

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة المسيلة
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع

الموضوع

دور عقود ما قبل الإدماج في تكوين العامل
دراسة ميدانية بالقطب الجامعي المسيلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل

تحت إشراف الأستاذ:

بنقة ليلي

إعداد الطالب:

أوذينة سليمة

السنة الجامعية 2012 - 2013

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر و تقدير

بعد حمد الله تبارك و تعالى حق حمده الذي وفقني لإتمام عملي هذا على هذا الشكل

أتقدم بشكري و امتناني الكبيرين لأستاذتي بثقة ليلي على قبولها الإشراف

على هذا العمل البحثي رغم انشغالاتها الكثيرة و على صبرها طوال فترة إعداد هذا

العمل و على كل ما قدمته لنا من توجيهات قيمة ، كما لا يفوتني أن أخبر عن شكري

و تقديري لأنني فوجئت على كل ما قدمه لي من مساعدات قيمة ساهمت

في تذليل العديد من الصعاب التي واجهتني.

كما لا يفوتني أن أخبر عن شكري و تقديري لأستاذتي و أخص بالذكر حجة رجا

و جلولي يوسف و محرز عبد الناصر و كل أساتذة عام الاجتماع .

إهداء

أهدي عملي هذا إلى نبع الحنان و مصدر الأمان
أمي الغالية و إلى أبي العزيز

إلى أخواتي فيروز و فاطمة و حسناء و خديجة و
إلى إخوتي فيصل و خالد و خليل و عبد المجيد و
عبد الحكيم .

و إلى صديقاتي العزيزات حسينة و صورية و
حليمة و حياة و سميرة و حدة و نجية و فيروز و
إلى عتيقة و إلى عمتي و ابنتها الحبيبة ربيعة . و
إلى كل دفعة علم الاجتماع المتخرجة هذا العام
و اخص بالذكر تخصص تنظيم و عمل .

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
تشكرات	أ
إهداء	ب
فهرس المحتويات	ج
فهرس الجداول و الأشكال	ز
مقدمة	02

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

I . الإشكالية.....	06.....
II . الفرضيات.....	07
III . أسباب اختيار الموضوع.....	07.....
IV . أهمية الموضوع.....	08
V . أهداف الدراسة	08
VI . تحديد المفاهيم	09
VII . الدراسات السابقة.....	11

الفصل الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر

تمهيد	19
I . مراحل التشغيل في الجزائر.....	20
1- مرحلة الاحتلال	20
2- مرحلة التسيير الذاتي.....	20
3- مرحلة التسيير الاشتراكي	22
4- مرحلة إعادة الهيكلة	23
5- مرحلة التصحيح الاقتصادي.....	25
6- مرحلة الانتعاش الاقتصادي	26

27.....	النظريات العامة للتشغيل	.II
27.....	1- المدرسة الكلاسيكية	
28.....	2- النظرية الماركسية	
29.....	3- النظرية الكينزية	
29.....	4- التشغيل عند المدارس الإدارية	
31.....	5- نظريات الاختيار المهني	
34.....	سياسة التشغيل في الجزائر	.III
34.....	1- سياسة التشغيل من خلال النصوص القانونية	
34.....	2- الإطار القانوني للتشغيل في الجزائر	
35.....	3- الأسس العامة للتشغيل في الجزائر	
36.....	4- الوكالة الوطنية للتشغيل	
37.....	5- برنامج عقود ما قبل الإدماج	
38.....	أ- شروط الاستفادة من البرنامج	
39.....	ب- طبيعة العمل في إطار جهاز عقود ما قبل الإدماج	
40.....	ج- مصادر تمويل برنامج عقود ما قبل الإدماج	
40.....	د- المزايا المخصصة لبرنامج عقود ما قبل الإدماج	
43.....	خلاصة	

الفصل الثالث : التكوين

46.....	تمهيد	
47.....	I. ماهية التكوين	
47.....	1- التطور التاريخي للتكوين	
48.....	2- أهمية التكوين	
49.....	3- أهداف التكوين	
50.....	4- مبادئ التكوين	
51.....	5- أنواع التكوين	
53.....	6- أساليب التكوين	

55.....	II نظريات التكوين
55.....	-1 النظريات السلوكية. (المعرفة الإدراكية.....)
55.....	-2 النظريات العقلية
56.....	-3 النظريات الإنسانية الكلية
57.....	-4 نظريات تعليم الكبار
58.....	-5 نظريات ديناميكية الجماعة وتوظيفها في العملية الإدارية
59.....	III مراحل العملية التكوينية
59.....	-1 تحديد الاحتياجات التكوينية
59.....	-2 تخطيط البرامج التكوينية
60.....	-3 تنفيذ البرامج التكوينية
61.....	-4 تقييم البرامج التكوينية
61.....	-5 متابعة التكوين.....
61.....	-6 مشكلات ومعوقات التكوين
63.....	خلاصة.....

الفصل الرابع: منهجية الدراسة

66.....	تمهيد
67.....	I التعريف بميدان الدراسة
68.....	II الإجراءات الميدانية للبحث
68.....	-1 المنهج المستخدم في الدراسة
68.....	-2 مجتمع البحث واختيار العينة.....
69.....	-3 الأداة المستخدمة

الفصل الخامس: عرض و تحليل و تفسير البيانات

I	عرض و تحليل و تفسير البيانات.....	72
II	مناقشة نتائج الدراسة.....	90
III	الاستنتاج العام.....	93
	خاتمة.....	96
	قائمة المراجع.....	98
	الملاحق	

فهرس الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
72	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	جدول رقم (1)
72	توزيع أفراد العينة حسب السن	جدول رقم (2)
73	توزيع أفراد العينة حسب مدة العمل	جدول رقم (3)
74	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	جدول رقم (4)
74	توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي	جدول رقم (5)
75	التوجيهات والنصائح المقدمة لتحسين أداء العمل	جدول رقم (6)
75	هدف العامل من العمل في عقود ما قبل الإدماج	جدول رقم (7)
76	العلاقة بين مدة العمل و تقييم مستوى العامل	جدول رقم (8)
77	مدة العقد	جدول رقم (9)
78	العلاقة بين تكليف العامل بأعمال مهمة و توسيع المعارف حول العمل	جدول رقم (10)
79	سبب الاندماج في العمل	جدول رقم (11)
80	الإضافات المكتسبة من العمل في إطار عقود ما قبل الإدماج	جدول رقم (12)
81	العلاقة بين تلبية العمل لرغبات العمال و الاندماج في العمل	جدول رقم (13)
82	الرغبة المحققة من العمل	جدول رقم (14)
83	تأثير بيئة العمل على خلق قيم و اتجاهات إيجابية	جدول رقم (15)
83	العلاقة بين إشاعة روح الفريق و الشعور بالانتماء	جدول رقم (16)
84	اكتساب العاملين قيم إيجابية من خلال العمل في عقود ما قبل الإدماج	جدول رقم (17)
85	العلاقة بين تحمل المسؤولية في العمل و تغيير وجهة نظر العامل اتجاهها	جدول رقم (18)
86	العلاقة بين إشاعة روح الفريق و تقبل الانتقادات	جدول رقم (19)
87	تغيير وجهة نظر العامل للعمل	جدول رقم (20)
88	تغيير وجهة نظر العامل نحو المسؤولية	جدول رقم (21)
89	مظاهر الالتزام في العمل	جدول رقم (22)

فهرس الأشكال

الصفحة	الشكل	الرقم
25	سوق الشغل في الجزائر (1971 - 1986)	الشكل رقم (1)

مقدمة

مقدمة

لقد فرضت العولمة بنية اقتصادية ومعرفية جديدة تغيرت على إثرها سياسات التنمية والتشغيل ، و أحدثت تغيرات نوعية لأدوار بعض الفاعلين والاجتماعيين، لذلك يعتبر البحث في قضايا التشغيل من ابرز المواضيع على المستوى المحلي باعتباره قطاعا حيويا ملائما يساعد على فهم الواقع الاجتماعي بكل أبعاده الاقتصادية والاجتماعية وحتى الثقافية، وبصفة خاصة الاهتمام بموضوع فئة الشباب خريجي الجامعات و معاهد التكوين المهني والتي تعاني من عدم اندماجها في الحياة العملية ، و قد تعرضت هذه القضية لدراسات عديدة تجلت في دراسات نظرية و أخرى امبريقية ولا يقتصر هذا الاهتمام على المستوى المحلي فقط بل يمتد إلى المستوى الدولي.

والجزائر كغيرها من أقطار الوطن العربي اهتمت كثيرا بهذه القضية ، باعتبار أن الشغل حق طبيعي لكل مواطن و شرط من شروط تحقيق الذات وحفظ الكرامة ، وتجسيد الديمقراطية الاجتماعية وضمان التنمية الشاملة، حيث سعت لتحقيق التنمية في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية واتخذت العديد من التجارب و السياسات التشغيلية من اجل امتصاص اكبر قدر من البطالة خاصة في أوساط الشباب خريجي الجامعات و معاهد التكوين المهني في الوقت الذي سجل فيه تزايد كبير لطالبي العمل، هذا ما دفع الدولة الجزائرية إلى تسطير سياسة جديدة للتشغيل عن طريق عقود ما قبل الإدماج كنموذج للسياسة المنتهجة حديثا والموجهة خصيصا لهذه الفئة و التي تعتبر كإجراء مؤقت للمساعدة على الإدماج المهني في القطاع الاقتصادي و لدى الهيئة أو الإدارة العمومية، و الذي تشرف عليه الوكالة الوطنية للتشغيل وفق مجموعة من القوانين والمراسيم التنفيذية ، ومن ابرز أهداف هذا الجهاز إكساب العاملين تكوينا و خبرة مهنية تؤهل المستفيدين منه الاستفادة من تشغيل منصب دائم بخبرة مهنية مسبقة، خاصة و إن اغلب طلبات التوظيف تشترط الخبرة المهنية في المجال.

وتأتي هذه الدراسة لمحاولة توضيح دور عقود ما قبل الإدماج في تكوين العامل بالقطب الجامعي ، حيث تناولنا هذه العلاقة البحثية في خمسة فصول منها الفصل الأول هو الإطار العام للدراسة تناولنا فيه إشكالية ومفاهيم الدراسة، لنتناول في الفصل الثاني سياسة التشغيل في الجزائر أما الفصل الثالث فقد تطرقنا فيه إلى التكوين، أما الفصل الرابع فتطرقنا فيه إلى التعريف بميدان الدراسة و الإجراءات الميدانية للبحث، أما الفصل الخامس فتم فيه عرض و تحليل البيانات و مناقشتها متبوعا باستنتاج عام للدراسة .

الجانب النظري

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- .I الإشكالية
- .II الفرضيات
- .III أسباب اختيار الموضوع
- .IV أهمية الموضوع
- .V أهداف الدراسة
- .VI تحديد المفاهيم
- .VII الدراسات السابقة

I. الإشكالية

أصبح المورد البشري يحظى باهتمام الباحثين أكثر من ذي قبل و ذلك لما أملتته التحولات الاقتصادية و الديموغرافية ، و أيضا لما صاحبها من ارتفاع معدلات الخصوبة خاصة في الدول النامية، هذا النمو الديموغرافي طرح إشكالية الاستغلال الرشيد للمورد البشري خاصة المؤهل علميا و مهنيا من أجل تحقيق التنمية.

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

هذا ما أوجد مدارس عديدة اهتمت بدراسة المورد البشري و ذلك لأهميته في الإنتاج ، و أيضا لفعاليته في النهوض و البناء الاقتصادي و الاجتماعي، فبعض المدارس ارتكزت دراستها على الجانب النفسي للعامل على غرار المدرسة الكلاسيكية ، و منها من أعطت الأولوية للظروف الاجتماعية و النفسية مع إهمال الجانب العلمي في العملية الإنتاجية على غرار مدرسة العلاقات الإنسانية . و تعتبر الجزائر من الدول الحديثة التي سعت للتنمية في جميع المجالات و اتخذت العديد من النماذج و التجارب الاقتصادية قصد اللحاق بالركب الحضاري العالمي، حيث خضعت عمليات التشغيل لعدة سياسات، كان مآلها الفشل في ظل تزايد سكاني مرتفع و بطالة مرتفعة. و مع تحول النهج الاقتصادي ، أصبح الرهان قائما على تنقية اليد العاملة عالية المهارة و الكفاءة خاصة في ظل اقتصاد السوق و المنافسة الشرسة . لذلك تعتبر عملية اكتساب المهارات و الخبرات و تنمية المعارف عملية أساسية للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية، كما أن عالم اليوم يؤكد أن درجة تنافسية المؤسسات تتمحور حول مستوى مهارات و خبرات العناصر البشرية أكثر مما ترجع للعوامل الإنتاجية الأخرى.

لذلك عمدت الدولة الجزائرية لتفعيل برامج تشغيلية تمثلت أساسا في عقود ما قبل الإدماج، و التي تعتبر إحدى البرامج الطموحة التي طرحتها الدولة كإجراء مؤقت للتقليص من نسبة البطالة و التي تمس فئة خريجي الجامعات و معاهد التكوين المهني و بالضبط التقنيين الساميين التي تعاني من عدم اندماجها في الحياة العملية، و ذلك من أجل المساعدة على اكتشاف مواهبها و مهاراتها و إمكاناتها بإتاحة لهم الفرصة من خلال الممارسة الميدانية للعمل، للحصول على تكوين تطبيقي بغية تحقيق تكيف العامل مع منصب العمل، بالإضافة إلى إكسابه الخبرة المهنية الميدانية ، كما يتم تأهيل المستفيدين من هذا الجهاز للاستفادة من منصب تشغيل دائم بخبرة مهنية مسبقة و خاصة أن أغلب طلبات التوظيف تشترط الخبر المهنية في المجال.

و مع تزايد نسبة الخريجين تبقى هذه الفئة بحاجة إلى مهارات مهنية ميدانية تؤهلهم إلى الاندماج في الحياة العملية، خاصة أن جل المؤسسات تطلب الخبرة في مجال العمل من باب التأكد من أن الفرد مؤهل لتولي المنصب المناسب و منه طرح التساؤل الرئيسي التالي :

- هل لعقود ما قبل الإدماج دور في تكوين العامل بالمؤسسة ؟

التساؤلات الفرعية :

- هل لعقود ما قبل الإدماج دور في إكساب العامل معارف جديدة و تطوير معارفه السابقة؟

- هل لعقود ما قبل الإدماج دور في تأكيد المعلومات النظرية للعامل من خلال ممارسته الميدانية للعمل ؟

- هل لعقود ما قبل الإدماج دور في تغيير اتجاهات العاملين نحو عملهم و إكسابهم قيم ايجابية عن العمل ؟

II. الفرضيات

الفرضية العامة

لعقود ما قبل الإدماج دور في تكوين العامل بالمؤسسة.

الفرضية الفرعية

1- لعقود ما قبل الإدماج دور في إكساب العامل معارف جديدة و تطوير معارفه السابقة .

2- لعقود ما قبل الإدماج دور في تأكيد المعلومات النظرية للعامل من خلال ممارسته الميدانية للعمل .

3- لعقود ما قبل الإدماج دور في تغيير اتجاهات العاملين نحو العمل و إكسابهم قيم ايجابية عن العمل .

III. أسباب اختيار الموضوع

1- كون الموضوع يمس شريحة كبرى من المجتمع الجزائري و التي تعد طاقة المستقبل وتتمثل في الشباب خريجي الجامعات و معاهد التكوين ، و لكونها عنصرا فعالا في المجتمع و الاقتصاد الوطني لو تم التحكم الرشيد في استغلالها المهني و العلمي .

2- كون موضوع التشغيل شامل و حساس يمس جميع مجالات الحياة اقتصاديا و اجتماعيا.

3- ومن أهم الأسباب التي دفعتني لتناول هذه الدراسة هو معاشتي الواقع كوني اعمل ضمن هذا البرنامج و في هذه المرحلة التي تعد من أهم مراحل عمر الإنسان و لأنها مرحلة العطاء و الانجاز ارتأيت تناول هذه الدراسة .

- 4- الاستخدام الواسع للمؤسسات لهذا النوع من العقود في وقتنا الحالي .
- 5- التوجه الواسع للشباب لمثل هذا النوع من العقود في ظل غياب فرص عمل حقيقية .
- 6- ولأن الموضوع جديد ولم يحظ بالدراسة من قبل الباحثين فهو جدير بالدراسة والاهتمام .

IV. أهمية الموضوع

اكتسى هذا الموضوع أهمية بالغة في مجال البحوث العلمية، فاستقطب حيزا كبيرا من اهتمام الاقتصاديين والباحثين الاجتماعيين ، كونه يمس جميع مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية وحتى الثقافية، و له دور محوري في حياة الفرد والمجتمع،فهو يمس شريحة كبرى من المجتمع الجزائري التي تعد طاقة المستقبل والتي تتمثل في الشباب خريجي الجامعات و معاهد التكوين، لذلك أخذت الدولة الجزائرية على عاتقها مسؤولية توفير مناصب شغل للشباب البطال عبر مجموعة من الخطط والسياسات تمثلت في عقود ما قبل الإدماج بإتاحة لهم الفرصة من خلال الممارسة الميدانية للعمل ، للحصول على تكوين تطبيقي ،والاستفادة من اكتساب معارف جديدة وتنمية المعارف السابقة،واكتساب قيم واتجاهات ايجابية نحو العمل، من اجل تأهيلهم للاندماج في الحياة العملية ، خاصة أن جل المؤسسات تطلب الخبرة في مجال العمل من باب التأكد من أن الفرد مؤهل لتولي منا صب محددة، ولان الرهان قائم على تنقية اليد العاملة التي تمتلك المهارة والخبرة الميدانية في العمل، فالعمل بهذا البرنامج يعد فرصة لتكوين واستثمار المورد البشري ، من أجل تحقيق أهداف تنظيمية في الحاضر والمستقبل.

V. أهداف الدراسة

- 1- تشخيص واقع برامج تشغيل الشباب خاصة عقود ما قبل الإدماج في ظل فرص عمل حقيقية .
- 2- الوقوف على حقيقة البرنامج و مدى نجا عته و ربطه بالتكوين .
- 3- إثراء البحث العلمي خاصة في المسائل التي تهم فئة كبيرة من الشباب في ظل غياب دراسات تقييمية لهذه البرامج التشغيلية .
- 4- توضيح العلاقة بين عقود ما قبل الإدماج و التكوين .
- 5- تدعيم البحث العلمي بدراسات أكثر عمقا و تشخيصا للواقع و للظاهرة المدروسة .

VI. تحديد المفاهيم

تعد المفاهيم من بين الدعامات الأساسية التي يقوم عليها البحث السوسولوجي ، و هذا ما جعل من تحديدها و ضبطها أمرا لا مناص منه خاصة في العلوم الاجتماعية ، فإذا كانت الرموز و المصطلحات في مجال العلوم الطبيعية تنسم غالبا بالثبات و الحصر و الوضوح، فان الأمر في العلوم الاجتماعية على خلاف ذلك، فهي تعج بالعديد من المفاهيم و المصطلحات التي تتباين و تتعدد التعريفات و التصورات التي تعطى لها باختلاف المواقع الإيديولوجية و المذاهب السياسية و المدارس الفكرية ، فالمفهوم الواحد قد يحمل أكثر من معنى و من تعريف ، و المفهوم هو أساس لغة التعامل الإنساني و وسيلة الإنسان للتعبير عن أفكاره و حالات و أوضاع محددة إذ يكتسب أهمية قصوى في البحث العلمي عامة و البحث الاجتماعي خاصة، فعن طريق هذا التحديد يمكن للباحث أن يحصر المعلومات التي عليه جمعها ، و يمكن أيضا للقارئ منذ البداية أن يعرف ماذا يقصد الباحث بهذا المفهوم أو ذاك ذلك أن العديد من المفاهيم قد يكون لها أكثر من معنى أو تعطى لها تفسيرات مختلفة لها دلالة تختلف باختلاف المجتمعات و اختلاف العقائد.

1- تعريف العقد :

- لغة: يُعرف العقد في اللغة كما جاء في لسان العرب بأنه نقيض الحل ، عَقَدَهُ يَعْقِدُهُ أو تَعَقَّدًا و عَقْدَهُ، أنشد تَعَلَّبُ لا يَمْنَعَنَّكَ من بُغَاءِ الخَيْرِ تَعَقُّدُ التَّمَائِمِ و اعْتَقَدَهُ لَعَقْدَهُ، و الْمُعَاقِدُ : مواضِعَ العَقْدِ و العَقِيدُ و المُعَاقِدُ¹.

2- تعريف الإدماج:

- لغة : أدمج ، يدمج ، إدماجًا ، فهو مدمج والمفعول مُدْمَجٌ ،أدمج الشيء في الشيء: دمج فيه ،أحكم إدخالهما أو خلطهما أو ضمهما معا،وحدّهما "دمج فقرة في الفصل"، ادمج الحبل: أجاد فتله.²

3- عقود ما قبل الإدماج (التشغيل):

- اصطلاحا : برنامج تشغيل يتضمن إدماج الشباب في سوق العمل مستهدفا البطالين الحائزين على شهادات جامعية و كذا البطالين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني، وضع البرنامج حيز

¹ ابن منظور : لسان العرب، مج3 ، دار المعارف ، القاهرة ، مصر ، ص 3030.

² مختار عمر : معجم اللغة العربية المعاصرة، مج 3 ، عالم الكتب ، مصر ، القاهرة، 2008، ص767.

التنفيذ بموجب المرسوم رقم : 402/98 المؤرخ في : 1998/12/02 يسمح هذا البرنامج

بالحصول على تكوين تطبيقي بالتكيف مع منصب العمل لأول مرة.¹

- التعريف الإجرائي لعقود ما قبل الإدماج:

يعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا ، موجه لإدماج الشباب المتحصليين على شهادات جامعية الذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة.

و يهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصليين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل الإدماج في اكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل وهم كل الهيئات والمؤسسات العمومية والخاصة.

4- تعريف التكوين:

- لغة : كَوْنٌ ، تكوين الشيء أوجده، التكوين إخراج المعدوم من العدم إلى الوجود.²

- اصطلاحا: هو تلك الجهود الهادفة إلى تزويد العامل بالمعلومات و المعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل ، أو تنمية و تطوير ما لديه من مهارات و معارف و خبرات، مما يزيد في كفاءته في أداء.

عمله الحالي أو لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل.³

تعريف آخر للتكوين: التكوين يهدف إلى توفير فرص إكساب الفرد خبرات تزيد من قدرته على أداء عمله، و نشاط التكوين بهذا المعنى ينبع من الحاجة إلى رفع مستوى الأداء من خلال تنمية قدرات الفرد، و ذلك بتوفير فرص تعلم الفرد لمهارات أو معلومات يتطلبها الأداء الفعال.⁴

يعرف التكوين بأنه " عملية تستهدف إجراء تغيير دائم في قدرات الفرد مما يساعده على أداء الوظيفة بطريقة أفضل ".⁵

من خلال التعاريف السابقة تستنتج بأن التكوين هو نشاط أو عملية تهدف إلى توفير فرص إكساب الفرد خبرات و معلومات و معارف و مهارات تساعده على وظيفته بطريقة أفضل.

- التعريف الإجرائي للتكوين:

التكوين هو كل ما يتلقاه العامل من معارف جديدة لتطوير معارف سابقة و تأكيد المعلومات النظرية من خلال الممارسة الميدانية للعمل ، و تغيير اتجاهات العاملين نحو العمل و اكتساب قيم ايجابية عنه، و هذا من خلال العمل ضمن برنامج عقود ما قبل الإدماج شرط أن يكون العمل في إطار التخصص.

¹ الجريدة الرسمية : المنشور الوزاري رقم 008 المؤرخ في جوان 1998 م، ص16.

² المنجد في اللغة و الأعلام، ط1، دار الشروق، 1991، ص 901.

³ زكي محمود هاشم : إدارة الموارد البشرية ، جامعة الكويت، الكويت، 1989، ص 255.

⁴ أحمد صقر عاشوري : إدارة القوى العاملة ، دار النهضة للطباعة و النشر، بيروت، ط2، 1979، ص 28.

⁵ حمراوي وسيلة : إدارة الموارد البشرية ، ط1، مديرية النشر لجامعة قلمة، الجزائر، 2004، ص 88.

- الفرق بين التكوين، التدريب، التعليم؟

من الناحية العملية يمكن التمييز بين التدريب و التعليم من حيث أن الأخير يعتبر أوسع نطاقا و يتم من خلال المؤسسات الأكاديمية مثل المدارس و المعاهد ، و الكليات ، و يستهدف في النهاية توسيع مدارك الفرد و مجالات المعرفة لديه، في حين يعتبر التدريب ضيقا من حيث النطاق ، و يستهدف تنمية قدرات الفرد في مجالات محددة للعمل و يعرف BASS و " توهان" التعليم بأنه : التغيير الدائم في السلوك و الذي يحدث كنتيجة للممارسة أو التجارب السابقة.¹

أما الفرق بين التكوين و التدريب: فالتدريب جزء من التكوين و يجعل تدريب الأفراد أكثر تجاوبا من مختلف التغييرات و هو كذلك تدعيم لكفاءات الفرد حتى يتطلع إلى مهمته بإيجاب.²

VII. الدراسات السابقة

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

1- الدراسة الأولى :

تمحورت الدراسة حول سياسات التشغيل في الجزائر " عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من لبطالة " و هي دراسة ميدانية بمديرية التعمير و البناء بولاية سطيف لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية ، من إعداد الطالب كوسة بوجمعة ، تحت إشراف الأستاذ توهامي إبراهيم للسنة الجامعية 2005-2006 .

تمحور السؤال الرئيسي للإشكالية في : هل برنامج عقود ما قبل التشغيل حل أمثل ينال رضا هاته الفئة من الشباب العاطل عن العمل ؟

و من التساؤل المركزي اشتق الباحث عدة أسئلة فرعية هي :

العمل عقد يكرسه الدستور لكل مواطن فهل الواقع يكرس هذا الحق الدستوري ؟

- هل توجد فرص حقيقية للتوظيف في المؤسسة و الإدارة الجزائرية ؟

- ما هي الفئات الأكثر حظا في التوظيف ؟

¹ عمر سالم الرزوق : برامج العملية التدريبية لتدريب المدربين، منشورات المعهد القومي ، طرابلس، 1989، ص 8.

² محمد خيري : علم النفس الصناعي و تطبيقاته المحلية ، دار النهضة العربية، بيروت ، ص 452.

- ما هي السياسات و البرامج التي سطرتها الدولة لاحتواء ظاهرة البطالة ؟
- هل عقود ما قبل التشغيل حل ناجح أو مجرد حل توقيعي و هروب إلى الأمام يجسد البطالة المتفشية ؟

- هل المناصب المحدودة المؤقتة للعمل تفي بآلاف الملفات لطالبي العمل ؟
 - هل هناك سياسات و إجراءات تكميلية بعد انتهاء عقود العمل ؟
- عينة البحث :

شمل مجتمع البحث 3000 عامل في إطار عقود ما قبل التشغيل عبر الولاية يوجد منهم 18 عامل بمديرية التعمير و البناء ، اثنين منهم ظفروا بمناصب شغل دائمة و حالة لم تجدد العقد و اثنين منهم انتهت مدة العقد الذي يربطهم بهذا النوع من العقود فأحيلوا مجددا على البطالة ، فبقى 13 عنصرا يشتغلون في إطار هذا البرنامج ، إضافة إلى 05 مناصب منحت للمديرية سنة (2006) لذلك فضل الباحث جمع المعلومات عن طريق مسح اجتماعي يشمل كافة الموظفين في إطار عقود ما قبل التشغيل خلال السنتين الأخيرتين و هي أكبر مدة يمثلها العقد .

من خلال الدراسة الميدانية لمجتمع البحث استخلص الباحث عدة نتائج أهمها :

- إن التشغيل في الجزائر لا يزال رهبن الحسابات السياسية و التلاعبات بالأوراق على حساب فئة كبيرة من الشباب فقدت الأمل في كل شيء ، فئة تائهة تبحث عن لها الحلول .
- هذه الحلول (برنامج التشغيل) و حسب هذه الدراسة لا يوفر هذا البرنامج مناصب دائمة و إنما هو عبارة عن جرعة أكسجين لتهدئة هذه الفئة .
- هذا النوع الجديد من نمط التوظيف خلق مشكلا هاما يتمثل في كونه عقود مؤقتة لا تجدد بعد انتهاء المدة القانونية لها ، مما خلق مشاكل لدى الشباب زادت في تعقيد الأمور (الرجوع إلى البطالة)¹.

• جوانب الاستفادة :

استفدت من هذه الدراسة من الجانب النظري الذي تم فيه توضيح شامل عن برنامج عقود ما قبل التشغيل و الذي أفادني في بناء الإشكالية ، و اطلعنا على الدراسات السابقة التي تناولها و كذا عينة الدراسة و المنهج .

ففي هذه الدراسة تناول الباحث عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة أما موضوع دراستنا فكان حول عقود ما قبل الإدماج (التشغيل) سابقا ودورها في تكوين العامل.

¹ كوسة بوجمعة :عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة ، دراسة ميدانية بمديرية التعمير بسطيف، رسالة لنيل شهادة ماجستير ، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والبيوغرافيا، جامعة بسكرة ،2006.

بالنسبة لموضوع الباحث كان ضمن ماجستير علم اجتماع التنمية، أما موضوع دراستنا فكان من جانب التنظيم و العمل إلا أنه كلانا تناول عقود ما قبل التشغيل سابقا وعقد ما قبل الإدماج حاليا من وجهة نظر علم الاجتماع.

2- الدراسة الثانية :

و هي عبارة عن دراسة قامت بها الطالبة ليلى بن صويلح لنيل شهادة الماجستير في اختصاص علم اجتماع التنمية بمعهد علم الاجتماع ، جامعة عنابة للسنة الجامعية 2002-2003 بعنوان دور برامج التشغيل في ترقية العمل و تطوير الكفاءات.

تطرقت الباحثة ضمن هذه الدراسة إلى الوقع المهني الذي يعيشه الشباب المستفيد من برامج التشغيل الموجهة للشباب في مدينة عنابة على ثلاث فئات مستفيدة من القرض المصغر و المؤسسة المصغرة و عقود ما قبل التشغيل و ذلك للتعرف على ما توفره هذه البرامج في تطوير الكفاءات و ترقية العمل ، و على هذا الأساس تمحور التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة كالتالي :

- ما هو دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل و تطوير الكفاءات .
 - و من التساؤل الرئيسي اشتقت الباحثة عدة تساؤلات فرعية :
 - ما هي خصوصية كل برنامج من برامج التشغيل ؟ و ما هو سر تعددها ؟
 - ما هي الآليات التي توجه كل برنامج من هذه البرامج ؟
 - إلى أي حد يمكن لهذه البرامج أن تساهم في إحداث التوازن في سوق العمل و بالتالي التخفيف من حدة البطالة عموما و بطالة الشباب بوجه خاص ؟
 - و قدتم تقسيم عينات إلى ثلاث فئات :
 - فئة مستفيد من برنامج القرض المصغر عشر مفردات.
 - فئة مستفيد من برنامج المؤسسة المصغرة 27 مفردة .
 - فئة مستفيد من برنامج عقود ما قبل التشغيل 55 مفردة .
- حيث بلغ عدد مفردات العينة 92 مفردة توزعت بطريقة تناسبية على ثلاث فئات الفئات المذكورة سابقا.

أدوات البحث :

- الملاحظة بالمشاركة : من خلال تواجدها و ملاحظتها بشكل يومي لتصرفات و سلوكيات المستفيدين من برامج التشغيل و ذلك بمقر مندوبية تشغيل الشباب .
- المقابلة: و كانت مع المسؤولين المكلفين بتسيير البرامج.
- الاستمارة : و التي تكونت من 19 سؤالا موجها للمستفيدين من البرامج من كل الفئات مع اختلاف محور التساؤلات من برنامج لآخر .

المنهج : اعتمد الباحث على منهج تحليل الخطاب، و ذلك من أجل تحليل البرامج و محاولة الكشف عن علة وجودها و آليات عملها.

النتائج : توصلت الدراسة إلى أن المشاريع الموجهة للشباب هي قادرة على مواجهة مشكل البطالة و لكن بشكل مؤقت و هي نفس الإستراتيجية التي تعتمدها الدولة في مواجهة.¹

• جوانب الاستفادة :

تشبه هذه الدراسة إلى حد بعيد موضوع دراستنا وذلك لإبرازها دور برامج التشغيل في ترقية العمل و تطوير الكفاءات، فهي تربط احد البرامج التي تناولناها بالدراسة (عقود ما قبل الإدماج) في تطوير الكفاءات، و لقد استفدت منها في الجانب النظري الذي تم فيه توضيح خصوصيات كل برنامج و الذي ساعدنا في التمييز بين البرامج الموجهة للشباب الجامعي و البرامج الموجهة إلى باقي الفئات الأخرى، فهي لم تختص في دراستها على فئة معينة، أما نقطة الاختلاف بيننا فدراستها كانت ضمن علم اجتماع التنمية و تناولت كل برامج التشغيل أما نقطة الاتفاق بيننا فهي تناول برنامج عقود ما قبل الإدماج .

3- الدراسة الثالثة:

بعنوان برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية،وهي دراسة ميدانية على خريجي الجامعة بمدينة بسكرة قامت بها الطالبة حمود سعيدة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية تحت إشراف الدكتور زمام نور الدين، للسنة الجامعية 2005 - 2006 بجامعة بسكرة .

دارت إشكالية بحثها حول:برامج التشغيل وما تقدمه من امتيازات مهنية وإدارية ومادية للقوى العاملة الجامعية ،حيث تم طرح سؤال الإشكال كالاتي :هل تقدم برامج التشغيل امتيازات مهنية خاصة للقوى العاملة الجامعية؟

وقد تم طرح عدة تساؤلات فرعية كالاتي :

- هل تقدم برامج التشغيل امتيازات إدارية من أجل تسهيل عملية توظيف القوى الجامعية؟
- هل تقدم هذه البرامج امتيازات مهنية من أجل تحقيق تأهيل مهني للقوى العاملة ضمن إطارها؟
- هل الامتيازات المادية المخصصة لهذه البرامج تساهم في تحسين الوضع المادي للقوى العاملة الجامعية؟
- بالنسبة للمجال الجغرافي فقد اختار الباحث مدينة بسكرة مجالا لدراسته، أما عينة الدراسة فقد بلغ عددها 84 مفردة من مجتمع بحث مكون من 1630 مستفيد جامعي لسنة 2004-

¹ ليليا بن صويلح: سياسة التشغيل في الجزائر، دراسة ميدانية بالمؤسسة الاقتصادية النسوية بعنابه، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع التنمية،كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، قسم علم اجتماع والديموغرافيا ، جامعة عنابه ، 2011.

- 2005، من بينهم 50 جامعي مستفيد من برنامج عقود ما قبل التشغيل و 21 مستفيد من برنامج الشغل المأجور و 13 مستفيد من وكالة دعم و تشغيل الشباب ، تم استخدام عينة عشوائية بسيطة لمعاينة فئة عقود ما قبل التشغيل أما باقي الفئتين فقد كانت معاينة قصديه .
- المنهج : استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يناسب طبيعة البحث ، تم اعتماده من أجل التعرف على واقع تشغيل القوى العاملة الجامعية ضمن البرامج الموجهة للفئة الجامعية و ذلك بوصف الواقع المهني و التعرف على الامتيازات الموجهة لهذه الفئة .
- تمت الاستعانة بالأدوات البحثية التالية: المقابلة و الاستمارة و الوثائق و السجلات كأداة تكميلية للأدوات السابقة .
 - نتائج هذه الدراسة :
 - توصل الباحث إلى عدة نتائج أهمها :
 - عدد مناصب عقود ما قبل التشغيل الموجهة أساسا للفئة الجامعية لا تتوافق مع طلبات العمل.
 - إن الوظائف الممنوحة للشباب الجامعي لا تراعي التخصصات العلمية و المهنية للمستفيدين رغم المناشير الوزارية التي تدعو إلى ضرورة التوظيف وفق الشهادة .
 - إن الأجر المخصصة لهذه البرامج لا ترقى إلى المستوى العملي المبدول من طرف أفراد العينة ، رغم أنها تعمل وفق نظام ساعي معمول به في التوظيف العمومي و هذا بالنسبة لعقود ما قبل التشغيل سابقا .
 - إن البرامج المنتهجة اعتمدت على العامل الديموغرافي حيث أعطت الأولوية للكم على حساب الكيف .
 - إن هذه البرامج لم تراعي القوى العاملة الجامعية كمورد بشري يجب استثماره و وضعه في إطاره التشغيلي الصحيح .
 - إن عملية تشغيل القوى العاملة الجامعية هي عملية حسابية تهدف إلى تحقيق التوازن في سوق العمل و تخضع للمعايير الكمية و لا تخضع لمنطق الرجل المناسب في المكان المناسب.¹

• جوانب الاستفادة:

أفادتنا هذه الدراسة من الجانب النظري حيث تم فيه التمييز بين البرامج الموجهة للشباب الجامعي ، و معرفة الامتيازات المهنية و الإدارية المخصصة لكل برنامج ، حيث أفادتنا كثيرا في معرفة الجانب القانوني و الإداري المخصص لعقود ما قبل التشغيل حسب القوانين الرسمية.

¹ حمود سعيدة: برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية، دراسة ميدانية على خريجي الجامعة ببسكرة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، بسكرة، 2006 .

أما نقطة الاختلاف بيننا تكمن في أن هذه الدراسة كانت ضمن علم اجتماع التنمية و تناولت ثلاثة برامج موجهة للشباب خريجي الجامعات أما دراستنا فكانت موجهة للشباب الجامعي و خريجي معاهد التكوين و اخص بالذكر التقنيين الساميين المستفيدين من عقود ما قبل الإدماج حاليا و دورها في تكوين هذه الفئة ، أما الدراسة الأخرى فركزت على الامتيازات المهنية لبرامج التشغيل المذكورة سابقا .

الفصل الثاني

الفصل الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر

تمهيد

I. مراحل التشغيل في الجزائر

- 1- مرحلة الاحتلال
- 2- مرحلة التسيير الذاتي
- 3- مرحلة التسيير الاشتراكي
- 4- مرحلة إعادة الهيكلة
- 5- مرحلة التصحيح الاقتصادي
- 6- مرحلة الانتعاش الاقتصادي

II. النظريات العامة للتشغيل

- 1- المدرسة الكلاسيكية
- 2- النظرية الماركسية
- 3- النظرية الكينزية
- 4- المدارس الإدارية
- 5- نظريات الاختيار المهني

III. سياسة التشغيل في الجزائر

- 1- سياسة التشغيل من خلال النصوص القانونية
- 2- الإطار القانوني للتشغيل في الجزائر
- 3- الأسس العامة للتشغيل في الجزائر
- 4- الوكالة الوطنية للتشغيل.
- 5- برنامج عقود ما قبل الإدماج
 - أ- شروط الاستفادة من البرنامج
 - ب- طبيعة العمل في إطار جهاز عقود ما قبل الإدماج
 - ج- مصادر تمويل برنامج عقود ما قبل الإدماج
 - د- المزايا المخصصة لبرنامج عقود ما قبل الإدماج

خلاصة

تمهيد

شكل مفهوم سياسة التشغيل في الجزائر مجال بحث مشترك لعديد التخصصات الأكاديمية و الفروع البحثية المختلفة، و نتيجة للدراسات التي قامت بها وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي لإيجاد أحسن الوسائل لتلبية حاجات المؤسسات و خلق فرص عمل لمساعدة الشباب على الإدماج المهني، فقد قامت بخلق وكالة وطنية للتشغيل تعنى بمراقبة تطور سوق الشغل بالجزائر و استيعاب طلباته فوضعت مجموعة من البرامج و السياسات التي تهدف إلى القضاء على البطالة و الفقر ، و تحقيق الأمن و الاستقرار .

I. مراحل التشغيل في الجزائر

1- مرحلة الاحتلال:

لقد مرت الجزائر خلال فترة الاحتلال بأوضاع مزرية في شتى الميادين ، خاصة الاجتماعية و الاقتصادية منها ، و ذلك من خلال القيود التي وضعتها السلطة الاستعمارية ، و التي ساهمت في تعطيل سير عجلة الحياة، و ذلك أن مخلفات 132 سنة من الاستعمار كانت ثقيلة تبرزها الإحصاءات التالية :

ففي سنة 1954 كان هناك تمييز عنصري واضح في توزيع الدخل التي يرتفع متوسطها الفردي للواحد في المتوسطين الأوربيين ب 350000 فرنك فرنسي قديم مقابل 20000 فرنك بالنسبة للفرد الجزائري ، كذلك انتشار البطالة بنسبة كبيرة حيث بلغت في المدن 990000 عاطل ، و في الأرياف حوالي مليون عاطل ، زيادة في البطالة المقنعة و التي بلغت نصف مليون شخص بطال و بنسبة 10 % من مجموع السكان ، هذا ما أدى إلى الهجرة الجماعية من الأرياف إلى المدن للعمل في ميادين أخرى ، كمشح الأحذية أو غسل السيارات أو البيع في الأرصفة و الطرقات ، و هجرة عدد آخر إلى أوروبا و خاصة فرنسا.¹

بلغ معدل الأمية حوالي 80% من الأشخاص البالغين أكثر من سن 6 سنوات ، كما بلغ معدل التسجيل المدرسي وسط الأطفال الجزائريين سنة 1954 نسبة 19% مقابل نسبة 100% من المعمرين ، و كان عدد الطلبة الجزائريين في التعليم الجامعي 557 طالب من مجموع 5146 طالبا ، هذا في الوقت الذي تسجل الإحصائيات الديموغرافية نسبة 87% من سكان الجزائر من أصل جزائري و 13% فقط هم مستوطنين أجنب ، هذا ما أدى إلى نقص الإطارات و المهن الكبرى كالطب ، حيث بلغ عدد الأطباء سنة 1953 طبيب و احد لكل ما يزيد عن 400 ساكن .²

أما في ما يخص النشاطات الاقتصادية في الجزائر فتعتمد على الزراعة و الري و بعض الصناعات الإستخراجية ، فكانت الحالة الاجتماعية صعبة جدا نتيجة لسياسة التهميش و التقدير و الجهل التي مارسها السلطات الفرنسية ضد الجزائريين.

2- مرحلة التسيير الذاتي:

يمكن الإشارة إلى ملاحظة تتمثل في إمكانية دمج و اختزال مرحلة التسيير الذاتي ضمنا مع مرحلة التسيير الاشتراكي، لا يتعلق الأمر بخلفية سياسية أو إيديولوجية، و لكن لسبب محدد يتعلق بغياب سياسة

¹ محمد بلقاسم حسن بهلول: سياسة تخطيط التنمية و إعادة تنظيم مسارها في الجزائر ، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1999، ص 32 - 33 .

² المرجع نفسه : ص 37.

واضحة المعالم تم تطبيقها في هذه المرحلة و يمكن الاستدلال على ذلك بمقاربة بعض الباحثين المختصين أمثال محمد الصغير بعلي الذي يؤكد على أن التجربة الجزائرية في التسيير الذاتي في حقيقتها لم تكن تطبيقا لإيديولوجية واضحة المعالم بقدر ما كانت أمرا واقعا أملتة جملة من العوامل الموضوعية في مقدمتها ظاهرة الأملاك الشاغرة التي تركها المستعمر .

فكرة التسيير الذاتي لم تكن وليدة تفكير عميق، و إنما كانت استجابة لظروف اقتصادية، اجتماعية و سياسية معينة فرضت العمل بهذا النمط ، فعندما خرجت الجزائر من حرب التحرير كان اقتصادها شبه مدمر ، و ما زاد تأزم الأوضاع هو رحيل اليد العاملة الأوربية بصورة جماعية ، حيث رحل حوالي 95% منها ، مما أدى إلى ترك المؤسسات الصناعية و الخدمات شاغرة ، كان الهدف من هذا الهروب خلق مشاكل أمام الدولة الجزائرية المستقلة مما فرض القيام بعمليات استخلاف، فخرج الجزائريون على اختلاف فئاتهم ، و تفاوت أعمارهم إلى المصانع و الإدارات لتسييرها حماية الاقتصاد الوطني ، و مواصلة العملية الإنتاجية في هذه المؤسسات .

إن اعتمادا الدولة الجزائرية لبرنامج استعجالي لاستيعاب خصوصية الظروف و مواجهته كان قرارا رشيدا، لكنه لم يترجم إستراتيجية واضحة للتشغيل، لأن الأمر لم يكن يسمح بذلك بل يقتضي فقط المواجهة و التحدي مع الأخذ بعين الاعتبار عامل الزمن، و مع ذلك فمنهج التسيير الذاتي لم يدم طويلا حتى بدأ العمل على التقيص من انتشاره و ما قرارات التأميم إلا تأكيد على ذلك ، فبدأ تأميم المناجم سنة 1966، ثم تلتها عملية تأميم البنوك عام 1966/1967، و المحروقات سنة 1971، و بعد تلك القرارات تحولت المؤسسات المسيرة ذاتيا إلى شركات وطنية تخضع لمراقبة و سيطرة الأجهزة المركزية في الدولة . و يعتبر برنامج طرابلس 1962 الذي أعدته جبهة التحرير الوطني، و تبناه المجلس الوطني للثورة في جوان 1962 أول وثيقة رسمية حددت معالم سياسة التشغيل للجزائر¹.

فالقطن الوحيد الذي كان مهتما بمسألة الشغل في نفس الفترة هو القطاع المسير ذاتيا ، بما فيه القطاع الزراعي و الصناعي حيث استطاع في الفترة ما بين 1962 و 1965 أن يمتص 200000 عامل و تشغيل حوالي 980000 عامل منهم 170000 عامل دائم ، إذ نرى أن الجزائر تهتم في هذه المرحلة بتصحيح و ترتيب وضعها السياسي من مخلفات الاستعمار².

¹ ليليا بن صويلح: سياسة التشغيل في الجزائر، دراسة ميدانية بالمؤسسة الاقتصادية النسوية بعنابة، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنمية ، عنابة ، 2010-2011 ، ص 110 .

² قصاب سعدي : تحليل برنامج التشغيل بين النظرية و التطبيق، دراسة ميدانية على منطقة الشارقة، ماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر، 1994 ، ص 39.

3- مرحلة التسيير الاشتراكي:

تم من خلالها التركيز على المصانع و الشركات الكبرى باعتبارها أدوات إستراتيجية في يد الدولة لخلق شروط الاستقرار السياسي .

لقد كرسّت هذه المرحلة توجهها سياسيا واضحا فمجموعة الأساليب و الميكانيزمات المعتمدة لضمان الخطط و انجاز المشاريع التنموية طغت عليها فكرة الإيديولوجية و الاشتراكية التي حددتها ميثاق الثورة الجزائرية، و الميثاق الوطني لسنة 1976 استنادا في ذلك إلى المفهوم الاشتراكي للعمل فهو يرى أن العمل هو المصدر الرئيسي لكل تقدم اقتصادي يساهم في تكوين شخصية الإنسان ، و لحفظ كرامته ، جاء في الميثاق الوطني 1976 "أنها تعزز أوثق القيم و إيقائها لازدهار الاقتصاد و سلامته ألا و هي قيمة العمل ، لا من حيث هو حق و واجب فقط، و لكن أيضا من حيث هو فضيلة أخلاقية"¹.

ارتكزت سياسة التشغيل خلال هذه المرحلة بشكل أساسي على عاملين رئيسيين بدأ التركيز فيهما بشكل واضح على تطبيق برامج تنموية تركز في جوهرها على التصنيع كاختيار استراتيجي للنهوض بالبلاد من مخلفات الحالة الاستعمارية بإعطاء الأولوية للمشاريع الاستثمارية الكبرى التي لا تحقق إلا بإقامة مركبات و مصانع ذات حجم كبير و كثافة رأسمالية معتبرة هذا من جهة ، و العمل على ترقية مستوى معيشة الفرد الجزائري من ناحية أخرى و ذلك من خلال²:

أ- إحداث فرص عمل و خلق مناصب شغل تكون موجهة لكل الجزائريين القادرين على العمل من أجل تحسين مستوى الحياة للشرائح الفقيرة و المحرومة التي تمثل الغالبية الساحقة في المجتمع حيث لا تهدد الأهداف العامة للاقتصاد الوطني حسب منطق قانون العرض و الطلب و لكن حسب منطق الخطة الاقتصادية الموضوعة من طرف الجهاز المركزي للتخطيط.

ب- العمل على تغطية حاجات الاقتصاد الوطني من الخبرات و الكفاءات اللازمة لتحقيق برامج التنمية الاقتصادية ، الاجتماعية، و السعي لأن تكون المناصب الجديدة المستحدثة مركزة بصفة أساسية في الفروع الإنتاجية ، خصوصا و أن الاستعمار الفرنسي لم يطور قاعدة صناعية قوية خلال فترة احتلاله للجزائر ، لذلك بقيت النشاطات الصناعية مقتصرة في الغالب على الصناعات الإستخراجية و انعدام الصناعات التحويلية و عن وضعية سوق الشغل في تلك الفترة.

- عروض العمل ارتكزت أساسا حول خلق مناصب شغل في قطاعي البناء و الأشغال العمومية و معظم طلبات التشغيل ارتكزت خاصة حول قوة العمل الأقل تأهيلا و المنحدرة من أصول ريفية.

¹ جبهة التحرير الوطني: الميثاق الوطني، ط1، الجزائر، 1976، ص179.

² الميثاق الوطني : مصلحة الطباعة للمعهد التربوي الوطني، الجزائر، 1976، ص 180.

- هو ما أحدث نوعا من التوزيع غير المتوازن للعمال المؤهلين بين مختلف القطاعات الاقتصادية و يعتبر ذلك بمثابة عامل كبح حال دون تشكيل مجموعات عمالية مستقرة و متجانسة.

4- مرحلة إعادة الهيكلة:

تندرج معالم سياسة التشغيل خلال هذه المرحلة في إطار التوجهات العامة لسياسة التنمية الاقتصادية و الاجتماعية المعبر عنها في المخططات التنموية ، المخطط الخماسي الأول (1980-1984) و المخطط الخماسي الثاني (1985-1989) غير أن التحضير لهذه المرحلة بدأ في مؤتمر جوان 1979 أعطى تقسيم لنتائج نمط التسيير الاشتراكي منتقدا مغالاته للبعد الاجتماعي.

ترك الاتجاه في هذه المرحلة أساسا حول خلق مناصب عمل جديدة في الفروع غير الإنتاجية لفائدة قطاع الخدمات و الصناعات الخفيفة بعد أن تركزت بنية الاستثمار في خلال المرحلة السابقة على قطاع الصناعات الثقيلة و ما تتطلبه من أعداد هائلة من العمال ، و تخصص ميزانية أجور بمستويات جد مرتفعة ، و يمكن القول أن التطور الذي سجل التشغيل منذ عام 1967 و هي سنة الشروع في تطبيق التخطيط كان واضحا و خلق ديناميكية كبيرة بفضل الحجم الاستثماري المعتمد، الذي بدأ بمتوسط سنوي نحو 3 مليار دج خلال المخطط الثلاثي 69/67 لتقل خلال المخطط الرباعي 732/70 إلى 9 مليار دج. و إلى أكثر من 30 مليار دج خلال المخطط الرباعي الثاني 77/74 ، ثم إلى 52 مليار دج لكل سنة من فترة 79/78 و إلى 70 مليار دج خلال المخطط الخماسي الأول 84/80، و إلى 74 مليار دج خلال المخطط الخماسي الثاني 89/85 و هو ما يعني أن الديناميكية الاستثمارية مرتبطة ارتباطا عضويا بديناميكية التشغيل ، و يبرز هذا الارتباط في ارتفاع عدد العمال المشتغلين سنة 1967 من 1.75 مليون عامل إلى 2.65 مليون عامل سنة 1977 ثم إلى أكثر من 4 ملايين عامل سنة 1987 و هو تطور سريع جعل معاملته يرتفع في فترة عشرين سنة برقم 2.3 مرة أي أكثر بنسبة 30% من معامل مضاعفة السكان.¹

إن إتباع الجزائر سياسة تنموية مستوحاة من التوجه الاشتراكي حول لها سلطة التدخل و بشكل مكثف في النشاط الاقتصادي ، و حضورها في كل قرار يتعلق بنشاط الشركات من خلال مركزية القرار التي تمتع به، مما جعل هذه المؤسسات عبارة عن حقل لتنفيذ السياسة الوصية، و بالتالي تحولها من فضاء للإنتاج إلى فضاء للخدمات، و بذلك أعطيت الأولوية لنشاطات اجتماعية على حساب الوظيفة الاقتصادية الإنتاجية ، فكانت النتائج أن الكل يسير الشركة مما يعني غياب إمكانية تحديد المسؤوليات، ضف إلى ذلك اعتماد سياسة التشغيل الكامل التي ساهمت في خلق مناصب شغل غير منتجة ، الأمر

¹ محمد بلقاسم حسن بهلول: ج2، مرجع سابق ، ص 57.

الذي أثر على القدرة الاستيعابية للشركة و تكونت فكرة أن الشركة الجزائرية رأسها أكبر من حجمها مما دفع إلى ضرورة إعادة هيكلتها بمعنى تفتيت هذه الشركات الكبرى إلى مؤسسات صغيرة الحجم متخصصة حسب الوظائف و إعطائها هامش من الحرية في اتخاذ القرار ، بمنى توسيع نطاق اللامركزية بهدف تسهيل التحكم في تسييرها و تحسين مردودها المالي و الاقتصادي و تحويل أسائها إلى مؤسسات عمومية ، هذه العملية أطلق عليها إعادة الهيكلة العضوية، و من أجل بعث نشاط المؤسسة من جديد تم تطهير ذمتها المالية المثقلة بالديون، و أصطلح على هذه العملية بإعادة الهيكلة المالية.¹

و حول وضعية سوق الشغل في هذه المرحلة يمكن القول أن هناك حالة عدم التوازن بين عروض و طلبات العمل ، إذ يلاحظ تراجع وتيرة خلق مناصب شغل مقارنة مع الارتفاع المتزايد لطلبات العمل في بداية سنوات الثمانينيات،² كما يوضحه الجدول التالي :

¹ سعيد اوكيل و آخرون : وظائف و نشاطات المؤسسة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 39.

² benissad housine : la reformes économique en Algérie .opu. Alger. 1991. P 40.

الشكل رقم (1) يوضح سوق الشغل في الجزائر (1971-1986)

التوظيف	عروض العمل	طلبات العمل	وضعية سوق الشغل السنوات
67.587	73.032	207.665	1971
62.080	69.236	216.966	1972
73.357	80.480	260.038	1973
46.117	60.020	143.935	1974
61.546	54.637	155.334	1975
70.728	87.410	119.221	1976
67.095	92.310	114.965	1977
62.905	79.895	103.882	1978
62.033	82.777	120.885	1979
60.213	76.677	105.100	1980
78.660	98.102	130.032	1981
74.589	113.246	150.756	1982
95.647	157.917	167.741	1983
105.984	150.606	183.245	1984
102.873	183.511	182.827	1985
71.636	109.151	165.116	1986

المصدر : المجلة الجزائرية للعمل ، عدد 19 ، الجزائر ، 1987.

5- مرحلة التصحيح الاقتصادي :

دخلت الجزائر منذ أواخر عام 1987 في سياسة إنمائية جديدة اصطلح على تسميتها بالإصلاح الاقتصادي الجديد ، و الجديد في هذه السياسة هو تعديل أسلوب الإنتاج بما يتضمنه من علاقات إنتاجية في اتجاه التقرب أكثر من السوق دون إغفال الصعوبات الاقتصادية المفروضة على الجزائر ، و التي ازدادت حدة خلال الفترة (1986-1988) بكل ما انجر عنها من اضطرابات اجتماعية

(أحداث أكتوبر 1988) مما فرض على الجزائر الاستعجال باتخاذ مجموعة من الإجراءات التصحيحية سعيا منها لاستعادة التوازن الاقتصادي و تهيئة المناخ الوطني لمرحلة اقتصاد السوق. يمكن الإشارة أن سيرورة الإصلاحات التي باشرتها الجزائر لتغيير اقتصادها الوطني يحظى بالتخطيط المركزي إلى اقتصاد حر يخضع لقانون السوق قد واجهتها موجة تخريب عنيفة ضربت استقرار الوضع الأمني و زعزت البنية الاقتصادية الصناعية، و أفقدت الاقتصاد الوطني ملايين الدولارات مما انعكس بشكل سلبي على ديناميكية الاستثمار، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع كبير في مستويات البطالة من جهة و من ناحية أخرى ارتفاع مستويات الديون الخارجية مما فرض على الجزائر الاتصال بالمؤسسات المالية و النقدية (صندوق النقد الدولي و البنك الدولي)

إصلاحات كبيرة خاضتها الجزائر، تقيم المؤسسات المالية الدولية نتائجها بالإيجابية، فالجزائر نفذت بنود شرطية هذه المؤسسات و احترمت كل التزاماتها الدولية ، ولكن الأمر يختلف مع الفئات الشعبية إذ أسفرت هذه الإصلاحات عن تدهور خطير في مستوى المعيشة ساهم في بروز ظواهر مرضية مثل الإجرام، الانتحار ، السرقة ، أمراض نفسية و فواحش أخلاقية... الخ استدعى هذا المناخ الاقتصادي و بقوة تغير نمط التسيير و مراجعة سياسة التشغيل الذي كان المنطق الاجتماعي خلال الفترة (1967-1980) قد طغى على المنطق الاقتصادي فشرع في توجه جديد يقوم على تشجيع الاستثمارات ، من خلال إصدار قانون إضافي للاستثمار في كل المجالات و النشاطات بما فيها الإستراتيجية التي كانت حكرًا على الدولة¹.

6- مرحلة الانتعاش الاقتصادي:

إن توجه الحكومة الجزائرية نحو النظام الرأسمالي و اعتمادها لنمط خوصصة المؤسسات و انسحاب الدولة بصفة كاملة من جميع النشاطات الاقتصادية لفائدة القطاع الخاص ، أدى إلى تدهور و تفكك اقتصادها حيث عرفت البطالة انتشارا واسعا ، و كان هذا نتيجة تسريع العمال و أمام هذه المشاكل التي تتخبط فيها المؤسسات عملت الدولة على إعادة تنظيم المؤسسات و فتح المجال للاستثمار لخلق مناصب شغل جديدة ، و ذلك من خلال لنتهاج سياسة تشغيلية جديدة من خلال التركيز على العاطلين عن العمل من أجل تسهيل عملية إدماجهم في عالم الشغل ، و تركز أيضا على خلق النشاطات المهنية و رفع الحواجز البيروقراطية لتمويل مشاريع الشباب من قبل البنوك حيث يتم التركيز على جهاز واضح للمراقبة و المتابعة و كذا التسيير إلى حركية اليد العاملة عبر الوطن، مع تشجيع كل ما يتعلق بالحرف و ضمان الاستفادة من هذه السياسة في المناطق النائية².

¹ Liabes Djilali : capitale privé et patron d'industrie en Algérie (1962-1982), CREAD , Alger, 1984, p 521.

² محمد بلقاسم حسن بهلول: ج2، مرجع سابق ، ص ص 298-299.

II. النظريات العامة للتشغيل

1- المدرسة الكلاسيكية:

ركز الاتجاه الكلاسيكي على المقاربة بين البعدين الاجتماعي و السياسي فهو اتجاه محافظ يرى أن الرأسمالية هي نظام اجتماعي يتمتع بقدرة على الاستمرار الداخلي و أن كل ما يحدث من اضطرابات و اختلالا في التوازن يرجع إلى العوائق التي تحول دون عمل قوانين السوق بحرية و إلى التدخل الحكومي أيضا.

ترتكز مسألة التشغيل في الاتجاه الكلاسيكي على مبدأ التوافق الموجود بين مصلحة الفرد و مصلحة الجماعة بحيث لا يوجد تعارض بين ذلك أن الفرد حيث ما سعى إلى تحقيق مصلحته الذاتية و تعظيم منفعته الخاصة فإنه يحق مصلحة الجماعة دون لعمه و إدراكه.¹

و انطلاقا من هذا المبدأ أطلق ادم سميث مصطلح "اليد الخفية" التي تحرك شؤون المجتمع و ترتب أوضاعه و تعمل على توازنه كما يؤكد على حصر دور الدول في مجال الأمن و توفير الرعاية الصحية أي القيام بوظائف تقليدية لا تمس بالنشاط الاقتصادي بأي صلة²، و هناك بعض النقاط الرئيسية التي تعبر عن رأي و أفكار الاتجاه الكلاسيكي في مسألة التشغيل³:

- 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 توفرها المنافسة في سوق الشغل و فسر ذلك من خلال أن البطالة تعمل على تحفيز العمال على فرص توظيف و بالتالي تخلق جو من المنافسة.

- إن زيادة الناتج الوطني يسير جنبا إلى جنب مع زيادة معدل الاستثمار " أي أن الاستثمار هو القوة

الدافعة لتكوين رأس المال و الاستثمار يتطلب ادخار و هذا الأخير يتطلب زيادة الدخل "

كما أن الحديث عن الاستثمار يجرنا للتطرق إلى قانون ساي أو كما يدعى قانون المنافذ و الذي يتلخص في أن كل ما هو معروض في الأسواق من سلع هو عبارة عن سلع معروضة للمقايضة لا مكان فيها للنقود و إذ ما أدخلت النقود فعملية المقايضة ستلغى فيصبح الشراء و البيع عمليتان مستقلتان و هذا يحدث تغييرا بين العرض و الطلب كأن يزيد العرض و ينقص الطلب و لهذا يقول ساي " حين يحصل

¹ رمزي زكي : الاقتصاد السياسي للبطالة ، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة عالم المعرفة، عدد 226 الكويت، 1997، ص171.

² إسماعيل شعباني : مقدمة في اقتصاد التنمية، دار هومة للطباعة و النشر، الجزائر، 1997، ص 62.

³ المرجع نفسه: ص62.

الإنتاج ما يستدعى القيام به هو توزيع الدخول نقدية على عناصر الإنتاج من عمل و رأس مال و طبيعة... و حين يحصل عناصر الإنتاج على هذه الدخول فإنها تتفققها كلها في الحصول على المنتجات التي سبق إنتاجها، بحيث تكون قيمة الطلب على المنتجات مساويا تماما مع نفقة إنتاجها بما فيها ربح المنتجين، و هكذا استمرت دورة الإنتاج و العرض و الطلب بدون انقطاع".¹

2- النظرية الماركسية :

ارتكزت النظرية الماركسية على ثلاثة عناصر أساسية في تحليلها للتطور الاقتصادي و الاجتماعي و هي:²

- الفلسفة الجدلية.
- المادية التاريخية.
- الاقتصاد السياسي.

لقد استخدم ماركس هذه العناصر الثلاثة في تحليله للنمو و الحراك البشري من خلال تركيزه على النظام الرأسمالي بحيث يرى " أن التوسع الاقتصادي الرأسمالي عبر الاستثمار و التجارة يجلب معه حتما تحويلا للعلاقات الاجتماعية الإنتاجية قبل الرأسمالية أي العلاقات الطبقيية أي إقامة بنية طبقية رأسمالية تقوم بتحطيم التكتلات التقليدية و الجامدة و من جهة أخرى ننشئ نمطا إنتاجيا عصريا و حديثا ".³

أي أن الرأسمالية تفرز طبقا اجتماعيا لعمليات الإنتاج في امتناع تقسيم العمل و زيادة التخصص و في المقابل يزداد التركيز الفردي على ملكية وسائل الإنتاج، كما أن ماركس يشير إلى إنذار بالقضاء على الرأسمالية من خلال الرأي القائل " أن من المحتمل أنم يتناقض معدل الربح مع استمرار النمو"⁴.

أي أن الأرباح التي يحققها العمل و التي تمثل الفائض الذي ستخلص أو تزيد على الأجور التي تدفع للعمال هذا التناقض في الأرباح يؤدي بالرأسماليين إلى العمل على الضغط على الطبقة البروليتارية أي العمل من أجل تحقيق الأرباح ، و ينتج عن ذلك الثورة التي يقوم بها العمال للإطاحة بالطبقة الرأسمالية ، يرى ماركس أن البطالة تزداد حداثها باعتماد النظام الرأسمالي الآلة في العملية الإنتاجية و هذا ما سماه ب" الجيش الاحتياطي للعمال" و هذا إشارة إلى أن الإنتاج الرأسمالي هو أحد أهم العوامل المؤدية إلى

¹ لبيب شقير: نظرية الدورات و التشغيل، مكتبة النهضة، القاهرة، مصر، 1994، ص 19-20.

² علي عربي و آخرون : تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة، دار الفجر، مصر، 2003، ص 112.

³ المرجع نفسه: ص ص 112-113 .

⁴ جيلبر مالكوم و آخرون :اقتصاديات التنمية ، ترجمة طه عبد الله ، دار المريخ للنشر، سوريا ، 1999، ص 73.

رفع نسب البطالة ، فالاستخدام الواسع للآلة يؤدي إلى زيادة الرأسمال الثابت الذي ينفق على استخدام الخام و الطاقة .¹

3- النظرية الكينزية :

لقد احتلت مسألة التشغيل مكانة جد هامة و بارزة في تحليلات المدرسة الكينزية تبناها (جون منارد كينز 1883-1946) و قد تشمل كتابة النظرية العامة في التوظيف و سعر الفائدة و النقود تحمل آراءه و أفكاره العلمية التي وصفها بعض الكتاب و علماء الاقتصاد بأنها نظرية الكساد و البطالة و التي تدور كيف يمكن إنقاذ النظام الرأسمالي من تفاقم ظاهرة البطالة و ضمان تحقيق التشغيل الكامل ، و قد اعتمد كينز في تفسيره لمسألة التشغيل على ثلاث تغيرات و هي :

(الادخار - الاستثمار - و الطلب على اليد العاملة) فإذا زاد حجم الادخار و أصبح أعلى من حجم الاستثمار فإن الطلب الكلي الفعال سوف يقل عن العرض للكل و بالتالي سيزداد عدد العاطلين عن العمل مما يؤدي إلى إحداث مشكلة البطالة

و في المقابل فإذا كان حجم الاستثمار كبير فان الطلب يكون أكبر من العرض و بالتالي ترتفع معدلات التشغيل كما أن كينز ركز في تحليلاته على التحليل الاقتصادي الكلي و ذلك حتى تتضح معالم السياسة المالية و النقدية بشكل كلي .

فقد افترض الكلاسيكيون أن العمال ليسوا موضعاً لظاهرة الخداع النقدي فهم دائماً يقارنون بين أجورهم النقدية و بين مستوى الأسعار و لا تخدعهم الزيادات النقدية في أجورهم إذا قابلتها زيادة كبيرة في الأسعار و ذلك يعني انخفاض أجورهم الحقيقية و من ثم تقل كمية الخدمات التي يعرضونها² ، بينما يرى كينز أن العمال هم يخضعون للخداع النقدي كما أنه يعترف بوجود تنظيمات عمالية و تأثيرها على تحديد الأجور.³

4- التشغيل عند المدارس الإدارية:

إن الجهود التي بذلت من أجل اكتشاف القواعد التي يمكن أن تحكم الإدارة و المحاولة التي استهدفت توضيح أسسها العلمية ترجع إلى منتصف القرن الثامن عشر تقريبا على اثر اختراع الآلات المختلفة و تطور وسائل النقل التي فتحت أسواقاً جديدة أمام المنتجين، و التحول من نظام الإنتاج الأسري إلى المصانع الكبيرة ، و بدأ فصل الملكية عن الإدارة و ما ترتب عن ذلك من مشكلات و تعقيدات و

¹ المرجع نفسه: ص73.

² نعمة الله نجيب إبراهيم : نظرية اقتصاد العمل ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2001، ص 197.

³ هدى سيد لطيف: الأسس العلمية للإدارة، ط1، الشركة العربية للنشر و التوزيع ، القاهرة ، 1996، ص 38.

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 الجهود و الوقت و المال.¹ و تعتبر هذه المدرسة من أبرز المدارس التي تناولت التنظيم الإداري، حيث يركز النموذج البيروقراطي على أهمية تقسيم العمل و مركزية السلطة و إتباع سياسات رشيدة فيما يتعلق بشؤون الأفراد، في النظام البيروقراطي يتم وضع معايير موضعية للعمل بحيث يتم اختيار من تنطبق عليهم هذه المعايير، وفي ذلك يجب استبعاد التحيز الجنسي أو الديني أو الطبقة الاجتماعية في الاختيار.

أما حركة الإدارة العلمية باعتبارها النموذج الثاني للمدرسة الكلاسيكية فيرجع ظهورها إلى زيادة الإنتاجية، ففي بداية القرن كان هناك نقص العمالة الماهرة في الولايات المتحدة الأمريكية و لطي تزداد الإنتاجية كان لا بد من البحث عن طرق لزيادة كفاءة العمال و كمحاولة لإيجاد حل لهذه المشكلة وضع فريدريك تايلور (1915-1956) مجموعة من المبادئ التي تكون جوهر ما يعرف بالإدارة العلمية و ارتكزت أفكاره على :²

- تطوير علمي للإدارة بحيث يمكن تحديد أفضل طريقة في أداء كل نوع من العمل.

- الاختيار العلمي للعمال.

- تدريب و تنمية العمال بطريقة علمية.

- الإخلاص و الصداقة و التعاون بين الإدارة و العمال.

بالرغم من أن تايلور ركز على وجوب إحداث ثورة فكرية كاملة بين الإدارة و العمال لزيادة الإنتاج و الأرباح، إلا أنه لقي معارضة شديدة من العمال و أرباب العمل لأن طريقته أدت إلى تسريح العمال . كما تعتبر المدرسة السلوكية من المدارس البارزة كذلك في التنظيم و يرجع ظهورها إلى عدم نجاعة المنهج الكلاسيكي في الكفاءة الإنتاجية و الاستقرار و الانسجام في أماكن العمل بدرجة كافية و من أبرز المدارس مدرسة العلاقات الإنسانية و مجمل آراء هذه الحركة هو انتقادها لفكرة القوة المركزية التي نادى بها المدرسة الكلاسيكية، و اهتمت بالجوانب الإنسانية للعمال و الاستقطاب الفعال و التدريب.³

إن النظرة التحليلية لهذه المدارس كانت منحصرة في مناطق معينة من العلم، و كانت أفكارها و دراساتها تقوم على هدف زيادة الإنتاج و الأرباح، في حين أن الكثير من دول العالم الأخرى كانت تحت السيطرة و الاستغلال من جهة، و اختلاف الثقافات و الذهنيات و الوعي الطبقي و العمالي من جهة أخرى، و التيار الكلاسيكي على الدور التقني و العلمي و إهمال الجانب الإنساني و تركيز التيار الثاني

¹ المرجع نفسه: ص 38.

² المرجع نفسه: ص 38-39.

³ إبراهيم الغمري : الأفراد و السلوك التنظيمي، دار الجامعات المصرية، مصر ، 1979، ص 54.

على الجانب الإنساني ، إلا أن المعطيات الحالية في جميع المجالات تجعل من هذه الأفكار غير قادرة على مواكبة التطورات الحاصلة في جميع المجالات.¹

5- نظريات الاختيار المهني:

هناك نظريات متعددة تفسر الاختيار المهني للمستقبل منها تلك النظريات التي قدمها بعض العلماء أمثال جنزبرج E.GINZBERG في 1951 و زملائه و بلاو P.M.BLAU في 1956 و موسجراف MUSGRAVE سنة 1967 و كوتجروف S.COTGRAVE و بوكس S.BOX سنة 1970. و هولاند J. L. HOLLAND عام 1973 و سوبر D.ESUPER سنة 1982.²

تتمثل نظريات الاختيار المهني فيما يلي:³

أ- **نظرية جنزبرج و زملائه:** تعلق هذه النظرية أهمية رئيسية على نمو و وعي الأفراد وبقدراتهم و مصالحتهم الخاصة ، وقد ذهب جنزبرج و زملائه إلى أن هناك ثلاث مراحا نظرية يمكن استخدامها ، في تحليل عملية الاختيار المهني ، فالمدخل الأول يرى أن الناس يتخذون قراراتهم التي تتعلق بالمستقبل المهني عن طريق الصدفة و يتأثرون بعوامل خارج إرادتهم، و بذلك يتجاهل هذا المدخل مدى حرية الفرد في اختيار المهنة و أما المدخل النظري الثاني يرى أن الاختيار يتم على أساس البواعث العاطفية مما يشير إلى أن الاختيار المهني يمكن تفسيره من خلال التحليل النفسي و التعرف على الضغوط اللاشعورية على سلوك الفرد أما المدخل الثالث فيعتمد على عملية التوجيه المهني التي تحاول مساعدة الشخص على اختيار المهنة الملائمة له ، و ذلك في ضوء الوضع الاقتصادي و الاجتماعي للأسرة، و في ضوء استعدادات الشخص و اهتماماته و قيمه ، مع مراعاة الظروف المتوفرة في سوق العمل .

و قد ركز جنزبرج على الدور الذي يمكن أن تقوم به المدرسة في عملية التوجيه المهني و إرشاد الطلاب إلى المهن الملائمة لقدراتهم و قيمهم .

و ما وجه كنفذ لهذه النظرية هو تناولها الجوانب النفسية أكثر من تناولها الجوانب الاجتماعية.

ب- **نظرية بلاو و زملاؤه:** كشفت هذه النظرية عن أثر العوامل البنائية و الشخصية في عملية الاختيار المهني ، و لفهم عملية الاختيار يجب دراسة تطور الظروف الاقتصادية و الاجتماعية التي تحدث فيها عملية الاختيار المهني كما يجب دراسة نمو الشخصية وما يتضمنه ذلك من دراسة عملية و استقرار التفضيلات المهنية ، إذ أن التفضيلات التي تحدث سريعا لا تحدد بصورة نهائية عملية الاختيار المهني أو الاختيار للمستقبل ، بلا و زملاؤه أن البناء الاجتماعي يؤثر على شخصية القائمين بعملية

¹ المرجع نفسه : ص 54.

² أحمد زاير و آخرون :الاقتصاد و المجتمع ، ط1، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية، مصر، 1995، ص 392.

³ المرجع نفسه: ص 392.

الاختيار المهني من جهة كما أنه يحدد الظروف الاجتماعية و الاقتصادية التي تتم فيها عملية الاختيار من جهة أخرى، فعملية الاختيار تتأثر بالبناء الاجتماعي بطرق مختلفة، إذ تتأثر اهتمامات الشخص و مهاراته و تفضيلاته بالبناء الاجتماعي، كما أن هذا الاختيار يوفر الفرص التعليمية المتاحة و الخبرات اللازمة للالتحاق بالمهن المختلفة، و يؤكد بلا و زملاؤه أن عملية الاختيار يوجهها مجموعتان من العوامل إحداها عوامل تقويم الشخص للمزايا التي يحصل عليها من المهنة باختيارها، أما المجموعة الثانية فتتمثل توقعات الشخص التي تجعله قادرا على التحقق من المزايا التي يحصل عليها.¹

ج- **نظرية موسجراف** : كان العلماء البريطانيون إسهاما كبيرا في مجال الاختيار المهني، و قد قام موسجراف بوضع إطار من المفاهيم كمدخل في نظريته في الاختيار المهني، و قد ركز الاهتمام الأساسي لهذا المدخل النظري حول عملية التنشئة الاجتماعية التي تم النظر إليها على أنها عملية تعلم الأدوار الجديدة، و إعداد المجتمع لأداء هذه الأدوار.

ويتم التدريب على هذه الأدوار الجديدة بطريقة تسمح بانتقائها بسهولة من مرحلة إلى أخرى خلال عملية التنشئة الاجتماعية، و عن طريق معرفة خصائص الأدوار المرتبطة بمهن معينة يمكن للشخص أن يختار مهنة تتماشى مع رغباته إلى حد كبير، و ذلك من بين المهن المحددة المتاحة له.²

د- **نظرية كونجروف و بوكس** : قدما نظرية في الاختيار المهني، و تذهب هذه النظرية إلى أن اختيار الشخص للمستقبل المهني لا يحدث فجأة خلال لحظة أو فترة محددة، بل إن الاختيار المهني عملية مستمرة و ترجع إلى الطفولة حيث تبدأ خصائص الشخصية الأساسية في التكوين و في البداية يكون هناك مجموعة من الاختبارات مع مرور الوقت، و تعد عملية الاختيار المهني من العمليات الهادفة إلى تحقيق فوائد متعددة بالنسبة للشخص و قد يتخذ الناس قراراتهم التي تتعلق بالمستقبل صدفة، أو تتأثر هذه القرارات بعدة عوامل شخصية، اجتماعية و بيئية، إضافة إلى أنها قد تتأثر ببعض العوامل الوراثية التي تخرج عن إرادة الإنسان، و عندما يتخذ الفرد قرار اختيار المهنة فإنه يبحث عن المهنة التي يفضلها و التي تحقق له أفضل الفوائد و المكافآت، و يبحث عن المستقبل المهني الذي يشبع احتياجاته المختلفة و يحقق آماله و توقعاته التي يعتقد بأهميتها عند قيامه بعملية الاختيار المهني، و يتخذ قرار اختيار المهنة على أساس المعلومات الدقيقة أو غير الدقيقة المتاحة أمام الشخص و ميوله و قدراته من جهة، و فيما يتعلق بالفرص و المكافآت التي تقدمها المهن الأخرى من جهة أخرى، و بذلك يكون قرار اختيار المهنة عقلانيا يتم في ضوء المعلومات المتاحة أمام الشخص حول نفسه و البدائل المهنية. و في ضوء ما سبق يمكن افتراض أنه عند اختيار الشخص للمهنة يقوم الشخص بترتيب المهن وفقا لقيمه و خصائص المهنة، فكلما زاد التوافق أو التطابق بين قيم الشخص و خصائص المهنة ارتفعت

¹ المرجع نفسه: ص 339.

² المرجع نفسه : ص 400.

مكانة المهنة في ترتيب الشخص للبدائل المهنية المختلفة، و كلما زاد إدراك الشخص لمكانة المهنة بين البدائل المهنية زادت احتمالات اختياره لهذه المهنة.¹

هـ - **نظرية هولاند**: ظهرت الملامح الأساسية لنظرية هولاند عام 1959 حيث قدم نظرية في الاختيار المهني تعتمد على افتراض سياسي مؤداه أن هناك عدد محدد من الأعمال و المهن المختلفة المتاحة في البيئة المحيطة بالشخص، و بعد كل نوع من هذه الأعمال و المهن المختلفة المتاحة يجذب أنماط معينة من الشخصية فإذا تواءم العمل الموجود في البيئة على سمات و خصائص الشخصية فإن الشخص الذي اختار هذا العمل فإنه يؤدي به إلى مستقبل مهني ناجح، و تتوقف مدى كفاية عملية الاختيار المهني الناجح على مدى كفاية معرفة الفرد لذاته و سمات شخصيته و إلى مدى معرفته للمهن المختلفة، و لقد أثبتت الكثير من الدراسات و البحوث الاجتماعية صحة هذا الافتراض الأساسي الذي تعتمد عليه هذه النظرية.²

و- **نظرية سوبر**: تعتبر نظرية سوبر من بين أهم النظريات المعروفة في مجال اختيار المهن، قدم سوبر تصوره النظري المبكر عام 1953 و بعد 30 عام قدم نظرية عن المفهوم الذاتي التي صورت النمو المهني على اعتبار أنه رابطة لا يمكن التخلص منها لنمو مفهوم الذات عند الشخص، و قد بدأ سوبر نظريته بمحاولة فهم نظرية الاختيار المهني و مراجعة البحوث و النظريات التي تناولت هذا الموضوع خاصة نظرية جنزيرج ، و نجد أن سوبر قد أدرك أهمية الميول المهنية و أثرها على سلوك الإنسان و اختياره لمهنتيه، و قد قام بتقسيم الميول إلى ميول علمية يهتم بها طالب الطب و الهندسة و الكيمياء و الطبيعة، و يرى سوبر أن الميول الأولى هي ميول ذهنية و عقلية أو ميول علمية خالصة أما الميول الثانية فهي ميول يدوية حرفية تشبه الميول العلمية إلا أنها تضيف إلى العلم بعض التطبيقات العلمية، و يستخدم سوبر مصطلح النمو و هو يشمل التفضيل و الاختيار و الالتحاق و التكيف.

بتحليل مختلف النظريات السالفة الذكر يتضح أن بعض النظرات تنظر إلى الاختيار المهني على أنه عملية عشوائية قد تحدث بالصدفة بينما ترى نظريات أخرى أن الاختيار المهني عملية عقلانية لاتخاذ القرار تعتمد على تقييم الفرد للبدائل المهنية المختلفة في ضوء القيم الفرد، كمل ترى بعض النظريات الأخرى أن الاختيار المهني قد يحدث فجأة خلال لحظة أو فترة محددة، بينما ترى نظريات أخرى أن الاختيار المهني عملية مستمرة ترجع إلى الطفولة و تركز اهتمامها الأساسي حول عملية التنشئة الاجتماعية على أساس أنها عملية تعلم الأدوار الجديدة و إعداد أعضاء المجتمع للقيام بهذه الأدوار.³

¹ المرجع نفسه: ص 399.

² المرجع نفسه: ص 399.

³ المرجع نفسه : ص ص 401- 403 .

III. سياسة التشغيل في الجزائر

1- سياسة التشغيل في الجزائر من خلال النصوص القانونية:

مما لا شك فيه أن الجهة المستخدمة المعينة هي التي تقوم بمباشرة عملية التشغيل و التوظيف، فتختار من سوق العمل ما تشاء من العمال و الموظفين و توليهم وظائفها الشاغرة ، غير أن هذه الجهة المستخدمة ليست دائما حرة في اختيار ما تشاء من الموظفين و العمال بل أنها تتأرجح بين الحرية و التقيد حسب النظام السياسي السائد في الدولة ، الديمقراطي و الدكتاتوري ، و كذلك فانه في نفس الوقت الذي يضع فيه النظام المغلق قيودا عند التوظيف ، فان النظام المفتوح شخصي النزعة مما يستلزم ضوابط و قيود تكفل شيئا من المساواة بين المواطنين و الموازنة بين مصالح الإدارة و مصالح العمال المعنيين بالتشغيل ، أما النظام المفتوح فمن سماته أن يتسم بالموضوعية في تكوينه، و من ثم فلا حاجة لوضع قواعد و قيود إضافية تحد من حرية الجهة المستخدمة في التوظيف.¹

2- الإطار القانوني للتشغيل في الجزائر:

لأنه وفقا لهذا النظام لا يمكن توظيف أي شخص ما لم يكن هناك عمل محدد له في الهيكل التنظيمي للمؤسسة ، فمنصب العمل هنا سابق في وجوده عن العامل و ليس العكس، كما هو الشأن في النظام الشخصي الذي لا تعبر فيه الوظائف عن حقيقة الأعمال و الاحتياجات في المؤسسة ، فالمنصب المالي الذي يقوم عليه التصنيف في هذا النظام مقدره مالية للتشغيل أكثر منه عمل مطلوب في المؤسسة أو المجتمع و سيتخلص من هذا التوظيف المرتبط ارتباطا كبيرا بطبيعة النظام الوظيفي السائد في أي مجتمع ، فالمشرع الجزائري ركز في الكثير من أحكامه على القواعد الموضوعية، مركزا على الاستقرار في منصب العمل و هو استقرار نسبي تلعب فيه إرادة الطرفين دورا بارزا باعتبار أن العلاقة التي تربط بينهما علاقة تعاقدية ، و انه في الوقت الذي يستطيع فيه العامل إنهاء علاقته أو عقده مع المؤسسة، فانه من حق هذه الأخيرة أن تخفض من عدد المستخدمين إذا بررت ذلك دوافع اقتصادية صحيحة.² كما نلاحظ أن قانون العمل يتحدث عن بعض الصفات الشخصية التي يجب توافرها في العامل قبل توظيفه مثل الشهادات العلمية و الخبرات المهنية و الإمكانيات الصحية، كما ترتبط في نفس الوقت عملية التوظيف بوجود مناصب عمل شاغرة فمنصب الشغل في القانون الأساسي العام للعامل يعني

¹ محمد بلقاسم حسن بهلول : مرجع سابق ، ص 299.

² مصطفى شريف : تولية الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعامل ، شهادة ماجستير في الإدارة المالية ، جامعة الجزائر، ص 189.

(يتركز نظام مناصب العمل على المقاييس وحدها التي تميز طبيعة المهام المرتبطة بكل منصب و أهمية تلك المهام و تعقدها).¹

تخضع عملية التشغيل إلى مجموعة من المبادئ القانونية العامة التي جاءت نتيجة ظهور النظم الديمقراطية، و قد سنت قوانين جعلت منها مبادئ عامة في التوظيف، و نذكر من هذه التي صارت عامة و شاملة لمختلف النظم:²

- مبدأ المساواة: هو مبدأ يجد تطبيقه في عدم التمييز بين النساء و الرجال على أساس الجنس، و في عدم المقارنة بين الناس على أساس الدين و المعتقد.
- مبدأ الجدارة: الذي يفترض في المرشح للعمل قدرات و إمكانيات علمية و مهنية و بدنية معينة ، يجد تطبيقه هو الآخر في المسابقات الخاصة بالتوظيف، و في ضمان العمل الدائم للمواطن الذي يرغب فيه.

و هكذا قد وضع المشرع في المادة 06 مبدأ الحق في العمل حيث نص في العمل مضمون طبقا للمادة 69 من الدستور، أما المادة 24 من هذا القانون فقد ذهبت إلى أبعد من ذلك حين جعلت المجتمع يقوم على العمل و شروط للتنمية ومصدر للرزق بالنسبة للعامل كما أن المشرع لم يكتفي بتقرير هذا المبدأ انطلاقا من قاعدة (كل حسب قدرته كل حسب عمله) بل عمل على إحاطته بمجموعة من الإجراءات الكفيلة بتحقيقه ميدانيا و عمليا كتنظيم عملية التوظيف و التكوين طبقا للمادة 61 من القانون العام للعامل.³

3- الشروط القانونية للتشغيل :

تختلف شروط التشغيل من قطاع لآخر، حيث أن ذلك يرتبط بطبيعة النظام الوظيفي السائد من جهة و بالظروف الاقتصادية و الاجتماعية من جهة أخرى.

و تشمل هذه الشروط على شقين ورد بعضهما في النصوص السياسية باعتبارها مبادئ عامة ، و جاء بعضها في نصوص خاصة لكونها استثناء نظرا لخصوصية المؤسسة .

أ- الشروط السياسية و العلمية: و تتمثل فيما يلي:⁴

- شروط الجنسية : و ذلك تعبيرا عن حق المواطنة و اكتساب الحقوق السياسية للمواطن و قد ورد ذلك ضمنا في القانون العامل للعامل في المادة 214 حين تناولت استثناءات على العامل الأجنبي ، كما تركت الحرية للمؤسسات في تناول هذا الشرط .

¹ المرجع نفسه : ص 104.

² الجريدة الرسمية : المنشور الوزاري رقم 98-402، المؤرخ في جوان 1998، ص16.

³ كوسة بوجمعة : عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة ، شهادة ماجستير ، جامعة بسكرة ، ص 172.

⁴ المرجع نفسه: ص172.

ب- شروط اللياقة:

- شروط اللياقة العلمية: و يقصد به الاستظهار في الإمكانات العلمية و التعليمية للمرشح قبل توظيفه لشغل المنصب، أي إثبات جدارته و مقدرته العلمية لتولي المنصب.
- شروط اللياقة البدنية : يقصد به أن يكون العامل المرشح للوظيفة على شيء من القدرة البدنية و العقلية و السلامة من الأمراض و العاهات التي قد تتلاءم و نوع المنصب و ذلك ما نصت عليه المادة 54 من القانون الأساسي للعمل .
- شروط اللياقة الخلقية : ضرورة تمتع المواطن بخلق حسن ، و هذا يقتضي عدم صدور أي حكم في جنابة أو جريمة مخلة بالشرف، ولم يسبق فصله تأديبيا من أي عمل كان ، و ذلك ما جسده المادة 42 من القانون الأساسي للعامل .
- ج- الشروط القانونية الأخرى للتشغيل : و تتمثل فيما يلي: ¹
- شروط السن: و هذا ما تناولته المادة 15 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل و التي تنص على أنه (لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما).
- يحظر الجمع بين أكثر من وظيفتين.

4- الوكالة الوطنية للتشغيل:

تأسست هذه الوكالة سنة 1990 وهي بداية عشرية الإصلاحات في الجزائر، فالشروع في الانتقال إلى نظام اقتصادي يعتمد على قوانين السوق استلزم هيئة مؤسساتية لسوق العمل تلعب دور الوسيط بين عارضي العمل والطالبين له، فالتنسيق بينهما عن طريق هذه الوكالة يؤدي إلى تعديل سوق العمل وتسويتها في المدى البعيد.

وهي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، وتتميز بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتعمل تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل.²

¹ المرجع نفسه: ص176.

² بن فايزة نوال: إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005 حالة الوكالة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2009، ص 77.

- أ- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطويرها وضمان ذلك وتكلف بهذه الصفة على الخصوص بما يلي :
- وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع، بكيفية دقيقة ومنتظمة وحقيقية على تقلبات سوق الشغل واليد العاملة.
 - القيام بكل دراسة وتحقيق لهما صلة بأداء مهمتها.
 - تطوير أدوات آليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمها.
- ب- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها وتكلف بهذه الصفة بما يأتي:
- ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتصيبيهم.
 - القيام بالبحث عن طلبات العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها.
 - تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي.
 - تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لعارضي العمل بتنظيم وتسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركات اليد العاملة.
 - تنفيذ برامج التشغيل التي تقررها الدولة.
 - تطوير مناهج تسيير سوق العمل وأدوات التدخل في عرض وطلب الشغل وتقييمها.
- ج- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية في البلاد في إطار التشريع المتعلق بتشغيل الأجانب، وتنظيم الطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.
- د- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات الداخلية والدولية في مجال التشغيل

5- برنامج عقود ما قبل الإدماج (التشغيل)

أنشئ برنامج عقود ما قبل التشغيل سنة 1998 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 402-98، يتضمن إدماج الشباب في سوق العمل مستهدفا البطالين الحائزين على شهادات جامعية و كذا البطالين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني، بحيث يسمح هذا البرنامج الحصول على تكوين تطبيقي بالتكيف مع منصب العمل لأول مرة، و تم عملية الإشراف عليه من خلال وزارة العمل و الحماية الاجتماعية و كذا وكالة التنمية الاجتماعية ADS.

يهدف هذا الجهاز إلى مكافحة البطالة بصفة عامة و اكتساب الخبرة المهنية و تحقيق تكوين تطبيقي للمستفيدين منه بصفة خاصة و هذا في حالة إدماجهم مهنيا، و تدوم فترة التشغيل 12 شهرا قابلة للتمديد 06 أشهر بطلب من الهيئة و المؤسسة المستخدمة و كذا من طرف المستفيد.¹

¹ الجريدة الرسمية : مرجع سابق، ص16.

و تتمثل أهداف هذا البرنامج فيما يلي ¹:

- التخفيف من البطالة الخاصة في وسط الطبقة المتعلمة سواء الحاصلة على تأهيل جامعي أو تأهيل مهني.

- تحقيق تكوين و خبرة مهنية تؤهل المستفيدين من هذا الجهاز الاستفادة من تشغيل منصب دائم بخبرة مهنية مسبقة خاصة و إن اغلب طلبات التوظيف تشترط الخبرة المهنية في المجال .

أ- شروط الاستفادة من البرنامج:

يخص برنامج عقود ما قبل الإدماج (التشغيل) جميع الشباب ذوي الشهادات الذين درسوا في مؤسسات التعليم العالي و كذا خريجي المعاهد الوطنية للتكوين الحائزين على مستوى تقني سامي، و تتم الشروط في ²:

- لدى التسجيل في جهاز ع. م.ق. ت يشترط أن يتراوح سن الشباب 19- 35 سنة حيث يدخل تاريخ التسجيل في الحساب لإثبات شرعية السن.

- يجب أن يكون الشاب معفى من الخدمة الوطنية، و بهذا الصدد يجب أن يدرجوا ضمن ملف التسجيل شهادة تثبت تأدية الخدمة الوطنية أو الإعفاء منها، تسلم من قبل المصالح المؤهلة.

- لا يخص هذا الإجراء الشباب حاملي الشهادات من جنس الإناث

- طلب الشغل لأول مرة، أي بعبارة عدم ممارسة أي عمل من قبل شرط مطلوب لنيل العمل بالنسبة لجهات ع.م.ق.ت.

- الشباب ذو الشهادات و الذين مارسوا أعمال مأجورة لمبادرات محلية أو نشاطات ذات المنفعة العامة لهم الأحقية في ع.م.ق.ت.

- يتم التسجيل المشار إليه أعلاه بالنسبة للشباب حاملي الشهادات على مستوى الوكالات المحلية للتشغيل (و.م.ت) بحيث تشكل هذه الوكالات شبكة الوكالة الوطنية للتشغيل (و.و.ت)، و تسلم شهادة التسجيل إلى الشباب حامل الشهادة.

- عندما يتم التسجيل لدى هياكل أخرى مذكورة أعلاه تلتزم هذه الهياكل بإخبار الوكالة المحلية للتشغيل .

- تلتزم الوكالات المحلية للتشغيل بتوفير المعلومات المرتبطة بطلبات عقود ما قبل التشغيل الخاصة بالولاية المتواجدة بها ، و إعداد قوائم المؤهلين الشباب ذوي الشهادات ، و إرسالها بعد التأشير عليها ، إلى مندوب تشغيل الشباب التابع لنفس الولاية التي تنتمي إليها وكالة التشغيل المحلية تدريجيا المركز الوحيد لتسجيل حاملي الشهادات في البرنامج الوطني الخاص بعقود ما قبل

¹ المرجع نفسه: ص16.

² المرجع نفسه: ص16.

التشغيل للفصل في طلبات عقود ما قبل التشغيل في حالة تجاوز الطلب للعرض بالنسبة لنفس المنصب إعطاء الأولوية لأقدم الباطلين.¹

ب- طبيعة العمل في إطار عقود ما قبل الإدماج (التشغيل) :

عند حصول المستفيد من العمل في إطار هذا الجهاز يتم إبرام عقد من ثلاث هيئات معنية بعملية إنشاء و توجيه المؤسسة أو الهيئة التي انتقلت أحد المترشحين و الطرف الثالث هو المستفيد من منصب الشغل في إطار هذا الجهاز ، هذه الأطراف الثلاث تصبح بينهم علاقة عمل تنظمها المراسيم و الأحكام الشرعية ، و يتضمن هذا العقد ما يلي:²

- يحل توقيع العقد بين المترشح الذي تم اختياره و المستخدم و مندوب تشغيل الشباب محل عقود ما قبل الإدماج (التشغيل)، و لا يقيم علاقة عمل حسب الأحكام التشريعية و التنظيمية السارية المفعول و إنما يقترح علاقة تعاقدية بين التكوين و الإدماج ذات طابع مؤقت.

- يلتزم حامل الشهادة باحترام شروط التعاقد التي تربطه بالمستخدم في المستقبل و لاسيما فيما يأتي:

- المثابرة و المواظبة في متابعة الدروس التطبيقية و النظرية التي تقدم له عند الاقتصاد و هذا بغرض احتمال توظيفه.

- احترام النظام الداخلي للمؤسسة أو الهيئة الإدارية و الالتزام بالانضباط.

- في حالة توظيفه، الالتزام بالالتحاق بمنصب العمل الذي يعين فيه في الحالة المخالفة يلغي انضمامه إلى الجهاز ع.م.ق.ت بعد توظيفه ، في حالة تعيين حامل الشهادة في منصب عمل أدنى من مستواه التكويني، يمكن للمعني أن يتخذ أي إجراء.

- يمكن إعادة تسجيله للمرة الثانية في جهاز ع.م.ق.ت خلال مدة قصيرة المدى سنتان (02) أو ثلاث (03) سنوات.

و يمكن إلغاء هذا النوع من العقود أي عقد ما قبل الإدماج (التشغيل) أو يوضع حد له و يلغى

لأسباب التالية:³

- عند انتهاء فترة مساعدة الدولة .

- في كل الحالات الأخرى التي تؤدي إلى فسخ العقد .

¹ المرجع نفسه: ص16.

² المرجع نفسه: ص ص15-16.

³ المرجع نفسه : ص15.

- الغياب المطول للمستفيد من دون تبرير، و لذلك يجب على المستخدم أن يعلن لمصالح مندوب تشغيل الشباب عن كل غياب مطول الحامل الشهادة أو أي حادث هام يمكن أن يمس بعقد (ع.و.ق.ت).

ج- مصادر تمويل برنامج عقود ما قبل الإدماج (التشغيل) :

- يتم تمويل عقود ما قبل التشغيل من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب (ص.و.د.ش) طبقا للمرسوم رقم 96-295 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 .
- على المستوى المركزي ، كلفت وزارة العمل و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني (و.ع.ح.إ.ت.م) وكالة التنمية الاجتماعية (و.ت.إ) بتنفيذ البرنامج الوطني لعقود ما قبل الإدماج - (التشغيل) على حسابها، بالنسبة لسنة 1998 ، يتم بين الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (و.ر.د.ت.ش) و وكالة التنمية الاجتماعية.
- على المستوى المحلي تعتمد وكالة التنمية الاجتماعية ADS على مندوبيات تشغيل الشباب (م.ت.ش) فيما يخص تمويل عقود ما قبل التشغيل ، باعتبارها إحدى التزامات الدولة.¹

د- المزايا المخصصة لعقود ما قبل الإدماج :

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 19 ابريل سنة 2008 و المتعلق بجهاز المساعد على الإدماج المهني، انظر الملحق رقم (2)، و بمقتضى المنشور الوزاري المؤرخ في 2008..... و المتعلق بالكيفيات التطبيقية لتنفيذ جهاز المساعد على الإدماج المهني² والذي ينص على المواد التالية:³

- المادة الأولى: يبرم عقد إدماج حاملي الشهادات بين :مدير التشغيل للولاية و الهيئة أو الإدارة العمومية .

- المادة الثانية : ينصب المستفيد لدى الهيئة أو الإدارة العمومية ليشغل منصب يمكن تمديد فترة الإدماج بطلب من المستخدم لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد عند الاستفادة من عقد الإدماج على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية و لدى الهيئات و المؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص بالنسبة للقطاع الاقتصادي سنة واحدة قابلة للتجديد .

- المادة الثالثة: يلتزم المستخدم بتتصيب حامل الشهادة في منصب شغل مناسب لتخصص تكوينه .

¹ حصيلة التشغيل ، المجلس الشعبي الولائي ، الدورة الربيعية ، 2005.

² الجريدة الرسمية : المرسوم التنفيذي رقم 08 - 126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1929 الموافق ل 19 ابريل ، 2008، ص15

³ المرجع نفسه : ص15 .

- المادة الرابعة: يتقاضى المستفيد من عقد إدماج حاملي الشهادات أجرا شهريا يقدر ب 15000 دج و للتقنيين الساميين 10000 دج و لمستفيدين من عقود الإدماج المهني (cip) 8000 دج.
- المادة 5: يدفع الأجر الشهري من طرف مدير التشغيل للولاية في الوقت المحدد إلى الحساب الجاري البريدي للمستفيد على أساس أوراق الحضور الموقعة و المرسلة من طرف المستخدم إلى وكالة التشغيل للولاية في اليوم العشرين (20) من الشهر الجاري كحد أقصى ، و التي ستقوم بإرسالها إلى مديرية التشغيل للولاية .
- المادة 6: يلتزم المستفيد من عقد إدماج حاملي الشهادات باحترام ، تحت طائلة العقوبة ، القواعد المسيرة لتنظيم العمل و الانضباط و كذا بأداء المهام المخولة له من طرف مستخدمه .
- المادة 7: يتعد المستفيد بإنهاء مدة الإدماج ، و في حالة التخلي عن المنصب بدون تبرير ، يفقد الشاب حق الإدماج في إطار هذا الجهاز .
- المادة 8: يستفيد الشاب من الحقوق في العطل القانونية طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما .
- المادة 9: يستفيد الشاب المدمج من خدمات الضمان الاجتماعي في مجال العطل المرضية و عطل الأمومة و حوادث العمل و كذا ممن عطل الأمراض المهنية طبقا للتشريع المعمول به .
- المادة 10: خلال فترة الإدماج ، يمكن أن يستفيد الشاب المدمج من تكوين تكميلي أو الرسكلة أو تحسين المستوى قصد تكييفه في منصب العمل و تحسين إمكانياته .
- المادة 11: يلتزم المستخدم بتعيين مؤطرا مؤهلا يكلف بمتابعة الشاب الحامل الشهادة و بتقييمه خلال فترة الإدماج .
- المادة 12: يلتزم المستفيد من هذا العقد بقبول كل عقد عمل مدعم مطابقا لمؤهلاته خلال فترة الإدماج المقترح عليه من طرف المؤسسة ، تحت طائلة فقدان الحق في الحفاظ على عقد الإدماج .
- المادة 13: ، فترة إدماج حاملي الشهادات ، و إذا لم يتم توظيفهم ، يلتزم المستخدم بمنحهم شهادة إدماج يحدد من خلالها منصب العمل المشغول و كذا فترة الإدماج .
- المادة 14: في حالة فسخ العقد قبل انتهاء فترة الإدماج، يلتزم المستخدم بتبنيه المستفيد و كذا المصالح المختصة إقليميا للوكالة الوطنية للتشغيل ، كتابيا ، برغبته في فسخ عقد الإدماج سبعة أيام على الأقل قبل تاريخ فسخه مع تحديد الأسباب .
- يترتب عن فسخ عقد الإدماج، التوقف عن دفع الأجر .
- يترتب عن كل فسخ عقد غير مبرر من طرف المستخدم فقدان تأهيله للجهاز .

- المادة 15: يسري مفعول هذا العقد ابتداء من تاريخ توقيعه من الجهات المعنية.

خلاصة

إن مسألة التشغيل كلف اقتصادي واجتماعي طرح نفسه بقوة في الآونة الأخيرة وذلك تبعاً لمتطلبات سوق العمل في الجزائر، فلقد تم خلق أجهزة تشغيلية كحلول بديلة عن التشغيل الكامل كسياسة توفيقية بين التعليم ومتطلبات سوق الشغل، وما يترجم مبادرة الدولة ونشاطها في خلق مشروع مهني لفائدة الشباب البطال حاملي الشهادات والتقنيين الساميين هو برنامج عقود ما قبل الإدماج (عقود ما قبل التشغيل) سابقاً، يتضمن هذا البرنامج إدماج الشباب في سوق العمل والحصول على تكوين تطبيقي بالتكليف مع منصب العمل لأول مرة، يهدف إلى مكافحة البطالة بصفة عامة وإكساب الخبرة المهنية بصفة خاصة.

الفصل الثالث

الفصل الثالث : التكوين

تمهيد

I. ماهية التكوين

- 1- التطور التاريخي للتكوين.
- 2- أهمية التكوين.
- 3- أهداف التكوين.
- 4- مبادئ التكوين.
- 5- أنواع التكوين.
- 6- أساليب التكوين .

II. نظريات التكوين.

- 1- النظريات السلوكية. (المعرفة الإدراكية)
- 2- النظريات العقلية .
- 3- النظريات الإنسانية الكلية .
- 4- نظريات تعليم الكبار .
- 5- نظريات ديناميكية الجماعة وتوظيفها في العملية الإدارية .

III. مراحل العملية التكوينية .

- 1- تحديد الاحتياجات التكوينية .
- 2- تخطيط البرامج التكوينية .
- 3- تنفيذ البرامج التكوينية .
- 4- تقييم البرامج التكوينية .
- 5- متابعة التكوين .
- 6- مشكلات ومعوقات التكوين .

خلاصة

تمهيد

يعتبر موضوع التكوين من أكثر المواضيع التي لاقى اهتماما كبيرا من طرف الباحثين في الوقت الحاضر و ذلك بسبب الدور الفعال الذي يلعبه في تنمية و تطوير الأداء لكفاءة القوى العاملة داخل المؤسسة .

فالتكوين هو الوسيلة التي يتم من خلالها اكتساب العاملين المعارف و المؤهلات الضرورية لمزاولة العمل مما يؤدي إلى تغيير سلوك و اتجاهات و قيم الأفراد في قابليتهم لأداء أعمالهم.

لذلك تعتبر عملية اكتساب المعارف والمعلومات و تنمية الاتجاهات عملية أساسية في تنمية المورد البشري الذي يعتبر المؤشر المحدد و المميز للمؤسسة الناجحة التي تقوم على التخطيط و التنظيم السليم للموارد و الطاقات البشرية.

I. ماهية التكوين

1- التطور التاريخي للتكوين:

لقد عرف التكوين تطورا كبيرا تجلى في أربعة مراحل:¹

أ- المرحلة الأولى:

في بدايته الأولى كان على شكل تكوين في مكان العمل، وهو نوع من التمرن، هذه الطريقة التي تقوم على إكساب الفرد معا رة كانت متداولة حتى القرن العشرين، وكانت الوسيلة الوحيدة التي يتم الإثبات من خلالها على جدارة الموارد البشرية .

في فرنسا ابتداء من 1845 تم الشروع في إنشاء مجموعات التدريس في فروع خاصة من التجارة و الصناعة و التي حملت اسم "ملحق" الهدف من ذلك ربط التكوين بميادين أخرى مثل القانون التجاري، الرسم الصناعي... الخ.

ب- المرحلة الثانية:

منذ بداية القرن 20 حتى نهاية الخمسينات: بعد الحرب العالمية الثانية أصبح التكوين حقيقة واقعية فبعد 1945 تم نقل البرنامج الأمريكي إلى الدول الأوروبية و ذلك حتى نهاية 1950 ففي هذه الفترة أصبح الفرد يختار المهنة التي تناسبه و ذلك لما يملكه من المعرف التي تحصل عليها في المدرسة

ج- المرحلة الثالثة:

خلال الستينات: تميزت هذه المرحلة بالتسارع في الاكتشافات التكنولوجية في سنوات الستينات، فأصبح تكوين المستخدمين بالنسبة للمنظمات الطريقة الوحيدة لمواجهة التغيرات التكنولوجية، هذه السنوات شكلت مرحلة تذكير لكل العملاء الاقتصاديين للدول المصنعة في فرنسا، رأت كل من النقابة و أرباب العمل أثناء القيام بمفاوضات في سنة 1968 في Grenelle ، ضرورة دراسة الوسائل التي تسمح بمشاركة الحكومة في تحقيق تكوين و تدريب مهني ، أفرزت هذه المفاوضات قانون يمس التكوين و ذلك في 19 جويلية 1971 و في كندا ابتداء من 1967 ، لاحظت الحكومة الفدرالية الحاجة إلى اليد الماهرة و ضرورة التكوين من طرف المدارس و المنظمات .

د- المرحلة الرابعة:

من السبعينات حتى وقتنا الحالي: ساهمت هذه السنوات في تثمين ضرورة الحصول على تكوين في معظم المنظمات، فاليوم نستطيع أن نجزم أن نوعية معرفة و خبرة الأفراد تتزايد من سنة إلى أخرى وذلك في كل المهن الممارسة ، فأصبح من الضروري قبل أي وقت آخر اللجوء إلى برامج التكوين لمسايرة التطور التكنولوجي .

¹ Lakhder sekioli : gestion de personnel des éditions d'organisation 3^{ème} édition canada , 1990, p 291.

من خلال اللحمة التاريخية السابقة يمكن الاستنتاج بأن اليوم يبدي مفهوما مغايرا تماما للمفاهيم الكلاسيكية التي كانت تطبقه في الماضي، بمعنى أن طبيعة العصر و الظروف فرضت نفسها في التكوين الذي يشمل المجال الحقيقي لإعداد الفرد في عصر العلم و التكنولوجيا.

2- أهمية التكوين

تبرز أهمية التكوين في ضرورة حصول الفرد على تكوين لتطوير قدراته ولسد الثغرة بين أدائه الفعلي و المستوى المطلوب منه، فهو عملية تمكن الفرد من مواكبته التطور المستمر الذي يتعرض له العمل و من التكيف السريع مع عملية التجديد في حالة انتقال الفرد من عمل إلى عمل آخر¹، و قد زاد الاهتمام في السنوات الأخيرة بموضوع التكوين بالدول المصنعة نتيجة التغيير التكنولوجي السريع الذي يتطلب المهارات و الخبرات الأربعة لأداء عمل معين أو بلوغ هدف معين².

أ- أهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة :

و للتكوين أهمية بالغة تنعكس على المؤسسة و العاملين على حد سواء.

تحقق البرامج التكوينية الفاعلة الفوائد التالية³ :

- زيادة الإنتاجية و الأداء التنظيم، إذ أن إكساب العاملين المهارات و المعارف اللازمة لأداء وظائفهم يساعدهم في تنفيذ المهام الموكلة إليهم بكفاءة و تقليص الوقت الضائع و الموارد المستخدمة في الإنتاج.

- يساهم التكوين في خلق الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين نحو العمل في المنظمة.

- يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة ، و بذلك يرتفع أداء العاملين عن طريق معرفة ما تريده المنظمة من تحقيق للأهداف .

- يؤدي إلى ترشيد القرارات الإدارية و تطوير أساليب و أسس و مهارات القيادة الإدارية .

- يساعد في تحديد المعلومات و تحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة .

- يساهم في بناء قاعدة فاعلة للاتصالات و الاستشارات الداخلية ، و بذلك يؤدي إلى تطوير

أساليب التفاعل بين الأفراد العاملين و الإدارة .

ب- أهمية التكوين بالنسبة للعاملين ويتمثل ذلك فيما يلي⁴ :

- مساعدتهم في فهمهم لأهداف المنظمة و توضيح أدوارهم فيها .

- مساعدتهم في حل مشاكلهم في العمل .

¹ صالح الشيشكي : العلاقات الإنسانية في الإدارة ، مكتبة القاهرة، 1969، ص 194.

² بوفلجة غياث : مبادئ التسيير البشرية ، دار الغرب للنشر و التوزيع ، ص 67.

³ صالح الشيشكي: مرجع سابق ، ص 194.

⁴ سهيل محمد عباس : إدارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي ط1 ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان، 2006، ص ص 187، 188

- تطوير و تنمية الدافعية نحو الأداء و خلق فرص النمو و التطور لدى العاملين .
- مساعدتهم في تقليل التوتر الناجم عن النقص في مستوى المعرفة أو المهارة أو كليهما.
- التخفيف من حدة الإشراف.
- تنمية الشعور بالأهمية في النمو و التطور من خلال التعلم .
- زيادة الاستمرار و الثبات في رغبة العاملين لخدمة المؤسسة و الإخلاص لها.¹
- يقلل التكوين من أخطاء العاملين و من حوادث العمل .
- يفتح المجال للفرد نحو الترقية التقدم الوظيفي² .

3- أهداف التكوين

هي تلك الخطوة العريضة التي تضعها المؤسسة للوصول إلى ما تصبوا إليه و للتكوين أهداف عامة و أخرى خاصة.³

فالأهداف الخاصة هي التي يحددها القانون بالتكوين عندما يشروعون في تنظيمه كتكوين المدرسين أو موظفين جدد ليلم بمتطلبات العمل.

أما الأهداف العامة فهي العامل المشترك لكل أنواع التكوين و تساعد هذه الأهداف المصاغة في صور واضحة في تصميم البرامج التكوينية اللازمة و تحديد تفاصيلها.⁴

ويمكن تلخيص أهم أهداف التكوين في النقاط التالية:⁵

- المساهمة في رفع مستوى الخدمات و زيادة الإنتاج و جودته سواء على النطاق الفردي أو الجماعي.
- مساعدة الفرد على أداء عمله بطريقة أفضل و بأقل جهد ممكن.
- التقليل من الأخطاء و ضياع الوقت و الجهد و كذا النفقات.
- إشاعة روح التعاون بين العاملين نتيجة لتكوينهم كفريق عمل و تقدير مزايا العمل الجماعي و قيمته.
- العمل على تغيير اتجاهات العاملين نحو عملهم و إكسابهم قيم ايجابية .
- اكتشاف كفاءات مختلفة، كذلك مساعدة الفرد على اكتشاف مواهبه و مهاراته و إمكانياته.
- الاقتصاد في التكاليف و تقليل المخاطر .

¹ محمد ماهر عليش : إدارة الموارد البشرية ، ط4 ، دار الطباعة ، مصر، 1981، ص 360.

² عادل حرشوش السعيد ، مؤيد سعيد سالم: إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي) ط1 ، عالم الكتب الحديث ، عمان ، 2006، ص 134 .

³ صالح الشيشكي : مرجع سابق،ص ص 197 - 198.

⁴ محمد ماهر عليش: مرجع سابق ، ص 360.

⁵ أحمد منصور: تخطيط القوى العاملة بين النظرية و التطبيق، ط1، وكالة المطبوعات، الكويت، ص 97.

- تنمية المعارف و الكفاءات و المهارات.
- تحسين فعالية أساليب العمل .
- توجيه العمال الجدد و إدماجهم في المنظمة .
- تسهيل التكيف مع التغييرات و تحسين بيئة العمل¹.
- تطوير الحركية داخل المؤسسة فيما بين المناصب.
- الاحتفاظ بمناصب الشغل أمام تحديات إعادة الهيكلة .
- تطوير ثقافة المؤسسة.
- إيجاد جو من الرضا للحاجات الفردية²
- تهيئة العمال للقيام بالأعمال و الوظائف المستقبلية .
- استمرارية التنظيم و استقراره .
- تخفيض حوادث العمل.
- إعداد العمال الجدد و تهيئتهم للقيام بعملهم الجديد على أكمل وجه.³

4- مبادئ التكوين

- للتكوين مجموعة من المبادئ التي تمثل القواعد الأساسية للعمل و التي يجب الالتزام بها حتى يسير التكوين في طريقه لتحقيق أهداف المنظمات في مختلف المجالات، و تتمثل هذه المبادئ في:⁴
- واقعية التكوين ممن خلال وقوفه على الاحتياجات التكوينية الواقعية التي من أجلها صممت برامج التكوين.
 - شمول التكوين لكفاءة الموظفين العاملين في إطار المنظمة .
 - استمرارية التكوين فهو يستمر مع الموظف قبل تولي الوظيفة بعد توليها كما يستمر مع ارتقاء العامل في الوظيفة.
 - ارتباط التكوين بإيديولوجية التكنولوجيا المعاصرة لمسايرة التغيير التكنولوجي.
 - توفر الرغبة لدى الفرد نفسه في التعلم و التزود بالمعرفة.
 - ضرورة تصميم برامج التكوين على أساس الاحتياجات المطلوبة منه و تناسب هذه البرامج مع وسائل التكوين حتى لا تصبح الجهود المبذولة غير فعالة.

¹ نور الدين حروش : ادارة الموارد البشرية، ط1، دار الأمة للطباعة و الترجمة و التوزيع، الجزائر، ط1، 2011، ص 72.

² محمد مسلم: تقديم الخبير عبد الكريم بن الشريف: تنمية الموارد البشرية، دعائم و أدوات، ط1، دار طلبلة، الجزائر، 2010، ص 78.

³ نوري منير : تسيير الموارد البشرية، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الشلف، الجزائر، 2010، ص ص 244 - 245.

⁴ خيرى خليل الجميلي : التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية، البناءات الاجتماعية للمجتمع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية،

1998، ص 103-104 .

- أن يكون هناك تناسب بين التكلفة و العائد من التكوين، بمعنى عدم تجاوز نفقات التكوين المنافع المتوقعة منه.
- يجب متابعة المتكون في عمله بعد تدريبه للتعرف على أثر التكوين في سلوكه الشخصي و الاجتماعي و أثره على عمله.
- مراعاة الفروق الفردية بين المتكونين، و ذلك أن بعض المتكونين يتعاملون بشكل أسرع بكثير من غيرهم كما أن بعض الأفراد يظهرون اختلافات كبيرة من غيرهم سرعة تقبلهم لأنواع معينة من التكوين.
- لا يجب أن يتم التكوين بمعزل عن سياسات الموارد البشرية الأخرى المكتملة.¹
- التدرج من الأعمال السهلة إلى الأعمال الصعبة أي يجب تحسين المتكونين بسهولة تطوير مستوياتهم عن طريق البدء بالجزء السهل في البرنامج.
- التدرج من المعلوم إلى المجهول، أي البدء بما هو معلوم عند المتكونين ثم ينتقلون بعد ذلك بالتدرج بما هو مجهول.
- تجزئة العمل² : إذا كان التكوين يتناول فكرة أو أسلوب جديد يجب تجزئة تلك الفكرة إلى خطوات منطقية لتسهيل استيعاب المتدربين لها.
- تحديد الأنسب للتكوين: ذلك أن مكان التكوين يؤثر مباشرة في نجاح أهدافه و يدخل في الاعتبار عند تحديد المكان، التكلفة المادية للمكان ومدى تهيئة المكان لراحة المتكون .
- ضرورة الممارسة العملية للمتكون لكي يكتسب المهارة و المعرفة.

5- أنواع التكوين

هناك من يصنف التكوين إلى أنواع مختلفة حسب :³

- أ- التكوين حسب مرحلة التوظيف
- التكوين التوجيهي : هذه البرامج توجه إلى الموظفين الجدد فور دخولهم الخدمة و تستهدف هذه البرامج تعرف الموظف بالمنظمة التي يعمل فيها و كيفية أداء العمل بها على أحسن وجه و أهدافها و موقعه في هذه المنظمة و حقوقه و واجباته.
- التكوين أثناء العمل: و هو التكوين الذي يحصل عليه الفرد من رؤسائه أو زملائه في العمل ممن لديهم خبرة أكثر و يهدف إلى تزويده بكل جديد من المعلومات و المهارات في العمل الذي يمارسه.⁴

¹ سمير محمد عبد الوهاب و ليلي مصطفى الرادعي : جامعة القاهرة ، كلية الاقتصاد و العلوم السياسية ، 2007 ، ص 128.

² عادل حسن : العلاقات الإنسانية إدارة الأفراد، دار الحكيم للطباعة و النشر، 1979، ص 453.

³ محمد فالح صالح : إدارة الموارد البشرية، دار الحامة للطباعة و الترجمة و التوزيع ، عمان، 2004، ص 123.

⁴ ربحي مصطفى عليان : إدارة و تنظيم، ط1 ، دار الصفاء، 2002، ص 319.

- التكوين بغرض الترقية و النقل : نعني بذلك أن يكون هناك احتمال كبير لاختلاف المهارات و المعارف الحالية للفرد و ذلك عن المهارات و المعارف المطلوبة في الوظيفة التي سيرقى أو سينتقل إليها ، و هذا الاختلاف أو الفرق مطلوب في التكوين عليه و ذلك لسد هذه الثغرة في المهارات و المعارف.¹
- ب- التكوين حسب الوظائف و يتمثل في:²
 - التكوين المهني أو الفني : و يهتم هذا النوع بالمهارات اليدوية و الميكانيكية في الأعمال الفنية و المهنية ، و تمثل التلمذة الصناعية نوعا من التكوين المهني و الفني و فيه تقوم بعض الشركات أو نقابات العمال بإنشاء مدارس يتعلم بها العمال و يحصلون غالبا على شهادات فنية و غالبا ما تتعهد الشركة بتوظيفهم حال نجاحهم.
 - التكوين الإداري: و يتهن هذا التكوين المعارف و المهارات الإدارية و الإشرافية اللازمة لتقلد المناصب الإدارية الدنيا (أي الإشرافية) أو الوسطى أو العليا و هي معارف تشمل العمليات الإدارية من تخطيط ، تنظيم ، رقابة اتخاذ القرارات ، توجيه ، قيادة ، إدارة جماعات العمل.
 - التكوين التخصصي : و يشمل هذا التكوين الخبرات و المهارات المتخصصة لمزاولة مهنة أو عمل متخصص مثال ذلك وظائف الأطباء و المهندسين و المحاسبين ..الخ، و يهدف هذا التكوين إلى تنمية المهارات و الخبرات المتخصصة بغية توفير الإمكانيات لمواجهة مشاكل العمل .³
- ج- التكوين حسب المكان :
 - التكوين الداخلي: أي داخل المنظمة و تحت إشرافها و يعاب عليه أنه لا يقدم خبرات جديدة مختلفة.
 - التكوين الخارجي: و يتم خارج المنظمة و قد يكون خارج البلد، و يقدم للمتكون خبرات جديدة مختلفة لكنه مكلف و بعيد عن رقابة إدارة المنظمة و يقسم التكوين من حيث مدته إلى تكوين قصير الأجل، متوسط الأجل و طويل الأجل.⁴

¹ أمين الساعاتي: إدارة الموارد البشرية من النظرية إلى التطبيق ن دار الفكر العربي، مصر، ص ص 116-117

² المرجع نفسه: ص 117.

³ صلاح الدين عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية و العملية، الدار الجامعية، مصر، ص 223.

⁴ خيرى خليل الجميلي: مرجع سابق، ص 104..

6- أساليب التكوين

تتعدد طرق و أساليب التكوين التي تتبعها الوزارات و الهيئات و المنظمات المختلفة في تكوين العاملين بها تبعاً للغرض منه و من أمثلة هذه الأساليب:¹

أ- المحاضرات :

و هي أسلوب من أساليب التكوين المتبعة في الدورات التكوينية يمكن من خلاله دعوة محاضر لأعداد كبيرة من المستمعين من الموظفين توضح لهم بطريقة منظمة الموضوعات الجديدة لأكثر كم من المعلومات في أقصر وقت ممكن.

و تتركز فاعلية المحاضرات كأسلوب للتكوين على عدة عوامل منها درجة معرفة المحاضر و مدى إلمامه بالمادة التي يقوم بنقلها و استخدام معاني و اصطلاحات جديدة و كفاءة في نقل هذه المعلومات الفنية أو العلمية إلى الدارسين و قدرته على التأثير عليهم و السيطرة على سلوكهم و انتباههم ، و يعتبر التكوين عن طريق هذا الأسلوب مفيداً و ناجحاً، إذا موضوع التكوين يتطلب ضرورة دراسة و تحليل لبعض النواحي الفلسفية أو الأفكار المستخدمة أو الاتجاهات في الإدارة ، أو النظريات المعمول بها، أو تنمية القدرة العلمية و العملية و مواجهة المشاكل و حلها .

و من أهم عيوب هذا الأسلوب ، هو الخلو من المشاركة الفعالة من جانب الدارسين حيث لا تتاح لهم فرصة التعبير عن رأيهم أو إجراء المناقشة في بعض جوانب المحاضرة.

ب- أسلوب دراسة الحالات:

أصبح هذا الأسلوب شائع الاستخدام في التكوين، و تتمثل هذه الطريقة في أن المكون يقوم باختيار الحالات التي تعرض للمناقشة بدلاً من قيام الحاضرين باقتراح المشاكل التي تتناولها المناقشة و تهدف هذه الطريقة إلى تشجيع المتكويين على التحليل أكثر من محاولة الوصول إلى حل معين صحيح للحالات المستخدمة، و ذلك عن طريق تشجيع المتكويين على الملاحظة و محاولة معرفة الأسباب التي أدت إلى خلق المشكلة و النتائج التي قد تحقق بإتباع الطريقة التالية:²

ج- التلمذة الصناعية:

وتهدف إلى إعداد الأفراد من مستويات أعلى من المهارة كما يزيد فيها عنصر التعليم على أسلوب التكوين أثناء العمل ، و مراكز التكوين الملحقة بالمؤسسة ، و في اغلب الأمر يتطلب برنامجاً للتلمذة الصناعية تعليمياً نظرياً و عملياً لفترة معينة يتعاقب التدريب عن العمل ذاته بإحدى المصانع.

¹ المرجع نفسه: ص 104.

² أحمد عامر راشد : مذكرة في إدارة الأعمال ، العربية للطباعة و النشر ، بيروت لبنان، 1981، ص198.

التمرير على الأعمال : و يقصد بها تنقل الأفراد من وظيفة إلى أخرى بهدف توسيع دائرة المعارف و قدراته و خبراته و تنوعها، حيث يعين المتربص كمساعد لمختلف الرؤساء الموزعين في السلطة الهرمية. برامج إعادة التكوين: وفقا لهذا الأسلوب تتضمن بعض البرامج التكوينية لمواجهة التطورات التكنولوجية، و بصفة خاصة آلية، أو إذا فقد بعض العاملين أعمالهم و أصبح من الضرورة إعادة تكوينهم على أعمال أخرى و توزيعهم عليها.

د- المؤتمرات:

هو اجتماع يشترك فيه عدد من الأعضاء لدراسة موضوع معين له أهمية لكفاءة الأعضاء ، و تعتبر هذه الوسيلة شائعة لتكوين رجال الإدارة العليا بصفة خاصة حيث تفيد في استعراض التجارب و الخبرات المختلفة للأعضاء .

هـ- الندوات أو الحلقات الدراسية :

بموجب هذه الطريقة يقوم المدرب بأداء عمل معين بطريقة عملية سليمة أمام المتدربين موضحا لهم طريقة و إجراءات الأداء و العمليات ، و تصلح هذه الطريقة بصفة خاصة في الأعمال الحرفية أو التي تحتاج إلى مهارات يدوية أو استخدام الآلات و الأجهزة الميكانيكية .

و- تمثيل الأدوار :

تقوم هذه الطريقة على أساس تصور المكان موقفا معينا من المواقف التي تحدث عادة، و يطلب من المتكويين تمثيل هذا الموقف بعد أن يحدد لكل منهم دوره، و في النهاية يطلب المكون من كل فرد أن يبدي رأيه في الطريقة التي تصرف بها زميله ، و أن يقترح ما يراه من حلول في هذا الصدد ، و يتمثل دور المدرب هنا في ترشيد سلوك المتدربين نحو التصرفات السليمة و التنبيه إلى الأخطاء التي وقعوا فيها و إرشادهم إلى السلوك السليم، و في ضوء الموقف القائم، لذلك فإن هذه الطريقة تحتاج إلى مدربين مختصين .

ي- المناقشات :

يقوم المكونون في هذه الطريقة بمناقشة و إبداء الرأي في موضوعات محددة ، كأن تعرض حالة أو مشكلة معينة يتناقشون فيما بينهم للوصول إلى حل لها، و يقوم المدرب بإدارة و توجيه المناقشة بما يكفل الوصول إلى الحل الأمثل للمشكلة المعروضة.

و تتوقف طريقة نجاح المناقشة على عوامل عديدة منها الاهتمام بالإعداد لها و المهارة في إدارتها، كما يجب أن يكون عدد المشاركين كبيرا.¹

¹ صلاح الدين عبد الباقي ، عبد الغفار حنفي : إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1988،

ص ص 270 - 271.

II. نظريات التكوين

للتكوين مجموعة من النظريات تتمثل في :

1- النظرية السلوكية:

أساس هذه النظرية ينطلق من وجود علاقات ترابطية بين المثير و الاستجابة السلوكية لهذه المثيرات ، أي أن التعلم يتحقق عندما يصبح المكون قادرا على التحكم في الاستجابة السلوكية و ضبطها، و هذا ما أكده كل من بافلوف و سكينر في فكرتهما عن الانعكاس الشرطي أو الكلاسيكي ، و الاشتراط الإجرائي أو البياني، إلا أنهما يؤكدان درجة قوة الترابط و نوعيتها تختلف باختلاف :

- الأوضاع و المواقف التي تحدث فيها.
- درجة التكرار.¹

مبادئ النظرية السلوكية : وتتمثل في عدة مبادئ و هي :²

- مبدأ المؤثر و الاستجابة: يتأثر السلوك الإنساني بتأثيرات البيئة الداخلية و الخارجية و بضرورة التفاعل و الاستجابة.
- مبدأ التعزيز: يزداد السلوك الإنساني تعريزا بازياد المؤثرات و بالتالي التكرار و انتظام الاستجابة.
- مبدأ تعديل السلوك: إن قابلية السلوك الإنساني للتعديل تتأثر إذا تم إحداث تغييرا ، تعديلات في المؤثرات التي كانت تحدد السلوكيات السابقة.
- مبدأ انتماء السلوك: ينتمي السلوك الإنساني إلى سلم الحاجيات الإنسانية، و كلما كانت البرامج التكوينية تركز على هذه الحاجيات كلما أمكن تغيير السلوكيات المطلوبة و تعزيز المطلوب منها.
- مبدأ الأثر: كلما كان السلوك الإنساني يؤدي للحصول على مزيد من النجاح أو الإبداع أو المكافئة كما دفع الأفراد للمزيد من التعلم و النقد و التمرن و العكس صحيح.
- مبدأ الاستعداد: كلما كان الاستعداد النفسي و البدني موجودا كان التعلم أفضل.

2- النظريات العقلية (المعرفة الإدراكية):

و تتكون من مجموعة من النظريات التي تقوم على عدة أسس و مبادئ حيث أن :
أساس هذه النظريات أن التعلم عملية عقلية داخلية تقوم بتشكيل إعادة تنظيم البنية المعرفية الناتجة عن التفاعل الحاصل بين الفرد و البيئة التعليمية.³

¹ خيري خليل الجملي : مرجع سابق ، ص 107- 109.

² نجم العزاويك : التدريب الإداري ، دار اليازوري، عمان ، 2006، ص 83.

³ المرجع نفسه : ص 84.

و من أشهر هذه النظريات¹ :

- نظرية التطوير المعرفي: و يعتبر (جان بياجى) أحد روادها.
 - نظرية الاستعداد للتعلم في إطار النسق الهرمي، رائدها (روبرت جانييه).
 - نظرية الجشالت و الخبرة أو نظرية الاستبصار، رائدها (ورثالميروتلمان).
 - نظرية التمثيل، رائدها (جيروم برون).
 - نظرية المنظم التمهيدي، رائدها (أوزيل).
- و يستخلص من هذه النظريات المبادئ التعليمية و التكوينية التالية²:
- مبدأ التعليم و التفاعل المباشر مع موضوع التعلم، و مع مثيرات البيئة.
 - مبدأ اشتراك أكبر عدد من الحواس العضوية أثناء عملية التعلم لتحقيق عملية الملائمة acconodation و التمثيل. assimilation.
 - مبدأ التدرج في التعلم من المحسوب إلى شبه المحسوب إلى المجرد إلى المنظم.
 - مبدأ الاثر الكلي للموقف (المجال).
 - مبدأ دورية الخبرة السابقة و الاتجاهات المكتسبة في عملية التعلم مما يؤثر في دافعية المرء نحو المنشود.

- مبدأ الاستبصار و التفكير كعامل أساسي في التعامل و اكتساب المعارف و المهارات .
- مبدأ التدرج في التعلم من الإشارة إلى الكلمة، إلى المفهوم، إلى المبدأ، إلى حل المشكلات.
- مبدأ التعلم الاستقبالي التشاركي الانطلاق من العام إلى الخاص.
- مبدأ التعلم الاستكشافي أو الاستقصائي الذي يقوم على الدور الفاعل للمتعم أو المتدرب في عملية الاستقصاء و الانطلاق من البحث في الجزئيات و التفاصيل و تجميعها للوصول إلى الاستنتاجات و التعميمات.

- مبدأ الاستبصار الكلي الذي يتوصل إليه الدارس ، إذا وضعت ظروف تعليمية توفرت فيها الشروط و العناصر اللازمة لعملية التعلم و حل المشكلة التي يواجهها المتعلم ، و من خلال نأمل المتعلم للعناصر المتوافرة و تفاعله معها ، يمكن الوصول إلى حل المشكلة التي تواجهها و يكون الحل الذي توصل إليه بمثابة تعلم استبصاري.

3- النظريات الإنسانية الكلية :

و تقوم على عدة مبادئ و أسس هي:³

¹ المرجع نفسه : ص 85.

² المرجع نفسه : ص 85.

³ المرجع نفسه: ص 86-87.

تعتمد على كيان و شخصية الفرد الاجتماعية و الإنسانية بتطويره بصورة كلية مترابطة و تفاعله في إحداث التطور و التغيير لجميع المقومات السلوكية و العقلية و القيم و الاتجاهات، و النزاعات الاجتماعية و الفردية ، فالتعلم و التكوين من وجهة نظر رواد النظريات الإنسانية عملية كلية تعنى بجسم الإنسان و أعضائه و عقله فتؤهله للتكيف و النجاح و أهمها:

- التأثير الاجتماعي.

- النفعية.

- الخبرة و الاستكشاف.

- الدافعية.

أهم مبادئها :

- الإنسان يكتسب قيمته خلال علاقته مع الأشخاص الآخرين في إطار المؤسسات الاجتماعية و الإنسانية التي ينكون منها مجتمعه.

- الاهتمام بالجوانب الانفعالية الوجدانية في التعليم و التدريب و تقتضي الالتزام بالقيم و المبادئ الأساسية في العمل.

- الاهتمام بالحوافز الدوافع الإنسانية في استشارة اهتمام المتكويين.

- العمل على إيجاد الترابط بين الأهداف و حوافز المتكويين و أهداف العمل و المنظمة.

- التعلم عن طريق ممارسة العمل .

- النظرية و التطبيق في الحياة العملية ضرورة للمتعلم و المتدرب.

- استخدام المواد التعليمية الموجهة ذاتيا الرموز التعليمية و التدريبية و الحقائق التدريبية ، التعليم المبرمج، الحاسوب الالكتروني في البرنامج التكويني .

4- نظريات تعليم الكبار :

أساس هذه النظريات الأفراد الراشدون الذين يتميزون بسمات كثيرة ، يجب على مصممي البرامج

التعليمية و التكوينية أن يأخذوها بعين الاعتبار في إعداد مثل هذه البرامج .¹

و من أهم هذه السمات مايلي:²

- امتلاك الأهداف الشخصية لكل فرد .

- القدرة على العمل المستقل و الميل إلى الاستقلالية الفردية .

- القدرة على التفكير المستقل .

- القدرة على تحمل المسؤولية.

¹ المرجع نفسه: ص 87 .

² المرجع نفسه: ص 88 .

- الاهتمام بالواقع و مشكلات العمل الحاضر و الآتية.
- شدة النزعة إلى تبرير السلوك و اتخاذ المواقف الدفاعية .
- القدرة على التكيف مع الأمور الطارئة.
- تجارب و اتجاهات خاصة لكل فرد تؤثر في تفكيرهم و تصرفاتهم و مواقفهم .
- الاهتمام بالجوانب الاجتماعية و الأخلاقية و العاطفية لكل منهم .
- الاعتزاز بالنفس و القدرات.

5 - نظرية ديناميكية الجماعة و توظيفها في العملية الإدارية :

أساس هذه النظريات يعتمد العلاقات و الشروط السيكولوجية المتفاعلة التي يحقق أفراد الجماعة بواسطتها إدراكا مشتركا يقوم على القيم المشتركة، و منظومة العاطف الشخصية التي تحكم أفراد الجماعة¹.

و نستخلص من هذه النظرية المبادئ التي يجب اعتمادها عند إدراج البرامج التعليمية التدريبية التالية²:

- بناء فلسفة مشتركة نحو المنظمة التي تنتمي لها الجماعات المختلفة .
- اشتراك المتدربين في تحديد الأهداف و الاتفاق عليها.
- وضع خطوط اتصالات، و نظام اتصال واضح و ثابت بين الأعلى و الأدنى و العكس و إتقان مهارات الاتصال بين المدربين و المتدربين.
- إشاعة روح الفريق و المحافظة على الروح المعنوية العالية للجماعة .
- توفير المناخ التنظيمي المناسب، القائم على الثقة و التسامح و المودة بين المدرب و المتدرب.
- تقبل وجهات النظر المختلفة و التفاعل معها بموضوعية و عقلانية.
- العدالة الموضوعية في التعامل مع جميع أفراد المجموعة .

¹ المرجع نفسه : ص88.

² المرجع نفسه : ص87 .

III. مراحل العملية التكوينية

تتكون العملية التكوينية من المراحل التالية:¹

1- تحديد الاحتياجات التكوينية:

تمثل الحاجات التكوينية في أبسط صورها الفرق بين الإمكانيات و القدرات و المهارات و المعارف المتوفرة حاليا في الفرد و تلك التي يجب أن تتوفر فيه ، و تعد هذه المرحلة من أهم العناصر في تصميم البرنامج التكويني ، لأن التحديد الدقيق للحاجات التدريبية يجعل من النشاط التكويني نشاطا هادفا و واقعا و يوفر الكثير من الجهود و النفقات و من أجل تحديد الحاجات التكوينية بدقة يمكن إتباع الخطوات الثلاث التالية :

أ- تحليل المنظمة: أي لتحديد الدوائر أو الأقسام أو الشعب التي تكون في أمس الحاجة إلى التكوين.

ب- تحليل العمليات: لتحديد مضمون التكوين و محتواه، أو بمعنى آخر تحديد الموضوعات التكوينية.

ج- تحليل الفرد: لتحديد من يحتاج إلى التكوين و ما المهارات و المعارف اللازمة للفرد ليقوم بعمله على نحو أفضل.

2- تخطيط (تصميم) البرامج التكوينية :

تمر عملية تخطيط البرامج التكوينية بالمراحل التالية:²

أ- تحديد أهداف البرنامج: الأهداف هي الغايات التي يؤمل تحقيقها من وراء البرنامج التكويني ، و يتم وضع هذه الأهداف في ضوء الحاجات التكوينية للمنظمة .

ب- تحديد نوع المهارات التي سيتم التكوين عليها: هناك أنواع متعددة من المهارات يمكن أن يتدرب عليها الفرد مثل المهارات اللغوية أو المهارات الفنية مثل مهارات استخدام الحاسوب... إلخ أو مهارات العلاقات العامة كالاتصال و القيادة أو المهارات الإدارية الفكرية كالتخطيط و التنظيم ، و اتخاذ القرارات.

ج- اختيار أسلوب التكوين: هناك أساليب مختلفة للتكوين مثل أسلوب المحاضرة، أسلوب النقاش و أسلوب تمثيل الدور... إلخ .

و لابد من التنبيه في هذا المجال أن هذه الأساليب ليست بديلة لبعضها البعض، و أن لكل منها مجاله و استخدامه الخاص الذي يمكن أن يحقق أفضل النتائج ، و بالتالي لا يصلح الواحد منها لكل

¹ ربحي مصطفى عليان: مرجع سابق ، ص298.

² المرجع نفسه: ص ص298 - 299.

المواقف و الظروف التكوينية ، و للحصول على النتائج المرجوة يمكن استخدام أكثر من أسلوب واحد في عملية التكوين .

د- وضع المناهج التكوينية : يقصد بالمناهج التكوينية الموضوعات و مفرداتها التي سيدرب عليها المتكونون ، و يجب أن يتصف هذا المنهاج بالتدرج و البساطة و الواقعية و الحدثة ، و أن يأخذ باعتباره الأهداف النهائية المراد تحقيقها .

هـ- اختيار المدربين : إن توفير المدرب الكفاء يمثل عاملا رئيسيا في نجاح البرامج التكوينية ، و يتوقف اختيار المدرب على : موضوع التكوين ، و أسلوب التكوين المراد استخدامه.

و- تحديد مكان التكوين : و يعني هل سيكون مكان التكوين في مكان الوظيفة أو العمل نفسه ؟ أوفي قاعة مخصصة للتكوين داخل المنظمة؟ أو في خارج المنظمة ؟ و يحكم عملية اختيار مكان التكوين اعتبارات متعددة أهمها الإمكانيات المالية و التجهيزية للمنظمة ، موضوع التكوين، المهارات التي يراد التكوين عليها .

ز- تحديد فترة برنامج التكوين: و يعني هذا تحديد تاريخ بداية البرنامج التكويني و نهايته و يتعين إقامة البرنامج التكويني في الوقت المناسب، و في فترة تتناسب مع موضوعه و ظروف المتكونين.

ح- توفير مستلزمات برنامج التكوين: و يعني هذا توفير المستلزمات الضرورية اللازمة لتنفيذ البرنامج و نجاحه، و تشمل: توفير مكان التكوين المناسب، و الأجهزة و المعدات و الأدوات اللازمة للتكوين، و المطبوعات و الكتيبات و الإرشادات و النماذج التي يتطلب التكوين الرجوع إليها و الاسترشاد بها ، و من الضروري أيضا تعيين مدير إداري أو منسق للإشراف على حسن سير البرنامج و تنفيذه.

3- تنفيذ البرامج التكوينية:

و هي مرحلة إدارة البرامج التكوينية و إخراجها إلى خير الوجود و تعد مرحلة التنفيذ مهمة لأنها تبين درجة حسن تخطيط البرامج التكوينية و سلامتها ، و لأن نجاحها يبذل الجهد و التكاليف المبذولة و تشمل هذه المرحلة تحضير مستلزمات البرنامج و شرح أهدافه و متطلباته للمتكونين و المحافظة على حسن إدارة جلسات التكوين و الزيارات و الأنشطة المكتملة للتكوين و نهاية التكوين و توزيع الشهادات على المتكونين.¹

¹ المرجع نفسه: ص ص 299-300.

4- تقييم البرامج التكوينية:

تقييم البرامج التكوينية هي تلك الإجراءات التي تقاس بها كفاءة البرامج التكوينية و مدى نجاحها في تحقيق أهدافها المنشودة ، و كفاءة المتكويين و مدى التغيير الذي نجح التكوين في إحداثه في مهاراتهم و معارفهم ، و أيضا كفاءة المتكويين الذين قاموا بتنفيذ العمل التكويني، و من الأساليب التي يمكن استخدامها في تقييم البرامج التكوينية الاستبيان و الملاحظة المباشرة و النقاش الجماعي لنقاط القوة و الضعف في البرنامج التكويني الذي يشترك فيه إدارة البرنامج و المدربون و المتكويين في الوقت ذاته.¹

5- متابعة التكوين :

و هي عملية الخطة الأخيرة في إجراء التكوين و تتم بعد مضي فترة زمنية مناسبة على انتهاء التكوين و عودة المتكويين إلى أعمالهم وممارستهم لها ، و تهدف عملية المتابعة إلى تقييم مدي استفادة المتكويين من التكوين الذي خضعوا له، و من المعايير المستخدمة في المجال : التطورات و التحسينات التي طرأت على العمل في الإدارات التي يعمل فيها المتكويون ، و التغيير و التحسن في أداء المتكويين و إنتاجيتهم في العمل و تحسين العلاقات بين المتكويين و زملائهم في العمل.²

6- مشكلات و معوقات التكوين :

من أهم المشكلات التي تواجه التكوين ما يلي:³
 عدم تحديد الاحتياجات التكوينية: تعتبر هذه المشكلة من أهم مشكلات التكوين خاصة في الدول العربية، حيث يندر تخطيط البرامج التكوينية بناءا على تحديد و تحليل الاحتياجات التكوينية و يرجع ذلك إلى إتباع ما يسمى بالبرامج الجاهزة التي تشترك فيها جميع المؤسسات التكوينية.
 عدي توافر الرادة لدى معظم المتكويين للتكوين : من أهم ما يلاحظ بالنسبة للبرامج التكوينية التي يتم تنفيذها في كثير من المؤسسات هو عدم رغبة بعض العاملين في حضور أية برامج تكوينية .
 عدم الربط بين التكوين و الحوافز : ينظر المتكويون إلى التكوين بأنه تضيق للوقت و الجهد و ذلك في حالة عدم ربطه بالحصول على حافز معين كالمكافآت المادية و الترقية .

- عدم توافر التمويل اللازم للتكوين.
- عدم الاهتمام بمتابعة و تقييم البرامج التكوينية .
- عدم الالتزام بالتكوين.

¹ المرجع نفسه : ص ص 300-301 .

² المرجع نفسه : ص301.

³ سمير محمد عبد الوهاب : مرجع سابق ، ص ص 146 - 147.

هناك اعتقاد من المتكويين بأن الدورات التكوينية تمثل عدم قدرة العامل على القيام بعمله و هذا يوضح افتقاد العاملين إلى الفهم السليم بأهمية التكوين و مدى منفعتهم و هذا يؤدي بهم إلى أن ينظروا إلى التدريب بأنه تقليل من قدرتهم و مكانتهم.

- عدم توفر المدربين الأكفاء المعدين إعدادا تربويا مناسباً يمكنهم من فهم العملية التربوية أو فهم نفسية الموظف الدارس، فهم وجود مدربين متخصصين في العملية التكوينية يعوق تحقيق أهداف الدورات التكوينية .

- افتقاد الدورة التكوينية للأسس العلمية في تخطيط و تنفيذ و تقييم و متابعة النشاط التكويني. من المشكلات التي تعوق العملية التكوينية هي عدم وضوح أهداف البرنامج التكويني الذي يمثل أساساً لنجاح الدورة و مع انعدام الوضوح في تحديد الأهداف الخاصة بالتكوين ينعدم التقييم العملي¹ .

¹ خيري خليل الجملي : مرجع سابق ، ص ص 107-109 .

خلاصة

تعتمد كل المؤسسات و المنظمات على الاهتمام بمواردها البشرية لأنها تمثل الركيزة الأساسية لنجاحها و تطورها .

و لمسايرة هذه التطورات و التغييرات الحاصلة تقوم معظم المؤسسات بتكوين مواردها البشرية بتأهيلها لأداء كافة النشاطات و المهام في مختلف المستويات التنظيمية، لذلك نرى أن اهتمام المنظمات بتكوين مواردها البشرية يمثل استثمارا لهذه الموارد لما له من أهمية لها ولل فرد لكي تحقق أهدافها العامة و يحقق العامل اندماجه في ميدان العمل.

الجانب الميداني

الفصل الرابع: منهجية الدراسة

تمهيد

I. التعريف بميدان الدراسة

II. الإجراءات الميدانية للبحث

1. المنهج المستخدم في الدراسة

2. مجتمع البحث واختيار العينة

3. الأداة المستخدمة

تمهيد

يعتبر الإطار المنهجي للبحث أحد الجوانب الهامة، حيث لا يمكن لأي باحث أن يتخلى عنه لأن عملية التفكير في تأسيس عمل منهجي منظم بإمكانه أن يترجم معظم أهداف البحث و يمكن رده إلى المنهج الذي سنوظفه و العينة التي تصب عليها الدراسة و نوع الأدوات التي تحتوي على طبيعة المنهج المطبق في البحث ، كما تم التطرق فيه إلى حدود البحث المتمثلة في المجال المكاني و الزماني و المجال البشري و ضبط العينة ، و تم التطرق أيضا للأدوات التقنية الخاصة بحصر المعلومات و المتمثلة في استمارة استبيان.

I. التعريف بميدان الدراسة

1- المجال الجغرافي:

يقع القطب الجامعي لولاية المسيلة في الجهة الشرقية من الولاية، يبعد ب3 كلم عن وسط المدينة، بدأ تأسيسه سنة 2005 و تم افتتاحه سنة 2007، يتربع على مساحة شاسعة جدا يمر في وسطه خط السكة الحديدية بين القطب والإقامة، يتوفر على عدة معاهد وكليات و هي: كلية العلوم، كلية التكنولوجيا، كلية الرياضيات والإعلام، معهد النشاطات البدنية والرياضية ، ومعهد تسيير التقنيات الحضرية، أما دراستنا الميدانية فكانت بكلية العلوم التي تحوي خمسة مخابر وهي: مخبر (الفيزياء ،الكيمياء ، البيولوجيا، العلوم الفلاحية ،علوم المادة)، يتوفر على عدة منشآت رياضية وترفيهية إضافة إلى إقامة لثلاثين 3250 ، و1000 سرير ذكور، ومطعم مختلط للخارجيين 800 مقعد.

2- المجال الديموغرافي:

تتكون كلية العلوم من أربعة مخابر يشتغل بها 89 عاملا ضمن برنامج عقود ما قبل الإدماج ،من بينهم 45 عاملا تتوافق شهادته الجامعية أو شهادة التقني سامي مع منصب عمله أي يعمل ضمن تخصص الدراسة، تضم 7000 مقعد بيداغوجي و 2812 طالب .

3- المجال الزمني:

قمنا بإجراء دراستنا الميدانية يوم 16 أفريل على الساعة 08:00 صباحا ، وهو اليوم المصادف ليوم العلم ،حيث توجهنا مباشرة إلى رئيس المستخدمين بالقطب الجامعي أين قدم لنا معلومات وافية حول عدد العاملين في إطار عقود ما قبل الإدماج بالقطب الجامعي بالمخابر أين أعطانا قائمة باسم العاملين بالمخابر والعاملين بالمكاتب الإدارية للكلية، ثم تمت المصادقة على التماس المساعدة الموجه من طرف القسم(علم الاجتماع) وأعطانا موافقته بقبوله إجراء دراستنا الميدانية بالقطب الجامعي، وفي اليوم الموالي قمنا بتوزيع الاستمارات على عينة الدراسة ، لنعود يوم الأحد 21 أفريل لاسترجاع 20 استمارة ثم عدنا في يوم الأحد 29 أفريل لاسترجاع ما تبقى .

II. الإجراءات المنهجية للبحث

1- المنهج المستخدم في الدراسة :

المنهج هو الطريقة التي تتبع للكشف عن الحقائق بواسطة استخدام مجموعه من القواعد العامة التي ترتبط بتجميع البيانات وتحليلها حتى نصل إلى نتائج ملموسة، فهو بذلك الركيزة الأساسية لأي دراسة، خاصة في العلوم الاجتماعية.¹

وعلى اعتبار أن الحقل المعرفي في الميدان الاجتماعي يزخر بعدد من المناهج، لكل منها ميزتها، يستوجب اختيار إحداها وفقا لما تقتضيه الدراسة، فقد ارتأينا أن أنسب منهج يمكن تناوله من خلال هذه الدراسة هو المنهج الوصفي.

ويقوم المنهج الوصفي على جمع الحقائق والمعلومات ومقارنتها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى تعميمات مقبولة، أو هو دراسة وتحليل وتفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها وأبعادها وتوصيف العلاقات بينها، بهدف الوصول إلى وصف علمي متكامل لها،² تم اعتماد هذا المنهج لأنه الملائم لهذه الدراسة، من حيث الوصف الموضوعي والمنتظم والظاهري لعقود ما قبل الإدماج، تم بواسطته جمع معلومات مفصلة عن الظاهرة في إطار زمني ومكاني محدد.

2- مجتمع البحث واختيار العينة:

لا يستطيع الباحث الشروع في انجاز الدراسة حتى يتعرف بصورة جيدة على مجتمع البحث، أي أساس نجاح التعيين يقوم أولا على تحديد حجم مجتمع البحث الأصلي وما يحتويه من مفردات، إلى جانب التعرف على تكوينه تعرفا دقيقا يشمل طبيعة وحداته هل هي متجانسة أم متباينة، ولن يتمكن الباحث من الوصول إلى ذلك إلا بعد الدراسة الدقيقة من خلال الاعتماد على الأساليب العلمية المعروفة مثل: الأبحاث الاستكشافية، الدراسات المسحية.³

بما أن الاختيار الجيد للعينة ينعكس ايجابيا على صحة نتائج البحث، فقد كان اختيار العينة مبني على أساس اخذ الفئة التي لها علاقة مباشرة بالموضوع، وهم العاملين في إطار عقود ماقبل التشغيل الذين حصلوا على عمل ضمن تخصص دراستهم بالقطب الجامعي بالمسيلة، ونظرا لصعوبة الحصول على قائمة العاملين ضمن التخصص فقد كان لزاما علينا أن تكون المعاينة غير احتمالية، لذلك لجأنا

¹ لويس كوهين: مناهج البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والتربوية، ترجمة كوثر حسين كوجك، دار العربية للنشر، القاهرة، 1990، ص 62.

² مصطفى ربحي عليان، عثمان محمد غنيم : مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص 43.

³ أحمد بن مرسل: مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام و الإتصال، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005 ص 85.

إلى العينة القصدية لأن طبيعة الموضوع اقتضت ضرورة اختيار هذا النوع ، والتي تعرف "على أنها العينة التي يعتمد الباحث وتكون معينة ومقصودة لاعتقاده أنها تمثل المجتمع الأصلي تمثيلا صحيحا"¹، وقد قدر حجم العينة ب 45 مبحوثا من مجتمع البحث المكون من 89 عاملا كان من بينهم 45 عاملا فقط يعملون في إطار تخصص دراستهم الجامعية، فارتأينا إلى اختيار العاملين بالمخابر وذلك من اجل تمثيل مجتمع البحث تمثيلا صحيحا.

3- الأداة المستخدمة:

أ- استمارة استبيان:

تعدّ استمارة الاستبيان تقنية مباشرة للتقصّي العلمي، تستعمل إزاء الأفراد، وتسمح باستجوابهم بطريقة موجّهة والقيام بسحب كمّي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية.²

ويعرف الاستبيان بأنه مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعنيين عن طريق البريد أو يجري تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها و بواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع والتأكد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعمة بحقائق. والأسلوب المثالي في الاستبيان هو أن يحمله الباحث بنفسه إلى الأشخاص ويسجل بنفسه الأجوبة.³

اعتمدنا على الاستمارة لأنها الأداة الأنسب للحصول على أكبر كم من المعلومات والبيانات من ميدان الدراسة، بالإضافة إلى ذلك سهولة توزيعها، ولأنها مناسبة لحجم ونوع العينة المتمثلة في الطبقة المتعلمة ، قمنا بالاتصال برؤساء المخابر حيث ساعدونا في توزيع الاستمارات على العاملين بالمخابر، تم تصميم استمارة مكونة من 33سؤالا قسمت إلى أربعة محاور كالاتي:

المحور الأول: البيانات الشخصية:مكون من السؤال (01 إلى 07).

المحور الثاني: عقود ما قبل التشغيل و اكتساب معارف جديدة و تطوير المعارف السابقة، مكون من السؤال (08 إلى 15).

¹ رشيد زرواتي: مناهج البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ط1، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 44.

² موريس أنجريس : منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004، ص 204.

³ عمار بحوش، محمود الذنبيات : مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990،

المحور الثالث: عقود ما قبل التشغيل و تأكيد المعلومات النظرية من خلال الممارسة الميدانية للعمل
مكون من السؤال (16 إلى 22).

المحور الرابع: عقود ما قبل التشغيل و تغيير اتجاهات العاملين نحو العمل و اكتساب قيم إيجابية مكون
من (23 إلى 33 سؤال).

الفصل الخامس: عرض و تحليل و تفسير البيانات

- I. عرض و تحليل و تفسير البيانات
- II. مناقشة نتائج الدراسة
- III. الاستنتاج العام

I. عرض وتحليل وتفسير البيانات

جدول رقم (1) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

النسبة	التكرار	الجنس
28.88%	13	ذكر
71.11%	32	أنثى
100%	45	المجموع

من الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 71.11% هي إناث مقابل 28.88% ذكور .

من النتائج الإحصائية للجدول نلاحظ أن نسبة الإناث تفوق بكثير نسبة الذكور ، وهذا راجع إلى التطورات الحاصلة في تغير دور المرأة اجتماعيا من دور تربيوي تمارسه في البيت إلى إيجاد مكانا اقتصاديا لها في المجتمع، أما الذكور فينتجون إلى أعمال أخرى بديلة عن عقود ما قبل الإدماج كالتجارة و الأعمال الحرة فهم لا يرضون بقلّة أجور هذا النوع من العقود، كما يرجع قلة توجه الذكور لهذا العمل إلى شرط أداء الخدمة الوطنية فحسب المنشور الوزاري رقم 008 المؤرخ في 29 جوان 1998 الذي يشترط أن يكون الشاب معفى من الخدمة الوطنية أو يكون قد أنهى أداءها ، و هذا يتطلب شهادة إثبات لكلا الحالتين.¹

جدول رقم (2) يبين توزيع أفراد العينة حسب السن.

النسبة	التكرار	السن
6.66%	3]24-20]
68.88%	31]28-24]
24.44%	11]32-28]
100%	45	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه أن أكثر من يتجه نحو هذا العمل هم فئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين [28-24] سنة بنسبة 71.11% مقابل نسبة 24.44% الذين تتراوح أعمارهم بين [32-28] تليها نسبة 6.66% الذين تتراوح أعمارهم بين [24-20] سنة .

¹ الجريدة الرسمية: المرسوم التنفيذي رقم 08 - 126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1929 الموافق ل 19 ابريل سنة 2008، ص15.

إن النتائج الإحصائية للجدول تدل على أن أكبر فئة تتجه نحو هذا العمل هي فئة [24-28] و هذا راجع إلى كون الشباب خريجي الجامعات و المعاهد يتجهون بعد تخرجهم مباشرة إلى هذا النوع من العقود لأنه لا توجد فرص عمل بديلة له ، حيث يستمرون في هذا العمل حتى يحصلوا على مناصب أخرى أو طمعا في الإدماج و كذلك بغية اكتساب خبرة مهنية تقربهم أكثر من ميدان العمل، وكما جاء في الجريدة الرسمية: إن تتراوح أعمارهم من 19 إلى 35 سنة (المادة الثالثة)¹.

جدول رقم (3) يبين توزيع أفراد العينة حسب مدة العمل.

النسبة	التكرار	مدة العمل
13.33%	6	سنة
22.22%	10	سنتين
40%	18	ثلاث سنوات
24.24%	11	أكثر
100%	45	المجموع

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أكبر نسبة سجلت عند فئة ثلاث سنوات بنسبة 40% تليها نسبة أكثر من ثلاث سنوات ب 24.44%، بينما سجلت عند فئة السنتين بنسبة 22.22% في حين سجلت نسبة 13.33% عند فئة السنة الواحدة .

من خلال المعطيات الإحصائية يتبين أن أكبر مدة عمل سجلت عند فئة ثلاث سنوات وهذا راجع إلى أن الاتجاه نحو هذا النوع من العقود بدأ خلال السنوات القليلة الماضية أي بدءا من صدور المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1929 الموافق ل 19 ابريل سنة 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني ، و طبقا للمادة (2) ينصب المستفيد (خريجي الجامعات معاهد التكوين المهني) لدى الهيئة أو الإدارة العمومية بشغل منصب ... لمدة ثلاث سنوات، و يمكن تمديد فترة الإدماج بطلب من المستخدم.²

بدءا من صدور هذا المرسوم زاد توجه الشباب خريجي الجامعات و المعاهد لهذا النوع من العمل لأن معظم الشباب يطمحون إلى الاستقرار في العمل آملين في إدماجهم في الأعمال التي تتناسب ومستوياتهم الدراسية.

¹ المرجع نفسه: ص15 .

² المرجع نفسه: ص15.

جدول رقم (4) يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية.

النسبة	التكرار	الحالة العائلية
%84.44	38	أعزب
%15.55	7	متزوج
%0	0	مطلق
%0	0	أرمل
%100	45	المجموع

تبين من الجدول أعلاه أن نسبة %84.44 من الشباب عزاب مقابل %15.55 متزوجين .

إن النتائج الإحصائية تدل على أن أكبر نسبة هي عزاب و هذا راجع لكون جل مفردات العينة لم تستقر من الناحية المهنية و حديثة التخرج كما أنها قضت سنوات طويلة في التعلم و خاصة فئة (المهندسين) ، هذه العوامل رفعت سن الزواج بالنسبة للجنسين سواء الذكور أو الإناث، فالدخل المرصود لبرنامج عقود ما قبل الإدماج لا يساهم في استقرار الفرد للزواج لكلا الجنسين ، إلا أننا نستثني من تلك الحالات 7 حالات زواج فقط ، و إنما كان معظم الشباب يلجأ لمثل هذا النوع من العمل بغية اكتساب الخبرة الميدانية في العمل و كما يقول " هذا خير من البطالة" .

جدول رقم (5) يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي .

النسبة	التكرار	المستوى الدراسي
%91.11	41	جامعي
%8.88	4	تقني سامي
%100	45	المجموع

من الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة %91.11 من أفراد العينة هي ذات مستوى جامعي مقابل %8.88 ذات مستوى تقني سامي.

من النتائج الإحصائية الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة من العاملين في عقود ما قبل الإدماج هم ذوي مستوى جامعي يعملون في إطار تخصص تكوينهم الدراسي، و حسب المادة 3: يلتزم المستخدم بتتصيب

حامل الشهادة في منصب شغل مناسب لتخصص تكوينه¹، أما التقنيين الساميين هم كذلك يعملون ضمن تخصص تكوينهم إلا أنهم يوجهون بكثرة إلى المؤسسات الاقتصادية .

1) بيانات تتعلق بالفرضية الجزئية الأولى

جدول رقم (6) يبين التوجيهات والنصائح المقدمة لتحسين أداء العمل.

النسبة	التكرار	التوجيهات والنصائح المقدمة لتحسين أداء العمل
82.22%	37	نعم
17.77%	8	لا
100%	45	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المشرف يقدم للعاملين بالمخابر توجيهات ونصائح بنسبة 82.22 % مقابل نسبة 17.77 % عند عدم تقديم توجيهات و نصائح من طرف المشرف.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن العاملين بالمخابر يعملون حسب توجيهات ونصائح رئيس المخبر أي أن للمشرف دور في إكساب العامل معارف جديدة حول العمل ، تتمثل هذه المعارف و التوجيهات و النصائح حول تحذيرات تخص استعمال بعض المواد الخطيرة هذا ما صرح به معظمهم " نحن نتعرض لخطر المواد الكيميائية أكثر من الآخرين " ، و كذلك الإشراف على بعض الأعمال والمسؤوليات وكذلك قولهم " كل الأعباء نحن من يتحملها " .

جدول رقم (7) يبين توزيع أفراد العينة حسب هدف العامل من العمل في عقود ما قبل الإدماج.

النسبة	التكرار	هدف العامل من العمل في عقود ما قبل الإدماج
60%	27	اكتساب الخبرة
11.11%	5	معرفة الحياة المهنية
28.88%	13	اكتساب نقاط تساعد في مسابقات التوظيف
100%	45	المجموع

¹ المرجع نفسه: ص 15 .

نلاحظ من الجدول السابق أن أكبر نسبة مجتمع الدراسة كان هدفهم الأول من العمل في إطار عقود ما قبل الإدماج هو اكتساب الخبرة المهنية بنسبة 60% تليها نسبة اكتساب نقاط تساعد في مسابقات التوظيف بمسبة 28.88% وجاءت في المرتبة الأخيرة نسبة معرفة الحياة المهنية ب11.11% .

من خلال المعطيات الإحصائية تبين أن هدف العاملين من هذا النوع من العقود هو اكتساب الخبرة المهنية الميدانية، وخاصة أن كل أفراد العينة يعملون ضمن تخصص تكوينهم الجامعي ، فهم يستفيدون من هذا العمل من ناحية اكتساب الخبرة في حالة انتقالهم لأعمال أخرى مشابهة ،من شروط طلبات التوظيف الخبرة المهنية ،كذلك فإن هذا العمل يساعد في اكتساب نقاط في مسابقات التوظيف فحسب المادة 14 من عقد إدماج حاملي الشهادات كما جاء في الجريدة الرسمية أنه بعد انتهاء فترة العقد و إذا لم يتم توظيفهم ، يلتزم المستخدم بمنحهم شهادة إدماج يحدد من خلالها منصب العمل المشغول و كذا فترة الإدماج ،¹ أي يتم من خلال هذا العمل اكتساب شهادة خبرة مهنية.

جدول رقم (8) يبين العلاقة بين مدة العمل و تقييم مستوى العامل .

تقييم المستوى مدة العمل	جيد	حسن	متوسط	المجموع
سنة	0	3	2	5
سنتين	13	4	0	17
ثلاث سنوات	7	2	1	10
أكثر	11	1	1	13
المجموع	31	10	4	45
	%76.47	%23.52	%0	%100
	%84.61	%7.69	%7.67	%100
	%68.88	%22.22	%8.88	%100
	%0	%60	%40	%100
	%70	%20	%10	%100

نلاحظ من الجدول أعلاه أن الاتجاه العام لعينة الدراسة قد سجل نسبة 68.88% عند المستوى الجيد و كانت أكبر نسبة هي 84.61% عند مدة العمل أكثر من 3 سنوات (تمديد العقد) يليه مدة العمل سنتين

¹ المرجع نفسه: ص 15 .

ب 76.47% مقابل ثلاث سنوات ب 70% في حين كانت النسبة معدومة عند مدة العمل سنة واحدة ، و قد كانت اكبر نسبة عند مدة العمل سنة واحدة ب 60% تليها نسبة مدة العمل بسنتين و ثلاث سنوات متقاربة ب 23.52% ، 20% ، و أقل نسبة عند أكثر من ثلاث سنوات ب 7.69%، في حين سجل الاتجاه العام نسبة 8.88% عند المستوى المتوسط ، و قد كانت اكبر نسبة عند السنة الواحدة مقابل السنتين المساويتين عند ثلاث سنوات و أكبر من ثلاث سنوات ب 10% و 7.67% بينما تنعدم النسبة عند السنتين.

هناك علاقة بين مدة العمل و مستوى العامل فعندما كانت مدة العمل أكثر من ثلاث سنوات كان تقييم المستوى بالجيد و عند أقل من ثلاث سنوات كان تقييم المستوى بالحسن و المتوسط ، هذا معناه أنه كلما زادت سنوات العمل في هذا النوع من العقود كلما تحسن مستواه في العمل أي أن عقود ما قبل الإدماج تعمل على إكساب العامل تكوينا متخصصا، و هذا لأن كل العاملين يعملون في إطار تخصص تكوينهم فحسب دراستنا هذه فإن العاملين اكتسبوا طرقا لتنظيم و تسيير العمل و ذلك باستعمال مختلف المعدات القديمة و الحديثة في المخابر ، واستخدام المواد الكيميائية و اكتساب معارف جديدة من خلال ممارستهم للعمل حيث أكدوا لنا " عقود ما قبل الإدماج طورت إمكانياتنا و حسنت قدراتنا المعرفية و العلمية " .

جدول رقم (9) يبين توزيع أفراد العينة حسب مدة العقد.

النسبة	التكرار	مدة العقد
55.55%	25	تطوير المعارف السابقة
15.55%	7	معرفة ميدان العمل
28.88%	13	اكتساب خبرة مهنية
100%	45	المجموع

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أكبر نسبة عينة الدراسة يقرون بنسبة 55.55% بأن مدة العقد كافية لتطوير المعارف السابقة تليها نسبة 28.88% يقرون بأن مدة العقد كافية لاكتساب الخبرة المهنية في حين نجد أن أقل نسبة هي 15.55% يقرون بأن مدة العقد كافية لمعرفة ميدان العمل .

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول نستنتج أن مدة ثلاث سنوات من العمل كافية لتطوير المعارف السابقة و هذا يعني (ما اكتسبوه من خلال التكوين الدراسي الجامعي) ، فالعمل ضمن التخصص العلمي هو من المتطلبات الأساسية التي يجب توفرها حتى يتسنى لخريجي الجامعات و المعاهد العمل ضمن التخصص العلمي المحصل عليه، فعينة الدراسة هي عينة مقصودة و تعمل ضمن

تخصصها العلمي بنسبة 100% و المناصب التي تشغلها لها علاقة وطيدة بنوع التخصص المدروس ، مما خلق توافق كبير بين الوظيفة المعارف السابقة (التكوين العلمي) و اكتساب معارف جديدة و حسب أقوال أفراد العينة (اكتسبنا معارف جديدة حول كيفية أداء العمل و معرفة الطريقة المثلى لأدائه و تحسنت قدراتنا المعرفية و العلمية).

(2) بيانات تتعلق بالفرضية الجزئية الثانية

جدول رقم (10) يبين العلاقة بين تكليف العامل بأعمال مهمة و توسيع المعارف حول العمل.

المجموع	لا	نعم	توسيع المعارف حول العمل تكليفه بأعمال مهمة
100% 38	%26.31 10	%73.68 28	نعم
%100 7	%71.12 5	%28.57 2	لا
%100 45	%33.33 15	%66.66 30	المجموع

نلاحظ من الجدول أعلاه أن الاتجاه لعام قد سجل نسبة 66.66% عند توسيع المعارف حول العمل و كانت أكبر نسبة عند من كلفوا بأعمال مهمة % بنسبة 73.68% مقابل نسبة 28.57% من لم يكلفوا بأعمال مهمة في المنظمة في حين لم توسع معارف العمال بنسبة 33.33% حيث سجلت أكبر نسبة عند من لم يكلفوا بأعمال مهمة في المنظمة بنسبة 71.12% مقابل نسبة 26.31% عند من كلفوا بأعمال مهمة.

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول نستنتج أن هناك علاقة بين من كلفوا بأعمال مهمة و توسيع المعارف حول العمل حيث أنه من أتاحت له فرصة تحمل مسؤولية ما في عمل ما ضمن تخصص تكوينه سوف يكتسب و يضيف معارف جديدة فالعامل في عقود ما قبل الإدماج يعمل على تجسيد ما درسه في الجانب النظري على أرض الواقع من خلال الممارسة الميدانية للعمل حيث يتم تأكيد الجانب النظري من خلال الممارسة الميدانية للعمل ، أما القلة الذين لم توسع معارفهم رغم تكليفهم بأعمال مهمة ، يرجع ذلك إلى كونهم يملكون خبرة سابقة اكتسبوها من أعمال أخرى.

جدول رقم (11) يبين توزيع أفراد العينة حسب سبب الاندماج في العمل.

النسبة	التكرار	سبب الاندماج في العمل		
		النسبة	التكرار	أسباب الاندماج
%88	40	%52.5	21	ارتباط الجانب النظري للدراسة بالجانب الميداني للعمل
		%27.5	11	المعاملة الحسنة من طرف الزملاء
		%12.5	5	التحكم في طريقة العمل
		%7.5	3	الروح المعنوية العالية
		%11.11	5	لا
%100	45	المجموع		

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أكبر نسبة عينة الدراسة يقرون بنسبة %88 بأنهم مندمجون في العمل مقابل %11.11 يقرون بأنهم غير مندمجون في العمل، حيث بلغت أكبر نسبة للاندماج بسبب ارتباط الجانب النظري للدراسة بالجانب الميداني للعمل بنسبة %52.5 مقابل نسبة %27.5 مندمجون بسبب المعاملة الحسنة من طرف الزملاء و مقابل نسبة %12.5 مندمجون بسبب التحكم في طريقة العمل و مقابل نسبة %7.5 يرجعون سبب الاندماج إلى الروح المعنوية العالية .

من خلال التحليل الإحصائي للجدول نستنتج أن الاندماج في العمل لأفراد عينة الدراسة يعود إلى ارتباط الجانب النظري للدراسة بالجانب الميداني للعمل و هذا يعود إلى أن كل العاملين بالمخابر يعملون ضمن تخصص تكوينهم هذا ما زاد في اندماجهم في العمل أي أن هناك توافق بين منصب العمل و الشهادة العلمية .

جدول رقم (12) يبين الإضافات المكتسبة من العمل في إطار عقود ما قبل الإدماج.

النسبة	التكرار	الإضافات المكتسبة		
		النسبة	التكرار	الإضافات
%86.66	39	%35.89	14	زيادة الخبرات الميدانية
		%46.15	18	تأكيد المعلومات النظرية
		%10.25	4	القدرة على تحمل المسؤولية
		%7.69	3	القدرة على اتخاذ القرار
%13.33	6	لا		
%100	45	المجموع		

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أكبر نسبة أقرت بأنهم اكتسبوا إضافات من خلال العمل في عقود ما قبل الإدماج بنسبة 86.66 % مقابل 13.33 % لم يكتسبوا إضافات و كانت أكبر نسبة من الإضافات هي تأكيد المعلومات النظرية بنسبة 46.15 % مقابل نسبة 35.89 % لزيادة الخبرات الميدانية تليها القدرة على تحمل المسؤولية بنسبة 10.25 % و مقابل نسبة 7.69 % للقدرة على اتخاذ القرار .

من خلال التحليل الإحصائي للجدول نستنتج أنه كلما كلف العاملون في عقود ما قبل الإدماج بأعمال مهمة في المنظمة كلما تم تأكيد معلوماتهم النظرية (التكوين الدراسي) من خلال العمل الميداني إضافة إلى زيادة خبراتهم الميدانية لأنهم يقومون بهذه الأعمال لأول مرة في حياتهم و هذا حسب ما جاء في الجريدة الرسمية¹، يعتبر هذا العمل أول تجربة مهنية لهم لذلك فهم يكتسبون الكثير من الخبرات التي تتعلق بميدان العمل .

¹ المرجع نفسه: ص 15 .

جدول رقم(13) يبين العلاقة بين تلبية العمل لرغبات العمال و الاندماج في العمل.

الاندماج تلبية العمل لرغبات العمال	نعم	لا	المجموع
المالية	4 %80	1 %20	5 100%
الاجتماعية	9 %81.81	2 %18.18	11 %100
النفسية	5 %100	0 %0	5 %100
العلمية	22 %91.61	2 %8.33	24 %100
المجموع	40 %88.88	5 %11.11	45 %100

نلاحظ من الجدول أعلاه أن الاتجاه العام لعينة الدراسة قد سجل نسبة 88.88% عند اندماج العاملين في وسط العمل و كانت أكبر نسبة تلبية العمل الرغبة النفسية ب100% مقابل 91.61% عند تلبية الرغبة العلمية و مقابل 81.81% يلبي الرغبة الاجتماعية و مقابل 80% يلبي الرغبة المالية، في حين سجل الاتجاه العام عند عدم الاندماج نسبة 11.11% بأكبر نسبة 20% عند الرغبة المالية مقابل 18.18% عند الرغبة الاجتماعية و مقابل 8.33% عند الرغبة العلمية و منعدمة عند الرغبة النفسية .

من خلال النتائج الإحصائية للجدول نستنتج أن هناك علاقة بين تلبية العمل لرغبات العمال و الاندماج في وسط العمل ، من خلال العمل في عقود ما قبل التشغيل تلبي الرغبة النفسية مما يؤدي إلى اندماج العامل في وسط العمل كون العمل يعطي مكانة اجتماعية و يتقاضى أجرا يعينه في تلبية حاجاته الأساسية ، كما لاحظنا أن هذا العمل يلبي الرغبة العلمية للعامل و ذلك بسبب توافق منصب عمله مع تكوينه العلمي ، كل هذه العوامل تؤدي إلى الاندماج في العمل ، ومنه عقود ما قبل الإدماج تساهم في اندماج العامل في وسط العمل .

جدول رقم (14) يبين الرغبة المحققة من العمل.

النسبة	التكرار	الرغبة المحققة من العمل
%11.11	5	المالية
%26.66	12	الاجتماعية
%6.66	3	النفسية
%55.55	25	العلمية
%100	45	المجموع

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة بلغت عند الرغبة المحققة من هذا العمل هي الرغبة العلمية بنسبة 55.55% تليها الرغبة الاجتماعية بنسبة 26.66% ، في حين سجلت الرغبة المالية نسبة 11.11% تليها الرغبة النفسية بنسبة 6.66%.

من خلال النتائج الإحصائية للجدول نستنتج أن الرغبة المحققة من العمل هي الرغبة العلمية يعود ذلك إلى كون كل مفردات العينة يعملون ضمن تخصص دراستهم الجامعية، حيث وجد العامل في عقود ما قبل الإدماج توافقاً بين الشهادة و المنصب ، إضافة إلى ذلك اكتسابه لمعارف جديدة حول طريقة العمل، ومن خلال العمل بالمخبر تم تأكيد الجانب النظري للدراسة من خلال العمل الميداني للعمل، أما بشأن الرغبة الاجتماعية ، فالعمل يعطي هوية للعامل فيحس بالانتماء إلى قطاع معين، كما أن النظرة الاجتماعية للعامل تختلف عنها عند الشخص البطال، حيث يقيم العامل بمستوى عمله وبانتمائه إلى قطاع ما ، أما بشأن الرغبة المالية و النفسية فلم تتحققا إلا بنسبة قليلة ، لان الأجر المتحصل عليه من هذا العمل غير كافي لسد الحاجيات الضرورية للحياة أما الرغبة النفسية فهي مرتبطة كثيراً بالرغبة المالية و الاجتماعية.

3) بيانات تتعلق بالفرضية الجزئية الثالثة

جدول رقم (15) يبين تأثير بيئة العمل على خلق قيم و اتجاهات إيجابية.

النسبة	التكرار	تأثير بيئة العمل
40%	18	خلق جو التعاون و التفاهم
15.55%	7	تكوين علاقات صداقة و عمل بين الزملاء
44.44%	20	تبادل الأفكار و المعلومات
100%	45	المجموع

من خلال هذا الجدول بلغت أعلى نسبة 44.44% عند بيئة العمل تساعد على تبادل الأفكار و المعلومات تليها نسبة 40% عند خلق جو التعاون و التفاهم بين الزملاء، في حين بلغت نسبة 15.55% عند تكوين علاقات صداقة و عمل بين الزملاء .

من المعطيات الإحصائية للجدول نستنتج أن بيئة العمل تساعد على تبادل الأفكار و المعلومات بين العاملين، هذا لأن معظمهم درسوا في نفس التخصص وجمعهم مكان عمل واحد، هذا ما سهل اندماجهم و ساعد على تكوين علاقات صداقة و عمل أدى هذا كله إلى خلق جو من التعاون و التفاهم بينهم ، أي تنمية علاقات عمل ايجابية فيما بين العاملين .

جدول رقم (16) يبين العلاقة بين إشاعة روح الفريق و الشعور بالانتماء.

المجموع	الشعور بالانتماء		إشاعة روح الفريق
	لا	نعم	
100%	5.12%	94.87%	نعم
39	2	37	
100%	16.66%	83.33%	لا
6	1	5	
100%	9.09%	93.33%	المجموع
45	3	42	

نلاحظ من الجدول السابق أن الاتجاه العام لعينة الدراسة قد سجل نسبة 93.33% عند الشعور بالانتماء للمؤسسة و كانت أكبر نسبة عند إشاعة روح الفريق ب 94.87% مقابل 83.33% عند عدم إشاعة روح الفريق بنسبة 83.33% في حين سجل الاتجاه العام عند عدم الشعور بالانتماء نسبة 9.09% و ذلك عند عدم إشاعة روح الفريق بنسبة 16.66% مقابل 5.12% عند إشاعة روح الفريق.

من خلال الجدول الإحصائي نستنتج أن هناك علاقة بين إشاعة روح الفريق و الشعور بالانتماء للمؤسسة فكما عمل المشرف على إشاعة روح الفريق و حافظ على الروح المعنوية العالية كلما شعر العاملون بالانتماء أي أن العمل يغرس قيم إيجابية لدى العامل يساهم في ذلك المشرف مثل : الولاء ، الانتماء، الإخلاص، الإتقان، الالتزام و التعاون.

جدول رقم (17) يبين اكتساب العاملين قيم إيجابية من خلال العمل في عقود ما قبل الإدماج.

النسبة	التكرار	اكتساب العاملين قيم إيجابية من العمل
93.33%	42	نعم
6.66%	3	لا
100%	45	المجموع

من خلال الجدول أعلاه بلغت أعلى نسبة عند اكتساب العاملين قيم إيجابية بنسبة 93.33% تليها نسبة 6.66% لم يكتسبوا قيم إيجابية.

نستنتج من هذا الجدول أن هذا العمل يكسب العامل قيم تنظيمية إيجابية، و هذا من خلال ما صرح به معظم العاملين (اكتسبنا قيم إيجابية كثيرة منها التعاون، الاحترام المتبادل، تبادل المعلومات، احترام الوقت و الإتقان...الخ).

جدول رقم (18) يبين العلاقة بين تحمل المسؤولية في العمل و تغيير وجهة نظر العامل اتجاهها.

المجموع	تغيير وجهة نظر العامل		تحمل المسؤولية
	لا	نعم	
100%	%17.14	%82.85	نعم
35	6	29	
%100	%33	%70	لا
10	3	7	
%100	%20	%80	المجموع
45	9	36	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الاتجاه العام قد بلغ نسبة 80% عند تغيير وجهة نظر العاملين نحو المسؤولية حيث بلغت أكبر نسبة عند توفير العمل فرصة تحمل المسؤولية 82.85% مقابل 70% عند عدم توفير العمل فرصة لتحمل المسؤولية في حين بلغ الاتجاه العام عند لم تتغير وجهة نظرهم نحو المسؤولية نسبة 20% حيث بلغت نسبة 30% عند لم يوفر العمل فرصة لتحمل المسؤولية مقابل 17.14% عند العمل يوفر فرصة لتحمل المسؤولية .

من خلال التحليل الإحصائي للجدول نستنتج أنه كلما وفر العمل في عقود ما قبل الإدماج فرصة لتحمل المسؤولية كلما تغيرت وجهة نظر العاملين نحو المسؤولية فمن خلال هذا العمل تتاح بعض المسؤوليات للعاملين لأول مرة في حياتهم مما أدى إلى تغيير نظرتهم لها ، فأغلبهم كان يراها تكليف بينما الآخرون اعتبروها تشريف.

جدول رقم (19) يبين العلاقة بين إشاعة روح الفريق و تقبل الانتقادات.

المجموع	تقبل الانتقادات		إشاعة روح الفريق
	لا	نعم	
نعم	0 0%	36 100%	36
لا	3 33.33%	6 66.66%	9
المجموع	3 6.66%	42 93.33%	45

نلاحظ من الجدول أعلاه أن الاتجاه العام لعينة الدراسة قد سجل نسبة 93.33% عند تقبل العاملين للانتقادات الموجهة لهم من طرف المشرف حيث بلغت أكبر نسبة عند إشاعة روح الفريق بين العاملين بنسبة 100% مقابل 66.66% عند إشاعة عدم روح الفريق في حين بلغ الاتجاه العام عند عدم تقبل الانتقادات نسبة 6.66% حيث بلغت نسبة 33.33% عند عدم إشاعة روح الفريق في حين انعدمت النسبة عند إشاعة روح الفريق .

من خلال التحليل الإحصائي للجدول نستنتج أنه كلما حث المشرف العاملين على إشاعة روح الفريق فيما بينهم كلما تقبلوا الانتقادات الموجهة لهم بموضوعية و عقلانية سواء كانت موجهة من طرف المشرف أو من زملائهم ، فتقبل الانتقادات تجنب العاملين من الوقوع في الأخطاء و توجه سلوكياتهم نحو تحقيق أهداف المنظمة و تحقيق أهدافهم الخاصة ، كما أن النقد البناء يؤدي إلى خلق اتجاهات إيجابية نحو العمل.

جدول رقم (20) يبين تغير وجهة نظر العامل للعمل

النسبة	التكرار	تغير وجهة نظر العامل للعمل		
		النسبة	التكرار	وجهات النظر
%82.22	37	%8.10	3	سلبية
		%43.24	16	ايجابية
		%48.64	18	عادية
%17.77	8	لا		
%100	45	المجموع		

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معظم العاملين تغيرت وجهه نظرهم العمل بنسبة 82.22 % في بلغت نسبة العاملين الذين لم تتغير وجهة نظرهم للمسؤولية 17.77%، حيث بلغت نسبة النظرة العادية للمسؤولية 48.64% مقابل النظرة الايجابية 43.24% و مقابل السلبية بنسبة 8.10%.

من خلال التحليل الإحصائي نستنتج إن معظم العاملين تغيرت وجهة نظرهم للعمل بمجرد دخولهم ميدان العمل وخاصة من أوكلت لهم مسؤوليات محددة حيث كانت نظرة اغلبهم للعمل عادية لأنهم كانوا ينتظرون من هذا العمل الحصول على الإدماج أو التوظيف الدائم بغية تحقيق الاستقرار و الأمن وزيادة الأجر لتحسين مستوى المعيشة و بناء أسرة ، إلا أن كل هذه الآمال لم تتحقق...؟

جدول رقم (21) يبين تغير وجهة نظر العامل نحو المسؤولية.

النسبة	التكرار	تغير وجهة نظر العامل نحو المسؤولية		
		النسبة	التكرار	وجهات النظر
%88.88	40	%55	22	تكليف
		%25	10	تشريف
		%20	8	احترام متبادل
		لا		
%11.11	5	لا		
%100	45	المجموع		

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معظم العاملين تغيرت وجهة نظرهم نحو المسؤولية بنسبة %88.88 في حين بلغت نسبة الذين لم تتغير وجهة نظرهم نحو المسؤولية 11.11 % ، و كانت أكبر نسبة ممن تغيرت وجهة نظرهم بأنها تكليف 55 % مقابل 25 % يروها تشريف و مقابل 20 % يروها بأنها احترام متبادل .

من التحليل الإحصائي للجدول نستنتج أن معظم العاملين تغيرت وجهة نظرهم للمسؤولية و اعتبروها تكليف في حين اعتبرها بعضهم بأنها تشريف ، فبحكم أن العاملين في عقود ما قبل الإدماج يتحملون المسؤولية لأول مرة في حياتهم و لم يسبق لهم أن وقعوا في مواقف تحملوا فيها مسؤولية بعض الأعمال لذلك فهم يروها تكليف.

جدول رقم (22) يبين مظاهر الالتزام في العمل.

النسبة	التكرار	الالتزام في العمل		
		النسبة	التكرار	مظاهر الالتزام
%91.11	41	%31.70	13	احترام الوقت
		%41.46	17	الانضباط الذاتي
		%4.87	2	الدقة و السرعة في العمل
		%21.95	9	تحمل المسؤولية
%8.88	4			لا
%100	45			المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معظم العاملين أقرروا بأنهم ملتزمين في العمل بنسبة 91.11 % مقابل 8.88 % أقرروا بأنهم غير ملتزمين، حيث بلغت أكبر نسبة عند الانضباط الذاتي بنسبة 41.46 % تليها نسبة 31.70 %، تليها نسبة 21.95 % عند تحمل المسؤولية و أقل نسبة 4.87 % عند الدقة و السرعة في العمل .

يتبين من خلال التحليل الإحصائي للجدول أن معظم العاملون ملتزمون في أعمالهم و ذلك بانضباطهم الذاتي، حيث يلتزمون بالحضور اليومي إلى مكان العمل بالمخابر و ذلك بسبب مراقبة رئيس المخبر لقائمة حضورهم وغيابهم وحسب المادة 6 : يلتزم المستفيد من عقد إدماج حاملي الشهادات باحترام تحت طائلة العقوبة ، القواعد المسيرة لتنظيم العمل و بالانضباط و كذا بأداء المهام المخولة له من طرف مستخدمه .¹

فالعاملون يلتزمون في أعمالهم لأن رئيسهم هو من يتكلف بفسخ العقد في عدم التزامهم بالقوانين و التنظيم المعمول به في المؤسسة المستخدمة.

¹ المرجع نفسه: ص16.

II. مناقشة نتائج الدراسة

على ضوء الدراسات السابقة و التراث النظري و بعد عرض المراحل المنهجية التي التي يجب أن يتضمنها البحث السوسولوجي و هي مراحل و خطوات متداخلة و متشابكة فيما بينها ترتبط ارتباطا فيما بينها و تحدد الواحد منها الأخرى، و في ضل انسجام كلي و تام للمجموع و بعد عرضنا مراحل المسعى المنهجي في انجاز البحث السوسولوجي نصل إلى مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات .

استنتاج الفرضية الجزئية الأولى

لنعقد ما قبل الإدماج دور في اكتساب العامل معارف جديدة و تطوير المعارف السابقة.

- أكد معظم أفراد عينة الدراسة أن مشرفهم يساعدهم بتقديم توجيهات ونصائح لتحسين أداء العمل تمثلت هذه التوجيهات و النصائح في كيفية أداء وتسير العمل وكيفية تجنب بعض حوادث العمل وخاصة طريقة حفظ واستعمال بعض المواد الكيميائية الخطيرة، هذا ما أكدته النسبة 82.22% من الجدول رقم (6).

- معظم عينة الدراسة أكدوا بأن هدفهم من العمل في عقود ما قبل الإدماج هو اكتساب الخبرة التي تتمثل في اكتساب معارف و معلومات جديدة تتعلق بأداء العمل بالمخبر و حسب ما جاء في الجريدة الرسمية أنه بعد انتهاء مدة العقد تمنح للعامل شهادة إدماج يحدد من خلالها منصب العمل المشغول و فترة الإدماج، هذا كله يساعد العامل في الحصول على منصب عمل دائم في مسابقات التوظيف أو يدمج في منصب عمله الحالي هو ما يطمح إليه كل الشباب العاملون في هذا النوع من العقود، هذا ما أكدته النسبة 60% من الجدول رقم (7) .

- أكد معظم عينة الدراسة على تقييم مستواهم في العمل بالجيد و خاصة من أمضوا ثلاث سنوات و أكثر من ذلك، يعود ذلك إلى أن عقود ما قبل الإدماج ، ساهمت في الحصول على تكوين متخصص لأن معظم العاملين كانوا يساعدون و يرافقون رؤساء المخابر في أداء كل أعمالهم حتى أنهم يعتمدون عليهم في أداء الكثير من الأعمال، بفضل ذلك اكتسب معظمهم معارف جديدة حول تنظيم و تسيير العمل بالمخبر هذا ما صرح به معظم العاملين و هذا ما أكدته النسبة 68.88% من الجدول رقم (8) .

- أن غالبية عينة الدراسة أكدوا بأنهم طوروا معارفهم السابقة والتي تتعلق بطريقة أداء العمل ، فمن خلال عقود ما قبل الإدماج تلقى العاملون تكويننا تطبيقيا و ميدانيا ضمن التخصص العلمي المحصل عليه خلال سنوات التعليم العالي، و لأنه كانت هناك علاقة وطيدة بين منصب العمل المشغول و الشهادة الجامعية حيث كان معظمهم مهندسين في البيولوجيا و الكيمياء و الفيزياء يعملون بالمخابر

التابعة لكلية العلوم، هذا ما أكدته النسبة 55.55 من الجدول رقم (9) ، و من ما تقدم يمكن القول ان الفرضية الجزئية الأولى محققة.

استنتاج الفرضية الجزئية الثانية

لنعقد ما قبل الإدماج دور في تأكيد الجانب النظري من خلال الممارسة الميدانية للعمل .

- أكد معظم أفراد العينة أنه عندما أوكلت لهم أعمال مهمة في المنظمة توسعت معارفهم حول العمل أي أنه كلما أعطيت لهم فرصة القيام بأعمال مهمة كلما زادت معارفهم حول العمل، فحاملوا الشهادات كانت لديهم معارف مسبقة و سطحية حول أداء العمل اكتسبوها من المحيط الاجتماعي و عندما أتاحت لهم فرصة العمل بالمخابر وفق تخصص تكوينهم توسعت معارفهم أكثر من خلال العمل الميداني بالمخابر ، و هذا ما أكدته النسبة 66.66% من الجدول رقم (10) .

- معظم أفراد عينة الدراسة أكدوا بأن سبب اندماجهم في العمل يعود إلى ارتباط الجانب النظري للدراسة بالجانب الميداني للعمل و ذلك يعود إلى وجود توافق بين منصب العمل و الشهادة، إضافة إلى أن المناخ الجيد الذي تسوده علاقات حسنة بين الزملاء يساهم في اندماجهم كذلك في العمل و هذا ما أكدته النسبة 84.88% من الجدول رقم (11) .

- أكد معظم أفراد العينة على زيادة خبرتهم الميدانية من هذا العمل ، لأنهم اشرفوا على مناصب عمل جديدة ، حيث اكتسبوا خبرة مهنية حول تسيير العمل و ذلك بسبب احتكاكهم الكبير برؤساء المخابر و أساتذة التطبيق، و من خلال مساعدتهم للأساتذة في تحضير مختلف التجارب المخبرية زاد تأكيد معلوماتهم النظرية و هذا ما أكدته النسبة 46.88% من الجدول رقم (12) .

- معظم أفراد عينة الدراسة أكدوا على أن العمل في عقود ما قبل الإدماج لبي لهم رغبتهم العلمية هذا ما زاد في اندماجهم في العمل، و ذلك يعود إلى وجود توافق بين القدرات العلمية و المعرفية مع منصب العمل هذا ما زاد في ارتياحه النفسي، رغم قلة الأجر ، فهو يحس كأنه يتكون على أداء العمل لاكتساب خبرة تفيده حاضرا و مستقبلا و هذا ما أكدته النسبة 91.61% من الجدول رقم (13).

مما تقدم يمكن القول أن الفرضية الجزئية الثانية محققة.

استنتاج الفرضية الجزئية الثالثة

- أكد معظم أفراد عينة أن بيئة العمل في عقود ما قبل الإدماج في المخابر بالقطب الجامعي ساعدتهم على تبادل الأفكار و المعلومات و هذا كونهم يعملون في مكان واحد و درسوا تخصصا واحدا أي أن عقود ما قبل الإدماج تساهم في اكتساب العاملين قيم ايجابية و هي: التعاون ، التفاهم، تبادل المعلومات و الأفكار ، علاقات صداقة و عمل بين الزملاء. و ذلك ما أكدته النسبة 44.44% من الجدول رقم (15).

- أكد معظم عينة الدراسة شعورهم بالانتماء إلى المؤسسة بسبب إشاعة روح الفريق فيما بينهم ،ذلك يعود بالدرجة الأولى إلى المشرف الذي خلق لدى العامل هذا الشعور وذلك بإشاعة روح الفريق بين العاملين مما زاد في رفع الروح المعنوية لديهم ، فللمشرف دور في خلق قيم واتجاهات ايجابية لدى العاملين ، ومنها: الاحترام، روح المسؤولية، روح الفريق، تماسك الجماعة، هذا ما أكدته النسبة 93.33% من الجدول رقم (16).

- اكتسب معظم أفراد عينة قيما ايجابية تمثلت في التعاون ، الولاء، الاحترام المتبادل بين الزملاء، الإلتقان، احترام الوقت و ما أكدته النسبة 93.33% من الجدول رقم (17) .

- تغيرت وجهة نظر العاملين للعمل لأنهم كانوا ينتظرون منه تحقيق بعض الطموحات و الأهداف(الإدماج) و هذا بعد مرور سنوات من العمل بنسبة 82.22% من الجدول رقم (20) .

- أكد معظم عينة الدراسة عن تغيير وجهة نظرهم للمسؤولية لأنهم لم يتحملوا المسؤولية في حياتهم، و لأن هذا العمل أعطاهم فرصة لتحملها الأول في حياتهم فتغير وجهة نظرهم ،فمنهم من رآها تكليفا و منهم من رآها تشريفا ،أي أن هذا العمل وفر للعاملين فرصة تحمل المسؤولية مما تغيرت وجهة نظرهم نحوها و هذا بنسبة 80% ،جدول رقم (21) ، ومنه يمكن القول أن الفرضية الجزئية الثالثة محققة.

III. الاستنتاج العام

- بعد عرض النتائج المتوصل إليها يمكن أن نبرز نتائج البحث المتمثلة في " عقود ما قبل الإدماج و دورها في تكوين العامل" من خلال التدليل على فرضياتها الفرعية التي تتلخص فيما يلي :
- يتلقى العاملون بالمخابر مجموعة من التوجيهات و النصائح المتعلقة بالطريقة المثلى لأداء العمل من طرف المشرف، حيث اكتسبوا مجموعة من المعارف و المعلومات المرتبطة بالعمل الميداني.
 - اكتسب معظم العاملين خبرة مهنية من خلال احتكاكهم برؤساء المخابر، وفي حالة انتهاء مدة العقد يستفيدون من شهادة خبرة تثبت ممارستهم لهذا العمل.
 - تلقى معظم أفراد عينة الدراسة تكوينا متخصصا لأنهم عملوا وفق شهادات تكوينهم الدراسي.
 - طوّر معظم العاملين بالمخابر معارفهم السابقة و ذلك بإضافة معلومات جديدة إلى ر صيدهم المعرفي من خلال العمل الميداني .
 - إن إتاحة فرصة تحمل مسؤولية بعض الأعمال المهمة لعمال عقود ما قبل الإدماج أدى إلى توسيع معارفهم حول العمل عن طريق تجسيد الجانب النظري لدارستهم في الجانب التطبيقي للعمل ، فمن خلال هذا العمل تم توسيع المعارف الميدانية عنه .
 - إن التوافق بين المستوى الدراسي و منصب العمل في هذا النوع من العقود أدى إلى إكساب العاملين خبرات ميدانية تتعلق بطريقة أداء العمل ،مما أدى إلى اندماجهم في العمل .
 - إن الرغبة المحققة للعاملين من هذا العمل هي الرغبة العلمية بسبب وجود توافق بين الجانب النظري للدراسة و الجانب التطبيقي للعمل .
 - إن بيئة العمل ساهمت في غرس قيم ايجابية للعاملين و التي تمثلت في تبادل الأفكار و المعلومات بينهم و خلق جو من التعاون و التفاهم ، هذا ما زاد في اندماجهم أكثر في العمل .
 - إن الشعور بالانتماء هو وليد مجموعة من القيم التي أشاعها المشرف بين العاملين ، أدى ذلك الى تقبل الانتقادات الموجهة من طرفه و التي تساهم في تعديل السلوك التنظيمي.
 - إن عقود ما قبل الإدماج ساهمت في خلق قيم تنظيمية ايجابية لدى العاملين تمثلت في : التعاون، الاحترام ، الإلتقان، الإلتزام.....الخ.

- تغيير وجهة نظر العاملين نحو العمل و المسؤولية ، من خلال مراقبة المشرف لأعمالهم و إرغامهم على الالتزام بالقوانين التنظيمية ، حيث أصبحت رؤيتهم للمسؤولية على أنها تكليف ، و وجهة نظرهم للعمل كانت عادية .

- يلتزم معظم العاملين في عملهم بكلية العلوم ، حيث تمثلت مظاهره في احترام الوقت، الانضباط الذاتي و تحمل المسؤولية .

و من خلال كل مما سبق يمكن القول أن الفرضية العامة و القائلة "لعمود ما قبل الإدماج دور في تكوين العامل" قد تحققت .

الخاتمة

الخاتمة:

من خلال ما تم عرضه في موضوع دور عقود ما قبل الإدماج في تكوين العامل يمكننا القول أن لعقود ما قبل الإدماج دور في تكوين العامل و ذلك من خلال اكتسابه معارف جديدة و تطوير معارفه السابقة إضافة إلى تأكيد الجانب النظري لدراسته من خلال الممارسة الميدانية للعمل ، كما اكتسب قيما إيجابية و ذلك نتيجة تكوين علاقات صداقة و عمل بين العاملين حيث نشأت بينهم قيم الاحترام المتبادل و التعاون و الالتزام، كما غيّر هذا النوع من العقود وجهة نظرهم نحو العمل و المسؤولية حيث أعطى لهم فرصة لتحملها مما زاد في إكسابهم خبرة مهنية وميدانية.

لقد كان هدفنا من هذه الدراسة تسليط الضوء على هذا النمط من برامج التشغيل و دراسته عن كثب، خاصة و أنه يعتبر وجهة معظم الشباب خريجي الجامعات و معاهد التكوين المهني ، و لكون هذا الموضوع حديثا و لم يحظ بالدراسة من قبل الباحثين كان لزاما علينا تناول أحد زواياه و ذلك بإيجاد علاقة واضحة و دقيقة بين هذا النوع من العقود و التكوين معتمدين في ذلك على خطوات منهجية البحث العلمي أملين أن تكون هذه الدراسة أكثر تشخيصا و تحليلا لواقع هذه الظاهرة .

فمن خلال الجانب الميداني لهذا البحث تبين أن كلية العلوم بالقطب الجامعي منح فيها للشباب الجامعي و التقني سامي وظائف حسب تخصصاتهم العلمية و المهنية حسب المناشير الوزارية، هذا ما ساهم في حصولهم على تكويننا متخصصا ، إلا أن الأجور المخصصة لهذه الفئة لا ترقى إلى المستوى العملي المبذول ، رغم أنها تعمل وفق نظام ساعي معمول به في الوظيف العمومي فهذه الفئة تمثل قوة عمل مؤهلة يجب التحكم الرشيد في استغلالها العلمي والمهني وذلك بإدماجها في سوق العمل للمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للوطن ، كما نختم هذه الدراسة أملين أن يحظ هذا النوع من المواضيع بمزيد من الاهتمام والدراسة بدراسات أخرى في المستقبل أكثر عمقا وتحليلا.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

الكتب و المؤلفات:

1. ابراهيم الغمري : الأفراد و السلوك التنظيمي، دار الجامعات المصرية، مصر ، 1979.
2. أحمد بن مرسلي : مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام و الإتصال، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005 .
3. أحمد زاير و آخرون :الاقتصاد و المجتمع ، ط1، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية، مصر، 1995.
4. أحمد صقر عاشوري : ادارة القوى العاملة، ط2، دار النهضة للطباعة و النشر، بيروت،1979.
5. أحمد عامر راشد : مذكرة في إدارة الأعمال ، العربية للطباعة و النشر ، بيروت لبنان، 1981.
6. أحمد منصور:تخطيط القوى العاملة بين النظرية و التطبيق، ط1، وكالة المطبوعات، الكويت.
7. إسماعيل شعباني : مقدمة في اقتصاد التنمية، دار هومة للطباعة و النشر، الجزائر، 1997.
8. أمين الساعاتي: إدارة الموارد البشرية من النظرية إلى التطبيق ن دار الفكر العربي، مصر.
9. بوفلجة غبات : مبادئ التسيير البشرية ، دار الغرب للنشر و التوزيع .
10. جبليير مالكوم و آخرون :اقتصاديات التنمية ، ترجمة طه عبد الله ، دار المريخ للنشر، سوريا ، 1999 .
11. حمراوي وسيلة : إدارة الموارد البشرية ،ط1، مديرية النشر لجامعة قالمة، الجزائر، 2004.
12. خيرى خليل الجميلي : التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية ، البناءات الاجتماعية للمجتمع ، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية .
13. ربحي مصطفى عليان : إدارة و تنظيم، ط1 ، دار الصفاء، 2002.
14. رشيد زرواتي: مناهج البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ط1، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
15. رمزي زكي : الاقتصاد السياسي للبطالة ، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة عالم المعرفة، عدد 226 الكويت، 1997.
16. زكي محمود هاشم : إدارة الموارد البشرية ، جامعة الكويت، الكويت، 1989.
17. سعيد اوكيل و آخرون : وظائف و نشاطات المؤسسة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.

18. سمير محمد عبد الوهاب و ليلي مصطفى الرادعي : جامعة القاهرة ، كلية الاقتصاد و العلوم السياسية.
19. سهيل محمد عباس : إدارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي ط1 ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان، 2006.
20. صالح الشبكي : العلاقات الإنسانية في الإدارة ، مكتبة القاهرة، 1969.
21. صلاح الدين عبد الباقي ، عبد الغفار حنفي : إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1988.
22. صلاح الدين عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية و العملية، الدار الجامعية، مصر.
23. عادل حرشوش السعيد ، مؤيد سعيد سالم: إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي) ط1 ، عالم الكتب الحديث ، عمان، 2006.
24. عادل حسن : العلاقات الإنسانية إدارة الأفراد، دار الحكيم للطباعة و النشر، 1979.
- محمد فالح صالح : إدارة الموارد البشرية، دار الحامة للطباعة و الترجمة و التوزيع ، عمان.
25. علي عربي و آخرون : تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة، دار الفجر، مصر، 2003.
26. عمار بحوش، محمود الذنبيات : مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
27. عمر سالم الرزوق : برامج العملية التدريبية لتدريب المدربين، منشورات المعهد القومي ، طرابلس، 1989.
28. لبيب شقير: نظرية الدورات و التشغيل، مكتبة النهضة، القاهرة، مصر، 1994.
29. لويس كوهين: مناهج البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والتربوية، ترجمة كوثر حسين كوجك، دار العربية للنشر، القاهرة، 1990.
30. محمد بلقاسم حسن بهلول: سياسة تخطيط التنمية و إعادة تنظيم مسارها في الجزائر ، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1999.
31. محمد خيرى : علم النفس الصناعي و تطبيقاته المحلية ، دار النهضة العربية، بيروت.
32. محمد ماهر عليش: إدارة الموارد البشرية ، ط4 ، دار الطباعة ، مصر.
33. محمد مسلم: تقديم الخبير عبد الكريم بن الشريف: تنمية الموارد البشرية، دعائم و أدوات ، ط1، دار طلبظة، الجزائر، 2010.
34. مصطفى رحي عليان، عثمان محمد غنيم : مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000.

35. مورييس أنجريس : منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2004.
36. نجم العزاويك : التدريب الإداري ، دار اليازوري، عمان ، 2006.
37. نعمة الله نجيب إبراهيم : نظرية اقتصاد العمل ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2001.
38. نور الدين حروش : إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الأمة للطباعة و الترجمة و التوزيع، الجزائر، ط1، 2011.
39. نوري منير : تسيير الموارد البشرية، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الشلف، الجزائر، 2010.
40. هدى سيد لطيف: الأسس العلمية للإدارة، ط1، الشركة العربية للنشر و التوزيع ، القاهرة ، 1996.

الرسائل و البحوث الجامعية :

41. بن فايزة نوال : إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990 . 2005 حالة الوكالة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2009.
42. حمود سعيدة : برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، بسكرة، 2006.
43. قصاب سعديّة : تحليل برنامج التشغيل بين النظرية و التطبيق ، ماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر ، 1994 .
44. كوسة بوجمعة : عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة ، رسالة لنيل شهادة ماجستير، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة بسكرة، 2006.
45. ليليا بن صويلح: سياسة التشغيل في الجزائر ، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنمية ، عنابة ، 2011.
46. ليليا بن صويلح: سياسة التشغيل في الجزائر، دراسة ميدانية بالمؤسسة الاقتصادية النسوية بعنابه، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع التنمية، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، قسم علم اجتماع والديموغرافيا ، جامعة عنابه ، 2011.

47. مصطفى شريف : تولية الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعامل ، شهادة ماجستير في الإدارة المالية ، جامعة الجزائر .

القواميس و المعاجم :

48. ابن منظور : لسان العرب، مج3 ، دار المعارف ، القاهرة ، مصر .
49. مختار عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة، مج 3 ،عالم الكتب ، مصر ، القاهرة، 2008.
50. المنجد في اللغة و الأعلام، ط1، دار الشروق، 1991.

الصحف و الجرائد:

51. جبهة التحرير الوطني: الميثاق الوطني، ط1، الجزائر، 1976.
52. الجريدة الرسمية : المنشور الوزاري رقم 008 المؤرخ في جوان 1998 .
53. الجريدة الرسمية : المرسوم التنفيذي رقم 08 - 126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1929 الموافق ل 19 ابريل ، 2008.
54. الجريدة الرسمية : المنشور الوزاري رقم 98-402، المؤرخ في جوان 1998.
55. حصيلة التشغيل ، المجلس الشعبي الولائي ، الدورة الربيعية ، 2005.
56. الميثاق الوطني : مصلحة الطباعة للمعهد التربوي الوطني، الجزائر، 1976.

المراجع الأجنبية :

57. benissad housine : la reforme économique en Algérie .opu. Alger. 1991.
58. Lakhder sekioli : gestion de personnel des éditions d'organisation
3^{ème} édition canada , 1990.
59. Liabes Djilali : capitale privé et patron d'industrie en Algérie (1962-1982), CREAD , Alger, 1984..

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة المسيلة
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع

استمارة مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تنظيم و عمل

**دور عقود ما قبل الإدماج في تكوين العامل
دراسة ميدانية بالقطب الجامعي المسيلة**

تحت إشراف الأستاذ:

بتقة ليلي

إعداد الطالب:

أوذينة سليمة

نرجو منكم الإجابة على هذه الأسئلة بوضع العلامة (X) للإجابة الصحيحة حيث أننا نستعملها
لأغراض البحث العلمي مع الاحتفاظ بالسرية التامة للمعلومات .
شكرا على تعاونكم معنا

السنة الجامعية 2012 - 2013

المحور الأول : البيانات الشخصية .

- 1- الجنس : ذكر أنثى
- 2- السن :
- 3- الحالة العائلية : أعزب متزوج مطلق أرمل
- 4- المستوى الدراسي : جامعي تقني سامي
- 5- تاريخ تخرجك ؟
- 6- تاريخ دخولك للعمل ؟
- 7- مدة عملك بالمؤسسة: سنة سنتين ثلاث سنوات أكثر

المحور الثاني : عقود ما قبل التشغيل و اكتساب معارف جديدة و تطوير المعارف السابقة .

- 8- كيف تم التحاقك بعقود ما قبل التشغيل ؟ أصدقاء دعاية إعلامية
- توجيه من طرف الإدارة أو المؤسسة المستخدمة
- 9- هل تم تمديد عقدك بعد السنة الثالثة ؟ نعم لا

في حالة الإجابة بنعم هل أفادك العمل في السنوات الماضية في :

- اكتساب معارف جديدة
- تطوير معارف سابقة
- التحكم في طريقة العمل

أخرى أذكرها

- 10- هل يساعدك مشرفك بتقديم توجيهات و نصائح لتحسين أداء العمل ؟ نعم لا

في حالة الإجابة بنعم، فيمل تتمثل هذه التوجيهات والنصائح.....

- 11- هل يزودك مشرفك بكل جديد من المعلومات و المعارف التي تخص طريقة العمل ؟

نعم لا

- 12- هل يهيئك مشرفك للقيام بأعمال جديدة ؟ نعم لا

في حالة الإجابة بنعم فيما تتمثل هذه الأعمال:.....

13- ما هو هدفك عندما اشتغلت في إطار عقود ما قبل التشغيل ؟

- لاكتساب الخبرة لمعرفة الحياة المهنية لاكتساب نقاط تساعدك في مسابقات التوظيف

.....أخرى اذكرها.....

14- هل مدة العقد في رأيك كافية ل :

- تطوير المعارف السابقة
- لمعرفة الميدان أكثر
- اكتساب الخبرة المهنية

.....أخرى اذكرها.....

15- كيف تقيم مستواك المهني (الأداء) بعد مرور سنة من العمل ؟

- جيد حسن متوسط

المحور الثالث : عقود ما قبل التشغيل و تأكيد المعلومات النظرية من خلال الممارسة الميدانية للعمل .

16- هل منصب عملك يناسب تخصصك الذي درست فيه ؟ نعم لا

17- هل منصب عملك في إطار عقود ما قبل التشغيل يلبي لك رغباتك:

- المالية الاجتماعية النفسية العلمية

.....أخرى اذكرها.....

18- هل منصب عملك يتوافق مع تكوينك النظري ؟ نعم لا

19- هل أنت مندمج في وسط عملك بشكل جيد ؟ نعم لا

في حالة الإجابة بنعم هل يعود ذلك ل :

- ارتباط الجانب النظري لدراساتك بالجانب الميداني للعمل
- المعاملة الحسنة من طرف الزملاء
- التحكم في طريقة العمل
- الروح المعنوية العالية

.....أخرى اذكرها.....

20- هل كلفتم باداء أعمال ذات أهمية في المنظمة ؟ نعم لا

في حالة الإجابة بنعم ماذا أضافت لكم هذه المهام؟

- زيادة الخبرات الميدانية
- تأكيد معلوماتك النظرية
- القدرة على تحمل المسؤولية
- القدرة على اتخاذ القرار

• أخرى اذكرها.....

21- هل تم توسيع معارفك من خلال ممارسة العمل ؟ نعم لا

في حالة الإجابة بلا هل يعود ذلك ل :

- كون الجانب الذي درسته كاف
- املك خبرة معرفية من عمل سابق
- مدة عملي بهذا العقد لم تكن كافية لذلك

• أخرى اذكرها

في حالة الإجابة بنعم فيما تتمثل هذه المعارف ؟.....

.....

22- هل تعتقد أن العمل الحالي يمنحك فرصة لتطوير قدراتك العلمية و العملية ؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم كيف تم ذلك؟.....

المحور الرابع: عقود ما قبل التشغيل و تغيير اتجاهات العاملين نحو العمل و اكتساب قيم إيجابية.

23- هل بيئة العمل في مؤسستكم تساعدكم على :

- خلق جو من التعاون و التفاهم بين جماعات العمل
- تكوين علاقات صداقة و عمل بين الزملاء في العمل
- تبادل الأفكار و المعلومات بين الزملاء
- أخرى اذكرها.....

24- هل يحتكم مشرفكم على إشاعة روح الفريق فيما بينكم ؟ نعم لا

25- هل تغيرت نظرتك للعمل بعد ممارسته ؟ نعم لا

في حالة الإجابة بنعم هل أصبحت : سلبية ايجابية عادية

26- هل يوفر لك هذا العمل فرصة لتحمل مسؤولية أكبر؟ نعم لا

27- هل تغيرت وجهة نظرك للمسؤولية؟ نعم لا

في حالة الإجابة بنعم هل تراها: تكليف تشريف

أخرى اذكرها.....

28- هل تتقبل الانتقادات الموجهة لك من طرف المشرف و تتعامل معها بموضوعية و عقلانية ؟

نعم لا

29- هل توجد علاقة تربطك بمشرفك تكونت من خلال هذا العمل؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم، ما نوع هذه العلاقة؟

علاقة صداقة علاقة عمل

أخرى اذكرها

30- من خلال عملك في عقود ما قبل التشغيل هل زاد التزامك نحو العمل؟ نعم لا

في حالة الإجابة بنعم هل تم ذلك ؟

• احترام الوقت

• الانضباط الذاتي

• الدقة والسرعة في العمل

• تحمل المسؤولية في العمل

• أخرى اذكرها.....

31- هل تشعر بالانتماء اتجاه هذه المؤسسة؟ نعم لا

32- هل اكتسبت قيم ايجابية من خلال ممارسة العمل الميداني؟ نعم لا

في حالة الإجابة بنعم ما هي هذه القيم؟.....

في حالة الإجابة بلا هل يعود ذلك ل :

• مدة العقد غير كافية

• لم أكن مندمج في وسط العمل

• لم أكن ملتزم في عملي

• أخرى اذكرها.....

33- هل ترى في عقود ما قبل التشغيل عمل فعلي لتولي مناصب عليا في المستقبل.....

.....

الأربعاء 3 رمضان عام 1429 هـ

الموافق 3 سبتمبر سنة 2008 م



العدد 49

السنة الخامسة والأربعون

الجمهورية الجزائرية
الديمقراطية الشعبية

الجريدة الرسمية

اتفاقات دولية، قوانين، ومراسيم
قرارات وآراء، مقررات، مناشير، إعلانات وبلاعات

الإدارة والتحرير الأمانة العامة للحكومة WWW.JORADP.DZ الطبع والاشتراك المطبعة الرسمية	الجزائر تونس المغرب ليبيا موريطانيا	الاشتراك سنوي
حي البساتين، بئر مراد رايس، ص.ب 376 - الجزائر - محطة الهاتف : 021.54.35.06 إلى 09 021.65.64.63 الفاكس 021.54.35.12 ج.ب 50-3200 الجزائر Télex : 65 180 IMPOF DZ بنك الفلاحة والتنمية الريفية KG 68 060.300.0007 حساب العملة الأجنبية للمشاركين خارج الوطن بنك الفلاحة والتنمية الريفية 060.320.0600.12	بلدان خارج دول المغرب العربي	النسخة الأصلية النسخة الأصلية وترجمتها
	سنة	سنة
	2675,00 د.ج	1070,00 د.ج
	5350,00 د.ج	2140,00 د.ج
	تزداد عليها نفقات الإرسال	

ثمن النسخة الأصلية 13,50 د.ج
ثمن النسخة الأصلية وترجمتها 27,00 د.ج
ثمن العدد الصادر في السنين السابقة : حسب التسعيرة.
وتسلم الفهارس مجاناً للمشاركين.
المطلوب إرفاق لفيفة إرسال الجريدة الأخيرة سواء لتجديد الاشتراكات أو للاحتجاج أو لتغيير العنوان.
ثمن النشر على أساس 60,00 د.ج للسطر.

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

قرار مؤرخ في 20 رجب عام 1429 الموافق 24 يوليو سنة 2008، يحدد نماذج عقود الإدماج و عقود تكوين - تشغيل وعقود العمل المدعم.

إن وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 173 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1428 الموافق 4 يونيو سنة 2007 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08 - 124 المؤرخ في 9 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 15 أبريل سنة 2008 الذي يحدد صلاحيات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08 - 126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمتعلق بجهان المساعدة على الإدماج المهني، لا سيما المواد 4 و 23 و 26 منه،

يقرر ما يأتي :

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المواد 4 و 23 و 26 من المرسوم التنفيذي رقم 08 - 126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمتعلق بجهان المساعدة على الإدماج المهني، يحدد هذا القرار نماذج عقود الإدماج و عقود تكوين - تشغيل و عقود العمل المدعم.

المادة 2 : نماذج عقود الإدماج المعدة في القطاع الاقتصادي و قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية والمعدة بموجب هذا القرار هي :

- نماذج عقود إدماج حاملي الشهادات الخاصة بالشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني المذكورة في الملحقين الأول و 2.

- نماذج عقود الإدماج المهني الخاصة بالشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربية تمهينيا والمذكورة في الملحقين 3 و 4.

- نماذج عقود تكوين- إدماج الخاصة بالشباب بدون تكوين ولا تأهيل والمذكورة في الملحقين 5 و 6.

المادة 3 : تحدد نماذج عقود تكوين- تشغيل المعدة في القطاع الاقتصادي و قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية الخاصة بالشباب المدمجين في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات أو عقود الإدماج المهني في الملحقين 7 و 8 من هذا القرار.

المادة 4 : تحدد نماذج عقود العمل المدعم المعدة لصالح المستفيدين من عقود الإدماج في الملحقين 9 و 10 و 11 من هذا القرار.

المادة 5 : ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 20 رجب عام 1429 الموافق 24 يوليو سنة 2008.

الطيب لوح

الملحق الأول

نموذج عقد إدماج حاملي الشهادات في القطاع الاقتصادي

بين :

- مدير التشغيل لولاية :

والمستخدم (ذكر تسمية المستخدم) :

الممثل من طرف السيد(ة) :

الوظيفة :

العنوان :

السمى أدناه "المستخدم"

من جهة،

- والسيد(ة) :

المولود(ة) في : بـ :

التأمينات الاجتماعية في مجال التأمين على المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 8 : خلال فترة الإدماج، يمكن الشاب المدمج أن يستفيد من تكوين تكميلي أو تجديد المعارف أو تحسين المستوى قصد تكييفه لمنصب العمل وتحسين مؤهلاته.

المادة 9 : يعين المستخدم مؤطرا مؤهلا يكلف بمتابعة المستفيد وتقييمه خلال فترة الإدماج.

المادة 10 : يتعين على المستخدم تسليم المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات الذين لم يتم توظيفهم عند انتهاء فترة الإدماج، شهادة إدماج تبين منصب العمل المشغول و مدة الإدماج.

المادة 11 : في حالة فسخ العقد قبل انتهاء فترة الإدماج، يتعين على المستخدم إخطار المستفيد ومصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة إقليميا، كتابيا، عن نيته في فسخ عقد الإدماج سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ فسخه و توضيح الأسباب المبررة لذلك.

المادة 12 : يترتب عن فسخ عقد الإدماج توقيف دفع الأجر.

يترتب على كل فسخ العقد غير المبرر من طرف المستخدم فقدان هذا الأخير الاستفادة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

يترتب على فسخ العقد غير المبرر من طرف المستفيد فقدان هذا الأخير الاستفادة من الأجر.

المادة 13 : يسري مفعول هذا العقد ابتداء من تاريخ توقيعه من قبل الأطراف المعنية.

حرر بـ..... في

المستخدم (1) مدير التشغيل للولاية (1)

المستفيد (1)

(1) ذكر لقب واسم وصفة الموقعين.

العنوان :.....

رقم بطاقة التعريف الوطنية :..... الصادرة

في :..... من طرف :.....

الشهادة :.....

المسمى أدناه "المستفيد"

من جهة أخرى،

تم الاتفاق على ما يأتي :

المادة الأولى : ينصب السيد(ة)..... لدى المؤسسة ليشغل منصب عمل لمدة سنة واحدة (1) غير قابلة للتجديد.

المادة 2 : يلتزم المستخدم بتعيين حامل الشهادة في منصب عمل يتوافق مع تخصص تكوينه.

المادة 3 : يتقاضى المستفيد أجره شهرية تقدر بـ..... دج.

المادة 4 : يدفع الأجر الشهري مدير التشغيل لولاية..... في الوقت المحدد إلى الحساب الجاري البريدي للمستفيد على أساس أوراق الحضور التي يؤشر عليها ويرسلها المستخدم في اليوم العشرين (20) من الشهر الجاري كحد أقصى إلى الوكالة الولائية للوكالة الوطنية للتشغيل والتي ترسلها بدورها إلى مديرية التشغيل للولاية.

المادة 5 : يتعين على المستفيد احترام النظام الداخلي للمؤسسة و أداء المهام المخولة له من طرف المستخدم.

المادة 6 : يلتزم المستفيد بإنهاء فترة الإدماج المذكورة في العقد، وفي حالة فسخه بدون مبرر، يفقد المستفيد الحق في إدماج جديد في جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

المادة 7 : يستفيد الشاب المدمج من الامتيازات في مجال الراحة القانونية والعطل و كذا من أداءات

الملحق 2

نموذج عقد إدماج حاملي الشهادات في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية

يبين :

- مدير التشغيل لولاية :
والمؤسسة أو الإدارة العمومية :
المثلة من طرف السيد(ة) :
الوظيفة :
العنوان :
المسماة أدناه "المستخدم"

من جهة،

- و السيد(ة) :
المولود(ة) في :
العنوان :
رقم بطاقة التعريف الوطنية :
في :
الشهادة :
المسمى أدناه "المستفيد"

من جهة أخرى،

تم الاتفاق على ما يأتي :

المادة الأولى: ينصب السيد(ة).....لدى (ذكر تسمية المؤسسة أو الإدارة).....ليشغل منصب عمل.....بلدة سنة واحدة (1) قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلب المستخدم.

المادة 2 : يلتزم المستخدم بتعيين المستفيد في منصب عمل يتوافق مع تخصص تكوينه.

المادة 3 : يتقاضى المستفيد أجرا شهريا يقدر ب.....دج.

المادة 4 : يدفع الأجر الشهري مدير التشغيل لولاية.....في الوقت المحدد إلى الحساب الجاري البريدي للمستفيد على أساس أوراق الحضور التي يؤشر عليها ويرسلها المستخدم في اليوم العشرين (20) من الشهر الجاري كحد أقصى إلى الوكالة الولائية للوكالة الوطنية للتشغيل والتي ترسلها بدورها إلى مديرية التشغيل للولاية.

المادة 5 : يخضع المستفيد للالتزامات الخاصة بمنصب العمل المشغول و يتعين عليه احترام النظام الداخلي و قواعد تنظيم العمل و أداء المهام المخولة له من طرف المستخدم.

المادة 6 : يلتزم المستفيد بإنهاء فترة الإدماج المذكورة في العقد، وفي حالة فسخه بدون مبرر، يفقد المستفيد الحق في إدماج جديد في جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

المادة 7 : يستفيد الشاب المدمج من الامتيازات في مجال الراحة القانونية و العطل و كذا من أداءات التأمينات الاجتماعية في مجال التأمين على المرض و الأمومة و حوادث العمل و الأمراض المهنية طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما.

المادة 8 : خلال فترة الإدماج، يمكن الشاب المدمج أن يستفيد من تكوين تكميلي أو تجديد المعارف أو تحسين المستوى قصد تكييفه لمنصب عمله و تحسين مؤهلاته.

المادة 9 : يعين المستخدم مؤطرا مؤهلا يكلف بمتابعة المستفيد و تقييمه خلال فترة الإدماج.

المادة 10 : يتعين على المستفيد من هذا العقد قبول كل عقد عمل مدعم بالمؤسسة يوافق مؤهلاته، يقترح عليه خلال فترة الإدماج تحت طائلة فقدان الحق في الحفاظ على عقد إدماج حاملي الشهادات.

المادة 11 : يتعين على المستخدم تسليم المستفيدين من عقد إدماج حاملي الشهادات الذين لم يتم توظيفهم عند انتهاء فترة الإدماج، شهادة إدماج تبين منصب العمل المشغول و مدة الإدماج.

المادة 12 : في حالة فسخ العقد قبل انتهاء فترة الإدماج، يتعين على المستخدم إخطار المستفيد و مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة إقليميا، عن نيته في فسخ عقد الإدماج سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ فسخه و توضيح الأسباب لذلك.

المادة 13 : يترتب عن فسخ عقد الإدماج توقيف دفع الأجر.

يترتب على فسخ العقد غير المبرر من طرف المستخدم فقدان هذا الأخير الاستفادة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

يترتب على فسخ عقد الإدماج غير المبرر من طرف المستفيد فقدان هذا الأخير الاستفادة من الأجر.

المادة 14 : يسري مفعول هذا العقد ابتداء من تاريخ توقيعه من قبل الأطراف المعنية.

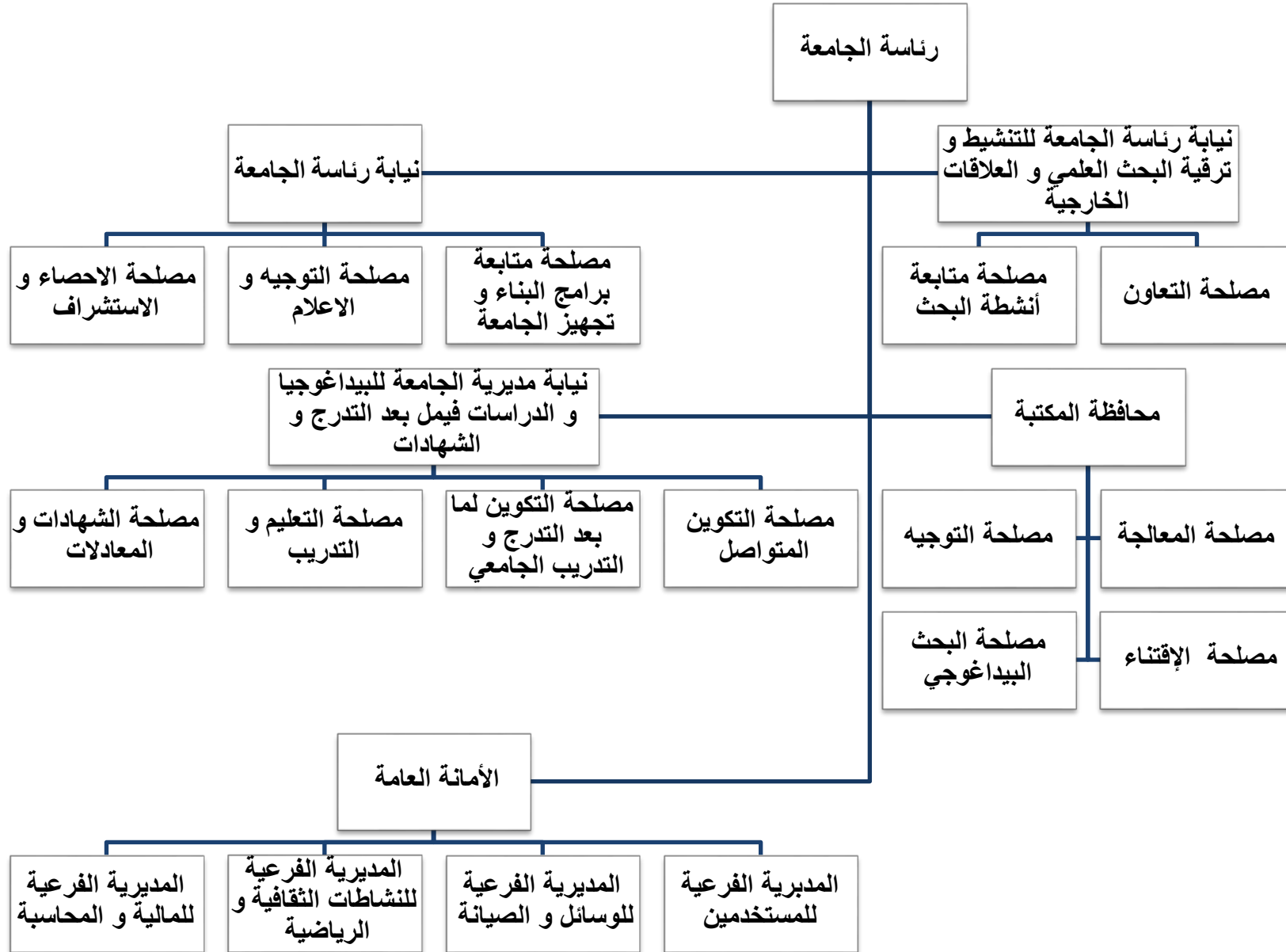
حرر ب..... في

المستخدم (1) مدير التشغيل للولاية (1)

المستفيد (1)

(1) ذكر لقب و اسم و صفة الموقعين.

الهيكل التنظيمي لجامعة المسيلة



مِنْ مَخْرَجِ اللَّهِ

ملخص الدراسة :

عمدت الدولة الجزائرية لتفعيل برامج تشغيلية تمثلت أساسا في عقود ما قبل الإدماج، و التي تعتبر إحدى البرامج الطموحة التي طرحتها الدولة كإجراء مؤقت للتقليص من نسبة البطالة و التي تمس فئة خريجي الجامعات و معاهد التكوين المهني و بالضبط التقنيين الساميين التي تعاني من عدم اندماجها في الحياة العملية، من أجل الحصول على تكوين تطبيقي بغية تحقيق تكيف العامل مع منصب العمل، بالإضافة إلى إكسابه الخبرة المهنية الميدانية ، كما يتم تأهيل المستفيدين من هذا الجهاز للاستفادة من منصب تشغيل دائم بخبرة مهنية مسبقة ، و مع تزايد نسبة الخريجين تبقى هذه الفئة بحاجة إلى مهارات مهنية ميدانية تؤهلهم إلى الاندماج في الحياة العملية خاصة أن جل المؤسسات تطلب الخبرة في مجال العمل من باب التأكد من أن الفرد مؤهل لتولي المنصب المناسب و منه طرح التساؤل الرئيسي التالي:

هل لعقود ما قبل الإدماج دور في تكوين العامل بالمؤسسة؟

التساؤلات الفرعية :

- 1- هل لعقود ما قبل الإدماج دور في إكساب العامل معارف جديدة و تطوير معارفه السابقة؟
- 2- هل لعقود ما قبل الإدماج دور في تأكيد المعلومات النظرية للعامل من خلال ممارسته الميدانية للعمل ؟
- 3- هل لعقود ما قبل الإدماج دور في تغيير اتجاهات العاملين نحو عملهم و إكسابهم قيم ايجابية عن العمل ؟

الفرضيات

الفرضية العامة : لعقود ما قبل الإدماج دور في تكوين العامل بالمؤسسة.

الفرضية الفرعية

- 1- لعقود ما قبل الإدماج دور في إكساب العامل معارف جديدة و تطوير معارفه السابقة .
- 2- لعقود ما قبل الإدماج دور في تأكيد المعلومات النظرية للعامل من خلال ممارسته الميدانية للعمل .
- 3- لعقود ما قبل الإدماج دور في تغيير اتجاهات العاملين نحو العمل و إكسابهم قيم ايجابية عن العمل .

توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

- طوّر معظم العاملين بالمخابر معارفهم السابقة و ذلك بإضافة معلومات جديدة إلى ر صيدهم المعرفي من خلال العمل الميداني .
- إتاحة فرصة تحمل مسؤولية بعض الأعمال المهمة لعمال عقود ما قبل الإدماج أدى إلى توسيع معارفهم حول العمل عن طريق تجسيد الجانب النظري لدارستهم في الجانب التطبيقي للعمل ، فمن خلال هذا العمل تم توسيع المعارف الميدانية عنه .
- إن عقود ما قبل الإدماج ساهمت في خلق قيم تنظيمية ايجابية لدى العاملين تمثلت في : التعاون، الاحترام ، الإلتقان، الإلتزام.....الخ.
- تغير وجهة نظر العاملين نحو العمل و المسؤولية ، من خلال مراقبة المشرف لأعمالهم و إرغامهم على الإلتزام بالقوانين التنظيمية.

و منه يمكن القول أن لعقود ما قبل الإدماج دور في تكوين العامل.