

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع

البرامج التشغيلية الجديدة و القيم التنظيمية
دراسة ميدانية حول المتعاقدين في برامج الشبكة الاجتماعية و عقود ما
قبل التشغيل ببلدية غرداية

رسالة مقدمة في إطار متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص تنظيم و عمل

تحت إشراف الأستاذ:
عكوشي عبد القادر

إعداد الطالبة
ايت ميمون علجية

السنة الجامعية : 2014/2013

كلمة شكر

الحمد لله الذي مكننا من الوصول إلى هذا المستوى و من إتمام هذا العمل فما كان من شيء أن يجري في ملكوته إلا بمشيئته جل شأنه، إنما أمره إذا أراد شيئاً أن يكون فيقول كن فيكون، فالحمد لله الذي بعزته و جلاله تتم الصالحات و الصلاة و السلام على نبينا و حبيبنا "محمد صلى الله عليه و سلم"

نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من قدم لنا يد المساعدة لإنجاز هذا العمل المتواضع و نخص بالذكر الأستاذ قمانه كرئيس لجنة المناقشة و الاستاذة حواطي كمناقشة و عكوشي عبد القادر كمشرف الذي قبل الإشراف على هذه المذكرة .

كما أتقدم بالشكر الخاص إلى كل أساتذتي بجامعة غرداية الذين كانوا دعويين على تزويدنا بالمعرفة و العلم اللذان كانا كفيلين بمساعدتنا في إنجاز هذا العمل.
كما أشكر كل من ساعدني من المديرية: الإدارة المحلية، المديرية الولائية للنشاط الاجتماعي على حسن استقبالهم و أشكر كل من ساعدني لإنجازه من قريب أو من بعيد.

و لا أنسى أن أذكر كل من السادة بن باحان محمد و السعيد الشيوخ و السيد مدير بنك الجزائر أقاسم منير، على مساعدتهم القيمة لي و سعة قلبهم التي سمحت لي بمزاولة دراستي طوال هذه المدة و كذا الزميل شرمات التوفيق الذي ساندني في دراستي.

ايت ميمون علجية

الإهداء

إلى نور عيني و سندي في هذه الدنيا، إلى الشمعة التي ذابت لتتير دربي،

إلى رمز الحنان و السماح و فيض الحب و الرعاية " أمي الحنوننة"

و إلى أبي رحمة الله عليه.

إلى زوجي العزيز ياسين الذي لولاه لما تسنى لي الوصول إلى ما أنا عليه، لولا صبره و تفهمه

اللذان فاقا كل الحدود.

إلى كل إخوتي و أخواتي خاصة أختي العزيزة مليكة التي كانت أحسن عون لي في دراستي و

إلى أولادي الأعزاء يانيس، سارة و الكتكوت محمد ريان

و في الأخير أهدي هذا العمل إلى كوال ايمان و عائلتها و كل زملائي و زميلاتي في الدراسة

و في العمل معا.

ايت ميمون علجية

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

مقدمة.....أ- ب- ج

الجانب النظري

الفصل الأول: بناء موضوع الدراسة

1. أسباب اختيار الموضوع و أهداف الدراسة.....05
2. الإشكالية.....08
3. الفرضيات.....10
4. تحديد مفاهيم الدراسة.....10
5. الإقتراب النظري.....14
6. الدراسات السابقة15

الفصل الثاني: برامج التشغيل الجديدة

تمهيد19

المبحث الأول: تطور التشغيل في الجزائر

1. مفهوم التشغيل و سياسة التشغيل.....19
2. النظريات العامة للتشغيل.....24
3. التشغيل في مرحلة التسيير الذاتي.....31

4. التشغيل في مرحلة التسيير الاشتراكي.....34
5. التشغيل بعد إعادة الهيكلة.....36
6. التشغيل في ظل اقتصاد السوق.....41

المبحث الثاني: برامج التشغيل الجديدة

1. تعريف هيئات و برامج المصالح العمومية للتشغيل.....45
2. أجهزة و برامج التشغيل التابعة لوزارة التضامن.....48
3. أجهزة و برامج التشغيل التابعة لوزارة العمل و التشغيل و التضامن الاجتماعي.....51
4. الشبكة الاجتماعية.....57
5. عقود ما قبل التشغيل.....60
- 63.....خلاصة الفصل

الفصل الثالث: القيم و القيم التنظيمية

- تمهيد.....65

المبحث الأول: القيم

1. تعريف القيم و خصائصها.....65
2. أهمية القيم و وظائفها.....70
3. مكونات القيم و تصنيفاتها.....73
4. التكنولوجيا و تكوين القيم.....76
5. القيم و العمل الانساني.....78

المبحث الثاني: القيم التنظيمية

1. تعريف القيم التنظيمية و خصائصها.....87
2. أهمية القيم التنظيمية و مراحل تطورها.....90
3. تكوين القيم التنظيمية و مصادرها.....92
4. تصنيف القيم التنظيمية.....ز.....95
5. القيم التنظيمية في المؤسسة الجزائرية.....100
- خلاصة الفصل.....103

الجانب الميداني

الفصل الرابع: الأسس المنهجية للدراسة الميدانية

- تمهيد.....105

المبحث الأول: مجالات الدراسة

1. المجال المكاني.....105
2. المجال الزماني.....105
3. المجال البشري و إختيار العينة.....106

المبحث الثاني: المناهج و التقنيات المستخدمة في الدراسة

1. المناهج المستخدمة في موضوع الدراسة.....110
2. تقنيات البحث.....111
3. خصائص العينة.....113

الفصل الخامس: تحليل و تفسير الفرضيات

المبحث الأول: تحليل الفرضية الأولى.....	121
1. جداول تبين مدى اكتساب العامل لقيم حب العمل.....	121
2. جداول تبين مدى اكتساب العامل لقيم أهمية العمل.....	125
3. استنتاج الفرضية الأولى.....	129
المبحث الثاني: تحليل معطيات الفرضية الثانية.....	130
1. جداول تبين مدى اكتساب العامل لقيم الولاء و الانتماء للعمل.....	130
2. جداول تبين مدى اكتساب العامل لقيم الفخر بالعمل.....	137
3. الاستنتاج الفرضية الثانية.....	139
المبحث الثالث: تحليل معطيات الفرضية الثالثة.....	140
1. جداول تبين مدى اكتساب العامل لقيم روح الانجاز.....	140
2. جداول تبين مدى اكتساب العامل لقيم النظام في العمل.....	144
3. استنتاج الفرضية الثالثة.....	154
الاستنتاج العام.....	155
خاتمة.....	156
قائمة المراجع.....	148

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	جدول يمثل تطوّر حجم و معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 1973-1984	34
2	جدول يمثل تطور مناصب الشغل من 1970-1985	35
3	جدول يمثل تطوّر حجم و معدّل البطالة في الجزائر خلال الفترة 1989-2000	39
4	جدول يمثل تطور مناصب الشغل من 1986-2000	40
5	جدول يبين العروض التي جمعت في إطار DAIP	56
6	جدول يبين حصيلة مناصب الشغل ضمن ANSEJ-CNAC	56
7	جدول يبين عدد المناصب ضمن ENGEM	57
8	جدول يبين عدد المستفيدين من مناصب IAIG	58
9	جدول الجيد يوضح تطور القيم التنظيمية	92
10	جدول يمثل القيم الجوهرية و القيم الفرعية حسب العالمان "ديف فرانسيس" و "ماك وودكوك"	100
11	جدول يبيّن عدد مناصب برنامج عقود ما قبل التشغيل PID الممنوحة لولاية غرداية	107
12	جدول يبيّن عدد مناصب برنامج الشبكة الاجتماعية الممنوحة لولاية غرداية كل سنة	108
13	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	113
14	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	114
15	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	115
16	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	116
17	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب التعرّض للبطالة	117
18	جدول يوضح نوعية المنصب بالنسبة للعينة	118
19	جدول يوضح توقعات التثبيت في المنصب	119
20	جدول يوضح كيفية رؤية العامل لمنصب عمله (أهميته)	121
21	جدول يوضح شعور المبحوثين بعد القيام بعملهم	123
22	جدول يوضح علاقة الجنس بمدى الاقتناع بالعمل ضمن هذه البرامج	124
23	جدول يوضح علاقة المستوى التعليمي مع نظرة العامل لمنصبه	125

126	جدول يوضح العلاقة بين كفاية الدخل و القيم المرتبطة بأهمية العمل	24
127	جدول يبين يمثّل علاقة البرامج التشغيلية مع سبب الالتحاق بالعمل	25
128	جدول يبين علاقة نوعية المنصب بالنسبة للعينة مع كيفية التسجيل في البرنامج	26
130	جدول يبين رؤية المبحوثين لأخلاق العامل	27
131	جدول يبين علاقة توقعات التثبيت في المنصب مع أهمية الإخلاص للعمل بالنسبة للعامل	28
133	جدول يبين نظرة المبحوثين نحو العمل الجماعي	29
134	جدول يبين العلاقة بين المستوى التعليمي و الشعور بالولاء و الانتماء للعمل	30
135	جدول يبين العلاقة بين رؤية العامل لمنصب عمله و الشعور بقيمة الولاء و الانتماء للعمل	31
137	جدول يبين العلاقة بين السن و الشعور بقيمة الفخر بالعمل	32
138	جدول يبين العلاقة بين تحديد العقد مع الشعور بقيمة الفخر بالعمل	33
140	جدول يبين العلاقة بين نوع البرنامج و شعور العامل بالمسؤولية نحو عمله	34
141	جدول يبين قيم الابتكار و الإبداع لدى العامل	35
143	جدول يبين العلاقة بين الجنس و قيم سرعة الانجاز و الدقة في العمل	36
144	جدول يبين قيم الإتكالية في العمل	37
145	جدول يبين علاقة العامل بجماعة العمل	38
147	جدول يبين العلاقة بين نوع البرنامج و حالات التغيب و التأخر عن العمل	39
149	جدول يبين العلاقة بين الجنس و حالات التغيب و التأخر عن العمل	40
150	جدول يبين العلاقة بين المستوى التعليمي و توافق المنصب مع طموح العامل	41
151	جدول يبين قيم الانضباط عند العمال ضمن برامج التشغيل مقارنة بالعمال الدائمين	42
152	جدول يبين رأي المبحوثين عن تحسّن سلوك العمال ضمن هذه البرامج مقارنة بالعمال الدائمين	43
153	جدول يبين العلاقة بين فرص الترسيم و نشاط العينة مقارنة بالعمال الدائمين	44

قائمة الأشكال:

الصفحة	رقم و عنوان الجدول
93.....	الشكل رقم (01): يوضح تكوين القيم التنظيمية.....

مقدمة

يحتل العمل دورا بارزا في حياة الشعوب، سواء من الناحية الاقتصادية أو من الناحية الاجتماعية والثقافية، فهو يحافظ على استمرارية العملية الإنتاجية و الاستقرار الأسري، و هو أداة لتنمية القدرات الذهنية و التواصل بين الشعوب.

فظهر العمل مرتبط بظهور الإنسان الذي سعى دائما لتحسين أوضاعه الاجتماعية و الاقتصادية، و لا يتسنى له ذلك إلا بفضل العمل المتواصل على جميع الأصعدة، فمن الحياة الزراعية انتقل الإنسان بفضل العمل إلى البحث عن وسائل عيش أفضل، فأوجد لنفسه الصناعة و التجارة ، و هذا عبر مراحل تاريخية طويلة تمخض عنها تقدم صناعي كبير في جميع المجالات، و كان للبشرية جمعاء دورا هاما في هذه التطورات و الركب الحضاري المعاصر.

و قد لاقى موضوع العمل اهتماما كبيرا خاصة في الدراسات الخاصة بالعلوم الاجتماعية و الإنسانية لارتباطه المباشر بحياة البشر و تطور الشعوب لأن العمل أساس التنمية، و قد عرفت الجزائر عددا من النماذج فيما يخص العمل و التشغيل، بحيث تم تجريب عدة سياسات، تأثرت بشكل أو بآخر بمعطيات و ظروف خاصة مثل النمو الديمغرافي و البطالة المرتفعة... الخ، مما جعل التشغيل عبئا كبيرا على عاتق الدولة في الكثير من الأحيان، و كان القطاع العمومي في الصدارة في مجال إنشاء مناصب شغل خاصة سنوات السبعينات إلى الثمانينات، و قد كان هذا قبل الصدمة البترولية أواسط الثمانينات، و قد أصبح بذلك القطاع العمومي غير قادر على تلبية متطلبات التشغيل الواسع، لذلك عملت الدولة على إيجاد مجموعة من آليات التشغيل ضمن سياسات التشغيل الجديدة بعد الثمانينات

حاولت من خلالها امتصاص البطالة المتفشية؛ لكن هذه الآليات لم تكن لتستطيع الإجابة عن كل الانشغالات المتعلقة بمجال التشغيل خاصة ما تعلق منها بوجه الخصوص موضوع القيم التنظيمية المتعلقة بالعاملين في إطار هذه الآليات.

لقد أفرز لنا هذا الموضوع التشغيلي الجديد مجموعة تحديات كانت كلها تؤدي إلى إثارة تساؤلات متعددة عن الجدوى منها و قدرتها على تكوين عامل تتوفر فيه الشروط الثقافية المناسبة للقيام بعمله على الوجه الصحيح من الناحية الاقتصادية كان ذلك أم التنظيمية و الثقافية.

نجد من بين هذه الآليات الجديدة عدة برامج ساهمت في التشغيل، منها ما كان تابعا لوزارة العمل و التشغيل و التضامن الاجتماعي و منها ما كان تابعا لوزارة التضامن و من بين أهم هذه البرامج نجد عقود ما قبل التشغيل الخاص بدوي الشهادات الجامعية و برنامج الشبكة الاجتماعية الخاص بالشريحة التي لا تتمتع بأي مؤهل.

و من هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على هذه البرامج و خاصة عقود ما قبل التشغيل و الشبكة الاجتماعية من حيث التكوين و معرفة الجديد الذي أتت به في مجال القيم التي تبناها العامل خلال عمله في إطارها تحديدا و هل استطاعت أن تغير من القيم السلبية التي تبناها العامل الجزائري في عهد الاشتراكية.

و على هذا الأساس تم بلورة هذه الدراسة في بابين أساسيين، باب نظري يحدد الخلفية النظرية لموضوع الدراسة و باب ميداني يتم فيه قياس الظاهرة في الواقع و اختبار الفرضيات المقترحة في البحث.

فيما يخص الباب النظري فقد جاء في ثلاثة فصول، الفصل الأول منه خاص بالجانب المنهجي للبحث و يتضمن مجموع الإجراءات المنهجية التي تجعل البحث يتحدد وفق منهج علمي دقيق وواضح،

أما الفصل الثاني فقد تضمن التشغيل في الجزائر بمختلف مراحله، وصولاً إلى البرامج التشغيلية الجديدة التي أخذت الحيز الأكبر حالياً في سوق العمل خاصة عقود ما قبل التشغيل و الشبكة الاجتماعية. أما الفصل الثالث فقد تطرقنا فيه إلى القيم الاجتماعية عامة و القيم التنظيمية، خاصة السائدة في المؤسسات الجزائرية.

أما فيما يخص الجانب الميداني فقد تطرّق من خلاله الباحث بداية بتقديم مجتمع البحث و عينته في الفصل الرابع و كذا المنهج و طرق البحث المستعملة ثم تناولنا في الفصل الخامس عرض معطيات الفرضيات الثلاث و تحليلها و تقديم الاستنتاج الخاص بكل فرضية و الاستنتاج العام ثم خاتمة في الأخير.

الفصل الأول: الإطار المنهجي

1. أسباب اختيار الموضوع و أهداف الدراسة

2. الإشكالية

3. الفرضيات

4. تحديد مفاهيم الدراسة

5. الاقتراب النظري

6. الدراسات السابقة

1- أسباب اختيار الموضوع و أهداف الدراسة:

إن اختيار الباحث لموضوع الدراسة تتوقف على قدرة ملاحظاته و مدى تفاعله مع واقعه الاجتماعي كما يتوقف على درجة تفضيله و حسن اختياره لمشكلة البحث¹ بحيث تكون هذه المشكلة مرتبطة بشريحة من المجتمع أو من حيث ارتباطها بغيرها من المشكلات.

و في ضوء هذه الرؤية كان اختيارنا لهذا الموضوع، بحيث أن ظهور برامج التشغيل المختلفة التي كان هدفها امتصاص البطالة و ربطها بالقيم التنظيمية، خاصة عقود ما قبل التشغيل و الشبكة الاجتماعية التي احتلت حصة الأسد في التشغيل بين أوساط طالبي العمل، كان لاختياره أسباب موضوعية و أخرى ذاتية.

أ- الأسباب الموضوعية:

إن تولّد القيم السلبية العديدة لدى العامل الجزائري جرّاء سياسات التشغيل الغير رشيدة التي اتبعتها الجزائر فيما مضى، و ظهور هذه البرامج الجديدة التي لها خصائص تميّزها؛ جعلنا نتساءل عن إمكانية تغيير هذه القيم السلبية و خلق قيم جديدة يمكن أن تدفع بالعامل الجزائري إلى النهوض بالاقتصاد الوطني و الدخول في صفوة الدول المتقدمة التي كان العنصر البشري و تمتّعه بقيم تنظيمية إيجابية هو السبب الرئيسي في نجاحها.

إن ما شدّ انتباهنا بهذا الشأن هو التوظيف الذي أصبح يعتمد خاصة على هذه البرامج الجديدة التي من خلالها استطاعت الحكومة أن تقلّص من نسبة البطالة إلى أدنى مستوياتها في الآونة الأخيرة؛ و المميّز في هذه البرامج أنها لا توفر عملا مستقرا كما كان الحال في ظل الاقتصاد الموجّه و إنما توفر له

¹ عبد الله عامر الهمامي، أسلوب البحث العلمي و تقنيات البحث، دار المنار، طرابلس ليبيا، 1986، ص 93

فرصة للدخول في عالم الشغل و اكتساب خبرة يمكنها أن تساعد على الحصول على منصب شغل حقيقي، لكن طالب العمل وجد نفسه رغما عنه يتوجّه نحو هذا النوع من التشغيل لافتقار سوق العمل إلى مناصب شغل حقيقية و يمكننا أن نلاحظ أن هذا النوع من البرامج قد شمل جميع شرائح المجتمع من حيث السن و من حيث المستوى التعليمي.

و قد أخذنا هذين البرنامجين بالتحديد لإستولائهم على حصة الأسد في التوظيف، و كذا كونهما يحتويان على نوعين من طالبي العمل، ذوي المستوى التعليمي العالي (عقود ما قبل التشغيل)، و ذوي التعليم المتوسط (الشبكة الاجتماعية).

و لا يخفى على أحد أن البحث العلمي عملية مستمرة لا تنتهي أبدا ، فالدراسات السابقة التي عاجلت موضوع التشغيل و البطالة تناولته من زوايا معينة وفي وقت معين ، و أبقى الباب مفتوحا للمتغيرات و المستجدات الحاصلة في المكان و الزمان، لهذا كانت الأسباب الموضوعية متجلية في تدعيم البحث العلمي بدراسات أكثر عمقا و تشخيصا للواقع مع إعطاء دراسة من زاوية مختلفة للظاهرة المدروسة، وذلك بتدعيم الدراسات السابقة وإعطاء الحلول أو حتى إجابات و تفسير للموضوع المدروس.

ب- الأسباب الذاتية:

إنّ ما نراه اليوم من قيم سلبية عديدة يتميّز بها العامل الجزائري و التي أدت بالاقتصاد الوطني إلى الركود و الفشل، و الذي جعل بلادنا يصبح بلدا ريعيا يعتمد اعتمادا كليا على مردود المحروقات، و كذا احتكاكنا المستمر بالعمال الذين لا يتمتعون بأدنى قيم العمل، كالبيروقراطية التي نواجهها يوميا في مؤسساتنا و قيم المحسوبية و الرشوة و ما إلى ذلك من قيم سلبية تبناها العامل الجزائري خلال سنوات

العمل التي زاولها، كل ذلك جعلنا نتمنى لو أن هذه القيم تتغير إلى الأحسن و نرى في العامل الجزائري القدوة في هذا المجال ، و كذلك معرفتنا الشخصية لكثير من الشباب العاطل الذين لم تتسنى لهم فرصة الحصول على منصب عمل حقيقي و لجأوا بذلك إلى هذا النوع من البرامج للدخول إلى عالم الشغل مما أثار فضولنا لمعرفة تفاصيل العمل ضمن هذه البرامج.

ج- أهداف الدراسة:

باعتبار أهمية القيم التنظيمية داخل المؤسسة و تأثيرها المباشر على سلوكيات العمال و بالتالي تأثيره على مردوديتهم الإنتاجية، كان الاهتمام بهذا الموضوع من حيث الوصول إلى الأهداف التالية:

- 1) التعرف على نفسية و وضعية العامل الذي ينتمي إلى هذا النوع من البرامج
- 2) التعرف على نوع القيم التي يكتسبها العامل في إطار هذه البرامج بعد تفاعله مع القيم التنظيمية الموجودة في المؤسسة التي يعمل فيها
- 3) معرفة الأسباب التي تجعل العاملين في إطار هذه البرامج إلى اختيار قيم معينة سواء كانت هذه القيم سلبية أم إيجابية
- 4) معرفة أهداف العمال الذين يتبنون قيما معينة دون غيرها.

2- الإشكالية:

مرّت الجزائر بعد الاستقلال بمرحلة انتقالية حيث تحولت فيها الإدارة من إدارة كولونيالية إلى إدارة وطنية تعتمد أساساً على الإمكانيات المتاحة، و اللافت للانتباه في هذه المرحلة هو أن الباب قد فتح لكل من يعرف أن يكتب و يقرأ أو حتى أن يعمل عملاً يدوياً لكي يملأ الفراغ الذي خلفه الاستعمار في مناصب الشغل و كذا لتعزيز الاستقلال الذي انتزعته؛ و محاولة أيضاً لبسط سيطرتها و نفوذها على مكاسبها عن طريق فتح الباب أمام كل شرائح الشعب الجزائري و هو الشيء الذي كان يتمشى مع إيديولوجية النظام السياسي و فلسفته في تلك الفترة و قد سميت بسياسة التشغيل الواسع.

ثم بعد ذلك جاءت مرحلة التسيير الاشتراكي أين اعتمدت الدولة على سياسة التصنيع بحيث قامت بتشيد مصانع و مؤسسات، و معاهد و جامعات أدى إلى رفع مستوى الإطارات التي ساهمت في تسيير المؤسسات الجزائرية خاصة الصناعية منها، و قد انجر عن تلك السياسة ارتفاع معدل التشغيل بلغ آنذاك أعلى مستوياته، حيث كان من أهداف التنمية لتلك الفترة هو إيجاد منصب عمل لكل مواطن جزائري قادر و راغب في العمل و قد تميّزت أيضاً تلك المرحلة بغلبة المنطق الاجتماعي على المنطق الاقتصادي؛ هذا ما أدى إلى ظهور قيم تنظيمية سلبية كثيرة نذكر منها :

الروتين، الإتكالية، المحسوبية، التبذير، الوساطة، الإهمال، الرشوة، إهدار الوقت، التسيّب، استغلال المناصب، الخ.

بعد وقوع الأزمة الاقتصادية في الثمانينيات قامت الحكومة بعدة إصلاحات منها إعادة الهيكلة و ثم الخصخصة و استقلالية المؤسسات، كل ذلك لم يفلح في حل المشاكل التسييرية التي تفاقمت داخل المؤسسات بل زادت حدّها خاصة بعد انهيار أسعار البترول، هذا ما أدى إلى تفشي البطالة نتيجة

تسريح العمال بعد الخوصصة و تزايد عدد طالبي العمل مع عدم قدرة تلك المؤسسات على التشغيل الاجتماعي الذي كانت تعتمد في الماضي، فكان لابد على الحكومة أن تجد حولا جديدة لامتنصص البطالة و كان ذلك بظهور برامج و أجهزة تشغيل جديدة بديلة، لها خصوصيتها التي تميّزها عن سياسات التشغيل السابقة أين كانت المؤسسة تلعب دورا مهما في امتنصص البطالة و تشغيل اكبر عدد ممكن من طالبي الشغل، غالبا ما كان يفوق طاقتها، و ذلك انسجاما مع المنطق الاجتماعي السائد آنذاك.

و كانت هذه البرامج منها ما هو داخل المؤسسة و منها ما هو خارجها، و من بين البرامج التي تعتمد التشغيل داخل المؤسسة و المطلوبة بقوة في أوساط طالبي العمل، برنامجين و هما عقود ما قبل التشغيل و الشبكة الاجتماعية اللذان استطاعا امتنصص اكبر نسبة من البطالين في سوق العمل في الجزائر.

هذه البرامج الجديدة أوجدت العامل أمام معطيات تنظيمية جديدة أثرت بصورة أو بأخرى على قيمه التنظيمية داخل المؤسسة خاصة و نحن نعرف أن هذا العامل هو في وضعية تجعله لا يشعر بالأمن الوظيفي حيث أن المنصب الذي يشغله غير مضمون و أنه في أي لحظة يمكن للمؤسسة أن تستغني عن خدماته و في نفس الوقت لا يتمتع بأدنى حقوق داخل هذه المؤسسة عكس العامل المثبت الذي يمتلك منصب دائم و له كامل الحقوق و الصلاحيات، و هذا ما يشكل السؤال المحوري في موضوعنا و الذي يتطرق إلى العلاقة بين هذه البرامج و القيم التنظيمية للعمال.

و منه يمكن أن نتصور إشكالية هذا الموضوع كما يلي:

هل كان لهذه البرامج القدرة على خلق القيم التنظيمية الايجابية لدى العامل الجزائري؟

و ليكون سؤالنا هذا دقيقا أكثر و يتضح محتواه ارتأينا أن نجزئه إلى الأسئلة الفرعية التالية:

1. هل كان لهذه البرامج القدرة على خلق قيم الأهمية و حب العمل لدى العامل الجزائري؟

2. هل استطاعت هذه البرامج أن تخلق قيم الولاء و الانتماء و الفخر بالعمل؟

3. هل كان لهذه البرامج دور في خلق قيم روح الانجاز و النظام لدى العامل الجزائري؟

3- الفرضيات:

و للإجابة عن هذه الأسئلة افترضنا هذه الإجابات المؤقتة لتكون لنا كقاعدة للتحقق منها في

الميدان:

الفرضية العامة: هناك تضارب واضح بين القيم التنظيمية السلبية التي اكتسبها العامل الجزائري

فيما مضى مع ظهور القيم التنظيمية الجديدة (الإيجابية) التي فرضها الواقع الذي يعيشه العامل في ظل

البرامج التشغيلية التي لا توفر له الاستقرار المهني.

الفرضية الأولى: هناك علاقة بين هذه البرامج و قيم الأهمية و حب العمل المتولدة لدى العامل

الفرضية الثانية: هذه البرامج ساهمت في ارتفاع قيم الولاء و الانتماء و الفخر بالعمل لدى العامل

الجزائري

الفرضية الثالثة: ساهمت هذه البرامج في اكتساب العامل روح الانجاز و النظام في العمل

4- تحديد المفاهيم:

تعددت التصورات و المنطلقات المرجعية في تحديد مفهوم التشغيل، فمنهم من تناوله من زاوية

قانونية و منهم من درسها في ضوء ما يمليه الاقتصاد من تطورات، كما تناولها علماء الاجتماع في ضوء

الانعكاسات الاجتماعية التي تترتب عن هذه العملية و العوامل التي تتحكم فيها و بما أننا أخذنا هذه

الظاهرة من زاوية جديدة كان لا بد أن نحدّد جميع المصطلحات المرتبطة بالموضوع و ذلك للوصول إلى فهم أفضل لدراستنا هذه و هي كالتالي:

أ- **التشغيل:** لقد تعددت المواقف و التعريفات من قبل المفكرين الاقتصاديين و الاجتماعيين استنادا إلى مدارسهم و توجيهاتهم ، فهي تستند إلى اعتبار العمل مصدرا لكل القيم و حقا للمواطن، كما أنه واجب عليه، و على الدولة أن توفر فرص العمل لكل المواطنين الذين هم في سن العمل و الراغبين فيه و القادرين عليه¹ و إذا كان التشغيل بالنسبة للاقتصاديين هو " الالتقاء بين العمل ومنصب العمل". فإن هذا التعريف يناسب العمل عند الاجتماعيين حيث يعرفون العمل على أساس أنه: "مجموعة من النشاطات المقترنة بمكان خاص ضمن تقسيم العمل ونظام العلاقات المهنية" و منه فالتشغيل هو:

" نشاط فكري أو عضلي يأخذ عنه صاحبه أجرا، سواء كان أجر أو ربح فائدة" كما يعرف التشغيل أيضا بأنه " : عبارة عن سلوك تنتهجه منظمة ما ، قصد استقطاب يد عاملة لشغل مناصب عمل شاغرة أو إضافية، و يكون ذلك مرتبنا بالحالة السياسية و الاقتصادية للبلاد."²

ومما سبق يمكن الخروج بالتعريف الإجرائي التالي للتشغيل:

التشغيل هو تلك العملية المعقدة التي تتخذها المنظمة من استقطاب لليد العاملة و تعيينهم في مناصب عمل دائمة أو مؤقتة في هيكلها التنظيمي، بغية تحقيق أهداف اجتماعية و اقتصادية و سياسية

ب- **برامج التشغيل:** و تعرف على أنها: " سير العمل الواجب القيام به لتحقيق أهداف

¹ هناء حافظ بدوي، إدارة المؤسسات الاجتماعية، المكتب العلمي للكمبيوتر و النشر و التوزيع ، الإسكندرية ، 1997 ، ص

² عادل حسن، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية، 1998 ، ص 196

مقصودة ، كما يوفر الأسس الملموسة لإنجاز الأعمال و تحدد نواحي النشاط الواجب القيام به خلال مدة معينة، و هو أيضا مشروع يهدف إلى تنمية مهارات أو يتضمن سلسلة من المقررات ترتبط بهدف عام أو مخرج نهائي"¹ و منه فالتعريف الإجرائي لبرامج التشغيل هو أنها عبارة عن مجموعة من الإجراءات التي تطبقها الدولة عبر مجموعة من الأجهزة، من أجل خلق فرص عمل للقوى العاملة.

ج- البطالة: البطالة هي عندما يكون الشخص ليس لديه عمل و لكنه يسعى جاهدا للبحث عنه و لا يجده و التعريف الاجرائي للبطالة في موضوعنا هذا: "هو عدد طالبي العمل و الراغبين فيه و القادرين عليه في سوق العمل و الذين لم يتمكنوا من الحصول عليه رغم إجتهادهم في البحث عنه"²

د- عقود ما قبل التشغيل:

و هو برنامج من بين البرامج التي سطرته الدولة لمحاربة البطالة و امتصاصها. "و هو برنامج له هدف أساسي في دفع عروض الشغل فيما يخص (تحسين و تأهيل جماعات العمل داخل المؤسسات و الإدارات) و كذلك تسهيل إدماج حاملي الشهادات العليا في سوق العمل (اكتساب خبرة مهنية تسمح إلى حد ما بتدعيم توظيف حاملي الشهادات في سوق العمل)"³

فالتعريف الإجرائي لعقود ما قبل التشغيل هو برنامج يهدف إلى امتصاص بطالة خريجي التعليم العالي و إدماجهم في عالم الشغل قصد إعطائهم فرصة لإظهار قدراتهم في سبيل الحصول على منصب عمل حقيقي.

¹ زينب النجار، معجم المصطلحات التربوية و النفسية، مراجعة حامد عمار، ط1، دار المصرية اللبنانية ، القاهرة 2003 ص 74

² سامي خليل، نظرية الاقتصاد الكلي، الكويت، 1994، ص 59

³ الملتقى الوطني للتشغيل ، 15 و 16 فيفري 2004

هـ - مفهوم سوق العمل: هي تنظيم معنوي مبني على قانون العرض و الطلب، يعمل على خلق و تنظيم علاقات العمل بين العرض و الطلب. "أي قوى عرض وطلب العمل التي تتحدد على أساسها الأجر و شروط العمل"¹ و منه فالتعريف الإجرائي لسوق العمل هو السوق الافتراضي الذي يلتقي فيه عارضوا العمل كالمؤسسات مع طالبي العمل مثل خريجي التعليم العالي.

و- القيم التنظيمية: "هي مجموعة المعايير و الاتجاهات التي تحدد و توجه سلوك الفاعلين و تشكل شخصية المنظمة"²

و في بحثنا هذا نقصد بالقيم التنظيمية أي التعريف الاجرائي لها هي مجمل قيم العمل التي يتعامل على أساسها الفاعلين داخل التنظيم أي التي يتعامل بها العمال ضمن برامج عقود ما قبل التشغيل و الشبكة الاجتماعية داخل المؤسسات التي يعملون بها، و هي عدة أنماط: أهمية العمل، حب العمل، الفخر بالعمل، الولاء و الانتماء للعمل، الإنجاز في العمل، النظام في العمل، الحاجة إلى الترقى، التفضيلات المهنية. و يندرج تحت كل نمط وحدات و هي كالتالي:

- أهمية العمل: العمل وسيلة الحياة، العمل محور الحياة، العمل واجب للوطن، العمل طريق النهض و التنمية، المشاركة في عملية التنمية،.....الخ³

- حب العمل: السعادة بعد أداء العمل، الرضا عن العمل، اللذة في العمل.

- الفخر بالعمل: الفخر بعد أداء العمل، الفخر بالعمل اليدوي، الفخر بالمهنة.

1 أحمد زآي بدوي ، آمال مصطفى : معجم مصطلحات القوى العاملة ، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية ، 1984 ، ص 141

2 ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع تنظيم و عمل، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2011، ص 107

3 اعتماد محمد علام و اخرون، التحولات الاجتماعية و قيم العمل في المجتمع القطري، ط1، مركز الوثائق و الدراسات

الإنسانية، قطر، 1995، ص 515

- **الولاء و الانتماء للعمل:** الصدق في العمل، الأمانة في العمل، الإخلاص في العمل، التعاون

في العمل، المشاركة، الجماعية في أداء العمل.

- **الإنجاز في العمل:** النجاح في العمل، المسؤولية، الرشد، الطموح، الإتقان، العطاء، التحصيل

في العمل، الإبداع، المثابرة، قيمة الوقت، الدقة، الابتكار،..... الخ

- **النظام في العمل:** تنظيم الوقت، تنظيم العمل، تنظيم و توزيع المسؤوليات، تنظيم العلاقات

في العمل، التخطيط في العمل.¹

5- الاقتراب النظري:

إن العامل الجزائري قد توارث منذ العشرينات الأولى بعد الاستقلال قيما تنظيمية قد أساءت للعمل و بالتالي أدت إلى تدهور حالة المؤسسات التي بدورها أدت إلى انهيار الاقتصاد الوطني و هذه القيم التي توارثها العمال منذ ذلك الوقت كانت نتيجة الوضعية المهنية التي كان يعيشها العمال آنذاك حيث كان يغلب على المنطق الاقتصادي، المنطق الاجتماعي فيمكن القول أن هذه القيم كانت استجابة للوضعية المهنية التي كان يعيشها العمال في تلك المرحلة، و قد تكونت هذه المقاربة بعد العديد من محاولات الكلاسيكيين لوضع أسس لها فنجد مثلا مدرسة العلاقات الإنسانية التي ترى أن سلوك العمال ما هو إلا استجابة لعلاقات الإشراف، مدرسة اتخاذ القرار التي ترى فيه استجابة لطرق و أساليب التسيير المطبقة في المؤسسة، ماسلو الذي يرى أن سلوك العامل ما هو إلا استجابة إلى مدى إشباع أو عدم إشباع مجموعة من الحاجيات،... الخ.

¹ اعتماد محمد علام و اخرون، مرجع سابق، ص 516

و منه فإن الاقتراب النظري الذي يلامس موضوع دراستنا هو أنّ سلوك و قيم العمال الذين يعملون ضمن هذه البرامج قد جاءت استجابة للوضعية المهنية التي يعيشونها، بحيث نجد أن وضعيتهم كعمال غير دائمين ينتابهم شبح الفصل في أي وقت، له أجر لا يشبع احتياجاته خاصة في العصر الذي نعيشه و الذي يتطلّب الكثير،... الخ. إذن جزاء كل هذه الظروف التي يتعايش معها العامل بعدما كان في الماضي يحصل على كل الامتيازات دون أن يبذل أي مجهود؛ فكان لا بد أن تظهر تبعاً لذلك قيما جديدة تتماشى مع الوضع الجديد و التي ستسمح له ربما بإيجاد مكان له في عالم الشغل و بالتالي توفّر له الأمن الوظيفي.

6- دراسات سابقة:

إن الدراسات و البحوث السابقة هي من الخطوات التي تعين الباحث على إعطاء حدود فاصلة بين دراسته والدراسات التي لها علاقة بالظاهرة التي يتناولها، وذلك من خلال تفادي تكرار الدراسات و المواضيع بحيث يجب أن تكون دراسة أي باحث هي امتداد لما سبقها من الدراسات ، إضافة إلى ذلك فالدراسات السابقة تسمح للباحث بالإحاطة بموضوعه من حيث الدراسة النظرية أو التطبيقية وتساعدته على تجنب الأخطاء التي وقع فيها الدارسون، و من أبرز الدراسات التي بين أيدينا و لها جانب كبير من المعالجة نفس الموضوع الذي نحن بصدد تناوله:

- دراسة واجي سليم: تحت عنوان " السلوك التنظيمي للشباب العاملين في إطار عقود ما

قبل التشغيل " و هي رسالة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل

2011-2012 بجامعة الجزائر و السؤال المركزي لهذه الرسالة:

ما هو واقع سلوكيات الشباب العاملين في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل؟

و كيف يبرز أثر عقود ما قبل التشغيل في سلوكيات أولئك الشباب؟

و منه جاءت التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هي مواقف الشباب اتجاه عقود ما قبل التشغيل بعد استلامهم الوظيفة في إطار هذا العقد؟
 - كيف يقوم الشباب بتأدية واجباتهم في مكان عملهم؟
 - هل نوع المنصب يؤثر على سلوك الشباب تنظيميا؟
- و قد جاءت هذه الدراسة لمعرفة واقع العمال ضمن برنامج عقود ما قبل التشغيل و معرفة اتجاهاتهم، مؤثراتهم و حوافزهم العمالية.

و كانت فرضيات الدراسة كالتالي:

- الفرضية العامة: إن واقع سلوك العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل يتميز بأنه سلوك متباين من تنظيم إلى آخر و يرجع ذلك إلى طبيعة القوانين المطبقة في كل تنظيم.
- و الفرضيات الفرعية كانت كالتالي:

1- يعتبر الشباب عقود ما قبل التشغيل تجربة مهنية تساعدهم في مستقبلهم المهني نظرا لما يكتسبونه من معارف و خبرات أثناء تأديتهم لمهامهم.

2- سلوك الشباب يتميز بأدائهم الجيد لكل مهامهم أمليين في أن يكونوا من بين المحظوظين في التوظيف النهائي

3- عدم تلاؤم المنصب مع قدرات الشباب يؤثر سلبا على سلوكهم التنظيمي.

و قد تمّ اختيار العينة القصدية للوصول لعينة البحث و ذلك لعدم استقرار هذه العينة و تم ذلك

بزيارة جميع المؤسسات داخل ولاية أدرار للوصول إلى نصاب العينة و هو 100 عامل ضمن برنامج

عقود ما قبل التشغيل. و قد استعمل منهج المسح لاجتماعي و كأدوات ما يلي:

أ-الملاحظة بالمشاركة: من خلال تواجده و ملاحظته بشكل يومي تصرفات و سلوكيات العمال ضمن هذا البرامج و ذلك بمقر عملهم.

ب-المقابلة: و كانت مع العمال ضمن هذه البرامج لمعرفة واقع وضعيتهم المهنية و كذا للحصول على نتائج الدراسة.

و كانت نتائج الدراسة كالتالي:

إن السلوك التنظيمي للعمال كان متنوعا حسب طبيعة العمل و النشاط، و قد استنتج الباحث أن سلوك العمال كان إيجابيا حيث أنهم يؤدون عملهم و مقتنعون بعملهم رغم عدم اقتناعهم بالأجر الذي يتقاضونه و منه فإن سلوك العمال كان إيجابيا و ذلك لتأملهم أن يكونوا محظوظين في التوظيف النهائي، و كذلك سلوكهم الإداري الذي يقاس بالحضور كان سيئا حيث كانوا غير منضبطين و يرجع ذلك لحدائتهم في المنصب و عدم استقرارهم النفسي و الاجتماعي.

و يمكن القول أن هذه الدراسة قريبة جدا من دراستنا و ذلك لأن الباحث في هذه الدراسة أراد أن يبحث في سلوك العامل التنظيمي داخل المؤسسة في إطار برامج التشغيل خاصة عقود ما قبل التشغيل أما نحن فقد بحثنا عن القيم التي تجعله يسلك ذلك السلوك دون غيره و منه فقد استفدنا من دراسته من الجانب النظري الذي تمّ فيه توضيح خصوصيات برنامج عقود ما قبل التشغيل الذي كانت أغلبية العينة التي استعملناها تنتمي إليها و كذا من نتائج دراسته التي تتمحور حول سلوك هؤلاء العمال داخل المؤسسة.

الفصل الثاني: برامج التشغيل الجديدة

مقدمة الفصل

المبحث الأول: تطور التشغيل في الجزائر

1. مفهوم التشغيل و سياسة التشغيل
2. النظريات العامة للتشغيل
3. التشغيل في مرحلة التسيير الذاتي
4. التشغيل في مرحلة التسيير الاشتراكي.
5. التشغيل بعد إعادة الهيكلة
6. التشغيل في ظل اقتصاد السوق

المبحث الثاني: برامج التشغيل الجديدة

1. تعريف هيئات و برامج المصالح العمومية للتشغيل.
2. أجهزة و برامج التشغيل التابعة لوزارة التضامن
3. أجهزة و برامج التشغيل التابعة لوزارة العمل و التشغيل و التضامن الاجتماعي.
4. الشبكة الاجتماعية.
5. عقود ما قبل التشغيل

خلاصة الفصل

تمهيد:

لقد أصبح التشغيل أو التوظيف الكامل للقوى العاملة المتنامية هو الهدف الرئيسي و الأول للدولة و هو يتوقف على فتح المزيد من مناصب الشغل، إلا أن برامج الانتعاش الاقتصادي و مخططات التنمية و مدى نجاحها هي التي تحدد نسبة التشغيل من مجموع القوى العاملة العاطلة عن العمل.

لكن ضعف الاقتصاد الجزائري و فشل مخططات التنمية أدى إلى عدم قدرتها على سدّ هذا العجز في التشغيل و لذا فقد قامت الدولة بإنشاء برامج و آليات جديدة لتدارك هذا العجز وهذا ما سنتعرض له في هذا الفصل، بدءا بمفهوم التشغيل، نظرياته التي تناولته بعدة اتجاهات صنفت ما بين الكلاسيكي و الحديث، وأخيرا سنتطرق إلى هذه الآليات الجديدة، منها الشبكة الاجتماعية و عقود ما قبل التشغيل.

المبحث الأول: تطور التشغيل في الجزائر

1- مفهوم التشغيل و سياسة التشغيل:

1-1- مفهوم التشغيل: يعتبر مفهوم التشغيل في حركة دائمة، حيث لم يتم تعريف مضمونه

بصفة واضحة، إلا أنه هناك محاولات لتعريفه، ومن بينها:

• تعريف باتريك بولرو: « يتمثل التشغيل في القدرة النسبية لأي شخص في الحصول على

شغل، نظرا للتداخل بين مميزاته الفردية والظروف المتغيرة لسوق العمل».

• و تعرّفه المنظمة الدولية للعمل على أنه: يكون شخص قابل للتشغيل عندما:

1- يمكنه الحصول على منصب شغل

2- يحافظ عليه و يتطور في عمله و يتكيف مع التغيير

3- يتحصل على منصب عمل آخر إذا كان يرغب في ذلك أو تم تسريحه.

• أمّا لجنة الإتحاد الأوربي فترى بأن التشغيل : هو ما يسمح لكل شخص بالمساهمة في عالم

الشغل والخروج منه بكفاءات حالية تقيمه و باكتساب سلوك يتكيف و سوق العمل¹.

• و يقصد أيضًا بعملية التشغيل استخدام القوى العاملة في إحدى القطاعات الاقتصادية سواءً

الصناعية أو الإدارية أو التجارية أو الخدماتية فهذه العملية ترتبط بعنصر تخطيط القوى العاملة من خلال

تلبية احتياجات مختلف القطاعات الاقتصادية من اليد العاملة المتاحة.

كما أنّها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمفهوم و ظاهرة البطالة و التي من أسبابها النمو المتراكم لقوة العمل،

ويقابله طلب ضعيف على اليد العاملة، فخلق فرص العمل و تحقيق التشغيل الكامل من الأمور التي

يجب أن تتكفل بها اقتصاديات الدول و هو أيضا ما حاول علماء الاقتصاد الكلاسيكيين و المعاصرين

وضع أطر نظرية من أجل إحداث التوازن بين قوى العرض و الطلب و التخفيف من البطالة².

و من أجل ذلك فإنّ جلّ الخطط التنموية تهدف إلى تحقيق الاستخدام الكامل لكل طاقات

المجتمع، بجميع فئاته فلذلك قد عملت الحكومات على تطبيق استراتيجيات تنموية و سياسات تشغيلية

لضمان الاستغلال الأمثل والرشيد للموارد البشرية، و هي تتكون من كلمتين: « سياسة » و التي تعني

: مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية ، أمّا «التشغيل» فيعني : كافة عمليات التأثير التي

¹ عمار رواب - صباح غربي ، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، جامعة

بسكرة، الجزائر، ماي 2011، ص 69

² سعيدة حمود ، برامج التشغيل و القوى العاملة الجامعية، مذكرة منشورة مكتملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم اجتماع

النمى، جامعة بسكرة، 2005-2006، ص 49

يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر و منه فإن

1-2- سياسة التشغيل هي:

• ذلك الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص عمل للقوى العاملة المتاحة، و في إعداد و تكوين أفرادها و في تنظيم العلاقات بين العمال و أرباب العمل عن طريق التعليمات و القواعد و القوانين و تعكس سياسة التشغيل أيديولوجية النظام الاقتصادي و الاجتماعي القائم و نظرتة للعمل و حق المواطن فيه¹

• هي السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة و تنمية فرص العمل نمو متناسقا في مختلف الصناعات و المناطق.

وبهذا، ترتبط سياسة التشغيل ارتباطا عضويا بذلك العنصر من عناصر السكان النشيطين، الذين هم في العمر الإنتاجي، سواء أكانوا عاملين أو عاطلين عن العمل.

و سياسة التشغيل في الجزائر تعني جميع البرامج أو الآليات التي أنشئت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل، من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضع اجتماعيا و ماليا تحت مظلة الآليات و البرامج التالية:

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (A.N.S.E.J)
- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (C.N.A.C)
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (A.N.G.E.M)
- البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية (P.N.D.A)

1 عمار رواب - صباح غربي ، مرجع سابق ، ص 69

- برنامج عقود ما قبل التشغيل . (C.P.E)

- الشغل المأجور بمبادرة محلية « تشغيل الشباب » (E.S.I.L) .

- الشبكة الاجتماعية (I.A.I.G)

- برامج الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة (UP.HIMO)

- مشروع الجزائر البيضاء.

- مشاريع صندوق الزكاة.

- المحلات التجارية لفائدة الشباب البطال موزعة عبر البلديات.¹

و لما كانت سياسة التشغيل انعكاسا واضحا لإيديولوجية النظام السائد، يمكن التمييز بين

سياستين للتشغيل هما:

- سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الرأسمالي: التي تركز على اعتبار قوة العمل سلعة يتحدد

ثمنها انطلاقا من قانون العرض والطلب في سوق العمل، وبهذا فهي تعارض فكرة التدخل المباشر للدولة

في توفير فرص العمل لأفراد القوى العاملة.

- سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الاشتراكي: تعتبر العمل مصدراً لكل القيم و حقاً لكل

مواطن، بل إنه واجب عليه، و يجب على الدولة التدخل في توفير فرص عمل لأفراد القوى العاملة

الراغبين فيه، مع ضمان حرية الاختيار و الاستقرار.

إنّ هذا الاختلاف في النظرة للعمل أدى بالضرورة إلى اختلاف النظرة لعملية التشغيل، والتي

يقصد بها استخدام القوة العاملة في إحدى الفعاليات الاقتصادية (الإنتاجية أو الخدمية)، ففي الوقت

1 عمار رواب - صباح غربي ، مرجع سابق، ص 68-69

الذي تعتبر في النظام الرأسمالي مجرد وسيلة لتحقيق غايات أخرى، فإنها تعتبر في النظام الاشتراكي هدفاً في حد ذاته. وإذا كان التشغيل الكامل في البلدان المتقدمة يعكس بدرجة أو بأخرى قدرة اقتصادياتها على استيعاب القوى العاملة المتاحة، فإن الوضع في البلدان النامية ينعكس تماماً، وهذا بسبب العرض الكبير لموارد العمل، والذي يدفع في أحيان كثيرة و لضرورات اجتماعية و سياسية إلى استخدام غير منتج للقوى العاملة و بذلك يمكن حصر أهم الأهداف الأساسية لسياسة التشغيل في:

- ✓ زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية.
- ✓ رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة دخل الأفراد.
- ✓ توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل من أجل الكسب.
- ✓ توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.
- ✓ استقرار العمل، و يقصد به دوام استخدام العامل في عمله و تقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.¹
- ✓ تنظيم أساليب و مواعيد إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
- ✓ تكوين و إعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني و مهارة عالية لأداء أفضل.
- ✓ تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة

1 عمار رواب - صباح غربي ، مرجع سابق، ص 70

2- النظريات العامة للتشغيل:

لقد مرّ التنظير لعملية التشغيل بعدة مراحل و ذلك تبعا لتطور الفكر منذ الثورة الصناعية أين ظهرت عدة مدارس درست التشغيل و هي:

أ. المدرسة الكلاسيكية:

ظهرت هذه المدرسة في القرن الثامن عشر وتزامنت أفكارها مع الثورة الصناعية، حيث تميزت بالإنتاج الرأسمالي الكبير وكذا التقسيم العميق للعمل. ، و لهذه المدرسة مجموعة من الأفكار التي وضع أصولها آدم سميث و ساهم في تطويرها كل من ريكاردو ، مارشال و مالتوس...، ومن أشهر مؤلفاتهم ثروة الأمم، و محاولة في قانون السكان.

ومجمل آراء هذه المدرسة حول مسألة التشغيل يرتبط ببعض المفاهيم الأخرى، كالثروة التي يعتبرها سميث ذلك الدخل أو الأموال المادية التي تصلح لإشباع الحاجات البشرية التي يتحصل عليها الإنسان من عمله مباشرة أو من المبادلة ، فالمصدر الأساسي للثروة هو العمل ، ويمكن استخلاص أن مصدر الربح أساسا يكمن في العمل أو قوة عمل العامل المبذولة و ذلك بإعادة استثمار الفائض الاقتصادي ، كما تحدث سميث عن الأجور ، وقال أن ارتفاعها يؤدي إلى رخاء اقتصادي واجتماعي مما يدفع إلى ارتفاع الطلب عن العمل ، فتوصل سميث إلى أن نقطة انطلاق التنمية هي التشغيل الكامل، وقد يتضح ذلك في ازدياد الطلب الكلي على اليد العاملة أو رأس المال مما يؤدي إلى زيادة فرص الاستثمار ، فينتج عن ذلك تقسيم أعمق للعمل في عصر التقدم التكنولوجي أي كلما زاد الاستثمار زاد الطلب على¹

¹ كوسة بوجمة ، سياسات التشغيل في الجزائر، مذكرة منشورة مكتملة لنيل شهادة ماجستير، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، 2005-2006، ص 24

اليد العاملة ، كما فسر جون بي ساي آراء سميث و رأى أن مستوى التشغيل لا يتوقف على الطلب بل على الموارد الطبيعية واليد العاملة وحجم المدّخرات. إذن فالنقاط الأساسية للمدرسة الكلاسيكية تهتم بمايلي:

- العرض يخلق الطلب المساوي له.

- العرض يتجه نحو التشغيل الكامل¹

وانطلاقا من هذا المبدأ أطلق آدم سميث مصطلح " اليد الخفية " التي تحرك شؤون المجتمع وترتب أوضاعه و تعمل على توازنه كما يؤكد على حصر دور الدول في مجال الأمن وتوفير الرعاية الصحية أي القيام بوظائف تقليدية لا تمس بالنشاط الاقتصادي بأي صلة. و هناك بعض النقاط الرئيسية التي تعبر عن رأي و أفكار الاتجاه الكلاسيكي في مسألة التشغيل:

- فكرة الحرية الاقتصادية و التي اعتبروها الدعامة الأساسية لتطور النشاط الاقتصادي و يتجلى

هذا في شعار آدم سميث " دعه يعمل دعه يمر. "

- يرجع أنصار هذا الاتجاه إلى تحقيق معدلات التشغيل المرتفعة تقليص حجم البطالة يحصل من

خلال المرونة في تغيير الأجور بالانخفاض في إطار الآليات التي توقّرها المنافسة في سوق الشغل و فسّر

ذلك من خلال أن البطالة تعمل على تحفيز العمال على:

- فرص توظيف و بالتالي تخلق جو من المنافسة.

- إن زيادة الناتج الوطني يمضي جنبا إلى جنب مع زيادة معدل الاستثمار « أي أن الاستثمار هو

القوة الدافعة لتكوين راس المال و الاستثمار يتطلب ادخار و هذا الأخير يتطلب زيادة الدخل¹ »

1 كوسة بوجمة ، سياسات التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 24

ب. النظرية الماركسية:

ظهرت المدرسة الماركسية كمذهب في القرن التاسع عشر ، ومن أهم مبادئ هذه المدرسة فكرة فلسفية تصف المادة كواقع وحيد يجعل من الفكر ظاهرة مادية في نفس مستوى الظواهر الأخرى . ويميز ماركس بين العمل المجرد وقوة العمل ، وتعتبر هذه الميزة أساسية في النظام الرأسمالي ، فالرأسمالي يعطي العامل أجرا مقابل قدرته أو قوته على العمل وليس مقابل العمل و قوة العمل .

وقد وضع ماركس تحليلاته على سير النظام الرأسمالي حيث يرى أن إنخفاض معدل الربح يؤدي إلى نقص الاستهلاك ، أما في حالة زيادة الالات فذلك يؤدي إلى عدم كفاية الطلب الفعلي أو نقص في مستوى التشغيل الكلي أو الاستخدام الكلي المحقق في نظرية الكلاسيك والذي لم يعطي أهمية كبيرة للأزمات التي تدوم طويلا .

إن ارتفاع رأس المال يؤدي إلى انخفاض حجم التشغيل ، أي كلما زاد الرأسمالي في الاستثمار أدى ذلك إلى انخفاض نسب التشغيل وعدم استغلال العمال ، وذلك معناه انخفاض القيمة المضافة التي يتمثل مصدرها الأساسي في قوة عمل العمال . وحسب علاقة معدل الربح فإن انخفاض القيمة المضافة وارتفاع رأس المال يؤدي إلى انخفاض الأرباح و بالتالي حجم التشغيل و هي حالة عدم التوازن التي تكلم عنها ماركس . و لذلك فحسب ماركس فإن تجاوز البطالة بالنسبة لماركس لا تكون إلاّ بتجاوز 2 التناقضات الرأسمالية و بتجاوز منطق الربح الرأسمالي و ما أتى به ماركس يصلح أن يكون نظرية في سوق العمل، و في نظر ماركس فإن البطالة هي ملازمة نموذج الرأسمالي كما أطلق عليها "الجيش

1 سعيدة حمود ، مرجع سابق.ص 42

2 سعيدة قصاب ، تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق، مذكرة غير منشورة لنيل شهادة الماجستير تخصص العلوم الاقتصادية، معهد العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر، 1984 ، ص 10 (لم تنشر)

الإحتياطي من العاطلين عن العمل" و لا تزول إلا بزوال الرأسمالية.¹

ج. النظرية الكينزية:

لقد انطلق التحليل الكينزي (المدرسة الكينزية) من واقع الأزمة الاقتصادية التي شهدها العالم الرأسمالي في الفترة الممتدة بين سنة 1929 - 1933 بعد الرواج الاقتصادي الذي عاشه الفكر الاقتصادي الرأسمالي قبل هذه الفترة وهي حالة التوازن الاقتصادي العام التي عرفت بحالة التوظيف التام ، أما أفكار كينز فانصبت أساسا في معالجة أزمة البطالة و الكساد التي عاشها العالم و عايشها كينز ، والتي حاول إعطاء حلول موضوعية للأزمة عن طريق سياسات اقتصادية فعّالة لا تتماشى والمنطق الذي كان سائدا أثناء رواج الاقتصاد العالمي في الفكر الكلاسيكي الذي اعتمد مبدأ قانون المنافذ لساي . وعليه يمكن أن نوجز الأفكار الكينزية في مجال تحليل وتفسير مشكل البطالة في النقاط التالية:

- الإهتمام بجانب الطلب الكلي أو الفعلي عكس قانون ساي

- المناذاة بتدخل الدولة في الحياة الاقتصادية لتسوية سوق العمل ، سوق السلع و الخدمات، و

سوق رؤوس الأموال.²

- النظرة الكلية للاقتصاد و الاهتمام بالاقتصاد الكلي لا الجزئي كما كان يرى الكلاسيك أن

المصلحة الفردية تؤدي بالضرورة و تلقائيا إلى تحقيق المصلحة الجماعية.

- إعطاء مفهوم جديد للتوازن الاقتصادي ليس عند مستوى التوظيف الكامل فقط و إنما للتوازن

1 سليم واجي ، السلوك التنظيمي للشباب العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل، رسالة منشورة لنيل شهادة الماجستير

تخصص تنظيم و عمل، جامعة الجزائر، 2011-2012، ص 26

2 سعدية قصاب، اختلالات سوق العمل و فعالية سياسات التشغيل في الجزائر، أطروحة منشورة مقدمة ضمن متطلبات نيل

شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2005-2006 ص 32

أن يتحقق فوق التوظيف الكامل أو تحته ، أي يمكن للتوازن أن يتحقق عند مستويات مختلفة تقل عن مستوى التوظيف الكامل أو تفوقه.

توصل كينز إلى أن حالة الاقتصاد الرأسمالي هو اقتصاد الكساد و البطالة و تعجز آليات السوق استرجاع التوازن تلقائيا، كما كان الكلاسيكيون يتوقعون في فترة الأزمة التي دامت طويلا والتي تعدت الأجل القصير الذي تبناه الفكر الكلاسيكي ، ولذا توصل كينز إلى حل هذا المشكل عن طريق تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية باعتبارها الجهاز الوحيد القادر على إحداث هذا التأثير وتمثل هذه السياسات والآليات في تخفيض الضرائب وزيادة الإنفاق العام ، حتى ينتعش الاقتصاد و يرتفع الاستثمار الذي يولد توظيف اليد العاملة المعطلة ولو عن طريق حفر الخنادق و ردمها ثانية .

د. التشغيل عند المدارس الإدارية¹ :

إن الجهود التي بذلت من أجل اكتشاف القواعد التي يمكن أن تحكم الإدارة و الأبحاث والمحاولات التي استهدفت توضيح أسسها العلمية، ترجع إلى منتصف القرن الثامن عشر تقريبا على إثر اختراع الآلات المختلفة وتطور وسائل النقل ، التي فتحت أسواق جديدة أمام المنتجين، و التحول من نظام الإنتاج الأسري إلى² المصانع الكبيرة، وبدأ فصل الملكية عن الإدارة و ما ترتب عن ذلك من مشكلات و تعقيدات و خلافات تطلبت ضرورة إيجاد حلول علمية و عملية حتى يمكن التغلب عليها بما يحقق الزيادة الإنتاجية من خلال إتباع الطريقة المثلى في الأداء للحد من ضياع الجهد والوقت والمال.

وتعتبر المدرسة الكلاسيكية من أبرز المدارس التي تناولت التنظيم الإداري ، حيث يركز النموذج البيروقراطي أهمية تقسيم العمل ومركزية السلطة ، و اتباع سياسات رشيدة فيما يتعلق بشؤون الأفراد ، و

1 سعدية قصاب ، اختلالات سوق العمل و فعالية سياسات التشغيل في الجزائر ، مرجع سابق، ص 31

2 كوسة بوجعة، مرجع سابق، ص 28

فيها توضع المعايير للعمل و يتم اختيار منها ما يتلاءم معها، دون التحيز لا للجنس و لا للدين و لا للطبقة الاجتماعية.

أما حركة الإدارة العلمية باعتبارها النموذج الثاني للمدرسة الكلاسيكية فيرجع ظهورها إلى زيادة الإنتاجية ، ففي بداية القرن كان هناك نقص في العمالة الماهرة في الولايات المتحدة الأمريكية ولكي تزداد الإنتاجية كان لا بد من البحث عن طرق لزيادة كفاءة العمال . وكمحاولة - لإيجاد حل لهذه المشكلة وضع - فردريك تيلور (1856-1915) مجموعة من المبادئ التي تكون جوهر ما يعرف بالإدارة العلمية.

كما تعتبر المدرسة السلوكية من المدارس البارزة كذلك في التنظيم الإداري و يرجع ظهورها إلى عدم نجاعة المنهج الكلاسيكي في الكفاءة الإنتاجية و الاستقرار و الانسجام في أماكن العمل بدرجة كافية . و من أبرز نماذج هذه المدرسة، حركة العلاقات الإنسانية، و مجمل آراء هذه الحركة هو انتقادها لفكرة القوة المركزية التي نادى بها المدرسة الكلاسيكية، و ركزت على القوة المشتركة فهي تبين أعلى درجات الكفاءة ، و الاهتمام بالجوانب الإنسانية للعمال، و الاستقطاب الفعال و التدريب.¹

هـ. نظريات الاختيار المهني:

هناك نظريات متعددة تفسر الاختيار المهني للمستقبل و منها ما يلي:

- نظرية جنزبرج: و تعلق هذه النظرية أهمية رئيسية على نمو وعي الأفراد و بقدراتهم و مصالحهم الخاصة و اختيار المهنة الملائمة له و ذلك في ضوء الوضع الاقتصادي و الاجتماعي للأسرة .وفي ضوء استعدادات الشخص و اهتماماته وقيمه ، مع مراعاة الظروف المتوافرة في سوق العمل. و ما

1 كوسة بوجمة ، مرجع سابق ص 29

وجه كنفق لهذه النظرية هو تناولها الجوانب النفسية أكثر من تناولها للجوانب الاجتماعية.

- نظرية بلاو و زملائه: كشفت هذه النظرية عن أثر العوامل البنائية و الشخصية في عملية

الاختيار المهني .ولفهم عملية الاختيار يجب دراسة تطور الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تحدث

فيها عملية الاختيار المهني ، كما يجب دراسة نمو الشخصية وما يتضمنه ذلك من دراسة عملية

و استقرار التفضيلات المهنية.

- نظرية موسجراف: كان للعلماء البريطانيين إسهام كبير في مجال الاختيار المهني ، وقد قام

موسجراف بوضع إطار من المفهومات كمدخل لنظريته في الاختيار المهني ، وقد تركز الاهتمام الأساسي

لهذا المدخل النظري حول عملية التنشئة الاجتماعية التي تمّ النظر إليها على أساس أنّها عملية تعلم

الأدوار الجديدة ، وإعداد أعضاء المجتمع لأداء هذه الأدوار¹.

- نظرية كونجروف و بوكس: قدّما نظرية في الاختيار المهني ، وتذهب هذه النظرية إلى أن اختيار

الشخص للمستقبل المهني لا يحدث فجأة خلال لحظة أو فترة محددة ، بل أن الاختيار المهني عملية

مستمرة و ترجع إلى الطفولة حيث تبدأ خصائص الشخصية الأساسية في التكوين و في البداية يكون

هناك مجموعة من الاختيارات مع مرور الوقت

- نظرية هولاند: ظهرت الملامح الأساسية لنظرية هولاند عام 1959 حيث قدم نظرية في

الاختيار المهني تعتمد على افتراض أساسي مؤداه أن هناك عدد محدد من الأعمال و المهن المختلفة

المتاحة في البيئة المحيطة بالشخص ، و يعدّ كل نوع من هذه الأعمال أو المهن يجذب أنماط معينة من

الشخصية ، فإذا توائم العمل الموجود في البيئة على سمات أو خصائص الشخصية فإن الشخص يختار

1 أحمد زاير وآخرون: الاقتصاد والمجتمع، ط 1، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1995، ص 398-399

عادة هذا العمل

- نظرية سوبر: تعتبر نظرية سوبر من بين أهم النظريات المعروفة في مجال اختيار المهن ، وقد قدم سوبر تصوره النظري المبكر عام 1953 وبعد 30 عام قدّم نظرية عن المفهوم الذاتي التي صوّرت النمو المهني على اعتبار أنه رابطة لا يمكن التخلّص منها لنمو مفهوم الذات عند الشخص، وقد بدأ سوبر نظريته بمحاولة فهم نظرية الاختيار المهني و مراجعة البحوث و النظريات التي تناولت هذا الموضوع خاصة نظرية جزنبرج ، و نجد أنه قد أدرك أهمية الميول المهنية و أثرها على سلوك الإنسان و اختياره لمهنته ، و قد قام بتقسيم الميول إلى ميول علمية يهتم بها طالب الطب و الهندسة و الكيمياء و الطبيعة ، و ميول تكنولوجية صناعية يهتم بها صاحب المهارات اليدوية و التطبيقية¹

3- التشغيل في مرحلة التسيير الذاتي:

نتيجة للاستقلال السياسي الذي حصلت عليه الجزائر سنة 1962 و الأوضاع المتدهورة التي ورثتها عن الاستعمار ، من اقتصاد مفكك ، بطالة ، فقر ، جهل ، أمية حاولت في هذه الفترة أن تلم بمختلف جوانب الاقتصاد.

قامت الدولة باتخاذ أول إجراء هو إعلان أملاك المعمرين " دون مالك " الأمر الذي سمح لها بمنح إدارتها سواء للجهاز الإداري مثل ما تمّ بالنسبة للأملاك العقارية غير الزراعية ، أو منح إدارتها للعمال الذين يشتغلون فيها مثلما وقع للوحدات الصناعية والزراعية والتجارية (فنادق، مقاهي، قاعات سينما) و هكذا ظهر نظامان في إدارة الوحدات الاقتصادية:

- التسيير الذاتي للأملاك دون مالك ولا سيما منها المزارع و الوحدات الاقتصادية التي تركها

1 أحمد زاير وآخرون، مرجع سابق، ص 401-403

المعمرون (مراسيم 1963 حول التسيير الذاتي).

- إنشاء دواوين وطنية و شركات وطنية سواءً على أساس هياكل موجودة سابقا مثل شركة

الكهرباء و الغاز أو ديوان الحبوب سواءً لمراقبة بعض النشاطات أو تطورها مثل ديوان التجارة أو

الشركة الوطنية لنقل و تسويق المحروقات.¹

إذن يمكن أن نعرف التسيير الذاتي بأنه ظاهرة اقتصادية، اجتماعية، سياسية معقدة، تظهر في

معظم الأحيان بطريقة عفوية في ميدان الإنتاج و تمتد إلى جميع الحياة الاجتماعية، ينظمها على أساس

قاعدة الملكية الاجتماعية لوسائل الإنتاج، تأسيس جماعات مستقلة من المنتجين المستهلكين والمواطنين،

و لقد ظهر التسيير الذاتي سنة 1962 بطريقة عفوية، عندما شرع العمال في القاعدة بتشغيل الوحدات

الزراعية و الصناعية التي تركها المعمرون الأوروبيون² و لقد عُنون هذا الوضع بالمأزق الاقتصادي

المخنق للبلد، الذي سببته الهجرة الجماعية للأوروبيين و التي بلغت حوالي 5/4 من المستوطنين

الأوروبيين، ناهيك عن هجرة رجال الأعمال الفنيين و المديرون و المدرسون و الدكاترة، و عمال ماهرون

في البلد بالإضافة إلى ترك حوالي 70% من السكان عاطلين عن العمل. إذا، ما هو مجمع عليه أن

الإقتصاد الجزائري عام 1962 هو إقتصاد مدمر و تابع و موجه إلى الخارج، مما أدى إلى حالة شغور

اقتصادي و اجتماعي، نتجت عن رحيل حوالي 900.000 أوروبي و التي مثّلت فيما بعد 1.6%

من القوة العاملة الفرنسية. و تهريب جل أموالهم إلى الخارج مع إخلاء خزانة الدولة، و البنك المركزي من

الأرصدة الذهبية، و العملات الصعبة و تخريب الهياكل الاقتصادية، و ترك 900.000 هكتار من

1 أحمد هتي، إقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 22-23

2 وردة بن بختة، سياسة التشغيل في الجزائر، رسالة منشورة مقدمة لنيل شهادة الماجستير،

جامعة الجزائر، 2006 ص 24

أجود الأراضي الفلاحية بالبلاد من طرف المعمرين مع معظم الوحدات الصناعية التحويلية في حالة الشغور، لخلق العجز و البلبلة في الإنتاج الوطني، و تفرغ الإدارة من الموظفين الفرنسيين و من الوثائق الضرورية للعمل لشلّ الجهاز الإداري في البلاد .

إن هذا الوضع الاقتصادي المتخلف و المشوّه، لأنه مفكك و متناقض داخليا و متفاوت و غير متوازن سواءً بين فروع إنتاج القطاع الواحد أو بين القطاعات؛ قد انعكس عنه وضع اجتماعي أكثر تجسيدا للتخلف، و حالة اجتماعية صعبة تجسدت في البطالة العالية العدد حيث لم¹ تكن الجزائر آنذاك تتحكم إلاّ على 300.00 إطار موظف و مؤهل. فالشيء الملفت للانتباه أن معدل البطالة غداة الاستقلال كان يقدر ب 33% من السكان النشطين . إلى جانب مغادرة العديد من الجزائريين الوطن متجهين إلى فرنسا ، حيث سجّلت الهيئة المختصة بالهجرة سنة 1963 حوالي 222631 ، وفي سنة 1964 قامت الهيئة الخاصة بالهجرة بتسجيل حوالي 256000 عاطل ، مما أدى إلى تشغيلهم باتباع سياسة خاصة . فاستطاعت الجزائر تشغيل حوالي 17000 شخص في نفس السنة. كان هذا الوضع من مخلفات مخطط قسنطينة، حيث نجم عنه عدد كبير من العاطلين عن الشغل و خاصة في قطاع البناء ، و نتيجة هذا المخطط هو بقاء 103.000 عامل بدون شغل.

أمام هذا الفراغ الرهيب الذي عرفته الإدارة الجزائرية لجأت إلى التوظيف العشوائي، من بين الذين يحسنون الكتابة و القراءة لتولي هذه الوظائف، و بالإضافة إلى هذا تهميش حوالي مليونين و نصف من الجزائريين و عدم دمجهم في الدائرة

الاقتصادية حيث 990000 عاطل عن العمل يبحث عن الشغل داخل المدن و حوالي مليون و نصف

1 وردة بن بختة ، مرجع سابق، ص 24-25

عاطل في الأرياف¹ .

4- التشغيل في ظل التسيير الاشتراكي:

عرفت هذه الفترة تطورا ملحوظا في خلق مناصب الشغل من بداية السبعينات إلى غاية منتصف الثمانينات ، و ذلك ما لوحظ من خلال تقييم التشغيل عبر المخططات التنموية ، حيث انتقل المتوسط السنوي لخلق مناصب الشغل من 43000 منصب خلال المخطط الثلاثي (1967-1969) إلى 88000 منصب في المخطط الرباعي الأول (1970-1973) و ازداد الاهتمام أكثر بهذا المحور فتطورت عملية عرض مناصب الشغل إلى 135000 خلال المخطط الرباعي الثاني (1977 -1974)، و بعدها إلى أكثر من 140000 منصب جديد خلال المخطط الخماسي الأول (1980-1984) و لمثل هذا التطور آثارا إيجابية من الناحية الكمية حيث إستطاع إمتصاص عددا كبيرا من اليد العاملة العاطلة .فإنخفض معدل البطالة من % 33 سنة 1967 إلى حوالي % 16 سنة 1983. ويمكن تلخيص المعطيات السابقة في الجدول التالي:

جدول رقم (1): يمثل تطوّر حجم و معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 1973-1984

الفترة الزمنية	السنوات	الفئة الناشطة	عدد العاطلين	معدل البطالة %
فترة إرتفاع سعر البتروال	1973	2827957	526000	18,6
	1977	3050000	671000	22
	1979	3036036	337000	11,1
	1982	3985915	566000	14,2
	1984	4367816	380000	8,7

المصدر: بيجا مليكة، إشكالية البطالة و التضخم في الجزائر خلال الفترة 1970_2005، أطروحة دكتوراة، تخصص العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2007، ص 166 و 170 .²

1 سعدية قصاب ، تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق، المرجع السابق، ص 39- 40

2 سعدية قصاب ، سياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 43

جدول رقم (2): يمثل تطور مناصب الشغل من 1970-1985

السنة	1970	1974	1979	1983	1985
متوسط عرض الشغل	80170	68826	163000	141000	125000

المصدر: بيجا مليكة، إشكالية البطالة و التضخم في الجزائر خلال الفترة 1970_2005، أطروحة دكتوراة، تخصص العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر، 2007، ص 166 و 170

لقد تم التركيز على سياسة التصنيع، و ذلك على أساس الاستثمار العمومي المكثف المخصص لتهيئة و

تنفيذ المشروعات الصناعية، و الذي قدّر ب حوالي % 51.96 من إجمالي الاستثمارات¹ و تطبيق

التخطيط سنة 1967 فإذا كان المخطط الثلاثي قد شكّل البداية الأولية لتطبيق أسلوب التخطيط في

الجزائر، فإنه مكنّ البلاد من تحسين أداة التخطيط و شجعها على توزيع البرامج الاستثمارية، و منها

خلق مناصب شغل، و توسيع نطاقها في المخطط الرباعي 1970-1973²

كما تميّز مخطط 1974-1977 إحداث 450.000 وظيفة غير زراعية خلال الفترة التي

يغطيها المخطط، معدل النمو السنوي 8,3% بحيث تساهم الصناعة ب 19% و البناء و الأشغال

العامة ب 30% و الخدمات و التجارة و النقل ب 23% و عليه فإن سياسة هذا المخطط قامت

على عاملين رئيسيين هما:

1. توسيع فرص التشغيل بحيث يبين معدل نمو سنوي لمناصب العمل يقدر ب 8%

2. أن تكون فرص التشغيل في القطاعات المنتجة يتطلب تطوير كمستوى الخدمات و الهياكل

المساندة للقطاعات المنتجة، و من هنا تتاح فرص العمل في المجالات غير منتجة، و تلعب دورا هاما في

خلق أو زيادة مناصب العمل خلال المخطط الرباعي الثاني و يدل على ذلك نسب التجارة و الخدمات

¹ سعدية قصاب، تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق، المرجع السابق، ص 39-40

² وردة بن بختة، مرجع سابق، ص 27

في هذا المخطط التي قدرت 110.000 منصب عمل.

فتمّ تشغيل خارج القطاع الزراعي و في القطاع العمومي 821,000 شخصا خلال ثمانية سنوات بمعدل سنوي قدر ب 75.000 منصب شغل في السنوات الأربع الأولى و ب 130.000 منصب شغل خلال المخطط الرباعي الثاني.

نلاحظ أنه في هذه الفترة الحاسمة من تاريخ البلاد، أن فرص العمل التي أحدثتها سلسلة الاستثمارات المكثفة قد توزعت عبر مختلف القطاعات: تجارة، الخدمات، الإدارة، البناء والأشغال العمومية، لكنها قد أخذت الحصة الأكبر في الميدان الصناعي كونه القادر على توفير فرص العمل ، الأمر الذي انعكس سلبا على القطاع الزراعي لا سيما و أنه تم تخصيص مبالغ كبيرة للاستثمارات في المجال الصناعي و هذا طبعا على حساب الفلاحة التي كانت تضم نصف السكان و تراجع نوعا ما التشغيل في هذا القطاع .

5- التشغيل بعد إعادة الهيكلة: ما يظهر في هذه الفترة هو تغير إستراتيجية التصنيع بالانتقال

من إنتاج وسائل الإنتاج إلى إنتاج السلع الوسيطة التي لا تكلف الدولة أموال ضخمة لتصنيعها.

أهم الأهداف المسطرة فيه تتمثل فيما يلي:

- التحسين في هيكله الاقتصاد ككل و على هذا الأساس، غير المخطط الجزائري من سياسته

الاقتصادية بعد الفشل الذي حققه الاقتصاد الوطني، على مستوى كل القطاعات و حدد أهداف¹

جديدة للاقتصاد المريض أهمها إعادة هيكلة المؤسسات العمومية، حيث تم التخلي عن المؤسسات ذات

¹ - Rabah Abdoun , L'Economie algerienne a l'epreuve de l'Ajustement structurel , revue el NAQD, N°4, janvier –mars 1983 p 28

الحجم الكبير لصالح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و وضعت في هذا الإطار معايير تمثلت فيما يلي:

1- التمييز بين مهام الإنتاج و التوزيع

2- التخصص حسب الفروع و التكنولوجيا

3- .التخصص حسب الأنشطة المتجانسة¹

و قد سمح هذا الإجراء تجزئة 66 شركة وطنية التي كانت تعد مفخرة للنخبة الحاكمة آنذاك إلى

574 وحدة إنتاجية أو توزيع. و قد جاء في نص المرسوم رقم 80 المؤرخ في 24 ذو القعدة 1400

الموافق لأكتوبر 1980 المتعلق بإعادة هيكلة المؤسسات:

«تهدف إعادة هيكلة المؤسسات العمومية مهما كان نوعها، أو قطاع نشاطها ، أو النظام

القانوني الذي تخضع له إلى السعي نحو تلبية الاحتياجات المتزايدة للاقتصاد، و احتياجات المواطنين في

إطار إنجاز أهداف المخطط الوطني للتنمية الاقتصادية، و الاجتماعية.

و من بين الأهداف المصرحة لهذا المرسوم:

1- اعتماد مبدأ اللامركزية قصد النهوض بالاقتصاد المحلي و الجهوي ، و هذا ما تجسد من خلال

إقامة مقرات للشركات خارج العاصمة، و في مختلف أنحاء الوطن.

2 - تعزيز أدوات التخطيط للوفاء بالاحتياجات الاجتماعية المتزايدة²

3- إدخال المزيد من المرونة بالسعي إلى تخصيص المؤسسات و الفصل بين مهام الإنتاج و

التوزيع و تقليص أحجامها.

¹ - Rabah Abdoun ,opcit, p 28

² وردة بن بختة ، مرجع سابق، ص 57

4- توفير اليد العاملة المؤهلة وفق مبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب و بالتالي تحقيق التسيير

الرشيد في الموارد البشرية.

5- محاولة خلق مناصب شغل جديدة لتلبية الطلب الإضافي في العمل حيث الشيء الملاحظ في

هذه الفترة هو ارتفاع السكان النشيطين حيث بلغ نسبة 4.2% مقدر سنوي و من كل ما تقدم يتضح

أن حجم القوى العاملة، يتأثر تأثرا كبيرا بارتفاع عدد السكان النشيطين، و كذا ارتفاع معدل نمو

السكان، خصوصا بزيادة معدل مساهمة الإناث و الانخفاض الكبير في القوى العاملة المهاجرة و يبلغ

عدد المناصب التي تم إنشاؤها لتغطية فائض العمالة القادمة إلى سوق العمل في هذه الفترة 720.000

منصب شغل بالنسبة 1175000 منصب منتظر، أي ما يعادل نسبة 61% من الإنشاء الفعلي.

يمكن معرفة ديناميكية سوق العمل من خلال استعراض حجم العرض و الطلب على العمل و

لا بد من لفت الانتباه في هذه الفترة أنه تم توجيه الاستثمارات إلى القطاعات الاجتماعية، السكن،

البنيات القاعدية و الاقتصادية و التي تستقطب يد عاملة عالية حيث قدر متوسط التزايد السنوي

للطلب في هذا المخطط ب 4.2% + إضافة إلى عرض أكثر من 140.000 منصب عمل جديد

سنويا حيث ساهمت الإدارة و البناء و الأشغال العمومية بنسبة قدرها 33% و يمثلون بذلك الممولون

الأولون لمناصب الشغل، و يتبعها قطاع الخدمات مع 24% أما فيما يخص مساهمة القطاع الصناعي

فتقل عن نسبة 12% بينما يتواصل ركود التشغيل الفلاحي الملاحظ سابقا .

و لقد أظهرت الدراسات أنه تم في هذه الفترة تطورا متواصلا فيما يخص الطلب المسجل من قبل

القوى العاملة حيث وصلت نسبته 73% و يترجم هذا الإقبال على سوق العمل بما يلي:

1-أغلبية الباحثين عن العمل من فئة الشباب لم يعملوا أبدا أي حوالي 44.2% عمرهم أقل

من 25 سنة أي أولئك الذين انقطعوا عن الدراسة.

2- أغلبية الباحثين عن العمل غير مؤهلين 3- ارتفاع نسبة اليد العاملة النسوية إلى % 12.7

مقارنة بالطلب الكلي و يتركز هذا الطلب في اتجاه تشجيع القطاع الخاص: الخياطة، النسيج أو المهن

ذات الطابع الإداري¹ أما في ما يخص العرض على العمل، فقد عرف هذا المخطط ارتفاعا محسوسا في

عرض العمل (مناصب شغل جديدة) خاصة في سنة 1983، الذي بلغ أقصى حد و قدرت هذه

النسبة ب % 26.5 خلال الثلاث السنوات الأولى من المخطط، و لقد انخفض الرقم سنة 1984 و

ظهر ذلك جليا في مكاتب اليد العاملة، و قد تميزت هذه الفترة بمعدلات نمو كبيرة للفئة الشغيلة.

إن أهم القطاعات التي ساهمت في خلق عروض العمل خلال هذه المرحلة، هو قطاع البناء

والأشغال العمومية، المهن ذات الطابع الإداري، أما القطاعين الصناعي و الفلاحي فكانا أقل مساهمة،

و قد سجلت مصالح التشغيل خلال الفترة 1981- 1984 معدلا سنويا بطلبات العمل قدر ب

157.943 ألف طلب، و معدلا سنويا لعروض العمل قدر ب 149.064 ألف².

جدول رقم (3): يمثل تطوّر حجم و معدّل البطالة في الجزائر خلال الفترة 1989-2000

الفترة الزمنية	السنوات	الفئة الناشطة	عدد العاطلين	معدّل البطالة %
فترة ارتفاع سعر البترول	1989	5588822	1120000	20,04
	1994	6814000	1660000	24,3
	1996	7812000	2186000	27,98
	2000	8153647	2427726	29,8

المصدر: يچيا مليكة، إشكالية البطالة و التضخم في الجزائر خلال الفترة 1970_2005، أطروحة دكتوراة، تخصص العلوم

الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2007، ص 166 و 170 .

¹ R.A.D.P., rapport forum international sur l'emploi des jeunes, recueil sur le chômage et l'emploi des jeunes , Alger , 11-13 mars, 1996, p 24

² ج. د. ش. ، المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي ، تقرير حول تقويم أجهزة الشغل ، الجزائر ، دورة جوان 20 ، ص 46

جدول رقم (4): يمثل تطور مناصب الشغل من 1986-2000¹

السنة	1986	1987	1990	1992	1996	1998	2000
متوسط عرض الشغل	74000	64000	60000	42000	32000	26000	22000

المصدر: يحيا مليكة، إشكالية البطالة و التضخم في الجزائر خلال الفترة 1970_2005، أطروحة دكتوراة، تخصص العلوم

الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2007، ص 166 و 170

و منذ هذه الفترة عرفت الجزائر بعد المرحلة السابقة تدهورا كبيرا في عالم التشغيل فبدأت العملية السابقة تتقلص بالتدرج ، حتى انخفض المعدل السنوي لخلق مناصب الشغل من 140 ألف منصب خلال المخطط الخماسي الأول إلى 125 ألف سنة 1985 ثم زاد التراجع إلى 75 ألف سنة 1986 ، ثم انخفض الرقم سنة 1987 إلى 64500 منصب و بقي التدهور مستمرا و ازدادت الوضعية سوءا لينخفض المعدل إلى حوالي 60 ألف منصب سنة 1992 (خارج تشغيل الشباب) و ذلك ما يمكن ملاحظته من خلال الجدول رقم (4).

وعليه تعتبر هذه الفترة مرحلة حاسمة في تاريخ التشغيل في الجزائر و بدايتها هي السنة التي غيرت مجرى سوق العمل إنها المرحلة الجديرة بالدراسة والتحليل بهدف البحث عن الأسباب الحقيقية التي ساهمت في تدهور عرض الشغل في الجزائر في ظروف اقتصادية و اجتماعية جد صعبة ويمكن تلخيص أحداثها الكبرى في النقاط التالية:

1.أحدثت الأزمة البترولية لسنة 1986 اضطرابات عنيفة في الجهاز الإنتاجي مما تسبب في

تقليص العديد من الأنشطة الاقتصادية عموما.

2.معدل نمو ضعيف في خلق مناصب شغل جديدة، تعجز تماما عن تلبية الطلب الإضافي

¹ سعدية قصاب ، سياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 43

السنوي الذي يصل في المتوسط إلى حوالي 300000 طلب سنويا.

3. انزلاق خطير في معدل النمو الاقتصادي

4. وضع إصلاحات اقتصادية هيكلية جديدة في هذه المرحلة وخاصة مع بداية سنة 1990 و

هي المرحلة التي تشكلت الانعطاف الحاسم للدخول في نظام اقتصادي جديد تميز بقيود اقتصادي كبيرة ظهرت علي المستوى الكلي.

و انطلاقا من هذه الأفكار العامة لوضعية التشغيل في الجزائر و نظرا للتذبذبات و الاضطرابات الواضحة على سوق العمل والمجسدة في الحقائق الاقتصادية و الاجتماعية البارزة في هذه المرحلة والمتميزة بتحويلات سريعة اقتصادية كانت ، سياسية أو اجتماعية.

عملت الجزائر على تكثيف الإصلاحات ، فسطرت برنامجا ذو طابع كلي يمس مباشرة سوق

العمل ، هذه الإصلاحات التي تسمح بإدخال مرونة كبيرة في علاقات العمل ، بإعطاء حرية كبيرة للشركاء الاقتصاديين من أجل التفاوض بكل حرية فيما يخص الأجور و كذا شروط و ظروف العمل¹.

6- التشغيل في ظل اقتصاد السوق:

مع الشروع الرسمي في تطبيق برامج التصحيح الهيكلي في أبريل 1994 تزايدت نسبت البطالة أكثر كنتيجة ملازمة لانخفاض الاستثمار الحكومي، و تصفية العديد من المؤسسات العمومية و الشروع في عملية الخوصصة على نطاق واسع².

إن انخفاض أسعار البترول في منتصف الثمانينات تسبب في خسارة تقريبا % 40 من إيرادات

¹ سعديّة قصاب ، سياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 45

² عبد العزيز شرابي، عبد الرزاق بن حبيب "السكان و التنمية في بلدان المغرب العربي إشارة خاصة إلى معضلة البطالة"، مجلة العلوم الاقتصادية و التسيير و التجارة، الجزائر، العدد 6، 1998، ص 72

البلد، الأمر الذي صعّد في زيادة سوء الأوضاع الاقتصادية لا سيما و أن صادرات البترول كوّنت أكثر من 90 % من مدخول الجزائر من العملة الأجنبية؛ هذا ما أدّى إلى تراجع معدلات النمو الاقتصادي و حدوث اختلال في التوازنات الداخلية و الخارجية، و ارتفعت بذلك معدلات التضخم و البطالة و الفقر.

الأمر الذي حتمّ إعادة النظر في السياسات الاقتصادية القائمة، و الشروع في انتهاج سياسات اقتصادية أكثر اعتمادا على القطاع الخاص و أكثر انفتاحا على الاقتصاد العالمي، و إستيعابا للقوة العاملة و هذا أكيد وفق وصفات المنظمات العالمية المتحكّمة في الاقتصاد العالمي بتطبيق برامج الاستقرار و التصحيح الهيكلي.¹

و عليه فالتخفيف من حدة التوترات و الآثار الناجمة عن الخلل و التراجع في النمو الاقتصادي و كذا التدهور الاجتماعي، لن يكون إلا عن طريق رسم سياسة فعّالة تأخذ بالاحتياجات الاجتماعية كأولى الأولويات خاصة منها الشغل، لا سيما و أن في هذه الفترة اختلفت طبيعة و تركيبة الشريحة التي مسّها هاجس البطالة، بعدما كانت في السابق تمس أغلبية الشباب عديمي التكوين و التأهيل لتصل في التسعينات لتهدد خريجي الجامعات وذوي التكوين العالي، بالإضافة إلى العمّال المسرّحين بفعل الأوضاع الاقتصادية.² بالإضافة إلى تضاؤل فرص التشغيل و تدهور علاقات العمل و اضمحلال عنصر الحماية الاجتماعية، تعمّدت الدولة للخروج من هذا الوضع المزري القيام بإصلاحات عميقة مسّت المجال السياسي و الاقتصادي تضمّنها دستور 23 فيفري 1989 حيث أهمّ ما جيء فيه تبني التعددية السياسية في المجال السياسي، و تبني سياسة اقتصاد السوق في المجال الاقتصادي، أين الدولة تعمل على

¹ وردة بن بختة ، مرجع سابق، ص 83

² وردة بن بختة ، نفس المرجع ، ص 85

ممارسة دورها الكامل كقوة عمومية و تترك للسوق حرية التنظيم الاقتصادي و كان لدخول الجزائر اقتصاد السوق، تأثير كبير على عالم الشغل، حيث نتجت عن هذه الإصلاحات الاقتصادية إعادة هيكلة الاقتصاد و التي كانت السبب في لجوء المؤسسات إلى تسريح عدد كبير من العمال و إحالتهم على التقاعد المسبق، حيث بلغت التكلفة الإجمالية لهذه العملية أكثر من 500 مليار دينار.1 و ذلك كان ببيع 1250 مؤسسة ذات الحجم الصغير و المتوسط و 50 مؤسسة ذات الحجم الكبير.²

و لقد أدت برامج التثبيت و التعديل الهيكليين في زيادة حدّة البطالة و تدهور سوق العمل حيث أخذت مشكلة البطالة أبعادا حرجة من خلال انخفاض مستوى التشغيل كما يمكن ملاحظته من خلال الجدولين رقم (3) و رقم (4) و هذا للأسباب التالية:

1- التسريحات الجماعية و الفردية لأسباب اقتصادية و التي بلغت 360.000 موظف ما بين

1994 و 1998

2- التقليل من عدد العمال بالإضافة إلى نهاية عقود العمل

3- غلق العديد من المؤسسات الاقتصادية أو خوصصتها، حيث تم غلق عدد كبير من

المؤسسات العمومية المحلية، والعشرات من الوحدات الخاصة لقطاع البناء و قطاع النسيج و الجلود

بسبب صعوبة التمويل الناتجة عن التخفيض من قيمة العملة الوطنية جراء تنفيذ البرنامج التعديلي.³

و لقد أفادت الإحصائيات الخاصة بسنة 1994 أن عدد البطالين بلغ 2.1 مليون بطل، و أن

¹ أحمية سليمان، "500 مليار دينار لتسريح العمال و التقاعد المسبق"، جريدة الخبر، الجزائر، عدد 2628، في 10 أوت 1999، ص 3

² Rachid tlemcani ; état, bazar et globalisation, l'aventure de l'infatih en algerie, dar el hikma, alger, 1999, p 95

³ قصاب سعدية، "اثر برنامج التعديل الهيكلي على سوق العمل في الجزائر"، الملتقى الأول حول المؤسسة الاقتصادية و تحديات المناخ الاقتصادي الجديد"، جامعة ورقلة، كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية، أبريل 2003، ص 220

متوسط عدد الجزائريين الذين يدخلون سوق العمل في التسعينات قد بلغ 240 ألف نسمة بينما القدرة على التشغيل لا تتجاوز 100 ألف منصب عمل، و حسب الديوان الوطني للإحصائيات فإن العدد الإجمالي للعمال في القطاع العمومي، قد انخفض فيما بين مارس 1995 إلى مارس 1996 من 719.677 عامل إلى 662.801 عامل أي بنسبة % 3.32 ، و لقد كان قطاع الصناعة أكثر تضررا لفقدانه حوالي 26.000 ألف منصب عمل، بينما عرف عدد العمال في قطاع البناء و الخدمات بعض الارتفاع قدرت بنسبة % 2 كما سجلت الإدارة تزايد في عدد عمالها قدر ب % 3 سنويًا.

لقد أضحت البطالة هاجس مخيف في الجزائر، وصلت حدا لا يطاق فلقد قدرت المنظمة والمكتب العالمي للعمل في تقرير له أثناء هذه الفترة أن نسبة البطالة في الجزائر وصلت إلى 29.3 % من مجموع السكان النشطين¹ و أمام هذه الأوضاع التي أضحت عليها المجتمع الجزائري و واقع الشغل على وجه الخصوص، و سعيًا من الدولة في هذه الفترة إلى إصلاح الأوضاع، و مواجهة تدهور سوق الشغل أنشأت السلطات العمومية أجهزة بديلة جديدة لإدماج الشباب مهنيًا، وأجهزة لدعم العمال الذين فقدوا مناصبهم لأسباب اقتصادية و كانت في شكل برامج قد ذكرناها آنفًا.²

المبحث الثاني: برامج التشغيل الجديدة

¹ بن صادق " 2.4 مليون بطال في الجزائر " ، جريدة الخبر ، الجزائر ، عدد 2633 ، الصادرة في 16 أوت 1999 ، ص 3

² وردة بن بختة ، مرجع سابق، ص 98

1- تعريف هيئات و برامج المصالح العمومية للتشغيل:

انطلاقا من اتفاقية المعاهدة الدولية رقم 88 فإن تعريف هذه المؤسسات : "يتمثل في مجموع مكاتب اليد العاملة الموزعة على التراب الوطني و المكونة لنظام عام يخضع إلى مراقبة هيئة وطنية لهذا النظام الذي يحتاج إلى شبكة من المكاتب والمصالح عمومية كانت أو خاصة على المستوى المحلي و الجهوي و التي تضمن التنظيم الفعّال لسوق العمل"¹

و من خلال التعريف السابق لمؤسسات سوق العمل في الجزائر، فإن المصالح العمومية للتشغيل في بداية الاستقلال 1962 كانت ممثلة من طرف هيئة عمومية ذات طابع إداري (EPA) تابعة كليا للدولة و يسمى بالديوان الوطني لليد العاملة (ONAMO) هذا الديوان الذي لم يمارس وظيفته إلا في سنة 1972 . يتكون هذا الديوان من 140 مكتب لليد العاملة (BMO) موزعة على التراب الوطني و تابعة كليا للدولة كما سبق الذكر . وتمثلت الوظيفة الأساسية لهذه المصالح في تنظيم و مراقبة اليد العاملة المهاجرة نحو أوروبا الغربية لكن مع بداية 1973 و مع تحسّن الإيرادات أو الجباية البترولية في هذه السنة و قصد توقيف هذه الهجرة قامت السلطات الجزائرية بتسطير برامج استثمارية امتصت كل اليد العاملة القادمة إلى السوق وخاصة في الفترة 1974-1984 .

يتمثل الدور الأساسي لهذا الديوان في جمع طلبات الشغل من الفئة النشيطة و الاستجابة إلى الطلبات المؤسسات، بسبب ضخامة الاستثمارات في هذه الفترة و خاصة بالقطاع الصناعي إلى جانب قطاع البناء آنذاك و كذا قطاع الخدمات؛ لكن لم تستمر العملية بعد سنة 1985 و هي السنة التي شهدت فيها الجزائر تحولات في إيراداتها بسبب انخفاض أسعار المحروقات و الذي غير من مهام الديوان

¹ La convention internationale n° 88 concernant l'organisation du service de l'emploi 1948 ratifiée par L'Algérie 1962 .

الوطني لليد العاملة لأنه لم يعد يستجيب إلى طلبات اليد العاملة بسبب قدوم العديد من طالبي الشغل في سوق العمل الجزائرية ، وعجز المؤسسات الاقتصادية على الاستمرار في خلق مناصب الشغل ابتداء من هذا التاريخ.¹

أ- الوكالة الوطنية للتشغيل: (ANEM)

تأسست هذه الوكالة سنة 1990 و هي بداية عشرية الإصلاحات في الجزائر على كل المستويات فناهيك عن عالم الشغل ، فالشروع في الانتقال إلى نظام اقتصادي يعتمد على قوانين السوق استلزم هيئة مؤسساتية لسوق العمل تلعب دور الوسيط بين عارضي العمل و الطالبين له ، و هي المهمة الأساسية التي لم يكن يؤديها الديوان الوطني لليد العاملة . فالوضعية التي تعيشها هذه السوق ما هي إلا نتيجة للإصلاحات التي عاشتها الجزائر في هذه الفترة (التسعينات) بغرض الدخول إلى اقتصاد السوق.

ب- مهام المصالح العمومية للتشغيل:

استنادا للاتفاقية الدولية رقم 88 و في المادة 06 تتحدد مهام ومسؤولية هذه المؤسسات في:

1- على هذه المؤسسة أن تشغل طالبي الشغل و تسجل طلباتهم وتبحث لهم عن المنصب الذي يتماشى و المؤهلات الموجودة في الطلب و في آخر العملية يُنصّب العامل في مقرّ عمله و هي المهام الأساسية المنتظرة من طرف الوكالة في الجزائر.

2- الاتصال بكل الهيئات و السلطات العمومية المهتمة بعالم الشغل للحصول على المعلومات اللازمة عن سوق العمل.

3- المشاركة مع صندوق البطالة في مساعدة البطالين في الاستفادة من منحة البطالة إذا

¹ سعديّة قصاب ، سياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 181

استوفت الشروط اللازمة لذلك و التي سنذكرها بالتفصيل في النقطة الثانية من هذا الفصل.¹

ترجع الأسباب الحقيقية في الابتعاد بين المؤسسات المشغلة و المؤسسات الوسيطة إلى غياب بنك المعلومات الخاصة بالمؤسسات الطالبة للعمل (المؤسسات الاقتصادية) فالتنسيق بين العرض و الطلب يتطلب تقنيات و كفاءات لم تتوفر في الأعران المسيرين لهذه المؤسسات فنجد الوسائل المادية و الموارد البشرية لا تساعد على الإطلاق في المعرفة الحقيقية لأوضاع سوق العمل في الجزائر، ولا يمكن بواسطة الوسائل المتاحة التحكم في كل القطاعات المكونة للاقتصاد الوطني من أجل حصر عروض العمل من طرف العمال و كذلك طلبات العمل من طرف المؤسسات الاقتصادية (الخاصة و العمومية) و الملاحظ أيضا أن معظم التحقيقات و الدراسات التي قدمت في هذا المجال ترجع سبب ابتعاد هذه المؤسسات الوطنية في تنصيب البطالين إلى طريقة التوظيف التي تعتمد أساسا على العلاقات الشخصية في الكثير من الأحيان و عليه يمكن القول أن الوسائل المادية و الموارد البشرية غير قادرة إطلاقا في هذه الفترة أن تؤدي دورها المعهد إليها بالمقارنة مع الأوضاع الصعبة و التعقيدات الكثيرة التي يعيشها سوق العمل في الجزائر لأن المصالح المسيرة لسوق العمل مازالت تعاني من اضطرابات و مشاكل تنظيمية داخلية.

و منه الخدمات التي تُقدمها تنحصر فقط في ثلاث نقاط أساسية:

✓ جمع طلبات البطالين

✓ استقبال عرض الشغل من طرف المؤسسات الاقتصادية إذا اتصلت بهذه المصلحة.

✓ تنصيب و توظيف العمال إذا ما توفرت الفرصة، أي التنسيق بين الطالب و العارض و هذا

يحدث في حالات قليلة جدا للأسباب التي ذكرت سابقا.

¹ سعدية قصاب ، سياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق ، ص 183

2- أجهزة و برامج التشغيل التابعة لوزارة التضامن:

و هناك عدة برامج تابعة لمديرية النشاط الاجتماعي (DAS) و التي تموّلها وكالة التنمية الاجتماعية (ADS) تحت رعاية وزارة التضامن و قد تأسست هذه الوكالة بموجب مرسوم رقم 96 . 232 بتاريخ 29 جوان 1996 كوسيلة تنفيذية لسياسة دعم الدولة للفئات المتضررة من الإصلاحات الاقتصادية ، فتقوم هذه الوكالة بتصنيف المشاريع و تحديد الدعم و التمويل اللازم لتجسيد هذه المشاريع. و تُموّل البرامج الاجتماعية المسيّرة من طرف وكالة التنمية الاجتماعية عن طريق الصندوق الاجتماعي للتنمية ، وذلك بتغطية أنشطة اقتصادية كثيرة مصنّفة في برامج تقوم بتنفيذها هذه المؤسسة التي أوكلت لها مهمة امتصاص البطالة في المجتمع الجزائري ، وفقا للسياسة المقترحة من طرف السلطات الوصية، و هي أربع برامج:¹

أ- الشبكة الاجتماعية: و تضم المنحة الجزائرية للتضامن (AFS) و تعويضات الأنشطة ذات المنفعة العامة (IAIG) و تقوم هذه الشبكة بتقديم مساعدة شهرية للعائلات التي تثبت أنها بدون دخل . و في هذا الإطار حدّد سقف هذه الشبكة ب 900 دج شهريا إضافة إلى 120 دج للفرد الواحد تحت الكافلة (أقصى حد ثلاث أفراد)؛ كما خصّص هذا الإجراء للأشخاص الذين يعيشون وحدهم وغير القادرين على العمل.

أما الأجراء (IAIG) فهو موجّه لأفراد العائلة بدون دخل مقابل مشاركتهم في أنشطة منظمة من طرف البلديات ، حيث يتقاضوا تعويضا قدره 3000 دج شهريا.

ب- الأشغال ذات المنفعة العامة والكثيفة من اليد العاملة: (TUP _ HIMO)

¹ شريف صديق ، عقود ما قبل التشغيل و إكتساب هوية العامل،رسالة منشورة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم و

عمل،الجزائر، جامعة الجزائر، 2006-2007، ص 59

و استحدث عام 1997 بتمويل خارجي (قرض BIRD) قدره 50 مليون \$ هو ما يعادل 4135000000 دج . يهدف هذا الإجراء إلى خلق مناصب عمل مؤقتة في مختلف الأنشطة للمناطق المتضررة من البطالة¹. و للفئات المحرومة أو الضعيفة من المجتمع و قد تمّ إنشاء عدد كبير من المناصب المؤقتة لامتناس البطالة كتنظيم ورشات عمل تخص العناية بالغابات و شبكة الطرقات و الري. و تمّ تطبيقه على مرحلتين:

- المرحلة الأولى: من 1997 إلى سنة 2000 و قد تم هذا البرنامج من خلال البنك الدولي لإعادة الإنشاء و التعمير بتمويل هذه البرامج بقرض خارجي قيمته مليون دولار²

- المرحلة الثانية: تخص المخطط الثلاثي لدعم الإنعاش الاقتصادي الممتد بين 2001-2004 و الملاحظ أنّه كان ذو مصداقية.

ج- التنمية التعاونية: (DC) يخص هذا الإجراء البطالين القاطنين في المناطق المحرومة من ضروريات الحياة حتى يتمكنوا من رفع مستواهم المعيشي ، وتحقيق هذه المشاريع يتجسّد بمشاركة الأطراف المستفيدة من هذا الإجراء. و قد أعدّ هذا البرنامج سنة 1998 و ذلك بمشاركة المستفيدين.

د- الذين يسمون "جماعة" تقوم البلدية بتأطيرها، و قد تمخض من المرحلة الأولى (1998-2000) 790 منصب شغل منها 95 دائم³.

أما المرحلة الثانية أي بعد 2001 فقد تم إنشاء 2600 منصب شغل من بينها 540 دائم.

¹ سعدية قصاب ، سياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 188

² شريف صديق ، مرجع سابق، ص 62

³ سعدية قصاب ، سياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 188

هـ- الخلية الاجتماعية التقاربية : و تضم اختصاصات متنوعة كالأطباء، المعلمين التربويين ، أطباء نفسانيين ،المساعدين الاجتماعيين ... و يصلح هذا الإجراء في المناطق الكثيفة بالسكان بهدف تقوية الأنشطة الاجتماعية ، توسيع الصحة ، و الاعتناء بالتعليم.

و- عقود ما قبل التشغيل: (CPE) أو (PID) في إطار المخطط الوطني لمكافحة البطالة تمّ تنظيم هذا الإجراء ليمسّ البطالين الطالبين للعمل لأول مرة في شكل عقد لمدة سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة لمدة ستة 06 أشهر بعد موافقة المستخدم ، وهو موجه خصيصا لخريجي الجامعات.

ز- القروض المصغرة: (ANGEM) شرع في هذا الإجراء في نهاية 1999 لتشجيع المبادرات الذاتية في خلق الشغل عن طريق الاستثمار في أنشطة اقتصادية حرّة بالاعتماد على قروض بنكية مدعّمة من طرف الدولة ، و يساهم المترشّح ب 2% من معدل الفائدة.¹

توجه هذه القروض للأنشطة المنتجة (العمل بالبيت) المهن الصغيرة ، الحرف التقليدية المنتجة للسلع والخدمات ، ويصل الحد الأعلى لهذه القروض إلى 400.000 دج و أدناها 50000 دج مسدّدة على فترة تتراوح بين 12 و 60 شهر ، وتختلف هذه العملية عن المؤسسات المصغّرة من حيث حجم المشروع و هو الحدّ الفاصل بين القرض المصغّر و المؤسسة المصغّرة التي يصل عدد عمالها إلى 10 عمال.

يمثل هذا الحل وسيلة هامة في السياسة التشغيلية لمكافحة البطالة عند الفئة التي تضررت من الإصلاحات الاقتصادية في الكثير من الدول النامية ، ويعتبر من البرامج الهامة في ترقية الشغل . تقوم الوكالة بدراسة جميع الطلبات المعنية و تصنيفها وفقا لتوفر معايير الاستفادة من القروض والتي تتحدد :

- دراسة وضعية المترشّح وقدرته المالية على تسديد القرض.

¹ شريف صديق ، مرجع سابق، ص 63

- يتعين على المترشح دفع نسبة من تكلفة المشروع محددة ب % 10 و هو التمويل الذاتي، إضافة إلى نسبة 1% تمثل مشاركة صاحب المشروع في صندوق ضمان الأخطار في حالة عدم التسديد.
- يخص هذا الأجراء ، البطالين ، العمال المسرحين ، المعوقين.
- تتكفل الدولة بدفع فوائد القروض المحددة حسب قوانين السوق وفي حال عدم تمكن المترشح من تسديد القرض ، فإن الصندوق الوطني للتأمين ضد البطالة يقوم بالتغطية عن المستفيد.

3- أجهزة و برامج التشغيل التابعة لوزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي:

لم تكتفي الدولة باتخاذ البرامج الظرفية للتشغيل، بل سعت إلى خلق برامج بإمكانها أن تساهم في التنمية الاقتصادية، و هي وسائل دعم الشباب التي تعمل تحت إشراف مديرية التشغيل (DEW) و المدير أولوائي هو الذي يقوم بالتنسيق بين مختلف الأجهزة التابعة للقطاع و هذه الأجهزة هي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) و الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) و أيضا هناك أيضا جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) الذي أنشأ بموجب مرسوم تنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008 و الذي يحتوي على عدة برامج و هي عقود إدماج حاملي الشهادات (CID)، عقود الإدماج المهني (CIP)، و عقود تكوين /إدماج (CFI) إلى جانب

عقد عمل مدعم (CTA)¹

أ- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):

تمثل هذه المؤسسة هيئة تتكفل بالاندماج المهني للشباب الذي يتراوح سنهم ما بين 19 و 35

¹ وزارة العمل و التشغيل و التضامن الاجتماعي ص 5. 30 :15 le mardi 15/04/2014 http://www.mtess.gov.dz

سنة و الذي حدّد سقف استثماره ب 10,000,000 دج بدأت تمارس مهامها مع نهاية سنة 1997
تعتمد هذه الوكالة في مساعدتها للشباب على الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب ، و الذي يمثل
أحد الركائز الأساسية للسياسة التشغيلية في الجزائر.

يتلخص محتوى هذه الهيئة في مساعدة الشباب الذي يرغب في الاستثمار في إنتاج السلع
والخدمات، و حد هذه المؤسسات مرهون بحجم الاستثمار أو بعدد مناصب الشغل المنشأة من هذا
الاستثمار. تهدف هذه الإجراءات إلى بعث روح المبادرة عند الشباب بالاعتماد على الذات في خلق
منصب عمل عن طريق الاستثمار في مختلف القطاعات الاقتصادية المنتجة للسلع والخدمات ، و يمثل
محور المؤسسات المصغرة أحد المحركات الهامة لترقية الشغل خاصة إذا ما وجه الشباب للقطاعات المولدة
للشغل حتى يتمكن هذا الإجراء من امتصاص البطالة في المجتمع. وبواسطة هذه العملية يمكن للسلطات
الوصية أن توطّر التشغيل غير الرسمي و يعيد الاعتبار لمختلف الأنشطة الاقتصادية الممارسة في الخفاء
لتدخل ضمن السوق الرسمية¹. و يعطي هذا الجهاز نوعين من النشاطات :

- المساعدة على إنشاء مؤسسات صغيرة

- التكوين لتدعيم إنشاء النشاطات.²

ب- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC):

يعتبر الصندوق مؤسسة للضمان الاجتماعي ، أنشئ سنة 1994 ولم يشرع في ممارسة نشاطه إلا
في سنة 1997 إن الغرض الأساسي من هذه المؤسسة هو التكفل بالعمال المسرحين من مناصبهم
البالغين 35 إلى 50 سنة، لأسباب اقتصادية عن طريق تعويضهم في مرحلة البطالة من جهة ، ومحاولة

¹ سعدية قصاب ، سياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 190

² شريف صديق ، مرجع سابق، ص 65

إعادة إدماجهم من جهة ثانية. و يصل سقف استثمارها 5,000,000 دج كما تسعى المؤسسة أحيانا إلى تأهيل هؤلاء العمال في منصب عمل جديد بتكوينهم حسب متطلبات الاقتصاد.

يعتمد الصندوق في ممارسة نشاطه على إجراءات قانونية تهدف إلى مساعدة و دعم العمال للعودة إلى النشاط الاقتصادي بخلق أنشطة جديدة بواسطة الاتصال بمراكز البحث عن العمل ، مراكز مساعدة لتوطين نشاطات حرة ، أو عن طريق التكوين.

- مراكز البحث عن العمل (CRE) : وصل عددها سنة 2002 ما يعادل 22 مركزا، وقد

استفاد 5500 مترشح من التكوين في إطار هذا الإجراء و قد تمكنت هذه المراكز من إعادة إدماجهم بمعدل يتراوح بين 20 % و 35 % وذلك حسب المناطق الجغرافية.

- مراكز مساعدة العمل الحر : وتتكون من 20 مركز سجلت أكثر من 1500 مشروع متابع

من طرف مسيري هذه المراكز ، فنجد 160 مشروع يمارسون نشاطهم فعلا ، 270 على وشك البداية أما 1099 مشروع مسجلين في إطار القروض المصغرة¹.

ج- جهاز المساعدة على الإدماج المهني: (DAIP)

1. عقود إدماج حاملي الشهادات (CID):

موجه للشباب طالب العمل لأول مرة من حاملي الشهادات العليا و التقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني الذي بلغ مجموع طلباتهم في أكتوبر 2006 ، 166,000 طلب توظيف حسب ONS أي 14 % من مجموع طلبات التوظيف.

يستفيد الشباب حاملي الشهادات من متابعة تهدف إلى تحفيز إدماجهم الدائم ضمن المؤسسات

¹سعدية قصاب، سياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 187

الاقتصادية العمومية و الخاصة و هيئات الإدارة العمومية على أساس عقد الإدماج. و منه يتقاضى المستفيدون أجرا شهريا تتحمل أعبائه الدولة و يكون مرجعي حسب مستوى المستفيد أي جامعي أم تقني سامي و هو حسب الأجر القاعدي للإطار المبتدئ في الوظيف العمومي (55%) بالصنف 11 الرقم الاستدلالي 498 للجامعيين أي 12,300 دج و (50%) من الصنف 10 الرقم الاستدلالي 453 بالنسبة للتقنيين أي 10,100 دج و تتراوح فترة الإدماج ما بين سنة واحدة قابلة للتجديد بطلب من المستخدم في الهيئات و الإدارة العمومية أما في القطاع الاقتصادي فهي غير قابلة للتجديد.¹

2. عقود الإدماج المهني (CIP):

موجه للشباب طالب العمل لأول مرة خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية و مراكز التكوين المهني، او الذين تابعوا تكويننا تمهينيا و الذي قيم عددهم ب 797000 حسب الديوان الوطني للإحصائيات أي 64% من مجموع البطالين.

آليات الادماج: يتم وضع الشباب طالبي العمل و المستفيدين من عقد الإدماج المهني لدى:

- الهيئات و الادارات العمومية

- المؤسسات العمومية و الخاصة

كما يتقاضى الشباب المدمج اجرا شهريا يعدل حسب القطاع القانوني و يحدد الأجر القاعدي الملحق بالصنف 8 و الرقم الاستدلالي 379 من سلم أجور الوظيف العمومي أي 6100 دج في الإدارة و المؤسسات العمومية و 8000 دج في القطاع الاقتصادي

¹الموقع السابق لوزارة العمل، مرجع سابق، ص 6

3. عقود تكوين /إدماج (CFI): موجه للشباب طالبي العمل لأول مرة بدون مؤهل و بدون

تكوين البالغ عددهم في 2006، 278000 أي 22% من مجموع البطالين.

آليات الإدماج: يتم وضع طالبي العمل لأول مرة بدون تأهيل و بدون تكوين في:

- مختلف ورشات العمل التابعة للجماعات المحلية او في مختلف قطاعات النشاط

- او في تكوين لدى الحرفيين المؤطرين و يكون هذا التكوين لمدة سنة كاملة غير قابلة للتجديد

و يستفيد الشاب المدمج منحة شهرية تقدر ب 4000 دج خلال فترة التكوين.

4. عقد عمل مدعم (CTA):

وهو عقد تقدم الدولة فيه مساهمة في الأجر في إطار عقد عمل الدعم بالموازاة مع الأجر الذي

يقدمه صاحب العمل للأجير و تحدد مساهمة الدولة بالأجر القاعدي المرجعي و تدفع لمدة 3 سنوات

لعقود إدماج حاملي الشهادات ب:

- الجامعيين: 12300 دج، ثم 10000 دج، ثم 7800 دج

- تقني سامي: 10200 دج، 8200 دج، 6100 دج

سنتين لعقود الإدماج المهني ب: 8000 دج، ثم 6000 دج

سنة واحدة لعقود التكوين و الإدماج ب: 6000 دج

5. بعض الإحصائيات المتعلقة ب ANSEJ, CNAC و DAIP

جدول رقم (5): يبين العروض التي جمعت في إطار DAIP حتى 31 أوت 2008¹

المجموع	عقود تكوين و إدماج	عقود الادماج المهني	عقود إدماج حاملي الشهادات	العقود
95 800	32 630	31 049	32 121	عروض تمّ جمعها على مستوى القطاع الاقتصادي في إطار جهاز دعم الادماج المهني
208 994	75 344	62 154	71 496	عروض تمّ جمعها على مستوى القطاع الاداري في إطار دعم الادماج المهني
794 304	974 107	203 930	617 103	مجموع العروض التي تمّ جمعها في إطار جهاز دعم الادماج المهني
42 636	14 987	11 505	16 144	التنصيب في القطاع الاقتصادي في إطار جهاز دعم الادماج المهني

المصدر: الموقع الالكتروني لوزارة العمل و التشغيل و التضامن الاجتماعي، ص 8

جدول رقم (6): يبين حصيلة مناصب الشغل ضمن ANSEJ-CNAC

المجموع		الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (2005-2007)		الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (1999-2007)	
عدد مناصب الشغل	عدد المشاريع	عدد مناصب الشغل	عدد المشاريع	عدد مناصب الشغل	عدد المشاريع
239.944	86.670	20.757	7.569	219.187	79.101

المصدر: الموقع الالكتروني لوزارة العمل و التشغيل و التضامن الاجتماعي، ص 9

1 وزارة العمل و التشغيل و التضامن الاجتماعي، مرجع سابق، ص 8

جدول رقم (07): يبين عدد المناصب ضمن ENGEM إلى غاية 31 جويلية 2008¹

المجموع		الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة		الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	
عدد مناصب الشغل	عدد المشاريع	عدد مناصب الشغل	عدد المشاريع	عدد مناصب الشغل	عدد المشاريع
16.492	6.643	2.398	1.786	14.094	4.857

المصدر: الموقع الإلكتروني لوزارة العمل و التشغيل و التضامن الاجتماعي، ص 9

4- الشبكة الاجتماعية:

من بين الإجراءات المحضرة من طرف وكالة التنمية الاجتماعية برنامج الشبكة الاجتماعية وذلك بتقديم منحة أو تعويض للبطالين الذين يقومون بأنشطة عمومية ذات منفعة عامة و لصالح البلديات. لا تختلف مناصب الشغل المقترحة في هذا الإجراء عن منصب الشغل المنشأ في إطار الاتفاقيات لا من حيث مدة الشغل ولا من حيث المكافأة الأجرية ، لكن الظروف التي ظهر فيها هذا البرنامج جعل مناصب الشغل تتميز بعدم الاستقرار نظرا لمرونة علاقات العمل من جهة ، وطبيعتها كمناصب انتظار من جهة أخرى ، لذا تدخل في إطار التشغيل المؤقت ، ويقدر التعويض المقدم في هذا الإجراء 6000 دج شهريا حيث يستفيد شخص واحد من العائلة فقط من البرنامج مهما كانت وضعيتها الاجتماعية، و تبرير ذلك راجع لقلّة الموارد المالية من جهة و تعميم الإجراء على أكبر عدد ممكن من العائلات المتضررة من البطالة. ولتدعيم ذلك نستعين بالمعطيات المدونة في الجدول التالي و التي تبين لنا تطور

الشغل عن طريق تعويضات الأنشطة ذات المنفعة العامة (IAIG)

1 الموقع السابق لوزارة العمل و التشغيل و التضامن الاجتماعي ، مرجع سابق، ص 9

جدول رقم (08): يبين عدد المستفيدين من مناصب IAIG

السنة	عدد المستفيدين	عدد الورشات	الأفاقات (ألف دج)
1995	588200	31500	.
1996	288100	17200	.
1997	114000	8500	3820325
1998	129680	.	4372840
1999	134000	.	4527794
2000	130021	.	4384334
2001	136000	.	4924000
المجموع	1515001	.	22029239

المصدر : وكالة التنمية الاجتماعية ADS من سنة 1995 إلى 2001

مكّن هذا الإجراء من إنشاء 1515001 منصب خلال هذه المرحلة بمساعدة مالية قدرت ب

22029239 ألف دج أي أن متوسط المناصب قدر ب 216429 منصب وبمساعدة مالية سنوية

للفرد الواحد تقدر ب 34000 دج. من الأسباب المباشرة لتناقص عدد المستفيدين من سنة إلى أخرى

تتمثل في تناقص الأنشطة المنظمة من طرف البلديات من جهة ، و إعادة قوائم المستفيدين و تطهيرها

نظرا للغموض الذي ساد في بداية الإجراء و عدم الصرامة في تسجيل المستفيدين دون التقيد بالشروط

المنصوص عليها في البرنامج.

لقد مسّ هذا الإجراء الجنسين و لكن وصلت نسبة الإناث إلى % 58 من المستفيدين ، وتراوح

أعمارهم بين 18 سنة وأكثر من 60 سنة و بمستوى تعليمي مختلف ، حيث رجعت حصة الأسد إلى

مستوى تعليمي متوسط و ثانوي بما يعادل % 54 من فوائد هذا التشغيل التقليل من البطالة عند

الشباب ، والتقليل من حدة الفقر ، رغم ضآلة التعويض ، إلا أنه يمثل دخل لفئة كبيرة من المستفيدين

، أما فائدة البلديات من هذه العملية هي تغطية طلباتها من الخدمات العمومية ، وممولة و عند تقييم

هذا البرنامج نلاحظ الغموض الذي يمس العملية مباشرة من الهيئة المكلفة بذلك (ADS). وذلك عند تحديد الأنشطة ذات المنفعة العامة فهو لا يختلف عن التشغيل المأجور بمبادرات من الجماعات المحلية ، فالاختلاف يكمن فقط في المقابل المادي حيث حدد 2500 دج للتشغيل المأجور و 6000 دج للتعويض مقابل نشاط ذو منفعة عامة ، خاصة و أن المستفيد هو البلديات.¹

1. أهدافها: من بين الأهداف الرئيسية المسطرة في برنامج دعم الدولة للفئات المحرومة هو:

- محاربة كل أشكال التهميش و الإقصاء الاجتماعيين للفئات المحرومة عن طريق برامج استدرائية

للأدماج الاجتماعي

- ضمان حماية و حقوق إجتماعيين أساسيين للفئات المحرومة

- إستعادة البعد الاجتماعي للدولة على مستوى القاعدة

- مساعدة و دعم الفئات الاجتماعية المحرومة عن طريق منح مدخول على شكل تعويض حيث

يؤكد البرنامج بصفة واضحة على نشاطات التنمية البشرية من خلال تحسين فعالية و نوعية الدعم الموجه

للفئات المحرومة. و يتمثل الهدف الأساسي لهذا الجهاز في الإدماج الاجتماعي للفئات المحرومة و تعزيز

التماسك الاجتماعي

2. أنواعها:

❖ المنحة الجزافية للتضامن: (AFS) و هي المنحة الموجهة للفئات السكانية

العاجزة عن العمل و غير القادرة على الاستفادة من الفرص المولدة للمداخيل التي سيوفرها النمو

الاقتصادي، و لا حتى من أجهزة ترقية التشغيل.

¹ سعدية قصاب ، سياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 204

- التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة: (IAIG) الممنوحة للأشخاص المحرومين و

القادرين على العمل و الذين يطلبون المشاركة الفعلية في النشاطات ذات المنفعة العامة .¹

5- عقود ما قبل التشغيل:

في إطار تسيير الشغل، ومحاولة امتصاص البطالة في المجتمع، كلفت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) بمهمة تسيير إجراء الإدماج المهني للشباب الجامعي و الممول من طرف الصندوق الوطني لدعم و تشغيل الشباب (ANSEJ) فظهر الإجراء في 21 جوان 1998 بالتعاون مع وكالة التنمية الاجتماعي (ADS) لترشيد الموارد المالية الموجهة في هذا الإجراء.²

و يهدف هذا الجهاز لمكافحة البطالة بصفة عامة و إكساب الخبرة المهنية وتحقيق تكوين تطبيقي للمستعدين منه بصفة خاصة وهذا في حالة إدماجهم مهنيا ، وتدوم فترة التشغيل (12) شهرا قابلة للتمديد (06) أشهر بطلب من الهيئة و المؤسسة المستخدمة وكذا من طرف المستفيد.

1- شروطها: و تخص هذه العملية خريجي الجامعات و خريجي المعاهد الوطنية للتكوين الحائزين

على مستوى تقني سامي و من شروطها ما يلي:

- الشباب الذي تتراوح أعمارهم ما بين 19 و 35 سنة

- الإعفاء من الخدمة الوطنية للذكور

- طلب الشغل لأول مرة

- التسجيل يكون على مستوى الوكالة المحلية للتشغيل

- الجنسية الجزائرية

¹مداخلة السيد مدير النشاط الاجتماعي، الأيام الدراسية و التكوينية للمنتخبين المحليين ، بغرداية، د س

²السعدية قصاب ، سياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 207

2- علاقات العمل في إطار ع.م.ق.ت: محل توقيع العقد بين المترشح الذي تم اختياره و¹

المستخدم و مندوب تشغيل الشباب محل ع.م.ق.ت و لا يقيم علاقة عمل حسب الأحكام التشريعية

و التنظيمية السارية المفعول وإنما يقترح علاقة تعاقدية بين التكوين و الإدماج ذات طابع مؤقت

■ يلتزم حامل الشهادة باحترام شروط التعاقد التي تربطه بالمستخدم في المستقبل و لاسيما ما يأتي:

- المثابرة و المواظبة في متابعة الدروس التطبيقية و النظرية التي تقدم له عند الاقتضاء و هذا بغرض

احتمال الوظيفة: - احترام النظام الداخلي للمؤسسة أو الهيئة الإدارية و الالتزام بالانضباط

■ في حالة توظيفه الالتزام بالالتحاق بمنصب العمل الذي يعين فيه في حالة المخالفة يلغى انضمامه إلى

جهاز ع.م.ق.ت. يتم اختيار المرشح بعد المقاربة التي يضعها مندوب تشغيل الشباب؛ الذي من

واجباته التقريب بين عروض الوظائف عن طريق ع.م.ق.ت المتوفرة في الولاية مع الطلبات على

الوظائف في هذا الإطار من طرف المتخرجين

3- الإطار القانوني ل ع.م.ق.ت :²

- تطبيقا للمرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 02-12-1998 الذي يتضمن

الإدماج المهني للشباب الحاملين شهادات التعليم العالي و التقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية

للتكوين: المادة (5): تحدد مدة عقد التشغيل الأولي بسنة واحدة و يمكن تمديدها استثنائيا مرة واحدة

لمدة (6) أشهر

¹ منشور وزاري رقم 008 مؤرخ في 29/06/1998 يتعلق بإجراءات تطبيق جهاز الإدماج المهني للشباب ذوي الشهادات في إطار عقود ما قبل التشغيل.

² منشور وزاري رقم 008، مرجع سابق

المادة (6): و يتم تمديد هذه المدة بطلب من المستخدم يخفض خلالها مستوى الأجر الشهري الذي تتحمله الدولة وفقا للجدول المنصوص عليه في المادة 7 أدناه على ان يعوض هذا التخفيض بمساهمة المستخدم تجعل أجر الشاب حامل الشهادة يساوي 80% على الأقل من الأجر المخصص للعامل الذي يشغل منصبا مماثلا.

المادة (7): تتحدد مستويات الجر للسنة الأولى كما يلي:

الجامعيون: 6000 دج¹ **تقني سامي:** 4500 دج

فترة التمديد المحددة بستة أشهر:

الجامعيون: 4000 دج **تقني سامي:** 3000 دج

المادة (11): يتم تمويل هذا البرنامج عن طريق الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 96-295 المؤرخ في 08/09/1996.

■ و قد عدّل هذا القرار بمرسوم تنفيذي رقم 04-102 بتاريخ 01/04/2004 و جاء فيه مايلي:

المادة (5): يمكن تمديد المدة مرة واحدة لفترة (6) أشهر بالنسبة للقطاع الاقتصادي و بالنسبة للمؤسسات و اfdارات العمومية يكون التمديد لمدة سنة واحدة

المادة (7): بالنسبة ل: **الجامعيون:** 8000 دج **تقني سامي:** 6000 دج

فترة التمديد الخاصة بالقطاع العمومي و الإداري (سنة واحدة): نفس الأجر

فترة التمديد الخاصة بالقطاع الاقتصادي (ستة أشهر):

¹ الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 91، بتاريخ 28/11/1998، ص 28

الجامعيون: 6000 دج تقني سامي: 4500 دج¹

■ و قد عدل هذا القانون للمرة الثانية بمرسوم تنفيذي رقم 127-08 بتاريخ 2008/04/30 و قد جاء فيه ما يلي:

المادة (16): تحدد المنحة المدفوعة للشباب المستفيدين كما يلي:

الجامعيون: 10.000 دج تقني سامي: 8000 دج

خلاصة الفصل:

إن البرامج التشغيلية الجديدة هي وسيلة من الوسائل التي تحاول امتصاص البطالة لكنها دائما ما تكون على حساب العامل حيث تصبح سلاحا ذو حدين، من جهة هي استطاعت أن تمتص الحصة الأكبر من سوق التشغيل و من جهة أخرى فهي تعتبر حلا مؤقتا لا يفي بالغرض بالنسبة لحل مشكلة عويصة و مهمة كمشكلة البطالة، إذا هي في النهاية حل غير دائم إذا لم توجد حلول أخرى تعطي نتائج نهائية.

¹ الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 20، بتاريخ 2004/04/04، ص 32-33

الفصل الثالث: القيم و القيم التنظيمية

المبحث الأول: القيم

مقدمة المبحث الأول

1. تعريف القيم و خصائصها.
2. أهمية القيم و وظائفها
3. مكونات القيم و تصنيفاتها
4. التكنولوجيا و تكوين القيم.
5. القيم و العمل الانساني

المبحث الثاني: القيم التنظيمية

مقدمة المبحث الثاني

1. تعريف القيم التنظيمية و خصائصها
2. أهمية القيم التنظيمية و مراحل تطورها
3. تكوين القيم التنظيمية و مصادرها
4. تصنيف القيم التنظيمية
5. قياس القيم التنظيمية .
6. القيم التنظيمية في المؤسسة الجزائرية

خلاصة الفصل

تمهيد:

لقد أصبح الاهتمام بالجانب الاجتماعي الثقافي للمؤسسة حتمية تفرضها النظريات الحديثة في علم الاجتماع التنظيم من جهة و يفرضها الواقع الاجتماعي للمؤسسة و التسيير من جهة أخرى، و بذلك فقد نالت القيم بشكل عام و قيم المنظمة بشكل خاص اهتمام العديد من المتخصصين في مجالات العلوم الانسانية و الاجتماعية على حد سواء، و بما أن سلوك الفرد نابع من قيمه الاجتماعية الخاصة فهي إذن تشكل الموجه و الضابط لسلوكه و المرجعية لتصرفاته؛ و تحدد له المقبول و المرفوض من السلوكيات، و على هذا الأساس كان لا بد أن نتعرّف على هذه القيم الاجتماعية التي تعتبر المحرك الرئيسي لسلوكياته داخل التنظيم و القيم هي أعمق مستوى في الثقافة التنظيمية لما لها من دور كبير في تشكيل وتوجيه سلوك الأفراد العاملين في المنظمة، فلكل منظمة مجموعة من القيم التنظيمية التي تؤثر مباشرة و بقوة في سلوكهم و أدائهم لأعمالهم و علاقاتهم برؤسائهم و مرؤوسيههم و زملائهم و المتعاملين معهم، و بذلك فإن القيم التنظيمية داخل المنظمة تكمن خلف السلوك و توجهه لتعطيه المعنى و هذا ما سنحاول في هذا الفصل أن نسلط الضوء عليه و بالتالي فإننا سنتطرق إلى العناصر التالية:

المبحث الأول: القيم

1- تعريف القيم و خصائصها:

1-1- تعريف القيم: هناك تعريفات عديدة لوضع تعريف واحد للقيم، لكنها لم تسفر إلا عن

تعدد و تباين واضح في الرأي بين الباحثين في هذا الموضوع. و سوف نقدم أهم التعاريف للقيم و هي:

- تعريف روبرت بارك و أ.و. برجس يريان أن " أي شيء يحظى بالتقدير و الرغبة هو قيمة"

- تعريف ريتشارد لايبير و هو يرى أن " القيم هي تعبير عن الدوافع... فالموضوع أن الصفة أو الحالة التي تشبع دافعا هي القيمة"
 - تعريف جورج لندبرج و هو يرى "أن شيئا ما يصبح هو في ذاته قيمة حينما يسلك الناس إزاءه سلوكا يستهدف تحقيقه أو تملكه"
 - تعريف هوارد بيكر يرى " أن القيم هي موضوعات تعبر عن حاجات"
 - تعريف ستيفارت دود يرى " أن القيمة هي رغبة أو أي شئ مرغوب أو يختاره المرء في وقت معين و هي من الناحية الإجرائية ما يقول المرء أنه يحتاجه"
 - تعريف فلوريان زنايكوي يعتقد أننا "نعني بالقيم الاجتماعية المعطيات ذات المحتوى الواقعي المرتبطة بجماعة اجتماعية معينة، و التي تنطوي على معان تجعل منها موضوعا للنشاط"
 - تعريف ميلتون روكيش يرى أن "القيمة هي معتقد يحظى بالدوام، و يعبر عبر تفضيل شخصي او اجتماعي لغاية من غايات الوجود بدلا من نمط سلوكي أو غاية اخرى مختلفة"
 - تعريف فيليب جاكوب و هو يرى أن "القيم هي مستويات معيارية يتأثر بها الانسان في اختياره بين بدائل السلوك المدركة"¹
- أما الباحثين العرب فقد اجتهدوا هم ايضا في اعطاء تعريف شامل للقيم و نحن سوف نقدم تعريفين يتميزان بالشمولية و الدقة النسبية و هما:
- تعريف عبد اللطيف خليفة و هو يقول أن القيم : "هي عبارة عن الأحكام التي يصدرها الفرد بالتفضيل أو عدم التفضيل للموضوعات أو الأشياء و ذلك في ضوء تقييمه أو تقديره لهذه الموضوعات

¹ عبد الغني عماد، سوسولوجيا الثقافة، ط2، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2008، ص ص 141-142

ظاوا الأشياء. و تتم هذه العملية من خلال التفاعل بين الفرد بمعارفه و خبراته و بين ممثلي الإطار الحضاري الذي يعيش فيه و يكتسب من خلاله هذه الخبرات و المعارف.¹

● تعريف ثاني خلص إليه مجموعة من علماء الاجتماع: و هو "يعتبر أن القيم هي مجموعة من المعتقدات التي تتسم بقدر من الاستمرار النسبي و التي تمثل موجهاً للأشخاص نحو غايات أو وسائل لتحقيقها أو أنماط سلوكية يختارها و يفضلها هؤلاء الأشخاص بديلاً لغيرها. و تنشأ هذه الموجهاً عن تفاعل بين الشخصية و الواقع الاجتماعي و الاقتصادي و الثقافي و هي تفصح عن نفسها في المواقف و الاتجاهات و السلوك اللفظي و السلوك الفعلي و العواطف التي يكونها الأفراد نحو موضوعات معينة"¹ و لا شك أن هذه التعاريف المختلفة تعكس التباين في وجهات النظر تبعاً للمدارس و الاتجاهات المختلفة للباحثين و أيضاً التخصص العلمي الذي يدرس هذه القيم و من خلالها سوف نستخلص بعض الخصائص

1-2- خصائص القيم:

● القيم هي معتقدات مصدرها الثقافة و التفاعل الاجتماعي بين الأفراد و بين خبرات حياتية معينة:

و قد ميز ميلتون روكنتشي بين ثلاثة من المعتقدات، لدينا المعتقدات الوصفية التي تكون صحيحة أو خاطئة، و هناك المعتقدات التقييمية التي يتم على أساسها الحكم على موضوع المعتقد على أنه حسن أو سيئ و أخيراً المعتقدات الآمرة و الناهية و فيها نحكم على بعض الوسائل أو الغايات بوصفها مرغوبة أو غير مرغوبة و القيم في ضوء ذلك هي معتقدات من النوع الثالث ففي ضوءها يتحدد نمط تفضيل

¹ عبد الغني عماد، مرجع سابق، ص 143

الأشخاص لأفعال معينة دون الأخرى. و المدير بالذكر ان الثقافة و المجتمع و الشخصية هم المصدر الرئيسي للقيم كـمعتقدات¹ و ان الاتجاهات و أنماط السلوك هما النتيجة المترتبة على تبني القيم. إذن القيم بوصفها موجّهات نحو الحياة، كامنّة خلف الاتجاهات و أنماط السلوك و هي مرتبطة بالخبرات التي نعيشها و هي تلك الخبرات التي تماما كما هي مصدر وجود القيم أيضا العامل الرئيسي فيما يطرأ على نسق القيم الشخصية و المجتمعية من تغييرات.

● القيم تفصح عن نفسها في أنماط التفضيل و الاختيار بين البدائل المتاحة:

لا تعبر القيمة عن مجرد شيء مرغوب و لكنها تتضمن تصورا لما هو مرغوب و على الرغم من صعوبة تعريف هذه المصطلحات، إلا أن القيم طالما أنّها موجّهات للسلوك في ضوءها يتم الاختيار و التفضيل بين البدائل الوسيّلية او الغائية فإن تحليل القيم يرتبط بما هو مرغوب بالضرورة. و لهذا فإن تصور المرغوب إنّما يعني في هذا السياق تفضيلا معينا لنمط سلوكي في مواجهة نمط آخر. على ان المرء لا يفضل سلوكا معينا على الآخر أو غاية دون الأخرى حين يقارن بين هذا السلوك و نقيضه و لكن حينما يقارن بين القيمة الكامنة وراء هذا السلوك و بين قيمة اخرى ينطوي عليها نسق القيم لديه.

● القيم تتسم بالاستمرار النسبي و تخضع للتغير:

إذا كانت القيم دائمة دواما مطلقا لأصبح التغير على المستويين الاجتماعي و الشخصي مستحيلا، و بالمثل لا يمكن أن تكون القيم دائمة التغير و التبديل و الا تعذر استمرار الشخصية الانسانية و الأنماط الثقافية و البناءات الاجتماعية، و من هنا فأى تصور للقيم الانسانية يتعين أن يأخذ في اعتباره كلا من السمتين المميزتين للقيم و هما النسبية في الاستمرار و التغير.

¹ علي عبد الرازق جلي، دراسات في المجتمع و الثقافة و الشخصية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003، ص 131-132

● القيم ذات أهمية نسبية تتحدد داخل ما يعرف باسم تدرج القيم او سلم القيم:

على الرغم من اننا نكتسب القيم خلال عملية التعليم و التنشئة الاجتماعية منذ الطفولة المبكرة، الا أن هذه القيم لا تظل ثابتة او مطلقة فهي تتسم بالنسبية ، و هي تعني أن القيم تتطور لدينا خلال ما نمر به من خبرات و منه تدخل مع بعضها البعض في منافسة حول الأهمية النسبية لكل منها، و هو ما ينتج عنه سلم للأهمية، أين نرتب القيم كل حسب أهميتها و يتحدد هذا السلم في ضوء الخبرات التي نعيشها و هو لهذا يخضع للتغير كلما استجدت خبرات استدعت إحداث هذا التغير و من ثم فإن دراسة سلم القيم إنما تتم دائما في ضوء المواقف الاجتماعية و الأحداث المجتمعية و التغيرات التكنولوجية التي يشهدها المجتمع و يعيشها الأفراد. من خلال هذه الخصائص نصل إلى التعريف الإجرائي التالي للقيم الاجتماعية:

"القيم الاجتماعية هي مجموعة من المعتقدات التي تتسم بقدر من الاستمرار النسبي و التي تمثل موجّهات للأشخاص نحو غايات او وسائل لتحقيقها، او انماط سلوكية يختارها و يفضلها هؤلاء الأشخاص بديلا لغيرها و تنشأ هذه الموجّهات عن تفاعل بين الشخصية و الواقع الاجتماعي، الاقتصادي و الثقافي، و تفصح القيم عن نفسها في المواقف و الاتجاهات و السلوك اللفظي و السلوك الفعلي و العواطف التي يكونها الأفراد نحو موضوعات معينة."¹

و هناك خصائص أخرى للقيم الاجتماعية يمكن ان نلخصها فيما يلي:

✓ القيم متداخلة مترابطة متضمنة، حيث أنها تتضمن الجوانب المعرفية و الوجدانية و السلوكية، كما أنها متضمنة من حيث التطبيق فالعدل هي قيمة سياسية و قيمة أخلاقية.

1 علي عبد الرازق جلي ، مرجع سابق، ص 133-134

✓ القيم مرتبة فيما بينها ترتيبا هرميا و هذا الترتيب الهرمي ليس جامدا بل متحركا و متفاعلا، فالسلم

القيمي قد يهتز سلبا أو إيجابا، إذ كثيرا ما يتفكك النسق القيمي و يعاد ترتيبه من جديد نتيجة

للتغيرات الاجتماعية و الثقافية¹

2- أهمية القيم و وظائفها:

2-1-أهمية القيم: لقد اتفق اغلبية الباحثين على أهمية القيم و وجودها في المجتمعات و يمكن

تلخيص هذه الأهمية في ما يلي:

• وجود القيم في كل انواع المجتمعات البسيطة و المعقدة بحيث لا يخلو مجتمع مهما بلغ عدد افراده من وجود مجموعة من هذه القيم التي توجهه.

• تغلغل القيم في كافة جوانب الحياة الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية و ارتباطها بها أيضا.

• التأثير القوي للقيم على سلوك الأفراد و قد تشكل ضغوظا قوية على الأفراد توجههم نحو

المرغوب فيه من أنماط السلوك و تشكل هذه الضغوظ إما في ضغوظ عرفية يعرفها الناس و يحفظونها في عقولهم و قلوبهم، و إما في شكل ضغوظ قانونية رسمية.

• القيم أحد المحكات الأساسية التي تركز عليها الهوية الثقافية للمجتمعات.

• القيم بالرغم من اهميتها و ضرورتها في تحقيق التماسك و الاستقرار و التكامل و الأمن

الاجتماعي هناك من يخرج عليها و لا يعير لها أي اهتمام بل و يعتبرها معوقا أساسيا للتقدم و الازدهار

في الحياة.¹ إن نسق القيم يتضمن عادة، نوعين رئيسيين من القيم، إحداهما القيم الغائية و هي غايات

الوجود الإنساني و الأخرى هي القيم الوسيطة أو الوسييلية و هي أساليب السلوك المفضلة لتحقيق

1 عبد الله عقله مجلي الخزاعلة، الصراع بين القيم الاجتماعية و القيم التنظيمية في الادارة التربوية، دار الحامد، عمان ، الاردن،

الغايات المرغوبة وهذه القيم هي قليلة نسبيا و لذا فإن الباحثين يرون أنه من الممكن ان نخضعها للقياس و التحليل.

2-2- وظائف القيم: و منه فهناك ثلاثة مستويات لدراسة وظائفها، الأول و هو تناول القيم كمستويات توجه الأنشطة الانسانية، المستوى الثاني و هو معالجة انساق القيمة بوصفها مخططات عامة تساعد على التقليل من حدة الصراعات و التوترات التي يتعرض لها الأفراد في مواقفهم الاجتماعية المختلفة، كما تساعدهم على صنع القرارات، و المستوى الثالث هو التفكير في القيم باعتبارها تكشف عن الحاجات الانسانية.

أ. وظائف القيم كمستوى للتوجيه السلوكي:

- القيم تدفعنا الى اتخاذ مواقف خاصة من المسائل الاجتماعية الرئيسية
- تدفعنا الى تفضيل أو تبني ايديولوجية سياسية أو دينية دون الأخرى²
- أنساق القيم هي المستويات التي نحتكم اليها في عرض ذواتنا أمام الآخرين او هي الموجهات التي تحرك تصرفاتنا لكي نبدو أمام الآخرين بالصورة التي نفضلها.
- أنساق القيمة هي مستويات توجهنا في اقناع الآخرين و التأثير عليهم لتبني مواقف او معتقدات او اتجاهات او قيم نعتقد انها جديرة بالاهتمام و الدفاع عنها
- المستويات التي يعتمد عليها في تبرير انماط معينة من السلوك او الاتجاهات او المعتقد لكي تكتسب أكبر قدر من القبول الاجتماعي.

¹ سلوى السيد عبد القادر ، محمد عباس ابراهيم، الانثربولوجيا و القيم، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2010، ص 222

² علي عبد الرازق جلي، مرجع سابق، ص 138

- أنساق القيمة هي مستويات يعتمد عليها الأشخاص في الاحتفاظ بالتقدير الذاتي عاليا

باستمرار.

ب. وظائفها كمستوى للتخفيف من الصراع: عادة ما تؤدي المواقف الاجتماعية التي يواجهها

الأفراد في حياتهم اليومية إلى استثارة عدد من القيم داخل نسق القيمة، و من ثم قد يؤدي ذلك إلى

صراع بين أكثر من نمط سلوكي، و لهذا فإن إحدى وظائف نسق القيمة الأساسية هي الإسهام في

خفض حدة الصراع و التوتر و المساعدة في اتخاذ القرار على أساس الاختيار بين البدائل، حينئذ يمثل

نسق القيمة مخططا عاما أو مجموعة من المبادئ و

القواعد، أو هو بنية عقلية أكثر شمولاً.

ت. وظائفها على أساس أنها تكشف الحاجات الانسانية:

إن كان من الوظائف المباشرة للقيم، توجيه الفعل الانساني فإن من وظائفه بعيدة المدى هو التعبير

عن الحاجات الانسانية الرئيسية ذلك لأن القيم تنطوي على **عنصر دافعي** قوي تماما كما تتضمن

عناصر معرفية و عاطفية و سلوكية.¹ و عموما يمكن تلخيص وظائف القيم في عدة عناصر و هي:

(1) تساعد على تناسق السلوك الاجتماعي للأفراد و الجماعات لأنها تحدد الوسائل التي يحكم بها

على الصواب الاجتماعي كذا الخطأ الاجتماعي و تحدد الغايات المرغوبة اجتماعيا و الوسائل المقبولة

لتحديد هذه الغايات.

(2) إن هذه القيم لا تحدد السلوك فقط و تحدد مساراته، بل تساعد في وصف و تحديد المكافآت

و الجزاءات التي يحددها المجتمع كل حسب سلوكه.

1 علي عبد الرازق جلي، مرجع سابق، ص 139

3) تلفت نظر أعضاء المجتمع إلى الانماط العامة للثقافة، و توضح المرغوب فيه و المرغوب عنه، ليس من وجهة نظر الأفراد و لكن من وجهة نظر المجتمع.

4) لا تحدد القيم الطرق النموذجية للتصرف و العلاقات الاجتماعية فقط، بل أنها تحدد أيضا الطرق النموذجية للتفكير، مما يساعد في تشكيل نوع القبول و الرضا الاجتماعي.

5) تعتبر موجها و مرشدا للأدوار الاجتماعية و تحدد متطلبات كل دور و حقوقه و واجباته مما يساعد على تناسق هذه الأدوار.

6) تؤثر القيم تأثيرا واضحا في التغيير الاجتماعي الذي يطرا على المجتمع بجانب أنها تتأثر به.

7) تشير القيم الاجتماعية إلى أنها نتاج خبرات اجتماعية تنبع من داخل الفرد، و من تفاعله مع المجتمع الذي يعيش فيه.¹ و هكذا فإن نسق القيمة يحقق التوافق و احترام الذات و تحقيقها و منه فإن الأفراد تتفاوت عندهم الأهمية النسبية للقيم التي تؤدي هذه الوظائف.²

3- مكونات القيم و تصنيفاتها :

3-1- مكونات القيم: حسب وجهة نظر روكاتش Rokatsh فإن القيم الاجتماعية تحتوي

على ثلاثة مكونات لا يمكن فصل إحداها عن الأخرى لأنها تندمج و تتداخل و تعبر في النهاية عن وحدة الانسان و السلوك و هي كالتالي:

أ. المكون المعرفي:

و يتضمن إدراك موضوع القيمة و تمييزه عن طريق الفعل او التفكير و من حيث الوعي بما هو

¹ أشرف محمد العربي عميرة، استخدام أسلوب النمذجة السلوكية في طريقة العمل مع الجماعات، ط1، المكتب الجامعي

الحديث، مصر، 2007، ص 56

² علي عبد الرازق جلي، مرجع سابق، ص 139

جدير بالرغبة و التقدير و يمثل معتقدات الفرد و احكامه و افكاره و معلوماته عن موضوع القيمة، و يكتسب عادة هذا المكون المعرفي من مؤسسات التنشئة الاجتماعية بدءا من الأسرة، المدرسة جماعة الأصدقاء، المسجد،... الخ.

ب. المكون الوجداني:

و يتضمن ميل الفرد نحو قيمة ما أي الميل إليها أو النفور عنها و ما يصاحب ذلك من استحسان او استهجان و كل ما يشير إلى المشاعر الوجدانية و الانفعالات التي توجد لدى الشخص نحو موضوع القيمة.

ت. المكون السلوكي:

ويشير إلى استعدادات الشخص أو ميله للاستجابة السلوكية للقيمة في التفاعل الحياتي المباشر في المواقف الاجتماعية المختلفة. فقد كتب كلاهون kluckhohn يقول أن هناك خلط كبير وقع في مناقشة القيم و ذلك راجع إلى إختلاف رؤية كل باحث إلى جانب من جوانب هذه القيم، فهناك من يدرسها على أساس مقولة عامة و آخر على أساس نمط خاص للقيمة و آخر يتبنى نمطا خاصا آخر.

3-2- تصنيف القيم: و إذن لم يستطيعوا أن يكتشفوا حتى الآن تصنيفا شاملا للقيم فقد فرق

جويتلي Golightly بين القيم الرئيسية و القيم العلمية، و تحدث أيضا س.ل. لويس Lewis عن

أربعة نماذج للقيم : الغائية، الخارجية، الكامنة و الوسيلية. و كتبت مجموعة كورنل Cornell عن القيم

الثابتة و القيم العملية، و وصف بيرى Perry القيم في ضوء الاهتمامات مثل الايجابية، السلبية،

التقدمية، المتكررة،

الكامنة و الفعلية.¹ و قد قدم نيكولاس ريتشر N.Rescher محاولة قيمة لعرض مختلف أسس

تصنيف القيم على النحو التالي:

(1) **التصنيف على أساس محتضني القيمة:** حيث ينصب الاهتمام في هذا التصنيف على

أولئك الذين يحتضنون قيمة من القيم مثل قيم الشخصية، قيم العمل،.....الخ.

(2) **التصنيف في ضوء موضوعات القيم:** و فيه ينصب الاهتمام على موضوعات محددة

تكتسب خاصية قيمة² فيتم مثلا تقويم الرجال على اساس نسبة الذكاء و الامم على ضوء عدالة

النظم السائدة فيها و مدى شرعيتها.مثلا:

بعض أنماط القيمة تفسير موضوع التقييم نماذج من القيم

قيم الأشياء الخصائص المرغوبة في الأشياء السرعة، الجودة، النقاء

القيم الفردية " " في الأفراد الشجاعة، الذكاء، الكرم

و منه يمكن للقيمة الواحدة ان تصنف في غير نمط فمثلا الاحترام يصنف على النحو التالي:

احترام الذات و تقع في النمط الثالث، بينما الاحترام المتبادل بين الرفاق يصنف في النمط الرابع.

(3) **التصنيف على أساس الفائدة او المنفعة:** ترتبط القيم بفائدة او منفعة يحققها أولئك

الذين يحتضنونها، سواءا أكانت هذه المنفعة تتعلق بإشباع حاجة أم اهتمام أم مصلحة. و أفضل تصنيف

في هذا الصدد هو تصنيف الحاجات و الرغبات و الاهتمامات الأساسية للإنسان. و منه يمكن ان

نحصل على ما يلي: **بعض الفئات من القيم** نماذج من هذه القيم

الاقتصادية

الأمن الاقتصادي، الانتاجية

¹ علي عبد الرازق جلي، مرجع سابق، ص140

الاجتماعية

الإخلاص، الألفة

المهنية

التقدير المهني، النجاح، الدقة

4) التصنيف على أساس الأغراض و الأهداف: و يقصد بها تصنيف القيم وفقا للغرض

المحدد أو الهدف الخاص الذي يتحقق بوجودها، مثل القيمة الغذائية للطعام، القيمة التبادلية، الخ..... الخ و منه فالتصنيف هنا يتأسس على أساس الغرض و الهدف.

5) التصنيف على أساس العلاقة بين محتضن القيمة و الفائدة: و يقصد بها ملاحظة أن

الشخص يحتضن قيمة معينة لأنه يرى في وجودها فائدة بالنسبة إليه أو بالنسبة إلى الآخرين مثل القيم الأسرية، المهنية، القومية،... الخ.

6) التصنيف على أساس العلاقة بين القيم ذاتها: و يعتمد هذا التصنيف على مدى ارتباط

القيم بعضها ببعض. و هذا النوع من التصنيف يثير قضية تدرج القيم وفقا لمدى عموميتها. فقيمة الكرم مثلا تحقق قيمة اعلى هي سعادة الآخرين، في هذه الحالة تعتبر القيمة الأولى قيمة وسيطة أو وسيلية و هناك قيم اخرى لذاتها مثل الولاء، الأمانة، تلك هي القيم الغائية.

و قد خلص ميلتون روكيش إلى أن كل قيمة هي نتاج اجتماعي انتقلت إلينا و حفظتها الأجيال

المتعاقبة عن طريق أحد النظم الاجتماعية في المجتمع، و هو يعرف النظام بأنه تنظيم اجتماعي مهمته

الاساسية دعم مجموعة من القيم و الحفاظ عليها، كالقيم الدينية مثلا.¹

¹ عبد الغني عماد، مرجع سابق، ص 148-149

4- التكنولوجيا و تكوين القيم:

لقد فرض عصر المعلومات و التكنولوجيا منطقه على العالم بأسره، و ذلك في ظل سيطرة التكنولوجيا على حياتنا المادية، فكل منزل تقريبا أصبح فيه مختلف الأجهزة الالكترونية و المتطورة. إذ أصبح في عصرنا هذا، يقاس مدى نجاح الفرد بقدر ما يملكه من وسائل و أدوات تكنولوجياية في حين تخضع الحياة الروحية لمنطق الآلة المتقدمة حيث أنست التكنولوجيا، المجتمع ما هو ثابت في الداخل من روحانيات إيمانية و قيم و مبادئ أخلاقية و معتقدات. و في نفس الوقت أصبح يفقد هويته التي أضحت تابعة للكمبيوتر و الأنترنت و غيرها.

و في ظل هذا التطور بدأت تبرز بعض القيم الجديدة التي هي في الأصل بعيدة عن ديننا الإسلامي الحنيف الذي يدعو و يشجع على التأخي و تقرب الأفراد من بعضهم البعض و العمل و إتقانه فجاء عصر المعلومات الذي فرض على الفكر التربوي العربي سياسة بلا مبادئ، و تجارة بلا أخلاق، و ثروة بلا عمل، و تعليما بلا تربية، و دولة بلا هوية و علما بلا ضمير و عبادة بلا تضحية و مجتمعا بلا قيم.¹

و من هنا نجد أن اختلاف أداء الأفراد لأعمالهم يكون حسب تمسكهم بالعادات و القيم، فهناك نوع من الأفراد يتمسكون بالعادات و القيم و يجدون فيها مصدرا للإسترشاد و وسيلة للإنصهار بها في المجتمعات التي يعيشون فيها ، فيلتزمون بها و يحافظون عليها و يقدسونها، في حين أن هناك بعض الأفراد يتمردون عليها و يفضلون الحريات و التحديث و التغيير و يجدون فيها مصدرا للإشباع كما هو الحال في هذا العصر، ألا و

1 سعيد محمد الرقب، الهوية الثقافية، ط1، دار يافا العلمية للنشر و التوزيع، الأردن، 2009، ص 170-171

هو عصر التكنولوجيا.¹

"لذلك فإن المجتمعات في حاجة إلى تدعيم بعض القيم التي قد تلاشت في ظل الظروف و المتغيرات التكنولوجية و ما أحدثه التطور العلمي السريع من ضياع الكثير منها، كان من نتائجها إدخال مفاهيم جديدة لا تتناسب مع واقع مجتمعنا"²

لكن و في نفس الوقت لا يجب ان نحمل الجانب الإيجابي الذي منحه لنا هذا العصر فقد منحنا افقا جديدة للتربية و للعملية التعليمية و كذا عالم الشغل، مثلما حدث في الثورات الشعبية الأخيرة في البلدان العربية التي كان سببها الرئيسي Face-book و هو موقع من مواقع التواصل الاجتماعي في الأنترنت، و هذا سوف يساهم في تكوين هوية الأمة و ثقافتها.

5-القيم و العمل الانساني:

هناك ثنائية بين القيم و السلوك الانساني، بمعنى أن من غير الممكن الحديث عن القيم بمعزل عن السلوك و عن ظروف نشئة الفرد و تاريخ و واقع المجتمع. و القيم كتكوين أخلاقي لا تنحصر في المعايير الأخلاقية المتعارف عليها، كقيم الصدق و الشرف و الأخلاق و غيرها، بل تتضمن مواقف أخلاقية تجاه شؤون الحياة، كقيم العمل ، المثابرة، و الإنجاز و احترام القانون، و هي بذلك ترتبط بالواقع الاجتماعي الذي نشأت فيه؛ و أيضا هي تتغير حسب التغير الذي يحدث فيه، و لذلك لا يمكن فصل القيم عن السلوك أو العكس.³ و قد كان وصف ابن خلدون و دوركايم للتأثير الاجتماعي القوي على سلوكيات بني البشر، غير مفهوم دون النظر إلى الانسان على أنه كائن ثقافي بالطبع أي أن الثقافة تمثل

1 حسن عبد الحميد احمد رشوان، الإدارة و المجتمع، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2006، ص 211

2 أشرف محمد العربي عميرة، مرجع سابق، ص 54

3 سلوى السيد عبد القادر، مرجع سابق، ص 338

مركزية هويته و بما أن القيم جزء لا يتجزأ من الثقافة فلا يمكن إذن أن نتحدث عن السلوك الانساني دون التطرق إلى القيم التي تتحكم فيه. و قد حاولت الدراسات التعرف على تأثير القيم الثقافية على¹ السلوك في بيئة العمل و أثرها على ممارسات الأفراد و خلصت الدراسات إلى تأثير الثقافة على سلوك و ممارسات الفرد خاصة في المنظمات التي لها فروع في مناطق ثقافية متباينة. و عليه فإن العمل الذي يعتبر نوعاً من أنواع السلوك البشري، قد شكل جوهر الحركة التي صنعها الانسان عبر تاريخه كونه السبيل الأمثل لتعمير الأرض و استغلال خيراتها.² و مما لا شك فيه أن الحضارات القديمة لم تقم من العدم، و إنما كانت نتيجة عمل مضني قام به الانسان في القديم و هو ما تؤكده مختلف الديانات السماوية، إضافة إلى ما ورد في النظريات القديمة و الحديثة.³

و لقد أخذ العمل معان مختلفة على حسب كل عصر، و هو اليوم يشمل حقائق متفرقة . و في مقال منشور في علم إجتماع العمل توقف ألان كوتورو **Alain Cottereau** على التراث المركب الخاص بمعاني العمل و قد ميّز بين 14 معنى للعمل و التي في بعض الأحيان تتداخل:

العمل كفرض - مهنة - دعوة - وظيفة إجتماعية (معنى 1)، هو العمل المأجور الصناعي (2)، العمل لتعيين العمال المأجورين (3)، هو العمل كصنع (4)، العمل كرد لأمر بمنفعة إجتماعية (5)، العمل كوظيفة إجتماعية (6)،، العمل نابع من علاقة أجرية معاصرة (14).⁴

1 محمود الذوادي، المقدمة في علم اجتماع الثقافي برؤية عربية اسلامية، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع، لبنان، 2010، ص 182

2 عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2002، ص 42-43

3 أحمينة سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004، ص 173

4 L.Jacquot, B.Balzani, **Sociologie du travail et de l'emploi**, edition ellipses, France, 2010, p 55

و بالرجوع إلى تاريخ هذه الحضارات، نجد أن لكل حضارة رؤية خاصة لمعنى العمل و قيمته و

المكانة التي يتضمنها خلال الحقبة التي شغلتها هذه الحضارة أو تلك، و نفس الشيء بالنسبة للأديان

التي أعطت مفهوما و قيما مختلفة للعمل.

أ.القيم و العمل عبر التاريخ:

لقد أعطي للعمل مفاهيم متعددة و مختلفة عبر التاريخ و ذلك حسب القيم الإجتماعية لكل

مرحلة و مجتمع، فإن القيم الإجتماعية نحو العمل تعكس درجة الثقافة و الحضارة لهذا المجتمع الذي

تنتمي إليه هذه القيم، فالثقافة تعبر عن أسلوب حياة هذا المجتمع و هي بهذا الوصف مقياس لهذا

الأسلوب أو النمط؛ فهي تزودنا بمؤشر لمستوى المعيشة لأفراده، لذلك تسعى المجتمعات إلى تعليم

الشباب نماذج السلوك المثالي و بالتالي قد يتقبل الفرد ذلك أو يستجيب إلى حد ما أو يرفضها.¹

و قد كان العمل غير الذهني عند الإغريق وصمة اجتماعية توجب لصاحبه التحقير و قد كانوا

يرون أن الاضمحلال البدني الذي ينجر عن هذا العمل يتبعه انحطاط الروح، و كانوا يرون أن المواطن

الصالح لا يكون أبدا من العمال²، أما عند اليونان فقد ارتبط أداء العمل الفيزيقي بقيمة اخلاقية دعت

إلى تحقيره، بإعتباره لعنة. و تتضح القيمة المزرية للعمل من قول هوميروس عندما ذكر أن الرب يكره

البشر و يحكم عليهم بالشقاء و الكدح.³ و منه يمكن القول أن مفهوم العمل في الحضارات القديمة لم

يكن مقدرًا حق قدره، إذ أنه بالرغم من قيام هذه الحضارات على العمل و مجهود العمال التي كانت

¹ عبد الغفار حنفي، مرجع سابق، ص 43

² أحمينة سليمان، مرجع سابق، ص ص 17-18

³ اعتماد محمد غلام و اخرون، مرجع سابق، ص 139

تتمثل خاصة في طبقة العبيد و الرقيق و الفقراء و العمال الفلاحين؛ إلا ان قيمة العمل الحقيقية لم تعرف إلا بعد مجيء و ظهور الأديان السماوية أولاً ثم ظهور الثورة الصناعية في أوروبا ثانياً.¹

ب. القيم و العمل عبر الأديان:

تعد الأديان أهم المصادر التي من خلالها إكتسب العمل أهميته و قيمته، بحيث إرتبط العمل في جل العقائد بالعبادة، فقد كان اليهود يعتبرون من الشعوب الأكثر إقبالا على العمل، حيث عملوا أيام النبي "سليمان عليه السلام" في شتى المجالات مثل الفلاحة ، الزراعة، تربية الماشية و حتى التجارة أين نجحوا إلى أبعد الحدود. لكن نظرهم للعمل كانت امتداد لنظرة اليونانيين للعمل حيث اعتبروه شرا من الشرور²، و أنه تكفير عن الخطيئة الأولى التي قام بها "أدم و حواء" فقد ورد في التلمود أن المرء إذا لم يجد طعاما مثلما تجده الطيور و الحيوانات دون أن تسعى إليه فالسبب في ذلك يرجع إلى تلك الخطيئة التي يجب أن يكفروا عنها بالعمل.³

أما العمل عند المسيحيين: فقد إتبعت التقاليد المسيحية الأولى المنظور العبري في النظر إليه، أي على أنه تكفير عن خطيئة أسلافهم، إلا أن الديانة المسيحية قد أضافت إلى هذه النظرة السلبية وظيفة إيجابية حيث أدركوا أن العمل يعتبر ضرورة أساسية لصحة الروح و الجسد، و دونه يكون الانسان عرضة للوقوع في الخرافات و العادات الغير مرغوبة. و بذلك إكتسب العمل قيمة روحية ذات طبيعة خاصة بهدف الارتقاء بالنفس البشرية و إبعادها عن الشرور و الآثام و في نفس الوقت لم يكن العمل مرتبطا بالعائد المادي حيث نظرت المسيحية لحب المال على أنه أساس ظهور الشرور و الآثام.

¹ شريف صديق ، مرجع سابق، ص 82

² أحمينة سليمان، مرجع سابق، ص 19

³ اعتماد محمد علام و اخرون، مرجع سابق، ص 139

و هكذا اكتسب العمل مكانة مشرفة في الديانة الكاثوليكية التي ميزت بين نوعين من العمل،

الأول اطلق عليه اصطلاح العمل الروحي، أما الثاني فأطلق عليه اصطلاح العمل المادي.¹

أما خلال القرن الثاني عشر فقد تحولت القيمة الأخلاقية الوحيدة المرتبطة بالعمل عند المسيحيين و اليهود في أوروبا؛ إلى قيمة إقتصادية دعت إلى كسب القوت اليومي ببذل الجهد العضلي و ذلك من خلال إقناع القديس "فرنسيس" أتباعه الرهبان بالعمل اليدوي الشاق الذي يحقق لهم توفير إحتياجاتهم اليومية من الغذاء و التصدق بما يزيد لكسب مرضاة الرب.

بعد ذلك أي في القرن 13 م حدث تحول واضح في قيمة العمل و ذلك من خلال ما دعا إليه القديس "توماس لاكوينى" Thomas Aquinas فقد دعا إلى أن العمل حق طبيعي و ممارسته واجبة و أن تحقيق الربح و حيازة الملكية جائزان شرعا، و قد جاءت هذه التعاليم مضادة لتعاليم الكنيسة التي كانت تحرم إقراض الأموال و الربح المادي و هذا ما أدى إلى ركود الحياة الاقتصادية في أوروبا. رغم هذا ظل مفهوم العمل مرتبطا بخدمة الرب؛ كما ذكر تلغر Tilgher أن مفهوم العمل خلال تلك الفترة و ما قبلها كانت له قيم ضمنية و لا يمثل ضرورة اجتماعية للإنسان. كما كان العمل التقليدي من الناحية الاقتصادية يعتبر ثانويا.²

أما عند المسلمين فقد إحتل العمل مكانة الصدارة في الشريعة الإسلامية، فقد ذكر تعبير العمل أو ما معناه في حوالي 360 آية قرآنية كما إقترن مفهومه بالإيمان في أكثر الآيات حيث أن العمل بدون إيمان هو ظلال و ضياع و أن مفهوم العمل في القرآن قد شمل عمل الدنيا و الآخرة معا.

¹ شريف صديق، مرجع سابق، ص 84-85

² اعتماد محمد علام و اخرون، مرجع سابق، ص 139

إن الله خلق الأيدي للعمل، و إن العمل فرض على القادر عليه، و حق في نفس الوقت، فقد وردت عدة أحاديث نبوية في أهمية العمل و قيمته و مكانته الرفيعة في الإسلام حيث قال الرسول صلى الله عليه و سلم: " أفضل الكسب بيع مبرور، و عمل رجل بيد، لأن يأخذ أحدكم حبلًا فيحتطب على ظهره خير له من يأتي رجلاً أعطاه الله من فضله، فسأله أعطاه أو منعه" و قد نبذ السؤال في قوله: " من فتح على نفسه بابا من السؤال، فتح الله له سبعين بابا من الفقر" و فيما يخص القيم المرتبطة بالعمل من المنظور الإسلامي فهي كثيرة و متعددة مثل الإتيان في العمل الذي يتطلب المهارة، الإخلاص، الولاء، التعاون، السعي إلى الجودة، عدم الإحتكار و الأنانية... الخ. و هكذا فقد ارتبط مفهوم العمل في العصور الإسلامية بالدين و الحياة الاجتماعية و السياسية و الاقتصادية و بكافة المعاملات الانسانية.¹

ج. القيم و العمل في العصر الحديث:

يمكن القول أن القرن 19م كان بمثابة الفترة الذهبية التي شهدت إثراءً لمفهوم العمل من حيث المعنى و الأبعاد و القيم الاجتماعية المرتبطة به. فقد واكب ظهور الثورة الصناعية في إنجلترا و انتشارها فيما بعد في دول أورورية أخرى، حدوث تحولات اجتماعية و إقتصادية كبيرة أدت بدورها إلى تحول واضح في مفهوم العمل و أبعاده و قيمه. فقد ارتبط مفهومه بالقيم الاجتماعية للطبقة العاملة و هي طبقة عمال الصناعة، و من بين المصطلحات التي ظهرت آنذاك؛ البلوريتاريا، فقراء عمال الصناعة و العمال الفقراء. و مع نهاية القرن 19م و مطلع القرن 20م بدأت القيم المرتبطة بالعمل تتباين و تتنوع بين الدول الرأسمالية و الاشتراكية. و يرجع إلى اسهامات كل من كارل ماركس K.Marx و

¹ شريف صديق ، مرجع سابق، ص 89-90

إنجلز Engels و ماركس فيبر الفضل الأكبر بعد الثورة الصناعية في التحولات التي حدثت لقيم العمل و مفهومه. فقد قامت الفكرة الأساسية في الدول الإشتراكية على أن العمل واجب على كل فرد و أن العمل أسلوب طبيعي للحياة.

و لهذا فقد أصبح يرى علماء الاجتماع في السنوات الأخيرة أن منظومة قيم العمل تتصف بالدينامية و التغير و التبديل مین حين إلى آخر و من نمط عمل إلى نمط عمل آخر. و أنه خلال المسيرة المهنية تختلف و تتغير قيم العمل للفرد نفسه. و قد أرجع ولبرت مور السبب الرئيسي لهذه التحولات إلى الثورة التكنولوجية التي أحدثت عدم اتساق أو تطابق بين البنية التقليدية لقيم العمل من جهة و المتطلبات التقنية و الاقتصادية المستحدثة من جهة أخرى.¹

و بالمثل تكونت لدى أفراد الشعب العربي عامة و الشعب الجزائري خاصة إتجاهات إيجابية نحو القيم الإشتراكية و يرجع ذلك إلى عوامل إيديولوجية معينة تتمثل في عدالة القيم الإشتراكية و إقناع الفرد بها من ناحية و إلى مجموعة عوامل الخبرة العملية الواقعية التي مر بها الشعب، فقد عاصر نمو الحلول الإشتراكية لمشكلات المجتمع الموروثة من عهود الاقطاع و الرأسمالية و الاستعمار. و لذلك فقد تبنى العامل الجزائري منذ الاستقلال القيم الإشتراكية داخل المؤسسة الجزائرية² و إعتبرها القيم و الموجه الرئيسي لسلوكاته، لكن و كما نعلم فإن فهم الجزائري لها كان فهما خاطئا أدى فيما بعد إلى نتائج وخيمة. إذن و بعد التطور الذي حدث لقيم العمل في هذا العصر و إتصافه بالديناميكية الكبيرة و التناقض، أخذت تتدهور القيم الإيجابية المرتبطة بالعمل و أخلاقياته بشكل ملحوظ لا سيما في السنوات الراهنة رغم وجود إختلاف في تاريخ بدء هذا التدهور، و مما يزيد من مخاوف علماء الاجتماع،

¹ اعتماد محمد علام و اخرون، مرجع سابق، ص 141-148

² عبد الرحمان محمد العيسوي، تفاعل الجماعات البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2006، ص 251

إزدياد التدهور في تلك القيم بين الأجيال الشابة فمثلا في الولايات المتحدة الأمريكية حلت بعض القيم التي ترتبط باللهو و التسلية و الاستمتاع بالوقت، و إدخال البهجة و السرور على النفس محل الكثير من قيم العمل لدى الشباب و أن هذا الاتجاه السلي تجاه العمل يستغرق غالبية الشباب في كثير من المجتمعات.

و يرجع هذا التدهور في القيم الايجابية المرتبطة بالعمل إلى الآثار الجانبية لعملية التغير المستمرة في الأفكار و القيم و الإتجاهات السائدة في المجتمعات الحديثة إذ لم تعد الإتجاهات الاجتماعية على حالتها التقليدية المستقرة لكنها في عملية تطور مستمر ينتج عنه أخلاقيات جديدة في تنابع متوقع دون توقف منتظر في المستقبل القريب و لعل أخطر ما في هذا التحول في قيم العمل عدم التأكد من حجم و إتجاه تأثيره على معنى العمل لدى الأفراد.¹

د. أصل القيم في الثقافة الإسلامية:

لاشك أن ظهور الاسلام يُعتبر أكبر ثورة شهدها تاريخ الانسانية اذ كان في جوانبه ثورة القيم الاخلاقية والاجتماعية والثقافية والسياسية وغيرها، وان كل ثورة تقوم وبجسب العادة على تغيير في القيم الاجتماعية اذا انها تعمل على تقويض بعض القيم القديمة لتقيم عليها قيماً جديدة وكذلك يتطلب استمرارية كل ثورة وبقاءها على قيد الحياة رهن بما تتمتع به قيمها من العمق والتجذر في النفوس الى حد كبير فكلما كانت القيم اكثر تجذراً وعمقاً كانت الثورة اشد ثباتاً واطول عمراً وبقاءً وصموداً و قد أولى الدين الإسلامي شأنه في ذلك شأن الأديان السماوية أهمية بالغة بمنظومة المبادئ و القيم الإنسانية، حيث سعى إلى إبرازها وتوجيهها نحو التكامل، ودفع الناس إلى الأخذ بها، والعمل على

¹عبد الرحمان محمد العيسوي ، مرجع سابق، ص 150

²حسن الخزاغي، القيم الإنسانية في المنظور الإسلامي، جريدة الرأي العام، ع 291 تاريخ 2013/05/15

ضوئها، والالتزام بما قولاً وعملاً. والهدف من ذلك هو ترسيخ هذه المبادئ والقيم لتغدو طابعاً يطبع الإنسانية في كل أبعادها، وثقافة متجددة في العقل والوجدان البشري، وهو ما سينعكس لا محالة على ثقافة الفرد وسلوكه سواء على مستواه الشخصي، أو على المجتمع من حوله¹.

و قد صنف ابن عبد السلام أعمال الإنسان من حيث كونها جلباً للمصالح و درءاً للمفاسد إلى أربعة أصناف: صنف يلي به الإنسان حقوق الخالق، الثاني يقيم به حقوق نفسه عليه، الثالث يقيم الناس به حقوق بعضهم على بعض و الرابع يقيم به الإنسان حق الحيوان.²

أما في العموم فقد صنف علماء المسلمين القيم إلى ما يلي:

- 1- القيم الروحية: هي تلك القيم المنظمة لعلاقة الإنسان مع الله تعالى و تحدد صلته به
- 2- القيم الخلقية: هي تلك القيم التي تتصل بشعور الإنسان بالمسؤولية و الجزاء و الإلتزام
- 3- القيم الإجتماعية: و هي التي تتصل بوجود الإنسان الإجتماعي و تنظيم العلاقات في المجتمع
- 4- القيم الوجدانية: و هي التي تتصل بالجوانب الإنفعالية في حياة الإنسان، من غضب و كره و حب
- 5- القيم المادية: هي القيم التي تتعلق بالعناصر المادية المساعدة على وجود الإنسان المادي مثل الكسب، الإنفاق و الإقتصاد.

- 6- القيم الجمالية: و هذه القيم تتصل بإدراك مكونات الحياة و ترجمة هذا الإدراك إلى سلوك جمالي في حياة الإنسان و هكذا جاءت هذه القيم لتكامل الشخصية الإنسانية للإنسان المسلم فإنها لا تفضل الإنسان عن مجتمعه لأنه لا يستطيع أن ينفصل عن غيره، فهي تعتمد المجتمع و تراعيه و لا تهمله و من ثم لا تعارض بين الهدف الفردي الذي يهدف إلى بناء الشخصية الفردية، و الهدف الجماعي،¹

1 أحمد عبد الله، المبادئ و القيم من المنظور الإسلامي، صحيفة الوسط البحرينية، ع 3752 بتاريخ 2012/12/15

2 محمد عابد الجابري، العقل الأخلاقي العربي، ط5، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2012، ص 602

المبحث الثاني: القيم التنظيمية

1- تعريف القيم التنظيمية و خصائصها:

1-1- تعريف القيم التنظيمية: بالرغم من الاختلافات بين المفكرين في تحديد تعريف محدد

لمفهوم القيم التنظيمية ، إلا أن هناك اتفاقاً بينهم من ناحية المضمون، فقد عرفها بعض الباحثين على أنها:

1. "هي القيم التي تعكس أو تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل ، إذ تحمل هذه القيم على توجيه

سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة"²

2. تعرف كذلك، " بأنها القيم التي توجه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة في

مكان العمل وبيئته و من هذه القيم :المساواة بين العاملين، والاهتمام بإدارة الوقت، والاهتمام بالأداء، واحترام الآخرين... إلخ"³

3. "أنها الاعتقاد الذي تبنى عليه أعمالنا في المنظمات، فهي عبارة عن إختيار بين الصالح و السيئ،

و المهم و الغير مهم"⁴

4. هي تلك "القيم التي تعكس أو تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل ، إذ تحمل هذه القيم على

توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة"¹

¹ أبو العينين علي خليل مصصطفى، القيم الإسلامية و التربية، ط1، مكتبة ابراهيم الحلبي، المملكة العربية السعودية، 1988 ص 35

² مشاعل بنت ذياب العتيبي، الإدارة بالقيم وتحقيق التوافق القيمي في المنظمات، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية، السعودية، نوفمبر

2009، ص 11

³ رفعت عبد الحليم الفاعوري، إدارة الإبداع التنظيمي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جمهورية مصر العربية، 2005، ص 38

⁴ ديف فرانسيس و مايك وود كوك: القيم التنظيمية، ترجمة عبد الرحمان أحمد هيجان، معهد الإدارة العامة، السعودية،

1995، ص 7

5. " هي الخصائص الثابتة نسبياً للمحيط الداخلي للمنظمة، التي يدركها أعضائها و يعايشونها و

يعبرون عنها"²

6. أيضاً " هي مجموعة المفاهيم، و المعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة و ترتبط هذه المبادئ

بتحديد ما هو خطأ و ما هو صواب و ما هو جيد و سيئ"³

7. أما إنز فقد عرفت القيم التنظيمية بأنها " المعتقدات التي يحملها الأفراد و الجماعات و المتعلقة

بالأدوات و الغايات التي تسعى إليها المنظمة، و تحديد ما يجب في إدارة المنظمة و إنجاز الأعمال و

الإختيار بين البدائل و تحقيق أهداف المنظمة"⁴

إذن تعد القيم التنظيمية جوهر و أساس الثقافة التنظيمية لأنها من محركات سلوك الإنسان و

موجهاته إذ تُعرف بأنها تصوّر الأفراد بأن المسلك الذي ينتهجونه هو المسلك المفضل مما يؤثر في

إختيارهم لطرق و أساليب و غايات التصرف.⁵

و من خلال هذه التعاريف المختلفة و وصف G.R.Jones للعوامل المؤثرة على تطوير القيم

التنظيمية حيث قال أن القيم الاجتماعية هي المظلة و القوى الدافعة لتكوين القيم التنظيمية¹ و على

هذا الأساس فإنه يمكننا أن نسقط خصائص القيم الاجتماعية على القيم التنظيمية و بالتالي أن

¹ مشاعل بنت ذياب العتيبي، مرجع سابق، ص 11

² مقدم عبد الحفيظ: علاقة القيم الفردية والتنظيمية وتفاعلها مع الاتجاهات والسلوك - دراسة أميريكية -، مجلة العلوم الاجتماعية،

جامعة الكويت، مج 22، 1994، ص 145 نقلا عن: خالد عبد الله الحنيطة: القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء،

le jeudi 08/05 /2014 à 14 :00 <http://pubcouncil.kuniv.edu.kw/jss/Arabic/showarticle.asp?id=419>

³ علي ميا و آخرون، تقييم مدى توافر الهيكل التنظيمي المناسب و القيم التنظيمية الداعمة لنجاح تطبيق الإدارة

الاستراتيجية، مجلة جامعة تشرين للبحوث و للدراسات العلمية، مج 33، عدد 3، 2011، ص 129

⁴ عبد الله عقلة مجلي الخزاعلة، مرجع سابق، ص 46

⁵ زين الدين بروش، لحسن هدار، دور الثقافة التنظيمية في إدارة التغيير في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أبحاث إقتصادية و

إدارية، العدد 1، جامعة فرحات عباس سطيف، جوان 2007 ص 57

نستخلص عدة خصائص للقيم التنظيمية.

1-2- خصائصها:

- ✓ **نسبية:** القيم تنظيمات معقدة للأحكام التي يصدرها الفرد حول الأشخاص أو الأشياء أو الأحكام ذاتها، مهتديا في ذلك إلى المعايير التي وضعها المجتمع وعلى هذا الأساس فالقيم نسبية في مكانها وزمانها ومحتواها فهي تختلف من شخص لآخر بالنسبة لحاجاته و رغباته و تربيته وظروفه، ومن ثقافة إلى أخرى.
- ✓ **مكتسبة:** يتعلمها الفرد في نطاق الجماعة وعن طريق التنشئة الاجتماعية، حيث تتفاعل تلك العوامل مع التكوين للفرد ذاته، حيث يصبح الأفراد يهتمون ببعض القيم و يفضلونها عن غيرها.
- ✓ **ذاتية اجتماعية:** القيم عبارة عن مصادر داخلية تنبع من الفرد ذاته وتحدد أنماط اتجاهاته السلوكية، وتلعب الأسرة والبيئة الاجتماعية دورا أساسيا في ترسيخ هذه القيم و تختلف القيم باختلاف الأدوار و المراكز الوظيفية كما تختلف باختلاف الجنس و العمر والمعطيات الدينية والأخلاقية.
- ✓ **مرنة:** تتميز القيم بالمرونة والقابلية للنظر ومواجهة كل التطورات والتغيرات التي يعيشها الإنسان مع مطالبه ومع حاجاته و مع سيطرتها لهذه الأمور إلا أنها تعطي أفقا للتجدد والتغيير وفق أسسها واتجاهاتها و لا تلغي العقل البشري.
- ✓ **تلقائية:** هي ليست من صنع فرد أو بضعة أفراد ولكنها من صنع المجتمع وعقله الجمعي. 2

و تتميز أيضا بخصائص أخرى يمكن ذكرها كما يلي:

1 نعمة عباس الخفاجي، ثقافة المنظمة، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 84
 2 مسعودة عجال ، القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي، رسالة منشورة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم النفس العمل و السلوك التنظيمي، جامعة محمود منتوري قسنطينة، 2009-2010، ص 46

- ✓ صعبة الدراسة دراسة علمية بسبب تعقيدها.
- ✓ تأخذ شكل الهرم في ترتيبها، وذلك لهيمنة بعض القيم على غيرها.
- ✓ تؤثر القيم في الاتجاهات و الآراء و الأنماط السلوكية بين الأفراد داخل التنظيم.
- ✓ معروفة ومرغوبة لدى أغلبية أفراد المنظمة لأنها تشبع حاجاتهم.
- ✓ القيم ملزمة و آمرة لأنها تعاقب و تثيب.
- ✓ القيم ذات طبيعة ذاتية اجتماعية.
- ✓ تختلف القيم باختلاف الأدوار و المراكز الوظيفية، كما تختلف باختلاف الجنس و العمر و المعطيات الدينية و الأخلاقية
- ✓ تتميز القيم بالانتشار داخل التنظيم.¹

2- أهمية القيم التنظيمية و مراحل تطورها:

2-1- أهمية القيم التنظيمية: تعتبر القيم التنظيمية أهم مكون من مكونات الثقافة التنظيمية و

منه يمكن توضيح هذه الأهمية من خلال العناصر التالية:

- ✓ تحتل القيم التنظيمية المرتبة الأولى في قائمة العناصر الثقافية المؤثرة على السلوك التنظيمي
- ✓ القيم التي تسود أي منظمة لها تأثير على سلوك الفرد العامل في المنظمة.
- ✓ تعزز استقرار النظام الاجتماعي في المنظمة
- ✓ هي أساس فهم الاتجاهات والدوافع وتؤثر على إدراكاتنا.
- ✓ تحدد الأهداف والسياسات، بحيث يجب أن تكون متوافقة مع القيم.

¹ نجاة قريشي، القيم التنظيمية و علاقتها بفعالية التنظيم، رسالة منشورة لنيل شهادة الماجستير تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة

- ✓ تؤثر على السلوك التنظيمي بشكل واضح.
- ✓ تفهم القيم السائدة في أي مجتمع يسهل فهم السلوك التنظيمي المتوقع من الأفراد.
- ✓ تحتكم إليها المنظمة في تقويم سلوكيات العاملين.
- ✓ الإدارة بالقيم توجه جديد، يعتبرها وسيلة و أداة جديدة من أدوات القيادة الإستراتيجية
- ✓ تؤثر القيادة وتتأثر بالعاملين من خلال تبادل إيجابي للقيم.
- ✓ مستقبل المنظمة يتحدد من خلال التنمية المستمرة للقيم الإيجابية التي توجه السلوك و دور القيادة هو إرساء وتدعيم منظومة القيم.
- ✓ القيم هي أساس إرساء ثقافة تنظيمية ذات اتجاه إيجابي مستقبلي.
- ✓ الهدف من إرساء القيم التنظيمية هو تدعيم المنظمة المستقبلية
- ✓ توحد القيم داخل الجماعات والمنظمات يؤدي إلى تقويض أسباب التنافر غير الشريف أو الصراع المدمر، أو أسباب عدم التفاهم بينهم، مما يعزز توحد الجماعات و المنظمات و تماسكها و يزيد فعاليتها¹. و أيضا:
- ✓ تنمية وعي الموظفين والتزامهم ، وتعزيز انتماءهم مما يؤثر ايجابيا على أدائهم.
- ✓ تعتبر القيم العامل الأساسي لتوحد وتماسك الثقافة العامة الرئيسية داخل التنظيم
- ✓ تكوين إطار مرجعي للاستعانة به و استخدامه عند ممارسة نشاطات المنظمة.
- ✓ تسهم القيم في استقرار المنظمة
- ✓ تمنح العاملين بالمنظمة شعورا بالهوية الخاصة

¹ مسعودة عجال ، مرجع سابق ، ص 47

كما تلعب القيم دوراً أساسياً في تحديد السلوك المرغوب بإتباعه، حيث يلعب العاملون القيم التي يرغب التنظيم بها، و التي تسهم في تحقيق أهدافه.

2-2-مراحلها: و قد وضع كلا من العالمين " ديف فرانسيس " و"مايك وودكوك" " Dave Francis, و " Mike Wood cock " سبع مراحل أساسية لتطور القيم التنظيمية من خلال تطور الفكر الإداري و الجدول التالي يوضح المراحل المختلفة لتطور القيم التنظيمية:

جدول رقم:(09) يوضح تطور القيم التنظيمية¹

المرحلة	الفكرة	القيمة
الأولى	العقلانية	التحليل العلمي له ثماره
الثانية	العاطفية	الاهتمام بالناس له نتائجه
الثالثة	المواجهة	الدفاع القوي أمر حيوي
الرابعة	الإجماع في الرأي	استخدام السياسة في المنظمات
الخامسة	التنظيم/التوازن الفردي	الإنجاز في القمة
السادسة	الامكانيات	إمكانية تطوير الناس
السابعة	الواقعية	لا يأتي النجاح بسهولة

المصدر ديف فرانسيس و مايك وود كوك، مرجع سابق ص 28

3- تكوين القيم التنظيمية و مصادرها:

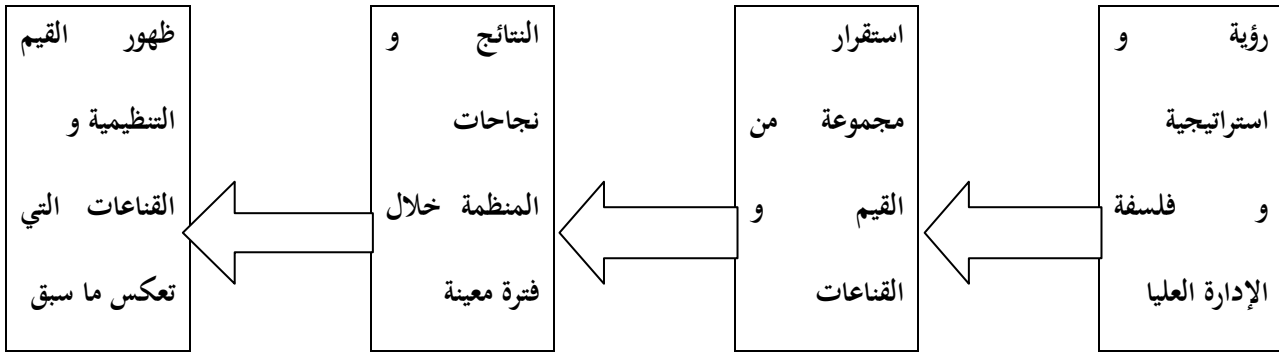
3-1- تكوين القيم التنظيمية: تعد قيم الأفراد مزيج من دافعين: الأول غريزي والثاني مكتسب، وقيم الأفراد متصلة بحاجاتهم و كيفية إشباع هذه الحاجات، أما القيم التنظيمية فهي متصلة بالأهداف و كيفية تحقيق هذه الأهداف، وغالبا ما يبدأ تشكيلها من المؤسسين أو القادة الكبار، بحيث تكون لهم رؤية أو استراتيجية أو فلسفة معينة، وبعد مدة من الزمن تستقر مجموعة من القيم و القناعات و

¹ ديف فرانسيس و مايك وود كوك، مرجع سابق، ص 28

السلوكات و تصبح هي الأساس، و يتعلم الموظفون الجدد قيم وطرق تفكير وسلوك المجموعة الأقدم، وتظهر الحكايات و الأساطير التي تقال مرارًا و تكرارًا، وتعمل على تذكير كل شخص بالقيم و السلوك المطلوب، وبالتالي يتعلم الأفراد الجدد القيم و التقاليد التي استقرت، حيث يتم مكافأة من يعمل بها، وعقاب كل من يخالفها.

ويمكن توضيح كيفية تكوين القيم التنظيمية في الشكل رقم (1) كما يلي:

شكل رقم (01): يوضح تكوين القيم التنظيمية.¹



3-2- مصادر القيم التنظيمية: و من أهم المصادر التي تكوّن القيم التنظيمية ما يلي:

(1) المجتمع:

تمثل البيئة الاجتماعية و هي الأبعاد المتعلقة بالأسرة والعلاقات الاجتماعية والوضع الاجتماعي

عمومًا مصدرًا من مصادر القيم التنظيمية حيث يمكنها أن تؤثر تأثيراً إيجاباً أو سلباً على المنظمة.

(2) التعاليم الدينية:

يعتبر الدين أحد أهم المصادر التي يستمد منها الأفراد و المنظمات قيمهم، فمن الأحاديث ما

حثّ على إتقان العمل و أحاديث حثّت على عدم الغشّ و أخرى على إعطاء الأجير حقه قبل أن

¹ نجاة قريشي، مرجع سابق، ص 45

يجف عرقه، كذلك هناك العديد من الآيات الكريمة التي تحدتت عن الأمانة و عظم مكانتها، وحتت المسلم على الالتزام بها باعتبارها من مكارم الأخلاق، لذلك فالإنسان الذي يقدم مصلحته على مصلحة العمل أو على مصلحة المسلمين فقد خان الأمانة .

(3) التعليم:

يعتبر الركيزة في إحداث تغيير في حياة الأفراد، وتغيير بعض المفاهيم و المعتقدات إلى مفاهيم أخرى وتكوين قيم جديدة لديهم، تتناسب والتغيرات الثقافية جماعة العمل:

أغلب التفاعلات اليومية والنشاطات تحدث داخل الجماعات التي تؤثر كثيرا على سلوك الأفراد ، وكما تؤثر الجماعة على العامل يؤثر هو بدوره في الجماعة، وهكذا فإن علاقة التأثير والتأثر هي علاقة متبادلة بين العامل وبقية أفراد الجماعة. ومصدر القيم يتقرر من قبل جماعة العمل أو فريق العمل و التي تتعلق بالعمل ذاته وظروفه، وليست الأخلاقيات الاجتماعية العامة.

(4) القيادة: يعرف جيمس جرين "James Gribbin" القيادة بأنها "عملية التأثير على

جماعة في موقف معين و وقت معين وظروف معينة، لاستشارة الأفراد و دفعهم للسعي برغبة لتحقيق أهداف المنظمة، مانحة إياهم خبرة المساعدة في تحقيق أهداف مشتركة، و الرضا عن نوع القيادة الممارسة". يتضح من هذا التعريف أن القيادة عملية اجتماعية تسعى للتأثير على أفعال الأفراد المرؤوسين و سلوكهم و اتجاهاتهم للعمل، بجد ورغبة لتحقيق أهداف مشتركة مرغوبة.¹

(5) الإعلام:

تستطيع وسائل الاتصال المختلفة أن تقوم بدور أساسي في التبشير بالقيم الجديدة مع تحولات

¹ نجاه قريشي، مرجع سابق، ص 49-50

الحياة الاجتماعية والقيم الحضارية، فتدعم القيم التي تخدم التطور وتحارب القيم التي تعوقه. كما تلعب دوراً هاماً في تطوير أنماط السلوك الاجتماعي بما يتلاءم مع ظروف الحياة الجديدة و تستطيع أن تلتفت النظر إلى هذا كله بطرق مباشرة أو غير مباشرة بعيدة عن الشكل التعليمي أو الوعظي.¹

و أنا أرى كباحثة أن أهم المصادر التي تكوّن بالدرجة الأولى القيم التنظيمية عند العامل هي المجتمع و التنشئة الاجتماعية التي تلقاها ثم جماعة العمل التي يعمل معها و التي تؤثر فيه و أخيراً القائد و خاصة عندما يكون لديه قيم واضحة و يتمكن من ترسيخها في مرؤوسيه. أمّا بقية المصادر فهي بالنسبة لي تعتبر ثانوية و ذلك لقلة تأثيرها في تكوين هذه القيم خاصة في المجتمع الجزائري.

4- تصنيف القيم التنظيمية: هناك عدة تصنيفات للقيم لكن من التصنيفات التي أرى أنها لها

علاقة مباشرة بالقيم التنظيمية هي كما يلي:

1- تصنيف القيم حسب درجة المرونة:

و يمكن تصنيف القيم التنظيمية حسب درجة مرونتها إلى قيم مرنة وقيم غير مرنة كما يلي:

- **القيم المرنة:** وهي قيم تميز المنظمات التي تتفاعل بصفة مستمرة مع بيئتها ومن هذه القيم:

اهتمام المديرين بالعملاء و أصحاب المصالح و العاملين، اهتمام المديرين بالعمليات التي يمكن أن تؤدي إلى تغيير مفيد في المنظمة مثل المبادرة القيادية.

- **القيم غير المرنة:** وهي قيم تميز المنظمات التي تعمل في بيئة مستقرة، ومنها: اهتمام المديرين

أولاً بأنفسهم و بجماعة العمل التابعة لهم، أو بعض المنتجات المرتبطة بجماعة العمل، واهتمامهم²

¹ نجاة قريشي، مرجع سابق، ص 52

² مصطفى محمود أبو بكر: التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة. الدار الجامعية، مصر، 2004، ص 425

بالعمليات الإدارية العادية و التي تتجنب المخاطرة و ترفض المبادرة القيادية .

2- تصنيف القيم حسب المقصد:

يمكن تصنيف القيم حسب المقصد إلى قيم وسيلية و قيم غائية كما يلي:

- **القيم الوسيلية أو المساعدة:** وهي القيم التي تستخدم كوسائل لبلوغ غايات معينة، وبالتالي

فهي السلوك المرغوب التي تحرص المنظمة على نشره بين العاملين، ومن بين السلوكات الوسيلية: الجدية في العمل، احترام السلطة و تقاليد العمل، الأمانة ، تحمل المخاطر.

- **القيم الغائية أو النهائية:** وهي القيم التي تستخدم كغايات في حد ذاتها و ليست وسائل و

بالتالي فهي النتائج النهائية التي تسعى المنظمة لتحقيقها مثل: التميز، الجودة، الربحية، الفعالية.¹

3- التصنيف حسب العالمان:"ديف فرانسيس و مايك وودكوك": صنف الباحثان القيم

التنظيمية إلى أربعة أبعاد رئيسية وكل بعد يشتمل على قيم تنظيمية فرعية، ويقول الباحثان أنه تبين لهما بعد خبرتهما وأبحاثهما أنه إذا أرادت منظمة أن تكون ناجحة، فإنه يجب أن تكون قادرة على القيام

بالتالي:

أ. إدارة الإدارة: و قصدا بها الكيفية التي تتعامل بها الإدارة مع النفوذ، و أن دور الإدارة محدد

بشكل واضح، و أن المديرين مؤهلون و قادرون على القيام به² وبما أن المنظمة هي عبارة نظام معقد،

فإن هناك وظائف خاصة يجب أن تتكامل من أجل أن تتمكن هذه المنظمة من العمل .والإدارة وحدها

¹ فاروق عبده فليه، السيد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط2، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، 2009، ص ص 192-193

² عبد العزيز بن عبد الله آل جمعان الغامدي، القيم التنظيمية لإدارات التربية و التعليم بمنطقة مكة المكرمة في ضوء مقياس ديف فرانسيس و مايك وودكوك، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماجستير تخصص الادارة التربوية و التخطيط، جامعة ام القرى، السعودية، 2005، ص 10

تستطيع توجيه وتنسيق العناصر المعقدة فيها. ومن أجل إحراز النجاح يجب أن تحدد المصادر البشرية بدقة وتختار بعناية وتدريب بإتقان وتحفز بحق، هذه العملية نطلق عليها إدارة الإدارة. و هي تشمل على قيم: القوة، الصنفة، المكافأة.

1. القوة: هي القدرة التي يمتلكها الإداريون للتأثير على باقي أفراد التنظيم، فالمجموعة الإدارية تمتلك المعلومات و السلطة و المركز الوظيفي الذي يمكنها من اتخاذ القرارات وإدارة المشروع، و الإدارة الناجحة هي التي تدرك وتتحمل مسؤولية المنظمة. و عليه فهي تتبنى هذه القيمة.¹

ويمكن تصنيف القوة الوظيفية إلى: القوة الرسمية - قوة المكافأة - قوة الإكراه - قوة

الخبرة - قوة القرينة.²

2. الصنفة: المنظمة الناجحة تدرك أهمية الحصول على أفضل المرشحين للأعمال الإدارية، وكذا

التطوير المستمر لكفاءاتهم، لذا فهي تبني قيمة (النخبة دائما في القمة)

3. المكافأة: هي اعتراف المنظمة بجهود العاملين فيها وتكون ماديا، ومعنويا وتعتبر المكافأة نظام

لإثابة من يعمل بجد ونشاط وكفاءة من خلال نتائج تقييم الأداء. وتعتبر الحوافز عن القوى المحركة

و الموجودة في البيئة المحيطة بالفرد والتي تحته على تحسين مستوى أدائه في المنظمة.

ب. إدارة المهمة: وتعني أداء العمل بصورة متقنة ودقيقة، مع ضرورة توضيح الأهداف و العمل

بكفاءة، و توفير المصادر و القدرات اللازمة لذلك، وتسمى هذه العملية بإدارة المهمة. و يشمل

هذا البعد قيم: الفعالية، الكفاءة و الاقتصاد.³

¹ ديف فرانسيس و مايك وود كوك، مرجع سابق، ص 40

² مسعودة عجال، مرجع سابق، ص 55

³ ديف فرانسيس و مايك وود كوك، مرجع سابق، ص 41

1. **الفعالية:** تعبر عن مدى النتائج التي تصل إليها المنظمة من خلال نشاطها ترتبط بالأداء والقدرة على اختيار البديل الصحيح من البدائل المتاحة للإدارة العليا، حتى يتسنى الوصول إلى النقطة النهائية التي تحقق فيها المنظمة المتطلبات المتوقعة يتسنى الوصول إلى النقطة النهائية التي تحقق فيها المنظمة المتطلبات المتوقعة.

2. **الكفاءة:** ترتبط باستغلال الموارد ودمج عناصر الإنتاج لتحقيق النتائج المطلوبة بأقل¹ ما يمكن من تكلفة و جهد. فهي حسن استخدام الموارد البشرية والمادية بشكل يضمن الاستفادة منها.

3. **الاقتصاد:** على المنظمة تبني نظام فعال لرقابة التكاليف وعدم صرف أموال لا ضرورة لها، فكثيرا ما تفشل الأعمال الإدارية نتيجة الإسراف والهدر المالي، كما أن كل نشاط تقوم به المنظمة يكلف مبلغًا ماليًا، لذلك فعلى المنظمة إدراك أهمية مواجهة الحقيقة الاقتصادية وتبني قيمة (لا شيء مجاناً)².

ج. إدارة العلاقات الإنسانية:

تعني أنه يجب على المنظمة أن تتعامل مع قضايا ذات صلة بالحصول على أفضل إسهام من موظفيها، حيث أن كل منظمة هي عبارة عن مجموعة من الموظفين وأن العمل لا يمكن أدائه دون التزام هؤلاء الموظفين. و يتوقع منهم المديرون العمل الجاد، والولاء والمهارة في الأداء والأمانة، وهم يحتاجون أن يعاملوا بلطف وأن لهم قيمتهم، وأن يثقوا في عدالة المنظمة. تسمى هذه العملية بإدارة العلاقات ويشمل هذا البعد قيم: العدل، العمل الجماعي (فرق العمل) ، القانون والنظام.

1. **العدل:** إعطاء حقوق العاملين على أساس المساواة والنزاهة و الإحساس بوجو العدالة التنظيمية

¹ مسعودة عجال ، مرجع سابق، ص 56

² عبد العزيز بن عبد الله آل جمعان الغامدي، مرجع سابق، ص 11

ينتج عنه الالاميمز و المساواة في المعاملة مما يؤدي إلى زيادة الشعور بالانتماء والولاء التنظيميين اللذان يبرزان كعوامل متحركة في دافعية الأفراد وفعاليتهم و من ثمة قد تحقق فعالية التنظيم.

2. فرق العمل (العمل الجماعي): يختلف الفريق عن مجموعة العمل في أنه موجه و يتكون من

أناس لهم معرفة و مهارات مختلفة لكنها مكتملة لبعضها للمهمة أساسا فالجماعة المنظمة جيدا و المحفزة تستطيع أن تعمل أكثر من كونها مجموعة البعض من الأفراد

3. القانون و النظام: يشير إلى القواعد التي يتم تحديدها في المنظمة والتي تعمل على توجيه

سلوك الأفراد العاملين نحو تحقيق أهدافها.¹

د. إدارة البيئة: إن كل منظمة تعمل وتتواجد في بيئة مادية، تقنية، ثقافية، اجتماعية، اقتصادية،

سياسية معينة، سواء كانت هذه البيئة داخلية أم خارجية عليها أن تتكيف معها فالمنظمة لا تستطيع اتخاذ القرارات الصائبة دون الحصول على المعلومات اللازمة من البيئة، ومن أجل أن تستمر المنظمة و تنجح في بيئتها يجب أن تضع استراتيجية للدفاع القوي لتحمي مصالحها، كما عليها أن تتخذ كل الخطوات الضرورية للتنافس واستغلال الفرص، وتسمى هذه العملية "إدارة البيئة".

1. الدفاع: المنظمة الناجحة تقوم بدراسة التهديدات الخارجية ثم تضع خطة دفاعية قوية،

لمواجهة الأخطار الداخلية والخارجية بتطوير استراتيجيات مواجهة التحديات و الأخطار

2. التنافس: المنظمة الناجحة تتخذ الخطوات الضرورية لتكون تنافسية من باب البقاء للأصلح،

3. استغلال الفرص: المنظمة لا يمكنها أن تتجاهل الأمور الفجائية وعليها أن تبحث عن فرص

من الخارج ويجب انتهازها بسرعة ولا تعطي للآخرين مجالا لينتزعوا منه أفضل الفرص وعليها أن تلزم

¹ ديف فرانسيس و مايك وود كوك، مرجع سابق، ص ص 42-43

نفسها باستغلالها. ويمكن تلخيص الأبعاد التي جاء بها الباحثان "ديف فرانسيس" و"ماك وودكوك" وما

تحتوي من قيم في الجدول التالي:

الجدول رقم(10): يمثل القيم الجوهرية و القيم الفرعية حسب العالمان "ديف فرانسيس" و"ماك وودكوك"¹

القيم	القضايا الفرعية	القضايا الجوهرية
المديرون يجب أن يديروا النخبة دائما في القمة	القوة الصفوة المكافأة	إدارة الإدارة
عمل الأشياء الصحيحة عمل الأشياء بطريقة صحيحة لا شيء مجانا	الفعالية الكفاءة الاقتصاد	إدارة المهمة
من يهتم يكسب العمل معا بانسجام العدل لا بد أن يسود	العدل العمل الجماعي القانون والنظام	إدارة العلاقات
اعرف عدوك البقاء للأصلح من يجرؤ يكسب	الدفاع التنافس استغلال الفرص	إدارة البيئة

المصدر ديف فرانسيس و مايك وودكوك، مرجع سابق ص 43

5- القيم التنظيمية في المؤسسة الجزائرية:

إن فهم الإطار الثقافي و الاجتماعي للمنظمة يساعد على فهم و تفسير السلوك التنظيمي للأفراد

و كذا فهم القيم التي يحملونها كأهمية الوقت، الرغبة في الإنجاز، الإتقان، و الصدق، ... الخ.

و بما أن الإطار الثقافي و الاجتماعي للمؤسسة الجزائري قد مرّ بعدة مراحل و عدة سياسات فقد

تطبع العامل الجزائري بسلوكات عديدة تعكس القيم التنظيمية التي يحملها و يؤمن بها، و قد كشف

¹مسعودة عجال ، مرجع سابق، ص 57-58

الباحث بوفلحة غياث في دراسة حول العوامل المؤثرة على فعالية التنظيم في المؤسسات الصناعية الجزائرية عن بعض المظاهر التي تعيق تحقيق الفعالية في المؤسسة الجزائرية، و كذا دراسة أخرى قام بها بشير محمد عن الأشكال الواقعية لتمثلات العمل الصناعي في المؤسسة الجزائرية حيث وجد في تصورات الأجراء للعمل أنّ هناك تقارب في رؤية العامل للعمل حيث، هناك من ينظر للعمل على انه عمل و فقط و وجد رأي آخر يهتم بالمصالح العليا للمؤسسة و لا يرى فيها مجرد عمل و فقط،¹

و من بين أهم الإنعكاسات السلوكية للنسق القيمي على السلوكات التنظيمية للعامل الجزائري:

- **قيم الروتين السلبي:** حيث تكتفي الإدارة الجزائرية بإنجاز المهام الموكلة لها بطريقة بسيطة و تقليدية دون أدنى محاولة للتجديد و لا الإبداع خالية من كل محاولات المبادرة التي تقوم عليها الإدارة اليوم. و قد قامت الدولة بإجراءات عدة من أجل تغيير هذا الواقع لكن ذلك لم يأتي بجديد و لم يستطع أن يغيّر من شيء و بقيت هذه الحقيقة على حالها حتى يومنا هذا.

- **قيم الإهمال و سوء المعاملة:** حيث تجدرت هذه القيم هي الأخرى على مدار محطات تاريخية تمتد منذ الإستعمار أين كان العامل الجزائري يعامل بإحتقار شديد، ثمّ تجسّدت هذه الظواهر في مظاهر جديدة كقيم الإتكال على الغير في أداء المهام خاصة في مرحلة الإشتراكية، و كذا عقدة التفوّق التي كان يحسّ بها العامل الإداري بالنسبة للمواطن و الذي ولدّ إنعدام الثقة بين الإداري و المواطن.

- **قيم الوساطة و المحسوبية:** فهذه القيم تولّدت من كون الشعب الجزائري هو شعب مكوّن من عشائر و قبائل و مبني على العلاقات العائلية الضيقة، و بالتالي أصبح أي تعيين في منصب معيّن أو تكليف بمهمة معيّنة يمرّ عبر هذه الوساطة و ذلك على حساب أصحاب الكفاءات الحقيقية التي يتم تمهيشها

¹ بشير محمد، الثقافة و التسيير في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 84

بإستمرار، كل ذلك أدى إلى التقليل من تحسين العملية الإدارية في الجزائر.

- **قيم التبذير و الكسب الغير مشروع:** فقد أصبح الموظف و بخاصة ذوي السلطة و النفوذ يستعملون التجهيزات الحكومية لأغراضهم الشخصية و تحقيق مكاسب مادية و معنوية عن طريق المنصب الذي يشغلونه و الإسراف في إقتناء بعض الكماليات التي لا يكون شراءها ضروريًا و قد يتم التلاعب حتى في الفاتورة نفسها.

- **قيم تعاطي الرشوة:** وهي ظاهرة لها إمتداد تاريخي منذ العهد العثماني و قد تفتشت في المجتمع الجزائري لعدم كفاية الرواتب الممنوحة للموظفين خاصة الذين يشغلون مناصب حساسة و يمكنهم من خلالها كسب الكثير من خلال قبض الرشاوي و إنعدام الرقابة كان من أهم العوامل التي أدت إلى تفشي هذه الظاهرة.¹

- **قيم إهدار الوقت و إفشاء السر المهني:** إذ لا تهتم الإدارة في الجزائر بتثمين الوقت الذي يقضيه العامل داخل المؤسسة حيث لا تركّز على ظاهرة التغيب و لا التأخر الذي يمارسه العامل أو حتى إهدار وقته في قراءة الجرائد و المجلّات و ذلك لما عانت منه الإدارة خاصة في الإشتراكية من البطالة المقنّعة و تنمية روح الإتكال، كما أن العامل الجزائري لا يتقيّد بالسر المهني و لا يهتم به و يمكن من خلاله معرفة أدق التفاصيل عن إدارته و أليات عملها و حتى المعايير التي تتعامل بها . يضاف إلى ذلك عوامل أخرى مثل بطئ الإدارة في إنجاز الأعمال المنوطة بها حيث تستغرق أيامًا و أسابيع نتيجة مرورها عبر مجموعة من الوحدات و الإدارات.

¹ عادل غزالي، تغيير القيم الإدارية و التنظيمية في الجزائر في عهد العولمة، مجلة الآداب و العلوم الاجتماعية، جامعة سطيف،

العدد 2، ماي 2005 http://revues.univ-setif2.dz/index.php?id=336 le jeudi 29/05/2014 à 10:30

خلاصة الفصل:

إن القيم التنظيمية هي أساس كل سلوك للعامل و لذا كان لا بد أن نهتم به و نظوره و نحاول أن نخلق وسائل لتحسينها بما يتناسب مع المؤسسة و تحقيق أهدافها فأساس تطور كل حضارة هي العامل البشري و هذا بالذات ما تفتنّ له العالم الغربي و استطاع به أن يصل إلى ما هو عليه فالقيم السلبية التي توارثها العامل الجزائري من عهد الاشتراكية لم يخدم المؤسسات الجزائرية بل شارك و بالتالي أدى إلى تدميرها حيث تلعب ثقافة المؤسسة العامل الرئيسي في تفعيل الفاعين فيها.

الفصل الرابع: الأسس المنهجية للدراسة الميدانية

المبحث الأول: مجالات الدراسة

1. المجال المكاني

2. المجال الزمني

3. المجال البشري و إختيار العينة

المبحث الثاني: المناهج و التقنيات المستعملة في الدراسة

1. المناهج المستعملة في موضوع الدراسة

2. تقنيات البحث

تمهيد:

سعيًا منا إلى التأكيد والاقتراب أكثر بالمعطيات النظرية ، استلزم علينا النزول بها إلى أرض الواقع ، وذلك كون المعطيات الإمبريقية ليست هي المعطيات النظرية ، فالواقع يتحدث بلغة اجتماعية و اقتصادية معاشة، و لا يتحدث بلغة جافة لا تعكس الزمان و المكان الذي تجري فيه الدراسة، و هذا لا يتأتى إلا عن طريق تحديد و إتباع بعض الجوانب المنهجية التي تليق بموضوع الدراسة وذلك بهدف الوصول إلى نتائج تكون أكثر دلالة من الجانب النظري و تحاكي الواقع بمعطياته المختلفة. هذا الأخير أي الواقع يعتبر مكملًا للجانب النظري بحيث يمثل الإطار التصوري والأرضية التي يعتمد عليها الجانب التطبيقي.

المبحث الأول: مجالات الدراسة

1. المجال المكاني:

تم حصر الدراسة بمنطقة غرداية (وادي ميزاب) و قد تم اختيارنا لدائرة غرداية و بالتحديد بلدية غرداية التي نجري عليها دراستنا الميدانية، لكونها تحتوي على أغلبية المناصب و هي تضم 4 ملحقات: ثنية المخزن، بلغنم، مرماد و الحاج مسعود. و قد تم اختيار هذه البلدية على أساس:

– السهولة النسبية للوصول إلى العينة المختارة في هذه البلدية

– وجود بعض المبحوثين الذين لدينا سابق معرفة معهم

2. المجال الزمني:

استغرقت الدراسة حوالي 6 أشهر، و ذلك بداية من شهر جانفي 2014، حتى شهر

جوان 2014 ، حيث تم ذلك، بإجراء محاولات ميدانية من خلال البحث و التعرف على المبحوثين الذين يعملون ضمن برامج التشغيل و مقابلتهم و طرح بعض الأسئلة الشفوية عليهم، و قد تم هذا بداية من شهر فيفري، ثم إجراء مقابلة مع المسؤولين التابعين لوكالة التشغيل ANEM ثم مع العاملين في مديرية النشاط الاجتماعي DAS و قمنا بزيارات أخرى لبعض المؤسسات و أجرينا طريقة الاستمارة بالمقابلة مع بعض المبحوثين و ذلك في إطار تجربة الاستمارة الأولية و ذلك في شهر مارس و أخيرا قمنا بتوزيع الاستمارة النهائية على عينة البحث في شهر أفريل و جمعها بعد حوالي أسبوعين.

3.المجال البشري و اختيار العينة:

إن مرحلة فرز و اختيار عناصر مجتمع البحث التي تمثل العينة هي مرحلة مهمة، لذلك يجب تحديد و بشكل دقيق المجتمع الذي تستهدفه الدراسة، مع الأخذ بعين الاعتبار نوع المعاينة التي من خلالها يمكن تحديد الحجم الضروري للعينة.

أ- تحديد مجتمع البحث:

"إن مجتمع البحث هو عبارة عن مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى و التي يجرى عليها البحث أو التقصي"⁽¹⁾ فمن خلال ذلك ارتأينا إلقاء الضوء على الشباب العاملين ضمن برنامج عقود ما قبل التشغيل و الشبكة الاجتماعية لاختيارهم كمجتمع بحث الذي سيكون محل الدراسة.

(1) موريس إنجرس، منهجية البحث في العلوم الانسانية، ط2، ت بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصة، الجزائر، 2004، ص

عقود ما قبل التشغيل: هي فئة من خريجي الجامعات و حاملي الشهادات من التكوين المهني المتحصلين على مستوى تقني سامي، و الذين يمثلون مجتمع البحث، و قد تمّ إدماجهم في بلدية غرداية عن طريق عقود ما قبل التشغيل.

الشبكة الاجتماعية: و هي فئة كبيرة تحتوي على فئة ذات مستوى تعليمي مقبول تعمل في مناصب إدارية، و هناك فئة أخرى ليس لديها أدنى مستوى تعليمي، و هي فئة تعمل في الأعمال ذات المنفعة العامة مثل الاهتمام بالمساحات الخضراء، عمال النظافة، الخ. و الفئة التي تمّنا في بحثنا هذا هي الفئة التي تعمل في الإدارة و التي لديها مستوى تعليمي مقبول تمكّن المبحوث من الإجابة عن أسئلة الاستمارة.

و قد تحصّلنا من خلال بحثنا على بعض الإحصائيات التي تتعلّق بالحصص الممنوحة لولاية

غرداية و الخاصة بعقود ما قبل التشغيل و الشبكة الاجتماعية و هي كالتالي:

جدول رقم (11) يبيّن عدد مناصب برنامج عقود ما قبل التشغيل PID الممنوحة لولاية غرداية

السنوات	عدد المناصب الممنوحة	عدد المناصب المستهلكة
2010	397	397
2011	600	564
2012	600	532
2013	350	100
المجموع	1947	1593

المصدر: مديرية النشاط الاجتماعي DAS التابعة لولاية غرداية

جدول رقم (12) يبين عدد مناصب برنامج الشبكة الاجتماعية الممنوحة لولاية غرداية كل سنة

عدد المناصب	البلديات
1030	غرداية
452	بريان
161	ضاية بن ضحوة
1000	القرارة
381	بنورة
385	العطف
205	زلفانة
892	متليلي
112	سبب
946	المنيعة
555	حاسي القارة
122	المنصورة
167	حاسي لفحل
6408	المجموع

المصدر: مديرية النشاط الاجتماعي DAS التابعة لولاية غرداية

و يمكن أن نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) أن الحصص الممنوحة لعقود التشغيل قد بدأت في التناقص منذ سنة 2012 حيث أن ظهور برنامج التشغيل الجديد لذوي الشهادات CID و الذي يتميز بأجر أحسن من عقود ما قبل التشغيل أي 15000 دج لبرنامج CID مقابل 10000 دج لبرنامج CPE أو ما يسمى حاليا PID قد جعل الشباب ذوي الشهادات يتخلون عن هذا النوع من البرامج ليتحققوا بالبرنامج الآخر و لهذا كانت العينة التي تحصلنا عليها في بلدية غرداية صغيرة.

ب- تحديد العينة:

خلال القيام بدراسة أو بحث علمي، من الصعب أن تشمل الدراسة مجتمع البحث ككل إنما يجب اختيار أو سحب عينة منهم و التي تعتبر " مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين" (1) و نظرا لصعوبة الوصول لمجتمع البحث الذي خصصناه في موضوع دراستنا، قمنا باختيار العينة المقصودة و "هي التي يتم انتقاء أفرادها بشكل مقصود من قبل الباحث نظرا لتوافر بعض الخصائص في أولئك الأفراد دون غيرهم و لكون تلك الخصائص هي من الأمور الهامة بالنسبة للدراسة". (2) و قد لجأنا إلى هذه العينة لتوافر الخصائص فيها و لتسهيل الوصول إليها فهناك عدد محدود من العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل و الشبكة الاجتماعية الذين يعملون في المجال الجغرافي لدراستنا و نظرا للمصاعب التي واجهتنا في توزيع الاستمارة خاصة من طرف النائب العام لبلدية غرداية و عدم استجابة عدة مبحوثين من الشبكة الاجتماعية الذين رفضوا القيام بملاء الاستمارة، كل ذلك حتم علينا القيام بالمسح الشامل للعينة المتوفرة لدينا و التي تمّ الوصول إليها عن طريق العينة المقصودة.

ج- حجم العينة:

- حجم العينة بالنسبة لعقود ما قبل التشغيل: لقد قمنا بالمسح الشامل لمجتمع البحث و ذلك بتوزيع الاستمارة على 44 مبحوث و هو الحجم الكلي لمجتمع البحث الخاص بعقود ما قبل التشغيل و قد استرجعنا الاستمارات من مجتمع البحث كاملة.

- حجم العينة بالنسبة للشبكة الاجتماعية: لقد قمنا أيضا بالمسح الشامل لمجتمع البحث

(1) موريس إنجرس ، مرجع سابق، ص 301.

(2) محمد عبيدات و آخرون، منهجية البحث العلمي، ط2، دار وائل للنشر، الأردن، 1999، ص 96.

الذي يتكون من 37 مبحوث تتوفّر لديهم خصائص العينة لكن، و كما أشرنا سابقا إلى عدم استجابة عدة مبحوثين معنا، فلم نتمكّن من استرجاع أكثر من 26 استمارة مملوءة من طرف العينة و الذي يصبح بذلك المجموع هو 70 عنصر.

المبحث الثاني: المناهج و التقنيات المستخدمة في الدراسة

يعتمد المنهج في الدراسات الميدانية على مجموعة المبادئ التي تهيمن على سير البحث و التي تحدد مجموعة من الخطوات و الإجراءات التي تسمح بإجراء بحث ميداني، فالمنهج بذلك يرتبط بجملة من العمليات الذهنية لحل مشكلة ما، بحيث تتضمن هذه العمليات وصف ظاهرة أو مجموعة من الظواهر المرتبطة بالمشكلة بما يشملها هذا الوصف من مقارنات و تحليلات و تفسيرات للبيانات و المعطيات المتوفرة و التعرف على الظاهرة التاريخية و التنبؤ بما يمكن أن تكون عليه في المستقبل، و قد يقتضي على الباحث في دراسته الميدانية لدراسة الظاهرة الاستعانة بمنهج أو عدة مناهج و تقنيات لاستخدامها في جميع المعلومات الخاصة بموضوع الدراسة. و من هنا يمكن الاعتماد في هذه الدراسة على عدة مناهج و تقنيات و التي يمكن أن نوضحها كالتالي:

1- المنهج المستخدم: المناهج المستخدمة في موضوع الدراسة هي:

- منهج المسح الاجتماعي: و هو نوع من أنواع المنهج الوصفي و هو المنهج الذي استعملناه في هذا البحث الذي يعرف كما يلي: "هو الدراسة العلمية لظروف المجتمع و حاجاته بقصد الحصول على بيانات و معلومات كافية عن ظاهرة معينة و تحليلها و تفسيرها للوصول إلى تعميمات بشأنها. و يستهدف المسح الاجتماعي دراسة مشكلة اجتماعية راهنة و ذلك بوصف

دقيق لمجموعة من الأفراد يعيشون معا في منطقة جغرافية معينة بقصد تشخيصها و العمل على وضع برنامج الإصلاح الاجتماعي." (2)

و من خلال العينة المقصودة التي اخترناها لدراستنا و التي كان السبب الرئيسي لاختيارنا لها، كان قرب العينة و سهولة الوصول إليها، حيث الوصول إلى مجتمع الدراسة بطريقة أخرى كان صعبا جدا و بالتالي كان لابد من اعتماد المسح الاجتماعي في دراستنا و ذلك لأن هذا المنهج يعتمد على دراسة مشكلة اجتماعية راهنة و ذلك بوصف مجموعة معينة بشكل دقيق، يعيشون في منطقة معينة بقصد تشخيصها ثم تعميم نتائجها على باقي المجتمع (المدروس)، و هنا قد ارتأينا اختيار منطقة وادي ميزاب لإجراء هذه الدراسة المسحية بقصد تعميم نتائجها على كافة العمال في هذه البرامج. و قد تم جمع المعطيات و البيانات عن طريق الأدوات التي سيتم التطرق لها لاحقا ثم يتم تفريغها و تبويبها في جداول بسيطة و مركبة بغية تحليلها و تفسيرها للحصول على النتائج النهائية عن الظاهرة المدروسة و قد استعملنا في التحليل الأولي لهذه الجداول، الطرق الإحصائية المعروفة .

2- تقنيات البحث: إن الحصول على البيانات و المعلومات التي تعتمد عليها الدراسة من أهم خطوات البحث و ذلك يرجع إلى قيمة البحث الاجتماعي و مدى دقة نتائجه، يرتبط ذلك بقدرة الباحث على الحصول على المعلومات اللازمة للدراسة، فتقنيات البحث هي " الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في جمع المادة اللازمة لموضوع دراسته، و يجب أن يكون واضحا ان هناك أداة رئيسية يحددها تكون متوافقة مع المنهج و الطريقة المنهجية المعتمد عليها في الدراسة". (1)

(2) فاطمة عوض صابر و ميرفت علي خفاجة، أسس و مبادئ البحث العلمي، ط1، مكتبة الإشعاع الفنية، مصر، 2002، ص

و يمكن القول أنه لا ينبغي الاعتماد على تقنية واحدة فقط، فهذا يتحدد حسب ما يتطلبه موقف جمع المعلومات التي تفيد دراسة الظاهرة كما يفيد في الحصول على معلومات كافية، و قد تم في هذه الدراسة استخدام التقنيات التالية:

أ- الاستمارة: لقد تمّ توزيع الاستمارة على مجموع الباحثين في منطقة وادي ميزاب و في بعض الأحيان استعنا بطريقة الاستمارة بالمقابلة و ذلك لتوضيح الأسئلة أكثر خاصة مع الباحثين الذين وجدوا صعوبة في فهمها، و بعد مرور حوالي أسبوعين تم جمع هذه الاستمارات و تم تفرغها و تبويبها في جدول التفرغ و الاستمارة كما عرفت " الاستمارة هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء الباحثين حول ظاهرة أو موقف معين، و تعد الاستمارة من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الخاصة بالعلوم الاجتماعية التي تتطلب الحصول على معلومات او معتقدات أو تصورات أو آراء الأفراد" (1)

ب- الملاحظة: لقد استعملنا في دراستنا هذه الملاحظة المباشرة حيث تعتبر الملاحظة من أهم الطرق المستخدمة لجمع البيانات ذلك لأنها تسهم بشكل أساسي في البحث الوصفي كما يمكن استخدامها في استكشاف بعض الظواهر "فهي مفيدة في تكوين رؤية عن مجموعة من الأنشطة في دلالتها السوسولوجية، حيث لا يستطيع الباحث أن يحدد هذه الدلالة من خلال المقابلة" (2) فقد استخدمنا هذه التقنية في الدراسة الاستطلاعية لموضوع دراستنا من خلال الاحتكاك ببعض

(1) جمال محمد أبو شنب، قواعد البحث العلمي و الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2009، ص 138

(1) محمد عبيدات و آخرون، مرجع سابق، ص 63

(2) محمد خليل عباس و آخرون، مدخل إلى مناهج البحث في التربية و علم النفس، ط1، دار الميسرة، الأردن،

العمال في إطار هذه البرامج و مناقشتهم بغية جمع المعلومات الخاصة بموضوع الدراسة.

3- خصائص العينة: بما أن البيانات العامة تدخل ضمن المتغيرات المستقلة و تعتبر من

خصائص العينة فعليه سنقدم الجداول البسيطة التالية التي تتمثل في المميزات الاجتماعية و الثقافية

المكتسبة لأفراد العينة.

الجدول رقم (13) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
17,14	12	ذكر
82,86	58	أنثى
100	70	المجموع

يظهر من خلال الجدول أن فئة الجنس الغالبة على عينة البحث هي جنس الإناث ممثلة ب

82,86% ، أما جنس الذكور فلا يمثل إلا بنسبة 17,14%

و من خلال الجدول يتضح لنا أن جنس الإناث هو الذي يغلب على نسب التشغيل عن

طريق هذه البرامج خاصة في الشبكة الاجتماعية الذي يعتبر ملاذا للمرأة التي لا تمتلك مستوى

تعليمي عالي و الراغبة في العمل، فبحكم التطورات الحاصلة في تغير دور المرأة اجتماعيا من دور

المرية الذي تمارسه في البيت، أصبحت تتخطى هذا الدور التقليدي لها إلى إيجاد مكانة اقتصاديا فلم

تعد عنصرا مستهلكا فقط بل أصبحت أحد العناصر المنتجة «فالتطور الاجتماعي يرسم معالم نشوء

طبقة جديدة من العمال، بحيث نجحت المرأة نجاحا نسبيا في أن تجعل من العمل شيئا مشرفا لأول مرة بعد ما كان يعتبر من الأمور المشينة للمرأة العربية بوجه خاص¹»

الجدول رقم (14): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة %	التكرار	السن
7,14	5]24-21]
30	21]27-24]
25,72	18]30-27]
20	14]33-30]
2,86	2]36-33]
7,14	5]39-36]
7,14	5]42-39]
%100	70	المجموع

يظهر من خلال الجدول أن فئة السن الغالبة على عينة البحث هي فئة]27-24] ممثلة بنسبة 30% في عينة البحث و تليها الفئة]30-27] بنسبة 25,72% في عينة البحث و نجد أن أقل النسب المشاركة هي فئة]39-36]،]42-39] و]24-21] بنسب متماثلة و هي 7,14% و أخيرا الفئة العمرية]36-33] بنسبة 2,86%.

و من خلال الجدول يتضح لنا أن الفئة العمرية السائدة هي الفئة التي يتراوح سنها ما بين 24

1 خليل أحمد خليل، المرأة العربية و التغيير، ط2، ، دار الطليعة للنشر، لبنان، دس، ص 118

و 30 سنة حيث نعلم أن عينة البحث الغالبة في هذا البحث هي عقود ما قبل التشغيل حيث يشترط أن يكون العمر ما بين 19 و 35 سنة و بالتالي كانت هذه النسب؛ أما الفئات العمرية التي تتجاوز 35 سنة فهي الشبكة الاجتماعية التي نجد أنها تحوي جميع الفئات العمرية دون تحديد، لكن الملاحظ أن الفئة التي يتراوح سنهم ما بين 21 و 23 سنة فهي فئة قليلة حيث نجد أن نسبتها لا تتجاوز ال 5% و هذا دليل على أن المتخرجين لا يقبلون مباشرة على هذه البرامج على عكس الفئتين السائدتين أي [24-27] و [27-30] اللتان تقبلان على هذه البرامج بعد قضاء مدة في البطالة.

الجدول رقم (15): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
14,29	10	متوسط
20	14	ثانوي
15,71	11	تقني سامي
50	35	جامعي
%100	70	المجموع

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة للمستوى التعليمي للمبحوثين كانت في

الجامعيين بنسبة 50% و نسبة الثانويين في المرتبة الثانية بنسبة 20% و التي تمثل فيها نسبة أما

المستوى التعليمي المتوسط فهو يمثل أقل نسبة و هي 14,29%.

و هنا يمكن أن نلاحظ أن المستوى التعليمي في الجزائر قد تحسّن مقارنة بسنوات ماضية فنجد أن المستوى الجامعي هو الغالب في عقود ما قبل التشغيل و الثانوي في الشبكة الاجتماعية و منه هذه الفئة هي الأكثر طلبا للعمل.

الجدول رقم (16): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل

الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة %
[1-0]	18	25,71
[3-2]	22	31,43
[5-4]	18	25,71
[7-6]	5	7,14
[9-8]	7	10
المجموع	70	%100

يظهر من خلال الجدول أن الفئة الغالبة في الأقدمية على العينة هي الفئة [3-2] بنسبة 31,43% ثم تأتي الفئتين اللتين تتراوح الأقدمية فيها ما بين الجديد و سنة واحدة مع 4 إلى 5 سنوات التي نسبتها 25,71% و في الأخير تأتي الذين لديهم أقدمية ما بين 6 و 7 سنوات التي نسبتها 7,14% و أخيرا فئة [9-8] سنوات بنسبة 10%.

و هكذا يمكن القول أن أغلبية العينة لا تتجاوز أقدميتها عن 5 سنوات و ربما يعود ذلك لكونهم لا يستطيعون تجديد العقد أكثر من مرة بالنسبة لعقود ما قبل التشغيل أمّا الشبكة الاجتماعية

فهنالك من تصل أقدميته إلى 9 سنوات.

الجدول رقم (17): يوضح توزيع أفراد العينة حسب التعرض للبطالة

التعرض للبطالة	التكرار	النسبة %
تعرض للبطالة	48	68,57
لم يتعرض للبطالة	22	31,43
المجموع	70	%100

من الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين أي 68,57% قد عانوا من البطالة مقابل الذين لم

تمسهم البطالة و التي وصلت نسبتهم 31,43%

و هذا ما يعني أن المتخرج من الجامعة لا يتجه مباشرة إلى هذا النوع من العقود حتى يفقد

الأمّل في الحصول على منصب عمل حقيقي و حتى الشبكة الاجتماعية نجدهم قد عانوا من البطالة

و نسبة تعرّضهم لها أكبر من ع.م.ق.ت و ذلك يرجع لقلة حظهم في الحصول على منصب عمل

كأنهم لا يمتلكون مستوى تعليمي عالي.

الجدول رقم (18): يوضح نوعية المنصب بالنسبة للعينة

النسبة %	التكرار	نوعية المنصب
21,43	15	منصب مالي شاغر
5,71	4	منصب سوف يتم إنشائه
15,72	11	لا يوجد و لا تنوي المؤسسة إنشائه
57,14	40	لا أعرف
%100	70	المجموع

من الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام هو نحو الذين لا يعرفون وضعيتهم في المؤسسة التي

يعملون بها بحيث لا يعرفون إن كان المنصب الذي يشغلونه هل هو منصب موجود أو سوف يتم

إنشائه أم لا تنوي المؤسسة أن تنشئه و ذلك من خلال النسب التي وجدناها حيث بلغت نسبة

الذين لا يعرفون وضعية المنصب الذي يشغلونه 57,14 % مقابل الذين يعتقدون أنه سوف يتم

إنشاء المنصب الذي يشغلونه و بمعدل عام يقدر ب 5,71 % من الذين يعتقدون ذلك.

و من الجدول يمكن القول أن الأغلبية بعد قضاء مدة في البطالة كما رأينا من الجداول الأخرى لا

يجدون حلا آخر سوى الالتحاق بهذه البرامج رغم عدم معرفتهم حتى بالمنصب الذي سيعملون به

هل هو منصب رسمي و مالي موجود أي هناك فرصة الترسيم فيه أم لا و القلة هي التي أجابت بأنها

تعرف أن المنصب الذي تشغله موجود فعلا و عدم إعطاء المعلومة هذه و احتكارها من طرف الإدارة

تكون وسيلة ضغط على العمال حيث يقعون طيلة مدة عملهم بين الظن بوجود المنصب أو عدمه

و ثم لإمكانية التلاعب به إذا ما وجد حقيقة بعد ذلك.

الجدول رقم (19): يوضح توقعات التثبيت في المنصب

النسبة %	التكرار	التثبيت في المنصب
7,14	5	سيتم تثبيتي
14,28	10	لن يتم تثبيتي
78,58	55	ربما
%100	70	المجموع

من الجدول نلاحظ أن الاتجاه السائد هو نحو الذين لا يعتقدون حقا أنهم سوف يتم تثبيتهم

في المنصب الذي يعملون به و ذلك بنسبة 78,58 % مقابل الذين أجابوا بالنفي نحو التثبيت في

المنصب و ذلك بنسبة 7,14%.

الفصل الخامس: تحليل و تفسير الفرضيات

المبحث الأول: تحليل نتائج معطيات الفرضية الأولى

- جداول تبين مدى اكتساب العامل لقيم أهمية العمل

- جداول تبين مدى اكتساب العامل لقيم حب العمل

استنتاج الفرضية الأولى

المبحث الثاني: تحليل نتائج معطيات الفرضية الثانية

- جداول تبين مدى اكتساب العامل لقيم الولاء و الانتماء للعمل

- جداول تبين مدى اكتساب العامل لقيم الفخر بالعمل

- استنتاج الفرضية الثانية

المبحث الثالث: تحليل نتائج معطيات الفرضية الثالثة

- جداول تبين مدى اكتساب العامل لقيم روح الانجاز

- جداول تبين مدى اكتساب العامل لقيم النظام في العمل

استنتاج الفرضية الثالثة

الاستنتاج العام

خاتمة

المبحث الأول: تحليل معطيات الفرضية الأولى

سوف نحاول في هذا الجزء تفسير و تحليل الفرضية الأولى التي تنص على أن هناك علاقة بين هذه البرامج و قيم الأهمية و حب العمل المتولدة لدى العامل و ذلك من خلال تفسير عدة جداول مركبة، تحليلاً إحصائياً ثم سوسيولوجياً و أخيراً سوف نقدم استنتاجاً جزئياً للفرضية الأولى.

1. جداول تبين مدى اكتساب العامل لقيم حب العمل:

الجدول رقم (20): يوضح كيفية رؤية العامل لمنصب عمله

النسبة %	التكرار	رؤية العامل لمنصبه
16,88	13	فرصة لا يجب التخلي عنها
2,60	2	مضيعة للوقت
57,14	44	وسيلة للحصول على منصب عمل حقيقي
23,38	18	وسيلة للحصول على مورد مادي
%100	77	المجموع

ملاحظة: إن عدد التكرارات أكثر من العينة لأن بعض أفراد العينة اختاروا أكثر من إجابة

من خلال الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام هو نحو الذين يعتقدون أنّ عملهم هي وسيلة للحصول على منصب عمل حقيقي و ذلك بنسبة 57,14% و 23,38% من الذين يرون فيها وسيلة للحصول على مورد مادي و 16,88% من الذين يرون فيها فرصة لا يجب التخلي عنها و أخيراً 2,60% من الذين يرونها مضيعة للوقت.

و منه نجد أن المحفّز الحقيقي لأغلبية عينة البحث و الهدف الذي جعلهم يلتحقون بهذه البرامج

كان الحصول على منصب عمل حقيقي و هذا ما يعكس مدى اهتمامهم بمنصب عملهم بحيث

نجد أن الأغلبية الساحقة لم تعتبر عملها هذا مضيعة للوقت خاصة و أن نسبة لا بأس بها تعتبره كمورد مادي حيث أن المبحوثين صرّحوا بأن العمل في إطار هذه البرامج و الحصول على راتب يعتبر بالنسبة للكثير غير كاف، خير من البطالة و مطالبة الغير بإعانات مادية و كما قال أحد المبحوثين " العمل و لو لمدة قصيرة بشرف خير لي من طلب مصروفي من عائلتي " و هناك أيضا من يعتبر هذا العمل فرصة لا يجب التخلي عنها و هذا دليل آخر على حبهم لمنصب عملهم لأنه ربما ستفتح له أبواب الترسيم في المنصب مثلا أو الحصول على فرصة التعرّف على أشخاص يمكنهم المساعدة على الحصول على منصب عمل أو حتى الحصول على الخبرة التي يحصلون عليها من طرف زملائهم ذوي الخبرة المهنية و منه فإن الوضعية التي يعيشها هذا العمل ضمن هذه البرامج و طمعه في الترسيم أو الحصول على منصب حقيقي عن طريقها أدى بهذه الشريحة من العمال إلى اكتساب قيم حب العمل و يظهر ذلك خاصة من خلال رفض المبحوثين لاعتبار هذا العمل مضيعة للوقت.

الجدول رقم (21): يوضح شعور المبحوثين خلال قيامهم بعملهم

شعور المبحوثين خلال قيامهم بعملهم	التكرار	النسبة %
السعادة	7	9,33
الرضا	51	68
اللذة	2	2,67
الملل	15	20
المجموع	75	%100

ملاحظة: إن عدد التكرارات أكثر من العينة لأن بعض أفراد العينة اختاروا أكثر من إجابة

من خلال الجدول يتضح لنا أن الاتجاه السائد هو نحو الذين يشعرون بالرضا بقيامهم بعملهم و ذلك من خلال نسبة 68% من المعدل العام للعينة و 20% من الذين يشعرون بالملل و 9,33% من الذين يشعرون بالسعادة و أخيرا 2,67% من الذين يشعرون باللذة أثناء قيامهم بالعمل.

و تبعا لهذه الإحصائيات يمكن القول أن أغلبية المبحوثين يشعرون بالرضا بعد قيامهم بعملهم

و ذلك كون هذا العمل يمثل الحل الوحيد للوضعية التي يعيشونها و هي البطالة حيث أن بالنسبة لأغلبية الشباب أصبحت هذه البرامج الحل الوحيد لعلاج مشكلة التشغيل، و في نفس الوقت هناك فئة قليلة ممن يشعرون بالملل أثناء قيامهم بذلك و هذا يدل على اهتمامهم و حبهم لعملهم فلولا هذا الاهتمام لكانوا قد أجابوا بالإجماع بشعورهم بالملل عند قيامهم بعملهم و إحساس الرضا الذي يشعر به غالبية المبحوثين و عدم الإحساس بالسعادة و اللذة، يمكن تفسيره كون هذه البرامج لا توفر للعامل الذي يعمل ضمنها جميع الامتيازات التي يتمتع بها العمال الدائمون و في نفس الوقت يقومون

بنفس المهام ممّا يترك العامل أمام الوضعية التي يعيشها ضمن هذه البرامج لا يشعر بالسعادة و لا باللذة أثناء قيامه بعمله حيث أفاد أحد المبحوثين و قال : " هو لا يعمل قدر ما أعمل و يتقاضى أجرا أربعة أضعاف أجري" و بالتالي فإن أكثرية المبحوثين عبّروا عن استيائهم من هذه الوضعية و كون الإدارة تحاول استغلالهم لفائدتها بتحميل أعباء جميع مهام العمل عليهم.

الجدول رقم (22): يوضح علاقة الجنس بمدى الاقتناع بالعمل ضمن هذه البرامج

المجموع		انثى		ذكر		الجنس مدى الاقتناع بالعمل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
58,57%	41	60,34%	35	50%	6	عن اقتناع
41,43%	29	39,66%	23	50%	6	لظروف قاهرة
100%	70	100%	58	100%	12	المجموع العام

من الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام هو نحو الذين التحقوا إلى هذه البرامج عن اقتناع و ذلك بنسبة 58,57% من المبحوثين أمام 41,43% من اللذين التحقوا بها بسبب ظروف قاهرة مثل عدم الحصول على منصب عمل حقيقي و إذا ما دققنا في الجدول نلاحظ أن 50% من الذكور قد التحقوا بهذه البرامج لظروف قاهرة مقابل 60,34% من الإناث اللاتي التحقن بها عن اقتناع.

و منه يمكن القول أن الإناث هن أكثر اقتناعا بالعمل ضمن هذه البرامج من الذكور و ذلك يعود ربما كون الرجل دوما ما يبحث عن عمل حقيقي ذا مدخول جيّد يوفّر له الاستقرار ليتمكّن من إعالة أسرته أما الإناث فهنّ غالبا ما يعملن ملئ الفراغ و الحصول على إعالة مادية في انتظار منصب عمل أو زوج مناسب و يمكن القول أن هذا الاقتناع الذي لمسناه من المبحوثين يعكس مدى

اهتمامهم بعملهم رغم أنه لا يوفر لهم الامتيازات التي يحملون بها و لا الاستقرار النفسي أو الاجتماعي الذي يبحثون عنه.

2. جداول تبين مدى اكتساب العامل لقيم أهمية العمل:

الجدول رقم (23): يوضح علاقة المستوى التعليمي مع نظرة العامل لمنصبه

المجموع		جامعي		تقني سامي		ثانوي		متوسط		المستوى التعليمي عمل حقيقي أم لا
النسبة	ك	النسبة	ك	النسبة	ك	النسبة	ك	النسبة	ك	
45,71	32	22,86	8	45,45	5	64,28	9	100	10	هو عمل حقيقي
54,29	38	77,14	27	54,55	6	35,72	5	/	/	ليس عمل حقيقي
%100	70	%100	35	%100	11	%100	14	%100	10	المجموع العام

انطلاقاً من الجدول يمكن ملاحظة أن الاتجاه السائد هو نحو الذين يعتبرون أن هذا العمل ليس عملاً حقيقياً و ذلك بنسبة 54,29% مقابل 45,71% من الذين هم مقتنعون بالعكس و نسبة 77,14% من ذوي المستوى الجامعي الذين يرونه ليس عملاً حقيقياً يبين ذلك أي أن هذا العمل هو بالنسبة لهم لا يرقى لمستوى طموحاتهم.

و إذا ما ركزنا في الجدول يمكن أن نلاحظ نسبة الإجابات بنعم تتضاءل كلما ارتفع المستوى التعليمي أي من 100% عند ذوي المستوى المتوسط إلى 64,28% عند الثانويين إلى 45,45% عند التقنيين السامين وصولاً إلى نسبة 22,86% عند الجامعيين فنجد أن الجامعيين أقل اقتناعاً بهذا العمل فنجدهم قد أقبلوا على هذا النوع من البرامج بسبب البطالة و سوء التشغيل؛ و أصبح الحصول على العمل هو أول هدف قبل التعرف على نوعيته و بذلك نجد أن العامل يجد نفسه في وضعية مهنية معينة تفرض عليه قبول أي منصب عمل و لو كان على حساب مستواه

الدراسي و طموحه أما باقي العينة من التقنيين السامين إلى الثانويين إلى ذوي المستوى المتوسط فإن نسبة اقتناعهم بالمنصب ترتفع كلما قلّ المستوى الدراسي لأن هؤلاء و تبعاً لمستواهم التعليمي و قلة الفرص في الحصول على عمل حقيقي يجعلهم يقتنعون بأن هذا العمل يناسبهم و بالتالي يرضون به.

الجدول رقم (24): يوضح العلاقة بين كفاية الدخل و القيم المرتبطة بأهمية العمل

المجموع العام		لا يكفي الدخل		يكفي الدخل		قيم أهمية العمل
النسبة	ك	النسبة	ك	النسبة	ك	
63,01	46	66,67	44	28,57	2	وسيلة للحياة
24,66	18	21,21	14	57,14	4	محور الحياة
12,33	9	12,12	8	14,29	1	واجب للوطن
%100	73	%100	66	%100	7	المجموع

ملاحظة: إن عدد التكرارات أكثر من العينة لأن بعض أفراد العينة اختاروا أكثر من إجابة

يمكن أن نلاحظ من خلال الجدول أن الاتجاه العام هو نحو الذين يرون أن عملهم هو وسيلة للحياة و ذلك بنسبة 63,01% ثم تأتي نسبة 24,66% من الذين يرون أنّها محور الحياة و أخيراً الذين يرون أنّه واجب للوطن بنسبة 12,33% و ما يدعم ذلك نسبة الذين لا يكفيهم دخلهم لكن يعتبرون هذا العمل وسيلة للحياة و ذلك بنسبة 66,67%.

و من خلال هذه النتائج يمكن القول أن أغلبية العينة ترى أن العمل هو وسيلة لاستمرار الحياة باعتباره المورد المادي الذي يساعدهم على تحمّل تكاليف الحياة و يمكن أن نرى أن 57,14% من الذين أقرّوا بكفاية الدخل أنّ العمل محور الحياة أي لا يستطيعون العيش دون عمل أما الذين أجابوا بعدم كفاية دخلهم و ذلك بنسبة تقدّر ب 66,67% فقد وجدوا أن هذا العمل ما هو إلا وسيلة

لاستمرار الحياة أي يعتبرونه مورد مادي؛ لكن المهم أن أغلبية المبحوثين قد شعروا بأهمية العمل و الدليل على ذلك كونهم، هناك من رأى فيه وسيلة للحياة و من رآه كمحور للحياة و من رأى فيه واجب للوطن و هناك من أختار أكثر من إجابة.

الجدول رقم (25): يمثل علاقة البرامج التشغيلية مع سبب الالتحاق بالعمل

المجموع		الشبكة الاجتماعية		عقود ما قبل التشغيل		البرنامج سبب الالتحاق بالعمل عن طريق هذه البرامج
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
39,48	30	46,15	12	36	18	للترسيم في المنصب الذي تعمل فيه
26,31	20	11,54	3	34	17	للحصول على الخبرة لمساعدتك على الحصول على منصب آخر
34,21	26	42,31	11	30	15	لتحسين ظروفك المادية
%100	76	%100	26	%100	50	المجموع

ملاحظة: إن عدد التكرارات أكثر من العينة لأن بعض أفراد العينة اختاروا أكثر من إجابة

إن الاتجاه السائد هو نحو الذين اختاروا سبب التحاقهم بالمنصب للترسيم و ذلك بنسبة 39,48% و ما يدعم ذلك نسبة 46,15% من الشبكة الاجتماعية و يقابل ذلك نسبة 26,31% من الذين التحقوا به من أجل الحصول على الخبرة و آخريين قالوا إنهم التحقوا به من أجل الحصول على مورد مادي و ذلك بنسبة 34,21% من العينة.

و هكذا يمكن أن نلاحظ من خلال هذا الجدول أن الأغلبية التحقت بهذا العمل من أجل الترسيم خاصة عند الشبكة الاجتماعية و كذا للحصول على مورد مادي لأنهم حسب مستواهم الدراسي لا يطمعون في الحصول على منصب حقيقي بينما نلاحظ أن ذوي الشهادات أي عقود ما

قبل التشغيل فإنهم اختاروا الترسيم و الخبرة لأن هذا ما يهمهم أكثر في هذا التحاقهم بهذا المنصب و هذا طبعا ما يعكس اهتمامهم بهذا العمل الذي يرون فيه فرصة للحصول على منصب عمل و خبرة بينما اهتمام التابعين للشبكة الاجتماعية فاهتمامهم بالعمل يظهر من خلال اعتقادهم في إمكانية هذه البرامج في توفير فرصة الترسيم و كذلك توفيرها لهم مورد مادي معتبر بما أنهم يعتبرون من الطبقة الاجتماعية الضعيفة و كما قال أحد المبحوثين "عصفور في اليد و لا عشرة فوق الشجرة".

جدول رقم (26): يبين علاقة نوعية المنصب بالنسبة للعينة مع كيفية التسجيل في البرنامج

المجموع	لا أعرف		لا يوجد و لا تنوي المؤسسة انشائه		منصب سوف يتم انشائه		منصب شاغر		نوعية المنصب بالنسبة للعينة	كيفية التسجيل
	ك	النسبة	ك	النسبة	ك	النسبة	ك	النسبة		
58,57	41	57,5	23	45,45	5	50	2	73,33	11	عن اقتناع
41,43	29	42,5	17	54,55	6	50	2	26,67	4	لظروف قاهرة
%100	70	%100	40	%100	11	%100	4	%100	15	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ ان الاتجاه السائد هو نحو الذين سجلوا في هذه البرامج عن اقتناع و ذلك بنسبة 58,57% من عينة البحث و ما يدعم ذلك نسبة 73,33% من الذين يعتقدون ان المنصب الذي يشغلونه هو منصب مالي شاغر و يقابل ذلك نسبة 41,43% من الذين سجلوا بسبب ظروف قاهرة و يدعم ذلك نسبة الذين لا يؤمنون بوجود هذا المنصب و أن المؤسسة لا تنوي إنشائه و ذلك بنسبة 54,55% .

و بذلك يمكن أن نلاحظ أن أغلبية مفردات العينة قد التحقوا بهذه البرامج عن اقتناع و ذلك لمعرفة عدم وجود حل آخر للالتحاق بعالم الشغل و أعلى نسبة في الجدول هي تلك التي أجابت

أنها تعمل في منصب مالي شاغر و كذا الفئة التي لا تعرف حقيقة المنصب الذي تشغله أي أن هاتين الفئتين لا تزالا تعتقدان في فرصة التثبيت حيث أن المؤسسة تستخدم سياسة احتكار المعلومة نحو العمال الذين يعملون ضمن هذه البرامج و ذلك لإبقاء العامل في هذا الإطار في حالة توازن لا يشير إشكالية ترسيمه لأن انعدام المعلومة تصب في صالح صاحب العمل لاستدراج رضاه إلى نهاية العقد و بذلك يترك له هامش الحرية في التصرف في مناصب العمل المتوقرة حقيقة و بالتالي هذا يجعل العامل دائما ما يهتم أكثر بعمله و يحاول بذلك إرضاء صاحب العمل تبعا للوضع المهنية التي يعيشها في ظل تلك الظروف عكس العامل الذي يعمل بعقد دائم لا حاجة له لإثبات أي شيء و لا لأحد فمُنصبه ثابت و حقوقه محفوظة.

3. استنتاج الفرضية الأولى:

من خلال ما توصلنا إليه في تحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الأولى، فإن هذه الفرضية قد تحققت، فقد لاحظنا تكوّن بعض القيم المتعلقة بأهمية العمل و حب العمل كون المبحوثين لا يشعرون بالملل خلال عملهم و أكثرتهم راضون عن مناصبهم و كذلك كون المبحوثين رغم عدم كفاية دخلهم إلا أنهم يرون في عملهم وسيلة و محور للحياة و واجب للوطن و بما أنّ أكثرتهم يرون فيه فرصة للحصول على منصب عمل حقيقي و لا يعتبرون عملهم هذا مضيعة للوقت، فمن خلال كل هذه النتائج يمكن القول أن هذه البرامج، رغم عدم اقتناع أغلبيتهم بأنّه ليس عمل حقيقي إلا أنّه نجح في توليد قيم أهمية و حب العمل و لو بشكل نسبي بسبب الظروف التي يعيشها العامل ضمن هذا الإطار.

المبحث الثاني: تحليل معطيات الفرضية الثانية.

سوف نحاول في هذا الجزء تفسير و تحليل الفرضية الثانية التي تنص على أن هناك علاقة بين هذه البرامج و ارتفاع قيم الولاء و الانتماء و الفخر بالعمل لدى العامل الجزائري و ذلك من خلال تفسير عدة جداول مركبة، تحليلا إحصائيا ثم سوسيولوجيا و أخيرا سوف نقدم استنتاجا جزئيا للفرضية الثانية.

1. جداول تبين مدى اكتساب العامل لقيم الولاء و الانتماء للعمل:

الجدول رقم (27): يبين رؤية المبحوثين لأخلاق العامل

النسبة %	التكرار	رؤية المبحوث لأخلاق العامل
30	33	الصدق
28,18	31	الأمانة
26,36	29	التعاون
15,46	17	المشاركة
%100	110	المجموع

ملاحظة: إن عدد التكرارات أكثر من العينة لأن بعض أفراد العينة اختاروا أكثر من إجابة

من خلال الجدول يمكن رؤية الاتجاه السائد نحو المبحوثين الذين يرون أن العامل يجب أن يتحلى بالصدق و ذلك بنسبة 30% ثم نسبة 28,18% من الذين يؤمنون بضرورة التحلي بالأمانة و 26,36% من الذين يؤمنون بالتعاون و في الأخير 15,46% من الذين يؤمنون بضرورة المشاركة في أداء عملهم.

و هكذا يمكن القول أن العامل الجزائري و خاصة الذي ينتمي إلى هذه البرامج يؤمن بضرورة تحلي العامل بهذه الصفات و ذلك من خلال النتائج التي توصلنا إليها رغم أن هذه البرامج قد

وضعت العامل تحت ضغط كان من الممكن أن يجعل منهم لا يؤمنون بتلك القيم الايجابية و يحوّل سلوكهم إلى سلوك يتسم بالأنانية و اللامبالاة لكن من خلال التبريرات التي أعطاها بعض المبحوثين نجد أن أكثرتهم يؤمنون بالأمانة و الصدق في العمل و كذا تولّدت لديهم روح المشاركة حيث يتوقعون من العمال القدامى ذوي الخبرة الطويلة أن يزودوهم بمعلومات و أن يساعدهم على اكتساب خبرة مهنية ربما ستساعدهم في عملهم في المستقبل و كذا يؤمنون بروح التعاون و ذلك للوصول إلى نتائج عمل جيّدة فقد علّق بعض المبحوثين بما يلي: "التعاون هو أساس كل عمل جيّد"، "الأمانة شرط من شروط إتقان العمل"، "أختار التعاون لاكتساب الخبرة من العمل مع ذوي الخبرة"

الجدول رقم (28): يبين علاقة توقعات التثبيت في المنصب مع أهمية الإخلاص للعمل

بالنسبة للعامل

المجموع		ربما سيتم تثبيتي		لن يتم تثبيتي		سيتم تثبيتي		فرص التثبيت في المنصب أهمية الاخلاص للعمل بالنسبة للعامل
		ك	النسبة	ك	النسبة	ك	النسبة	
69	98,57	55	100	9	90	5	100	يهمني
1	1,43	/	/	1	10	/	/	لا يهمني
70	%100	55	%100	10	%100	5	%100	المجموع

من خلال الجدول يمكن أن نرى أنّ الاتجاه السائد هو نحو الذين يؤمنون بالإخلاص داخل العمل و ذلك بنسبة 98,57%. و يدعم ذلك نسبة 100% عند كل من الذين يرون بأنهم سوف يتم تثبيتهم مع الذين يعتقدون انه ربما سوف يتم تثبيتهم مقابل 1,43% من الذين لا يؤمنون بالإخلاص و ذلك من الفئة التي أجابت أنها لا تتوقع أن يتم تثبيتها في المنصب .

و منه يمكن القول أن الأغلبية الساحقة مقتنعة بأهمية الإخلاص في العمل خاصة الذين يتوقعون إمكانية تثبيتهم في المنصب و كذلك الذين هم متأكدون بأنهم سيتم حتما تثبيتهم في المنصب و ذلك لأن العامل الجزائري بطبعه يتميز بالإخلاص في حياته اليومية مهما كانت ظروفه صعبة فالإخلاص للعمل يعتبر ضروريا لإنجاح أي عمل مهما كان بسيطا و المفردة التي أجابت بعدم اقتناعها بالإخلاص لعمله فيمكن تفسيره بالتشاؤم نحو وضعيته المهنية التي يعيشها حيث أنه مقتنع أنه يعمل بدون مقابل و أنه لن يتم تثبيته في المنصب الذي يعمل به و أن كل مجهوداته ستذهب سدى و هو يتوقع بعد انتهاء العقد الذي يربطه مع المؤسسة التي يعمل بها، سيعود إلى شبح البطالة التي ربما قد عاشها من قبل و بذلك فقيم الإخلاص للعمل قد تولدت لدى العامل ضمن هذه البرامج رغم الظروف التي يعيشها و رغم المكانة الاجتماعية التي يفتقد إليها جزاء هذا العمل الذي لا يوفر الاستقرار لا النفسي و لا الاجتماعي.

الجدول رقم (29): يبين نظرة المبحوثين نحو العمل الجماعي

النسبة %	التكرار	نظرة المبحوثين للعمل الجماعي
90,00	63	أؤمن بالعمل الجماعي
10,00	7	لا أؤمن بالعمل الجماعي
%100	70	المجموع

من خلال الجدول يمكن أن نلاحظ أنّ الأغلبية الساحقة صرّحوا بضرورة العمل الجماعي و

ذلك بنسبة 90,00% من عينة البحث مقابل 10,00% من الذين لا يؤمنون بذلك.

و هكذا يتضح لنا أن الأغلبية الساحقة تؤمن بضرورة العمل الجماعي فهو الذي يؤدي إلى

الحصول على أفضل النتائج رغم أننا وجدنا نسبة منهم لا يؤمنون بذلك كونهم يشعرون بنوع من

العزلة النفسية و التهميش داخل جماعة العمل فتبعاً لما صرّح به بعض المبحوثين بشعورهم بالتهميش

تفرضه طبيعة العقد نفسه التي يغلب عليها صفة العمل المؤقت و بالتالي معاملة الزملاء الدائمين

نحوهم يؤدي حتماً إلى تعميق هذا الإحساس حسب قول أحد المبحوثين: "نحن هنا لسنا سوى

عمال يتم استغلالهم من طرف الآخرين" أما الباقي من الذين يؤمنون بالعمل الجماعي فمنهم من

يبحث عن الخبرة من خلال العمل الجماعي مع ذوي الخبرة الطويلة و محاولة الاستفادة منها

و مجموعة أخرى تبحث عن المساعدة في إنجاز الأعمال و لا تريد أن تتحمل أعباء العمل لوحدها و

هي الفئة (المحقورة) حسب قولهم و مجموعة تريد إتقان العمل من خلال العمل الجماعي و أخرى

رغبة في الترسيخ من خلال إرضاء صاحب العمل و منه قد تتباين نوايا كل مجموعة باقتناعها بالعمل

الجماعي لكن المهم أن العمل ضمن هذه البرامج قد استطاع غرس هذه القيمة في العمال حيث أن

بعض المبحوثين قد صرّح ب " إن العمل الجماعي هو سرّ نجاح أي عمل"، " العمل الجماعي يخفف من أعباء العمل"، " العمل الجماعي يُكسب الخبرة".

الجدول رقم (30): يبين العلاقة بين المستوى التعليمي و الشعور بالولاء و الانتماء للعمل

المستوى التعليمي	متوسط		ثانوي		تقني سامي		جامعي		المجموع	
	ك	النسبة	ك	النسبة	ك	النسبة	ك	النسبة	ك	النسبة
الشعور بالولاء و الانتماء للعمل	8	80,00	9	64,28	10	90,90	17	48,57	44	62,86
أشعر بالولاء و الانتماء لعملي	2	20,00	5	35,72	1	9,10	18	51,43	26	37,14
المجموع العام	10	%100	14	%100	11	%100	35	%100	70	%100

من خلال الجدول يمكن أن نلاحظ أن الاتجاه العام هو نحو الذين يشعرون بالولاء لعملهم و ذلك بمعدل عام يقدر ب 62,86% و يدعم ذلك نسبة 90,90% في فئة التقنيين السامين و نسبة 80% عند ذوي المستوى المتوسط من الذين يشعرون بذلك و يقابل ذلك نسبة 37,14% من الذين لا يشعرون بالولاء خاصة منهم الجامعيين بنسبة 51,43% منهم ثم الثانويين بنسبة 35,72%.

و إذا ما دققنا في الجدول يمكن أن نرى أن الذين يشعرون بالولاء أكثرهم من ذوي المستوى المتوسط و الثانوي و التقنيين السامين بينما الجامعيين فإنهم أقل شعورا بالولاء لعملهم و ذلك بنسبة 51,43% منهم و يمكن تفسير ذلك كون الجامعيين يبحثون دائما عن عمل حقيقي يلي رغبتهم و

يرقى إلى طموحهم و يتوافق مع نوع شهاداتهم و هو الشيء الذي لم يجدوه في هذه البرامج بحيث أن أغليبتهم لا يعرف حتى وضعيتهم الحقيقية في المنصب الذي يشغلونه فغياب الشعور بالاستقرار المهني و ضباية مستقبلهم يجعلهم يشعرون بعدم الولاء لعملهم بينما الفئات الأخرى فإنها ترى بأن هذا يلبي رغباتهم من الناحية العملية بحيث نجد أن أغليبتهم راضون به أي يفضلونه على الدخول في عالم البطالة و بالتالي فقيم الولاء و الانتماء قد تكرست في العمال المتمين لهذه البرامج و ذلك يعود لطمع أغليبتهم في التثبيت في مناصبهم كما رأينا ذلك من خلال الجداول التي رأيناها سابقا.

الجدول رقم (31): يبين العلاقة بين رؤية العامل لمنصب عمله و الشعور بقيمة الولاء و

الانتماء للعمل

المجموع		ليس عملا حقيقيا		عمل حقيقي		نظرة العامل لمنصب عمله الشعور بالولاء و الانتماء للعمل
النسبة	ك	النسبة	ك	النسبة	ك	
62,86	44	47,37	18	81,25	26	أشعر بالولاء و الانتماء
37,14	26	52,63	20	18,75	6	لا أشعر بالولاء و الانتماء
%100	70	%100	38	%100	32	المجموع

من خلال الجدول يمكن ان نلاحظ ان الاتجاه السائد هو نحو الذين يشعرون بالولاء و الانتماء لعملهم و ذلك بنسبة 62,86% من عينة البحث و ما يدعم ذلك نسبة 81,25% من الذين يعتبرون عملهم ضمن هذه البرامج عملا حقيقيا و يقابل ذلك نسبة 37,14% من الذين لا يشعرون بذلك.

و تبعا لهذه النتائج فإن الذين يعتبرون عملهم ضمن هذه البرامج عملا حقيقيا هم أكثر شعورا بالانتماء و الولاء لعملهم حيث أن شعور الانتماء و الولاء للعمل لا يأتي من فراغ و لكن يأتي بعد

أن يشعر العامل أنه ينتمي إلى هذا العمل عضويا و نفسيا حيث أن جماعة العمل تلعب دورا مهما في إعطاء هذا الإحساس للعمال و تعزيزه حيث نلاحظ أن حتى الذين لا يعتبرون هذا العمل حقيقيا هم يشعرون بالولاء و الانتماء له. و اعتبارهم انه ليس عملا حقيقيا يعود لتيقنهم أنهم مجرد عمال غير دائمين، لكن بعد الاختلاط بجماعة العمل و قيامهم بأعمال كغيرهم من العمال الدائمين و طمعهم في التثبيت و المدة الطويلة التي يقضيها هؤلاء العمال في هذا العمل (أي سنتين على الأقل و هي مدة العقد) و نحن رأينا في خصائص العينة أن أكثرتهم قد جدّوا العقد مع المؤسسة التي يعملون بها، كل ذلك من شأنه أن يعزّز شعور الولاء و الانتماء لهذا العمل الذي من المفترض انه غير دائم و بالتالي فإن هذا يكرّس قيم الولاء و الانتماء لدى العمال ضمن هذا الإطار.

2. جداول تبين مدى اكتساب العامل لقيم الفخر بالعمل:

الجدول رقم (32): يبين العلاقة بين السن و الشعور بقيمة الفخر بالعمل

المجموع	[42-39]		[39-36]		[36-33]		[33-30]		[30-27]		[27-24]		[24-21]		السن الشعور بقيمة الفخر بالعمل	
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
14,29	10	20	1	20	1	50	1	/	/	11,11	2	9,52	2	60	3	الفخر
14,29	10	20	1	40	2	/	/	28,57	4	11,11	2	4,76	1	/	/	الذل
71,42	50	60	3	40	2	50	1	71,43	10	77,78	14	85,72	18	40	2	الرضا
% 100	70	100	5	100	5	100	2	%100	14	%100	18	%100	21	100	5	المجموع

من خلال النتائج يمكن أن نلاحظ أن الاتجاه السائد هو نحو الذين يشعرون بالرضا بعملهم في إطار هذه البرامج و ذلك بنسبة 71,42% من مجموع العينة و ما يدعم ذلك نسبة 85,72% من فئة [27-24] و نسبة 77,78 من فئة [30-27] مقابل 14,42% لكل من الذين يشعرون بالذل أو بالفخر من عملهم ضمن هذه البرامج.

و هكذا فقد تبين لنا من خلال الجدول أن عنصر السن له دور في التعبير عن شعورهم نحو هذا العمل بحيث نلاحظ أن و لا فرد من العينة التي يتراوح سنها بين 21 و 23 سنة يشعر بالذل من عمله في هذه الظروف لأنها تعتبر بالنسبة له أول تجربة في عالم الشغل و بالعكس 60% من هذه العينة تشعر بالفخر ثم نجد بعد ذلك نسب متفاوتة في المجالات الأخرى بين من يشعر بالفخر و من يشعر بالذل و الأغلبية راضية بالوضع الذي تعيشه و الوضعية المهنية التي فرضت عليه، و نلاحظ أيضا من خلال الجدول أن فئة 30 إلى 33 سنة لا يشعرون أبدا بالفخر بعملهم و ذلك يعود لكونهم يشعرون أن فرصهم في التثبيت و الحصول على منصب ملائم قد تلاشت و منه فإن ذوي

السن الذي يتجاوز 30 سنة يميلون أكثر إلى اعتبار عملهم هذا و هم في هذا السن إما ذلاً أو رضاء و رضوخاً للقدر الذي قدّر عليهم العمل بهذه الشروط و في هذه الظروف و عليه يمكن القول أنّ هذا النوع من التشغيل لم يستطع أن يولّد الشعور بالفخر بالعمل الذي يقوم به العامل و إنما جعله يشعر بالرضا بالوضعية التي يعيشها.

الجدول رقم (33): يبين العلاقة بين تجديد العقد مع الشعور بقيمة الفخر بالعمل

المجموع		لم يتم تجديد عقدي		تم تجديد عقدي		الشعور بقيمة الفخر بالعمل
النسبة	ك	النسبة	ك	النسبة	ك	
14,29	10	11,43	4	17,14	6	أشعر بالفخر بعلمي
14,29	10	11,43	4	17,14	6	أشعر بالذل
71,42	50	77,14	27	65,72	23	أشعر بالرضا
%100	70	%100	35	%100	35	المجموع

من خلال الجدول فإن الاتجاه العام هو نحو الذين يشعرون بالرضا من عملهم و ذلك بنسبة 71,42% من عينة البحث و ما يدعم ذلك نسبة الذين لم يتم تجديد عقدهم و ذلك بنسبة 77,14% و يقابل ذلك نسبة 14,29% من عينة البحث لكل ممن يشعرون إما بالفخر أو الذل من العمل ضمن هذه البرامج.

و على إثر ذلك يمكن القول أن الفئة التي تشعر بالفخر بعملها هي الفئة التي تم تجديد عقدها أي التي لها أقدمية أكثر في منصب عملها أما الذين يشعرون بالرضا فأغليبيتهم من الذين يُعتبرون جدد في عالم الشغل ضمن هذه البرامج أي أقدميتهم تتراوح بين السنتين أو أقل و هكذا فإن عنصر الأقدمية و الاندماج داخل جماعة العمل و الاعتياد على القيام بعمل ما سوف يقود حتماً إلى جعل

العامل يشعر بالفخر أكثر بالعمل الذي يقوم به رغم انه غير دائم، لكن تجديد عقده من طرف المؤسسة المستقبلية يمكن أن يرفع من معنويات العمال بحيث يجعلهم يطمحون أكثر في فكرة التثبيت، فحسب اعتقادهم لولا أنهم ليسوا مهمين بالنسبة للمؤسسة و ليست محتاجة لخدماته لما جددت معه العقد و هذا الإحساس بأهميته داخل المؤسسة يمكن أن يُشعر العامل بالانتماء لهذا المنصب و بالتالي الفخر بمنصبه باعتبار أن المؤسسة لم تستغني عنه و بالتالي بحاجة إليه.

3. استنتاج الفرضية الثانية:

من خلال ما توصلنا إليه في تحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الثانية، فإن هذه الفرضية تحققت، بحيث أننا وجدنا أن أغلبية عينة البحث نمت و تركزت فيها قيم الولاء و الانتماء للعمل كالصدق و الأمانة و المشاركة و التعاون في العمل فقد وجدنا من يؤمنون بهذه القيم رغم أنها لم تستطع في ظل الظروف التي يعيشها العامل فيها أن يشعر بقيم الفخر بالعمل الذي يقوم به و المنصب الذي يشغله كونه يرى في عمله في هذا الإطار مقارنة بالعمال الدائمين أنهم يقومون بنفس العمل لكن بفرق كبير في الامتيازات لكن و في نفس الوقت فقد وجدنا نسبة ساحقة من عينة البحث تؤمن بالإخلاص للعمل و العمل الجماعي في أداءه و يمكن تفسير ذلك بأنهم رغم ظروفهم الصعبة إلا أنهم ما زالوا يؤمنون ببعض القيم الحميدة التي هي من شيم الفرد الجزائري.

المبحث الثالث: تحليل معطيات الفرضية الثالثة.

سوف نحاول في هذا الجزء تفسير و تحليل الفرضية الثالثة التي تنص على أن هناك علاقة بين هذه البرامج و اكتساب العامل لروح الانجاز و النظام في العمل و ذلك من خلال تفسير عدة جداول مركبة، تحليلاً إحصائياً ثم سوسيولوجياً و أخيراً سوف نقدم استنتاجاً جزئياً للفرضية الثانية.

1. جداول تبين مدى اكتساب العامل لقيم روح الانجاز:

الجدول رقم (34): يبين العلاقة بين نوع البرنامج و شعور العامل بالمسؤولية نحو عمله

المجموع		الشبكة الاجتماعية		عقود ما قبل التشغيل		البرنامج الشعور بالمسؤولية
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
88,57	62	100	26	81,82	36	نعم
11,43	8	/	/	18,18	8	لا
%100	70	%100	26	%100	44	المجموع

من خلال الجدول نجد أن الاتجاه العام هو نحو الذين يشعرون بالمسؤولية نحو عملهم و ذلك بنسبة 88,57% من المجموع العام و يدعمها في ذلك نسبة 100% من الذين ينتمون للشبكة الاجتماعية و يقابلها نسبة 11,43% من الذين لا يؤمنون بذلك.

و هكذا يمكن القول أن أغلبية العينة تشعر بروح المسؤولية نحو عملها خاصة منهم المبحوثين التابعين للشبكة الاجتماعية و ذلك بنسبة مئة بالمئة و يمكن تفسير ذلك أن الشبكة الاجتماعية تضم أفراد ليس لديهم مستوى تعليمي كبير و هم أكثر العينة التي تشعر بالرضا من عملها، كل ذلك يعود لكونهم يرضون بالقليل مقابل التابعين لعقود ما قبل التشغيل الذين ينتظرون الكثير بعد تخرجهم و عندما لم يجدوا ضالتهم و هي العمل حسب طموحهم، فإنهم أصبحوا أقل إحساساً بالمسؤولية

اتجاه عملهم فعندما تعمل في إطار هذه البرامج و أنت لديك شهادة جامعية و تعمل مع عمال آخرين ليس لديهم ربما أدنى مستوى تعليمي و تجدهم يتمتعون بأجر كبير و بعمل قليل فنحن و تبعا لإجابات بعض المبحوثين قد استنتجنا أن العمال ضمن هذه البرامج يتم استغلالها من طرف العمال الدائمين و الإدارة للقيام بأغلب المهام فحسب قول أحدهم: " انا أعمل و هم يتمتعون بالأجر " و آخر: " سأشعر بالمسؤولية عندما احصل على امتيازاتهم " و هكذا فإن معظم العينة تشعر بالمسؤولية اتجاه عملها رغم أمتغاض البعض من الوضعية التي يعيشونها في إطار هذه البرامج.

الجدول رقم (35): يبين قيم الابتكار و الإبداع لدى العامل

النسبة %	التكرار	قيم الإبداع و الابتكار
42,31	22	الإبداع
21,15	11	الابتكار
9,61	5	الصبر
26,93	14	الخبرة
%100	52	المجموع العام

ملاحظة: العينة التي تحصلنا عليها أقل من عينة البحث بسبب عدم إجابة بعض المبحوثين عن السؤال

من هذه النتائج يمكن أن نلاحظ أن الاتجاه العام هو نحو الذين يعتقدون أنهم يتمتعون بروح الإبداع و ذلك بنسبة 42,31 % و هي أعلى نسبة في الجدول ثم نسبة 26,93 % من الذين وجدوا أنهم اكتسبوا الخبرة و 21,15 % من الذين لديهم روح الإبداع و 9,61 % من الذين يؤمنون باكتساب صفة الصبر.

و من خلال هذه النتائج يمكننا أن نلاحظ أنّ أغلبية العينة يرون أنهم اكتسبوا روح الإبداع ثم تأتي مجموعة أخرى تعتقد أنّها اكتسبت الخبرة من خلال عملها في إطار هذه البرامج ثم تأتي الفئات

الأخرى التي أفادت أنها اكتسبت روح الإبداع و الصبر من خلال تجربتها في ظلها، و منه فإن من خلال ما توصلنا إليه يمكن أن نلاحظ أن أجوبة المبحوثين كاملة لم تصل إلى نصاب العينة أي 70 إجابة أي أن هناك على الأقل 18 مفردة لم تُجَب عن السؤال أي أن عينة البحث عامة تعترف بعدم اكتساب روح الإبداع و الابتكار و كان ذلك بنسب قليلة حيث نجد 22 مفردة أقرت بأنها اكتسبت روح الإبداع و 11 مفردة اكتسبت روح الابتكار و يمكن تفسير ذلك من خلال هذه البرامج التي بطبيعتها تجعل العامل في حالة نفسية متوترة بسبب عدم استقراره و خاصة أن هذه البرامج تطبعها صفة العقد المؤقت و منه و في ظل هذه الظروف يمكن القول أن هذا العامل الذي يعمل في إطار هذه البرامج لا يمكنه أن يكتسب هاتين القيمتين حيث أننا نعرف أن العالم الغربي استطاع أن ينمي هاتين القيمتين في عماله بتوفير جميع الإمكانيات و الحوافز لتجعلهم يشعرون بالرضا حسب ما أتى به هيرزبرج في نظريته لكن و للأسف فإن ليس هذا ما يعيشه العامل في إطار هذه البرامج بل العكس أي هو يعيش في حالة قلق مستمر و عدم استقرار و هذا ما سيؤدي حتما إلى عدم إتمام هاتين القيمتين و ذلك لعدم توفر الظروف الملائمة و بذلك نرجع إلى كون العامل يتفاعل مع بيئة العمل و ينتج قيما معينة تبعا للوضعية المهنية التي يعيشها.

الجدول رقم (36): يبين العلاقة بين الجنس و قيم سرعة الانجاز و الدقة في العمل

المجموع		أنثى		ذكر		الجنس
		النسبة	ك	النسبة	ك	
90,00	63	89,66	52	91,67	11	الايمان سرعة الانجاز و الدقة في العمل شيء إيجابي
1,43	1	1,72	1	/	/	شيء سلبي
8,57	6	8,62	5	8,33	1	لا يهتمك
%100	70	%100	58	%100	12	المجموع

من خلال نتائج الجدول يمكن أن نلاحظ أن الاتجاه السائد هو نحو الذين صرّحوا بإيجابية سرعة الانجاز و الدقة في العمل و ذلك بنسبة 90% من العينة و ما يدعّم ذلك نسبة 91,67% من الذكور الذين يعتقدون ذلك و يقابل ذلك نسبة 1,43% من الذين يرون أنه شيء سلبي ثم تأتي نسبة 8,57% من الذين لا يهتمهم الأمر.

و هكذا فإن أغلبية عينة البحث تعتقد بأهمية سرعة الانجاز و الدقة في العمل و خاصة منهم الذكور حيث نعلم أن سرعة الانجاز و الدقة هي من أسس نجاح أي عمل حيث قال أحد الباحثين: "أساس نجاح أي عمل يكمن في السرعة و الدقة في إنجازها" و آخر قال: "هذا ما جعل الغرب ينجح و نحن لا" ثم نجد في الجدول أن مفردة واحدة من الإناث قد أجابت بان الدقة و السرعة في العمل شيء سلبي و مفردة واحدة من الذكور و 5 مفردات من الإناث قد أجبن بأن هذا الأمر لا يهتمهم، بما أننا تحدثنا من قبل عن كون هذه البرامج لا توفر الحوافز اللازمة و الاستقرار فهذا ما يجعل نسبة من هذه العينة و خاصة منها الإناث لا يشعرون بأهمية هذه القيمة فهم يرون أنهم يعملون دون مقابل و أن المسؤولين يستغلونهم بحجة الترسيم في الأخير حيث قال أحدهم: "إطمعوننا بالترسام

و في الأخير ما كايين والو" لكن هذا لا ينفي كون أغلبية العينة تشعر و مقتنعة بضرورة السرعة و الدقة في إنجاز الأعمال للتوصل إلى أحسن النتائج كقول أحد المبحوثات: "أنا أعمل بجد من اجل الحصول على أفضل نتيجة و كله لله".

2. جداول تبين مدى اكتساب العامل لقيم النظام في العمل:

الجدول رقم (37): يبين قيم الإتكالية في العمل

النسبة %	التكرار	الاتكال على الغير في إنجاز الأعمال
12,86	9	أتكّل على الغير
87,14	61	لا أتكل على الغير
%100	70	المجموع

من الجدول يتبين لنا أن الاتجاه العام يتجه نحو الذين لا يتكلون على غيرهم في إنجاز الأعمال و ذلك بنسبة 87,14% من المجموع العام مقابل 12,86% من الذين لا يتكلون على غيرهم من المجموع العام.

و هكذا فيمكن القول أن أغلبية العينة مقتنعة بعدم الاتكال على الغير في إنجاز أعمالهم و منه فقد وجدنا أن العامل الجزائري و خاصة الذين ينتمون إلى هذه البرامج قد وجدوا بحكم عدم الاستقرار الذي يعيشونه في مناصبهم مجبرين على تحمّل مسؤولية أعمالهم و القيام بها بأحسن طريقة و هذا ما يدلّ على التحسّن الملحوظ في القيم التي توجّه سلوكيات العمال داخل المؤسسة حيث أن الاتكال على الغير لا يمكن أن يفيدهم في ظل الظروف التي يعيشونها داخل المؤسسة التي يعملون بها خاصة و نحن نعلم أن العمل ضمن هذه البرامج يكون عادة لإبراز العامل لقدراته لمروسيه كي

يقنعهم بعمله و قدراته، حيث أن عصر العمل في العهد الاشتراكي أين كان العامل يعمل مع 10 أفراد آخرين في نفس المنصب للقيام بنفس العمل و هذا ما جعل العامل الجزائري يتبنى قيمة الاتكال على الغير لكن مع العمل في إطار هذه البرامج التي تتسم بعدم الاستقرار و الاستبعاد في أي لحظة كان لابد على العامل أن يثبت نفسه عن طريق قيامه بأعماله على أكمل وجه و لربما سيتم تثبيته.

الجدول رقم (38): يبين علاقة العامل بجماعة العمل

المجموع		أنثى		ذكر		الجنس علاقة العامل بجماعة العمل
النسبة	ك	النسبة	ك	النسبة	ك	
52,86	37	55,17	32	41,67	5	جيدة
42,86	30	41,38	24	50	6	متوسطة
4,28	3	3,45	2	8,33	1	رديئة
%100	70	%100	58	%100	12	المجموع

من نتائج الجدول يمكن أن نلاحظ أن الاتجاه السائد هو نحو الذين لديهم علاقة جيدة مع جماعة العمل التي ينتمون إليها و ذلك بنسبة 52,86% و ما يدعم ذلك نسبة 55,17% من الإناث مقابل ذلك نسبة 4,28% من العمال الذين ليس لديهم علاقات جيدة مع جماعتهم و الذين لديهم علاقة متوسطة معهم بنسبة 42,86%.

و من خلال هذه النتائج يمكن القول أن هذه البرامج قد استطاعت من خلال الوضعية المهنية التي يعيشها العامل ضمنها أن تحسّن من طريقة تعامل هذه الفئة مع جماعة العمل فنجد أن أكثرتهم يتفقون مع جماعة العمل من مسؤولين و عمال و زملاء حيث بطبيعة العقد الذي يربطهم بالعمل عن طريق هذه البرامج نجد أن هؤلاء العمال يحتكون أكثر بالزملاء القدامى لكسب الخبرة منهم و

يعاملون المسؤولين بطريقة معينة لجلب رضاهم لعل هذا المسؤول سيقنع بهم لتثبيتهم في المنصب خاصة و أن أغلبية العينة لا تعرف حقيقة المنصب الذي تشغله أي هل هو منصب مالي شاغر أم لا و احتكار الإدارة لهذا النوع من المعلومة سيؤدي حتماً بالعامل إلى الشعور بالخوف و التوجس حيث انه لا يملك ورقة التفاوض التي تمنحه القوة في المطالبة بالمنصب حسب كروزي؛ فإبقاءه دون علم بحقيقة المنصب الذي يشغله يصب في صالح الإدارة و يعطي لها ورقة تفاوض. و هذا ما يؤدي إلى صراع واضح محوره الترسيم، أما المعاملة المتوسطة التي عبّر عنها الباحثين خاصة الذكور منهم فتعود لكون الذكور يشعرون أكثر بالفخر بأنفسهم و لا يستسيغون كثيراً فكرة " التثنيات " كما قال البعض منهم حيث نجدهم من خلال الجدول أنهم أكثر من لديهم علاقة سيئة مع جماعتهم و خاصة منهم المسؤولين.

و في الختام يمكن القول أن المعاملة الجيدة مع الزملاء ستؤدي إلى التعاون و العمل الجماعي الذي بدوره سيؤدي إلى التوصل إلى إنجاز الأعمال بأحسن طريقة و بالتالي فإن هذه البرامج أجبرت بطريقة أو بأخرى العمال الذين يعملون ضمنها إلى تحسين معاملتهم مع جماعة العمل و هذا يصب طبعاً في صالح العمل.

الجدول رقم (39): يبين العلاقة بين نوع البرنامج و حالات التغيب و التأخر عن العمل

المجموع		الشبكة الاجتماعية		عقود ما قبل التشغيل		البرنامج	
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	حالات التغيب و التأخر عن العمل	
20	14	7,69	2	27,27	12	غالبا	التغيب
64,29	45	73,08	19	59,09	26	قليلًا	
15,71	11	19,23	5	13,64	6	لا أتغيب	
%100	70	%100	26	%100	44	المجموع العام	
27,14	19	26,92	7	27,27	12	غالبا	التأخر
60	42	61,54	16	59,09	26	قليلًا	
12,86	9	11,54	3	13,64	6	لا أتأخر	
%100	70	%100	26	%100	44	المجموع العام	

من خلال ذلك يمكن أن نرى أن الاتجاه العام هو نحو الذين يقرّون بأنهم قليلًا ما يتغيّبون عن عملهم و ذلك بنسبة **64,29%** و ما يدعم ذلك هو نسبة **73,08%** من الشبكة الاجتماعية الذين أفادوا بذلك و يقابل ذلك نسبة **12,86%** من الذين أقرّوا أنهم لا يتأخرون أبدا ثم تأتي نسبة الذين أفادوا أنهم قليلًا ما يتأخرون بنسبة **60%** و **27,14%** من الذين يقرون أنهم غالبا ما يتأخرون و **20%** غالبا ما يتغيّبون ونسبة **15,71%** تقول أنهم لا يتغيّبون أبدا.

يتبين من خلال هذه النتائج أن العمل ضمن هذه البرامج رغم ما يسجله عنه من نقائص و ما يقابلها في ذلك من اعتراضات سواء تعلق المر بالجانب المادي الذي يبقى ناقصا و لم يوفر الحماية المادية الكافية أو ما تعلق بالترسيم الذي يبقى مجرد أمل تحكمه بعض الاحتمالات غلى مختلف الأمور الأخرى التي تتداخل فيما بينها لتشكل الوضعية الوظيفية لمجموع العاملين إلا أنه في ظل هذه

الظروف نلاحظ درجة الانضباط التي يتحلى بها معظم المبحوثين من خلال تغيّباتهم القليلة أو المنعدمة و التأخر القليل خاصة عند الشبكة الاجتماعية الذين نجدهم أكثر انضباطا من عقود التشغيل حيث كونهم لا يتمتعون بمستوى تعليمي كبير فإنهم أكثر خوفا من الإدارة من عقود التشغيل الذين يتميزون بمستوى تعليمي جيد يجعلهم يشعرون بحرية أكثر و ثقة أكبر تسمح لهم بالتصرف بحرية أكثر و قد علّق احد المبحوثين: " أنا أعمل هنا و أبحث عن عمل حقيقي خارجا"

و آخر: " هذي خدمة PROVISOR " و منه يمكن القول أن غالبية المبحوثين يحترمون أوقات العمل خاصة منهم الذكور و هكذا فإن هذه البرامج قد جعلت العمال يحترمون أكثر أوقات العمل و يلتزمون بها و ربما يكون ذلك طمعا في إرضاء المسؤولين الذين سوف يثبتون ربما هذه الشريحة من العمال. و هكذا فإن العامل يجد نفسه من جديد في وضعية مهنية تفرض عليه احترام أوقات العمل رغم أنه يشعر بأنهم يستغلونه.

الجدول رقم (40): يبين العلاقة بين الجنس و حالات التغيب و التأخر عن العمل

المجموع		أُنثى		ذكر		الجنس	
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	حالات التغيب و التأخر عن العمل	
20,00	14	18,96	11	25,00	3	غالباً	التغيب
64,29	45	63,80	37	66,66	8	قليلاً	
15,71	11	17,24	10	8,34	1	لا أتغيب	
%100	70	%100	26	%100	44	المجموع العام	
27,14	19	25,86	15	33,33	4	غالباً	التأخر
60,00	42	60,35	35	58,33	7	قليلاً	
12,86	9	13,79	8	8,34	1	لا أتأخر	
%100	70	%100	58	%100	12	المجموع العام	

من خلال ذلك يمكن أن نرى أن الاتجاه العام هو نحو الذين يقرّون بأنهم قليلاً ما يتغيّبون عن عملهم بنسبة 64,29% من المجموع العام و ما يدعّم ذلك نسبة 66,66 % من الذكور و مقابل ذلك 12,86 % من الذين أقرّوا أنهم لا يتأخرون أبداً عن عملهم ثم تأتي نسبة الذين أفادوا أنهم قليلاً ما يتأخرون بنسبة 60% و 27,14 % من الذين يقرون أنهم غالباً ما يتأخرون و 20% غالباً ما يتغيّبون ونسبة 15,71% تقول أنهم لا يتغيّبون أبداً.

و بذلك نلاحظ أن أغلبية الباحثين لا يتغيّبون و لا يتأخرون كثيراً عن عملهم و هناك من لا يتغيّب و لا يتأخر أبداً عن العمل و منه يمكن القول أن غالبية الباحثين يحترمون أوقات العمل خاصة منهم الإناث حيث نجد أنهم أكثر رضا عن العمل في إطار هذه البرامج و هذا يرجع لكون الإناث يفضلن العمل في هذه الظروف على المكوث في البيت في حالة ما عدن لحالة البطالة

و هكذا فإن هذه البرامج قد جعلت العمال يحترمون أكثر أوقات العمل و يلتزمون بها و ربما يكون ذلك طمعا في إرضاء المسؤولين الذين سوف يثبتون ربما هذه الشريحة من العمال. و هكذا فإن العامل يجد نفسه من جديد في وضعية مهنية تفرض عليه انتهاج سلوك معين دون غيره.

الجدول رقم (41): يبين العلاقة بين المستوى التعليمي و توافق المنصب مع طموح العامل

المجموع		جامعي		تقني سامي		ثانوي		متوسط		المستوى التعليمي التوافق مع الطموح
النسبة	ك	النسبة	ك	النسبة	ك	النسبة	ك	النسبة	ك	
27,15	19	17,14	6	45,46	5	28,57	4	40,00	4	يتوافق
40,00	28	57,15	20	27,27	3	28,57	4	10,00	1	لا يتوافق
32,85	23	25,71	9	27,27	3	42,86	6	50,00	5	لا يهم
%100	70	%100	35	%100	11	%100	14	%100	10	المجموع العام

من خلال نتائج الجدول يمكن ان نلاحظ أن الاتجاه العام هو نحو الذين لا يعتبرون ان هذا العمل يتوافق مع طموحهم و ذلك بنسبة 40% ، 57,15% عند الجامعيين و بنسبة 10% عند المستوى المتوسط و مقابل ذلك الذين يعتبرون هذا العمل يتوافق مع طموحهم و الذي تقدّر نسبتهم ب 27,15% من المجموع العام للعينة و أخيرا نسبة 32,85% من الذين لا يهمهم الأمر.

في ضوء هذه النتائج فالملاحظ أن أغلبية العينة لا تعتبر أن هذا العمل يتوافق مع مستواها و طموحها خاصة منهم الجامعيين الذين يطمحون بحكم مستواهم الدراسي إلى الحصول على مناصب عمل تتلاءم مع شهاداتهم و بالتالي يشغلون مناصب كإطارات في المؤسسات؛ (كما كان يجب أن يكون) فالقلة منهم من تعتبر العمل ضمن هذه البرامج يتوافق مع طموحهم و فئة منهم لا يهمهم هذا الأمر خاصة ذوي المستوى المتوسط فنجد أن النسبة الأكبر من الذين لا يهمهم الأمر هم من

هذه الفئة و أقل نسبة من الذين يعتقدون أن العمل ضمنها يتوافق مع طموحهم هم من الجامعيين و منه نستنتج أن التوافق مع الطموح يتناسب عكسا مع مستوى التعليم حيث كلما ازداد مستوى التعليم كلما كان عدم الرضا و التوافق مع الطموح.

الجدول رقم (42): يبين قيم الانضباط عند العمال ضمن برامج التشغيل مقارنة بالعمال الدائمين

قيم الانضباط	التكرار	النسبة %
أكثر انضباطا من العمال الدائمين	32	45,71
أقل انضباطا منهم	11	15,71
لا فرق	27	38,58
المجموع العام	70	%100

من خلال نتائج الجدول يمكن أن نرى أن الاتجاه السائد هو نحو الذين يرون أن العمال الذين يعملون ضمن هذه البرامج أكثر انضباطا من العمال الدائمين و ذلك بنسبة 45,71% من مجموع العينة ثم نسبة 38,58% من الذين لا يرون فرقا في ذلك و أخيرا نسبة 15,71% من الذين يقولون العكس أي أنهم أقل انضباطا من العمال الدائمين.

و منه فإن أغلبية العينة تعتقد أنها أكثر انضباطا من العمال الدائمين و هذا يرجع حتما لكونهم لا يتمتعون بالامتيازات التي لدى العمال الدائمين فالعمال الدائمين لديهم حصانة قانونية تجعلهم يتصرفون في مناصبهم بنوع من الحرية في حدود ما يسمح به القانون الداخلي لكل مؤسسة بينما العمال ضمن هذه البرامج فهم محرومون من أدنى حق و هم يُعتبرون شريحة رخوة يمكن للعمال

الدائمين و المسؤولين التصرف فيها كما يشاءون مما أدى بهم إلى اعتماد الانضباط في العمل حيث بدون ذلك سيكون مآلهم التصريف لا محالة و يفقدون الحق في الترسيم الذي كان من البداية بعيد المنال و هكذا يمكن القول أن العمال أصبحوا أكثر انضباطا بسبب الوضعية التي يعيشونها ضمن هذه البرامج .

الجدول رقم (43): يبين رأي المبحوثين عن تحسّن سلوك العمال ضمن هذه البرامج مقارنة بالعمال الدائمين

النسبة %	التكرار	تحسّن السلوك
55,71	39	نعم
44,29	31	لا
%100	70	المجموع العام

تبعا لهذه النتائج فإن الاتجاه العام للعينة أي 55,71% تقر بأن سلوك العمال الذين ينتمون لهذه البرامج قد تحسّن سلوكهم مقارنة بالعمال الدائمين مقابل 44,29% من الذين لا يعتقدون ذلك.

و منه فإن أغلبية العينة تعتقد أن تصرفات و سلوكيات العمال الغير دائمين قد تحسّن مقارنة بالعمال الدائمين و يمكن تفسير ذلك كون العمال الدائمين لهم مناصب عمل مستقرة و تحكّمهم قوانين تعطيهم نوعا من التغطية التي تجعلهم يتصرفون عبر قيم قد توارثوها من مرحلة الاقتصاد الموجه أما الشريحة الجديدة التي تنتمي إلى البرامج الجديدة للتشغيل فبحكم الوضعية المهنية الصعبة التي يعيشونها فإنهم لزم عليهم أن يغيّروا هذه القيم إلى الأحسن لعل و عسى يجدوا مسئولا يقتنع بعملهم و يعطيهم فرصة الاستقرار و التثبيت في المنصب.

الجدول رقم (44): يبين العلاقة بين فرص الترسيم و نشاط العينة مقارنة بالعمال الدائمين

المجموع		ربما		لن يتم تثبيتي		سيتم تثبيتي		المستوى التعليمي نشاط العمال ضمن البرامج
النسبة	ك	النسبة	ك	النسبة	ك	النسبة	ك	
44,29	31	45,45	25	30	3	60	3	أكثر نشاطا منهم
55,71	39	54,55	30	70	7	40	2	أقل نشاطا منهم
%100	70	%100	55	%100	10	%100	5	المجموع العام

من الجدول نلاحظ أن الاتجاه السائد هو نحو الذين يعتقدون أنهم أقل نشاطا من العمال الدائمين و ذلك بنسبة 55,71% من العينة و ما يدعم ذلك نسبة 70% من الذين قالوا انه لن يتم تثبيتهم في المنصب و يقابل ذلك نسبة 44,29% من الذين يقولون أنهم أكثر نشاطا من العمال الدائمين.

و بذلك نجد من خلال هذه النتائج أن أغلبية العينة لا تريد أن تكون أكثر نشاطا من العمال الدائمين و ذلك حسب اتجاهين رئيسيين، أولهما أن الأجر الذي يتقاضونه لا يشجع على بذل مجهود أكبر من الذي يقومون به العمال الدائمين حيث قال أحدهم: "هو الذي يقبض اجر حقيقي لا يعمل و انا المحقور أقوم بذلك؟" و آخر قال " إكون العمل على حساب لخلاص"

أما الاتجاه الآخر فيتمثل في فكرة الترسيم فنلاحظ من خلال الجدول أنه كلما كان الأمل في الترسيم كبيرا كانت فكرة بذل مجهود و نشاط أكبر فنلاحظ من الجدول عند الذين سيتم تثبيتهم النسبة لبذل المجهود هي 60% ثم ربما سيتم تثبيتي 45,45% و أخيرا لم هم مقتنعون بعدم تثبيتهم نجد 30% من الذين هم مستعدون لبذل مجهودات أكثر و منه فإننا نجد أن بذل مجهود و نشاط أكثر من العمال الدائمين يتناسب طرذا مع فرص الترسيم في المنصب.

و المستخلص من ذلك هي أن القيام بمجهودات أكبر من العمال الدائمين يبقى مرهونا بما سيأتي من التطورات على مدار فترة العقد خصوصا ما يتعلق بالترسيم فهو المحرك الرئيسي و المحفز الأكبر للعمال ضمن هذه البرامج إلى بذل مجهودات أكبر في ميدان عملهم و هذا ما يعيدنا إلى كون تصرفات العامل تتكون حسب الوضعية المهنية التي تصادفه خلال عمله.

استنتاج الفرضية الثالثة:

من خلال النتائج و الجداول البسيطة و المركبة التي تحصّلنا عليها في هذه الفرضية يمكن القول أن فرضيتنا قد تحققت أي أن العامل ضمن هذه البرامج قد ارتفعت لديه روح الانجاز و النظام في العمل و ذلك كون أننا، توصلنا من خلال أجوبة العينة أن الأغلبية الساحقة يشعرون بالمسؤولية نحو عملهم و يؤمنون بضرورة إتقان العمل و السرعة و الدقة في إنجازها و هم لا يتكلمون على غيرهم للقيام بها، و هم أكثر التزاما من العمال الدائمين و أكثر انضباطا منهم و قد لمسنا تحسّنا في سلوكهم مقارنة بالعمال الدائمين و قد اكتسبوا من خلال تجربتهم هذه الخبرة و تعلموا كيفية التعامل مع جماعات العمل من مسئولين و موظفين رغم أن غالبيتهم يشكون من أن هذا العمل لا يتوافق مع طموحهم. و قد كان هناك ارتفاع نوعا ما في روح الابتكار و الإبداع لديهم ومن خلال أجوبتهم لمسنا قوة الصبر التي أصبح هؤلاء العمال يتمتعون بها من جرّاء الوضعية المهنية التي يعيشونها ضمن هذه البرامج.

الاستنتاج العام:

قبل البدء في عرض نتائج الدراسة يجب الإشارة أولاً إلى أن نتائج الدراسات كما هو معروف، مرهونة و مرتبطة بالزمان و المكان اللذان أجريت فيهما، و فيما يخص النتائج من خلال الفرضيات الثلاث فقد توصلت هذه الدراسة إلى:

1. أن البرامج التشغيلية الجديدة بما فيها الشبكة الاجتماعية و عقود ما قبل التشغيل قد استطاعت أن تولّد لدى العامل الجزائري الذي ينتمي إليها قيم أهمية و حب العمل بحيث وجدنا أن رغم الوضعية المهنية الصعبة التي تعيشها هذه الشريحة إلا أنها أعطت نتائج جيّدة و استطاعت أن تغيّر من القيم التنظيمية السيئة التي كان قد تبناها العامل الجزائري منذ مرحلة الاقتصاد الموحّ و التي توارثها بعد ذلك جلّ العمال الجزائريين و هي في الغالب قيم سلبية ساهمت في تردي وضعية الاقتصاد الجزائري.

2. أما بالنسبة للفرضية الثانية فيمكن القول أنها تحققت بحيث أن هذه البرامج نمت روح الولاء و الانتماء و العمل الجماعي و الإخلاص له لدى العامل باستثناء قيم الفخر بالعمل الذي لا يوجد عند العمال كونهم يشعرون بالتهميش و الاستغلال.

3. بالنسبة للفرضية الثالثة فقد تحققت كون العامل الجزائري الذي يعمل في إطار هذه البرامج قد تولدت فيه بعض قيم الانجاز و الانضباط في العمل من قيم المسؤولية و الدقة و الإتقان و السرعة في الانجاز و الخبرة في التعامل و ما إلى ذلك من قيم تنظيمية جيّدة قد أصبح العامل الجزائري يتمتع بها.

و منه فيمكننا القول في الختام أن هذا النوع من البرامج التشغيلية قد استطاع أن يغيّر من القيم التنظيمية السيئة التي توارثها العامل الجزائري من سياسات التشغيل السابقة التي لم تكن عقلانية و لا رشيدة و إذا ما ترسخت في العامل فهذا سينتج عاملا كفؤا يمكنه أن يسيّر المؤسسات على أكمل وجه و إعطاء مردودية أكبر؛ فالمحرك الرئيسي لسلوك العمال، القيم التي تبناها.

خاتمة

إن ملف التشغيل والبطالة من الملفات الساخنة التي أسالت الخبر عن طبيعتها من حيث الكم والكيف، إذ عملت سياسات التشغيل على استيعاب الأعداد الهائلة من القوى العاملة دون مراعاة الخصائص المميزة لليد العاملة خاصة القوى العاملة الجامعية، فارتفع البطالة بين الشباب جعل الدولة تفكر في برامج بديلة ذات الحلول المؤقتة التي تساهم في امتصاص البطالة واحتواءها.

لكن هذه البرامج أهملت الإطار التنظيمي لهذا المورد البشري الذي من المفروض أن يكون من دعائم التنمية لأي مجتمع، فهذه القوى تكمن أهميتها في كونها مؤهلة قادرة على المساهمة في التنمية ذلك لو تم تنظيمها و استثمارها و إدماجها من أجل اقتصاد وطني متكامل و ذلك بإيجاد وسيلة لإدماجه في الحياة المهنية الحقيقية لتمكن من الاستفادة من قدراته و ذلك بعد أن تتحسن قيمه و تتطور للأحسن ليعطينا جيلا جديدا يرفع البلاد إلى مصاف الدول المتقدمة و أيضا بإيجاد حلول نهائية لمشكلة البطالة التي أصبحت تمس كل فئات المجتمع و بذلك تجد محفزات للعمال لتجعلهم يهتمون أكثر بعملهم و بالتالي تتولد لديهم قيما إيجابية من شأنها أن توجه سلوك العمال إلى ما هو أفضل لمؤسسته و تحقيق أهدافها فقد وجدنا من خلال دراستنا هذه أن بعض القيم الإيجابية بدأت تتولد في العمال و ذلك تبعا للوضعية المهنية التي يعيشها من عدم الاستقرار و انعدام الأمن المهني فمجاراة القيم التي وجدها داخل المؤسسة غير ممكن، فمكانته داخل المؤسسة و وضعيته الوظيفية تختلف جذريا عن العمال الدائمين هذا ما حثم الشريحة التي تعمل ضمن هذه البرامج أن تتبنى قيما جديدة من شأنها أن تساعد على إيجاد منصب عمل حقيقي.

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

أولاً: الكتب

- 1) اعتماد محمد علام و اخرون، التحولات الاجتماعية و قيم العمل في المجتمع القطري، ط1، مركز الوثائق و الدراسات الانسانية، قطر، 1995
- 2) أحمد زاير وآخرون: الاقتصاد والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، ط 1 ، الإسكندرية، 1995
- 3) أحمد هني، إقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991
- 4) أشرف محمد العربي عميرة، استخدام أسلوب النمذجة السلوكية في طريقة العمل مع الجماعات، ط1، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2007
- 5) أحمينة سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004
- 6) أبو العينين علي خليل مصصطفى، القيم الإسلامية و التربية، ط1، مكتبة ابراهيم الحلبي، المملكة العربية السعودية، 1988
- 7) بشير محمد، الثقافة و التسيير في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007
- 8) حسن عبد الحميد احمد رشوان، الإدارة و المجتمع، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2006
- 9) خليل أحمد خليل، المرأة العربية و التغيير، ط2، ، دار الطليعة للنشر ، لبنان، د س
- 10) جمال محمد أبو شنب، قواعد البحث العلمي و الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2009
- 11) ديف فرانسيس و مايك وود كوك: القيم التنظيمية، ترجمة عبد الرحمان أحمد هيجان، معهد الإدارة العامة، السعودية، 1995
- 12) فاطمة عوض صابر و ميرفت علي خفاجة، أسس و مبادئ البحث العلمي، ط1، مكتبة الإشعاع الفنية، مصر، 2002
- 13) فاروق عبده فليه، السيد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط2، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، 2009
- 14) رفعت عبد الحليم الفاعوري، إدارة الإبداع التنظيمي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جمهورية مصر العربية، 2005

- 15) عبد الله عامر الهماي، أسلوب البحث العلمي و تقنيات البحث، دار المنار، طرابلس ليبيا، 1986
- 16) عادل حسن، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1998
- 17) عبد الغني عماد، سوسيولوجيا الثقافة، ط2، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2008،
- 18) علي عبد الرازق جلي، دراسات في المجتمع و الثقافة و الشخصية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003
- 19) عبد الله عقله مجلي الخزاعلة، الصراع بين القيم الاجتماعية و القيم التنظيمية في الادارة التربوية، دار الحامد، عمان، الاردن، 2009
- 20) عبد الرحمان محمد العيسوي، تفاعل الجماعات البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2006
- 21) عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2002
- 22) سامي خليل، نظرية الاقتصاد الكلي، الكويت، 1994
- 23) سلوى السيد عبد القادر، محمد عباس ابراهيم، الانثربولوجيا و القيم، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2010
- 24) سعيد محمد الرقب، الهوية الثقافية، ط1، دار يافا العلمية للنشر و التوزيع، الأردن، 2009
- 25) نعمة عباس الخفاجي، ثقافة المنظمة، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2009
- 26) موريس إنجرس، منهجية البحث في العلوم الانسانية، ط2، ت بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصبة، الجزائر، 2004
- 27) محمد عبيدات و آخرون، منهجية البحث العلمي، ط2، دار وائل للنشر، الأردن، 1999
- 28) محمد خليل عباس و آخرون، مدخل إلى مناهج البحث في التربية و علم النفس، ط1، دار الميسرة، الأردن، 2007
- 29) محمود الذوادي، المقدمة في علم اجتماع الثقافي برؤية عربية اسلامية، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع، لبنان، 2010،
- 30) محمد عابد الجابري، العقل الأخلاقي العربي، ط5، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2012

31) مصطفى محمود أبو بكر :التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة .الدار الجامعية، مصر، .
2004

32) هناء حافظ بدوي، إدارة المؤسسات الاجتماعية، المكتب العلمي للكمبيوتر و النشر و التوزيع ،
الإسكندرية، 1997

ثانيا: المعاجم و القواميس

33) أحمد زآي بدوي ، آمال مصطفى : معجم مصطلحات القوى العاملة ، مؤسسة شباب الجامعة،
الإسكندرية، 1984

34) زينب النجار، معجم المصطلحات التربوية و النفسية ، مراجعة حامد عمار، ط1 دار المصرية
البنانية ، القاهرة 2003

35) ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع تنظيم و عمل، ديوان المطبوعات الجامعية، بن
عكنون، الجزائر، 2011

ثالثا: الرسائل و الأطروحات:

36) بوجمعة كوسة، سياسات التشغيل في الجزائر، مذكرة منشورة مكملة لنيل شهادة الماجستير،
تخصص تنمية الموارد البشرية جامعة بسكرة، 2005-2006

37) بن بختة وردة، سياسة التشغيل في الجزائر، رسالة منشورة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص
التنظيمات السياسية و الإدارية ، جامعة الجزائر، 2006

38) حمود سعيدة، برامج التشغيل و القوى العاملة الجامعية، رسالة منشورة مكملة لنيل شهادة
الماجستير تخصص علم اجتماع التنمية، جامعة بسكرة، 2005-2006

39) قصاب سعيدة، تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق، مذكرة غير منشورة لنيل شهادة
الماجستير تخصص العلوم الاقتصادية، معهد العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر، 1984

40) قصاب سعيدة، اختلالات سوق العمل و فعالية سياسات التشغيل في الجزائر، أطروحة منشورة
مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه دولة تخصص العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2005-
2006

- 41) صديق شريف، عقود ما قبل التشغيل و اكتساب هوية العامل، رسالة منشورة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم و عمل، الجزائر، جامعة الجزائر، 2006-2007
- 42) عجال مسعودة، القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي، رسالة منشورة قدمت ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير تخصص علم النفس العمل و السلوك التنظيمي، جامعة محمود منتوري قسنطينة، 2009-2010
- 43) عبد العزيز بن عبد الله آل جمعان الغامدي، القيم التنظيمية لإدارات التربية و التعليم بمنطقة مكة المكرمة في ضوء مقياس ديف فرانسيس و مايك وودكوك، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماجستير تخصص الإدارة التربوية و التخطيط، جامعة أم القرى، السعودية، 2005
- 44) نجاة قريشي، القيم التنظيمية و علاقتها بفعالية التنظيم، رسالة منشورة لنيل شهادة الماجستير تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، 2006-2007
- 45) واجي سليم، السلوك التنظيمي للشباب العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم و عمل ، جامعة الجزائر، 2011-2012

رابعا: الجرائد و المجالات

- 46) أحمية سليمان، "500 مليار دينار لتسريح العمال و التقاعد المسبق"، ، جريدة الخبر ، الجزائر، عدد 2628 ، في 10 أوت 1999
- 47) بن صادق، "2.4 مليون بطل في الجزائر"، جريدة الخبر ، الجزائر ، عدد 2633 ، الصادرة في 16 أوت 1999
- 48) عبد العزيز شرابي، عبد الرزاق بن حبيب، "السكان و التنمية في بلدان المغرب العربي إشارة خاصة إلى معضلة البطالة"، ، مجلة العلوم الاقتصادية و التسيير و التجارة، ، الجزائر ، العدد 6 ، 1998
- 49) رواب عمار - أ. غربي صباح، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، جامعة بسكرة، الجزائر، ماي 2011
- 50) الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 91، بتاريخ 1998/11/28
- 51) الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 20، بتاريخ 2004/04/04

- 52) أحمد عبد الله، المبادئ و القيم من المنظور الإسلامي، صحيفة الوسط البحرينية، ع 3752 بتاريخ 2012/12/15
- 53) حسن الخزاعي، القيم الإنسانية في المنظور الإسلامي، جريدة الرأي العام، ع 291 تاريخ 2013/05/15
- 54) علي ميا و آخرون، تقييم مدى توافر الهيكل التنظيمي المناسب و القيم التنظيمية الداعمة لنجاح تطبيق الإدارة الاستراتيجية، مجلة جامعة تشرين للبحوث و للدراسات العلمية، مج 33، عدد 3، 2011
- 55) زين الدين بروش، لحسن هدار، دور الثقافة التنظيمية في إدارة التغيير في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أبحاث إقتصادية و إدارية، العدد 1، جامعة فرحات عباس سطيف، جوان 2007
- 56) مقدم عبد الحفيظ: علاقة القيم الفردية والتنظيمية وتفاعلها مع الاتجاهات والسلوك - دراسة أمبريقية-، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، مج 22، 1994

خامسا: التقارير

- 57) الملتقى الوطني للتشغيل ، 15 و 16 فيفري 2004
- 58) ج.ج.د.ش ، المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي ، تقرير حول تقييم أجهزة الشغل ، الجزائر ، دورة جوان 20
- 59) قصاب سعدية ، " اثر برنامج التعديل الهيكلي على سوق العمل في الجزائر " ، الملتقى الأول حول المؤسسة الاقتصادية و تحديات المناخ الاقتصادي الجديد " ، جامعة ورقلة ، كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية ، أبريل 2003
- 60) مداخلة السيد مدير النشاط الاجتماعي، الأيام الدراسية و التكوينية للمنتخبين المحليين
- 61) منشور وزاري رقم 008 مؤرخ في 1998/06/29 يتعلق بإجراءات تطبيق جهاز الإدماج المهني للشباب ذوي الشهادات في إطار عقود ما قبل التشغيل
- 62) مشاعل بنت ذياب العتيبي، الإدارة بالقيم وتحقيق التوافق القيمي في المنظمات، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية، السعودية، نوفمبر 2009

المراجع باللغة الفرنسية:

- 63) - Rabah Abdoun , L'Economie algerienne a l'epreuve de l'Ajustement structurel , revue el NAQD, N°4, janvier –mars 1983
- 64) R.A.D.P., rapport forum international sur l'emploi des jeunes, recueil sur le chômage et l'emploi des jeunes , Alger , 11-13 mars,1996
- 65) Rachid tlemcani ; état, bazar et globalisation, l'aventure de l'infatih en algerie, dar el hikma, alger, 1999
- 66) La convention internationale n° 88 concernant l'organisation du service de l'emploi 1948 ratifiée par L'Algérie 1962
- 67) L.Jacquot, B.Balzani, Sociologie du travail et de l'emploi, edition ellipses, France, 2010

مراجع الأنترنت:

- 68) وزارة العمل و التشغيل و التضامن الاجتماعي http://www.mtess.gov.dz le mardi 15/04/2014 à 15 :30
- 69) مقدم عبد الحفيظ :علاقة القيم الفردية والتنظيمية وتفاعلها مع الاتجاهات والسلوك- دراسة أمبريقية-، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، مج 22، 1994، ص145 نقلا عن :خالد عبد الله الحنيطة :القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء،
http://pubcouncil.kuniv.edu.kw/jss/Arabic/showarticle.asp?id=419
le jeudi 08/05 /2014 à 14 :00
- 70) عادل غزالي، تغيير القيم الإدارية و التنظيمية في الجزائر في عهد العولمة، مجلة الأداب و العلوم الاجتماعية، جامعة سطيف، العدد 2، ماي 2005
http://revues.univ-setif2.dz/index.php?id=336
le jeudi 29/05/2014 à 10:30

جامعة غرداية

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

رقم الاستمارة:

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة: علم اجتماع

تخصص: تنظيم و عمل

استمارة بحث بعنوان

برامج التشغيل الجديدة و القيم التنظيمية

دراسة ميدانية حول المتعاقدين في نظام الشبكة الاجتماعية و عقود ما قبل التشغيل في الإدارة المحلية بغرداية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل

تحت إشراف الأستاذ:

- عكوشي عبد القادر

إعداد الطالبة:

- ايت ميمون علجية

السنة الجامعية: 2013-2014

ملاحظة : خدمة للبحث العلمي، أطلب منكم أخواني التكرم بالإجابة عن الأسئلة التالية

استمارة البحث

يمكنك ملأ هذه الاستمارة بوضع علامة (x) في الإجابة المناسبة أو باختيار عدة أجوبة في نفس الوقت إذا لزم الأمر.

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن:
- 3- المستوى التعليمي:
- 4- ما هو تاريخ التحاقك بمنصب عملك؟
- 5- هل يكفيك دخلك الشهري؟ نعم لا
- 6- هل لديك مداخل أخرى غير هذا الدخل؟ نعم لا
- 7- قبل الاندماج في هذا البرنامج، هل كنت بطالاً؟ نعم لا
- و كم دام ذلك إذا كان الجواب نعم؟ المدة:

المحور الثاني: بيانات خاصة بالمنصب (في إطار الشبكة أو عقود ما قبل التشغيل)

- 8- ما نوع البرنامج الذي تنتمي إليه؟ شبكة اجتماعية عقود ما قبل التشغيل
- 9- هل المنصب الذي تشغله هو منصب :
 • منصب مالي شاغر
 • منصب سوف يتم إنشائه
 • لا يوجد و لا تنوي المؤسسة إنشائه
 • لا أعرف

10- هل تتوقع أن يتم تثبيتك في المنصب الذي تشغله؟ نعم لا ربما

11- كيف كانت فكرة التحاقك بهذا المنصب؟

- عن طريق مكتب التشغيل
- عن طريق الأصدقاء
- بدعاية إعلامية
- بطلب من المؤسسة المستقبلية

12- هل التحاقك بالعمل بهذه الصيغة كان:

- خيارك الأول
- بعد فشلك في الحصول على عمل آخر

13- هل التحاقك بالعمل عن طريق هذه البرامج كان :

- للترسيم في المنصب الذي تعمل فيه
- للحصول على الخبرة لمساعدتك على الحصول على منصب آخر
- لتحسين ظروفك المادية
- سبب آخر أذكره

14- هل تم تجديد عقدك في إطار البرنامج الذي تنتمي إليه؟ نعم لا

المحور الثالث: تساؤلات الدراسة

التساؤل الأول: هل كان لهذه البرامج دور في خلق أهمية وحب العمل لدى العامل؟

15- هل ترى أن عمالك هذا :

- فرصة لا يجب التخلي عنها
- مضيعة للوقت
- وسيلة للحصول على منصب عمل حقيقي
- وسيلة للحصول على مورد مادي

16- بعد قيامك بعملك، هل تشعر ب:

- السعادة الرضا اللذة الملل

17- هل تسجيلك في إطار هذا البرنامج كان عن اقتناع أم كان نتيجة لظروف قاهرة؟

- عن اقتناع لظروف قاهرة

18- هل تعتبر أن العمل ضمن هذا البرنامج، هو عمل حقيقي؟ نعم لا

19- كيف تتنظر إلى العمل؟ هل هو:

- وسيلة للحياة
- محور الحياة
- واجب للوطن

التساؤل الثاني: هل كان لهذه البرامج دور في رفع قيم روح الولاء و الانتماء و الفخر بالعمل؟

20- هل ترى أن العامل الذي يعمل ضمن هذه البرامج يجب أن يتحلّى ب:

- الصدق الأمانة التعاون المشاركة

برّر.....

21- هل الإخلاص في العمل يعتبر مهما بالنسبة لك؟ نعم لا

22- هل أنت مقتنع بالجماعية في أداء العمل؟ نعم لا

23- هل العمل عن طريق البرنامج الذي تنتمي إليه يُشعرك ب:

- الفخر الذل الرضا

24- هل العمل ضمن هذا العقد يشعرك أكثر بالولاء و الانتماء نحو عملك؟

- نعم لا

التساؤل الثالث: كيف تنتظر إلى دور هذه البرامج في إعطاء روح الإنجاز و النظام للعامل الجزائري؟

25- هل عمالك ضمن هذا البرنامج يشعرك بالمسؤولية نحو العمل الذي تقوم به؟

نعم لا

26- هل يعتبر الإتقان في العمل شيئاً مهماً بالنسبة لك؟

نعم لا

27- كيف تنتظر إلى أوقات العمل (الدخول، الخروج، عدد ساعات العمل،)؟

أوقات العمل: أحترمها لا أبالي بها

رأي آخر.....

28- و ما هو رأيك في التغيب و التأخر عن العمل

• التغيب: غالباً ما أتغيب قليلاً ما أتغيب لا أتغيب
• التأخر: غالباً ما أتأخر قليلاً ما أتأخر لا أتأخر

29- ماذا أضافت لك خبرتك عن طريق هذا البرنامج؟:

الإبداع الابتكار شيء آخر.....

30- كيف تنتظر إلى سرعة الانجاز و الدقة في العمل؟

شيء إيجابي شيء سلبي لا يهتمك

31- في رأيك لو يتم ترسيمك في المنصب الذي تشغره حالياً، هل ترى أنه بإمكانك تغيير سلوكك و

القيم التي تتبناها؟ نعم لا

كيف ذلك؟

.....

32- ما هو الشيء المهم الذي تظن أن هذه التجربة قد أضافته لك في قيمك؟

.....

كيف ذلك.....

33- كيف تنظر إلى نوعية القيم التي تتعامل بها (ضمن هذه البرامج) مقارنة بالعمال الدائمين

- أفضل أسوأ متماثلة

34- كيف ترى إلى المنصب الذي تشغله؟

- يتوافق مع طموحاتك و مستواك
 لا يتوافق مع طموحاتك و لا مع مستواك
 لا يهم

35- هل العمل ضمن هذا العقد يجعلك أكثر انضباطا أم أقل انضباطا مقارنة بالعمال الدائمين؟

- أكثر انضباطا أقل انضباطا لا فرق

36- هل تعتقد أن العمل ضمن هذا العقد سيجعل العمال أكثر نشاطا و إنتاجية من العمال الدائمين؟

- نعم لا و لماذا؟

37- هل ترى أن العمل ضمن هذا العقد سوف يقلل من الوساطة و المحاباة في المعاملة داخل

- المؤسسة الجزائرية؟ نعم لا

38- هل العمل ضمن هذا الإطار يجعلك تتكلم على غيرك في إنجاز الأعمال؟

- نعم لا

39- ما هي طبيعة العلاقة التي تربطك بمسئوليك (رئيس القسم، المدير)؟

- جيدة متوسطة رديئة

40- هل ترى أن العمل ضمن هذا العقد قد حسن من سلوك العمال أم لا؟ نعم لا

41- هل العمل بهذا العقد يوفر فرصة أفضل للمرأة في إيجاد منصب عمل أم لا؟

- نعم لا