود ما قبل التشغيل (50 مفردة)، الشغل المأجور بمبادرة

محلية (21 مفردة) وبرامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (13 مفردة) بمجموع 84 مفردة، ونظرا لطبيعة

موضوع الدراسة كان المنهج المستخدم لاختبار مصداقية الفروض واقعيا استعانت الدراسة على المنهج

الوصفي والأداة هي: الاستمارة والمقابلة.

وجاءت نتائج الدراسة كالتالي:

_تقدم برامج التشغيل للتخصصات العلمية والمهنية المستفيدين من برامج التشغيل على الرغم من أن

المناشير الوزارية والمراسيم الرئاسية تؤكد على ضرورة التوظيف وتوفير فرص العمل بغض النظر عن

التخصص أو الشهادة.

_ عدم ملائمة الأجور المخصصة لهذه البرامج للمستوى العلمي ولا الجهد المبذول من طرف أفراد

العينة، وهذا بالرغم من أنها تعمل وفق النظام الساعي المعمول به في التوظيف العمومي، وهذا بالنسبة لعقود

ما قبل التشغيل، أما الشغل المأجور بمبادرة محلية فهو منفذ للحصول على منصب يتم في مرحلة لاحقة من

أجل تحويله لمستوى تشغيلي أفضل.

إن برامج التشغيل المنتهجة اعتمدت على العامل الديمغرافي، بحيث أعطت الأولوية للكم على حساب الكيف، فهذه البرامج لم تراعى القوى العاملة الجامعية كمورد بشري يجب استثماره ووضعها في إطاره التشغيلي الصحيح.

_عملية تشغيل القوى الجامعية العاملة هي عملية إحصائية تهدف إلى تحقيق توازن في سوق العمل، وبحكم العوامل الديمغرافية والاقتصادية أصبحت عملية التشغيل عملية شكلية لا تخضع إلا للمعايير الكمية والنوعية التبادلية من الأفراد.

وقد قدمت هذه الدراسة نظرة كاملة عن عقود ما قبل التشغيل، لذلك استفادت دراستنا بشكل جيد من هذه الدراسة من خلال المعلومات المقدمة في الجانب المنهجي من خلال تعريف التشغيل

_الدراسة الثانية:

دراسة قام بها الطالب "كوسة بوجمعة" بجامعة سكيكدة، معهد علم الاجتماع، فرع تنمية الموارد البشرية والتي كانت تحت عنوان " عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة".

دراسة ميدانية على عينة من العمال بمديرية التعمير والبناء لولاية سطيف، أعدت لنيل شهادة ماجستير.

وتمحورت إشكالية الدراسة حول دور عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت لامتناس البطالة من خلال

خلق مناصب عمل مؤقتة، التي تكون موجهة لفئات خريجي الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين سعياً منها لتحقيق اندماجها في الحياة العملية.

وقد قامت بصياغة التساؤل التالي:

هل هذا البرنامج " عقود ما قبل التشغيل" حل أمثل ينال رضا هذه الفئة من الشباب العاطل عن العمل؟

وقد صاغ فرضيتين هما:

1-إن الاقبال على برنامج عقود ما قبل التشغيل راجع لعدم وجود بديل لعملية التوظيف.

2-إن الاقبال على برامج عقود ما قبل التشغيل راجع الى دافع اكتساب الخبرة.

ونظرا لطبيعة موضوع الدراسة كان المنهج المستخدم لاختبار مصداقية الفروض واقعيًا،استعانت الدراسة

على المنهج الوصفي والأداة هي الإستمارة والملاحظة والمقابلة.

وجاءت نتائج الدراسة كالتالي:

_العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل ما هو إلا هروب مؤقت من البطالة، والسبب عدم وجود بدائل

أخرى أمام خريجي الجامعات الذين بمجرد الانتهاء من الدراسة لا يجدون أمامهم من حل سوى العمل بهذه العقود.

_عامل اكتساب الخبرة هو من العوامل التي تؤدي بخريجي الجامعات للعمل في إطار عقود ما قبل

التشغيل وهذا بنسبة 61.9%

تمثل هذه الدراسة مرجعا أساسيا بالنسبة لدراستنا وخاصة الجانب النظري بحيث هناك ارتباط في بعض

محاور دراستنا خاصة ما يتعلق بالتشغيل.

_الدراسة الثالثة:

دراسة قام بها الطالب " مراني حسان" بجامعة باجي مختار بعنابة بقسم علم الاجتماع تخصص علم

اجتماع العمل، والتي كانت تحت عنوان " الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية

العمومية،نوقشت سنة 2007 وتمحورت إشكالية هذه الدراسة حول تحديد طبيعة هوية إطارات المؤسسات

الاقتصادية العمومية والأبعاد المختلفة لظاهرة الهوية من حيث مكوناتها وعناصرها ومستوياتها المتعددة

الفردية والجماعية.

وقد قامت الطالبة بصياغة التساؤل التالي:

ماهي خصائص هوية الإطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر كفئة مهنية واجتماعية بكل

أبعاد هذه الهوية ومكوناتها في هذه المرحلة التاريخية ،

التي تتميز بظروف اجتماعية اقتصادية وسياسية وتحولات وتحديات على

متعددة؟

ونظرا لطبيعة موضوع الدراسة كان المنهج المستخدم لاختبار مصداقية الفروض واقعا استعانت الدراسة

على منهج دراسة حالة. والأداة هي الاستمارة والمقابلة.

وجاءت نتائج الدراسة كالتالي:

_أغلبية إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية هم من الرجال لاسيما في مستويات التأطير السامية

وأكثر من ذلك في ميدان الإنتاج والقطاعات التقنية.

_الوضع الاقتصادية جد متدهورة، مقارنة بأوضاعهم السابقة إبان السبعينات والثمانينات، وذلك بالنسبة

للأغلبية الساحقة منهم، خاصة فيما يتعلق بالإطارات المتوسطة.

_أما فيما يتعلق بالتصورات والتمثلات وخلفية الإطارات الاجتماعية فقد تبين أولا أن الأبعاد المالية

والاقتصادية هي التي تحتل موقفا بارزا في نسق الرؤى والتصورات، سواء بالنسبة للتسيير أو النجاعة أو

المؤسسة، وضعف الأبعاد الإنسانية والاجتماعية للتنظيم، ندى اتجاه قوي الجامعيين منهم في الشعور

بالإنتماء إلى وسط البناء الاجتماعي التنظيمي.

_أغلبية فئة إطارات المؤسسة الاقتصادية العمومية يعتقدون بأنه بإمكانهم أداء أدوار أكثر فعالية

ونجاعة، لو أن الفرصة أتاحت لهم بحيث أن مهمة الفرد باتت تشكل إحدى المكونات الأساسية للهوية

الاجتماعية لكيانه ولمصيره، فطموحات وتطلعات الإطارات جد محدودة، فقد غلبت عليها الرغبة في تحسين الأوضاع الاقتصادية الصعبة والاطمئنان على منصب الشغل.

تعتبر هذه الدراسة مرجعا بالنسبة لدراستنا ذلك فيما يخص الجانب النظري ذلك من خلال إبراز مفهوم الهوية.

الدراسة الرابعة:

دراسة قامت بها الطالبة " كاري نادية أمينة" بجامعة تلمسان، تخصص علم اجتماع، تحت عنوان "العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع".

نوقشت سنة "2015" وتمحورت إشكالية هذه الدراسة حول: تحديد مصادر الهوية المهنية للأستاذ الجامعي بين الثقافة التنظيمية والمجتمعية، وكذلك التمثلات الذهنية التي يحملها الأخير ليبنى على أساسها هويته، وبالتالي تحديد مركزه الاجتماعي.

وتمثلت فرضياتها في:

الهوية المهنية للأستاذ الجامعي محصلة للتنشئة الاجتماعية والتنظيمية اللتين تلقاهما داخل الجامعة كمؤسسة للتكوين والعمل في نفس الوقت.

يتم تنشئة الأستاذ الجامعي داخل الجامعة على أساس ثقافة تنظيمية تفرز النظام من التمثلات حول واقعه، ومستقبله ونسق قيمي مبني على أساليب التسييرية لمؤسسة الجامعة.

مصدر تنشئة الأستاذ الجامعي وبالتالي مصدر تكوين هويته المهنية، هو الأساس الذي تتحدد من خلاله المجتمع عنه، وبالتالي يحدد مركزه الاجتماعي.

وقد قامت باختيار عينة حصصية من مجتمع بحث يتكون من 169 محووث منهم 39 أستاذة وأستاذ.

ونظرا لطبيعة موضوع الدراسة كان المنهج المستخدم هو المنهج الكيفي، والاداة هي المقابلة والملاحظة بالمشاركة.

وجاءت نتائج الدراسة كالتالي:

_ يبني الأستاذ الجامعي سلوكه إذن وفق لما يتم توجيهه من طرف نسقه القيمي المستوحى من القيم الثقافية التي تمت تنشئته عليها، فهويته ماهي إلا نتيجة لتنشئة اجتماعية تلقاها قبل وبعد التحاقه بالجامعة تفاعل اجتماعي.

_ الأستاذ الجامعي يتلقى فعلا تنشئته داخل الجامعة أساسها ثقافة تنظيمية ومجتمعية بحيث تنطلق من نظام للقيم المجتمعية التقليدية.

_ المركز الذي يحتله داخل المجتمع انطلقا مما يقدمه إلى الآخر وعليه المركز الذي يحتله داخل المجتمع انطلقا مما يقدمه إلى هذا الأخير، وعليه فإنه كان المصدر الرئيسي لبناء الهوية المهنية للأستاذ الجامعي وبالتالي هويته الشخصية هي الثقافة المجتمعية التقليدية والتي تلقاها عن التنشئة الاجتماعية و التي إستفدنا منها في الجانب النظري و هذا ما يتجسد في أنواع الهوية .

_ الدراسة الخامسة:

هي دراسة للطالبة "منصورة بوحميذة" وجاءت هذه الدراسة بعنوان "دور الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل بمركز التكوين" دراسة ميدانية على عينة من عمال المعهد المتخصص في التكوين محمد شريف مساعديها بغرداية، أعدت لنيل شهادة ماجستير في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل و تمحورت إشكالية الدراسة حول تحديد دور الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل.

وقد قامت بصياغة التساؤل التالي:

هل للثقافة التنظيمية دور في تشكيل هوية العامل بمراكز التكوين؟

وقد صاغ فرضية عامة، وتفرعت منها ثلاث فرضيات جزئية جاءت بالشكل التالي:

_تتأثر هوية العامل من خلال تمثله لقيم وأعراف المنظمة التي يعمل بها.

يتوقف ارتباط أفعال وممارسات العمال على مدى ولاء واندماج العمال مع مناخ العمل في هذه المنظمة.

_يرتبط تشكيل هوية جديدة للعامل بهذا الإتصال المتبع بين الرؤساء والعمال.

وقد قامت باختبار عينة غير عشوائية "قصدية" من مجتمع بحث مكون من 26 عامل إداري, 37 أستاذ

بمجموع 63مبحوث من اجمالي العمال(109).

ونظرا لطبيعة موضوع الدراسة كان المنهج المستخدم لاختبار مصداقية الفروض واقعيا،استعانت الدراسة

على المنهج الوصفي والأداة هي: الاستمارة والمقابلة.

وجاءت نتائج الدراسة كالتالي:

_العامل داخل المعهد تتأثر هويته بقيم وأعراف المنظمة نتيجة تتبعه لها وتطبيقها.

_أفعال وممارسات العمال تتوقف على مدى ولاء واندماج العمال مع مناخ العمل في هذه المنظمة نتيجة

اهتمام المسؤولين بالمرؤوسين.

_تشكيل هوية جديدة للعامل ترتبط بنمط الاتصال بين الرئيس والمرؤوسين خلال وجود اتصال دائم بين

المدير والعمال من خلال عقد الاجتماعات، وهذا ما يؤثر على هوية العامل وإعادة تشكيلها.

تعتبر هتئين الدراستين مرجعا بالنسبة لدراستنا فيما يخص الجانب النظري.

10. المقاربة النظرية:

تعتبر المقاربة السوسيولوجية خطوة هامة وأساسية في الدراسات الاجتماعية إذ تمثل الإطار الذي من خلاله يتم تحديد زوايا الموضوع المراد معالجته، ولنتناول هذا الموضوع سوسيولوجيا يجب وضعه في قالب مفاهيمي شامل لجميع النظريات التي لها علاقة بموضوع دراستنا " العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل ودوره في اكتساب هوية العامل" بالتالي فإن دراستنا تتدرج ضمن التفاعلية الرمزية.

النظرية التفاعلية الرمزية:

هي عبارة عن اتجاه أو تيار من أهم التيارات السائدة في علم الاجتماع ساهم في بلورته العديد من مفكري علم الاجتماع وكذا علماء النفس الاجتماعي.

حيث يشير مفهوم التفاعلية الرمزية إلى عملية التفاعل الاجتماعي الذي ينشأ بين مختلف العقول والمعاني.¹

وهذه هي سمة المجتمع الإنساني ويستند التفاعل على أن الفرد يتفاعل مع الآخرين في جملة من الأدوار والتوقعات مع الآخرين فحينما يصبح للرمز معنا مشترك فهي تصبح في هذه الحالة رموزا اجتماعية تكتسب من خلال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين.²

ويعتبر " جورج هربرت ميد" من رواد هذه النظرية ومن الأوائل الذين طرحوا واهتموا بدراسة علاقة الفرد بالجماعة والمجتمع، من خلال عملية التفاعل الرمزي في الجماعات.

¹-مصطفى بوجلال: علم اجتماع المعاصر بين الاتجاهات والنظريات، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر،

2014، ص130

²-محمود عودة: أسس علم الاجتماع، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، ص96

لقد ارتأينا اعتماد هذه النظرية في دراستنا كون التفاعلية الرمزية التي من خلالها نتوصل الى فكرة مفادها ان العاملين المشتغلين ضمن عقود ما قبل التشغيل ومن خلال تفاعلهم المباشر والمتعدد المجالات في مجال العمل يكسبهم خبرات وقيم ورموز ذات مضمون اجتماعي يقوي الانتماء ويؤدي هذا إلى اكسابهم هوية، وقد يؤدي تفاعل العاملين على مختلف ثقافتهم ومجالاتهم الاجتماعية إلى اكتساب معاني ورموز وقيم وعادات، تجعلهم ضمن مجال إجتماعي متميز ينتج نماذج متعددة، فالعاملين داخل المؤسسة يكتسبون منها مجموعة من القيم والرموز ومن خلالها يكتسبون هويتهم كعمال، وبشكل كل منهم مكانة داخل المؤسسة.

خلاصة :

و في الأخير يمكن القول أننا تطرقنا إلى مختلف الجوانب المنهجية المتعلقة بالبحث

الفصل الثاني

التشغيل بين النظرية و الواقع

الفصل الثاني: التشغيل بين النظرية والواقع.

تمهيد

I. المداخل النظرية للتشغيل.

1- المبادئ العامة للتشغيل.

2- محددات التشغيل.

3- أهداف التشغيل.

II. التشغيل في الجزائر.

1- مراحل تطور التشغيل.

2- العوامل المؤثرة في حجم التشغيل.

3- آفاق التشغيل في الجزائر.

4- أهم برامج التشغيل في الجزائر.

خلاصة

الفصل الثاني: التشغيل بين النظرية والواقع.

تمهيد

I. المداخل النظرية للتشغيل.

1- المبادئ العامة للتشغيل.

2- محددات التشغيل.

3- أهداف التشغيل.

II. التشغيل في الجزائر.

1- مراحل تطور التشغيل.

2- العوامل المؤثرة في حجم التشغيل.

3- آفاق التشغيل في الجزائر.

4- أهم برامج التشغيل في الجزائر.

خلاصة

تمهيد:

برز التشغيل في الجزائر غداة الاستقلال مباشرة، إذ يمثل المحور الأساسي في سياسة الدولة، وقد تطور الاهتمام باختلاف الفترات الزمنية والمراحل التاريخية التي أثرت فيه، فكان التكفل ثم توسع فاقه من طرف الدولة، كما أن التشغيل في الجزائر تأثر بمختلف العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لكل مرحلة، ومن هذا المنطلق تطرقنا في هذا الفصل إلى مختلف الجوانب المتعلقة بالتشغيل يمكن تلخيصها في هذا الفصل انطلاقا من الإطار النظري للتشغيل وابرار طور التشغيل في الجزائر من خلال تتبع مساره التاريخي، وعوامله الاجتماعية والاقتصادية، وأخيرا البرامج المطبقة للرفع من وتيرته.

1. المداخل النظرية للتشغيل.

1. المبادئ العامة للتشغيل:

تخضع عملية التشغيل إلى مجموع المبادئ القانونية العامة التي جاءت نتيجة ظهور النظم الديمقراطية على خريطة العامل المتحضر، وقد سنت قوانين جعلت منها مبادئ عامة التوظيف ونذكر هذه المبادئ كالتالي:

1-1 **مبدأ المساواة:** وهو مبدأ يجد تطبيقه في عدم التمييز بين النساء والرجال على أساس

الجنس، وعدم المقارنة بين الناس على أساس: الدين، المعتقد، الرأي... الخ.

2-1 **مبدأ الجدارة:** الذي يفرض في المرشح للعمل قدرات وامكانيات علمية مهنية وبدنية معينة،

ويجد تطبيقه هو الآخر في المسابقات الخاصة بالتوظيف، وفي ضمان العمل الدائم للمواطن الذي يرغب فيه.

وعلى كل ففي الدول الرأسمالية التي عرفت مبدأ الحرية في العمل وهو تعبير صريح عن الليبرالية، إلا

أن هذه الدول صارت تتدخل أكثر لخلق نوع من التوازن بين العرض والطلب أما النظم الاشتراكية فقد

أخضعت العمل لمبادئ صارمة وجعلت منه حقا واجبا، وفرضت نفسها في سوق العمل لضمان إمكانية العمل¹ لكل مواطنين.

¹كوسة بوجمعة: عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، 2006، ص 61.

2. محددات التشغيل:

إن عملية الاستخدام الأمثل للموارد البشرية ضمن إطار التشغيل تتحكم فيه عدة عوامل تدخل ضمن الإطار الديمغرافي، والإطار الإيديولوجي المنتهج، وكذا الإطار البشري والخاص بعنصر العمالة من حيث طبيعتها وحجمها:

2-1 الإطار الديموغرافي:

إن العالم اليوم يمر بنوع من الازدواجية السكانية بحيث نجد أن التحول السكاني في الدول المتقدمة ذو نمو طبيعي وذلك في كل من أمريكا وأوروبا بمعدلات حوالي اقل من 20 لكل من الألف من السكان وبمعدل 1 % في حين وصل معدا النمو في الدول النامية إلى 40 لكل ألف من السكان فالنمو السكاني سيستمر في الزيادة ويكون معظمه في دول العالم النامية ليكون نسق سكاني متخلف يتميز بـ:

- مستوى خصوبة مرتفع مقارنة بالدول المتقدمة.
- هجرة داخلية مكثفة من الريف إلى المدينة.
- تدني الخصائص السكانية الأساسية مثل انخفاض في مستوى الصحة وانتشار البطالة وقلة فرص العمل¹.

2-2 الإطار الإيديولوجي:

إن معالجة مشكل التشغيل يطرح الأطر النظرية التي تحدثت عن معالجة ظاهرة البطالة من منظور اقتصادي واجتماعي، واختلفت هذه الأطر النظرية من حيث نظرتها للعمل وطرق تحقيق التشغيل الكامل،

¹فضيلة أعر: تأثير برامج التكوين على اندماج الشباب مهنيًا، شهادة ماجستير في تنمية الموارد البشرية، 2009-2010،

وإحداث التوازن في سوق العمل، كما سياسات التشغيل في أي دولة لا تخرج عن إطار الإتجاه الرأسمالي أو الاشتراكي.

2-3 نوع العمالة:

إن القوى العاملة تمثل العناصر البشرية العامية من قطاعات الإنتاج ولهذا زاد الاهتمام بالقوى العاملة كأسلوب التخطيط الاقتصادي والاجتماعي لتتوقف عليه النماذج التنموية باعتباره عنصرا من عناصر الإنتاج، وقد ظهرت فكرة الاستثمار في رأس المال ولذلك اعتبرت نوع العمالة من المحددات الرئيسية على سياسات وبرامج لتشغيل وذلك من خلال ما يلي:

- 1- تزايد الطلب على العمال الأكثر مهارة وتدريباً في جميع التخصصات.
- 2- تغير طبيعة العمل ومستويات المهارة المطلوبة للمهن.
- 3- إن التطور العلمي والتكنولوجي الحاصل تطلب من التعليم الاهتمام بالتدريب المنظم للحصول على المهارة والجودة اللازمة وهذا من أجل الانتقال بين المهن والوظائف¹.

¹فضيلة أعر، مرجع سابق، ص103-104.

3- أهداف سياسة التشغيل:

يمكن حصر أهم الأهداف الأساسية لسبب سنة التشغيل في:

- زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية.
- رفع مستوى معيشة الشعب عن طرق زيادة دخل الأفراد.
- توفير فرص العمل للفرد من الأفراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل من أجل الب.
- توفير حرية العمل للفرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والبحث عنه.
- استقرار العمل ويقصد به دوام استخدام العامل وتقليص التغيرات التي تحدث إلى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.
- تنظيم أساليب ومواعيد التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية لأداء أفضل.
- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدد مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة¹.

¹-رواب عمار، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ص69.

1. التشغيل في الجزائر:

1-1 مراحل تطور التشغيل في الجزائر:

لقد برزت مسألة التشغيل في الجزائر غداة الاستقلال مباشرة، فكان التكفل ثم توسع آفاقه من طرف الدولة، ولقد جاءت سياسة التشغيل في الجزائر مواكبة لخصوصية كل مرحلة زمنية، حيث عرفت عملية التنمية بعد الاستقلال مراحل عديدة كانت منها عملية التشغيل تتفاوت من رحلة إلى أخرى وذلك بتغيير أساليب التسيير بصفة خاصة، والتظافر الاقتصادي المتبع بصفة عامة، وهذا ما سنتطرق إليه من خلال تبيان اهم المراحل التي مرت بها عملية التشغيل في الجزائر.

1-1 المرحلة الأولى: (1962-1973): نتيجة للاستقلال الذي حصلت عليه الجزائر

سنة 1962 والأوضاع المتدهورة التي ورثتها عن الاستعمال، ومن اقتصاد مفكك، بطالة فقر، جهل وأمّية حاولت في هذه الفترة أن تلم بمختلف جوانب الاقتصاد، فبعد استقلال الجزائر في سنة 1962 أدى ذلك على مغادرة حوالي 900 ألف فرنسي من الجزائر، مما ترك مناصب الشغل شاغرة آنذاك، والجزائر لم تكن تتحكم إلا غداة الاستقلال كان يقدر بـ33% من السكان النشطين، إلى جانب مغادرة العديد من الجزائريين الوطن متجهين إلى فرنسا حيث سجلت الهيئة المختصة بالهجرة سنة 1963 حوالي 222631 وفي سنة 1964 قامت الهيئة الخاصة بالهجرة بتسجيل حوالي 256000 عاطل. مما أدى إلى تشغيلهم باتّباع سبب سنة خاصة، فاستطاعت الجزائر تشغيل حوالي 17000 شخص في نفس السنة¹.

ففي سنة 1971 قدرت نسبة تغطية طلبات العمل بعروض العمل حوالي 35.17% بلغت سنة 1973 30.95% في سنة 1971 و 47.03% سنة 1973 فكانت أغلب هذه المناصب في قطاع البناء والاشغال العمومية، وذلك بتطبيق برنامج بناء القرى الفلاحية وبرنامج اعمار المدن، كما تميزت هذه الفترة بهيكل طلب العمل السنوي حيث قدر معدله 07% من اجمالي طلبات العمل المسجلة، كل ذلك من أجل التخفيف من

¹كوسة بوجمعة: مرجع سابق، ص ص، 71-72.

البطالة كما ساهم تنظيم الهجرة على أوروبا إلى التقليل منها حيث سجلت 250000 هجرة عمالية، وتقوم بإحصاء مناصب العمل الشاغرة حيث تم احصاء بين سنتي (1973-1977) حوالي 74.250 عرض عمل كل سنة¹.

إن هذه المرحلة كانت بمثابة نقطة الانطلاق من أجل تهيئة الظروف المناسبة وبناء اقتصاد وطني وذلك من خلال وضع عدة برامج، وقد ميزت هذه الفترة بمناصب العمل المؤقتة، وكانت اغلب هذه المناصب في قطاع البناء والاشغال العمومية، كل هذا من أجل التخفيف من حدة البطالة في ظل الظروف الاجتماعية والاقتصادية. التي تعبر عن مرحلة انتقالية في تاريخ الجزائر المستقلة.

II-2 المرحلة الثانية: (1974-1985)

لقد تم خلال هذه المرحلة التركيز على المصانع و الشركات الكبيرة باعتبارها أدوات استراتيجية في يد الدولة لخلق شروط الاستقلال السياسي و تحقيق أهداف التنمية من حيث أنها تقوم بدور مزدوج فمن جهة لها دورا اقتصاديا إنتاجيا و من جهة أخرى لها وظيفة اجتماعية تسعى إلى تحقيقها و قد كان من بين الأهداف الرئيسية المعلن عنها في هذه المرحلة "بناء اقتصاد مكتمل النمو و متكامل لتلبية كل الحاجيات"².

حيث عرفت هذه المرحلة عملية تكوين الجماعات العالمية على مستوى الوحدات الصناعية، و لقد أعطيت المؤسسات تسيير اليد العاملة و التكفل ببعض الوظائف التي كانت من اختصاصات الدولة. كما تميزت هذه الفترة بارتفاع ووفرة وعروض العمل و بروز فرص أخرى للعمل ، كما أن طالبي العمل كانت لهم

¹-مدني بن شهرة: مرجع سابق، ص ص 164-165.

²- ليليا بن صويلح: سياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم إجتماع التنمية ، عنابة، 2011، ص

استعدادات كبيرة لقبول المناصب الشاغرة و البحث عن المؤسسات التي تقدم أحسن أجر و أحسن الامتيازات
المصاحبة للعمل.¹

وارتكزت سياسة التشغيل خلال هذه المرحلة بشكل أساسي على العاملين الرئيسيين بدأ التركيز فيهما
بشكل واضح على تطبيق برامج تنموية تركز في جوهرها على التصنيع كاختيار استراتيجي للنهوض
بالبلاد من المخلفات الاستعمارية، بإعطاء الأولوية للمشاريع الاستثمارية الكبرى التي تتحقق بإقامة مركبات
ومصانع ذات حجم كبير و كثافة سكانية معتبرة هذا من جهة ،و العمل على ترقية معيشة الفرد الجزائري من
ناحية أخرى و ذلك من خلال :

1/إحداث فرص عمل، وخلق مناصب شغل تكون موجهة لكل الجزائريين القادرين على العمل من أجل
تحسين مستوى الحياة للشرائح الفقيرة و المحرومة

2/-العمل على تغطية حاجات الاقتصاد الوطني من الخبرات والكفاءات اللازمة لتحقيق برامج تنمية
الاقتصادية والاجتماعية.

- معظم طلبات التشغيل ارتكزت خاصة حول قوة العمل الأقل تأهيل.

- عروض العمل ارتكزت أساسا حول خلق مناصب الشغل في قطاعي البناء و الأشغال العمومية.²

¹-مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص165.

²- ليليا بن صويلح:مرجع سابق. ص ص 113-114 .

(01) : يمثل تطور الطلبات و عروض الشغل¹:

السنة	طلبات العمل	عروض العمل
1974	140000	60000
1975	150000	54000
1976	120000	87000
1977	145000	92000
1978	104000	97000
1979	120000	82000
1980	105000	76000
1981	130000	98000
1982	130000	113000
1983	1.67000	157000
1984	1.83000	150000
1985	182000	138000

المصدر: الديوان الوطني لليد العاملة

يتضح لنا من خلال الجدول أن هناك حالة من عدم التوازن بين عروض و طلبات العمل حيث ،شهدت

عروض العمل تتناقضا و هذا بالرغم من تبني أهداف المخططات التنموية ، هو محاربة البطالة و استحداث

فرص عمل و ذلك مقارنة مع ارتفاع متزايد لطلبات العمل خاصة في الثمانينات.

³ - سعيدة حمود: برامج التشغيل و القوات العاملة الجامعية -رسالة ماجستير، قسم علم إجتماع ،جامعة بسكرة.2005-

II-1-3 المرحلة الثالثة: (1986-1993)

أثبتت هذه المرحلة فشل السياسات السابقة و تدهور الوضع الاقتصادي للمؤسسات و كذلك تدهور أسعار النفط حيث كانت المؤسسات تشغل بالاعتماد على الربح و ليس بالاعتماد على المردود الاقتصادي.

"الجزائر دخلت منذ أواخر 1987 في سياسة إنمائية جديدة اصطلح على تسميتها بالإصلاح الاقتصادي

الجديد".¹

حيث بدأ التخلي تدريجيا على أولوية التصنيع. في المشروع التنموي لفائدة قطاع البناء و الأشغال العمومية الذي أصبح يساهم بأكبر معدات التشغيل و قطاع الإدارة الذي تمكن من الاحتفاظ بقدرة التشغيل تتراوح ما بين 45000 و 50000 منصب جديد. كما أفرز الانهيار المفاجئ لأسعار النفط خلال سنة 1986 إفرازات جلية على البناء الاجتماعي الجزائري ليشمل جميع المستويات، إذ ارتفع عدد العاطلين عن العمل من 830.000 عاطل سنة 1989 و بهذا فإن فترة (1987-1990) تؤكد على الاحتفاظ المستمر لخلق مناصب الشغل و كل هذا راجع إلى إعادة هيكلة المؤسسات والاعتماد على قطاعات خدمية أكثر منها إنتاجية مما يؤثر على التراكم و بالتالي على الاستثمار، هذا الأخير الذي من شأنه خلق مناصب شغل جديدة.²

و من خلال ملاحظة الوضع العام نجد أن وظيفة التشغيل حسب القطاعات لم يتغير و بقي نسبيا عند نهاية المخطط باستثناء قطاع الإدارة الذي تغير نصيبه من مجموعة التشغيل الإجمالي من 22,8% إلى

¹ - ليليا بن صويلح :مرجع سابق. ص 119 .

² -كوسة بوجمعة : مرجع سابق. ص76 .

2،25% سنة 1989و بذلك تبقى الإدارة في المرتبة الأولى من حيث زيادة مناصب العمل الجديدة ،كل ذلك نتيجة الأزمة الاقتصادية حيث الانخفاض الشديد في أسعار المحروقات.¹

-فالمناخ الاقتصادي الذي تضمن الصعوبات الاقتصادية المفروضة على الجزائر. والتي ازدادت حدتها خلال الفترة (1986-1988) و بكل ما انجر عنها من اضطرابات إجتماعية (أحداث أكتوبر 1988).

فرض و بقوة تغير نمط التسيير و مراجعة سياسة التشغيل التي كان المنطق الاجتماعي خلال الفترة (1967-1980) قد طغى على المنطق الاقتصادي ، فشرع في توجيه جديد يقوم على تشجيع الاستثمار من خلال إصدار قانون إضافي للاستثمار في كل المجالات و النشاطات بما فيها الإستراتيجية التي كانت حكرا على الدولة ،مع العلم أن تشجيع الدولة للقطاع الخاص يتضمن من :²

الخواص أو المقاولين من أصل برجوازي تجاري ، الطبقة البرجوازية الصناعية الجزائرية التي شكلت بعد الاستقلال مباشرة بفضل فسح المجال لها من طرف الدولة مما يساعد على توفير رأسمال خاص ،يعتبر الشرط المادي ، الموضوعي لوجودها.

-فئة الخواص الجدد التي تشكلت بالموازاة مع موجة تطبيق البرامج التي اعتمدها الدولة لترقية المبادرات و تنمية روح الاستشارة.

و أهم ما يميز هذه المرحلة فيما يخص سياسة التشغيل هما التعاونيات الشبانية و الوكالة الوطنية للتشغيل، ففي 1987 اعتمدت الحكومة أول برنامج مستقل لتشغيل الشباب، والذي كان موجها للشباب بين 16 و 24 سنة و ممولا من طرف الصندوق المشترك للجماعات المحلية و صندوق المساعدة على تشغيل الشباب و كان يهدف لخلق 200000 منصب شغل لصالح الشباب البطال.

¹-مدني بن شهرة ،مرجع سابق،ص 171 .

²- ليليا بن صويلح :مرجع سابق .ص 121.

و يعتبر برنامج تشغيل الشباب لسنة 1989 حيث تم وضع جهاز الإدماج المهني للشباب طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 22 1990 و هذا من أجل تغطية نقائص البرنامج الذي وضع سنة 1987، حيث أولت الحكومة المعنية اهتماما خاصا لموضوع تشغيل الشباب، وخطت له برنامجا خاصا من أجل الوصول إلى السبل الكفيلة لاستثمار هذه الطاقات الحية الفاصلة عن العمل ، وتلاحظ أن الحكومة قامت باستعمال الإمكانيات المتاحة أحسن استغلال إلى جانب اتخاذ جملة من الإجراءات الخاصة وهي:¹

-نقاش الاقتصاد الوطني باستغلال طاقاته الإنتاجية.

-الاهتمام بالاستثمارات المنتجة لصالح الشباب العاطل في مجال الدراسات . التعمير.

- وضع سياسة فعالة للقروض تسمح باستغلال الكفاءات.

و يشتمل هذا البرنامج على محورين أساسيين:

الأول : يتعلق بتوفير مناصب الشغل للشباب.

الثاني: خاص بوضع شريحة من الشباب العاطل في مراكز التكوين لتهيئتهم للحياة العملية.

لقد كان لهذه المرحلة تأثير فعال في رسم معالم و أبعاد السياسة التشغيلية خاصة فيما يخص تشغيل فئة الشباب حيث من هنا ظهر التفكير في ضرورة خلق برامج جديدة لترقية الشغل ، و العمل على زيادة مناصب عمل للشباب البطال. فالجزائر كانت من خلال اتخاذها لمجموعة من الإجراءات التصحيحية سعيا منها لاستعادة التوازن الاقتصادي و لتفادي غضب الشباب و هذا ما جسده أكثر أحداث أكتوبر 1988.

¹- كوسة بوجمعة: مرجع سابق ، ص77

I-1-4 المرحلة الرابعة : 1994 إلى يومنا هذا

إن أهم ما يميز هذه المرحلة هو تكثيف الدولة لمجهوداتها في ميدان تشغيل الشباب ، بصفة عامة و حاملي الشهادات الجامعية بصفة خاصة، و لكن بالرغم من هذه المجهودات تسجل زيادة نسبة البطالة حيث وصلت سنة 1994 2100000 بطل نتيجة الارتفاع المحسوس في السكان النشطين ، كما أن البطالة تخص أكثر فأكثر طالبين الشغل لأول مرة خاصة الشباب من هم اقل من 24 .

حيث بات من الضروري إعادة النظر في السياسات الاقتصادية القائمة و الشروع في انتهاج سياسة اقتصادية ، أكثر نجاعة و صرامة و أكثر انفتاحا على الاقتصاد العالمي ، و ذلك بتطبيق برامج إستعجالية للتحقيق من حدة البطالة ، فكان ذلك بتطبيق برنامج التعديل الهيكلي¹ ، حيث لجأت الجزائر هذا البرنامج نتيجة تفاهم المديونية الخارجية و ما ترتب عنها من أثار على السياسة التنموية(انخفاض النمو ، تعطل الإنتاج ، زيادة البطالة ، زيادة الديون الداخلية للمؤسسات العمومية²

و قد أصبحت الآثار السلبية لهذه السياسات خاصة على البطالة بحيث تأثرت مستويات التشغيل سلبا نتيجة غياب الاستثمارات الجديدة من قبل المؤسسات العمومية و الخاصة،و أدى إلى التسريح الجماعي للعمال نتيجة إعادة الهيكلة و غلق المؤسسات مما أدى إلى تفاقم البطالة بحيث ارتفعت النسبة من 24% سنة 1994 إلى أكثر من 29% سنة 1997.

في هذه الفترة قدر عدد البطالين من 2,3 مليون بطل منها 80% من البطالين هم شباب أقل من 30 سنة و ثلثين منهم عديمين الخبرة و حوالي 80000 من خرجي الجامعات و المعاهد العليا المتخصصة

¹ - مدني بن شهرة: مرجع سابق،ص 174-175 .

² - نفس المرجع ،ص52

360000 أجبر فقدوا مناصب عملهم ووجهوا إلى البطالة بين 1994 و 1998 و هذا ما أدى إلى الطلب المتزايد للعمل السنوي حيث تراوح ما بين 250000 و 300000¹.

-فالتغيرات المتعاقبة على السياسة الاقتصادية العامة في الجزائر أدى إلى حدوث تغييرات في عرض العمل حيث بدأ في الإنخفاض من سنة إلى أخرى بالإضافة إلى تخلي الدولة عن سياسة المنصب الدائم المضمون للعمال²، حيث بدأ الاهتمام بالقطاع الغير رسمي يتنامى شيئاً فشيئاً في ظل الظروف التي تزامنت مع مخططات إعادة هيكلة المؤسسات و تسريح العمال بفعل تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي.

و كذلك الظروف الأمنية الصعبة التي عاشتها الجزائر خلال عشرية التسعينات ، حيث و صل الشغل الغير رسمي في 200 يقارب مليون شخص و ارتفع عام 2003 إلى 1249000 شخص ، و بعد مدة من الركود تلاحظ الانتعاش لتطور الشغل و ذلك بفضل البرامج العمومية الكبيرة (المخطط الوطني لدعم الانتعاش الاقتصادي و المخطط الوطني للتنمية الفلاحية و الريفية) و جهاز تشغيل الشباب و الترقية المعتبرة للاستثمار (الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار). حيث انتقل العدد الإجمالي لمناصب العمل من 6073000 منصب سنة إلى 7276000 منصب سنة 2003³. و ذلك بمعدل زيادة 4، 6% سنويا أي ما يعادل 1203000 منصب عمل إضافي.

- و لعل أهم ميزات هذه المرحلة من حيث التكفل الكلي بالشباب لإيجاد منصب عمل. هذا التكفل الذي كان يشمل الناحية الإدارية و المالية، و ظهور مفاهيم جديدة ضمن هذه المرحلة المتمثلة في الدعم و التسهيلات⁴. و لكن بالرغم من هذه المجموعات سجلت زيادة نسبة البطالة الناجمة عن ارتفاع محسوس

¹ - مدني بن شهرة: نفس المرجع السابق. ص 181-182.

² - حاكمي بوحفص: مقال حول التشغيل و البطالة في الجزائر بين تحدي الإصلاح و آفاق المستقبل. ص 6

³ - نفس المرجع، ص 7

⁴ - نور الدين كوسة: قراءة في مسار الإدماج المهني للشباب في الجزائر 1962. 2004. أعمال الندوة العلمية الدولية

الإدماج و الاندماج، الرهانات و الإستراتيجيات و المرجعيات. ص 59

في السكان الناشطين ، كما أن البطالة تخص أكثر طالبي العمل لأول مرة خاصة الشباب من هم أقل
24 سنة حيث بلغت نسبتهم 65% 2008 . بلغ عدد البطالين مليون و 76
10% .

II-2- العوامل المؤثرة في حجم التشغيل:

II-1 : العوامل الإقتصادية المؤثرة في حجم التشغيل :

من بين العوامل المؤثرة على مستوى التشغيل الكلي التي لها علاقة بالشأن أو المقدار ما توفره
مختلف القطاعات الاقتصادية من مناصب عمل عن طريق عامل الإستثمار و ما يرتبط به من متغيرات
إضافية إلى سياسة التشغيل التي هي بمثابة إحدى الأدوات الرئيسية لتحديد مستقبل الشغل و سيتم إيجاز كل
ذلك من خلال مايلي:

تطور النمو الديموغرافي في الجزائر: يتأثر سوق العمل بشكل كبير بدرجات النمو الديموغرافي

باعتباره المحدد لحجم و كمية اليد العاملة التي تعرض قوة عملها في السوق ، و يتعلق الامر هنا بالفئة
النشيطة ، و لقد عرف النمو الديموغرافي في للجزائر معدلات مرتفعة قبل بداية برنامج التعديل الهيكلي.

إن تميز معدل النمو السكاني بثلاث مراحل أساسية وهي¹:

أ- مرحلة النمو البطيء:

و التي تعود معالمها إلى ما قبل الاستقلال إذ كان يقدر عدد سكان الجزائر سنة 1931 ب 558800

نسمة ليصل في حدود 30 سنة إلى 9602000 نسمة سنة 1960 .

¹ - عبد الرحمان العايب: مرجع سابق ، ص 157- 158

ب-تطور الفئة النشيطة :

إن أي تحليل للفئة النشيطة و التي تم تعريفها في خلال الفصل الاول و الذي يركز أساسا على ثلاثة عناصر تؤثر مباشرة أو مباشرة من حيث تحديد حجمها و هيكلها ،و يتعلق الأمر بمدى تطور عدد السكان و مدى فعالية النظام التعليمي و التكويني الذي من شأنه التخفيف من التسرب المدرسي فعند تخفيف الضغط الذي قد يحدثه على سوق العمل ، و أخيرا مستوى تطور الاقتصاد الوطني من خلال طاقاته و مدة قدرتها على خلق مناصب عمل لمواجهة الطلب الإضافي المتزايد من سنة لأخرى.و تشير مختلف الإحصائيات التي قامت بها الأجهزة المختصة على نمو الفئة النشيطة بوتيرة سريعة بما يقارب 4% سنويا فقد ارتفع عددهم من 2564663 شخص سنة 1966 إلى 8069000 سنة 1997 و ينتظر أن يصل إلى أكثر من 2000000 مع حلول سنة 2010 كما هو مبين في الجدول رقم 02¹:

جدول رقم (02) يوضح نمو الفئة النشيطة من 1966 - 2010 .

السنوات	1966	1977	1987	1997	2010
الفئة النشيطة	2.561663	3.049952	4.138.000	8.069000	17.100.623

ج- مرحلة النمو السريع:

تبدأ بعد الاستقلال حيث انتقل عدد الشان من عشر ملايين و ستمائة ألف (12600.000) نسمة سنة 1967 إلى سبعة عشر ملايين و ستمائة ألف (17.600.000) نسمة تقريبا سنة 1977 و استمرت الزيادة إلى أن بلغ عددهم اثنان و عشرون مليونا و ستمائة و اثنان و سبعون ألف (22.972.000) نسمة مع حلول سنة 1987 أي أن الزيادة المطلقة في الشان وصلت إلى عشر ملايين و ثلاثمائة و اثنان و سبعين ألف (10.372.00) نسمة بمعدل نمو طبيعي يتراوح بين 3% إلى 4% مع الإشارة إلى أن نسبة

¹- نفس المرجع ، ص158-159.

الشباب تشكل الأغلبية حيث تقدر بأكثر من 47% للفئة التي يقل عمرها عن 15 سنة و أكثر من 56 % للذين تقل أعمارهم عن 20 سنة.

د-مرحلة النمو المتوازن.

تبدأ هذه المرحلة مع بداية 90 من القرن الماضي خاصة بعد الدخول إلى فترة الإصلاح الاقتصادي حيث تراجعت معدلات النمو الطبيعي من 3,4% للفترة 1966-1977 إلى 3,06% خلال 1977-1988 ثم إلى 2,15% سنة 1998⁽¹⁾. إلا أن هذا لن يمنع من تزايد الشأن ليتجاوز 30 مليون نسمة سنة 2000 ، ليصل حتى 37 مليون نسمة بحلول عام 2012.²

II-2- العوامل الاقتصادية المؤثرة في حجم التشغيل.

أ- قرارات الإستثمار :

إن هدف أي وحدة إنتاجية اقتصادية هو إنتاج السلع و الخدمات فعند بيعها و ضمان مكانتها في السوق ، أ ما قرارات الاستثمار فتكون من خلال مزج عوامل الإنتاج مع مراعات جانب التكاليف خاصة الأجور التي يحددها السوق في الاقتصاد الحر ، و زيادة أو تخفيض حجم التشغيل مرتبط بالسلوك الاستهلاكي للسلع و الخدمات ، فالتطور الذي سجله التشغيل من 1967 سمح بخلق ديناميكية جديدة بفعل الغلاف المالي المعتمد و هذه الاستثمارات ركزت على القطاعات الاقتصادية الحيوية ، مما يسمح بإشباع حجم التشغيل في قطاع البناء و الأشغال العمومية.

¹- عبد الرحمان العايب:مرجع سابق،ص157.

²-الموقع الإلكتروني للديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz.

ب - الأجور و التضخم:

الجزائر في الوقت الذي كانت فيه معدلات التضخم منخفضة سجل ارتفاعا في عدد الوظائف الجديدة و هذا في منتصف الثمانينات ، لكن مع بداية التسعينات عرف معدل التضخم ارتفاعا كبيرا ، إذ وصل إلى 21 % سنة 1993 في وقت كان فيه معدل البطالة 27% ، أما من حيث الأجواء تميل إلى الارتفاع من حيث القيمة الحقيقية بسبب إجراءات تخفيض العملة و ارتفاع مستويات الأسعار.¹

ii. 3 - أفاق التشغيل في الجزائر

لقد ظلت إشكالية التشغيل ملازمة لجل اقتصاديات العالم ، خاصة الدول النامية منها ، نتيجة الأنشطة على استيعاب الفئة النشيطة المزيدة باستمرار. كما يصعب لمثل هذه الدول أن تتنبأ بمستقبل متفائل بالنسبة لتقليص حجم البطالة ، ذلك أن برامج الاستمرار و الإصلاح الهيكلي و كذا التسيير الصارم للديون العمومية الداخلية و الخارجية لا تسمح بطريقة كافية لانتعاش الاستثمار في أن واحد ، في ظل ما تمليه المؤسسات المالية الدولية من شروط لتصحيح الإختلالات الهيكلية بهذه الدول ن أو في مقدمات التخلص من العمالة الزائدة الناتجة عن المغالات في السياسة الاجتماعية لفترة ما قبل الإصلاح.

إن حالة الجزائر لا تختلف من حيث مشكل التشغيل و ارتفاع حدة البطالة عن الدول النامية الأخرى ، ففي إطار تطبيق برنامج الإصلاحات الاقتصادية ، انخفض عدد الوظائف الجديدة في الوقت الذي تتزايد فيه الفئة النشيطة. فبعد ما كان المتوسط السنوي لعدد الوظائف الجديدة يقارب 148,000 وظيفة للفترة 1987-1994 أصبح يتراوح بين 50,000 إلى 70,000 للفترة 1995-1998 ن ذات الوقت الذي تتزايد فيه الفئة النشيطة بمعدل 4 % أي ما يعادل 260,000 شخص سنويا في المتوسط لنفس الفترة ن و بذلك وصل معدل البطالة إلى 2,9% سنة 1998 ليتجاوز 30% سنة بداية من 2002.

¹ - عبد الرحمان العايب :مرجع سابق ،ص ص، 160-165

في المقابل فإن مدة البحث عن منصب الشغل قد تتجاوز السنتين و تبقى نسبة بطالة الشباب تشكل الجزء الأكبر منها خاصة أولئك الذين لا يملكون مؤهلات تسمح لهم بإفنتكالك منصب عمل. فالمنتبع لهيكل البطالة و توزيعها حسب مقياس العمر في الجزائر يدرك أنها تبعث على القلق في المستقبل ، إذ أن أكثر من 70% منهم تتراوح أعمارهم بين 20 و 24 سنة.¹

و من أهم العوامل المؤثرة على مستقبل التشغيل في الجزائر استقرار الهيكل الاقتصادي ، فقد تميزت سنوات برامج التعديل الهيكلية في الجزائر بإجراءات كان لها تأثير مباشر على الظروف الاقتصادية و الاجتماعية للموظفين من حيث المداخيل و الشغل و قد تجسدت هذه الإجراءات في تقليص ميزانية الدولة ، مما يساعد على تدهور قطاع الشغل و غياب ظروف و توسع ظاهرة البطالة التي تتجلى أساسا في تدهور المداخيل و فقدانها أو غيابها.²

II - 4 - برامج التشغيل في الجزائر:

II - 4 - برامج سياسة التشغيل:

II - 4 - 1* برنامج تشغيل الشباب:

يتمثل هذا البرنامج في تشغيل الشباب بشكل مؤقت ، و هو ممول من قبل الدولة بإعانات وفق عدد المستفيدين من مستوى التأجير على حسب الأجر الوطني المضمون دون الأخذ مستويات تأهيل الشباب و ثان من أهداف برنامج تشغيل الشباب ما يلي:

- تخفيض البطالة و إدماج أكبر عدد ممكن من الشباب العاطل عن العمل.

- إعادة الاعتبار للعمل.

¹- عبد الرحمان العايب: مرجع سابق ، ص ص 308-309 .

²- أحمية سليمان : مرجع سابق ص 96.

- تطور الحركة التعاونية.

إلا أن تطبيق هذا البرنامج كشف عن بعض النقائص نذكر منها:

-مركزية نظام تسيير و تخصص موارد صندوق دعم تشغيل الشباب.

-غياب هيئة محلية تقوم بالتوجيه و التنسيق.¹

II - 4-2 *الإدماج المهني للشباب

نتيجة لإشباع بطالة الشباب تبنت الحكومة برنامجا خاصا للتخفيف من حدتها و أثرها الاقتصادية و

الإجتماعية² و ذلك بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية ، و الإعانة على إنشاء نشاطات على أساس

مشاريع يقترحها الشباب في شكل تعاونيات فردية أو جماعية ، فقد اشتمل جهاز الإدماج المهني للشباب

على ثلاثة نشاطات تمثلت في :

- الوظائف المؤرخة بمبادرة محلية ، و هي مناصب مؤقتة أنشأتها الجماعات المحلية مدتها من سنة

إلى ثمانية عشر شهرا و يستفيد منها الشباب العاطل عن العمل الذي لا يتمتع بمؤهلات كبيرة.

- تكوين مستثمري التعاونيات لمدة ستة أشهر داخل مؤسسات التكوين المتخصصة، و يركز هذا

التكوين أساسا في توضيح شروط تشغيل المشاريع المقترحة³.

كما يلاحظ أن جهاز الإدماج المهني للشباب قام بعدة نشاطات للتكوين شملت الفترة الممتدة من سنة

1990م إلى سنة 1994م ما يقارب 18642 شابا أي بمعدل سنوي قدره 3728 شابا و شملت عمليات

التكوين المتخصصة للتدريب على التسيير و التقنيات المختلفة⁴.

¹- مدني بن شهرة :مرجع سابق ، ص ص 274-275 .

²- عبد الرحمان العايب :مرجع سابق ، ص 284 .

³- احمد خير :تطور التشغيل، إشكالية البطالة بالجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية ، شهادة ماجستير ،قسم العلوم

الاقتصادية ،جامعة الجزائر 2005 ، ص 84 85

⁴- مدني بن شهرة :مرجع سابق ص 277

- أما مع نهاية برنامج التعديل الهيكلي فقد تم إحصاء 35% من عمليات الإدماج في الوسط، 31% في الغرب، 20% في الشرق و 14% في الجنوب نتيجة لطبيعة الكثافة السكانية.¹
- و هذا الجهاز لم يعطي النتائج المرجوة منه و ذلك لاعتبارات نذكر منها:
- عدم وجود فرص التثبيت بحيث كانت النسبة 14% سنة 1999م.
 - غياب معايير اقتصادية ملائمة لتنظيم القروض الممنوحة في إطار إنشاء النشاطات و صعوبة الحصول عليها من قبل البنوك.
 - عدم الاستفادة من العناية الكاملة بالمقارنة مع التكوين باعتباره أحد عوامل الإدماج المهني للشباب.²

II - 4-3 - برنامج الشبكة الاجتماعية:

- لقد تم الشروع في برنامج الشبكة الاجتماعية منذ سنة 1992 ، ليدعم أكثر خلال مرحلة تطبيق برنامج التعديل الهيكلي ، و ذلك من خلال تخصيص إعانات و تعويضات مالية تهدف في مجملها إلى حماية و تدعيم الفئات الأكثر فقرا و الأكثر تضررا نتيجة للقيود التي فرضتها طبيعة التوجه الاقتصادي الوطني ، و يتكون هذا البرنامج من مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى توفير مدا خيل لفائدة الفئة التي تأثرت ببرنامج التعديل الهيكلي.³

II - 4-4 - برنامج الأشغال ذات المنفعة و ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة

يهدف هذا الإجراء المطبق سنة 1997 م إلى هدفين أساسيين هما :

- المعالجة الاقتصادية للبطالة في أوساط الشباب.

¹ عبد الرحمان العايب : مرجع سابق ، ص 186

² مدني بن شهرة :مرجع سابق ،ص 280 .

³ عبد الرحمان العايب :مرجع سابق ص ص 278-287 .

- تقديم مساعدات اجتماعية للفئات المعوزة و المتضررة من الوضعية الاقتصادية السائدة.
- إشباع عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة مع تطوير و صيانة الهياكل العمومية و ذلك بتطبيق الأشغال ذات المنفعة الاقتصادية و الاجتماعية.
- من صيانة الملحقات من طرف البلدية و الولاية¹.

II - 4 - 5 برنامج المساعدات لإنشاء المؤسسات المصغرة:

تشكل المؤسسات المصغرة إحدى التوجهات الجديدة في مسار الاقتصاد الوطني لتنمية التشغيل الذاتي، نتيجة

لتراجع دور الدولة في توفير مناصب الشغل².

و لقد أصبح هذا الجهاز عمليا منذ السداسي الثاني من 1997 م وضع خصيصا لفئة الشباب الراغبين في

إنشاء مؤسسات ذات طابع إنتاجي أو خدماتي من أجل مناصب الشغل من جهة ، و السعي لبروز هؤلاء الشباب كأفراد مهنيين في المجتمع، و يمكن رفع سن المسير إلى 40 سنة عندما تجد المؤسسة المصغر ثلاث مناصب دائمة ، و يمول هذا الجهاز من قبل الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب و تسييره الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، و تكون التركيبة المالية للتمويل تأخذ ثلاث أشكال هي:

- التمويل الذاتي.

- التمويل الثنائي.

- التمويل الثلاثي.

(1)- مدني بن شهرة :مرجع سابق ، ص282.

(2)- عبد الرحمان العايب :مرجع ، ص 295 .

II - 4-5 برنامج عقود ما قبل التشغيل :

إن مختلف الأجهزة و البرامج التي تطرقنا إليها فيما سبق ، تم اعتمادها من طرف الدولة للرفع من مستويات التشغيل و تمس الفئة البطالة بغض النظر عن مستوياتها التعليمية ن لكن يختلف هذا البرنامج من كونه اعتمد خصيصا للفئة الجامعية بالدرجة الأولى¹

يعتبر برنامج عقود ما قبل التشغيل من طرف مندوبية تشغيل الشباب التي تسهر على توفير مناصب شغل لهم من حيث أنشأ هذا البرنامج سنة 1998 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 2402/98 و هو برنامجيهدف إلى معالجة بطالة حاملي الشهادات الجامعية و التقنيين الساميين الذين هم في وضعية بطالة.و إدماجهم في عالم الشغل من أجل تزويدهم بالخبرة المهنية.

4. 5 . 1- أهداف برنامج عقود ما قبل التشغيل :

إن الأهداف التي سطرها برنامج عقود ما قبل التشغيل تنقسم إلى قسمين :

أ. بالنسبة للشباب :

- معالجة مشكل بطالة الشباب الحائز على شهادات و المقصيين من البرامج السابقة لتشغيل الشباب.
- محاولة إدماج خرجي الجامعات للتكوين القصير (ثلاث سنوات) للتقني السامي ، و طويل المدة (اربعة سنوات لسانس أو المهندس)³
- السماح للشباب الحائزين على شهادات الاستفادة من خبرة مهنية و مهارة توافق تخصصاتهم⁴.

¹ مدني بن شهرة : مرجع سابق، ص 284.

² نفس المرجع ، ص 285.

³ عبد الرحمان العايب و ناصر دادي عرون: نفس المرجع السابق ص 281 .

⁴ عبد الرحمان العايب قنيدرة سمية :نفس المرجع ، ص 44 .

- الرفع من إمكانية الإدماج المهني الدائم بعد فترة ما قبل التشغيل¹.

ب. بالنسبة للمستخدم:

-تحسين نسبة التأطير بإدخال التقنية من خلال توظيف يد عاملة مؤهلة، مع العلم أنه يطلب من المرشحين المؤهلين للاستفادة من عقود ما قبل التشغيل ضرورة تسجيل أنفسهم لدى الوكالة المحلية للتشغيل و تمنح الوكالات للمعنيين شهادة تسجيل ثم تقوم بإرسال قوائم الأسماء شهريا إلى مندوبيات تشغيل الشباب².

- توطيد العلاقة المفقودة بين التكوين .التعليم .الشغل³.

4.5. 2 الشروط المؤهلة و مجال التطبيق في إطار عقود ما قبل التشغيل :

تخص هذه الشروط الشباب حاملي شهادات التعليم العالي و التقنيين الساميين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين يؤهل للاستفادة من ترتيبات عقود ما قبل التشغيل الأولية المذكورين الذين يستوفون الشروط التالية :

• الجنسية الجزائرية.

• أن يكون سنه يتراوح ما بين (19 سنة -35).

• طالبي الشغل للمرة الأولى.

4- 5- 3 المزايا المخصصة له:

يدمج الشباب ذوي الشهادات المؤهلين بالنسبة لجهاز عقود ما قبل التشغيل لدة الهيئات المستخدمة

العمومية و الخاصة ،بما فيها تلك للمؤسسات و الإدارة العمومية ستفيد المستخدمين من :

¹- بوجمعة كوسة :مرجع سابق ، ص 87.

²- قنيدرة سمية :مرجع سابق ،ص44.

³- عبد الرحمان العايب و ناصر داداي : مرجع سابق ، ص 282 .

- تكفل الدولة بالكلفة الاجرة للسباب ذوي الشهادات المستغلين بعقود ما قبل التشغيل.
- مزايا جبائية و شبه جبائية مرتبطة بإمكانية توظيف الشباب حامل الشهادة.
- يلزم المستخدم باحترام تخصص الشباب .و يتوجب عليه منحه منصب يتناسب مع الشهادة المتحصل عليها.

يجب التوضيح بأنه ضمن هيئة مستخدمة واحدة، لا يمكن أن يتجاوز عدد العمال الموظفين في إطار عقود ما قبل التشغيل بنسبة 15 % من عدد العمال الإجمالي للمؤسسة.

4-5-4 طبيعة العمل في إطار جهاز عقود ما قبل التشغيل :

عند حصول المستفيد من العمل في إطار هذه الجهاز يتم إبرام العقد من ثلاث هيئات معنية و يتضمن هذا العقد ما يلي:

- يلتزم حامل الشهادة باحترام شروط التعاقد التي تربطه بالمستخدم في المستقبل ولا سيما ما يلي:
- المثابرة و المواظبة في متابعة الدروس التطبيقية و النظرية التي تقدم و هذا يفرض احتمال توظيفه.
- احترام النظام الداخلي للمؤسسة و الهيئة الإدارية و الالتزام بالانضباط.
- يمكن تجديد العقد كل سنة أو ثلاث سنوات كان هذا سابقا لكن مع الإصلاحات الجديدة أصبح العقد غير محدد بمدة.

و يمكن إلغاء هذا النوع من العقود أي عقد ما قبل التشغيل أو يوضع حد له و يلقي للأسباب التالية:

عن انتهاء فترة مساعدة الدولة.

الغياب المطول للمستفيد من دون تبرير¹.

¹- سعيدة حمودة :مرجع سابق ، ص ص 76-77.

رأينا أن موضوع التشغيل يطرح عدة سياسات تنموية تختلف من بلد لأخر، و ذلك وفق التوجه الاقتصادي و الاجتماعي لأي دولة.لما له من أهمية كبيرة عند جميع أفراد المجتمع.فقد تطرقنا في هذا الفصل لأهم المداخل النظرية لموضوع التشغيل ، حيث أن طبيعة هذا الموضوع فرضت وجود أهداف قمنا بذكر بعضها ثم التطرق لمحددات و أهم مبادئ التشغيل.

أما فيما يخص الشق الثاني من الموضوع قمنا بذكر مختلف المراحل التي مر بها التشغيل و الأفاق المتعلقة بالتشغيل و المحاطة بجملة العوامل المؤثرة على هذا التشغيل و في الأخير تم تجربة البرامج التي وضعتها الجزائر كبديل للتوظيف الكامل مع التركيز على أهم عنصر في الدراسة هو برنامج عقود ما قبل التشغيل.

الفصل الثالث

الهوية : الماهية

الفصل الثالث.

الهوية: الماهية.

تمهيد

أ. الهوية.

ب. الهوية والتفاعل الاجتماعي في المؤسسة.

ج. علاقة التفاعل بالاندماج الاجتماعي.

خلاصة

الفصل الثالث.

الهوية: الماهية.

تمهيد

I. الهوية.

II. الهوية والتفاعل الاجتماعي في المؤسسة.

III. علاقة التفاعل بالاندماج الاجتماعي.

خلاصة

تمهيد:

إن شعر الفرد بالانتماء إلى مؤسسة ما يتميز بهوية خاصة، ونموذج اجتماعي يعتبر عامل نفسي واجتماعيا في تحفيزه، وتسهيل عملية التفاعل والاندماج المباشر في العمل المتعاون من أجل تحقيق هدف مشترك هو تنمية المؤسسة، وبالتالي تنمية أفرادها، وهو الأمر الذي سمح بإضفاء صفة التجانس بين الفاعلين داخل المؤسسة، وبالتالي القضاء على الصراعات بحيث تمثل هذه الهوية كل القيم والقواعد والانتماءات المتعددة، ولفهم هذا الموضوع حاولنا التطرق لأهم العناصر في هذا الفصل حاولنا تسليط الضوء على مختلف الجوانب الأساسية المتعلقة بالهوية والتفاعل الاجتماعي والاندماج الاجتماعي.

1. الهوية:

1-تشكيل وإعادة تشكيل الهوية:

يعد مفهوم الهوية من المفاهيم الحديثة التي بدأت تأخذ حيزا مهما من تفكير الباحثين والمهتمين بالشأن الاجتماعي، خصوصا في الفترة التي تلت الحرب العالمية الثانية، وبدأت بعض المجتمعات العربية الحديثة عن هويتها لتدافع بها عن نفسها ضد الاستعمار والتخلف.

فالهوية كمفهوم تناوله العديد من الباحثين في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية اختلف باختلاف هذه الاتجاهات، فكل اتجاه حاول إعطاه تعريفا خاصا يخدمه، فإذا كان علم النفس يعطي له جانبا مرضيا كما هو الحال عند S.FREUP فرويد في ضياع الهوية عند الهستيريا، وعلم النفس الاجتماعي يعتبر الهوية عامل من عامل الشخصية، فإن علم الاجتماع ينتقل في دراسته للهوية من وحدة التحليل الكلية إلى الفرد المتعدد، لأن الفرد المتعدد أصبح منتج مجالات التفاعل المتعددة والمتنوعة، وبالتالي الانسجام في هذه الوحدة لا يأتي من خارج الفرد (خارج الهوية)، بل يأتي من قدرة الفرد على اختيار المعاني والتفاعلات التي تحقق له هذه الوحدة والاندماج فيها.

فجورج هيربرت ميدني رأى أن الهوية هي وحدة أو كتلة ذات علاقة ضيقة مع حالات اجتماعية، حيث يجد الفرد نفسه في حالة اندماج وسط هذا المجتمع الذي ينتمي إليه. فالفرد يؤثر في نفسه بنفسه ليس بطريقة مباشرة، ولكن يأخذ بعين الاعتبار وجهة نظر الآخرين وعلى هذا يولي ميد اهتماما كبيرا إلى التفاعل الاجتماعي في تكوين الهوية، والهوية هي الشفرة التي يمكن للفرد عن طريقها أن يعرف نفسه في علاقته بالجماعة الاجتماعية التي ينتمي إليها، وعن طريقها يتعرف عليه الآخرون باعتباره منتما إلى تلك الجماعة¹.

¹ بن عيسى المهدي، نفس المرجع السابق، ص ص430-431.

2- أصناف الهوية:

إن للهوية أصناف عديدة ومتنوعة طبقاً لتنوع المقاربات النظرية التي جاء بها الباحثين في هذا المجال، بحيث تم تصنيف الهوية من حيث أبعادها التي تقوم عليها إلى: الهوية الفردية أو ما يسمى بالهوية الشخصية والذاتية المرتكزة على البعد النفسي، الهوية الاجتماعية التي تبنى على البعد الاجتماعي.

الهوية الثقافية القائمة على البعد الثقافي، وستتوقف فيما يلي عند هذه الأصناف الثلاثة للهوية لنورد أهم التحليلات النظرية التي جاء بها الباحثين حولها.

أ- الهوية الفردية أو الذاتية:

يجدر بنا الإشارة بادئ ذي بدء إلى أن أول باحث اهتم بدراسة الهوية الذاتية في مجال العلوم الإنسانية هو الأخصائي في علم النفس الأمريكي "اريكسون" سنة 1950، وذلك في إطار البحث الذي أجراه حول الشباب المراهق حيث قام بتحليل مظاهر أزمة البحث عن الهوية الفردية أو الذاتية عند شريحة العمر المتراوحة ما بين 12 و 20 سنة وذلك على ضوء الثقافة الأمريكية. والذي نشر تحت عنوان "المراهقة وأزمة البحث عن الهوية".

وإذا ما رجعنا إلى مذلول الهوية الفردية أو الذاتية نجد أنه غالباً ما يستعمل مصطلح الذات للدلالة على الهوية الشخصية، حيث أن هذه الأخيرة تطلق من "الهو" أي بمعنى الصفات التي يتميز بها الفرد عن غيره من أبناء نفس المجتمع فحين يقال هذه الصفات بـ "الهو" تكون قد ميزت هذا هو عن غيره من أفراد المجتمع¹.

¹ أحلام مرابط : التكامل الوظيفي بين الأسرة والكشافة الإسلامية في بناء الهوية الوطنية للمنخرطين، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الخامس، ورقلة أيام 27-28 فيفري 2011، ص 115.

فالإحساس بالهوية الفردية أي أن يبدأ الفرد بالشعور أنه هو نفس وليس غيره. يبلغ هذا الإحساس ذروته في مرحلة المراهقة، ويشعر بوجوده المختلف عن غيره واختلافه هذا يضمن له إدراكه لذاته. ويشغل آليات التوافق والتكيف حتى يضمن انتماءه السليم والناجح في جماعته الأقرب ومجتمعه ككل¹.

فالهوية هي ذلك الوعاء الحامل والمتضمن لنسق المعاني في لحظة معينة من تفاعلات الفرد التي تمكنه من ضبط علاقاته بذاته وبالموضوعات الخارجية، وعندما نتكلم عن الهوية الذاتية لا نقصد بها السمات الشخصية للفرد كما هو الحال في النظرية السيكلوجية، وإنما نقصد بها بناء نسق من المعاني للفرد ذاته ويشكل في نفس الوقت القاعدة الأساسية التي ينطلق منها في بناء علاقاته التفاعلية، فالفرد أصبح منتج مجالات تفاعل متنوعة، وبالتالي الانسجام لا يأتي من خارج الفرد وخارج هويته بل يأتي من قدرة الفرد على اختيار المعاني والتفاعلات التي تحقق له هذه الوحدة وهذا الانسجام في الذات.

وهكذا فإن بناء مثل هذه الهوية الفردية الذاتية يعد ضرورياً وأساسياً، حيث يوفر التوازن النفسي لنمو شخصية الفرد وإثبات ذاته في إطار جماعته، كعضو فاعل بأدائه لدور وظيفي متميز وشغله لمكانة اجتماعية محددة.

ب- الهوية الاجتماعية:

تجد الإشارة بادئ ذي بدء إلى أنه يعود الفضل الكبير إلى علماء الاجتماع والأنثروبولوجية في التمييز منذ البداية ما بين الهوية الفردية والهوية الاجتماعية، وقد سجل الباحثان "لينسكي" و"كول" أنه انطلقا من الأعمال التي تم خلالها استجواب الطبقة العمالية والأقلية العرقية وظهر مفهوم الهوية الاجتماعية، هذه الأخيرة التي حددت بشدة من خلال علاقات السلطة مع الجماعة المسيطرة، فبينت بأنه بغياب الاندماج (في إطار التناقضات وعلاقات السلطة) يولد الاعتزاب. كما نجد أن المؤلفين يتفقون عامة في تعريف الهوية الاجتماعية

¹ محمد العربي ولد خليفة، المسألة الثقافية وقضايا اللسان والهوية، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 2003، ص 18.

على أنها الوعي بالانتماء لجماعات اجتماعية معينة¹. بينما الهوية الفردية تشكل مجموع التصورات، المعارف، الذكريات.

ف نجد أن دوركايم في تحليله للعلاقة بين الهوية الفردية والهوية الاجتماعية من منطلق أن لهويتنا كائنان: كائن فردي يتكون من المشاعر الخاصة وكائن اجتماعي التي تتصل بالحياة.

ويتكون من منظومة الأفكار والعادات التي تعبر فينا عن المجموعة من ناحية أخرى، وأن تلاحم هذين الوجهين هو الذي يكون الكائن الاجتماعي².

وبهذا تعرف الهوية الاجتماعية على أنها مظهر من الذات ناتج عن وعي الأفراد بانتمائهم إلى جماعات اجتماعية محددة ويعبر عنها من خلال الدلالة العاطفية لهذا الانتماء، فهي ناتجة عن إدماج وتموضع الفرد في محيطه الاجتماعي وتترجم عن طريق الانتماء. وكذا المشاركة في الجماعة والمؤسسات الاجتماعية، والتي تبرز من خلال ممارسة الفرد لأدواره المحددة اجتماعيا³.

وعليه فإن الهوية الاجتماعية تستمد من العضوية في الجماعة ولأن الأفراد بحاجة المحافظة على هوية اجتماعية إيجابية. فالهوية لا تكتسي مدلولاً أو معنى حقيقياً إلا في ضوء مواجهتها مع الآخر هذا الآخر يمكن أن يكون فرداً أو جماعات أو مجتمعات متعددة أو فئات اجتماعية مختلفة لها يكون تأثيرها بموجب تفاعلها داخل المجتمع. فالفرد يستطيع أن يبني هويته انطلاقاً من الفئة الاجتماعية التي يعيش معها. وذلك عبر عملية التنشئة الاجتماعية التي يتعلم في إطارها قيم ونظم ومعايير المجتمع، ويقول في هذا الصدد الباحث "تاجفال": "إن الهوية الاجتماعية للفرد مرتبطة بمعرفته لانتمائه إلى فئات اجتماعية معينة كما أنها مرتبطة كذلك بالدلالة

¹ محمد العربي ولد خليفة: مرجع سابق، ص 191.

² سلطان بلغيث : تمظهرات أزمة الهوية لدى الشباب، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الخامس، ورقة أيام 27-28 فيفري، 2011، ص 305.

³ محمد العربي ولد خليفة، مرجع سابق، ص 193.

الوجدانية التي تتمخض عن هذا الانتماء". لذلك فهي تتيح للفرد التعرف على نفسه من خلال المنظومة الاجتماعية المنتمي إليها وتمكن المجتمع من التعرف عليه¹.

تعتبر الهوية الاجتماعية أو كما يسميها بعض الباحثين الهوية الجماعية أساس كل أنواع ودوائر الهويات فهي تنمي الشعور بالهوية من خلال الشعور بالانتماء. على أن الهوية الجماعية تعد بمثابة المشاركة الوجدانية الجماعية وعنصر تجانس وتماسك المجتمع وهي عبارة عن هوية "ال نحن" وهي تلك الصورة أو ذلك الشكل الذي تكونه مجموعة معينة عن نفسها وأنها تنشأ من الداخل من الأفراد باتجاه الخارج وهي أساسا مسألة معرفة، وهي وعي يحمله الأفراد الذين ينتمون تحت عبارة هذه "الهوية" أي الأمر من الأفراد، ونظرية الهوية الاجتماعية تقترح وجود روابط قوية بين الجماعة واكتساب قيم تلك الجماعة².

وانطلاقا من كل ما سبق يتضح لنا أن الهوية الاجتماعية تعكس تلك الجماعة المرجعية التي ينتمي إليها الفرد والمندمج ضمنها على أنه لا يشعر بوجوده وقيمه إلا داخل تلك الجماعة باعتباره جزء لا يتجزأ من جماعته الاجتماعية.

ج- الهوية الثقافية:

الهوية الثقافية هي عبارة عن تلك الصورة التي تكونها جماعة ما عن نفسها والخصوصية المميزة للجماعة التي تجعلها مختلفة عن باقي الجماعات، وذلك نظرا لما تحمله من تشابهات دالة على الانتماء للجماعة.

ولهذا يتضح لنا أن الهوية الثقافية تصلح كأداة للتمييز بين "نحن" أي المجموعة الوطنية بالتعبير المتداول هذا وقد تم دراسة الهوية الثقافية من الناحية النظرية في ضوء اتجاهين أساسيين هما الاتجاه الموضوعي

¹ كاري نادية أمينة: العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة تلمسان، 2012، ص 41.

² منصور بوحميدي: نفس المرجع السابق، ص ص 25-26.

والاتجاه الذاتي، حيث جاء عن ممثلي الاتجاه الموضوعي أن هناك تطابقا بين مفهوم الثقافة ومفهوم الهوية، فهم يرون بأن الثقافة تعد بمثابة طبيعة ثانية للفرد التي يتلقاها وكأنها وراثتها تدخل في تكوينه الجيني، فالهوية من المنظور الموضوعي تعد مزيجا تتداخل في الثقافة فلا هوية بلا ثقافة. ولكن قد توجد ثقافة بلا هوية، ويلح هذا الاتجاه على أهمية التنشئة في تحديد ملامح الهوية.

وفي مقابل الاتجاه الموضوعي يرى أنصار الاتجاه الذاتي من جهتهم أن الهوية فهي تتجاوز بعدها المتوارث والمنقول وكأنها في حالة سكون نهائي فهي تنتقل آليا من جيل إلى جيل على مستوى مجموعة من البشر، فأنصار هذا الاتجاه ينكرون وجود هوية ثقافية مغروسة نهائيا في بنية الفرد والجماعة. فالهوية في نهاية المطاف ليست أكثر من إحساس بالانتماء والتعلق بمجموعة تتحول عن طريق التجريد إلى إطار تخيلي¹، فبنية الهوية هي عبارة عن نظام مزود بفعالية اجتماعية ولها تأثير مباشر في مستويات الذات، بحيث يتكون هذا النظام حسب الباحث "فريدريك بارث" من نسيج الوصفية العلائقية. فالهوية في رأيه ظاهرة مركزية في نظام العلاقات بين الجماعات على أن المهم في تحديد هوية الجماعة ليس جرد كل سماتها الثقافية وإنما التعرف على ما تستخدمه تلك الجماعة من سمات لإبراز التمايز.

والهوية الثقافية هي أيضا الرمز أو القاسم المشترك أو النمط الراسخ الذي يميز فردا أو مجموعة من الأفراد أو شعبا من الشعوب عن غيره².

3-وظائف الهوية:

يؤدي الهوية عددا من الوظائف التي لا يستهان بها وتتمثل في:

-ضمان الاستمرارية التاريخية للأمة.

¹ محمد العربي ولد خليفة: مرجع سابق، ص 196.

² منصوره بوحميده: مرجع سابق، ص 27.

-تحقيق درجة عالية من التجانس والانسجام بين الأفراد في مختلف جهات الوطن والتعايش والإثراء المتبادل بين ثقافته الفرعية.

-المحافظة على الكيان المميز للمجتمع.

-تحقيق تكيف الفرد مع محيطه ووبربط العلاقات مع الغير، غير أن تحقيق هذه الوظائف قد تعرقها بعض العوامل التي تعترض حياة وبيئة الفرد، مما يؤدي به ذلك إلى توظيف استراتيجيات من شأنها إعاقة تحقيق التوازن والتكيف.

-يستطيع الأفراد أن يتصلوا فيما بينهم، ويقروا الروابط التي تشتت بعضهم إلى بعض ويشعروا أن كل فرد على حده وجميعهم كجماعة بأنهم أعضاء في كيان واحد.

وأخيرا نقول أن أهمية الهوية تتبدى بالنظر إلى تلك الوظائف المحورية التي تؤديها بالنسبة للفرد والمجتمع سواء، والمنحصرة أساسا في تكوين المحددات المشتركة والثابتة بين أفراد المجتمع والمحافظة على كيانه المميز وديمومته عبر الزمان والمكان¹.

4-محددات الهوية الجماعية:

يمكن القول بأن الهوية مجموعة بشرية، أو شعب تامل ما، تمثل ذلك الانتماء الجماعي الموحد للأفراد والفئات لكل منها: (فإعلان هذا الفرد أو تلك الفئة أنه مصري أو أنها إنكليزية يفيد بأن الشخص المصري يشترك مع بقية المصريين في صفات وأشياء تكون الهوية المصرية الجماعية، وكذلك الشأن بالنسبة للفئة الإنكليزية،

¹ خالد حامد: النسق المجتمعي وأزمة الهوية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد: 05، ورقلة، أيام 27-28 فيفري، 2011، ص341.

فهي الأخرى تشترك مع بقية فئات المملكة المتحدة في قواسم مشتركة تعتبرها الأساس في إرساء أرضية الهوية الإنكليزية¹.

ولا تخرج الثقافة العربية من هذا الإطار، فهي الوعاء الذي تشرح فيه شتى العناصر، كما تمتزج المعادن في قارورة ماء طبيعي، بنسب مختلفة، مكونة عناصرها كاللغة والدين، كما أن الدراسات الاجتماعية الحديثة ترى أن العرق والثقافة والدين والأرض والدولة هي العوامل الرئيسية التي تحدد هوية الشعوب.

فمن حيث لون البشرة تقسم الأجناس البشرية إلى خمسة أجناس كبرى وهي الجنس الأبيض والأصفر والأسمر والأحمر والأسود، فعلى مستوى الفرد يعتبر لون الشخص مثله مثل جنسه (ذكر، أنثى) جزءاً من هويته².

فالإنسان يولد وينشأ في مجتمع يأخذ منه صفاته وميزاته الأخلاقية والسلوكية فتتحول بذلك سلوكياته الموروثة الفطرية إلى سلوكيات اجتماعية ملائمة لنمطية المجتمع، فيأخذ الأفراد مكانتهم وأدوارهم الاجتماعية داخل هذا المجتمع وضمن عملية تفاعل ديناميكية العلاقات وبذلك تصبح للفرد قيمتان هما:

-قيمة أو صورة يكونها عن نفسه.

-قيمة أو صورة اجتماعية يكونها الآخرون عنه.

وبناء عليه فقد تتطابق هاتان الصورة وقد لا تتطابقان ويحدث تباعد بينهما لهذا فإن الفرد حين يكون صورة وشعورا لهويته فإنه يريد من وراء ذلك أن يعترف له الآخرون بتلك الصورة، ومن ثم فإن "الأخر" يمثل نقطة استدلال التي قد يقف الفرد من خلالها على صورته الحقيقية، ويبرز هنا بصورة جلية دور الآخر في تحديد

¹ محمود الدواوي: في محددات الهوية الجماعية واشكالياتها، المستقبل العربي، العدد3، السنة 1997، ص29.

² محمود الدواوي: الوجه الآخر لعالم الرموز الثقافية كما تعكسه قراءة سوسولوجية غير عادية للوحدة، السنة 8، العدد 92،

1992، ص82-87.

الهوية على أساس أن أهمية الآخر تتمثل في كونه يعكس للفرد صورته الحقيقية عن هويته، وتشبعه عملية الانعكاس تلك المرآة الكاشفة للعيوب والمحاسن التي لا يستطيع الفرد إدراك حقيقته من دونها¹.

وتبعاً لذلك تبقى الهوية بحاجة إلى الآخر حتى تحقق مدلولاً معيناً ولأن الآخر هو الذي يؤكد أو ينفي بعض أبعادها فهو في ذلك شريك في وجودها أو إضعاف قيمتها، وفي هذا الصدد يلخص الباحث "رودريغز" (Rodriguez.H. T.) الجدلية القائمة بين الذات والآخر "إن التكامل الموجود بين الذات والآخر يعد أكثر من شرط لأنه يبني الشعور والإحساس بالهوية الشخصية، لذلك فإن الشعور بالذات هو في نفس الوقت واحد ومثني لكونه يتضمن الذات والآخر".

وينبغي الإشارة هنا إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة قوية بين الذات والآخر أي بين الصورة الشخصية التي يكونها الفرد عن ذاته وبين تلك الصورة التي يكونها الآخرون عنه، الأمر الذي يسمح للفرد بإعادة تصحيح ذاته مع الإبقاء عليها وهذا دليل على الاستمرارية، وعلى هذا النحو فإن الآخر يعتبر بالفعل من المحددات الهامة للهوية، وينطبق الأمر هنا كذلك على الأسرة ومختلف الجماعات التي يدخل الفرد معها في علاقات اجتماعية بحيث أن كل صراع أو ألفة معها من شأنه أن يساهم بشكل أو بآخر في تكوين هويته، على أن الفرد يستطيع من خلال هذه التفاعلات أن يعرف نفسه وبالتالي تحديد هويته وتأكيد ذاتيته وهو ما يجعل من الجماعات المختلفة تشكل بالنسبة للفرد المندمج والمنتسب إليها مجالاً لتقصص واكتساب وتصحيح هويته مما يمكنه من إعطاء بعداً لذاتيته².

¹ Laing, (R.D) : **Le soi et les Autre**, Ed. Gallimard , 1971, p p 73, 104.109.

² محمد مسلم: **خصوصيات الهوية في تحديات العولمة**، دار قرطبة للنشر، الجزائر، ط1، 2004، ص ص 31-32.

II. الهوية والتفاعل الاجتماعي داخل المنظمة:

1- تفسير عملية التفاعل الاجتماعي:

أولاً: "دوبرول".

أول من فتح باب الحوار والدراسة الاجتماعية للتفاعل الاجتماعي وما يرتبط به من عمليات وعلاقات اجتماعية.

وينشأ التفاعل الاجتماعي في نظره، وتقوم العلاقات متى اجتمع شخصان، حيث أن الحالات النفسية التي تبدو على إحدهما إنما تتوقف في طبيعتها وفي اتجاهاتها على ما يبدو ومن الشخص الآخر.

وفي ضوء ذلك قسم "دوبرول" الروابط الاجتماعية إلى:

- روابط إيجابية في تفاعلها وتؤدي إلى الاجتماع والاتفاق والوحدة.

- روابط سلبية في تفاعلها، وتؤدي إلى الصراع والنزاع والفرقة.

ومن هذا قد مهد "دوبرول" الطريق أمام علماء الاجتماع وتقديم لهم مزيد من التفسير لعملية التفاعل الاجتماعي.

ثانياً: "دي روبرتي".

حدد نمطين للتفاعل الاجتماعي وتتمثل في:

أ- التفاعل الاجتماعي:

وقد نظر إليه على أنه الفكر بأشكاله المختلفة، ولهذا التفاعل شروط أساسية تتمثل في:

- وجود لغة مشتركة بين التفاعلين.
- وجود تفاعل عقلي دائم بين الأفراد.

ب- التفاعل الذهني:

وقد اعتبر هذا الجانب من التفاعل إحدى المصادر الأساسية للمعرفة ونموها، وهذا التفاعل مرهون بقيام علاقة بين فردين أو أكثر يجتمعون معا، فلا تقوم له قائمة والفرد في عزلة عن الآخرين.

ثالثا: "بيتريم سروكن".

اهتم اهتماما بالغا بمفهوم التفاعل الاجتماعي، ويعرفه بأنه أي حدث تؤثر فيه أطرافه تأثيرا ملموسا على الأفعال الظاهرة أو الحالة الفعلية للطرف الآخر، وعليه يعتبر التفاعل الهادف الذي يحدث بين فردين أو أكثر أصدق النماذج تمثيلا لأية ظاهرة اجتماعية، ومن تعريفه للتفاعل الذي يركز على السلوك البشري يتضح أنه مدخله لفهم الشخصية والمجتمع والثقافة.

إن الشخصية تعتبر عند "سروكن" موضوع التفاعل، سواء في مرحلة صياغتها من خلال تفاعلها مع متصل الجماعات الاجتماعية، التي تمر من خلالها إلى أن تصاغ اجتماعيا وثقافيا.

وأن أي جماعة من الأفراد المتفاعلين هي أولا وقبل كل شيء وحدة وظيفية عليه، تتميز العناصر المكونة لها بالاعتماد المتبادل فيما بينها¹.

¹ شتا السيد علي: التفاعل الاجتماعي والمنظور الظاهري، المكتبة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ط1، 2004، ص ص 47-49-

رابعاً: "نيوكمب".

يفسر "نيوكمب" التفاعل الاجتماعي بالاستناد إلى مبدأ التشابه والتوازن، يؤدي التفاعل الاجتماعي من جهة نظره إلى عملية الاندماج الاجتماعي ويرى نيوكمب أن نمطا من العلاقة المتوازنة يسود بين شخصين متفاعلين عند تشابه إنجازاتهم أو آرائهم بالنسبة لشيء أو شخص أو موقف وأن نمطا من العلاقة المتوترة غير المتوازنة بين الطرفين المتألقين إذا كان كل منهما: يحمل أفكارا أو اتجاهات متباينة نحو طرف ثالث مشترك، ويقول أن استعادة التوازن مرهون بتغيير واحد أو أكثر من العناصر المتفاعلة المرتبطة بعلاقتهما، كما يقول أنه يمكن إعادة التوازن إذا غير واحد من الطرفين رأيه من أول موقف بالنسبة للطرف الآخر، بحيث يكتشف أنه كان مخطئا بسبب سوء الفهم عندها يعود الأمر إلى التوازن ويزول التوتر بين الطرفين وخالصة الكلام: إن نمطا من العلاقة المتوازنة يسود بين شخصين متفاعلين عندما تتشابه اتجاهاتهما أو آرائهما بالنسبة لشيء أو شخص أو موقف معين.

وكذا استنتج "نيوكمب" أن الصداقة والتجاذب تقوي بين الطرفين الذين تربطهما مواقف واتجاهات أو آراء متشابهة نحو الأشخاص أو الأشياء أو المواقف والآراء ذات الاهتمام المشترك¹.

2-مراحل التفاعل الاجتماعي:

إن عمليات التفاعل الاجتماعي التي تحدث بين طرفين وفي إطار نمط من أنماط التفاعل عبر وسيط معين تؤدي في العادة إلى علاقة اجتماعية معينة أو إلى اتجاه اجتماعي معين وهذه المراحل هي:

¹ عبد الحافظ سلامة: مرجع سابق، ص ص 101-103.

أ-مرحلة التعارف:

وفي هذه المرحلة يتبادل الطرفان عبارات المجاملة والآراء العفوية المخططة، ويقوم كل طرف بمحاولة كشف الطرف الآخر وتحديد قيمته وفائدته بالنسبة له ولأهدافه.

ب-مرحلة التفاوض والمساومة:

ويسعى كل طرف أثناء هذه المرحلة من خلال وسائط التفاعل المتاحة والمفضلة لديه إلى تحديد نوع العلاقة التي يفكر التوصل إليها، وإقامتها مع الطرف الآخر باحثاً عن أفضل النتائج والمكاسب لهذه العلاقة، وهنا يحاول كل طرف تسويق مزاياه للطرف الآخر.

ج-مرحلة الإعلان عن العلاقة وتعزيزها وتثبيتها:

يتم في هذه المرحلة الإعلان عن القرارات التي تعبر عن الالتزام الذي توصل إليه الأطراف في المرحلة السابقة، لتأكيد نمط العلاقة التي تم التوصل إليها وتحقيقها عن طريق التفاعل¹.

د-مرحلة الالتزام:

وهنا يقتنع كل طرف بالطرف الآخر من حيث المزايا والقيمة، ويتوقف عن البحث عن بدائل أخرى مكتفياً بما توصل إليه من علاقة مع الطرف الآخر².

¹ صالح محمد علي أبو جادو : سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 1998، ص ص 91-90.

² 91.

3-العوامل التي تؤثر على نجاح عملية التفاعل الاجتماعي:

-أن تكون الخصائص المشتركة بينهم جزءا من الثقافة العامة التي يعيشون فيها والثقافة الخاصة التي ينتمون إليها.

-أن تكون طبيعة المشكلة التي تواجهها الجماعة من أحداث تتغير وتتطور بتفاعل الجماعة¹.

-أن يكون المتفاعلون أفرادا أسوياء راشدين.

-أن يكونوا قادرين على التواصل بمختلف أساليبه.

-أن يتوفر الحد الأدنى من التماسك الاجتماعي لضمان التمسك بالقرارات والنفوذ من الخلافات.

-أن يتقارب أفراد الجماعة في المراكز والأدوار بحيث لا ينكر على أي فرد المشاركة في اتخاذ القرارات.

-أن تكون هناك مشكلة محددة أو مهمة واضحة تهم الجميع.

-أن تكون المشكلة المطروحة قابلة للحل في إطار الجماعة التي تتولى ذلك وفي حدود الوقت والإمكانيات المتوافرة².

-اتخاذ القرارات أو الوصول إلى قرار نهائي بالموافقة أو الرفض أو التمسك بالشكليات وعدم المساعدة.

-التعرف الدقيق على جوانب الموقف المراد التفاعل فيه.

-التقييم المستمر لعملية التفاعل ويشمل ذلك أهمية المشكلة، الجوانب المختلفة للمشكلة.

¹ صالح محمد أبو جادو: مرجع سابق، ص 93.

² جودة بني جابر، ص 153 ص 154.

-وجود قدر معقول من الإنفاق في القيم والقبول والاهتمامات¹.

4- أهداف التفاعل الاجتماعي:

يحقق التفاعل الاجتماعي بين الأفراد مجموعة من الأهداف منها:

-يساعد على تقييم الذات والآخرين بصورة مستمرة.

-يبسر التفاعل الاجتماعي تحقيق أهداف الجماعة ويحدد الطرق لإشباع الحاجات.

-يتعلم الفرد والجماعة بواسطته أنماط السلوك المتنوعة والاتجاهات التي تنظم العلاقات بين أفراد وجماعات

المجتمع في إطار القيم السائدة والتقاليد الاجتماعية المتعارف عليها.

-يساعد التفاعل على التنشئة الاجتماعية للأفراد وغرس الخصائص المشتركة بينهم.

-يساعد التفاعل على تحقيق الذات ويخفف وطأة الشعور بالضيق².

4- خصائص التفاعل الاجتماعي:

يتميز التفاعل بعدة خصائص منها ما يلي:

-يعتبر التفاعل الاجتماعي وسيلة الاتصال الأساسية بين أفراد الجماعة إذ عن طريق التفاعل يتم التفاهم بين

الأفراد في المجتمع الواحد والمجتمعات الأخرى.

-يتميز التفاعل الاجتماعي الذي يحدث بين الفرد والمجموعة هو الآخر بالتوقع.

¹ محمد عبد الفتاح محمد: ممارسة تنظيم المجتمع في الأجهزة والمنظمات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة، الإسكندرية، ط1، 2003، ص 34.

² نفس المرجع، ص 134.

-يقود التفاعل الاجتماعي على ظهور التمايز بين أفراد الجماعة، ويؤدي ذلك بالتالي إلى ظهور زعامات أو قيادات أو أدوار ومراكز داخل الجماعة الواحدة.

-يساعد التفاعل الاجتماعي على تنظيم الجماعة، فكلما نشأ اختلال، أو كلما اختل توازن المجتمع، فإن التفاعل بين الجماعة، والتفاعل الاجتماعي يحفظ الجماعة من الانهيار فهو عملية تعاونية فيها عطاء من الفرد للمجتمع¹.

-عن طريق التفاعل الاجتماعي يقوم كل فرد بدوره ومسؤوليته.

-يعطي التفاعل الاجتماعي الفرصة للأفراد كي يتميز كل منهم بفرديته وشخصيته المستقلة عن الآخرين.

-تعتبر اللغة من أهم أشكال التفاعل الاجتماعي لاستمرار الهوية الاجتماعية².

6-عمليات التفاعل الاجتماعي:

صنف علماء النفس الاجتماعيون عمليات التفاعل الاجتماعي حسب هدف التفاعل إلى:

أ-التعاون:

يرى علماء الاجتماع أن الجماعات التي تكونت منذ بدء الخليفة تكونت على أساس التعاون بين أفراد الجماعة، ويتخذ التعاون في المجتمعات الحديثة صورا وأبعادا مختلفة متفاوتة بين الأفراد والجماعات والدول، والتعاون في أغلب الأحيان يكون بدافع الضرورة والشعور بالحاجة إليه لتحقيق هدف قد يعجز الفرد بمفرده أو الجماعة بمفردها عن تحقيقه، فيلجأ للتعاون مع الآخرين لانجازه.

¹ عبد الله زاهي الراشدان: التربية والتنشئة الاجتماعية، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2005، ص 205.

² صالح محمد علي أبو جادو : مرجع سابق، ص 89.

والتعاون مظهر ايجابي للتفاعل الاجتماعي يعكس التأثير المتبادل بين الأفراد من أجل أداء عمل معين أو تحقيق هدف مشترك، والتعاون يعني تكامل بين الأدوار، حيث يرى المتعاون في الآخرين أناسا يختلفون عنه في المقومات والقدرات فيسعى إلى تكامل قدراتهم مع قدراته لتحقيق هدف مشترك يعجز كل منهم عن تحقيقه لوحده، وهذا الأخير قد يكون مباشرا ويشمل أوجه النشاط التي يؤدي فيها الأفراد أعمالا متشابهة مثل التعاون من أجل دفع الخطر وقد يكون غير مباشر كقيام الأفراد بأعمال غير متشابهة لكنها تهدف إلى تحقيق هدف واحد¹.

ب- التنافس:

التنافس هو عملية يتم بمقتضاه تحديد نمط التوزيع والتطور في المجتمع. والتنافس يمثل عملية الصراع المتبادل بين الأفراد والجماعات لبلوغ غاية معينة أو هدف واحد محدد، المهم في الأمر أن الأطراف المختلفة والمتنافسة تحاول بلوغ الغاية نفسها أو الهدف نفسه لتحقيق مصالحها الذاتية دون غيرها، وهي عملية مستمرة ودائمة حتى أن الأفراد قد لا يشعرون أحيانا بأنهم يتنافسون، وفي بعض الأحيان قد يدرك الفرد بأنه ينافس في سبيل شيء معين دون أن تكون له علاقة شخصية تربطه بمن ينافسهم.

فالتنافس هو المظهر الاجتماعي لعملية التفاعل بين الأفراد والجماعات حول الأشياء المحدودة وندرة الأشياء ومحدوديتها هي مصدر التنافس، ولو توافرت الأشياء بكميات كافية لما كان هناك داع للتنافس.

وتختلف أهداف التنافس ودوافعه من مجتمع لآخر ومن جماعة لأخرى، ففي بعضها قد ينحصر على المنافع والمزايا العادية، وفي غيرها على المراكز والألقاب².

¹ جودة بني جابر: مرجع سابق، ص ص 142-143.

² باسم محمد ولي: مدخل إلى علم النفس الاجتماعي، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2004، ص 232.

وتتمثل المبادئ التي يقوم عليها التنافس:

-التنافس عملية مستمرة ودائمة في المجتمع.

-قد لا يشعر الأفراد المتنافسون بالمنافسة.

-يقوم المنافس في عملية المنافسة بدراسة سلوك المنافس ليحدد سلوكه.

-تختلف أهداف التنافس ودوافعه من فرد لآخر ومن مجتمع لآخر.

-التنافس بين الجماعات أقل ضررا من التنافس بين الأفراد.

ويمكن تخفيف التنافس عن طريق:

-خلق ثقة بين الأفراد مما يساعد في عملية حل المشكلات وإزالة التوتر الناجم عنها.

-يساهم التهديد إن كان مدعوما بالقوة من جانب واحد أو من الجانبين في إزالة التوتر.

-تشجيع التواصل والمفاوضات بين الأطراف المتنافسة¹.

ج-الصراع:

يحدث الصراع عندما يجد المرء نفسه في موقفين متناقضين يتطلب أحدهما سلوكا معيناً ويتطلب الآخر

سلوكا آخر غير منسجم مع السلوك الأول. وقد يكون التناقض جسدياً أو اجتماعياً أو نفسياً.

¹ جودة بني جابر: مرجع سابق، ص ص 143-144.

ويؤدي الصراع إلى الاضطراب والقلق والعجز عن العمل والمشاركة، والشخصية التي تتكون للفرد أو الجماعة هي نتيجة مباشرة لهذا التفاعل، والتفاعل بهذا المعنى يتمثل في الاستجابات المتبادلة بين الأفراد في وسط أو موقف اجتماعي¹.

ومن خلال كل ما سبق نستنتج أن الهوية تكون في إطار عملية التفاعل التي يعيشها الفرد مع أعضاء مجتمعه من خلال تكوين علاقات اجتماعية ناتجة عن التعاون والتنافس والتضامن، وهذا ما يساعد الفرد على الانتماء بتلك الجماعة.

¹ باسم محمد ولي: مرجع سابق، ص ص 230-231.

III. العلاقة بين التفاعل والاندماج الاجتماعي:

1- الدراسات الأولى التي تناولت الاندماج الاجتماعي:

إن التحول في عالم الشغل والاندماج في الحياة المهنية، عملية حضيت بدراسات عديدة غلب عليها الطابع الأمريكي، ولكن على الرغم من كثافة هذه الأعمال إلا أنه لا يزال عبارة عن حقل معرفي قليل التحديد. فقبل أن يظهر الاندماج المهني كموضوع دراسة وبحث في السوسيولوجيا كان الاهتمام ينصب حول فئة الشباب والتي تمحورت حول الانتقال من الميدان التعليمي إلى الميدان المهني.

ومع نهاية الستينات ظهرت أعمال ودراسات اهتمت ببطالة الشباب وعلاقة هؤلاء بالحياة المهنية، بحيث ركزت هذه الأبحاث على استخراج القيم التي يتبنونها. والمعاني التي يعطونها للنجاح الاجتماعي والضمير المهني ومنه يمكن القول أن فترة الستينات شهدت إجراء دراسات وأبحاث علمية اهتمت في مجملها بمستويات التكوين وأنواعه. لهذا اتسمت هذه الأبحاث بالتفرع والعموم ورغم غزارتها إلا أنه لم يظهر ولم يشهد نشر أي كتاب تحت عنوان الاندماج إلا مع بداية السبعينات.

استمرت الأبحاث على هذا النحو حيث أظهرت نتائج الدراسات السابقة أن الاندماج في الحياة المهنية خاصة من خلال الإدماج الاجتماعي عني به خاصة من خلال الدراسات **الامبريقية** نتيجة الطلب الاجتماعي عليها، وهذا في تخصصات كل من علم الاجتماع وعلم الاقتصاد وبدرجة أقل علم النفس.

ويعتبر "فيسانس" (Vicens) أول من طرح مشكل تحديد وتعريف الاندماج انطلاقاً من فكرتين:

*الدخول في عالم الشغل الذي يتميز بتغيرات تخص استغلال الفرد لوقته، والذي يتناسب مع الفترة التي تفصل بين قرار الدخول إلى الحياة المهنية والظفر بأول منصب عمل.

*من جانب كونه "مشروع حياة" بالمعنى الاقتصادي، ويقصد الباحث هنا أن الفرد تعدى مرحلة البحث عن العمل بحيث تحصل وهو يسعى الآن للانتماء إلى فئة الإجراء بكل خصائصها.

ويعتبر الباحث "روز" (Rose) بأن الأمريكيين يستعملون عبارة الانتقال المهني في حد ذاته التي لا تخلو من الغموض بحيث تستعمل بمضامين مختلفة، فأحيانا يكون مرادف للاندماج المهني، وأحيانا أخرى يتجاوزه حينما يهتم بكل الفئات الاجتماعية بما في ذلك الفئة الشابة¹.

الاندماج المهني ضمن تطور الوظيفة الاجتماعية:

إن الفرد ضمن سياسة تسيير الموارد البشرية يعتبر موردا هاما، مما جعله يحتل مكانة خاصة في التسيير. لذا وجب الاستثمار في هذا الميدان.

ولقد عرفت وظيفة تسيير الموارد البشرية منذ بداية القرن الماضي سلسلة هامة من التحولات دفعت المؤسسات إلى اقتراح إجراءات عدة تختلف باختلاف تسمية الوظيفة الاجتماعية واختلاف ثقافة المؤسسة وحسب استراتيجيات وتنظيم العمل أيضا. وعلى إثرها وضعت المؤسسة بالتدرج أجهزة قياس تقنية، نفسية، تنظيمية واجتماعية للوصول إلى جعل العمال يتمسكون بمؤسساتهم، وفي نفس الوقت العمل على رفع الإنتاجية.

2-مظاهر الاندماج الاجتماعي:

تظهر آثار الاندماج الاجتماعي في أفعال وتصرفات الفرد وسلوكاته ومن هذه المظاهر نجد المظاهر الايجابية وكذا المظاهر السلبية التي تتمثل في:

¹ نقلا عن بوجمعة كوسة: مرجع سابق، ص ص 83-84.

2-1-المظاهر الايجابية: للاندماج الاجتماعي مظاهر ايجابية تتجلى في سلوك المندمجين والأعمال التي يقومون بها في علاقاتهم مع بعضهم البعض أو غيرهم، وفيما يلي نذكر هذه المظاهر.

2-1-1-الانضباط في العمل: وهذا بدوره يؤدي إلى نقص التغيب، أي أن اندماج الفرد في مكان عمله يؤدي إلى نقص تغيباتهم عن أعمالهم وقلة حوادث العمل مما يؤدي إلى زيادة انتاجاتهم ونمو المجتمع وتحقق الرفاهية.

2-1-2-ارتفاع الروح المعنوية: يشعر الأفراد في مكان عملهم باعتزاز النفس والقوة والتفاؤل، ونتيجة لإدراكهم لقيمة العمل، وإحساسهم أن مكان عملهم يراعيهم ويحميهم من كل الأخطار، والمشاكل التي من الممكن أن تعترضهم، هذا ما يشجعهم على ممارسة العمل على أحسن وجه والعمل على تنمية قدراتهم وكفاءاتهم¹.

2-2-المظاهر السلبية: بالإضافة إلى المظاهر الايجابية هناك مظاهر سلبية نوضحها فيما يلي:

2-2-1-عدم الاستقرار: إن عدم اندماج الفرد في مكان عمله، سواء كان ذلك في علاقاته الاجتماعية أو المهنية، يجعله في عدم الاستقرار الدائم مما ينعكس سلبا على حياته وحياته عائلته.

2-2-2-التغيب: إن نقص الاندماج في المجتمع والمهنة، يؤدي بالأفراد على زيادة تغيبهم عن أعمالهم كلما أتحت لهم الفرصة للقيام بذلك، وهذا ما يؤثر سلبا على حياتهم الاجتماعية والمهنية.

2-2-3-المشاكل المختلفة: للمؤسسة دور كبير في اندماج الفرد، حيث تلعب دور السيف ذو الحدين، أي أنها تؤدي بالفرد إلى الاندماج في مكان عمله، مما يتفادى لبعض المشاكل التي يصادفها من مشاكل اجتماعية

¹ بومخلوف محمد: انتقال اليد العاملة الريفية إلى الصناعة، الاندماج والاعتراب، دراسة معمقة في علم الاجتماع الصناعي، جامعة الجزائر، 1994، ص 265.

واققتصادية¹.

3-العوامل المؤثرة على الاندماج الاجتماعي:

3-1-القواعد الاجتماعية: وهي عبارة عن سلوك منظم يمارسه المعدل العام من العمال، كما تتمثل في

القواعد التي تنظم سلوك العامل اتجاه العامل الآخر، وتنظم سلوك الجماعة اتجاه سلوك الجماعة الأخرى.

3-2-العمل الزمني: إن عملية الاندماج الاجتماعي تتطلب وجود فردين أو جماعتين أو فرد وجماعة،

يقومان معا بأفعال في وقت واحد، وكلما طالت المدة الزمنية التي تجمع بين هؤلاء، أدى ذلك إلى زيادة درجة

التكيف والاندماج والعكس.

3-3-الحيز المجالي: إن عملية الاندماج تحدث في حيز مجالي معين ومعلوم الأبعاد فالمؤسسة مثلا هي

المكان الذي يندمج فيه العامل مع العمال الآخرين ومع الإدارة، كذلك كما أن كل حيز مجالي له رموزه الخاصة

به، والتي لها دور هام في تحقيق اندماج الأفراد والجماعات.

3-4-القيم الجماعية: وهي أحد عناصر الحضارة الإنسانية يقوم الأفراد بزرعها ويقوم المجتمع بسقيها

إنمائيا، فعندها تصبح هذه القيم عامة ومتعارف عليها في مكان العمل².

4-أهداف الاندماج الاجتماعي: الاندماج الاجتماعي بغض النظر عن طبيعته فإنه يستهدف إلى تحقيق ما

يلي:

-تحقيق مبدأ التكامل العمودي، وحتى الأفقي بين المؤسسات.

¹ معن خليل معن: نقد الفكر الاجتماعي المعاصر، دار الأفاق الجديدة، بيروت، ط1، 1991، ص 181.

² نفس المرجع، ص 189.

-زيادة كفاءة الأداء والاستفادة من الخبرات المتراكمة لدى المنظمات.

-زيادة التكيف البيئي وخلق التوازن المتحرك الهادف بين المتغيرات البيئية والظروف الداخلية.

-إعطاء الفرد مكانته السوسيو مهنية.

-تلبية حاجياته المختلفة¹.

5- أهمية الاندماج الاجتماعي:

-التعايش مع الآخر.

-مشاركة العمال في تحقيق مصالح بعضهم.

-إتباع الأفراد لقيم ومعايير الجماعة بحيث كلما زاد تمسكهم بهذه القواعد زاد تكيفهم واندماجهم.

-تكوين مجتمع منظم أقل قدر ممكن من التوتر والنزاع.

-مشاركة وتفاعل الأفراد فيما بينهم².

ومن كل هذا نستنتج أن الهوية تتكون في إطار عملية التفاعل التي يعيشها الفرد مع أعضاء مجتمعه، وذلك عن طريق عملية نفسية اجتماعية يطلق عليها مصطلح التقمص، والذي يعني تمثل وإدماج القيم والمعايير بما في ذلك الأدوار الاجتماعية والتعبير عنها بسلوكات معينة، على أساس أن الهوية تتجسد في مختلف الأنماط السلوكية التي يسلكها الفرد في الحياة الاجتماعية بحيث تسمح له باحتلال مكانة اجتماعية محددة في المجتمع وبالتالي الاندماج فيه كعضو فعال.

¹ حسن منسي: ديناميات الجماعة والتفاعل الصفي، دار طارق للطباعة والنشر، عمان، الأردن، ط1، 1998، ص 17.

² نور الدين بلقاسم: مرجع سابق، بتصرف.

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل أن نكشف عن العلاقة بين الهوية الاجتماعية للعامل وأبعادها الاجتماعية المتمثلة في التفاعل والاندماج الاجتماعي، على اعتبار أن الهوية تتكون في إطار عملية التفاعل التي يعيشها الفرد مع أعضاء مجتمعه، على أساس أن الهوية تتجسد في مختلف الأنماط السلوكية التي يسلكها الفرد في الحياة الاجتماعية بحيث تسمح له باحتلال مكانة اجتماعية للعامل في إطار عقود ما قبل التشغيل بالتالي الاندماج فيه كعضو فعال.

الباب الثاني

الإطار الميداني للدراسة

الفصل الرابع

ميدان الدراسة وعينة البحث

الفصل الرابع.

ميدان الدراسة وعينة البحث.

تمهيد

1-ميدان الدراسة.

2-عينة البحث.

3-خصائص العينة.

خلاصة

الفصل الرابع.

ميدان الدراسة وعينة البحث.

تمهيد

1-ميدان الدراسة.

2-عينة البحث.

3-خصائص العينة.

خلاصة

تمهيد:

سعيًا منا إلى التأكيد والاقتراب أكثر بالمعطيات النظرية، استلزم علينا النزول بها إلى أرض الواقع، من أجل بناء تصور نهائي للموضوع واستثمار الرصيد النظري وأول خطوة منهجية في هذا الصدد تتمثل في تحديد المجال البشري التي تمسه الدراسة والمعينة ثم الاطلاع على خصائص أفرادها حتى يتمكن الباحث من التعرف على مجموعة من بيانات المبحوثين تساعده في تحليل النتائج التي سوف يحصل عليها، فهذا الفصل هو عبارة عن حصر للبيانات الشخصية للمبحوثين أهمها: الجنس والسن، الحالة العائلية المستوى الدراسي بالإضافة إلى بيانات المتعلقة بالموضوع فيما يخص عقود ما قبل التشغيل واكتساب هوية العامل.

1-ميدان الدراسة وعينة البحث:

1-1-ميدان الدراسة:

1-1-1-نشأة جامعة العقيد أكلي محند أولحاج:

أنشأت جامعة أكلي محند أولحاج البويرة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12-241 المؤرخ في 14 رجب 1433 الموافق لـ 4 يونيو سنة 2012 المتضمن إنشاء جامعة البويرة، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع علمي ثقافي وهي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

1-1-2-نبذة تاريخية عن تطور الجامعة:

- 2001-2002: إنشاء ملحقة تابعة لجامعة محمد بوقرة بومرداس تتضمن تخصص العلوم القانونية والإدارية.
- 2002-2003: فتح تخصص اللغة والأدب العربي.
- 2004-2005: تخرج أول دفعة للمركز الجامعي وذلك في تخصص العلوم الإدارية والقانونية.
- 2005-2006: ترقية الملحقة إلى مركز جامعي مع استحداث تخصص آخر يتمثل في العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية بالإضافة إلى ميدان الحقوق والعلوم السياسية.
- 2006-2007: فتح تخصص العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- 2007-2008: فتح ميدان العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.
- 2008-2009: فتح ميدان العلوم والتكنولوجيا.
- 2010-2011: فتح ميدان الآداب واللغات، بالإضافة إلى قسم علوم تقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

- 2011-2012: فتح كلية علوم الطريقة والحياة وعلوم الأرض.
- 2012/06/04: ترقية المركز الجامعي إلى جامعة.

1-1-3-الطبيعة القانونية للجامعة:

يحدد عدد الكليات والمعاهد التي تتكون منها جامعة البويرة واختصاصاتها وذلك عن طريق صدور المرسوم

التنفيذي المشار إليه سابقا إعادة هيكلة الجامعة لتصبح مشكلة من ست (6) كليات ومعهد على التوالي:

- كلية العلوم والتكنولوجيا.
- كلية علوم الطبيعة والحياة وعلوم الأرض.
- كلية الآداب واللغات.
- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- كلية الحقوق والعلوم السياسية.
- معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.
- معهد التكنولوجيا (سيفتح للدخول الجامعي 2015-2016 وهو مجمع مقدر لاستيعاب 1000 مقعد بيداغوجي).

علاوة على أربع نيابات مديرية على مستوى رئاسة الجامعة مكلفة بـ:

- التكوين العالي في الطورين الأول والثاني والتكوين المتواصل والشهادات، وكذا التكوين العالي في التدرج.
- العلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والتظاهرات العلمية.

- التنمية والاستشراف والتوجيه.

1-1-4-مهام الجامعة:

تتمثل مهام الجامعة حسب ما ورد في المرسوم التنفيذي رقم 3-279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق لـ 23 غشت سنة 2003، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 06-343 المؤرخ في 04 رمضان عام 1427 الموافق لـ 27 سبتمبر سنة 2006 المحدد لمهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها فيما يلي:

- تتولى مهام التكوين العالي والبحث العلمي والتطوير التكنولوجي.
- تتمثل مهامها الأساسية في مجال التكوين العالي فيما يلي:

1-المساهمة في البحث العلمي والتطوير التكنولوجي.

2-المساهمة في ترقية الثقافة الوطنية ونشرها.

3-المشاركة في دعم القدرات العلمية الوطنية.

4-تثمين نتائج البحث ونشر الإعلام العلمي والتقني.

1-1-5-التأطير البيداغوجي:

-عدد الأساتذة الدائمون: 529.

1-1-6- إحصائيات الجامعة:

أ- التآطير الإداري:

يبلغ عدد الموظفين بالمركز حاليا:

الموظفين الإداريين.

الموظفين المتعاقدين.

عقود ما قبل التشغيل + عقود الإدماج: 264.

ب- الهياكل:

نعني بالهياكل المرافق البيداغوجية: المدرجات، قاعات المحاضرات، قاعات الدروس والأعمال الموجهة،

المخابر، قاعات الحساب، المكتبات وقاعات المطالعة.

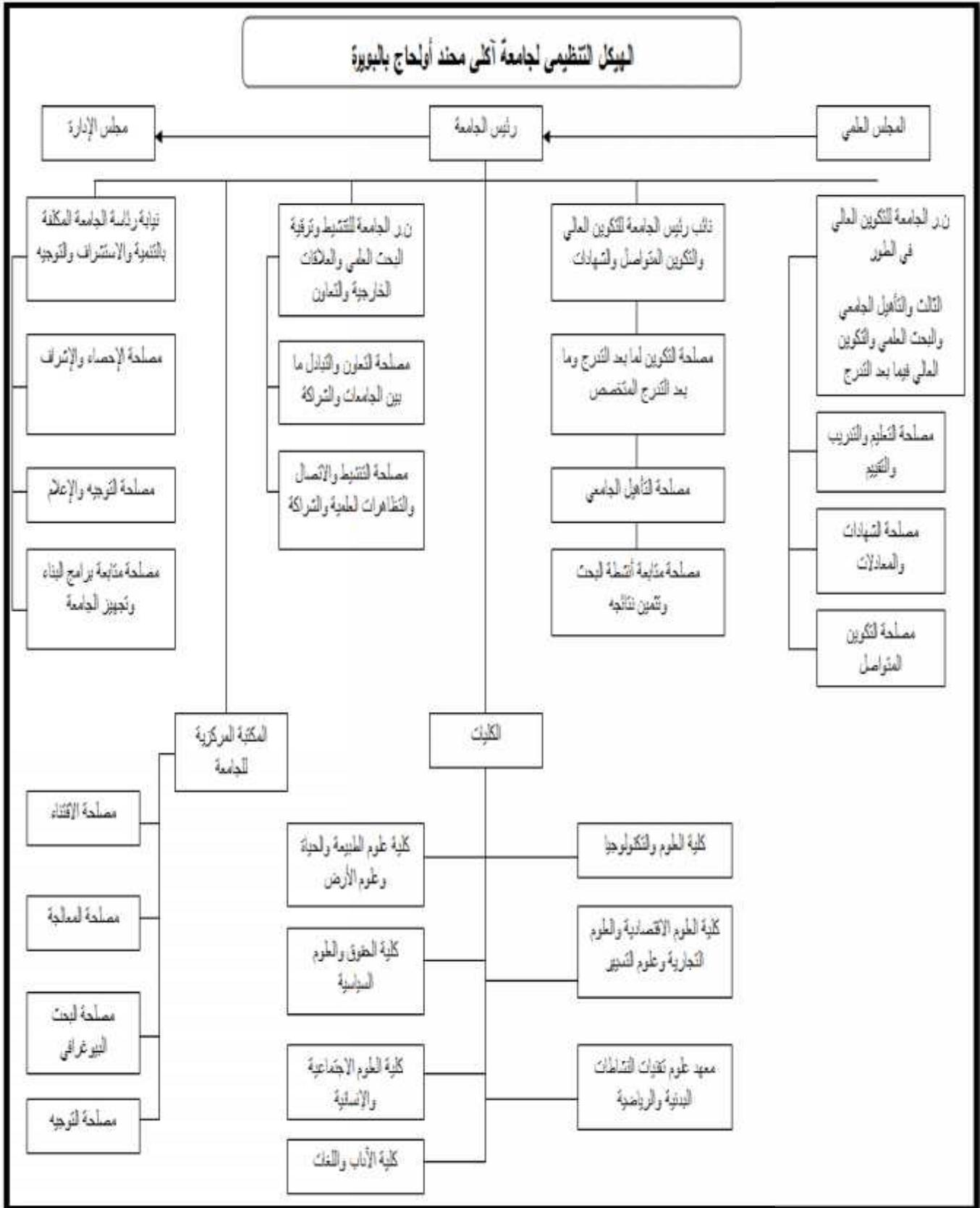
19 مدرج.

146 قاعة للدروس والأعمال الموجهة.

41 مخبر.

02 قاعة للحساب.

16 مكتبة مع قاعات المطالعة.



الشكل رقم (01)

ج-الدعائم البيداغوجية:

نقصد بالدعائم البيداغوجية: الإعلام الآلي، الانترنت، السمعي البصري حيث عرف العليم بالمركز الجامعي من حيث الدعائم البيداغوجية قفزة نوعية تمثل ذلك في:

09 قاعات إعلام آلي وانترنت للطلبة.

د-السمعي البصري: من بين الدعائم البيداغوجية المهمة التي تتوفر عليها جامعة البويرة حاليا نجد قاعة للسمعي البصري التي تقدر طاقتها بـ 30 مقعدا يتم استغلالها في الندوات العلمية والمحاضرات، خاصة منها المتعلقة بطلبة الماجستير أو النشاطات العلمية والثقافية، وتوجد هذه القاعة على مستوى مكتبة العلوم الإنسانية والاجتماعية.

مجالات الدراسة:

1-المجال الزمني للدراسة: ويتحدد هذا المجال بالمدة التي استغرقتها الدراسة الميدانية بالجامعة، حيث نشير في هذا الصدد إلى أن المدة التي استغرقتها الدراسة الميدانية استمرت شهرا كاملا امتدت من 2015/04/10 إلى 15 ماي 2015 دون انقطاع.

2-المجال البشري للدراسة: ويقصد بالمجال البشري عدد أفراد المؤسسة مجال الدراسة: وهي جامعة البويرة حيث تضم 473 عامل منهم: 224 موظف إداري و245 عامل يعملون في إطار عقود ما قبل التشغيل.

عينة البحث:

1- طريقة اختيار العينة:

بعد أن يلجأ الباحث إلى اختيار منهج البحث المناسب وكذلك أدوات جمع البيانات التي يستخدمها في جمع المعلومات والبيانات التي ستوصله إلى حل مشكلة البحث عليه أن يحدد عينة بحثه وكيفية اختيارها. فالعينة هي مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين.

وبالنسبة لدراستنا الحالية فقد استخدمنا العينة العشوائية الطبقية : و فيها يقسم المجتمع إلى طبقات معينة بموجب مواصفات معروفة ، تؤخذ وحدات من كل طبقة للحصول على عينة مؤلفة من مجموع هذه الأجزاء ، و يتم إختيارها بأن يسحب من كل طبقة عينة عشوائية يتناسب حجمها مع حجم الطبقة¹ .

و تم إختيارنا لهذه العينة لأنها تتوافق مع طبيعة مجتمع البحث ، باعتبار أن المجتمع مقسم إلى طبقات و حتى نتمكن من إستعمال العينة العشوائية الطبقية يجب أن نتخذ مجموعة من الإجراءات:

1- معرفة العدد الكلي الذي هو إطار العينة : 245 عامل.

2- نحدد نسبة العينة المراد استخراجها من المجموع الكلي 25% .

3- معرفة نسبة كل طبقة في إطار العينة و ذلك وفق القاعدة التالية : $\frac{x*100}{245}$

يتكون مجتمع البحث من مجموعة من الأفراد العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل بجامعة البويرة قدر

العدد الإجمالي 245 عامل يتوزعون على مختلف المعاهد:

-الإدارة المركزية: 33 عامل بنسبة تقدر بـ : 13 %

¹-مروان عبد المجيد إبراهيم ، أسس البحث العلمي ، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، ط1 2000 .162

-كلية اللغات والأدب العربي: 27 عامل بنسبة تقدر ب : 11 %

-كلية الحقوق والعلوم السياسية: 29 عامل بنسبة تقدر ب : 12 %

-كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية: 32 عامل بنسبة تقدر ب : 13 %

-كلية العلوم والعلوم التطبيقية: 39 عامل بنسبة تقدر ب : 16 %

-كلية علوم الطبيعة والحياة وعلوم الأرض: 28 عامل بنسبة تقدر ب : 11 %

-كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية: 30 عامل بنسبة تقدر ب : 12 %

-معهد الرياضة وتقنيات النشاطات البدنية: 13 عامل بنسبة تقدر ب : 05 %

-المكتبة المركزية: 14 عامل بنسبة تقدر ب : 06 %

4- معرفة تمثيل كل نسبة المستخرجة في المرحلة الثالثة و ذلك وفق المعادلة التالية $\frac{x*61}{100}$:

-08 عمال من الإدارة المركزية

-07 عمال من كلية الحقوق والعلوم السياسية.

-07 عمال من كلية اللغات والأدب العربي.

-08 عمال من كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية.

-10 عمال من كلية العلوم والعلوم التطبيقية.

-07 عمال من كلية علوم الطبيعة والحياة وعلوم الأرض.

07- عمال من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

03- عمال من معهد الرياضة وتقنيات النشاطات البدنية.

04- عمال من المكتبة المركزية.

ليصبح العدد الإجمالي لعينة الدراسة: 61 عامل.

2- خصائص العينة:

اشتملت استمارة البحث على مجموعة من الأسئلة التي تخص بيانات عن العينة، وسوف نحاول في هذا

الفصل تحديد أهم الخصائص والسمات الموزعة كما يلي:

جدول رقم (03): يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	ت*	%**
ذكر	15	24.6
أنثى	46	75.4
المجموع	61	100

يتبين من خلال الجدول أن نسبة الإناث في عينة بحثنا تفوق نسبة الذكور إذ تقدر بـ 75.4% ما يعادل 46

مبحوث، في حين نسبة الذكور تقدر بـ 24.6% ما يعادل 15 مبحوث، ويمكن القول أن هذا راجع إلى عدة

عوامل منها: عدم رغبة الذكور بالعمل في أعمال مؤقتة وبأجور زهيدة التي لا تحقق أهدافهم وتلبية متطلباتهم

* -
** - النسبة المؤوية

ورغباتهم وطموحاتهم الاجتماعية، وكذلك التزامات الخدمة الوطنية تنقص من حظوظ الذكور في الحصول على منصب عمل في هذا النوع من العقود كون ملف العمل في عقد ما قبل التشغيل يشترط وثيقة الإعفاء من التزامات الخدمة الوطنية، وهذا ما يزيد من حظوظ الإناث في الحصول على منصب عمل أكثر من الذكور.

جدول رقم (04): يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس والفئة العمرية.

المجموع		أنثى		ذكر		الفئة الجنس العمرية
%	ت	%	ت	%	ت	
4.9	3	2.2	1	13.40	2	24-20
60.7	37	67.4	31	40.0	6	29-25
27.9	17	26.1	12	33.3	5	34-30
6.6	4	4.3	2	13.3	2	39-35
100	61	100	46	100	15	المجموع

من خلال المعطيات الكمية المبينة في الجدول يتبين لنا أن الأغلبية المطلقة من الإناث تتراوح أعمارهم من 29-25 سنة وهذا بنسبة بلغت 67.4% وهي نسبة كبيرة جداً، إذ ما قارناها بنسبة الإناث العاملات اللاتي تبلغ أعمارهن من 34-30 حيث نجدها لا تتعدى 26.1% وبنسبة تقدر بـ 4.3% تمثل الخريجات العاملات بعقود ما قبل التشغيل التي تتجاوز أعمارهن من 39-35 سنة، مقابل نسبة 2.2% من العاملات التي ينتمون إلى فئة السن من 24-20.

وفيما يخص الذكور فإننا نجد نسبة 40% من أفراد العينة الذين ينتمون إلى فئة السن 29-25، وهي نسبة أقل من نسبة الإناث، بينما نجد أن نسبة الذين تتراوح أعمارهم بين 34-30 وكل من هذه الفئة العمرية من 24-20 والفئة العمرية من 39-35 تقدر نسبتهم بـ 13.3%.

ومن خلال ما سبق يتبين لنا أن فئة الإناث العاملات ضمن عقود ما قبل التشغيل تتراوح أعمارهم من 25-29 سنة نستطيع القول أن الإناث في الوقت الحالي أصبحن يقبلن على البحث عن العمل بعد نهاية الدراسة الجامعية مباشرة، متجاوزين بعض الشروط كالأجرة، المسافة بين مكان العمل والإقامة، طبيعة العمل في حد ذاته وغيرها من الشروط الأخرى.

جدول رقم (05): الحالة العائلية لأفراد العينة.

النسبة %	التكرار	الحالة العائلية
62.3	38	أعزب
36.1	22	متزوج
0	0	مطلق
1.6	1	أرمل
100	61	المجموع

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 62.3% من أفراد العينة عزاب تتوزع على 38 مفردة، ثم تليها نسبة 36.1% تتوزع على 22 مفردة وأقل نسبة قدرت بـ 1.6% من أفراد العينة أرامل والتي تتوزع على مفردة واحدة فقط، وتتعدم في الحالة الثالثة.

ويرجع ذلك حسب رأينا إلى ثقافة المجتمع المحلي الذي يعيش فيه أفراد العينة، بحيث أن معظم الشباب (ذكر، أنثى) يفضل الزواج بعد إكمال الدراسة، وإيجاد منصب عمل، وكذلك لأن الأجر المتقاضى في إطار عقود ما قبل التشغيل لا يسمح بتحقيق الحاجيات العادية للمبجوثين حتى لأنفسهم، فكيف يمكن لهم أن يؤسسوا عائلة في ظل غلاء المعيشة.

جدول رقم (06): يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي.

المستوى الدراسي	ت	%
دراسات تطبيقية	16	26.2
ليسانس	40	65.6
ماستر 2	5	8.2
المجموع	61	100

يتبين لنا من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة هم حاملين لشهادة ليسانس وهذا بنسبة 65.2% ما يعادل 40 مبحوث، تليها نسبة 26.2% ما يعادل 16 مبحوث بالنسبة للذين يحملون شهادة الدراسات التطبيقية، ثم في الأخير نسبة 8.2% بالنسبة لحاملين شهادة الماستر.

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة نجدها لدى حاملين شهادة الليسانس ذلك راجع إلى أن أغلبية المبحوثين تحصلوا فقط على هذه الشهادة، ولم يكملوا دراساتهم العليا، بل فضلوا التوجه إلى سوق العمل رغبة في تحقيق طموحاتهم المهنية والاجتماعية.

جدول رقم (07): يبين الطريقة التي استعملها الخريج الجامعي في البحث عن عمل.

طريقة الالتحاق بعمل في إطار عقود ما قبل التشغيل	ت	%
إعلانات الجرائد	0	0
وكالات التشغيل	61	100
إعلانات المؤسسات الخاصة	0	0
المجموع	61	100

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 100% ما يعادل 61 مبحوث اعتمدوا على وكالات التشغيل في البحث عن العمل، وتتعدم في الحالات الأخرى.

من خلال ما سبق يتبين لنا أن معظم خريجي الجامعات التحقوا بالعمل في إطار برنامج ما قبل التشغيل عن طريق وكالات التشغيل.

جدول رقم (08): يبين سبب الالتحاق بعقود ما قبل التشغيل.

النسبة % السبب الذي دفعت للعمل في إطار عقود ما قبل التشغيل	ت	%
اكتساب الخبرة	33	54.1
ظروف اجتماعية قاهرة	7	11.5
تمضية الوقت خارج البيت	2	3.3
مدخول مالي	19	31.1
المجموع	61	100

من خلال المعطيات الكمية المبينة في الجدول يتبين لنا أن نسبة 54.1% ما يعادل 33 مبحوث نجدهم اتجهوا للعمل ضمن برنامج عقود ما قبل التشغيل من أجل اكتساب الخبرة المهنية وتليها نسبة 31.1% كان السبب للعمل ضمن عقود ما قبل التشغيل هو الحصول على مدخول مالي، ونسبة 11.5% كان السبب هي الظروف الاجتماعية التي يعيشها المبحوثين، وفي الأخير نسبة 3.3% والتي تمثل أقل نسبة كان السبب الذي دفعهم للعمل في إطار عقود ما قبل التشغيل هو تمضية الوقت خارج البيت.

من خلال المعطيات السابقة يتبين لنا أن أغلبية خريجي الجامعات العاملين في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل يتمثل السبب الرئيسي الذي دفعهم للعمل ضمنها هو اكتساب الخبرة المهنية، لأن لهذه الأخيرة أهمية كبيرة في مشوارهم المهني.

جدول رقم (09): يوضح العلاقة بين الهدف من العمل بعقد ما قبل التشغيل والطريقة التي تم الالتحاق بها.

الهدف	اكتساب الخبرة		ظروف اجتماعية قاهرة		تمضية الوقت		مدخول مالي		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
إعلانات الجرائد	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
وكالات التشغيل	33	100	7	100	2	100	19	100	61	100
إعلانات خاصة	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
المجموع	33	100	7	100	2	100	19	100	61	100

حسب المعطيات الكمية المبينة في الجدول أعلاه فإنه من الواضح جدا من المبحوثين تم التحاقهم للعمل ضمن إطار عقود ما قبل التشغيل.

ومن ناحية أخرى بينت الشواهد الكمية أن 100% من عينة الدراسة أكدوا بأنهم التحقوا للعمل في إطار عقود ما قبل التشغيل وكان الهدف من هذا الالتحاق هو من أجل اكتساب الخبرة، ويرجع حوالي 19 مبحوث من عينة الدراسة أن الهدف من التحاقهم بهذا العمل هو مدخول مالي بينما نجد 7 مبحوثين من عينة الدراسة فإن هدفهم من هذا العمل كان بسبب الظروف الاجتماعية القاهرة. في حين الذين كان هدفهم من أجل تمضية الوقت فلم يتجاوز 2 مبحوثين.

من خلال ما سبق يمكن لنا أن نقول أن أغلبية المبحوثين الذين كان هدفهم من العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل هو اكتساب الخبرة كانت وكالات التشغيل هي الطريقة الأسهل من أجل بلوغ الأهداف أي أنها تستقبل طلبات وعروض العمل أي أنها الرابط بين المؤسسة وطالب العمل.

جدول رقم (10): يبين توزيع أفراد العينة حسب الاطلاع على العقد بشكل كاف قبل التوقيع.

الاطلاع على العقد بشكل كاف	ت	%
نعم	48	78.7
لا	13	21.31
المجموع	61	100

يتبين لنا من خلال الجدول أن أعلى نسبة نجدها لدى فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم اطلعوا على العقد قبل التوقيع عليه بنسبة 78.7% ممثلة بـ 48 مبحوث، ثم تليها نسبة 21.31% بالنسبة للذين وقعوا على العقد دون الاطلاع عليه ممثلة بـ 13 مبحوث.

من خلال نتائج الجدول يتضح لنا أن معظم المبحوثين اطلعوا على ما جاء في العقد قبل التوقيع، وذلك للتعرف على مضمونه بغية الاستفادة من بنوده، وضمان حقوقهم وصلاحياتهم وأداء مهامهم والالتزام بواجباتهم، حتى لا تكون بينهم وبين صاحب العمل أي مشاكل فيما بعد، أما الذين لم يطلعوا على ما ينص عليه العقد نظرا لعدم إعطائه أي أهمية كزنه عمل مؤقت ولا يهتمهم ما هو موجود فيه نظرا لأن حقوقهم مسلوبة وهم يعملون ضمن هذه العقود.

جدول رقم (11): يوضح أفراد العينة حسب طبيعة الاقتناع بالعقد.

الاقتناع بطبيعة العقد	ت	%
نعم	40	65.6
لا	21	34.4
المجموع	61	100

من خلال المعطيات الكمية المبينة في الجدول يتبين لنا أن أعلى نسبة نجدها لدى فئة المبحوثين أجابوا أنهم مقتنعين بطبيعة العقد بنسبة 65.6% ممثلة بـ 40 مبحوث مقابل 21 مبحوث بالنسبة للذين أجابوا بأنهم غير مقتنعين بطبيعة العقد بنسبة 34.4%.

وانطلاقاً من المعطيات الإحصائية السابقة يتبين لنا أن ذلك يعود إلى أن التشغيل في إطار عقود ما قبل التشغيل يحقق لهم بعض الأهداف باكتساب الخبرة المهنية باعتبارها محطة عبور إلى عالم الشغل والتخفيض من المشاكل الاجتماعية القاهرة، وذلك بالحصول على مدخول مالي، أما بالنسبة للفئة الثانية فيعود ذلك إلى أن العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل حسب رأيهم ونظرتهم له عمل لا يلبي الاحتياجات العادية والاجتماعية.

جدول رقم (12): يوضح توزيع العينة ومدى تناسب المنصب مع التخصص.

المنصب يتناسب مع التخصص	ت	%
نعم	18	29.5
لا	43	70.5
المجموع	61	100

من خلال المعطيات الكمية المبينة في الجدول يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين من أفراد عينة البحث أجابوا بأن المنصب الذي يشغلونه لا يتناسب مع تخصصهم بنسبة 70.5% وفي مقابل ذلك نجد نسبة 29.5% من أفراد عينة الدراسة للمبحوثين الذين أجابوا بأن المنصب الذي يشغلونه لا يتناسب مع تخصصهم العلمي.

وانطلاقاً من المعطيات الإحصائية يتبين لنا بأن العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل يشغلون مناصب عمل ليست من تخصصاتهم وكل هذا راجع إلى قلة مناصب الشغل ولأن الخريج الجامعي بحاجة ماسة إلى تحقيق أهدافه وكذلك الخروج من عالم البطالة وبالتالي فكيف يمكن لعامل أن يتكيف مع منصبه ويندمج في وسط عمله، ففي هذه الحالة يكون العامل أقل انتماءاً واندماجاً وأكثر ملاماً من العاملين الآخرين الذين يشغلون مناصب شغل من تخصصاتهم ففي هذه الحالة يكون العاملين أكثر انتماءاً واندماجاً مع منصب عملهم وكذلك مع مكان عملهم.

جدول رقم (13): يوضح العلاقة بين عامل اكتساب المعرف وملائمة التخصص لمنصب العمل.

المجموع		لا		نعم		اكتساب المعارف والتخصصات بإعلام التخصص
ت	%	ت	%	ت	%	
18	29.5	1	25.0	17	29.8	نعم
43	70.5	3	75.0	40	70.2	لا
61	100	4	100	57	100	المجموع

من خلال المعطيات الكمية المبينة في الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين من أفراد عينة البحث أجابوا بأن منصب العمل لا يتلاءم وتخصصاتهم وكانت نسبة ذلك 70.5%. كان عامل اكتساب المعارف وراء اتجاههم للعمل في إطار عقود ما قبل التشغيل وهذا بنسبة 70.2%.

وفي المقابل نجد نسبة 29.5% من أفراد عينة الدراسة المبحوثين الذين أقرروا بأن منصب العمل يتناسب وتخصصاتهم وهي نسبة ضعيفة مقارنة بسابقتها التي أقرت واعترفت بعدم تناسب منصب العمل والتخصص. وهذا بنسبة 29.8% من الذين كان عامل المعارف وراء اتجاههم للعمل في إطار عقود ما قبل التشغيل.

ومن خلال يتضح لنا أنه رغم كون نسبة الذين لا يتلاءم منصب العمل وتخصصاتهم أكبر من نسبة العاملين الذين يتلاءم منصب العمل وتخصصاتهم. إلا أن ذلك لم يمنع خريجي الجامعات من التوجه للعمل ضمن إطار عقود ما قبل التشغيل بهدف اكتساب المعارف حتى وإن كان ذلك خارج تخصصاتهم العلمية، فهناك من يرون أنه من خلال منصب العمل الذي يشغلونه ورغم عدم توافقه مع تخصصهم العلمي إلا أنهم اكتسبوا معارف مختلفة وجديدة زادتهم اطلاعا أكثر حيث يثبت لنا أن عامل اكتساب المعارف يعتبر عامل مهما من العوامل التي تدفع بخريجي الجامعات للعمل ضمن إطار عقود ما قبل التشغيل.

جدول رقم (14): يوضح الأهداف التي يحققها العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل.

العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل حققت لك هدفك	ت	%
نعم	9	14.8
لا	52	85.2
المجموع	61	100

من خلال المعطيات الكمية المبينة في الجدول يتبين لمن أن نسبة 85.2% ما يعادل 52 أجابوا بأن العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل لا تحقق الأهداف التي يسعى المبحوثين من أجلها، وتليها نسبة 14.8% ما يعادل 9 مبحوثين من أفراد العينة يرون بأن العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل حققت لهم هدفهم المرغوب.

وانطلاقاً من المعطيات الإحصائية السابقة يتبين لنا أن العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل لا يستطيع العامل ضمنه تحقيق أهدافه لأنه عمل غير دائم مقابل أجر زهيد جداً، وبالتالي فكيف يمكن لعامل يتقاضى 800 ألف دينار جزائري أن يحسن ظروفه الاجتماعية والسعي إلى تأسيس أسرة، ولكن يستطيع فقط العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل أن يكتسب خبرة مهنية وذلك التعرف على عالم الشغل.

جدول رقم (15): يبين توزيع أفراد العينة حسب موعد الحضور إلى العمل.

موعد الحضور إلى العمل	التكرار	%
متأخر نسبياً	8	13.1
دائم الحضور في الوقت	39	63.9
أحياناً	14	23.0
المجموع	61	100

من خلال المعطيات الكمية المبينة في الجدول يتبين لنا أن نسبة 63.9% من المبحوثين أجابوا بأن موعد حضورهم للعمل دائماً في الوقت، وتليها نسبة 23% من المبحوثين الذين أجابوا بأن حضورهم في الوقت أحياناً، وأقل نسبة تمثل المبحوثين الذين يكون حضورهم متأخر نسبياً عن الموعد القانوني.

وانطلاقاً من المعطيات الإحصائية السابقة يتبين لنا أن العاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل أنهم ملتزمين ومنضبطين في الوقت، وذلك لأنهم يخافون من فقدان مناصبهم لأنهم عمال مؤقتون.

جدول رقم (16): يبين نوع الغيابات داخل المؤسسة.

نوع الغيابات	ت	%
كثيرة	1	1.6
متوسطة	21	34.4
نادرة	39	63.4
المجموع	61	100

من خلال المعطيات الكمية المبينة في الجدول يتبين لنا أن أعلى نسبة نجدها لدى فئة المبحوثين الذين أجابوا أن غياباتهم نادرة بنسبة 63.4%، وتليها نسبة 34.4% من المبحوثين الذين أجابوا أن غياباتهم متوسطة وأخيرا نجد نسبة 1.6% وهي أقل نسبة والتي تمثل الغيابات الكثيرة للمبحوثين.

وانطلاقا من المعطيات الإحصائية السابقة نستنتج ما يلي: فبالنسبة للفئة الأولى يمكننا أن نرجع ذلك إلى أن العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل يملكون ميزة الانضباط والالتزام في مكان عملهم لأداء مهامهم على أحسن وجه وذلك للحفاظ على مناصبهم، فمعظم العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل غياباتهم تكون إلا لأسباب مثلا: كمواصلة بعض الباحثين لدراساتهم الجامعية والبعض الآخر تكون لظروف اجتماعية وكل هذا راجع إلى خوف العاملين من فقدان مناصبهم لأنهم عمال غير دائمين.

جدول رقم (17): يوضح إذا كان المبحوثين راضين عن الأجر الذي يتقاضونه.

النسبة المئوية	التكرار	الرضا عن الأجر الذي تتقاضاه
4.9%	3	راض
95.1%	58	غير راض
100%	61	المجموع

من خلال المعطيات الكمية المبينة في الجدول يتبين لنا أن نسبة 95.1% من المبحوثين غير راضين عن

الأجر الذي يتقاضونه، مقابل ذلك نجد نسبة 4.9% من المبحوثين راضين عن الأجر الذي يتقاضونه.

وانطلاقاً من المعطيات الإحصائية السابقة يتبين لنا أن الأجر الذي يتقاضونه العاملون في إطار عقود ما

قبل التشغيل لا يحقق أهدافهم المرغوبة، كما أن العمل في إطار هذه العقود ما هي إلا استغلال لقدراتهم الفكرية

والجسدية مثلاً: الأجر الذي يتقاضونه لا يكافئ الجهد المبذول والمدة التي يعملونها، دون أن ننسى المستوى

التعليمي الذي يكتسبونه العاملون في إطار عقود ما قبل التشغيل، وهذا كله يؤدي بالعاملين إلى الشعور بأنهم

مهمشين قانونياً وكذلك الشعور بالملل وعدم الاستقرار النفسي وعدم الانضباط في مكان العمل، وقتل روح

المبادرة والإبداع لدى العاملين.

جدول رقم (18): يبين المدة التي يغطيها الأجر للعاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل.

المدة التي يغطيها لك الأجر	ت	%
أقل من 10 أيام	36	59
من 10 إلى 20 يوم	24	39.3
من 20 إلى 30 يوم	1	1.6
المجموع	61	100

من خلال المعطيات الكمية المبينة في الجدول يتبين لنا أن نسبة 59% من المبحوثين الذين أجابوا بأن الأجر الذي يتقاضونه من خلال العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل يغطي لهم المدة أقل من 10 أيام. تليها نسبة 39.3% أجابوا بأنه يغطي لهم الأجر من 10 إلى 20 يوما وأقل نسبة قدرت بـ 1.6% من 20 إلى 30 يوما.

وانطلاقا من المعطيات الإحصائية السابقة يتبين لنا أن ذلك راجع إلى زيادة متطلبات الحياة، وارتفاع تكاليف المعيشة المسجل على المنتجات، حيث أن هناك علاقة تأثير وتأثر بين قيمة الأجر وارتفاع تكاليف المعيشة، فكيف يمكن لعامل يتقاضى 800 ألف دينار جزائري أن يحقق متطلباته النفسية والاجتماعية، ففي هذه الحالة يصبح العامل في إطار عقود ما قبل التشغيل عاجزا على تحقيق أهدافه المبتغاة، فهذا كله يؤدي العاملين إلى قتل روح المبادرة والاجتهاد والشعور بالملل وعدم الانضباط أثناء تأدية المهام.

جدول رقم (19): يوضح المعارف والخبرات للعامل ضمن عقود ما قبل التشغيل.

اكتساب المعارف والخبرات	ت	%
نعم	57	93.4
لا	4	6.6
المجموع	61	100

من خلال المعطيات الكمية المبينة في الجدول يتبين لنا أن نسبة 93.4% من المبحوثين يرون أن العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل يكسبهم معارف وخبرات جديدة في الحياة المهنية، ونسبة 6.6% يرون أن العمل في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل لا تكسبهم معارف وخبرات جديدة.

وانطلاقاً من المعطيات الإحصائية السابقة يتبين لنا أن العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل يؤدي بالعامل إلى اكتساب معارف وخبرات جديدة وذلك من خلال تفاعلهم المباشر والمتعدد المجالات في مجال العمل وكذلك من خلال أداء مهامهم.

جدول رقم (20): يبين نظرة الموظفين الدائمين إلى الموظفين في إطار عقود ما قبل التشغيل.

نظرة الموظفين الدائمين إلى الموظفين في إطار عقود ما قبل التشغيل	ت	%
نظرة احتقار وأقل شأنًا بصفته موظف مؤقت	20	32.8
عادية	34	55.7
رأفة وشفقة	7	11.5
المجموع	61	100

من خلال المعطيات الكمية المبينة في الجدول يتبين لنا أن نسبة 55.7% من المبحوثين الذين أجابوا بأن نظرة الموظفين الدائمين إليهم بأنها نظرة عادية، وتليها نسبة 32.8% من المبحوثين الذين صرحوا بأنها نظرة احتقار وأقل شأنًا، وأقل نسبة تمثل المبحوثين الذين صرحوا بأنها نظرة رأفة وشفقة.

وانطلاقاً من الإحصائية السابقة يتبين لنا أنه توجد علاقة بين العمال الدائمين، والعمال في إطار عقود ما قبل التشغيل ونظر ذلك من خلال المساعدة التي يتلقونها أثناء أداء مهامهم وكذلك من خلال الاحترام المتبادل بين الطرفين في مكان العمل.

جدول رقم (21): يبين توزيع أفراد العينة ومدى الشعور بالانتماء والروح الجماعية لمكان العمل.

الشعور بالانتماء والروح الجماعية	ت	%
أشعر بالانتماء	40	65.6
لا أشعر بالانتماء	21	34.4
المجموع	61	100

من خلال المعطيات الكمية المبينة في الجدول يتبين لن أن أعلى نسبة نجدها لدى فئة المبحوثين الذين أجابوا أنهم يشعرون بالانتماء والروح الجماعية لمكان العمل بنسبة 65.6% ممثلة في 40 مبحوث، مقابل 34.4% للمبحوثين الذين أجابوا بأنهم لا يشعرون بالانتماء لمكان العمل.

وانطلاقاً من المعطيات الإحصائية السابقة يبين أن ذلك راجع إلى الاحترام والتعاون المتبادل بين أفراد جماعة العمل أثناء أدائهم لعمل ما، وكذلك بسبب تقارب المستوى الدراسي بينهم، وكل هذا يؤدي بالعاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل إلى الشعور بالراحة والاستقرار النفسي وهذا دليل على أن العامل قد اكتسب هوية اجتماعية، أما بالنسبة للفئة الثانية فيمكن أن نرجع ذلك إلى أن معظم العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل يشغلون في مناصب ليست من تخصصهم ظف إلى ذلك بأنها غير دائمة وكل هذا يؤدي بالعامل إلى عدم الانتماء إلى مكان عمله.

جدول رقم (22): يوضح الأعمال التي توكل للعاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل.

توكل إليك أعمال ذات أهمية في المؤسسة	ت	%
توكل	33	59
لا توكل	28	41
المجموع	61	100

من خلال المعطيات الكمية المبينة في الجدول يتبين لنا أن أعلى نسبة نجدها لدى فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم توكل إليهم أعمال ذات أهمية في المؤسسة بنسبة 59% ممثلة بـ 33 مبحوث، مقابل نسبة 41% ممثلة بـ 28 مبحوث بالنسبة للذين أجابوا بأنهم لا توكل إليهم أعمال ذات أهمية في المؤسسة.

وانطلاقاً من المعطيات الإحصائية يتبين لنا أن العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل بالنسبة للفئة الأولى يشعرون بأنهم لا يوجد تمييز بينهم وبين العاملين الدائمين في أداء مهامهم، وكذلك الشعور بأنهم اكتسبوا مكانة اجتماعية في مكان عملهم وهذا ما يحفزهم على المبادرة والاجتهاد أثناء تأدية المهام، وهذا كله يدل على أن العامل قد اكتسب هوية اجتماعية. أما بالنسبة للفئة الثانية فيمكن أن نرجع ذلك إلى أن معظم العاملين يشغلون مناصب عمل ليست من تخصصاتهم وبالتالي لا يكسبون معارف وخبرات كافية تمكنهم على أداء بعض المهام.

جدول رقم (23): جدول يوضح إذا كان العاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل يتعرضون لمضايقات.

التعرض للمضايقات أثناء العمل	ت	%
أعرض	33	54.1
لا أعرض	28	45.9
المجموع	61	100

من خلال المعطيات الكمية المبينة في الجدول يتبين لنا أن نسبة 54.1% مقابل 33 مبحوث أجابوا بأنهم يتعرضون إلى مضايقات أثناء تأدية مهامهم، وتليها نسبة 45.9% ممثلة بـ 28 مبحوث أجابوا بأنهم لا يتعرضون إلى مضايقات أثناء تأدية مهامهم.

وانطلاقاً من المعطيات الإحصائية السابقة يتبين لنا أن معظم العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل يتعرضون إلى مضايقات أثناء تأدية مهامهم، ويمكن أن نرجع هذا إلى تكليفهم بأعمال أكثر من طاقتهم أو

تكليفهم بأعمال ليست من مهامهم ومستواهم العلمي، ففي هذه الحالة يكون العاملون غير مرتاحين مما يجعلهم يؤديون مهامهم بطريقة غير منظمة.

الفصل الخامس

التفاعل الإجتماعي للعاملين ضمن

عقود ما قبل التشغيل

تمهيد:

بعد ما أشرنا في فصول نظرية سابقة على كل من عقود ما قبل التشغيل والتفاعل الاجتماعي، وفي إطار شروط البحث الميداني، ومرحلة نهائية نصل في هذا الفصل إلى اختبار معطيات البحث النظري وإسقاطها في الواقع، من خلال ربط العلاقة بين المؤشرات وما تحققه هذه العقود للعاملين ضمن إطار عقود ما قبل التشغيل، من مكانة تساعده على اكتساب هوية العمل.

جدول رقم(24): يوضح العلاقة بين التعاون في إنجاز المهام ومدى شعور العامل بالانتماء

لمكان العمل.

المجموع		لا		نعم		التعاون الشعور بالانتماء
%	ت	%	ت	%	ت	
65.6	36	37.5	3	69.8	37	الشعور بالانتماء
34.4	25	62.5	5	30.2	16	عدم الشعور بالانتماء
100	61	100	8	100	53	المجموع

حسب البيانات الإحصائية المبينة في الجدول أعلاه، نلاحظ ان فئة المبحوثين الذين يعتقدون أن التعاون في إنجاز المهام يدفع بهم إلى الشعور بالانتماء لمكان العمل، وذلك بنسبة 65.6% من مجموع المبحوثين، مقابل نسبة 34.4% لا يرون بأن التعاون في إنجاز المهام يدفع بهم إلى الشعور بالانتماء. إن من بين المبحوثين الذين يرون أن التعاون يؤدي بهم إلى الشعور بالانتماء يمثلون نسبة 69.8% وهذا راجع إلى طبيعة العمل مقابل نسبة 37.5% لا يؤيدون هذه الفكرة بأن هناك تعاون بين العمال في إنجاز المهام، وهم في نفس الوقت يرون بأنهم يشعرون بالانتماء لمكان العمل، بالمقابل فإنه لدى فئة المبحوثين الذين لا يعتقدون بأن هناك تعاون في إنجاز المهام ولكنهم لا يشعرون بالانتماء، وهذا بنسبة 62.5% لأن هناك اتكال، بالمقابل نسبة 30.2% يعتقدون بأن هناك تعاون لكنهم لا يشعرون بالانتماء رغم أن هناك احترام فيما بينهم.

من خلال المعطيات الكمية يتبين لنا أن فئة المبحوثين الذين يرون بأن التعاون في إنجاز المهام يدفع بهم إلى الشعور بالانتماء لمكان العمل، من خلال التعاون القائم بينهم غنما يعود ذلك حسب إجاباتهم إلى طبيعة العمل، نظرا لتعدد النشاطات والنهام داخل المؤسسة، بالإضافة إلى الاحترام القائم بينهم، ولعل

للعاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل

هذا مؤشر على مدى ما يشعر به العامل من تحقيق لذاته، ذلك أن الاحترام يساعد العامل على مواصلة عمله، هذا يدفعه بنا إلى القول إلى أن المبحوثين الذين يشعرون بالانتماء لمكان العمل يكون هذا ناتج عن تماثل أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية والمهنية، فنستنتج أن معظم أفراد العينة متعاونون ومنسجمون ويساعد بعضهم البعض ويحبون الاختلاط، وهذا التعاون بين العمال يدل على مدى تماسك وانسجام جماعة العمل، هذا يؤول إلى التفاعل القائم بينهم، فكلما كان هناك تعاون فيما بين العمال على إنجاز المهام كلما أدى ذلك إلى شعورهم بانتمائهم لمكان العمل.

أم الذين صرحوا بأن التعاون في إنجاز العمل لا يدفع بهم إلى الشعور بالانتماء ويمكن تفسير ذلك إلى أن هذه الفئة تفضل العزلة، وتريد تغيير فوج عملها لأنها غير منسجمة مع أفرادها، وعدم اتفاق أهدافهم مع أهداف جماعة العمل.

فيمكننا القول بأن هناك علاقة بين التعاون في إنجاز المهام والشعور بالانتماء لمكان العمل، فالعامل في إطار عقود ما قبل التشغيل يشعر بأنه في مكان يتلاءم معه، حيث طبيعة العمل والمنصب والمهام الموكلة إليه والأشخاص الذين يتعاونون معه على إنجاز مختلف الأعمال.

للعاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل

جدول رقم(25): يوضح العلاقة بين ارتكاب الخطأ ومدى تلقي المساعدة من طرف زملاء العمل.

المجموع		لا		نعم		ارتكاب الخطأ تلقي المساعدة
%	ت	%	ت	%	ت	
93.4	57	24.6	14	75.4	43	أُتلقى المساعدة
6.6	4	75.0	3	..25	1	لا أُتلقى المساعدة
100	61	100	17	100	44	المجموع

حسب المعطيات الكمية نلاحظ أن 93.4% من فئة المبحوثين الذين أجابوا عند ارتكابهم للخطأ يتلقون المساعدة، وهذا بنسبة 75.4% تليها نسبة 24.6% فهم لا يرتكبون أخطاء ولكنهم يتلقون المساعدة من طرف زملائهم في العمل.

في المقابل نجد نسبة 6.6% من فئة المبحوثين يعتقدون بأنه عند ارتكابهم للخطأ لا يتلقون المساعدة فنجد نسبة 75.0% من الذين يرون أنهم لا يرتكبون الخطأ وفي نفس الوقت لا يتلقون المساعدة تليها نسبة 25.0% من الذين صرحوا بأنهم يرتكبون أخطاء ولا يتلقون المساعدة.

من خلال المعطيات الكمية يتضح لنا أن المبحوثين الذين يرتكبون أخطاء ويتلقون المساعدة من طرف الزملاء، هذا راجع إلى أنهم متعاونون في أداء المهام ويساعد بعضهم البعض في حين الذين أجابوا في حالة ارتكابهم للخطأ ولا يتلقون المساعدة، وهذا راجع إلى طبيعة العمل والعلاقة التي تربطهم في مكان العمل، في حين أن الذين كانت إجاباتهم بأنهم لا يرتكبون أخطاء ولا يتلقون المساعدة، هذا يدل على أن لكل عامل يتحمل مسؤوليته لوحده، أما الذين صرحوا أنه في حالة ارتكابهم الخطأ ولا يتلقون المساعدة فكل عامل يرتكب خطأ يتحمل مسؤوليته.

للعاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل

من خلال تحليل نتائج الجدول نستنتج أن هناك علاقة بين ارتكاب الخطأ ومدى تلقي المساعدة،
بدليل أن العمال تجمعهم روح جماعية ويعملون بانسجام وأخوة داخل المؤسسة، فهم يقدمون يد المساعدة
لبعضهم، ففي حالة ارتكاب الخطأ لا يتحمل المسؤولية لوحدة وغنما يتقاسمها مع زملائه، فهذا التفاعل فيما
بينهم ما ينتج لنا هوية اجتماعية.

جدول رقم(26): يوضح التنافس القائم بين العمال في الحياة العملية.

التنافس	ت	%
يوجد	25	41
لا يوجد	36	59
المجموع	61	100

من خلال المعطيات الكمية المبينة في الجدول يتبين لنا أن نسبة 59% من المبحوثين الذين يرون أنه لا يوجد تنافس بين الزملاء في الحياة العملية مقابل نسبة 41% من المبحوثين الذين أجابوا بأنه يوجد تنافس بين الزملاء في الحياة العملية.

ومن خلال المعطيات السابقة، نستنتج بأن التنافس غير موجود، وذلك لعدم وجود ما يدعو إليه كالمكافآت المادية، ولا وضوح الأهداف لدى الجماعات حتى يتنافسوا على بلوغها، وما دامت الأهداف غير واضحة فإن التنافس غير موجود.

جدول رقم(27): يوضح مدى مساهمة الحوافز والتشجيعات على خلق روح المبادرة والاجتهاد في

المؤسسة.

المجموع		لا توجد		توجد		الحوافز والتشجيعات خلق روح المبادرة والاجتهاد
%	ت	%	ت	%	ت	
62.3	38	58.3	28	76.9	10	نعم
37.7	23	41.9	20	23.1	3	لا
100	61	100	48	100	13	المجموع

حسب البيانات الإحصائية المبينة في الجدول، نلاحظ أن نسبة 62.3% من فئة المبحوثين أكدوا بأن الحوافز والتشجيعات بمثابة دافع للاجتهاد والعمل أكثر وبنسبة بلغت 76.9% تليها نسبة 58.3% يرون بأنه لا توجد الحوافز والتشجيعات لكنها تخلق لهم روح المبادرة والاجتهاد في المؤسسة.

بالمقابل نجد فئة المبحوثين الذين لا يعتقدون بأن الحوافز والتشجيعات تدفع بهم إلى الاجتهاد والمثابرة في العمل، وذلك بنسبة 37.7% من الذين صرحوا بأنه لا توجد حوافز وتشجيعات، لكنها لا تخلق لهم روح المبادرة والاجتهاد، وهذا بنسبة 41.7% تليها نسبة 23.1% من فئة المبحوثين الذين يعتقدون بأنه توجد حوافز وتشجيعات لكنها لا تخلق لهم روح المبادرة والاجتهاد.

من خلال المعطيات الكمية يتح لنا أن فئة المبحوثين الذين كانت إجاباتهم بأن الحوافز والتشجيعات خاصة المعنوية تخلق لهم روح المبادرة والاجتهاد في العمل خاصة عند الذين صرحوا بأنها توجد وتخلق لهم روح المبادرة.

فحسب إجابات المبحوثين فإن الحوافز المعنوية تدفع العمال إلى العمل أكثر، ومن شأنها أن تحقق لهم الرضا عن العمل وكسر الروتين، وذلك من خلال اكتساب احترام الزملاء وتقديرهم، مقابل الذين أجابوا

للعاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل

بأنه لا توجد الحوافز والتشجيعات لكنها تبت فيهم الرغبة في العمل أكثر، ذلك باعتبار أن أداء العامل وحبه للعمل لا يرتبط بالحوافز والتشجيعات باعتبار أن العاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل، ومن خلال تفاعلهم مع بعضهم يوّلّد لديهم شعور حب العمل.

في حين نجد أن فئة المبحوثين الذين صرحوا بأن الحوافز والتشجيعات لا تخلق لهم روح المبادرة والاجتهاد، فالمبحوثين الذين كانت إجاباتهم بأن الحوافز توجه لكنها لا تخلق لهم روح المبادرة فالحوافز المعنوية حسب رأيهم لا تشكل حافز على اعتبار أن المرتب غير كاف ولا يحقق لهم حاجياتهم، إذا أن مشاعر التعاون والحاجة والاحترام والتقدير وحدها لا تكفي، فالعامل لديه حاجات والتزامات يجب عليه قضاؤها، في مقابل ذلك نجد فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنه لا توجد حوافز وتشجيعات وليس لديهم دافع للعمل والاجتهاد بدليل غياب الحوافز المادية والمعنوية.

من خلال تحليل نتائج الجدول نستنتج بأن هناك علاقة بين الحافز والتشجيعات وخلق روح المبادرة ذلك أن العاملين المشتغلين في إطار عقود ما قبل التشغيل حسب رأيهم أن الحوافز المعنوية تعمل على تعميق الثقة، هذا من شأنها أن تولد الدافعية للعمل أكثر. من خلال بث روح المبادرة والاجتهاد وهم ما يؤكد على تفاعل جماعة العمل داخل المؤسسة حيث يعمل هذا التفاعل على تكوين الهوية.

للعاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل

جدول رقم(28): يوضح العلاقة التي تربط العمال فيما بينهم ومدى مساهمتها في تحقيق

المصالح بين العمال.

المجموع		تبادل الأفكار والآراء		تكوين صداقات		في إطار العمل		نوع العلاقة	تحقيق المصالح
		بصورة معمقة		قوية		جيدة			
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
60.7	32	50.0	1	50.2	2	61.8	34	يساهم	
39.3	24	50.0	1	50.0	2	35.2	21	لا يساهم	
100	61	100	2	100	4	100	55	المجموع	

حسب البيانات الإحصائية الواردة في الجدول نلاحظ أن 60.7% من فئة المبحوثين الذين كانت إجاباتهم بأن نوع العلاقة التي تربط بين العمال من شأنها أن تساهم في تحقيق مصالح العمال التي تكون في إطار العمل جيدة، وذلك بنسبة 61.8%، في حين أن المبحوثين الذين أجابوا بأن تكوين صداقات تساهم في تحقيق مصالح العمال بنسبة قدرت بـ 50.2 مقابل نسبة 50.0% من فئة المبحوثين الذين صرحوا بأن نوع العلاقة في إطار تبادل الأفكار والآراء من شأنها ان تساهم في تحقيق المصالح.

في المقابل نجد من بين المبحوثين الذين يعتقدون بأن فرع العلاقة لا تساهم في تحقيق مصالح العمال من بينهم نجد نسبة 50.0% من المبحوثين الذين صرحوا بأن تكوين صداقات قوية وهي متماثلة مع نسبة المبحوثين الذين أجابوا بأن نوع العلاقة في إطار تبادل الأفكار والآراء لا تساهم في تحقيق مصالح العمال.

من خلال المعطيات الكمية يتضح لنا أن المبحوثين الذين كانت إجاباتهم بأن العلاقة في إطار العمل جيدة تساهم في تحقيق مصالح العمال، ذلك أن العلاقات المشحونة بتوفير جو ملائم لأداء مختلف مصالح الفرد الآخر.

أما عن نوعية وشكل العلاقات التي تنحصر في إطار العمل جيدة هي متماثلة مع الذين أجابوا بأن تكوين صداقات قوية من شأنها أن تساهم في تحقيق المصالح فالعلاقات الجيدة المبنية على أساس تكوين صداقات قوية، تسهل التفاعل وهي ذات أهمية كبيرة، وهذا عن طريق استفادة كل من عامل من تجارب الزملاء كل هذا أهمية على تبادل الأفكار والآراء بين العمال فيما بينهم.

في مقابل ذلك نجد فئة المبحوثين الذين كانت إجاباتهم بأن نوع العلاقة لا تساهم في تحقيق المصالح فمن بين المبحوثين الذين أقرروا بأن تكوين صداقات قوية وتبادل الأفكار والآراء لا تساهم في تحقيق المصالح حيث أنهم يفضلون العزلة بدل تكوين صداقات التي تفهمهم إلى تبادل الأفكار والآراء، في حين أن الذين كانت إجاباتهم بأن العلاقة في إطار العمل جيدة لا تساهم في تحقيق المصالح، هذا يعود إلى أن العمال يفضلون العمل الفردي.

من خلال تحليل نتائج الجدول نستنتج بأن نوع العلاقة بين زملاء العمال تساهم في تحقيق المصالح، فالعمال المشتغلين ضمن إطار عقود ما قبل التشغيل يكونون علاقات حيث أن هذه الأخيرة تخضع إلى ضوابط ومعايير من قبل كل فرد كالقيم والأعراف والمكانات والمواقف، وهذه الأخيرة يعبر عنها في الفاعلية الرمزية، إلا أن الأفراد عند تحديد موقفهم على نحو واقعي فإنهم سيكونون واقعيين في تصرفاتهم وهذه التصرفات هي التي تدفع العمال إلى التفاعل فيما بينهم ومن بين تفاعلات الأفراد العاملين هو مساهمة كل فرد داخل المؤسسة من خلال تحقيق مصالح الفرد الآخر وهذا ما يدفع بالعمال إلى اكتساب هوية.

للعاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل

جدول رقم(29): يوضح طبيعة العلاقة بين الزملاء ومدى مساهمتها في الشعور بالراحة في مكان

العمل.

المجموع		سيئة		متوسطة		حسنة		طبيعة العلاقة الشعور بالراحة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100	61	100	1	100	7	100	53	نعم
0	0	0	0	0	0	0	0	لا
100	61	100	1	100	7	100	53	المجموع

حسب المعطيات المبينة في الجدول فإنه من الواضح جدا أن جميع أفراد الفئة من المبحوثين بمسبة 100% الذين صرحوا بأن طبيعة العلاقة القائمة بين العمال تقوي شعورهم بالراحة في مكان العمل، ونلاحظ غياب تام لفئة المبحوثين الذين رفضوا بأن طبيعة العلاقة تدفع بالعمال إلى الشعور بالراحة في مكان العمل. إن من بين المبحوثين الذين يعتقدون بأن طبيعة العلاقة بين العمال حسنة تقدر بـ 53 مبحوث مقابل 7 مبحوثين الذين كانت إجاباتهم بأن طبيعة العلاقة متوسطة في حين نجد 1 مبحوث الذي أقر بأن طبيعة العلاقة سيئة.

من خلال المعطيات الكمية يتبين لنا بأن المبحوثين الذين صرحوا بأن طبيعة العلاقة لتي تربطهم بزملائهم في العمل وهذا راجع إلى المصالح والوظائف المشتركة التي تلعب دورا هاما في توطيد العلاقة بين أفراد المؤسسة الواحدة، هذا ما يقوي درجة شعور العمال بالراحة، فتهدف الفرد في ميدان العمل يرتكز بوجه عام على ضرورة وجود جو عمل مريح ومرضي داخل المؤسسة التي يعمل بها حتى يتسنى له بذل الجهود اللازم من أجل إنجاز عمله.

أما عن المبحوثين الذين أكدوا بأن العلاقة بين العمال متوسطة، ويرجع تفسير هذا إلى طبيعة الأفراد أو إلى العادات وشخصية البعض من الأشخاص الذين يصعب عليهم الانسجام مع الجماعة والتفاعل المستمر معها والمتجدد المجالات في مجال العمل، فلا يهتمهم تكوين علاقات حسنة، فالمهم عندهم فقط هو أداء العمل، وبالتالي شعورهم بالراحة لا يكون بنفس درجة الذين تكون طبيعة علاقاتهم حسنة بالمقابل نجد أن مبحوث واحد صرح بأن العلاقة بين العمال سيئة وهي نسبة ضئيلة جداً، فعلى العموم فإن هذا المبحوث ينتمي إلى فئة الذين يتميزون بنوع من الخشونة في تعاملاتهم مع الآخرين وبالتالي درجة شعورهم بالراحة تكون أقل.

من خلال تحليل نتائج الجدول يمكن أن نستنتج بأن هناك علاقة بين العمال فيما بينهم ومدى شعورهم بالراحة في مكان العمل، ذلك أن العامل لما يعمل في إطار عقود ما قبل التشغيل تجمعته روح جماعية مع بقية العمال ويعملون بانسجام داخل المؤسسة، فالفرد بطبعه يسعى إلى تكوين علاقات اجتماعية مع زملائه في العمل كأطراف فاعلة في المؤسسة، فإن العلاقات الحسنة التي تنشأ بين العمال تدفع إلى أنه يشعر بالراحة في مكان العمل، وهذا مؤشر إيجابي داخل المؤسسة التي يعمل بها، هذا ما يسمح له باكتساب هوية داخل مكان العمل.

للعاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل

جدول رقم(30): يوضح شعور العامل بالانتماء لمكان العمل ومدى اكتسابه للمعارف والخبرات.

المجموع		لأشعر بالانتماء		أشعر بالانتماء		شعور العامل بالانتماء اكتساب المعارف والخبرات
%	ت	%	ت	%	ت	
93.4	57	85.7	18	97.5	39	نعم
6.6	4	14.3	3	2.5	1	لا
100	61	100	21	100	40	المجموع

حسب البيانات الإحصائية المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ أن 93.4 من فئة المبحوثين الذين يعتقدون بأن شعور العامل بالانتماء يكسبهم معارف وخبرات جديدة في العمل، وذلك بنسبة 97.5، وهي نسبة مرتفعة، أما المبحوثين الذين أكدوا بأنهم لا يشعرون بالانتماء لمكان العمل ولكنهم اكتسبوا معارف وخبرات.

بالمقابل نجد نسبة 6.6% من فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم لا يشعروا بالانتماء وهذا ما لا يدفع بهم إلى اكتساب المعارف والخبرات وهذا بنسبة 14.3%، في حين أن المبحوثين الذين لا يشعروا بالانتماء لمكان العمل ولكنهم لم يكتسبوا معارف وخبرات مقابل نسبة 2.5% من الذين يشعروا بالانتماء لمكان العمل من غير اكتسابهم للمعارف والخبرات.

من خلال المعطيات الكمية يتبين لنا بأن المبحوثين الذين كانت تصريحاتهم بأن شعورهم بالانتماء لمكان العمل شجعهم على العمل من خلال اكتساب جملة من المعارف والخبرات، وهذا راجع على الاحترام المتبادل بينهم، في حين أن الذين كانت إجاباتهم بأنهم لا يشعروا بالانتماء لمكان العمل هذا ما دفع بهم إلى المثابرة والاجتهاد في العمل، بينما الذين يعتقدون بأنهم لا يشعروا بالانتماء لمكان العمل ولكنهم اكتسبوا

للعاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل

معارف، ذلك أن العامل في إطار عقود ما قبل التشغيل يعمل في جو لا يسوده التفاهم بين العمال، وهذا ما عزز إرادته من أجل اكتساب المعارف المتعلقة بمجال العمل.

في حين أن الذين أجابوا بأنهم لا يشعرون بالانتماء لمكان العمل، ولم يكتسبوا معارف هذا دليل على أن المنصب لا يتناسب والتخصص، أما الذين يشعرون بالانتماء ولكنهم لم يكتسبوا معارف ذلك أن التفاعل القائم بينهم المرتكز على مدى التعاون القائم بينهم ومدى تفاعلهم كعناصر ينتمون إلى مؤسسة واحدة.

من خلال تحليل نتائج الجدول نستنتج بأن هناك علاقة بين الشعور بالانتماء لمكان العمل ومدى اكتساب المعارف والخبرات ذلك أن العاملين المشغولين في إطار عقود ما قبل التشغيل، ومن خلال تفاعلهم المباشر والمتعدد المجالات في العمل، وذلك أن العامل النفسي الاجتماعي حاصل أساسي في ميدان العمل لأن هذا سيعزز إرادتهم في التفاعل الاجتماعي، فهذا الانتماء الإيجابي لمكان العمل يسمح لهم باكتساب معارف جديدة وخبرات، كل ذلك يعمل على إكسابهم هوية.

استنتاج الفرضية الأولى:

من خلال تحليل نتائج الجداول الخاصة بالفرضية الأولى وبالاستناد كذلك إلى مختلف التحليلات التي قدمناها والتي مفادها أن العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل يساهم في تحقيق التفاعل الاجتماعي توصلنا إلى أن أغلبية المبحوثين كانت موقفهم إيجابية فيما يخص تلقيهم المساعدة من طرف زملاء عند ارتكاب الخطأ وهذا بنسبة 93.4% هذا دليل على وجود التضامن بين جماعات العمل، وهذا ما يعزز بدوره التمازج والتفاعل بين جماعات العمل.

كما توصلنا أيضا من خلال الدراسة أن نسبة 65% صرحوا بأن هناك تعاون بين زملاء العمل وذلك نظرا لتعدد النشاطات والمهام داخل المؤسسة، وذلك بغية التأقلم على محيط وساعات العمل وبالتالي التفاعل والتعايش، غير أن هناك من كانت إجاباتهم بأن المنافسة بين العمال نادرة وذلك لعدم وضوح الأهداف لدى الجماعات حتى يتنافسوا على بلوغها وهذا بنسبة 59%.

من خلال هذا استنتجنا أن العاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل اكتسبوا هوية من خلال تحقيق التفاعل الاجتماعي القائم على التعاون، التضامن والتنافس.

الفصل السادس

الإندماج الإجتماعي للعاملين ضمن

عقود ما قبل التشغيل

تمهيد:

لقد كانت الفرضية الأساسية التي شكلت محور هذا الفصل تدور حول احتمال نفاذه أن العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل من شأنه أن يساهم في تحقيق الاندماج الاجتماعي للعاملين الذي يساهم في اكتساب الهوية.

وللتحقق من صحة هذا الافتراض سنحاول استعراض مجموعة من المؤشرات لتحديد اتجاه هذه العلاقة، نجد أنفسنا أمام معطيات ونتائج تدفعنا إلى ضرورة القيام بإسقاطات بين مختلف المتميزات والمؤشرات، وهذا بغية تدعيم النتائج النظرية التي تجد مركزا لها في أرض الواقع.

للعمالين ضمن عقود ما قبل التشغيل

جدول رقم(31): يوضح مدى اكتساب العامل للاحترام والتقدير من خلال المنصب.

الاحترام والتقدير	ت	%
نعم	39	63.94
لا	22	36.06
المجموع	61	100

حسب المعطيات الكمية المبينة في الجدول نلاحظ أن 63.94% يؤكدون على شعورهم بالاحترام والتقدير من طرف زملائهم في العمل، وأن نسبة 36.06% منهم فقط لا يشعرون بذلك، ولعل هذا مؤشر على مدى ما يشعر به الفرد من تحقيق مكانته داخل مكان العمل ذلك أن الاحترام والتقدير يساعد العامل على مواصلة عمله، فيشعر بأنه محل تقدير واهتمام، الأمر الذي يجعل العامل يندمج في مكان عمله، وهذا يساعد العامل على اكتساب هوية في مكان عمله.

جدول رقم(32): يوضح العلاقة بين استشارة العامل في اتخاذ القرارات ومدى فعاليتها في تنمية

روح المبادرة والاجتهاد.

لا يدفع		يدفع		استشارة العامل في اتخاذ القرارات تنمية روح المبادرة والاجتهاد
%	ت	%	ت	
95.0	36	63.2	24	نعم
41.0	25	52.2	14	لا
100	61	100	32	المجموع

حسب المعطيات الكمية المبينة في الجدول يتضح لنا أن 59.0% من فئة المبحوثين الذين أكدوا بأن المنصب المشغول يدفع بالآخرين إلى استشارتهم في اتخاذ القرارات، يسمح بدوره إلى زيادة المثابرة والعمل أكثر، وهذا بنسبة 63.2 مقابل نسبة 36.8 من الذين أكدوا بأن المنصب المشغول لا يدفع بالآخرين إلى استشارتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، لكن هذا يؤدي بهم إلى بذل مجهودات أكثر.

في المقابل نجد 41.0% من فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن المنصب المشغول لا يدفع بهم إلى استشارتهم في اتخاذ القرارات، ولكن لا يسمح لهم بالاجتهاد أكثر في مجال العمل، وهذا بنسبة 52.2% مقابل نسبة 17.8% من الذين صرحوا بأن المنصب المشغول لا يدفع بهم على استشارتهم في اتخاذ القرارات هذا لا يسمح لهم بزيادة العمل والاجتهاد فيه.

حسب البيانات المية المبينة في الجدول يتبين لنا أن المبحوثين الذين يعتقدون بأن المنصب المشغول يدفع بهم إلى استشارتهم في اتخاذ القرارات ومساهمته في تنمية روح المبادرة والاجتهاد، ذلك أن العامل في إطار عقود ما قبل التشغيل له الحق في مناقشة القرارات من خلال المنصب المشغول، هذا ما يشجعه على الاجتهاد في العمل أكثر، أما الذين كانت إجاباتهم بأن المنصب المشغول لا يدفع باستشارتهم في اتخاذ

القرارات وإنما يساهم في أداء مختلف الأعمال، وذلك راجع إلى طبيعة العمل التي تفرض عليه تأدية مهامه على أحسن وجه.

في حين أن المبحوثين الذين كانت إجاباتهم بأن المنصب المشغول يدفع بالآخرين إلى استشارتهم في اتخاذ القرارات، ولكن هذا لا يسمح لهم بزيادة الاجتهاد في مجال العمل، وذلك راجع إلى أن اجتهاده في العمل لا يرتبط باستشارته في اتخاذ القرار، تليها فئة المبحوثين الذين أكدوا بأن المنصب المشغول لا يدفع بهم إلى استشارتهم في اتخاذ القرارات ولا تنمي روح المبادرة والاجتهاد، وذلك راجع إلى الاعتماد على زملائهم في أداء المهام، بالإضافة على أن العامل يشعر في حالة عدم استشارته في اتخاذ القرارات بعدم احترامه واحتقاره مما يؤثر سلبا على أدائه لعمله.

من خلال تحليل نتائج الجدول نستنتج بأن هناك علاقة بين استشارة العامل في اتخاذ القرارات وتنمية روح المبادرة والاجتهاد، فالعامل في إطار عقود ما قبل التشغيل عند استشارته في اتخاذ القرارات يؤثر إيجابا عليه كعامل من جهة وعلى المؤسسة من جه أخرى، فعند استشارة العامل في حل مشكلة إدارية أو حتى في اتخاذ قرار خصوصا إذا كانت قرارات ومشاكل متعلقة بقسمه، فالعامل يشعر بأنه ذا أهمية في هذه المؤسسة تعطي له نفسا حقيقيا وتشجعه على بذل المزيد من الجهد وتوليد لديه الدافعية، مما يساهم في تنمية روح المبادرة، فالعامل لما يسمح له بمناقشة القرارات يسمح له بالتكيف والتأقلم مع الظروف التي تحيط بالعمل، وبالتالي التفاعل والتعايش مع الأوضاع، هذا كله يسمح له باكتساب هوية.

جدول رقم(33): يوضح الأعمال التي توكل للعاملين، ومدى فعاليتها في تنمية روح المبادرة

والاجتهاد.

المجموع		لا توكل		توكل		توكيل الأعمال تنمية روح المبادرة والاجتهاد
%	ت	%	ت	%	ت	
95.0	36	60.9	14	17.9	22	نعم
41.0	25	39.1	9	42.1	16	لا
100	61	100	23	100	38	المجموع

حسب المعطيات الكمية المبينة في الجدول يتضح لنا أن 59.0 من فئة المبحوثين الذين كانت إجاباتهم بأن توكيل الأعمال تساهم في تنمية روح المبادرة والاجتهاد، من بينهم 60.9 يرون أن الأعمال لا توكل ولكنها تبعث فيهم حب العمل والاجتهاد فيه، تليها نسبة 57.9 من الذين يرون أن الأعمال لا توكل ولكنهم تدفعهم إلى العمل والاجتهاد.

وفي المقابل نجد نسبة 41.0 من فئة المبحوثين الذين كانت إجاباتهم بأن توكيل الأعمال لا تنمي لدى العامل روح المبادرة والاجتهاد في أداء مختلف الأعمال، وذلك بنسبة 42.1، تليها نسبة 93.1 من فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن الأعمال لا توكل، وفي نفس الوقت يعتقدون بأنها لا تنمي فيهم روح المبادرة والاجتهاد.

من خلال المعطيات الكمية يتبين لنا أن المبحوثين الذين يرون بأن الأعمال لا توكل ولكنها تنمي فيهم روح المبادرة والاجتهاد، ونجدها مرتفعة هذا دليل على المنصب الي يشغلونه لا يلائم والتخصص لذلك لا توكل إليهم أعمال ذات أهمية، لكن هذا لم يمنعهم من مواصلة أعمالهم، في حين أننا نجد المبحوثين الذين يعتقدون بأن توكيل الأعمال تعطي نفسا جديدا على العمل أكثر، ذلك أن الأعمال التي توكل إليهم

تجعلهم في حالة أفضل، لأن ذلك يعني أن الإدارة تقدر وتعترف بالعمال ليس كإجراء وإنما كعناصر فعالة في المؤسسة، يتوقف نجاحها في تحقيق أهدافها على التكامل والشعور بالانتماء للمؤسسة، من خلال تشجيعهم على أداء مختلف الأعمال.

في المقابل نجد فئة المبحوثين الذين يرون بأن الأعمال توكل ولكنها لا تدفع بهم إلى الاجتهاد في أداء الأعمال، وذلك يعود إلى التكاسل والانتكاس على الآخرين، أما الذين يرون بأن الأعمال لا توكل وفي نفس الوقت يعتقدون بأنها لا تدفع بهم إلى تنمية روح المبادرة والاجتهاد، وهذا ما يدل على أن المؤسسة لا تمنح لهم فرصة لإبداء آرائهم حول المهام والأعمال التي توكل إليهم، ويؤكدون لنا بذلك أنه إذا أتيحت لهم الفرصة للتعبير عن وجهة نظرهم فيما يخص الطريقة التي يجب أن يؤدي بها الأعمال التي توكل إليهم، فإن ذلك يؤثر إيجاباً عليهم من جهة وعلى المؤسسة من جهة أخرى.

من خلال تحليل نتائج الجدول، نستنتج أن هناك علاقة بين الأعمال التي توكل للعاملين المشتغلين ضمن إطار عقود ما قبل التشغيل، ومساهمتها في خلق روح المبادرة والاجتهاد، فعندما توكل المؤسسة العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل أعمال ذات أهمية، فالعامل في هذه الحالة يشعر بمكانته الاجتماعية داخل المؤسسة، ويشعر أيضاً بثقة مديره أو المشرف عليه مباشرة، ويعتبر ذلك مؤشراً إيجابياً يدفع به إلى الاجتهاد أثناء أداء مهامه، وذلك راجع إلى طبيعة التفاعلات القائمة بين العمال مما يساعدهم على اكتساب هوية.

للعاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل

جدول رقم(34): يوضح نوع العلاقة التي تربط العامل بزملائه في العمل ومدى مساهمتها في

تنمية روح المبادرة والاجتهاد.

المجموع		تبادل أفكار وآراء بصورة معمقة		تكوين طاقات قوية		في إطار العمل جيدة		توكيل الأعمال تنمية روح المبادرة والاجتهاد
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
62.3	38	0%	0	75.1	4	64.2	34	نعم
37.7	23	100%	1	42.9	3	35.8	19	لا
100	61	100%	1	100	7	100	53	المجموع

حسب البيانات الإحصائية الواردة في الجدول، نلاحظ بأن أغلبية الباحثين الذين أجابوا بأن العلاقة التي تربط العامل بزملائه تساهم بشكل كبير في تنمية روح المبادرة والاجتهاد، وهذا بنسبة 62.3% من بين الباحثين الذين كانت إجاباتهم بأن العلاقة في إطار العمل جيدة نسبتها 64.2%، مقابل نسبة 57.1% من إجمالي العينة تجمعهم علاقات قوية، ونلاحظ غياب تام لفئة الباحثين الذين لم يصرحوا عن نوعية العلاقات التي تنحصر في إطار تناول الأفكار والآراء، في المقابل نجد نسبة 37.7% من فئة الباحثين الذين صرحوا بأن نوع العلاقة التي تربط العامل بزملائه لا تساهم في تنمية روح المبادرة والاجتهاد، فنجد أن فئة الباحثين الذين يعتقدون بأن العلاقة بين العمال تنحصر في إطار تكوين صداقات قوية، قدرت نسبتها 42.9%، مقابل نسبة 35.8% من فئة الباحثين الذين يرون بأن العلاقة بين العمال تكون في إطار العمل جيدة، في حين نجد أن نسبة 100% من فئة الباحثين كانت إجابتهم بأن نوع العلاقة تتدرج في إطار تبادل الأفكار والآراء بصورة معمقة.

فمن خلال المعطيات الكمية يتبين لنا بأن فئة المبحوثين الذين كانت إجابتهم بأن العلاقة بين زملاء العمل تكون في إطار العمل جيدة، وهذا راجع إلى العلاقة التي تربط العمال ببعضهم البعض، يلعبان دور جوهري في تماسك الجماعة، لكنها محصورة في إطار العمل، هذا بغية توفير جو ملائم يسمح بأداء المهام على أحسن وجه، ويدفع بالعمال إلى بذل مجهودات إضافية آخذين بعين الاعتبار أن لكل مسؤولياته.

في حين أن المبحوثين الذين صرحوا بأن العلاقة التي تربط العامل بزملائه في مكان العمل تكون في إطار تكوين صداقات قوية، ويعتبر زملاء العمل بمثابة الأسرة الثانية الي قد تتجاوز مدة بقاء العامل معهم المدة التي يقضيها مع عائلته الحقيقية، فتنشأ بينهم تفاعل طيلة أوقات الدوام، هذا ما يشجعهم على العمل أكثر و الاجتهاد.

في المقابل نجد فئة المبحوثين الذين رفضوا بأن تكوين صداقات قوية مع زملاء العمل يدفع العامل إلى بذل مجهودات إضافية هؤلاء العمال لا يحبون الاختلاط بالآخرين والتفاعل معهم، هذا ما يقف كحاجز من أجل تشجيعهم أكثر وبت فيهم روح المبادرة في العمل، على غرار المبحوثين الذين لا يؤيدوا فكرة أن العلاقة في إطار العمل تكون جيدة لا تشجع العامل على العمل أكثر، وهذا يؤول إلى القول بأن العلاقات التي تربط بين العمال لا تبعث فيهم روح الحماس للعمل أكثر، فهم يفضلون العمل الفردي والاعتماد على الكفاءة الذاتية في العمل، أما عن نوعية وشكل العلاقات التي تنحصر في إطار تبادل الأفكار والآراء، فكانت إجابة المبحوثين بأنها لا تنمي روح المبادرة والاجتهاد، ذلك أن الجو الجماعي المشحون بالتفاؤل والانسجام بين العمال الذي يسمح بتبادل المعلومات حول العمل ومختلف القضايا المهنية، هذا ينعكس على عدم رضاهم عن العمل، فهم يفضلون العمل الفردي لأن هذا الأخير يسمح بإظهار القدرات والمهارات الفردية.

فمن خلال تحليل نتائج الجدول يمكن لنا أن نستنتج بأن هناك علاقة بين نوع العلاقة التي تربط العامل بزملائه في العمل، ومدى مساهمتها في تنمية روح المبادرة والاجتهاد، فالعاملين المشتغلين ضمن

للعاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل

إطار عقود ما قبل التشغيل تربطهم علاقات ببعضهم، فالفرد بطبيعته يسعى إلى تكوين علاقات اجتماعية، فالعمال لهم وعي بأهمية هذه العلاقات في سير العمل ودورها الفعال في التأثير على نشاط الأفراد، فهذه العلاقات على اختلاف أنواعها تعطي نفسا جديدا وتشجع العامل على بذل المزيد من الجهد خاصة إذا تعلق الأمر بتقديم يد المساعدة لبعضهم، فهذا من شأنه أن يقوي التفاعل القائم بين العمال مما يعمل على تنمية روح المبادرة، فالانسجام والوحدة هما السمة الرئيسية لتلك العلاقات في المؤسسة التي تسمح للعاملين بالاندماج فيها، وهذا ما يسمح لهم باكتساب هوية.

للعاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل

جدول رقم(35): يوضح العلاقة بين الامتثال لقوانين المؤسسة والشعور بالانتماء لمكان العمل.

المجموع		غير ممثل		ممثل		الامتثال لقوانين المؤسسة الشعور بالانتماء
%	ت	%	ت	%	ت	
65.6	40	0	0	70.2	40	أشعر بالانتماء
34.4	21	100	4	29.8	17	لا أشعر بالانتماء
100	61	100	4	100	57	المجموع

حسب المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول، يتبين لنا أن 65.6% من فئة المبحوثين الذين كانت إجاباتهم بأن الامتثال لقوانين المؤسسة يساهم في شعور العامل بالانتماء لمكان العمل، وذلك نسبة 70.2% في حين نلاحظ غياب تام لفئة المبحوثين الذين صرحوا بأنهم غير ممثلين لقوانين المؤسسة، وهو في نفس الوقت يشعر بالانتماء.

بالمقابل نجد فئة المبحوثين الذين يعتقدون بأن الامتثال لقوانين المؤسسة يساهم في شعور العامل بالانتماء، وهذا نسبة 34.4% من مجموع المبحوثين الذين صرحوا بأنهم غير ممثلين لقوانين المؤسسة، وفي نفس الوقت لا يشعرون بالانتماء لمكان العمل، تليها نسبة 29.8% الذين هم ممثلين لقوانين المؤسسة ولكنهم لا يشعرون بالانتماء لمكان العمل.

من خلال المعطيات الكمية يتبين لنا مجموع المبحوثين الذين يمثلون لقوانين المؤسسة ويشعرون بالانتماء، وذلك من خلال احترامهم لوقت الدخول والخروج، وآدائهم لمختلف الأعمال التي توكل إليهم، مما يجعل العامل يشعر بالانتماء.

في حين أن الذين صرحوا بأنهم لا يمثلون لقوانين المؤسسة ولا يشعرون بالانتماء، هذا راجع إلى عدم انضباطهم بكل ما يتعلق بالمؤسسة، وبالتالي نجد أن هؤلاء العمال لا يتعاونون ولا يحبون الاختلاط مع

للعمالين ضمن عقود ما قبل التشغيل

زملائهم مما يجعل هؤلاء العاملين لا يشعرون بالانتماء، أما الذين هم يمثلون لقوانين المؤسسة ولا يشعرون بالانتماء لمكان العمل، فهذا دليل على أنهم يفضلون العمل الفردي، لأن هذا يقلل من درجة انتمائه لمكان عمله.

من خلال تحليل نتائج الجدول، نستنتج بأن هناك علاقة بين الامتثال لقوانين المؤسسة والشعور بالانتماء، وذلك يعود إلى أن العاملين المشتغلين في إطار عقود ما قبل التشغيل يتقلدون مناصب مؤقتة، إلا أنهم يمثلون لكافة قوانين المؤسسة، خاصة فيما يخص أوقات الدخول والخروج، كما أن التماسك والانسجام بين جماعات العمل كل هذا يقوي شعورهم بالانتماء، فكلما كان هناك امتثال للقوانين أكثر كلما ساعد على الشعور بالانتماء وتحقيق التفاعل فيما بينهم، انطلاقاً من كونهم يعملون في مؤسسة واحدة، هذا ما يساعدهم على اكتساب هوية في مكان العمل.

للعاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل

جدول رقم(36): يوضح العلاقة بين الرضا عن الأجر ومدى صعوبة التكيف في مكان العمل.

المجموع		غير راضٍ		راضٍ		الرضا عن الأجر صعوبة التكيف
%	ت	%	ت	%	ت	
31.14	36	30.50	18	50	1	توجد صعوبات
68.85	25	69.49	41	50	1	لا توجد صعوبات
100	61	100	59	100	2	المجموع

حسب المعطيات الكمية المبينة في الجدول، نلاحظ أن 68.85% من فئة المبحوثين الغير راضين عن الأجر ولم يجدوا صعوبة في التكيف في محيط العمل، وهذا بنسبة 69.49%، تليها نسبة 50% من فئة المبحوثين الذين هم راضين عن الأجر ولم يجدوا صعوبة وهذا بنسبة 50%.

وفي المقابل نجد أن نسبة 31.14% من فئة المبحوثين الذين يعتقدون بأن الرضا عن الأجر يولد صعوبة في التكيف مع محيط العمل وهذا بنسبة 30.50% تليها نسبة 50% من الذين هم راضين عن الأجر ووجدوا صعوبة في التكيف مه محيط العمل.

من خلال المعطيات الكمية يتبين لنا أن المبحوثين الذين هم غير راضين عن الأجر وواجهتهم صعوبات في التكيف، لأن الأجر لا يكفي متطلباتهم واحتياجاتهم وتغطية مصاريف ونفقات المعيشة، هذا ما أدى إلى أنهم واجهتهم صعوبات فيما يخص تكيفهم في محيط العمل.

في حين أن الذين هم راضين عن الأجر وواجهتهم صعوبات، ذلك أن المنصب لا يلائم والتخصص، في المقابل نجد الذين هم غير راضين عن الأجر وفي نفس الوقت لم يجدوا صعوبة للتكيف في محيط العمل، وهذا راجع إلى طبيعة العمل التي تفرض عليه التكيف في محيط العمل، أما في حالة

للعاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل

المبحوثين الذين هم راضين عن العمل ولم يجدوا صعوبة، وهذا يعود على الشعور بالراحة في مكان العمل والانتماء إليه والتفاعل القائم بين جماعات العمل.

من خلال تحليل نتائج الجدول، نستنتج أن الذين هم غير راضين عن الأجر العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل لم يجدوا صعوبة في التكيف في مكان العمل، وبالتالي تسهل عملية الاندماج الاجتماعي في مكان العمل، فهناك من يرون أن الأجر غير كاف إلا أنهم واجهتهم صعوبة التكيف، ومن هذا المنطلق نرى عامل الاندماج الاجتماعي له دور كبير في اتجاه خرجي الجامعة للعمل في إطار عقود ما قبل التشغيل، وهذا ما يساعدهم على اكتساب هوية في العمل.

استنتاج الفرضية الثانية:

من خلال تحصيل الجداول الخاصة بالفرضية الثانية التي مفادها أن " العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل يساهم في تحقيق الاندماج الاجتماعي " ، وفي هذه النتائج التي توصلنا إليها من خلال علاقة مؤشرات المتغيرين فقد لاحظنا أن معظم إجابات المبحوثين صرحوا بأنهم ممتثلين لقوانين المؤسسة من خلال احترام الوقت والقوانين التنظيمية وذلك بنسبة 93.44%، وفي نفس الوقت فقد أثبتت الدراسة أن 63.33% من أقرروا بأن المنصب الذي يشغلونه منحهم احترام وتقدير من طرف الزملاء في العمل، و 68.85% من صرحوا بأن هذه العقود ورغم أنها لا تحقق لهم ما كان متوقعا (خاصة من الناحية المادية) إلا أنها في حقيقة الأمر تلبي جزء كبير من حاجاتهم إلى الاندماج في مكان العمل الذي يدفعهم على تحقيق آفاق مستقبلية أخرى، وهذا ما نلمسه في إجابات المبحوثين التي كانت إيجابية فيما يخص تكيفهم مع محيط العمل.

كما نجد نسبة 68.85% صرحوا بأنهم غير راضين عن العمل في إطار هذه العقود لكونها لا تلبي احتياجاتهم المادية إلا أنها في حقيقة الأمر تلبي جزء كبير من حاجاتهم إلى الاندماج الاجتماعي في مكان العمل، فمن خلال تجمع العمال من أصحاب عقود ما قبل التشغيل وبالتالي يكون تماثل وانسجام جماعة العمل، نظرا للعلاقات التي تربطهم، هذا ما يجعلهم يشعرون بالراحة إلى مكان العمل وهذه كلها معطيات او مؤشرات تدل على وجود الاندماج الاجتماعي، فمنهم أثناء فترة عملهم يكسبون نوعا من القدرة على التكيف مما يسمح باكتساب الهوية.

الاستنتاج العام:

يمثل الاستنتاج العام النتائج النهائية للدراسة، والتي تفرض على الباحث مناقشتها، وهذا في ضوء لفرضية العامة، حيث نجد ان خريجي الجامعات العاملين في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل بالرغم كم عدم رضاهم عن الأجر الذي يتقاضونه والذي لا يتناسب مع المستوى العالي للخريج الجامعي ولا المنصب يتلاءم والتخصص العلمي، لكن بالرغم من هذا فإن العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل حقق لخريجي الجامعات جملة من المكاسب الاجتماعية التي من خلالها يكتسب هويته، وهذا ما لمسناه من خلال الفرضيات التي افترضناها في بداية الدراسة.

فالفرضية الأولى التي تعتبر أن العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل يساهم في تحقيق الاندماج للعاملين فقد ثبت صحة هذه الفرضية، وذلك أن العاملين ضمن هذه العقود اندمجوا وهذا ما توصلنا إليه من خلال تحليل الجداول الخاصة بها، حيث كانت إجابات المبحوثين إيجابية فيما يخص اندماجهم بجماعة العمل.

أما الفرضية الثانية والتي تعتبر أن العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل يمكن أن يحقق التفاعل الاجتماعي للعاملين من خلال التعاون، التضامن والتنافس، لأجل بلوغ الأهداف فقد ثبتت صحة هذه الفرضية أيضا ويمكن القول أن تفاعل العمال فيما بينهم ساعدهم على اكتساب هوية، وهذا ما يتضح أكثر من خلال إجابات المبحوثين التي كانت إيجابية فيما يخص تعاونهم على إنجاز الأعمال وتضامنهم مع بعض، وبالتالي ساهم في تحقيق اندماجهم وهذا بدوره ساعدهم على اكتساب هويتهم كعمال.

خاتمة:

تناولنا في هذه الدراسة موضوع التشغيل في الجزائر والذي يأخذ حيّزا هاما من اهتمامات الجزائريين عامة و الشباب بصفة خاصة، وذلك بتسليط الضوء على أحد أهم برامج التشغيل وهو عقود ما قبل التشغيل، والذي يوجه لفئة خريجي الجماعات بالدرجة الأولى، وكان هدفنا من الدراسة هو معرفة إذا كان بإمكان خريجي الجامعة المشتغلين ضمن عقود ما قبل التشغيل اكتساب هوية اجتماعية في مكان عملهم وذلك من خلال تفاعلهم و إندماجهم في مكان العمل.

ورغم أننا واجهتنا صعوبات كثيرة كندرة المراجع التي تناولت برنامج عقود ما قبل التشغيل، والهوية الاجتماعية في الاندماج الاجتماعي، إلا أننا خلصنا في الأخير من خلال هذه الدراسة أن برنامج عقود ما قبل التشغيل يساهم في اكتساب الهوية الاجتماعية للعاملين المشتغلين ضمنها.

ونختم دراستنا هذه والتي ختمت قبلها آلاف الدراسات على أقل أن تعيد السلطات المعنية النظر في هذه البرامج المسطرة، والتي حتى هي أصبحت تسيطر عليها العلاقات غير الرسمية، مما سيغلق الباب الوحيد في وجه خريجي الجامعات الذين يرون أنه سبيلهم الوحيد في الدخول لسوق العمل.



قائمة المراجع

قائمة المراجع :

1. باللغة العربية

1-الكتب :

- 1- الاحسان محمد الحسن: موسوعة علم الاجتماع، ط1، الدار العربية للموسوعات، بيروت، 1999.
- 2- إحسان محمد الحسن: موسوعة علم الاجتماع، ط1، الدار العربية للموسوعات، بيروت، لبنان. ط1، 1999.
- 3- أحلام مرابط : التكامل الوظيفي بين الأسرة والكشافة الإسلامية في بناء الهوية الوطنية للمنخرطين، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الخامس، ورقلة أيام 27-28 فيفري 2011.
- 4- باسم محمد ولي: مدخل إلى علم النفس الاجتماعي، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2004.
- 5- بشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل لعلاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر ط1 ، 2006.
- 6- بوبكر بوخريسة : المفاهيم والعمليات الأساسية في علم النفس الاجتماعي، ط1، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة، ط1، 2006.
- 7- بومخلوف محمد: انتقال اليد العاملة الريفية إلى الصناعة، الاندماج والاعتراب، دراسة معمقة في علم الاجتماع الصناعي، جامعة الجزائر، 1994.
- 8- حاكمي بوحفص :مقال حول التشغيل و البطالة في الجزائر بين تحدي الإصلاح و أفاق المستقبل .
- 9- حسن منسي: ديناميات الجماعة والتفاعل الصيفي، دار طارق للطباعة والنشر، عمان، الأردن، ط1، 1998.

- 10- خالد حامد: النسق المجتمعي وأزمة الهوية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد: 05، ورقة، أيام 27-28 فيفري، 2011.
- 11- سلطان بلغيث : تمظهرات أزمة الهوية لدى الشباب، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الخامس، ورقة أيام 27-28 فيفري، 2011.
- 12- شتا السيد علي: التفاعل الاجتماعي والمنظور الظاهري، المكتبة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ط1، 2004.
- 13- صالح محمد علي أبو جادو : سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 1998.
- 14- عائشة التايب: النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، دار طارق للطباعة و النشر و التوزيع القاهرة، ط1، 2011.
- 15- عبد الحافظ سلامة: علم النفس الاجتماعي، دار البارودي العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.
- 16- عبد الرحمان العايب: البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي الاقتصادي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، ط1، 2004.
- 17- عبد الله زاهي الراشدان: التربية والتنشئة الاجتماعية، دار وائل للنشر والتوزيع ،الأردن، ط، 2005.
- 18- عبد الله محمد عبد الرحمان: مناهج وطرق البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، الإسكندرية، ط1، 2007.
- 19- عبد المنعم عبد الحي: دراسات في علم اجتماع التنظيم والإدارة، دار المصطفى للنشر والتوزيع.

- 20- عز الدين دخيل: الإدماج والإندماج الرهانات والاستراتيجيات والمرجعيات، المعهد البتر الباي، جامعة تونس.
- 21- عمر حمدي باشا: الفضاء الاجتماعي، منازعات العمل و التأمينات الاجتماعية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، ط1، 2013.
- 22- محمد العربي ولد خليفة، المسألة الثقافية وقضايا اللسان والهوية، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 2003.
- 23- محمد سيد أحمد غريب: تصميم تنفيذ البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ط3، 1993.
- 24- محمد عبد الفتاح محمد: ممارسة تنظيم المجتمع في الأجهزة والمنظمات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة، الإسكندرية، ط1، 2003.
- 25- محمد مسلم: خصوصيات الهوية في تحديات العولمة، دار قرطبة للنشر، الجزائر، ط1، 2004.
- 26- محمود الدواوي: الوجه الآخر لعالم الرموز الثقافية كما تعكسه قراءة سوسولوجية غير عادية الوحدة، السنة 8، العدد 92، 1992.
- 27- محمود الدواوي: في محددات الهوية الجماعية واشكالياتها، المستقبل العربي، العدد3، السنة 1997.
- 28- محمود عودة: أسس علم الاجتماع، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت.
- 29- مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2009.
- 30- رواب عمار، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

- 31- مصطفى بوجلال: علم اجتماع المعاصر بين الاتجاهات والنظريات، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، 2014.
- 32- معن خليل معن: نقد الفكر الاجتماعي المعاصر، دار الأفاق الجديدة، بيروت، ط1
- 33- حسن منسي: ديناميات الجماعة والتفاعل الصفي، دار طارق للطباعة والنشر، عمان، الأردن، ط1، 1998.
- 34- المهدي بن عيسى: تجاوز الإعاقة بين آليات الدمج وتشكيل الهوية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الخامس ورقلة أيام 27.28 فيفري، 2011.
- 35- نور الدين كوسة: قراءة في مسار الإدماج المهني للشباب في الجزائر 1962. 2004. أعمال الندوة العلمية الدولية الإدماج و الاندماج، الرهانات و الإستراتيجيات و المرجعيات.
- 36- عماد فاروق محمد صاع: مؤشرات تمكين المعوقين من الإدماج الاجتماعي، جامعة السلطان قابوس، 2011.
- 37- عمار بوحوش: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، ط1، 2007.
- 38- عمر معن خليل: مناهج البحث في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2004.
- 39- ناصر قاسيمي: دليل مصطلحات علم اجتماع تنظيم وعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

2-المعاجم

40- زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الإدارية، انجليزي، فرنسي، عربي، ط1، دار الكتاب اللبناني، بيروت، ط1، 1994 .

3-الرسائل و الأطروحات:

41- احمد خير :تطور التشغيل، إشكالية البطالة بالجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية ، شهادة ماجستير ،قسم العلوم الاقتصادية ،جامعة الجزائر 2005، 2006 .

42- سعيدة حمود: برامج التشغيل و القوات العاملة الجامعية—رسالة ماجستير، قسم علم اجتماع ،جامعة بسكرة.2005-2006.

43- سمية قنيدرة : دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة ، رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية ، الجزائر ، 2009.

44- فضيلة أعر: تأثير برامج التكوين على اندماج الشباب مهنيا، شهادة ماجستير في تنمية الموارد البشرية، 2009.

45- كاري نادية أمينة: العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة تلمسان، 2012.

46- كوسة بوجمعة: عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، 2006.

47- ليليا بن صويلح :سياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم إجتماع التنمية ،عنابة، 2011.

48- منصور بوحميذة: دور الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل بمراكز التكوين، رسالة ماجستير، علم اجتماع عمل وتنظيم، جامعة عنابة، 2013.

49- حسان مراني: الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية، رسالة

دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة عنابة، 2007.

3-المواقع الإلكترونية

50- WWW.ONS.DZ (الديوان الوطني للإحصائيات)

.II . باللغة الأجنبية

51- Laing, (R.D) : Le soi et les Autre, Ed. Gallimard , 1971



الملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة العقيد أكلي مخند أولحاج

البويرة

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

فرع : علوم الاجتماع

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص : تنظيم و عمل

إستمارة بحث حول

العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل و دوره في إكتساب هوية العامل

دراسة ميدانية لعينة من خريجي التعليم العالي العاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل

ملاحظة:

الرجاء منك أخي المبحوث أن تملأ هذه الإستمارة بكل دقة و روح المسؤولية، بما يفيد البحث و يمكننا إستخلاص النتائج العلمية، بعد إحاطتك علما أن المعلومات الواردة لا تستعمل إلا للأغراض البحث العلمي.

السنة الجامعية: 2015/2014

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس: ذكر أنثى
2. السن: سنة
3. الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق أرمل
4. المستوى الدراسي: دراسات تطبيقية ليسانس ماستر دكتوراه

المحور الثاني: عقود ما قبل التشغيل واكتساب هوية العامل

5. كيف تم التحاقك بعقود ما قبل التشغيل؟
- عن طريق: - إعلانات الجرائد
- وكالات التشغيل
- إعلانات المؤسسات الخاصة
6. ما هو السبب الذي دفعك للعمل في إطار عقود ما قبل التشغيل؟
- اكتساب خبرة مهنية باعتبارها محطة عبور إلى عالم الشغل
- ظروف اجتماعية قاهرة
- تمضية الوقت خارج البيت
- مدخول مالي
7. هل أنت مطلع بشكل كاف على عقد التشغيل الذي أنت مرتبط به قبل التوقيع؟
- نعم
- لا
8. هل تم تسجيلك في عقود ما قبل التشغيل عن قناعة؟
- نعم لا

إذا كان لا اشرح

لماذا؟.....

.....

9. هل المنصب الذي اشتغلت فيه كان من تخصصك؟

- نعم

- لا

10. هل العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل حقق لك هدفك؟

- نعم

- لا

11. كيف هو حضورك للعمل؟

- متأخر نسبياً

- دائم الحضور في الوقت

- أحياناً

12. كيف هي غياباتك؟

- كثيرة

- متوسطة

- نادرة

إذا كنت تعتبرها كثيرة أو متوسطة، لماذا؟

.....

.....

13. هل أنت راض عن الأجر الذي تتقاضاه؟

- راض

- غير راض

14. ماهي المدة التي يغطيها هذا الأجر؟

- أقل من 10 أيام

- من 10 إلى 20 يوما

- من 20 إلى 30 يوما

15. كيف تقيم طبيعة العلاقة بينك وبين زميلك؟

- حسنة

- متوسطة

- سيئة

16. ما نوع العلاقة التي تربطك بزملائك؟

- جيدة

- قوية

- بصورة معمقة

17. هل اكتسبت معارف و خبرات لم تكن تعرفها من قبل؟

- نعم

- لا

18. ماهي نظرة الموظفين الدائمين إلى الموظفين في إطار عقود ما قبل التشغيل؟

- نظرة احتقار و أقل شأنًا بصفته موظف مؤقت

- عادية

- رافة وشفقة

19. هل تشعر بالانتماء والروح الجماعية لمكان العمل؟

- أشعر بالانتماء

- لا أشعر بالانتماء

- إذا كانت إجابتك بنعم أو لا في رأيك لماذا؟

.....

.....

20. هل توكل إليك أعمال ذات أهمية في المؤسسة؟

- توكل

- لا توكل

21. هل تتعرض لمضايقات أثناء تأديتك لمهامك بصفتك عامل ضمن عقود ما قبل التشغيل؟

- أتعرض

- لا أتعرض

المحور الثالث: بيانات خاصة بالتفاعل الاجتماعي

22. هل تتعاون مع زملائك في إنجاز بعض المهام كفريق عمل؟

- نعم

- لا

- أذكر السبب في كلتا الحالتين:

.....

.....

23. هل تتلقى المساعدة من زملائك كفريق عمل عند اللزوم؟

- أتلقى المساعدة

- لا أتلقى المساعدة

24. إذا ارتكبت خطأ جسيماً أثناء تأديتك لعمل ما، هل تلقى من يدافع عنك من زملائك؟

- نعم

- لا

- أذكر السبب في كلتا الحالتين:

.....

.....

25. هل يوجد تنافس بينك وبين زملائك في الحياة العملية؟

- يوجد

- لا يوجد

26. هل توجد تحفيزات على كل أنواعها لخلق روح المنافسة بين زملاء العمل؟

- توجد

- لا توجد

27. هل وقع اختلاف في الآراء بينك و بين زملائك أثناء تأدية المهام؟

نعم لا

28. هل يساهم الموظفون داخل المؤسسة في تحقيق مصالح بعضهم عن طريق التضامن فيما بينهم؟

- يساهم

- لا يساهم

29. إذا أهانك شخص ما داخل المؤسسة هل تلقى التضامن من طرف الزملاء؟

- نعم

- لا

30. هل العمل في إطار الجماعة يساهم في إثارة التحفيز على العمل؟

- يساهم

- لا يساهم

المحور الرابع: بيانات خاصة بالاندماج الاجتماعي

31. هل ترى أن المنصب الذي تشغله منحك تقدير واحترام جماعتك؟

- نعم

- لا

32. هل المنصب الذي توليته يدفع بالآخرين لاستشارتك في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل؟

- يدفع

- لا يدفع

33. هل عقود ما قبل التشغيل كسرت الجمود الفكري و الكسل و نمت فيك روح المبادرة والاجتهاد في

المؤسسة؟

- نعم لا

34. هل ترى أنه كلما ازدت اطلاعا و تعلمنا بكل ما يتعلق بوظيفتك شعرت براحة أكبر في عملك؟

- نعم

- لا

35. إذا كانت الإجابة بنعم هل يعود ذلك إلى:

- الاعتراف بقدراتك في العمل

- احترام آرائك في العمل

- تقدير الشكر و الثناء لك

36. هل أنت ممثل لقوانين المؤسسة التي تعمل بها؟

- ممثل

- غير ممثل

37. هل وجدت صعوبة في التكيف مع محيط العمل؟

- توجد صعوبات

- لا توجد صعوبات

38. هل لديك شبكة واسعة من العلاقات في المؤسسة؟

- نعم

- لا