

جامعة مولود معمري - تيزي وزو
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم النفس



تقدير الذات لدى عمال ما قبل التشغيل
دراسة ميدانية في جامعة مولود معمري - تيزي وزو

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل و التنظيم

تحت إشراف الدكتور:

خلفان رشيد

إعداد الطالبتين:

- سعيداني سميرة

- سدور زينة

السنة الجامعية: 2014-2015

إهداء



أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

أمي الحبيبة ،إلى من كانت نسمة في ليالي الصيف، إلى من كانت دفئي في أيام الشتاء، إلى من غرست في حب العلم وشجعتني وكانت عضدي في مشواري، إليك يا أمي بسملة الأمانى ، أطل الله في عمرك وأمدك الصحة والعافية.

إلى رمز الرجولة في عيني، الذي لم يبخل عليّ وتعب من أجل تعليمي أبي الغالي أطل الله في عمره.

إلى أخي الحبيب الغالي عليّ (جمال) فليحفظه الله لنا ويباركه في حياته.

إلى خالي الوحيد أطل الله في عمره.

إلى من وهبهم الله لي وأغلى ما أملك ،أخواتي الحبيبات (ليلة، مسعد، ليلى، فريدة وعائلتها الصغيرة) .

إلى خالاتي وأولادهن.

إلى من جمعني بهم الحب والإحترام والمودة وإلى الزملاء والأصدقاء.

إلى عائلة سعيداني صغيرا وكبيرا.

إلى كل أساتذة علم النفس خاصة تخصص عمل وتنظيم.

إلى من شاركتني هذا العمل (زينة) وكل أفراد عائلتها.

وإلى كل من نساه قلبي ولم ينساه قلبي.

سميرة



كلمة شكر

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات أمّا بعد

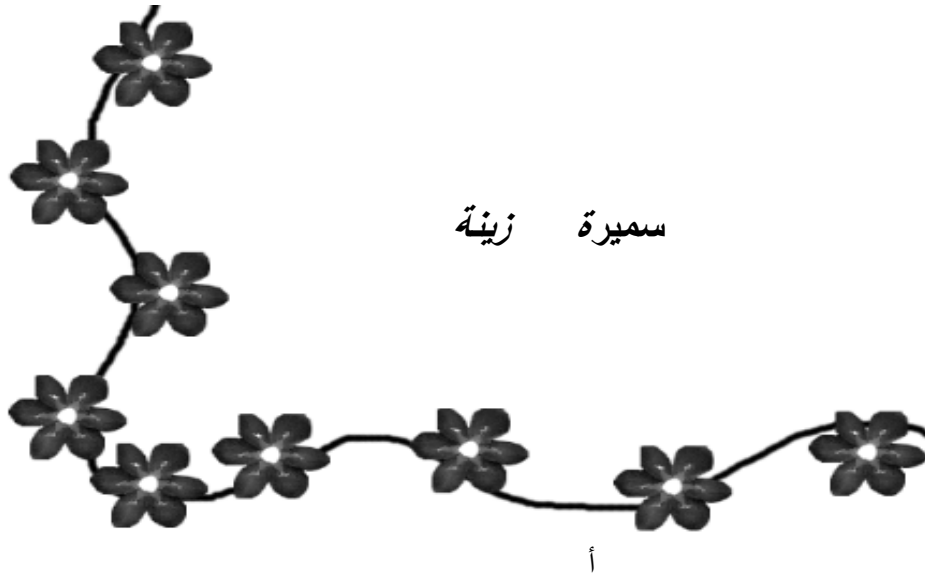
تحية تقدير وإحترام لكلّ من ساعدنا في إنجاز هذا العمل المتواضع الذي نأمل أن يكون عملاً يستفيد منه الجميع.

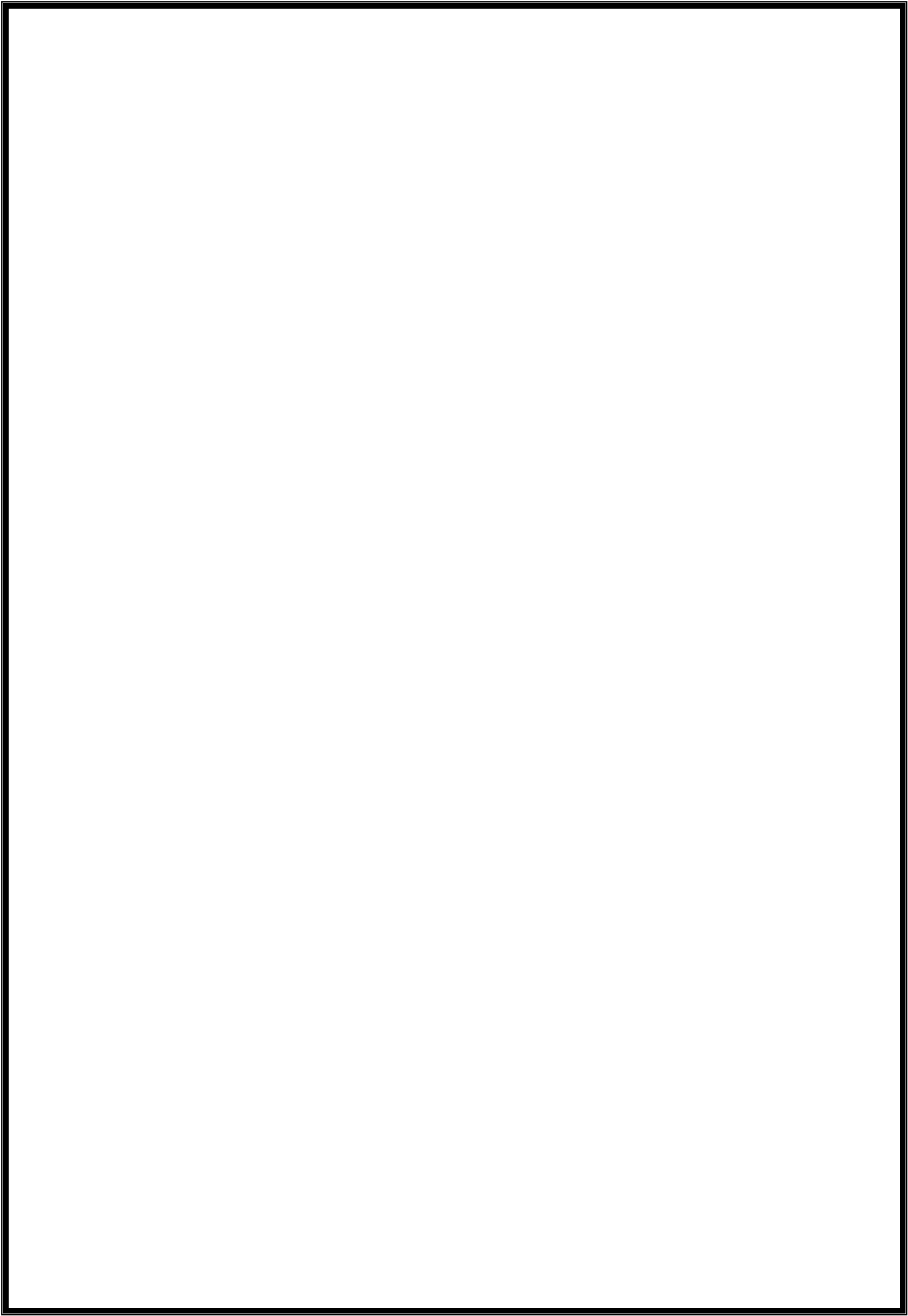
تشكيراتنا القلبية إلى الدكتور المشرف "خلفان رشيد" الذي كان نعم السند، فله ممّا أخلص التقدير والعرفان والإحترام.

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كلّ من ساعدنا من قريب أو بعيد من أساتذة قسم علم النفس.

ونوجّه تشكيراتنا إلى أفراد عينة بحثنا على قبولهم الإجابة على أسئلتنا.

إلى كلّ من كان معنا بقلبه و دعائه.





إهداء

إلى من إختطفه الموت (أبي الغالي) رحمه الله وأسكنه فسيح جنانه ،إليك بحبي الذي مازلت أكنه لك
فالיום أعدك بتحقيقها بكل الكلمات التي غابت ولم أستطع قولها، بكل الأحلام التي طالما حلمت بها،
وعد القلب الذي سيبقى نابض بذلك ووعد الجرح الذي لم ولن يندمل بأن أعمل بنصائحك التي لا
تزال راسخة في ذهني.

إلى نبع الحب والحنان، إلى من تحترق لتتير أيامي (أمي الجببية) أطل الله في عمرها.
إلى اللواتي لم يبخلن علي بشيء إلى أخواتي الغاليات (رزيقة وزوجها) (حسينة وزوجها) والبراعم
الصغار "موموح وديليا"

إلى منبع عزتي وكرامتي إلى إخواني (طاهر، سعيد، إسماعيل، أعمار)

إلى كل عائلة سدور خاصة أعمامي و أقاربي وخالي أطل الله في عمره.

إلى كل صديقاتي بدون إستثناء.

إلى خطيبي وكل أفراد عائلته.

إلى كل أساتذة علم النفس خاصة تخصص عمل و تنظيم.

إلى من شاركتني في إنجاز هذا العمل وتقاسمت معي حلوه ومره (سميرة) وكل أفراد عائلتها.

زينة

كلمة شكر

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات أمّا بعد

تحية تقدير وإحترام لكلّ من ساعدنا في إنجاز هذا العمل المتواضع الذي نأمل أن يكون عملاً يستفيد منه الجميع.

تشكيراتنا القلبية إلى الدكتور المشرف "خلفان رشيد" الذي كان نعم السند، فله ممّنّا أخلص التقدير والعرفان والإحترام.

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كلّ من ساعدنا من قريب أو بعيد من أساتذة قسم علم النفس. ونوجّه تشكيراتنا إلى أفراد عينة بحثنا على قبولهم الإجابة على أسئلتنا.

إلى كلّ من كان معنا بقلبه و دعائه.



فهرس المحتويات

أ.....	كلمة الشكر
ب.....	الإهداء
د.....	فهرس المحتويات
ه.....	قائمة الجداول
.....	الدراسة.....وملخص
10.....	مقدّمة

الفصل الأول: الإطار العام لإشكالية البحث:

13.....	1- إشكالية البحث
16.....	2- فرضيات البحث
16.....	3- أهمية البحث
16.....	4- أهداف البحث
17.....	5- تحديد المفاهيم الأساسية
19.....	6- الدراسات السابقة

الجانب النظري

الفصل الثاني: تقدير الذات:

تمهيد:

أولاً: الذات:

- 1- تعاريف الذات.....25.
- 2- أبعاد الذات.....28.
- 3- مستويات الذات.....29.
- 4- مراحل إدراك الذات.....31.
- 5- أشكال مفهوم الذات.....33.
- 6- سمات مفهوم الذات.....34.
- 7- وظيفة مفهوم الذات.....35.

ثانياً: تقدير الذات:

- 1- تعاريف تقدير الذات.....35.
- 2- تطوّر مفهوم تقدير الذات.....39.
- 3- التمييز بين مفهوم الذات وتقدير الذات.....40.
- 4- مستويات تقدير الذات.....40.
- 5- شروط تقدير الذات.....42.

- 6- النظريات المفسرة لتقدير الذات.....43
- 7- العوامل المؤثرة في تقدير الذات.....50
- 8- أهمية تقدير الذات.....54
- 9- الحاجة إلى تقدير الذات.....56
- 10- كيف يتكون تقدير الذات.....57

خلاصة الفصل.

الفصل الثالث: عقود ما قبل التشغيل.

تمهيد:

أولاً: التشغيل.

- 1- تعريف التشغيل.....60
- 2- مبادئ التشغيل.....61

ثانياً: سياسة التشغيل.

- 1- تعريف سياسة التشغيل.....61
- 2- أسس سياسة التشغيل.....63
- 3- الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل.....65
- 4- تطوّر سياسة التشغيل في الجزائر.....66
- 5- أهداف سياسة التشغيل.....68

6- أطر سياسة التشغيل القانونية والتنظيمية في الجزائر.....68.

7- نظريات سياسة التشغيل.....70.

8- تحديات ومعوقات سياسة التشغيل.....75.

ثالثا: عقود ما قبل التشغيل.

1- تعريف العقد.....76.

2- أنواع عقود العمل.....76.

3- أجهزة التشغيل القائمة على أساس العقود في الجزائر.....78.

4- أنواع عقود ما قبل التشغيل.....81.

5- شروط و حقوق الإستفادة من برنامج عقود ما قبل التشغيل.....83.

6- بعض مطالب عمّال ما قبل التشغيل.....84.

خلاصة الفصل.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: عرض ميدان ومنهجية البحث:

1- عرض ميدان البحث.....88.

2- عرض منهجية البحث.....92.

1.2- المنهج المتبع في البحث.....92.

2.2- الدراسة الإستطلاعية.....93.

3.2- عينة البحث وخصائصها.....	94.
4.2- أدوات جمع البيانات	98.
5.2- أدوات تحليل البيانات.....	102.

الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج.

تمهيد:

1- عرض النتائج.....	104.
2- مناقشة النتائج.....	106.
الإستنتاج العام.....	108.
الإقتراحات.....	108.
قائمة المراجع.....	110.

الملاحق.

قائمة الجداول:

- جدول رقم (1): مختلف كليات و تخصصات جامعة مولود معمري.....ص89.
- جدول رقم(2): تقسيم كوبر سميث لمستويات تقدير الذات حسب الفئات.....ص95.
- جدول رقم(3): توزيع أفراد العينة حسب الكليات.....ص96.
- جدول رقم(4): توزيع أفراد العينة حسب الجنس.....ص96.
- جدول رقم(5): توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية.....ص97.
- جدول رقم(6): توزيع أفراد العينة حسب المستوى الإقتصادي.....ص101.
- جدول رقم(7): يمثل مستويات تقدير الذات.....ص104.
- جدول رقم(8): يمثل نتائج إختبار (ت) لدراسة الفروق في درجة تقدير الذات.....ص105.

ملخص الدراسة:

لقد تناولت هذه الدراسة محاولة الكشف عن تقدير الذات لدى عمّال ما قبل التشغيل بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، وذلك من أجل الإجابة عن الأسئلة التالية:

- هل يوجد مستوى مرتفع في تقدير الذات لدى عمّال ما قبل التشغيل بجامعة مولود معمري؟
- هل توجد فروق في درجات تقدير الذات لدى عمّال ما قبل التشغيل حسب متغير الجنس بجامعة مولود معمري؟

أجريت هذه الدراسة باتباع المنهج الوصفي الذي يناسب موضوع الدراسة، وقد تمّ إختيار عينة تتكون من (90) عاملا بعقود ما قبل التشغيل وتمّ إختيارهم بطريقة عشوائية . تمّ إستخدام مقياس (كوبر سميث) لجمع البيانات، ولقد تمّ تخصيص أدوات لتحليل البيانات تتمثل في: النسبة المئوية، المتوسط الحسابي، الإنحراف المعياري و إختبار (ت) لدراسة الفروق. وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة:

- 1- نتائج التساؤل الأول: يوجد مستوى مرتفع لدى عمّال ما قبل التشغيل.
- 2- نتائج التساؤل الثاني: لا توجد فروق في درجات تقدير الذات لدى عمّال ما قبل التشغيل حسب متغير الجنس في جامعة مولود معمري بتيزي وزو.

مقدمة:

تعدّ ظاهرة الشغل في المجتمع الجزائري من المواضيع التي لاقت إهتماما واسعا لدى الباحثين في العلوم الإجتماعية بصفة عامة وعلم النفس عمل وتنظيم بصفة خاصة، حيث تطورت أهداف المواضيع بتطور النماذج الإقتصادية التي كانت محلّ إختيار الدولة الجزائرية عبر مراحل إستقلالها، أين كانت الجهود التنموية تبحث عن السبيل الذي يدفع بالجزائر إلى حظيرة الدول المصنعة و الإندماج أكثر في الإقتصاد العالمي، ومع الأزمة الأخيرة لأواسط الثمانينات التي عرفتھا الدولة المعتمدة في إقتصادياتھا على مادة المحروقات وتراجع أسعار هذه الأخيرة في سوق العالمية، ظهرت نتائج السياسات والبرامج المطبقة للإقتصاد الجزائري معاكسة لما هو منتظر في شتى المجالات، ممّا إستوجب إعادة النظر في جميع المنظومات والسياسات المعتمدة في التنمية والتي كانت على رأسھا سياسة التشغيل حيث أصبح العمل حقّ، فهو ليس وسيلة الرزق فحسب وإنّما وسيلة لإشباع العديد من الدوافع والحاجات المادية والنفسية، وكما يعدّ وسيلة مهمّة في محاربة البطالة التي تهدّد كلّ الدول من بينها الدولة الجزائرية.

فلهذا عملت الدولة الجزائرية على إظهار أسلوب جديد في عالم الشغل ألاّ وهو عقود ما قبل التشغيل هذا الأخير لإتمام نجاحه لابدّ من مراعاة الظروف النفسية للعامل. ومن بين الموضوع الذي أثار إهتمامنا وإهتمام السلوكيون للبحث نجد موضوع تقدير الذات وذلك ببحث الجوانب المختلفة لوسائله ومصادره لدى العامل وكذلك بحث أسباب عدم التقدير.

من هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على تقدير الذات لدى عمّال ما قبل

التشغيل.

ولتنظيم هذا البحث إرتأينا تقسيمه إلى فصل أول و جانبين أساسيين وهما: الجانب النظري

والجانب التطبيقي. يحتوي الفصل الأول على إشكالية البحث، فرضيات البحث، أهداف وأهمية

البحث مع تحديد المفاهيم و أخيرا الدراسات السابقة.

يشمل الجانب النظري على فصلين وهما:

الفصل الثاني خصّص لتقدير الذات :وتطرقنا فيه أولا إلى الذات من حيث تعاريفه، أبعاده

مستوياته، مراحل إدراكه، أشكاله وسماته وأخيرا وظائفه. ثانيا إلى تقدير الذات من حيث

تعاريفه، تطوره والتميز بينهما، مستوياته وشروطه، ثم تناولنا النظريات المفسرة له، والعوامل

المؤثرة فيه و أخيرا أهمية تقدير الذات والحاجة إليه وكيف يتكوّن واختتمناه بخلاصة.

و الفصل الثالث: خصّص لعقود ما قبل التشغيل تناولنا فيه أولا التشغيل، ثانيا سياسة التشغيل

و أخيرا عقود ما قبل التشغيل.

أمّا الجانب التطبيقي فيتكوّن من فصلين:

فصل رابع: خصّص لعرض ميدان ومنهجية البحث أولا لعرض ميدان البحث و منهجيته

الدراسة الإستطلاعية، تقديم العينة وخصائصها، أدوات جمع البيانات وأخيرا أدوات تحليل

البيانات .

ويأتي الفصل الخامس والأخير وهو الفصل المتعلق بعرض النتائج مع مناقشتها وصولاً إلى استنتاج عام و بعض الإقتراحات مع الإشارة إلى قائمة المراجع .

الفصل الأول:
الإطار العام لإشكالية
البحث

1- إشكالية البحث:

يعتبر تقدير الذات والشعور بها، من أهمّ الخبرات السيكلوجية للإنسان، فالإنسان هو مركز عالمه يرى ذاته كموضوع مقيم من الآخرين، فإذا نظرنا إلى هذا المفهوم باعتباره مفهوما سيكلوجيا، نجد أنّه يرتبط بمتغيرات متباينة منها: الإعتماد على الذات، مشاعر الثقة بالنفس إحساس المرء بكفاءته، تقبل الخبرات الجديدة وفعالية الإتصال الإجتماعي وغيرها. وطبقا لتلك المتغيرات فإنّ مفهوم تقدير الذات يعتبر مؤشر للصحة النفسية، كما يعدّ من أهمّ الأبعاد المتعلقة بشخصية الإنسان، فلا يمكن تحقيق فهمها واضحا للشخصية أو السلوك الإنساني بشكل عام دون أن نشمل مفهوم تقدير الذات، حيث يرى (ألبرت) أنّ تقدير الذات يدخل في كلّ السمات والجوانب الوجدانية للفرد ويعتبر البعض أنّ تقدير الذات الإيجابي هام وأساسي جدّا، لدرجة أنّ كلّ بناءات الشخص تلعب دورا في تنظيمها. (محمد ضيدان، 2003، ص.4). فكلّ فرد يسعى جاهدا في حياته أن يكسب تقديرا لذاته والذي يأمل دائما من خلاله أن يحقق مكانة بها في المجتمع بشكل إيجابي، ومن أجل هذا فإنّ تعزيز الإحترام للذات مهمّة، بالإضافة إلى الشعور بالثقة وذلك من أجل السيطرة على الحياة العملية لكون ليس إحترام الذات ميزة مقتصرة على فرد دون غيره، فالثقة بالنفس يمكن تشييدها وتعلمها وتساعد الفرد على كيفية إحترامه لذاته. (باتريشيا كليغهورن، ص.8).

فقد كشفت دراسات (جوردن) أنّ من بين العوامل المؤثرة على تقدير الذات التنشئة الاجتماعية والتربية الدينية و أساليب الثواب والعقاب وخبرات النجاح والفشل التي يمر بها الفرد وعلاقات القرابة والوضع الاجتماعي والإقتصادي. (الدريني و آخرون، ص.8).

كما بين (كوبر سميث) أنّ تقدير الذات ليس إيجابيا عند كلّ الأفراد نتيجة لإختلاف الخبرات الفردية والمواقف وأنّ الكثير من الصعوبات التي يواجهها الفرد في حياته المدرسية أو المهنية غالبا ما تعكس نقصا في التقدير الإيجابي نحو الذات يشكّل عاملا مهددا للعمل والدراسة.

بالإضافة إلى ذلك توصلت دراسة (زوكمان، 1980) إلى أنّ الذكور والإناث يتشابهون في الإحساس بتقبل الذات وتبين ذلك عن طريق قياس تقدير الذات، فهذا الإحساس ليس له علاقة بالأدوار الاجتماعية الخاصة بالجنسين.

أمّا دراسة (جالاس، 1994) فتوصلت أنّ الجنس له تأثير على تقدير الذات والرفاهية النفسية وأنّ سيرورة الضغط يجري بصفة متشابهة عند الجنسين، ويتضح من هذا أنّ الضغوطات أو المشكلات النفسية والبيئية هي التي تؤثر في تقدير الذات سواء على الذكر أو الأنثى وليس الجنس في حدّ ذاته. (شريفى هناء، 2002، ص.96).

كما نجد دراسة (محمود شعيب، 1988) تبين من خلالها أنّه لا توجد فروق دالة إحصائيا بين الذكور والإناث في درجة تقديرهم لذاتهم، ونفسر عدم وجود الفروق بين الذكور والإناث فيما يخص تقدير الذات إلى تشابه الظروف الأسرية والإقتصادية والاجتماعية التي تعتبر عوامل أساسية في تقدير الذات لدى الفرد.

فتقدير الذات بنية أساسية تقوم عليه شخصية الفرد الذي يسعى دائما لإيجاد نفسه وتقديرها وتحقيقها، الأمر الذي يشير إلى عملية فهم متصاعد حول (من هو) (من سيكون) المرء وهذا الأخير يسعى دائما إلى إثبات ذاته في جميع ميادين حياته خاصة في عالم الشغل، رغم إختلاف نوع المهن أو العقود التي يتعامل معها هؤلاء الأشخاص، ومن بين هذه العقود نجد عقود ما قبل التشغيل الذي أنشأ سنة (1988) بمقتضى المرسوم رقم 402-98 يتضمن إدماج الشباب في سوق العمل مستهدف البطالين الحائزين على شهادات جامعية، وكذلك البطالين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني، بحيث يسمح هذا البرنامج الحصول على تكوين تطبيقي بالتكيف مع منصب العمل لأول مرة وتمّ عملية الإشراف عليه من خلال وزارة العمل والحماية الإجتماعية وكذا التنمية الإجتماعية، يهدف هذا الجهاز إلى مكافحة البطالة بصفة عامة وإكتساب الخبرة المهنية وتحقيق تكوين تطبيقي للمستعدين منه بصفة خاصة وهذا في حالة إدماجهم مهنيا، وتدوم فترة التشغيل (12) شهرا قابلة للتجديد بطلب من الهيئة والمؤسسة المستخدمة وكذا من طرف المستفيد ويمكن أن يكون العقد محدّد غير قابل للتجديد.

فتبني المؤسسة الجزائرية لهذا النظام في التشغيل أي بإمكانها التخلي عن هؤلاء العمّال وهذا بتحديد عقود عملهم.

لهذا قمنا بدراسة هذا الموضوع وقمنا بطرح التساؤلات التالية:

- هل يوجد مستوى مرتفع في تقدير الذات لدى عمّال ما قبل التشغيل في جامعة مولود معمري بتييزي وزو؟

- هل توجد فروق في درجات تقدير الذات لدى عمّال ما قبل التشغيل في جامعة مولود معمري بـتيزي وزو تبعاً لمتغير الجنس؟

2- فرضيات البحث:

- يوجد مستوى مرتفع في تقدير الذات لدى عمّال ما قبل التشغيل في جامعة مولود معمري بـتيزي وزو.

- توجد فروق في درجات تقدير الذات لدى عمّال ما قبل التشغيل في جامعة مولود معمري بـتيزي وزو تبعاً لمتغير الجنس.

3- أهمية البحث:

من بين المواضيع التي لم تدرس بكثرة إلى حدّ الآن موضوع عقود ما قبل التشغيل هذه الشريحة من الشباب الذين يبحثون عن إستقرار وظيفي، بالتالي أعطينا أهمية لهذه الفئة بالدرجة الأولى من خلال إظهار مكانة حاملي الشهادات العليا ومعرفة أي نوع من الظروف التي يؤديون فيها عملهم ومدى تقديرهم لذاتهم و إبراز نفسيّتهم في إطار عقود ما قبل التشغيل.

4- أهداف البحث:

- من خلال هذه الدراسة نريد التوصل إلى معرفة مستوى تقدير الذات لدى عمّال ما قبل التشغيل.
- معرفة فيما إذا توجد فروق في درجة تقدير الذات لدى عمّال ما قبل التشغيل تبعاً لمتغير الجنس.

5- تحديد مفاهيم البحث:

1.5 - الذات:

لغة: حسب المنجد في اللغة العربية مأخوذة من كلمة "ذات" وهي تعني ذات الشيء ،نفس الشيء عينه أو جوهره، أو هو يصلح لأن يعلم ويخبر به،"ذات الشيء"نفسه وعينه وجوهره"أناب الذات" أنا نفسي ليس أحد غيري، في ذاته وفي حد ذاته"بطبيعته"الثقة بالذات "الثقة بالنفس". (المنجد في اللغة العربية المعاصرة).

إصطلاحاً:

الذات من أهمّ العوامل التي تؤثر في السلوك الإنساني ، فطريقة شعور الأفراد وإدراكهم لذواتهم تحدّد بصفة عامة مدى نجاحهم في مجالات الحياة المختلفة.

فعرّف (تواتر) مفهوم الذات بأنه "الصورة الكلية والوعي الذي لدينا أنفسنا، ويتضمن إعتقاداتنا

حول أنفسنا ومشاعرنا نحوها، والقيم المتصلة بها". (أبو جادو.1998.ص. 153).

فحين يرى (Mancandles) أنّ مفهوم الذات عبارة عن الخبرات الذاتية ونتائج تقييم

الشخص لمجالات سلوكه في ضوء توقعاته المستقبلية. (القذافي،1993،ص.76).

2.5 - تقدير الذات:

لغة: هو تقييم، تثمين قدر الشيء، أي إعطائه قيمة وكذلك تقييم الشخص لمهاراته وقدراته التي

تتوافق مع صورته الذاتية وتكون مبنية على الإختيار من طرف الفرد حسب المعايير الخارجية.

(الشناوي،2001،ص.277).

إصطلاحاً:

يرى (وليم بريكلي) أنّ تقدير الذات هو "إعتيادك لأن ترى نفسك على نحو معين، وميلك لأن تتوقع لنفسك النجاح والبراعة والكفاية والمحبة من قبل الآخرين والأهلية في أي موقف من المواقف التي تواجهك في المستقبل". (أبو رياش، 2007، ص.175).

يوضح كلّ من (إيزنك ولسون) مفهوم تقدير الذات بأنّ الأشخاص الذين يحصلون على درجات مرتفعة من تقدير الذات لديهم قدر كبير من الثقة في ذواتهم وقدراتهم ويعتقدون في أنفسهم الجدارة والفائدة وأنّهم محبوبون من قبل الأفراد. بينما الأشخاص الذين يحصلون على درجات منخفضة في تقدير الذات لديهم فكرة سالبة عن ذواتهم، بل يعتقدون أنّهم فاشلين وغير قادرين بالاهتمام فضلاً عن قلة جاذبيتهم. (فيوليت، 2002، ص.192).

إجرائياً: هي تلك الدرجة التي يتحصل عليها عمّال ما قبل التشغيل في مقياس كوبر سميث.

3.5 - عقود ما قبل التشغيل:

العقد:

لغة: عقد، تعاقد، عقد إداري، إتفاقية تمهين، عقد عمل. إتفاق يربط صاحب العمل بعمله. (القاموس

الجديد للطلاب، 1979، ص.290).

إصطلاحاً:

هو توافق إرادتين أو أكثر إلى إحداث أثر قانوني، سواء كان هذا الأثر هو إنشاء، إلزام، نقله

تعديله أو إنهائه. (محمد صبري السعدي، 2004، ص.38).

إجرائيا: هي علاقة مترجمة في عقد يحدّد فيه حقوق وواجبات كلّ من المستخدم والمستخدم في جامعة مولود معمري لمدة معينة سواء كانت مدة محدّدة أو غير محدّدة المدة.

6- الدراسات السابقة:

في بحثنا هذا تناولنا تقدير الذات لدى عمّال ما قبل التشغيل في جامعة مولود معمري، رغم أنّ متغير تقدير الذات غنيّ عن التعريف في بحوث سابقة إلاّ أنّ عقود ما قبل التشغيل من المتغير الجدير بالدراسة وهي موضوع الساعة الراهنة خاصة في مجتمعنا الجزائري ، توصلنا إلى إيجاد دراسات تناولت متغير تقدير الذات وربطته بمتغير آخر ومنها:

1.6- الدراسات المتعلقة بتقدير الذات:

- **دراسة الهامي (1987):** هدفت إلى دراسة تقدير الذات والقلق وطبّق إستبيان (لورانس) لتقدير الذات على عينة بلغ حجمها (300) طالب وطالبة يدرسون بالمدارس الإعدادية بالقاهرة، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين الجنسين في تقدير الذات.
- **دراسة إبراهيم (1993):** هدفت إلى معرفة أثر العوامل التربوية والشخصية الديمقراطية في تقدير الذات وشملت عينة الدراسة (1050) طفلا من رياض الأطفال في الكويت ومن الجنسين وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين تقدير الذات بكلّ من عمر الطفل وتربيته في الأسرة ومهنة الأب ومستوى تعلمه، كما أظهرت النتائج أنّ مستوى تقدير الذات يتزايد مع التقدم في العمر، ووجدت الدراسة بأنّ تقدير الذات لدى الطفل يزداد كلّما زاد المستوى التعليمي للأب.

وأجرى **الخطيب (2004)**: دراسة هدفت إلى تطوير مقياس لتقدير الذات، وتقدير واقع مستوى تقدير الذات لدى طلبة المرحلة الأساسية والمرحلة الثانوية ، وقد أظهرت نتائج الدراسة إختلاف متوسطات الأداء باختلاف المرحلة العمرية، حيث كانت متوسطات الأداء عن المقياس عند عمر (15) أعلى منها عند عمر (12)، كذلك أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى تقدير الذات. (عايدة ذيب عبد الله محمد، 2010، ص.37).

- دراسة (Brononet Lohur ,1987):

هدفت إلى دراسة العلاقة بين الإلتناء وتقدير الذات لدى المراهقين، وشملت العينة (800) طالب وطالبة، وتوصل الباحث إلى أنّ هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتناء لصالح البنات، وأنّ هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الإلتناء وتقدير الذات.

- دراسة (Allowiye Ziemet ,1988):

دراسة هدفت إلى معرفة تطوّر تقدير الذات لدى طلبة الصفوف الثاني، الرابع، السادس، الثامن في مدارس زامبيا وشملت العينة (1567) طالبا وطالبة، وقد أظهرت النتائج أنّ لمستوى العمر أثر كبير في تطوّر تقدير الذات لدى الطالبة، وأنّه لا توجد فروق بين الجنسين في تطوّر تقدير الذات. (مرفت عبد ربه عايش مقبل، 2010، ص.46).

بعد عرض الدراسات السابقة التي تناولت متغير الدراسة تبينت بعض الملاحظات:

لقد تعدّدت أهداف الدراسات السابقة التي إهتمت بمفهوم الذات وتقدير الذات منها من هدفت إلى معرفة العلاقة بين الإلتناء وتقدير الذات مثل دراسة (Brononet Lahur) وكذلك تنوعت

العينات المستخدمة في الدراسات السابقة، من حيث العدد والجنس والنوعية وذلك بتعدد الدراسات واختلاف أهدافها، فمنها من استخدمت أفراد العينة من الجنس (دراسة إبراهيم، 1993) و(دراسة الهامي، 1997) وأيضا تباينت الأدوات المستخدمة في الدراسات منها (دراسة الهامي، 1997) الذي استخدم إستبيان (لورانس) لتقدير الذات.

ومن حيث النتائج فلقد اختلفت باختلاف أهدافها ومتغيراتها.

2.6- الدراسات المتعلقة بعقود العمل:

هناك العديد من الدراسات التي تناولت عقود العمل نذكر منها:

- دراسة (Jean Tirole, Olivier Blanchard, 2003, p.48):

تمت بفرنسا، تمحورت حول حماية العمل وآليات تسريح العمّال، قدمت من طرف البروفيسور (جون ترول أليفي بلونشار) هدفها إيجاد أساليب تحمي العمّال من التسريح ومكافحة البطالة، حيث إستعرضت هذه الدراسة المراحل التي ترافق عملية التشغيل وعملية التسريح وكذا الحالات التي يسمح بها القانون باستعمال أنواع عقود العمل، فمثلا لا يمكن أن يحلّ عقد العمل المحدد المدة مكان عقد العمل غير المحدد المدة مراعاة للحالات المنصوص عليها في القانون، كما تطرقت إلى أسباب تسريح العمّال التي يجب أن تكون مقنعة مراعاة للحالة المالية للمؤسسة. بينت هذه الدراسة أنّ السياسات المتبعة لحماية العمل ناقصة، إذ إستوجب تحميل المؤسسات الإقتصادية المسؤولية الحالية وكذا وضع آلية موحدة بين عقود العمل المحدد المدة وعقود العمل الغير المحدد المدة.

- دراسة (Matier Bunel, 2007, p.1, 7, 11):

تمت بفرنسا، هدفها إبراز العلاقة بين العقود المحددة المدة والعقود الغير المحددة المدة من حيث الغرض من إختيار نوع العقد وكذا إظهار هل هذه العلاقة هي علاقة تكامل أو تبادل؟ والأسباب التي تدفع بالمؤسسة إلى إستعمال نوع من العقد دون غيره. إعتمدت هذه الدراسة على تحقيق (ALEMO) والمتعلق بالمؤسسات الصغيرة وقد شملت العينة (60.000) مؤسسة التي تحتوي على أقل من (10) عمال واستعملت الإستبيان كأداة.

توصلت هذه الدراسة بأن الرجوع إلى إستعمال العقود المحددة المدة ليس بسبب تقليل التكاليف في اليد العاملة، بل إنما راجع إلى نظام التسيير الداخلي والخارجي للمؤسسة، كما وضحت أن فئة الشباب أكثر ميولا لعقود العمل المحدد المدة وأنه هناك علاقة تكامل بين هذه العقود.

نستنتج من خلال هذه الدراسة أن هناك علاقة تكامل بين العقود المحددة المدة والعقود الغير المحددة المدة رغم أن نسبة العقود المحددة المدة تسود عليها فئة الشباب.

الجانب النظري

الفصل الثاني: تقدير الذات

تمهيد:

يعتبر تقدير الذات النواة التي تنظم من حولها الكثير من الرغبات والأهداف المتباينة للفرد ويسعى من خلالها إلى إدراك نفسه لهدف إجتماعي، فيعتبر تقدير الذات من الأبعاد الهامة لمفهوم الذات الذي يعدّ بدوه متغيراً أساسياً في الشخصية، لذلك حظي باهتمام العديد من الدارسين للشخصية، حيث يعتبر تقدير الذات من الحاجات النفسية العليا عند الإنسان، إذ أنّ الفرد يطمح في الحصول على تقدير و إحترام الآخرين له، وللوصول إلى ذلك وجب عليه التغلب على العقبات وهزيمة التحديات لتحقيق التفوق.

كما أنّ حياة الإنسان نضال وكفاح لإثبات الذات وسط الكثير من التأثيرات الأسرية والإجتماعية التي يمرّ بها خلال حياته.

سنتطرق في هذا الفصل إلى الفهم الأعمق للذات وتقديرها.

أولاً: الذات:

1- تعاريف مفهوم الذات:

قدّمت عدّة تعاريف لمفهوم الذات نعمل فيما يلي على عرض البعض منها:

- تعريف (محمد عماد الدين إسماعيل، 1961).

يرى (محمد عماد الدين إسماعيل) أن مفهوم الذات هو "ذلك المفهوم الذي يكونه الفرد عن نفسه باعتباره كائناً بيولوجياً و إجتماعياً أي باعتباره مصدر للتأثير و التأثير بالنسبة للآخر، أو

بعبارة سلوكية هو ذلك التفسير الإدراكي و الإنفعالي الذي يتضمن إستجابات الفرد نحو نفسه ككلّ، كما يظهر ذلك في التعبير اللفظي الذي يحمل صفة من الصفات على ضمير المتكلم". (دويدار، 1992، ص.31).

- تعريف (سلامة عبد الغفار، 1974).

يرى أنّ مفهوم الذات هي "تلك الأحكام والصفات التي يطلقها الفرد على نفسه." كما قدّم الباحث (Willy) مثلاً رمزياً لمفهوم الذات على " أنّه إنعكاس صورة الفرد عندما ينظر في المرآة وإدراكه لشكله يكون يراه الآخرون." (سعيد باشموشي، 1986، ص.12).

- تعريف (Mead , 1934):

مفهوم الذات ينبثق من التفاعل الإجتماعي وكنتيجة لإهتمام الفرد بالطريقة التي يستجيب بها الآخرين نحوه، فالفرد يتعلّم أن يفسر البيئة بطريقة تفسير الآخرين لها، وعلى هذا فهو يستطيع أن يتوقع ردود أفعال الآخرين نحو سلوكه، إنّهُ يتمثل تقدير الآخرين للطريقة التي سوف يستجيب بها بالنسبة لأفعال معينة ويكتسب بذلك مصدر للتنظيم الداخلي لديه والذي يعمل على توجيه سلوكه بعد زوال عوامل التأثير الخارجية. (نزيم صرداوي، 2008، ص.125).

- تعريف (هامشك):

يعرّف مفهوم الذات بأنّه "مجموعة الإعتقادات حول أنفسنا وخصائصها الفريدة وسلوكنا فيما يتصل بجوانب الذات الجسدية والإجتماعية والإنفعالية والعقلية. فحين يرى (بيرنز) مفهوم الذات أنّه

"إدراك الفرد لنفسه وبشكل خاص هو إتجاهه ومشاعره ومعلوماته عن قدراته ومهاراته ومظهره وتقبله الاجتماعي." (المعاطية، 2000، ص.88).

- تعريف (طه عبد العظيم، 2006):

يعرّفه أنّه "فكرة الشخص عن نفسه أي تلك الفكرة التي يكونها عن ذاته نتيجة إحتكاكه وتفاعله مع البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها، ومن خلال ردود فعل الآخرين المحيطين به باعتبارهم مصدرا للثواب والعقاب". (طه عبد العظيم، 2006، ص.52).

- تعريف (دوروتي بريجر، 1970):

يعرّف تقدير الذات على أنّه "مجموع مشاعر الفرد التي يكونها عن ذاته، بما في ذلك الشعور باحترام الذات وجدارتها، وطبقا لرأي (بريجر) فإنّ هذه المشاعر تستند إلى الإقتناع بأنّ الذات جديرة بالمحبة وجديرة بالأهمية، بمعنى أنّ لدى الأفراد كفاية لتدبر شؤون أنفسهم وبيئتهم وأنّ لديهم شيئا يقدمونه للآخرين. (ليندا دافيدوف، 2000، ص.175).

- تعريف (جابر عبد الحميد وعلاء كفاي، 1995):

يعرّفان تقدير الذات تعريفا معجميا بأنّه "إتجاه نحو تقبل الذات وجدارتها مقوم أساسي في الصحة النفسية، كذلك فإنّ نقص تقدير الذات ومشاعر عدم الجدارة هي أعراض إكتئابية شائعة".

(فؤاد إبراهيم، 1998، ص.194).

- تعريف موريفي (1947):

يعرّف الذات على "أنّها مدركات الفرد و مفاهيمه فيما يتعلق بوجوده الكلي أو كيانه، أي الفرد التي تدعم الذات أو تحميها عن طريق إستخدام ميكانيزمات معينة مثل التبرير، التقمص والتعويض".
(أحمد الظاهر، 2004، ص.23).

2- أبعاد الذات:

إنّ كيفية فحص الفرد لذاته تتدخل فيها عوامل عديدة وهذه الأخيرة ترتبط خصوصا بالفروق الفردية والظروف الشخصية لكلّ فرد، ولكن هناك سلم مشترك لتقييم الذات وتقديرها بالنسبة لمختلف الأفراد، وهذا السلم المتدرج يتضمن ثلاثة أبعاد بارزة لمفهوم الذات كما يتصورها كلّ فرد وهي:

1.2- الذات الواقعية:

وتتمثل في الصورة الحقيقية، والوضعية العامة التي يوجد عليها الفرد ويتوصل إلى تقديرها ويقتنع بتطابقها مع واقعه الذاتي من خلال عمليات تحليله و تقييمه لأوضاعه الذاتية، فالذات الواقعية تتمثل خصوصا في الصورة المتضمنة لمعطيات الذات المطابقة للواقع، بمعنى أنّ الفرد يكون فكرة عن ذاته من خبراته المتعددة بعد إقتناعه بها على أنّها تتطابق مع الواقع الذي يعيش فيه.

2.2- الذات الممكنة:

وتتمثل في الصورة التي يعتقد الفرد أنه من الممكن الوصول إليها ببذل الجهود أو تصحيح بعض المواقف وفي هذه الحالة لا تعبّر عن جدارته ومختلف قدراته وإمكاناته، ويعتقد بالتالي أنه بإمكانه الإرتقاء نحو الأفضل.

ويقصد بالذات الممكنة أنّ الفرد يسعى من أجل الوصول إلى الصورة التي يريد أن يكون عليها ليحقق ذاته وذلك ببذل الجهد.

3.2- الذات المثالية:

وتتمثل في الصورة المثلى التي يتمنى الفرد أن يكون عليها حتّى ولو كان يعرف أنّه لا يستطيع الوصول إليها عمليا. فهي تعبّر في الواقع عن أحلامه وتصوراته المثالية. (جمال يحياوي، 2003، ص. 555).

3- مستويات الذات:

لقد قسم الباحث (حامد زهران) الذات إلى ثلاث مستويات رئيسية وهي:

أ) الذات العامة:

وتشمل المدركات والتصورات التي تحدّد خصائص الذات الواقعية ومفهوم الذات الاجتماعي في المجتمع يتصورونها، والتي يتمثلها الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين، ومفهوم الذات المثالي، ويشمل المدركات والتصورات التي تحدّد الصور للشخص الذي يود أن يكون.

ب) الذات المكبوتة:

هو الذي يتضمن أفكار الفرد المهدّدة عن ذاته والتي نجح دافع تأكيد وتحقيق وتعزيز الذات في تجنيد حيل الدفاع فدفعت إلى اللا شعور، ويحتاج التوصل إليه التحليل النفسي.

ج) الذات الخاصة:

هو آخر المستويات يختص بالجزء الشعوري الشخصي جدا من خبرات الذات ومعظم محتويات مفهوم الذات الخاص خبرات محرّجة أو مخجلة أو بغیضة أو مؤلمة غير مرغوب فيها اجتماعيا. (دويدار، 1992، ص. 52).

أمّا (كارل روجرز) فكانت لديه هذه المستويات:

المستوى الأعلى: وهي الذوات الاجتماعية.

الذات الشعورية الخاصة: وهي الذات التي يدركها الفرد.

الذات العميقة أو المكبوتة: وهي التي تتوصل إليها عن طريق التحليل النفسي.

(فهيمى، 1979، ص. 106).

4- مراحل إدراك الذات:

من أبرز المراحل التي تتطور عبرها عملية إدراك الذات نجد:

أ- مرحلة الرضاعة:

إنَّ إدراك الرضيع لذاته يوازي تطوره الإنفعالي والمعرفي فهي الفترة الممتدة ما بين الميلاد والشهر الثالث من عمره يبدأ يميّز بين ذاته والآخرين، وفي الفترة ما بين الشهر الثالث والشهر الثامن يتمكن الطفل الرضيع من أن يميّز ذاته عن الآخرين بشكل واضح أمّا في الفترة ما بين الشهر الثامن والثاني عشر تظهر لدى الرضيع الذات المستقرّة. (أبو جادو، 1998، ص. 145).

بمعنى أنّه يدرك أنّه سواء كان بجانب أمّه، وفي مكان آخر، وما بين إثني عشر وأربعة وعشرين شهرا يتوقع أن يدرك الطفل فئات الذات مثل العمر، الأداء، الجنس وفي نفس الوقت يبدي الإرتباك والشعور بالذنب، وتطور عواطفه، ويدرك بشكل أكبر العلاقة بين الوسائل والغايات.

(Bandier ,p.157).

ب- مرحلة ما قبل المدرسة:

يقصد بالذات لدى طفل هذه المرحلة، مجموعة الأحاسيس النفسية التي يكونها عبر تجاربه مع من يحيطون به، مثل إكتشاف الطفل في بداية المرحلة أنّ الوالدين لا يعرفان دائما ما يريد، ولا يفهمان دائما حقيقة مشاعره ، فذات الطفل مجموعة أحاسيس نفسية تشمل الإرادة والرغبة والحاجة والمشاعر والمبادرة والكفاية والإستقلالية. هذه الأحاسيس تكون تدريجيا صورة ذهنية له عن ذاته. ومن خلال ما يحدث بين الطفل والوالدين من مواجهة وما يقدمانه من ظروف التنشئة الإجتماعية يبدأ الطفل يشعر بضرورة ضبط ذاته والتصرّف بطريقة مهذبة وتأجيل إشباع حاجاته فيصبح أكثر ميلا نحو الواقعية بعد أن كان لا يسيره إلاّ مبدأ اللذة في الرضاعة.(الشناوي، 2001، ص.141).

ج- مرحلة المدرسة:

إنّ الفرد في هذه المرحلة يمكنه أن يعي ذاته، وينعكس هذا الوعي عن سلوكه الدال على قدرته على ضبط هذه الذات وحسن إدارتها وهذا الوعي ينسجم مع ما يصل إليه من تطوّر معرفي وإنفعالي وما يحققه من إستقلالية والقدرة على المبادرة وتطوّر لمفهوم التمرکز حول الذات ليصل إلى أن يعي أنّه عضو في مجتمع أكبر، ويمر وعي الطفل بذاته بمراحل تبدأ بإعطائه أوصاف بسيطة عامّة، ثمّ إطلاق سمات عامة عندما يتحدث عن هذه الذات، ومن المهمّ أنّ هذا الوعي يخلق إتجاها لديه نحو ذاته، فيكون تقديره لها مرتفعا أو منخفضا أو معتدلا. إنن فهم الطفل لسلوكه وسلوك الآخرين يساعده على أنّه يفرّق بين ذاته الواقعية كما هي فعلا وذاته المثالية كما يتمناها

أن تكون.(عبد الحافظ سلامة، 1992، ص.126).

د- مرحلة المراهقة:

يرى الكثير من الباحثين أنّ مرحلة المراهقة في مرحلة ضغط وتتميّز بتغيّرات بيولوجية واجتماعية وإنفعالية وفيها يحاول المراهق تحقيق إستقلالية ودعم هويته وإنشاء علاقات حبّ الآخرين خارج نطاق الأسرة، كما نجد في هذه المرحلة تذبذب مفهوم الذات عند الفرد إذ ينتقل من وكالة التي يكون فيها تسليطاً غير واقعي إلى المرحلة التي يصبح فيها واقعياً ومتزناً، تتصادم في هذه المرحلة الدوافع الداخلية للذات بالدوافع الخارجية، كما نجد الفرد يتصل بالذات المثالية التي يطمح في الوصول إليها، لكن في النهاية يدرك الفرد بشكل تدريجي أنّ الذات المثالية هي من صنع يديه وأنّه عليه أن يتحكم كيف يمكنه أن يحقق ما أمكن وذلك عن طريق الخبرة.

(الشناوي، 2001، ص.158).

5- أشكال مفهوم الذات:

إنّ أشكال مفهوم الذات ترتبط فيما بينها إرتباطاً قوياً وتؤثر وتتأثر بعضها ببعض، ويمكن

تحديد أشكال مفهوم الذات كما يلي:

أ- مفهوم الذات الإجتماعي:

يشير إلى تصور الفرد لتقويم الآخرين له معتمداً في ذلك تصرفاتهم وأقوالهم، ويتكون من المدركات والتصورات التي تحدّد الصورة التي يعتقد أنّ الآخرين يتصورونها ويتمثلها الفرد من خلال التفاعل الإجتماعي مع الآخرين.

ب- مفهوم الذات الأكاديمي:

يعرفه (شافلسون وبولص) بأنه "إتجاهات الفرد ومشاعره نحو التحصيل في مواضيع معيّنة يتعلمها ذلك الفرد، ويشير إلى السلوك الذي يعبر فيه الفرد عن نفسه من حيث قدرته على التحصيل وأداء الواجبات الأكاديمية بالمقاربة مع الآخرين الذين يؤدون الواجبات والمهام نفسها.

ج- مفهوم الذات المدرك:

يتكوّن من المدركات التي يتمنى الفرد أن يكون عليها في الجوانب الجسمية والنفسية، كما يتمنى أن يكون متميزاً على أقرانه، حيث يتطلع الناس إليه. (الشناوي، 2001، ص. 134).

د- مفهوم الذات المثالي:

يتكوّن من المدركات التي يتمنى الفرد أن يكون عليها في الجوانب الجسمية والنفسية، كما يتمنى أن يكون متميزاً على أقرانه، حيث يتطلع الناس إليه.

هـ- مفهوم الذات المؤقت:

يتكوّن حسب المواقف والمتغيرات التي يجد الفرد نفسها فيها، وهو مفهوم غير ثابت يتلاشى مع زوال الموقف، فإذا شاهد المرء فريقين يتباريان في كرة القدم حرّك هذا الفرد قدمه في بعض الأحيان وكأنّه أحد أعضاء الفريقين. (ياسين الخطيب، 2003، ص. 150).

6- سمات تحقيق الذات:

تتغير الذات نتيجة للنضج والتعلّم فقد قدّم العلماء سمات رئيسية للفرد الذي يحقق ذاته، ومن هذه السمات نذكر:

- لهذا الشخص رغبة في أن يكون جزءا من عملية التغيير، وأنه غير مهتم أو معني بالدفاع عن الأمر الراهن.

- لهذا الشخص وجهة نظر إيجابية نحو نفسه، ثقته متزايدة بقدراته، وطموحاته واقعية.

- لدى هذا الشخص شعور قوي بالتعاطف مع الآخرين، لأنه قادر على الإنطلاق من ذاته بحيث يمتد مفهومه للذات ليشمل عائلته و أصدقائه و أفراد مجتمعه.

(أبو جادو، 1998، ص.142).

7- وظيفة مفهوم الذات:

إنّ وظيفة مفهوم الذات وظيفة دفاعية وتكامل وبلورة عالم الخبرة، المتغير الذي يوجد في وسطه (ينظّم ويحدّد السلوك) وينمو مفهوم الذات تكوينيا كنتاج للتفاعل الاجتماعي جنبا إلى جنب مع الدافع الداخلي لتأكيد الذات، وبالرغم من أنّه ثابت إلى حدّ كبير إلاّ يمكن تعديله وتغييره تحت ظروف معينة. (الشناوي، 2001، ص.124).

ثانيا: تقدير الذات:

1- تعاريف تقدير الذات:

- تعريف (مصطفى فهمي، 1979):

يعرّفه (مصطفى فهمي) بأنه "عبارة عن مدرك أو إتجاه يعبر عن إدراك الفرد لنفسه وعن قدرته على كلّ ما يقوم به من أعمال وتصرفات، ويتكوّن هذا المدرك في إطار حاجات الطفولة وخاصة الحاجة إلى الإستقلال والحرية والقبول والنجاح". (فهمي، 1979، ص.245).

- تعريف (هانم عبد المقصود، 1983):

يعرّف تقدير الذات بأنه "مجموعة من التقديرات التي يعطيها الحسنة والسيئة التي تتضمنها عبارات الاختيار من حيث درجة توافرها في ذاتها، وأنّ تقدير الفرد لذاته يمكن أن يتكوّن من علاقاته بالآخرين، فهو يرتبط بعلاقة الفرد بالمجتمع الذي يعيش فيه الأفراد المحيطون ويعيشون معهم". (عبد المقصود، 1983، ص.14).

- تعريف (عبد الرحيم بخيث، 1985):

يعرّف تقدير الذات بأنه "مجموعة الإتجاهات والمعتقدات التي يستند عليها الفرد عندما يواجه العالم المحيط به".

ومن هنا فإنّ تقدير الذات يعطي تجهيزا عقليا يعدّ الشخص للاستجابة طبقا لتوقعات النجاح والقبول وقوة الشخصية. (عبد الرحيم بخيث، 1985، ص.06).

-تعريف (Rosenberg,1979):

يعرّف تقدير الذات بأنه " إتجاهات الفرد الشاملة - سالبة أو موجبة نحو نفسه، وهذا يعني أنّ تقدير الذات المرتفع هو أنّ الفرد يعتبر نفسه ذا قيمة و أهمية، بينما يعني تقدير الذات المنخفض عدم رضا الفرد عن ذاته أو رفض الذات أو إحتقار الذات، أي أنّ تقدير الذات لذاته يعني الفكرة التي يدركها الفرد عن كيفية رؤية وتقييم الآخرين".

(Rosenberg,1979,p.833)

- تعريف (Brisette,1972):

يعرفها بأنها "هي القيمة التي يعطيها الفرد لنفسه وإلى الدرجة التي يشعر بأنّ جدارته تصل إليها، وتتضمن عمليتين نفسيّتين إجتماعيتين هما: جدارة الذات وتقويم الذات، حيث يشير أولهما إلى الشعور بالذات وإلى أي مدى يشعر الفرد بقيمته الشخصية، أمّا الثانية فتشير إلى عملية القيام بحكم شعوري على مدى الأهمية الإجتماعية للذات". (نزيم صرداوي، 2009، ص.140).

- تعريف سفيني(بدون سنة):

يعرّف (سفيني) تقدير الذات على أنّه شعور بقوة ضعف الفرد وقبول ذاته وتحملّ كامل مسؤولياته لتأكيد ذاته من أجل الوصول إلى أهدافه المرجوة والمسطرة .

. (James ,1996,p.134)

- تعريف الجمعية الكندية للصحة العقلية (1994):

عرفت تقدير الذات على أنه "يتمثل في الصحة العقلية الجيدة ومعرفة الذات من حيث نقاط

القوة والضعف، مشاكلها، حدودها ومتطلباتها، هذا ما يسمح بتكوين صورة واقعية عن الذات".

يشير (أيمن غريب، 1994) بأن مفهوم تقدير الذات نابع من الحاجات الأساسية للإنسان، وقد

أشار إليها العديد من المنظرين في مجال علم النفس بوجه عام، أمثال (Maslow) حيث صمّم

سلم الحاجات، وتقع الحاجة لتقدير الذات وتحقيقها في أعلاه، وكذلك (Vroom) و(Rogers)

وتأكيدهما أهميته في تحقيق الصحة النفسية للأفراد. (أيمن غريب، 1994، ص.94).

ترى (جون دوبي، 2002) أن تقدير الذات هي إعطاء أهمية للذات وهذا بتقييمها بشكل عام،

وهو من بين الأسس التي تبني عليها صورة الذات إذ توجه الوعي بالذات عن طريق التقييم

الإيجابي أو السلبي الذي ينسبه الفرد لها. (Jendoubi, 2002, p, 9).

- تعريف القاموس الأساسي لعلم النفس:

حالة ناتجة عن النجاح أو الفشل، فهو يتغير حسب الوضعية المعاشة، فهو يحدّد بطريقة

ثابتة وقابلة لقياس أفراد لهم تقدير مرتفع أو منخفض (مقياس كوبر سميث أو روزنبرغ). ويشترك

في هذا المتغير الفردي العديد من الفروق المعرفية الدافعية والسلوكية. هذا الشيء الذي يؤكد أن

تقدير الذات إيجابي أو سلبي كان يعود إلى تعدّد أبعاد الذات ما يفسر تنوع التقييم الذاتي لدى الفرد

حسب سجله الشخصي. (Bloch et al, 2002, p. 128).

- تعريف (L'ecuyer,1978):

إنّ تقدير الذات يشمل كل تصريح سلوكي أو لفظي يشير إلى تقييم شخص أو رفضه من الخارج فهو التركيز الصريح على النقاط الحسنة والسيئة للفرد. (L'ecuyer,r,1978,p144).

- تعريف (Suzanna Mahoo,2004):

تعرف تقدير الذات على أنّه "يتمثل في وظيفة تقوم بها المشاعر الشخصية للفرد والذي يتمثل في إحترام الذات، وتلبية الحاجات الشخصية، والتي تحتل المرتبة الأولى.

(Suzanna MC Mahon,2004,p76).

- تعريف (Khadizi Zanad,1979):

يعتبر كنتيجة للمقارنة التي يقوم بها الفرد بينه وبين غيره من الأفراد الذين يمثلون بالنسبة له وهنا يكون الإطار الإجتماعي بمثابة مرجع له. (Khadizi Zanad,1979,p.94)

- تعريف (Cottraux, Bouvard, 2000):

يعرفه على أنّه "تقييم إيجابي أو سلبي للفرد عن نفسه وهو ينحدر من نظام القيم الشخصية أو التي يفرضها المحيط خلال فترة الطفولة من خلال الإدراكات، فالأفكار والإعتقادات التي يحملها الفرد عن نفسه تساهم في تقديره لذاته.

كما قد يكون تقدير الذات دائما نسبيا ولكنه ليس ثابتا بالضرورة،فهو يتدرج في سياق دينامي

قابل للتغيير طوال فترة الحياة. (Cottraux, Bouvard ,2000,p.235).

2- تطوّر تقدير الذات:

ظهر مصطلح تقدير الذات في أواخر الخمسينات وسرعان ما أخذ مكانته المتميزة في كتابات الباحثين والعلماء، بجانب المصطلحات الأخرى في نظرية الذات التي زودت بها نظرية الأدب النفسي في تلك الفترة، مثل مفهوم الذات المثالية، مفهوم صور الذات، مفهوم الذات الواقعية، مفهوم تقبل الذات، ثم ظهر مفهوم تقدير الذات الذي كان يشير حسب (كوهن) إلى الدرجة التي تتطابق عندها الذات المثالية والذات الواقعية، في حين ينظر (أرجل، 1967) إلى تقدير الذات على أنه التقدير الشخصي للتباعد بين هذين المفهومين. وبعد ذلك بفترة أثرى التراث النفسي بدراسات عديدة تناولت مفهوم تقدير الذات باعتباره مفهوماً سيكولوجياً يتضمن العديد من أساليب السلوك ودراسات عن إرتباطه بالعلاقات الشخصية المتنوعة ومدى شعور الفرد بالتوافق مع ذاته ومع الآخرين إلى جانب تحديد أهدافه الذاتي (فؤاد إبراهيم، 1998، ص.191).

3- التمييز بين مفهوم الذات وتقدير الذات:

يعتبر تقدير الذات بعدي من أبعاد مفهوم الذات وهذا الأخير عبارة عن معلومات حول صفات الذات، حيث يصبح أكثر ثباتاً بزيادة العمر في حين تقدير الذات هو تقييم الفرد لذاته في مواقف يقول الفرد أنا ذكي، أنا إجتماعي، أنا صادق أو العكس أي هو تقدير بعدم صلاحية.

(ليلي عبد الحافظ، 1985، ص.14).

4- مستويات تقدير الذات:

نجد هناك مستويين لتقدير الذات:

أ- المستوى المرتفع:

توجد لدى عامة الناس حاجة ملحة للشعور بالحبّ والإحترام والعطف والتقبل من الآخرين، خاصة الذين يمثلون أهمية في حياتنا كالوالدين وتبقى هذه الحاجة للتقدير الإيجابي نشطة طول الحياة. (سيد عبد الرحمان، 1998، ص.409).

إنّ الباحثين (كرومان) و(كوهل) و(تريان) يرون أنّ الأشخاص ذوي التقدير المرتفع للذات يميلون إلى ممارسة أكبر للسلطة الإجتماعية ويكونون أقل حساسية لتأثير الحوادث الخارجية من ذوي التقدير المنخفض للذات، وهم أكثر قدرة على غيرهم على إختيار المهمات التي تكون لديهم فيها خطوط أكثر للنجاح. (العيزوزي، 2001، ص.69).

كما ركّز (Maslow) على دراسة الأشخاص القلائل الذين إعتبرهم قد حققوا سماتهم مستخدماً لذلك عينة صغيرة إلى حدّ ما تضمنت بعض الأشخاص الأحياء وبعض الشخصيات التاريخية أمثال:- توماس جيفرسون - أنشتاين - روزفلت، وعلى الرغم من أنّ الأشخاص المحققين لذاتهم منفردون بطرق مختلفة إلاّ أنّهم يشتركون في بعض الصفات منها: أنّهم أكثر تقبلاً للذات والآخرين وأكثر حاجة إلى الخصوص ولديهم إقبال أكبر على تحديد إعجابهم وإثرائهم للإستجابات العاطفية ولديهم أيضاً درجة كبيرة من تكرار التعرّف الجوهري يكوّنون علاقات

شخصية مع من بحوزتهم ويتكرر لديهم أعظم مستوى من الخبرات و أخيرا لديهم تمييز بين الشر والخير وبين الوسيلة والغاية. (السيد عبد الرحمان، 1998، ص.422).

ب- المستوى المنخفض:

من المميزات الأساسية لأصحاب تقدير الذات المنخفض، عدم الكفاءة، عدم الثقة بالنفس إنعدام القدرة على تحقيق النجاح، الإنعزال والإنطواء، إفتقاد الأمل، توقع الفشل دائما. ويرى كل من (روزنبرغ) و(شوتر) (1958) أنه من الناحية الإجتماعية الأفراد ذوي التقدير المنخفض للذات يفضلون الإبتعاد عن النشاطات الإجتماعية ويظهرون الميل إلى الخضوع والنتيجة ويتميزون بالخلل والحساسية المفرطة وقلة الثقة بالنفس وتفضيل الوحدة، ويرى (روزنبرغ) أن التقدير المنخفض للذات مرتبط بمظاهر إكتئابية ومشاعر محبطة وأعراض القلق. (سيد خير الله، 1981، ص.189).

أما (كوبر سميث) فيقول أن "ذوي التقدير المنخفض للذات يعتبرون أنفسهم غير هامين جدًا أو محبوبين ولا يستطيعون فعل أشياء كثيرة يودون فعلها ويحتلمون أن يكون لدى الأشخاص أحسن مما لديهم فهذا فضلا عن أنفسهم يتوقعون أسود الأمور دائما".

كما يعطي (كوبر سميث، 1967) ثلاثة مستويات لتقدير الذات:

✓ المستوى (أ): وهم أفراد أكثر نجاحا إجتماعيا وأكاديميا.

✓ المستوى (ب): يشمل أفراد متوسطين، تكون إنجازاتهم متوسطة.

✓ **المستوى (ج):** يشمل الأفراد الضعاف أكاديميا وإجتماعيا، وغالبا ما يعانون من ضغوط

نفسية وإضطرابات سلوكية. (محمد ديبب، 1994، ص.79).

كما ترى (جيهان ريشتي، 1993) أنّ هذا النوع من الأفراد يشعرون بالخجل، القلق الزائد، الخضوع السلبي للسلطة، والشعور بالحزن والإستعداد المرتفع للإرتياح في المناسبات الإجتماعية وعدم القدرة على مواجهة الظروف الإجتماعية اليومية. (ريشتي، 1993، ص.547).

5- شروط تقدير الذات:

إنّ الفرد يقدر نفسه بشكل إيجابي إذا كان سلوكه متفقا مع القيم المتبناة في المجتمع بصرف النظر عما إذا كان ذلك السلوك مشبعا لذاته أم لا، ونظرا لأنّ الكثير من خبراته التي أضفت عليها عملية تقويم الذاتية قيمة إيجابية لم تعد وضع التقدير والإحترام من الآخرين، فإنّه يبدأ في إنكار تلك الخبرات أوتجنبها. ويقرّر (Rogers) أنّه عند تلك النقطة تنشأ لدى الفرد ما يسمى بشروط التقدير، أي الشروط التي يعتبر بموجبها سلوكا ما إيجابيا أو سلبيا، فهو يضيف قيمة سلبية على بعض الخبرات المشبعة وفقا لتلك الشروط التي تتمثل في مراعاة القيم الإجتماعية، أي يصبح الفرد غير قادر على تقدير ذاته إيجابيا إلاّ إذا توافقت سلوكه مع القيم الإجتماعية، كما أنّ الفرد إن لم يتلق التقدير من طرف الآخرين فإنّه يتخلّى أو يتجنب سلوك معيّن.

(مصطفى القاضي، 2002، ص.182).

إنّ للفرد شرطين في تقييم لسلوكه وهما القيم الإجتماعية وتقدير الآخرين.

6- النظريات المفسرة لتقدير الذات:

لقد تباينت آراء الباحثين في تفسيرهم لتقدير الذات، وكلّ منهم ركّز على جانب دون آخر، ولكلّ منهم إتجاهاته الخاصة ومنهجه في إثبات المتغير. ومن بين هذه الإتجاهات نذكر:

أ- النظرية السلوكية المعرفية:

يعتبر تقدير الذات حسب هذا النموذج تقييم يضعه الفرد لذاته ويعمل على المحافظة عليه، ويتمثل في مجموعة من الأفكار والمعتقدات التي يستدعيها الفرد عند مواجهة العالم المحيط به.

يؤكد (إليس، 1961) أنّ أساليب التفكير الخاطئة والسلبية عن الذات تؤثر في سلوك الفرد تأثيرا سلبيا، فإذا كان نسق التفكير واقعيًا والنظرة موضوعية فإنّ النتائج تكون تقديرا مرتفعا للذات، أمّا إذا كان النسق غير عقلاني فإنّ الإضطراب الإنفعالي هو المتوقع والمصاحب لتقدير الذات المنخفض.

أمّا (بيك، 1976) فيرى أنّ المشكلات النفسية تحدث كنتيجة لإستجابات غير صحيحة لعدم التمييز بين الخيال والواقع، فالتفكير يمكن أن يكون غير واقعي بسبب أنّه مشتق من مقدمات خاطئة، هذا ما يؤدي إلى تقدير الذات بصفة سلبية، كما أنّ السلوك يمكن أن يكون مضطربا ومؤديا للفشل كونه مبني على إتجاهات غير معقولة.

ويضيف (إليس) مؤكداً بأن الأفراد هم الذين يجنبون العصاب لأنفسهم فيصبحون قلقين أو مكتئبين أو عدوانيين، وذلك من خلال إعتاقهم لعدد من الأفكار اللاعقلية، فكلاً كان تقدير الذات لذاته منخفضاً كلما أدى إلى سلوكيات واضطرابات نفسية.

ما نخلص إليه في هذه النظرية أن تقدير الذات عبارة عن الأفكار السائدة لدى الفرد، حيث يعمل على إثبات ذاته وتحقيق دوره في المجتمع من خلال رضا الآخرين، كلما يسعى إلى التخلص من مشاعر العجز المرتبطة بخبراته الماضية البعيدة والقريبة في مرحلة الطفولة بشكل خاص، ويصحّ الأفكار الخاطئة والمعتقدات غير الواقعية وغير الموضوعية عن الذات عن طريق الخبرة والتجربة. (معتر سيد الله، 2000، ص.112).

محمل القول أن تقدير الذات حسب هذه النظرية قائم على أساس الأفكار والمعتقدات التي يتبناها الفرد بصفة عامة والتي تصحّح السلبية منها عن طريق الخبرة.

ب- النظرية الإجتماعية:

يقول (كنيش) كلما أدرك الفرد تفاعله مع الآخر على أنه مهم زاد ذلك تأثير في مفهوم الذات وتظهر أهمية التفاعل في نوعية أهمية الآخرين، فمن خلال ردود أفعال الآخرين ندرك مكانتنا فالتناول النفسي الاجتماعي ركّز على علاقة الآخر بتكوين مفهوم الذات وذلك على يد كل من (كولي)، (كوبر سميث) و (روزنبرغ)، (أريكسون ميد). (ناصر ميزاب، 2007، ص.199).

إنّ المجتمع كما يذكره (كولي، 1902) مرآة يرى الفرد من خلاله نفسه، إذ يرى نفسه بالطريقة التي به الآخرون، فهؤلاء الأشخاص خاصة المهتمين في حياة الفرد سوف يتركون أثراً عميقاً، وأنّ نوعية إدراكه لما يتوقعه الآخرون بالنسبة له أمر في غاية الأهمية في تحديد سلوكه الاجتماعي وتكوين فكرته عن نفسه. (نزيم صرداوي، 2009، ص. 183).

ولقد إهتم (كولي) بتصور الفرد لتقييم الآخرين له على شكل تقدير الذات فمفهوم الذات دائماً يحمل فيه حكماً على الذات أو تقييماً لها سواء من قبل الفرد نفسه، أو من قبل المحيطين به المباشرين الذين شاركوا في وضع السلوكات القاعدية أو الإطار المرجعي الذي من خلاله يقيم الفرد نفسه والعالم الخارجي.

كما يؤكد (كولي) على أهمية العلاقة المستمرة بين الفرد والمجتمع، ويشير إلى أنّه لا معنى للتفكير في الذات بمعزل عن البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها أو الأشخاص الآخرين الذين يتفاعل معهم. (ناصر ميزاب، 2007، ص. 199).

يشاطره الرأي (زيلر، 1973) الذي يعتبر أحد ممثلي التيار الاجتماعي، إذ يركّز على دور المجتمع في تكوين الذات، ويؤكد أنّ تقييم الذات لا يحدث في معظم الحالات إلا في الإطار المرجعي الاجتماعي. (الشناوي وآخرون، 2001، ص. 128).

كما يضيف (زيلر) أنّ تقدير الذات يلعب دور المتغير الوسيط، فهو يشغل المنطقة المتوسطة بين الذات والعالم الواقعي، فعندما تحدث تغيرات في بيئة الشخص الاجتماعية، فإنّ تقدير الذات يمثلّ العالم الذي يحدّد نوعية التغيرات التي ستحدث في تقييم الفرد لذاته تبعاً لذلك.

(أبو جادو، 1998، ص.174).

فتقدير الذات طبقاً لـ (زيلر) مفهوم يربط بين تكامل الشخصية من جهة وقدرة الفرد على أن يستجيب لمختلف المثيرات التي يتعرض لها من ناحية أخرى، لذلك إفترض أنّ الشخصية التي يتمتع بدرجة عالية من التكامل تحظى بدرجة عالية من تقدير الذات. هذا ما يساعدها على أداء وظائفها بدرجة عالية من الكفاءة في الوسط الاجتماعي الذي توجد فيه.

(علاء الدين، 1989، ص.105).

إنّ تأكيد (زيلر) على العامل الاجتماعي جعله يسمّي مفهومه وبيوافقه النقاد على ذلك بأنّه تقدير الذات لم تعط العوامل الاجتماعية حقها في نشأة ونموّ تقدير الذات. (الشناوي وآخرون، 2001، ص.129).

يرى (فلكر، 1974) أنّ تقدير الفرد لذاته واعتبارها لها يرتفع عندما يحسّ بالإنتماء والإستحقاق والجدارة وعندما يرى الفرد نفسه عضواً في جماعة ممّا يمنحه الشعور بالقيمة بالنسبة للآخرين.

(نزيم صرداوي، 2009، ص.138).

وعليه فتقدير الذات حسب (زيلر) إجتماعي يتأثر بمدرجات وردود أفعال الأشخاص المهمين لدى الفرد، كما أنه يتطور عن طريق المقارنة الإجتماعية بين سلوك الفرد ومهارات الآخرين هذا ما يجعله يرى نفسه كما يراه الآخرون.

ج- النظرية المعرفية:

إعتبر (روزنبرغ) أنّ تقدير الذات مفهوم يعكس إتجاه الفرد نحو نفسه وطرح فكرة أنّ الفرد يكون إتجاها نحو كلّ الموضوعات التي يتعامل معها وما الذات إلاّ أحد هذه الموضوعات الأخرى. (أبو جادو، 2004، ص.172) فقد يختلف إتجاه الفرد نحو ذاته ولو من الناحية الكمية عن إتجاهاته نحو الموضوعات الأخرى. (الشناوي، 2001، ص.127) وعلى عكس (روزنبرغ) لم يحاول (سميث) أن يربط أعماله في تقدير الذات بنظرية أكثر شمولاً، إذ أكد أنّ هذا المصطلح متعدد الجوانب، دراسته تستدعي عدّة مناهج لتفسير الأوجه المتعددة له.

ويقسّم (كوبر سميث) تعبير الفرد عن تقديره لذاته إلى قسمين:

✓ **التعبير الذاتي:** هو إدراك الفرد لذاته ووصفه لها.

✓ **التعبير السلوكي:** الذي يمثّل الأساليب السلوكية التي تفصح عن تقدير الفرد لذاته وهي

قابلية للملاحظة، كما أنه يميّز نوعين من تقدير الذات:

- **تقدير الذات الحقيقي:** ويوجد عند الأفراد الذين يشعرون بالفعل أنهم ذوي قيمة .

- **تقدير الذات الدفاعي:** والذي يعبر عنه الأفراد ذوي الشعور بالقيمة المنحطة وقد إفترض في سبيل ذلك أرجع مجموعات من المتغيرات تعمل كمحددات لتقدير الذات وهي: النجاحات، القيم الطموحات والدفاعات.

وعليه نستنتج أنّ تقدير الذات عند (روزنبرغ) أحادي البعد وهو إتّجاه نحو موضوع معين عكس (كوبر سميث) الذي يراه ظاهرة أكثر تعقيدا لأنّها تتضمن كلا من عمليات تقييم الذات وردود الفعل التي تتم بقدر من العاطفة، فتقدير الذات لدى (سميث) عبارة عن الحكم الذي يصدره الفرد على نفسه متضمنا الإتّجاهات التي يرى أنّها تتفق معه على نحو دقيق.

د- النظرية التحليلية:

يعتبر المحللون النفسانيون أمثال (فرويد، يونغ، أدلر) أنّ تقدير الذات مرتبط بالأنا الأعلى، فالأنا يمثل ذلك القسم من العقل الذي يشمل الشعور والحركة الإدراكية يقوم بمهمة حفظ الذات ويخضع لمبدأ الواقع، كما يعمل على تحقيق التوافق مع المحيط وعلى حلّ الصراع بين الفرد ومحيطه. أمّا الأنا الأعلى فيقوم بوظيفة تقويم السلوك والتحكم في طريقة إشباع حاجاته، فهو ذلك القسم من العقل الذي يمثل الوالدين والمجتمع ويتشكل الأنا الأعلى من أساليب الكبت التي يمرّ بها الفرد أثناء تطويرة في الطفولة الأولى.

فكثيرا ما يدخل الأنا الأعلى في صراع مع الأنا، إذ يحاول أن ينمّي في الشخص الشعور بالإثم والتحرير وانتقاد الذات، هذا الصراع يؤدي إلى شخصية مضطربة تنمّي اضطرابات نفسية

وسلوكية، حيث يكتسب الفرد النظرة السلبية عن ذاته منذ الطفولة فيشعر أنّه عاجز عن تحقيق أهدافه ولا تتجانس أحلامه ومشاعره على محيطه، وبالتالي يمكن أن يصبح عدواً لنفسه لسبب كرهه لذاته ويتولد عن هذا الصراع ضغطاً سيكولوجياً ينعكس على سلوكاته وتصرفاته، حيث يصعب عليه إدراك وفهم حبّ الآخرين، ويتجلى ذلك بوضوح في النشاطات والمنافسات الجماعية إذ يفضل العزلة كما يتولد لديه نقص في الإتزان الإنفعالي وعدم الثقة بالنفس، أمّا إذا كانت علاقة الأنا الأعلى بالأنا الحسنة مقبولة فإنّ التوازن يتحقق ويتطور لديه التقدير المرتفع للذات. (شريفى هناء، 2002، ص.92).

يعمل الذات حسب هذه النظرية على أساس التفكير العقلاني والموضوعي فإذا نشأ صراع بين الأنا والأنا الأعلى، فإنّ ذلك سيؤدي إلى اضطرابات نفسية وسلوكية عند الفرد، هذا ما يكتسبه نظرة سلبية عن ذاته، أمّا إذا إتسمت العلاقة بينهما فإنّ الفرد سوف يتمتع بالتوازن الذي سيظهر واضحاً في التقدير المرتفع للذات ومنه السلوكات التكيفية.

7- العوامل المؤثرة في تقدير الذات:

تتقسم حسب (واند و آخرون، 1989) العوامل المؤثرة في تقدير الذات إلى عوامل شخصية تشمل متغيرات نفسية والدور المتعلّق بالجنس، وعوامل محيطية متضمنة للمتغيرات الأسرية والإجتماعية كالدور الإجتماعي، المعايير السلوكية والمستوى الإقتصادي:

1.7 - العوامل الشخصية:

أ) متغيرات نفسية:

تتعلق بالحالة الجسدية للفرد سواء كان الفرد يتمتع باللياقة والصحة لخلوه من الأمراض ويتصف بكل صفات الشخص السليم، أو أن هذا الفرد يعاني من تشوهات خلقية أو عاهات مختلفة، فالعوامل الداخلية للفرد تؤثر في تقديره لذاته، فمثلا يولي المراهق إهتمام كبير لجسده ولصفاته العضوية فكلما كانت صورته الجسمية مماثلة لصور من الرفاق والأقران كان تقديره لذاته مرتفعا، أما إذا لاحظ أي خلل وإنحراف في مظهره وتكوينه فإنه يبذل كل جهد لأن يحسنه وإن لم يتمكن من ذلك أصيب بالضيق والقلق، مما يؤدي إلى الإنطواء والإنسحاب وبالتالي إنخفاض تقدير الذات. (مالك مخول، 1985، ص.230).

ب) متغير الجنس:

إن موضوع تقدير الذات بالنسبة لتأثير الجنس إهتم بدراسته عدة باحثين، وذلك تحصر الاختلافات بين الذكور والإناث في سمة تقدير الذات، فبعض الدراسات أثبتت وجود فروق بين الجنسين، بينما أثبتت العكس دراسات أخرى تعرضت لنفس الموضوع.

فقد بين (أنجل، 1959) في دراساته عن ثبات تقدير الذات في مرحلة الشباب وعلاقته بالجنس على عينة مكونة من مائة وأربعة (104) شابا ومائة وثمانية (108) شابة تتراوح

أعمارهم بين (13-16) بالنسبة للذكور وبين (15-17) بالنسبة للإناث، إذ توصل إلى وجود فروق بين الجنسين في تقدير الذات لصالح الذكور.

وتناولت دراسة (ماكوبي) دراسة الفروق بين الجنسين في متغير تقدير الذات، بحيث توصلت النتائج إلى أنّ التساوي يلاحظ في درجات تقدير الذات بين الذكور والإناث في مرحلة الطفولة المتأخرة من (9) إلى (13) سنة. وتبقى هذه الفروق غير دالة بين الجنسين في مرحلة المراهقة، وأنّ التباين يظهر بوضوح في مرحلة الرشد، إلا أنّ الدراسة لم تبين أي الجنسين يتفوق على الآخر في درجات تقدير الذات. (نزيم صرداوي، 2008، ص 172).

2.7 - متغيرات العوامل المحيطة:

أ) المتغيرات الأسرية:

تعتبر الأسرة الوسط الأول المؤثر في شخصية الفرد ونشأة هويته وبناء ذاته وتعويض نزعاته الموروثة، فهي التي تمدّ بالتراث البيولوجي والاجتماعي اللذان يطلقان ملذاته وقواه، كما أنّها أول مجال تسبع فيه حاجاته الجسمية والنفسية والتنشئة الأسرية تعمل على تشكيل تقدير الذات لدى أفرادها، بما تظهره من إتجاهات نحوهم وبما توفر لهم من إشباع الحاجات النفسية الأساسية، وهي المسؤولة عن إشعارهم أنّهم مقبلون من طرف الآخرين وبأنّهم مرغوب بهم حتّى يستطيعوا تقبل ذواتهم، كما يتأثر تقدير الذات أيضا بنوع العلاقة الأسرية، فإذا كانت العلاقة جيدة كان تقديرهم مرتفعاً والعكس صحيح.

ويتأثر أيضا بالخصائص والمميزات الأسرية، بحيث أنّ الفرد الذي ينشأ في الأسرة تحيطه بالعناية والتقبل، يرفع من قيمته وتقديره لذاته ويجعله يدرك نفسه بطريقة أفضل ما إذا نشأ في أسرة تتبذه أو ترفضه. (شريفى هناء، 2002، ص.87).

كما يتأثر تقدير الذات بترتيب الطفل والمراهق في العائلة، فقد أوضحت دراسة (محمد ديب، 1994) أنّه كلّما كان ترتيب ميلاد الطفل في المراتب الأولى كلّما كان تقديره لذاته إيجابيا، لأنّه نال عناية وإهتمام كبيرا من طرف عائلته. أمّا الأطفال الذين يقع ترتيبهم في الميلاد بين إخوانهم ما بعد المراتب الأولى فإنّهم يتمتعون بتقدير ذات سلبي لنقص الإهتمام والرعاية بهم عكس الذين يحتلون المراتب الأولى.

ب) المتغيرات الإجتماعية:

تتمثل في القيم الإجتماعية السائدة في المجتمع بحيث تؤثر على الفرد بطريقة أو بأخرى، إلى جانب المقارنات الإجتماعية، وكذا لعب الأدوار الإجتماعية.

يؤثر الدور الإجتماعي في تقدير الذات، حيث تنمو صورة ذات الفرد من خلال التفاعل الإجتماعي، وذلك أثناء وضعه في سلسلة من الأدوار أثناء تحركه في إطار البناء الإجتماعي الذي يعيش فيه الفرد، حيث أنّه يوضع في أنماط من الأدوار المختلفة منذ طفولته وأثناء تحركه خلال هذه الأدوار المختلفة، فالتفاعل الإجتماعي السليم والعلاقات الإجتماعية الناجحة تعزز تقدير الذات الموجب للفرد. (زهران، 1982، ص.293).

أما في دراسة (مياموتر وآخرون، 2000) فقد توصلوا إلى أنّ الوضعية الاجتماعية والإقتصادية للمراهق المتمثلة في العامل الثقافي والاجتماعي، ترتبط بتقدير الذات حيث تعتبر الوضعية الاجتماعية والإقتصادية المنخفضة عائقا لمشاركة المراهق في النشاطات الخارجية بحيث تؤدي به إلى عدم الكفاية المادية، وبالتالي تؤثر على نظرتة لنفسه أي تشكيله لتقدير واطئ للذات. أما الأفراد الذين ينحدرون من عائلات ذات مستوى إقتصادي واجتماعي مرتفع يقدرّون أنفسهم تقديرا مرتفعا من حيث الإحترام والتربية.

ورغم ذلك فإنّ الوضعية الاجتماعية والإقتصادية المنخفضة لا تؤدي دائما وبصفة مباشرة إلى عجز في تقدير الذات، كما يؤثر الدور الاجتماعي في تقديرها، حيث تنمو صورة الذات من خلال التفاعل الاجتماعي، وذلك أثناء وضعية في سلسلة من الأدوار وأثناء تحرك الفرد في إطار البناء الاجتماعي الذي يعيش فيه، فإنّه عادة يوضع في أنماط من طفولته وأثناء تحركه خلال هذه الأدوار فإنّه يتعلّم أن يرى نفسه كما يراه رفاقه في المواقف الاجتماعية المختلفة.

وعلى العموم فالتفاعل الاجتماعي السليم والعلاقات الاجتماعية الناجحة تعزز تقدير الذات الموجبة للفرد، بينما تعمل العلاقات الاجتماعية المضطربة والفاشلة على تعزيز التقدير السلبي لها. (شريف هناء، 2002، ص.90).

نستخلص ممّا سبق أنّ تقدير الذات مرتبط بالمفهوم الذي يكتسبه الفرد عن نفسه تدريجيا من خلال التنشئة الاجتماعية، والتفاعل الاجتماعي مع الغير،

كلّما كان تقدير الفرد لذاته إيجابياً ساعده على التوافق النفسي والاجتماعي مقارنة بالفرد الذي لديه تقدير سلبي لذاته، إذ يدفعه إلى الإنعزال والإنطواء والفشل خاصة المراهق الذي يولي أهمية كبيرة لشكله الخارجي ونظرة الغير إليه وتقييمهم له.

8- أهمية تقدير الذات:

كلّما ينمو الطفل تزداد حاجاته إلى تقدير ممن حوله في البيت من والديه وإخوته حتى في المدرسة من أقرانه ومدرسيه ليحظى بهذا التقدير فيعمل وينشط في مجالات كثيرة في الدراسة، وفي أوجه النشاط المدرسي وفي النظام حيث يلفت إليه الأنظار ويحظى بالتقدير الاجتماعي والمرغوب. وقد يمثل تقدير الفرد من الآخرين بمدحه أو الثناء عليه، ونجد كذلك عند البالغين حيث يميل الفرد إلى أن يثاب على عمل أجاده أو مشروع قام به إثابة مادية كالحصول على علاوة من رئيسه أو على درجة أو على تشجيع.

فحصيلة ما يحققه الفرد من نجاح أو فشل خلال خبرات حياته هي من تحدّد شدّة أو ضعف الحاجة إلى التقدير لدى هذا الفرد. فعندما يبدأ الفرد في إحداث التغيرات في البيئة المحيطة به فإن أصابه الفشل عاود المحاولة فيما هو أكثر تعقيدا أو مخاطرة فنتيجة ما يصل إليه الفرد من موازنة، فيما أصاب محاولته من نجاح أو فشل في معالجة أمور البيئة والتحكم فيها فإنّه يكتسب الأقدام أو الأحجام على مثل هذه المحاولات.

ويرى (بالمارو) أنه: إذا كانت الحاجات النرجسية لم تشبع فإنّ تقدير الذات ينقص، وأغلب الباحثين يؤكدون على أنّ تقدير الذات السويّ هو الذي يسمح للفرد أن يتكيف وبالتالي يجيب إن الحاجة لتقدير الذات أو الشعور بالقيمة الذاتية، هي في الواقع موجودة في أساس كلّ سلوك بشري، بمعنى آخر فإنّ كلّ واحد شخص مهم جدا في نظر نفسه، وهذا يعني شيئا كبيرا من سلوكنا مدفوع بنظرتنا إلى أنفسنا ونحن حين نتصرف نأخذ بعين الاعتبار ذواتنا وتأثير هذا التصرف بالنسبة إليها فإنّ من الممكن أخيرا التأكد على أنّ الفرد يدرك ذاته على أنّها جديرة بالتقدير والإهتمام لديه أقوى ممّا لدى الشخص ذوي مشاعر دونية.

(أمزيان زبيدة، 2007، ص.34).

9- الحاجة إلى تقدير الذات:

إنّ حاجتنا إلى الشعور لأنّ ما نحن عليه وما نقوم به هو من ضمن معاييرنا الذاتية الخاصة ترتبط بمفهوم الذات ومستوى الطموح عندنا وما نفكر به عن أنفسنا يدور حول مفهومنا للقيم والمعايير وما هو صواب وما هو خطأ، فجميعها تؤدي للجوانب المهمة لحاجاتنا لتقدير الذات لأنّها تدور حول منظومة القيم التي إكتسبها الفرد في أثناء عملية التطبيع الاجتماعي له والتي يحاول من خلالها المجتمع أن يعدّ طريق حياته، وأن يتسرب قيمه ومعاييره والتي لا يستطيع الفرد أن يخرق تلك القيم والمعايير الاجتماعية دون أن يشعر بإحباط يتصل بتقديره لذاته.

كما يهدف الإنسان في سلوكه لأن يشعر بقيمه و أهمية الدور الذي يقوم به في حياته، فكلّ ممّا له أدوار مختلفة يقوم بما يشعره بقيمه في حدّ ذاته كإنسان وكقائم بالدور، ويود أن يلقي تقدير

الآخرين لما يقوم به من عمل في حياته، وعندما يقوم بأي عمل فإنه يود أن يشعر بالنجاح والتقليد فيما يقوم به من عمل و أن هذا العمل له وزن وقيمة، وأن انخفاض تقدير الذات ينتج عن الفجوة بين الذات وطموحاتها. (المرشدي موسى، 1987، ص.392).

كما ترجع حاجتنا إلى إدراك ومعرفة أهمية تقدير الذات من أن فكرة الفرد عن ذاته منذ طفولته لا يقتصر تأثيرها على سلوكه الحالي، بل يمتد إلى سلوكه المستقبلي ويؤثر في تنميته الاجتماعية المقبلة حيث يميل ذو تقدير الذات المرتفع إلى الحرية والقدرة على التعبير عن آرائهم، مهما اختلفت مع آراء الآخرين، ويميلون للتوافق والخلو من الإضطراب الشخصي. (محمد صالح، 1995، ص.218).

وإذا كان الفرد يعزو إنجازاته ويستمد تعزيزات سلوكه من ذاته، يتوقع منه في هذه الحالة درجة مرتفعة من تقدير الذات مقارنة بآخر لا يحصل على تعزيزات لتقديره لذاته نتيجة لإعتقاده أنه يحقق ما يحقق، ويعجز عن تحقيق ما يعجز عنه لا اعتماداً على قدرته و إمكاناته بل اعتماداً على العوامل الخارجية، ويصبح تقديره لذاته بوصفه شخص فعال منجز تقدير ضئيل. (صفوت فرج، 1991).

10- كيف يتكوّن تقدير الذات:

يبدأ الأطفال بتكوين مشاعرهم الأولية لتقدير الذات منذ الأسبوع السادس من حياتهم، وذلك إستناداً إلى تقييمهم للكيفية التي يستجيب بها العالم من حولهم لإحتياجاتهم الإنفعالية والجسمية.

عند مرور الأطفال بمراحل النمو المختلفة، فإنّ تقديرهم لذواتهم يتغير تبعاً للكيفية التي يستجيب بها الأشخاص المهمون في حياتهم لإحتياجاتهم وتبعاً لدرجة النجاح التي يحققونها في اجتياز كلّ من مرحلة من مراحل النموّ هذه.

كما قد حدّدت الباحثة (ستانلي) ظروف أساسية في تكوين تقدير عالي للذات في البيئة المنزلية وهي:

- الحبّ والعاطفة غير المشروطين.
- وجود قوانين محدّدة بشكل جديد تطبيقاً باتساق.
- إظهار قدرة واضحة من الإحترام للأطفال. (أبو رياش، 2007، ص.176).
- يتكون تقدير الذات عند الفرد منذ الطفولة وينمو في المراحل التي يمرّ بها خاصة في مرحلة المراهقة وهذا أثر المتغيرات الداخلية والخارجية التي يعيشها.

خلاصة الفصل:

من خلال كلّ ما تعرضنا له في هذا الفصل يمكن أن نتوصل إلى إستنتاج فكرة أساسية وهي أنّ تقدير الذات مرتبط بالتقدير الصريح لكلّ ما هو إيجابي أو سلبي في حياة الفرد، كما أنّه يتوقف على مدى النجاح أو الفشل الذي يجده الفرد في محاولاته لتحقيق حاجاته الأساسية، وهذا في مواقف حياته وهذا من خلال عملية التأثير والتأثر الذي يعيشها الفرد في المجتمع.

الفصل الثالث:

عقود ما قبل التشغيل

تمهيد:

نظرا للنمو الإقتصادي الذي عرفته الجزائر في الآونة الأخيرة، والدور الذي يلعبه الشباب في بناء هذا الوطن، سمح بالدولة الجزائرية القيام بعدة إصلاحات تمس هذه الشريحة من المجتمع. من بين هذه الإصلاحات إدخال سياسة جديدة في ميدان العمل و التشغيل وتسمى هذه السياسة عقود ما قبل التشغيل وذلك من أجل تحسين الظروف الإجتماعية والتقليل من البطالة. في هذا الفصل سنتعرض إلى هذه السياسة .

أولاً: التشغيل:

1- تعريف التشغيل:

يعرّف (عدون) التشغيل على أنه "إستخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الإقتصادية، حيث يشترط أن يشارك الشخص المشتغل في العمل وأن يكون له حق رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب، وكذا حقه في الإمتيازات التي تترتب على مساره الوظيفي بما في ذلك الترقية وحق الإستفادة من الخدمات الإجتماعية والتأمين والتقاعد حسب التي يملئها القانون". (دادي عدون، 2010، ص.37).

وتعرّفه المنظمة الدولية للعمل على أنه : يكون شخص قابل للتشغيل عندما:

- يمكنه الحصول على منصب شغل.
- يحافظ عليه ويتطور في عمله ويتكيف مع التغير.

- يتحصّل على منصب عمل آخر إذا كان يرغب في ذلك أو تمّ تسريحه (رواب وغربي، ص.66).

2- مبادئ التشغيل:

تخضع عملية التشغيل إلى مجموع من المبادئ القانونية العامة التي جاءت نتيجة ظهور النظم الديمقراطية على خريطة العالم المتحضّر، وقد سنت قوانين جعلت منها مبادئ عامة في عمليّة التوظيف. وقد نذكر من هذه المبادئ التي صارت عالمية وشاملة لمختلف النظم:

أ- مبدأ المساواة:

وهو مبدأ يجب تطبيقه في عدم التمييز بين النساء و الرجال وعلى أساس الجنس وفي عدم المقارنة بين الناس على أساس الدين،المعتقد و الرأي.

ب- مبدأ الجدارة:

الذي يفترض في المرشح للعمل قدرات وإمكانيات علمية ويجب تطبيقه هو الآخر في المسابقات الخاصة بالتوظيف وفي ضمان العمل الدائم للمواطن الذي يرغب فيه. (مصطفى شريف، ص.73).

ثانيا: سياسة التشغيل:

1- تعريف سياسة التشغيل:

تعتبر سياسة التشغيل جزء من سياسات التنمية الإقتصادية والإجتماعية في البلاد، على إعتبار أنه لا يمكن الإهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية بحكم أنّ الهدف من التنمية

هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن. وهو ما يتأني بتوفير فرص عمل وذلك بوضع البرامج الناجحة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل.

تتكوّن سياسة التشغيل من كلمتين:

سياسة: والتي تعني مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية. (منجد في اللغة العربية المعاصرة، 2000، ص.721).

التشغيل: وهو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته من أجل لقاء أجر. (سميحة يونس، 2007، ص.76)

ويقصد بسياسة التشغيل "الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها، وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل (أفراد كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة أو خاصة) عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل إيديولوجية النظام الإقتصادي والاجتماعي القائم ونظريته للعمل وحقّ المواطن فيه". (سلاطنية، 1995، ص.61).

كما يشير مفهوم سياسات التشغيل إلى "مجموع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق التشغيل لغرض التحسين في أدائه والتقليص من الاختلالات التي يمكن أن يبرز أو يظهر في هذا السوق. (دحماني محمد، 2012، ص.71).

وتعرف منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية سياسة التشغيل "هي مجال الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحقّ في العمل لكلّ إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع إحتياجات الإنتاج".

فسياسة التشغيل في الجزائر تعني "جميع البرامج أو الأجهزة التي أنشئت لغرض إدماج البطالين في سوق الشغل من خلال نشاط منظّم للشخص البطال يكسبه وضعاً إجتماعياً ومالياً تحت مظلة الأجهزة والبرامج." (رواب وغربي، 2011، ص.75).

كما أنّها تعني مجموع الإجراءات التي ترمي إلى إمداد المؤسسات باليد العاملة الضرورية وتوفير للمواطن منصب يوافق مؤهلاتهم. (بن صاري، 2004، ص.5).

2- أسس سياسة التشغيل:

يمكن إجمال أسس التشغيل فيما يلي:

- التشغيل الكامل:

ويقصد به توفير فرص العمل لجميع الأفراد و الأشخاص في العمر الإنتاجي والقادرين على

العمل والراغبين فيه والذين لا عمل لهم. (رواب وغربي، 2011، ص.68).

كما عرّف التشغيل الكامل بمفهومه الواسع، إستعمال الكامل لكلّ عوامل الإنتاج والتي

من بينها طبعاً العمل. (Généreux, 1990, p.90).

- التشغيل الإنتاجي:

العمل المنتج هو أساس عملية التنمية الإقتصادية، إذ أنّه يؤدي إلى زيادة الثروة المادية

للمجتمع وإرتفاع مستوى المعيشة فيه، ومن هنا جاء التركيز على ضرورة توجه التشغيل نحو

الأعمال المنتجة وهذا ما تبناه الميثاق الوطني (1986) بالإضافة إلى مؤتمر منظمة العمل

الدولية في (17 جوان 1964).

كما نجد أنّ الميثاق الوطني ربط نوعية العمل الذي ينبغي توفيره للعاطلين وبين نوع ومستويات الأعمال التي تتناسب مع ما تلقته الأجيال الحديثة من تعليم وتكوين يمكنها من المشاركة في عمل أحسن.

- التشغيل المستمد من حرية الاختيار:

يتعلق بحرية الإنسان في إختيار العمل الذي يؤديه بدون إرغام. وقد تمّ الإتفاق عليه من قبل الهيئات العالمية في ضوء الهدف الأساسي الذي يقرّر: أنّ لجميع البشر بغض النظر عن الجنس أو العقيدة أو النوع الحقّ في العمل نحو تنمية رفاهيتهم المادية والروحية بحرية وكرامة في ظلّ إقتصادي وفرص متساوية. (رواب وغربي، ص. 69).

ينصّ مؤتمر منظمة العمل الدولية على أنّ سياسة التشغيل ينبغي أن تتولى ضمان الإستقرار في حجم الإستخدام لكلّ عامل بقدر الإمكان وذلك بحصر التغيرات غير المناسبة للعمل إلى أدنى حد مستطاع وضمان الإستقرار في العمل يتطلب:

- التحكم في البطالة التكنولوجية أو الإنتقالية وذلك عن طريق إلحاق العاطلين عن العمل بسبب التكنولوجيا المناسبة عند إستيرادها فهي تلعب دورا كبيرا في إستمرارية التشغيل واستقراره خاصة إذا رافق عملية إدخال التكنولوجيا المتطورة في عمليات التدريب، كما تؤدي أحيانا إلى تقليص العمل في العملية الإنتاجية.

- إحداث التوازن في نوعية القوى العاملة في القطاعات الإنتاجية وتوزيعها في مختلف مناطق البلاد.

- وضع قوانين وترتيبات وفرص إجراءات تمنع أرباب العمل من القيام بالفصل التعسفي أو القيام بالفصل الجماعي دون مبرر. (رواب وغربي، 2011، ص.72).

3- الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل:

إنّ أبعاد سياسة التشغيل الحالية متعددة الجوانب، منها ماهو إجتماعي، إقتصادي، وما يتعلق بالجانب الهيكلي والتنظيمي، وما إلى ذلك من الجوانب الأخرى:

1.3- البعد الإجتماعي:

يركّز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الإجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما للشباب والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء.

2.3- البعد الإقتصادي:

يركّز على ضرورة استثمار القدرات البشرية، أي رأس المال البشري، ويقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الإقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة، بما يسمح بإحداث تنمية إقتصادية وإجتماعية مستدامة للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، وريح المعركة التكنولوجية السريعة التطور.

(أحمية، 2009، ص.4).

3.3- البعد التنظيمي و الهيكلي:

يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في إتخاذ قرارات جماعية، خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها، والتي تبدأ من المستوى المكاني المحلي، أي مستوى التجمّعات السكانية سواء كانت مدنا أو قرى.

(أبو زنت ،2005، ص.166).

4- تطور سياسة التشغيل في الجزائر:

لقد سجل التشغيل تطورا واضحا منذ عام(1967) وهي سنة الشروع في تطبيق التخطيط، فقد خلق ديناميكية إستثمارية نشيطة في مختلف القطاعات وهذا بفضل الحجم الإستثماري المعتمد الذي بدأ بمتوسط سنوي نحو:

- 3 مليار دج خلال المخطط الثلاثي 1967-1969.
- 9 مليار خلال المخطط الرباعي الأول 1970-1973 .
- 30 مليار خلال المخطط الرباعي الثاني 1974-1977.
- 52 مليار دج لكل سنة من فترة 1978-1979.
- 70 مليار دج خلال المخطط الخماسي الأول 1980-1984.
- 74 مليار دج خلال المخطط الخماسي الثاني 1985-1989 .

ومعنى هذا أنّ ديناميكية الإستثمار مرتبطة عضويا بديناميكية التشغيل في بعدهما الكمي

والنوعي والنتائج الرقمية، التي تبرز الارتباط متمثلة في قفزة عدد العمال المشغلين عام(1967)

من (1.75) مليون عامل إلى (2.65) مليون عامل سنة (1977)، ثم إلى أكثر من (4) مليون عامل سنة (1987) وهو تطور سريع وقوي جعل معاملته يرتفع في فترة عشرين سنة برقم (2.3) مرة أي أكثر بنسبة (30 %) من معامل مضاعفة السكان لأنّ الحجم الإستثماري الذي تمّ إنجازه خلال نفس الفترة كان قويا وعرف تدفقا بلغ (844) مليار دج.

إنّ المتوسط السنوي لعدد مناصب الشغل الذي تمّ خلقها بفضل هذه التيارات الإستثمارية الدافقة هو 114.5400 منصب عمل.

والفكرة الرئيسية التي يمكن إستخراجها من هذه العلاقة بين ديناميكية الإستثمار وديناميكية التشغيل هي أنّها علاقة عضوية قوية ولكنّها تتميز ببهاضة تكاليفها، لأنّه لخلق منصب واحد لابدّ من تحمل نفقات، لم يتطور التشغيل من الناحية الكمية فقط ولكنّه تطوّر أيضا من الناحية النوعية ويكفي أن نذكر في ذلك أنّه إذا كان نحو (20%) على الأكثر من العمّال الذين تمّ تشغيلهم في المخطط الثلاثي (1967-1969) هم من الأشخاص المؤهلين فإنّ هذه النسبة قد قفزت في تقديرات المخطط الخماسي الثاني (1985-1987) إلى (90%) وحدث هذا التطور أيضا في وزن العنصر النسائي، ضمن مجموع القوة العاملة الجديدة المقدرة بحوالي (9%) إلى (17%) من القوّة العاملة الجديدة المقدرة في الفترة (1977-1987) برقم (1.570.000) شخص، وفي سنة (2000) بلغ حوالي (17.30%) ليلاحظ تزايد اليد العاملة من سنة (2000) إلى (2004) بمعدل (25 %) إلى (30 %) سنويا. (رواب وغربي، 2011، ص.72).

5- أهداف سياسة التشغيل:

من أهم أهداف سياسة التشغيل التي تسعى إلى تحقيقها يمكن حصرها فيما يلي:

- زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والإقتصادية ومنه مستوى الشعب عن طريق زيادة دخل الأفراد.
- توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل من أجل الكسب.
- توفير حرية إختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.
- إستقرار العمل ويقصد به دوام إستخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.
- تنظيم أساليب ومواعيد إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية لأداء أفضل.
- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة. (رواب وغربي، 2011، ص.70).

6- أطر سياسة التشغيل القانونية و التنظيمية في الجزائر:

إنّ تعدّد أبعاد وأهداف سياسة التشغيل في الجزائر إقتضى حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانيا، فبالنسبة للإطار القانوني والتنظيمي يصعب حصر مجموع النصوص القانونية والتنظيمية التي تم وضعها و إصدارها بهدف وضع السياسات التي تضعها السلطات السياسية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة، إلا أنّه يمكن

أن نتطرق إلى بعضها. فعلى سبيل المثال القانون المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل (القانون 4-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004) الذي نصّ في مادته (3) على أن "تضمن الدولة

صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل لاسيما في مجال:

- المحافظة على التشغيل وترقيته.

- الدراسات الإستشرافية المتعلقة بالتشغيل.

- أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل.

- أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره.

والقانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل (القانون 21 المؤرخ في

11 ديسمبر 2006) الذي حدّد أهدافه في مادته (1) منه، والتي تتمثل في "وضع التدابير

التشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيض الأعباء الإجتماعية لفائدة المستخدمين،

وتحديد طبيعة ومختلف أشكال المساعدة".

والمرسوم التنفيذي المحدّد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وتسييرها (المرسوم التنفيذي

6-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006) التي كلفتها السلطات العمومية بمجموعة من المهام

الأساسية في مجال التشغيل ورصد تفاعلات سوق العمل. يمكن أن نذكر منه على سبيل المثال:

- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك.

- تطوير الأدوات والآليات التي تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق العمل وتقسيمها.

- تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي العمل والمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني أو التكوين التكميلي الخاص بتكييف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة.

- البحث عن كل الفرص التي تسمح بتتصيب العمّال الجزائريين في الخارج.

والمرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني (المرسوم التنفيذي 126.8 المؤرخ في 19 أبريل 2008) الذي يهدف إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، إلى جانب تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج تكوين وتشغيل وتوظيف.

7- نظريات سياسة التشغيل:

تعددت النظريات التي تناولت مسألة التشغيل، واختلفت الآراء بين العلماء والمفكرين حول إختلال سوق العمل والبحث عن سبل لتحقيق التوازن في إطار خلق مناصب عمل للقوة المنتجة إذ قام بتقسيمها لمجموعتين هما:

1.7 - النظريات التقليدية:

نظرا لتطور الظروف الإقتصادية والسياسة والإجتماعية التي تولدت عن مشكلة البطالة نجد

أنّ النظريات التقليدية تتمثل في:

✓ النظرية الكلاسيكية:

تقوم على عدد من الإفتراضات الأساسية ، أهمها سيادة ظروف المنافسة الكاملة في كافة الأسواق ومرونة الأجور والأسعار ويؤمن الفكر الكلاسيكي سيادة ظروف التوظيف الكامل لعناصر الإنتاج، بما فيها العمل، فالطلب على العمل يرتفع كلما إنخفض سعر عنصر العمل، وفي نفس الوقت ينخفض عرض العمل أيضا مستوى التشغيل يتوقف عندما يكون أجر عامل يشتغل ويكاف أكثر مما ينتج.

نستنتج من هذه النظرية أنّ مرونة الأجور والأسعار تضمن التوازن والإستقرار في سوق العمل، وهذا الإتجاه النظري يرى أنّه ليس هناك ضرورة لتدخل الحكومة باتخاذ سياسات لمعالجة مشكلة البطالة. (نجا، 2005، ص.37).

✓ النظرية الماركسية:

إرتكزت النظرية الماركسية على ثلاثة عناصر أساسية في تحليلها للتطور الإقتصادي والإجتماعي وهي: الفلسفة الجدلية، المادية، التاريخية، الإقتصاد السياسي.

لقد إستخدم (ماركس) هذه العناصر الثلاث في تحليله للنمو والحراك البشري من خلال تركيزه على نظام الرأسمالي، بحيث يرى (كارل ماركس) أنّ التوسع الإقتصادي الرأسمالي عبر الإستثمار والتجارة يجلب معه حتما تحولا للعلاقات الإجتماعية الإنتاجية قبل الرأسمالية أي العلاقات الطبقية تقوم بتحطيم التكتلات التقليدية والجامدة ومن جهة أخرى تنشئ نمطا إنتاجيا عصريا وحديثا.

أي أنّ الرأسمالية تفرز طابعا إجتماعيا لعمليات الإنتاج في إمتناع تقسيم العمل وزيادة التخصص وفي المقابل يزداد التركيز الفردي على ملكية وسائل الإنتاج، كما أنّ (ماركس) يشير إلى إنذار بالقضاء على الرأسمالية من خلال الرأي القائل أنّ من المحتمل أن يتناقض معدل الربح مع إستمرار النمو.

أي أنّ الأرباح التي يحققها العمل والتي تمثل الفائض الذي يستخلص أو تزيد على الأجور التي تدفع للعمال هذا التناقض في الأرباح يؤدي بالرأسماليين إلى العمل على الضغط على الطبقة البروليتارية أي العمال من أجل تحقيق الأرباح وينتج عن الثروة التي يقوم بها العمال للإحاطة بالطبقة الرأسمالية.

يرى (ماركس) بأنّ البطالة تزداد حداثها باعتماد النظام الرأسمالي على الآلة في العملية الإنتاجية وهذا ما سماه "بالجيش الإحتياطي للعمال"، وفي هذا إشارة أنّ الإنتاج الرأسمالي هو أحد أهمّ العوامل المؤدية إلى رفع نسب البطالة، فالإستخدام الواسع للآلة يؤدي إلى زيادة الرأسمال الثابت الذي يتفق على إستخدام الخام والطاقة. (نعمة الله، 2002، ص.197).

✓ النظرية الكينزية:

تبنّت النظرية آراء وأفكار عامة في التوظيف، وقد إرتكزت تفسيرات "جون مينارد كينز" على فرضيات تختلف عن الفكر الكلاسيكي فيما يخصّ مسألة التشغيل وقد لخصها في نقطة تتمثل في:

- فرضية عدم مرونة الأجور والأسعار وتوازن الأسواق، كما أنّ مستوى الأجور منخفض يضر باستهلاك العائلات، ويؤدي لقصور الطلب الكلي وعدم مقدرة المؤسسات على بيع منتجاتها بما يتلاءم مع مستوى التشغيل الكامل وزيادة البطالة التي تعبّر عن مؤشر التوازن في حالة عدم التشغيل الكامل، حيث أنّ مستوى الطلب يحدّد مستوى الإنتاج. (كشاد رابح، 2006، ص.300).

2.7 - النظريات الحديثة:

✓ نظرية البحث عن عمل:

ترتكز هذه النظرية على فرض المعرفة التامة وهو فرض أساسيا للنموذج التقليدي لسوق العمل لهذا تؤكد صعوبة توفر المعلومات الكاملة عن سوق العمل ما يترتب عنه من عدم التأكد من صحة إتخاذ القرارات. أيضا هي عملية تحتاج إلى وقت طويل لجمع المعلومات، وتهتم بتفسير عدد هائل من العاطلين مع وجود فرص عمل شاغرة وتباين الأجور المتعلقة بنفس فئات المهارة. (نجا، 2005، ص.47).

✓ نظرية تجزئة سوق العمل:

تبنى هذه النظرية على عنصر العمل، إذ نفترض وجود نوعين من الأسواق وفقا لمعيار درجة الإستقرار التي يتمتع بها المشتغلون في كلّ سوق.

- السوق الرئيسي يتمثل في سوق المنشآت الكبرى أو كبيرة الحجم تستخدم قانونا إنتاجية كثيفة رأس مال، وعمالته تتصف بمهارات عالية وفرص للتزقي جيدة، وأيضا يتميز هذا السوق بفرص عمل أفضل وأجور أعلى ممّا يخلق مجال الإستقرار.

أما السوق الثانوي يتصف بعدم إستقرار المشتغلين فيه وإنخفاض مهارتهم وأجورهم، إذ نجد أنّ الوحدات الإنتاجية صغيرة الحجم، وفيها يكون العمّال أكثر عرضة للبطالة. (مدني، 2009، ص.246).

✓ مدرسة إقتصاديات العرض:

تعتبر آراء هذه المدرسة مناهضة لآراء و أفكار (كينز) ويبرر في إعتماها على تفسير البطالة بإرجاعها إلى نقص قوي في العرض وليس نقص الطلب الكلي الفعال وللخروج من أزمة البطالة والركود يجب العمل على تشجيع الحوافز التي تزيد من فرص الإستثمار والإدخار والإنتاج وتدعيمها، وإعتمدت على عنصر تدعيم الدولة من خلال خفض معدلات الضرائب على الدخل وهذا من أجل تحفيز الناس على الإدخار وبالتالي على الإستثمار وهذا ما يؤدي إلى زيادة عروض العمل وفرص التوظيف، وهذا ما لجأت عليه الولايات المتحدة الأمريكية بحيث خفضت من نسب الضرائب على الدخل والثروة إلاّ أنّه لم تكن لهذه السياسة تأثيرا إيجابيا على خفض نسب البطالة إنّما حققت عجز في ميزانية الدولة. (زكي رمزي، 1997، ص.171).

8- تحديات ومعوقات سياسة التشغيل:

إنّ حجم المعوقات والتحديات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر لاسيما في مجال تشغيل الشباب كبيرة ومعقدة، باعتبار أنّ الجزائر من المجتمعات التي تشكّل فيها شريحة الشباب أكثر من ثلثي المجتمع ويمكننا حصر التحديات في النقاط التالية:

- عجز في اليد العاملة المؤهلة، وعدم توافق قوى العرض والطلب.

- عدم التوافق بين مخرجات التكوين وإحتياجات التشغيل.
 - وجود إختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.
 - عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
 - ضعف روح المبادرة المقاولاتية، لاسيما عند الشباب وضعف العامل الإجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.
 - إنعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الإستثمار.
 - عدم التحكم في الآليات القانونية التي تتولى تنظيم سوق العمل.
 - ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات وصعوبة الحصول على القروض البنكية.
- (عبد الله رابح، 2011، ص.13).

ثالثا: عقود ما قبل التشغيل:

1- تعريف العقد:

هو الذي يتعهد فيه المتعاقدان بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر، وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر.

جاء قانون العمل معبرا عن نفس المعنى بأنه "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل أن يعمل لدى صاحب عمل وتحت إدارته و إشرافه لقاء أجر أي كان نوعه. (حسين منصور، 2006، ص23).

أمّا بالنسبة للتشريع الجزائري وحسب ما ورد في الفقه الحديث فهو "يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب العمل، وتحت سلطته و إدارته و توجيهه لمدة محدّدة أو غير محدّدة مقابل أجر معيّن". (هادي بشير، 1993، ص.43).

2- أنواع عقود العمل:

1.2- عقد العمل غير المحدد المدة:

حسب المادة (11) من القانون رقم (90-11) "فيعتبر العقد مبرما لمدة غير محدّدة إلا إذا نصّ على ذلك كتابة، وفي حالة إنعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة .

ويمكن الرجوع إلى عقد العمل غير محدد المدة بالتوفيق الجزئي في حالتين يسمح بهما القانون المذكور في المادة (13).

المادة (13) من نفس القانون:

"يجوز كذلك إبرام عقد العمل لمدة غير محدودة ولكن بالتوفيق الجزئي أي بحجم ساعات متوسط يقلّ عن المدة القانونية للعمل ويكون ذلك في الحالتين التاليتين":

- إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت .

- إذا طلب العامل الممارس ذلك لأسباب عائلية أو لإعتبارات الشخصية، ووافق المستخدم.

ولا يمكن أن يقل في أي حال من الأحوال الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية.

- تحدّد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم. (Code du travail, 2014, p.11)

2.2- عقد العمل المحدد المدة:

فهو ممكن في حالة إنجاز عمل معين ومؤقت حسب الحالات المنصوص عليها في القانون. كما يجب أن يكون عقد كتابي مهما كان الغرض منه، وعليه لا يجب أن يكون هذا العقد موجه لإنجاز العمل العادي والدائم للمؤسسة. وفي حالة إبرام العقد المحدد المدة يخالف القانون، فيعتبر عقد غير محدد المدة من جهة القانون والمدة المتفق عليها في القانون لا يجب أن تتعدى المدة القصوى المسموح بها في القانون.

أمّا من جهة المشرع الجزائري فإنّ الحالات المسموح بها الرجوع إلى هذا النوع من العقد استعرضت في المادة (125) من الأمر رقم 96- المؤرخ في 9 جويلية 1996 والتي تنصّ على: "يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوفيق الكامل أو التوفيق الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه.

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقت ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع منقطع.
- عندما يتطلب الأمر تزايد العمل أو أسباب موسمية.
- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.

(Code du travail, 2014, p.10)

3.2- عقد ما قبل التشغيل:

3- أجهزة التشغيل القائمة على أساس العقود في الجزائر:

تعمل هذه الأجهزة على توفير مناصب الشغل للشباب العاطل عن العمل و شباب طالبي العمل لأول مرة بشكل مؤقت أو دائم.

1.3 - أشغال ذات المنفعة العامة ذات الإستخدام المكثف لليد العاملة:

يهدف هذا الإجراء المطبق سنة (1977) إلى إنشاء مكثف لمناصب الشغل المؤقتة في المناطق الأكثر تضرراً من البطالة. وذلك من خلال فتح ورشات وأشغال كبرى مرتبطة بتنمية الهياكل القاعدية لمختلف البلديات. مثل: تجميل المحيط ، صيانة شبكة صرف المياه. وقد بلغ مناصب الشغل التي تم إنشاؤها من خلال هذا الجهاز 175131 منصب.

(عائلي فضيلة، ص.12).

2.3 - الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM :

تمّ إنشاؤها في سبتمبر (1989) خلافا للديوان الوطني لليد العاملة ONAMO. تقوم الوكالة بمعرفة وضعية سوق العمل (الطلب و العرض ومحدداتها) للوصول إلى أفضل تكامل بين الاليتين، كما أنّها تلعب دورا إستشاريا من حيث التشغيل والتأهيل على المستوى المتوسط وبذلك فإنّها تقوم بالمشاركة في العملية الحقيقية لخلق الوظائف، بمعنى التسويق في مجال التشغيل. ونشير إلى أنّ تمّ إنشاء وكالات جهوية من أجل إحداث التكامل و الإتصال بين مختلف الولايات

وبين المديرية العامة قصد تسهيل مهمة تداول التي تشكّل بدورها المادة الخام للوكالة لتخطيط وتنفيذ الأهداف المسطرة. (درحمون، 2011، ص.11).

3.3- الأنشطة ذات المنفعة العامة AIG:

تم الشروع في إنشاء أنشطة ذات منفعة عامّة من خلال تقديم منح مالية في هذا الإطار IAIG بدعم وبموافقة من بنك العالمي وذلك من أكتوبر (1994) من أجل توفير مداخل لفئة البطالين خاصة الشباب منهم مقابل القيام بأشغال وأنشطة لصالح العام. (دادى، 2010، ص.279).

4.3- برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE):

أنشأ برنامج عقود ما قبل التشغيل سنة (1998) بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 402-98 ويتضمن إدماج الشباب في سوق العمل مستهدفاً البطالين الحائزين على شهادات جامعية وكذا البطالين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني، بحيث يسمح هذا البرنامج الحصول على تكوين تطبيقي بالتكيف مع منصب العمل لأول مرة وثم عملية الإشراف عليه من خلال وزارة العمل والحماية الإجتماعية وكذا وكالة التنمية الإجتماعية.

يهدف هذا الجهاز إلى مكافحة البطالة بصفة عامة وإكساب الخبرة المهنية وتحقيق تكوين تطبيقي للمستعدين منه بصفة خاصة وهذا في حالة إدماجهم مهنياً، وتدوم فترة التشغيل (12) شهراً قابلة للتجديد (06) أشهر بطلب من الهيئة والمؤسسة المستخدمة وكذا من طرف المستفيد.

وتتمثل أهداف هذا البرنامج فيما يلي:

- التحقيق من البطالة خاصة في وسط الطبقة المتعلمة سواء الحاصلة على تأهيل جامعي أو تأهيل مهني.

- تحقيق تكوين وخبرة مهنية تؤهل المستفيدين من هذا الجهاز الإستفادة من تشغيل منصب دائم بخبرة مسبقة خاصة وأنّ أغلب طلبات التوظيف تشترط الخبرة المهنية في المجال.

(كشاد رابع، 2006، ص.380).

5.3- برنامج تشغيل الشباب:

ويتمثل هذا البرنامج في تشغيل الشباب بشكل مؤقت في ورشات منفعة عامة منظمة من قبل الجماعات المحلية و الإدارات و الوزارات المكلفة بقطاعات الفلاحة والري و الغابات والأشغال العمومية وفي تكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل، خاصة المقصيين من النظام التربوي وذلك بغية تسهيل عملية إدماجهم في الحياة المهنية.

إنّ برنامج تشغيل الشباب الممول من قبل الدولة بإعانات وفق عدد المستفيدين ومستوى التأجير على حسب الأجر الوطني المضمون دون الأخذ بمختلف مستويات تأهيل الشباب.

(شهرة بن مدني، 2009، ص.274).

4- أنواع عقود ما قبل التشغيل:

لعقود ما قبل التشغيل أنواع:

أ- عقود إدماج حاملي الشهادات CID:

يستفيد منها الشباب طالبي العمل لأول مرة من حاملي شهادات التعليم العالي (خريجي التعليم العالي، الطور القصير و الطويل المدى) وكذا التقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين.

✓ آليات الإدماج:

منذ سنة (1998) خصص لهذه الفئة جهاز عقود ما قبل التشغيل كآلية دعم إدماجهم مهنياً، وبعد (10) سنوات من تطبيق هذا الجهاز إتضح وجوب تخصيص مرافقة أكثر نوعية سواء على مستوى الفرد في وضعه كطالب عمل أو على مستوى مؤسسة التي هي في حاجة إلى يد عاملة مؤهلة.

وهنا تظهر أهمية جهاز إدماج حاملي الشهادات فمن خصائصه:

- ربط مسألة تسيير بطالة حاملي الشهادات بالقطاع الإقتصادي، حيث يحفز التوظيف لدى المؤسسة الإقتصادية العمومية والخاصة، وهذا الجهاز قائم على مقارنة إقتصادية في محاربة البطالة.

- مرافقة أحسن لحامل الشهادة الجامعية من خلال نشاطات تكوين و إعادة تأهيل وتحسين المعارف خلال فترة الإدماج (مدّة العقد).

✓ فترة الإدماج:

- القطاع الإقتصادي: سنة واحدة غير قابلة للتجديد.

- الهيئات و الإدارات العمومية: سنة واحدة قابلة للتجديد بطلب من المستخدم مع الإحتفاظ بمنحة الإدماج. (المرسوم التنفيذي رقم 8-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008).

ب- عقود الإدماج المهني CIP:

يستفيد منها الشباب طالبي العمل للمرة الأولى خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا مهنيا:

✓ آليات الإدماج:

يتم وضع الشباب طالبي العمل والمستفيدين من عقود الإدماج المهني لدعم الهيئات والإدارات العمومية، والمؤسسة الإقتصادية العمومية والخاصة، والتي كانت تستفيد من برامج مناصب العمل الموسمية بمبادرة محلية منذ سنة (1990).

✓ فترة الإدماج:

- الإدارات والهيئات العمومية: سنة واحدة قابلة للتجديد بطلب من المستخدم مع الإحتفاظ بمنحة الإدماج، وفي حالة إقتراح الوكالة الوطنية للتشغيل عقد عمل مدعم على الشباب المندمجين على مستوى المؤسسات العمومية. يستلزم عليه قبول الإقتراح وإلا يفقد حقه في الإحتفاظ بعقد الإدماج المهني.

- القطاع الإقتصادي والعمومي أو الخاص: سنة غير قابلة للتجديد.

ج- عقود التكوين-إدماج CFI:

إنّ المقاربة الجديدة من خلال هذه العقود المتعلقة بالفئة التي هي بدون تكوين ولا تأهيل

تكمّن في إستفادة المدمج من:

- الإستفادة من منحة وعقد مدعم.

- إستفادة المؤطرين والحرفيين من إمتيازات جنائية وشبه جنائية.

- سنة واحدة عندما يكون التكوين لدى حرفيين و مؤطرين. كما يمكن أن تكون فترة الإدماج

متعلقة بمدة إنجاز الورشات إذا كان مدمجا بها.

5- شروط وحقوق الإستفادة من برنامج عقود ما قبل التشغيل:

يستفيد من هذا البرنامج : (المرسوم التنفيذي 402-98)

- ذوي شهادة التعليم العالي والتقنيين الساميين المتخرجين من المعاهد الوطنية.

- أن تكون هذه الفئة :

1- من جنسية جزائرية.

2- تتراوح أعمارهم ما بين 19-35 سنة.

3- أن يكونوا معفيين من إلتزامات الخدمة الوطنية.

4- أن يكونوا من طالبي التشغيل للمرة الأولى.

5- إنعدام مصادر الدخل.

المستوفون للشروط السالفة ملزمون بتسجيل أنفسهم لدى الوكالات المحلية للتشغيل، وفي حالة عدم وجودها في بعض المناطق "يمكن إستثناء أن تستقبل التسجيلات على مستوى هياكل أخرى محدّدة بموجب تعليمة وزارية." (المادة 14 من المرسوم رقم 402-98).

"تسجيل عروض التشغيل الأولى تتم لدى مصالح مندوبي تشغيل الشباب ويكلف مندوبو تشغيل الشباب بجرد مجموع الطلبات وعروض التشغيل الأولى على مستوى الولاية." (المادة 15 من المرسوم رقم 402-98).

6- بعض مطالب عمال ما قبل التشغيل:

تتمثل أهم المطالب في:

- إدماج الذين يعملون في مناصب تتاسب إختصاصهم دون شر أو قيد.
- الذين يعملون في مناصب خارج تغير مدة عقودهم على عقد مفتوح حتى يجد منصبا آخر يلائم تخصصه ورفع أجره على الأقل 25.000 دج.
- تخصيص منحة (دون عمل) للجامعيين البطالين على الأقل 2000 دج. في مقابل البحث لمركز عمل، وإذا لم يتوجه إلى منصب عمله يحرم من المنحة.
- الزيادة في الأجر حيث 1500 دج تذهب عند بعض الأفراد بين مصاريف النقل والإطعام فقط.
- إلغاء عقود ما قبل التشغيل الناتجة من مديرية النشاط الإجتماعي والإبقاء فقط على الوكالة الوطنية المحلية للتشغيل من الأجر إلى 2500 بدلا من 1500 دج.

خلاصة الفصل:

نستنتج من هذا الفصل أنّ قضية التشغيل هامة في تطوّر المجتمعات وأنّها على إرتباط وثيق بالتغيرات التي تحدث عبر المراحل المتعدّدة، لذلك فهي تؤثر سلبا أو إيجابا على الإقتصاد الوطني، فالجزائر تحاول من خلال سياسة التشغيل القضاء على البطالة وتأمين فرص العمل للشباب وإحداث التوازن في سوق العمل عن طريق أجهزة وبرامج لدعم الشباب لإنشاء نشاطات لترقية التشغيل وإحداث التنمية الإجتماعية والإقتصادية.

الجانِب التطبيقي

الفصل الرابع:
عرض ميدان
و منهجية البحث

يعتبر الجانب التطبيقي من أهمّ مراحل البحث حيث بفضلّه يتمّ الفهم الكامل للجانب النظري وسنتطرق في هذا الفصل لعرض ميدان ومنهجية البحث، نستدله بمنهج البحث، ثمّ بالدراسة الإستطلاعية، عينة البحث وذكر خصائصها، أدوات جمع البيانات و أخيرا أدوات تحليل البيانات.

1- عرض ميدان البحث:

- وصف ميدان البحث:

أجريت هذه الدراسة في ولاية تيزي وزو على عينة من عمّال ما قبل التشغيل بجامعة مولود معمري، بحيث ينتمي أفراد هذه العينة إلى (9) كليات والتي تتوزع في مدينة تيزي وزو وفي المناطق المجاورة لها وهي: منطقة حسناوة(1)- منطقة حسناوة(2) - منطقة تامدة - منطقة بوخالفة- منطقة أبيبّا- منطقة حمّلات. أمّا عن توزيع الكليات في هذه المناطق فهو كالآتي:

حسناوة 1: تتكون من: كلفة الطب، كلفة الآداب واللغات، كلفة الإقتصاد والتسيير والتجارة.

حسناوة 2: تتكوّن من: كلفة هندسة البناء، كلفة الإعلام الآلي، كلفة العلوم، كلفة العلوم البيولوجية والزراعية.

تامدة: تتكوّن من: كلفة علوم الأرض والفضاء، كلفة العلوم الإنسانية والاجتماعية.

بوخالفة: تتكوّن من: كلفة الحقوق.

و كلّ كلفة من هذه الكليات تتكوّن من عدّة تخصصات عامة، وكلّ تخصص عام متكوّن من تخصصات فرعية تابعة له والجدول التالي يمثّل مختلف كليات و تخصصات الجامعة:

جدول رقم (1): يمثل مختلف تخصصات الجامعة.

الكلية	التخصص العام	التخصصات الفرعية
هندسة البناء	هندسة معمارية	هندسة معمارية، صيانة وتصليح
	هندسة ميكانيكية	علوم المواد، صيانة ميكانيكية.
الإعلام الآلي	رياضيات وإعلام آلي	إعلام آلي، رياضيات (رياضيات تطبيقية)
العلوم البيولوجيا والزراعية	علوم الطبيعة والحياة	بيولوجيا (بيوكيمياء، إيكولوجية الوسط المائي فسيولوجية وتحسين نباتي..)
كلية العلوم	علوم الأرض والحياة	جيولوجيا (علوم الأرض)
	علوم المادة	فيزياء (فيزياء عامة) كيمياء (كيمياء عامة)
علوم الاقتصاد	علوم التسيير	مناجمت، المؤسسات والمنظمات
	علوم إقتصادية	إقتصاد مالي بنكي، مناجمات المعاهد
الحقوق	علوم الحقوق	حقوق عامة، حقوق خاصة
	علوم سياسية	علاقات دولية، السياسات العمومية،
الآداب واللغات	آداب ولغات	آداب ولغات إنجليزية
		آداب ولغة فرنسية لغة وثقافة أمازيغية لغة و أدب عربي (علوم اللغة)
علوم إنسانية وإجتماعية	علوم إنسانية	فلسفة، علوم الإعلام والاتصال (إتصال وعلاقات عامة، صحافة مكتوبة.
	علوم إجتماعية	علم الإجتماع (علم الإجتماع العمل، التقدم الإجتماعي. علوم التربية (إرشاد وتوجيه إجتماعي). علم النفس (علم النفس عمل وتنظيم، علم النفس المدرسي، علم النفس العيادي).
الطب	علوم طبيّة	الطب، الصيدلية، جراحة الأسنان.

ولأنّ جامعة مولود معمري بـتيزي وزو هي مكان إجراء الدراسة، فلا بدّ من تقديم لمحة عن هذه الجامعة وكيفية نشأتها.

- مراحل نشأة جامعة مولود معمري:

جامعة مولود معمري هي جامعة تقع في ولاية تيزي وزو ببلد الجزائر، تتكوّن من مجموعة من مناطق هي منطقة (بوخالفة)(حسناوة 1)(حسناوة 2) (حملات)(هابطا). وقد شكّل تباعد هذه المناطق وتفرّقها مشكلا كبيرا فيما يتعلق بتنقّلات الأساتذة والطلبة من منطقة لأخرى.

ولضرورة إستقبال العدد الكبير للطلبة وتوفير لهم مجالات متعددة للتكوين وبالتالي للتخصصات، فهذا قد إستلزم توفر وتعدّد البنى البيداغوجية بصفة عامة ومخابر للتخصصات وبالتالي توفير التجهيزات العلمية والمعدّات الجديدة للأقسام في الجامعة، لذا عرفت جامعة مولود معمري تطورا ملحوظا في العديد من الجوانب. حيث مرّت نشأتها ب3مراحل وهي:

أ) مرحلة المركز الجامعي(1977-1984):

كانت جامعة مولود معمري في هيئة مركز جامعي الذي أنشأ سنة (1977). وهو يحتوي على (5) أقسام هي: قسم العلوم الدقيقة ، البيولوجيا، العلوم القانونية والإدارية، اللغة والأدب العربي، العلوم الإقتصادية. وكلّ عدد الطلبة آنذاك يساوي(50) طالب جامعي. من بينهم (55) طالبا أجنبيا ومؤطرين من طرف (271) أستاذ جامعي.ومن خلال السنة الجامعية الموافقة ل 1979 - 1980 بلغ عدد الطلبة(1411) طالبا.

ب) مرحلة المعاهد الوطنية للتعليم العالي (1985-1989):

ظهرت في المركز الجامعي بتيڨزي وزو (9) معاهد وطنية للتعليم العالي والتي تتمثل فيمايلي:

- المعهد الوطني للتعليم العالي للعلوم الزراعية.

- المعهد الوطني للتعليم العالي للعلوم القانونية والإدارية.

- المعهد الوطني للتعليم العالي للعلوم البيولوجية.

- المعهد الوطني للتعليم العالي للغة والأدب العربي.

- المعهد الوطني للتعليم العالي للعلوم الإقتصادية.

- المعهد الوطني للتعليم العالي للعلوم الطبية.

- المعهد الوطني للتعليم العالي للإلكترونيك.

- المعهد الوطني للتعليم العالي للإعلام الآلي.

- المعهد الوطني للتعليم العالي للهندسة المدنية.

ج) مرحلة جامعة مولود معمري بتيزي وزو (1990 فما فوق):

أصبح المركز الجامعي بتيزي وزو يسمّى جامعة (مولود معمري) وكان ذلك منذ سنة 1998، حيث يتكوّن آنذاك من (14) معهد وذلك بعد إضافة (5) معاهد جديدة إلى المعاهد السالفة الذكر وهي كالتالي:

- معهد الإلكترونيات.
- معهد الهندسة المعمارية.
- معهد اللغات الأجنبية.
- معهد علم النفس.

2- عرض منهجية البحث:

1.2- المنهج المتبع في الدراسة:

إنّ إختيار المنهج المستخدم للدراسة يعدّ نقطة هامة في البحوث الإنسانية، إذ يتوقف إختيار نوع المنهج الذي يستخدم لمعالجة متغيرات الدراسة حسب الموضوع من حيث الأهداف والنتائج المراد التوصل إليها.

والمنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته لمشكلة موضوع البحث.

وباعتبار أننا نقوم بدراسة تقدير الذات لدى عمّال ما قبل التشغيل فيعدّ المنهج الوصفي هو الأنسب لدراستنا لأننا نقوم بوصف ظاهرة دون التعبير أو التدخل فيها.

ويعرّف المنهج الوصفي على "أنّه تجميع شواهد الخاصة بوضع الراهن، حيث يحاول الباحث من خلاله الكشف عن العلاقات التي تربط بين المتغيرات التي يدرسها دون إحداث أي تغيير فيها." (مجدي إبراهيم، 1989، ص50).

2.2- الدراسة الإستطلاعية:

قبل البدء في الدراسة الأساسية، لابدّ من التطلع على الظروف والإجراءات التي سيتمّ فيها إجراء البحث الميداني، لهذا تأتي الدراسة الإستطلاعية التي تمهد له، والتي تعتبر مرتكز للبحث العلمي ونظرا لإرتباطها المباشر بالميدان، فقد شملت الدراسة الإستطلاعية مرحلتين:

المرحلة الأولى: بعد أن تمّ إختيار جامعة مولود معمري بتيّزي وزو كميدان لإجراء الدراسة، قمنا بزيارات إلى المسؤولين والمسيرين لهذه الجامعة للتعرف على عدد عمّال ما قبل التشغيل وعليه أجرينا مقابلات مع هؤلاء المسؤولين قدموا لنا وثائق عن الكليات المتواجدة بالجامعة وتخصصات كلّ كلّية وتمّ جمع معلومات حول الجانب التاريخي للجامعة، إستعنا بكلّ تلك في وصف ميدان البحث وإختيار عينة الدراسة وتحديد خصائصها.

المرحلة الثانية: سمحت لنا بتوزيع مقياس (كوبر سميث) لتقدير الذات، حيث تمّ توزيع (90) نسخة من المقياس وتمّ إسترجاع (90). كان الهدف هو التعرف على مدى وضوح الصياغة اللغوية للمقياس وقد أسفرت هذه النتائج على وضوح العبارات ولم يجد العمّال صعوبات في فهمها.

- الإطار المكاني و الزماني: لقد تمّ إجراء الدراسة في جامعة مولود معمري بتيّزي وزو، من 29 ماي حتى 29 جوان.

3.2 - عينة البحث وخصائصها:

يتمّ تحديد عينة البحث بأخذ مجموعة عدد محدّد من المفردات من مجموع المفردات الموجودة في المجتمع الأصلي، بقصد ملاحظة ودراسة هذه المفردات. (Dainant, 1975, p.32).

تتمثّل عينة بحثنا من (90) عاملا، تقدر نسبتهم المئوية ب25.71%. قمنا بانتقائها بالطريقة العشوائية البسيطة مشتقة من مجتمع أصلي يتكوّن من (350) عاملا بعقود ما قبل التشغيل في جامعة مولود معمري موزعين على كليات مختلفة، والجدول التالي يوضح التوزيع حسب الكليات:

جدول رقم (2): توزيع أفراد العينة حسب الكليات:

الكلية	عدد العمّال
كلية الطب	11
كلية علوم إنسانية وإجتماعية	07
كلية الآداب	15
كلية الحقوق	10
كلية هندسة البناء	07
كلية الإعلام الآلي	11
كلية العلوم	9
كلية علوم الإقتصاد والتسيير	10
كلية علوم بيولوجية	10

بعد أن طبقنا المقياس على هذه العينة توصلنا إلى الحقائق والخصائص نقدمها فيما يلي:

1- من حيث الجنس:

جدول رقم (3): توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
أنثى	55	61.12 %
ذكر	35	38.88 %
المجموع	90	100 %

نلاحظ من خلال الجدول رقم (4) أن نسبة الذكور تراوحت بين 38.88% ونسبة الإناث

ب 61.12% وعليه فإن عينة البحث تشمل على الإناث أكثر من فئة الذكور.

2- من حيث من حيث الحالة العائلية:

جدول رقم (4): توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية:

الحالة العائلية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	58	64.45 %
متزوج	32	35.55 %
المجموع	90	100 %

إستنادا من الجدول رقم (5) يشكل العزاب أعلى نسبة مئوية تقدر ب 64.45% أي 58 عامل، بعدها تأتي فئة المتزوجين بنسبة تقدر ب 35,55% أي 32 عامل.

3- من حيث المستوى الإقتصادي:

جدول رقم(5): توزيع أفراد العينة حسب المستوى الإقتصادي:

النسبة المئوية	التكرار	المستوى الإقتصادي
15.55 %	14	جيد
68.88 %	62	متوسط
15.55 %	14	ضعيف
100 %	90	المجموع

تبين نتائج هذا الجدول أنّ أغلبية العمّال ذوي مستوى إقتصادي متوسط يقدر بنسبة 68.88% ما يقابل 62 عامل، بينما تمثل نسبة العمّال ذوي مستوى ضعيف ب 15.55% ما يقابل 14 عامل بينما المستوى الجيد يمثل نسبة تقدر ب 15.55 % ما يقابل 14 عامل.

4- من حيث المستوى التعليمي:

أفراد العينة فئة جامعية فمستواهم التعليمي جامعي.

4.2- أدوات جمع البيانات:

إنّ كلّ باحث يسعى لجمع المعلومات من الميدان، ولن تأتي إلّا باستخدام مجموعة من الوسائل والأدوات تمكنه من الحصول على البيانات والمعطيات حول موضوع بحثه، وكانت الأدوات بالنسبة للدراسة رائز (كوبر سميث) لتقدير الذات.

أعدّ هذا المقياس من طرف (كوبر سميث) يتكون من صورتين (أ) و(ب)، (أ) طويلة و(ب) قصيرة. وقد ذكر (كوبر سميث) أنّ معامل الارتباط بين الصورتين (0.88)، ولهذا يمكن الإقتصار على استخدام الصورة القصيرة في البحوث التي تجرى على تقدير الذات توفيراً للوقت. (عبد الفتاح موسى، ص.34). ورغم أنّ المقياس نفسه قصير من حيث بنوده إلّا أنّ ثباته مرتفع، وهو مقياس واسع الاستخدام في مجال الممارسة لأنّه يتوفر على جميع الخصائص السيكمترية للمقياس الجيد، كالصدق والثبات والقدرة على التمييز.

1.4.2 - محتوى المقياس.

يتكون المقياس من (25) عبارة، منها (17) عبارات سالبة تحمل الأرقام (2-3-6-7-10-11-12-13-15-16-17-18-21-22-23-24-25) و(8) عبارات موجبة تحمل الأرقام (1-4-5-8-9-14-19-20). ومن المستوجب بعد قراءة العبارات أن يضع المفحوص علامة (x) في الخانة التي تحمل عبارة (تتطبق) أو (لا تتطبق).

ويحتوي مقياس (كوبر سميث) لتقدير الذات على أربعة مقاييس فرعية تشمل الذات العامة، وتحمل أرقام العبارات التالية (1-3-4-7-10-13-15-18-19-24-25) الذات الاجتماعية (5-8-14-21) المنزل (6-9-11-16-20-22) العمل (2-17-23).
(إيلي عبد الحفيظ، 1985، ص.15).

2.4.2 - ثبات وصدق مقياس كوبر سميث:

لقد تمّ التأكد من صدق هذا المقياس من طرف العديد من الباحثين الذين طبقوه وذلك في البيئتين الأجنبية والعربية. (Cooper smith, 1984 , p.15)

- ثبات مقياس كوبر:

تشير دراسات أجنبية عديدة أنّ معامل الثبات لمقياس (كوبر سميث) تتراوح ما بين (0.70) حتى (0.88) وتمّ حساب معامل الثبات في البيئة العربية بتطبيق معادلة (كودر ريتشارد) رقم (21) على عينة عددها (526) فرداً، (370) منهم ذكور و(156) إناث فوجد معامل الثبات عند الذكور يساوي (0.74) وعند الإناث (0.70)، وبالنسبة للعينة الكلية بلغ معامل الثبات (0.79).

كما حسب بطريقة التجزئة النصفية بعد حذف العبارة رقم (13) وحساب الارتباط بين درجات أفراد العينة في النصف (1)(2) فبلغ معامل الثبات في التجزئة النصفية بالنسبة للذكور (0.84)

وبالنسبة للإناث (0.88)، أما العينة الكلية فبلغ (0.94).

(إيلي عبد الحفيظ، 1985، ص. 128).

- صدق مقياس تقدير الذات:

حسب الصدق الذاتي للمقياس في البيئة الأجنبية (العبارات مع المقياس) فوجد أنّ (90%) من عبارات المقياس لها معاملات ارتباط دالة في حين أنّ (10%) لم تكن لمعاملاتها دلالة إحصائية. ويتبين من هذا التحليل أنّ عبارات المقياس تقيس جيدا تقدير الذات.

(Cooper smith, 1984, p. 15).

3.4.2 - كيفية تطبيق المقياس (كوبر سميث):

يمكن تطبيق هذا المقياس فرديا أو جماعيا في وقت يتعدى (10) دقائق وفي أي صورة للمقياس لا يجب تذكر كلمة تقدير الذات، أو مفهوم الذات، فالهدف من استخدام هذا المقياس هو معرفة نسبة تقدير كلّ واحد منهم لذاته أي الكشف عن ذلك بواسطة هذا المقياس.

أما فيما يخصّ تطبيقه في مجتمع دراستنا فقد تمّ توزيعه على جميع أفراد العينة، وتمّ الإجابة على بنوده.

4.5 - طريقة التصحيح:

ذكرنا سابقاً أنّ مقياس (كوبر سميث) يحتوي على (8) عبارات موجبة إذا أجاب عليها العامل ب(نعم) تحصل على درجة في كلّ منها، أمّا إذا أجاب ب(لا) فلا يتحصل على أيّة درجة، كما يحتوي المقياس على (17) عبارات سالبة إذا أجاب عنها المفحوص ب(لا) فإنّه يتحصل على درجة في كلّ منها، أمّا إذا أجاب ب(نعم) فلا يتحصل على أيّة درجة، بعد ذلك يتم جمع الدرجات التي يتحصل عليها في جميع العبارات جمعا عاديا، ثمّ الدرجة الكلية تقسم على (25) عدد بنود المقياس وتضرب في (100) للحصول على الدرجة النهائية للمقياس، تشير الدرجة المنخفضة إلى التقدير المنخفض للذات، وتصنف الحالات حسب مستويات تقدير الذات المختلفة، حيث يتوقف هذا التصنيف على حساب توزيع الدرجات كما يوضحه الجدول التالي: (ليلي عبد الحفيظ، 1985، ص.128).

جدول رقم (6): يمثل تقسيم كوبر سميث لمستويات تقدير الذات حسب الفئات:

مستويات تقدير الذات	الفئات
درجات منخفضة في تقدير الذات	(20-40)
درجات متوسطة في تقدير الذات	(40-60)
درجات مرتفعة في تقدير الذات	(60-80)

5.2- أدوات تحليل البيانات:

إعتمدنا في هذه الدراسة على مجموعة من أدوات لتحليل البيانات المتحصل عليها وتمثلت

في:

- النسبة المئوية: تمّ إستخدامها في الإحصاء الوصفي أي لخصائص العينة ولحساب الفرضية الأولى.

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة الفروق في درجات تقدير الذات لصالح من ولمعرفة متوسطات أفراد عينة البحث في المقياس المعتمد عليه.

- إختبار (ت) لدراسة الفروق .

يجب الإشارة أنّ كلّ هذه الأدوات قد تمّ تطبيقها من خلال الإستعانة ببرنامج الحزمة

الإحصائية للعلوم الإنسانية والإجتماعية spss :8.00.

الفصل الخامس:
عرض ومناقشة
النتائج

بعد الإنتهاء من عرض ميدان ومنهجية البحث سنتطرق في هذا الفصل إلى عرض ومناقشة

النتائج التي توصلنا إليها من خلال هذا البحث.

1- عرض وتحليل نتائج الفرضيات:

1.1- عرض وتحليل نتائج الفرضية المتعلقة بمستوى تقدير الذات:

جدول رقم (7): يمثل مستويات تقدير الذات :

مستويات تقدير الذات	الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
منخفض	(40-20)	8	%8.88
متوسط	(60-40)	24	%26.66
مرتفع	(80-60)	58	%64.44

يتضح من خلال الجدول أنّ نسبة تقدير الذات المرتفع تقدّر ب 64.44% . وبالمقابل تحصلنا على

26.66% تميزوا بدرجة متوسطة في تقدير الذات تتراوح بين (60-40). أمّا عن الفئة المسجلة

ذات التقدير المنخفض للذات التي تتراوح درجاتهم ما بين (40-20) كانت نسبة تقدّر ب 8.88%.

1.2- عرض وتحليل نتائج الفرضية المتعلقة بالفروق في درجات تقدير الذات حسب الجنس:

جدول رقم (8): نتائج إختبار (ت) لدراسة الفروق في درجة تقدير الذات حسب الجنس:

المتغير	الجنس	n	x	S	T	درجة الحرية	مستوى الدلالة المحسوبة	الدلالة
تقدير الذات	ذكور	35 %39.89	67.77	12.75	1.42	88	0.15	غير دالة
	إناث	55 %61.11	63.12	16.34				

نلاحظ من خلال الجدول رقم (7) أنّ عدد الذكور بلغ (35) نسبتهم المئوية تقدّر ب 38.89%، متوسطهم الحسابي يقدر ب 67.77 وانحرافهم المعياري يقدر ب 12.75، أمّا بالنسبة للإناث بلغ عددهن (55) بنسبة تقدر ب 61.11% والمتوسط الحسابي يقدر ب 63.12 وانحرافهم المعياري 16.34. وبعد حساب (T) لدلالة الفروق بينهما توصلنا إلى أنّ قيمة (T) بلغت ب 1.42 بدرجة حرية 88 ودلالاتها المحسوبة 0.15، وهذا يدلّ على عدم وجود فروق في تقدير الذات بين الذكور والإناث .

2- مناقشة نتائج الفرضيات:

1.2- مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

الفرضية مفادها: يوجد مستوى مرتفع في تقدير الذات لدى عمال ما قبل التشغيل في جامعة مولود معمري بتيزي وزو.

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها مع هذه العينة من العمال تبين أن مستوى تقدير الذات لدى هذه الفئة من العمال مرتفعة، مما يعني أن الفرضية تحققت، ويعود إرتفاع مستوى تقدير الذات لديهم إلى عدة عوامل غالبها إلى ظروف العمل التي تسمح لهم في تغطية التكاليف وعلى سبيل المثال، مصاريف النقل والأكل رمزيا مقارنة بالمؤسسات الأخرى، إضافة إلى الحرية التي تلقوها، مثل بدل العمل من الساعة الثامنة إلى الساعة الرابعة مساءا يعملون غالبا من الساعة التاسعة والنصف إلى الثانية والنصف زوالا، ولعلّ السبب الرئيسي الذي يساهل في رفع نسبة تقدير الذات هو كون حصول هذه الفئة على صيغة التشغيل تحت عقود ما قبل التشغيل، الأمر الذي يعطي لهم الفرصة في الحصول على عقد عمل غير محدّد المدّة في مؤسسة عمومية. علما أن الفوز بهذا الأخير يمرّ عبر هذه الآلية من التشغيل وعليه هذه الفئة قطعت شوط كبير في الحصول على ما سعت إليه و بأقلّ التكاليف، وهذا يبقى في حدود عينة بحثنا.

2.2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

الفرضية مفادها: توجد فروق في درجات تقدير الذات لدى عمال ما قبل التشغيل في جامعة مولود معمري تبعا لمتغير الجنس.

توصلت نتائج الدراسة إلى أنه لا توجد فروق بين الذكور والإناث في درجات تقدير الذات حيث كانت قيمة (T) للفروق تقدّر بـ 1.42 وهي غير دالة عند مستوى الدلالة (0.05) مما يعني أنه لا توجد فروق في تقدير الذات بين الجنسين، وهذه النتيجة تتفق إلى ما توصلت إليه الدراسات التالية: دراسة (زوكمان، 1980) الذي توصل إلى أن الذكور والإناث يتشابهون في الإحساس بتقبل الذات وتبين ذلك عن طريق قياس تقدير الذات، فهذا الإحساس ليس له علاقة بالأدوار الاجتماعية الخاصة بالجنسين.

كما توصل (جالاس، 1994) في دراسته أن الجنس له تأثير على تقدير الذات والرفاهية النفسية وأن سيرورة الضغط يجري بصفة متشابهة عند الجنسين، ويتضح من هذا أن الضغوطات أو المشكلات النفسية والبيئية هي التي تؤثر في تقدير الذات سواء على الذكر أو الأنثى وليس الجنس في حد ذاته.

وكذلك دراسة (الهامي، 1987) توصلت إلى عدم وجود فروق بين الجنسين في تقدير الذات. بالإضافة إلى دراسة محمود شعيب (1988) تبين من خلالها أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في درجة تقديرهم لذاتهم، ونفسر عدم وجود الفروق بين الذكور والإناث فيما يخص تقدير الذات إلى تشابه الظروف الأسرية والإقتصادية والاجتماعية التي تعتبر عوامل أساسية في تقدير الذات لدى الفرد. وأخيرا دراسة (بلاك كلانك كونستان، 1996) تمثلت في تقدير الذات وعلاقته بالنوع والحالة الاجتماعية وصفات العائلة والتحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة

المتوسطة، أكدت النتائج أنّ تقدير الذات عادة ما يكون له إتجاهات متعددة، تمثل العائلة القوّة الدافعة لتنمية تقدير الذات ولا توجد فروق بين الذكور والإناث بالنسبة لتقدير الذات.

الإستنتاج العام:

من خلال تطبيقنا لمقياس (كوبر سميث) لتقدير الذات على (90) عاملاً بعقود ما قبل التشغيل، وبعد حساب ومناقشة النتائج نستخلص أنّ هؤلاء العمّال لديهم مستوى تقدير ذات مرتفع ولا توجد فروق في درجات تقدير الذات لديهم تبعاً للجنس، فعامل الجنس لم يؤثر على درجات تقدير الذات لديهم لأنّهم من نفس المستوى التعليمي وقبولهم لهذا العمل لا يؤثر على معنوياتهم الذاتية بنفس الدرجة ذكرًا كان أو أنثى.

نستطيع القول أنّه تحقق الرأي القائل أنّ الفرد إذا حقق أهدافه حقّق ذاته، والذي تكون له مكانة مهمة في المجتمع يقدرونه الناس ويحترمونه، فكيف هو لا يقدر نفسه حقّ قدرها.

الإقتراحات:

قبل ختامنا لهذه المذكرة نودّ أن نطرح بعض الإقتراحات والتوصيات التي نتمنى أن تأخذ بعين

الإعتبار:

- التعمق أكثر في دراسة هذا الموضوع وذلك بإضافة متغيرات أخرى.
- الزيادة في حجم العينة بالقدر المستطاع من أجل التعمق والوصول إلى نتائج أدق.
- ضرورة توفير كتب ومراجع خاصة المتعلقة بالعقود في مكاتب الجامعات.
- تمديد فترات العقود لهؤلاء العمّال.

- الزيادة في الأجر .
- يجب أن يكون الأجر الممنوح متناسب مع المهمة والعمل.

قائمة المراجع.

قائمة المراجع باللغة العربية:

- 1- أحمية سليمان: (2009) "السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر" ملتقى علمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة.
- 2- أيمن غريب: (1994) "حالة تقدير الذات وعلاقتها بمركز الضغط المدرك" مجلة علم النفس، سنة تاسعة. العدد الحادي والثلاثون.
- 3- أحمد محمد صالح: (1995) "مقياس تقدير الذات لطلاب الجامعة" مجلة التقويم النفسي و التربوي، صدرت عن جماعة القياس والتقويم التربوي الفلسطيني، السنة الثالثة. العدد السادس.
- 4- إبراهيم ياسين الخطيب: (2003) "التنشئة الاجتماعية للطفل" دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1.
- 5- باتريشيا كليغهورن: بدون سنة "تعزيز الثقة بالنفس" الدار العربية للعلوم، مركز التعريب والترجمة.
- 6- بن شهرة مدني: (2003) "الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل" دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1.
- 7- جيهان ريشتي: (1999) "الأسس العلمية النظرية للإعلام" دار النهضة العربية، القاهرة.

8- حسين عبد العزيز الدريني وآخرون، محمد أحمد سلامة، عبد الوهاب محمد كامل: بدون

سنة "مقياس تقدير الذات" دار الفكر العربي، القاهرة.

9- حسين أبو رياش: (2007) "علم النفس التربوي للطالب الجامعي والمعلم الممارس" دار

النشر والتوزيع والطباعة، ط1.

10- خليل عبد الرحمان المعاطية: (2000) "علم النفس الإجتماعي" دار الفكر للطباعة

والنشر والتوزيع، عمان.

11- دحماني محمد أدريوش: (2012) "إشكالية التشغيل في الجزائر" محاولة تحليل أطروحة

دكتوراه، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان.

12- درحمون هلال: (2011) "إستراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة

وتحقيق التنمية المستدامة" ملتقى دولي منعقد في 15-16 نوفمبر، الجزائر.

13- رواب أعمر وصباح غربي: (2011) "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر" الأكاديمية

للدراسات الإجتماعية والإنسانية، العدد 3.

14- رمطان محمد القذافي: (1993) "سيكولوجية الإعاقة" الجامعة المفتوحة، دار الكتاب

الوطنية، لبنان.

15- سيد خير الله: (1981) "مفهوم الذات، الأسس النظرية والتطبيقية" دار النهضة العربية،

القاهرة.

16- سرير عبد الله رابح: (2011) "سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة" ملتقى

سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر.

17- سليمان مالك مخول: (1985) "علم النفس الطفولة والمراهقة" مطابع مؤسسة الوحدة،

دمشق.

18- سعيد باشموسي ومحمود عبد الحليم منسي: (1986) "مفهوم الذات وعلاقته بالتحصيل

الدراسي" المملكة العربية السعودية، ط1.

19- سميح أبو مغلي، عبد الحافظ سلامة: (1998) "التنشئة الاجتماعية" دار المسيرة للنشر

والتوزيع، عمان.

20- صالح محمد علي أبو جادو: (1998) "سيكولوجية التنشئة الاجتماعية" دار المسيرة

للنشر والتوزيع، عمان، ط1.

21- صفوت فرج: (1997) "القياس النفسي" الأنجلو المصرية، القاهرة، ط3.

22- طه عبد العظيم: (2006) "مهارات توكيد الذات" دار الوفاء للطباعة والنشر.

23- الظاهر قحطان أحمد: (2004) "مفهوم الذات بين النظرية والتطبيق" دار وائل للنشر

والتوزيع، عمان.

24- عبد الوهاب نجا: (2005) "مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الإقتصادي عليها"

الدار الجامعية، الإسكندرية.

25- علي محمد ديب: (1994) "بحوث في علم النفس على عينات مصرية" الهيئة العامة المصرية للكتاب.

26- عبد الرحيم بخيث: (1985) "دور الجنس وعلاقته بتقدير الذات في بحوث المؤتمر الأول لعلم النفس"، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، القاهرة.

27- عبد الفتاح محمد دويدار: (1992) "سيكولوجية العلاقة بين مفهوم الذات والاتجاهات" دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت.

28- عاقل فاضلة: دون سنة "البطالة، تعريفها، آثارها الاقتصادية، سياسة التشغيل في الجزائر"، جامعة باتنة،.

29- فيوليت فؤاد إبراهيم، عبد الرحمان سيد السليمان: (2002) "سيكولوجية النمو والطفولة والمراهقة" مكتبة زهراء، الشرق، القاهرة، ط1.

30- كشاد رباح: (2006) "البطالة، أسبابها، معالجتها وأثرها على المجتمع" ندوة عربية منعقدة، جزء 2.

31- ليلى عبد الحميد عبد الحافظ: (1985) "مقياس تقدير الذات للصغار والكبار" النهضة العربية، القاهرة.

32- ليندا دافيدوف، محمود عمر: (2002) "الشخصية والدافعية والإنفعالات" الدار الدولية لإستثمارات الثقافية، مصر، ط1.

33- مجدي عزيز إبراهيم: (1989) "مناهج البحث العلمي في العلوم التربوية والنفسية"

مكتب الأنجلو مصرية للنشر والتوزيع، ط1.

34- محمد محروس الشناوي وآخرون: (2001) "التنشئة الاجتماعية للطفل" دار الصفاء

للنشر والتوزيع والطباعة، القاهرة، ط1.

35- محمد صبري السعدي: (2004) "شرح القانون المدني الجزائري" دار الهدى، الجزائر، ط2.

36- محمد حسين منصور: (2006) "قانون العمل" منشورات الجليلي للحقوقية، لبنان.

37- مصطفى فهمي: (1979) "الصحة النفسية في الأسرة والمدرسة والمجتمع" دار

الثقافة، القاهرة، ط2.

38- معتز سيد عبد الله: (2000) "بحوث في علم النفس الاجتماعي والشخصية" المجلد

الثالث، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة.

39- محمد المرشدي موسى: (1987) "دراسة معلمية لمستوى الطموح وتقدير الذات لدى

طلبة الجامعة" جامعة المنصورة.

40- نعمة الله، نجيب إبراهيم: (2002) "نظرية إقتصاد العمل" مؤسسة الجامعة الإسكندرية.

41- يوسف مصطفى القاضي: (2002) "الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي" دار المريح

للنشر الرياضي، المملكة العربية السعودية.

42- ياسين بن صاري: (2004) "عقد العمل المحدد المدة" دار هومة للطباعة والنشر

والتوزيع، الجزائر.

قائمة المراجع باللغة الفرنسية:

- Association Canadienne de la santé mental
pour une meilleur santé des québécois, Fortin Bruno .
- Cottraux, f,Bouvars : (2000)protocoles et échelles dévaluation en
psychiatrie, colle pratique en psychothérapie, edition masson .Paris.
- Suzana, Mahoo :la psychologie de poche, édition marabout,
France,(2004).
- James,Vander : (1996) Introduction a la psychologie du developpned,
choneliere, Graw .Hill, Canada.
- Jendoubi : (2002) Estime de soi et éducation scolaire Document de
travail, service du la recherche en éducation, Genève.
- KHadizi Zanad : (1979) représentation de soi et réaction de la
frustration, doctorat, 3eme cycle, paris.
- L'écruyer : (1972) Le Concept de soi, Nanchattel ,Paris.
- Rosenberg : (1979) Conceiving the self, New York Basic .

قائمة الرسائل الجامعية:

- 1- الحميدي محمد ضيدان الضيدان: (2003) "تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني لدى طلبة المرحلة المتوسطة بمدينة الرياض" رسالة ماجستير، جامعة الرياض، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإجتماعية.
- 2- شرفي هناء: (2002) "إستراتيجيات المقاومة وتقدير الذات وعلاقته بالعدوانية لدى المراهق الجزائري" دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، الجزائر.
- 3- هانم عبد المقصود: (1983) " نموّ القدرة الإبتكارية وعلاقتها بنموّ تقدير الذات" رسالة ماجستير مودعة بكلية التربية، جامعة عين الشمس.
- 4- ناصر ميزاب: (2007) " المعاملة الوالدية للحدث الجانح وعلاقتها بمفهوم الذات" أطروحة دكتوراة، جامعة الجزائر.
- 5- نزيـم صرداوي: (2009) " المحدّدات الغير الذهنية للتفوق الدراسي، دراسة مقارنة بين المتفوقين والمتأخرين دراسيا من تلاميذ السنة الثانية ثانوي" أطروحة دكتوراة، غير منشورة، جامعة الجزائر، الجزائر.
- 6- سميحة يونس: (2007) " إتجاهات خريجي الجامعات نحو السياسة الوطنية للتشغيل" مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- 7- أمزيان زبيدة: (2007) " علاقة تقدير الذات للمراهق ومشكلاته وحاجاتها الإرشادية" دراسة مقارنة في ضوء متغير الجنس، رسالة ماجستير.

8- مرفت عبد الله عايش مقبل: (2010) " التوافق النفسي وعلاقته بقوة الأنا وبعض المتغيرات

لدى مرض السكري في قطاع غزة" رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

9- بلقاسم سلاطينية: (1995) " التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر" رسالة دكتوراه في

علم إجتماع التنمية، جامعة قسنطينة.

القواميس:

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

2-المنجد الأبجدي (1996)، دار النشر والتوزيع، لبنان.

النص القانوني:

- Code du travail,(2014) (29.03.2015),France.

المنشورات الوزارية:

- المرسوم التنفيذي 6-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، عدد 9 الصادر في أبريل.

- المرسوم التنفيذي 8-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008.

المجلات العلمية:

– Jean Tirole et olivier Blanchard: Protection de l'emploi et procédures de licenciement, France, (2003).

– Mathier Bunel :Analyse la relation entre CCD et CDI (emboitement et durée des contrats ,centre d'étude de l'emploi N :22 ,France, (2007).

– كفاي علاء الدين: " تقدير الذات وعلاقته بتنشئة الوالدين والأمن النفسي" دراسة في

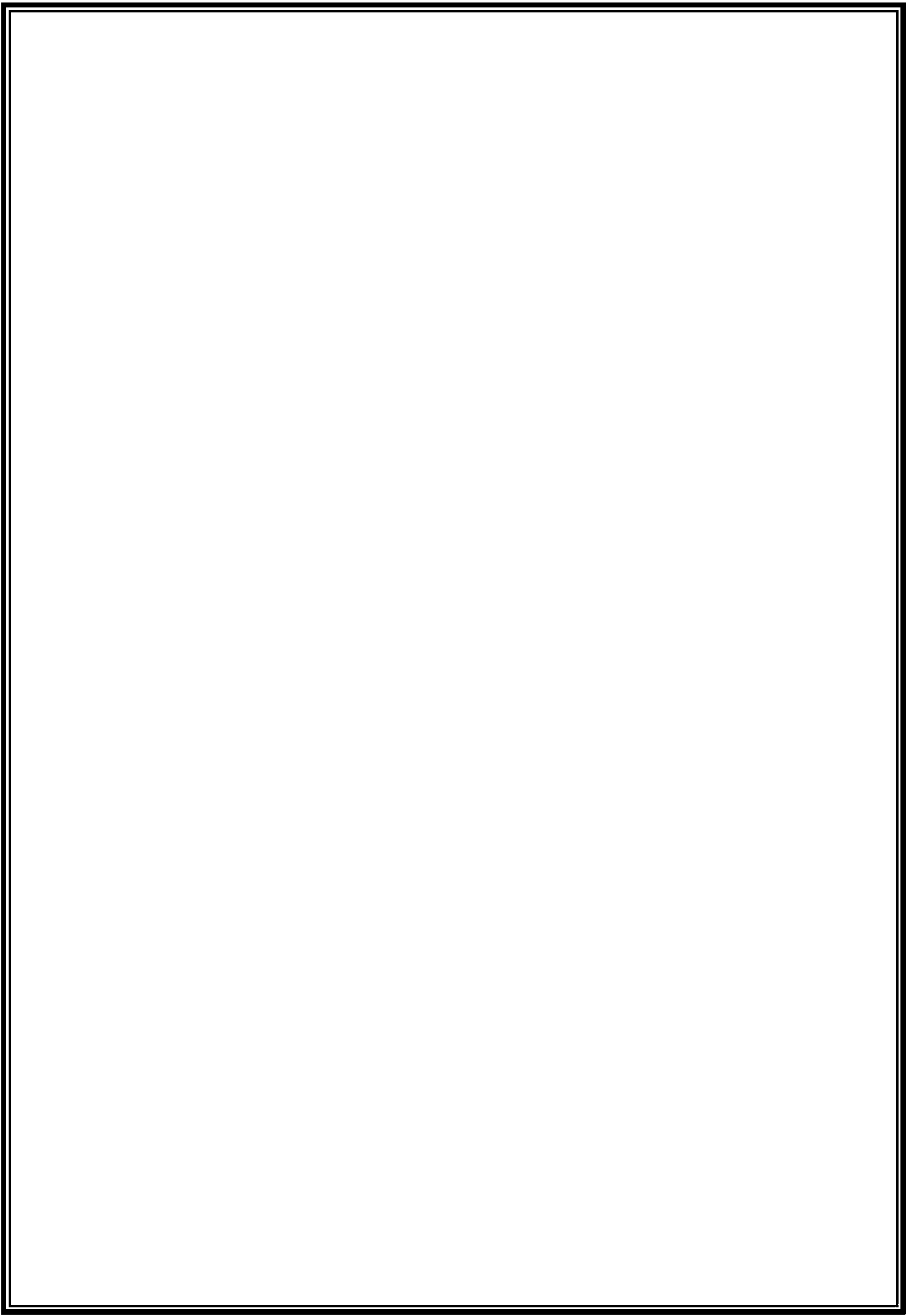
عملية تقدير الذات، مجلة العلوم الإجتماعية، المجلد 9، العدد 35، مجلس النفس العلمي، الكويت، (1989).

– ماجدة أبو زنت وعثمان غنيم: "التنمية المستدامة، دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى"

مجلة المنارة، المجلد 12، عدد أول، (2005).

Dictionnaire :

– Blanchard et All :Dictionnaire Fondamental de la Psychologie, la rousse, France, (2002).



الملاحق

الملحق 1

رائز " كوبر سميث " لتقدير الذات.

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

الحالة المدنية: أعزب ☐ متزوج ☐

المستوى الإقتصادي: جيد ☐ متوسط ☐ ضعيف ☐

التعليمة:

فيما يلي مجموعة من العبارات تتعلق بمشاعرك 'إذا كانت العبارة تصف ما تشعر به عادة

ضع علامة (×) داخل الخانة (تنطبق) أما إذا كانت العبارة لا تصف ما تشعر به ضع علامة

(×) في الخانة (لا تنطبق).

ليس هناك إجابات صحيحة وأخرى خاطئة إنما الإجابة الصحيحة هي التي تعبر عن

شعورك الحقيقي.

رقم	البند	تنطبق	لا تنطبق
01	لا تضايقتي الأشياء عادة.		
02	أجد من الصعب أن أتحدث أمام مجموعة من الناس		

03	أود لو استطعت أن أغير أشياء في نفسي.	
04	لا أجد صعوبة في اتخاذ قراراتتي بنفسي.	
05	يسعد الآخرون بوجودهم معي.	
06	أتضايق بسرعة في المنزل.	
07	أحتاج وقتا طويلا كي أعتاد على الأشياء الجديدة.	
08	أنا محبوب بين الأشخاص من نفس سني.	
09	تراعي عائلتي عادة مشاعري.	
10	يتسلم بسهولة.	
11	تتوقع عائلتي مني الكثير.	
12	من الصعب جدا أن أبقى كما أنا.	
13	تختلط الأشياء كلها في حياتي.	
14	يتبع الناس أفكارى عادة.	
15	لا أقدر نفسي حق قدرها.	
16	أود كثيرا لو أترك المنزل.	
17	أشعر بالضيق من عملي غالبا.	
18	مظهري ليس وجيها مثل معظم الناس.	
19	إذا كان عندي شيء أقوله فإنني أقوله عادة.	

		20 تفهمني عائلتي.
		21 معظم الناس محبوبون أكثر مني.
		22 أشعر كما لو كانت عائلتي تدفعني لعمل الأشياء.
		23 لا ألقى التشجيع عادة فيما أقوم به.
		24 أرغب كثيرا أن أكون شخصا آخر.
		25 لا يمكن للآخرين الإعتماد علي.