

جامعة مولود معمري - تيزي وزو -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

فرع علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل



التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي
للعامل

دراسة ميدانية لعينة من الموظفين في إطار عقود ما قبل التشغيل
ببلدية يسر ولاية بومرداس

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل

إشراف الأستاذة

سيد علي ذهبية

إعداد الطالبين:

- مزار مبارك

- مزياتي ناصر

السنة الجامعية 2020 - 2021

إهداء

إلى من أفضلنا على نفسي، ولم لا؛ فلقد خنت من أجلي

وله تدنر جُمدًا في سبيل إسعادي على الدَّواء

(أُمِّي الحبيبة).

نسير في دروب الحياة، ويبقى من يُسيطر على أذهاننا في كل مسلك نسلكه

صاحب الوجه الطيب، والأفعال الحسنة.

فلم يبخل عليّ طيلة حياته

(والدي العزيز).

إلى أصدقائي، وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني بكل ما يملكون، وفي

أصدة كثيرة

أقدّم لكم هذا البحث، وأتمنّى أن يحوز على رضاكم.

مبارك.

إهداء

إلى من وضع المولى - سبحانه وتعالى - الجنة تحت قدميهما، ووقرها في كتابه العزيز...

(أمي الحبيبة).

إلى خالد الذكر، الذي وفاته المنية منذ أيام، تاركاً فراخاً كبير في قلبي، وكان خير مثال لرجل الأسرة،

والذي لم يتهاون يوم في توفير سبيل الخير والمساعدة لي..

(أبي الموقر رحمة الله عليك وأسكنك فسيح جناتك).

إلى من اعتمد عليهم في كل كبيرة وصغيرة..

(إخوتي المحترمين).

إلى أصدقائي ومعارفي الذين أجلم وأحترمهم..

إلى أساتذتي المحترمين

أهدي لكم بحثي هذا

ناصر.

شكر و تقدير

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله

فالشكر لله وحده على فضله وإحسانه الذي أنعم علينا بنعمة العلم والإيمان وحسن على مثابرة الجهد في الحصول عليها بلا حدود من زمان أو مكان.

كما نتوجه بجزيل الشكر إلى الأستاذة المشرفة المحترمة الدكتورة "سيدي علي ذهبية". لأرائها السديدة وتوجيهاتها المفيدة، ونصائحها القيمة في إثراء هذا العمل.

وبالغي شكرنا وعرفاننا إلى جميع أساتذتنا الكرام بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تيزي وزو ونخص بالذكر الأستاذة القديرة "مدان نعيمة" التي كانت لنا سندا طوال هذه السنوات الدراسية.

كما نخص بالشكر أعضاء لجنة المناقشة.

وشكرا لكل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد وكانوا لنا بمثابة السند الداعم والتشجيع.

فهرس المحتويات

- فهرس المحتويات.....الصفحة
- قائمة الجداول-----
- المقدمة:.....أ
- الجانب المنهجي للدراسة-----4
- الفصل الأول: الإطار العام لإشكالية الدراسة.-----5
- الإشكالية:-----6
- أهمية الموضوع:-----10
- أسباب اختيار الموضوع:-----10
- أهداف الدراسة:-----12
- فرضيات الدراسة:-----14
- تحديد المفاهيم:-----15
- مفهوم التوظيف:-----15
- برنامج المساعدة على الإدماج المهني:-----15
- التشغيل:-----16
- البرنامج:-----17
- العقد:-----17

- 17----- مفهوم الرضا الوظيفي: -
- 18----- التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي: -
- 19----- منهج الدراسة: -
- 20----- تقنيات البحث: -
- 20----- الاستمارة: -
- 20----- المقابلة: -
- 21----- الملاحظة: -
- 22----- العينة وكيفية اختيارها: -
- 24----- الدراسات السابقة: -
- 27----- التعقيب على الدراسات: -
- 27----- صعوبات البحث: -
- 28----- الجانب النظري -
- 29----- الفصل الثاني: مدخل نظري التوظيف. -
- 30----- تمهيد: -
- 31----- مفهوم التوظيف: -
- 33----- شروط التوظيف: -
- 34----- أهمية التوظيف: -

- 36----- أهداف التوظيف: -
- 37----- معايير التوظيف: -
- 37----- مستوى التعليم: -
- 37----- الخبرة السابقة: -
- 37----- الصفات الجسمية: -
- 38----- الصفات الشخصية: -
- 38----- أسس التوظيف: -
- 38----- تصنيف الوظائف: -
- 41----- مراحل عملية التوظيف: -
- 42----- أهمية الاستقطاب: -
- 43----- أهداف الاستقطاب: -
- 44----- خطوات عملية الاستقطاب: -
- 45----- مصادر عملية الاستقطاب: -
- 50----- أساليب الاستقطاب: -
- 53----- الاختيار والتعيين: -
- 53----- الإختيار: -
- 57----- التعيين: -
- 58----- خلاصة: -
- 59----- الفصل الثالث: الرضا الوظيفي. -

- تمهيد: 60
- ماهية الرضا الوظيفي: 61
- مفهوم الرضا الوظيفي: 61
- أهمية الرضا الوظيفي: 64
- عناصر وعوامل الرضا الوظيفي: 65
- عناصر الرضا: 65
- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي: 67
- أنواع ومظاهر الرضا الوظيفي: 74
- أنواع الرضا الوظيفي: 74
- مظاهر الرضا الوظيفي: 76
- أهم نظريات الرضا الوظيفي: 77
- طرق قياس الرضا الوظيفي: 87
- المقاييس الموضوعية: 87
- المقاييس الذاتية: 91
- خلاصة: 92
- الفصل الرابع: نظرة عامة على برنامج عقود ما قبل التشغيل. 93
- تمهيد: 94
- ماهية البطالة: 99

- مفهوم البطالة: 99
- البطالة من المنظور السوسيولوجي: 101
- أنواع البطالة: 102
- الأبعاد السوسيولوجية للإدماج المهني: 104
- الإدماج المهني: 105
- المحاولات الأولى لبناء أسس نظرية الإدماج المهني: 107
- الإدماج المهني ضمن تطور الوظيفة الاجتماعية: 109
- التعريف ببرنامج عقود ما قبل التشغيل: 111
- شروط الاستفادة من البرنامج: 112
- مدة العقد والأجر والمنح: 114
- تسيير الجهاز ومتابعته: 115
- حقوق وواجبات العامل في إطار عقود ما قبل التشغيل: 116
- الحقوق: 116
- الواجبات: 116
- تقييم جهاز عقود ما قبل التشغيل: 117
- الجانب التطبيقي 120
- الفصل الخامس: الجانب التطبيقي للدراسة. 121

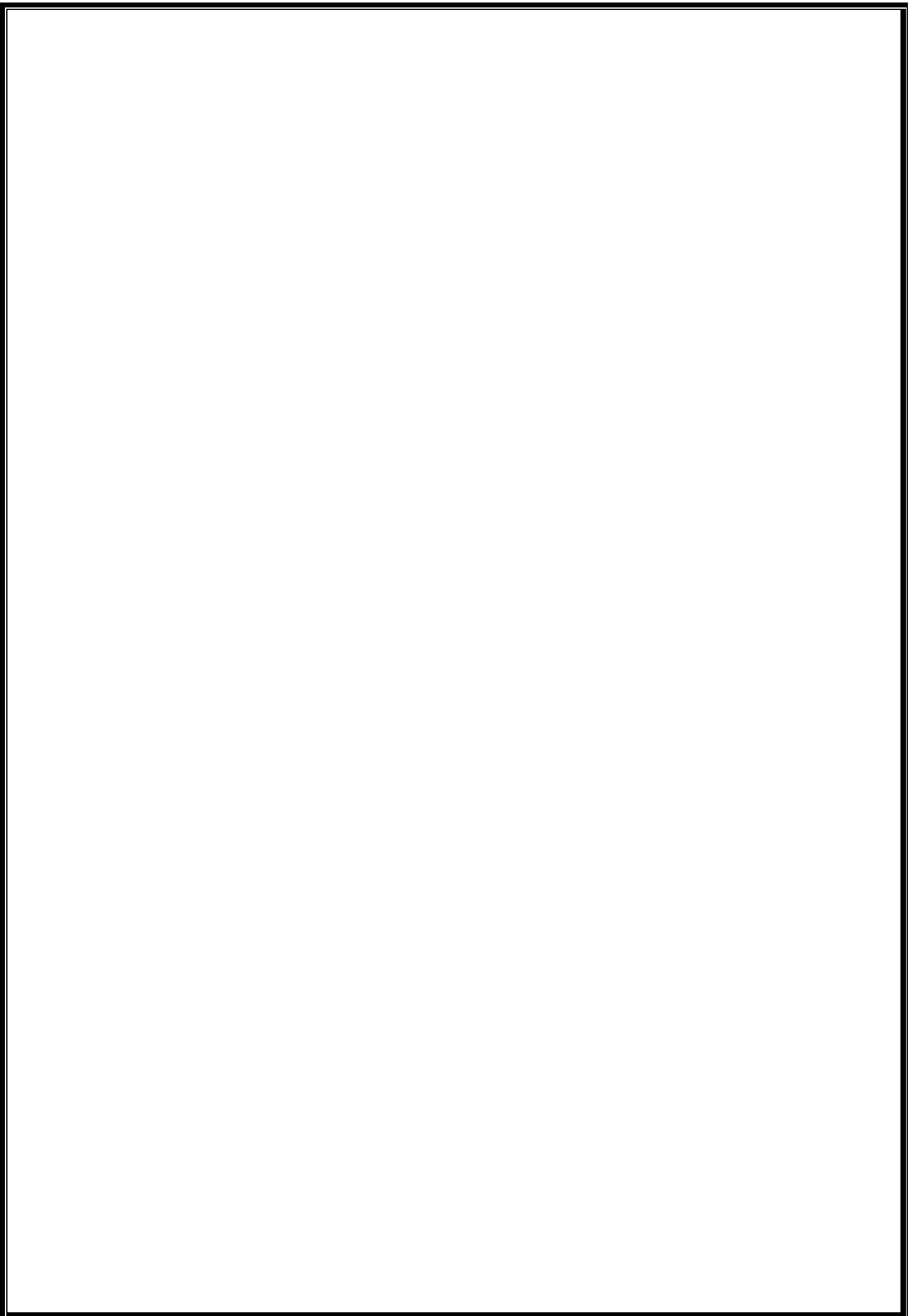
- التعريف بمجتمع الدراسة: 123
- المجال الزمني والمكاني للدراسة: 124
- التعريف ببلدية يسر: 125
- عرض وتحليل وتفسير النتائج: 126
- عرض وتحليل جداول الخاصة بالفرضية الأولى: 130
- الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى: 141
- عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية: 143
- الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية: 152
- الإستنتاج العام: 154
- الخاتمة: 156
- إستمارة البحث 158
- قائمة المراجع: 166

-

- فهرس الأشكال والجداول.....الصفحة

- الشكل رقم (1): سلم ماسلو الحاجات الإنسان.....78
- الجدول رقم (1): توزيع أفراد العينة حسب الجنس:.....126
- الجدول رقم(2): توزيع أفراد العينة حسب السن:.....127
- الجدول رقم (3): توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية:.....128
- الجدول رقم (4): توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي:.....129
- الجدول رقم(5): توزيع أفراد العينة حول مبدأ النجاح في مسابقات التوظيف:.....130
- الجدول رقم(6): توزيع أفراد العينة حسب الطرق المستخدمة في البحث عن عمل:131
- الجدول رقم(7): توزيع أفراد العينة حسب طرق الإختيار في مسابقات التوظيف:..132
- الجدول رقم(8): توزيع أفراد العينة حول إعتبار عقود ما قبل التشغيل عمل فعلي:..133
- الجدول رقم (9): الجنس في تحديد الهدف من الإشتغال في عقود ما قبل التشغيل:134
- الجدول رقم (10): علاقة الجنس على التعرض لمضايقات:.....135
- الجدول رقم (11): علاقة التعرض لمضايقات على تغيير منصب العمل:.....136
- الجدول رقم (12): علاقة توافق منصب العمل مع المؤهل على الإرتياح في العمل:137
- الجدول رقم(13): العلاقة بين مدة العقد مع الرغبة في تمديد العقد:.....139
- الجدول رقم(14): توزيع أفراد العينة حسب الرغبات التي يلبها لهم برنامج عقود ما قبل التشغيل:.....143
- الجدول رقم(15): العلاقة بين الرضا عن الأجر مع الجنس:.....144
- الجدول رقم(16): العلاقة بين الرضا عن الأجر مع مكافئة الأجر للمجهود:.....145
- الجدول رقم(17): العلاقة بين الجنس مع الإرتياح في العمل:.....146
- الجدول رقم(18): العلاقة بين الإرتياح في العمل مع الرغبة في تمديد العقد:.....147
- الجدول رقم (19): العلاقة بين إكتساب معارف وخبرات مع الإرتياح في العمل:.....149

- الجدول رقم (20): العلاقة بين الإلتزام بأوقات الحضور والإنصراف مع الجنس: 150...
 - الجدول رقم (21): العلاقة بين الشعور بالإنتماء مع السن: 151.....
 - شكل رقم (2): هيكل تنظيمي لبلدية يسر:
- ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.



مقدمة:

يحتل العمل دورا بارزا في حياة الشعوب، سواء من الناحية الإقتصادية أو من الناحية الإجتماعية وحتى الثقافية، فهو يحافظ على استمرارية العملية الإنتاجية والاستقرار الأسري، وهو هذا للتنمية القدرات الذهنية والتواصل بين الشعوب.

وتعتبر الجزائر من بين الدول الحديثة التي سعت للتنمية في جميع المجالات، واتخذت العديد من النماذج والتجارب الإقتصادية قصد اللحاق بالركب الحضاري العالمي حيث خضعت عمليات التشغيل لعدة سياسات، كان مآلها الفشل في ظل تزايد سكاني مرتفع، وبطالة مرتفعة والتسريح للعمال منذ منتصف الثمانيات إلى غاية أواخر التسعينات، حيث أصبح التشغيل عبئا كبيرا على عاتق الدولة في توفير مناصب الشغل للمواطنين، وعبئا كذلك على المواطن الذي أنهكته البطالة، والظروف المعيشية الصعبة، واقتصاد منهك لا يقوى حتى على توفير الحاجيات الأساسية للمواطن، مما إستلزم على الجزائر اتخاذ تدابير استثنائية للتخفيف من حدتها، وإنعكاساتها السلبية خاصة في أوساط الشباب، وتمثلت هذه الإجراءات في وضع برامج عديدة لترقية الشغل، و إنشاء هياكل متخصصة لتنفيذها، حيث تمثلت أساسا في عقود ما قبل التشغيل التي تمس فئة خارجي الجامعات ومعاهد التكوين المهني، وكالات وطنية لدعم تشغيل شباب بالنسبة للفئات الشبانية الأخرى، إذ يمنح هذا البرنامج للفرد فرصة في الحصول على منصب عمل دائم عن طريق الإدماج، وتوظيف ما اكتسبه من معارف نظرية فترة التكوين.

كم أنا هذا البرنامج يسعى إلى محاربة الفقر والإقصاء والتهميش، فبالنظر إلى هذه الأهداف التي تتبين لنا بأنها أهداف إجتماعية قبل أن تكون إقتصادية، دفعتنا إلى التعرف على إمكانية تحقيق هذا النوع من التوظيف رضا وظيفي من هذا البرنامج. خاصة، وأنه يعد بإدماج الأفراد المستفيدين في نهاية مدة عقدهم. وهذا ما حاولنا دراسته من خلال بحثنا حيث يضمن خمسة فصول كالآتي:

الفصل الأول خصص للجانب المنهجي للدراسة، وتم التطرق فيه إلى أهمية وأسباب اختيار الموضوع وأهداف الدراسة، والإشكالية وفرضية الدراسة والمفاهيم الأساسية، وكذلك منهج وتقنيات البحث المستخدمة، وعينة الدراسة وكيفية إختيارها، والدراسات السابقة والتعقيب عليها، وفي الأخير صعوبات الدراسة.

أما الفصل الثاني فقد تم التطرق من خلاله إلى التوظيف، ومختلف الإجراءات المتبعة في العملية بدءا بمفهوم التوظيف وشروطه، وأهدافه ومختلف المراحل التي تمر بها عملية التوظيف من مرحلة الاستقطاب حتى التعيين.

في حين خصص الفصل الثالث لموضوع الرضا الوظيفي، وذلك من خلال عرض مختلف التعريفات التي أعطيت لمفهوم الرضا الوظيفي، وتم التطرق إلى أهمية ومختلف مؤشرات، وطرق قياس الرضا الوظيفي، وكيف فسرت مختلف النظريات ونماذج الرضا الوظيفي.

أما الفصل الرابع فقد تطرقنا فيهم لبرنامج عقود ما قبل التشغيل، أو ما يسمى ببرنامج المساعدة على الإدماج، بحيث تدرج الفصل حول أسباب اعتماد التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل، وشروط الإستفادة منه ومن هي الفئة المستفيدة منه ومن القائم على تسييره، وتم الوقوف على حقيقة الإدماج، وفي الأخير تم إبراز الحقوق والواجبات التي يتمتع بها المستفيد وقمنا بتقييم الجهاز.

أما الفصل الأخير وهو جانب التطبيقي من بحثنا فقط تطرقنا فيه إلى التعريف بمجتمع الدراسة وتحديد المجال الزمني، والتعريف بلدية يسر لولاية بومرداس، وعرض تحديد النتائج الخاصة بكل فرضية، وتفسير النتائج في ضوء الفرضيات والاستنتاج العام.

وفي الأخير خاتمة.

الجانب المنهجي

للدراصة

الفصل الأول: الإطار العام لإشكالية الدراسة.

- الإشكالية.
- أهمية الموضوع.
- أسباب اختيار الموضوع.
- أهداف الدراسة.
- فرضيات الدراسة.
- تحديد المفاهيم.
- منهج الدراسة.
- تقنيات البحث.
- العينة كيفية اختيارها.
- الدراسات السابقة.
- التحقق من مدى الدراسات السابقة.
- صعوبات البحث.

1. الإشكالية:

تعتبر قضية التشغيل والإدماج المهني للشباب من أهم القضايا الشائكة التي تحاول حكومات دول العالم والهيئات والمنظمات الدولية معالجتها باعتبارها من أهم المسائل الحيوية التي تشغلها، ومن هذا المنطلق عمدت العديد من الحكومات لمواجهة مشاكل وصعوبات تشغيل التي تبني برامج وسياسات متعددة للتشغيل بوصفها عاملا مساعدا ومرصدا لاتجاهات التشغيل والإدماج المهني موجها بشأن التوقعات والاحتياجات الفعلية للتخصصات والكفاءات الواجب توفرها في ضوء التغيرات والتطورات التكنولوجية وتوجهات أسواق العمل الحديثة وعولمة الاقتصاد، وهو الأمر الذي يتطلب توسيع مهام وخدمات هذه البرامج وتطوير أدائها حتى لا تبقى مجرد وسيط يتمثل دورها في قبول طلبات وعروض العمل تدخل الميدان لتتسبب سوق العمل، وتمكينها من تقديم الدعم المناسب للشباب الباحثين عن فرص العمل ومساعدتهم في التأهيل والاندماج في سوق العمل الحديث في الشهادة الجامعية أصبحت لا تكفي وحدها متطلبات سوق العمل، ومنهَذَا أصبح ينظر إلى هذه البرامج بمثابة الآليات التي تساعد في التدريب والتأهيل الوظيفي لسد الفجوة بين ما هو متاح من مخرجات جامعية، ولما هو مطلوب من كفاءات أساسية للعمل، وهي بهذا المنطلق أصبحت تعني الأمل للكثير وملاذا للعديد من الباحثين عن عمل.¹ هذا الواقع جعل العديد من الباحثين يعتبرون بطالة خريجي التعليم العالي هي مشكلة إدماج بدرجة أولى، وبالعودة إلى التجربة الجزائرية في مجال برامج التشغيل التحضير لعملية الإدماج المهني، فهي

(1)-معلومات تم الحصول عليها من طرف مديرية التشغيل لولاية بومرداس بتاريخ 2021/10/28

تعتبر حديثة مقارنة بالتجارب الدولية، وبالخصوص التي عرفتها بعض الدول الرائدة في هذا المجال على غرار إنجلترا ألمانيا السويد والدنمارك.....، ورغم ذلك يمكن القول بان موضوع التشغيل في الجزائر قد عرف مسارات متعددة منذ الاستقلال فرضتها مبررات موضوعية وأخرى ذاتية كانت تستوجب توفير وتشغيل يد عاملة لاستمرار النشاط في مختلف المشاريع الاقتصادية الكبرى التي أطلقتها الجزائر آنا ذاك، لكن في منتصف ثمانينيات تعرض الاقتصاد الجزائري إلى أزمة اقتصادية جراء السقوط الحار لأسعار البترول، وظهرت بذلك عدة اختلالات نتيجة اعتماد الدولة على عنصر واحد في التصدير، فانخفض النشاط التنموي، وتقلصت مداخيل البلاد تعطلت كافة المشاريع التنموية. نظرا لعدم وجود مصادر أخرى للدخل الوطني إن هذه الأزمة أثرت بالدرجة الأولى على المؤسسات الوطنية، حيث وجدت المؤسسات العمومية نفسها عاجزة على استحداث مناصب عمل جديدة دفع الأجور لعمالها وذلك بسبب تفاقم المشاكل ونقص في السيولة والمداخيل، مما دفع الكثير من المؤسسات إلى تسريح العمال وغلقها بعدما أصبحت مفلسة، وهذا ما ساهم في ارتفاع عدد العاطلين عن العمل. وأمام هذه الأوضاع الاقتصادية المتردية والتعثر في تسديد الديون وأعبائها اتجهت الجزائر إلى الدول الدانية من اجل إعادة جدولة ديونها واسترداد الثقة الإئتمانية، لكن الدائنين اشترطوا عليها مسبقا الاتفاق مع صندوق النقد الدولي والبنك العالمي، وقد توصلت الجزائر إلى اتفاق مع هاتين المؤسستين، وكان هذا الاتفاق مضمونه ينص على حزمة من الإصلاحات الاقتصادية أساسا من برنامج الاستقرار الاقتصادي متنوع ببرنامج تعديل الهيكلي، وقد باشرت الجزائر فعلا في تطبيق هذه البرامج ابتداء من سنة 1990 إلى غاية 1998 بحيث نتج عن تطبيق هذه

البرامج تحسنا على الجانب الاقتصادي عكس الجانب الاجتماعي الذي عرف تدهور كبيرا تميز بارتفاع معدلات البطالة لتشمل فئة خارج الجامعات حيث بلغت نسبة البطالة خلال هذه الفترة مستويات قياسية سنة 1990 بلغت النسبة %7,21 سنة 1994 نسبة %24,4, وفي سنة 1999 بلغت أعلى مستوى لها ب %29 بفعل تقلص حجم التشغيل.¹ ومن أجل التخفيف من التكلفة الاجتماعية الموازية لبرامج الإصلاحات الاقتصادية قامت السلطات المعنية بمجموعة من التدابير في إطار سياسة التشغيل، وكانت هذه التدابير تتمثل في إنشاء أجهزة وبرامج تتماشى مع ما هذه التغيرات الاقتصادية كي تعمل على التخفيف من حدة البطالة، وتنظيم سوق العمل وإحداث فرص عمل جديدة ومن بين هذه السياسات سياسة التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل وهو موضوع بحثنا والذي يعد كإجراء للحد من ارتفاع البطالة وتوفير مناصب عمل هذا النمط من التوظيف موجهة للأفراد حاملي الشهادات الجامعية وخريجي معاهد التكوين، حيث يقوم الصندوق الوطني للدعم تشغيل الشباب بتمويل هذا الجهاز باعتباره جهاز الإدماج المهني للشباب، وتقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتسيير هذا الجهاز، وهو برنامج يخص مكافحة بطالة شباب الذين تفوق أعمارهم 18 سنة والحائزين على شهادة التعليم العالي.

نظرا للإقبال الكبير على هذا البرنامج وتزايد عدد الأفراد العاملين بموجب عقود ما قبل التشغيل في القطاع العام والخاص، إن هذا النوع من التوظيف يطرح لنا إشكالية عويصة جدا فيما إذا كان يحقق الرضا الوظيفي للعامل بحيث

(1) -مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي، وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار حامد للنشر والتوزيع ط1 عمان 2009 ص 180.

يعد موضوع الرضا الوظيفي من المواضيع التي نالت اهتماما كبيرا من قبل الباحثين والعلماء ولقد شكل هذا الموضوع نقطة تقاطع العديد من العلوم الاجتماعية خاصة في علم اجتماع التنظيم والعمل، ويكتسب مفهوم الرضا أهمية بالغة في ميدان التنظيم والإدارة، ومن خلاله إن المنظمات تعتمد بشكل عام في نجاحها على مدى فعالية الأفراد في أدائهم لأعمالهم، والتي تتوقف بدورها على درجة رضاهم ومستوى حماسهم للعمل الأمر الذي يؤكد أهمية العنصر البشري في حياة، واستمرار المنظمات مع ضرورة الاهتمام به، ونظرا إلى توسع ظاهرة التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل أردنا أن نسلط الضوء على مدى فعالية سياسات التشغيل المنتهجة من طرف الدولة في معالجة مشكلة البطالة مع إمكانية تحقيقها رضا وظيفي للعامل وإبراز رأي الشريحة المستفيدة من هذا البرنامج.¹ وعليه فان موضوع بحثنا يبحث في الإشكالية التالية:

هل التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل ساهم في تحقيق الرضا

الوظيفي للعامل كونه يوفر فرصه للحصول على منصب عمل دائم؟

(1) - معلومات تم الحصول عليها من طرف مديرية التشغيل لولاية بومرداس بتاريخ 2021/10/28

1. أسباب اختيار الموضوع:

يعتبر البحث العلمي عملية مستمرة من خلال تقديم أعمال وأبحاث جديدة تخدم البحث العلمي بصفة مستمرة لذلك تتمثل الأسباب الموضوعية لاختيار الموضوع هو تزويد مجال البحث العلمي بأبحاث جديدة يستفيد منها الباحثين في هذا المجال.

أما عن الأسباب الذاتية لاختيار الموضوع فهي الرغبة الشخصية في دراسته وكذلك معايشة الواقع كوني ادرس في هذا المجال من العلوم الاجتماعية فرع التنظيم والعمل.

2. أهمية الموضوع:

يعد موضوع الرضا الوظيفي من المواضيع التي حظيت بأهمية كبيرة من قبل الباحثين والدرسين منذ مطلع الربع الثاني من القرن العشرين وحتى الآن كونه يعتبر أحد المواضيع الحساسة والهامة في المجالات الإنسانية والاجتماعية والتنظيمية بالمؤسسة لذلك سعه مختلف النظريات والدراسات إلى إبراز دور وأهميه عنصر الرضا في العمل لكونه إحدى الركائز الأساسية لتحقيق الأهداف التنظيمية كما أن هناك وجهه نظر مفادها أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة في الإنتاجية، ويترتب عليه فائدة بالنسبة للمؤسسات والعاملين، مما زاد من أهمية دراسة الموضوع إن هذه الأهمية الكبيرة لموضوع الرضا دفعت بنا إلى دراسة مسألة الرضا الوظيفي لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل هذا النمط من التوظيف الذي اعتمده الجزائر ضمن سلسلة الحلول الكثيرة للحد من انتشار البطالة إذ يعتبر التوظيف من المواضيع الهامة الذي أولته الدولة الجزائرية أهمية بالغة، وذلك بهدف التصدي لظاهرة البطالة التي عرفت مستويات مرتفعة حيث بلغ عدد العاطلين عن العمل أواخر سنة 1999 نسبة 29 % مما دفع بالجزائر إلى التفكير في إيجاد حل لهذه المشكلة كان برنامج عقود ما قبل التشغيل إحدى الحلول التي تم الاعتماد عليها قصد التخفيف من حده هذه الظاهرة فاستقطب هذا البرنامج العديد من الأفراد خاصة في الفترة الأخيرة مما دفع بنا إلى الاهتمام بهذا الموضوع ومعرفة إمكانية تحقيق هذا النوع من التوظيف رضا وظيفي لدى الفئة العاملة في إطار عقود ما قبل التشغيل

3. أهداف الدراسة:

لأبي بحث علمي أهداف يسعى إلى تحقيقها وذلك لوجود مشكل أو غموض في موضوع ما ويهدف البحث العلمي إلى الكشف عن الحقائق أو البحث عنها أو تشخيص مشكل ما وإعطائه حلوًا إن أمكن سواء كان ذلك عن طريق بحوث أكاديمية أو غيرها من البحوث وتهدف دراستنا هذه إلى:

- التعرف على إمكانية تحقيق برنامج عقود ما قبل التشغيل رضا وظيفي للأفراد المستفيدين من هذا البرنامج.
- تسليط الضوء على جانب من موضوع لم يتم التطرق إليه بكثرة في حدود اطلاعنا وهو دراسة الرضا الوظيفي لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل.

- معرفة العوامل والأسباب التي من شأنها أن تحقق رضا وظيفي لموظفي عقود ما قبل التشغيل.
- إبراز جوانب الرضا وعدم الرضا عن هذا البرنامج.
- وأخيرا فتح الطريق أمام دراسات أخرى للبحث أكثر في هذا الموضوع.

• التساؤلات الجزئية:

- هل التوظيف في إطار عقود ما قبل تشغيل يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي للعامل؟
- هل الحقوق التي تمنح للعامل في إطار عقود ما قبل التشغيل لها دور في تحقيق الإستقرار للموظف في المؤسسة؟

4. فرضيات الدراسة:

- الفرضية العامة:

* التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل وسيله هامه للحد من البطالة وخاصة لدى فئة شباب حيث ساهم في تحقيق الرضا الوظيفي للعامل كونه يوفر فرصة للحصول على منصب عمل دائم.

- الفرضيات الجزئية:

* التوظيف إطار عقود ما قبل التشغيل عمل فعلي يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي للعامل .

* الحقوق التي تمنح للعامل ضمن عقود ما قبل التشغيل تحقق نوعا من الإستقرار للموظف في المؤسسة، والذي يحقق بدوره الرضا الوظيفي للعامل.

5. تحديد المفاهيم:

5.1 مفهوم التوظيف:

(أ) لغة: عرف التوظيف لغة في قاموس المنجد في اللغة والإعلام بأنه اسم فعل

وظف يوظف توظيفاً، ويراد به استخدام أو تشغيل شيء.¹

(ب) اصطلاحاً: هو النشاط الذي يقتضي الإعلان عن الوظائف الشاغرة، وترغيب

الأفراد المؤهلين للعمل في المنظمة ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمة

وتعيينهم وذلك بغرض تحقيق الأهداف الموضوعية.²

5.2 التعريف الإجرائي للتوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل:

هو حصول الفرد على منصب عمل في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل

بعد اختياره من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل والتوقيع على العقد المحدد بمدة

زمنية ومباشرة عمله في المؤسسة التي تم توجيهه إليها والالتزام بقواعد وإجراءات

العمل لتلك المؤسسة.

5.3 برنامج المساعدة على الإدماج المهني:

يعتبر هذا البرنامج من الأجهزة التي حاولت وضع تنظيم عملي لقطات

التشغيل من خلال اقتراحه لعدة أنظمة للإدماج المهني، والتي كرس على شكل

(1) -المنجد في اللغة والإعلام ط 24 دار الشرق لبنان 1973 ص265.

(2) - ربحة مصطفى عليان أسس الإدارة المعاصرة كلية التخطيط دار الصفاء للطباعة عمان 2007 ص141 .

أنواع مختلفة من العقود تسمح بإدماج كل فئة من طالب العمل وفق معايير تراعي المؤهلات العلمية، والعملية وبالتالي السماح بخلق بنك معطيات يساهم في تسهيل ومعرفة الوضعية الحقيقية للقطاع وبالتالي التوفيق بين العرض والطلب حسب متطلبات السوق.¹

5.4 التشغيل:

هناك تباين وتعدد كبير في شرح مفهوم التشغيل لدى الاقتصاديين أو الباحثين في علم الاجتماع، وهذا التباين تابع من اختلاف الزوايا التي تم من خلالها النظر في الموضوع.

يعرف لدى الاقتصاديين بأنه استخدام قوه العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية حيث يشترط أن يشارك الشخص المشغل في العمل وان يكون له حق رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين، وكذا حقه في الامتيازات المترتبة عن مسارها المهني.²

(1) - مفران زكرياء المجلة الأكاديمية للبحث القانوني العدد 02 2018 ص 431 .

(2) - عدون ناصر دادي: البطالة والتشغيل ضمن برامج تعديل الهيكلي الاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2010 ص 46 .

كما يعرف التشغيل لدى بعض الباحثين بأنه تلك العملية المعقدة التي تتخذها المنظمة من استقطاب لليد العاملة وتعيينها في مناصب عمل في هيكلها التنظيمي بغية تحقيق أهداف اجتماعية، واقتصادية وسياسية.¹

5.5 البرنامج:

هو عبارة عن خطوات تنفذ من قبل الفرد أو مجموعه من الأفراد في فترة زمنية محددة لتحقيق أهداف معينة.²

5.6 العقد:

هو توافق بين إرادتين أو أكثر لإحداث اثر قانوني سواء كان هذا الأثر هو إنشاء التزام أو نقله أو تعديله، ومن ثم إنتهائه.³

5.7 مفهوم الرضا الوظيفي:

(أ) لغة:

هو ضد السخط وارتضاه يعني رأى له أهلا ورضي عنه أحبه، واقبل عليه.⁴

(1) - بوجمعة كوسة: سياسة التشغيل في الجزائر عقود ما قبل التشغيل كحل مؤقت للحد من البطالة، مذكرة ماجستير جامعة محمد خيضر بسكرة 2005/2004 ص 1 .

(2) - هشام بويكر مرجع سابق ص 20 .

(3) - محمد صبري السعدي: شرح القانون المدني الجزائري، دار الهدى الجزائر ط 1 2004 ص 38 .

(4) - ابن منظور وأبو الفضل جمال الدين بن مكر: لسان العرب دار، صادر بيروت لبنان المجلد 5 ط 4 2005 ص 168 .

(ب) اصطلاحاً:

هو الشعور بالارتياح والقناعة والسعادة عن العمل الذي يؤديه الإنسان.¹
 ويشير بلوك أن الرضا الوظيفي هو اتجاه يعتبر محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة
 وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل ويكشف عنه بتقدير الفرد لعمل وإدارته.²

5.8 التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي:

هو شعور ذاتي ايجابي يحمله الموظف أثناء أدائه لعمله (الرضا العام عن
 الوظيفة)، ويتحقق ذلك بالتوفيق بينما يتوقعه الفرد من عمله، ومقدار ما يحصل
 عليه فعلاً في هذا العمل وذلك لإشباع احتياجاته وتوقعاته في بيئة عمله.

(1) - عبد الفتاح خليقات: الولاء الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى هيئة التدريس في الجامعات الخاصة
 الأردنية، مجلة جامعة دمشق المجلد 25 العدد 473 2009 ص 209 .

(2) - عارف بن مائل الجريد: التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير جامعة نايف
 العربية للعلوم الأمنية الرياض قسم العلوم الإدارية 2007 ص 44 ص 45.

6. منهج الدراسة:

طالما إن المنهج يعبر عن الطريقة التي يتبعه الباحث في تناوله لظاهرة بغرض استقصاء الحقائق حول الموضوع وقياس أبعاده من خلال الاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث ومن منطلق وجود خصوصيات تميز كل ظاهرة عن غيرها وفي ضوء طبيعة البحث والبيانات المراد التوصل إليها ونوعيتها فقد وجدنا ملزمين تحت تأثير أهداف البحث توظيف احد المناهج المطبقة في العلوم الاجتماعية.

وبما إن دراستنا الراهنة تندرج ضمن الدراسات الوصفية فان المنهج الذي يتناسب مع هذه الدراسة هو المنهج الوصفي الذي يقوم بوصف الظاهر كما هي موجودة في الواقع وتفسيرها وتحليلها وذلك من خلال دراسة موضوع عقود ما قبل التشغيل وعلاقته بالرضا الوظيفي، ويعرف المنهج الوصفي على أنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافيته ودقيقه عن ظاهره أو موضوع محدد، ويهدف المنهج الوصفي كخطوة أولى إلى جمع بيانات كافيته ودقيقه عن ظاهره أو موضوع اجتماعي وتحليل ما تم جمعه من بيانات بطريقة موضوعية كخطوة ثانية يؤدي إلى التعرف على العوامل المكونة والمؤثرة على الظاهرة كخطوة ثالثة.¹

(1) - محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار للنشر عمان 1999

7. تقنيات البحث:

من خلال المنهج الوصفي الذي قمنا باتباعه في بحثنا فان من ابرز أدواته أو تقنياته فهي الاستمارة بحيث تعتبر الأقرب لتحقيق أهداف الدراسة اعتمدنا أيضا على تقنيات مدعمة وهي المقابلة والملاحظة للحصول على مزيد من المعلومات التي تخدم أغراض البحث.

7.1 الاستمارة:

تعتبر تقنية مباشرة والأكثر شيوعا لطرح الأسئلة على الأفراد بطريقه موجهه وهي وسيله للدخول في اتصال مع المبحوثين بهدف استخلاص اتجاهات وسلوكيات مجموعه من الأفراد وهذا ما يسمح بالقيام بمعالجة كمية بهدف اكتشاف علاقات رياضية وإقامة مقارنات كمية.¹

7.2 المقابلة:

هي تقنية مباشرة تستعمل من اجل مساءلة الأفراد بكيفية منعزلة وهي عملية تقصي علمي تقوم على مسعى اتصالي كلامي من اجل الحصول على بيانات لها علاقة بهدف البحث.²

(1) - موريس انجرز تر نور الدين صحراوي وآخرون: منهجية البحث في العلوم الإنسانية تدريبات عملية، دار القصة الجزائر ط 2 2006 ص 204.

(2) - سعيد سبعون حفصة جرادي الدليل المنهجي في إعداد المذكرات و الرسائل الجامعية في علم الاجتماع دار القصة للنشر 2012 ص 155 .

فقد قمنا باستخدام هذه التقنية للحصول على معلومات وفيرة ذات أهمية في موضوع بحثنا التي تتعلق بعدد الموظفين في برنامج عقود ما قبل التشغيل وكل ما يتعلق ببرنامج المساعدة على الإدماج المهني عقود ما قبل التشغيل حيث قمنا بإجراء مقابلة مع الموظفة المشرفة على مكتب الإحصاء لمديرية التشغيل بولاية بومرداس وقامت بتزويدنا بمعلومات ذات أهمية كبيرة حول الموضوع التي ساعدتنا في إثراء بحثنا بأغراض تخدم الموضوع.

7.3 الملاحظة:

والتي تعد خطوه لا بد منها في مسار البحث ومن خلالها يتم القيام بالتقاط المعلومات دون اللجوء إلى استجواب المبحوث وهو النوع الذي نعتمد عليه في البحث التمهيدي بغرض التمكن من الإلمام بجميع جوانب الموضوع، وكذلك كتنقية من التقنيات المساعدة على التحليل وتعرف بأنها توجيه الحواس والانتباه إلى ظاهره معينة أو مجموعة من الظواهر من اجل الكشف على صفاتها أو خصائصها بهدف الوصول إلى كسب معرفه جديدة تلك الظواهر.¹

(1) - علي غربي: أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، مطبعة سيرتا قسنطينة 2006 ص112 .

8. العينة وكيفية اختيارها:

يقول موريس أنجيرز بأنه في أي بحث يجب توفر عاملين أساسيين لتحديد نوع المعاينة المستعملة، وهما إمكانية التنفيذ أو التحقيق والتكاليف.

كان مجتمع بحثنا غير معلوم من الناحية الإحصائية من جهة واتساع رقعته من جهة ثانية فقد تم الاقتصار على جزء من هذا المجتمع، وهذا ما يعرف بالعين التي تعتبر جزء من المجتمع بحيث تتوافر في هذا الجزء نفس خصائص المجتمع، فيكون اختيار العينة بهدف التوصل إلى نتائج يمكن تعميمها على المجتمع.¹

(1) - موريس انجرز مرجع سابق ص 301.

إن مرحلة اختيار العنصر التي تشكل عينة البحث يعد بالغة التأثير و الدقة لذا استلزم علينا حصر العينة المستهدفة وفقا لمتطلبات الموضوع أما في ما يخص دراستنا الراهنة فقد تم الاعتماد على العينة القصدية، بحيث قمنا باختبار هذا النوع من المعاينات بناءا على جملة من التبريرات العلمية والواقعية حيث قمنا باختيار موظفي عقود ما قبل التشغيل حاملي شهادة الجامعية ومعاهد التكوين المهني، وبما أننا أنا وزميلي مقبلون على التخرج فقد نكون ملزمون إلى اللجوء في التسجيل في عقود ما قبل التشغيل اجل الحصول على منصب عمل. حيث يقدر عدد المستفيدين من هذا البرنامج في بلدية يسر ولاية بومرداس مكان إجراء الدراسة الميدانية ب 95 مستفيد، حيث أرغمتنا الإمكانية المادية والزمنية والحالة الصحية السائدة في البلاد جراء وباء كورونا، لاتسمح بأخذ مجتمع البحث الكلي.

حجم العينة: 95 ← 100%

X ← 47%

وبالتالي $95 \times 47\% \div 100\%$ تساوي بالتقريب 44,6 أي حجم العينة هو 45

موظف.

9. الدراسات السابقة:

حتى تكون للبحث العلمية ينبغي أن يكون صاحبه ملما ولو بجزء من الأبحاث حتى يثريه بها وتكون مرتكزا لبحثه لأن البحث العلمي هو سلسلة لترايط حلقاتها مع بعض، وفي هذا الإطار حاولنا قدر المستطاع الإطلاع على الدراسات لكي تتقاطع أهدافها مع أهداف دراستنا، أو تماس جزءا منها.

- الدراسة الأولى:

عبارة عن دراسة للطالبة بن صويلح ليليا بعنوان دور برامج التشغيل في ترقية العمل وتطوير الكفاءات، أعدت هذه الدراسة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع المؤسسات الاجتماعية بجامعة عنابة سنة 2002/ 2003 .

لقد تمحورت إشكالية الدراسة حول تحديد دور برامج تشغيل الشباب في التخفيف من المشكلات البطالة، وخلق مناصب عمل دائمة تكون موجهة لفئة شباب البطال يسمح لتطوير الكفاءات لديهم، واستثمار قدراتهم وقد تم صياغة التساؤل ما هو دور برامج تشغيل الشباب المؤسسة المصغرة عقود ما قبل التشغيل القرض المصغر في ترقية العمل وتطوير الكفاءات؟

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- محدوديات برنامج المؤسسة المصغرة في ترقية العمل، وخلق مناصب شغل، وبالتالي مساهمته ضئيلة في أحداث توازن على مستوى سوق العمل.
- المحدودية الزمنية لبرنامج عقود ما قبل التشغيل في تقديم إدماج مهني للشباب، وغياب إمكانية واضحة بترسيم الشباب العاملين في هذا البرنامج.

- بالنسبة للقرض المصغر ظهرت النتائج محدودة هذا البرنامج في التخفيف من حدة البطالة بسبب ضعف تكفل البنوك مما يدعو إلى إعادة النظر في الممارسات البنكية.
- تعتبر هذه الدراسة مرجعا بالنسبة لدراساتنا ذلك فيما يخص الجانب النظري لإدراج خصوصيات كل برنامج وخاصة برنامج عقود ما قبل التشغيل وقدمت لنا نظرة كاملة على عقود ما قبل التشغيل.

- الدراسة الثانية:

قصاب سعدية اختلالات سوق العمل، و فعاليات سياسة التشغيل أطروحة
دكتورة دولة جامعة الجزائر 2006 .

إعتمدت هذه الدراسة على أربعة فصول رئيسية حيث قامت الباحثة في الفصل الأول بدراسة سوق العمل الجزائري، وتحديد مختلف أسباب اختلاله أما في الفصل الثاني فقد محورت حول نظام الأجور من خلال دراسة نقدية تقييمية، وذلك بالتركيز على أهم التغيرات التي عرفها النظام كما تطرقت الباحثة أيضا في هذا الفصل إلى الاقتصاد الغير الرسمي، ومدى مساهمته في تشغيل اليد العاملة أما في الفصل الأخير درست سياسة التشغيل في الجزائر دراسة تحليلية ثم قامت بتقييمها، وفي الأخير يمكن القول إن هذه الدراسة تعتبر غنية بالمعطيات الإحصائية والدراسات التحليلية التي ساعدت الباحثين على توسيع أفكارهم أكثر حول سياسة التشغيل في الجزائر.

الدراسة الثالثة:

شلالى فارس دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001 و2004 مع محاولة إقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل الفترة 2005 و2009 رسالة ماجستير جامعة الجزائر 2005 .

لقد تطرقت هذه الدراسة إلى محاور عديدة منها النظريات المفسرة للبطالة وسوق العمل في الفكر الاقتصادي إلى جانب معالجة أيضا واقع سوق العمل في الجزائر، وأهم الإجراءات التي اتخذتها الدولة من أجل معالجة الاختلالات في سوق العمل الجزائري، أما في الأخير فقد قام الباحث بوضع نموذج يسمح بتقدير عدد مناصب الشغل التي يمكن إنشاؤها خلال الفترة الممتدة بين سنة 2005 و2009 .

10. التعقيب على الدراسات:

من خلال هذه الدراسات السابقة لاحظنا عدم الاعتماد عليها من طرف الدولة كإجراءات من أجل معالجة النقائص، ودراسة العيوب التي تتمحور في هذه البرامج.

- عدم توصل هذه الدراسات إلى حل نهائي للمشاكل التي تعاني منها برامج التشغيل من، خلال الواقع الاجتماعي والاقتصادي للمعيش في الواقع.
- عدم تقديم حلول لتطوير ومعالجة برامج التشغيل.
- لاحظنا أيضا فشل كل هذه السياسات التشغيلية، حيث أنها لم تنجح في معالجة المشاكل الاجتماعية، والاقتصادية.

11. صعوبات البحث:

- لم يخلو بحثنا كغيره من البحوث من صعوبات واجهتنا أثناء القيام بالدراسة، ومن بين هذه الصعوبات ما يلي:
- الحالة الصحية التي تمر بها البلاد جراء وباء كورونا، الأمر الذي صعب علينا الدخول للمؤسسة العمومية.
- واجهتنا مشكلة استرداد الاستمارة من جميع المبحوثين، حيث هناك بعض المبحوثين لم يرجع لنا الاستمارة.
- إمتناع بعض المبحوثين عن الإجابة على الاستمارة بصفة نهائية.

الجانب النظري

للدراسة

الفصل الثاني: مدخل نظري التوظيف.

تمهيد.

-أولاً: ماهية التوظيف.

1. مفهوم التوظيف.

12. شروط التوظيف.

13. أهمية التوظيف.

14. أهداف التوظيف.

- ثانياً: أسس ومراحل التوظيف.

1. معايير التوظيف.

15. أسس التوظيف.

16. مراحل عملية التوظيف.

17. الاختيار والتعيين.

خاتمة

تمهيد:

مع زيادة الوعي بأهمية المورد البشري أصبحت مسألة التوظيف تحظى بعناية خاصة من قبل جميع المنظمات سواء كانت اقتصادية أم إدارية، وهذا نظرا للدور الكبير الذي يلعبه التوظيف في تحديد مسار الأنشطة الأخرى لإدارة الموارد البشرية من جهة وأنشطة المنظمة من جهة أخرى لذا يجب الإعداد له بالشكل الذي يؤدي إلى اجتذاب أكبر عدد ممكن من الراغبين في التوظيف واختيار انسبهم، فالعنصر الإنساني هو عامل من عوامل الإنتاج الأكثر أهمية داخل المنظمة نظرا لأنه يساهم في رفع الكفاءة الإنتاجية، ويساعد المنظمة على تحقيق أهدافها واستراتيجياتها لذلك يجب الإعداد لسياسة التوظيف بشكل جيد، وفي هذا الفصل سوف يتم التطرق إلى مختلف الإجراءات المتبعة في عملية التوظيف بدءا بمفهوم التوظيف وشروطه إلى الاستقطاب والاختيار والتعيين.

أولاً: ماهية التوظيف:

1. مفهوم التوظيف:

تستهدف عملية التوظيف توفير العاملين من ذوي الكفاءة للعمل داخل المنظمة، وفي نفس الوقت العمل على تنمية مهاراتهم وتوفير سبل الاستخدام الأمثل لقدراتهم، وذلك انطلاقاً من العاملين الذي سوف يتحملون المسؤولية، والوصول لموارد المنظمة المادية لتحقيق أهدافها.⁽¹⁾

وقد أعطيت تعريفات مختلفة لمفهوم التوظيف، فهناك من يعرفه على أنه توفير الكوادر البشرية التي تحتاجها المنظمة، واللجوء إلى مصادر توفير هذه الموارد بمختلف الوسائل لتتمكن من اختيار وتعيين الأشخاص للعمل.⁽²⁾

ويعرف أيضاً على أنه عبارة عن سلسلة زمنية من العمليات هدفها البحث عن الأفراد واختيارهم.⁽³⁾

(1) – السعيد بن يمينة: فعالية تسيير الموارد البشرية لدى الشركات الأجنبية العاملة في الجزائر، وأثاره على سلوك العامل رسالة دكتوراه علوم، جامعة الجزائر قسم علم الاجتماع والديموغرافية، 2008 ص 94 .
(2) – رفعت عبد الحليم الفاعوري: إدارة الإبداع التنظيمي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية القاهرة مصر، 2005 ص 250 .

(3) – Dimitrie Weiss Pierre Morin pratique, de la fonction personnelle les éditions d'organisation, Paris 1982 p 279.

وهو أيضا العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة و الرغبة والمتاحة للعمل والبحث عن هذه العناصر، وترغيبها للعمل في المؤسسة ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمين يكون أعضاء لها، وإعداد هؤلاء والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة، وحثهم وترغيبهم في العمل والاستمرار فيه لضمان توافر عناصر الولاء والتعاون وروح الجماعة.⁽¹⁾»

ويعرف كذلك على أنه إلحاق الموظف بالعمل بناء على شروط التعيين المقررة، وعلى صدور الأمر اللازم لذلك من إدارة المنشأة أو الهيئة التي سيلتحق بها الموظف.⁽²⁾»

ويمكن من خلال ما سبق أن نعرف التوظيف على انه النشاط الذي يتم من خلاله البحث عن الأفراد الملائمين لشغل مناصب العمل الشاغرة في المنظمة من خلال جهود الاستقطاب المبدولة من طرف القائمين بهذه العملية في سبيل ترغيب الموارد البشرية ذات الكفاءة الالتحاق بالمنصب الشاغر، ومن ثم السعي لإختيار الأنسب من بين المستقطبين ليتم قبوله وتعيينه في المنصب الشاغر بصفة مؤقتة بعدها يتم إخضاعه لفترة تجريبية تكون كفيلة بتحديد مصير الموظف الجديد حيث إذا أثبتت الفترة التجريبية انه أهل الاستمرار في تادية مهام المنصب الذي عينه فيه تحت التجربة عندها يتم اتخاذ قرار بتعيينه بشكل نهائي، ويحدث العكس في حالة ما إذا أثبتت الفترة التجريبية فشله فعندها يتم الاستغناء عنهم.

(1) - منصور احمد منصور: المبادئ العامة لإدارة وتخطيط القوى العاملة، وكالة المطبوعات الكويت 1975 ص 95 .

(2) - سعيد بن يمينة: مرجع سابق ص 94 .

18. شروط التوظيف:

لقد عدد الأمر رقم 06-03 الشروط الواجب توفرها في من يرغب بالالتحاق بسلك الوظيفة العمومية حيث نصت المادة 75 من هو المؤرخة في 15 جويلية 2006 على:
لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط التالية:

- أن يكون جزائري الجنسية؛
- أن يكون متمتع بحقوقه المدنية؛
- ألا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها؛
- أن يكون في وضعيه قانونية اتجاه الخدمة الوطنية؛
- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها؛
- كما نصت المادة 79 من نفس الأمر على أن يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى التكوين؛
- كما حددت المادة 78 من نفس الأمر لحد الأدنى للسن القانوني يحدد السن القانوني بوظيفة عمومية بثمانية عشر سنة كاملة (18).⁽¹⁾

(1) - موسى بدهان: قانون التوظيف العمومي، دار الأمة للنشر والتوزيع الجزائر 2012 ص 146 ص 148 .

ومن بين شروط الالتحاق بالوظائف العمومية الجزائرية حسب المادة 08 بحيث يتم الالتحاق بهذه الوظائف عن طريق:

- المسابقات على أساس الاختبار؛
- الخضوع للفحص المهني؛
- المسابقة على أساس الشهادة بالنسبة لبعض الأسلاك؛
- اما المادة 84 فتتضمن على ضرورة إخضاع المتربص لمدة تربص مدتها سنة؛
- اما ترسيم المتربص في رتبته؛
- إخضاع المتربص لفترة تربص أخرى؛
- أو تسريح المتربص دون إشعار مسبق.⁽¹⁾

19. أهمية التوظيف:

يحتل التوظيف أهمية بالغة في المنظمة باعتباره النشاط الذي يتم من خلاله توفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كما تبرز أهمية التوظيف من خلال الدور الذي يلعبه في إنجاح إستراتيجية الموارد البشرية.

(1) - موسى بدهان: مرجع سابق ص 146 ص 148 .

- التوظيف ركن أساسي في استراتيجية إدارة الموارد البشرية:

تضطلع إدارة الموارد البشرية بمهمة إدارة شؤون العاملين في المنظمة من خلال مساهمهم المهني في مجملها عدة وظائف تتمثل في تصميم وتحليل العمل؛ تخطيط الموارد البشرية توظيف الموارد البشرية... الخ، وتلعب عملية التوظيف فيها دور أساسي من خلال ارتباطها بالوظائف السابقة لها من جهة والوظائف اللاحقة لها من جهة أخرى، وهذا ما سيتم توضيحه في ما يلي: «(1)»

- تعتمد عملية التوظيف على المعلومات التي توفرها لها عملية تصميم وتحليل الوظائف خلال توفره من معلومات هل الوظيفة، وعن شاغلها تساعدها على وضع معايير الانتقاء التي تتضمن اختيار الأنسب من المتقدمين؛
- يرتبط التوظيف بعملية التدريب، وتنمية مهارات الموظف الجديد؛
- ترتبط عملية التوظيف بعملية تقييم الأداء الذي تكشف نتائجه عن مستوى كفاءة التوظيف، بالإضافة إلى أن عملية التوظيف تعد بمثابة أساس لوضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة، وذلك من خلال العمل على تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق بين عناصر، ومكونات كل من مواصفات الشخص ومتطلبات الوظيفة على حد سواء. «(2)»

(1) - إسماعيل قبيرة: تنمية الموارد البشرية، ط1 دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة مصر، ص219

(2) - علي السلمي: إدارة الموارد البشرية، ط2 دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة مصر 1992

20. أهداف التوظيف:

قد تتحدر أهداف التوظيف من الغرض يقوم عليها التوظيف والذي قد تتحدث أساسا في تزويد المؤسسة باليد العاملة لتحقيق أهدافها والاستمرار في حياتها من خلال تحقيق التلاؤم بين احتياجات المؤسسة وخصائص الفرد بالإضافة إلى أن هناك أهداف أخرى نلخصها في ما يلي:

✧ **على المستوى الداخلي:** يمكن تلخيص أهداف التوظيف في تلبية حاجيات المؤسسة من اليد العاملة والسماح للمؤسسة من مباشرة نشاطها في أحسن الظروف، كما يهدف إلى وضع وسائل، وتقنيات للمؤسسة من اختيار مترشحين مؤهلين وذلك بتحديد الأفراد المؤهلين لشغل المنصب ما بأحسن تكلفة وجلب أكبر عدد ممكن من المترشحين لكي يتسنى للمؤسسة اختيار أحسنهم؛

✧ **على المستوى الخارجي:** يمكن تلخيص ذلك في ما يلي:

يعمل على امتصاص اليد العاملة في المجتمع، والمساهمة في السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة، فكرة التوظيف تنطلق من مبدأ الاستفادة من الأفراد الذين تم توظيفهم بطريقة لا تتحمل فيها المؤسسة تكاليف إضافية، حيث أن المنظمة لن تستأجر خدمات أي فرد إلا إذا شعرت بأن مساهمة هذا الفرد داخل هذه المنظمة سوف تزيد أو تساوي قيمة الأجر الذي تدفعه له. «(1)»

(1) - إدريس تواتي: مرجع سابق ص 125.

ثانيا: أسس وخطوات التوظيف:

1. معايير التوظيف:

نقصد بمعايير التوظيف تلك الخصائص والمواصفات والمؤهلات العلمية، والاستعدادات البدنية والشخصية التي يجب توفرها في الشخص الذي يوكل إليه القيام بالعمل؛ هذه الأخيرة تكون مستمدة من تحليل الوظائف بغرض الحصول على مستويات عالية من الأداء، وأهمها ما يلي:

• مستوى التعليم:

كل وظيفة تتطلب مستوى من التأهيل العلمي، ويكون هذا التأهيل محددًا في بطاقات تصنيف الوظائف حيث يتم تحديد هذا المستوى قبل الإعلان عن الوظائف الشاغرة.

• الخبرة السابقة:

تعتبر الخبرة السابقة معيار أساسي لنجاح العامل مستقبلاً، لأن بعض المؤسسات تشترط الخبرة السابقة؛

• الصفات الجسمية:

بعض الوظائف تتطلب صفات جسمية معينة، وهذه الأخيرة تختلف من فرض لأخر ومن وظيفة إلى أخرى؛¹

(1) - إدريس تواتي: مرجع سابق ص 125.

• الصفات الشخصية:

يقصد بها شخصيه الموظف فالموظف المتزوج يكون أكثر استعداد ومسؤولية في وظيفته، ومن المؤشرات الشخصية نجد العمر حيث أن الأفراد متوسطة العمر يكونوا أكثر استقرار من شباب، وتقوم بعض المؤسسات بالإختبارات الشخصية.⁽¹⁾»

21. أسس التوظيف:

حتى تتمكن المنظمة من معرفه ما تحتاجه من موارد بشرية فإن ذلك يتطلب منها إتباع مجموعة من الإجراءات، والخطوات التي تساعد على تحديد ما تحتاجه من مورد بشري كما ونوعا، وتتمثل هذه الخطوات في ما يلي:

21.1 تصنيف الوظائف:

إن المقصود بتصنيف الوظائف هو ترتيب الوظائف، وتقسيمها إلى أنواع وتجميعها في مجموعات، وفئات على أساس تشابهها في صفة أو أكثر؛ التصنيف يسمح بإعطاء وصف أو خلاصة دقيقة لكل وظيفة تشمل كافة البيانات اللازمة عنها، وبصفة عامة فإن الغاية من التصنيف هو معرفة عدد الوظائف في كل قسم أو إدارة كانت، ومن بين مزايا التصنيف مايلي:

(أ) وضع سياسة سليمة لإختيار وتعيين الموظفين:

يجب توفر المعلومات اللازمة لدى المنظمة على الوظيفة الشاغرة، لتتمكن من معرفة الخبرات والتكوين الواجب توفره في الموظف.⁽²⁾»

(1) - إدريس تواتي: مرجع سابق ص 125.

(2) - بوخلف خديجة اثر الترقية الموضوعية على أداء المشرفين وعلى الرضا الوظيفي للأتباع رسالة ماجستير كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة الجزائر 2007 ص 34 ص 35 .

ب) تحديد سياسة النقل والترقية:

يجب الحصول على معلومات حول الوظيفة قبل الشروع في نقل الفرد من وظيفة إلى أخرى سواء كان ذلك عن طريق الترقية أو التحويل.

وضع سياسات الأجور والمرتبات:

يتم تحليل الوظائف وتصنيفها، وذلك من أجل وضع الأجور العادلة لها.

ت) تحديد سياسة النقل والترقية:

يجب الحصول على معلومات حول الوظيفة قبل الشروع في نقل الفرد من وظيفة إلى أخرى سواء كان ذلك عن طريق الترقية أو التحويل.

ث) وضع سياسات الأجور والمرتبات:

يتم تحليل الوظائف وتصنيفها، وذلك من أجل وضع الأجور العادلة لها.⁽¹⁾

ج) قياس معدلات الأداء:

يستخدم ترتيب الوظائف في تحديد وقياس معدلات الأداء، وذلك لأن هذا الأخير يتطلب دراسة طبيعة الأعمال المطلوبة، وتحديد الزمن اللازم لأداء كل جزء أو عنصر منها.

(1) - بوخلف خديجة: مرجع سبق، ص 34 ص 35.

(ح) تخطيط والتكوين:

إن تحليل الوظائف يساعد على معرفة قدرات ومؤهلات العمال التي تتطلبها الوظائف المختلفة والتي تساعد على التخطيط لبرامج تكوينية تدعم القدرات الموجودة، أو اكتساب قدرات و مهارات جديدة. انطلاقا من المزايا المذكورة سابقا يمكن أن نصل إلى الغايات المرجوة من التصنيف والتي نحاول تلخيصها في ما يلي:

- إن تصنيف الوظائف يساعد رؤساء الوحدات على المراقبة الفعالة لعمل مرؤوسيهـم نظرا لما يوفره تصنيف من تحديد الواجبات والمسؤوليات، وكذا الصعوبات التي تعترض كل وظيفة
- إن عملية التصنيف تساهم في اختيار انسب الموظفين الوظائف كما أنها تساعد على تحديد مدى الحاجة إلى تدريب الموظفين للقيام بها على أحسن وجه
- إن عملية التصنيف تعتبر بمثابة لوحة إعلامية للموظفين تدفعهم لبذل مجهود أكبر لتحقيق رغبتهم في الترقية، وهذا لمعرفةهم بالوظائف ومتطلباتها. «(1)»

(1) - بوخلف خديجة مرجع سابق ص 36 .

22. مراحل عملية التوظيف:

تمر عملية توظيف الموارد البشرية بثلاثة مراحل داخل المؤسسة وهي:

22.1 مرحلة الاستقطاب:

يقصد استقطاب الموارد البشرية البحث عن الأفراد المؤهلين، وجذبهم لشغل الوظائف الشاغرة.⁽¹⁾»

فالاستقطاب لا بد أن يهتم بعملية البحث وجذب المترشحين الأكفاء والمؤهلين فقط للوظيفة، ويصعب تحقيق النجاح في الاستقطاب إذا كانت الوظائف المراد شغلها تتميز بالغموض في توصيفها وتعريفها، ويشير كذلك لفظ الاستقطاب إلى تلك المراحل أو العمليات المختلفة للبحث عن المرشحين الملائمين لمأل الوظائف الشاغرة بالمنظمة.⁽²⁾»

خلال ما سبق يمكن تعريف الاستقطاب بأنه تلك العملية التي تتضمن مجموعة من النشاطات والإجراءات، والتي تهتم بتوفير وعاء من الأفراد المؤهلين بأكبر كفاءة، ومهارة مناسبة لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة.⁽³⁾»

(1) - إسماعيل قبيرة مرجع سابق ص 79 .

(2) - أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، دار المعارف مصر 1995 ص 141 .

(3) - بن يمينة سعي: تنمية الموارد البشرية مرجع سابق ص 64 .

22.2 أهمية الاستقطاب:

يعتبر الاستقطاب المخطط بأسلوب علمي هو أمر هام يساعد المؤسسة على اختيار الأفراد، وتبرز أهميته في الفوائد التالية:

- الإستقطاب الجيد يفتح أبواب ومصادر العمل المتاحة أمام المؤسسة، فكلما كان عدد المتقدمين للعمل أكثر كلما زاد نطاق الخيارات.
- من خلال عملية الاستقطاب تستطيع المؤسسة أن توصل رسالتها للمرشحين بأنها المكان الملائم لهم للعمل، وتطوير حياتهم الوظيفية.
- إن نجاح الاستقطاب هو الخطوة الأولى لبناء قوة العمل الفعالة والمنتجة.
- توفر الأساس لعمليات الاختيار والتعيين، فإستقطاب العناصر المناسبة، وبالأعداد الكثيرة لشغل المناصب الشاغرة له تأثير كبير على إنتاجية المؤسسة، ومستوى أدائها كما تنعكس على العمليات الأخرى سواء المتعلقة بالأفراد أو الوظائف الأخرى بالمؤسسة. «(1)»

(1) - مصطفى كامل إدارة الموارد البشرية الشركة العربية للنشر والتوزيع القاهرة مصر 1999 ص 239.

22.3 أهداف الاستقطاب:

تهدف عملية الاستقطاب إلى:

- ◆ توفير مجموعة كافية من المتقدمين الملائمين لشغل الوظائف بأقل تكلفة ممكن.
- ◆ الإسهام في زيادة فعالية عملية الاختيار من خلال جذب أفراد مؤهلين، ويتم اختيار أفضل المتقدمين من بينهم مما يؤدي إلى تقليل عدد المتقدمين غير المؤهلين.
- ◆ الإسهام في زيادة استقرار الموارد البشرية في المنظمة عن طريق جذب مرشحين جيدين، والاحتفاظ بالعاملين المرغوبين.
- ◆ تقليل جهود ونفقات الأنشطة الخاصة بالموارد البشرية التي تلحق عملية الإختيار التدريب عن طريق التركيز على جذب مجموعة ملائمة، ومتميزة وذات كفاءة، وتأهيل الأفراد المناسبين من المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة.
- ◆ تحقيق المسؤولية الاجتماعية والقانونية، والأخلاقية لإدارة الموارد البشرية عن طريق الالتزام بعملية البحث الصحيحة⁽¹⁾»

(1) - خالد عبد الرحمن الهيتي: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر الأردن، ط 2 ص 125.

22.4 خطوات عملية الاستقطاب:

تمر عملية استقطاب الموارد البشرية بعدة خطوات، وهي كما يلي:

(أ) **تخطيط القوى العاملة:** حيث يتم تحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية طبقا لخطط الإنتاج والعمل في الفترة القادمة فهناك ظروف تحتم على المؤسسة طرق الاختيار للأفراد وهناك أيضا العديد من المؤشرات التي تبين الحاج لليد العامل منها:

- زيادة العمليات.
- التخلي عن المستخدمين المتقاعدين.
- هجرة المناصب.
- العطل (ولادة ، عطلة أمراض , حوادث العمل....).

(ب) طلبات المديرين من العمالة:

تتضمن هذه الخطوات تحديد أعداد، ونوعيات العمالة المطلوبة من حيث المتطلبات الجسمانية، والذهنية والقدرات والمهارات.⁽¹⁾»

من خلال ما سبق يكون لدى إدارة الموارد البشرية تصور كامل عن أعداد الوظائف الشاغرة المطلوب شغلها، وفي أي الإدارات والأقسام.

(1) - بن يمينة سعيد: فعالية تسيير الموارد البشرية لدى الشركات الأجنبية في الجزائر وأثارها على سلوك

العامل، رسالة نيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع الجزائر، 2007 / 2008 ص 97

ت) النظر في تحليل الوظائف ومراجعة مواصفات شاغل الوظيفة:

بعد الانتهاء من المرحلة السابقة لابد من مراجعته تحليل الوظائف لمعرفة متطلبات الوظيفة من الواجبات، والمسؤوليات بالإضافة إلى مراجعة المواصفات التي ينبغي توفرها في شاغل الوظيفة من حيث المؤهل، وعدد سنوات الخبرة ونوعها.

ث) الاستقطاب:

وهو بداية العملية لجذب العمالة وتتضمن هذه الخطوة عددا من الأنشطة.⁽¹⁾

22.5 مصادر عملية الاستقطاب:

تعتمد المؤسسة أثناء بحثها على اليد العاملة مصدرين أساسيين هما:

1.1.1 المصادر الداخلية:

وهي المصادر التي يمكن اللجوء إليها داخل المؤسسة فهي تفسح المجال لمن يتوفر على شروط الاستقطاب التوظيف داخل المؤسسة، وعليه يمكن للمؤسسة أن تستقطب الأفراد المنافسين عبر المصادر التالية:

(1) - بن يمينة سعيد مرجع سابق 2007 / 2008 ص 97 .

✚ **الترقية:** يقصد بالترقية عملية انتقال الموظف أو العامل من مركزه الحالي إلى مركز أعلى من حيث الصلاحيات والمسؤوليات والحقوق والواجبات، وعادة ما تكون مصحوبة بزيادة في الأجور وكذا الامتيازات الوظيفية، ولكي تحقق الترقية الأهداف المرجوة منها لابد من عملية الاختيار أن تركز على أسس موضوعية وعادل يسهل على جميع العاملين تفهمها والتعرف عليها.⁽¹⁾»

✚ **النقل والتحويل:** وهذا يعني عملية نقل الأفراد وتحويلهم من وظيفة إلى أخرى وتهتف هذه العملية إلى ملأ المناصب الشاغرة من الداخل، كما أنها تساعد على إيجاد توازن في الموارد البشرية على أقسام وفروع المؤسسة.

✚ **الأفراد السابقون:** إن استقطاب الأفراد أو الموظفين السابقين يمثل مصدرا داخليا هاما لسد الوظائف الشاغرة، فباستخدامها لهذا المصدر تكون قد وفرت في تكاليف الاستقطاب والتوظيف، و كذلك توفير في تكاليف تدريبهم.

(1) - ماهر عايش الموارد البشرية وكالة المطبوعات الكويت 1979 ص 365 .

✚ **مخزون المهارات:** يتطلب هذا المصدر وجود تصور كامل للقدرات والمهارات المتوفرة لدى العاملين بالمؤسسة، حيث يتم تحديد إحتياجات كل وظيفة من الخبرات والقدرات والمهارات، ومن ثم الرجوع إلى مخزون المهارات للبحث عن من تتوفر فيهم تلك المهارات والقدرات.

✚ **الإعلان الداخلي:** من خلال هذا المصدر تقوم المنظمة بنشر حاجاتها بلوحات الإعلانات بالمنظمة والتي يطلع عليها ويقراها العاملون بالمنظمة وينشرون تلك الأخبار خارج المنظمة في محيط الأصدقاء والأسرة.

✚ **عن طريق الزملاء والمعارف والأصدقاء:** عند رغبة المنظمة في شغل إحدى الوظائف ذات التخصصات النادرة، فقد يتطلب من العاملين بها في نفس المهنة أو الوظيفة الاتصال بأصدقائهم الذين تتوفر فيهم شروط شغل تلك الوظيفة، أو المهنة أو أقرانهم للالتحاق بالمهنة.⁽¹⁾»

(1) - ماهر عايش مرجع سابق ص 165 .

22.5.1 المصادر الخارجية للتوظيف:

تقوم المؤسسات باستقطاب الموارد البشرية خارج المؤسسة في حالة عدم توفر الكفاءات المطلوبة داخل المؤسسة ولهذا تلجأ المؤسسة إلى البحث عن الموارد البشرية باللجوء إلى المصادر الخارجية وذلك عن طريق:

◆ **المعاهد والجامعات:** تعتبر المعاهد والجامعات من المصادر المهمة لجذب اليد العاملة المؤهلة، حيث تقوم بعض المؤسسات بإنشاء اتفاقيات مع المعاهد والجامعات بهدف الحصول على الخريجين بمواصفات محددته ومعرفة مسبقه.

◆ **الإعلان:** يعتبر وسيلة من الوسائل التي تعتمد عليها المؤسسة من اجل البحث عن اليد العاملة، ويكون الإعلان عادة في الصحف العاملة أو المجالات المتخصصة لجلب اكبر عدد ممكن من الأفراد.⁽¹⁾

◆ **النقابات العمالية:** بحيث نجد أن هناك بعض النقابات التي تقوم بإبرام اتفاقيات مع المؤسسات إذا توفر العدد المطلوب من العمال في الوقت المحدد، وبشروط التعاقدية المتفق عليها بينها، وبين العمال وبين أرباب العمل.

(1) - فيصل حسونة إدارة الموارد البشرية دار أسامة للنشر والتوزيع ط 1 عمان الأردن 2008 ص 67 .

- وكالات الاستخدام العامة والخاصة (مكاتب التوظيف): عبارة عن مكاتب متخصصة سواء كانت حكومية أو خاصة، فهي تقوم بعملية التوظيف بالتنسيق مع المؤسسة.⁽¹⁾
- الطلبات العرضية والشخصية: الطلبات التي يرسلها طالب العمل لأي مؤسسة يعرض فيها رغبته واستعداده للعمل، ويذكر فيها مؤهلاته وقدراته ويتم إرسالها عن طريق البريد، أو عن طريق الإيداع الشخصي.
- توصيات موظفي المنشأة: وهي تعد بمثابة إعلان داخلي بين الأفراد والعاملين الحاليين في المؤسسة لكي يبحث بطريقه شخصية عن عمال جدد تتوفر فيهم الصفات، والخصائص المطلوبة والمحددة لشغل الوظائف الشاغرة.⁽²⁾

(1) - حسن إبراهيم بلوط إدارة الموارد البشرية منظور استراتيجي دار النهضة العربية ط1 بيروت لبنان 2002 ص 174 .

(2) - بن يمينة سعيد تنمية الموارد البشرية مرجع سابق ص 74 .

22.6 أساليب الاستقطاب:

تتعدد أساليب الإستقطاب والجذب الموارد البشرية ويتوقف اختيار وسيلة الإستقطاب المناسبة على مستوى الوظيفة مع حجم المنظمة، والمنطقة التي تعمل فيها وهذه الأساليب هي:

1. الإعلان: يتوقف اختيار وسيلة الإعلان على نوع الوظيفة المطلوبة شغلها، وهذا يتطلب من مدير الموارد البشرية قبل أن يعلن عن الوظيفة القيام بما يلي:

◆ دراسة متطلبات الوظيفة (المؤهلات, الخبرة, التخصص.... الخ)؛

◆ اختيار الوسيلة المناسبة لهذه الوظيفة؛

◆ تحديد عناصر الجذب في الوظيفة: كالمرتب ظروف العمل؛

◆ أن يحدد أسلوب إستقبال المتقدمين للوظيفة؛

◆ أن يذكر ملخصا للوصف العام للوظيفة. «(1)»

(1) - نعيمة يحيى سلسلة محاضرات في إدارة الموارد البشرية كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة

باتنة الجزائر ص 20 .

وتصنف وسائل الإعلان إلى نوعين: داخلي وخارجي:

➤ **وسائل الإعلان الداخلية:** تتمثل في الملصقات والإعلانات في لوحات الإعلان بالمنظمة وتوضع في أماكن يمر بها أكبر عدد من العاملين حتى يروها، ويتولى هؤلاء العمال نشره خارج المنظمة لأصدقائهم ومعارفهم، وتتعلق هذه الإعلانات خاصة بالوظائف في المستويات الدنيا. «(1)»

➤ **وسائل الإعلان الخارجية:**

(أ) **إعلانات بالصحف اليومية والدورية:** غالباً ما تقوم المنظمات بالإعلان عن حاجاتها من العمال الصحف اليومية باعتبار أنها تصل إلى أكبر عدد من القراء.

(ب) **إعلانات من خلال الراديو والتلفاز:** تلجأ بعض المنظمات إلى الإعلان في الراديو والتلفاز باعتبار إنهما وسيلتين للإعلان تصل إلى معظم أفراد المجتمع ويكون غالباً في حالات المشروعات أو الشركات الجديدة والتي تحتاج إلى عدد كبير من العمالة. «(2)»

(1) - نعيمة يحيوي: مرجع سابق ص 20 .

(2) - بن يمينة سعيد: فعاليات تسيير الموارد البشرية لدى الشركات الأجنبية مرجع سابق ص 107 .

ت) دعوة المتقدمين لزيارة المنظمة: تقوم المنظمات بجذب العمالة إليها من خلال التعريف بنفسها والمزايا التي تمنحها للعاملين ما يخلق داخل الأفراد من ذوي التخصصات الالتحاق بالعمل بها وتلجا في ذلك إلى وسائل متعددة:

- دعوة فئة معينة لزيارتها.
- عقد مؤتمرات علمية على نفقتها.
- إقامة معارض أو احتفال يجمع بين متخصصين معينين.

ث) زيارة المدارس والجامعات: ترسل بعض المنظمات مندوبين من طرفها إلى المدارس والجامعات للتعرف على الطلاب الذين هم في الطور النهائي لتتعرف عليهم وتعرفهم بالمنظمة ومزايا العمل بها ومحاولة جذبهم للالتحاق بها.⁽¹⁾

(1) - بن يمينة سعيد فعاليات سير الموارد البشرية لدى الشركات الأجنبية مرجع سابق ص 107 .

23. الاختيار والتعيين:

23.1 الإختيار:

بعد عملية الاستقطاب تأتي عملي الاختيار وانتقاء الأفراد المؤهلين والذين لهم خصائص تسمح لهم بشغل الوظائف الشاغرة، وتعرف عملية الاختيار على أنها تلك العمليات التي تقوم بها المؤسسة انتقاء أفضل مترشحين للوظيفة، وعموما تجرى عملية الاختيار بالاعتماد بالإجراءات التالية:

فرز الطلبات: تتضمن إمام إدارة المنظمة بمتطلبات الوظيفة ومؤهلات توقعات المترشح لشغلها إماما تاما، وبعد الإطلاع على مؤهلات المترشحين تطرح جانبا جميع طلبات المترشحين التي لا تتوافق مع متطلبات الوظيفة مما يتيح الفرصة أكثر للمترشحين المناسبين.

– **المقابلة المبدئية:** وهي أول لقاء بين المترشح وصاحب العمل والهدف منها هو إجراء تقييم مبدئي لقدرات المترشح ودوافعه، وقد تتحدث من خلال هذه المقابلة أهداف المترشح وتطلعاته ومواقفه العامة اتجاه المؤسسة.⁽¹⁾

(1) – يوسف حجيم الطائي وآخرون إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجية متكامل ط1 مؤسسة الوارق للنشر والتوزيع 2006ص211 .

– طلب التوظيف والاستخدام: يحتوي طلب التوظيف عادة على معلومات متعلقة بالنواحي الشخصية والعلمية لطالب العمل بحيث يكون مصمما بطريقة علمية ومدروسة لتسهيل جمع كل المعلومات التي تفيد الإدارة في معرفة مدى صلاحية طالب الشغل الوظيفة، ويشمل طلب التوظيف على بيانات تمثل في ما يلي:

1. بيانات شخصية (كالاسم واللقب تاريخ ومكان الميلاد....الخ).

2. المؤهلات العلمية.

3. بيانات تتعلق بالخبرة المهارات السابقة.

– فحص مراجع المترشح: وذلك من اجل معرفة آراء أصحاب العمل السابقين فيه آراء أساتذته إذا كان خريجا حديثا وبين باغي الانتهاء من ذلك قبل إجراء المقابلة النهائية للمترشح بغية تكوين فكرة أفضل عنه.⁽¹⁾»

(1) – يوسف حجيم الطائي وآخرون: مرجع سابق ص 211 .

(أ) الاختبارات: من أكثر الخطوات شيوعا واستخداما في غربلت الموارد البشرية فهي اختبار المترشحين لشتى أنواع اختبارات التوظيف، ومن بين هذه الاختبارات نجد:

1) اختبارات الأداء: وهذه الاختبارات تهدف إلى معرفة أداء الفرد في موقف وظيفي معين.

2) اختبارات الذكاء: تعمل هذه الاختبارات على قياس القدرات الذهنية والذكاء وطريقة تفكير الفرد لمواجهة مشاكل العمل، ومنها الحكم على الأشياء من خلالها يمكن معرفة درجة ذكاء الفرد، ومقارنة مستوى قدراته الذهنية مع المستوى الذي تتطلبه الوظيفة.

3) اختبارات شخصية: يهدف هذا النوع إلى كشف، ومعرفة جوانب شخصية الفرد والتأكد من مدى ملائمتها لطبيعة الوظيفة.⁽¹⁾

1) المقابلة النهائية: تكون بين مسئول الوحدة والمترشح تتميز بأنها منظمة وتعتبر مقابلة الاختيار من أكثر طرق الاختيار انتشارا في الوقت الحاضر، حيث أنها تمكن طالب الوظيفة من مناقشة حيثيات الوظيفة مع الإدارة، ويتوقف زمن المقابلة على نوعية الوظيفة وطبيعة المعلومات المطلوب تبادلها بين المقابل المترشح والمقابلة أنواع:

◆ مقابلة موجهة: هي المقابلة التي تحتوي على أسئلة مخطط لها سلفا مع شيء من الحرية بما يضمن نوعا المرونة للمقابلة.

(1) - يوسف حجيم الطائي وآخرون: مرجع سابق ص 211 .

◆ **مقابلة غير موجهة:** وهي تمتاز بأسئلة ليست معدة سابقا غير مخطط لها مسبقا من حيث مضمونها إذ تتركوا فيها الحرية للمقابل ليجمع ما يراه مناسباً من بيانات من المترشح.

◆ **المقابلة المقننة:** تكون أسئلتها محددة مسبقاً، ويستخدم خلالها المقابل نموذجاً موحداً للأسئلة لجميع المتقدمين للوظيفة، ويتقيد بتلك القائمة من الأسئلة، وعموماً فمهما كان نوع المقابلة ينبغي على القائم بها فرداً كان، أو لجنة أن يقوم باستيفاء نموذج معين عن نتيجة المقابلة يوضح تقييمه لطالب الوظيفة، وقراره بصلاحيته أو عدم صلاحية المتقدم لشغل الوظيفة. «(1)»

(4) الفحص الطبي: بعد عملية اختيار المتقدمين يخضع كل متقدم أو مترشح للكشف الطبي، ويهدف الفصل الطبي إلى مايلي:

✚ حماية الموظف إذ يضمن له وضعه في الوظيفة التي تتفق مع حالته، وظروفه الصحية.

✚ حماية باقي الموظفين في حالة ما إذا كان المستخدم للوظيفة مصاب بمرض معدي.

✚ ضمان الاستفادة من قدرات الموظف.

✚ تقليل تكاليف العمالة عن طريق تفادي مشاكل الغياب المرض، والحوادث للعاملين. «(2)»

(1) - بن يمينة سعيد: فعالية تسيير الموارد البشرية لدى الشركات الاجنبية مرجع سابق ص 111 .

(2) - بن يمينة سعيد تنمية الموارد البشرية مرجع سابق ص 87

23.2 التعيين:

تبدأ هذه المرحلة مباشرة بعد الانتهاء من المقابلات الشخصية التي أجريت مع المترشحين وتحليل كل المعلومات المقدمة من طرفهم اعتمادا على نتائج المقابلات, والاختبارات يتم تصفيه وانتقاء المترشحين ذوي الكفاءات ليتم بعدها اتخاذ قرار التعيين من طرفي مدير أو رئيس المنظمة, وتعرف عملية تعيين الأفراد بأنها وضع الفرد المناسب في الوظيفة التي تتناسب مع شروط, ومستلزمات القيام بها مع مؤهلاته وكفاءاته. فالشخص الذي صدر قرار تعيينه يتم توجيهه إلى العمل وتوظيفه, ويتم تزويده بكافة معلومات المؤسسة والوظيفة التي قدمت له. «(1)»

- بالإضافة إلى الخطوات السابقة هناك خطوة وهي:

➤ **تقديم الموظف لزملائه في الوحدة الإدارية:** فهناك اتجاه قوي للاهتمام بهذه الخطوة من طرف المتخصصين في إدارة الأفراد نظرا لأهمية اثر أيام العمل الأولى في المنظمة على نفسية العامل, لذلك يجب تعريف العامل بالمحيط الجديد الذي يعمل فيه. «(2)»

(1) - حسن إبراهيم بلوط مرجع سابق ص 195 .

«(2)» - بن يمينة سعيد تنمية الموارد البشرية مرجع سابق ص 87 .

خلاصة:

وفي الأخير نقول أن الاهتمام بعملية التوظيف وإنشاء مصلحة خاصة به يعود على المنظمات بالفائدة, بحيث نرى أن جميع المنظمات الناجحة أعطت أهمية كبيرة لطرق اختيار العنصر البشري, وذلك لما له من دور فعال فيها مستخدمة في ذلك طرق وأساليب تمكن من اختيار أحسن كفاءة, والذي بدوره يمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها المسطرة.

الفصل الثالث: الرضا الوظيفي.

تمهيد.

-أولاً: ماهية الرضا الوظيفي.

1. مفهوم الرضا الوظيفي.

2. أهمية الرضا الوظيفي.

3. عناصر وعوامل الرضا الوظيفي.

4. أنواع ومظاهر الرضا الوظيفي.

-ثانياً: النظريات المفسرة للرضا الوظيفي.

1. نظريات الرضا الوظيفي.

2. طرق قياس الرضا الوظيفي.

خاتمة.

تمهيد:

يحظى موضوع الرضا الوظيفي بإهتمام الباحثين في الإدارة, وعلم الاجتماع, وعلم النفس والعلوم الأخرى فظهرت الكثير من الدراسات, والبحوث في هذا الموضوع كما له اثر مهم على المنظمة باعتبارها أيضا من المواضيع الحيوية, والمهمة التي تتناول البعد الإنساني لدى العنصر البشري الذي يعتبر من أهم موارد المنظمة إلى جانب الموارد الاقتصادية الأخرى.

وقد جاءت هذه الدراسات للإجابة على الأسئلة المتعلقة بمدى رضا الموظفة عن عمله أو عدم رضاه ومع ضخامة تلك الدراسات المتعلقة به استخدم علماء الاجتماع الرضا الوظيفي ولا يزال هناك اختلاف في تحديد مفهوم الرضا الوظيفي فقد استخدم للإشارة على اتجاهات التي يحملها الموظف نحو عمله والتي يعبر عنها بصورة سلوكية, ولهذا سوف نقوم في هذا الفصل بدراسة ماهية الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه, أنواع ومظاهر الرضا الوظيفي, وأهم النظريات المفسرة للرضا الوظيفي وطرق قياسه.

أولاً: الرضا الوظيفي:

1. ماهية الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا الوظيفي أهم ظاهره من الظواهر التي نالت اهتماما كبيرا من قبل الباحثين والعلماء حيث بدا الاهتمام بالرضا الوظيفي منذ أول مرة في المجال الصناعي، وهو من الاتجاهات الخاصة بالعمل من خلال أن المنظمات تعتمد بشكل عام في نجاحها، على مدى فعالية الأفراد في أدائهم لأعمالهم، والتي تتوقف بدورها على درجة رضائهم، ومستوى حماسهم للعمل الأمر الذي يؤكد أهمية العنصر البشري في حياة استمرار المنظمات مع ضرورة الاهتمام به.

1.1 مفهوم الرضا الوظيفي:

لا يوجد حتى الآن اتفاق بين الباحثين حول مفهوم متفق عليه لمعنى الرضا الوظيفي وسبب ذلك راجع إلى إختلاف الأبحاث، والدراسات وتعدد المجالات العلمية التي تناوله بالدراسة، والرضا الوظيفي هو موضوع فردي بحث، ويمكن أن يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر.¹

(1) - محمد سعيد سلطان السلوك الإنساني في المنظمات دار الجامعة الجديدة الإسكندرية مصر
2004 ص 194 ص 195 .

- تعريف الرضا:

(أ) لغة: هو ضد السخط وارتضاه يعني رآه له أهلا ورضي عنه أحبه واقبل عليه.¹

(أ) اصطلاحاً:

عرف ممفورد "Mumford" الرضا على أن الفرد يحب عدة مظاهر أو جوانب

من عمله أكثر من تلك التي لا يحبها.

ويتجه أميل "hamble" إلى تعريف الرضا بأنه عكس درجة التطابق بين العوائد الحقيقية التي يحصل عليها الفرد المتوقع من طرفه.

وقد عرفه أوارد وشيث "Howard and Sheth" بأنه الحالة العقلية للموظف التي

يشعر بها عندما يحصل على مكافأة كافية مقابل التضحية بالنقود والمجهود.²

(ب) تعريف الرضا الوظيفي:

إذ يقصد الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله أو يصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة، ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي، ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلاله.³

(1) - بن منظور، وأبو الفضل جمال الدين بن مكر لسان العرب دار صادر بيروت لبنان المجلد 5 ط4 2005 ص168 .

(2) - عائشة مصطفى المناوي سلوك المستهلك دار مكتبة عين الشمس القاهرة مصر ط2 1998 ص 122.

(3) - محمد سعيد سلطان مرجع سابق ص196 .

كما يرى هوبك أن الرضا الوظيفي هو مجموعة من الاهتمامات بظروف النفسية والمادية، والبيئية التي تحمل الفرد على القول بصدق أنني راضي عن وظيفتي.¹

أما عبد الفتاح دويدار فيعرف الرضا الوظيفي بأنه مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو عمله الذي يشغله حالياً، وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو ايجابية، وهي تعبر على مدى الإشباع الذي يتصور الفرد انه سوف يحققه من عمله.²

وبالتالي يمكن تعريف الرضا الوظيفي من خلال هذه التعريفات على انه شعور ذاتي ايجابي الذي يحمله الموظف أثناء أدائه لعمله، ويتحقق ذلك بالتوفيق بينما يتوقعه الفرد من عمله، ومقدار ما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل، وذلك لإشباع احتياجاته وتوقعاته في بيئة عمله.

(1) - محمد الصيرفي السلوك الإداري العلاقات الإنسانية دار الوفاء لدنيا الطيبات والنشر مصر 2008 ص 131 .

(2) - عبد الفتاح دويدار علم النفس المهني وتطبيقاته دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت لبنان دون سنة النشر ص 45 .

3. أهمية الرضا الوظيفي:

تظهر أهمية الرضا الوظيفي في ارتباطه بالعنصر البشري الذي يعد الثروة الحقيقية، والمحور الرئيسي للإنتاج في المؤسسات التي تحتاج مهما كان نوعها إلى العقل البشري الذي يديرها، ويحركها إن الرضا الوظيفي يتناول مشاعر الفرد العامل سواء كان مديرا موظفا أو عاملا صغيرا، اتجاه مؤشرات العمل الذي يؤديه والظروف التي يعمل فيها والبيئة المحيطة به عموما فان توفر الرضا الوظيفي لدى العاملين يؤدي إلى:

- رفع الروح المعنوية للعاملين مما يؤدي إلى انخفاض معدلات الغياب وترك العمل ومعدلات الشكاوي، وكذلك انخفاض مستوى الصراعات سواء بين العمال والإدارة
- زيادة درجة الولاء والالتزام التنظيمي، إذ يمكن لمستوى الرضا عن العمل أن يساهم في زيادة فعالية المؤسسة.
- تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للفرد الذي يؤدي للنجاح في العمل وبالتالي زيادة إنتاجية الفرد فالرضا مرتبط بالنجاح في العمل، والنجاح في العمل هو معيار تقييم المجتمع لأفراده كما يمكن أن يكون مؤشرا لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته الأسرية، والاجتماعية.¹

¹- محمد بن مسفر الشمراني معايير ترقية الأفراد بالدفاع المدني ومدى رضاهم عنها دراسة مسحية على أفراد قوات الطوارئ الخاصة للدفاع المدني رسالة ماجستير جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية السعودية 2006 ص 39 .

4. عناصر وعوامل الرضا الوظيفي:

4.1 عناصر الرضا:

أثبتت الدراسات والأبحاث التي تناولت الرضا على انه يوجد مستوى عام للرضا ينعكس فيما يقرره الأفراد من رضا على العوامل المختلفة للعمل, وان درجة رضا الأفراد تعد عاملا من العوامل التي قد تؤثر على درجة الرضا عن العوامل الأخرى وهذه العوامل يمكن أن تحدد بالتالي¹:

1. الرضا عن الأجر: ويقصد بثمن أو المقابل الذي يحصل عليه الفرد نظير

المجهودات التي يبذلها سواء كانت جسمية أو فكرية، ويعتبر "هزبرغ ورفقائه" سنة 1959 إن توافر الأجر لا يسبب الرضا والسعادة وإنما يمنع فقط مشاعر الاستياء من أن تستحوذ على الفرد لكن الدراسات التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية والمصانع الانجليزية تشير إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الرضا الوظيفي، ومستوى الدخل فكما زاد الدخل زاد الرضا الوظيفي والعكس بالعكس.

2. الرضا عن محتوى العمل: توصل عدد من الباحثين أن محتوى العمل هو العامل

الرئيسي للسعادة في العمل بل انه ربما يكون الوحيد بالنسبة لبعض العاملين إجراء عدة متغيرات متصلة بمحتوى العمل:

- درجة تنوع مهام العمل.
- درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد.
- استخدام الفرد لقدراته.

(1) - احمد صقر عاشور إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية دار النهضة العربية بيروت لبنان ط1 1979 ص143 .

3. الرضا عن فرص الترقية: كلما شعر الموظف أن ما يقوم به من أعمال في محل شكر وتقدير، وأنه لا بد وسيحصل على ترقى تمكنه من تحسين وضعه كلما أصبح راضيا أكثر عن عمله وبالتالي ارتفعت كفاءته في العمل¹.

4. الرضا عن الإشراف: الدراسات التي أجريت على نمط الإشراف الذي يتبعه الرئيس مع مرؤوسيه إلى وجود علاقة بين نمط الإشراف والرضا الوظيفي، وأوضحت هذه الدراسات أن المشرف الذي ينمي بينه وبين مرؤوسيه روح المساندة الشخصية، ويعمل على تفهم مرؤوسيه هذا المشرف يستطيع اكتساب ثقتهم ولأئهم، فالمشرف الذي يكون حساسا لحاجاتي مرؤوسيه ومشاعرهم فإنه يكسب تأييدهم ورضاهم عن عملهم.

✚ ويتحقق الرضا عن الإشراف بتحقق العوامل التالية:

✚ إظهار روح الصداقة في العمل؛

✚ تفهم مشكلات العامل وجهات نظره؛

✚ مساندة العمال وتقديم يد العون لهم؛

✚ وجود استعداد للتفاهم بين المشرف وعماله دون اللجوء للسلطة الرسمية

والأوامر؛

✚ المعاشية السلمية في العمل بين المشرف والعمال².

(1) - احمد صقر عاشور: مرجع سابق, ص143 .

(2) - زين الدين ضياف: السلوك الإشرافي وعلاقته بالرضا الوظيفي والتنظيم الصناعي، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم جامعة قسنطينة الجزائر 2000 ص73 .

5. الرضا عن جماعة العمل: إذا تواجد الموظف في بيئة يرتاح لها ومع الموظفين يستطيع التفاهم معهم فانه لابد وسيرضى عن عمله وربما يصبح هذا العامل مؤشرا قويا في رضاه عن العمل.

6. الرضا عن ظروف العمل: تؤثر ظروف العمل المادية مثل درجة الحرارة والتهوية, والرطوبة, والنظافة على درجة رضا الموظف عن بيئة عمله, وتشير الدراسات إلى أن درجة جودة ظروف العمل المادية تؤثر على قوه الجذب التي تربط الموظف بعمله.¹

4.2 العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:

تتقسم العوامل المؤثرة على الرضا حسب مصدرها إلى عوامل تنظيمية مصدرها المنظمة والأخرى ذاتية متعلقة أساسا بطبيعة العامل نفسه.

(أ) العوامل التنظيمية:

1) نظام العوائد: تتمثل العوائد كافة الأنواع والحاجات المادية, والمعنوية التي توفرها المؤسسة لتحقيق درجات من الإشباع لعاملها وفق ما قدموه من جهة في تأدية مهامهم وأهمها: الأجر الحوافز, والمكافآت والترقية, فيشعر العامل بالرضا إذا كانت العوائد توزع وفقا لنظام محدد ثابت يضمن توفرها بالقدر المناسب وبالشكل العادل.²

(1) - زين الدين ضياف مرجع سابق، ص73

(2) - نور الدين شنوقي نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية حالة المؤسسة الجزائرية الكهرباء والغاز أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دوله في العلوم الاقتصادية تخصص علوم التسيير جامعة الجزائر 2005ص198 .

(2) الأجر: إذا اعتمد على الربط بين الرضا وإشباع الحاجات خاصة الفيزيولوجية فإن هذا العام ضروري جدا لتحقيق الرضا، ومهما يكون المنطلق فإنه لا يمكن إهمال العائد المالي كعنصر من عناصر تحقيق الرضا لكونه النتيجة المنطقية للجهد الذي يبذله العامل كأنه الاعتراف بما قدمه¹.

(3) الحوافز: هو مجموعة من العوامل الخارجية المقدمة من المنظمة والقادرة على إثارة القوى الفعلية الحركية المنتجة في الفرد، والتي تؤثر سلوكه وتصرفاته باتجاه مستوى معين من الأداء ويتفق الجميع على أن الحوافز تشكل احد أهم المتغيرات المستقلة للرضا والدافعية والأداء، كما يؤثر على سلوك العاملين بوجه عام وليس على الرضا فحسب².

(1) - احمد صقري عاشور إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي دار النهضة العربية بيروت لبنان 1983 ص.154

(2) -زكي خنوش الحوافز والتنمية الشاملة مجلة الإدارة العامة العدد 47 لشهري سبتمبر وأكتوبر حلب سوريا 1985 ص 86 .

4) الترقية: يقصد بالترقية تقليد الموظف أو العامل وظيفة ذات مسؤولية أكبر من وظيفته السابقة ودرجة أعلى من درجاته، ولفرص الترقية علاقة قوية بالرضا إذ أنها ترتبط بزيادة المرتب كإعتراف من الإدارة بالجهد المبذول والالتزام، كما أن توفير الترقية يعد الفرصة المناسبة لتنمية قدرات العامل، إذ تشير بعض الدراسات أن هناك علاقة طردية بين توفير فرص الترقية والرضا الوظيفي¹.

5) السياسات التسييرية:

نمط الإشراف: يعتبر نمط الإشراف كعائد للعمال يدخل ضمن العوائد النفسية التي تؤثر على سلوكهم، والذي لا يقل أهمية عن العوائد المادية. معظم الدراسات التي أجريت في هذا المجال أكدت على وجود علاقة وطيدة بين نمط الإشراف ورضا العاملين، وأن معاملة المشرف اليومية لهم لها تأثير كبير على رضاهم.

إن نمط الإشراف يعكس طريقة معاملة المسؤولين لمؤوسيتهم، وكيفية التأثير عليهم بغية الوصول إلى الأهداف التنظيمية، فهناك القيادة الاستبدادية (الديكتاتورية) الفوضوية والديمقراطية، وجل التجارب تؤكد على أن أفضلها وأكثرها تحقيقاً لرضا العامل هي القيادة الديمقراطية، لما تمثله من مبادئ إنسانية، واجتماعية متكافؤ الفرص حرية الرأي والمساواة القانون العدالة والتعاون في حدود الأهداف التنظيمية.

قيم وأهداف المنظمة: كلما شعر الفرد في أي منظمة انه يعمل من اجل أهداف ذات قيمة، أو نفع بالنسبة للمجتمع كان لذلك اثر لا يمكن إنكاره على رضاه، لأنه يشعر في هذه الحالة لأنه يعمل من اجل شيء يستحقه الجهد والعرق.

(1) - احمد صقر عاشور مرجع سابق ص 147 .

✚ **سياسة المنظمة:** وهي تشير إلى وجود أنظمة عمل ولوائح وإجراءات وقواعد تنظيم العمل وتوضح التصرفات وتسلسلها بشكل ييسر العمل، ولا يعيقه فكلما كانت هذه السياسة تتصف بالمرونة التكامل الاستقرء، وتوفر المعلومات الكاملة يكون هناك ضمان نسبي للرضا الوظيفي.

(أ) ظروف العمل:

◆ **ظروف العمل المادية:** بدأ الاهتمام بالظروف المادية وتأثيرها على أداء العامل منذ ظهور علم النفس الصناعي (أعمال التون مايو وتجارب هاو ثورن) فأجرى حولها الكثير من الباحثين تجارب البحوث في شتى أنحاء العالم ذلك لما المحيط المادي من تأثير على العامل، وسلوكه إذ أن للإنسان حدود وعتبات التحمل إزاء هذه العوامل الإضاءة الحرارة التهوية، الضوضاء الاهتزاز، النظافة، وسائل العمل وغيرها انطلاقاً من تأثيرها على درجة تحمل الفرد فإنها تؤثر على درجة تقبله للبيئة العمل كعلاقة متعدية، وبالتالي على رضا عن عمله كما تشير معظم هذه الدراسات إلى أن لسوء الظروف المادية، وضعيات العمل غير المريحة علاقة كبيرة بعدم الرضا وملاءمتها تؤدي إلى إحساسه بالارتياح النفسي، والرضا الوظيفي.¹

(1) - أحمد صقر عاشور مرجع سابق ص 151 .

◆ **الظروف الاجتماعية (جماعة العمل):** يطلق اصطلاح الجماعة على أي صورة من صور التشكل الاجتماعي المؤسس على إشباع دوافع الشعور بالانتماء إلى جماعة معينة، ويشير جمال الدين محمد المرسي الى أهمية الجماعات، وتأثيرها على سلوك الأفراد بصفة عامة، وعلى رضاهم بصفة خاصة حيث تؤثر جماعات العمل على الأداء والعلاقات شخصية، والاتصالات الدافعية، وهي كلها ذات علاقة متعددة برضا الوظيفي¹.

◆ **محتوى العمل:** يقصد بمحتوى العمل مضمون المهام الموكلة للعامل في المنظمة، فالعامل الحارس محتوى عملي هو الحراسة والإداري الأعمال الإدارية، وهكذا ولا شك أن لهذا المضمون أثره النفسي على العامل، وهو ما أشار إليه "هزربغ" في أبحاثه حيث يعتبر أن المتغيرات المتصلة بمحتوى العمل كذلك دورها في تحقيق مستويات أعلى من الرضا كعدد المهام مستوى الصلاحيات الممنوحة إمكانيات المبادرة، والمشاركة في العمل وغيرها كما يقترح "هزربغ" الحلول التالية²:

◆ **الإثراء الوظيفي:** أن مدخل الإثراء الوظيفي يفترض انه على المديرين زيادة عدد المهام التي يؤديها العامل، وكذلك درجة سيطرة الفرد على ما يؤديه من مهام مع استبعاد بعض نواحي الرقابة على الوظيفة، وتفويض متزايد من السلطة للعاملين.

◆ **التكبير الوظيفي:** باعتبار أن الفرض الأساسي لشعور الأفراد بالإحباط وعدم الرضا عما يؤديه من عمل هو أداء نفس العمل كل يوم فان التكبير الوظيفي استخدم زيادة عدد ونوع المهام التي يقوم بها الفرد في مجال عمله.

(1) - جمال الدين محمد المرسي+ ثابت عبد الرحمن ادرين السلوك التنظيمي الدار الجامعية الإسكندرية مصر 2002 ص 66 .

(2) - جلال إبراهيم العبد ونهال فريد مصطفى إدارة اللوجستيات دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية مصر ط1 2003 ص 166|163 .

◆ **التدوير الوظيفي:** تدوير الوظيفي تحريك العاملين بشكل منتظم من وظيفة إلى أخرى، ويستعمل هذا المدخل خاصة في أغراض التدريب وزيادة مهارة، ومرونة الأفراد في أداء العمل.

◆ **ساعات العمل: (برنامج العمل):** يختلف الأفراد في الوقت المفضل للعمل فمنهم من يفضل العمل نهارا ومنهم من يفضل ليلا، ومنهم من يميل للعمل بلا الانقطاع كما فيهم من يرتاح لنظام الذي يحتوي فترات راحة أكثر وهكذا، وعليه فان للتفضيلات الساعية للعمل اثر بالغ الأهمية على رضا العاملين، وان كانت مدة العمل متفق عليها فلا بد من إدخال فترات راحة كإجراء للحفاظ على نمط جيد للأداء ذلك لما لها من تأثير ايجابي على الفرد نفسيا وعضويا¹.

(1) - جلال إبراهيم العبد، ونهال فريد مصطفى مرجع سابق ص 163 ص 166.

(أ) **العوامل الذاتية:** أظهرت الدراسات أن الرضا الوظيفي يتأثر بشخصية الفرد فهناك أناس بطباعهم وشخصياتهم, اقرب إلى الرضا والاستياء, ومن أهم هذه المسببات ما يلي:

- **احترام الذات:** كلما كان هناك ويل لدى الأفراد للاعتدال بالرأي واحترام الذات والعلوم في قيمتها, وقدرها كلما كان اقرب إلى الرضا الوظيفي أما أولئك الأشخاص الذين يشعرون بانتقاص في قيمتهم, وقدرهم فإنهم عادة ما يكونون اقرب إلى عدم الرضا عن وظائفهم¹.
- **تحمل الضغوط:** كلما كان الفرد أكثر تحملا للضغوط في العمل وحسن تصرفه في التعامل والتكيف معها كلما كان أكثر رضا مقارنة مع غيره, أما الأفراد الضيقة صدورهم من المشاكل التنظيمية والتفاعلات العمالية فإنهم ما يلبثون أن يفقد رضاهم الوظيفي².

(1) - احمد صقر عاشور مرجع سابق ص157 .

(2) - احمد ماهر السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات الدار الجامعية الإسكندرية ط7 2000 ص243 .

▪ **المكانة الاجتماعية:** المكانة الاجتماعية للعامل أو في السلم الوظيفي تدعم رضاه وتعزز شعوره, في حين أن تدهور هذه المكانة غالبا ما تؤدي إلى الاستياء وعدم الرضا¹.

▪ **الرضا العام عن الحياة:** يغلب على الأفراد السعداء في حياتهم أن يكونوا سعداء في وظائفهم أما التعساء في حياتهم وغير الراضين عن نمط حياتهم العائلية, والاجتماعية فإنهم عادة ما ينقلون هذه التعاسة إلى عدم رضا ومشاكل وصراعات تنظيمية².

5. أنواع ومظاهر الرضا الوظيفي:

5.1 أنواع الرضا الوظيفي: يوجد نوعان من الرضا الوظيفي هما:

• **الرضا العام:** يعرف بأنه الاتجاه العام للفرد نحو العمل الذي يقوم به فيكون إما راضي أو غير راضي المؤشر الأولي بطبيعة العمل لا يسمح بتحديد الجوانب نوعيه التي يرضى عنها الفرد أصلا, وهذا السبب انه يفيد إلقاء نظرة عامة على موقف العامل نحو عمله³.

(1) - احمد صقر عاشور مرجع سابق ص157 .

(2) - محمد سعيد سلطان مرجع سابق ص204 .

(3) - سفاري ميلود محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في الجزائر رسالة ماجستير في علم الاجتماع جامعة سطيف الجزائر 2007 ص 19 .

- الرضا النوعي: يشير إلى رضا الفرد عن جانب من جوانب عمله، وتتضمن هذه الجوانب مثل سياسة المنظمة الأجور والإشراف, فرصة الترقية, الرعاية الصحية, والاجتماعية ظروف العمل أساليب الاتصال داخل المنظمة, والعلاقات مع زملاءه, ويمكن أن تكون أسباب حدوث الصبات هو تعبير غير مباشر من عدم الرغبة في عمل ذاته.

5.2 مظاهر الرضا الوظيفي:

يمكن أن يستدل على الرضا الوظيفي من خلال بعض المظاهر التي تتصل بسلوك العاملين في العمل ويمكن تسميه هذه المظاهر بنواتج الرضا عن العمل وهي:

- قلة الفاقد من مستلزمات الإنتاج وتكون عادة من عمال راضين عن عملهم.
- انخفاض معدلات الغياب وقله الشكاوي، وندرة الصراعات، والمنازعات في مجال العمل كلها مظاهر تدل على الرضا، واستقرار العمال.
- إن الإبداع وتطوير العمل وتحسينه وانخفاض معدل دوران العمل كلها منشورات، تدل على رضا العاملين إلى حد كبير عن عملهم.
- الصورة الذهنية الايجابية المحببة للمنشأة أو المنظمة نوعها نوع العمل بها طريقة الأفراد عن العاملين تعد مؤشرا هاما للرضا عن العمل، وخاصة أن هذه الذهنية الايجابية عن العمل والمنظمة في أذهان العمال تؤدي دائما إلى أن يدافع العمال عن منظماتهم، وان يقف بجانبها وان يكون لهم ولاء وانتماء لها، وهذا مظهر من مظاهر رضا العاملين عن عملهم.
- استجابة العاملين السريعة وتقبلهم لكل إجراءات التعديل والتطوير وإدخال التكنولوجيا وغيرها في مجال العمل مشاركتهم الحقيقية للدفع، وتطوير العمل ونظمه تدل على مدى الرضا، وقوته المرتفعة لدى العاملين الراضين عن عملهم¹.

(1) - اشرف محمد عبد الغني مرجع سابق، ص335 .

1. النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

1. أهم نظريات الرضا الوظيفي:

حاولت العديد من النظريات تفسير ظاهره الرضا الوظيفي, وتعد النظريات التي تناولت الدافعية والحوافز نظريات مفسره للرضا الوظيفي ومما لا شك فيه أن هذه النظريات قد أرسيت مبادئ هامة, وأساليب فنية, وأفكارا تركز على تأملات فكرية راسخة, وفروض علمية ونتائج قد نجحت حينما وضعت في مجال التجربة, ونظرا لأهمية هذه النظريات, وفائدتها الدراسية سنقوم باستعراض أهم هذه النظريات على النحو التالي:

• نظرية تدرج الحاجات لأبراهام ماسلو: تعد النظرية الإنسانية وما يعرف بنظرية تدرج الحاجات من أشهر نظريات الدافعية وأكثرها شيوعاً منذ أن تم تطويرها عام 1943 ومن ثم نشرها في عام 1945 عمد نشر أبراهام ماسلو كتابه الحافز والشخصية، وترى هذه النظرية التي أوضحت أن دوافع الفرد العامل في العمل لا تقاس بالدوافع الاقتصادية والاجتماعية فقط وإنما ثمة دوافع أُسمى من ذلك لا تقل أهمية في تأثيرها على سلوك الفرد بمعنى آخر على الرضا الوظيفي بشكل عام وقد قسم ماسلو الحاجات الإنسانية إلى خمسة مستويات وان حاجات الأفراد يمكن أن يتم ترتيبها على شكل هرم في إشارة إلى الأولوية التي تحظى بها هذه الحاجات لدى الأفراد ويتم الانتقال من مستوى إلى آخر حسب الترتيب المقدم من طرف ماسلو إذ ما أريد إشباعها وهذه الحاجات تتضح الشكل التالي:



الشكل رقم (1): سلم ماسلو الحاجات الإنسان

المصدر دهش جلاب إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير دار صفاء للنشر

والتوزيع 2011 ص 219.

ويمكن وصف الحاجات التي ذكرها أبراهام ماسلو كالتالي:

(1) الحاجات الأساسية (الفيزيولوجية): تتضمن مجموعة الحاجات الضرورية لبقاء الفردي وتضم الحاجة إلى الطعام الماء الهواء النوم الكساء, وما يقابل هذه الحاجات لدى الأفراد في المنظمات هي حاجة هؤلاء الأفراد إلى الأجور والحوافز المادية بأنواعها الوجبات الغذائية, وأوقات الاستراحة؛

(2) حاجات الأمن والسلامة: تتمثل في حاجات الفردي إلى الأمن والحماية، بما في ذلك حماية نفسه من الأخطار التي تهدد حياته، وتهدد مستقبله أو مستقبل أسرته، وما يقابل هذه الحاجات لدى الأفراد في المنظمات. الحاجة إلى الأمن الوظيفي في المدى القصير (إنهاء الخدمة) أو في المدى الطويل (الحصول على التقاعد في نهاية الخدمة) الحماية من الإصابات والحوادث في العمل؛

(3) الحاجات الاجتماعية: وتعرف أيضا بالحاجات إلى الانتماء وتتضمن الحاجات اللازمة لتحقيق التفاعل الاجتماعي، وتتمثل في الحاجات إلى الأسرة والجماعة، أو الوطن والحاجة إلى الصداقة والحب، ومن مثل هذا النوع من الحاجات في المنظمات هي حاجة الأفراد إلى الانتماء جماعات العمل الرسمية، أو الجماعات غير الرسمية الانتماء إلى المنظمة، وسيادة علاقات الصداقة مع رؤساء العمل¹؛

(4) الحاجة إلى الاحترام: تتعلق بشعور الفرد بالكفاءة أو الجدارة، الاستقلالية القوة، والثقة بالنفس، والتقدير الاعتراف من قبل الآخرين، ومن العوامل التنظيمية التي تقابل هذا النوع من الحاجات هي، إتاحة الفرصة للفردي في المنظمة القيام بأعمال أو مهام مميزة، ومهمة تجعل من هو يشعر بالانجاز وتحمل المسؤولية؛

(1) - إحسان دهش جلاب إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير دار صفاء للنشر والتوزيع عمان الأردن

5) الحاجة إلى تحقيق الذات: وهي من أصعب أنواع الحاجات، وتضم هذه الحاجة رغبة الفرد في تكوين قدراته وتطويرها، والتعبير إلى أقصى حد عن مهارات الفرد وعواطفه وعلى النحو الذي يحقق ذاته في الواقع العملي ومن العوامل التنظيمية التي تساعد على إشباع مثل هذا النوع من الحاجات هي توفير فرص الابتكار، والإبداع والنمو للأفراد فضلا عن توفير فرص التنمية الذاتية، وتحقيق التقدم في المسار الوظيفي.¹

ويضع ماسلو مجموعة من الافتراضات التي تحكم مفاهيم نظريته نذكر منها:

- إن الإنسان في حاجة مستمرة أو حاجته تؤثر على سلوكه، والحاجات الغير مشبعة هي المؤثرة على السلوك؛
- يمكن ترتيب حاجات الإنسان بحسب الأهمية والأولوية فنجد قاعدة الهرم الحاجات الأساسية، ثم تتدرج حتى تصل الحاجة إلى تحقيق الذاتي؛
- يقوم الإنسان بإشباع حاجاته بشكل متدرج بدءا بالحاجات الفيزيولوجية ثم ينتقل إلى حاجات الأمن، ثم الحاجات الإجتماعية، ثم حاجات التقدير والاحترام، وأخيرا حاجات تحقيق الذات.

وعليه فإن الرضا الوظيفي يتحدد بالمدى أو القدر الذي تتحقق به حاجات الفرد من خلال العمل الذي يؤديه، ويتوقف أساسا على إشباع الحاجات الخمسة سابقة الذكر، أي كلما انتقل الفرد إلى أعلى مستويات الحاجات كلما زاد رضاه الوظيفي والعكس صحيح.²

(1) - إحسان دهش جلاب مرجع سابق 2011 ص 218 ص 219.

(2) - عاطف جابر طه عبد الرحيم السلوك التنظيمي الدار الجامعية الإسكندرية مصر 2009 ص 90.

وقد وجهت العديد من الاعتراضات لهذه النظرية نذكر منها :

اعتبر ماسلو أن جميع البشر يتدرجون بطريقة واحدة متسلسلة في إشباع الحاجات بدءا بالحاجات الفيزيولوجية إلى غاية حاجات تحقيق الذات رغم أن الواقع لا يقر بصحة ذلك دائما ففي الحالة التي يرث فيها شخص مثلا ثروة على عائلته فإن الحاجات الفيزيولوجية، وحاجات الأمن والحاجات الاجتماعية تكون مشبعة، وبالتالي فإن إشباع هذا الشخص سيكون انطلاقا من الحاجة الرابعة، وهي حاجة التقدير والاحترام. تفترض النظرية أن الإنسان يقوم بإشباع حاجة واحدة فقط في كل مرة، ولا ينتقل إلى إشباع الحاجات العليا إلى بعد أن يقوم بإشباع الحاجات الدنيا، لكن غير موجودة دائما في الواقع حيث يمكن للإنسان أن يقوم بإشباع أكثر من حاجة في نفس الوقت، فمثلا يسعى إلى الحصول على العمل، وفي نفس الوقت يسعى إلى تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين، والحصول على التقدير والاحترام؛

كما تفترض النظرية أن ترتيب الحاجات ثابت عبر الزمن ولكن في الحقيقة هذه الحاجات تتغير مع تغير العوامل، والظروف المحيطة بالإنسان مما يدفعه إلى إعادة التوافق، والظروف الجديدة المحيطة به.¹

(1) - مصطفى كامل أبو العزم عطية مقدمة في السلوك التنظيمي المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية مصر

• نظرية العلاقات الإنسانية التون مايو:

إن أصول نظرية العلاقات الإنسانية وتطورها، ومدى مساهمتها في علم الاجتماع الصناعي ظهرت بفضل أعمال التون مايو الناجمة مجموعة من التجارب التي اشتهرت بتجارب هاو ثورن، والتي أجرتها شركة ويسترن إلكتروك في مصانع هاو ثورن بمدينة شيكاغو بين عام (1924 - 1933)، وقد كانت هذه التجارب تهدف إلى دراسة تأثير الظروف الفيزيائية والمادية للعمل على الإنتاجية.¹

تعتبر نظرية العلاقات الإنسانية من خلال النتائج التي توصلت إليها في مصانع ويسترن إلكتروك أول من لفتت الانتباه إلى دور العلاقات الإنسانية، وأهميتها في السلوك التنظيمي فهي بهذا المعنى تقوم على مبادئ مخالفة لمبادئ الإدارة العلمية في محاولتها لتنظيم سلوك الأفراد ليصبح امتدادا للآلات. إذا تم التشديد في نماذج العلاقات الإنسانية على كفاءة الإنتاجية في العمل كمحصلة لتكامل مطالب العمل مع المناخ النفسي الاجتماعي في بيئة العمل، أي مع مراعاة الحاجات الاجتماعية، واستثمار الدوافع، وتطوير أنماط إيجابية للتفاعل.²

(1) - بلقاسم سلاطنية العلاقات الإنسانية في المؤسسة مجله العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر العدد5 فيفري 2004 ص 22.

(2) - عبد العزيز عطا الله المعاينة الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر دار الحامد للنشر والتوزيع عمان الأردن 2007 ص 190.

كما توصلت أبحاث مايو زملائي كذلك إلى اكتشاف أن:

* كمية العمل التي يؤديها العامل لا تتحدد تبعا لطاقته الفيزيولوجية وإنما تتحدث تبعا لطاقاته الاجتماعية؛

* إن المكافآت والحوافز غير الاقتصادية تلعب دورا رئيسيا في تحفيز العمال في التنظيم وشعورهم بالرضا؛

* إن التخصص الدقيق في الأعمال ليس بالضرورة هو أهم أشكال التنظيم؛

* إن العمال لا يسلكون ويجابهون الإدارة وسياساتهم كأفراد منعزلين، وإنما يسلكون باعتبارهم أعضاء في جماعات¹.

إن هذه الفروض الأربعة التي توصلت إليها تجارب التون مايو أصبحت بمثابة متغيرات جديدة لا بد أن تأخذ بعين الاعتبار في دراسة السلوك التنظيمي وهي:

(1) القيادة: فهي تعتبر متغير أساسي إذ تدعوا مدرسة العلاقات الإنسانية إلى إتباع الأسلوب الديمقراطي في التسيير حتى يتمكن التنظيم في تحقيق الإنتاجية المطلوبة؛

(2) المشاركة: تهدف المشاركة إلى تحقيق التقارب بين العمال، والإدارة أي بين التنظيم؛

(3) الاتصالات: التفاعل الايجابي بين العمال عن طريق استخدام أساليب اتصال مناسبة ومنتوعة هذه الأساليب تخلق جوا من الثقة، وتعزز من مشاركة العاملين بالإدارة.

(1) - الهاشمي لوكيا السلوك التنظيمي ج2 مخبر التطبيقات النفسية والتربوية جامعة منتوري قسنطينة 2006 ص 14.

لكن في الأخير ما يمكن قوله أن العلاقات الإنسانية كغيرها من الإسهامات النظرية السابقة تعرضت إلى جملة من الانتقادات أهمها: التحيز إلى الجوانب النفسية، والاجتماعية على حساب المتغيرات التنظيمية الأخرى بالإضافة إلى أن المبادئ الإنسانية لن تستطيع إلغاء التناقض الحاصل بين مصالح العمال والإداريين، فالعلاقات الإنسانية لم تقدم نظرة كاملة وشاملة للتنظيم حسب رأي علماء الإدارة.

• نظرية القيمة (value théorie) :

تعتبر نظرية القيمة التي قدمها ادوين لوك (Eduin Locke) عام 1976 من أهم النظريات المفسرة للرضا الوظيفي، ويؤكد أن المسببات الرئيسية لرضا الوظيفي هي قدرة ذلك العمل على توفير العوائد ذات القيمة، والمنفعة العالية لكل فرد على حدا، وكما استطاع توفير عوائد ذات قيمة للفرد كل ما كان راضيا عن عمله، فقبل كل شيء يقوم بتحديد الفرق بين ما يحتاجه وبين ما يتحصل عليه فعلا ثم تحدد القيمة، أو الأهمية للحاجات التي يريدتها¹.

وبشير لوك في نظريته إلى أن درجة رضا الموظف عن احد عناصر وظيفته تحددها ثلاثة أبعاد هي:

- مقدار ما يرغب الموظف في الحصول عليه من عوائد لعنصر من عناصر الرضا الوظيفي؛
- مقدار ما يحصل عليه فعلا بالنسبة لهذا العنصر؛
- أهمية هذا العنصر بالنسبة له².

(1) - محمد سعيد سلطان مرجع سابق ص 201.

(2) - جيرالد جرينج و روبرت بارون: إدارة السلوك في المنظمات ترجمة رفعت مجد رافعي + إسماعيل بسيوني دار المديح الرياض السعودية 2004 ص 208.

والنقد الموجه لهذه النظرية أنها اعتمدت على الفرق بين ما يريد وما يتحصل عليه فعلا فهي تجاهلت الجانب الداخلي للموظف، فقد تحركه مشاعر داخلية لا علاقة لها بالمحيط الخارجي كحبه لأداء عمله وشعوره بالرضا عند انجاز المهام الموكلة إليه، وكأنما يحركه إلا العوائد وما يشعره بالرضا إلا وجود تساوي بين ما يريده وما يحصل عليه فعلا، أو ما يتحصل عليه اكبر من ما يريد، ويقول ادوين لوك أن كل عنصر يكون ذو قيمة، وأهمية كبيرة للموظف فانه يؤدي إلى شعور بالرضا الوظيفي.

ب) نظرية العاملين لهيرزبيرغ :

تعتبر من أكثر نظريات الدافعية انتشاراً، فقد اقترح هيرزبيرغ مجموعتين من عوامل العمل التي تؤثر على سلوك الفرد في التنظيم، وهي عوامل وقائية وعوامل دافعة، فالعوامل الوقائية تنتمي إلى محتويات العمل وبيئته، وتعمل للمحافظة على العامل من عدم الرضا عن عمله وتتمثل هذه العوامل في السياسات التنظيمية، والعلاقات التبادلية مع الرؤساء والأقران المرؤوسين وشعورهم بالأمان، والاستقرار والعمل وعدالة الراتب.... الخ.

فإذا شعر العامل أن سياسة التنظيم متوازية وان الرواتب عادلة مقارنة بالتنظيمات الأخرى، وان علاقاته طيبة مع الآخرين فانه لا يصل إلى مستوى عدم الرضا إلا أن هذه العوامل ليست كافية لتحوز على رضا العاملين وتدفع بهم إلى مستوى أعلى من الانجاز، ولذلك فانه هناك نوع آخر من العوامل تختص بتحفيز العامل، وتتمثل في الانجاز والمسؤولية والتقدير ووجودي فرض التقديم...؛ وهذه العوامل تنتمي إلى محتويات العامل والوظيفة فإذا ما توفرت فإنها تحفزه وتجعله راضياً عن عمله، ويرى هيرزبيرغ انه إذا استطاع التنظيم تطعيم العمل بهذه العوامل من المسؤولية، والترقية والانجاز، وغيرها فان العامل سيقوم بتأدية مهمته بشكل أفضل¹.

(1) - كامل محمد المغربي السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الأفراد والجماعة في التنظيم دار الفكر الأردن 2009 ص 127 ص 128.

6. طرق قياس الرضا الوظيفي:

إن دراسة الرضا الوظيفي وفق أسس موضوعية، وعلمية في شكل دوري ودقيق يعد غاية في الأهمية كونه يمثل احد أهم العوامل الدالة على فعالية المؤسسات، وما يدل على ذلك سعي الباحثون إلى تحديد طرق وأساليب مستويات الرضا الوظيفي بالنسبة لكل متغير يمارس تأثيره عليه مما يسهل من معالجة النقص المادي أو المعنوي المؤثر في الرضا، وعلى اعتبار الرضا الوظيفي ظاهرة غير محسوسة نجد من المقاييس ما هو موضوعي يعتمد على مؤشرات كمعدل الغياب، ومقاييس ذاتية تقتصر على استجابات العاملين لمعرفة مدى رضاهم عن العمل.

6.1 المقاييس الموضوعية:

يركز هذا النوع على قياس الرضا من خلال الآثار السلوكية للفرد وفيه تستخدم وحدات قياس موضوعية كمعدل الغياب، ومعدل دوران العمل (ترك العمل)، وبالنظر إلى أسس تطبيق هذه المقاييس نجدها لا توفر البيانات الضرورية التي تؤكد على رضا أو عدم رضا العامل، فعلى سبيل المثال الحصر قد يكون الغياب مرتفعا بسبب المرض وليس بسبب عدم الرضا؛

- **معدل الغياب:** قبل التطرق إلى معدل الغياب نوضح مدلول الغياب في حد ذاته فالتغيب يعني عدم حضور العامل إلى مكان العمل في الوقت الذي يتوقع منه الحضور طبقا لبرنامج العمل. أي انه مدرج في جدول العمل، أما إذا كان العامل في إجازة رسمية أو عطلة، فان ذلك لا يعتبر تغيباً¹.

(1) - مصطفى نحيب شاويش إدارة الأفراد للنشر والتوزيع عمان الأردن 1990 ص 115.

والمعروف أن القلق من المشاعر التي تمتص طاقة الإنسان، وتبدها وتعرقل الطاقة نحو خلق الإبداع، والإنتاج والابتكار الذي يحتاج لدرجة ما من صفاء الذهني وهدوء النفسي، وقد ينتج عن هذا الغياب انعدام الشعور بالرضا عن العمل وتجدر الإشارة أيضا إلى أن حالات الغياب لا يمكن تجنبها لرجوعها إلى ظروف طارئة لا يمكن للفرد التحكم فيها مثل المرض، والحوادث والظروف العائلية وغيرها من الأسباب رغم انه لا توجد طريقة موجودة، ومتفق عليها لقياس معدل الغياب.¹

إلى أنه يمكن الاسترشاد بالطريقة التي اقترحتها وزارة العمل الأمريكية وذلك سنة 1968 وتحسب معدل الغياب كالتالي:

مجموع أيام الغياب للأفراد

$$\text{معدل الغياب خلال فترة معينة} = 100 \times \frac{\text{عدد أيام الغياب للأفراد}}{\text{عدد أيام العمل} \times \text{متوسطه عدد الأفراد}}$$

عدد أيام العمل × متوسطه عدد الأفراد

حيث:

- مجموع أيام الغياب للأفراد يعبر عن مجموع أيام الغياب لجميع الأفراد العاملين؛
- متوسط عدد الأفراد العاملين يمثل متوسط عدد العاملين في أول الفترة، وعدد العاملين في آخر فترة؛
- عدد أيام العمل يمثل عدد الأيام التي عملت فيها المؤسسة دون حساب أيام العطل الأسبوعية الرسمية التي يتم فيها العمل.

(1) - محمودية شهيرة الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء معلمي مرحله التعليم الثانوي رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية تخصص علوم التربية جامعة الجزائر 2001 ص 41 ص 42.

• **ترك الخدمة:** يمكن اعتبار حالات ترك الخدمة التي تتم بمبادرة الفرد كمؤشر لدرجة الرضا العام عن العمل إذ ينظر لبقائه في الوظيفة كمؤشر يدل على مدى ارتباطه بعمله، ويحسب معدل ترك الخدمة على أساس عدد حالات ترك الخدمة الاختياري مقسوما على العدد الإجمالي لعدد الأفراد في منتصف الفترة التي يحسب معدلها كالآتي:¹

$$\text{معدل ترك الخدمة خلال فترة معينة} = \frac{\text{عدد حالات ترك الخدمة خلال الفترة}}{\text{مجموع عدد الأفراد في منتصف الفترة}} \times 100$$

والبيانات الخاصة بمعدلات ترك الخدمة شأنها في ذلك شأن بيانات معدلات الغياب تختصر وظيفتها على التنبيه بوجود مشكلات دون تحليل أسبابها أو وسائل علاجها، ولكن يبقى هذا السبب غير كافي عادة ما ينصح في هذه الحالات بجمع بيانات أكثر تفصيلا عن أسباب ترك الخدمة، وذلك بإجراء مقابلة ما الفرد عقب إعلان ترك الخدمة أو تقديم الإستقالة للتعرف على الدوافع والظروف التي دعت له لاتخاذ هذا القرار، ولعل جمع مثل هذه البيانات يساعد على التعرف على الأسباب الحقيقية لترك الخدمة.²

(1) - احمد صقر عاشور مرجع سابق ص 405.

(2) - محمودية شهيرة مرجع سابق ص 42.

■ **معدل الأمن والسلامة:** تحسب معدلات الإصابة بالأمراض المهنية التي تسببها ظروف العمل للوقوف على مدى حسن الظروف، ومدى درجة رضا الأفراد عنها فارتفاعها يعكس حالة اللارضا لدى الأفراد، وانخفاضها يعني حسن ظروف العمل ومن ثم رضا الأفراد عنها.¹

(1) - محمد مرعي أسس إدارة الموارد البشرية دار رضا للنشر القاهرة مصر 1999 ص 288 ص 289

6.2 المقاييس الذاتية:

ويقىس هذا النوع الرضا مباشرة ولكن بأساليب تقديرية ذاتية ذلك بسؤال الأفراد عن مشاعرهم اتجاه الجوانب المختلفة للعمل، أو عن مدى ما يوفره العمل من إشباع لحاجاتهم، وهذا النوع من المقاييس يعتبر أكثر فائدة في تشخيص أسباب الرضا أو عدم الرضا ومن بينها ما يلي:

❖ مقياس الوجه وهو أقدم المقاييس؛

❖ طريق الملاحظة المباشرة لسلوك الموظفين؛

❖ طريقة تحليل الظواهر، وتتميز بإمكانية التنبؤ بالعوامل التي تدفع بالموظف إلى الإستمرار في عمله أو تركه.

❖ طريقة قوائم الاستقصاء وتعتمد هذه الطريقة على إجابة المفحوصين، وعلى استقصاءات أعدت بدقة لقياس الرضا الوظيفي ومن أشهر قوائم الاستقصاء حول الرضا الوظيفي مقياس " تكساس " ومقياس " مينيسونا " وقائمة وصف الوظيفة.¹

(1) - إيناس فؤاد نواوي فلمبان الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي رسالة ماجستير جامعة أم القرى بمكة

المملكة العربية السعودية قسم الإدارة التربوية والتخطيط 2005 ص 66 ص 67.

خلاصة:

في الأخير يمكن القول لان للرضا الوظيفي أهمية بالغه في بيئة العمل فهو يعبر عن الحالة النفسية التي يصل إليها الموظف عند درجة إشباع معينة تحدث له جراء تعرضه لمجموعه من العوامل النفسية الاجتماعية، والمهنية والمادية، ومن خلال عرضنا لمختلف العناصر التي تم التطرق إليها في هذا الفصل تم التوصل إلى النتائج التالية:

❏ عدم وجود اتفاق بين الباحثين حول تعريف محدد متفق عليه حول مفهوم الرضا الوظيفي حيث اقترنت في هذا المفهوم بعدة مفاهيم أخرى، الاتجاه الشعور القيم حالة العاطفة.... الخ.

❏ يتفق معظم الباحثين حول العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، وهذه الملاحظة مشتقة من خلال اطلاعنا على مختلف الدراسات في هذا المجال.

❏ لاحظنا أيضا تعدد النظريات والنماذج المفسرة للرضا الوظيفي، وهذا نتيجة لتعدد المداخل النظرية، فكل باحث فسر الرضا الوظيفي من منظوره وحسب البيئة، والمكان والزمان الذي أجريت فيه الدراسة.

الفصل الرابع: نظرة عامة على برنامج عقود ما قبل التشغيل.

تمهيد.

-أولاً: أسباب اعتماد التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل.

1. أهمية البطالة.

2. أنواع البطالة.

3. البطالة من المنظور السوسولوجي.

-ثانياً: الأبعاد السوسولوجية للإدماج المهني.

1. الإدماج المهني.

2. المحاولات الأولى لبناء أسس.

3. الإدماج المهني ضمن تطور الوظيفة الاجتماعية.

- ثالثاً: برنامج عقود ما قبل التشغيل.

1. التعريف ببرنامج عقود ما قبل التشغيل.

2. شروط الاستفادة من البرنامج.

3. مدة العقد والأجر والمنح.

4. حقوق وواجبات العامل في إطار عقود ما قبل التشغيل.

5. تقييم جهاز عقود ما قبل التشغيل.

خاتمة.

تمهيد:

كغيره من المواضيع ذات المداخل المختلفة، وذات الأهمية المتعددة الأوجه بدأ الباحثون يدركون أهمية التشغيل ويسلطون الضوء عليه، لذلك فقد تغيرت النظرة للموضوع تبعا لتطور الفكر السوسيو اقتصادي حيث أولته الدولة الجزائرية أهمية بالغة حيث خضعت عملية التشغيل في الجزائر لعدة سياسات كانت مآلها الفشل في ظل تزايد سكاني كبير وبطالة مرتفعة، ومن هنا كان على الجزائر التفكير جديا لإيجاد حل في هذه المشكلة، فانتهجت الجزائر على اثر ذلك عدة سياسات للتشغيل قصد الحد من الارتفاع المتزايد لعدد البطالين، ومن بين هذه السياسات سياسة التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل أو بما يسمى عقود المساعدة على الإدماج المهني.

وسوف نحاول في هذا الفصل التطرق إلى أسباب تفاقم نسبة البطالة في الجزائر بشيء من التفصيل مع تحديد مفهوم البطالة وأنواعها، وكذا التعرف على الأبعاد السوسيوولوجية للإدماج المهني، والتطرق إلى الدراسات التي تناولت هذا الموضوع بالإضافة إلى التعريف ببرنامج عقود ما قبل التشغيل، ومختلف الشروط التي وضعت قصد الاستفادة منه ومن هي الفئة المعنية بهذا البرنامج، ومن القائم على تسيير هذا الجهاز والحقوق التي يتمتع بها المستفيد من هذا البرنامج.

أولاً: أسباب اعتماد التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل:

تعتبر البطالة من الأسباب الرئيسية التي دفعت بالجزائر إلى الاعتماد على سياسة التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل، وإنشاء ما يسمى بجهاز المساعدة على الإدماج المهني هذه الظاهرة التي تفاقمت نتيجة جملة من الأسباب والتي من بينها ما يلي:

(أ) انخفاض أسعار البترول:

لقد أدى انخفاض أسعار البترول بصورة مستمرة خلال فترة الثمانينيات من حوالي 35 دولار للبرميل سنة 1980 إلى حوالي 15 دولار سنة 1985، إلى انكماش اقتصادي في الجزائر نتيجة تدهور الربح البترولي وهذا ما أدى إلى تقليص حجم الاستثمار، ومن ثم تقلص إيجاد مناصب عمل جديدة.

(ب) تدهور شروط التبادل التجاري؛:

أدى انخفاض أسعار الصرف لعملية التبادل الدولي إلى إضعاف القدرة الشرائية للمواطن الجزائري لأن الجزائر تتعامل في بيع محروقاتها بالدولار الأمريكي مما أدى للتأثير على صادراتها، والتأثير على حجم المبادلات التجارية والانكماش في أطراف التبادل التجاري أثر على مستوى الدخل الوطني، وقدرة الجزائر على خلق فرص عمل جديدة.¹

(1) - مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل دار الحامد للنشر والتوزيع ط1 عمان 2009 ص 252 ص 254.

ت) معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية:

ترتب على ذلك انتهاج سياسة انكماشية في فترة الثمانينيات من قبل الدول المتقدمة مما أدى إلى تناقص واردات الدول المتقدمة من الدول النامية ومنها الجزائر، وذلك فان ظاهرة الركود الاقتصادي العالمي كان لها الأثر البالغ على مستوى الدخل، وثم على مستوى قطاع التشغيل خاصة في قطاعات التصدير.¹

ث) ارتفاع عدد سكان:

تؤدي الزيادة الكبيرة في عدد السكان إلى زيادة الإنتاج، وتصاحب هذه الزيادات انخفاض في مستوى المعيشة، وانتشار البطالة بصورها المختلفة، ومع الزيادة الكبيرة في عدد السكان أصبح مشكلة بالنسبة للدولة الجزائرية إذ صاحب ذلك زيادة في عدد البطالين.²

(1)- مدني بن شهرة: مرجع سابق ص 252 ص 254.

(2)- قصاب سعدية: تحليل برامج التشغيل بين النظرية، والتطبيق رسالة ماجستير جامعة الجزائر كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير 1994 ص 78.

ج) التوقف عن تعيين الخريجين:

إن سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات العليا، وكذلك خريجي المعاهد والمدارس المتخصصة كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية حيث كانت تتكفل الدولة بتعيينهم في القطاعات الحكومية، والمؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة، وهذا ما أدى إلى ظهور البطالة المقنعة، ولقد تميز تطور الشغل بسلسلة من العوامل منها الأزمة النفطية عام 1986، ومن هنا تغير دور الدولة في تعيين الخريجين وتغيير شكل مشكلة البطالة لتظهر بطالة المتعلمين في الثمانينيات.

ح) عدم التنسيق بين التعليم والتكوين وسوق العمل:

إن عدم التنسيق بين التعليم والتوظيف أدى إلى تراجع عائد التعليم، وهذا نتيجة الحصول على مناصب عمل دون مراعاة التخصصات التعليمية ما أدى إلى زيادة عدد الخريجين ذوي المؤهلات العالية، وبالتالي زيادة عدد العروض من طرف الخريجين عن حاجة سوق العمل.¹

(1) - مدني بن شهرة مرجع سابق ص 259.

(خ) سوء تخطيط القوى العاملة:

إن سوء تخطيط القوى العاملة كان سببا جوهريا في زيادة حدة البطالة حيث إن الهدف من تخطيط القوى العاملة هو خلق الوظائف، والأعمال التي تحقق الإستغلال الأمثل للموارد البشرية إذ أن أهمية تخطيط القوى العاملة تكمن في معرفة، وتقدير الأعداد المطلوبة من العمالة في مختلف المجالات.

(د) تطور أساليب الإنتاج والتكنولوجيا:

إن تطور أساليب الإنتاج والتكنولوجيا، والاعتماد على تكنولوجيا جديدة بالمؤسسات من شأنها أن تحدث ثورة تكنولوجيا باستحداث ووضع سلع ملائمة مع منتجات الأسواق الدولية، أما الطرق التقليدية في الإنتاج فقد أدت إلى ضعف القدرة التصديرية للاقتصاد الوطني، وهذا ما أثر على مستوى الدخل والعمالة معا، وعليه كان انتقال التكنولوجيا الحديثة إلى الجزائر بمثابة احد أسباب زيادة البطالة.

إن هذه الأسباب ساهمت في رفع نسبة البطالة في الجزائر حيث بلغت نسبة البطالة أعلى معدلاتها بانتقالها في ظرف أربع سنوات من 7،19% إلى 4،24 سنة 1994 وبلغت سنة 1999 أعلى مستوى لها ب 2،29%، وأمام هذه النسب المرتفعة للبطالة كان على الدولة الجزائرية اتخاذ تدابير للحد من الارتفاع المتزايد لعدد العاطلين عن العمل.¹

(1) - مدني بن شهرة مرجع سابق ص 259.

1. ماهية البطالة:

يعتبر انتشار البطالة مؤشرا من مؤشرات ضعف أداء الإقتصاد الوطني وقصور الجهاز الإنتاجي، ويعتبر مفهوم البطالة غير محدود بعض الشيء حيث أعطيت له عدة تعاريف:

6. مفهوم البطالة:

(أ) تعريف البطالة حسب المكتب الدولي للعمل:

تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة، وجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين في إحدى الفئات التالية:

1 بدون عمل: أي الذين لا يعملون مقابل اجر.

2 متاح للعمل: أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فورا.

3 يبحث عن عمل: أي الذين اتخذوا خطوات محددته خلال فترة زمنية للبحث على عمل مأجور.¹

(1) – Bureau International du travail la normalisation

International du travail(nouvelle série 53 Genève(1953 p 48 p 49.

ب) تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء:

يعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية:

❖ أن يكون في سن يسمح له بالعمل (بين 15 و 64 سنة).

❖ يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، ويشير إلى الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاول عملا، ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.

❖ هنا في حالة بحث عن عمل حيث أنه قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب عمل.

❖ أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلا لذلك.¹

وتعرف البطالة كذلك على أنها مشكلة اقتصادية ونفسية، واجتماعية، وأمنية وسياسية.²

وتتمثل البطالة في وجود أشخاص في مجتمع معين قادرين على العمل ومؤهلين له وراغبين فيه وباحثين عنه، وموافقين على الولوج فيه في ظل الأجور السائدة، ولا يجدونه خلال فترة زمنية معينة.¹

(1) – L'OFFICE NATIONAL DE STATISTIQUES L'EMPLOI ET CHOMAGE, DONNEES

STATISTIQUES N 226 EDITION SONS ALGERIE 1995 P 8.

(2) – مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير مجلة محكمة متخصصة في الدراسات والأبحاث الاقتصادية

العدد 7 جامعة سطيف الجزائر ص 32.

7. البطالة من المنظور السوسولوجي:

فإنه يتناولها باعتبارها ظاهرة من الظواهر السلبية التي يترتب عليها الكثير من المشكلات الاجتماعية التي تحدث بالمجتمع كمحصل لوجودها، ومن هذه الآثار الجرائم وغيرها من آثار الانحراف التي يقترن ظهورها وانتشارها بالبطالة، ويقصد بها أيضا أنها عدم توفر فرصة عمل للأشخاص الراغبين في ذلك، وقدرتهم عليه في مهنة تتفق مع استعداداتهم وقدراتهم كذلك نظرا لحاجة سوق العمل.²

انطلاقا من هذه التعاريف فإن المفهوم الأقرب الذي يتضمن المعايير السابقة والبطالة، هي ما يعبر عنها بحالة افتقار العامل للعمل مع قدرته عليه دون أن تتوفر لهم فرصة للحصول عليه نتيجة قلة مناصب الشغل في سوق العمل.

(1) - علي عبد الوهاب اتجاه مشكلة البطالة اثر برنامج الإصلاح الاقتصادي الدار الجامعية جامعة الإسكندرية مصر 2005 ص 20.

(2)- محمد علاء الدين عبد القادر البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي منشأة المعارف الإسكندرية مصر 2003 ص 10.

8. أنواع البطالة:

للبطالة عدة أنواع نذكر منها:

(1) البطال الإحتكاكية:

هي البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق، والمهن المختلفة تنشأ بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل، ولدى أصحاب الأعمال الذين تتوفر لديهم فرص العمل، ويعتقد عدد من الاقتصاديين البطالة الإحتكاكية وإن كانت تنشأ بسبب تنقلات الأفراد بين المهن والمناطق المختلفة، فإن السبب الرئيسي لظهورها هو نقص المعلومات.

(2) البطالة الهيكلية:

وتعني ارتفاع نسبة البطالة نتيجة تغيرات هيكلية حدثت على مستوى الاقتصاد الوطني أو نتيجة حدوث تغيرات في هيكل الطلب على المنتجات، وتحدث نتيجة تغيير التكنولوجيا أو تغيرات في سوق العمل، أو بسبب انتقال الصناعات إلى أماكن توظيف جديدة.¹

(3) البطالة السافرة:

هي حالة التعطل التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد دون جدوى، ولهذا فهم في حالة تعطل كاملة لا يمارسون أي

(1) - مدني بن شهرة مرجع سابق ص 234 ص 235.

عمل، وقد تطول أو تقصر بحسب طبيعة نوع البطالة وظروف الاقتصاد القومي.

(4) البطالة المقنعة:

هي تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل مما يعني وجود عمالة زائدة أو فائضة لا تنتج شيئاً تقريباً، وبحيث إذا ما سحبت من أماكن عملها فإن حجم الإنتاج لن ينخفض، ونحن هنا إزاء فئة العمال من الناحية الظاهرية أنها في حالة عمل أي أنها تشتغل وظيفية وتتقاضى عنها أجراً لكنها من الناحية الفعلية لا تعمل ولا تضيف شيئاً إلى الإنتاج، وهو الأمر الذي يرفع من التكلفة المتوسطة للمنتجات.¹

(5) البطالة الاختيارية:

وهي تعني وجود عدد من الأفراد لديهم القدرة على العمل ولكنهم ليس لديهم رغبة في العمل وذلك عند مستوى الأجر السائد، وهذا معناه انه تتوفر لهم وظائف معينة ولكنهم لا يرغبون في العمل فيها، إن الأجر في هذه الوظائف أقل من مستوى الأجر التي يرغبون فيها.²

(1) - رمزي زكي الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية عالم المعرفة الكويت 1997 ص 33.

(2) - رمضان نعمة الله إيمان ناصف عبد العزيز عابد مبادئ الاقتصاد الكلي الدار الجامعية للنشر الإسكندرية مصر 2004 ص 259.

6) البطالة الإجبارية:

هي الحالة التي يتعطل فيها الفرد بشكل إجباري وتحدث عن طريق تصريح العمال، وعندما لا يجد الوافدون الجدد إلى سوق العمل فرصا للتوظيف رغم رغبتهم في العمل وقدرتهم عليه تكون إجبارية في هذه الحالة.

7) البطالة التكنولوجية:

تسمى كذلك بالبطالة الفنية وتسببها إدخال تكنولوجيا جديدة تحل محل العمل اليدوي مما يفي الاستغناء عن جزء من العمال، وهذا النوع من البطالة يوجد في الدول النامية التي أخذت تدخل إلى نظام اقتصاد السوق.¹

9. الأبعاد السوسولوجية للإدماج المهني:

إن الإدماج المهني ميدان تلتقي عنده عنده فروع تخصصات العلمية كعلم الاجتماع، وعلم الاقتصاد إذا نجد الدراسات التي اهتمت بهذا الموضوع تختلف باختلاف الفترات المتبعة، وبما إن التوظيف في إطار عقود ما قبل تشغيل يمثل عملية إدماج مهني داخل التنظيمات الاجتماعية فإننا سوف نأخذ بعين الاعتبار الجوانب التي تهتم بالإدماج المهني ضمن النسق الاجتماعي للمنظمة.

(1) - احمد ماهر تقليل العمالة الدار الجامعية للنشر الإسكندرية مصر 2000 ص 235.

10. الإدماج المهني:

إن التحول إلى عالم الشغل والإدماج المهني في الحياة المهنية عملية خاصة بدراسات عديدة غلب عليها الطابع الإمبريقي، ولكن على الرغم من كثافة هذه الأعمال إلا أنه لا يزال عبارة عن حقل معرفي قليل التحديد وغير واضح معرفياً، إذ يختلف فيه علماء وباحثين في مختلف التخصصات علم الاجتماع علم النفس، وعلم الاقتصاد دون أن يظهر إقتراب يشمل ويعتمد على هذه الميادين بصفة إجمالية وموحدة، فقبل أن يظهر الإدماج المهني كموضوع دراسة البحث في السوسيولوجيا كان الإهتمام ينصب على فئة الشباب، والتي تمحورت حول الانتقال من الميدان التعليمي إلى الميدان المهني.¹

صحيح أن عملية إدماج خريجي الجهاز التربوي والتكويني تتأثر بطبيعة تكوينهم لكنها لا تخضع لأي نظرية معينة صحيح أنها تتأثر بسياسة التشغيل ويقانون سوق العمل لكنها لا تخضع لنظرية اقتصادية أو اجتماعية معينة، وإنما هي ظاهرة مستقلة بذاتها مازالت تبحث عن نظرية خاصة بها. ومن الملاحظ أن هذه الأعمال الأولى إرتبطت المنظومة التربوية بصفة خاصة بالديموغرافية المدرسية إلى غاية منتصف الستينات، أين ظهرت جمعيات علمية قامت بمتابعة دفعة من الشباب خلال فترة التكوين المهني حتى تخرجهم ثم معرفة مصيرهم المهني.

(1) – Jean-François L'achète : insertion professionnelle.

نقلا عن أبو بكر دهيلمي رسالة لنيل شهادة الماجستير الإدماج الوظيفي لحاملي شهادة التعليم العالي في سوق العمل معهد العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر 1994 ص 34.

الفصل الرابع: نظرة عامة على برنامج عقود ما قبل التشغيل.

ومع نهاية الستينات ظهرت أعمال ودراسات متعلقة ببطالة الشباب، وعلاقة هؤلاء بالحياة المهنية بحيث ركزت هذه الأبحاث على استخراج القيم التي يتبنونها والمعنى الذي يعطونه للنجاح الاجتماعي والضمير المهني، ومنه يمكن أن نقول أن فترة الستينات شهدت إجراء دراسات وأبحاث علمية اهتمت في مجملها بمستويات التكوين وأنواعه ودراسة فئة الشباب البطال، ورغم غزارتها إلا أنه لم يظهر ولم ينشر أي كتاب تحت عنوان الإدماج إلى ما بعد السبعينات.

اهتم اقتصاديو العمل بموضوع الإدماج حديثاً ولم يلقى هذا الموضوع اهتماماً كبيراً إلا في السبعينات إذاً مازال هذا المفهوم يفتقر إلى تعريف واضح واستمرت الأبحاث على هذا النحو إذ طغت فيها مسألة الشهادات، وظهور تخصصات علمية جديدة كالإعلام الآلي والالكتروني التي امتدت إلى كل الميادين بحيث تحول الطلب فيها في ما يخص تكوين نحو هذه الفروع الجديدة فمثل هذه البحوث جاءت لمساعدة مسيري ومسؤولي التكوين.¹

(1) – Jean-François L'achète : insertion professionnelle.

نقلا عن أبو بكر دهيلمي: مرجع سابق، ص 34.

11. المحاولات الأولى لبناء أسس نظرية الإدماج المهني:

نجد مصطلح الإدماج المهني جد مستعمل دون أن يكون له تعريف موحد فقد عرف "مشال فارنيار" الإدماج على انه عملية تقود شخصيا بدون خبره مهنيه ليشغل وضعية مستقرة في نظام التشغيل إلا أن الإدماج هو الفترة التي تأتي بعد مرحلة الخروج من نسق التكوين المهني والتعليمي، وهي الفترة التي يسعى فيها الفرد إلى توظيف هذه المعارف النظرية المكتسبة وكذا الحصول على منصب عمل ففي هذه الحالة يمكن أن ندرس الإدماج المهني كظاهرة مهيكلية اجتماعيا أين يلعب فيها الطلب على العمل دور هاما كما استعمل للتعبير عن الحراك الاجتماعي.

ويعتبر "فيسانس Vicens" أول من طرح مشكلة تحديد وتعريف الإدماج انطلاقا من فكرتين:

✚ الدخول إلى عالم الشغل الذي يتميز بتغيرات تخص استغلال الفرد لوقته، والذي يتناسب مع الفترة التي تفصل بين قرار الدخول إلى الحياة المهنية، والظفر بأول منصب عمل.¹

¹- أبو بكر دهيلمي مرجع سابق ص 35.

من جانب كونه مشروع حياة بالمعنى الاقتصادي، ويقصد الباحث هنا أن الفرد تعدى مرحلة البحث عن العمل بحيث تحصل على شغل وهو يسعى الآن للانتماء إلى فئة الأجراء بكل خصائصها، وفي هذه الحالة يمكن تناول الإدماج كاسيرورة من خلال أبحاث طويلة المدى أين يجب تحديد الفترة بدقة التي يندمج فيها، ويعتبر "فيسانس" أن منصب الإدماج هو الذي يسمح بالفرد بالتوقف عن منصب عمل آخر، وفي اعتقادنا لهذا التحليل فإن الفرد، ومن خلال مساره المهني تتغير وضعيته ويمكن أن يسعى إلى التغيير كما أنه، ومع مرور الوقت يمكن أن تظهر ظروف أو معلومات جديدة على مستوى سوق العمل من شأنها أن تدفع الفرد إلى تغيير منصبه،¹

فمن خلال ما سبق ذكره فإنه يظهر لنا أن التصور السابق يطغى عليه الجانب الفردي في تحليل ظاهرة الإدماج المهني التي تميزت بها الأبحاث السابقة ليأخذ بعين الاعتبار العوامل الخارجية عن الأفراد المرتبطة بالمؤسسة والمجتمع عامة، فهو إذا تعريف تقني إن صح التعبير.

(1) - أبو بكر دهيلمي مرجع سابق ص 35.

12. الإدماج المهني ضمن تطور الوظيفة الاجتماعية:

إن الفرد ضمن سياسة تسيير الموارد البشرية يعتبر موردا هاما مما جعله يحتل مكانة خاصة في التسيير إذا وجب الاستثمار في الميدان، ولقد عرفت وظيفة تسيير الموارد البشرية منذ بداية القرن الماضي سلسلة هامة من التحولات دفعت المؤسسات إلى اقتراح إجراءات عدة تختلف باختلافات تسمية الوظيفة الاجتماعية، واختلاف ثقافة المؤسسة، وحسب استراتيجيات وتنظيم العمل أيضا وعلى إثرها وضعت المؤسسة بالتدرج أجهزة قياس تقنية نفسية تنظيمية واجتماعية للوصول إلى جعل العمال يتمسكون بمؤسساتهم، وفي نفس الوقت العمل على رفع الإنتاجية.¹

(1) - سعاد نايف برنوطي إدارة الموارد البشرية دار وائل للنشر والطباعة عمان 2001 ص 22.

II. برنامج عقود ما قبل التشغيل (برنامج المساعدة على الإدماج المهني):

لمواجهة تدهور سوق الشغل أنشأت السلطات العمومية أجهزة جديدة لإدماج الشباب مهنيا وأجهزة لدعم العمال الذين فقدوا مناصبهم لأسباب اقتصادية، وقد تقرر إنشاء هذه الأجهزة منذ سنة 1987 وخصصت للشباب البطالين الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 30 سنة انطلق عملها مع بداية سنة 1988 لأول مرة بإدراج مسألة تشغيل الشباب كإحدى الانشغالات الأولية للسلطات العمومية، وهذا من أجل امتصاص البطالة التي عرفت في نهاية الثمانينيات وبداية التسعينيات معدلات مرتفعة.¹

ومن خلال المعلومات المتحصل عليها من مديرية التشغيل لولاية بومرداس، فقد وجدنا أن هناك أجهزة تشغيل متعددة تم إنشائها لكن أردنا أن يتمحور بحثنا حول برنامج عقود ما قبل التشغيل هذا البرنامج الذي يتكفل بجميع فئات الشباب طالبي العمل لأول مرة والذي انطلق فعليا في أواخر شهر جوان 2008.²

-
- (1) - شلالى فارس دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال فترة 2001 و 2004 رسالة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة الجزائر 2005 ص 3 ص 5.
- (2) - معلومات تم الحصول عليها من طرف مديرية التشغيل بولاية بومرداس يوم 31 /10 /2021.

1. التعريف ببرنامج عقود ما قبل التشغيل:

التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل هو عبارة عن عقود مهنية والتي تكون محددة بفترة زمنية ويتم بموجبها تشغيل مختلف فئات الشباب الجزائري الذين تفوق أعمارهم 18 سنة، والمتحصلين على شهادات جامعية أو شهادة كفاءة مهنية في مؤسسة عمومية أو خاصة، ومديريات التشغيل والعمل بمختلف ربوع الوطن هي من يتكفل بدفع المنحة شهريا، علما أن مختلف العمال العاملين في هذا الإطار لا يستفيدون من منحة التنقل، ومن المهام المأمورة إليهم حيث تنقسم إلى ثلاثة أنواع من ناحية الشهادة المتحصل عليها وهي كالتالي:

- عقود إدماج حاملي الشهادات (CID): يخص الجامعيين والتقنيين السامين
- عقود الإدماج المهني (CIP): يخص خريجي مراكز التكوين المهني والتمهين
- عقود التدريب والتوظيف (CFI): يخص الذين لا يملكون شهادات أو تكوين¹.

(1) - معلومات تم الحصول عليها من طرف مديرية التشغيل بولاية بومرداس يوم 31 /10 /2021.

الفصل الرابع: نظرة عامة على برنامج عقود ما قبل التشغيل.

يترتب على إدماج فئات طالبي العمل إبرام عقود إدماج بين المصالح التابعة للإدارة
المكلفة بالتشغيل والمستخدم، أو الهيئة المكونة والمستفيد، وتتخذ عقود الإدماج المهني الشكل التالي:

- عقد إدماج حاملي الشهادات بالنسبة للفئة الأولى.
- عقد إدماج مهني بالنسبة للفئة الثانية.
- عقد إدماج تكويني بالنسبة للفئة الثالثة.¹

13. شروط الاستفادة من البرنامج:

للإستفادة من عقود الإدماج المهني المنصوص عليها في إطار الجهاز يجب على طالبي العمل للمبتدئين أن تتوفر فيه الشروط التالية:

- التمتع بالجنسية الجزائرية.
- أن تتراوح أعمارهم بين 18 و 35 سنة.
- إثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية.
- حائزين على الشهادات ومثبتين لمستواهم التعليمي، والتأهيلي والمؤهلات المهنية.
- أن يكونو مسجلون كطالبيين عمل مبتدئين لدى الوكالات المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم.

(1) - معلومات تم الحصول عليها من طرف مديرية التشغيل بولاية بومرداس يوم 31 / 10 / 2021.

الفصل الرابع: نظرة عامة على برنامج عقود ما قبل التشغيل.

حسب المادة 14 للمرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني 1429 الموافق ل 19 أبريل سنة 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني يمكن تخفيض شرط السن إلى 16 سنة بالنسبة للشباب طالبي العمل المبتدئين بشرط أن يقبلوا متابعة التكوين في فروع، أو تخصصات تعرف عجزا في سوق العمل.

أما المادة 15 من نفس المرسوم فتتص على أن الاستفادة من هذا البرنامج يكون مانعة لكل استفادة من جهاز آخر تقرره الدولة.

- الهدف من إنشاء جهاز الإدماج المهني:

- تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين.
- تشجيع كافة أشكال النشاط، والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما التكوين والتشغيل والتوظيف.
- محاربة الفقر والإقصاء، والتمهيش.¹

(1) - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الجريدة الرسمية العدد 22 مرجع سابق ص 20 ص 21.

14. مدة العقد والأجر والمنح:

بناء على المرسوم التنفيذي رقم 11-105 المؤرخ في الأول من ربيع الثاني عام 1432 الموافق ل 6 مارس 2011 المعدل، والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم

08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني 1429 الموافق ل 19 أبريل 2008، والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني وحسب المادة 6 تحدد مدة عقد الإدماج المهني كما يأتي:¹

- سنة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.
 - ثلاث سنوات قابله للتجديد في المؤسسات والإدارات العمومية، وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص.
- يتقاضى المستفيدين من عقود إدماج مهني أجره شهرياً يدفع مبلغها كالأتي:

✓ (DAIP-CID): مبلغ المنحة والأجرة الشهرية: 15000 دج لخريجي الجامعات و10000 دج التقنيين السامين.

✓ (DAIP-CIP): مبلغ المنحة 8000 دج لخريجي مراكز التكوين المهني والتمهين.

✓ (DAIP-CFI): مبلغ المنحة 12000 دج من لا يملكون شهادات التكوين.

ويتم الإبقاء على نفس الأجر عند تمديد العقد.¹

(1) - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الجريدة الرسمية العدد 22 مرجع سابق ص 21.

15. تسيير الجهاز ومتابعته:

- ◆ تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل بالاتصال مع مديريات التشغيل للولاية لضمان تسيير الجهاز.
- ◆ تتحدد العلاقات بين الوكالة الوطنية للتشغيل، ومديرية التشغيل للولاية في إطار تنفيذ الجهاز بموجب منشور من الوزير المكلف.
- ◆ تضمن الوكالة الوطنية للتشغيل الاتصال بمديرية التشغيل للولاية ومتابعة المستفيدين وتقييمهم ومراقبة تنفيذ الجهاز خلال فترة الإدماج. تعمل الوكالات الوطنية للتشغيل ومديرية التشغيل للولاية على:
- ◆ تعيين الشباب المستفيد من عقد الإدماج المهني في منصب عمل تتوافق مع تكوينه وتأهيله.
- ◆ تأطير المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات في الوسط المهني.
- ◆ مواظبة المستفيدين من عقود الإدماج على منصب العمل عبر الإرسال الشهري لأوراق الحضور التي يؤشر عليها المستخدم.
- ◆ توظيف المستفيد عند انتهاء فترة الإدماج عبر إرسال نسخة من عقد العمل والانتساب للضمان الاجتماعي.
- ◆ تسليم الشهادات المهنية المذكورة في عقد الإدماج عند انتهاء الفترة التعاقدية للإدماج بالنسبة للمستفيدين الذين لم يتم توظيفهم.²

16. حقوق وواجبات العامل في إطار عقود ما قبل التشغيل:

16.1 الحقوق:

- الحق في الأجر.
- الحق في الراحة والعطل القانونية.
- الحق في الوقاية الصحية، والأمن داخل أماكن العمل.
- الحق في التأمين والحماية والضمان الاجتماعي.
- الحق في التكوين

16.2 الواجبات:

- الالتزام بالإمتثال لأوامر صاحب العمل.
- المحافظة على الأسرار المهنية.
- الالتزام بأوقات الحضور، والانصراف.
- المحافظة على ممتلكات المؤسسة.
- اعتبار مصلحة المؤسسة من مصلحة المستفيد.¹

(1) - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الجريدة الرسمية مرجع سابق ص 25.

17. تقييم جهاز عقود ما قبل التشغيل:

لقد تبنت الجزائر هذا البرنامج بعد الارتفاع الحاد في معدلات البطالة وسط الشباب الحاملين للشهادات الجامعية إلى جانب التدفق المستمر للخريجين الجامعيين ومعاهد التكوين، فقد اعتبر هذا البرنامج متنفس حقيقي للشباب البطال، حيث بلغت مجموع مناصب الشغل المنشأة في إطار هذا البرنامج إلى غاية 2011 وفق وكالة التنمية الاجتماعية 410754 منصب شغل لكن في المقابل الأخر، فقد عرف مجموعة من النقائص منها عدم وجود معايير واضحة في تشغيل الخريجين مثل

(التخصص، سنة التخرج)، مما ترك ثغرة واسعة استغلت من طرف المعنيين على حساب الفئة الجامعية التي لا تملك واسطة.

- تعرض المشتغلون في إطار هذا البرنامج إلى الضغوطات والتهديد بالطرد، وعدم الاستفادة من الإدماج بصفة دائمة سواء كان ذلك من طرف المسؤولين، أو العمال الدائمين.

- النظرة الدونية للمشتغلين في إطار هذا البرنامج، سواء كان ذلك من طرف المواطنين أو العمال الدائمين بمختلف مستوياتهم الدراسية.

- ارتفاع معدلات البطالة المقنعة في هذا النوع من التشغيل مما يؤدي إلى عدم اكتساب الخبرة والمهارة التي تساعد المشتغلين الذين انتهت مدة

عقودهم، ولم تجدد في الاندماج مرة أخرى في عالم الشغل، خاصة في القطاع الخاص الذي يتطلب الخبرة والمهارة.¹

- ضعف الرواتب الممنوحة للمستفيدين من هذا النوع من التشغيل مقارنة بالعمال الدائمين على الرغم من الانتماء إلى نفس المؤسسة، والقيام بنفس العمل مما يجعلنا نطرح التساؤل التالي هل يتعلق الأمر بمفهوم اقتصادي؟ حيث يرتبط الأجر بمرود العمال بمفهوم اجتماعي يتعلق بتوظيف أكبر عدد من حاملي الشهادات.

- ضعف نسب التنمية في القطاعات الاقتصادية بالمقارنة مع عدد المسجلين، والراغبين في العمل.

- تواطؤ بعض حاملي الشهادات مع بعض الخواص على تسجيل أنفسهم على أنهم مشغولون في هذا البرنامج، نتيجة تحمل الخزينة الأعباء الاجتماعية، وجزء من الأجر خلال الفترة الأولى من العقد، على الرغم من عدم ممارسة أي عمل من طرف المستفيدين في إطار هذا البرنامج.

(1) - محاولة تقييم سياسات التشغيل في الجزائر منذ التسعينيات رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير فرع العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر 2013 ص 15.

خلاصة:

إنطلاقا مما سبق وبناء على تحليل الجهود التي بذلتها الجزائر منذ انهيار أسعار البترول، وارتفاع نسبة البطالة بشكل مرعب، بحيث يمكن أن نستنتج أن سياسة التشغيل التي انتهجتها تميل إلى الاعتماد على منطق الحد من البطالة، وتشغيل أكبر عدد من العمال على الظروف التي تمر بها المؤسسات حيث يرتبط مقياس النجاح بتشغيل أكبر عدد من اليد العاملة التي يمكن تشغيلها، ووفقا لهذا السياق لا يمثل الأفق الاقتصادي للمؤسسات بالضرورة أهمية كبرى، وبالتالي لا تؤدي شروط سوق العمل دورا حاسما في عملية التوظيف، حيث اعتمد برنامج عقود ما قبل التشغيل على توظيف حاملي الشهادات الجامعية وشهادات التكوين ولطالبي العمل لأول مرة، وللاستفادة من البرنامج تم تسطير مجموعة من الشروط ويتحصل العاملون في هذا البرنامج على راتب شهري حسب الشهادة المتحصل عليها، ويهدف البرنامج إلى إكساب الفرد خبرات جديدة، ومحاوية الإقصاء والتهميش. غير أن هذا البرنامج يخلق عدم الاستقرار للمتعاقدين طيلة فترة العقد فضلا عن المصير المجهول والاستغلال، والمعاملة السيئة من طرف المستخدمين، فالدولة الجزائرية عند تسطيرها لهذا البرنامج لم تأخذ في عين الاعتبار هذه الجوانب السلبية.

الجانب التطبيقي
للدراسة

الفصل الخامس: الجانب التطبيقي للدراسة.

تعميد.

- التعرف بمجتمع الدراسة.
- المجال الزمني والمكاني للدراسة.
- عرض وتحليل وتفسير النتائج.
- عرض وتحليل وتفسير النتائج الخاصة بالفرضية الأولى.
- عرض وتحليل وتفسير النتائج الخاصة بالفرضية الثانية.
- الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى.
- الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية.
- الاستنتاج العام..

الخاتمة.

تمهيد:

بغرض تنسيق وتكامل خطوات الدراسة، والتي تتقل من الجانب النظري إلى الجانب التطبيقي، حيث هذا الأخير وسيلة جد هامة من خلالها يستطيع الباحث الوصول إلى جمع البيانات، وذلك من خلال الرجوع إلى أرض الميدان. وعليه سنعرض أهم الإجراءات المستخدمة لدراسة موضوع البحث من خلال التعريف بمجتمع الدراسة، والمجال الزمني والمكاني للدراسة، مروراً بعرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضيات، ومناقشتها وصولاً في الأخير إلى الاستنتاج العام والخاتمة.

1. التعريف بمجتمع الدراسة:

يمثل موظفي عقود ما قبل التشغيل مجتمع الدراسة في بحثنا، والذي يبلغ عددهم حسب الإحصائيات التي تم الحصول عليها من طرف مديرية التشغيل لولاية بومرداس ب 17275 موزعين على مختلف البلديات والدوائر لولاية بومرداس، في حين يقدر عددهم على مستوى بلدية يسر ب 95 مستفيد من حاملي الشهادات الجامعية وخريجي معاهد التكوين وقد اخترنا عينة من هؤلاء الأفراد لإجراء الدراسة، إذ يمثل موظفي بلدية يسر حاملي الشهادات الجامعية وخريجي معاهد التكوين حجم العينة. وهو 45.

حجم العينة: 95 ← 100%

X ← 47%

وبالتالي $95 \times 47\% \div 100\% = 44,6$ أي حجم العينة هو 45

موظف.

18. المجال الزمني والمكاني للدراسة:

تم إجراء مقابلة مع الموظفة المسؤولة على مكتب الإحصاء بمديرية التشغيل التابعة لولاية بومرداس بتاريخ 31 /10 /2021، والتي من خلاله قامت الموظفة بتزويدنا بمعطيات وبعض المعلومات الهامة، وإحصائيات حول برنامج عقود ما قبل التشغيل والتي تخدم بحثنا، ومن خلالها تم توجيهنا إلى بلدية يسر مكان القيام بدراسة مجتمع البحث واستخراج العينة.

أما المقابلة الثانية فكانت مع الموظف المكلف بمكتب الشؤون الاجتماعية لبلدية يسر بتاريخ 02 /11 /2021 بحيث تم تعريفنا بأفراد العينة التي سنجري عليها الدراسة الميدانية.

أما في ما يخص الاستمارة فقد استغرق توزيعها، واستردادها في ظرف ثلاثة أيام، وذلك من 02 /11 /2021 إلى 05 /11 /2021.

19. التعريف ببلدية يسر:

بلدية خميس يسر هي إحدى بلديات ولاية بومرداس، وهي تقع شرق الجزائر العاصمة بحوالي 60 كلم، وتبعد عن ولاية تيزي وزو مسافة 40 كلم. تحدها شمالاً بلدة سي مصطفى وشرقاً بلدية برج منايل وجنوباً شعبة العامر وتيمزريت وغرباً بلدية سوق الحد ومن الجنوب

تعتبر يسر مركز عبور لمواطني بلديات تيزي غنيف وشعبة العامر المتوجهين إلى الجزائر العاصمة وتيزي وزو والبويرة. ويمر منها الطريق الوطني رقم 12 الرابط بين الجزائر العاصمة وتيزي وزو، وكذا طريق السكة الحديدية. تبعد عن المطار الدولي مسافة 40 كلم وعن ميناء الجزائر 60 كلم. أما عن البحر فتبعد أقل من 20 دقيقة عن

شواطئ زموري وبومرداس ورأس جنات.

بلغ عدد سكان بلدية يسر في مطلع عام 2011 أكثر من 35,000 نسمة، يتوزعون في مساحة تبلغ حوالي 67 كيلومتر مربع. ويُعتبر الشباب النسبة الأكبر للسكان بمعدل لا يتجاوز 30 سنة.¹

¹-معلومات عن يسر على موقع geonames.org. مؤرشف من الأصل في 16 ديسمبر 2019.

21. عرض وتحليل وتفسير النتائج:

الجدول رقم (1): توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

النسبة	التكرار	الجنس
20%	9	ذكر
80%	36	أنثى
100%	45	المجموع

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب الجنس، ونلاحظ أن أغلبية من أفراد العينة تمثلها الإناث، وذلك بنسبة 80% مقابل نسبة ضئيلة تمثل 20% من الذكور.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول يتضح أن نسبة الإناث أكبر من الذكور، ويرجع السبب في ذلك إلى إقبالهن بكثرة على هذا البرنامج، كما يعتبر الخيار الأمثل لهن في ظل خيارات العمل المحدودة، واعتبار الأجر كافي نوعاً ما إذ لا يوجد لديهن التزامات ومسؤوليات كثيرة، عكس الذكور.

الجدول رقم(2): توزيع أفراد العينة حسب السن:

النسبة	التكرار	السن
17,8%	8	[30 -25]
46,7%	21	[36-31]
33,3%	15	[42-37]
100%	45	المجموع

يوضح الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من المبحوثين تتراوح أعمارهم من 31 سنة إلى 36 سنة بنسبة تقدر بـ 46,7% وتاليها نسبة 33,3% حيث أعمارهم تتراوح بين 37 و 42 سنة، وتاليها نسبة ضئيلة وهي 17,8% حيث أعمارهم تتراوح بين 25 و 30 سنة مقابل نسبة تكاد تكون منعدمة، وهي 2,2% أعمارهم بين 43 و 48 سنة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول يتضح أن اهتمام هذا البرنامج بفئة الشباب حاملي شهادات الجامعية ومعاهد التكوين لأنه موجه خصيصا للقضاء على بطالة الشباب، حيث تمثل هذه الفئة العمود الداعم لكثير من الدول في مجال التوظيف.

الجدول رقم (3): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية:

النسبة	التكرار	الحالة العائلية
40%	18	أعزب
57,8%	26	متزوج
2,2%	1	مطلق
100%	45	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أغلبية المبحوثين متزوجين وذلك بنسبه تقدر ب 57.8% ثم تليها نسبة 40% من المبحوثين عزاب بينما نجد مطلقة واحدة بنسبة 2,2%.

من خلال هذه القراءة نلاحظ أن التزامات المتزوج نحو أسرته تجعله يبحث عن عمل في أي مجال كان من اجل تلبية حاجيات أسرته، وهذا ما يؤدي به للجوء إلى التسجيل في عقود ما قبل التشغيل للحصول على منصب عمل.

الجدول رقم (4): توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي:

النسبة	التكرار	المستوى الدراسي
11,1%	5	ثانوي
88,9%	40	جامعي
100%	45	المجموع

يوضح الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين هم حاملو الشهادة الجامعية بنسبة 88,9%، تليها نسبة من المبحوثين لديهم مستوى ثانوي تقدر ب 11,1%.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نلاحظ توجه فئة حاملي الشهادة الجامعية نحو هذا البرنامج من أجل الظفر بمنصب عمل يضمن مستقبلهم نظراً لغياب فرص التوظيف، وتجميد التوظيف. حيث تعتبر هذه الفئة السبب في إنشاء هذا البرنامج من خلال الأعداد الكبيرة التي تخرجه الجامعات كل سنة، من حاملي الشهادات يجدون أنفسهم تحت وقع البطالة.

21.1 عرض وتحليل جداول الخاصة بالفرضية الأولى:

الجدول رقم(5): يمثل توزيع أفراد العينة حول مبدأ النجاح في مسابقات التوظيف:

النسبة	التكرار	مبدأ النجاح في مسابقات التوظيف
22,2%	10	الجدارة والكفاءة
77,8%	35	المحسوبية
100%	45	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أغلبية المبحوثين صرحوا على أن مبدأ النجاح في مسابقات التوظيف يخضع للمحسوبية، وذلك بنسبه تقدر ب 77.8% مقابل نسبة 22.2% يرون أن التوظيف يخضع لمبدأ الجدارة والكفاءة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه اتضح لنا أن عدم خضوع مسابقات التوظيف للموضوعية والشفافية في عملية اختيار الأفراد يجعلها تفقد مصداقيتها، مما يدفع بالأفراد إلى البحث عن طرق أخرى للحصول على منصب عمل. ومن بينها برنامج عقود ما قبل التشغيل.

الجدول رقم(6): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الطرق المستخدمة في البحث عن عمل:

النسبة	التكرار	الطرق المستخدمة في البحث عن عمل
73,3%	33	وكالات التشغيل
15,6%	7	أصدقاء
4,4%	2	جمعيات
6,7%	3	طرق الأبواب مباشرة
100%	45	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية المبحوثين استخدموا وكالات التشغيل للبحث عن عمل بنسبة تقدر ب 73,3% مقابل نسبة 15.6% ممن اختاروا الأصدقاء للحصول على منصب عمل، مقارنة بنسبة 6.7% ممن اختاروا طرق الأبواب مباشرة، تليها نسبة 4.4% ممن اختاروا الجمعيات. من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه والجدول السابق رقم (5) نظرا لخضوع المسابقات لمبدأ المحسوبيية، لم يبق للأفراد حل إلا البحث عن طرق أخرى للحصول على منصب عمل التشغيل الوجهة الأولى والأكثر استخداما.

الجدول رقم(7): يمثل توزيع أفراد العينة حسب طرق الإختيار في مسابقات التوظيف:

النسبة	التكرار	طرق الإختيار في مسابقات التوظيف
55,6%	25	أقدمية الشهادة
44,4%	8	وساطة
100%	45	المجموع

يوضح الجدول أعلاه أن اغلبيه المبحوثين ممن اختيروا في البرنامج على أساس أقدمية الشهادة، وذلك بنسبة تقدر ب 55,6% تليها نسبة 44,4% ممن اختيروا بواسطة الوساطة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نلاحظ أن أقدمية الشهادة تلعب دورا هاما في الإختيار في برنامج عقود ما قبل التشغيل، بالنسبة لفئة المبحوثين الذين أجريه عليهم الدراسة.

الجدول رقم(8): يمثل توزيع أفراد العينة حول إعتبار عقود ما قبل التشغيل عمل فعلي:

النسبة	التكرار	اعتبار عقود ما قبل التشغيل عمل فعلي
46,7%	21	نعم
53,3%	24	لا
100%	45	المجموع

يوضح الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين لا يعتبرون عقود ما قبل التشغيل عمل فعلي، وذلك بنسبة تقدر ب 53,3% مقابل نسبة اقل من أفراد العينة يعتبرون عقود ما قبل التشغيل عمل فعلي وذلك بنسبة 46,7%.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نفسر أن أغلبية المبحوثين لا يعتبرون عقود ما قبل التشغيل عمل فعلي، وهذا راجع إلى عدم رضاهم عن الأجر أو لا يلبي حاجياتهم الإقتصادية والاجتماعية أما الفئة التي يعتبرونه عمل فعل نفسر ذلك إلى عدم قدرتهم على إيجاد منصب عمل خارج هذا البرنامج مما أدى بهم إلى الإكتفاء به كمنصب عمل مؤقت.

الجدول رقم (9): دور الجنس في تحديد الهدف من الإشتغال في عقود ما قبل التشغيل:

الهدف من الإشتغال	لمعرفة الحياة المهنية	الأمل في الإدماج	المجموع
الجنس			
ذكر	3 %21,33	6 %19,35	9 %20
أنثى	11 % 78,67	25 %80,65	36 %80
المجموع	14 %100	13 %100	45 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الإتجاه العام لفئة المبحوثين هم إناث بنسبة تقدر ب 80% تدعمها فئة الإناث اللواتي صرحنا أن هدفهن في الإشتغال عقود ما قبل التشغيل هو الأمل في الإدماج بنسبة تقدر ب 80,65%، مقابل نسبة 78,67% ممن صرحن أن هدفهن هو معرفة الحياة المهنية. أما الإتجاه الثاني فيمثل الذكور بنسبة تقدر ب 20%، تدعمها نسبة 21,33% صرحوا أن هدفهم كان معرفة الحياة المهنية، مقابل نسبة 19.35% كان هدفهم الأمل في الإدماج.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نلاحظ وجود تباين بين الجنسين من حيث الهدف من الإشتغال في عقود ما قبل التشغيل كل حسب رأيه، فنجد الإقبال الكبير لفئة الإناث على هذا البرنامج مقارنة بالذكور، حيث نجد أن الإناث كان هدفهن الأمل في الإدماج، أما فئة الذكور فنفسر عدم إقبالهم بشكل كبير على هذا البرنامج، من خلال إعتبار هدفهم معرفة الحياة المهنية، وإكتساب خبرة مهنية تساعد في البحث عن منصب عمل خارج هذا البرنامج يلبي رغباتهم الاجتماعية والاقتصادية، أفضل من عقود ما قبل التشغيل.

الجدول رقم (10): يوضح علاقة الجنس على التعرض لمضايقات:

التعرض لمضايقات	الجنس		المجموع
	نعم	لا	
ذكر	6 %18,75	3 %23,08	9 %20
أنثى	26 %81,25	10 %76,92	36 %80
المجموع	32 %100	13 %100	45 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام يمثل أفراد العينة الذين هم إناث بنسبة 80%، تدعمها نسبة كبيرة ممن يتعرضن للمضايقات ب 81,25%، وتقبلها نسبة أقل من المبحوثات تقدر ب 76,92% لا يتعرضن لمضايقات.

أما الاتجاه الثاني يمثل فئة المبحوثين الذين هم ذكور وذلك بنسبة 20% تدعمها نسبة تقدر ب 23,8% من المبحوثين لا يتعرضوا لمضايقات، تقابله نسبة أقل ب 18.75% من الذين يتعرضون لمضايقات.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول الأعلى تبين لنا أن الفئة الأكثر تعرضا للمضايقات هي فئة الإناث، وهذا راجع إلى أن فئة الإناث أكثر حياء من الدفاع عن نفسهن عكس الذكور الذين يتمتعون بالقوتين.

الجدول رقم (11): يوضح علاقة التعرض لمضايقات على تغيير منصب العمل:

المجموع	تغيير منصب العمل		المجموع
	لا	نعم	
32	19	13	نعم
%71,1	%76	%65	
13	6	7	لا
%28,9	%24	%35	
45	13	32	المجموع
%100	%100	%100	

نلاحظ من خلال الجدول أن الاتجاه العام لفئة المبحوثين تقدر نسبته ب 71,1% تعرضوا لمضايقات، تدعمها فئة المبحوثين الذين صرحوا بعدم تغيير منصب عملهم بنسبة كبيرة تقدر ب 76% تقابلها نسبة أقل تقدر ب 65% من المبحوثين الذين اقرروا بتغيير منصب عملهم.

أما الاتجاه الثاني يمثل فئة المبحوثين الذين صرحوا بعدم تعرضهم لمضايقات بنسبة صغيرة تقدر ب 28,9%، تدعمها فئة من المبحوثين الذين اقرروا بعدم تغيير منصب عملهم بنسبة تقدر ب 35%، وتليها نسبة أقل تقدر ب 24% من المبحوثين الذين صرحوا بتغيير منصب عملهم.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يتعرضون لمضايقات لكن هذه المضايقات لم تدفع بهم إلى تغيير منصب عملهم وهذا راجع إلى عدم وجود بديل لهم سوى هذا المنصب الذي يوظف فيه.

الجدول رقم (12): يوضح علاقة توافق منصب العمل مع المؤهل على الإرتياح في العمل:

المجموع	الإرتياح في العمل		التعرض لمضايقات
	لا	نعم	
25	11	14	نعم
%55,6	%50	%60,9	
20	11	9	لا
%44,4	%50	%39,1	
45	22	23	المجموع
%100	%100	%100	

من خلال الجدول إعلان نلاحظ أن الاتجاه العام تمثله نسبة تقدر ب 55,6% من المبحوثين الذين يتوافق منصب عملهم مع المؤهل العلمي، تدعمها نسبة كبيرة من أفراد العينة مرتاحين في العمل بنسبة 60,9%، تاليها نسبة اقل تقدر 50% من المبحوثين غير مرتاحين في العمل. أما الاتجاه الثاني يمثل الاتجاه الأقل من فئة المبحوثين بنسبة 44,4% توافق منصبهم مع المؤهل، تدعمها نسبة كبيرة تقدر ب 50% من المبحوثين غير مرتاحين في العمل وتقبلها نسبة أقل، وهي 39,1% من الذين هم مرتاحين في العمل.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نفسر أن أغلبية المبحوثين يتوافق العمل مع مؤهلهم العلمي وهم مرتاحين في العمل، وهذا راجع إلى طبيعة المنصب الذي وظفوا فيه يؤدي بهم إلى الارتياح في العمل، أما الفئة التي لا يتوافق منصبهم مع المؤهل فنجد إن

اغلبه المبحوثين غير مرتاحين في العمل وهذا راجع إلى عدم توكيل لهم مهام ذات أهمية في المؤسسة، وهذا البرنامج أو المنصب لم يقدر مستواهم الدراسي.

الجدول رقم(13): يوضح العلاقة بين مدة العقد مع الرغبة في تمديد العقد:

المجموع	الرغبة في تمديد مدة العقد		مدة العقد
	لا	نعم	
3	0	3	سنة
	6,7%	13,64%	
8	4	4	سنتين
	17,8%	18,18%	
34	19	15	3سنوات أو أكثر
	75,6%	68,18%	
45	23	22	المجموع
	100%	100%	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الإتجاه العام يمثل أغلبية المبحوثين من الذين مدة عقودهم ثلاث سنوات بنسبة تقدر ب 75,6%، وتدعمها نسبة كبيرة من الذين لا يريدون تمديد عقودهم بنسبة تقدر ب 82,61%، مقابل نسبة أقل من الذين يريدون تمديد عقودهم بنسبة 68,2%. أما الإتجاه الثاني فيمثل فئة المبحوثين الذين مدة عقودهم سنتين بنسبة تقدر ب 17,8%، وتدعمها فئة المبحوثين الذين يرغبون في تمديد عقودهم بنسبة 18,18%، مقابل نسبة 17,39% من الذين لا يريدون تمديد عقودهم. أما الإتجاه الثالث يمثل فئة المبحوثين الذين مدة عقودهم سنة واحدة، وذلك بنسبة تقدر ب 6,7%، وتدعمها نسبة كلية من الذين يريدون تمديد عقودهم ب 13,64%.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية المبحوثين الذين مدة عقودهم ثلاث سنوات لا يرغبون في تمديد عقودهم، وهذا راجع إلى معرفتهم الجيدة

بالمُنصب بأنه لا يتوافق مع مؤهلهم ولا يلبي رغباتهم، واكتسابهم خبرة من خلال الثلاث سنوات التي قضاوها في منصبهم قد يؤهلهم إلى الحصول على منصب عمل آخر يناسب مؤهلهم ويلبي رغباتهم، أما فئة المبحوثين الذين صرحوا برغبتهم في تمديد عقدهم راجع إلى سعيهم لإكتساب الخبرة المهنية في السنة الأولى من عقدهم أو عدم إيجادهم لمنصب عمل أفضل يلبي رغبتهم.

21.2 الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى:

من خلال الجداول الخاصة بالفرضية الأولى والتي صيغت على النحو التالي، التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل عمل فعلي يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي للعامل. حيث تشير النتائج الميدانية إلى أن:

أغلبية المبحوثين لا يعتبرون عقود ما قبل التشغيل عمل فعلياً حسب الجدول رقم (8)، وذلك بنسبة 53,3%، وهذا راجع إلى عدم اقتناعهم به، ويرجع سبب توجههم إلى البرنامج الظروف الاجتماعية، وحاجتهم الملحة لمنصب عمل أملاً في إدماجهم بصفة نهائية في وظيفة تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية وخبرتهم المهنية. ومن خلال الجدول رقم (5) لاحظنا أيضاً دور مسابقات التوظيف في توجه الأفراد إلى برنامج عقود ما قبل التشغيل من خلال رأي المبحوثين حول مبدأ النجاح في مسابقات التوظيف حيث تغلب عليه المحسوبية في توظيف الأفراد وذلك بنسبة 77,8%، وهذا ما أدى بهم إلى اللجوء لعقود ما قبل التشغيل، وكان هدفهم من الاشتغال في هذا البرنامج هو الأمل في الإدماج حسب ما وضحه لنا الجدول رقم (9) وذلك بنسبة 80,65%، وتعكس هذه النسبة الهدف من إنشاء البرنامج من طرف الدولة في بدايته كحل لمواجهة مشكلة البطالة، إضافة إلى العمل على توفير منصب عمل بصفة دائم لطالب الشغل.

كما لاحظنا من خلال الجدول رقم (13) أن مدة عقد المبحوثين تتراوح بين سنة وثلاث سنوات بحيث يتضح لنا أن أغلبية المبحوثين الذين خاضوا تجربة طويلة في البرنامج لا يرغبون في تجديد عقودهم، وهذا ما يفسر لنا عدم نجاعة هذا البرنامج أما الفئة الذين جددوا عقودهم بعد السنة الأولى، فيرجع السبب في ذلك لرغبتهم في اكتساب

خبرة مهنية أو لعدم وجود بديل لهم عن المنصب الذي وظفوا فيه، مما أجبرهم على تمديد عقودهم.

بما أن دراستنا كانت في البلدية، وهذه المؤسسة عمومية بطبيعتها حيث يكون هناك احتكاك بين المواطن العادي مع فئة المبحوثين إذ لاحظنا تعرض بعض المبحوثين إلى مضايقات خاصة فئة الإناث، وهذا ما تم توضيحه في الجدول رقم (10) وذلك بنسبة 81,25%، فمنهم من دفعت بهم هذه المضايقات إلى تغيير منصب العمل، وخلقت فيهم نوعاً من عدم الارتياح في المنصب، أما الفئة التي رغم تعرضهم لمضايقات لم يغيروا منصب العمل، هو نتيجة لعدم وجود بديل آخر للحصول على منصب عمل، مما أجبرهم على تحمل هذه المضايقات، وهذا ما يوضحه لنا الجدول رقم (11).

21.3 عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية:

الجدول رقم(14): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الرغبات التي يلبيها لهم برنامج عقود ما قبل التشغيل:

النسبة	التكرار	الرغبات
6,7%	3	مالية
17,8%	8	اجتماعية
15,6%	7	مهنية
60%	27	لاشيء
100%	45	المجموع

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب الرغبات التي يلبيها لهم برنامج عقود ما قبل التشغيل نلاحظ أن أغلبية المبحوثين اقرروا بأن هذا البرنامج لا يلبي لهم أي رغبات وذلك بنسبة تقدر ب 60% مقابل نسبة 17,8% يلبي لهم رغبات اجتماعية بينما مثلت نسبة 15,6% الذين يلبي لهم البرنامج رغباتهم المهنية في حين أن نسبة 6,7% مثلت المبحوثين الذين يلبي لهم البرنامج رغباتهم المالية وهي نسبة قليلة جدا.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نفسر أن هذا البرنامج لا يلبي أي شيء لغالبية المبحوثين، وهذا راجع إلى عدم الرضا عنه وعدم الاقتناع به من خلال الانتقادات الكثيرة التي وجهت إليه حسب ما أدلى به أغلبية المبحوثين.

الجدول رقم(15): يوضح العلاقة بين الرضا عن الأجر مع الجنس:

الرضا عن الأجر	الجنس	ذكر	أنثى	المجموع
نعم		2	1	3
		12,5%	5,41%	6,67%
لا		7	35	42
		87,5%	94,59%	93,33%
المجموع		9	36	45
		100%	100%	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام لفئة المبحوثين غير راضين عن الأجر بنسبة 93,33% تدعمها نسبة 94.59% من الإناث غير راضين عن الأجر، وتقابلها نسبة 87,5% من الذكور غير راضين عن الأجر. أما الإتجاه الثاني فيمثل فئة المبحوثين الذين هم راضون عن الأجر بنسبة قليلة وهي 6,67%، تدعمها نسبة 12,5% من الذكور راضين عن الأجر، وتقابلها نسبة أقل من الإناث راضين عن الأجر، وذلك بنسبه تقدر ب 5,41%.

من خلال القراءة الإحصائية نفسر أن أغلبية المبحوثين غير الراضين عن الأجر الذي يتقاضونه أثناء تأدية أعمالهم لأنه لا يكفي لتلبية حاجياتهم لغلاء المعيشة، وارتفاع الأسعار. أما فئة المبحوثين الذين هم راضيين عن الأجر نفسر ذلك الى عدم وجود التزامات عائلية أو لديهم مدخول آخر.

الجدول رقم(16): يوضح العلاقة بين الرضا عن الأجر مع مكافئة الأجر للمجهود:

مكافئة الأجر الرضا للمجهود عن الأجر	لا	نعم	المجموع
نعم	1 11,9%	5 13,3%	6
لا	2 66,7%	37 88,1%	39
المجموع	5 100%	42 100%	45

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الإتجاه العام لفئة المبحوثين الذين هم غير راضين عن الأجر بنسبة 86,7%، تدعمها نسبة كبيرة من الذين لا يكافئ الأجر لمجهودهم، وهي 88,1% وتقابلها نسبة اقل وهي 66,7% من الذين يكافئ الأجر لمجهودهم. أما الإتجاه الثاني فيمثل فئة المبحوثين الذين هم راضين عن الأجر بنسبة تقدر ب 13,3%، تدعمها نسبة كبيرة من الذين يكافئ الأجر لمجهودهم وذلك بنسبه تقدر ب33,3%، تليها نسبة أقل وهي 11,9% من فئة المبحوثين الذين لا يكافئ الأجر لمجهودهم.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن أغلبية المبحوثين غير راضينا عن الأجر، وأنهم صرحوا بعدم مكافأة الأجر لمجهودهم، وهذا راجع إلى طبيعة الأعمال التي توكل لهم، أما الذين صرحوا بمكافأة الأجر لمجهودهم فقد لا توكل لهم أعمال ذات أهمية داخل المؤسسة لذا يرضون عن الأجر.

الجدول رقم(17): يوضح العلاقة بين الجنس مع الإرتياح في العمل:

الإرتياح في العمل	لا	نعم	الجنس
المجموع	9	4	5
ذكر	20%	18,18%	21,73%
أنثى	36	18	18
المجموع	80%	81,2%	23%
المجموع	45	22	23
	100%	100%	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام للمبحوثين هم إناث بنسبة 80% تدعمها فئة المبحوثات اللواتي اقروا بأنهن غير مرتاحات في العمل بنسبة 81,2%، تليها نسبة 78,27% من المبحوثات اللواتي اقروا بأنهن مرتاحات في العمل. أما الإتجاه الثاني يمثل فئة المبحوثين من جنس الذكر بنسبة 20%، تدعمها فئة المبحوثين الذين اقروا بأنهم مرتاحين في العمل بنسبة تقدر بـ 21,73%، تقابلها نسبة 18,18% من المبحوثين الذين اقروا بأنهم غير مرتاحين في العمل.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول إن أغلبية المبحوثين وهم إناث غير مرتاحات في العمل، وهذا راجع إلى تعرضهن إلى مضايقات من طرف المواطنين وأرباب العمل وعدم رضاهن على الوظيفة، بينما نلاحظ فئة ذكور أغليبتهم مرتاحين في العمل، وهذا راجع إلى عدم تعرضهم إلى مضايقات داخل المؤسسة وتمتع فئة الذكور بالقوة الجسمانية التي تجابه مضايقات الآخرين.

الجدول رقم(18): يوضح العلاقة بين الإرتياح في العمل مع الرغبة في تمديد العقد:

الرغبة في الإرتياح تمديد العقد في العمل	لا	نعم	المجموع
نعم	15 68,2%	16 69,6%	31 68,9%
لا	7 31,8%	7 30,4%	14 31,1%
المجموع	22 100%	23 100%	45 100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الإتجاه العام لفئة المبحوثين أقرروا أنهم مرتاحين في العمل، وذلك بنسبة تقدر ب 68,9% تدعمها فئة من المبحوثين صرحوا برغبتهم في تمديد عقودهم بنسبة كبيرة وهي 69,6%، تقابلها نسبة أقل من أفراد العينة لم يرغب في تمديد عقودهم بنسبه تقدر ب 68,6%. أما الاتجاه الثاني فيمثل نسبة المبحوثين ممن ليسوا مرتاحين في العمل وذلك بنسبة صغيرة وهي 31,1%، وتدعمها نسبة 31,8% من المبحوثين لا يرغبون في تمديد عقودهم وتقابلها نسبة أقل ب 30,4% من المبحوثين الذين يرغبون في تمديد عقودهم.

من خلال القراءة الإحصائية الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين صرحوا بأنهم مرتاحين في عملهم كون هذا البرنامج وفر لهم مناصب عمل في أماكن ساعدتهم من ناحية رضاهم الوظيفي عن الوظيفة، لكن في المقابل لاحظنا عدم رضاهم عن الأجر الممنوح

لهم. والارتياح في العمل قد لا يكون شرطاً في الرغبة في تمديد العقد فالرغبة في تمديد العقد تكون نتيجة الظروف الاجتماعية الصعبة التي يعيشها المسجل كعامل في عقود ما قبل التشغيل ترغمه على تمديد عقده. وبما أن أغلبية أفراد عينتنا من جنس الإناث، فنرى أن هذه الفئة في مجتمعنا تحب العمل في أي مجال ولا تولي أهمية للأجر أو نوع العمل.

الجدول رقم (19): يوضح العلاقة بين إكتساب معارف وخبرات مع الإرتياح في العمل:

الإرتياح في اكتساب العمل معارف وخبرات	لا	نعم	المجموع
نعم	17 77,3%	18 78,3%	35 77,8%
لا	5 22,7%	5 21,7%	10 22,2%
المجموع	23 100%	22 100%	45 100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام لفئة المبحوثين اكتسبوا معارف وخبرات، وذلك بنسبة تقدر ب 77,8%، تدعمها نسبة كبيرة من أفراد العينة مرتاحين في العمل بنسبة 78,3%، تقابلها نسبة أقل من المبحوثين غير مرتاحين في عملهم ب 77,3%. الإتجاه الثاني يمثل فئة المبحوثين لم يكتسبوا المعارف والخبرة، وذلك بنسبة 22,2% تدعمها نسبة 22,7% من المبحوثين غير مرتاحين في العمل تقابلها نسبة 21,7% مرتاحين في العمل.

من خلال القراءة الإحصائية نفسر أن الارتياح السائد لدى غالبية المبحوثين ساعدهم على اكتساب معارف وخبرات، ومندمجين في الوسط المهني بشكل جيد، واحتكاكهم بأفراد متعاونين معهم ذو دراية أكبر منهم عن المهنة يكسبهم هذه الخبرة والمعارف.

الجدول رقم(20): يوضح العلاقة بين الإلتزام بأوقات الحضور والإنصراف مع الجنس:

الجنس الالتزام بأوقات الحضور والانصراف	ذكر	أنثى	المجموع
نعم	8 88,9%	30 83,3%	38 84,4%
لا	1 11,1%	6 16,7%	7 15,6%
المجموع	9 100%	36 100%	45 100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الإتجاه العام لفئة المبحوثين الذين يلتزمون بأوقات الحضور والانصراف وذلك بنسبة 84,4%، تدعمها نسبة كبيرة من الذكور بنسبة تقدر بـ 88,9% تليها نسبة اقل من الإناث بـ 83,3%. أما الإتجاه الثاني يمثل فئة المبحوثين بنسبة اقل تقدر بـ 15,6% من المبحوثين لا يلتزمون بأوقات الحضور والانصراف، تدعمها نسبة 16,7% هم إناث تليها نسبة اقل وهي 11,1% هم ذكور.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نفسر أن أغلبية المبحوثين من كلا الجنسين صرحوا بأنهم يلتزمون بأوقات الحضور والإنصراف، أما الفئة الذين لا يلتزمون بأوقات الحضور الانصراف سنفسر ذلك بأنه راجع إلى عدم ارتياحهم في العمل وعدم محاسبتهم على التأخرات والمغادرة المبكرة من المؤسسة.

الجدول رقم (21): يوضح العلاقة بين الشعور بالإنتماء مع السن:

المجموع	[48-43]	[42-37]	[36-31]	[30 -25]	السن الشعور بالإنتماء
33	1	11	17	4	نعم
73,3%	100%	73,3%	81%	50%	
12	0	4	4	4	لا
26,7%	0%	26,7%	19%	50%	
45	1	15	21	8	المجموع
100%	100%	100%	100%	100%	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه إن الاتجاه العام لفئة المبحوثين الذين يشعرون بالإنتماء للمؤسسة يقدر بنسبة 73,3%، تدعمها نسبة كبيرة من الذين أعمارهم تتراوح بين 31 و 36 سنة بنسبة 81% يشعرون بالانتماء للمؤسسة، وتقابلها نسبة اقل من المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و 30 سنة بنسبة 50%. أما الاتجاه الثاني يمثل فئة المبحوثين الذين لا يشعرون بالانتماء للمؤسسة ومثلت بأقل نسبة وهي واحد 26,7%، تدعمها فئة المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و 30 سنة لا يشعرون بالانتماء وذلك بنسبة تقدر ب 50%، تقابلها نسبة صغيرة وهي 19% من الذين تتراوح أعمارهم بين 31 و 36 سنة لا يشعرون بالإنتماء للمؤسسة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه حيث صرح أغلبية المبحوثين بالشعور بالانتماء إلى المؤسسة في مختلف الفئات العمرية، وبالمقابل لاحظنا أن كلما زاد العمر في المنصب زاد انتمائهم للمؤسسة، من هنا نقول أن الأقدمية تلعب دورا هاما في خلق الانتماء للمؤسسة.

21.4 الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية:

من خلال الجداول الخاصة بالفرضية الثانية والتي صيغت على النحو التالي: الحقوق المستفاد في عقود ما قبل التشغيل تخلق نوعا من الاستقرار للموظف في المؤسسة حيث تشير النتائج الميدانية إلى:

حسب الجدول رقم (14) لاحظنا أن برنامج عقود ما قبل التشغيل لدى غالبية المبحوثين لا يلبي لهم أي رغبات وذلك بنسبة 60%، رغم الحقوق التي منحت لهم سواء من الجانب المالية، والاجتماعية والمهني.

يلعب الأجر دورا هاما في تحقيق الرضا الوظيفي حسب الجدول رقم (15) ذلك بنسبة 93.33% حيث اتضح لنا أن أغلبية المبحوثين غير راضيين عن الأجر الممنوح لهم سواء من الذكور أو الإناث ومن خلال الجدول رقم (16) بين لنا أن الأجر الممنوح لهم لا يلبي رغباتهم، ولا يعكس مجهوداتهم المبذولة في المنصب، وذلك بنسبة 86,7% حيث توكل لهم أعمال مثل أعمال المثبتين الذين يتقاضون أجورا أعلى، فغياب المساواة في الأجر يجعل الفرد غير راض عن هذا الحق نتيجة شعورهم بالاستغلال.

بالرغم من استفادة غالبية أفراد العينة من بعض الحقوق مثل تمديد العقد بعد السنة الأولى، وحق الضمان الاجتماعي، والأمن داخل المؤسسة إلا أن ذلك لم يعزز من استقرار الفرد، حيث يتعرضون لمضايقات داخل المؤسسة من طرف المواطنين.

صحيح أن البرنامج يعطي فرصة للفرد لاكتساب معارف وخبرات جديدة حسب ما هو موضح في الجدول رقم (19) بنسبه 77,8% بعد الخروج من نسق التكوين والدخول إلى عالم الشغل وتوظيف المعارف النظرية المكتسبة، والحصول على منصب عمل وتمنحه اجرا يساعده على تلبية بعض حاجياته الأساسية مع تكفل الدولة بكافه تكاليف التغطية الاجتماعية طيلة مدة العقد ووجود فرصة للإدماج إلا أن هذه الحقوق لا تساهم في خلق الاندماج المهني حيث أن الحقوق التي يستفيد منها موظفي عقود ما قبل التشغيل لا تساهم في خلق الاستقرار الوظيفي لديهم مما يؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي.

وفي الأخير توصلت النتائج الميدانية إلى عدم اقتناع غالبية أفراد البحث بهذا البرنامج الذي يرون بأنه برنامج عديم النفع، وقائم على استنزاف الطاقات الشابة ويقضي على طموحاتهم وأن حقيقة الإدماج حبر على ورق ووجود ثغرات قانون حول الإدماج، وما دفع بهم إلى التسجيل في هذا البرنامج هي الظروف الاجتماعية والبطالة حسب ما أدل به بعض المبحوثين.

22. الإستنتاج العام:

من خلال تحليل النتائج المتعلقة بالفرضيات الجزئية تبين لنا أن التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل لا يساهم في خلق الرضا الوظيفي للعامل رغم أن الهدف من إنشاء هذا البرنامج مواجهة البطالة، وتوفير منصب عمل دائم للفرد في المقابل عدم اعتبار التوظيف في هذا البرنامج عمل فعلي.

حيث كان هدف المتعاقدين في هذا البرنامج عند انتهاء مدة العقد بعد مرورهم بمسابقة التوظيف التي لا تتسم بالشفافية في تعيين الأفراد كان الزمن عليهم التوجه إلى هذا البرنامج الذي كان أملهم الوحيد في الحصول على منصب عمل رغم عدم اطلاعهم بشكل كبير على مضمون هذا البرنامج.

أما مدة العقد لم تعتبر عاملا في خلق الرضا عن هذا البرنامج لان غالبية المبحوثين لم يجد بديلا عن هذه الوظيفة مما أدى بهم إلى تمديد عقودهم فيه.

الحقوق التي يستفاد منها في عقد التشغيل لا تساهم في خلق الاستقرار للفرد لأنها لا تلبي لهم أي رغبات لا اجتماعية، ولا مالية ومهنية، إضافة إلى أن الأجر لا يلبي جميع احتياجاتهم ولا يكافئ مجهوداتهم في العمل، فالأجر عامل المهم في تحقيق الرضا الوظيفي. فبالرغم من توفير لهم بعض الحقوق مثل التامين، والأمن حيث وجدنا عامل الأمن غير متوفر بسبب تعرض بعض المبحوثين إلى مضايقات من طرف المواطنين في غياب هذه الحقوق وتجاهلها من طرف المستخدم تجعل الفرد غير مرتاح في عمله، وغير مستقر مما يدل على عدم الرضا.

هذا البرنامج حسب رأي بعض أفراد العينة يكسبهم خبرات جديدة في العمل والوسط الاجتماعي، ويتيح لهم دخول عالم الشغل بعد فترة التكوين، وهذا ما يعتبر جانب ايجابي في البرنامج لكن بالرغم من ذلك لم يساهم في خلق الرضا الوظيفي.

لكي يتحقق الرضا الوظيفي لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل، ومن خلال ما تم معالجته من معلومات أعطيت لنا من طرف المستفيدين من هذا البرنامج هو مراجعة الأجر الممنوح لهم. عدم المماثلة في إدماجهم في مناصب دائمة بعد فترة تكوينهم مباشرة حيث اتسمت هذه الفترة بطول مدتها الزمنية حيث وصلت عند بعض المبحوثين إلى 10 سنوات. إعادة النظر في بعض الحقوق مثل الأمن داخل المؤسسة إلى جانب الأجر والتأمين وإعطائهم أولوية في عملية التوظيف.

الخاتمة:

تناولت هذه الدراسة موضوع التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل، وذلك من خلال تسليط الضوء على إمكانية تحقيق هذا النوع من التوظيف رضا وظيفي للعامل، وما تم الوصول إليه أن هذا البرنامج لا يحقق رضا وظيفي للأفراد المستفيدين منه وهذا من خلال النتائج المتواصلة إليها من إجراء الدراسة الميدانية، وما تم استخلاصه هو أن التوظيف في الجزائر لا يزال بعيد عن المعايير الموضوعية والعلمية.

وكان هدفنا من هذه الدراسة هو إلقاء المزيد من الضوء على هذا النمط من برامج التشغيل خاصة وأنه من المواضيع الحساسة سياسيا، واجتماعيا واقتصاديا لأنه يخص ملايين الإطارات الجزائرية المتخرجة من المعاهد والجامعات كان علينا رفع التحدي، ومحاولة منا بدراسة الموضوع من جميع جوانبه.

وقد جاء هذا البرنامج من اجل معالجة نسب البطالة المرتفعة، التي عرفتها الجزائر خلال التسعينيات لكنه لم يدرس بشكل علمي مما جعله قليل الفاعلية في الحد من تنامي ظاهرة البطالة، ولم تأخذ بعين الاعتبار الجوانب والتأثيرات السلبية التي تنعكس على الفرد مباشرة. مما جعله نقمة بدل أن يكون منفعة، وقد تم إهمال العديد من الجوانب الإنسانية والاجتماعية فيه.

فعلى الدولة الجزائرية أن تتخلى عن هذا البرنامج، وتعويضها بتوفير مناصب شغل دائمة نتيجة عدم نجاعة هذا البرنامج في تحقيق الرضا الوظيفي، لأنها تمتلك إمكانيات هامة لتوفير مناصب عمل دائمة لحاملي الشهادات، وإعادة الاعتبار لهذه الفئة من خلال إدماجهم في مناصب عمل تحقق لهم الاستقرار المادي والاجتماعي. وتوفير لهم ميدان

لإبراز قدراتهم وتطوير كفاءاتهم بعد سنوات الجهد المبذولة في تكوينهم، فمثل هذه الظروف إذا توفرت تساهم في خلق الرضا الوظيفي.

وفي الأخير يبقى السؤال المطروح هل ستسعى الجزائر إلى معالجه هذا البرامج أو إعادة النظر في خلفياته، أو استحداثه ببرامج أكثر نجاعة لمعالجة مشكلة عدم الرضا الوظيفي، والبطالة بشكل عام.

إستمارة البحث

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الإجماع

تخصص تنظيم و عمل



في إطار التحضير للحصول على شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تحتوي على مجموعة من الأسئلة ، تعالج موضوع واقع التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل، لهذا نرجو منكم الدقة في الإجابة على الأسئلة المقدمة.

ملاحظة : الإجابة بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة

و أخيرا نشكركم جزيل الشكر لتعاونكم معنا.

إشراف الأستاذة:

سيد علي ذهبية

من إعداد الطالبين

- مزار مبارك

- مزياني ناصر

1- البيانات الشخصية:

1-الجنس: ذكر أنثى

2- السن:.....

3- الحالة العائلية:

أعزب (ة) متزوج(ة)

أرمل (ة) مطلق(ة) -
المستوى الدراسي:

ابتدائي متوسط

ثانوي -جامعي

5- تاريخ التخرج:

6- تاريخ بداية التعاقد :

1. التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل فعلي يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العامل :

-هل سبق وأن شاركت في مسابقات التوظيف؟

نعم لا

إذا كان الجواب بنعم فكم مرة شاركت؟

8- هل النجاح في مسابقات التوظيف يخضع لمبدأ :

الجدارة والكفاءة المحسوبية

9- ما هي الطريقة التي استخدمتها أكثر في البحث عن عمل؟

وكالات التشغيل أصدقاء

جمعيات طرق الأبواب المباشرة أخرى

اذكرها:.....

10- هل سبق وإن اشتغلت خارج إطار عقود ما قبل التشغيل؟

نعم لا

إذا كان الجواب بنعم فأين؟

11- كيف تم التحاقك بعقود ما قبل التشغيل؟

أصدقاء دعاية إعلامية

توجيه من طرف المؤسسة أو الإدارة المستقبلية

12- هل أنت مطلع بشكل كافي على عقد ما قبل التشغيل؟

نعم لا

13- هل سجلت في برنامج عقود ما قبل التشغيل عن قناعة؟

نعم لا

14- هل البطالة والظروف الاجتماعية هي التي أرغمتك على التسجيل في برنامج عقود ما قبل

التشغيل؟

نعم لا

15- هل تم اختيارك في إطار عقود ما قبل التشغيل عن طريق؟

أقدمية الشهادة وساطة
أخرى أذكرها:

16- هل ترى في عقود ما قبل التشغيل عمل فعلي؟

نعم لا

17- هل المنصب الذي نصبت فيه يناسب تكوينك ومؤهلاتك؟

نعم

18- هل توكل لكم أعمال ذات أهمية في المنظمة؟

نعم لا

19 - هل تترك لكم الحرية في تأدية عملكم؟

نعم لا

20- هل تتعرضون لمضايقات أثناء تأدية عملكم؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم فما نوع هذه المضايقات؟

.....

21- كم سنة مضت على مدة عقدك؟

سنة سنتين 3 سنوات

22- هل تم تمديد عقدك بعد السنة الأولى؟

نعم لا

23- هل ترغب في تمديد العقد مرة أخرى؟

24- كيف تنظر إلى مدة العقد؟

.....

II. دور الحقوق التي تمنح للعامل في إطار عقود ما قبل التشغيل في خلق نوع من الاستقرار لدى الموظف :

25- هل العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل يلبي رغباتك ؟

26- المالية الاجتماعية المهنية لاشيء
هل أنت راض عن الأجر الذي تتقاضاه؟
نعم لا

27- ما هي المدة التي يغطيها لك الأجر؟

.....

28- هل يكافئ الأجر مجهودك في العمل؟

نعم لا

29- هل تتمتع بالراحة والعطلة القانونية؟

نعم لا

30- هل تتمتع بحق التأمين والحماية والضمان الاجتماعي؟

نعم لا

31- ما هي نظرات الموظفين المثبتين لكم؟

احترام عادية رافة أقل شأنًا

32- ما كان هدفك عندما اشتغلت في إطار عقود ما قبل التشغيل؟

لمعرفة الحياة المهنية الأمل في الإدماج من أجل الأجر

33- هل أنت مرتاح في عملك؟

نعم لا

34- هل أنت مندمج في الوسط العملي بشكل جيد؟

نعم لا

35- هل أنت راض عن منصب عملك؟

نعم لا

36- هل سبق وأن غيرت مكان عملك؟

نعم لا

37- هل اكتسبت معارف وخبرات لم تتعلمها من قبل؟

نعم لا

38- هل تلتزمون بأوقات الحضور والانصراف؟

نعم

39- هل تشعر بالانتماء للمؤسسة؟

نعم لا

40- هل تحافظ على ممتلكات المؤسسة وتعتبرها كملكائك الخاصة؟

نعم لا

41- هل تبذل مجهودات كبيرة لأجل تحقيق أهداف المؤسسة؟

نعم لا

42- هل تضحي بمصلحتك الشخصية لأجل مصلحة المؤسسة؟

نعم لا

43- هل تعتبر مصلحة المؤسسة هي مصلحتك؟

نعم لا

44- هل تعتقد أنه سوف يتم تسوية وضعيتكم عن طريق الإدماج؟

نعم لا

45- ما رأيك في برنامج عقود ما قبل التشغيل؟

.....

قائمة المراجع

23. قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

المراجع الخاصة بالكتب:

1. ابن منظور وأبو الفضل جمال الدين بن مكر: لسان العرب دار، صادر بيروت لبنان المجلد 5 ط4 2005.
2. إحسان دهش جلاب إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير دار صفاء للنشر والتوزيع عمان الأردن 2011.
3. احمد صقر عاشور إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية دار النهضة العربية بيروت لبنان ط1 1979.
4. احمد صقري عاشور إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي دار النهضة العربية بيروت لبنان 1983.
5. احمد ماهر تقليل العمالة الدار الجامعية للنشر الإسكندرية مصر 2000.
6. احمد ماهر السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات الدار الجامعية الإسكندرية ط1 2007.
7. إسماعيل قبرة: تنمية الموارد البشرية، ط1 دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة مصر
8. اشرف محمد عبد الغني علم النفس الصناعي المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية مصر 2001.
9. جلال إبراهيم العبد ونهال فريد مصطفى إدارة اللوجستيات دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية مصر ط1 2003.
10. جمال الدين محمد المرسي وثابت عبد الرحمن ادرين السلوك التنظيمي الدار الجامعية الإسكندرية مصر 2002.
11. جيرالد جرينج وروبرت بارون: إدارة السلوك في المنظمات ترجمة رفعت مجد رافعي وإسماعيل بسيوني دار المديح الرياض السعودية 2004.

12. حسن إبراهيم بلوط إدارة الموارد البشرية منظور استراتيجي دار النهضة العربية
ط1 بيروت لبنان 2002.
13. أحمد الصيرفي السلوك الإداري العلاقات الإنسانية دار الوفاء لدنيا الطبيبات
والنشر مصر 2008.
14. خالد عبد الرحمن الهيتي: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر الأردن، ط 2 .
15. ربحة مصطفى عليان أسس الإدارة المعاصرة كلية التخطيط دار الصفاء للطباعة عمان
2007.
16. رفعت عبد الحليم الفاعوري: إدارة الإبداع التنظيمي، منشورات المنظمة العربية
للتنمية الإدارية القاهرة مصر، 2005.
17. رمزي زكي الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية عالم
المعرفة الكويت 1997.
18. رمضان نعمة الله إيمان ناصف عبد العزيز عابد مبادئ الاقتصاد الكلي الدار
الجامعية للنشر الإسكندرية مصر 2004.
19. سعاد نايف برنوطي إدارة الموارد البشرية دار وائل للنشر والطباعة عمان
2001.
20. سعيد سبعون حفصة جرادي الدليل المنهجي في إعداد المذكرات و الرسائل الجامعية
في علم الاجتماع دار القصة للنشر 2012
21. عاطف جابر طه عبد الرحيم السلوك التنظيمي الدار الجامعية الإسكندرية مصر 2009.
22. عائشة مصطفى المناوي سلوك المستهلك دار مكتبة عين الشمس القاهرة مصر
ط2 1998.
23. عبد العزيز عطا لله المعاينة الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر دار الحامد
للنشر والتوزيع عمان الأردن 2007.

24. عبد الفتاح دويدار علم النفس المهني وتطبيقاته دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت لبنان دون سنة النشر.
25. علي السلمي: إدارة الموارد البشرية، ط2 دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة مصر 1992.
26. علي عبد الوهاب اتجاه مشكلة البطالة اثر برنامج الإصلاح الاقتصادي الدار الجامعية جامعة الإسكندرية مصر 2005.
27. علي غربي: أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، مطبعة سيرتا قسنطينة 2006.
28. فيصل حسونة إدارة الموارد البشرية دار أسامة للنشر والتوزيع ط 1 عمان الأردن 2008.
29. كامل محمد المغربي السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الأفراد والجماعة في التنظيم دار الفكر الأردن 2009.
30. محمد سعيد سلطان السلوك الإنساني في المنظمات دار الجامعة الجديدة الإسكندرية مصر 2004.
31. محمد صبري السعدي: شرح القانون المدني الجزائري، دار الهدى الجزائر ط 1 2004.
32. محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار للنشر عمان 1999.
33. محمد علاء الدين عبد القادر البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي منشأة المعارف الإسكندرية مصر 2003.
34. محمد مرعي أسس إدارة الموارد البشرية دار رضا للنشر القاهرة مصر 1999.
35. مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل دار الحامد للنشر والتوزيع ط 1 عمان 2009.
36. مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي، وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار حامد للنشر والتوزيع ط 1 عمان 2009.
37. مصطفى كامل إدارة الموارد البشرية الشركة العربية للنشر والتوزيع القاهرة مصر 1999.

38. مصطفى نجيب شاويش إدارة الأفراد للنشر والتوزيع عمان الأردن 1990.
39. موريس انجرز تر نور الدين صحراوي وآخرون: منهجية البحث في العلوم الإنسانية تدريبات عملية، دار القصة الجزائر ط 2 2006.
40. موسى بدهان: قانون التوظيف العمومي، دار الأمة للنشر والتوزيع الجزائر . 2012 .
41. يوسف حجيم الطائي وآخرون إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجية متكامل ط 1 مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع 2006.
- القوامس والمعاجم:
42. المنجد في اللغة والإعلام ط 24 دار الشرق لبنان 1973.
- المطبوعات الجامعية الرسائل والمذكرات:
43. إدريس تواتي: ال تسيير التقديري للموارد البشرية حالة التوظيف العمومي، رسالة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر 2001.
44. إيناس فؤاد نواوي فلمبان الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي رسالة ماجستير جامعة أم القرى بمكة المملكة العربية السعودية قسم الإدارة التربوية والتخطيط 2005.
45. بن يمينة سعيد: فعالية تسيير الموارد البشرية لدى الشركات الأجنبية في الجزائر وأثارها على سلوك العامل، رسالة نيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع الجزائر، 2008 / 2007.
46. بوجمعة كوسة: سياسة التشغيل في الجزائر عقود ما قبل التشغيل كحل مؤقت للحد من البطالة، مذكرة ماجستير جامعة محمد خيضر بسكرة 2005/2004.
47. بوخلف خديجة اثر الترقية الموضوعية على أداء المشرفين وعلى الرضا الوظيفي للأتباع رسالة ماجستير كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة الجزائر 2007.
48. زين الدين ضياف: السلوك الإشرافي وعلاقته بالرضا الوظيفي والتنظيم الصناعي، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم جامعة قسنطينة الجزائر 2000.

49. السعيد بن يمينة: فعالية تسيير الموارد البشرية لدى الشركات الأجنبية العاملة في الجزائر، وأثاره على سلوك العامل رسالة دكتوراه علوم، جامعة الجزائر قسم علم الاجتماع والديموغرافية، 2008.
50. سفاري ميلود محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في الجزائر رسالة ماجستير في علم الاجتماع جامعة سطيف الجزائر 2007.
51. شلالي فارس دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال فترة 2001 و2004 رسالة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية، وعلوم التسيير جامعة الجزائر 2005.
52. عارف بن ماطل الجريد: التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض قسم العلوم الإدارية 2007.
53. محاولة تقييم سياسات التشغيل في الجزائر منذ التسعينيات رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير فرع العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر 2013.
54. محمد بن مسفر الشمراني معايير ترقية الأفراد بالدفاع المدني ومدى رضاهم عنها دراسة مسحية على أفراد قوات الطوارئ الخاصة للدفاع المدني رسالة ماجستير جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية السعودية 2006.
55. محمودية شهيرة الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء معلمي مرحله التعليم الثانوي رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية تخصص علوم التربية جامعة الجزائر 2001.
56. منصور احمد منصور: المبادئ العامة لإدارة وتخطيط القوى العاملة، وكالة المطبوعات الكويت 1975.
57. نعيمة يحياوي سلسلة محاضرات في إدارة الموارد البشرية كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة باتنة الجزائر
58. نور الدين شنوقي نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية حالة المؤسسة الجزائرية الكهرباء والغاز أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية تخصص علوم التسيير جامعة الجزائر 2005.

59. الهاشمي لوكيا السلوك التنظيمي ج2 مخبر التطبيقات النفسية والتربوية جامعة منتوري قسنطينة 2006. عدون ناصر دادوي: البطالة والتشغيل ضمن برامج تعديل الهيكلي الاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2010.

المجلات:

60. - مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير مجلة محكمة متخصصة في الدراسات والأبحاث الاقتصادية العدد 7 جامعة سطيف الجزائر
61. بلقاسم سلاطونية العلاقات الإنسانية في المؤسسة مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر العدد 5 فيفري 2004 ص 22.
62. بن منظور، وأبو الفضل جمال الدين بن مكر لسان العرب دار صادر بيروت لبنان المجلد 5 ط4 2005.
63. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الجريدة الرسمية العدد 14 الصادر بتاريخ 6 مارس 2011.
64. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الجريدة الرسمية العدد 22 الصادر بتاريخ 30 أبريل 2008.
65. زكي خنوش الحوافز والتنمية الشاملة مجلة الإدارة العامة العدد 47 لشهري سبتمبر وأكتوبر حلب سوريا 1985.
66. عبد الفتاح خليقات: الولاء الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية، مجلة جامعة دمشق المجلد 25 العدد 473 2009.
67. مصطفى كامل أبو العزم عطية مقدمة في السلوك التنظيمي المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية مصر 2000.
68. مقران زكرياء المجلة الأكاديمية للبحث القانوني العدد 02 2018.

قائمة المراجع باللغة الفرنسية:

69. Bureau International du travail la normalisation International du travail (nouvelle série 53 Genève 1953.)
70. Dimitrie Weiss Pierre Morin pratique, de la fonction personnelle les éditions d'organisation, Paris 1982.
71. Jean-François L'achète : insertion professionnelle.
72. L'OFFICE NATIONAL DE STATISTIQUES L'EMPLOI ET CHOMAGE, DONNEES STATISTIQUES N 226 EDITION SONS ALGERIE 1995 .

نقلا عن أبو بكر دهيلمي رسالة لنيل شهادة الماجستير الإدماج الوظيفي لحاملي شهادة التعليم العالي في سوق العمل معهد العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر 1994 .

73. معلومات تم الحصول عليها من طرف مديرية التشغيل لولاية بومرداس بتاريخ 2021/10/28.

74. "معلومات عن يسر على موقع geonames.org". مؤرشف من الأصل في 16 ديسمبر 2019.

الملاحق

- مديرية التشغيل لولاية بومرداس.