

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ل.م.د.

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: علم اجتماع التنظيم وإدارة المؤسسات الاجتماعية

العنوان

الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات (CID)

دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف

من إعداد

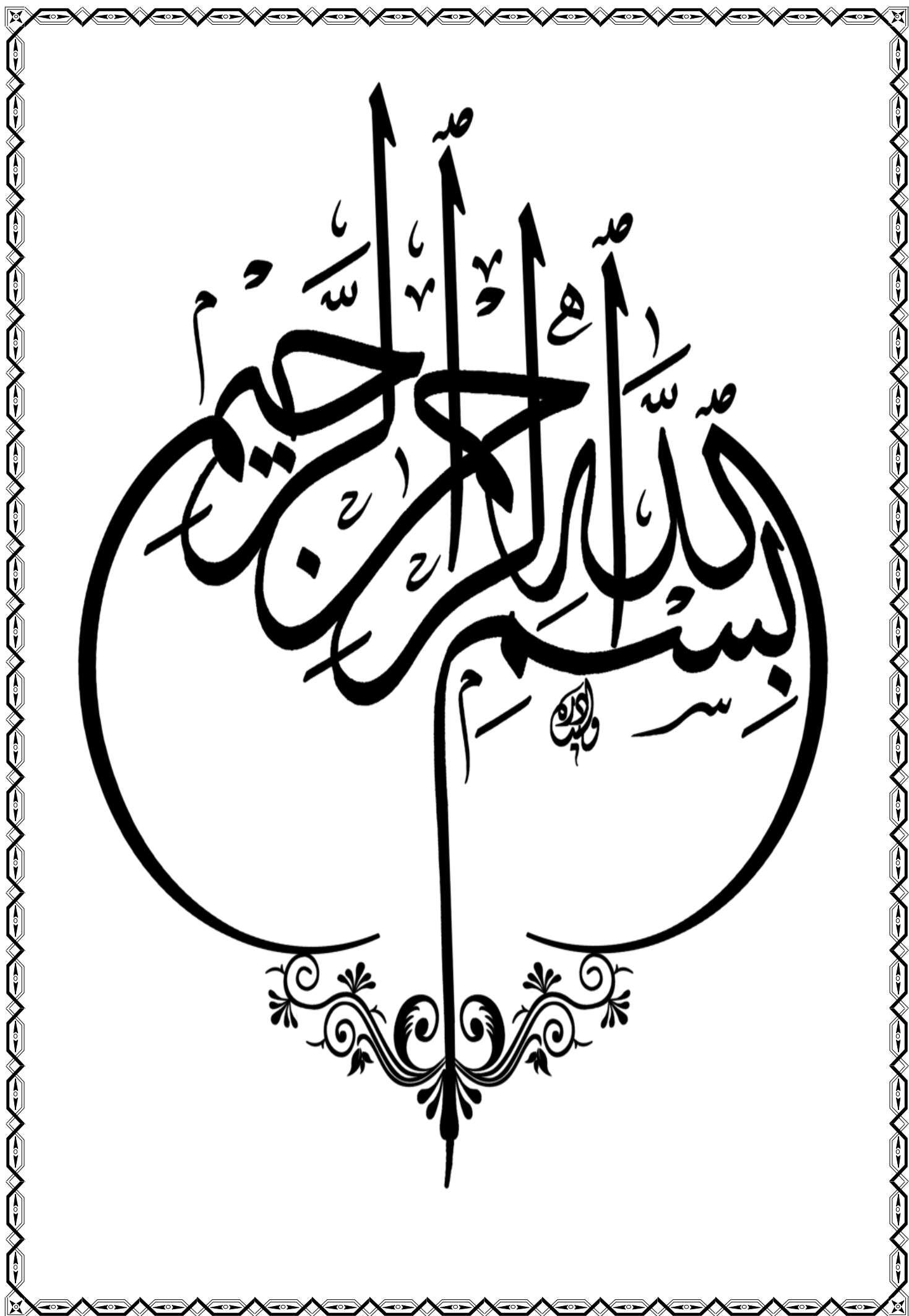

سلمان بن قبيلة

المناقشة بتاريخ: 2021/09/29 من طرف اللجنة المكونة من:

الاسم واللقب:	الرتبة:	مؤسسة الإنتماء:	الصفة:
محمد المهدي حسان تقيّة	أستاذ	جامعة حسيبة بن بوعلي - الشلف-	رئيسا
الطاهر بومدفع	محاضر أ	جامعة حسيبة بن بوعلي - الشلف-	مشرفا ومقررا
محمد عمور	أستاذ	جامعة يحي فارس - المدية-	ممتحنا
الجيلالي سالمى	محاضر أ	جامعة حسيبة بن بوعلي - الشلف-	ممتحنا
نصر الدين بن عودة	محاضر أ	جامعة حسيبة بن بوعلي - الشلف-	ممتحنا
سعيد زيوش	محاضر أ	المركز الجامعي سي الحواس - بركة	ممتحنا

السنة الجامعية: 2021/2020.

سُبْحَانَكَ اللَّهُمَّ رَبِّ السَّمَاوَاتِ السَّبْعِ وَالْأَرْضِ وَالْعَرْشِ الْمَجِيدِ



شكر و عرفان:

الحمد لله الذي بفضلهِ تيم الصالحات، ﴿رَبِّ أَوْزَعْتَنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتِكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا يَرْضَاهُ وَأَصْلِحْ لِي فِي ذُرِّيَّتِي إِنِّي تُبِّتُ بِكَ الْإِيمَانَ مِنَ الْمُسْلِمِينَ﴾ (سورة الاحقاف: الآية 15)

الحمد لله الذي وفقني لإجراز هذا العمل بفضلهِ وتوفيقهِ وحده، فالحمد والشكر لله تعالى كما ينبغني لجلال قدرهِ وعظم سلطانه، اللهم لك الحمد حيي يرضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا؛

عملاً بقوله صلى الله عليه وسلم: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"، لا يفوتني أن أتقدم في هذا المقام بأخلص عبارات الشكر والامتنان والعرفان لكل من ساعدني من قريب أو من بعيد على إجاز هذا العمل؛

بداية بالاستاذ الميرف "د. بومدفع الطاهر" الذي قبل الإيـراف على هذا العمل وانتشلتني من الضياع الذي كنت أعيشه في السنوات الأولى من التسجيل، ويابعه إلى غاية صدوره على هذا الشكل، وكان جواداً معي بالنصائح والتوجيهات والكلمة الطيبة التي كانت لي خير معين؛

كما أتقدم بشكري الجالص إلى كل الأساتذة والزملاء النس قدموا لي يد المساعدة من خلال النصائح والتوجيهات والتصويبات والأفكار والمراجع كل على قدر استطاعته؛

شكر موصول لكافة المسؤولين على إدارة المؤسسات الاقتصادية النس قبلوا التعاون معي وسهلوا لي المهام في إجراء الدراسة الميدانية والحصول على البيانات التي استطعت من خلالها استكمال الأطروحة؛

كما لا يفوتني أن أتقدم بشكر خاص إلى المسؤولين عن جهاز المساعدة بالإدماج المهني في كل من مديرية التشغيل والوكاله الولائية للتشغيل بولاية سطيف، وأخص بالذكر كل من "شفيق" و"صلاح النـس" و"كريم"؛ النس قدموا لي كل التسهيلات والمعلومات التي كنت في حاجة إليها ولم يدخروا أي جهد في تقديم يد المساعدة منذ أول لحظة التقيت بهم.

الإهداء:

أهدي ثمرة جهدي وعملي وتعبني إلى قرة عيني إلى الفارس الذي تربل عن جواده،

إلى الغالي الذي رطل عن الحياة الدنيا دون ربعة،

إلى الرجل العظيم الذي ضعى طيلة حياته ليشاركني فرحة هذه اللحظة وهذا النجاح،

إلى السند الذي لم يبفل علي لا بدعمه المادي ولا المعنوي ولا بدعائه الذي كان سر نجاتي

ومفضي من كل سوء طيلة حياتي،

إلى الذي قال لي ذات يوم: "لا أريد منك عملاً ولا مالاً، أكمل دراستك إلى أبعد حد ممكن؛"

إلى الذي فارقنا بصورة مفاجئة قبل بضعة أشهر متأثراً بالفيروس المستجد فكان ولا يزال طعم فراقه

مرّاً كالمنظف وجرح وداعك لا يندمل،

إليك أبي الغالي رحمة الله عليك أهدى عملي هذا وأنا أعلم كم انتظرت لتشاركني هذه اللحظة

لكن الأجل كان إليك أسبق،

أسأل الله الكريم ربّ العرش العظيم أن يرزقك المراتب العليا من الجنان وأن يجمعنا بك في

جنات النعيم رفقة نبيه محمد صلى الله عليه وسلم، وأن يشرك في زمرة الشهداء والأنبياء

والصالحين وحسن أولئك رفيقاً؛ وأن يعينني على برّك، طبت حياً وميتاً يا أبي.

إلى نبع الجنان إلى أمي الصبية التي لطالما كان دعاؤها سنداً وفاقاً من كل سوء وسرّاً في

نجاتي، أسأل الله أن يفظها ويطيّل في عمرها ويرزقها الصحة والعافية ويبرئها عني غير الجزاء.

إلى أهلي وعائلي إلى إفتوتي وأفتواتي، إلى أبناء أفتواتي وأبناء أفتي، إلى العائلة الصغيرة

والكبيرة كل باسمه.

إلى فطيتي الغالية وقرّة عيني "هاجر".

إلى أصبابي وأصدقائي الذين كانوا ولا يزالون غير سند ورفيق في السراء والضراء كل باسمه.

إلى كل أستاذ ومعلم علمني عرفاً منذ أول يوم ولبت فيه قدمي أبواب المدرسة والذين لن

أنسى فضلهم علي ما حييت.

إلى هؤلاء جميعاً أهدى عملي هذا، وأسأل الله أن ينفعنا بما علمنا ويعلمنا ما ينفعنا وأن يزيدنا

علمًا.

الفهارس:

فهرس المحتويات:

رقم الصفحة	المحتوى
	- شكر وعرفان.....
	- الإهداء.....
VI -I	- فهرس المحتويات
IX -VII	- فهرس الجداول.....
X	- فهرس الأشكال.....
XI	- ملخص الدراسة.....
أ- د	- مقدمة عامة.....
الجانب النظري	
50-5	الفصل الأول: الإطار المنهجي والتصوري للدراسة
7	أولاً- أهمية الدراسة.....
7	ثانياً- مبررات اختيار الموضوع.....
7	1- المبررات الذاتية.....
8	2- المبررات الموضوعية.....
8	ثالثاً- إشكالية الدراسة.....
11	رابعاً- فرضيات الدراسة.....
12	خامساً- أهداف الدراسة.....
13	سادساً- تحديد المفاهيم.....
13	1- مفهوم الفعالية الاقتصادية.....
16	2- مفهوم المناخ التنظيمي.....
17	3- مفهوم الرضا الوظيفي.....
19	4- مفهوم المؤسسة الاقتصادية.....
20	5- مفهوم عقود إدماج حاملي الشهادات.....
21	سابعاً- الدراسات السابقة والمثابفة.....
21	1- الدراسات المتعلقة بالفعالية الاقتصادية.....
23	2- الدراسات المتعلقة بسياسات التشغيل.....
35	3- التعليق على الدراسات السابقة والمثابفة وتموقع الدراسة الحالية بينها.....
37	4- توظيف الدراسات السابقة والمثابفة.....
38	ثامناً- المقاربة النظرية للدراسة.....

39	1- نظرية النظم.....
41	2- مدرسة العلاقات الإنسانية.....
44	3- نظرية تدرج الحاجات لأبراهام ماسلو.....
110-47	الفصل الثاني: من الفعالية التنظيمية إلى الفعالية الاقتصادية -محاولة للاقترب المفاهيمي-
48	- تمهيد.....
49	أولاً- ظهور وتطور مفهوم الفعالية.....
51	ثانياً- منظور الفعالية من مختلف الاتجاهات الفكرية.....
51	1- الاتجاه الكلاسيكي والفعالية من منظور اقتصادي.....
54	2- الاتجاه التخطيطي والفعالية من منظور نظامي.....
56	3- الاتجاه المعاصر والفعالية من منظور ثقافي.....
57	4- الفعالية من منظور اجتماعي.....
58	ثالثاً- مداخل دراسة الفعالية.....
58	1- المداخل التقليدية.....
63	2- المداخل الحديثة.....
68	رابعاً- العلاقة بين الفعالية والمفاهيم المرتبطة بها.....
68	1- العلاقة بين الفعالية والأداء.....
71	2- العلاقة بين الفعالية والكفاءة.....
74	3- العلاقة بين الفعالية والإنتاجية.....
77	خامساً- معايير وطرق قياس الفعالية.....
81	1- أسباب التفاوت والتباين في معايير قياس الفعالية.....
82	2- صعوبات قياس الفعالية.....
82	سادساً- العوامل المؤثرة في الفعالية.....
82	1- النظام الاقتصادي.....
83	2- النظام السياسي.....
83	3- النظام الرقابي.....
83	4- النظام البيئي.....
84	5- العوامل الفنية والتكنولوجية.....
84	6- العوامل المرتبطة بالموارد البشرية.....
85	سابعاً- الدور البشري في تحقيق الفعالية.....
86	1- فعالية الفرد داخل التنظيم وشروط حدوثها.....
88	ثامناً- الفعالية الاقتصادية وأبعادها (محاولة للاقترب المفاهيمي).....

90	1- الفعالية الاقتصادية من خلال تحقق أهداف المؤسسات.....
96	2- الفعالية الاقتصادية من خلال تحقق أهداف العاملين.....
99	3- المناخ التنظيمي والفعالية الاقتصادية.....
110	- خلاصة الفصل.....
182-111	الفصل الثالث: البطالة وسياسات التشغيل تحليل سوسيو-اقتصادي
112	- تمهيد.....
113	أولاً- مفهوم البطالة.....
115	ثانياً- تصنيفات البطالة.....
116	1- حسب أسباب البطالة.....
119	2- حسب طبيعة البطالة وتكوينها.....
120	ثالثاً- الأسباب الموضوعية لزيادة معدلات البطالة في العالم.....
120	1- أسباب ارتفاع البطالة في الدول المتقدمة (الدول الصناعية الرأسمالية).....
123	2- أسباب ارتفاع البطالة في الدول النامية.....
126	رابعاً- آثار البطالة على الفرد والمجتمع.....
126	1- الآثار الاقتصادية للبطالة.....
126	2- الآثار الاجتماعية والنفسية للبطالة.....
129	خامساً- سياسة التشغيل ومواجهة البطالة.....
129	1- مفهوم التشغيل.....
131	2- مفهوم سياسة التشغيل.....
133	3- أسس ومبادئ سياسة التشغيل.....
135	4- الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل.....
136	5- تصنيفات سياسة التشغيل.....
139	6- سوق العمل والعوامل المؤثرة فيه.....
141	سادساً- المقاربات الاقتصادية للبطالة والتشغيل.....
141	1- الاتجاه الكلاسيكي.....
144	2- الاتجاه النيوكلاسيكي.....
146	3- الاتجاه الكينزي (النظرية الكينزية).....
149	4- الاتجاهات (النظريات) الحديثة.....
155	5- البطالة في الاقتصادي الإسلامي.....
161	سابعاً- سوسيولوجية البطالة والعمل.....
161	1- المقاربات السوسيولوجية في تفسير ظاهرة البطالة.....

1652- الماركسية وتحليلها لظاهرة البطالة
1713- مكانة العمل في الحقل السوسيولوجي
1784- علم الاجتماع ودراسة العلاقة بين البطالة وغياب الأمن الوظيفي
1785- علم الاجتماع السياسي الاقتصادي ومحنة سوق العمل
180- خلاصة الفصل
244-183	الفصل الرابع: البطالة والتشغيل في الجزائر (قراءة سوسيو-تاريخية)
184- تمهيد
185أولا- مرحلة التخطيط المركزي (1966-1979)
1851- سياسة المخططات التنموية ودورها في التخفيف من حدة البطالة
1872- الثورة الزراعية ومواجهة البطالة في الريف الجزائري
189ثانيا- مرحلة التحول الإداري للإصلاحات وبروز الأزمة الاقتصادية (1980-1989)
1891- البرنامج الخماسي الأول (1980-1984)
1902- الأزمة الاقتصادية سنة 1986
191ثالثا- مرحلة الإصلاحات الاقتصادية والتحول إلى اقتصاد السوق (1990-1999)
1911- تطبيق الإصلاحات والتعديلات الهيكلية
1952- العوامل المؤثرة في سوق العمل في مرحلة التعديل الهيكلي
1963- خصخصة مؤسسات القطاع العام وأثرها على البطالة في مرحلة التعديل الهيكلي
197رابعا- مرحلة النمو الاقتصادي (2000-2014)
1981- مرحلة دعم الإنعاش الاقتصادي (2000-2004)
1992- البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي (2005-2009)
2013- برنامج التنمية الخماسي لمواصلة دعم النمو (2010-2014)
203خامسا- مرحلة ما بعد 2014
204سادسا- سياسات التشغيل في الجزائر (الأبعاد والآليات)
2051- أبعاد سياسات التشغيل في الجزائر
2062- أنماط وآليات التشغيل في الجزائر
215سابعا- وضعية سوق الشغل وتداعيات سياسات التشغيل في الجزائر
2151- خصائص سوق الشغل في الجزائر
2162- التشريعات المنظمة لسوق الشغل في الجزائر
2183- أثر السياسات التدخلية للدولة في تحطيم المؤشرات الاجتماعية
2194- بروز ظاهرتي هجرة الكفاءات والهول من البطالة
2205- تداعيات سياسة التشغيل على ثقافة وقيمة العمل في المجتمع الجزائري

221 ثامنا- بطالة حاملي الشهادات في المجتمع الجزائري.....
222 1- تطور بطالة حاملي الشهادات في الجزائر.....
224 2- أسباب بطالة حاملي الشهادات في المجتمع الجزائري.....
228 3- آثار وتداعيات بطالة حاملي الشهادات.....
229 4- أجهزة التشغيل المتعلقة بحاملي الشهادات في الجزائر.....
233 تاسعا- عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) ومحاربة بطالة حاملي الشهادات.....
233 1- طبيعة الأجور.....
235 2- عقد العمل المدعم (CTA).....
236 3- التكوين قصد التكيف مع المنصب.....
236 4- قراءة إحصائية في تطور التشغيل وفق جهاز المساعدة على الإدماج المهني.....
238 5- أهمية التخطيط التعليمي في القضاء على بطالة حاملي الشهادات.....
239 6- العناصر الفاعلية في عملية الإدماج المهني لحاملي الشهادات في الجزائر.....
243 - خلاصة الفصل.....

الجانب الميداني

301-246

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

247 - تمهيد.....
248 أولا- مجالات الدراسة.....
248 1- المجال المكاني.....
249 2- المجال الزمني.....
251 3- المجال البشري.....
251 ثانيا- منهج الدراسة.....
252 ثالثا- مجتمع البحث وعينة الدراسة.....
254 1- عينة الدراسة وطريقة المعاينة.....
255 2- حجم العينة.....
267 رابعا- أدوات جمع البيانات.....
267 1- الاستبيان (الاستمارة).....
282 2- المقابلة.....
284 خامسا- المعالجة الإحصائية للبيانات.....
284 سادسا- خصائص عيني الدراسة.....
284 1- خصائص أفراد عينة إدارة المؤسسات.....
289 2- خصائص أفراد عينة العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات.....

301 خلاصة الفصل
409-302	الفصل السادس: عرض وتحليل بيانات ونتائج الدراسة الميدانية
303 تمهيد
304 أولاً- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بأهداف المؤسسات الاقتصادية
329 ثانياً- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بأهداف العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات
353 ثالثاً- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالمناخ التنظيمي السائد في المؤسسات الاقتصادية
390 رابعاً- مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة
391 1- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الأولى
392 2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثانية
392 3- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثالثة
394 خامساً- النتائج العامة للدراسة الميدانية
402 سادساً- مناقشة النتائج في ضوء نتائج الدراسات السابقة والمثابفة
405 سابعاً- مناقشة النتائج في ضوء المقاربة النظرية
408 ثامناً- القضايا التي تثيرها الدراسة
410 الخاتمة العامة
413 التوصيات والاقتراحات
..... قائمة المصادر والمراجع
..... الملاحق

فهرس الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	المقارنة بين مختلف مداخل دراسة الفعالية.....	67
02	تطور نسبة البطالة ما بعد 2014.....	204
03	المشاريع الممولة من قبل وكالة (ANSEJ) إلى غاية ديسمبر 2016.....	213
04	المناصب المستحدثة من قبل الوكالة الولائية لتسيير القرض المصغر.....	214
05	تطور نسبة بطالة حاملي الشهادات خلال الفترة 2008-2017.....	223
06	التنصيبات في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (2008-2016)....	237
07	عينة المؤسسات المختارة للدراسة والاستمارات الموزعة.....	256
08	توزيع المؤسسات المختارة للدراسة وفق النوع وقطاع النشاط.....	259
09	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان الخاص بإدارة المؤسسات.....	272
10	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات المحور الثاني للاستبيان الخاص بالعاملين...	272
11	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات المحور الثالث للاستبيان الخاص بالعاملين...	273
12	معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الأول.....	274
13	معاملات الارتباط بين درجات البعد الثاني والدرجة الكلية للبعد.....	274
14	معاملات الارتباط بين درجات البعد الثالث والدرجة الكلية للبعد.....	275
15	معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الأول.....	276
16	معاملات الارتباط بين درجات البعد الثاني والدرجة الكلية للبعد.....	277
17	معاملات الارتباط بين درجات البعد الثالث والدرجة الكلية للبعد.....	277
18	معاملات الارتباط بين درجات البعد الرابع والدرجة الكلية للبعد.....	278
19	معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الأول.....	279
20	معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الثاني.....	279
21	معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الثالث.....	280
22	معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الرابع.....	280
23	معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الخامس.....	281
24	معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد السادس.....	282
25	ميزان تقديري وفقاً لسلم ليكرت الخماسي.....	284

26	توزيع أفراد عينة إدارة المؤسسات حسب الجنس.....	285
27	توزيع أفراد عينة إدارة المؤسسات حسب الفئة العمرية.....	286
28	توزيع أفراد عينة إدارة المؤسسات حسب الشهادة المتحصل عليها.....	286
29	توزيع أفراد عينة إدارة المؤسسات حسب المسمى الوظيفي.....	287
30	توزيع أفراد عينة إدارة المؤسسات حسب سنوات الخبرة.....	288
31	توزيع أفراد عينة إدارة المؤسسات حسب عدد سنوات الالتحاق بالمؤسسة.....	288
32	توزيع أفراد عينة عمال عقود الإدماج حسب الجنس.....	289
33	توزيع أفراد عينة عمال عقود الإدماج حسب الفئات العمرية.....	290
34	توزيع أفراد عينة عمال عقود الإدماج حسب الحالة الاجتماعية.....	291
35	توزيع أفراد عينة عمال عقود الإدماج حسب نوع الشهادة المتحصل عليها.....	292
36	توزيع المبحوثين حسب تخصص الشهادة المتحصل عليها.....	293
37	توزيع المبحوثين حسب عدد السنوات منذ التخرج.....	294
38	توزيع المبحوثين حسب عقد الإدماج.....	295
39	طريقة تنصيب المتعاقدين حسب نوع العقد "CTA".....	295
40	توزيع المبحوثين حسب عدد السنوات منذ أول تعاقد وفق عقود الإدماج.....	296
41	توزيع المبحوثين حسب عدد السنوات منذ التحاقهم بمؤسساتهم الحالية.....	297
42	توزيع المبحوثين حسب منصب العمل (المسمى الوظيفي).....	297
43	إجابة المبحوثين عن سؤال هل سبق لك العمل في منصب آخر؟.....	298
44	إجابة المبحوثين عن سؤال خضوعهم للتكوين في منصب عملهم الحالي.....	299
45	إجابة المبحوثين عن سؤال تلقيهم أجر إضافي.....	299
46	إجابة المبحوثين حول فقرات بُعد كفاءة وفعالية أداء عمال الإدماج.....	304
47	إجابة المبحوثين حول فقرات بُعد الالتزام والولاء التنظيمي لعمال الإدماج.....	312
48	إجابة المبحوثين حول فقرات بُعد الإنتاجية والقيمة المضافة لعمال الإدماج....	320
49	إجابة المبحوثين حول فقرات بُعد العمل اللائق.....	329
50	إجابة المبحوثين حول فقرات بُعد الأجر العادل.....	335
51	إجابة المبحوثين حول فقرات بُعد الرضا الوظيفي.....	340
52	إجابة المبحوثين حول فقرات بُعد التكوين والحصول على الخبرة.....	348
53	إجابة المبحوثين حول فقرات بُعد البيئة المادية للعمل.....	354

360إجابة المبحوثين حول فقرات بُعد الحوافز والمكافآت.....	54
366إجابة المبحوثين حول فقرات بُعد الروح المعنوية.....	55
372إجابة المبحوثين حول فقرات بُعد طبيعة العلاقات بين أعضاء المؤسسة.....	56
379إجابة المبحوثين حول فقرات بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات.....	57
384إجابة المبحوثين حول فقرات بُعد طبيعة الاتصالات والتكنولوجيا.....	58
391استجابة المبحوثين حول أبعاد الفرضية الأولى.....	59
392استجابة المبحوثين حول أبعاد الفرضية الثانية.....	60
393استجابة المبحوثين حول أبعاد الفرضية الثالثة.....	61

فهرس الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
40مخطط المقاربة النظرية للدراسة وفق نظرية النظم.....	01
45ترتيب الحاجات حسب هرم ماسلو.....	02
77مسببات وآثار انخفاض الإنتاجية.....	03
224بطالة حاملي الشهادات مقارنة بالبطالة العامة (2008-2016).....	04
238تطور التشغيل وفق جهاز (DAIP) خلال الفترة (2008-2016).....	05
292توزيع المبحوثين حسب الجنس والحالة الاجتماعية.....	06
306متوسطات وانحرافات استجابة المبحوثين حول بُعد فعالية وكفاءة الأداء.....	07
314متوسطات وانحرافات استجابة المبحوثين حول بُعد الالتزام والولاء التنظيمي	08
322متوسطات وانحرافات إجابة المبحوثين حول بُعد الإنتاجية والقيمة المضافة	09
331متوسطات وانحرافات استجابة المبحوثين حول بُعد العمل اللائق.....	10
327متوسطات وانحرافات استجابة المبحوثين حول بُعد الأجر العادل.....	11
342متوسطات وانحرافات استجابة المبحوثين حول بُعد الرضا الوظيفي.....	12
350متوسطات وانحرافات استجابة المبحوثين حول بُعد التكوين والخبرة.....	13
355متوسطات وانحرافات استجابة المبحوثين حول بُعد بيئة العمل المادية.....	14
362متوسطات وانحرافات استجابة المبحوثين حول بُعد الحوافز والمكافآت.....	15
368متوسطات وانحرافات استجابة المبحوثين حول بُعد الروح المعنوية.....	16
374متوسطات وانحرافات استجابة المبحوثين حول بُعد طبيعة العلاقات.....	17
381متوسطات وانحرافات إجابة المبحوثين عن بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات	18
386متوسطات وانحرافات استجابة المبحوثين حول بُعد طبيعة الاتصالات.....	19

- ملخص الدراسة:

تأتي الدراسة الحالية كمحاولة لتقييم وتشخيص الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات في القطاع الاقتصادي من خلال دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف، هذا النوع من العقود الذي يعد واحدًا من أنواع العقود الثلاثة التي تم إطلاقها ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) بهدف التخفيف من حدة بطالة خريجي الجامعات والمعاهد، من خلال عقود عمل مؤقتة في المؤسسات العمومية والخاصة تهدف إلى إكساب حاملي الشهادات من طالبي العمل لأول مرة الخبرة التي يفتقدونها والتي تعينهم على الاندماج في عالم الشغل فيما بعد؛ حيث انطلقت الدراسة من ثلاث فرضيات لمعالجة الإشكالية البحثية، وللتحقق من صحة هذه الفرضيات تم إجراء دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة الناشطة في مختلف قطاعات النشاط بولاية سطيف، والتي تضم ضمن عاملها ومواردها البشرية متعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، والبالغ عددها 22 مؤسسة منها 14 مؤسسة عمومية و8 مؤسسات خاصة تنشط في مختلف قطاعات النشاط (الصناعة، الزراعة، الأشغال العمومية، التجارة والخدمات)، وبالاعتماد على أداة الاستبيان من خلال استمارتي استبيان مختلفتين، تم توزيع الأولى على عينة من المسؤولين على إدارة المؤسسات الاقتصادية والعاملين في إدارة الموارد البشرية والمشرفين المباشرين على العاملين وفق عقود الإدماج، في حين تم توزيع الثانية على العاملين وفق عقود إدماج حاملي شهادات في المؤسسات المختارة للدراسة؛ وتوصلت الدراسة إلى أنه رغم بعض النقائص الموجودة على هذه العقود إلا أنها تتميز بفعالية اقتصادية مقبولة في القطاع الاقتصادي وفي المؤسسات الاقتصادية المختارة للدراسة، حيث أن التعاقد وفق عقود إدماج حاملي الشهادات يحقق درجة عالية من الأهداف بالنسبة للمؤسسات، ودرجة متوسطة من الأهداف بالنسبة للعاملين المتعاقدين، كما بينت النتائج أن المناخ التنظيمي السائد في هذه المؤسسات هو مناخ إيجابي بدرجة كبيرة ويوفر الشروط التنظيمية المساعدة على تحقيق الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات.

Abstract :

The present study seeks to investigate the economic effectiveness of temporary job contracts on the integration of degree holders in the economic sector through a field study done on a sample of economic institutions in the wilaya of Setif. The studied type of contract is one of three contracts that have been launched within the DAIP with the objective of reducing the unemployment of university graduates, through temporary work contracts in both the public and private institutions by providing first-time degree-holders with the experience they lack which aids them later on in the job integration. The study is based on three validated hypotheses, followed by a field study on a sample of workers and human resource contractors in 22 Institutions including 14 public institutions and 8 private institutions in various sectors (industry, agriculture, public services, trade), in the wilaya of Setif. The study is based on two questionnaires, the first was distributed to a sample of officials and managers of economic institutions and resource management and human rights workers in addition to their supervisors, while the second questionnaire was distributed to contract workers of certificate holders in the aforementioned institutions. The study concluded that despite the shortcomings in these contracts, they are characterized as acceptable solutions in the economic sector. Furthermore, according to the integration contracts of certificate holders, they achieve a high degree of goals for the institutions, and a medium degree of goals for contract workers. The results also showed that the organizational climate prevailing in these institutions is highly positive and provides the regulatory conditions to help achieve the economic effectiveness of the integration contracts for degree holders.

- مقدمة عامة:

تلجأ الدول في سبيل مواجهة مشكلة البطالة والحد من وطأتها إلى تبني سياسات للتشغيل واستراتيجيات لخلق مناصب الشغل مختلفة الصيغ، يصنفها البعض حسب الإيديولوجيا الغالبة على نظام الحكم السائد والتوجه الاقتصادي إلى صنفين: صنف أول يعرف بسياسات التشغيل ذات التوجه الرأسمالي، لا تتدخل فيها الدولة بشكل مباشر لتوفير مناصب شغل لمواطنيها وتترك الأمر للتبادل الحاصل داخل سوق الشغل وفق قانون العرض والطلب، وصنف ثاني يعرف بسياسات التشغيل ذات التوجه الاشتراكي ترى فيها الحكومات أن العمل حق مقدس ويجب على الدولة التدخل لتوفير مناصب عمل لمواطنيها، ولو كان ذلك من خلال مناصب عمل غير منتجة أو تزيد عن الحاجة الفعلية للمؤسسات؛ كما يصنفها البعض الآخر من حيث طبيعتها إلى سياسات سوق الشغل الخاملة، تعتمد على المساعدات الاجتماعية المقدمة لفئة العاطلين على شكل منح وتعويضات، وسياسات سوق الشغل النشيطة التي تستهدف التأثير على الطلب على العمل من خلال التحفيز على خلق مناصب الشغل ومكافحة البطالة على المدى البعيد، وتصحيح الاختلالات الحاصلة على مستوى سوق الشغل، وذلك من خلال التدريب وخدمات وإعانات التشغيل والتحفيز على العمل الحر والمبادرة الذاتية لدى العاطلين، فسياسة التشغيل هي الوجه المقابل لمكافحة البطالة، والتشغيل الكامل والعمل المنتج هو أساس التنمية الاقتصادية بحيث يؤدي إلى زيادة الثروة المادية في المجتمع ورفع مستوى المعيشة فيه، وسياسة التشغيل في أي بلد هي انعكاس واضح لإيديولوجية النظام السائد فيه.

وقد كانت سياسات التشغيل في الجزائر ومنذ الاستقلال من أهم الركائز التي ارتكزت عليها الحكومات المتعاقبة في بنائها للمخططات التنموية، حيث عرفت البلاد تعاقب مجموعة من الآليات والصيغ التشغيلية التي تم اعتمادها لمحاربة مشكلة البطالة والدفع بعجلة التنمية، هذه السياسات التي تعرضت لجملة من الانتقادات بسبب تغليبها الجانب الاجتماعي لمواجهة الظاهرة على الجانب الاقتصادي بتأثير من التوجه الاشتراكي للدولة والضغوطات الاجتماعية التي دفعتها إلى تبني مثل هذا النهج؛ وأمام استفحال البطالة بين الشباب من حاملي الشهادات، لجأت الدولة إلى تبني آليات للوقوف في وجه هذه المشكلة والتخفيف من حدتها، حيث تم اللجوء إلى صيغ مختلفة من التشغيل في إطار سياسات السوق النشيطة أو الخاملة على حد سواء، كان آخرها جهاز المساعدة على الإدماج المهني من خلال عقود إدماج حاملي الشهادات، والتي تم إنشاؤها لتسريع وتيرة التشغيل وتسهيل إدماج هذه الفئة في عالم الشغل، من خلال عقود عمل مؤقتة مخصصة لفئة حاملي الشهادات من خريجي الجامعات والمعاهد ممن لم يسبق لهم العمل والباحثين عن العمل لأول مرة، مما يساعدهم على اكتساب خبرة تعينهم على الاندماج النهائي لدى مؤسسات القطاع العام والخاص على حد سواء، بحيث تتكفل الدولة بتسديد الأجور والأعباء الاجتماعية الخاصة بالمستفيدين طيلة مدة العقد.

فبعد بداية العمل بهذه الصيغة منذ سنة 2008 تم تنصيب عدد هام من فئة الشباب الخريجين الذين قبلوا العمل بمثل هذا النوع من العقود المؤقتة هروبا من شبح البطالة، وبحثا عن اكتساب الخبرة التي يفتقدونها مما يمكن أن يفيدهم في الظفر بعقود عمل دائمة بعد نهاية مدة العقد، وقد بلغ مستوى التشغيل وفق هذه الصيغ

مقدمة عامة:

ذروته مع اجتياح المنطقة العربية ما يعرف بالربيع العربي، خاصة في الدول المجاورة واندلاع ما يعرف بأحداث السكر والزيت في الجزائر سنة 2011، حيث لجأت السلطات لتقديم جملة من التسهيلات لاستفادة الشباب من هذه الصيغة وغيرها من صيغ الإدماج المهني، خوفاً من تفاقم الأوضاع أكثر ولامتصاص غضب هذه الشريحة وشراء السلم الاجتماعي، لكن مع الاستقرار النسبي للأوضاع تم غلق الباب أمام التوظيف وفق هذه العقود في القطاع العام مع مطلع سنة 2013، الأمر الذي خلق تدمراً كبيراً لدى الشباب وقُلص من حجم التوظيف وساهم في ارتفاع معدلات بطالة حاملي الشهادات أكثر، خاصة مع وجود عدد هائل من المنصبين وفق هذه العقود ممن طالت فترات انتظارهم للإدماج في مناصب عمل دائمة؛ هذا الوضع أثار الكثير من القلق والتخوف ودفع بعديد المتابعين والمهتمين والخبراء والمختصين بالشأن الاقتصادي والاجتماعي إلى دق ناقوس الخطر، واعتبار مشكلة بطالة حاملي الشهادات وإدماجهم بمثابة قنبلة اقتصادية واجتماعية على وقع الانفجار ما لم يتم معالجتها، الأمر الذي حوّل هذه الصيغ من آليات لمواجهة مشكلة البطالة والقضاء عليها إلى مشكلة في حد ذاتها، خاصة في ظل الأوضاع الراهنة التي تمر بها البلاد على مختلف الأصعدة، فتقليص عروض العمل والتوظيف في الوقت الذي يرتفع فيه عدد المتخرجين من الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين عاماً بعد عام، يقود إلى حالة من عدم التوازن في سوق الشغل ويؤثر بشكل أو بآخر على البناء الاجتماعي والأنساق المختلفة للمجتمع ككل.

وقد أكدت العديد من الدراسات والأبحاث في عدد من التخصصات المعرفية أن مشكلة هذا النوع من العقود وغيره من آليات التشغيل التي تم اعتمادها في الجزائر، تغليبها الجانب الاجتماعي والجانب الكمي على حساب النجاعة الاقتصادية وطبيعة ونوعية المناصب المستحدثة، وتوظيف حاملي الشهادات في القطاع الإداري غير المنتج وفي كثير من الأحيان بعدد يزيد عن الحاجة الفعلية للمؤسسات وفي مناصب لا تتوافق مع تخصصاتهم ومؤهلاتهم، الأمر الذي يوقعهم ضحايا للعمل الهش ولنوع آخر من البطالة ألا وهو البطالة المقنعة (المستترة)، وعليه تأتي الدراسة الحالية المعنونة بـ"الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات" للبحث في فعالية هذا النوع من العقود في القطاع الاقتصادي والمنتج من خلال دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية، كمحاولة لتقييم الفعالية الاقتصادية لهذا النوع من آليات التشغيل وذلك من خلال تحليل ظاهرتي البطالة والتشغيل وفق رؤية سوسيو-اقتصادية، ومحاولة تحليلهما من خلال ارتباطهما بمجموعة من العوامل الثقافية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تحكم المجتمع ككل، وكذلك محاولة إيجاد مقاييس ومؤشرات ميدانية لقياس الفعالية الاقتصادية لهذا البرنامج التشغيلي، عن طريق المزوجة بين المقاييس الاقتصادية التي ترتبط بالأهداف الاقتصادية للمؤسسات التي تقوم بتتصيص الخريجين وفق هذا النوع من العقود، والمقاييس السلوكية التي ترتبط بمدى تحقيق الأهداف المتعلقة بالنواحي الاجتماعية للأفراد العاملين والتحكم في البيئة، فالفعالية الاقتصادية تتعلق بالنجاح في تحقيق الأهداف الاستراتيجية والتكتيكية سواء العامة أو المعلنة لأي سياسة اقتصادية حكومية أو خاصة.

وقد ضمت الدراسة الحالية في شقيها النظري والميداني ستة فصول، حاول الباحث من خلالها الإحاطة

مقدمة عامة:

بالموضوع الذي تعالجه الدراسة وبالمتغيرات الرئيسية والثانوية التي تشكل محور اهتمام البحث، وتبعاً لذلك تفرع الجانب النظري إلى أربعة فصول على النحو التالي:

- الفصل الأول كان تحت عنوان "الإطار المنهجي والتصوري للدراسة"، تناول فيه الباحث أسباب اختيار الموضوع، أهمية الدراسة، الإشكالية، الفرضيات، تحديد المفاهيم، الدراسات السابقة والمشابهة التي استطاع الوصول إليها، إضافة إلى المقاربة النظرية التي تم تبنيها في الدراسة الحالية.

- الفصل الثاني بعنوان "من الفعالية التنظيمية إلى الفعالية الاقتصادية: محاولة للاقترب المفاهيمي"، تم التطرق فيه لمفهوم الفعالية والمفاهيم المرتبطة بها ومداخل قياسها، وحاول من خلاله الباحث الانتقال السلس من الفعالية التنظيمية كمفهوم شائع الاستعمال في الكثير من التخصصات المعرفية إلى الفعالية الاقتصادية مع مراعاة خصوصية الموضوع، ومحاولة بناء تصور نظري للأبعاد ومؤشرات التي يمكن من خلالها الحكم على الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات، بالقياس والاعتماد على أبعاد ومؤشرات الفعالية التنظيمية وعلى أفكار عدد من المداخل النظرية التي اهتمت بدراسة الفعالية.

- الفصل الثالث المعنون بـ "البطالة وسياسة التشغيل (تحليل سوسيو-اقتصادي)"، اهتم فيه الباحث بمفهوم البطالة كظاهرة اقتصادية واجتماعية وأنواعها وأسبابها وآثارها على كل من الفرد والمجتمع، ثم بسياسات التشغيل التي تعبر عن الاستراتيجيات التي تتبناها المجتمعات في مواجهة الظاهرة والتقليل من حدتها بغية بلوغ هدف التشغيل الكامل وأصنافها وأنواعها والآليات التي يتم اعتمادها من خلال هذه السياسات، ثم بالنظريات والمدارس الفكرية الاقتصادية والسوسيولوجية التي تناولت الظاهرة بالدراسة والتحليل وفق وجهات نظر مختلفة ومتباينة.

- الفصل الرابع تحت عنوان "البطالة والتشغيل في الجزائر (قراءة سوسيو-تاريخية)"، تطرق فيه الباحث للسياق التاريخي لظهور وتطور ظاهرة البطالة في المجتمع الجزائري، والتحولات التي عرفت من حيث شكلها وبنيتها وهيكلتها وصولاً إلى بطالة حاملي الشهادات، وأبرز المحطات والمراحل التي مرت بها وخصائص كل مرحلة، والأسباب والعوامل التي ساهمت في ارتفاعها في مراحل معينة وانخفاضها في أخرى، إضافة إلى الآليات والبرامج التي اعتمدها ضمن سياسات التشغيل المنتهجة من قبل الحكومات المتعاقبة، وعرض لجهاز المساعدة على الإدماج المهني وعقود إدماج حاملي الشهادات كآلية من آليات محاربة بطالة حاملي الشهادات من خريجي الجامعات والمعاهد.

✓ بينما تفرع الجانب الميداني إلى فصلين على النحو التالي:

- الفصل الخامس المعنون بـ "الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية"، تضمن عرض تفصيلي لكافة الإجراءات المنهجية التي تم اعتمادها في الدراسة الميدانية، بداية بمجالات الدراسة (المجال المكاني، الزماني، البشري)، والمنهج المتبع في الدراسة، ثم مجتمع البحث وطريقة المعاينة والعينات التي تم اختيارها لإجراء الدراسة وجمع المعطيات منها (عينة المؤسسات، عينة العاملين، عينة إدارة المؤسسات)، ثم الأدوات التي تم اعتمادها لجمع البيانات من هذه العينات وقياس صدقها وثباتها، ليختتم الفصل بعرض لخصائص عينتي الدراسة من الأفراد

مقدمة عامة:

العاملين وفق عقود الإدماج، والأفراد المسؤولين على إدارة المؤسسات وإدارة الموارد البشرية والمشرفين المباشرين على عمال الإدماج في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة.

- الفصل السادس الذي عنوانه "عرض وتحليل بيانات ونتائج الدراسة الميدانية" وهو الفصل الختامي في هذه الدراسة، تم التطرق فيه لتبويب البيانات المسترجعة من أفراد العينة عن طريق أدوات جمع البيانات المستخدمة، وعرضها على شكل جداول تضم البيانات المتعلقة بمدى تحقق أهداف المؤسسات الاقتصادية والبيانات المتعلقة بمدى تحقق أهداف العاملين والبيانات المتعلقة بالمناخ التنظيمي السائد في المؤسسات الاقتصادية، ومعالجتها إحصائياً بالاعتماد على الأساليب الإحصائية المناسبة ثم تقديم قراءة وتحليل وتأويل سوسيولوجي لهذه البيانات، ليتم بعدها عرض النتائج النهائية التي توصلت إليها الدراسة الميدانية ثم مناقشتها في ضوء الفرضيات وفي ضوء الدراسات السابقة والمشابهة وفي ضوء المقاربة النظرية، ليختتم الفصل بعرض القضايا والتساؤلات التي تثيرها النتائج المتوصل إليها في الدراسة.

الباب الأول:
الجانب
النظري

الفصل الأول: الإطار المنهجي والتصوري للدراسة.

- أولاً- أهمية الدراسة.
- ثانياً- مبررات اختيار الموضوع.
- ثالثاً- الإشكالية.
- رابعاً- فرضيات الدراسة.
- خامساً- أهداف الدراسة.
- سادساً- تحديد المفاهيم.
- سابعاً- الدراسات السابقة والمشابهة.
- ثامناً- المقاربة النظرية.

أولاً- أهمية الدراسة:

تكتسي الدراسة الحالية المعنونة بـ " **الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات** " أهمية علمية (نظرية) وعملية (ميدانية) تبرز في النقاط التالية:

- تهتم بمواضيع تشغل العديد من الباحثين ومن تخصصات معرفية مختلفة، حيث يعتبر موضوع الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات موضوع متعدد التخصصات، بحيث تسعى الدراسة للربط بين التراث النظري لعلم الاقتصاد وعلم الاجتماع لدراسة الموضوع من مختلف جوانبه؛

- تتناول واحدة من أكبر المشكلات التي تواجه الخطط التنموية ألا وهي مشكلة البطالة؛

- تمس هذه الدراسة فئة الشباب من خريجي الجامعات والمعاهد، وهي فئة هامة في المجتمع وتشكل نسبة عالية من تركيبته الديمغرافية، حيث أن هذه الفئة تعتبر طاقة يجب استغلالها أحسن استغلال للسير في مسيرة التنمية الشاملة؛

- كما تكتسي الدراسة أهميتها من خلال اهتمامها بموضوع يشغل الرأي العام ويثير الكثير من التساؤلات لدى مختلف فئات المجتمع، وهو فعالية البرامج التشغيلية الموجهة لفئة الشباب، خاصة في ظل الأوضاع الراهنة التي تمر بها البلاد من خلال تذبذب أسعار البترول وإتباع سياسة ترشيد النفقات، المصاحب لارتفاع عدد الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد؛

- البحوث الأكاديمية بصفة عامة والسوسيولوجية بصفة خاصة هي من أولى الخطوات لتشريح الواقع كما هو والتخلص مما نعاني منه من تقليد آلي للبرامج المستوردة من الخارج دون التأكد من مدى فعاليتها في سد حاجات المجتمع المحلي، شريطة أن يتم أخذ ما توصلت إليه من نتائج بعين الاعتبار؛

- هذه البرامج التشغيلية في حاجة لدراسات تقييمية وتقويمية من أجل زيادة فعاليتها، خاصة في ظل المعطيات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والأمنية الحالية.

ثانياً- مبررات اختيار الموضوع:

هناك مبررات ذاتية وأخرى موضوعية دفعت الباحث لاختيار موضوع الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات:

1-المبررات الذاتية:

- الرغبة الشخصية في الخوض في الموضوع والتعرف على خباياه من زاوية مختلفة عن الزوايا التي تناولته من خلالها الدراسات السابقة؛

- اتجاه الباحث في دراسة مواضيع أنبية ولها علاقة بالظواهر والمشكلات التي تظهر في المجتمع حالياً، قصد المساهمة قدر المستطاع في إيجاد حلول لهذه المشكلات؛

- علاقة الموضوع بمشكلة البطالة والتشغيل، وهي المشكلة التي أصبحت تؤرق وتخوف الكثير من الشباب خاصة فئة حاملي الشهادات وهي الفئة التي ينتمي إليها الباحث ويتفاعل معها في حياته اليومية.

2- المبررات الموضوعية:

- علاقة الموضوع بالقضايا التي يهتم بها مخبر البحث الذي ينتمي إليه الباحث "مخبر المجتمع ومشكلات التنمية المحلية في الجزائر"، حيث أن موضوع التشغيل الكامل ومحاربة البطالة من أهم العناصر التي تركز عليها التنمية المحلية؛

- طبيعة التخصص "علم اجتماع التنظيم وإدارة المؤسسات الاجتماعية" تتلاءم مع دراسة مثل هذه المواضيع؛

- الموضوع يتناول قضية شغلت الرأي العام، وهي قضية عقود ما قبل التشغيل وعقود الإدماج، فيكفي إلقاء نظرة على وسائل الإعلام المختلفة للتأكد من ذلك؛

- تنامي الانتقادات الموجهة لسياسات التشغيل المتبعة من قبل الحكومة الجزائرية تدفع الباحث لدراسة هذا الموضوع؛

- السعي لتدعيم البحث العلمي بدراسات أكثر عمقا وتشخيصا للواقع وللظاهرة المدروسة.

ثالثا- إشكالية الدراسة:

لم يعرف المجتمع الجزائري بطالة حاملي الشهادات إلا حديثاً، وبالتحديد بعد أزمة انهيار أسعار النفط سنة 1986، والتي عرفت تغير دور الدولة في تشغيل خريجي الجامعات والمعاهد، فبعد أن كانت الشهادة التعليمية أو التكوينية بمثابة الضمان والوفاق من البطالة، تحول شكل الظاهرة من بطالة الأميين خلال ستينات وسبعينات القرن الماضي إلى بطالة حاملي الشهادات بعد هذه الأزمة، خاصة وأن الجزائر كانت ولا زالت تعتمد على الريع البترولي كمصدر أساسي (شبه وحيد) للدخل القومي وللايفاق على مختلف المشاريع التنموية، واستمر الوضع على حاله طيلة فترة التسعينات التي تزامنت مع الأزمة الأمنية والسياسية التي كان لها الأثر البالغ على الجانبين الاقتصادي والاجتماعي، حيث وجدت السلطات الجزائرية نفسها مجبرة أمام استمرار عجز الميزانية وارتفاع حجم الديون الخارجية على الانتقال من الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الحر (اقتصاد السوق)، رغم أن البلاد لم تكن مهياًة لا من الناحية الاقتصادية ولا الاجتماعية لمثل هذا النوع من التغييرات، ومرغمة كذلك على الرضوخ لإملاءات صندوق النقد الدولي والبنك العالمي وتطبيق جملة من الإصلاحات والتعديلات الهيكلية على الاقتصاد الوطني، وهي الإصلاحات التي لم يكن لها فعالية كبيرة من الناحية الاقتصادية والأكثر من ذلك كلفت المجتمع أيضا فاتورة ثقيلة على الصعيد الاجتماعي، فقد ترتب عنها حل عدد كبير من المؤسسات العمومية وبيعها للقطاع الخاص مقابل أسعار رمزية، وتم تسريح عشرات الآلاف من العمال التابعين لها، الأمر الذي زاد من تفاقم الظاهرة بين مختلف شرائح المجتمع، خاصة فئة الشباب التي تمثل نسبة عالية من التركيبة السكانية، هذا إضافة إلى الظروف الأمنية التي عرفتها البلاد خلال تلك الفترة والتي لم تكن مساعدة على جلب

وتشجيع الاستثمار الأجنبي والمحلي، ونتيجة لذلك بلغت نسبة البطالة العامة ذروتها "ما بين سنتي 1998 و2000 حين تجاوزت حاجز 30%"¹، مع وجود نسبة معتبرة من بطالة حاملي الشهادات.

ومع عودة أسعار البترول للارتفاع ووصولها إلى أعلى مستوياتها، وانتهاج مسار الانعاش الاقتصادي عن طريق زيادة الإنفاق الحكومي الاستثماري، والعودة إلى سياسة المخططات التنموية التي تم تجسيدها على أرض الواقع، فقد تم اعتماد مجموعة من الاستثمارات والآليات التشغيلية التي بموجبها عرفت نسب البطالة تراجعاً ملحوظاً خاصة في العشرية الأولى من الألفية الثالثة، لكن على النقيض من ذلك كانت معدلات بطالة حاملي الشهادات في ارتفاع مستمر "حيث تشير الإحصائيات الرسمية إلى أن نسبة بطالة حاملي الشهادات بلغت 21,4 % سنة 2010، بعدما كانت في حدود 4,4 % سنة 1995 و 2,2 % سنة 1989"²؛ خصوصاً بعد ارتفاع عدد الخريجين سنة بعد أخرى وقلة الطلب عليهم في سوق الشغل؛ ثم ازداد الوضع سوءاً بعد تجدد الأزمة الاقتصادية وانهيار أسعار النفط بداية من سنة 2014، الأمر كان الأثر البالغ على سياسة التشغيل بتقلص الوظائف ومناصب العمل المختلفة الأشكال الموجهة لطالبي العمل وارتفاع نسبة البطالة من جديد، بحيث أصبحت هذه الظاهرة أكثر انتشاراً بين فئة الشباب باعتبارها الفئة الأوسع في المجتمع والأكثر بحثاً عن العمل، ولعل أكثر الأصناف تضرراً من المشكلة هي فئة خريجي الجامعات والمعاهد.

وبالعودة للآليات التي تم اعتمادها لمحاربة بطالة حاملي الشهادات، تم بداية من سنة 1998 إنشاء جهاز تشغيلي تحت تسمية عقود ما قبل التشغيل موجه بشكل أساسي إلى فئة خريجي الجامعات والمعاهد، من خلال عقود عمل مؤقتة في المؤسسات العمومية والخاصة، وقد عرف البرنامج في بداياته توظيف عدد كبير من حاملي الشهادات خاصة مع مطلع سنوات الألفية الثالثة، لكن مع تعاقب الأعوام عرف البرنامج جملة من الانتقادات بسبب طبيعة العقود المؤقتة والتخلي عن أغلبية المتعاقدين بعد نهاية فترة العقد أو تمديد فترة تعاقدهم لسنوات في انتظار إدماجهم النهائي، ناهيك عن الأجر الزهيد وظروف العمل التي لم تكن ترقى للمستوى المطلوب، وتضاعف عدد المتعاقدين الذي ينتظرون إدماجهم في مناصب عمل دائمة؛ الأمر الذي حوّل عقود ما قبل التشغيل من آلية تشغيلية لمواجهة مشكلة البطالة إلى مشكلة اجتماعية في حد ذاتها.

ولعلاج جملة النقائص المسجلة على البرنامج السابق، تم إنشاء جهاز المساعدة على الإدماج المهني بداية من سنة 2008، كصيغة جديدة من عقود ما قبل التشغيل بغية محاربة بطالة الشباب وفق مقاربة اقتصادية، يضم الجهاز ثلاثة أنواع من العقود (عقود إدماج حاملي الشهادات، عقود الإدماج المهني، عقود تكوين-إدماج)، يتم من خلالها إدماجهم وفق عقود محددة المدة في المؤسسات الإدارية والاقتصادية العمومية والخاصة، تتكفل الدولة بموجبها بأجور المتعاقدين إضافة إلى الأعباء الاجتماعية الأخرى كالضمان الاجتماعي، ويستفيد المستخدمون من جملة من التسهيلات الضريبية؛ وقد عرف الجهاز تبعاً لذلك استقطاب الكثير من الشباب خاصة من فئة حاملي الشهادات، من خلال تنصيبهم وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في القطاعين

¹ Rapport du l'Office Nationale des Statistiques (O.N.S) : **Emploi et Chômage entre 1997 et 2000.**

² دلال بوغروس ومحمد بوركب، " إشكالية التنسيق بين التعليم العالي وسياسة التشغيل في الجزائر"، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المركز الجامعي بميلة، المجلد 1، العدد 1، جوان 2015، ص 100،99.

الإداري والاقتصادي بحثاً عن إكسابهم الخبرة التي يفتقدونها والتي تعينهم على الحصول على مناصب عمل دائمة فيما بعد، وكان للمؤسسات الاقتصادية نصيب وافر في تشغيل هذه الفئة من العاطلين وفي توفير الظروف النفسية والاجتماعية التي تعينهم على الاندماج السوسيو-مهني في عالم الشغل، بحثاً منها عن استقطاب الموارد البشرية التي تعينها على تحقيق أهدافها وتحسين إنتاجها وربحياتها.

وعليه فدراسة فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في القطاع الاقتصادي يمر عبر تقييم النتائج والمخرجات المتحصل عليها، من خلال تقييم مدى تحقق أهداف كل من المتعاقدين والمؤسسات الاقتصادية التي تقوم بتنصيبهم، فكما أن للمؤسسات الاقتصادية الهادفة للربح أهداف تسعى لتحقيقها من وراء التعاقد مع العاملين وفق هذه العقود، فإن للعاملين المتعاقدين كذلك جملة من الأهداف والحاجات التي يسعون لإشباعها من العمل والتي تتجاوز مجرد الحصول على الأجر المادي، وهي الأهداف التي يرتبط تحقيقها بجملة من الشروط التي ينبغي توفرها في البيئة التنظيمية التي تشكل المحيط الداخلي الذي يتفاعل في إطاره كلا الطرفين، فمن أهم القضايا التي اهتمت بها نظرية التنظيم قضية إشباع الحاجات المعنوية النفسية منها والاجتماعية للعامل، وما لها من تأثيرات على سلوكه داخل التنظيم، لهذا ظهرت الحاجة إلى تلبية هذا النوع من المطالب واعتبارها من الحاجات الهامة للتنظيم ككل، فبدلاً من النظر إلى أهداف المؤسسة وحاجات الأفراد على أنهما نقيضين منفصلين، وأن تحقيق أي منهما سيكون على حساب الآخر، يجب التنبيه إلى أن كلاً من أهداف المؤسسة وحاجات الأفراد يكمل بعضهما البعض ولا يكون تحقيق أحدهما على حساب الآخر؛ وقد نهبت مدرسة العلاقات الإنسانية إلى تعدد حاجات الفرد والتي يتوجب على الإدارة أخذها بعين الاعتبار والعمل على إشباعها، فهي مهمة لرفع الروح المعنوية وزيادة درجة الولاء والإخلاص والانتماء¹؛ ففعالية المؤسسة الاقتصادية لا يحكمها فقط ما تملكه من آلات وتكنولوجيا متقدمة وما تنتجه من سلع ومواد فحسب، بل ما توفره من ظروف مهنية ونفسية واجتماعية يتحقق معها الرضا المهني-الاجتماعي، والفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات في القطاع الاقتصادي لا تمر إلا عبر تحقيق أهداف كل من العاملين المتعاقدين والمؤسسات الاقتصادية التي تقوم بتنصيبهم.

هذا كله يقودنا للتساؤل عن الجدوى الاقتصادية والاجتماعية لهذا النوع من العقود ومدى مساهمتها في دفع عجلة التنمية وخلق القيمة المضافة، فالدراسة الحالية يحاول الباحث من خلالها إلقاء الضوء على الظاهرة والبحث في الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات كآلية لمحاربة ظاهرة البطالة بين فئة خريجي الجامعات والمعاهد، ومن خلال البحث عن فعالية وجود العاملين وفق هذه العقود في المؤسسات الاقتصادية التي تقوم بتنصيبهم ومدى توفر الشروط اللازمة لحصول الفعالية المطلوبة من عدمها؛ الأمر الذي يجرنا إلى الانطلاق من الإشكالية البحثية التالية: ما درجة الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة الميدانية؟

¹ بخوش وليد ونصيب أسماء، "العلاقات الإنسانية ودورها في تحقيق الفعالية التنظيمية في التنظيم الإنتاجي"، مجلة الاقتصاديات المالية البنكية وإدارة الأعمال، جامعة بسكرة، المجلد 6، العدد 1، أبريل 2020، ص 77.

والتي تجربنا بدورها إلى طرح مجموعة من التساؤلات الفرعية الأخرى التي سيحاول الباحث الإجابة عنها مع سيرورة الدراسة سواء في شقها النظري أو الميداني:

- 1- ما درجة تحقق الأهداف المرجوة للمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة من وراء توظيفها للعاملين المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات؟
- 2- ما درجة تحقق الأهداف المرجوة للعاملين المتعاقدين من وراء تعاقدهم مع المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة وفق عقود إدماج حاملي الشهادات؟
- 3- هل المناخ التنظيمي السائد في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة يساعد على تحقيق أهداف الطرفين ويساعد وعلى بلوغ الفعالية الاقتصادية المرجوة؟

رابعاً - فرضيات الدراسة:

تعتبر الفرضيات عن الإجابات الاحتمالية عن التساؤلات البحثية التي تم طرحها في إشكالية البحث، كما تعبر عن العناصر التفسيرية للمشكلة التي تم تناولها في الدراسة، والتي تكون قابلة للاختبار والتحقق من صدقها في المراحل اللاحقة من البحث؛ وقد قام الباحث بصياغة ثلاث فرضيات كانت صيغتها على النحو الآتي.

1-الفرضية الأولى:

"يحقق توظيف العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات درجة منخفضة من الأهداف بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة"؛ وأبعادها هي:

- كفاءة وفعالية الأداء الوظيفي لعمال عقود إدماج حاملي الشهادات؛
- الالتزام الوظيفي والانتماء التنظيمي لعمال عقود إدماج حاملي الشهادات؛
- إنتاجية العمل لدى عمال عقود إدماج حاملي الشهادات ومساهماتهم في تحسين جودة وكفاءة الإنتاج وإنتاجية المؤسسة؛
- القيمة المضافة للعمل بالنسبة لعمال عقود إدماج حاملي الشهادات.

2-الفرضية الثانية:

" يحقق التعاقد وفق عقود إدماج حاملي الشهادات درجة منخفضة من الأهداف بالنسبة للعاملين المتعاقدين مع المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة"؛ وأبعادها هي:

- العمل اللائق.
- الأجر العادل؛

- الرضا الوظيفي والاستقرار المهني؛
- الحصول على الخبرة والتكوين اللازمين؛
- الإدماج في منصب عمل دائم بعد نهاية العقد.

3- الفرضية الثالثة:

"تتميز المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة بوجود مناخ تنظيمي سلبي لا يوفر الشروط اللازمة لبلوغ الفعالية الاقتصادية المرجوة لعقود إدماج حاملي الشهادات"؛ وأبعادها هي:

- ظروف العمل المادية؛
- الروح المعنوية؛
- الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية؛
- المشاركة في اتخاذ القرارات؛
- طبيعة العلاقة بين أعضاء المؤسسات الاقتصادية؛
- طبيعة الاتصالات والتكنولوجيا المستخدمة.

خامسا - أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق جملة من الأهداف تبرز في النقاط التالية:

- محاولة التحقق من الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات بالنسبة للشباب المستفيدين منها وبالنسبة للمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة الميدانية؛
- محاولة التحقق من فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في القضاء أو التخفيف من ظاهرة البطالة بين فئة الشباب من خريجي الجامعات والمعاهد؛
- الوقوف على إيجابيات وسلبيات عقود إدماج حاملي الشهادات؛
- التعرف على أبرز المشكلات التي تعيق تحقيق الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات؛
- الإلمام بموضوع البطالة والتشغيل والفعالية الاقتصادية ومختلف الأبعاد والمتغيرات التي لها علاقة بموضوع الدراسة، وهذا من خلال جمع المادة العلمية من مختلف التخصصات المعرفية التي تناولتها بالتحليل والتفسير ودراستها وتوظيفها؛
- محاولة الوصول إلى جملة من الاقتراحات التي تمكن من رفع وزيادة الفعالية الاقتصادية لهذه البرامج التشغيلية، وتساهم في التقليل من ظاهرة البطالة والاستثمار الأمثل للقوى العاملة المتاحة.

سادسا - تحديد المفاهيم:

تعتبر مرحلة تحديد المفاهيم من المراحل الأساسية في البناء المنهجي للبحث العلمي الرصين، وذلك من خلال تحديد المتغيرات التي تضمها الدراسة تحديداً دقيقاً، وتفكيكها وتحليلها إلى الأبعاد ومؤشرات التي تحملها والتي تساعد في المراحل الموالية على البناء التقني للأدوات المستخدمة في جمع البيانات أثناء سيرورة البحث، وعليه قام الباحث في خضم تحديد المفاهيم، بالتطرق إلى المفاهيم التي تظهر بشكل واضح وجلي في عنوان الأطروحة وتشكل المتغيرات الأساسية في الدراسة الحالية، إضافة إلى المفاهيم والمتغيرات التي لا تظهر بشكل واضح وجلي في العنوان ولكنها تشكل أبعاد ومتغيرات مهمة في دراسة الموضوع، وهي المفاهيم التي تظهر في فرضيات الدراسة وأبعادها ومؤشراتها.

1- مفهوم الفعالية الاقتصادية:

يجرنا تحديد مفهوم الفعالية الاقتصادية إلى تحديد مفهوم الفعالية والفعالية التنظيمية أولاً كضرورة منهجية، ومن ثم صياغة تعريف إجرائي خاص بالفعالية الاقتصادية، والذي يراه الباحث يتماشى مع الدراسة الحالية وأهدافها.

يشير مصطلح الفعالية في معناه اللغوي إلى التأثير أو إحداث الأثر القوي أو إلى النشاط والقوة في التأثير¹، والفعالية هي وصف لكل ما هو فاعل، مثل قول (إنه شاب يتصف بالفعالية أي بالنشاط والحيوية)، وقول (هذا دواء ذو فعالية أي ذو قدرة على التأثير)؛ ويعتبر المنيف الفعالية بأنها الوصول إلى النتائج أو الأهداف المرغوبة، فهي تعني تحقيق النتائج المرسومة، أو انطباق النتائج على الأهداف المرسومة، وهي تعني كذلك التحقق من النتائج والمردود أي فعل الأشياء الصحيحة، وتقاس بقسمة الأهداف المحققة على الأهداف المخططة²، وفي نفس السياق يذهب البعض إلى اعتبار الفعالية درجة تحقيق الهدف، أي أنها ترتكز على المخرجات من حيث تحقيقها بالكمية والنوعية المطلوبة في الوقت المناسب، أو هي مقياس مدى قدرة النظام على تحقيق أهدافه، ومؤشرات الفعالية تتعلق بالمخرجات أو الأهداف من حيث نوعية ومستوى التحقيق كمًا ونوعًا³، ويعرف علي الشريف الفعالية بأنها "عمل الأشياء الصحيحة في الزمن المناسب وبالطريقة الملائمة"⁴، حيث تُعتبر هذه التعريفات تعريفات عامة ومن أشهر التعريفات وأكثرها تداولاً عن الفعالية، فقد أجمعت على النظر للفعالية من زاوية النتائج والمخرجات ودرجة تحقق الأهداف بغض النظر عن الوسائل والسبل التي كانت سبباً في الوصول إليها.

¹ لخنش فريد، "تفويض السلطة والفعالية التنظيمية"، رسالة ماجستير غير منشورة في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة سطيف2، 2014/2015، ص 23.

² يحي بن علي دماس العامدي، "نظم الخبرة وفعاليتها في مكافحة حوادث الحريق"، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2008، ص 17، 16.

³ طوطاوي زليخة، "فعالية الأنظمة التربوية ومؤشرات قياسها"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، المجلد 1، العدد 1، سبتمبر 2013، ص 157.

⁴ بلقاسم سلاطينية وآخرون، الفعالية التنظيمية في المؤسسة مدخل سوسولوجي، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، مصر، 2013، ص 13.

ويذهب علماء الإدارة (وهو المجال العلمي والفكري الذي ظهر وتطور فيه مصطلح الفعالية) في النظر إلى مصطلح الفعالية من زاوية النتائج التي يصل إليها المديرون، ومن ثم يوصف التسيير بأنه فعّال إذا حقق الأهداف المسطرة، وأنه أقل فعالية إذا لم يحققها بالشكل المطلوب أو حقق جزءا منها فقط، بينما يوصف بأنه غير فعّال تماما إذا لم يستطع تحقيقها كلية، فوجهة النظر هذه ترى الفعالية باعتبارها عملية خاصة بالمديرين أي بإدارة المنظمة أو المؤسسة؛ بينما ينظر منهج النظم إلى الفعالية من زاوية أشمل وأوسع فيأخذ في حسابه الأداء الكلي للمنظمة، فتتضمن الفعالية في إطار هذا المنهج كلا من تحقيق الأهداف والوصول إلى النتائج المسطرة والمطلوبة واستغلال الموارد في سبيل تحصيل هذه النتائج¹، فهذه التعاريف تختلف عن سابقتها بنظرها للفعالية من زاوية أشمل من خلال ربط تحقيقها بنجاح المنظمة في تحقيق أهدافها مع الأخذ بعين الاعتبار الظروف والوسائل التي أدت لمثل هذه الأهداف.

بينما من وجهة النظر الاقتصادية، يُعرّف كل من "ماهوني" و"ستيرس" الفعالية بأنها الإنتاجية المرتفعة والمرونة وقدرة المؤسسات على التكيف مع البيئة فضلا على قدرتها على الاستقرار والابتكار، في حين يعرفها "كانز" و"كان" بأنها تعظيم معدل العائد على الاستثمار بكافة الطرق المشروعة (أي الربحية)، كما أنها تعني تعظيم عوائد الأفراد والإسهام في رفع كفاءة المنظمة ككل، كما تعتبر الفعالية مؤشرا لقدرة على البقاء واستمرار التحكم في البيئة²، فقد ضمت هذه التعريفات إشارة إلى الأبعاد والمؤشرات التي يمكن من خلالها قياس الفعالية من وجهة نظر اقتصادية بحتة.

بينما هناك من يجمع بين النظرة الإدارية والاقتصادية إضافة إلى بُعد العلاقات الإنسانية في تحديد مفهوم الفعالية، حيث يراها كل من "سانتيجو سيمباس" و"رومان غاريسيا" على أنها مؤشر هام لقياس الأداء، ونقاس بمدى قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها المرجوة فضلا عن تحقيق رضا العملاء، وهناك من يراها على أنها قدرة المنظمة على تحقيق الأرباح أو زيادة عدد العملاء ودرجة رضاهم على الخدمات المقدمة لهم، تحقيق رضا العاملين وقدرة المنظمة على تقديم أشياء ذات منفعة للمجتمع³، ويرى "روزنزوايغ" و"كاست" أن الفعالية تعني قدرة المؤسسة على تحقيق رضا العملاء والعاملين داخل المؤسسة وتنمية الموارد البشرية ونمو الربحية⁴.

بينما يعرفها كل من "موران"، "سافوا" و"بودلن" بأنها حكم يصدر عن المحكمين المتعددين حول المنتجات أو النتائج أو حول تأثيرات المنظمة وعملياتها؛ والمحكمين المشار إليهم في هذا التعريف يضم أربع

¹ ذراع عبد الله، " دور الإطارات المسيرة في تحقيق الفعالية الاقتصادية للمؤسسة الصناعية للجزائر"، رسالة ماجستير غير منشورة في علم اجتماع التنمية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008/2007، ص 13.

² برحومة عبد الحميد، "الكفاءة والفعالية في مجالات التصنيع والإنتاج"، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، المدرسة الوطنية العليا للإحصاء والاقتصاد التطبيقي، الجزائر، المجلد 1، العدد 1، يناير (جانفي) 2008، ص 60.

³ دعاء رضا رياض محمد، " التأسيس النظري لمفهوم الكفاءة والفعالية وتحليل طبيعة العلاقة بينهما"، بحث في تطور الفكر الإداري، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، مصر، 2015، ص 10، 11.

⁴ نفس المرجع، ص 61.

مجموعات لها مصلحة مرتبطة بالمنظمة وهم: المستثمرون (الدائنون، الموردون، المساهمون... إلخ)، المنتجون (الإداريون، المديرون، العمال)، الزبائن (الموزعون، المستهلكون)، الهيئات التنظيمية (الحكومة، الجمعيات... إلخ)؛ وبذلك تعتبر الفعالية معياراً من معايير الأداء التنظيمي وترتبط بتقييم الأشخاص أو المجموعات المعنية¹، فهذا التعريف يدخل ضمن التعريفات التي تعتبر الفعالية تقييم يصدر من قبل الأطراف المتفاعلين مع المنظمة كل وفق وجهة نظره ودرجة تحقق أهدافه ومصالحه من المنظمة، وبذلك المنظمة الفعالة هي التي تتجح في تحقيق أكبر رضا ممكن لهذه الأطراف.

وفي نفس السياق يقترح مورين وآخرون مفهوم مركب ومتداخل للفعالية مكون من أربعة أبعاد، هذه الأبعاد هي: أولاً قيمة الموارد البشرية وتضم مؤشرات تعبئة الموظفين، معنويات الموظفين، أداء الموظفين وتطور الموظفين؛ البعد الثاني يتعلق بشعرية ومقبولية المنظمة تجاه المجموعات الخارجية ويضم مؤشرات رضا الجهات المانحة، رضا الزبائن، رضا الهيئات التنظيمية ورضا المجتمع (المسؤولية المجتمعية)؛ البعد الثالث هو استدامة المنظمة ومؤشراته هي نوعية المنتجات، الربحية المالية والمنافسة أو الميزة التنافسية؛ بينما يتعلق البعد الرابع بالكفاءة الاقتصادية ومؤشراتها هي الاقتصاد في الموارد والإنتاجية²، حيث أضاف هذا التعريف أبعاد أخرى غير الربحية في تحديد فعالية المنظمة، حيث تتعدى تحقيق الأرباح وإرضاء الأطراف الفاعلة في المنظمة إلى تحقيق المنظمة مسؤوليتها الاجتماعية، فالمنظمة الفعالة هي التي القادرة إضافة إلى تحقيق أرباحها على أن ترضي الأطراف المتفاعلين والزبائن، وتتجح في تقديم مسؤوليتها الاجتماعية تجاه المجتمع والبيئة وغيرها من الأهداف التي تتعدى مجرد الربح، باعتبارها نسق اجتماعي تنشط وتتفاعل داخل المجتمع وتؤثر وتتأثر بالبيئة الداخلية والخارجية لها.

وتعرف الفعالية الاقتصادية على أنها درجة تحقق الأهداف المنشودة سواء العامة أو المعلنة لأي سياسة اقتصادية حكومية أو خاصة³؛ فهناك شبه إجماع لدى مختلف الدارسين والباحثين الذين تناولوا مفهوم الفعالية على ارتباطه بالنتائج والأهداف المتوقعة والمحقة، أي أن مفهوم الفعالية قد ارتبط بشكل كبير بزوايا النتائج والمخرجات الخاصة بالمنظمة أو النظام أو الشيء المراد الحكم على فعاليته من عدمها، والاختلاف في إيجاد تعريف شامل وموحد للفعالية يعود أساساً إلى اختلاف الأهداف والمؤشرات التي يمكن من خلالها قياس الفعالية، وإلى اختلاف أهداف الأطراف المتفاعلة والمستفيدة، وإلى اختلاف التخصصات المعرفية التي اهتمت بموضوع الفعالية كل من زاوية نظر مختلفة ومن منطلقات نظرية متعددة، لكن اتفقت أغلبها على تعريف الفعالية باعتبارها درجة تحقق الأهداف والنتائج أي الحكم على الفعالية من زاوية المخرجات، وهي وجهة النظر التي يتفق معها الباحث في تعريفه للفعالية في الدراسة الحالية، مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل المختلفة التي تؤدي إلى تحقيق هذه الأهداف أو عدم تحقيقها.

¹ Steve Blouin, «L'évaluation de programme de formation et l'efficacité organisationnelle », Revue de Interactions, Volume 4, Numéro 2, Automne 2000, Université de SHERBROOKE, Québec, Canada, p 207.

² Ibid, p 209.

³ قاسم حاج أحمد، "استثمار أموال الزكاة ودوره في تحقيق الفعالية الاقتصادية"، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، جامعة غرداية، المجلد 4، العدد 2، ص 516.

- التعريف الإجرائي للفعالية الاقتصادية:

يمكن تعريف الفعالية الاقتصادية في هذه الدراسة على أنها درجة تحقق أهداف كل من العاملين المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، وأهداف المؤسسات الاقتصادية التي قامت بتوظيف المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل والظروف والشروط المساعدة على تحقيق هذه الأهداف من عدمها، من بيئة عامة ومناخ تنظيمي مصاحبان لهذا النوع من العقود.

2- مفهوم عقود إدماج حاملي الشهادات:

هي نوع من عقود التشغيل المؤقتة مخصصة لفئة الشباب حاملي الشهادات من خريجي مؤسسات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي مؤسسات ومعاهد التكوين المهني، من طالبي العمل لأول مرة الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و35 سنة، قصد إدماجهم وإكسابهم الخبرة والمؤهلات اللازمة التي تمكنهم من ولوج سوق العمل من موقع قوة بعد نهاية مدة عقد الإدماج، حيث تتكفل الدولة بالأجرة الشهرية والأعباء الاجتماعية لهم، وينتمي هذا النوع من العقود إلى جهاز تشغيلي يسمى جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)، تم إنشاؤه سنة 2008 بموجب المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، مسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل ووكالاتها الولائية والمحلية بالتنسيق مع مديريات التشغيل في الولايات المختلفة، بحيث ينصب المستفيدون من هذه العقود لدى المؤسسات العمومية والخاصة والإدارات العمومية، تحدد مدة العقد بثلاثة سنوات قابلة للتجديد في القطاع الإداري، وسنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي (قبل أن يتم تمديد مدة التعاقد إلى ثلاث سنوات أيضا)، ويضم عقد إدماج حاملي الشهادات صيغتين مختلفتين من التعاقد تنتمي إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني، الصيغة الأولى تسمى عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) تتكفل فيها الدولة بكافة الأجر الخاص بالمتعاقدين طيلة مدة العقد والمقدر بـ 15.000 دج بالنسبة لخريجي الجامعات و 10.000 دج للتقنيين السامين، والصيغة الثانية تسمى عقود العمل المدعمة (CTA) خاصة بالقطاع الاقتصادي تساهم الدولة بموجبها بمنحة 12.000 دج ويتكفل المستخدم بالنسبة المتبقية من الأجر والتي لا تقل عن 12.000 دج أيضا.

- التعريف الإجرائي لعقود إدماج حاملي الشهادات:

يقصد الباحث بعقود إدماج حاملي الشهادات في الدراسة الحالية، العقود الخاصة بالشباب خريجي التعليم العالي والبحث العلمي والتقنيين السامين خريجي المعاهد، المتعاقدين في القطاع الاقتصادي مع المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، وفق الصيغتين (DAIP) و (CTA) في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني، والذين تتراوح أعمارهم بين 19 و35 سنة وتكون عقودهم سارية المفعول أثناء فترة إجراء الدراسة.

3- مفهوم المؤسسة الاقتصادية:

في الحقل السوسولوجي تأخذ المؤسسة بعداً اجتماعياً أكثر منه اقتصادياً، يطغى فيه الاهتمام بهيكلية الكيانات الاجتماعية والسلوك والعلاقات بين الأفراد، في توليفة ترابطية بين الاقتصادي والاجتماعي، وفي هذا السياق يعرف جاك لوبستين J. Lobestien المؤسسة بأنها إحدى أشكال النشاط الاقتصادي بالإضافة إلى كونها إحدى الأشكال الاجتماعية للعمل، ويعرفها بشاينية سعد على أنها وحدة إنتاجية تتكون من مجموعة من العناصر المادية (آلات، معدات، أجهزة) والعناصر البشرية (قوى عاملة)، بحيث يؤدي الاستخدام الجيد والفعال لهذه العناصر مجتمعة إلى تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية وبالتالي ضمان وجودها واستمرارها¹، وتعرف المؤسسة الاقتصادية على أنها "اندماج عدة عوامل بهدف إنتاج أو تبادل سلع أو خدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين، وهذا في إطار قانوني ومالي واجتماعي معين، ضمن شروط تختلف تبعاً لمكان وجود المؤسسة وحجم ونوع النشاط الذي تقوم به"².

وتعرف أيضاً أنها "شكل اقتصادي وتقني وقانوني واجتماعي لتنظيم العمل المشترك للعاملين فيها، وتشغيل أدوات الإنتاج وفق أسلوب محدد لقيم العمل الاجتماعي بهدف إنتاج سلع أو وسائل إنتاج أو تقديم خدمات متنوعة"³؛ إضافة إلى ذلك يعرفها البعض بـ"أنها مجموعة من الطاقات البشرية والموارد المادية (طبيعية كانت أو مادية أو غيرها) والتي تشغل فيما بينها وفق تركيب معين وتوليفة محددة قصد إنجاز أو أداء المهام المنوطة بها من طرف المجتمع"⁴؛ حيث تظهر التعاريف السابقة المؤسسة الاقتصادية باعتبارها تنظيم عقلائي ونسق اجتماعي يجمع في كنفه مجموعة من الوسائل والأدوات والموارد المادية والبشرية التي تتشكل في شكل نظام واعي يهدف إلى إنتاج السلع أو تقديم الخدمات، ويسعى إلى تحقيق هدف معين أو جملة من الأهداف المشتركة الاقتصادية والاجتماعية.

كما يمكن أن تعرف المؤسسة الاقتصادية على أنها: "منظمة اجتماعية واقتصادية مستقلة نوعاً ما، تؤخذ فيها القرارات حول تركيب الوسائل البشرية، المالية، المادية والإعلامية بغية خلق قيمة مضافة حسب الأهداف في نطاق زمني ومكاني"⁵، ويعرف القانون الجزائري رقم 01/88 المؤسسة العمومية الاقتصادية بنصه: "تشكل المؤسسة العمومية الاقتصادية في إطار عملية التنمية الوسيلة المفضلة لإنتاج المواد والخدمات وتراكم رأس المال وتعمل هذه المؤسسة في خدمة الأمة والتنمية وفق الدور والمهام المنوطة بها"⁶، وتتخذ المؤسسة الاقتصادية شكلين، إما شركة مساهمة أو شركة ذات مسؤولية محدودة، وتكون إما عمومية أو

¹ بن الطاهر حمزة، "من سوسولوجيا العمل إلى سوسولوجيا المؤسسة: قراءة في تطور العلاقة (الفكر/مكان العمل)"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة الجلفة، المجلد 4، العدد 4، ديسمبر 2019، ص 524.

² ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، ط2، الجزائر، 1998، ص 10.

³ سامويل عيود، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1982، ص 58.

⁴ حمد طرطار، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999، ص 15.

⁵ عبد الرزاق بن حبيب، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 2002، ص 25.

⁶ القانون رقم 01/88 المؤرخ في 12/01/1988 المتعلق بالقوانين التوجيهية للمؤسسة العمومية الاقتصادية.

خاصة، وتصنف حسب عدد العمال فيها إلى ثلاثة أصناف: مؤسسة مصغرة، مؤسسة صغيرة أو متوسطة، مؤسسة كبيرة.

- التعريف الإجرائي للمؤسسة الاقتصادية:

يمكن تعريف المؤسسة الاقتصادية في الدراسة الحالية بأنها المؤسسة الناشطة في القطاع الاقتصادي بأقطابه المختلفة (زراعة، صناعة، أشغال عمومية، تجارة وخدمات) سواء كانت عمومية أو خاصة، والتي تهدف إلى إنتاج سلع أو خدمات بهدف تحقيق الربح المادي، وتوظف ضمن مواردها البشرية عدد من المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات بالصيغتين (DAIP) و (CTA).

4- مفهوم المناخ التنظيمي:

المناخ لغة هو حالة الجو لفترة زمنية محددة، إلا أنه تم تجاوز هذا المفهوم ليستخدم إدارياً وتنظيمياً، وهو يمثل مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل داخل المؤسسة وتدفع العاملين لتبني أنماط سلوكية معينة سواء في نفس المستوى الإداري أو بين المستويات المختلفة، وهذه الخصائص يمكن التعرف عليها من خلال تصورات وإدراك العاملين في المؤسسة ليستخلصوا منها مواقفهم واتجاهاتهم ومساراتهم التي تحدد سلوكهم وتؤثر على أدائهم¹، فما يميز المناخ التنظيمي حسب هذا التعريف هو تأثيره في تحديد سلوك أعضاء التنظيم تجاه العمل أو تجاه بعضهم البعض.

ويعرف المناخ التنظيمي كذلك على أنه البيئة الاجتماعية أو النظام الاجتماعي الكلي لمجموعة العاملين في التنظيم الواحد، أي أنه يشمل على الثقافة، القيم، العادات، التقاليد، الأعراف، الأنماط السلوكية والمعتقدات الاجتماعية، طرق العمل المختلفة التي تؤثر على الفعالية والأنشطة الاجتماعية والاقتصادية داخل المنظمة²؛ فهذا التعريف يقرب المناخ التنظيمي كثيراً من الثقافة التنظيمية؛ كما يعرف المناخ التنظيمي على أنه محصلة الظروف والمتغيرات والأجواء الداخلية للمنظمة كما يعيها أفرادها وكما يحللونها ويفسرونها عبر عملياتهم الإدراكية ليستخلصوا منها مواقفهم واتجاهاتهم والمسارات التي تحدد سلوكهم وأدائهم ودرجة انتمائهم للمنظمة³، من جهتهما يعرف كل من "ليتون" و"سترنجر" المناخ التنظيمي بأنه "مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة، والمدركة بصورة مباشرة من الأفراد الذين يعملون في هذه البيئة، والتي يكون لها انعكاس أو تأثير على دوافعهم وسلوكهم"⁴، حيث تشير هذه التعريفات إلى خصائص المناخ التنظيمي باعتباره ميزة من

¹ ملعب سليمة، "علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاقتصادية"، مجلة الاقتصاد الجديد، جامعة خميس مليانة، المجلد 9، العدد 1، مارس 2018، ص 156، 157.

² محمود العميان، "السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال"، دار وائل للنشر، ط6، عمان، الأردن، 2013، ص 305.

³ ناصر محمد إبراهيم السكران، "المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي"، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2004، ص 24.

⁴ نفس المرجع، ص 29.

مميزات البيئة الداخلية، بحيث يكون مدركا بشكل واعي من قبل الأفراد العاملين بها ويمكنهم تمييزه، كما أنه يؤثر على دوافعهم وأشكال سلوكهم داخل التنظيم أو المؤسسة التي ينتمون إليها.

من جهة أخرى يُعرّف المناخ التنظيمي على أنه مجموعة الإجراءات والأساليب والنظم والقوانين السائدة في المنظمة، وكذلك مجموعة الاتصالات والتفاعلات بين الموظفين أنفسهم من جهة وبينهم وبين الإدارة من جهة أخرى والرامية في مجملها إلى تحقيق أهداف المنظمة¹، حيث أشار هذا التعريف إلى الأبعاد المشكلة للمناخ التنظيمي والتي يمكن من خلالها إدراكه من قبل العاملين والموظفين في المنظمة، والتي تهدف في مجملها إلى تحقيق أهداف هذه الأخيرة؛ ويرى **الكتبي** أن المناخ التنظيمي هو "مجموعة من السمات التي تميز المنظمة، والتي يمكن استنباطها من خلال الطرق التي تتعامل بها المنظمة مع أعضائها والبيئة المحيطة بها، وهو يعبر عن شخصية المنظمة كما يراها أعضاؤها، كذلك ما يعتقد الأفراد بشأن ما يجب أن تكون عليه منظماتهم، وليس من الضروري أن يكون هذا الاعتماد يمثل ما هو كائن بالفعل، بل صورة المنظمة المدركة من خلال العاملين بها"²، فالمناخ التنظيمي يتميز بالمرونة ويختلف من فرد لآخر فهو غير ثابت وغير مدرك بنفس الشكل من قبل جميع أعضاء التنظيم.

- التعريف الإجرائي للمناخ التنظيمي:

يمكن تعريف المناخ التنظيمي في هذه الدراسة باعتباره مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل داخل المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، وكذلك مجموعة الإجراءات والقوانين السائدة بها والاتصالات والتفاعلات القائمة بين الموظفين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات أنفسهم وبينهم وبين غيرهم من العاملين وبينهم وبين الإدارة أيضا، والتي تكون مدركة من قبل هؤلاء المتعاقدين، ولها تأثيرها على مواقفهم واتجاهاتهم اتجاه العمل وتؤثر بشكل أو بآخر سلوكهم وأدائهم.

5- مفهوم الرضا الوظيفي:

جاء في "متن اللغة" أن رَضِيَ: ضد سَخَطَ فهو راضٍ، أما معجم التراث الأمريكي فقد عرّف الرضا بأنه تحقيق وإشباع رغبة أو حاجة أو شهوة أو ميل، كما عرّف المعجم السلوكي "ولمان" الرضا بأنه حالة السرور لدى الكائن العضوي عندما يحقق هدف ميوله الدافعة السائدة³.

ويعرف الرضا الوظيفي على أنه الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه ومن بيئة العمل، مع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة، ويعرّف بلوك الرضا الوظيفي بأنه "اتجاه يعتبر محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل، ويكشف عن نفسه بتقدير الفرد للعمل وإدارته"، كما يعرفه البعض

¹ ناصر محمد إبراهيم السكران، المرجع السابق، ص 31.

² شامي صليحة، "المناخ التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي للعاملين (دراسة حالة جامعة بومرداس)"، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة بومرداس، 2010/2009، ص 6.

³ سالم تيسير الشرايدة، الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2006، ص 63.

على أنه حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة بالعمل الوظيفي، والتي تقاس أساساً بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفعالية في الإنتاج، نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن الفرد من القيام بالعمل دون ملل أو ضيق¹، فالرضا الوظيفي مرتبط بالحالة النفسية الناجمة عن إشباع الفرد لحاجاته من العمل وارتياحه تجاه الظروف والعمليات المرتبطة به، ويظهر على شكل تعبير وجداني وسلوك أثناء أداء العمل.

كما يعرف الرضا الوظيفي بأنه شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه عمله، ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل²، وفي هذا السياق يعرفه البعض على أنه مشاعر العاملين تجاه أعمالهم، وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم، كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل، والمتمثلة في سياسة الإدارة في تنظيم العمل ومزايا العمل في المنظمة، الأمان بالعمل ومسؤوليات العمل وإنجازه والاعتراف والتقدير³، فتذهب هذه التعريفات إلى اعتبار الرضا الوظيفي حالة مرتبطة بإدراك العاملين ومقارنتهم لما يتحصلون عليه من العمل والعناصر المرتبطة به فعلياً مقارنة بما كانوا يتوقعون الحصول عليه وإشباعه.

ويرى البعض الآخر أن الرضا الوظيفي هو مفهوم متعدد الأبعاد ويتمثل في الرضا الكلي الذي يستمدّه الموظف من وظيفته وجماعة العمل التي يعمل معها، والرؤساء الذين يخضع لإشرافهم، وكذلك من المنشأة والبيئة الذين يعمل فيهما، وبالنمط التكويني لشخصيته، وهناك تعريف ينظر إلى الرضا الوظيفي على أنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه وظائفهم والنتائج عن إدراكهم لما ينبغي أن يحصلوا عليه من الوظيفة⁴، فيظهر هذا التعريف الرضا باعتباره شعور ناتج عن إدراك العاملين وتوقعاتهم لما يحصلون عليه من العمل والعناصر المرتبطة به كما ذهب إلى ذلك عدد من التعريفات التي تم ذكرها سابقاً، إضافة إلى تأثير النمط التكويني للشخصية (والذي يكون في لاوعي الأفراد) في تشكيل اتجاهه وشعوره تجاه العمل والعناصر المرتبطة به.

فيما يعرف الخصاونة الرضا الوظيفي بأنه شعور الفرد بأن التنظيم قادر على إشباع حاجاته وتلبية رغباته في العمل، وشعوره بأنه يقوم بعمل ذي قيمة ومنفعة وفائدة، حيث يحقق من خلاله طموحاته، ويستغل قدراته العلمية وخبراته العملية، ويتفاعل مع العمل من أجل تحقيق أهداف التنظيم الذي ينتمي إليه؛ أما شلّول فيعرفه بأنه الشعور النفسي بالقناعة والسرور والارتياح، والذي يستمدّه الموظف من وظيفته وجماعة العمل، ومما توفره له هذه الوظيفة من مزايا مادية ومعنوية واستقرار، ومن الإدارة المباشرة (الإشراف)، ومن فرص النمو المهني والتقدم الوظيفي⁵، فهذان التعريفان من أشمل التعريفات للرضا الوظيفي والتي تم فيها الإشارة

¹ خيرة المجموعة العربية للتدريب، إشراف: عبد الفتاح رضوان، "إدارة النزاعات والصراعات في العمل، دار الكتب العربية، ط1، القاهرة، مصر، 2012، ص 94.

² نفس المرجع، ص 94، 95.

³ نفس المرجع، ص 95.

⁴ مجدي أحمد بيومي ومحمد السيد لطفي، الكفاءة التنظيمية والسلوك الإنتاجي مدخل في علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، دط، 2014، ص 145.

⁵ سالم تيسير الشرايدة، مرجع سابق، ص 64.

بوضوح ودون غموض إلى مختلف الأبعاد المادية والمعنوية المتعلقة بالرضا الوظيفي، وإلى الحاجات التي يطمح الفرد إلى إشباعها من خلال العمل والتي من خلالها يتحقق رضاه عن عمله من عدمه.

ويؤكد بعض الباحثين أنه لا يوجد اتفاق محدد حول معنى الرضا الوظيفي إلا أن هناك اتفاق حول إشباع الحاجات والتوقعات الإنسانية، كما أن السبب في عدم الاتفاق على مفهوم واحد يعود إلى التباين بين الأفراد في حاجاتهم وتوقعاتهم وأن تلك الحاجات والتوقعات تختلف من فرد لآخر ومن وقت لآخر وذلك يعود لتغير البيئة والظروف المحيطة بالعامل¹.

- التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي:

يمكن تعريف الرضا الوظيفي في الدراسة الحالية بأنه هدف من الأهداف التي يسعى المتعاقدون وفق عقود إدماج حاملي الشهادات إلى تحقيقها من جراء تعاقدهم وفق هذا النوع من العقود، من خلال إشباع الحاجات والتوقعات الإنسانية لهم من العمل، من أجر ملائم، وعمل يتناسب مع تخصصاتهم ومؤهلاتهم، وشعورهم بقيامهم بعمل ذو قيمة وفائدة، ويقدم لهم فرص النمو المهني والتقدم الوظيفي، ويحقق لهم مزايا مادية ومعنوية واستقراراً مهنيًا، ويحققون من خلاله طموحاتهم ورغباتهم المختلفة.

سابعا- الدراسات السابقة والمشابهة:

باعتبار أن المعرفة تراكمية يلجأ الباحثون في ميدان البحث العلمي وخاصة في تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية إلى إجراء قراءة نقدية تحليلية لمجموع الدراسات النظرية والميدانية التي أمكنهم الوصول إليها، والتي اهتمت بدراسة موضوع بحثهم أو المواضيع المشابهة له والقريبة منه أو من أحد متغيراته، الأمر الذي يساعدهم في تشكيل فكرة واضحة عن المرتكزات الأساسية التي يقوم عليها الموضوع، ويختصر عليهم الطريق في الكثير من القضايا التي أحاطت بها هذه الدراسات، كما تساعدهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات في بناء تصور واضح للأهداف المراد الوصول إليها في البحوث المراد إنجازها ويعطيهم القدرة على التبرير المنطقي وتبيان أهمية الخوض فيها؛ وعلى العموم للدراسات السابقة والمشابهة أهمية بالغة في البناء النظري والتصوري للدراسة وفي سيرورة البحث من بدايته إلى نهايته.

1-الدراسات المتصلة بالفعالية الاقتصادية:

يعتبر متغير الفعالية الاقتصادية من المفاهيم التي لم تحظ بالكثير من الاهتمام في مختلف التخصصات المعرفية في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية، لذلك لم يستطع الباحث الوصول إلى دراسات كثيرة اهتمت بهذا المتغير.

¹ سالم تيسير الشرايدة، المرجع السابق، ص 62.

1-1- دراسة ذراع عبد الله (2008)*: "دور الأطارات المسيرة في تحقيق الفعالية الاقتصادية للمؤسسة الصناعية في الجزائر".

وهي الدراسة التي انطلق فيها الباحث من الإشكالية والتساؤلات البحثية التالية:

1- ما هي المساهمة الحقيقية والفعالية للإطارات في إنجاز أهداف المؤسسة الصناعية بالجزائر، هل يملكون حق الإشراف والتسيير مثلما تنص عليه القوانين ومتطلبات وظيفتهم المهنية؟

2- هل الإطارات يتمتعون فعلا بحق المبادرة وحرية التصرف وسلطة اتخاذ القرار مثلما تنص على ذلك المواثيق القانونية والنظرية، بمعنى هل دور الإطارات الحقيقي يتطابق مع تمليه عليهم القوانين التنظيمية؟

3- هل ثمة عوائق وعقبات تواجه الإطارات المسيرة في أماكن عملهم داخل المؤسسة الصناعية وفي حياتهم الاجتماعية خارج المؤسسة بما يؤثر على فعاليتهم المهنية والوظيفية؟

4- هل فعلاً يتمتع الإطارات بسلطة معينة في المؤسسة وما هي السمات الأساسية لدورهم؟

ومن أجل الإجابة على هذه التساؤلات قام الباحث بصياغة الفرضيات التالية:

1- كلما توفرت فرص أكبر للإشراف المباشر وحرية المبادرة وسلطة اتخاذ القرار لدى الإطار المسير كلما ساهم ذلك في تحقيق الفعالية الاقتصادية للمؤسسة.

ومؤشراتها هي: المهام الفعلية والحقيقية للإطارات المسيرة (الإشراف/التوجيه/القيادة)؛ امتلاك الإطارات لسلطة اتخاذ القرارات في المؤسسة والمشاركة في اتخاذها؛ مستوى الإنتاج المحقق من طرف المؤسسة؛ مدى المردودية الاقتصادية والاجتماعية.

2- هناك بعض العوائق التي تقف في وجه أداء الإطار المسير لدوره المنصوص عليه بما ينعكس سلبا على فعالية المؤسسة.

مؤشراتها: المشاكل والمعوقات التي تواجه الإطارات المسيرة في عملها اليومي؛ معايير ومقاييس التوظيف من قبل المؤسسة؛ مقاييس ومعايير الترقية وإسناد المناصب القيادية والتأطيرية والإشرافية؛ استكشاف الآمال المستقبلية للإطارات المسيرة.

- منهج الدراسة: اتبع الباحث في دراسته المنهج الوصفي.

- العينة: طريقة المعاينة هي عشوائية بسيطة (من مجموع 76 إطار مسير في المؤسسة اختار الباحث منهم نسبة 40% أي 30 إطار).

* ذراع عبد الله، "دور الأطارات المسيرة في تحقيق الفعالية الاقتصادية للمؤسسة الصناعية في الجزائر (دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لعتاد الأشغال العمومية عين أسمارة - قسنطينة-)", رسالة ماجستير في علم اجتماع التنمية، جامعة قسنطينة، 2007/2008.

- أدوات جمع البيانات: اعتمد الباحث على أداة الاستمارة كأداة رئيسية (ضمت ستة محاور بمجموع 34 سؤال)، إضافة إلى المقابلة (مع الإطارات ومع الإداريين) والملاحظة والوثائق والسجلات كأدوات ثانوية ومكملة لأداة الاستمارة.

- أهم النتائج: توصل الباحث من خلال دراسته هذه إلى أهم النتائج التالية:

- كلما توفرت فرص أكبر للإشراف المباشر وحرية المبادرة وسلطة اتخاذ القرار لدى الإطار المسير كلما ساهم ذلك في تحقيق الفعالية الاقتصادية للمؤسسة؛

- أدى التهميش واللامبالاة بالإطارات المسيرة وعدم ثقة المديرية العامة في كفاءتهم وقدراتهم، وانعدام السلطة الكافية في ممارسة مهامهم وصلاحياتهم كاملة، ورفض تطبيق القوانين واللوائح التنظيمية التي تحدد دورهم كاملا في المؤسسة إلى حرمانهم من ممارسة أعمالهم فعليا مما أثر سلبا على أدائهم ومن ثم على الفعالية الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة؛

- حرمان الإطارات المسيرة من أداء دورهم التوجيهي والإشرافي كاملا داخل المؤسسة كان نتيجة لحالة التهميش التي يعانون منها، مما أثر على معنوياتهم وشعورهم بالرضا المهني، الذي انعكس سلبا على أدائهم وعملهم ومن ثم على فعالية المؤسسة؛

- عدم تمتع الإطارات المسيرة بسلطة اتخاذ القرارات ضمن ما هو منصوص عليه في صلاحياتهم أدى إلى تدني مستوى أدائهم وعدم رضاهم المهني وانخفاض روحهم المعنوية، مما أدى إلى فشل المؤسسة التي يشتغلون بها في تحقيق أهدافها من نمو واستقرار اقتصادي واجتماعي؛

- تهميش الإطارات ذات الكفاءة، ضعف تسيير الموارد البشرية وشروط العمل النفسية والاجتماعية غير الملائمة انعكس سلبا على الفعالية الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة (فشلها في تحقيق أهدافها الذي يظهر من خلال وجود توترات واضطرابات اجتماعية، انخفاض الروح المعنوية، ضعف الإنتاج)؛

- الفعالية الاقتصادية للمؤسسة لا يمكن لها التحقق في ظل إسداء مناصب التأطير والإدارة والتسيير والتوجيه إلى إطارات لا تتوفر فيهم شروط الكفاءة والمؤهل العلمي والخبرة الميدانية.

2- الدراسات المتصلة بسياسات التشغيل:

باعتبار متغير عقود إدماج حاملي الشهادات يدخل ضمن الآليات التي تم اعتمادها ضمن سياسة التشغيل في الجزائر، فقد ارتأى الباحث التطرق للدراسات التي اهتمت بسياسات التشغيل بصفة عامة كضرورة بحثية ومنهجية قصد الاستفادة منها قدر الإمكان في تبيان الخطوط العريضة للدراسة الحالية، وبناء تصور نظري ومنهجي يسمح بمعالجة موضوع الدراسة وفق رؤية أكثر شمولية تأخذ بعين الاعتبار مختلف الأبعاد التي تتعلق بالظاهرة المدروسة، وفيما يلي عرض لأهم الدراسات التي استطاع الباحث الوصول إليها.

2-1- دراسة قصاب سعديّة*: "اختلالات سوق العمل وفعالية سياسات التشغيل في الجزائر 1990-2004".

انطلقت الباحثة في دراستها من التساؤلات الرئيسية:

- 1- ما هي السياسات الممكنة تصميمها لمواجهة اختلالات سوق العمل؟
- 2- فيما تتمثل الإجراءات والتدابير الممكنة إتباعها من طرف السلطات العمومية لمعالجة مشكلة البطالة؟
- 3- ما هي آثار السياسات المختارة في تعديل سوق العمل كمًّا ونوعًا؟

-التساؤلات الفرعية:

- كيف تتوصل السياسات التشغيلية إلى تعديل مركبات السوق والجهاز الإنتاجي المولد للشغل يعاني من قيود عديدة؟

- كيف يتحقق التوازن في السوق المنظمة المهيكلة في ظل وجود سوق غير رسمية تستوعب اليد العاملة البطالة؟ أي هل توجد علاقة سببية بين تدهور الأوضاع بين السوق الرسمية وانتشار الشغل وتوسعه في السوق غير المنظمة؟

- هل التوجه إلى سوق عمل مؤقتة هو الحل الوحيد لمواجهة مشكلة البطالة؟

- الفرضية الرئيسية للدراسة: إن ارتفاع النظام الأجرى وارتفاع معدلات البطالة يغذيان السوق غير الرسمية ويشجعان البطالين على المبادرة الذاتية لإيجاد العمل.

- الفرضيات الفرعية:

1- كلما ارتفعت معدلات البطالة كلما اتسعت الأنشطة غير الرسمية.

2- انتشار البطالة لدى الشباب يشجعهم ويحفزهم على إنشاء مناصب عمل لأنفسهم.

- منهج الدراسة وأدوات التحليل: اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي؛ أما الأدوات التي استعانت بها تمثلت في البيانات الإحصائية (الديوان الوطني للإحصائيات-المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي)، إضافة إلى الأدوات الاقتصادية (المفاهيم النظرية).

- إطار الدراسة: قامت الباحثة بتقسيم دراستها إلى مرحلتين تاريخيتين الأولى (1970-1989) على سبيل المقارنة والاستدلال فقط، ومرحلة ثانية (1990-2004) المرحلة التي تشكل موضوع البحث.

- نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

* قصاب سعديّة، "اختلالات سوق العمل وفعالية سياسات التشغيل في الجزائر 1990-2004"، أطروحة دكتوراه غير منشورة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2005/2006.

- عدم ملاءمة نظام الأجور للوضع الراهن وعدم مواكبته للتطورات التي حدثت في سوق العمل، نتيجة الإصلاحات الاقتصادية التي أدت إلى تراجعها بسبب إدخال المرونة الشديدة في تعديل نظام الأجور؛
- اختلال هيكل سوق العمل في الجزائر أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة بنسب مخيفة، لم يتمكن الجهاز الإنتاجي من تعديلها في عشرية التسعينات وبداية الألفية الثالثة؛
- اختلفت مميزات البطالة في المرحلة الانتقالية كماً ونوعاً (مست مختلف الفئات العمرية، ارتفاع البطالة الاحتكاكية بسبب تسريح العمال، ارتفاع معدلات البطالة لدى حاملي الشهادات وخريجي معاهد التكوين، اتساع متوسط مدة البطالة لتصل إلى أكثر من ثلاث سنوات)؛
- تقديم تنازلات كبيرة ومكلفة من طرف البطالين للحصول على منصب عمل في مرحلة تميزت بالندرة في إنشاء مناصب جديدة وصعوبة المحافظة على المناصب الموجودة (القبول بالشغل المؤقت، الموافقة على عمل لا يوافق تخصصهم، الحرمان من بعض الامتيازات التي يتمتع بها العمال الدائمون، الرضا بالأجور المنخفضة)؛
- انتهاج سياسة مرونة علاقات العمل فرضت إجراءات تشغيلية تعتمد على سوق مؤقتة أدت إلى تراجع نظام الأجور، وانتشار ثقافة جديدة يعتمد فيها الباحث عن العمل على نفسه وعلى المبادرات الذاتية في الحصول على منصب شغل؛
- ندرة مناصب العمل في السوق المهيكلة يدفع الطالبين للشغل إلى اقتحام السوق غير الرسمية في انتظار الحصول على منصب في القطاع الرسمي؛
- بروز ظاهرة الشغل غير الرسمي في العديد من الأنشطة الاقتصادية بتوجه الفئات المهمشة إلى تفعيل هذا القطاع الذي أصبح يحتضن الشباب البطال خاصة الفئة التي تبحث عن العمل لأول مرة والعمال المسرحون لأسباب اقتصادية والعمال الذين يملكون مناصب عمل في القطاع الرسمي ودخلهم ضعيف؛
- غياب سياسة تشغيلية فعالة يعتمد عليها في تسيير سوق العمل الرسمية، رغم بعض المحاولات التي أدرجت سياسات إصلاح السوق تماشياً وبرنامج التعديل الهيكلي، مما شجّع الفئة النشيطة على اقتحام السوق غير الرسمية؛
- من خلال عرض مختلف السياسات التشغيلية ومؤسساتها فهي إضافة إلى تبديد الموارد المالية الموجهة لتجسيدها، أكدت الدراسة تبديد الجهود وتداخل شديد في مسؤوليات الهيئات المكلفة بتنفيذ مختلف البرامج؛
- ظهور عدم التحكم في السياسات التشغيلية من خلال نتائج الأداء وعدم فعالية تسيير هذه السياسات، الذي يظهر من خلال عدم التنسيق بين المصالح العمومية للتشغيل؛
- شكّل انخفاض الأجور الحقيقية أحد الأسباب المباشرة لتغيير الذهنية لدى طالبي الشغل لأول مرة وحتى الذين قطعوا شوطاً هاماً في حياتهم المهنية من خلال استعدادهم للانتقال من فئة الأجراء إلى فئة الأحرار إذا أتاحت لهم الفرصة لذلك؛

- تراجع نظام الأجور من مسببات البطالة ويمثل الدافع القوي للبطالين للبحث عن وسيلة أخرى للحصول على دخل مادي، وهو ما وجدوه في السوق غير الرسمية الذي له أهميته ومكانته الاقتصادية والاجتماعية رغم خطورته على الاقتصاد الوطني، فهو يخفف من الأزمة الاجتماعية ويساهم في تكوين الثروة والقيمة المضافة للاقتصاد الجزائري؛

- القطاعات الاقتصادية الفاعلة في الاقتصاد غير الرسمي هو قطاع الخدمات وبالخصوص قطاع التجارة.

2-2- دراسة دحماني محمد أدرويش*: "إشكالية التشغيل في الجزائر- محاولة تحليل-".

- التساؤل الرئيسي: هل لمعدلات النمو الاقتصادي الحالي في الجزائر قدرة على استيعاب معدلات البطالة الفعلية في الاقتصاد والتي لا تزال عند مستويات مرتفعة خاصة عند الشباب؟

- التساؤلات الفرعية:

- ما مدى فعالية وأهمية السياسات الزرفية الموجهة لمعالجة الاختلال في سوق العمل في ظل التطورات الحاصلة في بنية الاقتصاد الجزائري؟

- ما مدى صحة علاقة أوكن بالنسبة للاقتصاد الجزائري وهل يمكن الاعتماد على القانون في صياغة ووضع الخطط والسياسات الاقتصادية المناسبة للتخفيف من حدة البطالة؟

- ما هو اتجاه العلاقة بين النمو الاقتصادي والتشغيل في الجزائر؟

- ما هو اتجاه العلاقة بين معدلات البطالة وكل مؤشرات الأداء الاقتصادي في الجزائر؟

- هل انخفاض معدلات البطالة يرجع أيضا إلى التغيرات الديموغرافية في التركيبة الحالية للسكان في الجزائر؟

- فرضيات الدراسة:

1- معدلات التشغيل في الجزائر ترتبط أكثر بمحددات الطلب (نسق إحداثيات مواطن العمل) والذي بدوره يرتبط بمعدل النمو الاقتصادي ومكوناته وأداء الأنشطة القطاعية.

2- تتأثر معدلات البطالة الإجمالية في الجزائر بالإضافة إلى المتغيرات الاقتصادية الكلية بالتحويلات الأخيرة في بعض العوامل الديموغرافية.

- منهجية الدراسة: اعتمد الباحث على المنهجية التالية:

- التحليل النظري لأبعاد مشكلة البحث في ضوء موقعها من النظرية الاقتصادية؛

- المنهج التحليلي في تحليل الجوانب الهامة ذات العلاقة بالتشغيل والبطالة والعناصر المؤثرة في المتغيرات؛

* دحماني محمد أدرويش، "إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل"، أطروحة دكتوراه غير منشورة في اقتصاد التنمية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2012/2013.

- التحليل القياسي من خلال تتبع تطورات معدل البطالة والتشغيل.
- نتائج الدراسة: توصلت الدراسة لأهم النتائج التالية:
- عملت العوامل الديموغرافية أيضا دورًا في التأثير على ديناميكية معدلات البطالة، فانخفاض معدلات البطالة بمستويات كبيرة حسب الإحصائيات الرسمية (من 30% سنة 2000 إلى 9,8% سنة 2011) تزامن مع تراجع معدلات الخصوبة السكانية التي انخفضت بشكل مطرد من 5,8% عام 1985 إلى 2,4% عام 2007؛
- زيادة عدد المناصب التي تم خلقها خلال الفترة 2000-2011 استحوذ قطاع التجارة والخدمات على الجزء الأكبر منها بنسبة بلغت 50% تقريبا والذي يعتبر قطاع غير منتج لأنه لا يدخل مباشرة في عملية الإنتاج؛
- القطاع الصناعي الذي يضم رفقة القطاع الزراعي 35% من إجمالي اليد العاملة لا يساهم إلا بنسبة 5% في تكوين الناتج المحلي الإجمالي، والقطاع الزراعي بنسبة 8%؛
- معدل نشاط الإناث لا يزال ضعيفا، تدهور العمل اللائق، انتعاش العمل المستقل والعمل لبعض الوقت اللذان أصبحا يشكلان حلا مؤقتا لمشكلة البطالة (ارتفاع العمل المؤقت على حساب العمل الدائم، وارتفاع العمل الخاص والعمل المستقل كان من أسباب تراجع معدلات البطالة بداية من 2001)؛
- ارتفاع مقلق لمعدلات التشغيل في القطاعات غير الرسمية؛
- انطوت سياسات وبرامج التشغيل في الجزائر كغيرها من الدول العربية على ثلاثة عيوب رئيسية (تكلفتها العالية، تغطيتها المنخفضة وتأثيرها المحدود) مما جعلها تفشل في معالجة الاختلالات الحقيقية لسوق العمل؛
- معدل النمو الاقتصادي الحقيقي المقدر بـ 3,53% خلال الفترة 2000-2011 غير كافي للعمل على خفض معدلات البطالة الفعلية في الاقتصاد الجزائري؛
- سياسة الإنعاش الاقتصادي التي أعدت في الجزائر بداية من سنة 2000 وفقاً لأسس النظرية الكينزية لا تتناسب مع الوضع الاقتصادي الذي تعيشه الجزائر، بالنظر لعدم مرونة الجهاز الإنتاجي وطبيعة بنيته فزيادة الإنفاق الحكومي الموجه للاستثمار لم يؤدي إلى تنشيط الجهاز الإنتاجي مما حال دون تجاوبه مع الزيادة المسجلة في الطلب الكلي، مما أدى إلى ارتفاع الطلب الخارجي (زيادة حجم الواردات بنسب معتبرة) من أجل الاستجابة للطلب الكلي المتزايد، ما يعني محدودية فعالية السياسة المالية التوسعية من خلال نمو الإنفاق الحكومي وخاصة الإنفاق الاستهلاكي في التخفيف من حدة البطالة الهيكلية، ويبقى تأثيرها فقط في المدى القصير ويمس فقط البطالة الدورية التي تشكل جزءاً ليس بالكبير مقارنة بمعدل البطالة الكلي؛
- تبين أن البطالة في الجزائر ليست دورية بل هي هيكلية، والهيكل الاقتصادي في الجزائر تهمين عليه الحكومة، وعائدات النفط يعتمد عليها كليا تقريبا في إعداد ميزانية الدولة، والمعروف أن هذا القطاع يهيمن عليه استخدام رأس المال عكس عنصر العمل، وبالتالي فإن النمو في هذا القطاع لن يساعد في التخفيف من

حدة البطالة (النمو الاقتصادي في الجزائر الذي يعتمد على قطاع المحروقات لا يساهم في خلق وظائف شغل)؛

- الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي ومعدل الاستثمار ومعدل التجاري كان لها أثر إيجابي ومتباين في درجة التأثير على معدلات البطالة (مرونة البطالة للانخفاض كانت أكبر بالنسبة للناتج المحلي ومعدل الاستثمار، في حين كانت ضعيفة بالنسبة إلى التبادل التجاري).

2-3- دراسة بوجمعة كوسة*: "سياسات التشغيل في الجزائر (عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة)".

- تساؤلات الدراسة: انطلق الباحث من التساؤلات البحثية التالية:

- العمل حق يكرسه الدستور لكل مواطن، فهل الواقع يكرس هذا الحق الدستوري؟

- هل توجد فرص حقيقية للتوظيف في المؤسسة والإدارة الجزائرية؟

- ما هي السياسات والبرامج التي سطرته الدولة لاحتواء ظاهرة البطالة؟

- ما هي الفئات الأكثر حظا في التوظيف؟

- ما هي الإجراءات والمعايير المعمول بها إزاء عملية التوظيف؟ وهل هي مطابقة للنصوص القانونية المعمول بها؟

- هل برامج عقود ما قبل التشغيل حل ناجح أم مجرد حل ترقيعي وهروب للأمام يجسد البطالة المنقشية؟

- هل المناصب المحدودة المؤقتة للعمل تفي بآلاف الملفات لطالبي العمل؟

- ما هو القطاع الأكثر استقطابا للتوظيف؟

- هل توجد سياسات وإجراءات تكميلية بعد انتهاء عقود العمل؟

- فرضيات الدراسة:

1- عدم توفر مناصب مالية وحالة التشبع في عدد المستخدمين أدى إلى تضائل فرص التشغيل.

2- إن الإقبال على برنامج عقود ما قبل التشغيل راجع إلى عدم وجود بديل لعملية التوظيف.

3- إن الإقبال على برنامج عقود ما قبل التشغيل راجع إلى دافع اكتساب الخبرة.

4- تخضع عمليات التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل إلى المحاباة والمحسوبية.

5- عقود ما قبل التشغيل حل مؤقت وليس دائم.

* بوجمعة كوسة، "سياسات التشغيل في الجزائر (عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة): دراسة ميدانية بمديرية التعمير والبناء لولاية سطيف"، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2006/2005.

- منهج الدراسة والعينة: اتبع الباحث في دراسته هذه المنهج الوصفي، والمنهج التاريخي من خلال تتبع تطور مراحل ظهور العمل وتشريع العمل في الجزائر والبرامج التنموية التي واكبت برامج التشغيل.

ضم مجتمع البحث في المؤسسة التي جرت فيها الدراسة الميدانية 189 موظف، منهم 13 إطار مدمج ضمن عقود ما قبل التشغيل (11 جامعي و2 تقنيين سامين)، وهي العينة التي اختارها الباحث لإجراء دراسته. -أدوات جمع البيانات: اعتمد الباحث في دراسته على الملاحظة: من خلال الاحتكاك بالعينة والمعاينة اليومية لها؛ المقابلة: التي خصت المسؤولين بمديرية التعمير والبناء وفئة الشباب العاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل؛ الاستمارة: محورها الأول ضم بيانات شخصية حول المبحوثين، المحور الثاني حول البطالة والتوظيف والمحور الثالث آراء واتجاهات المبحوثين حول عقود ما قبل التشغيل ومحيط العمل.

- نتائج الدراسة: التشغيل في الجزائر لا يزال رهين الحسابات السياسية والتلاعب بالأرقام على حساب فئة كبيرة من الشباب فقدت الأمل في كل شيء، فئة تائهة تبحث عن عمل يجد لها حلول، هذه الحلول لا تتوفر في عقود ما قبل التشغيل التي تعتبر جرعة أوكسجين لتهدئة هذه الفئة من المجتمع.

2-4-دراسة سمايلي محمود*: "دور برامج التشغيل في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل".

- التساؤل الرئيسي: ما هو دور جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي المنصبين في إطار عقد حاملي الشهادات (CID) بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية ميلة؟ - التساؤلات الفرعية:

- هل للخدمات التي يقدمها جهاز المساعدة على الإدماج المهني دور إيجابي في تحضير عملية الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي المنصبين في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية ميلة؟

- ما هي الأبعاد التي يتوخاها جهاز المساعدة على الإدماج المهني من عملية الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي المنصبين في إطار عقد حاملي الشهادات بمؤسسات التعليم الثانوي بولاية ميلة؟

- ما هي العوامل التي تحت جهاز المساعدة على الإدماج المهني في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي المنصبين في إطار عقد حاملي الشهادات بمؤسسات التعليم الثانوي بولاية ميلة؟

- منهج الدراسة: اعتمد الباحث في دراسته المنهج الوصفي باعتبارها دراسة استكشافية وتحليلية لبرامج التشغيل، واعتمد على أسلوب المسح للحصول على معلومات وافية ودقيقة عن واقع برامج التشغيل في الجزائر عامة ومواصفات خريجي التعليم العالي المنصبين في مؤسسات العمل، والأسلوب التاريخي لاستعراض مختلف

* سمايلي محمود، "دور برامج التشغيل في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل"، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع العمل والتنظيم، جامعة محمد لمين دباغين سطيف2، 2016/2015.

المقاربات النظرية والاتجاهات الفكرية لمتغيرات الدراسة والتتبع التاريخي والزمني لتطور التشغيل والبطالة، وأسلوب تحليل المحتوى في مراجعة مختلف الوثائق والتقارير والإحصائيات حول برامج التشغيل الوطنية.

- أدوات جمع البيانات: الاستمارة كأداة أساسية والتي حملت 52 سؤالاً موزعاً على ثلاثة محاور، كما اعتمد على أداة السجلات والوثائق والمقابلة الحرة والنصف موجهة.

- مجالات الدراسة: المجال الجغرافي هو مدينة ميله، والمجال البشري ضم جميع الأفراد المنصبين في جهاز المساعدة على الإدماج المهني تحت اسم عقد حاملي الشهادات على شرط أن يكونوا قد استفادوا من عقد العمل في إحدى مؤسسات التعليم الثانوي لولاية ميله، الذين بلغ مجموعهم 911 موزعين على 621 مؤسسة تربية.

- العينة: شملت الدراسة على عينتين تم اختيارهما بطريقة عشوائية بسيطة، الأولى ضمت جميع خريجي التعليم العالي المنصبين في جهاز المساعدة على الإدماج المهني في إطار عقد حاملي الشهادات بمؤسسات التعليم الثانوي بولاية ميله البالغ عددهم 152 مفردة بنسبة 28,09% من مجموع أفراد مجتمع الدراسة (التمثل في خريجي التعليم العالي الموظفين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني بعقد إدماج حاملي الشهادات بمؤسسات القطاع التربوي لولاية ميله البالغ عددهم 541 منصبا، والعينة الثانية ضمت 5 مستشارين من أصل 18 مستشارا للتشغيل في أربع وكالات ولائية للتشغيل بولاية ميله.

- نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- إدماج خريجي التعليم العالي في عالم الشغل لا يمر بالضرورة عبر معارفهم وكفاءاتهم المكتسبة أثناء التكوين الجامعي، فإذا كانت الفجوة بين التكوين والتشغيل تمثل أحد الأسباب الرئيسية لمشكلة الإدماج المهني التي يواجهها هؤلاء المنصبون، فإن ذلك لا يعود فقط إلى نوعية التكوين بل إلى نظام التشغيل ومحيطه وآلياته المتعددة؛

- نظام التشغيل في إطار هذه البرامج في الجزائر لا يزال يفتقر إلى الهيكلية التنظيمية لبنياته وطاقاته، وهي من الشروط التي تشكل مع شروط كفاء التكوين ومهاراته وفعاليتها المتغيرات الأساسية المحددة لعملية الإدماج المهني في الحالات المنظمة؛

- تبين فيما يخص الخدمات الموجهة لطالبي الشغل في إطار هذه الأجهزة ما يلي: (عدم توفر المعلومات الكافية حول هذا البرنامج لدى خريجي التعليم العالي/ خدمة المرافقة في إطار هذا الجهاز لا تتم كما هو مخطط لها في إطار أهداف استراتيجية التشغيل الوطنية حيث يمكن حصرها على فئات محددة من طالبي الشغل، فئة خريجي التعليم العالي الذين تتوافق مؤهلاتهم العلمية مع عروض الشغل المتوفرة على مستوى وكالة التشغيل، والفئة التي لديها علاقات وروابط شخصية بموظفي الوكالة، حيث يتم التكفل بهذه الفئات بإجراء مقابلات أولية عند التشغيل وتحصيل البيانات الشخصية وتقديم المعلومات والتوجيهات والإرشادات المهنية وربط الاتصال بين طالب الشغل والمؤسسة المستخدمة، أما باقي الفئات فهي تكتفي بوضع الملفات على مستوى مكتب الإعلام والتوجيه دون خدمات أخرى/ خدمة المتابعة تنعدم لدى غالبية المنصبين في إطار هذا

الجهاز سواء من طرف مسؤولي جهاز المساعدة على الإدماج المهني أو موظفي مؤسسات التعليم الثانوي المكلفين بتأطير هؤلاء المنصبيين، فبمجرد التصيب في مؤسسات العمل ينقطع الاتصال بين موظفي الجهاز والمنصبيين بمؤسسات التعليم الثانوي إلا في حالة مراقبة الحضور بالتنسيق مع المؤسسة المستخدمة؛

- أظهرت النتائج من ناحية أخرى الدور الإيجابي للعمل ضمن هذا البرنامج، فهو يوفر فرص مواتية لخريجي التعليم العالي في اكتساب جملة من المكونات ساهمت في نموهم الشخصي والمهني وفي تحسن قدراتهم في البحث عن شغل؛

- أهم العوامل المعرقة للإدماج المهني (العوامل المرتبطة بالسياسات المطبقة من طرف المؤسسات الجامعية في تكوين خريجي التعليم العالي، العوامل المرتبطة بالخصائص الشخصية لطالبي الشغل من خريجي التعليم العالي، والعوامل المرتبطة بالتحويلات الاقتصادية في منظومة الشغل المحلية وسياسات التشغيل بالمؤسسات المستخدمة)؛

- مجرد التصيب ضمن برامج التشغيل دون تمكين خريجي التعليم العالي من الاستعداد والتحضير النفسي لمواجهة صعوبات سوق الشغل واكتساب المهارات التي تمكنهم من إنجاز عملية إدماجهم مهنيا، يتحمل مسؤوليته جميع الشركاء الفاعلين في عملية الإدماج المهني (مصالح التشغيل، الجامعات، الهيئات الإدارية، المؤسسات الاقتصادية والمجتمع المدني).

2-5- دراسة شاوي رنده *: "واقع الإدماج المهني بعقود الإدماج لخريجي الجامعة":

- التساؤل الرئيسي: ما مدى تشغيلية عقود الإدماج لخريجي الجامعة؟ وهل تمكنت من امتصاص بطالتهم المرتفعة؟

- التساؤلات الفرعية:

- التشغيل بعقود الإدماج، هل هو خطوة لافتتاك منصب عمل دائم أم هو بطالة مقنعة؟

- هل تمكنت عقود الإدماج من تحقيق الاندماج للخريج الجامعي المتعاقد؟

- هل يتم تسوية وضعية خريجي الجامعة المتعاقدين بالإدماج؟

- كيف يقيم خريجي الجامعة المتعاقدين سياسة التشغيل بعقود الإدماج؟

- فرضيات الدراسة:

1- عقود الإدماج فرصة لتحصيل وظيفة دائمة.

* شاوي رنده، " واقع الإدماج المهني بعقود الإدماج لخريجي الجامعة -دراسة ميدانية على عينة من الخريجين الجامعيين العاملين بعقود إدماج في المؤسسات التربوية والخدماتية بدائرة عين ولمان -سطيف " رسالة ماجستير غير منشورة في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة سطيف 02، 2016/2015.

- ومؤشراتها هي: تجسيد نصوص عقود الإدماج يمكن المتعاقدين من التوظيف؛ توسيع معارف الخريجين المتعاقدين واكتسابهم لخبرات جديدة؛ شغل مناصب شاغرة تؤهلهم للتوظيف؛ احتساب فترة التعاقد يضاعف حضورهم في التوظيف.
- 2- التشغيل بعقود الإدماج ببطالة مقنعة.
- مؤشراتها: التشغيل بعقود الإدماج استغلال لخريجي الجامعة؛ الاستغناء عنهم لا يؤثر على مردودية المؤسسة؛ خريجو الجامعة المتعاقدون عمالة فائضة؛ مناصبهم مؤقتة قد تنتهي ببطالة عند انتهاء فترة عقودهم.
- 3- عقود الإدماج تسعى لتحقيق الاندماج المهني للخريج الجامعي.
- مؤشراتها: تحقيق الاندماج المهني؛ تحقيق الاندماج الاجتماعي؛ تحقيق الاندماج الاقتصادي.
- 4- عقود الإدماج آلية لإدماج خريجي الجامعة مهنيا.
- مؤشراتها: إدماجهم في مناصبهم بعد انقضاء فترة عقودهم؛ مساواتهم في الحقوق والواجبات مع العمال الدائمين؛ توفير حلول بديلة للمتعاقدين بعد انقضاء فترة العقد.
- العينة: اعتمدت الباحثة على طريقة المعاينة القصدية، من خلال اختيار عينة من مجتمع البحث الذي ضم خريجي الجامعة المتعاقدين في إطار عقود الإدماج بالمؤسسات التربوية في مقري الدائرة والبلدية في المدينة التي قامت فيها الباحثة بدراستها الميدانية (حيث من مجموع 400 مفردة ضمهم مجتمع البحث قامت الباحثة باختيار 30% منهم أي 120 مفردة).
- منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات: المنهج الوصفي، أما الأدوات فقد اعتمدت الباحثة على الملاحظة، الاستمارة التي وزعتها على أفراد العينة (74 سؤالا موزعا على 5 محاور)، المقابلة (مسؤولين في وكالة التشغيل، مدراء المؤسسات التربوية، مسؤولين بمقري الدائرة والبلدية)، إضافة إلى أداة السجلات والوثائق.
- نتائج الدراسة: وقد توصلت الباحثة في دراستها إلى أهم النتائج التالية:
- قلة مناصب العمل من جهة وعدم استغلال المناصب المالية المفتوحة نتيجة التعقيدات التي يفرضها الوظيف العمومي من جهة ثانية أدت إلى ضعف التوظيف في العديد من الإدارات على المستوى المحلي وبالتالي التقليل من فرص خريجي الجامعة في التوظيف والتشغيل؛
- عدم احترام النصوص القانونية المنظمة لعقود الإدماج؛
- توجه خريجي الجامعة نحو العمل بعقود الإدماج كان هروبا من البطالة وليس رغبة بالعمل في إطارها؛
- المناصب التي تفتح لخريجي الجامعة في إطار عقود الإدماج غير كفيلة بتلبية مختلف احتياجاته سواء المادية منها أو المعنوية؛

- فشل عقود الإدماج كغيرها من سياسات التشغيل السابقة في إحداث التوازن بين عرض خريجي الجامعة للعمل والطلب عليه في سوق العمل؛
- تركيز عقود الإدماج على الكم في تشغيل خريجي الجامعة على حساب الكيف أدى إلى تراكمهم في أماكن عملهم رغم عدم حاجة الهيئات المستخدمة إليهم، وبالتالي معاناتهم من البطالة المقنعة؛
- عدم استقرار خريجي الجامعة من الناحية المهنية والاجتماعية لانتقالهم من عالم الشغل إلى البطالة بعد انقضاء فترة العقد، أثر سلبا على وضعيتهم الاجتماعية خاصة لمن هم أرباب أسر.

2-6- دراسة بلعربي أسماء*: " واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية":

- التساؤل الرئيسي: ما مدى قدرة جهاز المساعدة على الإدماج المهني على التخفيف من حدة بطالة الجامعيين وتحقيق الإدماج المهني؟
- فرضيات الدراسة:
- الفرضية العامة: يشكل جهاز المساعدة على الإدماج المهني أداة فعالة في التخفيف من حدة بطالة الجامعيين وتحقيق الإدماج المهني لهم.
- الفرضيات الفرعية:

- 1- يعتبر جهاز المساعدة على الإدماج المهني الوجهة الأولى لخريجي الجامعة نظرا لمناصب العمل التي يوفرها للبطالين منهم، والتي تتناسب مع تخصصاتهم العلمية.
- 2- لجوء الشباب الجامعي البطال إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني يضمن لهم فرصة التأقلم مع متطلبات الحياة المهنية.
- 3- ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني يستفيد الشباب الجامعي من تكوين وإعداد يهدف شغل متطلبات الوظيفة الجديدة.
- 4- يتيح جهاز المساعدة على الإدماج المهني للجامعيين في إطاره فرصة الاستفادة من عمل دائم.

- مجالات الدراسة: المجال الزمني: المرحلة الاستطلاعية بداية من 2 مارس 2014، وتطبيق الدراسة الميدانية بداية من 16 مارس 2014؛ المجال المكاني: تم إجراء الدراسة على ثلاث مؤسسات بولاية بسكرة: مؤسسة إدارية عمومية (مديرية التشغيل لولاية بسكرة)، مؤسسة اقتصادية عمومية (مؤسسة النسيج والتجهيز TIFIB)، مؤسسة اقتصادية خاصة (صيدلية خضراوي)؛ المجال البشري: الإطار العام لمجتمع البحث كان الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني سواء في القطاع الإداري أو القطاع الاقتصادي

* بلعربي أسماء، " واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية - دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة-"، رسالة ماجستير غير منشورة في علم اجتماع التنظيم، جامعة بسكرة، 2013-2014.

العمومي أو الخاص، حيث ضمّ مجتمع البحث 6220 عاملاً موظفاً من خريجي الجامعات العاملين بموجب عقود الإدماج بمدينة بسكرة، موزعين على مختلف المؤسسات.

- **عينة الدراسة:** اعتمدت الباحثة على العينة القصدية من خلال اختيار المؤسسات مجال الدراسة باعتبارها من أكثر المؤسسات تنصيباً لخريجي الجامعات وفق عقود الإدماج المهني، وباعتبارها تمثل الأصناف الثلاثة (عمومية إدارية، عمومية اقتصادية، خاصة اقتصادية)، واعتمدت الباحثة في اختيار المبحوثين على أسلوب الحصر الشامل لجميع الموظفين العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في هذه المؤسسات والبالغ عددهم 32 عامل (10 موظفين في مديرية التشغيل، 15 موظف في مؤسسة النسيج والتجهيز، 7 موظفين في صيدلية خضراوي).

- **منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات:** اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي خلال مرحلة الاستكشاف والصيغة ومرحلة التشخيص والوصف المتعمق، والمنهج المقارن لمقارنة نتائج الدراسة الميدانية؛ أما أدوات جمع البيانات فقد اعتمدت على أداة الاستبيان (ضمت 42 بنداً موزعاً على خمسة محاور)، وقامت بتوزيعها على أفراد العينة، كما اعتمدت على أداة المقابلة الحرة مع عدد من المسؤولين في المؤسسات مجال الدراسة.

- **أهم النتائج المتوصل إليها:**

- بظالة الجامعيين تمس خريجي تخصصات الأدب والعلوم الإنسانية والاجتماعية أكثر من التخصصات الأخرى؛

- جهاز المساعدة على الإدماج المهني لم يوفق في تحقيق الهدف الأول المرجو منه والشرط الأول من شروط الإدماج المهني الفعلي، والمتمثل في توفير مناصب عمل للخريجين الجامعيين تتلاءم مع تخصصاتهم العلمية، ويرجع ذلك إلى البتر الواضح بين قطاعي التعليم والتشغيل، ناهيك عن انتشار المحاباة واستخدام أسلوب الوساطة في عملية التوظيف؛

- رغم أن الجهاز نصّب الخريجين في مناصب لا تتوافق مع تخصصهم إلا أنه ضمن لهم فرصة التأقلم مع متطلبات الحياة المهنية، وذلك بمساعدة زملائهم في العمل بشكل كبير، وبحكم كفاءتهم أيضاً وبمساعدة الرؤساء في بعض الأحيان؛

- قرار الاستفادة من تكوين الجامعيين وإعدادهم لشغل متطلبات المنصب يرجع إلى المؤسسات المستفيدة من خدماتهم فمنهم من يرى أنه هدر في التكاليف والجهد والوقت لموظفين يتم الاستفادة من خدماتهم بشكل مؤقت، أما استفادة بعض الجامعيين دون غيرهم فيرجع إما إلى اعتبارات خاصة بطبيعة نشاط المؤسسة، أو لاعتبارات خاصة بمنصب العمل، أو لاعتبارات تتعلق ببيروقراطية الإدارة في هذه المؤسسات؛

- الجهاز يتيح لنسبة قليلة من الجامعيين فرصة الاستفادة من منصب دائم بعد انتهاء عقد الإدماج؛

- عقود العمل المحددة المدة تبقى غير كافية لتحقيق عملية الإدماج المهني الفعلي والتخفيف من حدة البطالة لدى الجامعيين، وهذا يعكس عدم فعاليتها لأنها لا تتصف الخريج الجامعي بحصوله على منصب عمل في إطار تخصصه العلمي، كما أنها لا تضمن له الاستقرار المهني، وبالتالي عند انقضاء فترة العقد يعود إلى وضعية البطالة من جديد؛

- انتشار المحاباة تبقى عائقًا كبيرًا أمام الخريج الجامعي وأمام الدولة في تحقيق الإدماج المهني الفعلي لخريج الجامعة؛

- جهاز المساعدة على الإدماج المهني على الخصوص ومجهودات الحكومة على العموم بعيدة عن الإدماج المهني الفعلي بمعناه الحقيقي (توظيف خريج الجامعة في منصب عمل يتلاءم مع تخصصه، حيث يسعى من خلاله إلى التأقلم والتكيف مع منصبه بالاعتماد على كفاءته الخاصة أو بمساعدة الزملاء أو الرئيس المباشر في العمل، وكذا من خلال خضوعه للإعداد والتكوين لشغل متطلبات الوظيفة، وهو ما يدفعه إلى الاحتفاظ بمنصبه والتوقف عن البحث على وظيفة أخرى).

3- التعليق على الدراسات السابقة والمثابفة وتموقع الدراسة الحالية بينها:

تناولت الدراسات التي تم استعراضها المواضيع والمتغيرات التي تعالجها الدراسة الحالية والمواضيع القريبة منها والمثابفة لها (الفعالية الاقتصادية، سياسة التشغيل، البطالة، سوق العمل، عقود ما قبل التشغيل، عقود الإدماج)، وهي المواضيع والمتغيرات التي تشكل محور اهتمام الدراسة الحالية، لذلك فقد تم ذكرها في عنصر الدراسات السابقة والمثابفة لما تكتسيه من أهمية في توجيه الباحث وإبراز مكانة الدراسة الحالية وأهميتها، وجملة التعليقات والملاحظات التي يراها الباحث حول هذه الدراسات تتمثل في النقاط التالية:

- الدراسات التي تناولت متغير الفعالية الاقتصادية بالنسبة للإطارات في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية (دراسة ذراع عبد الله) تهتم بنفس الفئة من العاملين باعتبار أن خريجي الجامعات الذين تهتم بهم الدراسة الحالية يعتبرون من الإطارات، وكذلك المؤسسات الاقتصادية والصناعية هي نفس مجال البحث، لكن هذه الدراسات تهتم بفعالية وكفاءة الإطارات في حد ذاتهم والدراسة الحالية تهتم بفعاليتهم وكفاءتهم للحكم على فعالية البرامج التشغيلية التي يعملون بموجبها، والملاحظ في دراسة ذراع عبد الله أن الفعالية الاقتصادية متغير رئيسي في موضوع البحث كما هو الحال في الدراسة الحالية وهي من بين الدراسات القليلة التي اهتمت بموضوع الفعالية الاقتصادية خاصة في حقل البحث السوسولوجي.

- الدراسات التي تناولت متغيرات سياسة التشغيل، سوق العمل، التشغيل... إلخ، (دراسة قصاب سعدي، دراسة دحماني محمد أدرويش، دراسة بوجمعة كوسة، دراسة شاوي رنزة ودراسة بلعربي أسماء) اهتمت بتحليل وتفسير ظاهرتي البطالة والتشغيل تحليلاً سوسيو-اقتصادياً وربطت الظاهرتين ببعضهما ودور سياسة التشغيل في التخفيف من أو القضاء على ظاهرة البطالة، وتقييم سياسة التشغيل والصيغ المختلفة من البرامج التشغيلية تقييماً شاملاً وكلياً، واهتمت بخصائص البطالة والإحصائيات المتعلقة بها والفئات الأكثر تضرراً منها، كما

درست وضعية سوق العمل الرسمية وغير الرسمية والاختلالات التي تعانيها، كما أن الفترة الزمنية التي اهتمت بها هذه الدراسات مجتمعة تمتد بين 1990 و2016؛ بينما الدراسة الحالية تهتم بنوع معين من البرامج التشغيلية وتهتم بفئة من البطالين وهي فئة خريجي الجامعات والمعاهد وفي فترة زمنية تختلف عن فترات باقي الدراسات، والملاحظ أن الدراسات الاقتصادية مثل (دراسة قصاب سعيدة) هي دراسات تحليلية نظرية اعتمدت في تقييمها للسياسات التشغيلية على الأرقام الإحصائية المأخوذة من الهيئات الرسمية، والمعلوم أن الأرقام الإحصائية غير دقيقة ويوجد فيها غالبا الكثير من التضارب بين مختلف الهيئات الرسمية وغير الرسمية المحلية منها والعالمية، الأمر الذي يجعل من دقة هذه الأرقام مشكلة أساسية لا يمكن تجاوزها، كما أن الأدوات المنهجية المعتمدة في الحكم على صدق وتحقق الفرضيات فيها أدوات إحصائية محضة، إضافة إلى أن (دراسة بوجمعة كوسة) حملت الكثير من التساؤلات العشوائية وغير محددة والتي لا تعبر على موضوع البحث والإشكالية والأهداف المطروحة وكذلك الفرضيات، كما أن العينة التي اختارها الباحث لدراسته ضمت 13 مفردة وهذا ما يعتبر غير كافي للحكم على الظاهرة وتعميم النتائج لفئة عقود ما قبل التشغيل التي تضم عشرات الآلاف من الشباب العاملين والموظفين في إطارها ووفق صيغتها، ونفس الأمر بالنسبة لدراسة (بلعربي أسماء) التي ضمت عينة دراستها 32 مفردة، كما أن دراسة (سمايلي محمود) درست نفس الفئة من برامج التشغيل للدراسة الحالية وهو عقود إدماج حاملي الشهادات، ويبحث في إدماج الشباب الموظفين وفق هذه العقود بعد انتهاء فترة العقد، وركز الباحث فيها على فئة الموظفين وفق هذه العقود في المؤسسات التربوية الثانوية، بينما الدراسة الحالية تهتم بالموضوع وهذه الفئة من زاوية أخرى، وبفئة أخرى هي فئة الموظفين وفق هذه العقود في المؤسسات الاقتصادية، كذلك الأمر بالنسبة لدراسة (شاوي رندة) التي التقت دراستها مع الدراسة الحالية حول نفس الفئة أو المتغير (عقود إدماج حاملي الشهادات) لكن اختلفت عنها من زاوية النظر والاهتمام والتحليل، وكذلك في مجال الدراسة الميدانية، كما التقت الدراسة الحالية مع دراسة (بلعربي أسماء) حول نفس الفئة (عقود إدماج حاملي الشهادات) ونفس المجال باعتبارها أجرت الدراسة على مؤسستين اقتصاديتين، لكن عينة المؤسسات المختارة والعاملين المختارين للدراسة الميدانية غير كافية حسب رأي الباحث، كما اختلفت مع الدراسة الحالية في الرؤية وزاوية النظر والاهتمام أيضا.

- من حيث المنهج وأدوات جمع البيانات المعتمدة، فقد اعتمدت كل هذه الدراسات على المنهج الوصفي والمنهج الإحصائي كما هو مبين فيما سبق عرضه، واعتمدت على أدوات مختلفة لجمع البيانات والتحقق من فرضياتها، على الأدوات الإحصائية كما هو الحال في (دراسة قصاب نادية ودراسة دحماني محمد أدرويش)، وعلى الاستبيان كأداة أساسية مثلما هو الحال في دراسات (ذراع عبد الله، كوسة بوجمعة، سمايلي محمود، شاوي رندة وبلعربي أسماء).

4- توظيف الدراسات السابقة والمشابهة:

يظهر أن الدراسات التي تم استعراضها والتي تناولت موضوع التشغيل والبطالة وسياسات التشغيل وعقود ما قبل التشغيل والفعالية الاقتصادية قد اهتمت بالموضوع من زاوية إحصائية، ومن زاوية ظروف العمل ومدى نجاعة هذه السياسات في القضاء على ظاهرة البطالة، وعن توزيع القوى العاملة وعدد المناصب التي خلقتها وإن كانت هذه المناصب مؤقتة أو دائمة، وقد توصلت مختلف هذه الدراسات في نتائجها إلى فشل مختلف هذه البرامج والسياسات التشغيلية، خاصة من خلال تغليبها للجانب الاجتماعي على الجانب الاقتصادي في التوظيف حيث تم توظيف أغلبية المستفيدين من هذه البرامج في القطاعات الغير النشطة (الغير المنتجة)، لذلك تأتي الدراسة الحالية لدراسة موضوع من زاوية أخرى وفي فترة زمنية مختلفة تعاني فيها البلاد من أزمة اقتصادية حادة، لذلك سيحاول الباحث من خلال دراسته التركيز على فعالية هذه البرامج في القطاعات النشطة (المنتجة)، من خلال دراسة فعاليتها الاقتصادية في المؤسسات الاقتصادية وبالنسبة لهذه المؤسسات إضافة إلى فعاليتها بالنسبة للشباب المستفيدين منها، أي دراسة فعالية هذه البرامج ليس من زاوية شاملة بل من زاوية القطاعات المنتجة ومدى مساهمتها في دفع عجلة التنمية (دراسة الموضوع من زاوية مختلفة وفي ظروف مغايرة وفي ميدان مختلف وفق رؤية مختلفة)، وعلى العموم يكمن وجه الاستفادة وتوظيف الدراسات السابقة والمشابهة على امتداد الدراسة الحالية في النقاط التالية:

- **في مشكلة الدراسة:** حيث كانت هذه الدراسات ونتائجها بمثابة حجر الأساس ونقطة الانطلاق التي اعتمد عليها الباحث في صياغة مشكلة الدراسة الحالية، من خلال البناء على تم التوصل إليه من نتائج وعدم سلوك نفس الطريق الذي سلكته هذه الدراسات تجنباً للتكرار والابتدال، ومن خلال ملاحظة أوجه القصور والنقص في الجوانب التي لم تتطرق إليها والثغرات التي تركتها.

- **في اختيار المنهج وأدوات جمع البيانات المناسبة للدراسة:** حيث أن هناك شبه إجماع لدى هذه الدراسات أن المنهج المناسب لمثل هذا الموضوع هما المنهج الوصفي والمنهج الإحصائي، كما أن أظهرت هناك أساليب وأدوات متعددة يمكن استخدامها في جمع البيانات وقياس الظاهرة والحكم عليها.

- **في تحديد مفاهيم وأبعاد الدراسة:** من خلال الاستعانة بهذه الدراسات في التحليل المفهومي لأبرز المتغيرات والمفاهيم التي يتشكل منها موضوع البحث الحالي، واختيار الأبعاد والمؤشرات التي تتركب منها هذه المفاهيم.

- **في وضع الخطوط العريضة للدراسة:** حيث استفاد الباحث من هذه الدراسات وغيرها من الدراسات في وضع وبناء الخطوط العريضة لخطة البحث وتحديد الحدود الموضوعية سواء في شقيها النظري أو الميداني.

- **في الجانب النظري:** من خلال الاقتباس من هذه الدراسات في الفصول المختلفة للدراسة الحالية، والوصول إلى التراث النظري الذي لم يتمكن الباحث الوصول إليه في المراجع والمصادر الأخرى، وفي تحديد المقاربة والتوجه النظري المناسب لدراسة هذا النوع من المواضيع.

- في توجيه نظر الباحث نحو المراجع والمصادر التي لم يكن يعرفها من قبل والتي هي في غاية الأهمية بالنسبة للدراسة الحالية.

- كما أن الدراسات لم تعلق الباب في وجه الدراسة الحالية، من خلال الموضوع الذي تعالجه أو من خلال وجهات وزوايا النظر التي تختلف عن الدراسة الحالية.

ثامناً - المقاربة النظرية للدراسة:

يمر تناول أي مشكلة بحثية بمجموعة من الخطوات العلمية والمنهجية والتي من خلالها يمكن الوصول إلى نتائج منطقية وتقترب كثيراً من الواقع، ويُعد تحديد الإطار النظري أحد الخطوات الأساسية التي لا يمكن التغافل عنها لفهم معطيات الواقع، ذلك أن الاقتصار على الجانب التجريبي والإمبريقي وحده يعني إنكار علل وأسباب الظواهر الحقيقية سواء أكان هذا الإنكار ضمنياً أو صريحاً (وهو الإنكار الذي يقود إلى تمويه الحقيقة وتزييفها)، وهو الإطار الذي ينبغي على الباحث رسم معالمه وتحديدها تحديداً دقيقاً، بما يجعل الإشكالية الميدانية ذات تأطير علمي موضوعي متخصص¹، وتعتبر النظرية جهاز معرفي افتراضي يتميز بكونه مجرداً ويحقق قدرًا عاليًا من الترابط والتناسق، وتتميز النظرية بقدرتها على الانسحاب والاقتراب من الواقع الاجتماعي وتفسيره، فالمقاربة النظرية تعني المرور بالمفاهيم من حالتها النظرية المجردة إلى الحالة الإمبريقية الملموسة، بغية بناء الواقع الاجتماعي وتحويله إلى واقع علمي واجتماعي، ليس بكل الجهاز المفاهيمي النظري ضرورةً لكن قد يكون ببعض منه، حيث يعرف ميشال برتيلو المقاربة النظرية بأنها طريقة محددة في بناء موضوع الدراسة نظريًا واختباريًا في الوقت نفسه بإعطاء الأفضلية لعلاقة معينة أو بنية تفسيرية²، وهو ما سيحاول الباحث القيام به خلال سيرورة الدراسة الحالية في شقيها النظري التصوري والميداني الإمبريقي، من خلال اقتراب نظري متعدد المداخل يحاول فيه استحضار التراث النظري لبعض النظريات السوسولوجية المتخصصة في دراسة التنظيم، والتي يرى أنها تتماشى مع تناول موضوع الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية المختارة للدراسة الميدانية (أي التحليل يكون على المستوى الميكرو-سوسولوجي)، مع محاولة تكييفها مع طبيعة الموضوع وخصوصية المجتمع المحلي وميدان الدراسة، أي محاولة بناء براديجم يغلف الدراسة بطابع نظري ومفاهيمي ويرسم الخطوط العريضة والحدود المعرفية والموضوعية التي ينبغي على الباحث الالتزام بها وعدم الخروج عنها، وفيما يلي عرض للإطار النظري الذي تنتمي إليه المقاربة النظرية في الدراسة الحالية، والأفكار والمسلمات الأساسية التي تقوم عليها النظريات المتبناة مع محاولة مقاربتها وإسقاطها على موضوع البحث قدر الإمكان.

¹ مرياح مليكة، استراتيجية إدارة الأزمات وفعالية التسيير (دراسة نظرية تطبيقية)، دار الكتاب الحديث، ط1، القاهرة، مصر، 2012، ص 13.

² بولعراس نورد الدين، "المقاربة السوسولوجية في البحث الاجتماعي: محاولة ميتودولوجية إمبريقية من أجل تجاوز إشكالية الاختيار والعرض والتوظيف"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، المجلد 10، العدد 3، سبتمبر 2018، ص 29، 30.

1- نظرية النظم:

الفكرة الأساسية لهذه المدرسة تقوم على مفهوم النظام الذي يمكن تعريفه بأنه هو الكل المنظم أو الوحدة المركبة التي تجمع وتربط بين أشياء أو أجزاء تشكل في مجموعها نسقاً كلياً موحداً، والنظام هو وحدة تتكون من أجزاء مترابطة تعمل بشكل مستقل لكنها ذات علاقات تبادلية، ولهذا فإن دراسة أي جزء من هذه الأجزاء في معزل عن الأجزاء الأخرى لا يعطي الصورة الحقيقية المتكاملة؛ وبموجب هذه الفكرة فإن النظام عبارة عن نسق اجتماعي مفتوح مصمم لتحقيق أهداف معينة، هذا النظام يعيش في بيئة أو مجتمع يحصل منه على موارده أو مدخلاته الأساسية ثم يقوم بتحويل هذه المدخلات أو معالجتها وتقديمها للمجتمع على شكل مخرجات من السلع والخدمات، ونتيجة لتبادل هذه المخرجات مع البيئة يتمكن من الحصول على الموارد التي يحتاج إليها للقيام بدورة ثانية.¹

وتأسيساً على ذلك تتميز المنظمة بكونها تمثل نظاماً مفتوحاً من العلاقات السائدة بين الفعاليات أو الأنشطة التي تقوم بأدائها، حيث لا يمكن لهذا النظام أن يستمر إلا إذا قام بتحقيق التوازن مع البيئة التي يعمل بها، بحيث يقوم باستيراد الطاقة (المدخلات)، وتصدير السلع والخدمات (المخرجات)، ويتحقق هذا التوازن رغم أن النظام هو في اتصال دائم مع البيئة؛ ويتألف النظام من مجموعة من المدخلات والعمليات والمخرجات والتغذية العكسية (الراجعة)، وذلك كما يلي:

- **المدخلات:** وهي تتضمن الموارد البشرية والمادية والمالية والمعلومات التي يحصل عليها النظام من البيئة (النظام الأكبر)، فالموارد البشرية تضم الأفراد بمختلف شخصياتهم واتجاهاتهم ودوافعهم والعلاقات الاجتماعية التي تربطهم مع بعضهم البعض؛ أما الموارد المادية فتتمثل في المعدات والمكائن والأدوات؛ بينما تشمل الموارد المالية رؤوس الأموال أما المعلومات فتتمثل البيانات الواردة ومعالجتها وتخزينها واستردادها؛ حيث تعتمد الأنظمة المفتوحة على استرداد الطاقة المتمثلة في المدخلات من البيئة الخارجية، وتتفاعل هذه المدخلات جميعها لكي تسهم في تحقيق أهداف النظام.

- **العمليات أو التحويل:** يقصد بالعمليات (التحويل أو الأنشطة) جميع الفعاليات الفنية أو الإدارية التي يقوم بها النظام من أجل تحويل المدخلات إلى مخرجات تتمثل في السلع أو الخدمات أو المعلومات وتقديمها للبيئة.

- **المخرجات:** وتتضمن إنتاج السلع والخدمات والمعلومات وتقديمها للبيئة الخارجية، والمخرجات هي أساس وجود النظام لأنها الحصيلة التي يقدمها للنظام الأكبر أو هي رسالة النظام وسبب قيامه وعمله.

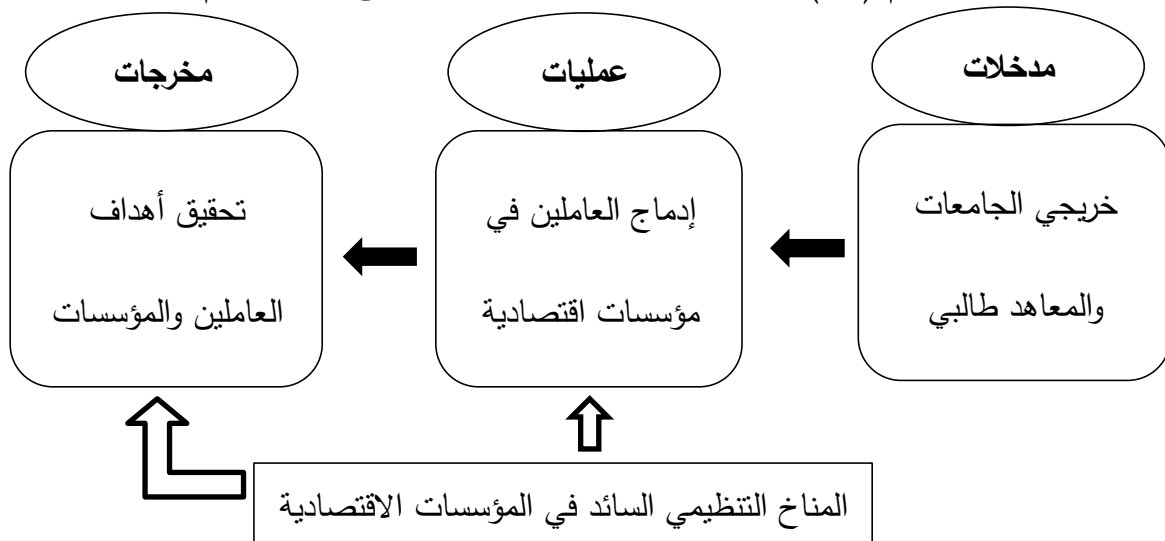
- **التغذية العكسية (الراجعة أو المرتدة):** وتمثل مجموعة المعلومات التي تنتساب في النظام وتؤثر في سير العمليات ومدى قبول البيئة للمخرجات، متضمنة المظاهر الإيجابية أو السلبية للمخرجات في البيئة التي يعمل

¹ منادلي محمد، "أسس النظرية للإدارة والتنظيم"، مجلة سوسولوجيا، جامعة الجلفة، المجلد 1، العدد 3، ديسمبر 2017، ص 245، 246.

بها النظام، إذ أن استجابة النظام لهذه المتغيرات البيئية من شأنها أن تؤدي إلى تصحيح الانحرافات وتعميق الجوانب الإيجابية، مما يؤدي إلى تحسين كفاءة النظام وفعاليته.¹

وانطلاقاً من هذه النظرية يمكن مقارنة موضوع الدراسة الحالية باعتبار عقود إدماج حاملي الشهادات (والتي هي عبارة عن آلية من آليات التشغيل) كنظام أو نسق مفتوح مصمم لتحقيق أهداف معينة للأطراف المشاركين فيه (والتي هي في هذه الحالة أهداف العاملين المتعاقدين وأهداف المؤسسات الاقتصادية)، حيث يحصل على موارده ومدخلاته من المجتمع (والتي هي في هذه الحالة خريجي الجامعات والمعاهد طالبو العمل لأول مرة)، ليقوم بمعالجتها (من خلال إدماجها في المؤسسات الاقتصادية بعقود مؤقتة)، وتقديمها إلى النظام الأكبر أو المجتمع على شكل مخرجات (تتمثل في موارد بشرية تملك خبرة وتجربة تسمح لها بالاندماج في سوق الشغل)، ومن خلال تحقيق أهداف النظام عن طريق تحقيق أهداف العاملين وأهداف المؤسسات الاقتصادية على حد سواء والمساهمة في زيادة حجم الناتج القومي والفعالية الاقتصادية في الاقتصاد الوطني، وعلى هذا الأساس يتم تقييم الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات كنظام من زاوية المخرجات أي من زاوية تحقق أهداف العاملين والمؤسسات الاقتصادية، مع الأخذ بعين الاعتبار كل من المدخلات والعمليات التي ساهمت في إنتاج مثل هذه المخرجات، والتغذية العكسية الناجمة عن مدى تقبل العاطلين عن العمل وخريجي الجامعات والمجتمع ككل لهذا النوع من العقود، والبيئة التي يعمل في إطارها هذا النظام (المناخ التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية التي توظف العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات) والتي تؤثر على كل من العمليات ونوعية المخرجات المتحصل عليها.

شكل رقم (01): مخطط المقاربة النظرية للدراسة وفق نظرية النظم.



المصدر: من إعداد الباحث.

¹ خليل محمد حسن الشماخ وخضير كاظم حمود، نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط3، عمان، الأردن، 2007، ص 84، 85.

2- مدرسة العلاقات الإنسانية:

تُعبّر مدرسة العلاقات الإنسانية عن ذلك الاتجاه المحدد في الدراسة الذي يعالج موضوعاته من منظور الجوانب السلوكية والاجتماعية، فينظر إلى الفرد لا بوصفه عضواً في التنظيم العقلاني الرشيد فحسب، بل باعتباره ينتمي إلى جماعات اجتماعية تظهر في موقف العمل لها قيمتها ومعاييرها الخاصة، فضلاً عن ارتباطاته المتعددة بجماعات أخرى خارج نطاق العمل مثل الأسرة وجماعة الجوار والطبقة الاجتماعية، ولهذه الجماعات كلها تأثير قوي في تحديد اتجاهاته نحو موقف العمل؛ ولهذا فإن الدراسات التي جاء بها إلتون مايو قدمت أدلة كافية على أن المؤسسة تؤلف نسقاً اجتماعياً تمارس فيه الجماعات غير الرسمية دوراً حيوياً، ودعت إلى وجوب النظر إلى العامل باعتباره كائناً إنسانياً اجتماعياً له حاجاته ورغباته واتجاهاته ومشاعره وانتماءاته الاجتماعية التي تؤثر في أدائه لعمله، واستخدمت المدرسة مفاهيم رئيسية كانت هي الأدوات التصورية التي استعانت بها في دراسة السلوك الاجتماعي الواقعي للتنظيمات¹، وخلصت في بحوثها ودراساتها إلى نتيجة فحواها ضرورة البحث عن تفسير اتجاهات العمال وسلوكهم تفسيراً نابغاً من طبيعة التنظيم الاجتماعي للمؤسسة، وأوضحت أن العامل ليس كائناً منعزلاً ولكنه عضو في جماعة تشكل سلوكه وتضبط تصرفاته من خلال القيم السائدة فيها والمعايير التي تحكمها².

وظهرت مدرسة العلاقات الإنسانية نتيجة البحوث والتجارب الشهيرة التي أجريت في مصنع "هاوثورن" Hawthorne التابعة للشركة الكهربائية الغربية "Electric West Co" المتواجدة في شيكاغو بالولايات المتحدة الأمريكية، وهي الدراسات التي أشرف عليها "إلتون مايو" و"روثلزبرجر" و"ديكسون" و"هوايتهد" بالتعاون مع مجموعة من إطارات الشركة والتي امتدت بين سنتي 1927 و1932؛ وقد بدأت الدراسات من أجل اكتشاف العلاقة بين ظروف العمل الفيزيائية والإنتاجية ودراسة العلاقة بين الإنسان والعمل من منظور تايلوري، واستخدام الوسائل التقنية لتحسين الرضا الوظيفي والعلاقات الاجتماعية³، حيث تم إجراء الدراسة والتجارب على خمس ورشات داخل المصنع، تم إجراء التجربة الأولى بهدف البحث عن العلاقة بين الاختلاف في شدة الإضاءة وارتفاع الأداء (المردودية في العمل)، وتوصلت التجربة إلى أنه ليس للإضاءة سوى بعض التأثيرات الجانبية على الأداء، بعدها قام الباحثون بإجراء أربع تجارب أخرى طيلة أربع سنوات في نفس المصنع، وجهاً خلالها اهتمامهم نحو دراسة العوامل النفسية والاجتماعية المحددة للسلوك التنظيمي، فقد اهتموا بدراسة جماعات العمل من حيث البناء، الروح المعنوية، القيم، الاتجاهات، المعايير والدافعية؛ وقد قامت هذه الدراسات على الاعتراض على الافتراضات التي ذهب إليها تايلور ومدرسة الإدارة العلمية فيما يتعلق بالاختيار العلمي للعمال، ودراسة الزمن والحركة، وتبني مفهوم الإنسان الاقتصادي باعتباره يعمل بطريقة مطابقة للعقل من أجل تحقيق مصالحه التي تتمثل في الحصول على المقابل المادي، واعتبار الأجر هو الحافز الرئيسي الذي يحفز الإنسان على

¹ رتيمة الفضيل وطبال لطيفة، "المنظمة ونظرية التنظيم"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة 2، المجلد 1، العدد 1، مارس 2015، ص 23.

² بن زاف جميلة، مرجع سابق، ص 61.

³ Sabine Erbes-Seguin, *La Sociologie du Travail*, Nouvelle édition, Edition la Découverte, Paris, France, 2004, p 25.

العمل¹، وهذا لا ينفى الأهمية البالغة التي يكتسبها الأجر المادي في تحفيز العمال.

فعلى العكس من مدرسة الإدارة العلمية، كشفت دراسات "هاوثورن" أن العمال لا يقدمون على العمل تدفعهم الرغبة الملحة في الحصول على المزيد من المال فقط، وإنما تلعب العلاقات الاجتماعية المتبادلة بينهم أيضاً دوراً بارزاً في تحديد استجاباتهم، فقد أثبتت التجارب التي قام بها إلتون مايو وزملاؤه أن جماعة العمال غير الرسمية تحاول تقييد الإنتاج عند مستوى معين يختلف عن المستوى الذي تحدده الإدارة بهدف المحافظة على وحدة الجماعة وتماسكها في مواجهة الإدارة، أي أن العمال يتنازلون عن قسط من المكافآت المادية من أجل أهداف اجتماعية ولتحقيق درجة من الرضا والإشباع النفسي؛ كما تأثرت مدرسة العلاقات الإنسانية ببعض الدراسات الأنثروبولوجية التي قام بها بعض العلماء أمثال "تشابل" و"أرنسبرج"، وبعض دراسات علماء الاجتماع أمثال "ريتشاردسون" و"وايت" و"هومانز"، هذا الأخير الذي حاول تحليل سلوك الجماعة أو السلوك الاجتماعي في ضوء ثلاثة مفاهيم أساسية وهي التفاعل والإحساسات أو العواطف والأنشطة، باعتبارها مفاهيم تشير إلى الاعتماد المتبادل بين جوانب العلاقات الإنسانية، بحيث يؤدي التغيير في أحد هذه العناصر إلى التغيير في العناصر الأخرى².

وتعتبر مدرسة العلاقات الإنسانية المنظمة أو المصنع أو الشركة أو المنشأة أو المؤسسة كنظام اجتماعي له مشكلاته واحتياجاته وقيمه واتجاهاته، فالعلاقات الإنسانية في نموذج الإدارة الحديثة تستهدف تحقيق أفضل إنتاج ممكن للتنظيم، غير أن أسلوبها يبني على تلبية احتياجات الأفراد النفسية والاجتماعية، إلى جانب الاحتياجات المادية والوصول بهم إلى أفضل حالات التكيف والرخاء؛ كما أنها تمثل الاتجاه الرئيسي الثاني في الفكر الإداري، فقد جاءت كردة فعل عن أفكار الإدارة العلمية لتايلور³، التي لم تُعز الجانب الإنساني في المنظمة أي اهتمام، بل اعتبرت العامل آلة لتنفيذ العمل دون الانتباه لمشاعره ولا ظروفه النفسية والاجتماعية داخل المنظمة وخارجها؛ وتتخلص أهم أفكار مدرسة العلاقات الإنسانية في النقاط التالية:

- أن المنظمة بناء اجتماعي؛
- للحوافز المادية والمعنوية دور أساسي في إثارة دوافع الأفراد للعمل وزيادة إنتاجية الفرد والجماعة؛
- تحفيز العاملين في المنظمة من خلال العمل على إشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية؛
- الآثار التي تتركها جماعة العمل كنسق اجتماعي من العلاقات غير الرسمية في إطار العمل، وخاصة أثرها في إنتاجية العمل وفي تطوير المنظمة وتحقيق أهدافها، ودورها في تحديد اتجاهات الأفراد العاملين وأدائهم؛
- الاهتمام بالقيادة الجماعية وإتباع القادة للأسلوب الديمقراطي ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات من حيث دورها في تحقيق أهداف المنظمة؛

¹ طلعت إبراهيم لطفي، "المدخل النظرية في دراسة التنظيم دراسة تحليلية نقدية"، حولية كلية الإنسانيات والعلوم الاجتماعية، جامعة قطر، العدد 8، 1985، ص 357، 358.

² نفس المرجع، ص 358، 359.

³ بن زاف جميلة، "العلاقات الإنسانية وأثرها على أداء العامل بالمؤسسة"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 21، جامعة ورقلة، ديسمبر 2015، ص 61.

- العلاقات التنظيمية بين المستويات العليا والدنيا وأنماط التفاعل القائم بينها؛
- تطوير نظام الاتصال بين مستويات المنظمة لتبادل المعلومات وبناء فلسفة جديدة من الاتصالات بين الأفراد، آخذة بعين الاعتبار جميع الأبعاد التنظيمية الرسمية وغير الرسمية.¹

فقد كانت دراسات "هاورثورن" إيذاناً بمولد فكر جديد تجاه العمال، هذا الفكر يركز على أهمية الفرد، فبينما أغفلت الاتجاهات الفكرية السابقة دوره، نجد أن نموذج العلاقات الإنسانية يقوم على اعتبار أن للأفراد احتياجاتهم الخاصة ودوافعهم التي يأتون بها إلى مواقع العمل، وفي أثناء قيام الفرد بالعمل، فإن متطلبات هذا العمل وطريقة معاملة المشرف له، وعضوية الفرد في جماعته، ومستوى إشباعه لحاجته الاجتماعية مثل الحاجة إلى التواجد مع الآخرين ودرجة قبولهم وحبهم له، كل ذلك يمثل في مجموعه مضموناً اجتماعياً يؤثر على استجابات الفرد ومستوى رضاه عن العمل ومن ثم مستوى أدائه²؛ ولتحقيق أداء مرتفع للعاملين في التنظيمات الاجتماعية والاقتصادية، يرى رواد مدرسة العلاقات الإنسانية أنه لا بد أن يتعاون كل من العمال والقيادة الإدارية على تحقيق أهداف المنظمة، وذلك من خلال الحصول على أفضل كفاءة إنتاجية ممكنة والأداء بروح معنوية عالية، وتوظيف العامل في المكان الذي يتناسب مع إمكانياته ومؤهلاته، والحصول على أجر ملائم ومكافآت مجزية وحوافز مادية ومعنوية، كل ذلك يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة والعاملين فيها؛ إضافة إلى تحديد الواجبات والحقوق للعاملين ومجال كل عامل، والإشراف والمراقبة الدائمة والتوجيه المستمر، مع تقويم البناء وتنظيم العلاقات بشكل واضح وبسيط، الأمر الذي من شأنه تحقيق النظام المرن الذي ينعكس على الأفراد العاملين بالراحة والاستقرار واحترام القوانين والتزامها عن قناعة ورضا وصدق.³

حيث تتقارب مدرسة العلاقات الإنسانية والأفكار التي تقوم عليها مع الدراسة الحالية من خلال الاعتماد على العوامل النفسية والاجتماعية إلى جانب العوامل الاقتصادية والمادية في دراسة وتقييم الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، من خلال الاهتمام بتحديد الأهداف التي يسعى إليها العاملون وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، باعتبارهم أفراداً اجتماعيين لهم حاجاتهم وريبتهم واتجاهاتهم ومشاعرهم وانتماءاتهم الاجتماعية لا باعتبارهم آلات تحركهم الأجور والدوافع المادية فقط، والتركيز على العوامل النفسية والاجتماعية في دراسة مستوى الأداء الذي ترغبه المؤسسات الاقتصادية من العاملين وفق عقود الإدماج (أي درجة بلوغ المؤسسات لأهدافها الاقتصادية بالاعتماد على تحليل العوامل النفسية والاجتماعية)، ذلك لأن تحقيق أهداف المؤسسات الاقتصادية يكون عن طريق الموارد البشرية التي تقوم بتوظيفها؛ وتحديد الظروف النفسية والاجتماعية وطبيعة العلاقات الإنسانية والاتصالات التي تحكم أعضاء المؤسسات الاقتصادية والتي تشكل المناخ التنظيمي الذي يعبر عن الشروط الواجب توفرها داخل هذه المؤسسات لمساعدة كل من العاملين والمؤسسات الاقتصادية على تحقيق أهدافهم من وراء التعاقد وفق عقود

¹ خليل محمد حسن الشماخ وخضير كاظم حمود، مرجع سابق، ص 71.

² منادلي محمد، مرجع سابق، ص 242.

³ حسين صديق، "الاتجاهات النظرية لدراسة التنظيمات الاجتماعية - عرض وتقويم -"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد الثالث والرابع، 2011، ص 349.

إدماج حاملي الشهادات، وتبعاً لذلك فقد تم اختيار الكثير من مؤشرات فرضيات الدراسة (خاصة الفرضية المتعلقة بأهداف العاملين والفرضية المتعلقة بطبيعة المناخ التنظيمي) انطلاقاً من الأفكار والمسلمات التي تقوم عليها مدرسة العلاقات الإنسانية، باعتبار العامل كائن إنساني اجتماعي له ميوله وانفعالاته وحاجاته التي تشكل اتجاهاته نحو العمل والكثير من المواقف والسلوكيات المتعلقة بالمؤسسة، وبصفته عضواً ينتمي إلى جماعات رسمية وغير رسمية لها تأثيراتها الكبيرة عليه وعلى أدائه للعمل واتجاهاته كذلك نحو العمل ونحو الكثير من القضايا المتعلقة بالمؤسسة.

3- نظرية تدرج الحاجات لأبراهام ماسلو:

يعتبر أبراهام ماسلو من أشهر الباحثين في العلاقات الإنسانية كذلك، حيث قدم نظريته الشهيرة عن الحاجات الإنسانية ورتبها على شكل هرمي، رتب فيه الحاجات بشكل تصاعدي قاعدته الحاجات الفسيولوجية (الطعام، الماء، الملابس، المسكن)، ثم الحاجة إلى الأمن، ثم الحاجات الاجتماعية، ثم الحاجة إلى التقدير والاحترام، ثم الحاجة إلى إرضاء الذات في قمة الهرم؛ حيث تهدف هذه النظرية في ميدان التنظيمات إلى رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين عن طريق الاستخدام الرشيد للإمكانيات المادية والبشرية، وذلك من خلال التحفيز المادي والمعنوي للعاملين لأن الفرد لا يمكن تحفيزه إلا من خلال تأمين حاجاته غير المشبعة، لأن الحاجات المشبعة للفرد لا تشكل حافزاً أبداً، وبما أن حاجات الفرد متتابعة ومتسلسلة فإشباع حاجة منها يعني بروز أخرى تليها في الترتيب الهرمي لا بد من إشباعها¹.

- **الحاجات الفسيولوجية أو العضوية:** تمثل نقطة البداية في نظرية الدافعية وتشمل الحاجات الأساسية للفرد، التي يتم إشباعها للمحافظة على حياة الإنسان وبقائه مثل الأكل، النوم، الهواء، المأوى والصحة؛ وتعتبر أكثر الحاجات أهمية وضرورة وألوية مقارنة بالحاجات الأخرى.

- **الحاجة إلى الأمن:** إذا تم تلبية وإشباع الحاجات الفسيولوجية على نحو مرضٍ نسبياً، تظهر مجموعة أخرى من الحاجات تصنف تحت خانة الحاجات الأمنية، وتشمل كل من الضمانات الوظيفية، الاستقرار، الوقاية، التحرر من الخوف، الحاجة إلى التنظيم والقوانين التي تحدد المسؤوليات والواجبات، أي كل ما يتعلق بتأمين حياة الفرد وحمايته من المخاطر المختلفة.

- **الحاجات الاجتماعية:** بعد تلبية الحاجات الأساسية تبرز أهمية الحاجات الاجتماعية ويصبح الفرد أكثر رغبة واهتماماً بإقامة علاقات الصداقة وكسب رضا الآخرين، وإبداء استعداد له لتبادل الصداقة والعطف، وتعكس مقولة الإنسان كائن اجتماعي بطبيعته أهمية هذه الفئة من الحاجات.

- **الحاجات الخاصة بالمكانة والتقدير:** تعرف أيضاً بالحاجات الذاتية ويمكن إدراكها من جانبين: جانب داخلي يتعلق بالمكانة الذاتية، والحاجات المتعلقة بالثقة بالنفس والاستقلالية والقدرة على الإنجاز والأهمية والأهلية

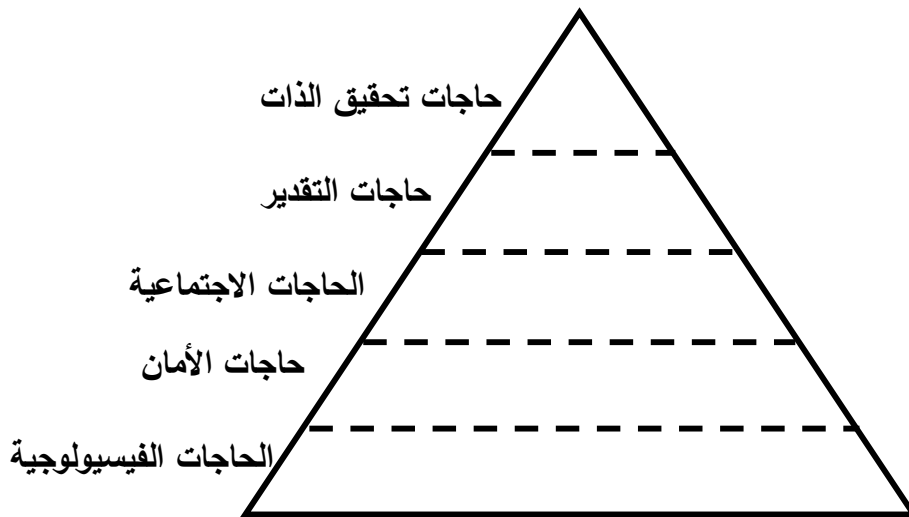
¹ حسين صديق، المرجع السابق، ص 243.

والمعرفة؛ وجانب خارجي يتعلق بالسمعة والحاجة لأن يكون للفرد وضعًا اجتماعيًا مقبولًا ويحظى بالتقدير من الآخرين ويكسب احترامهم.

- **الحاجات المتعلقة بتحقيق الذات:** تمثل قمة التسلسل في هرم الحاجات وتتعلق بالحاجات الخاصة بنجاح الفرد في التعبير عن ذاته، وممارسة قدراته ومواصلة تطوير شخصية، والقدرة على الابتكار، يعبر عنها ماسلو بقوله هي التطلع لأن يكون الشخص كل ما يستطيع أن يكون عليه.¹

والشكل رقم (02) يمثل رسم تخطيطي لترتيب الحاجات الإنسانية كما رتبها ماسلو بشكل هرمي قاعدته الحاجات الفسيولوجية التي تمثل أهم الحاجات وأكثرها ضرورة بالنسبة للإنسان، وقمته الحاجة إلى تحقيق الذات الذي يعتبر أسمى الحاجات التي يمكن أن يبلغها الإنسان ويسعى لإشباعها، تتوسطها بقية أصناف الحاجات الأخرى التي صنفها ماسلو، بحيث يكون الانتقال في البحث عن إشباع حاجة معينة بشكل تسلسلي من القاعدة إلى القمة، فلا يمكن أن ينتقل الإنسان للبحث عن إشباع حاجة أعلى إلا بعد إشباع الحاجة الأدنى منها بشكل نسبي ومرضي نوعًا ما.

شكل رقم (02): يوضح ترتيب الحاجات حسب هرم ماسلو.



المصدر: من إعداد الباحث.

حيث يعتبر ماسلو العنصر البشري المشبع بسلم حاجاته الخمسة أساس الفعالية، وإذا أرادت المؤسسة تحقيق فعاليتها فلا بد لها من التعرف على حاجات عمالها غير المشبعة وتقديم الحوافز التي يمكنها أن تشبع هذه الحاجات، مع ربطها بأداء محدد مطلوب من العاملين تقديمه، وهذه الحوافز متعددة ومختلفة منها المادي ومنها المعنوي، بحيث يتعين على المؤسسة أن تستخدمها لإشباع الحاجات الناقصة لدى العاملين، مع الأخذ بعين الاعتبار الاختلافات لدى الأفراد، حيث أن لكل فرد حاجاته المختلفة التي يسعى إلى إشباعها مقارنة

¹عادل بن صلاح عمر عبد الجبار ومحمد بن مترك الفحطاني، علم النفس التنظيمي والإداري، ط1، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2007، ص 80، 81.

بزملائه، وبالتالي ما يؤثر في أحد الأفراد ويدفعه للعمل بحماس قد لا يؤثر في آخر¹، أي اعتبار العامل كائن إنساني تحركه حاجاته التي يتطلع لإشباعها من خلال العمل.

حيث تقترب أفكار نظرية ماسلو مع الدراسة الحالية من خلال دراسة الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات من باب قدرتها على إشباع حاجات العاملين، ومن خلال تحديد الأهداف التي يسعى إليها العمال من وراء تعاقدهم وفق عقود إدماج حاملي الشهادات أو العمل بصفة عامة، حيث يسعى العامل إلى إشباع حاجاته الإنسانية المختلفة ولا يقتصر على الحاجات المادية أو الأجر المادي فقط كما ذهبت إلى ذلك مدرسة الإدارة العلمية ورائدها تايلور، فقد اعتمد الباحث على أفكار النظرية في صياغة بعض أبعاد ومؤشرات الفرضية المتعلقة بأهداف العاملين (خاصة أبعاد العمل اللائق والرضا الوظيفي) فالعامل يهدف من خلال عمله إلى إشباع حاجاته المختلفة وتتحد درجة رضاه الوظيفي انطلاقاً من مدى إشباع العمل والوظيفة لحاجاته المختلفة، وبعض أبعاد ومؤشرات الفرضية المتعلقة بالمناخ التنظيمي (خاصة فيما يتعلق بأبعاد الروح المعنوية والحوافز المادية والمعنوية)، ذلك أن المناخ التنظيمي يرتبط في الكثير من جوانبه بمدى قدرته وتوفيره الشروط اللازمة لإشباع الحاجات المختلفة للعاملين بصفتهم أعضاء اجتماعيين في هذه المؤسسات، كما توفر النظرية الأرضية التي يمكن من خلالها فهم وتحليل مدى تحقيق المؤسسات الاقتصادية لأهدافها من وراء توظيف العاملين وفق هذا النوع من العقود، من خلال المردودية والإنتاج والأداء الوظيفي المرتبط بالعاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، ذلك أن هناك ارتباط عضوي بين الأساس النفسي والاجتماعي للعامل في هذه المؤسسات وبين أدائه، لذلك ينبغي على القائمين على إدارة هذه المؤسسات فهم حاجات العاملين وفق عقود الإدماج الأساسية منها والثانوية والعمل على تلبيتها وإشباعها حسب الضرورة، الأمر الذي سيكون له عوائد إيجابية على تحقيق الأهداف التنظيمية والاقتصادية لهذه المؤسسات.

وعليه يتضح من خلال ما سبق عرضه أن الباحث قد اعتمد على مقارنة متعددة المداخل في بناء الإطار النظري لموضوع الدراسة، بحيث اعتمد على نظرية النظم في وضع الأساس الذي يتم من خلاله تقييم مستوى الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات بصفة عامة، باعتبار عقود إدماج حاملي الشهادات كنظام مركب له مدخلاته وعملياته ومخرجاته، وعليه تقييم الفعالية يكون من زاوية المخرجات (المتتملة في تحقيق أهداف العاملين والمؤسسات الاقتصادية على حد سواء)، مع الأخذ بعين الاعتبار كل من المدخلات والعمليات والبيئة والمناخ التنظيمي الذي يعمل في كنفه العاملين داخل هذه المؤسسات؛ واعتمد على كل من مدرسة العلاقات الإنسانية ونظرية تدرج الحاجات لماسلو في تقييم الأجزاء المكونة والمركبة لهذا النظام من زاوية الأبعاد والمؤشرات الاجتماعية والنفسية المشكلة لهذه الأجزاء، وعليه امتدت المقاربة النظرية للدراسة من خلال البناء النظري (الإشكالية، الفرضيات، الأبعاد والمؤشرات) وفي البناء التقني لأدوات جمع البيانات انطلاقاً من البناء النظري، ليمتد حضور النظرية إلى التأويل السوسولوجي لبيانات الدراسة الميدانية.

¹ بجاج الهاشمي، دور العملية التدريجية في رفع الفعالية التنظيمية للمؤسسة دراسة حالة سونلغاز فرع الأغواط 2004-2008، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، جامعة الجزائر 3، 2010/2009، ص 40.

الفصل الثاني:

من الفعالية التنظيمية إلى الفعالية
الاقتصادية (محاولة الاقتراب
المفاهيمية).

- تمهيد.

أولاً- ظهور وتطور مفهوم الفعالية.
ثانياً- منظور الفعالية من مختلف الاتجاهات
الفكرية.

ثالثاً- مداخل دراسة الفعالية.

رابعاً- العلاقة بين الفعالية والمفاهيم
المرتبطة بها.

خامساً- معايير وطرق قياس الفعالية.

سادساً- العوامل المؤثرة في الفعالية.

سابعاً- الدور البشري في تحقيق الفعالية.

ثامناً- الفعالية الاقتصادية وأبعادها (محاولة
الاقتراب المفاهيمية).

- تمهيد:

يعتبر مفهوم الفعالية أحد أكثر المفاهيم التي يصعب التحكم فيها وتحديدًا بدقة، نظراً لاختلاف وتعدد وجهات النظر والعلماء والباحثين والتخصصات المعرفية التي تناولته بالدراسة والتحليل، ونظراً لارتباطه واقترابه من مصطلحات ومفاهيم أخرى ذات علاقة وطيدة به يصعب من خلال ذلك التفريق بينها، ونظراً أيضاً لتطوره عبر الزمن مع تطور البحوث والدراسات العلمية التي اهتمت به؛ وترتبط الفعالية ارتباطاً وثيقاً بالمنظمة أو التنظيم، فمصطلح الفعالية ابتكره واشتغل عليه الباحثون والمختصون في دراسة المنظمة والتنظيم والإدارة، لذلك فأغلب الدراسات التي تهتم بالفعالية تركز على الفعالية التنظيمية والعوامل المؤثرة فيها وطرق وأساليب قياسها، لذلك يتناول الفصل هذا كل ما يتعلق بالفعالية والفعالية التنظيمية كضرورة بحثية، ومن ثم محاولة الاقتباس والأخذ مما يتم تناوله وإسقاطه وإعادة مراجعته ليتماشى مع ما تحتاج إليه الدراسة الحالية، ومع المفاهيم التي الرئيسية التي تتماشى مع الموضوع الحالي.

فالانتقال يكون من مفهوم الفعالية والفعالية التنظيمية والمدارس الفكرية والمداخل النظرية التي اهتمت بالموضوع، ثم عرض المؤشرات والأبعاد التي استخدمتها مختلف التوجهات في قياس الفعالية، وصولاً إلى الفعالية الاقتصادية كمفهوم قليل الانتشار ولم يحض بالاهتمام الذي حظيت به الفعالية التنظيمية من مختلف التخصصات المعرفية، بحيث يسعى الباحث إلى الاقتباس والاستنباط من مفهوم الفعالية التنظيمية يتعلق بفعالية المنظمة أو المؤسسة لتشكيل مقياس وتصور نظري يمكن من خلاله الحكم على الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات كآلية من آليات التشغيل والتخفيف من حدة بطالة حاملي الشهادات، مع مراعاة سلاسة الانتقال المعرفي والمفاهيمي بين المفهومين، بأخذ مجال البحث والحدود الموضوعية له بعين الاعتبار، ففعالية المنظمة ومؤشرات قياسها تختلف عن فعالية برنامج تشغيلي ومؤشرات قياسه، وهو الأمر الذي يحاول الباحث مراعاته قدر الإمكان خلال سيرورة هذا الفصل.

أولاً- ظهور وتطور مفهوم الفعالية:

اهتم المنظرون الأوائل في المنظمة والتنظيم بمفهومي الكفاءة والإنتاجية كأبرز الأمور التي يجب الاهتمام بها من أجل نجاح المنظمة، رغم الوجود الفعلي لمفهوم الفعالية "effectiveness" في عديد كتابات منظري المنظمة الأوائل، إلا أنه لم يتم الإشارة إليها بشكل واضح سوى من طرف شستر برنارد عام 1938 في كتابه "وظائف المديرين التنفيذيين" فهو أول من تبنى المفهوم ولفت النظر إليه؛ وقد ركز المنظرون والباحثون الأوائل في علم الإدارة على كيفية تحقيق الكفاءة والرشد في استخدام الموارد، حيث اهتم آدم سميث في كتابه "ثروة الأمم" (1779) بفوائد تقسيم العمل والتخصص الوظيفي وأثرهما على زيادة الإنتاج، واهتم جارس بابيج بكفاءة الإنتاج، تقسيم العمل وتطبيق الرياضيات على أية مشكلة تتعلق بكفاءة استخدام التسهيلات الإنتاجية والمواد، حيث مثلت أفكار هؤلاء المرحلة ما قبل التقليدية في الفكر الإداري¹، فقد كانت أفكارهم وكتاباتهم بمثابة الإرهاصات الأولى لظهور مفهوم الفعالية كمفهوم مستقل عن الكفاءة والإنتاجية والمفاهيم الأخرى المرتبطة به.

لتأتي بعدها المرحلة الممتدة بين 1900 و1940 التي أصبح ينظر فيها للمنظمة على أنها عقلانية مغلقة، ووفقاً لذلك تم التركيز على العمليات الداخلية، وتوجيه المنظمات نحو تحقيق الأهداف المحددة بواسطة أدوات رسمية معقنة، ومن هذا المنظور أصبحت تتحقق الفعالية بوضع أهداف محددة، ووصف السلوكيات المتوقعة لأفراد المنظمة عبر الإجراءات الرسمية والمتابعة الدقيقة لتوقعات الأداء، تأثر هذا الاتجاه بأفكار وإسهامات كل من "تايلور" و"فيبر" و"هربرت سيمون"، فرغم إسهاماتهم الكبيرة إلا أن تركيزهم لم يكن حول مفهوم الفعالية بل كان جله على الكفاءة، حيث وصف ماكس فيبر المنظمات البيروقراطية على أنها أكثر أشكال المنظمات كفاءة، وبالتالي لم تظهر الفعالية كمفهوم مستقل ضمن إسهاماته، حيث لم يبرز مفهوم الفعالية إلى حيز البحث والتمحيص إلا عبر إسهامات شستر برنارد الذي يعد أول من ميز بين مفهومي الكفاءة والفعالية في كتابه "وظائف المدير" (1938)، ولا يزال هذا المفهوم مستخدماً إلى حد الآن، فقد قاده التداخل بين الأهداف الشخصية لأعضاء المنظمة وأهداف المنظمة إلى التمييز بين مفهومي الكفاءة والفعالية، حيث أشار إلى أن النظام الرسمي لأي منظمة يتطلب هدفاً أو مجموعة أهداف يسعى لتحقيقها، وإن استطاعت تلك المنظمة تحقيقها يمكن اعتبارها ناجحة وبالتالي فعالة، واعتبر الكفاءة الدرجة التي يستطيع الفرد من خلالها تحديد مدى تلبية حاجاته ورغباته وتوقعاته من قبل المنظمة؛ فدراسة برنارد للعلاقة بين توجهات الأعضاء وأهدافهم التي يسعون إلى تحقيقها من انضمامهم إلى منظمة ما وأهداف تلك المنظمة قاده إلى تحديد مفهوم الفعالية، التي عرفها بأنها تحقيق المنظمة لهدفها أو غرضها أو أنها عملية تحقيق الأهداف الرسمية للمنظمة؛ كما عرّف الكفاءة على أنها إرضاء دوافع أفراد المنظمة، إضافة إلى ذلك يرى برنارد أن كل من الكفاءة والفعالية يقاس بالمخرجات والتي هي المنتجات والخدمات التي تقدمها المنظمة، فالفعالية تقاس بدرجة التوافق بين

¹ سعد العنزي ويعرب عدنان السعيد وأحمد نزار النوري، "فعالية المنظمة في فلسفة أبرز منظري الفكر الإداري"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 15، العدد 53، جامعة بغداد، العراق، 2009، ص 21، 22.

المخرجات الفعلية للنظام والمخرجات المرغوبة، بينما تقاس الكفاءة بنسبة المدخلات المحددة إلى المخرجات الفعلية للمنظمة¹، وكانت هذه المرحلة نقطة تحول لاهتمام الباحثين في مجال المنظمات بمفهوم الفعالية والمفاهيم الأخرى المرتبطة بها وبالمعايير والمؤشرات المتعلقة بقياسها.

لتأتي بعدها مرحلة تبني مفهوم الفعالية وتأطيره بفعل إسهامات العديد من المنظرين والباحثين أبرزهم:

- **بيتر دراكر:** أكد أن الفعالية هي أساس النجاح، بينما الكفاءة هي الحد الأدنى المطلوب من أجل البقاء، وعرف الفعالية بأنها عمل الأشياء الصحيحة، والكفاءة بأنها عمل الأشياء بشكل صحيح، ففي نظره تركز الفعالية على النتائج بينما الكفاءة تتمحور حول العمليات التي تحقق هذه النتائج.

- **رينزييس ليكرت:** أسهم منذ 1967 في دراسة مفهوم الفعالية عبر تحليله للعوامل المؤثرة في استمرارية الفعالية عبر الزمن، محددا إياها بثلاثة متغيرات، أولاً؛ المتغيرات المسببة وهي العوامل التي تؤثر في عملية التطوير داخل المنظمة وفي نتائجها، وهي العوامل الداخلية الخاضعة لسيطرة المنظمة (أي ظروف العمل عامة مثل استراتيجيات القيادة، المهارات، السلوكيات، القرارات الإدارية، السياسات، هيكل المنظمة)، ثانياً؛ المتغيرات المتداخلة والوسيلة والتي تتمثل في الظروف الداخلية الحالية السائدة في المنظمة، والتي عادة ما تعكس الالتزام بالأهداف مثل (التحفيز، الروح المعنوية للعاملين، طبيعة الاتصالات داخل المنظمة، الصراع، أسلوب حل المشكلات)، وثالثاً؛ متغيرات النتيجة النهائية وهي المتغيرات المعتمدة التي تمثل إنجازات المنظمة²، مثل إنتاج السلع والخدمات وتسويقها وغيرها من المتغيرات الخاصة بنتائج ومخرجات المنظمة، فلم ينصب اهتمام ليكرت حول العوامل الخاضعة وغير الخاضعة لتحكم المنظمة ومدى تأثيرها على تحقيقها لفعاليتها (أي لأهدافها) فقط، بل تعداه إلى اهتمامه بالعوامل المؤدية إلى استمراريته عبر الزمن.

- **توماس ماك غريغور:** قام عام 1967 بصياغة ما يعرف بنموذج تكامل الأهداف لقياس الفعالية، يرى فيه أن الأفراد يتمكنون من تحقيق أهدافهم عبر تحقيق أهداف المنظمة، مؤكداً أن تكامل الأهداف يتحقق عندما تكون هناك أهداف مشتركة بين العاملين والمنظمة في حد ذاتها، حيث تنقسم المنظمة إلى مجموعتين إدارة وعاملين، أهداف الإدارة تقترب بشكل كبير مع أهداف المنظمة لكنها لا تتطابق معها، بينما أهداف العاملين قد تتضارب مع أهداف المنظمة، فمؤشرات أداء المنظمة هي انعكاس لأهداف الطرفين، ويرى غريغور أن الحل الأفضل لضمان أهداف الطرفين هو التسوية وإحداث التكامل بينهما، والمنظمة التي تتجح في تحقيق ذلك هي التي تستطيع تحقيق الفعالية، أي أن الفعالية ترتبط أساساً بتكامل أهداف الطرفين وتجنب أشكال الصراع بينها.

- **"لاستر كوش" و"جون فرانش":** درساً عام 1968 تأثير المشاركة في تحقيق الفعالية، وتوصلا إلى أن الفعالية تتحقق عندما يتصارع المديرون مع أعضاء المنظمة حول التغيرات التكنولوجية المحتملة وزيادة الإنتاجية وبقية الأمور الهامة التي تهم كل الأطراف، مثل تحديد معايير الأداء والنتائج المطلوبة، الذي بدوره يساهم في تحقيق

¹ سعد العنزي ويعرب عدنان السعيد وأحمد نزار النوري، المرجع السابق، ص 22، 23.

² نفس المرجع، ص 23، 24.

أمريين مهمين، أولهما أن المشاركة في عملية التخطيط يزيد من التزام العاملين بأهداف المنظمة وتحقيقها وبالتالي زيادة فعالية المنظمة، وثانيهما أن تمكين العاملين يساهم في المشاركة في تحديد أسس الأداء والحكم عليه؛ وبالتالي فيرى فعالية المنظمة ترتبط بإشراك مختلف الأطراف في اتخاذ القرارات.

- ريتشارد سكوت: ركّز على مدخل النظم المفتوحة والطبيعية والعقلانية في دراسة المنظمة، حيث يرى مدخل النظام العقلاني المنظمة كآلة لتحقيق الأهداف، وعلى هذا الأساس تكون المنظمة أكثر أو أقل فعالية على أساس نجاحها في تحقيق الأهداف، وميّز سكوت بين نوعين من الأهداف، أهداف رسمية محددة بشكل علني وصريح لكنها مبهمة في أغلب الأحيان، وأهداف تشغيلية تحاول المنظمة تحقيقها بغض النظر عن الأهداف الرسمية، حيث تميل المنظمات إلى التركيز على الأهداف القابلة للقياس على التي تجد صعوبة في قياسها.

- "لورنس" و"لورش": صاحبى النظرية الموقفية (1967)، التي تقوم على مبدأ الملاءمة بين صورة المنظمة والظروف البيئية، فالمنظمة الفعالة هي التي تتميز بانسجامها مع مجموعة من خصائص الأنماط المثالية وفق النمط المثالي للتفكير، بينما وفق النمط الموقفى فالمنظمة الفعالة هي التي تحقق المواءمة بين ما تعرضه هي من أهداف والظروف البيئية السائدة¹؛ أي مدى نجاحها في التكيف مع البيئة السائدة.

تميزت هذه المرحلة بتركيز الباحثين على العوامل المؤثرة في الفعالية وكيفية تحقيقها وضمان استمراريتها، امتدت من خمسينات القرن العشرين إلى مطلع الثمانينات منه، وقد اتسمت هذه المراحل بالتراكمية حيث كان كل باحث يبني أفكاره على أفكار من سبقه من الباحثين، فقد كانت أفكار برنارد هي المنطلق لكتابات أغلب الدراسات من بعده باعتبار الفعالية تعني بالدرجة الأولى نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها، وبالتالي كانت أفكار الباحثين والمفكرين بعده في هذه المرحلة منصبة حول سبل وكيفيات تحقيق هذه الأهداف.

ثانياً - منظور الفعالية من مختلف الاتجاهات الفكرية:

اختلف منظور الفعالية لدى مختلف المدارس والاتجاهات الفكرية الكلاسيكية والحديثة، وقد اهتم كل اتجاه بزوايا معينة من التحليل والتفسير، عرفت وفق ذلك تقارباً في نقاط ووجهات نظر معينة وتباعداً إلى حد التناقض والتصادم في نقاط وزوايا نظر أخرى.

1- الاتجاه الكلاسيكي والفعالية من منظور اقتصادي:

تمثل هذا الاتجاه النظريات التي تقوم على مبدأ الترشيح والعقلانية والتركيز على موضوع التنظيم وهذا بالاعتماد على مبدأي تقسيم العمل والتخصص، بالإضافة إلى تأكيدها على الطابع المغلق لنظام المنظمة والمؤسسة وتحييدها العنصر البشري في تحليلاتها أي النظرة الآلية للفرد؛ وعلى الأساس يُنظر إلى الفعالية من خلال أبعادها المادية على أساس العلاقة بين المدخلات والمخرجات، أي من خلال العمل على تعظيم النتائج وتقليل التكاليف؛ ومن أبرز أفكار رواد هذا الاتجاه: الرشادة الإنتاجية لدى تايلور، الرشادة الإدارية لدى فايول،

¹ سعد العنزي ويعرب عدنان السعيد وأحمد نزار النوري، المرجع السابق، ص 25، 26.

والرشادة الهيكلية لدى فيبر، والذين يعتبرون المنظمة حيِّزًا للإنتاج وتتمثل عوامل وأبعاد الفعالية لديهم في: التخصص وتقسيم العمل، الهيكل التنظيمي الرسمي، هرمية السلطة، نطاق الإشراف¹؛ إضافة إلى ذلك يرى علماء وأنصار المدرسة الكلاسيكية أن تحسين الإنتاجية يمر عبر تحسين مردودية العمال أثناء أدائهم لعملهم، وذلك من خلال التركيز على التحليل العلمي لمهام الوظائف، وتنفيذ هذه المهام من قبل العمال المتخصصين كل حسب تخصصه، وحصروا الحافز الوحيد للعاملين من أجل تحسين مردوديتهم في الأجر والمقابل المادي؛ كما سعوا إلى إيجاد مبادئ يمكن تطبيقها في المنظمات لإيجاد الحلول اللازمة لتحسين فعالية الأداء في العمل، عن طريق تحليل حركات العاملين وتعبهم وأوقات استرجاعهم وتحديد الشروط المثالية لتنفيذ كل مهمة من مهام العمل²، حيث اهتموا بزوايا المخرجات والربحية التي تحققها المؤسسة وألغوا تأثير الموارد البشرية في تحقيق هذه المخرجات.

فمن جهته لاحظ تايلور من خلال التحاقه بمعمل الحديد والصلب بعد تجربة دامت 10 سنوات الإسراف في المواد الأولية وضياح الوقت وضعف الإنتاجية وغياب معدلات وضوابط الكفاءة، وعدم ربط الأجر بالجهد الشخصي المبذول فبدأ بدراسة عدد من القضايا مثل: دراسة الحركة والوقت اللازم لإنجاز مهمة ما، التركيز على إنتاجية العمل وكيفية الرفع منها، الفصل بين التخطيط والتنفيذ حيث يعتبر التخطيط من مهام المدير والتنفيذ من مهام العامل، وإمكانية زيادة كفاءة العامل عن طريق التدريب والتخطيط، حيث اعتبر تايلور أنه كلما تكون المهمة مكررة كلما يقوم بها العامل بشكل سريع، وكلما تكون المهمة بسيطة كلما يتم التعلم بشكل أسرع³، حيث حاول تطبيق الأساليب العلمية على العمال مثل الآلات التي يمكن ضبط حركاتها وسكنتها بالاعتماد على التجارب والمبادئ والقوانين العلمية، واهتم بالإنتاج والربحية على حساب العناصر الأخرى، فقد اعتبر الإنسان آلة للإنتاج وأهمل حاجاته المختلفة داخل التنظيم وخارجه.

وفي سبيل الوصول إلى هذه الأهداف وضع تايلور مجموعة من المبادئ التي تقوم عليها نظرية الإدارة العلمية يدعو فيها إلى ما يلي:

- التركيز على التخصص الضيق وتحديد العمل كمياً؛
- تجزئة العمل إلى أبسط أشكاله لضمان الفعالية في الأداء؛
- دراسة الحركة والزمن، وتقريب مستلزمات العمل؛
- الفصل التام بين التخطيط والتنظيم، والفصل بين الأعمال المباشرة والأعمال غير المباشرة؛
- الاختيار العلمي للعاملين وتدريبهم؛
- زيادة عدد الوظائف خاصة الرقابية منها؛

¹ سيفون فريال، "الفعالية التنظيمية"، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، جامعة الجزائر 2، المجلد 4، العدد 2، ديسمبر 2015، ص 53، 54.

² Gérard Charreaux et Jean-Pierre Pitol-Belin, *Les Théories des Organisations : une application au conseil d'administration*, Université de Bourgogne, France, Janvier 1984, p 5.

³ زايد مراد، مرجع سابق، ص 185، 186.

- ربط الأجر بالإنتاج، وتحفيز العمال بمكافآت مالية نقدية يومية، وذلك لضمان امتثالهم للأوامر والتعليمات والإجراءات المحددة المتعلقة بأداء العمل.¹

فقد ركزت نظرية الإدارة العلمية ورائدها تاييلور على متغير العامل باعتباره رجل اقتصادي تحركه الدوافع المادية، وهي الحاجات الأكثر طلباً في ذلك الوقت لأن المجتمع في تلك الحقبة لم يصل مرحلة الرخاء الاقتصادي، لذلك ففعالية المؤسسات ارتبطت بالمعايير الاقتصادية ونخص بالذكر الكفاءة والإنتاجية²، وبالتالي كانت اهتمامات منظري الإدارة العلمية منصبّة حول دراسة العوامل المادية التي يمكنها المساهمة في الرفع من إنتاجية العاملين وكفاءتهم، وزيادة الإنتاج والمداخيل بالنسبة للمنظمة، ففعاليتها حسب رأيهم ترتبط بكمية الإنتاج والربح الذي تحققه بغض النظر عن العوامل والأساليب التي أدت إلى ذلك.

ومن جهته اهتم هنري فايول في نظريته حول التقسيمات الإدارية بالعمليات الداخلية في المنظمة وبالمظاهر الأساسية للأداء المادي للعمل، والجوانب الفسيولوجية للعمال وليس بالجوانب الإنسانية للأداء، وركز فايول بشكل أساسي على الجوانب المتعلقة بالتنظيم؛ حيث حصر مفهوم الفعالية في تحديد ماهية الرشادة الإدارية، واعتبر أن النشاطات الإدارية هي المحور الرئيسي لتحقيق الأهداف الأساسية للمؤسسة؛ وفي هذا المجال اهتم بتحليل النشاط الإداري، ففي مجال النوعية الإدارية والتدريب هذا فايول حذو تاييلور حين دعا إلى ضرورة توفر المبادئ العلمية في الإدارة في إطار التعامل مع الأفراد بالنسبة لمستويات الإدارة العليا، كما دعا إلى ضرورة توفر مجموعة من الخصائص الجسمانية والأخلاقية والمعرفة المتخصصة في ميدان العمل، بينما في مجال المبادئ الإدارية صاغ فايول أربعة عشر مبدأ مرتبب بالنشاط الإداري هي: (تقسيم العمل، الصلاحيات والمسؤولية، التدريب على النظام، وحدة القيادة، وحدة التوجيه، المصلحة العامة فوق المصلحة الخاصة، مكافأة الإنجاز، المركزية، التسلسل الهرمي، الإنصاف والمساواة، استقرار العمالة، وروح التعاون)³؛ وتعد هذه المبادئ التي اشتهر بها فايول فيما بعد، حيث ركز في تحليله للفعالية على العمليات الإدارية، فهو يرى أن الإدارة هي المسؤولة على تحديد الأهداف التنظيمية وتنفيذها ومتابعتها، وبالتالي فلا بد من توفر مجموعة من الشروط والخصائص لدى كل من الإدارة العليا والعاملين في المنظمة بغية تحقيق هذه الأهداف.

أما لدى ماكس فيبر فمفهوم الفعالية يعتمد أساساً على الرشادة في سلوك الأفراد كأهم متغير، واعتبر أيضاً النموذج البيروقراطي نمطاً مثالياً يحقق الفعالية المرجوة إذا توفرت مجموعة من الخصائص أهمها:

- تحديد الاختصاصات الوظيفية في المنظمة بصورة رسمية في إطار القواعد واللوائح المعتمدة؛
- توزيع الأعمال والأنشطة الإدارية على أفراد المنظمة بصورة رسمية وبأسلوب ثابت ومستقر لكل وظيفة؛
- تحويل الصلاحيات لأفراد المنظمة وفق قواعد واضحة ومحددة؛

¹ كوسة بوجمعة، "الأجور بين كفاية الحاجات الاجتماعية والغايات التنظيمية"، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة سطيف 2، المجلد 10، العدد 17، سبتمبر 2013، ص 44، 45.

² زايد مراد، مرجع سابق، ص 187.

³ بن برطال عبد القادر وبعاج الهاشمي وخنيش يوسف، "تقييم العلاقة بين الثقافة والفعالية التنظيمية في الفكر الإداري (دراسة نظرية)"، مجلة العلوم الإدارية والمالية، جامعة الوادي، المجلد 1، العدد 1، ديسمبر 2017، ص 205.

- الفصل بين الأعمال الرسمية للموظف وبين أعماله الشخصية التي يقوم بها في إطار علاقاته الغير الرسمية، ثم الحد من أثر العلاقات الشخصية بين أعضاء المؤسسة وسيادة العلاقات الرسمية؛
- تعيين الأفراد العاملين في المنظمة وفق الكفاءة والخبرة الفنية؛
- تحقيق الأمن الوظيفي لأفراد المنظمة من خلال التقاعد وزيادة الرواتب والترقية والتقدم المهني؛
- انتهاز الأسلوب الرسمي في التعامل بين الأفراد العاملين في المنظمة من خلال الوثائق والسجلات والمستندات؛

- الاستناد في تركيب المؤسسة على أساس التدرج الهرمي واعتماد التقسيم الإداري على مستويات تنظيمية محددة بشكل دقيق حيث تشرف المستويات الأعلى على المستويات الأدنى منها.¹

ويعتبر فيبر أن أهم ما يحقق التوازن في التنظيمات الاجتماعية هو وجود تسلسل رئاسي يحقق الاستقرار في التنظيم وفق نظام متكامل من الحقوق والواجبات، وضمن قواعد موضوعية تتم من خلالها ممارسة الضبط الاجتماعي الذي يحمل طابع الشرعية من أجل تحقيق أعلى معدلات للأداء والإنتاجية وصولاً إلى الكفاءة الإنتاجية المطلوبة؛ ويحدث ذلك عندما يتكيف العامل مع وضعه التنظيمي بوجود التخصص ونظام تقسيم العمل بحسب المؤهلات والخبرات لدى العامل، ويصبح كل رئيس مسؤولاً عن مرؤوسيه بشكل واضح بالاعتماد على النسق الثابت نسبياً من الأنظمة والقواعد المحددة لأبعاد البناء التنظيمي ونشاطاته بغية تحقيق أعلى درجات الفعالية والكفاءة، فممارسة الضبط على أساس المعرفة هو الأصل في تحقيق فعالية التنظيم حسب ما يراه فيبر²؛ ورغم أهمية هذه القواعد والخصائص إلا أن تحقيقها على أرض الواقع يبقى صعب المنال، وتطبيقها يجعل التنظيم والأفراد يتسمون بالجمود مما يقتل روح المبادرة والإبداع لديهم؛ وبذلك اهتم كل من تايلور وفايول وفيبر بالبعد الاقتصادي للفعالية من خلال رسم مجموعة من القواعد العلمية والإدارية التي تمكن المنظمة من زيادة إنتاجها وكفاءتها ورفع من الإنتاجية لدى الأفراد العاملين فيها، عبر تقسيم العمل ووضع اللوائح والقواعد الرسمية التي تفصل الفرد في المنظمة عن حياته الشخصية وعلاقاته غير الرسمية، وبذلك فقد أهملوا الجوانب الاجتماعية والنفسية والإنسانية في تحليلهم للفعالية.

2- الاتجاه التخطيطي والفعالية من منظور نظامي:

ظهرت أوائل البحوث العلمية التجريبية المبنية على الدراسات المقارنة عام 1956، وذلك بالبحث في الأساليب التنظيمية المعتمدة في مختلف المؤسسات والهيئات من إدارات عامة إلى مؤسسات صناعية إلى جامعات ومستشفيات، ومن خلال محاولة إدراك النقص الموجود بين حقول التنظيم والإدارة المختلفة، كما تركز الاهتمام بشكل كبير على المؤسسات الإنتاجية عن باقي المجالات الأخرى، من أهم رواد هذا التيار شستر

¹ بن برطال عبد القادر وبعاج الهاشمي وخنيش يوسف، المرجع السابق، ص 206.

² حسين صديق، مرجع سابق، ص 332.

برنارد ونظامه التعاوني، حيث يعتبر برنارد من المساهمين في تطوير نظرية التنظيم، فهو يعرف المؤسسة على أنها جهاز من التعاون بين الموظفين وبينها وبين جمهور المستهلكين والموردين¹.

كما عرّف برنارد الفعالية بأنها تحقيق أهداف المصلحة عن طريق التعاون بين الأفراد والإدارة العليا والتنسيق بين الأجزاء، وتناول المشاكل التنظيمية بالتحليل والدراسة وتوصل إلى أن الفعالية تتحقق عبر التفاعل بين البيئة ومتغيراتها من خلال تحقيق الأهداف المسطرة من بقاء وتكيف والذي يضمن لها الاستمرارية، وقد عمل على التمييز بين نوعين من التنظيمات، الأول هو التنظيم الرسمي الذي يرتبط بالهيكل الإداري للمؤسسة بشكل ثابت، أما الثاني فهو التنظيم غير الرسمي الذي يكون نتيجة طبيعية لوجود الأول؛ حيث طالب شستر برنارد بالاعتراف بالتنظيمات غير الرسمية باعتبار التنظيم في حد ذاته أداة اجتماعية، وأكد أن التنظيم غير الرسمي يوجد قبل التنظيم الرسمي، بحيث لا يتم تصميم وبناء التنظيم دون وجود اتصالات مسبقة تؤدي إلى تحقيق الروابط بين الأفراد والجماعات داخل المؤسسة، وعليه تنشأ داخل التنظيم الرسمي مجموعة علاقات غير مرئية وغير مدونة تنمو في كل مؤسسة أساسها الاتصال، ومن هذا المنطلق يتحول الاتصال إلى أداة وعامل مساعد على زيادة الفعالية²؛ ومن أبرز العوامل التي يمكن من خلالها الحكم على الفعالية حسب هذا المنظور:

- القدرة على التكيف مع متطلبات البيئة الخارجية؛
 - المتغيرات الهيكلية وتأثيرها على تصميم الهيكل التنظيمي؛
 - استمرارية نشاط المؤسسة بحيث تشكل دورة كاملة تغذي نفسها من خلال حصولها على مدخلات وتحويلها على شكل مخرجات، الأمر الذي يشكل أساس استمرارها وبقائها؛
 - القدرة على تنويع الأنشطة واستحداث التغيرات الملائمة للتكيف مع البيئة؛
 - طبيعة العلاقات القائمة بين أعضاء التنظيم ومدى الاستقرار والتكوين المستمرين في المنظمة³.
- حيث يبدي هذا المنظور أهمية كبيرة لعامل البيئة الخارجية في الحكم على فعالية المؤسسات، والتي تتحقق حسب برنارد وأنصاره من خلال تحقيق أهداف البقاء والتكيف والاستمرارية عبر الزمن، عكس المنظور الاقتصادي الذي يربط الفعالية بالمشورات الاقتصادية فقط؛ لكن من الانتقادات التي يمكن توجيهها لهذا المنظور هو إهماله العنصر البشري في الحكم على الفعالية وقياسها، فالحكم على فعالية المنظمة أو المؤسسة ونجاحها من خلال متغيرات البيئة والبقاء والاستمرارية وإن كان يكتسي أهمية بالغة، إلا أنه يبقى حكماً ناقصاً ومشوهاً ولا يعبر عن الفعالية الحقيقية والشاملة.

¹ زايد مراد، مرجع سابق، ص 187.

² نفس المرجع، ص 188.

³ سيفون فريال، مرجع سابق، ص 56.

3- الاتجاه المعاصر والفعالية من منظور ثقافي:

يقوم هذا التيار على الإدارة بالأهداف والذي يركز على فلسفة تسمح بزيادة الإنتاج وتسهيل عملية تقييم الأداء وقياس النتائج المتحصل عليها وتضافر جهود مختلف أعضاء التنظيم، حيث يعبر دراكر عن الفعالية بأنها فعل الأعمال الصحيحة، بينما الكفاءة فعل الأعمال بطريقة صحيحة، ويدعو إلى البحث عن تشكيلة من المقاييس المعبرة عن الفعالية بدلا من الاكتفاء بمقياس نمطي ثابت وواحد، فالإدارة بالأهداف أسلوب بموجبه يشترك فيه كل من الرئيس والمرؤوس داخل المؤسسة وعبر مختلف المستويات التنظيمية في صياغة الأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها وتحديد مستوى المسؤولية لكل موظف في شكل نتائج منتظر تحقيقها إلى جانب ذلك الاتفاق حول أدوات قياس الإنجاز الفعلي لكل العمال¹.

حيث يعتبر هذا الاتجاه البعد الثقافي متغيراً أساسياً في الوصول إلى الفعالية، باعتباره عاملاً مهماً في القدرة على التكيف مع البيئة الخارجية وفي ربط الأنظمة الفرعية داخل التنظيم نفسه، وهذا ما عبر عنه الباحث ويليام أوشي في نظرية "Z" في مقارنته بين المؤسسات اليابانية ونظيرتها الأمريكية، حيث اعتبر أن البعد الثقافي هو ما يميز فعالية تنظيم المؤسسات اليابانية مقارنة بالمؤسسات الأمريكية، ولذلك فهو يعتبر أن تحقيق فعالية المؤسسات الأمريكية لا يكون من خلال تطبيق النموذج الياباني بحذافيره وإنما من خلال تكيفه مع ثقافة المجتمع الأمريكي، وهو ما يُعبر عنه في نظرية التنظيم بالثقافة التنظيمية، حيث يلخص أهم العوامل والأبعاد التي ساعدت المؤسسات اليابانية على الوصول إلى درجة عالية من الفعالية في النقاط التالية:

- درجة المسؤولية والاستقلالية التي يتمتع بها أعضاء التنظيم؛
- التوجيهات التي تسمح بمتابعة إنجاز الأهداف المسطرة؛
- مجموعة الإجراءات والقواعد التي تسمح بالإشراف والتحكم في السلوكيات؛
- قدرة التنظيم على فض النزاعات من خلال الحوار الصريح؛
- شبكة الاتصالات السائدة، ودرجة الانتماء إلى المؤسسة²؛
- توظيف العاملين مدى الحياة وهذا ما ينمي أواصر الثقة والالتزام اتجاه الوظيفة؛
- مسارات الحياة الوظيفية غير المتخصصة، حيث تتوزع حياة الفرد الوظيفية بين عدة اختصاصات لكن ضمن مؤسسة واحدة، مما يؤدي إلى تطوير مهاراته وإنماء شعور بالانتماء اتجاه المنظمة؛
- مشاركة كل الأطراف الذين يعينهم الأمر في اتخاذ القرارات وحل المشكلات المتعلقة بالتنظيم بشكل جماعي؛
- الاهتمام بالقيم الجماعية المشتركة وبالأخص قيمة الشعور بالمسؤولية؛
- النظرة الشمولية في الاهتمام بالأفراد العاملين لحفظ التوازن العاطفي والنفسي لديهم³.

¹ زايد مراد، مرجع سابق، ص 188، 189.

² سيفون فريال، مرجع سابق، ص 57.

³ بن برطال عبد القادر وبعاج الهاشمي وخنيش يوسف، مرجع سابق، ص 212، 213.

فهذا الاتجاه أكثر شمولية من الاتجاهين السابقين لأنه دعا إلى قياس الفعالية بالاعتماد على أنماط ومؤشرات متعددة وعدم إهمال أي بعد من الأبعاد سواء كانت اقتصادية أو تنظيمية أو بيئية، وعدم إهمال أي طرف من الأطراف، فالفعالية حسب هذا الاتجاه ليست عملية متعلقة بإدارة المؤسسة أو التنظيم فقط بل عملية تشمل جميع أعضاء التنظيم والأطراف الذين لهم علاقة به سواء داخليا أو خارجيا.

4- الفعالية من منظور اجتماعي:

بعد فشل الفكر الكلاسيكي في تقديم الحلول الجدية الكفيلة لمعالجة بعض أزمات المؤسسة وخاصة في مجال المشكلات العمالية، وانخفاض كفاءة الأداء، تغيرت النظرة للعاملين في المؤسسة من كونهم كيانات ميكانيكية أو قطع غيار يمكن استبدالها، إلى كيانات اجتماعية عضوية فعالة، حيث دخل على الخط علماء النفس والاجتماع وركزوا اهتماماتهم على متغيرات جديدة للفعالية التنظيمية كطبيعة العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة وروح الجماعة وإشباع الحاجات الإنسانية بتحفيز الفرد (ماديا ومعنويا) والرضا الوظيفي... الخ؛ وهذا ما أعطى البعد الاجتماعي للفعالية التنظيمية والتي تنبأها التيار النيوكلاسيكي من خلال الدراسات التي قام بها رواد ومفكري هذا التيار حيث اعتمدوا على مداخل العلوم الاجتماعية والنفسية في دراسة الدافعية للعمل والتي تقر بأن للعوامل النفسية تأثير في ارتفاع إنتاجية المنظمة¹؛ فقد ركز هذا البعد على تحقيق التوازن بين متطلبات العملية الإنتاجية المادية، وبين العوامل الإنسانية المرتبطة بالنشاط الإنتاجي من خلال الرؤية المشتركة للأهداف، الأمر الذي لا يتحقق إلا من خلال مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، لما لذلك من انعكاس إيجابي على أدائهم وفعاليتهم، فأشرك العامل في اتخاذ القرار يشعره بأهميته وثقة مديره أو المشرف عليه².

ويعتبر إلتون مايو رائد مدرسة العلاقات الإنسانية من أبرز ممثلي المنظور الاجتماعي في دراسة الفعالية، حيث تتلخص أفكاره في هذا المجال في النقاط التالية:

- إن العمل هو نشاط جماعي لذلك فإن التحفيز الفردي لا يكفي ولا يجدي في رفع فعالية المؤسسة، إلا إذا كان من خلال مجموعة العمل التي يشعر بها العامل ويحس معها بالطمأنينة والانتماء، ومن هنا تبرز أهمية الجماعة وعلاقات الأفراد في رفع كفاءة وفعالية المؤسسة؛
- إن تحفيز العامل لا يقتصر على النواحي المادية فقط بل يتعداها إلى النواحي المعنوية التي تعزز فيه الشعور بالاهتمام والاحترام من قبل الإدارة والعاملين؛
- إن بيئة العمل ليست فقط بيئة إنتاج فحسب، بل هي بيئة يعيش فيها العامل ويبني فيها علاقات شخصية تتجاوز العلاقات الرسمية ولا تقل عنها أهمية في تحسين فعالية وكفاءة المؤسسة؛

¹ بعاج الهاشمي، "دور العملية التدريبية في رفع الفعالية التنظيمية للمؤسسة دراسة حالة سونلغاز فرع الأغواط 2004-2008"، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، جامعة الجزائر 3، 2010/2009، ص 35.

² سيفون فريال، مرجع سابق، ص 54.

- على الإدارة أن تعترف بوجود ما يسمى بالتنظيم غير الرسمي وتتعامل مع العاملين من خلال الجماعات التي ينتمون إليها وعلى أساس أنهم يعيشون حياة اجتماعية داخل المؤسسة، وهذا ما أدى إلى ظهور فكرة الرجل الاجتماعي بالنسبة إلى العاملين بخلاف فكرة الرجل الاقتصادي التي تبنتها المدرسة الكلاسيكية؛

- إن إشعار العامل بأهميته وأهمية المجموعة التي ينتمي إليها أمر ضروري لرفع روحه المعنوية وهذا ما يؤثر إيجابيا على رفع الفعالية التنظيمية؛

- إن ردود فعل العاملين على الإدارة العليا وما يصادفهم من صعوبات ومشاكل في العمل لا تأتي بشكل فردي بل من خلال الجماعة التي ينتمون إليها، ومن هنا برزت أهمية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة في تحديدها سلوك العاملين، واعتبر رواد هذه المدرسة أن الجو الاجتماعي في العمل هو الأساس في التأثير على إنتاجية العاملين وعلى رفع فعالية المؤسسة.¹

فمن هذا المنظور ترتبط الفعالية بالبيئة التنظيمية وانسجامها مع متطلبات العاملين وتهيئة المناخ الإيجابي بين مكونات العملية التنظيمية، من خلال الاهتمام بالتحفيز المادي والمعنوي وإدراك دوره في زيادة إنتاجية الفرد والجماعة، العلاقات التنظيمية بين مختلف المستويات، التكامل والتفاعل بين الجماعات الرسمية وغير الرسمية ودحض كل أشكال الصراع، أهمية القيادة والمشاركة في اتخاذ القرارات، أهمية الاتصالات بمختلف اتجاهاتها الصاعدة والنازلة والأفقية والعمودية²؛ وبشكل عام يهتم هذا المنظور عكس المنظور الاقتصادي بالجوانب غير المادية لدى الأفراد، خاصة فيما يتعلق بالاهتمام بالعلاقات والتفاعلات الاجتماعية بين أعضاء التنظيم على مختلف المستويات، وبجانب الروح المعنوية والمشاركة في اتخاذ القرارات، والتي يرى رواد هذا الاتجاه أنها من الشروط والأبعاد الواجب الاهتمام بها للوصول إلى فعالية المنظمة.

ثالثا - مداخل دراسة الفعالية:

تعددت المداخل التي اهتمت بدراسة الفعالية بتعدد التخصصات المعرفية وتعدد المدارس الفكرية التي اهتمت بالموضوع، وفيما يلي عرض لأهم هذه المداخل.

1- المداخل التقليدية:

ركزت على أجزاء مختلفة في المنظمة باعتبارها تحصل على مدخلات من البيئة الخارجية ثم تقوم بتحويلها إلى سلع وخدمات (مخرجات) لتعود مرة أخرى إلى البيئة الخارجية (تغذية راجعة).

1-1 - مدخل موارد النظام (مدخل النظم):

من أهم أنصار هذا المدخل يوشتمان وسيشور اللذان يعتبران فعالية المنظمة هي قدرتها التفاوضية في الحصول على الموارد القيمة والنادرة من البيئة المحيطة، وكامبيرون الذي يراها بأنها قدرة المنظمة على

¹ بعاج الهاشمي، مرجع سابق، ص 35، 36.

² سيفون فريل، مرجع سابق، ص 55.

الحصول على الموارد اللازمة والمطلوبة من بيئتها الخارجية، وكاتز وروبرت اللذان يريانها في قدرة المنظمة على الحصول على الموارد اللازمة لتحقيق أهدافها¹؛ ويمثل هذا المدخل وجهة نظر المالكين في المنظمة، اهتم المنظرون فيه في بداية الأمر بجانب المدخلات في تقييم فعالية المنظمة، فتعد المنظمة فعالة حسبهم إذا استطاعت الحصول على ما تحتاج إليه من موارد، وتُعرّف الفعالية وفق هذا المدخل على أنها قدرة المنظمة المطلقة أو النسبية على استغلال البيئة التي تعمل فيها في الحصول على ما تحتاج إليه من موارد نادرة وذات قيمة، ومؤشرات قياس الفعالية وفق هذا المدخل هي المؤشرات التي تعكس مدى قدرة المنظمة على الحصول على ما تحتاج إليه من موارد، أهمها قدرتها التفاوضية في الحصول على مواردها الأساسية، قدرتها على الاستجابة للتغيرات في البيئة الخارجية، والقدرة على فهم وتحليل خصائص البيئة التي تعمل فيها²، فقد بني هذا المدخل على أساس الصورة النفسية والحياتية، فهو يعتبر المنظمة نظام عضوي في المعنى الحياتي ومن خلال أنظمتها الفرعية المتفاعلة والمتداخلة يفترض أن تتغلب على المشاكل الداخلية وتستجيب للبيئة الخارجية، والمعايير المستخدمة في ذلك هي تخصيص الموارد، مرونة المنظمة وتكيفها، وتناسق الوحدات الفرعية³.

وقد أضاف فيما بعد بعض الباحثين من خلال دراساتهم عوامل أخرى تمنح الصورة الحقيقية عن فعالية المنظمة، مثل القدرة على التكيف والاستقرار والتكامل والروح المعنوية للعاملين والاستغلال الأمثل للمصادر والموارد المتاحة، هذا ما جعل هذا المدخل يأخذ في اعتباره كافة العناصر المؤثرة الداخلية منها والخارجية، الاقتصادية والاجتماعية، وتم إضافة معايير ومقاييس أخرى للفعالية منها (المرونة في التجاوب مع التغيرات البيئية، كفاءة العمليات الإنتاجية أو التحويلية، وضوح خطوط الاتصالات، درجة مقبولة من الصراعات التي يمكن السيطرة عليها، مستوى مقبول من الرضا الوظيفي)⁴، فقد ركز هذا المدخل في بداية الأمر كغيره من المداخل التقليدية على عملية واحدة من العمليات ألا وهي عملية الحصول على الموارد من البيئة الخارجية، فالمنظمة الفعالة وفق هذا المدخل هي المنظمة القادرة على الحصول على الموارد التي لا تستطيع المنظمات الأخرى الحصول عليها، لكن يبقى الأمر غير كافي، فقد تنجح في الحصول على الموارد (المدخلات) ولا تنجح في تحويل هذه الموارد إلى مخرجات ذات كفاءة وجودة تستطيع من خلالها البقاء والمنافسة.

ومن أوجه القصور التي يعاني منها هذا المدخل أنه لا يركز على غاية أو هدف محدد ينبغي على المنظمات السعي لتحقيقه، إنما يضع التركيز كله على الوسائل اللازمة لتحقيق الفعالية الكلية، إضافة إلى كونه يعتمد على معيار البقاء كمؤشر نهائي لقياس الفعالية الكلية، فهو معيار يتسم بالغموض وصعوبة قياسه؛ كما يرى الناقدون أن هذا المدخل يناسب بشكل أكثر المنظمات غير الهادفة للربح⁵، لذلك فقد بقي مدخل موارد

¹ حمي عبد الستار وعمروني حورية ترزولت، "الفعالية التنظيمية دراسة تحليلية لأهم مداخلها الأساسية في المنظمات"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، المجلد 12، العدد 2، مارس 2020، ص 550.

² علي عبد الهادي مسلم، تحليل وتصميم المنظمات، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، د س، ص 171.

³ سعد العنزي وآخرون، مرجع سابق، ص 28.

⁴ بن نوار صالح، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، جامعة قسنطينة، 2006، ص 203، 204.

⁵ حمي عبد الستار وعمروني حورية ترزولت، المرجع السابق، ص 551.

النظام غير شائع الاستخدام مقارنة بالمدخل الأخرى، وإن كان قد اعتمد بعض المؤشرات المهمة التي لا يمكن إهمالها في قياس الفعالية، لذلك فينبغي الاستفادة من مختلف المدخل دون استثناء في سيرورة الدراسة الحالية بغية الوصول إلى رؤية شاملة ومتكاملة الأبعاد حول الفعالية، خصوصاً وأن عقود إدماج حاملي الشهادات يمكن اعتبارها كبرنامج غير هادف للريح بقدر ما يسعى إلى تحقيق أهداف مجتمعية بالدرجة الأولى، لذلك فيمكن الاستفادة من المؤشرات التي يقدمها هذا المدخل.

-1-2- مدخل العمليات الداخلية:

يمثل وجهة نظر العاملين في المنظمة، يهتم بمدى كفاءة العمليات التشغيلية الداخلية في المنظمة وجودة المناخ النفسي السائد بين العاملين فيها، بحيث تعتبر المنظمة فعالة إذا اتصفت عملياتها الداخلية باليسر وعدم وجود المعوقات وارتفعت درجة رضا العاملين عن عملهم، والعنصر الهام في الفعالية هو ما تفعله المنظمة بما لديها من موارد؛ ومن مؤشرات الفعالية وفق هذا المدخل (وجود مناخ تنظيمي إيجابي، شيوع روح العمل الجماعي بين الأعضاء، وجود وسائل اتصال فعالة بين الإدارة والعاملين، ارتفاع دافعيتهم وولائهم للمنظمة، ارتفاع الكفاءة الاقتصادية الداخلية)¹، ويعتبر كيم كاميرون أن تحقيق الفعالية وفق هذا المدخل يعتمد على توفر مجموعة من الخصائص، وبدرجة أكبر قلة الضغوط أو الصراعات الداخلية وتكامل وتفاعل أعضاء التنظيم، الثقة والاحترام المتبادل وسهولة وسلاسة تدفق المعلومات بشكل عمودي وأفقي؛ ومن المؤشرات المعتمدة في الحكم على الفعالية كذلك تكامل أعضاء التنظيم وانسجامهم مع بعضهم البعض ومع النظام، غياب التوتر، انخفاض معدل الشكاوي ودوران العمل، توفر الثقة المتبادلة بين الإدارة والعاملين... إلخ²، أي التركيز على المناخ التنظيمي الداخلي والروح المعنوية وطبيعة الاتصالات داخل المنظمة، أي بصورة أخرى التركيز على إشباع الحاجات المختلفة للعاملين والعلاقات بينهم.

حيث يظهر أن هذا المدخل يركز اهتمامه على الموارد البشرية بشكل أساسي باعتبارها الموجه والمحدد لعملية التفاعل، من بين الانتقادات الموجهة إليه تركيزه على اعتبار المنظمة كنظام مغلق وتجاهله دور وتأثير البيئة الخارجية³، كما أنه يصعب قياس المؤشرات المتعلقة بهذا المدخل للحكم على الفعالية، فهي مؤشرات كمية تعتمد بشكل أساسي على صحة البيانات والمعلومات التي يقدمها أعضاء التنظيم؛ وعلى العموم فقد جاء هذا المدخل ليعبر عن أفكار مدرسة العلاقات الإنسانية التي اهتمت بالموارد البشرية، وركز رواده على اعتبار الفعالية عملية داخلية تتعلق أساساً بتوفير المنظمة للظروف والشروط الملائمة للعاملين ودرجة رضاهم، ويبقى هذا المدخل حسب رأي الباحث من أهم المدخل، فهو يركز على بعد بالغ الأهمية في فعالية المؤسسة، لكنه يعبر عن الشروط الواجب توفرها للحكم أو للوصول إلى الفعالية ولا يعبر عن الفعالية في حد ذاتها، وهو بعد

¹ حمي عبد الستار وعمروني حورية ترزولنت، المرجع السابق، ص 204.

² نفس المرجع، ص 552.

³ عيواج مختار ومالكية أمحمد، "الفعالية التنظيمية ومدخل قياسها - دراسة تحليلية مقارنة بين المداخل التقليدية والمداخل المعاصرة"، مجلة الآفاق للدراسات الاقتصادية، جامعة تبسة، المجلد 2، العدد 1، مارس 2017، ص 281.

له من الأهمية بما كان في الحكم على فعالية المنظمة من جهة وفعالية أي برنامج أو سياسة تعتمد على الموارد البشرية في تنفيذها من جهة أخرى.

-1-3- مدخل تحقيق الأهداف (مدخل الهدف):

يمثل وجهة نظر الإدارة وقد قام هذا المدخل على الأفكار التقليدية لـ"برنارد" والتي تبناها برايس في كتاباته بداية من عام 1972، كما قدم هذا المدخل كمدخل متكامل من قبل بلودورن عام 1980، ويعد من أقدم مداخل الفعالية وأكثرها شيوعاً، ويعتبر النموذج الأساسي لمفهوم الفعالية والذي اشتقت منه المداخل اللاحقة¹، ففي هذا السياق أشار روبنز إلى أن المنظمة توجد أساساً لتحقيق هدف أو أهداف معينة، وهذه الأهداف تستخدم وبشكل واسع كمعيار للفعالية، أي تتحدد فعالية المنظمة في هذا المدخل بمدى تحقيق الأهداف المنوطة بها، ويفترض هذا المدخل أن لدى كافة التنظيمات أهدافاً واضحة وقابلة للقياس كما ونوعاً، وأن هناك اتفاقاً عاماً أو إجماعاً من قبل العاملين في التنظيم على هذه الأهداف²؛ حيث يهتم هذا المدخل أساساً بزاوية المخرجات في تقييم فعالية المنظمات، فأى منظمة تنشئ لتحقيق أهداف معينة، وفعاليتها تقاس بمدى تحقيق هذه الأهداف (ما هي الأهداف المراد تحقيقها؟ وما الذي يتم تحقيقه بالفعل؟ ما هي النتائج الفعلية التي حققتها مختلف إدارات المنظمة كإدارة التخطيط وإدارة الإنتاج وإدارة التسويق وغيرها؟ ماذا أنجز العاملون؟ وما هي المحصلة النهائية للمنظمة؟)، ففوق هذا المدخل يتم التركيز على ما تحققه المنظمة وليس ما الذي تفعله، ويمكن وفقاً لذلك تقسيم الأهداف إلى أهداف رئيسية طويلة المدى تتعلق بأمر جوهري وسياسات شاملة للمنظمة، وأخرى فرعية ومرحلية قصيرة ومتوسطة المدى، وأهداف يومية تشغيلية يتم تحقيقها بصورة دورية³.

فمدخل الهدف يهتم أساساً بزاوية المخرجات في تقييم فعالية المنظمة، إذ يركز على التعرف على الأهداف التنظيمية المعلنة، ثم قياس مدى قدرة المنظمة على تحقيق مستوى مرضي منها، كما يعتمد على الأهداف التشغيلية كمؤشرات لقياس الفعالية كونها غالباً ما يعبر عنها بشكل كمي قابل للقياس عكس الأهداف الرسمية التي غالباً ما تكون تجريدية وغير قابلة للقياس، من أكثر هذه المؤشرات شيوعاً خاصة في المنظمات الاقتصادية نجد الربحية والنمو وحصص المنظمة في السوق⁴، ويعرف بيرو الأهداف الرسمية بأنها "الأغراض العامة للمنظمة كما هي موضوعة في العقد والتقارير الدورية والتعابير العامة للمديرين التنفيذيين وبيانات المسؤولين الآخرين"، ويعرف الأهداف التشغيلية أنها "تحدد النهايات المطلوبة من خلال الأهداف التشغيلية للمنظمة في الواقع بغض النظر عما تقوله الأهداف الرسمية بأنه الغاية"⁵.

¹ سعد العنزي وآخرون، مرجع سابق، ص 26.

² حمي عبد الستار وعمروني حورية ترزولنت، مرجع سابق، ص 550، 549.

³ بن نوار صالح، مرجع سابق، ص 204، 205.

⁴ نفس المرجع، ص 205.

⁵ بلقاسم سلاطينية وآخرون، مرجع سابق، ص 25.

ففي هذا المدخل تعتبر الأهداف هي المؤشر الحقيقي لقياس الفعالية، حيث أن الوظيفة الحقيقية للمنظمات أو السياسات أو البرامج هي إنجاز الأهداف (تحقيق المخرجات)، ويعتبر التقدم في اتجاه تحقيق الأهداف دليلاً على مدى الفعالية، وتقاس الفعالية وفقاً لهذا المدخل من خلال المؤشرات التالية:¹

- مدى ما تحققه المنظمة للمجتمع من أنشطة ومدى انعكاس هذه الأنشطة على حالة المجتمع؛
 - مدى استجابة المنظمة لحاجة المستفيدين (المنتفعين) منها، فكلما استجابت لحاجاتهم كانت فعالة أكثر؛
 - مدى استجابتها لما تحدده لها الجهات المشرفة عليها من مهام وأهداف ومدى تقدير هذه الجهات المشرفة لأدائها؛

- مدى تحقيق المنظمة للأهداف الرسمية والتنفيذية التي التزمت بها من خلال الوثائق المكتوبة؛
 - مدى تحقيق المنظمة للأهداف الطارئة التي تفرضها الظروف الطارئة حتى تضمن لنفسها البقاء والاستمرار.

ومن بين الانتقادات الموجهة لهذا المدخل أن الهدف يمثل رغبات وتوجهات أفراد معينين في مدة معينة بينما المنظمة تتواجد في الواقع وليس في حالة مثالية، وهذا ما يُصعّب تحديد الأهداف العظمى للمنظمة، كما أن أهداف المنظمة لا يمكن صياغتها ما لم يتم مراجعة دمج كل العناصر التي تجري ملاحظتها في إجمالي أداء المنظمة مع الغرض في إطار عام، كما انتقد هذا المدخل لإهماله وتجاهله حقائق تنظيمية عديدة فالمنظمات تمتلك أهداف متعددة بعضها لا يمكن إدراكه في المدى القصير²، كما أن هذا المدخل يركز على بعد واحد فقط وهو المخرجات وبالتالي أهمل بعدي المدخلات والعمليات³؛ إضافة إلى أنه يصعب التفريق بين الأهداف الرسمية والأهداف العملية، إذ أظهرت بعض الدراسات الاختلاف الذي يفصل بين الأهداف الرسمية والأهداف العملية، حيث تتسم الأهداف الرسمية بالعمومية والتي تحددها الخطابات والموثائق الرسمية والتقارير السنوية، أما الأهداف العملية فهي الأهداف التي تنتج عن العلاقة مع الوظيفة الملموسة للتنظيم، فهي ذات خصوصيات ترتبط بفعل يومي وتستند على مادة محددة، ونظرياً فالأهداف العملية عبارة عن النتيجة المنطقية للأهداف الرسمية؛ أما تعدد أهداف الفاعلين فإنها تتطلب النظر في تعدد الأجزاء التي تتحكم في التنظيم، لأن كل جزء من هذه الأجزاء يتناسق مع نمط محدد من الحكم على فعالية التنظيم من خلال خصائص مختلفة الأبعاد، إذ يحددها الشركاء في مردودية رؤوس الأموال المتدفقة والمستمرة، ويعتبرها المستخدمون بمثابة تحسين للأجور وظروف العمل، بينما ينظر إليها الزبون باعتبارها تحسيناً لنوعية المنتج وتنافسية أسعاره⁴.

ورغم هذه الانتقادات يبقى هذا المدخل من أهم المداخل التي لا يزال يعتمد عليها الباحثون في دراسة الفعالية، لكن يبقى الإشكال في تعدد أهداف الأطراف المتعددين في المنظمة وتضاربها وتناقضها في كثير من

¹ حمي عبد الستار وعمروني حورية تزلولت، مرجع سابق، ص 550.

² سعد العنزي وآخرون، مرجع سابق، ص 27.

³ بلقاسم سلاطينية، مرجع سابق، ص 27.

⁴ بوكربوط عز الدين، "طوبولوجية فعالية المؤسسة من المنظور الثقافي والمؤسسي"، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، جامعة الجزائر 2، المجلد 5، العدد 1، جوان 2016، ص 282، 283.

الأحيان، وصعوبة قياسها كمياً في أحيان أخرى، وبالتالي يصعب اختيار أي الأهداف أهمية في تحديد الفعالية، وهذا ما سعت لحله المداخل المعاصرة كما سيظهر فيما سيأتي عرضه لاحقاً.

1-4- المدخل المقارن:

يقوم على مقارنة المنظمات في المواقف المشابهة، يعرّف بول موت المنظمات الفعالة بأنها التي تنتج أكثر وبنوعية أفضل وتتكيف بطريقة أفضل مع المشكلات البيئية والداخلية إذا قورنت بالمنظمات الأخرى المماثلة، لكن هذا المعيار قد لا يكون في المنظمات الفعالة فعلاً، فقد يكون لأسباب لا تتصل بالجهد الذاتي، فمثلاً قد يكون الحظ أو الاحتكار أو الناتج الفريد هو السبب، أو قد تكون المنظمات المماثلة في مراحل مختلفة من دورة حياتها¹، يبقى هذا المدخل من المداخل التقليدية للفعالية لكن ليس من المداخل الأكثر شيوعاً واستعمالاً فكثير من المراجع والكتابات لا تتطرق إليه في عرضها لمداخل دراسة الفعالية.

2- المداخل الحديثة:

في ظل أوجه القصور والنقص الذي عانت منه المداخل التقليدية، وفي ظل تطور المنظمات مع مرور الزمن وتطور الفكر التنظيمي والإداري، جاءت المداخل الحديثة كمحاولة لسد أوجه النقص وتقديم رؤى أكثر شمولية.

2-1- المدخل النظامي:

تنتقل فكرة النظام من مجموعة عناصر مترابطة ومتفاعلة من خلال استهلاك الطاقة والمعلومات بغرض تحقيق مجموعة من الأهداف الخاصة، ولدراسة ظاهرة الفعالية وفق هذا المدخل لا بد من معالجتها في إطارها الكلي، أي من خلال تنظيم العلاقات بين الأجزاء المكونة للمنظمة وبين الكل، العلاقات المتبادلة بين الكل (المنظمة) وبيئتها، الضبط والتعديل والمراجعة من خلال القيام بتغييرات تسمح بالتطور والتكيف مع المحافظة على روح وهوية المنظمة²، وقد ركز هذا المدخل في قياس الفعالية على الجوانب التالية³:

- قدرة المنظمة على تأمين وتحديد مختلف احتياجاتها من المدخلات إلى جانب قدرتها التنافسية في تأمين مستلزماتها؛
- كفاءة المعالجة الداخلية من خلال تحقيق أكبر قدر من الأهداف في حدود الموارد المتاحة وبأقل تكلفة ممكنة؛
- مرونة العملية التنظيمية في قدرتها على التكيف مع مستجدات البيئة الخارجية؛

¹ جون جاكسون وآخرون، ترجمة خالد حسن زروق، "نظرية التنظيم منظور كلي للإدارة"، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية، 1988، ص 56.

² عيواج مختار ومالكية أحميدة، مرجع سابق، ص 282.

³ نفس المرجع، ص 284، 285.

- الصحة التنظيمية باعتبار المنظمة مثل الكائن البيولوجي، فهي تتعرض لكثير من الأمراض التي تؤثر على أدائها التنظيمي وتعرقل السير الحسن للمهام والوظائف التي تقوم بها، ومن بين الأمراض التي تؤثر على فعالية المنظمة (التغيب، حوادث العمل، دوران العمل، أخطاء الجودة، الانحراف في الإنتاجية وانخفاضها)؛

- الاستقرار والانسجام الداخلي، والذي يرتبط بالعوامل المشكلة للمناخ التنظيمي، ومن بين مؤشرات الانسجام الداخلي نقص حدة الصراعات التنظيمية، الذي يبرز بدوره من خلال عمليات الاتصال وممارسة السلطة واتخاذ القرارات؛

- الإنتاجية والحصول على أعلى قدر منها؛

- التطوير الداخلي من خلال قدرة المنظمة على تجديد نفسها؛

- الروح المعنوية من خلال قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف الخاصة بالأفراد الذين ينتمون إليها.

فقد جاء هذا المدخل مساهمًا للتوجه الجديد القائم على اعتبار المنظمة نظامًا مفتوحًا، وبالتالي فقد جاءت مختلف الكتابات المتعلقة بدراسة التنظيم في هذا السياق، لهذا فقد تم دراسة الفعالية وفق رؤية كلية وأكثر شمولية بأخذ مؤشرات العمليات الداخلية ومؤشرات البيئة الخارجية بعين الاعتبار.

2-2- مدخل إرضاء الجهات المؤثرة على التنظيم (المنتفعين المتعددين):

يعد هذا المدخل نموذجًا مُعدلاً عن مدخل النظم، من أبرز منظريه **جيفري بفايفر** و**جيلارد سلانسيك**، فالمنظمة الفعالة وفق هذا المدخل هي المنظمة القادرة على إرضاء طلبات الجهات أو الأطراف الموجودة في بيئتها، يفترض أصحاب هذا المدخل أن المنظمة عبارة عن منابر سياسية يتنافس عليها أصحاب المصالح المختلفة للحصول على الموارد والامتيازات التي تقدمها، تقاس الفعالية تبعاً لذلك بمدى نجاحها في إرضاء الجهات الأساسية التي تعتمد عليها في بقائها ونجاحها في المستقبل، لذلك فهي تتحقق من خلال المهارة والقدرة على إدارة التناقضات والخروج بأكبر ربح ممكن وبأقل الخسائر؛ ومن أهم الجهات الاستراتيجية المؤثرة في المنظمة حسب **ستيفان روبنس** نجد المالكون للمنظمة، العاملون أو الموظفون، العملاء، الموردون، الدائنون (البنوك)، اتحادات العمال والجهات الحكومية؛ وأهم ما يميز هذا المدخل هو أخذه بعين الاعتبار العوامل الداخلية والخارجية المؤثرة على أداء المنظمة¹، وتتمثل عادة أهم أهداف الجهات الاستراتيجية ذات العلاقة بالمنظمة في ما يلي:

- **الموردون**: هدفهم إلزام المنظمة بسداد السلع والمواد التي يوردونها؛

- **المستهلكون**: هدفهم الحصول على مستوى عالي من الجودة بسعر يتناسب مع قدرتهم الشرائية؛

- **العمال**: هدفهم الحصول على أجر مرضي والعمل في ظروف ملائمة قدر الإمكان؛

- **الملاك**: هدفهم تحقيق أعلى عائد من استثماراتهم؛

- **المديرون**: هدفهم الحصول على قدر عالٍ من الامتيازات والسلطة؛

- **الدولة**: هدفها الحرص على الالتزام بالقوانين والتشريعات المنظمة للعمل والنشاط؛

¹ بن نوار صالح، مرجع سابق، ص 206، 207.

- المجتمع: هدفه مساهمة المنظمة في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والمساهمة في زيادة رفاهية المواطنين.¹

حيث تظهر هذه الأهداف للمنتفعين المتعددين مختلفة ومتباينة وفي البعض منها متناقضة ومتعارضة، لذلك فقد واجه أصحاب هذا المدخل أربعة تحديات مهمة (صعوبة توضيح التوقعات الشخصية لأصحاب المصالح عن المنظمة، تغير هذه التوقعات أحيانا بشكل مفاجئ وعلى مدار الزمن، تنوع التوقعات المتناقضة التي تواجه المنظمة بشكل دائم وآلي تقريبا، تكون توقعات أصحاب المصالح الاستراتيجيين في غالب الأحيان غير مترابطة أو ذات ترابط سلبي في تقييمها الكلي للمنظمة)²؛ وقد قدم رواد هذا المدخل عدة نماذج يمكن أن تساهم في إيجاد الحل المناسب لذلك وهي³:

أ- **النموذج النسبي**: يدعو أصحابه إلى ضرورة إعطاء أوزان متساوية نسبيا للأطراف المختلفة للتعامل معها، أي أن كل أصحاب المصالح المختلفة لهم نفس الأهمية النسبية.

ب- **نموذج القوة**: ضرورة تحديد المنظمة لأقوى أطراف التعامل، ثم محاولة إشباع أهدافها واحتياجاتها أولا، وأقوى الأطراف هي التي تؤثر بشكل مباشر على بقاء واستمرارية المنظمة، وبالتالي تكون الأولوية لها.

ج- **نموذج العدالة الاجتماعية**: البحث عن أقل الأطراف رضا ثم العمل على إشباع رغباتهم واحتياجاتهم، بهدف تقليل عدم رضا أطراف التعامل المختلفة، يكون المعيار في ذلك مثلا الشكاوي التي يتقدم بها أطراف التعامل للمنظمة ليتم معالجة النقائص على ضوءها.

د- **النموذج التطوري**: يفترض أن أهمية أطراف التعامل المختلفة تتغير باستمرار وبمرور الزمن ومن خلال المراحل المختلفة من دورة حياة المنظمة، ففي مرحلة النشأة قد يكون المستهلكون هم أهم أطراف التعامل وبالتالي إعطاء عناية خاصة لهم إلى أن تستطيع المنظمة فرض وجودها، بعد تحقيق ذلك قد تتجه المنظمة للاهتمام أكثر بأصحاب الأسهم وتحقيق معدلات ربح مناسبة لهم حتى تستطيع التوسع أكثر، وهكذا فإن أهمية أطراف التعامل تختلف من فترة زمنية إلى أخرى.

2-3- مدخل القيم التنافسية:

طوره كل من الباحثان كوين وروباغ، بحيث يشتمل على المؤشرات المرغوبة للأداء والمستخدم من قبل الباحثين والمدراء، قدّم مؤيدو هذا المدخل إطاراً متكاملًا من خلال تحديدهم المتغيرات الأساسية ذات العلاقة بالفعالية ومن ثم تحديد كيفية ارتباط هذه المتغيرات بالفعالية، يستند المدخل إلى عدد من الشواهد الواقعة تؤكد كلها عدم وجود معيار محدد ومثالي ووحيد لقياس الفعالية نظرا لارتباطها بالقيم الشخصية لمن يتولى عملية التقييم، فالفعالية لا يمكن تحديدها أو تقييمها من طرف الجميع بمناظير متشابهة؛ وتبعًا لذلك قام الباحثان

¹ حمي عبد الستار وعمروني حورية ترزولت، مرجع سابق، ص 553.

² سعد العنزي وآخرون، مرجع سابق، ص 28.

³ بن نوار صالح، مرجع سابق، ص 208.

بدراسة توجهات المدراء في العديد من المنظمات وتمكنا من التمييز بين نوعين من التوجهات، الأول توجه داخلي تهتم فيه الإدارة بدعم رضا العاملين ورفاهيتهم والعمل على زيادة كفاءتهم ومهاراتهم في العمل، والثاني توجه خارجي يكون الاهتمام فيه مُنصبًا على دعم مركز المنظمة في تعاملها مع البيئة الخارجية، والعمل على تنمية علاقات قوية مع أطراف التعامل الخارجي؛ كما قام الباحثان بتمييز نوعين من الهياكل التنظيمية التي تعكس أنماط مختلفة للإدارة، الهيكل المرن الذي يعكس اهتمام الإدارة بعمليات التكيف والتغير من فترة إلى أخرى، والهيكل الجامد الذي يعكس اهتمام الإدارة بأحكام الرقابة من أعلى إلى أسفل والالتزام بإجراءات ونظم العمل¹؛ ففوق هذا المدخل المنظمة الفعالة هي التي تركز على كل من المدى القريب والبعيد، المرونة والثبات، المركزية واللامركزية، التوجه نحو الأهداف والتحكم في الموارد، الاهتمام بحاجات الأعضاء وطلبات الزبائن²، أي أن الفعالية ترتبط بمدى النجاح في التوفيق بين مختلف القيم والأهداف المتنافسة والمتناقضة في بعض الأحيان لمختلف الأطراف التي تتعامل مع المنظمة داخليا وخارجيا؛ وبناء على بعدي توجهات المدراء ونوع الهيكل التنظيمي، قدم هذا المدخل أربعة نماذج لقياس الفعالية التنظيمية.

أ- نموذج العلاقات الإنسانية: يعكس التوجه الداخلي للإدارة مع استخدام الهيكل المرن، ويكون هدف الإدارة تنمية وتطوير العاملين ورفع رضاهم عن العمل من خلال الاهتمام بتدريبهم وزيادة عوائدهم المالية³، حيث يركز على الروح المعنوية للعاملين ومدى انتمائهم وتقانيهم في القيام بأعمالهم، الذي لا يكون إلا من خلال الاهتمام بمتطلباتهم وإشباع حاجاتهم المختلفة أولاً، كما يركز النموذج على امتلاك الموارد البشرية للتدريب الكافي والقدرات والمهارات اللازمة للقيام بمتطلبات وظائفهم على أكمل وجه.⁴

ب- نموذج النظم المفتوحة: يعكس التوجه الخارجي للإدارة مع استخدام الهيكل المرن، تهدف المنظمة وفقه إلى تحقيق النمو والحصول على الموارد اللازمة من البيئة الخارجية، عن طريق تنمية علاقات طيبة مع أطراف التعامل في البيئة الخارجية.

ج- نموذج الأهداف الرشيدة: يعكس التوجه الخارجي للإدارة مع استخدام الهيكل الجامد، تهدف المنظمة وفقه إلى زيادة الإنتاجية والكفاءة الربحية، وتسعى إلى تحقيق هذه الأهداف من خلال وضع خطط استراتيجية لتحقيق وتعظيم الأرباح.

د- نموذج العلاقات الداخلية: يعكس التوجه الداخلي للإدارة مع استخدام الهيكل الجامد، تهدف المنظمة من خلاله إلى تحقيق الاستقرار الداخلي، وتسعى إلى تحقيق هذا الهدف من خلال وضع نظم جيدة للاتصال والمعلومات وصنع القرارات.⁵

¹ لخنش فريد، مرجع سابق، ص 90،89.

² سعد العنزي وآخرون، مرجع سابق، ص 30.

³ بن نوار صالح، مرجع سابق، ص 210.

⁴ حمي عبد الستار وعمروني حورية ترزولت، مرجع سابق، ص 554.

⁵ بن نوار صالح، المرجع السابق، ص 210.

ومن جملة الانتقادات الموجهة لهذا المدخل ارتباط تقييم الفعالية بالقيم الشخصية للفرد المقوم وتفضيلاته ورغباته، وإمكانية أن يشير تقييم الفعالية إلى قيم الأفراد المقيمين وليس للفعالية في حد ذاتها¹، لكنه رغم ذلك يقدم نماذج تملك القدرة على تحليل الفعالية بصورة أكثر شمولية باستخدام مؤشرات ترتبط بالعمليات الداخلية والخارجية، دون إهمال الموارد البشرية ومختلف الأطراف المتفاعلة.

فالتعقيد والتنوع الحاصل في دراسة مفهوم الفعالية من مختلف التخصصات المعرفية والزوايا التي تم النظر منها للموضوع والتطور الذي شهدته المنظمات عبر الزمن أدى بدوره إلى التنوع في هذه المدخل، فقد اهتمت المدخل التقليدية بالنتائج والمخرجات في تقييمها للفعالية، بينما اهتمت المدخل الحديثة بالنتائج والمخرجات دون إهمال تأثير كل من المدخلات والعمليات في الوصول إلى هذه النتائج، أي أنها كانت أكثر شمولية في تقييمها ودراستها للفعالية مقارنة بالمدخل التقليدية.

- جدول رقم (01): المقارنة بين مختلف مدخل دراسة الفعالية.

المقارنة	المدخل التقليدية			المدخل المعاصرة		
	موارد النظام	العمليات الداخلية	تحقيق الهدف	المدخل النظامي	أطراف التعامل	القيم المتنافسة
موضوع الفعالية	الحصول على المدخلات	كفاءة المعالجة (العمليات التشغيلية)	المخرجات	المدخلات+ المعالجة+ المخرجات	التعامل مع الأطراف التي لها مصلحة في بناء المنظمة	أمر شخصي يرتبط بقيم الفرد وتفضيلاته
أساليب قياس الفعالية	- القوة - التفاوضية - المرونة - الكفاءات	- مناخ تنظيمي ملائم - روح الفريق - الدافعية	- الإنتاجية - الكفاءة - الربحية	- القدرة على تأمين الاحتياجات - القدرة التنافسية - كفاءة المعالجة - مرونة التكيف	- التحفيز - المشاركة - تكامل أهداف مختلف الأطراف	التوازن مع مختلف المعايير السابقة
متى يكون مناسباً ومفيداً؟	بالتركيز على الحصول على الاحتياجات الضرورية	من خلال الانسياب المنتظم لعملية التفاعل داخل المنظمة	لما تكون الأهداف واضحة وقابلة للقياس	لما تكون العلاقة واضحة بين المدخلات والمخرجات	لما تكون قوة تأثير أطراف التعامل قوية وعلى المؤسسة الاستجابة	في حالة عدم وضوح الأهداف والأخذ بعين الاعتبار عامل الزمن

المصدر: مؤيد سعيد سالم، نظرية المنظمة الهيكل والتصميم، ط2، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2002، ص 52.

¹احمي عبد الستار وعمروني حورية ترزولت، مرجع سابق، ص 555.

رابعاً- العلاقة بين الفعالية والمفاهيم المرتبطة بها:

يرتبط ويتشابه ويتشابه مفهوم الفعالية مع كثير من المفاهيم والمصطلحات الأخرى، وهذا ما يمكن ملاحظته من خلال الإطلاع على الكتابات والمراجع التي اهتمت بدراسة الفعالية، فكثيراً ما نجد نوعاً من التداخل وفي بعض الأحيان الاعتماد المتبادل بين هذه المفاهيم، مما يجعل وضع حدود واضحة المعالم بينها أمر في غاية الصعوبة، لذلك وجب التطرق إلى هذه المفاهيم كل على حدة لمعرفة أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين الفعالية من جهة، والتعرف على هذه المفاهيم لإمكانية اعتماد البعض منها كمؤشرات للتعبير عن الفعالية في الدراسة الحالية.

1-العلاقة بين الفعالية والأداء:

اختلفت النظرة إلى الأداء باختلاف المدارس والنظريات التي تناولته، حيث يرى فيبر من خلال نمودجه البيروقراطي الأداء كميّار ونمط محدد مسبقاً، بينما نظرت مدرسة الإدارة العلمية إلى الأداء من خلال تنميط الأداء الفردي وتخصيص المناقشات لتحسينه ورفع الإنتاجية من خلال الوقت والحركة، في حين ركزت مدرسة العلاقات الإنسانية على أثر العوامل الاجتماعية والإنسانية وظروف العمل على الأداء¹، بينما يراه ميلر وبروميلي على أنه انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد المالية والبشرية، واستغلالها بكفاءة وفعالية بصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها²؛ ويشير مفهوم الأداء الوظيفي أو الفردي إلى مجموعة الأعمال والأنشطة التي يمارسها الفرد للقيام بمسؤولياته في إطار الوحدة التنظيمية التي يعمل بها، وصولاً لتحقيق الأهداف الوظيفية التي وضعت له، والتي تساهم بدورها في تحقيق أهداف المنظمة ككل؛ ويختلف مفهوم الأداء المؤسسي أو التنظيمي عن مفهوم الأداء الوظيفي أو الأداء الفردي، حيث يعبر الأداء المؤسسي عن المنظومة المتكاملة لإنتاج أعمال المنظمة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية، فهو يشمل على الأبعاد الثلاثة (أداء الأفراد في إطار وحداتهم التنظيمية، أداء الوحدات التنظيمية في إطار السياسة العامة للمنظمة، أداء المنظمة في إطار البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المحيطة)، ويتداخل مفهوم الأداء مع مفهومي الكفاءة والفعالية بحيث أن الأداء عريض نسبياً مقارنة بهما، فالأداء يتضمن على الأقل سبعة معايير من بينها الفعالية والكفاءة إضافة إلى الإنتاجية، الجودة، جودة حياة العامل، الإبداع والربحية³، فوفقاً لذلك يعرف الأداء الكلي على أنه تحقيق الأهداف التنظيمية من جهة، والاقتصاد في استخدام الموارد في تحقيق ذلك من جهة ثانية، فالأداء المرتفع يعني تحقيق الأهداف المسطرة بأقل قدر من الموارد⁴، أي أن الأداء أشمل من الفعالية على المستوى الكلي، حيث يتم الاعتماد على كل من الفعالية والكفاءة كمؤشرات للحكم على أداء المنظمة.

¹ فلاق محمد ويوسف أحمد، "دوران العمل وتأثيره على أداء المؤسسات الاقتصادية دراسة حالة مجمع صيدال لصناعة الأدوية"، مجلة التنظيم والعمل، جامعة معسكر، المجلد 7، العدد 4، ماي 2019، ص 37.

² بومزايد إبراهيم، "أهمية إدارة الأداء في تحسين إنتاجية الموظفين"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، المجلد 15، العدد 1، جوان 2015، ص 471.

³ دعاء رضا رياض محمد، مرجع سابق، ص 23.

⁴ خنشور جمال وجمعة خير الدين، "دور القيم التنظيمية في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية"، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة

من جهة أخرى اقتصر مفهوم الأداء لدى كثير من الباحثين على المورد البشري دون غيره من الموارد، حيث يعرف على أنه الكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها، باستخدام وسائل الإنتاج المتاحة لتوفير مستلزمات الإنتاج الكمية والكيفية المناسبة لطبيعة العملية الإنتاجية، ولتخزينها وتسويقها طبقاً للبرنامج المسطر والأهداف المحددة للوحدة الإنتاجية خلال الفترة الزمنية المدروسة، ويرى شوفاليي وآخرون معه أن الإنتاج الإجمالي للمؤسسة ينتج عن التوفيق بين العديد من العوامل كـ رأس المال، العمال، المعرفة؛ أما الأداء فينحدر وينتج مباشرة من عنصر العمل وبالتالي فإن كل عامل سيعطي الأداء الذي يتناسب مع قدراته وطبيعة عمله¹، ويعتبر أداء المورد البشري العمود الفقري للمؤسسة الاقتصادية، حيث يعرف على أنه درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة، كما يعرف على أنه الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال، ويتحدد الأداء حسب بورتير وزميله لولر بثلاثة عوامل رئيسية هي: حصيلة الجهد المبذول للموظف (العامل)، الخصائص الشخصية أو القدرات الفردية، وإدراك العامل لدوره أو مهامه الوظيفية²، فإذا كان الأداء الكلي يشمل ويرتبط بمختلف الأنظمة والفروع التي تعمل في إطار المنظمة ككل، فإن أداء المورد البشري يرتبط بعنصر العمل الذي يقوم به الأفراد ويمدى تحقيق الأهداف المتوقعة منهم في إطار تنفيذهم للمهام والأدوار المتوقعة منهم بأقل التكاليف الممكنة؛ ويميز المتخصصون بين نوعي الأداء الكلي والجزئي:

– **الأداء الكلي:** يمثل الإنجازات التي ساهمت فيها كل العناصر والوظائف والأنظمة الفرعية في المنظمة ولا يمكن نسب إنجازها لأي عنصر بمعزل عن باقي العناصر ودون مساهمتها بشكل كلي.

– **الأداء الجزئي:** يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمنظمة، ينقسم إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقسيم عناصر المنظمة، حيث يمكن أن ينقسم المعيار الوظيفي إلى أداء الوظيفة المالية، أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة التموين، أداء وظيفة الإنتاج وأداء وظيفة التسويق، أما حسب معيار الطبيعة الذي يقسم أهداف المنظمة إلى (اقتصادية، اجتماعية، تقنية، سياسية... إلخ)، يصنف الأداء تبعاً لذلك إلى أداء اقتصادي، اجتماعي، سياسي، تقني... إلخ؛ فالأهداف الاقتصادية تدل على وجود الأداء الاقتصادي الذي يعتبر تحقيقه المهمة الأساسية للمنظمة، يتجسد بالفوائض التي تحققها من وراء تعظيم نواتجها وتدنية مستويات استخدام مواردها، الأهداف الاجتماعية تمثل قيود مفروضة على المنظمة يلزمها بها كل من مجتمعها الداخلي (أفرادها) والخارجي فيعتبر سعيها لبلوغها الأداء الاجتماعي لها، وتحقيقها يجب أن يكون بالتوازن مع الأهداف الاقتصادية، والمؤسسة الاقتصادية الناجحة هي التي تعرف كيفية الوصول إلى تحقيق أكبر أداء من النوعين معاً³.

بسكرة، المجلد 9، العدد 1، جوان 2015، ص 208.

¹ مزهودة عبد المليك، "الأداء بين الكفاءة والفعالية مفهوم وتقييم"، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 1، العدد 1، جامعة بسكرة، نوفمبر 2001، ص 86.

² خنشور جمال وخير الدين جمعة، مرجع سابق، ص 209.

³ مزهودة عبد المليك، المرجع السابق، ص 89، 90.

1-1- العوامل المؤثرة في الأداء:

يرى دونالدسون أن العوامل المؤثرة على أداء المنظمة هي الهيكل، العملية الإنتاجية في حد ذاتها، الاستراتيجية، المحيط الذي تنشط فيه المنظمة، القيادة، الثقافة، الخيارات التقنية وأسلوب الإدارة؛ ومن جهته كروجر لا يبتعد كثيرا عما سبق بحيث يرى هذه العوامل فيما أسماه الأجزاء الستة للأداء: الأشخاص أو المجموعات التي لها تأثير على تحديد سياسة المنظمة، الفلسفة والثقافة (نظام القيم، الرموز، الأساطير...)، الاستراتيجية، الأنظمة الفرعية (نظام المكافآت، التخطيط، الإدارة، الرفاهية، الإعلام، المحاسبة)، طاقات الإنجاز الكامنة، العملية الإنتاجية¹.

ويميل أغلب الباحثين إلى تقسيم هذه العوامل إلى عوامل داخلية وأخرى خارجية، ثم قسموا هذه العوامل بدورها إلى عوامل أخرى فرعية، كما يوجد تقسيم آخر للعوامل المؤثرة على أداء المنظمة وذلك كما يلي:

1-1-1- العوامل الغير الخاضعة لتحكم المنظمة:

تمثل مجموعة التغيرات والقيود والمواقف التي هي بمنأى عن مراقبة المنظمة، تقسم حسب طبيعتها إلى عوامل اجتماعية، اقتصادية، ثقافية، تكنولوجية، سياسية وقانونية؛ وهي تعبر بشكل أساسي عن البيئة التي تعمل فيها المنظمة، من جهتها تكون العوامل الاقتصادية في المؤسسة الاقتصادية هي الأكثر انعكاسا على الأداء، سواء كانت عوامل اقتصادية عامة كالفلسفة الاقتصادية للدولة، معدلات النمو الاقتصادي، سياسة التجارة الخارجية، معدلات التضخم وأسعار الفائدة... إلخ؛ أو عوامل قطاعية كوفرة المواد الأولية، الطاقة، درجة المنافسة، هيكل السوق، القوى العاملة المؤهلة، مستوى الأجور في القطاع... إلخ، بحيث تتميز العوامل القطاعية عن العامة بتأثيرها المباشر على أداء المنظمة وفي المدى القصير نسبيا.

كذلك العوامل الثقافية والاجتماعية لا تقل أهمية عن نظيرتها الاقتصادية، تتكون هذه العوامل من المواقف، الرغبات، مستوى الذكاء، التربية، العادات، نماذج الحياة، القيم الأخلاقية والفنية، التيارات الفكرية للمجتمع الذي تنشط فيه المنظمة؛ ويصعب حصر هذه العوامل بفعل اتساعها وتشعبها، لكن دراسة الإطار الثقافي والاجتماعي يساعد على فهم وتفسير المواقف الاجتماعية المختلفة والاتجاهات والأهداف التي يؤمن بها الأفراد، كذلك الضوابط الاجتماعية كثيرا ما تقف عائقا أمام تسويق وانتشار منتجات المنظمة مما ينعكس على أدائها، إضافة إلى العوامل السياسية والقانونية منها الاستقرار السياسي والأمني للدولة، السياسة الخارجية، انتشار الأحزاب السياسية، المنظومة القانونية، أحكام وقرارات المحاكم... إلخ، مما يساهم في تدنية أو تعظيم مستويات الأداء²؛ فهذه العوامل ترتبط بشكل كبير بالبيئة التي تعمل في إطارها المنظمة وتؤثر عليها وتتأثر بها، ولا يمكنها التحكم فيها فهي بذلك تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على الأداء الكلي للمؤسسة من خلال تأثيرها على أداء أجزائها المختلفة.

¹ مزهودة عبد الملوك، المرجع السابق، ص 90.

² نفس المرجع، ص 91، 92.

1-1-2- العوامل الخاضعة لتحكم المنظمة:

هذه العوامل تنتج عن تفاعل مختلف العناصر الداخلية لذلك فهي تخضع إلى حد بعيد لتحكم المنظمة والجهاز المسير لها، هذه العوامل بدورها تنقسم إلى قسمين كما يلي¹:

أ- **العوامل التقنية**: تتمثل في مختلف القوى والمتغيرات المرتبطة بالجانب التقني في المنظمة (نوع التكنولوجيا المستخدمة في الوظائف الفعلية وفي معالجة المعلومات، نسبة الاعتماد على الآلات بالمقارنة مع عدد العمال، تصميم المنظمة من حيث المخازن والورشات والتجهيزات والآلات، نوعية المنتج، التوافق بين المنتج ورغبات الزبائن، التناسب بين طاقتي الإنتاج والتخزين في المنظمة، نوعية المواد المستخدمة في الإنتاج، مستويات الأسعار، الموقع الجغرافي للمنظمة).

ب- **العوامل البشرية**: القوى والمتغيرات المؤثرة على استخدام المورد البشري في المنظمة (التركيب البشرية من حيث السن والجنس، مستوى تأهيل الأفراد، التوافق بين مؤهلات العمال والمناصب التي يشغلونها والتكنولوجيا المستخدمة، نظامي المكافآت والحوافز، الجو السائد بين العمال والعلاقة السائدة بين المشرفين والمنفذين، نوعية المعلومات).

2- العلاقة بين الفعالية والكفاءة:

تعرف منظمة الإنتاجية الآسيوية الكفاءة بأنها أداء الأشياء الصحيحة في الوقت الصحيح وفي المكان المناسب وبواسطة الأشخاص المؤهلين، ويعرفها تشان بأنها الاستخدام الأمثل للموارد (المادية والبشرية) بما يساهم في توفير المال والوقت ثم تحسين أداء المنظمة، وبراها سومانث على أنها القدرة على الاستخدام الأمثل للموارد بشكل يساهم في تحقيق النتائج المتوقعة، بينما يعرفها نيلي بأنها قدرة المنظمة على استخدام الموارد بطريقة اقتصادية تساهم في تحقيق مستوى معين من رضا العملاء²، ويعرفها بلوشيبي بأنها القدرة على القيام بالعمل المطلوب بقليل من الإمكانيات، والنشاط الكفاء هو النشاط الأقل تكلفة، فالمنظمة تحقق الكفاءة عندما تحصل على أهدافها بموارد مستخدمة أقل³، فإذا كانت الفعالية ترتبط بالمرجات والنتائج والأهداف المحققة، فإن الكفاءة ترتبط بالموارد والمدخلات التي تم استخدامها في سبيل بلوغ هذه النتائج والمرجات.

ويميز ريدين بين الكفاءة والفعالية بقوله أن الكفاءة ترتبط بفعل الأشياء بطريقة صحيحة وتسعى لحل المشكلات وحماية الموارد وخفض التكاليف، في حين ترتبط الفعالية بفعل الأشياء الصحيحة وإنتاج بدائل خلاقة وتحقيق النتائج وزيادة الأرباح⁴، ووفقاً لـ "بيتر دراكر" أحد أبرز علماء الإدارة المعاصرين تشير الفعالية إلى أداء الأشياء الصحيحة في الوقت المناسب بينما تشير الكفاءة إلى البعد الاقتصادي في طريقة تحقيق الأهداف وإلى

¹ مزهودة عبد المليك، المرجع السابق، ص 93، 94.

² دعاء رضا رياض محمد، مرجع سابق، ص 7، 6.

³ بومزايد إبراهيم، مرجع سابق، ص 473.

⁴ دعاء رضا رياض محمد، المرجع السابق، ص 11.

نسبة المخرجات إلى المدخلات¹، ويفرق إيتزيوني بين الفعالية والكفاءة حيث يعرف الفعالية على أنها قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها، والكفاءة على أنها كمية الموارد المستخدمة لإنتاج وحدة معينة²، حيث هناك من التداخل بين المفهومين ما يصعب في كثير من الأحيان التمييز بينهما، وهذا ما يظهر جليا في كثير من الكتابات والبحوث التي استعملت المفهومين بشكل تبادلي، كما يتم التمييز بينهما حسب المداخل المختلفة التي تناولتهما بالدراسة والبحث والتحليل، ويرجع هذا التداخل أساسا إلى الأخطاء في الترجمة من اللغة الأصلية التي ظهر فيها المفهوم، فالفعالية في اللغة الإنجليزية هي «Effectiveness» بينما الكفاءة هي «Efficiency»، والملاحظ أنه كثيرا ما يتم استعمال المصطلحين بشكل تبادلي أثناء ترجمة المصطلحين إلى اللغة العربية في بعض الدراسات والمراجع، كما أن بعض القواميس المستعملة في الترجمة قد تقع في هذا الخطأ كما هو الحال في موقع الترجمة الأكثر استعمالا "Google traduction"، والذي كثيرا ما يلجأ إليه الباحثون في ترجمة المصطلحات، فهو يبادل بين المصطلحين، حيث يترجم مصطلح «Efficiency» إلى الفعالية، ومصطلح «Effectiveness» إلى الكفاءة.

فالكفاءة هي أداء الأعمال بطريقة صحيحة، بينما الفعالية هي أداء الأعمال الصحيحة، لذلك لا بد من معرفة الأعمال الصحيحة وتحديدتها وتعريفها لنتمكن من أدائها، فالفعالية والكفاءة هي أداء الأعمال الصحيحة بطريقة صحيحة، فالفعالية تتحقق عندما يكون هناك رؤية واضحة وأهداف واستراتيجيات محددة، وتتحقق الكفاءة عندما يكون هناك تخطيط وتنظيم وإدارة للوقت ورقابة، عند وجود فعالية وعدم وجود كفاءة فإن الرؤى والأهداف لا تجد من يحققها بصورة صحيحة، في حالة وجود كفاءة دون فعالية فإن الأعمال التي تنجز تكون دون وضوح أهداف؛ فالكفاءة هي استغلال الموارد المتاحة لتحقيق الأهداف المرجوة بأقل التكاليف، والفعالية هي تحقيق الأهداف بغض النظر عن الإمكانيات المتاحة، بينما الأداء هو (الفعالية + الكفاءة)³.

فمفهوم الكفاءة يقتصر على استخدام الموارد الإنتاجية البشرية والفنية الرأسمالية والأولية المتاحة للمنظمة، كما أن مفهوم الكفاءة مرتبط بعنصر التكلفة والعلاقة بين مدخلات ومخرجات العملية الإنتاجية، حيث تقاس كفاءة أي مؤسسة أو منظمة بالعلاقة (الكفاءة = قيمة أو كمية المخرجات / قيمة أو كمية المدخلات)، يتم التعرف على مدى كفاءة وتحسن المنظمة من خلال مقارنة النتيجة المتحصل عليها بالنتائج المحققة في فترات سابقة، ويرتبط استقرار واستمرار بقاء المنظمة بمدى تحقيقها درجات مقبولة من الكفاءة والفعالية في وقت محدد، فتحقيق الفعالية يعني تحقيق الأهداف المسطرة بتكاليف منخفضة حتى تكون كفاءة المنظمة مرتفعة⁴.

وفي تمييزها بين الكفاءة والفعالية توصلت الباحثة دعاء رضا رياض محمد إلى أن مفهوم الكفاءة ينطوي على بعدين أساسيين (اقتصادي وإداري) يكمل كل منهما الآخر، بحيث يشير البعد الاقتصادي للكفاءة

¹ بلقاسم سلاطينية، مرجع سابق، ص 21.

² مارس هناع، 'مؤشرات التغيير التنظيمي والفعالية التنظيمية وفق نظرية كيرت لوين"، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، جامعة قسنطينة 2، المجلد 2، العدد 10، جوان 2017، ص 389.

³ شوقي بورقية، 'التمييز بين الكفاءة والفعالية والأداء"، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، ص 10.

⁴ برحومة عبد الحميد، مرجع سابق، ص 63.

إلى العلاقة بين المدخلات والمخرجات من حيث قدرة المنظمة على الاستخدام الأمثل للموارد بغية تحقيق الأهداف التنظيمية (كلما زادت نسبة المخرجات إلى المدخلات زادت نسبة ودرجة الكفاءة)، ويأخذ مفهوم الكفاءة في اعتباره عوامل الوقت والتكلفة والربحية، بينما يركز البعد الإداري للكفاءة على العمليات والأنشطة الإدارية داخل المنظمة من حيث أداء المهام المفترض أن تقوم بها المنظمة بالشكل الصحيح وخلال وقت محدد وبأقل تكلفة ممكنة، مما يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية؛ بينما ترى الباحثة أن مفهوم الفعالية يرتبط بالمخرجات والآثار أكثر من ارتباطه بالمدخلات، فالفعالية تشير إلى قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها وما يترتب عليها من آثار ونتائج على المجتمع ككل، وتأخذ في اعتبارها مدى جودة السلع والخدمات المقدمة، والاهتمام بمدى رضا العملاء على المنتجات والخدمات المقدمة لهم، فهي تنظر إلى الفعالية باعتبارها عملية مستمرة تربط المنظمة بالبيئة المحيطة، بحيث تتوقف قدرة الإدارة على تحقيق الأهداف التنظيمية على الظروف والقيود البيئية المحيطة من ناحية، وقدرة المنظمة على فهم وإدراك المطالب المجتمعية بدقة ومحاولة الاستجابة لها بشكل كافٍ من ناحية ثانية¹، ووفقاً لنظرية تبعية الموارد تستند الكفاءة إلى خلق القيمة التبادلية حيث تعد المنظمة ذات كفاءة إذا تمكنت من الاستخدام الأمثل لمواردها في عمليات تبادل المنتجات في مقابل النقود، بينما تستند الفعالية إلى قيمة الاستخدام حيث يتم تقييم المنتج من قبل العملاء استناداً إلى المنافع المتحققة من الاستخدام المباشر أو غير المباشر للمنتجات²، بعبارة أخرى فالكفاءة ترتبط بالموارد والمدخلات بصفة عامة التي تستعمل في عملية إنتاج السلع والمنتجات، بينما الفعالية ترتبط بالمخرجات والنتائج النهائية للسلع والمنتجات والآثار المتعلقة بها.

2-1- كفاءة الأداء:

يقصد به تقييم الأداء لغرض تحديد درجة الكفاءة التي تم بها إنجاز الأعمال والمهام المحددة، كما يعني تحديد مستوى معين من الأداء المرغوب تحقيقه، والذي يضمن إنجاز العمليات الإنتاجية بصورة فعالة ورشيدة؛ وتعتبر كفاءة الأداء مطلب أساسي تسعى إليه كل المنظمات سواء العامة منها أو الخاصة، ويعتبر العنصر البشري هو المحرك الأساسي في تحقيق الكفاءة في الأداء؛ فيشار إلى أن مضمون الكفاءة في الأداء هو الحصول على حقائق وبيانات محددة عن أداء العامل لعمله بحيث تساعد على تحليل وفهم وتقدير مستوى الأداء المنفذ، أي تقدير كفاءة الفرد الفنية والعملية في تنفيذ الواجبات والمهام التي يتضمنها عمله؛ بصفة عامة يقصد بكفاءة الأداء القدرة على تحقيق النتائج المطلوبة من العاملين في التنظيم بكفاءة، أي بأقل قدر ممكن من المدخلات للوصول إلى أفضل أداء ونتائج ممكنة³؛ وللكفاءات المطلوبة في الأداء ثلاثة أبعاد هي: المعرفة وتعني مجموعة المعارف المهنية القاعدية الضرورية لممارسة الوظيفة، المهارة وتعني القدرة على التصرف بصفة ملموسة حسب الأهداف المحددة مسبقاً حيث تعبر عن مجموع المفاهيم المكتسبة عن طريق الاستعمال

¹ دعاء رضا رياض محمد، مرجع سابق، ص 15.

² نفس المرجع، ص 18.

³ مارس هناء، مرجع سابق، ص 391.

والأنشطة والإجراءات وتختلف من مستوى إداري أو مهني لآخر حسب طبيعة المهام التي تمارس فيها، السلوكيات والتي تتمثل في مجموع المواقف والميزات الشخصية المرتبطة بالموظف أو العامل والمطلوبة عند ممارسة النشاط المعني بما يتفق مع توجهات المنظمة ويساعد على تحقيق أهدافها¹؛ ولذلك تسعى المنظمات والمؤسسات على اختلاف أنواعها وأشكالها إلى الرفع من كفاءة أداء عمالها وأعضائها حتى تتمكن من الوصول إلى أهدافها بأقل التكاليف الممكنة، سواء من خلال التدريب والتأهيل المستمر لمواردها البشرية، أو من خلال الحصول على العاملين الأكثر كفاءة وتكويناً بإجراء مسابقات ومقابلات لاختيار الأحسن من بين المتقدمين للحصول على العمل أو الوظيفة.

3- العلاقة بين الفعالية والإنتاجية:

الإنتاجية مؤشر من المؤشرات المستخدمة في الإدارة لقياس مدى الفعالية في الوصول إلى الأهداف باستخدام الموارد الإنتاجية المتاحة، ويشير مصطلح الإنتاجية إلى قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف المطلوبة باستخدام أقل موارد ممكنة، فالمنظمة التي تحقق أهدافها هي منظمة فعالة والتي تستخدم أقل موارد ممكنة هي منظمة ذات كفاءة، وإذا تحقق الاثنان معا فهي منظمة ذات إنتاجية عالية، فالإنتاجية هي حاصل ما أنتج باستخدام وسائل الإنتاج المخصصة لذلك، وهي مقياس لمستوى الإنجاز من المخرجات الذي تولد من استخدام موارد محددة في النظام الكلي للمنشأة، وهي ناتج نسبة المخرجات (المبيعات، الإيرادات) إلى المدخلات (الموارد الإنسانية وغير الإنسانية المستخدمة)؛ ويراهنا البعض الآخر على أنها قدرة المنظمة على تحقيق أكبر قدر ممكن من الأهداف المطلوبة باستخدام أقل موارد ممكنة، فهي تربط بين الفعالية في الوصول إلى الأهداف والكفاءة في حسن استخدام العناصر المتاحة بغية تحقيقها²، وهي تعبر عن العلاقة بين محصول أو ناتج معين والوسائل المستعملة في إنتاجه، ويعبر عنها كمياً في شكل نسبة مئوية تعكس هذه العلاقة³، حيث يظهر التداخل الكبير الموجود بين مفاهيم كل من الفعالية والكفاءة والإنتاجية والأداء.

ومن أهم المقاييس لتقييم أداء وفعالية المؤسسة نجد كل من الإنتاجية الكلية والإنتاجية الجزئية، حيث تمثل الإنتاجية الكلية النسبة بين الإنتاج الكلي على الكمية المستخدمة من جميع عناصر الإنتاج، أي إجمالي المخرجات على إجمالي المدخلات، بحيث تشمل المدخلات على مدخلات عنصر العمل، مدخلات عنصر رأس المال، مدخلات عنصر الموارد المستخدمة في الإنتاج ومدخلات العمليات المساعدة في عملية الإنتاج، بينما الإنتاجية الجزئية تمثل العلاقة الكمية بين الإنتاج وعنصر واحد من عناصر الإنتاج، أي عنصر واحد

¹ بويجاوي إبراهيم وبن أحمد نوال، "أهمية ودور الكفاءات البشرية داخل المنظمات"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة 2، المجلد 2، العدد 6، جوان 2016، ص 12.

² غربي فاطمة الزهراء، "إنتاجية العمل دراسة مقارنة بين مؤسسة عمومية ومؤسسة خاصة"، رسالة ماجستير غير منشورة في اقتصاد وتسيير المؤسسة، جامعة الشلف، 2007/2008، ص 12.

³ بومزايد إبراهيم، مرجع سابق، ص 478.

من العناصر الأربعة في المدخلات (العمل، رأس المال، الخدمات، المواد الأولية)، فمثلا إنتاجية العمل هي النسبة بين كمية الإنتاج وكمية العمل المستخدمة في ذلك¹.

3-1- التمييز بين الكفاءة والفعالية والإنتاجية:

تتشابك مفاهيم الكفاءة والفعالية والإنتاجية بدرجة كبيرة ويتم استعمالها بطريقة تبادلية في معظم الأحيان، حيث يرى كل من "مندل" و"سانتياجو سينباس" و"رومان غارسيا" الكفاءة باعتبارها الإنتاجية الداخلية والفعالية باعتبارها الإنتاجية الخارجية، ووضع سكوت كل من الإنتاجية والفعالية والكفاءة في كفة واحدة باعتبارها مقاييس لقياس الأداء، بينما يرى لاولور الإنتاجية كمقياس شامل لمدى كفاءة وفعالية المنظمة أو الاقتصاد، بما يؤدي إلى تحقيق ثلاثة أشياء أساسية هي الأهداف والكفاءة والفعالية، ويوسع البعض الآخر مفهوم الإنتاجية ويعتبرونه أشمل من مفهومي الفعالية والكفاءة حيث يرى أحمد ماهر أن الإنتاجية تعني تحقيق أكبر قدر ممكن من الأهداف المطلوبة باستخدام أقل موارد ممكنة، أي أن تحقيق الإنتاجية يعني في طياته تحقيق الفعالية والكفاءة، ويميز "فلورنس" و"براون" في كتابهما "الإنتاجية والحوافز الاقتصادية" بين المفاهيم الثلاثة، الإنتاجية باعتبارها تعبير عن المخرج الناتج عن أحد عوامل الإنتاج أو أحد المدخلات، الكفاءة تعبير عن المخرج الناتج عن كافة المدخلات المستخدمة، أما الفعالية تعبير عن مدى القدرة على تحقيق الأهداف²؛ فيظهر من خلال ذلك أن البعض يعتمد كل من الفعالية والكفاءة كمؤشرات للتعبير عن الإنتاجية، ومنهم من يعتمد الإنتاجية كمؤشر لكل من الفعالية والكفاءة في المنظمة، ومنهم من يعتمد الكفاءة والإنتاجية كمؤشرين للفعالية.

3-2- العوامل المؤثرة على الإنتاجية:

تعد نوعية اليد العاملة من أهم العوامل المؤثرة على الإنتاجية، حيث أن إنتاجية العامل الماهر أكثر ارتفاعا منها عند العامل غير الماهر، حيث تتميز المجتمعات المتقدمة بوجود نسبة عالية من اليد العاملة الماهرة عكس الدول النامية، مما يفسر ارتفاع الإنتاجية في الأولى وانخفاضها في الثانية، ويصنف علي السلمي العوامل المؤثرة على الإنتاجية إلى عوامل داخلية وأخرى خارجية، من بين العوامل الداخلية التي ذكرها العوامل الإنسانية، بحيث يعتمد ارتفاع الإنتاجية أو الأعمال الإنتاجية عامة على الجهد الإنساني للعاملين بمختلف فئاتهم (عمال، موظفين، مهنيين، إداريين، خبراء)، وكذلك على ناتج عمل هؤلاء البشر والقواعد والإجراءات والسياسات والعلاقات التي تحكم سير الإنتاج³، وعلى العموم تتلخص العوامل المؤثرة في الإنتاجية فيما يلي:

- الأفراد: يؤثر الأفراد على الإنتاجية من خلال الأبعاد التالية: (عدد الأفراد العاملين ومدى تناسبه مع احتياجات الإنتاج؛ التركيب العمري للأفراد ومدى تناسبه مع احتياجات العمل؛ التركيب النوعي للأفراد ومدى

¹ دعاء رضا رياض محمد، مرجع سابق، ص 44.

² نفس المرجع، ص 21، 22.

³ نفس المرجع، ص 48.

تناسبه مع احتياجات العمل؛ المهارة، التعليم، التخصص، الخبرة والنوع بالنسبة للأفراد العاملين؛ حماس الأفراد واندفاعهم للعمل والحالة المعنوية لهم).

- **التنظيم ونظم العمل:** وذلك من خلال الأبعاد التالية (مدى مرونة التنظيم واستجابته للمتغيرات؛ مدى تكامل الوظائف واتساق العلاقات في التنظيم؛ مدى المركزية واللامركزية وانعكاس ذلك على الأداء؛ مدى التجانس والتوازن في توزيع المهام والأعباء بين وحدات التنظيم؛ مدى اعتماد التنظيم على العمل الفردي أو الجماعي؛ أساس استناد الوظائف للأفراد في التنظيم (الكفاءة أو الأقدمية مثلا)؛ سلامة نظم العمل وتدفعها أو بطء الإجراءات وتعقدها).

- **طرق العمل:** من بين أبعادها (طريقة تصميم العمل؛ طرق الأداء اليدوية؛ دراسة الوقت والحركة كمدخل علمي لتصميم العمل؛ معدلات الأداء).¹

3-3- أسباب انخفاض الإنتاجية: يعود انخفاض الإنتاجية لأهم العوامل التالية²:

- **عوامل إدارية:** عدم توفر المعرفة الإدارية، انخفاض المهارات الإدارية، عدم توافق القيم الإدارية مع قيم جماعات العمل.

- **عوامل إنسانية:** انخفاض قدرات العاملين على العمل، عدم توافق العاملين مع القيم السائدة في المؤسسة.

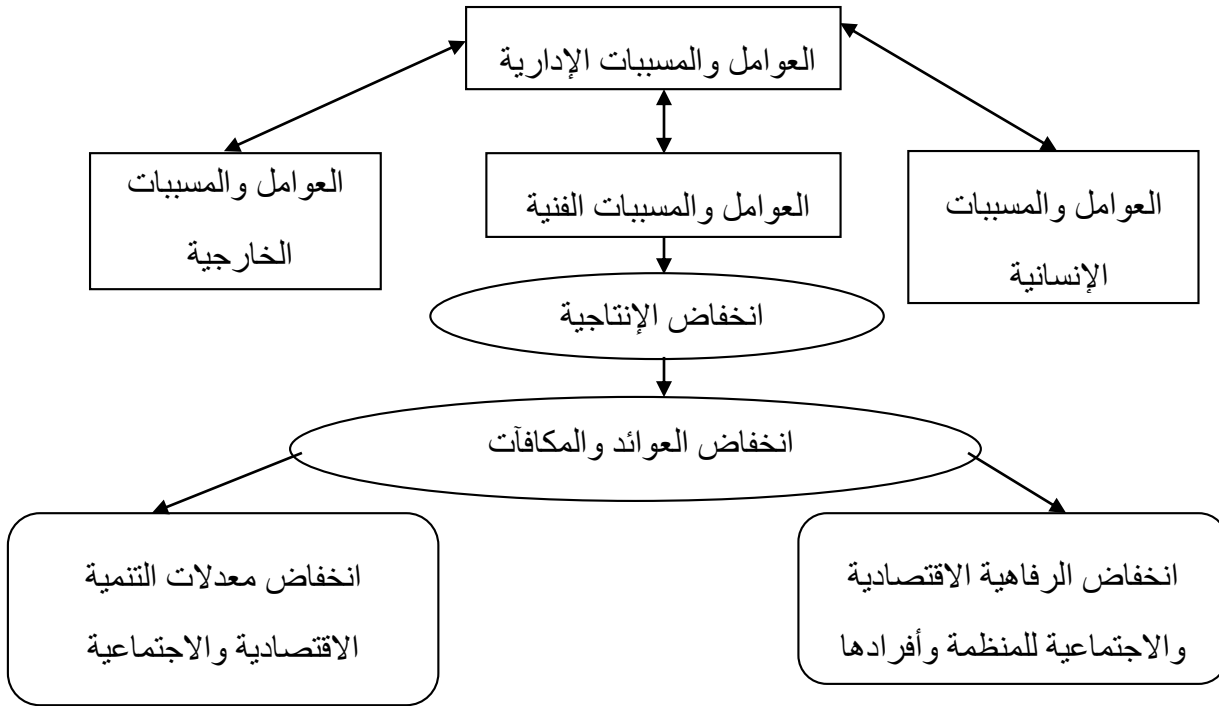
- **عوامل فنية:** صعوبات تواجهها المؤسسة في الحصول على المدخلات، صعوبات تواجهها في تطوير المدخلات التي حصلت عليها، صعوبات تواجهها في إعداد المخرجات وتسويقها.

- **عوامل خارجية:** عوامل اجتماعية ثقافية وحضارية وفكرية، عوامل اقتصادية (السوق، العرض، الطلب، المنافسة، مصادر العمالية...)، عوامل تكنولوجية (عدم القدرة على مواكبة التطور التكنولوجي)، عوامل سياسية (تنظيمات وهيئات سياسية تؤثر على المؤسسة وعلى العاملين من خلال القوانين واللوائح التي تصدرها).

¹ دعاء رضا رياض محمد، المرجع السابق، ص 48، 49.

² غربي فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 111، 112.

شكل رقم (03): مسببات وآثار انخفاض الإنتاجية.



المصدر: أحمد عرفة وسمية شلبي، نحو نظرية لزيادة الإنتاجية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2002، ص 70.

ومن أهم وسائل زيادة إنتاجية العنصر البشري حسب عادل رمضان الزيايدي الاهتمام بسياسات الأفراد المختلفة، فينبغي الاهتمام باختيار الأفراد الجدد حسب الوصف الدقيق للوظائف، والاهتمام بتقييم الوظائف وتخطيط القوى العاملة والأجور ومختلف أنواع الحوافز الأخرى سواء المادية أو المعنوية، حيث أن للحوافز تأثيرها على زيادة رغبة القوى العاملة في الإنتاج، إضافة إلى مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات والاتصال والعمل على توافق التنظيم غير الرسمي مع التنظيم الرسمي لصالح العمل، والتخطيط لوضع الخطط المناسبة للعمل وبمشاركة العاملين عند وضع الأهداف، والتعيين والتوجيه والرقابة والتنسيق لأي عمل من الأعمال والعمل على التوفيق بين الإمكانيات المادية والبشرية والعوامل البيئية بهدف زيادة كمية الإنتاج وتحسين نوعيته، دون أن ننسى الاهتمام بالظروف الفيزيائية المحيطة بالعمل مثل درجة الحرارة والرطوبة، شدة الإضاءة، الضوضاء، النظافة والخدمات الصحية¹، فالاهتمام بالإنتاجية يساهم في تسهيل المهمة لتحقيق أهداف المنظمة وبالتالي يساهم في زيادة فعاليتها.

خامسا- معايير وطرق قياس الفعالية:

تختلف طرق ومعايير ومؤشرات قياس الفعالية من باحث لآخر ومن تخصص لآخر ومن فترة زمنية لأخرى ومن منظمة ومؤسسة لأخرى، لذلك يحاول الباحث في هذا المبحث إيراد أهم المعايير والمؤشرات التي اطلع عليها في مختلف المراجع التي تحصل عليها وتمكن من الوصول إليها، ومن بين أهم المعايير ما توصل

¹ غربي فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 118.

إليه الباحث كامبل، حيث توصل من خلال دراسته لما كتب حول الفعالية والفعالية التنظيمية بنوع من التحديد إلى إحصاء وتصنيف حوالي ثلاثين معيارًا استخدم لقياسها، هذه المعايير هي¹:

- الفعالية العامة: تتمثل في مجموع الآراء والأحكام التي نحصل عليها من الخبراء والمتخصصين والذين هم على علاقة بالمؤسسة.
- الإنتاجية: تتمثل في حجم الإنتاج أو الخدمات التي تقدمها المؤسسة وتقاس على المستوى الفردي أو الجماعي لكل وحدة تنظيمية لنفس المؤسسة أو بين مؤسسات تتشابه في النشاط.
- مقارنة الإنتاجية أو التكاليف بين الوحدات التنظيمية لنفس المؤسسة أو مؤسسات تتشابه في النشاط.
- الربحية: كمية الإيراد من المبيعات باحتساب التكاليف.
- الجودة: ترتبط بالمنتجات أو الخدمات التي تقدمها المؤسسة للزبائن.
- حوادث العمل: تقاس بمدى تكرارها والزمن الذي يستغرقه التعطيل وما ينجز عنها من خسائر مادية وبشرية.
- النمو: نقف عليه بواسطة حجم العمالة أو الطاقة الإنتاجية القصوى للمؤسسة وحجم المبيعات وعدد الابتكارات.
- معدل التغيب: الغياب عن العمل من دون مبرر.
- دوران العمل: يشير إلى عدد الأفراد الذين تخلوا عن مناصب عملهم بمحض إرادتهم والذي يؤدي إلى عدم الاستقرار الوظيفي، أو الانتقال من منصب وظيفي إلى آخر بما يؤثر على أداء العاملين.
- الرضا الوظيفي: يقاس بارتفاع الروح المعنوية للعامل بحكم المناخ التنظيمي الملائم.
- التحفيز والدافعية: درجة استعداد الفرد ومساهمته الفعالة في تحقيق الأهداف المسطرة.
- الروح المعنوية: ترتبط بالجماعة عكس التحفيز الذي يرتبط بالفرد وتتمثل في مدى تفهم الجماعة لمعايير المؤسسة ومدى شعورهم بالانتماء.
- الرقابة: تسمح بضبط وتوحيد سلوكيات الأفراد نحو تحقيق الأهداف المسطرة.
- تحقيق التماسك والتقليل من الصراعات من خلال تحقيق التعاون والتنسيق وتصميم شبكة اتصال فعالة.
- المرونة والتكيف: تعني إمكانية استيعاب التغيرات التي تحدث على مستوى البيئة بواسطة إعادة صياغة الأهداف المسطرة بما يتوافق والظروف المستجدة.
- درجة الاستقرار التي تميز المؤسسة وقدرتها على رؤية المستقبل في الحاضر من خلال عملية التخطيط.
- الاندماج والتوافق بين أهداف المؤسسة وأهداف الأفراد العاملين فيها.
- تمتع المؤسسة بالشرعية والقبول من قبل المجتمع من خلال القيم والثقافة السائدة بها وانسجامها مع قيم المجتمع.
- التطابق في الأدوار وقواعد السلوك: تعني مدى الاتفاق حول مجموعة من المسائل مثل تفويض السلطة.
- المهارات العملية للمدراء: التي تسمح بتحقيق التفاعل الإيجابي بين مختلف المدخلات.

¹ زايد مراد، مرجع سابق، ص ص 180-185.

- المهارات العملية لدى إدارة التنظيم: التي تسمح بالاتصال بباقي المؤسسات الأخرى.
- إدارة المعلومات والاتصالات: ترتبط بانتقال المعلومات بين مختلف الوحدات التنظيمية والخصائص التي يجب أن تتوفر في المعلومة من دقة ووضوح.
- الاستعداد لتحقيق الأهداف الملموسة.
- الاستفادة من البيئة: من خلال الاستماع الدائم والقرب والحصول على كل ما له علاقة بالفعالية التنظيمية.
- التقييم الخارجي: يتمثل في وجهة نظر الأطراف الخارجية والأحكام التقييمية التي تصدرها بحكم المصلحة التي تربطهم مع المؤسسة.
- الاستقرار: الاستعداد الدائم للمؤسسة لصيانة بنائها الوظيفي وضمان عملية الإمداد بكل مستلزماتها خاصة في فترة الأزمات.
- تكلفة الإدارة: النسبة بين مرتبات ومكافآت مختلف عناصر القوى العاملة مقابل ما يقومون به من أعمال.
- مدى المشاركة من قبل أعضاء المؤسسة في عملية اتخاذ القرار وخاصة التي تكون ذات علاقة مباشرة.
- برامج التكوين والتطوير: تمثل حجم الجهد المبذول بغرض توفير فرص لتنمية الموارد البشرية المتاحة لها.
- التركيز على الإنجاز: وهي الحاجات التي يسعى الفرد إلى تحقيقها والتي تشكل إحدى عناصر التحفيز الأساسية.

كما أن هناك اتجاه يتخذ مدى تحقيق أهداف المنظمة للحكم على فعاليتها، لكن ينبغي أن تتسع هذه الأهداف لتشمل أهداف خاصة بالمنظمة وأهداف خاصة بالتفاعل بين المنظمة والظروف المحيطة بها، لذلك فعناصر فعالية المنظمة في الأجل القصير تشمل على الإنتاجية، الكفاءة، الرضا، التأقلم، التكيف، التطور والبقاء¹.

كذلك من بين مؤشرات قياس الفعالية التنظيمية حسب كل من "ماهوني" و"وايتز" وزملائه نجد كل من المرونة، التطوير، التماسك، الإشراف الديمقراطي، الموثوقية، الانتقاء، التوزيع، التفويض، الالتزام، التأكيد على النتائج، تكوين وتحسين مستوى المدراء، المساعدة، التخطيط، التعاون، الأداء، الدعم، الاستخدام، الاتصال، الدوران، المبادرة؛ كما اعتمد ستيريس على مؤشرات مثل القدرة على التكيف والمرونة، الإنتاجية، الرضا والربحية، اكتساب الموارد، غياب الأثر، التحكم بالبيئة، التطوير والكفاءة، الاحتفاظ بالعمال، النمو والتكامل والاتصالات المفتوحة، وأضاف "ويد" و"ميتشل" مؤشرين هما القدرة على استثمار الموارد والصحة التنظيمية، بينما تناول "موريس" و"دنكان" الفعالية التنظيمية في إطار المتغيرات الاقتصادية من خلال المؤشرات التالية: "الأداء المالي، النمو في الدخل أو الإيرادات والربحية خلال السنوات الخمس الأخيرة، العائد من المبيعات، العائد على رأس المال المستثمر خلال السنة الأخيرة"².

¹ نور الدين تاروريت، مرجع سابق، ص 152.

² نفس المرجع، ص 162.

من جهته قدم كابلانو نموذجاً يمكن على أساسه تقييم فعالية المنظمات، يركز على أربعة عناصر هي الاستقرار الذي يمثل قدرة المنظمة على الحفاظ على هيكلها وأعمالها، التكامل ويعني قدرة المنظمة على تقادي النزاع بين أفرادها بما توفره لهم من اتصالات وعلاقات بغية ربط بعضهم ببعض، رغبة العاملين وتعني إرادتهم في الاستمرار في خدمة المنظمة والمشاركة في نشاطاتها وأعمالها، التحصيل وهو النتيجة النهائية لأعمال المنظمة ومختلف أنشطتها¹؛ أما دوبرين فقد عرض أربعة عشر معياراً للفعالية هي: (بلوغ الهدف، تحقيق الأرباح، خفض التكاليف، المسؤولية الاجتماعية، الاستخدام الكفء للموارد، إنتاج السلع أو الخدمات، أعدادها وأصنافها، درجة رضا المستهلكين، درجة الرشد في الأداء الفني والإداري، مدى مقابلة توقعات المتعاملين مع المنظمة، انتظام العمالة، عمر المنظمة، استقرار الأعمال وتكامل جهود العاملين)، لكن المشكلة ليست في وضع عدد لا نهائي من المعايير بل في كيفية الوصول إلى تقييم حقيقي يمكن اعتماده كمعيار كمي لقياس الفعالية، الأمر الذي دفع سيلفر للاكتفاء بثلاثة معايير فقط لقياس الفعالية هي (الإنتاجية، الرضا والتطوير)².

أما برايس فقد وضع خمسة عوامل سماها العوامل الوسيطة التي تؤدي إلى الأهداف والنتائج التي ترغبها المنظمة، وتعتبر هذه العوامل مقومات جادة للفعالية أكثر منها مقاييس لها وهي (الإنتاجية، اتساق السلوك، الروح المعنوية، التكيف، استقرار المنظمة)؛ ومن جهته استخدم موث في دراسته الميدانية لعدد من المنظمات مقاييس مشابهة وهي (الإنتاجية والتي قسمها إلى ثلاثة جوانب كمية المنتج ونوعيته ودرجة الكفاءة التي أنتج بها، التكيف، المرونة)؛ أما هانث فقد وضع أربعة معايير تقيس فعالية المنظمة في تحويلها للمدخلات إلى مخرجات في محيط من البيئة التي تتضمن متاعب ومعوقات (التحصيل: بلوغ الأهداف المحددة، التعاون: قدرة المنظمة على دمج الأعضاء في نظام متكامل من الأدوار المتداخلة، النزاع: الأداء الفردي أو الجماعي الذي يمثل اتجاهها سلبياً لأداء المنظمة الكلي في الحاضر والمستقبل، إشباع الحاجات: مدى إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية الراقية ومدى إشباع الحاجات الأساسية)³.

كما تغير مفهوم الفعالية من التركيز على قدرة التنظيم على تحقيق أهدافه المتمثلة في الاستمرار والبقاء فقط والتركيز على النتائج المادية المراد تحقيقها، إلى معايير أخرى مثل الروح المعنوية لدى العمال، الرضا الوظيفي، الاستقرار المهني، الانتماء والولاء والعلاقات الاجتماعية، معدل الإنتاج والإنتاجية، طبيعة الإشراف داخل المنظمة، توسيع الأنشطة والإدارات والأقسام والقدرة على التكيف والتفاعل وغيرها من المؤشرات الدالة على فعالية التنظيم التي تهتم بالأداء الكلي للمنظمة وإدخال الكفاءة إلى جانب الفعالية، فالمؤسسة الفعالة هي التي تأخذ في حسابها حاجات الأفراد تماماً كما تعني بحاجات التنظيم، وتولي النوعين من الحاجات نفس الأهمية والأولوية، فلا بد من مراعاة كافة الجوانب التنظيمية والفنية والإنسانية والبيئية إذا ما أرادت المؤسسة تحقيق الفعالية المرجوة⁴.

¹ بن نوار صالح، مرجع سابق، ص 213.

² نفس المرجع، ص 213، 214.

³ نفس المرجع، ص ص 214-216.

⁴ صيربينة ميلاط، "التكوين المهني والفعالية التنظيمية"، رسالة ماجستير غير منشورة في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2007، ص 17.

يظهر من خلال ما سبق العدد الكبير من الأبعاد التي يمكن من خلالها الحكم على فعالية المنظمة من عدمها، ويعود هذا الكم الهائل من الأبعاد إلى اختلاف المداخل النظرية التي اعتمدها كل باحث وكل تخصص في دراسة الفعالية، وتبعاً لذلك تم اعتماد مؤشرات اقتصادية، اجتماعية، نفسية، بيئية، تنظيمية... إلخ، ومنهم من اعتمد مؤشرات متعددة؛ لذلك يحاول الباحث الاستفادة منها قدر المستطاع من أجل تكوين مقياس شامل يمكن من خلاله تقييم فعالية البرامج التشغيلية التي هي موضوع للدراسة الحالية، وذلك من خلال الاستعانة بالمعايير والمؤشرات التي تتناسب مع موضوع الدراسة وميدان تطبيقها والمنهج المستخدم في ذلك، فالحكم على فعالية المنظمة يختلف عن الحكم على فعالية برنامج تشغيلي في ميدان المؤسسات الاقتصادية.

1- أسباب التفاوت والتباين في معايير قياس الفعالية:

وجود عدد كبير من المتغيرات والأبعاد والمعايير المستخدمة في قياس وتحديد الفعالية يعود إلى الأسباب التالية¹:

- اختلاف المنظمات التي شملتها الدراسات العديدة من حيث طبيعة العمل والتقنية المستخدمة في العمل والحجم ودرجة التعقيد ودرجة المركزية وغيرها، فالمعايير المستخدمة في الحكم على فعالية مؤسسة تعليمية تختلف بالضرورة عن معايير فعالية مؤسسة صحية أو صناعية أو تجارية أو غيرها، لكن هذا لا يلغي أن تكون معايير مشتركة بين المنظمات المختلفة؛

- وجود تباين في مجالات تركيز الباحثين واهتماماتهم وقيمهم واتجاهاتهم، فالباحث الذي يتبع المدرسة التقليدية يسعى للبحث عن معايير ركزت عليها مداخل هذه المدرسة، وتختلف عن المعايير التي ركزت عليها المداخل الحديثة؛

- تفاوت المنظمات التي شملتها الدراسات من حيث مراحل النمو والتطور، فقد تكون منظمات تتشابه من حيث طريقة عملها ولكن تتفاوت من حيث مرحلة النمو والتطور، وبالتالي فمعايير الفعالية تختلف وتتباين من مرحلة إلى أخرى؛

- سبب يعود للمنظمات نفسها، فمن المعروف أن أي منظمة تسعى لتحقيق أهداف مختلفة، وعليها أن تقوم بعدة أنشطة ووظائف، منها الإنتاجية والتسويقية والمالية والموارد البشرية وغيرها، والمعايير التي تستخدم للحكم على فعالية نشاط معين مثل الإنتاج قد لا تصلح للحكم على فعالية نشاط آخر مثل النشاط المالي، الأمر الذي يستدعي في النهاية استخدام عدة معايير للحكم على فعالية أي منظمة؛

- تنوع واختلاف الفئات ذات المصلحة والتي تتأثر مصالحها بالمنظمة، سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة، حيث تختلف مصالح وأهداف هذه الفئات مما يستدعي تطبيق معايير عديدة تأخذ بعين الاعتبار أهداف هذه الفئات جميعها؛

- التفاوت في منظور الباحثين والمنظرين بشأن المنظمة، فمنهم من يعتبرها نظاماً عقلياً أو نظاماً طبيعياً أو نظاماً مفتوحاً.

¹ حسين محمود كريم، تصميم المنظمة الهيكل التنظيمي وإجراءات العمل، ط3، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص ص 42-44.

2- صعوبات قياس الفعالية:

التنوع والاختلاف في المعايير المستخدمة في قياس الفعالية أوجد صعوبات كبيرة لدى الباحثين في قياسها، خاصة أن عدم وجود فلسفة شاملة لقياس الفعالية أوجد الصعوبات التالية¹:

- عدم وجود إجماع في تفسير ظاهرة الفعالية وتحديد متغيراتها الأساسية يجعل عملية قياسها صعبة المنال، فعلى سبيل المثال اعتبار أن الفعالية هي المقابل لدرجة تحقيق الأهداف فيه نوع من التعميم، إذ يختلف محتواه باختلاف الأطراف التي تتعامل مع المؤسسة، فيمكن أن تكون الفعالية مقبولة من قبل المساهمين ومرفوضة من قبل العمال، أي ما هي طبيعة الأهداف التي يجب اعتمادها في قياس الفعالية هل الأهداف الرسمية المعلنة أم الأهداف غير الرسمية؛

- مشكلة الثبات عبر الزمن وصدق المقاييس التي تستخدم في قياس الفعالية سواء المعايير الكمية أو السلوكية؛
- مشكلة تعميم المقاييس المستخدمة ومدى ملاءمتها لواقع المؤسسات من حيث طبيعة النشاط والحجم، إلى جانب صعوبة قياس بعض المتغيرات السلوكية والبيئية والتي تخضع لأحكام شخصية أكثر منها أحكام موضوعية ومنه عملية الترجيح تختلف من شخص إلى آخر أو من مؤسسة إلى أخرى.

سادسا- العوامل المؤثرة في الفعالية:

يتم التركيز في هذه العوامل على أربعة أقسام رئيسية، ومدى مساهمتها في تحقيق أهداف المنظمة أو الابتعاد عنها.

1- النظام الاقتصادي:

المقصود بالنظام الاقتصادي جميع الأنشطة والأدوار والوظائف التي تتولاها عملية الإنتاج في المنظمة، وعليه فإن معايير فعالية المنظمة وفق هذا القسم تتضح من خلال الخصائص التالية²:

- المنظمات التي توجد بها درجة عالية من تقسيم العمل بإمكانها أن تكون أكثر فعالية من تلك التي يكون بها تقسيم العمل في درجة منخفضة؛
- المنظمات التي توجد بها درجة عالية من المتخصصين في التقسيم الإداري تكون أكثر فعالية من تلك التي توجد بها درجة منخفضة من المتخصصين في مجال التقسيم؛
- المنظمات التي تحتوي على درجة عالية من الآلية تكون أكثر فعالية من المنظمات ذات الآلية الضعيفة.

¹ حسين محمود كريم، المرجع السابق، ص 189، 190.

² بن نوار صالح، مرجع سابق، ص 200.

2- النظام السياسي:

المقصود بالنظام السياسي داخل المنظمات تلك الوحدات التي تقوم باتخاذ القرارات والتي تحاول الحصول على المساعدة بغية ترجمتها إلى واقع ملموس من البيئة المحيطة بها، وفق هذا البعد نجد أن المنظمة الأكثر فعالية هي التي تتصف بالصفات التالية¹:

- المنظمات التي ترتبط قراراتها بحاجيات العاملين لديها تكون أكثر فعالية من تلك التي لا تمثل قراراتها رغبة عاملها؛
- المنظمات التي تكون قراراتها منطقية ومضبوطة، تكون فعاليتها أكثر من المنظمات التي تتخذ قراراتها من منطلقات انفعالية مشوهة؛
- المنظمات التي تتمتع بدرجة عالية من الاستقلالية تكون أكثر فعالية من تلك التي تتصف بمحدودية الحركة؛
- المنظمات التي تخضع لإيديولوجية واضحة ومحددة ونابعة من طبيعة المنظمة نفسها يمكنها أن تكون ذات فعالية عالية؛
- المنظمات التي يوجد بها أعضاء مؤثرون بإمكانهم جعلها أكثر فعالية.

3- النظام الرقابي:

المقصود بالنظام الرقابي هو الإجراءات التي تدفع العاملين إلى التوافق والتمسك بأهداف المنظمات، وتحدد سمات فعالية المنظمة انطلاقاً من هذا المتغير على النحو التالي²:

- المنظمات التي توجد بها أنظمة جزاء حازمة من المحتمل أن تكون أكثر فعالية من المنظمات التي تتصف بالتساهل مع كل ما يحدث بداخلها، لكن من وجهة نظر أخرى فإن المنظمات التي تتصف بأنظمة جزائية متدرجة تكون أكثر فعالية من التي تكون فيها الأنظمة الجزائية رديئة من الوهلة الأولى؛
- المنظمات التي تكون فيها العلاقات بين الرئيس والمرؤوسين علاقات محددة وموضوعية تكون أكثر فعالية من التي تكون فيها هذه العلاقات خاضعة لأهواء ومزاج الرئيس؛
- تكون المنظمة أكثر فعالية عندما تكثر الاتصالات بين أعضائها وفي كل الاتجاهات (رأسية، أفقية، دائرية).

4- النظام البيئي:

يقصد به تلك المحددات التي تتعلق بالسكان والبيئة التي تنشط المنظمة في ظلها، ومنه تكون محددات فعالية المنظمة وفق هذا البعد هي على النحو التالي³:

- تعتبر المنظمات كبيرة الحجم أكثر فعالية من المنظمات صغيرة الحجم؛

¹ بن نوار صالح، المرجع السابق، ص 200، 201.

² نفس المرجع، ص 201.

³ نفس المرجع، ص 201، 202.

- المنظمات التي تتمتع بالقدرة على الحركة السكانية الهادفة، أي التي بإمكانها التأثير الإيجابي في المحيط الذي توجد فيه، تكون أكثر فعالية فيما لو كانت متوقعة على نفسها ولا يوجد لها امتداد طبيعي واجتماعي داخل المحيط الذي تكون جزءاً منه.

5- العوامل الفنية والتكنولوجية:

وهي العوامل المتعلقة بالمباني والآلات والأدوات والمعدات وظروف العمل والأساليب المرتبطة بالمهارات العامة للعاملين واستراتيجية الإدارة والسلوك التنظيمي، وترتبط هذه العوامل بالظروف والمتطلبات الفنية والتكنولوجية للمنظمة وسبل تحقيق أدائها الفني بوجه عام¹، وهذه العوامل من شأنها أن تسمح للتنظيم بالتكيف مع متطلبات البيئة الخارجية، من خلال تحقيق أهداف تخص التنظيم والمجتمع في آن واحد.²

6- العوامل المرتبطة بالموارد البشرية:

تتمثل في معنويات الأفراد واتجاهاتهم، دوافعهم، رغباتهم وسبل الاتصالات المعتمدة بينهم، والصراع وبيئة العمل وسبل معالجة المشكلات والظواهر الحاصلة في العمل، إضافة إلى العلاقات غير الرسمية المختلفة والأسس المعتمدة في تعميقها وتطويرها بالشكل الذي يعزز الاستقرار التنظيمي والتوازن المتحرك والمتفاعل للمنظمة³؛ كما تسعى المنظمات إلى تنمية مواردها البشرية والاهتمام بها في سبيل الوصول إلى الفعالية المنشودة، ذلك لأن الفعالية والكفاءة في الأداء والالذان يعتبران مطلبان أساسيان يقعان في صلب واستراتيجيات إدارة المنظمة يتحققان غالباً عن طريق تنمية الموارد البشرية، إضافة إلى أن الحوافز المادية والمعنوية التي ترفع من مستوى أداء وإنتاجية الأفراد تنمو وتزداد مع ارتفاع مستوى دوافع التنمية، ومع تطوير وتحديث البرامج المخصصة لذلك تتضح أهميتها أكثر من خلال تحقيقها الأهداف المرجوة منها، والتي تتلخص في:

- زيادة الإنتاج عن طريق ضمان تنمية أداء الأفراد للعمل بكفاءة وفعالية؛
- الاقتصاد في النفقات التي يمكن أن تتكبدها المؤسسة، نتيجة التغيير أو الهدر أو الاستبدال في مواردها؛
- تحفيز الأفراد وتوفير الدوافع الذاتية للعمل وذلك عن طريق تنمية مهاراتهم وقدراتهم التي تساعدهم على القيام بواجباتهم ومسؤولياتهم؛
- تساعد المهارات الجديدة التي يكتسبها الأفراد على تعزيز أهمية ومكانة العمل لديهم، وتؤهلهم للترقية والارتقاء في السلم الوظيفي واستلام مراتب أعلى؛
- خلق الاستقرار الوظيفي للعاملين بما يؤمن متابعة استقرار المؤسسة وبقائها ومتابعتها لمشاريعها بأريحية.⁴

¹ خليل محمد حسن الشماع وخضير كاظم حمود، مرجع سابق، ص 333.

² سيفون فرجال، مرجع سابق، ص 66.

³ خليل محمد حسن الشماع وخضير كاظم حمود، المرجع السابق، ص 333، 334.

⁴ بلخيري مراد، "تنمية الموارد البشرية في المنظمات الصناعية الجزائرية (النظرية والواقع)"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، العدد

21، ديسمبر 2015، ص 339.

➤ إضافة إلى ما سبق تضيف بعض الدراسات عوامل أخرى لها تأثير على الفعالية التنظيمية بشكل عام، نذكر منها¹:

- أساليب تكنولوجيا الإنتاج (كثيفة رأس المال، أو كثيفة العمالة)؛
- درجة الالتزام باللوائح والإجراءات التي تضبط السلوك التنظيمي؛
- التنسيق على المستويين الرأسي والأفقي؛
- وحدة سلطة الأمر والتي تؤدي إلى عدم وجود مراكز قرار متعددة؛
- تفويض السلطة بشكل متوازن بين مختلف المستويات التنظيمية؛
- اعتماد المركزية واللامركزية حسب الحاجة التنظيمية (المركزية تفيد كل ما هو استراتيجي واللامركزية تفيد كل ما هو روتيني)؛
- فلسفة التعامل مع البيئة الخارجية وطبيعة نظام الضبط الذاتي للمؤسسة في معالجة أخطائها أثناء التفاعل مع البيئة الخارجية؛
- شبكات الاتصال المتكاملة كمر لتدفق المعلومات الضرورية لمختلف القرارات المتخذة؛
- القدرة على تعبئة الموارد ودرجة الحرفية التي تتميز بها المنظمة.

سابعا- الدور البشري في تحقيق الفعالية:

فمقدار الفعالية والكفاءة في أداء الجماعة لعملها ومختلف وظائفها وكذا قدرتها على حل مشاكلها بالطرق المعقولة والمقبولة يعبر على درجة عالية من الأهمية لنجاح المنظمة وتقدمها، فالعلاقات الإنسانية في المنظمة ليست مجرد مطلب وجداني وعاطفي، بل هي شرط أساسي للوفرة في الإنتاج وتحسينه، فبالتعاون والتوافق والتفاهم والبناء والتحلي بروح الفريق يمكن تحقيق الحد المطلوب من الأهداف بأقل التكاليف، ومن جملة المقومات لفعالية جماعات العمل نجد:

- حدوث تفاعلات الجماعة في جو مدعم وبيئة ملائمة تسدوها الثقة بين العاملين والافتناع بقدرتهم على تحقيق الأهداف المرجوة؛
- أن تكون قيم وأهداف الجماعة مشبعة ومتكاملة ومعبرة عن قيم وحاجات أعضائها؛
- استمرار الجماعة في العمل لفترة كافية في المنظمة وذلك لتطوير وتدعيم علاقات سليمة وبناءة بين أعضائها؛
- توافر درجة عالية من الدافعية من جانب أعضاء الجماعة مما يساعد على قبول القيم الأساسية بدون معارضة ويساهم في تحقيق أهداف الجماعة؛
- قبول كل عضو برغبة وبدون معارضة للأهداف والتوقعات التي يتم تشكيلها بواسطته وبواسطة الجماعة؛
- تبني مفهوم العمل التعاوني داخل الجماعة الذي يتضمن المشاركة الجماعية في اتخاذ القرارات من قبل أعضائها؛

¹ مختار عيواج ومالكية أمميدة، مرجع سابق، ص 277.

- تبنى قيم هامة للجماعة، فكلما زادت أهمية القيم كلما زاد احتمال قبولها من جانب الأعضاء.¹
 كما يتخذ السلوك الإنساني الناتج عن مساهمة العنصر البشري في المنظمة ثلاثة أنماط رئيسية، إما سلوك معاون (إيجابي) يتفق مع توجهات المنظمة ويساعد على تحقيق أهدافها، وإما سلوك مناقض (سلبي) يتعارض مع توجهات المنظمة ويتسبب في تقويض أعمالها ويسهم في إفشال محاولاتها لتحقيق الأهداف، وإما سلوك محايد يلتزم فيه الحد الأدنى من التعاون دون أن يتجه إلى الإيجابية أو السلبية وخطورة هذا النمط تكمن في إمكانية تحوله إلى سلوك مناقض بسهولة، أي أن الإنسان يتخذ عادة أحد القرارات الثلاثة في علاقته بالمنظمة التي يعمل فيها:

- أن يشارك في نشاطات المنظمة بشكل إيجابي (سلوك معاون في تحقيق أهداف المنظمة)؛
- أن يكتفي بالعضوية ولا يشارك في أعمال المنظمة بشكل إيجابي؛
- أن يعمل على إفشال نشاطات المنظمة (يتخذ موقف المعارض ويلتزم بالسلوك السلبي).²

1- فعالية الفرد داخل التنظيم وشروط حدوثها:

سلوك الفرد داخل التنظيم ونفاعله مع خصائص التنظيم ومع الهيكل التنظيمي والجماعات الرسمية وغير الرسمية هي الأمور والجوانب التي تحدد فعاليته من عدمها، "حيث أن مدى إدراك العامل لمفاهيم التنظيم (مستوياته، أقسامه، علاقاته وأهدافه) ينعكس بدون شك على فعاليته وهذا ما يقرر بعد ذلك اندماجه أو اغترابه"³، كما أن معرفة مدى تطابق خصوصيات العامل مع خصوصيات التنظيم، ومدى توافق طموحاته مع الآفاق والفرص المفتوحة أمامه في التنظيم، وما هي الانعكاسات النفسية والاجتماعية المصاحبة لذلك، ومعرفة الظروف الاجتماعية للعمال وعلاقة ذلك بالاستقرار⁴، يلعب دوراً أساسياً في تحديد العوامل التي تؤدي إلى فعاليته من عدمها.

فلا أداء بدون فعالية الإنسان المعني والملقاة على عاتقه مسؤولية الأداء، فالتوافق بين التنظيم وأعضائه هدف يسعى لتحقيقه كل تنظيم رشيد، لأنه بفضل هذا التوافق يحدث الاندماج وبالتالي الفعالية وتحقيق أهداف التنظيم التي قام من أجلها، حيث يستطيع أي فرد يعمل في المنظمة أن يعطي أكبر مجهود وأفضل إنتاج إذا عرف بوضوح من رئيسه المباشر مسؤوليات وواجبات الوظيفة التي يشغلها، ونوع التنظيم المطبق والسلطة الممنوحة له وكيفية التصرف في حالة غياب رئيسه وكيف ومتى يقدم تقريره، فالعامل لا يكون فعالاً في تنظيمه دون أن يعرف بدقة ماهية الأهداف التي يسعى إليها التنظيم، ودون أن يكون مُلمّاً ومتقهما لكل كبيرة وصغيرة عن القضايا التي تهم تنظيمه وتجري داخله، وهذا ما لا يتم إلا عن طريق التبليغ والاتصال الجيد بأساليب وأدوات وعبر قنوات منظمة ومحكمة، وأي خلل في هذه الأدوات والأساليب والقنوات يمكن أن يحيد بالاتصال

¹ بن نوار صالح، مرجع سابق، ص 217، 218.

² نور الدين تاروريت، مرجع سابق، ص 148، 149.

³ محمد بوخولوف، اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 21.

⁴ نفس المرجع، ص 25.

عن تحقيق أهدافه¹، وبالتالي يؤثر بشكل سلبي على فعالية الفرد في التنظيم والذي بدوره يؤثر على فعالية التنظيم ككل وعلى تحقيقه لأهدافه المسطرة.

وحسب دراكر تعني فعالية الفرد تحقيق النتائج وتنفيذ المهام وتأديتها بسرعة أكبر، ويكون يوم الفرد داخل التنظيم فعّالاً إذا أنجز حزمة جيدة من القرارات المنفذة، المشكلات المحلولة، والمهام المنجزة، فيمكن رؤية الفعالية في الفرد الذي يقدم الإضافة للمنظمة ويجلب النتائج بسرعة أكبر، ويساعد المنظمة في خفض الوقت المهدور²؛ لكن هذه الفعالية لا يمكن حدوثها إلا بالمعرفة وعدم حدوثها يولد الاغتراب، فإذا كان عضو التنظيم لا يدرك جيداً ماهية التنظيم وعناصره، فإنه لا يتفاعل جيداً مع شيء يجمله، وبالتالي يصبح التنظيم بالنسبة له عبارة عن مورد رزق في المقام الأول، قبل أن يكون مركزاً اقتصادياً واجتماعياً يتم فيه التفاعل الاجتماعي بين الأفراد والتنظيم وبين الأفراد أنفسهم، وتبرز المكانة الاجتماعية للأفراد داخله ويصبح كل فرد يشعر بمكانته وتحقيقه للذات الإنسانية، فللتنظيم دور في تفعيل نشاط العمال وجعله إيجابياً ويشبع حاجات القائم به بتحقيق أهداف التنظيم، وهذا يقتضي حدوث انسجام تام بين الفاعل والموضوع ومحيطه الاجتماعي، فالاهتمام بالتنظيم من جوانبه الفنية والاقتصادية من الناحية المثالية وإهمال الجوانب الواقعية يخلق تضارباً بين التنظيم وأشكاله وأساليبه وبين الواقع الاجتماعي والثقافي للعامل وخصائصه، الأمر الذي يقضي على الفعالية وبالتالي لا يمكن تحقيق الجانب الاقتصادي المنشود³، الأمر الذي ركزت عليه مدرسة العلاقات الإنسانية في دراستها للمنظمة، من خلال إعطاء الفرد الاهتمام اللازم كإنسان له حاجاته وانفعالاته واهتماماته المختلفة التي يسعى لإشباعها من خلال العمل والتفاعل مع المنظمة التي يمارس فيها نشاطه.

كما أن الظروف الاجتماعية الخارجية غير المستقرة التي يعيشها العامل تؤثر على نشاطاته الاجتماعية والاقتصادية، وتخدم فيه روح الفعالية وتنمي فيه القابلية للاغتراب، خاصة ما لم يتم التوافق مع خصوصيات التنظيم الذي ينتمي إليه، فدرجة الفعالية مرتبطة بدرجة الاغتراب والاندماج، لذلك فعلى التنظيمات التي تهدف لتطوير نفسها اجتماعياً واقتصادياً الاهتمام بالدرجة الأولى بالمنشط لها وهو الإنسان، بإصلاح حاله والعمل على التوفيق بين خصوصياته وخصوصية التنظيم، وأول شيء يجب البدء فيه هو تملكه أداة النشاط المتمثلة في التعليم والتكوين الذي يتفق والأدوات التي تتطلبها هذه المنظمات، حيث أن العامل الذي لا يعرف رتبته المهنية في التنظيم وكم مرة أصابته الترقية منذ وجوده فيه وعلى أي أساس يتم ذلك، ولا يدرك مستويات التنظيم ومسؤولياتها وأهداف كل منها لا يمكن أن ننتظر منه الفعالية في التنظيم بصفة عامة⁴.

حيث تتعلق درجة فعالية الفرد داخل التنظيم بالدرجة الأولى باندماجه فيه، الاندماج الذي ينعكس من خلال مشاركته في مختلف الأنشطة الاجتماعية والثقافية للتنظيم وإدراكه لمختلف مفاهيمه الأساسية التي يعمل بها والأسس التنظيمية الأخرى، وعلى ضوء هذا الإدراك ودرجته تتحدد درجة المشاركة، فالوجود الجسماني

¹ بوخولوف محمد، المرجع السابق، ص 28، 29.

² Bruno Gentil, L'amélioration du travail des cadres, 1^{er} Edition, Librairie Hachette, Paris, France, 1973, p 22.

³ بوخولوف محمد، المرجع السابق، ص 30، 31.

⁴ نفس المرجع، ص 39، 40.

للفرد داخل التنظيم لا يعني اندماجه فيه، فالتطابق بين خصوصيات العمال وخصوصيات التنظيم المنتمين إليه يحدد درجة اندماجهم، ولما يحدث التكامل والتوحد ينتج عنه الارتياح في العمل والرضا عن الموقع في التنظيم، وهذا ما يشبع الحاجات النفسية والاجتماعية لهم وبالتالي يؤدي إلى الفعالية¹، فالاندماج الاجتماعي والمهني أحد الشروط المهمة لفعالية الفرد داخل المنظمة، وهو أحد الأبعاد التي سيتم التركيز عليها في الدراسة الحالية، فالحكم على الفعالية لا يكون من زاوية النتائج والمخرجات فقط بل من أيضاً خلال مدى توفر البيئة والشروط اللازمة لحدوث الفعالية من عدمها.

ثامنا - الفعالية الاقتصادية وأبعادها (محاولة للاقتراب المفاهيمي):

عموما تقوم المنظمات في سبيل تحقيق الفعالية الاقتصادية على تطبيق استراتيجيات معينة، منها التميز أو الميزة التنافسية التي تقوم على أساس الإبداع والابتكار، فالمنظمة تسعى إلى أن تكون الأفضل أداءً في سياق المنافسة لذلك فهي تقوم بتوليد المزيد من النشاط الاقتصادي التنافسي؛ ومن أهم المعايير التي تعبر عن الفعالية الاقتصادية على مستوى المنظمة أو المؤسسة: تحسين النتائج (جودة وكفاءة المخرجات)، الرفع من الإنتاجية والكفاءة الاقتصادية (تعظيم كمية وجودة المنتجات بأقل قدر ممكن من عوامل الإنتاج)، تحسين الربحية المالية (تحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح)؛ أما الفعالية الاقتصادية على المستوى الكلي فنقوم على معايير ومؤشرات مختلفة، كالمساهمة الجماعية في تحقيق رضا المستهلكين والعمال والمحافظة على حالة المنافسة الكاملة في إطار ديناميكية السوق، فالمنافسة القوية تسمح بالحفاظ على أسعار منخفضة مرضية للمستهلك؛ ولكن هذا يتعارض ويؤثر على الفعالية الاقتصادية الجزئية للمنظمات، فانخفاض الأسعار يؤدي إلى انخفاض أرباحها، لذلك فهي تلجأ إلى استراتيجيات مختلفة في مواجهة هذا الموقف.²

من جهته يسعى التنظيم إلى إشباع مصالح المستخدمين بكيفية تضمن مجهوداتهم وتكافؤها، حيث يتم تحديد فعالية التنظيم بفضل أربعة مركبات: الفعالية الاقتصادية (البعد الاقتصادي)، قيم الموارد البشرية (البعد النفسي الاجتماعي)، شرعية التنظيم بالنسبة للجماعات الخارجية (البعد السياسي) واستمرار التنظيم (البعد النفسي)؛ حيث تتحدد أبعاد ومؤشرات الفعالية الاقتصادية في النقاط التالية³:

- اقتصاد الموارد؛
- الدرجة التي يقلص فيها التنظيم كمية الموارد المستخدمة وفي نفس الوقت ضمانه للسير الحسن للنظام؛
- الإنتاجية؛
- المصالح والخدمات؛
- كمية ونوعية الخدمات المنتجة من قبل التنظيم مقارنة بكمية الموارد المستخدمة لإنتاجها أثناء فترة محددة.

¹ بوخولوف محمد، المرجع السابق، ص 68، 69.

² Jean-Marc Huart, « **Stratégies des entreprises et efficacité économique** », <http://www.oeconomia.net/private/cours/economieentreprise/fichedelecture/strategiesefficacite.pdf>, Bréal, 2002, p 1.

³ بوكربوط عز الدين، طوبولوجية فعالية المؤسسة من المنظور الثقافي والمؤسسي، مرجع سابق، ص 284.

كما يمكن أن تتضمن هذه الأبعاد مؤشرات للدلالة عليها وقياسها، ويمكن إسقاط هذه الأبعاد على دراسة فعالية نوع من برنامج التشغيل (كما هو الحال في الدراسة الحالية) بدلا من التنظيم ككل، مع الحذر عند استعمال هذه الأبعاد ومحاولة تكييفها لتتماشى مع طبيعة الموضوع والبرنامج الخاضع للدراسة، حيث يمكن أن يتعلق بُعد اقتصاد الموارد بالمؤسسات التي تقوم بتوظيف العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، ويعبر عنها بمؤشرات مثل الأجور الممنوحة والمصاريف التي يتم صرفها على تكوينهم وتدريبهم وغيرها من الموارد التي تتعلق بهؤلاء المتعاقدين؛ بينما يمكن أن يتعلق بُعد تقليص الموارد المستخدمة مع ضمان حسن سير النظام بمرودية المتعاقدين وفق عقود الإدماج في المناصب التي يتم توظيفهم فيها، وتقليص حجم العمالة إلى أقصى حد مع ضمان أفضل أداء ممكن؛ ويتعلق بعد الإنتاجية بإنتاجية العمل بالنسبة لعمال الإدماج وتأثير ذلك على تحسين إنتاجية المؤسسة ككل؛ في حين يتعلق البعد الأخير بالكفاءة التي ترتفع في المؤسسة الاقتصادية من جراء توظيفها للعاملين وفق عقود الإدماج من خلال إنتاجها منتجات وخدمات كمية ونوعية بأقل تكلفة ممكنة من الموارد المستخدمة في ذلك، فهذه الأبعاد التي سبق الإشارة إليها والتي ترتبط بمركب الفعالية الاقتصادية تتعلق بشكل أساسي بتحقيق أهداف المؤسسات الاقتصادية من توظيفها للعاملين وفق عقود الإدماج، ولا تدخل ضمنها أهداف العمال المتعاقدين وفق عقود الإدماج والتي يمكن إدراجها ضمن الشروط التي يجب على المؤسسة تحقيقها للوصول إلى فعاليتها الاقتصادية، والتي أيضا يمكن الحكم من خلالها على فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات بشكل عام.

فالمؤسسة مهيكلة ومنظمة بطريقة تستهدف تحقيق أهدافها الاستراتيجية كالربح والمردودية والإنتاجية وهو شيء بديهي يبرر وجودها، فالتنظيم مثله في ذلك مثل الفاعل، هو كيان مبدع، أو واقع منتج "للاجتماعي"؛ فعندما كان القدامى يتحدثون عن "الإنسان ككائن اجتماعي"، كان تفكيرهم يتجه عموما نحو الكائن السلبي الذي يتلقى التأثير أكثر مما يمارسه؛ فهو يعتبر "اجتماعيا" بطبعه لأنه يتطبع بالحياة الاجتماعية، لكن التقدم الذي حققه علم الاجتماع في العقود الأخيرة ساهم في تغيير نظرتنا للواقع، فالفاعل الاجتماعي سواء كان فردا أو جماعةً أو تنظيمًا، هو كيان مبدع ومنتج "للاجتماعي" فهو لا يكتفي بالتطبع والتأثر فقط، بل هو كيان قادر على التأثير في الواقع وتغييره كذلك، حيث لا ينصب أداء وفعالية المؤسسات في جانبها الاقتصادي الذي ينحصر في إنتاج السلع والخدمات وإنما على أدائها الاجتماعي كذلك، وهذا يرجع لكون المؤسسة لا تنتج سلعا وخدمات فقط، بل تنتج واقعا اجتماعيا بداخلها الذي يظهر في جودة العلاقات الاجتماعية وفي الثقافة السائدة داخل التنظيم أكثر من كل شيء، إنها عبارة عن فعل تنظيمي يولي نفس القدر من العناية بحقوق المستخدمين ومصالحهم، ونفس القدر من الاهتمام بمشاعرهم وكرامتهم، قد يجد الفرد مناخا جيدا يشجع على البذل والعطاء والتفاهم، ويساهم في تحقيق الذات بالنسبة للذين يعملون في كنفه؛ وقد يكون رديئا بالنظر إلى التوترات والصراعات والإحباطات التي تتولد عنه، ووفقا لذلك يمكن أن يقبل الفرد الاندماج داخل هذه المؤسسة وأن يصبح عضوا فيها من خلال ترسيخ روح الانتماء إلى التنظيم والوفاء لها وصرف النظر عنها.¹

¹ مولاي علي الزهرة، "الولاء التنظيمي بين النظرية والتطبيق (الإدارة القائمة على الولاء)"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة 2، المجلد

ومن خلال ما تقدم عرضه في هذا الفصل حول الفعالية والفعالية التنظيمية والاتجاهات النظرية والمداخل المعتمدة في دراستها، سيحاول الباحث الاستفادة من مختلف هذه المداخل والأبعاد والمؤشرات التي اعتمدها في دراسة الفعالية ومحاولة تكييفها لتتماشى مع طبيعة الموضوع المدروس من منظور سوسيولوجي، خصوصاً مدخل الأهداف في الحكم على الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات، ومدخل المنتفعين المتعددين بالتركيز على تحقيق أهداف أهم منتفعين من هذه العقود ألا وهما العمال المتعاقدين وفق هذه العقود والمؤسسات الاقتصادية التي قامت بتوظيفهم، ومدخل العمليات الداخلية الذي يعتمد مؤشرات في دراسة الفعالية تتناسب مع الدراسة الحالية مثل وجود مناخ تنظيمي إيجابي ووجود وسائل اتصال فعالة وارتفاع الدافعية والولاء للمنظمة؛ مع الاستفادة قدر الإمكان من أفكار كل من مدرسة العلاقات الإنسانية ونظرية النظم ونظرية ماسلو حول سلم الحاجات.

1- الفعالية الاقتصادية من خلال تحقق أهداف المؤسسة:

تقوم المؤسسات الاقتصادية في سبيل بلوغ أهدافها الاقتصادية بتوظيف الموارد البشرية التي تمتلك الكفاءة والمهارات اللازمة وتقدم الأداء المناسب لتحقيق هذه الأهداف، فهي تسعى من توظيفها لهم إلى تحقيق أهداف زيادة أرباحها ورفع إنتاجيتها وتحسين جودة مخرجاتها وتحسين ميزتها التنافسية وغيرها من الأهداف؛ لذلك يمكن الحكم على الفعالية الاقتصادية لبرنامج التشغيل المتمثل في عقود إدماج حاملي الشهادات من خلال مدى تحقق أهداف المؤسسات الاقتصادية من توظيفها للعاملين وفق هذا النوع من العقود وذلك بالاعتماد على الأبعاد والمؤشرات التالية:

1-1- الأداء الوظيفي للعاملين:

الأداء الوظيفي هو الأثر الصافي لجهود الفرد بدايةً بالقدرات وإدراك الدور والمهام، وصولاً إلى المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله من حيث كمية وجودة العمل المقدم، وغالباً ما يحدث خلط وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج المحققة؛ ولأداء الوظيفي عناصر ومكونات أساسية بدونها لا يمكن الحديث عن وجود أداء فعال، وهذه العناصر هي: **كفاءات الموظف** والتي تعني قدرات الفرد وخصائصه التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول، **متطلبات الوظيفة** وتشمل المسؤوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التي يجب توفرها لشغل أي عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف، **بيئة التنظيم** وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال مثل الهيكل التنظيمي والأهداف والموارد والإجراءات المستخدمة في العمل، إضافة إلى العوامل الخارجية الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والسياسية والقانونية¹؛ ويُقسَم إبراهيم محمد المحاسنة العوامل والمؤشرات المؤثرة سلباً أو إيجاباً على أداء العاملين إلى قسمين: محددات داخلية تتعلق بالعامل كشخص وتتبع من داخله وتشمل كلا من القدرات، إدراك

2، العدد 6، جوان 2016، ص 44، 45.

¹ مصطفى زهرة وصحراوي لعموري، "أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية"، مجلة المعيار، المركز الجامعي بتيشميلت، المجلد 7، العدد 2، ديسمبر 2016، ص 214.

الدور، والجهد؛ ومحددات خارجية تتعلق بالبيئة المحيطة بالعامل فهي خارجة عن سيطرته وتحكمه، وتشمل كلا من متطلبات العمل، البيئة التنظيمية والبيئة الخارجية للمؤسسة؛ بينما يقسم علي السلمي هذه العوامل إلى مجموعتين: عوامل تقنية وتشمل التقدم الآلي والتكنولوجي، المواد الخام، تصميم العمل، طرق وأساليب الإنتاج؛ وعوامل إنسانية تشمل كل من القدرة على العمل والرغبة فيه¹؛ وتسعى المؤسسات الاقتصادية في سبيل بلوغ أهدافها وتحقيقها للفعالية الاقتصادية إلى رفع أداء مواردها البشرية إلى أقصى قدر ممكن، حيث تسعى لأن يكون أداء العاملين لديها يحمل الأبعاد التالية:

أ- **المعرفة بمتطلبات العمل:** ويشمل المعارف العامة، المهارات الفنية والمهنية، القدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء، وما يمتلكه الفرد من خبرات في العمل.

ب- **فعالية الأداء:** وتشمل فعالية الأداء على كمية ونوعية العمل المنجز، أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف أو العامل إنجازه في الظروف العادية ومقدار سرعة هذا الإنجاز، وكذا الجدية والتفاني في العمل وقدرة العامل على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله.

ج- **الإبداع والابتكار:** وهو تفاني العامل في أدائه مهام ومتطلبات عمله وقدرته على الخلق والابتكار، وهذا ما يرتبط بمدى تشجيع التفكير الإبداعي من طرف إدارة المؤسسة وكذا الثقافة السائدة فيها لأن الابتكار أساس النجاح واكتساب الميزة التنافسية، إضافة إلى استعداد العامل لتحمل المخاطرة.²

د- **كفاءة الأداء:** تعد مطلباً أساسياً تسعى إليه المؤسسات على اختلاف أنواعها سواء العمومية منها أو الخاصة، وتتجسد الكفاءة من خلال العلاقة بين المدخلات والمخرجات، حيث تتحقق كفاءة الأداء كلما كانت قيمة المخرجات أكبر من قيمة المدخلات كما سبق الإشارة إليه، ويأتي ذلك من خلال حرص المؤسسة على تحقيق أقصى استخدام لمواردها البشرية لتحقيق غاياتها وأهدافها؛ ويتم تحديدها من خلال إجراء عملية لتقييم الأداء التي يتم بواسطتها الحصول على حقائق وبيانات عن أداء العامل لعمله، وذلك بالاعتماد على مؤشرات مثل معدلات الأداء، دوران العمل ومعدلات الغياب.³

حيث يضم الأداء المتميز معايير الكفاءة والإنتاجية والفعالية في العمل، من خلال إنتاج أعمال خالية من الأخطاء، الوفاء بالمواعيد النهائية لإنجاز الأعمال، القدرة على العمل ضمن الفرق، الإلمام بمتطلبات العمل ومهامه إلماماً تاماً، والتحسين المستمر للعمل والإبداع والتجديد؛ فالأفعال والواجبات التي يقوم بها العامل المرتبط بالتنظيم ضمن متطلبات عمله إنما تكون لتحقيق غاية وأهداف التنظيم، في المقابل تكون غاية العامل

¹ تغلابت عبد الغني وزيتوني عمار، مرجع سابق، ص 393، 394.

² قريشي الزهرة وهويدي عبد الباسط، "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الاقتصادية -دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بالوادي-"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، المجلد 6، العدد 4، ديسمبر 2018، ص 63.

³ عمر بلخير جواد، "التكوين وأثره على أداء العمال في المؤسسة الاقتصادية"، مجلة الاقتصاد والمناجمت، جامعة تلمسان، المجلد 13، العدد 2، ماي 2015، ص 168.

من أدائه لعمله مزدوجة، غاية شخصية يطمح من ورائها لتحقيق وإثبات ذاته وكسب مورد رزق قار، وغاية أشمل تكون لصالح المنظمة والتنمية والمجتمع¹؛ حيث يعتبر الأداء الوظيفي للعاملين المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات أحد المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها في الحكم على الفعالية الاقتصادية لهذه العقود، باعتبار أن فعالية وكفاءة الأداء الوظيفي للعاملين من أبرز الأهداف التي تسعى المؤسسات الاقتصادية إلى بلوغها من وراء توظيفها لمواردها البشرية وفق هذا النوع من العقود.

1-2- الالتزام والولاء التنظيمي:

يتمثل الولاء التنظيمي في رد الفعل الذي يتولد لدى العامل تجاه خصائص المنظمة التي ينتمي إليها، كما يعني إحساس العامل بارتباطه بقيم وأهداف المنظمة والدور الذي يقوم به لتحقيق هذه الأهداف، والالتزام بالقيم الوظيفية من أجل المنظمة وليس من أجل مصالحه الخاصة؛ كما يعرف بأنه العمل على إيجاد نوع من التوافق بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة على حد سواء، فالعامل أو الموظف الذي يؤمن بأهمية أهداف المنظمة غالبًا ما يتولد لديه إحساس إيجابي وولاء لها، إضافة إلى تزايد رغبته بالبقاء فيها وإلى بذل المزيد من الجهد والعطاء، مما يجعل مثل هذه المنظمات التي يتميز أعضاؤها بالولاء التنظيمي أكثر فعالية وقدرة على التفاعل الإيجابي مع بيئتها²؛ ويعرف الولاء التنظيمي بأنه درجة الشعور والإحساس الإيجابي المتولد لدى العامل اتجاه منظمته، والالتزام بقيمها والإخلاص لأهدافها والارتباط معها ثم الحرص المستمر للبقاء فيها، من خلال بذل الجهد والافتخار بمآثرها وخلق التوافق والتفاعل بين قيمه وقيمها، مما يعزز نجاح منظمته وتفضيلها دون سواها في نظره وحكمه³، الأمر الذي يساهم في بلوغ أهدافها المسطرة وبالتالي تحقيق درجة عالية من الفعالية، لذلك تسعى مختلف المؤسسات والمنظمات لتعزيز وتقوية الولاء التنظيمي لدى العاملين لديها؛ ويضع الباحث الالتزام والولاء التنظيمي لعمال عقود إدماج حاملي الشهادات كأحد المؤشرات والأهداف والشروط التي تسعى المؤسسات الاقتصادية لتحقيقها في سبيل الوصول إلى الفعالية الاقتصادية من وراء توظيفها لهؤلاء العمال وفق هذا النوع من العقود.

ويرى **بوشانان** أن الالتزام هو رابط وجداني بين الفرد والمنظمة التي يعمل فيها، لذلك فهو يصف الالتزام التنظيمي بأنه مصطلح نفسي يتكون من ثلاثة مكونات: **التماثل** ويقصد به تبني الفرد لأهداف المنظمة وقيمها كأنها أهدافه وقيمته الشخصية، **المشاركة** ويعني استغراق الفرد نفسيًا في الأنشطة الخاصة بعمله في المنظمة، و**الولاء** ويعني شعور الفرد بنوع من العاطفة نحو المنظمة والارتباط بها معنويًا⁴؛ وينعكس كل من الالتزام والولاء التنظيمي بشكل إيجابي على كل من الفرد والمنظمة، فعلى مستوى الفرد يجعله أكثر جدية وكفاءة

¹ كوسة بوجمعة، مرجع سابق، ص 41.

² بلاغماس بركة وزحراج خالد، "الولاء التنظيمي لدى الأفراد العاملين وأثره على الفعالية التنظيمية"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة 2، المجلد 2، العدد 7، أكتوبر 2016، ص 46.

³ زيني فريدة، "الولاء التنظيمي وتأثيره على أداء العاملين دراسة ميدانية على العاملين في الشركة الوطنية للكلور بمستغانم"، مجلة الاقتصادي الجديد، جامعة خميس مليانة، المجلد 3، العدد 2، ديسمبر 2012، ص 197.

⁴ إيهاب عيسى المصري وطارق عبد الرؤوف عامر، السلوك التنظيمي وسلوك المنظمة، مرجع سابق، ص 41.

واستمتاعاً في أدائه لعمله، مما يزيد سرعة ترقبته وتقدمه في المراتب الوظيفية، كما يجعله يتبنى أهداف المنظمة ويعتبرها أهدافه ويعمل جاهداً على تحقيقها؛ أما على مستوى المنظمة فيؤدي الولاء التنظيمي إلى انخفاض معدل دوران العمل والتغيب وإلى استقرار العمالة والانتظام في العمل، وبذل المزيد من الجهد وفعالية وكفاءة أداء العاملين، مما يؤدي بدوره إلى انخفاض تكلفة العمل وارتفاع الإنتاجية وتحقيق النمو والازدهار للمنظمة¹.

ومن بين أهم مؤشرات الولاء التنظيمي لدى العاملين:

- درجة توحيد العاملين مع المؤسسة؛
- درجة الشعور بالمسؤولية لدى العاملين؛
- درجة المشاركة الفعالة لدى العاملين في أنشطة وعمليات المؤسسة؛
- درجة الاستعداد للتضحية من أجل المؤسسة؛
- الدفاع عن المؤسسة من أي نقد أو هجوم، وعدم التفكير في الانتقال منها إلى منظمة أخرى؛
- ارتفاع معنويات العاملين؛
- التركيز على حل المشكلات بدل الشكاوى الدائمة منها؛
- تفضيل المصلحة العامة للمؤسسة على المصلحة الخاصة في أغلب الأحيان؛
- انخفاض شكاوى العملاء؛²
- شعور العامل في المنظمة بالأمن والأمان والطمأنينة؛
- شعور الفرد بأنه جزء من المنظمة و متماسك مع أعضائها تجمعهم وحدة الوجود والهدف والمصير المشترك؛
- شعور الفرد بأهمية الجماعة وعضويته فيها ورضاه عن سلوكهم واتفاقه معهم.³

1-3- إنتاجية العمل:

يعتبر مقياس إنتاجية العمل أكثر مقاييس الإنتاجية الجزئية شيوعاً مقارنة بالمقاييس الأخرى، وذلك لأهمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية، ويتم قياسها بإيجاد العلاقة بين حجم أو قيمة الإنتاج النهائي وكمية أو قيمة العمل أو العنصر البشري كأحد عناصر المدخلات، وتتسبب إنتاجية القوى العاملة في المنظمات إلى ناحيتين، الأولى هي الناحية الإدارية والتنظيمية والتي تشمل المستخدمين المتخصصين في التخطيط والتنسيق والرقابة، أما الثانية فهي الناحية التشغيلية التي تشمل كل الأعمال الخاصة بالتنفيذ⁴؛ وتعتبر إنتاجية العمل عن العلاقة بين النتائج المتحصل عليها (الإنتاج) وكمية عنصر العمل المستعملة في ذلك، وتعني كذلك مساهمة الفرد الواحد في حجم الإنتاج الإجمالي في فترة زمنية محددة عادة ما تكون سنة، (إنتاجية العمل =

¹ بلاغماس بركة وزحراح خالد، مرجع سابق، ص 50،49.

² زيني فريدة، المرجع السابق، ص 199.

³ بوقندورة يمينة وابرعيم سامية، "واقع الالتزام التنظيمي للأفراد داخل المؤسسة"، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، جامعة أم البواقي، المجلد 6، العدد 1، جوان 2019، ص 91،90.

⁴ مساهل عبد الرحمن وبلقوم فريد، "قياس إنتاجية العمل في المؤسسة الاقتصادية"، مجلة دفاتر اقتصادية، جامعة الجلفة، المجلد 1، العدد 1، سبتمبر 2010، ص 148.

كمية المنتجات التي تم إنتاجها مقسمة على عدد ساعات العمل، أو = الإنتاج الكلي مقسم على عدد العمال، إنتاجية ساعة عمل واحدة = الإنتاج الكلي مقسمة على ساعات العمل، إنتاجية العمل بالأجر = قيمة الإنتاج الكلي مقسم على الأجر الكلية، إنتاجية العمل على مستوى المنشأة = كمية الإنتاج على عدد العاملين في المنشأة، إنتاجية العمل على مستوى الإنتاج = كمية الإنتاج على عدد العاملين في الإنتاج¹، حيث تظهر هذه المعادلات مدى تباين واختلاف المقاييس المعتمدة في قياس الإنتاجية والتي مردها إلى اختلاف تعاريف الإنتاجية في حد ذاتها وتداخلها مع كثير من المفاهيم والمصطلحات الأخرى، إضافة إلى اختلاف الوحدات المستخدمة في قياسها.

فإنتاجية العمل تشمل كل من الإنتاج والجهد الإنساني المبذول في إنتاجه، والمفهوم الاقتصادي للإنتاجية يعبر عنه من خلال القيمة المضافة أو إنتاجية العنصر البشري، من خلال المعادلة (صافي المخرجات للعامل أو إنتاجية العامل = القيمة المضافة السنوية على إجمالي عدد العاملين)، بحيث تمثل القيمة المضافة الفرق بين الإيراد الإجمالي المتحصل عليه من بيع سلعة أو خدمة معينة وبين إجمالي ما دفع إلى الموردين الخارجيين نظير موارد أو خدمات أخرى تتطلبها عملية الإنتاج، ونعبر عن الإنتاجية الزمنية للعمل من خلال النسبة (الإنتاجية الساعية للعمل = القيمة المضافة على عدد ساعات العمل التي تم استعمالها أو توظيفها)².

وتعني إنتاجية العمل بمفهومها العام إمكانية عامل ما أو مجموعة من العمال على إنتاج كمية معينة من المنتجات خلال زمن محدد (ساعة، يوم، شهر، سنة... إلخ)، أي كلما استطاع عامل أو مجموعة من العمال إنتاج كميات أكبر من المنتجات خلال وحدة زمنية معينة كلما كانت إنتاجيتهم مرتفعة أكثر³، ويشير مفهوم الإنتاجية كذلك إلى أهمية ارتفاع معدل زيادة الإنتاج وإلى خفض التكاليف وتقليص الهدر في الموارد والجهد البشري إلى أدنى حد ممكن، ويتعلق الجهد البشري في هذا الإطار بعدة عوامل منها ما له علاقة بدوافع العاملين والمسؤولين، ومنها ما يتعلق بالكفاءة في التصرف والإشراف؛ ويصف إيريك فروم الشخصية المنتجة بأنها الشخصية القادرة على الإنتاج بأوسع معانيه، ولا يتعلق الأمر بالإنتاج المادي فحسب، بل يتعداها إلى المقدرة على استخدام قواها العقلية والجسمية وتحقيق إمكاناتها الكامنة فيها⁴، حيث تعتبر إنتاجية العمل من المؤشرات التي يمكن اعتمادها للحكم على فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات، فالمؤسسات الاقتصادية تسعى في أهدافها من خلال توظيف العاملين وفق هذا النوع من العقود إلى الحصول على موارد بشرية ذات إنتاجية عالية، لتحقيق أحسن استغلال لمواردها البشرية وللرفع من إنتاجيتها الكلية وتحقيق أرباح أكثر وتحسين نوعية وجودة منتجاتها ومخرجاتها سواء كانت سلع أو خدمات.

¹ غربي فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 66، 67.

² دعاء رضا رياض محمد، المرجع السابق، ص 41، 42.

³ بومزايد إبراهيم، مرجع سابق، ص 479.

⁴ أجغيم طاهر، "إنتاجية العامل الجزائري والشخصية المنتجة في المؤسسة الصناعية بالجزائر -دراسة تحليلية نظرية-"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة 2، المجلد 13، العدد 2، ديسمبر 2002، ص 42.

1-4- القيمة المضافة للعمل:

مصطلح القيمة يتم تناوله في مجالات مختلفة، ويعود أصل استعماله إلى ابن خلدون الذي عرّف القيمة بقوله: "أن الإفادات والمكتسبات (السلع والخدمات) كلها أو أكثرها إنما هي قيم الأعمال الإنسانية"، حيث ربط قيمة السلع والخدمات بالجهد البشري المبذول للحصول عليها، أي أبرز أهمية العمل في إعطاء قيمة للأشياء، وتبعه في ذلك كل من آدم سميث وستيوارت ميل وكارل ماركس في اعتبار أن العمل الإنساني هو أساس قيمة السلع والمنتجات؛ ويقصد بالقيمة المضافة أو إنشاء وخلق القيمة الربح المتبقي المتاح للمساهمين بعد طرح تكلفة رأس المال¹، وتظهر القيمة المضافة للعمل من خلال الربح الذي تجلبه العمالة للمنظمة مقارنة بتكلفة الإنتاج، من خلال المهارات والمعارف التي يتم توظيفها من قبلهم في تحسين جودة المنتجات والإبداع والابتكار الذي يساهم في رفع قيمة الأرباح، كما يقصد بها الفارق بين ما حققتة المؤسسة من أرباح وما قامت بإنفاقه على مواردها البشرية من أجور ومنح وعلاوات وتدريب وغيرها.

لذلك تعمل إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية على تحقيق الفائدة التي تكون عبارة عن نتائج ملموسة، فهي تسعى لتوظيف الموارد البشرية التي تملك الكفاءة والفعالية والسرعة في أداء الوظائف والأعمال المختلفة من تخطيط وتنظيم ورقابة وتوجيه، إضافة إلى القدرات الابتكارية وروح المبادرة والإبداع، أي الموارد البشرية التي تساهم في خلق القيمة المضافة داخل المنظمة؛ ويتحدد ارتفاع أو انخفاض القيمة المضافة التي ينتجها المورد البشري ومن ثم قيمة ما يمثله من رأس مال بشري وفكري، بحسب اقتراب العمل الذي يقوم به أو ابتعاده عن العملاء والزبائن، فكلما كان هذا العمل قريباً من العملاء والزبائن ومنتجاً للمنافع التي يرغبونها ومحققاً لرضاهم كلما كانت القيمة المضافة الناتجة منه عالية، وبالعكس فالأعمال التي لا تتصل بالعملاء والزبائن تكون قيمتها المضافة منخفضة، وبالتالي فالمنظمات الفعالة تركز استثمارها في الأعمال عالية القيمة المضافة، لذلك فهي تسعى لتوظيف الموارد البشرية ذات الكفاءة والفعالية والمرتبعة الإنتاجية، والتي في غالب الأحيان تكون نادرة وصعبة الحصول على بديلها في حالة فقدانها، وهي تشكل رأس مال بشري مرتفع القيمة لا بد من المحافظة عليه والعمل على إحاطته بسياسات قوي من الرعاية والتحفيز وفتح المجال له للإبداع والإنتاج والزيادة من القيمة المضافة التي يحققها²، فالقيمة المضافة التي أساسها رأس المال الفكري الذي مصدره العمال هو أحد الأهداف الرئيسية التي تسعى المؤسسات الاقتصادية إلى بلوغه من وراء توظيفها للموارد البشرية بغية تحقيق الفعالية الاقتصادية، لذلك تعتبر مساهمة عمال عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة للمؤسسات التي يعملون بها من المؤشرات التي تم اختيارها في الدراسة الحالية لتقييم درجة الفعالية الاقتصادية لهذا البرنامج التشغيلي.

¹ معالم سعد وبوحفص سميحة، "إنشاء القيمة في المؤسسة وفق مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة (دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل فرع جنرال كابل بسكرة)"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، المجلد 9، العدد 30، سبتمبر 2017، ص 401،400.

² بكوش كريمة وبنابولة حكيم وبلحمدي سيد علي، "أثر القيمة المضافة للمورد البشري في تعزيز الثقة لدى العميل ضمن البيئة الرقمية"، مجلة دفاتر بوادكس، جامعة مستغانم، المجلد 6، العدد 10، ديسمبر 2018، ص 32،33.

2- الفعالية الاقتصادية من خلال تحقق أهداف العاملين:

ترى العديد من المداخل التقليدية أو الحديثة أن الفعالية لا ترتبط بالأبعاد الاقتصادية والأهداف التنظيمية للمنظمة فقط، بل تتعدى ذلك إلى الموازنة بين أهدافها وأهداف أعضائها والسعي لتحقيق أهدافهم وإشباع حاجاتهم؛ ويعتبر تحقيق أهداف المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية أحد أهم الأبعاد في الحكم على فعالية برنامج التشغيل في نظر الباحث، ويعد كذلك من الشروط اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسات من جهة ثانية والوصول إلى الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات، ومن بين أهم المؤشرات التي يمكن اعتمادها في الحكم على تحقق أهداف العاملين المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات ما يلي:

2-1- العمل اللائق:

عرفته منظمة العمل الدولية أنه "العمل المنتج للرجال والنساء، في ظروف من الحرية والعدالة والأمن والكرامة، ويتضمن فرص العمل المنتجة التي توفر دخلاً مجزياً، والأمن في موقع العمل والحماية للعاملين وأسرهم، وفرص أفضل لتحقيق الذات وتطويرها وتشجيع الاندماج الاجتماعي، وأن تتاح للناس حرية التعبير والمشاركة في القرارات التي تؤثر في حياتهم، كما يتضمن تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية للجميع"¹.

حيث ركزت منظمة العمل الدولية على أبعاد عديدة في تحديد مفهوم العمل اللائق أهمها المساواة بين الجنسين في الحصول على فرص الشغل، وعلى حرية الأفراد واحترام الحقوق الأساسية في العمل والحماية الاجتماعية، وكذلك على ظروف العمل الملائمة والمعاملة المتساوية للجميع أثناء العمل دون تمييز مهما كان نوعه؛ وهو من الأهداف والامتيازات التي يسعى العمال إلى الحصول عليها من وراء العمل، ولذلك فهو من المؤشرات التي يتم اعتمادها في تحديد درجة الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات في الدراسة الحالية.

2-2- الأجر العادل:

يحظى الأجر والمقابل المادي في العمل بمكانة رئيسية لدى العمال وأرباب العمل على حد سواء، باعتباره السبيل الوحيد لإشباع حاجات العامل المختلفة خاصة الفسيولوجية منها؛ والمقصود بالأجر العادل كما جاء في كتاب "العبودية" للاقتصادي هايك إما الأجر المعتاد الذي نعرفه، أو ذلك الذي نحصل عليه في حالة عدم وجود احتكار، وعلى المستوى القانوني أكدت الاتفاقية رقم 100 لمنظمة العمل الدولية تشجيع دفع أجور متساوية عن عمل ذي قيمة متساوية لجميع العمال بصرف النظر عن الجنس²؛ وقد ذهب تايلور ومدرسة الإدارة العلمية إلى اعتباره الحافز الوحيد لدى العمال، ففي اعتقادهم أن الأفراد يمارسون العمل من أجل

¹ مولاي لخضر عبد الرزاق، "تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر خلال الفترة 2000-2011"، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، العدد 10، 2010، ص 194.

² داود فتيحة والمبارك محمد، "تدقيق الفعالية لسياسة التشغيل في الجزائر للفترة 2000-2014"، مجلة الإصلاحات الاقتصادية والإدماج في الاقتصاد العالمي، المجلد 12، العدد 23، المدرسة العليا للتجارة الجزائر، جوان 2017، ص 75.

الحصول على مكافآت يشبعون بها حاجاتهم الشخصية المختلفة، كما يرى تايلور أنه ينبغي على المؤسسات تقديم المكافأة المالية اليومية للعمال كحافز مادي لهم لتحقيق امتثالهم للأوامر والإجراءات المفصلة والمتعلقة بأداء عمل ما¹؛ ومن جهته يرى ماكس فيبر في نموذجة البيروقراطي أن الأجر أو الراتب الممنوح للموظف يكون حسب قدراته وكفاءاته وإنجازه ووضع الإداري الداخلي في التنظيم وليس على أساس مكانته الاجتماعية²، أي أن الأجر يكون على أساس الأداء المقدم والجهد المبذول بشكل عادل وفق لوائح وقواعد محددة بدقة ودون تمييز بين مختلف العاملين داخل التنظيم.

ويرى ستاسي آدمز في نظرية العدالة أن تحفيز أعضاء المنظمة يتأثر بمدى شعورهم بالمعاملة بشكل عادل وقانوني من قبل المنظمة، فعندما يشعر الفرد أنه يعامل بشكل عادل فإن هذا الشعور يمكن أن يخلق آثارًا إيجابية على تحفيزه وأدائه في العمل، ويتمثل جوهر النظرية في مقارنة أداء الأفراد ومكافأتهم مع غيرهم من الأفراد في مواقف عمل متشابهة، ومقارنة بالمهارات والمعارف والتجربة التي يمتلكونها، ومقارنة بالجهود التي يبذلونها والنتائج التي يجلبونها للمنظمة؛ فالأجر العادل حسب هذه النظرية هو الأجر الذي يراعي الأداء الفردي للعامل والجهد المبذول، ويكون مساويًا أو مقاربًا لما يتلقاه الآخرون في نفس المستوى داخل أو خارج المنظمة³، ويكون مراعيًا لساعات العمل التي يقضيها العامل في أداء عمله، ويتناسب مع قدراته ومؤهلاته ومعارفه، ويكون قادرًا على تلبية حاجاته المختلفة ومراعيًا للمستوى المعيشي في المجتمع.

2-3- الرضا الوظيفي:

هو انفعال معنوي (عاطفي) اتجاه الوظيفة (العمل)، ويكون نتيجة المقارنة بين النتائج المتحصل عليها فعليًا من طرف العامل والنتائج التي كان يتوقع تحقيقها من عمله؛ والرضا الوظيفي (المهني) مفهوم متعدد الأبعاد يشمل الرضا الذي يستمده الفرد من عمله، وجماعة العمل التي يعمل معها، ورؤسائه الذين يخضع لإشرافهم وكذلك من المنظمة والبيئة التي يعمل فيها⁴، والرضا الوظيفي مهم لكل من الموظف (العامل) وصاحب العمل (المنظمة)، فبالنسبة لأول يمنحه الرضا الوظيفي شعورًا بالأمن والراحة في المؤسسة، ما ينتج عنه التزامه والتقليل من التغيب وانخفاض معدل دوران العمل لديه، أما بالنسبة لصاحب العمل أو المؤسسة فإن الرضا الوظيفي يضمن التزام العاملين واستقرار القوى العاملة مما يقلل من تكلفة التوظيف والتدريب⁵.

ويظهر عدم الرضا عن العمل بسبب فقدان العاملين الاهتمام بالعمل، بسبب شعورهم أن التنظيم لا يشبع حاجاتهم، ويتخذ عدم الرضا مظاهر وأنماط معينة من السلوك مثل الإضراب، سرعة دوران العمل، ارتفاع معدل الغياب والتأخر، التمارض وكثرة الشكاوي والتظلمات؛ ومن بين العوامل المسببة لعدم الرضا وانخفاض

¹ رثيمي الفضيل وطبال لطيفة، مرجع سابق، ص 11، 12.

² نفس المرجع، ص 28.

³ كوسة بوجعة، مرجع سابق، ص 48.

⁴ تغلابت عبد الغني وزيتوني عمار، "تأثير الرضا الوظيفي على أداء العاملين في المؤسسة الخدمية الجزائرية -دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بباريس ولاية باتنة-"، مجلة الاقتصاد الصناعي، جامعة باتنة، المجلد 7، العدد 2، جوان 2017، ص 391.

⁵ نفس المرجع، ص 394.

أداء الأفراد، محدودية فرص التقدم والنجاح الوظيفي، محدودية الحوافز المادية، غموض وتعقد إجراءات الأداء، عدم الانسجام بين جماعة العمل؛ ما من شأنه أن يخلق آثارًا سلبيةً على كفاءة الأداء مثل البقاء في العمل بدون فعالية، البقاء في العمل لكن بسلوك سلبي يؤثر على كفاءة الأداء، وترك العمل¹؛ ويمكن اعتبار الرضا مؤشر من مؤشرات الفعالية الاقتصادية في الدراسة الحالية، حيث يعتبر من الأهداف التي يسعى العاملون إلى الوصول إليها، كما يعتبر من الشروط الأساسية التي بتحقيقها يمكن رفع أداء وكفاءة وإنتاجية العاملين وبالتالي الوصول إلى تحقيق الفعالية والأهداف الاقتصادية للمؤسسات الاقتصادية من جهة، والأهداف المرجوة من برنامج عقود إدماج حاملي الشهادات من جهة ثانية.

ويعد الرضا الوظيفي مفهومًا متعدد الأبعاد، حيث هناك ثلاثة أبعاد رئيسية تندرج ضمنها مختلف المؤشرات والمحددات، أولها الرضا عن سياسات العمل وتشمل سياسات الأجور والتعويضات والترقيات والتأمينات وغيرها، ثانيها الرضا عن علاقات العمل، وثالثها الرضا عن العمل ذاته²؛ ومن محددات الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الاقتصادية: الأجرة، الأرباح الموزعة، الترقية، ظروف العمل المادية، الإشراف، الممارسات التنظيمية، العلاقات مع زملاء العمل، المشاركة في وضع الأهداف، الاستقلالية في اختيار طريقة العمل، تقدير المجهود المبذول من طرف المسؤولين، الاحترام، نوعية القيادة، المشاركة في اتخاذ القرارات³، الارتياح داخل المؤسسة والشعور بالقبول الاجتماعي من قبل الإدارة وزملاء العمل، تبادل الثقة والاحترام بينهم جميعًا، تحقق نوع من التوافق والتجانس مع زملاء العمل، الشعور بمستوى عالي من الروح المعنوية؛ ومن العوامل الاجتماعية المؤدية إلى الرضا عن العمل نجد الصداقة، الانتماء إلى جماعات العمل غير الرسمية، الشعور بالاستقرار والأمن في العمل، العلاقات الاجتماعية الطيبة مع الزملاء والرؤساء، اهتمام المشرفين بحل المشكلات الاجتماعية والشخصية للعمال⁴؛ ويشمل الرضا الوظيفي كذلك المكونات التي تدفع الفرد إلى العمل والإنتاج وهي: الرضا عن الأجر، الرضا عن محتوى العمل، الرضا عن فرص الترقى، الرضا عن ساعات العمل، والرضا عن ظروف العمل⁵، وهي محددات ومؤشرات مرتبطة ببعضها البعض ويؤثر بعضها على البعض الآخر، وهي تخضع لحكم وتقييم واتجاهات العاملين أنفسهم وبالتالي فهي نسبية وليست ثابتة، حيث تختلف درجة الرضا من فرد إلى آخر، فما هو مُرضي لفرد معين قد لا يكون مرضيًا لفرد آخر.

إضافة إلى كل من العمل اللائق والأجر العادل والحصول على أكبر قدر ممكن من إشباع الحاجات المختلفة لهم وتحقيق الرضا الوظيفي والمهني، يسعى العمال إلى تحقيق أهداف وحاجات أخرى من العمل وفق

¹ سرار عمر، "الرضا عن العمل وعلى أداء العامل في المؤسسة: دراسة ميدانية في وحدة الصمامات والمضخات بالبروقية في ولاية المدية"، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، جامعة المدية، المجلد 4، العدد 1، أكتوبر 2010، ص 216، 217.

² طارق عبد الرؤوف عامر وإيهاب عيسى المصري، الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني (مفهومه، عوامله، نظرياته)، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، ط1، الجيزة، مصر، 2014، ص 49.

³ سرار عمر، المرجع السابق، ص 392.

⁴ بخوش وليد ونصيب أسماء، مرجع سابق، ص 78، 79.

⁵ طهراوي حياة وبوفاسة سليمان، "أهمية الرضا الوظيفي في تحسين الإنتاجية دراسة حالة فرع المضادات الحيوية التابع لمجمع صيدال -وحدة المدية"، مجلة دفاتر اقتصادية، جامعة الجلفة، المجلد 7، العدد 1، مارس 2016، ص 112.

عقود إدماج حاملي الشهادات، مثل الاستقرار المهني والاطمئنان على مستقبلهم المهني، والحصول على تكوين وخبرة ومهارات تفيدهم أكثر في الاندماج الاجتماعي والمهني في سوق العمل، والحصول على مناصب عمل دائمة بعد انتهاء فترة تعاقدهم.

3- المناخ التنظيمي والفعالية الاقتصادية:

يعتبر المناخ التنظيمي أحد العناصر والأبعاد والشروط الهامة التي من خلالها تتحقق الفعالية الاقتصادية، ويتحقق أهداف كل من العاملين والمؤسسات الاقتصادية، حيث يمثل البيئة التي يعمل فيها المتعاقدون وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية، والبيئة التنظيمية التي ينشط في كنفها برنامج الإدماج المهني الذي لا يمكنه النجاح إلا في ظل بيئة تساعد الأفراد والمؤسسات على تحقيق أهدافهم من وراء التعاقد فيما بينهم وفق هذا النوع من العقود.

ويعد المناخ التنظيمي أو المؤسسي خاصية تنظيمية تصف الأحوال العامة في المنظمة والتي في جوهرها محددات تنظيمية، كما يعد حالة خصوصية لأنه يشتمل على خصائص تميز المؤسسة عن غيرها، ويتفق معظم الباحثون على أن الإدراك أو التصور الذي يكون فيه الفرد نتيجة استثنائية لمجموعة من المحددات البيئية واستجابة الفرد لها من العناصر المكونة للمناخ التنظيمي، وهو يمثل الخصائص التي تصف بيئة العمل كما يدركها أعضاء التنظيم، وتحكمه القوانين واللوائح والقرارات الإدارية بالإضافة إلى المبادئ والأخلاقيات التي تنظم العمل في المؤسسة (المنظمة)¹؛ وتستمد المنظمة قوتها وفعاليتها من تحقيق أهدافها من خلال أداء أعضائها، ومن أجل ذلك فهي مضطرة أن تقدم مناخاً مهنيًا أو سياقاً اجتماعيًا ملائمًا للعمل، والذي يظهر في المغريات المقدمة للأعضاء وأسلوب العمل والثقافة التنظيمية (من قيم وعادات العمل) الذي يعتبر أسلوبًا هادفًا لتعميق الولاء للمنظمة، فهي تهدف إلى تحقيق التوازن بين أهداف المنظمة من جهة وأهداف أعضائها من جهة أخرى.²

إن مؤشرات قياس المناخ التنظيمي هي نفسها فبعض الباحثين يعطي أهمية للروح المعنوية والرضا والحماس والدفء التي يحسها العاملون وتنعكس على ولائهم، وهناك أيضا مؤشرات أخرى مثل معدل الدوران، إصابات العمل، الحوادث النزاعات والشكاوي، التعاون، التشجيع، الدعم والتحفيز، إشراك العاملين في اتخاذ القرارات، وهنا يمكن أن يقاس المناخ التنظيمي انطلاقًا من المعايير التالية:

- معدل التغيب في كل مصلحة، ورشة أو مكتب؛
- تطور الإنتاجية؛
- عدد حوادث العمل؛
- الأمراض من النوع الجسدي والنفسي؛

¹ إيهاب عيسى المصري وطارق عبد الرؤوف عامر، السلوك التنظيمي وسلوك المنظمة، ط1، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، الجيزة، مصر، 2014، ص 28، 29.

² مولاي علي الزهرة، مرجع سابق، ص 40، 41.

- معدل المشاركة في الاجتماعات المنظمة، عدد ونوعية التدخلات؛
 - فرز طبيعة العلاقات بين الماسكين بالسلطة والخاضعين لها.¹
- ويصنف العلماء والباحثون المناخ التنظيمي إلى عدة تصنيفات وأنواع منها: المناخ السلطوي (المتشدد)، المناخ المتبنى، المناخ الانتمائي، المناخ الإنجازي، المناخ المفتوح، المناخ المغلق، المناخ المستقل، المناخ المنضبط (الموجه)، المناخ العائلي، المناخ الأبوي؛ حيث أن لكل نوع من هذه الأنواع خصائصه ومميزاته التي تميزه عن غيره من الأنواع؛ ومن أكثر التصنيفات استخدامًا يقسم المناخ التنظيمي إلى نوعين أولهما المناخ التنظيمي الإيجابي، والآخر هو المناخ التنظيمي السلبي.

أ- **المناخ التنظيمي الإيجابي:** هو المناخ الذي يؤثر إيجابياً على سلوك الأفراد ويتسم بالأوصاف التالية:

- العمل يميل إلى الإبداع وبيئته عن الروتين؛
 - المكافآت مبنية على الإبداع ونتائج الأعمال ومدى تقديم الأفكار الجديدة؛
 - العمل يقوم على اللامركزية ويعطي للمرؤوسين حرية أكبر في اتخاذ القرار وتفويض الصلاحيات؛
 - الترقية والتقدم مبنية على مدى الإنجاز الذي يحققه الفرد؛
 - زيادة كفاءة الأفراد وقدراتهم ومهاراتهم عن طريق التدريب مما يؤدي إلى رفع معنوياتهم وتحسين أدائهم؛
 - يتمتع الموظفون بضمانات وظيفية مقبولة وغير مهددين بالعزل وإنهاء الخدمة؛
 - العلاقات بين مختلف أعضاء التنظيم مبنية على الشفافية والصدق والمصارحة؛
 - الحالة المعنوية العالية للموظفين؛
 - التنظيم قادر على الاستجابة للمتغيرات الجديدة.²
- **المناخ التنظيمي السلبي:** هو عكس المناخ الإيجابي، حيث يؤثر سلباً على سلوك الأفراد ويتصف بالأوصاف التالية:

- العمل روتيني وبيئته تماماً عن الإبداع وروح الابتكار؛
- المكافآت مبنية على مبدأ الأقدمية وليس على نتائج الأعمال والإبداع؛
- العمل يقوم على المركزية ولا يعطي للمرؤوسين الحرية في اتخاذ القرارات وتفويض الصلاحيات؛
- ركود وضعف الأفراد في قدراتهم ومهاراتهم، مما يؤدي إلى تدني الروح المعنوية وضعف الأداء؛
- التنظيم عاجز عن الاستجابة للمتغيرات الجديدة؛
- لا يتمتع الموظفون بضمانات وبالتالي يكونون مهددين بالعزل وإنهاء الخدمة.³

➤ ومن أهم أبعاد المناخ التنظيمي ما يلي:

¹ محاد رضا، "المناخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى العاملين دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية بمدينة الجلفة"، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد 3، العدد 5، الجزائر، جانفي 2015، ص 174.

² شامي صليحة، "المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة حالة جامعة محمد بوقرة بومرداس"، رسالة ماجستير غير منشورة في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، جامعة بومرداس، 2010/2009، ص 43.

³ نفس المرجع، ص 44.

3-1- بيئة العمل المادية:

تطلق عبارة بيئة أو ظروف العمل المادية أو الفيزيائية أو الوسط الفيزيقي على الأمور المتعلقة بالإضاءة، الضوضاء، الغبار، التهوية، درجة الحرارة والرطوبة... إلخ، أي مجمل الأمور المتعلقة بالبيئة المادية التي تؤدي إلى تحسين أجواء العمل وجعلها مناسبة أكثر، وبالتالي المساهمة في الحصول على إنتاج مرتفع دون أية مشاكل أو عوائق في العمل؛ وتعتبر بيئة العمل المادية من أهم عناصر المناخ التنظيمي التي تؤثر على أداء الفرد، فإذا كان الوسط ملائمًا فإن الفرد لا يجد أية مشاكل أو عوائق في أداء عمله، أما إذا كان غير ملائم فإنه يكون ذو تأثير سلبي على الفرد من خلال نقص الإنتاج والتغيب وكثرة الحوادث... إلخ¹؛ مما يؤثر على فعالية المنظمة وبلوغها لأهدافها المسطرة، وتتألف بيئة العمل المادية من العناصر التالية:

أ- الإضاءة: تعتبر أحد أهم العناصر المادية لبيئة العمل الداخلية، حيث تعتبر الإضاءة الجيدة من عوامل زيادة وارتفاع إنتاجية الفرد وأدائه الوظيفي، ذلك لأن الكفاءة الإنتاجية كثيرًا ما تعتمد على سرعة الإدراك البصري، وعدم كفاية الإضاءة الطبيعية أو الصناعية في بيئة العمل تؤثر سلبًا على الأفراد العاملين جسميًا ونفسيًا، حيث يشعرون بالتعب والإرهاق وتناقص قدراتهم المهارية وتتنخفض الروح المعنوية فيقل بذلك الأداء الوظيفي لديهم.

ب- الحرارة والتهوية الجيدة: فدرجة الحرارة والتهوية في بيئة العمل سواءً في الصيف أو الشتاء عامل مؤثر كثيرًا في صحة الأفراد العاملين وفي أدائهم الوظيفي، فارتفاع الحرارة يؤثر في الحالة المزاجية والعصبية للعمال ويجعلهم متوترين، وانخفاضها يؤثر في جهازهم التنفسي ويؤدي إلى أمراض الروماتيزم والتهابات الرئة المزمنة؛ فينبغي أن يعمل الإنسان في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة، فكفاءة الفرد وأداؤه ينخفضان كلما زادت درجة الحرارة أو انخفضت عن المعدل المناسب، فالتدفئة والتهوية المناسبان يؤديان حتمًا إلى زيادة كفاءة الأداء الوظيفي ويساهمان في تخفيض معدلات الغياب لديهم.

ج- الضوضاء: قد تسبب الضوضاء الإصابة بالإجهاد العصبي الذي ينتج عنه ارتفاع الأخطاء في العمل وضعف الأداء الوظيفي، فيجب أن تكون الضوضاء الناجمة عن العمل والآلات على درجة ملائمة حتى لا تؤثر على الأداء الوظيفي للأفراد العاملين².

إضافة إلى هذه العناصر تضم بيئة العمل المادية كذلك: تصميم المباني، لون الطلاء، توفر أدوات السلامة والوقاية والأمن الصناعي، توفر النظافة والشروط الصحية للوقاية من الأمراض، تنظيم جيد لمكاتب وأماكن العمل وتوفر التجهيزات والمعدات التي يحتاجها العمال لأداء عملهم، وغيرها من العناصر المادية في مكان العمل والتي تؤثر بشكل كبير على إنتاجية العاملين وأدائهم وروحهم المعنوية إما سلبًا أو إيجابًا؛ حيث

¹ لونيس علي وصحراوي عبد الله، "علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيائية في البيئة المهنية -دراسة تشخيصية-"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، المجلد 3، العدد 3، جانفي 2010، ص 453.

² بن رحمون سهام، "بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي للإداريين دراسة ميدانية بكلية جامعة باتنة"، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة بسكرة، المجلد 2، العدد 8، ديسمبر 2013، ص 215، 214.

ينبغي على المؤسسات الاقتصادية توفير ظروف عمل مادية ملائمة تساعد العاملين على رفع أدائهم وتلبية حاجاتهم، بما يعود إيجاباً على المؤسسات وعلى تحقيقها أهدافها وبلوغها الفعالية المنشودة.

3-2- الحوافز:

هي في الغالب تلك المثيرات الداخلية العضوية التي تجعل الكائن الحي مستعداً للقيام باستجابات خاصة نحو موضوع معين في البيئة الخارجية، أي أنها تجعل سلوك الإنسان حماسياً، فالجوع والعطش وغيرها من الدوافع الفطرية تسبب استجابات عضلية وغددية وفكرية تدفع الفرد لإرضائها، وكذلك الحوافز التي تدفع إلى سلوك تكيفي مناسب، ولاسيما إن كانت على صلة وثيقة بحاجات الفرد ونتائجها ذات قيمة بالنسبة إليه¹؛ ويقصد بالتحفيز تلك الجهود التي تبذلها الإدارة لحث العاملين على زيادة إنتاجيتهم، وذلك من خلال إشباع حاجاتهم الحالية وخلق حاجات جديدة لديهم والسعي نحو إشباعها، شريطة أن يتميز ذلك بالاستمرارية والتجديد، ويعتبر التحفيز قوة مؤثرة في الفرد تدفعه للتصرف بطريقة متميزة، وتوجهه نحو تحقيق هدف معين، كما أنه القوة التي تدفع الفرد لإعطاء معنى لاحتياجاته ورغباته؛ ويذهب البعض إلى اعتبار التحفيز عبارة عن نظام متكامل يسعى إلى تحقيق جملة من الأهداف المختلفة بين المؤسسة والعامل، وذلك عن طريق خلق دافعية متجددة لدى هذا الأخير، وباستخدام عقلائي وعادل لمختلف الحوافز التي تمتلكها المؤسسة، مع الحرص على تقديمها في الوقت المناسب وعلى الشكل المناسب مع متطلبات كل فرد أو مجموعة²؛ وتنقسم الحوافز في أغلب الأحيان إلى حوافز مادية وأخرى معنوية.

3-2-1- الحوافز المادية:

هي حوافز ذات طابع مالي أو نقدي أو اقتصادي، وتعتبر أشد الدوافع الإيجابية وأكثرها تحدياً لإدارة المؤسسات لارتباطها بتحسين المستوى المعيشي والحياتي الأساسي للعاملين، حيث تساهم هذه الحوافز في إشباع حاجات الفرد الفيزيولوجية والمادية وتحفزه على الإنتاجية وتنمية وتطوير أدائه، وتهدف إلى رفع الكفاءة وتحسين الأداء؛ ومن أهم الحوافز المادية نجد: الأجور والرواتب التي يحصل عليها العمال من أرباب العمل في مقابل تنفيذ ما تم الاتفاق عليه من أعمال³، حيث تستهدف ضمان حصول العاملين على أجر عادل يتناسب مع أعباء وظائفهم؛ والعلاوات التي تعتبر بمثابة تشجيع للعامل وهي تقوم على أساس الأهداف التنفيذية وتمنح في حالة إنجاز العمل بطريقة أفضل من الطريقة الطبيعية، وتكون على شكل مادي مثل الأجر والمكملات المدفوعة للأجر، وتضم عدة أنواع مثل علاوة الكفاءة التي تمنح كزيادة في الأجر بناء على إنتاجية الفرد في عمله، علاوة الأقدمية التي تمنح كتعويض عن عضوية الفرد في المنظمة وإخلاصه لمدة سنة، علاوة استثنائية

¹ إيهاب عيسى المصري وطارق عبد الرؤوف عامر، السلوك التنظيمي وسلوك المنظمة، مرجع سابق، ص 187.

² بوكثير جبار، "فعالية نظام تحفيز العاملين لدى الإدارة العمومية الجزائرية وفق نظرية ماسلو للحاجات -دراسة حالة-"، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، جامعة الوادي، المجلد 7، العدد 1، جوان 2014، ص 113.

³ نفس المرجع، ص 114، 115.

تمنح بسبب وجود أداء ومجهود متميز¹، وغيرها من التحفيزات التي تكون على شكل مادي وتؤثر على استجابة ودافعية العاملين نحو العمل، فعلى أرباب العمل والمؤسسات الاقتصادية الاهتمام بهذا النوع من الحوافز.

3-2-2- الحوافز المعنوية:

هي الحوافز التي لها تأثير على نفسية العامل والتي تهدف إلى رفع معنوياته، والتي تشبع الحاجات الذاتية للإنسان كالحاجة إلى التقدير والثناء على المجهودات المبذولة وتحقيق الذات، إلى جانب إشباعها للحاجات الاجتماعية كالحاجة إلى الأصدقاء والانتماء إلى الجماعة، والتي تزيد من تماسك العاملين وتشدهم نحو العمل؛ كما يقصد بالحوافز المعنوية تلك الحوافز غير المالية، التي تعتمد على وسائل معنوية أساسها احترام العنصر البشري وتطلعاته وأحاسيسه؛ ومن بين أهم الحوافز المعنوية: الترقية سواء من وظيفة إلى أخرى أو من درجة أو رتبة أو مجموعة وظيفية إلى أخرى مرتبتها أفضل وامتيازاتها أكبر، استقرار وديمومة العمل مما يضمن للعامل دخلاً ثابتاً وتركيزاً على العمل دون خوف على مستقبله، توفير الصحة والسلامة المهنية مما يقلل من الحوادث والأمراض المهنية، الاعتراف بأهمية العامل وتقدير ما يبذله من جهد في عمله مما يسهم في توحيد الجهود في تحقيق أهداف المؤسسة²، إضافة إلى توظيف العامل في الوظيفة الملائمة التي تتلاءم مع قدراته ورغباته، المشاركة في اتخاذ القرارات وفق مبدأ اللامركزية وتوزيع السلطة وليس حصرها، نمط الإشراف القائم على تحفيز العاملين وترغيبهم ودفعهم نحو تحقيق أهداف المنظمة وغاياتها، التدريب الذي يزيد من كفاءة العاملين ويفتح أمامهم فرص الترقية ويرفع معنوياتهم³، حيث تعتبر مدرسة العلاقات الإنسانية ورائدها مايو أن الحوافز المعنوية أكثر تأثيراً على دافعية الأفراد مقارنة بالحوافز المادية؛ وللنوعين معاً دور كبير في خلق مناخ تنظيمي يساعد على وضع العاملين في بيئة مناسبة لتحقيق كل من أهدافهم وأهداف المؤسسات التي يعملون بها على حد سواء.

3-3- الروح المعنوية:

تعرف الروح المعنوية على أنها تلك الروح السائدة بين العاملين، والتي تتميز بالثقة في المؤسسة وفي جماعة العمل، وبالتقدير الذاتي لدور كل عامل في المؤسسة وأهميته لجماعة العمل وبالولاء والإخلاص لمؤسسة العمل، وبالاستعداد للكفاح والنضال من أجل تحقيق أهداف المؤسسة والعمل على إنجاحها والمحافظة عليها والدفاع عنها ضد أي تهديد لها⁴، كما تعرف بأنها الحالة النفسية والذهنية والعصبية لأفراد المنظمة التي تحكم سلوكهم وتصرفاتهم وتؤثر فيها وتحدد رغبتهم في التعاون، وهي ترتبط بثلاثة عوامل رئيسية هي الحالة العاطفية والنفسية للعاملين وسلوكياتهم نحو العمل، درجة الثقة بين العاملين ورغبتهم في التعاون والتكامل بينهم

¹ بوزورين فيروز، "المفهوم والنظريات المفسرة للحوافز في المنظمات"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية - بحوث ودراسات، جامعة البليدة 2، المجلد 6، العدد 1، جوان 2019، ص 36.

² بوكثير جبار، مرجع سابق، ص 115، 116.

³ بوزورين فيروز، المرجع السابق، ص 37.

⁴ ريب الله محمد، "واقع الروح المعنوية لدى أساتذة الجامعة الجزائرية -دراسة ميدانية-"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، المجلد 4، العدد 8، جوان 2012، ص 284.

ودرجة ثقة العاملين في الإدارة¹؛ ومن مظاهر الروح المعنوية العالية: عدم وجود صراع بين الأفراد، تماسك الأفراد لتحقيق الأهداف، قدرة الأفراد على مجابهة المشاكل والأزمات، ارتفاع مردودية الإنتاج وجودته، الديمومة والاستمرارية في العمل وقلة الغيابات المتكررة التي لا مبرر لها، وانخفاض معدل الشكاوي والتظلمات؛ بينما تظهر الروح المعنوية المنخفضة في شكل: عدم الاهتمام بالعمل عمومًا، تدني مستوى الأداء الوظيفي، ارتفاع معدل الغيابات والتأخر، التسرب الوظيفي، ومخالفة القوانين واللوائح والتعليمات المنظمة للعمل².

ويمكن تحديد العوامل التي تساهم في رفع الروح المعنوية بإرضاء الحاجات المختلفة للعاملين وخاصة النفسية منها (الأمن النفسي، الانتماء إلى الجماعة، التقدير والتشجيع، النجاح والنمو، تحقيق المكانة الاجتماعية)، توافر المناخ المناسب للعمل خاصة فيما يتعلق بالعلاقة الطيبة بين العاملين والإدارة والرؤساء والمشرفين وبين العاملين أنفسهم، في ظل جو يساعد على التحدي والإبداع والابتكار ويتسم بوجود الدعم والمساندة، شعور العاملين بالثقة في أنفسهم وقدراتهم ومؤهلاتهم مما يجعلهم يبذلون جهدهم لتحقيق الأهداف المشتركة للمؤسسة؛ شعورهم بالمكانة والاعتزاز والتقدير الذاتي من خلال احترام آرائهم وأفكارهم ومقترحاتهم وتشجيعها³، إضافة إلى الشعور بالارتياح والرغبة في العمل، مما يساهم في خلق مناخ تنظيمي إيجابي يساعد العاملين على أداء عملهم في أحسن الظروف، ويساهم في بلوغ الأهداف المنشودة وتحقيق الفعالية المرجوة.

3-4- طبيعة العلاقات بين أعضاء التنظيم:

تعرف العلاقات الإنسانية (في التنظيم) بأنها السلوك الإداري الذي يقوم على تقدير كل فرد وتقدير مواهبه وإمكاناته وخدماته واعتباره قيمة عليا في حد ذاته، والتي تقوم على الاحترام المتبادل بين صاحب العمل أو القائم عليه وبين العاملين، ثم بين العاملين بعضهم البعض، وبين المشتغلين في المنظمة والمتصلين بها⁴، حيث تلعب العلاقات بين أعضاء التنظيم دورًا بارزًا في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي السائد في المنظمة، مما يؤثر إن سلبًا أو إيجابًا على الروح المعنوية لمختلف الأعضاء وبالأخص العاملين، مما يؤثر بدوره على درجة تحقيق المنظمة لأهدافها، وتشمل هذه العلاقات نوعية السلطة الممارسة من قبل الإدارة والمشرفين إضافة إلى نوعية العلاقات السائدة بين العاملين أنفسهم؛ حيث تعتبر السلطة أداة تنظيمية للعلاقات بين الإدارة والعاملين ويجب أن تستند على الإقناع وليس الإكراه، بما يجعلها منهجًا يقوم على إيجاد التعاون اللازم لتحقيق أهداف نوعية نابعة من عملية التفاعل بين الإدارة والأفراد من جهة والمنظمة من جهة أخرى، لذا فممارسة السلطة داخل التنظيم عامل حاسم في تحديد إنجاز العنصر البشري، فعندما يتم ممارستها بطريقة سلسلة تزداد خبرات

¹ ملجح سليم وخالد علي وبشيشي وليد، "الروح المعنوية كمتغير وسيط في العلاقة التأثيرية لأبعاد الإرهاب التنظيمي على الاحترق الوظيفي"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري بقسنطينة، المجلد 30، العدد 2، ديسمبر 2019، ص 327.

² معوش عبد الحميد وصرداوي نزيح، "علاقة الرضا الوظيفي بالروح المعنوية لدى عملي المدارس الابتدائية المترصين دراسة ميدانية بولاية المسيلة"، مجلة العلوم النفسية والتربوية، جامعة الوادي، المجلد 3، العدد 2، جوان 2017، ص 265.

³ رريب الله محمد، مرجع سابق، ص 286، 287.

⁴ إيهاب عيسى المصري وطارق عبد الرؤوف عامر، السلوك الإداري والهندسة الإدارية، ط1، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، دار الكتب المصرية، الجيزة، مصر، 2015، ص 299.

وقدرات هذا العنصر ويتطور لديه الجانب المعرفي بشؤون العمل¹، وتساهم في تشجيعه على تبني أهداف المنظمة والسعي على تحقيقها، وفي حالة ممارستها بطريقة تسلطية يحدث العكس ويخلق نوع من الصراع والتمرد الذي يعيق تحقيق أهداف المنظمة، ويؤدي إلى حدوث التباين بين أهداف مختلف الأطراف.

فقد سبق لـ إلتون مايو أن استنتج في دراساته أن الطبيعة البشرية للعمال تميل إلى السلطة المرنة والديموقراطية، التي لها القدرة على التأثير في الأشخاص وتوجيههم بطرق تؤدي إلى الحصول على رضاهم وولائهم وتعاونهم للوصول إلى الأهداف، كما لفت كارل روجرز الانتباه من خلال دراساته لأهمية تفهم القائد لمشاعر مرؤوسيه ومهارته في التعامل معهم وتقديره لأعمالهم؛ إلى جانب نوع السلطة والقيادة نجد الإشراف الإداري الموجه نحو العامل، الذي يعد أحد العناصر الهامة التي تساعد في تصحيح انحرافات العمل لديه وتبعث فيه روح تحمل المسؤولية، وهذا النوع من الإشراف أكثر فعالية من الإشراف الموجه نحو الإنتاج، فالمشرف الذي يوجه اهتمامه إلى الفرد العامل كإنسان يساعد على الوصول إلى إنتاج عالي مقارنة بالمشرف الذي يهتم بالإنتاج أكثر من أي شيء آخر؛ حيث تعتبر العلاقات الإنسانية الجيدة مع المرؤوسين تشجيعاً معنوياً لهم على الأداء الجيد وعلى تطوير مهاراتهم، فكلما كانت المعاملة جيدة كانت مردودية العمل أكبر، وزاد توافق العاملين مع أهداف العمل وزادت رغبتهم في تعلم الطرق الصحيحة للأداء وتحسين الإنتاج وتحقيق الفعالية².

إضافة إلى ذلك يتم الربط بين أجزاء التنظيم من خلال نوعين من الروابط والعلاقات هما العلاقات الرسمية والعلاقات غير الرسمية، حيث تنشأ الأولى بطريقة رسمية ومحددة من خلال اللوائح والقوانين التنظيمية والخرائط وتوصيف العمل، وتتطوي تحت هذه المجموعة ثلاث علاقات أساسية هي المسؤولية والسلطة والمساءلة، بينما تتم الثانية بين الأفراد داخل المنظمة وتكون غير محددة بطريقة رسمية أو منتظمة؛ ولا بد من تمييز النوعين من العلاقات بسيادة روح الفريق والمودة بين مختلف الأطراف والفاعلين، الشعور بروح الانتماء، المساواة في الحقوق والواجبات، القدرة على التكيف واستعداد العاملين له³؛ ومن جهته نظر برنارد إلى المنظمة باعتبارها كيان اجتماعي تعاوني، فنشوء شبكة من العلاقات الاجتماعية البناءة بين العاملين يعد أمراً بديهي الحدوث نتيجة التقائهم الدائم في مواقع العمل واستغراقهم في الأداء، وهي علاقات جد مهمة كونها تساهم إسهاماً فعالاً في تحقيق الكفاءة لدى المؤسسات الإنتاجية.

وقد أكدت ذلك مدرسة العلاقات الإنسانية بتوصلها إلى أن العلاقات المتبادلة وتفاعل الأفراد في الأداء الوظيفي لها أثر كبير في تحقيق فعالية المنظمة وتحقيق أهدافها، كما أثبتت تجارب "هاوثورن" أن التوافق والانسجام الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية الجيدة بين العاملين هو العامل الأساسي الذي يؤثر في إنتاجية العمال؛ فالعلاقات الإنسانية الجيدة بين الزملاء تساهم في توفير المناخ التنظيمي الملائم الذي يسمح بتبادل

¹ بخوش وليد ونصيب أسماء، مرجع سابق، ص 70، 71.

² نفس المرجع، ص 71، 72.

³ قريشي الزهرة وهويدي عبد الباسط، مرجع سابق، ص 63، 64.

الأفكار والآراء والخبرات وتطوير القدرات وتنمية المهارات، في جو تنافسي مبني على التعاون والانسجام بالشكل الذي يحقق الاستفادة الكاملة من الموارد البشرية وبالتالي تحقيق الفعالية المرجوة؛ كما أوضحت تجارب "هاوثورن" كذلك أن الانسجام والتوافق بين العمال يعد أمراً ضرورياً لاستمرار العمل، فلكي تعمل الجماعة مع بعضها البعض بفعالية على أعضائها أن يكونوا مرتبطين مع بعضهم البعض بطريقة أو بأخرى، فمن المنظور الإداري من المستحيل توجيه جهود الجماعة اتجاه تحقيق الأهداف التنظيمية إذا لم يتوفر التوافق الكامل بين الجماعة، وبلوغ الأهداف يعني تحقيقها لنسبة عالية من الإنتاج بكل جودة وإتقان¹؛ فطبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة في المنظمة وبين مختلف المستويات التنظيمية تعمل على خلق المناخ الملائم الذي يساهم في تحقيق اندماج العاملين، وتوافق أهدافهم مع أهداف المؤسسة إلى أبعد حدود بما يحقق درجة عالية من الفعالية.

3-5- المشاركة في صنع واتخاذ القرارات:

ويقصد بالمشاركة في صنع القرارات إسهام العاملين في مرحلة أو أكثر من مراحل اتخاذ القرارات إما بإبداء رأي، تقديم بيانات وتمحيصها، وضع البدائل وترتيبها، أو اتخاذ القرار ومتابعته إذا كان متصلاً بالعمل، حيث أن الاشتراك في جماعة عاملة أو مفكرة يزيد من اهتمامات أفرادها، كما أنه يعمل على إزالة المعوقات والعقبات التي تنشئ من سوء التفاهم، أو التي يقيمها العاملون أحياناً حين تقرر المنظمات إدخال تغيير في خطتها أو نظمها أو طرق العمل بها، وهذا ما يأذن لهم بالاشتراك في المناقشات التي تدور حول ما يراد إحداثه من تغييرات في المنظمة وسياساتها وغير ذلك من المشاكل التي لها صلة وثيقة بحياتهم، كما أن المشاركة في صنع القرارات يتيح للعاملين فرص إبداء الرأي والأفكار والاقتراحات والتي من شأنها أن تؤدي إلى تحسين طرق العمل وتقليل الصراعات ورفع الروح المعنوية للأفراد والجماعات، فالمشاركة في صنع القرارات أحد الأعمدة الأساسية لتوفير مناخ تنظيمي إيجابي يحقق الرضا والدافعية في العمل مما يرفع من مستوى الأداء.²

كما تعتبر إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات أحد العوامل الهامة التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم، وتعميق انتمائهم للمؤسسة من خلال شعورهم بأنهم شركاء حقيقيون في صنع القرار داخل المنظمة، مما يجعلهم يبذلون كل جهد لتطوير العمل والارتقاء بالمؤسسة إلى أفضل مستوى³، وقد كان لـ "دراكر" سبق في لفت الانتباه إلى أهمية دور المرؤوسين وتأثيرهم في عملية اتخاذ القرارات من خلال تأكيده على أن ذلك يساعد على طرح حلول وبدائل متعددة ومتنوعة لمواجهة مختلف المشكلات الحاصلة، كما أن إشراك العاملين في اتخاذ القرارات يساعد على تطوير خبراتهم الوظيفية وينمي لديهم القدرة على مناقشة المسائل التي تخص وظائف أعمالهم وسياسة مؤسستهم، مما يجعلهم أكثر سعادة ويدفعهم إلى أداء العمل بأكثر كفاءة،

¹ بخوش وليد ونصيب أسماء، مرجع سابق، ص 75، 76.

² بوالشرش كمال، "مقاربة نظرية لوصف أداء العاملين في ظل بعض خصائص المناخ التنظيمي"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري بقسنطينة، المجلد 30، العدد 5، جوان 2020، ص 63.

³ زروخي فيروزي وليطي الأخضر وبولجة عائشة، "أبعاد المناخ التنظيمي لمدخل لتفعيل سلوك المواطنة التنظيمية دراسة حالة مديرية التجهيزات العمومية لولاية الشلف"، المجلة الاقتصادية للاقتصاد والمناجمنت، جامعة معسكر، المجلد 5، العدد 1، مارس 2018، ص 107.

فالعامل كعضو داخل التنظيم يحبذ أن يشترك في هذه العملية لأنها تشعره بقيمته وأنه عضو فاعل ومهم لدى الإدارة؛ فالمرؤوسون كما يقول سيمون لا ينبغي النظر إليهم كأدوات ميكانيكية بل كأفراد لهم رغباتهم ودوافعهم، كما أنهم ليسوا مجردين من كل معرفة وقدرة على التعلم وحل المشكلات بل يمكن أن يساهموا من خلال آرائهم ووجهات نظرهم في إيجاد الحلول التي يختار الرؤساء من بينها البديل الأفضل، كما ينعكس إشراكهم في اتخاذ القرارات بشكل إيجابي على الإنتاج ومستوى الروح المعنوية والرضا الوظيفي لديهم¹، ما من شأنه أن يؤدي إلى تحسين طرق العمل وتقليص الصراعات²، مما يعد عاملاً من العوامل المساعدة على خلق مناخ إيجابي وشرطاً من الشروط التي تساعد المنظمة في بلوغ أهدافها وتحقيق الفعالية المنشودة.

وتبرز أهمية المشاركة في اتخاذ القرارات كذلك من خلال:

- عند مشاركة أكثر من شخص في اتخاذ القرارات فإن ذلك يوفر أكثر من بديل لاتخاذ القرار المناسب؛
- الكثير من حل المشكلات يدرك عمقها العمال والموظفون أكثر من المدراء والمشرفين فتكون القرارات المتخذة أكثر موضوعية وعمقا وفعالية؛
- قد تكون المعلومات لدى المدراء والمشرفين غير كافية أو غير دقيقة، ولهذا فمشاركة الآخرين تعزز دقة المعلومات أو تصححها فينعكس ذلك على نوعية القرارات وفعاليتها؛
- مشاركة جماعة العمل في اتخاذ القرار تدعم عامل الثقة والدافعية نحو العمل، وتزيد من درجة الولاء والانتماء للمؤسسة فيشعر العامل أنه جزء فعال من المنظمة.³

3-6- طبيعة الاتصالات والتكنولوجيا:

للاتصالات أهمية بالغة في المنظمات الحكومية وغير الحكومية، فلا بد من وجود اتصالات فعالة تعمل على تحقيق أهداف المنظمة، ويظهر ارتباط طبيعة الاتصالات بتحقيق الأهداف العامة للمؤسسة ارتباطاً وثيقاً، حيث يساهم الاتصال الفعال في بلوغها كونه يقوم على جملة من الممارسات الهامة التي تدفع بالعمال نحو العمل والإنتاج؛ فوجود علاقات طيبة بين الرؤساء والمرؤوسين وروح معنوية عالية يتطلب وجود نظام سليم لنقل المعلومات والأوامر والتوجيهات بين المستويات الإدارية عمودياً وأفقياً، وذلك من خلال قنوات اتصال مفتوحة ووسائل اتصال تسمح بنقلها بسهولة ويسرٍ وبشكل سريع، مما يجعل العاملين متفهمين لها وتصلهم في الوقت المناسب، هذا ما يساعدهم على أدائهم لأعمالهم بنجاح وكفاءة أكثر ويجعل نفسياتهم في العمل أكثر ارتياحاً؛ حيث يمكن التمييز بين اتجاهات مختلفة للاتصالات لكل منها أهمية بالغة، فهناك اتصالات تنظيمية صاعدة تصدر من قبل العمال باتجاه الإدارة والرؤساء مثل تقديم الآراء المقترحة، وأخرى نازلة كالأوامر الصادرة من الرؤساء للمرؤوسين، وأخرى أفقية بين الأعضاء في نفس السلم والترتيب الوظيفي؛ ويساعد الاتصال الفعال

¹ بخوش وليد ونصيب أسماء، مرجع سابق، ص 72، 73.

² شامي صليحة، مرجع سابق، ص 30.

³ سيفون فريل، مرجع سابق، ص 54، 55.

على تكوين علاقات إنسانية جيدة بين الرؤساء والمرؤوسين وبين المرؤوسين بعضهم البعض، مما يساعد على نجاح المنظمة وتحقيقها لأهدافها، فتمكين الفرد من التعبير عن رأيه بصراحة ووضوح يساعد على زيادة ثقته بنفسه ويشجعه على تقديم أفكار إبداعية يمكن استغلالها لتحسين الأداء وتحقيق الأهداف¹، حيث يعتبر الاتصال التنظيمي أحد أبرز أبعاد المناخ التنظيمي، فكلما كان الاتصالات ذات كفاءة وفعالية أكبر كلما كان المناخ التنظيمي أكثر إيجابية.

ففي أي عملية انتقال للمعلومات تفاعل بين الأفراد والجماعات، فانقال هذه المعلومات بين أطراف التفاعل له تأثير على مدركاتهم وسلوكهم من حيث قدرتهم على تحقيق معايير كفاءة وفعالية الاتصال، والتي تتلخص في: السرعة في نقل المعلومات وتحقيق الهدف الذي يتم من أجله الاتصال في أقل زمن ممكن، انقال المعنى الذي أراد المرسل نقله إلى المستقبل دون تشويه ولا تحريف، التأثير على متلقي الرسالة من خلال التأثير في مدركاته ومفاهيمه وسلوكه بما يخدم أهداف التنظيم، إشباع حاجة مستقبل الرسالة إلى المعلومات التي هو في حاجة إليها؛ حيث يلعب الاتصال التنظيمي دورًا بارزًا على كل المستويات التنظيمية، أين تتم عملية الاتصال بصفة مستمرة لنقل المعلومات والأفكار والاتجاهات والمشاعر والإحساسات والانطباعات بين الأفراد بعضهم البعض وبين الجماعات، لذلك يشار إلى الاتصال التنظيمي على أنه شبكة تربط كل أعضاء المنظمة ببعضهم البعض.²

فعندما تستمع الإدارة لشكاوي العمال وتهتم بانشغالاتهم وتقبل اقتراحاتهم وآرائهم بخصوص العمل وتسمح لهم بمناقشة سياسات وخطط المؤسسة، يشعرون بأهميتهم داخل التنظيم وبالتالي يتطور أدائهم واثقائهم للمهام والأنشطة المكلفون بأدائها ويتعزز لديهم الحرص على تحقيق مصالح المؤسسة وأهدافها؛ إلى جانب ذلك نجد الاتصال الأفقي الذي يكون على مستوى خطوط المكانة نفسها ومن أهم مظاهره تبادل زملاء العمل للمعلومات التي تخص المهام الوظيفية وتشاوهم فيما بينهم حول المشكلات التي تعترضهم، حيث أن لهذا النوع من الاتصال دورًا كبيرًا في توحيد جهود جماعة العمل وتوجيهها نحو الغايات العليا للتنظيم، كما يساهم في تقليل التوتر بينهم وهذا هو جوهر عملية الاتصال، فإلى جانب كونها عملية إدارية فهي عملية اجتماعية أيضا، لأن تبادل المعلومات بين زملاء العمل يعبر عن تفاعلهم وتوطيد علاقاتهم الاجتماعية وإضعاف الصراعات التنظيمية التي قد تنشأ بينهم، ويلعب دورًا حيويًا في توحيد جهود العاملين في مجموعات العمل من أجل تحقيق أهدافهم المشتركة؛ ومن هنا يتضح دور الاتصالات المفتوحة والفعالة في اتجاهاتها المختلفة في تحقيق الأهداف ومن ثم الكفاءة والفعالية للتنظيم ككل.³

وإلى جانب الاتصال التنظيمي تعتبر التكنولوجيا من أهم عناصر المناخ التنظيمي كذلك، ونعني بالتكنولوجيا مدى استخدام التنظيم للتكنولوجيا الحديثة التي تساهم في تسهيل العمل وتحديثه من حين لآخر،

¹ بخوش وليد ونصيب أسماء، مرجع سابق، ص 73.

² العايب رايح، "الاتصال التنظيمي أداة لتحقيق الفعالية التنظيمية"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة 2، المجلد 19، العدد 1، جوان 2008، ص 177، 178.

³ بخوش وليد ونصيب أسماء، المرجع السابق، ص 74، 75.

فإذا كانت تقوم على التشغيل الآلي بشكل كبير فإن ذلك يؤدي إلى تكوين مناخ تنظيمي غير مشجع على التفكير، فيجب أن تترك دائماً مجالاً لتقديم الاقتراحات التي يمكن أن تسهم في التطوير، كما يجب أن تتلاءم مع الأفراد والمنظمة على حد سواء، فهي تؤدي إلى تغييرات في حياة الأفراد وكذلك حياة التنظيمات الإدارية من حيث البقاء، الاستمرارية ومواكبة المستجدات في البيئة المحيطة¹؛ ولتكوين مناخ تنظيمي إيجابي ويساهم في تحقيق أهداف التنظيم من خلال توفير بيئة ملائمة للعمل، يجب أن تكون التكنولوجيا المستخدمة سهلة الاستخدام وتساعد على تقليل الجهد وتساهم في سرعة التنفيذ ورفع الأداء والإنتاجية، وأن تكون منسجمة مع طبيعة ومتطلبات العمل بما يساعد العاملين على التحكم فيها.

فمن خلال ما سبق يظهر أن عناصر المناخ التنظيمي متداخلة مع بعضها البعض وتؤثر في بعضها البعض بدرجة كبيرة، فتحقيق أحدها يمر عبر تحقيق العناصر الأخرى، فهي تعمل كنسق مركب من أنساق فرعية إذا حدث خلل في أي منها يتأثر النسق الأكبر (المناخ التنظيمي للمنظمة) بهذا الخلل؛ وللمناخ التنظيمي بصفة عامة أثر كبير في توفير البيئة والشروط اللازمة لتحقيق أهداف كل من العاملين والمؤسسات الاقتصادية على حد سواء، فلا يمكن الحديث عن الفعالية الاقتصادية من باب المخرجات (النتائج) دون التطرق والاهتمام بالمدخلات والعمليات والبيئة التي ساهمت في الحصول على هذا النوع من المخرجات، ولا يمكن بلوغ الأهداف المرجوة دون توفير الشروط اللازمة لبلوغها.

¹ شامي صليحة، مرجع سابق، ص 29، 30.

- خلاصة الفصل:

ارتبط مفهوم الفعالية بشكل أساسي بالنتائج وبالقدرة على تحقيق الأهداف، لذلك فقد اهتمت الكتابات حول الموضوع بالظروف والعمليات المرتبطة بتحقيق ذلك، ويعود الفضل في الاهتمام بموضوع الفعالية ليرنارد شستر الذي يعتبر أول من استعمل المصطلح بشكل واضح وجلي، لنشهد بعدها اهتمام وتركيز متزايد على الفعالية حمل معه تطورات ملحوظة حول مفهوم الفعالية والمفاهيم المرتبطة به، كان مواكبا للتطورات التي شهدتها مختلف التخصصات المعرفية والتوجهات الفكرية، وللتطورات التي عرفتها المنظمات بشتى أنواعها بشكل عام، الأمر الذي نتج عنه ظهور العديد من المداخل التي اهتمت بدراسة الفعالية، كان لكل مدخل منها الأطر التي يركز عليها والزوايا التي يهتم فيها بالموضوع، فاهتمت المداخل التقليدية بالأجزاء المختلفة لعمل المنظمة في الحكم على الفعالية، بينما جاءت المداخل الحديثة لسد أوجه النقص في سابقتها التقليدية، وكان لكل مدخل من هذه المداخل سواء التقليدية أو الحديثة مبرراته المعرفية والعلمية.

وللفعالية تشابك كبير مع عدد من المفاهيم القريبة منها والتي عادة ما يتم الخلط بينها ويصعب الفصل فيما بينها خاصة الكفاءة والأداء والإنتاجية، ويعود ذلك في الأساس إلى التداخل والتشابك والعلاقة الكبيرة بينها بحيث عادة ما تكون هذه المفاهيم مؤشرات للحكم والدلالة على بعضها البعض، ونتيجة لهذا التداخل بين المفاهيم والتداخل والتعدد في المداخل والاتجاهات الفكرية في دراسة الفعالية، تعددت واختلقت وتباينت معايير وطرق قياسها، فقد أحصت الأبحاث والكتابات عشرات المعايير والمقاييس والمؤشرات في الحكم على فعالية المنظمة، فمنها ما يتعلق بالمدخلات والمخرجات والعمليات، ومنها ما يتعلق بالبيئة والمناخ الذي تعمل فيه المنظمة، ومنها ما يتعلق بالموارد البشرية، هذه الأخيرة التي تلعب دورا أساسيا في تحقيق فعالية المنظمة، لذلك وجب الاهتمام بالشروط والعوامل التي تساعد على تحقيق ذلك.

وانطلاقا من أبرز المداخل التي اهتمت بدراسة الفعالية ومؤشرات قياسها والحكم على تحققها من عدمه، وتماشيا مع متطلبات الدراسة الحالية وطبيعة موضوعها الذي يهتم بدراسة الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات كبرنامج للتشغيل، ونظرا لغياب التراث النظري والأبحاث التي اهتمت بدراسة الفعالية الاقتصادية كمفهوم قائم بذاته أولا، والفعالية الاقتصادية لسياسات أو برامج التشغيل ثانيا، قام الباحث باستنباط الأبعاد والمؤشرات التي تتواءم مع أهداف ومتطلبات الدراسة الحالية بالاعتماد على الأبعاد المختلفة التي جاءت بها مختلف المداخل النظرية، مع مراعاة سلاسة الانتقال من الفعالية التنظيمية إلى الفعالية الاقتصادية، والانتقال من فعالية المنظمة إلى فعالية برنامج وآلية من آليات التشغيل، لذلك تم التركيز في الحكم على الفعالية الاقتصادية لعقود الإدماج على تحقق أهداف كل من العاملين وفق عقود الإدماج وأهداف المؤسسات التي الاقتصادية التي قامت بتوظيفهم.

الفصل الثالث:

البطالة وسياسات التشغيل (تحليل سوسيو-اقتصادي)

- تمهيد.

أولاً- مفهوم البطالة.

ثانياً- تصنيفات البطالة.

ثالثاً- الأسباب الموضوعية لزيادة معدلات

البطالة في العالم.

رابعاً- آثار البطالة على الفرد والمجتمع.

خامساً- سياسة التشغيل ومواجهة البطالة.

سادساً- المقاربات الاقتصادية البطالة

والتشغيل.

سابعاً- سوسيولوجية البطالة والعمل.

- خاتمة الفصل.

تمهيد:

تعد البطالة ظاهرة عالمية تعاني منها كل الدول والمجتمعات دون استثناء، تزيد حدتها في بعض الدول وتخف في دول أخرى، وتختلف نسبتها وأسبابها وآثارها باختلاف هيكلتها وأنواعها والآليات المتبعة في التخفيف منها، وتنتج الظاهرة عن حالة عدم التوازن بين العرض والطلب في سوق الشغل، حيث تعبر عن حالة الخلل التي تصيب الاقتصاد القومي أو النسق الاقتصادي في المجتمع، وقد برزت الظاهرة بشكل لافت للعيان بعد الحربين العالميتين الأولى والثانية بعد أن تجاوزت نسبتها حدود المعقول في الكثير من دول العالم المتقدمة الصناعية والنامية خاصة الرأسمالية منها، وبشكل خاص أثناء فترات الكساد العالمي والأزمات الاقتصادية التي ألقت بظلالها على الاقتصاد العالمي، وكانت لها الكثير من الآثار والتداعيات على الأفراد العاطلين وعلى المجتمع بصفة عامة؛ لذلك فقد حظيت البطالة باهتمام الباحثين في العديد من التخصصات المعرفية كالاقتصاد بالدرجة الأولى، بعد أن برزت العديد من الاتجاهات الفكرية والنظريات الاقتصادية التي حاولت إيجاد تفسيرات منطقية لحدوث الظاهرة والآليات التي تعمل وفقها والحلول اللازمة للقضاء عليها والتخفيف من حدتها، كما حظيت باهتمام علماء الاجتماع بدرجة أقل من نظرائهم الاقتصاديين بعد أن وجهوا اهتمامهم لدراسة تصنيفات العاطلين وخصائصهم وتوزيعهم، وحاولوا إيجاد العلاقة بين حدوث الظاهرة والكثير من الظواهر الأخرى مثل النمو الديموغرافي والتطور التكنولوجي والتغيرات التي أصابت أشكال العمل.

ولعلاج مشكلة البطالة تلجأ الدول من خلال تدخلاتها المباشرة وغير المباشرة إلى تبني سياسات معينة لتحفيز التشغيل والتخفيف من حدة الظاهرة، من خلال إجراءات وآليات وبرامج تهدف في مجملها إلى خلق الظروف والبيئة الملائمة لتحفيز التشغيل ومواءمة مؤهلات القوى العاملة المتاحة مع متطلبات سوق الشغل، بغية الوصول إلى الهدف الأسمى لأي سياسة تشغيلية ألا وهو التشغيل الكامل، حيث تعبر سياسة التشغيل عن إيديولوجية النظام القائم فتبرز سياسات ذات توجه رأسمالي وأخرى ذات توجه اشتراكي؛ لذلك سنحاول من خلال سيرورة هذا الفصل تسليط الضوء على فهم ظاهرة البطالة وأشكالها وآثارها وتداعياتها على الفرد والمجتمع، مروراً على أسباب حدوثها سواء في الدول المتقدمة أو الدول النامية، وتقديم عرض لسياسات التشغيل التي تعبر عن الوجه المقابل لمحاربة البطالة، وصولاً إلى عرض وتقديم أبرز التحليلات والتفسيرات السوسيو-اقتصادية التي اهتمت بالظاهرة سواء الكلاسيكية أو الحديثة منها.

أولاً- مفهوم البطالة:

تعتبر البطالة كمصطلح مفهوم حديث الظهور مقارنة بالظاهرة في حد ذاتها، فقد عرفت المجتمعات والحضارات الإنسانية منذ القدم، حيث تشير المراجع والمصادر التاريخية إلى أن البطالة كظاهرة كانت موجودة في كل من الحضارة الفرعونية واليونانية، وبحسب المؤرخ الفرنسي وأستاذ العلوم السياسية في باريس إيف زوبرمان في كتابه "تاريخ البطالة"، فقد عرفت أثينا في القرن الخامس قبل الميلاد ظاهرة مكافحة العزوف عن العمل، والافتقار بتمضية أوقات الفراغ دون عمل، وذلك في عصر بيركليس، وبالرغم من أن هذا النوع يعتبر بطالة بمعناها العام، إلا أن الاقتصاد لا يعترف به كنوع من البطالة، فخلال كل هذه العصور وحتى بداية القرن التاسع عشر كانت البطالة اختيارية، أي أن العاطلين عن العمل يعزفون عن العمل بإرادتهم، وهذا النوع في علم الاقتصاد لا يعتبر مشكلة تحتاج إلى حل¹؛ إلا أن الظاهرة بمفهومها الحديث ترتبط بظهور الصناعة حيث عرفت الدول الصناعية كمشكلة اقتصادية واجتماعية بعد التحولات الجذرية التي عرفتتها هذه المجتمعات في أشكال وأنماط الإنتاج.

وتعرف البطالة بأنها "الحالة التي يكون فيها الشخص قادراً على العمل وراعياً فيه، ولكن لا يجد العمل والأجر المناسبين"²، وحسب السوق الأوروبية المشتركة يعتبر الشخص عاطلاً إذا:

- انتهى عقد عمله ولم يجد عملاً آخر؛
 - أتم تعليمه أو تدريبه ولم يجد عملاً؛
 - استغني عن خدماته قبل انتهاء عقد عمله ولم يجد عملاً؛
 - كان يعمل في عمله أو عمل أسرته ما يقل عن 14 ساعة في الأسبوع³.
- وحسب مكتب العمل الدولي (BIT)، تتكون فئة العاطلين عن العمل من كل شخص يتراوح عمره بين 16 و 60 سنة وتتوفر فيه الشروط التالية:
- أن يكون بدون عمل، بمعنى أنه لم يزاوّل أي نشاط مقابل أجر نقدي أو عيني، ولو ساعة واحدة في الأسبوع السابق ليوم التعداد أو البحث؛
 - أن يكون متاحاً، إلا إذا كان به داء معين؛
 - أن يكون قد قام بالبحث عن العمل مرة أو عدة مرات، من خلال تقديم طلبات الاستخدام خلال الأسبوع

¹ Yves Zoberman, **Une histoire du chômage De l'Antiquité à nos jours**, Synthèses historiques, Perrin, Paris, France, 2011, p16.

² عاطف عبد الفتاح عوجة، البطالة في العالم العربي وعلاقتها بالجريمة، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، السعودية، 1985، ص 26.

³ نفس المرجع، ص 27.

السابق لليوم الأول من التعداد أو البحث¹.

وفي الجزائر حسب الديوان الوطني للإحصائيات (O.N.S) فإن البطالة تنحصر في تلك الفئة من الأشخاص الذين هم في سن العمل وهم غير مشغولين ولو لساعة خلال الفترة المرجعية، ويصرحون أنهم يبحثون عن عمل ويوزعون إلى فئتين²:

- فئة الأشخاص العاطلين عن العمل الذين سبق لهم أن اشتغلوا ثم عادوا إلى البطالة، ليدخلوا في عداد البطالين بسبب تسريح أو استقالة أو انتهاء مدة العقد.... إلخ؛

- فئة الأشخاص العاطلين عن العمل الذين لم يسبق لهم أن اشتغلوا وذلك إما لأنها فئة جديدة الانتماء للسكان النشطين بحكم السن، أو أنهم وجدوا صعوبات في إيجاد مناصب عمل.

وتشير البطالة في النظرية الاقتصادية إلى ذلك العجز في سوق العمل الناتج عن زيادة عرض العمل عن الطلب عنه خلال فترة زمنية معينة، حيث يمثل العمال الراغبين والقادرين على العمل العرض بينما يمثل أرباب العمل الطلب، ويحدد الفرق بين العرض والطلب عدد البطالين، ويمثل هؤلاء تلك الفئة التي لا تباشر عملاً، لكنها تكون دائماً في حالة انتظار وتترقب دائماً فرصة الحصول على عمل³، فالبطالة تمثل حالة عدم توازن وتشير إلى وجود خلل بين العرض والطلب في سوق الشغل، وهي تمثل الحالة التي يقل فيها مستوى التشغيل في الاقتصاد عن التشغيل الكامل.

ويُعرّف الفقهاء في الشريعة الإسلامية البطالة على أنها العجز عن الكسب في أي صورة من صور العجز ذاتياً كالصغر والأنوثة والعتة (ضعف العقل) والشيخوخة والمرض، أو غير ذاتي كالأشتغال بتحصيل العلم، وقد أجمع الفقهاء على نفقة الابن المتعطل عن العمل مع قدرته على الكسب لا تجب على أبيه لأن من شروط وجوبها أن يكون عاجزاً عن الكسب، وإذا لم يكن له شخص يكفله بما يأخذه يحل له الأخذ من الزكاة، وصرح الفقهاء كذلك بأن على الدولة القيام بشؤون الفقراء المسلمين من العجزة واللقطاء والمساجين الفقراء الذين ليس لهم من ينفق عليهم ولا أقارب تلزمهم نفقتهم، فيتحمل بيت المال نفقتهم وكسوتهم وما يحتاجونه من دواء وعلاج ونحوها من الاحتياجات التي يعجز عن تلبيتها⁴، حيث يدخل النساء وطلبة العلم والفقراء والمساجين ضمن فئة العاطلين في الفقه الإسلامي إضافة إلى الفئات التي أقرها المكتب الدولي للعمل.

فيظهر من خلال التعاريف السابقة أن تعريف العاطل أو البطال بأنه من لا يعمل هو تعريف غير كافي، فليس كل من لا يعمل يعتبر عاطلاً ويدخل ضمن تعداد البطالين، فعند إعداد الإحصائيات الرسمية عن

¹ المدهون حسن، "العلاقة بين البطالة والنمو الاقتصادي في الجزائر (دراسة قياسية 1980-2014)"، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، جامعة البليدة 2، المجلد 06، العدد 01، جوان 2015، ص 381.

² نفس المرجع، ص 381.

³ براهيمى حياة وجعيجع نبيلة، "مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض معدلات البطالة في الجزائر"، الملتقى الدولي: "استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، أيام 15 و16 نوفمبر 2011، ص 2.

⁴ العيدروس أبو بكر محمد، قصة البطالة: مشكلات وحلول، مكتبة الملك فهد الوطنية، ط1، مكة، السعودية، 2013، ص 29.

ظاهرة البطالة لا بد أن يجتمع شرطان أساسيان هما القدرة على العمل، وبالتالي يخرج عن دائرة العاطلين كل من المرضى والعاجزين، والشرط الثاني هو البحث عن فرصة العمل، وبالتالي يخرج من دائرة العاطلين كل من الطلبة ممن هم في سن العمل ولكنهم لا يبحثون عنه، كما يخرج أيضا وفق هذا الشرط الأفراد القادرين عن العمل والذين لا يبحثون عنه نتيجة إحباطهم من تجاربهم السابقة الفاشلة في الحصول عليه، وكذلك فئة الذين لا يبحثون عن عمل لكونهم على درجة عالية من الثراء تجعلهم في غنى عن العمل¹.

فالتعريف الرسمي للبطالة يجعل مسألة التعطل مسألة فردية وشخصية ترتبط بالفرد وليست مسألة اجتماعية ترتبط بالمجتمع، لذلك فلا يتم إدراج الأفراد العاطلين الذين لا يبحثون عن عمل ولا يسجلون أنفسهم في مكاتب العمل ضمن فئة العاطلين، ولا الذين توقفوا عن البحث على العمل نتيجة إحباطهم، بغض النظر عن الأسباب التي دفعتهم للعزوف عن ذلك، رغم أن الفرد العاطل يشكل خسارة للمجتمع ولجهود التنمية بسبب عدم استغلال قدراته في إنتاج سلع أو تقديم خدمات أو تطوير أفكار ترتبط بأدائه لعمله في أي مجال من المجالات؛ كما أنه قد يتم إدراج فئة من العاملين في القطاع غير الرسمي ضمن فئة العاطلين رغم ممارستهم أعمالاً أو نشاطات تضمن لهم دخلاً مادياً يكفل لهم تلبية حاجاتهم المختلفة، وبالتالي فالإحصائيات التي يتم نشرها انطلاقاً من التعريف الرسمي للبطالة لا تقدم أرقام حقيقية عن مستوى البطالة في المجتمعات الإنسانية.

وفي هذا الإطار يقدم مكتب إحصاءات العمل الأمريكي في وزارة العمل الأمريكية أوضاع سوق العمل بطريقة مفصلة في تقاريره، بحيث يشمل ستة تعريفات لمعدل البطالة، يشمل التعريف الأول معدل البطالة فقط للعاطلين الذي قضاوا 15 أسبوعاً أو أكثر في حالة بطالة، ويشمل التعريف الثاني العمال الذين فقدوا وظائفهم وانتهوا من الوظائف ذات الطبيعة المؤقتة كنسبة من إجمالي السكان، أما التعريف الثالث فهو التعريف الرسمي للبطالة كما يعرفها المكتب الدولي للعمل، بينما يشمل التعريف الرابع عدد العمال المحبطين أي الذين أصابهم اليأس من الحصول على فرصة عمل وتوقفوا على البحث عن العمل لأنهم قضاوا فترة طويلة في البحث لكنهم لا يجدونه، في حين أن التعريف الخامس يشمل جميع العمال الذي يعملون بصورة هامشية وتم إلحاقهم بقوة العمل، ويشير التعريف السادس لمعدل الذين يعملون لبعض الوقت²، فهذا التفصيل يمكن أن يقدم صورة أكثر دقة وموضوعية حول البطالة في المجتمع، مما يمنح للباحثين معطيات أكثر صلة بالواقع تمكنهم من فهم الظاهرة وتوزيعها بين مختلف الفئات الاجتماعية، الأمر الذي يمكنهم من إيجاد حلول أكثر فعالية في التخفيف من حدة الظاهرة.

¹ خليلي أحمد وهاشمي بريقل، مداخلة بعنوان: "واقع البطالة وآثارها على الفرد والمجتمع"، الملتقى الدولي حول "استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، الجزائر، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص 4.

² زيادة كوثر، "واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2010-2014"، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة أم البواقي، 2018، ص 16، 17.

ثانياً - تصنيفات البطالة:

يرى جاك دوفني أن تصنيفات البطالة تختلف باختلاف طبيعة النشاط السائد في المجتمع، فالظاهرة ليس لها المميزات نفسها في الاقتصاديات التي تسودها مجموعة القطاع الأول (القطاع الزراعي)، وتلك التي تسيطر عليها مجموعتا أحد القطاعين الثاني والثالث (القطاعات غير الزراعية)، وهكذا يمكن أن نميز بين ثلاثة نماذج للبطالة تختلف باختلاف القطاع الناتج عنه: البطالة الناتجة عن نقص في الطلب العام، البطالة الناتجة عن النقص في منافع التجهيزات أو في الموارد الإضافية الأخرى، والبطالة الناتجة عن الخطأ في التوافق بين العرض والطلب على الاستخدام¹؛ وللبطالة أنواع مختلفة ولكل نوع منها خصائص وأسباب ومظاهر مختلفة ومتعددة، وتصنف البطالة إلى أصناف متعددة حسب أسبابها، مدتها، طبيعتها وتكوينها.

1- حسب أسباب البطالة: تعددت الأسباب المؤدية للبطالة وتبعاً لذلك فهي تصنف حسب أسبابها إلى:

1-1 - البطالة الهيكلية:

تحدث نتيجة تغيرات في المنتجات أو القوى العاملة، كما تشمل البطالة الهيكلية على البطالة الفنية التي تنتج عن تغيرات في دالة الإنتاج (تغير يمس عناصر الإنتاج) مثل استخدام الآلة أو رأس المال بدلاً من الأيدي العاملة، وتحدث في الدول النامية حيث تتعدى معدلات نمو السكان والقوى العاملة الطاقة الاستيعابية للاقتصاد القومي، ويعود الأساس في هذا النوع من البطالة إلى نوعية التأهيل التقني (الفني) للقوى العاملة، مثل نقص وقصور التأهيل بالمعارف والمهارات اللازمة لشغل فرص العمل الجديدة والمعتمدة بشكل رئيسي على متطلبات تتعلق بمستوى متقدم من حيث التأهيل والاختصاص، أو إتقان عالي للمهارات المرتبطة باستخدام الآلات والتكنولوجيا الحديثة، لذا تحدث البطالة الهيكلية نتيجة لعدم المواءمة والتجانس بين مخرجات التعليم والتكوين ومتطلبات سوق العمل²، ومن بين أهم أسباب البطالة الهيكلية التغير التكنولوجي في طرق ووسائل الإنتاج خاصة في القطاع الصناعي.

فهذا النوع من البطالة يحدث نتيجة تغيرات هيكلية في الاقتصاد الوطني، والتي تؤدي إلى إيجاد حالة من عدم التوافق بين فرص التوظيف والتشغيل المتاحة وخبرات وقدرات ومؤهلات العاطلين الباحثين عن العمل والراغبين فيه، كما يمكن أن يحدث نتيجة انخفاض الطلب على نوعيات معينة من العمالة بسبب الكساد الذي يلحق بالأنشطة أو الصناعات التي كانوا يعملون بها، وظهور طلب على نوعيات معينة من المهارات التي تلزم للأنشطة والصناعات المزدهرة³، ويمكن اعتبارها نوع من البطالة المزمّنة أو الدائمة تدل على وضعية لها ارتباط بالتغيرات الطويلة المدى على البنى الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية والصناعية لبلد ما، تمنعها

¹ جورج فريدمان وبيار نافيل، رسالة في سوسولوجيا العمل، ترجمة: حسين حيدر، ج1، ط1، منشورات عويدات، بيروت-باريس، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص 373.

² محمد بن عبد الله البكر، مرجع سابق، ص 157.

³ خليلي أحمد وهاشمي بريقل، مرجع سابق، ص 6.

من خلق مناصب الشغل لمدة غير محددة¹، وتعاني منها بشكل أكبر الدول النامية والمتخلفة. ويفسر الاقتصاديون البطالة الهيكلية بما يحدث من تغيرات هيكلية على الطلب، فالعاطلون يصعب عليهم إيجاد فرص عمل بسبب نقص الخبرة والمهارات المطلوبة للوظائف الشاغرة المتاحة، ويصعب على رجال الأعمال الحصول على احتياجاتهم من العمالة المطلوبة بسبب نقص عرض هذا النوع من العمالة، ويظل هذا الاختلال قائماً إلى أن تتوافق قوى العرض مع قوى الطلب، وأبرز مثال على هذا النوع من البطالة هو ما حدث لعمال المناجم في خمسينات وستينات القرن الماضي في كل من أوروبا وأمريكا، بسبب إحلال النفط مكان الفحم كمصدر للطاقة، مما أدى إلى إغلاق الكثير من مناجم الفحم وظهور جيش من البطالين، مما أجبرهم على الرحيل إلى أماكن أخرى للبحث عن العمل أو لتعلم مهارات جديدة²، وما حدث في المجتمع الجزائري خلال سبعينات القرن الماضي نتيجة التحول من النشاط الزراعي الذي كان يطبع المجتمع آنذاك إلى التصنيع الذي ألقى بظلاله على طبيعة النشاط الغالب على الدولة.

1-2- البطالة الاحتكاكية (العرضية):

تحدث نتيجة التغيرات العادية التي تجعل العمال يتحركون من عمل إلى آخر أو من وظيفة إلى أخرى بسبب التغيرات في تركيبة الوظائف، "وينشأ هذا النوع عند ترك بعض العمال وظائفهم من أجل البحث عن منصب عمل أفضل وأنسب، إما للحصول على مؤهل أعلى أو خبرة أكثر أو بهدف الانتقال من منطقة جغرافية والبحث عن عمل في منطقة جغرافية أخرى؛ ويتوقف طول فترة البطالة الاحتكاكية على عدة عوامل منها: مستوى الأجر النقدي، مستوى الأجر العيني، درجة الاستقرار في هذه الوظيفة، النقص في المعلومات المتوفرة للأفراد المتعطلين عن الوظائف الشاغرة الملائمة لهم، أو نقص المعلومات لدى رجال الأعمال عن الأفراد المتعطلين ذوي المؤهلات الملائمة للوظائف الشاغرة لديهم، وتكلفة البحث عن الوظيفة المناسبة والمرغوب فيها"³، ويختلف هذا النوع عن البطالة الهيكلية كونه يحدث في أغلب الأحيان بإرادة من العاطلين الذين يتركون أعمالهم أو لا يرضون بالوظائف المتاحة بحثاً عن فرص عمل أفضل.

ويعتقد عدد من الاقتصاديين أن البطالة الاحتكاكية وإن كانت تنشأ بسبب تنقلات الأفراد بين المهن والمناطق المختلفة، فإن السبب الرئيسي لها هو نقص المعلومات لدى كل من عارضي وطالبي العمل، ومن المحتمل أنه لو توافرت المعلومات لدى الطرفين أن تتخفف المدة التي يتعطل فيها العامل، وأن تقصر الفترة التي ينتظر فيها صاحب العمل حتى تتوافر له العمالة المطلوبة، وأن تكون فرص العمل الشاغرة كافية لهؤلاء الذين يبحثون عن العمل، وبالتالي فإن إنشاء بنك قومي أو مركز للمعلومات الخاصة بفرص التوظيف من شأنه أن يقلل من مدة البحث عن العمل، ويتيح للأفراد الباحثين عن العمل فرصة الاختيار بين الإمكانيات

¹ Boulahrik Mohand, « Chômage et population active en Algérie à l'horizon 2030 », Revue Etude d'économie et commerce et finance, Université Alger 3, Volume 8, Numéro 1, 2019, p 16.

² رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1998، ص 27.

³ رحمانى موسى ويقاط حنان، " نمذجة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر-دراسة قياسية للفترة 1980-2014-"، مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الوادي، العدد 10، جوان 2016، ص 119.

المتاحة بسرعة وكفاءة أكثر¹، وهو الحل الذي لجأت إليه الكثير من الدول ونجحت من خلاله في التقليل من فترة تعطل العاطلين وفق هذا النوع من البطالة، ويمكن اعتبار هذا النوع أقل حدة من البطالة الهيكلية.

1-3- البطالة الدورية:

ترتبط البطالة الدورية أساساً بالاقتصاد الحر من خلال وضع أو نشاط الدورة الاقتصادية للبلدان، ومن أهم الخصائص التي يتميز بها الاقتصاد الحر تنوع وتقلب فترات النشاط الاقتصادي بين الصعود (التوسع) والهبوط (الانكماش) وذلك وفقاً للدورة الاقتصادية التي تعاشها الدولة؛ حيث أن مرحلة التوسع تتسم بالازدهار الاقتصادي المتمثل في زيادة حجم الدخل والنتائج، لذا ينتج في هذه المرحلة زيادة التوظيف للقوى العاملة، وتستمر هذه الدورة حتى تصل مستوى الذروة، عندها يبدأ الوضع الاقتصادي باتخاذ منحى آخر ومعاكس بحيث يتجه نحو الهبوط والانكماش، وبذلك يتصف الاقتصاد بشكل عام بالركود في جميع أو أغلب جوانبه، مما يؤدي إلى تراجع في حجم الدخل والنتائج يترتب عنه ضعف ومحدودية توظيف القوى العاملة.

فإذا كانت الدورة الاقتصادية نشطة ومزدهرة فإن ذلك سوف ينعكس بالطلب على سوق العمل من حيث توافر فرص عديدة ومتنوعة للعمل مما يقلص حجم العاطلين عن العمل وبالتالي تتخفف نسبة البطالة، وبالمقابل يزداد حجم العاطلين عن العمل وترتفع نسبة البطالة إذا كانت الدولة تمر بمرحلة الانكماش والكساد في دورتها الاقتصادية²؛ كما أن المؤسسات في مرحلة الانكماش تعجز عن تصريف كل منتجاتها بسبب حالة الركود التي يدخل فيها الاقتصاد، فتعمل على تسريح جزء من العمالة إلى حين مرور مرحلة الانكماش ومرحلة الكساد وتأتي مرحلة الانتعاش لتبدأ المؤسسات مرة أخرى في توظيف عمال جدد³؛ وتجدر الإشارة إلى أن وضعية الانتعاش والانكماش لا تتعلق بالضرورة بحالة الاقتصاد الكلي للبلدان، لكن يمكن أن تكون قطاعات نشاط معينة في حالة ازدهار وانتعاش فينعكس ذلك على حركية التوظيف فيها وترتفع عروض العمل، بالتزامن مع كون قطاعات أخرى في حالة انكماش وكساد فتتراجع فرص التوظيف وترتفع نسبة تسريح العمالة.

1-4- البطالة السلوكية:

هي بطالة تظهر عندما لا يقبل الأفراد بالعمل في وظائف معينة بالرغم من حاجتهم إليه وقدرتهم على القيام به، وذلك لأسباب اجتماعية أو نفسية أو ثقافية (الوسم الاجتماعي لبعض الأعمال والمهن)⁴، فالعاطلون يحجمون عن القبول ببعض الوظائف رغم حاجتهم للعمل خوفاً من نظرة المجتمع، مثل العمل في تنظيف الشوارع وجمع القمامة وغيرها من الأعمال التي يصنفها هؤلاء ضمن الأعمال الدنيا، ويعتبرونها تحط من قيمتهم ومكانتهم الاجتماعية، كما يحدث نوع من التفضيل المجتمعي للبحث عن الأعمال والوظائف الحكومية

¹ رمزي زكي، مرجع سابق، ص 26.

² محمد بن عبد الله البكر، "البطالة وآثارها النفسية: دراسة ميدانية تحليلية"، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد 26، العدد 51، الرياض، السعودية، ص 154، 155.

³ بلواضح الجيلالي وميمون نبيلة، "مكافحة التهرب الضريبي كهدف لجهود القضاء على البطالة"، الملتقى الدولي: "استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، أيام 15 و 16 نوفمبر 2011، ص 6.

⁴ المدهون حسن، مرجع سابق، ص 382.

والوظائف التي لا تتطلب بذل الكثير من الجهد البدني والفكري، وكل هذه التفضيلات ناتجة عن ثقافة وقيمة العمل السائدة في المجتمع.

2- تصنيف البطالة حسب طبيعتها وتكوينها: تصنف وفق هذا التصنيف إلى:

2-1- البطالة المقنعة (المستترة):

تحدث عندما يكون عدد الأيدي العاملة أو حجم العمل في ازدياد مستمر بينما عناصر الإنتاج الأخرى ك رأس المال أو وسائل الإنتاج تبقى كما هي، وبالتالي يتفاعل عنصر العمل المتزايد مع كميات أقل من العناصر الثابتة، وبالتالي تكون إنتاجية العمل منخفضة جدا أو منعدمة، ويحدث هذا النوع كثيرا في القطاع العام عندما تلتزم الدولة بتوظيف خريجي المدارس أو الجامعات أو المعاهد ويفيض عدد الذين تم توظيفهم عن حاجة العمل، وهي بطالة مقنعة أو مستترة لأن الشخص يحصل على راتب أو أجر ويعمل ظاهرياً أو رسمياً ولكنه لا ينتج شيئاً حقيقياً في الواقع¹، وتتميز البطالة المقنعة بصعوبة قياسها واكتشافها، وتظهر في المجتمعات ذات الكثافة السكانية العالية²، فالبطالة المقنعة تعني وجود يد عاملة زائدة عن حاجة العمل، وسحبها من دائرة الإنتاج لا يؤثر تماما على حجم الإنتاج أو كفاءته أو كميته، فهي يد عاملة غير منتجة ووجودها من عدمها لا يؤثر تماما على الإنتاج، وهو ما عانت منه أغلب الدول ذات الاقتصاد الاشتراكي.

2-2- البطالة الظاهرة (السافرة):

حيث يسجل العاطلون عن العمل أنفسهم في مكاتب التوظيف أو غيرها من الإدارات التي تخصصها الدولة، لذلك أصبحت البطالة ظاهرة ومسجلة ومعروفة العدد، ففي الدول المتقدمة التي تكفل للعاطل المسجل إعانة بطالة، وتؤخذ أرقام البطالة المسجلة لقياس نسبتها، لكن في الدول النامية حيث لا توجد إعانات بطالة مع ضعف إمكانيات وكفاءة مكاتب التشغيل وتغطيتها الضعيفة للريف والمدن الصغيرة، بالإضافة إلى أن العاطلين لا يشعرون بأهمية التسجيل، فإن أرقام البطالة المسجلة تقل كثيرا عن أرقامها الحقيقية³، ويمكن أن تكون البطالة السافرة أو الظاهرة بطالة هيكلية أو احتكاكية أو دورية.

2-3- البطالة الجزئية:

إذا كانت القوى العاملة المتاحة غير مستخدمة استخدامات تاماً، أي أن الأفراد يعملون ساعات عمل أقل من ساعات العمل العادية⁴، وقد أصبح هذا النوع من البطالة سمة العصر الراهن حيث لجأت الكثير من الشركات إلى التخفيض من ساعات العمل والاعتماد بشكل متزايد على عقود العمل المؤقتة.

➤ كما تصنف من حيث طبيعتها كذلك إلى:

¹ عاطف عبد الفتاح عجوة، مرجع سابق، ص 29.

² رحمانى موسى ويقاط حنان، مرجع سابق، ص 121.

³ عاطف عبد الفتاح عجوة، المرجع السابق، ص 30.

⁴ نفس المرجع، ص 31.

2-4- البطالة الاختيارية:

هذا النوع يمس كل من هو قادر على العمل سواء كان يمارس عمله بالفعل ثم اختار بإرادته ترك العمل كمن يستقيل من عمله سواء للراحة أو للبحث عن فرص أفضل من حيث الدخل، أو سهولة أداء الأنشطة المكلف بها، وكذلك من يطلب الخروج بأسلوب المعاش المبكر باختياره دون إجبار؛ وهو ما يحدث في بعض سياسات خصخصة القطاع العام في الدول التي تتحول من النظم الاشتراكية إلى اقتصاديات السوق¹؛ أو تحدث نتيجة عزوف البطال عن تسجيل نفسه والتحرك للبحث عن فرص عمل، أو عدم قبوله بمستوى الأجر السائد أو طبيعة الوظائف المعروضة في سوق العمل.

2-5- البطالة الإجبارية:

يقصد بها الحالة التي يتعطل فيها العامل من غير إرادته أو اختياره، وتحدث عن طريق تسريح العمال بشكل إجباري مع أن العامل راغب في العمل وقادر عليه ومتقبل لمستوى الأجر السائد، وهذا الشكل من البطالة يسود بشكل واضح في مراحل الكساد الدوري في الدول الصناعية أو في حالة خصخصة المنشآت العامة في الاقتصاد القومي²؛ كما يمكن تصنيف أغلب أنواع وأشكال البطالة التي سبق عرضها وفق مبدأ إجبارية أو اختيارية التعطل، فعلى سبيل المثال يغلب على كون البطالة الهيكلية والموسمية كونها بطالة إجبارية خارجة عن إرادة المتعطلين، بينما تميل البطالة الاحتكاكية إلى كونها اختيارية أكثر.

وهناك من يصنف البطالة حسب مدتها، فقد تطول البطالة لعدة سنوات وتسمى بطالة طويلة الأجل أو الأمد، وقد تقصر مدتها ويطلق عليها بطالة قصيرة الأجل³.

ثالثاً - الأسباب الموضوعية لزيادة معدلات البطالة في العالم:

تكون البطالة نتيجة وجود خلل في النسق الاقتصادي للمجتمع، مما يؤدي إلى حالة عدم توازن بين العرض والطلب في سوق الشغل، وتختلف أسباب البطالة من مجتمع إلى آخر ومن دولة إلى أخرى، كما تختلف أسبابها في الدول المتقدمة عنها في الدول النامية.

1- أسباب ارتفاع البطالة في الدول المتقدمة (الدول الصناعية الرأسمالية):

نتلخص أبرز الأسباب المؤدية لارتفاع معدلات البطالة في الدول المتقدمة في النقاط والعوامل التالية:
- **الصدمات (الهزات):** ركزت العديد من الدراسات والأبحاث على دور الصدمات في زيادة معدلات البطالة عن المعدل الطبيعي، ففي سبعينات القرن الماضي اقتترنت زيادة معدل البطالة ببعض الصدمات بعضها عالمي وبعضها الآخر خاص بالقارة الأوروبية، حيث أدى ارتفاع أسعار المواد الخام بصورة حادة إلى انخفاض

¹ طرطار أحمد وحليمي سارة، " واقع وأفاق البطالة في الوطن العربي"، الملتقى الدولي: " استراتيجيات الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، أيام 15 و16 نوفمبر 2011، ص 5.

² نفس المرجع، نفس الصفحة.

³ بركات أحمد، مرجع سابق، ص 28.

معدلات الإنتاج ثم إلى ارتفاع تكلفة العمالة ومن ثم زيادة معدلات البطالة، بينما أدت زيادة معدلات الفائدة في الثمانينات إلى انخفاض معدلات النمو وإلى ارتفاع عدد العاطلين عن العمل¹، نذكر على سبيل المثال صدمتي رفع أسعار النفط من مجموعة الأوبك سنتي 1974/1973 و 1980/1979، مما سبب زلزالاً قوياً في اقتصاديات الطاقة بالعالم الرأسمالي²، إضافة إلى أزمات وصدمات أخرى جاءت كمحصلة لتغيرات شديدة ومفاجئة شهدها العالم بشكل عام والدول المتقدمة بنوع من الخصوص، فقد أدت الأزمات الاقتصادية وحالة الركود العامة إلى بروز ما يعرف بالبطالة المستمرة التي لم تكن تعرفها هذه البلدان قبل ذلك، خاصة في العقود القليلة التي تلت الحربين العالميتين الأولى والثانية؛ وخير مثال على هذه الأزمات ما يعيشه العالم بأسره اليوم نتيجة جائحة "كورونا" التي أصابت اقتصاديات دول العامل بدون استثناء بحالة مزرية من الركود والكساد، ساهمت بشكل واضح في تضخم معدلات البطالة وتراجع معدلات التشغيل.

-ارتفاع الإعانات للعاطلين عن العمل: في منتصف ثمانينات القرن الماضي ركز الباحثون في أوروبا انتباههم بصورة مكثفة على المؤسسات العمالية، واعتبروها أحد العوامل الرئيسية في زيادة معدلات البطالة، وذلك بسبب ارتفاع قيمة تعويضات الضمان الاجتماعي في أوروبا، فما يتم دفعه للعاطلين عن العمل في القارة العجوز مرتفع مقارنة بما يتم دفعه في بقية أنحاء العالم، ففي أمريكا مثلاً تبلغ نسبة الإعانة من 25% إلى 29% من الراتب الذي يستحقه العاطل في حالة عمله، بينما تصل النسبة في أوروبا إلى 51% في بلجيكا، 58% في فرنسا، 70% في سويسرا و 71% في الدانمارك؛ هذا بالإضافة إلى طول فترة هذه الإعانة في الدول الأوروبية، ففي الوقت الذي تبلغ هذه الفترة ستة أشهر فقط في الولايات المتحدة الأمريكية نجد أنها تصل في أوروبا إلى سنتين أو ثلاث سنوات، وبعض الدول تستمر فيها الإعانة إلى أربع أو خمس سنوات، وهذا ما يؤدي إلى تكاسل العاطلين في البحث عن العمل حتى يقترب انتهاء فترة الإعانة³، وبالتالي فوجود إعانة البطالة وطول فترتها لا يحفز الكثير من العاطلين على البحث عن عمل يسد رمقهم ويشبع حاجاتهم المختلفة، ويدفع الكثير منهم إلى الاكتفاء بإشباع حاجاتهم الفيزيولوجية من العمل عن طريق المنحة المقدمة لهم دون البحث عن إشباع الحاجات الأخرى من العمل مثل تطوير إمكانياتهم والحصول على تقدير الذات.

-التدخل الحكومي: يرى الكثير من الاقتصاديين أن زيادة التدخل الحكومي يؤدي إلى زيادة معدل البطالة، فعلى سبيل المثال قيام الحكومة بوضع حد أدنى للأجور يؤدي إلى إجماع شركات القطاع الخاص على تشغيل العاملين، مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة، كذلك القيود الشديدة التي تفرضها الحكومات على القطاع الخاص من خلال الغرامات المرتفعة المفروضة على المؤسسات التي تقوم بفصل موظفيها عن العمل، مما أدى إلى تردد معظمها في تعيين موظفين لديها، وكان لذلك تأثير سلبي على ارتفاع معدلات البطالة⁴، رغم أن هذه النقطة تبقى محل خلاف بين المدارس الفكرية الاقتصادية، حيث تميل المدارس ذات التوجه المحافظ

¹ العيدروس أبو بكر محمد، مرجع سابق، ص 99.

² رمزي زكي، مرجع سابق، ص 48.

³ العيدروس أبو بكر محمد، المرجع السابق، ص 100، 99.

⁴ نفس المرجع، ص 100.

عكس المدارس الليبرالية إلى ضرورة التدخل الحكومي في تحفيز الطلب والتخفيف من حدة البطالة، وهو ما سيتم التفصيل فيه في العناصر الموالية من هذا الفصل.

- **تعاضم العولمة واستخدام العمالة الأجنبية:** والتي قادتها الشركات العملاقة المتعددة الجنسيات، حيث أصبح نشاطها يتخطى الحدود الإقليمية للدول التي نشأت فيها، وكان لهذه الشركات علاقة واضحة في انتقال كثير من الصناعات ذات الكثافة النسبية المرتفعة في عنصر العمل إلى النشاط في البلدان الأخرى ذات الأجور المنخفضة، مما كان له تأثير واضح في تفاقم بطالة عمال هذه الصناعات في البلدان الرأسمالية¹، فقد عمدت الكثير من المؤسسات الكبيرة في الدول المتقدمة إلى نقل استثماراتها إلى البلدان ذات اليد العاملة الرخيصة مثل تايلندا وإندونيسيا وباكستان، حيث تفيد الدراسات أن ثمن قوة العمل في الساعة الواحدة يصل في ألمانيا مثلاً إلى 25 دولار، وفي المكسيك 2,4 دولار، وفي بولونيا 1,4 دولار، وفي كوريا الجنوبية 15 دولار، وفي الصين والهند إلى حوالي 50 سنتاً، وفي روسيا إلى أقل من 50 سنتاً، وهذا ما يوضح جلياً سبب انتقال الكثير من الصناعات في البلدان الرأسمالية المتقدمة إلى الدول النامية للاستفادة من العمالة الرخيصة، فقد أشارت دراسة ألمانية إلى وجود سناً من عشر شركات ألمانية تقوم بنقل مصانعها واستثماراتها إلى دول آسيوية، كل هذا من أجل أن تحتفظ هذه الشركات بحيويتها وإنتاجها المتفوق بجانب السعر المعتدل، فمثلاً شركة مرسيدس الألمانية فتحت فروعاً لمصانعها في الهند وشرق آسيا، ومصانع النسيج المكسيكية اتجهت لاستخدام العمالة الصينية، ومهندسو برامج الحاسب الآلي في وادي السليكون بأمريكا تم استبدالهم بمهندسين من الهند، كل هذا كي تستطيع هذه المصانع الحفاظ على مكانتها في السوق العالمية وتتماشى مع نظم التجارة العالمية؛ كما كان هناك توجه في القطاع الخاص لبعض الدول المتقدمة لاستخدام العمالة الأجنبية (خاصة من المهاجرين) بدلاً من العمالة المحلية نظراً لارتفاع تكلفة هذه الأخيرة مقارنة بالعمالة الأجنبية، ومثال ذلك ما قامت به مصانع السيارات الألمانية من خلال استخدامها العمالة التركية التي تكلفتها أقل بكثير من نظيرتها الألمانية، حيث يتقاضى العامل التركي ما يوازي 17% فقط من أجره العامل الألماني².

- **تحرير انتقال الأموال في الأسواق العالمية:** حيث تنامي الدور الذي تلعبه البنوك التجارية في الإقراض الدولي، تزامناً مع تخفيف القيود على الصرف الأجنبي والمعاملات المالية الخارجية تحت توصيات التحرير المالي، مما جعل رأس المال العالمي ينمو ويتحرك دون أن تربطه صلة وثيقة بعمليات الإنتاج، وخلق ما يعرف بالاقتصاد الرمزي الذي تتداول فيه أشكال الثروة المالية (كالأسهم، السندات، صكوك المديونية وشهادات الإيداع... الخ)، والذي أصبح منفصلاً تماماً عن الاقتصاد الحقيقي المرتبط بعمليات الاستثمار والإنتاج والاستهلاك والعمل، فقد أصبح الربح الأساسي للشركات يتحقق من عمليات المضاربة على أسعار الصرف الأجنبي وعلى الصكوك المتداولة في بورصات الأسواق المالية، دون أن يكون لذلك علاقة بعمليات الإنتاج والتشغيل³، فقد كان هذا التحرير في صالح بعض الرأسماليين الذين تمكنوا من مضاعفة أرباحهم بأقل جهد وتكاليف ممكنة،

¹ رمزي زكي، مرجع سابق، ص 48.

² العيدروس أبو بكر محمد، مرجع سابق، ص 100-103.

³ رمزي زكي، المرجع السابق، ص 48، 49.

على عكس صغار المستثمرين وطبقة العمال الذين كان أثر هذا التحرير عليهم سلبياً إلى أبعد الحدود.

-الحروب العالمية: بعد الحرب العالمية الأولى واجه العالم الرأسمالي اضطرابات اقتصادية ونقدية، خاصة فيما يعرف بالأزمة الاقتصادية الكبرى (1929-1932) وهي أقسى أزمة شهدها العالم الرأسمالي، بلغت نسبة المتعطلين عن العمل فيها 22% في بريطانيا و 27% في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث قدر عدد العاطلين في أمريكا فقط بـ 14 مليون عاطل، وانتقلت العدوى والأزمة إلى باقي الدول الرأسمالية في أمريكا الجنوبية وأستراليا والنمسا والمستعمرات، ولم يسلم منها إلا الإتحاد السوفياتي وباقي الدول الاشتراكية التي لم تعرف تضخم فائض الإنتاج ونهجت سياسة التخطيط؛ لتأتي بعدها الحرب العالمية الثانية وما نتج عنها من أزمات اجتماعية خطيرة كانتشار المجاعة والفقر والأمراض والبطالة، فقد بلغ عدد العاطلين في العالم حوالي 40 مليون عاطل، منهم 6 ملايين في ألمانيا، ونتج عنها كذلك انخفاض الإنتاج الصناعي بنسبة كبيرة في الولايات المتحدة وفي الكثير من الدول الأوروبية، كما أصيب الإنتاج الزراعي بأزمة كبيرة نتيجة انخفاض أسعاره، وتوقفت الحركة التجارية في العالم بسبب ركود حركة الاستيراد والتصدير¹، فقد كان لهذه الحروب آثاراً مدمرة على كامل الدول بدرجات متفاوتة وعلى مختلف الأصعدة والمستويات، وبالأخص على الصعيد الاقتصادي وفي البلدان التي كانت طرفاً في هذه الحروب من قريب أو من بعيد.

وعلى العموم كان ارتفاع معدلات البطالة في الدول الصناعية المتقدمة بالدرجة الأولى نتيجة للتناقضات والأزمات التي عاشتها ولا زالت تعيشها الرأسمالية في حد ذاتها، ونتيجة لجملة من التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتكنولوجية التي تشهدها تلك البلدان والعالم بشكل عام، والتي أثرت بشكل جلي على أنساقها الاقتصادية وأدت إلى وجود حالات من عدم التوازن في سوق الشغل بين العرض والطلب على اليد العاملة، مما جعل آفة البطالة مشكلة تعاني منها كل البلدان دون استثناء، لكن شكل الظاهرة ودرجة وأسباب تفاقمها يختلف في البلدان المتقدمة عنه في البلدان النامية.

2- أسباب ارتفاع معدلات البطالة في الدول النامية:

تزداد حدة البطالة في الدول النامية مقارنة بالدول المتقدمة، وترجع أهم أسباب ارتفاعها وتفاقمها إلى العوامل التالية:

-الأنظمة المترهلة: حيث تعد الأنظمة الحكومية المرهقة التي تطبق على القطاع الخاص السبب الرئيسي لارتفاع معدلات البطالة وخصوصاً بين الشباب والنساء، ويظهر ذلك بصورة واضحة في بلدان القارة السمراء والشرق الأوسط وأمريكا اللاتينية²، فالتدخل الحكومي الزائد عن الحاجة والذي أعاق تحرير السوق وأعاق انتعاش القطاع الخاص في كثير من البلدان النامية، خاصة في ظل عجز القطاع العام عن احتواء حجم العاطلين من جهة ومساهمته في استفحال البطالة المقنعة من جهة ثانية، وبشكل أكثر بروزاً في الدول القائمة

¹ العيروس أبو بكر محمد، مرجع سابق، ص 103، 104.

² نفس المرجع، ص 105.

على الاقتصاد الريعي .

- **الفساد وسوء التخطيط:** التخطيط السيء على المستوى القومي وعدم توجيه التنمية والاستثمار إلى المجالات المناسبة بسبب الفساد الإداري أو سوء التسيير، وعدم توافق مؤهلات خريجي المؤسسات التعليمية والمهنية مع متطلبات سوق العمل، بالإضافة إلى تراجع وضعف قيمة العمل في هذه المجتمعات، وعدم الإقبال على العمل المهني بسبب النظرة الدونية له من قبل الكثير من أفراد المجتمع، والميل إلى الأعمال الإدارية، فعلى سبيل المثال في معظم الدول الإفريقية تنتشر ظاهرة ارتفاع معدلات البطالة بين فئة المتعلمين وحاملي المؤهلات الدراسية، حيث تبدو مؤسسات التعليم والتدريب وكأنها مفرخة لتخريج العاطلين عن العمل أكثر من كونها مساهمة في جهود التنمية، فمعظم هذه الدول لا تزيد نسب العاطلين فيها من الأميين على 4,1% أما الباقي فهم حملة الشهادات المتوسطة والعليا، وهو ما يعكس التباعد الكبير بين متطلبات سوق الشغل ومخرجات المؤسسات التعليمية¹، كما ينتشر الفساد بشتى أنواعه بشكل كبير في الدول النامية، وفي كثير من الأحيان بأرقام تعدت حاجز المعقول، في ظل غياب أسس ومبادئ الحكم الراشد والشفافية والمساءلة، مما أزهق اقتصاديات هذه الدول وأصاب جهود التنمية فيها بالعطب، وخلف الكثير من النتائج السلبية على مختلف القطاعات دون استثناء، كما أثر بشكل سلبي على قيمة وثقافة العمل في هذه المجتمعات.

- **النمو الديموغرافي:** يعيش ما يقارب 22,8% من سكان العالم في الدول المتقدمة، و77,2% يعيشون في الدول النامية، ويبلغ معدل النمو السكاني في الدول المتقدمة 0,54% سنويًا بينما يصل إلى حوالي 2,11% في الدول النامية، وبهذه الزيادة السكانية فإن عدد الوافدين الجدد إلى سوق العمل يزداد بشكل أكبر في الدول النامية حيث يكبر حجم الفئة النشطة سنة بعد أخرى، ونظرًا لأن هذه الزيادات أكبر بكثير من حجم فرص العمل المتاحة فإن جيوش العاطلين المصابين بمختلف أنواع البطالة يرتفع سنة بعد أخرى هو كذلك؛ ويرى بعض الخبراء أنه لما كانت قوة العمل في هذه البلدان تنمو بحوالي 3% سنويًا فإنه يتعين عليها أن تحقق نموًا اقتصاديًا لا يقل عن 6% سنويًا، حتى تتمكن من امتصاص الزيادة التي ستحدث في قوة العمل، وإذا أرادت أيضا امتصاص رصيد البطالة المتراكم فيتعين عليها الرفع من معدل نموها الاقتصادي السنوي ما بين 8% و9% عبر عقد من الزمن على الأقل²، وهي الأرقام التي توحى بأنه في ظل الواقع الحالي الذي تعيشه هذه البلدان فإن أزمة البطالة ستتفاقم أكثر وستطول فترة معاناة العاطلين أكثر، وللخروج من هذا الوضع لا بد من ثورة اقتصادية حقيقية مرفوقة بثورة على مختلف الأصعدة والمجالات، للنهوض بهذه البلدان من عالم التخلف والتبعية إلى عالم التطور والتقدم والإبداع والابتكار.

- **ضعف الميزانية وتفاقم المديونية:** تتبع معظم دول القارة الإفريقية والشرق الأوسط سياسات تشغيل غير مجدية، بسبب عدم اعتمادها على التقدم التقني، وعدم تخصيصها ميزانية كافية من أجل تأهيل القوى العاملة، كما أنها لم تقم بزيادات ملحوظة على دخل الفرد والأجور بما ينعكس على وضع الفرد الاقتصادي إيجابيًا،

¹ العيدروس أبو بكر محمد، المرجع السابق، ص 150.

² رمزي زكي، مرجع سابق، ص 87، 88.

وفي المقابل يظهر الوضع أفضل قليلاً في بلدان أمريكا الجنوبية والكاربيبي، حيث ارتفع دخل الفرد اليومي فيها إلى أكثر من ثلاثة دولارات، لكن ذلك لا يسمح له بتغطية احتياجاته الأساسية خاصة بعد الزيادة غير العادية لأسعار الوقود والمواد الغذائية الأساسية؛ كما مرت الكثير من الدول النامية خاصة خلال القرن الماضي بالعديد من الأزمات السياسية والاقتصادية والمالية والأمنية، كانت السبب الرئيسي في التخلف التنموي ودخولها دوامة الضغوطات والمساومات الخارجية، وفي المقابل كانت الدول الرأسمالية في أوج نشاطها الاقتصادي بتحقيقها فائضاً ضخماً في الموارد المالية، في ظل هذا الوضع غير المتوازن بين العالمين المتقدم والمتخلف، قامت هذه الدول بنقل الفائض في إمداد الدول الفقيرة بالموارد اللازمة لتخطي مشكلاتها المختلفة، وبمرور الزمن وجدت الدول النامية نفسها تتخبط في لعبة القروض الدولية، خاصة بعد عجز الكثير من الدول النامية على تسديد القروض الممنوحة، وظهرت بذلك أشكال التدخل الخارجي السلبي على الدول النامية¹، مما دفعها إلى إجراء جملة من التعديلات والإصلاحات الهيكلية على اقتصادياتها برعاية من البنك العالمي وصندوق النقد الدولي، وما ترتب عن ذلك من إجراءات كانت فاتورتها ثقيلة على النواحي الاجتماعية وخاصة على تقاوم أزمة البطالة وارتفاع معدلاتها إلى مستويات لم تعرفها هذه البلدان من قبل.

- فشل أنماط التنمية التي تم انتهاجها: ويعود ذلك إلى الفهم القاصر لجوهر عملية التنمية، هذا الفهم القائم على محاولة سد الفجوة بين مستويات المعيشة السائدة في البلدان المتقدمة ومستوياتها في البلدان النامية، لذلك فقد تم التركيز بشكل أكبر على الاستثمارات المحلية وخدمات المرافق العامة والإنفاق العام، وتم تهميش باقي القطاعات التي تم تقليل ميزانياتها لصالح القطاعات الأولى، وخير مثال على ذلك قطاع الزراعة الذي تم تهميشه وإهمال الاستثمار فيها لصالح جهود التصنيع والتحديث، ومما ضاعف من حجم المشكلة أن الكثير من القطاعات التي تم التركيز عليها تحتاج إلى استخدام فنون إنتاجية مكثفة لرأس المال وموفرة لعنصر العمل²، كما تم إهمال العنصر البشري في معادلة التنمية في هذه البلدان رغم كونه الغاية والوسيلة في آن واحد، فالكثير من السياسات التنموية لم تشرك الفرد لا في صياغة استراتيجيات العملية ولا في تطبيقها ولا في تلبية الحاجات المتعددة للكثير من الفئات في غاياتها وأهدافها، كما لم تهتم بتدريب رأس المال البشري وتنمية قدراته للمساهمة في عملية التنمية وإنجاحها.

- الاضطراب في بيئة الاقتصاد العالمي: في ظل الميل المطرد لاتساع نطاق العولمة بارتفاع وسهولة عمليات الترابط والتشابك والاعتماد المتبادل بين مختلف أطراف الاقتصاد العالمي، انتقلت الكثير من البلدان النامية من صناعة القرار الاقتصادي من مستواه الوطني إلى مستوى الدائنين والمنظمات الدولية، في ظل معاناتها من ارتفاع حجم المديونية واضطرارها إلى تطبيق برامج التعديل الهيكلي، وأصبحت تواجهها صعوبات في فرض سيطرتها الوطنية على كثير من المتغيرات الاقتصادية، ولم تعد تملك الكثير منها أي سيطرة أو وسيلة لمنع أو كبح التدفق العارم لرؤوس الأموال بالخارج، وصارت الحكومات تقتصر على تبني تعليمات عامة عن السياسة

¹ العيروس أبو بكر محمد، مرجع سابق، ص 106، 107.

² رمزي زكي، مرجع سابق، ص 93، 94.

الاقتصادية تملئها المنظمات الدولية المختلفة، وقد كانت قوة العمل المحلية وما أصابها من بطالة أول وأكبر ضحايا هذه العولمة¹، فالعولمة لم تكن تداعيتها على الدول المتقدمة فيما يخص مسألة البطالة فقط، بل امتدت لتصيب الدول النامية كذلك.

وتجدر الإشارة إلى أن العوامل التي سبق ذكرها هي عوامل يرتبط بعضها ببعض الآخر ويسبب بعضها البعض، وعلى العموم ترتبط مشكلة البطالة في البلدان النامية بالحالة العامة من التخلف والتبعية الذي تعاني منه على مختلف الأصعدة والمجالات دون استثناء، مما جعل منها بلدان مستهلكة وغير قادرة على الإنتاج والاستثمار في الموارد الهائلة التي تزخر بها، وحوّل الثروات التي تمتلكها من نعمة يمكن الاستفادة منها في مسيرة التنمية والتقدم إلى نقمة على مؤسساتها وأفرادها، وخلق أنواع من البطالة التي تختلف عن البطالة في البلدان المتقدمة خاصة فيما يتعلق ببطالة المتعلمين وحاملي الشهادات مقارنة ببطالة غير المتعلمين والأقل تكوينًا وتأهيلًا.

رابعاً - آثار البطالة على الفرد والمجتمع:

تتجم عن البطالة الكثير من التداعيات والآثار السلبية، التي تؤثر على الفرد العاطل في حد ذاته وعلى المجتمع بصفة عامة، كما أن عدم استغلال الطاقات البشرية التي يزخر بها المجتمع يؤثر على الاقتصاد القومي، ويؤدي إلى بروز جملة من المشكلات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية والصحية.

1- الآثار الاقتصادية للبطالة:

وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل بدون عمل، يعد بمثابة إهدار لأحد أهم عناصر الإنتاج في المجتمع، مما يؤدي إلى خفض حجم الإنتاج في ذلك المجتمع، ويعد العجز عن المساهمة في النشاط الاقتصادي هدراً لأهم وأثمن المصادر المتاحة للاقتصاد، مما يترتب عنه حدوث فارق بين الإنتاج الإجمالي الممكن والإنتاج الفعلي؛ كما تؤثر البطالة على حجم الإنتاج والنتائج القومي، وبالتالي يكون تأثيرها واضحاً على حركة التصدير والاستيراد وما يسببه ذلك من اختلال في الميزان التجاري، فقلقة الإنتاج يقل التصدير وقلقة الناتج القومي يتدنّى الدخل وتتنخفض مستويات المعيشة²، كما تمثل بطالة المتعلمين وحاملي الشهادات هدراً للموارد التي قامت الدولة بتوظيفها لتكوين هؤلاء، ليجدوا أنفسهم في النهاية عرضة للتعطّل مما يحرم الاقتصاد القومي من الاستفادة من قدراتهم، ويدفع الكثير منهم إلى الهجرة إلى بلدان تتيح لهم الفرصة لتوظيف قدراتهم ومؤهلاتهم، مما يشكل هدراً مضاعفاً للدولة التي قامت بالإتفاق على تعليمهم وتكوينهم.

2- الآثار الاجتماعية والنفسية للبطالة:

تترتب عن البطالة مجموعة من الآثار الاجتماعية والنفسية، إذ يشعر العاطلون بالإحباط واليأس وعدم

¹ رمزي زكي، المرجع السابق، ص 97، 98.

² حويّتي أحمد وبدر عبد المنعم وديالو دمبارينو، علاقة البطالة بالجريمة والانحراف في الوطن العربي، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 1998، ص 136.

الانتماء للمجتمع، فتنشر الجريمة بأنواعها، وخاصة في صفوف العاطلين الذين لا يتلقون إعانة خلال فترة تعطلهم، إضافة إلى الانحرافات الفكرية وانتشار الشعور بالحقد والبغضاء نحو الطبقات التي تعيش في وضع ميسور، وكلما طالت فترة التعطل صار ضررها أكبر وأشد، حيث تؤثر تأثيراً جسيماً على المواهب الفنية والعقلية للفرد فتضمحل مهاراته، حتى يفقد الإنسان ميزة التعود على العمل وإتقانه ويفقد قدراته وينحط مستواه؛ كما تعمل البطالة على زيادة ما يعرف بالتشردم الاجتماعي، وتؤدي حالة التعطل الدائم والمؤقت إلى إصابة غالبية المتعطلين بحالة من الإحباط الشديد والمزمن، وحالة من عدم الثقة بالنفس وخاصة لدى حاملي الشهادات المهنية والجامعية، مما يدفعهم إلى التفكير جدياً في الانتقال من المجتمع الذي يرفض منحهم فرص العيش الكريم وتحسين أوضاعهم الاجتماعية، وتحقيق ذواتهم وتجسيد طموحاتهم، ويدفعهم أيضاً إلى التفكير جدياً في الهجرة إلى بلدان أخرى ومجتمعات بحثاً عن فرص أفضل للعيش¹.

فالبطالة نتاج لجملة من المشكلات والعوامل المتداخلة، وهي بدورها سبب لكثير من المشكلات المختلفة التي تحدث في المجتمع، سواء على مستوى الأفراد أو على مستوى الجماعات والمجتمع ككل، ومن بين المشكلات الاجتماعية والثقافية والنفسية التي تسببها البطالة أيضاً نجد:

- **الفقر:** فغياب الدخل الناتج عن غياب العمل والأجر الذي يوفره للعاطل عن العمل ومن يعولهم يدخلهم في دائرة الفقر إن طالت فترة البطالة، أو إن كان مستوى الأجر لا يساعد على سد الحاجات الضرورية للإنسان، فانتشار البطالة وطول مدتها يحتم على العاطل الراغب في العمل القبول بمستوى أدنى من الأجر.

- **انخفاض جودة الحياة:** يقود الفقر والحرمان الناجمان عن البطالة إلى تدني مستوى جودة الحياة لدى العاطل عن العمل وعائلته، وتشمل جودة الحياة كل من توفر وسائل العيش الكريم وجودة الغذاء، مستوى الخدمات المختلفة التي يتلقاها الفرد، والعمر المتوقع الذي ينخفض تبعاً لذلك²، كما قد يدفع انخفاض جودة الحياة الناتج عن البطالة وغياب الدخل الكافي والفقر الكثير من العاطلين إلى التسول أو السرقة وغيرها من السبل غير المشروعة لسد احتياجاتهم واحتياجات أفراد عائلاتهم.

- **الاغتراب:** يعيش الفرد العاطل عن العمل حالة من الشعور بالحرمان والذل والإحباط نتيجة عجزه عن إشباع حاجاته الأساسية والكمالية، مما يضعف انتماءه لمجتمعه ويقلل ولاءه له، ويغترب في وطنه، وهو ما يضعف التضامن الاجتماعي بين أفراد المجتمع، ويؤدي إلى تراجع قيمة العمل وقيمة التعليم بين أفراد المجتمع خاصة في المجتمعات التي ترتفع فيها نسبة البطالة بين فئة المتعلمين؛ كما يؤدي الاغتراب الناجم عن البطالة إلى العزلة النفسية والاجتماعية وانفصال الفرد عن مجتمعه ويقلل امتثاله للقيم والمعايير التي تحكم المجتمع، ويجعله عرضة لسوء التكيف وجملة من الأمراض النفسية والجسدية التي تقود إلى مشكلات أكبر كالجريمة والانحراف³.

¹ بريقل هاشمي، " البطالة وأثرها على الفرد والمجتمع"، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 3، أكتوبر 2014، مركز جيل البحث العلمي، الجزائر، ص 149، 150.

² حويطي أحمد وبدر عبد المنعم وديالو دمبارينو، مرجع سابق، ص 149.

³ نفس المرجع، ص 156، 157.

التي يكون أثرها مدمراً على الفرد في حد ذاته وعلى المجتمع بصفة عامة.

- الهجرة: وجود البطالة في المجتمع الطارد (المهاجر منه) مقابل توفر فرص عمل في المجتمع الجاذب (المهاجر إليه)، يؤدي إلى هجرة فئات مختلفة من أفراد المجتمع، مما يشكل هدراً للموارد البشرية والمالية خاصة التي تلقت تكويناً وتعليماً على عاتق الدولة دون الاستفادة منها، كما يمكن أن تخلق الهجرة مشكلات متعددة في الدول الجاذبة للأفراد المهاجرين أو للمجتمعات المحلية في حد ذاتها بسبب سوء الاندماج¹.

كما تؤدي حالة البطالة عند الفرد إلى التعرض لكثير من مظاهر عدم التوافق النفسي والاجتماعي، إضافة إلى أن كثير من العاطلين عن العمل يتصفون بحالات من الاضطرابات النفسية والشخصية، بحيث يتسم أغلبهم بعدم السعادة وعدم الرضا والشعور بالعجز وعدم الكفاءة، مما يؤدي إلى اعتلال في الصحة النفسية، كما ثبت أن العاطلين عن العمل الذين تركوا مقاعد الدراسة بهدف الحصول على عمل ثم لم يحصلوا عليه يغلب عليهم الاتصاف بحالة من العجز واليأس، وعلى العموم من أهم مظاهر الاعتلال النفسي التي قد يصاب بها العاطلون عن العمل: الاكتئاب الذي يسبب الانعزالية والانسحاب نحو الذات، مما يدفعهم للبحث عن وسائل بديلة تعينهم على الخروج من معاشية واقعهم المؤلم، وكثيراً ما تتمثل هذه الوسائل في تعاطي المخدرات أو الانتحار، إضافة إلى تدني اعتبار الذات الذي يسبب العجز والضجر وعدم الرضا².

وللبطالة آثارها السلبية على الصحة النفسية والجسدية للإنسان، حيث تفيد الأبحاث والدراسات أن نسبة كبيرة من العاطلين عن العمل يفتقدون لتقدير الذات ويشعرون بالفشل، ويسيطر عليهم الفراغ والملل وتكون يقظتهم العقلية والجسدية منخفضة، فالبطالة تعيق النمو النفسي بالنسبة للشباب الذين لا يزالون في مرحلة النمو النفسي، كما أثبتت هذه الدراسات أن القلق والكآبة وعدم الاستقرار النفسي والاجتماعي يرتفع بين العاطلين، ويمتد هذا التأثير النفسي لدى المتزوجين إلى شريك الحياة وينعكس على العلاقة الزوجية والعلاقة العائلية ويؤدي إلى ارتفاع حدة المشكلات العائلية؛ كما أن حالة الفراغ التي يعيشها العاطلون تدفع الكثير منهم إلى آفات أخرى مثل معاورة الخمر وتعاطي المخدرات، كما قد تدفعهم حالة التعطل إلى ما هو أكبر من ذلك حيث تشير الأبحاث إلى أن 69% من يقدمون على الانتحار هم من العاطلين عن العمل، إضافة إلى ذلك قد يدفع التوتر النفسي المصاحب للبطالة إلى التحول نحو الجريمة والعنف والاعتداء؛ كما تنمو لدى العاطلين مشاعر عدم الانتماء للوطن والنقمة على المجتمع وإضعاف التضامن بين أفراد المجتمع الواحد، وقد يصل في بعض الأحيان إلى حد الانخراط في أعمال إرهابية³، كما قد تشكل البطالة وسيلة ضغط واستغلال لدى أرباب العمل لإجبار العمال على الرضا بمستوى أقل من الأجور وزيادة ساعات العمل وغيرها من أساليب الاستغلال، وتجدر الإشارة إلى أن هذه الآثار سواء النفسية أو الاجتماعية ليست بمعزل عن بعضها البعض فهي مترابطة وبدعم ويسبب بعضها للبعض الآخر، وعلى العموم فهي تظهر النتائج المدمرة لآفة البطالة على الفرد وعلى

¹ حويتي أحمد ويدر عبد المنعم وديالو دمبارينو، المرجع السابق، ص 159.

² بريفل هاشمي، مرجع سابق، ص 150.

³ زيادة كوثر، مرجع سابق، ص 125، 126.

المجتمع ككل، فهي تؤثر بشكل سلبي على التوافق النفسي والاجتماعي للفرد وتشكل هدراً واستنزافاً للموارد البشرية التي يمكن أن تفيد المجتمع في مسيرة وصوله إلى التنمية الشاملة، لذا تركز الدول والحكومات جهودها التنموية في علاج مشكلة البطالة للتخفيف من الآفات الناجمة عنها التي يمكن أن تؤثر على الاستقرار السياسي والاجتماعي لها.

خامساً - سياسة التشغيل ومواجهة البطالة:

تلجأ مختلف الدول دون استثناء في سبيل مواجهة أزمة البطالة التي تعاني منها إلى تبني سياسات اقتصادية واجتماعية، تسعى من خلالها إلى خلق أكبر قدر ممكن من فرص العمل لاستيعاب فئة السكان النشطين في سبيل الوصول إلى التشغيل والتوظيف الكامل الذي يبقى الهدف الأسمى لكل سياسة للتشغيل.

1- مفهوم التشغيل:

للتشغيل مفهومين، مفهوم تقليدي وآخر حديث، فالمفهوم التقليدي يعني تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد الحصول على قدر معين من التدريب والتأهيل والتكوين؛ أما المفهوم الحديث فيرى أن التشغيل لا يعني العمل فقط، بل يشمل الاستمرارية في العمل، ويعطى للعامل الحق في المشاركة والتمثيل في مختلف التنظيمات والحق في الضمان الاجتماعي، وله الحق في رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب والتقاعد حسب الشروط القانونية لذلك¹، وعلى هذا الأساس فالتشغيل هو أساس تطوير وترقية العمل، وهو ما يتفق معه مارك أوليفي الذي يرى أن التشغيل يتعلق بتنظيم استخدامات قوة العمل على أحسن وجه ممكن، وهو يعني حسب استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية حيث يشترط أن يشارك الشخص المشتغل في العمل، وأن يكون له حق رفع مستوى مؤهلاته من خلال التدريب والتكوين، وكذا حقه في الامتيازات التي تترتب عن مساره الوظيفي، وبما في ذلك الترقية وحق الاستفادة من الخدمات الاجتماعية والتأمين والتقاعد حسب الشروط التي يحددها القانون²؛ وبهذا فالتشغيل عملية مستمرة ومتعددة المراحل للحصول على العمل والمحافظة عليه، تبدأ بتهيئة الفرد للولوج لسوق العمل من خلال تعليمه وتكوينه وتدريبه ومواءمة مؤهلاته مع متطلبات سوق الشغل، ثم توفير مناصب العمل اللازمة وإدماج العاملين فيها، ثم توفير البيئة والظروف الملائمة لاستقرار العامل واستمراره في عمله وحصوله على مختلف حقوقه لضمان رفع إنتاجيته وأدائه واجباته على أكمل وجه.

1-1- مفهوم العمل والدلالات المرتبطة به:

بما أن التشغيل هو العملية التي يتم من خلالها توفير العمل، فمن الضروري منهجياً وابتستولوجياً

¹ زرواتي رشيد وعوارم مهدي، "القطاع الخاص وسياسة التشغيل في الجزائر التطور والطموح فالتحديات"، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 22، جامعة بسكرة، مارس 2017، ص 106.

² شلوف فريدة، " واقع البطالة وسوق الشغل في الجزائر: الأسباب والتحديات"، مجلة الباحث الاجتماعي، جامعة قسنطينة 2، المجلد 13، العدد 1، ماي 2017، ص 439.

التطرق لمفهوم العمل والمصطلحات والدلالات المرتبطة به للتوسع أكثر في فهم التشغيل، حيث يعرف **كوهلر** العمل بأنه الوظيفة التي يقوم بها الإنسان بقواه الجسدية والخلفية لإنتاج الثروات والخدمات، ويرى **هنري برغسون** أن العمل الإنساني يرتكز على خلق المنفعة؛ بينما يعرف **كارل ماركس** العمل بأنه عملية تجري بين الإنسان والطبيعة، يقوم فيها الإنسان عن طريق نشاطاته ببدء ردود الفعل المادية بينه وبين الطبيعة وتنظيمها والسيطرة عليها، ويعرف **جوزيف برودون** العمل بأنه الفعل الذكي يتناول به الإنسان المادة، وهو ما يميز الإنسان عن الحيوانات في نظر الاقتصاديين، بينما يراه **أنتوني غيدنز** أساس الاقتصاد في جميع الثقافات والمجتمعات¹، فتؤكد التعريفات المختلفة مهما كانت مشاربها الفكرية ومجال الاختصاص المعرفي لأصحابها أن العمل ظاهرة إنسانية، تميز الإنسان عن غيره من الكائنات، والهدف منه إشباع الحاجات الإنسانية (خاصة البيولوجية والاقتصادية منها).

وينقسم العمل إلى نوعين: العمل بأجر والعمل بغير أجر، إلا أن كليهما يعني تنفيذ مجموعة من المهمات تتطلب بذل جهد عقلي أو عضلي، بغرض إنتاج سلعة أو خدمات معينة لتلبية الاحتياجات البشرية، أما **الوظيفة** أو **المهنة** فهي العمل الذي يجري أدائه مقابل أجر أو راتب منظم؛ ويتقاطع مفهوم الوظيفة والموظف مع مفهوم الشغل في الدلالة، فيقال: شغل وظيفة أو منصباً في العمل، يكون فيه العامل تابعاً لرب العمل، مكلفاً بمهام محددة، وغير حر في التصرف في عمله بغيرها²؛ ويرى **ماركس** أن "تطبيق العمل على العالم الخارجي لا يغير الطبيعة فحسب، إنما يغير طبيعة العامل في الوقت ذاته، فهو ينمي القوى الكامنة الراكدة في داخله"³، فماركس بكلامه هذا يحيل إلى أهمية العمل في بناء شخصية الإنسان وإشباع احتياجاته المختلفة، وإلى التفاعل المتبادل بين الإنسان والعمل الذي يشغله، فهو بذلك لا يحصر تصويره للعمل في مجرد إنتاج السلع، فالعمل الإنساني حسبه ليس كعمل الآلة؛ "ويؤكد **ماكس فيبر** بدوره أن وجود العامل من أجل تطوير الإنتاج، وليس تطور الإنتاج من أجل العامل، ويرى أن تطور الإنتاج في ظل شروط الإنتاج الرأسمالي يقصي الإنسان عن قواه المبدعة، فالرأسمالية بطبيعتها المتماثلة مع الربح الدائم والمتجدد قد حولت الإنسان إلى آلة لإنتاج السلع"⁴، وأفقدت العمل الكثير من خصائصه الإنسانية والإبداعية.

والعمل كذلك ظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة حسب رأي **(مارسال موسى)** ذات أبعاد متعددة، منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل، ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العمال ومختلف انفعالاتهم الكامنة وتفاعلها مع مكان عملهم ومحيطهم، ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تُنسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل؛ ويمكن اعتبار العمل (بمقابل أجر أو بدون أجر) مجموعة مهام يتطلب تنفيذها بذل جهد فكري نفسي وعضلي، بغرض إنتاج سلعة

¹ علوط عمر، "تحولات العمل واتجاهاته المستقبلية"، مجلة إضافات، مركز دراسات الوحدة العربية، العدد 37، شتاء 2017، لبنان، ص 304.

² نفس المرجع، ص 304، 305.

³ نفس المرجع، ص 308.

⁴ نفس المرجع، ص 309.

أو خدمات معينة لتلبية جملة من الاحتياجات البشرية¹، فبذلك يكون العمل عملية معقدة ومركبة وخاضعة لجملة من التأثيرات الداخلية والخارجية.

ويعتبر النظام الرأسمالي والاشتراكي العمل محرك الإنتاج ومصدر كافة الثروات، فقد اعتبر آدم سميث وريكاردو أن العمل البشري هو مصدر قيمة الأشياء والخدمات، ويرى ريكاردو أن الأشياء إذا انفق على اعتبارها صالحة لإشباع احتياجات الناس، فإنها تستمد قيمتها التبادلية من عنصرين هما: ندرتها وكمية العمل الضروري لإنتاجها²، وقد سبقهما في ذلك ابن خلدون الذي سيتم التطرق إلى فكره وآرائه حول العمل في العناصر اللاحقة، وقد أجمع العلماء والمنظرون على قيمة العمل ومكانته في الحياة الإنسانية.

ويعرف علماء الاقتصاد العمل بأنه استخدام الإنسان لقواه الفيزيائية والذهنية في سبيل إنتاج الثروة والحصول على المنافع، حيث يعرفه باركر وسميث بأنه النشاط الذي يحقق الفرد من ورائه الكسب والعيش؛ ويعرفه ألفريد مارشال بأنه أي جهد عقلي أو ذهني يبذله الإنسان بشكل جزئي أو كلي لإنتاج سلعة معينة؛ بينما يعرف توماس كيث بأنه جهد مقصود هادف يقوم به الأفراد ليكفل حياتهم ويقابلون من خلاله حاجاتهم المتزايدة؛ ويعرف معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية العمل بأنه مجهود إرادي عقلي أو بدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية وغير المادية لتحقيق هدف اقتصادي معين، كما أنه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد أو أنه مجهود إرادي نحو غرض نافع³، فالعمل ضرورة إنسانية واجتماعية واقتصادية، يُمكن الفرد من ممارسة حقه وإشباع حاجاته المختلفة وأداء واجبه في سد حاجات غيره من خلال إنتاج السلع والخدمات التي يحتاجونها، ويساعد النسق الاقتصادي على البقاء والتطور ويساهم في استقرار المجتمع ومحافظة على توازنه وبقائه واستمراره، باعتباره عنصراً هاماً من عناصر الإنتاج التي لا يمكن للمجتمع الاستغناء عنها.

2- مفهوم سياسة التشغيل:

يقصد بسياسة التشغيل الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها، وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل إيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه، كما تعرف سياسة التشغيل بأنها السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نمواً متناسقاً في مختلف الصناعات والمناطق⁴؛ فسياسة التشغيل تجسد السياسة الاقتصادية المنتهجة من طرف الدولة التي لا تخرج عن الأهداف الكبرى التي تتخلص في: النمو الاقتصادي، استقرار الأسعار، التشغيل الكامل، التوازن العام للاقتصاد الوطني؛ وتعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية سياسة التشغيل على أنها

¹ التاييب عائشة، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، منظمة المرأة العربية، ط1، القاهرة، مصر، 2011، ص 15، 16.

² سيفي محمد بدر الدين، "العمل كقيمة مركزية بين تمثيلات الشباب الجزائري والواقع المجتمعي - بحث وصفي استكشافي-"، مجلة سوسيوولوجيا، جامعة الجلفة، المجلد 1، العدد 2، جوان 2017، ص 150.

³ بن سعدة حنان وبن سعدة أمال، "انعكاسات الجامعة على قيم العمل لدى الشباب الجزائري"، مجلة سوسيوولوجيا، جامعة الجلفة، المجلد 1، العدد 2، ص 33.

⁴ رواب عمار وغربي صباح، مرجع سابق، ص 68.

سياسة تغطي كامل السياسة الاقتصادية والاجتماعية وتتمثل في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان، وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج؛ وفقاً لذلك فسياسة التشغيل هي مجموعة التدابير والإجراءات التي تضعها وتنفذها مختلف الأجهزة بالتعاون مع مختلف منظمات القطاع الخاص من أجل زيادة فرص العمل، أي زيادة معدل التشغيل من السكان في سن العمل وذلك للحد من البطالة¹، وسياسة التشغيل بعدين رئيسيين، يتعلق البعد الأول بإيجاد فرص الشغل التي يمكن العمل على توفيرها من خلال مكاتب العمل أو سوق الشغل أو غيرها من الوسطاء، أما البعد الثاني فيتعلق بإدارة سوق الشغل والأطراف الفاعلة فيه، وإيجاد العمل اللائق من حيث التقنية والملائم من ناحية التعليم والتدريب، وتوفير ظروف العمل الملائمة والاهتمام بالأجور وتحسين الإنتاجية، عن طريق سياسة الحوافز ومعالجة عدم التوازن بين العرض والطلب من حيث الكم والنوع والزمان والمكان إضافة إلى الاهتمام بالعمالة الوافدة أيضاً²، فسياسة التشغيل في مفهومها الواسع ترتبط بمختلف المراحل المتعلقة بعملية التشغيل باعتبارها عملية مستمرة لتوفير العمل اللائق الذي يحفظ كرامة الإنسان والحفاظ عليه.

كما تعرّف سياسة التشغيل على أنها "مجموع التدخلات الحكومية في سوق العمل الرامية إلى تحسين سيره وتخفيض الاختلالات التي يمكن أن تظهر على مستواه"³؛ وفي هذا السياق تعرّف منظمة العمل الدولية سياسة التشغيل الوطنية بكونها رؤية منسقة ومتراصة لغايات التشغيل في بلد معين، وهي تشير إلى كل من التدخلات المتعددة الأبعاد والمتوخاة من أجل تحقيق أهداف وأغراض محددة كمية ونوعية للتشغيل في البلد، وهي تشمل على خطة لما يجب القيام به، تم اختيارها من بين البدائل في ضوء ظروف معينة، وتم اعتمادها على أساس مشترك توصلت إليه جميع الأطراف المهتمة بذلك وتقوم الحكومة بمتابعتها من أجل التصدي للتحديات والفرص التي تم تحديدها بوضوح، حيث لا يكون تنفيذ سياسة التشغيل من قبل الوزارة المكلفة بها فقط، فهي مسؤولة كل الجهات الفاعلة من الوزارات المنوط بها خلق فرص الشغل، والسلطات المحلية ومنظمات أصحاب العمل والعاملين، وتقوم الوزارة المكلفة بالتشغيل بدور المنسق المركزي الذي يدعو لتعزيز العمل اللائق ويضمن حسن أداء سوق العمل، وقد تتخذ سياسات البلد المعني بالتشغيل أشكالاً مختلفة، على سبيل المثال فإن بعض البلدان تضمن الإعلان العام عن هذا الغرض في دساتيرها وتشريعاتها الأولية، والبعض الآخر في شكل التشريعات الثانوية والأسانيد السياسية، بينما تدرجها بلدان أخرى ضمن استراتيجيات الحد من الفقر أو خطط التنمية الوطنية⁴، لكن أهدافها تبقى واحدة مهما تعددت السبل والآليات.

فسياسة التشغيل هي الوجه الثاني لسياسة محاربة البطالة والتخفيف من حدتها، وتختلف باختلاف التوجه الاقتصادي والسياسي الذي تنتهجه الدولة، ولا تتوقف عند حد توفير مناصب الشغل للأفراد الراغبين

¹ زرواتي رشيد وعوارم مهدي، مرجع سابق، ص 107.

² زيادة كوثر، مرجع سابق، ص 39.

³ داود فتحة والمبارك محمد، "تدقيق الفعالية لسياسة التشغيل في الجزائر للفترة 2000-2014"، مجلة الإصلاحات الاقتصادية والإدماج في الاقتصاد العالمي، المجلد 12، العدد 23، المدرسة العليا للتجارة الجزائر، جوان 2017، ص 48.

⁴ منظمة العمل الدولية، سياسات التشغيل الوطنية دليل استشادي، ط1، مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية، القاهرة، مصر، 2014، ص 15.

في العمل والباحثين عنه وإنما تتعداه إلى الإجراءات والتدابير المتخذة من أجل تكييف مهارات وقدرات أفراد المجتمع مع احتياجات التنمية في البلد، أي أنها ترتبط بسيرورة التشغيل بمراحله المختلفة من خلال تدريب الأفراد وتهيئتهم للعمل، وتوفير الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لخلق فرص عمل لائقة وتحفظ كرامة الإنسان، وصولاً إلى صياغة البرامج والآليات التي تقلل من البطالة وتحافظ على مستوى مقبول من خلق فرص الشغل، والموازنة والمقاربة بين مستويات العرض والطلب في سوق العمل.

3- أسس ومبادئ سياسة التشغيل:

تنص المادة الأولى من اتفاقية سياسة التشغيل (1964) الصادرة عن هيئة منظمة العمل الدولية، والتي تم المصادقة عليها من قبل 104 دول على مبادئ سياسة التشغيل، والتي ينبغي أن تكفل ما يلي¹:

- أن يكون هناك عمل لجميع المتواجدين والباحثين عن عمل؛

- أن يكون هذا العمل منتجاً على أقصى قدر ممكن؛

- الحرية في اختيار العمل والفرصة الكاملة لكل عامل في التأهل لوظيفة، واستخدام قدراته ومهاراته في الوظيفة التي تناسبه بصورة جيدة، بغض النظر عن العرق أو اللون أو النوع الاجتماعي أو الدين أو الرأي السياسي أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي.

➤ كما تقوم سياسات التشغيل بشكل عام على الأسس التالية:

3-1- التشغيل الكامل:

يقصد به توفير فرص العمل لجميع الأفراد والأشخاص في العمر الإنتاجي والقادرين على العمل والراغبين فيه والذين لا عمل لهم، وقد حدّد الميثاق الوطني المقصود بالتشغيل الكامل "انتهاج سياسة متواصلة لاستحداث مناصب العمل وتكوين العمال لتحقيق التنمية الاقتصادية"²، والتشغيل الكامل هو نقيض البطالة بالمفهوم الواسع، ويعني على وجه التحديد توفير عمل لائق لكل من يطلب عملاً، أي عمل منتج يوظف فيه الفرد قدراته وإمكاناته ويحقق فيه ذاته، وتتوافر له فيه فرص النمو والتطور وتكون فيه كرامته الإنسانية محفوظة، ويكسب ما يكفيه لنفاد الفقر³؛ ويجمع الاقتصاديون على أن حالة التوظيف أو التشغيل الكامل لا تعني أبداً أن يكون معدل البطالة مساوياً للصفر ومعدل تشغيل قوة العمل يساوي 100%، بل أقل من ذلك بقدر معين، وهذا القدر يحدده حجم البطالة الاحتكاكية والبطالة الهيكلية، ذلك أن هذان النوعان من البطالة لا يمكن تجنبها والقضاء عليها تماماً، لأنهما ينتجان عن التغيرات والظروف الهيكلية للبناء الاقتصادي، ويطلق على البطالة

¹ منظمة العمل الدولية، المرجع السابق، ص 17.

² بومخلوف محمد وبن بركة إبراهيم، "واقع موظفي الإدماج المهني في ظل سياسة التشغيل بالمؤسسة العمومية"، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، جامعة الجزائر 2، المجلد الأول، العدد 11، السداسي الأول 2018، ص 16.

³ لعروسي سيد علي، "الجوانب الاجتماعية والاقتصادية للبطالة في الجزائر"، مجلة آفاق لعلم الاجتماع، جامعة البليدة 2، المجلد 6، العدد 1، جويلية 2016، ص 152.

الناجمة في هذه الحالة البطالة الطبيعية¹، ويعد التشغيل الكامل والبطالة الطبيعية من أبرز النقاط المركزية في تحليلات الكثير من النظريات الاقتصادية التي سيتم التطرق إليها لاحقاً.

3-2- التشغيل الإنتاجي:

توفير مناصب عمل منتجة تفيد التنمية الاقتصادية والاجتماعية فائدة ملموسة، ولا يتعلق الأمر بإحداث مناصب عمل لمجرد التشغيل، فالعمل المنتج هو أساس التنمية الاقتصادية حيث يؤدي إلى زيادة الثروة المادية للمجتمع ورفع مستوى المعيشة فيه، لهذا جاء التركيز على ضرورة توجيه التشغيل نحو الأعمال المنتجة²، فكثير من البلدان خاصة الاشتراكية منها التي ترى العمل هدف في حد ذاته وليس وسيلة، تلجأ في كثير من الأحيان إلى توظيف العاطلين في مناصب عمل غير منتجة ولا تتلاءم مع قدراتهم ومؤهلاتهم، فيما يعرف بالبطالة المقنعة مما يؤثر بشكل سلبي على هؤلاء الأفراد وعلى المجتمع والاقتصاد بشكل عام.

3-3- التشغيل المعتمد على حرية الاختيار:

يتعلق بحرية الإنسان في اختيار العمل دون إرغام، وقد تم الاتفاق على هذا الحق من قبل الهيئات العالمية، حيث أكد "تصريح فيلادلفيا" على مسؤولية منظمة العمل الدولية عن فحص مراعاة آثار السياسات الاقتصادية والمالية على السياسة العمالية، حيث نصّ التصريح على: "جميع البشر بغض النظر عن الجنس أو العقيدة أو النوع الحق في العمل نحو تنمية رفاهيتهم المادية والروحية، وبحرية وكرامة في ظل أمن اقتصادي وفرص متساوية"، كما نصّ الميثاق العالمي لحقوق الإنسان على أنه "من حق كل فرد الحصول على عمل، وأن يختار العمل بحرية وفي ظروف عمل عادلة ومُرضية وفي حماية ضد البطالة"³، لكن قد لا يجد الإنسان في كثير من الأحيان الخيارات اللازمة التي تمكنه من اختيار العمل المناسب له والذي يتوافق مع قدراته وطموحاته، فتحت ضغط البطالة وندرة فرص العمل يلجأ البطال إلى القبول بأعمال تتدرج ضمن خانة العمل القسري ويقع ضحية للاستغلال الذي يحرمه من حقوقه الأساسية.

3-4- كفالة الاستقرار:

ينبغي على سياسة التشغيل أن تتولى ضمان الاستقرار في حجم الاستخدام لكل عامل بقدر الإمكان، وذلك بحصر التغييرات غير المناسبة للعمل إلى أدنى حد ممكن، وضمن الاستقرار في العمل يتطلب ما يلي:

- التحكم في البطالة التكنولوجية أو الانتقالية عن طريق إلحاق العاطلين عن العمل بسبب التكنولوجيا المستوردة بمعاهد التكوين أو بدورات التدريب والتطوير؛

- اختيار التكنولوجيا المناسبة عند استيرادها لأنها تؤدي أحيانا إلى تقليص العمل في العملية الإنتاجية؛

- إحداث التوازن في نوعية القوى العاملة في القطاعات الإنتاجية وتوزيع القوى العاملة في مختلف المناطق

¹ رمزي زكي، مرجع سابق، ص 30.

² رواب عمار وغربي صباح، مرجع سابق، ص 70، 71.

³ نفس المرجع، ص 71.

الجغرافية؛

- وضع قوانين وترتيبات وفرض إجراءات تمنع أرباب العمل من القيام بالفصل التعسفي أو القيام بعمليات الفصل الجماعي دون مبرر.¹

4- الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل:

تعتبر سياسة التشغيل جزءاً لا يتجزأ من السياسات الاقتصادية والاجتماعية لأي دولة من الدول، باعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية بعيداً عن الاهتمام بالجوانب البشرية، وباعتبار أن الهدف النهائي من التنمية هو الوصول إلى رفاهية المواطن، وهذا لا يمكن حدوثه إلا من خلال توفير فرص العمل لكل القادرين والراغبين فيه، ووضع البرامج والآليات الكفيلة بإدماج القادمين إلى سوق الشغل؛ ولسياسة التشغيل أبعاد متعددة ومتشعبة منها ما هو اقتصادي ومنها ما هو تنظيمي وهيكلية ومنها ما هو اجتماعي.²

4-1- البعد الاجتماعي:

يركز هذا البعد على ضرورة القضاء على مختلف الآثار الاجتماعية السلبية الناجمة عن ظاهرة البطالة، لاسيما بالنسبة للشباب عامة وذوي المؤهلات بنوع من الخصوص، والعمل على توفير الظروف الملائمة لإدماجهم في المجتمع وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء، وما يترتب عن ذلك من أفكار وسلوكيات هدامة تضر بهم أولاً وبالمجتمع والبلد ثانياً، مثل الهجرة غير الشرعية والإدمان على المخدرات والجريمة بشتى أشكالها والانتحار والتمرد على قيم وتقاليده وقوانين المجتمع، وغيرها من الآثار السلبية التي تفرزها ظاهرة البطالة³، فأهم ما تسعى إليه سياسة التشغيل في هذا البعد توفير نوع من العدالة الاجتماعية وإتاحة الفرصة لمختلف الشرائح بممارسة حقها في العمل وكسب الرزق دون أي شكل من أشكال التمييز كل حسب مؤهلاته وقدراته، إضافة إلى الوقاية من مختلف الآفات الاجتماعية التي يمكن أن يسببها الفقر والحرمان الناجمان عن التعطل عن العمل، والتي يمكن أن تكون آثارها وخيمة على الفرد وعلى المجتمع على حد سواء.

4-2- البعد الاقتصادي:

يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية، عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط، بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلد وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي وريح معركة التكنولوجيا السريعة التطور⁴، وهذا لا يكون إلا من خلال العمل المنتج الذي يوظف فيه العامل قدراته وإمكانياته التي اكتسبها من خلال التعليم والتكوين والتدريب، في إنتاج مخرجات لها قيمة مضافة تعود بالفائدة على المؤسسة التي يعمل

¹ بوخولوف محمد وبن بريكة إبراهيم، مرجع سابق، ص 16.

² لعروسي سيد علي، مرجع سابق، ص 153.

³ بوخولوف محمد وبن بريكة إبراهيم، المرجع السابق، ص 16، 17.

⁴ نفس المرجع، ص 17.

بها وعلى الاقتصاد الوطني ككل، وبالتالي على سياسة التشغيل العمل على محاربة أشكال البطالة المقنعة والعمل القسري والأعمال غير المنتجة التي تزيد العبء على الاقتصاد القومي أكثر من أي شيء آخر.

4-3- البعد التنظيمي والهيكل: ويرمي هذا البعد إلى تحقيق جملة من الأهداف التي تتمثل فيما يلي:

- الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل من خلال رفع مستوى عروض العمل، ومواءمة قدرات ومؤهلات الأفراد مع متطلبات الوظائف بغية إيجاد توازن أكثر بين العرض والطلب في مجال التشغيل؛

- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة، وترقية التكوين والتأهيل لاسيما في موقع العمل وفي الوسط المهني لتسهيل الإدماج في عالم الشغل، وكذا ترقية سياسة تحفيزية باتجاه المؤسسات تشجع على خلق مناصب الشغل؛¹

- محاربة البطالة من خلال مقارنة اقتصادية؛

- تنمية روح المبادرة المقاولاتية؛

- دعم الاستثمار الإنتاجي المولد لمناصب العمل؛

- إنشاء هيئة تنسيقية ما بين القطاعات؛

- عصنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم؛

- تحسين وتدعيم الوساطة في سوق العمل؛

- تدعيم وترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف.²

فمن خلال هذا البعد يمكن للقائمين على صياغة وتنفيذ ومتابعة سياسة التشغيل هيكلية وتنظيم سوق الشغل، وخلق الظروف الملائمة لتحقيق الأهداف المسطرة من خلال إجراءات استباقية ووقائية تعمل على تذليل العقبات المتوقعة ورسم المعالم التي يمكن اتباعها.

5- تصنيفات سياسة التشغيل:

تصنف سياسات التشغيل حسب الإجراءات المتبعة والنهج الاقتصادي الذي تنتهجه الدولة القائمة على تنفيذها وحسب إيديولوجية النظام السياسي القائم إلى:

5-1- سياسات سوق العمل غير النشطة (الخاملة):

وتسمى أيضا السياسات السلبية، تشمل ضمانات المواد التي تهدف إلى التخفيف من آثار التخصيص على مستوى سوق العمل، بالإمداد بالمساعدات الاجتماعية التي تتمثل غالبًا في التعويض على البطالة ومحاولة

¹ لعروسي سيد علي، مرجع سابق، ص 154.

² بوخولوف محمد وبن بريكة إبراهيم، مرجع سابق، ص 17.

التحديد أو حصر المجتمع النشط مثلا باللجوء إلى التقاعد المسبق¹، ولها عدة وسائل منها: تحفيز المؤسسات على التشغيل (منح تشغيل للشباب، خفض المساهمات الاجتماعية)، خلق مناصب العمل في القطاع العمومي وتعويض العاطلين على العمل (إعانات البطالة)، سن الإجراءات والتدابير لصالح الفئات الضعيفة الدخل أو الفئات المحرومة، دعم إنشاء مناصب العمل في القطاع غير الرسمي بواسطة التمويل العمومي (عقود التشغيل، عقود التضامن)، تدعيم الطلب الكلي بما أن زيادة الإنتاج تؤدي إلى زيادة الطلب على اليد العاملة؛ وهذا النوع من السياسات يعد عقيماً لأنه لا يهدف إلى خلق مناصب عمل فعلية ناتجة عن الاستثمار أو عن طريق تحقيق النمو الاقتصادي²، فهي سياسة تتميز بتكلفتها الباهظة والتي ترهق كاهل الخزينة العمومية، دون عائد اقتصادي مقابل هذه المدفوعات، كما يمكن أن تغرس في أفراد المجتمع روح الاتكال والكسل ولا تحفزهم على بذل الجهد والبحث عن العمل وكسب القوت، فهي سياسات لتسيير البطالة وليست سياسات لخلق الاستثمار المنتج لمناصب العمل.

5-2- سياسات سوق العمل النشطة:

هي تلك السياسات التي تحد مباشرة من نقص الوظائف عن طريق المحافظة على مناصب العمل الموجودة، ترقية الوظائف المستحدثة، وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الاقتصاد ومتطلباته، تهدف إلى التأثير على الطلب على العمل عن طريق التحفيز على خلق مناصب العمل ومكافحة البطالة على المدى الطويل، وإلى تعزيز قدرة العاطلين إلى الولوج في سوق العمل³، كما تهدف إلى تصحيح اختلالات سوق العمل التي ينجر عنها معدل مرتفع من البطالة، وهذا بالتركيز على المشاكل المرتبطة بعرض اليد العاملة (مثل العجز في الكفاءات واستمالة الطلب الكلي)، وهي مستعملة كثيراً في مختلف البلدان خاصة في فترات الأزمات الاقتصادية وفترات الانتقال من أجل معالجة وترميم آثار الضغوطات على مستوى سوق العمل، حيث تعتبر البرامج النشطة الموجهة إلى سوق العمل من أهم الوسائل في هذه السياسة، وتعتبر الدولة المحرك الرئيسي لهذه البرامج، رغم أن الأجهزة غير الحكومية تتدخل أكثر في تمويلها ووضعها⁴، وهي تمثل تدخلات في سوق العمل (تشمل خدمات التشغيل، التدريب، الأشغال العامة، إعانات التشغيل ودعم العمل الحر)، تستغلها الدولة لتعزيز الأداء الكفء لسوق العمل والاستخدام الفعال للموارد البشرية لتسهيل النمو الاقتصادي⁵، فهي سياسة لا تقوم على منح تعويض عن البطالة بصفة مباشرة، ولكن تعمل على تنشيط الميكانيزمات القادرة على خلق مناصب الشغل، وتصحيح الاختلالات الموجودة في سوق العمل كما سلف ذكره، فهي تعمل على تنشيط سوق الشغل مما يسمح لها بمعالجة الاختلالات التي تعاني منها آلياً؛ وتصنف سياسات التشغيل النشطة بدورها إلى

¹ داود فتيحة والمبارك محمد، مرجع سابق، ص 49.

² بن عمارة حسبية وموساوي عبد النور، "سياسات التشغيل في الجزائر بين السياسات الخاملة والسياسات النشطة في الفترة 1999-2016"، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 6، العدد 1، جوان 2019، ص 186، 187.

³ نفس المرجع، ص 187.

⁴ داود فتيحة والمبارك محمد، المرجع السابق، ص 49، 50.

⁵ صلاح ربيعة وبن جدو سامي، "سياسات سوق العمل النشطة في الجزائر: عرض وتقييم للفترة 2008-2014"، مجلة أبعاد اقتصادية، جامعة بومرداس، المجلد 9، العدد 1، جوان 2019، ص 197.

عدة أصناف وتضم عدة آليات منها:

- حوافز للحفاظ على العمالة: من أبرز تدابيرها دعم الأجور، تخفيض تكاليف العمل غير المأجور، برامج العمل القصير أو تقاسم العمل والتي استعملت في الاقتصاديات المتقدمة أثناء الأزمات.

- حوافز لخلق فرص العمل: حوافز لأرباب العمل من أجل رفع التدفق إلى العمل، وغالبا ما تستهدف العاطلين عن العمل لفترة طويلة والعاملين المحرومين الذي لديهم مهارات قديمة، ومن بين تدابيرها الإعانات المتعلقة بالأجور والتقاعد الموجهة لأرباب العمل الخواص، وتخفيض تكاليف التشغيل ومن ثم توفير حوافز لتوظيف عمال جدد.

- حوافز للبحث والحفاظ على العمالة: تقدم حوافز للعمل لأصحاب الأجور المنخفضة والعاطلين عن العمل واليد العاملة غير النشطة والمتشائمة، حيث تدفع هذه الحوافز على شكل مكملات للدخل وإعانات مالية.

- حوافز لتعزيز رأس المال البشري: من خلال رفع مستوى مهارات العمال عن طريق التكوين والتدريب، وتستهدف هذه التدابير العاملين والعاطلين عن العمل على حد سواء، من أجل رفع فرص التوظيف للفئة الأولى وإنتاجية العمل للفئة الثانية.

- تحسين الانسجام في سوق العمل النشطة: مساعدة فئة العاطلين في البحث عن العمل من خلال خدمات الدعم والإرشاد، وتوفير المعلومات المتعلقة بحالة السوق واتجاهاته، من خلال خدمات التوظيف العامة أو من خلال الوكالات الخاصة.¹

ولما كانت سياسة التشغيل انعكاسا واضحا لإيديولوجية النظام السائد، يمكن التمييز بين سياستين للتشغيل وفق هذا الطرح هما:²

أ- سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الرأسمالي:

ترتكز على اعتبار قوة العمل سلعة يتحدد ثمنها انطلاقا من قانون العرض والطلب في سوق العمل، وبهذا فهي تعارض التدخل المباشر للدولة في توفير فرض العمل لأفراد القوى العاملة.

ب- سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الاشتراكي:

تعتبر العمل مصدراً لكل القيم وحقاً لكل مواطن، بل إنه واجب عليه، ويجب على الدولة التدخل في توفير فرص العمل لأفراد القوى العاملة الراغبين فيه، مع ضمان حرية الاختيار والاستقرار.

حيث أن لكل صنف من هاذين الصنفين إيجابياته وسلبياته، ويمكن للدول النهل من كل نموذج حسب الظروف التي تمر بها وحسب الخصوصية الثقافية والاجتماعية لكل مجتمع.

¹ قادري محمد وحوش شروق، "تقييم فعالية سياسات سوق العمل النشطة في الحد من البطالة -مقاربة نظرية-"، مجلة دراسات، العدد الاقتصادي، جامعة الأغواط، المجلد 10، العدد 2، جوان 2019، ص 201،202.

² عجاج سهايم، مرجع سابق، ص 239،240.

6- سوق العمل والعوامل المؤثرة فيه:

يعرف سوق العمل بأنه الوسط الذي يبحث فيه العاملون بهدف بيع خدماتهم لأصحاب العمل الذين يقومون باستئجارها مقابل شروط وظروف يتم الاتفاق عليها، كما يعرف على أنه المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات المتعلقة بالعمل وشراؤها وبالتالي تسعير خدمات العمل، وبناءً على هذا فإن القوى البشرية تمثل العرض المتاح من أولئك الذين يملكون القدرة والرغبة والاستعداد للعمل، سواء كانوا يعملون فعلاً ويتطلعون لفرص أفضل، أو متعطلين يبحثون عن عمل أو طارقين لسوق العمل وكانوا أصلاً خارجين عن دائرتي المشتغلين والمتعطلين¹.

ويتأثر سوق العمل بعدة عوامل، وذلك في عرض العمل والطلب عليه؛ حيث نذكر منها العامل الجغرافي، العامل الديموغرافي، العامل السياسي والعامل الاقتصادي، وذلك وفق ما يلي:

أ- **العامل الجغرافي:** بما أن الأيدي العاملة غير متواجدة في منطقة واحدة بل تتوزع على كل مناطق البلاد، وأن المؤسسات تأخذ من سوق العمل هذه القوى البشرية، فإننا بذلك نشير إلى أن سوق العمل هو مكان جغرافي تتوفر فيه القوى العاملة المتاحة، بحيث يعطي المكان الجغرافي لسوق العمل حدوداً إقليمية مما قد يؤدي إلى صعوبة في توظيف الأيدي العاملة من خارج هذه الحدود، وهذا ما يسبب بعد المسافة بين مركز العمل وبين المكان الذي يقطن فيه العمال إما نتيجة لانعدام شبكات الاتصال والمواصلات، أو لارتفاع تكاليف النقل والذي يبقى دائماً عائقاً أمام التشغيل، وكذلك هناك عدة مشاكل تتمثل في عدم وجود العمران والمرافق الاجتماعية القريبة من مراكز الشغل مما يعيق الباحثين عن العمل على مغادرة أماكن إقامتهم، وبالتالي كان لزاماً على المؤسسات إيجاد حلول لهذه المشاكل من خلال توفير سكنات ومباني ومراكز صحية ومدارس قرب هذه المؤسسات لتوزيع أحسن لليد العاملة.

ب- **العامل الديموغرافي:** في الواقع يشكل السكان مخزوناً أساسياً تلجأ إليه المؤسسات عند الحاجة، وبما أن الزيادة السكانية التي تعرفها البلدان خلال كل سنة والحجم الهائل من الفئة الشبابية القادرة على العمل، فإن هذا النظام له دور فعال في تحديد حجم العمل.

ج- **العامل الاقتصادي:** إن هدف هذا العامل المرتبط ارتباطاً مباشراً بسوق العمل هو تحديد حجم العمالة، وذلك بالمقارنة ما بين العرض والطلب على العمل، فإذا كان الطلب أقل من العرض تكون هناك البطالة، أما إذا كان الطلب أكبر من العرض نكون في وضعية التشغيل التام، إن هذا الهدف يجعل دائماً الدولة في حالة طوارئ، خاصة إذا كان اقتصادها غير متوازن، وبالتالي تلجأ إلى تطبيق عدة سياسات اقتصادية وذلك من أجل التقليل من حدة البطالة وتفاقمها.

د- **العامل السياسي:** إن القوانين والتشريعات هي التي تجعل كل من العمال وأرباب العمل في صف واحد،

¹ صالي محمد وعبد الكريم فضيل، "النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 17، جامعة ورقلة، سبتمبر 2014، ص 124.

بحيث تحمي العمال من المنازعات ضد أرباب العمل وذلك لضمان حقوق العمل، وكذلك فهي تعطي امتيازات وتسهيلات لأرباب العمل من أجل الزيادة في خلق مناصب الشغل وذلك بالاستثمارات المتجددة، ولما لهذه القوانين والتشريعات من تأثيرات مباشرة في سوق العمل، وذلك إما بتغيير العرض أو الطلب على العمل، فإنها تكون من اختصاص الدولة، هذه الأخيرة هي فقط من تقوم بعدة إجراءات تحمي من خلالها الشغل، نذكر منها: إصدار تشريعات تمنع المؤسسات من توظيف أشخاص غير مسجلين بمكاتب اليد العاملة وتوظيف الأجانب بصورة غير قانونية، تخصيص منحة من طرف الدولة للأشخاص العاطلين عن العمل مما قد يشجعهم ويجعلهم أكثر تيقظاً في البحث عن الوظيفة المناسبة، توسيع وإحداث مشاريع جديدة لامتنصاص القوى العاملة العاطلة عن العمل، تشجيع الخواص بالتسهيلات الممكنة من أجل خلق مناصب للشغل¹.

وعلى الدول التدخل من خلال سياستها في التشغيل من أجل ضبط سوق الشغل اقتصادياً من خلال الإجراءات التالية²:

- تكيف تخصصات التعليم والتكوين المهني مع متطلبات سوق الشغل؛
 - تخفيض تكاليف العمل (إعانات التوظيف، خفض التكاليف الاجتماعية)؛
 - خلق مناصب شغل جديدة في القطاع العمومي؛
 - تخفيض حجم فئة السكان النشيطة (إطالة فترة التمدرس، خفض سن التقاعد)؛
 - تخفيض الساعات القانونية للعمل (أقل من 35 ساعة أسبوعياً).
- كما على الحكومات التدخل في سياساتها التشغيلية من أجل حماية البطالين اجتماعياً من خلال³:
- تقديم آليات جديدة للحد من خطر الإقصاء والتهميش الاجتماعي؛
 - إعادة إدماج العاطلين عن العمل في سوق الشغل من خلال تنظيم دورات إعادة التكوين والتدريب؛
 - تخصيص منحة لمساعدة البطالين في البحث عن العمل؛
 - التعويض على البطالة من طرف الوكالات المتخصصة في التأمين على البطالة.

¹ صالي محمد وعبد الكريم فضيل، المرجع السابق، ص 125، 126.

² Boulahrik Mohand, Op. cit, p 619.

³ Ibid, p 619.

سادسا - المقاربات الاقتصادية للبطالة والتشغيل:

حظيت البطالة باهتمام بالغ لدى علماء الاقتصاد، واختلفت الأطر النظرية الاقتصادية المفسرة للتشغيل باختلاف نظرتها لمسألتي البطالة والعمل، وباختلاف توجهاتها التي غالبا ما كانت إما رأسمالية أو اشتراكية، وكونها ليبرالية تعارض تدخل الدولة في الاقتصاد أو عكس ذلك، وتبعاً لذلك فقد ظهرت العديد من النظريات الاقتصادية كان لها السبق في معالجة إشكالية البطالة، شكلت اتجاهات رئيسية مهدت الطريق لبروز نظريات أخرى أكثر حداثة، وفيما يلي عرض لأهم هذه الاتجاهات والمدارس والنظريات.

1-الاتجاه الكلاسيكي:

ظهر هذا الاتجاه في القرن الثامن عشر تزامناً مع الثورة الصناعية، التي تميزت بالإنتاج الرأسمالي الكبير وكذا التقسيم العميق للعمل، ولهذا الاتجاه مجموعة من الأفكار والمبادئ والمرتكزات التي وضع قواعدها الاقتصادي "آدم سميث" وساهم في تطويرها كل من "ريكاردو"، "مارشال" و"مالتوس"، وقد ركز هذا الاتجاه على المقاربة بين البعدين الاجتماعي والسياسي لظاهرة التشغيل، حيث يرى رواده أن الرأسمالية هي نظام اجتماعي يتمتع بالقدرة على الاستقرار الداخلي، وأن كل ما يحدث من اضطرابات واختلالات في التوازن يرجع إلى العوائق التي تحول دون العمل بقوانين السوق وإلى التدخل الحكومي¹؛ وترتكز مسألة التشغيل في الاتجاه الكلاسيكي على مبدأ التوافق الموجود بين مصلحة الفرد ومصلحة الجماعة، إذ لا مجال لوجود تعارض بينهما، ذلك أن الفرد حينما سعى إلى تحقيق مصلحته الشخصية وتعظيم منفعته الخاصة فإنه بالضرورة يحقق مصلحة الجماعة دون علمه وإدراكه؛ وانطلاقاً من هذا المبدأ استحدث آدم سميث مفهوم "اليد الخفية" التي تحرك شؤون المجتمع وترتب أوضاعه وتعمل على توازنه، مما لا يدع مجالاً لتدخل الدولة في وضع أو سن قوانين أو تشريعات خاصة بسوق العمل، إذ ينحصر دور الدولة في مجال توفير الأمن والرعاية الصحية، أي القيام بوظائف تقليدية لا تمت للنشاط الاقتصادي بأي صلة²، وقد حذا المفكرون الاقتصاديون الكلاسيكيون حذو آدم سميث في معارضة تدخل الدولة في الشؤون الاقتصادية معارضة شديدة، إذ يرون أن السوق قادرة على خلق التوازنات اللازمة وعلاج الاختلالات التي تحدث بطريقة آلية.

وقد ارتكزت الأفكار الأساسية لهذا الاتجاه حول مسألة التشغيل وارتبطت بمفاهيم أخرى كالثروة والربح والأجور، حيث اعتبر سميث الثروة ذلك الدخل أو الأموال المادية التي تصلح لإشباع الحاجات البشرية التي يتحصل عليها الإنسان من عمله مباشرة أو من المبادلة، فالمصدر الأساسي للثروة حسبه هو العمل؛ كما أن منظري هذا الاتجاه يرون أن مصدر الربح أساساً يكمن في العمل أو قوة عمل العامل المبذولة، من جهة أخرى يرى سميث أن ارتفاع الأجور يؤدي إلى رخاء اقتصادي واجتماعي مما يدفع إلى ارتفاع الطلب على العمل، وتوصل إلى أن نقطة انطلاق التنمية هي التشغيل الكامل، مبرراً ذلك باعتبار أن ارتفاع الطلب الكلي على

¹ عجاج سهام، " واقع سياسة التشغيل في الجزائر ومحاربة البطالة دراسة لبرامج وآليات سياسة التشغيل"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة 2، المجلد 2، العدد 6، ص 233.

² نفس المرجع، ص 233، 234.

اليد العاملة أو رأس المال يؤدي إلى زيادة فرص الاستثمار، فينتج عن ذلك تقسيم أعمق للعمل، أي كلما زاد الطلب على اليد العاملة زادت فرص الاستثمار¹.

والتوازن الاقتصادي العام لدى الاقتصاديين الكلاسيك هو توازن التشغيل الكامل وأي توازن دونه هو توازن غير مستقر، معنى ذلك أنهم افترضوا استحالة حدوث بطالة على نطاق واسع، فلو حدثت بطالة بين العمل (بمعنى عرض عمل أكبر من الطلب عليه) فإن علاج ذلك سيكون من خلال تخفيض الأجور، حيث يؤدي وجود بطالة إلى التنافس بين العمال للحصول على فرص التوظيف مما يجعلهم يقبلون بأجور أقل، وهذا يعني بالنسبة للرأسمالي انخفاض تكاليف الإنتاج مما يؤدي إلى زيادة الأرباح ومن ثمة زيادة الحافز على الإنتاج وبالتالي ارتفاع الطلب على اليد العاملة إلى أن تختفي البطالة، أي معالجة البطالة من خلال مرونة الأجور بالانخفاض²، وهذا ما أثبتت التجارب الواقعية مجانبته للصواب في كثير من الأحيان، وشكل منطلق الانتقادات للتفسير الكلاسيكي من قبل الاتجاهات اللاحقة.

ويظهر أن هذا التوازن المستقر رهن لمدى مرونة الأسعار والأجور، ومن هنا يرى الكلاسيكيون ضرورة عدم تدخل الدولة في جهاز الأسعار والأجور وتجنبها لتحديد مستويات الأجور، كما يجب على النقابات العمالية أن لا تقف ضد تيار انخفاض الأجور حينما تحدث البطالة، وقد استبعد الكلاسيك من تحليلهم إمكانية حدوث أزمات إفراط إنتاج وبالتالي استحالة حدوث كساد وبطالة على نطاق واسع، في المقابل لم يستبعدوا إمكانية حدوث البطالة الاختيارية التي تنشأ نتيجة تفضيل العمال التعتل على قبول الأجور المنخفضة السائدة، كما لم يسقطوا من تحليلاتهم إمكانية حدوث بطالة جزئية بفعل الأخطاء التي تقع من رجال الأعمال عند تقدير أحجام الطلب والإنتاج، كما اعتقدوا أن هذه البطالة سوف تقضي على نفسها بنفسها من خلال توافر مرونة الأسعار والأجور³، فالكلاسيك يميلون لاعتبار الجزء الأكبر من البطالة الحاصلة بطالة اختيارية ولا تحدث نتيجة الاختلالات الهيكلية والبنائية التي تعرفها الرأسمالية، بل نتيجة تفضيل العمال التعتل على القبول بمستوى أدنى من الأجور.

كما يقوم الفكر الكلاسيكي في تحليله للبطالة على الأجل الطويل، إذ يربط الكلاسيكيون مشكلة البطالة بعدة عناصر منها (المشكلة السكانية، تراكم رأس المال، النمو الاقتصادي، الطاقة الإنتاجية للاقتصاد المحلي)، وتعتبر سيادة ظروف المنافسة الكاملة في كامل الأسواق ومرونة الأجور والأسعار من الفرضيات الأساسية التي تشرح توجه الكلاسيكيين في تحليلهم للبطالة، حيث يعتبرون العمل سلعة تخضع لقانون العرض والطلب، وبالتالي لا يرون ضرورة لتدخل الدولة في معالجة الظاهرة لأن التوازن في سوق العمل يحدث تلقائياً عند مستوى التشغيل الكامل⁴، فهم يؤمنون بضرورة الحرية الاقتصادية كدعامة أساسية للنشاط الاقتصادي، والحرية

¹ عجاج سهايم، المرجع السابق، ص 234.

² رحمانى موسى ويقاط حنان، "تمنجة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر-دراسة قياسية للفترة 1980-2014"، مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الوادي، العدد 10، جوان 2016، ص 115.

³ نفس المرجع، ص 116.

⁴ كبير مولود، "دور البرامج التنموية في الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر دراسة تحليلية قياسية خلال الفترة (1975-2011)"، مجلة البحوث

التي يرونها تشمل حرية التجارة الداخلية والخارجية، حرية العمل، حرية التعاقد وحرية مزاوله أي نشاط اقتصادي؛ وبلور الكلاسيكيون الحرية الاقتصادية في الشعار الذي صاغه آدم سميث الذي يقول "دعه يعمل، دعه يمر"¹، فهم يعيرون اهتمامًا بالغًا للعوامل الاجتماعية والسياسية في حدوث البطالة، مع إيمانهم بالليبرالية والحرية الاقتصادية وترك السوق تحكم بقواعدها.

ويؤمن مفكرو هذه المدرسة بمبدأ سيادة الحرية الاقتصادية وعدم تدخل الدولة في حركية النشاط، مما أدى في كثير من البلدان التي تبنت هذا النهج آنذاك إلى تراجع دور الدولة الاقتصادي على المستوى الداخلي، وتعاضمه على المستوى الخارجي من خلال حماية منافذ تصريف السلع والخدمات والسيطرة على مناطق الحصول على المواد الأولية واليد العاملة المنخفضة الأجر عن طريق التدخل السياسي والعسكري، فقد كانت الجيوش ترافق الشركات الكبرى في تلك المرحلة من تطور أوروبا، ولكن التطورات الاقتصادية الداخلية ومستجدات العلاقات الاقتصادية الخارجية أثبت فشل آلية السوق لوحدها، وعدم قدرتها على سد الفراغ الذي تركه تغييب دور الدولة على المستوى الداخلي، مما أدى إلى حدوث الكثير من الأزمات لعل أشهرها وأبرزها أزمة الكساد الكبير خلال الفترة 1929-1932، وعجز الفكر الكلاسيكي عن إعطاء التفسير الواضح لتلك الأزمات والتخفيف والحد منها²، مما خلق أزمة داخل التيار الكلاسيكي نفسه ومن قبل معارضيه رغم المحاولات التي كانت من هنا ومن هناك تسعى لإيجاد تفسيرات ومبررات منطقية للوضع المعاش.

وقد جسد الاقتصادي الفرنسي جون باتيست ساي موقف هذه المدرسة من ظاهرة البطالة من خلال ما يعرف بقانون "ساي"، والذي يرى فيه أن العرض يخلق الطلب المساوي له، وبالتالي فإن عرض قوة العمل لا بد أن يقابله طلب متساوي وفقاً للتوازن في سوق تنافسية؛ ويعتبر التحليل الكلاسيكي أن العمل سلعة قابلة للتبادل في سوق مثل باقي السلع، أي التشغيل الكامل لكافة عناصر الإنتاج بما في ذلك عنصر العمل، وهم لا يرون البطالة كصورة مجسمة للاختلال في سوق العمل إلا كحالة عرضية لتعطل جزء من قوة العمل سرعان ما تقوم آلية السوق بإصلاح هذا اللاتوازن وتختفي نتيجة لذلك البطالة³؛ وفيما يتعلق بالأجور يرى الكلاسيك أنها تحدد صعوداً وهبوطاً بحسب حركة النشاط الاقتصادي، فلو كان الاقتصاد القومي يمر بمرحلة التوسع تزداد الاستثمارات ومعدلات النمو ويزداد الطلب على اليد العاملة وترتفع الأجور الحقيقية، والعكس من ذلك في حالة مرحلة الانكماش، كما افترضوا من خلال نظرية روبرت مالتس أنه إذا زادت أجور العمال الحقيقية فوق مستوى الكفاف (الأجر الذي يكاد يكفي لإعاشة العمال وأسرهم) فإن ذلك يؤدي إلى زيادة إنجابهم للأطفال، الأمر الذي يؤدي بدوره على الأمد الطويل إلى زيادة عرض عنصر العمل في سوق العمل، فتتهبط الأجور مرة أخرى إلى مستوى أجر الكفاف؛ وفي حالة هبوط مستوى الأجر المدفوع للعمال عن أجر الكفاف، فإن ذلك سيؤدي إلى ارتفاع أمراض نقص التغذية بين العمل وإلى ارتفاع معدل الوفيات بينهم، وتقل معدلات الإنجاب

السياسية والإدارية، جامعة الجلفة، العدد الرابع، جوان 2014، ص 176.

¹ رمزي زكي، مرجع سابق، ص 151.

² صالح صالح، " دور الدولة في الحياة الاقتصادية"، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 4، جامعة سطيف 1، 2005، ص 27، 28.

³ بن شهرة مدني، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 239، 240.

بينهم، الأمر الذي يؤدي على الأمد البعيد إلى انخفاض في عرض العمل فترتفع الأجور مرة أخرى وتستقر عند مستوى الكفاف¹، وهي التفسيرات التي لاقت معارضة كبيرة من مختلف الأوساط.

فمن خلال ما سبق يظهر أن أفكار هذا الاتجاه تعد الركائز الأساسية لما يعرف بالاقتصاد السياسي، الذي يولي أهمية كبيرة للمسائل السياسية والاجتماعية في تفسيره للظواهر المرتبطة بالاقتصاد، ويرى بضرورة الحرية الاقتصادية وتركها لمنطق السوق التي تعالج اختلالاتها تلقائياً، فالبطالة في التفكير الكلاسيكي هي بطالة اختيارية وعرضية، وتمثل مرونة الأجور الحقيقية الحل في مواجهة هذه البطالة فاتجاهها نحو الانخفاض يؤدي إلى زيادة الطلب على اليد العاملة حتى الوصول إلى حالة التشغيل الكامل، والتي تمثل حالة التوازن حسب منظري هذه المدرسة، لكن هذا التحليل لاقى الكثير من الانتقاد والمعارضة من قبل الباحثين بحجة وجود بطالة في الحالات التي وُجِدَ فيها عاطلين يبحثون عن العمل وقابلين بمستوى الأجور الحقيقية السائد ولم يجدوا فرص عمل رغم ذلك، وفشلها في إيجاد تفسير للأزمات التي عانى منها العالم خاصة فيما يعرف بأزمة الكساد العالمي بين سنتي 1929 و1932.

2-الاتجاه النيوكلاسيكي:

يرى رواد المدرسة النيوكلاسيكية أن سوق العمل هو سوق تسود فيه المنافسة الكاملة، يظهر فيه عنصر العمل حاملاً لعدد من الخصائص التي تميز هذه السوق، منها تباين سوق العمل ومرونة الأجور والمساواة بين جميع الأفراد وعلمهم التام بأحوال السوق، ونبهت المدرسة إلى وجود بطالة دورية وهيكلية حتمية يتعين مواجهتها بأدوات غير سوقية²، وتقوم المدرسة النيوكلاسيكية في تحليلها لظاهرة البطالة على عدة فرضيات أهمها³:

- يتحقق التوازن الكلي دائماً بتعادل الطلب الكلي مع العرض الكلي في كافة الأسواق؛

- إنكار حصول بطالة كاملة وفقاً لمبدأ مرونة الأجور والأسعار، إذ يرون بضمان التشغيل الكامل في سوق العمل، وأي اختلال يصح تلقائياً من خلال تغير الأجور، فالبطالة الإجبارية غير موجودة نظرياً وهي سرعان ما تختفي إن وجدت؛

- الفصل بين مشكلة البطالة والمشكلة السكانية.

فالنموذج الكلاسيكي يرون عدم وجود بطالة إجبارية، ويبررون ذلك بأنه إذا توافرت عدة فروض منها: (تطابق ظروف المنافسة الكاملة في سوق العمل، التجانس التام في عنصر العمل، حرية انتقال العمل والعلم العام بأحوال السوق، والمرونة التامة للأجور) فإن البطالة الإجبارية سوف تختفي وسيضمن التخصيص الأمثل للموارد وتوزيع قوة العمل بين الأنشطة الاقتصادية المختلفة توزيعاً أمثلاً، لكن حتى بداية الثلاثينات كان هناك اتفاق عام بين الاقتصاديين لهذه الفترة أن الأجور تقفل في الهبوط تجاوباً مع هبوط الأسعار في فترة الكساد

¹ رمزي زكي، مرجع سابق، ص 155، 156.

² بن شهرة مندي، مرجع سابق، ص 241.

³ كبير مولود، مرجع سابق، ص 176.

ومن ثمة تنتشر البطالة؛ ولم يكن أمام الاقتصاديين الكلاسيك المحدثين من أمثال **بيجو** سوى خفض معدلات الأجور، رغم أنه كان من المسلم به بينهم أنه من الصعب عملياً تحقيق الخفض في الأجور بسبب معارضة النقابات العمالية، وقد ركز **بيجو** في تحليله لعلاج البطالة على خفض الأجور إذ أن ذلك يؤدي حسبه إلى هبوط نفقة الإنتاج تجاوباً مع هبوط الأسعار، الأمر الذي يقضي إلى احتفاظ المنظمين بالمعدلات السائدة للأرباح أو زيادتها في بعض الأحوال (إذا كانت نسبة خفض الأجور كبيرة نوعاً ما)، وبالتالي فهذا يدفعهم إلى أن يعمدوا إلى تشغيل العمال المتعطلين، وقد أطلق على هذا التحليل في الأدبيات الاقتصادية "أثر **بيجو**"¹، حيث يتفق النيوكلاسيك مع الكلاسيكيين في أن مرونة الأجور نحو الانخفاض يؤدي إلى زيادة الطلب على اليد العاملة وتوفير فرص عمل أكثر نتيجة انخفاض تكاليف الإنتاج.

وتجدر الإشارة إلى أن المقاربة النيوكلاسيكية تقوم على مسلمتين أساسيتين، الأولى إعادة الثقة في قانون "ساي" الذي مفاده أن العرض يخلق الطلب المساوي له، والثانية أن النقود هي وسيلة تبادل عادية على مستوى السوق، فقيمة تكلفة الإنتاج وبالخصوص العمل هي التي تحدد القيمة الفعلية للسلعة²، ومن خلال ذلك فالنيوكلاسيك أنكروا إمكان تعرض النظام لأزمات إفراط الإنتاج العامة، وبالتالي فقد نفوا احتمالات وجود البطالة على نطاق واسع، كما اتفقوا على افتراض حالة المنافسة الكاملة وتوافر مرونة أسواق العمل وعدم جمود الأجور لعلاج ما يحدث من بطالة جزئية في بعض القطاعات، وحسب تحليلهم فالبطالة التي تحدث في أي فترة إما تكون بطالة اختيارية أو هيكلية، ولهذا فهناك اعتقاد سائد لدى النيوكلاسيك بوجود ميل لدى النظام يدفعه نحو تحقيق التشغيل الكامل باستثناء الفترات التي تحدث فيها كوارث طبيعية أو حروب أو اضطرابات نقدية شديدة³، وقد واجهت المدرسة في ذلك الكثير من النقد الذي مفاده أن هذه الافتراضات غير مبنية على أسس قوية، باعتبار أن التشغيل الكامل غير قابل للتطبيق في الواقع فدائماً ما تكون فئة معرضة للبطالة الإجبارية.

ولعل أفضل من صاغ رؤية النيوكلاسيك في مجال التراكم والنمو والتغير التكنولوجي هو الاقتصادي الأمريكي **روبرت سولو** الحائز على جائزة نوبل في نمودجه الذي نشره سنة 1956 تحت عنوان "مساهمة في نظرية النمو الاقتصادي"، ويفترض فيه أن النمو الذي يحدث في عنصر العمل يتحدد بعوامل خارج المجال الاقتصادي، كما يفترض أن الاقتصاد القومي يعمل في ظل المنافسة وفي حالة تشغيل كامل، ويؤكد أهمية زيادة متوسط رأس المال لكل عامل على مدار الزمن لتحقيق النمو، ويتحقق هذا حينما يتزايد رأس المال بمعدل أكبر من معدل زيادة عنصر العمل، ومن أمثلة ذلك مضاعفة الآلات والمعدات المستخدمة في المصانع، وزيادة استخدام الماكينات في الزراعة، وإنشاء الطرق والجسور لتقوية شبكة النقل والمواصلات، واستخدام الإعلام الآلي وأنظمة الاتصال السريعة المتقدمة في البنوك؛ ففي كل هذه الحالات تحدث زيادة في متوسط رأس المال للعامل، وتكون نتيجة ذلك ارتفاع إنتاجية العامل بشكل واضح في القطاع الصناعي والزراعي والنقل

¹ رحمانى موسى وبقاى حنان، مرجع سابق، ص 116.

² Zourdani Safia, « L'efficacité des réformes économiques sur l'emploi et le chômage en Algérie », Revue Droit et Sciences Humaine, Numéro Economique, Université Djelfa, Volume 16, Numéro 33, Avril 2018, p 462.

³ رمزي زكي، مرجع سابق، ص 271.

والمواصلات والبنوك، ولأن هذه العملية تأخذ في البداية شكل إنشاء المشروعات وتوسيعها، فيتصاحب ذلك مع زيادة الطلب على اليد العاملة ولكن بنسبة أقل من زيادة رأس المال، ويظل المستثمر ينفق على تكوين رأس المال الثابت إلى أن تصل الأرباح إلى حدها الأقصى، ثم تنخفض بعد ذلك مما يؤدي إلى انخفاض سعر الفائدة، أما معدل الأجور فإنه يتجه للتزايد مع عمليات تعميق رأس المال، وذلك لأن كل عامل أصبح يساعده قدر أكبر من رأس المال الثابت مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيته التي تساهم في رفع أجره¹.

وعلى العموم فإن النظريات النيوكلاسيكية لم تعط قضية البطالة اهتماماً بالغاً، لأنها آمنت بقانون ساي للأسواق، ومن ثم افترضت حالة التشغيل الكامل²، ويمكن القول أنها جاءت للرد على الانتقادات التي مست نظام الإنتاج الرأسمالي، وكذلك لنقد الأفكار التي جاء بها الاقتصاد السياسي في النظريات الكلاسيكية، وقد أهملت الأبعاد غير الاقتصادية خاصة البعد الاجتماعي في تحليلاتها، وتوجهت نحو التحليل الرياضي وإلى دائرة التحليل النفسي لسلوك المنتج والمستهلك، وفسرت الدورات الاقتصادية التي تحدث في النظام الإنتاجي تقريباً بمعدل دوري كل عشر سنوات بعوامل طبيعية تؤثر على الإنتاج الزراعي بشكل خاص، ومن ثم تؤثر على الاقتصاد بشكل عام، وتبعاً لذلك فقد تعرضت هذه المدرسة لجملة من الانتقادات بسبب استبعادها الكثير من التفاصيل الواقعية والأبعاد التي لها تأثير واضح وجلي على كل من التشغيل وحوادث البطالة، كما أن الأفكار التي قامت عليها هذه المدرسة شأنها شأن المدرسة الكلاسيكية لم تصمد أمام أزمة الكساد العالمي سنة 1929 والتي كان لها الأثر الوخيم على تقادم معدلات البطالة وانخفاض شديد لمستويات الأجور في أغلب مناطق العالم، فقد عجزت عن إيجاد تفسيرات منطقية ومقنعة لحوادث الأزمة، كما عجزت عن اقتراح الحلول اللازمة للخروج منها، مما فتح المجال أمام بروز اتجاهات أخرى.

3- الاتجاه الكينزي (النظرية الكينزية):

وهي من أكثر النظريات والاتجاهات تأثيراً على الصعيدين النظري والعملي، تنسب إلى الاقتصادي البريطاني جون مينار كينز (1883-1946)، حيث اشتمل كتابه "النظرية العامة في التوظيف وسعر الفائدة والنقد" الذي نُشر سنة 1936 على آراءه وأفكاره العلمية التي تدور حول آليات إنقاذ النظام الرأسمالي من تقادم ظاهرة البطالة وضمان تحقيق التشغيل الكامل، وقد اعتمد كينز في تفسير مسألة التشغيل على ثلاثة متغيرات أساسية: (الادخار، الاستثمار، والطلب على اليد العاملة)، حيث يرى أنه إذا زاد حجم الإدخار وأصبح أعلى من حجم الاستثمار فإن الطلب الكلي الفعال سوف يقل عن العرض الكلي، وبالتالي ستزيد أعداد العاطلين عن العمل مما يؤدي إلى إحداث مشكلة البطالة، وفي المقابل إذا كان حجم الاستثمار أكبر من حجم الإدخار فإن الطلب على اليد العاملة يكون أكبر من العرض، وبالتالي ترتفع معدلات التشغيل³؛ ولأن الادخار والاستثمار يجب أن يكونا متساويين من أجل تحقيق التوازن الاقتصادي، فإن كينز يرى أن هذا لا يكون بالضرورة في

¹ رمزي زكي، المرجع السابق، ص ص 273-275.

² نفس المرجع، ص 279.

³ عجاس سهام، مرجع سابق، ص ص 237، 238.

حالة التشغيل الكامل بل يمكن أن يتحقق في وجود مستويات مختلفة بل قاسية من البطالة¹، وهو ما يطلق عليه بمستوى البطالة الطبيعية التي يرى الكينزيون أنه لا مناص من وجودها.

وانتقد كينز التحليل الكلاسيكي القائم على مواجهة مشكلة البطالة من خلال تخفيض الأجور الذي يسمح بتشغيل العاطلين، ففي نظره لو اتجه أصحاب الأعمال جميعاً إلى تخفيض الأجور في وقت وجود البطالة، فإن تدفق القوة الشرائية سينقص بالسرعة نفسها التي تنخفض بها الأجور، ثم يؤدي نقص الطلب الفعال إلى زيادة البطالة؛ كما تقدم النظرية الكينزية اعتراضين جوهريين على التحليل النيوكلاسيكي، الأول مفاده أن العمال يهتمون أساساً بالأجور النقدية، وفي داخل حدود معينة لا يهتمون بالأجور الحقيقية، ويتضح هذا من أنهم لا يسحبون عملهم إزاء أي انخفاض في الأجور الحقيقية بسبب ارتفاع بسيط للأسعار، ولكنهم يعارضون بشدة أي خفض في أجورهم الحقيقية بسبب الخفض في أجورهم النقدية؛ أما الاعتراض الثاني فهو الخطأ في الاعتقاد أن العمال هم عادة في وضع يسمح لهم بتحديد الأجور الحقيقية وذلك عن طريق أجورهم النقدية؛ وجاء اعتراض كينز على فكرة "بيجو" القائمة على أن سوق العمل هو دائماً سوق ما يجد فيه العمال فرص عمل إذا قبلوا ما ينطوي عليه السوق من انخفاض في الأجور، فمن الناحية العملية يرى كينز أن وجود النقابات العمالية التي أصبحت جزءاً متكاملاً في المجتمعات الديمقراطية، وتشريعات الرفاهية مثل قانون الحد الأدنى من الأجور وتأمينات البطالة، يقفان حبر عثرة أمام ما يسمى بمرونة الأجور في التحليل النيوكلاسيكي²، مما يؤكد أن الطلب على اليد العاملة من قبل المؤسسات وأرباب العمل مرتبط بالطلب الكلي الفعال، فقيمة الاستثمارات الجديدة هي التي تحدد حجم الطلب على اليد العاملة، وهذا الأخير هو الذي يحدد مستوى الأجور الحقيقية وليس العكس³.

وقد قام كينز بشرح وجهة نظره حول أزمة الكساد العالمي (1929-1933) في كتابه النظرية العامة، وأوضح قصور كل من رؤى المدرستين الكلاسيكية والنيوكلاسيكية وعدم واقعية أفكارهم ونظرياتهم في حل مشاكل الاقتصاد العالمي، ودعا إلى تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي بالرفع من الإنفاق العام وتحفيز الطلب الفعال للحد من معدلات البطالة المرتفعة، كما دعا إلى تخفيض معدلات الفائدة والضرائب للمساهمة في تخفيض تكاليف الإنتاج⁴؛ فالظروف التي كانت تعاني منها الدول الرأسمالية خاصة بريطانيا التي ينحدر منها كينز والولايات المتحدة الأمريكية التي درّس بجامعة هارفارد والتي تضم الكثير من أنصار نظريته وأتباعه، وقد شهدت الفترة ما بين 1937 و1938 حملة واسعة من أجل تطبيق سياسة مالية ذات طابع محافظ قوامها زيادة الضرائب وتقليص الإنفاق وتجديد الوعود بأن تكون الميزانية متوازنة⁵، وهذا لمواجهة آثار أزمة الكساد التي أُلقت بظلالها على أغلب الدول الرأسمالية آنذاك، لكن هذه الإجراءات لم تكن فعالة في تقليصها من حدة

¹ جون كينيث جالبريث، تاريخ الفكر الاقتصادي، ترجمة: أحمد فؤاد بليغ، عالم المعرفة للنشر والتوزيع، الكويت، 2000، ص 251.

² بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 242.

³ Zourdani Safia, Op. cit., p 263.

⁴ كبير مولود، مرجع سابق، ص 177.

⁵ جون كينيث جالبريث، المرجع السابق، ص 259.

البطالة بل أدت إلى رفع أعداد العاطلين عن العمل بشكل غير مسبوق.

ولمواجهة المشكلة يرى كينز في نظريته أن البطالة لا تتناقض مع التوازن، فقد يتحقق توازن الاقتصاد على المستوى الكلي وبصاحبه وجود بطالة في عنصر العمل وهو ما يسميه توازن العمالة الناقصة، وقد تكون هذه البطالة عارمة، ولكن يمكن للحكومة من خلال سياساتها الهيكلية المتمثلة أساساً في السياسة المالية التوسعية (زيادة الإنفاق الحكومي وتخفيض الضرائب) من احتواء حالة الاستخدام الناقص (البطالة)، وذلك للتأثير البالغ لمضاعفات هذه السياسة في المخرجات من زيادة في الإنتاج وإيجاد فرص العمل، وبذلك فالعلاقة عكسية بين الإنفاق العام والبطالة، فكلما زادت الحكومة من نفقاتها الحكومية كلما أدى ذلك إلى زيادة فرص عمل إضافية، وبالتالي يقل عدد البطالين وينخفض معدل البطالة، فالبطالة عند كينز وأنصاره هي بطالة إجبارية وبطالة اختيارية¹، وقد تبنت العديد من الدول الرأسمالية بعد الحرب العالمية الثانية أفكار كينز في مواجهتها لأزمة البطالة والكساد التي عانت منها.

فقد كان لآراء المفكر البريطاني دوراً مهماً في وضع السياسات العامة في أوروبا والولايات المتحدة بعد الحرب العالمية الثانية، حيث كان يرى أن البطالة تعود في مجملها إلى الافتقار في القوة الشرائية اللازمة لابتياح السلع مما لا يحفز على زيادة الإنتاج، ويؤدي بالتالي إلى تناقص الطلب على القوى العاملة مما يضع كثير منها في حالة بطالة، ويرى أنه بوسع الحكومات في هذه الحالة التدخل لزيادة الطلب في الحركة الاقتصادية مما سيؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة، فتدخل الدولة في الحياة الاقتصادية سيؤدي إلى انكماش البطالة، وقد تأثرت الكثير من السياسات الحكومية في كثير من البلدان بالفكر الكينزي، حيث أصبح التزام الحكومات بتوفير العمالة الكاملة جزءاً لا يتجزأ من السياسات العامة في كثير من المجتمعات خاصة في أوروبا وأمريكا، وحتى السبعينات من القرن الماضي حققت هذه السياسات قدراً كبيراً من النجاح مع استمرار النمو الاقتصادي بشكل مطرد، غير أن النصف الثاني من السبعينات والثمانينات شهد ارتفاعاً في معدلات البطالة لم يكن بوسع الحكومات السيطرة عليه في عدة بلدان، وأخذت نظريات كينز الداعية إلى إشراف الدولة تتراجع وتتحصر²، فكل من إنعاش العرض وحتى إنعاش الطلب الذي دعت له النظرية الكينزية، أثبتت التجارب الدولية فشله في الحد من البطالة وفي إعطاء نتائج مقنعة، فقد تؤدي إلى خفض معدلات البطالة في الأجل القريب لكن على المستوى المتوسط والبعيد سوف تعود للارتفاع من جديد³، لكن بقيت لهذه الأفكار صدى حتى في وقتنا الراهن فالكثير من السياسات الاقتصادية مبنية على الفكر الكينزي، وهو ما يمكن ملاحظته في الواقع الاقتصادي الجزائري وما صرحت به الحكومة بتبنيها المقاربة الكينزية في سياسة التشغيل ومحاربة البطالة خاصة في نهاية العقد الأول وبداية العقد الثاني من الألفية الثالثة، مستغلة في ذلك انتعاش أسعار النفط وتعاضم مداخل الدولة من المحروقات لتوسيع الإنفاق الحكومي بغية المساهمة في رفع الطلب الكلي.

¹ مجلخ سليم، مرجع سابق، ص 67.

² أنتوني غندز، علم الاجتماع، ترجمة: فايز الصياغ، المؤسسة العربية للترجمة، ط4، بيروت، لبنان، 2005، ص 461.

³ Boualli Aicha et Boutaleb Kouider, « Les dispositifs d'aide à l'emploi et l'insertion des jeunes dans le marché de travail en Algérie : portée et limites », Revue Les Publications de la Recherche Gouvernance et Economie Sociale, Université Tlemcen, Volume 2, Numéro 2, Décembre 2016, p 52.

4- الاتجاهات (النظريات) الحديثة:

عرفت النظرية الكينزية انتشارًا واسعًا بعد الحرب العالمية الثانية في كل من أوروبا وأمريكا وحتى دول شرق آسيا؛ وقد كان يراها الكثير المنقذ للأخطار التي تهدد الرأسمالية والعيوب التي تعانيها، لكن مع مرور الوقت اتضح أنها تحوي جملة من العيوب والتناقضات، أبرزها أنها نظرية خاصة بالأجل القصير فقط فهي لا تصلح لتفسير التطورات طويلة المدى، إضافة إلى أنها لا تأخذ بعين الاعتبار التطورات والحركة التي يشهدها النظام الرأسمالي ومشكلاته ومستقبل النمو فيه¹؛ ونتيجة القصور الذي شهدته النظريات الكلاسيكية والكينزية في تحليل ظاهرتي البطالة والتشغيل وعجزها عن إيجاد التفسيرات والحلول اللازمة لمواجهة مشكلة الكساد الذي عانت منه المجتمعات الصناعية آنذاك، برزت العديد من الاتجاهات الفكرية الاقتصادية في محاولة لمواجهة هذا الوضع، ومعالجة وتغطية الفجوات والنقائص التي وقعت فيها النظريات السابقة.

4-1- المدرسة النقدية (مدرسة شيكاغو):

كان لظهور المشكلات التي تلت مرحلة الثورة الكينزية مثل التضخم والتنمية الاقتصادية للبلدان حديثة الاستقلال، الأثر البالغ في ظهور أفكار مناهضة ومعتضة على مسلمات النظرية الكينزية، أشهرها انتقادات واعتراضات المدرسة النقدية على رأسهم ميلتون فريدمان الذي رأى أن كينز قد أهمل دور النقود في التأثير على السياسة الاقتصادية، ونقطة الخلاف بين الكينزيين والنقديين هي أن الأوائل يرون أن وسيلة الدولة في التدخل لضمان استقرار النشاط الاقتصادي هي استخدام المالية العامة (الإنفاق والضرائب)، في حين يرى النقديون أن الوسيلة هي التحكم في كمية النقود؛ كما تختلف المدرستان في سرعة تداول النقود، فهي عند الأولى مستقرة بينما عند الثانية تتميز بمرونتها، فإذا كانت سرعة التداول مستقرة فمعنى ذلك أن كل زيادة في عرض النقود سيقابلها زيادة في الإنفاق وبالتالي زيادة في الأسعار²، وهذا ما سيرفع أرباح أصحاب رؤوس الأموال الذين سيحاولون القيام باستثمارات جديدة ترفع العرض للحصول على اليد العاملة مما يساهم في خفض معدلات البطالة؛ بينما في الحالة العكسية قد يزيد عرض النقود ولا ينعكس على زيادة الإنفاق نظرًا لأن هذه الزيادة ستبتلع في الاكتناز، مما يؤثر على الطلب على اليد العاملة بشكل سلبي ويؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة لدى قوة العمل.

وترجع شهرة فريدمان والمدرسة النقدية إلى تبني حكومات أقوى الدول الصناعية الرأسمالية لأفكارها في مواجهة مشكلات التضخم والبطالة والركود، كما أن المنظمات الدولية مثل صندوق النقد الدولي والبنك العالمي تتبنى بشكل عام أفكارها وسياساتها³؛ حيث يركز أنصار هذه المدرسة اهتمامهم في تبيان أهمية السياسة النقدية في النشاط الاقتصادي، التي كانت بمثابة نقطة الانطلاق عندهم في التنبؤات الاقتصادية، وفي تحليلهم وتفسيرهم لمشكلة البطالة يرى النقديون أن التقلبات التي تحدث في مستوى الدخل والنواتج والتوظيف

¹ رمزي زكي، مرجع سابق، ص 311.

² حازم البيلوي، دور الدولة في الاقتصاد، ط1، دار الشروق، القاهرة، مصر، 1998، ص 185، 184.

³ رمزي زكي، المرجع السابق، ص 344.

وانحرافها عن الاتجاه العام الممكن، إنما ترتبط بمعدلات التغير في عرض النقود، فالزيادة في عرض النقود تسبب الزيادة في الإنفاق على الأصول المالية والعينية والخدمات، وهو ما يؤدي إلى الزيادة في الإنفاق على الاستهلاك والاستثمار أي زيادة الطلب الكلي، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج الحقيقي ونقل البطالة عن مستواها العادي بفضل تشغيل الطاقات العاطلة؛ أما إذا استمرت هذه السياسة التوسعية في عرض النقود فإنها ستؤدي إلى حدوث التضخم في الأجل الطويل دون أن تتمكن من تحقيق خفض دائم في معدل البطالة¹، وهذا عكس ما ذهب إليه الكينزيون كما سبق تفصيله، فهم لم يعيروا اهتماماً في تحليلاتهم للتضخم الناتج عن الزيادة في عرض النقود والذي يؤثر بشكل أو بآخر على تراجع معدلات التشغيل وارتفاع البطالة.

أما في حالة حدوث انكماش نقدي متعمد من قبل السلطة النقدية، فلو قرر البنك تخفيض النقود ببيعه السندات للأفراد، فإن الطلب الكلي ولو أنه سينخفض إلا أن الأسعار لا تستجيب بالانخفاض فوراً، إذ لا بد أن تمضي فترة معينة حتى يقتنع رجال الأعمال بأن الانخفاض حقيقي وليس عابراً ليعدلوا من خطط إنتاجهم، كما أن العاطلين الباحثين عن العمل لن يقتنعوا فوراً بانخفاض الطلب الكلي على خدماتهم، فربما يرفضون الأعمال التي تعرض عليهم مقابل أجور أقل اعتقاداً منهم بأنهم سيجدون فرص عمل أفضل في القريب، وهو ما يمدد من فترة تعطيمهم، وعلى هذا النحو تطول فترة البطالة والانكماش²، فنتائج هذا الانكماش المتعمد والغرض منه لا يمكن ملاحظته واستيعابه من قبل الفاعلين على المدى القصير.

وينتقد النقديون أفكار كل من كينز ومنحنى "فيليبس"³ ويعتبرون أن هناك معدل طبيعي للبطالة في الدول الرأسمالية الصناعية، هذا المعدل الطبيعي ناجم عن اختيار العاطلين المسجلين في مكاتب التشغيل الاكتفاء بالمنحة المقدمة لهم أو بحث بعض العاملين عن فرص عمل بأجور أفضل أو تخليهم عن أعمالهم للالتحاق بدورات تدريبية تمكنهم من البحث عن فرص عمل أفضل، وبالتالي فالبطالة هنا حسبهم هي بطالة اختيارية وليست إجبارية، "لذلك يرون أنه يتعين على الحكومات الحذر عند مواجهة مشكلة البطالة وأنه ليس من الممكن علاجها كما أوصى كينز من خلال سياسات التوسع النقدي، وأن الحل الأمثل عندهم هو عدم تصدي الحكومات أصلاً لهذه المشكلة وتركها تحل نفسها بنفسها عبر آليات السوق"³، لكن الواقع أثبت أن ذلك لا يحدث على مستوى سوق الشغل، حيث بقيت المشكلة حاصلة ولم تعالج نفسها بنفسها في كثير من البلدان التي تبنت نهج المدرسة النقدية في علاج مشكلة البطالة.

من جهة أخرى يرى منظرو هذه المدرسة وعلى رأسهم ميلتون فريدمان أن التغلب على الركود

¹ رمزي زكي، المرجع السابق، ص 351،350.

² زيادة كوثر، مرجع سابق، ص 104.

* حيث يرى فيليبس من خلال ما يعرف بمنحنى فيليبس أن العلاقة عكسية بين البطالة والتضخم في المدى القصير، حيث يسعى إلى تحقيق إمكانية وصول المجتمع إلى مستوى التشغيل الكامل مع التغير في الأجور والأسعار (البطالة والتضخم)، وعلى هذا تعتبر البطالة هي الثمن الذي يدفعه المجتمع من أجل مكافحة التضخم، والتضخم هو الثمن الذي يدفعه المجتمع من أجل تحقيق التشغيل الكامل، ولذلك يرى فيليبس إمكانية تحقيق معدل بطالة مقبول مع معدل تضخم معتدل، أو بمعنى آخر يرى حتمية وجود بطالة مع تضخم في آن واحد، فمحاربة أحدهم يكون على حساب الآخر لذا يرى أنه لا بد من التوفيق والاعتدال بينها (أنظر: مجلخ سليم، مرجع سابق، ص 68).

³ رمزي زكي، المرجع السابق، ص 355.

الاقتصادي يتطلب القضاء على التضخم أولاً، لذلك يتطلب كبح جماح النشاط الاجتماعي للدولة وما يرتبط بذلك من مدفوعات متنوعة، فتقليل مدفوعات الضمان الاجتماعي من شأنه أن يجبر العمال العاطلين على قبول الأعمال التي كانوا يرفضونها في حالة وجود هذه المدفوعات؛ ويرون أن الفقراء يجب أن يعتمدوا على أنفسهم أساساً في البحث عن العمل الذي يناسبهم بالأجور السائدة في السوق، مما يتطلب أن تكون سوق العمل حرة، الذي يتطلب بدوره إضعاف قوة نقابات العمال وإلغاء قوانين الحد الأدنى للأجور وإعانات البطالة؛ أما فئات السكان غير القادرين مثل المرضى والمسنين والمعاقين فإن فريدمان يقترح فرض ما يسميه ضريبة الدخل السلبية، التي تقوم على فرض الدولة ضريبة دخل على الأشخاص الذين تزيد أجورهم عن حد معين، وتخصيص جزء منها لتقديمه كمساعدة مالية للأشخاص الذين تقل دخولهم عن حد معين وذلك بشرط أن تلغى جميع برامج الضمان الاجتماعي¹، وهو ما يشبه إلى حد بعيد نظام الزكاة في الاقتصاد الإسلامي الذي يقوم على اقتطاع نسبة معينة من أموال الذين بلغت أموالهم أو زادت عن نصاب معين وفق شروط معينة، لكن الاختلاف أن أنصار هذه المدرسة يدعون إلى فرض ضريبة على الأجور لكن الإسلام يدعو إلى فرض الزكاة على الثروة بمختلف أشكالها النقدية والعينية وفق شروط وحسابات زمنية (الحول) ومالية دقيقة (النصاب).

كما يعتقد أنصار هذه المدرسة أنه ليس من مهام الدولة في النظام الرأسمالي العمل على تحقيق التوظيف الكامل بل يجب أن ينحصر دورها في أداء وظائفها التقليدية (الأمن الداخلي والأمن الخارجي ومراقبة تنفيذ القوانين)، وهو نفس الأمر الذي دعا إليه أنصار المدرسة الكلاسيكية فيما سبق؛ ولا يتطلب علاجها للبطالة والركود التأثير في الطلب الكلي كما يذهب إلى ذلك الكينزيون، بل العمل على حفز رجال الأعمال على قيامهم بالاستثمار وزيادة الإنتاج من خلال خفض الضرائب المفروضة على الدخل والثروة، وتحجيم القطاع العام ونقل ملكيته للقطاع الخاص، والحد من البيروقراطية وإطلاق آليات السوق ومحاربة الرقابة الحكومية على الأجور والأسعار²، أي تحسين مناخ الاستثمار، وهو ما يمكن أن يكون له الأثر الإيجابي على المستويين المتوسط والطويل، ويمكن تصنيف أفكار مدرسة شيكاغو ضمن التوجه الليبرالي الذي يدعو أنصاره إلى تحرير الاقتصاد من تدخل الدولة، وتركه يعمل وفق مبادئ العرض والطلب والمنافسة الحرة والنزيفية، وأن يبقى دور الدولة مقتصرًا على الرقابة والتنظيم وتطبيق القوانين ومنع الاحتكار وضمان تساوي الفرص لمختلف المتنافسين في السوق، وبالتالي فأفكار هذه المدرسة تتعارض تمامًا مع الأفكار التي تقوم عليها المدرسة الكينزية والتي ترى بضرورة تدخل الدولة.

4-2- المدرسة المؤسسية:

ينقد أنصار هذه المدرسة النيوكلاسيك في إهمالهم المطلق للعوامل الاجتماعية والسياسية والقانونية والتنظيمية، ويختلفون معهم في اعتبارهم الرأسمالية نظامًا مستقرًا بطبيعته وقادر على تصحيح الاختلالات بشكل تلقائي دون حاجة إلى التدخل الحكومي؛ ويرون أن مشكلة البطالة تعود إلى الفجوة القائمة بين مستويات

¹ رمزي زكي، المرجع السابق، ص 422،423.

² نفس المرجع، ص 423.

التطور المرتفعة في الإنتاج والتكنولوجيا من جهة وبين النظام المؤسسي للرأسمالية من جهة ثانية، وأن تجاوز هذه الفجوة يحتاج إلى إصلاح مؤسسي بين الأطراف الثلاثة الفاعلة في النظام الرأسمالي (الشركات، العمال، الحكومة)، فهم يدعون إلى نوع من الإصلاح الاجتماعي للرأسمالية؛ حيث يدعو جالبريث إلى التدخل النشط للدولة في الحياة الاقتصادية، من خلال فرض نوع من الرقابة على الأجور والأسعار حتى يمكن السيطرة على التضخم من ناحية، وتهيئة المناخ المناسب للارتفاع بمعدلات النمو من ناحية أخرى، لذلك فهو يدعو إلى إيجاد قوانين خاصة بالحد الأدنى من الأجور واستمرار إعانات الضمان الاجتماعي للعمال العاطلين، بشرط أن تبقى بمستوى أقل من مستوى الأجور السائدة في السوق، حتى يمكن المحافظة على ديناميكية وفاعلية سوق العمل¹، فحسب المدرسة المؤسسية يبقى تدخل الدولة بشكل محافظ ضروري لمنع حدوث التجاوزات، ولضمان استمرارية تكافؤ الفرص بين مختلف الأطراف المتفاعلة في سوق العمل.

كما أن بعضاً من أنصار هذه المدرسة يضعون نصب أعينهم أثر الثورة التكنولوجية في تفاقم البطالة، حيث نجم عن هذه الثورة وما حدث من خلالها من إعادة هيكلة للعمل اختفاء بعض المهن والوظائف، ويعتقد بعضهم أن أي مهمة أو مهنة تتسم بالبساطة والتكرار وتؤدي بلا تفكير سيكون مصيرها إن عاجلاً أو آجلاً إلى الآلة والروبوت، بل حتى وإنه في حالة بعض المهن التي تتطوي على قدر من التفكير سيعهد بها إلى الأجيال الجديدة من الروبوت الذكي، من هنا فإن مشكلة البطالة لم تعد مشكلة كمية بل مشكلة كيفية، وأنه ليس من الممكن حلها بزيادة الطلب الكلي الفعال، ويزيد من تفاقم المشكلة أن نصيب العمل من القيمة المضافة مع تزايد الثورة العلمية والتكنولوجية أصبح قليلاً (لا يتعدى في كثير من الحالات 10%)، وهو الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض الطلب على اليد العاملة؛ ولما كان من المستبعد إيجاد وظائف تكفي هؤلاء الذين ألغى التقدم التكنولوجي وظائفهم، فإن عدداً من مفكري هذه المدرسة يرون أن علاج مشكلة البطالة سيكون من خلال التوسع في مجال الخدمات الإنسانية، مثل رعاية المسنين وروض الأطفال والخدمات الصحية والأمن الشخصي والترفيه والسياحة والخدمة المنزلية ورعاية الأطفال... إلخ²، أي العمل في قطاع الخدمات بعد أن تحول القطاعين الصناعي والزراعي نتيجة الإحلال التكنولوجي إلى قطاع غير طالب لليد العاملة بشكل كافي كما كان عليه الحال سالفاً.

4-3- نظرية البحث عن العمل:

تم تطوير هذه النظرية في سبعينات القرن الماضي، حيث تقوم على افتراض صعوبة حصول جميع المتفاعلين في سوق العمل على المعلومات الكافية حول كل ما يجري فيه، الأمر الذي يدفعهم للسعي من أجل الحصول على هذه المعلومات، وتقييم عملية البحث هذه يتسم بسمتين أساسيتين: الأولى كونها عملية مكلفة لأنها تتضمن نفقات متعلقة بالبحث والاختبار، والثانية أنها عملية تستغرق فترة زمنية؛ وتستند هذه النظرية على هاتين السمتين في تفسير وجود كمٍ من العاطلين رغم وجود فرص عمل شاغرة، ولتفسير تباين الأجور المتعلقة

¹ رمزي زكي، المرجع السابق، ص 427، 428.

² نفس المرجع، ص 429.

بنفس فئات المهارة دون أن يعني ذلك وجود نوع من الاختلال في آليات سوق العمل¹، كما تقوم النظرية على فرضيات أخرى منها أنه كلما طالت مدة البحث في سوق الشغل كلما كان الأجر المتوقع الحصول عليه مرتفعاً، وفرضية أن للأفراد بدون شغل إمكانية تحصيل معلومات أكبر مقارنة بالأفراد المشتغلين الذين يبحثون عن أجور أفضل، وفرضية وجود حد أدنى للأجر لن يقبل الباحث عن العمل الحصول على أجر أقل منه ويقبل أجراً يساويه أو أكبر منه².

كما يرى أصحاب هذه النظرية أن الأفراد يقومون بترك مناصب عملهم ويتفرغون للبحث عن وظائف أكثر ملاءمة لقدراتهم وطموحاتهم بمراعاة هيكل الأجر، وبالتالي فالبطالة في هذه الحالة اختيارية، كما يرون أن البطالة الاحتكاكية تكون ضرورية من أجل الوصول إلى التوزيع الأمثل لقوة العمل بين الاستخدامات المتاحة، وتؤدي إلى حصول الفرد على أفضل فرصة للعمل، وبالنسبة لطول فترة البطالة فنظرية البحث عن العمل ترى أنه يتوقف على قيمة الأجر الذي يتوقع الفرد الحصول عليه، ويتعلق بمدى معرفته بأحوال سوق العمل والمناخ الاقتصادي العام في المجتمع، كما ترى أن الوافدين الجدد لسوق العمل خاصة الشباب منهم نظراً لانعدام خبرتهم بأحوال السوق تزداد درجة تنقلهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على المعلومات اللازمة، وبالتالي تطول فترة بطالتهم أكثر من غيرهم³.

فهذه النظرية لم تقدم حسب رأي الباحث تفسير مقنع وموضوعي للبطالة باعتبارها مشكلة ناجمة عن خلل في البناء الاقتصادي وفي وظيفته، وهي تتماشى مع نفس طرح التفسير النيوكلاسيكي باعتبار البطالة ظاهرة اختيارية، وتتعلق ببحث الفرد عن فرصة عمل بشروط أفضل وبأجر أعلى وبعدم امتلاكه المعلومات اللازمة عن سوق العمل فقط، فإذا كان هذا ينطبق في الواقع على بعض الأفراد والفئات من العاطلين إلا أنه لا ينطبق على الأغلبية منهم، مما يجعل نتائجها غير قابلة للتعميم خاصة في المجتمعات الغير الرأسمالية.

4-4- نظرية اختلال سوق العمل:

تقوم هذه النظرية على رفض الفرضيات الأساسية للنموذج الكلاسيكي والنيوكلاسيكي لتحليل سوق العمل، فهي تفترض جمود الأسعار والأجور نتيجة عجزها بالسرعة الكافية عن تحقيق التوازن في الأمد القصير، مما يؤدي إلى تعرض سوق العمل لحالة من الاختلال وعدم التوازن تتمثل في وجود فائض في عرض العمل عن الطلب عليه، الأمر الذي يسبب ظهور ما يعرف بالبطالة الإجبارية، ولا ترجع هذه النظرية حدوث البطالة إلى حدوث اختلال في سوق العمل فحسب بل إلى محصلة متزامنة لاختلال العرض والطلب في سوق السلع والخدمات، فالبطالة تظهر كآلية من آليات التوازن الكمي بين عرض العمل والطلب عليه نتيجة عدم فعالية التوازنات الأخرى، ويوضح إيمالينفود أن علاقات التشابك بين هذه الأسواق يمكن أن ينتج عنها نوعين من

¹ بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 244، 245.

² زيادة كوثر، مرجع سابق، ص 103.

³ بن شهرة مدني، المرجع السابق، ص 245.

البطالة وفقا للحالتين التاليتين¹:

- وجود فائض في العرض مقارنة بالطلب في كل من سوق العمل وسوق السلع، وفي هذه الحالة لا ترجع البطالة إلى ارتفاع معدلات الأجور، وإنما لقصور الطلب في سوق السلع، فعارضي العمل في سوق العمل يحجمون عن تشغيل عدد إضافي من العمال طالما أن الزيادة في الإنتاج التي ستترتب عن الزيادة في التشغيل ستتعرض للكساد، ونتيجة لتشابك هذا النوع من البطالة مع حالة نقص التشغيل الناجمة عن انخفاض الطلب الفعّال في التحليل الكينزي، توصف البطالة في هذه الحالة بأنها بطالة كينزية؛

- اقتران البطالة في سوق العمل بوجود نقص في عرض السلع عن الطلب عليها، وتكمن أسباب البطالة في هذه الحالة في ارتفاع معدل الأجور الحقيقية للعمال، مما يدفع رجال الأعمال إلى عدم زيادة عرض السلع وعدم زيادة مستوى التشغيل، وذلك بسبب انخفاض ربحية الاستثمارات الإضافية، ويتفق هذا النوع من البطالة مع التحليل الذي قدمته النظريات الكلاسيكية، ونتيجة لذلك توصف البطالة في هذه الحالة بأنها بطالة كلاسيكية.

فهذه النظرية تجمع بين كل من التحليل والتفسير الكلاسيكي ونظيره الكينزي، باعتبار البطالة تظهر نتيجة الاختلال في الأسواق المختلفة، ومن الانتقادات الموجهة للنظرية كونها تتسم بنوعين من القصور: أولهما اعتمادها على تحليل ودراسة مظاهر الاختلال في الأسواق المختلفة في فترات قصيرة الأمد، وإهمالها تمامًا العلاقة بين المتغيرات الاقتصادية عبر الفترات الطويلة الأمد؛ وثانيهما اعتبارها في التحليل الذي تقوم عليه وجود تجانس في عنصر العمل وسوق واحدة للسلع، مما يجعل البطالة التي تظهر في المجتمع إما تكون كينزية أو تكون كلاسيكية، وهو ما وصفه النقاد بعدم الواقعية باعتبار وجود عدد مختلف من أنماط وأنواع العمل ومن أسواق السلع، ومن ثم يكون الأقرب للواقع هو تزامن نوعي البطالة معاً²، أي إمكانية ظهور النوعين في نفس الوقت، وبالتالي استحالة مواجهة البطالة في هذه الحالة، باعتبار أن مواجهة البطالة الكينزية يكون من خلال رفع الطلب الكلي عن طريق زيادة الإنفاق الحكومي وزيادة الأجور، مما يؤدي إلى تفاقم البطالة الكلاسيكية نظرًا لانخفاض معدلات ربحية الاستثمارات بدلا من رفعها.

4-5- نظرية تجزئة السوق:

ظهرت نظرية تجزئة السوق كنتاج عن إجراء العديد من الدراسات الميدانية في الاقتصاد الأمريكي خلال فترة الستينات من القرن الماضي، وقد توصلت هذه الدراسات إلى أن قوة العمل الأمريكية تتعرض لظاهرة من التقسيم أو التجزئة على أساس: الجنسية، النوع، السن، المستوى التعليمي؛ وقد جاءت هذه النظرية كمحاولة لمعالجة أوجه القصور في النظريات التقليدية، بسبب عدم قدرتها على تفسير الأوضاع السائدة في المجتمعات الصناعية الحديثة، وخاصة البطالة التي مست فئات كبيرة من النساء والشباب والعمالة المهاجرة، حيث تتبنى

¹ بن شهرة مدني، المرجع السابق، ص 246، 247.

² نفس المرجع، ص 247، 248.

هذه النظرية فكرة رئيسية مفادها وجود سوقين الأولى رئيسية والأخرى ثانوية¹.

ويوضح بيير صاحب هذه النظرية ازدواجية الصفات التي يتسم بها كلا السوقين وفقاً لمعيار درجة الاستقرار التي يتمتع بها المشتغلون في كل سوق، حيث يتصف المشتغلون في سوق العمل الرئيسي بمهارات عالية وفرص جيدة للترقية، ويحصلون على أجور مرتفعة ويتمتعون بدرجة عالية من الاستقرار، وتكون فئة الرجال الذين تتراوح أعمارهم بين (25-45) سنة هي الفئة الغالبة على هذه السوق، وتتكون هذه السوق من المنشآت الكبيرة الحجم التي تستخدم الأنماط الإنتاجية الكثيفة رأس المال وفئات معينة من العمالة التي تعمل هذه المنشآت على الحفاظ عليها نظراً للخبرة التي تتمتع بها، وتتمتع هذه الوحدات الكبرى بسيطرتها على أسواق السلع وأسعارها لذلك تتميز بدرجة عالية من الاستقرار على طلب منتجاتها ومن الطبيعي أن ينعكس هذا على استقرار العمالة المشتغلة فيها؛ في حين يتصف السوق الثانوي بعدم استقرار المشتغلين فيه وبانخفاض مهاراتهم وفتوة القوة العاملة وحصولهم على أجور منخفضة، وتضم هذه السوق فئة الشباب والمهاجرين والنساء وكبار السن والعمالة المنخفضة المهارة، حيث يتكون هذا السوق من الوحدات الإنتاجية الصغيرة الحجم التي تستخدم أساليب إنتاجية كثيفة العمل، وتتأثر بالتقلبات والدورات الاقتصادية على مستوى النشاط الاقتصادي، فيتم تشغيل العاملين عند الحاجة أي عند الزواج ويتم الاستغناء عنهم أوقات الكساد، وهو ما يعني أن المشتغلين في السوق الثانوية أكثر عرضة للبطالة وذلك لعدم وجود تشريعات تحميهم²، كما يمكن أن ينتقل الأفراد بين السوق الرئيسية والسوق الثانوية على حد سواء، وذلك نتيجة التغيرات التكنولوجية والهيكلية التي تصيب بنية الاقتصاد وطبيعة وأنماط الإنتاج والمهارات المطلوبة، إضافة إلى التكوين والتدريب الذي يخضع له بعض الأفراد مما يكسبهم مهارات إضافية تجعل الطلب عليهم في سوق العمل يرتفع.

ومن جانبها اهتمت نظريات تجزئة سوق الشغل في بدايتها بالتمييز العنصري والعرقي في سوق العمل، ثم امتدت لتهتم بربط سلوك العامل وصاحب العمل بشكل صريح بالبنية الصناعية والمهنية للرأسمالية، وأكدت على دحض فكرة لوم الضحية (لوم العاطلين) في الحجج التي تركز على المشكلات التي تواجه جانب العرض مثل نقص مهارات العمال وضعف تعليمهم وغيرها من الحجج؛ وقد استخدم علماء الاجتماع نظرية تجزئة سوق العمل لشرح التحيز الطبقي والعرقي والجنسي لأسواق العمل، فقد وصف شيرفيس البطالة بأنها علاقة السلطة التي يكون فيها العمال أقل أو أكثر عرضة للخطر في الموارد والقدرات المتأصلة في المهن وقطاعات النشاط في سوق العمل، وعمل على تحليل بنية البطالة ووصفها إلى 76 حالة، تشير كل حالة إلى نوع من أنواع الفصل من الوظيفة المتوفرة إحصائياً (مثل التسريح المؤقت، التسريح غير المحدود، إلغاء العقد، إنهاء العقد... إلخ)، ثم حاول توقع أنماط الفصل بناءً على تحليل العمليات الاجتماعية للضعف والقوة السائدة في بنية القطاع الاقتصادي (احتكار القلة، تنافسية، مستقرة) وفترة الدورة الاقتصادية التي حصل فيها الفصل، وخلص شيرفيس إلى أن تجزئة العمالة تعكس إلى حد بعيد تجزئة البطالة³.

¹ بن شهرة مدني، المرجع السابق، ص 248.

² نفس المرجع، ص 248، 249.

³Jamil Jonna, "Toward a political-economic sociology of unemployment: Renewing the classical reserve army

5- البطالة في الاقتصاد الإسلامي:

يحظى الاقتصاد الإسلامي باهتمام الكثير من المتخصصين في الاقتصاد سواء على مستوى العالم الإسلامي أو غير الإسلامي، وقد وجدت الكثير من أفكاره ومسلماته صدى على نطاق واسع نتيجة الحلول التي قدمتها للكثير من المشكلات المالية والاقتصادية؛ ومن بين المشكلات التي تعرض لها الاقتصادي الإسلامي بالتحليل والتفسير وفق المستجدات والتطورات التي يشهدها العصر الحديث وانطلاقاً من المسلمات التي يحملها التراث الديني، نجد مشكلة البطالة التي يربطها التحليل الإسلامي بالكثير من القضايا المرتبطة بالعمل والإنتاج، ويحاول إيجاد الحلول لها على مستوى الفرد وعلى مستوى المجتمع.

5-1- علاج البطالة على مستوى الفرد:

حرص الإسلام على أن يكون للفرد الراحة في الحياة والطمأنينة في المعيشة، وبيّن أن حقه في العيش الكريم مضمون، وحرص على توفير الحد الأدنى من مطالب الحياة الأساسية إذا عجز عن العمل أو قدر عليه ولم يجده أو وجدته ولم يكن دخله يكفي؛ ويتجلى علاج الإسلام للبطالة على مستوى الفرد في النقاط التالية:

5-1-1- الحث على العمل والإنتاج:

حيث حث الشرع الحنيف على السعي لطلب الرزق ودعا إلى الانتشار في الأرض، فقد قال تعالى: ﴿فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ﴾ (سورة الجمعة: الآية 10)؛ وقد كان الأنبياء على أمثلتهم الكثيرة قدوة للناس في ضرورة السعي والعمل وكسب الرزق، فمنهم من امتنن الحدادة وصناعة الدروع، ومنهم من امتنن الزراعة والتجارة والنجارة والخياطة والدباغة ورعي الغنم وغيرها من الحرف والصنائع، فهم لم يعيشوا عالية على غيرهم بل كانوا يكفون أنفسهم ويعطون غيرهم مما عندهم، وقد وردت الكثير من الآيات والأحاديث النبوية التي تشجع على العمل والإنتاج والمشروعات الاقتصادية، والتي حملت قيماً ومبادئ تعمل على حل مشكلة البطالة معالجة عملية، وذلك باستخدام كل الطاقات والإمكانات المتوفرة لدى العاقل وإن تضاعلت¹؛ فمن الناس من يدع العمل والسعي عجزاً عن تدبير عمل لنفسه مع قدرته على العمل وذلك لقلّة حيلته، وضعف معرفته بوسائل العيش وطرائق الكسب، وربما كان أهون شيء عليه أن يقعد عن السعي، ويضع عبء نفسه وأسرته على الحاكم المسؤول، الذي عليه أن يدبر له معونة تكفيه وتغنيه، فقد بينت السنة أنه إن تيسر له فرصة للعمل ولو كانت متدنية، إذا كانت تسد حاجته وتحفظ له ماء وجهه فهو خير له من التسول أو البطالة²، فمن هذا الباب يحث الشرع والاقتصاد الإسلامي على الوقاية من البطالة من خلال السعي إلى كسب الرزق واتخاذ الأسباب للحصول على العمل وتعلم المهن

perspective", Thesis of Doctorat in Philosophy, Departement of Sociology and the Graduate School, University of Oregon, U.S.A, June 2013, pp 72-76.

¹ أبو شعيشع عبد الرزاق درغام عيسى، " منهج القرآن الكريم في علاج البطالة"، مجلة أصول الدين، الجامعة الأسمرية الإسلامية، العدد 3، جوان 2017، زليتن، ليبيا، ص ص 88-90.

² بريش السعيد ويحيوي نعيمة، " فعالية التنمية المستدامة في مواجهة ظاهرة البطالة"، الملتقى الدولي: "استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، أيام 15 و 16 نوفمبر 2011، ص 17.

والصناعات وتطوير كفاءة وقدرات الفرد، وإعطاء العمل قيمة ومكانة عالية ومهمة بين أفراد المجتمع، ما من شأنه أن يخلق ثقافة بذل الجهد وكسب الرزق من عرق الجبين بين أفراد المجتمع، وينبذ ثقافة التواكل والتكاسل وانتظار الإعانة من الغير.

5-1-2- الزكاة:

حيث تكفل الزكاة إعانة العاطل عن العمل ما يمكنه من العمل في حرفته من خلال إعانته على توفير الأدوات أو رأس المال الذي يحتاجه، أو يدرّب على عمل مهني يحترفه ويعيش منه، أو أن تقام مشروعات جماعية (مصانع، متاجر، مزارع... إلخ) ليشغل فيها العاطلون وتكون ملجأ لهم بالاشتراك كلها أو بعضها؛ فالهدف الأسمى من الزكاة أن يتمكن العاطل من إغناء نفسه بنفسه، حيث يكون له مصدر دخل ثابت يغنيه عن طلب المساعدة أو الزكاة مرة أخرى؛ فالزكاة وسيلة فعالة لإعادة توزيع الثروة بين أفراد المجتمع على أساس عادل، وفتح باب فرص العمل الحقيقية والمنتجة، على عكس الاقتصاديات الأخرى التي تقوم على إنشاء وظائف وهمية وغير منتجة أو تمويلها من خلال التضخم، وهو الأمر الذي يؤدي إلى تعقيد مشكلة البطالة بدلاً من التخفيف من حدتها¹.

ويتم التفريق في الزكاة بين البطالة الإجبارية والبطالة الاختيارية، ففي حالة البطالة الإجبارية يعطى صاحب المهنة أو التجارة ما يمكنه من مزاولته مهنته أو تجارته، فإن لم يكن يحسن صنعة ولا تجارة ولا شيئاً من أنواع المكاسب، أعطي كفاية العمل الغالب لأمثاله في بلاده، حيث يعطى كفاية ما بقي من العمر الغالب لأمثاله، فإن زاد عمره عليه أعطي سنة بسنة، وليس المقصود إعطاءه نقداً بل إعطاؤه ثمن ما يكفيه دخله منه، كأن يشتري به عقاراً يستغله ويغتني به عن سؤال الغير؛ أما في حالة البطالة الاختيارية فالإسلام لا يقر حقاً للمتعللين اختيارياً من مال الزكاة، فقد نصت الأحاديث النبوية على أن الفقير العاطل عن العمل وهو قادر عليه لا يجوز أن يجرى عليه رزق دائم أو راتب دوري من أموال الزكاة، لأن في ذلك تشجيع على البطالة وتعطيل لعنصر قادر على الإنتاج من جانب، ومزاحمة لأهل الزكاة الحقيقيين من جانب آخر²، وهذا على عكس الكثير من التشريعات الوضعية التي تعطي منحة التعطل لكل العاطلين دون تفريق بين نوع بطالتهم إن كانت إجبارية وفوق إرادتهم أو اختيارية وإرادتهم، مما يساهم في تفضيلهم التعطل والكسل، فمن هذا المنطلق في حالة وجود بطالة إجبارية خارجة عن إرادة الفرد، فالمنهج الإسلامي يقدم حلاً علاجياً من خلال الزكاة، التي يبقى الهدف منها دعم المبادرات الذاتية من خلال توفير الوسائل والإمكانات التي تجعل الفرد قادراً على إعانة نفسه وكسب رزقه من خلال خلق مشروعه الخاص حتى لا يبقى عالة على غيره.

5-1-3- تفعيل دور الوقف:

حيث تقوم فئة من أفراد المجتمع بوقف جزء من أموالها للمساهمة في أبواب الخير، ومنها التقليل أو

¹ أبو شعيشع عبد الرزاق درغام عيسى، مرجع سابق، ص ص 91-93.

² القرضاوي يوسف، الاقتصاد الإسلامي: بحوث مختارة من المؤتمر العالمي الأول للاقتصاد الإسلامي، فصل: دور الزكاة في علاج المشكلات الاقتصادية، المركز العالمي لأبحاث الاقتصاد الإسلامي، جامعة الملك عبد العزيز، ط1، الرياض، السعودية، 1980، ص ص 228، 229، 232.

القضاء على البطالة، وذلك من خلال استغلال العائد المتجدد الناتج عن استثمار أموال الوقف كمصدر حقيقي لتمويل إعانات البطالة، مما يضمن دوامها لكل متعطّل؛ أو من خلال تمويل تدريب المتعطّلين على تعلم حرفة أو إتقان مهنة معينة، والإنفاق عليهم خلال مرحلة تدريبهم؛ أو من خلال المساهمة في استثمارات ومشاريع تخلق فرص العمل التي تساهم في التقليل من نسب البطالة؛ كما أن الوقوف (الوقفات) في حد ذاتها توفر العديد من فرص العمل فهي بحاجة إلى من يديرها ويسيرها ويعمل على استمرارها¹.

فيمكن استغلال الوقف لمعالجة مشكلة البطالة والحد من آثارها معالجة مباشرة، وذلك من خلال ما تستخدمه المؤسسات الوقفية من إعداد اليد العاملة في مختلف أعمال الإشراف والرقابة والإدارة، فضلا عن الخدمات الإنتاجية والتوزيعية، مما يساهم في رفع الطلب على اليد العاملة في المجتمع؛ أو معالجة غير مباشرة من خلال الرفع من كفاءة ومهارات قوة العمل لما يوفره من فرص تعلم المهن والحرف والمهارات، مما يرفع الكفاءة المهنية والقدرات الإنتاجية لليد العاملة في المجتمع؛ فالوقف يساهم في التقريب بين المستوى الأمثل والمستوى الفعلي للتشغيل من خلال مساهمته في زيادة الطلب الكلي بشقيه الاستثماري والاستهلاكي، وما يترتب عليه من ارتفاع مستوى النشاط الاقتصادي لمواجهة الزيادة في الطلب على السلع والخدمات؛ كما يمكن أن يكون الوقف مصدرًا من مصادر تمويل القروض للعاطلين ليكونوا منتجين بدلاً من أن يكونوا متلقي الإعانات والمساعدات²، ويساهموا هم كذلك في تشغيل غيرهم من العاطلين في مشاريعهم، فللوقف فوائد متعددة في مجال خلق فرص الشغل والتقليل من حدة البطالة والقضاء عليها، وقد أثبتت المشاريع الوقفية عبر مر التاريخ نجاعتها في ذلك مما جعل الوقف دائماً ما يحظى بمكانة هامة ضمن اهتمامات الاقتصاد الإسلامي.

5-1-4- التكافل الاجتماعي:

يقوم مبدأ التكافل الاجتماعي في الإسلام على المزوجة بين المصلحة الفردية والمصلحة العامة، بحيث يكون تحقيق المصلحة الخاصة مكملاً للمصلحة العامة، وتحقيق المصلحة العامة متضمناً لمصلحة الفرد، ومن أبواب التكافل الاجتماعي التي يمكنها المساهمة في التخفيف من حدة البطالة عقد المضاربة، وهو أن يدفع إنسان ماله إلى آخر ليستثمر فيه ويكون الربح بينهما، حيث أن كلاهما في حاجة إلى ما عند الثاني، صاحب المال في حاجة إلى من يحسن الاستثمار، وصاحب الاستثمار في حاجة إلى مال صاحب المال لتحقيق مشروعه، حيث تحقق لهما هذه الشراكة هدفهما المنشود، وتساهم في خلق المزيد من فرص العمل والإنتاج والاستثمار واستيعاب عدد أكبر من العاطلين في المجتمع؛ كذلك من وجوه التكافل الاجتماعي القرض الحسن، حيث يقوم الأغنياء بإقراض الفقراء بعض المال لعمل مشروع يدرّ عليهم دخلاً، ومن خلاله يقوم المقترض بسداد دينه والإنفاق على نفسه وعائلته، فينجو من شبح البطالة³، والتكافل الاجتماعي وسيلة للتخفيف من حدة البطالة وقيام المجتمع بإشباع احتياجات الفئات التي تعاني من عدم قدرتها على إشباع احتياجاتها،

¹ أبو شعيشع عبد الرزاق درغام عيسى، مرجع سابق، ص 93، 94.

² نفس المرجع، ص 94، 95.

³ نفس المرجع، ص ص 96-98.

كما أنه وسيلة لتحقيق وحدة المجتمع وتعزيز روح المواطنة والانتماء لدى أفراد المجتمع الواحد.

5-2- علاج البطالة على مستوى الأمة (المجتمع):

يكون علاج البطالة على مستوى الأمة من خلال المبادرات التي تقوم بها المؤسسات الرسمية في علاج المشكلة، حيث يركز الاقتصاد الإسلامي على دور الدولة في التقليل من حدة البطالة، شأنه في ذلك شأن الكثير من النظريات الاقتصادية التي دعت إلى تدخل الدولة في الشأن الاقتصادي كما سلف التطرق إليه في العناصر السابقة.

5-2-1- دور الدولة في علاج مشكلة البطالة:

وفق مبدأ كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته، يقع على عاتق الدولة وولاية الأمر في الفكر الإسلامي مسؤولياتهم في مواجهة البطالة، لخص الباحثون في هذا المجال هذه المسؤوليات في النقاط التالية:

- تحصين الشباب حديثي التخرج من التحديات التي تواجه المؤسسات وأنظمة التعليم والتدريب، وسد الفجوة القائمة بين العرض والطلب على اليد العاملة؛

- خلق قاعدة معلوماتية للوظائف المطروحة والباحثين عنها، والاستفادة من تجارب بعض الدول في إنشاء بنوك قومية للتوظيف، توفر قواعد معلومات ضخمة للوظائف الشاغرة في القطاعين العام والخاص، وتكون متاحة من خلال مواقع ويب متخصصة؛

- تنظيم عملية استقدام العمالة الأجنبية وتقنينها؛

- تحسين الأداء الاقتصادي وتهيئة مناخ الاستثمار، وإزالة القيود التي تحول دون اجتذاب الاستثمارات الداخلية والخارجية؛ وزيادة الاستثمارات التي تدفع إلى حل مشكلة البطالة والتي يمكن أن تزيد من فرص العمل؛

- تشجيع التعليم الفني والمهني لكلا الجنسين، وتنمية المهارات والقدرات المعرفية والتقنية لليد العاملة، بما يتناسب مع التغيرات الهيكلية والتطورات الحاصلة في سوق الشغل؛

- التشجيع على الاستثمار في الوجوه النافعة وعدم تكديس الأموال؛¹

فالاقتصاد الإسلامي يتفق مع الاقتصاد الكينزي وبخالف الاقتصاد الكلاسيكي والنيوكلاسيكي في مسألة تدخل الدولة في الاقتصاد، فهو يدعو إلى تدخل الدولة في تنظيم الاقتصاد وفي تشجيع ومراقبة المبادرات الذاتية، وفي تنظيم سوق الشغل بما يسهم في التخفيف من حدة البطالة والتحكم فيها.

5-2-2- الدعوة إلى ترشيد الاستهلاك:

من أهم وسائل علاج البطالة دعوة الأفراد إلى ترشيد الاستهلاك، والبعد عن الإسراف في الإنفاق الحكومي مما يوفر قدرًا من المال لرعاية العاطلين عن العمل، والاستثمار في مشاريع لتوفير فرص شغل

¹ أبو شعيشع عبد الرزاق درغام عيسى، المرجع السابق، ص ص 99-101.

للباحثين عن العمل؛ فالإسراف يؤدي إضاعة المال وإحلال الفقر، ويطلع المجتمع بطابع الانحلال، والبعد عن الجد والاجتهاد، ويجعله عاليةً على غيره عاجزاً عن القيام بأدواره¹، وفي هذه النقطة يتعارض الفكر الاقتصادي الإسلامي مع الفكر الكينزي الذي يدعو رواده إلى تعظيم الطلب الكلي الفعال، من خلال زيادة الاستهلاك والطلب العام الذي يؤدي إلى ارتفاع الطلب على المنتجات مما يدفع المؤسسات إلى زيادة إنتاجها وزيادة طلبها على اليد العاملة؛ فالاقتصاد الإسلامي يرى أن هذا سيؤدي على المدى البعيد إلى إضاعة موارد الدولة وإضعاف مدخراتها ما من شأنه خلق حالة من العجز والكساد من جديد، لذلك يقع على عاتق الدولة تحسيس الأفراد بضرورة ترشيد استهلاكهم ومراقبة ذلك من خلال الآليات والسبل المتاحة، كما يقع على عاتق الدولة كذلك ترشيد نفقاتها وبذلها في المشاريع الضرورية والتي تعود بالنفع على الفرد والمجتمع على حد سواء.

5-2-3- إحياء الأرض الموات:

قضية إعمار الأرض قضية أساسية في الشريعة الإسلامية، ويدخل ضمن لوازم الإعمار إحياء الأرض الموات، وهي الأرض المتروكة التي لا ينتفع بها انتفاعاً معتاداً به، سواء كان ذلك بسبب انقطاع المياه عنها، أو استيلاء المياه أو الأحجار أو الرمال عليها، أو طبيعة تربتها أو غير ذلك من الأسباب؛ فيمكن توزيع هذه الأراضي على الشباب الراغبين في العمل مما يساهم في تقليل البطالة، ويتحقق الإعمار والإحياء بالزرع أو حفر الآبار أو بناء المصانع وإقامة المشاريع المنتجة لما يلزم الناس، مما يساهم في خلق مناصب شغل ويقلل من حجم البطالة ويزيد دخل الفرد والمجتمع²، ويساهم في رفع الإنتاج وتحقيق الاكتفاء الذاتي، وخلق ديناميكية استثمارية في قطاعات أخرى تحركها الأراضي التي تم إعمارها وحركة تجارية في المناطق التي كانت تعاني من موت أراضيها وهجرة الناس عنها.

5-2-4- سياسة الأجور وتدخل الدولة في سوق العمل:

من الناحية المبدئية يتحدد الأجر تبعاً لظروف السوق، وتختلف الأجور تبعاً لطبيعة الإنتاج ومتطلباته وقوة أو ضعف الطلب عليه، ولمهارة العمال ولاستعدادهم الفطري أو المكتسب ولطول فترة التدريب والتخصص أو قصرها؛ والأصل أن العمال أحرار في اختيار العمل الذي يريدون ممارسته، وصاحب العمل حر في توظيف العمال، لكن هنا يرى شيخ الإسلام ابن تيمية أن من واجبات الحاكم (الدولة) تأمين كافة الصناعات والنشاطات والأعمال التي تسد احتياجات المجتمع، وأن عليها إجبار الناس على الأعمال التي تحتاجها الأمة إذا امتنعوا طواعية، شريطة أن تدفع لهم أجر المثل³، وهذا ما يعرف بقوة التسخير التي تجبر بها الدولة خاصة التجار والأطباء والعاملين في القطاعات التي يحتاجها المجتمع لتلبية احتياجاتهم الضرورية خاصة في أوقات الأزمات والأعياد والمناسبات.

¹ أبو شعيشع عبد الرزاق درغام عيسى، المرجع السابق، ص 102، 103.

² نفس المرجع، ص 103، 104.

³ محمد أحمد صقر، الاقتصاد الإسلامي: بحوث مختارة من المؤتمر العالمي الأول للاقتصاد الإسلامي، فصل: الاقتصاد الإسلامي مفاهيم ومركزات، المركز العالمي لأبحاث الاقتصاد الإسلامي، جامعة الملك عبد العزيز، ط1، الرياض، السعودية، 1980، ص 60.

ويرى رواد الاقتصاد الإسلامي أنه على الدولة واجب حماية أسهم العنصر الإنساني، وذلك بالتدخل في سوق العمل، إما بصورة غير مباشرة كأن تسن القوانين التي تحدد ساعات العمل وإجازات العمال ومكافآتهم السنوية، وفي حالة المرض أو إصابات العمل وتحسين ظروفهم الصحية والترفيهية والتدريبية، وتحديد سن العمل بتجريم تشغيل الأحداث؛ وإما التدخل بصورة مباشرة عن طريق تحديد الأجور، وذلك بوضع حد أدنى عام للأجور على مستوى الاقتصاد الكلي، أو فرض مستوى للأجور في بعض الصناعات إذا اتضح أن هناك استغلال للعمال من قبل رجال الأعمال؛ كما يرون أنه على الدولة واجب التدخل لمنع احتكار الشراء عند توظيف العمال من قبل المؤسسات، وأن تحرص على لعب دورها بصورة متوازنة بين العمال وأرباب العمل، فتمنع احتكار عرض العمل من قبل نقابات العمال، والتي قد تفرض شروط قسرية دون مراعاة لحالة الطلب العام على المنتجات أو حالة الاقتصاد القومي، فارتفاع الأجور دون مراعاة إنتاجية العامل سيؤدي حتماً إلى التضخم، كما أن ارتفاع الأجور المصطنع قد يؤدي إلى إشاعة روح الكسل والتمرد وتقليص معدل النمو اللازم للاقتصاد، وكذلك تحديد حد أدنى للأجور لمنع استغلال جهل العمال بحالة السوق، ولحفظ مستوى لائق من المعيشة لهم، مما يفرض على المنتجين قدرًا أكبر من الجدية ويبقي القوة الشرائية في يد الفئة الغالبة في المجتمع لاستيعاب جانب من الإنتاج، ما من شأنه أن يقلل من حدة الأزمات الاقتصادية في أوقات الكساد¹، فنظرة الاقتصاد الإسلامي لتدخل الدولة لا يكون لصالح فئة العاملين على حساب المنتجين ولا العكس، فتدخلها يكون للحفاظ على توازن سوق الشغل وحفظ حقوق جميع الأطراف بلا إفراط ولا تفريط.

سادسا - سوسيولوجية البطالة والعمل:

تعتبر البطالة عن ظاهرة ومشكلة اجتماعية ناتجة عن وجود خلل بنائي وظيفي في البناء الاجتماعي وفي الأنساق الفرعية المشكلة للنسق الكلي للمجتمع، وهي تعبر كذلك عن حالة التعطل عن العمل فهي الوجه المقابل لعدم العمل، لذلك فمعظم الاهتمامات السوسيولوجية بالظاهرة كانت في حدود سوسيولوجيا العمل، وتبعاً لذلك كان الاهتمام بالبطالة والعمل في نفس السياق المعرفي.

1- المقاربات السوسيولوجية في تفسير ظاهرة البطالة:

لم تحظ البطالة لدى السوسيولوجيين بنفس عمق التحليل والاهتمام الذي حظيت به لدى الاقتصاديين، وقد كان مجال علم الاجتماع الاقتصادي مجالاً منطقياً لانتقال الاهتمامات إليه في شأن البطالة، فتاريخ العلاقة المعقدة بين علم الاجتماع والاقتصاد يجعل الحدود بين العلمين مسامية، وقد عمد علم الاجتماع الحديث إلى المزوجة بين الاقتصاد والمجتمع من خلال حقل علم الاجتماع الاقتصادي، فكثير من جوانب النظام الرأسمالي كالبطالة مثلاً لا يمكن استيعابها من دون الاستعانة بالاقتصاد، لكن رغم ذلك لم يتم صياغة منظور سوسيولوجي حقيقي حول البطالة، فلا يمكن أن تعزى الظاهرة إلى مجموعة محدودة من العوامل مثل النمو الديموغرافي والتطور التكنولوجي، فالبطالة في الأنظمة الاقتصادية حتمية ومستمرة وهي علاقة اجتماعية أساسية، حيث

¹ محمد أحمد صقر، المرجع السابق، ص 61، 62.

تتداخل الأسباب الاقتصادية مع أوجه عدم المساواة القائمة وتكثفها، وإهمال علماء الاجتماع في تحليلاتهم لمسائل الاقتصاد الكلي تمامًا، جعل من المستحيل فهم الركود وبالتالي عدم القدرة على فهم البعد التاريخي لمشكلة البطالة، حيث أن فترات الركود دائمًا ما تعرف تراجعًا في معدلات التشغيل وارتفاعًا في معدلات البطالة، والملاحظ أن معدل خلق الوظائف لا يعود للمستوى الذي كان عليه قبل الركود¹؛ لكن رغم ذلك تبقى بعض النظريات السوسولوجية التي يمكن الوقوف عندها في محاولة تفسيرها وتحليلها للبطالة والمسائل المتعلقة بها بصورة مباشرة من خلال البحث في أسبابها والعوامل المؤثرة فيها، أو بصورة غير مباشرة بالبحث فيما يتعلق بقضايا العمل والتنظيم وقضايا النسق الاقتصادي التي ترتبط ارتباطًا وثيقًا بالبطالة.

فالقراءة السوسولوجية تزيد عن الطرح التقني للبطالة وتثريه، فهي تبحث في هوية شرائح البطالين وجنسهم وفئاتهم العمرية وانتماءاتهم الاجتماعية ومستوياتهم التعليمية، وتصوراتهم حول قيم العمل وغيرها، فالبطالة مرتبطة عضويًا بالأجيال العاطلة، وفي التراث السوسولوجي نجد الكثير من الأبحاث والدراسات حول الظاهرة، فمثلا دراسة الأمريكي بول لازار سفيلد عام 1931 حول البطالين في كندا، والذي توصل رفقة الباحثين الذين معه إلى رصد أربعة مواقف متباينة لأربعة أصناف من البطالين، حيث يتميز الصنف الأول وهو الأكثر تكرارًا بالمواقف غير المكترثة، الذي يرى في البطالة حتمية يتعذر بحسبهم مواجهتها بأية آلية، والصنف الثاني لديهم نشاط مستمر في البحث عن العمل ولديهم اهتمام كبير بالهندام، أما الصنف الثالث فيسميهم بالفئة اليائسة والمكترثة، وصفها بأنها ليست لديها آفاق في البحث عن العمل لتحسين حياتها اليومية، بينما الصنف الأخير فهي الفئة غير المبالية التي تفضل أن تترك الأمور تأخذ مجراها²، فمن خلال تحليل ميول واتجاهات العاطلين وجهدهم في البحث عن العمل ومن خلال نظرتهم للعمل والبطالة يمكن فهم شكل البطالة إن كانت إجبارية أم اختيارية.

كما لا يمكن إهمال تأثير كتاب لودريت سنة 1966 والمعنون بـ "سوسولوجيا البطالة"، والذي كان مرتكزا للسوسولوجيين الذي اهتموا بالبطالة بعده، خاصة في فترة الثمانينات من القرن الماضي والتي عرفت تجذرًا للظاهرة وارتفاعًا غير مسبوق لمعدلاتها، من جهته قدّم دومينيك شنابيه في دراسته عام 1981 تصنيفات أخرى للبطالة زيادة على التصنيفات الشهيرة المعروفة لدى الاقتصاديين، كالبطالة الشائعة أو السافرة والبطالة المقنعة، هذه الأخيرة التي تعني الوضع الذي يتكّس فيه عدد من العاملين داخل المنشآت الاقتصادية الإنتاجية والخدماتية بشكل يزيد عن الحاجة الفعلية للعمل كما سلف شرحه فيما سبق، إضافة إلى البطالة القسرية المرتبطة باللائشاق القسري، فقد أشار شنابيه إلى وجود عدد من العمال اليدويين والمسنين الذين يعيشون حياة صعبة بفعل اللانشاط القسري، والشعور بالملل والإهانة في أغلب الأوقات التي يحاولون فيها إيجاد حل وتسوية وضعياتهم، ففي رأيه هذه الحالة يمكن مقارنتها بظاهرة العمل القسري، فكلاهما يعبر عن وضع معتل وغير صحي، والبطالة المعكوسة والتي ترتبط بالأعداد الكبيرة من النساء خاصة وبعض الشباب الذين مرّوا بفترة

¹ Jamil Jonna, Op. Cit, pp 33-36.

² بولعراس نور الدين، "في سوسولوجيا التشغيل والبطالة في الجزائر: من تسيير سوق التشغيل إلى تسيير البطالة -مقاربة سوسيو اقتصادية -"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 19، جوان 2015، ص 337، 338.

بطالة، حيث أوجدوا لأنفسهم بدائل استراتيجية لممارسة أنشطة أخرى تتعلق بالترفيه وبعض الأنشطة المنزلية والعائلية، أما البطالة المؤجلة فهي مرتبطة مبدئياً بالإطارات والفئات السوسيو-مهنية التي لا تشعر أن مزاولتها لأعمالها وأنشطتها يساهم في استمرار تكوينها¹ واكتسابها خبرات جديدة وتطوير إمكانياتها وقدراتها.

هذا وقد حاولت بعض النظريات السوسولوجية التي ارتكزت في تحليلاتها على أسس النظريات الاقتصادية الكلاسيكية إيجاد ارتباط بين موجات الابتكار التكنولوجي وظاهرة البطالة، حيث يرى أنصار هذه النظريات أن الصناعات الأكثر حداثة وإبداعاً لا يمكنها استيعاب قوة العمل الموجودة على الفور، ذلك لأن المهارات المطلوبة في هذه الصناعات جديدة وتختلف عن المهارات المتوفرة لدى قوة العمل، مما يعطي الانطباع أن هذا النوع من البطالة هو بطالة دورية، كما أن الثورة التكنولوجية واستعمال الروبوتات قد خفض بصورة دائمة مقدار العمل المطلوب في الإنتاج، وهذه التغيرات البنوية في قوة العمل تتبئ بوضع أسوأ في مجال التشغيل؛ إضافة إلى ذلك يرى أنصار هذه النظريات أن التطور التكنولوجي والأتمتة يقود إلى استقطاب المهارة لدى أفراد قوة العمل، حيث يتم تصنيف المهام الروتينية على أنها وسطية من حيث المهارة، والمهام المجردة عالية المهارة، والمهام اليدوية منخفضة المهارة؛ حيث تؤدي الوفرة في عمال المهارة المنخفضة (اليديوية) إلى انخفاض الأجور بشكل أكبر، وهذا ما يعني بلغة ماركسية انخفاض حصة العمال من الدخل²، حيث أن ارتفاع عرض العمالة المنخفضة المهارة يؤدي إلى المنافسة وقبول مستوى أدنى من الأجور، مما يؤدي على المدى المتوسط والبعيد إلى انخفاض عام في مستوى الأجور، الأمر الذي يكون في صالح فئة الرأسماليين وأرباب العمل، وهذا ما تطرقت إليه الكثير من النظريات الاقتصادية.

وفي تحليلهم لظاهرتي البطالة والتشغيل اهتم علماء الاجتماع على امتداد القرن العشرين بدراسة التغيرات الحاصلة في النسق الاقتصادي للمجتمعات الحديثة، التي أصبحت تركز على الإنتاج الصناعي الذي يختلف بمفهومه الحديث عن أنساق الإنتاج التقليدية التي تعتمد على الإنتاج الزراعي، والتغيرات التي طرأت على مفهوم العمل في هذه المجتمعات بحيث ابتعدت عن الزراعة وتربية الماشية، والتحويلات التي أصابت الصناعة في حد ذاتها بعد أن أصبحت الآلة والتكنولوجيا تمثل قوامها الأساسي، كما أن طبيعة العمل الصناعي نفسها قد تغيرت نظراً للمؤثرات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمعات الحديثة، حيث أحدث الاقتصاد العالمي والتقدم التكنولوجي تحولات كبيرة في أنواع العمل التي يمارسها أفراد المجتمع، وفيما كان سوق العمل مع مطلع القرن العشرين يعتمد على التصنيع القائم على الجهد العضلي واليد العاملة (الياقات الزرقاء)، أصبحت الاتجاهات المهنية تتركز بصورة متسارعة ومتزايدة على عمال المكاتب والإدارة في قطاعات الخدمات (الياقات البيضاء)، ففي مطلع القرن العشرين كان أكثر من ثلاثة أرباع العمال في المجتمعات الغربية يقومون بالعمل اليدوي (28% عمال مهرة، 35% عمال شبه مهرة، 10% عمال غير مهرة) وكان أصحاب الياقات البيضاء والمهنيون يمثلون نسبة قليلة، ليتغير الوضع في أواسط القرن بعد أن ارتفعت نسبة العاملين الناشطين في الأعمال غير اليدوية مقابل تراجع نسبة العاملين في الأعمال اليدوية؛ حيث دارت اهتمامات علماء الاجتماع

¹ بولعراس نور الدين، المرجع السابق، ص 338.

² Jamil Jonna, Op. Cit, p 48,49.

في هذا المجال حول الأسباب التي أسهمت في التأثير على الأنساق المهنية وإحداث التغييرات والتحويلات الحاصلة، موجهين اهتماماتهم في المقام الأول إلى الاتجاه المتصاعد لإدخال الآلات والمعدات على حساب القوى العاملة، ثم إلى نمو الصناعات التحويلية خارج المجتمعات الغربية ولاسيما في دول شرق آسيا، التي تقوم بإنتاج السلع والخدمات بكفاءة عالية وبتكلفة أقل لليد العاملة فيها¹، ومدى تأثير كل هذه العوامل على تراجع معدلات التشغيل وارتفاع معدلات البطالة، فالتغيرات الحاصلة على مستوى النسق الاقتصادي الذي بدوره استجاب للتغيرات الحاصلة في الأنساق الأخرى محاولة للحفاظ على توازن النسق الكلي، كان لها الأثر البالغ في استفحال ظاهرة البطالة وارتفاع معدلاتها بالصورة التي أصبحت عليها.

وعلى عكس الاقتصاديين يرى علماء الاجتماع وجود عوامل أخرى إلى جانب عاملي العرض والطلب، هذه العوامل تحوّل نوعية الوظائف وتعيد تشكيل توزيع الأرباح وفرص العمل وإعادة تحديد الأدوار الجنسانية، حيث تركز فرص العمل بشكل متزايد في الوظائف ذات المهارة العالية التي تتميز بارتفاع أجورها، وكذلك في الوظائف ذات المهارات والأجور المنخفضة؛ كما أن وجود الفجوة القائمة بين الجنسين في التعليم العالي (ارتفاع معدلات تعليم النساء مقارنة بالرجال)، يجعل سوق العمل غني بالفرص والعروض بشكل كبير للعاملات المتخرجات من الكليات خاصة صاحبات الدرجات المرتفعة، في مقابل ذلك يكون شحيح وغير مواتي للأقل تعليمًا وخصوصًا الذكور منهم²؛ لكن الواقع أثبت أن هذه التفسيرات لم تكن مبنية على أرضية صلبة، فلو سلمنا جدلاً بصحة هذه التفسيرات فمن المفترض انتعاش الأجور نحو الارتفاع في الوظائف الأكثر طلبًا (الوظائف ذات المهارة العالية)، لأن هؤلاء يملكون مهارات جديدة لا تتوفر لدى معظم أفراد القوى العاملة الآخرين، وحتى لو كان الاتجاه نحو الاعتماد أكثر على الأتمتة والآلات في الإنتاج، فمن المفروض أن القطاعات المعنية بإنتاج هذه الآلات وبرمجتها تجني أرباحًا أكثر وتكون مستويات الأجور فيها مرتفعة، لكن الواقع يثبت العكس، فقد بقيت الأجور في نفس المستويات بل أنها اتجهت نحو الانخفاض في بعض الفترات³، وهذا ما يؤكد وجود عوامل أخرى إضافة إلى العرض والطلب والتطور التكنولوجي تتحكم في سوق العمل وفي القضايا المتعلقة به خصوصًا وتتحكم في تطور معدلات البطالة بين الارتفاع والانخفاض.

فبشكل عام يعتبر المنظور السوسولوجي البطالة ظاهرة من الظواهر الاجتماعية السلبية التي يترتب عنها الكثير من الأمراض والمشكلات الاجتماعية، وبالتالي فدراستها تكون من زاوية أكثر عمومية من حيث الأسباب والآثار المترتبة عنها والتي تحدث في المجتمع كمحصلة لوجودها⁴، بالإضافة إلى دراسة الخصائص الاجتماعية وتصنيف العاطلين وفق عوامل محددة إلى فئات اجتماعية ومحاولة إيجاد المميزات التي تميز كل فئة عن غيرها من الفئات، مثل عوامل السن والنوع الاجتماعي ومكان الإقامة وغيرها من العوامل، كما يعد البحث في تاريخ الظاهرة وتطورها عبر الزمن إلى غاية وصولها إلى الشكل الذي عليه من أهم المناهج التي

¹ أنتوني غنزر، مرجع سابق، ص 438، 439.

² Jamil Jonna, Op. Cit, p 49.

³ Ibid, p 51.

⁴ زيادة كوثر، مرجع سابق، ص 129.

يعتمدها المنظور السوسولوجي في محاولة فهم وتحليل البطالة، هذا ما يجعل الاستفادة من التخصصات المعرفية الأخرى مثل الاقتصاد والتاريخ وعلم النفس والعلوم السياسية والإحصاء يكتسي من الأهمية بما كان في سبيل دراسة ظاهرة البطالة من زاوية شاملة دون إهمال أي بعد من الأبعاد، باعتبارها ظاهرة متعددة الأسباب والآثار ومتشعبة الارتباط بالكثير من الظواهر الأخرى؛ ويظهر ذلك من خلال النقاط التالية:

- مشكلة البطالة تعني أولاً افتقاد مصدر الدخل الذي يضمن للإنسان تلبية متطلبات الحياة من مآكل ومشرب وملبس ومسكن وغيرها من الحاجات الأساسية؛

- البطالة تعني إهدار طاقات المجتمع الإنتاجية المختلفة، مما يزيد من قصور ونقص وسائل الإنتاج المادية في المستقبل ومن ثم تعميق التخلف والتبعية أكثر؛

- إن عنصر العمل يتميز عن بقية عناصر الإنتاج في أنه يمثل وسيلة الإنتاج والغاية منه في آن واحد، كما أنه يتميز بكونه خاصية إنسانية تميز الإنسان عن غيره، فوجود البطالة يعد مؤشراً لفشل النظام الاقتصادي في إشباع احتياجات المجتمع من السلع والخدمات وفشله في إشباع حاجة الفرد للعمل؛

- تؤثر البطالة سلبياً من الناحية النفسية على الشخص العاطل، فشعوره بأنه غير قادر على المساهمة في النشاط الاقتصادي يجعله يفقد احترامه لنفسه، كما تتأثر مكانته الاجتماعية كذلك.¹

إضافة إلى أن وجود البطالة يهدد الاستقرار الأمني والاجتماعي والسياسي للمجتمع والدولة، ويضعف من شعور الانتماء والتضامن الاجتماعيين ويضرب روح المواطنة في مقتل، ويعزز الشعور بوجود الفوارق الاجتماعية وغياب العدالة الاجتماعية، مما يجعل دراسة مشكلة البطالة عابر للتخصصات، فكل تخصص يحاول النظر للمشكلة من زاوية نظر محددة، لكن تشابك الظاهرة يجعل من الصعب دراستها بمعزل عن وجهات نظر كل تخصص من التخصصات، وهذا ما تحاول الدراسة الحالية الاستفادة منه في سيرورتها سواء في شقها النظري أو شقها التطبيقي والميداني.

2- الماركسية وتحليلها لظاهرة البطالة:

تعتبر النظرية الماركسية والاتجاه الماركسي أحد أبرز الاتجاهات التي اهتمت بتحليل وتفسير البطالة من منطلق دراستها للتناقضات الناتجة عن الرأسمالية، حيث تصنف النظرية ضمن النظريات الاقتصادية كما تصنف ضمن النظريات السوسولوجية لما لها من منطلقات وأفكار تنتمي للحقلين المعرفيين.

2-1- النظرية الماركسية وتفسير البطالة من زاوية الصراع:

يعد الاتجاه الماركسي أحد أبرز الاتجاهات التي تعمقت في دراسة البطالة في المجتمعات الرأسمالية، حيث يحمل التحليل الماركسي في طياته بعداً اقتصادياً منبعه الاعتماد على حركة النقود والسلع والتبادلات والعرض والطلب وتعظيم الإنتاج والربح في فهم البطالة، وبعد آخر اجتماعي منبعه الصراع الطبقي ونشوء

¹ زيادة كوثر، المرجع السابق، ص 129، 130.

الجيش الاحتياطي والثورة على الأوضاع القائمة، لذلك فالنظرية الماركسية تتوقع بين الاقتصاد وعلم الاجتماع في تحليلها لظاهرة البطالة؛ وقد برزت أفكار هذا الاتجاه ابتداءً من أربعينات القرن التاسع عشر انطلاقاً من أعمال الألماني كارل ماركس، وذلك في الوقت الذي بدأت تعرف فيه علاقات الإنتاج الرأسمالية توسعاً كبيراً سواء في القطاع الصناعي أو الزراعي؛ وترتكز فكرة التشغيل في المقاربة الماركسية على التأكيد أن العمل مصدر أساسي لخلق الثروة وهو بذلك ينحو نحو رواد المدرسة الكلاسيكية، وكذلك باعتباره حقاً لكل فرد في المجتمع وواجباً عليه، مما يدعو لضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي وتوفير عمل لكل فرد من أفراد المجتمع الذين هم في سن العمل الراغبين فيه والقادرين عليه¹، هذا الشعار الذي كان السمة البارزة للدول الاشتراكية في صياغتها لسياساتها التشغيلية وبرامجها التنموية.

وقد ارتكز الاتجاه الماركسي في تحليلاته على نقد النظام الرأسمالي، حيث يرى أن انخفاض معدل الربح يؤدي إلى نقص الاستهلاك، أما في حالة زيادة استخدام الآلات فإن ذلك يؤدي إلى نقص في مستوى التشغيل الكلي أو الاستخدام الكلي المحقق في النظرية الكلاسيكية، كما بحث في مسألة التشغيل عن العلاقة بين متغيرات (نسبة تراكم رأس المال، المستوى النسبي للأجور، وحجم التشغيل)، حيث يرى أن ارتفاع رأس المال يؤدي إلى انخفاض حجم التشغيل، أي كلما زاد الرأسمالي في الاستثمار أدى ذلك إلى انخفاض نسب التشغيل وعدم استغلال العمال، لأن الزيادة في تراكم رأس المال وتحقيق المزيد من الأرباح تجعل الرأسمالي في كثير من الأحيان يسرح العمال ويعوضهم بالآلة، وذلك معناه انخفاض القيمة المضافة التي يتمثل مصدرها الأساسي في قوة عمل العمال (وحسب علاقة معدل الربح فإن انخفاض القيمة المضافة وارتفاع رأس المال يؤدي إلى انخفاض الأرباح وبالتالي انخفاض حجم التشغيل) وهي حالة عدم التوازن التي تحدث عنها ماركس²، ففي هذا الإطار يتعارض التوجه الماركسي مع التوجه الكلاسيكي الذي يرى أن زيادة الاستثمار يؤدي إلى ارتفاع الطلب على اليد العاملة، فهو ينطلق في ذلك من خلال توقع السلوك النفعي والعقلاني للرأسمالي الذي يهدف إلى تعظيم أرباحه من خلال إحلال الآلة مكان العمال.

ويرى كارل ماركس في نظريته حول الصراع والطبقات الاجتماعية أن الرأسمالية والأسس التي تقوم عليها تحمل في طياتها أسباب وبذور البطالة بين فئة العمال، حيث يرى أن الإنتاج الرأسمالي يعتمد على تراكم رأس المال، الذي يقوم عن طريق تعظيم الفائدة والربح من خلال زيادة تسويق السلع والمنتجات، وفي نفس الوقت التقليل من تكاليف الإنتاج، والذي أحد أبرز طرقه التقليل في تكلفة عنصر العمل من خلال إحلال الآلة وتخفيض قوة العمل البشرية، الأمر الذي يؤدي إلى نتيجتين: الأولى عدم قدرة أصحاب رؤوس الأموال الصغيرة على منافسة أصحاب رؤوس الأموال الكبيرة وبالتالي ينزلون إلى الأسفل ويلتحقون بطبقة البروليتاريا، والثانية زيادة عدد العاطلين عن العمل بين طبقة البروليتاريا؛ ولما كانت طبقة مكنسبي الأجور من العمال هي نفسها الطبقة المستهلكة فإن ذلك يؤدي إلى انخفاض الطلب على السلع المعروضة، ولمواجهة هذا الانخفاض يلجأ

¹ عجاج سهام، مرجع سابق، ص 235.

² نفس المرجع، ص 236.

الرأسماليون إلى تقليل التكلفة أكثر بهدف الحفاظ على مستويات الفائدة والريح فيلجؤون إلى المزيد من خفض قوة العمل اليدوية أو الاستمرار في خفض أجور العاملين¹، هذا التحليل يقترب من الواقع إلى حد كبير ويحمل الكثير من المنطق في صياغته وتفسيره، لكن ينطبق على المجتمعات الرأسمالية دون غيرها من المجتمعات وإن كان يحدث بعض التطابق في بعض الحالات، كما لا يمكن أن تعزى البطالة في مجملها سواء في المجتمعات الرأسمالية أو غير الرأسمالية إلى حالة الصراع بين أرباب العمل والعمال.

ويذهب **ماركس** إلى أن ظاهرة تراكم رأس المال تكون مصحوبة بانخفاض نسبي في الطلب على اليد العاملة، على الرغم من التراكم العددي للبروليتاريا التي تزداد مع نمو الرأسمالية، فلا تجد اليد العاملة فرصاً للعمل، وينشأ جيش احتياطي للعاطلين الذين يتركهم النظام الرأسمالي بانتظار فترات النهوض من الأزمات لكي تتوفر لهم إمكانية العمل المؤقت، وتكون النتيجة أن الجيش الاحتياطي للعاطلين يتحول فيما بعد إلى وسيلة ضغط شديدة في يد الرأسمالي بحيث يجبر العمال على الخضوع لشروطه والعمل بأجور منخفضة، الأمر الذي يدعو بالضرورة إلى تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي ووضع حد لمفهوم الحرية الاقتصادية والمنافسة الكاملة التي تشكل دعائم أساسية في المقاربة الكلاسيكية²؛ كما أشار **ماركس** إلى متوسط معدل الربح في قطاعات النشاط المختلفة، فإذا كان هناك اختلاف في معدلات الربح بين هذه القطاعات والصناعات، فسوف ينتقل رأس المال من الصناعة أو القطاع ذو معدل الربح المنخفض إلى الصناعة أو القطاع ذو معدل الربح المرتفع، فتحدث عملية هجرة رأس المال من القطاع ذو الربح المنخفض إلى القطاع ذو الربح المرتفع، وهو ما يؤدي إلى انخفاض حجم رؤوس الأموال في هذه القطاعات، وانخفاض حجم الإنتاج بها، وإلى ظهور البطالة، مما يؤدي بدوره إلى نقص العرض وارتفاع الأسعار، ومن ثم ارتفاع الربح عند المستوى الذي يتساوى مع متوسط الربح لجميع القطاعات³، ومن أهم الانتقادات التي وجهت لهذا الاتجاه هو طغيان البعد الإيديولوجي لماركس، الذي جعله مناقضاً تماماً للاتجاه الكلاسيكي الرأسمالي، فلقد أظهرت الدراسات عدم صحته مقولته بأنه كلما زاد الرأسمالي في الاستثمار أدى ذلك إلى انخفاض معدلات التشغيل، فكل النظريات الاقتصادية على اختلاف توجهاتها تقر بدور الاستثمار في الرفع من معدلات التشغيل⁴.

كما أن الرأسمالي الذي يسعى لمضاعفة أرباحه مضطر أن يوسع إنتاجه بتحويل جزء من ربحه إلى رأس مال، وهذا ما يتطلب زيادة في رأس المال الثابت المتمثل في الآلات والمباني والمعدات والمواد الخام، وإلى زيادة في عدد العمال كذلك؛ وفي الأجل القصير تؤدي زيادة الطلب على العمل إلى ارتفاع مستوى الأجور، الأمر الذي يخفض من أرباح الرأسماليين، مما يدفعهم لإيقاف مفعول اتجاه الأجور نحو الارتفاع مع تراكم رأس المال من خلال: تكثيف العمل عن طريق إطالة يوم العمل، استخدام الآلات التي تحل محل العمل

¹ فيليب جونز، النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية، ط1، ترجمة: محمد ياسر الخواجة، مصر العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2010، ص 111، 112.

² عجاج سهام، مرجع سابق، ص 236.

³ رمزي زكي، مرجع سابق، ص 200.

⁴ عجاج سهام، المرجع السابق، ص 237.

الإنساني؛ حيث تؤدي الوسيلة الثانية إلى زيادة البطالة مكونة ما أسماه ماركس بالجيش الاحتياطي للعمال، الذي يستخدمه الرأسماليون في الحصول على اليد العاملة متى احتاجوا إليها من ناحية، ومن ناحية أخرى يستخدمون بطالتهم كوسيلة ضغط لإجبار العمال على قبول أجور أقل¹، حيث يعتبر مصطلح الجيش الاحتياطي أهم الركائز التي يركز عليها ماركس وأنصاره في تحليل وتفسير ظاهرة البطالة.

إضافة إلى ما سبق يربط ماركس مشكلة ظهور الأزمات باعتماد النقود كوسيلة للمبادلات التجارية بدلاً من التبادلات بين السلع، فهذا من شأنه أن يؤدي في بعض الحالات لوجود عجز في السداد لدى بعض الرأسماليين، الذي قد يجر إلى سلسلة من الإفلاس الجماعي، ومن ثم يقود إلى حالة من الكساد والبطالة، ويرى ماركس أن أسباب الأزمة لا تمكن في التداول النقدي وإنما في بنية نمط الإنتاج الرأسمالي نفسه، فأغلب الأزمات الاقتصادية في النظام الرأسمالي ناجمة عن الإفراط في الإنتاج، وتحدث بشكل دوري وربطها ماركس بالدورة الاقتصادية²، وترى الماركسية أيضاً أن التحولات الاجتماعية التي تترافق مع تطور النظام الرأسمالي تؤدي إلى نزوح أعداد كبيرة من الريف إلى المدينة، بحيث ترتفع نسبة العاطلين بينهم وفي نفس الوقت يشكلون احتياطاً ضرورياً للرأسماليين حتى يسهل عليهم الضغط على أجور العمال واستبدالهم بهؤلاء المتعطلين، وبصفة عامة يرى الفكر الماركسي البطالة باعتبارها تجسيدا لعجز النظام الرأسمالي خاصة عندما تتحول إلى ظاهرة واسعة الانتشار وذات آثار سلبية على حياة نسبة كبيرة من الناس³، حيث تؤدي الرأسمالية على المدى المتوسط والطويل إلى اتساع الفوارق الطبقة بين طبقة الرأسماليين التي تعمل على تعظيم أرباحها إلى أقصى حد ممكن، وبين طبقة البروليتاريا التي تكون وسيلة ضغط واستغلال في يد الطبقة الأولى.

وفي الوقت الذي كان يرى ماركس وأتباعه أن الرأسمالية من خلال الأزمات التي تقع فيها دائما تحمل في طياتها بذور فنائها، ظهرت أفكار العديد من المنظرين من أمثال روزا لوكسمبورغ، التي رأت أن الرأسمالية تجد حولا لأزماتها وتخفيفا لتناقضاتها الاجتماعية والاقتصادية من خلال توسعها وتوغلها إلى بلدان أخرى عبر العالم خارج معقلها التقليدي (بريطانيا، فرنسا وألمانيا)، سواء من خلال تعميم النظام الرأسمالي في الإنتاج أو من خلال تصدير السلع والمنتجات لهذه البلدان، كما ترى لوكسمبورغ أن تغول الرأسمالية خلال القرن التاسع عشر والقرن العشرين تم عبر طرق ملتوية من الخداع والغش والضغط السياسي والاحتلال العسكري، مما أدى إلى ارتفاع معدل الأرباح لدى الدول الغازية فقد تمكنت من تصريف الفائض من منتجاتها الذي تضيق به أسواقها الداخلية، ناهيك عن استغلال العمال المحليين والحصول على المواد الخام والغذائية بأبخس الأثمان، مما مكنها من استغلال ذلك في زيادة الأجور الحقيقية للعمال في البلاد الرأسمالية نفسها، وساهم أيضا في اتساع الأسواق المحلية لتصريف المنتجات⁴، فهناك علاقة وطيدة بين الرأسمالية والنزعة الاستعمارية للكثير من الدول.

¹ رمزي زكي، مرجع سابق، ص 201، 202.

² نفس المرجع، ص 204.

³ بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 244.

⁴ رمزي زكي، المرجع السابق، ص ص 209-212.

وفي تصور ماركس أن الخروج من هذه الوضعية سيكون من خلال التراكمات التي تحمل في طياتها أسس التغيير، حيث يرى أن استمرار الوضع هذا والفوارق الطبقيّة سيؤدي إلى انتشار الوعي الطبقي (الحقيقي) بين أفراد البروليتاريا وحلولة محل الوعي الزائف، ومن ثمّ سيؤدي إلى حدوث ثورة على الرأسمالية وإشراق العمال على وسائل الإنتاج وعلى أجهزة الدولة، وإلى سيادة القوانين والأحكام من قبل الحكومة المشكلة من البروليتاريا وينتهي الاستغلال الطبقي والتوزيع الغير المتساوي بين مختلف الطبقات، ويظهر شكل جديد للحرية في المجتمع الشيوعي¹، فحسب التحليل الماركسي تظهر البطالة نتيجة التوزيع غير العادل للثروة والقوة بين طبقات المجتمع وسيطرة الرأسماليين عليها، وجشعهم في تعظيم الأرباح على حساب طبقة العمال، وللخروج من أزمة البطالة والتخلص منها يرى ماركس أن الصراع والثورة على الأوضاع القائمة هو الذي سيعيد الأوضاع إلى مستوى المساواة والتوازن وإلى توزيع عادل للثروة بين مختلف الطبقات؛ هذه الثورة التي كان يراها ماركس حتمية الحدوث وتحمل في طياتها زوال الرأسمالية والحلول الشاملة لمختلف المشكلات والأزمات بما فيها البطالة؛ لكن رغم مرور قرابة القرن ونصف القرن على وفاة ماركس إلا أن لا الثورة حدثت ولا الرأسمالية زالت ولا البطالة عرفت الزوال في المجتمعات الرأسمالية وغيرها من المجتمعات.

2-2- الماركسية ومفهوم الجيش الاحتياطي:

انتقد علماء الاجتماع النظريات الاقتصادية الكلاسيكية في تفسيرها لظاهرة البطالة، والتي في رأيهم تمثل وجهة نظر فردانية ارتكزت بشكل مفرط على ميول الرأسمالي، وتجاهلت التناقضات التي يمكن أن يقدمها تراكم النظام ككل، فقد تجاهلت القوانين القسرية الخارجية والتراكمات الناتجة عن تحركات الرأسماليين، كما تجاهلت صراعات السلطة بين العمال وأرباب العمل أو بين العمال أنفسهم أو بين المؤسسات والدول، إضافة إلى تجاهلها العوامل الداخلية التي تؤثر على مستوى البطالة أو ظروف العمل على نطاق أوسع؛ وقد كان كارل ماركس أول باحث يُخضع نمو رأس المال إلى فحص نظري وتجريبي حاسم، حيث حوّل الاهتمام إلى تأثير تراكم رأس المال على الطبقة العاملة، وابتكر بذلك مفهوم الجيش الاحتياطي الذي يعتبر مفهوم مركزي ومحوري في تحليلات ونظرية ماركس، فقد أثبتت تحليلاته أن الجيش الاحتياطي ليس حالة شاذة داخل الاقتصاد الرأسمالي، إنما هو عنصر دائم ومصاحب لعملية تراكم رأس المال، حيث يفترض ماركس أن النظام الرأسمالي يتميز باستمرار النمو واستمرار توسع الجيش الاحتياطي، ويشير إلى إمكانية حدوث فائض في وسائل الإنتاج (الآلات، العمال، المواد الأولية... إلخ) التي تعمل كرأس مال، فعندما تفشل وسائل الإنتاج هذه في إنشاء قيمة مضافة يتم فقدان رأس المال المستثمر، مما يسبب عملية تراكم مفرط للعمالة الزائدة عن الحاجة (البطالة المقنعة) نتيجة عدم استغلال رأس المال الزائد، وبسبب انخفاض مستوى استغلال العمالة أو بسبب انخفاض معدل الأرباح².

وتلزم التطورات التكنولوجية والمنافسة الرأسماليين على استمرار إحداث ثورة في وسائل الإنتاج، يرجع

¹ فيليب جونز، مرجع سابق، ص 112.

² Jamil Jonna, Op. Cit, pp 79-83.

ذلك أن الوسيلة الأنجع للبقاء هي تراكم رأس المال، وبما أن إحلال الآلات وتوفير العمالة هي الوسيلة الأساسية لتحقيق هذه الغاية، فإن هناك ميلاً قوياً لتخفيض تكاليف العمالة بغية إبقاء الأجور تحت السيطرة، وهذا يتحقق عادة عن طريق خفض كمية العمل، حيث يلجأ الرأسماليون في ذلك إلى وسائل متنوعة منها: تحيين عملية الإنتاج القديمة، تقليل وقت العمل اللازم لكل وحدة من الناتج، زيادة إنتاجية العمل، الاستثمار في توفير العمالة من خلال إحلال الآلة مكان العمال، إضافة إلى أساليب أخرى مثل زيادة سرعة العمل وزيادة ساعات العمل اليومية وتفضيل طبقات معينة من قوة العمل (خاصة النساء والمهاجرين والعمال غير المسجلين)، كذلك نقل الإنتاج إلى مناطق أو بلدان أخرى تنسم بانخفاض أجور العمالة فيها؛ حيث يكون لكل هذه الإجراءات التي تتخذها المؤسسات والشركات وأرباب العمل أثراً مباشراً وغير مباشر في إعادة إنتاج مستمرة للجيش الاحتياطي¹، وبهذا يكون إنتاج وتراكم وتوسع الجيش الاحتياطي عملية مستمرة ومصاحبة للرأسمالية وتعظيم الأرباح وتضاعف الإنتاج، مرده الأساسي إلى جشع أرباب العمل وميولهم لتعظيم الربح على حساب المسؤولية الاجتماعية التي من المفروض التقيد بها للحفاظ على مستوى أدنى من البطالة.

وفي واقع الأمر فالتأثير الواسع الذي يخلفه جيش العمال الاحتياطي هو الذي يعطي الرأسماليين القدرة على الحفاظ على الظروف المقبولة لتراكم رأس المال، فالضغوط التي يمارسها العاطلون عن العمل يجبر أولئك الذين يعملون على توفير المزيد من العمل من خلال بذل مجهودات أكبر خوفاً من فقدان مناصب عملهم (أي إنتاج المزيد من السلع)، وعلى هذا فالطلب على العمالة لا يرتفع، مما يجعل تحركات الأجور ضمن إطار مقبول يتوافق مع إرادة الرأسماليين، ومن هذا المنطلق لا يمكن اعتبار العلاقة بين الرأسماليين والعمال الأجراء كسوق حرة، لأن الرأسماليين قادرين على التحكم بشكل حاسم في عمليتي العرض والطلب، فسوق العمل لا يمثل أي تبادل بين متكافئين؛ وقد لاحظ ماركس أن عملية التراكم تميل على المدى البعيد إلى تحقيق تركيز رأس المال (أي زيادة مطلقة لرأس المال)، وهذا يحدث عادة مع التحول الذي تشهده الأشكال غير الرأسمالية من الإنتاج (مثل العمل الحرفي، الزراعة التقليدية والكثير من المهن)، مما يعني زيادة اعتماد الجانب الاجتماعي على الرأسمالي أكثر من أي شيء آخر، بالتزامن مع زيادة مركزية الصناعات وتجمعها في شركات وعواصم معينة مما يتطلب جمع كتلة أكبر من العمال ورأس المال لزيادة حجم الإنتاج، الأمر الذي ينتج عنه زيادة إنتاجية العمل ويعطي ميزة لهذه الشركات أو العواصم والمدن، ذلك ما يؤدي إلى تهيئة الظروف الملائمة لقيام تحركات أسرع لتراكم الجيش الاحتياطي في المناطق الأخرى، وبالتالي يوفر الأساس للثورات المتسارعة في عملية الإنتاج، وعلى هذا الأساس فالتكنولوجيا ليست الأداة الأساسية لتراكم رأس المال، بل أن تراكم العمالة الفائضة الذي يؤدي إليه هذا الفائض هو الأداة الأساسية²، فالطرح السوسيولوجي لمفهوم الجيش الاحتياطي وآليات تحركه وتوسعه، يعطي ميزة لفهم الأمر بطريقة عكسية، حيث أن سلوك البروليتاريا والجيش الاحتياطي والتنافس الشديد فيما بينهم للحصول على فرص العمل يكون في صالح الرأسماليين من جهة ويؤدي إلى استمرار اتساع وتراكم الجيش الاحتياطي من جهة ثانية، وهذا يعود بالدرجة الأولى إلى غياب التكافؤ في

¹ Jamil Jonna, Op. Cit, pp 83-85.

² Ibid, pp 88-90.

التدافع بين الطبقتين فدائماً ما تكون كفة الرأسماليين راجحة في كل الأحوال.

3-مكانة العمل في الحقل السوسيولوجي:

يحظى العمل كظاهرة إنسانية واجتماعية بمكانة كبيرة ضمن النظرية الاجتماعية التقليدية والمعاصرة، حيث يعتبر أحد أبرز المواضيع التي اهتم بها ابن خلدون في مقدمته، ليمتد الاهتمام به عبر المراحل المختلفة لتطور النظرية الاجتماعية وللأحداث والتطورات والتغيرات التي عرفتتها المجتمعات الإنسانية.

3-1-البطالة في مواجهة العمل من وجهة نظر سوسيولوجية:

يشغل العمل عند غالبية الناس مساحة من النشاط الإنساني أكبر مما تشغله أي اهتمامات أخرى، ويشهد العمل شأنه شأن العديد من جوانب العالم الاجتماعي المعاصر تحولات عميقة، فالشركات الكبرى في الغرب قد أخذت تقلص من حجم قوتها في موطنها الأصلي وفي امتداداتها في جميع أنحاء العالم، كما أن التطور التكنولوجي والتقني الذي دخل على عالم العمل قد خلف الكثير من الآثار الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، فالبديل عن العمل هو البطالة التي لا يطيقها أغلب الناس، وحتى في الأحيان التي تكون فيها ظروف العمل وشروطه قاسية وصعبة وقليلة المردود المالي، فإن العمل وأنماطه وطبيعته تظل هي العامل الحاسم في تشكيل مسارات الفرد المعيشية وأحواله النفسية، وتبرز في هذا المجال مجموعة من الخصائص نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

- **الدخل المالي:** فالأجر والدخل المالي المترتب على العمل يمثل المصدر الرئيسي للرزق والموارد الذي يعتمد عليه أغلبية الأفراد لتلبية حاجاتهم، وإذا لم يتوافر مثل هذا الدخل فإن هموم الناس حول حياتهم اليومية ستتضاعف بصورة مطردة، ويبرز ذلك بشكل جلي في فترات الكساد والأزمات التي يعيشها الاقتصاد.

- **مستوى النشاط:** فالعمل يمثل أساساً لاكتساب المهارات والقدرات وممارستها، كما أنه يوفر بيئة مهيكلة تستوعب طاقات الفرد، وبغير ذلك تتناقص الفرص لممارسة هذه المهارات والقدرات.

- **التنوع:** العمل يخلق الصلة التي يدخل من خلالها الأفراد والجماعات في سياقات مختلفة عما يسود طبيعة الحياة الأسرية والعائلية، ففي بيئة العمل حتى وإن كانت تتسم بالتعب والإرهاق يستمتع الأفراد بأداء أنشطة تختلف في طبيعتها عن المشاغل الأسرية والحياة الروتينية، وفي حالة البطالة والتعطل لا يجد الفرد مثل هذه البيئة التي تساعده على تنويع نشاطه والخروج من الروتين القاتل.

- **البنية الزمنية:** يقضي العمال والموظفون بصورة منتظمة أوقاتهم خلال ساعات العمل وفق برنامج زمني يحدد إيقاعات النشاط ومستوياته واتجاهاته، وقد ينطوي هذا الجدول الزمني على جوانب كثيرة من الإرهاق والضغط النفسي، إلا أنه يعطي اتجاهاً محدداً نسبياً للأنشطة اليومية، وفي المقابل يعاني العاطلون في كثير من الأحيان من الضجر، ويفقدون الإحساس بالزمن كما يفهمه غيرهم من الناس، وبالتالي يفقدون الشعور بقيمة مركب هام من مركبات الحضارة الإنسانية في فكر مالك بن نبي ألا وهو الزمن والوقت.

- التواصل الاجتماعي: كثيرًا ما تفتح بيئة العمل الفرصة لإقامة الصداقات والعلاقات الاجتماعية ومشاركة الآخرين في أنشطة متعددة داخل نطاق العمل وخارجه، وفي غياب هذا الإطار أو العزلة عنه بسبب البطالة تتضاءل دائرة الأصدقاء والمعارف وتأخذ بالتقلص والانحصار.

- الهوية الشخصية: طبيعة العمل تضيي على الفرد هوية اجتماعية مستقرة، خاصة بالنسبة لفئة الرجال فالاعتداد بالنفس كثيرًا ما يرتبط عندهم بإسهامهم الاقتصادي في تلبية احتياجات الأسرة، وحالة التعطل عندهم تعني افتقاد الكثير من هويتهم ومكانتهم الاجتماعية.¹

فمن خلال هذه الخصائص وغيرها يتبين كيف يؤدي التعطل أو البطالة إلى تقويض الثقة بالنفس والمكانة الاجتماعية للأفراد، ويحرمهم الكثير من الخصائص الاجتماعية والنفسية التي لا يمكن اكتسابها إلا من خلال ممارسة العمل، الذي يعد ميزة من ميزات الإنسان، الأمر الذي شغل اهتمام الدراسات والأبحاث السوسيولوجية خاصة مع استفحال الظاهرة وبروزها بشكل مقلق بعد الحربين العالميتين الأولى والثانية.

3-2- المكانة الاجتماعية والاقتصادية للعمل عند ابن خلدون:

كتب عبد الرحمن بن خلدون عن الحياة الاقتصادية للبدو والحضر، وبيّن أن الغرض من الاجتماع الإنساني هو التعاون على المعاش والعمل على تحصيله، كما بيّن أن اختلاف الأجيال في أحوالهم إنما هو باختلاف نحلته من المعاش، والمعاش هو ابتغاء الرزق والسعي لتحصيله والنحلة هي المهنة، وانطلاقًا من اختلاف النحلة في المعاش يكون الاختلاف بين الأجيال وبين المجتمعات؛ كما ربط ابن خلدون الصنائع بالعمل الذي هو من أسباب الكسب لتحقيق المعاش، وقسم المعاش إلى ثلاثة أقسام: ما يتعلق بالمعاش ما كان ضروريًا أو كمالياً كالتجارة والفلاحة والحدادة، وما يتعلق بالفكر كالشعر والغناء، وما يتعلق بالسياسة كالجنديّة؛ حيث يرى ابن خلدون أن العمل هو قوام الحياة الاقتصادية، وازدهار الاقتصاد في المجتمع يقوم على كثرة الأعمال وتقهره يقوم على ضمورها²، فهو بذلك يولي أهمية كبيرة للعمل في بناء المجتمع وتحديد طبيعة العلاقات الاجتماعية التي تربط بين أفرادها، ويرى أن الاختلاف في الأعمال والمهن وطرق اكتساب الرزق هو أساس الاختلاف الاجتماعي بين أفراد المجتمع أنفسهم وبين المجتمعات المختلفة.

ويرتب ابن خلدون المجتمعات حسب أساليب الإنتاج التي يعتمدونها، فيضع في المقام الأول الحياة الحضرية بحرفتها المتنوعة، ثم المزارعين المجتمعين في قرى والذي يقيمون في السهول أو الجبال، وأخيرًا البدو؛ ويرى أن الانتقال من العمران البدوي إلى العمران الحضري يتم من خلال الصنائع البسيطة لتحقيق الحد الأدنى من ضروريات الحياة، كما يرى أن كثرة الصنائع بكثرة العمران البشري، فكلما زاد الطلب على الصنائع زاد إتقانها، وبذلك يكون ابن خلدون قد أشار إلى قانون العرض والطلب الذي هو أساس الكثير من التحليلات الاقتصادية قبل الاقتصاديين أنفسهم، ويربط ابن خلدون بين وجوه الكسب وتطور الحياة الاجتماعية، حيث يرى

¹ أنتوني غنذر، مرجع سابق، ص 435، 436.

² ماضي مصطفى الشمري، المدخل إلى علم الاجتماع الاقتصادي، النشر العلمي والمطابع بجامعة الملك سعود، الرياض، السعودية، 2013، ص 34، 35.

أن ازدياد الكسب هو سبب التطور، وأن المبالغة في جني ثماره هي سبب المبالغة في اتساع العمران¹، فالعمل في فكر ابن خلدون أساس التطور البشري وأساس التمدن والتحضر، وقد كانت هذه الأفكار بمثابة الإرهاصات التي انطلقت منها الكثير من النظريات الاقتصادية والسوسيولوجية في تحليلها لظاهرة العمل.

• وربط ابن خلدون قيمة العمل بتحديد المكانة الاجتماعية في خاصيتين هما:

أ- الناحية المادية:

حيث يقول ابن خلدون: "الجاه مفيد للمال" لأن صاحب المال والحظوة في جميع أصناف المعاش أكثر يُسرًا وثروة من فاقد الجاه، والسبب في ذلك أن صاحب الجاه مخدوم بالأعمال يُتقرب بها إليه في سبيل الحاجة إلى جاهه، والناس معنيون له بأعمالهم في جميع حاجياته من ضروري أو حاجي أو كمالي فتحصل فيه الإعراض من العمل، يستعمل فيه الناس من غير عوض، فتتأكد قيم تلك الأعمال عليه فهو بين قيم للأعمال يكتسبها، وقيم أخرى تدعوه الضرورة إلى إخراجها فتتوفر عليه، والأعمال لصاحب الجاه كثيرة فتفيد الغنى لأقرب وقت ويزداد مع الأيام يسارا وثروة؛ من النص السابق يتضح أن ابن خلدون يربط بين القيمة المادية للعمل والمكانة التي يكتسبها الفرد من هذه القيمة، وهذا يعني أن الإنسان الذي يمتلك المال والثروة يكتسب جاهًا ومكانة في المجتمع ناتجة عن ملكيته للمال، وهذه المكانة لا يتمتع بها من لا يملك الثروة والمال، كما أن الناس يتقربون إلى صاحب الجاه بتقديم الخدمات التي يحتاجها ويتنافسون في أداء هذه الخدمات حتى ينالوا أكبر عائد مادي يعود عليهم عن أدائهم لتلك الخدمات وإشباع حاجات صاحب الجاه بأنواعها الضرورية والكمالية، فالحاجات الإنسانية منها ما هو حاجي أي يحتاج إليه بالفطرة، ومنها ما هو ضروري يكفيه لإشباع حاجاته الأساسية ومنها ما هو كمالي ويعني ما هو زائد عن حاجاته من ترف ورفاهية وبذخ في العيش²، وبالتالي فالعاطل عن العمل يفقد القيمة المادية التي يمكن اكتسابها من خلال العمل، وبالضرورة فإنه يفقد المكانة الاجتماعية التي يمكنه اكتسابها من وراء ذلك.

ب- الناحية المعنوية:

يقول ابن خلدون: "إن القائمين بأمور الدين من القضاء والفتوى والتدريس والإمامة والخطابة والأذان ونحو ذلك، لا تعظم ثروتهم في الغالب والسبب في ذلك أن الكسب هو قيمة الأعمال، وأنها متفاوتة بحسب الحاجة إليها، فإذا كانت الأعمال ضرورية في العمران عامة البلوى به كانت قيمتها أعظم، وكانت الحاجة إليها أشد، وأهم هذه البضائع الدينية لا تضطر إليها عامة الخلق، وإنما يحتاج إلى ما عندهم الخواص ممن أقبل على دينه، وإن احتيج من الفتوى والقضاء في الخصومات فليس على وجه الاضطرار والعموم، فيقع الاستغناء عن هؤلاء وفي الأكثر وإنما على نسبة الحاجة إليهم على النحو الذي قررناه لا يساويهم بأهل الشوكة، ولا بأهل الصنائع من حيث الدين والمراسيم الشرعية، وإنما يقسم بحسب عموم الحاجة إليهم وضرورة أهل العمران...؛"

¹ ماضي مصطفى الشمري، المرجع السابق، ص ص 36-38.

² بشتلة مختار، "البناء التكنولوجي والمهني (بين المنظور التاريخي والرؤية المستقبلية)"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 17، جامعة ورقلة، ديسمبر 2014، ص 316.

يتضح من النص السابق أن ابن خلدون يرى أن هناك من الأعمال من لا يتمتع القائمون بها بالثروة والجاه، ومن هذه الأعمال على وجه الخصوص الأعمال الدينية من العاملين في مجالات القضاء والفتوى والتشريع والتدريس والإمامة والخطابة والأذان، وهي الأعمال التي تديرها الدولة للنظر في مصالح الناس ويتقاضون في مقابل عملهم أجرًا محدودًا لا يقارن بأجر أصحاب المهن والحرف، والذي يحصلون عليه حين يعملون لدى أصحاب الجاه من الذين يمتلكون الثروة والنفوذ والسلطان ويتكالب الناس على خدمتهم، فإن من يعمل في مثل هذه الأعمال نوعية من البشر التي تتمسك بقيمها الدينية والخلقية، وعامة الناس لا تحتاج إلى خدماتهم فهي ليست ضرورية بالنسبة لهم، وهؤلاء لا يمتلكون إلا التمسك بمبادئهم وقيمهم الخلقية التي يعبر عنها ابن خلدون (ببضاعة الشرف) فهم يمتلكون عزة النفس ولا يتملقون ذوي الجاه والسلطان حتى ينالوا منهم حظًا من الرزق، وهذه البضائع الشريفة أي الأعمال والمهن المعنوية تشتمل على أعمال الفكر والمجهود البدني لمصلحة الناس وإنكار ذواتهم ولا يسعهم ابتذال أنفسهم والحط من قدرتهم لأهل الدنيا ويرى أن هؤلاء لا تعظم ثروتهم في الغالب¹، فالعمل في المجتمع مكانة معنوية، حيث يصنف المجتمع الأفراد حسب العمل الذي يؤدونه فتظهر أعمال يوضع أصحابها في مكانة اجتماعية عالية، وأعمال أخرى يصنف أصحابها في مكانة أوضع من الأولى وهي الأعمال التي ترتبط بالجانب الروحي والفكري أكثر من ارتباطها بجانب السلطة والنفوذ والكسب المادي الوفير، وهذا ما يفسر نوع من أنواع البطالة ألا وهو البطالة الاختيارية والتي تعني عزوف أفراد المجتمع العاطلين عن العمل في المهن والأعمال التي لا يحظى أصحابها بالمكانة الاجتماعية المرموقة.

وفي الجانب الاقتصادي للعمل يرى ابن خلدون أن العمل هو أساس الرزق، ويقصد بالرزق في المفهوم الحديث الدخل، أي أن العمل هو أساس الدخل، حيث يقول في ذلك: "إن كل كسب هو نتيجة لسعي وعمل، وإنه لا بد من الأعمال الإنسانية في كل مكسوب ومنهول"، وهذا يعني أن قلة الأعمال وفقدانها ناتج عن انقاص العمران، أي ضعف الحياة الاجتماعية؛ كما يرى أن العمل الإنساني ضروري لاستمرار الحياة وللانتفاع بهذه المقتنيات الطبيعية، ويضرب على ذلك أمثلة منها الحليب والثمار والمعدن بقوله: "قالحليب لا بد من حلبه ونقله إلى راغبيه، والحلب والنقل عمالان، والثمار لا بد من قطفها وتوزيعها، والقطف والتوزيع عمالان، والمعدن لا بد من استخراجها ونقله، والاستخراج والنقل عمالان"²، فالعمل حسب ضرورة لاستمرار الحياة وبدونه لا يستطيع الإنسان الاستفادة من الطبيعة التي تكون في صورتها الخام.

ثم يرى أن قيمة العمل المبذول تكون في إنتاج البضائع وصنعها، إذ أن قيمة العمل المبذول في إنتاج البضائع أو صنعها تختلف باختلاف درجة العمران وازدحام السكان، حيث يلاحظ أن الحاجات الضرورية ترخص أثمانها كلما ازدادت درجة العمران وتزايد معها تزام السكان، في حين أن الحاجات الكمالية ترتفع أثمانها خلافاً لذلك بارتفاع درجة العمران وتزايد السكان؛ ويرى أن العمل ضروري لاستمرار العمران وازدهاره، حيث يقول في ذلك: "لهذا كان استمرار العمران وازدهاره في سعي الناس إلى أعمالهم، مملوء بآمال الكسب

¹ بشتلة مختار، المرجع السابق، ص 316، 317.

² ماضي مصطفى الشمري، مرجع سابق، ص 38.

في ذهابهم وإيابهم، حتى إذا ذهبت الآمال جنح الناس إلى الهجرة من مصر لضيق سبل الرزق فيه إلى مصر آخر فيه حسن المآل؛ فابن خلدون ربط كل أحوال المجتمع بالاقتصاد، فهو يربط الدولة بالمجتمع والمجتمع بالاقتصاد والاقتصاد بالعمل، كما ربط بين ازدهار المجتمع وازدهار الدولة بالنواحي الاقتصادية، وربط النواحي الاقتصادية بسياقها الاجتماعي، كما ربط بين العمل وأثره في النهوض بالمجتمع¹، فقيمة العمل الذي تم بذله تظهر من خلال القيمة التبادلية للسلع والخدمات التي يتم إنتاجها بواسطته.

وما يمكن ملاحظته أن ابن خلدون استخدم العمل بمعناه الفني الاقتصادي على أنه عنصر من عناصر الإنتاج في مواجهة بقية العناصر المالية، وقد نال عنصر العمل في فصول مقدمته اهتمامًا بالغًا، فقد جعله المصدر الأساسي للثروة والمزيد منها، فهو يرى أنه بقدر ما يبذل الفرد والمجتمع من عمل بقدر ما تكون ثروته، ومعنى ذلك أن الثروة والغنى والنمو كل ذلك رهين الإنتاج، ولا إنتاج بغير عمل؛ كما نجده يشدد في "المقدمة" على العمل ويعتبره واجب الإنسان طالما يستطيع ذلك، وفي ذلك نجده شديد اللهجة على العاطلين بالوراثة (المترفين)، حيث يصفهم بأبخس الصفات بقوله: "... وهذه الحالة غير محمودة بحسب الرجولية الطبيعية للإنسان، إذ الثقة بكل أحد عجز ولأنها تزيد في الوظائف والخروج، وتدل على العجز والخنث الذي ينبغي في مذاهب الرجولة التنزه عنهما"؛ كما تناول ابن خلدون أهم الأسس والضوابط التي يرتكز عليها العمل، وقد أشار في ذلك إلى ضرورة توفر الإرادة والقصد والتخطيط والتفكير الرشيد، فالعمل حسبه يتطلب يدًا وفكرًا، وكأنه يتطلع بذلك إلى العمل الماهر المدرب، مع تأكيده على الضابط الأساسي له وهو التعاون وتوزيع الأعمال، مع ضرورة وجود العامل السياسي الجيد بما ينطوي عليه من تشريعات وتنظيمات وسياسات²، فكأن ابن خلدون ينحى إلى اعتبار البطالة والتعطل عن العمل هي بطالة إرادية واختيارية ولا وجود لبطالة إجبارية يكون التعطل فيها خارج إرادة الفرد، لذلك فقد كان قاسيًا على المتعطلين في أحكامه.

3-3- علم الاجتماع ودراسة العلاقة بين التقانة والعمل:

كانت العلاقة بين التقانة والعمل محل اهتمام علماء الاجتماع منذ زمن بعيد، وكانت الاهتمامات تنصب حول كيفية تأثير تجربة العمل بما يتم استخدامه من وسائل تقنية، وقد دفعت الثورة الراهنة في تقانة المعلومات جميع الباحثين إلى زيادة الاهتمام بهذه المسألة، ومن بين القضايا التي اهتم بها علماء الاجتماع أيضا دراسة نوعية الأثر الذي يخلفه الانتقال إلى نظم وأنساق مركبة ومعقدة على طبيعة العمل وعلى المؤسسات التي تكتنف النشاط البشري، وبعد الثورة التي شهدتها العالم في مجال صناعة الروبوتات بعد أن أصبحت قادرة على القيام بما يقوم به العمال اليدويون، بدأت المناقشات في أوساط علماء الاجتماع وخبراء العلاقات الصناعية حول الأثر الذي تخلفه الأتمتة على العمال وعلى مهاراتهم ودرجة التزامهم بعملهم، وقام علم الاجتماع بلونر سنة 1964 اعتمادًا على الأفكار التي طرحها كل من دوركايم وماركس بدراسة تجربة العمال في أربعة مواقع

¹ ماضي مصطفى الشمري، المرجع السابق، ص ص 38-40.

² شوقي أحمد دنيا، علماء المسلمين وعلم الاقتصاد: ابن خلدون مؤسس علم الاقتصاد، دار معاذ للنشر والتوزيع، مكة، السعودية، 1993، ص ص

تتفاوت فيها مستويات التقانة المستخدمة في الصناعة، واستخدم مفهوم الاستلاب والاعتراب في دراسته الميدانية لاختبار شعور العمال بحالات العجز أو الضياع أو العزلة أو الاعتراب، وخلص في دراسته إلى أن العاملين في خطوط التجميع أو على الحزام الناقل هم أكثر العمال إحساساً بالاعتراب، غير أن مستوى هذا الإحساس كان أقل بكثير في مواقع العمل المؤتمتة، مما يعني أن الأتمتة تمثل اتجاهاً معاكساً للاعتراب أعاد طابع التكامل إلى العمال بحيث أصبحوا أكثر قدرة على التحكم بعملهم وتوجيهه¹.

غير أن باحثين آخرين أمثال **برافيرمان** يرون أن أتمتة العمل قد أدت إلى اقتطاع جوانب مهمة من مهارات القوى العاملة في الصناعة بعد أن فرضت عليها أساليب التنظيم التaylorي مما أسهم في تقسيم المهام ومكّن المديرين من تحقيق المزيد من السيطرة على أجزاء ومراحل العمل، وأدى ذلك بدوره إلى كبح القدرة الإبداعية الابتكارية لدى العمال وتحويلهم إلى مجرد آلات صماء تقوم بأنشطتها الروتينية دون تفكير؛ وبين الأفكار المتعارضة لكل من **بلونر** و**برافيرمان** انقسم العلماء والباحثين في علم الاجتماع بين الطرحين، فمنهم من يرى الدور الذي تلعبه التقانة في قيام أشكال جديدة من النشاط تتميز بالمرونة واليسر، تتيح للعمال فرص جديدة للخروج من دائرة الروتين والاعتراب والدخول إلى عصر المعلومات الذي يعطي لهم مزيداً من الحرية والسيطرة، وبين من يرون عكس ذلك ولا يعتقدون أن التقانة ستجلب معها تحولاً إيجابياً في طبيعة العمل وأجوائه، وبين هذا وذاك خلصت دراسة **زييوف** سنة 1988 حول استخدام التقانة في الشركات إلى أن استخدام التقانة بطريقة خلاقية وبصورة لامركزية يؤدي إلى كسر الحواجز التراتبية البيروقراطية وإشراك العاملين في اتخاذ القرارات حول الأمور التي تهمهم في عملهم اليومي، بينما استخدامها لإقامة الحواجز بين الإدارة والعاملين وتشديد الإشراف والسيطرة على أغلبية الأنشطة والممارسات في الشركة يؤدي إلى اختصار التفاعل المباشر وسد قنوات التواصل والمساءلة وتحول مكان العمل إلى شبكة من الوحدات المعزولة²، فالإشكال حسب رأيه لا يكمن في التقانة في حد ذاتها ولكن في أساليب وطرق استخدامها من قبل الإدارة، ويقع الإشكال أيضاً في مدى إجادة العمال وتدريبهم على استخدام هذه التقانة، وتأثير ذلك على مكانتهم في سوق العمل ووقوعهم ضحية للبطالة الهيكلية في حالة عدم إجادتهم لاستخدامها وتحكمهم فيها في عالم يتميز بالتطور السريع.

ويؤدي التغيير التكنولوجي إلى تغيير أشكال وبنية المؤسسات التي تلجأ إلى التركيز حول نواة ضيقة من العاملين الدائمين، أما البقية الأخرى من العمال فيعتبرون عمالاً متعاقدين بعقود محددة المدة، كما أن العمل في هذه المؤسسات يخرج من إطاره ومكانه التقليدي داخل المؤسسة، وينظم وفق منطقة الشبكة في عدد من المؤسسات الأصغر التي تعد خزائناً للمرونة والإنتاجية، حيث تفضل المؤسسات الرئيسية العمل خارج مراكزها وتحول التكاليف الثابتة للعمال الدائمين على تكاليف متغيرة، وذلك بشراء الخدمات خارج المؤسسة، هذه الظاهرة التي ستولد ديناميكية جديدة للعمل المستقل وتؤدي إلى إنشاء مؤسسات فردية صغيرة، فالثورة التكنولوجية وظهور المؤسسات الجديدة يؤديان إلى ولادة مشروع مجتمعي يتلشى فيه العمل الدائم ويحل مكانه

¹ أنتوني غنزر، مرجع سابق، ص 441، 442.

² نفس المرجع، ص 442، 443.

العمل المتحرك والمتقطع والمتنوع¹، وهو ما يشهده العالم المعاصر بالفعل في الكثير من مناطق العالم.

3-4- انعكاسات التطورات المختلفة على العمل:

أدى التطور الحاصل في القرنين الأخيرين وتطور التقنية والتحول إلى مجتمع المعرفة إلى تطورات عديدة، حيث تنعكس تطورات المعارف في العمل على أربعة جوانب:

- التضاعف المستمر لحجم المعرفة الضرورية في العمل مقابل تضائل حجم الجهد العضلي البشري، في هذا الصدد يشير دوركايم إلى أن الوظائف العلمية هي الوحيدة القادرة على مجاراة الوظائف الاقتصادية، لكنها ستصبح رهناً لها، أي أن وظائف العلم تزداد قيمتها بمقدار خدمتها احتياجات الاقتصاد، وهو ما سيؤدي إلى تحول قيم العمل نحو الربحية، التي تعد إحدى سمات العقلانية الاقتصادية الغربية حسب ماكس فيبر؛

- تحول المعارف العلمية إلى الآلة لتعوض حجماً كبيراً من العمل البشري، حيث تقوم الربحية الرقمية الاقتصادية بتعويض الكثير من العمليات العقلية الممكنة برمجتها رقمياً، وحسب ديفيد ريكاردو فإن اقتصاد المهارات لا يزال يخلف وراءه الأغلبية، حيث يخرج النظام التربوي أعداداً كبيرة من الشباب المتعلمين غير القابلين للتشغيل، وناقش جوزيف ستيفليتر قضية إحلال التكنولوجيا مكان أجزاء هامة من العمل الإنساني، وبيّن انعكاساتها الخطيرة على البطالة في ورقة له بعنوان "البطالة والإبداع"، بيّن فيها فشل نظرية الابتكار الاقتصادي في حيد عامل الابتكار، حيث تدفع الابتكارات الجديدة العمال ليكونوا أكثر كفاءة فيزيد الإنتاج مع أقل عدد من العمال، وسيحتل الإنسان الآلي معظم الوظائف الحالية ليقوم بجميع الأعمال العضلية وحجم كبير من المهام الذهنية، الأمر الذي سيؤدي إلى موجات كبيرة من البطالة، فمعدل البطالة في ارتفاع مستمر وكذلك اللامساواة الاجتماعية، وحسب ستيفليتر فإن هذه الابتكارات تتطلب إعادة هيكلة واسعة للاقتصاد ونظم التكوين لحماية العمال غير المهرة من البطالة، ونبّه إلى أن بداية العصر الأوتوماتيكي الذي سينتهي فيه عصر النظام الرأسمالي لأن الوظائف هي حجر الزاوية فيه؛ ففي هذا السياق توصلت دراسة بجامعة أوكسفورد إلى أن 48% من المهن في سوق العمل الأمريكية ستكون في المستقبل مُحوسبة ولا تحتاج إلى عمال للقيام بها؛ وحسب جاك أتالي فإن الضرورة ستدفع أغلبية البشر لبذل جهد في تحصيل الحد الأدنى من ضروريات الحياة طوعاً أو كرهاً، بسبب طول مدة التكوين واستمراره مع سياسة الشركات الكبرى في استغلال العمالة الرخيصة في الدول الفقيرة؛

- في التفاعل بين المعرفة والممارسة في العمل بين الاتصال والانفصال، حيث يقول ماركس أن تطبيق العمل على العالم الخارجي لا يغير الطبيعة فحسب، بل يغير طبيعة العامل في الوقت ذاته، فهو يقوي القوى الكامنة الراكدة في داخله، حيث تبرز الفعالية العقلية كما اليدوية من خلال العمل؛ ويؤدي انفصال معارف العمل عن آثاره (المنتج) إلى الاغتراب، ويرى ماركس أن تطور العمل في ظل شروط الإنتاج الرأسمالي يقصي الإنسان عن قواه المبدعة؛

¹ بشئلة مختار، مرجع سابق، ص 321، 322.

- في التغير الحاصل في موضع العمل، وهذا في ظل التطورات الحاصلة والتحول من الاقتصاد الصناعي والرأسمالي إلى اقتصاد المعرفة، فأحياناً تظهر كشكل من الفاعلية البشرية المنتجة للربح والثروة، وأحياناً كنشاط إنساني ذو محور أخلاقي ذاتي نابع من القيم والقناعات الشخصية كالأعمال التطوعية المجانية، وأحياناً كأعمال تجمع بين المحورين الاقتصادي والأخلاقي مثل التعليم والمحاماة والطب والإعلام وغيرها، وأحياناً في أعمال مؤسسات غير ربحية لتشارك المعارف والخبرات مثل ويكيبيديا.¹

4- علم الاجتماع ودراسة العلاقة بين البطالة وغياب الأمن الوظيفي:

إن أسواق العمل في المجتمعات الغربية وإلى حد ما في الدول النامية تمر بتغيرات عميقة من جراء التحول من اقتصاديات التصنيع إلى الأنساق الاقتصادية التي تركز على تقديم الخدمات بأنواعها، كما أن التوسع في استخدام التكنولوجيا والتقانة قد أسهم في إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية عموماً، مع ما ينطوي عليه ذلك من تغير في أساليب الإدارة والإنتاج، وقد أثرت حالات التغير العميق هذه على فئات عريضة من العاملين أو الراغبين في العمل وأصابتهم بحالة من عدم الاستقرار، وأسفرت عن شيوع عدم الأمن الوظيفي وقلق القادرين على العمل مما يخفيه المستقبل لهم من حيث استمرارهم في أعمالهم الحالية أو أدوارهم المحتملة في سوق العمل، وقد أصبحت مسألة عدم الاستقرار الوظيفي واحدة من الاهتمامات الرئيسية في علم اجتماع العمل في المجتمعات الصناعية وغير الصناعية، وقد تزايدت خطورة الظاهرة لاسيما في أوساط الشباب مع تعاضم آثار العولمة على الاقتصاد العالمي، وتكاثر عمليات الدمج بين الشركات العالمية الكبرى ومحاولة تقليص فرص العمل وحجم العمالة، وأدى التشديد على مستويات الكفاءة في العمل وتحقيق المزيد من الربح إلى وضع أصبح فيه ذوو المهارات أو المهارات غير المطلوبة مهددين في أمنهم الوظيفي أو مرغمين على اللجوء إلى أعمال هامشية مؤقتة قد تتبدد بنحى الأحوال في أسواق العالم²، فعلم الاجتماع أثناء سيرورته وانتقاله من علم الاجتماع الصناعي إلى علم اجتماع العمل ثم علم اجتماع التنظيم والمؤسسة، أولت فيه النظرية السوسيولوجية اهتماماً بالغاً بالآثار الناجمة عن حدوث حالة التعطل وغياب العمل، وحالات عدم الأمن الوظيفي الناجمة عن التغيرات المستمرة التي تمس هيكله وبنية الاقتصاد وأنماط ووسائل الإنتاج، التي جعلت المهارات المطلوبة في سوق العمل شديدة المرونة والتغير، مما يجعل العمال والعاطلين على حد سواء في حالة خوف وقلق دائمين على وظائفهم، خاصة في ظل وضع راهن يزداد فيه التوجه نحو عقود العمل المؤقتة، وترتفع فيه نسبة تسريح العمال.

5- علم الاجتماع السياسي الاقتصادي ومحنة سوق العمل:

يعتمد رواد علم الاجتماع السياسي الاقتصادي بشكل صريح نهج ماركس والجيش الاحتياطي في تحليل البطالة، حيث يعتبرون أن التعريف الرسمي للبطالة (تعريف المكتب الدولي للعمل) قد وضع أطراً ضيقاً دائرة من يحق لهم الوصول إلى سوق العمل، من خلال تشجيع العمال الأكبر سناً على الانسحاب من قوة العمل

¹ علوط عمر، مرجع سابق، ص ص 307-411.

² أنتوني غنذن، مرجع سابق، ص ص 462،463.

وزيادة متوسط طول مدة التعلم، مما ساهم في إبعاد العمال الأصغر سنًا عن قوة العمل؛ هذا ما جعل معدل البطالة الحقيقي يختلف عن معدلها الرسمي وفي أغلب الأحيان يكون أكبر منه بكثير في مختلف دول العالم دون استثناء؛ فإذا أخذنا تعريفًا للبطالة يختلف عن تعريف المكتب الدولي للعمل، فإن ذلك سيسمح بإضافة أعداد كبيرة من الأشخاص العاطلين الذين يحق لهم التواجد ضمن إحصائيات قوة العمل، الأمر الذي يجعل معدلات البطالة الحقيقية تكون أكبر من المعدلات الرسمية التي أهملت جزءًا كبيرًا من قوة العمل؛ وفي هذا السياق يبرز مصطلح الاستخدام الناقص للعمالة الذي وضعه وزير العمل الأمريكي ستانلي ويرتز لتقسيم سوق العمل ظاهريًا استجابة لحملة الحرب ضد الفقر، حيث اعتبر العمال الذين يكسبون أجور أدنى من مستوى الفقر ضمن تعداد البطالين رغم أنهم يشغلون وظائف بدوام كامل¹.

كما اعتبر رواد علم الاجتماع السياسي الاقتصادي أن التشغيل القسري للمسجونين خاصة في المجتمعات الأمريكية يؤثر على المدى البعيد في إتاحة فرص العمل للعاطلين، مما يساهم في رفع معدلات البطالة خاصة في ظل سياسة التوسع في السجون والعمل القسري، وابتكروا في ذلك مفهوم **محنة سوق العمل** الذي يدعون من خلاله إلى الاهتمام بظروف العمل التي اتجهت إلى التدهور جنبًا إلى جنب مع ارتفاع معدلات البطالة والركود الاقتصادي، بدلًا من التركيز فقط على البطالة كأرقام إحصائية كمية؛ وإضافة إلى فئة المسجونين نجد فئة "العاطلين المستترين"، والتي تضم العاطلين عن العمل المحبطين من البحث عن العمل لفترات طويلة، وفئة العاملين بدوام ناقص، إضافة إلى المشتغلين بعقود محددة المدة، وهذا ما يؤكد أن البطالة المستترة والعمالة الناقصة تشكل جزءًا من محنة سوق العمل؛ فالعمالة الفائضة التي تعني تشكل جيش احتياطي من العمال العاطلين (حيث يرى كارل ماركس أن هذا الجيش الاحتياطي موجود في كامل الاقتصاديات الرأسمالية ويعتبره سمة من سمات الرأسمالية كما أسلفنا ذكره)، ويعتمد حجم الجيش الاحتياطي على نوع البنية الإنتاجية، العلاقات الاجتماعية السائدة في عملية الإنتاج، استراتيجية التنمية المتبعة وسياسات الدولة المصاحبة لها؛ ويرى رواد علم الاجتماع السياسي الاقتصادي ما يراه ماركس أيضًا أن التقسيم الدولي للعمل بمساعدة التطور التكنولوجي قد ساهما في ارتفاع احتياطات العمالة في مختلف أنحاء العالم، خاصة في الاقتصاديات الصناعية، مما أدى إلى نمو غير مسبوق في البطالة الطويلة الأمد مع التحول نحو عقود العمل المؤقتة والعمل بدوام جزئي والشغل الذاتي للعمالة، علاوة على ذلك فقد كان جزء كبير من الطبقات النشطة من السكان مستبعدين من إحصائيات البطالة الرسمية؛ كما أن اقتصاد السوق الذي ساهم في حرية انتقال رأس المال من جهة، مقابل فرض قيود على انتقال عنصر العمل (العمالة) من جهة أخرى، فالعمل في أغلب الأحيان غير قادر على عبود الحدود الوطنية، مما كان له الأثر البالغ في تأجيج البطالة ومضاعفة حجم جيش العاطلين²، الوضع الذي تعاني منه مختلف الاقتصاديات في الدول المتقدمة أو النامية، مما طبع البطالة في الوقت الراهن خاصة فيما بعد الأزمات الاقتصادية المختلفة التي عاشها العالم أجمع بطابع العولمة، هذه الأخيرة التي كانت أكثر نفعًا لفئة كبار أرباب العمل وأصحاب الشركات الكبرى عكس فئة صغار المستثمرين والعمال الأجراء

¹ Jamil Jonna, Op. Cit, pp 61-64.

² Ibid, pp 66-69

والعاطلين عن العمل.

- خلاصة الفصل:

البطالة ظاهرة متشعبة ومتعددة الأسباب والأشكال وقوية التأثير على الفرد وعلى المجتمع على حد سواء، لذلك فقد حظيت باهتمام عديد الحقول المعرفية على المستوى الأكاديمي، كما حظيت باهتمام الساسة والمنظمات الرسمية العالمية والمحلية ومنظمات المجتمع المدني ومختلف شرائح المجتمع خاصة الفئات التي تعاني من تأثير الظاهرة، حيث برزت العديد من التعاريف التي ينظر كل منها للظاهرة من زاوية تختلف عن غيره، كان أبرزها تعريف منظمة العمل الدولية الذي يعد التعريف المرجعي الذي تعتمده الكثير من الدول في إعداد الإحصائيات الرسمية حول الظاهرة؛ وللبطالة عدة أصناف وأشكال حيث تصنف حسب أسبابها إلى بطالة هيكلية نتيجة الاختلالات الهيكلية التي تصيب الاقتصاد وأشكال الإنتاج، أو احتكاكية نتيجة الحركية التي تحدث في سوق العمل بسبب بحث العمال عن فرص عمل أفضل، أو دورية نتيجة الانكماش والكساد الذي يحدث في الدورات الاقتصادية، أو موسمية نتيجة طبيعة بعض قطاعات النشاط التي تنتعش في مواسم معينة وتتكلمش في مواسم أخرى، بينما تصنف حسب طبيعتها إلى بطالة ظاهرة تعبر عنها الأرقام الرسمية الممنوحة، أو مقنعة يصعب ملاحظتها فهي تتعلق بمناصب الشغل التي تكون إنتاجية أصحابها منعدمة، أو جزئية تمس فئات أو قطاعات معينة دون غيرها، أو سلوكية ناجمة عن عزوف بعض الفئات المجتمعية عن قبول العمل في بعض الأعمال، أو إجبارية تكون خارجة عن إرادة العاطلين أو اختيارية تكون بإرادة العاطلين الذين يرفضون العمل في أعمال معينة أو وفق الأجور السائدة؛ وباعتبار أن البطالة آفة ومشكلة اقتصادية واجتماعية فإن لها الكثير من التداعيات على الاقتصاد وعلى الفرد وعلى المجتمع، حيث تعتبر هدراً اقتصادياً للموارد البشرية التي لم يتم استغلال طاقاتها وقدراتها في سبيل التنمية، كما تؤدي إلى اعتلال الصحة النفسية للفرد العاطل وتؤثر على توافقه النفسي والاجتماعي وبناء شخصيته، إضافة إلى أنها تكون سبباً مباشراً في حدوث الكثير من المشكلات الأخرى مثل ضعف التضامن الاجتماعي والفقر والاعتزاب والهجرة والانتحار.

ولمواجهة تداعيات البطالة تلجأ الدول والحكومات إلى صياغة وتبني سياسات تشغيلية تسعى من خلالها إلى الوصول إلى التشغيل الكامل أو المحافظة على معدلات مقبولة من البطالة على أقل تقدير، حيث تعبر سياسة التشغيل عن الاستراتيجية التي يتبناها المجتمع في محاربة البطالة في سبيل توفير فرص عمل ملائمة لكل الراغبين في العمل والباحثين عنه، مع السعي إلى المحافظة على هذه الفرص من خلال المواءمة بين مهارات القوى العاملة المتاحة ومتطلبات سوق الشغل؛ وتصنف سياسات التشغيل حسب الأهداف التي تسعى إليها والآليات التي تعتمدها إلى سياسات نشطة تعمل على تنشيط سوق الشغل وتهيئة الظروف الملائمة التي تسمح بخلق أكبر عدد ممكن من فرص العمل المنتجة والدائمة، وسياسات غير نشطة وخاملة تعتمد على تسيير البطالة من خلال المنح التي تقدم للعاطلين وغيرها من الإجراءات التي تعتبر حلول مهدئة وليست جذرية للظاهرة؛ كما تعبر سياسة التشغيل عن إيديولوجية النظام القائم فتظهر سياسات ذات توجه اشتراكي تقوم على اعتبار أنه من واجب الدولة توفير العمل لمواطنيها، وأخرى ذات توجه رأسمالي ترى أن العمل يخضع للعرض

والطلب وليس من واجب الدولة التدخل فيه.

وقد حظيت البطالة باعتبارها مشكلة اقتصادية باهتمام الكثير من المفكرين والمنظرين الاقتصاديين بالدرجة الأولى، حيث يرى رواد المدرسة الكلاسيكية وفي مقدمتهم آدم سميث ضرورة محافظة الدولة على دورها التقليدي وعدم تدخلها في الشأن الاقتصادي، وضرورة تدعيم الحرية الاقتصادية وترك السوق يحكم الاقتصاد وفق قانون العرض والطلب، فهو قادر على علاج المشكلات والاختلالات التي تصيبه مثل البطالة بنفسه بعيداً عن تدخل الدولة، ويرى الكلاسيك علاج البطالة من خلال مرونة الأجور نحو الانخفاض؛ ويذهب أنصار المدرسة النيوكلاسيكية إلى اعتبار أن البطالة الموجودة هي بطالة اختيارية وأن البطالة الإجبارية سرعان ما تختفي إن وجدت، باعتبارهم أن هناك ميل لدى النظام لتحقيق التشغيل الكامل باستثناء فترة الحروب والأزمات؛ ليأتي بعدها الفكر الكينزي الذي أحدث ثورة في الفترة التي ظهر فيها ودفع العديد من الحكومات إلى تبني طرحه في علاج البطالة، فالكينزية تقوم على فكرة أساسية مفادها ضرورة التدخل الحكومي من خلال الإنفاق الحكومي الذي يدعم القوة الشرائية للمواطنين مما يرفع الطلب الكلي على السلع والخدمات، الأمر الذي يدفع إلى مضاعفة الإنتاج فيرتفع بذلك الطلب على اليد العاملة وتتنخفض معدلات البطالة، لكن هذا الطرح سرعان ما أثبت فشله في مواجهة الأزمات التي عاشها الاقتصاد العالمي وخاصة الرأسمالي أثناء فترات الكساد الكبرى؛ لتظهر بعدها بعض المدارس والنظريات الاقتصادية الحديثة التي ارتكزت على تبني أو انتقاد المسلمات التي قامت عليها المدارس والاتجاهات السابقة؛ من جهتهم يذهب رواد الاقتصاد الإسلامي إلى تقديم حلول لعلاج البطالة على مستوى الفرد من خلال الحث على العمل والإنتاج وتدعيم دور كل من الزكاة والأوقاف وإرساء مبادئ التكافل الاجتماعي، وعلى مستوى المجتمع من خلال دعوتهم لتدخل الدولة في الحفاظ على ترشيد الاستهلاك وإحياء الأراضي الموات والتدخل في سياسة الأجور وضبط سوق العمل.

ورغم أن البطالة لم تحظ بنفس عمق التحليل ودرجة الاهتمام الذي حظيت به في النظرية الاقتصادية، إلا أن إسهامات النظرية السوسيولوجية في فهم ظاهرة البطالة وتحليلها وتفسيرها تستوجب الوقوف عندها، فقد اهتم السوسيولوجيون بتأثير التطور التكنولوجي وتعميم التقنية وتطور أشكال العمل وأساليب الإنتاج على البطالة، كما اهتموا بالبحث في تاريخ وتطور الظاهرة والعوامل المرتبطة بها، إضافة إلى البحث في هوية شرائح البطالين والفئات السوسيو-مهنية وإيجاد تصنيفات أخرى للبطالة إضافة إلى تصنيفات الاقتصاديين؛ ويعد التحليل الماركسي من أهم النماذج المفسرة للبطالة، حيث تعتبر الماركسية أن البطالة ظاهرة ملازمة ومستمرة للرأسمالية وناجمة عن الاختلالات التي تعيشها، حيث أن جشع الرأسماليين وتراكم رؤوس أموالهم وأرباحهم يدفعهم إلى إحلال الآلات والتخلي عن العمالة بحثاً عن مضاعفة الربح، مما يخلق ما أسماه ماركس بالجيش الاحتياطي من العاملين الذي يستغله الرأسماليون كوسيلة لتوظيف العاطلين أوقات الانتعاش والضغط على العمال للقبول بأجور أدنى، ويذهب ماركس أن علاج مشكلة البطالة والجيش الاحتياطي يكون من خلال الثورة على الرأسمالية، وقد أصبح مفهوم الجيش الاحتياطي حجر الزاوية لدى بعض السوسيولوجيين في وضع تحليلاتهم حول البطالة؛ كما حظي العمل باعتباره ظاهرة إنسانية ومصدرًا للثروة والمكانة الاجتماعية بمكانة

هامة في تحليل أغلب السوسيوولوجيين بداية من ابن خلدون وصولاً إلى علماء الاجتماع المتأخرين الذين اهتموا بدراسة التطورات والتغيرات الحاصلة على ظاهرة العمل وارتباطها بوجود البطالة.

الفصل الرابع:

البطالة والتشغيل في الجزائر (قراءة سوسيو-تاريخية).

- تمهيد.

أولا- مرحلة التخطيط المركزي.

ثانيا- مرحلة التحول الإداري للإصلاحات.

ثالثا- الإصلاحات الاقتصادية والتحول إلى
اقتصاد السوق.

رابعا- مرحلة النمو الاقتصادي.

خامسا- مرحلة ما بعد 2014.

سادسا- سياسات التشغيل في الجزائر
(الأبعاد والآليات).

سابعا- وضعية سوق الشغل وتداعيات

سياسات التشغيل في الجزائر.

ثامنا- بطالة حاملي الشهادات في المجتمع
الجزائري.

تاسعا- عقود إدماج حاملي الشهادات

ومحاربة بطالة حاملي الشهادات.

- خاتمة الفصل.

- تمهيد:

يعتبر تاريخ الظاهرة الاجتماعية مسألة محورية وضرورية لفهمها وتفسيرها تفسيراً صحيحاً، فلا يمكن فهم أي ظاهرة فهماً منطقيًا إلا من خلال ردها إلى السياق التاريخي الذي ظهرت ونشأت وتطورت فيه، وقد اعتمد الكثير من علماء الاجتماع الأوائل على المنهج التاريخي في تحليلهم للظواهر الاجتماعية، وفي مقدمتهم ابن خلدون، ودأب على نهجه الكثير من علماء الاجتماع خاصة الرعيل الأول منهم؛ وفي الدراسة الحالية يرى الباحث أن دراسة تاريخ البطالة والتشغيل في المجتمع الجزائري منذ الاستقلال إلى الوقت الراهن مسألة محورية في سيرورة البحث بغية الوصول إلى خصائص الظاهرة وتطورها وانعكاساتها والعوامل المرتبطة بها إلى أن بلغت الوضع الذي هي عليه في الوقت الراهن، رغم ما لها من إرهابات وارتباطات تمتد جذورها إلى مرحلة ما قبل الاستقلال.

فغداة الاستقلال ورثت الجزائر كدولة وكمجتمع وضعًا هشًا في جميع المجالات دون استثناء، فالمستعمر الفرنسي قد حطّم جميع مقومات الدولة، الأمر الذي كان له الأثر البالغ على مختلف القطاعات والأنساق؛ فعلى الصعيد الاقتصادي والاجتماعي ألقى كل من البطالة والفقر بظلالهما على كافة شرائح المجتمع، "فمجموع البطالين بلغ سنة 1963 مليوني بطّال وهو ما يمثل حوالي 45% من مجموع السكان آنذاك"¹، فالفرد الجزائري الذي عانى من الأمية وضعف وغياب التكوين وجد نفسه في موقف ضعف أمام سوق شغل شحيحة في عرضها لفرص العمل في ظل غياب مؤسسات وسياسة اقتصادية قادرة على امتصاص حجم العاطلين، وفي ظل افتقاده الكفاءة التي تمكنه من طلب العمل من موقع قوة خاصة في المؤسسات التي تركها المستعمر الفرنسي؛ وقد عمدت الدولة التي عانت في السنوات الأولى من الاستقلال من عدم الاستقرار السياسي إلى تدارك الوضع من خلال تبنيها النهج الاشتراكي وشروعها في عملية بناء الاقتصاد الوطني، الذي شهد جملة من التحولات والتغيرات، وقد حظيت مسألة التشغيل ومহারبة البطالة بالاهتمام الوافر من قبل القائمين على تسيير شؤون البلاد، مرت مع مرور الزمن بعدد من المراحل والمحطات تميزت كل منها بجملة من الخصائص التي تميزها عن غيرها وفقًا لتغير السياسات والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، وفي هذا الفصل سيقوم الباحث بعرض المراحل المختلفة التي عرفها المجتمع الجزائري فيما يتعلق بالبطالة والتشغيل بداية بالبطالة الأمية خلال العقود الأولى بعد الاستقلال وصولاً إلى بطالة المتعلمين وحاملي الشهادات في الوقت الراهن، مرورًا بالسياسات والآليات التي تم اعتمادها لمواجهة المشكلة والتخفيف من وطأتها.

¹ بوخلوف محمد، مرجع سابق، ص 178، 179.

أولاً- مرحلة التخطيط المركزي (1966 - 1979):

منذ بداية هذه المرحلة اتجهت الدولة الجزائرية في سياستها نحو الفكر الاشتراكي القائم على توجيه الاقتصاد من خلال سيطرة حكومية مباشرة، فقد عمدت السلطة السياسية إلى محاولة بناء اقتصاد قائم بشكل أساسي على الصناعات الثقيلة والزراعة، محاولةً منها لتخفيف الأعباء الاجتماعية الثقيلة التي خلفتها التركة الكولونيالية للمستعمر الفرنسي خلال أكثر من قرن من الزمن، خاصة فيما يتعلق بمسألة البطالة والفقر، وتبعاً لذلك تم تبني تسيير الاقتصاد الوطني وفق آلية التخطيط المركزي خلال الفترة 1966-1979؛ " فقد شهدت الجزائر طيلة هذه الفترة تطبيق ثلاثة مخططات تنموية (1967-1969؛ 1970-1973؛ 1974-1977)، عرفت خلالها اليد العاملة في المجتمع الجزائري تحولاً من العمل الزراعي إلى العمل الصناعي، تضاعف بموجبها حجم التوظيف في القطاع الثانوي (خارج قطاع الزراعة) ¹؛ فقد شهدت المرحلة جملة من المحطات التي يتعين الوقوف عندها لما لها من تأثير مباشر وغير مباشر على تطور معدلات البطالة بين الارتقاء والانخفاض وعلى سياسة التشغيل التي تبنتها الدولة، بداية بتطبيق المخططات التنموية والتوجه نحو التصنيع مروراً بتأميم المحروقات وصولاً إلى تطبيق الثورة الزراعية.

فقد عانت القوى العاملة في المجتمع الجزائري خاصة الريفية منها خلال بداية هذه الفترة ما يعرف بالبطالة الموسمية، فحسب تقدير سنة 1967 كان يمس هذا النوع من البطالة حوالي 1.540.000 شخص يعملون أقل من 30 يوماً في السنة، إضافة إلى ما يزيد عن مليون شخص يعانون من البطالة المقنعة ونحو 50.000 شخص يعانون من البطالة السافرة²؛ ومن جانب آخر أظهر الإحصاء العام للسكان سنة 1966 أن عدد السكان القادرين على العمل بلغ 2,56 مليون شخص أي 21% من مجموع السكان، منهم 1,76 مليون شخص فقط يشتغلون فعلياً، بينما 845.000 شخص بدون عمل، وفي سنة 1970 قُدِّرَ عدد السكان القادرين على العمل بحوالي 2,75 مليون شخص³؛ كما قدرت نسبة البطالة في بداية المرحلة سنة 1966 بـ 32,9% لتتخفض مع نهاية المرحلة وتصل إلى 22% سنة 1977⁴، وقد كان هذا الانخفاض النسبي نتيجة جهود التنمية خاصة في المخططات التي مست قطاعات الصناعة والبناء والأشغال العمومية.

1- سياسة المخططات التنموية ودورها في التخفيف من حدة البطالة:

عرف التشغيل تطوراً كبيراً من الناحية الكمية منذ اعتماد سياسة التخطيط بداية من سنة 1967، حيث تم خلق ديناميكية جديدة بفضل الحجم الاستثماري المعتمد في المخططات التنموية الثلاثية والرابعة، خاصة على صعيد قطاعي البناء والأشغال العمومية، كذلك الأمر في قطاع الصناعة الذي شهد لأول مرة دخول

¹ Nadji Safir, *Essais d'analyse sociologique (emploi, industrialisation et développement)*, Tome 2, Entreprise nationale des arts graphiques, Alger, 1985, p 61.

² بوخولوف محمد، مرجع سابق، ص 181.

³ محمد السويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري تحليل سوسيوولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص 103.

⁴ تقارير الديوان الوطني للإحصاء (O.N.S).

الجزائر عالم التصنيع، بلغ بموجب ذلك المعدل السنوي لعدد المناصب المستحدثة طيلة سنوات المرحلة 114.500 منصب عمل سنويا، والمتوسط السنوي لحجم الاستثمار 42,2 مليار دينار جزائري، فالعلاقة بين ديناميكية الاستثمار وديناميكية التشغيل كانت علاقة عضوية قوية لكنها تميزت بارتفاع تكاليفها، لأنه لخلق منصب شغل واحد كان لا بد من تحمل نفقات استثمارية متوسطة تصل إلى 368.599 دينار جزائري¹، فقد تعاملت الجزائر مع مشكلة البطالة وفق رؤية اجتماعية منبعها الفلسفة الاشتراكية القائمة على اعتبار العمل حق يكفله الدستور ويجب على الدولة توفير منصب عمل لكل راغب فيه ويبحث عنه.

في حين تميز النصف الثاني من هذه المرحلة بارتفاع حجم الطلب العام للعمل، حيث قدرت نسبة تغطية طلبات العمل بالعروض المقابلة لها بحوالي 35,17% سنة 1971 و 31,91% سنة 1972 و 30,95% سنة 1973، إضافة إلى سطوة مناصب العمل المؤقتة حيث بلغت 44,26% سنة 1971 و 48,29% سنة 1972 و 47,03% سنة 1973؛ كما ساهم تنظيم الهجرة إلى أوروبا في التقليل من حدة البطالة، حيث هاجر ما يقارب 250.000 شخص هجرة عمالية، إضافة إلى العملية الإدماجية في القطاع الإداري في الوظائف التابعة للقطاع العمومي، كما عرفت هذه المرحلة تدخل الدولة في عملية تنظيم سوق العمل بإنشاء هيئات تنظم عملية التوظيف والهجرة نحو أوروبا (فرنسا بالدرجة الأولى)²، وعلى العموم تضاعف حجم التشغيل بين سنتي 1966 و 1977 بأربعة أضعاف تقريبا حيث وصل إلى 500.000 منصب شغل، كان أغلبها في قطاع البناء والأشغال العمومية، هذا ورغم أن الصناعة قد حظيت باهتمام بالغ إلا أنها لم تحقق ما هو مرجو منها في مجال التشغيل، فقد خلق قطاع الصناعة خلال هذا العقد ما يقارب 230.000 منصب شغل بمعدل سنوي قدره 19.000 منصب، والملاحظ أن الصناعات الثقيلة كانت أكثر استقطابًا لليد العاملة مقارنة بالصناعات الخفيفة، وكان القطاع العمومي إلى غاية 1977 الأكثر توظيفًا بنسبة بلغت 68,86% مقابل 31,14% للقطاع الخاص³، بينما تراجعت نسبة اليد العاملة في القطاع الزراعي من 49,99% سنة 1967 إلى 30,19% سنة 1977⁴؛ وهذا ما يوضح بشكل جلي سيطرة الدولة على شؤون الاقتصاد وتحملها أعباء توفير مناصب الشغل لأفراد المجتمع الذي يعتبر دعامة الاشتراكية التي كانت تمثل النظام الاقتصادي والسياسي السائد في الجزائر آنذاك، ويؤكد التحول الذي عرفه المجتمع الجزائري من العمل الزراعي إلى العمل في قطاعات أخرى (القطاع الصناعي بدرجة أولى)، وقد كان لذلك دور فاعل في التحولات السوسيو-مهنية التي عرفها المجتمع الجزائري فيما بعد.

إضافة إلى ما سبق تنامت خلال هذه الفترة ظاهرة نزوح سكان الريف نحو المدن، الذي كثيرًا ما كان الدافع إليه هو الحصول على فرص عمل بأجر أعلى وحياة اجتماعية أكثر رخاءً، وقد ارتبطت هذه العملية بعملية التصنيع التي شهدتها المدن الجزائرية الكبرى من أواخر الستينات وبداية السبعينات، والتي انعكست

¹ رواب عمار وغربي صباح، مرجع سابق، ص 71، 72.

² بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 164، 165.

³ Nadji Safir, Op.cit, pp 64-69.

⁴ بلقاسمي سمية، "دراسة تحليلية للبطالة في الجزائر (تطورها وأهم السياسات المتبعة لمكافحتها)"، مجلة الباحث الاقتصادي، جامعة سكيكدة، المجلد 4، العدد 6، ديسمبر 2016، ص 184.

على عملية التصنيع نفسها، فتشغيل يد عاملة غير مؤهلة كان له آثاره السلبية على الآلة وعلى الإنتاج، "وقُدِّر حجم الهجرة الداخلية في الفترة من 1966 إلى 1973 بحوالي 850.000 شخص غادر الريف تجاه المدينة"¹، وخلال الفترة من 1973 إلى 1977 بـ 130.000 شخص سنوياً، كما ارتفع عدد سكان المدن من 3,7 مليون نسمة إلى 7,095 مليون نسمة، أي ارتفاع نسبي من 31% إلى 41% من المجموع الكلي للسكان، وارتكز النزوح نحو المدن على الفئات الفقيرة من الريفيين التي تبحث عن أي عمل لا يتطلب مهارة²، وللحد من تنامي الظاهرة وللتقليل من حدة البطالة في الوسط الريفي قامت الدولة الجزائرية بتطبيق ما يعرف بالثورة الزراعية التي يرى الكثير من المنتبعين للشأن الاقتصادي والاجتماعي أنه رغم بعض المؤشرات الإيجابية التي حملتها إلا أن لها الكثير من السلبيات التي أثرت على الاقتصاد الجزائري فيما بعد.

2- الثورة الزراعية ومواجهة البطالة في الريف الجزائري:

تعتبر الثورة الزراعية التي بدأ تطبيقها في الريف الجزائري منذ 1972 عملية تنمية مخططة كبرى استهدفت تنمية وتحديث الريف الجزائري بقطاعيه الزراعي والرعي، وتقديم الخدمات لأبناء الريف في المكان عينه والعمل على تقريب الفوارق بين الريف والحضر، حيث تم خلال هذه الفترة إنشاء 312 تعاونية تحضيرية للاستثمار و793 تعاونية زراعية للاستغلال المشترك و1364 تعاونية زراعية للإنتاج، بلغ عدد المستفيدين منها حوالي 50.000 متعاون كما تم إنشاء 131 قرية فلاحية حتى سنة 1979 تتوفر جميعها على متطلبات الحياة الحديثة آنذاك من مدارس ونوادي ومساجد وملاعب ومكاتب للبريد وفروع إدارية... إلخ، حيث أُريدَ للقرية الفلاحية أن تلعب دوراً تنموياً يقوم على تحسين شروط الحياة في الريف، وتجديد بنية نظام الإنتاج الزراعي ودمج سكان الريف في هذا النظام، وكان لها وظائف متعددة مثل تعزيز وتنويع الإنتاج وتوزيعه بين سكانها، واستغلال قوة العمل غير المستعملة من سكانها في عمليات استصلاح أراضي جديدة وإيجاد نشاطات أخرى لفائدة سكانها، وتوفير الظروف الاجتماعية المساعدة على العمل كالخدمات الأساسية، إضافة إلى نقل المنتجين من النظام العائلي المغلق المتمسك بالجمود إلى استخدام الطرق والأدوات الحديثة في الإنتاج³، وقد كان لهذه القرى دور كبير في خلق مناصب شغل لسكان الريف وفي المحافظة على نشاطات السكان الرئيسية في مجال الزراعة، والحفاظ على التوازن بين قطاعي الزراعة والصناعة في استقطاب اليد العاملة، لكن تميزت بتكلفتها الباهظة التي كلفت الخزينة العمومية الكثير دون أن تتمكن من تحقيق درجة عالية من النتائج المرجوة، كما أن ظروف وحيثيات تطبيق الثورة الزراعية بصفة عامة لم تساعد على النجاح في تحقيق الأهداف المرجوة، واستمرت بذلك معاناة سكان المناطق الريفية واستمر النزوح نحو المدن بحثاً عن سبل أفضل للعيش.

من خلال ما سبق عرضه يتضح أن التشغيل الكامل كان من الأهداف الرئيسية لمرحلة التخطيط المركزي، حيث ركزت الدولة الجزائرية على استراتيجية التصنيع وذلك لضمان الاندماج الاقتصادي فيما بين

¹ بوخولوف محمد، مرجع سابق، ص 182.

² محمد السويدي، مرجع سابق، ص 105.

³ نفس المرجع، ص ص 107-110.

القطاعات وتوفير فرص العمل بالقدر الكافي، مما أدى إلى تطور هذا القطاع وارتفاع معدلات نمو قطاع المحروقات على حساب القطاع الزراعي، والذي تميز بغلبة اليد العاملة الموسمية على الدائمة، حيث أصبحت برامج التصنيع محفزاً للنزوح الريفي نتيجة للتفاوت في الدخل بين الصناعة والزراعة إلى جانب تركيز المشاريع الصناعية في المدن الساحلية، فقد مكنت سياسة التصنيع المتبعة من تحويل اتجاه معدلات البطالة¹، كما خلقت مناصب الشغل التي تم إنشاؤها في قطاع الصناعة حالة عدم توازن جهوي بين ولايات الوطن من جهة، وبين كل من المناطق الحضرية والريفية من جهة ثانية، إضافة إلى مشكلة بناء المصانع في المناطق الريفية على الأراضي الصالحة للزراعة، الأمر الذي كان له أثرًا سلبيًا على قطاع الزراعة والإنتاج الفلاحي².

حيث تشير بيانات الفترة (1962-1969) أن ما يقارب 71% من المناصب المستحدثة في القطاع الصناعي العمومي كانت متمركزة في خمس ولايات هي: العاصمة، عنابة، قسنطينة، وهران وتيزي وزو؛ وخلال الفترة (1968-1973) تركزت 70% من مناصب العمل الصناعية الجديدة في المؤسسات العمومية استقادت منها أربع ولايات هي: العاصمة (32,19%)، عنابة (14,22%)، وهران (11,39%) وقسنطينة (9,73%)³، وهو ما يمكن تفسيره بجملة من القضايا التي شكلت امتدادًا للخلافات السياسية والجهوية بين القائمين على تسيير شؤون البلاد خلال تلك الفترة، وخاصة فيما يعرف بحرب الزعامة والتكتلات التي عرفتتها جبهة التحرير الوطني في فترة قبيل الاستقلال وما بعده في شقيها السياسي والعسكري؛ وبالإضافة إلى عدم التوازن الجهوي بين الولايات في مجال محاربة البطالة كما سلف ذكره، "تميزت طبيعة المناصب المستحدثة في هذه الفترة بجملة من الخصائص تتلخص في نقطتين: الأولى هيمنة الذكورية على المناصب المستحدثة حيث بقيت نسبة كبيرة من اليد العاملة النسوية خارج الاستخدام، والثانية أن مناصب الشغل المستحدثة لم تكن دائمًا منتجة بآتم معنى الكلمة أو أنها لم تساهم في رفع معدلات النمو الاقتصادي"⁴، فقد شكل الكثير من العاملين يد عاملة مكدسة تزيد عن الاحتياجات الفعلية للمؤسسات.

من جهة أخرى كان لتوجه الدولة الاشتراكي في هذه المرحلة الذي فرضته جملة من العوامل أبرزها العامل السياسي المستمد من مسلمات الأفكار التي قامت عليها الثورة التحريرية، حيث أن القائمين على الحكم بعد الاستقلال فضلوا المعسكر الاشتراكي كتوجه مناهض للفكر الرأسمالي الذي يمثله الاحتلال الغاشم حسب اعتقادهم، وهذا حال الكثير من الدول حديثة الاستقلال آنذاك التي كان فكرها التحرري الثوري مشبع بالأفكار الاشتراكية، إضافة إلى المخلفات الاقتصادية والاجتماعية التي خلفتها الفترة الاستعمارية فرضت تدخل الدولة بصفة مباشرة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، هذه العوامل كان لها أثرها المباشر على تهميش القطاع الخاص في الجزائر خلال هذه الفترة، وألغى دوره ومساهمته في العملية التنموية، "مما شكل فلسفة اجتماعية

¹ مراد زايد وابن سالم محمد عبد الرؤوف، "دور مؤسسات سوق العمل في التخفيف من حدة البطالة في الجزائر"، مجلة الاقتصاد والإحصاء التطبيقي، المدرسة الوطنية العليا للإحصاء والاقتصاد التطبيقي، الجزائر، المجلد 10، العدد 1، جوان 2013، ص 153، 154.

² Nadji Safir, Op.cit, p 72.

³ بوحلوف محمد، مرجع سابق، ص 186.

⁴ Bouzid Abdelmadjid, « **Emploi et chômage en Algérie (1967-1983)** », Revue Cahiers du CREAD, Centre de recherche en Economie Appliquée pour le développement, Volume 0, Numéro 2, Juin 1984, p 66.

تقوم على أبوية الدولة، وساهم في انتشار ثقافة الإتكالية وانعدام روح المبادرة والاعتماد على ما تقدمه الدولة من خدمات في الصحة والتعليم وفتح مناصب الشغل وغيرها، وساهمت في تشكل ذهنية وأفكار المواطن نحو العمل أو ممارسة النشاط خارج القطاع العام¹، خاصة بعد تأميم المحروقات سنة 1971، حيث تحولت الدولة إلى دولة ريعية بالدرجة الأولى، الأمر الذي سيكون له الأثر البالغ على مختلف الأصعدة في المراحل الموالية، كل هذا جعل مساهمة القطاع الخاص في التوظيف والتشغيل خلال هذه المرحلة ضعيفاً ولا يرقى إلى مستوى التطلعات ومستوى التشغيل في القطاع الخاص في بلدان أخرى.

ويبقى الإشكال الذي يطرح نفسه خلال هذه الفترة إضافة إلى حجم مناصب الشغل التي تم استحداثها مقارنة بالنمو الديموغرافي وتطور الفئة النشيطة، وتكلفة هذه المناصب وجدواها الاقتصادية، هو مشكل خصائص وطبيعة اليد العاملة الجزائرية التي اتصفت بكونها يد عاملة زراعية وتعاني من قلة التعليم والأمية وكذلك يد عاملة غير مؤهلة للعمل في القطاع الصناعي الذي كان يشكل أولوية بالنسبة للقائمين على تسيير شؤون البلاد، مما خلق مشكلة مردودية وإنتاجية الموارد البشرية عند استقطابها للعمل في القطاع الصناعي من جهة، ومشكلة اندماجها واغترابها في التنظيم الصناعي من جهة ثانية، فتحولت الدولة إلى التصنيع لم يواكبه تحول مجتمعي على مختلف الأصعدة مثل التحول الذي عرفته المجتمعات الغربية والأوروبية على نحو الخصوص أثناء الثورة الصناعية.

ثانياً - مرحلة التحول الإداري للإصلاحات وبروز الأزمة الاقتصادية (1980-1989):

بعد جملة السلبات والنقائص التي عرفتها مرحلة التخطيط المركزي تم اللجوء إلى سياسة مختلفة تعرف بسياسة التخطيط اللامركزي، التي كان الهدف منها بعث التنمية بطريقة أكثر كفاءة وفعالية لتمس مختلف المناطق الجغرافية ومختلف الفئات السكانية، إضافة إلى التخفيض من نسب الاستثمارات الصناعية وتوجيه الاهتمام نحو الاستثمار الزراعي والصناعات الخفيفة، وتحقيق العدالة الجهوية في توزيع المصانع والسعي نحو اكتساب تكنولوجيا أقل تكلفة وتتميز ببساطة الاستعمال، حيث يمكن تقسيم هذه المرحلة إلى فترتين، الأولى عرفت استمرار تطبيق المخططات التنموية وشهدت فيها معدلات البطالة تراجعاً ملحوظاً، والثانية عرفت فيها البلاد أزمة اقتصادية حادة نتيجة تراجع أسعار النفط مما أثر بشكل سلبي على معدلات البطالة والتشغيل.

1- البرنامج الخماسي الأول (1980-1984):

وهو البرنامج الذي وضع أهداف تطوير مستوى إنتاجية العمل ومواصلة خلق فرص الشغل من أجل تغطية الطلب المتزايد، واتضح ذلك من خلال الدور المتزايد للدولة في تنظيم سوق العمل من خلال الإجراءات التي ترمي إلى تقليص مظاهر عدم استقرار اليد العاملة وذلك بتوحيد نسق الأجور في إطار القانون الأساسي للعمل، وتوحيد الامتيازات الاجتماعية الممنوحة للعمال وتطوير مفهوم التكوين وإعطائه أهمية أكبر مما سبق، إضافة إلى العمل على عقلنة استخدام اليد العاملة وضبط الهياكل التنظيمية؛ وقد سجلت مصالح التشغيل

¹ زرواتي رشيد وعوارم مهدي، مرجع سابق، ص 109.

خلال الفترة (1984-1981) معدلاً سنوياً لطلبات العمل قدره 157.943 طلب، ومعدلاً سنوياً لعروض العمل قدره 149.064 عرض¹، أي بنسبة تغطية تجاوزت حاجز 94% وهي نسبة عالية اعتمدت فيها السلطات المعنية على عائد الريع البترولي لخلق مناصب الشغل وتوظيف العاطلين وتقليص نسبة البطالة؛ كما تميزت هذه المرحلة بالثبات النسبي لمعدلات البطالة في حدود 15%، أما معدلات التضخم فشهدت انخفاضاً كبيراً حيث تراوح معدله بين 6,3% و 9,7% باستثناء سنة 1981 التي بلغت فيها نسبة التضخم 14,6%².

كما تميزت هذه الفترة في بدايتها بكثافة حجم الاستثمارات العمومية نتيجة ارتفاع أسعار البترول، حيث تم خلق أكثر من 561.000 منصب شغل سنوياً، وهذا ما أدى إلى انخفاض معدلات البطالة طيلة الفترة 1985-1980³، وهو ما تؤكد الإحصائيات الرسمية التي تشير إلى أن معدل البطالة كان في انخفاض مستمر خلال هذه الفترة، فقد انخفضت نسبتها من 16,3% سنة 1982 إلى 8,7% سنة 1984⁴، فاعتماد الدولة على إعادة هيكلة المؤسسات الكبيرة وإعطاء الأولوية لإنجاز ما تبقى من المشاريع التنموية المقررة، سمح بزيادة في فرص العمل قدرت بـ 140.000 منصب عمل جديد⁵، وقد ساعد ارتفاع أسعار البترول على تحصيل الكثير من الجزائريين من شبح البطالة، ولو أن ذلك كان على حساب الكفاءة والنجاعة الاقتصادية، حيث كثيراً ما كانت تتكفل الدولة بتتصيب العاملين في القطاعات غير المنتجة من جهة وبأعداد تزيد عن احتياجات المؤسسات التي يتم توظيفهم فيها من جهة ثانية، الأمر الذي جعلهم عرضة لنوع آخر من البطالة ألا وهو البطالة السافرة أو المقنعة.

2- بروز الأزمة الاقتصادية (1986-1989):

تزامنت هذه الفترة مع تطبيق المخطط الخماسي (1985-1989)، وشهدت ارتفاع المديونة الخارجية من 15,9 مليار دولار سنة 1984 إلى 28,6 مليار دولار سنة 1989، ويرجع ذلك إلى انخفاض مداخيل الجزائر من المحروقات بسبب الانهيار المفاجئ لأسعار النفط بداية من 1986 بنسبة وصلت إلى 50%، حيث انخفض الناتج عن تصدير المحروقات من 64.564 مليون دج سنة 1985 إلى 34.935 مليون دج سنة 1989، ارتفعت بموجبه معدلات البطالة في هذه الفترة إلى في مجال ما بين 16,9% و 20,1%، مع انخفاض نسبي لمعدلات التضخم (5,9%-14%)⁶؛ إضافة إلى ذلك تزامنت الأزمة مع مجموعة من العوامل الديموغرافية والاجتماعية التي زادت من حدتها، حيث تجاوز مجموع السكان القادرين على العمل (الفئة النشيطة) 4,5 مليون شخص سنة 1985، ثم 5,6 مليون شخص سنة 1989، ومع عجز الدولة على توظيف أعداد الوافدين الجدد، تزايدت معدلات البطالة حيث تجاوز مجموع العاطلين سنة 1987 مليون عاطل، وتمكن

¹ بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 167.

² كبير مولود، مرجع سابق، ص 178.

³ داود فتحة والمبارك محمد، مرجع سابق، ص 53.

⁴ تقارير الديوان الوطني للإحصاء (O.N.S).

⁵ بلقاسمي سمية، مرجع سابق، ص 185.

⁶ كبير مولود، المرجع السابق، ص 179.

المخطط الخماسي في نهايته من توظيف 940.000 عامل فقط خلافاً للتخطيطات والتوقعات، وتراجع حجم إحدات مناصب العمل الجديدة من 74.000 منصب سنة 1986 إلى 59.000 منصب سنة 1989¹، والملاحظ على المخطط الخماسي الثاني تقليص حجم عروض العمل، وفقدان مناصب العمل لعدد معتبر من العمال نتيجة تراجع حجم الاستثمارات الجديدة، وانقطاع التموين لبعض المؤسسات من المواد الأولية والوسيطة وقطع الغيار، وتناقص برامج العمل بالنسبة للمؤسسات الأخرى، وقد مس تراجع وضعف معدلات التشغيل مؤسسات القطاع الخاص بالدرجة الأولى، حيث بلغ معدل تسريح العمال 20.000 عامل سنوياً².

كما كان للأزمة أيضاً الأثر البالغ على الصعيد الاجتماعي، وبالخصوص على سياسة التشغيل وعلى معدلات البطالة وعلى شكل وحجم التوظيف، فمن خلال الاطلاع على التقارير الرسمية للديوان الوطني للإحصاء يتبين أن معدل البطالة قد قفز من 9,7% سنة 1985 إلى 21,4% سنة 1987 ثم تراجع بعض الشيء في نهاية المرحلة سنة 1989 حين بلغ 18,1%، وهي نسب ومعدلات عالية مقارنة بالمتوسط العالمي للبطالة ومقارنة بإجمالي عدد السكان، وعلى العموم تبقى أزمة انهيار أسعار النفط سنة 1986 نقطة مفصلية ومحورية في تحول شكل البطالة في الجزائر وفي تغير دور الدولة في التشغيل والتوظيف، فالاقتصاد الريعي وسياسة التشغيل القائمة على تغليب الجانب الاجتماعي في التعامل مع الظاهرة على حساب الفعالية الاقتصادية، قد كان له جملة من الآثار السلبية التي ألقّت بظلالها على بنية مختلف الأنساق المشكلة للمجتمع الجزائري وعلى وظائفها، مما ألزم القائمين على تسيير البلاد على القيام بجملة من التغييرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية كان أبرزها خيار التحول من الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الحر أو اقتصاد السوق.

ثالثاً - مرحلة الإصلاحات الاقتصادية والتحول إلى اقتصاد السوق (1990-1999):

عرفت هذه المرحلة الكثير من الأحداث والتداعيات التي كانت نتيجة لتراكم الآثار الناجمة عن المراحل السابقة خاصة أزمة انهيار أسعار النفط والتحويلات التي شهدتها المجتمع الجزائري على مختلف الأصعدة والأنساق، كما عرفت سلسلة من الأزمات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والأمنية التي ترتبت عنها مجموعة من الإجراءات كان لها تأثير مباشر وغير مباشر على تفاقم مشكلة البطالة وبلوغها أعلى مستوياتها، حيث تعتبر هذه المرحلة من أهم المراحل التي يجب الوقوف عندها بنوع من التفصيل والتشريح والتحليل لفهم مشكلة البطالة وأسبابها وتحولاتها في المجتمع الجزائري.

1- تطبيق الإصلاحات والتعديلات الهيكلية:

كان الاقتصاد الجزائري قد عرف قبل هذه المرحلة نموًا لا بأس به حتى منتصف الثمانينات، فقد ارتفعت معدلات الاستثمار ومعدلات الناتج الداخلي الخام وكذلك معدلات التشغيل وانخفضت معدلات البطالة، لكن هذا النمو كان يعتمد أساساً على عوامل خارجية وبصفة خاصة على عائدات النفط، فما إن تعرضت

¹ بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 171.

² نفس المرجع، ص 173.

أسعار النفط في الأسواق العالمية للانخفاض حتى تأزمت الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وبالأخص مشكلة البطالة، التي بدأت معدلاتها تسجل ارتفاعاً كبيراً؛ حيث أدى انخفاض عوائد النفط إلى عجز في الميزانية العامة للدولة، وبعد فشل سياسة تمويل العجز بالاستدانة (ديون خارجية وديون داخلية)، كان طبيعياً البدء في إتباع سياسة انكماشية في الإنفاق لغرض التحكم في هذا العجز، وكان من ضمنها الحد من إنشاء مناصب العمل في الأجهزة الحكومية والمرافق العامة، مما أدى إلى تقلص مناصب العمل المعروضة، فقد تم إنشاء حوالي 75.000 منصب عمل سنوياً كمعدل للفترة 1985-1990، لينخفض إلى 50.000 منصب عمل كمعدل سنوي للفترة 1990-1994، ثم إلى 40.000 منصب عمل سنوياً كمعدل للفترة 1994-1998، وهذا ما يظهر التراجع الكبير في عدد مناصب العمل المعروضة في سوق الشغل، مما جعل معدلات البطالة تسجل ارتفاعاً غير مسبوق من 18,1% سنة 1989 إلى 29,8% سنة 2000، أي تقريبا بزيادة 150% في مدة 11 سنة فقط¹.

فإنظراً للوضع المتردية التي عانى منها الاقتصاد الجزائري خلال المرحلة السابقة لجأت الحكومة الجزائرية إلى تطبيق مجموعة من الاتفاقيات الموقعة مع صندوق النقد الدولي (برنامج الاستعداد الائتماني الأول 1989، برنامج الاستعداد الائتماني الثاني 1991، برنامج التثبيت الهيكلي 1994، برنامج التعديل الهيكلي 1995)²؛ وكانت البداية بالتوقيع على برنامج الاستعداد الائتماني الأول والذي امتد من 31 ماي 1989 إلى 30 ماي 1991، كان الهدف منه مواجهة عجز ميزان المدفوعات، وإصلاح السياسة المالية ورفع الدعم عن الكثير من السلع والخدمات، حيث استفادت الجزائر من السحب غير المشروط من حصتها، وتحصلت بموجب هذا الاتفاق على قرض قيمته 886 مليون دولار، وخلال ارتفعت المديونية الخارجية إلى 2 مليار دولار؛ ثم قامت الدولة بإبرام اتفاقية برنامج الاستعداد الائتماني الثاني في 3 جوان 1991، التزم صندوق النقد الدولي بموجبه على منح قرض قدره 400 مليون دولار، على أن يتم تسديده على أربع دفعات كل دفعة مقدارها 100 مليون دولار، مع ضرورة مواصلة الإصلاحات الاقتصادية، وتحرير التجارة الداخلية والخارجية وتشجيع الاستثمار الخارجي خاصة في قطاع المحروقات، وتطبيق سياسة ترشيد النفقات؛ وكحصيلة للفترة 1989-1994 سجل معدل التضخم أعلى مستوى له سنة 1992 حين بلغ 31,7%، كما انخفض متوسط دخل الفرد من 3524 دولار سنة 1990 إلى 1853 دولار سنة 1993، مما أدى إلى انخفاض الاستهلاك الفردي بـ 6,4%، أما المديونية فقد حافظت على نفس المستوى منذ 1990، وشهدت أسعار النفط معاودة الانخفاض سنة 1993، كما تميزت هذه الفترة بارتفاع معدل البطالة من 20% سنة 1990 إلى 23,4% سنة 1993، الأمر الذي أعطى انطباعاً سلبياً عن هذه الإصلاحات، حيث تم تجميد القسط الأخير من القرض المستحق تحريره خلال شهر مارس 1992 لعدم احترام الحكومة الجزائرية محتويات الاتفاقية³.

ومع استمرار موجة الاختلالات الهيكلية التي عرفها الاقتصاد الوطني رغم محاولات الإصلاح السابقة،

¹ مراد زايد وابن سالم محمد عبد الرؤوف، مرجع سابق، ص 154.

² كبير مولود، مرجع سابق، ص 179، 180.

³ نفس المرجع، ص 180.

أتى برنامج التثبيت الهيكلي بهدف تحقيق التوازن الداخلي والخارجي، حيث أبرم اتفاق جديد لبرنامج الاستقرار الاقتصادي القصير المدى ولمدة سنة واحدة من 11 أبريل 1994 إلى غاية 31 مارس 1995، استفادت الجزائر بموجبه من قرض قدره 1,037 مليار دولار، يتم تسليم 551,5 مليون دولار مباشرة بعد الاتفاق ويقدم الباقي على دفعات، كما تم الاتفاق على إعادة جدولة الديون؛ نتج عن هذه الإصلاحات انخفاض عجز الميزانية إلى 5,7% سنة 1994، وانخفاض قيمة الدينار مقابل الدولار، واستمرار الارتفاع الغير مسبوق لمعدلات البطالة من 24,3% سنة 1994 إلى 28,1% سنة 1995، مع ارتفاع معدلات التضخم إلى أعلى مستوياتها حين بلغ 29% و 29,8% سنتي 1994 و 1995 على التوالي¹.

فخلال تطبيق برامج التثبيت الاقتصادي، كانت الدولة كل مرة مضطرة إلى الاستجداء بصندوق النقد الدولي بعد انتهاء فترة كل برنامج، من أجل الاستدانة مرة أخرى بغية الوصول إلى معدلات مقبولة من النمو الاقتصادي والتقليل من الآثار الاجتماعية والاقتصادية لانتهاج سياسة اقتصاد السوق، وكانت كل مرة مضطرة لإدخال إصلاحات على السياسة الاقتصادية تماشيًا مع شروط صندوق النقد الدولي والبرنامج المشروطة لدفع الأقساط الخاصة بالديون التي يتم منحها، ومن جملة هذه الشروط تخلي الدولة عن مساعدة بعض المؤسسات العمومية وفتح المجال أما القطاع الخاص، وإعادة النظر في سعر السلع والخدمات ومعدلات الصرف وأسعار الفائدة، وقد عرفت البلاد نتيجة لذلك ارتفاع عدد البطالين من 1.260.000 بطل سنة 1991 ليصل سنة 1992 إلى 1.482.000 بطل ثم إلى 1.770.000 بطل سنة 1993 وإلى 2.100.000 بطل سنة 1994²، وهو ما يشكل نسبة لا يستهان بها من مجموع السكان ومن مجموع الفئة السكانية النشيطة.

ثم تم تطبيق برنامج الإصلاح الهيكلي على الاقتصاد الجزائري بداية من مارس 1994، وبرنامج التعديل الهيكلي (التمويل الموسع) ما بين ماي 1995 وماي 1998، واللذان جاءا كمرحلة تكميلية لبرنامج التثبيت الهيكلي، تحصلت الجزائر بموجبه على قرض آخر بهدف تحقيق التوازنات الكبرى الداخلية والخارجية بالإضافة إلى الحد من التضخم وتحسين ميزانية المدفوعات، ولخص الأخصائيون الاقتصاديون أهم إيجابيات هذه الإصلاحات في النقاط التالية³:

- انخفاض مستمر لمعدلات التضخم انتقل من 29% سنة 1994 إلى 5,7% سنة 1997 و 2,7% سنة 1999، وبلغ أدنى مستوياته بنسبة 0,3% سنة 2000؛
- ارتفاع احتياطي الصرف من 1,5 مليار دولار سنة 1993 إلى 2,1 مليار دولار سنة 1995 و 8 مليار دولار سنة 1997؛
- نمو الناتج المحلي الخام نموًا متواصلًا حيث ارتفع من 2% سنة 1993 إلى 4% سنتي 1994 و 1995 واستمر نموه لمعدل يفوق 4,2% سنة 2000.

¹ كبير مولود، المرجع السابق، ص 180، 181.

² بن شهرة منني، مرجع سابق، ص 177، 178.

³ كبير مولود، المرجع السابق، ص 181.

أما النتائج السلبية لهذه الإصلاحات فتمثلت في النقاط التالية:

- تسبب البرنامج في تكلفة اجتماعية كبيرة جداً، حيث ألحق ضرراً كبيراً بمناصب الشغل الموجودة زيادة على عدم توفير مناصب جديدة، حيث حافظت البطالة على معدلاتها المرتفعة التي تفوق 28% في ظل الارتفاع المتزايد لعدد السكان؛

- بقي مستوى الناتج خارج قطاع المحروقات ضعيف جداً، فاستمر قطاع المحروقات في تمويل الاقتصاد الوطني بنسبة 95% من صادرات الجزائر، الأمر الذي كان سبباً مباشراً في التأثير بالصدمة الخارجية كالأزمة الآسيوية سنة 1998، والتي تسببت في انخفاض أسعار البترول من 18,68 دولار للبرميل سنة 1997 إلى 12,28 دولار للبرميل سنة 1998.¹

كما أن تعديل القوانين التشريعية والتنظيمية للعمل الذي أدخل مرونة أكبر في التشغيل وإجراءات إعادة النشاطات عن طريق إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الوطنية والمحلية، نجمت عنها عمليات تسريح عدد كبير من العمال، إذ بلغ العدد المتراكم للعمال المسرحين 514.000 عامل، أي ما يعادل 8,8% من إجمالي السكان المشغولين؛ بلغ عدد العاطلين عن العمل من حاملي الشهادات 88.000 عاطل سنة 1995، وأكثر من 100.000 عاطل سنة 2000، و140.000 عاطل سنة 2001²، حيث أن نسبة 45% من فئة البطالين فقدوا مناصبهم نتيجة الإصلاحات الاقتصادية، منهم 10% تم طردهم، و11% تم تسريحهم في إطار سياسة تقليص العمالة، و11,4% نتيجة غلق المؤسسات و10,1% نتيجة حل المؤسسات والذهاب الإداري³.

من جهة أخرى عرف القطاع الخاص نوع من الانتعاش النسبي ابتداءً من سنة 1990، وساهم في خلق عدد معتبر من مناصب الشغل نتيجة توسع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة في أنشطة مثل الأشغال العمومية، التجارة، النقل، الاتصالات، الصناعات الغذائية والخدمات، كما أن غياب سياسة واضحة للتشغيل خلال هذه الفترة أدى إلى تزايد حجم العمل الموازي غير الرسمي وخاصة في مجال النشاط التجاري، حيث اكتفت الدولة بمحاولات لتوفير مناصب شغل مؤقتة واعتماد نظام التكفل والشبكة الاجتماعية والتضامن الوطني، الأمر الذي خلق صعوبات خاصة لدى فئة طالبي العمل لأول مرة، وأدى إلى ارتفاع مناصب العمل التعاقدية والمؤقتة والفصلية مقارنة مع مناصب العمل الدائمة⁴، فقد عرفت المرحلة بداية التأسيس لنموذج اقتصادي مغاير للنموذج الاشتراكي (اقتصاد السوق) مع استمرار الممارسات التقليدية للدولة وتدخلها لضمان مجانية التعليم والصحة والتشغيل والكثير من الخدمات، واستمرار أوبيتها في ذهنية المواطن، الأمر الذي ساهم في عدم دفع القطاع الخاص إلى تحمل جزء كبير من العملية التنموية نتيجة الفلسفة الاشتراكية غير المعلنة،

¹ كبير مولود، المرجع السابق، ص 181.

² يحيات مليكة، "سياسة التشغيل الملائمة في الجزائر للتغلب على البطالة المتعلمة في ظل التحديات الإقليمية والعالمية الراهنة"، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، جامعة الجزائر3، المجلد 09، العدد 02، ديسمبر 2005، ص 110، 111.

³ حمادي خديجة، "البطالة في الجزائر ومحاولة تقييم سياسات علاجها: دراسة قياسية للفترة 1970-2010"، مجلة معارف، جامعة البويرة، السنة التاسعة، العدد 17، ديسمبر 2014، ص 309.

⁴ داود فتحة والمبارك محمد، مرجع سابق، ص 54، 55.

وبذلك غابت وألغيت المبادرة الفردية والاعتماد على الذات وانتشرت أفكار سلبية عن العمل وتراجعت قيمة العمل والمبادرات الذاتية، كل هذا جعل مساهمة القطاع الخاص في نسب التشغيل والتوظيف خلال هذه المرحلة ضعيفاً مقارنة بمساهمة القطاع العام.¹

فمن خلال ما سبق ذكره يتبين أن الاقتصاد الجزائري خلال هذه الفترة كان حبيساً لعدة عوامل خارجية منها المديونية، فكل مرة يتم اللجوء إلى صندوق النقد الدولي للاستدانة من أجل تمويل البرامج التنموية، لكن دائماً ما كان يُسجل عجزاً في الميزانية بسبب تراجع أسعار النفط أكثر والفساد الاقتصادي الذي يشوب دائماً التعاملات وقروض البنك الدولي من قبل المسؤولين المحليين، خاصة في البلدان الإفريقية كما جاء في تقارير منظمة الشفافية العالمية، مما يدفع الدولة إلى إعادة جدولة الديون كل مرة، الأمر الذي يترتب عنه ارتفاع حجم أعباء الدين أو الفوائد الربوية التي ترتفع كل مرة بسبب التأخر في تسديد الدين، فالجزائر وكغيرها من دول العالم الثالث كانت رهينة لحسابات النظام الدولي الجديد الذي تم إعادة تشكيله بعد انهيار جدار برلين على أنقاض الاتحاد السوفياتي، ورهينة لتغول الرأسمالية الإمبريالية التي أساسها التحكم في اقتصادات الدول الضعيفة والفقيرة وإغراقها في الديون والتحكم فيها تبعاً لذلك، مع العمل على تخفيض أسعار النفط في البورصات العالمية وجعلها عاجزة على دفع ديونها، مما يضمن لهذه الدول التدخل تحت غطاء البنك وصندوق النقد الدوليين بحجة الإصلاحات والتعديلات الهيكلية التي الهدف منها التحكم في هذه الدول وإضعافها أكثر، وإبقائها دول استهلاكية وسوقاً لتوريد السلع والمنتجات التي يتم إنتاجها من قبل الدول المتقدمة خاصة الشركات المتعددة الجنسيات، وهذا دين الرأسمالية منذ نشأتها ومنطق الغالب خاصة في ظل غياب قيم ومبادئ حضارية وأخلاقية تحكم منطق النظام العالمي الجديد.

2- العوامل المؤثرة في سوق العمل في مرحلة التعديل الهيكلي:

فالظروف والتغيرات الاقتصادية التي شهدتها الجزائر في هذه المرحلة، والتي تأثرت إلى حد كبير بانهيار أسعار النفط سنة 1986 وتبعاتها على مختلف القطاعات، أدت إلى حدوث تغييرات في عرض العمل الذي بدأ ينخفض من سنة إلى أخرى، بالتزامن مع تخلي الدولة عن سياسة المنصب الدائم المضمون، نتيجة لضغوط الهيئات المالية العالمية، كما تميز سوق الشغل في هذه المرحلة بتزايد نسبة العمل غير الرسمي وظهور العمل المنزلي، حيث تراوح حجم العمل المنزلي بين سنتي 1990 و1998 ما بين 600.000 إلى 1,2 مليون مشغل في هذا المجال، أي ما يمثل 17% من نسبة السكان المشتغلين، وقد بينت دراسات البنك الدولي سنة 1997 أن تطور العمل غير الرسمي كان في مجالات البناء والأشغال العمومية، التجارة، السياحة، المطاعم والعمل المنزلي²؛ ومن بين أبرز العوامل التي أثرت على التشغيل كذلك خلال فترة التعديل الهيكلي ما يلي³:

¹ زرواتي رشيد وعوارم مهدي، مرجع سابق، ص 111، 112.

² بن شهرة منني، مرجع سابق، ص 183، 184.

³ نفس المرجع، ص 184، 185.

- ارتفاع نسبة غير المساهمين في قوة العمل مثل الطلبة وريبات البيوت وغيرهم؛
- عدم ملاءمة نظام التعليم ومخرجاته لمتطلبات سوق الشغل؛
- ارتفاع معدل النمو السكاني وما يرتبط به من عوامل ديموغرافية؛
- التنظيم السائد في سوق العمل بحيث يظهر غير محدد المعالم بسبب غياب البيانات اللازمة خاصة فيما يتعلق بسوق العمل غير الرسمي؛
- سياسة خفض الإنفاق العام وتقليص دور الدولة في النشاط الاقتصادي مما أدى إلى انخفاض الطلب على اليد العاملة.

إضافة إلى الوضع السياسي والأمني الذي كانت تعيشه الجزائر آنذاك والذي ألقى بظلاله على مختلف المجالات دون استثناء، خاصة فيما يتعلق بغياب مناخ يشجع على استقطاب الاستثمارات المحلية والأجنبية، والتي من شأنها لعب دور كبير في دفع عجلة التنمية وخلق الكثير من مناصب الشغل، فما يعرف بالعيشية السوداء لم يكن لها آثار سلبية على الوضع الأمني والاجتماعي فحسب، بل كانت لها آثار مدمرة على الاقتصاد القومي كذلك، فالفرد الجزائري لم يكن مؤمناً على نفسه وعلى عائلته، فكثيراً ما تم تصفية العمال جسدياً في مختلف القطاعات، وتم حرق الكثير من المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة، وتأثرت حرية وسلامة تنقل الأفراد ووسائل نقل البضائع والسلع والمنتجات.

3- خصخصة مؤسسات القطاع العام وأثرها على البطالة في مرحلة التعديل الهيكلي:

تعني الخصخصة أو الخوصصة كما يفضل البعض تسميتها انتقال ملكية وسائل الإنتاج إلى القطاع الخاص وفي هذه الحالة نطلق عليها خصخصة كاملة حقيقية، أما تنازل القطاع العمومي على تسيير هذه الوسائل لصالح القطاع الخاص فيسمى خصخصة شكلية وغير كاملة، والخصخصة لا تعني تخلي الدولة عن جميع مؤسساتها، بل لا تمس سوى المؤسسات التي تعاني من أزمات حادة ولا تؤثر على دور الدولة في تنظيم الحياة الاقتصادية والاجتماعية للبلاد¹، حيث تهدف العملية إلى تخفيف الأعباء المالية ونفقات المؤسسات الاقتصادية العمومية التي أثقلت ميزانية الدولة، وكذا تدعيم المساهمين من الأفراد القادرين على التسيير مالياً وتكنولوجياً، وزيادة إنتاجية المؤسسات وتطوير الأسواق التنافسية، والقدرة على الدخول في سوق دولي بالتكنولوجيا وبرؤوس الأموال وتحفيز كل المبادرات الفردية، كما تهدف الخصخصة إلى تخلي الدولة عن التدخل المباشر في تسيير المؤسسات، مع المحافظة على دورها في ضبط المحيط الاقتصادي بحيث يوجه نشاطها إلى تنفيذ سياسة اجتماعية أمنية²، فتقدم الدول يعزى إلى فتحها المجال أمام حرية النشاط الاقتصادي، مع المحافظة على قوتها في مجال الرقابة والتنظيم من خلال القوانين والمؤسسات التي تسمح لها بتنظيم الحياة الاقتصادية وفق أطر تضمن مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين الجميع.

¹ بوكربوط عز الدين، "التحليل السوسيو-اقتصادي لنظام الخوصصة في الجزائر"، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 2، جامعة بسكرة، جوان 2012، ص 99.

² نفس المرجع، ص 93.

ونتيجة الانكماش الذي عانت منه مختلف المؤسسات العمومية وضعف مردوديتها، لجأت الحكومة الجزائرية بتوصيات من صندوق النقد الدولي والبنك العالمي إلى إجراءات إعادة هيكلة هذه المؤسسات عبر مراحل مختلفة، حيث أدت هذه الإجراءات إلى إصلاحات في بعض المؤسسات وتصفية وحل بعضها الآخر وخصخصة الأخرى، فخصخصة المؤسسات الاقتصادية العمومية جعلها تتحول في سياستها للبحث عن أكبر ربح ممكن عن طريق رفع درجة الكفاءة الاقتصادية بعيداً عن الاعتبارات الاجتماعية، وتشير الإحصائيات أن إجراءات حل المؤسسات الجزائرية شمل 815 مؤسسة منها 679 مؤسسة عمومية، نتج عنها تسريح ما قوامه 212.960 عامل¹، يضاف إليهم العمال الذي غادروا مؤسساتهم بطريقة طوعية والذين بلغ عددهم 50.700 عامل، إضافة إلى إلغاء ما يقارب 213.300 منصب عمل شاغر، حيث تسارعت وتيرة تقليص العمال بطريقة كبيرة، حيث ارتفعت بين سنتي 1997 و1998 بنسبة 43%، أما العمال الذي أُجبروا على البطالة التقنية فقد بلغ عددهم حوالي 100.840 عامل²، وفيما يخص خصخصة المؤسسات العمومية فقد بلغ عدد العاملين في المؤسسات المراد خصصتها 50.000 عامل لم يتمكن إلا 20% فقط منهم من شراء أسهم فيها، والبقية تم الاستغناء عنهم، أي تم الاستغناء عن 40.000 عامل جراء إجراءات الخصخصة، كما نجد أن الأجراء الذين أُحيلوا على البطالة التقنية بين 1994 و1998 تجاوز عددهم 360.000 عامل³، إضافة إلى ما سبق عرفت هذه المرحلة ارتفاع حجم العمل في القطاع غير الرسمي بشكل ملحوظ، حيث ارتفع من 829.000 عامل سنة 1994 إلى 984.000 سنة 1996⁴، فقد كانت للإصلاحات الهيكلية آثار وخيمة على سياسة التشغيل وساهمت بشكل كبير في تفاقم مشكلة البطالة وبلوغها أقصى مستوى لها منذ الاستقلال.

فالهدف الأساسي من الخصخصة كان إعادة بعث المؤسسات العمومية والرفع من فعاليتها التنظيمية والاقتصادية، وتخفيف العبء على الخزينة العمومية، لكن الظروف والشروط التي تمت بها عملية التخلي عن ملكية هذه المؤسسات لصالح الملاك الخاص، والشبهات التي شابت هذه العملية بعد أن تم بيعها بالدينار الرمزي لصالح دائرة مغلقة من الأشخاص الذين تربطهم علاقات مقربة مع صانعي القرار، وعدم تعيين خبراء يحددون القيمة الفعلية لهذه المؤسسات، إضافة إلى الأوضاع الأمنية والسياسية التي كانت تعيشها البلاد آنذاك لم تهيء الظروف الملائمة لنجاح خصخصة الكثير من المؤسسات العمومية، بل أدت إلى نتائج عكسية بدت مظاهرها في تضخم أعداد العاطلين عن العمل نتيجة عملية التسريح التي عرفتها معظم المؤسسات التي تم خصصتها أو غلقها نهائياً.

رابعا - مرحلة النمو الاقتصادي (2000-2014):

عرفت هذه المرحلة عودة الاستقرار السياسي والأمني وارتفاع غير مسبوق لأسعار النفط، حين بلغت أعلى مستوياتها في تاريخ الجزائر المستقلة، ونتيجة لذلك تم إعادة بعث الكثير من المخططات التنموية بهدف

¹ بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 218.

² نفس المرجع، ص 220.

³ نفس المرجع، ص 222، 223.

⁴ Zourdani Safia, Op.cit, p 464.

إنعاش الاقتصاد الوطني، وإنشاء العديد من الآليات والبرامج التشغيلية التي ساهمت في التخفيف من حدة البطالة وخلق الكثير من مناصب الشغل، وتبعًا لذلك فقد تراجعت معدلات البطالة بشكل مستمر خلال بداية الألفية الثالثة في عقدها الأول، ويمكن تقسيم هذه المرحلة لمجموعة من الفترات وفقًا للمخططات التنموية لكل فترة.

1- برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي (2001-2004):

هو مخطط للتنمية الاقتصادية والاجتماعية بدأته الحكومة الجزائرية في أبريل 2001، مستخدمة في ذلك عائدات البترول لتعزيز الطلب الكلي وخلق مناصب الشغل، من خلال استثمار الأموال العامة في تقوية البنية الأساسية ودعم الإنتاج الزراعي والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهو برنامج إنفاق رأسمالي، خصص له مبلغ إجمالي بلغ 525 مليار دينار جزائري (حوالي 13% من إجمالي الناتج المحلي لعام 2000)، ليرتفع غلافه الإجمالي بعد ذلك إلى 1216 مليار دينار جزائري¹، هدف البرنامج إلى إعادة تنشيط الطلب من خلال دعم النشاطات المنشئة للقيمة المضافة ومناصب الشغل، ورد الاعتبار للمنشآت القاعدية خاصة التي تسمح بإعادة انطلاق النشاطات الاقتصادية وتحسين تغطية حاجات السكان في مجال تنمية الموارد البشرية، إضافة إلى مكافحة الفقر وتحقيق التوازن الجهوي وإنعاش الاقتصاد الجزائري، وهدف البرنامج كليا إلى خلق حوالي 850 ألف منصب شغل خلال الفترة 2001-2004²، حيث أن السياسة التي انتهجتها الدولة في مجال التشغيل ركزت أساسًا على الاهتمام وإعطاء الدعم الكامل لأجهزة الشغل التي أنشئت خصيصًا لتحسين وتنظيم سوق العمل وامتصاص البطالة³، فقد حاولت الدولة الجزائرية من خلال هذه السياسة تخفيف الأعباء الاجتماعية التي نجمت عن المرحلة السابقة نتيجة التعديلات الهيكلية التي مست الاقتصاد الوطني.

ونتج عن البرنامج تحسنًا مطردًا على مستوى النمو الاقتصادي بالتزامن مع التحكم في التضخم، وتضاعف الناتج الداخلي الخام للبلاد، وشهدت المداخيل واستهلاك العائلات زيادة معتبرة، مما كان له الأثر الواضح على التخفيف من حدة البطالة التي تراجع معدلها من 30% إلى 17%، بفضل ما تم فتحه من ورشات لإنعاش الاستثمار، وسياسة تشجيع خلق مناصب الشغل⁴، فقد انخفض معدل البطالة بـ 6 نقاط خلال سنتي (2003-2004) وهذا باستحداث أكثر من 720.000 منصب شغل جديد منها ما يقارب 230.000 منصب مؤقت⁵، فتحسن أسعار المحروقات في البورصة العالمية أثر بشكل إيجابي على تطور باقي المؤشرات الاقتصادية الكلية والجزئية، فقد سجل الميزان التجاري فائضًا معتبرًا ومنتزاعًا من سنة إلى أخرى خلال هذه

¹ رزيق كمال وعقون عبد السلام، "مكانة البرامج التنموية الجزائرية في الحد من البطالة دراسة قياسية خلال الفترة 2001-2012"، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، جامعة البليدة 2، المجلد 6، العدد 1، جوان 2017، ص 280.

² صالحى ناجية ومخناش فنيحة، "أثر برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي والبرنامج التكميلي لدعم النمو وبرنامج التنمية الخماسي على النمو الاقتصادي (2001-2014) نحو تحديات آفاق النمو الاقتصادي الفعلي والمستديم"، بحث مقدم للمؤتمر الدولي الأول حول "تقييم آثار الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014"، جامعة سطيف 1، يومي 11 و 12 مارس 2013، ص 43.

³ يحيات مليكة، مرجع سابق، ص 117.

⁴ رزيق كمال وعقون عبد السلام، المرجع السابق، ص 280.

⁵ مراد زايد وابن سالم محمد عبد الرؤوف، مرجع سابق، ص 155.

الفترة، كما تم تغطية الارتفاع الكبير في قيمة الواردات نتيجة ارتفاع الطلب الكلي، إضافة إلى تأثيره بشكل إيجابي على احتياطي الصرف وتخفيض نسبة المديونة الخارجية¹، كل هذا هذه المؤشرات والأبعاد الاقتصادية توجي بأن الظروف كانت مهيئة لنجاح البرنامج في بلوغ الأهداف التي تم تسطيرها، ونجاح عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

لكن مع نهاية المهلة الزمنية المخصصة للبرنامج تم تسجيل عدم تجاوب للقطاع الصناعي بالشكل المطلوب بالنظر للمشاكل المالية والهيكلية التي كان يعاني منها القطاع العمومي، إضافة إلى تسجيل تدهور المناخ الاستثماري خاصة في الجانب التمويلي والإداري مما عرقل تطور القطاع الخاص، كما أن تباطؤ الإصلاح الاقتصادي قد أثر على فعالية هذا البرنامج حيث أن زيادة الإنفاق الحكومي أدى إلى ارتفاع حجم الواردات بنسبة كبيرة، وذلك بسبب الارتفاع الهام لمداخل الأسر والذي بدوره أدى إلى تنامي حجم الاستهلاك والطلب على السلع، والذي لم يواكبه تطور ونمو حقيقي لاستثمار المنتج المحلي لتلبية حجم الطلب المتزايد²؛ فحصول التشغيل خلال الفترة (2000-2004) أبرزت وجود حالات من اللاتوازن تمثلت في: (الفوارق بين فرص العمل الدائمة والفرص المؤقتة، المساهمة المتفاوتة لمختلف القطاعات في خلق هذه الفرص، تنوع النشاطات في بعض الولايات والمناطق والانعدام شبه الكلي في ولايات أخرى)³، وبالرغم من أهمية مساهمة قطاع المحروقات في الناتج المحلي الخام، فإن قطاع الطاقة والمناجم مجتمعاً لا يساهم في التشغيل إلا في حدود 3% من مجمل الأيدي العاملة، وهذا راجع لكون القطاع يعتمد في الأساس على تكنولوجيا كثيفة رأس المال، مما يجعل قدرته على استيعاب الأيدي العاملة محدودة⁴، فضعف نمو القطاع الاقتصادي والزراعي اللذان كان يمكن لهما خلق فرص عمل أكبر وامتصاص الوافدين الجدد لسوق الشغل، قد فوت على الجزائر خلق عدد أكبر من مناصب الشغل الدائمة والمنتجة.

2- البرنامج الخماسي التكميلي لدعم النمو الاقتصادي (2005-2009):

هو برنامج تكميلي لبرنامج الإنعاش الاقتصادي بغية دعم النمو الاقتصادي، رصد له مبلغ قدر بحوالي 4200 مليار دينار جزائري (ما يعادل حوالي 55 مليار دولار)، وأعطيت الأولوية فيه لمكافحة البطالة، ثم لمواجهة أزمة السكن وقطاع النقل وإمداد الأرياف بالكهرباء والغاز، وتطوير الزراعة ودعمها وتحلية مياه البحر والتطوير المتوازن للمناطق، وارتكز البرنامج على خمسة محاور أساسية: المحور الأول رُصد له نصف المبلغ المخصص للبرنامج من أجل تحسين ظروف المعيشة للمواطنين (بناء السكنات، تنمية منشآت التكوين المهني

¹ بوفليج نبيل، "دراسة تقييمية لسياسة الإنعاش الاقتصادي المطبقة في الجزائر في الفترة 2000-2010"، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة بسكرة، المجلد 6، العدد 2، جامعة بسكرة، ديسمبر 2012، ص 250، 251.

² بوعشة مبارك، "الاقتصاد الجزائري من تقييم مخططات التنمية إلى تقييم البرامج الاستثمارية -مقارنة نقدية-"، المؤتمر الدولي الأول حول "تقييم آثار الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014"، جامعة سطيف 1، يومي 11 و12 مارس 2013، ص 12، 13.

³ يحيات مليكة، مرجع سابق، ص 120.

⁴ قدي عبد المجيد، "الاقتصاد الجزائري والنقطة فرص أم تهديدات"، مداخلة مقدمة للمؤتمر الدولي حول "التنمية المستدامة والكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة"، جامعة فرحات عباس سطيف 1، يومي 7 و8 أبريل 2008، ص 3.

والتعليم العالي، تنمية المنشآت الأساسية للصحة، توصيل الكهرباء والغاز وشبكات المياه للمناطق الريفية، ترقية التشغيل والتضامن الوطني؛ المحور الثاني تم التركيز فيه على تنمية المنشآت القاعدية عبر البلاد (قطاع النقل، قطاع الأشغال العمومية، كبريات مشاريع الري)؛ المحور الثالث خصص لدعم التنمية الاقتصادية للبلاد (الزراعة والتنمية الريفية)؛ فيما تم التركيز في المحور الرابع على تحديث الخدمة العمومية (العدالة، المالية، المجموعات المحلية والأمن المحلي)؛ بينما تم الاهتمام في المحور الخامس بالتكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال؛ وفي مجال التشغيل هدف البرنامج إلى إنشاء مليوني منصب شغل و 100 ألف مؤسسة جديدة¹، وهي محاور تصب كلها في تحسين مستوى معيشة الفرد الجزائري الذي عانى كثيرًا من تداعيات الأزمات الاقتصادية والأمنية والسياسية منذ 1986.

عرفت فترة تطبيق البرنامج انخفاضًا كبيرًا لمعدلات البطالة بعد أن انخفضت من 15,3% سنة 2005 إلى 10,2% سنة 2009، كما سجلت نسبتها استقرارًا خلال هذه الفترة في حدود 11%، أما معدلات التضخم فتراوحت نسبتها بين 1,6% و 5,7%، كما واصل الناتج المحلي نموه الإيجابي بنسبة بلغت 5,5% سنة 2005، و 9,2% سنة 2006 لينخفض سنة 2007 إلى 5,4%²، وبلغ إجمالي مناصب الشغل المستحدثة طيلة فترة تطبيق هذا البرنامج 2.437.115 منصب عمل، كان أغلبها في إطار عقود ما قبل التشغيل وجهاز المساعدة على الإدماج المهني وفي إطار الورشات التي تستعمل اليد العاملة الكثيفة، والتي تعتبر في معظمها مناصب مؤقتة وظرفية، كما كانت أغلب المناصب المستحدثة بالإضافة إلى الإدارة العمومية في قطاع البناء والأشغال العمومية بدرجة أولى ثم قطاع الخدمات بدرجة ثانية³، كما اتسم النمو الاقتصادي خلال هذه الفترة بالانخفاض وذلك بسبب تراجع أسعار المحروقات بعد نقص الطلب على المحروقات عالميًا نتيجة الأزمة المالية في أواخر 2007، كما أن القطاع الصناعي الخاص قد حقق معدلات نمو موجبة خلال هذه الفترة لكن كانت دون المستوى أما القطاع الصناعي العمومي فقد حقق معدلات نمو سالبة⁴، وهو ما أثر على حجم التشغيل في القطاع الصناعي بصفة عامة وعلى نوعية عقود العمل التي كانت في أغلبها عقود مؤقتة وتخلق مشكل البطالة من جديد للمستفيد منها بعد نهاية فترة العقد.

فالملاحظ على مرحلة تطبيق سياسة الإنعاش الاقتصادي (في البرنامج التنموي الأول والثاني) هو تراجع معدلات البطالة بشكل كبير، وارتفاع حجم التشغيل وحجم القوى العاملة في مختلف القطاعات، حيث أن قطاع الخدمات سجل ارتفاعًا في معدل العمالة بنسبة 29,67% حين انتقل عدد العمال في هذا القطاع من 2,514 مليون عامل سنة 2000 إلى 3,260 مليون عامل سنة 2008، ويفسر الاقتصاديون هذه الزيادة بالتوسع المسجل في قطاعات التجارة والنقل والاتصالات؛ بينما بلغ متوسط النمو السنوي في القطاع الفلاحي

¹ رزيق كمال وعقون عبد السلام، مرجع سابق، ص 281، 282.

² كبير مولود، مرجع سابق، ص 182.

³ مسعودي زكرياء، "سياسة التشغيل وفعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر منذ 2001"، بحث مقدم للمؤتمر الدولي الأول حول تقييم آثار الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014"، جامعة سطيف 1، يومي 11 و 12 مارس 2013، ص ص 24-26.

⁴ بوعشة مبارك، مرجع سابق، ص 15.

6,27% خلال الفترة 2000-2008 حيث انتقل عدد العمال في هذا القطاع من 1,185 مليون عامل سنة 2000 إلى 1,841 مليون عامل سنة 2008 أي بنسبة زيادة إجمالية خلال الفترة تبلغ 55,35%، رغم أن فرص العمل التي يوفرها القطاع ظرفية وغير مستدامة بالنظر للارتباط الشديد لهذا القطاع بالظروف المناخية السائدة؛ ويعد قطاع البناء والأشغال العمومية أكبر قطاع استفاد من سياسة الإنعاش الاقتصادي حيث ارتفع عدد العمال فيه من 0,781 مليون عامل سنة 2000 إلى 1,371 مليون عامل سنة 2008 بنسبة زيادة قدرها 75,54%؛ بينما بقي معدل نمو العمالة في قطاع الصناعة ضعيفاً خلال هذه الفترة إذ انتقل عدد عمال القطاع من 0,497 مليون عامل سنة 2000 إلى 0,530 مليون عامل سنة 2008 أي بنسبة زيادة قدرها 6,63%، ما يؤكد أن القطاع الصناعي لم يتجاوب بالشكل اللازم والكافي مع سياسة الإنعاش الاقتصادي¹.

ويرى الخبراء والمختصون أن النظرة الكينزية التي أعد وفقها برنامج وسياسة الإنعاش الاقتصادي لا تتناسب مع الوضع الاقتصادي الذي عاشته الجزائر في تلك المرحلة، بالنظر لعدم مرونة الجهاز الإنتاجي نتيجة المشاكل المالية والهيكلية التي كان يعاني منها، حيث أن تحفيز الطلب الكلي من خلال الإنفاق الحكومي لم يؤدي إلى زيادة حجم الاستثمار والنمو الاقتصادي بل أدى إلى زيادة حجم الواردات، كما أن التأثير المباشر لسياسة الإنعاش على مستويات التشغيل اقتصر على قطاع واحد هو قطاع البناء والأشغال العمومية وبالتالي فقد كان تأثيراً ظرفياً وغير مستدام²، ويعتمد بالأساس على الريع البترولي وارتفاع سعر النفط في الأسواق العالمية، ولم يخلق اقتصاد متنوع بشأنه تحصين البلاد من شبح تقلبات أسعار النفط والأزمات الاقتصادية الناجمة عن ذلك.

3- برنامج التنمية الخماسي لمواصلة دعم النمو (2010-2014):

تم اعتماد البرنامج كمرحلة مكملة لبرنامج دعم النمو، واستهدف جزئيتين أساسيتين أولهما استكمال المشاريع الكبرى الجاري إنجازها على الخصوص في قطاعات السكة الحديدية والطرق والمياه بمبلغ 9700 مليار دج (130 مليار دولار)، وثانيهما إطلاق مشاريع جديدة بتمويل بلغ 11.534 مليار دج (156 مليار دولار)؛ الملاحظ أنه رغم تحسن أغلب مؤشرات الاقتصاد الكلي خلاله هذه الفترة لم تشهد معدلات البطالة أي تغير حيث حافظت على استقرارها النسبي في حدود 10%³؛ وقد اتخذت أهداف البرنامج طابعاً استراتيجياً وتمثلت فيما يلي⁴:

- دعم التنمية البشرية التي تعتبر الركيزة الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية؛
- مكافحة البطالة من خلال استحداث ثلاث ملايين منصب شغل جديد؛
- تحسين ظروف المعيشة في العالم الريفي من خلال تحسين التزود بالماء الصالح للشرب ودفع قطاع الأشغال

¹ بوقليح نبيل، مرجع سابق، ص 264.

² نفس المرجع، ص 264، 265.

³ كبير مولود، مرجع سابق، ص 182، 183.

⁴ شريط عابد وبن الحاج جلول ياسين، "أداء الاقتصاد الوطني من خلال البرامج التنموية البرنامج الخماسي 2010-2014 نموذجا"، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، المجلد 6، العدد 1، جامعة البليدة 2، ديسمبر 2015، ص 96، 97.

- العمومية لفك العزلة عن كل المناطق؛
- ترقية وتطوير اقتصاد المعرفة من خلال دعم البحث العلمي وتعميم التعليم، وتعميم استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال في مختلف القطاعات؛
 - تحسين مناخ الاستثمار واتخاذ التدابير اللازمة لإنعاش الصناعة الوطنية وترقية الصادرات خارج المحروقات؛
 - الاستمرار في توسيع قاعدة السكن وتطوير الترقية العقارية والأداة الوطنية في قطاع البناء والأشغال العمومية؛
 - مواصلة التجديد الفلاحي وتحسين الأمن الغذائي للبلاد؛
 - تنمية القدرات السياحية والصناعات التقليدية.

فالملاحظ على هذه الأهداف أنها تمس قطاع التشغيل بشكل مباشر أو غير مباشر، فتحسين الاقتصاد ومناخ الاستثمار وتوسيع نطاقه على المستوى المحلي في المدن والأرياف، ودعم الاستثمار في مختلف قطاعات النشاط سيلعب دورًا أساسيًا في خلق فرص عمل أكثر، ويساهم بشكل فعال في التخفيف من حدة البطالة في المجتمع الجزائري.

وبشكل خاص تم تخصيص حوالي 350 مليار دينار جزائري لمحور مكافحة البطالة في هذا البرنامج، منها 150 مليار دينار لدعم إدماج حاملي الشهادات في إطار التكوين والتأهيل، و80 مليار دينار لدعم استحداث مؤسسات ونشاطات مصغرة، و130 مليار موجهة لترتيبات التشغيل المؤقت¹؛ وقد كان لهذا البرنامج الأثر الإيجابي على مستوى التشغيل، من خلال مساهمته في الحفاظ على معدل البطالة عند مستويات منخفضة نسبيًا (رغم أنها تزيد عن المعدل العالمي)، في ظل الارتفاع المتزايد للإنفاق العمومي الذي رافقته زيادة تناسبية في حجم العمالة، حيث انخفضت نسبة البطالة من 10,2% سنة 2009 إلى 9,8% سنة 2013، لتعاود الارتفاع بشكل طفيف من جديد بداية من 2014 بسبب انخفاض أسعار البترول وتراجع عمليات التوظيف في القطاع العمومي، وبلغ حجم مناصب العمل التي قامت الدولة بتوفيرها خلال هذه الفترة حوالي مليون منصب شغل، وهذا ما يمثل ثلث تقديرات البرنامج في مجال التشغيل والذي قدر بحوالي 3 ملايين منصب شغل في نهاية 2014²، وحتى هذه المناصب المستحدثة في أغلبها مناصب مؤقتة وتدخل ضمن مفهوم العمل الهش الذي يتنافى مع العمل اللائق الذي تدعو إليه الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية.

فخلال هذه المرحلة (مرحلة النمو الاقتصادي) والبرامج والمخططات التنموية التي تم تطبيقها والتي عرفت ضخ موارد مالية ضخمة، ساهمت في إنعاش الاقتصاد الجزائري ودعم الكثير من القطاعات الاقتصادية، مما خلق الكثير من مناصب الشغل التي بدورها ساهمت في تخفيف معدل البطالة من الناحية الكمية، لكن الملاحظ أنه رغم تبني اقتصاد السوق والتصريح بذلك في الخطابات الرسمية وفي المخططات الحكومية، إلا أن الممارسات الرسمية ممثلة في السياسات الحكومية، والممارسات غير الرسمية ممثلة في سلوك وتصورات أفراد المجتمع بقيت وفيه للممارسات الاشتراكية وبعيدة كل البعد عن الفكر الذي يدعو إليه اقتصاد السوق،

¹ شريط عابد وبن الحاج جلول ياسين، المرجع السابق، ص 99.

² نفس المرجع، ص 103، 104.

وبقي الاقتصاد الجزائري اقتصاداً ربيعياً رهيناً لتقلبات أسعار النفط في الأسواق العالمية، ولم تستفد الجزائر من تجاربها السابقة مع الأزمات.

خامسا - مرحلة ما بعد 2014:

عرفت بداية المرحلة تطبيق المخطط الخماسي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية 2014-2019، والذي خصص له مبلغ 21.000 مليار دج، بهدف مواصلة البرامج الاستثمارية السابقة الضرورية لتطوير اقتصاد وطني تنافسي ناشئ ومتنوع؛ على مستوى التشغيل هدف المخطط إلى مواصلة محاربة البطالة والاستبدال التدريجي للوظائف المؤقتة بالوظائف الدائمة، وإلى خفض نسبة البطالة لدى الشباب وحاملي الشهادات¹، لكن في الواقع ومع نهاية سنة 2014 ومطلع سنة 2015 عانت أسعار النفط في الأسواق العالمية من انهيار حاد شبيه بالأزمة التي حدثت سنة 1986، ومع استمرار الجزائر في اعتمادها على الريع البترولي كمصدر شبه وحيد لعائدات الخزينة العمومية، فإن مصيرها دائما ما يبقى مرهوناً بتقلبات الأسعار في البورصة العالمية، والذي يخضع لعوامل لا يمكن التحكم فيها، ونتيجة لذلك دخلت الجزائر في أزمة اقتصادية كانت لها تداعياتها على كافة النواحي الأخرى، أجبرت الحكومة على اعتماد سياسة ترشيد النفقات، فزمن البجوحة المالية الذي امتد طيلة أكثر من عشرية من الزمن بلغت فيه أسعار النفط أعلى مستوياتها، واستفادت فيه الخزينة العمومية من فائض هائل من العملة الصعبة والمدخرات المالية، كان استغلالها في شراء السلم الاجتماعي، بدلاً من استغلالها الاستغلال الأمثل في الإقلاع الاقتصادي وبناء اقتصاد قوي ومتنوع بعيداً عن المحروقات، إضافة إلى الفساد الكبير الذي أثقل وأرهل كل القطاعات دون استثناء، وبدد مدخرات الخزينة العمومية بين حلقة مغلقة وصغيرة من الأشخاص والمؤسسات.

في مجال التشغيل أثرت الأزمة الاقتصادية بشكل كبير على سوق الشغل وعروض العمل، فالمناصب التي كانت تتكفل الدولة بإنشائها ولو على حساب النجاعة الاقتصادية، تأثرت هي الأخرى بتراجع أسعار النفط، وتراجعت بذلك المناصب المستحدثة خلال هذه المرحلة سنة بعد أخرى، مع استمرار توافد الداخلين الجدد لسوق الشغل واتساع حجم الفئة النشيطة، خاصة من فئة خريجي الجامعات ومراكز ومعاهد التكوين المهني، فالإنفاق الحكومي وتحسين مستوى المعيشة قد أدى إلى ارتفاع النمو الديموغرافي، ومجانية وديموقراطية التعليم ساهمت بدورها في ارتفاع حجم الطلب على التعليم، وبذلك ارتفع عدد الجامعات والمعاهد والخريجين بشكل كمي على حساب الجودة والنوعية، وارتفع حجم الفئة النشيطة من السكان بشكل مطرد، مع وجود خلل وظيفي بين كفاءة ومهارة الخريجين ومتطلبات سوق الشغل، مما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة خاصة بطالة الخريجين مقارنة ببطالة الفئات الأخرى، مع تخلي الدولة عن سياستها في توظيف الخريجين، والجدول الموالي يظهر تطور نسبة البطالة في الجزائر خلال هذه الفترة مقارنة بالمعدل العالمي للظاهرة.

¹ Boulahrik Mohaned, Op.cit, p 621.

- جدول رقم (02): يبين تطور نسبة البطالة ما بعد 2014:

السنة	نسبة البطالة في الجزائر	معدل البطالة العالمي
2014	%10,6	%5,2
2015	%11,2	%5,2
2016	%10,5	%5,2
2017	%12,0	%5,1
2018	%12,2	%5,0
2019	%12,4	%5,0

المصدر: تقارير الديوان الوطني للإحصاء ومنظمة العمل الدولية.

فبعد تراجع معدلات البطالة خلال فترة الانتعاش والنمو الاقتصادي والتي كانت نتيجة مباشرة لارتفاع أسعار النفط، تعاود الارتفاع خلال هذه المرحلة بمعدلات طفيفة مقارنة بما كانت عليه لكن تجاوزت المتوسط العالمي للبطالة، وبمقارنتها بإجمالي الفئة القادرة عن العمل فإن عدد العاطلين سيكون كبيراً، وهو ما يعطل فئة هامة من المجتمع كان من المفروض استغلالها أحسن استغلال في عملية التنمية، فكما هو متفق عليه يعتبر العنصر البشري الطرف الأهم في معادلة التنمية، فتعطل هذه الفئة لا يؤثر على الفرد العاطل فقط بل يمتد تأثيره إلى المجتمع بمختلف أنساقه وعلى الاقتصاد القومي الذي قوام نجاحه هو العنصر البشري، فالمعدل العالمي للبطالة في تراجع مستمر لكن ينقلب الوضع في الجزائر، ويعود ذلك إلى تراجع دور الدولة في التوظيف نتيجة تأثرها بتراجع أسعار النفط، فلا يمكن الحديث عن محاربة البطالة وعن سياسة تشغيل نشطة في ظل اقتصاد ريعي تغيب فيه الاستثمارات المحلية والأجنبية القادرة على خلق مناصب عمل منتجة ولائقة.

كما تميزت المرحلة باستمرار تغيير شكل البطالة من البطالة الأمية التي كانت عليها خلال فترة ما قبل 1986 إلى بطالة المتعلمين وحاملي الشهادات في المراحل التي بعدها، لتصل خلال هذه المرحلة إلى بطالة حاملي الشهادات العليا (الدكتوراه والماجستير)، وهو ما يؤكد حجم الخلل الوظيفي القائم بين كل من السياسة الاقتصادية وسياسة التكوين والتعليم في الجزائر، بعد أن تخلت الدولة عن دورها في توظيف حاملي الشهادات، فلم تعد بذلك الشهادة الجامعية بمثابة الوافي من البطالة كما كان عليه الأمر في السابق.

سادسا- سياسات التشغيل في الجزائر (الأبعاد والآليات):

منذ السنوات الأولى للاستقلال شكل التشغيل الكامل أحد أبرز المحاور التي اهتمت بها عملية التنمية في الجزائر، لذلك فقد اعتمدت الحكومات الجزائرية المتعاقبة على الإنفاق الحكومي في خلق مناصب الشغل

بشكل مكثف، فأخذت الدولة على عاتقها مكافحة البطالة والتخفيف من حدتها، وقد تأثرت سياسات التشغيل التي اعتمدها وفقاً لذلك بالعوامل المختلفة التي ميزت كل حقبة من الحقبات، فقد اختلفت سياسات التشغيل في ظل النظام الاشتراكي عن نظيرتها في ظل التحول إلى اقتصاد السوق، فوفق هذا الأخير ظهرت العديد من البرامج والآليات التي حاولت الدولة من خلالها تبني مقاربة اقتصادية في خلق مناصب الشغل، وعلى العموم ارتكزت سياسة التشغيل في الجزائر على مجموعة من الأبعاد، وعرفت تطبيق العديد من الآليات التي اهتمت بشكل أكبر بمحاربة بطالة فئات معينة من فئات المجتمع وخاصة الشباب وحاملي الشهادات.

1- أبعاد سياسات التشغيل في الجزائر:

لقد كانت سياسات التشغيل ومكافحة البطالة دوماً ولا زالت جزءاً من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، باعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بما أن الهدف من التنمية في النهاية هو توفير سبل المستوى المعيشي الرفيع لأفراد المجتمع، وهذا لا يتأتى إلا بتوفير فرص عمل لكل القادرين على العمل والباحثين عنه، ووضع البرامج والآليات الناجعة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل من الجامعات ومعاهد التكوين المختلفة، والأبعاد التي ارتكزت عليها سياسات التشغيل خاصة في السنوات الأخيرة هي كالاتي¹:

1-1- البعد الاقتصادي:

ارتكز على ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، ومواكبة التكنولوجيا السريعة التطور، ومحاولة زيادة فعالية الفرد الاقتصادية والاجتماعية في العمل، والرفع من القيمة المضافة للعمل من خلال العمل المنتج؛ لكن الواقع يظهر عكس ذلك تماماً بسبب تغليب الرؤية الاجتماعية والسياسية في محاربة البطالة وخلق مناصب الشغل على حساب الكفاءة والنجاعة الاقتصادية.

1-2- البعد الاجتماعي:

يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة، لاسيما بالنسبة للشباب عامة وذوي المؤهلات العليا والمتوسطة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء، وما يترتب عن ذلك من أفكار وسلوكات تضر بهؤلاء الشباب أولاً، وبالمجتمع ثانياً، وخاصة ما ينتج عنها من مشكلات وآفات اجتماعية مثل اللجوء إلى الهجرة السرية نحو الضفة الأخرى من البحر في قوارب الموت، والتمرد على قيم وتقاليده وقوانين الضبط الاجتماعي الرسمية وغير الرسمية، وما إلى ذلك من الآثار والانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر

¹ بوزار صفية، " فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة (1990-2014)", الملتقى الدولي حول "تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة"، جامعة الجزائر 3، يومي 8 و9 ديسمبر 2014، ص 562.

الناجمة عن ظاهرة البطالة والتي يمكن أن تؤثر على التوازن الكلي للمجتمع، وضرورة العمل على الاستغلال الأمثل للطاقات الشبانية التي يزخر بها المجتمع الجزائري في مختلف المجالات والتخصصات دون استثناء.

1-3- الأبعاد الهيكلية والتنظيمية:

وترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استخلاصها من خلال أهداف مخطط النشاط لترقية العمل ومكافحة البطالة المعتمد من قبل الحكومة الجزائرية سنة 2008، والتي نصت على ما يلي:

- محاربة البطالة وفق مقاربة اقتصادية؛
- ترقية يد عاملة مؤهلة على المدى القصير والمتوسط؛
- تنمية روح المبادرة المقاوالتية؛
- تكيف الشعب مع التخصصات المطلوبة والتكوين حسب احتياجات سوق العمل؛
- دعم الاستثمار الإنتاجي المولد لمناصب عمل؛
- إنشاء هيئات تنسيقية ما بين القطاعات؛
- عصنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم؛
- تحسين وتدعيم الوساطة في سوق العمل؛
- بذل جهود أكثر لخلق مليوني منصب عمل في البرنامج الخماسي للآفاق 2009؛
- تدعيم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف بعد فترة الإدماج.¹

لكن الواقع الملاحظ والمعاش يكشف أن هذه الأهداف هي مجرد شعارات وحبر على ورق، ولم يتم اعتماد الآليات التي تمكن من تحقيقها على أرض الواقع، وبقيت مختلف التدابير رهينة للممارسات التقليدية القائمة على أبوة الدولة وسياستها الاجتماعية في التعامل مع المشكلات الاقتصادية.

2- أنماط وآليات التشغيل في الجزائر:

يبرز نوعين من سياسات التشغيل في الجزائر، السياسات النشطة لسوق الشغل تهدف أساسا إلى تسهيل الإدماج في سوق العمل، فهي تبحث بذلك عن تغيير مستوى التشغيل من خلال تقديم مساعدات للمشاركة في برامج لتعزيز الإدماج وإعادة الإدماج في سوق العمل؛ والسياسات غير النشطة (الخاملة) تركز على ضمان دخل بديل للعاطلين خلال فترة البطالة أو البحث عن العمل، هدفها الأساسي الحد من البطالة أو جعلها في مستويات مقبولة، وهذا من خلال المشاركة في برامج التكوين أو التشغيل حتى لو تضمنت عادة أحكاما تفرض البحث عن العمل²؛ حيث تختلف أنماط سياسات التشغيل في مختلف الدول باختلاف نمط الحكم والسياسة الاقتصادية المتبعة، وتنقسم البرامج النشيطة الخاصة بسوق العمل والموجهة إلى الشباب في الجزائر إلى ثلاثة أنواع³:

¹ بومخلوف محمد وبن بركة إبراهيم، مرجع سابق، ص 17.

² Boualli Aicha et Boutaleb Kouider, Op.cit, p 54.

³ داود فتيحة والمبارك محمد، مرجع سابق، ص 57، 58.

- برامج شغل مدعمة تمنح للمشغلين مزايا وتشجيعات من أجل إنشاء مناصب الشغل، حيث يتحصل المستخدمون على دعم يغطي أجور العاطلين الذين يتم تشغيلهم ومزايا مالية أخرى كالإعفاء من الاشتراك في الضمان الاجتماعي، هذه المزايا يمكن تمديدها إذا قبل المشغل أن يمنح منصب شغل دائم للمتربص؛
- برامج التكوين وإعادة التأهيل والإدماج المهني للشباب التي تهدف إلى تصحيح الاختلالات التي تشوب الكفاءات بمنح تكوين من أجل إعادة التأهيل المهني للأشخاص الذين هم في حالة بحث عن أول شغل؛
- برامج التشغيل الذاتي التي تمنح للشباب المستثمر إعانة تقنية ومالية من أجل إنشاء مؤسسات مصغرة وهذا يتدخل في أغلب الأحوال لمؤسسات القطاع الخاص.

وعرفت الجزائر تطبيق الكثير من الآليات التي تدخل ضمن سياسات التشغيل النشطة، وأخرى تصنف ضمن سياسات التشغيل الخاملة، يمكن تقسيمها إلى صنفين أساسيين: صنف ضم الأجهزة والآليات التي ترمي إلى خلق مناصب الشغل ضمن سياسة دعم العمل المأجور التي تبنتها الحكومات الجزائرية المتعاقبة، وصنف ضم الأجهزة التي ترمي إلى خلق النشاطات وتشجيع المبادرة الذاتية.

2-1- أجهزة المساعدة على خلق مناصب الشغل:

وهي برامج وآليات تدخل في سياسة التشغيل الرامية إلى ترقية العمل المأجور، وتضم برامج وأجهزة مسيرة من طرف وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وأخرى مسيرة من الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية (ADS).

2-1-1- برنامج تشغيل الشباب (P.E.J):

تم إنشاؤه سنة 1987، وهو أول برنامج مستقل أطلقته الحكومة الجزائرية لتشغيل الشباب، خصص للشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 24 سنة، بحيث يتكفل بتمويله كل من الصندوق المشترك للجماعات المحلية (FCCC) وصندوق المساعدة على تشغيل الشباب (FAEJ)، هدَفَ البرنامج إلى خلق 200.000 منصب شغل دائم خلال سنتين فقط، لكن لم يستفد من هذا البرنامج في الواقع سوى 60.000 شاب حصلوا على مناصب دائمة ومؤقتة، و 40.000 شاب على مناصب في نشاطات التكوين والتأطير، ويرجع الكثير من المتخصصين فشل البرنامج في تحقيق الأرقام التي كان يستهدف الوصول إليها إلى الطابع المركزي الشديد وافتقاره لهيئات محلية قريبة من المواطن في المناطق المختلفة لإدارته¹، كما تميز البرنامج بضعف المنحة أو الأجر الذي كان يتقاضاه المتعاقدون، وهذه ميزة أغلب برامج التشغيل التي أنشأتها الدولة الجزائرية في سبيل مواجهتها لظاهرة البطالة، وهو ما أثر بشكل كبير على أداء ومردودية العاملين ورضاهم السوسيو-مهني.

2-1-2- برنامج الإدماج المهني للشباب (D.I.P.J):

تم إطلاق البرنامج بموجب المرسوم التنفيذي 90-43 المؤرخ في 22 ماي 1990 المتضمن ترتيبات

¹ معو زين العابدين وساحلي مبروك، "سياسات التشغيل في الجزائر وسبل حوكمتها"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 11، جامعة ورقلة، جوان 2014، ص 151.

الإدماج المهني للشباب، حيث يقوم البرنامج على المبادئ التالية: تفضيل الشغل المنتج والدائم، خلق الشغل بأقل تكلفة، إضفاء الطابع المحلي على مبادرات التشغيل ونشاطات الشباب وتفضيل الإدماج عن طريق التكوين؛ وهدف البرنامج إلى: تشجيع الشباب على خلق مناصب شغل بأنفسهم من خلال التعاونيات الخاصة بالشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 27 سنة، خلق 72.635 منصب شغل وتم تخصيص 14,3 مليار دينار لتمويل مختلف جوانب البرنامج، كتغطية أعباء الأجور الشهرية للمؤسسات التي توظف الشباب في إطار عملية التشغيل على أساس المبادرات المحلية، وتغطية تكاليف التكوين وتقديم ضمانات مالية للقروض البنكية، وبعد ست سنوات من بداية العمل بالبرنامج ظهرت عليه العديد من النقائص، أبرزها توجيه أغلب المبادرات التعاونية الشبابية نحو قطاع الخدمات والحرف ثم قطاع البناء والأشغال العمومية، بينما لم يستفد قطاع الفلاحة إلا من عدد قليل من المبادرات¹.

2-1-3- جهاز الوظائف المأجورة بمبادرة محلية (E.S.I.L):

تم إنشاء الجهاز سنة 1990 في إطار جهاز الإدماج المهني للشباب، وهو برنامج لتوظيف العاطلين الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 40 سنة، الذين لا يتمتعون بمؤهلات مهنية وعلمية كبيرة والذين يدخلون سوق العمل لأول مرة لاسيما في المناطق المحرومة من البلاد، أين يمكن تأهيلهم من قبل الجماعات المحلية سواء في الإدارات أو في المؤسسات المحلية، بهدف إكسابهم إمكانية الحصول على خبرة أولية، حيث أن الوظائف التي يحصلون عليها هي وظائف مؤقتة تمتد عموماً من 6 إلى 12 شهراً²؛ وحسب تقارير وزارة العمل والضمان الاجتماعي فقد استفاد ما يقارب 332.000 شاب من التشغيل لمدة متوسطة 6 أشهر في إطار هذا الجهاز خلال الفترة 1990-1994، وهذا في مختلف القطاعات الاقتصادية: 45% في الإدارات العمومية والقطاع التربوي، 34,6% في قطاع البناء والأشغال العمومية، 2,7% في قطاع الزراعة (بشكل خاص في قطاع الغابات) والمقاولات المحلية؛ واستمر العمل وفق الجهاز حتى نهاية التسعينات ثم إلى غاية سنوات الألفية الثالثة، حيث مس 157.565 بطل سنة 1999، منهم 68.322 تم تعيينهم في مناصب عمل دائمة؛ لكن في الواقع الجهاز لم يكن فعالاً في الحد من البطالة لعدة أسباب منها: أن أغلبية المناصب التي تم خلقها هي مناصب هشة وغير منتجة؛ الأجر الضعيف الذي يحصل عليه المستفيدون من العقود وفق هذا الجهاز، فقد بقي الأجر ثابتاً في حدود 2500 دج شهرياً منذ إنشاء الجهاز سنة 1990؛ إضافة إلى أن نسبة ديمومة المناصب التي خلقها الجهاز كانت ضعيفة (حيث لم تتعد المناصب الدائمة سنة 1999 مثلاً حاجز 4%)؛ فكان من الأجدر توظيف عشرات الآلاف من العاطلين بشكل نهائي بدلاً من توظيف مئات الآلاف منهم لعدة أشهر وفي كثير من الأحيان في أعمال لا فائدة منها³.

2-1-4- جهاز أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HUMO):

¹ معوزين العابدين وساحلي مبروك، المرجع السابق، ص 151، 152.

² بلقاسمي سمية، مرجع سابق، ص 191.

³ Bouriche Lahcene, « Les politiques de l'emploi en Algérie : Une évaluation des différents dispositifs de lutte contre le chômage (1990-2009) », Revue Organisation et Travail, Université Mascara, Volume 1, Numéro 2, p 35,36.

تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-232 الصادر في جوان 1996، بهدف الاستحداث المكثف لمناصب الشغل المؤقتة والتكفل السنوي بمعدل 250.000 شخص منهم 93.000 من فئة الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 30 سنة، عن طريق ورشات إعادة تهيئة وتأهيل البنية التحتية العمومية، ترقية المنشآت المحلية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة¹، تمت المواصلة في تنفيذ هذا الجهاز بداية من سنة 2001 على نطاق أوسع اعتمادًا على الأموال العمومية للدولة، واستهدف الجهاز بشكل أكبر الفئات السكانية الموجودة بالولايات والبلديات ذات نسبة البطالة المرتفعة والتي تفتقر للمنشآت القاعدية، وتحدّد مبالغ أجور مناصب الشغل في إطار الجهاز (بما في ذلك الأعباء الاجتماعية) حسب الأجر الوطني الأدنى المضمون والتي يجب أن تمثل حوالي 60% من الكلفة الإجمالية للمشاريع²، حيث تميز هذا البرنامج بالخصائص التالية³:

- المنفعة العمومية للأشغال، والحد الأدنى من تكلفة المعدات والتجهيزات؛
- كثافة عمالية عالية، محددة بـ 60% من الكلفة الإجمالية للمشروع؛
- معدل عالي من الربحية الداخلية، وتقسيم الأشغال إلى دفعات صغيرة؛
- إمكانية تشغيل يد عاملة غير مؤهلة، مع إمكانية الاستفادة من خبرتهم في قطاع النشاط فيما بعد؛
- التأثير الإيجابي للأشغال على البيئة.

خلال هذه المرحلة وحسب أرقام وزارة العمل والضمان الاجتماعي بلغ عدد المناصب التي تم خلقها 83.842 منصب سنة 1998 و 128.641 سنة 1999، كان نصيب قطاع الزراعة والغابات منها 27,24% سنة 1998 و 30,69% سنة 1999، كما أن البرنامج نجح في تشغيل 140.000 شخص سنة 2000، بمعدل 36 عامل في كل ورشة، حيث بلغ متوسط تكلفة منصب الشغل 99.000 دج؛ بعدها نجح البرنامج من خلال الورشات التي تم فتحها في خلق 19.226 منصب عمل دائم و 48.000 منصب مؤقت سنتي 2001 و 2002؛ ومع ذلك عرف البرنامج بعض العقبات خاصة تلك المتعلقة بمركزية اتخاذ القرار، إضافة إلى المشكلات المتعلقة بالدفع والتمويل والمحاسبة على مستوى الهيئات المسؤولة عن ذلك⁴.

2-1-5- جهاز الجزائر الخضراء:

تم إطلاقه سنة 2006 من أجل تشجيع هامش الباحثين عن العمل لأول مرة، الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 40 سنة، خاصة الذين يملكون مستوى تعليمي متدني أو أنهم بدون تأهيل، من خلال المساهمة بنشاطاتهم في مجال معالجة وتحسين الإطار المعيشي للسكان، عن طريق خلق نشاطات مصغرة في مجال تنظيف الأحياء والشواطئ في موسم الاصطياف، وذلك بمساهمة الجمعيات والجماعات المحلية؛ وقد عرفت سنتي 2017 و 2018 خلق 7184 منصب شغل في إطار هذا الجهاز⁵؛ حيث يقدم هذا الأخير مجموعة من المزايا للمقاولين أصحاب النشاطات المصغرة أو للعاملين على حد سواء، حيث يستفيد المقاول من إبرام أربعة

¹ Boulahrik Mohaned, Op.cit, p 626.

² الموقع الرسمي لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، <https://www.msnfcf.gov.dz>

³ Bouriche Lahcene, Op.cit, p 64.

⁴ Ibid, p 64, 65.

⁵ Boulahrik Mohaned, Op.cit, p 625.

عقود لمدة ثلاثة أشهر ويتمكن من الحصول على بطاقة حرفي ويستفيد من التغطية الاجتماعية لمدة سنة كاملة، بينما يستفيد العامل من أجر حسب الأجر الوطني الأدنى المضمون لمدة سنة مع ضمان الاستفادة من التغطية الاجتماعية لنفس المدة، ويمكنه العمل في إطار هذه النشاطات من اكتساب خبرة في ميدان الصيانة¹، تمكنه من ولوج سوق الشغل للحصول على منصب عمل دائم بعد ذلك، من بين الانتقادات الموجهة لهذا الجهاز هو طبيعة العقود محدودة المدة التي لا تزيد عن سنة واحدة مما لا يقضي على مشكل البطالة لدى هؤلاء الشباب ويحليهم إلى التعطل مرة أخرى بعد انتهاء مدة العقد.

2-1-6- جهاز أنشطة الإدماج الاجتماعي (D.A.I.S):

تم استحداث هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-305 المؤرخ في 10 سبتمبر 2009، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 12-79 المؤرخ في 12 فيفري 2012، بهدف ضمان الإدماج الاجتماعي للأشخاص في حالة هشاشة اجتماعية (لاسيما منهم المتسربين من المدارس)، البالغين من العمر بين 18 وأقل من 60 سنة، في مناصب شغل مؤقتة ناتجة عن الأشغال أو خدمات المنفعة العمومية والاجتماعية المبادر بها من طرف كل من الجماعات المحلية، المصالح التقنية التابعة للقطاعات وكذا شركاء آخرين في التنمية المحلية (مؤسسات عمومية وخاصة، حرفيون من القطاع الخاص، المؤسسات والمعاهد التي تتدخل في الميدان الاجتماعي والخدمي)، وتبلغ مدة الإدماج سنتين قابلتين للتجديد مرتين، يستفيد بموجبها المدمجون وفق هذا الجهاز من منحة قدرها 6000 دج، ويحق لهم الاستفادة من أداءات الضمان الاجتماعي في مجال التكفل بالمرض، الأمومة، حوادث العمل والأمراض المهنية²؛ تم إنشاء 599.051 منصب شغل وفق هذا البرنامج سنتي 2017 و2018³، لكن تبقى المنحة الممنوحة في إطار هذا الجهاز منخفضة ولا ترقى إلى مستوى تلبية أبسط احتياجات الإنسان، فهي لا تمثل سوى ثلث الأجر القاعدي الأدنى المضمون في الجزائر.

فمن خلال ما سبق يتضح أن مختلف الأجهزة والبرامج والآليات التي تم إنشاؤها في إطار المساعدة على خلق مناصب الشغل ودعم العمل المأجور، هي آليات تعاني الكثير من النقائص والعيوب التي أدت إلى فشل الكثير منها (إن لم نقل كلها) في تحقيق الأهداف التي جاءت من أجلها، فمحدودية الأجر والمنح التي تم اعتمادها وفقها لم ترق إلى المتطلع فهي أجور عاجزة عن تغطية الاحتياجات الأساسية للعامل، إضافة إلى طبيعة العقود التي هي عقود مؤقتة لم تسمح بالحصول على مناصب عمل دائمة بعد انتهاء مدتها لأغلبية المتعاقدين، دون أن ننسى التوظيف في القطاع غير المنتج وفي كثير من الأحيان بأعداد تزيد عن الاحتياجات الفعلية، وفي مناصب لا تتوافق مع مؤهلات وقدرات المتعاقدين؛ جعل منها آليات لا تعالج البطالة على المدى الطويل بل لا تعدو أن تكون سوى حلول ترقيعية آنية، جاءت مترامنة مع طبيعة وخصوصية كل الفترات الزمنية التي تم إنشاؤها فيها، ولم تساهم بشكل فعال وحقيقي في الإدماج الاجتماعي والمهني لفئة العاطلين في سوق الشغل وفي أماكن عملهم.

¹ الموقع الرسمي لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، <https://www.msnfcf.gov.dz>

² الموقع الرسمي لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، <https://www.msnfcf.gov.dz>

³ Boulahrik Mohaned, Op.cit, p 625.

2-2- الأجهزة العمومية لخلق النشاطات:

في هذا الإطار عرفت الجزائر إنشاء ثلاثة أجهزة عمومية للعمل على خلق النشاط، بهدف تشجيع المبادرة الذاتية لدى الفرد الجزائري على خلق المشاريع الخاصة المنتجة لمناصب الشغل والمستقطبة لليد العاملة، ومن خلالها يمكن امتصاص عدد هائل من العاطلين عن العمل.

2-2-1- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (C.N.A.C):

تم انشاء هذا الصندوق بموجب القانون رقم 188/94 المؤرخ في 06 جوان 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، حيث تم وضعه تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، وهدف بشكل أساسي إلى حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، والتخفيف من وطأة الآثار الاجتماعية لبرامج الإصلاح والتعديل الهيكلي، بحيث لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتعدى مدة التكفل المحسوبة ستة وثلاثين شهرا، ولا يعفى التعويض المقدم للعاطلين من اقتطاع الضمان الاجتماعي، كما يتكفل الصندوق في نطاق مهامه بالاتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل في تطوير إحداث أعمال لفائدة البطالين الذين يتم التكفل بهم.

بعدها كُلف الصندوق (CNAC) بمهمة جديدة وفقا للمرسوم الرئاسي رقم 514/03 المؤرخ في 06 ديسمبر 2003، تتمثل في دعم ومرافقة خلق النشاط من طرف العاطلين والمسرحين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 35 و 50 سنة¹، إضافة إلى مهام التأمين على البطالة ومساعدة المسرحين من عملهم على الرجوع إلى العمل من خلال المساهمة في تكوينهم ورفع كفاءتهم، إضافة إلى جهاز دعم لإحداث وتوسيع النشاطات من طرف البطالين، حيث يستفيدون من امتيازات مالية وجبائية لإنشاء مشاريعهم الخاصة بدعم ومتابعة ومرافقة من الصندوق والشركاء مثل وزارة التكوين والتعليم المهنيين، كما يضم الصندوق جهاز تشجيع وترقية الشغل بهدف تشجيع أرباب العمل على توظيف العاطلين المسجلين بالصندوق من خلال خفض قيمة اشتراكهم في الضمان الاجتماعي وتقديم إعانات شهرية للمساهمة في أجور طالبي العمل الذين تم توظيفهم لمدة أقصاها ثلاث سنوات²، حيث انتقل الصندوق من فئة السياسات الخاملة إلى فئة السياسات النشيطة والهادفة لدعم وتشجيع المبادرات الذاتية لدى العاطلين عن العمل.

في إطار تعويض البطالة استفاد إلى غاية أواخر سنة 2006: أكثر من 189.830 عاملا مسرّحا من مجموع 201.505 مسجلاً أي بنسبة استيفاء بلغت 94%، و 5275 مستفيداً تم توقيف تعويضاتهم جراء عودتهم إلى العمل بعقود محدّدة المدّة أو بقاءهم بالمؤسّسات المؤهّلة للتصفية)؛ وانطلاقا من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004، قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين

¹ زيادة كوثر، واقع سياسية التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2010-2014، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة أم البواقي، 2017/2018، ص 148، 149.

² الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، https://www.cnac.dz/site_cnac_new.

المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحرّ، تحت رعاية مستخدمين تمّ توظيفهم وتكوينهم خصيصا ليصبحوا مستشارين- منشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدات مخصّصة لهذا الشأن، حيث أن أكثر من 11.583 بطّالا تمّ تكوينهم من طرف المستشارتين-المنشطين في مجال تقنيات البحث عن الشغل، وأكثر من 2311 بطّالا تمت مرافقتهم في إحداث مؤسّساتهم المصنّعة، وأكثر من 12.780 بطّالا تابعوا منذ سنة 1998 تكوينًا لاكتساب معارف جديدة تؤهلهم لإعادة الإدماج في حياتهم المهنية؛ ثم بعد اضطلاع الصندوق بالمهام الجديدة في إطار مخطط دعم التنمية الاقتصادية، عكف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة على تنفيذ جهاز دعم إحداث النشاط لفائدة البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و 50 سنة، منذ سنة 2004 إلى غاية شهر جوان 2010؛ فقد سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة هذه الفئة الاجتماعية من الاستفادة من مزايا متعددة منها مبلغ الاستثمار الإجمالي الذي أصبح في حدود عشرة (10) ملايين دج بعدما كان لا يتعدى خمسة (05) ملايين دج وكذا إمكانية توسيع قدرات إنتاج السلع والخدمات لذوي المشاريع الناشطين¹.

فهذا الصندوق تم إنشاؤه خصيصا لمواجهة الآثار الاجتماعية التي عرفها تطبيق مسار الإصلاحات الهيكلية في الاقتصادي الجزائري، والذي كان من نتائجه عشرات الآلاف من البطالين والمسرحين من العمل نتيجة غلق وخصخصة الكثير من المؤسسات العمومية، حيث ساهم هذا الصندوق بشكل نسبي في التخفيف من حدة البطالة بالنسبة لهذه الفئة؛ ثم ليتم إضافة مهام جديدة للصندوق تتمثل في مساعدة البطالين على تجسيد مشاريعهم الخاصة من خلال القروض التي يقوم بمنحها لهم والتكوين الذي يحصلون عليه في هذا المجال، مما ساهم في خلق الكثير من مناصب الشغل، وإعادة إدماج الكثير من البطالين الذين كانوا يعانون من البطالة الهيكلية بعد أن تم تسريحهم بعد أن أصبحت مؤهلاتهم لا تتوافق مع المناصب التي يتم عرضها في سوق الشغل.

2-2-2- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (A.N.S.E.J):

تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ) بمقتضى القانون رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، والتي يمكن تعريفها على أنها وكالة متخصصة في دعم الشباب المستثمرين من البطالين الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 35 سنة وفي حالات خاصة واستثنائية يمتد حتى إلى أصحاب 40 سنة، بغية توجيههم وإعطائهم النصائح الخاصة باختيار مشاريعهم ودراسة ومراقبة هذه المشاريع في مختلف الفترات²؛ حيث تقوم الوكالة على ما يلي:

- دعم وتقديم الاستشارة ومرافقة الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية؛

¹ الموقع الرسمي للصندوق، https://www.cnac.dz/site_cnac_new/Web%20Pages/Ar/AR_PresentationCNAC.aspx

² مجلح سليم، "تطور معدلات البطالة في الجزائر في ظل تفعيل سياسات التشغيل وتبعات الأزمة المالية والعالمية"، مجلة كلية الدراسات الإنسانية، جامعة الكفيل، العراق، العدد الخامس، 2016، ص 157.

- تسيير تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد على الشباب ذوي المشاريع الذين ترشح مشاريعهم لاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية، بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب والامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.¹

إضافة إلى ذلك كانت الوكالة تقوم منذ 1997 بتدعيم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ثم قامت برفع حجم القرض المالي لأصحاب المشاريع بداية من 2004 إلى 10 ملايين دج؛ وفي إطار المساهمة في ترقية الفكر المقاوالاتي لدى طلبة وخريجي الجامعات، قامت الوكالة بالتعاون مع مؤسسات التعليم العالي بإنشاء دار المقاولاتية على مستوى عدد من الجامعات الجزائرية، ساهمت بشكل كبير في تشجيع كثير من الطلبة والخريجين على إنشاء مقاولاتهم ومؤسساتهم الصغيرة والمتوسطة الخاصة، وعلى العموم وحسب الأرقام والإحصائيات التي يقدمها الموقع الرسمي للوكالة فقد بلغ مجموع المشاريع التي تم تمويلها من قبل الوكالة منذ إنشائها إلى غاية 31 ديسمبر 2016 ما يناهز 367.980 مشروع، منها 94.792 مشروع تم إنشاؤه من قبل الشباب المتخرجين من مراكز التكوين المهني وهو ما يمثل 26% من مجموع المشاريع، و32.552 مشروع تم إنشاؤه من قبل خريجي الجامعات أي ما يعادل 9% من مجموع المشاريع الممولة.²

- جدول رقم (03): المشاريع الممولة من قبل وكالة (ANSEJ) إلى غاية 2016/12/31 حسب قطاع النشاط:

قطاع النشاط	عدد المشاريع الممولة	النسبة المئوية
الزراعة والصيد البحري	54.615	15%
الحرف	42.621	12%
البناء والأشغال العمومية	32.828	8%
الصناعة والصيانة	33.806	9%
المهن الحرة	9456	3%
الخدمات	194.654	53%
المجموع	367.980	100%

المصدر: <http://www.ansej.org.dz>

فقد سيطر قطاع الخدمات على عدد المشاريع بنسبة فاقت نصف مجموع المشاريع الممولة منذ إنشاء الوكالة، يليه كل من قطاع الزراعة والصيد وقطاع الحرف، بينما كانت نسبة قطاع المهن الحرة هي الأضعف، وحسب الإحصائيات التي يقدمها الموقع الرسمي للوكالة فقد بلغ مجموع مناصب الشغل التي تم استحداثها من

¹ زيادة كوثر، مرجع سابق، ص159.

² الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ: <http://www.ansej.org.dz>

قبل أصحاب هذه المشاريع إلى غاية نهاية 2016 ما يقارب 878.264 منصب شغل، وهو رقم ضعيف جداً مقارنة بعدد المشاريع الممولة، فمن خلال القيام بعملية حسابية بسيطة نجد أن متوسط مناصب الشغل التي يستحدثها كل مشروع هو 2,38 منصب، وهو ما يؤكد فشل الوكالة في مجال استحداث مناصب الشغل رغم الإمكانيات التي تم تسخيرها وحجم القروض التي تم منحها؛ فغياب دراسة جدوى المشاريع والفساد الكبير الذي شاب الكثير من عمليات التمويل قد حوّل هذه الوكالة من وكالة لدعم المشاريع الخلاقة لمناصب الشغل ولمكافحة البطالة إلى وكالة لتدعيم المشاريع الفاشلة وتبديد المال العام، مما يضع السلطات أمام حتمية إعادة النظر في كثير من الأمور القانونية والتنظيمية المتعلقة بالوكالة والمشاريع التي تقوم بتمويلها.

2-2-3- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (A.N.G.E.M):

تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 الصادر في جانفي 2004، حيث تمثل الوكالة آلية من آليات محاربة البطالة والفقر وعدم الاستقرار، تقوم على تشجيع التشغيل الذاتي وتهدف إلى تنمية القدرات الفردية للأشخاص الذين يودون إنشاء نشاطاتهم الخاصة، عن طريق المساعدة المالية من خلال القروض المصغرة¹؛ يتميز القرض المصغر بسلفة صغيرة الحجم وهو مخصص لاقتناء العتاد يتم تسديده على مرحلة قصيرة ويمنح حسب كفاءات تتوافق والاحتياجات والعوائق التي ترتبط بالنشاطات والأشخاص المعنيين، في بداية إنشاء الوكالة كان يتراوح مبلغ القرض المقدم بين 350.000 دج و600.000 دج قابل للتسديد على فترة بين 12 و60 شهر، ليرتفع المبلغ المقدم حالياً ويصل إلى 1.000.000 دج بالنسبة للقروض الموجهة لشراء المواد الأولية؛ كما أن الجهاز يقدم خدمات مالية للمستفيدين منه من خلال قروض وسلفيات، وخدمات غير مالية تتمثل أساساً في توجيهات ومرافقة للشباب أثناء إنشائهم لمشاريعهم وتكوينهم في مجال نشاطهم؛ وبلغ عدد القروض الممنوحة منذ انطلاق عمل الوكالة إلى غاية 31 ديسمبر 2019 ما يقارب 919.985 قرض، كما بلغ مجموع المناصب التي تم استحداثها خلال نفس الفترة حوالي 1.351.807 منصب شغل².

- جدول رقم (04) المناصب المستحدثة من قبل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر إلى غاية 30

سبتمبر 2019:

عدد المناصب المستحدثة	صيغ التمويل
1.189.014	تمويل لشراء مواد أولية
129.199	تمويل ثلاثي "الوكالة-البنك-المستفيد"
1.318.213	المجموع

المصدر: <https://www.angem.dz/ar/article/emplois-crees/>

وتبقى الأجهزة التي تم إنشاؤها في إطار خلق النشاطات ودعم المبادرة الذاتية من الآليات التي ساهمت

¹ Boulahrik Mohaned, Op.cit, p 626.

² الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: <https://www.angem.dz>

في خلق العديد من المشاريع، والتي ساهمت بدورها في خلق عدد معتبر من مناصب الشغل وساعدت في التقليل من حدة البطالة وتراجع معدلاتها، إلا أنها لا تعكس حجم الدعم والغلاف المالي الذي حظيت بها ولم ترق إلى حجم الآمال التي عُقدت عليها، فهي تعاني الكثير من النقائص القانونية والتنظيمية التي حالت دون أدائها الأداء الأمثل، خاصة فيما يتعلق بدراسة جدوى المشاريع المدعومة ومتابعتها وتقييمها، مما أدى إلى تبديد مليارات الدينارات على مشاريع فاشلة وغير خلاقية لمناصب الشغل ولا تتطلب يد عاملة تتناسب مع قيمة القروض التي تم منحها، إضافة إلى الإجراءات البيروقراطية والمحسوبة وصعوبة الحصول على القروض، كما أن القائمين على إنشاء هذه البرامج وتسييرها لم يراعوا فيها الخصوصية الثقافية والاجتماعية للمجتمع الجزائري، فالقروض التي يتم منحها وفقها هي قروض ربوية، وهو ما كان عائق أمام الكثير من الشباب وأصحاب المشاريع والأفكار ممن يرفضون التعامل مع القروض الربوية بأي شكل من الأشكال، الأمر الذي حال دون نجاح الكثير من الأفكار والمشاريع التي كان يمكنها دعم عجلة التنمية في المجتمع الجزائري وخلق عدد أكبر من مناصب الشغل.

سابعاً- وضعية سوق الشغل وتداعيات سياسات التشغيل في الجزائر:

تحليل أهداف تخطيط القوى العاملة في البلدان النامية يؤكد بروز ظاهرة تستوجب الاهتمام، تتمثل في التعارض الحاصل بين هدف توسيع وخلق فرص التشغيل لكل القادرين على العمل والراغبين فيه، وبين تحقيق الاستخدام الكفاء لقوة العمل كهدف نوعي يرتبط بالمتطلبات التقنية الحديثة المشروط استخدامها لغرض خلق نمو شامل، كما أن عملية تخطيط القوى العاملة حين تسعى إلى توسيع فرص التشغيل، فإنها تستند أيضاً إلى توجيه مخرجات التعليم والتدريب المهني بما ينسجم مع الحاجة الفعلية التي تتطلبها التنمية الاقتصادية¹، وقد كان لسياسات التشغيل التي تبنتها الدولة الجزائرية منذ السنوات الأولى من الاستقلال عبر المراحل الزمنية التي سبق تفصيلها، تداعيات وأثار على سوق الشغل وعلى البطالة وعلى المجتمع الجزائري بمختلف الأبنية والأنساق التي يتشكل منها، وبالخصوص على وضعية اليد العاملة وعلى ذهنية وثقافة العمل لدى الفرد الجزائري.

1- خصائص سوق الشغل في الجزائر: يتميز سوق الشغل في الجزائر بالخصائص التالية:

- عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل؛
- عجز في اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور بالنسبة للحرف؛
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل؛
- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل أكبر عائق أمام الاستثمار؛
- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات؛
- صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع؛

¹ رواب عمار وغربي صباح، "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، مجلة الأكاديمية للدراسات الإنسانية، جامعة الشلف، المجلد 3، العدد 1، جانفي 2011، ص 68.

- ترجيح النشاط التجاري الذي لا ينشئ مناصب شغل على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل؛
- العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور؛
- ترجيح المعالجة الاجتماعية للبطالة لمدة عدة سنوات؛
- العزوف عن تلبية بعض عروض العمل لاسيما في المناطق المحرومة (الجنوب والهضاب العليا)؛
- ضعف التنسيق ما بين القطاعات.¹

فقد كانت هذه الخصائص التي تمثل الوضع الراهن نتاج عوامل متعددة الأبعاد ومترابطة عبر الزمن ومتفاعلة فيما بينها بتأثير متبادل، فقد كانت لكل مرحلة من المراحل المختلفة خصائصها التي تميزها عن غيرها، والتي كانت سبباً في تبني سياسات مختلفة للتشغيل من جهة ونتيجة لهذه السياسات من جهة أخرى، إضافة إلى كونها نتاج لتفاعل مختلف الأطراف المشكلين لسوق الشغل، بداية بطالبي العمل من مختلف الفئات الاجتماعية، مروراً بعرضي العمل من المؤسسات العمومية والخاصة وفي مختلف القطاعات، ومكاتب التشغيل العمومية والخاصة التي تلعب دور الوساطة بين العرض والطلب، وصولاً إلى التنظيمات والتشريعات التي تنظم سوق الشغل وتمثل البيئة التي تحكم عمليات عرض وطلب الشغل في المجتمع الجزائري، فهي تمثل أجزاء مترابطة ومتفاعلة فيما بينها، لكل جزء منها خصائصه التي يتميز بها والتي صبغ بها سوق الشغل وجعلها تتصف بالخصائص التي هي عليها الآن، وبما أن هذه الأجزاء في ديناميكية مستمرة وغير مستقرة ومتغيرة، فإن سوق الشغل كذلك تبقى متغيرة وغير ثابتة وتصبح كل مرة بخصائص جديدة.

2- التشريعات المنظمة لسوق الشغل في الجزائر:

تشير الدراسات والتقارير عن التشريعات والقوانين المنظمة لسوق الشغل في الدول العربية عموماً والجزائر بنوع من الخصوص إلى كون الوساطة في التشغيل سواء عن طريق مكاتب التشغيل العمومية، التي تتولى تحقيق التقارب والتلاقي بين العرض والطلب بصورة مجانية، أو عن طريق مكاتب التشغيل الخاصة التي تتلقى عمولة عن كل عملية توظيف تحققها، حيث استعملت الدولة سلطتها في التشريع لأغراض تخطيط استخدام اليد العاملة على المستوى الوطني، وتوجيه هذا الاستخدام وفقاً لأهداف خططها التنموية حيث أن الاقتصاد المخطط جعل الدول العربية تحد من حق الملكية وحرية العمل وتسخرها لخدمة المجتمع ككل، وقد شمل هذا التقييد كلا من العامل والمستخدم على حد سواء، ففي حالة الجزائر سعت السلطات من خلال تدخلها في سن القوانين والتشريعات المتعلقة بالتشغيل إلى تنظيم سوق العمل وتأطير العلاقات فيه على النحو الذي يضمن سيرورته بالشكل المطلوب، حيث أنها سعت من خلال ذلك بالدرجة الأولى إلى توظيف أكبر نسبة من الشباب العاطلين عن العمل، وتخصيص مناصب مالية وتوزيعها عبر الولايات حسب الكثافة السكانية بغرض التقليل من نسبة البطالة، حيث أن الغرض من تدخل الدولة لتنظيم التشغيل لضمان ما يلي²:

¹ شلوف فريدة، مرجع سابق، ص 444.

² سايبي صندرة وعطية مفيدة، "تقييم الانسجام الداخلي والخارجي لسياسة التشغيل في الجزائر مع التركيز على سياسة التعليم العالي وسياسة التجارة الخارجية"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 43، جامعة قسنطينة 1، جوان 2015، ص 53، 54.

- القيام بالوساطة في سوق العمل وهو ما يظهر من خلال القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل، والمرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006 المتعلق بتحديد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل لتنظيمها وسيرها؛

- تخطيط وتوجيه التشغيل من خلال التشجيع على إنشاء النشاطات المنتجة التي يتم دعمها من طرف الوكالات الوطنية لتعزيز وتنمية روح المقاولة، وتوفير التكوين والتدريب المهني اللازم من خلال عقد تكوين-عمل الذي يوفره جهاز المساعدة على الإدماج المهني، والدورات التكوينية التي تقدمها أجهزة دعم إنشاء المؤسسات (الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة) للمقاولين أصحاب المشاريع بالاتفاق مع مكتب العمل الدولي، كما حدد المرسوم التنفيذي 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006 المتعلق بمهام الوكالة الوطنية للتشغيل في المادة 5، تولى المديرية الولائية للتشغيل مهمة جمع الإحصائيات المتعلقة بالعمل والبطالة بالتنسيق مع الوكالة الوطنية للتشغيل وأجهزة التشغيل الأخرى، ثم إرسالها إلى الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ليمت تحليلها؛

- وضع جملة من القيود على التشغيل من بينها فرض نسبة 1% من الوظائف لذوي الاحتياجات الخاصة، الذي نص عليه القانون المتعلق بترقية وحماية ذوي الاحتياجات الخاصة، وإلزام المستخدمين بتوظيف طالبي العمل المسجلين فقط لدى الوكالة الوطنية للتشغيل، وإلزام العاطلين عن العمل على تسجيل أنفسهم لدى الوكالة، وهو ما يتضمنه القانون رقم 04-10 المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل، بالإضافة إلى منع توظيف الأشخاص الذين لم يقوموا بتأدية الخدمة العسكرية، دون أن ننسى الأولوية التي يتم منحها لبعض الفئات في عملية التوظيف مثل أبناء الشهداء والمجاهدين.

فالجانب التشريعي والقانوني يعد من بين أهم العوامل التي تساهم في إنجاح أو إفشال سياسة التشغيل في أي بلد من البلدان، فملاءمة قوانين وتشريعات العمل للظروف والمستجدات الراهنة على المستوى المحلي والدولي والإقليمي له من الأهمية بما كان لضمان تنافس سياسات التشغيل مع الواقع الذي يفرضه سوق العمل وما يتميز به من خصائص متغيرة بتغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، إضافة إلى درجة المرونة في تطبيق القوانين، حيث تعتبر من بين أهم العوامل التي تؤثر على مستوى التشغيل، فجمود القوانين يؤدي إلى صعوبة انتقال اليد العاملة بين المؤسسات وقطاعات النشاط، كما أن قواعد التوظيف المتسمة بالصرامة تحد من قدرة المؤسسات على الاستجابة بصورة ملائمة لصدمات الطلب والإنتاجية¹، وتقلبات الأسعار والسوق والمنافسة والدورات الاقتصادية.

والملاحظ على قوانين وتشريعات العمل والتشغيل في الجزائر هو تميزها بدرجة كبيرة من الجمود، حيث أن عدم مرونة لوائح العمل وتعقيدها الإدارية تتناقض مع أهداف سياسة التشغيل وتطلعاتها، الأمر الذي فتح المجال أمام التحايل وتأسيس الأعمال بصورة غير نظامية هروباً من هذه التعقيدات، مما يؤدي بدوره إلى توسع القطاع غير الرسمي الذي يوفر مناصب شغل تتميز بدرجة عالية من عدم الثبات، فالعلاقة التنظيمية بين

¹ سايبى صندرة وعطية مفيدة، المرجع السابق، ص 54.

العامل وصاحب العمل غير مستقرة وغير منتظمة، وعقود العمل بدورها غير ثابتة أو غير محررة أو غير موجودة أصلاً¹، الأمر الذي يفتح المجال أما انتشار استغلال العمال وعمالة الأطفال وعدم قدرة الدولة على تقديم الأرقام والإحصائيات الصحيحة المتعلقة بمجال التشغيل والبطالة، وعدم قدرتها على التحكم في سوق الشغل وتقديم المعلومات اللازمة لكل من طالبي وعارضي العمل.

3- أثر السياسات التدخلية للدولة في تحطيم المؤشرات الاجتماعية:

إن السياسات التدخلية التي اعتمدها الدولة للخفض من معدلات الفقر والبطالة مثل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) والقروض المصغرة وسياسات التشغيل المؤقت، لم تلعب دورها كما كان منظرًا، بل بالعكس من ذلك ساهمت في الرفع من نسبة الشغل المؤقت وتحطيم قطاع الصناعة وتدني معدلات الحماية الاقتصادية، وهذا ما أدى إلى دخول شريحة معتبرة من المجتمع الجزائري دائرة الفقر، تتمثل هذه الشريحة في الأشخاص الذين استفادوا من القروض ولم ينجحوا في تسييرها، كما أدت كذلك إلى توسع السوق الموازي من جهة أخرى²، فغياب التخطيط في أغلب السياسات المنتهجة من قبل الدولة يجعلها تلجأ إلى الحلول المستوردة دون مراعاة الأوضاع الاقتصادية والبيئة الاجتماعية والثقافية التي نشأت فيها هذه الحلول، فهي بذلك تفقد فعاليتها عند نقلها الحرفي دون تكيف مع المناخ المحلي، كما يجعلها كذلك خاضعة لأهواء وتوجهات وقناعات الحكومات والمسؤولين وتتغير بتغيرهم.

وتبين الإحصائيات أن الشغل في الجزائر اتجه ناحية الشغل المؤقت، وهذا يعود إلى تراجع الشغل الصناعي، فكلما كان الشغل صناعيًا اتجه الشغل العام ناحية العمل الدائم وكان أكثر نموًا، وبالعكس كلما نقص الشغل الصناعي اتجه الشغل العام ناحية التشغيل المؤقت، ولأن الشغل الصناعي تراجع في الجزائر بمعدلات كبيرة ارتفع معدل الشغل المؤقت بنسبة عالية تبعًا لذلك، كما أن سياسات التشغيل التي اعتمدها الدولة للحد من تفاقم ظاهرة البطالة ساهمت في الرفع من نسبة اليد العاملة المؤقتة، فهذه السياسات ساهمت في تفاقم الوضع داخل سوق العمل بسبب طبيعة مناصب الشغل المؤقتة والتي تمتاز بعدم الديمومة، مما يؤثر على الاستقرار المهني والوظيفي للعامل وللمؤسسة في نفس الوقت، وبالتالي تحولت فئة العاملين المؤقتين فئة مهمشة في سوق العمل³، وإلى شريحة تعاني من العمل الهش أو من اللانشاط القسري إذا رفضت العمل وفق الظروف والأوضاع السائدة في سوق الشغل.

فأجهزة المساعدة على التشغيل وإدماج الشباب في سوق الشغل لم تحقق النتائج المرجوة منها، فأغلب الوظائف التي تم فتحها وفقها كانت مناصب مؤقتة، فهي تخفف من حدة البطالة لمدة قصيرة أو متوسطة، فنسبة 80% ممن يعانون من البطالة سبق لهم العمل في مناصب غير دائمة؛ بالإضافة إلى أن كل المناصب

¹ سايبى صندرة وعطية مفيدة، المرجع السابق، ص 54، 55.

² ديدوح شكرية، 'دور السياسات التدخلية للدولة في إضعاف سوق العمل'، مجلة منشورات البحث الحوكمة والاقتصاد الاجتماعي، العدد 1، جامعة تلمسان، سبتمبر 2015، ص 21.

³ نفس المرجع، ص 21، 22.

التي خلقها في إطار هذه الأجهزة تم تمويلها من طرف الخزينة العمومية، فسياسة محاربة البطالة في الجزائر تبقى حلول بسيطة ومؤقتة وتبين أن معالجة البطالة لم يكن وفق مقارنة اقتصادية وإنما بمقاربة اجتماعية بشكل أساسي، فلا يمكن القول وفق ذلك أننا نمتلك سياسة للتشغيل وإنما مجرد سياسة لتسيير البطالة، مكلفة جدًا بالمقابل، ممولة من طرف الخزينة العمومية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بعائدات النفط وتقلباتها في الأسواق العالمية¹.

4- بروز ظاهري هجرة الكفاءات والهول من البطالة:

تؤثر هجرة الكفاءات بطريقة سلبية على التنمية، حيث أن تكوينها في البلد الأم يعتبر مكلفاً خاصة في البلدان التي تتحمل فيها الدولة نفقات التعليم والتكوين، فهجرة الكفاءات منها تشوه سوق العمل وقد تسبب ندرة أو نقص في بعض المجالات التي تضطر البلاد إلى جلبها من جديد من دول أخرى، ففي الجزائر وبلغت الأرقام يكلف الطالب الجزائري ما معدله 682.684 دج طيلة خمس سنوات من التكوين، وفي أغلب الأحيان سيكون مصيره إما البطالة أو الهجرة الخارجية التي سيتمكن فيها من خلق قيمة مضافة وتنمية البلد التي تقوم باستقباله²، والتي لم تتكلف عناء الإنفاق عليه وتكوينه طيلة مشواره التعليمي والتكويني، وبالتالي تكون خسارة البلد مزدوجة خسارة تكلفة التكوين وخسارة الكفاءات والقيمة المضافة التي كان بالإمكان الحصول عليها.

أما ظاهرة الهول من البطالة "Halo du chômage" فهو مفهوم جديد يوضح حالة كل الأفراد على حدود البطالة وعدم النشاط، ممن هم في سن العمل (بين 16 و 59 سنة)، يفتقرون لمنصب عمل خلال الأسبوع المرجعي لإجراء المسح، متاحون للعمل في أجل يقل عن أسبوعين، ولم يسعوا للبحث عن عمل خلال الشهر المرجعي لإجراء المسح؛ فحسب إحصائيات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي فإن أكثر من نصف الفئة العمرية (15-29 سنة) هم في وضعية هول البطالة، ولم يسعوا للبحث عن عمل منذ فترة طويلة، ويمكن تفسير هذه الوضعية بثلاثة عوامل رئيسية: عدم وضوح الآليات التي تتحكم في الولوج إلى سوق العمل، افتقار الأفراد للكفاءات التي يتطلبها سوق العمل، وافتقارهم للخبرة اللازمة³، إضافة إلى عدم اقتناعهم ورضاهم عن الامتيازات التي تقدمها مناصب الشغل التي يتم عرضها، وهو ما يدفعهم للبحث عن امتيازات في سوق الشغل غير الرسمي وخاصة في ميدان التجارة؛ كما يجدر الإشارة إلى أن هول البطالة الذي يدفع شريحة كبيرة من مكونات المجتمع إلى العزوف عن التسجيل في مكاتب التشغيل، يضرب الأرقام الرسمية التي تقدمها الجهات الرسمية عن نسبة البطالة في مقتل، فرغم أن الكثير منهم لا يمارس أي نشاط وأي عمل إلا أنه لا يتم إحصاءهم ضمن فئة البطالين بسبب عدم تسجيلهم، فغياب المعطيات والأرقام الحقيقية عن هاته الفئة يجعل السلطات القائمة وكذا الباحثين عاجزين عن التقدير الفعلي لحجم البطالة في المجتمع الجزائري.

¹ Boualli Aicha et Boutaleb Kouider, Op.cit, p68.

² ديدوح شكرية، المرجع السابق، ص 25، 26.

³ Boualli Aicha et Boutaleb Kouider, Op.cit, p 67.

5- تداعيات سياسات التشغيل على ثقافة وقيمة العمل في المجتمع الجزائري:

ثقافة العمل هي محصلة تراكمات وسيرورة من الممارسات الرسمية وغير الرسمية في مجال العمل، وهي نتاج لسلوكات فردية وجماعية لأفراد المجتمع بتأثير متبادل مع أنساقه وأبنيته المختلفة، فانطلاقاً من تعريف إدوارد تايلور للثقافة والذي يعرفها على أنها ذلك الكل المركب الذي يشمل العادات والتقاليد والقيم والمعرفة والأخلاق والقانون والعرف وسائر القدرات الأخرى التي يكتسبها الإنسان بصفته عضو في المجتمع، فثقافة العمل وفقاً لذلك هي ذلك الكل المركب (الذي يشمل ما ذكر في تعريف تايلور) حول قيمة العمل الذي يكتسبه الإنسان بصفته عضواً في المجتمع؛ وكغيره من المجتمعات الإنسانية فإن تشكل ثقافة وقيمة العمل في المجتمع الجزائري خضعت لجملة من التأثيرات والتغيرات عبر سيرورة حياة وتطور المجتمع، وقد كان لسياسة الدولة الاقتصادية والاجتماعية وسياسات التشغيل المتبعة الأثر البالغ في تشكيل هذه الثقافة.

بداية بتبني النهج الإشتراكي القائم على مسؤولية الدولة في توفير مختلف متطلبات العيش للمواطن من تعليم وصحة وعمل، والقائم على تحكم الدولة في الاقتصاد القومي من خلال دعم المؤسسات العمومية، والتضييق على القطاع الخاص والمبادرات الذاتية، وما شاب القطاع العمومي من تسيب في التسيير وضعف في الإنتاجية بسبب غياب مفهوم الربحية عن المسؤولين والعاملين، فالعمل كان هدفاً في حد ذاته وليس وسيلة لتطوير الإنتاج وتحقيق الفعالية والنجاح الاقتصادية، مما كان له الأثر البالغ على قيمة العمل وبذل الجهد لدى العامل الجزائري الذي لم يتجاوز اهتمامه الحضور إلى موقع العمل والحصول على راتبه؛ إضافة إلى أثر تأميم المحروقات والتحول إلى الدولة الريعية، مما خلق ما يعرف بأبوية الدولة في المخيال الاجتماعي لأفراد المجتمع والتي لها امتدادها إلى الوقت الراهن، فالفرد الجزائري يرى أن الدولة هي المسؤول الأول (والوحيد في تصور الكثير) على تعليمه وعلاجه وتوفير مختلف متطلبات عيشه ومن ثم توظيفه في منصب عمل وصرف مرتبه والتكفل بالأعباء الاجتماعية المتعلقة به، وفي حالة عدم توفيرها ذلك فهو يقابلها بالاحتجاج والسخط والنقمة عليها؛ كما كان لسياسة التصنيع التي تم تبنيها في مرحلة كان يغلب على المجتمع الجزائري طابع العمل الزراعي دور في انتقال اليد العاملة إلى الصناعة رغم غياب التأهيل لدى أغليبتها، مما أثر على إنتاجية المؤسسات الصناعية واندماج اليد العاملة الزراعية فيها من جهة، وعلى تراجع قيمة العمل في المجال الزراعي لدى الفرد الجزائري من جهة ثانية.

إضافة إلى ذلك كان للمقاربة الاجتماعية التي تبنتها الدولة الجزائرية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة منذ الاستقلال وإلى غاية الوقت الراهن (رغم التصريحات الرسمية بتبني اقتصاد السوق والمقاربة الاقتصادية)، أثرها كذلك في تراجع قيمة العمل خاصة لدى فئة الشباب، والتي تظهر من خلال وضع الكثير من آليات التشغيل تحت وصاية وزارة التضامن الاجتماعي، مما يوحي بكون العمل مساعدة اجتماعية وليس فعل إنساني لتحقيق الذات ودعم التنمية وإنتاج السلع والخدمات، كما تظهر من خلال الاعتماد على الربيع البترولي في تعيين العاطلين في مناصب شغل غير منتجة وتزويد عن الحاجة الفعلية للمؤسسات، مما كان له الأثر على التفضيل المجتمعي للعمل في القطاع العمومي بصفة عامة والإدارة بنوع من الخصوص، وساهم في تراجع

الكثير من الحرف والمهن وروح المقاوالتية والمبادرة الذاتية، وأدى إلى الوسم الاجتماعي لكثير من الحرف والمهن مثل الزراعة والبناء وتدوير النفايات والصناعات التقليدية وغيرها من الأعمال التي تتطلب بذل الجهد، وتفضيل أعمال أخرى لا تتطلب جهد ذهني وبدني كبير؛ كما ساهمت سياسات التشغيل المتبناة في تكريس ثقافة اللامبالاة وغياب ثقافة بذل الجهد والانضباط الذاتي، وتغييب مراقبة وتقييم أداء العاملين خاصة في القطاع الحكومي.

وحتى السياسات التي تحمل شعار خلق النشاطات ودعم المبادرة الذاتية وروح المقاوالتية، تأثرت هي كذلك بدولة الريع، بسبب غياب التخطيط والارتجالية في اتخاذ القرارات، ويظهر ذلك من خلال غياب الرقابة على المال العام الممنوح لأصحاب المشاريع في شكل قروض، ومن خلال مسح ديون الفلاحين وذهاب هذه القروض والأراضي الممنوحة لغير مستحقيها، ومن خلال دعم الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب لكثير من المشاريع في قطاعات غير منتجة وغير خلّاقة للثروة ولا لمناصب الشغل، وتفضيل الكثير من أصحاب المشاريع طلب الدعم لمشاريع غير مدروسة ولا تتطلب جهد كبير إيماناً منهم بحقهم في الحصول على نصيبهم من الريع دون محاسبة ولا رقابة، ومن ثم المطالبة بمسح ديونهم بعد فشل مشاريعهم، كما تظهر من خلال بعض البرامج غير المفهومة والتي تم تبديد المال العام فيها دون تحقيق أدنى فائدة مرجوة وخير مثال على ذلك برنامج محلات الرئيس؛ فقد أدت سياسات التشغيل هذه إضافة إلى التشنج الاجتماعية والأسرية للفرد الجزائري إلى خلق نمط ثقافي للعمل يتماشى مع الاقتصاد الريعي، وفق معادلة الحق والواجب في فكر المفكر الجزائري مالك بن نبي، فقد أصبح الفرد الجزائري يتجه نحو المطالبة بحقوقه قبل أدائه واجباته، ومن ثم صار نتيجة لذلك فرداً مستهلكاً أكثر منه منتجاً، رغم أن قيم الدين الإسلامي الذي هو الدين السائد في المجتمع تدعو إلى بذل الجهد وإتقان العمل وتحث على الإنتاج وترك الكسل.

ثامنا - بطالة حاملي الشهادات في المجتمع الجزائري:

بطالة حاملي الشهادات تنتشر بين أولئك الذين تحصلوا على شهادات جامعية أو شهادات من المعاهد ثم وجدوا أنفسهم في حالة عدم عمل لأسباب خارجة عن إرادتهم، إضافة إلى أنهم صرّحوا بأنهم يبحثون عن عمل بمختلف الوسائل والإمكانيات المتوفرة لديهم، بشكل آخر بطالة حاملي الشهادات هي نتاج ارتفاع معدل النمو الكمي في عدد خريجي الجامعات والمعاهد مقارنة بمعدل فرص العمل المتاحة أمامهم¹، وهي ظاهرة يعاني منها المجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات التي تجد صعوبة في التوافق بين مخرجات نسقها التعليمي ومتطلبات سوق الشغل لديها؛ إذ يواجه شباب اليوم خاصة بعد إنهاء المراحل التعليمية مشكلة الحصول على عمل، وتظهر هذه المشكلة بشكل واضح في المجتمعات ذات الاقتصاد بطيء النمو، ولا تقتصر أسبابها على عدم التوافق بين النمو الاقتصادي مع النمو السكاني، إنما يدخل فيها عوامل أخرى ثقافية وسياسية، وقد توزع الوظائف حسب الولاء للنظام القائم، هذا ما فرض هذا النوع من البطالة والتي تعني وجود فائض في القوى

¹ روبيبي حبيبة، "امتداد البطالة إلى ذوي الشهادات العليا (ماجستير، دكتوراه) في المجتمع الجزائري"، الملتقى الوطني الأول حول "تشخيص واقع الطالب الجامعي"، مجلة مخبر الوقاية والأرغونوميا، جامعة الجزائر 2، العدد 6، 2016، ص 189.

البشرية المتعلمة عما يتطلبه سوق العمل ويقوم فعلا بامتصاصه، أو نجد ذلك الخريج ينضم إلى القطاع الغير الرسمي ويؤدي مهاماً لا علاقة لها بمؤهلاته العلمية، وهو ما يعرف بالعمالة الناقصة والتي تنشأ عندما يكون إنتاج الفرد أدنى من قدراته، يسود هذا الوضع عادة عندما يحول الموقف الاجتماعي من العمل دون قيام العمال المهرة بقبول العمل في مجال غير مجال تعليمهم، أو عندما تنتج عن النظام التعليمي مهارات غير مطلوبة في سوق العمل، أو عندما يشهد الاقتصاد انكماشاً أو انخفاضاً في الطلب على اليد العاملة¹، ولهذا النوع من البطالة الحديث الظهور في المجتمع الجزائري مقارنة بالأنواع الأخرى عوامل مختلفة ساهمت في تشكلها وتطورها باختلاف المراحل الزمنية التي مرت بها.

1- تطور بطالة حاملي الشهادات في الجزائر:

تعتبر بطالة الجامعيين وحاملي الشهادات في الجزائر ظاهرة متأخرة بالمقارنة مع البطالة الكلاسيكية، بحيث وعلى العكس مما كان معروفاً بأن التعليم يُشكّل ضماناً ضد البطالة، عرفت البلاد ارتفاع أرقام الظاهرة؛ إذ تشير الإحصائيات إلى ارتفاع معدلاتها بشكل مستمر، حيث يُعزى ظهورها إلى تراجع سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات والتي كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية، فقد كانت الدولة تتكفل بتعيينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة، وهذا ما أدى إلى ظهور البطالة المقنعة بهذه الأجهزة لأن السياسة الخاصة بإنشاء عدد كبير من مناصب العمل في القطاع الحكومي نَجَم عنها ارتفاع نسبة العمال الأجراء الدائمين في مجمل الوظائف، وخلال النصف الثاني من الثمانينات والمرافق للمخطط الخماسي الثاني (1985-1989)، تميز تطور الشغل بسلسلة من العوامل منها أزمة انهيار أسعار النفط لسنة 1986 كما تم ذكره سالفاً، فقد تغير دور الدولة في تعيين الخريجين وتغيرت معه كذلك هيكل البطالة لتظهر بطالة الجامعيين آنذاك بدلا من بطالة الأميين في السبعينات².

في الفترة الموالية تميزت مرحلة التسعينات بتطبيق الإصلاحات الهيكلية التي اقترحها صندوق النقد والبنك الدوليين التي مست بشكل مباشر سوق العمل، ونتج عنها تقليص اليد العاملة الموظفة، حيث شهدت المرحلة تخفيض حوالي 405.000 منصب عمل، منهم 212.960 حامل شهادة ليسانس خلال الفترة 1994-1997، مما أدى إلى ارتفاع معدل بطالة حاملي الشهادات حيث انتقلت نسبتها من 11.9% سنة 1992 إلى 19.07% سنة 1997 (48% ليسانس، 35% مهندسين، 17% دراسات عليا)³، كما أن تعديل القوانين التشريعية والتنظيمية للعمل الذي أدخل مرونة أكبر في التشغيل وإجراءات إعادة النشاطات عن طريق إعادة هيكلية المؤسسات العمومية الوطنية والمحلية، نجمت عنها عمليات تسريح عدد كبير من العمال، إذ بلغ العدد

¹ بوودن عبد العزيز ومنومس مريم، "بطالة خريجي الجامعات: أسبابها، آثارها وأساليب علاجها"، مجلة الباحث الاجتماعي، جامعة قسنطينة2، العدد 13، 2017، ص 453.

² العقبي الأزهر وبلعربي أسماء، "واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيا خلال الفترة 2008-2012"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 16، سبتمبر 2014، ص 4.

³ كحلة عبد الغني، "تحو مشروع موازنة بين عرض حاملي الشهادات الجامعية وطلب سوق التشغيل في الجزائر-دراسة حالة لخريجي جامعة المدينة"، الملتقى الدولي "الجامعة والتشغيل الاستشراف، الرهانات والمحك"، جامعة المدينة، ديسمبر 2013، ص 4.

المتراكم للعمال المسرحين 514.000 عامل، أي ما يعادل 8,8% من إجمالي السكان المشتغلين؛ بلغ عدد العاطلين عن العمل من حاملي الشهادات 88.000 عاطل سنة 1995، وأكثر من 100.000 عاطل سنة 2000، و140.000 عاطل سنة 2001¹.

إذا فالتعليم أو الشهادة الجامعية في الجزائر لم تعد ضماناً للحصول على عمل لائق وقار، حيث ظل معدل البطالة بين حاملي الشهادات يرتفع سنة بعد أخرى، إلى أن بلغ 21,3% سنة 2009، ويرجع الارتفاع المستمر إلى تشبع سوق العمل بالعدد الكبير من الشباب خريجي الجامعات، إلى جانب أن القوى البشرية المتعلمة والحاملة للشهادات لم تعد مسألة عدد فقط، لأن المهم هو النوعية التي ينبغي أن يتميز بها هذا الكم، وهو ما يركز أساساً على نوعية التعليم الذي تلقته هذه القوى البشرية ومدى ملاءمته لمتطلبات سوق العمل، فمثلاً في غضون سنتين فقط، انتقل عدد حاملي الشهادات الجامعية الذين دخلوا سوق العمل من 80.000 حامل شهادة جامعية سنة 1996 إلى ما يقارب 100.000 سنة 1998، ثم إلى أكثر من 120.000 مع بداية الألفية الثالثة²، ليصل إلى عتبة 300.000 في السنوات الأخيرة.

- جدول رقم (05): يبين تطور نسبة بطالة حاملي الشهادات خلال الفترة 2008-2017:

السنوات	نسبة بطالة حاملي الشهادات	نسبة البطالة العامة	مجموع خريجي الجامعات
2008	%19,8	%11,3	146.889
2009	%21,3	%10,2	150.014
2010	%20,3	%10	199.767
2011	%16,1	%10	246.743
2012	%15,2	%11	233.879
2013	%14,3	%9,8	288.602
2014	%16,4	%10,6	271.430
2015	%14,1	%11,2	311.976
2016	%13,2	%10,5	292.683
2017	/	%11,7	303.100

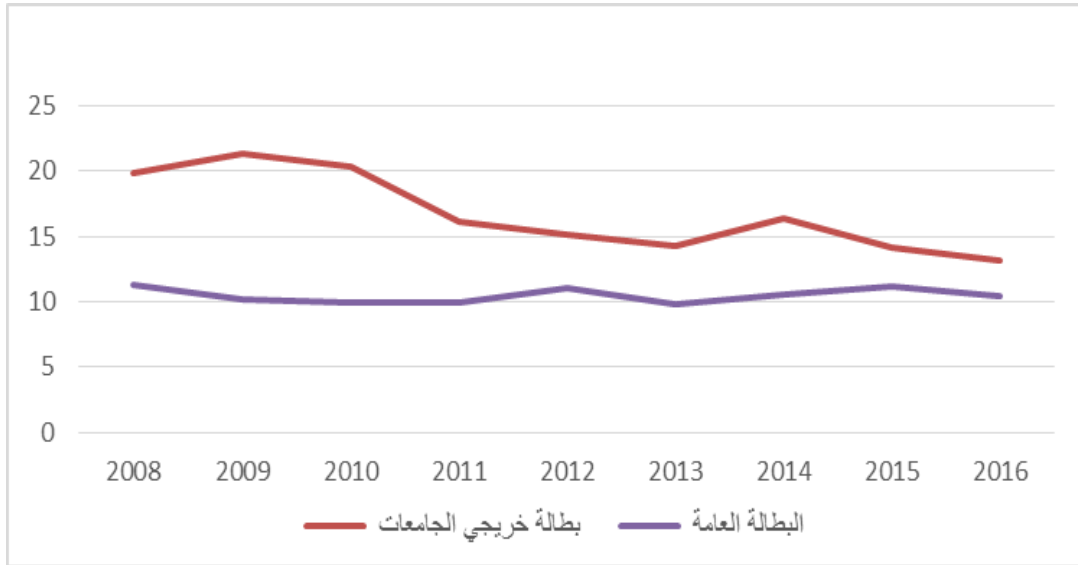
المصدر: تقارير الديوان الوطني للإحصاء ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

¹ يحيات مليكة، مرجع سابق، ص 110، 111.

² العقبي الأزهر وبلعربي أسماء، المرجع السابق، ص 133، 134.

بملاحظة الاتجاه العام للجدول رقم (05) أعلاه نلاحظ عموماً في الفترة الممتدة من 2008 إلى غاية 2016 ارتفاع معدلات بطالة حاملي الشهادات، حيث أن نسبة بطالتهم قد تجاوزت نسبة البطالة العامة طيلة سنوات الفترة المشار إليها، نتيجة ارتفاع أعداد الطلبة والمتخرجين في الجامعات والمعاهد الجزائرية حيث تضاعف عدد المتخرجين بين 2008 و 2017 بنسبة 99,2%، وتراجعت معدلات توظيفهم لأسباب سيتم التطرق إليها في العناصر الموالية، وفيما يخص بطالة حاملي الشهادات فقد بلغت ذروتها سنة 2009 حين بلغت نسبتها 21,3%، ثم بدأت في التراجع بعدها إلى أن وصلت أدنى نسبة لها سنة 2016 بـ 13,2%، ويعود ذلك إلى تبني استراتيجية تشغيل تولى اهتمام بهذه الفئة من خلال إنشاء برامج تشغيل تستهدف فئة حاملي الشهادات ساهمت في تراجع معدلات بطالتهم إلى حد ما، لكن على العموم بقيت هذه النسبة مرتفعة وتتجاوز بطالة الفئات الأخرى من الأفراد الأقل تكويناً، كما يبينه الشكل رقم (04) الموالي، في المنحنى الذي يقارن نسبة بطالة حاملي الشهادات مع نسب البطالة العامة.

الشكل رقم (04): بطالة حاملي الشهادات مقارنة بالبطالة العامة (2008-2016).



المصدر: من إعداد الباحث.

2-أسباب بطالة حاملي الشهادات في المجتمع الجزائري:

يظهر تقرير لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية حول وضعية تشغيل الشباب في شمال إفريقيا، أن من الأسباب الرئيسية لبطالة الشباب ترجع إلى عامل النمو الديموغرافي غير الملائم، نمو اقتصادي غير قادر على خلق مناصب الشغل، نظام تعليمي غير متوائم مع سوق الشغل وسياسات اقتصادية لا تشجع المستثمرين الخواص وتؤدي إلى نمو القطاع غير الرسمي¹؛ وتُظهر بطالة خريجي الجامعات والمعاهد في الجزائر هشاشة السياسات الحكومية في مجالي التعليم العالي والتشغيل، وتعزى الظاهرة إلى عدة عوامل منها ما يتعلق بطبيعة التعليم العالي، ومنها ما يتعلق بطبيعة العمل المحلي وسوق الشغل، ومنها ما يتعلق بالمحيط الخارجي للجامعة.

¹ Boualli Aicha et Boutaleb Kouider, Op.cit, p 49.

2-1- أسباب متعلقة بطبيعة التعليم العالي:

السياسات التعليمية المطبقة في الجزائر قاصرة عن تلبية احتياجات سوق العمل، ويظهر ذلك جليا في نقص المهارات، والزيادات غير العادية التي تدفع بها الجامعات والمعاهد والمدارس العليا سنويًا من الخريجين دون أن يقابل ذلك طلباً حقيقياً لسوق العمل، ويرجع ذلك إلى عدة أسباب منها:

- التوسع السريع وغير المخطط في التعليم العالي؛
- انخفاض درجة الموازنة بين مخرجات التعليم العالي وبين احتياجات سوق العمل من ناحية الكم والكيف، وضعف التنسيق بين القطاعات الحكومية المختلفة؛
- ضعف برامج التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني في التعليم العالي؛¹
- عدم الاعتماد على أسس ومعايير موضوعية تأخذ بعين الاعتبار احتياجات سوق العمل أثناء فتح التخصصات وتوزيع الطلبة عليها، إذ غالباً ما يتم ذلك خلافاً لمؤهلاتهم وخلافاً لاحتياجات سوق العمل وخطط التنمية المحلية، إضافة إلى الاعتماد على أساليب تقليدية في التقييم، الأمر الذي يؤدي إلى الفشل والتأخر الدراسي وتخريج مخرجات بكفاءات ضعيفة لا تخدم سوق العمل؛
- مضمون التعليم في الجامعات الجزائرية يتسم بالجمود والتصلب والشكوية، فطبيعة المناهج وأساليب التدريس والتقييم المتبعة تتسم بالتقليدية والتقليد، فهي لا تقدم تعليماً يساعد على تنمية مهارات التفكير والإبداع، بل تزويد المتعلمين بكم هائل من المعارف النظرية التي غالباً ما تنسى بعد الامتحان؛
- افتقار البرامج التعليمية في أغلب الجامعات الجزائرية للجانب التطبيقي والعملية، بسبب ضعف علاقات التنسيق بينها وبين المؤسسات التدريبية والتكوينية والمهنية، الأمر الذي يحول دون اكتساب الطالب خبرة مهنية أولية تحوّل له الاندماج بسهولة في الحياة المهنية بعد التخرج؛
- عزوف مدخلات التعليم العالي من تلاميذ المرحلة الثانوية عن دراسة التخصصات العلمية التي يحتاجها سوق العمل، حيث أن الكثير منهم يميل إلى دراسة تخصصات يسهل عليه اجتيازها دون النظر لحاجة المجتمع لمثل هذه التخصصات في المستقبل عقب تخرجهم، ومن ثم تزيد نسبة الخريجين في مجالات لا يحتاجها سوق العمل؛²
- عدم اهتمام الطالب بشكل عام بالتحصيل العلمي، وغياب الطالب الجامعي المثقف الذي يكون على دراية بكل ما يحصل من حوله من متغيرات اقتصادية واجتماعية، وعدم إدراكه للمجالات المهنية التي يمكن أن يؤهله تخصصه لها، وهذا ما يؤدي إلى التركيز على تخصصات معينة دون تخصصات أخرى؛³
- كما يتبين أن التعليم العالي في الجزائر يخرج أعدادا كبيرة في تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية (تقريباً 70%)، تقف على هامش التنمية كونها لا تستطيع الاندماج في قطاعات العمل، لأن السوق في

¹ العقبي الأزهر وبلعربي أسماء، مرجع سابق، ص 134.

² بوردبالة عائشة، "تقييم جهاز المساعدة على الإدماج المهني في معالجة مشكلة البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر (2008-2016)"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشلف، العدد 19، جانفي 2018، ص 158.

³ كحلة عبد الغني، مرجع سابق، ص 7.

حاجة ملحة إلى الفنيين والمهندسين والعمال الماهرة في التخصصات العلمية بشتى فروعها ومجالاتها، ومن ثم وجب على الجامعة أن تعمل على توجيه الطلبة نحو مجالات التكوين حيث يعاني الاقتصاد الوطني أكبر نقص في الإطارات، واستحداث تخصصات علمية تكون مواكبة لاحتياجات التنمية وسوق العمل.¹

- إضافة إلى سياسة الدولة القائمة على زيادة عدد الطلبة وعدد الجامعات والاهتمام بالكم دون الكيف، وكذلك السياسة التعليمية في مرحلة التعليم الثانوي التي أنتجت كم هائل من الناجحين في شهادة البكالوريا، وسياسات التقويم التي قدمت مدخلات ضعيفة للجامعات، وضعف الإنفاق الحكومي على التعليم العالي والبحث العلمي وعدم توفير الإمكانيات اللازمة لتأهيل رأس المال البشري بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل، ومع التطور المنشود ومواكبة التطورات الحاصلة في العالم، إضافة إلى الفساد الاقتصادي والسياسي والإداري الذي نخر الجامعات الجزائرية، وحولها من مؤسسة لتكوين النخب والكفاءات إلى كيان بدون روح لتخريج العاطلين الذين يفتقر الكثير منهم لأبسط الأبجديات في مجال تخصصهم.

2-2- أسباب متعلقة بطبيعة العمل المحلي:

وهي الأسباب التي تتعلق بطبيعة سوق العمل، واستراتيجيات التوظيف لدى المؤسسات الاقتصادية والإدارات العمومية والخاصة، ولعل من أهم هذه الأسباب ما يلي:

- تراجع سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات ابتداءً من ثمانينات القرن الماضي، حيث كانت الدولة تتكفل بتعيينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة؛
- تأثير برامج الإصلاح الهيكلي في بداية سنوات التسعينات وما نجم عنها من تسريح جماعي للعمال؛
- غياب استراتيجية واضحة وفعالة تقوم بإيجاد التناسب بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل؛²
- عدم توازن آليات العرض والطلب على اليد العاملة المؤهلة في السوق المحلية؛
- عدم توافق المهارات المتوفرة لدى الخريجين مع طبيعة الأعمال التي تقدمها جهات التوظيف في القطاع العام والخاص؛ إضافة إلى تضخم أعدادهم وتركزهم في تخصصات معينة بشكل يفوق الحاجة إليها في سوق الشغل، وغياب متخرجين في تخصصات أخرى يحتاجها السوق.
- مستوى الاتصال بين الجامعات وبين جهات التوظيف ليس بالفعالية المطلوبة؛
- ارتفاع أعداد المشتغلين بقطاع الخدمات بسبب تغير اتجاهات معظم الناس ودعمهم لمبدأ التوجه المادي أو العمل الحر وجمع المال عن طريق العمل في التجارة؛
- ضعف الطلب الخارجي على اليد العاملة الجزائرية المؤهلة؛³
- الانتقاء الصعب وعامل الخبرة، فكما سبق وأن أشرنا إلى الأمية المهنية والميدانية التي يعاني منها أغلبية خريجي الجامعات بسبب التكوين النظري الذي تلقوه، أصبح أرباب العمل خاصة الخواص منهم يحذرون من

¹ ناصر الدين قريبي، "مواكبة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل في الجزائر -دراسة استكشافية-"، جامعة أم البواقي، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد الرابع، ديسمبر 2015، ص 151.

² روبيبي حبيبة، مرجع سابق، ص 190، 191.

³ العقبي الأزهر وبلعربي أسماء، مرجع سابق، ص 134.

حملة الشهادات عند طلبهم لأي منصب شغل، لذا يتم وضعهم تحت اختبارات ميدانية في التخصص واختبارات ثقافية وحتى نفسية للحصول على أحسن العناصر، ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد، بل يتعدى إلى أن أغلب أرباب العمل يطلبون الخبرة المهنية، خصوصا في الآونة الأخيرة، هنا نجد حامل الشهادة أمام تناقض صارخ: الخبرة التي يجب الحصول عليها بممارسة عمل معين والذي يجب الحصول عليه عند توفر الخبرة، وبالتالي مصير حامل الشهادة سيكون حتما البطالة¹.

2-3- أسباب متعلقة بالبيئة المحيطة بحاملي الشهادات:

وهي الأسباب المتعلقة بالظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية المتعلقة بخريجي الجامعات والمعاهد وقضية تشغيلهم وتوظيفهم، نذكر منها:

- ارتفاع معدلات النمو السكاني مع تحسن المستويات المعيشية وارتفاع نسب التعليم ومجانيته زاد من تدفق عدد هائل من الشباب إلى الجامعات ومن ثم إلى سوق الشغل، أي زيادة عرض العمل من فئة الشباب عموماً وفئة خريجي الجامعات خصوصاً (فإن لم تكن معدلات التنمية والنمو الاقتصادي موازية للنمو السكاني كانت هناك فجوة بين فرص العمل المطلوبة وفرص العمل المتاحة)؛

- تواضع الأداء الاقتصادي والاعتماد الشبه الكلي على النمو المرتبط بقطاع المحروقات، الأمر الذي حال دون القيام بمشاريع استثمارية أو بناء قاعدة صناعية قوية تساهم في امتصاص بطالة خريجي الجامعات (خاصة وكما هو معلوم فالاستثمار في قطاع المحروقات يحتاج إلى زيادة في رأس المال المادي ولا يحتاج زيادة كبيرة في الموارد البشرية)؛

- الاقتصاد الريعي أنتج عقلية ريعية لدى المواطن الذي يرى أن الدولة هي المسؤولة عنه بصورة مطلقة وكاملة؛

- محدودية حجم القطاع الخاص وعدم قدرته على توفير مناصب عمل كافية ومناسبة للباحثين عنها من حاملي الشهادات، وذلك بسبب القيود المفروضة وعدم توفر البيئة الملائمة إضافة إلى ارتفاع جاذبية الوظائف في القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص؛

- التقدم التكنولوجي وارتفاع نسبة الاعتماد على الآلات في العمليات الإنتاجية وتقليل نسبة الاعتماد على الإنسان مما ساهم في ارتفاع معدلات البطالة بصفة عامة وبطالة حاملي الشهادات بنوع من الخصوص؛

- افتقار العملية التنموية إلى نظام شامل للتخطيط يتناول كل الأبعاد²؛

- العادات والتقاليد الاجتماعية التي تسود في بعض المجتمعات المحلية وتقلل من قيمة بعض الأعمال والمهن فلا يقبل بها الخريجون، والتوجه العام للناس والمتعلق باهتمامهم وميولهم وتوجهاتهم القيمة نحو بعض الأعمال والمهن³؛

- غياب المعلومات اللازمة في سوق الشغل عن الوظائف المتوفرة ومتطلبات شغلها، وافتقار خريجي الجامعات

¹ بودون عبد العزيز ومنومس مريم، مرجع سابق، ص 454، 455.

² بودريالة عائشة، مرجع سابق، ص 147، 148.

³ العقبي الأزهر وبلعربي أسماء، مرجع سابق، ص 134، 135.

والمعاهد للآليات والتقنيات اللازمة للحصول على كافة المعلومات اللازمة عن سوق الشغل.

3- آثار وتداعيات بطالة حاملي الشهادات:

بطالة خريجي الجامعات من الظواهر الاجتماعية والاقتصادية التي تؤكد وجود خلل في النسق الاقتصادي والسياسي، وتثبت فشل سياسات التعليم والتشغيل وفشل الاقتصاد الوطني في تأدية مهامه على أكمل وجه، ولها الكثير من الآثار والنتائج على حامل الشهادة في حد ذاته وعلى المجتمع ككل وأساقه الفرعية المختلفة، ومن بين هذه الآثار والنتائج ما يلي:

-تراجع قيمة الشهادة: حذرت بعض الدراسات من تجاوز المستوى التعليمي المناسب لطبيعة العمل، لأن هذا التجاوز لن يكون له عائد على دخل الفرد، فرفع مستويات التعليم للممارسة أعمال بسيطة لن يكون له أي معنى اقتصادي، بل يؤدي فقط إلى تغيير جهة البطالة من بطالة الفئة المتعلمة إلى بطالة الفئة الأقل تعلمًا أو الغير المتعلمة، مع المحافظة على مستوى البطالة، إضافة إلى هدر الموارد نتيجة عدم استفادة المتخرجين مما تعلموه وما أنفق عليهم طيلة فترة التعليم والتكوين.

-التسرب المدرسي في سن مبكرة: بطالة حاملي الشهادات تؤثر كثيرا في تفكير المجتمع والشباب المراهقين خاصة، فالمراهق عندما يلاحظ أن معظم خريجي الجامعات والمعاهد يعانون من شبح البطالة فإنه يفضل التوقف عن الدراسة مبكرًا، ويتوجه نحو الأعمال في القطاع غير الرسمي.

-انتشار الجهل: التسرب المدرسي في سن مبكرة لأعداد هائلة من أفراد المجتمع، يؤدي حتمًا مع تراكم الظاهرة وتفاقمها إلى انتشار الجهل بين أفراد المجتمع.¹

-اللجوء إلى استيراد اليد العاملة المؤهلة: بطالة حاملي الشهادات الذين لا تسمح لهم مؤهلاتهم بمواكبة التغيرات التكنولوجية بسبب ضعف تكوينهم، يحتم على المؤسسات العمومية والخاصة مستقبلًا استيراد يد عاملة مؤهلة تأهيلا عاليا من الخارج.

-زيادة الهجرة نحو الخارج وهروب الأدمغة: إن لم يجد خريج الجامعة أو الطالب فرصة عمل وآفاق تفتح له المجال لإثبات نفسه وتطوير قدراته، ومنصب عمل يضمن له العيش الكريم، فإنه يبحث عن ذلك خارج البلد، وهو ما يسبب استنزاف كبير لرأس المال البشري، إضافة إلى خسارة الموارد المستعملة في تكوين هؤلاء الطلبة والمتخرجين واستفادة بلدان أخرى من قدراتهم²، هذا ما يحدث في الجزائر من هجرة كثيفة لحملة الشهادات نحو الخارج، خصوصا إذا علمنا أن الأجر الذي يمكن أن يتحصل عليه صاحب الشهادة في بلده ضعيف جدا مقارنة بالفئات الأخرى، فإنه يتحمس أكثر للهجرة، والنتيجة خسارة مزدوجة للمجتمع الجزائري: الأولى هي خسارة الموارد البشرية والأدمغة والعقول، كما هو الحال لعدة علماء جزائريين هاجروا وصنعوا أمجاد دول أخرى،

¹ بلعربي أسماء، "واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية -دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة-"، رسالة ماجستير غير منشورة في علم الاجتماع التنظيم، جامعة بسكرة، 2014، ص 79.

² نفس المرجع، ص 80.

أما الثانية فهي خسارة ملايين الدينارات التي أنفقت في تكوينه منذ بداية مشواره الدراسي إلى غاية حصوله على الشهادة العليا دون الاستفادة منه ومن مؤهلاته التي اكتسبها¹.

إضافة إلى أن فشل السياسات الحكومية في مجالات التعليم والاقتصاد والتنمية والتشغيل قد أنتج حلقة مفرغة من الإنفاق الحكومي الذي أنهك كاهل الخزينة العمومية دون الحصول على عائد كبير منه، أولا من خلال الإنفاق على التعليم وتخريج إطارات لا يستفيد منها الاقتصاد الوطني، ثم من خلال الإنفاق في تشغيل وتوظيف إطارات في القطاع غير المنتج لا تحقق قيمة مضافة، ثم من خلال الإنفاق على بعض هؤلاء الخريجين الذين ساعفهم الحظ في الحصول على منصب عمل من أجل موازنة مؤهلاتهم مع متطلبات الوظائف التي يشغلونها، ثم الإنفاق في مواجهة بطالتهم من خلال آليات التشغيل المعتمدة على ترقية العمل المأجور والتكفل بأجورهم وأعبائهم الاجتماعية ومنح البطالة وقروض الاستثمار التي فشل أغلبها في إنشاء مشاريع ناجحة ومنتجة.

4- أجهزة التشغيل المتعلقة بحاملي الشهادات في الجزائر:

قامت سياسات التشغيل في الجزائر منذ السنوات الأولى للاستقلال في أغلبها على تدعيم العمل المأجور، ولمواجهة مشكلة بطالة حاملي الشهادات تم إنشاء برامج وآليات تهدف إلى تأطيرهم وحمايتهم من الانحرافات الاجتماعية، وقد عرفت هذه البرامج المتعاقبة جملة من النقائص والانقطاعات، مما دفع الدولة الجزائرية إلى تبني مقاربة اقتصادية في السنوات الأخيرة لمواجهة البطالة، وتمثلت الأجهزة التي تم إنشاؤها في هذا السياق فيما يلي:

4-1- برنامج العقود الأولية "عقود ما قبل التشغيل" (C.P.E):

أنشئ البرنامج في الثلاثي الأخير من سنة 1998، بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم (402/98) المؤرخ في 02 ديسمبر 1998، يقوم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب (FANSEJ) بتمويله، ووكالة التنمية الاجتماعية (ADS) بتسييره، حيث اختص بمكافحة بطالة الشباب الذين تفوق أعمارهم 19 سنة ولا تتجاوز 35 سنة، والحائزين على شهادة التعليم العالي وخريجي المعاهد الوطنية للتكوين (التقنيون السامون) والباحثين عن منصب شغل لأول مرة، بحيث يتم إدماجهم لدى الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، بما فيها تلك التابعة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ويتم تعيينهم في مناصب عمل فعلية ملائمة لمستوى تكوينهم²، تم تحديد مدة العقد في بداية الأمر بسنة واحدة قابلة للتديد استثنائيا مرة واحدة لمدة ستة أشهر، ينخفض على إثرها الأجر بعد التمديد، وكان يتقاضى المتعاقدون بموجب عقد ما قبل التشغيل (الجامعيون 6000 دج في السنة الأولى من العقد و4500 دج عند تمديد العقد لفترة لا تتجاوز ستة أشهر، ويتقاضى التقنيون السامون 4500 دج في السنة الأولى و3000 دج عند التمديد)³، ليتم بعدها رفع الأجر الشهري إلى 15.000 دج

¹ بودون عبد العزيز ومنومس مريم، مرجع سابق، ص 455.

² العقبي الأزهر وبلعربي أسماء، مرجع سابق، ص 135.

³ بلعربي أسماء، مرجع سابق، ص 102.

بالنسبة للجامعيين و 10.000 دج بالنسبة للتقنيين السامين، كما تم تمديد مدة التعاقد إلى ثلاث سنوات قابلة للتجديد، مع الحفاظ على الأجر نفسه بعد التمديد.

كان البرنامج يهدف بالنسبة للشباب البطال من حاملي الشهادات إلى:

- المعالجة النوعية لبطالة حاملي الشهادات لتجاوز الضرر الذي ألحق بهذه الفئة بفعل سلبيات برامج الإدماج المهني السابقة التي لم توفق في إدماجهم في سوق العمل بشكل يتلاءم مع مؤهلاتهم ومستوياتهم التعليمية؛
- تمكين الشباب حاملي الشهادات من اكتساب خبرة مهنية تتوافق ومستوياتهم التعليمية؛
- رفع إمكانيات الإدماج المهني الدائم بعد فترة التسجيل الأولي بتحسين قابلية التشغيل للشباب الذين يحوزون على قاعدة تكوينية.¹

أما بالنسبة للمؤسسات المستخدمة فإن البرنامج هدَفَ إلى:

- تحسين معدل التأطير بالنظر إلى طبيعة اليد العاملة المؤهلة نسبيا التي يستهدفها؛
- خفض حجم التكاليف من خلال مجموعة من الامتيازات التي تمنحها الدولة لهذه المؤسسات مثل تخفيض قيمة الضرائب والأعباء الاجتماعية، توطيد العلاقة المفقودة بين التكوين والتعليم والتشغيل.²

وقد شهد البرنامج منذ إنطلاقه تشغيل عدد معتبر من حاملي الشهادات، خاصة في السنوات الأولى من بداية الألفية الثالثة، ساهم في تخفيض معدلات البطالة بصفة عامة ومعدلات بطالة خريجي الجامعة خاصة، "حيث بلغ عدد المناصب التي أنشئت من خلال عقود ما قبل التشغيل منذ 1999 إلى 2009 حوالي 341.595 منصب، وقد كان حجم التوظيف وفق هذه العقود في النصف الثاني من الفترة أي من 2004 إلى 2009 أكبر من النصف الأول بمعدل توظيف بلغ 51.774 منصب سنويا"³، لكن البرنامج عرف الكثير من النقائص والانتقادات بسبب طبيعة العقود المؤقتة التي لم تقض على البطالة بصفة نهائية، وتوظيف الشباب في القطاع غير المنتج (خاصة القطاع الإداري) في مناصب عمل لا تتوافق مع تخصصاتهم ولا يحتاجها الاقتصاد الوطني مما جعلهم عرضة للبطالة المقنعة، كما طالت سنوات انتظار الكثير منهم للإدماج في مناصب عمل دائمة، الأمر الذي جعل عقود ما قبل التشغيل تتحول من برامج تشغيلية لمواجهة مشكلة البطالة إلى مشكلة اجتماعية في حد ذاتها.

4-2- جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (D.I.S.D):

تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 127/08 المؤرخ في 30 أبريل 2008، تحت وصاية وزارة التضامن والنشاط الاجتماعي، موجه للشباب خريجي الجامعات أو الحائزين على شهادة تقني سامي في

¹ سمايلي محمود وبن عمارة سعيدة، "دور برامج التشغيل الوطنية في التنمية الشخصية والمهنية لطالبي الشغل في الجزائر -دراسة حالة خريجي التعليم العالي المنصبيين في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات (CID) في مؤسسات التعليم الثانوي لولاية ميلة-"، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المركز الجامعي بميلة، المجلد 3، العدد 2، ديسمبر 2017، ص 18.

² نفس المرجع، ص 18، 19.

³ Bouriche Lahcene, Op.cit, p 66.

مؤسسات ومعاهد التكوين العمومية والخاصة المعتمدة، لاسيما حاملي الشهادات بدون دخل وفي وضعية هشّة أو الذين هم من دون نشاط ممن أعمارهم بين 19 و35 سنة، وغير مستفيدين من أي جهاز آخر، بحيث تم إنشاء الجهاز بهدف: (الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، ترقية نشاطات التنمية المحلية خاصة في المناطق المحرومة، محاربة الفقر والإقصاء والتهميش)¹، والجهاز تابع ومسير من طرف مديرية النشاط الاجتماعي لكل ولاية، تم تحديد مدة الإدماج بسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة فقط، يتقاضى المستفيدون من منحة الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، حيث يستفيد حامل شهادة التعليم العالي من 10.000 دج، بينما يستفيد التقنيون السامون من 8000 دج، كما يمنح الشباب حاملي الشهادات قبل فترة الإدماج أو بعدها تعويضاً شهرياً قدره 2500 دج في فترة تسجيلهم لمتابعة تكوين تأهيلي في مؤسسات تكوين معتمدة يسمح بإدماجهم الاجتماعي لمدة أقصاها ستة أشهر وتدفع هذه المنحة مرة واحدة²؛ لكن قيمة الأجر المنخفض الذي يتلقاه المتعاقدون وفق هذا الجهاز لم ترق إلى المطلوب ولم تساهم في الحد من معاناة عشرات الآلاف من الشباب الذين تلفظهم المؤسسات الجامعية والمعاهد كل سنة وتلقي بهم في مواجهة شبح البطالة.

4-3-جهاز المساعدة على الإدماج المهني (D.A.I.P):

تم إنشاؤه بدلا عن برنامج عقود ما قبل التشغيل، بهدف رفع النسبة السنوية للتوظيف المستمر من 12% إلى 33%، وتشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة المسجلين ضمن الوكالة الوطنية للتشغيل والذين تتراوح أعمارهم بين 18 و35 سنة، إضافة إلى تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب³، من خلال عقود عمل مؤقتة لطالبي العمل المبتدئين لإدماجهم لدى المؤسسات العمومية والخاصة والإدارات العمومية، وذلك بتكفل مالي من قبل الدولة، تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل وفروعها الولائية مهمة تسيير الجهاز بالتعاون مع المديريات الولائية للتشغيل، ويخضع للرقابة من قبل مديرية التشغيل، مفتشية العمل، المفتشية العامة للوزارة المكلفة بالتشغيل، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب⁴، يضم الجهاز ثلاثة أنواع من العقود: (عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) موجهة لحاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، عقود الإدماج المهني (CIP) بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني، عقود تكوين/إدماج (CFI) بالنسبة للشباب بدون تكوين ولا تأهيل)، وسيتم التركيز على النوع الأول من العقود لأنه موضوع اهتمام الدراسة الحالية.

يهدف الجهاز إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب، محاربة البطالة وفق منهجية اقتصادية، تحسين معارف ومؤهلات اليد العاملة خلال فترة الإدماج، تكييف فروع التكوين والتخصصات المطلوبة في سوق

¹ سمايلي محمود وبن عمارة سعيدة، مرجع سابق، ص 20.

² داود فتحة والمبارك محمد، مرجع سابق، ص 61.

³ سمايلي محمود وبن عمارة سعيدة، المرجع السابق، ص 19.

⁴ بوغروس دلال ويوكرب محمد، "إشكالية التنسيق بين سياسة التعليم العالي وسياسة التشغيل في الجزائر"، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المركز

الجامعي بميلة، المجلد 1، العدد الأول، جوان 2015، ص 104.

الشغل، وتشجيع تشغيل الشباب عن طريق برامج التكوين والتشغيل والتوظيف؛ ويقدم الجهاز الكثير من المزايا بالنسبة للشباب المستفيدين أو المستخدمين الذين يقومون بتوظيفهم في مؤسساتهم، حيث يستفيد الشباب من أجر شهري يختلف حسب نوع العقد والشهادة التي يحملونها، ومن أدوات التأمينات الاجتماعية، كما يمكنهم الاستفادة من منح تكوين لمدة أقصاها ستة (06) أشهر في حدود 60% من تكلفة التكوين، بينما يستفيد المستخدمون من تكفل الدولة برواتب المدمجين ودفع الأعباء الاجتماعية المتعلقة بهم على أن لا تتجاوز نسبة المدمجين وفق عقود الإدماج 15% من مجموع العاملين، كما يمكن للمستخدمين الذين حققوا نسبة إدماج تفوق 25% الاستفادة من تخصيص إضافي في حدود 30% من مجموع تعداد عمالهم¹.

وقد تم إنشاء جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) قصد مواجهة مشكلة بطالة حاملي الشهادات من خريجي مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات ومراكز التكوين المهني، والشباب غير المؤهلين وغير الحاصلين على شهادات، ممن لم يسبق لهم العمل، في ظل ارتفاع وتزايد أعداد الخريجين سنوياً بشكل كبير، ومع ارتفاع معدلات البطالة بينهم، خاصة وأن الطلب عليهم قليل أو منعدم في سوق الشغل التي غالباً ما يتم التركيز فيها على نوعية التأهيل والخبرة، هذان الشرطان اللذان يُفتقدان عند كثير من الشباب، مما جعلهم ضحية حلقة مفرغة (التشغيل والخبرة)، فلا يمكنهم الحصول على منصب عمل بسبب نقص الخبرة لديهم نتيجة لأنهم لم يسبق لهم العمل، ولا يمكنهم الحصول على الخبرة اللازمة لأن المؤسسات لا تقوم بتوظيفهم، الأمر الذي دفع القائمين على التخطيط والتنفيذ لسياسة التشغيل على إنشاء هذا الجهاز، بحثاً عن مواءمة مؤهلات الشباب العاطلين مع متطلبات سوق العمل، من خلال التكفل بتشجيع المؤسسات على توظيف الشباب وتكوينهم وإكسابهم الخبرة مقابل تكفل الدولة بالأجور والأعباء الاجتماعية المترتبة عليهم، مما سيكسب الشباب العاطلين الخبرة التي يبحثون عنها والتي تسمح لهم بدخول عالم الشغل من موقع أكثر قوة بعدها، وتكون فرص التشغيل والإدماج عندهم أكبر من السابق.

تسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني ومتابعته وتقييمه ومراقبته تتولاها الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع مديرية التشغيل للولاية، ويضمنان متابعة المستفيدين وتقييمهم، وكذا مراقبة تنفيذ الجهاز خلال فترة الإدماج فيما يلي:

- تعيين الشاب المستفيد من عقد الإدماج في منصب عمل يتوافق مع تكوينه وتأهيله؛
- تأطير المستفيدين من عقود حاملي الشهادات في الوسط المهني؛
- مواظبة المستفيدين من عقود الإدماج على منصب العمل عبر الإرسال الشهري لأوراق الحضور التي يؤشر عليها المستخدم؛
- توظيف المستفيد عند نهاية فترة الإدماج عبر إرسال نسخة من عقد العمل والانتساب للضمان الاجتماعي؛
- تسليم شهادة الإدماج المذكورة في عقد الإدماج عند انتهاء الفترة التعاقدية للإدماج بالنسبة للمستفيدين الذين

¹ الموقع الرسمي للوكالة الوطنية للتشغيل: www.anem.dz، تاريخ التصفح: 2019/05/13.

لم يتم توظيفهم بشكل دائم بعد انتهاء فترة العقد.¹

تاسعا- عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) ومحاربة بطالة حاملي الشهادات:

هي عقود مخصصة لحاملي الشهادات من خريجي مؤسسات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي مؤسسات التكوين المهني من طالب العمل لأول مرة، قصد إدماجهم وإكسابهم الخبرة والمؤهلات اللازمة التي تمكنهم من ولوج سوق العمل بعد نهاية مدة عقد الإدماج، حيث تتكفل الدولة بالأجرة الشهرية والأعباء الاجتماعية لهم، "وقد اعتمد المشرع الجزائري في البداية عند تحديده للأجرة الشهرية للشباب المستفيد من عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) على نسب مئوية بالاستناد إلى الراتب الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 07/304 الخاص بالموظفين، ثم تراجع عن تلك النسب وحدد الأجرة بمبالغ ثابتة².

1- طبيعة الأجور:

وقد حددت أحكام المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 08/126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 الأجرة الشهرية التي يتقاضاها المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات بـ 55% للصنف 11 الرقم الاستدلالي 498 بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي؛ فإذا كان الشاب متحصل على شهادة ليسانس سواء نظام كلاسيكي أو نظام ل.م.د أو متحصل على شهادة الدراسات العليا (DES) ويستفيد من عقد إدماج محرر في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) فإنه يتقاضى اثنا عشرة ألفا وثلاثة مائة وخمسة وعشرون دينار جزائري وخمسون سنتيم (12.325,50 دج)، ما يعني أنه يتقاضى تقريبا نصف الراتب الأساسي الذي يتقاضاه موظف له نفس الشهادة، والمقدر بـ: اثنان وعشرون ألف وأربعة مائة وعشرة دينار جزائري (22.410 دج)؛ ثم بعد التعديل الذي أجري على جهاز المساعدة على الإدماج المهني سنة 2011، تم رفع الأجرة الشهرية التي يتقاضاها حاملو شهادات التعليم العالي إلى خمسة عشر ألف دينار (15.000 دج) يدفع كاملا³، وعشرة آلاف دينار جزائري (10.000 دج) للتقنيين السامين، مع الاحتفاظ بمبلغ الأجرة عند تمديد عقد الإدماج.

بالنسبة للمستفيدين من عقود الإدماج المهني (CIP): فقد كان المستفيدون من عقود الإدماج المهني يتقاضون أجرة شهرية تحدد كما يلي: 36% للصنف 08 الرقم الاستدلالي 379 في الإدارات والجماعات المحلية؛ 47% للصنف 08 الرقم الاستدلالي 379 في المؤسسات الاقتصادية العمومية أو الخاصة، بمعنى أجرة شهرية قدرها ستة آلاف ومائة وتسعة وثلاثون دينار وثمانون سنتيم (6.139,80 دج) بالنسبة للمستفيدين في الإدارات والجماعات المحلية، وأجرة شهرية قدرها ثمانية آلاف وخمسة عشر دينار وخمسة وثمانون سنتيم (8.015,85 دج) بالنسبة للمستفيدين في المؤسسات الاقتصادية العمومية أو الخاصة، هنا أيضا تراجع المشرع

¹ بلعربي أسماء، مرجع سابق، ص 109.

² بوقبرين عابد، "الطبيعة القانونية للأجر في عقد الإدماج المهني"، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة وهران 2، المجلد الأول، العدد 06، ديسمبر 2015، ص 9.

³ نفس المرجع، نفس الصفحة.

فيما بعد عن هذه النسب المثوية، ومكن كل المستفيدين من عقود الإدماج المهني من أجرة شهرية تم تحديدها بثمانية آلاف دينار (8.000 دج) وتدفع كاملة¹، أي أن منحة فئة خريجي الجامعات تزيد عن منحة هذه الفئة بنسبة تصل إلى الضعف تقريباً.

أما بالنسبة للمستفيدين من عقود تكوين-إدماج (CFI): فإن الشباب المدمجون في إطار عقود تكوين-إدماج يستفيدون مما يأتي:

- منحة شهرية مبلغها 4.000 دج عندما يتابعون تربصاً تكوينياً لدى حرفيين معلمين أجرة شهرية بمبلغ 12.000 دج تدفع كاملة من ميزانية الدولة للمستفيدين عندما يتم إدماجهم في إطار إنجاز الورشات ذات المنفعة العمومية التي تبادر بها القطاعات والجماعات المحلية؛

- أجر منصب العمل المشغول يتضمن مساهمة الدولة يحدد مبلغها بنسبة 53% من مرتب الصنف 03 الرقم الاستدلالي 252 من الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين عندما يتم تصنيفهم في المؤسسات الاقتصادية التي تتجزئ مشاريع ذات المنفعة العمومية ويدفع المستخدم فارق أجر المنصب.

فالأجر الذي يتقاضاه المستفيدون من عقود الإدماج المهني يأخذ شكل مقابل "Remuneration" أو منحة "Bourse"، وهو عبارة عن مبلغ نقدي ثابت ومحدد المقدار بالنسبة لكل فئة من الفئات الثلاث السالفة الذكر، حيث يدفعه مدير التشغيل للولاية في الوقت المحدد إلى الحساب البريدي الجاري للمستفيد على أساس أوراق الحضور التي يؤشر عليها ويرسلها المستخدم في اليوم العشرون (20) من الشهر الجاري كحد أقصى إلى الوكالة الولائية للوكالة الوطنية للتشغيل والتي ترسلها بدورها إلى مديرية التشغيل للولاية.²

ومن خصائص عقود إدماج حاملي الشهادات:

- ربط مسألة تسيير بطالة حاملي الشهادات بالقطاع الاقتصادي، حيث يحفز التوظيف لدى المؤسسات الاقتصادية في محاربة البطالة؛

- مرافقة أحسن لحاملي الشهادات من خلال نشاطات تكوين وإعادة تأهيل وتحسين المعارف خلال فترة الإدماج (التكوين وإعادة التأهيل في موقع العمل مع تأطير إجباري لحامل الشهادة قصد تمكينه من تحسين معارفه، تكوين قصير المدى بالمؤسسة المستخدمة في إطار عقد تكوين، تشغيل ينتهي بتوظيف المستفيدين)، حيث يتوخى الجهاز من خلال هذا التكوين تكييف الطلب مع التشغيل وبالتالي المؤهلات مع احتياجات سوق العمل.³

¹ بوقبرين عابد، المرجع سابق، ص 10.

² نفس المرجع، ص 10، 11.

³ مقراني زكرياء، "مدى فعالية آليات التشغيل في الجزائر -جهاز المساعدة على الإدماج المهني نموذجاً"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة بجاية، المجلد 11، العدد 01، 2015، ص 425.

2- عقد العمل المدعم (CTA):

هو عبارة عن عقد عمل مدعم من طرف الدولة مخصص لتوظيف الشباب من طرف المستخدمين خاصة في القطاع الاقتصادي مقابل تدابير دعم من الدولة (يخص الفئات الثلاث التي تمسها عقود الإدماج)، يتم التحول إلى هذا النوع من العقود بعد نهاية مدة عقد الإدماج المهني أو الولوج إليه مباشرة بطلب من المستخدم، حيث تتكفل الدولة بتسديد نسبة معينة من الأجر ويضيف المستخدم نسبة أخرى للمستفيدين من هذا العقد، "في بداية الأمر حددت مدة العقد بسنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، وسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناءً على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ثم بعد تعديل المرسوم الخاص بجهاز المساعدة على الإدماج المهني سنة 2011، تم السماح بتجديدها سنة واحدة في القطاع الاقتصادي، وتمديدتها بثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة لثلاث سنوات أخرى في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وفي الهيئات والمؤسسات ذات التسيير الخاص".¹

كانت مساهمة الدولة في ظل النص القديم من المرسوم التنفيذي رقم 08/126 تدفع لمدة ثلاث سنوات (03) بالنسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات، وستين (02) بالنسبة لعقود الإدماج المهني وسنة واحدة بالنسبة لعقود تكوين-إدماج، كما كانت تحسب هذه المساهمة استناداً إلى الراتب الأساسي للأصناف في الوظيف العمومي، فبالنسبة لحاملي الشهادات التعليم العالي كانت تحسب مساهمة الدولة استناداً إلى الصنف 11 الرقم الاستدلالي 498، وكانت تدفع نسبة 55% في السنة الأولى، 45% في السنة الثانية، و35% في السنة الثالثة؛ أما بالنسبة للتقنيين السامين فكانت مساهمة الدولة تحسب استناداً إلى الصنف 10 الرقم الاستدلالي 453، وكانت تدفع نسبة 50% في السنة الأولى، 40% في السنة الثانية و30% في السنة الثالثة، مع الاقتطاع من الأجرة وفي حالة التمديد تتخفف مساهمة الدولة إلى النصف تقريباً، ويستفيد الشباب في إطار هذه العقود من أداءات التأمينات الاجتماعية في مجال المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية.²

لكن المشرع الجزائري سرعان ما مدد في المدة الزمنية المتعلقة بمساهمة الدولة في أجور الشباب المستفيدين من عقود العمل المدعمة، حيث أصبحت هذه المساهمة تدفع لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد بالنسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني، كما تراجع عن النسب السالفة الذكر فيما يخص المساهمة في الأجر، وتم تحويلها إلى منحة ثابتة تقدر مساهمة الدولة فيها بانثي عشرة ألف دينار (12.000 دج) شهرياً بالنسبة لحاملي الشهادات التعليم العالي، وعشرة آلاف دينار (10.000 دج) شهرياً بالنسبة للتقنيين السامين³، كما يلتزم المستخدم بتسديد مالا يقل عن نفس قيمة المنحة التي تقدمها الدولة، ويتكفل بتسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي للمتقاعدين بمساهمة من الخزينة العمومية، كما يتم احتساب سنوات العمل والضمان الاجتماعي ضمن حسابات التقاعد.

¹ بلعربي أسماء، مرجع سابق، ص 107.

² بوقيرين عابد، مرجع سابق، ص 11.

³ نفس المرجع، ص 11، 12.

لذا يمكننا القول أن المشرع الجزائري عند تحديده لهذا النوع من الأجور، فقد اعتمد معيار "المدة الزمنية" الذي يقوم على أساس دفع الأجر مقابل مدة زمنية معينة يكون المستفيد من عقد الإدماج قد عمل خلالها لدى المستخدم، ولقد حدد المشرع هذه الوحدة الزمنية التي يحسب على أساسها الأجر بالشهر، فيحصل الشاب المستفيد من عقد الإدماج أجره على أساس المدة الزمنية التي اشتغلها داخل الهيئة المستخدمة بغض النظر عن قيمة وكمية النتائج التي حققها خلال هذه الفترة (سواء أنتج القليل أو الكثير)، وعلى هذا الأساس فزيادة إنتاجية المستفيد أو نقصانها تعود بالنفع أو بالضرر على المستخدم لوحده، في هذا السياق يمكن القول بأن أغلب المستفيدين يفضلون نظام الأجر بالمدة، باعتباره يحقق لهم استقراراً في مداخيلهم، كما يبعدهم عن ضغط المنافسة والسرعة في العمل لزيادة الإنتاج، وأخيراً يسهل عملية حساب الأجر ما يساعد على تفادي اللجوء لعمليات حسابية معقدة؛ لكن على العموم يعاب على نظام الأجر بالمدة أنه يدفع العمال إلى التكاسل والتباطؤ ما يجعل غالبية أرباب العمل يفضلون أنظمة دفع الأجور بحسب الإنتاج.¹

3- التكوين قصد التكيف مع منصب العمل:

يمكن للشباب المدمجين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني الاستفادة من تكوين تكميلي أو تجديد معارفهم أو تحسين مستواهم من أجل تكييفهم مع منصب العمل، وذلك إما في هياكل التكوين العمومية أو الخاصة أو على مستوى المؤسسات العمومية أو الخاصة، وإما لدى الحرفيين المعلمين أو لدى الهيئات أو المنظمات المهنية المتوفرة على هياكل تكوين، وتخصص حصة محددة لا تتجاوز 15% من النفقات الممنوحة للجهاز للتكفل بنشاطات التكوين والتحسين، ولدعم مستخدمي القطاع العمومي في حالة التوظيف بعد فترة الإدماج، يقوم الجهاز بتمويل في حدود 60% ولمدة أقصاها 6 أشهر عملية التكوين التكميلي للتكيف مع منصب العمل خلال فترة عقد إدماج حاملي الشهادات وعقد الإدماج المهني، بطلب من المستخدم على أساس عقد تكوين/تشغيل، يبرم بين المستخدم ومصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة إقليمياً، يتضمن العقد تعهد المستخدم بتوظيف المستفيد لفترة لا تقل عن سنة واحدة عند انتهاء التكوين.²

بالنسبة لمستخدمي القطاع الاقتصادي تقوم الدولة بتمويل عملية التكوين التكميلي للتكيف مع منصب العمل خلال فترة عقد إدماج حاملي الشهادات وعقد الإدماج المهني بطلب من المستخدم على أساس عقد عمل-تكوين، يتعهد المستخدم بموجبه بتوظيف دائم لحامل الشهادة، إضافة إلى مساهمتها في دفع الأجور وتقليص قيمة الضرائب المفروضة على المستخدمين.

4- قراءة إحصائية في تطور التشغيل وفق جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

منذ السنوات الأولى لبداية العمل بجهاز المساعدة على الإدماج المهني وفق العقود الثلاث، عرف تشغيل نسبة معتبرة من الشباب العاطلين عن العمل من مختلف الشرائح، والجدول الموالي يوضح تطور نسب

¹ بوقبرين عابد، المرجع السابق، ص 11.

² مقراني زكرياء، مرجع سابق، ص 429.

التشغيل وفق الجهاز خلال الفترة الممتدة ما بين 2008 و2016.

- الجدول رقم (06): التنسيبات في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (2008-2016):

السنة	CID		CIP		CFI		المجموع
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
2008	6,63	48002	4,63	29721	13,4	86573	8,16
2009	12,31	89101	11,84	75973	17,42	112544	13,8
2010	13,77	99691	13,26	85114	13,67	88336	13,58
2011	37,28	269746	35,26	226284	25,5	164780	32,85
2012	10,45	75671	14,85	95333	10,98	70989	12,03
2013	6,01	43548	6,84	43939	7,97	51486	6,91
2014	5,49	39745	5,85	37566	5,58	36106	5,63
2015	5,32	38495	4,88	31342	3,9	25247	4,72
2016	2,69	19531	2,55	16377	1,53	9918	2,27
المجموع	100	723530	100	641649	100	645979	100

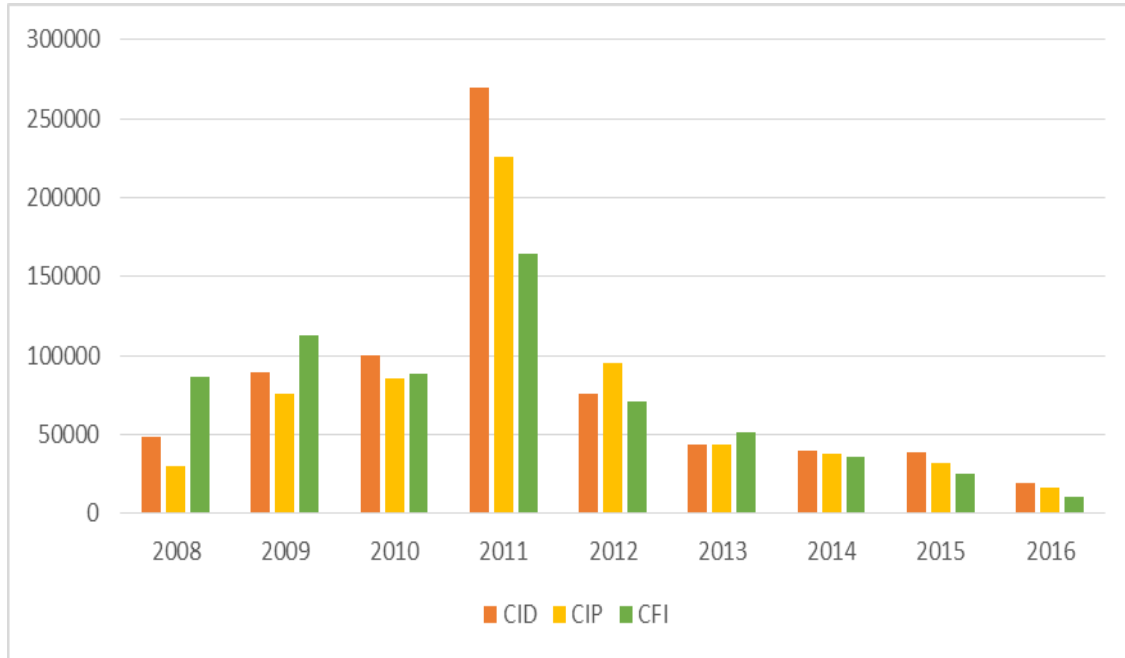
المصدر: بودريالة عائشة، مرجع سابق، ص 149.

من خلال الاتجاه العام للجدول رقم (06) الذي يبين تطور نسب وأعداد المتعاقدين وفق العقود التي يقدمها جهاز المساعدة على الإدماج المهني بأنواعها الثلاثة (عقد إدماج حاملي الشهادات (CID)، عقد الإدماج المهني (CIP) وعقد إدماج تكوين (CFI))، حيث نجح الجهاز في تشغيل أكثر من مليوني شاب خلال ثمانية سنوات، بمعدل توظيف سنوي يفوق 250 ألف شاب، وقد عرف التوظيف وفق الجهاز منحنى تصاعدياً منذ بداية العمل به سنة 2008 إلى غاية سنة 2011، التي عرفت نسبة توظيف في سنة واحدة قاربت ثلثي نسبة التوظيف خلال السنوات الثمانية كلها، ويرجع ذلك إلى تقديم تسهيلات لتوظيف الشباب العاطلين من قبل الحكومة لامتناس موجة الغضب التي شهدتها البلاد نتيجة اندلاع ما يعرف بأحداث السكر والزيت، بالموازاة مع أحداث الربيع العربي التي عرفت بعض البلدان المحيطة بالجزائر، فقد تم توظيف أكثر من 660 ألف شاب في مختلف القطاعات، خاصة في القطاع الإداري الحكومي، وفي كثير من الأحيان بمناصب تزيد عن الحاجة الفعلية للمؤسسات، لتعرف بعدها نسب التوظيف منحنى تنازلياً بداية من سنة 2012 بعد إخماد نار الاحتجاجات، وغلق باب التوظيف في القطاع الإداري مع مطلع 2013، ومع تراجع أسعار النفط وتطبيق سياسة ترشيد النفقات تراجعت نسب التوظيف وفق الجهاز بعدها بشكل كبير إلى أن وصلت أدنى نسبة لها

سنة 2016.

أما فيما يخص تشغيل حاملي الشهادات وفق عقود (CID) مقارنة بتشغيل الفئات الأخرى من الشباب العاطلين، فقد كانت النسب متقاربة بين أنواع العقود الثلاث، مع أسبقية ضئيلة لفئة حاملي الشهادات، حيث بلغت نسبة توظيف هذه الأخيرة طيلة الثمانية سنوات 35,97% بمجموع 723.530 منصب، تليها فئة العاطلين بدون تأهيل بنسبة 32,12% بمجموع 645.979 منصب، ثم فئة خريجي التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني بنسبة 31,91% بمجموع 641.649 منصب، وكان التشغيل في السنوات الأولى من إنشاء الجهاز يركز على عقود إدماج - تكوين التي حظيت بالحصة الأكبر مقارنة بالنوعين الآخرين من العقود، لكن بداية من سنة 2010 تغير الوضع حيث أصبحت عقود إدماج حاملي الشهادات تحظى بالنسبة الأكبر من التشغيل، باستثناء سنة 2012 التي كان فيها النصيب الأكبر لعقود الإدماج المهني، وسنة 2013 لعقود تكوين - إدماج، لكن رغم ذلك بقيت معدلات البطالة بين فئة حاملي الشهادات مرتفعة مقارنة بالفئات الأخرى خاصة مع تراجع التوظيف في الوظيفة العمومي خصوصاً في قطاع التربية، والشكل البياني الموالي يبين تطور التشغيل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني بالنسبة لأنواع الثلاثة من العقود.

الشكل رقم (05): تطور التشغيل وفق جهاز (DAIP) خلال الفترة (2008-2016).



المصدر: من إعداد الباحث.

5- أهمية التخطيط التعليمي في القضاء على بطالة حاملي الشهادات:

تسعى أي دولة للوصول إلى الموازنة بين القوى العاملة المؤهلة (وخاصة خريجي الجامعات) ودرجة الحاجة إليها في سوق العمل من أجل اجتناب الوقوع في ظاهرة البطالة بين المتخرجين من الجامعات والمعاهد، ويؤدي الاعتماد على التخطيط التعليمي إلى إحداث توازن بين الطلب على القوى العاملة وعرضها حسب مستواها وتخصصها التعليمي، بحيث لا نجد هناك زيادة ولا قلة في اليد العاملة المتخرجة من الجامعة؛ أي لا

يحدث فائض في مخرجات التعليم العالي يزيد عن الطلب الموجود في سوق العمل، وبالتالي اجتناب الوقوع في بطالة المتعلمين والتي تتضمن هدرًا في الموارد البشرية من خلال عدم الانتفاع الإنتاجي منهم نتيجة عدم استخدامهم في مختلف النشاطات الاقتصادية، ويتضمن هذا الأمر أيضًا هدرًا في التكاليف التي تم إنفاقها في التعليم، كما قد يحصل عدم توافق بين متطلبات الأعمال ومؤهلات الأفراد الذين يقومون بذلك، فقد يكون المستوى أعلى من متطلبات العمل كما قد يكون العكس، مما ينجر عنه عدم الاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتاحة، فيؤدي ذلك إلى ضعف الحوافز عن العمل وعدم الرضا الوظيفي وقصور في الأداء وبقل الانتفاع بتعليمهم، ومن هنا تبرز الأهمية الماسة للتخطيط التعليمي من أجل تحقيق التناسب والتوافق بين عرض القوى العاملة (خاصة خريجي الجامعات) وبين احتياجات سوق العمل الأمر الذي يخفف من احتمال حدوث بطالة المتعلمين¹، فتخطيط القوى العاملة وتخطيط التعليم من أبرز المظاهر المفصلية التي تبرز الفرق في استغلال الموارد البشرية بين الدول المتقدمة والدول المتخلفة، وهو بالإضافة إلى جودة التعليم والبحث العلمي أبرز العوامل التي تخلق الفرق بين الجدوى من التعليم وجودة المخرجات في هذه الدول، ففي الوقت الذي تقود مخرجات التعليم عملية التنمية والتطور والابتكار والإبداع في الدول المتقدمة، ينقلب الوضع في الدول المتخلفة حين تصبح هذه المخرجات عبئًا على الاقتصاد والمجتمع، وتصبح الجامعات والمعاهد آلة لتخريج العاطلين.

6- العناصر الفاعلة في عملية الإدماج المهني لحاملي الشهادات في الجزائر:

تختلف دراسات الباحثين في تحديد العناصر الفاعلة في الإدماج المهني لفئة حاملي الشهادات، وذلك بحسب طبيعة وخصوصية البيئة الاقتصادية والاجتماعية والتوجهات السياسية لكل بلد، فمنهم من ينطلق من نظرة اجتماعية لإشكالية الإدماج المهني وهم بذلك يعتبرون الإدماج المهني من مهام الدولة باعتبارها المالكة لوسائل التكوين والتشغيل، وتقع على عاتقها مسؤولية ضمان الإدماج المهني لمخرجات التعليم العالي، ومنهم من ينطلق من نظرة اقتصادية ترى أن مسؤولية الإدماج تكمن في العلاقة بين الجامعة وسوق العمل (المؤسسات العمومية والاقتصادية)، أما التوجه الحديث لمسألة الإدماج المهني في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية فيرى أن الإدماج المهني هو عملية تشاركية وتفاعلية بين جميع هذه العناصر.

6-1- المؤسسة الجامعية:

تمارس الجامعة دورًا حاسمًا في تطور المجتمع وتقدمه، وفي تنمية الإنسان المؤهل شخصيًا وعلميًا ومهاريًا، والقادر على التعامل مع المتطلبات المتغيرة لمفاهيم العمل وبيئاته التي تتميز بسرعة التغير وتنوع المهارات التي يجب أن تتوفر عند الخريجين والباحثين عن العمل لأول مرة لتيسير عملية إدماجهم مهنيًا؛ غير أن المفهوم الكلاسيكي والشامل للجامعة في الجزائر قد أدى إلى تنظيم متجزئ للمعرفة بين التخصصات والشعب العامة أو الأساسية، جعل المحتويات والبرامج الجامعية ذات مرجعية علمية منفصلة عن الأوساط المهنية، وهو ما تسبب في عجز نظام التعليم العالي الكلاسيكي عن الاستجابة بفعالية للتحديات الكبرى التي

¹ وليد بخوش ويبيد تفرات، "التخطيط التعليمي كاستراتيجية لتقليص بطالة خريجي الجامعات"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، العدد 21، مارس 2017، ص 49.

يشهدها العالم؛ ولتصحيح هذا المسار والاندماج سريعاً ضمن هذه السيرورة عملت الجزائر على إحداث إصلاح شامل وعميق للتعليم العالي، وذلك بتبني نظام جديد للتكوين الجامعي (ل.م.د.)، تنتقل منه الجامعة من مجرد مؤسسة للتعليم العالي إلى شريك مهم في صناعة التنمية المستدامة للبلاد، ومن منطق التكوين في الشعبة إلى منطق المسار بوضع التكوين والمشروع المهني للطالب الجامعي محور هذا النظام الجديد.¹

تم تجسيد هذا التحول على المستوى التشريعي من خلال مجموعة من المراسيم والقوانين التنظيمية التي تتماشى مع هذا الطرح الجديد، والتي نظمت مجموعة من الآليات والإجراءات التي يمكن أن تساهم في تكوين المشروع المهني للطالب، من خلال إقرار تدعيم التكوين النظري بالترقيات الميدانية أثناء فترة التكوين الجامعي مما يساعد في احتكاك الطالب بالمحيط الاجتماعي والاقتصادي، وبالمؤسسات التي تمثل الوسط المهني الذي يتوقع أن ينتمي إليه الطالب بعد تخرجه، ومن خلال إبرام مؤسسات التعليم العالي اتفاقيات شراكة مع الوكالة الوطنية للتشغيل بفتح مكاتب لهذه الأخيرة في الجامعات للتقرب أكثر من الطالب وتقليص مدة بطالته بعد تخرجه من خلال تسهيل عملية بحثه عن العمل، واتفاقيات شراكة مع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) من خلال فتح دُور للمقاولاتية على مستوى المؤسسات الجامعية، والتي تساهم في نشر الثقافة المقاولاتية في أوساط الطلبة، وترافق الطالب الجامعي في إنشاء مشاريعه الخاصة في مختلف المراحل، وغيرها من القوانين التي يبقى الإشكال في أغلبها أنها بقت حبر على ورق ولم ترق إلى مستوى التطبيق والتنفيذ، أو تنفيذها في بعض الجامعات دون غيرها، أو تم تطبيقها بطريقة لا ترقى إلى المستوى المطلوب.²

لكن ما يعاب على الجامعة الجزائرية كغيرها من أغلب الجامعات العربية وجامعات الدول المتخلفة، هو غياب استراتيجية واضحة المعالم تقوم على تطوير التعليم العالي والبحث العلمي، فكل الشعارات التي تم تبنيها حول الجودة بقيت مجرد شعارات للاستهلاك الإعلامي، وكما أن الإصلاحات التي تم إجراؤها لم ترق إلى المستوى المطلوب ولم تأت بالناتج المرجوة، فالإنفاق على التعليم والبحث بقي في حدوده الدنيا مقارنة بدول صغيرة لا تمتلك نفس المقومات التي يمتلكها بلد مثل الجزائر، والتخطيط التعليمي للطلبة والتخصصات لتخريج الموارد البشرية التي تحتاجها عملية التنمية بقيت ضعيفة وغائبة في كثير من الأحيان، والجامعات بقيت مغلقة على ذاتها ولم تنفتح على محيطها الاقتصادي والاجتماعي، ومجانية وديموقراطية التعليم وارتفاع الطلب على التعليم جعل عدد الخريجين يتضاعف سنة بعد أخرى، كل هذا وغيره من العوامل خلق أزمة وفائض في الخريجين الذين لا تتواءم مؤهلاتهم في أغلب الأحيان مع متطلبات الوظائف التي يتم عرضها في سوق العمل، وبذلك تحولت الجامعة من أداء وظائفها الطبيعية في تزويد المجتمع بالخبرات والكفاءات لحل المشكلات والأزمات التي يعاني منها المجتمع إلى منبع لمشكلة وأزمة اجتماعية واقتصادية تتمثل في بطالة حاملي الشهادات؛ وبالتالي فالجامعة تعتبر مكمّن الداء في الوقت الراهن، لكنها هي مكمّن العلاج لهذه المشكلة إذا ما تم إعطائها الاهتمام اللازم الذي يجب أن تحظى به.

¹ محمود سمايلي، "معوقات الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل من وجهة نظر مستشاري التشغيل العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) في ولاية ميلة"، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة سطيف 2، العدد 21، ديسمبر 2015، ص 214.

² نفس المرجع، ص 214، 215.

6-2- خريج التعليم العالي:

تسود لدى معظم الشباب الجزائري الملتحق حديثاً بالجامعة ثقافة تقوم على الفصل بين العلم والعمل، حيث لا يشرع في البحث عن العمل والتخطيط له إلا بعد نهاية مرحلة التعليم العالي، وهذا التصور عززته شيئاً ما الرعاية والحماية الأسرية التي يتمتع بها الجامعي، في حين تعتبر التوجهات الحديثة للتكوين الجامعي أن الخريج الجامعي في ظل هذه الأوضاع هو مهندس إدماجه، انطلاقاً من تجسيد مشروعه الشخصي والمهني، الذي يسمح له باكتساب معرفة جيدة للمهن وتخصصاتها والاستعدادات الشخصية التي تتطلبها، وتملك الكفاءات الأساسية والمفتاحية الذي يتطلبها سوق العمل المعاصر من خلال ما يتعلمه بالجامعة¹.

فالتالب الجزائري الذي هو ابن بيئته الاجتماعية والثقافية ضحية كما هو الحال عند بقية أفراد المجتمع لتراجع قيمة وثقافة العمل، والذي يرجع إلى التمثلات والتصورات الاجتماعية التي تضع الدولة كنوانة مركزية في المخيال الاجتماعي للعمل، فالفرد الجزائري يرى أن الدولة هي المسؤولة عن تعليمه وتكوينه وعلاجه وتوظيفه بعد تخرجه، وهذا ما قتل روح المبادرة لديه وأدى إلى تراجع قيمة العمل جيلاً بعد جيل، وهذا راجع للسياسة الاشتراكية الاجتماعية التي تم اعتمادها منذ الاستقلال إلى غاية الوقت الراهن، فإن كان اعتماد هكذا سياسة في السنوات الأولى للاستقلال يجد مبرراته في محاربة المخلفات الكارثية التي تركها الاستعمار الغاشم على أفراد المجتمع، فإنه لا يمكن التبرير له مع تبني اقتصاد السوق والمرور بالعديد من الأزمات التي كانت تحتاج إلى تبني قيمة العمل وبذل الجهد لتجاوزها، كما حدث في المجتمع الألماني والياباني والماليزي وغيرها من المجتمعات التي عرفت أزمات مماثلة واستطاعت تجاوزها من خلال إدراكها لقيمة العمل؛ فالتالب والخريج الجزائري الذي يمثل نخبة المجتمع في حاجة إلى الجدية أكثر في التكوين والتعليم وتنمية قدراته وتطويرها ذاتياً أولاً، ثم غرس قيمة العمل وثقافة المبادرة الذاتية وروح المقاوالتية لديه في المقام الثاني لمواجهة مشكلة بطالة حاملي الشهادات.

6-3- المؤسسات المستخدمة (الإدارية والاقتصادية):

لقد كان لمخططات الإنعاش الاقتصادي التي سخرت لها ميزانيات مالية ضخمة دور مهم في تحسين البنية التحتية للبلاد، ومن هنا أصبح الاعتماد على المؤسسات الإدارية والاقتصادية في توليد مناصب الشغل، ومواجهة البطالة الأولية الأولى لسياسة التشغيل الوطنية بدءاً بالاستقرار المالي لهذه المؤسسات، وتحريرها من مختلف الضغوطات الإدارية والقانونية بسن تشريعات جديدة، تحدد طبيعة المهام التي أُسندت إليها في إطار السياسة العامة للدولة، حيث أصبحت بمقتضاها هذه المؤسسات عنصراً فعالاً في عملية الإدماج المهني من خلال التفاعل الإيجابي والتنسيق مع مختلف البرامج الوطنية للتشغيل، ومرافقة خريجي التعليم العالي المنصبين في إطار برامج الإدماج المهني وذلك بـ:

- تنمية القدرات والمهارات التي يتطلبها سوق العمل حتى يمكن خلق فرص عمل لهم؛

¹ محمد سمايلي، المرجع السابق، ص 215.

- تمكينهم من ربط علاقات مهنية داخل وخارج المؤسسات المنصبين فيها؛
- توعيتهم بثقافة العمل ومفهومه وتنظيمه؛
- التدريب الميداني في مناصب العمل على امتلاك المهارات الأساسية للعمل؛
- تطوير المبادرات الفردية للمنتسبين إليها في إطار هذه البرامج كأساس لإقامة مشاريعهم الخاصة والاعتماد على النفس.¹

فالمؤسسة الاقتصادية بمختلف أشكالها من أهم الحلقات في معادلة محاربة البطالة بصفة عامة وبطالة حاملي الشهادات بنوع من الخصوص، خاصة في القطاعات التي يتطلب الاستثمار فيها يد عاملة كثيفة، فتكون بذلك مؤسسات منتجة للثروة والقيمة المضافة بدرجة أولى ومنشئة لمناصب الشغل وممتصة للبطالة بدرجة ثانية؛ كما يمكن لهذه المؤسسات من جهة أخرى لعب دور فعال في تكوين الطلبة في مؤسسات التعليم العالي ومعاهد ومراكز التكوين المهني، من خلال المساهمة في رسم خطط التعليم وتوجيه الطلبة نحو الاختصاصات التي يحتاجها سوق العمل، والمساهمة في تحضير البرامج والمناهج التعليمية والمهنية، ودعم هيئات التدريس بالكوادر التي تمتلك الخبرة اللازمة لتكوين الإطارات والكفاءات خاصة في الجانب الميداني والتطبيقي، كما يمكن أن تساهم في التكوين من خلال فتح أبوابها للمتربصين لتعلم المزيد واكتساب الخبرة اللازمة، وهكذا يكون الانفتاح الحقيقي بين الجامعة والمحيط الاقتصادي.

¹ محمود سمايلي، المرجع السابق، ص215.

- خلاصة الفصل:

عرفت الجزائر منذ استقلالها استفحال ظاهرة البطالة نتيجة المخلفات التي ورثتها عن أكثر من قرن من الاستعمار الغاشم، ونتيجة لذلك فقد كانت جهود التنمية تركز بشكل كبير على خلق مناصب الشغل ومحاربة البطالة، وقد مرت البلاد تبعاً لذلك بمراحل متباينة اختلفت باختلاف السياسات المنتهجة وباختلاف الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والأمنية التي شهدتها كل مرحلة، فبعد أن تراجعت أرقام البطالة في السنوات الأولى بعد الاستقلال إلى غاية منتصف الثمانينات من القرن الماضي، نتيجة تبني سياسات المخططات التنموية الثلاثية والرابعة والخامسة وسياسة التصنيع والثورة الزراعية وتأميم المحروقات، تم من خلالها خلق عدد معتبر من مناصب الشغل، التي كانت تتكفل الدولة بخلقها معتمدة في ذلك على عائدات الربح البترولي؛ وبعد أزمة انهيار أسعار النفط سنة 1986 تغير الوضع بعد أن تأثرت الدولة بتراجع عائداتها، وتخلت بذلك عن سياستها في توظيف العاطلين، لتشهد المرحلة التي تلتها ارتفاعاً غير مسبوق لمعدلات البطالة وتراجعاً لمعدلات التوظيف وعروض العمل، استمرت طيلة عشرية التسعينات ومطلع الألفية الثالثة، متأثرة في ذلك بظروف استثنائية بعد تطبيق الإصلاحات والتعديلات الهيكلية على الاقتصاد الوطني، وتوقيف الكثير من المؤسسات العمومية وخصخصتها وتسريح مئات الآلاف من العمال، إضافة إلى الأزمة الأمنية التي ألفت بظلالها وكانت عائقاً أمام جذب الاستثمار الأجنبي والمحلي، لتشهد مرحلة الألفية استقراراً أمنياً وانتعاشاً لأسعار النفط تم استغلالها في بعث المخططات التنموية في كثير من القطاعات، الأمر الذي ساهم في انتعاش سوق الشغل وخلق الكثير من مناصب الشغل التي ساهمت في تراجع معدلات البطالة إلى مستويات أدنى.

وقد عرفت مختلف هذه المراحل استحداث آليات وبرامج للتشغيل ضمن سياسات تشغيل نشيطة وخاملة، تقوم على ترقية ودعم العمل المأجور، وعلى تعزيز المبادرة الذاتية، لكنها كلها لم تخرج عن طابع التعامل الاجتماعي للدولة مع محاربة البطالة، وقد عرفت تبعاً لذلك هذه البرامج والآليات جملة من النقائص والاختلالات التي عرقلت عملها وأداءها مهامها على أكمل وجه، كما ساهمت المقاربة الاجتماعية في محاربة البطالة وسياسة الربح البترولي في تراجع قيمة العمل لدى أفراد المجتمع الجزائري، وخلقت ثقافة عمل تقوم على أبوية الدولة ومسئوليتها عن توفير العمل لمواطنيها، وتقوم على التفضيل الاجتماعي لنمط الوظيفة الحكومية ولبعض الأعمال التي لا تتطلب بذل الجهد، على حساب المبادرة الذاتية وبعض الحرف والمهن.

كما عرفت المراحل المتعاقبة بروز أنماط مختلفة من البطالة (هيكلية، تقنية، موسمية، اختيارية، إجبارية، مقنعة... إلخ)، وانتقل فيها شكل البطالة من بطالة الأميين وغير المتعلمين إلى بطالة المتعلمين خاصة بعد أزمة انهيار أسعار النفط سنة 1986، وصولاً إلى بطالة حاملي الشهادات وحاملي الشهادات العليا في الوقت الراهن، هذه الأخيرة التي تبرز وجود خلل وظيفي في الاقتصاد الوطني وفي المعاهد والجامعات التي لم تعد تتواءم مخرجاتها مع متطلبات سوق الشغل، ولم تعد قادرة على تلبية طلبات العمل التي تزداد من سنة إلى أخرى بسبب الارتفاع المطرد لعدد الخريجين؛ وقد سعت الدولة الجزائرية إلى محاربة هذا الشكل من البطالة من خلال سياسات تعتمد بالخصوص على ترقية المأجور، أبرزها جهاز المساعدة على الإدماج المهني وعقود

العمل المدعمة التي تضم من بين أنواع عقودها عقود إدماج حاملي الشهادات، حاولت من خلالها الدولة إدماج حامل الشهادة في سوق العمل من خلال إكسابه الخبرة اللازمة عن طريق عقود عمل مؤقتة لدى كل من المؤسسات الاقتصادية والهيئات الإدارية.

الباب الثاني:

الجانب

الهيواني للوراثة:

الفصل الخامس:
الإجراءات المنهجية للدراسة
الميدانية.

- تمهيد

أولا- مجالات الدراسة.

ثانيا- منهج الدراسة.

ثالثا- مجتمع البحث وعينة الدراسة.

رابعا- أدوات جمع البيانات.

خامسا- المعالجة الإحصائية للبيانات.

سادسا- خصائص عينة الدراسة.

- خلاصة الفصل.

- تمهيد:

يعتبر الجانب المنهجي للدراسة الميدانية في البحوث الإمبريقية الركيزة الأساسية لعرض وتحليل وتفسير البيانات واستخلاص النتائج، حيث يتم في هذا الإطار التمهيد لاختيار المفردات وطرق وأدوات جمع البيانات المناسبة لموضوع الدراسة حتى تكون النتائج أكثر دقة ومصداقية، وفي هذه الدراسة حاول الباحث الربط بين الجانبين النظري والتطبيقي بشكل يزيد من تكاملهما في سبيل الوصول إلى الأهداف التي سطرها في بداية البحث، وفي هذا الفصل سيتم عرض أهم الإجراءات المنهجية التي تم اتباعها في الدراسة الميدانية، وهي الإجراءات التي تعد ضرورة منهجية في البحوث الاجتماعية لتوضيح الخطوات العريضة التي يتبين من خلالها أن بناء الدراسة الميدانية كان على أسس وقواعد علمية سليمة، الأمر الذي ينفع فيما بعد في تبرير صدق النتائج المتحصل عليها وتمثيليتها.

أولاً- مجالات الدراسة:

سيتم في هذا المبحث عرض التفاصيل المتعلقة بكل من المجال المكاني والزمني والبشري الذي تمت فيه الدراسة الميدانية الحالية، وذلك للضرورة المنهجية التي تقتضي تحديد هذه المجالات تحديداً دقيقاً، بغية الوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية للظاهرة المدروسة.

1- المجال المكاني:

تم اختيار المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية ولاية سطيف كمجال مكاني للدراسة الميدانية، حيث تعتبر الولاية قطباً اقتصادياً هاماً تعرف نشاط الكثير من المناطق الصناعية والأسواق التجارية والأراضي الزراعية والمؤسسات الاقتصادية في مختلف قطاعات النشاط؛ وسطيف هي ولاية جزائرية تقع في شمال شرق البلاد، وتعني كلمة سطيف بالعربية التربة السوداء؛ يقع مركز الولاية على بعد 300 كلم شرق الجزائر العاصمة، يحدها شمالاً بجاية وجيجل وجنوباً باتنة والمسيلة وشرقاً ميلة وغرباً برج بوعرييج، وتعتبر ولاية سطيف إحدى أهم المدن والولايات حيث أنها مركز اقتصادي هام في الوطن الجزائري، تتربع على مساحة تبلغ 6549,64 كلم²، وهي ثاني ولاية بعد ولاية الجزائر من حيث الكثافة السكانية حيث يبلغ عدد سكانها حسب الإحصائيات المتحصل عليها من مديرية التشغيل لسنة 2018 حوالي 1.904.421 نسمة بكثافة سكانية تقدر بـ 2602 نسمة/كلم²، أما من ناحية التقسيم الإداري فتقسم الولاية إلى 20 دائرة و60 بلدية؛ ويطلق عليها الجزائريون في الغالب عاصمة الهضاب العليا، حيث تتميز بموقعها المتميز على هضبات جبال مغرس وجبال البابور، الذي جعل مناخها السهبي قارياً، أين تزدهر فيه زراعة القمح والشعير والخضروات والفواكه¹.

تعتبر سطيف من بين الولايات الجزائرية التي تتميز بديناميكية اقتصادية كبيرة، حيث تعتبر منطقة عبور استراتيجية تمر بها مجموعة من الطرق المهمة، كالطريق الوطني رقم 05 الذي يربط العاصمة بولايات الشمال الشرقي الجزائري، والطرق الوطنية الأخرى كالطريق الوطني رقم 09 والطريق الوطني رقم 28 والطريق الوطني رقم 78، التي تلعب دوراً هاماً في ربط الولايات التي تقع شمال الولاية كجيجل وبجاية بالولايات التي تقع جنوبها كباتنة والمسيلة، والطريق السيار شرق غرب الذي يربط شرق الجزائر بغربها²، كما تشكل المنطقة قطبا صناعيا وتجاريا هاما حيث تضم ثلاثة مناطق صناعية: المنطقة الصناعية بسطيف بمساحة 420 هكتار، المنطقة الصناعية بالعلمة بمساحة 274 هكتار والمنطقة الصناعية بأولاد صابر بمساحة 700 هكتار، والتي تعرف نشاط الكثير من المؤسسات الاقتصادية الكبيرة والمتوسطة والصغيرة في مختلف مجالات النشاط دون استثناء، وتوظف الآلاف من العاملين من مختلف ربوع الوطن؛ كما تضم العديد من مناطق النشاطات في عدد من دوائر وبلديات الولاية؛ وعلى العموم يتحدد المجال المكاني للدراسة الحالية في مختلف مناطق النشاطات الصناعية والتجارية والحرفية بولاية سطيف، والتي تعرف نشاط المؤسسات الاقتصادية التي توظف

¹ اعتماداً على موقع ويكيبيديا وموقع مديرية التجارة وإحصائيات مديرية التشغيل لولاية سطيف.

² الموسوعة الحرة ويكيبيديا: <https://ar.wikipedia.org>

العاملين المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، وبالأخص عبر دوائر سطيف، العلمة، عين أرناث وعين الكبيرة.

2- المجال الزمني:

شرح الباحث في متابعة موضوع الدراسة ميدانيا مع بداية سنة 2019، فالموضوع الذي تناولته الدراسة يقتضي على الباحث مسابرة الحياة الواقعية موازاةً مع الدراسة النظرية، حيث استمرت الدراسة الميدانية لحوالي ثمانية عشر شهراً يمكن تقسيمها إلى ثلاث مراحل:

2-1- المرحلة الأولى:

استمرت لحوالي تسعة أشهر (من جانفي إلى غاية نهاية سبتمبر 2019) تضمنت الدراسة الاستطلاعية والاستكشافية لميدان الدراسة لتهيئة أدوات الدراسة والشروع في عملية جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى النتائج العامة، حيث أن الدراسة الاستطلاعية في البحوث الاجتماعية تهدف إلى تحديد الإطار العام والميداني الذي تجرى فيه الدراسة، من خلال جمع ملاحظات عن مجموع الظواهر الخاصة بمجال البحث من جميع جوانبه التنظيمية والبشرية والبيئية والمادية، والتي تغني عن طرح العديد من الأسئلة خلال المقابلة أو ضمن الاستبيان، حيث يلجأ الباحث إلى دراسة استكشافية استطلاعية للموضوع محل الدراسة، ومن خلال نتائج تلك الدراسة يتوصل إلى فرضيات وتصورات أكثر وضوحاً عن الموضوع، حيث يساعد هذا النوع من الدراسات على التحديد الجيد للمشكلة بصورة جزئية أو كلية، وخاصة إذا كانت الظاهرة تستكشف لأول مرة مما يتيح إجراءات التعديل الضرورية.

أما بالنسبة للدراسة الحالية فقد قام الباحث في بداية الدراسة الاستطلاعية والاستكشافية باستخراج التراخيص اللازمة من المؤسسة الجامعية، والتي تسهل له الاتصال بميدان البحث وبالمؤسسات التي تساعد على الحصول على المعطيات اللازمة حول هذا الميدان، حيث اتصل الباحث بكل من مديرية التشغيل والوكالة الولائية للتشغيل بولاية سطيف، وقام بإجراء مقابلات استطلاعية مع عدد من المسؤولين بالمؤسسات والمكلفين بتسيير ومتابعة جهاز المساعدة على الإدماج المهني، الأمر الذي مكنه من الحصول على الإحصائيات والمعطيات المتعلقة بالجهاز في ولاية سطيف بصفة عامة وعقود إدماج حاملي الشهادات بصفة خاصة، وبعض المعطيات المتعلقة بالمؤسسات الاقتصادية الناشطة بالولاية والتي تضم ضمن مواردها البشرية عاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، من خلال الاعتماد على قاعدة البيانات التي تم الحصول عليها من قبل مديرية التشغيل واستعمال الشبكة العنكبوتية في عملية البحث؛ وفي نفس الوقت قام الباحث خلال هذه المرحلة بتحضير وبناء أداة الدراسة والمتمثلة في الاستبيان بالاعتماد على التحليل المفهومي لمتغيرات ومفاهيم الدراسة وأبعاد ومؤشرات فرضيات الدراسة، والتي تم صياغتها وبنائها بالاعتماد على كل من التراث النظري والمعطيات الأولية المتحصل عليها من الدراسة الاستكشافية.

2-2- المرحلة الثانية:

استمرت لحوالي شهرين (من سبتمبر إلى غاية نوفمبر 2019)، فبعد تحضير أداة الدراسة الأولية وعرضها على الأستاذ المشرف، قام الباحث بتحضير استمارة لتحكيم الأداة تتعلق بالاستبيان الموجه لفئة إدارة المؤسسات الاقتصادية والاستبيان الموجه لفئة العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، ثم توزيعها على عدد من الأساتذة والباحثين المتخصصين في عدد من جامعات الوطن (الشلف، سطيف 2، الجلفة، بسكرة، جيجل) في تخصصات معرفية مختلفة، وتم تسليمها للمعنيين باليد أو إرسالها عن طريق البريد الإلكتروني، واستمرت العملية من النصف الثاني لشهر سبتمبر إلى غاية نهاية شهر أكتوبر، تم استرجاع 7 استمارات ضمت مجموعة من الملاحظات المختلفة حول الأداة ومدى ملاءمتها للموضوع المعالج وقياسها لفرضيات الدراسة، وبعد أخذ هذه الملاحظات بعين الاعتبار قام الباحث بحذف بعض فقرات الاستبيان وإضافة وإعادة صياغة بعض الفقرات الأخرى، ليقوم بعدها بتوزيع الاستبيان على عينة أولية من فئة إدارة المؤسسات الاقتصادية وعينة أولية من فئة عمال عقود إدماج حاملي الشهادات من أجل اختبار صدق وثبات الأداة، وذلك خلال الفترة الممتدة من 3 إلى 7 نوفمبر 2019، ليقوم بعدها بقياس الصدق والثبات بالاعتماد على الأساليب الإحصائية لبرنامج الحزمة الإحصائية (SPSS) وإجراء التعديلات اللازمة بعد ذلك، وانتهت هذه المرحلة بتحضير الاستبيانين في شكلهما النهائي الذي سيتم توزيعه على العينة المختارة للدراسة الميدانية مع نهاية نوفمبر 2019.

2-3- المرحلة الثالثة:

ترتبط هذه المرحلة بما بعد تحضير أداة الدراسة في شكلها النهائي، فبعد إخراج الاستبيانين في شكلهما النهائي وبعد تحديد قائمة ضمت عينة من المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية سطيف في قطاعات النشاط المختلفة، قام الباحث باستخراج التراخيص اللازمة من المؤسسة الجامعية لتسهيل عملية توزيع الاستمارات على المبحوثين، ليشرع بعدها في عملية التوزيع التي شملت كل من فئة المسؤولين على الإدارة والقائمين على إدارة الموارد البشرية والمشرفين المباشرين وفئة العاملين المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، وذلك في المؤسسات الاقتصادية المختارة ضمن عينة الدراسة والتي قبلت التعاون مع الباحث، وهي العملية التي بدأت في 15 ديسمبر 2019 واستمرت إلى غاية نهاية جوان 2019، وقد طالت فترة توزيع واسترجاع الاستمارات نتيجة غياب المعطيات الدقيقة حول المؤسسات التي توظف عاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات مما أطل فترة البحث عنها والاتصال بها، ورفض بعض المؤسسات الأخرى التعاون مع الباحث، إضافة إلى تزامن الدراسة مع فترة الحجر الصحي المتعلق بجائحة "كورونا"، ليتفرغ الباحث بعد ذلك لتفريغ البيانات التي تم جمعها عن طريق الأداة ثم القيام بعملية تحليلها وتفسيرها.

3- المجال البشري:

حيث يمثل المجال البشري في الدراسات الإمبريقية وحدات الدراسة، أي العناصر أو المفردات التي يجمع الباحث من خلالها البيانات والمعلومات حول الظاهرة التي يريد دراستها، وقد يتكون المجال البشري من جملة من الأفراد أو عدة جماعات، أو في بعض الأحيان يتكون من مؤسسات أو وحدات اجتماعية، ويتوقف ذلك على المشكلة موضوع البحث؛ ففي الدراسة الحالية يتمثل المجال البشري أولاً في أفراد إدارة المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية سطيف التي توظف ضمن مواردها البشرية عمالاً وفق عقود إدماج حاملي الشهادات (إداريين ومسؤولين عن إدارة الموارد البشرية ومشرفين مباشرين على العمال)، وثانياً في الأفراد الموظفين المتعاقدين مع هذه المؤسسات وفق عقود إدماج حاملي الشهادات والذين لا يزال عقدهم ساري المفعول أثناء إجراء الدراسة، حيث يمثل المجال البشري العناصر المختلفة التي يمكن من خلالها التعرف على الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة.

ثانياً - منهج الدراسة:

المنهج في البحوث العلمية ضرورة أكيدة لا بد منها، بحيث يمثل الطريق الذي يتبعه الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة، كما أنه مجموع القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول والحصول على الحقيقة في العلم، وعلى العموم فإن المنهج العلمي يمكن وصفه بأنه فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار من أجل الكشف عن الحقيقة المجهولة أو من أجل البرهنة عليها في حالة كونها معروفة¹؛ ويرتكز اختيار المناهج وطرق البحث على تحديد طبيعة الموضوع المدروس، وثم عملية اختيار الفرضيات الصحيحة، "فمنهج البحث أو طريقة البحث هي خطة معقولة لمعالجة المشكلة وحلها عن طريق استخدام المبادئ العلمية المبنية على الموضوعية والإدراك السليم، لا البدهة والتخمين أو التجربة العابرة"².

ونظراً لطبيعة الموضوع المختار للدراسة، ومن أجل الوقوف على الخطوات العلمية التي تمكننا من الوصول إلى الهدف المرغوب، اعتمد الباحث على كل من المنهج الإحصائي و المنهج الوصفي اللذان يراهما أكثر ملاءمة لدراسة الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، ومدى تحقق أهداف كل من العاملين وفق هذه العقود وأهداف المؤسسات الاقتصادية من التعامل وفق هذا النوع من العقود، ومدى ملاءمة المناخ التنظيمي لتحقيق هذه الأهداف، فقد فرضت مشكلة البحث أسلوباً الإحصاء والوصف للكشف عن جوانب المشكلة وتحليل أجزائها.

ويعرف المنهج الوصفي على أنه: "منهج لا يتوقف عند حدود وصف الظاهرة موضوع البحث، ولكنه يذهب إلى أبعد من ذلك فيحلل ويقارن ويفسر، حيث يلاحظ أن وظيفة البحث الوصفي تتمثل في وصف ما هو كائن وتفسيره، وهو منهج يهتم بتحديد الممارسات السائدة أو الشائعة أو التعرف على المعتقدات والاتجاهات

¹ بدوي محمد عبد الرحمن، *مناهج البحث العلمي*، دط، وكالة المطبوعات، الكويت، 1977، ص4.

² بدر أحمد، *أصول البحث الاجتماعي ومناهجه*، دط، وكالة المطبوعات الجامعية، الكويت، 1979، ص 230.

عند الأفراد والجماعات، وطريقتها في النمو والتطور"¹، حيث يركز المنهج الوصفي على وصف دقيق وتفصيلي لظاهرة أو موضوع محدد على صورة نوعية أو كمية رقمية، وقد يقتصر على وضع قائم على فترة زمنية محددة أو تطوير يشمل فترات زمنية عدة.

ويهدف المنهج الوصفي إما إلى رصد ظاهرة أو موضوع محدد من أجل فهم مضمونها، أو قد يكون هدفه الأساسي تقويم وضع معين لأغراض علمية، بشكل عام يمكن تعريفه على أنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول نتائج عملية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية، وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة؛ فهو منهج يهدف كخطوة أولى إلى جمع بيانات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع اجتماعي وتحليل ما تم جمعه من بيانات بطريقة موضوعية كخطوة ثانية، تؤدي إلى التعرف على العوامل المكونة والمؤثرة على الظاهرة كخطوة ثالثة، اعتماداً على مختلف طرق جمع البيانات²، فهو يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ويهتم بوصفها بدقة، كما يعتبر المنهج الوصفي أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميًا، عن طريق جمع البيانات والمعلومات عن ظاهرة أو مشكلة معينة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة³.

وعلى هذا الأساس وقع اختيار الباحث على المنهج الوصفي والإحصائي لدراسة موضوع الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات، من خلال التعرف على درجة تحقق أهداف العاملين من تعاقدهم وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، ودرجة تحقق أهداف المؤسسات الاقتصادية من توظيفها العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، ووصف طبيعة المناخ التنظيمي السائد في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة وتحليل المعطيات المتحصل عليها، وقياسها بالاعتماد على الأساليب الإحصائية المختلفة من مرحلة بناء أداة الدراسة إلى غاية اختبار تحقق الفرضيات، بينما تكمن أهمية المنهج الوصفي في وصف وتحليل مختلف الأبعاد والمؤشرات المتعلقة بفعالية عقود إدماج حاملي الشهادات ودرجة تحقق أهداف الأطراف الرئيسية المشاركة فيها، الأمر الذي من شأنه أن يمكن الباحث من تحديد مدى الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة انطلاقاً من البيانات التي يتم جمعها.

ثالثاً - مجتمع البحث وعينة الدراسة:

يمثل مجتمع البحث في لغة العلوم الإنسانية مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقاً والتي تتركز عليها الملاحظات⁴، ويعرف بأنه ذلك العالم الذي يضم الأشخاص أو الأشياء الذين تسمهم

¹ تركي رايح، *مناهج البحث في علوم التربية وعلم النفس*، دط، دوك، الجزائر، 1984، ص 129.

² عبيدات محمد وآخرون، *منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات*، ط2، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 1999، ص 46، 47.

³ علي معمر عبد المؤمن، *البحث في العلوم الاجتماعية*، ط1، جامعة 7 أكتوبر، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، 2008، ص 287.

⁴ موريس أنجرس، *منهجية البحث في العلوم الإنسانية - تدريبات عملية -*، ترجمة: صحراوي بوزيد وآخرون، ط2، دار القصب للنشر، الجزائر، 2006، ص 298.

والتي تمسها الظاهرة محل الدراسة، أي كل الأشخاص الذي ينضون تحت الظاهرة محل الدراسة وكل الأشياء التي تغطيها هذه الظاهرة، ويعرف كريستوف غوريرو مجتمع البحث بأنه مجموعة من الوحدات الأساسية التي يجري عليها التحليل، حيث يتكون مجتمع البحث الذي يحدد أساساً بالظاهرة محل الدراسة من وحدات أو عناصر تجمع بينها صفات أو خصائص معينة، ويمكن أن يتم التحقق أو اختبار الفرضيات عليها¹، ولكي يكون البحث مقبولاً وقابلًا للإنجاز لا بد من تعريف مجتمع البحث الذي نريد فحصه، وأن نوضح المقاييس المستعملة من أجل حصر هذا المجتمع.²

ويسمى في بعض كتب المنهجية بالمجتمع الإحصائي، وهو يمثل أول عنصر للإطار للمرجعي الذي يخص المجتمع الذي سيكون محل الدراسة، ولمجتمع البحث معنى واسع، فمن الممكن أن تكون وحداته أفراداً (أشخاص) أو كتابات أو وثائق أو أشياء أخرى، حيث يتطلب تحديده معرفة خصائص المجتمع المستهدف بالبحث والفترة الزمنية المراد جمع البيانات فيها، كما يتطلب الأمر ضبط خصائص مجتمع البحث بدقة لمعرفة مدى إمكانية الوصول إلى الأشخاص أو الوثائق في أقرب وقت ممكن، كما ينبغي تحديد فترة حياة الأفراد المراد دراستها بدقة، أو تاريخ الوثائق وضبط الفترة المراد فحصها بدقة كذلك.³

في الدراسة الحالية تم تحديد مجتمع البحث على مراحل مختلفة، بداية من خلال تحديد المؤسسات التي سيتم إجراء الدراسة عليها، حيث ضم مجتمع البحث الخاص بالمؤسسات كل المؤسسات الاقتصادية بشتى أنواعها التي يكون مقر نشاطها داخل تراب ولاية سطيف، والتي توظف بين مواردها البشرية عمالاً وفق عقود إدماج حاملي الشهادات سواء كان نوع العقد (DAIP) أو (CTA)، وهي المؤسسات التي لم يكن بالإمكان تحديد عددها بدقة نتيجة غياب الأرقام والإحصائيات الرسمية عنها؛ ثم في مرحلة ثانية تم تحديد مجتمع البحث المتعلق بالأفراد والذي ضم العمال المتعاقدين وفق عقود إدماج الشهادات مع المؤسسات الاقتصادية التي تم تحديدها في المرحلة الأولى سواء كان نوع العقد (DAIP) أو (CTA)، والذين يكون عقدهم ساري المفعول أثناء إجراء الدراسة، وبما أن فترة الدراسة امتدت من ديسمبر 2019 إلى غاية جوان 2020، فقد تم استبعاد الأفراد الذين تنتهي عقودهم قبل 30 جوان 2020، ذلك بالاعتماد على قاعدة البيانات التي تم الحصول عليها من مديرية التشغيل لولاية سطيف، وقد بلغ مجموع أفراد مجتمع البحث من العاملين المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات مع المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية سطيف 709 متعاقد تمتد عقودهم إلى ما بعد جوان 2020، وتجدر الإشارة إلى أن هذه الأرقام تبقى غير دقيقة نتيجة غياب الأرقام المتعلقة بالعمال الذين تم توقيف عقودهم لأي سبب من الأسباب أو الذين قدموا استقالاتهم أو الذين تم إدماجهم بصفة نهائية في مناصب عمل دائمة؛ إضافة إلى ذلك ضم مجتمع البحث المتعلق بالأفراد أعضاء إدارة المؤسسات الاقتصادية التي تم تحديدها في المرحلة الأولى والمسؤولين فيها على تسيير وإدارة الموارد البشرية والمشرفين المباشرين فيها على العمال المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، وهم الأفراد الذين يصعب تحديد عددهم ومجموعهم بدقة

¹ سبعون سعيد، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، ط2، دار القصة للنشر، الجزائر، 2012، ص 132، 133.

² نفس المرجع، ص 134.

³ موريس أنجريس، المرجع السابق، ص 173، 174.

بسبب غياب الإحصائيات والأرقام الدقيقة عن المؤسسات الاقتصادية.

1- عينة الدراسة وطريقة المعاينة:

أما فيما يخص العينة التي يعتبر اختيارها من أصعب المشكلات التي تواجه الباحث، فمن العسير في كثير من الأبحاث دراسة مجتمع بأكمله، لهذا يلجأ الباحث إلى اختصاره في عينة تحمل خصائصه ومميزاته وتسمح له بتعميم النتائج المحصل عليها على المجتمع بأكمله؛ وتعرّف العينة على أنها: "مجموعة من المفردات تؤخذ من مجتمع البحث ويقوم الباحث باختيارها بهدف جمع البيانات وتوفير الجهد والوقت، والعمل على توافق النتائج التي يتوصل إليها باستعمال العينة، بحيث يمكن تعميمها على باقي مفردات المجتمع"¹، كما تعرف العينة على أنها تلك المجموعة من العناصر أو الوحدات التي يتم استخراجها من مجتمع البحث ويجرى عليها الاختبار أو التحقق، على اعتبار أن الباحث لا يستطيع موضوعياً التحقق من كل مجتمع البحث نظراً إلى الخصائص التي يتميز بها هذا المجتمع، فهذا الأخير عادة ما يتميز باحتوائه على عناصر أو وحدات تتسم في أغلب الأحيان بعددها المرتفع وبانتمائها وتشتتها وتوزيعها في المجال الجغرافي، فقد يقدر حجم مجتمع البحث بآلاف أو ملايين الوحدات أو العناصر، والتي قد يبعد بعضها آلاف الكيلومترات، مما يجعل من المستحيل على الباحث الاتصال بها والقيام بالتحقق معها كلها²؛ لذلك يلجأ إلى اختيار عينة ممثلة لمجتمع البحث يتم اختبار الفرضيات عليها ليتم تعميم النتائج على كامل عناصر مجتمع البحث فيما بعد وفق شروط منهجية وإحصائية معينة.

أما المعاينة فيقصد بها ذلك الإجراء العملي الذي يسمح باستخراج تلك المجموعة الفرعية من المجموع الكلي، أي استخراج العينة من مجتمع البحث الكلي، فالمعاينة هي الوسيلة العملية التي تسمح بالحصول على العينة، وهي العملية التي تخضع لشروط ومقاييس محددة تتعلق باختصار بكل من التمثيلية والتعميم، ويقصد بالتمثيلية أن تكون العينة المستخرجة تعكس بصفة وفيّة مجتمع البحث الذي أُخِذَتْ منه، أي أنها مُمَثِّلة لهذا المجتمع حيث أن المبدأ الأساسي الذي تقوم عليه هو أن الجزء يمكن أن يعوض الكل، أي أن العينة المستخرجة لا بد أن تتوفر فيها نفس المميزات والخصائص والصفات التي توجد في مجتمع البحث، وتكون العينة مبدئياً مُمَثِّلة إذا كانت الوحدات التي تُكوّنُها تم اختيارها بطريقة تجعل كل عناصر مجتمع البحث لها نفس الاحتمال للظهور في العينة؛ ويرتبط التعميم ارتباطاً وثيقاً بتمثيلية العينة، حيث لا يمكن أن نصل إلى تعميم النتائج المحصل عليها من الجزء على الكل إن لم يكن هذا الجزء ممثلاً للكل، ونعني بالتعميم إسقاط النتائج المحصل عليها من العينة على مجتمع البحث ككل³، وهذا هو الهدف الأساسي من اختيار عينة البحث لتعميم نتائجها على مجتمع البحث لتعذر إخضاع جميع عناصره للقياس والاختبار.

وفي هذه الدراسة اعتمد الباحث على طريقة المعاينة غير الاحتمالية أي أن طريقة اختيار مفردات

¹ محمد شفيق، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، دط، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1985، ص 85.

² سبعون سعيد، مرجع سابق، ص 134، 135.

³ نفس المرجع، ص 136، 137.

العينة هو اختيار موجه ومقصود وليس هناك صدفة أو احتمال متساوي لكل العناصر للظهور في العينة، وذلك لعدة اعتبارات منها أن عناصر مجتمع البحث غير معروفة كلها وغير محصورة بسبب غياب الإحصائيات المهيّنة والدقيقة حول عددهم الإجمالي من جهة، وغياب المعلومات اللازمة عن المؤسسات التي يعملون بها، وبسبب ضيق الوقت وصعوبة التنقل إلى الكثير من المؤسسات، مما أجبر الباحث على الاختيار من خلال المعطيات المتوفرة في قاعدة البيانات التي تم الحصول عليها من مديرية التشغيل لولاية سطيف، ومن خلال المفردات التي تخدم أهداف البحث وأغراضه، ومن بين أنواع العينات غير الاحتمالية تم الاعتماد على طريقة المعاينة القصدية الحصصية أو المعاينة بالحصص، "حيث يتم تقسيم مجتمع الدراسة تبعاً لبعض متغيرات التوزيع المعروفة إلى مجموعات فرعية غير متجانسة كما هو الحال في العينة الطبقية، لكن تختلف عنها في كون الباحث حر في اختيار مفردات العينة من كل طبقة أو عينة، حيث يستخدم التقدير الشخصي لاختيار الوحدات العينية من كل مجموعة على أساس نسبة محددة ذاتياً، مع عدم مراعاة ضرورة تطابق عدد الوحدات المختارة مع نسب مختلف الفئات في مجتمع الدراسة كما هو الحال في العينة العشوائية الطبقية، حيث يتم اختيار مجموعات فرعية ثم تتحكم أريحية الإجراء أو ذاتية الباحث في اختيار المفردات من كل مجموعة فرعية"¹، بشكل أكثر تحديداً تتيح المعاينة الحصصية للباحث دراسة جميع الأبعاد المهمة لمجتمع الدراسة، وتمكنه من التأكد أن كل بعد سيكون مُمثلاً في العينة، مما يضمن أن حالة واحدة على الأقل من كل بعد من أبعاد مجتمع الدراسة ستكون ضمن العينة²؛ ووفقاً لذلك فقد قام الباحث في مرحلة أولى من اختيار العينة المتعلقة بالمؤسسات الاقتصادية المعنية بالدراسة، بتقسيمها وفق بُعدي قطاع النشاط وانتماؤها للقطاع العام أو الخاص، وبذلك تم تصنيف المجموعات الفرعية إلى ثمانية أصناف: مؤسسات عمومية موزعة على أربعة قطاعات هي الصناعة، الزراعة، التجارة والخدمات، الأشغال العمومية؛ ومؤسسات خاصة موزعة كذلك على قطاعات الصناعة، الزراعة، التجارة والخدمات، الأشغال العمومية؛ ثم اختيار المؤسسات التي يمكن الوصول إليها من كل صنف من الأصناف؛ ثم في مرحلة ثانية اختيار كل المبحوثين الممكن الوصول إليهم من المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات مع هذه المؤسسات أو من إدارة المؤسسات والمسؤولين على إدارة الموارد البشرية والمشرفين المباشرين على عمال عقود الإدماج (أي وفق طريقة المسح الشامل للمفردات التي يمكن الوصول إليها في المؤسسات التي تم اختيارها).

2- حجم العينة:

لا توجد صيغة لتحديد حجم العينة غير العشوائية (غير الاحتمالية)، ففي كثير من الأحيان يمكننا فقط القيام بتوسيع تدريجي للعينة وتحليل النتائج تبعاً، وعندما لا تقدم لنا الحالات الجديدة معلومات إضافية نستطيع أن نستنتج أن عينتنا تشبعت وننهي العمل³، وفي الدراسة الحالية خضع حجم العينة إلى عدة اعتبارات غير

¹ دليو فضيل، تقنيات المعاينة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 93، 94.

² سوتيربوس سارانلاكوس، مرجع سابق، ص 308.

³ دليو فضيل، مدخل إلى منهجية البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 202.

خاضعة لتحكم الباحث، فغياب البيانات والإحصائيات الدقيقة عن عدد المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية سطيف وعن عدد المتعاقدين معها وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، وصعوبة الوصول إلى كثير من المؤسسات وعدم تجاوب البعض منها، إضافة إلى الظروف الاستثنائية للفترة التي تم إنجاز الدراسة خلالها والتي تزامنت مع فترة الحجر الصحي بسبب جائحة كورونا التي ضربت العالم بأسره، دون أن ننسى عدم تجاوب الكثير من المبحوثين مع الاستمارات التي تم توزيعها وعدم إرجاعها للباحث؛ فكل هذه العوامل كانت لها الأثر الأكبر في تحديد حجم العينة النهائية التي تم استرجاع البيانات والمعلومات منها، فبعد تحديد مجتمع البحث والطبقات من المؤسسات التي تمثل هذا المجتمع، قام الباحث بالاتصال بالمؤسسات التي استطاع الوصول إليها، ثم قام بتوزيع استمارات الاستبيان الخاص بالعاملين على كل العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في هذه المؤسسات، واستمارات الاستبيان الخاص بالإدارة على عدد من المسؤولين الإداريين والمسؤولين على إدارة الموارد البشرية والمشرفين المباشرين على عمال عقود الإدماج في هذه المؤسسات؛ كما هو موضح في الجدول الموالي:

- جدول رقم (07): يبين عينة المؤسسات المختارة للدراسة والاستمارات الموزعة والمسترجعة:

استمارات الإدارة		استمارات العمال		قطاع النشاط	اسم المؤسسة
المسترجعة	الموزعة	المسترجعة	الموزعة		
1	1	3	4	عمومي/ التجارة والخدمات	بريد الجزائر
2	2	4	6	عمومي/ الصناعة	المؤسسة العمومية لتسيير مراكز الردم التقني (ECOSSET)
0	3	0	6	خاص/ التجارة والخدمات	مصحة البابور
1	1	3	3	عمومي/ التجارة والخدمات	مؤسسة Zi-Divindus
1	1	4	5	خاص/ الصناعة	مؤسسة AGROFILM Packaging
3	4	8	8	عمومي/ الأشغال العمومية	شركة الدراسات التقنية سطيف (SETC)
3	5	4	10	عمومي/ الأشغال العمومية	مخبر الأشغال العمومية للشرق (LTPE)
1	1	3	5	خاص/ الأشغال العمومية	مكتب الدراسات التقنية URBA-TECH

1	2	2	2	عمومي / الزراعة	الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي (CRMA)
2	2	4	4	عمومي / الزراعة	تعاونية الحبوب والبقول الجافة (CCLS)
2	3	3	3	عمومي / الصناعة	مؤسسة Si-Plast
2	2	5	6	عمومي / الصناعة	الجزائرية للجلود ومشتقاتها (ACED)
3	3	3	4	عمومي / الصناعة	مؤسسة Elmoules SPA
0	3	0	5	خاص / الصناعة	مؤسسة k-Plast
1	1	3	3	خاص / الزراعة	مؤسسة Algériana
0	1	0	4	خاص / الصناعة	مؤسسة ENPEC SPA
0	2	0	3	خاص / الصناعة	مؤسسة CERAM Glass
0	3	0	3	عمومي / التجارة والخدمات	الجزائرية للاتصالات Algérie Telecom
0	3	0	7	خاص / الصناعة	مؤسسة SAMHA Alliance
1	1	1	3	عمومي / التجارة والخدمات	مؤسسة SARL EDIMCO
1	1	6	13	خاص / التجارة والخدمات	مؤسسة GH MED SPA
0	1	0	6	خاص / التجارة والخدمات	روضة هيشور ووداد
0	1	0	3	خاص / التجارة والخدمات	صيدلية فارسي
0	1	0	5	خاص / التجارة والخدمات	مخبر رقاد للتحاليل الطبية
2	3	4	5	عمومي / التجارة والخدمات	الجزائرية للمياه (ADE)
0	1	0	3	عمومي / التجارة والخدمات	الديوان الوطني للترقية العقارية (OPGI)
0	2	0	14	خاص / التجارة	مؤسسة UNO Hyper Marché

				والخدمات	
0	1	0	5	خاص/ التجارة والخدمات	مخبر بليل للتحاليل الطبية
0	1	0	7	خاص/ التجارة والخدمات	مؤسسة Pharma Invest SPA
1	1	4	4	خاص/ التجارة والخدمات	صيدلية كتفي
1	1	3	3	خاص/ التجارة والخدمات	صيدلية قاسمي
1	1	3	4	خاص/ التجارة والخدمات	صيدلية حمة
1	1	2	3	خاص/ التجارة والخدمات	مخبر عدوي للتحاليل الطبية
0	2	0	4	عمومي/ الأشغال العمومية	مؤسسة EMEVAR
0	1	0	6	خاص/ التجارة والخدمات	روضة ماما شافيا
3	5	5	15	عمومي/ الصناعة	المؤسسة الجزائرية لأجهزة القياس والمراقبة (AMC)
1	2	3	3	عمومي/ الصناعة	المؤسسة الوطنية لإنتاج اللؤلؤ والسكاكين والصنابير (BCR)
35 (%43,75)	80	80 (%35)	226	المجموع (37 مؤسسة)	

حيث يلاحظ أن عينة المؤسسات التي تم اختيارها وتمكن الباحث من الوصول إليها بلغ 37 مؤسسة اقتصادية، هذا بالإضافة إلى عدد من المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة وفي مختلف النشاطات والتي قام الباحث بالاتصال بها، لكن القائمين عليها رفضوا التعاون بحجة رفض الإدارة العليا أو بحجة أن العاملين بها وفق عقود الإدماج قد تم إدماجهم نهائيا أو تم فسخ العقد معهم، والجدول الموالي يوضح تفاصيل المؤسسات التي تم توزيع الاستثمارات أعضاء إدارتها والأفراد العاملين بها وفق عقود الإدماج.

- جدول رقم (08): يبين توزيع المؤسسات المختارة للدراسة وفق النوع وقطاع النشاط.

المجموع	التجارة والخدمات	الأشغال العمومية	الزراعة	الصناعة	قطاع النشاط
					نوع المؤسسة
15	04	03	02	06	عمومية
22	15	01	01	05	خاصة
37	19	4	3	11	المجموع

ومن بين هذه المؤسسات البالغ عددها 37 لم يتم استرجاع الاستثمارات الموزعة في 15 مؤسسة منها، فمنها من قام أفراد العينة بها بإرجاع الاستثمارات فارغة، ومنها من لم يتم إعادة الاستثمارات مطلقاً رغم إلحاح الباحث ومعاودة الاتصال بها عدة مرات، ومنها من كان توزيع الاستثمارات بها قبيل الحجر الصحي بأيام قليلة وبالتالي فقد تعذر استرجاعها بسبب فرض الحجر بعدها؛ وبناءً على ذلك بلغ عدد المؤسسات التي تمكن الباحث من استرجاع الاستثمارات بها 22 مؤسسة موزعة كما يلي: 14 مؤسسة عمومية (6 في قطاع الصناعة، 2 في قطاع الزراعة، 2 في قطاع الأشغال العمومية، 4 في قطاع التجارة والخدمات)؛ 8 مؤسسات خاصة (1 في قطاع الصناعة، 1 في قطاع الزراعة، 1 في قطاع الأشغال العمومية، 5 في قطاع التجارة والخدمات)؛ وفيما يلي عرض موجز عن هذه المؤسسات:

- المؤسسة الولائية لتسيير مراكز الردم التقني (ECOSSET):

يقع مقر المؤسسة بحي 160 مبنى BP 133 الطابق الأول منطقة الباز سطيف؛ حيث أن إيكوسات هي مؤسسة عمومية ولأئية لتسيير مراكز الردم التقني سطيف ذات طابع صناعي تجاري، أنشئت في نوفمبر 2008 بموجب القرار الوزاري رقم 722 المشترك بين ثلاث وزارات: وزارة الداخلية والجماعات المحلية، وزارة المالية، ووزارة تهيئة الإقليم والبيئة في إطار ترجمة نظرية "Réduire – Récupérer – Recycle" R03 من أجل المحافظة على الصحة العمومية والبيئة (ماء، أرض، هواء)، وفقاً للأحكام والمبادئ العامة الصادرة من القانون رقم 01-19 في ديسمبر 2001 المتعلق بالتسيير، الرقابة والقضاء على النفايات، بالإضافة إلى برنامج لتسيير مراكز الردم التقني المعد من طرف وزارة تهيئة الإقليم والبيئة؛ تقوم المؤسسة بنشاطات الردم التقني للنفايات المنزلية وما شابهها، كنس ورفع وجمع ونقل النفايات المنزلية وما شابهها، تسيير النفايات الهامدة، الفرز الانتقائي للنفايات، ونشاط الإعلام والاتصال والتحسيس؛ تقوم المؤسسة بتسيير أربعة مراكز ردم تقني ما بين البلديات (سطيف، مزلق، حمام السخنة، الولجة)؛ ومركز لتخزين النفايات الهامدة بالدامغة؛ إضافة إلى تسيير ثلاثة مفاغ مراقبة (سطيف، القلة الزرقاء، بوقاعة)؛ دون أن ننسى الفرز الانتقائي للنفايات في 27 بلدية من بلديات ولاية سطيف، يبلغ إجمالي عدد عمال المؤسسة ما يقارب 610 عامل موزعين عبر مختلف المراكز.

- مديرية وحدة بريد الجزائر لولاية سطيف (Algérie Poste):

مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي تجاري، تأسست في 14 جانفي 2002، بموجب المرسوم رقم (02/43) كمؤسسة مكلفة بمهمة رئيسة تتمثل في ضمان الخدمة العمومية وفق محورين اثنين للخدمات هما الخدمات البريدية (خدمة البريد والطرود، خدمة البريد السريع والطوبعية) والخدمات المالية البريدية (خدمة الحسابات البريدية الجارية، خدمة حسابات التوفير والاحتياط، خدمة الحوالات النقدية عبر الشبايبك البنكية الآلية وخدمة التحويل الإلكتروني للأموال)؛ ويحصى بريد الجزائر اليوم (24417) عاملا، من بينهم (3732) ساعي بريد، كما أنه يملك شبكة بريدية واسعة تضم (3685) مكتب بريد متناثر عبر كافة ربوع الوطن؛ وتعتبر مديرية وحدة بريد الجزائر لولاية سطيف فرع من فروع مؤسسة بريد الجزائر، وتضم المديرية 145 مكتب بريد عبر مختلف دوائر وبلديات ولاية سطيف، وتقوم بتوظيف ما يزيد عن 800 عامل موزعين على مختلف مراكز البريد.

- شركة الدراسات التقنية سطيف (SETC):

يقع مقر الشركة في حي طريق المسالخ (الباطوار) BP 89 سطيف؛ وهي مكتب دراسات هندسية تم إنشاؤه سنة 1979، وفي سنة 1989 تم تحويل الشركة من مؤسسة اشتراكية إلى مؤسسة اقتصادية عمومية تمارس نشاطها في قطاع الأشغال العمومية؛ تقدم المؤسسة خدماتها في مجال هندسة البنية التحتية للطرق، تخطيط المدن، المنشآت الفنية، البيئة والري؛ وذلك من خلال دراسة المشاريع ومتابعة الورشات ودراسة الخبرة ومراقبة الجودة؛ كما تقوم بتقديم المشورة لعملائها بشأن استراتيجيات تحديد المواقع والتنمية التي ينبغي أن تعتمد، وتتدخل على عدة مستويات تتدرج في إطار مهام إدارة المشاريع، من دراسات الجدوى إلى مراقبة الهياكل الأساسية، بما في ذلك المشاريع السابقة ومشاريع التنفيذ ودراسات التربة والأسس ودراسة المواد والتسيير الإداري ودراسة عقود الشركات؛ وتركز خبرات المؤسسة على مراحل تصميم وتنفيذ مشاريع البنية الأساسية للمشاريع الجديدة؛ الخبرة، والإصلاحات، والصيانة للبنية الأساسية القائمة؛ كما توفر دراسات شاملة وتقوم بمتابعة تشييد البنى التحتية الرئيسية، إضافة إلى أنها توفر عند الحاجة خبراء متعاونين وأخصائيين ذوي خبرة، لاسيما في المجالات الجيو-تقنية والمكونات الهيدروليكية والهياكل والمواد؛ يبلغ عدد عمال المؤسسة 296 عامل من بينهم 152 مهندس.

- وحدة تسيير المنطقة الصناعية بسطيف (Zi-Divindus):

يقع مقر المؤسسة في المنطقة الصناعية بسطيف، وهي مؤسسة اقتصادية عمومية وشركة ذات أسهم (SPA)، تمثل فرعاً من فروع مجمع الصناعات المحلية "Divindus" التي تعمل تحت وصاية وزارة الصناعة والمناجم، تم إنشاؤها في 1 مارس 2017 بتعليم من الوزير الأول لاستخلاف جميع مؤسسات التسيير العقاري سابقاً؛ حيث تقوم المؤسسة بمهام تسيير الشبكات والمساحات المشتركة داخل المناطق الصناعية ومناطق النشاطات، التكفل بالتسيير المادي للأصول العقارية داخل هذه المناطق، التكفل بحراسة وحماية المناطق الصناعية وتنظيم واحترام مبادئ وقواعد الأمن داخل هذه المناطق، التكفل بكل أشغال الصيانة والتجهيز

والتنظيف والإدارة العامة المتعلقة بالمنشآت والتجهيزات المشتركة داخل المناطق الصناعية، تنشيط وتنظيم الخدمات المشتركة الموجهة لفائدة المتعاملين الاقتصاديين داخل المناطق الصناعية واستحداث مراكز دعم الاستثمار، إبرام عقود الكراء والعلاقات مع المؤسسات الاقتصادية الشاغلة للمناطق الصناعية، توفير وتسيير بنك معلومات حول الأراضي المتوفرة في المناطق الصناعية، والعمل على تطبيق واحترام مخططات التجزئة في المناطق الصناعية.

- المديرية الجهوية لمخبر الأشغال العمومية للشرق بسطيف (LTPE):

يقع مقر المؤسسة بالمنطقة الصناعية بسطيف، وهي مؤسسة اقتصادية عمومية وشركة ذات أسهم (SPA)، يعود تاريخ تأسيسها إلى العهد الاستعماري حين عمدت الإدارة الاستعمارية إلى إنشاء مختبرات متخصصة في الأشغال العمومية والبناء، تم تأميمها سنة 1968 تحت تسمية المخبر الوطني للأشغال العمومية والمباني، ثم إعادة هيكلتها سنة 1983 وتقسيمها إلى أربعة مخابر جهوية في الشرق والغرب والوسط والجنوب إضافة إلى مخبر وطني للأشغال العمومية، لتتحول إلى مؤسسة اقتصادية وشركة ذات أسهم سنة 1988 بموجب قانون استغلال المشاريع، ثم أدى التحول القانوني في قانون مكافحة الفساد سنة 1998 إلى إنشاء مجموعة LCTP التي تتألف من الشركة الأم LCTP مع فروعها الثلاثة (LTPE، LTPO، LTPS)، حيث تضم فرع الأشغال العمومية للشرق (LTPE) ثلاثة مديريات جهوية في كل من قسنطينة وعنابة وسطيف؛ يقوم المخبر بمهام البحوث التطبيقية والدراسات والتحليل في مجال الأشغال العمومية، وجميع الاختبارات والمراقبة المتعلقة بالمواد المستخدمة في البناء والأشغال العمومية، إضافة إلى إجراء الدراسات الجيولوجية والجيوتقنية والدراسات الأساسية لأعمال الهندسة المدنية (البناء والأشغال العمومية)، كما تعتبر المؤسسة شريك للعديد من المتعاملين الاقتصاديين في شرق البلاد في مجال الدراسات الجيو-تقنية ومراقبة جودة المواد والأشغال العمومية ومتابعة الورشات.

- الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي سطيف (CRMA):

يقع مقر المؤسسة بشارع 8 ماي 1945 بوسط مدينة سطيف، هي شركة تأمين استشارية عمومية تنشيط في قطاع الخدمات والزراعة، تم إنشاؤها بموجب المرسوم 72/64 المؤرخ في 2 ديسمبر 1972، بهدف حماية منتجات سكان المناطق الريفية وأنشطتهم المتصلة بالزراعة (التأمين الزراعي، والتقاعد، والضمان الاجتماعي)؛ وبموجب القانون الذي أنشئ نظاما موحدًا للضمان الاجتماعي والتقاعد، نُقل التأمين الشخصي وإدارة المعاشات التقاعدية إلى الصندوق الوطني للتضامن الاجتماعي سنة 1995، وبالتالي بقي التأمين الزراعي النشاط الرئيسي للصندوق الوطني للتعاون الفلاحي (CNMA) بفروعه الجهوية (CRMA) التي تغطي مختلف ولايات الوطن؛ حيث يقدم الصندوق الجهوي بولاية سطيف خدماته إلى زبائنه من السكان الزراعيين والريفيين والمستثمرين في القطاع الزراعي في مجال التأمين على الممتلكات، حيث تمتلك المؤسسة عدة مكاتب محلية في عدد من دوائر وبلديات الولاية؛ وتقدم خدماتها لكل من الأفراد الفلاحين (تأمين الحيوانات، تأمين المنتجات الزراعية، تأمين السيارات والمركبات، التأمين ضد المخاطر المختلفة، التأمين ضد الكوارث الطبيعية،

التأمين على النقل الجوي، التأمين على النقل البري، التأمين على النقل البحري، التأمين على سفن الصيد؛ وكذلك للمؤسسات الفلاحية (تأمين الحيوانات، تأمين المنتجات الزراعية، تأمين السيارات والمركبات، التأمين على الحريق للمباني والمنشآت، التأمين على المخاطر المختلفة).

- تعاونية الحبوب والبقول الجافة (CCLS):

يقع مقر المؤسسة بـ 56 شارع 1 نوفمبر 1954 بوسط مدينة سطيف، وهي وحدة اقتصادية تجارية فلاحية عمومية، تم تأسيسها بموجب قرار وزاري من وزير الفلاحة في جوان 1975، بهدف تقليص العبء على الفلاح وتسهيل مهمته في اقتناء كل المستلزمات الخاصة بإنتاج الحبوب من البذور والأسمدة، حيث تتوفر التعاونية على عدة مخازن ومراكز ونقاط للبيع عبر عدد من بلديات الولاية، كما تقوم المؤسسة بشراء وتخزين القمح بجميع أنواعه المنتج من الفلاحين خلال موسم الحصاد، إضافة إلى احتوائها على حظائر لوسائل النقل من السيارات والشاحنات وحظائر لعتاد دعم الإنتاج مثل آلات البذر والتسميد ومرشات المبيدات وغيرها، ومخبر خاص بتحليل الإنبات للبذور والرطوبة، ومحطات لتنقية البذور ومعالجتها، وتعتبر التعاونية الممونة الرئيسي لمعظم الفلاحين في الولاية؛ إضافة إلى ذلك تقوم التعاونية بمهام كراء العتاد الفلاحي في موسمي الحصاد والبذر، الإحصاء وتقييم الموسم الفلاحي، تقديم النصائح والإرشادات للفلاحين، بيع الحبوب الاستهلاكية للمطاحن، بيع البقول الجافة وتشجيع الفلاحين المنتجين.

- الشركة الوطنية لأجهزة القياس والمراقبة (AMC):

يقع مقر المؤسسة في المنطقة الصناعية بدائرة العلمة، وهي مؤسسة اقتصادية صناعية عمومية وشركة ذات أسهم (SPA)، تأسست تحت هذه التسمية في جانفي 1984 بعد إعادة هيكلة مؤسسة سونلغاز، قبل ذلك كانت تابعة لسونلغاز تحت تسمية وحدة العدادات للاستجابة للاحتياجات في إطار المخطط الوطني للتنمية، لتتحول إلى شركة ذات أسهم سنة 1989 بموجب القانون التجاري؛ تقوم المؤسسة بمسؤولية البحث والتطوير والتصنيع والتسويق لأجهزة القياس والتحكم والحماية وملحقاتها ومكوناتها والأنظمة ذات الصلة، وقد تم تصنيع المنتجات في البداية من خلال الحصول على تراخيص من شركات دولية رائدة، ثم سمحت لها رسملة الخبرة بالنزوح إلى تطوير منتجاتنا لتعزيز استقلالها التام؛ وتغطي منتجات المؤسسة مجالات (عدادات الكهرباء، عدادات قياس الغاز، أجهزة الحماية والتحكم الكهربائي، أجهزة قياس الوقود، ملحقات وموصلات الشبكة، الأنظمة)، كما تقدم المؤسسة خدمات وحلول ما بعد البيع.

- مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة سطيف (ADE):

يقع مقر المؤسسة بالمنطقة الصناعية بسطيف، وهي مؤسسة اقتصادية عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، تأسست بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01/101 المؤرخ في 21 أبريل 2001، وتخضع المؤسسة لإشراف وزير الموارد المائية ويقع مكتبها الرئيسي في الجزائر العاصمة؛ حيث تقوم وحدة ولاية سطيف بمهمة كفالة تنفيذ السياسة الوطنية المتعلقة بمياه الشرب عبر أراضي الولاية، من خلال إدارة عمليات الإنتاج

والنقل والمعالجة، وتخزين وإمداد المياه الصالحة للشرب والمياه الصناعية وتوزيعها وتوريدها، وتجديد وتطوير الهياكل الأساسية ذات الصلة؛ كما تقوم المؤسسة بمهام تهيئة ورصد نوعية المياه الموزعة، بدء أي إجراء يستهدف حفظ المياه، تحسين كفاءة شبكات النقل والتوزيع وإدخال أي تقنيات لحفظ المياه، مكافحة النفايات عن طريق تطوير أنشطة إعلامية وتدريبية وتنقيفية وتوعوية موجهة إلى المستعملين، وتصميم برامج مدرسية تقوم بنشر ثقافة اقتصاد المياه، ووضع وتنفيذ برامج استثمارية سنوية ومتعددة السنوات.

- المؤسسة الوطنية لإنتاج اللوالب والسكاكين والصنابير (BCR):

يقع مقر المؤسسة بدائرة عين الكبيرة شمال ولاية سطيف، وهي مؤسسة اقتصادية عمومية ذات طابع صناعي متخصصة في إنتاج اللوالب والسكاكين والصنابير، تم إنشاؤها سنة 1976 حيث كانت عبارة عن مركب إنتاج تحت وصاية مؤسسة "سوناكوم"، لتتفصل عنها تحت تسمية المؤسسة الوطنية لإنتاج اللوالب والسكاكين والصنابير سنة 1983، يقع مقر إدارتها العامة بولاية سطيف وتضم ثلاثة مواقع للإنتاج الأول في برج منايل ولاية بومرداس والثاني بواد ارهيو ولاية غليزان والثالث في عين الكبيرة ولاية سطيف؛ سنة 2002-2003 تم اعتماد إعادة تنظيم جديد يستند أساسا على المؤسسات الفرعية أين يخصص نشاط كل مؤسسة فأصبحت المؤسسة مجمع يضم ثلاثة فروع صناعية وتجارية: فرع أورسيم: شركة ذات أسهم متواجدة في واد ارهيو متخصصة في إنتاج وتسويق اللوالب والبراغي، فرع أورفي: شركة ذات أسهم متواجدة في برج منايل متخصصة في إنتاج وتسويق أدوات المائدة وأحواض المطبخ، فرع سانياك: شركة ذات أسهم متواجدة في عين الكبيرة ولاية سطيف متخصصة في إنتاج وتسويق الصنابير واللوالحق الصحية؛ حيث تقوم هذه الأخيرة بإنتاج الخلطات والصنابير وصنابير الغاز والمسالك وبالوعات المطابخ بسعة إنتاج قدرها 130 ألف وحدة في السنة.

- مؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاتها (ACED):

يقع مقر المؤسسة بالمنطقة الصناعية بسطيف، وهي مؤسسة اقتصادية عمومية وشركة ذات أسهم تنتمي لقطاع الصناعة، تتكون من 06 وحدات إنتاجية عاملة في فرعين صناعيين (معالجة الجلود الحيوانية الخام وتصنيع الجلد الصناعي)، وحدة THP بالجلفة متخصصة في جلد الكروم والجلد النباتي والجلد الناعم، وحدة MEGA بباتنة متخصصة في جلد الماعز والبطانة وجلد القفاز والجلد الأسمر وجلد نابا، وحدة TAMEG بالروبية متخصصة في جلد للبطانة والأحذية وجلد الأغنام وجلد الماعز والنابا وجلد النبوك، وحدة TAFNA بعين تيموشنت ووحدة TAJ بجيجل متخصصة في الجلد المحبب وجلد القشرة، وحدة SYNSET بسطيف متخصصة في الجلود الصناعية صغيرة الحجم والموسعة والنقية؛ حيث تقوم وحدة سطيف بدباغة الجلود وتحويلها وتصنيعها وإعادة تسويقها كمادة أولية إلى الوحدات الأخرى للمؤسسة الأم أو إلى المؤسسات الصناعية المتخصصة في صناعة الأحذية والحقائب والسترات الجلدية، إضافة إلى قيامها بمهمة جمع جلود الأضاحي أيام عيد الأضحى عبر مختلف مناطق الولاية بالتعاون مع مؤسسة ECOSSET، كما يتم تصدير حصة من الجلود النصف المصنعة إلى كل من إيطاليا وفرنسا وإسبانيا والهند والصين، مع توفير منتج بمواصفات خاصة

للمهنيين في مجال الخياطة الرفيعة وصناعة الكراسي الجلدية، بالإضافة إلى السترات الرسمية لأعوان الحماية المدنية.

- المؤسسة الجزائرية للقوالب والمعدات (AL MOULES):

يقع مقر المؤسسة في المنطقة الصناعية بسطيف، هي مؤسسة اقتصادية عمومية وشركة ذات أسهم ذات طابع صناعي متخصصة في مجال ميكانيك وبصريات الدقة، تابعة للمجمع الصناعي "المؤسسة الوطنية للبلاستيك والمطاط ENPC" الذي تفرع عن مؤسسة سوناطراك، تأسست سنة 1980 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 80-102 الصادر في أفريل في 1980، حيث تقوم المؤسسة بصناعة وتسويق القوالب وقطع الغيار والملحقات للسيارات والمركبات والآلات الصناعية، منتجات الصناعات الميكانيكية والمعدنية لتجهيز المعادن، الملحقات وقطع الغيار للمركبات والمعدات الصناعية، قطع غيار الملحقات للمعدات الصناعية، كما تقوم بخدمات الصيانة والتركييب في المواقع الصناعية.

- مؤسسة "Si-PLAST":

يقع مقر المؤسسة في المنطقة الصناعية بسطيف، وهي مؤسسة اقتصادية عمومية ذات طابع صناعي وشركة ذات أسهم متخصصة في حقن ونفخ البلاستيك، تابعة للمجمع الصناعي "المؤسسة الوطنية للبلاستيك والمطاط ENPC" الذي تفرع عن مؤسسة سوناطراك، تأسست سنة 1982؛ حيث تقوم المؤسسة بإنتاج الكثير من المنتجات البلاستيكية مثل صناديق وضع الحليب، صناديق الفواكه والخضر، صناديق السمك والسردين، صناديق تغليف قوارير المشروبات، القوارير البلاستيكية، قطع الغيار البلاستيكية، عبوات الزيوت الصناعية، والأقفال البلاستيكية.

- مؤسسة توزيع مواد البناء "EDIMCO":

يقع مقر المؤسسة في المنطقة الصناعية بسطيف، وهي مؤسسة اقتصادية عمومية ذات طابع تجاري وشركة ذات مسؤولية محدودة (SARL) متخصصة في توزيع مواد البناء، تم إنشاؤها سنة 1984 لتتحول إلى شركة ذات أسهم بداية من سنة 1996؛ النشاط الأساسي للمؤسسة يتمثل في استيراد مواد البناء وتوزيعها، حيث تقوم بتوزيع مواد البناء بالجملة والتجزئة مثل (الإسمنت، النسيج الإسمنتي الخرساني، الشبكات الملحومة (Treillis soudé)، الرمل الصناعي، الخشب، البلاط، بلاط السيراميك، الأجر المسامي، مواد البناء المتعلقة بالصرف الصحي)؛ وتتولى المؤسسة مهمة البيع والتوزيع عبر عدة نقاط بيع وتوزيع عبر تراب ولاية سطيف وولايات أخرى في الشرق الجزائري.

- مؤسسة "AGROFILM Packaging":

يقع مقر مؤسسة AGROFILM Packaging في المنطقة الصناعية بسطيف، وهي مؤسسة اقتصادية خاصة ذات طابع صناعي وشركة ذات مسؤولية محدودة (SARL) تابعة لمجمع "خفري" تم تأسيسها سنة 1989، نشاطها الأساسي في مجال التغليف وإنتاج الأشرطة التقنية والتغليف الزراعي والمرن؛ توظف المؤسسة

ما يزيد عن 400 عامل من العمال المؤهلين والخاضعين للتدريب والتكوين اللازم، وتستخدم معدات وتجهيزات وتكنولوجيا عصرية في إنتاجها لسلعها المختلفة؛ حيث تقوم بإنتاج التغليفات الخاصة للمنتجات المختلفة لكثير من المؤسسات الاقتصادية الأخرى؛ من بين منتجاتها: اللافتات التي تستخدم في تغليف المواد الغذائية والألبان والمشروبات، الوسم بالبرودة في تغليف الشوكولاتة والبسكويت والآيس كريم وبعض التطبيقات الطبية، مجمعات قابلة للغلق بالحرارة تُستخدم لتغليف الحلويات والبسكويت والوجبات الخفيفة ورقائق البطاطس والشوكولاتة والآيس كريم ومواد النظافة، الحفاضات والأوراق تُستخدم في تغليف حفاضات الأطفال والمناديل الصحية وأكياس البريد، المصقات التي تُستخدم في تغليف المشروبات والزيوت ومنتجات النظافة ومستحضرات التجميل والأدوية، وما إلى ذلك، الأغذية القابلة للنزاع تستخدم في تغليف منتجات الألبان وغيرها من المنتجات الغذائية الزراعية، كما تقدم المؤسسة مجموعة كبيرة من الأكياس: أكياس بلاستيكية مسبقة التشكيل بأحجام وبسعات مختلفة، أنواع مختلفة من الحقائب مثل كيس ديول، مناديل، حلوى، كما تنتج أكياساً أخرى من نوع أكياس الحفاضات؛ حيث تقدم الشركة منتجاتها في التغليف للعديد من المؤسسات العمومية والخاصة في مجالات مختلفة مثل الزراعة والمواد الخام والبسكويت والمشروبات والمواد الغذائية والملبئات والمواد الصيدلانية وغيرها من المجالات.

- مؤسسة "ALGERIANA":

يقع مقر المؤسسة في المنطقة الصناعية بسطيف، وهي مؤسسة اقتصادية خاصة ذات طابع فلاحي وشركة ذات مسؤولية محدودة (SARL) متخصصة في تربية الدواجن، وهي عبارة عن مجمع للدواجن تقوم بالعديد من المهام في فروعها المختلفة مثل مركز دجاج التسمين الذي يقوم بإنتاج الدواجن الموجهة للاستهلاك، مركز التفريخ لإنتاج الصيصان الموجهة للفلاحين المتخصصين في تربية الدواجن، مركز إنتاج الأغذية والأعلاف المتخصصة في توفير الأعلاف وأغذية الدواجن وتوزيعها؛ حيث تسوق المؤسسة منتجاتها إلى مختلف مربى الدواجن عبر تراب ولاية سطيف وعدد من الولايات المجاورة.

- مؤسسة "GH-MED":

يقع مقر المؤسسة في المنطقة الصناعية بسطيف، وهي مؤسسة اقتصادية خاصة ذات طابع تجاري وشركة ذات أسهم (SPA) متخصصة في تخزين وتوزيع المواد الصيدلانية والأدوية، تابعة لمجمع حيدرة فارم المتخصصة في إنتاج واستيراد وتصدير وتوزيع الأدوية والمواد الصيدلانية؛ تقوم مؤسسة GH-MED بتجارة الجملة وتوزيع الأدوية والمواد الصيدلانية على الصيدليات، حيث تقوم ببيع أغذية ومنتجات أغذية الرضع وأصناف الرضع المتنوعة بالجملة، بيع مستحضرات التجميل ومنتجات العناية بالجسم بالجملة، بيع الأدوية بالجملة، البيع بالجملة لجميع المنتجات الصيدلانية وجميع المنتجات أو المواد المعدة لتغليف المنتجات الصيدلانية، بيع الأدوية الصيدلانية والمعدات الطبية والجراحية وملحقاتها وقطع الغيار والمواد الاستهلاكية بالجملة، بيع بالجملة لجميع المنتجات الصيدلانية والمعدات والأدوات الطبية، المنتجات الجراحية وملحقاتها وقطع الغيار والمواد الاستهلاكية وغيرها من المنتجات المعدة لتغليف المنتجات الشبه الصيدلانية، منتجات الحمية والتغذية والحمية بالجملة، بيع منتجات الحمية وأجهزة طبخ الحمية والتغذية والبيولوجية والعلاج بالنباتات

بالجملة؛ كما تقوم المؤسسة بإنتاج المواد الصيدلانية في المخابر الخاصة بالمؤسسة، وتغطي عملية التوزيع الصيدلانية المختلفة عبر ولاية سطيف والكثير من ولايات الوطن لتصل حتى إلى الولايات الصحراوية.

- مكتب الدراسات التقنية "URBA-TECH":

يقع مقر المؤسسة بحي سوناطراك العمارة ب 1 رقم 03 بمدينة سطيف، وهي مؤسسة اقتصادية مصغرة خاصة تنشط في قطاع الأشغال العمومية، حيث تقوم المؤسسات بإنجاز مختلف الدراسات التقنية المتعلقة بالهندسة المعمارية والهندسة المدنية وتخطيط المدن وتسيير التقنيات الحضرية، وتوظف ضمن مواردها البشرية مهندسين متخصصين في الدراسات التي تقوم بها المؤسسة، كما تقوم بمتابعة الورشات والمشاريع ودراسة الخبرة للكثير من المقاولات العمومية والخاصة والورشات والمساكن الفردية.

- مخبر عدوي للتحاليل الطبية:

يقع مخبر الدكتورة عدوي خديجة للتحاليل الطبية بشارع أول نوفمبر 1954 ببلدية عين الكبيرة شمال مدينة سطيف، والمخبر يعد مؤسسة اقتصادية مصغرة خاصة في قطاع الخدمات، يقدم المخبر خدماته للمرضى والأشخاص في التحاليل الطبية المختلفة المتعلقة بمختلف الأمراض، ويضم أحدث الآلات والتجهيزات الخاصة بإجراء التحاليل الطبية، كما يوظف ضمن طاقم عماله متخصصين في الطب والصيدلة والبيولوجيا.

- صيدلية كتفي؛ صيدلية قاسمي؛ وصيدلية حمة:

تقع صيدلية الدكتور كتفي الشريف سليم بحي المروج، وصيدلية الدكتورة قاسمي ريمة بشارع القدس حي 100 مسكن، وصيدلية الدكتورة حمة وفاء بشارع سمارة أحمد، وكلها تقع وسط مدينة عين الكبيرة شمال سطيف، وتعتبر هذه الصيدليات مؤسسات اقتصادية خاصة تنتمي إلى قطاع التجارة والخدمات، حيث تقوم بالبيع بالتجزئة لمختلف الأدوية والمواد الصيدلانية والشبه الطبية ومواد التجميل وبعض المنتجات الطبية والشبه الطبية، وتوظف ضمن عمالها عدد من العمال المتخصصين في الصيدلة والبيولوجيا والباعة المتحصلين على شهادات بائع صيدلي.

2-1- حجم عينة الأفراد:

أما فيما يخص عيني الأفراد من الإداريين والعاملين وفق عقود الإدماج، فقد بلغ عدد أفراد العينة من المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات مع المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة 226 مفردة تم توزيع الاستثمارات عليهم، من أصل 709 مفردة من مجتمع البحث (من العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية سطيف) أي بنسبة 31,9%، وبلغ عدد الاستثمارات التي تم استرجاعها 80 استثمارة من أصل 226 موزعة تم إلغاء استثمار واحدة منها بسبب عدم إكمال ملئها من قبل المبحوث، ليصبح عدد الاستثمارات المسترجعة والصالحة 79 استثمارة أي بنسبة 35% من إجمالي الاستثمارات الموزعة 11,2% من أصل مجتمع البحث؛ بينما بلغ حجم العينة من فئة إدارة المؤسسات الاقتصادية والمسؤولين على تسيير الموارد البشرية والمشرفين المباشرين على عمال عقود الإدماج 80 مفردة ممن تم توزيع الاستثمارات

عليهم، تم استرجاع 35 استمارة منها أي بنسبة 43,75%؛ وبصفة عامة بلغ مجموع الاستمارات التي تم توزيعها على العينتين 306 استمارة تم استرجاع 121 استمارة منها.

رابعاً - أدوات جمع البيانات:

تساهم أدوات البحث المتنوعة في جمع البيانات في تسير الظواهر والوصول إلى صياغة القوانين التي تحكمها، لهذا فقد استخدم الباحث مجموعة من الأدوات خدمة لأغراض البحث ولطبيعة المجتمع الأصلي الذي تجرى فيه الدراسة الميدانية، وقد تم الاعتماد على الأدوات التالية:

1- الاستبيان (الاستمارة):

تعرف أداة الاستبيان على أنها مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين، يتم وضعها في استمارة وترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو يجري تسليمها باليد تمهيداً للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها؛ وتعرف أيضاً على أنها أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد عن طريق استمارة يجري تعبئتها من قبل المبحوث (المستجوب)¹؛ وهي تقنية لجمع البيانات أو المعطيات بغرض التحقق من فرضيات البحث، وعادة ما يتم إدراجها ضمن البحث الكمي القائم على القياس، وهي كذلك تقنية اختبار يطرح من خلالها الباحث مجموعة من الأسئلة على أفراد العينة من أجل الحصول منهم على معلومات يتم معالجتها كميًا فيما بعد ويقارن بها ما تم اقتراحه في الفرضيات، وتعتبر الاستمارة أو الاستبيان تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد بطريقة موجهة، ذلك أن صيغ الإجابات تحدد مسبقاً، مما يسمح بمعالجة كمية بهدف اكتشاف علاقات رياضية وإقامة مقارنة كمية²؛ وهي أكثر الأدوات استخداماً لجمع البيانات بطريقة واضحة ودقيقة، وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة أو العبارات المكتوبة والمزودة بإجاباتها المحتملة والمعدة بطريقة منهجية، يطلب فيها من المبحوثين الإشارة إلى ما يعتقدون أنه يمثل رأيهم حول السؤال المطروح أو العبارة المقترحة³، وتعتبر الاستمارة وسيلة للدخول في اتصال بالمبحوثين بواسطة طرح الأسئلة عليهم واحداً واحداً وبنفس الطريقة، بهدف استخلاص اتجاهات وسلوكيات مجموعة كبيرة من الأفراد انطلاقاً من الأجوبة المتحصل عليها⁴، وتعتبر الاستمارة من أكثر الأدوات استعمالاً في جمع البيانات خاصة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ويتم تنفيذها عن طريق المقابلة الشخصية أو ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد أو توزع عليهم بشكل مباشر⁵.

ففي الدراسة الحالية قام الباحث بالاعتماد على أداة الاستبيان (الاستمارة) كأداة أساسية وأولية باعتبارها الأداة التي تتناسب مع طبيعة موضوع الدراسة وأهدافها والمعطيات المراد الحصول عليها لاختبار درجة تحقق الفرضيات التي تم صياغتها، حيث قام ببناء استبيانين مختلفين موجّهين لعينتي الدراسة، كان الاستبيان الأول

¹ ابراش إبراهيم، المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 269.

² سبعون سعيد، مرجع سابق، ص 155.

³ دليو فضيل، مدخل إلى منهجية البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مرجع سابق، ص 217.

⁴ موريس أنجرس، مرجع سابق، ص 204.

⁵ محمد علي محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، ط3، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1983، ص 476.

موجهًا لأفراد العينة من إدارة المؤسسات الاقتصادية من المسؤولين على إدارة وتسيير الموارد البشرية والمشرفين المباشرين على عمال عقود الإدماج المهني، والذين لهم احتكاك يومي أو مباشر مع عمال الإدماج وقائمين على متابعة أدائهم، يُمكنهم من التعرف على تقييم درجة تحقق أهداف المؤسسات الاقتصادية من توظيفهم؛ بينما كان الاستبيان الثاني موجهًا لأفراد العينة من فئة المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات مع المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، بغية التعرف وتقييم درجة تحقق أهدافهم من العمل وفق هذا النوع من العقود وطبيعة المناخ التنظيمي السائد في المؤسسات الاقتصادية، حيث يهدف كل من الاستبيانين إلى جمع معطيات تسمح بالتعرف على درجة الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة.

فقد قام الباحث بتحضير وبناء أداة الاستمارة بعد انتهاء فترة الدراسة الاستطلاعية التي أفادته كثيرا في اختيار بنودها، وذلك وفق الإجراءات المنهجية المتبعة في البناء التقني لأدوات جمع البيانات بالاعتماد على سلم ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، انطلاقًا من إشكالية الدراسة وتساؤلاتها والفرضيات التي تم صياغتها والأبعاد والمؤشرات التي تم تحديدها لقياسها، والتحليل المفهومي للمتغيرات والمفاهيم الأساسية التي يعالجها موضوع الدراسة؛ ثم قام باختبار صدق وثبات الأداة وفق الخطوات الضرورية لذلك بعد توزيعها على عينتين أوليتين من فئتي إدارة المؤسسات والعاملين وفق عقود الإدماج؛ وبعد الانتهاء من عملية قياس الصدق والثبات وطبع الاستمارة في شكلها النهائي، جاءت عملية التوزيع التي تمت داخل المؤسسات الاقتصادية التي تم اختيارها ضمن عينة الدراسة، ليتم جمعها بعد ذلك بهدف تفريغ بياناتها وتحليلها بما يخدم أهداف البحث من أجل استخلاص النتائج منها.

➤ حيث اشتمل الاستبيان الموجهة لإدارة المؤسسات على محورين، حمل المحور الأول بيانات شخصية حول المبحوثين، بينما حمل المحور الثاني مجموعة من العبارات والفقرات (بلغ عددها 39 فقرة) والتي يطلب من المبحوثين تحديد درجة موافقتهم عليها من عدمها وفق سلم ليكرت الخماسي، وذلك وفق ما يلي:

- محور البيانات الشخصية: الذي تضمن مجموعة من أسئلة حول البيانات العامة الخاصة بالمبحوثين مثل الجنس، السن، الشهادة المتحصل عليها، منصب العمل بالمؤسسة، سنة بداية العمل، سنوات الخبرة.
- المحور الخاص بدرجة تحقق أهداف المؤسسات الاقتصادية من تشغيلها لفئة عمال عقود إدماج حاملي الشهادات؛ والذي بدوره تم تقسيمه إلى ثلاثة أبعاد أو محاور فرعية كما يلي: بُعد خاص بتقييم أداء عمال عقود إدماج حاملي الشهادات (ضم إحدى عشرة فقرة متنوعة حول فعالية وأداء عمال عقود الإدماج المهني، ومعرفتهم بمتطلبات الوظائف التي يشغلونها)؛ بعد خاص بالالتزام والانتماء التنظيمي لعمال عقود الإدماج (ضم ثلاثة عشر فقرة تتعلق برأي المبحوثين حول التزام عمال عقود الإدماج بالقوانين والنظم التي تحكم المؤسسات التي يعملون بها، ودجة انتمائهم وولائهم وسعيهم لتحقيق أهدافها)؛ بعد خاص بالإنتاجية والقيمة المضافة لعمال عقود إدماج حاملي الشهادات (ضم خمسة عشر فقرة تتعلق برأي المبحوثين حول الإضافة التي جلبها عمال عقود الإدماج للمؤسسات الاقتصادية التي يعملون بها في مجال الإنتاجية والقيمة المضافة

ومضاعفة الإنتاج أو الخدمات وتحسين الجودة... إلخ).

► بينما الاستبيان الموجه لفئة عمال عقود إدماج حاملي الشهادات فقد اشتمل على ثلاثة محاور، حمل المحور الأول بيانات شخصية للمبحوثين، وحمل المحورين الثاني والثالث مجموعة من العبارات والفقرات (بلغ عددها 76 فقرة) يطلب من المبحوثين تحديد درجة موافقتهم عليها من عدمها وفق سلم ليكرت الخماسي، وذلك وفق ما يلي:

- محور البيانات الشخصية: تضمن مجموعة من الأسئلة حول البيانات العامة الخاصة بالمبحوثين مثل الجنس، السن، الحالة العائلية، الشهادة المتحصل عليها، سنة التخرج، نوع العقد، المسمى الوظيفي... إلخ.

- محور خاص بدرجة تحقق أهداف العمال المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، والذي بدوره ضم أربعة أبعاد أو محاور ثانوية، وذلك كما يلي: بعد خاص بالعمل اللائق (ضم تسع فقرات حول مؤشرات العمل اللائق من الكرامة الشخصية والعمل المنتج والمساواة بين الجنسين في العمل وغيرها)؛ بعد خاص بالأجر العادل (ضم ثماني فقرات فقرة تتعلق برأي المبحوثين حول مدى ملاءمة الأجر الذي يتلقونه مقارنة بحجم المجهودات التي يبذلونها وقيمة العمل الذي يؤدونه والشهادة التي يحوزونها وإن كان مقاربا لمستوى الأجور السائدة ويلبي متطلبات عيشهم)؛ بعد خاص بالرضا الوظيفي (تضمن عشر فقرات حول رضا المبحوثين عن العمل وفق عقود الإدماج وطبيعة العمل في المؤسسات الاقتصادية وعن المهام الموكلة إليهم وعن فرص الترقية والمكافآت والحوافز التي يتلقونها والاستقرار في عملهم وغيرها)؛ بعد خاص بالتكوين والحصول على الخبرة (يضم سبع فقرات تتعلق برأي المبحوثين حول إن كان العمل وفق عقود الإدماج يضمن لهم تكويناً وخبرة تساعدهم على التزود بالمهارات اللازمة في مجال تخصصهم والحصول على منصب عمل دائم بعد نهاية عقد الإدماج).

- محور خاص بالمناخ التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية التي يعمل بها عمال عقود الإدماج المهني، يحتوي على ستة أبعاد أو محاور فرعية كما يلي: بعد خاص بظروف العمل المادية (ضم ثماني فقرات تتعلق برأي المبحوثين حول بيئة وظروف العمل الفيزيائية كالإضاءة والتهوية والحرارة والرطوبة والضوضاء وتنظيم المكاتب ومكان العمل وتوفر معدات العمل وأدوات السلامة وغيرها)؛ بعد خاص بالحوافز المادية والمعنوية (تضمن ست فقرات تتعلق بمدى توفر الحوافز المادية كالمكافآت والعلاوات والمعنوية كرسائل الشكر والتقدير وفرص الترقية ومدى منح هذه الحوافز بصورة عادلة ودون تمييز)؛ بعد خاص بالروح المعنوية (ضم سبع فقرات حول شعور المبحوثين بالاستقلالية وروح المسؤولية والثقة بالنفس والارتياح والرغبة في العمل وغيرها من مشاعر الروح المعنوية العالية أثناء عملهم في المؤسسات التي يتعاقدون معها وفق عقود الإدماج)؛ بُعد طبيعة العلاقات بين مختلف أعضاء المؤسسة (تضمن تسع فقرات تتعلق برأي المبحوثين حول طبيعة العلاقات التي تجمعهم مع إدارة المؤسسات والمشرفين والمسؤولين عنهم في العمل ومع زملائهم من العمال الدائمين والمتعاقدين وفق عقود الإدماج)؛ بُعد خاص بالمشاركة في اتخاذ القرارات (يضم خمس فقرات حول تفويض الصلاحيات للعاملين وإشراكهم في صنع القرارات وحل المشكلات)؛ بعد خاص بطبيعة الاتصالات والتكنولوجيا (يتضمن سبع فقرات تتعلق برأي المبحوثين حول طبيعة العلاقات

السائدة في المؤسسات التي يعملون بها وسرعة الاتصال واتجاهاتها وطبيعة التكنولوجيا المستعملة وسهولة استخدامها ومدى ملاءمتها لمتطلبات العمل).

1-1- صدق وثبات أداة الدراسة:

يقصد بصدق الأداة مدى صلاحية أداة جمع البيانات (التي هي الاستبيان في الدراسة الحالية) لقياس ما وضعت لقياسه، وينقسم الصدق إلى نوعين: الصدق الظاهري أو الخارجي ويقصد به إذا كانت الأداة تقيس ظاهرياً ما هي مصممة لقياسه، ويتم قياسه والتأكد منه من خلال استشارة عدد من المحكمين المتخصصين أو الذين يملكون خبرة في مجال التحكيم أو في المجال الذي ينتمي إليه موضوع الدراسة؛ "ويتحكم في صدق الأداة مؤشرات مثل الملاءمة والمقصود بها أن تقيس الأداة ما هي مصممة لقياسه لا أكثر ولا أقل، الصوابية التي تعني القدرة على تحديد القيمة الحقيقية للبند المستهدف، والدقة أي أن تكون الأداة دقيقة والدقة تتضمن الصواب لكنها تتطلب علاوة على ذلك استخدام أصغر مقياس ممكن؛ إضافة إلى مؤشر صدق المحتوى من خلال التأكد ما إذا كانت الأداة شاملة لجميع نواحي موضوع البحث وتقيس مؤشرات الواقعية، ومؤشر صدق البناء إذا كانت الأداة تقيس المفاهيم والفرضيات التي صممت لقياسها"¹؛ والصدق الداخلي الذي يقتضي ضمان استقلالية الإجابات عن الظروف الخارجية بتجنب مثلاً كون فترة البحث غير مناسبة أو حدوث تغيير في سلوك المبحوثين في فترة الدراسة أو خطأ اختيارهم أو صياغة أسئلة غير ملائمة لموضوع الدراسة²، أي عزل العوامل العارضة التي يمكن أن تؤثر في نتائج الأداة وفي قياس العلاقة بين متغيرات الدراسة، ويعتمد هذا على سلامة البناء النظري للأداة وسلامة اختيار عينة الدراسة وعلى خبرة وقدرات الباحث الذي قام بتصميم الأداة وإجراءات القيام بالدراسة وجمع المعطيات اللازمة أثناء سيرورة الدراسة الميدانية، مع الإشارة إلى أن هذا من شأنه التأثير على كل من الصدق الداخلي والخارجي للأداة على حد سواء.

بينما يشير الثبات إلى الانتظام أو الحد الذي يتم فيه فهم نتائج الأداة بشكل صحيح، أي مدى دقة النتائج وعلو درجة التوافق في حالة تكرارها ومن ثم قابلية تعميمها³، بعبارة أخرى يقصد بالثبات مدى دقة النتائج وإمكانية الحصول على نفس النتائج تقريباً في حالة إعادة الدراسة على نفس العينة في زمنٍ ووقتٍ آخر أو على عينات أخرى من نفس مجتمع البحث، ويتم حساب الثبات بعدة طرق منها إعادة الاختبار على نفس العينة بعد فترة زمنية محددة وفي نفس الظروف، أو بالطرق الإحصائية بالاعتماد على حساب معامل "ألفا كرونباخ" أو من خلال "طريقة التجزئة النصفية" بالاعتماد على المعادلات الرياضية أو بالاعتماد على البرامج الإحصائية مثل برنامج الحزمة الإحصائية SPSS، وهو ما تم الاعتماد عليه في الدراسة الحالية، وذلك بعد توزيع الأداة على عينة أولية ممثلة لمجتمع البحث المراد إجراء الدراسة عليه، كما توجد طرق وتقنيات أخرى

¹ سوتيريوس سارانتاكوس، البحث الاجتماعي، ترجمة: شحادة فارح، مراجعة: نادر ديب، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، ط1، بيروت، يناير 2017، ص ص 189-192.

² دليو فضيل، مدخل إلى منهجية البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مرجع سابق، ص 275، 276.

³ نفس المرجع، ص 275.

يتم استعمالها لكن هذه الطرق الأكثر استعمالاً وانتشاراً وسط الباحثين.

1-1-1- قياس صدق أداة الدراسة:

بعد بناء التصور الأولي للاستبيان (سواء الاستبيان الموجه لفئة المتعاقدين وفق عقود الإدماج أو الاستبيان الموجه لفئة إدارة المؤسسات الاقتصادية)، حيث أن الاستبيان الخاص بفئة الإداريين والمسؤولين على تسيير الموارد البشرية والمشرفين المباشرين على عمال عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة ضم 39 فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد؛ بينما بالنسبة للاستبيان الخاص بفئة المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات فقد ضم 87 فقرة، موزعة على محورين، ضم المحور الأول 34 فقرة موزعة على أربعة أبعاد، وضم المحور الثاني 53 فقرة موزعة على ستة أبعاد؛ قام الباحث بإعداد استمارة لتحكيم الاستبيان تطرق فيها للتعريف بموضوع الدراسة من خلال عرض تساؤلاتها وفرضياتها وأهدافها، ثم الفقرات التي ضمها كل استبيان مرقمة وموزعة على المحاور والأبعاد التي تنتمي إليها، وأمام كل فقرة خيارات ثلاثية (يقيس/نوعاً ما/ لا يقيس) لاستشارة المحكمين عن مدى قياس كل فقرة ما وضعت لأجله، إضافة إلى خانة لتدوين ملاحظات المحكمين حول كل بند؛ ليقوم الباحث بعدها بتوزيع هذه الاستمارة على عدد من الأساتذة الجامعيين من رتبة أستاذ محاضر (أ) فما فوق، من جامعات وتخصصات مختلفة مع التركيز على المتخصصين في علم اجتماع التنظيم، وذلك لاستشارتهم عن مدى صلاحية الاستبيان بصفة عامة لقياس ما وضع لأجله، ومدى قياس كل فقرة لما وضعت لأجله وانتمائها للمؤشر والبعد والمحور المحدد لها، إضافة إلى السلامة اللغوية للبناء العام للاستبيانين وفقرتهما، وأية ملاحظات أو اقتراحات أخرى يرونها مناسبة لتحقيق الهدف من الدراسة.

بعد استرجاع 7 استمارات من بين الاستمارات التي تم توزيعها، حملت كل منها إجماعاً على قياس أغلب الفقرات لما وضعت من أجله، وتبايناً في فقرات أخرى بين الخيارات الثلاثة (يقيس، نوعاً ما، لا يقيس) مع ملاحظات بإعادة صياغة بعض الفقرات وتفاذي التكرار في فقرات أخرى، وضرورة ألا تضم كل فقرة عبارتين مركبتين أو أكثر، كما أجمع الأساتذة المحكمون على مناسبة سلم ليكرت الخماسي لموضوع وطبيعة وفرضيات الدراسة الحالية؛ ليقوم الباحث بعد أن أخذ كافة الملاحظات بعين الاعتبار بإعادة صياغة الاستبيان مرة أخرى تحضيراً لتوزيعه على عينة أولية لقياس الثبات.

1-1-2- قياس الثبات والاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

أولاً بعد ضبط الاستبيان من خلال الملاحظات التي قدمها الأساتذة المحكمون، قام الباحث بتوزيع استمارات الاستبيان على عينة أولية من فئة إدارة المؤسسات الاقتصادية بلغ عددها 18 مفردة، وعينة أولية من المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية بلغ عددها 30 مفردة تم استبعادهم من العينتين الأساسيتين للدراسة فيما بعد، تم توزيعها عليهم بطريقة عشوائية في مقر الوكالة الولائية للتشغيل ومديرية التشغيل بالتزامن مع حضورهم لتسليم دفتر حضورهم الشهري، وذلك خلال الفترة الممتدة من 3 إلى 7 نوفمبر 2019، ليقوم الباحث بعدها بتفريغ البيانات المتحصل عليها في برنامج الحزمة الإحصائية "SPSS"،

ثم حساب معاملات "ألفا كرونباخ" لكل أبعاد ومحاور الاستبيان، وقياس الاتساق الداخلي لكل فقرات الاستبيان مع أبعاد ومحاور الاستبيان من خلال الاعتماد على معامل ارتباط بيرسون.

أ- حساب ثبات الاستبيان الخاص بفئة إدارة المؤسسات الاقتصادية:

بعد حساب معامل الثبات "ألفا كرونباخ" لكل أبعاد ومحاور الاستبيان، لم يتم استبعاد وحذف أي فقرة من الفقرات الخاصة بهذا الاستبيان، والجدول الموالي يوضح ثبات أداة الدراسة.

- جدول رقم (09): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان الخاص بإدارة المؤسسات:

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)
البعد الأول (فعالية وكفاءة الأداء)	11	0,910
البعد الثاني (الالتزام والانتماء التنظيمي)	13	0,924
البعد الثالث (الإنتاجية والقيمة المضافة)	15	0,926
الثبات العام للمحور الثاني (أهداف المؤسسات)	39	0,963

يتضح من خلال الاتجاه العام للجدول رقم (09) أن معامل الثبات العام للمحور الثاني من الاستبيان الأول الخاص بأهداف المؤسسات الاقتصادية مرتفع جداً، حيث بلغ (0,963) لإجمالي فقرات المحور البالغ عددها 39، فيما تراوح معامل ثبات الأبعاد المشكلة لهذا المحور بين 0,910 كحد أدنى (البعد الأول) و0,926 كحد أقصى (البعد الثالث)، وهذا ما يؤكد أن هذا الاستبيان الخاص بإدارة المؤسسات يتمتع بدرجة عالية من الثبات، ويمكن الاعتماد عليه حسب مراجع الإحصاء والمنهجية التي تعتمد بين (0,60 و0,70) كحد أدنى لاعتماد الثبات وفق معامل الثبات ألفا كرونباخ.

ب- حساب ثبات الاستبيان الخاص بفئة العمال المتعاقدين:

بعد حساب معامل الثبات "ألفا كرونباخ" لكل أبعاد ومحاور الاستبيان، تم استبعاد وحذف الفقرات التي وجودها يؤثر على معامل ثبات البعد الذي تنتمي إليه، حيث تم حذف 12 فقرة كانت مؤثرة، وبعد حذفها ارتفع معامل ثبات الأبعاد التي تنتمي إليها، والجدولين المواليين يوضحان ثبات أداة الدراسة بعد حذف هذه الفقرات.

- جدول رقم (10): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات المحور الثاني للاستبيان الخاص بالعمال:

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)
البعد الأول (العمل اللائق)	9	0,873
البعد الثاني (الأجر العادل)	8	0,927
البعد الثالث (الرضا الوظيفي والاستقرار المهني)	10	0,907

0,920	7	البعد الرابع (التكوين والحصول على الخبرة)
0,964	34	الثبات العام للمحور الثاني (أهداف المتعاقدين)

يتضح من خلال الجدول رقم (10) أن معامل الثبات العام للمحور الثاني الخاص بأهداف عمال عقود الإدماج المهني مرتفع جداً، حيث بلغ (0,964) لإجمالي فقرات المحور البالغ عددها 34، فيما تراوح معامل ثبات الأبعاد المشكلة لهذا المحور بين 0,873 كحد أدنى (البعد الأول) و0,927 كحد أقصى (البعد الثاني) وهذا يؤكد أن هذا المحور يتمتع بدرجة عالية من الثبات، ويمكن الاعتماد عليه حسب مراجع الإحصاء والمنهجية التي تعتمد بين (0,60 و 0,70) كحد أدنى لاعتماد الثبات وفق معامل الثبات ألفا كرونباخ.

- جدول رقم (11): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات المحور الثالث للاستبيان الخاص بالعاملين:

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)
البعد الأول (ظروف العمل المادية)	8	0,948
البعد الثاني (الحوافز والمكافآت)	6	0,888
البعد الثالث (الروح المعنوية)	7	0,868
البعد الرابع (طبيعة العلاقات في المؤسسة)	9	0,895
البعد الخامس (المشاركة في اتخاذ القرارات)	5	0,855
البعد السادس (طبيعة الاتصالات والتكنولوجيا)	7	0,937
الثبات العام للمحور الثاني (المناخ التنظيمي)	42	0,958

من خلال ملاحظة الاتجاه العام للجدول أعلاه يتضح أن المحور الثالث الخاص بالمناخ التنظيمي للمؤسسات التي يعمل بها عمال إدماج حاملي الشهادات يتمتع بمعدل عالي جداً من الثبات بلغ (0,958)، بينما تراوح معامل ثبات الأبعاد الستة لهذا المحور بين 0,855 (البعد الخامس) كأدنى حد و0,948 كأقصى حد (المحور الأول)، وهو ما يؤكد أن المحور الثاني يتمتع بدرجة عالية من الثبات فكل معاملات الثبات الخاصة بالمحور الثاني وأبعاده تتجاوز 0,70 (70%)؛ ومن خلال معاملات ثبات ألفا كرونباخ لكل من المحورين الثاني والثالث وأبعادهما يتضح أن الاستبيان الموجه لفئة العاملین يتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

1-1-3- الاتساق الداخلي للاستبيان:

قام الباحث بالتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات أبعاد كل محور والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه الفقرة، والجدول الموالية توضح تفاصيل

حساب معاملات الارتباط للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

أ-الاتساق الداخلي لفقرات وأبعاد الاستبيان الأول (محور أهداف المؤسسات الاقتصادية): يتم التحقق من الاتساق الداخلي بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه بحساب معامل ارتباط بيرسون.

- الجدول رقم (12): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الأول (أداء العاملين):

الفقرة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة المعنوية
معرفة متطلبات الوظائف	0,517	0,01
الجاهزية لأداء المهام	0,732	0,01
امتلاك القدرات والمهارات اللازمة	0,665	0,01
الاعتماد على النفس في أداء العمل	0,863	0,01
القدرة على تحمل مسؤولية العمل	0,836	0,01
القيام بالأعمال بطريقة صحيحة	0,752	0,01
البراعة في تنفيذ العمل دون أخطاء	0,827	0,01
التمتع باليقظة أثناء العمل	0,803	0,01
القدرة على تصحيح الأخطاء	0,678	0,01
القدرة على الإبداع	0,805	0,01
التحكم في الآلات والتقنيات	0,636	0,01

من نتائج الجدول أعلاه نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات البعد الأول (فعالية وكفاءة أداء العاملين) والدرجة الكلية للبعد دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية 0,01، حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0,517 (الفقرة الأولى) والحد الأقصى 0,863 (الفقرة الرابعة)؛ وعليه فإن جميع فقرات البعد الأول متسقة داخلياً مع البعد الذي تنتمي إليه مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات البعد الأول (فعالية وكفاءة أداء العاملين وفق عقود الإدماج).

- الجدول رقم (13): معاملات الارتباط بين درجات البعد الثاني والدرجة الكلية للبعد (الالتزام الوظيفي):

الفقرة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة المعنوية
الالتزام بالأنظمة والقوانين	0,651	0,01
قبول القواعد السلوكية	0,788	0,01

0,01	0,653	الحضور والانصراف في الوقت المحدد
0,01	0,783	الالتزام بمهام وواجبات الوظائف
0,01	0,871	الجدية والتفاني في العمل
0,01	0,633	معدل قليل من الغياب والتأخر
0,01	0,551	سجل قليل من العطل المرضية
0,01	0,819	سلوك جيد مع الزملاء والرؤساء
0,01	0,854	الاهتمام بالعمل والمحافظة على الوسائل
0,01	0,881	الرغبة في العمل
0,01	0,796	تنفيذ العمل وفق الخطط والبرامج
0,01	0,741	اتباع تعليمات المشرفين
0,01	0,577	تقديم مصلحة المؤسسة

بملاحظة الاتجاه العام للجدول رقم (13) نجد أن معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات البعد الثاني (الالتزام والانتماء الوظيفيين) والدرجة الكلية للبعد دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية 0,01، حيث تراوحت معاملات الارتباط لفقرات البعد بين 0,551 (الفقرة السابعة) و 0,881 (الفقرة العاشرة)، وعليه كما في البعد الأول فإن جميع فقرات البعد الثاني متسقة داخلياً مع البعد الذي تنتمي إليه، مما يحقق صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد الالتزام والانتماء الوظيفيين.

- الجدول رقم (14): معاملات الارتباط بين درجات البعد الثالث والدرجة الكلية للبعد (القيمة المضافة):

الفقرة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة المعنوية
تطوير أساليب العمل والإنتاج	0,741	0,01
تطوير المنظومة التكنولوجية	0,825	0,01
زيادة القدرة على المنافسة	0,750	0,01
زيادة كمية المنتجات أو الخدمات	0,841	0,01
زيادة جودة المنتجات أو الخدمات	0,870	0,01
زيادة السرعة في الإنتاج والخدمات	0,816	0,01
اكتساب معارف وخبرات جديدة	0,822	0,01

0,01	0,861	زيادة إنتاجية المؤسسة
0,01	0,862	زيادة ربحية المؤسسة
0,01	0,828	خلق المنافسة مع العمال الآخرين
0,01	0,540	المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة
0,01	0,701	وجودهم مهم في أداء العمل
0,01	0,519	يؤثر غيابهم على سير العمل
0,01	0,836	الاستغناء عنهم يؤثر على المردودية
0,05	0,349	وجودهم لا يشكل تكديس للعمال

تبين نتائج جدول معاملات ارتباط فقرات البعد الثالث للمحور الثاني من الاستبيان الموجه لفئة إدارة المؤسسات، أن معاملات ارتباط بيرسون لفقرات البعد الثالث (الإنتاجية والقيمة المضافة وتحسين الإنتاج وجودته) والدرجة الكلية للبعد دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية 0,01، باستثناء الفقرة 15 التي مستوى دلالتها المعنوية يساوي 0,05؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0,349 (الفقرة 15) والحد الأقصى 0,870 (الفقرة 5)، مما يؤكد أن فقرات البعد الثالث من المحور الثاني للاستبيان الموجه لفئة إدارة المؤسسات الاقتصادية جميعاً متسقة داخلياً مع البعد الذي تنتمي إليه.

ب-الاتساق الداخلي لفقرات وأبعاد المحور الثاني من الاستبيان الثاني (محور أهداف عمال الإدماج):

حيث بعد حساب معامل ارتباط بيرسون تم التوصل إلى النتائج الموالية.

- جدول رقم (15): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الأول (العمل اللائق):

الفقرة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة المعنوية
الكرامة الشخصية	0,629	0,01
حق الانخراط في النقابات	0,536	0,01
ساعات عمل ملائمة	0,713	0,01
التوافق بين العمل والحياة الشخصية	0,723	0,01
توفر الحماية الاجتماعية	0,727	0,01
احترام حقوق العمل	0,840	0,01
حرية الاختيار بين الوظائف	0,709	0,01

0,01	0,612	المساواة بين الجنسين
0,01	0,834	المساواة مع العمال الدائمين

من نتائج الجدول أعلاه نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات البعد الأول (العمل اللائق) والدرجة الكلية للبعد دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية 0,01، حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0,536 (الفقرة الثانية) والحد الأقصى 0,840 (الفقرة السادسة)؛ وعليه فإن جميع فقرات البعد الأول متسقة داخلياً مع البعد الذي تنتمي إليه مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات البعد الأول (العمل اللائق).

- جدول رقم (16): معاملات الارتباط بين درجات البعد الثاني والدرجة الكلية للبعد (الأجر العادل):

قيمة الدلالة المعنوية	معامل الارتباط	الفقرة
0,01	0,916	مساوي لما هو موجود في سوق العمل
0,01	0,734	ملائم ويتفق مع مستويات الأسعار
0,01	0,857	مقارب لأجور العمال الدائمين
0,01	0,769	يلبي متطلبات المعيشة
0,01	0,806	يتناسب مع المجهودات المبذولة
0,01	0,803	يتناسب مع ساعات العمل
0,01	0,840	يتناسب مع الشهادة العلمية
0,01	0,836	يحفز على الجدية وبذل المجهودات

بملاحظة الاتجاه العام للجدول رقم (16) نجد أن معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات البعد الثاني (الأجر العادل) والدرجة الكلية للبعد دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية 0,01، حيث تراوحت معاملات الارتباط لفقرات البعد بين 0,734 (الفقرة الثانية) و0,916 (الفقرة الأولى)، وعليه كما في البعد الأول فإن جميع فقرات البعد الثاني متسقة داخلياً مع البعد الذي تنتمي إليه، مما يحقق صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد الأجر العادل.

- الجدول رقم (17): معاملات الارتباط بين درجات البعد الثالث والدرجة الكلية للبعد (الرضا الوظيفي):

قيمة الدلالة المعنوية	معامل الارتباط	الفقرة
0,01	0,855	الشعور بقيمة وأهمية العمل
0,01	0,758	تنمية المهارات الاجتماعية

0,01	0,851	فرص التقدم والترقية
0,01	0,842	المكانة الاجتماعية
0,01	0,754	حرية تطبيق الأفكار الخاصة
0,01	0,681	الحصول على المكافآت والحوافز
0,01	0,708	الاطمئنان على المستقبل المهني
0,01	0,812	الشعور بالأمن والحماية في العمل
0,01	0,516	الرضا وعدم الرغبة في ترك العمل
0,01	0,599	عدم التعرض للضغوط

تبين نتائج جدول معاملات ارتباط فقرات البعد الثالث، أن معاملات ارتباط بيرسون لفقرات البعد الثالث (الرضا الوظيفي والاستقرار المهني) والدرجة الكلية للبعد دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية 0,01، حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0,516 (الفقرة 10) والحد الأقصى 0,855 (الفقرة 1)، مما يؤكد أن فقرات البعد الثالث من المحور الأول للاستبيان الموجه لفئة عمال عقود إدماج حاملي الشهادات جميعاً متسقة داخلياً مع البعد الذي تنتمي إليه.

- جدول رقم (18): معاملات الارتباط بين درجات البعد الرابع والدرجة الكلية للبعد (التكوين والخبرة):

قيمة الدلالة المعنوية	معامل الارتباط	الفقرة
0,01	0,807	تكوين مسبق
0,01	0,803	تأدية مهام تتناسب مع التخصص
0,01	0,797	تأدية مهام تتناسب مع الطموحات
0,01	0,900	الحصول على خبرة مهنية
0,01	0,849	التزود بمعارف ومهارات جديدة
0,01	0,808	التثبيت في منصب عمل دائم
0,01	0,808	زيادة الحظوظ في التوظيف

تظهر نتائج الجدول رقم (18) أن معاملات ارتباط بيرسون لدرجات فقرات البعد الرابع (التكوين والحصول على الخبرة) مع الدرجة الكلية للبعد جميعاً دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية 0,01؛ حيث تراوحت قيمة معاملات ارتباطها بين 0,797 (الفقرة 3) كحد أدنى و0,900 (الفقرة 4) كحد أقصى، مما يعني

أن فقرات البعد الرابع من المحور الأول (محور أهداف المشتغلين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات) متسقة داخليا مع البعد الذي تنتمي إليه.

ج- الاتساق الداخلي لفقرات وأبعاد المحور الثالث من الاستبيان الثاني (محور المناخ التنظيمي):

حيث بعد حساب معاملات ارتباط بيرسون كانت النتائج كالتالي.

- الجدول رقم (19): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الأول (البيئة المادية):

الفقرة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة المعنوية
الهدوء والبعد عن الضوضاء	0,468	0,05
الإضاءة الجيدة	0,884	0,01
التهوية الملائمة	0,873	0,01
توفر أدوات السلامة والأمن الصناعي	0,906	0,01
توفر التدفئة والتكييف	0,915	0,01
توفر النظافة والشروط الصحية	0,942	0,01
تنظيم جيد للمكاتب وأماكن العمل	0,950	0,01
توفر كافة المعدات والتجهيزات	0,942	0,01

يبين الجدول رقم (19) أن معاملات ارتباط بيرسون لدرجات فقرات البعد الأول (ظروف العمل المادية) مع الدرجة الكلية للبعد جميعا دالة إحصائيا عند مستوى دلالة معنوية 0,01 باستثناء الفقرة الأولى التي مستوى دلالتها المعنوية 0,05؛ حيث تظهر معاملات ارتباط فقرات البعد الأول من المحور الثاني محصورة بين 0,468 و0,950؛ مما يؤكد أن فقرات بعد ظروف العمل المادية التي تنتمي إلى المحور الثاني للاستبيان جميعا متسقة داخليا مع البعد الذي تنتمي إليه.

- الجدول رقم (20): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الثاني (الحوافز والمكافآت):

الفقرة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة المعنوية
الحوافز المادية	0,654	0,01
الحوافز المعنوية	0,817	0,01
الحق في الترقية	0,769	0,01
العدالة في منح الحوافز	0,654	0,01

0,01	0,712	منح الحوافز على أساس المجهودات
0,01	0,682	المساواة في العقوبات

من خلال الاتجاه العام للجدول أعلاه يظهر أن معاملات ارتباط بيرسون لدرجات فقرات البعد الثاني (الحوافز والمكافآت والترقيات) والدرجة الكلية للبعد جميعا دالة إحصائيا عند مستوى دلالة معنوية 0,01؛ حيث كانت أدنى قيمة لمعاملات الارتباط 0,654 (الفقرة 1 والفقرة 4) وأعلى قيمة هي 0,817 (الفقرة 2)؛ مما يثبت أن فقرات البعد الثاني من المحور الثاني متنسقة داخليا مع البعد الذي تنتمي إليه.

- الجدول رقم (21): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الثالث (الروح المعنوية):

قيمة الدلالة المعنوية	معامل الارتباط	الفقرة
0,01	0,845	الاستقلالية والروح المعنوية
0,01	0,853	جو يساعد على التحدي والابتكار
0,01	0,904	الدعم والمساندة من الرؤساء
0,01	0,904	الدعم والمساندة من الزملاء
0,01	0,900	الشعور بالأهمية بين فريق العمل
0,01	0,770	الشعور بالثقة في النفس والقدرات
0,01	0,991	الشعور بالارتياح والرغبة في العمل

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (21) أن معاملات ارتباط بيرسون لدرجة فقرات البعد الثالث من المحور الثاني (الروح المعنوية) والدرجة الكلية للبعد جميعها دالة إحصائيا عند مستوى دلالة معنوية 0,01؛ حيث تراوحت معاملات ارتباط هذه الفقرات بين 0,770 (الفقرة 6) و 0,991 (الفقرة 7)؛ مما يؤكد أن فقرات هذا البعد جميعها متنسقة داخليا مع البعد الذي تنتمي إليه.

- الجدول رقم (22): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الرابع (طبيعة العلاقات):

قيمة الدلالة المعنوية	معامل الارتباط	الفقرة
0,01	0,657	وضوح الصلاحيات
0,01	0,785	وضوح الاختصاص بين الوحدات
0,01	0,722	العلاقة مع الإدارة مبينة على الاحترام
0,01	0,814	المسؤولون يساعدونك على أداء العمل

0,01	0,562	المسؤولون يمنحونك الحرية في أداء العمل
0,01	0,535	العلاقة مع عمال الإدماج
0,01	0,638	العلاقة مع العمال الدائمين
0,01	0,614	الشعور بالانتماء إلى المؤسسة
0,05	0,483	الشعور بالانتماء إلى فئة عمال الإدماج

بملاحظة الاتجاه العام للجدول رقم (22) يتضح أن معاملات ارتباط بيرسون لدرجات فقرات البعد الرابع والدرجة الكلية للبعد جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية 0,01 باستثناء الفقرة الأخيرة التي مستوى دلالتها المعنوية 0,05؛ فقد تراوحت معاملات ارتباط هذا البعد البالغ عددها 9 فقرات بين 0,483 (الفقرة 9) كحد أدنى و 0,814 (الفقرة 4) كحد أقصى؛ الأمر الذي يؤكد أن فقرات البعد الرابع من المحور الثاني للاستبيان (طبيعة العلاقات بين مختلف أعضاء المؤسسة) متسقة داخلياً مع البعد الذي تنتمي إليه.

- جدول رقم (23): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الخامس (المشاركة في اتخاذ القرارات):

الفقرة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة المعنوية
حرية اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	0,753	0,01
المشاركة في صناعة القرارات	0,770	0,01
مواجهة المشكلات بشكل جماعي	0,750	0,01
المشاركة في الاجتماعات	0,557	0,01
اهتمام الإدارة بالمبادرات	0,842	0,01

تظهر نتائج الجدول أعلاه أن معاملات ارتباط بيرسون لدرجات فقرات البعد الخامس والدرجة الكلية للبعد جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية 0,01، حيث كانت أدنى قيمة لمعاملات الارتباط هي 0,557 (الفقرة 4) وأعلى قيمة هي 0,842 (الفقرة 5)؛ هذا يعني أن فقرات البعد الخامس للمحور الثاني (المشاركة في اتخاذ القرارات) والبالغ عددها خمس فقرات جميعها متسقة داخلياً مع البعد الذي تنتمي إليه.

- الجدول رقم (24): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد السادس (طبيعة الاتصالات):

الفقرة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة المعنوية
سهولة الاتصال وتبادل المعلومات	0,665	0,01
سرعة إنجاز الاتصالات	0,877	0,01
إزالة كل ما يعيق الاتصالات	0,891	0,01
الاتصالات تسير في جميع الاتجاهات	0,822	0,01
سهولة استخدام التكنولوجيا المستعملة	0,890	0,01
التكنولوجيا تساعد على تقليل الجهد	0,804	0,01
انسجام التكنولوجيا مع طبيعة العمل	0,905	0,01

من خلال نتائج الجدول رقم (24) يتضح أن معاملات ارتباط بيرسون لدرجات فقرات البعد السادس من المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية 0,01؛ فقد كانت معاملات ارتباط فقرات هذا البعد محصورة بين 0,665 (الفقرة 1) و0,905 (الفقرة 7)؛ مما يعني أن فقرات البعد السادس من المحور الثاني للاستبيان الخاص بالمتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات (طبيعة الاتصالات والتكنولوجيا المستخدمة) والبالغ عددها 7 فقرات جميعها متسقة داخليا مع البعد الذي تنتمي إليه.

وعليه من خلال نتائج الثبات والاتساق الداخلي في الجداول السابقة يتضح لنا ثبات أداة الدراسة (الاستبيان الأول والثاني) بدرجة مرتفعة، وصدق اتساقها الداخلي مما جعل الباحث يقوم بتطبيقها على كامل عينة الدراسة في المرحلة اللاحقة من أجل اختبار صدق فرضيات الدراسة.

2- المقابلة:

تعد المقابلة من أبرز أدوات البحث العلمي المستخدمة في ميدان العلوم الاجتماعية، ومن خلال المقابلة يقوم الباحث بحوار مع أفراد عينة الدراسة بشكل فردي أو جماعي، ويكون هذا الحوار وجها لوجه، يقوم الباحث من خلاله بطرح مجموعة من الأسئلة التي قام بإعدادها بشكل مسبق حول موضوع البحث العلمي الذي يقوم بإجرائه، ومن ثم يستمع لأجوبة عينة الدراسة ويعدها يقوم بتدوين هذه الأجوبة؛ "ومقابلة البحث هي تقنية مباشرة تستعمل من أجل مساعلة الأفراد بكيفية منعزلة، وفي بعض الحالات مساعلة جماعات بطريقة شبه موجهة تسمح بأخذ معلومات كيفية بهدف التعرف العميق على الأشخاص المبحوثين، وهي أفضل التقنيات لكل من يريد استكشاف الحوافز للأفراد واكتشاف الأسباب المشتركة لسلوكهم من خلال خصوصية كل حالة"¹، والمقابلة العلمية أداة من أدوات البحث يتم بموجبها جمع المعلومات التي تمكن الباحث من الإجابة عن تساؤلات البحث

¹ موريس أنجريس، مرجع سابق، ص 197.

أو اختبار فروضه، وتعتمد على مقابلة الباحث للمبحوث وجهاً لوجه بغرض طرح عدد من الأسئلة من الباحث والإجابة عليها من المبحوث¹، وأسلوب المقابلة مهم في جمع المعلومات إذا أحسن الباحث التصرف مع المبحوثين، حيث يميل كثير من الناس إلى تقديم المعلومات شفويًا أكثر من تقديمها كتابةً، وتصبح للمقابلة أهمية أكبر مع الأميين والأطفال، وفي العادة تجري المقابلات مع الأشخاص الذين لهم صلة مباشرة بموضوع البحث².

وعليه يمكن القول أن المقابلة لا تقتصر على التبادل اللفظي بين شخصين أو أكثر عن طريق أسئلة بقصد الحصول على بيانات معينة مع الاهتمام ببعض الألفاظ واستجابات المبحوث، بل تشمل أيضاً على عنصر الملاحظة للمظاهر التعبيرية والحركية لأنها توسع معنى العنصر اللفظي، وكذلك التفسيرات والتعليقات من جانب الباحث، فهي تساعد على خلق جو غير رسمي يساعد المبحوث في التحرر من القلق أو الخجل الذي ينتابه أثناء المقابلة، وهنا تجب الإشارة إلى خطر المؤثرات غير لفظية من جانب الباحث في التوصل إلى ما يريد من معلومات من إجابات المبحوث لما يوجه إليه من أسئلة، بل يجب أن يأخذ بعين الاعتبار طول مدة السكون قبل أن يبدأ المبحوث في التفاعل من تلقاء نفسه، ودرجة كفاءة التوافق والاتساق التي يبديها³؛ وتنقسم المقابلات من حيث التصميم وطريقة الإجراء إلى مقابلات رسمية أو مقننة (موجهة) تعد فيها الموضوعات والأسئلة التي تناقش مسبقاً ونفس الأسئلة توجه بنفس الطريقة لكل المبحوثين؛ ومقابلات غير رسمية أو غير مقننة (حرة) تكون مفتوحة ومرنة، ولا تعتمد طرح أسئلة محددة بل يدور فيها الحديث على شكل نقاش ودي، وتعديل الأسئلة بما يتناسب مع الموقف والشخص المبحوث؛ ومقابلات نصف مقننة أو نصف موجهة يهيئ فيها الباحث سلسلة من الأسئلة تلعب دور الدليل، وأحياناً لا يقوم بطرحها بشكل صارم وجاد، بل حسب نوعية الاتصال والمحادثة وحسب ردود أفعال المبحوث، وفي حالات أخرى يترك له حرية الحديث بالعبارات التي يحبها، ويكون دور الباحث أثناءها توجيهياً أكثر⁴.

ففي الدراسة الحالية استخدم الباحث كل من المقابلة الحرة والمقابلة النصف الموجهة كأداة ثانية مكملة لأداة الاستبيان، نظراً لكونها أداة هامة وفعالة بالنسبة للبحث، وقد اعتمد الباحث على هذه التقنية بشكل أساسي في البداية خلال مرحلة الدراسة الاستطلاعية، من خلال المقابلات التي تم إجراؤها مع المسؤولين على جهاز المساعدة على الإدماج المهني في كل من مديرية التشغيل والوكالة الولائية للتشغيل، حيث مكنت هذه الأداة الباحث من الحصول على معلومات وبيانات عديدة تتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني وكل ما يتعلق بعقود إدماج حاملي الشهادات، سمحت له بأخذ فكرة شاملة حول الموضوع ووجهته نحو المؤسسات الاقتصادية التي يمكن الاستعانة بها لإجراء الدراسة الميدانية؛ ومن خلال المقابلات التي تم إجراؤها مع الإداريين والمسؤولين في المؤسسات الاقتصادية أثناء فترة توزيع الاستمارات، حيث مكنت الباحث من الحصول على بيانات تتعلق

¹ علي معمر عبد المؤمن، مرجع سابق، ص 247.

² أبراش إبراهيم، مرجع سابق، ص 264، 265.

³ كيران جازية، محاضرات في المنهجية لطلاب علم الاجتماع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008، ص 51.

⁴ أبراش إبراهيم، مرجع سابق، ص 268.

بموضوع الدراسة وفرضيات ومؤشرات البحث، وبيانات أخرى استفاد منها بشكل أساسي في تحليل وتفسير البيانات التي تم الحصول عليها بالاعتماد على أداة الاستبيان.

خامسا - المعالجة الإحصائية للبيانات:

تم معالجة البيانات بالاعتماد على مقاييس الإحصاء الوصفي بما يتناسب مع طبيعة الدراسة الحالية، بغية تحقيق أهداف الدراسة وقد تم استخدام الأساليب التالية:

- معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة؛
- معامل ارتباط بيرسون لقياس الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيانين.
- التكرارات والنسب المئوية في المعطيات المتعلقة بالبيانات الشخصية لعينتي الدراسة وإجابات المبحوثين عن فقرات الاستبيانين؛
- المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمعرفة درجة موافقة أفراد العينتين على كل عبارة وذلك لقياس درجة تحقق فرضيات الدراسة؛ مع الأخذ بعين الاعتبار تدرج مقياس ليكرت المستخدم في الدراسة بغرض الحكم على مستواها بين الانخفاض أو الارتفاع أو الوسطية، وذلك كما هو مبين في الجدول التالي:
- جدول رقم (25): ميزان تقديري وفقا لسلم ليكرت الخماسي

المستوى	طول الفترة	المتوسط	الاستجابة
منخفض	0,79	من 1 إلى 1,79	غير موافق بشدة
	0,79	من 1,80 إلى 2,59	غير موافق
متوسط	0,79	من 2,60 إلى 3,39	محايد
مرتفع	0,79	من 3,40 إلى 4,19	موافق
	0,80	من 4,20 إلى 5	موافق بشدة

سادسا - خصائص عينتي الدراسة:

يقصد بخصائص عينتي الدراسة المتغيرات المتعلقة بالسن والجنس والمسمى الوظيفي والشهادة والخبرة وغيرها من المعلومات الشخصية المتعلقة بعينتي الدراسة من العاملين في إدارة المؤسسات الاقتصادية والعمال المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، وهي تتعلق بأجوبة المبحوثين عن المحور الأول المتعلق بالبيانات الشخصية في كلا الاستبيانين.

1- خصائص أفراد عينة إدارة المؤسسات:

حيث تمتعت العينة الأولى المتعلقة بالمسؤولين عن إدارة المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة والمسؤولين عن إدارة الموارد البشرية والمشرفين المباشرين على عمال الإدماج بالخصائص التي تبينها بيانات

الجدول الموالية:

-جدول رقم (26): توزيع أفراد عينة إدارة المؤسسات حسب الجنس:

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
57,1 %	20	ذكر
42,9 %	15	أنثى
100 %	35	المجموع

من خلال الجدول رقم (26) يتضح أن هناك تقارب في توزيع الباحثين من عينة إدارة المؤسسات الاقتصادية بين الجنسين، مع ارتفاع طفيف لفئة الذكور، وهذا راجع إلى طبيعة عمل أغلب هذه المؤسسات التي كثيراً ما تفضل توظيف الرجال خصوصاً في مناصب الإشراف على العاملين، فطبيعة العمل تتطلب خصائص تتوفر في الرجال ولا تتوفر في النساء (خصائص بدنية وبيولوجية، القدرة على العمل لوقت متأخر من اليوم، القدرة على التحكم في العاملين وتوجيههم...إلخ)، وحتى في المناصب الإدارية هناك من يفضل توظيف الرجال على النساء لنفس الأسباب، خصوصاً في المؤسسات الصناعية والمؤسسات الكبيرة والمتوسطة والتي تعمل بنظام توزيع لساعات العمل يمتد إلى وقت متأخر؛ بينما تبقى فئة النساء التي تبلغ نسبتها 43% من مجموع عينة إدارة المؤسسات من العاملات في مناصب إدارية خصوصاً في إدارة وتسيير الموارد البشرية أو في المؤسسات الصغيرة والمؤسسات التي تنشط في قطاع التجارة والخدمات، فالواقع يظهر أن الشهادات المطلوبة للعمل في المناصب الإدارية تلقى إقبالاً أكبر من فئة النساء مقارنة بفئة الرجال، وبالتالي فالتوظيف في هذه المناصب يكون لدى النساء أكثر منه لدى الرجال، كما أن نظام العمل في قسم ومصالح الإدارة في هذه المؤسسات يكون كغيره من الإدارات الأخرى بالعمل في الفترة النهارية، وبالتالي فهو يستهوي فئة النساء أكثر من غيره من المصالح والأقسام (كقسم الإنتاج مثلاً).

- جدول رقم (27): توزيع أفراد عينة إدارة المؤسسات حسب الفئات العمرية.

النسبة الحقيقية	النسبة المئوية	التكرار	الفئات العمرية
24,2%	22,9%	8	من 25 إلى 34 سنة
42,4%	40%	14	من 35 إلى 44 سنة
27,3%	25,7%	9	من 45 إلى 54 سنة
6,1%	5,7%	2	55 سنة فما فوق
-	5,7%	2	دون إجابة
100%	100%	35	المجموع

يظهر الجدول أعلاه توزيع المبحوثين من عينة إدارة المؤسسات حسب الفئات العمرية، حيث أن الفئة العمرية (35-44 سنة) هي الأكثر تكرارًا بنسبة حقيقية (بعد حذف الإجابات المفقودة) بلغت 42,4%، تليها الفئتين (45-54 سنة) ثم (25-34 سنة) بنسب متقاربة كما هو مبين في الجدول، ثم الفئة العمرية التي يتجاوز سنها 55 سنة بنسبة 6,1%؛ ويرجع هذا التوزيع إلى كون المؤسسات الاقتصادية تفضل توظيف الفئات التي تملك خبرة معتبرة في وظائف الإدارة وتسيير الموارد البشرية والمشرفين على العاملين مقارنة بالفئات الأقل عمرًا من جهة، وتملك الحيوية والقدرة الجسدية على العمل والعطاء مقارنة بالفئات الأكثر عمرًا، كما أن أصحاب هذه المؤسسات ممن يدخلون ضمن أفراد هذه العينة كثيرًا ما يكونون من الفئة التي تتجاوز العقد الثالث من العمر، فالوضع السائد في المجتمع الجزائري والظروف الاقتصادية والاجتماعية لا تسمح في كثير من الأحيان بإنشاء مؤسسات في سن أبكر من ذلك؛ وعلى العموم ما يمكن الاستفادة منه في توزيع أفراد عينة إدارة المؤسسات حسب الفئات العمرية في الدراسة الحالية، هو أن 75,8% من المبحوثين يساوي عمرهم أو يتجاوز 35 سنة، وهو ما يوحي بامتلاكهم الخبرة اللازمة في مجال عملهم من جهة والخبرة في الحياة وفي تخصصاتهم الدراسية من جهة ثانية، مما يسمح لهم بتقديم تقييم يمكن القول عنه أنه واقعي أو منطقي أو قريب من المنطق والواقع حول عقود إدماج حاملي الشهادات وحول العاملين في مؤسساتهم وفق هذه العقود.

- جدول رقم (28): توزيع أفراد عينة إدارة المؤسسات حسب الشهادة المتحصل عليها.

النسبة المئوية	التكرار	نوع الشهادة
11,4%	04	تقني سامي
5,7%	02	دراسات تطبيقية
51,4%	18	ليسانس
14,3%	05	مهندس دولة
2,9%	01	ماستر
2,9%	01	دراسات عليا

أخرى	04	% 11,4
المجموع	35	% 100

بملاحظة الاتجاه العام للجدول رقم (28) يتضح أن أغلبية الباحثين هم من الحاصلين على شهادة ليسانس بنسبة بلغت 51,4%، ثم الحاصلين على شهادات مهندس دولة، تقني سامي وشهادات أخرى بنسبة متوسطة ومتقاربة، ثم في الأخير من الحاصلين على شهادات الدراسات التطبيقية والماستر والدراسات العليا بنسب ضئيلة ومتقاربة فيما بينها كما هو موضح في الجدول أعلاه؛ حيث أن هذه العينة تضم العاملين في الإدارة وأصحاب المؤسسات والمسؤولين على إدارة الموارد البشرية والمشرفين المباشرين على العمال، وهي الوظائف التي تتطلب في معظمها (بالأخص العمل في الإدارة وإدارة الموارد البشرية وبدرجة أقل المشرفين على العمال) شهادة ليسانس وبالتالي كانت هذه الشهادة هي الأكثر تكرارًا مقارنة بالشهادات الأخرى، وتخص شهادات تقني سامي ودراسات تطبيقية ومهندس دولة في أغلب الأحيان فئة المشرفين المباشرين على العمال، حيث أن هذه الشهادات تقنية وتطبيقية أكثر منها أكاديمية، لذلك نجد أن الحاصلين عليها قد تدرجوا من درجة العمال التنفيذيين مع مرور الوقت وسنوات الخبرة إلى أن بلغوا درجة الإشراف على العاملين، بينما خصت شهادة الماستر أحد العاملين في إدارة الموارد البشرية، ورغم أن عدد حاملي على هذه الشهادة في ارتفاع مستمر إلا أن وجودهم في مناصب إدارة الموارد البشرية والإشراف يكاد شكون منعدمًا، في حين تمثلت شهادات الدراسات العليا والشهادات الأخرى في الدكتوراه في الصيدلة والطب بالنسبة للمسؤولين على مخبر التحاليل الطبية والصيدليات التي كانت ضمن المؤسسات الخاضعة للدراسة الحالية؛ ويبقى الأهم بالنسبة للدراسة الحالية هو أن كل الباحثين ذوي مستوى تعليمي يساعدهم على الإجابة على فقرات وبنود الاستبيان، وتقييم درجة تحقق أهداف المؤسسات الاقتصادية من توظيفها لعمال عقود إدماج حاملي الشهادات بموضوعية أكبر.

- جدول رقم (29): توزيع أفراد عينة إدارة المؤسسات حسب المسمى الوظيفي:

النسبة	التكرار	المسمى الوظيفي
% 31,4	11	إدارة عامة
% 25,8	09	إدارة وتسيير الموارد البشرية
% 42,8	15	مشرفين مباشرين على العمال
% 100	35	المجموع

يظهر الجدول رقم (29) نسب متقاربة من توزيع الباحثين في عينة إدارة المؤسسات بين المسميات الوظيفية الثلاث، وهو الأمر الذي يعطي تنوعًا يسمح بالتعبير عن وجهة نظر المؤسسات الاقتصادية على مختلف المستويات من توظيفها للمتقاعدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، ففئة المشرفين المباشرين على العمال شكلت النسبة الأكبر وهي الفئة التي تكون على اتصال مباشر بعمال الإدماج ويمكن لها تقديم تقييم حول أدائهم وانضباطهم والتزامهم والإضافة التي يقدمونها للمؤسسات التي يعملون بها، ثم فئة الإدارة العامة التي تملك نظرة عامة حول كل ما يتعلق بالمؤسسات التي يعملون بها، ثم فئة العاملين في إدارة وتسيير الموارد

البشرية والذين يمكنهم تقييم أداء مختلف الموارد البشرية في هذه المؤسسات وفق رؤية أكثر تخصصاً، وبالتالي فنظرتهم وتقييمهم للمتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات ومدى تحقق أهداف المؤسسات من التعاقد معهم مهمة للغاية، بحكم امتلاكهم المعطيات والبيانات اللازمة التي تمكنهم من ذلك؛ وما يمكن الإشارة إليه كذلك هو أن بعض المؤسسات محل الدراسة (خاصة المصغرة منها مثل الصيدليات ومخابر التحاليل الطبية ومكاتب الدراسات... إلخ) لا تملك مثل هذه التقسيمات للعاملين بها، فيكون بذلك المسؤول عن المؤسسة هو المسؤول عن الإدارة العامة وعن إدارة الموارد البشرية وعن الإشراف على العاملين في نفس الوقت.

- جدول رقم (30): توزيع أفراد عينة إدارة المؤسسات حسب سنوات الخبرة في مجال تخصصهم.

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
من 1 إلى 5 سنوات	09	25,7 %
من 6 إلى 10 سنوات	07	20 %
أكثر من 10 سنوات	19	54,3 %
المجموع	35	100 %

من خلال الاتجاه العام للجدول رقم (30) يتبين أن أغلبية المبحوثين يمتلكون خبرة تزيد عن 10 سنوات في مجال تخصصهم، وذلك بنسبة فاقت النصف كما هو ظاهر في الجدول، ومن خلال إجابات المبحوثين نجد البعض منهم فاقت خبرتهم 30 و 40 سنة في ميدان تخصصهم، وعلى العموم نجد أن ثلثي المبحوثين تقريباً فاقت سنوات خبرتهم 5 سنوات، وهي الخبرة التي يمكن اعتبارها طويلة وتطلبها الكثير من المؤسسات الاقتصادية في توظيفها لعمالها خصوصاً في مناصب الإدارة وتسيير الموارد البشرية والإشراف على العاملين؛ كما أنها خبرة تسمح لهم بالإجابة على فقرات الاستبيان وتقييم المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات ودرجة تحقق أهداف المؤسسات التي يعملون بها بشكل أفضل مما لو لم يكونوا يمتلكون مثل هذه الخبرة.

- جدول رقم (31): توزيع المبحوثين حسب عدد السنوات منذ الالتحاق بالمؤسسة الحالية.

عدد السنوات	التكرار	النسبة المئوية
من 1 إلى 5 سنوات	12	34,3 %
من 6 إلى 10 سنوات	07	20 %
أكثر من 10 سنوات	16	45,7 %
المجموع	35	100 %

تظهر بيانات الجدول رقم (31) أن أغلبية المبحوثين قد قضاوا أكثر من 10 سنوات في المؤسسات التي يعملون بها حالياً وذلك بنسبة بلغت 45,7%، ومن خلال إجابات المبحوثين يظهر أن منهم من قضى ما يصل إلى 30 سنة في نفس المؤسسة، وهي سنوات طويلة تعكس الاستقرار المهني الذين يتمتعون به، مما

يجعلهم على دراية تامة بكل ما يتعلق بالمؤسسات التي يعملون بها؛ كما يظهر أن خمس المبحوثين قد قضاوا ما بين 6 و 10 سنوات في مؤسساتهم، في حين أن ما يزيد عن الثلث قضاوا فترة تساوي أو تقل عن 5 سنوات، وتظهر إجاباتهم أن الأغلبية منهم قد التحقوا بمؤسساتهم منذ ما يزيد عن سنتين، فعلى العموم تسمح السنوات التي قضاها المبحوثون في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة بمعرفتهم للمعلومات الكافية حول المؤسسة والعاملين بها ومدى تحقق أهدافها، وهذا ما يمنحهم قدرة أكبر على الإجابة على فقرات الاستبيان، ويسمح بالحصول على نتائج أكثر مصداقية وموضوعية.

2- خصائص أفراد عينة العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات:

حيث تميز أفراد عينة العاملين المتعاقدين مع المؤسسات الاقتصادية المختارة للدراسة بمجموعة من الخصائص والصفات التي يمكن الاستعانة بها في تحليل وتفسير البيانات التي تتعلق بإجاباتهم عن فقرات الاستبيان فيما بعد، وتتمثل هذه الخصائص فيما تعرضه الجداول الموالية.

- جدول رقم (32): توزيع عينة عمال عقود إدماج حاملي الشهادات حسب الجنس.

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
48,1 %	38	ذكر
51,9 %	41	أنثى
100 %	79	المجموع

من خلال الجدول رقم (32) يتضح أن هناك تقارب كبير بين نسبتي الذكور والإناث في عينة العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، مع أسبقية طفيفة لفئة الإناث، فهذا راجع لأن الشائع بين أفراد المجتمع هو ارتفاع نسبة النساء بين حاملي الشهادات مقارنة بالرجال، وكذلك عزوف الرجال عن العمل وفق هذا النوع من العقود مقارنة بالنساء بسبب ضعف المقابل المادي، فالثقافة المجتمعية السائدة تجعل احتياجات الرجال أكبر منها لدى النساء بحكم مسؤوليتهم عن الإنفاق على أنفسهم وعلى أسرهم، عكس النساء اللواتي يقبلن العمل

بأجور زهيدة بحكم احتياجاتهم الأقل نسبياً ومسؤولية الإنفاق التي تقع على أوليائهم وأزواجهن وأسرهن من جهة، وبحثهن عن الخروج للعمل والابتعاد عن ضغوط البيت من جهة ثانية، فالأرقام المقدمة حول هذا النوع من العقود بصفة عامة وخصوصاً في الإدارات العمومية تظهر أن أغلبية المتعاقدين من فئة النساء؛ لكن الوضع يختلف في المؤسسات الاقتصادية فخصائص ومتطلبات العمل في الكثير منها تتطلب فئة الرجال أكثر من النساء خصوصاً في المؤسسات ذات الطابع الصناعي والتي تعمل بنظام دوام يمتد حتى ساعات متأخرة من اليوم، كل هذا جعل الطلب على اليد العاملة من فئة الرجال وفق هذا النوع من العقود في المؤسسات الاقتصادية يرتفع مقارنة بالإدارات العمومية، كما أن انخفاض ديناميكية سوق الشغل وانخفاض الطلب على اليد العاملة من حاملي الشهادات (خاصة المتخرجين الجدد وطالبي العمل لأول مرة) وعدم توافق مؤهلات الكثير منهم مع متطلبات الوظائف المعروضة في سوق الشغل، قد أجبر الكثير من الرجال على الرضوخ للأمر الواقع والقبول بالعمل وفق هذا النوع من العقود بحثاً عن فرص الإدماج في مناصب عمل دائمة واكتساب الخبرة التي ترفع من فرص حصولهم على مناصب أفضل في المستقبل، أما فئة النساء المتعاققات وفق عقود الإدماج مع المؤسسات الاقتصادية فهي في المناصب الإدارية والمؤسسات الصغيرة والمناصب التي تتطلب العمل بدوام لا يمتد لساعات متأخرة، وغيرها من المناصب التي تتناسب مع الخصائص الفسيولوجية والثقافية والاجتماعية للمرأة في المجتمع الجزائري.

-جدول رقم (33): توزيع عينة عمال عقود الإدماج حسب الفئات العمرية.

الفئات العمرية	التكرار	النسبة المئوية	النسبة الحقيقية
من 21 إلى 25 سنة	12	%15,2	%15,8
من 26 إلى 30 سنة	50	%63,3	%65,8
من 31 إلى 35 سنة	14	%17,7	%18,4
دون إجابة	3	%3,8	-
المجموع	79	%100	%100

من خلال الاتجاه العام للجدول رقم (33) يتضح أن ما يقارب ثلثي الباحثين من الفئة العمرية (26-30 سنة) ثم تليها فئة (31-35 سنة) ثم فئة (21-25 سنة) بنسب متقاربة، فيما فضل بعض الباحثين عدم الإجابة والتصريح عن أعمارهم، حيث أن المرحلة العمرية للفئة الأكثر تكراراً بين الباحثين هي الفترة التي يكون فيها الشباب غالباً متخرجين جدد من الجامعات أو المعاهد، خاصة بعد تطبيق نظام (ل.م.د) أين يفضل أغلب الطلبة عدم الاكتفاء بشهادة ليسانس ويواصلون دراستهم للحصول على شهادة الماستر وبالتالي يتأخر سن تخرجهم نوعاً ما، أو قد يكونون من الحاصلين على شهادة ليسانس وتقني سامي ممن تأخر سن تخرجهم بسبب تأخرهم الدراسي، أو من الذين تأخروا في التسجيل في مكاتب التشغيل وفضلوا البحث عن مناصب عمل أفضل وبعد أن عجزوا عن ذلك قرروا اللجوء لهذا النوع من العقود، وبما أن الفئات السابقة من الوالجين سوق الشغل لأول مرة، فهم يلجؤون لهذا النوع من العقود هرباً من شبح البطالة في ظل شح فرص وعروض العمل

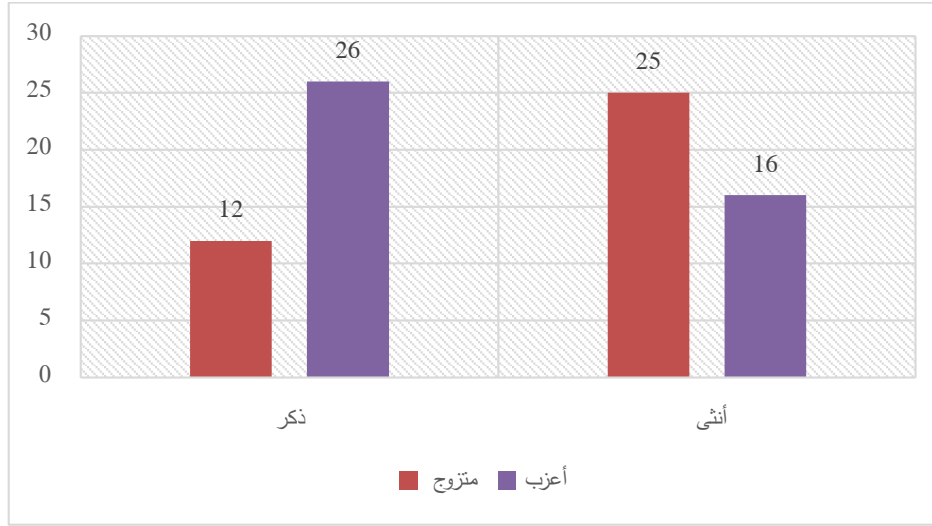
سعيًا منهم لاكتساب خبرة أكبر تخول لهم الحصول على مناصب عمل دائمة فيما بعد، كما توجد فئة منهم ممن قاموا بتمديد تعاقدهم بعد الانتهاء الفترة الأولى من العقد والتي تمتد لثلاث سنوات في الغالب، وهو ما جعل هذه الفئة العمرية الأكثر تكرارًا؛ وتضم الفئة العمرية (31-35 سنة) الخريجين الذين واصلوا دراساتهم العليا ولم تتح لهم فرص العمل، أو أنهم من المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات ممن مددوا فترة تعاقدهم لمرة أو أكثر في انتظار إدماجهم في مناصب عمل دائمة، رغم أنه غالبًا ما يتم إدماج المتعاقدين قبل وصولهم إلى هذا السن أو أنهم يفضلون ترك مناصبهم بحثًا عن فرص أفضل حتى ولو كان ذلك في سوق العمل غير الرسمية، خصوصًا بالنسبة للرجال الذين تزداد حاجتهم لتكوين أسر في هذه المرحلة العمرية مقارنة بالمراحل السابقة (وتكون مسؤولية الإنفاق على الأسر على عاتقهم عكس النساء)؛ ومن جهتها تضم الفئة العمرية (21-25 سنة) الخريجين الجدد من المعاهد والجامعات ممن يبحثون عن خبرة في مجال العمل في سن مبكرة، خاصة وأن أغلب المتخرجين الجدد (خاصة الرجال) يفضلون عدم التسجيل في مكاتب التشغيل ولا يلجؤون إلى ذلك إلا بعد أن تفشل مساعيهم في البحث عن مناصب عمل بشروط أفضل.

- جدول رقم (34): توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية.

النسبة المئوية	التكرار	الحالة العائلية
53,2 %	42	أعزب
46,8 %	37	متزوج
00 %	00	مطلق
00 %	00	أرمل
100 %	79	المجموع

من خلال الجدول رقم (34) يتضح أن الحالة الاجتماعية للمبحوثين موزعة بين العزوبية والزواج، في حين أنه لا يوجد بينهم من هو في حالة طلاق أو ترملة، حيث تبقى أغلبية المبحوثين من فئة العزاب، وذلك راجع لكون الظروف المادية والاجتماعية لعمال الإدماج المهني لا تسمح لهم بالزواج، وتكاليف ومتطلبات الزواج وتأسيس أسرة في المجتمع الجزائري في الوقت الراهن ارتفعت كثيرًا، مما أدى إلى تأخر سن الزواج خاصة لدى الرجال وإلى عزوف الكثير من فئة العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات عن فكرة الزواج، وحتى بالنسبة لفئة المتزوجين فالأغلبية منهم من النساء (بنسبة 67,6%)، ذلك كون العادات والتقاليد والخصوصية الثقافية للمجتمع الجزائري والمجتمعات الإسلامية بصفة عامة، تضع على عاتق الرجل تكاليف الزواج من خطبة ومهر ووليمة وتكاليف المسكن والإنفاق على الأسرة بعد الزواج، وهو ما يرفع نسبة الزواج من فئة عمال الإدماج المهني لدى النساء أكثر من الرجال، وحتى الرجال المتزوجين يكون أغلبهم من الذين تجاوزوا حاجز الثلاثين من العمر، والشكل الموالي يوضح توزيعهم حسب الجنس والحالة العائلية.

- الشكل رقم (06): توزيع المبحوثين حسب الجنس والحالة الاجتماعية.



حيث يبين الشكل ما أشرنا إليه بكون أغلبية المتعاقدين من فئة الرجال هم من العازبين، عكس النساء اللواتي أغلبهن من المتزوجات.

- جدول رقم (35): توزيع المبحوثين (عينة العاملين) حسب نوع الشهادة المتحصل عليها.

النسبة المئوية	التكرار	نوع الشهادة
8,9 %	07	تقني سامي
1,3 %	01	دراسات تطبيقية
51,9 %	41	ليسانس
8,9 %	07	مهندس دولة
22,8 %	18	ماستر
3,8 %	03	دراسات عليا
2,5 %	02	أخرى
100 %	79	المجموع

بملاحظة الاتجاه العام للجدول رقم (35) يتضح أن أغلبية المبحوثين (أكثر من النصف) من الحائزين على شهادة ليسانس، ثم تليهم فئة الحاصلين على شهادة الماستر ثم المهندسين والتقنيين السامين، ثم بقية الشهادات بنسب ضئيلة؛ ويرجع ارتفاع نسبة الحاصلين على شهادة ليسانس بين فئة عقود إدماج حاملي الشهادات كون ارتفاع الطلب على التعليم العالي خصوصاً بعد تعميم نظام (ل.م.د) على مستوى كل المؤسسات الجامعية الجزائرية، ومع تدني مستوى التعليم بسبب المناهج المعتمدة وغياب التكوين التطبيقي في أغلب التخصصات، يجد الخريجين من حاملي شهادة ليسانس أنفسهم أمام مشكلة عدم تواءم مؤهلاتهم ومهاراتهم مع هو مطلوب في سوق الشغل، مما يدفعهم إما لمواصلة دراستهم للماستر والدكتوراه أو العمل وفق هذا النوع من العقود؛ أما بالنسبة للحاصلين على شهادة الماستر فالطلب عليهم يكون في سوق الشغل أكثر من الطلب على

حامل شهادة ليسانس خصوصا في التخصصات العلمية والتقنية، لكن مع ارتفاع عددهم في السنوات الأخيرة وتأثر سوق الشغل بتراجع أسعار النفط لا يجد الكثير منهم من سبيل سوى القبول بالعمل وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، نفس الأمر ينطبق على الحاصلين على شهادات في الدراسات العليا وشهادات أخرى (وهم من المتخصصين في الصيدلة حسب إجابات المبحوثين)، حيث أن ارتفاع عددهم وتشعب الميدان بالصيدلة يجعل فرص فتح صيدلياتهم الخاصة ضئيلة، مما يدفعهم لقبول العمل وفق عقود الإدماج في الصيدليات ومخابر الأدوية، ورغم ذلك يبقى عددهم قليل مقارنة بالفئات الأخرى خصوصا حاملي شهادات الليسانس والماستر؛ أما فئة المهندسين فعددهم أقل خاصة بعد تعميم نظام (ل.م.د) وإدخاله على التخصصات التقنية، وحتى الموجودين في سوق الشغل يكون الطلب عليهم مرتفع نسبياً بحكم تكوينهم الأعلى مستوى مقارنة بخريجي النظام الجديد، فالقليل منهم فقط من يضطر للعمل وفق هذه العقود المؤقتة؛ وهو ما ينطبق كذلك على فئة التقنيين السامين من خريجي المعاهد الذين يكون تكوينهم مهنيًا وتطبيقياً أكثر مقارنة بخريجي الجامعات، وحتى أجرهم أقل مقارنة بالمهندسين، وبالتالي الطلب عليهم يكون مرتفعاً من قبل المؤسسات وفق العقود الدائمة، كما أن الكثير منهم يفضل العمل في مهنتهم ومشاريعهم الخاصة؛ أما شهادة الدراسات التطبيقية فوجودها أقل بكثير من الشهادات الأخرى وحاملها يعدون على أصابع اليد بعد تطبيق النظام الجديد وتعميمه في الجامعات الجزائرية، لذلك فوجودهم ضمن عينة الدراسة كان الأقل نسبة مقارنة بحاملي الشهادات الأخرى.

-جدول رقم (36): توزيع المبحوثين حسب تخصص الشهادة المتحصل عليها.

النسبة المئوية	التكرار	تخصص الشهادة
46,8 %	37	هندسة وعلوم طبيعية
6,3 %	05	علوم إنسانية واجتماعية
35,4 %	28	علوم اقتصادية وتسيير
1,3 %	01	آداب ولغات
5,1 %	04	طب وصيدلة
5,1 %	04	تخصصات أخرى
100 %	79	المجموع

يُظهر الجدول أعلاه أن الحصة الأكبر من تخصصات الشهادات المتحصل عليها لعينة الدراسة من فئة العاملين كانت لكل من فروع الهندسة والعلوم الطبيعية، والعلوم الاقتصادية والتجارة والتسيير، حيث أن الفرعين تقاسما 82,2% من مجموع تخصصات المبحوثين مع أسبقية للتخصص الأول، وباقي الفروع الأربعة تقاسمت 17,8% من مجموع تخصصات المبحوثين؛ ويعود ذلك لطبيعة الوظائف المعروضة في المؤسسات الاقتصادية التي تتناسب مع مؤهلات فرع الهندسة الطبيعية بتخصصاته المختلفة (إعلام آلي، الكترولنيك، بيولوجيا، بصريات، فيزياء، كيمياء، هندسة مدنية، هندسة معمارية... إلخ)، وفرع العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بتخصصاتها المختلفة (تسيير، اقتصاد، تجارة، تجارة دولية، محاسبة، بنوك ومالية، ضرائب

وجباية، تسيير الموارد البشرية... إلخ)، خاصة بالنسبة للوظائف في قسم الإنتاج التي يكون الطلب على اليد العاملة فيها أكبر من قسم الإدارة والأقسام الأخرى؛ بينما لا يتم توظيف عدد كبير من حاملي الشهادات في فرع العلوم الإنسانية والاجتماعية (حقوق، إعلام واتصال، قانون) وفرع الآداب واللغات (لغة فرنسية) بسبب طبيعة مؤهلاتهم التي لا تتناسب مع متطلبات واحتياجات المؤسسات الاقتصادية، والذين تم توظيفهم كان ذلك في قسم الإدارة والطلب على اليد العاملة في الإدارة لا يكون بقدر الطلب على اليد العاملة في قسم الإنتاج الذي يتطلب موارد بشرية أكثر؛ أما فرع الطب والصيدلة والتخصصات الأخرى فضمنت المتعاقدين مع الصيدليات والمخابر الطبية ومخابر الأدوية من حاملي شهادة الدكتوراه في الصيدلة وبعض التخصصات الأخرى للتقنيين السامين.

- جدول رقم (37): توزيع المبحوثين حسب عدد السنوات منذ التخرج.

عدد السنوات	التكرار	النسبة المئوية
من 1 إلى 3 سنوات	21	26,6 %
من 4 إلى 6 سنوات	40	50,6 %
من 7 إلى 9 سنوات	10	12,7 %
10 سنوات فما أكثر	08	10,1 %
المجموع	79	100 %

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن نصف المبحوثين لهم من 4 إلى 6 سنوات منذ تخرجهم، ثم ما يزيد عن ربع المبحوثين لهم ما بين سنة إلى 3 سنوات منذ التخرج، ويبقى أقل من ربع المبحوثين موزعين بين من لهم من 7 إلى 9 سنوات ومن لهم 10 سنوات فما أكثر منذ التخرج؛ فالفئة الأكثر تكراراً تتكون من الذين تعاقبوا في السنوات الأولى منذ تخرجهم وفق عقود الإدماج ثم جددوا عقودهم لأكثر من مرة في انتظار إدماجهم النهائي في منصب عمل دائم، أو أنهم من الذين كانوا يبحثون عن مناصب عمل أفضل بعد تخرجهم لكنهم اقتنعوا بالعمل وفق هذا النوع من العقود بعد فشلهم في الحصول على ذلك؛ بينما الفئة الثانية هي من الذين لم يمض على فترة تخرجهم أكثر من 3 سنوات، وهي الفئة التي تعاني من نقص خبرتها لذلك فهي تلجأ لهذا النوع من العقود لاكتساب الخبرة اللازمة، خاصة وأن أغلب المؤسسات العارضة لمناصب العمل في سوق الشغل المحلية تركز على عامل الخبرة في توظيف العاملين لديها، وعلى العموم يظهر أن أكثر من ثلاثة أرباع المبحوثين هم من الذين لم يمض على تخرجهم أكثر من 6 سنوات؛ بينما الفئة التي كانت لها من 7 إلى 9 سنوات منذ التخرج تتشكل من الذين جددوا تعاقدهم لأكثر من مرتين أو أن أنهم بدأوا العمل وفق هذا النوع من العقود بعد سنوات من تخرجهم، نفس الأمر يمكن قوله عن الذين تجاوزت سنوات تخرجهم 10 سنوات حيث يظهر من إجابات المبحوثين أن هناك من لهم 16 سنة منذ التخرج، أي أن هؤلاء من الذين طالت فترة بطالتهم قبل بداية العمل وفق عقود الإدماج، وطالت فترة انتظارهم للإدماج النهائي بعد تجديدهم لعقودهم أكثر من مرة، والمعروف أن طول فترة البطالة يؤثر بشكل سلبي على أداء الموارد البشرية وكفاءتها ويؤثر على رغبتها في

البحث عن عمل دائم وقار.

- جدول رقم (38): توزيع المبحوثين حسب نوع عقد الإدماج.

نوع العقد	التكرار	النسبة المئوية
DAIP	12	15,2 %
CTA	67	84,8 %
المجموع	79	100 %

بملاحظة بيانات الجدول رقم (38) يتبين أن الأغلبية الكبرى من المبحوثين يتعاقدون مع المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة وفق عقود العمل المدعمة (CTA)، وهذا راجع بالأساس إلى أن عقود العمل المدعمة موجهة بالأساس إلى القطاع الاقتصادي (المؤسسات الاقتصادية) أكثر من القطاع الإداري، كما أن الضائقة المالية في السنوات الأخيرة (خصوصًا بعد أزمة انهيار أسعار النفط وتطبيق سياسة ترشيد النفقات بعد 2014) قد أثرت على جهاز المساعدة على الإدماج المهني وقلصت من عروض العمل وفق نوع العقد (DAIP)، بحكم أنه في عقود العمل المدعمة يكون الأجر على عاتق كل من الخزينة العمومية والمستخدمين عكس عقود (DAIP) التي يكون الأجر على عاتق الخزينة العمومية وحدها، كما أن المتعاقدين أنفسهم يفضلون عقد العمل المدعم لكونه يقدم أجر أكبر من النوع الآخر (حيث تتكفل الدولة بمنح 12.000 دج والمستخدم يقدم أيضا ما لا يقل عن المنحة التي تقدمها الدولة)، كما يتم احتساب سنوات عقد العمل المدعم في حسابات التقاعد*، وفرص الإدماج النهائي وفق هذا النوع أكبر منها وفق النوع الآخر.

- جدول رقم (39): طريقة تنصيب المتعاقدين وفق نوع العقد "CTA".

طريقة التوظيف	التكرار	النسبة المئوية
مباشرة CTA	29	42,6 %
بعد انتهاء DAIP	38	57,4 %
المجموع	67	100 %

يبين الجدول رقم (39) أن ما يزيد عن نصف المبحوثين المتعاقدين وفق عقود العمل المدعمة قد تم تنصيبهم وفق هذا النوع بعد انتهاء فترة تعاقدهم وفق نوع العقد (DAIP)، حيث أن القانون يمنع تمديد عقد (DAIP) أكثر من مرتين، ويسمح بتمديده وتحويله إلى عقد (CTA) في المرة الثالثة، وبحكم النظرة النفعية والربحية للمؤسسات الاقتصادية فهي تفضل الاستفادة قدر الإمكان من الدعم العمومي في أجر العاملين لذلك فهي تفضل تمديد عقد العاملين عقود إدماج حاملي الشهادات لأطول فترة ممكنة قبل إدماجهم نهائيا في مناصب دائمة، حيث تفضل المؤسسات الحفاظ على استقرار عمالتها، ومنها من يفضل إعادة الاستفادة من

* أنظر الفصل الرابع، عنصر عقود العمل المدعمة، ص .

عاملين آخرين بنفس الطريقة بعد انتهاء عقود هؤلاء؛ أما الفئة التي تم توظيفها مباشرة وفق عقود (CTA) فيعود ذلك لأمرين الأول راجع لتقليص التوظيف وفق عقود (DAIP) مما يدفع المؤسسات إلى التوظيف وفق عقود العمل المدعومة، خاصة وأن عقود العمل المدعومة قابلة للتجديد مرة واحدة فقط، والثاني أن المؤسسات التي قامت بتوظيفهم في حاجة إلى خدمات هذه الفئة من العاملين وتقوم بتوظيفهم وفق عقود العمل المدعومة مباشرة، رغم أن فترة العقد تكون أقل من عقد (DAIP) وهو ما يقلص فترة الاستفادة من دعم الخزينة العمومية في أجورهم وتغطية الأعباء الاجتماعية المتعلقة بهم.

- جدول رقم (40): توزيع المبحوثين حسب عدد السنوات منذ أول تعاقد وفق عقود الإدماج:

عدد السنوات	التكرار	النسبة المئوية
من 1 إلى 3 سنوات	24	30,4 %
من 4 إلى 6 سنوات	41	51,9 %
من 7 إلى 10 سنوات	14	17,7 %
المجموع	79	100 %

بملاحظة بيانات الجدول رقم (40) يتضح أن ما يزيد قليلا عن نصف المبحوثين قد تعاقدوا لأول مرة وفق عقود إدماج حاملي الشهادات منذ عدد سنوات يمتد من 4 إلى 6 سنوات، أي أن أغلبية المبحوثين قد جددوا عقودهم لأكثر من مرة لأن مدة العقد تمتد لثلاث سنوات، ويظهر أيضا من خلال بيانات الجدول أن هناك من امتدت فترة عملهم وفق عقود الإدماج لأكثر من 6 سنوات ووصلت حتى 10 سنوات، وهي الفئة التي جددت تعاقدتها أكثر من مرتين ثم تحولت إلى عقود العمل المدعومة في المرة الثالثة، ذلك لكون المؤسسات الاقتصادية تحاول الاستفادة أطول فترة ممكنة من دعم الخزينة الحكومية في دفع أجور هذه الفئة والأعباء الاجتماعية المتعلقة بهم، لكن طول فترة انتظار العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات واستمرار عملهم بعقود عمل مؤقتة قد لا يلبي طموحاتهم ويؤثر على أدائهم ومردوديتهم بشكل سلبي، وهو ما تعاني منه فئة عقود الإدماج بأنواعها المختلفة وقبلها فئة عقود ما قبل التشغيل والتي تحولت قضيتهم إلى قضية رأي عام وأزمة تؤرق مختلف الحكومات المتعاقبة؛ بينما تشكل الفئة التي لم يمض على بداية عملها وفق هذا النوع من العقود من سنة إلى 3 سنوات أقل قليلاً من ثلث المبحوثين، وهي الفئة التي هي في فترة تعاقدتها الأول ويكون طموحها في الإدماج أكبر من الفئات الأخرى التي طال انتظارها، كما أنها من المتخرجين الجدد الذين يبحثون عن الخبرة التي تنقصهم من أجل ولوج سوق الشغل من موقع أكثر قوة.

- جدول رقم (41): توزيع المبحوثين حسب عدد السنوات منذ التحاقهم بمؤسساتهم الحالية.

عدد السنوات	التكرار	النسبة المئوية
من 1 إلى 3 سنوات	27	34,2 %
من 4 إلى 6 سنوات	44	55,7 %
من 7 إلى 10 سنوات	08	10,1 %
المجموع	79	100 %

من خلال الجدول رقم (41) يتبين أن أكثر من نصف المبحوثين قد قضاوا فترة تتراوح ما بين 4 و6 سنوات في مؤسساتهم الحالية، أي أن أغليبيتهم يتمتعون باستقرار مهني مقبول، فالفترة التي قضاوها في مؤسساتهم تسمح لهم بالتأقلم مع قوانينها وأنظمتها والتفاعل مع العاملين بها وتشكيل علاقات اجتماعية مع كل من الإدارة والعاملين، الأمر من شأنه أن ينعكس بشأن إيجابي على أدائهم ويعود بالفائدة على المؤسسات التي يعملون بها، وهو ما ينطبق كذلك على فئة المبحوثين الذين قضاوا من 7 إلى 10 سنوات في نفس المؤسسات، لكن طول انتظار فترة الإدماج النهائي والقلق على مصيرهم بحكم عملهم وفق عقود مؤقتة يمكن أن يكون له نتائج عكسية كما سبق الإشارة إليه فيما سبق؛ أما الفئة التي التحقت منذ سنة إلى 3 سنوات بالعمل في مؤسساتهم الحالية، فهي فترة قليلة نسبياً رغم أنه من خلال ملاحظة إجابات المبحوثين يتضح أن أغلب هذه الفئة قد التحقت منذ سنتين إلى ثلاث سنوات (23 من أصل 27 التحقوا منذ سنتين إلى ثلاث سنوات)، مما يوحي بأن أغلب المبحوثين بصفة عامة قد التحقوا بمؤسساتهم الحالية منذ فترة تسمح لهم بالاندماج بشكل أفضل وتساعدهم على التأقلم مع البيئة الداخلية للمؤسسة وإدراك أهدافها.

- جدول رقم (42): توزيع المبحوثين حسب منصب العمل (المسمى الوظيفي).

منصب العمل	التكرار	النسبة المئوية
إطار	27	34,2 %
عامل إنتاج (خدمات)	28	35,4 %
عون تنفيذ	15	19 %
منصب آخر	09	11,4 %
المجموع	79	100 %

بملاحظة الاتجاه العام للجدول رقم (42) يتضح أن أغلبية المبحوثين موزعين بين صنفين من المناصب (إطارات، أو عمال إنتاج) وذلك بنسبة متقاربة بين الصنفين، بينما يتوزع أقل من ثلث المبحوثين المتبقين بين صنف (عون تنفيذ أو منصب آخر) مع أسبقية نسبية لأعوان التنفيذ؛ فيما أن نوع العقود التي يعمل وفقها أفراد عينة الدراسة هي عقود إدماج حاملي الشهادات (وهي عقود مخصصة لخريجي الجامعات والمعاهد)، وبما أن أغلب المبحوثين هم من خريجي الجامعات لذلك فيحكم شهاداتهم يتم توظيفهم كإطارات في مختلف الأقسام

والمصالح في المؤسسات التي يعملون بها خاصة مصلحة الإدارة ومصلحة المحاسبة (بحيث يتم توظيفهم في مناصب مثل إطار تجاري، إطار في المحاسبة، إطار بالمخبر، رئيس مصلحة، رئيس فرع، متصرف إداري، مكلف بالدراسات، مكلف بالزبائن... إلخ)، أو في قسم الإنتاج بالنسبة للحاصلين على شهادات في التخصصات العلمية والتقنية (في مناصب مثل مهندس إنتاج، مهندس معماري، مهندس دراسات، مخبري، كيميائي، مصمم... إلخ)؛ أما بقية حاملي شهادة ليسانس والدراسات التطبيقية والتقنيين السامين فقد تم توظيفهم كأعوان تنفيذ في مختلف المصالح والأقسام داخل المؤسسات الاقتصادية التي يعملون بها (في مناصب مثل تقني سامي، تقني سامي مخبري، عون إداري، عون مكتب، مساعد بيطري، ملحق تجاري... إلخ)؛ في حين تمثلت المناصب الأخرى في بائع صيدلي، أمين مكتب، أمين مخزن وغيرها من المناصب التي تتعلق بحاملي شهادة الدكتوراه في الصيدلة العاملين في الصيدليات أو مخابر الأدوية، وحاملي بعض الشهادات الأخرى الذين يتم توظيفهم في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ وعلى العموم يظهر أن المؤسسات الاقتصادية قد راعت اختصاص الشهادات في تعيين العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في المناصب التي يشغلونها.

- جدول رقم (43): إجابة المبحوثين عن سؤال هل سبق لك العمل في منصب آخر في نفس المؤسسة؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	08	10,1 %
لا	71	89,9 %
المجموع	79	100 %

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن الغالبية الكبرى من المبحوثين من لم يشغلوا منصباً آخر غير المنصب الذي يشغلونه حالياً في المؤسسة التي يعملون بها، ومن خلال الجداول السابقة التي اتضح فيها أن أغلبية المبحوثين يعملون منذ سنوات عديدة في مؤسساتهم، أي أنهم يعملون في نفس المسمى الوظيفي منذ سنوات ويملكون خبرة متوسطة وطويلة في نفس منصب العمل، ولا يعانون من مشكلة دوران العمل التي تعني عدم الاستقرار في منصب عمل واحد في نفس المؤسسة والانتقال من منصب إلى منصب من فترة إلى أخرى، الأمر الذي يمنحهم أفضلية إجابة متطلبات الوظيفة التي يشغلونها وينعكس على كفاءة أدائهم بشكل إيجابي، ويعود بالفائدة على المؤسسات التي تقوم بتوظيفهم؛ أما الفئة القليلة من المبحوثين التي سبق لها العمل في منصب آخر غير المنصب الحالي، فرغم أن الأمر قد يساعدهم على الحصول على خبرة في أكثر من منصب وظيفي، إلا أن دوران العمل والتنقل بين المناصب لا يساعد العامل على الأداء الجيد، حيث أن كثرة التنقل هذه تؤثر على معرفة متطلبات كل منصب بشكل جيد، فكلما قلت الفترة التي يقضيها العامل في الوظيفة كلما قلت خبرته بمتطلباتها ومستلزماتها وبالتالي تضعف فعالية وكفاءة أدائه.

- جدول رقم (44): إجابة المبحوثين عن سؤال خضوعهم للتكوين في منصب عملهم الحالي:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
38 %	30	نعم
62 %	49	لا
100 %	79	المجموع

من خلال الجدول رقم (44) يتضح أن أقل من ثلثي المبحوثين لم يخضعوا للتكوين لا قبل ولا بعد بداية العمل في مناصبهم الحالية، فرغم أن التكوين أمر ضروري ومفيد لكل من العامل والمؤسسة التي توظفه، إلا أن المؤسسات قد تغاضت عنه إما لغفلة وعدم إدراك القائمين عليها أهمية التكوين، أو لاعتبارهم أن فترة العمل وفق عقود إدماج حاملي الشهادات هي تكوين في حد ذاته في انتظار إدماجهم في مناصبهم بشكل نهائي بعد انقضاء فترة العقد، أو أن هذه المؤسسات لا تنوي تثبيت هؤلاء في مناصبهم بعد انتهاء فترة العقد وبالتالي لا ترى أن هناك جدوى في الإنفاق على تكوينهم وتدريبهم، لكن مهما كان السبب فإن عدم خضوع العامل للتكوين والتدريب يطيل فترة إجادته وتحكمه في متطلبات ومستلزمات وظيفته ويؤثر على كفاءة أدائه بشكل سلبي؛ أما الأقلية الذين خضعوا للتكوين قبل وبعد التحاقهم بمناصب عملهم، ومن خلال الإطلاع على إجاباتهم اتضح أنهم خضعوا لتربصات وتكوين داخلي، منهم من امتدت فترة تكوينهم لأيام معدودة ومنهم من تراوحت بين شهر واحد إلى عدة أشهر ومنهم من امتدت الفترة إلى سنة أو سنة ونصف، وهو ما يوحي بالأهمية التي أولتها المؤسسات التي توظفهم لعملية التكوين والتدريب، ويوحي بنيتها في تثبيتهم في مناصبهم بعد نهاية العقد، فلا يعقل أن تقوم مؤسسة بالإنفاق على تكوين وتدريب عاملها ثم تقوم بتسريحهم لتسمح للمؤسسات الأخرى بالاستفادة منهم ومن المهارات التي حصلوا عليها من التدريب الذي كان على ميزانيتهم، ويبقى لهذا التدريب والتكوين أهمية بالغة سواء بالنسبة للعاملين أنفسهم أو للمؤسسات التي تقوم بتكوينهم.

- جدول رقم (45): إجابة المبحوثين عن سؤال تلقيهم منحة أو أجر إضافة إلى منحة عقود الإدماج:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
62 %	49	نعم
38 %	30	لا
100 %	79	المجموع

من خلال إجابات المبحوثين الظاهرة في الجدول رقم (45) يتضح أن نسبة 62% من المبحوثين يتلقون منحة أو أجر إضافي عن المنحة التي يتلقونها وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، هذا رغم أن 84,8% منهم يشتغلون وفق عقود العمل المدعمة (CTA)، والمعروف أن عقد العمل المدعم يشترط على المستخدمين (المؤسسات الموظفة للعاملين) تقديم منحة أو أجر إضافي للعامل لا تقل عن المنحة الممنوحة من طرف الخزينة العمومية والمقدرة بـ 12.000 دج، الأمر الذي يمكن تفسيره عبر عدة قراءات، القراءة الأولى هو أن هذه المؤسسات تستغل جهل العاملين بحقوقهم ولا تقدم لهم المنحة بالإضافة الإلزامية المشترطة في عقد العمل

المدعم، وهذا أمر مستبعد لأن العقد الممضى من الأطراف الثلاثة (العامل، المستخدم، مديرية التشغيل) يشير إلى المنحة الإضافية، القراءة الثانية هي أن المبحوثين العاملين وفق عقد العمل المدعم وأجابوا بـ "لا" يعتبرون أن المنحة الإضافية الإلزامية المقدرة بـ 12.000 دج من حقهم ولا يعتبرونها كمنحة إضافية، وبالتالي عدم تلقيهم منحة تزيد عن المنحة الإلزامية يجعلهم يجيبون أنهم لا يتلقون منحة إضافية، والقراءة الثالثة هي أنهم غير راضين عن قيمة المنح الإضافية الممنوحة لهم وبالتالي فهم لا يشيرون إليها؛ وتجدر الإشارة إلى أن هناك بعض من المبحوثين الذين يعملون وفق عقود (DAIP) وأجابوا أنهم يتلقون منحة إضافية رغم أن القانون لا يجبر المستخدمين على ذلك، وهو ما من شأنه أن يساهم في تحفيزهم على بذل جهد أكبر في عملهم؛ وعلى العموم تبقى المنحة الإضافية سواء ارتفعت قيمتها أو قلت حافز مادي من شأنه التأثير على أداء العاملين بشكل إيجابي.

- خلاصة الفصل:

تضمن هذا الفصل عرض تفصيلي لكافة الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، بداية بمجالات الدراسة فالمجال المكاني كان بمدينة سطيف وعدد من دوائر ولاية سطيف والمناطق الصناعية التي تعرف نشاط الكثير من المؤسسات الاقتصادية، بينما امتد المجال الزمني على ثلاثة مراحل بداية بمرحلة الدراسة الاستطلاعية والاستكشافية وبناء أداة الدراسة مروراً بمرحلة اختبار صدق وثبات الأداة وصولاً إلى مرحلة توزيع استثمارات الاستبيان واسترجاعها، في حين ضم المجال البشري كل من الأفراد العاملين في إدارة المؤسسات الاقتصادية والمسؤولين فيها على إدارة وتسيير الموارد البشرية والمشرفين المباشرين على العمال إضافة إلى العاملين المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات؛ وقد وقع اختيار الباحث على المنهج الوصفي كمنهج للدراسة الحالية لكونه يتناسب مع طبيعة الموضوع وأهداف الدراسة؛ وضم مجتمع البحث الخاص بالمؤسسات كافة المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية سطيف والتي توظف ضمن مواردها البشرية موظفين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، بينما ضم مجتمع البحث الخاص بالعاملين الموظفين في إدارة الموارد البشرية والمشرفين المباشرين على عمال الإدماج والعمال المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات مع المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية سطيف؛ وقد اعتمد الباحث على طريقة المعاينة القصدية من خلال الاعتماد على العينة الحصصية في اختياره لعينة المؤسسات الاقتصادية والعينة القصدية في اختياره لمفردات الدراسة من فئة إدارة المؤسسات والمسؤولين على إدارة الموارد البشرية والمشرفين المباشرين، بينما اعتمد على المسح الشامل لمختلف المفردات التي تمكن من الوصول إليها من العاملين وفق عقود الإدماج في المؤسسات المختارة للدراسة.

وقد اعتمد الباحث على أداة الاستبيان (الاستمارة) كأداة أساسية لجمع البيانات في الدراسة الحالية، فبعد بناء فقرات الأداة انطلاقاً من التحليل المفهومي لأبعاد ومؤشرات متغيرات الدراسة وفرضياتها، وبالاعتماد على سلم ليكرت الخماسي كمقياس لبدائل الإجابة، قام بقياس ثبات وصدق الأداة من خلال توزيعها أولاً على مجموعة من الأساتذة المحكمين في عدد من جامعات الوطن، ثم بعد إجراء التعديلات انطلاقاً من آراء المحكمين وملاحظاتهم قام بتوزيعها على عينة أولية من المبحوثين، ليقوم بقياس ثبات الأداة واتساقها الداخلي بالاعتماد على حساب معامل ألفا كرونباخ ومعامل ارتباط بيرسون؛ ليقوم بعدها بتحضير الأداة بشكلها النهائي بعد حذف العبارات والفقرات التي تؤثر على ثبات الأداة، حيث قام بتوزيعها على العينة المختارة للدراسة؛ كما اعتمد الباحث على أداة المقابلة النصف الموجهة مع المسؤولين على تسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني في كل من مديرية التشغيل والوكالة الولائية للتشغيل، والمقابلة الحرة مع المسؤولين على إدارة المؤسسات الاقتصادية أثناء قيامه بتوزيع الاستمارات على المبحوثين؛ وفي الأخير تضمن هذا الفصل تفصيل حول خصائص عيني الدراسة من المسؤولين عن إدارة المؤسسات والمسؤولين عن إدارة الموارد البشرية والمشرفين المباشرين على عمال الإدماج والعاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية المختارة للدراسة الميدانية.

الفصل السادس:

عرض وتحليل بيانات ونتائج الدراسة الميدانية.

- تمهيد

أولاً- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بأهداف
المؤسسات الاقتصادية.

ثانياً- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالعاملين
وفقاً عقود الإدماج.

ثالثاً- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالبيئة
التنظيمية.

رابعاً- مناقشة النتائج في ضوء فرضيات
الدراسة.

خامساً- النتائج العامة للدراسة الميدانية.

سادساً- مناقشة النتائج في ضوء نتائج
الدراسات السابقة والمثابرة.

سابعاً- مناقشة النتائج في ضوء المقاربة
النظرية.

ثامناً- القضايا التي تثيرها الدراسة.

- تمهيد:

بعد ترميز الاستمارة وتفرغها بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، تم الحصول على مجموعة من البيانات الكمية التي تم تفرغها في مجموعة من الجداول التي تضم بيانات عن التكرارات والنسب المئوية لإجابات المبحوثين عن فقرات الاستبيانين الموجهين لفئة إدارة المؤسسات وفئة العاملين وفق عقود الإدماج وعن المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري واتجاه الإجابات حول كل فقرة من فقرات البعد وكل بعد من أبعاد المحاور التي تعبر عن فرضيات الدراسة؛ لتأتي بعدها مرحلة التحليل الإحصائي والتأويل السوسيولوجي لهذه البيانات، أي تحويلها من بيانات كمية إلى بيانات وصفية ذات دلالة إحصائية معبرة عن واقع الظاهرة المدروسة، ومحاولة تفسيرها انطلاقاً من العلاقات المنطقية التي تحكمها وترتبط بينها، وانطلاقاً من التراث النظري الذي سبق عرضه خلال فصول الجانب النظري للدراسة، حيث تم الاعتماد على الأسلوب الكمي والإحصائي لقياس درجة تحقق مؤشرات وأبعاد فرضيات الدراسة للوصول إلى نتائج علمية ومنطقية وتعبر عن الظاهرة المدروسة بشكل موضوعي.

أولاً- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بأهداف المؤسسات الاقتصادية من توظيفها عمال عقود إدماج حاملي الشهادات:

للمؤسسات الاقتصادية مجموعة من الأهداف والدوافع التي تشجعها على توظيف العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، فهي تسعى إلى تعظيم أرباحها واستمرار بقائها واكتسابها الميزة التنافسية، وهذا لا يمر إلا من خلال استقطاب يد عاملة مؤهلة وقادرة على رفع التحدي، وباعتبار عقود إدماج حاملي الشهادات نظام له مدخلاته وعملياته ومخرجاته، فالحكم على فعاليته الاقتصادية يكون من خلال المخرجات والنتائج التي من بينها مدى تحقق أهداف المؤسسات الاقتصادية من توظيفها للعاملين وفق هذا النوع من العقود، من خلال تقييم وملازمة واقع الإضافة التي يقدمها هؤلاء العمال لهذه المؤسسات من زاوية الأداء والإنتاج والإنتاجية والربحية والقيمة المضافة والالتزام التنظيمي، والإضافة التي تأتي تبعاً لذلك للاقتصاد الوطني والقومي.

- جدول رقم (46): يبين إجابة المبحوثين عن السؤال "هل ترى أن أداء عمال عقود إدماج حاملي الشهادات في مؤسستكم يتميز بما يلي؟" (بُعد فعالية وكفاءة أداء عمال عقود إدماج حاملي الشهادات).

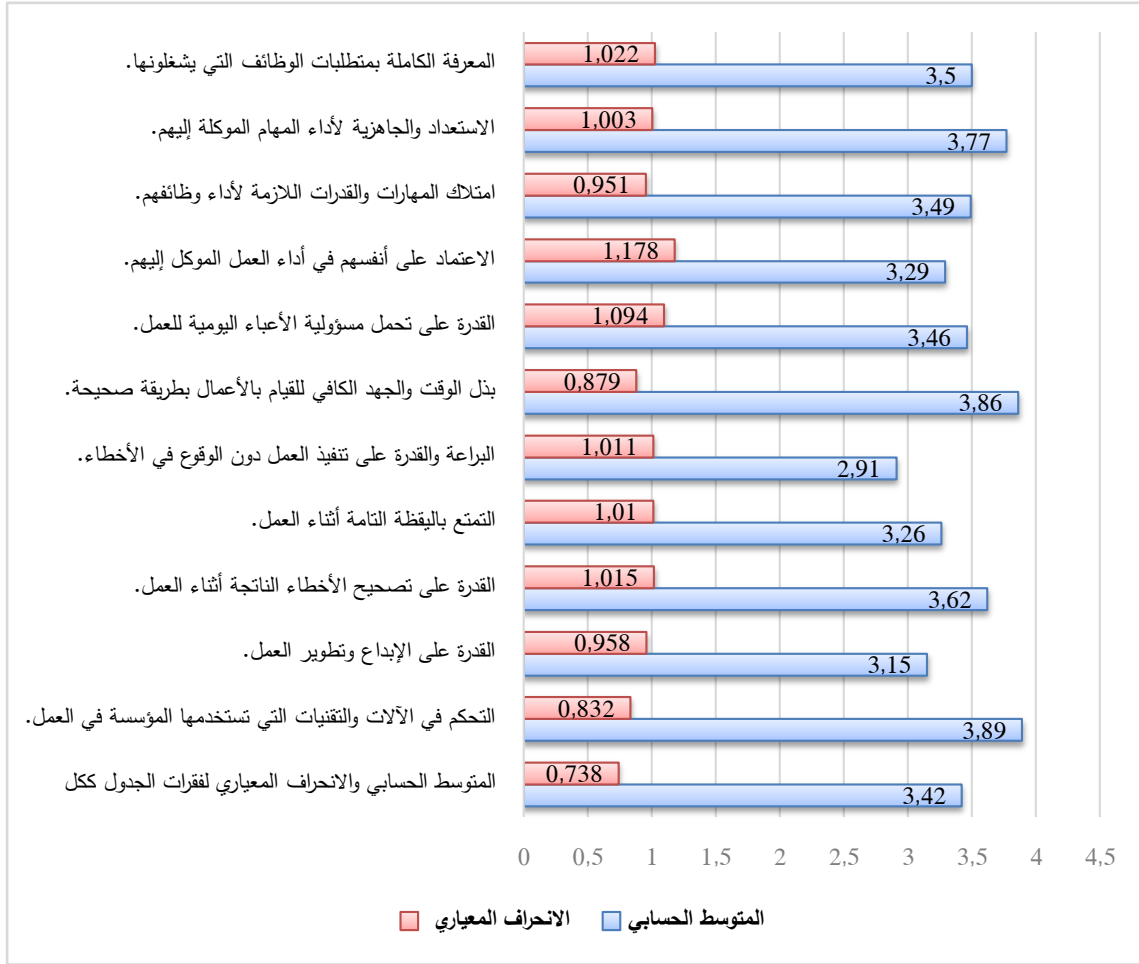
الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	بشدة معارض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابات
المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظائف التي يشغلونها.	4	17	6	6	1	3,50	1,022	موافق
	%11,8	%50	%17,6	%17,6	%2,9			
الاستعداد والجاهزية لأداء المهام الموكلة إليهم.	6	22	1	5	1	3,77	1,003	موافق
	%17,1	%62,6	%2,9	%14,3	%2,9			
امتلاك المهارات والقدرات اللازمة لأداء وظائفهم.	5	13	11	6	00	3,49	0,951	موافق
	%14,3	%37,1	%31,4	%17,1	%00			
الاعتماد على أنفسهم في أداء العمل الموكل إليهم.	4	15	6	7	3	3,29	1,178	محايد
	%11,4	%42,9	%17,1	%20	%8,6			
القدرة على تحمل مسؤولية الأعباء اليومية للعمل.	5	15	8	5	2	3,46	1,094	موافق
	%14,3	%42,9	%22,9	%14,3	%5,7			
بذل الوقت والجهد الكافي للقيام بالأعمال بطريقة صحيحة.	6	22	4	2	1	3,86	0,879	موافق
	%17,1	%62,9	%11,4	%5,7	%2,9			
البراعة والقدرة على تنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.	3	6	12	13	1	2,91	1,011	محايد
	%8,6	%17,1	%34,3	%37,1	%2,9			
التمتع باليقظة التامة أثناء العمل.	3	14	7	11	00	3,26	1,010	محايد
	%8,6	%40	%20	%31,4	%00			

موافق	1,015	3,62	1	5	5	18	5	القدرة على تصحيح الأخطاء الناتجة أثناء العمل.
			%2,9	%14,7	%14,7	%52,9	%14,7	
محايد	0,958	3,15	1	7	15	8	3	القدرة على الإبداع وتطوير العمل.
			%2,9	%20,7	%44,1	%23,5	%8,8	
موافق	0,832	3,89	00	2	8	17	8	التحكم في الآلات والتقنيات التي تستخدمها المؤسسة في العمل.
			%00	%5,7	%22,9	%48,5	%22,9	
موافق	0,738	3,42	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الجدول ككل					

بملاحظة الاتجاه العام للجدول رقم (46) المتعلق باستجابات المبحوثين حول فقرات بُعد فعالية وكفاءة أداء عمال عقود إدماج حاملي الشهادات، يتضح أن قيمة متوسطات الفقرات الإحدى عشر قد انحصرت بين 3,89 (الفقرة الحادية عشر) و 2,91 (الفقرة السابعة)، وتوزع اتجاه إجابات المبحوثين حول جميع الفقرات بين درجتي الموافقة والحياد مع أسبقية لدرجة الموافقة؛ حيث كان المتوسط الحسابي للفقرة الحادية عشر من هذا البُعد (التحكم في الآلات والتقنيات التي تستخدمها المؤسسة في العمل) الأعلى بقيمة قدرها 3,89 وهو ما يقابل درجة (موافق) في سلم ليكرت الخماسي، وانحراف معياري قدره 0,832 أي أن القيم لا تتشتت كثيراً عن المتوسط الحسابي وهناك تقارب في إجابات المبحوثين، وإجمالي تكرارات موافق بشدة وموافق بلغ 25 مستجيب من أصل 35 (أي بنسبة 71,4%)؛ وجاءت الفقرة السادسة (بذل الوقت والجهد الكافي للقيام بالأعمال بطريقة صحيحة) في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي قدره 3,86 وهو ما يقابل درجة (موافق) في سلم ليكرت الخماسي، وبانحراف معياري قدره 0,879 وهي قيمة منخفضة تؤكد أن القيم لا تتشتت بشكل كبير حول المتوسط الحسابي للفقرة، وبإجمالي تكرارات موافق بشدة وموافق بلغ 28 من أصل 35 (أي بنسبة 80%).

بينما جاءت الفقرة العاشرة (القدرة على الإبداع وتطوير العمل) في الترتيب ما قبل الأخير بمتوسط حسابي قدره 3,15 وهو ما يقابل درجة (محايد)، وانحراف معياري قدره 0,958 وهو ما يؤكد أن القيم لا تتشتت بدرجة كبيرة عن المتوسط الحسابي للفقرة، وبمجموع تكرارات درجتي موافق بشدة وموافق بلغ 11 مستجيب من أصل 34 (أي بنسبة 32,3%)؛ فيما حلت الفقرة السابعة (القدرة على تحمل مسؤولية الأعباء اليومية في العمل) في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي قدره 2,91 وهو ما يقابل درجة (محايد) في سلم ليكرت الخماسي، وانحراف معياري بلغ 1,011 وهي قيمة متوسطة تؤكد تشتت غير عالي (متوسط) للقيم حول المتوسط الحسابي، وبلغ مجموع تكرارات موافق بشدة وموافق لهذه الفقرة 9 استجابات من أصل 35 (أي بنسبة 25,7%)؛ ويتضح من خلال الجدول كذلك أن قيمة المتوسط الحسابي لفقرات البعد ككل (بُعد فعالية وكفاءة أداء عمال عقود إدماج حاملي الشهادات) قد بلغ 3,42 وهو ما يعني درجة الموافقة، بانحراف معياري بلغ 0,738 وهو انحراف ضعيف يؤكد عدم تشتت قيم وإجابات المبحوثين عن المتوسط الحسابي ودرجة الموافقة، والشكل الموالي يبين متوسطات استجابة المبحوثين على كل فقرة من فقرات هذا البعد وانحرافها المعياري.

الشكل رقم (07): المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابة المبحوثين حول بُعد فعالية وكفاءة أداء عمال عقود إدماج حاملي الشهادات.



يتضح من خلال الشكل والجدول السابقين وجود اتجاه عام من قبل المبحوثين بالموافقة بمستوى مرتفع على فقرات بُعد فعالية وكفاءة أداء العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، حيث تسعى المؤسسات الاقتصادية الهادفة للربح إلى الاستفادة من مواردها البشرية إلى أقصى حد ممكن، لذلك تقوم باستقطاب وتوظيف اليد العاملة ذات القدرة على المساهمة في تحقيق الأهداف التنظيمية وذات الأداء العالي، ولذلك فمن بين الأبعاد التي يمكن من خلالها الحكم على نجاح المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في تحقيق أهداف المؤسسات التي يعملون بها بُعد فعالية وكفاءة الأداء الوظيفي، وذلك من وجهة نظر إدارة هذه المؤسسات والمشرفين المباشرين على عمال الإدماج والمسؤولين عن إدارة الموارد البشرية، وفيما يلي تفصيل لاستجابات المبحوثين عن كل فقرة من فقرات البُعد.

حيث كان اتجاه الإجابات حول فقرة "المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظائف التي يشغلونها" يميل للدرجة موافق، فأغلبية المبحوثين يوافقون بمستوى مرتفع على أن العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في مؤسساتهم لديهم المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظائف التي يشغلونها (المسؤوليات والأدوار والمهام)، ويعود ذلك إلى المستوى التعليمي الذي يمتلكونه بحكم أنهم من خريجي الجامعات والمعاهد، وإلى التكوين والخبرة التي

يحوزون عليها من خلال عملهم وفق هذه العقود (فأغلبيتهم قضاوا أكثر من ثلاث سنوات في مناصب عملهم)، وهذا ما يمكن أن يكون له الأثر الأكبر على فعالية وكفاءة أدائهم الوظيفي بما يساهم في تحقيق الإضافة المرجوة للمؤسسات التي تقوم بتوظيفهم؛ وتشمل المعرفة بمتطلبات العمل كل من المعارف العامة حول التخصص والتي يكتسبونها من خلال التكوين الجامعي والمعهدى حيث أن الرصيد النظري يمنحهم نظرة عامة حول التخصص والمتطلبات التي يحتاج لها العمل، والمهارات الفنية والمهنية التي يمكن اكتسابها في بعض التخصصات التقنية والتكوين في المعاهد مثل فئة المهندسين والتقنيين السامين والتي يكون فيها نسبة مقبولة من التكوين التطبيقي موازاةً مع التكوين النظري، أو من خلال الخبرة التي حصلوا عليها خلال الأشهر والسنوات التي قضاوها في العمل وفق هذه العقود؛ ويعود خيار الحياد لدى بعض المبحوثين (أي الموافقة بمستوى متوسط) إلى الاختلاف في القدرات الشخصية والفردية لدى العمال وتفاوتها من عامل إلى آخر، لذلك فقد يوجد في بعض المؤسسات من العاملين وفق عقود الإدماج من لديه نقص في المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظيفة التي يشغلها، خصوصاً الذين لا يملكون خبرة طويلة بحكم توظيفهم الحديث خاصة إذا كانت التخصصات التي يحملون شهادات فيها يغيب عنها التكوين التطبيقي، وبالتالي يكون لديهم نقص في المهارات الفنية والمهنية التي تحتاج إلى الخبرة اللازمة لاكتسابها مع مرور الزمن؛ إضافة إلى ذلك تظهر من خلال تكرارات الجدول السابق إجابات بعدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة (رغم قلتها)، مما يوحي بوجود بعض العاملين الذي لا يملكون لا المعارف العامة ولا المهارات الفنية والمهنية حسب رأي المبحوثين، ويعود ذلك إلى ضعف تكوينهم وتكاسلهم ونقص الاستعدادات العقلية والمعرفية لديهم، أو إلى توظيفهم في مناصب ووظائف لا تتوافق مع قدراتهم وتخصصاتهم ومهاراتهم بما يخلق لهم صعوبة كبيرة في المعرفة بمتطلبات الوظائف التي يشغلونها.

كذلك كان اتجاه الإجابات يميل للدرجة موافق في كل من فقرتي "الاستعداد والجاهزية لأداء المهام الموكلة إليهم" و"امتلاك المهارات والقدرات اللازمة لأداء وظائفهم" مع وجود تكرارات للموافقة في الفقرة الأولى أكبر من الفقرة الثانية، حيث تعبر الفقرتين عن مؤشرين من أهم مؤشرات كفاءة العمال والموارد البشرية والتي تتعلق بالصفات التي يمتلكونها، ويشمل الاستعداد والجاهزية من الناحية البدنية والنفسية وامتلاك المؤهلات اللازمة والانخراط ضمن النظام العام السائد في المؤسسة، ووجود الرغبة في العمل وتقبل التعليمات واللوائح والقوانين التي تأتي من المشرفين والرؤساء والإدارة العليا، فيرى أغلبية المبحوثين أن العاملين في مؤسساتهم وفق عقود إدماج حاملي الشهادات يمتلكونها بمستوى مرتفع، ويعود ذلك حسب رأي الباحث إلى التكوين والخبرة التي تحصلوا عليها وزادت من استعدادهم وجاهزيتهم، وإلى وجودهم في مرحلة عمرية يكون فيها الفرد العامل في أوج عطائه ونشاطه واستعداداته العقلية والفكرية والبدنية، إضافة إلى رغبتهم في العمل وإثبات أنفسهم لتطوير إمكانياتهم والظفر بمناصب عمل دائمة بعد نهاية فترة تعاقدهم، وتعود المهارات والقدرات التي يمتلكونها إلى التكوين الذي خضعوا له في مسارهم التعليمي في المعاهد والجامعات (خاصة في التخصصات التقنية)، والخبرة النوعية التي اكتسبوها من خلال عقود الإدماج، الأمر الذي ينعكس بشكل إيجابي على أدائهم الوظيفي وعلى تحقيق أهداف المؤسسات التي ينتمون إليها؛ في حين يعود وجود بعض الإجابات بالموافقة بدرجة

متوسطة أو عدم الموافقة إلى اختلاف القدرات والمهارات والاستعدادات الفردية من فرد إلى آخر، واختلاف التكوين من تخصص معرفي إلى آخر حيث تعاني بعض التخصصات من غياب التكوين التطبيقي والعملي بما يؤثر على مهاراتهم واستعداداتهم، كما تتأثر فئة الموظفين حديثاً من نقص الخبرة اللازمة، وقد نجد الدافعية للعمل تقل لدى البعض الآخر بسبب طول فترة انتظار الإدماج أو غياب الرضا السوسيو-مهني، أو نتيجة توظيفهم في مناصب عمل لا تتوافق مع مؤهلاتهم وقدراتهم وتخصصاتهم المعرفية.

من جهته كان اتجاه الإجابات يميل للدرجة محايد في فقرة "الاعتماد على أنفسهم في أداء العمل الموكل إليهم" مع وجود تشتت في الإجابات وتكرارات الموافقة أكبر من عدم الموافقة، ويميل للدرجة موافق في فقرة "القدرة على تحمل مسؤولية الأعباء اليومية للعمل"، حيث تسعى المؤسسات الاقتصادية إلى توظيف موارد بشرية لديها روح المسؤولية والقدرة على تحمل الأعباء اليومية للعمل من الناحية البدنية والنفسية ومن ناحية الكفاءة وامتلاك المهارات اللازمة، فالعامل المتمكن من عمله والذي يمتلك المهارات والقدرات اللازمة ويكون على دراية تامة بمتطلبات المهام الموكلة إليه، قادر على أداء العمل بالاعتماد على نفسه وقادر على تحمل مسؤولية ذلك، ويعود الاختلاف في إجابات الباحثين حول اعتماد العاملين وفق عقود الإدماج على أنفسهم إلى اختلاف القدرات الفردية لديهم، واختلاف الخبرة التي يمتلكونها واختلاف مناصب العمل ومتطلبات كل وظيفة من مؤسسة إلى أخرى ومن قسم ووحدة إلى آخرين، إضافة إلى المناخ التنظيمي السائد ونمط السلطة المتبع في هذه المؤسسات، فمنها من يقوم المشرفون والرؤساء فيها بوضع الثقة اللازمة في عمال عقود الإدماج، وتفويضهم الصلاحيات ومنحهم هامش من الحرية والمسؤولية بما يشجعهم على الاعتماد على أنفسهم في أداء عملهم، كما قد نجد بعض المهام التي يعتمدون فيها على أنفسهم ومهام أخرى يحتاجون إلى التوجيه والمساعدة من قبل الرؤساء والمشرفين وزملاء وجماعة العمل، ومنها من يلزم العاملين على استشارة الرؤساء والمشرفين قبل القيام بأي خطوة في العمل بما يؤثر على قدرتهم على أداء مهامهم بأنفسهم؛ أما من ناحية القدرة على تحمل مسؤولية الأعباء اليومية للعمل فيرتبط بقدرة ومؤهلات الأفراد العاملين وطبيعة العمل في حد ذاته، والقدرة على تحمل ضغوط العمل في الفترات التي تعرف ارتفاعاً في حجم العمل والإنتاج، والعمل إلى ساعات متأخرة إذا دعت الضرورة إلى ذلك، والخبرة والكفاءة التي تساعدهم على تسيير الأعباء اليومية والتحكم في الآلات والتقنيات التي تتطلبها وظائفهم ومهامهم، وامتلاك المهارات في التعامل مع الزبائن والرؤساء وزملاء العمل وغيرها من المهارات والعمليات والممارسات التي تتطلبها كل وظيفة، حيث يظهر على العموم وجود اتجاه عام من الباحثين بالموافقة بمستوى مرتفع على امتلاك العاملين وفق عقود الإدماج القدرة اللازمة على تحمل مسؤولية الأعباء الوظيفية للعمل، مع وجود بعض الباحثين الذين يوافقون بمستوى متوسط أو منخفض، ويعود ذلك إلى اختلاف قدرات العاملين في حد ذاتهم وإلى اختلاف طبيعة ومتطلبات وأعباء العمل من مؤسسة إلى أخرى ومن وظيفة إلى أخرى، كما أن الاختلاف في جنس العاملين يمكن أن يلعب دوراً في اختلاف قدراتهم، فالرجال لديهم قدرة أكبر على تحمل الأعباء اليومية في هذه المؤسسات بحكم قدراتهم البدنية وقدرتهم على العمل لساعات متأخرة وأثناء فترات العمل الليلي مقارنة بالنساء.

ويتبين من خلال استجابات المبحوثين حول الفقرات الخمس السابقة التي تتعلق بكفاءة العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في حد ذاتهم، وجود اتجاه عام بالموافقة بمستوى مرتفع مما يعني تحقق هدف أغلبية المؤسسات من توظيف موارد بشرية تمتلك الكفاءة اللازمة الأمر الذي سيكون له الأثر الإيجابي على كفاءة وفعالية أدائهم الوظيفي وتحقيق المؤسسات لفعاليتها الاقتصادية والتنظيمية، هذا رغم ما أشارت إليه الدراسات والأبحاث عن وجود عدم توافق بين مؤهلات وقدرات حاملي الشهادات ومتطلبات الوظائف في سوق الشغل، بسبب نوعية التكوين في الجامعات والمعاهد وغياب التكوين التطبيقي في كثير من التخصصات المعرفية، وعن كون البطالة التي تعاني منها هذه الفئة هي بطالة تقنية وهيكلية بسبب غياب التوافق بين مؤهلاتهم والمؤهلات المطلوبة في سوق العمل*.

وكان اتجاه الإجابات حول فقرة "بذل الجهد والوقت الكافي للقيام بالأعمال بطريقة صحيحة" يميل للدرجة موافق، فأغلبية أفراد عينة إدارة المؤسسات يوافقون بدرجة مرتفعة على أن العاملين وفق عقود الإدماج يبذلون الوقت والجهد اللازم للقيام بمهام أعمالهم بطريقة صحيحة، حيث يحتاج أداء الأعمال بطريقة صحيحة وفعالة إلى جهد ووقت معين، خاصة في المهام والوظائف المعقدة والتي تحتاج إلى تركيز أكبر، وهذا ما يظهر أن أغلبية العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية يتمتعون به نتيجة تكوينهم الملائم وجديتهم في العمل ووجود الإشراف المناسب من قبل الرؤساء والمشرفين عليهم، ونتيجة رغبتهم الصادقة في العمل وتقديم أداء أفضل يحقق ذواتهم ويساعدهم في الظفر بعقود عمل دائمة، الأمر الذي من شأنه أن ينعكس إيجابياً على كفاءة وفعالية أدائهم الوظيفي وعلى كفاءة وجودة المنتجات والخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات وتنتجها، بما يساهم بشكل كبير في تحقيق الفعالية الاقتصادية لهذه المؤسسات؛ لكن رغم ذلك توجد بعض التكرارات القليلة للدرجات (محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، مما يعني وجود عدد من العاملين في بعض المؤسسات لا يبذلون الوقت والجهد اللازم، ويعود ذلك إلى عدم جديتهم في العمل أو ضعف مؤهلاتهم وإمكاناتهم وغياب الإشراف والتأطير الملائم من قبل الرؤساء، خاصة في مؤسسات القطاع العام التي تعاني من "ثقافة البايك" ومن انخفاض قيمة العمل الناجمة عن فترات التسيير الاشتراكي حيث لا يبذل أعضاء هذه المؤسسات الجهد اللازم ولا يخرطون في المسعى العام لتحقيق الأهداف التنظيمية الخاصة بها، أو بسبب انخفاض الرضا الوظيفي والروح المعنوية لديهم مما يدفعهم إلى عدم بذل الجهد اللازم والاستهزاء وعدم المبالاة في العمل.

بينما كان اتجاه الإجابات حول فقرة "البراعة والقدرة على تنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء" يميل للدرجة محايد (أي الموافقة بمستوى متوسط) مع وجود تكرارات لعدم الموافقة أكبر مقارنة بتكرارات الموافقة، فعقلانية المؤسسات الاقتصادية وسعيها لرفع أرباحها وتقليل نفقاتها وتكاليف إنتاجها يجعلها تسعى لاستقطاب العاملين ذوي الكفاءة والأداء الوظيفي العالي، والذين يمتلكون البراعة ومعدل ضعيف من الوقوع في الأخطاء

* أنظر: الفصل الرابع المعنون بالبطالة والتشغيل في الجزائر (قراءة سوسيو-تاريخية)، مبحث أسباب بطالة حاملي الشهادات، ص 229.

أثناء العمل بما يقلل تكاليف الإنتاج، لكن يظهر من خلال إجابات المبحوثين أنه رغم امتلاك عمال عقود الإدماج المهارات والقدرات اللازمة ومعرفتهم بمتطلبات أعمالهم وبذلهم الوقت والجهد اللازم للقيام بالأعمال بطريقة صحيحة إلا أن نسبة الأخطاء لديهم مرتفعة نوعاً ما، ويعود ذلك إلى قلة التركيز لدى البعض وكثرة الضغوط (خاصة في فترات ارتفاع الطلب على المنتجات والخدمات)، وإلى غياب الخبرة الكافية لدى البعض الآخر من الموظفين حديثاً، وإلى نقص الاهتمام بالعمل وعدم المبالاة في بعض الأحيان، وإلى ضعف التكوين والتوظيف في وظائف لا تتوافق مع قدرات العاملين في أحيان أخرى، وإلى انخفاض الروح المعنوية والرضا الوظيفي لدى البعض بما يدفعهم إلى القيام بسلوك تنظيمي سلبي اتجاه المؤسسة من خلال تعمد الوقوع في الأخطاء، الأمر الذي من شأنه أن يؤثر بشكل سلبي على الأداء الكلي لهذه المؤسسات وعلى تكاليف وجودة الإنتاج لديها، رغم أن الوقوع في الأخطاء العفوية وتصحيحها فيما بعد يُكسب العاملين الخبرة اللازمة التي تعينهم على تحسين أدائهم، لكنه مكلف نوعاً ما من الناحية المادية بالنسبة للمؤسسات.

كذلك كان اتجاه الإجابات حول فقرة "التمتع باليقظة التامة أثناء العمل" يميل للدرجة محايد مع وجود تكرارات أكثر للموافقة مقارنة بعدم الموافقة وعدم وجود تكرارات لدرجة غير موافق بشدة، فغياب اليقظة يؤدي إلى ارتفاع معدل الأخطاء وحوادث العمل، ويعود التباين والاختلاف في إجابات المبحوثين إلى التباين في مستوى اليقظة من قبل العاملين وفق عقود الإدماج من مؤسسة إلى أخرى ومن فرد إلى آخر، فاليقظة التي هي شرط أساسي لكفاءة وفعالية الأداء الوظيفي والتي مردها إلى التمتع بقدرة كبيرة على التركيز ووجود التكوين والخبرة اللازمين والتمتع بقدرة مقبول من الصحة الجسدية والنفسية والعقلية ومن النوم الصحي والسليم، بما يحسن الأداء الوظيفي ويفيد المؤسسات ويحسن من إنتاجيتها وجودة منتجاتها، ويحمي العاملين من حوادث العمل الناجمة عن نقص التركيز خاصة عند التعامل مع الآلات والماكينات التي يمكن أن تشكل خطراً على حياتهم وصحتهم وسلامتهم، فنقص التركيز وغياب اليقظة أو نقصها مردهما إلى غياب التوجيه السليم من قبل المشرفين، وانخفاض الروح المعنوية ووجود ضغوط في العمل أو في الحياة الاجتماعية، فالمناخ التنظيمي السائد في بعض مؤسسات الدراسة قد لا يساعد على التركيز بسبب كثرة الصراعات وشعور العاملين بالاغتراب وعدم إشباع احتياجاتهم المختلفة، كما قد يكون مرده كذلك إلى طول فترة انتظار الإدماج في مناصب عمل دائمة والخوف على المستقبل المهني من قبل هذه الفئة، أو إلى التغيير التكنولوجي الذي لم يكن له تأثير على المؤسسات وأساليب الإنتاج فقط بل على الأفراد والمجتمعات من خلال التغيير الذي أصاب النمط الحياتي لدى أفراد المجتمع خاصة فئة الشباب وتغير عادات النوم ويزور حالات اضطرابات النوم، الأمر الذي من شأنه التأثير على درجة التركيز واليقظة لدى العاملين.

في حين كان اتجاه الإجابات يميل للدرجة موافق في فقرة "القدرة على تصحيح الأخطاء الناتجة أثناء العمل" أي أن أغلبية المبحوثين يوافقون بمستوى مرتفع على هذه الفقرة، فرغم إقرار المبحوثين في الإجابات على الفقرة السابعة سابقاً بوقوع هؤلاء العاملين في أخطاء كثيرة نسبياً إلا أن لديهم القدرة على تصحيحها، مما يعني أن أغلبية العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الخاضعة للدراسة يتمتعون بمهارات

وقدرات ذهنية وعقلية وعلمية تسمح لهم باستدراك أخطائهم وتصحيحها (وذلك بشكل ذاتي أو من خلال الاستعانة بتعليمات وتدخلات الرؤساء والمشرفين وزملاء العمل الأكثر كفاءة وخبرة)، الأمر الذي يساعدهم على اكتساب خبرة إضافية (فارتكاب الأخطاء ثم تصحيحها يساعد العمال كثيرًا على اكتساب الخبرة وعدم الوقوع في الأخطاء مجددًا)، بما يؤثر إيجابيًا على فعالية وكفاءة أدائهم الوظيفي ويعود بالفائدة على المؤسسات وعلى جودة ونوعية منتجاتها وخدماتها وتقليل تكاليف الإنتاج لديها، وبصفة عامة على قدرتها في تحقيق أهدافها وبلوغ درجة عالية من الفعالية المرجوة والمنشودة.

بينما كان اتجاه الإجابات حول فقرة "القدرة على الإبداع وتطوير العمل" يميل للدرجة محايد (أي الموافقة بمستوى متوسط) مع وجود تقارب في تكرارات الموافقة وعدم الموافقة، فالإبداع وتطوير العمل يكون في أساليب أداء العمل أو في تطوير منتجات جديدة أو في التقليل من تكاليف الإنتاج أو زيادة جودة المنتجات، أو في تطوير أساليب الإدارة والاتصال وغيرها من العمليات التي ترتبط بعمل فئة العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات كل حسب المنصب والمهام الموكلة إليه وحسب التخصص والقسم الذي ينتمي إليه والدور الذي يلعبه في المؤسسة، لكن غياب المناخ المساعد على الإبداع والابتكار وضعف الإنفاق على هذا المجال ومجال البحث والتطوير في أغلب هذه المؤسسات وأغلب المؤسسات الجزائرية بصفة عامة، فالتوجه نحو الأتمتة وتقسيم العمل أدى إلى كبح القدرة الإبداعية لدى العمال وتحويلهم إلى مجرد آلات صماء تقوم بأنشطتها الروتينية دون تفكير، بالموازاة مع نقص الثقة من قبل المسؤولين في إمكانيات الموارد البشرية وكذلك ضعف التكوين في الجامعات والمعاهد الجزائرية الذي يقوم على مناهج وأساليب لا تقدم تعليمًا يساعد على تنمية مهارات التفكير والإبداع، ويحرم الكثير من الموارد البشرية من إبراز قدراتها ومؤهلاتها في الكثير من المجالات، رغم ذلك يرى بعض المبحوثين أن عمال الإدماج في مؤسساتهم يمتلكون القدرة على الإبداع وتطوير العمل بمستوى مرتفع، الأمر الذي يحسن من كفاءتها وفعاليتها ويمنحها القدرة التنافسية التي تساعدها على البقاء والنمو وزيادة أرباحها ويكسبها رأس مال فكري وموارد بشرية قادرة على رفع التحدي، حيث يوجد اتجاه جديد في الإدارة الحديثة إلى تبني مفهوم الإبداع والابتكار وتوفير الظروف الملائمة والإنفاق اللازم لبحوث التطوير والابتكار التي تساهم بشكل كبير في زيادة الفعالية إلى أقصى درجة ممكنة، خاصة في ظل العولمة واقتصاد السوق اللذان رفعا من حدة المنافسة من قبل المنتجات المحلية والخارجية.

وفي الأخير كان اتجاه الإجابات حول فقرة "التحكم في الآلات والتقنيات التي تستخدمها المؤسسة في العمل" يميل للدرجة موافق، حيث أن أغلبية المبحوثين يوافقون بدرجة عالية أو متوسطة مع عدم وجود تكرارات لدرجة غير موافق بشدة، فالقدرة على التحكم في هذه الآلات والتقنيات يعود إلى سهولة وبساطة التكنولوجيا المستخدمة في العمل من جهة، وإلى التكوين سواء في الجامعات أو المعاهد (لدى بعض التخصصات) أو في المؤسسات قبل وبعد بداية العمل من جهة ثانية، فارتفاع المستوى التعليمي لدى هذه الفئة يساعدها على التحكم بشكل سريع في هذه التقنيات مقارنة بالفئات ذات المستوى المتدني، بما يساهم في تسهيل الكثير من العمليات الإنتاجية وتقديم الخدمات والكثير من مهام العمل، وفي زيادة الإنتاجية والتقليل من الأخطاء وحوادث العمل،

والرفع من جودة وفعالية الاتصالات بين مختلف الأقسام والوحدات وعلى مختلف المستويات التنظيمية داخل هذه المؤسسات، الأمر الذي يؤدي إلى تطوير الأداء الكلي لها وزيادة كفاءة وفعالية الأداء الوظيفي للعاملين بها ويساهم في تحقيق الأهداف الاقتصادية والتنظيمية وتحقيق الفعالية المنشودة.

وعلى العموم تتعلق الفقرات (من الفقرة 6 إلى الفقرة 11) بتقييم كفاءة وفعالية الأداء الوظيفي للعاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، حيث يتبين من خلال استجابات المبحوثين حولها وجود فعالية وكفاءة مرتفعة للأداء الوظيفي لعمال الإدماج، مع وجود بعض المؤشرات التي تحققت بدرجة متوسطة، فالأداء الوظيفي الفعال والكفاء للعمال من الأهداف التي تسعى المؤسسات الاقتصادية إلى بلوغها من توظيف مواردها البشرية بصفة عامة، ومن توظيفها للعاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات بصفة خاصة، وهو ما يظهر أنه تحقق بصفة مرتفعة للكثير من المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة؛ فوجود الطلب المرتفع من قبل حاملي الشهادات على الوظائف التي تعرضها هذه المؤسسات يتيح لها اختيار الأفضل من بينهم، حيث تقوم الوكالة الولائية للتشغيل بإجراء مقارنة وتقارب بين الخصائص المطلوبة في الوظائف المعروضة وخصائص طالبي العمل المسجلين لديها، ثم تقوم بإرسال من ثلاثة إلى خمسة طالبي عمل ممن يرى المستشارين الوظيفيين لديها أن خصائصهم تتوافق مع الوظائف المعروضة إلى المؤسسات التي تقوم بإجراء مقابلات العمل معهم، مما يتيح لها اختيار الأفضل بينهم الأمر الذي ينعكس بشكل إيجابي على توظيف موارد بشرية ذات مؤهلات وقدرات عالية وتتمتع بأداء وظيفي يتميز بالفعالية والكفاءة.

- جدول رقم (47): يبين إجابة المبحوثين عن السؤال " هل ترى أن عمال عقود الإدماج في مؤسستكم يتمتعون بالصفات والمميزات التالية؟" (بعد الالتزام والولاء التنظيمي لعمال عقود إدماج حاملي الشهادات).

الفقرة	موافق بشدة	موافق	متوسط	محايد	معارض	معارض بشدة	الاتجاه الإجابات
الالتزام بأنظمة وقوانين العمل الخاصة بالمؤسسة.	12	20	1	2	00	00	موافق بشدة
	%34,3	%57,1	%2,9	%5,7	%00		
قبول القواعد السلوكية التي تضعها المؤسسة.	11	19	3	2	00	00	موافق
	%31,4	%54,3	%8,6	%5,7	%00		
الالتزام بالحضور والانصراف في الوقت المحدد.	10	20	2	3	00	00	موافق
	%28,6	%57,1	%5,7	%8,6	%00		
الالتزام بمهام وواجبات الوظائف المسندة لهم.	10	18	4	2	1	00	موافق
	%28,6	%51,4	%11,4	%5,7	%2,9		
الجدية والتفاني في العمل.	4	21	5	4	1	00	موافق
	%11,4	%60	%14,3	%11,4	%2,9		

موافق	0,891	3,97	1	2	2	22	8	يتمتعون بمعدل قليل من الغيابات والتأخر عن العمل
			%2,9	%5,7	%5,7	%62,9	%22,9	
موافق	0,857	3,97	1	1	4	21	8	يتمتعون بسجل قليل من العطل المرضية
			%2,9	%2,9	%11,4	%60	%22,9	
موافق	0,832	4,11	00	2	4	17	12	سلوك جيد مع الزملاء والرؤساء في العمل والتعاون معهم.
			%00	%5,7	%11,4	%48,6	%34,3	
موافق	1,089	3,86	3	1	2	21	8	الاهتمام بالعمل والمحافظة على أدوات ووسائل العمل.
			%8,6	%2,9	%5,7	%60	%22,9	
موافق	1,132	3,89	2	3	3	16	11	الرغبة في العمل والسعي لتطوير قدراتهم.
			%5,7	%8,6	%8,6	%45,7	%31,4	
موافق	1,004	3,86	2	2	2	22	7	تنفيذ العمل وفق الخطط والبرامج المرسومة.
			%5,7	%5,7	%5,7	%62,9	%20	
موافق	1,051	3,89	3	00	3	21	8	اتباع تعليمات المشرفين على العمل وعدم الخروج عنها.
			%8,6	%00	%8,6	%60	%22,9	
موافق	0,914	3,40	1	4	13	14	3	تقديم مصلحة المؤسسة على المصلحة الشخصية.
			%2,9	%11,4	%37,1	%40	%8,6	
موافق	0,672	3,91	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الجدول ككل					

من خلال الاتجاه العام للجدول رقم (47) المتعلق باستجابات المبحوثين حول فقرات البعد الخاص بالالتزام والولاء التنظيمي (والمكون من 13 فقرة)، يظهر أن المتوسطات الحسابية لفقرات البعد انحصرت بين القيمتين 3,40 (الفقرة الأخيرة) و 4,20 (الفقرة الأولى)، وجاءت درجات الفقرات كلها (موافق) باستثناء الفقرة الأولى التي كانت درجتها (موافق جدا)؛ وبالعودة إلى ترتيب الفقرات كانت الفقرة الأولى (الالتزام بأنظمة وقوانين العمل الخاصة بالمؤسسة) في الترتيب الأول بمتوسط حسابي قدره 4,20 وهو ما يمثل درجة (موافق جدا) حسب سلم ليكرت الخماسي، وبانحراف معياري ضعيف قدره 0,759 وهو ما يؤكد أن إجابات المبحوثين في هذه الفقرة متقاربة وغير متشتتة حول المتوسط الحسابي، بمجموع تكرارات لدرجتي موافق جدا وموافق بلغ 32 استجابة من أصل 35 (أي بنسبة 91,4%)؛ وجاء في الترتيب الثاني كل من الفقرة الثانية (قبول القواعد السلوكية التي تضعها المؤسسة) والفقرة الثامنة (سلوك جيد مع الزملاء والرؤساء في العمل والتعاون معهم)، بمتوسط حسابي لكلا الفقرتين قدره 4,11 وهو ما يقابل درجة (موافق)، وانحراف معياري ضعيف للفقرة الثانية قدره 0,796 ما يعني أن القيم متقاربة ولا تتشتت عن المتوسط الحسابي للفقرة، وإجمالي تكرارات درجتي موافق جداً وموافق بلغ 30 من أصل 35 استجابة (أي بنسبة 85,7%)، وبانحراف معياري ضعيف للفقرة الثامنة كذلك قدره 0,832 وهو ما يعني كذلك أن القيم لا تتشتت حول المتوسط الحسابي الخاص بالفقرة الثامنة،

وبإجمالي تكرارات درجتي موافق بشدة وموافق بلغ 29 من أصل 35 استجابة (بنسبة 82,9%). بينما جاءت الفقرة الخامسة (الجدية والتفاني في العمل) في الترتيب قبل الأخير بمتوسط حسابي قدره 3,66 وهو ما يقابل درجة (موافق)، وانحراف معياري بلغت قيمته 0,938 وهي قيمة ضعيفة نسبياً تؤكد عدم تشتت قيم إجابات المبحوثين حول هذه الفقرة كثيراً عن المتوسط الحسابي لها، وبمجموع تكرارات درجتي موافق بشدة وموافق بلغ 25 من أصل 35 استجابة (أي بنسبة 61,4%)؛ في حين حلت الفقرة الأخيرة (تقديم مصلحة المؤسسة على المصلحة الشخصية) في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي قيمته 3,40 وهو ما يمثل درجة (موافق)، وانحراف معياري ضعيف نسبياً قدره 0,914 وهو ما يعني عدم تشتت القيم كثيراً عن المتوسط الحسابي للفقرة، وبإجمالي تكرارات لدرجتي موافق بشدة وموافق وصل إلى 17 من أصل 35 استجابة (بنسبة 48,6%)؛ ويتضح من خلال الجدول رقم (47) كذلك أن المتوسط الحسابي ل فقرات البعد ككل (بعد الالتزام والولاء التنظيمي) بلغت قيمته 3,42 وهو ما يقابله درجة موافق في سلم ليكرت الخماسي، بانحراف معياري ضعيف قدره 0,738 وهو ما يؤكد عدم تشتت قيم استجابات المبحوثين على فقرات البعد ككل عن المتوسط الحسابي له؛ كما يتضح من خلال الجدول تساوي المتوسطات الحسابية لعدد من الفقرات، والشكل الموالي يوضح ذلك.

– الشكل رقم (08): المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابة المبحوثين حول بُعد الالتزام والولاء التنظيمي لعمال عقود إدماج حاملي الشهادات.



يتضح من خلال الشكل والجدول السابقين وجود اتجاه عام للموافقة بمستوى مرتفع من قبل المبحوثين على فقرات بُعد الالتزام والولاء التنظيمي، مما يعني تحقق هدف المؤسسات الاقتصادية من توظيفها عاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات يتمتعون بالولاء والالتزام التنظيميين بشكل كبير، فالمؤسسات الاقتصادية تهدف إلى توظيف واستقطاب عاملين يتمتعون بنوع من الانضباط والالتزام والانتماء الذي يكون له الأثر البالغ على تحقيق أهدافها وبلوغ الفعالية التي تصبو إليها، حيث أن تمتع العاملين بذلك يساعد على التوافق بين أهدافهم وأهداف المؤسسات التي يعملون بها، ويجعلهم يخضرون ضمن المسعى العام لتحقيق الأهداف التنظيمية ويقدمون مصلحة المؤسسة على مصالحهم الشخصية، كما يساهم كذلك في تبنيهم لسلوك تنظيمي إيجابي اتجاه المؤسسة، ويعمل على خلق جو من التفاهم والتوافق والانسجام والاندماج بين مختلف أعضاء التنظيم، ويقلل من دوران العمل والتمارض والتغيب، ويؤدي إلى استقرار العمالة والانتظام في العمل، وبذل المزيد من الجهد مما يزيد من كفاءة وفعالية الأداء الوظيفي للعاملين، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى انخفاض تكلفة العمل وارتفاع الإنتاجية وتحقيق المؤسسة للبقاء والنمو، حيث أن للولاء والالتزام التنظيميين أثر إيجابي على الكثير من العمليات والمستويات التي لها علاقة وطيدة بنجاح المؤسسة، فهو لا يعد هدف نهائي للمؤسسات بقدر ما يكون هدف وسيط أو مساعد وشرط ضروري لبلوغ أهدافها التنظيمية والاقتصادية ويساعدها على البقاء والنمو، وفيما يلي عرض وتحليل لاستجابات المبحوثين حول كل فقرات البُعد.

فقد كان اتجاه الإجابات يميل للدرجة موافق جداً في فقرة "الالتزام بقوانين وأنظمة العمل الخاصة بالمؤسسة" حيث أن أغلبية المبحوثين موافقون بمستوى مرتفع جداً على هذا المؤشر مع عدم وجود تكرارات لدرجة غير موافق بشدة وتكرارات قليلة جداً لدرجتي محايد وغير موافق، ويميل للدرجة موافق في فقرة "قبول القواعد السلوكية التي تضعها المؤسسة" مع عدم وجود تكرارات لدرجة غير موافق بشدة؛ أي أن العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات محل الدراسة يلتزمون بدرجة كبيرة بقوانين وأنظمة العمل ويقبلون القواعد السلوكية والتنظيمية التي تحكم أنظمة هذه المؤسسات، حيث تضع المؤسسات والمنظمات باختلاف أنواعها وباختلاف قطاع نشاطها مجموعة من القواعد والقوانين التنظيمية والسلوكية وأنظمة العمل المكتوبة والشفهية التي ينبغي على مختلف الأعضاء احترامها والتقيدهم والالتزام بها وعدم الخروج عنها، فهي تضع قوانين داخلية ولوائح وتعليمات لأساليب وطرق سير العمل والمهام الموكلة للأفراد والجماعات والأقسام والوحدات، ولوائح وتعليمات وقوانين للتنظيم الإداري والهيكل التنظيمي وتقسيم العمل ودور ومسؤولية كل فرد وكل وظيفة من الوظائف، كما تضع مجموعة من القواعد السلوكية وأخلاقيات العمل التي ينبغي الالتزام بها واحترامها، من خلال احترام السلم والتراتب الوظيفي واحترام كل من الإدارة والمسؤولين والمشرفين وزملاء العمل والعمال الذين يعملون تحت رئاستهم والحفاظ على أسرار العمل، الأمر الذي يظهر أن العاملين وفق عقود الإدماج يلتزمون به ويحترمونه بشكل كبير حسب رأي إدارة المؤسسات والمشرفين عليهم والمسؤولين عن إدارة الموارد البشرية، ما من شأنه أن يخلق جو ومناخ تنظيمي ملائم ويساعد كل الأطراف على تقديم أفضل أداء لها، كما يلعب الالتزام بهذه القواعد والتنظيمات دوراً هاماً في السير الحسن للعمل ويعمل على تبسيط وتوضيح مهام وكيفيات

أدائه، والحفاظ على البناء الاجتماعي لهذه المؤسسات من خلال الحفاظ على ترابط العلاقات وتماسك الجماعات، شريطة أن تكون هذه الإجراءات تتميز بنوع من السلاسة والمرونة التي تتيح هامش من الحرية والإبداع، بما يشجع العاملين على القيام بسلوك تنظيمي إيجابي يتوافق مع أهداف المؤسسة ولا يعرقل العمل والأداء وبلوغ الأهداف المرجوة.

كذلك كان اتجاه الإجابات يميل للدرجة موافق في كل من فقرتي "الالتزام بالحضور والانصراف في الوقت المحدد" و"الالتزام بمهام وواجبات المهام المسندة لهم" مع وجود تقارب كبير في تكرارات كلا الفقرتين، حيث أن الالتزام بتوقيت ومهام وواجبات العمل له من الأهمية بما كان بالنسبة للمؤسسات في تحقيق أهدافها وتسليم الطلبات وتقديم الخدمات وإنتاج السلع والمنتجات في الوقت المحدد ووفق المعايير والشروط المطلوبة، بما يمنح لهذه المؤسسات سمعة طيبة في السوق ويعطيها ميزة وقدرة على منافسة المنتجات والخدمات في المؤسسات المنافسة، حيث تضع المؤسسات لوائح تنظيمية لتوقيت دخول وخروج العاملين تختلف حسب نشاط المؤسسات وحسب طبيعة كل وظيفة وكل قسم من الأقسام، كما أنها تقوم بتوصيف الوظائف وتقسيم العمل وتمنح لكل وظيفة ومنصب عمل مجموعة من المهام والواجبات العامة واليومية والدورية التي على كل عامل القيام بها وإنجازها في الوقت المحدد وفق الشروط اللازمة، بحيث تؤدي كل وظيفة وكل فرع وكل قسم وكل جماعة عمل دور فرعي يساهم في الأداء الكلي للمؤسسة، فالالتزام بالتوقيت اللازم للعمل وبهذه المهام والواجبات يساعد المؤسسات على بلوغ أهدافها المسطرة وتحقيق الفعالية الاقتصادية والتنظيمية المنشودة، ويعود التزام العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات بخصوص هذا الشأن إلى وجود نوع من الانضباط الذاتي من قبلهم من جهة، وإلى وجود حرص على تطبيق اللوائح والتعليمات والقوانين من قبل المشرفين والرؤساء بحيث يتم معاقبة المقصرين والمخالفين لها، بما يجعل العاملين يخضعون لها خوفاً من العقوبات وسعيًا منهم لتسويق صورة جيدة عن أنفسهم تسمح لهم بالظفر بعقود عمل دائمة بعد انتهاء عقودهم المؤقتة؛ كما يعود هذا الالتزام إلى حسن توزيع الأدوار والمهام بين العاملين والوحدات المختلفة، وإلى وجود جو من التنسيق والتكامل بين أفراد وجماعات العمل، ووجود توافق بين أهداف العاملين وأهداف المؤسسات بما يشجع على الاندماج السوسيو- مهني الذي مرده إلى فهم الواجبات والأدوار والتنسيق بين مختلف الأطراف؛ من جهة ثانية نجد بعض الإجابات القليلة جداً لخيار الحياد وعدم الموافقة، مما يعني غياب الالتزام بالتوقيت والمهام من قبل بعض العاملين وفق عقود الإدماج في بعض المؤسسات، ويعود ذلك حسب رأي الباحث إلى غياب الانضباط الذاتي لديهم أو في المؤسسة بصفة عامة، أو إلى تعقد المهام والواجبات الممنوحة لهم وصعوبة فهمها من قبلهم، وعدم شرحها وتبسيطها من قبل المشرفين والرؤساء، أو إلى نقص الخبرة والرغبة في العمل لدى البعض منهم، أو عدم توافق مؤهلاتهم مع متطلبات هذه الوظائف مما يجعلهم غير قادرين على أداء الواجبات والمهام الموكلة إليهم.

كما كان اتجاه الإجابات حول فقرة "الجدية والتفاني في العمل" يميل إلى الدرجة موافق أي الموافقة بمستوى مرتفع، الأمر الذي يعكس وجود روح معنوية عالية ورضا سوسيو-مهني ومعدل مقبول من إشباع الحاجات المختلفة لدى العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الخاضعة للدراسة، الأمر

الذي يجعلهم يشعرون بروح الجماعة وروح الانتماء للمؤسسات التي يعملون بها، ويؤدي إلى حدوث التقارب والتوافق بين خصائصهم وأهدافهم وخصائص وأهداف هذه المؤسسات، إضافة إلى سيادة مناخ تنظيمي إيجابي وشعور العامل بأهمية العمل الذي يقوم به، مما يخلق لديه الحافز والرغبة والدافعية للعمل بشكل جدي ويحثه على بذل الجهد اللازم في عمله سعياً منه لإثبات ذاته أولاً ثم إلى تحقيق أهداف الجماعة والمؤسسة التي ينتمي إليها ثانياً، كما أن إحساس العاملين بوجود الدعم والمساندة من قبل الرؤساء والمشرفين يشجعهم على الجدية وبذل الجهد، إضافة إلى وجود الرقابة التي تدفعهم إلى الجدية وعدم التساهل والتهاون، وأيضاً طبيعة عقودهم المؤقتة التي تعتبر بمثابة فترة تجريبية مما يدفعهم إلى بذل مجهودات مضاعفة لإثبات قدراتهم وأهمية وجودهم سعياً منهم لدفع المؤسسات إلى تثبيتهم في مناصب دائمة، أي أن هناك عوامل ذاتية منبعها داخلي لدى العمال تدفعهم للجدية والتفاني وعوامل أخرى تنظيمية ومنبعها خارجي؛ بينما تعود خيارات الحياد وعدم الموافقة من قبل بعض المبحوثين إلى وجود بعض العاملين الذين لا يتمتعون بمستوى عالي من الجدية والتفاني في العمل، والذي مرده إلى غياب الانضباط الذاتي وإلى ثقافة وقيمة العمل السائدة لديهم (خاصة في المؤسسات العمومية)، وإلى عدم الرضا عن عملهم بعقود مؤقتة وبأجور زهيدة وشعورهم باستغلالهم من قبل أرباب العمل، الأمر الذي يدفعهم إلى تبني سلوك تنظيمي سلبي أو غير مبالي، كما أن سيادة عدم الجدية لدى فريق العمل والجماعات غير الرسمية يؤثر عليهم ويدفعهم إلى حذو نفس السلوك، حيث أن لهذه الجماعات تأثير يتعدى إرادة العامل في كثير من الأحيان كما توصلت إلى ذلك نتائج الدراسات التي قام بها رواد مدرسة العلاقات الإنسانية، مما يؤثر سلباً على فعالية وكفاءة الأداء الوظيفي لهؤلاء العاملين وعلى إنتاجيتهم وإنتاجية المؤسسة بصفة عامة، ويعرقل مسيرة تحقيق الأهداف المرجوة وبلوغ الفعالية المنشودة ما لم يتم معالجة الأمر من قبل القائمين على إدارة وتسيير هذه المؤسسات من خلال إيجاد التوافق بين أهداف مختلف الأطراف.

كذلك كان اتجاه الإجابات حول فقرات "يتمتعون بمعدل قليل من الغيابات والتأخر عن العمل" و"يتمتعون بسجل قليل من العطل المرضية" و"يتمتعون بسلوك جيد مع الزملاء والرؤساء في العمل ويتعاونون معهم" يميل للدرجة موافق أي أن المبحوثين يوافقون على الفقرات الثلاث بمستوى مرتفع، حيث تعبر هذه الفقرات عن بعض مؤشرات الالتزام والولاء التنظيمي، فكثرة الغيابات والتأخر عن العمل والعطل المرضية (التمارض) من مظاهر نقص وضعف الالتزام الوظيفي والتنظيمي للعاملين، فقد يلجئ العاملون إلى مثل هذه السلوكيات تعبيراً منهم عن عدم رضاهم عن العمل وعن المناخ التنظيمي السائد، الأمر الذي يؤثر سلباً على أدائهم الوظيفي وعلى إنتاجية العمل وعلى مسيرة تحقيق أهداف المؤسسات، لكن نقص معدلات التغيب والتأخر والتمارض لدى العاملين وفق عقود الإدماج في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة دليل على تمتعهم بقدر عالي من الالتزام والانضباط، الذي مرده إلى الانضباط الذاتي والرضا عن العمل وعن المناخ السائد وارتفاع الروح المعنوية، أو إلى وجود قواعد وإجراءات صارمة من قبل القائمين على تسيير هذه المؤسسات في التعامل مع مثل هذه السلوكيات، وبالتالي يكون التزامهم خوفاً من العقوبات التي قد تسلط عليهم، وبحثاً عن إثبات التزامهم لإقناع المسؤولين بتجديد عقودهم أو تثبيتهم في مناصب دائمة خاصة في ظل سوق عمل شحيحة بالعروض والبدائل؛

كما يظهر أن أغلبيتهم يتمتعون بسلوك إيجابي قائم على احترام الرؤساء وزملاء العمل بما يقوي الروابط بين جماعات العمل والعلاقات الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية بين مختلف أعضاء التنظيم، ويؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية وتوافق الأهداف وتحقيق الفعالية التي تصبو إليها هذه المؤسسات.

وكان اتجاه الإجابات أيضاً يميل للدرجة موافق في كل من فقرتي "الاهتمام بالعمل والمحافظة على أدوات ووسائل العمل" و"الرغبة في العمل والسعي لتطوير قدراتهم" حيث أن أغلبية المبحوثين يوافقون بمستوى عالي على الفقرتين، حيث تعبر الفقرتين عن وجود درجة عالية من الالتزام والولاء التنظيمي بالنسبة لفئة العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، ويظهر الاهتمام بالعمل من خلال الحضور في الوقت المحدد والمبادرة للأداء وإبداء الرأي والعمل على خلق الانسجام والتوافق مع فريق وجماعة العمل واستشارة الرؤساء والمشرفين، ومن خلال الاهتمام النفسي الذي يُشعر العامل بأهمية العمل الذي يقوم به ويجعله يبذل جهده البدني والعقلي والوجداني والفكري من أجل تطوير أساليب الإنتاج أو الخدمات وتحسين جودتها والعمل على حل المشكلات التي تعيق ذلك، كما أن الارتباط العاطفي والمعنوي للعامل مع المؤسسة يجعله يبذل الجهد للمشاركة في أنشطتها ويبادر إلى المحافظة على أدوات ووسائل العمل ويعتبرها جزءاً منه، وذلك من خلال المحافظة عليها من التلف باستخدام إجراءات السلامة والنقيد بقواعد وتعليمات تشغيلها عند الاستخدام، ثم تنظيفها وإعادةها إلى مكانها المخصص بعد الانتهاء والعمل على الحفاظ عليها من التعطل وصيانتها الدورية وحمايتها من تخريب الآخرين، وغيرها من السلوكات التي تؤكد ارتباط العامل العاطفي والمعنوي بمؤسسته وسعيه لتحقيق أهدافها والرفع من فعاليتها؛ من جهة أخرى تعبر الرغبة في العمل عن وجود التزام وروح انتماء وعن وجود مناخ تنظيمي يجعل العامل أكثر تحفيزاً ودافعية، بما ينعكس بشكل إيجابي على أدائه الوظيفي ومردوديته وإنتاجيته في العمل، ويجعله يسعى لتطوير قدراته وإمكانياته من خلال بذل مجهودات أكبر والبحث عن فرص التكوين واستشارة الرؤساء والمشرفين وزملاء العمل أصحاب الخبرة، سعياً منه لتقديم الإضافة اللازمة للمؤسسة إيماناً والتزاماً منه بأهدافها التي يبذل جهده للمشاركة في تحقيقها، وهو ما تصبو المؤسسات الاقتصادية إلى تحقيقه وبلوغه من خلال توظيفها للعاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات ممن يتمتعون بهذه الصفات والمميزات التي تساعدها بدون شك في اكتساب رأس مال بشري لا يقل أهمية عن رأس مالها المالي والمادي.

بالإضافة إلى ما سبق كان اتجاه الإجابات يميل للدرجة موافق أيضاً في كل من فقرات "تنفيذ العمل وفق الخطط والبرامج المرسومة" و"اتباع تعليمات المشرفين عن العمل وعدم الخروج عنها" و"تقديم مصلحة المؤسسة على المصلحة الشخصية" أي موافقة المبحوثين على هذه الفقرات بمستوى مرتفع، مع وجود تكرارات للموافقة حول الفقرتين الأولى والثانية أكثر من الفقرة الثالثة، وتعتبر هذه الفقرات عن بعض مظاهر الالتزام والولاء التنظيمي لعمال الإدماج المهني العاملين في المؤسسات الخاضعة للدراسة، حيث تقوم الإدارة العليا والرؤساء والمشرفين على العمال بإعداد خطط وبرامج مدروسة لأداء الأعمال وتوزيع المهام وإنتاج السلع وتقديم الخدمات، وفق المواعيد والريزنامة الممنوحة للزيائن ووفق الطلب على المنتجات والجودة المطلوبة، حتى لا يكون هناك ندرة ولا تكديس للمنتجات ولا سوء خدمة للعملاء والزيائن، لذلك تكون هذه الخطط قصيرة ومتوسطة

وطويلة الأجل وتتماشى مع الأهداف التكتيكية (التشغيلية) والأهداف الاستراتيجية للمؤسسات، وعلى هذا الأساس يكون الأفراد وفرق وجماعات العمل والأقسام والوحدات مرتبطين ببرامج وخطط للأداء عليهم الالتزام بها وتنفيذها، بما يحقق الكفاءة والفعالية المطلوبين في الأداء ويؤثر بشكل إيجابي على بلوغ الأهداف وبقاء المؤسسة واستمرارها وتطورها وحفاظها على ميزتها التنافسية وسمعتها الطيبة في السوق؛ كما أن اتباع تعليمات المشرفين وعدم الخروج عنها يوحى بوجود انضباط وسلوك تنظيمي إيجابي واحترام للتدرج الهرمي للسلطة والهيكلة التنظيمي للمؤسسات من قبل العاملين وفق عقود الإدماج، بحيث يتلقى العامل التعليمات اللازمة من المشرفين حول كيفية أداء العمل وفق المخطط والبرنامج اللازم والوقت المحدد لتسليمه والكمية والجودة المطلوبين وفق جدول زمني مخطط ووفق تعليمات الإدارة العليا ومستوى الطلب الموجود، لكن مع ضرورة وجود هامش من الحرية الذي يتيح للعامل فرص المبادرة والمسؤولية في إنجاز الأعمال بالكيفية التي يراها مناسبة على أن لا يخرج عن الأهداف المسطرة، حتى لا يكون هناك استلاب واغتراب ولا يكون العامل آلة لتنفيذ الأوامر والتعليمات دون الاستفادة من قدراته الفكرية والعقلية التي يمكن أن تكون أفضل من قدرات المشرفين والرؤساء، وعلى العموم يبقى تنفيذ الأوامر والتعليمات وعدم عصيانها والخروج عنها من مؤشرات الالتزام الوظيفي وروح الانتماء والولاء التنظيمي الذي تفضل كل المؤسسات توفره في مواردها البشرية؛ أما تقديم مصلحة المؤسسة على المصلحة الشخصية فهو يعبر عن درجة عالية من الولاء التنظيمي تجعل العامل ينصهر مع أهداف المؤسسة ويشعر بدرجة عالية من روح الانتماء لجماعة العمل وللمؤسسة ككل، تجعله يتبنى أهدافها وي بذل الجهد والوقت اللازم لتحقيقها حتى لو كان ذلك على حساب مصلحته الشخصية، وذلك من خلال بقاءه للعمل لساعات إضافية والحضور للعمل حتى في أوقات مرضه وتعبه ورضاه بتخفيض أجره في فترات الكساد والتراجع الذي تعيشه المؤسسة، بما يوحى بوجود ارتباط معنوي وعاطفي بين العامل ومؤسسته يعود الفضل فيها لسيادة روح الفريق ووجود مناخ تنظيمي إيجابي وطبيعة العلاقات السائدة والروح المعنوية المرتفعة، وإحساس العامل بأهمية وجوده وشعوره بأنه جزء من التنظيم واعتباره أن نجاح المؤسسة هو نجاح له، الأمر الذي ينعكس إيجابيا على فعالية المؤسسات وأداءها الكلي وتحقيقها لأهدافها وزيادة إنتاجيتها وتعظيم أرباحها، ويؤدي إلى تقليل معدلات الغياب ودوران العمل ويرفع كفاءة وفعالية الأداء الوظيفي؛ بينما يعود ارتفاع تكرارات الدرجة محايد مقارنة بالفقرتين السابقتين إلى عدم تأكد من المبحوثين في تفضيل العاملين أهداف المؤسسة على أهدافهم الشخصية، حيث يعتبرون أن تبني أهداف التنظيم يمر عبر التوافق والتقارب مع الأهداف الشخصية في المقام الأول، وإلى وجود التحفيزات المادية والمعنوية والعقوبات وإلى الرغبة في الحصول على منصب دائم التي تجعل العاملين يتمتعون بدرجة من الالتزام والولاء التنظيمي.

- جدول رقم (48): يبين إجابة المبحوثين عن السؤال "هل ترى أن توظيف المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في مؤسستكم قد ساهم فيما يلي؟" (بُعد الإنتاجية والقيمة المضافة لعمال عقود الإدماج).

الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	بشدة غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابات
تطوير أساليب العمل (الإنتاج) في المؤسسة.	3	15	13	1	3	3,40	1,006	موافق
	%8,6	%42,9	%37,1	%2,9	%8,6			
تطوير المنظومة التكنولوجية والتحكم فيها.	5	8	15	5	2	3,26	1,067	محايد
	%14,3	%22,9	%42,9	%14,3	%5,7			
زيادة القدرة على منافسة المؤسسات الأخرى.	3	9	13	7	3	3,06	1,083	محايد
	%8,6	%25,7	%37,1	%20	%8,6			
زيادة كمية المنتجات أو الخدمات التي تقدمها المؤسسة.	4	15	9	5	1	3,47	0,992	موافق
	%11,8	%44,1	%26,5	%14,7	%2,9			
زيادة جودة المنتجات أو الخدمات التي تقدمها المؤسسة.	3	14	12	4	1	3,41	0,925	موافق
	%8,8	%41,2	%35,3	%11,8	%2,9			
زيادة السرعة في إنتاج المنتجات (أو في تقديم الخدمات).	3	13	13	5	1	3,34	0,938	محايد
	%8,6	%37,1	%37,1	%14,3	%2,9			
اكتساب المؤسسة لخبرات ومعارف جديدة.	5	7	14	6	2	3,21	1,095	محايد
	%14,7	%20,6	%41,2	%17,6	%5,9			
زيادة إنتاجية المؤسسة.	5	13	10	4	2	3,44	1,078	موافق
	%14,7	%38,2	%29,4	%11,8	%5,9			
زيادة ربحية المؤسسة.	6	11	11	5	1	3,47	1,051	موافق
	%17,6	%32,4	%32,4	%14,7	%2,9			
خلق منافسة مع غيرهم من العمال عادت بالنفع على المؤسسة.	5	15	9	5	1	3,51	1,011	موافق
	%14,3	%42,9	%25,7	%14,3	%2,9			
مساهمة عمال عقود الإدماج في تحقيق أهداف المؤسسة.	5	17	8	5	00	3,63	0,910	موافق
	%14,3	%48,6	%22,9	%14,3	%00			
وجود عمال عقود الإدماج مهم في أداء العمل على أكمل وجه.	4	16	11	2	1	3,59	0,892	موافق
	%11,8	%47,1	%32,4	%5,9	%2,9			
يؤثر غيابهم على السير الحسن لشؤون العمل.	5	13	10	6	00	3,50	0,961	موافق
	%14,7	%38,2	%29,4	%17,6	%00			

محايد	1,140	3,23	2	9	7	13	4	الاستغناء عنهم يؤثر على مردودية المؤسسة.
			%5,7	%25,7	%20	%37,1	%11,4	
موافق	0,970	4,00	00	2	10	9	14	وجودهم لا يشكل مجرد تكديس في أماكن العمل فقط.
			%00	%5,7	%28,6	%25,7	%40	
محايد	0,703	3,22	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الجدول ككل					

بملاحظة الاتجاه العام للجدول رقم (48) المتعلق باستجابات المبحوثين حول الفقرات الخاصة يُبعد الإنتاجية والقيمة المضافة لعمال عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية التي يعملون بها (يضم البُعد 15 فقرة)، نجد أن قيمة المتوسطات الحسابية لفقرات البُعد محصورة بين 3,06 (الفقرة الثالثة) و 4,00 (الفقرة 15)، ودرجات الفقرات موزعة بين الدرجتين موافق ومحايد مع أسبقية لدرجة موافق (حيث أن 10 فقرات درجتها موافق، مقابل 5 فقرات درجتها محايد)؛ ومن حيث ترتيب الفقرات حسب مستوى الموافقة عليها من قبل المبحوثين تأتي الفقرة 15 والأخيرة (وجودهم لا يشكل مجرد تكديس في أماكن العمل فقط) في الترتيب الأول بمتوسط حسابي قدره 4,00 وهو ما يقابل درجة (موافق) في سلم ليكرت الخماسي، وانحراف معياري قيمته 0,970 وهو ما يعني أن استجابات المبحوثين حول هذه الفقرة لا تنتشت كثيرا عن المتوسط الحسابي للفقرة، وبمجموع تكرارات لكل من درجة موافق بشدة ودرجة موافق بلغ 23 من أصل 35 استجابة (بنسبة 65,7%)؛ وتأتي الفقرة 11 (مساهمة عمال عقود الإدماج في تحقيق أهداف المؤسسة) في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي قدره 3,63 وهو ما يقابله درجة (موافق)، وانحراف معياري قيمته 0,910 وهو ما يعني أن قيم استجابات المبحوثين لا تنتشت كثيرا عن المتوسط الحسابي للفقرة، وإجمالي تكرارات درجتي موافق بشدة وموافق قدره 22 تكرر من أصل 35 (أي بنسبة 62,9%).

في حين تأتي الفقرة 7 (اكتساب المؤسسة لخبرات ومعارف جديدة) في الترتيب ما قبل الأخير بمتوسط حسابي قيمته 3,21 وهو ما يقابل درجة (محايد)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري للفقرة 1,095 وهي قيمة متوسطة تعني هناك تشتت نوعاً ما لاستجابات المبحوثين حول المتوسط الحسابي للفقرة، وبلغ مجموع تكرارات درجتي موافق بشدة وموافق 12 تكرر من أصل 34 (وهو ما يمثل نسبة 35,3%)؛ بينما تأتي الفقرة 3 (زيادة القدرة على منافسة المؤسسات الأخرى) في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي قدره 3,06 أي ما يمثل درجة (محايد)، وذلك بانحراف معياري قيمته 1,083 أي أن استجابات العينة الخاصة بفئة إدارة المؤسسات الاقتصادية تنتشت نوعاً ما عن المتوسط الحسابي لهذه الفقرة، وبلغ إجمالي تكرارات درجتي موافق بشدة وموافق حول هذه الفقرة 12 استجابة من أصل 35 (بنسبة 34,3%)؛ ومن خلال الجدول أعلاه نجد أن قيمة المتوسط الحسابي لفقرات البعد ككل (بُعد الإنتاجية والقيمة المضافة) تبلغ 3,22 أي ما يقابله درجة (محايد) في سلم ليكرت الخماسي، بينما تبلغ قيمة الانحراف المعياري لفقرات البعد ككل 0,703 وهي قيمة ضعيفة تؤكد أن استجابات المبحوثين لا تنتشت عن المتوسط الحسابي للبُعد، والشكل الموالي يبين متوسطات استجابة المبحوثين حول فقرات هذا البُعد.

- الشكل رقم (09): المتوسطات والانحراف المعياري لاستجابة المبحوثين حول الإنتاجية والقيمة المضافة لعمال عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات التي يعملون بها.



يتضح من خلال الشكل والجدول السابقين وجود اتجاه عام للموافقة بمستوى متوسط من قبل المبحوثين على فقرات بُعد الإنتاجية والقيمة المضافة، أي أن هدف الحصول على موارد بشرية تتميز بمستوى عالي من الإنتاجية والقيمة المضافة قد تحقق بدرجة متوسطة بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة من وراء توظيفها للعاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، حيث يعتبر ذلك من أهم أبعاد الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات ذلك أن إنتاجية العاملين والقيمة المضافة لهم من أهم الأهداف التي تسعى المؤسسات الاقتصادية لبلوغها من توظيف مواردها البشرية، فهي تسعى لتطوير منتجاتها وخدماتها وزيادة كمية وجودة إنتاجها والحصول على ميزة تنافسية تضمن لها البقاء والاستمرار والتطور، مما يضمن لها زيادة ربحيتها ويساهم في تنمية الاقتصاد القومي والوطني، بما يعود بالفائدة على العاملين وعلى المؤسسات وعلى المجتمع ككل، فالبعد الاقتصادي لأي سياسة تشغيل يتمثل في استغلال القدرات البشرية في خلق الثروة الاقتصادية، بما يسمح

بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلد، وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي وريح معركة التكنولوجيا السريعة التطور*، وفيما يلي عرض وتحليل لاستجابات المبحوثين حول فقرات البُعد كلها بنوع من التفصيل.

فقد كان اتجاه الإجابات يميل للدرجة موافق حول فقرة "تطوير أساليب العمل (الإنتاج) في المؤسسة" أي الموافقة بمستوى مرتفع، وإلى الدرجة محايد حول فقرتي "تطوير المنظومة التكنولوجية والتحكم فيها" و"زيادة القدرة على منافسة المؤسسات الأخرى" أي الموافقة بمستوى متوسط مع وجود تقارب في تكرارات الموافقة وعدم الموافقة، حيث يكون تطوير أساليب العمل والإنتاج في المؤسسة من خلال الدراية التامة بمتطلبات الوظائف والإبداع في ابتكار أساليب تسهل هذه المهام وتطورها وتجعلها أكثر فعالية وإنتاجية وأقل جهداً، سواءً من الناحية الإدارية والتنظيمية أو من الناحية التشغيلية والإنتاجية ومهما كان قطاع نشاط المؤسسة، حيث يرى أغلب المبحوثين أن العاملين وفق عقود الإدماج قد ساهموا في ذلك نتيجة الشهادات التي يحوزونها والجدية والرغبة في العمل التي تحذوهم وجعلتهم ينجحون في مد مؤسساتهم بإضافة معتبرة في هذا المجال، وهو الأمر الذي يساعد هذه المؤسسات في بلوغ أهدافها وزيادة ربحيتها وتخفيض تكاليف إنتاجها؛ بينما يعتبر التحكم في التكنولوجيا من الأبعاد الرئيسية لنجاح المؤسسات في الوقت الراهن، في زمن العولمة اقتصاد المعرفة واقتصاد السوق والانفتاح على العالم، حيث تجد المؤسسات الاقتصادية منافسة كبيرة في منتجاتها ليس من المنتجات المحلية فقط بل من المنتجات المستوردة من الخارج أيضاً، خصوصاً المنتجات الصينية التي تغزو العالم بمعايير مقبولة وأسعار منافسة، فالتحكم في التكنولوجيا يساعد على تطوير المنتجات والخدمات وتقليل تكاليف الإنتاج، لذلك تسعى المؤسسات إلى توظيف الموارد البشرية التي تساعد على تطوير منظومتها التكنولوجية والتحكم فيها، وهو الأمر الذي يرى المبحوثون أن عمال عقود الإدماج يتمتعون به بدرجة متوسطة مع وجود اختلاف بينهم، نتيجة الاختلاف في قدراتهم الفردية وفي تكوينهم وتخصصاتهم المعرفية والخبرة التي يحوزن عليها والتكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة، فطبيعة التكوين في الجامعات والمعاهد الجزائرية قد يساعد على التحكم في المنظومة التكنولوجية في أحسن الأحوال لا الابتكار والتطوير فيها، الأمر الذي جعل أغلب التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسات باختلاف حجمها وطبيعة نشاطها مستوردة وفي كثير من الأحيان بسيطة وقديمة وواسعة الانتشار، وحتى العمالة المسؤولة على تركيبها وصيانتها والتحكم فيها تكون مبعوثة من الشركات المسؤولة عن إنتاجها، لذلك يكون التحكم فيها من خلال الدورات التكوينية والتدريبية الداخلية (داخل المؤسسة) والخارجية (المعاهد أو البعثات الخارجية)، وهو الأمر الذي تقصر فيه أغلبية المؤسسات الجزائرية جهلاً منها لأهمية ذلك أو نتيجة لنقص الموارد المالية التي تسمح لها بالإففاق على العملية؛ من جهة أخرى تلعب القدرة على منافسة المؤسسات الأخرى دور أساسي في فعالية المؤسسة وبقائها ونموها وتطورها، وتلعب الموارد

* أنظر: الفصل الثالث من الرسالة المعنون بالبطالة وسياسات التشغيل (تحليل سوسيو-اقتصادي)، مبحث أبعاد سياسة التشغيل، عنصر البعد الاقتصادي، ص 155 / الفصل الرابع المعنون بالبطالة والتشغيل في الجزائر (قراءة سوسيو-تاريخية)، عنصر البعد الاقتصادي لسياسة التشغيل في الجزائر، ص 226.

البشرية (رأس المال الفكري والبشري) الدور الأكبر في اكتساب هذه القدرة والميزة التنافسية، من خلال امتلاك المهارات والكفاءة اللازمة التي تجعلها قادرة على إنتاج سلع وخدمات تنافسية من حيث الأسعار والجودة ومن خلال تقليل تكاليف الإنتاج والتحكم في التكنولوجيا وتطوير أساليب العمل والإنتاج، وهي الخصائص التي يرى أغلبية المبحوثين أنها تتوفر بدرجة متوسطة في العاملين وفق عقود الإدماج مع وجود اختلاف في درجة الموافقة على الفقرة، الأمر الذي مرده إلى اختلاف طبيعة التكوين والقدرات الفردية واختلاف المناصب والمهام الممنوحة لهم إضافة إلى اختلاف نمط السلطة والمناخ التنظيمي السائد من مؤسسة إلى أخرى فمنهم من يضع الثقة في العاملين ويشجعهم على الإبداع ومنهم من لا يقوم بذلك.

أما اتجاه الإجابات فقد كان يميل للدرجة موافق في كل من فترتي "زيادة كمية المنتجات أو الخدمات التي تقدمها المؤسسة" و"زيادة جودة المنتجات أو الخدمات التي تقدمها المؤسسة" أي موافقة المبحوثين على الفقرتين بمستوى مرتفع، ويميل للدرجة محايد حول فقرة "زيادة السرعة في إنتاج المنتجات أو في تقديم الخدمات" أي الموافقة بمستوى متوسط مع وجود تقارب كبير في تكرارات الإجابات في الفقرات الثلاث، حيث تعبر هذه الفقرات عن مؤشرات فعالية الأداء الوظيفي وإنتاجية العمل بالنسبة للعاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات وفق المعادلة الكمية والنوعية والزمنية، فباستبار أفراد العينة من المجيبين عن فقرات هذا الاستبيان من المشرفين على العمال والمسؤولين عن إدارة المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة والمتخصصين في إدارة الموارد البشرية، فمن المنطقي أن تكون لديهم نظرة وحتى تقارير وقياسات لإنتاجية العمال ومستوى أدائهم الوظيفي، ويظهر من خلال استجاباتهم أن العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات يتمتعون بإنتاجية عمل عالية من الناحية الكمية لكن متوسطة من الناحية الزمنية، كما أنهم يساهمون في زيادة جودة المنتجات والخدمات التي تنتجها وتقدمها المؤسسات التي يعملون بها، بما يساهم في تحقيق أهدافها وزيادة أرباحها والحفاظ على مكانتها في السوق، لكن ذلك يختلف باختلاف القدرات الفردية للعاملين وباختلاف المناصب الممنوحة لهم وعلاقتها بالإنتاج وباختلاف طبيعة نشاط المؤسسات، حيث تهدف المؤسسات إلى توظيف قوى عاملة تساهم في رفع كمية الإنتاج والخدمات بما يتماشى مع الطلب الموجود ويغطي احتياجات الزبائن والعملاء، وتساهم في زيادة جودة هذه المنتجات والخدمات بما يلقي الرضا عند الزبائن والعملاء كذلك، مما يكسب المؤسسة ميزة تنافسية تجعلها قادرة على منافسة منتجات المؤسسات الأخرى في السوق، وتعتبر خبرة ومهارة وقدرات اليد العاملة العامل الأهم في جودة الإنتاج إلى جانب طبيعة التكنولوجيا المعتمدة وجودة المواد الأولية المستعملة*، أما القدرة على زيادة السرعة في الإنتاج فهي تعبر عن إنتاجية العمل وفق المعادلة الزمنية، أي القدرة على إنتاج السلع والمنتجات وتقديم الخدمات وتأدية مهام العمل في أقل وقت ممكن، مما يزيد من ربحية المؤسسات وقدرتها على تسليم منتجاتها وخدماتها وتوفير طلبات الزبائن والعملاء وفق الجدول الزمني المحدد، ويقلل من تكاليف الإنتاج والهدر في الوقت والموارد والجهد البشري، الأمر الذي يمنحها ميزة تنافسية وقيمة مضافة تجعلها قادرة

* فمهارة العمل الإنساني هي التي تصنع جودة الإنتاج (سواء كانت مهارات يدوية أو فكرية أو عقلية)، كما ذهب إلى ذلك كل من ابن خلدون وأدم سميث وكارل ماركس باعتبارهم العمل الإنساني هو أساس قيمة السلع والمنتجات، وباعتباره المصدر الأساسي للثروة.

على مضاعفة حجم إنتاجها وتخفيض أسعار منتجاتها وزيادة معدل مبيعاتها وأرباحها؛ وما تجدر الإشارة إليه هنا إلى أن إنتاجية العمل وفعالية الأداء الوظيفي لدى عمال الإدماج المهني لا ترتبط فقط بالعوامل الفنية والتقنية مثل الخبرة والمهارة والقدرات وطبيعة التكوين والتخصص والخصائص الفردية والتكنولوجيا المستخدمة، ولكن ترتبط أيضا بعوامل أخرى نفسية وتنظيمية واجتماعية مثل طبيعة المناخ السائد وطبيعة العلاقات بين أعضاء المؤسسات والروح المعنوية ونمط السلطة الممارس ومدى الاعتماد على العمل الفردي أو الجماعي والحوافز المادية والمعنوية، إضافة إلى تأثير جماعات العمل (خاصة جماعات العمل غير الرسمية) والتي قد تدفع في بعض الأحيان إلى تعطيل الإنتاج، ويكون العامل أكثر استجابة لها من استجابته إلى الحوافز والمكافآت التي يحصل عليها في حال زيادة الإنتاج.

أما اتجاه الإجابات حول فقرة "اكتساب المؤسسة لمعارف ومهارات جديدة" فكان يميل إلى الدرجة محايد أي الموافقة بدرجة متوسطة من قبل المبحوثين مع وجود أفضلية قليلة لتكرارات الموافقة مقارنة بعدم الموافقة، فالمؤسسات الاقتصادية من خلال هدفها للربح وتحقيق الفعالية تستهدف استقطاب اليد العاملة المؤهلة والتي تمتلك القدرة على تقديم الإضافة في جميع النواحي دون استثناء، خاصة فيما يتعلق باكتساب الخبرات والمعارف الجديدة سواء المتعلقة بالناحية الإدارية والتنظيمية من خلال التخطيط والتنسيق والرقابة أو المتعلقة بالناحية التشغيلية من خلال الإنتاج وتقديم الخدمات وتنفيذ الأعمال، وذلك لا يكون إلا من خلال موارد بشرية ذات مهارات ومؤهلات وقدرات عالية وتحمل روح الإبداع والابتكار، بما يجعلها قادرة على تطوير أساليب العمل والإنتاج ومضاعفة كمية ونوعية السلع والخدمات وتقليل تكاليف الإنتاج وخلق القيمة المضافة، الأمر الذي يُكسب هذه المؤسسات الميزة التنافسية التي تجعلها قادرة على البقاء والمنافسة والنمو من خلال مضاعفة أرباحها واكتسابها مكانة مميزة لدى العملاء والزبائن؛ وهو الجانب الذي يرى المبحوثون أنه يتوفر بدرجة عالية لدى بعض العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات وبدرجة متوسطة ومنخفضة لدى البعض الآخر، ويعود هذا التباين إلى اختلاف القدرات الفردية (العقلية والنفسية والذهنية) لدى العاملين واختلاف القدرة على الإبداع والابتكار باختلاف قدراتهم وتخصصاتهم المعرفية، وطبيعة ومنهجية التكوين الذي يعتمد في أغلب التخصصات على الجانب النظري أكثر من التطبيقي، وعلى التلقين بدل التفكير وحل المشكلات بما ينتج مخرجات تفتقد للكثير من المعارف والمهارات اللازمة، وإلى المناخ السائد ونمط السلطة المتبع في هذه المؤسسات الذي لا يشجع في كثير من الأحيان على الإبداع ولا يمنح الثقة اللازمة في العاملين لتوظيف قدراتهم ومعارفهم على أرض الواقع.

بينما كان اتجاه الإجابات يميل للدرجة موافق في كل من فقرتي "زيادة إنتاجية المؤسسة"¹ و"زيادة ربحية المؤسسة" أي الموافقة بمستوى مرتفع مع وجود تقارب كبير في استجابات المبحوثين حول كلا الفقرتين، مما يعني أن وجود العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات قد ساهم بشكل كبير نسبياً في زيادة ربحية وإنتاجية

¹ هناك فرق بين إنتاجية العمل التي تتعلق بعنصر واحد من عناصر الإنتاج ألا وهو عنصر العمل، وإنتاجية المؤسسة (الإنتاجية الكلية) التي تتعلق بجميع عناصر الإنتاج (رأس المال، الأرض، الخدمات، العمل، المواد الأولية).

المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة حسب رأي المبحوثين، أي المساهمة في تحقيق هدفين من أكثر الأهداف الاقتصادية التي تسعى كل المؤسسات الهادفة للربح إلى بلوغها، وهما الهدفان اللذان تلعب الموارد البشرية والقوى العاملة دوراً أساسياً في تحقيقهما باعتبارها حجر الأساس في عنصر العمل الذي يعتبر أهم عنصر من عناصر الإنتاج، فالمؤسسة الاقتصادية تعمل على زيادة أرباحها ومضاعفة كمية ونوعية منتجاتها وتقليل تكاليف الإنتاج إلى أقصى حد ممكن، وهذا لا يمر إلا عبر استقطاب يد عاملة تتميز بالكفاءة والفعالية في الأداء الوظيفي وبالانضباط الذاتي والالتزام والانتماء التنظيمي والسرعة في التنفيذ والقدرة على أداء المهام بأقل الأخطاء الممكنة، وهو الأمر يرى المبحوثون أنه يتوفر في أغلبية العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، فالخبرة التي يحوز عليها أغليبيتهم والمعارف والقدرات والمهارات التي اكتسبوها من خلال تكوينهم في المعاهد والجامعات وعملهم لسنوات عديدة وفق هذه العقود وجديتهم وتقانيهم في العمل قد ساهم في زيادة إنتاجية هذه المؤسسات، إضافة إلى تكفل الخزينة العمومية بكامل أو بجزء من أجورهم (حسب نوع العقد) والأعباء الاجتماعية المتعلقة بهم قد ساهم في تخفيف عبء الأجر والذي يعد من تكاليف الإنتاج على هذه المؤسسات (خصوصاً المؤسسات التي تقوم بتوظيف عدد كبير منهم)، كما قد يساهم بعضهم في تطوير أساليب العمل في العمليات المتعلقة بالإنتاج بشكل مباشر أو غير مباشر، أو في تنظيم وضبط العمليات المالية للمؤسسة والمساعدة في الحصول على المواد الأولية والمدخلات المتعلقة بالعملية الإنتاجية بأقل التكاليف، أو في تحسين جودة المنتجات والخدمات وجعلها تقترب من أذواق الزبائن ومنتجة للمنافع التي يرغبونها ومشبعة لاحتياجاتهم وأذواقهم، أو في تطوير أساليب واستراتيجيات التسويق والإشهار لهذه المنتجات والخدمات، أي امتلاكهم القدرة على خلق القيمة المضافة باختلاف تخصصاتهم والمناصب التي يتم توظيفهم فيها، بما يرفع من إنتاجية المؤسسات ويساهم في ارتفاع مبيعاتها وتعظيم أرباحها، ويساهم في خلق الثروة في المجتمع المحلي ودفع عجلة التنمية في الاقتصاد القومي والوطني؛ ورغم ذلك نجد نسبة من الموافقة بدرجة متوسطة ومنخفضة على الفقرتين من قبل بعض المبحوثين، وهو ما يمكن ربطه باختلاف مهارة العاملين فانخفاض مهارة اليد العاملة الماهرة يؤثر بشكل سلبي إنتاجية المؤسسة، أو بعوامل أخرى مثل غياب الاندماج السوسيو-مهني في هذه المؤسسات ووجود الصراع التنظيمي بين أعضائها ووجود نوع من الاعترا ب والاستلاب لدى هؤلاء العاملين، وتأثير طبيعة العلاقات السائدة وجماعات العمل الرسمية وغير الرسمية وثقافة العمل السائدة في المجتمع ونوعية المناخ التنظيمي وغيرها من العوامل الداخلية والخارجية التي يمكن أن تؤثر بشكل أو بآخر على إنتاجية وربحية المؤسسات*.

كما كان اتجاه الإجابات يميل إلى الدرجة موافق كذلك في كل من فقرتي "خلق منافسة مع غيرهم من العمال عادت بالنفع على المؤسسة" و"مساهمة عمال الإدماج في تحقيق أهداف المؤسسة" مما يعني موافقة أغلبية المبحوثين على الفقرتين بمستوى مرتفع مع وجود تقارب في تكرارات كلا الفقرتين، فتوظيف العاملين

* أنظر: الفصل الثاني المعنون ب: من الفعالية التنظيمية إلى الفعالية الاقتصادية (محاولة للاقترب المفاهيمي)، مبحث الإنتاجية، مطلب العوامل المؤثرة على الإنتاجية، ص 79، 80.

وفق عقود إدماج حاملي الشهادات وبحثهم عن فرص لإثبات أنفسهم وقدراتهم وسعيًا منهم للحصول على مناصب عمل دائمة، جلب إضافة نوعية لهذه المؤسسات من خلال كفاءة وفعالية أدائهم الوظيفي والمهارات والقدرات التي يمتلكونها، إضافة إلى تميزهم بنوع من الجدية والتفاني في العمل والانضباط والالتزام التنظيمي، واتباعهم سلوك تنظيمي إيجابي وتفاعلهم بشكل جيد مع بقية الأعضاء في المؤسسة، الأمر الذي يخلق نوع من المنافسة في إطار العمل والبعيدة عن الصراع التنظيمي الذي يمكن أن يؤثر سلبًا على الأداء الكلي للمؤسسة، حيث يشعر بقية العمال بالخوف على مناصبهم وعلى فرصهم في الترقية والحصول على الحوافز والمكافآت الإضافية، مما يدفعهم لبذل مجهودات أكبر للحفاظ على مناصبهم ومكانتهم ضمن السلم الوظيفي والامتيازات التي يشعرون أنها مهددة بحكم الأداء الذي يقدمه عمال الإدماج، ما من شأنه أن يؤثر إيجابيًا على إنتاجية المؤسسات الاقتصادية وربحياتها ويساهم في تحقيق أهدافها والرفع من مستوى فعاليتها*؛ كما يرى أغلبية المبحوثين كذلك أن وجود العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في مؤسساتهم قد ساهم بشكل كبير نوعًا ما في تحقيق أهدافها، حيث أن للمؤسسات الاقتصادية مجموعة من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية والثقافية الطويلة والمتوسطة والقصيرة الأمد والتي تتعدى هدف الربح فقط، فهي تسعى إلى البقاء والنمو والتطور والتكيف مع البيئة وتحقيق مسؤوليتها الاجتماعية ومساهمتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفي الإقلاع الاقتصادي وخلق الثروة، ويلعب العنصر البشري الدور الأهم في بلوغ هذه الأهداف باعتبار هذه المؤسسات كيانات اجتماعية وتنظيمات يلعب الإنسان الدور المحوري في بنائها وديناميكيته كل حسب تخصصه ووظيفته ودوره، وباعتبار أن العاملين وفق عقود الإدماج يشغلون مناصب مختلفة في هذه المؤسسات ويتواجدون في مختلف المستويات التنظيمية وعلى مختلف الأقسام والوحدات، وبالتالي فمهامهم في تحقيق الأهداف المختلفة والمتنوعة للمؤسسات تبعًا لتخصصاتهم ودورهم وأهميتهم في هيكلها التنظيمي.

إضافة إلى ذلك كان اتجاه الإجابات يميل أيضًا للدرجة موافق في كل من فقرة "وجود عمال العقود مهم في أداء العمل على أكمل وجه" وفقرة "يؤثر غيابهم على السير الحسن لشؤون العمل" مما يعني أن المبحوثين يوافقون بمستوى مرتفع على أن وجود العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات مهم من الناحية الكمية والنوعية في أداء العمل مما يجعل غيابهم يؤثر بشكل سلبي على السير الحسن لشؤون العمل، فباعتبار الكفاءة التي يتمتعون بها والمهارات والقدرات التي يحوزونها ومساهماتهم في رفع كمية وجودة المنتجات والخدمات، مما يجعل وجودهم يحقق قيمة مضافة معتبرة في العمل وفي نجاح هذه المؤسسات، لكن ذلك يتفاوت من مؤسسة إلى أخرى باختلاف طبيعة المنصب والقدرات والمؤهلات وكفاءة وفعالية الأداء والمسؤولية الممنوحة وباختلاف عدد العمال في كل مؤسسة؛ من جهة ثانية يؤكد تأثير غيابهم على السير الحسن للعمل أهمية وجودهم وأدائهم، ويعطي انطباعًا بأن المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة تقوم بتوظيفهم وفقًا لاحتياجاتها الكمية والنوعية، خاصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يكون عدد عمالها قليلًا وغياب أي فرد منهم يؤثر

* وهو ما أشار إليه كارل ماركس في تحليله للبطالة حيث يرى أن الجيش الاحتياطي يجبر العاملين على بذل مجهودات أكبر للحفاظ على مناصب عملهم مما يعود بالفائدة على أرباب العمل وعلى تراكم رأس المال لديهم، (أنظر: الفصل الثالث من الرسالة، ص 169).

على العمل، وأيضًا طبيعة المناصب الممنوحة لبعضهم في المؤسسات الكبيرة كإطارات ومشرفين ورؤساء مصالح وأقسام يجعل وجودهم في غاية الأهمية وغيابهم يؤثر بشكل أو بآخر على سيرورة العمل سواء في العمليات الإدارية والتنظيمية أو التشغيلية والإنتاجية؛ أما بالنسبة للذين اختاروا الموافقة بدرجة متوسطة أو منخفضة فذلك يمكن أن يعود إلى طبيعة مناصب بعض العمال والأداء الذي يجعل غيابهم لا يؤثر على العمل، أو بسبب وجود العدد الكافي من العمال والاعتماد على الأداء الجماعي الذي يُمكن من تغطية غياب بعض العناصر دون تأثير كبير.

وفي الأخير كان اتجاه الإجابات يميل للدرجة محايد في فقرة "الاستغناء عنهم يؤثر على مردودية المؤسسة" أي الموافقة بمستوى متوسط مع وجود تباين في الإجابات وأسبقية نسبية للموافقة مقارنة بعدم الموافقة، ويميل للدرجة موافق في فقرة "وجودهم لا يشكل تكديسًا في أماكن العمل فقط" أي الموافقة بمستوى مرتفع؛ فبعض العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات يمتلكون مهارات وكفاءات عالية تجعل أداءهم الوظيفي ومساهماتهم في خلق القيمة المضافة مرتفعة، فهم يشكلون رأس مال بشري وفكري ويحوزون على قدرات إبداعية تجعل منهم موارد بشرية نادرة يصعب تعويضها في حال فقدانها، وبالتالي فإن التخلي عنها يؤثر كثيرًا على مردودية المؤسسات التي ينتمون إليها، لذلك فينبغي على المسؤولين عنهم المحافظة عليهم وإحاطتهم بسياج من الرعاية والتحفيز وتثبيتهم في مناصب عمل دائمة كأول خطوة، لكن بقية الباحثين يرون أن الاستغناء عنهم لا يؤثر بدرجة كبيرة على مردودية المؤسسات أو لا يؤثر مطلقًا، وذلك رغم فعالية وكفاءة أداء أغليبيتهم وإنتاجيتهم العالية كما تبينه الإجابات على الفقرات السابقة، بحكم طبيعة المناصب الممنوحة لهم والتي لا تكون مؤثرة كثيرًا على مردودية وأداء المؤسسة، أو بسبب توفر بدائلهم في سوق العمل ففي حالة الاستغناء عنهم يمكن تعويضهم بمراد بشرية بنفس المواصفات، أو بسبب ضعف أداء وكفاءة وخبرة البعض الآخر بما يجعل الاستغناء عنهم لا يؤثر تمامًا، حيث تلجأ المؤسسات لتوظيفهم للاستفادة من الامتيازات التي تمنحها السلطات المعنية خصوصًا في تخفيض الضرائب ونسبة الأعباء الاجتماعية؛ من جهة ثانية يرى أغلبية الباحثين أن وجود عمال الإدماج المهني لا يشكل مجرد تكديس في المؤسسات التي يعملون بها، رغم النقص الذي يعاني منه البعض منهم من ناحية الكفاءة والمهارات والخبرة والأداء الوظيفي إلا أن توظيفهم يتم وفق احتياجات المؤسسة، خاصة أولئك الذين تتحمل المؤسسات أجور إضافية تضاف للمنحة التي تقدمها لهم الخزينة العمومية، فالعقلانية والنظرة الربحية لها كمؤسسات اقتصادية لا يجعلها تدفع موارد مادية على عمالة لا تقدم الإضافة وتزيد من تكلفة الإنتاج دون أن تستفيد منهم، ولكن رغم ذلك يظهر من خلال إجابة بعض الباحثين خيار الحياد أو عدم الموافقة على الفقرة، أن بعض العاملين لا يقدمون الأداء المطلوب ولا الإضافة المرجوة ووجودهم يشكل عبء إضافي على المؤسسات خصوصًا العمومية منها التي تعاني في كثير من الأحيان من ثقافة البايك السائدة عند أغلبية أفراد المجتمع في تعاملها مع كل ما هو ملكية عمومية، كما تلجأ بعض المؤسسات إلى توظيفهم بحثًا عن الامتيازات التي تقدمها السلطات العمومية من تخفيض لكل من الضرائب والأعباء الاجتماعية للعمال.

ومن خلال استجابات المبحوثين على الفقرات السابقة يتضح أن العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة يتمتعون بدرجة مقبولة من الفعالية والكفاءة في الأداء وإنتاجية العمل، ويساهمون في رفع إنتاجية وربحية المؤسسات التي ينتمون إليها وتحسين الإنتاج من ناحية الكمية ومن ناحية النوعية والجودة، أي أنهم يشكلون إضافة نوعية لهذه المؤسسات ويتمتعون بقدر مقبول من القيمة المضافة، تجعل توظيفهم يكون وفق الاحتياجات الفعلية ويحقق أهداف المؤسسات من توظيفها لهم ولا يشكل مجرد عمالة فائضة وتقع ضحية للبطالة المقنعة أو المستترة، كما هو الحال في الكثير من الإدارات العمومية وكما هو الحال في كثير من المؤسسات العمومية أيام التسيير الاشتراكي.

ثانياً - عرض وتحليل البيانات المتعلقة بأهداف العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات:

فالعاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات مجموعة من الأهداف التي يسعون إلى بلوغها وتحقيقها من وراء تعاقدهم وفق هذا النوع من العقود مع المؤسسات الاقتصادية المنصبين فيها، ودرجة تحقق هذه الأهداف من المعايير التي يمكن من خلالها الحكم على درجة الفعالية الاقتصادية لهذه العقود، باعتبار العمال من طرف رئيسي من أصحاب المصالح في عقود إدماج حاملي الشهادات، والعامل له مجموعة من الدوافع التي تحركه والمصالح والحاجات التي يسعى لبلوغها وتحقيقها وإشباعها من خلال عمله، فلا يحركه فقط الأجر والحوافز المادية كما ذهب إلى ذلك تايلور.

- جدول رقم (49): إجابة المبحوثين عن التساؤل "هل أن ترى أن عملك وفق إدماج حاملي الشهادات يضمن لك ما يلي؟" (بعد العمل اللائق).

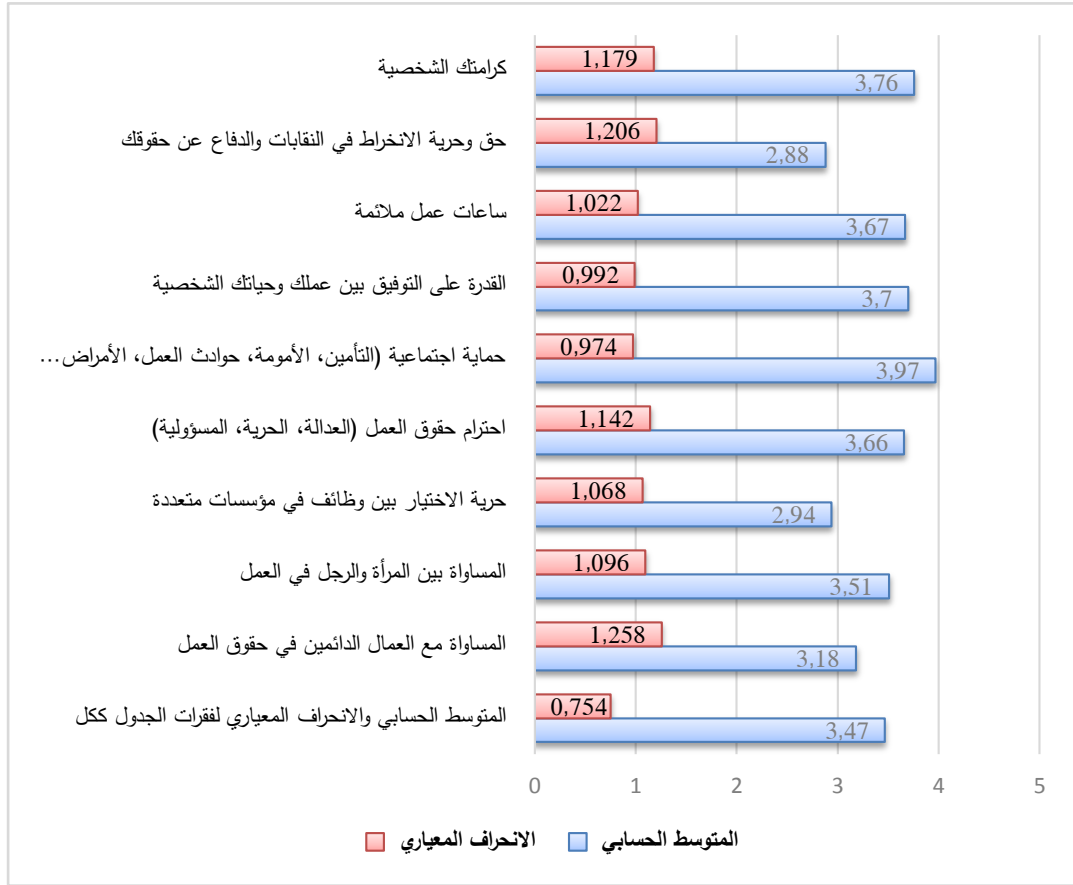
الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابات
كرامتك الشخصية	22	36	6	10	5	3,76	1,179	موافق
	%27,8	%45,6	%7,6	%12,7	%6,3			
حق وحرية الانخراط في النقابات والدفاع عن حقوقك	7	22	13	27	9	2,88	1,206	محايد
	%9	%28,2	%16,7	%34,6	%11,5			
ساعات عمل ملائمة	10	51	4	10	4	3,67	1,022	موافق
	%12,7	%64,6	%5,1	%12,7	%5,1			
القدرة على التوفيق بين عملك وحياتك الشخصية	12	45	12	6	4	3,70	0,992	موافق
	%15,2	%57	%15,2	%7,6	%5,1			
حماية اجتماعية (التأمين، الأمومة، حوادث العمل، الأمراض المهنية...)	23	42	5	7	2	3,97	0,974	موافق
	%29,1	%53,2	%6,3	%8,9	%2,5			
احترام حقوق العمل (العدالة،	16	40	9	8	6	3,66	1,142	موافق
	%20,3	%50,6	%11,4	%10,1	%7,6			

الحرية، المسؤولية)								
محايد	1,068	2,94	7	22	20	25	3	حرية الاختيار بين وظائف في مؤسسات متعددة
			%9,1	%28,6	%26	%32,5	%3,9	
موافق	1,096	3,51	5	10	16	36	12	المساواة بين المرأة والرجل في العمل
			%6,3	%12,7	%20,3	%45,6	%15,2	
محايد	1,258	3,18	10	17	10	33	9	المساواة مع العمال الدائمين في حقوق العمل
			%12,7	%21,5	%12,7	%41,8	%11,4	
موافق	0,754	3,47	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الجدول ككل					

يتبين من خلال الاتجاه العام للجدول رقم (49) المتعلق باستجابات المبحوثين حول بُعد العمل اللائق والمكون من تسع فقرات، أن المتوسطات الحسابية للفقرات التسع محصورة بين 3,97 (الفقرة 5) و 2,88 (الفقرة 2)، وتوزعت درجات الفقرات بين درجتي موافق ومحايد (مع أسبقية لدرجة موافق بمجموع ست فقرات، مقابل ثلاث فقرات لدرجة محايد)؛ وبالعودة إلى ترتيب الفقرات حسب المتوسط الحسابي من الأكبر إلى الأصغر، تأتي الفقرة الخامسة (حماية اجتماعية: التأمين، الأمومة، حوادث العمل، الأمراض المهنية...) في الترتيب الأول بمتوسط حسابي قدره 3,97 وهو ما يقابل درجة (موافق) حسب سلم ليكرت الخماسي، وانحراف معياري بلغ 0,974 ما يدل على أن قيم استجابات المبحوثين لا تشتت بشكل كبير عن المتوسط الحسابي للفقرة، وبإجمالي تكرارات درجتي موافق بشدة وموافق بلغ 65 تكرار من أصل 79 (بنسبة 82,3%)؛ وتأتي الفقرة الأولى (كرامتك الشخصية) في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي قيمته 3,76 وهو ما يقابل درجة (موافق)، وانحراف معياري بلغ 1,179 ما يعني أن استجابات المبحوثين تشتت نوعاً ما عن المتوسط الحسابي للفقرة، وبمجموع تكرارات درجتي موافق بشدة وموافق قدره 58 من أصل 79 استجابة (أي بنسبة 73,4%).

بينما جاءت الفقرة السابعة (حرية الاختيار بين عدد من الوظائف في مؤسسات متعددة) في الترتيب قبل الأخير بمتوسط حسابي قدره 2,94 وهو ما يمثل درجة (محايد)، وانحراف معياري قيمته 1,068 ما يعني وجود تشتت متوسط لاستجابات المبحوثين حول المتوسط الحسابي لهذه الفقرة، وبلغ إجمالي تكرارات درجتي موافق بشدة وموافق 28 من أصل 77 استجابة (بنسبة قدرها 36,4%)؛ في حين كان الترتيب الأخير للفقرة الثانية (حق وحرية الانخراط في النقابات والدفاع عن حقوقك) بمتوسط حسابي قدره 2,88 وهو ما يقابل درجة (محايد) كذلك، بانحراف معياري قدره 1,206 ما يعني وجود تشتت استجابات المبحوثين عن المتوسط الحسابي لهذه الفقرة، وبإجمالي تكرارات درجتي موافق بشدة وموافق بلغ 29 تكراراً من أصل 78 استجابة (بنسبة 37,2%)؛ ويظهر كذلك من خلال الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي لفقرات البُعد ككل (بُعد العمل اللائق) قدرها 3,47 وهو ما يمثل درجة (موافق) حسب سلم ليكرت الخماسي، بينما كانت قيمة الانحراف المعياري للفقرات ككل 0,754 وهي قيمة ضعيفة نسبياً تؤكد عدم وجود تشتت كبير لاستجابات المبحوثين حول المتوسط الحسابي للبُعد ككل، والشكل الموالي يوضح قيمة المتوسطات الحسابية لكل فقرات هذا البُعد.

الشكل رقم (10): المتوسطات والانحراف المعياري لاستجابة المبحوثين حول بُعد العمل اللائق.



حيث تُعبر فقرات الجدول والشكل السابقين عن مؤشرات بُعد العمل اللائق، والذي يعد أحد الأهداف التي يسعى عمال عقود إدماج حاملي الشهادات إلى تحقيقها من وراء تعاقدهم مع المؤسسات الاقتصادية وفق هذا النوع من العقود، وهي المؤشرات التي تناولتها منظمة العمل الدولية في تعريفها للعمل اللائق، ومن خلال المتوسط الحسابي لفقرات البُعد ككل يظهر أن العمل وفق عقود إدماج حاملي الشهادات يحقق شروط العمل اللائق بمستوى مرتفع حسب رأي المبحوثين رغم تحقق بعضها بدرجة متوسطة كما هو الحال في مؤشري حرية الاختيار بين الوظائف في مؤسسات متعددة والمساواة مع العمال الدائمين في حقوق العمل؛ وبالعودة لفقرات الجدول بأكثر تفصيل، نجد أن أفراد العينة يرون أن العمل وفق عقود الإدماج يضمن لهم كرامتهم الشخصية، التي تظهر من خلال الحصول على مصدر للرزق يسد جوعهم ويحفظ كبرياءهم، ويمنحهم الاحترام والتقدير والمعاملة الحسنة من قبل المسؤولين على المؤسسات التي يعملون بها، حيث تعتبر "الكرامة الإنسانية أهم عنصر من عناصر مدرسة العلاقات الإنسانية، فالعامل عندما تحفظ كرامته ويعامل باحترام يكون أكثر ارتياحاً وسروراً ويكون أدائه أعلى، فالكرامة الإنسانية هي حق طبيعي لكل إنسان وليست هبة تمن بها الإدارة على العاملين، وهي ضرورة من ضرورات الحياة الاجتماعية، وهي حق لكل عامل ولكل إنسان مهما قل شأنه أو مهما كان عمله بسيطاً أو صغيراً"¹، ورغم وجود اتجاه عام للموافقة بشدة والموافقة على هذا المؤشر، إلا أنه

¹ حسين صديق، مرجع سابق، ص 348.

يوجد نوع من التشتت في إجابات المبحوثين، حيث يظهر منهم من يرى أن الكرامة الشخصية محققة بدرجة متوسطة ومنهم من يرى أنها غير محققة بدرجة كبيرة وبدرجة مطلقة، رغم قلة التكرارات لهذه الإجابات إلا أن هذا يعني وجود بعض التجاوزات من قبل المؤسسات والمسؤولين في حفظ كرامة عاملها، أو إلى اختلاف النظر إلى الكرامة الشخصية من فرد إلى آخر حسب الظروف الاجتماعية والنفسية لكل فرد، فمنهم من يعتبر العمل وفق عقد عمل مؤقت وأجر لا يتناسب مع طموحه ولا يلبي حاجاته المختلفة مساساً بكرامته الإنسانية.

وفيما يخص مؤشر حق وحرية الانخراط في النقابات والدفاع عن حقوق العامل، فقد كان اتجاه الإجابات حول هذه الفقرة محايداً (أي مستوى متوسط من تحقق هذا المؤشر والموافقة عليه) مع وجود تشتت في الإجابات (لكن تميل الإجابات نحو عدم الموافقة أكثر من الموافقة)، فهناك من المؤسسات من تمنح لعمال عقود الإدماج الحق في العمل النقابي كغيرهم من العمال الدائمين ومنهم من يمنعهم من ذلك، رغم إقرار الموثيق والتوصيات الدولية بهذا الحق، ووجوده ضمن حقوق العمال في قانون العمل الجزائري لكل العاملين دون تمييز بينهم مهما كانت صفتهم أو طبيعة ونوعية تعاقدهم*؛ لكن الواقع يثبت عكس ذلك كما هو الحال في مؤسسات القطاع الخاص التي تمنع تشكيل نقابات العمال (سواء للعمال الدائمين أو المؤقتين)، إضافة إلى غياب ثقافة الانخراط في النقابات والعمل النقابي لدى فئة كبيرة من العمال في المجتمع الجزائري، الأمر الذي يجعل العمل النقابي لا يدخل ضمن اهتمامات العاملين، مما قد يتيح للكثير من المؤسسات استغلالهم والتعدي على حقوقهم وحتى حرمانهم من حقهم في العمل النقابي.

في حين نجد أن اتجاه استجابات المبحوثين حول فقرة "ساعات عمل ملائمة" كان يميل للدرجة موافق، حيث يرى أغلبية المبحوثين أن عملهم وفق هذا النوع من العقود في هذه المؤسسات يضمن لهم الملاءمة من حيث الحجم الساعي اليومي والأسبوعي، ومن حيث وجود يوم راحة في الأسبوع والعطلة السنوية والعطل الموسمية، وعدم وجود ضغط من حيث الحجم الساعي للعمل (وهذه الأمور تلعب دور أساسي في اختيار العمل وفي كون العمل لائقاً ولا يدخل ضمن العمل القسري)؛ ورغم أن أغلبية آراء المبحوثين كانت تميل إلى الموافقة بمستوى مرتفع حول هذه الفقرة، إلا أنه توجد حالات من الموافقة بدرجة متوسطة أو عدم الموافقة، ويعود ذلك حسب رأي الباحث إلى وجود مؤسسات تعمل بنظام دوام قائم على المدولة يمتد على 24 ساعة في اليوم خصوصاً في المؤسسات الصناعية وفي قسم الإنتاج، أو يمتد لساعات متأخرة تزيد عن ثمانية ساعات من العمل، ويعود هذا الاختلاف في الإجابات أيضاً لاختلاف طبيعة ومنصب العمل، فالعمل في مصلحة وقسم الإدارة يختلف عن العمل في مصلحة وقسم الإنتاج، كما تظهر البيانات عدم وجود فروق كبيرة في استجابات المبحوثين حسب الجنس بين الرجال والنساء؛ وجاء اتجاه استجابات المبحوثين حول فقرة "القدرة على التوفيق بين العمل والحياة الشخصية" يميل للدرجة موافق مع وجود تقارب في الإجابات بين أفراد العينة، حيث يرى أغلبية المبحوثين أن العمل وفق هذا النوع من العقود يتيح لهم تلبية احتياجاتهم الأخرى في حياتهم اليومية،

* أنظر: القانون رقم 90/11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المادة رقم 5 الخاصة بحقوق العمال.

أي توفر حيز يتيح لهم قضاء وقت مع أسرهم وعائلاتهم وفي تلبية وقضاء مصالحهم وانشغالهم وممارسة هواياتهم والترفيه عن أنفسهم، وفي تربية أبنائهم والقيام بواجباتهم المنزلية، فالعامل ليس كالألة عليه قضاء معظم وقته في العمل بل له من الحاجات الإنسانية والاجتماعية التي عليه إشباعها ليكون متوافقاً من جميع النواحي، بما يحقق رضاه واندماجه السوسيو-مهني ويساعده على أداء عمله على أكمل وجه، ويظهر من خلال البيانات عدم وجود فروق كبيرة بين استجابات الباحثين حول هذه الفقرة حسب عاملي الجنس والحالة العائلية، بحيث لا توجد فروق في الاستجابات بين الذكور والإناث وبين العزاب والمتزوجين.

أما فيما يخص فقرة "حماية اجتماعية (التأمين، عطل الأمومة، حوادث العمل، الأمراض المهنية...)" فكان اتجاه الإجابات يميل للدرجة موافق، فأغلب الباحثين يوافقون على توفر التأمين والحماية الاجتماعية، كون القانون الجزائري يفرض على المستخدمين تأمين عمالهم وتعمل مفتشيات العمل على مراقبة تطبيق ذلك حيث يتعرض المخالفون لعقوبات صارمة، وفيما يخص عقود إدماج حاملي الشهادات تتكفل الخزينة العمومية بدفع اشتراكات التأمين والأعباء الاجتماعية للمتقاعدين وفق هذا النوع من العقود، ويضمن قانون العمل هذا الحق لجميع العاملين دون استثناء، ورغم ذلك تظهر إجابات بعض الباحثين (رغم قلتهم) بالموافقة بدرجة متوسطة أو عدم الموافقة، بما يوحي بوجود تجاوزات من قبل أرباب العمل في هذا الشأن أو يوحي بعدم رضا هؤلاء الباحثين عن نسبة ومستوى التغطية الممنوحة لهم؛ وكان اتجاه الإجابات أيضاً موافق حول فقرة "احترام حقوق العمل (العدالة، الحرية، المسؤولية)" مع وجود نوع من التشتت في الإجابات، حيث يرى أغلبية الباحثين أن العمل وفق عقد الإدماج يضمن لهم احترام حقوق العمل التي تنص عليها المواثيق الدولية وقانون العمل الجزائري من عدالة وحرية ومسؤولية*، وهي الحقوق التي تحفظ كرامة العامل وتشبع حاجته لإثبات نفسه وتحقيق ذاته وتضمن عدم شعوره بوجود نوع من التمييز مهما كان سببه أو نوعه، بما يضمن اندماجه في العمل وعدم اغترابه، ورغم ذلك تظهر حالات من عدم الموافقة أو الموافقة بمستوى متوسط كما تبينه تكرارات هذه الفقرة في الجدول السابق، بما يعني وجود نوع من الشعور بغياب هذه الحقوق نتيجة ممارسات بعض المؤسسات.

أما فقرة "حرية الاختيار بين وظائف في مؤسسات أخرى" فكان اتجاه الإجابات يميل للدرجة محايد مما يعني أن درجة موافقتهم على هذا المؤشر متوسطة، مع وجود تقارب بين الموافقة وعدم الموافقة والحياد كما تظهره التكرارات والنسب المئوية حول هذه الفقرة، فحرية الاختيار بين عدد من الوظائف من مؤشرات العمل اللائق التي نص عليها تعريف المكتب الدولي للعمل ونصت عليه الكثير من الاتفاقيات الدولية ومواثيق حقوق الإنسان**، حيث أن وجود عدد من الخيارات يمنح لطالب العمل حرية أكبر في وضع شروط ملائمة لطموحاته

* أنظر: القانون رقم 90/11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المادة رقم 5 الخاصة بحقوق العمال.

** حيث نص عليه تصريح فيلادلفيا وميثاق حقوق الإنسان، وكذلك اتفاقية سياسة التشغيل (1964) الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والتي تنص مادتها الأولى على: "الحرية في اختيار العمل والفرصة الكاملة لكل عامل في التأهل لوظيفة واستخدام قدراته ومهاراته في الوظيفة التي تناسبه بصورة جيدة بغض النظر عن العرق أو اللون أو النوع الاجتماعي أو الدين أو الرأي السياسي أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي".

واحتياجاته وللتفاوض من موقع قوة، عكس الخيار الوحيد الذي لا يحقق ذلك ويدخل ضمن العمل القسري، ويعود الاختلاف في إجابات المبحوثين إلى تخصص ونوعية الشهادات المتحصل عليها من قبلهم، فمنهم من يكون الطلب عليه مرتفعاً في سوق العمل من قبل المستخدمين، ومنهم من يكون الطلب عليه منخفضاً أو نادراً في بعض الأحيان، حيث بعد التسجيل في وكالة التشغيل تأتي عدة عروض لبعض المسجلين مما يتيح لهم اختيار العرض الأنسب لهم، بينما يأتي عرض واحد بعد انتظار طويل للبعض الآخر مما يجعلهم يقبلون به مرغمين هروباً من شبح البطالة والتعطّل، كما أن حالة الركود التي أصابت سوق الشغل في الجزائر بعد أزمة انهيار أسعار النفط وتطبيق سياسة ترشيد النفقات قد قلص من عدد العروض والخيارات المتوفرة للعاطلين، وارتفاع عدد الخريجين وعدم موازنة مؤهلاتهم مع متطلبات الوظائف المعروضة في سوق الشغل قلص من الطلب عليهم كثيراً* .

كما جاء اتجاه الإجابات حول فقرة "المساواة بين المرأة والرجل في العمل" يميل للدرجة موافق أيضاً، حيث يوافق أغلبية المبحوثين بمستوى مرتفع على أن العمل وفق هذه العقود يضمن هذه المساواة، بحيث لا يوجد تمييز حسب اعتقادهم في الحقوق والواجبات وفي عروض العمل وفي طريقة التعامل من قبل المسؤولين وزملاء العمل وفي الأجر وفي ظروف العمل، وهي المساواة التي نص على ضرورة وجودها قانون العمل الجزائري** والتي تضمن للعاملين فرص متساوية وشروط ملائمة للعمل بغض النظر عن جنسهم؛ رغم ذلك تظهر بعض التكرارات لدرجات محايد وغير موافق وغير موافق بشدة تعني وجود نوع من الشعور لدى بعض المبحوثين بدرجات متفاوتة بوجود عدم المساواة، قد يكون في طريقة التعامل من قبل الإدارة والمسؤولين وزملاء العمل، أو في عروض العمل حيث تفضل بعض المؤسسات جنس معين على الآخر لاعتبارات تتعلق بطبيعة العمل ومتطلبات ومهام الوظيفة، أو باعتبار الثقافة السائدة لدى فئة من المستخدمين وأرباب العمل لتفضيل توظيف النساء لقلة اعتراضهن على ظروف العمل وقبولهن برواتب أقل مقارنة بالرجال أو لاعتبارات ذاتية، ونتيجة للثقافة والقيم السائدة في المجتمع يجعل المؤسسات قادرة على تشغيل فئة الرجال لساعات متأخرة وفي الفترات الليلية للعمل مقارنة بالنساء؛ وتظهر البيانات عدم وجود فروق كبيرة بين إجابات المبحوثين حول فقرة المساواة بين النساء والرجال على أساس جنس المبحوثين.

ومن جهتها كان اتجاه إجابات المبحوثين حول فقرة "المساواة مع العمال الدائمين في حقوق العمل" يميل للدرجة محايد، مما يعني الموافقة بدرجة متوسطة على هذا المؤشر من قبل المبحوثين مع وجود نوع من التشتت والاختلاف في الإجابات، رغم أن أكثر من نصف المبحوثين قليلاً موافقين بشدة أو موافقين على أن عقد الإدماج يضمن لهم هذه المساواة، التي تكون في طريقة التعامل من قبل المسؤولين وفي ظروف العمل

* أنظر الفصل الرابع المتعلق بالبطالة والتشغيل في الجزائر (قراءة سوسيو-تاريخية)، مبحث مرحلة ما بعد 2014، ص 207، مبحث بطاقة حاملي الشهادات في المجتمع الجزائري، ص 225.

** حيث تنص المادة 17 من القانون رقم 90/11 على: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال كيف كان نوعه في مجال الشغل والأجرة وظروف العمل، على أساس السن أو الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية أو القرابة العائلية أو الفئات السياسية أو الانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها.

وفي توفير الشروط اللازمة وتوفر درجة مقبولة من الحرية والعدالة في التعامل والحصول على الحقوق، فوجود هذا التباين في الإجابات يوحي بوجود اختلاف في التعامل من قبل المؤسسات بين العمال الدائمين والعاملين وفق عقود الإدماج، أو وجود نوع من التمييز في بعض الحقوق (كما هو الحال في الأجر) والمساواة في بعض الحقوق الأخرى رغم أن نص قانون العمل صريح في هذا الشأن (المادة 17 التي سبق الإشارة إليها) بحيث يمنع أي شكل من أشكال التمييز بين العاملين؛ فالشعور بالمساواة وعدم وجود التمييز بين العمال من الأهداف التي يسعى العامل إلى الحصول عليها في عمله، والتي تلعب دور أساسي في رضاه واندماجه ودفاعيته وأدائه.

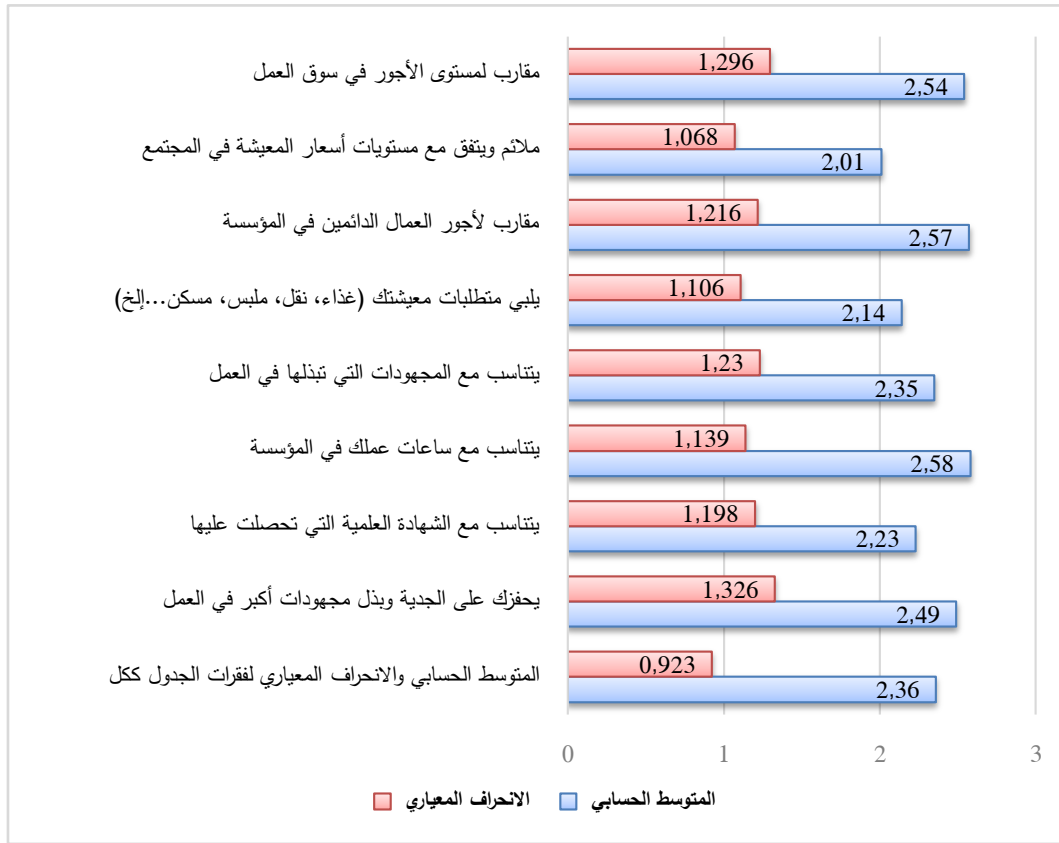
- جدول رقم (50): إجابة المبحوثين عن السؤال "هل ترى أن المنحة أو الأجر الذي تتقاضاه وفق عقد الإدماج يتوفر على هذه الشروط؟" (بُعد الأجر العادل).

الفقرة	موافق بشدة	موافق	لا	لا	تجده	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابات	
مقارب لمستوى الأجر في سوق العمل	4	22	7	24	21	2,54	1,296	غير موافق	
	%5,1	%28,2	%9	%30,8	%26,9				
ملائم ويتفق مع مستويات أسعار المعيشة في المجتمع	2	8	9	30	30	2,01	1,068	غير موافق	
	%2,5	%10,1	%11,4	%38	%38				
مقارب لأجر العمال الدائمين في المؤسسة	4	20	9	30	16	2,57	1,216	غير موافق	
	%5,1	%25,3	%11,4	%38	%20,3				
يلبي متطلبات معيشتك (غذاء، نقل، ملابس، مسكن... إلخ)	1	13	9	29	27	2,14	1,106	غير موافق	
	%1,3	%16,5	%11,4	%36,7	%34,2				
يتناسب مع الجهود التي تبذلها في العمل	5	12	12	27	23	2,35	1,230	غير موافق	
	%6,3	%15,2	%15,2	%34,2	%29,1				
يتناسب مع ساعات عملك في المؤسسة	2	22	9	33	13	2,58	1,139	غير موافق	
	%2,5	%27,8	%11,4	%41,8	%16,5				
يتناسب مع الشهادة العلمية التي تحصلت عليها	3	14	7	29	26	2,23	1,198	غير موافق	
	%3,8	%17,7	%8,9	%36,7	%32,9				
يحفزك على الجدية وبذل جهودك أكبر في العمل	5	16	15	15	26	2,49	1,326	غير موافق	
	%6,4	%21,8	%19,2	%19,2	%33,3				
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الجدول ككل									
	0,923	2,36							غير موافق

بملاحظة الاتجاه العام للجدول رقم (50) المتعلق باستجابة المبحوثين حول فقرات بُعد الأجر العادل (حول ما إذا كان الأجر الذي يتلقاه عمال عقود إدماج حاملي الشهادات يتوفر على شروط الأجر العادل) والبالغ عددها ثماني فقرات، يتبين أن قيم المتوسطات الحسابية لفقرات البُعد محصورة بين 2,58 (الفقرة 6) و2,01 (الفقرة 2)، وكانت درجات الفقرات كلها غير موافق؛ حيث جاءت الفقرة السادسة (يتناسب مع ساعات عملك في المؤسسة) في الترتيب الأول بمتوسط حسابي قدره 2,58 وهو ما يمثل درجة (غير موافق) حسب سلم ليكرت الخماسي، وبانحراف معياري قيمته 1,139 وهو ما يعني وجود تشتت متوسط نوعاً ما لاستجابات المبحوثين حول المتوسط الحسابي لهذه الفقرة، وبمجموع تكرارات لدرجتي موافق بشدة وموافق بلغ 24 تكراراً من أصل 79 استجابة (بنسبة 30,3%)؛ وجاءت الفقرة الثالثة (مقارب لأجور العمال الدائمين في المؤسسة) في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي قدره 2,57 وهو ما يمثل درجة (غير موافق)، وبانحراف معياري بلغت قيمته 1,216 ما يعني وجود تشتت متوسط نوعاً ما أيضاً لقيم استجابات المبحوثين حول المتوسط الحسابي للفقرة، وبمجموع تكرارات لدرجتي موافق بشدة وموافق بلغ 24 استجابة من أصل 79 (ما يمثل نسبة 30,3%).

في حين حلت الفقرة الرابعة (يلبي متطلبات معيشتك من غذاء ونقل وملبس ومسكن...) في الترتيب قبل الأخير بمتوسط حسابي قدره 2,14 وهو ما يقابل درجة (غير موافق) كذلك، وبانحراف معياري قيمته 1,106 ما يعني كذلك وجود تشتت متوسط لقيم هذه الفقرة حول المتوسط الحسابي لها، وبمجموع تكرارات لدرجتي موافق بشدة وموافق بلغ 14 تكراراً من أصل 79 (بنسبة 17,8%)؛ بينما جاءت الفقرة الثانية (ملائم ويتفق مع مستويات أسعار المعيشة في المجتمع) في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي قدره 2,01 وهو ما يمثل درجة (غير موافق) أيضاً، وبانحراف معياري يقدر بـ 1,068 وهي قيمة متوسطة تعني وجود تشتت نوعاً ما لاستجابات المبحوثين حول المتوسط الحسابي لهذه الفقرة، وبإجمالي تكرارات لكل من درجتي موافق بشدة وموافق قدره 10 تكرارات من أصل 79 (ما يمثل نسبة 12,6% من مجموع الاستجابات)؛ إضافة إلى ما سبق يتضح من خلال الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي لفقرات بُعد الأجر العادل ككل بلغت 2,36 ما يقابله درجة (غير موافق)، بينما بلغت قيمة الانحراف المعياري للفقرات ككل 0,923 ما يعني أن استجابات المبحوثين لا تشتت بشكل كبير عن المتوسط الحسابي للبُعد ككل، والشكل الموالي يوضح قيمة متوسطات وانحراف الفقرات كاملة.

- الشكل رقم (11): المتوسطات والانحراف المعياري لفقرات بُعد الأجر العادل.



حيث يظهر المتوسط الحسابي لفقرات البعد ككل ومتوسطات الفقرات كلٌّ على حدة عدم تحقق هدف الحصول على أجر عادل لدى أفراد عينة الدراسة من العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات (مستوى منخفض من الموافقة على فقرات البعد كلها)، حيث يعتبر الأجر العادل والملائم أحد الأهداف الأساسية التي يسعى كل عامل الحصول عليها من عمله، قصد تلبية حاجاته المختلفة (خاصة الفسيولوجية منها) والتي لا يمكن تلبيتها إلا من خلال الحصول عليه، ورغم اعتبار مدرسة العلاقات الإنسانية أن الأجر ليس الحافز الوحيد للعامل كما ذهبت إلى ذلك مدرسة الإدارة العلمية، إلا أنها توليه أهمية بالغة في تحليلاتها خاصة فيما يخص الرضا الوظيفي وفي دافعية العمال نحو العمل إلى جانب العوامل النفسية والاجتماعية الأخرى، حيث أن للأجر العادل مجموعة من الشروط والمؤشرات تعبر عنها فقرات الجدول السابق، وفيما يلي تفصيل في تحليل بيانات كل فقرة من فقرات هذا البعد.

فقد جاء اتجاه إجابات المبحوثين حول فقرتي "مقارب لمستوى الأجر في سوق العمل" و"مقارب لأجور العمال الدائمين في المؤسسة" يميل للدرجة غير موافق، مع وجود تشتت واختلاف في إجابات المبحوثين نوعاً ما يعني أن مستوى الموافقة منخفض حول هذين المؤشرين، وعند المقارنة بين حدي الدرجات نجد فارق كبير لدرجة غير موافق بشدة مقارنة بدرجة موافق بشدة في كلا الفقرتين، كما نجد تقارب كبير في تكرارات الدرجات لكلا الفقرتين، وكما هو معلوم فإن المنحة المدفوعة لفئة العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات لا تتناسب مع مستوى الأجر السائدة في سوق العمل ولا تصل إلى مستوى الحد الأدنى من الأجر، خاصة بالنسبة

للعاملين وفق نوع العقد (DAIP) بحيث لا تتعدى المنحة المقدمة لهم 15.000 دج ولا يُلزم المستخدمون بتقديم منحة إضافية لهم، ورغم وجود إلزام المستخدمين بتقديم منحة إضافية للعاملين وفق عقود العمل المدعمة (CTA) إلا أن ذلك لم يرق إلى مستوى الأجور السائدة في سوق العمل ولا لمستوى أجور العمال الدائمين في مؤسسات الدراسة حسب رأي أغلبية المبحوثين؛ بينما وجود إجابات بالموافقة بشدة والموافقة على هذه الفقرة يعطي انطباع بوجود بعض المؤسسات التي تقدم منح إضافية معتبرة تجعل أجر العامل وفق عقد إدماج حاملي الشهادات يرقى إلى مستوى الأجور السائدة في سوق العمل وفي المؤسسة، أو أن المجيبين يعتبرون الأجور السائدة في سوق العمل لا تختلف كثيراً عن المنحة والأجر الممنوح لهم، وبالتالي سخطهم يكون على المستوى الأجور بصفة عامة؛ في حين أن الذين اختاروا الحياد أي الموافقة بدرجة متوسطة يمكن تفسيره بعدم درايتهم بمستوى الأجور السائد في سوق العمل ولدى العمال الدائمين، أو بتلقيهم منحة إضافية من قبل المستخدمين لكنها لا ترقى بدرجة كبيرة إلى مستوى الأجور السائدة.

كما كان اتجاه الاستجابات حول فقرة "ملائم ويتفق مع مستويات أسعار المعيشة في المجتمع" كذلك يميل للدرجة غير موافق، مع وجود اتجاه أكبر لعدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة مقارنة بالفقرة السابقة وباقي فقرات هذا البُعد كما تبينه التكرارات والنسب المئوية في الجدول، حيث يرى أغلبية المبحوثين أن المنحة والأجر المقدم لهم لا يتلاءم ولا يتفق مع مستويات أسعار السلع والخدمات ومتطلبات المعيشة في المجتمع، خصوصاً بعد الأزمة الاقتصادية الناجمة عن انهيار أسعار النفط وتطبيق سياسة ترشيد النفقات، والتي نتج عنها انهيار العملة الوطنية وارتفاع معدلات التضخم مما أدى إلى ارتفاع الأسعار وغلاء المعيشة، ورفع الدعم الحكومي عن كثير من السلع والخدمات (نتيجة تبني مقاربة اقتصادية جديدة في تسيير الاقتصاد الوطني وبداية التخلي عن اجتماعية الدولة تدريجياً)، مما يجعل هذه الفئة كما هو الحال مع غالبية فئة الأجراء يعانون من عدم قدرة أجورهم الحقيقية على التوازن مع مستويات الأسعار السائدة، والملاحظ من خلال البيانات أن هناك اتجاه عام لعدم الموافقة على هذه الفقرة بالنسبة للمتزوجين أو العزاب أو الرجال أو النساء على حد سواء بحيث لا توجد فروق كبيرة بين إجاباتهم؛ رغم وجود عدد قليل من المبحوثين اختاروا الموافقة بشدة أو الموافقة أو حتى الحياد، مما يعني حصولهم على منح إضافية ترفع أجورهم لمستوى عالي خاصة بالنسبة للإطارات ورؤساء المصالح جعل أجورهم تتلاءم مع مستويات الأسعار السائدة في المجتمع.

وفيما يخص فقرة "يلبي متطلبات معيشتك (غذاء، نقل، ملابس، مسكن...)" فقد جاء اتجاه الإجابات أيضاً للدرجة غير موافق، حيث أن ما يزيد عن 70% من المبحوثين اختاروا درجتي عدم موافق وعدم موافق بشدة، مما يعني أن الأجور والمنح التي يتقاضونها تلي بدرجة منخفضة متطلبات معيشتهم من غذاء ونقل وملابس ومسكن، وهي المتطلبات التي يعبر عنها ماسلو في هرمه للحاجات الإنسانية بالحاجات الفسيولوجية وهي أبسط الحاجات وأكثرها ضرورة وأهمية لبقاء الإنسان فما بالك بالحاجات الكمالية والترفيهية، وهذا يعود إلى انخفاض الأجور من جهة وارتفاع مستوى الأسعار من جهة ثانية، خصوصاً بالنسبة لفئة المتزوجين والرجال الذين تكون على عاتقهم مسؤولية الإنفاق على أسرهم مقارنة بالعازبين والنساء؛ وتبقى الفئة التي أجابت

بالموافقة سواء بمستوى مرتفع أو متوسط من الذين تضيف لهم المؤسسات منحة معتبرة تجعل أجورهم قادرة على تلبية متطلبات معيشتهم، أو تكون احتياجات معيشتهم لا تتطلب الشيء الكثير مقارنة بعدم الموافقين، خصوصاً بالنسبة للنساء اللواتي لا تقع على عاتقهن مسؤوليات الإنفاق على الأسرة في غالب الأحيان وفق ما هو شائع في ثقافة المجتمع وقيمه، حيث يقع عاتق الإنفاق على الرجل (سواء الزوج أو الأب أو الأخ)، وبالتالي فمتطلبات الرجال الباحثين عن الغذاء والملبس والسكن لأنفسهم وعائلاتهم أكبر من متطلباتهن.

كذلك كان اتجاه إجابات الباحثين حول الفقرات "يتناسب الأجر مع المجهودات التي تبذلها في العمل" و"يتناسب مع ساعات عملك في المؤسسة" و"يتناسب مع الشهادة العلمية التي تحصلت عليها" يميل للدرجة غير موافق، حيث كانت أغلبية إجابات الباحثين في الفقرات الثلاث بين عدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة، مع وجود تكرارات أكبر لعدم الموافقة بشدة للفقرتين الأولى والثالثة مقارنة بالثانية، فمن المتعارف عليه أنه يتم تحديد قيمة الأجر الممنوحة للعاملين وفق الجهود المبذولة وساعات العمل والشهادة والكفاءة التي يتمتعون بها، وهو ما ذهبت إليه أغلب نظريات التنظيم والإدارة (خصوصاً تايلور وفايول وفيرر)، الأمر الذي من شأنه أن يشبع حاجات العاملين الفسيولوجية من العمل ويدفعهم لبذل جهود أكبر للحصول على أجر ودخل مادي أفضل، لكن أغلبية الباحثين يرون غياب العدالة في الأجر والمنح الممنوحة لهم، فهي لا تتناسب مع الجهد المبذول من طرفهم والوقت الذين يقضونه في العمل ولا مع طبيعة الشهادات والمؤهلات التي يتمتعون بها، خصوصاً عند مقارنة أجورهم مع أجور العمال الدائمين الذين يبذلون نفس الجهد ويقضون نفس ساعات العمل ويحوزون على نفس الشهادات (وفي بعض الأحيان جهود وساعات عمل وشهادات العمال الدائمين أقل منهم) لكن أجور هؤلاء تزيد عن أجورهم بدرجات متفاوتة من مؤسسة إلى أخرى، وعند مقارنتها أيضاً بالمستوى العام للأجور في سوق الشغل؛ فهم يرون أنه لو كانت الظروف والأجور عادلة في ضوء الجهود المبذولة والشهادات التي يحوزونها لاستطاعوا الحصول على دخل أكبر، لكن ضعف ديناميكية سوق الشغل وارتفاع كتلة حاملي الشهادات وارتفاع معدل بطالتهم في ظل نقص عروض العمل يجعلهم يقبلون العمل بهذه الأجور هرباً من البطالة، وهذا ما ذهبت إليه رواد النظريات الكلاسيكية في تحليلهم للبطالة حيث يرون ضرورة قبول العمال بمرونة الأجور للانخفاض للتخفيف من حدة البطالة، كما أن ارتفاع حجم العاطلين (الجيش الاحتياطي على حد تعبير ماركس) يجعلهم يرضخون للعمل وفق أجور منخفضة وظروف عمل متدنية ويجعلهم عرضة للاستغلال من قبل أرباب العمل (الرأسماليين)*؛ أما الباحثين الذين يرون أن الأجر المدفوع لهم يتناسب مع جهودهم وساعات عملهم وشهاداتهم فيعود ذلك إلى كون المنحة الإضافية التي تقدم لهم من قبل مؤسساتهم تجعل أجورهم مناسبة، إضافة إلى أن بعض المؤسسات تقدم منح وعلاوات عن الساعات الإضافية في العمل، أو أن العمل الموكل لهم لا يتطلب جهد كبير ولا يقضون ساعات كثيرة في العمل لذلك فهم يرون أن الأجر الذي يتلقونه يتناسب مع ما يبذلونه من مجهودات، أما الذين أجابوا بدرجة محايد أي الموافقة بمستوى متوسط

* أنظر الفصل الثالث الخاص بالبطالة وسياسة التشغيل (تحليل سوسيو-اقتصادي)، مبحث المقاربات الاقتصادية للبطالة والتشغيل، عنصر الاتجاه الكلاسيكي ص 145، ومبحث سوسولوجية البطالة والعمل، عنصر النظرية الماركسية وتفسير البطالة من زاوية الصراع، ص 169.

فيرون أن الأجر والمنحة الإضافية المقدمة لهم لا تتلاءم بدرجة كبيرة مع مؤهلاتهم وشهاداتهم ومع ما يبذلونه من مجهودات وما يقضونه من وقت في العمل، وليست غير مقبولة لدرجة منخفضة جداً كما هو الحال بالنسبة للذين لا يوافقون بدرجة كبيرة.

ونفس الأمر بالنسبة لفقرة "يحفزك على الجدية وبذل مجهودات أكبر في العمل" التي كان اتجاه الإجابات فيها أيضاً يميل لدرجة غير موافق، حيث حازت الدرجة غير موافق بشدة على أكبر نسبة من التكرارات والدرجة موافق بشدة على أقل تكرارات بينما الدرجات الأخرى على نسب وتكرارات متماثلة تقريباً كما توضحه بيانات الجدول أعلاه، حيث أن الأجر المقدم للعاملين وفق عقود الإدماج (خصوصاً الفئات التي لا تتلقى منح إضافية من قبل المؤسسات) لا يلبي متطلبات معيشتهم ولا يشبع حاجاتهم المادية ولا يتناسب مع شهاداتهم ولا مع الجهد المبذول ولا ساعات العمل التي يقضونها في عملهم، لذلك فأغلبهم يشعر بأن هناك استغلال وعدم عدالة في أجورهم، وكما هو معلوم فالأجر المناسب والعاقل يلعب دور كبير في دافعية العاملين وتحفيزهم نحو العمل وبذل مجهودات أكبر (رغم أنه ليس الدافع الوحيد كما ذهب إلى رواد الإدارة العلمية)، فالعامل بحكم طبيعته الإنسانية في حاجة إلى تقدير جهوده وشعوره بالعدالة وعدم الاستغلال وفي حاجة للحصول على مقابل مادي للجهد المبذول لتلبية احتياجاته وحاجات أسرته التي يقوم بالتكفل بها، وبالتالي فغياب شروط الأجر العادل عن أغلبية عمال عقود إدماج حاملي الشهادات قد يدفعهم إلى سلوك تنظيمي سلبي أو غير مبالي بحيث يكفون بالحد الأدنى من المهام والأداء المطلوب منهم ولا يجتهدون لبذل جهد أكبر؛ أما المبحوثين الذين يوافقون على هذه الفقرة بدرجة عالية أو متوسطة فيعود ذلك إلى وجود شروط الأجر العادل فيما يتلقونه من مقابل مادي من قبل مؤسساتهم بدرجة مرتفعة أو متوسطة، وهذا ما يظهر من خلال المقارنة بين نسب المجيبين على الفقرات السابقة وعلى هذه الفقرة فهي متقاربة إلى حد بعيد؛ وعلى العموم أظهرت إجابات المبحوثين عن فقرات هذا البُعد عدم توفر شروط الأجر العادل في المنح والأجور المقدمة لأغلب المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات مع المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة.

- جدول رقم (51): إجابة المبحوثين عن السؤال "هل ترى أن عملك وفق عقد إدماج حاملي الشهادات يُشعركَ ويحقق لك ما يلي؟" (بعد الرضا الوظيفي).

الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	بشدة موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابات
الشعور بقيمة وأهمية العمل الذي تقوم به	10	37	13	10	8	3,40	1,117	موافق
	%12,8	%47,4	%16,7	%12,8	%10,3			
تنمية مهاراتك في بناء علاقات اجتماعية داخل المؤسسة	11	51	8	4	5	3,75	0,980	موافق
	%13,9	%64,6	%10,1	%5,1	%6,3			
	7	39	11	13	9	3,28	1,187	محايد

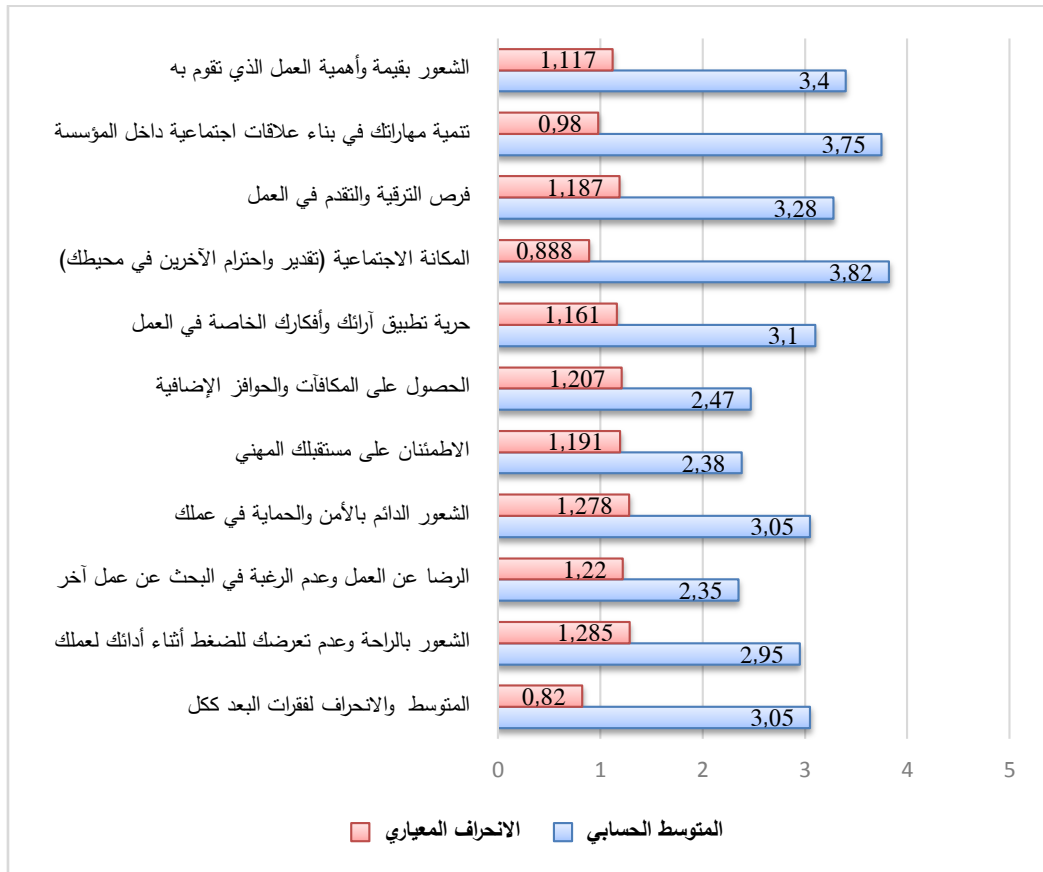
			11,4%	16,5%	13,9%	49,4%	8,9%	فرص الترقية والتقدم في العمل
موافق	0,888	3,82	3	4	9	51	12	المكانة الاجتماعية (تقدير واحترام الآخرين في محيطك)
			3,8%	5,1%	11,4%	64,6%	15,2%	
محايد	1,161	3,10	9	16	18	30	6	حرية تطبيق آرائك وأفكارك الخاصة في العمل
			11,4%	20,3%	22,8%	38%	7,6%	
غير موافق	1,207	2,47	21	23	15	17	3	الحصول على المكافآت والحوافز الإضافية
			26,6%	29,1%	19%	21,5%	3,8%	
غير موافق	1,191	2,38	22	27	10	18	2	الاطمئنان على مستقبلك المهني
			27,8%	34,2%	12,7%	22,8%	2,5%	
محايد	1,278	3,05	14	12	15	30	7	الشعور الدائم بالأمن والحماية في عملك
			17,9%	15,4%	19,2%	38,5%	9%	
غير موافق	1,220	2,35	25	21	17	12	4	الرضا عن العمل وعدم الرغبة في البحث عن عمل آخر
			31,6%	26,6%	21,5%	15,2%	5,1%	
محايد	1,285	2,95	13	18	12	26	7	الشعور بالراحة وعدم تعرضك للضغط أثناء أدائك لعملك
			17,1%	23,7%	15,8%	34,9%	9,2%	
محايد	0,820	3,05	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الجدول ككل					

من خلال الاتجاه العام للجدول رقم (51) المتعلق بفقرات بُعد الرضا الوظيفي والبالغ عددها عشر فقرات، نلاحظ أن قيمة المتوسطات الحسابية لفقرات محصورة بين 3,82 (الفقرة 4) و 2,35 (الفقرة 9)، كما أن اتجاه الإجابات على هذه الفقرات موزعة بين درجات موافق ومحايد وغير موافق مع أسبقية لدرجة محايد (4 محايد، 3 موافق، 3 غير موافق)؛ وبالنسبة لترتيب الفقرات حسب قيمة متوسطاتها الحسابية (أي حسب مستوى الموافقة عليها) نجد أن الفقرة الرابعة (المكانة الاجتماعية: تقدير واحترام الآخرين في محيطك الاجتماعي والمهني) كان ترتيبها الأول بمتوسط حسابي قيمته 3,82 وهو ما يمثل درجة (موافق)، وانحراف معياري قيمته 0,888 يؤكد أن القيم لا تتشتت بشكل كبير عن المتوسط الحسابي للفقرة، وبإجمالي تكرارات درجتي موافق بشدة وموافق بلغ 63 استجابة من أصل 79 (أي بنسبة 79,8%)؛ بينما الفقرة الثانية (تتمية مهاراتك في بناء علاقات اجتماعية داخل المؤسسة) كان ترتيبها الثاني بمتوسط حسابي قيمته 3,75 وهو ما يقابل درجة (موافق) وانحراف معياري قدره 0,980 مما يعني أن قيم إجابات المبحوثين لا تتشتت بقدر كبير عن المتوسط الحسابي لهذه الفقرة، وبإجمالي تكرارات لكل من موافق بشدة وموافق بلغ 62 من أصل 79 استجابة (أي بنسبة 74,5%).

وجاءت الفقرة السابعة (الاطمئنان على مستقبلك المهني) في الترتيب قبل الأخير بمتوسط حسابي قدره 2,38 أي ما يعني درجة (غير موافق)، وانحراف معياري قيمته 1,191 يؤكد وجود تشتت متوسط

لاستجابات المبحوثين عن المتوسط الحسابي للفقرة، وبمجموع تكرارات الدرجتين موافق بشدة وموافق لم يتعد 20 استجابة من أصل 79 (أي بنسبة 25,3%)؛ بينما تأتي الفقرة التاسعة (الرضا عن العمل وعدم الرغبة في البحث عن عمل آخر) في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي قيمته 2,35 ما يقابل درجة (غير موافق) في سلم ليكرت الخماسي، وبانحراف معياري قدره 1,22 مما يعني أن استجابات المبحوثين تشتتت بدرجة متوسطة نسبياً عن المتوسط الحسابي لهذه الفقرة، وبإجمالي تكرارات لدرجتي موافق بشدة وموافق لم يتعد 16 تكراراً من بين 79 استجابة (ما يمثل نسبة 20,3%)؛ ويُظهر الجدول كذلك قيمة المتوسط الحسابي ل فقرات بُعد الرضا الوظيفي ككل والمقدرة بـ 3,05 ما يقابل درجة (محايد)، وكذلك الانحراف المعياري للبعد ككل الذي قيمته 0,820 ما يعني وجود تشتت ضعيف لاستجابات المبحوثين عن المتوسط الحسابي لفقرات البعد ككل، والشكل الموالي يبين قيمة المتوسطات والانحراف المعياري للفقرات العشر لبُعد الرضا الوظيفي.

- الشكل رقم (12): المتوسطات والانحراف المعياري لفقرات بُعد الرضا الوظيفي لعمال عقود إدماج حاملي الشهادات.



حيث يبين المتوسط الحسابي للبُعد ككل والمتوسطات الحسابية لكل فقرة من الفقرات تحقق هدف الرضا الوظيفي لعينة الدراسة بدرجة متوسطة، فقد كانت درجة الرضا أو الموافقة مرتفعة في بعض المؤشرات ومتوسطة ومنخفضة في مؤشرات أخرى، حيث يحظى الرضا الوظيفي بأهمية كبيرة لدى الكثير من الدراسات والنظريات المهمة بدراسة التنظيم في التخصصات المعرفية المختلفة، وغالباً ما يتم دراسته كمتغير مستقل يؤثر على

متغيرات وظواهر أخرى، لكن في الدراسة الحالية قام الباحث بدراسة الرضا الوظيفي كأحد الأهداف التي يسعى المتعاقدون وفق عقود إدماج حاملي الشهادات إلى بلوغها وتحقيقها، أي كُبعد من أبعاد الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات؛ ويُعبر الرضا الوظيفي عن تقييم الفاعلين (العاملين) لمستوى إشباع الحاجات المختلفة التي يسعون لإشباعها عن طريق العمل، هذا الأخير الذي يعتبر ظاهرة إنسانية لإنتاج السلع والمنتجات وإشباع الحاجات المختلفة للإنسان (والتي عبّر عنها ماسلو في هرم الحاجات)، بحيث يختلف مستوى الرضا من فرد إلى آخر ومن جماعة إلى أخرى تبعاً لتقييم كل فرد ما يتوقعه من إشباع من خلال العمل وما يشبعه فعلاً، وتعتبر فقرات الجدول السابق عن المؤشرات التي تم اعتمادها في دراسة الرضا الوظيفي بحيث تم دراسة الأجر كُبعد وهدف مستقل من أهداف العاملين وفق عقود الإدماج وليس كمؤشر من مؤشرات الرضا.

بدايةً جاء اتجاه إجابات الفقرة "الشعور بقيمة وأهمية العمل الذي تقوم به" يميل إلى الدرجة موافق، حيث أن أغلبية المبحوثين يرون أن عملهم وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في مؤسساتهم يحقق لهم هذا الشعور بمستوى مرتفع، من حيث قيمة المهام والوظائف الموكلة إليهم والثقة الموضوعية فيهم وكون الأداء الذي يقدمونه يساهم في تقديم الإضافة لفريق العمل وللمؤسسة ككل، ويجعلهم يتلقون التقدير والثناء من قبل الرؤساء والمسؤولين على العمل المنجز من قبلهم، مما يشبع لديهم الحاجة للإنجاز والتقدير التي تنمي الدافعية للعمل وترفع الروح المعنوية لديهم وتساهم في ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي عندهم، ويعود تحقيق ذلك لدى المبحوثين إلى توظيفهم في مناصب ووظائف تتناسب مع شهاداتهم وتخصصاتهم ومؤهلاتهم، مما يعطيهم فرصة لتطبيق معارفهم وإثبات أنفسهم والشعور بأهمية ما يقومون به؛ عكس الفئة التي مستويات موافقتها على هذا المؤشر متوسطة أو منخفضة، بحيث يتم توظيفهم في مناصب وتكليفهم بمهام لا تتناسب مع تخصصاتهم وقدراتهم، رغم حرص مفتشيات العمل والقائمين على تسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني على متابعة مدى توظيف المتعاقدين في مناصب تتوافق مع تخصصاتهم، وإدراج قانون العمل هذا الأمر ضمن الحقوق المضمونة للعاملين*، أو أنهم لا يتلقون الثناء على العمل الذي ينجزونه من قبل المسؤولين والرؤساء بما لا يشعرهم بأهمية وقيمة العمل المنجز ويؤثر سلبياً على مستوى الرضا لديهم.

كذلك كان اتجاه إجابات المبحوثين حول فقرة "تنمية مهارتك في بناء علاقات اجتماعية داخل المؤسسة" يميل للدرجة موافق، حيث أن أكثر من ثلاثة أرباع المبحوثين يوافقون بمستوى مرتفع على الفقرة، فالعامل بصفته إنسان وكائن اجتماعي في حاجة إلى بناء علاقات اجتماعية وإشباع حاجته إلى الانتماء إلى الجماعات وإنشاء الصداقات والتفاعل مع الآخرين، وبحكم أنه يقضي أغلب وقته في العمل فإنه يحتاج إلى إشباع هذه الحاجة في مكان العمل (المؤسسة)، لذلك يلجأ إلى الانتماء إلى الجماعات الرسمية أو غير الرسمية وبناء علاقات اجتماعية مع مختلف أعضاء التنظيم، فالعاملون وفق عقود إدماج حاملي الشهادات يرون أن العمل في المؤسسات التي ينتمون إليها يتيح لهم إشباع حاجتهم للانتماء، من خلال التفاعل وبناء علاقات اجتماعية

* المادة 6 من القانون رقم 90/11 حول حقوق العمال في إطار علاقات العمل والتي تنص على: "...الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم..."

مع زملاء العمل من العمال الدائمين وعمال عقود الإدماج ومع مختلف أعضاء التنظيم على كل المستويات، فالمؤسسات التي يعملون بها وطبيعة العمل تتيح لهم الفرصة للتفاعل والتشارك الجماعي في العمل مما يساعدهم على بناء هذه العلاقات وتميئتها ويؤثر على درجة رضاهم الوظيفي بشكل إيجابي؛ ورغم ذلك نجد فئة من المبحوثين (رغم قلتها) درجة موافقتها على هذه الفقرة متوسطة أو منخفضة، ويعود ذلك حسب رأي الباحث إلى طبيعة المهام الموكلة إليهم وطبيعة العمل التي لا تتيح فرص الالتقاء وتكوين الصداقات والتفاعل الجماعي، أو أن البيئة السائدة في المؤسسات التي ينتمون إليها قد تعرف وجود جو من الصراع بين مختلف الأعضاء على شتى المستويات، وطبيعة المعاملة من قبل الإدارة وزملاء العمل مما لا يساعد على بناء العلاقات الاجتماعية بينهم وتقويتها، أو يعود إلى طبيعة شخصياتهم المنعزلة وغير الاجتماعية، بما لا يحقق إشباع حاجاتهم الاجتماعية بالشكل الصحيح واللازم ويخفض من مستوى ودرجة رضاهم الوظيفي.

في حين كان اتجاه الإجابات حول فقرة "فرص الترقية والتقدم في العمل" يميل إلى الحياد أي مستوى متوسط من الموافقة، ومع وجود تشتت واختلاف في استجابات المبحوثين بين الخيارات الخمس لسلم ليكرت، حيث يحتاج العمال ويبحثون دائماً عن فرص التقدم والترقي إلى مراتب وظيفية أعلى لأداء مهام ومواجهة تحديات أكبر وأكثر طموحاً، بما يلبي حاجتهم للقوة والإنجاز من خلال تولي مواقع قيادية أكثر، والحاجة إلى التقدير والمكانة والاعتراف بما يزيد من الثقة بالنفس ويساهم في الشعور بدرجة عالية من الرضا الوظيفي؛ ويعود التشتت والاختلاف في آراء وإجابات المبحوثين حول هذه الفقرة (رغم أن أكثر من نصف المبحوثين يوافقون بدرجة مرتفعة) إلى الاختلاف الموجود بين المؤسسات محل الدراسة في هذا الشأن، فمنها من يمنح هذا الحق والتحدي لفئة العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات بغض النظر عن طبيعة عقودهم المؤقتة، بحكم الثقة في قدراتهم ومؤهلاتهم وإمكانياتهم وتشجيعاً لهم لبذل مجهودات أكبر واعتراً بأهمية وجودهم، وهذا ما يظهر من خلال المناصب الممنوحة لكثير من المبحوثين كإطارات ورؤساء مصالح ومسؤولين في الإدارة ومشرفين على العمال*، بينما تفضل مؤسسات أخرى حرمانهم من هذا الحق وتمنحه لغيرهم من العمال الدائمين، بما يشعرهم بنوع من التمييز وغياب العدالة، أو بسبب طبيعة المناصب التي يشغلونها والتي لا تتيح فرص الترقى والتقدم في السلم الوظيفي، أو بسبب طبيعة الهيكل التنظيمي للمؤسسة الذي لا يحتوي على سلم للوظائف بحيث يكون جميع العمال في نفس المستوى التنظيمي، كما هو الحال في المؤسسات المصغرة وبعض المؤسسات المتوسطة.

بينما جاء اتجاه الإجابات حول فقرة "المكانة الاجتماعية (تقدير واحترام الآخرين في محيطك)" يميل إلى الدرجة موافق، حيث أن ما يزيد عن ثلاثة أرباع المبحوثين وافقوا بمستوى مرتفع على كون العمل وفق عقد إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات التي ينتمون إليها يحقق لهم المكانة الاجتماعية، ويضمن لهم تقدير واحترام الآخرين سواء في محيط العمل أو في المحيط الاجتماعي الخارجي، بما يشبع لديهم الحاجة إلى التقدير

* أنظر الجدول رقم (42) المتعلق بتوزيع المبحوثين حسب المسمى الوظيفي، ص 301.

وإلى المكانة والتي يمكن تصنيفها ضمن الحاجات النفسية والاجتماعية التي يسعى العامل لبلوغها وتحقيقها وإشباعها من خلال العمل وتلعب دور أساسي في رضاه الوظيفي وفي دافعيته نحو عمله، حيث يرى ابن خلدون أن الكسب والعمل هو الذي يعطي المكانة الاجتماعية للفرد، "فكل الأشخاص باستثناء المرضى منهم تكون لديهم الحاجة أو الرغبة في الحصول على قبول وتقدير عالي لأنفسهم، ويسعون لاحترام ذواتهم واحترام الآخرين لهم ولمقدراتهم وانجازاتهم"¹، ويتحقق ذلك للعاملين وفق هذا النوع من العقود من خلال الشهادات التي يحوزونها ومن خلال المناصب الممنوحة لهم كإطارات وكروساء ومصالح وغيرها من الوظائف ذات القيمة والتقدير لأصحابها، والتي تضمن لهم التقدير والاحترام والمعاملة الحسنة من طرف كل أعضاء التنظيم ومن المحيط الاجتماعي الذي يتفاعلون معه؛ بينما تعود إجابات فئة قليلة من المبحوثين بالحياد وعدم الموافقة إلى طبيعة المناصب التي يشغلونها وإلى المعاملة من طرف زملاء العمل والرؤساء، وإلى الأجور المتدنية التي يحصلون عليها بما يؤثر على قدرتهم على اقتناء هندام ملائم لمكانتهم (فالنزعة المادية السائدة في الثقافة المجتمعية تقوم على منح المكانة الاجتماعية للأفراد من خلال المظاهر والماديات)، بما يؤثر على ثقتهم بأنفسهم وإشباع هذه الحاجة لديهم، ويؤثر سلبيًا على درجة ومستوى رضاهم الوظيفي.

من جهة أخرى يظهر أن اتجاه الإجابات حول فقرة "حرية تطبيق آرائك وأفكارك الخاصة في العمل" يميل إلى الدرجة محايد، وهو ما يمثل مستوى متوسط من الموافقة من قبل المبحوثين على هذه الفقرة، مع وجود تشتت وتباين في إجاباتهم لكن بأسبقية نسبية صغيرة للموافقة مقارنة بعدم الموافقة، فهذا النوع من الحرية يحتاجه العاملون لإشباع الحاجة للقوة وإثبات النفس وتحقيق الذات والحاجة للإنجاز والاستقلالية والحرية، فهذه الحاجات تدفع العاملين إلى تفضيل تحمل المسؤولية في إنجاز العمل وتطبيق الآراء والأفكار التي يرونها مناسبة لإنجاز المهام المتعلقة بالعمل ولا يحبذون التقييد الشديد الذي يلغي شخصياتهم، بما يكسبهم الخبرة ويعطيهم فرصة لتطوير إمكانياتهم ويكسبهم الثقة في أنفسهم، وهو ما يزيد من تحفيزهم ودافعيتهم للعمل ويساعد على ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لديهم؛ ويعود تباين واختلاف آراء المبحوثين حول هذا المؤشر إلى الاختلاف في طريقة التعامل من قبل المؤسسات والرؤساء والمشرفين والثقافة التنظيمية السائدة بينهم، فمنهم من يقدر قيمة وأهمية منح الحرية للعاملين على روحهم المعنوية وعلى الأداء الفردي والجماعي لهم والأداء الكلي للمؤسسة، ومنهم من لا يقدر أهمية الأمر ويعتبر العاملين كآلات لتنفيذ الأوامر لذلك لا يعطيهم هامش للحرية في تنفيذ المهام، أو يعطيهم هامش لا يرقى إلى مستوى تطلعاتهم وتوقعاتهم، وعلى العموم تكون الحرية في تطبيق الأفكار والآراء على حسب الترتيب في السلم الوظيفي، فكلما كان العامل في منصب أعلى كلما كانت له الحرية أكبر، والعكس في حالة في حالة كونه في منصب أدنى.

أما فقرة "الحصول على المكافآت والحوافز الإضافية" فكان اتجاه الإجابات فيها يميل إلى الدرجة غير موافق، مع وجود نوع من التباين في الإجابات لكن بتكرارات أكبر بكثير لدرجة غير موافق بشدة مقارنة بدرجة

¹ سمارة نصير وحدي نجية، "علاقات الحاجات بالأداء الوظيفي تطبيق نظرية سلم الحاجات لماسلو على واقع الموظفين الجزائريين 2016-2017"، مجلة حوليات جامعة الجزائر، جامعة الجزائر 1، المجلد 32، العدد 2، جوان 2018، ص 289.

موافق بشدة، حيث تلعب كل من الحوافز والمكافآت دورًا كبيرًا في تحديد مستوى الرضا لدى العاملين، ويحتاج العامل إلى الشعور بالحصول على الجزاء المناسب للجهد الذي يبذله من أجل المنظمة، من خلال الحوافز والمكافآت المادية أو المعنوية، بما يشبع عنده الحاجة للتقدير للأداء الذي يقدمه والشعور بأهمية ما يقوم به، ويظهر من خلال استجابات الباحثين وجود مؤسسات تقوم بتقديم هذه الحوافز لعاملها تقديرًا للمجهودات المبذولة من قبلهم، ومنها من يقدم هذه الحوافز لكنها لا ترقى إلى مستوى المجهودات المبذولة والساعات الإضافية التي يقضيها في العمل، وتظهر حالات عدم الرضا لدى الباحثين الذين لا تقدم المؤسسات التي ينتمون إليها حوافز ومكافآت رغم الجهود المبذولة والمهام التي يقومون بإنجازها ورغم مساهمتهم في زيادة إنتاجيتها وربحيتها، وتزداد درجة عدم الرضا إذا شعر المتعاقدون وفق عقود الإدماج بوجود نوع من التمييز وعدم العدالة بينهم وبين غيرهم من العاملين الدائمين في الحصول على هذه المكافآت.

وتعبر فقرات "الاطمئنان على مستقبلك المهني" و"الشعور الدائم بالحماية والأمن في عملك" و"الرضا عن العمل وعدم الرغبة في البحث عن عمل آخر" و"الشعور بالراحة وعدم التعرض للضغط أثناء أداء العمل" عن الحاجة للأمن بمستوياتها والحاجة للاستقرار، حيث يكون العامل دائمًا في حاجة لأن يكون متواجدًا في مجتمع آمن يحكمه النظام والعمل في وظيفة مستقرة تضمن له الاطمئنان على مستقبله¹، والتواجد في بيئة تضمن له الأمن على نفسه وعلى صحته الجسدية والنفسية والابتعاد عن الضغوط والصراعات، فقد أولت مدرسة العلاقات الإنسانية أهمية بالغة لمسألة الأمن الوظيفي بمفهومه الشامل واعتبرته من العناصر المهمة في تحليل الرضا الوظيفي والدافعية للعمل، حيث يظهر اتجاه إجابات الباحثين عن هذه الفقرات بين الدرجة عدم موافق للفقرتين الأولى والثالثة ودرجة محايد للفقرتين الثانية والرابعة؛ ويعود عدم موافقة أغلبية الباحثين وعدم رضاهم عن مؤشر الاطمئنان على مستقبلهم المهني من خلال العمل وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، إلى طبيعة العقود المؤقتة التي يعملون وفقها والتي تجعلهم دائمًا في حالة قلق وتوتر وخوف وارتقاب لمصيرهم بعد انتهاء فترة العقود التي تربطهم بهذه المؤسسات، خاصة الفئات التي طالت فترة سنوات انتظارها للإدماج في منصب عمل دائم، بحيث أن القانون لا يسمح بتجديد العقد أكثر من ثلاث مرات، أو الذين اقترب عمرهم من 35 سنة بحيث لا يمكن لهم تجديد العقود بعد هذا السن، خصوصًا في ظل سوق عمل تتميز بقلة العروض وتراجع ديناميكيته ونقص الطلب على فئة حاملي الشهادات، بما يؤثر على الأمن الوظيفي لهم ويلعب دورًا كبيرًا في انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لديهم؛ بينما الفئة التي اختارت الدرجة محايد فهي من غير المتيقنين من تثبيتهم في مناصب دائمة بعد نهاية العقد (خصوصًا الذين طالت فترة انتظارهم) لكن مستوى الثقة والأمل لديهم أكبر من الفئة الأولى؛ في حين نجد فئة قليلة من الباحثين الذين لديهم درجة مرتفعة من الرضا والاطمئنان على مستقبلهم المهني، بسبب وثوقهم ووجود وعود من قبل المسؤولين على المؤسسات في تثبيتهم في مناصبهم بصفة دائمة، وثقتهم في مؤهلاتهم التي تسمح لهم بالظفر بوظائف أخرى في حالة تخليهم عن

¹سماحة حمدي ونصير نجية، مرجع سابق، ص 288.

عملهم الحالي.

ويعود اتجاه إجابات المبحوثين بدرجة الحياد حول فقرة "الشعور الدائم بالحماية والأمن الدائم في عملك" إلى الاختلاف في إجابات المبحوثين بين الدرجات الخمس كل حسب نظرته وحسب توفر شروط الأمن في مؤسسته من عدمها، ويقصد بالأمن الدائم هنا الأمن النفسي والأمن على الحياة من خلال توفير الحماية من مختلف المخاطر التي تهدد حياة العاملين مثل الاعتداءات داخل وخارج أماكن العمل ومخاطر وحوادث العمل بتواجد أعوان الأمن ومعدات السلامة والأمن الصناعي، والحماية من خطر العدوى والتعرض للأمراض المهنية، والحماية من التعسف والمعاملة السيئة من الرؤساء والمسؤولين وزملاء العمل بتواجد عقود وقوانين داخلية وعامة تحمي العامل من هذه التصرفات، بحيث تختلف درجة وجود هذه الشروط من مؤسسة إلى أخرى ومن نشاط اقتصادي إلى آخر ومن قسم ومصلحة إلى أخرى ومن وظيفة إلى أخرى كذلك، لذلك جاءت إجابات المبحوثين تبعاً لهذه الاختلافات كل من وجهة نظره ومن توقعاته ومن الوضعية التي يعيشها، وعلى العموم تبقى درجة الرضا عن هذا المؤشر متوسطة بشكل عام لدى مجموع عينة الدراسة.

فيما يعود اتجاه عدم الموافقة على فقرة "الرضا عن العمل وعدم الرغبة في البحث عن عمل آخر" إلى وجود اتجاه عام بعدم الرضا عن العمل وفق عقود إدماج حاملي الشهادات لدى أغلبية المبحوثين، حيث تظهر تكرارات الدرجة غير موافق بشدة الأكثر عند هذه الفقرة من بين فقرات الجدول ككل، فنقيّم العاملين لمستوى إشباع حاجاتهم الفسيولوجية والأمنية والاجتماعية والنفسية من خلال العمل وفق عقود الإدماج ومقارنتها بما كانوا يتوقعونه ويطمحون إليه، يجعل مستوى الرضا على العمل بصفة عامة منخفضاً عند أغليبيتهم، فالعمل وفق عقود مؤقتة وبمستوى الأجور والمنح التي يتلقونها لا يلبي طموحهم ولا يحقق الإشباع لمختلف الحاجات لديهم، مما يوحي بأن قبولهم للعمل وفق هذا النوع من العقود أملت الحاجة وغياب البديل في ظل سوق عمل شحيحة من حيث عروض العمل، فالرغبة في البحث عن عمل آخر وبشروط وظروف أحسن مؤشر واضح وجلي عن عدم الرضا عن العمل؛ أما الذين اختاروا خيار الإجابة محايد فيمكن تفسيره برضاهم عن شروط العمل وطريقة تعامل المؤسسة وأعضائها ورضاهم عن إشباع الكثير من الحاجات لديهم، وتواجدهم لسنوات عديدة في هذه المؤسسات سمح لهم بالتعود على العمل فيها والحصول على الخبرة اللازمة وتطوير مهاراتهم في العمل وبناء شبكة متينة من العلاقات الاجتماعية، مما يجعلهم لا يرغبون كثيراً في البحث عن عمل آخر ويفضلون الاستقرار، وفي حالة تثبيتهم وإدماجهم في مناصبهم بصفة دائمة فإن ذلك سيرفع مستوى الرضا لديهم ولا يدفعهم للبحث عن عمل آخر؛ ونفس الأمر بالنسبة للذين اختاروا الإجابة بموافق بشدة أو موافق (على قلتهم) مع وجود ضمانات من قبل المسؤولين بتثبيتهم وإدماجهم في مناصبهم وارتفاع نسبة الإدماج لدى المؤسسات التي ينتمون إليها، بما يرفع مستوى الرضا عن العمل لديهم ويجعلهم يفضلون البقاء في مناصبهم ولا يحبذون البحث عن عمل آخر.

وحول فقرة "الشعور بالراحة وعدم التعرض للضغط أثناء العمل" كان اتجاه إجابات المبحوثين الحياد

أي الموافقة والرضا بمستوى متوسط، مع وجود تشتت في إجابات المبحوثين وتقارب بين نسبة الموافقين بمستوى مرتفع والموافقين بمستوى منخفض، حيث يسعى العاملون إلى العمل في جو ملائم يضمن لهم الراحة النفسية والجسدية والابتعاد عن الضغوط بشتى أنواعها، سواء ضغوط نفسية أو اجتماعية أو بدنية (فردية أو جماعية أو تنظيمية)، ويشير الضغط إلى وجود التوتر والقلق والصراع وافتقار الترابط بين أعضاء التنظيم والعبء الزائد في العمل، بما يؤثر على الاستقرار النفسي للعاملين وعلى صحتهم النفسية والجسدية، ويؤثر بشكل سلبي على روحهم المعنوية وفعالية وكفاءة أدائهم، وبعد من المؤشرات التي يعطيها الإنسان أهمية بالغة في اختياره لعمله، حيث يقبل بمستوى أقل من الأجر مقابل العمل في جو بعيد عن الضغوط والصراعات ويضمن له الاستقرار، ويعود الاختلاف في الإجابات إلى اختلاف طبيعة كل فرد وقدرته على تحمل الضغوط من جهة، وإلى طبيعة نشاط كل مؤسسة فضغوط العمل في القطاع الصناعي تختلف عن نظيرتها في قطاع الخدمات، وضغوط العمل في المؤسسات الكبيرة يختلف عنه في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وطبيعة مهام المنصب الموكل لكل عامل يختلف عن غيره من العمال، والعمل في الفترة النهارية يختلف عن العمل في الفترة الليلية وعدد ساعات العمل التي يقضيها كل عامل في عمله تختلف كذلك، كما أن العمل في قسم الإدارة يختلف عن العمل في قسم الإنتاج، إضافة إلى أن طبيعة العلاقات السائدة وطريقة التعامل من قبل الرؤساء والمشرفين تختلف كذلك، وبالتالي فمستوى الرضا عن هذا المؤشر يختلف تبعاً لاختلاف هذه الظروف، وهو ما يظهر جلياً من خلال تكرارات الجدول السابق.

- جدول رقم (52): يمثل إجابة المبحوثين عن السؤال "هل ترى أن عملك وفق عقد إدماج حاملي الشهادات يمكن أن يحقق لك ما يلي؟" (بعد التكوين والحصول على الخبرة).

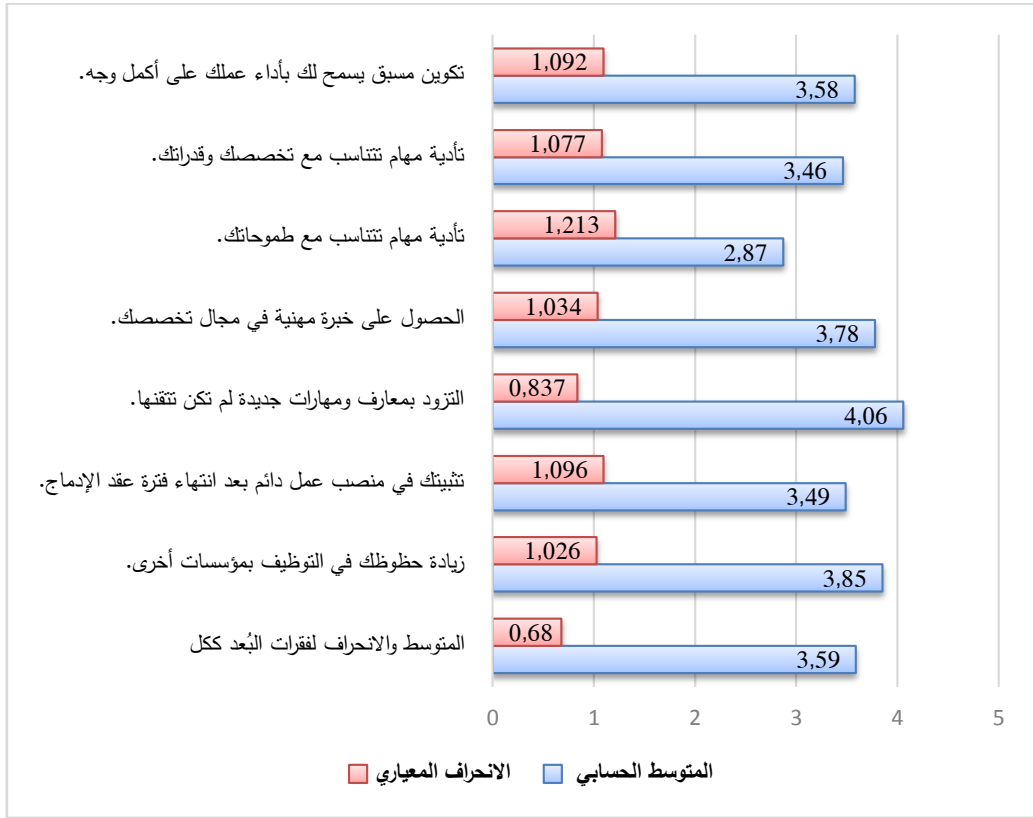
الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	مؤثر بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابات
تكوين مسبق يسمح لك بأداء عملك على أكمل وجه.	11	42	11	7	6	3,58	موافق
	%14,3	%54,5	%14,3	%9,1	%7,8		
تأدية مهام تتناسب مع تخصصك وقدراتك.	5	50	5	12	6	3,46	موافق
	%6,4	%64,1	%6,4	%15,4	%7,7		
تأدية مهام تتناسب مع طموحاتك.	3	32	8	24	12	2,87	محايد
	%3,8	%40,5	%10,1	%30,4	%15,2		
الحصول على خبرة مهنية في مجال تخصصك.	16	45	7	7	4	3,78	موافق
	%20,3	%57	%8,9	%8,9	%5,1		
التزود بمعارف ومهارات جديدة لم تكن تتقنها.	21	49	4	3	2	4,06	موافق
	%26,6	%62	%5,1	%3,8	%2,5		

موافق	1,096	3,49	7	5	20	36	11	تثبيتك في منصب عمل دائم بعد انتهاء فترة عقد الإدماج.
			%8,9	%6,3	%25,3	%45,6	%13,9	
موافق	1,026	3,85	4	5	9	42	19	زيادة حظوظك في التوظيف بمؤسسات أخرى.
			%5,1	%6,3	%11,4	%53,2	%24,1	
موافق	0,680	3,59	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الجدول ككل					

من خلال ملاحظة الاتجاه العام لبيانات الجدول رقم (52) المتعلق باستجابات المبحوثين حول فقرات التكوين والحصول على الخبرة والمكون من سبع فقرات، يتضح أن المتوسطات الحسابية قد انحصرت بين القيمتين 4,06 (الفقرة 5) و 2,87 (الفقرة 3)، وجاءت درجات هذه الفقرات كلها موافق باستثناء فقرة واحدة كانت درجتها محايد؛ حيث جاءت الفقرة الخامسة (التزود بمعارف ومهارات جديدة لم تكن تعرفها وتتعلمها) في الترتيب الأول بمتوسط حسابي قدره 4,06 وهو ما يقابل درجة (موافق)، وانحراف معياري بلغ 0,837 مما يؤكد عدم تشتت القيم بشكل كبير عن المتوسط الحسابي للفقرة، وبإجمالي تكرارات لكل من درجتي موافق بشدة وموافق بلغ 70 من أصل 79 استجابة (أي بنسبة 88,6%)؛ كما جاءت الفقرة السابعة (زيادة حظوظك في التوظيف بمؤسسات أخرى) في الترتيب الثاني بعد أن بلغت قيمة متوسطها الحسابي 3,85 وهو ما يمثل درجة (موافق) أيضاً، وبلغ الانحراف المعياري للفقرة 1,026 مما يعني وجود تشتت نوعاً ما لاستجابات المبحوثين عن المتوسط الحسابي للفقرة، وبلغ مجموع تكرارات درجتي موافق بشدة وموافق لهذه الفقرة 61 من أصل 79 استجابة (وهو ما يمثل 77,3%).

في حين كان الترتيب ما قبل الأخير من نصيب الفقرة الثانية (تأدية مهام تتناسب مع تخصصك وقدراتك) بمتوسط حسابي قيمته 3,46 ما يقابل درجة (موافق)، وانحراف معياري قيمته 1,077 وهي قيمة متوسطة تؤكد وجود نوع من التشتت في استجابات المبحوثين عن المتوسط الحسابي لهذه الفقرة، وبإجمالي تكرارات درجتي موافق بشدة وموافق بلغ 55 تكراراً من أصل 78 (بنسبة 70,5%)؛ بينما جاءت الفقرة الثالثة (تأدية مهام تتناسب مع طموحاتك) في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي قيمته 2,87 وهو ما يقابل درجة (محايد)، وانحراف معياري قدره 1,213 ما يؤكد وجود تشتت للقيم حول المتوسط الحسابي لهذه الفقرة، وبمجموع تكرارات درجتي موافق بشدة وموافق قدره 35 من أصل 79 استجابة (أي بنسبة 43,3%)؛ كما يتضح من بيانات الجدول أن المتوسط الحسابي لمجموع فقرات بُعد التكوين والحصول على الخبرة بلغت قيمته 3,59 وهو ما يمثل درجة (موافق)، وانحراف معياري قدره 0,680 وهو ما يعني وجود تشتت ضعيف لقيم استجابات المبحوثين حول المتوسط الحسابي لفقرات البعد ككل، والشكل الموالي يوضح المتوسطات والانحراف المعياري لكافة فقرات الجدول السابق.

الشكل رقم (13): المتوسطات والانحراف المعياري لفقرات بُعد التكوين والحصول على الخبرة.



ويتبين من خلال المتوسط الحسابي لفقرات الشكل والجدول السابقين تحقق هدف التكوين والحصول على الخبرة بمستوى عالي للعاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، حيث كان الهدف الرئيسي من إنشاء جهاز المساعدة على الإدماج المهني وهذا النوع من العقود تهيئة طالبي العمل والوالجين سوق الشغل لأول مرة للحصول على خبرة أولية تسمح لهم بالاندماج في سوق الشغل بعد نهاية عقودهم، وتمكنهم من الحصول على مناصب عمل دائمة سواء بثنبيتهم في المؤسسات التي تعاقدوا معها أو في مؤسسات أخرى، أي منحهم الخبرة والتكوين الذين يفتقدونه والذي تطلبه الكثير من المؤسسات في عروض العمل التي تقدمها، بما يرفع من حظوظ توظيفهم ويزيد نسبة الطلب عليهم، وعلى هذا الأساس يعد الحصول على الخبرة والتكوين الميداني والاحتكاك بمجال العمل من الأهداف التي يسعى العاملون وفق عقود إدماج حاملي الشهادات إلى بلوغها، ومن الأبعاد التي يمكن من خلالها تقييم الفعالية الاقتصادية لهذا النوع من العقود، باعتبار أن الخريجين المتكويين والحاصلين على خبرة أولية هي المخرجات التي تسعى عقود إدماج حاملي الشهادات كنظام إلى بلوغها، وبالتالي فالحكم على فعاليتها يكون من خلال هذه المخرجات.

فقد جاء اتجاه الإجابات لفقرة "تكوين مسبق يسمح لك بأداء عملك على أكمل وجه" يميل للدرجة موافق، أي أن مستوى موافقة المبحوثين على هذه الفقرة كان مرتفعاً، حيث أن أغلبيتهم يرون أن الفترة التي يقضونها في العمل وفق هذه العقود تعد بمثابة الفترة التكوينية التي تسمح لهم بالاحتكاك بالميدان المهني والتطبيقي، واكتساب المزيد من الخبرات التي تدعم الرصيد المعرفي الذي حصلوا عليه من خلال تكوينهم في الجامعات

أو المعاهد، ذلك أن ميدان العمل يختلف عن ميدان الدراسة فمهما كان التكوين الذي حصل عليه المتخرج فهو يبقى دائماً بحاجة إلى تدعيمه بتكوين ميداني خصوصاً وأن منهجية التكوين في الكثير من التخصصات المعرفية تفتقد للمجال التطبيقي، شريطة أن يتم توظيفهم في مناصب عمل تتوافق مع تخصصاتهم ومؤهلاتهم المعرفية والمهنية، فالتكوين عملية أساسية لكل من العاملين والمؤسسات على حد سواء، ومدة العقد المقدر بثلاث سنوات تسمح بالحصول على تكوين متوسط المدى يسمح للمتعاقد بإجادة كل ما يتعلق بمهام ومتطلبات وظيفته وكيفية أداء العمل وفق الطرق والأدوات اللازمة؛ لكن وجود عدد من المبحوثين الذين يوافقون بدرجة متوسطة ومنخفضة على هذه الفقرة قد يعود إلى توظيفهم في مناصب لا تتوافق مع تخصصاتهم ومؤهلاتهم بما لا يدعم مكتسباتهم من الجامعة أو المعهد، أو إلى طول فترة تعاقدهم وتجديد عقودهم لسنوات طويلة دون إدماج، مما يحول هذه العقود من آلية للتكوين والإعداد إلى آلية للاستغلال من طرف المستخدمين (أرباب العمل).

كما أن فقرتي "تأدية مهام تتناسب مع تخصصك وقدراتك" و"تأدية مهام تتناسب مع طموحاتك" كان اتجاه الإجابات فيها يميل للدرجة موافق بالنسبة للفقرة الأولى ومحاييد بالنسبة للثانية، أي تحقق هذين المؤشرين بمستوى عالي ومتوسط لعينة الدراسة من فئة المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، مع وجود نوع من الاختلاف في توزيع التكرارات لكلا الفقرتين حيث أن نسبة الموافقة والموافقة بشدة في الفقرة الأولى أكبر منها في الفقرة الثانية، فالتوظيف في منصب عمل يتوافق مع القدرات والتخصص والمؤهلات والطموحات من الأهداف التي يريد كل طالب عمل الحصول عليها، بما يساعده على تنمية قدراته وتطبيق ما تعلمه في تخصصه وتكوينه وإثبات ذاته ورفع الروح المعنوية لديه، ويساعده على بلوغ أداء أفضل بما يعود بالنفع عليه وعلى المؤسسة التي يعمل بها، فرغم ما يشكو منه التعليم والتكوين في الجزائر من غياب التكوين التطبيقي والعملية في كثير من التخصصات مما جعل كفاءات مخرجاته لا تتوافق مع متطلبات الوظائف في سوق الشغل، إلا أن أغلبية المبحوثين يرون أن المهام الموكلة إليهم في إطار عملهم تتناسب مع تخصصاتهم وقدراتهم (خصوصاً حاملي الشهادات في التخصصات العلمية والتقنية)؛ كما أن منهم من يرى أنها تتناسب مع طموحاته أيضاً وتعطيه الفرصة لإثبات نفسه، ويظهر ذلك من خلال منح الكثير من المبحوثين مناصب ذات أهمية في المؤسسة كإطارات ورؤساء مصالح وأقسام ومشرفين... إلخ، إلا أنها لا تتناسب مع طموحات الكثير منهم فهناك من المبحوثين من يرى أن المهام الموكلة إليه تتناسب مع تخصصه وقدراته لكنها لا تتناسب مع طموحاته، أي أن سقف الطموحات عندهم أكبر مما هو موكل إليهم، فهم يرون أن الكفاءات والمؤهلات التي يحوزون عليها تخولهم تولي مسؤوليات أكبر وأداء مهام أكثر تحدياً وتعقيداً، وبطمحون إلى مناصب دائمة تمنح لهم دور أكبر من الدور الذي يلعبونه حالياً في مؤسساتهم؛ بينما المبحوثين الذين يرون أن المهام الموكلة إليهم لا تتناسب مع تخصصاتهم وقدراتهم ولا مع طموحاتهم أو أنها تتناسب بدرجة متوسطة، فهذا يعود إلى المناصب التي تم توظيفهم فيها بحيث لا تتناسب مع تخصص شهاداتهم وقدراتهم (على الرغم من وجود لجان من مديرية التشغيل ومفتشية العمل تعمل على مراقبة توظيف المتعاقدين وفق عقود الإدماج في مناصب تتوافق

مع تخصصاتهم)، بما يؤثر على اكتسابهم التكوين الملائم والخبرة المستهدفة من خلال هذه العقود، أو بسبب ضعف التكوين في مسارهم الدراسي والذي يفتقد في الكثير من الأحيان للتكوين التطبيقي، خاصة بالنسبة لحاملي الشهادات في التخصصات الإنسانية والاقتصادية وخريجي نظام (ل.م.د) بصفة عامة*، بما يجعلهم غير قادرين على تأدية المهام الموكلة إليهم أو يجدون صعوبة في تأديتها.

بينما اتجه الإجابات حول كل من فقرة "الحصول على خبرة مهنية في مجال تخصصك" وفقرة "التزود بمعارف ومهارات جديدة لم تكن تتقنها" يميل إلى الدرجة موافق، أي أن مستوى الموافقة عليها من قبل المبحوثين مرتفع مع وجود درجة موافقة أكبر على الفقرة الثانية، فالخبرة المهنية عامل أساسي في سوق الشغل بالنسبة لطالبي العمل، حيث أن أغلب المؤسسات التي تهدف للربح تبحث عن اليد العاملة المؤهلة والتي تملك الخبرة اللازمة، مما يساعدها في ربح الوقت والجهد والموارد التي تنفقها في تكوين العاملين في حالة توظيفها ليد عاملة تفتقد للخبرة، وبحكم أن فئة حاملي الشهادات والخريجين الجدد يفتقدون لهذا العنصر المهم مما يبطئ ويقلص فرص حصولهم على عمل، فقد تم إنشاء هذا البرنامج التشغيلي للقضاء على مشكلة غياب الخبرة من خلال تقديم امتيازات للمؤسسات التي تقوم بتوظيفهم (التكفل بالأجر والأعباء الاجتماعية)، بما يكسبهم الخبرة اللازمة ويزودهم بالمعارف والمهارات التي يفتقدونها ويسمح لهم بولوج سوق الشغل من موقع قوة؛ لذلك فأغلب المبحوثين يعتبرون أن هذا النوع من العقود فرصة وفترة تسمح لهم باكتساب خبرة نوعية وتدعيم لسيرهم الذاتية ورصيدهم المعرفي بمعارف ومهارات جديدة تتعلق بمجال تخصصهم وبمجال العمل بصفة عامة، بما يطور إمكانياتهم أكثر ويضيف لهم رصيذاً عملياً إلى جانب الرصيد النظري والمعرفي الذي يحوزون عليه من خلال تعليمهم وتكوينهم في الجامعات والمعاهد، وتتيح لهم الاحتكاك بالحياة المهنية والاندماج السوسيو-مهني في عالم الشغل والتنظيمات والمؤسسات الاقتصادية، خاصة في ظل شح عروض العمل نتيجة الاختلالات التي يعاني منها سوق الشغل؛ ورغم ذلك نجد أن فئة من المبحوثين ترى أن هدف الحصول على الخبرة واكتساب معارف ومهارات جديدة من خلال العمل وفق عقد الإدماج يتحقق لديهم بدرجة متوسطة أو منخفضة أو لا يتحقق إطلاقاً، مما يعكس سخطهم على العمل وفق هذا النوع من العقود الذي يوفر لهم أجراً زهيداً، ويوظفهم في مناصب لا تتيح لهم تأدية مهام تتلاءم مع قدراتهم وتخصصاتهم وطموحاتهم، مما يجعل الشيء الذي يتعلمونه في عملهم لا يمنحهم خبرة كبيرة رغم استمرارهم في مناصبهم لمدة كافية، فالخبرة لا تقاس بعدد السنوات فقط بل بطبيعة المناصب والمهام الموكلة إليهم ومدى ارتفاع دورهم وأدائهم لمهام أكثر تعقيداً وجدياً تسمح لهم بالاحتكاك أكثر بالميدان وتطوير إمكانياتهم وقدراتهم ومعارفهم ومؤهلاتهم.

كذلك الأمر بالنسبة لفقرتي "التثبيت في منصب عمل دائم بعد انتهاء فترة العقد" و"زيادة الحظوظ في التوظيف بمؤسسات أخرى" التي كان اتجاه الإجابات فيها للدرجة موافق مع وجود مستوى موافقة عن الفقرة الثانية أكبر من الأولى، فيبقى الإدماج والتثبيت في منصب العمل في نفس المؤسسة وفي مؤسسات أخرى بعد

* أنظر الفصل الرابع الخاص بالبطالة والتشغيل في الجزائر (قراءة سوسيو-تاريخية)، مبحث بطالة حاملي الشهادات في المجتمع الجزائري، مطلب أسباب بطالة حاملي الشهادات، ص 229، 230.

انتهاء فترة العقد الهدف الرئيسي لكل العاملين وفق العقود المحدودة والمؤقتة وليس عينة الدراسة فقط، فنجد أن أغلبية الباحثين موافقون بمستوى مرتفع على الفقرتين، حيث أنهم متيقنون أو لديهم احتمال كبير بقيام مؤسساتهم بإدماجهم وتثبيتهم في مناصب دائمة، وهذا يعود إلى أن بعض مؤسسات الدراسة (خاصة العمومية منها) تقوم بإدماج جميع المتعاقدين بعد انتهاء عقودهم كما هو الحال في مؤسسة بريد الجزائر، وبعض المؤسسات العمومية والخاصة الأخرى التي صرّح المسؤولون بها أثناء مقابلتهم خلال توزيع الاستمارات أن نسبة الإدماج عندهم عالية بحيث يقومون بإدماج العاملين الذين تحتاجهم المؤسسة والذين أثبتوا كفاءتهم في عملهم، ففترة العقد التي قضاها المتعاقدون في مؤسساتهم والخبرة والتكوين الذي حصلوا عليه يجعلهم مهنيين للحصول على مناصب دائمة، كما أن النظرة الربحية للمؤسسات تجعلها لا تقبل التفريط في مواردها البشرية الجاهزة التي خضعت للتكوين عندها لتستقطب يد عاملة جديدة تحتاج إلى وقت وجهد وموارد إضافية لتكوينها، خصوصاً الذين أثبتوا كفاءتهم وقدراتهم، كما أن العمل وفق هذه العقود منحهم الخبرة والتكوين اللازمين والاحتكاك بالميدان الذي يسمح لهم باكتساب نقاط إضافية تساعدهم في الحصول على مناصب عمل في مؤسسات أخرى في حالة عدم تثبيتهم في نفس المؤسسات، أي أنه رغم النقائص المسجلة على هذا البرنامج التشغيلي إلا أنه يمنحهم أفضلية في سوق الشغل مقارنة بالذين لم يسبق لهم العمل ولا يملكون الخبرة المطلوبة لدى أغلب المؤسسات في توظيف العاملين واستقطاب اليد العاملة والموارد البشرية؛ من جهة ثانية يظهر أن المجيبين بالحياد لا يعرفون إن كان سيتم إدماجهم وتثبيتهم في مناصبهم أم لا بسبب غموض وضعيتهم وعدم وجود وعود لإدماجهم من قبل المسؤولين، وصعوبة الحصول على منصب عمل في مؤسسات أخرى في ظل سوق عمل شحيحة؛ بينما الذين اختاروا عدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة رغم قلتهم يكون أملهم ضعيفاً أو منعدماً في الإدماج بسبب طول فترة انتظارهم، فكلما طالت فترة الانتظار كلما تقلص الأمل، وبسبب الاتجاه الموجود في المؤسسات التي يعملون بها بحيث تكون نسبة الإدماج فيها قليلة، أو بسبب إدراكهم لضعف أدائهم وتوافقهم مع العمل مما يقلل ويضعف من فرص الإدماج لديهم ويقلل من فرص التوظيف في مؤسسات أخرى، خصوصاً الذين تقدم بهم العمر وأصيبوا بالإحباط في الحصول على مناصب دائمة.

ثالثاً- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بطبيعة المناخ التنظيمي السائد في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة الميدانية:

يدخل المناخ التنظيمي للمؤسسات الاقتصادية التي يعمل فيها المتعاقدون وفق عقود الإدماج في هذه الدراسة كأحد الأبعاد المتعلقة بالبيئة التي يعمل في إطارها هذا البرنامج التشغيلي، كنظام يستمد مدخلاته من مخرجات النظام التعليمي، ليستعين بالمؤسسات المختلفة لإدماجهم في عالم الشغل لفترة معينة، للوصول إلى تحقيق المخرجات المتمثلة في تحقيق أهداف العاملين وأهداف المؤسسات الاقتصادية من العمل وفق هذه العقود، حيث تلعب البيئة والشروط المتوفرة لعمل عقود الإدماج كنظام دوراً أساسياً في طبيعة المخرجات المتحصل عليها، فلا يمكن الحكم على فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات من باب المخرجات وتحقق

الأهداف فقط دون دراسة الشروط والبيئة اللازمة لبلوغ هذه الأهداف وتحقيقها، وعلى هذا الأساس يعتبر المناخ التنظيمي بأبعاده المختلفة المادية والمعنوية منها أحد أهم عناصر البيئة التي اختار الباحث دراستها بحكم أهميتها البالغة في الوصول إلى الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات.

- جدول رقم (53): يبين إجابة المبحوثين عن السؤال " هل ترى أن المؤسسة التي تعمل بها تتوفر على ما يلي؟" (بُعد البيئة المادية للعمل).

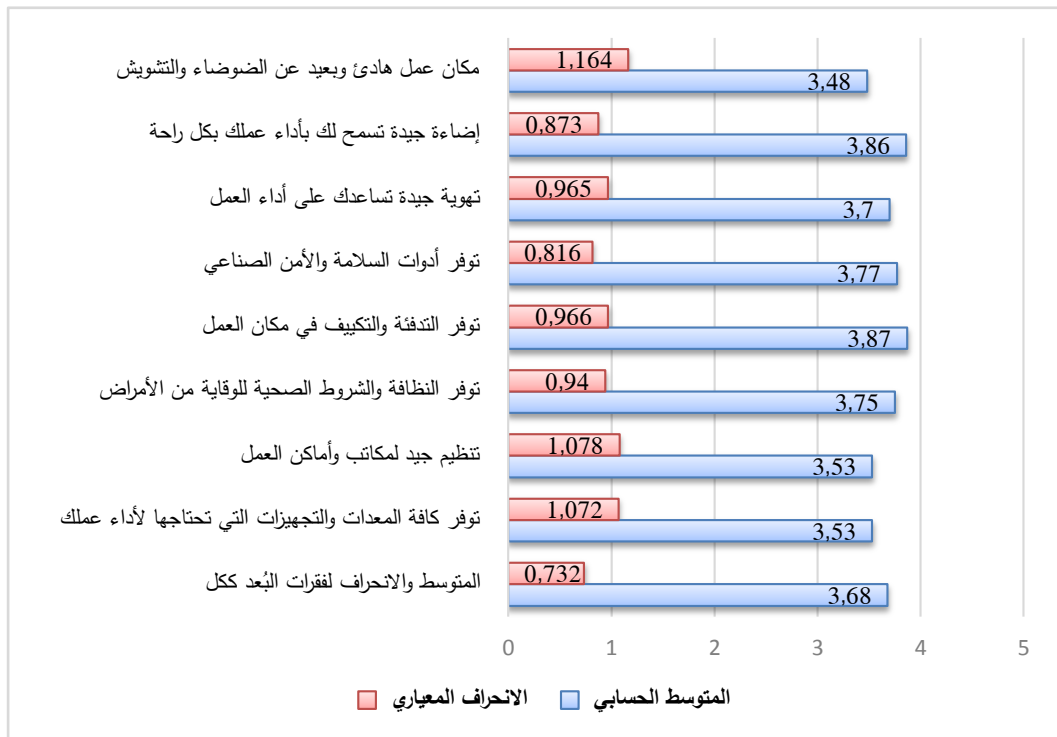
الفقرة	موافق بشدة	موافق	م	ليس موافق	بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابات
مكان عمل هادئ وبعيد عن الضوضاء والتشويش	11	42	6	14	6	3,48	1,164	موافق
	%13,9	%53,2	%7,6	%17,7	%7,6			
إضاءة جيدة تسمح لك بأداء عملك بكل راحة	12	55	3	7	2	3,86	0,873	موافق
	%15,2	%69,6	%3,8	%8,9	%2,5			
تهوية جيدة تساعدك على أداء العمل	9	53	4	10	3	3,70	0,965	موافق
	%11,4	%67,1	%5,1	%12,7	%3,8			
توفر أدوات السلامة والأمن الصناعي	10	49	13	6	1	3,77	0,816	موافق
	%12,7	%62	%16,5	%7,6	%1,3			
توفر التدفئة والتكييف في مكان العمل	15	52	3	5	4	3,87	0,966	موافق
	%19	%65,8	%3,8	%6,3	%5,1			
توفر النظافة والشروط الصحية للوقاية من الأمراض	12	47	11	6	3	3,75	0,940	موافق
	%15,2	%59,5	%13,9	%7,6	%3,8			
تنظيم جيد لمكاتب وأماكن العمل	12	35	18	8	5	3,53	1,078	موافق
	%15,4	%44,9	%23,1	%10,3	%6,4			
توفر كافة المعدات والتجهيزات التي تحتاجها لأداء عملك	10	42	12	10	5	3,53	1,072	موافق
	%12,7	%53,2	%15,1	%12,7	%6,3			
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الجدول ككل								
						3,68	0,732	موافق

يتضح من خلال الاتجاه العام للجدول رقم (53) المتعلق بفقرات بُعد ظروف العمل المادية الخاصة بمحور المناخ التنظيمي والمكون من ثماني فقرات، أن المتوسطات الحسابية لفقرات البُعد تنحصر بين قيمتين هي 3,87 (الفقرة 5) و 3,48 (الفقرة 2)، كما أن درجات كل فقرات هذا البُعد كانت (موافق)؛ وفيما يخص ترتيب الفقرات حسب درجة الموافقة عليها من قبل المبحوثين جاءت كل من الفقرة الخامسة (توفر التدفئة والتكييف في مكان العمل) والفقرة الثانية (إضاءة جيدة تسمح لك بأداء عملك بكل راحة) في الترتيب الأول

والثاني، بمتوسطين حسابيين قدرهما 3,87 و 3,86 على التوالي وهو ما يقابل درجة (موافق)، وبانحراف معياري قدره 0,966 للأولى و 0,873 للثانية وهو ما يعني أن قيم الاستجابات لا تشتت كثيرا عن المتوسط الحسابي للفقرتين، وبمجموع تكرارات لدرجتي موافق بشدة و موافق بلغ 67 من أصل 79 استجابة لكلا الفقرتين (أي بنسبة 84,8%).

بينما جاءت الفقرتين السابعة (تنظيم جيد لمكاتب وأماكن العمل) والثامنة (توفر كافة المعدات والتجهيزات التي تحتاجها لأداء عملك) في الترتيب ما قبل الأخير بمتوسط حسابي قدره 3,53 لكلا الفقرتين وهو ما يقابل درجة (موافق) أيضاً، وبانحراف معياري قيمته 1,078 و 1,072 على التوالي مما يعني وجود تشتت متوسط لإجابات المبحوثين حول المتوسط الحسابي للفقرتين، وبمجموع تكرارات لدرجتي موافق بشدة و موافق بلغ 47 من أصل 78 (بنسبة 60,3%) بالنسبة للفقرة السابعة و 52 من أصل 79 (بنسبة 65,9%) للفقرة الثامنة؛ في حين جاءت الفقرة الأولى (مكان عمل هادئ وبعيد عن الضوضاء والتشويش) في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي قدره 3,48 وهو ما يقابل درجة (موافق) كذلك، وبانحراف معياري قيمته 1,164 يؤكد وجود نوع من التشتت في إجابات المبحوثين وعدم تقاربها بشكل كبير، وبإجمالي تكرارات لدرجتي موافق بشدة و موافق بلغ 61 من أصل 79 استجابة (بنسبة 57,1%)؛ كما تظهر بيانات الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي لفقرات البُعد ككل بلغت 3,59 وهو ما يقابل درجة (موافق) حسب سلم ليكرت الخماسي، وقيمة الانحراف المعياري للفقرات ككل بلغت 0,680 مما يعني وجود تشتت ضعيف في إجابات المبحوثين وتقاربها بشكل كبير، أي أن الاتجاه العام لإجابات المبحوثين حول بُعد الظروف المادية للعمل كانت تميل إلى الموافقة، والشكل الموالي يبين المتوسطات والانحراف المعياري لكافة فقرات هذا البُعد.

- الشكل رقم (14): المتوسطات والانحراف المعياري لاستجابات المبحوثين حول بُعد بيئة العمل المادية.



يُظهر كل من الشكل والجدول السابقين وجود موافقة بدرجة عالية من قبل المبحوثين على وجود ظروف عمل مادية ملائمة في المؤسسات التي يعملون بها، حيث تعتبر ظروف العمل المادية (الفيزيائية) وما تضمنه من أبعاد ومؤشرات إحدى المكونات المهمة في المناخ التنظيمي، مما يلعب دورًا أساسيًا في تشكيل مناخ إيجابي يساعد على بلوغ وتحقيق أهداف كل من العاملين والمؤسسات الاقتصادية على حد سواء، وقد حظيت البيئة المادية للعمل باهتمام الكثير من الدراسات والنظريات في العديد من التخصصات المعرفية المهمة بدراسة التنظيم والمنظمات، كمدرسة العلاقات الإنسانية التي جاءت كمحصلة لنتائج تجارب "هاوثورن"، هذه الأخير التي اهتمت في بدايتها بدراسة ظروف العمل المادية، قبل أن تحول اهتمامها إلى دراسة العوامل النفسية والعلاقات الاجتماعية والعوامل غير المادية في التنظيم، وفيما يلي تفصيل لتحليل استجابات المبحوثين حول المؤشرات والمكونات التي تضمها بيئة العمل المادية المعبر عنها في فقرات الجدول السابق.

فقد كان اتجاه إجابات المبحوثين حول فقرة "مكان عمل هادئ ويعيد عن الضوضاء والتشويش" يميل للدرجة موافق مع وجود نوع من التشتت والتباين في الإجابات، حيث أن أغلبية المبحوثين يرون أن المكان الذي يمارسون فيه عملهم يتميز بالهدوء والبعد عن الضوضاء بدرجة عالية، مما يساعدهم على أداء مهامهم في ظروف مريحة ويمنحهم قدرة على التركيز، ويسمح بالتواصل الجيد بين فريق العمل ووصول الرسائل بينهم بطريقة سليمة وواضحة، فالضوضاء والتشويش تأثير كبير على أداء العاملين وصحتهم النفسية والعقلية، ولها مستوى معين إذا تجاوزته تصبح غير مقبولة ولا تطاق، فمن خلال إجابات المبحوثين ومن خلال ما لاحظته الباحث أثناء توزيع الاستمارات وجود جو ملائم من هذه الناحية في مختلف المؤسسات، فالكثير من المؤسسات خاصة الصناعية منها موجودة في المناطق الصناعية بعيدًا عن زخم المدينة وضجيجها، وتتميز هيكلتها بالتباعد بين الأقسام والمصالح ووجود عدد ملائم من الأفراد في المكاتب وأماكن العمل يسمح بوجود الهدوء والجو الملائم للعمل؛ وتعود موافقة عدد من المبحوثين بمستوى متوسط أو منخفض على هذا المؤشر إلى اختلاف الوضع في مؤسساتهم وأقسامهم ومصالحهم عن وضع الذين اختاروا الموافقة بمستوى مرتفع، فمنهم من يعمل في قسم الإنتاج ويتعامل مع الآلات التي تحدث ضوضاء كبيرة ولا توفر مؤسساتهم عازلات للصوت وأجهزة تساعد على تقليل الضوضاء، أو حتى غياب قواعد سلوكية في مؤسساتهم تفرض الهدوء في أماكن العمل، بما يؤثر على تركيزهم ويسبب لهم الإجهاد العصبي ويؤدي إلى تكوين مناخ سلبي بالنسبة إليهم.

نفس الأمر بالنسبة لفقرة "إضاءة جيدة تسمح بأداء العمل بكل راحة" فقد جاء اتجاه الإجابات فيها يميل للدرجة موافق مع وجود تقارب في إجابات المبحوثين، حيث أن أغليبيتهم يرون أن الإضاءة المتوفرة في مؤسساتهم وأماكن عملهم مناسبة بمستوى مرتفع وتساعد على الأداء الجيد في العمل، سواء تعلق الأمر بتوفر الإضاءة الطبيعية أو الاصطناعية، فالإضاءة الملائمة شرط أساسي من شروط البيئة السليمة لأداء العمل، فلا ينبغي أن تكون قوية بدرجة كبيرة فتؤثر على رؤية العاملين وأعينهم ونشاطهم العقلي ودرجة الإدراك لديهم، ولا تكون ضعيفة بدرجة تسبب لهم الإرهاق وتجعلهم يبذلون مجهودات أكبر من طاقتهم، بما يؤثر سلبيًا على كفاءة وفعالية أدائهم وإنتاجيتهم وعلى الروح المعنوية لديهم، ففي الوقت الراهن تولي أغلب المؤسسات والمنظمات

أهمية كبيرة لمسألة الإضاءة خاصة بعد أن أصبحت سهلة التوفير ولا تكلف الكثير ويمكن الاستعانة بالخبراء في تركيبها وتنشيط أنظمتها خصوصاً في المؤسسات والمباني الكبيرة، حيث أن أقسام الإنتاج التي تتوفر على الآلات والمباني الكبيرة والأماكن المغلقة في حاجة إلى إضاءة خاصة عكس المؤسسات والمباني الصغيرة والمكاتب التي لا تحتاج إلى خبراء في تركيب الإضاءة الخاصة بها؛ ورغم ذلك نجد فئة قليلة من المبحوثين توافق بدرجة متوسطة أو لا توافق على تواجد إضاءة جيدة في أماكن عملهم كما هو مبين في تكرارات الجدول السابق، وذلك إما لوجود إضاءة قوية أو ونوعية مصابيح شديدة الإضاءة تقدهم تركيزهم وتؤثر على صحتهم النفسية والبدنية، أو إضاءة ضعيفة بسبب نوعية المصابيح أو نقص عددها أو تلف بعضها ولم يتم إصلاحه، مما يوحي بعدم اهتمام بعض المؤسسات بمسألة الإضاءة وتفضيلها الاقتصاد في تكاليفها، متجاهلة بذلك أهميتها وتأثيرها على الأداء والإنتاج وعلى المناخ التنظيمي السائد فيها.

وكان اتجاه الإجابات يميل للدرجة موافق كذلك في فقرة "تهوية جيدة تساعد على أداء العمل" مع وجود تقارب في إجابات المبحوثين، حيث أن أغلبيتهم يقرون بوجود تهوية مناسبة بمستوى عالي في أماكن عملهم، فالمباني المفتوحة والمعرضة للتهوية والبعيدة عن الرطوبة تمنح أوكسجين وهواء أكثر نقاوة يساعد على العمل الجيد لمختلف الأجهزة المكونة لجسم الإنسان خاصة خلايا المخ، بما يمنح للعاملين الطاقة اللازمة والقدرة على التفكير والنشاط ويساهم في رفع مستوى الأداء لديهم، عكس البيئة والمباني المغلقة التي لا تسمح بدخول الهواء والأوكسجين بدرجة كافية أو يكون الهواء فيها ملوثاً، مما يؤثر على صحة العاملين ويشكل بيئة مساعدة على انتقال العدوى والأمراض والأوبئة بما يؤثر بشكل سلبي على الأداء، ويؤدي إلى ارتفاع معدلات الغياب والعطل المرضية، خاصة في الوقت الراهن الذي يعرف انتشار وباء "كورونا"، فالتهوية أمر ضروري في أماكن العمل للحفاظ على صحة أعضاء التنظيم وعلى السير الحسن والأداء الجيد للعمل؛ وتعود إجابة المبحوثين بوجود التهوية بدرجة متوسطة أو منخفضة إلى وجود بعض المباني المغلقة خاصة في أقسام الإنتاج بحيث يؤثر الأوكسجين المرتفع على عمل الآلات أو المواد الأولية والمنتجات، لذلك تكون التهوية منخفضة وتكون أماكن العمل مغلقة، وكذلك المؤسسات الناشطة في المناطق الصناعية يكون الهواء فيها ملوثاً بفعل مخلفات المصانع بما يؤثر بشكل سلبي على صحة العاملين وأدائهم خاصة الذين يعانون منهم من أمراض تنفسية.

أيضا كان اتجاه إجابات فقرة "توفر أدوات السلامة والأمن الصناعي" يميل للدرجة موافق مع وجود تقارب في الإجابات، حيث أن ما يقارب ثلاثة أرباع المبحوثين أجابوا بالموافقة بمستوى مرتفع على هذه الفقرة، مما يعني أن أغلبية مؤسسات الدراسة توفر أدوات السلامة والأمن الصناعي في أماكن العمل، فالعامل في حاجة إلى الحفاظ على سلامته الجسدية لذلك لا بد من توفر مجموعة من الإجراءات والوسائل التي تحافظ على حياته وتقيه من حوادث العمل والتعرض للإصابات مهما كان نوعها، خاصة في المنشآت الكبيرة والمؤسسات الصناعية التي تعتمد على الآلات ويتعامل معها العمال بشكل مباشر بما يشكل خطراً عليهم، وتتمثل هذه الأدوات في وسائل الحماية الفردية والجماعية مثل الألبسة الواقية والمخصصة للعمل والأفئعة والقفازات والأحذية الخاصة والخوذات... إلخ، أو في أنظمة وقوانين وقواعد الأمن والسلامة والوقاية المبرمجة

في هذه الآلات في حد ذاتها، والأنظمة والإجراءات والدورات التكوينية في هذا المجال والتعليمات والمراقبة من قبل القائمين على تسيير هذه المؤسسات خاصة في المجال الصناعي، وحتى أنظمة الحماية من الحرائق وتوفر المطافئ ومخارج الطوارئ؛ حيث تعرف الأمور المتعلقة بالوقاية والأمن الصناعي إجراءات صارمة ومراقبة من قبل الجهات الوصية التي تشترط توفرها قبل منح الرخص للمؤسسات لبدء عملها، وتبعث بشكل دوري لجان لمراقبة مدى الالتزام بهذه الأنظمة والإجراءات، وتقوم بتحرير غرامات مالية وعقوبات قد تصل إلى حد الغلق في حالة الإخلال بها، وبشكل عام تعمل أغلب المؤسسات الكبيرة والمصانع على توظيف خبراء من مهندسين وتقنيين سامين مختصين في الوقاية والأمن الصناعي، يحرصون على توفير وتطبيق هذه الأنظمة والإجراءات وفق شروط علمية ومهنية مدروسة، فنظام السلامة والأمن نظام متكامل في حالة حدوث أي خلل أو تقصير في أحد جوانبه يتأثر النظام ككل بشكل سلبي؛ لذلك نجد بعض المبحوثين أجابوا بخيار الحياد (مما يعني الموافقة بدرجة متوسطة)، وهو ما يمكن تفسيره بوجود اهتمام لدى مؤسساتهم ببعض الأمور وغفلتها عن أمور أخرى، أو أن الأنظمة والأدوات المستخدمة فيها في حاجة للتحديث والتجديد؛ بينما الفئة التي اختارت عدم الموافقة فيعود ذلك إلى عدم اعتماد مؤسساتهم على أساليب السلامة والأمن الصناعي بسبب طبيعة نشاطها الذي لا يحتاج إلى ذلك كما هو الحال في قطاع الخدمات، أو في المؤسسات الصغيرة أو قسمة الإدارة والمحاسبة التي لا تحتاج سوى لمعدات بسيطة ولا تشكل خطراً على العاملين لذلك فهي ليست بحاجة إلى أنظمة ومعدات للسلامة والأمن الصناعي.

كذلك الأمر بالنسبة لفقرة "توفر التدفئة والتكييف في أماكن العمل" التي كان اتجاه الإجابات فيها يميل إلى الدرجة موافق وتميزت بنقارب كبير في إجابات المبحوثين، حيث أن أكثر من 84% منهم اختاروا خيار الموافقة بشدة والموافقة، مما يعني توفر التدفئة والتكييف في مؤسساتهم بمستوى عالي، فدرجة الحرارة الملائمة تلعب دوراً أساسياً في الحفاظ على صحة العاملين ووقايتهم من الأمراض وتوفير الشروط الملائمة لأداء العمل على أكمل وجه، فالحرارة المرتفعة تؤثر على الحالة العصبية والمزاجية للعاملين، والحرارة المنخفضة تؤدي إلى أمراض الروماتيزم والتهابات الرئتين المزمنة*، لذلك فلا بد من توفر أجهزة التدفئة والتكييف للحفاظ على مستوى معتدل من الحرارة في جميع فصول السنة، خاصة وأن ولاية سطيف (التي تمثل المجال المكاني للدراسة) تقع في منطقة الهضاب العليا التي تتميز ببرودتها الشديدة شتاءً، وعلى العموم توفر المؤسسات باختلاف أنواعها هذه الأجهزة في ظل توفرها بشكل كبير في الأسواق المحلية والعالمية بجودة وأسعار ملائمة، كما أن تكلفة وأسعار الكهرباء والغاز في متناول المؤسسات، وبالتالي فتوفير الحرارة الملائمة في أماكن العمل لا يشكل أي عائق بالنسبة لمؤسسات الدراسة سواء الكبيرة أو المتوسطة أو الصغيرة منها، مما يساعد العاملين على أداء عملهم في ظروف مناسبة؛ لكن الملاحظ أن بعض المؤسسات لا تتوفر على أجهزة التكييف أو لا تقوم بتشغيلها بسبب الحفاظ على آلات ووسائل العمل وعلى صحة العاملين من نزلات البرد، كما أن بعض

* أنظر الفصل الثاني (من الفعالية التنظيمية إلى الفعالية الاقتصادية محاولة للاقترب المفاهيمي)، مبحث المناخ التنظيمي والفعالية الاقتصادية، مطلب

المبجوثين يكون عملهم خارج المؤسسة في كثير من الأحيان فهم في عرضة لانخفاض درجات الحرارة شتاءً وارتفاعها صيفاً، لذلك كانت إجاباتهم بخيار الحياد أو عدم الموافقة.

كما أن فقرة "توفر النظافة والشروط الصحية للوقاية من الأمراض" كان اتجاه الإجابات فيها كذلك يميل للدرجة موافق، فالمؤسسات على اختلاف أنواعها ومجال نشاطها تقوم على توفير النظافة والشروط الصحية للوقاية من الأمراض والأوبئة من تهوية وحرارة معتدلة وتعقيم وتنظيف لأماكن ووسائل العمل، حيث أن أغلبية المؤسسات خصوصاً الكبيرة منها تستعين بمنظفات أو تتعاقد مع شركات مختصة في التنظيف للعناية بنظافة المؤسسة وتوفير الشروط الصحية في أماكن العمل بشكل يومي أو دوري على حسب الحاجة، ومنها من يكلف العاملين أنفسهم بتنظيف أماكن ووسائل العمل، توفيراً منها للشروط الصحية للعمل وحفاظاً على صورة المؤسسة وسمعتها ومظهرها اللائق، بما يساهم في توفير مناخ ملائم لأداء العمل ويخلو من الخطر على صحة العاملين (خصوصاً في أوقات انتشار الأمراض والأوبئة أو في المؤسسات التي تستعمل مواداً قد تؤثر على صحة العاملين)؛ لكن وجود استجابات بالحياد وعدم الموافقة يوحي بوجود تقصير من قبل بعض المؤسسات في هذا المجال، أو في بعض الأقسام والوحدات التي لا تلقى عناية كبيرة من هذا الجانب مقارنة بالأقسام الأخرى.

إضافة إلى ذلك كان اتجاه الإجابات في كل من فقرتي "تنظيم جيد للمكاتب وأماكن العمل" و"توفر كافة المعدات والتجهيزات اللازمة لأداء العمل" يميل إلى الدرجة موافق مع وجود نوع من التشتت والتباين في الاستجابات، فأغلبية المبجوثين أجابوا بتوفر هذين المؤشرين بمستوى مرتفع، حيث يلعب كل من التنظيم الجيد وتوفر الأجهزة والمعدات اللازمة في أماكن العمل دوراً بارزاً في بعث الارتياح في نفسية العاملين وإقبالهم على العمل، فالتنظيم الجيد للمكاتب ومكان العمل يسهل أداء المهام والوصول إلى الأدوات اللازمة وتنظيم الوثائق المتعلقة بالعمل وأرشفتها واسترجاعها والوصول إليها ويسهل الاتصال بين العاملين وبين مختلف المستويات التنظيمية، عكس التنظيم السيء الذي يؤثر على نفسيتهم سلباً ويدفعهم للاشمئزاز وعدم الارتياح ويصعب عليهم أداء مهامهم والاتصال فيما بينهم، كما يعمل توفر المعدات والتجهيزات (الألبسة، الأجهزة والأنظمة المعلوماتية، الأدوات والآلات والوسائل المادية... إلخ) التي يحتاج إليها العامل ووجودها في حالة جيدة على تسهيل المهام المتعلقة بالعمل ورفع الإنتاجية والأداء ورفع الروح المعنوية للعاملين وتقليل الأعباء عليهم، كما يساعد توفر الاتصال بالشبكة العنكبوتية والتدفق المناسب لها على تسهيل الاتصال بين مختلف الأقسام والوحدات والمصالح وبين مختلف المستويات التنظيمية في المؤسسة، وهو ما تتوفر عليه أغلب مؤسسات الدراسة حسب رأي المبجوثين فالانفتاح على العالم في ظل اقتصاد السوق يجعل من توفير هذه المعدات أمراً في غاية السهولة (مع وجود توجه عام لدى أغلبية المؤسسات الجزائرية نحو استيراد هذه المعدات في ظل غياب صناعات محلية أو نقص جودتها)؛ ورغم ذلك نجب نسبة يعتد بها من المبجوثين مستوى الموافقة عندهم حول هذين المؤشرين متوسط أو منخفض، فالاهتمام بتحقيق الأرباح وتقليل تكاليف الإنتاج وضغط العمل قد ينسي القائمين على تسيير بعض المؤسسات أو المشرفين على العمال أو العمال أنفسهم تنظيم مكاتب وأماكن العمل ويجعلهم لا يولونه الأهمية اللازمة، ووجود المعدات في حالة غير جيدة أو وجود بعضها وعدم وجود

البعض الآخر لا يوفر الشروط الضرورية والمطلوبة لأداء العمل على أكمل وجه، كما أن ارتفاع أسعار بعض المعدات وصعوبة الحصول عليها يؤثر بشكل سلبي على سرعة وكفاءة أداء العمل وعلى إنتاجية العاملين.

والملاحظ بشكل عام من خلال إجابات المبحوثين وجود اهتمام كبير من قبل المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة بظروف العمل المادية (هدوء، إضاءة، تهوية، رطوبة، حرارة، نظافة... إلخ)، ما من شأنه المساهمة في خلق مناخ تنظيمي إيجابي يساعد العاملين على الاندماج وعدم الاغتراب في أماكن العمل، ويساهم في الحفاظ على صحة وسلامة أعضاء المنظمات الجسدية والنفسية باختلاف مكانتهم وأدوارهم، خصوصاً في ظل انتشار الأوبئة كما هو الحال في الفترة الحالية التي تتميز بانتشار رهيب لجائحة "كورونا" وارتفاع معدل الوفيات بسببها، هذا ما يعتبر عاملاً إيجابياً وشرطاً مساعداً لكل من العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات والمؤسسات الاقتصادية لبلوغ أهدافهم وتحقيق الفعالية المنشودة، حيث تحظى ظروف العمل المادية (الفيزيائية) بأهمية كبيرة لدى الكثير من النظريات المهمة بدراسة التنظيم خصوصاً الكلاسيكية منها، وتعد بُعداً هاماً من أبعاد تحقيق الفعالية التنظيمية والاقتصادية.

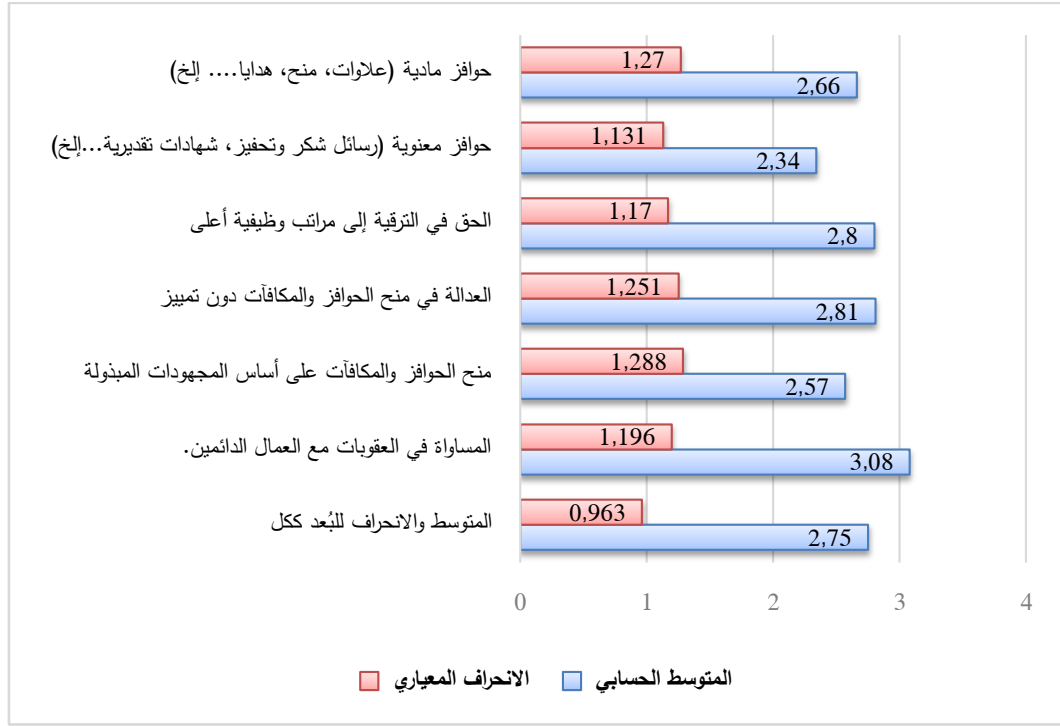
- جدول رقم (54): يبين إجابة المبحوثين عن السؤال " هل ترى أن المؤسسة التي تعمل بها توفر لك وتتعامل معك وفق ما يلي؟" (بُعد الحوافز والمكافآت).

الفقرة	موافق بشدة	موافق	متوسط	محايد	غير موافق	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابات
حوافز مادية (علاوات، منح، هدايا... إلخ)	4	23	13	20	19	2,66	1,270	محايد
	%5,1	%29,1	%16,5	%25,3	%24,1			
حوافز معنوية (رسائل شكر وتحفيز، شهادات تقديرية... إلخ)	3	12	14	30	20	2,34	1,131	غير موافق
	%3,8	%15,2	%17,7	%38	%25,3			
الحق في الترقية إلى مراتب وظيفية أعلى	3	22	26	12	16	2,80	1,170	محايد
	%3,8	%27,8	%32,9	%15,2	20,3%			
العدالة في منح الحوافز والمكافآت دون تمييز	5	25	12	20	15	2,81	1,251	محايد
	%6,3	%31,6	%17,7	%25,3	%19			
منح الحوافز والمكافآت على أساس المجهودات المبذولة	6	17	13	23	20	2,57	1,288	غير موافق
	%7,6	%21,5	%16,5	%29,1	%25,3			
	%6,3	%35,4	%27,8	%19	%11,4			
المساواة في العقوبات مع العمال الدائمين.	3	37	15	11	13	3,08	1,196	محايد
	%3,8	%46,8	%19	%13,9	%16,5			
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الجدول ككل								
						2,71	0,963	محايد

بملاحظة الاتجاه العام للجدول رقم (54) الذي يبين استجابات المبحوثين حول الفقرات المتعلقة بمحور الحوافز والمكافآت والذي يضم ست فقرات، نجد أن الاتجاه العام لإجابات المبحوثين حول جميع فقرات البُعد يميل إلى درجة (محايد) بمتوسط حسابي قدره 2,71، وانحراف معياري قيمته 0,963 وهو ما يعني أن إجابات المبحوثين غير متشعبة كثيراً وهناك تقارب بينها؛ ونجد المتوسطات الحسابية للفقرات محصورة بين القيمتين 3,08 (الفقرة 7) و 2,34 (الفقرة 2)، هذا وتظهر اتجاهات إجابات المبحوثين على فقرات البُعد موزعة بين الدرجتين محايد (في أربع فقرات) وغير موافق (فقرتين)؛ ومن حيث ترتيب الفقرات تأتي الفقرة السابعة (المساواة في العقوبات مع العمال الدائمين) في الترتيب الأول بمتوسط حسابي قدره 3,08 وهو ما يمثل درجة (محايد)، وبانحراف معياري قيمته 1,196 ما يعني وجود تشتت نوعاً ما لاستجابات المبحوثين حول المتوسط الحسابي للفقرة، وبمجموع تكرارات لدرجتي موافق بشدة وموافق بلغ 40 من أصل 79 استجابة (بنسبة 50,6%)؛ وتأتي الفقرة الرابعة (العدالة في منح الحوافز والمكافآت دون تمييز بين العاملين) في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي بلغ 2,81 وهو ما يقابل درجة (محايد)، وبانحراف معياري قيمته 1,251 مما يؤكد وجود نوع من التشتت لإجابات المبحوثين عن المتوسط الحسابي لهذه الفقرة، وبإجمالي تكرارات لدرجتي موافق بشدة وموافق بلغ 30 استجابة من أصل 77 (ما يمثل نسبة 37,9%).

في حين جاءت الفقرة الخامسة (منح الحوافز والمكافآت على أساس المجهودات المبذولة) في الترتيب قبل الأخير بمتوسط حسابي قدره 2,57 وهو ما يقابل درجة (غير موافق)، وانحراف معياري قدره 1,288 وهو ما يعني وجود تشتت متوسط لإجابات المبحوثين عن المتوسط الحسابي لهذه الفقرة وعدم تقاربها بشكل كبير، وبلغ مجموع تكرارات درجتي موافق بشدة وموافق 23 تكراراً من أصل 79 (أي بنسبة 29,1%)؛ بينما تأتي الفقرة الثانية (حوافز معنوية: رسائل شكر وتحفيز، شهادات تقديرية...) في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي قدره 2,34 وهو ما يمثل درجة (غير موافق) أيضاً، وبانحراف معياري قيمته 1,131 وهي قيمة متوسطة تؤكد وجود نوع من التشتت في إجابات المبحوثين عن المتوسط الحسابي لهذه الفقرة، وبإجمالي تكرارات لدرجتي موافق بشدة وموافق قدره 15 استجابة من أصل 79 (بنسبة 19%)؛ والشكل الموالي يوضح قيمة المتوسطات والانحراف المعياري لكل فقرات البُعد.

- الشكل رقم (15): المتوسطات والانحراف المعياري لاستجابات المبحوثين حول فقرات بُعد الحوافز والمكافآت.



يتبين من خلال الجدول والشكل السابقين وجود اتجاه للحياد في استجابات المبحوثين حول بُعد الحوافز والمكافآت، أي الموافقة بدرجة متوسطة على فقرات ومؤشرات هذا البعد، حيث يعتبر نظام الحوافز بشقيها المادي والمعنوي من أبرز عناصر المناخ التنظيمي، فالمؤسسات التي تهتم بالروح المعنوية لمواردها البشرية تعمل على وضع قوانين ونظم من الحوافز لتشجيع العاملين على مضاعفة الجهود والالتزام بالقوانين والإجراءات التي تحكم التنظيم وعلى الإبداع والابتكار، بما يساعد كل الأطراف على بلوغ أهدافها وتوحيد الجهود في تحقيق أهداف التنظيم وبلوغ الفعالية المنشودة، وللحوافز مكانة كبيرة في مختلف الدراسات والكتابات والنظريات التي اهتمت بالتنظيم من مختلف التخصصات المعرفية، حيث تعمل الحوافز على إشباع حاجات العمال وخلق حاجات جديدة والسعي لإشباعها، مما يشكل مناخ تنظيمي إيجابي يعمل على خلق دافعية متجددة لديهم تدفعهم لتوحيد جهودهم لتحقيق أهداف التنظيم، وتمثل عبارات وفقرات الشكل والجدول السابقين المؤشرات التي يمكن من خلالها تقييم نظام الحوافز والمكافآت السائد في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة من وجهة نظر العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات باعتباره بُعداً من أبعاد المناخ التنظيمي.

حيث كان اتجاه الإجابات حول فقرة "الحوافز المادية (علاوات، منح، هدايا...)" يميل للدرجة محايد، أي أن المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة الميدانية توفر للعاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات مستوى متوسط من الحوافز المادية، مع وجود تشتت للاستجابات لكن بأسبقية لمستوى عدم الموافقة مقارنة بالموافقة (ووجود فرق كبير لصالح عدم الموافقة بشدة مقارنة بدرجة الموافقة بشدة)، مما يعني وجود تباين واختلاف بين نظام الحوافز باختلاف المؤسسات ومستوى أرباحها وقطاع النشاط والمجهودات المبذولة من قبل العاملين بها،

فمنها من يقوم بدفع العلاوات والمنح والهدايا لعمال عقود الإدماج على شكل إضافات في الأجور، منح إضافية للمنحة التي تقدمها الخزينة العمومية للمتقاعدين وفق هذا النوع من العقود، هدايا ومنح مالية تقدم في المناسبات والأعياد والمواسم ومنح وهدايا ومكافآت لأصحاب السلوك الحسن والانضباط والإنتاجية العالية، منح على شكل نسب من أرباح المؤسسات في نهاية كل دورة اقتصادية تشجيعاً لبذل مزيد من الجهود، وأجر على الساعات الإضافية التي يقضيها العمال في العمل، وغيرها من الحوافز المادية التي تساهم في خلق مناخ إيجابي يساهم في إشباع الحاجات المادية للفرد وبعث حاجات جديدة لديه، ويساهم في رفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة دافعيتهم للعمل بما ينمي إنتاجيتهم وأداءهم ويساهم في بلوغ المؤسسات لأهدافها المنشودة؛ ومنها من يقوم بدفع نوع من هذه الحوافز والمكافآت ولا يقوم بدفع أنواع أخرى، أو أنه يقدم حوافز ومكافآت لا ترقى إلى مستوى طموح وتوقعات الباحثين؛ وتظهر تكرارات الجدول السابق أن نسبة كبيرة من مؤسسات الدراسة الحالية لا تهتم بمسألة الحوافز المادية للعاملين وفق عقود الإدماج، وتكتفي بالأجور التي تقدمها لهم والبعض منها يكتفي بالمنحة التي تقدمها الخزينة العمومية دون تقديم منحة إضافية (كما سبق ظهوره في إجابات الباحثين عن الجدول (45) المتعلق بتلقي منحة إضافية من عدمه)، ما من شأنه التأثير بشكل سلبي على معنوياتهم ودوافعهم نحو العمل ومستوى أدائهم وإنتاجيتهم.

أما فقرة "حوافز معنوية (رسائل شكر وتحفيز، شهادات تقديرية... إلخ)" فقد كان اتجاه الإجابات حولها يميل إلى الدرجة غير موافق، أي موافقة الباحثين على هذه الفقرة بدرجة منخفضة، فأغلبية الباحثين اختاروا خيار عدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة، بما يعطي دلالات بغياب شبه كلي لمثل هذا النوع من الحوافز في نظام المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، رغم الدور الكبير الذي تلعبه في رفع الروح المعنوية للعاملين وتلبية حاجاتهم للتقدير والإنجاز، فعبارات الثناء والتقدير ورسائل الشكر والتحفيز والشهادات التقديرية رغم بساطتها لها أثر بالغ على نفسية العامل ودافعيتته نحو العمل، حيث يرى رواد مدرسة العلاقات الإنسانية وفي مقدمتهم إلتون مايو أن للحوافز المعنوية تأثير على دافعية العاملين وروحهم المعنوية أكثر من الحوافز المادية، فالعامل ليس آلة بدون مشاعر تحركه فقط المكاسب المادية، بل هو كتلة من المشاعر والاحتياجات النفسية والاجتماعية التي على المسؤولين وأرباب العمل أن ينتبهوا لأهميتها، بما يساهم في خلق مناخ إيجابي ويساعد على رفع الأداء والإنتاج وتحقيق الأهداف التنظيمية، ويساهم في تحقيق التوافق بين خصائص الأفراد العاملين وخصائص التنظيم بما يوحد الجهود في بلوغ الفعالية المنشودة؛ لكن من خلال إجابات الباحثين يظهر أن أغلبية القائمين على تسيير هذه المؤسسات والرؤساء لا يولون هذا الجانب الأهمية اللازمة، ولا يهتمون باحترام العنصر البشري وأحاسيسه وتطلعاته رغم أن ذلك لا يكلف كثيراً من الناحية المادية، فرسائل الشكر والشهادات التقديرية وغيرها من الحوافز المعنوية ذات طابع رمزي لكن أثرها بالغ على نفسية العاملين ومشاعرهم، ويعود ذلك إلى الثقافة التنظيمية وأساليب الإدارة ذات التوجه التaylorي والعقلاني السائدة لدى هؤلاء المسؤولين بما يجعلهم يغفلون عن أهمية الحوافز المعنوية.

في حين كان اتجاه الإجابات حول فقرة "الحق في الترقية إلى مراتب وظيفية أعلى" يميل للدرجة محايد،

مما يعني مستوى الموافقة على هذه الفقرة متوسط مع وجود تشتت وتباين في الإجابات وتقارب بين مستويات الموافقة الثلاث مع وجود تكرارات أكبر لعدم الموافقة بشدة مقارنة بالموافقة بشدة، مما يعني وجود اختلاف في تعامل المؤسسات مع هذا الحق بالنسبة للعاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات والعمال فيها بصفة عامة، فالحق في الترقية يدخل ضمن الحوافز المعنوية التي تؤثر على دافعية العاملين وروحهم المعنوية، وتعمل على خلق الحاجة إلى التقدير وتحقيق الذات والحاجة إلى الإنجاز لدى العاملين والعمل على إشباعها، من خلال زيادة المسؤوليات والحصول على الامتيازات المادية والمعنوية التي تمنحها الترقية في السلم الوظيفي، مما يخلق مناخ إيجابي يدفع العاملين إلى بذل مجهودات أكبر ويساهم في رفع الأداء الكلي للمؤسسة وتحقيق الأهداف التنظيمية؛ وبالعودة إلى الاختلاف الموجود في إجابات المبحوثين الذي يعود في الأساس إلى اختلاف المؤسسات في التعامل مع هذا الحق، فمنهم من لا يسمح لعمال الإدماج بالترقية بحكم طبيعة عقودهم المؤقتة فوجودهم في المؤسسة مؤقت (خاصة إذا كان هناك نية في عدم تثبيتهم في مناصبهم)، فالمؤسسات تفضل الاستقرار في المناصب الأعلى حتى لا يحدث تغيير دائم فيها بما يؤثر على السير الحسن للعمل وأداء المؤسسة، لذلك فهي تفضل منح هذه المناصب للعمال الدائمين خصوصاً الذين يملكون أقدمية وخبرة في العمل، رغم وجود هذا الحق ضمن حقوق العاملين على اختلاف نوع عقودهم في قانون العمل الجزائري*، ومن المؤسسات من يعتمد على عامل الأقدمية في الترقية لذلك يكون حظ العمال الدائمين أكبر من عمال الإدماج وبالأخص المتعاقدين الجدد منهم، كما أن المؤسسات الصغيرة وبعض المؤسسات المتوسطة والهيكل التنظيمي فيها يجعل العمال كلهم في درجات ومستوى تنظيمي ووظيفي واحد وبالتالي لا توجد فرص للترقية؛ من جهة ثانية تظهر في الكفة الأخرى مؤسسات تمنح هذا الحق للعاملين وفق عقود الإدماج وتتصبنهم في مراتب وظيفية أعلى، وهذا ما يظهر جلياً من خلال المناصب الممنوحة لهم كإطارات ومسؤولين ورؤساء أقسام ومصالح ومشرفين وغيرها من المناصب، مما يؤثر بشكل إيجابي على معنوياتهم ودافعيتهم للعمل وينعكس على ثقتهم بأنفسهم، ما من شأنه أن يخلق مناخاً تنظيمياً إيجابياً في هذه المؤسسات يعود بالفائدة على كل من العاملين والمؤسسات على حد سواء، ويساهم في التخفيف من حدة تضارب المصالح وتناقض الأهداف بين مختلف الأطراف.

كذلك الأمر في فقرتي "العدالة في منح الحوافز والمكافآت دون تمييز" و"المساواة في العقوبات بين العمال الدائمين وبين عمال الإدماج" اللتان كان اتجاه الإجابات فيهما يميل للدرجة محايد، مع وجود تكرارات للموافقة على الفقرة الثانية أكبر من عدم الموافقة عكس الفقرة الأولى، بما يوحي بوجود اختلاف بين المؤسسات كذلك في مستوى العدالة في منح الحوافز والمساواة في فرض العقوبات على العمال المخطئين من العمال الدائمين والعاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، فالعدالة في منح الحوافز دون تمييز بين العاملين يساهم في خلق جو من الألفة بين مختلف أعضاء التنظيم والشعور بالارتياح والروح المعنوية العالية ويدفع العاملين

* أنظر: المادة 61 من القانون رقم 90/11 التي تنص على: "تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعاً لأهلية العامل واستحقاقه".

لبذل مجهودات أكبر، حيث يرى أصحاب نظرية المساواة (الإنصاف) بأن "درجة الجهد الذي يستثمره الفرد في عمله تتوقف على أساس المساواة والعدالة ضمن الإطار الاجتماعي الذي يتواجد فيه، حيث تزداد حساسية الفرد تجاه المعاملة التي يتلقاها عند مقارنة نفسه مع الآخرين الذين هم بنفس المؤهلات والكفاءات الوظيفية، وفي ضوء هذه المقارنة تتحدد درجة الرضا والأداء الوظيفي"¹، حيث أن شعور العامل بغياب العدالة ووجود نوع من التمييز سواء في المكافآت أو العقوبات يخلق مناخاً يتميز بالصراع وشعوراً بالدونية، وهذا ما يشعر به أغلبية المبحوثين ويظهر من خلال استجاباتهم، فرغم أن المهام الموكلة إليهم والأداء الذي يقدمونه لا يختلف عن غيرهم من العمال، إلا أن هناك نوع من عدم المساواة والتمييز في منح المكافآت والحوافز المادية، ما من شأنه التأثير على المناخ التنظيمي السائد في مؤسساتهم وعلى معنوياتهم وأدائهم وعلى اندماجهم السوسيو- مهني في العمل بصفة عامة؛ أما فيما يخص العقوبات فهناك نوع من العدالة وعدم التمييز مقارنة بالحوافز والمكافآت، فهذا يعود إلى العقلانية (غير الرشيدة) في تسيير المؤسسات فلما كانت الأخطاء والإخلال بالقواعد والنظم يؤثر على الأداء والأرباح أكثر من عدم منح الحوافز حسب اعتقاد القائمين على هذه المؤسسات، فهم يطبقون العقوبات على مختلف العاملين دون تمييز، مما يجعل الكل يلتزم بالأنظمة السائدة ويقلل من الأخطاء وحالات عدم الانضباط والسلوك السلبي*، لكن رغم ذلك فالحالة العامة للمؤسسات محل الدراسة توحى بوجود نوع من التمييز تختلف درجاته من مؤسسة إلى أخرى ومن فرد إلى آخر، فوجود شعور بهذا التمييز الذي يجعل العامل وفق عقد الإدماج يخضع للقوانين والعقوبات في حالة إخلاله بالنظام، بينما لا يخضع العامل الدائم لنفس العقوبات في حالة قيامه بنفس السلوك، الأمر الذي يخلق جو قائم على الصراع والتعسف ويجعل العامل يتمرد على النظم ويجعل سلوكه التنظيمي سلبياً (القيام بما يضر المؤسسة) أو غير مبالي (يقوم بالحد الأدنى المطلوب من الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي)، وعليه فالمساواة والعدالة سواء في الحوافز أو العقوبات عاملان على درجة بالغة من الأهمية في تشكيل مناخ تنظيمي إيجابي، والذي يعد شرطاً من الشروط اللازمة لبلوغ الفعالية المنشودة وتحقيق أهداف كل من العاملين والمؤسسات على حد سواء، حيث يذهب مدخل العمليات الداخلية إلى اعتبار المناخ التنظيم الإيجابي من أهم مؤشرات الفعالية.

بينما كان اتجاه الإجابات حول فقرة "منح الحوافز والمكافآت على أساس المجهودات المبذولة" يميل للدرجة غير موافق، فأغلبية المبحوثين يرون أن الحوافز والمكافآت إن وجدت فهي لا تقدم على أساس المجهودات المبذولة كما ينبغي أن يكون، ولكن تقدم على أسس ومعايير أخرى تحرمهم من حقهم في الحصول عليها أو على ما يستحقونه فعلاً مقارنة بالمجهودات التي يبذلونها في العمل، حيث تحرم بعض المؤسسات فئة العاملين وفق عقود الإدماج من المنح الإضافية والعلوات عكس غيرهم من العمال الدائمين، رغم سلوكهم

¹ عادل بن صلاح عبد الجبار ومحمد بن مترك القحطاني، علم النفس التنظيمي والإداري، ط1، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2007، ص 86، 87.

* ما يجب الإشارة إليه هنا هو أن العقوبات تدخل ضمن الحوافز السلبية التي تعتمد عليها المنظمات ليكون لها أثراً رادعاً على العاملين، وتدفعهم لبذل مجهودات أكبر وتحسين الأداء والانضباط خوفاً من فقدان الوظيفة أو فقدان الدخل الاعتيادي أو الحرمان من المكافآت الإضافية أو فقدان الدرجة الوظيفية أو غيرها من العقوبات؛ أنظر: خليل محمد حسين الشماع وخضير كاظم محمد، مرجع سابق، ص 286.

والتزامهم التنظيمي وأدائهم في العمل الذي لا يقل عن نظرائهم من العمال الدائمين، ما من شأنه أن يخلق نوع من عدم الرضا ويؤدي إلى انخفاض الدافعية والروح المعنوية لدى هذه الفئة، كما توجد بعض المؤسسات التي تحرم بعض الوحدات والأقسام في هيكلها التنظيمي من هذه الحوافز والمكافآت أو أنها لا تصل إلى نفس المستوى كما هو الحال في الأقسام والوحدات الأخرى أو لا تصل إلى مستوى الجهد المبذول، إضافة إلى بعض الممارسات من أعضاء إدارة المؤسسات المسؤولين على تقييم العاملين وصب المنح والحوافز بالتمييز بين العاملين على أسس ذاتية وشخصية، حيث يكون المنح والحرمان منها على أساس المحسوبية والعلاقات الشخصية، وهي الممارسات التي تعاني منها الكثير من المؤسسات الجزائرية خاصة العمومية منها، حين تستغل بعض الأطراف سلطتها ونفوذها البيروقراطي في خلق نوع من التمييز بين أعضاء التنظيم الواحد، بما يخلق الصراع وعدم الارتياح الذي يؤثر سلباً على المناخ التنظيمي لهذه المؤسسات.

- جدول رقم (55): يبين إجابة المبحوثين عن السؤال " هل عملك وفق عقد الإدماج في المؤسسة التي تعمل بها يُشعرك بما يلي؟" (بُعد الروح المعنوية).

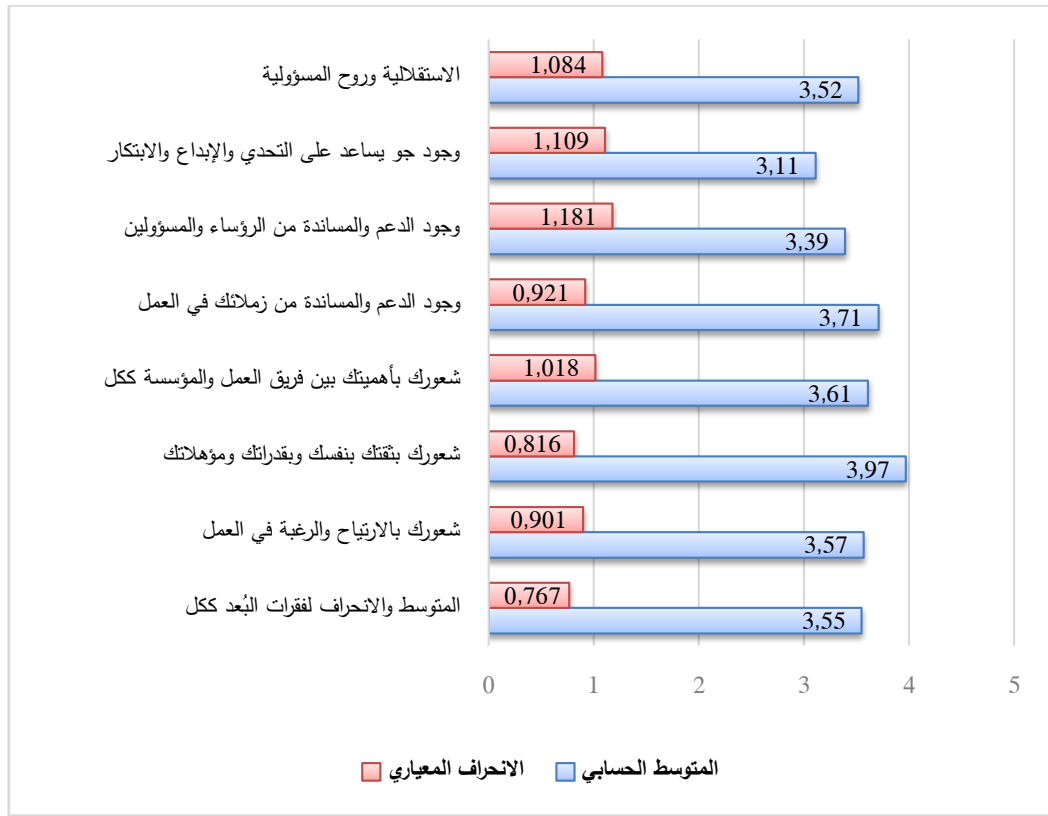
الفقرة	موافق بشدة	موافق	متوسط	محايد	معارض	معارض بشدة	الاتجاه الإجابات
الاستقلالية وروح المسؤولية	9	45	3,52	8	12	5	موافق
	%11,4	%57		%10,1	%15,2	%6,3	
وجود جو يساعد على التحدي والإبداع والابتكار	4	33	3,11	18	16	8	محايد
	%5,1	%41,8		%22,8	%20,3	%10,1	
وجود الدعم والمساندة من الرؤساء والمسؤولين	10	39	3,39	9	14	7	محايد
	%12,7	%49,4		%11,4	%17,7	%8,9	
وجود الدعم والمساندة من زملائك في العمل	7	53	3,71	7	5	4	موافق
	%9,2	%69,7		%9,2	%6,6	%5,3	
شعورك بأهميتك بين فريق العمل والمؤسسة ككل	9	48	3,61	8	10	4	موافق
	%11,4	%60,8		%10,1	%12,7	%5,1	
شعورك بثقتك بنفسك وبقدراتك ومؤهلاتك	16	52	3,97	6	3	2	موافق
	%20,3	%65,8		%7,6	%3,8	%2,5	
شعورك بالارتياح والرغبة في العمل	7	44	3,57	17	9	2	موافق
	%8,9	%55,7		%21,5	%11,4	%2,5	
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الجدول ككل							موافق
			3,55				0,767

من خلال الاتجاه العام للجدول رقم (55) أعلاه المتعلق باستجابات المبحوثين حول الفقرات الخاصة

ببُعد الروح المعنوية والذي يتكون من سبع فقرات، نلاحظ أن اتجاه إجابات المبحوثين حول فقرات البُعد ككل يميل إلى الدرجة موافق وهذا بمتوسط حسابي للفقرات ككل قدره 3,55، وانحراف معياري قيمته 0,767 وهو ما يؤكد وجود تشتت ضعيف في إجابات المبحوثين وتقاربها حول المتوسط الحسابي للبُعد ككل؛ وتأتي قيمة المتوسطات الحسابية للفقرات السبع محصورة بين 3,97 (الفقرة 6) و 3,11 (الفقرة 2)، بينما اتجاهات استجابات المبحوثين حول كل فقرة محصورة بين الدرجتين موافق (5 فقرات) ومحايد (فقرتين)؛ وفيما يخص ترتيب الفقرات بالعودة إلى قيمة متوسطاتها الحسابية تأتي الفقرة السادسة (شعورك بالارتياح والرغبة في العمل) أولاً بعد أن كانت قيمة متوسطها الحسابي 3,97 وهو ما يقابل درجة (موافق)، وقيمة انحرافها المعياري 0,801 وهو ما يعني وجود تقارب في إجابات المبحوثين وعدم تشتتها بشكل كبير عن المتوسط الحسابي، وبلغ مجموع تكرارات درجتي موافق بشدة وموافق 68 من أصل 79 استجابة (بنسبة 86,1%)؛ بينما تأتي الفقرة الرابعة (وجود الدعم والمساندة من زملائك في العمل) ثانياً بمتوسط حسابي قيمته 3,71 وهو ما يمثل كذلك درجة (موافق)، وانحراف معياري يبلغ 0,921 وهو ما يعني وجود تشتت ضعيف وتقارب لاستجابات المبحوثين حول المتوسط الحسابي للفقرة، وبإجمالي تكرارات لكل من درجتي موافق بشدة وموافق يبلغ 60 من أصل 76 استجابة (أي بنسبة 78,9%).

وتأتي الفقرة الثالثة (وجود الدعم والمساندة من الرؤساء والمرؤوسين) في الترتيب ما قبل الأخير بمتوسط حسابي قيمته 3,39 وهو ما يقابل درجة (محايد)، وانحراف معياري قيمته 1,181 وهي قيمة متوسطة تؤكد نوع من التشتت لقيم إجابات المبحوثين عن المتوسط الحسابي للفقرة، وبمجموع تكرارات لدرجتي موافق بشدة وموافق بلغ 49 من أصل 79 تكرار (62,1%)؛ وبقيت الفقرة الثانية (وجود جو يساعد على التحدي والإبداع والابتكار) أخيراً بعد أن بلغت قيمة متوسطها الحسابي 3,11 وهو ما يمثل درجة (محايد) كذلك، وقيمة انحرافها المعياري 1,109 وهو ما يعني وجود نوع من التشتت لاستجابات المبحوثين وتقاربها بدرجة متوسطة، ومجموع تكرارات درجتي موافق بشدة وموافق لم يتعد 37 من أصل 79 استجابة (أي بنسبة 46,9%)؛ والشكل الآتي يبين قيمة المتوسطات والانحرافات لفقرات البُعد كاملة.

- الشكل رقم (16): المتوسطات والانحراف المعياري لفقرات بُعد الروح المعنوية لعمال عقود الإدماج.



يُظهر كل من الشكل والجدول السابقين وجود اتجاه عام بالموافقة على فقرات بُعد الروح المعنوية من قبل عينة الدراسة من العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، بما يعني وجود مستوى مرتفع من الروح المعنوية لديهم، حيث تعتبر الروح المعنوية من أهم عناصر المناخ التنظيمي ومن أهم المتغيرات والمفاهيم التي تركز عليها مدرسة العلاقات الإنسانية في تحليلها ودراساتها للتنظيمات بأشكالها المختلفة، فمن خلالها تتحدد دافعية الفرد نحو العمل ونحو الاهتمام بتحقيق أهداف التنظيم، وترتبط الروح المعنوية للعاملين بإرضاء وإشباع الحاجات المختلفة لديهم خاصة النفسية منها، وبمستوى الثقة السائد في المؤسسة وبين أعضاء التنظيم وجماعات العمل وفي التقدير الذاتي لدور وأهمية كل عامل في المؤسسة وفي جماعة العمل، وتحدد درجة الروح المعنوية من خلال ثلاثة عوامل رئيسية هي الحالة العاطفية والنفسية للعاملين وسلوكياتهم نحو العمل، درجة الثقة بين العاملين ورغبتهم في التكامل والتعاون، ودرجة ثقة العاملين في الإدارة، فالروح المعنوية العالية تقلل من الصراع التنظيمي وتعزز تماسك جماعة العمل وأعضاء التنظيم وتوحد الجهود في تحقيق الأهداف المشتركة، بما يؤدي إلى ارتفاع الإنتاجية والمردودية وحجم الإنتاج وجودة السلع والخدمات، ويعمل على خلق الجو الملائم والشروط اللازمة للاندماج السوسيو-مهني للعاملين وبلوغ الفعالية المنشودة بدرجة عالية؛ وتعتبر فقرات الجدول السابق عن مؤشرات الروح المعنوية وفيما يلي تفصيل عن استجابات الباحثين حول كل فقرة.

فقد كان اتجاه الإجابات حول فقرة "الاستقلالية وروح المسؤولية" يميل للدرجة موافق، حيث أن أكثر من ثلثي الباحثين اختاروا خيار الموافقة بمستوى مرتفع على الفقرة، أي أن عملهم وفق عقود إدماج حاملي

الشهادات يمنحهم الشعور بالاستقلالية وروح المسؤولية، وتعني الاستقلالية شعور العامل بوجود حيز من الحرية الشخصية التي تسمح له بإثبات ذاته وقدراته والتصرف وفق أفكاره ورؤيته للأمر دون الرجوع للمشرفين أو الرؤساء والمسؤولين واستشارتهم في كل صغيرة وكبيرة، ودون تقييد للمهام حتى لا يحس العامل أنه آلة لتنفيذ المهام، وبما يمنحه الشعور بروح المسؤولية وإشباع الحاجة للإنجاز التي تلعب دورًا هامًا في رفع الروح المعنوية للعاملين وارتباطهم بالمؤسسة، وهذا لا يعني إلغاء دور الرؤساء والمشرفين بحيث لا يكون لهم أي تدخل، بل يكون دورهم رقيبًا وتوجيهيًا أكثر من كونه دور إعطاء الأوامر والتحكم في العاملين، وتكون استشارتهم في المهام والقضايا ذات الأهمية البالغة أو التي ترتبط بالأداء الجماعي للعمل، أما المهام المرتبطة بالوظيفة في حد ذاتها والمهام اليومية والروتينية للعمل فيترك للعاملين حرية التصرف فيها بما يحقق الأهداف المرجوة والأداء المتوقع بحيث يتحمل كل عامل أو جماعة عمل مسؤوليتهم في ذلك، ويشجع الرؤساء العاملين على تحمل المخاطرة وعلى مواجهة التحديات المتعلقة بالعمل وإيجاد حلول لمشاكل العمل بأنفسهم، بما يرفع الروح المعنوية لديهم وينمي ثقتهم بأنفسهم ويخلق مناخًا تنظيميًا إيجابيًا يوفر الشروط اللازمة ومناخ العمل المناسب الذي يمهد الطريق لبلوغ الفعالية المنشودة؛ ورغم موافقة أغلبية المبحوثين على الفقرة تبقى فئة قليلة اختارت الحياد أو عدم الموافقة، ويعود ذلك إلى الثقافة التنظيمية والإدارية السائدة في المؤسسات التي يعملون بها، بحيث لا يمنح الرؤساء فيها حيزًا بسيطًا من الاستقلالية أو لا يمنحونها مطلقًا، ويفضلون تلقين العاملين كل كبيرة وصغيرة فيما يخص مهام أداء العمل، وذلك حسب وظيفة كل عامل وتموقعه ومكانته في السلم الوظيفي والهيكلي التنظيمي، وحسب إمكانيات كل فرد وقدراته المعرفية والمهنية.

أما فقرة "وجود جو يساعد على التحدي والإبداع والابتكار" فقد كان اتجاه الإجابات فيها يميل للدرجة محايد، بحيث تباينت إجابات المبحوثين بين بدائل الإجابات الخمسة مع وجود ميل طفيف للموافقة مقارنة بعدم الموافقة، فالجو المساعد على التحدي والإبداع والابتكار من أهم العوامل التي تؤثر على الروح المعنوية للعاملين وعلى دافعيتهم نحو العمل وإشباع الحاجة للإنجاز والتحدي عندهم، ويكون ذلك من خلال ثقة المسؤولين في العاملين وإعطائهم حيزًا من المبادرة وتشجيعهم على إثبات أنفسهم وتحمل المخاطرة وتخصيص ميزانية للبحث والتطوير بما ينمي روح الإبداع والتحدي لدى الموارد البشرية للمؤسسة، خصوصًا بالنسبة لعينة الدراسة من فئة حاملي الشهادات الذين يملك معظمهم قدرات ومؤهلات علمية وفكرية تجعلهم دائمًا يبحثون على إثبات أنفسهم من خلال التحدي والإبداع والابتكار في حالة وجود الجو الذي يساعد على ذلك، خاصة في هذه المرحلة العمرية التي يكون فيها الفرد في أوج عطائه ونشاطه ويبحث دائمًا على فرص لإثبات قدراته في العمل وإثبات أهميته في المؤسسة بما يدفعها لتثبيته في منصب عمل دائم؛ ويحظى مفهوم الإبداع والابتكار بمكانة كبيرة في الفكر الإداري والتنظيمي المعاصر لما له من أهمية في بقاء المنظمات وتطويرها وإعطائها ميزتها التنافسية، ويكون الإبداع والابتكار في طريقة تنفيذ المهام وابتكار أدوات ووسائل جديدة تساعد على خفض تكاليف الإنتاج ورفع الإنتاجية على خلاف الطرق والوسائل التقليدية، أو من خلال إنتاج منتجات وخدمات جديدة تلبى تطلعات الزبائن والعملاء وتمنح للمؤسسة أرباحًا أكبر وقدرة على منافسة المنتجات الأخرى المشابهة

في الأسواق المحلية والإقليمية والعالمية؛ ومن خلال استجابات المبحوثين يتبين الاختلاف بالشعور بوجود مثل هذا الجو من مؤسسة إلى أخرى ومن قسم ووحدة إلى أخرى، باختلاف الثقافة التنظيمية وأسلوب الإدارة والقيادة السائدين في كل مؤسسة، حيث يميل بعض المسؤولين إلى الطرق التقليدية في الأداء القائمة على الأساليب الروتينية التي لا تشجع على خلق البيئة الملائمة للإبداع والابتكار، بينما يفضل البعض الآخر وضع الثقة في العاملين وفق عقود الإدماج وتشجيعهم على رفع التحدي ودعمهم في ذلك إلى أبعد الحدود واعتبارهم رأس مال بشري لا تنقص أهميته عن رأس المال المادي، وقد يعود الاختلاف في الإجابات إلى طبيعة الوظائف في حد ذاتها حيث تتيح بعض مهام الوظائف حيز للإبداع والابتكار والتحدي عكس بعض الوظائف الأخرى، فكلما كانت المهام معقدة أكثر كلما كان التحدي وفرص الإبداع أكبر مما لو كانت عليه المهام بسيطة وروتينية، خاصة إذا كان هناك تقسيم كبير للعمل والاعتماد أكبر على التقانة والآلات كما دعا إلى ذلك تايلور وفورد من خلال السلاسل الإنتاجية، والتي تعمل وفقها المؤسسات الكبيرة خاصة في القطاع الصناعي والإنتاجي، وهو ما يشكل بيئة لا تساعد على الإبداع والابتكار.

بينما كان اتجاه إجابات فقرتي "وجود الدعم والمساندة من الرؤساء والمسؤولين" و"وجود الدعم والمساندة من زملائك في العمل" يميل للدرجة محايد بالنسبة للفقرة الأولى وموافق بالنسبة للفقرة الثانية، أي أن المبحوثين يجدون الدعم من زملاء العمل أكثر من الرؤساء والمسؤولين، فرغم أن أكثر من نصف المبحوثين يوافقون على وجود الدعم من قبل الرؤساء إلا أن تشتت الإجابات جعل مستوى الموافقة متوسطاً، ويكون دعم الرؤساء للعاملين من خلال الثقة الممنوحة في قدراتهم ومنحهم الحرية اللازمة في العمل وتشجيعهم على تحمل المخاطرة وإعطائهم القيمة والأهمية التي يحتاجونها، ودعمهم من خلال الكلمات التشجيعية والشكر على المجهودات التي يبذلونها وتوجيههم وحمايتهم في حالة وجود أخطاء غير متعمدة، والتشارك معهم في حل المشكلات التي تواجه العمل، ويكون ذلك من قبل المشرفين المباشرين والإدارة العليا، فكلما كان هذا الدعم واضحاً وجلياً ويشعر به العامل كلما كان لذلك أثرًا إيجابيًا على روحه المعنوية، ويعود الاختلاف والتباين في إجابات المبحوثين حول هذا المؤشر إلى اختلاف سياسة المؤسسات وطرق الإدارة والقيادة التي تتبعها، وإلى اختلاف عقليات المشرفين والرؤساء ونظرتهم للعمال الذين يوجدون تحت سلطتهم، فهناك منهم من يرى أن دعمه لهم فرصة لإثبات قدراتهم بما قد يدفع الإدارة إلى ترقيتهم إلى مستوى وظيفي أعلى بما يشكل تهديدًا لمكانته (أي وجود صراع تنظيمي بين الرؤساء والمرؤوسين حتى لو لم يكن ظاهرًا بشكل جلي)، وهناك منهم من يضع مصلحة المؤسسة فوق كل اعتبارات أخرى لذلك يقوم بدعم مرؤوسيه ويشجعهم ويحتضنهم بما يعود بالفائدة على روحهم المعنوية وأدائهم، ويساهم في بلوغ الأهداف التنظيمية وتحقيق الفعالية المرجوة؛ وعلى عكس الفقرة الأولى نجد أن أغلبية المبحوثين يوافقون بدرجة عالية على وجود الدعم والمساندة من زملاء العمل، من خلال التشارك في أداء مهام العمل خصوصاً من الذين ينتمون لنفس جماعة العمل (نفس المستوى الوظيفي أو القسم أو المصلحة)، والتشارك في حل المشكلات التي تواجههم وتقديم النصائح والتوجيهات لبعضهم البعض سواء تعلق الأمر بالعمال الدائمين أو العاملين وفق عقود الإدماج، ما من شأنه أن يخلق جواً من الدفء والروح الأخوية ويعمل

على تشكيل علاقات إنسانية واجتماعية (رسمية أو غير رسمية) تتميز بالتماسك والتفاهم وتساهم في رفع معنويات العاملين وتقضي على أشكال وبيادر الصراع؛ لكن وجود استجابات بالموافقة بدرجة متوسطة أو عدم الموافقة يوحي بوجود نوع من الصراع التنظيمي والبيئة غير الصحية بين زملاء العمل، التي يمكن أن يكون مردها إلى التنافس بين العاملين للحصول على المناصب الدائمة إذا كانت طبيعة عقودهم مؤقتة، أو إلى طبيعة العمل الفردي غير التشاركي الذي يكون عبر جماعات العمل، بما يخلق بيئة عمل منفرة ويؤثر على الروح المعنوية للجميع.

وكان اتجاه الإجابات حول فقرة "شعورك بأهميتك بين فريق العمل والمؤسسة ككل" يميل إلى الدرجة موافق، حيث أن أغلبية الباحثين اختاروا خيار موافق بشدة وموافق، مما يعني وجود جو عام من شعور الباحثين بأهميتهم في المحيط التنظيمي للمؤسسات التي ينتمون إليها، منبع هذا الشعور يعود إلى أهمية العمل الذي يقومون به والمكانة التنظيمية التي يحظون بها داخل الهيكل التنظيمي رغم طبيعة عقودهم المؤقتة (يظهر هذا من خلال المناصب الوظيفية المهمة الممنوحة للكثير منهم)، وإلى طبيعة العلاقات مع الرؤساء وزملاء العمل التي تتميز بالثقة والتعاون، مما يساهم في إشباع حاجاتهم للتقدير والشعور بأهمية العمل الذي يقومون به وأهمية وجودهم ضمن فريق العمل والمؤسسة ككل، كما يلعب التحفيز والثناء دورًا كبيرًا في تنمية هذا الشعور إضافة إلى روح الجماعة والتعاون والتكامل السائدة في المؤسسة، بما يؤثر بشكل إيجابي على الروح المعنوية للباحثين وعلى روح الانتماء لديهم؛ من جهة ثانية تظهر تكرارات الفقرة تدني هذا الشعور لدى فئة قليلة من الباحثين، مرده إلى طبيعة المهام والوظائف الممنوحة لهم التي تقلل من قيمة عملهم ضمن جماعة العمل والمؤسسة ككل، وإلى شعورهم بالتهميش والتمييز عن غيرهم من العمال الدائمين وإلى توظيفهم في مناصب لا تتوافق مع تخصصاتهم ومؤهلاتهم، بما يؤثر سلبيًا على الروح المعنوية لديهم ويخفض دافعيتهم نحو العمل، ويدفعهم إلى تبني سلوك تنظيمي سلبي تجاه المؤسسة من خلال كثرة الغياب وارتفاع معدلات الشكاوي والتظلمات وعدم اهتمامهم بالعمل.

كذلك كان اتجاه الإجابات في فقرة "شعورك بثقتك بنفسك وبقدراتك ومؤهلاتك" يميل للدرجة موافق مع وجود تقارب في إجابات الباحثين ومستوى مرتفع من الموافقة، حيث أن شعور العامل بثقته بنفسه وقدراته ومؤهلاته من أكثر العوامل المحفزة على العمل والمؤثرة إيجابيًا على روحه المعنوية، ومنبع هذه الثقة لدى الباحثين حسب رأي الباحث يعود إلى قوة شخصياتهم وإلى ثقتهم في مستواهم العلمي والتكويني من خلال الشهادات المتحصل عليها من الجامعات والمعاهد، وإلى توظيفهم في مناصب تتوافق مع قدراتهم ومؤهلاتهم وتخصصاتهم تسمح لهم باكتساب الخبرة اللازمة وتنمية رصيدهم المعرفي وقدراتهم وكفاءاتهم المهنية، إضافة إلى منح البعض مناصب ومهام مهمة وأكثر تحديًا تشبع الحاجة إلى الإنجاز والتحدي لديهم وهو يعزز ثقتهم بأنفسهم، ويشعرهم بأهمية العمل الذي يقومون به وأهمية وجودهم ضمن الموارد البشرية لمؤسساتهم، بما يشكل نقاط قوة لديهم ويحفزهم على بذل جهود أكبر ويدفعهم لإثبات أنفسهم، ويساهم في تحقيق أهداف هذه المؤسسات ويرفع من حظوظهم في الحصول على مناصب عمل دائمة؛ لكن منح وظائف لا تتوافق مع مؤهلات البعض

الآخر وتكليفهم بمهام بسيطة وروتينية وطول سنوات انتظار الإدماج، وغياب الثقة في قدراتهم من قبل الرؤساء وطبيعة العلاقات التي تتميز بالتوتر والصراع مع أعضاء التنظيم يعمل على التخفيض من ثقتهم بأنفسهم وقدراتهم ومؤهلاتهم، ويؤثر بشكل سلبي على روحهم المعنوية وأدائهم بشكل عام.

وكان اتجاه إجابات المبحوثين حول فقرة "شعورك بالارتياح والرغبة في العمل" يميل إلى الدرجة موافق أيضاً، أي أن أغلبية المبحوثين لديهم ارتياح كبير ورغبة عالية في العمل رغم طبيعة العقود المؤقتة ورغم النقائص الموجودة في بعض النواحي، حيث يعد هذا الشعور مؤشر كبير على ارتفاع الروح المعنوية لديهم، ومنبعه وجود رضا مقبول على ظروف العمل وعلى إشباع الحاجات المختلفة لديهم، ومردده كذلك إلى شعورهم بتحقيق أغلب مؤشرات الفقرات السابقة من هذا البعد بدرجة مرتفعة، إضافة إلى وجودهم في مرحلة عمرية يكون فيها الفرد في أوج عطائه ونشاطه وطموحه ورغبته في العمل، وإلى وجود مناخ إيجابي يشعرهم بالارتياح وغياب الضغوط ويدفعهم للعمل وتحقيق ذواتهم وأهدافهم وأهداف المؤسسات التي يعملون بها، يترجم على أرض الواقع من قبلهم من خلال ارتفاع المردودية وكفاءة الأداء وزيادة الإنتاج وجودة المنتجات والخدمات المقدمة والتزامهم التنظيمي وقلة الغيابات والسلوك الإيجابي وغيرها من مظاهر ارتفاع الروح المعنوية*؛ بينما انخفاض الرغبة في العمل أو انعدامها وغياب الارتياح لدى البعض الآخر مرده إلى طول فترة انتظار الإدماج وانخفاض الأجور والعائد المادي لهذا النوع من العقود (خصوصاً الذي لا يتلقون منحة إضافية) والخوف على المستقبل المهني من جهة، وإلى طبيعة العلاقات السائدة في المؤسسات التي يعملون بها وطبيعة تعامل الرؤساء معهم من جهة ثانية، وهو ما يشعرهم بعدم الرغبة في العمل ويدفعهم إلى تبني سلوك سلبي أو غير مبالي اتجاه العمل واتجاه المؤسسة وغيرهم من أعضاء التنظيم.

- جدول رقم (56): يبين إجابة المبحوثين عن السؤال "هل علاقتك مع مختلف أعضاء المؤسسة التي تعمل بها تتميز بما يلي؟" (بُعد طبيعة العلاقات بين أعضاء المؤسسة).

الفقرة	موافق بشدة	موافق	متوسط	محايد	معارض	معارض بشدة	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابات
الصلاحيات بين الرؤساء والمرؤوسين واضحة ومحددة بدقة	10	42	11	12	3	3,8%	1,027	موافق
	12,8%	53,8%	14,1%	15,4%				
الاختصاص بين الأقسام والوحدات بالمؤسسة واضح ومحدد	7	49	12	6	4	5,1%	0,941	موافق
	9%	62,8%	15,4%	7,7%				
علاقتك مع الإدارة مبنية على الثقة والاحترام المتبادل	14	58	2	4	1	1,3%	0,725	موافق
	17,7%	73,4%	2,5%	5,1%				

* أنظر مظاهر ارتفاع الروح المعنوية، في الفصل الثاني المعنون بـ "من الفعالية التنظيمية إلى الفعالية الاقتصادية (محاولة للاقترب المفاهيمي)، مبحث المناخ التنظيمي والفعالية الاقتصادية، مطلب الروح المعنوية، ص 107.

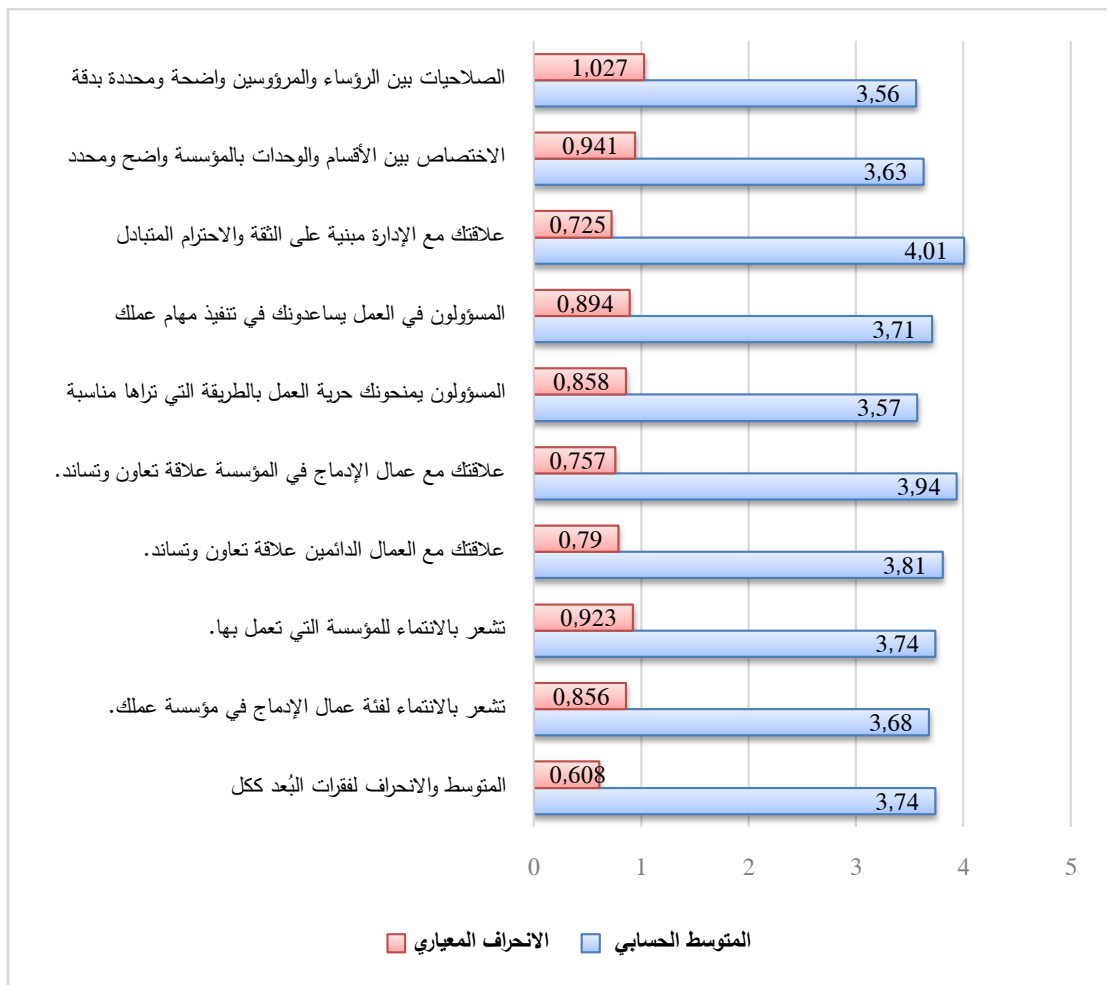
موافق	0,894	3,71	1	9	13	45	11	المسؤولون في العمل يساعدونك في تنفيذ مهام عملك
			%1,3	%11,4	%16,5	%57	%13,9	
موافق	0,858	3,57	0	13	14	46	6	المسؤولون يمنحونك حرية العمل بالطريقة التي تراها مناسبة
			%0	%16,5	%17,7	%58,2	%7,6	
موافق	0,757	3,94	1	2	13	48	14	علاقتك مع عمال الإدماج في المؤسسة علاقة تعاون وتساند.
			%1,3	%2,5	%16,5	%60,8	%19	
موافق	0,790	3,81	1	4	15	47	11	علاقتك مع العمال الدائمين علاقة تعاون وتساند.
			%1,3	%5,1	%19,2	%60,3	%14,1	
موافق	0,923	3,74	2	8	9	47	11	تشعر بالانتماء للمؤسسة التي تعمل بها.
			%2,6	%10,4	%11,7	%61	%14,3	
موافق	0,856	3,68	2	6	15	48	8	تشعر بالانتماء لفئة عمال الإدماج في مؤسسة عملك.
			%2,5	%7,6	%19	%60,8	%10,1	
موافق	0,608	3,74	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الجدول ككل					

من خلال الاتجاه العام للجدول رقم (56) المتعلق باستجابات المبحوثين حول فقرات بُعد طبيعة العلاقات بين مختلف أعضاء المؤسسة من محور المناخ التنظيمي للمؤسسات الاقتصادية والمكون من تسع فقرات، نلاحظ أن الاتجاه العام لاستجابات المبحوثين يميل إلى درجة (موافق) بمتوسط حسابي قدره 3,74 وانحراف معياري قيمته 0,608 وهو ما يعني عدم وجود تشتت لإجابات المبحوثين حول فقرات البُعد ككل ووجود تقارب كبير بينها، كما نلاحظ أن متوسطات فقرات البُعد محصورة بين القيمتين 4,01 (الفقرة 3) و3,56 (الفقرة 1)، بينما انحصرت اتجاهات الفقرات كلها في الدرجة (موافق)؛ وجاءت الفقرة الثالثة (علاقتك مع الإدارة مبنية على الثقة والاحترام المتبادل) في الترتيب الأول بمتوسط حسابي قدره 4,01 وهو ما يقابل درجة (موافق) حسب سلم ليكرت الخماسي، وبانحراف معياري قيمته 0,725 وهو ما يؤكد وجود تقارب في إجابات المبحوثين حول هذه الفقرة، وبإجمالي تكرارات درجتي موافق وموافق بشدة بلغ 72 من أصل 79 استجابة (أي بنسبة 91,1%)؛ وجاءت الفقرة السادسة (علاقتك مع عمال الإدماج في المؤسسة علاقة تساند وتعاون) في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي قدره 3,94 وهو ما يمثل درجة (موافق)، وانحراف معياري يبلغ 0,757 وهو ما يؤكد وجود تشتت ضعيف لإجابات المبحوثين حول المتوسط الحسابي للفقرة ووجود تقارب بينها، وبلغ مجموع تكرارات درجتي موافق وموافق بشدة 62 استجابة من أصل 78 (بنسبة 79,8%).

وجاءت الفقرة الخامسة (المسؤولون يمنحونك حرية العمل بالطريقة التي تراها مناسبة) في الترتيب ما قبل الأخير بمتوسط حسابي قيمته 3,57 وهو ما يمثل درجة (موافق) أيضاً، وذلك بانحراف معياري قيمته 0,858 مما يعني عدم وجود تشتت كبير للقيم حول المتوسط الحسابي للفقرة ووجود تقارب بينها، وبمجموع تكرارات درجتي موافق بشدة وموافق بلغ 52 من أصل 79 تكرار (ما يمثل نسبة 65,8%)؛ في حين بقي

الترتيب الأخير من نصيب الفقرة الأولى (الصلاحيات بين الرؤساء والمرؤوسين واضحة ومحددة بدقة) بمتوسط حسابي قدره 3,56 وهو ما يقابل درجة (موافق)، لكن بانحراف معياري متوسط قيمته 1,027 ما يعني وجود نوع من التشتت لإجابات المبحوثين حول المتوسط الحسابي للفقرة لكن ليس بدرجة كبيرة، وبإجمالي تكرارات لدرجتي موافق بشدة و موافق بلغ 52 من أصل 78 استجابة (أي بنسبة 66,4%)؛ وعلى العموم تبقى متوسطات استجابات المبحوثين بصفة عامة حول كل الفقرات تميل إلى الموافقة بمستوى مرتفع، والشكل الموالي يوضح ذلك.

– الشكل رقم (17): المتوسطات والانحراف المعياري لاستجابة المبحوثين حول فقرات بُعد طبيعة العلاقات بين أعضاء المؤسسة.



يظهر من خلال الشكل والجدول السابقين وجود اتجاه عام بالموافقة بمستوى عالي من قبل المبحوثين على فقرات بُعد طبيعة العلاقات بين أعضاء المؤسسات التي ينتمون إليها، بما يعني وجود علاقات جيدة تربط أغلب العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات مع باقي أعضاء التنظيم في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة الحالية، حيث يعتبر بُعد طبيعة العلاقات أحد أهم عناصر المناخ التنظيمي باعتبار المؤسسة نسق اجتماعي يتشكل من مجموعة من الأفراد الذين تربط بينهم شبكة من العلاقات الرسمية وغير الرسمية، التي تربط بين الإدارة والعاملين وبين الرؤساء والمرؤوسين وبين العاملين أنفسهم، حيث أن لكل منها تأثير بالغ

الأهمية على سلوك العامل واتجاهاته وأدائه، فالعمال لا يقدمون على العمل تدفعهم الرغبة الملحة في الحصول على مزيد من المال فقط، بل تتحدد اتجاهاتهم وسلوكهم وإنتاجيتهم بنسبة كبيرة على أساس العلاقات الاجتماعية المتبادلة بينهم، وفي ضوء هذا الاتجاه تلعب طبيعة العلاقات السائدة بين مختلف الأعضاء وعلى مختلف المستويات التنظيمية دورًا هامًا في تأكيد أهداف المؤسسات والعمل على تحقيقها، وخلق المناخ التنظيمي الإيجابي الذي يؤدي إلى تحقيق التوافق بين هذه الأهداف التنظيمية وأهداف العاملين ومختلف الجماعات.

فقد كان اتجاه الإجابات حول فقرتي "الصلاحيات بين الرؤساء والمرؤوسين واضحة ومحددة بدقة" و"الاختصاص بين الأقسام والوحدات واضح ومحدد" يميل للدرجة موافق، مما يعني أن أغلبية المؤسسات الاقتصادية تمتلك هيكلًا تنظيميًا يحدد الصلاحيات بين مختلف الأقسام والمصالح والوحدات وبين مختلف أعضاء التنظيم على كل المستويات التنظيمية، حتى لا يكون هناك خلط وغموض في مهام كل قسم أو كل عضو من أعضاء التنظيم، ولا يكون هناك تعدي من الرؤساء على المرؤوسين بحيث تكون الصلاحيات والمهام محددة بدقة وبوضوح بشكل رسمي وفق قواعد غير شخصية مكتوبة تفرض الالتزام وتحدد حقوق وواجبات كل طرف وتوحد جهود الجميع في تحقيق أهداف التنظيم، وهذا ما دعا إليه كل من ماكس فيبر في القواعد البيروقراطية والتنظيم الرسمي للعمل في نموذج المثالي، وهنري فايول في مبادئه الأربعة عشر في الإدارة، بحيث تكون السلطة أداة تنظيمية للعلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين وتقوم على مبدأ تقسيم العمل وعلى قواعد التنظيم وسلطة المكتب لا على أساس العلاقات الشخصية، الأمر الذي من شأنه رسم الخطوط العريضة وحدود واضحة المعالم بين الرؤساء والمرؤوسين بما يساهم في تقليص مسببات الصراع وخلق مناخ إيجابي يشارك الجميع من خلاله في تحقيق الأهداف المنشودة؛ كذلك الأمر بالنسبة للاختصاص بين الأقسام والوحدات الذي يقوم على مبدأ تقسيم العمل، بحيث تتكون المؤسسة كنسق عام من مجموعة من الأنساق الفرعية التي تعمل في وحدتها على تحقيق أهداف التنظيم، ما من شأنه تسهيل المهام وتسريع وتيرة العمل ورفع الإنتاج وضمان عدم وجود تداخل في الصلاحيات، شريطة أن لا يكون هناك تصلب وصرامة زائدة عن اللزوم في تحديد الصلاحيات وطبيعة العلاقات بين الأطراف، وينظر للعامل باعتباره فرد وإنسان له انفعالاته ومشاعره واحتياجاته النفسية والاجتماعية لا باعتباره آلة لتنفيذ الأوامر والمهام؛ ويرجع موافقة بعض المبحوثين على الفقرتين بمستوى متوسط أو منخفض إلى عدة أسباب حسب رأي الباحث، ففيما يخص بعض المؤسسات الكبيرة والمتوسطة التي تملك هيكل تنظيمي يحدد اختصاصات وصلاحيات كل الأطراف لكن لا يوجد فيها احترام لهذا الهيكل والقواعد التي تحكمه، بما يشكل جو من الصدام والتشابك في الصلاحيات والغموض في المهام كما هو الحال في الكثير من مؤسسات القطاع العام على نحو من الخصوص، أما المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي لا تضم في عمومها هذا النوع من التقسيم الهيكلي والتدرج الهرمي في الوظائف والصلاحيات ولا قوانين وأنظمة مكتوبة تحدها، بحيث يكون كل العاملين في مستوى وظيفي واحد وتكون مهامهم متشابهة أو تكمل بعضها بعضًا تقريبًا، كما هو الحال في الصيدليات ومكاتب الدراسات وغيرها من المؤسسات الصغيرة، لكن هذا لا يمنع من أن تكون الصلاحيات محددة بطريقة شفوية وتشاورية بما يمنع حدوث أي لبس أو استغلال.

كذلك كان اتجاه الإجابات يميل للدرجة موافق في فقرة "علاقتك مع الإدارة مبنية على الثقة والاحترام المتبادل"، حيث أن أكثر من 91% من المبحوثين يوافقون بمستوى عالي على الفقرة، مما يوحي أن إدارة المؤسسات الاقتصادية تعمل على وضع ثققتها في العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات واحترام شخصياتهم باعتبارهم كيانات إنسانية واجتماعية لهم حاجاتهم ورغباتهم وقدراتهم وميولهم ومشاعرهم المختلفة، وتعتبر العلاقة بين العاملين والإدارة في غالب الأحيان عن نمط العلاقات الرسمية التي تخضع للقوانين التنظيمية، وتتطوي تحت هذه العلاقات ثلاثة عمليات أساسية هي المسؤولية والمساءلة والسلطة، وفي ضوء نمط السلطة الممارس من قبل المسؤولين والرؤساء تتحدد طبيعة العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين (الإدارة والعاملين)؛ فمن خلال الإجابات يظهر أن إدارة المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة تعتمد على نمط السلطة الديمقراطي في تعاملها مع العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، وهو ما ينتج عنه وجود ثقة واحترام متبادلين بين الطرفين، حيث تقوم السلطة الديمقراطية على أسلوب الإقناع والاحترام وليس الضغط والإجبار والإهانة*، بما يمنح العاملين شعوراً بالارتياح والثقة وبأهمية وجودهم في المؤسسة ويزيد من درجة ولائهم، ويخلق مناخاً إيجابياً يساهم في ارتفاع إنتاجيتهم ومردوديتهم ويساهم في تماسك الجماعات ويضعف أشكال الصراع التنظيمي، ويعمل على تقارب وتوحيد الجهود في تحقيق الأهداف التنظيمية وبلوغ الفعالية المرجوة؛ حيث يذهب إلتون مايو إلى أن الطبيعة البشرية تميل إلى السلطة المرنة أو الديمقراطية، لذلك يفضل العمال نوع الإدارة والإشراف الذي يوجه اهتمامه إلى العامل كإنسان له مشاعره وحاجاته وأحاسيسه التي ينبغي احترامها والعمل على إشباعها، وليس الإدارة والإشراف الموجهين نحو الإنتاج والذي يعتبر الإنسان كآلة**؛ وعلى العموم تعتبر العلاقات الإنسانية الطيبة والجيدة بين الرؤساء والمرؤوسين حافزاً للأداء الجيد، فكلما كانت المعاملة حسنة ومبنية على الثقة والاحترام كلما انعكس ذلك بشكل إيجابي على المردودية والأداء وعلى توافق العاملين مع الأهداف التنظيمية، عكس السلطة التسلطية التي تزيد من توتر العلاقات وتخلق الصراع والتمرد الذي يعيق بلوغ وتحقيق الفعالية، ويؤدي إلى الاغتراب وإلى تباين الأهداف بين مختلف الأطراف.

كما كان اتجاه الإجابات حول فقرة "المسؤولون في العمل يساعدونك في تنفيذ مهام عملك" يميل للدرجة موافق، حيث أن أغلبية المبحوثين أجابوا بالموافقة بمستوى مرتفع على أن المسؤولين يساعدونهم في عملهم، ويعود ذلك إلى شخصية الرؤساء والمشرفين القيادية وطبيعة السلطة السائدة في المؤسسات، بحيث يكون دائماً اتجاه للتعاون المتبادل بما يزيد درجة التماسك بين مختلف أعضاء التنظيم الواحد، ويشكل مناخاً تنظيمياً ينمي شعور العامل بالانتماء وإحساسه بوجود الدعم الذي يحفزه أكبر على العمل ويشجعه على تحمل المخاطرة ويعطيه ثقة أكبر في قدراته وفي مؤسسته ورؤسائه؛ وتكون هذه المساعدة من قبل المشرفين المباشرين أو

* قد يكون تطبيق هذا النوع من السلطة في بعض المؤسسات رضوخاً للأمر الواقع وليس قناعة من قبل المسؤولين، حيث تعمل كل من مديرية التشغيل ومفتشية العمل على إرسال لجان تفتيشية للتأكد من احترام العاملين وفق عقود الإدماج ومراقبة ظروف عملهم، وقد تصل العقوبات في حالة وجود تجاوزات إلى فسخ العقد وحرمان المؤسسات المتجاوزة من الاستفادة من العمالة وفق هذا النوع من العقود مستقبلاً.

** أنظر: الفصل الثاني (من الفعالية التنظيمية إلى الفعالية الاقتصادية: محاولة للاقترب المفاهيمي)، مبحث المناخ التنظيمي والفعالية الاقتصادية، مطلب طبيعة العلاقات بين أعضاء التنظيم، ص 108، 109.

رؤساء الأقسام والمصالح أو الإدارة العليا، وتكون معنوية من خلال الكلمة الطيبة والتشجيع على العمل والإشادة بالإنجازات والأداء والإقرار بأهمية العمل المنجز من قبل العاملين، أو مادية وعملية من خلال شرح وتبسيط مهام العمل وتحديدها، أو تقديم النصائح والإرشادات والتوجيهات التي تسهل على العامل أداء مهامه وتسهل اندماجه السوسيو-مهني في مكان العمل (بحكم الخبرة التي يملكها الرؤساء والمشرفون)، أو التعاون الجماعي في أداء العمل وتصحيح الأخطاء أو حل المشكلات التي تواجه العمل، أو مساعدة العاملين في حالة وجود ضغط وتراكم في العمل بسبب ارتفاع الطلب والإنتاج أو بسبب غياب بعض العاملين أو وجود نقص في التعداد، ما من شأنه أن يكسب العاملين خبرة أكبر في العمل وفي إنجاز المهام وتقليل الأخطاء وزيادة الإنتاجية وسرعة التنفيذ، ويرفع الروح المعنوية لديهم ويزيد قوة الترابط بين فريق العمل وأعضاء المؤسسة ككل ويشجع على سيادة روح الفريق والعمل الجماعي، بما يعود بالفائدة على مختلف الأطراف ويساهم في تحقيق وبلوغ الأهداف التنظيمية بشكل أفضل وبدرجة أكبر.

نفس الأمر بالنسبة لفقرة "المسؤولون يمنحونك حرية العمل بالطريقة التي تراها مناسبة" التي كان اتجاه الإجابات فيها يميل للدرجة موافق، حيث أن أغلبية المبحوثين يوافقون على الفقرة بمستوى مرتفع مع عدم وجود تكرارات لدرجة عدم الموافقة بشدة، مما يوحي بوجود قدر كبير من الثقة التي يضعها الرؤساء والمشرفون على العمال لدى المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة في فئة العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، حيث أن الثقة في إمكانياتهم وقدراتهم ومؤهلاتهم يجعل المشرفين يمنحونهم حيزاً من الحرية في أداء العمل وفق الطريقة التي يرونها مناسبة، مما يشعرهم بأهمية عملهم ويمنحهم ثقة في أنفسهم ويشجعهم على الإبداع وتحمل المخاطرة وتنمية روح المسؤولية لديهم، وتتبع هذه الثقة من الشخصية القيادية للمشرفين ومن أسلوب السلطة الديمقراطية المطبق من قبل الإدارة، والذي يقوم على مبدأ إتاحة هامش من الحرية والمسؤولية للعاملين بما يعطي نوع من المرونة في أداء العمل، وليس إملاء التعليمات والمهام وحركات العمل بطريقة جامدة وروتينية (وفق الطريقة التaylorية) تجعل العامل كأنه آلة مبرمجة على نفس الحركات، مما يخلق الملل ويؤدي إلى تدني الثقة بالنفس وعدم القدرة على تطوير الإمكانيات وتطوير طرق أداء العمل والإبداع فيه، ويؤثر على طبيعة العلاقات السائدة من جهة وعلى اندماج أعضاء التنظيم ويدفعهم للاغتراب الذي يكون عائقاً في وجه العمال أنفسهم وعائقاً لبلوغ الأهداف التنظيمية وتحقيق الفعالية المرجوة؛ فوجود هامش من الحرية والثقة يعزز الروح المعنوية للعاملين ويساهم في خلق مناخ إيجابي داخل المؤسسة، وبيعت روح المسؤولية في نفوس العاملين ويكسبهم الخبرة التي تجعلهم قادرين على تصحيح الأخطاء ذاتياً؛ عكس المؤسسات التي يحب المسؤولين فيها والمشرفين على العمال الهيمنة على كل صغيرة وكبيرة (نمط السلطة التسلطي) ولا يتركون هامشاً من الحرية للعاملين في أداء مهامهم وفق الطريقة التي يحبونها، بما يزعزع ثقتهم في أنفسهم ويجعلهم مسلوب الإرادة ويخشون القيام بأي خطوة دون استشارة المسؤولين عليهم، وفي حالة غياب المسؤول يحدث اضطراب وخلل في أداء العمل، مما يؤدي إلى إبطاء الإنتاج وتقديم الخدمات وتعطيل المصالح الإدارية بالنسبة للعاملين في الإدارة.

وكان اتجاه الإجابات حول فقرتي "العلاقة مع عمال الإدماج علاقة تعاون وتساند" و"العلاقة مع العمال الدائمين علاقة تعاون وتساند" يميل للدرجة موافق مع وجود تقارب كبير في تكرارات كلا الفقرتين، مما يعني وجود شبكة من العلاقات الجيدة التي تربط العاملين وفق عقود الإدماج مع زملائهم في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة سواء كانوا عمالاً دائمين أو عامين مثلهم وفق عقود الإدماج؛ حيث تربط هذه العلاقات من هم في نفس المستوى التنظيمي ويتشاركون في أداء العمل ويتفاعلون بشكل كبير في أماكن العمل، بحيث تنطبع الروابط بينهم بنوعين من العلاقات: علاقات رسمية تحكمها اللوائح والقوانين، وعلاقات غير رسمية تنتج عن التفاعل والعلاقات الإنسانية التي تربطهم بعيداً عن اللوائح الرسمية، حيث ينتج في غالب الأحيان عن العلاقات غير الرسمية تشكيل ما يعرف بالجماعات غير الرسمية داخل التنظيم، هذه الأخيرة التي تحظى بنصيب وافر من التحليل في الكثير من النظريات السوسيولوجية والإدارية والسيكولوجية في مجال التنظيم في مقدمتها مدرسة العلاقات الإنسانية التي كان لها السبق في اكتشافها وتبسيط الضوء عليها، فغالباً ما يكون لهذه الجماعات دور كبير في إشباع حاجة العاملين للتفاعل وبناء علاقات اجتماعية، وفي تشكيل البناء الاجتماعي للمؤسسات وتؤثر بشكل كبير في الكثير من القضايا المرتبطة بالعمل مثل الدافعية والروح المعنوية والاتجاهات، فالعلاقات الإنسانية في المنظمة ليست مجرد مطلب وجداني بل شرط أساسي للوفرة في الإنتاج وتحسينه، "ذلك أن العاملين غالباً ما يؤسسون علاقات اجتماعية غير رسمية تؤثر في سلوكهم واتجاهاتهم ومواقفهم إزاء العمل بصورة عامة، ويمكن لهذه العلاقات إثارة مجموعة كبيرة من المشكلات التي تعيق عمل التنظيم وتحد من فعاليته، في الوقت الذي يمكن لها فيه أيضاً أن تسهم في تأكيد أهداف التنظيم والعمل على تحقيقها، ويرتبط الأمر في الحالتين بمقدار توافق أهداف التنظيم مع أهداف الجماعات الثانوية غير الرسمية"¹، وفي هذا الصدد يذهب **توماس ماك غريغور** إلى أن الأفراد يتمكنون من تحقيق أهدافهم عبر تحقيق أهداف المؤسسة، ويحدث ذلك عندما تكون أهداف مشتركة بين العاملين والمؤسسة؛ ويظهر من خلال استجابات المبحوثين أن طبيعة العلاقات بين العاملين تتميز بدرجة كبيرة من التساند والتعاون، ذلك بحكم التقارب والتفاعل اليومي في أماكن العمل والتشارك في كثير من المهام، فالعاملين وفق عقود الإدماج في نفس المؤسسة يعيشون نفس الوضعية من مختلف النواحي، مما يجعلهم أقرب من بعضهم البعض ويخلق بينهم روابط وصداقات قوية ومتينة، كذلك الأمر مع العاملين الدائمين الذين يعملون معهم في فريق عمل واحد ويتشاركون معهم الكثير من الأمور والمهام، بما يعزز الروابط الاجتماعية والصداقات بينهم ويشبع الحاجة الاجتماعية إلى التفاعل وإنشاء الصداقات، بما يؤثر بشكل إيجابي على روحهم المعنوية وروح الفريق ويساهم في تشكيل مناخ تنظيمي إيجابي بعيد عن الصراع والاعتزاز، على إدارة المؤسسات استغلاله في تحقيق التقارب والتوافق بين أهدافها التنظيمية وأهداف العاملين لبلوغ أقصى درجة من الفعالية؛ بينما الفئة التي توافق بدرجة متوسطة ومنخفضة على وجود تساند وتعاون بينهم وبين غيرهم من العمال (رغم قلتها)، فيمكن أن يرجع ذلك إلى طبيعة شخصياتهم الانعزالية أو

¹ أحمد الأصفر وأديب عقيل، علم اجتماع التنظيم ومشكلات العمل، مقرر علم الاجتماع والعمل، منشورات جامعة دمشق، الجمهورية العربية السورية، 2002/2003، ص 64.

إلى اختلاف طباعهم وطرق تفكيرهم عن غيرهم من العمال، أو بسبب غياب روح الفريق وطرق العمل الجماعية والتشاركية في الأقسام والمؤسسات التي ينتمون إليها بما لا يتيح لهم فرص كبيرة للقاء والتفاعل، أو بسبب التنافس السائد بينهم للحصول على مناصب عمل دائمة بحيث يرى كل فرد غيره من العمال كمنافسين ومهددين لا كمساعدين ومعاونين وشركاء في العمل.

كذلك كان اتجاه الإجابات يميل للدرجة موافق في كل من فقرة "تشعر بالانتماء للمؤسسة التي تعمل بها" وفقرة "تشعر بالانتماء لفئة عمال الإدماج بالمؤسسة التي تعمل بها"، مع وجود تقارب في الاستجابات في كل فقرة وتقارب كبير في تكرارات الإجابات لكلا الفقرتين مع أسبقية طفيفة في الموافقة على الفقرة الأولى مقارنة بالثانية، فطبيعة العلاقات التي تربط بين مختلف أعضاء المؤسسات، وإتباع أسلوب السلطة الديمقراطي والتشاركي عمل على تنمية روح الانتماء لدى العاملين، وأدى إلى وجود التوافق بين مختلف الأعضاء في المحيط الاجتماعي للمؤسسات الاقتصادية، بما يساعد على توجيه جهود الجماعات المختلفة نحو تحقيق الأهداف التنظيمية، كما يتبين من خلال استجابات الباحثين حول الفقرتين وجود درجة كبيرة من الاندماج الاجتماعي للعاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات مع جماعات العمل ومع البناء الاجتماعي للمؤسسات التي يعملون بها، ووجود روح الانتماء لديهم لجماعة العاملين وفق عقود الإدماج لكن دون تأثير على روح انتمائهم للمؤسسات ككل، أي عدم وجود كتلتات وإعاقة من جماعات العمل الغير الرسمية للأداء ولتحقيق الأهداف التنظيمية، وهذا ما يوحي بوجود درجة عالية من الانسجام بين مختلف أعضاء المؤسسات، حيث ترى مدرسة العلاقات الإنسانية أن التوافق والانسجام والعلاقات الاجتماعية الجيدة بين أعضاء التنظيم تساهم في توفير مناخ تنظيمي ملائم، يسمح بتبادل الأفكار والآراء والخبرات وتطوير القدرات وتنمية المهارات، ويرفع من إنتاجية العمل ويساهم في توفير الشروط اللازمة لتحقيق الفعالية التنظيمية والاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات، من خلال القدرة على تحقيق كل من أهداف العاملين وأهداف المؤسسات على حد سواء.

- جدول رقم (57): يبين إجابة الباحثين عن السؤال "هل إدارة المؤسسة التي تعمل بها والمسؤولين يعملون على ما يلي؟" (بعد مشاركة عمال عقود إدماج حاملي الشهادات في اتخاذ القرارات).

الفقرة	مؤافقة	مؤافقة	مؤافقة	مؤافقة	مؤافقة	مؤافقة	مؤافقة
منحك حرية أكبر في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.	4	36	14	22	3	3,20	1,030
	%5,1	%45,6	%17,7	%27,8	%3,8		
إشراكك في صنع القرارات المتعلقة بالعمل.	7	32	16	20	4	3,23	1,085
	%8,9	%40,5	%20,3	%25,3	%5,1		
حل المشكلات التي تواجه العمل بشكل جماعي.	7	40	16	13	3	3,44	0,997
	%8,9	%50,6	%20,3	%16,5	%3,8		

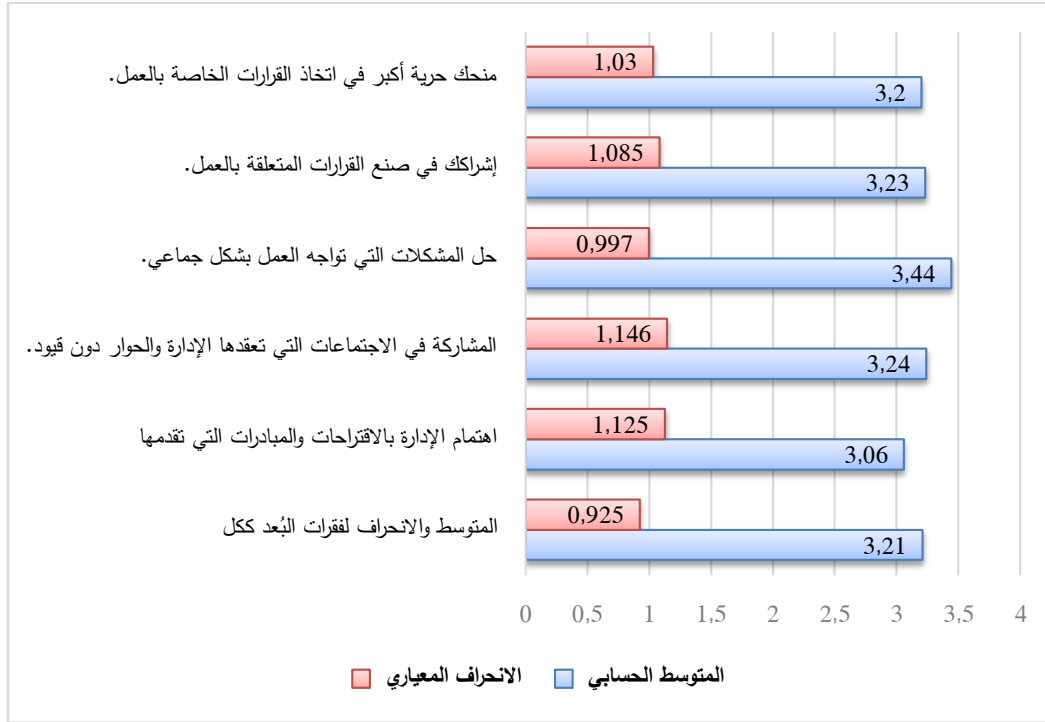
محايد	1,146	3,24	6	19	11	36	7	المشاركة في الاجتماعات مع الإدارة والحوار دون قيود.
			%7,6	%24,1	%13,9	%45,6	%8,9	
محايد	1,125	3,06	9	15	22	28	5	اهتمام الإدارة بالاقترحات والمبادرات التي تقدمها.
			%11,4	%19	%27,8	%35,4	%6,3	
محايد	0,925	3,21	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الجدول ككل					

بملاحظة الجدول رقم (57) المتعلق بإجابة المبحوثين عن فقرات بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات والذي يضم خمس فقرات، نجد أن الاتجاه العام لإجابات المبحوثين حول فقرات البُعد يميل للدرجة محايد باعتبار أن المتوسط الحسابي لفقرات البعد ككل قيمته 3,21 وانحرافها المعياري قيمته 0,925 وهو ما يعني أن إجابات المبحوثين لا تشتت بشكل كبير وهناك تقارب بينها، كما نجد أن درجات الفقرات كلها تميل إلى درجة محايد باستثناء فقرة واحدة كانت درجتها موافق؛ وبالعودة إلى ترتيب الفقرات حسب مستوى الموافقة عليها جاءت الفقرة الثالثة (حل المشكلات التي تواجه العمل بشكل جماعي) أولاً بمتوسط حسابي قدره 3,44 وهو ما يعني أن إجابات المبحوثين تميل إلى درجة (موافق)، وذلك بانحراف معياري قدره 0,997 وهو ما يعني وجود تقارب متوسط نوعاً ما في استجابات المبحوثين حول هذه الفقرة، وبإجمالي تكرارات موافق بشدة وموافق بلغ 47 من أصل 79 استجابة (أي بنسبة 59,5%)؛ وأنت الفقرة الرابعة (المشاركة في الاجتماعات التي تعقدتها الإدارة والحوار دون قيود) ثانياً بمتوسط حسابي قدره 3,24 وهو ما يقابل درجة (محايد)، بانحراف معياري قيمته 1,146 وهو ما يوحي بوجود نوع من التشتت في استجابات المبحوثين حول الفقرة، وبمجموع تكرارات درجتي موافق وموافق بشدة بلغ 43 استجابة من أصل 79 (بنسبة 54,5%).

بينما جاءت الفقرة الثانية (إشراكك في صنع القرارات المتعلقة بالعمل) ثالثاً بمتوسط حسابي بلغ 3,23 مما يعني ميل اتجاه إجابات المبحوثين لدرجة (محايد)، لكن بانحراف معياري قدره 1,085 يعني وجود نوع من التشتت في استجابات المبحوثين عن المتوسط الحسابي لهذه الفقرة، وبلغ مجموع تكرارات درجتي موافق بشدة وموافق 39 من أصل 79 استجابة (بنسبة 49,4%)؛ بينما جاءت الفقرة الأولى (منحك حرية أكبر في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل) رابعاً بمتوسط حسابي قيمته 3,20 وهو ما يقابل درجة (محايد) كذلك، بانحراف معياري قيمته 1,030 وهي قيمة متوسطة تؤكد وجود تشتت نوعاً ما لاستجابات المبحوثين حول المتوسط الحسابي للفقرة، وبمجموع تكرارات لدرجتي موافق بشدة وموافق يساوي 40 استجابة من أصل 79 (أي بنسبة 50,7%)، وبقيت الفقرة الخامسة (اهتمام الإدارة بالاقترحات والمبادرات التي تقدمها) في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي بلغ 3,06 وهو ما يقابل درجة (محايد)، وبانحراف معياري قيمته 1,125 مما يؤكد وجود نوع من التشتت لإجابات المبحوثين عن المتوسط الحسابي لهذه الفقرة، وبإجمالي تكرارات لدرجتي موافق بشدة وموافق بلغ 33 استجابة من أصل 79 (ما يمثل نسبة 41,7%)؛ وعلى العموم تظهر درجة موافقة متوسطة للمبحوثين حول بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات، والشكل الموالي يوضح متوسطات وانحرافات استجابات

المبحوثين حول فقرات البعد.

- الشكل رقم (18): المتوسطات والانحراف المعياري لاستجابات المبحوثين حول فقرات بُعد مشاركة عمال عقود إدماج حاملي الشهادات في اتخاذ القرارات.



يتبين من خلال الجدول والشكل السابقين وجود اتجاه عام للموافقة بمستوى متوسط على فقرات بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات، أي أن العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات لا تتاح لهم فرص المشاركة في اتخاذ القرارات بشكل كبير في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة؛ فالمشاركة في صنع واتخاذ القرارات أحد الأعمدة الأساسية لتوفير مناخ تنظيمي إيجابي يحقق الرضا والدافعية في العمل مما يرفع من مستوى الأداء، ويعمق روح الانتماء لدى العاملين للمؤسسات التي يعملون بها، فهناك توجه حديث من قبل إدارة المؤسسات الاقتصادية الكبرى إلى إشراك العاملين في اتخاذ القرارات وتفويض بعض السلطة لهم، لما لذلك من أهمية في ارتفاع الروح المعنوية وتقوية روح الانتماء، بما يعود بالأثر الإيجابي على كل من العاملين والمؤسسات على حد سواء، وفيما يلي عرض تفصيلي عن استجابات المبحوثين حول الفقرات التي تعبر عن مؤشرات هذا البعد.

كان اتجاه الإجابات حول فقرة "منحك حرية أكبر في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل" يميل للدرجة محايد، أي الموافقة بمستوى متوسط مع وجود تكرارات للموافقة أكبر من عدم الموافقة، كما يظهر من خلال التكرارات وجود اختلاف وتباين في إجابات المبحوثين مرده إلى الاختلاف في السياسة المتبعة من إدارة هذه المؤسسات ونمط السلطة الذي تتبناه، وهناك فرق بين حرية اتخاذ القرارات وحرية أداء العمل وفق الطريقة التي يحبها العمال، حيث أن اتخاذ القرار المتعلق بالعمل عملية أكثر تعقيداً وترتبط بأهداف المؤسسة وعادة ما تكون حول الأداء الكلي للمؤسسة أو لأحد فروعها وأقسامها أو لفرق وجماعات العمل، ويكون على أساس

المواقف والمشكلات التي تواجه العمل وعلى أساس التوقعات التي تبنى حول المستقبل، فهناك من المؤسسات من يقوم بإشراك كافة الفريق في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل بشكل تشاركي وتشاوري، مما يعطي للعامل مساحة أكبر من اتخاذ القرارات دون الرجوع لمن هو أعلى منه مرتبة في الهرم الوظيفي، ومنها من يمنح بعض الصلاحيات للعاملين في بعض القرارات الأقل أهمية ويترك القرارات الأهم للمشرفين والرؤساء والإدارة العليا، ومنها من يترك كافة القرارات والصلاحيات لفئة معينة من الرؤساء والمشرفين دون منح أي حرية للعاملين في اتخاذ أي قرار، كما يعود الاختلاف في إجابات المبحوثين إلى اختلاف وتفاوت المناصب التي يشغلونها وتدرجها على السلم الوظيفي، فكلما كان للعامل منصب أعلى كانت له حرية أكبر في اتخاذ القرارات، كما أن المؤسسات الصغيرة التي يكون فيها العمال كلهم في مستوى تنظيمي واحد تكون فيها حرية اتخاذ القرارات أكبر منها لدى المؤسسات الكبيرة والمتوسطة ذات الهيكل التنظيمي والتدرج الهرمي للوظائف.

كما كان اتجاه الإجابات يميل للدرجة محايد أيضا في فقرة "إشراكك في صنع القرارات المتعلقة بالعمل" أي الموافقة بدرجة متوسطة مع وجود تشتت في الإجابات (مع أسبقية نسبية للموافقة مقارنة بعدم الموافقة)، حيث تقوم بعض المؤسسات والمشرفين على فرق العمل وحتى الإدارة بإشراك فئة العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في صنع القرارات (أي المراحل التي تسبق اتخاذ القرار)، وذلك سواء بإبداء الرأي أو تقديم البيانات التي تساعد على صنع القرارات أو وضع البدائل والاقتراحات للمسؤولين لاتخاذ القرارات المناسبة أو المشاركة في اتخاذ القرارات ومتابعتها، مما يعمل على إزاحة العقبات وإتاحة فرص إبداء الرأي حول تحسين طرق وظروف العمل وتقليص الصراعات التنظيمية ورفع الروح المعنوية للأفراد والجماعات داخل المؤسسة، ويعمل على تنمية روح الانتماء وروح المسؤولية لدى العاملين ويعطيهم ثقة في أنفسهم ويشبع لديهم الحاجة إلى تقدير الذات والشعور بأهميتهم، الأمر الذي يكون له الأثر البالغ في خلق مناخ تنظيمي إيجابي يوفر الشروط والظروف اللازمة لبلوغ الأهداف المرجوة لمختلف الأطراف وتحقيق الفعالية المطلوبة؛ ويتضح أيضاً وجود تقارب كبير في تكرارات الإجابات حول هذه الفقرة والفقرة السابقة (أي أن نفس الأفراد تقريباً الذين يمنح لهم حرية في اتخاذ القرارات يتم منحهم حق المشاركة في صنع القرارات، والذين لا يمنح لهم حرية في اتخاذ القرارات لا يتم منحهم حق المشاركة في صنع القرارات)، وذلك عائد إلى طبيعة المناصب الممنوحة لهم وأهمية المنصب الذي يشغلونه وتدرجهم في السلم الوظيفي كما أسلف ذكره، وإلى نمط السلطة المتبع وأسلوب الإدارة الذي لا يولي أهمية كبيرة لإشراك العاملين في صنع واتخاذ القرارات، أو إلى غياب المبادرة لدى هذه الفئة في إبداء رأيها نتيجة طبيعة شخصياتهم أو نقص ثقتهم في إمكانياتهم أو غياب الخبرة والتمكن اللازم الذي يعطيهم القدرة على المشاركة في صنع القرارات وإبداء آرائهم واقتراحاتهم.

أما فقرة "حل المشكلات التي تواجه العمل بشكل جماعي" فقد كان اتجاه الإجابات حولها يميل للدرجة موافق، فأغلبية المبحوثين يوافقون بمستوى مرتفع على أن القائمين على إدارة المؤسسات التي يعملون بها والمشرفين على العمال والرؤساء يقومون بحل المشكلات التي تواجه العمل بشكل جماعي، أي أن هناك اتجاه لدى أغلب المؤسسات في حل المشكلات بشكل جماعي، ما من شأنه أن ينمي روح الانتماء والمسؤولية وروح

الجماعة وفريق العمل لدى العاملين، ويساهم في خلق مناخ تنظيمي قائم على إتاحة الفرصة للجميع بما يعود بالفائدة على العاملين من خلال زيادة الثقة بأنفسهم وإعطائهم فرص لإثبات قدراتهم والتعبير عن آرائهم وزيادة الخبرة الوظيفية، وعلى المؤسسات الاقتصادية بطرح بدائل متعددة ومختلفة يختار الرؤساء الأنسب من بينها لحل المشكلات الحاصلة، فتعدد وجهات النظر وتعدد تخصصات العاملين وخبراتهم وقدراتهم واتصالهم الدائم بالعمل يتيح النظر للمشكلة من عدة زوايا مما يسمح بإيجاد المقترحات الأنسب لحلها بأكثر فعالية وبأقل وقت ممكن، ذلك أن الكثير من المشكلات يدرك العمال عمقها وأبعادها أكثر من المدراء والمشرفين؛ عكس بعض المؤسسات التي اختار بعض المبحوثين العاملين فيها الإجابة بالموافقة بمستوى متوسط أو منخفض على هذه الفقرة، بما يوحي بوجود بعض المشرفين والمدراء الذين يفضلون التفرد في اتخاذ القرارات وحل المشكلات بعيداً عن إشراك العاملين بصفة عامة والعاملين وفق عقود الإدماج بشكل خاص، الأمر الذي قد يشعرهم بعدم أهمية آرائهم ويضعف ثقتهم بأنفسهم ويؤثر سلباً على الروح المعنوية لديهم وعلى روح الجماعة في هذه المؤسسات.

في حين كان اتجاه الإجابات حول فقرة "المشاركة في الاجتماعات التي تعقدها الإدارة والحوار دون قيود" يميل للدرجة محايد مما يعني وجود مستوى متوسط من الموافقة على الفقرة من قبل المبحوثين، مع وجود تكرارات للموافقة أكبر نسبياً من تكرارات عدم الموافقة، فإشراك العاملين في الاجتماعات التي تعقدها الإدارة يعطيهم فكرة دائمة ومتجددة عن كل ما يخص المؤسسة التي ينتمون لها، ويتيح لهم فرصة إبداء الرأي وطرح الأفكار والمقترحات في المناقشات التي تدور في هذه الاجتماعات، بما يساهم في رفع الروح المعنوية لديهم وإشعارهم بأهمية تواجدهم وانتماءهم لهذه المؤسسات، ويشعرهم بأنهم شركاء حقيقيون داخل هذه المؤسسات ويجعلهم يبذلون أقصى جهودهم لتطوير العمل والارتقاء بالمؤسسة إلى مستوى أفضل، وينمي قدراتهم الوظيفية والقدرة على مناقشة المسائل التي تخص العمل والتي تتعلق بسياسات هذه المؤسسات، ويتيح لهم فرص طرح انشغالاتهم وحل المشكلات التي تواجههم، مما يزيد من درجة الولاء التنظيمي والانتماء لديهم ويشعر العامل بأنه جزء فعال من التنظيم، ويعمل على التوافق والتقارب بين أهداف كل الأطراف داخل هذه المؤسسات ويساعدها في بلوغ الفعالية المرجوة؛ لكن الظاهر من خلال استجابات المبحوثين وجود نوع من التباين في هذا الشأن مرده حسب رأي الباحث إلى طبيعة المناصب الممنوحة لهم، حيث يتاح للإطارات والمشرفين ورؤساء المصالح وأصحاب الوظائف الأعلى في السلم الوظيفي فرص المشاركة في هذه الاجتماعات أكثر من العاملين في الوظائف التنفيذية والأدنى على مستوى السلم الوظيفي، أو إلى الثقافة التنظيمية السائدة في بعض المؤسسات ونمط السلطة الذي لا يسمح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات ولا حل المشكلات ولا المشاركة في الاجتماعات، وينظر للعاملين باعتبارهم آلات لتنفيذ الأوامر وتطبيق التعليمات الصادرة من الرؤساء.

وفيما يخص فقرة "اهتمام الإدارة بالاقترحات التي تقدمها" فقد كان اتجاه الإجابات فيها يميل للدرجة محايد أي الموافقة بمستوى متوسط، ومن خلال ملاحظة توزيع التكرارات نجد مستوى الموافقة أكبر من مستوى عدم الموافقة، أي أغلبية المبحوثين يرون أن إدارة المؤسسات التي يعملون بها تهتم بمبادراتهم واقتراحاتهم بدرجة مرتفعة أو متوسطة، حيث يعتبر هذا المؤشر من الحوافز المعنوية التي تعطي للفرد العامل والجماعات إشارة

باهتمام الإدارة بما يقدمه للمؤسسة وتساهم في إشباع حاجته للتقدير والإنجاز، مما يمنح العاملين حافزاً معنوياً يجعلهم يسعون لتقديم أفضل أداء ممكن، ويشعروهم بامتلاك ثقة أكبر في إمكانياتهم ويدفعهم إلى توحيد الجهود لتقديم كل ما يساهم في تحقيق أهداف التنظيم، فعندما يجد العامل الأذان الصاغية لمقترحاته وآرائه يشعر أنه جزء من المؤسسة، مما يشجعه على بذل أقصى طاقته ويخلق لديه الحافز للإبداع في إيجاد الحلول للمشكلات التي تعيق العمل وابتكار كل ما ينفع المؤسسة؛ عكس الفئة التي تشعر أن الاقتراحات والمبادرات التي تقدمها لا تلقى الاهتمام والإنصات اللازمين من قبل الإدارة العليا بما يخلق نوع من القطيعة بين الرؤساء والمرؤوسين، ويخلق جو من عدم الثقة ويعطي انطباعاً لدى عمال الإدماج بعدم أهمية آرائهم وتواجدهم في مؤسساتهم، ويدفعهم إلى الاعتراض والشعور بالدونية وعدم الثقة بالنفس ويؤثر سلباً على روحهم المعنوية وعلى مستوى أدائهم؛ ويعود التباين في آراء المبحوثين واستجاباتهم حول هذه الفقرة حسب رأي الباحث إلى الاختلاف في طبيعة مناصبهم ونوعية الشهادات المتحصل عليها والخبرة التي يحوزنها وطبيعة تكوينهم وشخصياتهم التي تختلف من فرد إلى آخر، فكلما كان للعامل مكانة أعلى في السلم الوظيفي كل ما كان هناك اهتمام وإصغاء أكبر لمقترحاته، وكلما كانت نظرته أكثر عملية بحكم تخصصه وخبرته وتكوينه الجيد كلما كانت آراؤه ومبادراته أكثر مسموعة؛ فهذا التباين في الإجابات يمكن إرجاعه إلى إدارة المؤسسات وطريقة تعاملها مع الآراء والمبادرات وإشراك العاملين من جهة، أو إلى الأفراد العاملين أنفسهم وشخصياتهم المبادرة وطبيعة الاقتراحات والمبادرات التي يقدمونها من جهة ثانية.

- جدول رقم (58): يبين إجابة المبحوثين عن السؤال "تتميز الاتصالات والتكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة التي تعمل بها بما يلي؟" (بعد طبيعة الاتصالات والتكنولوجيا السائدين في المؤسسة).

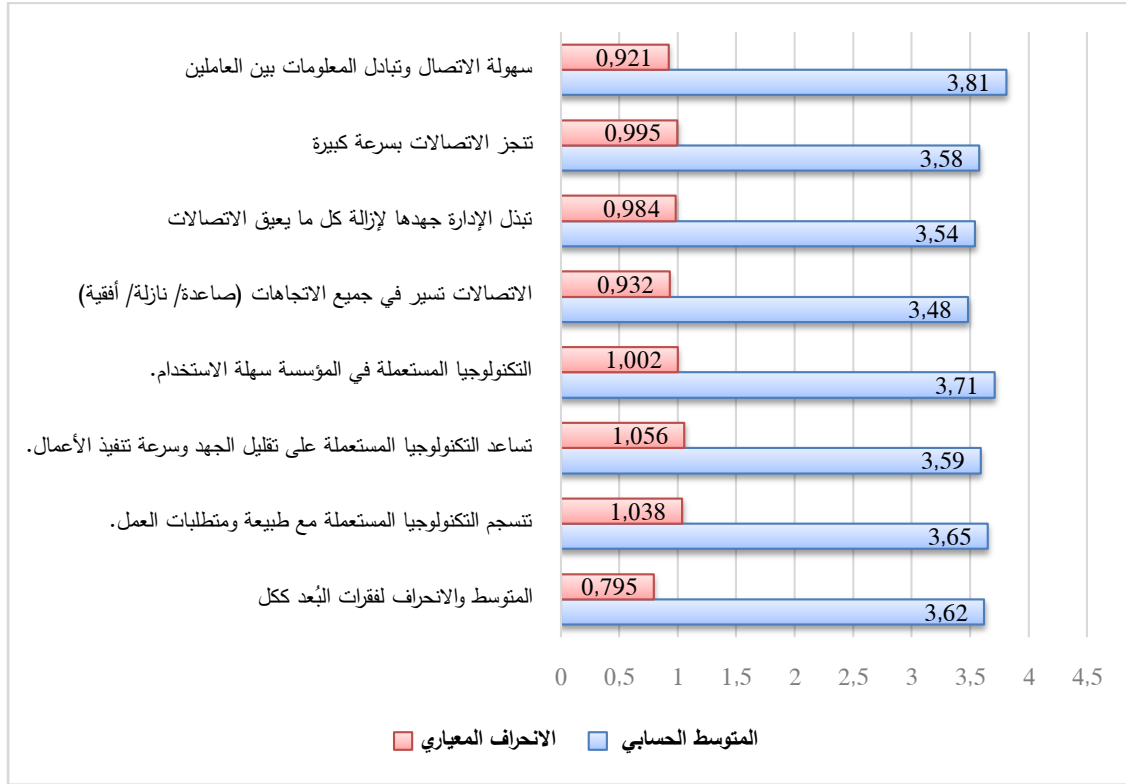
الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابات
سهولة الاتصال وتبادل المعلومات بين العاملين	12	52	6	6	3,81	0,921	موافق
	%15,2	%65,8	%7,6	%3,8			
تنجز الاتصالات بسرعة كبيرة	10	43	11	13	3,58	0,995	موافق
	12,7	54,4	13,9	2,5			
تبذل الإدارة جهدها لإزالة كل ما يعيق الاتصالات	8	43	16	8	3,54	0,984	موافق
	%10,1	%54,4	%20,3	%10,1			
الاتصالات تسير في جميع الاتجاهات (صاعدة/ نازلة/ أفقية)	5	43	20	7	3,48	0,932	موافق
	%6,3	%54,4	%25,3	%8,9			
التكنولوجيا المستعملة في المؤسسة سهلة الاستخدام.	11	49	9	5	3,71	1,002	موافق
	%13,9	%62	%11,4	%6,3			

موافق	1,056	3,59	4	11	9	44	11	تساعد التكنولوجيا المستعملة على تقليل الجهد وسرعة تنفيذ الأعمال.
			%5,1	%13,9	%11,4	%55,7	%13,9	
موافق	1,038	3,65	4	9	10	44	12	تنسجم التكنولوجيا المستعملة مع طبيعة ومتطلبات العمل.
			%5,1	%11,4	%12,7	%55,7	%15,2	
موافق	0,795	3,62	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الجدول ككل					

من خلال الاتجاه العام للجدول رقم (58) المتعلق باستجابات عينة الدراسة من فئة عمال عقود إدماج حاملي الشهادات حول فقرات بُعد طبيعة الاتصالات والتكنولوجيا السائدة في المؤسسات الاقتصادية والبالغ عددها سبع فقرات، يتضح أن الاتجاه العام لاستجابات المبحوثين يميل لدرجة موافق وهو ما يظهر من خلال قيمة المتوسط الحسابي لفقرات ككل (3,62)، وقيمة الانحراف المعياري (0,795) والتي تؤكد عدم وجود تشتت كبير لاستجابات المبحوثين وتقاربها مع المتوسط الحسابي للبعد ككل، وتظهر قيمة المتوسطات الحسابية للفقرات محصورة بين القيمتين 3,81 و 3,48 (الفقرة 1 والفقرة 4)، كما يتضح أن اتجاه استجابات المبحوثين لكل فقرات البعد يميل للدرجة موافق؛ حيث جاء ترتيب الفقرة الأولى (سهولة الاتصال وتبادل المعلومات بين العاملين) أولاً بمتوسط حسابي قيمته 3,81 وهو ما يقابل درجة (موافق) حسب سلم ليكرت، وبانحراف معياري قدره 0,921 مما يعني عدم وجود تشتت كبير لقيم إجابات المبحوثين حول المتوسط الحسابي لهذه الفقرة، وبإجمالي تكرارات درجتي موافق بشدة وموافق بلغ 64 من أصل 79 استجابة (بنسبة قدرها 81%)؛ وجاءت الفقرة الخامسة (التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة سهلة الاستخدام) في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي قدره 3,71 وهو ما يمثل درجة (موافق)، وبانحراف معياري قيمته 1,002 يؤكد وجود تشتت متوسط نوعاً ما لاستجابات المبحوثين حول المتوسط الحسابي للفقرة، وبمجموع تكرارات درجتي موافق بشدة وموافق بلغ 60 تكراراً من أصل 79 (أي بنسبة 75,9%).

في حين جاءت الفقرة الثالثة (تبذل الإدارة جهدها لإزالة كل ما يعيق الاتصالات) في الترتيب ما قبل الأخير والفقرة الرابعة (الاتصالات تسير في جميع الاتجاهات صاعدة/نازلة/أفقية) في الترتيب الأخير، بمتوسط حسابي قدره 3,54 للأولى و 3,48 للثانية وهو ما يقابل درجة (موافق) لكلا الفقرتين، وبانحراف معياري قيمته 0,984 للأولى و 0,932 للثانية مما يعني عدم وجود تشتت كبير ووجود تقارب في استجابات المبحوثين في كلا الفقرتين، وبمجموع تكرارات درجتي موافق بشدة وموافق بلغ 51 من أصل 79 للأولى (أي بنسبة 64,5%) و 48 من أصل 79 للثانية (أي بنسبة 60,7%)؛ وبشكل عام هناك اتجاه من الموافقة بدرجة عالية على فقرات بُعد طبيعة الاتصالات والتكنولوجيا من قبل المبحوثين، وهو ما يظهر في الشكل الموالي.

- الشكل رقم (19): المتوسطات والانحراف المعياري لاستجابات المبحوثين حول فقرات بُعد طبيعة الاتصالات والتكنولوجيا السائدين في المؤسسة.



يتبين من خلال الجدول والشكل السابقين وجود اتجاه عام لدى المبحوثين للموافقة بمستوى مرتفع على فقرات بُعد طبيعة الاتصالات والتكنولوجيا السائدة في المؤسسات التي ينتمون إليها، مما يعني وجود نظام اتصالات جيد في هذه المؤسسات يعمل على سهولة وفعالية وصول المعلومات والأفكار والآراء والمفاهيم إلى كافة أعضاء التنظيم، ووجود نوع من التكنولوجيا سهلة الاستخدام والتي تشكل الظروف الملائمة لبلوغ الأهداف المرجوة، ويعتبر الاتصال التنظيمي بين مختلف المستويات والوحدات أحد عناصر المناخ التنظيمي التي حظيت باهتمام أغلب النظريات المهمة بدراسة التنظيم (مثل مدرسة العلاقات الإنسانية)، لما له من تأثير على طبيعة العلاقات بين مختلف الأفراد على كل المستويات التنظيمية، ولما له من تأثير على الروح المعنوية للعاملين وعلى أدائهم الوظيفي والأداء الكلي للمؤسسة، فالمؤسسات التي تهتم بالاتصال وتوفر الوسائل اللازمة وتزيج العقبات لتداول المعلومات وبلوغ الرسائل بشكل جيد وفعال بين مختلف الأطراف، تقطع شوطاً كبيراً في توفير مناخ إيجابي يساعدها على بلوغ أهدافها التنظيمية وبلوغها الفعالية التي تسعى إليها، وتستطيع إيجاد التقارب بين هذه الأهداف وأهداف العاملين بها، وفيما يلي تحليل لاستجابات المبحوثين حول كل فقرة من فقرات هذا البُعد.

فقد كان اتجاه الإجابات حول فقرة "سهولة الاتصال وتبادل المعلومات بين العاملين" يميل للدرجة موافق مع وجود تقارب في الإجابات، حيث اختار أغلبية المبحوثين الموافقة بمستوى مرتفع على هذه الفقرة، أي أنهم يرون أن نظام الاتصالات الموجود في المؤسسات التي يعملون بها يسمح بتسهيل الاتصالات وتبادل المعلومات

فيما بينهم، وذلك يساعد على إيجاد جو ملائم تصل فيه المعلومات والرسائل بطريقة سهلة ومبسطة لأعضاء التنظيم، سواءً كان ذلك بطريقة شفوية أو سلكية أو لاسلكية أو إلكترونية أو بأي وسيلة من وسائل الاتصال، مما يسهل على العاملين إنجاز العمل وفهم المهام الموكلة إليهم، ويحفزهم على التعاون فيما بينهم لإنجاز العمل بشكل جماعي وتعاوني وحل المشكلات التي تعترضهم، كما يجعل نفسياتهم في العمل أكثر ارتياحاً ويشبع حاجتهم للحصول على المعلومات اللازمة، ويعمل على خلق علاقات أكثر متانة نتيجة التفاعل الناتج عن هذه الاتصالات مما يؤثر على أدائهم الوظيفي ويجعله أكثر فعالية وكفاءة، ويعود ذلك إلى وجود نظام سليم للاتصال في هذه المؤسسات وإلى جهود الإدارة والمشرفين في تبسيط وتسهيل الاتصال بين العاملين، وإلى وجود علاقات سليمة حيث "تؤدي قوة تماسك الجماعة إلى اتصال واضح ودقيق للمعلومات والمفاهيم والأفكار عبر قنوات الاتصال المختلفة، ويجعل الاتصالات تؤدي دورها كمنشط إنساني يستهدف تحقيق مستلزمات التوازن والاستقرار للفرد والجماعة والمنظمة على حد سواء"¹.

وكان اتجاه الإجابات أيضاً يميل للدرجة موافق حول فقرة "تتجز الاتصالات بسرعة كبيرة"، فأكثر من ثلثي الباحثين اختاروا الموافقة بمستوى مرتفع على هذه الفقرة، حيث يلعب كل من توقيت وسرعة وصول المعلومات والرسائل دوراً بارزاً في فعالية العملية الاتصالية وتحقيق أهدافها، فوصول المعلومة في الوقت المناسب وبالسرعة المطلوبة يساعد على اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل والإنتاج والعمليات الإدارية وحل المشكلات في الوقت المناسب، وتلعب الوسائل والقنوات المعتمدة في العملية الاتصالية دوراً بارزاً في تسريع الاتصالات داخل المؤسسة وبين مختلف المستويات التنظيمية، وتزيد من مستوى التفاعل الاجتماعي بين أعضاء هذه المؤسسات وتعمل على خلق ديناميكية الجماعة من خلال التفاعل المستمر بين الأفراد والجماعات، ومن بين الوسائل المستعملة في الاتصال (الهاتف، الشبكة العنكبوتية، تطبيقات وبرامج الاتصال... إلخ) التي تسمح بانتقال الاتصالات بسرعة أكبر في كل الاتجاهات، عكس الطرق التقليدية والبيروقراطية للاتصال التي تعتمد على الإجراءات الرسمية والتدرج في وصولها من مستوى تنظيمي إلى آخر، مما يعيق ويبطئ وصول المعلومات بين مختلف المستويات والأفراد والجماعات داخل المؤسسة، ما من شأنه التأثير بشكل سلبي على طبيعة التفاعل الاجتماعي بينهم وعلى روحهم المعنوية وعلى أداء الأقسام والوحدات والأداء الكلي للمؤسسة وبلوغ الأهداف المرجوة؛ حيث يظهر من خلال استجابات الباحثين وجود اهتمام بتسريع الاتصالات من قبل إدارة المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، خصوصاً في زمن تتوفر فيه كافة وسائل وقنوات الاتصال التي تعمل على تسريع وتسهيل وصول المعلومات (تكنولوجيا الاتصال)، وتتميز بتكلفتها المنخفضة مع وجود سهولة بالغة في الحصول عليها واقتنائها والتحكم فيها واستعمالها؛ بينما نجد بعض المؤسسات التي لا تتميز بسرعة إنجاز الاتصالات داخلها وبين أعضائها حسب رأي الباحثين، ويعود ذلك إلى الثقافة التنظيمية والعقلية البيروقراطية التي تسري في أعضاء إدارتها وملاكها، والذين لا يولون أهمية كبيرة لسهولة وسرعة تدفق المعلومات ويُعقدونها بالكثير من الإجراءات الرسمية والمبالغ فيها، وهذا ما وقف عليه الباحث أثناء عملية

¹ خليل محمد حسن الشماع وخضير كاظم محمود، مرجع سابق، ص 201، 202.

توزيع الاستثمارات في بعض المؤسسات التي تُعَدّ إجراءات التواصل مع الإدارة للحصول على إذن باستلام وتوزيع الاستثمارات بها.

وكذلك الأمر بالنسبة لفقرة "تبذل الإدارة جهدها لإزالة كل ما يعيق الاتصالات" والتي كان اتجاه الإجابات فيها يميل للدرجة موافق، مما يعكس الأهمية التي توليها أغلبية المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة لعملية الاتصال، وإدراكها لمدى فعاليتها في الحد من المشكلات والصراعات التنظيمية وتسهيل الإجراءات والمهام في العمل وتحسين الأداء الوظيفي والأداء الكلي، وتسهيل التفاعل الاجتماعي بين أعضائها ورفع الروح المعنوية للعاملين وخلق مناخ تنظيمي يتميز بالتفاهم والتماسك وقلة الصراع، وإشباع حاجة الأفراد في الحصول على المعلومات، (حيث تبذل الإدارة جهدها في إزالة وحل الخلافات والصراعات بين الأفراد والجماعات، وتحسين شبكة الاتصالات والتقليل من الإجراءات البيروقراطية وغيرها من الأمور والعمليات التي تعيق عملية الاتصال وتقلل من كفاءتها وفعاليتها)، ويعود ذلك بالأساس إلى الثقافة التنظيمية والفكر الإداري والقيادي لدى المسؤولين على هذه المؤسسات من جهة، وكفاءة الموارد البشرية الموظفة في قسم الإدارة والمكلفة والمسؤولة عن الاتصال التنظيمي من جهة ثانية، حيث يعمل كل منهم على تسهيل إجراءات الاتصال وتبسيطها إلى أقصى حد ممكن، ووضع التدابير التي من شأنها إزالة الفوارق وإتاحة الفرصة أما الجميع وعلى مختلف المستويات والوحدات للحصول على المعلومة من جهة وإبداء آرائهم وانشغالهم وردود أفعالهم من جهة ثانية، بما يضمن وصول الرسائل من المرسل إلى المتلقي وحدوث التغذية العكسية (الراجعة) في العملية الاتصالية واستعمال القنوات والوسائل اللازمة في ذلك، والتدخل على مستوى مختلف الأصعدة لحل أي عوائق أو مشاكل أو صعوبات تعيق العملية (مثل صعوبات إيصال الرسائل، صعوبات نقل المعاني عن طريق الرموز والكلمات، الصعوبات النفسية لدى العاملين ومتلقي الرسائل، تعدد المستويات التنظيمية وبعد المسافة لبلوغ الرسالة وحدوث التغذية العكسية... إلخ).

وكان اتجاه الإجابات حول فقرة "الاتصالات تجري في جميع الاتجاهات (نازلة، صاعدة، أفقية)" يميل أيضاً للدرجة موافق، فأغلبية الباحثين يوافقون بمستوى مرتفع على وجود الاتصالات بين مختلف المستويات التنظيمية وبين مختلف الأفراد في المؤسسات التي ينتمون إليها، حيث يلعب ذلك دوراً مهماً في التفاعل بين مختلف أعضاء التنظيم والحصول على المعلومات اللازمة وتوصيل الآراء والأفكار والمفاهيم التي يمكن من خلالها توحيد الجهود لبلوغ الأهداف التنظيمية، حيث تكون الاتصالات النازلة من الرؤساء إلى العاملين وتتعلق بتعريف العاملين بطبيعة العمل وكيفية وطرق أدائه، التعليمات المتعلقة بالعمل والنظام الداخلي للمؤسسة، الأوامر والتعليمات وشرح الأفكار والأهداف التنظيمية وغيرها من الاتصالات الصادرة من أعلى المستوى التنظيمي إلى المستويات الأدنى، وتتم بواسطة وسائل وآليات مثل المذكرات والاجتماعات واللقاءات الجماعية والمنشورات والمناقشات، وينبغي أن تتميز بأسلوب فعّال في صياغتها يراعي مشاعر ونفسية المرؤوسين ويدفعهم ويحفزهم على تبنيها وتطبيقها؛ بينما تكون الاتصالات الصاعدة من العمال (المرؤوسين) إلى الرؤساء (تشمل نتائج تنفيذ الخطط، شرح المعوقات والصعوبات في التنفيذ، الملاحظات والآراء الصاعدة إلى الرئيس،

الشكاوي والتظلمات... إلخ)، فينبغي أن يجد العامل آذانًا صاغية من رؤسائه للتعبير عن آرائه واحتياجاته؛ في حين أن الاتصالات الأفقية تكون بين الأفراد والجماعات في نفس المستوى التنظيمي مثل العلاقات التعاونية والتنسيقية بين المستويات الإدارية المختلفة وبين الوحدات والأقسام أو الاتصالات والتفاعلات بين الأفراد وجماعات العمل*؛ حيث تكون هذه الاتصالات والعلاقات رسمية تحدها اللوائح والقوانين وتكون بشكل مكتوب أو شفهي، أو غير رسمية تكون بطريقة عفوية بعيدًا عن اللوائح والأنظمة والقوانين، فالاتجاهات الحديثة في الإدارة والتنظيم تميل لإتباع نموذج الإدارة الديمقراطي وتولي أهمية كبيرة لإشراك العاملين في تدعيم نشاطات الاتصالات وتدفق المعلومات والرسائل في جميع الاتجاهات، عكس النموذج التسلسلي الذي يرى العمال آلات لتلقي وتنفيذ الأوامر والتعليمات دون السماح لهم بإبداء آرائهم والاستماع لانشغالاتهم وتظلماتهم، فحركية المعلومات وانتقالها في جميع الاتجاهات يساهم في إيصال المعلومات ومشاركتها ورفع الروح المعنوية وروح الانتماء لدى الجميع، بما يخلق مناخًا إيجابيًا يساعد على تحقيق كل من أهداف العاملين وأهداف المؤسسات ويحقق التقارب والتوافق بينها؛ ورغم أن أغلبية المبحوثين يرون وجود هذه الحركية في الاتصالات داخل مؤسساتهم إلا أن هناك بعض المبحوثين الذين يوافقون على ذلك بمستوى متوسط أو منخفض، ويعود ذلك إلى أسلوب ونمط السلطة المتبع في مؤسساتهم الذي يعتمد على إصدار الأوامر من الرؤساء دون تغذية راجعة بحيث تكون الاتصالات نازلة فقط، أو بسبب كون المؤسسات التي يعملون بها مؤسسات مصغرة لا يكون فيها تدرج هرمي للوظائف والسلطة ولا أقسام ووحدات بحيث يكون الجميع في مستوى وظيفي واحد وتكون الاتصالات أفقية فقط بما أن الجميع في نفس المستوى التنظيمي.

كما أن اتجاه إجابات المبحوثين حول فقرة "التكنولوجيا المستعملة في المؤسسة سهلة الاستخدام" يميل كذلك للدرجة موافق، فسهولة استخدام التكنولوجيا المستعملة عامل مهم في إجابة العمل وتحقيق الاتصال الفعال وتحسين الأداء وتسريعه وزيادة إنتاجية العمل والتقليل من الأخطاء وحوادث العمل وتحقيق الأهداف المرجوة، بما يزيد من رضا العاملين عن أنفسهم وعن العمل الذي ينجزونه ويرفع من روحهم المعنوية ودافعيتهم، وتعود سهولة الاستخدام إلى الآلات والوسائل التكنولوجية المستعملة في المؤسسة التي تتميز بسهولة التحكم فيها، وإلى طبيعة التكوين والشهادات التي يحوز عليها أفراد العينة من حاملي الشهادات مما يسهل تحكمهم فيها، وإلى التكوين والتوجيهات من قبل المشرفين وزملاء العمل والخبرة التي يحوز عليها أغلب المبحوثين (باعتبار أن أغلبهم يملك خبرة تزيد عن ثلاث سنوات)، كما أن التطور التكنولوجي وتطور وسائل الاتصال يسمح بالتعرف على هذه التكنولوجيات وتسهيل استخدامها، الأمر الذي ينعكس إيجابيًا على المناخ التنظيمي السائد ويساهم في اندماج العاملين وتوافقهم؛ بينما تعود إجابات الفئة القليلة من المبحوثين بالحياد أو عدم الموافقة إلى صعوبة التحكم في التكنولوجيا المستخدمة في مؤسساتهم بسبب استعمال بعض المؤسسات لآلات ووسائل عمل تحتاج لتكوين خاص (خاصة الآلات والماكينات الحديثة المستوردة والتي تحتاج إلى تكوين في بلد منشئها ويحتاج لفترات متوسطة وطويلة الأمد)، كما تعود إلى طبيعة التكوين في الجامعات والمعاهد الذي

* أنظر: خليل محمد حسن الشماع وخضير كاظم محمود، مرجع سابق، ص 208، 209.

لا يتماشى مع التكنولوجيا المستخدمة أو إلى غياب الإشراف والتأطير المناسب من قبل المشرفين والرؤساء، وإلى غياب الخبرة لدى البعض من المبحوثين الموظفين حديثاً وبالتالي فهم بحاجة إلى مزيد من الخبرة والوقت للتحكم أكثر فيها، الأمر الذي من شأنه التأثير سلباً على المناخ السائد، ويمكنه أن يؤدي إلى اغتراب العاملين عن وسائل الإنتاج كما أشار إليه كارل ماركس في نظريته حول الصراع وتحليله للنظام الرأسمالي والتناقضات التي يحملها.

وكان اتجاه الإجابات حول كل من فقرة "تساعد التكنولوجيا المستعملة على تقليل الجهد وسرعة تنفيذ الأعمال" وفقرة "تنسجم التكنولوجيا المستعملة مع طبيعة ومتطلبات العمل" يميل للدرجة موافق مع وجود تقارب وتطابق كبير في استجابات المبحوثين حول الفقرتين، حيث يرى أغلبيتهم أن التكنولوجيا المستخدمة في مؤسساتهم منسجمة مع متطلبات أعمالهم وتساعد على تقليل جهودهم وسرعة تنفيذ أعمالهم وهذا هو الهدف الرئيسي من استخدام التكنولوجيا والآلات والماكنات في العمل، بما يساهم بشكل كبير في التقليل من ضغوط العمل وزيادة الإنتاج والإنتاجية وتحسين الجودة، ويقلل من الجهد العضلي ويساهم في اختصار الكثير من العمليات وتقليص مدة إنجازها، كما أنها تتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم بما يمنحهم ثقة أكبر في أنفسهم ويخلق مناخ تنظيمي ملائم يسمح بحدوث التوافق والاندماج المطلوب وبلوغ الأهداف المرجوة، وبذلك تكون التكنولوجيا المستخدمة في هذه المؤسسات أداة مساعدة على بقاءها ومناقضتها في الأسواق المحلية والإقليمية والعالمية، حيث أن بُعد التحكم في التكنولوجيا بالإضافة إلى كونه من عناصر المناخ التنظيمي فهو عامل مهم من عوامل بقاء المؤسسات وتنافسيتها وفعاليتها التنظيمية والاقتصادية؛ كما يظهر من خلال إجابات المبحوثين وجود فئة مستوى موافقتها متوسط أو منخفض حول الفقرتين، ويعود ذلك إلى طبيعة المهام والوظائف الموكلة إليهم خاصة في قسم الإدارة والتي لا تزال في أغلب المؤسسات الجزائرية تتميز بالبيروقراطية وبعيدة عن الرقمنة، أو إلى طبيعة عمل بعض المؤسسات التي تعتمد على الجهد اليدوي والفكري للعاملين أكثر من اعتمادها على التكنولوجيا، كما أن صعوبة تحكمهم فيها يجعلهم لا يستفيدون منها بالشكل اللازم في تقليل الجهد وسرعة التنفيذ، كما يرى البعض منهم أنها لا تنسجم مع متطلبات عملهم وبالتالي فوجودها لا يحمل أي إضافات وقد يعرقل الأداء أكثر مما يسهله، وهو ما يؤثر سلباً على نفسية العاملين وعلى أداء العمل وفق الشكل والوقت المطلوب، ويؤثر على بلوغ الأهداف المرجوة وتحقيق الفعالية المنشودة.

رابعاً - مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة:

بعد عرض وتحليل وتفسير البيانات والمعطيات التي تم الحصول عليها من عينات الدراسة خلال الدراسة الميدانية عن طريق أدوات جمع البيانات، تأتي مرحلة قياس نتائج هذه البيانات ومناقشتها في ضوء الفرضيات التي تم صياغتها في مرحلة البناء النظري للدراسة كما هو موضح في الفصل الأول بالاعتماد على الأساليب الإحصائية، حيث قام الباحث بصياغة ثلاث فرضيات تضم كل منها مجموعة من الأبعاد والمؤشرات المعبر عنها في فقرات الاستبيانين الموجهين لعينتي الدراسة، والتي يمكن الاعتماد عليها في قياس صدق

الفرضيات ودرجة تحققها، بالاعتماد على كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل محور من محاور الاستبيان وأبعاده، حيث يعبر كل محور من هذه المحاور على فرضية من الفرضيات الثلاث التي تم صياغتها لدراسة الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة الميدانية، وقد جاءت نتائج مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات كما يلي:

1- الفرضية الأولى: "يحقق توظيف العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات درجة ضعيفة من الأهداف بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة".

وهي الفرضية التي تم قياسها من خلال مجموعة من الأبعاد ومؤشرات التي تم ترجمتها إلى فقرات في المحور الثاني من الاستبيان الموجه لإدارة المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة الميدانية والعاملين في إدارة وتسيير الموارد البشرية بها والمشرفين المباشرين على العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، وكان المتوسط الحسابي لاستجابات المبحوثين حول أبعاد ومؤشرات الفرضية كما يلي:

- جدول رقم (59): استجابة المبحوثين حول أبعاد الفرضية الأولى.

أبعاد الفرضية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
فعالية وكفاءة الأداء الوظيفي	3,42	0,738	مرتفع
الالتزام والولاء التنظيمي	3,91	0,672	مرتفع
الإنتاجية والقيمة المضافة للعمل	3,22	0,703	متوسط
فقرات الفرضية ككل (محور أهداف العاملين)	3,60	0,626	مرتفع

فمن خلال الجدول يتضح تحقق أبعاد الفرضية الأولى بمستويات متفاوتة أي تحقق أهداف المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة من تعاقدهم مع العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات بدرجات متفاوتة، حيث تحقق كل من فعالية وكفاءة الأداء الوظيفي للعاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات ويُعد التزامهم وولائهم التنظيمي بمستوى عالي كما توضحه استجابات المبحوثين حول فقرات الجدولين رقم (46) ورقم (47)، بينما تحقق بُعد الإنتاجية والقيمة المضافة لهم بمستوى متوسط كما تظهره تفاصيل الجدول رقم (48)؛ ويتضح من خلال استجابة المبحوثين حول فقرات المحور ككل تحقق أهداف المؤسسات الاقتصادية من وراء تعاقدها مع العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات بدرجة عالية، وهو ما يعني عدم تحقق الفرضية الثانية التي كانت صيغتها "يحقق توظيف العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات درجة ضعيفة من الأهداف بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة"، فالعاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات يقدمون إضافة نوعية للمؤسسات الاقتصادية التي يعملون بها، مما يساعدها في بلوغ الأهداف التي تسعى لها وتحقيق الفعالية الاقتصادية المرجوة.

2-الفرضية الثانية: "يحقق التعاقد وفق عقود إدماج حاملي الشهادات درجة ضعيفة من الأهداف بالنسبة للعاملين المتعاقدين مع المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة".

وهي الفرضية التي تم قياسها من خلال مجموعة من الأبعاد والمؤشرات التي تم التعبير عنها في فقرات المحور الثاني من الاستبيان الموجه للعاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة الميدانية، وكانت المتوسط الحسابي لاستجابات المبحوثين حول أبعاد ومؤشرات الفرضية كما هو موضح في الجدول الموالي:

- جدول رقم (60): استجابة المبحوثين حول أبعاد الفرضية الثانية.

أبعاد الفرضية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
العمل اللائق	3,47	0,754	مرتفع
الأجر العادل	2,36	0,923	منخفض
الرضا الوظيفي والاستقرار المهني	3,05	0,820	متوسط
التكوين المسبق والحصول على الخبرة	3,59	0,680	مرتفع
فقرات الفرضية ككل (محور أهداف العاملين)	3,11	0,618	متوسط

فمن خلال الجدول يتضح تحقق أبعاد الفرضية الثانية بمستويات متفاوتة أي تحقق أهداف العاملين بدرجات متفاوتة من تعاقدهم وفق عقود إدماج حاملي الشهادات مع المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة الميدانية، حيث تحقق كل من بُعد العمل اللائق وبُعد التكوين المسبق والحصول على الخبرة بمستوى عالي كما توضحه استجابات المبحوثين حول فقرات الجدولين رقم (49) ورقم (52)، بينما تحقق بُعد الأجر العادل بمستوى منخفض كما تظهره تفاصيل الجدول رقم (50)، في حين تحقق بُعد الرضا الوظيفي والاستقرار المهني بمستوى متوسط كما هو مبين في الجدول رقم (51)؛ ويتضح من خلال استجابة المبحوثين حول فقرات المحور ككل تحقق أهداف العاملين من وراء تعاقدهم مع المؤسسات الاقتصادية وفق عقود إدماج حاملي الشهادات بدرجة متوسطة، وهو ما يعني عدم تحقق الفرضية الثانية التي كانت صيغتها "يحقق التعاقد وفق عقود إدماج حاملي الشهادات درجة ضعيفة من الأهداف بالنسبة للعاملين المتعاقدين مع المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة"، فالعمل وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في القطاع الاقتصادي يحقق للعاملين المتعاقدين درجات متفاوتة من الأهداف ومتوسطة على العموم كما هو مبين في أبعاد الفرضية ومؤشرات هذه الأبعاد.

3-الفرضية الثالثة: "تتميز المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة بوجود مناخ تنظيمي سلبي لا يوفر الشروط اللازمة لبلوغ الفعالية الاقتصادية المرجوة لعقود إدماج حاملي الشهادات".

وهي الفرضية التي تم اعتماد مجموعة من الفقرات في المحور الثالث الموجه لفئة العاملين وفق عقود

إدماج حاملي الشهادات، مستمدة من أبعاد ومؤشرات تعبر عن التحليل المفهومي لمفهوم المناخ التنظيمي لقياس درجة تحققها، والجدول الموالي يوضح المتوسطات الحسابية لاستجابة حول هذه الأبعاد وفقرات المحور المتعلق بالمناخ التنظيمي ككل:

- جدول رقم (61): استجابة المبحوثين حول أبعاد الفرضية الثالثة.

أبعاد الفرضية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
بيئة العمل المادية	3,68	0,732	مرتفع
الحوافز والمكافآت	2,71	0,963	متوسط
الروح المعنوية	3,55	0,767	مرتفع
طبيعة العلاقات بين أعضاء المؤسسة	3,74	0,608	مرتفع
المشاركة في اتخاذ القرارات	3,21	0,925	متوسط
طبيعة التكنولوجيا والاتصالات	3,62	0,795	مرتفع
فقرات الفرضية ككل (محور المناخ التنظيمي)	3,47	0,618	مرتفع

فمن خلال الجدول يتضح تحقق أبعاد الفرضية الثالثة بمستويات متفاوتة كذلك أي تفاوت استجابات المبحوثين حول أبعاد طبيعة المناخ التنظيمي السائد في المؤسسات التي ينتمون إليها، حيث تحقق كل من بُعد بيئة العمل المادية وبُعد الروح المعنوية وبُعد طبيعة العلاقات بين أعضاء المؤسسة وبُعد طبيعة التكنولوجيا والاتصالات بمستوى عالي كما توضحه استجابات المبحوثين حول فقرات الجدول رقم (53) ورقم (55) ورقم (56) ورقم (58)، بينما تحقق بُعد الحوافز والمكافآت وبُعد المشاركة في اتخاذ القرارات بمستوى متوسط كما تظهره تفاصيل الجدولين رقم (54) ورقم (57)؛ ويتضح من خلال استجابة المبحوثين حول فقرات المحور ككل وجود مستوى عالي من الموافقة على فقرات ومؤشرات وأبعاد المحور، مما يعني وجود مناخ تنظيمي إيجابي في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، وهو ما يؤكد عدم تحقق الفرضية الثالثة التي كانت صيغتها تتميز المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة بوجود مناخ تنظيمي سلبي لا يوفر الشروط اللازمة لبلوغ الفعالية الاقتصادية المرجوة لعقود إدماج حاملي الشهادات"، فالمناخ التنظيمي السائد في هذه المؤسسات يتميز بكونه مناخاً إيجابياً حسب رأي عينة الدراسة من العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، الأمر الذي يوفر مستوى مقبول من الشروط التنظيمية اللازمة لبلوغ وتحقيق الفعالية الاقتصادية لهذا النوع من العقود في المؤسسات الاقتصادية وفي القطاع الاقتصادي، مع وجود نقائص على بعض مؤشرات وأبعاد المناخ التنظيمي خاصة ما يتعلق بالحوافز والمكافآت والمشاركة في اتخاذ القرارات.

خامسا - النتائج العامة للدراسة الميدانية:

حيث تم إجراء الدراسة الميدانية على عدد من المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة الناشطة في مختلف القطاعات الاقتصادية (الصناعة، الزراعة، البناء والأشغال العمومية، التجارة والخدمات) بولاية سطيف، والتي تقوم بتشغيل عدد من العاملين لديها وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، من خلال إجراء الدراسة على عينة من العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات وعينة من العاملين في إدارة المؤسسات والمسؤولين عن إدارة الموارد البشرية والمشرفين المباشرين عن العاملين وفق عقود الإدماج في هذه المؤسسات الاقتصادية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

➤ فيما يخص أهداف المؤسسات الاقتصادية من توظيف العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، فقد أثبتت الدراسة الميدانية تحقق هذه الأهداف بمستوى مرتفع مع وجود تباين في درجة تحقق لأبعاد ومؤشرات هذه الأهداف، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج المفصلة كما يلي:

- يتميز أغلبية العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة بمستوى مرتفع ومقبول من المهارات والكفاءات والقدرات والكفاءة الذاتية ومستوى مرتفع ومقبول كذلك من فعالية وكفاءة الأداء الوظيفي، وهو ما يحقق واحد من أهم الأهداف التي تسعى هذه المؤسسات لبلوغه من خلال توظيفها لمواردها البشرية وفق هذا النوع من العقود، وهو ما يساعدها على تحقيق درجة عالية من أهدافها التنظيمية والاقتصادية وبلوغها مستوى مقبول من الفعالية الاقتصادية، من خلال تحسين كفاءة وفعالية أدائها الكلي وتعظيم أرباحها؛ ويظهر ذلك من خلال تميز أغلبية العاملين وفق عقود الإدماج في هذه المؤسسات بمستوى مرتفع من: (المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظائف التي يشغلونها والمهام التي ينجزونها؛ الاستعداد والجاهزية لأداء المهام الموكلة إليهم؛ امتلاك المهارات والقدرات اللازمة لأداء وظائفهم والمهام الموكلة إليهم؛ القدرة على تحمل مسؤولية الأعباء اليومية للعمل؛ بذل الوقت والجهد الكافي للقيام بالأعمال بطريقة صحيحة؛ القدرة على تصحيح الأخطاء الواقعة أثناء العمل؛ التحكم في التكنولوجيا والآليات والتقنيات التي تستخدمها هذه المؤسسات في العمل والإنتاج)؛

- رغم تميز أغلبية العاملين على المستوى الكلي بمستوى مرتفع من الفعالية والكفاءة في الأداء الوظيفي، إلا أن ذلك لا يخفي وجود بعض النقائص في بعض الأبعاد والمؤشرات التي تعبر عن فعالية وكفاءة الأداء، حيث أن هناك تباين واختلاف بين العاملين فيما يخص هذه المؤشرات وهو ما جعل التقييم الكلي لهم يُظهر بأنهم يتميزون بمستوى متوسط من: (الاعتماد على أنفسهم في أداء العمل والمهام الموكلة إليهم؛ البراعة والقدرة على تنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء؛ اليقظة التامة أثناء أداء العمل؛ القدرة على الإبداع وتطوير العمل) وهذا مرده إلى طبيعة التكوين في بعض التخصصات المعرفية ونقص الخبرة لدى بعض العاملين المتعاقدين الجدد وفق هذا النوع من العقود، وتأثير بعض العوامل الداخلية والخارجية المرتبطة بالعاملين وبالمؤسسات الاقتصادية والبيئة التي يتفاعلون معها ويعيشون في كنفها؛

- وجود مستوى مرتفع من الالتزام والولاء التنظيمي لدى العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة الميدانية، يظهر ذلك من خلال وجود مستوى مرتفع من: الالتزام بقوانين وأنظمة العمل الخاصة بهذه المؤسسات؛ قبول القواعد السلوكية التي تضعها المؤسسات؛ الالتزام بالتوقيت الخاص بالعمل والحضور والانصراف في الوقت المحدد؛ التزام العاملين بمهام وواجبات الوظائف والأعمال المسندة لهم؛ الجدية والتفاني في العمل؛ التمتع بسجل ضعيف وقليل من الغيابات والتأخرات عن العمل والعطل المرضية؛ التمتع بسلوك جيد مع الرؤساء وزملاء العمل والتعاون معهم؛ الاهتمام بالعمل والحرص على المحافظة على أدوات ووسائل العمل؛ تنفيذ العمل وفق الخطط والبرامج المرسومة من قبل الرؤساء والمشرفين وإدارة المؤسسات؛ إتباع تعليمات المشرفين على العمل وعدم الخروج عنها؛ تقديم مصلحة المؤسسات التي ينتمون إليها على حساب المصلحة الشخصية، حيث تسعى المؤسسات الاقتصادية لتوظيف موارد بشرية تتمتع بقدر عالي من الولاء والانضباط والالتزام، مما يساعدها على تحقيق التوافق بين أهدافها وأهدافهم وتوحيد الجهود لبلوغ أهدافها النهائية، ويؤثر بشكل إيجابي على كفاءة وفعالية الأداء الوظيفي لهم وبالتالي على الأداء الكلي لهذه المؤسسات ونجاحها ومستوى إنتاجها وأرباحها، حيث أن الالتزام والولاء التنظيمي يعتبر بمثابة هدف وسيط تسعى المؤسسات الاقتصادية إلى وجوده في العاملين وفق هذه العقود قصد الاعتماد عليهم رفقة العاملين الآخرين للوصول إلى أهدافها النهائية؛

- كما يتميز العاملون وفق عقود إدماج حاملي الشهادات باحترام التدرج الهرمي للسلطة والهيكلة التنظيمي والسلم الوظيفي للمؤسسات التي يعملون بها، ويتبنى أغلبهم سلوك تنظيمي إيجابي من خلال التفاعل الإيجابي والانخراط في مسعى السعي لتحقيق الأهداف التنظيمية لهذه المؤسسات؛ ويعود الالتزام والانتماء والولاء الذي يتميزون به إلى الانضباط الذاتي الذي يحكم سلوكهم وتفاعلاتهم، وإلى التزامهم في هذه الفترة التجريبية بحثاً عن الإدماج والتثبيت في مناصبهم بعد نهاية فترة عقودهم المؤقتة، وإلى القوانين والأنظمة التي تحكم المؤسسات التي ينتمون إليها والتي تعمل على ضبط سلوك مختلف الأعضاء؛

- يرى أفراد عينة الدراسة من فئة القائمين على إدارة المؤسسات الاقتصادية والمسؤولين على إدارة الموارد البشرية والمشرفين المباشرين على العمال، أن العاملين وفق عقود إدماج حاملي في هذه المؤسسات يتمتعون بمستوى متوسط من إنتاجية العمل والقيمة المضافة للعمل ومن مساهمتهم في زيادة إنتاجية المؤسسات، ويظهر ذلك من خلال مساهمتهم بمستوى متوسط في: تطوير المنظومة التكنولوجية لهذه المؤسسات والتحكم فيها؛ زيادة قدرة مؤسساتهم على منافسة المؤسسات الأخرى؛ زيادة السرعة في إنتاج المنتجات أو في تقديم الخدمات؛ المساهمة في إكساب المؤسسات التي يعملون بها لمعارف وخبرات جديدة، وهي المؤشرات التي تتباين وتختلف درجة ومستوى تحققها باختلاف المؤسسات وقطاع نشاطها وباختلاف الأفراد العاملين وقدراتهم وتخصصاتهم والمناصب التي تم تعيينهم فيها؛ مما يعني أن هدف المؤسسات الاقتصادية في توظيف موارد بشرية تتميز بقدر عالي من الإنتاجية والقدرة على خلق القيمة المضافة قد تحقق بدرجة متوسطة حسب رأي أفراد عينة إدارة المؤسسات؛

- رغم ذلك إلا أن العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات يساهمون بمستوى مرتفع في: تطوير أساليب العمل أو الإنتاج في المؤسسات التي يعملون بها؛ زيادة كمية وجودة المنتجات والخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات؛ المساهمة في خلق منافسة إيجابية مع غيرهم من العمال الدائمين عادت بالفائدة على هذه المؤسسات؛ مساهمتهم في تحقيق الأهداف المختلفة والمتنوعة لهذه المؤسسات، مما يساعد المؤسسات الاقتصادية على تحقيق أهدافها وزيادة أرباحها واكتسابها ميزة تنافسية ومكانة مميزة لدى كل من العملاء والزبائن، ويمنحها القدرة على تلبية طلباتهم وتوقعاتهم وإشباع احتياجاتهم، ما يساهم في الحفاظ على مكانتها في السوق ويساعدها على البقاء والتطور والنمو في المستقبل، ويساهم كذلك في خلق الثروة الاقتصادية وإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين النوعية والمردودية في الاقتصاد الوطني؛

- بينت نتائج الدراسة أن وجود العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات ضروري ومهم في أداء العمل على أكمل وجه، وأن غيابهم أو الاستغناء عنهم يؤثر سلباً على السير الحسن لشؤون العمل وعلى مردودية المؤسسات التي يعملون بها، وأن وجودهم لا يشكل مجرد تكديس في أماكن العمل؛ أي أن عملهم في هذه المؤسسات وفق هذا النوع من العقود وتكفل الخزينة العمومية بأجورهم أو جزء منها لا يضعهم تحت مظلة البطالة المقنعة أو المستترة التي يتميز بها التوظيف في القطاع الإداري وفي المؤسسات العمومية خلال مراحل معينة من تاريخ المجتمع الجزائري؛ فتعيينهم في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة يكون في أغلب الأحيان وفق احتياجاتها الكمية والنوعية للموارد البشرية؛

➤ فيما يتعلق بأهداف العاملين من التعاقد وفق عقود إدماج حاملي الشهادات مع المؤسسات الناشطة في القطاع الاقتصادي، فقد أثبتت الدراسة الميدانية تحقق هذه الأهداف بمستوى متوسط مع وجود تباين في درجة تحقق أبعاد ومؤشرات هذه الأهداف، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج المفصلة كما يلي:

- يوفر العمل وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة الميدانية درجة مرتفعة من شروط العمل اللائق، ويظهر ذلك من خلال ضمان حصول المتعاقدين بدرجة مرتفعة على: كرامتهم الشخصية والإنسانية؛ ساعات العمل الملائمة؛ القدرة على التوفيق بين الحياة العملية والحياة الشخصية؛ توفير الحماية الاجتماعية (من تأمين وضمان اجتماعي وعطل الأمومة للنساء والتعويض على حوادث العمل والأمراض المهنية وغيرها)؛ احترام حقوق العمل (حرية، عدالة، مساواة)؛ المساواة بين الرجال والنساء في العمل وعدم توفر تمييز على أساس الجنس أو النوع الاجتماعي، حيث تعد مؤشرات العمل اللائق التي أشار إليها مكتب العمل الدولي من أبرز الأهداف والحقوق التي يود المتعاقدون وفق هذا النوع من العقود الحصول عليها؛

- رغم ذلك يرى أفراد عينة الدراسة أن العمل وفق هذه العقود في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة لا يحقق بدرجة عالية بعض المؤشرات الأخرى من مؤشرات العمل اللائق، حيث يحصل المتعاقدون بدرجة متوسطة على: حق وحرية الانخراط في النقابات والدفاع عن حقوقهم؛ حرية الاختيار بين عدد من الوظائف والبدائل والمؤسسات؛ المساواة مع العمال الدائمين في حقوق العمل، وهي المؤشرات التي تختلف وتتباين درجة تحققها وضمانيها باختلاف المؤسسات واختلاف التخصص ونوع الشهادة التي يحوزوها المتعاقدون؛

- بينت نتائج الدراسة الميدانية أن المنحة أو الأجر الذي يتقاضاه المتعاقدون وفق عقود إدماج حاملي الشهادات لا يتوفر على شروط الأجر العادل الذي يعد من أهم الأهداف والحاجات التي يسعى أي العامل الحصول عليها وإشباعها من عمله ووظيفته، ويظهر ذلك من خلال أنه: غير مقارب لمستوى الأجور السائدة في سوق العمل؛ غير متقارب مع مستوى أجور العمال الدائمين في هذه المؤسسات؛ لا يتلاءم مع مستويات وأسعار المعيشة السائدة في المجتمع؛ لا يلبي متطلبات معيشة العاملين وأسره (غذاء، ملابس، نقل، مسكن... إلخ) وهي المتطلبات الفيزيولوجية الضرورية التي لا يستطيع الإنسان التخلي عنها؛ لا يتناسب مع المجهودات المبذولة ولا مع ساعات العمل التي يقضيها العمال في العمل ولا مع الشهادات التي يحوزون عليها؛ لا يحفزهم على الجدية وبذل مجهودات أكبر في العمل، وهي المؤشرات التي وافق عليها أفراد العينة بمستوى منخفض، وهو الأمر أن الذي يؤكد أن الأجور الممنوحة لهذه الفئة من العاملين لا يشبع حاجاتهم ولا يحظى بالرضا من قبلهم ولا يصل إلى مستوى تطلعاتهم، مما يمكن أن يضع العمل وفق عقود الإدماج ضمن العمل الهش من زاوية الأجور والعوائد المادية، مع وجود بعض الاستثناءات في بعض المؤسسات التي تقدم منح وأجور إضافية للمتعاقدين تجعل أجورهم تتوفر على شروط الأجر العادل.

- يحقق التعاقد والعمل وفق عقود إدماج حاملي الشهادات مع المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة الميدانية مستوى متوسط من الرضا الوظيفي بالنسبة لعينة الدراسة من العاملين، وذلك من خلال وجود مستوى منخفض من الإشباع والرضا عن: الحصول على المكافآت والحوافز الإضافية؛ الاطمئنان على المستقبل المهني؛ الرضا عن العمل بصفة عامة وعدم الرغبة في البحث عن عمل آخر، ومستوى متوسط من الإشباع والرضا على كل من: فرص الترقية والتقدم في العمل والسلم الوظيفي لهذه المؤسسات؛ حرية تطبيق الآراء والأفكار الخاصة في العمل؛ الشعور الدائم بالأمن والحماية في العمل؛ الشعور بالراحة وعدم التعرض للضغط أثناء العمل، وهي المؤشرات التي تعبر عن الحاجات المختلفة للفرد العامل بصفته إنسان له دوافعه وحاجاته ومشاعره التي يتحدد من خلال إشباعها درجة رضاه الوظيفي عن العمل الذي يقوم بممارسته، وهي الحاجة إلى القوة والإنجاز وتحقيق الذات والحاجة إلى التقدير والمكانة والاعتراف والحاجة إلى الأمن؛

- رغم ذلك يحقق العمل وفق هذه العقود مستوى مرتفع من الإشباع والرضا عن بعض المؤشرات الأخرى من مؤشرات الرضا الوظيفي وهي: الشعور بقيمة وأهمية العمل الذي يقوم به العاملون؛ تنمية مهاراتهم في بناء علاقات اجتماعية داخل هذه المؤسسات؛ ضمان المكانة الاجتماعية من خلال تقدير واحترام الآخرين في المحيط التنظيمي والاجتماعي داخل وخارج العمل، وهي من الحاجات النفسية والاجتماعية التي يبحث العاملون عن إشباعها من خلال العمل وتلعب دورًا أساسيًا في مستوى الرضا الوظيفي عندهم ودافعيتهم نحو العمل، ويعتبر الرضا الوظيفي من الأهداف الأساسية التي يسعى العاملون إلى إشباعها من وراء تعاقدهم مع المؤسسات الاقتصادية وفق هذا النوع من العقود؛

- يسمح التعاقد وفق عقود إدماج حاملي الشهادات لأغلبية أفراد عينة الدراسة بتحقيق هدفهم بمستوى مرتفع في الخضوع لفترة تكوينية طويلة فترة العقد والحصول على خبرة أولية كافية تتيح لهم ولوج سوق الشغل من

موقع قوة بعد ذلك، ويظهر ذلك من خلال كون العمل وفق هذا النوع من العقود يحقق للمتعاقدين بمستوى مرتفع ما يلي: تكوين مسبق يسمح لهم بأداء العمل على أكمل وجه؛ تأدية مهام تتناسب مع تخصصاتهم وقدراتهم؛ الحصول على خبرة مهنية في مجال تخصصهم كانوا يفتقدونها خلال تكوينهم الأكاديمي النظري في الجامعات والمعاهد؛ التزود بمعارف ومهارات جديدة لم يكونوا يفتقدونها ويمتلكونها من قبل؛ فرص التثبيت والإدماج في مناصب عملهم بشكل دائم بعد انتهاء فترات تعاقدهم وفق هذه العقود؛ حظوظ أكبر في العمل والتوظيف بمؤسسات أخرى بعد نهاية فترة هذه العقود؛ لكن التعاقد وفق هذه العقود يحقق مستوى متوسط من هدف تأدية مهام تتناسب مع طموحات حاملي الشهادات، حيث أن سقف الطموحات لديهم يتعدى مجرد العمل وفق عقود مؤقتة؛

- على العموم كان الهدف الرئيسي من إنشاء جهاز المساعدة على الإدماج المهني وعقود إدماج حاملي الشهادات تهيئة خريجي الجامعات والمعاهد طالبي العمل لأول مرة لدخول عالم الشغل من خلال إكسابهم الخبرة الأولية والتكوين الذي يفتقدونه، وهو ما تم النجاح فيه إلى حد كبير حسب رأي أغلبية أفراد عينة الدراسة، حيث تتيح هذه العقود لخريجي المعاهد والجامعات فرص الاندماج السوسيو-مهني في عالم الشغل وتكتسبهم خبرة متوسطة تساعدهم في دخول سوق الشغل من موقع قوة مقارنة بالخريجين الجدد الذين لا يملكون أي خبرة في مجال تخصصهم، خاصة وأنه يتم تعيينهم في مناصب تتوافق مع تخصصاتهم ومؤهلاتهم العلمية، لكن طول فترة العقود وتجديدها لمرات عديدة في انتظار الإدماج يمكن أن يحوّل هذا البرنامج من آلية للتكوين والتشغيل وإكساب الخبرة إلى آلية للضياع والاستغلال لكثير من العاملين من قبل أرباب العمل والمستخدمين، خاصة وأن فترة العقد المقدرة بثلاث سنوات كافية للحصول على الخبرة اللازمة والإحاطة بكل ما يتعلق بالوظيفة ومهام العمل؛

- كما بيّنت نتائج الدراسة الميدانية وجود اختلاف بين مؤسسات الدراسة في تثبيت المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات وإدماجهم في مناصب عمل دائمة، حيث تعتمد بعض المؤسسات العمومية والخاصة إلى تثبيت نسبة مرتفعة منهم بعض نهاية فترة العقد، بينما تفضل مؤسسات أخرى الاستغناء عنهم بعد نهاية العقد وتلجأ إلى تنصيب غيرهم وفق هذا النوع من العقود أو تتوقف عن التوظيف بعد تجميد التعيين عن طريق عقود الإدماج مع مطلع سنة 2019؛

➤ فيما يتعلق بطبيعة المناخ التنظيمي السائد في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة والتي تقوم بتوظيف عدد من العاملين بها وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، فقد أثبتت الدراسة الميدانية وجود مناخ تنظيمي إيجابي مع وجود بعض التباين في درجة تحقق أبعاد ومؤشرات المناخ التنظيمي الإيجابي، مما يساعد كل من العاملين والمؤسسات الاقتصادية على بلوغ أهدافهم، ويساهم في توفير الشروط التنظيمية اللازمة لنجاح عقود إدماج حاملي الشهادات في بلوغ الفعالية الاقتصادية المرجوة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المفصلة كما يلي:

- تتميز بيئة العمل المادية لعمال عقود الإدماج في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة بكونها بيئة إيجابية

وتتوفر على كافة الشروط التي تساعد العاملين على أداء العمل في ظروف ملائمة، ويظهر ذلك من خلال توفر أغلبها على: أمكنة عمل هادئة وبعيدة عن الضوضاء والتشويش؛ إضاءة جيدة تسمح بأداء العمل بكل راحة؛ تهوية مناسبة تساعد على أداء العمل؛ توفر أدوات السلامة والأمن الصناعي التي من شأنها حماية العاملين من حوادث العمل والتقليل من نسبتها وخطورها؛ توفر التدفئة والتكييف في أماكن العمل مما يضع العاملين في درجة حرارة ملائمة أثناء العمل؛ توفر الشروط الصحية للوقاية من الأوبئة والأمراض، توفر تنظيم جيد للمكاتب وأماكن العمل؛ توفر كافة المعدات والتجهيزات التي يحتاجها العمال لأداء عملهم، مما يؤكد وجود اهتمام كبير من قبل المؤسسات الاقتصادية بظروف العمل المادية، الأمر الذي يساعد على خلق مناخ إيجابي يساعد العاملين وفق هذه العقود على الاندماج وعدم الاغتراب في أماكن العمل، ويساهم في الحفاظ على صحتهم وسلامتهم الجسدية والنفسية والعقلية، مما يكون له دورًا بارزًا في زيادة فعالية وكفاءة أدائهم الوظيفي ويخلق بيئة مادية ملائمة لنجاح عقود الإدماج في بلوغ الفعالية المطلوبة؛

- تتميز الحوافز والمكافآت التي تقدمها المؤسسات الاقتصادية للعاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات بأنها ملائمة بدرجة متوسطة، ويظهر ذلك من خلال: توفر الحوافز المادية من علاوات ومنح وهدايا بمستوى متوسط مع وجود تباين واختلاف بين المؤسسات في توفيرها؛ عدم توفر الحوافز المعنوية (رسائل شكر وتحفيز، شهادات تقديرية... إلخ) أو توفرها بدرجة منخفضة في أغلبية المؤسسات رغم انخفاض تكلفتها ورمزيتها وأهمية وجودها على نفسية العاملين وروحهم المعنوية؛ توفر الحق في الترقية في السلم الوظيفي إلى مراتب وظيفية أعلى بدرجة متوسطة مع وجود اختلاف وتباين بين المؤسسات وبين التخصصات المعرفية للعاملين؛ توفر مستوى متوسط من العدالة في منح الحوافز والمكافآت دون تمييز وفق أي شكل من الأشكال مع وجود تباين واختلاف بين المؤسسات كذلك؛ لا يقوم منح الحوافز والمكافآت في أغلب المؤسسات على أساس الجهد المبذول وإنما على أسس غير شفافة وغير عادلة؛ وجود اختلاف وتباين بين المؤسسات والمسؤولين فيها على المساواة في العقوبات بين العاملين الدائمين والعاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، حيث يظهر أن نظام الحوافز والمكافآت الممنوح للعاملين وفق عقود الإدماج في أغلب هذه المؤسسات لا يساعد بشكل كبير على تحفيزهم ولا يرقى إلى مستوى تطلعاتهم ولا يساعد بشكل كبير على إشباع حاجاتهم المختلفة وخلق حاجات جديدة لديهم والسعي لإشباعها، بما لا يساهم بشكل كبير على خلق دافعية متجددة عندهم ويحفزهم على بذل مجهودات أكبر، الأمر الذي يؤثر على طبيعة المناخ التنظيمي السائد في هذه المؤسسات والذي يعمل في كنفه المتعاقدين وفق عقود الإدماج، ويؤثر على مستوى الأداء الوظيفي ومردودية العاملين وعلى مسعى تحقيق الأهداف المرسومة، وعلى درجة التوافق بين خصائص وأهداف العاملين وخصائص وأهداف التنظيم في هذه المؤسسات؛

- وجود نوع من التمييز في المكافآت والعقوبات بين العمال الدائمين ونظرائهم من العاملين وفق عقود الإدماج، رغم التقارب في الأداء والجهد المبذول في كثير من الأحيان، وفي بعض الأحيان يكون أداء عمال الإدماج ومستواهم وقدراتهم أفضل وجهودهم أكبر، الأمر الذي يؤثر سلبًا على روحهم المعنوية ودوافعهم نحو العمل وعلى المناخ التنظيمي السائد في هذه المؤسسات ويخلق نوع من الصراع التنظيمي بين العاملين؛

- يؤثر الجو السائد في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة إيجابيا بدرجة مرتفعة على الروح المعنوية للعمال المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، بما يساهم في خلق مناخ تنظيمي إيجابي ويوفر الشروط المساعدة على تحقيق الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات، ويظهر ذلك من خلال: توفر مستوى مرتفع من الاستقلالية وروح المسؤولية؛ مستوى مرتفع من وجود الدعم والمساندة من قبل زملاء العمل؛ مستوى مرتفع من الشعور بأهمية وجود العاملين وفق عقود الإدماج ضمن فرق العمل والمؤسسات ككل؛ مستوى مرتفع من ثقافتهم بأنفسهم وقدراتهم ومؤهلاتهم؛ مستوى مرتفع من الشعور بالارتياح والرغبة في العمل، وهو ما يؤثر بشكل إيجابي على الروح المعنوية لديهم والتي تعتبر من أهم عناصر المناخ التنظيمي وشروط بلوغ الفعالية والأهداف المنشودة، حيث تعمل على زيادة الرغبة والدافعية نحو العمل وزيادة الإنتاج وتحسين الأداء والمردودية، الأمر الذي يكون له انعكاسًا إيجابيًا على الأداء الكلي والإنتاجية وكمية ونوعية جودة المنتجات والخدمات في هذه المؤسسات؛

- رغم ذلك تظهر النتائج وجود مستوى متوسط من تحقق بعض المؤشرات الأخرى المساعدة على رفع الروح المعنوية للعاملين وذلك من خلال: وجود مستوى متوسط من الدعم والمساعدة من قبل الرؤساء والمسؤولين للمتعاقدين وفق عقود الإدماج وأقل من الدعم الذي يجدره من قبل زملائهم في العمل؛ مستوى متوسط من الجو المساعد على التحدي والإبداع والابتكار، مع وجود تباين واختلاف بين المؤسسات في كلا المؤشرين يعود اختلاف طبيعة الثقافة التنظيمية السائدة ونمط السلطة وأسلوب القيادة المتبعين في هذه المؤسسات، الأمر الذي يحدث تباينًا كذلك في إشباع الحاجة إلى التحدي والإنجاز لدى العمال، خصوصًا مع مستوى التعليم المرتفع لديهم ووجودهم في مرحلة عمرية يكون فيها الفرد في أوج نشاطه مما يرفع من طموحهم وبحتم عن فرص أكبر لإثبات قدراتهم ووجودهم، فهم بحاجة إلى وجود مناخ يشجع على الإبداع والابتكار يساعدهم على رفع التحدي، ويساهم في اكتساب المؤسسات رأس مال بشري يُكسبها ميزة تنافسية وقدرة على البقاء والنمو والتطور؛

- يعمل التوافق الموجود بين فرق زملاء العمل على خلق جو من الألفة والمحبة والتماسك بين أعضاء التنظيم الواحد، ويساهم في رفع الروح المعنوية وخلق مناخ إيجابي ويقلل من بوادر التصادم والصراع التنظيمي؛ كما بينت نتائج الدراسة أنه رغم وجود اتجاه عام من عدم الرضا على الأجور والمنح الممنوحة للمتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، إلا أن لديهم مستوى مرتفع من الروح المعنوية والشعور بالارتياح والرغبة في العمل، وهو ما يؤكد ما ذهب إليه رواد مدرسة العلاقات الإنسانية باعتبار أن الأجر ليس الدافع الوحيد لدى العاملين؛

- تتميز العلاقات بين أعضاء المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة بدرجة عالية من النفاهم والإيجابية، مما يشكل عنصرًا آخر شديد الأهمية من عناصر المناخ التنظيمي الإيجابي، ويظهر ذلك من خلال تميز طبيعة العلاقات بمستوى مرتفع من: الوضوح والدقة في تحديد الصلاحيات بين الرؤساء والمرؤوسين؛ الوضوح وتحديد الاختصاص بين الأقسام والوحدات في هذه المؤسسات؛ العلاقة بين الإدارة والعاملين مبنية على الثقة والاحترام

المتبادل؛ مساعدة المسؤولين للعمال في تنفيذ مهام أعمالهم ومنحهم الحرية في العمل بالطريقة التي يرونها مناسبة؛ العلاقة بين عمال الإدماج أنفسهم ومع غيرهم من العمال الدائمين هي علاقة تعاون وتساند؛ شعور العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات بالانتماء إلى فئة عمال الإدماج وإلى المؤسسات التي يعملون بها لكن شعورهم بانتمائهم لهذه الأخيرة كان أكبر، الأمر الذي يساهم في تشكيل مناخ تنظيمي إيجابي يعبد الطريق أمام العاملين وفق عقود الإدماج للاندماج السوسيو-مهني وإشباع احتياجاتهم من العمل وتقديم الإضافة التي تبحث عنها هذه المؤسسات، فنجاحهم في ذلك يعتبر مؤشر من مؤشرات نجاح وفعالية هذا البرنامج التشغيلي، فطبيعة العلاقات الرسمية وغير الرسمية بُعد مهم من أبعاد المناخ التنظيمي الذي يُعد بدوره عامل وشرط مهم لبلوغ الفعالية الاقتصادية لهذا النوع من العقود؛

- بينت نتائج الدراسة أن أغلبية المؤسسات تتعامل مع عمال الإدماج وفق نمط السلطة الديمقراطي والتشاركي، وتعمل على احترام حاجاتهم وميولهم ورغباتهم ومشاعرهم لذلك تكون العلاقة بين مختلف الأطراف مبنية على الثقة والتعاون والتشاور والاحترام المتبادل، بما ينمي روح الانتماء لدى العاملين ويوحد الجهود والأهداف ويوجهها نحو تفضيل المصلحة العليا للمؤسسات ونحو مسعى تحقيق أهدافها بالدرجة الأولى، مما يؤكد وجود شبكة من العلاقات الاجتماعية الإيجابية التي تربط بين أعضاء التنظيم الواحد سواء كانت علاقات رسمية أو غير رسمية، الأمر الذي يساهم في تشكيل البناء الاجتماعي لهذه المؤسسات على أسس سليمة تساهم بشكل كبير في تشكيل مناخ إيجابي بعيد عن الصراع والاعترا ب؛

- توفر المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة الميدانية مستوى متوسط من مشاركة العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في اتخاذ القرارات، وهو ما يظهر من خلال توفر مستوى متوسط من: إشراكهم في صنع واتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل؛ المشاركة في الاجتماعات مع الإدارة والحوار دون قيود؛ اهتمام الإدارة بالاقترحات والمبادرات التي يقدمونها، مع وجود اختلاف وتباين بين هذه المؤسسات في إشراك عمال الإدماج في اتخاذ القرارات، يكون هذا التباين على أساس نمط السلطة والقيادة السائدين فيها، وعلى أساس نوع المنصب والمكانة في السلم الوظيفي وطبيعة التخصصات والمهارات التي يمتلكها العمال، مما قد يؤثر بشكل سلبي على طبيعة المناخ التنظيمي السائد في بعض المؤسسات وعلى دافعية العاملين بها نحو العمل وعلى مستوى الرضا والأداء الوظيفي لهم، ويعطي انطباع بالدونية لديهم والشعور بعدم أهمية تواجدهم، وقد يؤدي إلى اغترابهم وبعيق اندماجهم السوسيو-مهني، ويعود بالأثر السلبي على الأفراد والمؤسسات على حد سواء، حيث أن إشراك العاملين في صنع واتخاذ القرارات وتفويض السلطة يعمل على تحسين ظروف العمل ووضع البدائل والخيارات المتعددة في القضايا المتعلقة بالعمل وحل المشكلات وإزالة العقبات، كما يساهم في تقليص الصراعات ورفع الروح المعنوية للعاملين وتنمية روح الانتماء والمبادرة والمسؤولية لديهم، ويشعر العاملون بأنهم شركاء حقيقيون في هذه المؤسسات ويعمل على التقريب والتوافق بين أهداف الطرفين؛

- رغم ذلك يظهر وجود مستوى مرتفع من الاتجاه نحو حل المشكلات التي تواجه العمل بشكل جماعي، مما يعمل على تنمية روح الانتماء والمبادرة وسيادة روح الجماعة وفريق العمل في هذه المؤسسات؛

- تتميز طبيعة الاتصالات والتكنولوجيا السائدة في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة الميدانية بالجودة والفعالية، مما يساهم في وصول الرسائل والمعلومات بطريقة سليمة وفي تسهيل وتبسيط مهام العمل بالنسبة للعاملين وفق عقود الإدماج، ويعمل على خلق مناخ تنظيمي إيجابي يوفر الشروط السليمة لبلوغ الأهداف المرجوة وتحقيق الفعالية المطلوبة، ويظهر ذلك من خلال توفر مستوى مرتفع من: سهولة الاتصال وتبادل المعلومات بين العاملين وبين مختلف أعضاء التنظيم؛ السرعة في إنجاز الاتصالات؛ عمل الإدارة على إزالة كل ما يعيق الاتصالات؛ تدفق الاتصالات في جميع الاتجاهات (نازلة، صاعدة، أفقية)؛ وجود وتوفير تكنولوجيا سهلة الاستخدام في هذه المؤسسات ومساهمتها بشكل كبير في تقليل الجهد المبذول وسرعة تنفيذ المهام المتعلقة بالعمل، وانسجامها بدرجة كبيرة مع طبيعة ومتطلبات العمل المتعلق بعقد الإدماج، فالإتصال التنظيمي من أبرز عناصر المناخ التنظيمي كذلك بما له من تأثير على طبيعة العلاقات بين مختلف الأعضاء، وعلى تبسيط وتسهيل وفهم المهام المتعلقة بالعمل وأداء العمل وحل المشكلات بشكل جماعي، وعلى فعالية وصول المعلومات والأفكار والآراء والتعليمات إلى كافة أعضاء التنظيم في هذه المؤسسات؛

- وجود اهتمام من قبل إدارة أغلب المؤسسات بعملية الاتصال وتسريع الاتصالات وإزالة العقبات التي تعيق العملية، من خلال توفير الوسائل والمعدات الحديثة لتسهيل الاتصال وتبسيط العملية وعدم تعقدها بالإجراءات البيروقراطية وإتاحة الفرصة لحدوث التغذية العكسية في العمليات الاتصالية، الأمر الذي سيكون له فعالية في حل المشكلات وانسجام الأهداف وتبنيها من قبل مختلف الأطراف، وخلق ديناميكية إيجابية للتفاعل بين أعضاء المؤسسات وتحسين الأداء وتنمية روح الجماعة والقضاء على الصراعات والاغتراب ورفع الروح المعنوية، وخلق مناخ إيجابي يتميز بالتماسك والتفاهم وقلة الصراعات؛

- التحكم في التكنولوجيا وسهولة استخدامها وانسجامها مع طبيعة ومتطلبات العمل، يساهم في إجادة العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات للعمل وزيادة فعالية وكفاءة أدائهم والتقليل من الأخطاء والحوادث، وزيادة سرعة تنفيذ الأعمال والتخفيف من ضغوط العمل وزيادة الإنتاجية وتحسين جودة وكمية الإنتاج والخدمات، ويساهم بشكل كبير في بلوغ الأهداف المرجوة لكل من العاملين والمؤسسات الاقتصادية.

سادسا- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء نتائج الدراسات السابقة والمشابهة:

شكلت الدراسات السابقة والمشابهة والنتائج التي توصلت إليها والتي سبق عرضها في الفصل الأول المتعلق بالإطار النظري للدراسة حجر الزاوية الذي انطلق منه الباحث في البناء النظري والتقني للدراسة الحالية، حيث اهتمت هذه الدراسات ببعض القضايا والمتغيرات والمفاهيم التي تشكل لب اهتمام الدراسة الحالية، فقد التقت معها في الاهتمام ببعض المتغيرات مثل الفعالية الاقتصادية، البطالة، التشغيل، سياسة التشغيل، عقود الإدماج وبرامج التشغيل وغيرها من المتغيرات التي تدخل ضمن نفس الإطار المعرفي للدراسة الحالية، كما اختلفت عنها في سياق البحث وفي زاوية النظر وفي ميدان الدراسة والإطار الزمني والمكاني والإشكالية التي تم معالجتها والعلاقات التي تربط بين المتغيرات التي تم اختيارها للدراسة والتحليل؛ وعليه تأتي مرحلة مناقشة ومقارنة نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة والمشابهة كضرورة منهجية ومعرفية تقتضي مقارنة

الظاهرة المدروسة ضمن السياقات المعرفية والزمانية والمكانية المتعددة، ومن خلال ما تم التوصل إليه في الدراسة الحالية يظهر وجود تقاطع في بعض نتائجها مع نتائج بعض الدراسات الأخرى وتباين واختلاف في بعض النتائج الأخرى.

- التقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة "ذراع عبد الله" في اعتبار أن توفر فرص الإشراف المباشر وحرية المبادرة وسلطة اتخاذ القرار يساهم في تحقيق الفعالية الاقتصادية للمؤسسات، وهذا ما أكدته نتائج الدراسة الحالية باعتبار هذه المؤشرات من عناصر المناخ التنظيمي الإيجابي الذي يعتبر من الشروط الواجب توفرها للعاملين من أجل المساهمة بشكل فعال في تحقيق أهداف المؤسسات وفعاليتها الاقتصادية؛ واختلفت الدراسات في اعتبار دراسة "ذراع عبد الله" أن هذه المؤشرات غير متوفرة في المؤسسة التي أجرى عليها الدراسة الميدانية، بينما أكدت الدراسة الحالية توفرها بمستوى مرتفع ومتوسط في المؤسسات الاقتصادية التي تم إجراء الدراسة الميدانية عليها؛

- التقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة "قصاب سعدية" التي خلصت إلى تقديم العاطلين عن العمل تنازلات كبيرة ومكلفة للحصول على مناصب عمل، في فترة تميزت بالندرة في إنشاء مناصب جديدة وصعوبة المحافظة على المناصب الموجودة، هذه التنازلات تمثلت في القبول بالشغل المؤقت، الموافقة على عمل لا يوافق تخصصهم، الحرمان من بعض الامتيازات التي يتمتع بها العمال الدائمون، الرضا بالأجور المنخفضة؛ وهي نفس النتائج تقريباً التي تم الوصول إليها في الدراسة الحالية رغم تغير الفترة الزمنية للدراستين وتغير الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية (حيث أجريت دراسة قصاب سعدية على فترة الإصلاحات الهيكلية خلال تسعينات القرن الماضي وبداية الألفية الثالثة)، حيث يقدم حاملو الشهادات المنصبون وفق عقود إدماج حاملي الشهادات تنازلات بالقبول بمنصب شغل مؤقت والحرمان من بعض الامتيازات التي يتمتع بها العمال الدائمون في المؤسسات الاقتصادية والرضا بالأجور المنخفضة نتيجة نقص عروض العمل وندرتها وبروز بطالة حاملي الشهادات، لكن مع وجود اتجاه كبير لتوظيفهم في تخصصاتهم في المؤسسات الاقتصادية التي أجريت عليها الدراسة الميدانية؛

- تلتقي الدراسة الحالية مع دراسات "قصاب سعدية" و"دحمان محمد أدرويش" حول وضعية سوق الشغل في الجزائر التي تأثرت بفعل الإصلاحات الهيكلية التي قامت بها الدولة ضمن برنامج التعديل الهيكلي، خاصة في انخفاض نسبة العمال الدائمين وارتفاع معدلات البطالة لدى الشباب ولدى حاملي الشهادات، حيث بين التحليل السوسيو-تاريخي لظاهرة البطالة في المجتمع الجزائري وجود تأثير كبير للإصلاحات الاقتصادية خلال تسعينات القرن الماضي على شكل وهيكل البطالة وتحولاتها وعلى ديناميكية سوق الشغل، فتداعيات هذه الإصلاحات التي كانت لها فاتورة ثقيلة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي لها امتداداتها إلى غاية الوقت الراهن، وكان لها دور كبير في بروز وتفاقم كل من بطالة حاملي الشهادات والعمل المؤقت؛

- تلتقي نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة "سمايي محمود" التي أظهرت الدور الإيجابي للعمل ضمن عقود الإدماج المهني، فهي توفر فرص مواتية لحاملي الشهادات في اكتساب جملة من المكونات التي ساهمت في

نموهم المهني والشخصي وفي تحسين قدراتهم في البحث عن الشغل، وهو ما أظهرته نتائج الدراسة الحالية من خلال اكتساب المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات الخبرة والتكوين اللذان يساعدهم على الاندماج السوسيو-مهني في عالم الشغل ويمنحهم فرص أكبر للتصويب في مناصب عملهم أو للبحث عن عمل آخر في مؤسسات أخرى أي يمنحهم نقاط قوة إضافية تعزز مكانتهم في سوق الشغل؛ كما التقت معها كذلك في وجود عوامل متعددة تساهم في زيادة حدة البطالة حاملي الشهادات وعرقلة إدماجهم المهني في سوق الشغل منها: العوامل المرتبطة بالسياسات المطبقة من طرف المؤسسات الجامعية والتعليمية في التكوين، الأمر الذي أدى إلى وجود خلل وعدم توافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق الشغل، العوامل المرتبطة بالخصائص الشخصية لطالبي الشغل من خريجي المعاهد والجامعات، من خلال تراجع قيمة العمل لديهم وغياب المبادرة الذاتية وانتظار الشغل الذي توفره الدولة لدى الكثير منهم، العوامل المرتبطة بالتحويلات الاقتصادية في منظومة الشغل المحلية وسياسات التشغيل في المؤسسات المستخدمة؛ من جهة أخرى تختلف الدراسات في بعض النتائج الجزئية الأخرى حيث أكدت دراسة "سمالي محمود" أن المتابعة تتعدم لدى غالبية المنصبين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني سواء من طرف مسؤولي الجهاز أو الموظفين المكلفين بتأطير هؤلاء المنصبين، بمجرد التصويب في مؤسسة العمل ينقطع الاتصال بين موظفي الجهاز والمنصبين، في حين وقف الباحث من خلال الدراسة الحالية على وجود متابعة من قبل المسؤولين في جهاز المساعدة على الإدماج المهني بكل من مديرية التشغيل والوكالة الولائية للتشغيل ومفتشية العمل والمسؤولين على المؤسسات الاقتصادية لوضعية المنصبين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات وتوجيههم والعمل على الحد من التجاوزات التي قد يتعرضون لها أثناء فترة تعاقدهم مع هذه المؤسسات؛

- التقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة "شاوي رنده" باعتبار توجه خريجي الجامعات نحو العمل بعقود الإدماج كان هروباً من البطالة وليس رغبة بالعمل في إطارها، وهذا ما أكدته الدراسة الحالية من خلال استمرار بحث المنصبين وفق هذه العقود على فرص عمل أخرى، وفي اعتبار أن المناصب التي تفتح لخريج الجامعات في إطار عقود الإدماج غير كفيلة بتلبية مختلف احتياجاتهم المادية والمعنوية، خصوصاً المادية منها فيما يتعلق بالأجور والمكافآت والحوافز وتلبية طموحهم وإشباع بعض الاحتياجات النفسية والوصول إلى مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي، وفشل عقود الإدماج كغيرها من سياسات التشغيل السابقة في إحداث التوازن بين طلب خريجي الجامعات للعمل والعروض في سوق الشغل، حيث تظهر هذه العقود على المستوى الكلي فاقدة للفعالية في التخفيف من حدة البطالة وإدماج حاملي الشهادات في سوق الشغل، لكن على المستوى الجزئي يظهر أن لهذه العقود مستوى مقبول من الفعالية في القطاع الاقتصادي مقارنة بالقطاع الإداري؛ من جهة أخرى تتصادم نتائج الدراسة الحالية مع دراسة "شاوي رنده" في اعتبار هذه الأخيرة أن توظيف وتصويب خريجي الجامعات وفق هذه العقود أدى إلى تراكمهم في أماكن العمل ومعاناتهم من البطالة المقنعة، فهذا الأمر ممكن أن ينطبق على القطاع الإداري، لكن أثبتت نتائج الدراسة الحالية أن تصويب المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية كان وفق الحاجة إلى خدماتهم، واستطاعوا تقديم أداء وظيفي

وقيمة مضافة لهذه المؤسسات جعل وجودهم ذو تأثير كبير على الأداء والإنتاج كما أظهرته نتائج الدراسة فيما سبق عرضه؛

- التقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة "بلعربي أسماء" التي أكدت أن تنصيب حاملي الشهادات وفق عقود الإدماج ضمن للمتعاقدين فرصة التأقلم مع متطلبات الحياة المهنية وذلك بحكم كفاءتهم وبمساعدة زملائهم في العمل بشكل كبير والرؤساء في بعض الأحيان، وذلك ما أظهرته نتائج الدراسة الحالية من خلال تعيينهم في مناصب تتوافق مع تخصصاتهم وقدراتهم واكتسابهم التكوين العملي والتطبيقي وحصولهم على الخبرة الأولية التي كانوا يفتقدونها، وأكدت كذلك على أن عقود العمل المحددة المدة تبقى غير كافية لتحقيق الإدماج المهني الفعلي والتخفيف من حدة البطالة لدى حاملي الشهادات ولا تضمن لهم الاستقرار المهني، وهو أيضا ما ذهبت إليه نتائج الدراسة الحالية رغم مساهمة عقود الإدماج في تحقيق الكثير من الأهداف بالنسبة للمتعاقدين والمؤسسات إلا أنها تبقى غير كافية ما لم يتوج العقد بالتنصيب في مناصب عمل دائمة أو في وظائف في ظل شروط أحسن من العمل المؤقت وفق الأجور الحالية؛ في حين تتصادم نتائج الدراسات حول قضية التعيين في مناصب تتلاءم مع التخصصات العلمية للعاملين وهي نفس زاوية الاختلاف مع دراسة "شاوي رندة"، إضافة إلى تصادمها في اعتبار دراسة "بلعربي أسماء" أن هذه العقود تتيح لنسبة قليلة من حاملي الشهادات فرصة الاستفادة من مناصب دائمة بعد انتهاء عقد الإدماج، في حين أكدت الدراسة الحالية أن نسبة الإدماج في مناصب عمل دائمة بعد انتهاء العقد كبيرة في الكثير من المؤسسات الاقتصادية، كما أن مستوى الأمل في الإدماج في مناصب عمل دائمة مرتفع لدى العاملين وفق هذه العقود في المؤسسات الاقتصادية التي أجريت عليها الدراسة الحالية.

سابعاً- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء المقاربة النظرية:

اختار الباحث في مرحلة البناء النظري والتصوري للدراسة معالجة إشكالية وموضوع البحث من خلال مقاربة سوسيو-اقتصادية متعددة المداخل، وذلك من خلال تبني أفكار مقاربات تتدرج ضمن الإطار النظري لنظرية التنظيم وفق رؤية ميكرو-سوسولوجية، وتأسيساً على ذلك تم اعتماد نظرية النظم كمدخل تصوري لتقييم الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات على المستوى الكلي، باعتبار آلية التشغيل المتمثلة في عقود إدماج حاملي الشهادات كنظام مكون من مجموعة من الأنساق والنظم الفرعية المترابطة المصممة لتحقيق أهداف كل من العاملين والمؤسسات الاقتصادية على حد سواء، يستمد هذا النظام مدخلاته (التمثلة في خريجي الجامعات والمعاهد) من البيئة أو المجتمع، ثم يقوم بمعالجة هذه المدخلات (من خلال إدماجها في المؤسسات الاقتصادية بعقود عمل مؤقتة)، ثم تقديمها للمجتمع على شكل مخرجات (موارد بشرية وقوى عاملة تمتلك تكوين إضافي وخبرة أولية تسمح لها بالاندماج في سوق الشغل)، ويتم تقييم الفعالية الاقتصادية لهذا النظام من زاوية المخرجات وتحقق الأهداف مع الأخذ بعين الاعتبار المدخلات والعمليات في حد ذاتها التي ساهمت في إنتاج هذه المخرجات (النتائج) والبيئة التنظيمية التي يعمل في كنفها هذا النظام؛ وانطلاقاً من هذه الرؤية توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فعالية اقتصادية مقبولة لعقود إدماج حاملي الشهادات في

المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة الميدانية، يظهر ذلك من خلال وجود مستوى مرتفع من تحقق أهداف المؤسسات الاقتصادية ومتوسط من تحقق أهداف العاملين من هذا النظام، ونجاح النظام إلى حد بعيد في إكساب خريجي الجامعات والمعاهد الباحثين عن العمل لأول مرة التكوين والخبرة اللازمة التي كانوا يفقدونها والتي تعينهم في الاندماج في سوق الشغل فيما بعد، مع المساهمة في زيادة حجم الناتج القومي وخلق القيمة المضافة من خلال المساهمة في زيادة الفعالية الاقتصادية للمؤسسات الاقتصادية؛ مع وجود بيئة ومناخ تنظيمي إيجابي داخل هذه المؤسسات يوفر الشروط التنظيمية المساعدة على نجاح النظام في بلوغ أهدافه وبلوغ درجة عالية من الفعالية الاقتصادية؛ كما توصلت النتائج كذلك إلى تأثير كل من نوعية المدخلات (مستوى خريجي الجامعات والمعاهد) وسيرورة العمليات (الإدماج في المؤسسات الاقتصادية) على مستوى النتائج والمخرجات التي تم الوصول إليها، أي تأثير كل من العاملين في حد ذاتهم والمؤسسات الاقتصادية على الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات؛ لكن عقود الإدماج كنظام يعاني من خلل وظيفي يتمثل في طول فترة انتظار الإدماج وعدم قدرته على مواكبة عدد الخريجين الذي يتزايد بشكل مستمر، فمن المفروض أن دورة النظام تقدر بمدة العقد المحددة بثلاث سنوات على أقصى تقدير، يتم خلالها استيراد المدخلات (الخريجين) من البيئة الخارجية، ثم يتم إدماجها في المؤسسات لإكسابها الخبرة والتكوين اللازمين، ثم تقديمها على شكل مخرجات جاهزة لولوج سوق الشغل، لكن حالة التعطل التي تصيب النظام بحيث تزيد مدة العمليات عن الفترة المحددة (حيث يستمر التعاقد وفق هذا النوع من العقود إلى سنوات طويلة)، الأمر الذي يصيب النظام بالتضخم بحيث تبقى المدخلات محتجزة وتبقى البيئة في انتظار المخرجات، وتبقى مدخلات النظام (التمثلة في مخرجات النظام التعليمي) في انتظار فرص ولوجها للنظام ومرحلة العمليات، وهو ما يؤثر بشكل كبير على فعالية النظام في التخفيف من حدة بطالة حاملي الشهادات.

وانطلاقاً من أفكار مدرسة العلاقات الإنسانية القائمة على اعتبار المؤسسة كنظام اجتماعي له مشكلاته وقيمه واتجاهاته، يستهدف تحقيق أفضل إنتاج ممكن أي أفضل مستوى من الأهداف، غير أن أسلوبها يبنى على تلبية احتياجات الأفراد النفسية والاجتماعية إلى جانب الاحتياجات المادية، وأفكار نظرية ماسلو لتدرج الحاجات التي تدرج ضمن الإطار النظري لمدرسة العلاقات الإنسانية كذلك، والقائمة على ترتيب الحاجات الإنسانية وفق ترتيب هرمي تصاعدي بداية بالحاجات الفسيولوجية في قاعدة الهرم وصولاً إلى الحاجة لتحقيق الذات في قمة الهرم، قام الباحث بمقاربة الموضوع في جزئياته وفي تقييم فعالية الأجزاء المكونة لعقود إدماج حاملي الشهادات كنظام، من خلال الاعتماد على الأبعاد والمؤشرات النفسية والاجتماعية والحاجات الإنسانية في دراسة مدى تحقق أهداف كل من العاملين والمؤسسات الاقتصادية، وفي دراسة وتقييم مكونات المناخ التنظيمي السائد في هذه المؤسسات ومدى توفيره الظروف والشروط اللازمة لتحقيق أهداف الطرفين ونجاح عقود الإدماج في تحقيق الفعالية الاقتصادية المرجوة؛ وعلى هذا الأساس توصلت الدراسة الحالية في نتائجها إلى ما ذهبت إليه هذه الأفكار باعتبار العمال لا يقدمون على العمل تدفعهم الرغبة الملحة في الحصول على المزيد من المال فقط، فرغم أن الأجور المقدمة للمنصبين وفق هذه العقود في أغلب الأحيان لا ترقى إلى

المستوى المطلوب، إلا أنه كان للأبعاد والحاجات النفسية والاجتماعية الأخرى أثر كبير في تحديد مستوى الرضا الوظيفي والدافعية نحو العمل ومستوى كفاءة وفعالية الأداء الوظيفي والالتزام والولاء التنظيمي لهؤلاء العاملين ومساهماتهم في تحقيق أهداف المؤسسات التي ينتمون إليها.

حيث أن للعامل ككائن إنساني واجتماعي مجموعة من الحاجات المختلفة التي يسعى ويهدف إلى بلوغها وتحقيقها من خلال العمل، فلذلك ينبغي أن يتوفر العمل الذي يمارسه على أدنى حد ممكن من الإشباع لهذه الحاجات على أقل تقدير، ووفقاً لدرجة الإشباع تتحدد درجة رضاه الوظيفي ودافعيته نحو العمل، فيظهر من خلال نتائج الدراسة أن للمنصبين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات مجموعة من الاحتياجات والأهداف التي يسعون لإشباعها من خلال هذا النوع من العقود، منها ما تحقق لهم الإشباع فيه بدرجة عالية ومنهم ما تحقق بدرجة متوسطة ومنهم ما تحقق بدرجة منخفضة، فالأجر الذي يتقاضونه يساعد بمستوى منخفض على تلبية حاجاتهم الفسيولوجية من مأكّل وملبس ومسكن ودواء وغيرها من الاحتياجات الضرورية لحياة الإنسان، ورغم أن الحاجات الأساسية لدى أغليبيتهم مشبعة بدرجة منخفضة إلا أن الحاجات الأعلى في الترتيب الهرمي للحاجات مشبعة بمستوى أفضل، ويظهر ذلك من خلال مؤشرات العمل اللائق والرضا الوظيفي والروح المعنوية وطبيعة العلاقات بين الأعضاء، والتي تعبر عن إشباع الحاجة إلى الأمن والحاجات الاجتماعية والحاجة إلى المكانة والتقدير وإلى تحقيق الذات، حيث يظهر من خلال نتائج الدراسة أنها مشبعة بدرجات متوسطة ومرتفعة، مما يتصادم مع ما ذهب إليه ماسلو باعتبار أن إشباع الحاجة الأعلى في الهرم لا يكون إلا بعد إشباع الحاجة الأدنى منها، ويؤكد ما ذهب إليه إلتون مايو باعتبار أن الأجر ليس الحافز الأساسي الذي يحفز الإنسان على العمل، وأن العمال يتنازلون عن قسط من المكافآت المادية من أجل أهداف اجتماعية وتحقيق درجة عالية من الرضا والإشباع النفسي.

من جهة ثانية يذهب كل من مايو وماسلو إلى أن للحوافز المادية والمعنوية التي تكون من خلال إشباع الحاجات المادية والنفسية والاجتماعية دوراً رئيسياً في إثارة دوافع الأفراد نحو العمل وزيادة إنتاجية الفرد والجماعة، الأمر الذي أكدته نتائج الدراسة الحالية من خلال مؤشرات بُعد الحوافز والمكافآت والتي تدخل ضمن أبعاد المناخ التنظيمي الذي يتعلق بتوفير الشروط اللازمة التي تساعد العاملين وفق عقود الإدماج على بلوغ مستوى أفضل من الأداء والمردودية والإنتاجية والمساهمة في خلق القيمة المضافة للمؤسسات التي ينتمون إليها وللاقتصاد القومي بصفة عامة، فهناك ارتباط عضوي بين الأساس النفسي والاجتماعي للعامل وأدائه الوظيفي، ورفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين لا يكون إلا من خلال التحفيز المادي والمعنوي لأن الفرد لا يمكن تحفيزه إلا من خلال تأمين حاجاته غير المشبعة كما ذهب إلى ذلك أبراهام ماسلو في نظريته، ويظهر من خلال النتائج وجود اتجاه لدى أغلب المسؤولين عن إدارة المؤسسات الاقتصادية نحو عدم الاهتمام الكبير بمسألة الحوافز المقدمة للعاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات سواء في شقها المادي أو المعنوي، الأمر الذي يؤثر على دافعيتهم ورغبتهم في العمل.

كما تؤكد نتائج الدراسة ما ذهب إليه تيار مدرسة العلاقات الإنسانية سواء في أفكار إلتون مايو وزملائه

في تجارب الهاوثورن أو أبراهام ماسلو في نظريته حول التدرج الهرمي للحاجات، حول تأثير حاجات العمال ورغباتهم واتجاهاتهم ومشاعرهم وانتماءاتهم الاجتماعية على أدائهم الوظيفي، وعلى دور القيادة الجماعية وإتباع أسلوب السلطة الديمقراطي ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات في تحقيق أهداف المؤسسات، ودور العلاقات التنظيمية بين المستويات التنظيمية المختلفة ونظام الاتصال القائم بينها في خلق بيئة ومناخ تنظيمي يساعد العاملين في الاندماج السوسيو-مهني وإحداث التوافق بين أهدافهم وخصائصهم وأهداف وخصائص المؤسسات التي ينتمون إليها، وضرورة التعاون بين كل من العمال والإدارة على تحقيق هذه الأهداف من خلال الحصول على أفضل إنتاجية ممكنة والأداء بروح معنوية عالية، وذلك لا يمر إلا عن طريق توفير متطلبات العمل والمعاملة الحسنة من المشرفين والرؤساء وعضوية الفرد في جماعته ودرجة محبتهم وقبولهم له، ومن خلال توظيف العامل في المكان الذي يتناسب مع إمكانياته ومؤهلاته، مع تنظيم العلاقات وتقويم البناء بشكل واضح وبسيط، الأمر الذي ينعكس على أدائهم الوظيفي والتزامهم وانتمائهم التنظيمي، فالعنصر البشري المشبع بحاجاته المختلفة والمتنوعة أساس الفعالية الاقتصادية.

ثامنا - القضايا التي تثيرها الدراسة:

من خلال سيرورة البحث في شقيه النظري والميداني تناولت الدراسة الكثير من الظواهر والقضايا التي تدخل ضمن الحدود الموضوعية لموضوع الدراسة، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج التي تتعلق بالعلاقات المنطقية التي تربط بين المفاهيم والمتغيرات والأبعاد والمؤشرات التي ترتبط بإشكالية الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها وأهدافها، هذه النتائج التي سلطت الضوء على القضايا المرتبطة بموضوع البحث وحدوده الموضوعية والزمانية والمكانية كما أنها ساهمت في نفس الوقت في إثارة قضايا تستدعي التوقف عندها وإخضاعها للدراسة والمساءلة والتحقق النظري والإمبريقي فيما بعد، هذه القضايا المعبر عنها في جملة التساؤلات التالية:

- هل الإشكال في عقود الإدماج بنائي أم وظيفي أم بنائي وظيفي في نفس الوقت؟
- هل تحقق الفعالية بالنسبة لهذه العقود يعزى إلى خصائص التنظيم أم إلى خصائص سياسة التشغيل والمؤسسات المكلفة بتطبيقها وتسيير برامجها أم إلى خصائص العمال؟
- ما هي مستويات الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج بصفة عامة في القطاع الاقتصادي باختلاف قطاع نشاط المؤسسات الاقتصادية وطبيعتها (عمومية أو خاصة)؟
- ما هي طبيعة تأثير البيئة الخارجية للمتعاقدين وفق عقود الإدماج وللمؤسسات الاقتصادية (الظروف الاجتماعية، العوامل الاقتصادية والسياسية والقانونية) على مستوى الفعالية الاقتصادية لهذا النوع من العقود؟
- هل طبيعة العقود المؤقتة والتوظيف وفق عقود الإدماج في المؤسسات الاقتصادية يساهم في خلق صراع تنظيمي بين العمال الدائمين والمؤقتين وبين عمال العمال المؤقتين أنفسهم؟ وهل وجود هذا الصراع يؤثر على فعالية هذه العقود وعلى الإدماج السوسيو-مهني للمتعاقدين وفقها؟
- ما هو تأثير الثقافة التنظيمية وأسلوب السلطة والقيادة السائدة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية على

- نجاح جهاز المساعدة على الإدماج المهني وسياسة التشغيل بصفة عامة في الجزائر؟
- هل يشكل المتعاقدون وفق عقود الإدماج جماعات وتنظيمات غير رسمية داخل المؤسسات التي ينتمون إليها؟ وهل وجود هذه الجماعات يؤثر على مستوى الإنتاج والفعالية في هذه المؤسسات؟
 - هل هناك تباين في الأداء بين المنصبين وفق عقود الإدماج في المؤسسات الاقتصادية على أساس التخصص المعرفي (بين التخصصات التقنية والتخصصات الإنسانية)؟ وهل هناك تباين واختلاف في مستويات وحظوظ الإدماج في مناصب العمل الدائمة بينهم؟
 - ما مدى التوافق بين أهداف المتعاقدين وفق عقود الإدماج وأهداف المؤسسات التي تقوم بتنصيبهم وأهداف سياسات التشغيل؟ وما مدى تأثير ذلك على مستوى الفعالية الاقتصادية لعقود الإدماج؟
 - هل يؤدي العمل وفق هذا النوع من العقود سواء في القطاع الاقتصادي أو القطاع الإداري إلى الاغتراب؟
 - ما هي آفاق بطلالة حاملي الشهادات في المجتمع الجزائري؟ ومدى مساهمة القطاع الغير الرسمي في التخفيف من حدتها؟

الكتابة:

كغيرها من بلدان العالم عانت الجزائر من تداعيات ظاهرة البطالة منذ السنوات الأولى بعد الاستقلال، ورغم الجهود المبذولة في سبيل مواجهتها والتخفيف من حدتها، إلا أن المشكلة ما فتأت تنتامي وتتغير تبعاً للظروف والعوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية وتبعاً للسياسة الاقتصادية والاجتماعية المتبعة في مواجهتها، مما أثار بشكل أو بآخر على بنية الظاهرة وهيكلتها وعلى الشرائح والفئات التي تعاني منها، وتبعاً لذلك فقد أدت هذه العوامل خاصة الاقتصادية منها إلى بروز بطالة حاملي الشهادات من خريجي الجامعات والمعاهد، هذه الأخيرة التي توحى بوجود خلل بنائي ووظيفي في كل من السياسة الاقتصادية وسياستي التعليم والتشغيل المنتهجة من قبل القائمين على تسيير شؤون البلاد، والذي تظهر تجلياته من خلال العجز الحاصل في إيجاد التوافق بين مخرجات التعليم والتكوين التي يتضاعف عددها سنة بعد أخرى وبين متطلبات سوق الشغل من حيث الكم والنوع، مما أحدث حالة من عدم التوازن بين العرض والطلب، وقد حاولت الدراسة في شقها النظري تقديم تحليل سوسيو-اقتصادي لفهم ظاهرة البطالة وبنيتها وأشكالها والعوامل المؤثرة فيها، وقراءة سوسيو-تاريخية لتطور الظاهرة في المجتمع الجزائري إلى أن وصلت إلى فئة حاملي الشهادات، وإبراز أسباب الظاهرة والآليات المتبعة في مواجهتها.

وأمام استفحال الظاهرة لجأت السلطات المعنية إلى خلق جملة من الآليات والتدابير للتخفيف من حدتها، سواء من خلال سياسات تشجيع المبادرة الذاتية أو من خلال برامج التشغيل التي تهدف إلى ترقية العمل المأجور ورفع الطلب على حاملي الشهادات العاطلين في سوق الشغل، كان آخرها جهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي يضم ثلاثة أنواع من العقود من بينها عقود إدماج حاملي الشهادات الموجهة لفئة خريجي الجامعات والمعاهد الباحثين عن العمل لأول مرة، وقد عرف البرنامج جملة من الانتقادات كان أهمها تعيين العاملين في القطاع الإداري غير المنتج وطول فترة انتظار الإدماج دون جدوى في كثير من الأحيان وتعيين العاطلين في مناصب لا تتوافق مع مؤهلاتهم وبأعداد تزيد عن الحاجة الفعلية مما يجعلهم عرضة للبطالة المقنعة، كما أكدت ذلك الكثير من البحوث والدراسات التي اهتمت بالموضوع في مختلف التخصصات المعرفية، وانطلاقاً من هذا جاءت الدراسة الحالية للبحث في الجدوى والفعالية الاقتصادية لهذه العقود في القطاع الاقتصادي المنتج في حد ذاته، من خلال تقييم مدى تحقق أهداف كل من العاملين والمؤسسات الاقتصادية من تعاقدهم وفق هذا النوع من العقود، ومدى توفر مناخ تنظيمي داخل هذه المؤسسات يوفر الشروط اللازمة والبيئة الداخلية التي تساعد كلا الطرفين على بلوغ الأهداف وتحقيق الفعالية الاقتصادية لهذه العقود.

حيث تم إجراء الدراسة الميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة الناشطة في مختلف قطاعات النشاط بولاية سطيف، والتي تضم ضمن عاملها ومواردها البشرية متعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، وبالاعتماد على أداة الاستبيان التي تم تصميمها لعينتين مستقلتين، حيث تم توزيع الاستبيان الأول منهما على عينة من المسؤولين عن إدارة المؤسسات والعاملين في إدارة الموارد البشرية والمشرفين

الخاتمة:

المباشرين على عمال الإدماج في المؤسسات الاقتصادية المختارة للدراسة، وذلك لتقييم مدى تحقق أهداف المؤسسات من تشغيلها لهذه الفئة من العاملين، بينما تم توزيع الاستبيان الثاني على عينة من العاملين المنصبين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في هذه المؤسسات، وذلك لتقييم درجة تحقق أهداف العاملين من تعاقدهم وعملهم وفق هذه العقود، إضافة إلى طبيعة المناخ التنظيمي السائد في هذه المؤسسات ومدى توفيره الشروط اللازمة لنجاح عقود الإدماج في تحقيق الفعالية المطلوبة، وذلك من خلال الاعتماد على مقاييس وأبعاد ومؤشرات اقتصادية وسلوكية ونفسية واجتماعية باعتبار المؤسسة كنسق اجتماعي يتفاعل في إطاره مختلف الأطراف، وباعتبار العامل كإنسان له حاجاته المتعددة وتوجهاته ومشاعره التي تحدد مستوى أدائه ودفاعيته نحو العمل.

وقد توصلت الدراسة في نهايتها إلى وجود فعالية اقتصادية مقبولة لعقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية وفي القطاع الاقتصادي، يظهر ذلك من خلال تحقيق أهداف المؤسسات من تشغيلها لهذه الفئة بدرجة عالية حيث أظهرت النتائج تميز المتعاقدين بمستوى مرتفع من كفاءة وفعالية الأداء الوظيفي وإنتاجية مقبولة وانضباط والتزام وانتماء تنظيمي ومساهماتهم في زيادة إنتاجية وربحية المؤسسات وكمية وجودة المنتجات والخدمات التي تقدمها ومساهماتهم في تحقيق أهداف هذه المؤسسات وفي خلق القيمة المضافة من خلال العمل الذي يقومون به، كما أن وجودهم لا يشكل مجرد عبء على المؤسسات ولا يندرج تشغيلهم ضمن البطالة المقنعة عكس ما هو شائع في القطاع الإداري؛ ومن خلال تحقيق أهداف العاملين بدرجة متوسطة مع إشباعها الكثير من الحاجات لديهم، من خلال توفرها على شروط العمل اللائق ومستوى متوسط من الرضا الوظيفي ومستوى مقبول من إشباع الكثير من الحاجات النفسية والاجتماعية، وإكسابهم تكوين إضافي وخبرة أولية تساعدهم في سوق الشغل، مع وجود نقائص في إشباع بعض الحاجات الأخرى التي ينبغي إعادة النظر فيها، خاصة فيما يتعلق بقيمة الأجور والحوافز المادية والمعنوية وطول فترة العقد بعد السماح بتمديد لفترات أخرى؛ كما بينت النتائج وجود مناخ تنظيمي إيجابي في المؤسسات الاقتصادية التي تم اختيارها للدراسة، مما يشكل بيئة تنظيمية داخلية تحتوي على الشروط اللازمة التي يمكن أن تساعد على نجاح عقود إدماج حاملي الشهادات في تحقيق الفعالية الاقتصادية المرجوة.

فالفعالية الاقتصادية لسياسة وبرامج التشغيل لا ترتبط بتعظيم معدل الأرباح والإنتاج والإنتاجية ومساهماتها في التنمية الاقتصادية وخلق الثروة فقط، ولكن أيضا بمدى مساهمتها في تحقيق مستوى مقبول من الرضا والإشباع للحاجات المختلفة لدى الأفراد العاملين، وفي دعم العمل المنتج والتخفيف من حدة البطالة ومساعدة العاطلين على تعظيم فرصهم في الحصول على مناصب عمل تتوافق مع مؤهلاتهم وقدراتهم، ذلك أن الوصول إلى الأهداف الاقتصادية لا يكون إلا عن طريق الموارد البشرية التي تبذل الجهد والوقت والأداء اللازم لبلوغ هذه الأهداف، لذلك ينبغي النظر إلى العامل باعتباره كيان إنساني واجتماعي له حاجاته المتعددة ومشاعره وأحاسيسه وقيمه واتجاهاته التي تلعب دورًا بارزًا في تحديد مستوى دفاعيته وأدائه، وباعتباره جزءًا من

الخاتمة:

الجماعات الرسمية وغير الرسمية التي يتفاعل معها في إطار العمل والتي تتدخل بشكل أساسي في تشكيل اتجاهاته ومواقفه نحو العمل.

➤ التوصيات والاقتراحات:

وفي الختام نأمل أن تكون الدراسة قد نجحت في تحقيق حد مقبول من الأهداف المحددة والمسطرة في بدايتها، وأن تكون نجحت في تغطية إشكالية الموضوع والتساؤلات والفرضيات التي انطلقت منها؛ ومن خلال الدراسة الميدانية ونتائج البحث مروراً بالجانب النظري، ارتأى الباحث تقديم بعض التوصيات والاقتراحات التي يمكن أن تفيد في التقليل من حدة بطالة حاملي الشهادات ومعالجة بعض النقائص الموجودة في هذا النوع من العقود وتساعد على زيادة فعاليتها، هذه المقترحات التي تتعلق بالمؤسسات الجامعية والتكوينية وبسياسة التشغيل المنتهجة وبسوق الشغل وبالاقتصاد الوطني بصفة عامة، على المدى القريب والمتوسط والبعيد.

- على مستوى عقود الإدماج: تنصيب العاملين وفق عقود الإدماج في القطاع المنتج ووفق المناصب التي تتناسب مع تخصصاتهم ومؤهلاتهم ووفق احتياجات المؤسسات الفعلية، وفيما يخص عقود إدماج حاملي الشهادات يرى الباحث أفضلية الاعتماد على عقود العمل المدعمة (CTA) التي تحقق نسبة إدماج أكبر مع معالجة النقائص الموجودة فيها سواء من الناحية القانونية والتشريعية أو من ناحية الأجور التي ينبغي أن تكون مقاربة لمستوى الأجور السائدة في سوق الشغل، مع ارتفاع الأجر والمنحة خلال الانتقال من المرحلة التجريبية إلى مرحلة الحصول على الخبرة ثم إلى مرحلة إجادة العمل؛

- على المدى المتوسط يقترح الباحث دمج هذا النوع من العقود في مرحلة تكوين الطالب خاصة في التخصصات التقنية، بعقود مع المؤسسات المختلفة تدخل في إطار تحضيره للحصول على الشهادة تتيح له التكوين التطبيقي الذي يدعم تكوينه النظري، وتربحة وقت في الحصول على الخبرة التي تسمح له بولوج سوق الشغل من موقع أكثر قوة فيما بعد، مما يساهم في رفع كفاءة مخرجات التعليم وتوافق مؤهلاتها مع متطلبات سوق الشغل، مع تقديم منحة تحفيزية تحفز الطلبة على بذل مجهودات أكبر؛

- تقليص مدة عقد الإدماج إلى الفترة الكافية لاكتساب الخريج للخبرة والتكوين اللازمين وضمان احتكاكه بعالم الشغل حسب طبيعة العمل والوظيفة، وتمديده استثنائياً في المهن والوظائف التي تحتاج إلى فترة أطول للتعليم والخبرة والتكوين، مع التعاون مع مختلف الأطراف على إيجاد الصيغة القانونية والاقتصادية لضمان إدماج المتعاقدين في مناصب عمل دائمة وبأجور ملائمة بعد نهاية فترة العقد، تضمن لهم العمل اللائق والمنتج في مختلف قطاعات النشاط؛

- على مستوى المؤسسات الجامعية: عقد الجامعات لاتفاقيات مع المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية الحكومية والخاصة، وإشراكها في تكوين الطلبة وصياغة المشاريع التكوينية التي تتماشى مع مخططات التنمية ومع متطلبات سوق العمل، والربط بين الجانب النظري والتطبيقي في التكوين، من خلال الاستعانة بكفاءات لها

الخاتمة:

خبرة في الميدان لتقديم محاضرات وتقارير وحصص تطبيقية وأيام دراسية للطلبة وذلك بشكل دوري، ومن خلال قيام الطلبة بترجمات ميدانية في هذه المؤسسات أثناء فترة تكوينهم،

- دراسة مشاريع التكوين دراسة متأنية ومنطقية من قبل لجان تضم مختصين في المجال، والتركيز على ارتباطها بالمحيط الاجتماعي والاقتصادي وخطط التنمية، وضمها لهيئة تدريس قادرة على التكوين في أعلى مستوى؛ وعقد اتفاقيات بين الجامعات المحلية والكليات المختلفة ومع الجامعات الأجنبية، والاستعانة بالخبرة العالمية في تكوين الأساتذة وهيئات التدريس، وإرسال الطلبة المتفوقين في منح للجامعات العالمية لاكتساب معارف ومهارات وخبرات جديدة تساهم في رفع مستوى الجامعات الأصلية لهم بعد عودتهم؛

- إعادة النظر في الخارطة الجامعية من حيث التوجيه نحو التخصصات وشروط الالتحاق وعدد الطلبة في كل تخصص، والأخذ بعين الاعتبار متطلبات سوق الشغل واستشراف المستقبل الاجتماعي والاقتصادي في خلق تخصصات ومهن تستجيب للتحديات التي تنتظر التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛

- علاج مشكلة الكثير من التخصصات التي لا تجد لها مكاناً ضمن سوق الشغل بإعادة تحيين وتكييف المهن والوظائف ضمن الوظيف العمومي لتستوعب الخريجين في هذه التخصصات، مع تقديم دعم لإعادة تكوين الخريجين في التخصصات التي أصبحت لا تتماشى مع الوقت الراهن نتيجة التطورات التقنية والهيكلية والتكنولوجية التي تحدث في الاقتصاد العالمي والمحلي على حد سواء؛

- تشجيع الإبداع والابتكار لدى الطلبة وحاملي الشهادات من خلال دعم المشاريع المقاولاتية التي تحمل أفكار استشرافية وإبداعية والعمل على احتضانها ومتابعتها عن طريق حاضنات الأعمال، وإيجاد الصيغ المالية لتدعيمها و التي يجب أن تتماشى مع الخصوصية الثقافية والدينية والقيمية لأفراد المجتمع الجزائري؛ وإدراج تدريس المقاولاتية ضمن المقررات الدراسية وتشجيع تجربة دار المقاولاتية وتعميمها على كافة المؤسسات الجامعية والمعاهد، وتقديم تدريب وتكوين للطلبة داخل الجامعات والمعاهد أو في أماكن الإقامة لتعلم المهارات التي تفيدهم في عالم الشغل (إعلام آلي، برمجة، تنمية بشرية، لغات، مهارات التسويق... إلخ)؛ إضافة إلى إعداد برامج ودورات تدريبية وتكوينية للطلبة أثناء العطل في المؤسسات الاقتصادية والإدارية والشركات، وتخصيص منح تحفيزية تسمح لهم بالحصول على مداخل تعينهم في حياتهم الدراسية، وتسمح لهم بالاحتكاك بعالم الشغل والحصول على بعض الخبرة المهمة بالنسبة لهم؛

- الاستفادة من الحلول التي يقمها الاقتصاد الإسلامي في علاج مشكلة البطالة، من خلال تفعيل دور الزكاة والوقف في خلق المشاريع الاستثمارية، وتقديم القروض غير الربوية (عقود المضاربة، القرض الحسن... إلخ) لفئة خريجي الجامعات والمعاهد، والعمل على خلق ثقافة البذل والعطاء والمبادرة التي يدعو إليها الدين الإسلامي لدى هذه الفئة قصد دفع عجلة التنمية؛

- على مستوى سوق الشغل: إنشاء قاعدة بيانات الكترونية تضم كافة المعلومات والبيانات الخاصة بالعاطلين عن العمل وخبراتهم ومؤهلاتهم وقدراتهم وعن عروض العمل المتوفرة في كافة قطاعات النشاط، أي بنك

الخاتمة:

معلومات يوفر المعلومات اللازمة عن عروض وطلبات العمل المتوفرة ويضمن سهولة الوصول إلى المعلومة التي يؤدي غيابها في كثير من الأحيان إلى ارتفاع معدلات البطالة وطول مدتها؛ وإعادة هيكلة وكالات التشغيل والمؤسسات الوسيطة في سوق الشغل وإعطائها استقلالية أكبر ودور أكثر فعالية، إضافة إلى فسح المجال أمام القطاع الخاص في هذا المجال؛

- إعادة النظر في تعريف البطالة والفئات التي تدخل ضمن فئة العاطلين، وفي طريقة تقديم الإحصائيات حول البطالة والتشغيل لتقديم أرقام حقيقية (بعيداً عن التسييس) يمكن من خلالها تقديم قراءات صحيحة للواقع واستشراف المستقبل، وإدراك حجم المشكلة وحقيقتها وواقعها كخطوة أولى في سبيل علاجها، فمثلاً في عقود الإدماج المهني إذا كانت مخصصة لتدريب الشباب وإعدادهم لدخول عالم الشغل وفق عقود مؤقتة وأجور ومنح رمزية، فلا يجب أن تدخلهم الإحصائيات ضمن مناصب العمل المستحدثة، ويمكن أن تكون الأرقام مقسمة على ثلاثة فئات: فئة المشتغلين، فئة العاطلين عن العمل، فئة المدمجين وفق عقود الإدماج، حتى تكون أكثر مصداقية وتعطي معطيات أكثر دقة يمكن من خلالها التعامل بشكل أفضل مع الظاهرة؛ إضافة إلى ضرورة الاهتمام بالأرقام المتعلقة بالقطاع غير الرسمي والعمل على إعادة تنظيمه بشكل أكثر فعالية لتوفير مناصب عمل لائقة لفئة حاملي الشهادات والعاطلين بصفة عامة؛

- ضرورة بعث سياسات وبرامج وآليات تشغيل ناتجة عن فكر اقتصادي واجتماعي وثقافي نابع من احتياجات المجتمع المختلفة، لا من خلال السياسات والبرامج الاستعجالية والجاهزة والمستوردة من تجارب أخرى لا يراعى فيها خصوصية المشكلة في منبع ظهورها في المجتمع الجزائري، فالظاهرة في حاجة إلى حلول راديكالية لا إلى حلول ترقيعية وعمليات تجميلية، وفي حاجة إلى سياسات للتشغيل ومحاربة البطالة وتسيير سوق الشغل لا إلى سياسات لتسيير البطالة؛ والعمل وفق نظرة المفكر مالك بن نبي للتنمية للخروج من ظل الهيمنة والتبعية للبلدان الرأسمالية المتقدمة، من خلال الانطلاق من التنمية من أجل الوصول إلى الاستثمار والبحث عن الإطار الاجتماعي في إطار البعد الإنساني قبل البحث عن المحيط الاقتصادي، بحيث يجب أن يكون الفرد منتجاً وعاملاً وأن يكون العمل في طليعة القيم الاجتماعية وعدم التقليل من قيمة العمل، فالمجتمع في حاجة إلى نهضة فكرية وقيمية حقيقية تكون انعكاساتها على كافة المستويات؛

- على المدى المتوسط والبعيد: ضرورة معالجة مشكلة بطالة خريجي الجامعات على مستوى الأنظمة الأبسط المنسببة في إحداثها ثم الأكثر تعقيداً بعدها، بداية برفع مستوى المدخلات إلى الجامعة من طلاب المرحلة الثانوية، وتبني التخطيط الجامعي وتوجيههم نحو التخصصات التي يحتاجها سوق الشغل؛ والعمل على الرفع من مستوياتهم وكفاءاتهم خاصة فيما يتعلق بالتكوين الميداني، وخلق روح المقاوالية والمبادرة الذاتية لديهم وتشجيعهم ودعهم على خلق مؤسساتهم الذاتية، والعمل على تبني سياسة اقتصادية وآليات تشغيل تعمل على تغيير الثقافة المجتمعية التي أدت إلى تراجع قيمة العمل، وهذا لا يكون إلا من خلال التراجع عن الاعتماد الشبه الكلي على الريع البترولي نحو اقتصاد أكثر تنوعاً.

قائمة المصادر
والمراجع:

- قائمة المصادر والمراجع:

- القرآن الكريم.

- الحديث النبوي الشريف.

1- مراجع باللغة العربية:

➤ الكتب:

- 1- ابراش إبراهيم، المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
- 2- أحمد عرفة وسمية شلبي، نحو نظرية لزيادة الإنتاجية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2002.
- 3- أنتوني غنذر، علم الاجتماع، ترجمة: فايز الصياغ، المؤسسة العربية للترجمة، ط4، بيروت، لبنان، 2005.
- 4- إيهاب عيسى المصري وطارق عبد الرؤوف عامر، السلوك الإداري والهندسة الإدارية، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، دار الكتب المصرية، ط1، الجيزة، مصر، 2015.
- 5- إيهاب عيسى المصري وطارق عبد الرؤوف عامر، السلوك التنظيمي وسلوك المنظمة، ط1، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، الجيزة، مصر، 2014.
- 6- بدر أحمد، أصول البحث الاجتماعي ومناهجه، دط، وكالة المطبوعات الجامعية، الكويت، 1979.
- 7- بدوي محمد عبد الرحمن، مناهج البحث العلمي، دط، وكالة المطبوعات، الكويت، 1977.
- 8- بلقاسم سلاطينية وآخرون، الفعالية التنظيمية في المؤسسة مدخل سوسيولوجي، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، مصر، 2013.
- 9- بن شهرة مدني، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
- 10- التايب عائشة، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، منظمة المرأة العربية، ط1، القاهرة، مصر، 2011.
- 11- تركيب، مناهج البحث في علوم التربية وعلم النفس، دط، دوك، الجزائر، 1984.
- 12- جورج فريدمان وبيار نافيل، رسالة في سوسيولوجيا العمل، ترجمة: حسين حيدر، ج1، ط1، منشورات عويدات، بيروت-باريس، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.
- 13- جون جاكسون وآخرون، ترجمة خالد حسن زروق، نظرية التنظيم منظور كلي للإدارة، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية، 1988.
- 14- جون كينيث جالبريت، تاريخ الفكر الاقتصادي، ترجمة: أحمد فؤاد بليغ، عالم المعرفة للنشر والتوزيع، الكويت، 2000.
- 15- حازم الببلاوي، دور الدولة في الاقتصاد، ط1، دار الشروق، القاهرة، مصر، 1998.

- 16- حسين محمود كريم، تصميم المنظمة الهيكل التنظيمي وإجراءات العمل، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط3، 2006.
- 17- حمد طرطار، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999.
- 18- حويتي أحمد وبدر عبد المنعم وديالو دمبارينو، علاقة البطالة بالجريمة والانحراف في الوطن العربي، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 1998.
- 19- خبراء المجموعة العربية للتدريب، إشراف: عبد الفتاح رضوان، "إدارة النزاعات والصراعات في العمل، دار الكتب العربية، ط1، القاهرة، مصر، 2012.
- 20- خليل محمد حسن الشماع وخضير كاظم حمود، نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط3، عمان، الأردن، 2007.
- 22- دليو فضيل، تقنيات المعاينة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- 23- دليو فضيل، مدخل إلى منهجية البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
- 24- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1998.
- 25- سالم تيسير الشرايدة، الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2006.
- 26- سبعون سعيد، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، ط2، دار القصة للنشر، الجزائر، 2012.
- 27- سوتيريوس سارانثاكوس، البحث الاجتماعي، ترجمة: شحدة فارح، مراجعة: ثائر ديب، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، ط1، بيروت، يناير 2017.
- 28- شوقي أحمد دنيا، علماء المسلمين وعلم الاقتصاد: ابن خلدون مؤسس علم الاقتصاد، دار معاذ للنشر والتوزيع، مكة، السعودية، 1993.
- 29- صامويل عبود، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1982.
- 30- طارق عبد الرؤوف عامر وإيهاب عيسى المصري، الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني (مفهومه، عوامله، نظرياته)، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، ط1، الجيزة، مصر، 2014.
- 31- عادل بن صلاح عمر عبد الجبار ومحمد بن مترك القحطاني، علم النفس التنظيمي والإداري، ط1، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، المملكة السعودية، 2007.
- 32- عاطف عبد الفتاح عجوة، البطالة في العالم العربي وعلاقتها بالجريمة، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، السعودية، 1985.
- 33- عبد الرزاق بن حبيب، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.

- 34- عبيدات محمد وآخرون، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، ط2، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 1999.
- 35- علي عبد الهادي مسلم، تحليل وتصميم المنظمات، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، د.س.
- 36- علي معمر عبد المؤمن، البحث في العلوم الاجتماعية، ط1، جامعة 7 أكتوبر، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، 2008.
- 37- العيدروس أبو بكر محمد، قصة البطالة: مشكلات وحلول، مكتبة الملك فهد الوطنية، ط1، مكة، المملكة العربية السعودية، 2013.
- 38- فيليب جونز، النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية، ط1، ترجمة: محمد ياسر الخواجة، مصر العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2010.
- 39- كيران جازية، محاضرات في المنهجية لطلاب علم الاجتماع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008.
- 40- مجدي أحمد بيومي ومحمد السيد لطفي، الكفاءة التنظيمية والسلوك الإنتاجي مدخل في علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، دط، 2014.
- 41- محمد السويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري تحليل سوسيولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
- 42- محمد بوخوف، اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 43- محمد شفيق، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، دط، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1985.
- 44- محمد علي محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، ط3، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1983.
- 45- محمود العميان، "السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال"، دار وائل للنشر، ط6، عمان، الأردن، 2013.
- 46- مرياح مليكة، استراتيجية إدارة الأزمات وفعالية التسيير (دراسة نظرية تطبيقية)، دار الكتاب الحديث، ط1، القاهرة، مصر، 2012.
- 47- منظمة العمل الدولية، "سياسات التشغيل الوطنية دليل استرشادي"، ط1، مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية، القاهرة، مصر، 2014.
- 48- موريس أنجرس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية -تدريبات عملية-، ترجمة: صحراوي بوزيد وآخرون، ط2، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2006.
- 49- موزي مصطفى الشمري، المدخل إلى علم الاجتماع الاقتصادي، النشر العلمي والمطابع بجامعة الملك

سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2013.

50- ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، ط2، الجزائر، 1998.

51- يحي بن علي دماس الغامدي، نظم الخبرة وفعاليتها في مكافحة حوادث الحريق، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2008.

➤ المجالات والدوريات:

52- أبو شعيشع عبد الرزاق درغام عيسى، " منهج القرآن الكريم في علاج البطالة"، مجلة أصول الدين، الجامعة الأسمرية الإسلامية، العدد 3، جوان 2017، زليتن، ليبيا، ص ص 82- 110.

53- أجيم طاهر، "إنتاجية العامل الجزائري والشخصية المنتجة في المؤسسة الصناعية بالجزائر -دراسة تحليلية نظرية-"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة 2، المجلد 13، العدد 2، ديسمبر 2002، ص ص 41- 48.

54- بخوش وليد وتقرارت يزيد، "التخطيط التعليمي كاستراتيجية لتقليص بطالة خريجي الجامعات"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، العدد 21، مارس 2017، ص ص 38- 52.

55- بخوش وليد ونصيب أسماء، "العلاقات الإنسانية ودورها في تحقيق الفعالية التنظيمية في التنظيم الإنتاجي"، مجلة الاقتصاديات المالية البنكية وإدارة الأعمال، جامعة بسكرة، المجلد 6، العدد 1، أبريل 2020، ص ص 67- 82.

56- برحومة عبد الحميد، "الكفاءة والفعالية في مجالات التصنيع والإنتاج"، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، المدرسة الوطنية العليا للإحصاء والاقتصاد التطبيقي، الجزائر، المجلد 1، العدد 1، يناير (جانفي) 2008، ص ص 55- 72.

57- بريقل هاشمي، " البطالة وأثرها على الفرد والمجتمع"، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 3، أكتوبر 2014، مركز جيل البحث العلمي، الجزائر، ص ص 141- 160.

58- بشتلة مختار، "البناء التكنولوجي والمهني (بين المنظور التاريخي والرؤية المستقبلية)"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 17، جامعة ورقلة، ديسمبر 2014، ص ص 315- 324.

59- بكوش كريمة وبناوله حكيم وبلحمدي سيد علي، "أثر القيمة المضافة للمورد البشري في تعزيز الثقة لدى العميل ضمن البيئة الرقمية"، مجلة دفاتر بوادكس، جامعة مستغانم، المجلد 6، العدد 10، ديسمبر 2018، ص ص 29- 50.

60- بلاغماس بركة وزحراح خالد، "الولاء التنظيمي لدى الأفراد العاملين وأثره على الفعالية التنظيمية"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة 2، المجلد 2، العدد 7، أكتوبر 2016، ص ص 44- 55.

61- بلخيري مراد، "تنمية الموارد البشرية في المنظمات الصناعية الجزائرية (النظرية والواقع)"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، العدد 21، ديسمبر 2015، ص ص 335- 350.

62- بلقاسمي سمية، " دراسة تحليلية للبطالة في الجزائر (تطورها وأهم السياسات المتبعة لمكافحتها)"، مجلة الباحث الاقتصادي، جامعة سكيكدة، المجلد 4، العدد 6، ديسمبر 2016، ص ص 181- 195.

- 63- بن الطاهر حمزة، " من سوسيولوجيا العمل إلى سوسيولوجيا المؤسسة: قراءة في تطور العلاقة (الفكر/مكان العمل)", مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة الجلفة، المجلد 4، العدد 4، ديسمبر 2019، ص ص 521- 541.
- 64- بن برطال عبد القادر ويعاج الهاشمي وخنيش يوسف، "تقييم العلاقة بين الثقافة والفعالية التنظيمية في الفكر الإداري (دراسة نظرية)", مجلة العلوم الإدارية والمالية، جامعة الوادي، المجلد 1، العدد 1، ديسمبر 2017، ص ص 199- 215.
- 65- بن رحمون سهام، "بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي للإداريين دراسة ميدانية بكليات جامعة باتنة"، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة بسكرة، المجلد 2، العدد 8، ديسمبر 2013، ص ص 203- 221.
- 66- بن زاف جميلة، "العلاقات الإنسانية وأثرها على أداء العامل بالمؤسسة"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 21، جامعة ورقلة، ديسمبر 2015، ص ص 59- 70.
- 67- بن سعدة حنان وبن سعدة أمال، " إنعكاسات الجامعة على قيم العمل لدى الشباب الجزائري"، مجلة سوسيولوجيا، جامعة الجلفة، المجلد 1، العدد 2، ص ص 28- 51.
- 68- بن عمارة حسبية وموساوي عبد النور، " سياسات التشغيل في الجزائر بين السياسات الخاملة والسياسات النشيطة في الفترة 1999-2016"، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 6، العدد 1، جوان 2019، ص ص 181- 204.
- 69- بوالشرش كمال، "مقاربة نظرية لوصف أداء العاملين في ظل بعض خصائص المناخ التنظيمي"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري بقسنطينة، المجلد 30، العدد 5، جوان 2020، ص ص 59- 70.
- 70- بودريالة عائشة، "تقييم جهاز المساعدة على الإدماج المهني في معالجة مشكلة البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر (2008-2016)", مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشلف، العدد 19، جانفي 2018، ص ص 142- 153.
- 71- بوزورين فيروز، "المفهوم والنظريات المفسرة للحوافز في المنظمات"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية -بحوث ودراسات-، جامعة البليدة 2، المجلد 6، العدد 1، جوان 2019، ص ص 29- 50.
- 72- بوعتروس دلال وبوكرب محمد، "إشكالية التنسيق بين سياسة التعليم العالي وسياسة التشغيل في الجزائر"، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المركز الجامعي بميلة، المجلد 1، العدد 1، جوان 2015، ص ص 93- 109.
- 73- بوفليح نبيل، "دراسة تقييمية لسياسة الإنعاش الاقتصادي المطبقة في الجزائر في الفترة 2000-2010"، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة بسكرة، المجلد 6، العدد 2، جامعة بسكرة، ديسمبر 2012، ص ص 243- 266.
- 74- بوقبرين عابد، "الطبيعة القانونية للأجر في عقد الإدماج المهني"، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة وهران 2، المجلد الأول، العدد 06، ديسمبر 2015، ص ص 11- 21.

- 75- بوقندورة يمينة وأبرعيم سامية، "واقع الالتزام التنظيمي للأفراد داخل المؤسسة"، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، جامعة أم البواقي، المجلد 6، العدد 1، جوان 2019، ص ص 84- 104.
- 76- بوكثير جبار، "فعالية نظام تحفيز العاملين لدى الإدارة العمومية الجزائرية وفق نظرية ماسلو للحاجات -دراسة حالة-"، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، جامعة الوادي، المجلد 7، العدد 1، جوان 2014، ص ص 111- 128.
- 77- بوكربوط عز الدين، " التحليل السوسيو-اقتصادي لنظام الخوصصة في الجزائر"، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 2، جامعة بسكرة، جوان 2012، ص ص 91- 112.
- 78- بوكربوط عز الدين، "طوبولوجية فعالية المؤسسة من المنظور الثقافي والمؤسساتي"، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، جامعة الجزائر 2، المجلد 5، العدد 1، جوان 2016، ص ص 280- 292.
- 79- بولعراس نور الدين، " في سوسيولوجيا التشغيل والبطالة في الجزائر: من تسيير سوق التشغيل إلى تسيير البطالة -مقاربة سوسيو اقتصادية -"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 19، جوان 2015، ص ص 335- 345.
- 80- بولعراس نور الدين، "المقاربة السوسيولوجية في البحث الاجتماعي: محاولة ميتودولوجية امبريقية من أجل تجاوز إشكالية الاختيار والعرض والتوظيف"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، لمجلد 10، العدد 3، سبتمبر 2018، ص ص 29- 38.
- 81- بومخلوف محمد وبن بريكة إبراهيم، "واقع موظفي الإدماج المهني في ظل سياسة التشغيل بالمؤسسة العمومية"، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، جامعة الجزائر 2، المجلد الأول، العدد 11، السداسي الأول 2018، ص ص 7- 24.
- 82- بومزايد إبراهيم، "أهمية إدارة الأداء في تحسين إنتاجية الموظفين"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، المجلد 15، العدد 1، جوان 2015، ص ص 467- 486.
- 83- بوودن عبد العزيز ومنومس مريم، "بطالة خريجي الجامعات: أسبابها، آثارها وأساليب علاجها"، مجلة الباحث الاجتماعي، جامعة قسنطينة 2، العدد 13، 2017، ص ص 451- 458.
- 84- بويحيوي إبراهيم وبن أحمد نوال، "أهمية ودور الكفاءات البشرية داخل المنظمات"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة 2، المجلد 2، العدد 6، جوان 2016، ص ص 9- 26.
- 85- تغلابت عبد الغني وزيتوني عمار، "تأثير الرضا الوظيفي على أداء العاملين في المؤسسة الخدمية الجزائرية -دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بأريس ولاية باتنة-"، مجلة الاقتصاد الصناعي، جامعة باتنة، المجلد 7، العدد 2، جوان 2017، ص ص 389- 412.
- 86- حسين صديق، "الاتجاهات النظرية لدراسة التنظيمات الاجتماعية -عرض وتقييم-"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد الثالث والرابع، 2011، ص ص 323- 361.
- 87- حمادي خديجة، " البطالة في الجزائر ومحاولة تقييم سياسات علاجها: دراسة قياسية للفترة 1970- 2010"، مجلة معارف، جامعة البويرة، السنة التاسعة، العدد 17، ديسمبر 2014، ص ص 301- 318.

- 88- حمي عبد الستار وعمروني حورية ترزولت، "الفعالية التنظيمية دراسة تحليلية لأهم مداخلها الأساسية في المنظمات"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، المجلد 12، العدد 2، مارس 2020، ص ص 547-562.
- 89- خنشور جمال وجمعة خير الدين، "دور القيم التنظيمية في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية"، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة بسكرة، المجلد 9، العدد 1، جوان 2015، ص ص 203-223.
- 90- داود فتيحة والمبارك محمد، "تدقيق الفعالية لسياسة التشغيل في الجزائر للفترة 2000-2014"، مجلة الإصلاحات الاقتصادية والإدماج في الاقتصاد العالمي، المجلد 12، العدد 23، المدرسة العليا للتجارة الجزائر، جوان 2017، ص ص 43-88.
- 91- ديدوح شكرية، "دور السياسات التدخلية للدولة في إضعاف سوق العمل"، مجلة منشورات البحث الحوكمة والاقتصاد الاجتماعي، العدد 1، جامعة تلمسان، سبتمبر 2015، ص ص 18-27.
- 92- رتيمة الفضيل وطبال لطيفة، "المنظمة ونظرية التنظيم"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة 2، المجلد 1، العدد 1، مارس 2015، ص ص 9-36.
- 93- رحمانى موسى وبقاط حنان، "نمذجة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر-دراسة قياسية للفترة 1980-2014"، مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الوادي، العدد 10، جوان 2016، ص ص 113-138.
- 94- ريب الله محمد، "واقع الروح المعنوية لدى أساتذة الجامعة الجزائرية -دراسة ميدانية-"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، المجلد 4، العدد 8، جوان 2012، ص ص 281-300.
- 95- رزيق كمال وعقون عبد السلام، "مكانة البرامج التنموية الجزائرية في الحد من البطالة دراسة قياسية خلال الفترة 2001-2012"، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، جامعة البليدة 2، المجلد 6، العدد 1، جوان 2017، ص ص 276-290.
- 96- رواب عمار وغربي صباح، "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، مجلة الأكاديمية للدراسات الإنسانية، جامعة الشلف، المجلد 3، العدد 1، جانفي 2011، ص ص 66-73.
- 97- زرواتي رشيد وعوارم مهدي، "القطاع الخاص وسياسة التشغيل في الجزائر التطور والطموح فالتحديات"، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 22، جامعة بسكرة، مارس 2017، ص ص 101-127.
- 98- زروخي فيروز ولقيطي الأخضر وبوتلجة عائشة، "أبعاد المناخ التنظيمي لمدخل لتفعيل سلوك المواطنة التنظيمية دراسة حالة مديرية التجهيزات العمومية لولاية الشلف"، المجلة الاقتصادية للاقتصاد والمناجمت، جامعة معسكر، المجلد 5، العدد 1، مارس 2018، ص ص 104-116.
- 99- زنيني فريدة، "الولاء التنظيمي وتأثيره على أداء العاملين دراسة ميدانية على العاملين في الشركة الوطنية للكور بمسغانم"، مجلة الاقتصادية الجديد، جامعة خميس مليانة، المجلد 3، العدد 2، ديسمبر 2012، ص ص 195-222.
- 100- سايبى صندرة وعطية مفيدة، "تقييم الانسجام الداخلي والخارجي لسياسة التشغيل في الجزائر مع

- التركيز على سياسة التعليم العالي وسياسة التجارة الخارجية"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 43، جامعة قسنطينة 1، جوان 2015، ص ص 45-62.
- 101- سرار عمر، "الرضا عن العمل وعلى أداء العامل في المؤسسة: دراسة ميدانية في وحدة الصمامات والمضخات بالبرواقية في ولاية المدية"، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، جامعة المدية، المجلد 4، العدد 1، أكتوبر 2010، ص ص 128-154.
- 102- سعد العنزي ويعرب عدنان السعيدى وأحمد نزار النوري، "فعالية المنظمة في فلسفة أبرز منظري الفكر الإداري"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 15، العدد 53، جامعة بغداد، العراق، 2009، ص ص 20-32.
- 103- سمارة نصير وحمدى نجية، "علاقات الحاجات بالأداء الوظيفي تطبيق نظرية سلم الحاجات لماسلو على واقع الموظفين الجزائريين 2016-2017"، مجلة حوليات جامعة الجزائر، جامعة الجزائر 1، المجلد 32، العدد 2، جوان 2018، ص ص 284-313.
- 104- سمايلي محمود وبن عمارة سعيدة، "دور برامج التشغيل الوطنية في التنمية الشخصية والمهنية لطالبي الشغل في الجزائر -دراسة حالة خريجي التعليم العالي المنصبين في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات (CID) في مؤسسات التعليم الثانوي لولاية ميلا-"، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المركز الجامعي بميلة، المجلد 3، العدد 2، ديسمبر 2017، ص ص 5-38.
- 105- سمايلي محمود، "معوقات الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل من وجهة نظر مستشاري التشغيل العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) في ولاية ميلا"، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة سطيف 2، العدد 21، ديسمبر 2015، ص ص 207-222.
- 106- سيفون فريال، "الفعالية التنظيمية"، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، جامعة الجزائر 2، المجلد 4، العدد 2، ديسمبر 2015، ص ص 42-70.
- 107- سيفي محمد بدر الدين، "العمل كقيمة مركزية بين تمثلات الشباب الجزائري والواقع المجتمعي -بحث وصفي استكشافي-"، مجلة سوسيوولوجيا، جامعة الجلفة، المجلد 1، العدد 2، جوان 2017، ص ص 131-152.
- 108- شريط عابد وبن الحاج جلول ياسين، "أداء الاقتصاد الوطني من خلال البرامج التنموية البرنامج الخماسي 2010-2014 نموذجا"، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، المجلد 6، العدد 1، جامعة البليدة 2، ديسمبر 2015، ص ص 93-108.
- 109- شلوف فريدة، "واقع البطالة وسوق الشغل في الجزائر: الأسباب والتحديات"، مجلة الباحث الاجتماعي، جامعة قسنطينة 2، المجلد 13، العدد 1، ماي 2017، ص ص 437-450.
- 110- صالحى صالح، " دور الدولة في الحياة الاقتصادية"، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 4، جامعة سطيف 1، 2005، ص ص 22-46.
- 111- صالي محمد وعبد الكريم فضيل، "النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر"، مجلة العلوم

- الإنسانية والاجتماعية، العدد 17، جامعة ورقلة، سبتمبر 2014، ص ص 119 - 136.
- 112- صلاح ربيعة وبين جدو سامي، "سياسات سوق العمل النشطة في الجزائر: عرض وتقييم للفترة 2008-2014"، مجلة أبعاد اقتصادية، جامعة بومرداس، المجلد 9، العدد 1، جوان 2019، ص ص 196 - 213.
- 113- طلعت إبراهيم لطفي، "المداخل النظرية في دراسة التنظيم دراسة تحليلية نقدية"، حولية كلية الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة قطر، العدد 8، 1985، ص ص 353 - 378.
- 114- طهراوي حياة وبوفاة سليمان، "أهمية الرضا الوظيفي في تحسين الإنتاجية دراسة حالة فرع المضادات الحيوية التابع لمجمع صيدال-وحدة المدينة"، مجلة دفاتر اقتصادية، جامعة الجلفة، المجلد 7، العدد 1، مارس 2016، ص ص 109 - 130.
- 115- طوطاوي زليخة، "فعالية الأنظمة التربوية ومؤشرات قياسها"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، المجلد 1، العدد 1، سبتمبر 2013، ص ص 150 - 165.
- 116- العايب رابح، "الاتصال التنظيمي أداة لتحقيق الفعالية التنظيمية"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة 2، المجلد 19، العدد 1، جوان 2008، ص ص 173 - 189.
- 117- عجاج سهام، " واقع سياسة التشغيل في الجزائر ومحاربة البطالة دراسة لبرامج وآليات سياسة التشغيل"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة 2، المجلد 2، العدد 6، ص ص 226 - 259.
- 118- العقبي الأزهر وبلعربي أسماء، "واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيا خلال الفترة 2008-2012"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 16، سبتمبر 2014، ص ص 131 - 140.
- 119- عمر بلخير جواد، "التكوين وأثره على أداء العمال في المؤسسة الاقتصادية"، مجلة الاقتصاد والمناجمنت، جامعة تلمسان، المجلد 13، العدد 2، ماي 2015، ص ص 162 - 173.
- 120- عيواج مختار ومالكية أحميدة، "الفعالية التنظيمية ومداخل قياسها - دراسة تحليلية مقارنة بين المداخل التقليدية والمداخل المعاصرة-"، مجلة الآفاق للدراسات الاقتصادية، جامعة تبسة، المجلد 2، العدد 1، مارس 2017، ص ص 269 - 294.
- 121- فلاق محمد ويوسف أحمد، "دوران العمل وتأثيره على أداء المؤسسات الاقتصادية دراسة حالة مجمع صيدال لصناعة الأدوية"، مجلة التنظيم والعمل، جامعة معسكر، المجلد 7، العدد 4، ماي 2019، ص ص 29 - 52.
- 122- قادري محمد وحدوش شروق، "تقييم فعالية سياسات سوق العمل النشطة في الحد من البطالة - مقارنة نظرية-"، مجلة دراسات، العدد الاقتصادي، جامعة الأغواط، المجلد 10، العدد 2، جوان 2019، ص ص 193 - 211.
- 123- قاسم حاج أحمد، "استثمار أموال الزكاة ودوره في تحقيق الفعالية الاقتصادية"، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، جامعة غرداية، المجلد 4، العدد 2، ص ص 514 - 531.

- 124- قريشي الزهرة وهويدي عبد الباسط، "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الاقتصادية -دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بالوادي-"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، المجلد 6، العدد 4، ديسمبر 2018، ص ص 58- 76.
- 125- كبير مولود، "دور البرامج التنموية في الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر دراسة تحليلية قياسية خلال الفترة (1975-2011)"، مجلة البحوث السياسية والإدارية، جامعة الجلفة، العدد الرابع، جوان 2014، ص ص 173- 191.
- 126- كوسة بوجمعة، "الأجور بين كفاية الحاجات الاجتماعية والغايات التنظيمية"، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة سطيف 2، المجلد 10، العدد 17، سبتمبر 2013، ص ص 36- 63.
- 127- لعروسي سيد علي، "الجوانب الاجتماعية والاقتصادية للبطالة في الجزائر"، مجلة آفاق لعلم الاجتماع، جامعة البليدة 2، المجلد 6، العدد 1، جويلية 2016، ص ص 148- 160.
- 128- لونيس علي وصحراوي عبد الله، "علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيائية في البيئة المهنية -دراسة تشخيصية-"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، المجلد 3، العدد 3، جانفي 2010، ص ص 452- 466.
- 129- مارس هناء، "مؤشرات التغيير التنظيمي والفعالية التنظيمية وفق نظرية كيرت لوين"، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، جامعة قسنطينة 2، المجلد 2، العدد 10، جوان 2017، ص ص 385- 418.
- 130- مجلخ سليم وخالد علي وبشيشي وليد، "الروح المعنوية كمتغير وسيط في العلاقة التأثيرية لأبعاد الإرهاب التنظيمي على الاحتراق الوظيفي"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري بقسنطينة، المجلد 30، العدد 2، ديسمبر 2019، ص ص 321- 341.
- 131- مجلخ سليم، "تطور معدلات البطالة في الجزائر في ظل تفعيل سياسات التشغيل وتبعات الازمة المالية والعالمية"، مجلة كلية الدراسات الإنسانية، جامعة الكفيل، العراق، العدد الخامس، 2016، ص ص 143- 168.
- 132- محاد رضا، "المناخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى العاملين دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية بمدينة الجلفة"، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد 3، العدد 5، الجزائر، جانفي 2015، ص ص 171- 190.
- 133- محمد بن عبد الله البكر، "البطالة وآثارها النفسية: دراسة ميدانية تحليلية"، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد 26، العدد 51، الرياض، السعودية، ص ص 143- 185.
- 134- مدهون حسن، "العلاقة بين البطالة والنمو الاقتصادي في الجزائر (دراسة قياسية 1980-2014)"، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، جامعة البليدة 2، المجلد 06، العدد 01، جوان 2015، ص ص 379- 392.
- 135- مراد زايد وابن سالم محمد عبد الرؤوف، "دور مؤسسات سوق العمل في التخفيف من حدة البطالة في الجزائر"، مجلة الاقتصاد والإحصاء التطبيقي، المدرسة الوطنية العليا للإحصاء والاقتصاد التطبيقي،

- الجزائر، المجلد 10، العدد 1، جوان 2013، ص ص 151-167.
- 136- مزهودة عبد المليك، "الأداء بين الكفاءة والفعالية مفهوم وتقييم"، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 1، العدد 1، جامعة بسكرة، نوفمبر 2001، ص ص 85-100.
- 137- مساهل عبد الرحمن ويلقوم فريد، "قياس إنتاجية العمل في المؤسسة الاقتصادية"، مجلة دفاتر اقتصادية، جامعة الجلفة، المجلد 1، العدد 1، سبتمبر 2010، ص ص 147-158.
- 138- مصطفى زهرة وصحرأوي لعموري، "أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية"، مجلة المعيار، المركز الجامعي بتيسمسيلت، المجلد 7، العدد 2، ديسمبر 2016، ص ص 210-216.
- 139- معاليم سعاد وبوحفص سميحة، "إنشاء القيمة في المؤسسة وفق مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة (دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل فرع جنرال كابل بسكرة)"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، المجلد 9، العدد 30، سبتمبر 2017، ص ص 399-412.
- 140- معو زين العابدين وساحلي مبروك، "سياسات التشغيل في الجزائر وسبل حوكمتها"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 11، جامعة ورقلة، جوان 2014، ص ص 147-164.
- 141- معوش عبد الحميد وصرداوي نزيح، "علاقة الرضا الوظيفي بالروح المعنوية لدى عاملي المدارس الابتدائية المتربصين دراسة ميدانية بولاية المسيلة"، مجلة العلوم النفسية والتربوية، جامعة الوادي، المجلد 3، العدد 2، جوان 2017، ص ص 258-278.
- 142- مقراني زكرياء، "مدى فعالية آليات التشغيل في الجزائر -جهاز المساعدة على الإدماج المهني نموذجًا"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة بجاية، المجلد 11، العدد 01، 2015، ص ص 416-431.
- 143- ملعب سليمة، "علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاقتصادية"، مجلة الاقتصاد الجديد، جامعة خميس مليانة، المجلد 9، العدد 1، مارس 2018، ص ص 19-35.
- 144- منادلي محمد، "أسس النظرية للإدارة والتنظيم"، مجلة سوسيولوجيا، جامعة الجلفة، المجلد 1، العدد 3، ديسمبر 2017، ص ص 233-252.
- 145- مولاي علي الزهرة، "الولاء التنظيمي بين النظرية والتطبيق (الإدارة القائمة على الولاء)"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة 2، المجلد 2، العدد 6، جوان 2016، ص ص 27-47.
- 146- مولاي لخضر عبد الرزاق، "تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر خلال الفترة 2000-2011"، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، العدد 10، 2010، ص ص 191-204.
- 147- ناصر الدين قريبي، "مواعمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل في الجزائر -دراسة استكشافية-"، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، جامعة أم البواقي، العدد الرابع، ديسمبر 2015، ص ص 147-167.
- 148- يحيات مليكة، "سياسة التشغيل الملائمة في الجزائر للتغلب على البطالة المتعلمة في ظل التحديات الإقليمية والعالمية الراهنة"، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، جامعة الجزائر 3، المجلد 09، العدد 02، ديسمبر 2005، ص ص 95-124.

149- علوط عمر، "تحولات العمل واتجاهاته المستقبلية"، مجلة إضافات، مركز دراسات الوحدة العربية، العدد 37، شتاء 2017، لبنان، ص ص 303- 324.

➤ الرسائل الجامعية:

- 150- بعاج الهاشمي، دور العملية التدريبية في رفع الفعالية التنظيمية للمؤسسة دراسة حالة سونلغاز فرع الأغواط 2004-2008"، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، جامعة الجزائر 3، 2009/2010.
- 151- بلعربي أسماء، " واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية - دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة-"، رسالة ماجستير غير منشورة في علم اجتماع التنظيم، جامعة بسكرة، 2013-2014.
- 152- بلعربي أسماء، "واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية -دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة-"، رسالة ماجستير غير منشورة في علم الاجتماع التنظيم، جامعة بسكرة، 2013/2014.
- 153- بن فايزة نوال، "إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر الفترة 1990-2005 (حالة الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM)"، رسالة ماجستير غير منشورة في الاقتصاد الكمي، جامعة الجزائر، 2008./2009
- 154- بوجمعة كوسة، "سياسات التشغيل في الجزائر (عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة): دراسة ميدانية بمديرية التعمير والبناء لولاية سطيف"، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2005/2006.
- 155- دحماني محمد أدرويش، "إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل"، أطروحة دكتوراه غير منشورة في اقتصاد التنمية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2012/2013.
- 156- ذراع عبد الله، "دور الإطارات المسيرة في تحقيق الفعالية الاقتصادية للمؤسسة الصناعية في الجزائر (دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لعتاد الأشغال العمومية عين أسمارة - قسنطينة-)"، رسالة ماجستير في علم اجتماع التنمية، جامعة قسنطينة، 2007./2008
- 157- زيادة كوثر، واقع سياسية التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2010-2014، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة أم البواقي، 2017./2018.
- 158- سمايلي محمود، "دور برامج التشغيل في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل"، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع العمل والتنظيم، جامعة محمد لمين دباغين سطيف2، 2015./2016.
- 159- شامي صليحة، " المناخ التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي للعاملين (دراسة حالة جامعة بومرداس)"، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة بومرداس، 2009./2010
- 160- شاوي رنده، " واقع الإدماج المهني بعقود الإدماج لخريجي الجامعة -دراسة ميدانية على عينة من الخريجين الجامعيين العاملين بعقود إدماج في المؤسسات التربوية والخدماتية بدائرة عين ولمان -سطيف " رسالة ماجستير غير منشورة في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة سطيف 02، 2015/2016.

161- شلالي فارس، " دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة خلال الفترة 2001-2004، مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009"، رسالة ماجستير غير منشورة في علم الاقتصاد الكمي، جامعة الجزائر، 2005/2004.

162- صبرينة ميلاط، "التكوين المهني والفعالية التنظيمية"، رسالة ماجستير غير منشورة في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2007/2006.

163- غربي فاطمة الزهراء، "إنتاجية العمل دراسة مقارنة بين مؤسسة عمومية ومؤسسة خاصة"، رسالة ماجستير غير منشورة في اقتصاد وتسيير المؤسسة، جامعة الشلف، 2008/2007.

164- قصاب سعدية، " اختلالات سوق العمل وفعالية سياسات التشغيل في الجزائر 1990-2004"، أطروحة دكتوراه غير منشورة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2006./2005.

165- لخنش فريد، " تفويض السلطة والفعالية التنظيمية"، رسالة ماجستير غير منشورة في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة سطيف2، 2015./2014.

166- مناح رفيق، "تحليل سوسيولوجي لديناميكية التشغيل بإقليم تبسة دراسة ميدانية حول التمثلات الاجتماعية للمسجلين بالوكالة الولائية للتشغيل"، رسالة ماجستير في سوسيولوجيا الديناميكية الاجتماعية والتنمية الإقليمية، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2010/2009.

167- ناصر محمد إبراهيم السكران، " المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي"، رسالة ماجستير منشورة في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2004.

➤ المؤتمرات والملتقيات العلمية:

168- براهيم حياة وجعيج نبيلة، "مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض معدلات البطالة في الجزائر"، الملتقى الدولي: "استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، أيام 15 و 16 نوفمبر 2011.

169- بلواضح الجيلالي وميمون نبيلة، "مكافحة التهرب الضريبي كهدف لجهود القضاء على البطالة"، الملتقى الدولي: "استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، أيام 15 و 16 نوفمبر 2011.

170- طرطار أحمد وحليمي سارة، " واقع وأفاق البطالة في الوطن العربي"، الملتقى الدولي: "استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، أيام 15 و 16 نوفمبر 2011.

171- القرضاوي يوسف، الاقتصاد الإسلامي: بحوث مختارة من المؤتمر العالمي الأول للاقتصاد الإسلامي، فصل: دور الزكاة في علاج المشكلات الاقتصادية، المركز العالمي لأبحاث الاقتصاد الإسلامي، جامعة الملك عبد العزيز، ط1، الرياض، السعودية، 1980.

172- محمد أحمد صقر، الاقتصاد الإسلامي: بحوث مختارة من المؤتمر العالمي الأول للاقتصاد الإسلامي، فصل: الاقتصاد الإسلامي مفاهيم ومرتكزات، المركز العالمي لأبحاث الاقتصاد الإسلامي، جامعة الملك عبد العزيز، ط1، الرياض، السعودية، 1980.

173- بربيش السعيد وبحياوي نعيمة، "فعالية التنمية المستدامة في مواجهة ظاهرة البطالة"، الملتقى الدولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، أيام 15 و16 نوفمبر 2011.

174- بوعشة مبارك، "الاقتصاد الجزائري من تقييم مخططات التنمية إلى تقييم البرامج الاستثمارية -مقارنة نقدية-"، بحث مقدم للمؤتمر الدولي الأول حول "تقييم آثار الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014"، جامعة سطيف 1، يومي 11 و12 مارس 2013.

175- صالحى ناجية ومخناش فتيحة، "أثر برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي والبرنامج التكميلي لدعم النمو وبرنامج التنمية الخماسي على النمو الاقتصادي (2001-2014) نحو تحديات آفاق النمو الاقتصادي الفعلي والمستديم"، بحث مقدم للمؤتمر الدولي الأول حول "تقييم آثار الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014"، جامعة سطيف 1، يومي 11 و12 مارس 2013.

176- مسعودي زكرياء، "سياسة التشغيل وفعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر منذ 2001"، بحث مقدم للمؤتمر الدولي الأول حول "تقييم آثار الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014"، جامعة سطيف 1، يومي 11 و12 مارس 2013.

177- بوزار صفية، "فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة (1990-2014)"، الملتقى الدولي حول "تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة"، جامعة الجزائر 3، يومي 8 و9 ديسمبر 2014، ص ص 552-567.

178- قدي عبد المجيد، "الاقتصاد الجزائري والنفط فرص أم تهديدات"، مداخلة مقدمة للمؤتمر الدولي حول "التنمية المستدامة والكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة"، جامعة فرحات عباس سطيف 1، يومي 7 و8 أبريل 2008.

179- كحلة عبد الغني، "نحو مشروع مواءمة بين عرض حاملي الشهادات الجامعية وطلب سوق التشغيل في الجزائر-دراسة حالة لخريجي جامعة المدينة-"، الملتقى الدولي "الجامعة والتشغيل الاستشراف، الرهانات والمحك"، جامعة المدينة، ديسمبر 2013.

180- روبيبي حبيبة، "امتداد البطالة إلى ذوي الشهادات العليا (ماجستير، دكتوراه) في المجتمع الجزائري"، الملتقى الوطني الأول حول "تشخيص واقع الطالب الجامعي"، مجلة مخبر الوقاية والأرغونوميا، جامعة الجزائر 2، العدد 6، 2016.

181- خليلي أحمد وهاشمي بريقل، مداخلة بعنوان: "واقع البطالة وآثارها على الفرد والمجتمع"، الملتقى الدولي حول "استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، الجزائر، يومي 15 و16 نوفمبر 2011.

➤ البحوث والتقارير:

- 182- أحمد الأصفر وأديب عقيل، علم اجتماع التنظيم ومشكلات العمل، مقرر علم الاجتماع والعمل، منشورات جامعة دمشق، الجمهورية العربية السورية، 2002/2003.
- 183- بن نوار صالح، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، جامعة قسنطينة، 2006.
- 184- دعاء رضا رياض محمد، " التأسيس النظري لمفهوم الكفاءة والفعالية وتحليل طبيعة العلاقة بينهما"، بحث في تطور الفكر الإداري، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، مصر، 2015.
- 185- شوقي بورقبة، "التمييز بين الكفاءة والفعالية والأداء"، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف.
- 186- تقارير الديوان الوطني للإحصاء (O.N.S).

➤ القوانين:

- 187- القانون رقم 01/88 المؤرخ في 12/01/1988 المتعلق بالقوانين التوجيهية للمؤسسة العمومية الاقتصادية.

2- المراجع باللغة الأجنبية:

- 188- Bouriche Lahcene, « **Les politiques de l'emploi en Algérie : Une évaluation des différents dispositifs de lutte contre le chômage (1990-2009)** », Revue Organisation et Travail, Université Mascara, Volume 1, Numéro 2, Mars 2012, pp 61- 72.
- 189- Nadji Safir, **Essais d'analyse sociologique (emploi, industrialisation et développement)**, Tome 2, Entreprise nationale des arts graphiques, Alger, 1985.
- 190- Bouzid Abdelmadjid, « **Emploi et chômage en Algérie (1967-1983)** », Revue Cahiers du CREAD, Centre de recherche en Economie Appliquée pour le développement, Volume 0, Numéro 2, Juin 1984, pp 57- 76.
- 191- Boualli Aicha et Boutaleb Kouider, « **Les dispositifs d'aide à l'emploi et l'insertion des jeunes dans le marché de travail en Algérie : portée et limites** », Revue Les Publications de la Recherche Gouvernance et Economie Sociale, Université Tlemcen, Volume 2, Numéro 2, Décembre 2016, pp 47- 70.
- 192- Jamil Jonna, "Toward a political-economic sociology of unemployment: Renewing the classical reserve army perspective", Thesis of Doctorat in Philosophy, Departement of Sociology and the Graduate School, University of Oregon, U.S.A, June 2013.
- 193- Zourdani Safia, « **L'efficacité des réformes économiques sur l'emploi et le chômage en Algérie** », Revue Droit et Sciences Humaine, Numéro Economique, Université Djelfa, Volume 16, Numéro 33, Avril 2018, pp 461- 469.
- 194- Boulahrik Mohand, « **Chômage et population active en Algérie à l'horizon 2030** », Revue Etude d'économie et commerce et finance, Université Alger 3, Volume 8, Numéro 1, 2019, pp 611- 646.
- 195- Bruno Gentil, **L'amélioration du travail des cadres**, 1^{er} Edition, Librairie Hachette, Paris, France, 1973.

- 196- Jean-Marc Huart, « **Stratégies des entreprises et efficacité économique** », <http://www.oeconomia.net/private/cours/economieentreprise/fichedelecture/strategieefficacite.pdf>, Bréal, 2002.
- 197- Gérard Charreaux et Jean-Pierre Pitol-Belin, **Les Théories des Organisations : une application au conseil d'administration**, Université de Bourgogne, France, Janvier 1984.
- 198- Sabine Erbès-Seguin, **La Sociologie du Travail**, Nouvelle édition, Edition la Découverte, Paris, France, 2004.
- 199- Steve Blouin, « **L'évaluation de programme de formation et l'efficacité organisationnelle** », Revue de Interactions, Volume 4, Numéro 2, Automne 2000, Université de SHERBROOKE, Québec, Canada, pp 205- 231.
- 200- Rapport du l'Office Nationale des Statistiques (ONS) : **Emploi et Chômage entre 1997 et 2000**.
- 201- Yves Zoberman, **Une histoire du chômage De l'Antiquité à nos jours**, Synthèses historiques, Perrin, Paris, France, 2011.

3- المواقع الإلكترونية:

- 202- الموسوعة الحرة ويكيبيديا : <https://ar.wikipedia.org>
- 203- الموقع الرسمي للوكالة الوطنية للتشغيل : www.anem.dz
- 204- الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ : <http://www.ansej.org.dz>
- 205- الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر : <https://www.angem.dz>
- 206- الموقع الرسمي لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، <https://www.msnfcf.gov.dz>
- 207- الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، https://www.cnac.dz/site_cnac_new

الملاحة:

• دليل المقابلة مع المسؤولين في مديرية التشغيل والوكالة الولائية للتشغيل:

- 1- ما المقصود بجهاز المساعدة على الإدماج المهني؟ وما هي أنواع العقود التي يضمها والفئات التي تستفيد منها؟
- 2- متى بدأ العمل بهذه العقود؟ وما هي التطورات الحاصلة عليها منذ بداية العمل بها إلى غاية اليوم؟
- 3- من هي الجهات المسؤولة عن تسيير الجهاز ومتابعته؟ وما هو دور كل جهة من هذه الجهات؟
- 4- ما هو دور كل من مديرية التشغيل والوكالة الولائية للتشغيل في تسيير الجهاز؟
- 5- ما المقصود بعقود إدماج حاملي الشهادات؟ ومن هي الفئات التي يستهدفها؟
- 6- ما هي المزايا التي يقدمها التعاقد وفق هذا النوع من العقود بالنسبة لكل من العاطلين والمستخدمين على حد سواء؟
- 7- ما هو الفرق بين عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود قبل التشغيل؟ وبين عقود إدماج حاملي الشهادات وغيرها من العقود في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني؟
- 8- ما المقصود بعقود العمل المدعمة (CTA)؟ ومن هي الفئات التي تستفيد منها؟ ما هي المزايا التي تقدمها؟ وما هو الفرق بينها وبين باقي أنواع العقود؟
- 9- ما هي الخطوات التي يجتازها البطل منذ التسجيل في الوكالة إلى غاية تنصيبه وفق هذا النوع من العقود؟
- 10- هل هناك متابعة من قبل الجهات المسؤولة عن تسيير الجهاز لظروف عمل المتعاقدين وفق هذه العقود في المؤسسات التي يتم تنصيبهم فيها؟
- 11- ما هي الحالات التي يتم فيها فسخ العقد من قبل المتعاقدين أو بتدخل من الجهات المسيرة للجهاز؟
- 12- هل هناك إقبال من قبل حاملي الشهادات على التسجيل في وكالات التشغيل وعلى العمل وفق هذا النوع من العقود؟ وهل هناك اتجاه للتعيين في مناصب دائمة من قبل المستخدمين بعد انتهاء العقد؟
- 13- من خلال الأرقام والإحصائيات التي تمتلكونها، هل نجح الجهاز في التخفيف من حدة البطالة بصفة عامة وبطالة حاملي الشهادات بصفة خاصة؟
- 14- ما هي السلبيات والإيجابيات التي يحملها الجهاز وهذا النوع من العقود من وجهة نظرك؟

• دليل المقابلة مع المسؤولين على المؤسسات الاقتصادية:

- 1- ما هي الخطوات التي تقوم بها المؤسسة قبل طلبها وتنصيبها للعاملين وفق عقود الإدماج؟
- 2- ما هي المعايير التي تضعها المؤسسة في اختيار العاملين وفق هذا النوع من العقود؟
- 3- ما هي الدوافع الحقيقية التي تدفع المؤسسة لتعيين العاملين وفق هذا النوع من العقود؟ هل يتم طلبهم وتعيينهم وفق الحاجة الفعلية للمؤسسة أو بحثاً عن الامتيازات التي تمنحها هذه العقود؟
- 4- هل يخضع المرشحون لمنصب العمل في إطار هذه العقود لمقابلة عمل قبل التعيين ولفترة تجريبية بعد التعيين؟
- 5- هل يخضع العامل وفق هذه العقود لمتابعة وتقييم الأداء طيلة فترة تعاقدته؟
- 6- إذا كان المتعاقد يتميز بالكفاءة والفعالية في الأداء والمردودية والانضباط، هل يتم تثبيته في منصب عمل دائم بعد انتهاء فترة العقد؟
- 7- هل يتمتع العاملون وفق هذه العقود بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الدائمون في مؤسساتكم؟
- 8- هل تقدم المؤسسة منحة أو أجر إضافي للمنحة التي تقدمها الخزينة العمومية للمتعاقدين وفق عقود الإدماج؟ إذا كان نعم؛ ما هي المعايير المعتمدة في تحديد قيمة هذه المنحة أو الأجر؟
- 9- هل هناك فرق بين قيمة الأجر أثناء فترة التجريب والتدريب وبعدها؟
- 10- هل هناك تناقض أو تضارب بين أهداف المؤسسة الاقتصادية في تقليص الموارد وتكاليف الإنتاج وتعظيم الأرباح وبين أهداف سياسة التشغيل الهادفة إلى التشغيل الكامل؟
- 11- ما هو تقييمكم لمستوى أداء العاملين وفق هذه العقود في مؤسساتكم؟ وما هي العوائد التي تستفيد منها المؤسسة من وراء تنصيبها للعاملين وفق هذا النوع من العقود؟

• قائمة الأساتذة الذين قاموا بتحكيم أداة الاستبيان:

الإسم واللقب	الرتبة العلمية	التخصص	مؤسسة العمل
إبراهيم يحيوي	أستاذ محاضر (أ)	علم اجتماع الاتصال	جامعة سطيف 2
كمال بلخيري	أستاذ التعليم العالي	علم اجتماع التنظيم والعمل	جامعة سطيف 2
أسماء بن تركي	أستاذ التعليم العالي	علم اجتماع التنظيم والعمل	جامعة بسكرة
بوجمعة كوسة	أستاذ محاضر (أ)	علم اجتماع التنظيم والعمل	جامعة سطيف 2
سعد العيشي	أستاذ محاضر (أ)	علم اجتماع التنظيم والعمل	جامعة الجلفة
رفيقة يخلف	أستاذ التعليم العالي	علم الاجتماع	جامعة الشلف
حسان حامي	أستاذ محاضر (أ)	علم اجتماع التنظيم والعمل	جامعة سطيف 2
مجموع الأساتذة المحكمين			07

جامعة حسية بن بوعلی الشلف

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

تخصص: علم اجتماع التنظيم وإدارة المؤسسات الاجتماعية

استمارة تحكيم الاستبيان:

سعادة الدكتور (ة) المحترم (ة)، يقوم الباحث: بن قيلة سلمان بإجراء دراسة حول : **الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات (دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف)**، وذلك لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة دكتوراه ل م د، لذلك قام الباحث بتطوير استبيان لقياس مدى تحقق فرضيات الدراسة، مقسم إلى جزأين، الأول موجه إلى عينة من الشباب المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، من أجل قياس صدق الفرضية الأولى والثانية، والجزء الثاني موجه لفئة الإدارة العليا وإدارة الموارد البشرية والمشرفين المباشرين على الفئة الأولى في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة لقياس صدق الفرضية الثالثة.

لذا أرجو منك أستاذي الفاضل التكرم بإبداء رأيكم السديد ومقترحاتكم بشأن فقرات الاستبيان فيما إذا كان صالحاً أو غير صالح، ومدى انتماء كل فقرة للمؤشر والبعد والمحور المحدد لها، والبناء اللغوي لبنود الاستبيان، وأية اقتراحات أو تعديلات ترونها مناسبة لتحقيق هدف الدراسة الحالية، علماً بأن بدائل الإجابة على الفقرات هي محددة وفق سلم ليكارت الخماسي وهي: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

مع خالص الشكر والتقدير.

المعلومات الخاصة بالأستاذ المحكم:

	الإسم واللقب:
	المؤهل العلمي:
	التخصص:
	مؤسسة العمل:

- تساؤلات الدراسة:

- التساؤل الرئيسي: ما هي درجة الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة؟

- التساؤلات الفرعية:

1- ما هي درجة تحقق الأهداف المرجوة للمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة من وراء توظيفها للعاملين المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات؟

2- ما هي درجة تحقق الأهداف المرجوة للعاملين المتعاقدين من وراء تعاقدهم مع المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة وفق عقود إدماج حاملي الشهادات؟

3- هل المناخ التنظيمي السائد في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة يساعد على تحقيق أهداف الطرفين ويعلى بلوغ الفعالية الاقتصادية المرجوة؟

* ملاحظة: يقصد الباحث بالفعالية الاقتصادية درجة تحقق أهداف كل من العاملين المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، وأهداف المؤسسات الاقتصادية التي قامت بتوظيف المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل والظروف المساعدة على تحقيق هذه الأهداف من عدمها، من بيئة عامة ومناخ تنظيمي وظروف اجتماعية مصاحبة لهذا النوع من العقود.

- فرضيات الدراسة:

1- يحقق توظيف العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات درجة منخفضة من الأهداف بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة؛ وأبعادها هي: كفاءة وفعالية الأداء الوظيفي لعمال عقود إدماج حاملي الشهادات؛ الالتزام الوظيفي والانتماء التنظيمي لعمال عقود إدماج حاملي الشهادات؛ إنتاجية العمل لدى عمال عقود إدماج حاملي الشهادات ومساهماتهم في تحسين جودة وكفاءة الإنتاج وإنتاجية المؤسسة؛ القيمة المضافة للعمل بالنسبة لعمال عقود إدماج حاملي الشهادات.

2- يحقق التعاقد وفق عقود إدماج حاملي الشهادات درجة منخفضة من الأهداف بالنسبة للعاملين المتعاقدين مع المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة. وأبعادها هي: العمل اللائق؛ الأجر العادل؛ الرضا الوظيفي والاستقرار المهني؛ الحصول على الخبرة والتكوين اللازمين؛ الإدماج في منصب عمل دائم بعد نهاية العقد.

3- تتميز المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة بوجود مناخ تنظيمي سلبي لا يوفر الشروط اللازمة لبلوغ الفعالية الاقتصادية المرجوة لعقود إدماج حاملي الشهادات؛ أبعادها هي: ظروف العمل المادية؛ الروح المعنوية؛ الحوافز والمكافآت؛ المشاركة في اتخاذ القرارات؛ طبيعة العلاقة بين أعضاء المؤسسات الاقتصادية؛ طبيعة الاتصالات والتكنولوجيا السائدة.

أولاً- بنود الاستبيان المتعلقة بالفرضية الأولى: " درجة تحقق أهداف المؤسسات الاقتصادية"

وهذا الاستبيان يوزع على عينة من أعضاء إدارة المؤسسات الاقتصادية المختارة للدراسة، وعلى المسؤولين على إدارة الموارد البشرية وعلى المشرفين على عمال عقود إدماج حاملي الشهادات في هذه المؤسسات.

هل ترى أن الأسئلة والبنود التالية تنتمي إلى المحور المحدد وتقيس أبعاد ومؤشرات فرضيات الدراسة؟ وهل هي سليمة من حيث	يقيس	نوعاً ما	لا يقيس	ملاحظات/اقتراحات
1- فعالية وكفاءة أداء عمال عقود الإدماج: هل ترى أن أداء عمال عقود الإدماج في مؤسستكم يتميز بما يلي؟				
1				المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظائف التي يشغلونها.
2				الاستعداد والجاهزية لأداء المهام الموكلة إليهم.
3				امتلاك المهارات والقدرات اللازمة لأداء وظائفهم.
4				الاعتماد على أنفسهم في أداء العمل الموكل إليهم.
5				القدرة على تحمل مسؤولية الأعباء اليومية للعمل.
6				بذل الوقت والجهد الكافي للقيام بالأعمال بطريقة صحيحة
7				البراعة والقدرة على تنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
8				التمتع باليقظة التامة أثناء العمل.
9				القدرة على تصحيح الأخطاء الناتجة أثناء العمل.
10				القدرة على الإبداع وتطوير العمل.
11				التحكم في الآلات والتقنيات التي تستعملها المؤسسة.
2- الالتزام الوظيفي والانتماء التنظيمي: هل ترى أن المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في مؤسستكم يتمتعون بالصفات والمميزات التالية؟				
12				الالتزام بأنظمة وقوانين العمل الخاصة بالمؤسسة.
13				قبول القواعد السلوكية التي تضعها المؤسسة.
14				الالتزام بالحضور والانصراف في الوقت المحدد.
15				الالتزام بمهام وواجبات الوظائف المسندة لهم.
16				الجدية والتفاني في العمل.
17				معدل ضعيف من الغيابات والتأخر عن العمل
18				معدل ضعيف من العطل المرضية
19				سلوك جيد مع الزملاء والرؤساء في العمل والتعاون معهم.
20				الاهتمام بالعمل والمحافظة على أدوات ووسائل العمل.
21				الرغبة في العمل والسعي لتطوير قدراتهم.

22	تنفيذ العمل وفق الخطط والبرامج المرسومة.			
23	اتباع تعليمات المشرفين على العمل وعدم الخروج عنها.			
24	تقديم مصلحة المؤسسة على المصلحة الشخصية.			
3- الإنتاجية والقيمة المضافة وتحسين الإنتاج وجودته: هل ترى أن توظيف المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في مؤسستكم قد ساهم فيما يلي؟				
25	تطوير أنماط الإنتاج.			
26	تطوير المنظومة التكنولوجية والتحكم فيها.			
27	القدرة على منافسة المنتجات الموجودة في السوق.			
28	زيادة كمية المنتجات والخدمات التي تنتجها أو تقدمها المؤسسة.			
29	زيادة جودة المنتجات والخدمات التي تنتجها أو تقدمها المؤسسة.			
30	زيادة السرعة في إنتاج المنتجات والخدمات.			
31	زيادة ربحية المؤسسة.			
32	الرفع من القيمة المضافة للعمل.			
33	خلق نوع من المنافسة مع غيرهم من العمال الدائمين عادت			
34	مساهمة عمال عقود الإدماج في تحقيق أهداف المؤسسة.			
35	وجود عمال العقود مهم في أداء العمل على أكمل وجه.			
36	يؤثر غيابهم على السير الحسن لشؤون العمل.			
37	الاستغناء عنهم يؤثر على مردودية المؤسسة.			
38	وجودهم يشكل تكديس في أماكن العمل فقط.			

ثانيا- أسئلة الاستبيان الخاصة بالفرضية الثانية: " درجة تحقق أهداف المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات": وهذا الاستبيان يوزع على عينة من العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية المختارة للدراسة.

1- العمل اللائق:				
ملاحظات / اقتراحات	لا	نوعا ما	يقيس	
هل ترى أن عملك وفق عقد إدماج حاملي الشهادات في المؤسسة الاقتصادية التي تعاقدت معها يضمن لك ما يلي؟				
1				الكرامة الشخصية
2				حق وحرية الاخرط في النقابات والدفاع عن حقوقك
3				ساعات عمل ملائمة

4	التوازن بين العمل والحياة الشخصية			
5	حماية اجتماعية (تأمين، رعاية صحية .. إلخ)			
6	احترام حقوق العمل (العدالة، الحرية، المسؤولية)			
7	حرية الاختيار بين عدد من الوظائف			
8	المساواة بين المرأة والرجل في العمل			
9	المساواة مع العمال الدائمين في الحقوق داخل المؤسسة			
2- الأجر العادل: الأجر (الراتب) الذي تتقاضاه في إطار عملك وفق عقد إدماج حاملي الشهادات يتوفر على الشروط التالية:				
10	مساوي لما هو موجود في سوق العمل			
11	ملائم ويتفق مع مستويات الأسعار			
12	مساوي أو قريب من أحوال العمال الدائمين في المؤسسة			
13	قادر على تغطية متطلبات معيشتك (غذاء، نقل، ملابس،			
14	يتناسب مع المجهودات التي تبذلها في العمل			
15	يتناسب مع ساعات عملك في المؤسسة			
16	يتناسب مع الشهادة العلمية التي تحصلت عليها			
17	يحفزك على الجدية وبذل مجهودات أكبر في العمل			
3- الرضا الوظيفي والاستقرار المهني: هل ترى أن عملك وفق عقد إدماج حاملي الشهادات يُشعركَ ويحقق لك ما يلي؟				
18	الشعور بقيمة وأهمية العمل الذي تقوم به			
19	تنمية مهاراتك الاجتماعية وبناء علاقات مع الآخرين			
20	فرص الترقية والتقدم في العمل			
21	المكانة الاجتماعية وتقدير واحترام الآخرين في محيطك			
22	تطبيق آرائك وأفكارك الخاصة في العمل			
23	الحصول على المكافآت والحوافز الإضافية			
24	الشعور بالاطمئنان على مستقبلك المهني			
25	الشعور الدائم بالأمن والحماية في عملك			
26	عدم رغبتك في البحث عن عمل آخر			
27	عدم تعرضك لضغوط أثناء أدائك لعملك			
4- أبعاد أخرى: هل ترى أن عملك وفق عقد إدماج حاملي الشهادات يمكن أن يحقق لك ما يلي؟				

28	تكوين مسبق يسمح لك بأداء عملك على أكمل وجه.			
29	تأدية مهام تتناسب مع تخصصك.			
30	تأدية مهام تتناسب مع قدراتك وطموحاتك.			
31	الحصول على خبرة مهنية في مجال تخصصك.			
32	التزود بمعارف ومهارات جديدة لم تكن تتقنها.			
33	الحصول على منصب عمل دائم بعد انتهاء فترة العقد في			
34	الرفع من حظوظك في التوظيف بمؤسسات أخرى.			

ثالثا-الفرضية الثالثة: " المناخ التنظيمي الخاص بعمال عقود إدماج حاملي الشهادات "

ملاحظات/اقتراحات	لا يقيس	نوعا ما	يقيس	1-ظروف العمل المادية: هل ترى أن المؤسسة التي تعمل فيها تتوفر على ما يلي؟
				35 بيئة عمل بعيدة عن الضوضاء وتتسم بالهدوء
				36 إضاءة جيدة تسمح لك بأداء عملك بكل راحة
				46 تهوية جيدة تساعد على أداء العمل
				37 توفر أدوات السلامة والأمن الصناعي
				38 توفر التدفئة والتكييف
				39 توفر النظافة والشروط الصحية للوقاية من الأمراض
				40 تنظيم جيد لمكاتب وأماكن العمل
				41 توفر كافة المعدات والتجهيزات التي تحتاجها لأداء عملك
2-الحوافز والمكافآت والترقيات: هل المؤسسة التي تعمل بها توفر لك وتتعامل معك وفق ما يلي؟				
				42 حوافز مادية (علاوات، منح، هدايا... إلخ)
				43 حوافز معنوية (رسائل شكر وتحفيز، شهادات تقديرية... إلخ)
				44 الحق في الترقية إلى مراتب وظيفية أعلى
				45 العدالة في منح الحوافز والمكافآت دون تمييز بين العاملين
				46 منح الحوافز والمكافآت على أساس الجهود المبذولة
				47 اهتمام الإدارة بالاقتراحات والمبادرات التي تقدمها
				48 الردع والإنذار في حالة القيام بأخطاء أو إخلال بالقوانين
				49 الخصم من الراتب والحرمان من العلاوة في حالة الأخطاء

50	المساواة في العقوبات بين العاملين الدائمين وبين عمال عقود الإدماج.			
3- الروح المعنوية: هل عملك وفق عقد إدماج حاملي الشهادات التي تعمل بها يُشعرك بما يلي؟				
50	الاستقلالية وروح المسؤولية			
51	وجود جو يساعد على التحدي والإبداع والابتكار			
52	وجود الدعم والمساندة من الرؤساء وزملاء العمل			
53	الشعور بأهميتك في فريق العمل والمؤسسة ككل			
54	شعورك بثقتك بنفسك وبقدراتك ومؤهلاتك			
55	شعورك بالارتياح والرغبة في العمل			
56	شعورك بالملل والضغط في العمل			
57	الشعور بالتهميش والقلق والروتين في العمل			
4- طبيعة العلاقات بين مختلف أعضاء المؤسسة: علاقتك مع مختلف أعضاء المؤسسة التي تعمل بها تتميز بما يلي؟				
58	الصلاحيات بين الرؤساء والمرؤوسين واضحة ومحددة بدقة.			
59	الاختصاص بين الأقسام والوحدات بالمؤسسة واضح ومحدد.			
60	علاقاتك مع الإدارة مبنية على الثقة والاحترام المتبادل			
61	علاقاتك مع المسؤولين مبنية على الثقة والتعاون والاحترام.			
62	المسؤولون على عملك يساعدونك في تنفيذ مهام عملك			
63	المسؤولون على عملك يعطونك الحرية في العمل بالطريقة التي تراها مناسبة.			
64	المسؤولون على عملك يتعاملون معك باستعلاء وتسلط.			
65	علاقاتك مع زملائك المتعاقدين وفق عقود الإدماج في المؤسسة علاقة تعاون وتساند.			
66	علاقاتك مع زملائك المتعاقدين علاقة مهنية فقط.			
67	علاقاتك مع زملائك المتعاقدين علاقة توتر وصراع.			
68	علاقاتك مع زملائك من العمال الدائمين علاقة تعاون وتساند.			
69	علاقاتك مع زملائك العمال الدائمين علاقة حقد وغيره.			
70	تشعر بالانتماء للمؤسسة التي تعمل بها.			
71	تشعر بالانتماء لفئة عمال الإدماج في المؤسسة التي تعمل بها			
5- المشاركة في اتخاذ القرارات: هل إدارة المؤسسة التي تعمل بها والمسؤولين يعملون على ما يلي؟				

72	منحك حرية أكبر في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل			
73	إشراكك في صنع القرارات المتعلقة بالعمل			
74	حل المشكلات التي تواجه العمل بشكل جماعي.			
75	المشاركة في الاجتماعات التي تعقدها الإدارة والحوار دون قيود			
76	المسؤولون ينفردون باتخاذ القرارات دون إشراكك.			
77	المسؤولون يلزمونك باستشارتهم قبل القيام بأي خطوة؟			
6- طبيعة الاتصالات والتكنولوجيا: تتميز الاتصالات والتكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة التي تعمل بها بما يلي:				
78	سهولة الاتصال وتبادل المعلومات بين العاملين			
79	استخدام الوسائل الحديثة في الاتصالات لنقل المعلومات			
80	تنجز الاتصالات بسرعة كبيرة			
81	تبذل الإدارة جهدها لإزالة كل ما يعيق الاتصالات			
82	الاتصالات تسير في جميع الاتجاهات (صاعدة/ نازلة/ أفقية)			
83	التكنولوجيا المستعملة في المؤسسة سهلة الاستخدام.			
84	تساعد التكنولوجيا المستعملة على تقليل الجهد وسرعة تنفيذ			
85	تنسجم التكنولوجيا المستعملة مع طبيعة ومتطلبات العمل.			

- إضافات وملاحظات أخرى:

- إضافة إلى ذلك ما رأي الأستاذ (ة) الفاضل (ة) في استخدام سلم ليكارت الخماسي في بدائل الإجابة الخاصة بالاستبيان؟:

.....

.....

.....

- ملاحظات واقتراحات أخرى:

.....

.....

.....

.....

.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف

كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية.

قسم: العلوم الاجتماعية.

تخصص: علم اجتماع التنظيم وإدارة المؤسسات الاجتماعية.

استمارة استبيان حول موضوع:

الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج

حاملي الشهادات

-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات

الاقتصادية بولاية سطيف-

أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم وإدارة المؤسسات الاجتماعية

إشراف الدكتور:

د. بومدفع الطاهر

إعداد الطالب الباحث:

بن قيلة سلمان

استمارة موجهة لفئة إدارة المؤسسات

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان: " الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات -دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-" لنيل درجة الدكتوراه في علم اجتماع التنظيم وإدارة المؤسسات الاجتماعية، حيث أنه من بين أهداف الدراسة التعرف على درجة تحقق أهداف المؤسسات الاقتصادية من توظيفها وتشغيلها للمتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات. لذلك أخي (أختي) المحيب (المحيبة) على فقرات هذا الاستبيان الذي هو بين يديك، أتمنى منك التفضل بقراءة الفقرات بدقة وموضوعية وقراءة الأسئلة التي تسبق الفقرات بكل تأني قبل الإجابة، ثم اختيار الإجابة التي تعبر عن رأيك بوضع العلامة (X) أمام أحد الخيارات الخمسة: موافق جدا (في حالة كنت توافق بدرجة كبيرة على العبارة أو الفقرة)، موافق (في حالة كنت توافق عليها بدرجة أقل)، محايد (إذا كنت لا توافق ولا تعارض عليها)، غير موافق (في حالة كنت تعارضها بدرجة قليلة أو متوسطة)، غير موافق بشدة (في حالة كنت تعارضها بدرجة كبيرة ولا تتفق معها مطلقاً)، علماً أخي (أختي) أنه عليك الإجابة بخيار واحد فقط من الخيارات الخمسة في كل فقرة من فقرات الاستبيان.

كما آمل منك الإجابة بكل دقة وموضوعية لأن لإجابتك الأثر الأعظم في تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج موضوعية وحقيقية، وأطمئنك أن إجابتك والمعلومات التي ستقدمها ستكون محاطة بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العملي، ولن تستغرق منك قراءة الاستبيان والإجابة عليه وقتاً كبيراً.

شكراً لتعاونك وتجاوبك مع الباحث وبذلك الجهد والوقت في سبيل خدمة البحث العلمي، معذرة على اقتطاعي من وقتك الثمين للإجابة على فقرات الاستبيان، وأرجو منك التفضل في الإجابة على الاستبيان وإعادته وتسليمه في أقرب وقت.

الطالب الباحث:

بن قبيلة سلمان

ملاحظة هامة: في حالة وجود عقبة أو صعوبة في فهم أسئلة وفقرات الاستبيان أو أي شيء آخر في الاستبيان، لا تتردد في الاتصال

بالباحث على أحد الرقمين: 0775.18.82.37 /0793.76.40.88

أو على البريد الإلكتروني: selmanebenkila@hotmail.fr

أو على صفحة الفايسبوك: benkila selmane

- أولاً: محور البيانات الشخصية: ضع العلامة (X) داخل الخانة المناسبة وأملئ الفراغ بالإجابة الملائمة.

-الجنس: ذكر أنثى

-السن:سنة

- الشهادة المتحصل عليها: تقني سامي دراسات تطبيقية ليسانس مهندس دولة

.....، أخرى : أذكرها ماجستير دراسات عليا

- تخصص الشهادة المتحصل عليها:

- تاريخ الالتحاق بالمؤسسة الحالية:

- المسمى الوظيفي (المنصب الذي تشغله):

- عدد سنوات الخبرة في هذه الوظيفة:

-ثانيا: المحور الخاص بدرجة تحقق أهداف المؤسسات الاقتصادية من تشغيلها لفئة عقود إدماج حاملي الشهادات:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	فيما يلي مجموعة من الفقرات وأمام كل فقرة خمس درجات للإجابة، يرجى وضع علامة (X) أمام الخانة التي تتوافق مع رأيك
1- فعالية وكفاءة أداء عمال عقود إدماج حاملي الشهادات: أداء عمال عقود الإدماج في مؤسساتكم يتميز بما يلي؟					
					1 المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظائف التي يشغلونها.
					2 الاستعداد والجاهزية لأداء المهام الموكلة إليهم.
					3 امتلاك المهارات والقدرات اللازمة لأداء وظائفهم.
					4 الاعتماد على أنفسهم في أداء العمل الموكل إليهم.
					5 القدرة على تحمل مسؤولية الأعباء اليومية للعمل.
					6 بذل الوقت والجهد الكافي للقيام بالأعمال بطريقة صحيحة
					7 البراعة والقدرة على تنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
					8 التمتع باليقظة التامة أثناء العمل.
					9 القدرة على تصحيح الأخطاء الناتجة أثناء العمل.
					10 القدرة على الإبداع وتطوير العمل.
					11 التحكم في الآلات والتقنيات التي تستخدمها المؤسسة في
2- الالتزام الوظيفي والانتماء التنظيمي:					
هل ترى أن المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في مؤسساتكم يتمتعون بالصفات والمميزات التالية؟					
					12 الالتزام بأنظمة وقوانين العمل الخاصة بالمؤسسة.
					13 قبول القواعد السلوكية التي تضعها المؤسسة.
					14 الالتزام بالحضور والانصراف في الوقت المحدد.
					15 الالتزام بمهام وواجبات الوظائف المسندة لهم.
					16 الجدية والتفاني في العمل.
					17 يتمتعون بمعدل قليل من الغيابات والتأخر عن العمل
					18 يتمتعون بسجل قليل من العطل المرضية
					19 سلوك جيد مع الزملاء والرؤساء في العمل والتعاون معهم.
					20 سلوك جيد في الاهتمام بالعمل والمحافظة على أدوات ووسائل العمل.
					21 الرغبة في العمل والسعي لتطوير قدراتهم.
					22 تنفيذ العمل وفق الخطط والبرامج المرسومة.

					23	اتباع تعليمات المشرفين على العمل وعدم الخروج عنها.
					24	تقديم مصلحة المؤسسة على المصلحة الشخصية.
3- الإنتاجية والقيمة المضافة وتحسين الإنتاج وجودته:						
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		هل ترى أن توظيف المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في مؤسستكم قد ساهم فيما يلي؟
					25	تطوير أساليب العمل (الإنتاج) في المؤسسة.
					26	تطوير المنظومة التكنولوجية والتحكم فيها.
					27	زيادة القدرة على منافسة المؤسسات الأخرى.
					28	زيادة كمية المنتجات أو الخدمات التي تقدمها المؤسسة.
					29	زيادة جودة المنتجات أو الخدمات التي تقدمها المؤسسة.
					30	زيادة السرعة في إنتاج المنتجات (أو في تقديم الخدمات).
					31	اكتساب المؤسسة لخبرات ومعارف جديدة.
					32	زيادة إنتاجية المؤسسة.
					33	زيادة ربحية المؤسسة.
					34	خلق نوع من المنافسة مع غيرهم من العمال الدائمين عادت بالمنفعة على المؤسسة.
					35	مساهمة عمال عقود الإدماج في تحقيق أهداف المؤسسة.
					36	وجود عمال العقود مهم في أداء العمل على أكمل وجه.
					37	يؤثر غيابهم على السير الحسن لشؤون العمل.
					38	الاستغناء عنهم يؤثر على مردودية المؤسسة.
					39	وجودهم لا يشكل مجرد تكديس في أماكن العمل فقط.

- انتهى -

شكرا على تعاونك وصبرك ومعدرة على الاقتران من

وقتك الثمين.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف

كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية.

قسم: العلوم الاجتماعية.

تخصص: علم اجتماع التنظيم وإدارة المؤسسات الاجتماعية.

استمارة استبيان حول موضوع:

الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات

- دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية

بولاية سطيف-

أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم وإدارة المؤسسات الاجتماعية

إشراف الدكتور:

إعداد الطالب الباحث:

د. بومدفع الطاهر

بن قيلة سلمان

استمارة موجهة لفئة عقود إدماج حاملي الشهادات (CID)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان: " الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات -دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-» لنيل درجة الدكتوراه في علم اجتماع التنظيم وإدارة المؤسسات الاجتماعية، حيث أنه من بين أهداف الدراسة التعرف على درجة تحقق أهداف المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات من جراء تعاقدهم مع المؤسسات الاقتصادية وفق هذا النوع من العقود، ومدى مناسبة وملاءمة المناخ التنظيمي لهذه المؤسسات ومساعدته لهم على تحقيق أهدافهم.

لذلك أخي (أختي) المحيب (المحيبة) على فقرات هذا الاستبيان الذي هو بين يديك، أتمنى منك التفضل بقراءة الفقرات بدقة وموضوعية وقراءة الأسئلة التي تسبق الفقرات بكل تأني قبل الإجابة، ثم اختيار الإجابة التي تعبر عن رأيك بوضع العلامة (X) أمام أحد الخيارات الخمسة: موافق جدا (في حالة كنت توافق بدرجة كبيرة على العبارة أو الفقرة)، موافق (في حالة كنت توافق عليها بدرجة أقل)، محايد (إذا كنت لا توافق ولا تعارض عليها)، غير موافق (في حالة كنت تعارضها بدرجة قليلة أو متوسطة)، غير موافق بشدة (في حالة كنت تعارضها بدرجة كبيرة ولا تتفق معها مطلقاً)، علمًا أخي (أختي) أنه عليك الإجابة بخيار واحد فقط من الخيارات الخمسة في كل فقرة من فقرات الاستبيان.

كما آمل منك الإجابة بكل دقة وموضوعية لأن لإجابتك الأثر الأعظم في تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج موضوعية وحقيقية، وأطمئنك أن إجابتك والمعلومات التي ستقدمها ستكون محاطة بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العملي، ولن تستغرق منك قراءة الاستبيان والإجابة عليه وقتًا كبيرًا.

شكرًا لتعاونك وتجاوبك مع الباحث وبذلك الجهد والوقت في سبيل خدمة البحث العلمي، معذرة على اقتطاعي من وقتك الثمين للإجابة على فقرات الاستبيان، وأرجو منك التفضل في الإجابة على الاستبيان وإعادته وتسليمه في أقرب وقت.

الطالب الباحث:

بن قبيلة سلمان

ملاحظة هامة: : في حالة وجود عقبة أو صعوبة في فهم أسئلة وفقرات الاستبيان أو أي شيء آخر في الاستبيان، لا تردد في

الاتصال بالباحث على أحد الرقمين: 0775.18.82.37 /0793.76.40.88

أو على البريد الإلكتروني: selmaneбенkila@hotmail.fr

أو على صفحة الفايسبوك: selmane benkila

- المحور الأول: "البيانات الشخصية":

ضع العلامة (X) داخل الخانة المناسبة وأملئ الفراغ بالإجابة الملائمة.

-الجنس: ذكر أنثى

-السن:سنة

- الحالة العائلية: أعزب (عزباء) متزوج(ة) أرمل (ة) مطلق (ة)

- مكان الإقامة:

- الشهادة المتحصل عليها: تقني سامي دراسات تطبيقية ليسانس مهندس دولة

ماستر دراسات عليا ،أخرى : أذكرها

- تخصص الشهادة المتحصل عليها:

- سنة التخرج:

- نوع العقد: جهاز الإدماج المهني DAIP عقد عمل مدعم CTA

إذا كان نوع العقد CTA: هل تم تشغيلك: وفق هذا النوع مباشرة أو بعد انتهاء عقدك وفق DAIP

- تاريخ أول تعيين (تعاقد) وفق عقود الإدماج:

- تاريخ الالتحاق بالمؤسسة الحالية:

- هل سبق لك العمل وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في مؤسسة أخرى: نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم: كم عدد المؤسسات التي سبق لك العمل فيها:

- المسمى الوظيفي (المنصب الذي تشغله):

- هل سبق لك العمل في منصب آخر في نفس المؤسسة؟: نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم: ما هو المنصب الذي كنت تشغله:

- هل خضعت لتكوين قبل أو بعد بداية العمل في منصبك الحالي؟: نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم: ما نوع التكوين الذي خضعت له: وكم كانت مدته:

- هل تتلقى منحة أو أجر إضافي من المؤسسة التي تعمل بها إضافة إلى المنحة التي تتلقاها وفق عقد إدماج حاملي الشهادات

(CID)؟: نعم لا

- المحور الثاني: " درجة تحقق أهداف المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات":

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	ضع العلامة (X) أمام الخانة المناسبة من الخيارات الخمسة (موافق جدا، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) مع ضرورة الإجابة عن كل الفقرات، والإجابة بخيار واحد لا أكثر.
1- العمل اللائق: هل ترى أن عملك وفق عقد إدماج حاملي الشهادات يضمن لك ما يلي؟					
					1 كرامتك الشخصية
					2 حق وحرية الانخراط في النقابات والدفاع عن حقوقك
					3 ساعات عمل ملائمة
					4 القدرة على التوفيق بين عملك وحياتك الشخصية
					5 حماية اجتماعية (تأمين، الأمومة، حوادث العمل، الأمراض المهنية...)
					6 احترام حقوق العمل (العدالة، الحرية، المسؤولية)
					7 حرية الاختيار بين وظائف في مؤسسات متعددة
					8 المساواة بين المرأة والرجل في العمل
					9 المساواة مع العمال الدائمين في حقوق العمل
2- الأجر العادل: هل ترى أن المنحة أو الأجر (الراتب) الذي تتقاضاه وفق عقد الإدماج يتوفر على الشروط التالية؟					
					10 مقارب لمستوى الأجور في سوق العمل
					11 ملائم ويتفق مع مستويات أسعار المعيشة في المجتمع
					12 مقارب لأجور العمال الدائمين في المؤسسة
					13 يلبي متطلبات معيشتك (غذاء، نقل، ملابس، مسكن... إلخ)
					14 يتناسب مع الجهود التي تبذلها في العمل
					15 يتناسب مع ساعات عملك في المؤسسة
					16 يتناسب مع الشهادة العلمية التي تحصلت عليها
					17 يحفزك على الجدية وبذل مجهودات أكبر في العمل
3- الرضا الوظيفي والاستقرار المهني: هل ترى أن عملك وفق عقد إدماج حاملي الشهادات يُشعرك ويحقق لك ما يلي؟					
					18 الشعور بقيمة وأهمية العمل الذي تقوم به
					19 تنمية مهاراتك في بناء علاقات اجتماعية داخل المؤسسة
					20 فرص الترقية والتقدم في العمل
					21 المكانة الاجتماعية (تقدير واحترام الآخرين في محيطك)

					22	حرية تطبيق آرائك وأفكارك الخاصة في العمل
					23	الحصول على المكافآت والحوافز الإضافية
					24	الشعور بالاطمئنان على مستقبلك المهني
					25	الشعور الدائم بالأمن والحماية في عملك
					26	الرضا عن عملك وعدم رغبتك في البحث عن عمل آخر
					27	الشعور بالراحة وعدم تعرضك للضغط أثناء أداءك لعملك
4- التكوين والحصول على الخبرة: هل ترى أن عملك وفق عقد الإدماج يمكن أن يحقق لك ما يلي؟						
					28	تكوين مسبق يسمح لك بأداء عملك على أكمل وجه.
					29	تأدية مهام تتناسب مع تخصصك وقدراتك.
					30	تأدية مهام تتناسب مع طموحاتك.
					31	الحصول على خبرة مهنية في مجال تخصصك.
					32	التزود بمعارف ومهارات جديدة لم تكن تتقنها.
					33	تثبيتك في منصب عمل دائم بعد انتهاء فترة عقد الإدماج.
					34	زيادة حظوظك في التوظيف بمؤسسات أخرى.

ثالثا - المحور الثالث: " المناخ التنظيمي الخاص بعمل عقود إدماج حاملي الشهادات":

1- ظروف العمل المادية: هل ترى أن المؤسسة التي تعمل فيها تتوفر على ما يلي؟						
					35	مكان عمل هادئ وبعيد عن الضوضاء والتشويش
					36	إضاءة جيدة تسمح لك بأداء عملك بكل راحة
					37	تحوية جيدة تساعدك على أداء العمل
					38	توفر أدوات السلامة والأمن الصناعي
					39	توفر التدفئة والتكييف في مكان العمل
					40	توفر النظافة والشروط الصحية للوقاية من الأمراض
					41	تنظيم جيد لمكاتب وأماكن العمل
					42	توفر كافة المعدات والتجهيزات التي تحتاجها لأداء عملك
2- الحوافز والمكافآت والترقيات: هل المؤسسة التي تعمل بها توفر لك وتتعامل معك وفق ما يلي؟						
					43	حوافز مادية (علاوات، منح، هدايا... إلخ)
					44	حوافز معنوية (رسائل شكر وتحفيز، شهادات تقديرية... إلخ)

					الحق في الترقية إلى مراتب وظيفية أعلى	45
					العدالة في منح الحوافز والمكافآت دون تمييز بين العاملين الدائمين وعمال الإدماج المهني	46
					منح الحوافز والمكافآت على أساس المجهودات المبذولة	47
					اهتمام الإدارة بالاقترحات والمبادرات التي تقدمها	48
					المساواة في العقوبات بين العاملين الدائمين وبين عمال عقود الإدماج.	49
3- الروح المعنوية: هل عملك وفق عقد إدماج حاملي الشهادات في المؤسسة التي تعمل بها يُشعرك بما يلي؟						
					الاستقلالية وروح المسؤولية	50
					وجود جو يساعد على التحدي والإبداع والابتكار	51
					وجود الدعم والمساندة من الرؤساء والمسؤولين	52
					وجود الدعم والمساندة من زملائك في العمل	53
					شعورك بأهميتك بين فريق العمل والمؤسسة ككل	54
					شعورك بثقتك بنفسك وبقدراتك ومؤهلاتك	55
					شعورك بالارتياح والرغبة في العمل	56
4- طبيعة العلاقات بين مختلف أعضاء المؤسسة: هل علاقتك مع مختلف أعضاء المؤسسة التي تعمل بها تتميز بما يلي؟						
					الصلاحيات بين الرؤساء والمرؤوسين واضحة ومحددة بدقة.	57
					الاختصاص بين الأقسام والوحدات بالمؤسسة واضح ومحدد.	58
					علاقتك مع الإدارة مبنية على الثقة والاحترام المتبادل	59
					المسؤولون في العمل يساعدونك في تنفيذ مهام عملك	60
					المسؤولون يمنحونك حرية العمل بالطريقة التي تراها مناسبة	61
					علاقتك مع عمال الإدماج في المؤسسة علاقة تعاون وتساند.	62
					علاقتك مع العمال الدائمين علاقة تعاون وتساند.	63
					تشعر بالانتماء للمؤسسة التي تعمل بها.	64
					تشعر بالانتماء لفئة عمال الإدماج في المؤسسة التي تعمل بها	65
5- المشاركة في اتخاذ القرارات: هل إدارة المؤسسة التي تعمل بها والمسؤولين يعملون على ما يلي؟						
					منحك حرية أكبر في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	66
					إشراكك في صنع القرارات المتعلقة بالعمل	67
					حل المشكلات التي تواجه العمل بشكل جماعي.	68

					المشاركة في الاجتماعات التي تعقدها الإدارة والحوار دون قيود	69
6- طبيعة الاتصالات والتكنولوجيا: تتميز الاتصالات والتكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة التي تعمل بها بما يلي:						
					سهولة الاتصال وتبادل المعلومات بين العاملين	70
					تنجز الاتصالات بسرعة كبيرة	71
					تبذل الإدارة جهدها لإزالة كل ما يعيق الاتصالات	72
					الاتصالات تسير في جميع الاتجاهات (صاعدة/ نازلة/ أفقية)	73
					التكنولوجيا المستعملة في المؤسسة سهلة الاستخدام.	74
					تساعد التكنولوجيا المستعملة على تقليل الجهد وسرعة التنفيذ.	75
					تنسجم التكنولوجيا المستعملة مع طبيعة ومتطلبات العمل.	76

- انتهى -

شكرا على تعاونك وصبرك ومعدرة على الاقتران من

وقتك الشمين.

- ملخص الدراسة:

تأتي الدراسة الحالية كمحاولة لتقييم وتشخيص الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات في القطاع الاقتصادي من خلال دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف، هذا النوع من العقود الذي يعد واحداً من أنواع العقود الثلاثة التي تم إطلاقها ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) بهدف التخفيف من حدة بطالة خريجي الجامعات والمعاهد، من خلال عقود عمل مؤقتة في المؤسسات العمومية والخاصة تهدف إلى إكساب حاملي الشهادات من طالبي العمل لأول مرة الخبرة التي يفتقدونها والتي تعينهم على الاندماج في عالم الشغل فيما بعد؛ حيث انطلقت الدراسة من ثلاث فرضيات لمعالجة الإشكالية البحثية، وللتحقق من صحة هذه الفرضيات تم إجراء دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة الناشطة في مختلف قطاعات النشاط بولاية سطيف، والتي تضم ضمن عاملها ومواردها البشرية متعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، والبالغ عددها 22 مؤسسة منها 14 مؤسسة عمومية و 8 مؤسسات خاصة تنشط في مختلف قطاعات النشاط (الصناعة، الزراعة، الأشغال العمومية، التجارة والخدمات)، وبالاعتماد على أداة الاستبيان من خلال استمارتي استبيان مختلفتين، تم توزيع الأولى على عينة من المسؤولين على إدارة المؤسسات الاقتصادية والعاملين في إدارة الموارد البشرية والمشرفين المباشرين على العاملين وفق عقود الإدماج، في حين تم توزيع الثانية على العاملين وفق عقود إدماج حاملي شهادات في المؤسسات المختارة للدراسة؛ وتوصلت الدراسة إلى أنه رغم بعض النقائص الموجودة على هذه العقود إلا أنها تتميز بفعالية اقتصادية مقبولة في القطاع الاقتصادي وفي المؤسسات الاقتصادية المختارة للدراسة، حيث أن التعاقد وفق عقود إدماج حاملي الشهادات يحقق درجة عالية من الأهداف بالنسبة للمؤسسات، ودرجة متوسطة من الأهداف بالنسبة للعاملين المتعاقدين، كما بينت النتائج أن المناخ التنظيمي السائد في هذه المؤسسات هو مناخ إيجابي بدرجة كبيرة ويوفر الشروط التنظيمية المساعدة على تحقيق الفعالية الاقتصادية لعقود إدماج حاملي الشهادات.

Abstract :

The present study seeks to investigate the economic effectiveness of temporary job contracts on the integration of degree holders in the economic sector through a field study done on a sample of economic institutions in the wilaya of Setif. The studied type of contract is one of three contracts that have been launched within the DAIP with the objective of reducing the unemployment of university graduates, through temporary work contracts in both the public and private institutions by providing first-time degree-holders with the experience they lack which aids them later on in the job integration. The study is based on three validated hypotheses, followed by a field study on a sample of workers and human resource contractors in 22 Institutions including 14 public institutions and 8 private institutions in various sectors (industry, agriculture, public services, trade), in the wilaya of Setif. The study is based on two questionnaires, the first was distributed to a sample of officials and managers of economic institutions and resource management and human rights workers in addition to their supervisors, while the second questionnaire was distributed to contract workers of certificate holders in the aforementioned institutions. The study concluded that despite the shortcomings in these contracts, they are characterized as acceptable solutions in the economic sector. Furthermore, according to the integration contracts of certificate holders, they achieve a high degree of goals for the institutions, and a medium degree of goals for contract workers. The results also showed that the organizational climate prevailing in these institutions is highly positive and provides the regulatory conditions to help achieve the economic effectiveness of the integration contracts for degree holders.