

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة مولود معمري- تيزي وزو
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم



دوافع إنجاز العمل لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل
(دراسة ميدانية مطبقة على عينة من خريجي الجامعة)

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع عمل وتنظيم

تحت إشراف الأستاذ:
بوعروج محمد نجيب

إعداد الطالبتين:
زعموم كريمة
محيوس وزنة

السنة الجامعية 2013-2014

كلمة شكر

الشكر لله سبحانه وتعالى الذي فضل علينا بنعمة العلم والمعرفة.

نتقدم بالشكر الجزيل لأستاذنا المشرف الذي وجهنا وساعدنا بنصائحه القيمة، ولم ييخل

علينا بمعلوماته الأستاذ "بوعروج"

كما نتقدم بخالص الشكر لكل أساتذة علم الاجتماع

كما نشكر كل الموظفين الذين ساعدونا كثيرا في عملنا هذا

ونشكر كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد لإنجاز هذا العمل المتواضع.

فشكرا جزيلا للجميع

محيوس، زعموم

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

أهدي ثمرة عملي هذا إلى والدي الكريمين اللذان سانداني كثيرا في عملي هذا،

أطال الله في عمرهما

أخوأي العزيزين اللذان أتمنى لهما كل التوفيق والنجاح

إلى صديقتي ورفيقتي في العمل "وزنة"

إلى كل من يحب العلم ويسعى إلى إتقانه.

إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد.

بكرامة

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

أهدي ثمرة عملي إلى عائلتي الكريمة

وإلى صديقتي ورفيقتي في العمل "كريمة"

إلى كل من يحب العلم ويسعى إلى إتقانه.

إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد.

وزنة ✍️

فهرس الموضوعات

أ..... مقدمة

الجانب النظري

الفصل الأول

الإطار العام للإشكالية

- 6 تمهيد الفصل
- 7 1-الإشكالية
- 10 2-الفرضيات
- 10 2-1-الفرضية العامة
- 10 2-2-الفرضيات الجزئية
- 10 3-أسباب اختيار الموضوع
- 11 4-أهمية البحث وأهدافه
- 12 5-تحديد المفاهيم والمصطلحات
- 12 5-1-دوافع الانجاز
- 12 5-1-1-لتعريف الإجرائي
- 12 5-2-1-التعريف الإجرائي لعقود العمل
- 12 5-3-1-تعريف العقود
- 12 5-4-1-عقود العمل

12.....1-5-5-المفهوم الإجرائي للتشغيل

13.....1-6-5-المفهوم الاصطلاحي للتشغيل

14.....خلاصة الفصل

الفصل الثاني

دوافع إنجاز العمل

16.....مقدمة الفصل

17.....1-تعريف دوافع إنجاز العمل

18.....2أهم مكونات دوافع إنجاز العمل

18.....1-2-الطموح

18.....2-2-المثابرة

18.....2-3-الرغبة في إعادة التفكير في العقبات

18.....2-4-الاتجاه نحو المستقبل

18.....2-5-الرغبة في الأداء الأفضل

18.....2-6-المسؤولية الفردية

18.....2-7-الاستقلالية

18.....2-8-السيطرة

18.....2-9-التنظيم

19.....2-10-البحث عن التقدير

19.....3-نظريات دوافع إنجاز العمل

19	3-1- نظرية ماكليانند David Maclelland :
20	3-2- نظرية أتكسون Atknsون :
21	3-3- التنافر المعرفي
22	4- تأثير توقعات النجاح أو الفشل على دوافع الإنجاز
23	5- تنمية دوافع الانجاز
23	6- صفات أصحاب دوافع إنجاز العمل المرتفع
25	7- دوافع انجاز العمل والتنشئة الاجتماعية
26	8- قياس دوافع إنجاز العمل
26	8-1- المقاييس الاسقاطية
28	8-2- المقاييس الموضوعية
28	8-3- بعض الطرق الأخرى
31	خلاصة الفصل

الفصل الثالث

عقود العمل

33	مقدمة الفصل
	1- مفهوم قانون العمل 34
36	2-1- تعريف عقد العمل المحدد المدة
37	2-2- الحالات التي فيها اللجوء إليه
38	3 أنواع عقود العمل

38	1-3- عقد العمل لمدة محددة
38	3-2- عقد العمل المحدد المدة
39	4 تزايد العمل والأسباب الموسمية
	5 شكل ومضمون عقد العمل المحدد المدة.40
40	5-1- الشروط الخاصة بعقد العمل المحدد المدة
42	5-2- تعديل عقد العمل المحددة المدة
44	5-3- تحديد عقد العمل المحدد المدة
47	خاتمة الفصل

الفصل الرابع

التشغيل

49	مقدمة الفصل
49	1- مفهوم التشغيل
	1-1- توفير فرص عمل 50
	1-2- تكوين وإعداد القوى العاملة 50
	1-3- تنظيم علاقات العمل 51
51	2 محددات التشغيل ..
55	3 بعض المدارس المتعلقة بالتشغيل
55	أولا - المدرسة الكلاسيكية
58	ثانيا - النظرية الماركسية

4 النظريات الحديثة..... 59

5 سياسات التشغيل في الوطن العربي..... 61

الخلاصة:..... 84

الفصل الخامس

منهجية البحث

مقدمة الفصل..... 87

1- تقديم ميدان البحث..... 88

2- الدراسة الاستطلاعية..... 88

2- تقنيات البحث العلمي..... 89

3-1- المنهج المتبع:..... 89

3-2- الاستبيان:..... 89

3-3- اختيار العينة..... 89

3-4- الأداة الإحصائية..... 91

3-5- تحليل خصائص العينة..... 91

خلاصة الفصل..... 94

الفصل السادس

عرض ومناقشة النتائج

1- عرض وتفسير النتائج..... 96

2 مناقشة النتائج..... 108

108 مناقشة الفرضية الجزئية الأولى
109 مناقشة الفرضية الجزئية الثانية
110 مناقشة الفرضية العامة
111 الاستنتاج العام
112 خلاصة عامة
113 قائمة المراجع
119 الملاحق

فهرس الجداول

91 جدول رقم 01: خصائص العينة حسب الجنس:
91 جدول رقم 02: خصائص العينة حسب السن

- جدول رقم 03: خصائص العينة حسب الحالة العائلية..... 92
- جدول رقم 04: خصائص العينة حسب المستوى التعليمي والأقدمية في العمل..... 92
- جدول رقم 05: خصائص العينة حسب الأجر 93
- جدول رقم 06: أنت المعيل الوحيد لعائلتك..... 96
- جدول رقم 07: الحاجة هي الدافع وراء القبول بعقود ما قبل التشغيل..... 96
- جدول رقم 08: هدفك الأساسي وراء هذا العقد الحاجة فقط..... 97
- جدول رقم 09: الحاجة والأقدمية في العمل..... 97
- جدول رقم 10: الحاجة والحالة العائلية 98
- جدول رقم 11: الحاجة الاجتماعية والجنس..... 98
- جدول رقم 12: تسمح عقود ما قبل التشغيل بتوفير فرض العمل..... 99
- جدول رقم 13: اكتساب الخبرة المهنية هي الدافع وراء قبولك هذا العقد 99
- جدول رقم 14: تضمن لك هذه الخبرة المهنية الوصول إلى مناصب عليا 100
- جدول رقم 15: تضمن لك هذه الخبرة العمل مع الرؤساء والمرؤسين..... 100
- جدول رقم 16: وفتن في اكتساب الخبرة اللازمة في عملك هذا 101
- جدول رقم 17: الخبرة والأجر 101
- جدول رقم 18: الخبرة والأقدمية في العمل 102
- جدول رقم 19: الخبرة والمستوى التعليمي 102
- جدول رقم 20: تم توظيفك على أساس شهادة جامعية..... 103
- جدول رقم 21: تم تشغيلك عن طريق..... 104
- جدول رقم 22: تكمل العمل المطلوب منك يوميا..... 104
- جدول رقم 23: المرور بمرحلة عقود ما قبل التشغيل حتمية لكل الموظفين..... 105
- جدول رقم 24: سياسية التشغيل التي اتخذتها الجزائر مناسبة لك (عقود ما قبل التشغيل) 105
- جدول رقم 25: يضمن لك هذا العقد الضمان الاجتماعي..... 106

جدول رقم 26: ممكن أن تجد عملاً ثابتاً في نفس المؤسسة التي تعمل فيها.....107

مقدمة

مقدمة:

يتميز عصرنا الحالي بتطور التكنولوجيا وكثرة العلم والمعرفة، وبالتالي وجود تخصصات عديدة تسمح للطالب في الانخراط فيها، فالطالب لدى حصوله على شهادة البكالوريا نجد نفسه أمام تخصصات عديدة، مما يؤدي به إلى اختياره لتخصص يليق بمهاراته ومكتسباته وذلك من أجل ضمان مستقبله، فيسعى جاهدا للحصول على الشهادات الجامعية من أجل الحصول على منصب عمل والدخول في جو العمل.

فيلجأ خريج الجامعات إلى البحث عن العمل ليتم توظيفه عن طريق عقود ما قبل التشغيل التي تعتبر إحدى البرامج الطموحة التي طرحتها الدولة الجزائرية كإجراء مؤقت وذلك لامتصاص البطالة أو من أجل التقليل منها، فنجد عقود ما قبل التشغيل تمد شريحة كبيرة من الشباب الجزائري ومن مختلف الأعمار والجنس، وتتكون هذه الفئة العاطلة عن العمل أساسا من خريجي الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين التي تعاني من عدم اندماجها في الحياة العملية.

فالموظف لكي يضمن منصب عمل لا بد له من المرور بمرحلة عقود ما قبل التشغيل ويضطر خريجي الجامعة إلى القبول بهذا العمل نظرا للدوافع التي تدفعهم إلى قبولهم بهذا العقد، فكل واحد ودافعه في الحياة الاجتماعية فنجد البعض يلجؤون إلى هذا العقد من أجل الحاجة الاجتماعية بأنماطها المختلفة والبعض الآخر من أجل اكتساب الخبرة والقضاء على الروتين.

ولقد استحوذت دوافع العمل اهتمام العديد من العلماء والباحثين الذين اهتموا بما يحققه الفرد من نجاحات وما يحققه المجتمع من تقدم وتجدد، وكذلك نجد الباحث **ماكيلاند** من خلال التجربة التي قام بها من خلال تدريب مجموعة من المدراء على اكتساب دوافع إنجاز العمل والتي تساؤل من خلالها من أين ينشأ دوافع الإنجاز لدى الموظفين؟

كما أشار الباحثان " ماريفين وبيرويوام (Marie Viaine et Perey Tom) 1953 إلى معرفة دوافع إنجاز العمل لدى مجموعة من الموظفين في الولايات الوسطى من الولايات المتحدة الأمريكية أين توصلنا إلى أن للأسرة تأثير في تكوين حاجات الإنجاز. كما أشارت المنظمة الأمريكية أن لكل فرد دافع وراء إنجاز العمل والدوافع تختلف باختلاف حاجات ورغبات الأفراد.

ونظرا لأهمية هذا الموضوع قمنا بدراسته وذلك في الميدان فحاولنا معرفة الدوافع التي تؤدي بالموظف إلى القبول بالعمل عن طريق عقود ما قبل التشغيل لدى خريجي الجامعة وذلك في ولاية تيزي وزو.

وللإجابة على تساؤلاتنا قمنا بتقسيم العمل إلى ستة فصول، حيث يتضمن الفصل الأول إشكالية الدراسة، الدراسات السابقة، المفاهيم، وأهمية البحث وأهدافه.

أما الفصل الثاني تم فيه استعراض المتغير المستقبل ألا وهو دوافع إنجاز العمل ولقد جاء الفصل الثالث مفصلا لمتغير عقود العمل وبليه الفصل الرابع المخصص للتشغيل.

الفصل الخامس قمنا فيه بتقديم منهجية البحث، بحيث قدمت فيه الخطوات المنهجية وهذا بالإشارة إلى خصائص العينة، مكان الدراسة طريقة جمع البيانات والتقنيات الإحصائية.

أما الفصل السادس فقد خصص لعرض مناقشة النتائج، وتم فيه عرض النتائج بتطبيق المقاييس وتحليل الفرضيات التي تم تقديمها في الجانب النظري، وتنتهي الدراسة باستنتاج عام وخلاصة حول الموضوع.

الجانب النظري

الفصل الأول

الإطار العام للإشكالية

تمهيد

تحديد الإشكالية

- 1- الدراسات السابقة
- 2- صياغة الفرضيات
- 3- أسباب اختيار الموضوع
- 4- أهمية البحث وأهدافه
- 5- تحديد المفاهيم الإجرائية

خلاصة

تمهيد الفصل

يعتبر الإطار العام للإشكالية محور الدراسة وجزء لا يتجزأ من أي بحث علمي، فهي أساس انطلاق البحث ونجاحه كما أنّ كل بحث علمي مهما كان فإنه يبني على الإشكالية وفي بحثنا هذا المتمثل في «دوافع انجاز العمل لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل» سوف نقوم بعرض الإشكالية وتبيان المتغيرات (الفرضيات) وكذلك عرضنا أهداف البحث وأهميته بالإضافة إلى أسباب اختيار موضوع الدراسة والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث وختمنا هذا الفصل بتحديد المصطلحات والمفاهيم الأساسية للدراسة.

1- الإشكالية

تعتبر عقود ما قبل التشغيل مرحلة مهمة في مجتمعنا الحالي، إذ أصبحت ظاهرة اجتماعية تخص كل الموظفين خاصة خريجي الجامعات، فلكي يضمن الموظف منصب الشغل لا بد له من المرور بمرحلة عقد ما قبل التشغيل ونجد لكل موظف عدة دوافع في قبوله لهذا العمل.

ف عند مشاهدة الأفراد وهم يؤدون عملهم نلاحظ ظاهرة جديرة بالاهتمام تتمثل في اختلاف الأفراد في دراسة المثابرة لتحقيق الأهداف، ولقد كانت هذه الظاهرة محل دراسة عدد من الباحثين خلال العقود الماضية أسفرت عما يسمى بدوافع الانجاز⁽¹⁾.

فكل علاقة عمل تستوجب عقود حتى عندما تكون هذه العقود محمية من طرف النظام، فعقود العمل نظمها المشرع في عدة قوانين وأوامر ومراسيم من أجل حماية العمال والحفاظ على حقوقهم وضمان حريتهم وكرامتهم وإقامة علاقات تتوافق مع المصالح المشتركة بعيدة عن الاستغلال والتنافر.

ولكي يضمن الموظف عمله لا بد أن تكون لديه دوافع وراء ذلك مثل حاجة الأفراد للنجاح والدافع للوصول إلى النجاح، حيث يمكن أن يواجه فردين نفس المهمة ليقتل أحدهما على أداؤها بحماس تمهيدا للنجاح فيها، فإن الدافع للقيام بهذا النوع من المهامات يعتمد على الخبرات عند الأفراد، بالإضافة إلى احتمالات النجاح والباعث للنجاح وهي رغبة الأفراد في النجاح حسب "ماكيلاند".

فيلجأ الموظف أو طالب العمل إلى القبول بعقود ما قبل التشغيل وذلك لعدة دوافع كاكْتساب الخبرة التي أصبحت اليوم مهمة جدا في الاختبارات المهنية أو الحاجة الاجتماعية بأنماطها المختلفة، بالإضافة إلى قلة الإمكانيات.

1- محمد سعيد سلطان، مناهج البحث في علم الاجتماع، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 140.

فعقود ما قبل التشغيل أصبحت اليوم ظاهرة اجتماعية جديدة، اتخذتها الجزائر في إطار سياسة التشغيل، فهي مهمة جدا في حياة كل موظف أو طالب العمل، وانطلاقا من تلك الأهمية الخاصة بموضوع العمل حظي بعض العمال بالوصول إلى أماكن مرموقة ومتميزة، وهذا مرورا بعقود العمل التي تعتبر الأداة التنظيمية في كافة الآثار التي يولدها قيام شخص بالعمل لصالح شخص آخر لا يخضع لإدارة الأطراف فقط، فقسم الموظفين إلى عدة رتب ولهذه الرتب تأثيرات على اندماج العامل في مركز عمله وفي اتجاهاته نحو التنظيم وفي دوافع انجاز عمله.

فتعددت الدراسات المتعلقة بهذا الموضوع والتي بدورها لها صلة بمواضيع أخرى وفي مجالات عديدة، حيث تم تناولها من زوايا كثيرة كلها تهدف إلى إثبات مدى صدق الفرضية التي طرحت من اجلها أو تبيان العوامل المرتبطة بها ومن بين الدراسات نجد:

- الدراسة التي قام بها ايغان (Eguan) سنة 2001 أين هدف من خلالها إلى تحديد العوامل التي تدفع الموظفين إلى القبول بالعمل والحياة الشخصية والأمن الوظيفي كان له دور كعوامل عدم الرضا لدى الموظفين، كما أسفرت النتائج أن حجم المؤسسة هو العامل الديموغرافي في تحديد دوافع العمل، وكذلك الجنس والمؤهل العلمي⁽¹⁾.
- كما أكد ماكيلاند في إحدى دراساته أن الحاجة أكثر الأشياء التي تدفع إلى العمل، فهو يرى بأننا جميعا مقادير من هذه الحاجات، ولكن لكل فرد منا حاجة طاغية على الآخر.
- كما نجد كذلك أن الباحثون اعتمدوا في توظيف الموظفين عن طريق مقياس فرنش Franch الذي اشتقت عبارته أساسا في نظرية أتكسون لدوافع إنجاز العمل.

1- عياصرة، دافع الانجاز والرضا في العمل، القاهرة، بيروت، 2006، ص136.

- كذلك نجد الباحث مهرييان (Mehrabian 1970) الذي صمم مقياس لقياس دوافع إنجاز العمل عند الموظفين.
 - كذلك نجد ماكلياند الذي استعمل اختبار (T.A.T) لقياس حاجات الأفراد المختلفة التي تؤدي به إلى العمل.
 - كما قام إيغان Eguan سنة 2001 بدراسة أين هدف من خلالها إلى تحديد الدوافع والعوامل التي تدفع الموظفين إلى القبول بالعمل.
 - كما وجد ماكلياند أن 84% من خريجي الجامعة الحاجة هي التي دفعت بهم إلى القبول بالعمل، فالذين لجيهم حاجة مرتفعة إلى العمل يقبلون بالعمل ولو كانت مهن تتميز بالمخاطرة وذلك لتحقيق أهدافهم⁽¹⁾.
 - كما أكد أن دوافع إنجاز العمل تنشأ من الحاجات مثل السعي وراء تحقيق التفوق والحاجة إلى المال.
 - وحسب ماكلياند فإن دوافع الإنجاز والنجاح تتمثل في الطموح والاستمتاع في مواقف المنافسة والرغبة الجامعة للعمل.
 - وكذلك الدراسة التي قام بها تايلور (Taylor) وفوست (Faust) على مجموعة من الأفراد الذين بلغ عددهم 105 فردا وذلك بطرح أسئلة عليهم فأسفرت هذه الدراسة على نتيجة مفادها أن أداء الأفراد يتحسن وهذا راجع إلى الحاجة إلى العمل.
- إنّ هذه الدراسات السابقة الذكر حاولت حصر أهم العوامل التي تساهم في خلق دوافع الإنجاز لدى الموظف كالحاجة إلى العمل وكذلك الخبرة المهنية التي تعتبر عامل أساسي في التوظيف، كما أن اغلب هذه الدراسات تناولت الدوافع بشكل عام، ودوافع الانجاز بشكل خاص تمت في الميدان الصناعي، وأن هذا الأخير لم يدرس دوافع الانجاز سوى لدى المتكويين والطلبة.

1- عياصرة، دافع الانجاز والرضا في العمل، مرجع سابق، ص136-137.

ونظرا لهذه الاعتبارات فقد أصبح من الضروري الوقوف على مستوى دوافع الانجاز لدى فئة الموظفين الذين يشتغلون عن طريق عقود ما قبل التشغيل، وعليه، فإنّ الدراسة الحالية تسعى لاكتشاف دوافع انجاز العمل لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل لمعرفة اذا ما كانت هناك علاقة بين دوافع الانجاز للعمل وهذه المتغيرات وعليه قمنا بطرح التساؤل التالي:

- ما الذي يؤدي بطالب العمل إلى القبول بعقود ما قبل التشغيل؟
- أو بصيغة أخرى:
- فيما تتمثل الدوافع التي تؤدي بالموظف إلى القبول بعقود ما قبل التشغيل؟

2-الفرضيات

2-1-الفرضية العامة

إن الدوافع الأساسية لقبول الموظف بعقود ما قبل التشغيل تتمثل في الخبرة المهنية والحاجة.

2-2- الفرضيات الجزئية

الفرضية الجزئية الأولى: الحاجة هي الدافع وراء القبول بعقود ما قبل التشغيل.

الفرضية الجزئية الثانية: الخبرة المهنية هي الدافع وراء القبول بعقود ما قبل التشغيل.

3-أسباب اختيار الموضوع

الأسباب الموضوعية

ترجع أسباب اختيار الموضوع دوافع انجاز العمل لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل لكون سياسة الجزائر في التوظيف تعتمد على هذه العقود، كما أن بعض أصحاب العمل يبالغون في استعمال مبدأ «سلطان الإدارة» وحرية التعاقد في إبرام عقود العمل وجعلهم

يفرضون على العمال شروط تعسفية تحرمهم من أدنى حقوقهم، كما أن هذا النوع من العقود مهمة وتلعب دورا كبيرا في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، ولم يتم تناوله في مجال علم الاجتماع العمل والتنظيم، ورغبتنا في الاطلاع على الحياة المهنية والاجتماعية في بلادنا.

الأسباب الذاتية

ترجع أسباب اختيارنا لهذا الموضوع إلى كونه موضوع مذكرتنا بالإضافة إلى كون عقود ما قبل التشغيل عقود حتمية لا مفر منها، وكذلك نظرا لانتشار ظاهرة البطالة بشكل ملفت للانتباه، وكونه موضوع مهم في علم الاجتماع عمل وتنظيم، وكذلك محاولة الاستمرار في الدراسة السابقة ومعايشة الواقع بكل ما يحمله من ألم للشباب البطل ومحاولتنا توضيح سبب وضع العامل المناسب في المكان المناسب.

4- أهمية البحث وأهدافه

نهدف من وراء هذه الدراسة لمعرفة الدوافع التي تؤدي بالموظف إلى القبول بهذا العقد وإزالة الغموض والإبهام الذي يحيط به خاصة العقود المحددة المدة والتي كثيرا ما يلجأ إليها في ظروف مخالفة تماما لتلك التي نصت عليها المشرع وإبراز أهم عناصر هذه العقود والتي تمثل الحقوق الأساسية لهم، وكذلك محاولتنا تسليط الضوء على استراتيجيات التوظيف في الجزائر.

5- تحديد المفاهيم والمصطلحات

5-1- دوافع الانجاز

عرّف "ماكيلاند" دوافع الانجاز على انه يشير إلى استعداد ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق وبلوغ النجاح، ويترتب عليه من الإرضاء وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في مستوى محدد من الامتياز⁽¹⁾.

5-1-1- التعريف الإجرائي: يمكن تعريف أو تحديد دوافع الانجاز إجرائيا هو القيمة

التي يتحصل عليها الموظفين من خلال إجاباتهم على مقياس دافع الانجاز.

5-1-2- التعريف الإجرائي لعقود العمل: هو رضا الطرفين لإحداث أثر قانوني.

5-1-3- تعريف العقود: هو توافق إرادتين أو أكثر إلى إحداث اثر قانوني سواء كان

هذا الأثر هو إنشاء التزام أو نقله أو تعديله أو إنهائه⁽²⁾.

5-1-4- عقود العمل: هو اتفاق يتعهد بمقتضاه احد الأطراف بانجاز أعمال مادية

ذات طبعة مرقبة على العموم لصالح طرف آخر وتحت إشرافه مقابل رضا.

وهو كذلك العمل أو النشاط، التبعية أي الإشراف أو الإدارة والأجر أو التعويض أو

المقابل⁽³⁾.

5-1-5- المفهوم الإجرائي للتشغيل: هو تلك العملية المعقدة التي تتخذها المنظمة من

استقطاب لليد العاملة وتعيينهم في مناصب عمل دائمة أو مؤقتة في هيكلها التنظيمي لتحقيق الأهداف الاجتماعية، الاقتصادية، والسياسية.

1 -Murray H. A, **exploration impersonality**, New-York, Oxford, University, Press 01, 1983, p190.

2- د/محمد صبرى الهدى، شرح القانون المدني الجزائري، ج1، الطبعة الثانية، دار الهدى، الجزائر، ص32.

3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص15.

5-1-6-المفهوم الاصطلاحي للتشغيل: هو استخدام القوى العاملة في إحدى القطاعات الاقتصادية سواء الصناعية أو الإدارية أو التجارية أو الخدماتية، فهذه العملية ترتبط بعنصر تخطيط القوى العاملة من خلال تلبية احتياجات مختلف القطاعات الاقتصادية من اليد العاملة المتاحة.

خلاصة الفصل

بعرضنا لإشكالية البحث والأهداف المختلفة للدراسة ومتغيراتها قمنا بتوضيح المجال العام لدراستنا وتساؤلاتنا المطروحة التي سوف نجيب عليها في الفصول التابعة بعد عرض كلا من المتغيرين دوافع انجاز العمل وعقد ما قبل التشغيل.

الفصل الثاني

دوافع إنجاز العمل

- مقدمة الفصل

- 1- تعريف دوافع إنجاز العمل
- 2- أهم مكونات دوافع إنجاز العمل
- 3- نظريات دوافع إنجاز العمل
- 4- تأثير توقعات النجاح أو الفشل على دوافع الانجاز
- 5- تنمية دوافع الإنجاز
- 6- صفات أصحاب دوافع انجاز العمل المرتفع
- 7- دوافع إنجاز لعمل والتنشئة الاجتماعية
- 8- قياس دوافع إنجاز العمل

- خلاصة الفصل

مقدمة الفصل:

من بين الدوافع التي حظيت باهتمام واضح من منظور إنمائها « دوافع الإنجاز » ويرجع اهتمام الباحثين به على نحو خاص ما يحققه الفرد من نجاحات، وما يحققه المجتمع من تقدم بتحدد المدى الذي يوظف به الأفراد حيث تتضاءل الفروق بين ما هو ممكن وما هو محقق فعلا (1).

1 أحمد حسين، دراسات في الدافعية والدوافع، دار المعارف، الطبعة الأولى، القاهرة، 1998، ص 37.

1- تعريف دوافع إنجاز العمل:

كثيرا ما نصادف في بعض المراجع عبارات مثل "أرادت أن أكون دائما ناجحا إلى أقصى الحدود ولا أدع نفسي للفشل، ولقد قررت أن أحقق ذلك وأقوم بذلك بالفعل".⁽¹⁾

للتوضيح أكثر عرف **ماكلياند** دوافع الإنجاز على أنه يشير إلى استعداد ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق وبلوغ النجاح، ويترتب عليه نوع من الإرضاء، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في مستوى محدد من الامتياز.

أما **موراي** فيعرف دوافع الإنجاز بأنه تحقيق شيء صعب ويتمكن منه أو السيطرة عليه، أو تنظيم أشياء مادية أو بعض الأفكار أو الأفراد، أي تقوم بهذا بأكثر سرعة ممكنة أو بأكثر قدر ممكن من الاستقلالية، أن يتغلب على العقاب ويبلغ مستوى مرتفع، أن يتفوق الفرد على نفسه، أن ينافس الآخرين أن ينجح في ممارسة بعض المواهب وبعبارة أخرى الحاجة للإنجاز تشير على الرغبة أو الميل للتغلب على العقاب وممارسة القوى والكفاح والمجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك.⁽²⁾

المركب الثلاثي من قوة الدوافع، ومدى احتمالية النجاح للفرد والباحث ذاته بما يمثله من قيمة بالنسبة له. فيشير **أتكسون** في هذا التعريف إلى أن التوجه الإنجازي لدى الأفراد يتحدد من الناحية النفسية على الأقل بعدة عوامل والممثلة في مستوى دوافعه أو الحماس في العمل، وبذل جهد في سبيل تحقيق الهدف والإحساس بالفخر عند النجاح والخجل عند الفشل وتوقعات الفرد باحتمالية حدوث النجاح أو الفشل وقيمة النجاح ذاته المترتبة الناتجة عن النجاح والفشل، إذ تعتمد مواقف الإنجاز في هذه النظرية على قوة النسبية لكل من دوافع الإنجاز والدوافع لتفادي الفشل.⁽³⁾

1- عن طراب محمود عمر، دراسات في الدوافع، دار المعارف، الطبعة الأولى، 1998، ص 464.

2 -Murray, H.A. **Exploration impersolit**, op.cit. P 190

3- محي الدين، أحمد حسن، دراسات في الدافعية والدوافع، دار المعارف، القاهرة، الطبعة الأولى، 1998، ص 144.

2- أهم مكونات دوافع إنجاز العمل:

تتكون دوافع الإنجاز حسب موراى وكل من (Herbert et Herman) في اختيارهم لقياس دوافع العمل على ما يلي:

2-1- الطموح: الرغبة في الوصول إلى الأهداف المسطرة وبذل الجهد اللازم لذلك.

2-2- المثابرة: الجهد والاجتهاد والمثابرة والسرعة في إنجاز الأعمال.

2-3- الرغبة في إعادة التفكير في العقبات: تحقيق كل ما هو صعب والتغلب على الضعف وعلى الصعوبات وتخطي العقبات.

2-4- الاتجاه نحو المستقبل: ويتمثل في التخطيط المكثف للمستقبل.

2-5- الرغبة في الأداء الأفضل: التفوق، الثقة بالنفس، المنافسة.

2-6- المسؤولية الفردية: أن تكون مسؤولاً على نفسك والآخرين أي أن تتحمل نتائج عملك.

2-7- الاستقلالية: أن يتحرك الفرد، أن يكون غير مرتبط، أن يتحدى الأعراف.

2-8- السيطرة: أن تسيطر وتتحكم في بيئتك الإنسانية، أن تؤثر في سلوك الآخرين، وتوجهه عن طريق الإيحاء وإصدار الأوامر.

2-9- التنظيم: أن ترتب الأشياء، أن تحقق النظافة أو النظام أو الاتزان أو الاتفاق، الترتيب، الدقة.

10-2- البحث عن التقدير: النجاح في ممارسة بعض المواهب وبلوغ أكبر مستوى من النجاح⁽¹⁾.

3- نظريات دوافع إنجاز العمل:

3-1- نظرية ماكلياند: David Maclelland

إن مشاهدة الأفراد وهم يؤدون أعمالهم تفصح عن ظاهرة جديرة بالاهتمام، وهي اختلاف الأفراد في درجة المثابرة في تحقيق أهداف الأداء ومدى المعارف التي يتحصلون عليها جراء إنجازهم لهذه الأهداف لذا يفترض من صاحب نظرية دوافع إنجاز العمل أنواع مختلفة من الدوافع وما يؤثر في دافعية العمل وقد تختلف من فرد لآخر. ويظهر مفهوم الحاجة وكأنه الحجر الأساسي في نظرية ماكلياند. كما أن يفترض وجود ثلاث حاجات رئيسية تختص بدوافع الإنسان إلى العمل، هذه النظرية ليست عامة في مفهوم دوافع العمل بل تختص بطبيعة العمل وهي على النحو التالي:

أولاً: الحاجة إلى التحصيل والإنجاز Need for achievement

الأفراد لديهم حاجة ملحة إلى النجاح وإنجاز ما كلفوا به من مهام، أي حالة عالية لإنجازهم الذين يتوقون إلى الأعمال التي تحتوي نوعاً من التحدي والصعوبة، فهم مدفوعون برغبة عارمة للتفوق في العمل وإلى حل المشكلات وإلى التمييز في الأداء.

ثانياً: الحاجة إلى السلطة: Need for Power

إن الحاجة إلى توجيه نشاطات الآخرين وضبطها وإلى أن يكون الفرد هو صاحب النفوذ، فهؤلاء الأفراد يتمتعون بقدرة كبيرة من الحاجة للسلطة والمكانة، مندفعون للحصول

1- عبد العزيز سلامة، سيكولوجية الفروق بين الجنسين، القاهرة، بيروت، 1988، ص 141.

على النقود والمكانة أكثر من اهتمامهم بحل المشكلات، أو تحقيق أهداف معينة خاصة بالعمل.

ثالثاً: الحاجة إلى الانتماء: Need for off

وتعني هذه الحاجة رغبة الفرد أن يكون مقبولاً لدى الآخرين وبيئته هؤلاء الأفراد وهم مدفوعون بهذه الحاجة جهد تكوين صداقات إذ يهتمون بالعلاقات الشخصية المتبادلة أثناء العمل ويفضلون العمل الجماعي عند أدائهم لأي واجبات وظروف العمل التي تتضمن التعاون أكثر من العمل الذي يقوم على أساس المنافسة.

لقد أهتم **ماكلياند** في نظريته هذه على الفروق الفردية في الحاجات الرئيسية المذكورة سابقاً أكثر من أي شيء آخر، فهو يرى بأننا جميعاً مقادير من هذه الحاجات ولكن لكل فرد منا حاجة طاغية على الأخرى مع العلم أنه في البداية مركز جل اهتمامه على أهمية دور الحاجة إلى الإنجاز في تشكيل دوافع الفرد إلى العمل ليضيف فيما بعد حاجات السلطة والانتماء.

ويستخدم **ماكلياند** لقياس حاجيات الأفراد أو تقديرها صورة معدلة لاختبار تفهم الموضوع (T.A.T). إذ يطلب من الأفراد الذين يطبق عليهم الاختبار أن يتمعنوا لعدة لحظات في صورة من صور الاختبار ليكتب كل واحد منهم قصة حول ما تثيره كل صورة، وتبدأ يعد ذلك عملية تحليل القصص استناداً إلى نموذج مفنن، وذلك لتقدير مدى وجود كل حاجة من الحاجات الثلاثة التي تفترضها النظرية بغية الوصول إلى تبيان الحاجات لكل فرد.

3-2- نظرية أتكسون: Atknsn

لقد سلط **أتكنسون** الضوء على العوامل المحددة للإنجاز القائم على المخاطرة والتي قسمها إلى فئتين الأولى تتضمن عاملان يتعلقان بخصائص الشخص، أما الثانية فتتضمن

عاملان أيضا يتعلقان بخصائص المهمة أو العمل المراد إنجازه، والعوامل الأربعة المحددة لإنجاز عمل قائم على المخاطرة وهي:

أولا- الفئة الأولى: خصائص الفرد وهناك نمطان:

- النمط الأول: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الحاجة بدرجة أكبر من الخوف من الفشل.
- النمط الثاني: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الخوف من الفشل بالمقارنة بالحاجة للإنجاز.

ثانيا - الفئة الثانية: خصائص المهمة وهناك عاملان

- العامل الأول: احتمالية النجاح، وتشير إلى الصعوبة المدركة في المهمة وهي أحد محددات المخاطرة.
- العامل الثاني: الباعث للنجاح في المهمة.

إن تأثر الأداء في المهمة بالباعث للنجاح فيها، ويقصد بالباعث نجاح الاهتمام الداخلي، أو الذاتي لأي مهمة بالنسبة للشخص⁽¹⁾.

3-3- التنافر المعرفي:

ويشير جوهر نظرية التنافر المعرفي التي قدمها فيستنجر (Festinger) على أنه لكل فرد عناصر معرفية بذاته (ما يحب، ما يكره، سلوكه، أهدافه)، من جهة أخرى على كل فرد أيضا معرفة الطريقة التي يسير بها العالم الخارجي من حوله، فإذا ما تنافر عنصر من العناصر مع عنصر آخر يقضي وجود أحدهما منطقيا غياب الآخر، حدث التوتر الذي يملي عليه ضرورة التخلص منه، كما تفترض هذه النظرية وجود صعوبات على الفرد لتحقيق

1- Weiner Bernard, **Theories of Motivation**, University of California Los Angeles P.39.

الإنسان معارفه أو نسق معتقداته وبيبين أنساق معتقداته وسلوكه، وتنشأ حالات التنافر المعرفي عندما يمتد عدم الاتساق إلى أشياء مهمة لدى الفرد، وفي هذه الحالة تدفع الفرد إلى نقص درجة التنافر بغية إعادة الأنساق أو تحقيقه، ويحدث التنافر المعرفي الذي يعتبر مصدر للتوتر الذي يؤثر في سلوك الأفراد وبالتالي فهو يساعدنا على التنبؤ بالظروف التي تدفع الأفراد إلى الإنجاز والظروف التي تحول دون ذلك⁽¹⁾.

4- تأثير توقعات النجاح أو الفشل على دوافع الإنجاز:

لقد ساهمت الدراسات التي أجراها ماكلياند وأتكسون حول دوافع الانجاز ودراسات كل من فيزر ومولتون 1961 حول اختبار العمل الذي يلي النجاح أو الفشل في تحديد وضبط بعض التأثيرات الهامة على دوافع العمل والسلوك في مواقف الإنجاز⁽²⁾.

ويؤكد ماكلياند على أهمية الباعث في استشارة السلوك وبما أن الباعث سيشير إلى الجوانب المعرفية والانفعالات، قد يحلل الأفراد بصفة شعورية أو لاشعورية (غير واعية) قيمة تحقيق الهدف الذي يوحي به الباعث، كما تتدخل الذكريات عن الأداء السابق في الموقف المماثلة⁽³⁾.

كما يرى أن الدوافع ما هي إلا روابط وجدانية قوية تتأسس على توقعنا لمردود أفعالنا عند التعامل مع أهداف معينة، والتي تبني بدورها على أساس خبراتنا السابقة، أي أن توقع بناء على خبراتنا السابقة أن في تعاملنا مع الهدف لا يحقق لنا سوى السرور، فيتولد لدينا سلوك بالاقتراب أو نتوقع شعور بالألم فيتولد سلوك التفادي⁽⁴⁾.

1- Weiner Bernard, Op.Cit, P.25.

2 قشقوش إبراهيم طلعت منصور، الدافعية للإنجاز وقياسها، المكتبة الأنجلو مصرية الطبعة الأولى، القاهرة، 1979، ص 108.

3 عن طراب محمود، دراسات في الدوافع، مرجع سابق، ص 468.

4- أحمد حسن، مرجع سبق ذكره، ص 25.

ومن خلال هذا تعتبر توقعات الفشل والنجاح من معيقات الانجاز إذ عندما يتوقع الأفراد الفشل ويخشون النجاح فإنهم غالباً ما يتوقع الأفراد أو يخشون النجاح، ومن جراء ذلك يصبح الانجاز غير محتمل الحدوث.

5- تنمية دوافع الانجاز:

عن الشماع (1977) يرى **دافيد دوف 1969** أن الدوافع للإنجاز ما هي إلا الميل والنزعة العامة للسلوك فيما يتصل بأهداف الإنجاز، وتعرف على أساس تنافس معايير الامتياز ويمكن التمييز بين نمطين من دوافع إنجاز العمل:

- دوافع إنجاز العمل الاجتماعية:

حيث يكون التنافس مع المعايير التي يصفها الآخرون أي مستوى الامتياز يسند إلى المقارنة الاجتماعية⁽¹⁾، ومن جهة أخرى فقد اهتم **ماكلياند** وزملاؤه بالكيفية التي يمكن بها إنماء الدوافع للإنجاز عند الراشدين، وقد اهتموا بصفة خاصة بكيفية تدريب رجال الأعمال على كيفية إنماء دافعيتهم، كما تتمثل في تحقيق نجاحات متميزة، فتطورت هذه الكيفية لتصبح برنامجاً تدريسياً.

6- صفات أصحاب دوافع إنجاز العمل المرتفع:

لقد توصل **ماكلياند** إلى تحديد بعض صفات الأفراد الذين يتميزون بدوافع مرتفعة للإنجاز وهي:

إن الشخص الانجازي يميل إلى المواقف التي يأخذ فيها على عاتقه مسؤولية شخصيته، يتوصل من خلالها إلى حلول للمشكلات كما يرغبون في تحقيق الأهداف عن طريق مجهوداتهم الفردية، فمثل هذا الشخص لا يرض بالصدفة ولا بالأعمال التي تتطوي على نوع

1- سعيد عبد الرحمان، السلوك الإنساني، تحليل وقياس التغيرات، مكتبة الفلاح، الكويت، 1983، ص 359.

من النجاح السهل وإنما يشعر هؤلاء بالرضا عن الأعمال التي يعيشونها وتحقيق ما لديهم من قدرات ومهارات وطاقات⁽¹⁾.

أما الأشخاص ذوي الاهتمامات الانجازية المرتفعة فيميلون إلى أهداف انجازية متوسطة وإلى أن يقوموا بالمخاطر المحسوسة، فالاستراتيجيات التي يصفونها تكون ملائمة جداً لحاجاتهم، فهم يشعرون بإشباع الإنجاز satisfaction achievement من خلال اطلاعهم بأعمال متوسطة الصعوبة وهو نوع الإشباع الذي يحتاجون إليه، ومن ثمة فإنهم يعتمدون الموائية حتى يصلون إلى مرحلة الإحساس والإنجاز الشخصي Personnel achievement، وباحتمال نجاحه فيما بعد إلى أقصى حد⁽²⁾.

كما عرض أتكسون في ضوء نمودجه لدوافع الانجاز أنه في موقف المخاطرة المعتدلة ترتفع من مستوى توقع النجاح والقيمة الحافزة المرتبطة بذلك النجاح إلى الحد الأقصى وبالتالي فهو يحقق أقصى إشباع للحاجة، وهذا المستوى من الانجاز ينقل الفرد استراتيجياً إلى مستويات أعلى من احتمالات النجاح ويزيد من الانجازية تبعا لذلك.

ويسعى الشخص ذو الاهتمامات المرتفعة إلى معرفة نتائج أدائهم وأعمالهم، أي الحصول على نوع من التغذية الرجعية، حتى تسمح لهم بتحديد النجاح والفشل في إنجاز أهدافهم وبالتالي الشعور بالرضا على نشاطهم⁽³⁾.

- لا سهل حقر بالحوافز الخارجية ونحوها وإنما يحسنون صنعا عندما يحصلون على متعة الإنجاز بعد القيام بالعمل بمستوى مقبول في ضوء التفوق.
- منتجون ومخططون لتحقيق إنتاجهم وأهدافهم، كما يخططون للمستقبل.
- يثقون بأنفسهم ويحملون فكرة ذاتية إيجابية عنها.

1- مقدم عبد الحفيظ، المديرين، مركز البحث في الإعلام الآلي والتقني، 1997، ص 119.

2- قشقوش منصور، مرجع سبق ذكره، ص 130.

3- مقدم عبد الحفيظ، المديرين، مرجع سابق، ص 169.

- يواجهون الفشل ببذل كثير من الجهد من أجل النجاح كما عندهم زمام المبادرة هم أصحاب سلطة وتفوق، كما لهم مراكز قيادية عن جماعتهم من الناس.
- يحضون بالرضا والقبول من الكبار الراشدين.
- ينتابهم القلق والتوتر أحيانا من الداخل.
- يتصفون بالصبر والجد والقدرة على التحمل.
- لا يطيقون الإخلاء للراحة طويلا.
- منظمون جدا وموظبون في عملهم وحياتهم.
- يفتخرون بانجازهم ويعتزون به.
- يقاومون الضغط الاجتماعي.
- يهتمون بما يدور حولهم وفي مجتمعهم⁽¹⁾
- يحبون العمل بدرجة أكبر ولديهم قدرة على الانجاز⁽²⁾.
- يستمعون بالمناقشات التي تثير تفكيرهم كما يحبون التفكير في الأشياء الجديدة.
- لديهم حب الاستطلاع العقلي.

7- دوافع انجاز العمل والتنشئة الاجتماعية:

يعتبر دافع الانجاز من الدوافع المكتسبة والتي يكسبها الفرد من خلال التنشئة الاجتماعية والتنظيمية والسياسية التي يتلقاها في حياته من المجتمع، كما أنه دافع يمكن اكتسابه حتى في مراحل متقدمة من العمر، وذلك عن طريق التدريب والتوعية، ومن بين الأمثلة التي توضع تلك التجارب التي يقوم بها **ماكلياند** في هذا المجال كتجربة تدريب

1- محمد عبد الرحمان عدس، **تدني الإنتاج، أسبابه، علاجه، عمان، دار النشر للطباعة والتوزيع، الطبعة الأولى، 1999، ص 35.**

2- عبد اللطيف محمد الخليفة، **دافع الانجاز والرضا في العمل، كلية الأدب، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2000، ص 53.**

مجموعة من المدراء على اكتساب دوافع إنجاز العمل والتي أسفرت على ارتفاع انجازهم قبل التدريب⁽¹⁾.

غير أنه أن تساءل على منشأ دافع الانجاز لدى الموظفين؟

يبدو أنه يتوقف على قيم المدراء، وعلى مدى الاهتمام والتأكيد الذي يكون لديهم عن مثل هذا الشيء في دراسته قام بها كل من الباحث ماريفن والباحث بيريوتوم 1953 لقياس الانجاز للعمل عند مجموعة من الموظفين في الولايات الوسطى من الولايات المتحدة الأمريكية.

ثم قامت بالربط بين ما ذكرته عن الأساليب التي استخدمت في عملية تنشئتهم أين وجد أن للأسرة تأثير في تكوين حاجات الانجاز الأكاديمي، العقلي وتؤكد أن دوافع انجاز العمل لدى الموظفين له أهمية في النجاح والاستقلال في المهام الصعبة والمثابرة في الأداء ليتم تحقيق الهدف والنجاح، في حين تميل الأسرة ذوي الدوافع المنخفضة للإنجاز إلى التأكيد على الفضائل المختلفة التي تشمل الآداب، النظافة، الطاعة، السلطة، ويقل احتمال تشجيعهم وتأييدهم لإنجازات الموظفين⁽²⁾.

8-قياس دوافع إنجاز العمل:

هناك عدة طرق لقياس دوافع إنجاز العمل:

8-1- المقاييس الاسقاطية:

يعد موراي من زرع البذور الأولى لكيفية قياس دوافع الانجاز والتي أعدها ماكلياند فيما بعد مستعملا تقنية T.A.T (اختبار تفهم الموضوع) التي طورها موراي والتي كانت

1- مقدم عبد الحفيظ، المديرين، مرجع سابق، ص 156.

2- عن طراب محمود، دراسات في الدوافع ، مرجع سابق، ص 469.

تستخدم لتحديد وجود صراعات في التشخيص الإكلينيكي، كما استمد ماكلياند بعض صور مقياس دوافع إنجاز من اختيار T.A.T وقام بتصميم الصور الأخرى خصيصاً لقياس هذا الدافع، ولم يتبع في تطبيقها ولا في تحليلها نفس أسلوب موراي وإنما أعتمد التطبيق الجماعي لمجموعة من الصور تتراوح بين أربع وستة صور تعرض على شاشة لمدة عشرين ثانية على المفحوصين ثم يطلب الباحث منهم بعد ذلك كتابة قصة حول كل صورة وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ماذا يحدث؟ من هم الأشخاص؟
 - من الذي أدى إلى هذا الموقف؟ بمعنى ماذا حدث في الماضي؟
 - ما محور التفكير؟ ولما المطلوب أداءه؟ ومن الذي يقوم بهذا الأداء؟
 - ماذا سيحدث؟ وما الذي يجب عمله؟⁽¹⁾.
- ويتمثل محتوى بعض الصور التي كان يعرضها ماكلياند وزملاءه فيما يلي:
- موقف دراسة يبدو فيه طالب يجلس إلى مكتبة وأمامه كتاب مفتوح يقرأ فيه.
 - موقف علاقة الأب بالابن حيث يبدو في الصور رجل وابنه.
 - صور شاب يبدو وكما كان يتطلع حالماً إلى المستقبل.
 - تصحح بعدها القصص المكتوبة من طرف المفحوصين حسب نظام طوره ماكلياند وزملاءه بحيث يتسن بعدها التحصل على مؤشر عام لحاجة الموظف للإنجاز.

ونظراً للانتقادات التي وجهت لهذه الطريقة لعدم توفر الصدق والثبات حاول البعض إدخال التعديلات عليها، إذ نجد منهم فرنش (French) بحيث قام بوضع مقياس الاستبصار لجمل مفيدة تصنف أنماط سلوكية يستجيب لها المفحوص باستجابة، كما قام أرونسو

1- عبد العزيز موسى رشاد، سيكولوجية الفروق بين الجنسين، مؤسسة مختاره للنشر والتوزيع، القاهرة، الطبعة الأولى،

(Aronson) بوضع اختبار التعبير عن طريق رسم خاص بالموظفين، لكن رغم التعديلات فقد انتقدت هذه المقاييس واعتبرت أنها انفعالات المفحوصين.⁽¹⁾

ولذلك بدا الباحثون التفكير في مقاييس أكثر موضوعته من المقاييس الاسقاطية.

8-2- المقاييس الموضوعية:

صممت هذه المقاييس قصد التخلص من بعض العيوب السكوسترية، التي تنسب للاختبارات الاسقاطية، فبعضها كان خاصا بالصغار والأخرى بالكبار أي الموظفين، إذ اعتمد الباحثون في تصميمها على أسلوب التقدير الذاتي، فمن بين المقاييس الخاصة بالموظفين نجد مقياس فرنش French الذي اشتقت عباراته من نظرية أتكسنون للدافع الانجاز⁽²⁾.

أما مقياس مهريان (Meherabian 1970) فقد صمم لقياس دافع انجاز العمل عند الموظفين وكذلك نجد اختبار هرمان (Herman 1790) بحيث حاول بناء اختبار الدافع لانجاز العمل بعيدا عن نظرية أتكسنون وذلك بعد أن حصر جميع المظاهر المتعلقة بهذا التكوين، وقد انتقى منها الأكثر شيوعا على أساس ما أكدته البحوث السابقة.⁽³⁾

8-3- بعض الطرق الأخرى:

إلى جانب الطرق المذكورة سابقا، تحدث عبد الحفيظ مقدم 1997 عن طرق أخرى

منها:

1- عبد العزيز موسى رشاد، سيكولوجية الفروق بين الجنسين، مرجع سابق، ص 35.

2- حداد نسيمية، علاقة الدافع للانجاز والقلق، دراسة لنيل الماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية، 2001، ص 72.

3- عبد العزيز موسى رشاد، سيكولوجية الفروق بين الجنسين، مرجع سابق، ص 191.

8-3-1- الاستبيان:

وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة أو العبارات تدور حول دافع إنجاز العمل، يجيب عنها الشخص بطريقة معينة، أو عادة ما تكون في السلم متدرج من المواقف تماما إلى غير الموافق تماما، أو من صحيح تماما إلى غير صحيح تماما، أو العكس وهكذا... الخ⁽¹⁾.

ومن أمثلة هذه العبارات:

عندما أعمل أصنع لنفسي معايير:

1- ضعيفة جدا 2- ضعيفة 3- متوسطة 4- عالية 5- عالية جدا

العمل هو شيء:

1- أرغب تجنبه 2- لا أحب إنجازه 3- أحب إنجازه 4- أحب كثيرا إنجازه

8-3-2- ملاحظة السلوك:

وتتضمن تحديد قائمة لأنواع السلوك التي تتضمن دوافع إنجاز العمل، ثم قيام الباحث بملاحظة سلوك الشخص الذي يريد دراسة دوافع إنجاز العمل عنده، وهذا بحسب تكرار أنواع السلوك المحددة في القائمة ضمن فترة زمنية محددة⁽²⁾.

8-3-3- تقييم الآخرين:

وهو اللجوء إلى الذين لهم خبرة واحتكاك بالشخص المراد دراسة دوافع الانجاز عنده ومطالبتهم بإعطاء تقييم حوله، وهذا على مجموعة من الخصائص التي تتضمن دوافع انجاز

1-مقدم عبد الحفيظ، المديرين، مرجع سابق، ص 170.

2- نفس المرجع، ص 110

العمل كمطالبة المعلم بتقييم أحد تلاميذه أو مطالبة المشرف بتقييم أحد أعماله أو مطالبة الرئيس أو المدير بتقييم الموظفين⁽¹⁾.

1-مقدم عبد الحفيظ، المديرين، مرجع سابق، ص 170

خلاصة الفصل:

إن البحث في دوافع إنجاز العمل قد فتح آفاق هائلة ليست أمام البحث السيكولوجي فحسب بل كانت له أيضا تطبيقات وظيفية فعالة في ميادين أخرى عديدة كالاقتصاد، الإدارة التربية والاجتماع والمقاييس السالفة الذكر تعتبر محاولات لقياس دوافع إنجاز العمل وتطبيقاته في مختلف الدراسات.

الفصل الثالث:

عقود العمل

- مقدمة الفصل.

1- مفهوم قانون العمل.

- تعريف عقد العمل.

2- عقود العمل المحددة المدة والحالات التي يتم اللجوء إليها.

2-1- تعريف عقد العمل.

2-2- الحالات التي يتم اللجوء إليها.

3- أنواع عقود العمل.

3-1- عقد العمل المحدد المدة.

3-2- الشروط الخاصة بعقود العمل المحددة المدة.

3-3- تعديل عقود العمل المحددة المدة.

4- تزايد العمل والأسباب الموسمية.

5- شكل ومضمون عقد العمل المحدد المدة.

5-1- عقود العمل الغير المحددة المدة.

5-2- تحديد عقود العمل المحددة المدة.

- خاتمة الفصل

مقدمة الفصل

يعتبر قانون العمل من القوانين المهمة المطبقة على العلاقات الفردية والجماعية التي تنشأ بين أصحاب العمل والخواص الذين يعملون معهم، فقانون العمل هو الذي ينشأ عقود العمل الذي يعتبر بمثابة اتفاق بين شخصين أو أكثر ويخضع هذا العقد لكافة القوانين.

1- مفهوم قانون العمل:

يعرف قانون العمل على أنه مجموعة القواعد القانونية المطبقة على العلاقات الفردية والجماعية الناشئة ما بين أصحاب العمل الخواص والذين يعملون تحت أوامرهم أثناء العمل⁽¹⁾، ويمكن تعريف قانون العمل بأنه « مجموعة القواعد القانونية التي تحكم العمل الخاص، التابع للمأجور، أيا كان الاسم الذي على القائم بالعمل، مستخدم، عامل مدير.....الخ⁽²⁾».

- تعريف عقد العمل

يعتبر قانون العمل عقد إرضائيا ومنتالي التنفيذ ويخضع للقواعد العامة للعقود، أي أن غياب أو عدم صحة أحد الشروط أو أكثر يؤدي إلى بطلانه، ولكن بدون أثر رجعي. ومعنى ذلك أن الحقوق المترتبة للعامل من جراء تنفيذه تبقى قائمة ومستحقة الأداء بعد التصريح بالبطلان. يعتبر عقد العمل كعقد إذعان ذلك أن شروطه ومحتواه سابق لمرحلة تبادل التراضي وهي شروط موضوعة من قبل صاحب العمل وما على العامل إلا أن يقبل بها بسبب وضعه الاقتصادي⁽³⁾ يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر⁽⁴⁾.

أما المشرع الجزائري فلم يقدم أي تعريف لعقد العمل، ضمن مختلف القوانين المتعاقبة ذلك لكونه يعتبر مجرد أداة تنظيمية لكافة الآثار التي يولدها قيام شخص بالعمل لصالح شخص آخر لا يخضع لإرادة الأطراف فقط وإنما لكافة القوانين والنظم المعمول بها وبهذا

1- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1991، ص 52.

2- همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003، ص 13.

3- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري، والتحويلات الاجتماعية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003، ص 27.

4- محمد حسين منصور، قانون العمل، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، 1999، ص 205.

يكون قد ركز ضمناً على تعريف العقد في القانون المدني الذي تحدده المادة 54 على أنه: «اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما»⁽¹⁾ فهو اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الطرفين بأداء عمل مادي تحت إدارة طرف آخر في مقابل أجر يتحصل عليه ويظهر من خلال هذه التعاريف عدة عناصر مكونة لعقد العمل وهي:

1- العمل:

يعتبر هذا العنصر في عقد العمل محل التزام العامل، وسبب التزام صاحب العمل، إذا أنه كل نشاط بدني أو فكري يقوم به العامل بصفة شخصية وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل⁽²⁾، فالعامل ما يضع قوة عمله تحت تصرف المستخدم الذي بدوره يعمل على توفير الوسائل والإمكانيات والظروف الملائمة للعمل.

2- الأجر:

الذي يمثل من الناحية القانونية «ذلك الثمن أو المقابل لالتزام العمل المنفذ من طرف العامل ومن الزاوية الاجتماعية يعد الأجر المورد الأساسي للعامل الذي يجب أن يؤمن له ولأسرته معيشة مقبولة، ومن الناحية الاقتصادية يعد الأجر عنصراً من عناصر سعر كلفة الإنتاج»⁽³⁾، ويعرف كذلك على أنه « القيمة المالية التي يلتزم صاحب العمل بدفعها للعامل مقابل الجهد أو العمل الذي يقدمه له هذا الأخير⁽⁴⁾».

1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردي، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، ص 78.

2 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردي، مرجع سابق، ص 15.

3- المرجع نفسه، ص 20.

4 - المرجع نفسه ، ص 93.

3-التبعية:

بطبيعة الحال ما دام العامل قد تحصل على أجر مقابل عمل فإنه تابع وخاضع لصاحب العمل قانونيا وتنظيميا، حيث أن قانون علاقات العمل هو الذي يفرض السلطة إضافة إلى أن صاحب العمل هو الذي يحدد أوقات العمل ويضع النظام الداخلي... الخ ويخضع له كذلك من الناحية التنفيذية، فالعامل ينفذ البرامج والمخططات التي يقرها صاحب العمل⁽¹⁾.

4-المدة:

هي الزمن الذي يضع فيه العامل نشاطه وخبرته وجهده في خدمة مصلحة صاحب العمل وإدارته وتحدد من الناحية المبدئية من قبل المتعاقدين مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها في هذا الشأن⁽²⁾، أو قيادية ذات مسؤولية ونجد ضمن هذا النوع من العقود أنواع أخرى مثل عقد العمل الموسمي، عقد العمل المؤقت، عقد التجربة، عقد العمل بمقطوعية وعقد التمهين.

2- عقد العمل المحددة المدة والحالات التي يتم اللجوء إليه:**2-1- تعريف عقد العمل المحدد المدة:**

عقد العمل المحدد المدة هو الذي يحدد إنتهائه بواقعة مستقبلية محققة الوقوع، لا يتوقف تحقيقها على إرادة أحد المتعاقدين، فيبرم إما لتاريخ معين أو لمدة معينة كسنة أو شهر، كما قد يبرم لا نجاز عمل معين. كما يعرف هشام رفعت هشام عقد العمل المحدد المدة بأنه «ذلك العقد الذي يكون وقت انتهائه محددًا بواقعة مستقبلية محققة الوقوع، لا يتعلق وجودها

1-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردي، مرجع سابق، ص 29.

2- المرجع نفسه، ص 29

بمحض إرادة أحد الطرفين⁽¹⁾، ومن خلال هذا نلاحظ أن عقد العمل المحدد المدة نوعين، عقد أجله مؤكد وآخر غير مؤكد فالعقد الذي أجله مؤكد يعرف على وجه الدقة أجله أو وقت انتهائه، أما الثاني فلا يعرف وقت انتهائه، فيتميز العقد ذو الأجل المؤكد بضمان استقرار منصب الأجير الذي يعلم مسبقا التاريخ الذي ينتهي فيه التزاماته، في حين لا يبقى لهذا الاستقرار النسبي عندما يكون لأجل غير مؤكد أي عندما يكون تاريخ انتهاء العقد قد حدد بصفة مضبوطة بل متعلق بانتهاء العمل المتفق عليه⁽²⁾.

2-2- الحالات التي فيها اللجوء إليه:

تنص المادة 27 من القانون الأساسي العام للعامل أنه « يمكن إبرام عقد عمل محدد المدة في الحالات التالية:

في حالة الحاجة المهنية للمستخدم إلى يد عاملة لوقت معني تبرم العلاقة لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر.

في حالة استخلاف عامل متغيب مؤقتا يستوجب الاحتفاظ بمنصبه.

وقد تم تصنيف حالات اللجوء إلى عقود العمل المحددة المدة إلى ثلاث أصناف يتعلق بحالات الاستخلاف وآخر يتعلق بحالات التزايد المؤقت للنشاط وصنف يتعلق بطبيعة النشاط. وفيما يلي نذكر بعض الحالات:

1. تنفيذ أعمال مرتبطة بأشغال أو خدمات غير متجددة.
 2. استخلاف عامل مثبت في منصب تفيد عنه مؤقتا ويجب على المستخدم أن يحتفظ به لصاحبه. وفي هذه الحالة يجب أن تتوفر ثلاث شروط هي:
- أن يتعلق الاستخلاف بعامل مثبت.

1- هشام رفعت هشام، عقد العمل في الدول العربية، دار القومية للطباعة والنشر، القاهرة، 1974، ص 118.

2- راشد راشد، قانون العمل، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، 1999، ص 164.

- أن يكون هذا العامل المثبت في حالة غياب.
- صاحب العمل يكون مجبر على الاحتفاظ بمنصب العمل لصاحبه.
- 3. أشغال ذات طابع متقطع وهذه الحالة تتطلب شرطين هما:
 - أن تقوم الهيئة المستخدمة بأشغال تتصف بالدورية أو معنى ذلك أن النشاط الذي من أجله يلجا صاحب العمل إلى التعاقد من حين لآخر بموجب عقود محددة المدة وفقا لهذه الحالة يخرج عن نطاق النشاط العادي والمألوف الذي يمارسه كما أنه يمتاز بعدم التواصل وعدم الاستمرار في الزمن، بل أكثر من ذلك فإنه يدوم فترة معينة طالت أو قصرت ثم تتوقف.

3- أنواع عقود العمل

3-1- عقد العمل لمدة محددة:

يشكل هذا النوع من العقود المبدأ أو القاعدة في الظروف العادية للعمل، ويتم هذا العقد بعد أن يمر العامل المرشح لشغل الوظيفة بمرحلة تجريبية، يختبر فيها صاحب العمل قدراته وكفاءاته المهنية، وبعد التأكد من أن هذه المؤهلات متوافقة وملائمة للمنصب المرشح له هنا تتم عملية ترسيم هذا العامل من خلال عقد عمل لمدة غير محددة يسمح له بالتمتع بكامل الحقوق وتنتهي هذه العلاقة لأسباب قانونية كالاستقالة أو التقاعد أو الوفاة أو عند ارتكاب العامل لخطأ فادح يدينه، وإما لأسباب اقتصادية كالتسريح.

3-2- عقد العمل المحدد المدة:

وهو عقد مكتوب يتم اللجوء إليه عندما تكون طبيعة العمل مؤقتة كأعمال موسمية أو في حالة النمو المؤقت للنشاط أو في حالة طلبية استثنائية أو استخلاف أجير غائب... الخ. حيث تنص المادتان 50 و52 من القانون الأساسي للعامل 78/08/08 على ما يلي: «تكون

علاقة العمل لمدة غير محددة كقاعدة عامة غير أنه يمكن بصفة استثنائية تشغيل عمال مؤقتين للعمل بمدة محددة⁽¹⁾.

يترتب على هذا النوع من العقود حرمان العمال من بعض الامتيازات كالترقية نظرا لطبيعة عقد العمل أو التغيب في وظائف نوعية. هو الطابع المتقطع لهذه الأشغال الذي يطغى عليها صفة الدورية بحيث أن الأشغال المعنية بهذه الحالة يتخللها بحكم طبيعتها وبشكل منظم فترات من الفراغ يجعلها تتوقف تماما عن أداء مهامها ولكن ليس بصفة نهائية.

4- تزايد العمل والأسباب الموسمية:

- تزايد العمل ونجد فيها:

- تنفيذ مهمة محددة بدقة غير دائمة وغير متعلقة بالنشاط العادي للمؤسسة مثل توظيف عمال من أجل إعادة طلاء مؤسسة أو توظيف عمال مترجمين وذلك بعد الحصول على صفقة مع الأجانب.

وعندما تتحصل المؤسسة على طلب استثنائي.

- الأشغال المستعجلة التي تتطلبها تدابير الأمن.

- الأسباب الموسمية: يمكن اعتبار العمل الموسمي الذي من أجله يمكن إبرام عقد محدد المدة أنه يستجيب الأشغال تتكرر دوريا يعني أنهما تعود بصفة منتظمة دون أن يكون لإرادة صاحب العمل دخلا فيها لكنها مرتبطة بظواهر خارجية قد تكون طبيعة تقنية، خاضعة لظروف اقتصادية أو اجتماعية... الخ⁽²⁾.

- الأشغال الفلاحية المتعلقة بجني المحاصيل الزراعية أو قطف الثمار.

- الخدمات المتعلقة بتصبير المحاصيل الزراعية أو الثمار.

1- المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2001.

2- بن صاري ياسين، عقد العمل المحددة المدة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 84.

- النشاطات السياحية المرتبطة ارتباط وثيقا بالفصول.

5- شكل ومضمون عقد العمل المحدد المدة:

5-1- الشروط الخاصة بعقد العمل المحدد المدة:

أ- من حيث الشكل: يخضع عقد العمل المحدد المدة إلى شروط خاصة به نتيجة

طبيعته المميزة وهذه الشروط تتمثل فيما يلي:

• الكتابة شرط رئيسي في عقد العمل المحدد المدة: تكون نشأة علاقة العمل في المادة

11/90 إما بعقد مكتوب أو بعقد غير مكتوب وفقا للمادة 08 منه التي تنص على:

تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد

العمل لحساب مستخدم ما (1) علاقة العمل تنشأ بصفة عامة بعقد مكتوب أو غير

مكتوب، أما عقد العمل المحدد المدة بصفة خاصة فهو ينشأ بمقتضى عقد مكتوب وفقا

للفقرة الأولى من المادة 11 للقانون 11/90 التي تنص على: « يعتبر العقد مبرما لمدة

غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة» (2).

• التوقيع: لا ينص القانون الجزائري على إجراءات خاصة للتبليغ أو التسليم العقد،

بينما يرى الاجتهاد القضائي « أن توقيع العامل يعد بمثابة تسليم المستند وعلى العكس

من ذلك فقد أقر عدم توقيع بمثابة انعدام الكتابة» (3).

ب- من حيث موضوع العقد: عقد العمل المحدد المدة كغيره من العقود الأخرى

يتضمن مجموعة من البنود والأحكام التي تتضمن المسائل الجوهرية فيه والواجبة التنفيذ

من قبل المتعاقدين المتمثلة فيما يلي:

1- بن صاري ياسين، عقد العمل المحددة المدة، مرجع سابق، ص 86.

2- المادة 08 من القانون 11/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، ص 17.

3- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاجتماعية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 102.

- **تحديد هوية المتعاقدان:** أن يكون ذلك بيان وتحديد الاسم الكامل للعامل والعناصر الأخرى المكونة لهويته، ونفس الشيء بالنسبة لصاحب العمل وهذا ما تحمله هذه البيانات من أهمية للطرفين، حيث أنه من المعروف أن عقد العمل ليس فقط تحديد الحقوق والالتزامات، ولكنه أيضا وسيلة إثبات هذه الحقوق والالتزامات سواء بالنسبة للأطراف فيما بينها، أو بالنسبة للهيئات القضائية عند أي نزاع.
- **تحديد منصب العمل أو الوظيفة أو الأشغال:** إذا كانت البيانات الأولى تتعلق بالأطراف المتعاقدة فإن المقصود بهذه البيانات هو تحديد المعطيات والبيانات الخاصة بالعمل في حد ذاته، ويتطلبه من تحديد لمنصب العمل والصلاحيات المدخولة للعامل، ونوعية العمل وغيره من المعطيات التي تضمن عدم التراجع أو التعديل أو التصرف في العامل من قبل صاحب العمل، أو ما يمكن لن يصدر عنه من تعسف في تكليف العامل ببعض الأعمال أو الأشغال التي لا تدخل في اختصاصه ولا تتناسب مع مؤهلاته⁽¹⁾.
- **تحديد بداية ونهاية العقد:** يعتبر تحديد بداية سريان علاقة العمل ذا أهمية بالغة إذ مقتضاه تحديد بداية سريان الحقوق والالتزامات بين الطرفين ويجب على العامل أن يكون على علم بأن علاقة العمل إلى أبرامها مع صاحب العمل هي المدة المحددة لكي لا يتفاجأ عند انتهاء العقد.
- **تحديد الأجر وبلوغه:** يعتبر الأجر من العناصر الأساسية وأن تخلفه يحول عقد العمل إلى عقد تبرع أو يؤدي إلى بطلان العقد ويقصد بالأجر هن مختلف العناصر التي يتكون منها أي الأجر الأساسي وبقية التوابع الأخرى من تعويضات ومكافآت وتكون هذه العناصر مبنية في العقد.

1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردي، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 86.

• **تحديد العقد ما بعد انتهاءه:** ينتهي عقد العمل المحدد المدة إما بحلول الأجل المحدد أو بإنجاز العمل المتفق عليه، باعتبار أن نهايته كانت محددة بواقعة مستقبلية محققة الوقوع لكن قد يتفق الأطراف على تحديد عقد العمل المحدد المدة وهذا بإدراج بند في العقد الأصلي أو ضمن ملحق له قبل انقضاء أجله⁽¹⁾ مبيّن فيه مدة سريان العقد الجديد ومدة انقضاءه مع الإشارة إلى أن التنفيذ يكون بنفس شروط العقد الأول أو بوجود بعض الاختلافات التي على المتعاقدين تجديدها كالأجر ساعات العمل....الخ.

• **تحديد مدة الاختبار:** مدة الاختبار هي عقد ابتدائي فهي فترة تمهيدية للتعاقد النهائي، لأن عقد العمل في هذه الفترة لا يكون نهائياً بل يكون مقترن بشرط الفسخ بمعنى أنه موجود منذ البداية إلا أنه معرض للفسخ إذ لم تكن النتيجة مرضية⁽²⁾.
لقد حدد المشرع الجزائري هذه المدة ما بين 6 أشهر إلى 12 أشهر حسب نوع العمل المطالب به دون أن يميز بين عقد العمل المحدد المدة وعقد العمل الغير المحدد المدة، وهذا ما أكدته المادة 18 التي تنص على: « يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 6 أشهر كما يمكن أن ترتفع هذه المدة إلى 12 أشهر لمناصب العمل ذات التأهيل العالي»⁽³⁾.

5-2- تعديل عقد العمل المحددة المدة:

قد تطرأ أحيانا على عقد العمل سواء كانت لمدة محددة أو غير محددة بعض الظروف التي تستدعي ضرورة تعديله، وهذه الظروف تتعلق إما بالمؤسسة أو بالعامل وذلك من أجل

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردي، المرجع السابق، ص 27.
2 Delamaine (M) MARCHANT (D), *Droit du travail en pratique*, 12ème édition, Paris, 1999, P 99.

3- راشد راشد، قانون العمل، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، 1999، ص 184.

التأقلم مع أوضاع جديدة من شأنها ان تسمح باستمرار علاقة العمل، وبالرجوع على المادة 62 من القانون 11/90 التي تنص على: « يجوز مبدئيا أن يطرأ على عقد العمل تعديل إذ كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا للعمال من التي نص عليها عقد العمل».

إستنادا إلى تشريع العمل الجزائري في مجال التعديل يمكن استخلاص من جهة أن
المشرع:

يجيز مبدئيا مسالة تعديل عقد العمل مهما كانت طبيعته لكن يخضعه لبعض الشروط وبالتالي فإن هذا التعديل يتم إما خارج إرادة الطرفين أو بإرادة صاحب العمل المنفردة أو بإرادة العامل.

- الحالة الأولى: تعديل عقد العمل خارج إرادة الطرفين:

نظرا للطابع الاستثنائي الذي يتميز به تشريع العمل الذي يسعى إلى تحقيق أكبر قدر من الحماية للعامل فإن أي قاعدة يتضمنها أحد مصادر عقد العمل كالقانون أو الاتفاقات الجماعية أو النظام الداخلي والتي من شأنها أن تأتي بقواعد أكثر نفعا للعامل، فإنها تؤدي بصفة القانون إلى تعديل العقد.

- الحالة الثانية: تعديل عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل:

يمكن عمليا للعامل أن يعارض على التعديل الطفيف الذي قد يقترحه رب العمل على العقد القائم بين الطرفين، لكن يصعب تطور ذلك إذ نص هذا الاقتراح على تعديل جوهري بالنسبة للعقد المحدد المدة فإن كل تعديل يرد على المهام المسند للعامل المؤقت يعتبر جوهريا حتى وإن أخذ هذا التعديل طابعا مؤقتا كذلك، وما دام أن عنصر المدة محل اعتبار يمكن دائما للعامل المؤقت الذي يرفض التعديل المقترح من طرف صاحب العمل التمسك بأحكام المادة 63 من قانون 11/90 بتنفيذ العقد الأصلي بين الطرفين طالما لم

يتم تسريحه من المنصب، وقد كرس استقرار اجتهاد المحكمة العليا هذا المبدأ حيث جاء في أحد قراراتها « سيخلص بأن المستخدم قد اتخذ قرار أحادي الأجنب ينقل العامل إلى شركة جديدة تحت طائلة التسريح في حالة رفض التوقيع على العقد⁽¹⁾ .

- الحالة الثالثة: التعديل المتعلق بإرادة العامل:

تتلخص هذه الحالة في الغالب عندما يحصل العامل مثلاً على مؤهل أو شهادة مهنية تمكنه من الارتفاع في السلم الوظيفي لأمر الذي يؤدي حتماً إلى تعديل بعض بنود وشروط العقد، وقد يصل الأمر الذي إبرام عقد جديد، كما قد يعدل العقد كذلك إن غير العامل العمل أو المهنة أو الوظيفة التي يقوم بها لدى صاحب العمل لأسباب صحية، اجتماعية، مهنية أو ما شابه ذلك من الأسباب سواء كان الأمر يتطلب تعديلاً جزئياً أو كلياً وفق ما يتفق عليه الطرفان⁽²⁾ .

5-3- تحديد عقد العمل المحدد المدة:

لقد كان التشريع السابق ينص على أنه بحلول أجل العقد المحدد المدة يجوز تجديده مرة واحدة وفي حالة قيام أي تجديد ثاني فإنه يعتبر باطلاً ويجب إعادة تكييف علاقة العمل ابتداءً من تاريخ انتهاء أجل مدة التجديد إلى علاقة غير محددة المدة، في حين قانون العمل الحالي لم يتطرق إلى موضوع التجديد سواء للسماح به أو لمنعه، ومن جهة أخرى يمكن تحديد عقد العمل أكثر من مرة واحدة، وإن ذلك لا يجعل منه عقد عمل غير محدد المدة بمفهوم القانون 11/90 ومن ثم إمكانية التجديد حتى وإن لم يعرفها المشرع ضمن نظام العقد المحدد المدة بموجب القانون 11/90 إلا أنه من جهة أخرى لم يمنعها صراحة ولم يحددها، ثم جاء الاجتهاد ليشترط عدم تخلل فترة فراغ بين عقد محدد وآخر لأن ذلك يفتح المجال إلى قيام

1- المادة 18 من القانون 11/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية.

2- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 1977/46، مؤرخ 2002/2.

علاقة جديدة ودائمة⁽¹⁾ وتجديد عقد العمل يكون إما صريحا أو ضمنيا اجتماعية، مهنية أو ما شابه ذلك من الأسباب سواء كان الأمر يتطلب تعديلا جزئيا أو كليا وفق ما يتفق عليه الطرفان⁽²⁾.

أ- التحديد الصريح:

مثال ذلك إبرام عقد محدد المدة لاستخلاف عامل متغيب بسبب المرض لمدة شهر وبعد انتهاء المدة لا يأتي العامل الأصلي عندئذ يبرم عقد جديد مع نفس العامل، ولنفس السبب كذلك الشأن بالنسبة لما جاء في المادة 12 المتعلق بالأشغال الغير المجددة مبدئيا لا يقبل تجديد العقد ولكن اذا انتهى العقد ولم ينته المشروع يمكن تجديد العقد وحتى لعدة مرات.

بالنسبة للاجتهاد المحكمة العليا في الجزائر ترى بأن القانون 11/90 لم يتطرق إلى مسألة تجديد عقد العمل المحدد المدة بل يعتبر العقد الثاني لمدة محددة كعقد الذي يبرم بين الطرفين لمدة محددة كعقد جديد ينتهي فيه علاقة العمل بانتهاء المدة المحددة ولا يجوز اعتبار مثل هذه العقود كعقود ذات مدة غير محددة⁽³⁾.

كما أنه لا يجوز لأطراف العقد إبرام عقد اجتهاد جديد بعد انتهاء العقد الأصلي للتحويل بأن شروط العقد المحدد المدة ما دام أنها كانت متوفرة في العقد الأصلي تبقى دائما قائمة بل يجب كل مرة مراقبتها من جديد من حيث الحالة الجديدة ومدتها بالإضافة إلى تبين كل منهما لأن القانون حتى وإن كان لا يمنع التجديد بدلا إلا أنه الشرط توفر أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 12 من القانون 11/90 والتي تنص على « ما دام الأمر يتعلق بعلاقة عمل جديدة

1- بن صاري ياسين، عقد العمل المحددة المدة، مرجع سابق، ص 131.

2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردي، مرجع سابق، ص 104.

3- المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الأول، قرار رقم 159271 المؤرخ في 02/05/1998.

بالرغم من أنها تحضر نفس الأطراف فإن توفر شروط العقد المحدد المدة في كل حالة ضروري»⁽¹⁾.

ب- التحديد الضمني:

هي الحالة المتمثلة في انتهاء أجل عقد العمل المحددة المدة واستمرار العامل في القيام بمهامه مع سكوت صاحب العمل وبالتالي تكون أمام علاقة عمل لمدة غير محددة في غياب الكتابة إلى غياب إثبات المستخدم عكس ذلك طبقا للمادة 11 من القانون 11/90 ذلك ما ذهب عليه اجتهاد المحكمة العليا «أنه من الثابت أن التجديد الضمني لعقد العمل المحدد المدة دون تحرير عقد آخر واستمرار علاقة العمل دون تقديم ما يثبت انقطاع العامل عن العمل يجعل العقد غير محددة المدة»⁽²⁾ مع الإشارة أنه ليس هناك ما يمنع في حالة انتهاء مدة العقد ولم تنته الأشغال إبرام ملحق ينص على أنه نظرا لتواصل الأشغال الممتدة العقد إلى غاية تاريخ معين.

1 - بن صاري ياسين، عقد العمل المحددة المدة، مرجع سابق، ص 135.

2- بن صاري ياسين، المرجع نفسه، ص 138.

خاتمة الفصل:

باعتبار عقد العمل محددة المدة من العقود المهمة في ساحة العمل لدى الموظفين فإنه يتم بين العامل وأرباب العمل بحيث يقوم على عدة شروط وذلك حسب الاتفاق بحيث تتمحور هذه الشروط حول الكتابة، التوقيع، التحديد، طولة المتعاقدين، تحديد منصب العمل أو الوظيفة أو الأشغال، تحديد بداية ونهاية العقد وتحديد الأجر وتوابعه، كما أنه أيضا تتضمن تجديده مرة واحدة وفي حالة قيام أي تجديد ثاني فإنه يصبح باطلا، أو في حالة غياب أي شرط من الشروط المذكورة.

الفصل الرابع:

التشغيل

- مقدمة الفصل

1- مفهوم التشغيل.

1-1- توفير فرص العمل.

1-2- تكوين وإعداد القوى العاملة.

1-3- تنظيم علاقات العمل.

2- محددات التشغيل.

3- بعض المدارس المتعلقة بالتشغيل.

4- النظريات الحديثة للتشغيل.

5- سياسات التشغيل في الوطن العربي

6- سياسات التشغيل في الغرب.

- خاتمة الفصل.

مقدمة الفصل:

يعتبر التشغيل إحدى البرامج التنموية التي طرحتها الدولة للقضاء على البطالة، فالتشغيل ظاهرة اجتماعية مهمة جدا يسعى إليه كل فرد وذلك من أجل الحصول على متطلبات الحياة الاجتماعية، وكذلك الحاجة إلى العمل، فهو إذن وسيلة أساسية في المجتمع من أجل الكسب الحلال.

1- مفهوم التشغيل

يقصد بعملية التشغيل استخدام القوى العاملة في إحدى القطاعات الاقتصادية سواء الصناعية أو الإدارية أو التجارية أو الخدماتية فهذه العملية ترتبط بعنصر تخطيط القوى العاملة من خلال تلبية احتياجات مختلف القطاعات الاقتصادية من اليد العاملة المتاحة. كما أنها تربط ارتباطا وثيقا بمفهوم وظاهرة البطالة والتي من أسبابها نمو المتراكم للقوة العمل، ويقابله طلب على يد العاملة، فخلق فرص العمل وتحقيق التشغيل الكامل من الأمور التي يجب أن تتكفل بها اقتصاديا الدول وهو أيضا ما حاول علماء الاقتصاد الكلاسيكيين والمعاصرين وضع أطر نظرية من أجل إحداث التوازن بين قوى العرض والطلب والتخفيف من البطالة.

ومن أجل ذلك فإن جل الخطط التنموية تهدف إلى تحقيق الاستخدام الكامل لكل طاقات المجتمع، بجميع فئاته فلذلك فقد عملت الحكومات على تطبيق استراتيجيات تنموية وسياسات تشغيلية لضمان الاستغلال الأمثل والرشيد للموارد البشرية، ولهذا تعرف سياسية التشغيل على أنها الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص عمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين وتعكس سياسية التشغيل أيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظريته

للعمل وحق المواطن فيه. ومن خلال هذا التعريف يمكننا أن نحدد الأهداف الأساسية لسياسة التشغيل والتي تتمثل فيما يلي:

1-1- توفير فرص عمل: تخضع هذه العملية إلى عنصر تخطيط القوى العاملة من أجل تحديد الاحتياجات الكمية والنوعية لليد العاملة وكيفية توزيعها على القطاعات الاقتصادية وهو ما تطرقنا له في الفصل الخاص بكيفية تخطيط القوى العاملة وطرق تقدير احتياجات مختلف القطاعات والمؤسسات الاقتصادية لقوة العمل من حيث طبيعتها وحجمها.

1-2- تكوين وإعداد القوى العاملة: أن عملية التدريب تمثل كل عملية يتم عن طريقها تنمية أو زيادة كل من المهارة والمعرفة لدى العاملين من أجل تحقيق هدف معين يتمثل في تحقيق تأهيل ومهارة عالية من الدقة في الأداء من حيث الاقتصار في الجهد وفي الوقت وفي الأداء. كما أن التأهيل المهني يساعد على اكتساب المعارف والمهارات التي يتمتع بها الفرد والتي تسهل عليه دخول سوق العمل⁽¹⁾ وتمكن أهمية التدريب في النقاط التالية:

- النهوض بالإنتاج كما وكيفا.
- تخفيض عدد الحوادث.
- تخفيض الأعباء على المشرفين.
- ازدياد المرونة والاستقرار في المشاريع.
- رفع روح المعنوية لدى العاملين⁽²⁾.

إن عملية تدريب القوى العاملة وتكوينها تخضع لعامل الوقت لأنها قد تكون عملية مستمرة وقد تكون مؤقتة وهي تختلف عن عملية التعليم من حيث كون الأولى أي التدريب يتم

1- زينب النجار، معجم العلوم التربوية والنفسية، ص 302.

2- فاروق عبد فلية، اقتصاديات التعليم، ديوان المطبوعات لجامعة القاهرة، بيروت، ص 60.

من خلال العمل في المؤسسات الاقتصادية بينما التعليم فهو يتم عن طريق مؤسسات التعليم وكلا العمليتين تهدف إلى تنمية قدرات الأفراد للوصول إلى مستويات عالية من المهارة والمعرفة.

1-3- تنظيم علاقات العمل: وتتم من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده المراسيم وتشريعات العمل لكل دولة من أجل تنظيم علاقة أرباب العمل بقوة العمل ضمن إطار قانوني يضمن الحقوق والواجبات لكلا الطرفين.

2- محددات التشغيل:

إن عملية الاستخدام الأمثل للمورد البشري ضمن إطار التشغيل تتحكم فيه عدة عوامل تدخل ضمن الديمغرافي، والإطار الأيدلوجي المنتهج، وكذا الإطار البشري والخاص بعنصر العمالة من حيث طبيعتها وحجمها.

• الإطار الديمغرافي:

إن العامل اليوم يمر بنوع من الازدواجية السكانية بحيث نجد أن التحول السكاني في الدول المتقدمة ذو نمو طبيعي وذلك من أمريكا وأوروبا « بمعدلات حوالي أقل من 20 لكل من الألف من السكان وبمعدل طبيعي أقل من 1% كما أن درجة الخصوبة في بعض الدول المتقدمة، بمستوى يكاد يكفي فقط للإبقاء على عدد السكان الخالي»⁽¹⁾ ووصل معدل النمو في الدول النامية إلى 40 لكل ألف من السكان ليكون معدل الزيادة مساويا لـ 3% في العالم وكون دول العالم الثالث بشكل تثنّي فإن معدل النمو السكاني العالمي يساوي 2% تقريبا فالنمو السكاني يستمر في الزيادة ويكون معظمه في دول العالم النامية ليكون نسق سكاني متخلف متميز بـ

- مستوى خصوبة مرتفع مقارنة بالدول المتقدمة.

1- مالكوم جيبلز وآخرين، اقتصاديات التنمية، طه عبد الله، دار المريخ للنشر، السعودية، 1995، ص 269.

- هجرة داخلية مكثفة من الريف إلى المدينة.
- توزيع جغرافي غير متوازن.
- تدني الخصائص السكانية الأساسية مثل انخفاض في مستوى الصحة وانتشار البطالة وقلة فرص العمل.

جدول رقم 01 : يوضح سكان العالم حسب المنطقة وتصنف التنمية عام 1980

الكثافة السكانية (شخص لكل م مربع)	معدل النمو السنوي 1970-1980	مجموع السكان العدد بالملايين %	
حسب المنطقة			
17	2.7	476	إفريقيا
95	2.1	2345	آسيا
16	2.2	169	أندونيسيا
29	1.6	802	أوروبا
17	2.2	373	شمال وسط أمريكا
14	0.8	238	جنوب أمريكا
حسب تصنيف التنمية			
4.6	2.2	3300	دول نامية
7.0	2.1	2161	منخفضة الدخل
27	2.5	1139	متوسطة الدخل
4	5.0	14	عالية الدخل ومصدرة للنفط
20	0.8	1068	دول متقدمة
23	0.8	714	اقتصاديات السوق
15	0.8	535	اقتصاد لا سوقية

المصدر: البنك الدولي 1981

إن الإحصاءات السكانية التي يوضحها الجدول تظهر لنا اختلاف النمو السكاني وفقا لتصنيف التنمية لكل منطقة وهو في تناقص تدريجي كلما اتجهنا نحو الدول المتقدمة وعالية الدخل، ونجد الكثافة السكانية المرتفعة يصل أقصاها حسب الجدول إلى 70 (سبعين شخص لكل كم مربع) وذلك بالنسبة لدول منخفضة الدخل لا سيما في الدول المتقدمة يصل إلى 20 (عشرين شخص لكل كلم مربع) وهناك جملة من العوامل أدت إلى تواجد الكثافة السكانية العالية وساهمت في التراجع عن سياسية تحديد الشمل لبعض الدول والحكومات.

- تحريم الكنيسة الكاثوليكية الرومانية على نصف مليار من أتباعها من استعمال وسائل منع الحمل الصناعية وذلك بالرغم من انخفاض قوة التماسك لتعاليم الكاثوليكية.

- ادعاء المركسيون أن الضغط السكاني في المجتمع الاشتراكي ليس بمشكلة إذ يمكن تنظيم المجتمع علميا بحيث تتوفر فيه العاملة الكاملة وأن محاولة الدول الرأسمالية تشجيع التخطيط العائلي ما هي إلا محاولة فاشلة من أجل منع الثورة القادمة⁽¹⁾.

كما نجد أن متوسط الدخل للدول عامة والأسر خاصة له دور في نمط التحول السكاني بحيث نجد أن معدل المواليد يزداد كلما انخفض الدخل وبالمقابل تنخفض معدل الوفيات كلما ازداد الدخل وذلك يرجع إلى ارتفاع مستوى الرعاية الصحية في الدول مرتفعة الدخل وذلك ما يوضحه الجدول التالي:

1- مالكوم جيبيلز، اقتصاديات التنمية، مرجع سابق، ص 279.

جدول رقم 02 : إحصاءات السكان حسب الناتج القومي الإجمالي 1980

مجموع الدخل	معدل المواليد	معدل الوفيات	معدل الزيادة الطبيعية
أقل من 200 دولار	43	20	2.3
200-300	43	17	2.6
300-500	47	18	2.9
500-1000	41	12	2.9
1000-2000	35	9	2.6
2000-5000	24	9	1.5
5000 فما فوق	18	10	0.8

المصدر: تقرير التنمية 1982.

إن معدل النمو السكاني والذي يسير بوتيرة 2% سوف يؤدي إلى زيادة مذهلة لعدد السكان والتي تستقرى النمو السكاني عام 2050 إلى 17 بليون نسمة إن هذه التوقعات توحى بقراءات مخيفة لسبيل الحياة والعيش والمستقبل الإنساني الذي سيؤثر بالزيادة السكانية وتأثيرها على الموارد الطبيعية والمساحة المحدودة، إن هذا الطرح الديمغرافي يطرح إشكالية أخرى اقتصادية واجتماعية في آن واحد وهي إشكالية التشغيل الكامل للقوى العمل المتزايدة وهذه الإشكالية تطرح نوع من التخوف وجدية في الطرح في البلدان النامية عنها في البلدان المتقدمة التي تتوفر فيها بعض الخصائص التي تحكم في متغيرات المؤثرة في نمط العرض والطلب لفرص العمل. وتتمثل هذه الخصائص في:

- زيادة حجم السكان في البلدان النامية على نظيرها في الدول المتقدمة حوالي بثلاثة أصناف وتدني مستوى المعيشة بها وبالرغم من أن الدول المتقدمة تشهد من حين لآخر نمو سكاني إلا أنه لم يقف حائلا دون التحدث وارتفاع مستوى المعيشة.

- اختلاف التكوين العمري للسكان بحيث يصل الحد الأدنى العمري للعمل إلى 10 سنوات في الدول النامية فيما يشمل الحد الأدنى العمري لدول المتقدمة إلى 16 سنة⁽¹⁾.
- ارتفاع معدلات التحضير والهجرة الداخلية في البلاد النامية ونمو المناطق الحضرية الناتجة عن الهجرة من الريف تترتب عليها مشاكل اجتماعية إذ أن السكان الحضر في البلاد النامية لا يتوفر على حياة الحضرية مثل توفير وسائل النقل والإسكان والمياه الصالحة للشرب ومجمل الخدمات الاجتماعية.

• الإطار الأيدلوجي:

إن معالجة مشكل البطالة والتشغيل يطرح الأطر النظرية التي تحدثت عن معالجة ظاهرة البطالة من منظور اقتصادي واجتماعي، واختلفت هذه الأطر لنظرية من حيث نظرتها للعمل وطرق تحقيق الكامل وإحداث التوازن في سوق العمل، وتباينت هذه النظريات من حيث كونها كلاسيكية ومن حيث حدوثها ترجع لاقتصاديات العرض والطلب كما أن سياسات التشغيل في لأي دولة لا تخرج عن إطار الاتجاه الرأسمالي أو الاشتراكي ونستعرض أولاً النظريات التشغيلية:

3- بعض المدارس المتعلقة بالتشغيل

أولاً- المدرسة الكلاسيكية

ركز الاتجاه الكلاسيكي على المقارنة بين البعدين الاجتماعي والسياسي فهو اتجاه محافظ يرى أن الرأسمالية هي نظام اجتماعي يتمتع بقدرة على الاستقرار الداخلي وأن كل ما يحدث من اضطرابات واختلالا في التوازن يرجع إلى العوائق التي تحول دون عمل قوانين السوق بحرية وإلى التدخل الحكومي أيضا.

ترتكز مسألة التشغيل في الاتجاه الكلاسيكي على مبدأ التوافق الموجود بين مصلحة الفرد ومصلحة لجماعة بحيث لا يوجد تعارض بين ذلك أن الفرد حيث ما سعي إلى تحقيق مصلحته الذاتية وتعظيم منفعته الخاصة فإنه يحقق مصلحة الجماعة دون علمه وإدراكه⁽¹⁾.

1- علي عبد الرزاق جليبي، علم اجتماع السكان، دار المعرفة الجامعية، مصر 1998، ص 304.

- وانطلاقاً من هذا المبدأ أطلق أدام سميث مصطلح "اليد الخفية" التي تحرك شؤون المجتمع وترتب أوضاعه وتعمل على توازنه كما يؤكد على حصر دور الدول في مجال الأمن وتوفير الرعاية الصحية أي القيام بوظائف تقليدية لا تمس بالنشاط الاقتصادي بأي صلة. وهناك بعض النقاط الرئيسية التي تعبر عن رأي وأفكار الاتجاه الكلاسيكي في مسألة التشغيل:
- فكرة الحرية الاقتصادية والتي اعتبرها الدعامة الأساسية لتطور النشاط الاقتصادي ويتجلى هذا في شعار أدام سميث "دعه يعمل دعه يمر".
 - يرجع أنصار هذا الاتجاه إلى تحقيق معدلات التشغيل المرتفعة بتقليل حجم البطالة يحصل من خلال المرونة في تغيير الأجور بالانخفاض في إطار الآليات التي توفرها المنافسة في سوق الشغل وفسر ذلك من خلال أن البطالة تعمل على تحفيز العمال على فرض توظيف وبالتالي تخلق جو من المنافسة.
 - إن زيادة الناتج الوطني يمضي جنباً إلى جنب مع زيادة معدل الاستثمار «أي أن الاستثمار هو القوة الدافعة لتكوين رأس المال والاستثمار يتطلب ادخار وهذا الأخير يتطلب زيادة الدخل»⁽²⁾.

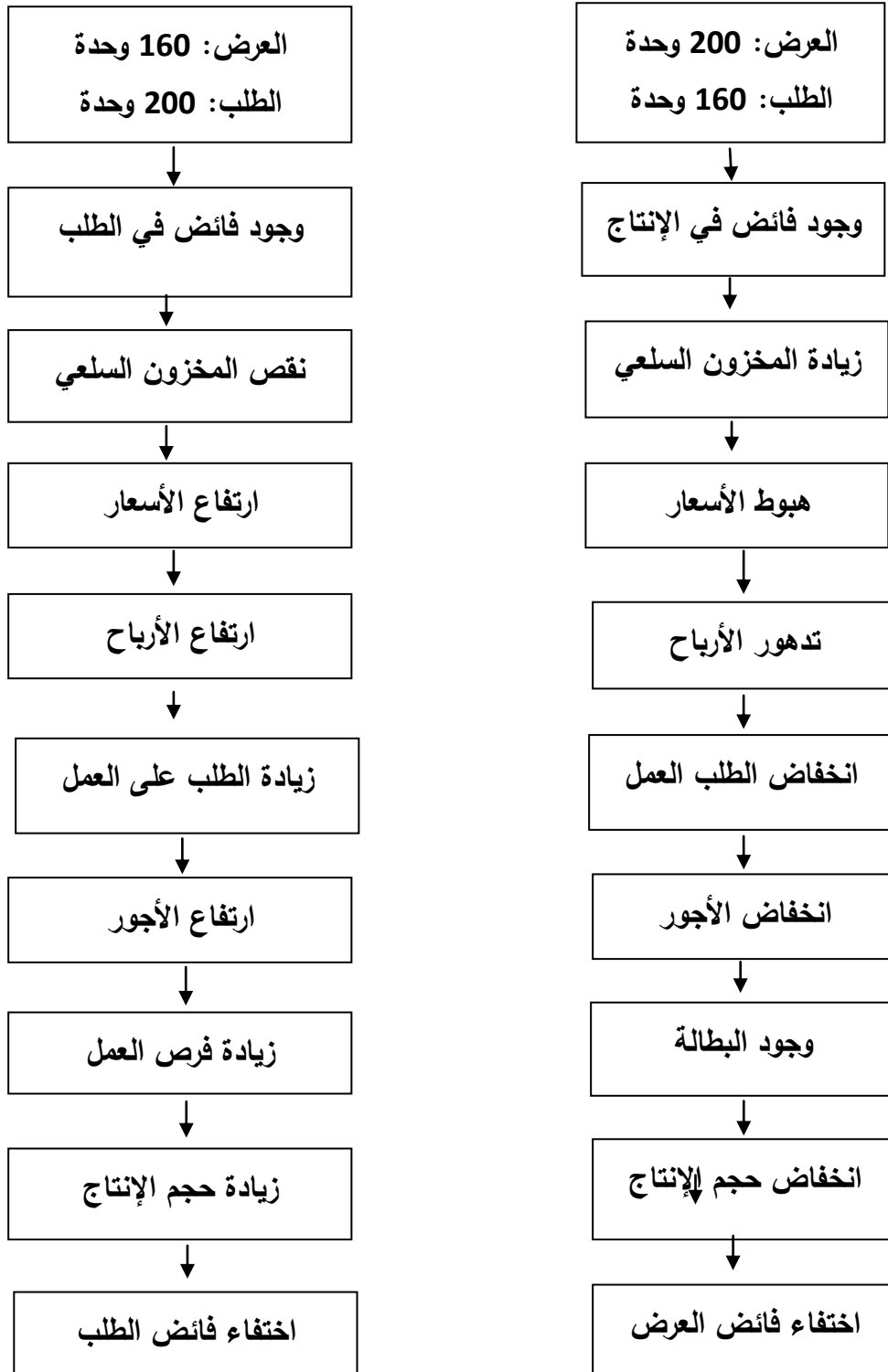
كما أن الحديث عن الاستثمار يجرنا إلى التطرق إلى قانون ساي أو كما يدعى قانون المنافذ والذي يتخلص في أن كل ما هو معروض في الأسواق من سلع هو عبارة عن سلع معروضة للمقايضة لا مكان فيها للنقود وإذا ما أدخلت النقود فعملية المقايضة ستلغى فيصبح الشراء والبيع عمليتان مستقلتان وهذا يحدث تغييراً بين العرض والطلب كان يزيد العرض وينقص الطلب ولهذا يقول ساي «حين يحصل الإنتاج ما يستدعي القيام به هو توزيع الدخل على عناصر الإنتاج من عمل ورأسمال وطبيعة وحين يحصل عناصر إنتاج على هذه الدخل فإنها تتفقا كلها في الحصول على المنتجات التي سبق إنتاجها بحيث تكون قيمة الطلب على المنتجات مساوية تماماً

1- رمزيكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة - سلسلة عالم المعرفة، عدد 226، الكويت، 1997، ص 171.

2- اسماعيل شعباني، مقدمة في الاقتصاد التثمينية، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 1997، ص 62.

مع نفقة إنتاجها بما فيه ربح المنتجين بحيث نقود الدخول التي وزعت صورة طلب على سلع وهكذا استمر دورة الإنتاج والعرض والطلب بل انقطاع»⁽¹⁾.

مخطط يمثل آليات القضاء على البطالة في الاقتصاد السياسي الكلاسيكي



1- أيبب شقير، نظرية الدورات والتشغيل، مكتبة النهضة، القاهرة، مصر، 1994، ص 19- 20.

ثانيا- النظرية الماركسية:

ارتكزت النظرية الماركسية على ثلاث عناصر أساسية في تحليلها للتطور الاقتصادي

والاجتماعي وهي:

- الفلسفة الجدلية
- المادية التاريخية.
- الاقتصاد السياسي

لقد استخدم ماركس هذه العناصر الثلاث في تحليله للنمو والحراك البشري من خلال تركيزه على نظام الرأسمالي بحيث يرى كارل ماركس « أن التوسع الاقتصادي الرأسمالي عبر الاستثمار والتجارة يجلب معه حتما تحويلا للعلاقات الاجتماعية الإنتاجية قبل الرأسمالية أي العلاقات الطبقيّة أي إقامة بنية طبقيّة رأسمالية تقوم بتحطيم التكتلات التقليدية والجامدة ومن جهة أخرى تنشئ نمطا إنتاجيا عصريا وحديثا »⁽¹⁾.

أي أن الرأسمالية تفرز طابعا اجتماعيا لعمليات الإنتاج في امتناع تقسيم العمل وزيادة التخصص وفي المقابل يزداد التركيز الفردي على ملكية وسائل الإنتاج كما أن ماركس يشير إلى إنذار بالقضاء على الرأسمالية من خلال الرأي القائل « أن من المحتم أن يتناقص معدل الربح مع استمرار النمو »⁽²⁾.

فقد افترض الكلاسيكيون أن العمال ليسوا موضعا لظاهرة الخداع النقدي فهم دائما يقارنون بين أجورهم النقدية وبين الأسعار ولا تخدعهم الزيادات النقدية في أجورهم إذا قابلتها

1- علي غربي وآخرين، تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة، دار الفجر، مصر، 2003، ص 119.

2- جبليير مالكوم واخرين، اقتصاديات التنمية، مرجع سابق، ص 73.

زيادة كبيرة في الأسعار وذلك يعني انخفاض أجورهم الحقيقية ومن ثم تقل كمية خدمات التي يعرضونها⁽¹⁾ بينما كينز يرى أن العمال هم يخضعون للخداع النقدي كما أنه يعترف بوجود تنظيمات عمالية وتأثيرها على تحديد الأجور.

4- النظريات الحديثة:

عجزت المدارس الكلاسيكية عن تحديد سبل المواجهة وتفسير أسباب ارتفاع البطالة وتحديد سبل مواجهتها خصوصا بعد الكساد الذي طبع على اقتصاد البلدان الصناعية بسبب التضخم الذي ساهم في ارتفاع معدلات البطالة، فلا الكنزية أصبحت قادرة على التفسير ولا باقي السياسيات الكلاسيكية قادرة على تجاوز الوضع، فأصبح هناك صراع فكري بين عدة مدارس اقتصادية تعبر عن فكرة جديد لمواجهة التضخم والكساد في اقتصاد الدول المتقدمة.

أ. مدرسة شيكاغو:

اعتمد منظرو هذه المدرسة على مفهوم التضخم في تحليلاتهم الاقتصادية واعتبروها ظاهرة نقدية ناتجة عن سوء تسيير النقدي للسلطة، بحيث حدد أصحاب هذه المدرسة النقدي بين 3% و5% سنويا، وانتظار وتوقع المستوى العام للأسعار على نحو معروف في المستقبل دون حدوث أزمات فجائية لأن الأسعار والأجور إذا استقرت في ضوء التوقعات التضخمية تستمر في الارتفاع ويكون مجموع الطلب الكلي غير كاف للأسعار، وهذا يخلق حالة من البطالة.

ب. مدرسة اقتصاديا العرض:

تعتبر آراء هذه المدرسة مناهضة لآراء وأفكار كينز، ويبرز في اعتمادها على تفسير البطالة بإرجاعها إلى نقص قوي عرض وليس نفس الطلب الكلي الفعال وللخروج من أزمة البطالة والركود يجب العمل على تشجيع الحوافز التي تزيد من فرض الاستثمار والادخار والإنتاج

1 - نعمة الله نجيب ابراهيم، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2001، 2002، ص 197.

وتدعيمها، واعتمدت على عنصر تدعيم الدولة من خلال خفض معدلات الضرائب على الدخل وهذا من اجل تحفيز الناس على الادخار وبالتالي على الاستثمار وهذا يؤدي على زيادة عرض العمل وفرص التوظيف « وهذا ما لجأت عليه الولايات المتحدة الأمريكية بحيث خفضت من نسب الضرائب على الدخل والثروة إلا أنه لم تكن لهذه السياسة تأثيرا ايجابيا على خفض نسب البطالة إنما حققت عجز في ميزانية الدولة»⁽¹⁾.

إن الاختلاف وجهات النظر للتشغيل وكيفية القضاء على البطالة جعل إستراتيجيات التشغيل في العالم تختلف من دولة لأخرى، كما أنها تختلف أيضا لنوع التنمية المعتمدة وهذه الأخيرة تتوقف على نموذج الاقتصادي سواء رأسمالي أو اشتراكي أو التوجيه نحو اقتصاد السوق، وهو سنتناوله حسب التوجيه الفكري للدول وما له من تأثير على نموذج التشغيل المعتمد.

أولا: الوطن العربي:

أدت سياسات التعليم والتكوين في الكثير من دول الوطن العربي إلى تخريج الكثير من قوة العمل التي تدخل إلى سوق العمل، حيث بلغ عدد الباحثين عن العمل لأول مرة 75 ألف عام 1985 منهم 50 ألف يتراوح بين 15 و 17 سنة، ويمثل الباحثين عن العمل لأول مرة 26 % من مجموع المتعطلين عن العمل في تونس، وفي الجزائر تبلغ نسبة 39.4% من جملة المسجلين الباحثين عن العمل، وفي مصر تشير النتائج من تعداد العام لسكان 1986 إلى وجود مليون وأربعة مئة ألف تقل أعمارهم عن 35 سنة و 623 ألف دون 25 سنة وفي سوريا بلغ المتعطلون عن العمل حوالي 77 ألف متعطل منهم نسبة 33 % تقع أعمارهم بين 15 - 16 سنة، وحتى في دول الخليج فقد سجلت نسبة المتعطلين سنة 1981 في البحرين

1- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة عام المعرفة. عدد 225، الكويت، 1997، ص 473.

7458 عاطل، الكويت عام 1985، 3394 عاطل⁽¹⁾ هذه النسب المذكورة توحى بنمو العمالة في الوطن العربي إضافة إلى مخرجات التعليم التي زادت من بطالة اليد العاملة المؤهلة كما أن هذه في تزايد مستمر بحيث أكد المشاركون في المنتدى العربي الاستراتيجي الذي عقد في ديسمبر 2004 أنه على صناع القرار في العالم العربي التخطيط ما بين 80 و100 مليون فرصة عمل حتى عام 2020، حيث بلغ حجم القوى العاملة اليوم 120 مليون/ن، يضاف إليها كل عام 9 ملايين و400 ألف التقرير على أنه لم تعد هناك دول محصنة من البطالة كما هو حال دول الخليج مثلا السعودية التي تعد أكبر هذه الدول استقبالا للوافدين تعني من بطالة نحو 15% من قوة العمل، عمان 17.2% قطر 11.6%⁽²⁾.

إلى جانب مشكل البطالة الظاهرة فدول العربية تعاني من ظاهرة البطالة المقنعة بحيث مثلا « تستطيع قوة العمل في الولايات المتحدة الأمريكية أن توفر الغذاء للشعب الأمريكي كله بمعدلات استهلاكية عالية جدا وتقدم فائضا للتصدير، بينما قوة مثلا في مصر لا تستطيع أن تنتج إلا جزءا بسيطا من احتياجات الشعب الأساسية»⁽³⁾.

ومن خلال هذه الإحصائيات نجد أن الدول العربية هي الأسوأ الأوضاع من حيث التشغيل، وسوف نتطرق لأوضاع التشغيل والبطالة في الوطن العربي حسب المناطق للتعرف على مدى نجاح الاستراتيجيات المتبعة للتشغيل.

5- سياسات التشغيل في الوطن العربي:

1- عبد الرحمان علي عبد الرحمان، العمالة الاجنبية - أثارها الاجتماعية والسياسية على منطقة الخليج العربي - مكتبة مدبولي، مصر، 1997، ص 47.

2- المصدر: سياسة التشغيل في الوطن العربي، www.google.com.

3- عبد الرحمان علي عبد الرحمان، العمالة الاجنبية- أثارها الاجتماعية والسياسية على منطقة الخليج العربي ، مرجع سابق، ص 44.

إن مشكلة البطالة هي أكبر التحديات التي تواجه الأقطار المغاربية التي تسعى إلى تفعيل العلاقات الاقتصادية بما بينها لوقوعها في منطقة جغرافي واحدة خاصة الدول الثلاث (الجزائر- تونس- المغرب) كون هذه الدول تمثل لغالبية من السكان بحيث نعين فيها 92 من سكان أنحاء المغرب العربي ولهذا فمشكلة البطالة وخلل التوازن في سوق العمل أولى مشكلات المغرب العربي.

- توفير إمكانيات التشغيل¹.

• المغرب:

يرى المحللون الاقتصاديون أن أسباب البطالة ترجع إلى عجز القطاع العام عن استيعاب اليد العاملة الجديدة، "فحسب التقرير الذي أصدرته المندوبية السامية للتخطيط بحيث بلغ معدل البطالة في جوان 2005 نسبة 22.3 بزيادة قدرها 1.6 عن مستواه قبل عام وبلغ عدد العاطلين عن العمل 3.231 مليون شخص"⁽²⁾.

ويعتبر القطاع الزراعي هو من أكثر القطاعات الاقتصادية المتضررة والتي فقدت أعداد هامة من الوظائف بسبب سوء الأحوال الجوية وبالتحديد الجفاف الذي أصاب التراب المغربي في الآونة الأخيرة.

"فقد القطاع الزراعي 33 ألف فرصة عمل بسبب الجفاف وسجلت الصناعة انخفاض بأكثر من 9 من اليد العاملة بسبب فقدان قطاع النسيج والملابس 95 ألف فرصة عمل وذلك بسبب المشكلات الكبيرة التي تواجه قطاع النسيج في المغرب الذي تأثر بسبب المنافسة الأسيوية التي أجبرت القطاع على التخلي عن العمال"⁽³⁾.

1- ليليا بن صويلح، برامج التشغيل وترقية العمل وتطوير الكفاءات، ديوان لمطبوعات الجامعية، 1990، ص84.

2- عبد الغني يعقوبي، البطالة في المغرب، جريدة الحوار المتمدن، نقلا من موقع

انترنت: www.rezgar/debat/show/art.aid

3- عبد الغني يعقوبي، المرجع نفسه، ص64.

واتخذت الحكومة المغربية إجراءات خاصة من أجل التخفيف من تنامي ظاهرة البطالة التي كانت سنة 2004 تصل نسبة البطالة 10.9% وأصبحت 11.3% وتمثلت في إعداد مشروع تشغيلي أعتمد على مجال الاستثمار في المشاريع الخاصة " يهدف مشروع المغادرة الطوعية في الوظيفة العمومية إلى منح الموظفين تعويضات مالية مقابل ترك الوظيفة وتشجيعهم على تنفيذ مشروعات جديدة في القطاع الخاص أملا في خلق فرص عمل جديدة عن طريق تدعيم المشروعات بنسبة فوائد أقل"⁽¹⁾.

• الجزائر:

إن من بين أهداف التنمية الاجتماعية التي أنتجت الجزائر بعد الاستقلال وهي إحداث فرص عمل لكل الجزائريين القادرين عليه من أجل القضاء على البطالة خاصة بعد الاستقلال لاستفحال البطالة أولا وكذا ضعف الكفاءة اليد العاملة الجزائرية ثانيا ولذلك فقد كانت السياسة المتبعة للقضاء على هذه الظاهرة تهدف إلى:

أ- توفير فرص العمل لكل السكان القادرين على العمل والسعي لأن تكوين فرص العمل الجديدة منتجة قدر الإمكان.

ب- العمل على تغطية حاجات الاقتصاد الوطني من الخبرات والكفاءات اللازمة لقيام بعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية²

جدول رقم 03: يوضح الاستخدام والبطالة في عام 1966⁽³⁾

السكان	زراعة	قطاعات أخرى	المجموع
عدد السكان	6300	5520	11820
سكان نظريا قادرين على العمل	1300	1180	2480

1- الغني يعقوبي، البطالة في المغرب، جريدة الحوار المتمدن، مرجع سابق، ص 66.

2- بلقاسم سلاطنية، سياسة التشغيل والتكوين المهني، ص 161. نقلا عن حزب جبهة التحرير الوطني، التخطيط والتنمية، تقييم المخططات، ص 20.

3- عبد الطيف بن اشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982، ص 39.

سكان مستخدمون	870	850	1720
عاطلون عن العمل	430	330	760
نسبة البطالة	33	28	30.6

المصدر: الإحصاء العام 1966 ← الوحدة بالآلاف

إن سنة 1966 هي بداية مرحلة تنفيذ المخططات التنموية الثلاثة كم أنها تعتبر الفترة بدأت الجزائر تدخل في مرحلة التسيير الذاتي وذلك تبعا للظروف الاقتصادية والاجتماعية التي خلفها الاستعمار، فأول التحديات التي واجهت الاقتصاد الجزائري في هذه الفترة هي التحدي بين الخيارين الصناعة الثقيلة أو الخفيفة بحيث لم تكن للجزائر قاعدة أيديولوجية غداة الاستقلال سوى البرامج والمواثيق وأهمها:

1-برنامج طرابلس: تم إعداد من طرف مجلس الثورة 1962 والذي ينص على أن التنمية الحقيقية للبلاد على المدى الطويل الوثيق الصلة بإقامة الصناعات الأساسية اللازمة لسد حاجيات الزراعة العصرية أي إعطاء الوزن الثقيل للصناعة الثقيلة.

2-ميثاق الجزائر: أعدته جبهة التحرير الوطني في أبريل 1964 ويهدف أساسا إلى تنمية صناعة من خلال خلق مناصب عمل جديدة في حدود الإمكانيات المتاحة.

3-الميثاق الوطني 1976: الاهتمام بالتصنيع سنة 1976 وتم اعتماد الاهداف التالية:

- الاهتمام بخلق مناصب شغل

- إعادة التوزيع العادل للدخل.

- التنسيق بين مختلف الصناعات التقليدية.

4-الميثاق الوطني سنة 1986: وقد حدد أهداف التنمية الصناعية من خلال تزويد البلاد

بصناعة شاملة متوازية من خلال:

- إعطاء الدور الأساسي لصناعة وسائل التجهيز.

- تحقيق التكامل الانسجام بين الصناعة والقطاعات الأخرى.

- تطوير قطاع الطاقة ليكون مصدر التراكم العملية الصعبة¹

جدول رقم 04: يوضح تطور الوظائف الجديدة التي ينبغي إحداثها لعام 1977⁽²⁾

عدد الوظائف	1979-1977	1984-1980	1990-1985
عدد الوظائف المناسبة مع عدد العاطلين بين 15- 16 سنة	148356	1458310	1876831
أقل من 21 عام	25.8	26.6	25
أقل من 25 عام	45.4	46.9	45.8

المصدر: الإحصاء العام للسكان والسكن وحسابات خاصة بالموئلف.

إن هذه الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي عاشها المجتمع الجزائري بعد الاستقلال توجي بالحاجة إلى تطوير الاقتصاد الوطني وذلك باعتماد خلق فرص العمل بنسبة 30.6 سنة 1966، فضمن هذا المنظور كان الإشغال الكبير منصبا على اعتماد التنمية قائمة على التصنيع رغم ضعف الإمكانيات المادية والبشرية (الإطارات الكفاءة).

جدول رقم 05: يوضح تطور العمال الصناعيين (1966 - 1985)⁽³⁾.

القطاعات	1966	1985	نسبة الزيادة
الصناعة	80.000	471.211	487.7
البناء والأشغال العمومية	55.000	339.631	881.1
المجموع	135.000	1.009.824	648.0

1- عبد العالي دبله، التجربة الجزائرية واشكالية التبعية والتخلف، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1989، ص 165-166.

2- عبد اللطيف بن اشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط، مرجع سابق، ص 450.

3- العياشي عنصر، نحو علم اجتماع نقدي - دراسات نظرية وتطبيقية - ديوان المطبوعات الجامعية، 1999، ص 116.

بعد رحيل الاستعمار لم تكن هناك قاعدة صناعية حقيقية، بحيث كانت المنشآت الصناعية التي تركها الاستعمار ذات طابع استخراجي ولم تكن صناعة تحويلية مما جعل الجزائر تفتقر ليد عاملة صناعية مؤهلة يعتمد عليها التنمية الصناعية كنموذج انتهجته الجزائر لتحقيق التنمية وفتح فرص عمل، وذلك يرجع بالدرجة الأولى بالمستعمر الفرنسي الذي يمارس التجهيل في الجزائر وحرمان الملايين منهم من حقهم في التعليم والتكوين وهذه البيئة الضعيفة للتأهل هي ليست القوة العاملة الكفاءة عندما نقارنها بنوع التصنيع المراد تطبيقه.

ومن أجل ضمان تغطية كمية ونوعيته لقوة العمل في الجزائر وكذا لتحقيق تنمية أساسها التصنيع ثم خلق برامج تقوم على مبدأ التخطيط وذلك وفق الإيديولوجية الاشتراكية وذلك ما سنتعرض له في العنصر التالي.

1- البرنامج الثلاثي 1967-1969: هذا البرنامج هو الخطوة الأولى للتخطيط في الجزائر ومهد الإعداد الخطط الرباعية وتحيد استراتيجية اقتصادية على المدى البعيد ولقد ارتكزت على تطوير قطاع المحروقات وتوج قطاع النفط والمحروقات فيما بعد سنة 1971 من خلال الحرية بالتحكم القانوني لمواردها وتم ذلك بتأميم المناجم سنة 1966 وتأميم الأراضي الزراعية سنة 1963، تأميم البنوك سنة 1967.

وهذا التحكم تطلب من الدولة الجزائرية نفقات كبيرة من أجل الاستثمار في جميع الميادين فمثلا 15 مليار من الدينارات من (1970-1973)⁽¹⁾ ولقد تميزت مرحلة ما بعد المخططات التنموية بتزايد طلبات العمل، ويقابلها قلة عروض العمل وذلك بالرغم من ارتفاع معدل التشغيل الذي وصل إلى حد توفير 1117330 منصب عمل خلال 67-978 و501000 منصب عمل خلال المخططين الخماسين خلال 1980-1989 مما زاد في نسبة ارتفاع

1- أحمد هني، اقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجامعية، ص24.

معدل البطالة خاصة في أوساط الشباب" ففي الوقت الذي لم يستفيد فيه المعدل السنوي لعرض الشغل 75000 منصب خلال الفترة 1985-1990 فإن الطلب التراكمي للشغل لم يتوقف عن الزيادة ليلعب في نفس الفترة المعدل السنوي المقدار 25000 طلب هذا الفرق الشائع بين العرض والطلب ازدياد اتساعا خلال السنتين الأخيرتين حيث عرفت عملية خلق المناصب الشغل انخفاضا ملحوظا ووصلت إلى معدل سنوي يقارب 60000 مقابل للطلب يفوق 250000 طلب التي يضاف لها من 25000 إلى 30000 منصب مفقود تسريح العمال⁽¹⁾

إن منهج التخطيط المتبع حقق بالفعل خطوات هامة في مجال التشغيل سواء كمية من حيث معدلات النمو المذكور أو نوعية من خلال التطوير الكفاءات اليد العاملة عن طريق مؤسسات التعليم والتكوين المهني إلا أنه دائما لم يرقى لمستوى القريب من التشغيل الكامل إلا أنه هذا القطاع أي قطاعه التشغيل في عهد المخططات حقق ديناميكية لا يستهان بها في سوق العمل الجزائري لما بعد المخططات وذلك بفضل الاستثمارات المرصودة له الاستثمار المعتمد الأولى بدأ لمتوسط سنوي نحو 3 مليار دج خلال المخطط الثلاثي 9/67، لينتقل إلى 9 مليار دج مخطط الرباعي الأول 73/70.

جدول رقم 06: مناصب العمل المحدثة خلال المخطط الثلاثي الأول:

القطاعات	عدد المناصب المحدثة	
الصناعة	48100	44.6
البناء والشغال	10730	10
التجارة والخدمات	17240	16

1- بلقاسم سلاطينية، سياسة التشغيل والتكوين المهني، مرجع سابق، ص 216، نقلا عن وزارة الشبيبة والرياضة، قصر الأمم، 10 نوفمبر 1993، ص 22.

النقل	13610	12.6
الإدارة	18000	16.8
المجموع	107750	100

من خلال هذا الجدول تبين لنا أنه تم الاعتماد على سياسة التصنيع كدليل على الإيديولوجية المتبعة أُنذاك بحيث نجد أن أكبر نسبة جالية لليد العاملة في القطاع الصناعي 44.6%.

المخطط الرباعي الأول 1970-1973:

إن الاتجاه العام لهذا المخطط كان رفع المستوى الثقافي للبلاد وذلك تم التفسير عنه من خلال هدفين أساسيين:

- تلبية الحاجات الاجتماعية للتربية.

- تلبية حاجات الاقتصاد للعمال المؤهلين.

واستناد لهذين الهدفين استهدف المخطط إنشاء 265000 منصب عمل خارج الفلاحة أي بمعدل 688000 استخدام جديد في السنة.

المخطط الرباعي الثاني 1974-1977:

فمن خلال هذا المخطط كان العمل على استهداف نمو لمناصب العمل يصل معدلها إلى 8 وتركيز في ، القطاعات المنتجة فلقد استهدف هذا المخطط (110000) منصب عمل وقد شكلت فترة بداية المخطط الخماسي الأول مرحلة انتهاء إستراتيجية النمو بعيد المدى (67-1980) والتي استهدفت الوصول إلى تحقيق الشغل الكامل لكل الطاقات البشرية.

استهدف المخطط الخماسي الأول (1980-1984) خلق 1177500 وظيفة جديدة

موزعة بين القطاعات.

جدول رقم 07: تطور طلبات وعروض الشغل⁽¹⁾.

السنة	الطلبات	العروض
1973	260000	80000
1974	140000	60000
1975	150000	54000
1976	120000	87000
1977	145000	92000
1978	104000	97000
1979	120000	82000
1982	105000	76000
1981	130000	98000
1982	130000	113000
1983	167000	157000
1984	183000	150000
1985	182000	138000
1986	165000	109000

المصدر: الديوان الوطني لليد العاملة.

من خلال الجدول نجد أن حجم الطلبات يفوق عروض العمل المتوفرة وذلك بالرغم من تبني أهداف المخططات التنموية هو القضاء على البطالة واستحداث فرض عمل تتناسب مع الطلبات العمل، " فبرغم من المعدل المرتفع لنمو التشغيل فإن العرض الطلبات العمل أحدث عجزا معتبرا في هذا الميدان ففي الوقت الذي ينمو إجمالي السكان النشيطين بمعدل نمو قدره

1- أحمد هني، اقتصاد الجزائر المستقلة، مرجع سابق، ص 57.

40 كان معدل التشغيل قدره بحوالي 4.6 الأمر الذي يؤكد وجود تباعد بين نمو السكان وعملية خلق العمل الجديدة⁽¹⁾.

أما المتوسط السنوي لعدد مناصب الشغل التي تم خلقها بفضل هذه الاستثمارية في الفترة المذكورة هو 144500 منصب عمل، بينما كان المتوسط السنوي الحجم الاستثمار هو 42.2 مليار دج⁽²⁾.

وعلى العموم فإن مشروع التنمية والمخططات التنموية منذ بدأها في سنة 1967 استندت إلى إطار نظري وفق إيديولوجية اشتراكية، مستلهمة من أعمال الاقتصادي الفرنسي دي بريس، إذ تشير الفكرة الأساسية في هذا النموذج إلى أن أية محاولة جدية للتخلص من وضعية التخلف والاستعمار الجيد لابد أن تعتمد إستراتيجية اقتصادية واجتماعية شاملة وتوفير هذه الأخيرة الشروط الضرورية للتحقيق ويكمن الشرط الأساسي لبلوغ ذلك في قدرة المجتمع على اعتماد برنامج تصنيعي بمخطط طويل المدى يتضمن إحداث تحولات اجتماعية واقتصادية جوهرية وشكل ما يسمى الصناعات المصنعة⁽³⁾.

الإصلاح الاقتصادي وتطور سوق العمل:

إن تحقيق معادلات عالية في تشغيل القوى العاملة المتعطلة هو أحد أهم المكاسب الكبرى لسياسة الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر خاصة في عهد ما بعد التخطيط أو المخططات التنموية الرباعية والخماسية.

1- بلقاسم سلاطينية، سياسة التشغيل والتكوين المهني، مرجع سابق، ص 197، نقلا عن حزب جبهة التحرير الوطني، التخطيط والتنمية، تقييم المخططات، ص20.

2- محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة التخطيط التنمية، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1999، ص 257-258.

3- عياشي عنصر، التصنيع وتشكل الطبقة العاملة، بيروت، القاهرة، 1998، ص 106.

فالفقرة التي حققها قطاع التشغيل منذ سنة 1967 وهي سنة بداية تنفيذ المخططات خلقت ديناميكية جديدة بفضل حجم الاستثمارات في هذا القطاع والذي بدوره حقق نمو في عدد العمال.

إن النتائج الرقمية التي تبرز هذا الارتباط متمثلة في قفزة عدد العمال المشتغلين عام من 1.75 مليون عامل إلى 2.65 مليون عامل سنة 1977، ثم إلى أكثر من 4 مليون عامل سنة 1987 وهو تطور سريع وقوي جعل معاملته يرتفع في فترة عشرين سنة برقم 2.3 مليون مرة أي أكثر بنسبة 30 من معامل مضاعفة السكان إلا أن الجرم الاستثماري الصافي الذي تم إنجازه، خلال نفس الفترة، كان قويا أيضا وعرف تدفقا يبلغ 844 مليار دج⁽¹⁾.

لقد كانت أولى خطوات الإصلاح الاقتصادي في الجزائر هو الاهتمام بقطاع التعليم والتكوين لتأهيل القوى العاملة من أجل تحقيق التنمية بحيث تم ربط مؤسسات التعليم والتكوين بالمؤسسات الاقتصادية أي عملت الدولة على الاهتمام بالموارد البشرية وتطويرها وهذا ما نصت عليه المادة الخامسة من قانون المخطط الخماسي الأول رقم (80-11) بتاريخ 12 ديسمبر 1980 بحيث نص على أن الهدف الرئيسي هو تعبئة الطاقات الوطنية وكفاءاتها، هذا الهدف تضمن تحسين مستوى استغلال الموارد البشرية المادية وذلك لتتنص وضعف الإطار الجزائري وكذا جهلها بالتنظيم والتسيير الإداري والاقتصادي وذلك من أجل تجد الجزائر مكانا لها في ظل التحديات الاقتصادية والثقافية ولهذا فقد وجدت المؤسسات الوطنية نفسها مضطرة إلى اتخاذ احد هذين الإجراءيين أو الأخذ بهم معا:

أولا: مراجعة سياسة التشغيل على حساب الجانب الاجتماعي بحيث وجدت المؤسسات الوطنية نفسها تعاني من بروز حالات في فائض التشغيل وهذا ناتج عن سوء أو عدم التسيير العقلاني للنماذج عن قلة الخبرة ذو التجربة في ميدان التنظيم والتسيير وهذا اقتضى تخفيض

1- محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة التخطيط والتنمية، مرجع سابق، ص 257.

حجم التشغيل ونجم التشغيل عنه إخراج عدد من العمال الذين قدر أنهم في الحقيقة غير منتجين في أعمالهم، وأن خروجهم لن يؤثر على الإنتاج، بل ينص على المؤسسة فائض البطالة المقنعة، لأنهم عمال يستتروا ببطالتهم بقناع ظاهري وهو العمل هو وكانت نتيجة هذا تسريحهم تخفيض من نسبة البطالة المقنعة من 63000 عامل (9.5) سنة 1980 إلى 21000 عالم (2.7) سنة 1985 فإلى 4000 عامل 0.4 سنة 1987⁽¹⁾.

ثانياً- عدم إدخال قوى جديدة في المؤسسات الوطنية حتى يتم التخلص من فائض الأيدي العاملة (البطالة المقنعة).

هذين الإجراءين زادا من حجم البطالة الصريحة- السافرة- خصوصا مع تناسي قوة العمل الوطني التي تبلغ 4 سنويا في هذا الوقت أصبح من الضروري البحث عن حلول تجنب الاقتصاد الوطني المزيد من البطالة السافرة فلجأت السياسة المالية للدولة نحو تفعيل مجال الاستثمار من اجل خلق المزيد من فرص العمل.

وبدأت تدريجيا بالتنازل على فرص الاستثمار للقطاع الخاص مع الاحتفاظ احتكار الدولة على التجارة الخارجية وعدم رفعها للدعم الاقتصادي على بعض المستهلكات والتجهيزات.

ويمكننا ملاحظة تطور اليد العاملة في القطاع الخاص من خلال المؤشرات التالية:

جدول رقم 08: تطور الشركات الخاصة (1966-1980)

الحجم	1966	1969	1974	1977	1980
1- 4 عمال	-	2201	3201	3339	5000
أكثر من 5 عمال	-	1845	2618	2731	4387

1- المرجع نفسه، ص264.

9387	0670	5819	4046	3358	المجموع
------	------	------	------	------	---------

D. Liabes. Capital privé et patron d'industrie en Algérie, CREAD, Alger, 1984, p. 419

نلاحظ أنه تدريجيا تم رفع عدد المؤسسات الخاصة والتي وصلت كأقصى حد سنة 1980 إلى 5000 مؤسسة التي تضم عمالها 4 عاملين، وهذا كاستجابة مبدئية لفتح مجال الاستثمار للخوادم، ورغم التوسع السريع في توفير مناصب الشغل وارتفاع نسبة التشغيل من المجموع الكلي للقوي العاملة إلا أنها لم تكن تحقق معدلات تؤكد أنها قريبة من مستوى التشغيل الكامل.

" فتم رفع الرقم الاستثماري تقديري لسنة 1988 إلى مليار دج إلا أنه أقل من حجم تطور القوة العاملة الذي هو نحو 200000 شخص في العام وقابله رقم مناصب العمل إلى 116000 منصب جديد"⁽¹⁾.

إن الهدف من رفع معدلات الاستثمار هو خلق ديناميكية في قطاع التشغيل في الجزائر الذي يعاني في وقت واحد من فائض في اليد العاملة في المؤسسات الوطنية- ناتج عن سياسة تطبيق التشغيل الكامل مما خلق قوة عمل غير منتجة- ونمو في قوة العمل المتعطلة إلا مستويات هذا الاستثمار بقيت عاجزة أمام هذا التحدي الاقتصادي والاجتماعي الخطير المتزامن مع أحداث أزمة 5 أكتوبر 1988 الناتجة عن الخلل في النظام الاجتماعي للمجتمع الجزائري أفرزته الاختلال الاقتصادية الهيكلية التي أدت إلى تدهور القدرة الشرائية للمواطن، انتشار البطالة والبيروقراطية، وأيضا تدهور المستوى المعيشي للمواطن.

" بحيث وصل عدد الذين يعيشون تحت مستوى الفقر في الجزائر في أول السداسي من سنة 1988 حسب تقديرات المجلس الوطني للدراسات الاقتصادية والاجتماعية حوالي 6 مليون

1- محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة التخطيط التنموية، مرجع سابق، ص 256.

شخص ما يعادل 22% من السكان الجزائري، ونسبة معتبرة من البطالة وصلت إلى 28.26" سنة 1998 مقابل ما يقدر 9" سنة 1986"⁽¹⁾.

جدول رقم 09: توسع التشغيل 1967-1985².

الحجم	1967	1973	1978	1982	1985
القادرين على العمل	2.5	2.8	3.5	4.3	4.5
المشغلون	1.72	2.18	2.83	3.4	3.9
نسبة التشغيل	75	76.5	81	80	86.3

نلاحظ في كل مرة في قوة العمل ويقابلها نمو الوظائف لكنها تصل لمستوى عال من التشغيل لقوى عمل " قدرت طلباتها سنة 1985 ب 182827 طالب عمل يقابلها عرض 138.511 عرض للوظيفة وتم توظيف 102.873 عامل"⁽³⁾.

فالرغبة في تطوير الاقتصاد الوطني وإنعاشها جهل المسؤولين على التسيير في البلاد على اتباع نمط جديد من التسيير اعتمد على إعادة الهيكلة لجميه القطاعات الاقتصادية من خلال اعتماد اللامركزية في التسيير واعتماد سياسة التطهير المالي من أجل تخفيف الخزينة المالية أعباء الخسارة الناتجة سوء تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية، فشجعت كمرحلة

1- نور الدين زمام، السلطة الحاكمة والخيارات التنموية بالمجتمع الجزائري، 1962-1998، دار الكتب العربي، 2002، ص 215-216.

2- العياشي عنصر، التصنيع وتشكل الطبقة العاملة، مرجع سابق، ص111.

3- ليليا بن صويلح، دور برامج التشغيل في ترقية العمل وتطوير الكفاءات، مرجع سابق، ص65.

أولية على التنازل على المؤسسات العمومية الخاسرة لصالح القطاع الخاص الجزائري أو فتح المجال أمام المستثمر الأجنبي، أو ما سمي بالخصوصة والتي أدت إلى حل الكثير من المؤسسات العمومية وذلك من أجل تشجيع الاستثمار.

فقد أدت سياسة الاستثمار إلى رفع الإنتاج وتحسين نوعيته من خلال روح المنافسة التي تنشأ بين المؤسسات الاقتصادية هذا من جانب اقتصادي، أما اجتماعيا فقد أدت الخصوصية إلى تسريح العمال وهذا عملا بتوصيات البنك الذي يرى أنه يتعين على الحكومات أن تقوم بتسريح العمال الزائدين عن الحاجة قبل البدء في عملية خصخصة المؤسسات وذلك للسماح لأصحاب المؤسسات إعادة هيكلتها وإنعاشها من جديد، هذا التسريح للعمال زاد من الاختلاف في سوق العمل الجزائري بحيث " أوضح وزير المساهمات وترقية الاستثمار السيد عبد الحميد طمار أن عملية الخصخصة التي انطلقت بها الحكومة قد أفضت إلى خصخصة 333 مؤسسة عمومية خلال سنة 2005.

70% هي هذه المؤسسات كانت تعاني من أزمة مالية في مختلف المجالات، وهي العمليات التي سمحت بجمع 91 مليار دينار والحفاظ على 9000 منصب عمل وخسارة ما يقارب 23 ألف منصب عمل⁽¹⁾.

رغم ذلك فإن المدير العام لصندوق النقد الدولي السيد رودريغو راتو أبدى عدة تحفظات على برامج الاستثمارات التي تعتمد عليها الجزائر كونها لم تساهم بشكل فعال في التغلب على نسب البطالة، فهو يرى أن معدل النمو الاقتصادي السنوي الذي تسجله الجزائر ما زال متوسطا حيث تدرج من مستوى قريب من 7% عام 2003 إلى 5.5% عام 2004 جراء تراجع الاستثمارات العمومية وهو ما يدل على تحقيق الهيكلية الاقتصادية في الجزائر بحاجة إلى إعادة النظر بما يسمح بالانتقال إلى تحقيق معدلات نمو أكثر ارتفاعا حتى يتم مواجهة

1- سفيان بوعياذ، القطاع العمومي فقد 23 ألف منصب شغل، جريدة الخبر، يومية مستقلة، عدد 4704، الجزائر بتاريخ 20 ماي 2006.

البطالة بكفاءة تؤدي إلى الالتحاق بمعدلات البطالة المقبولة عالميا والتي تتراوح في الاقتصاديات الأكثر ديناميكية ونمو في العالم في مستويات ما دون 10%¹ وهذا ما استدعى طرح 145 مؤسسة كبرى مثل صيدال، مركب سوناكوم، فنادق الأوراسي السفير وغيرهم للخصوصة ضمن استثمار أجنبي.

وقد تم تحديد أهم معالم الاصطلاح الهيكلي ضمن ندوة بحيث حول ملف الإصلاح بالجزائر من أجل إنشاء نظام اقتصادي قوي لا يهتز تحت تأثير المنافسة، وكان عنوان هذه الندوة " الإصلاحات الاقتصادية رهانات وضغوطات" وقد نشط هذه الندوة الخبير الاقتصادي الجزائري بكندا الطيب حفصي بمشاركة عدة مختصين جزائريين وفرنسيين.

وتم تحديد أهم التحديات التي تواجهها الجزائر في ملف الإصلاح:

1- التحدي الأول لأي نجاح اقتصادي يكون من خلال تجديد الخيارات الدقيقة والأهداف المحددة.

2- تهيئة محيط العمل المؤسسات وجعلها أكثر إنتاجا وتأهيلا مع التركيز على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على خلق الثروة وفرص العمل.

3- تأهيل المؤسسات وتحسين خدماتها وإصلاح هيئات العمل وفق قاعدة تقسيم الأدوار بعيدة عن تداخل الصلاحيات ومركزية القرار وهي أكبر تحدي للمؤسسات الجزائرية².

• فلسطين:

يعاني الاقتصاد الفلسطيني من مشكلة البطالة تفوق قدرة الدولة على استيعاب عدد الداخلين سوق العمل وذلك يرجع لظروف الاحتلال الفلسطيني الذي ساهم من انتشار البطالة بسبب تدمير المؤسسات الحكومية وحصار المدن الفلسطينية وتدمير المنشآت والمزارع وإغلاق

1- عبد القادر م، " صندوق النقد الدولي يدعو الجزائر لتعميق لإصلاحاتها الهيكلية" جريدة الفجر، يومية مستقلة، الجزائر، تاريخ 5 مارس 2005.

2- فنيديس بن بلة، " الإصلاحات الاقتصادية رهانات وتحديات" جريدة الشعب، يومية مستقلة، تصدر بالجزائر، عدد 13695، صادرة بتاريخ 28 جوان 2005.

المعابر الحدودية وهذه العوامل وغيرها من الممارسات الاستيطانية والاستعمارية الإسرائيلية زادت في ارتفاع معدلات البطالة والتي ارتفعت من 10% سنة 1996 إلى سبتمبر 2000 قبل الانتفاضة الأقصى إلى 23.80%.

جدول رقم 10: يبين نمو معدل البطالة.

السنة	معدل البطالة
1996	18.2
1997	23.80
1998	20.3
1999	11.8
2000	14.1
2001	25.5
2002	31.3

المصدر: مركز المعلومات الوطني الفلسطيني

إن الارتفاع العمومي في نمو معدلات البطالة يرجع إلى الانغلاقات المتكررة التي بلغت 130 يوم عام 1996 و 128 يوم عام 1997¹، إن هذا الوضع المتأزم للبطالة ناتج عن النمو الديمغرافي في فلسطين خاصة في فئات الأكبر من 20 سنة.

جدول رقم 11: يوضح توزيع العمل بين الجنسين:

العمر	الذكور	الإناث	كلا الجنسين
14-10	8.9	-	2.5

1- أحمد الليثي، البطالة في العالم العربي، أسباب وتحديات، جريدة الجسر، مارس 2005.

14.1	22.1	13.0	24_15
11.4	19.0	9.9	34-25
6.5	5.4	6.7	44-35
6.7	2.5	7.6	54-45
3.6	0.8	4.6	55 فأكثر

المصدر: مركز المعلومات الوطني الفلسطيني

إن الأشغال بالوضع السياسي لفلسطين حال وضع خطة واستراتيجية واضحة المعالم لتشغيل القوى العاملة العاطلة عن العمل فالتطورات السياسية التي يميلها الاحتلال الاسرائيلي هي التي تحدد وتيرة النمو الاقتصادي الذي يحدد بدوره فرص التوظيف، فعدم استقرار الوضع الاقتصادي هو السبب الرئيسي لاضطراب ونمو معدلات البطالة.

6- سياسات التشغيل في الدول الغربية:

إن معدلات التشغيل في الدول الغربية ترتفع مقارنة بالدول العربية وهذا لا يعني عدم وجود بطالة بهذه المناطق فمثلا وصل معدل التشغيل بفرنسا سنة 1999 إلى 18.3%، ودانمارك 23.1%، إسبانيا 12% ألمانيا 10%⁽¹⁾.

• فرنسا:

تعتبر التجربة الفرنسية في مجال مشكلة البطالة والتشغيل، فحسب إحصائيات عام 1997 عام 1997 استحوذ المجال الاقتصادي الأوربي على 9 ملايين إطار. احتلت فيها فرنسا المرتبة الثانية بعد المملكة البريطانية في مجال تشغيل اليد العاملة وفي هذا الإطار لورنت فابيوس Laurent fabius أنه ابتداء من سنة 1997 أصبح التشغيل وما يحققه من نمو رهان الحكومة في تلك الفترة حين وصول ليونال جوسبان Lionel Jospin إلى رئاسة الحكومة صرح بأن الشغل هو هدف الحكومة.

1- Élisabeth Chavelet et Anne-Sophie La Chevallier, Le pouvoir d'achat des fonctionnaires sème la cacophonie à la tête de l'État, revue Match de Paris, N° 2914 du 24 au 30 mars 2005.

كما انه سنت قوانين تسمح بتخفيض الضرائب من خلال الدعوة إلى التخلي عن *Toujours plus d'impôt* لأن ارتفاع الضرائب يساهم في ارتفاع نسب البطالة والعمل على تخفيضها يتيح فرص عمل أكبر وعبر لورنت فابيوس عن تحقيق استراتيجية التشغيل إن الامر لا يتعلق بالخضوع للمنطق المالتوزي القديم، الذي مفاده تقليص قدرتنا الانتاجية، بل يتعلق الأمر بالإضافة للمنطق المالتوزي القديم، الذي مفاده تقليص قدرتنا الانتاجية، بل يتعلق الامر بالإضافة إلى الجوانب المجتمعة لمثل هذه المقاربة بزيادة الشغل حتى يتمكن الجميع من المشاركة في خلق الثروات وفي إطار الإجراءات المتعلقة بالتشغيل ثم خلق جهاز الإدماج المهني للشباب الصادر في 16 أكتوبر 1997 الذي يعطي الحق في التمهين، التكوين واكتساب الخبرة التي تؤهله للإدماج في سوق العمل ذلك من خلال " عقد تشغيل الشباب" ويتم من خلال ابرام اتفاقية بين الدولة والهيئة المستخدمة وعقد العمل بين المستخدم والعامل، بحيث يتمتع العامل بفترة تكوين تسهل له عملية الاندماج الاجتماعي في إطار السياسات المتعلقة بالتشغيل.

نجد في فرنسا قد تم تسجيل فوارق مهمة تتعلق بنسب تشغيل الشباب المتخرج من الجامعة وبين الشباب المتخرج من مدارس التجارة أو الهندسة حيث وصلت نسبة التشغيل الفئة الأولى في إطار عقود محددة المدة أو كمستخلفين في إطار عمل تضامني وفي كثير من الأحيان يكون العمل في إطار هذه العقود شرطاً ضرورياً للحصول على منصب عمل دائم أو ثابت وذلك بالرغم من تدني مستوى الأجور والمقدرة ب 41 % وهي أقل من 8500 فرنك⁽¹⁾، وقد عملت الحكومة الفرنسية على خلق مناصب عمل بالتنسيق بين المؤسسات الاقتصادية ومؤسسات التعليم بحيث يتجلى ذلك في شكل تريضات يستفيد منها الشباب.

أما بريطانيا قد اعتبرت البلد الأوربي الوحيد الأقدر على تشغيل الإطارات وذلك بمساعدة الجمعية البريطانية لمساعدة البطالين وتطوير المبادرات الشبانية وذلك من خلال

1- ليليا بن صويلح، دور برامج التشغيل في ترقية العمل وتطوير الكفاءات، مرجع سابق، ص 42.

مساعدتها للشباب البطال بإنشاء مشاريع صغيرة لخلق فرص أكبر " فقد تم حلق 35000 منصب شغل ما بين سنتي 1996-1997، ومن أجل تحفيز الشباب على الإقبال للمشاريع التتموية المصغرة قدمت تسهيلات وتعويضات مالية في حالة عدم نجاح المشاريع وتقدر نسبة التعويض ب 65%(1).

والطابع الغالب على الاستراتيجية البريطانية فيما يخص التشغيل طابع فردودي ركزت على المبادلات الخاصة لشباب في خلق نشاطات ومشاريع خاصة به بدون الاهتمام بخلق برامج عامة تستقطب عاملة جديدة.

واستطاعت بريطانيا أن توفر 99 ألف فرصة عمل بالرغم من أن عدد العاطلين زاد 13 ألف عاطل ووصل إجمالي العاطلين 1.4 مليون وعدد العاملين 28 مليون كم أنه الأجور شهدت ارتفاعا بنسبة 2%.

• إيطاليا:

إن العنصر الأساسي المعتمد في سياسة التشغيل في إيطاليا هو تشجيع روح المبادرة وذلك ما أكده برنامج التشغيل المسمى بنموذج 44 من القانون الصادر في 28 فيفري 1986 والذي يهدف إلى خلق ثقافة الاستثمار وتحفيز العمل الحر لدى الشباب وكذلك قانون 1996 الذي يعطى امتيازات خاصة للشباب لاستفادة من القروض لخلق مشاريع خاصة بهم:

60 بالمائة تعطى للشباب تعادل 103300 فرنك على الأكثر(2)

40 بالمائة تقرض بنسبة فائدة مشجعة.

وهناك خاصة يجب توافرها في الشباب الراغب في الاستفادة من القروض:

- ان يكون الشاب بطالا منذ 6 أشهر(3).

1- المرجع نفسه، ص43.

2- ليليا بن صويلح، دور برامج التشغيل في ترقية العمل وتطوير الكفاءات، مرجع سابق، ص44.

3- المرجع نفسه، ص45.

- أن يتبع تكويننا على الأقل مدته 4 أشهر حول طبيعة سير المشروع، كما تجدر الإشارة إلى الاقتراح الذي قدمته الجمعية الأوروبية والخاص بإنشاء صندوق المنح الأوروبي..

إن انخفاض معدل البطالة يعتبر من المؤشرات الاقتصادية التي تضع الاقتصاد الوطني لأي دولة على المحك وهذا ما أرادت تحقيقه الدول الغربية الأوروبية في مجال التشغيل وهو وضع برامج استثمارية من أجل خلق فرص عمل أكبر كما أنها عملت على التراجع في استخدام ساعات عمل إضافي واعتبارها وظائف جديدة وذلك لامتناس البطالة واستخدام عدد أكبر من القوى العاملة.

- نوع العمالة:

إن القوى العاملة تمثل العناصر البشرية العاملة من قطاعات الإنتاج كما أنها تمثل جزء من السكان الذين يعيشون ويعملون بأجر المتعطلين عن العمل.

ولهذا زاد الاهتمام بالقوى العاملة كأسلوب التخطيط الاقتصادي والاجتماعي لتوقف عليه النماذج التنموية باعتبار عنصر من عناصر الإنتاج وذلك فقد ظهرت فكرة الاستثمار في رأس المال البشري ضمن إطار التعليم والتدريب كأفكار واستراتيجيات لا تقل أهمية عن الرأس المال مما أدى إلى توسيع في عملية التعليم دون تخطيط علمي يدرس بدقة الاحتياجات الفعلية للقوى العاملة ولذلك اعتبرت نوع العمالة من المحددات الرئيسية التي تؤثر على سياسات وبرامج التشغيل وذلك من خلال ما يلي:

- تزايد الطلب على العمال الأكثر مهارة وتدريب في جميع التخصصات.
- تغيير طبيعة العمل ومستويات المهارة المطلوبة للمهن وهذا فرض أنواعا معينة من عروض العمل لها تأثير على فرض العمل من حيث ت=نوعيتها أو من حيث كميتها.

- أدى التطور العملي والتكنولوجي إلى حدوث تفسير في تركيب المهن والوظائف مما تطلب من التعليم الاهتمام بالتدريب المنظم للحصول على المهارة والخبرة اللازمة للانتقال بين المهن والوظائف⁽¹⁾.

إن طبيعة ونوع المهارات التي توفر عليها قوى العاملة تعمل على تحديد الاتجاه العالم نحو توفير فرص العمل من حيث طبيعتها أو من حيث عددها.

تخضع القوى العاملة أيضا للتخطيط التعليمي السائد بأي دولة استخدام مدخل القوي العاملة يقوي العلاقة بين التعليم والعمالة والعمل المنتج، باعتبار التعليم جزء أصلي من عملية التنمية الشاملة وتوقف تحقيقها على كفاية النظام التعليمي في تلبية الاحتياجات من العمالة المؤهلة والمدربة مما يضمن نشر التعليم تحسين نوعيته. وزيادة فاعلية العمل وضمان أقصى مساهمة للتعليم في عملة التنمية⁽²⁾.

وهذا ما يطلق عليه بمدخل القوى العاملة وتستخدم من أجل تقدير احتياجات الاقتصادية للقوى العاملة من حيث طبيعتها ومن حيث حجمها وهذا يتم من خلال ما يلي:

- تركيب السكان وإحصاءاتهم الحيوية.
- تركيب هيكل القوى العاملة توزيعا للتغير الذي طرأ عليها.
- التركيب المهني لقوة العمل والحالة التعليمية في كل قطاع ومستويات المهنة نظام التعليم والتدريب وكفايته الانتاجية ومدى ملائمة الخريجين لنوعية المهن.
- سياسة التوظيف والاجور والحوافز⁽³⁾.

إن استعمال مدخل القوى العاملة في تحديد الخطط التنموية وخاصة البرامج التشغيلية تساعد في إيجاد نوع من التوازن بين العرض والطلب كليا أي الوصول إلى حالة التشغيل الكامل وأيضا يساهم في التعرف على طبيعة قوة العمل المتوفرة وما يلائمها من وظائف والعمل على

1- فاروق شوقي البوهي، التخطيط التعليمي، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2001، ص 63-64.

2- فاروق عبده، اقتصاديات التعليم، مرجع سابق، ص 392.

3- المرجع نفسه، ص 64.

تحسين إمكانيتها وقدراتها المهنية بحيث تتلائم مع التطور التكنولوجي ومع كل تكنولوجيا تختفي مهنة. وتظهر الحاجة لمهن أخرى ومهارات أخرى، في مجتمع المعلومات تزداد الحاجة إلى العملاء والباحثين والمطورين ويصل وزن العمالة فيه إلى 30% من حجم القوة العاملة ويتطلب ذلك مستوى رفيعا من التعليم فمثلا المجتمع الزراعي يمثل فيه 50% من العمالة فيه هي منخفضة المهارة ويقابلها 30% عمالة ساهرة صناعية بالنسبة للمجتمعات الصناعية، اما مجتمع المعلومات 30% علماء وباحثين ومطورين⁽¹⁾.

ويقوم اليوم كل عام على سوق العمل بما يوفره من خبرات علمية تحتاج لتدريب وتطوير إذا يقول وليام ميلر إن إسهام التعليم يكون في النمو الاقتصادي تحتاج إلى مقدمة تبين لماذا يجب علينا أن يتوقع أي إسهام للنمو التعليم فالدوافع للنمو ليس أي نوع من التعليم يكون بنسبة النمو أن نقوله عن إسهام التعليم في عملية النمو وتكون هذه هي أول أربعة مؤشرات لعملية النمو، ثانيها الثروات الطبيعية واستخدامها، ثالثا توزيع احتياجات الإنتاج رابعا توزيعها على أفراد المجتمع⁽²⁾.

1- المرجع نفسه، ص 392.

2- فاروق عبده، اقتصاديات التعليم، مرجع سابق، مرجع سابق، ص 64.

الخلاصة:

رأينا أن ملف التشغيل والبطالة يطرح عدة سياسات تنموية تختلف من بلد لآخر، وذلك وفق التوجه الاقتصادي والاجتماعي لأي دولة، وهذا من اجل التخفيف من البطالة والتي ساهم في تفاقمها الفجوة المتزايدة بين مستويات العرض والطلب على الوظائف في سوق العمل مما جعل من سياسة التشغيل الكامل استراتيجية بعيدة التحقيق، ومن أجل ذلك لجأت بعض الدول إلى طرح بديل للتوظيف الكامل، تمثل في البرامج التشغيلية ذات طابع العقود وبصفة مؤقتة محاولة منها لخلق نوع من التوازن وهذا هو ما يتعرض له الفصل القادم.

الفصل الخامس:

منهجية البحث

1- مقدمة الفصل.

1-1 تقديم ميدان البحث

2-2 الدراسة الاستطلاعية.

2-1-1 المنهج المتبع.

2-2-2 الاستبيان.

3-3 اختيار العينة.

3-1-3 أدوات البحث الميداني.

4-4 تحليل خصائص العينة.

- خاتمة الفصل.

مقدمة الفصل:

إن دقة ونجاح البحوث العلمية مرتبطان ارتباطاً وثيقاً بالمنهجية المتبعة من طرف الباحث، وذلك قصد التحقق من صحة أو خطأ الفرضيات الموضوعة، حيث نجد التسلسل المنهجي الذي يساهم في ضمان نسبة نجاح الباحث، وذلك بغرض قبول الفرضيات.

1- تقديم ميدان البحث:

إن موضوع مذكرة التخرج هو دافع إنجاز العمل لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل، لذا ضمن بحثنا هذا فئة من خريجي الجامعة ذوي الشهادات والمستويات المختلفة من الليسانس الماجستير والماستر.

فقمنا بدراسة ميدانية حول هذه الفئة لمعرفة الدوافع التي تؤدي بخريجي الجامعة إلى القبول بعقود ما قبل التشغيل.

2- الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية أحد أهم مراحل البحث العلمي فبناء على التجربة الاستطلاعية، وعلى ضوء ما يصادف البحث من صعوبات، وما يظهر له من النواحي التي تستوجب التغيير.

وفي بحثنا هذا تطرقنا إلى مشكلة دوافع إنجاز العمل لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل.

افترضنا في بداية الأمر أن دوافع الإنجاز التي تؤدي بهم إلى القبول بتلك العقود هي الحاجة والخبرة، لذا قمنا بالدراسة الاستطلاعية على هذه الفئة، وكانت الدراسة على شكل جولات ميدانية، وضمننا دراستنا الاستطلاعية بالعديد من الزيارات إلى مكتب التشغيل وأماكن العمل الخاصة بعقود ما قبل التشغيل، وهذا ما ساعدنا في استخدام تقنيات البحث المستخدمة وكذلك التأكد من صلاحيات هذه الأدوات من حيث مناسبتها لعينة البحث ومدى مطابقتها للمفاهيم التي تناولناها والتأكد من توفر عيمة البحث في الميدان وأسلوب اختيارها، وقدمنا الاستمارة إلى مجموعة من الموظفين الذين يعمون ضمن هذه العقود.

3- تقنيات البحث العلمي:**1-3- المنهج المتبع:**

اعتمدنا في دراستنا على استعمال المنهج الوصفي الذي يصف الظاهرة كما هي لمعرفة دوافع إنجاز العمل لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل، بالإضافة إلى المنهج التحليلي الذي يحلل الظاهرة.

فالمنهج الوصفي منهج خاص بذاته والمنهج التحليلي خاص بذاته، أي أنهما منهجان وليس منهج واحد، وبالتالي اعتقادنا الصحيح هو إن نستخدمهما معا فالمنهج الوصفي يستخدم لوصف الظاهرة والمنهج التحليلي يحلل الظاهرة.⁽¹⁾

فالمنهج الوصفي هو ذلك الطريق الذي ينبغي أن يسعى إليه الباحث في بحثه لكي يصل إلى نتائج دقيقة.⁽²⁾

2-3- الاستبيان:

هو إحدى طرق جمع المعلومات من المبحوثين بواسطة أسئلة مكتوبة على استمارة يقدمها الباحث بنفسه أو بواسطة البريد، حيث تكون الأسئلة منصبة حول معرفة الرأي العام والخاص ومواقفه وأحكام قيمة حول الحقائق والظواهر الاجتماعية، أو الدوافع أو المحفزات على أن تكتب الأسئلة بلغة مفهومة، مستخدمة لغرض الدراسة ومتضمنة جملا قصيرة وواضحة، وخالية من التكرارات، وغير حاملة لأفكار متعددة، في آن واحد ابتداء من الأسئلة الرئيسية وانتهاء بالعموميات.

3-3- اختيار العينة:

تعتبر العينة من الأداة الإحصائية الضرورية في إجراء البحوث الميدانية وذلك لتمثيل المجتمع الأصلي قصد الإمكان.

1- إسماعيل شعبان، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، الجزائر، 2005، ص 25.

2- إبراهيم منكور، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، د.س، ص 568.

فهي المجموعة الجزئية التي يقوم فيها الباحث بتطبيق دراسة عليها وهي تكون ممثلة من خصائص المجتمع الأصلي للدراسة⁽¹⁾.

فاعتمدنا في بحثنا هذا على الطريقة العشوائية التي لا تتم وفق الصدفة بحيث يتوفر كل فرد من أفراد المجتمع الأصلي الفرص المتكافئة لكل فرد آخر في أن يتم اختياره للعينة دون أي تحيز أو تدخل من طرف الباحث⁽²⁾.

تتكون الاستمارة (الاستبيان) التي اعتمدنا عليها في جمع المعطيات على 32 سؤال موجهة إلى موظفي عقود ما قبل التشغيل وتحتوي الاستمارة على:

الأسئلة المغلقة: وهي الأسئلة التي تتطلب إجابات محددة في هذا النوع الأجوبة تكون لكل سؤال، وما على مجيب إلا أن يختار جوابا من بين الأجوبة المقدمة.

الأسئلة المفتوحة: وهي أسئلة تستدعي أجوبة مفتوحة غير محددة وهنا إعطاء فرصة للمجيب للإدلاء بمعلومات جديدة (اقتراحاته، اتجاهاته) نحو الموضوع.

الأسئلة المغلقة المفتوحة: هي مزيج من الأسئلة المغلقة والأسئلة المفتوحة والغرض منها إعطاء تفسير للجواب المحدد الذي اختاره، وقد قسمنا هذه الاستمارة إلى أربعة أقسام تتمثل

فيما يلي:

القسم الأول: خاص بالبيانات الشخصية ويحتوي على ثمانية أسئلة.

القسم الثاني: متعلق بالحالة العائلية والخاصة إلى العمل ويحتوي على خمسة أسئلة.

القسم الثالث: متعلق بمتغير الخبرة ويحتوي على ستة أسئلة.

القسم الرابع: متعلق بالحاجة إلى العمل والخبرة ويحتوي على إثنتي عشر سؤال.

كان توزيع الاستمارة من طرفنا، وعن طريق بعض الأصدقاء بحيث عرضنا عليهم

الاستمارة وقمنا بتوضيح وشرح كيفية الإجابة على الأسئلة.

1- حسن منسي، ديناميات الجماعة والتفاعل الصفي، الطبعة الأولى، دار الكندي، دار طارق للطباعة والنشر، عمان،

بيروت، 1998، ص92.

2- سامي ملحم، إدارة الموارد البشرية، دار الكتاب الحديث، الكويت، الطبعة الثانية، 2002، ص192.

3-4- الأداة الإحصائية: اعتمدنا في تحليل المعطيات البيانية على:

النسبة المئوية: استعملنا تكرارات والنسب المئوية لمعالجة البيانات المتحصل عليها وتفسيرها.

ولحساب النسبة المئوية نقسم التكرار على المجموع الكلي ثم نضربه في 100

$$\text{النسبة المئوية} = \frac{\text{التكرار}}{\text{المجموع الكلي}} \times 100$$

3-5- تحليل خصائص العينة:

جدول رقم 01: خصائص العينة حسب الجنس:

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكور	50	%50
إناث	50	%50
المجموع	100	%100

من خلال الجدول رقم (01) نلاحظ أن كلا من النسبتين متعادلتين وبالتالي فالنسبة هي

%50 للإناث و%50 للذكور وهذا راجع إلى توزيعها العادل بين الذكور والإناث.

جدول رقم 02: خصائص العينة حسب السن

السن	التكرارات	النسبة المئوية
25-21	19	%19
30-26	50	%50
35-31	31	%31
المجموع	100	%100

يتضح من خلال الجدول رقم (02) أن أغلبية أفراد العينة ينتمون للفئة (26-30) سنة وذلك بنسبة 50% وتليه نسبة 31% من أفراد العينة ينتمون إلى الفئة العمرية (31-35)، وفي الأخير نجد نسبة 19% من أفراد العينة الذين ينتمون إلى الفئة العمرية (21-25) فنلاحظ أن غالبية (معظم) موظفي عقود ما قبل التشغيل أغلبهم شاب أي فئة الشباب.

جدول رقم 03: خصائص العينة حسب الحالة العائلية

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة العائلية
61%	61	أعزب
30%	30	متزوج
09%	09	مطلق
100%	100	المجموع

يبين الجدول رقم (03) أن نسبة العزوبية من أفراد العينة أكبر من الأفراد الآخرين وذلك بنسبة 61% ثم نجد فئة المتزوجين بنسبة 30%، وتليه فئة المطلقين بنسبة 09%.

جدول رقم 04: خصائص العينة حسب المستوى التعليمي والأقدمية في العمل.

الاستر		ماجستير		ليسانس		المستوى التعليمي الأقدمية في العمل
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
76.92%	20	77.77%	07	76.92%	50	1-3 سنوات
23.08%	06	22.23%	02	15.39%	10	4-7 سنوات
/	/	/	/	07.69%	05	أكثر من 7 سنوات
100%	26	100%	09	100%	65	المجموع

من خلال الجدول رقم 04 نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة ذات مستوى جامعي متمثل في شهادة الماجستير وذلك بنسبة 77.77% ولديهم أقدمية في العمل ما بين (1-3 سنوات)

تليه الماستر بنسبة 76.92% ولديهم اقدمية في العمل ما بين (4-7 سنوات)، وفي الاخير نجد نسبة 07.69% من الذين لديهم شهادة الليسانس ولديهم اقدمية في العمل اكثر من 7 سنوات، وهذا راجع إلى لجوء الطالب إلى العمل فور حصوله على شهادة الليسانس وكذلك نستنتج من خلال هذا الجدول أن الأقدمية في العمل لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل تكون ما بين سنتين أو ثلاث سنوات، وهذا راجع إلى تحديد مدة هذه العقود كل سنتين أو ثلاث سنوات حسب مكان التشغيل (مكتب التشغيل، LADAS).

جدول رقم 05: خصائص العينة حسب الأجر

النسبة المئوية	التكرارات	الأجر
22%	22	12000-8000
43%	43	17000-13000
35%	35	أكثر من 17000
100%	100	المجموع

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة يتراوح راتبهم ما بين (17000-13000) دينار وبالضبط 15000 دينار، وذلك بنسبة 43%، ثم تليه نسبة 35% من أفراد العينة الذين يتراوح راتبهم أكثر من 17000 دينار، وهذا نظرا لزيادة المؤسسة أجر الموظفين، وفي الأخير نجد نسبة 22% من أفراد العينة تتراوح أجورهم ما بين (8000-12000) وهذا راجع إلى تنوع ثقافة خريجي الجامعات واهتمامهم في الحصول على شهادات أخرى والتوظيف على أساسها مثل Agent de saisie وتقني سامي، إعلام ألي، وMarketing.

خلاصة الفصل:

تعتبر منهجية البحث من أهم المراحل التي يمر بها البحث العلمي من حيث توظيف المنهج المتبع، وكذلك اختيار العينة وتحديد أدوات البحث الميداني المستعملة بالإضافة إلى تحليل خصائص العينة المختلفة من الجنس، السن، الحالة العائلية، المستوى التعليمي والأقدمية في العمل، فهي تشمل كل الخصائص الشخصية.

الفصل السادس

عرض ومناقشة النتائج

1- عرض وتفسير النتائج

2- مناقشة النتائج

3- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى

4- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية

5- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية العامة

الاستنتاج العام

خلاصة عامة

1- عرض وتفسير النتائج

جدول رقم 06: أنت المعيل الوحيد لعائلتك

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات / الأجوبة
06%	06	نعم
94%	94	لا
100%	100	المجموع

من خلال تحليل الجدول رقم (06) نجد نسبته 94% من الموظفين ليسوا وحدهم المعيلون لعائلتهم، بل لديهم من يساندتهم، بينما أجاب 6% من الموظفين بنعم، وهذا راجع إلى الظروف الاجتماعية القاسية كالطلاق، وعدم توفر مناصب الشغل وتشتت الأسر.

جدول رقم 07: الحاجة هي الدافع وراء القبول بعقود ما قبل التشغيل

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات / الأجوبة
63%	63	نعم
37%	37	لا
100%	100	المجموع

من خلال تحليل الجدول رقم (07) نجد نسبة اعلى تمثل 63% من إجابات الموظفين تؤكد على أن الحاجة هي الدافع وراء قبولهم بهذا العقد، بينما نجد نسبة 37% من إجابات الموظفين تؤكد أن الحاجة ليست الدافع وراء قبولهم لهذا العقد، وهذا راجع إلى الظروف الاجتماعية الخاصة بكل فرد بالإضافة إلى الحاجات الاجتماعية المختلفة.

جدول رقم 08: هدفك الأساسي وراء هذا العقد الحاجة فقط

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الأجوبة
%68	68	نعم
%32	32	لا
%100	100	المجموع

من خلال النتائج المستخلصة من الجدول رقم (08) أعلاه نلاحظ أن أعلى نسبة من إجابات الموظفين تمثل 68% تؤكد أن هدفهم الأساسي وراء هذا العقد الحاجة فقط، في حين نجد نسبة 32% من إجابات الموظفين يؤكدون أن هدفهم الأساسي وراء هذا العقد، ليس الحاجة وهذا راجع إلى عدة عوامل كمواصلة الدراسة، مساعدة العائلة والاستفادة من الضمان الاجتماعي.

جدول رقم 09: الحاجة والأقدمية في العمل

(11-8)		(7-4)		(3-1)		التكرارات الأجوبة
%	ت	%	ت	%	ت	
%100	5	%77.77	14	%71.42	55	نعم الحاجة
%00	00	%22.23	04	%28.58	22	ليست الحاجة
%100	5	%100	18	%100	77	المجموع

انطلاقاً من هذا الجدول نجد أعلى نسبة من الموظفين هي 77.77% لديهم أقدمية في العمل ما بين (7-4) سنوات وهذا راجع إلى حاجتهم إلى العمل، ثم نجد نسبة 71.42% من الإجابات تمسكوا بهذا العقد إلى (3-1) سنوات وهذا راجع إلى حاجتهم إلى العمل، أما أقل نسبة هي من (11-8) سنوات وهذا راجع إلى لجوء بعض الموظفين إلى البحث عن أعمال أخرى تضمن لهم مصاريف أخرى.

جدول رقم 10: الحاجة والحالة العائلية

مطلق		متزوج		اعزب		التكرارات	الأجوبة
%	ت	%	ت	%	ت		
%77.77	07	%86.66	26	%68.85	42		نعم الحاجة
%22.23	02	%13.34	04	%31.15	19		ليست الحاجة
%100	09	%100	30	%100	61		المجموع

انطلاقاً من تحليل الجدول رقم (10) تبين لنا ان هناك علاقة بين الحاجة والحالة العائلية، حيث نجد أعلى نسبة هي 86.66% من فئة المتزوجين يؤكدون ان الحاجة هي الدافع وهذا راجع الى تحملهم مسؤولية الأهل ومسؤولية عائلتهم وزيادة النفقات المختلفة، مما يؤدي بهم الأمر الى العمل، بينما نجد أقل نسبة هي العزاب بنسبة 68.85% وهذا راجع إلى أن معظم العزاب يشتغلون لأجل سد حاجياتهم الشخصية كمواصلة الدراسة، فأغلبهم لا يضطرون إلى دفع النفقات.

جدول رقم 11: الحاجة الاجتماعية والجنس

المجموع		انثى		ذكر		التكرارات	الأجوبة
%	ت	%	ت	%	ت		
%50	50	%15.38	04	%54.76	46		ذكر
%50	50	%48.62	22	%45.24	38		أنثى
%100	100	%100	26	%100	84		المجموع

انطلاقاً من القراءة الإحصائية للجدول رقم (11) يتضح لنا ان نسبة الذكور والإناث متكافئة بنسبة 50%، حيث نجد نسبة 54.76% من الذكور أكدوا ان الحاجة هي الدافع وراء هذا العقد، أما فيما يخص الإناث فنجد نسبة 45.24%.

جدول رقم 12: تسمح عقود ما قبل التشغيل بتوفير فرص العمل

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات	الأجوبة
80%	80		نعم
20%	20		لا
100%	100		المجموع

انطلاقاً من تحليل الجدول رقم (12) نلاحظ ان أعلى نسبة تمثل 80% من إجابات الموظفين، تؤكد ان عقود ما قبل التشغيل تسمح بتوفير فرص العمل لأنها تقلص من البطالة وتقضي على الروتين، وعن طريقها يحتك الموظف بعالم الشغل ويتحصل على الخبرة المهنية وجمع بين التخصصات المختلفة، بينما نجد نسبة 20% من اجابات الموظفين، تؤكد ان عقود ما قبل التشغيل لا تسمح بتوفير فرص العمل، وهذا راجع إلى كون عقود ما قبل التشغيل محددة المدة وفرص العمل قليلة وقلة الأجر، فعقود ما قبل التشغيل عقود مؤقتة ولمدة قصيرة.

جدول رقم 13: اكتساب الخبرة المهنية هي الدافع وراء قبولك هذا العقد

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات	الأجوبة
18%	18		نعم
82%	82		لا
100%	100		المجموع

اعتماداً على تحليل الجدول رقم (13) نلاحظ نسبة 82% من إجابات الموظفين تؤكدان اكتساب الخبرة المهنية ليست الدافع الحقيقي وراء قبولهم لهذا العقد، وهذا راجع إلى الظروف الاجتماعية كالحاجة والمال.

اما نسبة 18% من الموظفين تؤكد أن الخبرة المهنية هي الدافع الوحيد وراء قبولهم لهذا العقد.

جدول رقم 14: تضمن لك هذه الخبرة المهنية الوصول إلى مناصب عليا

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات	الأجوبة
15%	15		نعم
75%	75		لا
10%	10		لا أظن
100%	100		المجموع

من خلال تحليل الجدول رقم (14) تبين لنا أن نسبة 75% من إجابات الموظفين تؤكد أنهم يؤكدون ان الخبرة المهنية لا تضمن لهم الوصول إلى مناصب عليا، في حين نسجل نسبة 15% من إجابات الموظفين تؤكد أن الخبرة تضمن لهم الوصول إلى مناصب عليا وفي الأخير، نجد نسبة 10% من إجابات الموظفين تؤكد ان الخبرة المهنية، يمكن أن تضمن لهم الترقية إلى مناصب عليا، وعند تحدثنا مع بعض الموظفين عن الموضوع اكدوا لنا أن الترقية إلى المناصب العليا تأخذ على أساس أشياء أخرى خاصة بالمدير والإدارة.

جدول رقم 15: تضمن لك هذه الخبرة العمل مع الرؤساء والمرؤسين

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات	الأجوبة
13%	13%		نعم
87%	87%		لا
100%	100		المجموع

انطلاقاً من الجدول رقم (15) نلاحظ أن أعلى نسبة تمثل 87% من إجابات الموظفين تؤكد أن الخبرة المهنية لا تضمن لهم العمل مع الرؤساء والمرؤوسين، في حين نجد نسبة 13% من إجابات الموظفين تؤكد أن الخبرة المهنية تضمن لهم العمل مع الرؤساء والمرؤوسين، وهذا راجع إلى اكتساب الخبرة التسييرية والتنظيمية في مجال الإدارة فيمكن أن يضمن للموظف الترقية إلى المناصب العليا والعمل مع المسؤولين.

جدول رقم 16: وفقتن في اكتساب الخبرة اللازمة في عملك هذا

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الأجوبة
32%	32	نعم
68%	68	لا
100%	100	المجموع

يبين لنا الجدول رقم (16) من إجابات الموظفين ان نسبة 68% من إجاباتهم تؤكد انهم لم يوافقوا بعد في اكتساب الخبرة اللازمة وتليه نسبة 32% من إجابات الموظفين تؤكد انهم وافقوا في اكتساب الخبرة المهنية اللازمة.

جدول رقم 17: الخبرة والأجر

المجموع		-13000) (17000		(12000-8000)		التكرارات الأجوبة
%	ت	%	ت	%	ت	
50%	15	58.13%	25	45.45%	10	نعم الخبرة
50%	20	41.87%	18	54.55%	12	لا ليست الخبرة
100%	35	100%	43	100%	22	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (17) أن اغلبيه أفراد العينة الذين لديهم اجر يتراوح ما بين (8000 إلى 12000) يؤكدون أن الخبرة ليست الدافع وراء قبولهم لهذا العقد وهذا راجع إلى

عدم تمكنهم من اكتساب الخبرة في الميدان نظرا لقلّة الراتب، وذلك بنسبة 54.55% وأقل نسبة هي 41.87% من إجابات الموظفين الذين لديهم راتب (13000 إلى 17000).

جدول رقم 18: الخبرة والأقدمية في العمل

المجموع		سنوات (11-8)		سنوات (7-4)		سنوات (3-1)		التكرارات	الأجوبة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
40%	40	40%	02	44.44%	08	38.96%	30		نعم الخبرة
60%	60	60%	03	55.56%	10	61.04%	47		ليست الخبرة
100%	100	100%	05	100%	18	100%	77		المجموع

من خلال قراءتنا لهذا الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة هي 61.04% من الموظفين لديهم أقدمية في العمل من (1 إلى 3 سنوات)، حيث نجد 47 من الموظفين يؤكدون أن الخبرة ليس لديها علاقة في الأقدمية في العمل، إنما هذا راجع إلى مدة هذه العقود في التشغيل، بينما نجد نسبة 60% من اجابات الموظفين لديهم أقدمية في العمل من (8-11) سنة ويؤكدون أنهم لم يتمكنوا بعد من الحصول على الخبرة اللازمة، وفي الاخير نجد نسبة 55.56% من إجابات الموظفين لديهم أقدمية في العمل ما بين (4-7) سنوات ورغم اختلاف مددة الاقدمية في العمل إلا ان البعض لم يتمكنوا بعد من الحصول على الخبرة المهنية الكافية في الميدان وبالتالي عدم حصولهم على منصب عمل ثابت.

جدول رقم 19: الخبرة والمستوى التعليمي

المجموع		ماستر		ماجستير		ليسانس		التكرارات	الأجوبة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
32%	32	31.03%	09	28.57%	02	31.25%	20		كافية
68%	68	68.97%	20	71.43%	05	68.75%	44		غير كافية
100%	100	100%	29	100%	07	100%	64		المجموع

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول توصلنا إلى أن الخبرة ليس لها علاقة بالمستوى التعليمي، حيث نجد 71.43% من الموظفين لديهم شهادة الماجستير، فأكد 68.97% منهم بأن الخبرة ليس لديها علاقة بالمستوى التعليمي، وهذا فيما يخص حاملي شهادة الماستر، في حين نجد 68.75% من الموظفين لديهم شهادة الليسانس، ورغم حصولهم على هذه الشهادات الجامعية المختلفة إلا أنهم لم يتخصصوا في مجال تعلمهم وبالتالي عدم حصولهم على خبرة كافية في الميدان.

جدول رقم 20: تم توظيفك على أساس شهادة جامعية

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الأجوبة
74%	74	نعم
26%	26	لا
100%	100	المجموع

من خلال تحليل الجدول رقم (20) تبين لنا أن نسبة 74% من إجابات الموظفين تم توظيفهم على أساس الشهادات الجامعية مثل الليسانس، الماجستير، الماستر، في حين نجد 26% من إجابات الموظفين تؤكد أنهم لم يتم توظيفهم على أساس شهادات جامعية بل عن طريق شهادات أخرى مثل الإعلام الآلي، عون المحاسبة، سكرتارية، التيسير والمراقبة، تسيير واقتصاد، تقني سامي، بالإضافة إلى شهادة البكالوريا.

جدول رقم 21: تم تشغيلك عن طريق

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات / الأجوبة
75%	75	مكتب التشغيل
10%	10	الأكاديمية
15%	15	لداس
100%	100	المجموع

انطلاقاً من الجدول رقم (21) نلاحظ أن نسبة 75% من إجابات الموظفين تؤكد أنه تم تشغيلهم عن طريق مكتب التشغيل، ثم تليها نسبة 5% من إجابات الموظفين تؤكد أنه تم توظيفهم عن طريق لداس (LADAS)، وفي الأخير، نجد نسبة 10% من إجابات الموظفين تؤكد أنه تم توظيفهم عن طريق الأكاديمية، وهذا راجع إلى أن معظمهم ذوي الشهادات الجامعية، يتم توظيفهم عن طريق مكتب للتشغيل (LANEM).

جدول رقم 22: تكمل العمل المطلوب منك يوميا

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات / الأجوبة
30%	30	نعم
13%	13	لا
57%	57	أحيانا
100%	100	المجموع

انطلاقاً من تحليل الجدول رقم (22) نجد أعلى نسبة من إجابات العينة تمثل 57% أكدوا أنهم في بعض الأحيان فقط يكملون العمل المطلوب منهم يوميا، في حين نجد نسبة 30% من إجابات الموظفين يؤكدون أنهم يكملون العمل المطلوب منهم يوميا، وفي الأخير

وجد نسبة 13% من إجابات أفراد العينة يؤكدون أنهم لا يكملون العمل المطلوب منهم يوميا وهذا راجع إلى قلة الأجر، كثرة الضغط على الموظف.

جدول رقم 23: المرور بمرحلة عقود ما قبل التشغيل حتمية لكل الموظفين

النسبة المئوية	التكرارات	الأجوبة
28%	28	نعم
55%	55	لا
17%	17	أحيانا
100%	100	المجموع

من خلال النتائج المستخلصة من الجدول رقم (23) نجد أعلى نسبة من إجابات الموظفين تؤكد أن المرور بمرحلة عقود ما قبل التشغيل ليست حتمية لكل الموظفين وذلك بنسبة 55% وهذا راجع إلى أنه هناك من يتم توظيفه دون اللجوء إلى هذه العقود مثل المعلمين، المهندسين، ثم نجد نسبة 28% من إجابات الموظفين تؤكد أن المرور بمرحلة عقود ما قبل التشغيل حتمية لكل الموظفين، وفي الأخير نجد نسبة 17% من إجابات الموظفين يؤكدون أن المرور بعقود ما قبل التشغيل مرحلة حتمية أحيانا لان التوظيف لا يستدعي بالضرورة المرور بهذا العقد.

جدول رقم 24: سياسية التشغيل التي اتخذتها الجزائر مناسبة لك (عقود ما قبل التشغيل)

النسبة المئوية	التكرارات	الأجوبة
37%	37	نعم
63%	63	لا
100%	100	المجموع

من خلال القراءة السوسولوجية للجدول رقم (24) نجد اعلى نسبة من إجابات الموظفين يؤكدون ان سياسية التشغيل التي اتخذتها الجزائر في اطار عقود ما قبل التشغيل ليست مناسبة وذلك بنسبة 63% وهذا راجع الى أن الخبرة المكتسبة من خلال هذا العقد لا تأخذ بعين الاعتبار في الامتحانات المهنية، في حين نجد 37% من اجابات الموظفين تؤكد أن سياسية التوظيف التي اتخذتها الجزائر في اطار عقود ما قبل التشغيل مناسبة وذلك لأن هذه العقود تقضي على البطالة وتؤدي إلى اكتساب الخبرة وكذلك تقضي ولو بالقليل الحاجات الاجتماعية للأفراد.

جدول رقم 25: يضمن لك هذا العقد الضمان الاجتماعي

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات	الأجوبة
100%	100		نعم
00%	0		لا
100%	100%		المجموع

من خلال تحليل الجدول رقم (25) تبين أعلى نسبة وهي 100% من إجابات الموظفين على أن عقود ما قبل التشغيل تضمن لهم الضمان الاجتماعي وهذا مؤشر جيد يجعل الموظف مطمئن في حالة حدوث أية مشاكل كحوادث العمل، المرض، بالإضافة إلى أنه يتم تشغيلهم في مؤسسات عمومية تضمن لهم الضمان الاجتماعي على عكس المؤسسات الخاصة.

جدول رقم 26: ممكن أن تجد عملاً ثابتاً في نفس المؤسسة التي تعمل فيها.

الأجوبة	التكرارات	التكرارات الإجابة
25%	25	نعم
15%	15	لا
60%	60	ممكن
100%	100	المجموع

إنطلاقاً من تحليل الجدول رقم (26) نجد نسبة أعلى من إجابات الموظفين يؤكدون أنه ممكن أن يجدوا عملاً ثابتاً في نفس المؤسسة التي يعملون فيها، وذلك بنسبة 60%، ثم تليه نسبة 25% من إجابات الموظفين يؤكدون أنه يمكن الحصول على عمل ثابت في نفس المؤسسة التي يعملون فيها، وفي الأخير نجد نسبة 15% من إجابات الموظفين يؤكدون أنه لا يمكن لهم أن يجدوا عملاً ثابتاً في نفس المؤسسة التي يعملون فيها وهذا راجع إلى كون مناصب التوظيف اليوم تأخذ على أساس المعرفة وليس على أساس الحاجة والخبرة (هذا رأي معظم الموظفين الذين طرحنا عليهم هذا السؤال).

2- مناقشة النتائج:

2-1- مناقشة الفرضية الجزئية الأولى:

من خلال معطيات البحث الميداني والتحليل السوسولوجي والإحصائي توصلنا إلى أنّ الحاجة هي الدافع وراء قبول الموظفين بعقود ما قبل التّشغيل، وهذا ما أكّده معظم أفراد عينة البحث، حيث الحاجة تدفع بالفرد إلى القبول بهذه العقود، ويظهر ذلك من خلال الجدول رقم (07) وذلك بنسبة 63%، وهذا راجع إلى الظروف الاجتماعية الصعبة كتحمل المسؤولية النّسل، الطّلاق، الحاجة إلى العمل، حيث نجد معظم الأفراد يؤكّدون أنّ قلة الإمكانيات وغلاء المعيشة وتزايد الطّلب على الكماليات هي الدافع وراء قبولهم بالعمل عن طريق عقود ما قبل التّشغيل، وهذا ما يظهره الجدول رقم (08) وذلك بنسبة 68%، حيث أشار الموظّفين إلى أنّ الحاجة الاجتماعية هي الدافع الوحيد وراء قبولهم بهذه العقود المؤقتة، حيث أكّد لنا أحد الموظّفين أنّ الحاجة فقط هي الدافع وراء القبول بهذه العقود لأنّ الخبرة المهنية لا تأخذ اليوم بعين الإعتبار في الإمتحانات المهنية، فقد عمل لمدة ثلاث سنوات عن طريق هذه العقود وتحصل على علامة صفر في الامتحانات المهنية (الخبرة)، خاصة عندما تكون ليس في نفس التخصص.

كما أشار معظم موظّفي عقود ما قبل التّشغيل أنّ الحاجة هي الدافع وراء قبولهم بهذه العقود وذلك من خلال الجدول رقم (09) حيث جاءت نسبة 68% توضح أنّ هؤلاء الموظّفين يعملون عن طريق هذا العقد بسبب الظروف الاجتماعية والتّكفل ولو بذاته فقط، وهذا ما أكّده الدّراسة التي قام بها "ماكلياند" على مجموعة من خريجي الجامعة فتوصل إلى نتائج قدّرت ب 84% من هؤلاء الخريجين، كانت الحاجة هي الدافع وراء عملهم وهم طلّاب، وأسفرت النّتائج إلى أنّ الأفراد الذين لديهم حاجة مرتفعة إلى العمل والإنجاز يفضلون التّحديات وركوب المخاطر لتحقيق أهدافهم.

كما نجد كذلك نسبة 75% من خلال الجدول رقم (21) تمّ تشغيلهم عن طريق مكتب التشغيل أي تمّ توظيفهم على أساس الشّهادات الجامعية المتحصل عليها، كما نجد الجدول رقم (10) ونسبة 63% يؤكّد أنّ العزاب هم الأكثر حاجة إلى العمل، وذلك راجع إلى تحملهم المسؤولية وزيادة النفقات والضرّوريات الاجتماعية المتعلقة بالحياة اليومية، ومعظمهم في مرحلة الخطوبة، أي في طريقهم إلى الزواج، وبالتالي زيادة النفقات.

2-2- مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

أمّا بالنسبة للفرضية الجزئية الثانية التي مفادها الخبرة هي الدّافع وراء قبول الموظفين بعقود ما قبل التّشغيل، اتضح لنا أنّ أغلبية موظفي عقود ما قبل التّشغيل (أفراد العينة) يؤكّدون بأنّ الخبرة ليست الدّافع الحقيقي وراء قبولهم بهذا العقد ويظهر ذلك من خلال الجدول رقم (13) بنسبة 82%، بالإضافة إلى الجدول رقم (14) الذي يؤكّد أنّ الخبرة المهنية لا تضمن لهم الوصول إلى المناصب العليا وذلك بنسبة 75%، حيث نجد كذلك نسبة 87% من أفراد العينة يؤكّدون أنّ الخبرة المهنية لا تضمن لهم العمل مع الرّؤساء والمرؤوسين، وهذا ما يظهره الجدول رقم (15)، كما نجد نسبة 68% من أفراد العينة أكّدوا أنّهم لم يوفّقوا في اكتساب الخبرة المهنية في عملهم وهذا راجع إلى عدم وضع العامل المناسب في المكان المناسب وهذا ما بيّنه الجدول رقم (16).

وبالتّالي يمكن القول أنّ الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها الخبرة هي الدّافع وراء قبول الموظفين بعقود ما قبل التّشغيل لم تتحقّق ولم يثبت صدقها من خلال النّتائج الإحصائية المتوصل إليها.

2-3- مناقشة الفرضية العامة

إنطلاقاً من تحليل النتائج المدروسة لدوافع إنجاز العمل لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل، واعتماداً على النتائج المتوصل إليها من خلال تحليل الإستبيان (الإستمارة) توصلنا إلى أنّ الحاجة هي الدافع وراء قبول خريجي الجامعة بعقود ما قبل التشغيل حيث يجد خريج الجامعة نفسه أمام مطالب الحياة الاجتماعية المختلفة كغياب الوالدين، الطلاق، الفقر، الهجرة إلى الخارج لمواصلة الدراسة بالإضافة إلى تحمّل المسؤولية ممّا يؤدي به إلى قبوله لهذه العقود المؤقتة، وهذا راجع إلى حاجته إلى العمل. فالفرضية العامة قد تحققت بنسبة جد معتبرة.

الاستنتاج العام:

من خلال بحثنا المتمثل في دوافع إنجاز العمل لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل حاولنا معرفة الدوافع التي تؤدي بالموظف إلى القبول بهذه العقود أهي الخبرة أم الحاجة الاجتماعية بأنواعها المختلفة.

وبعد المعالجة الإحصائية وعرض النتائج ومناقشتها توصلنا إلى أن الفرضية التي مفادها الحاجة وقلة الإمكانيات هما الدافع وراء قبول الموظفين بعقود ما قبل التشغيل قد تحققت.

كما أن الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها الحاجة الاجتماعية هي الدافع وراء قبول الموظفين بعقود ما قبل التشغيل قد تحققت أيضاً، وهذا ما أثبتته النتائج المتوصل إليها من خلال آراء الموظفين.

وأخيراً توصلنا إلى أن نتائج دراستنا تؤيد نتائج الدراسة السابقة التي قام بها "ماكليلاند" وهذه النتائج أوصلتنا إلى أن الحاجة هي الدافع وراء قبول الموظفين لعقود ما قبل التشغيل.

كما أوضحت الدراسة التي قمنا بها إلى أن لعقود ما قبل التشغيل إيجابيات تتمثل في توفير فرص العمل، القضاء على البطالة والإحتكاك بعالم الشغل والدمج بين التخصصات المختلفة، لكن رغم هذا إلا أنه لهذه العقود سلبيات تتمثل في الاستغلال وتضييع فرص لحاملي الشهادات وتشغيلهم في مناصب غير تخصصاتهم بالإضافة إلى قلة الأجر وهي عقود مؤقتة.

وفي الأخير تبقى نتائج هذا البحث نسبية في حدود عينة بحثنا، ونرجو أن تساهم هذه الدراسة في إثراء معلومات الطالب في علم الاجتماع عمل وتنظيم.

خلاصة عامة:

يهدف هذا البحث إلى الكشف عن دوافع إنجاز العمل لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل وهي دراسة وصفية تناولنا فيها جانبين: جانب نظري وآخر تطبيقي، وقد تطرقنا في الجانب النظري إلى جملة من المعطيات النظرية التي كانت بمثابة الدعامة الأساسية للجانب التطبيقي وقد صممت هذه الدراسة لاختبار الفرضيات المرفقة في الإطار العام للإشكالية واعتمدنا في ذلك على المنهج الوصفي والتحليلي، واستعملنا استبيان يحتوي على أسئلة مغلقة وأسئلة مفتوحة، طبّقناه على عينة بحثنا المتمثلة في 100 موظف وموظفة الذين تمّ توظيفهم عن طريق عقود ما قبل التشغيل وهذا عبر ولاية تيزي وزو.

وبعد أن انتهينا من توزيع الاستبيان على عينة بحثنا لجأنا إلى التحليل الإحصائي المتمثل في النسب المئوية، وبعد المعالجة الإحصائية عرضنا النتائج المتوصل إليها ثم مناقشتها توصلنا إلى أنّ الحاجة الاجتماعية هي الدافع وراء قبول الموظفين بعقود ما قبل التشغيل.

قائمة المراجع

قائمة المراجع باللغة العربية:

1. أحمد حسين، دراسات في الدافعية والدوافع، دار المعارف، الطبعة الأولى، القاهرة 1998.
2. أحمد هني، اقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2001.
3. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردي، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
4. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998.
5. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردي، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002.
6. إسماعيل شعبان، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، الجزائر، 2005.
7. إسماعيل شعباني، مقدمة في الاقتصاد التنموية، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 1997.
8. بلقاسم سلاطونية، سياسة التشغيل والتكوين المهني، ص161. نقلا عن حزب جبهة التحرير الوطني، التخطيط والتنموية، تقييم المخططات.
9. بن صاري ياسين، عقد العمل المحددة المدة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
10. حسن منسي، ديناميات الجماعة والتفاعل الصيفي، ط1، دار الكندي، طار طارق للطباعة والنشر، عمان، بيروت، 1998.
11. راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعة في ضوء التشريع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1991.
12. راشد راشد، قانون العمل، كلية الحقوق، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.
13. رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة عالم المعرفة. عدد 225، الكويت، 1997.
14. سامي ملحم، إدارة الموارد البشرية، دار الكتاب الحديث، الكويت، ط2، 2002.

15. سعيد عبد الرحمان، السلوك الإنساني، تحليل وقياس التغيرات، مكتبة الفلاح، الكويت، 1983.
16. عبد الرحمان علي عبد الرحمان، العمالة الاجنبية - أثارها الاجتماعية والسياسية على منطقة الخليج العربي - مكتبة مدبولي، مصر، 1997.
17. عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاجتماعي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.
18. عبد الطيف بن اشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982.
19. عبد العزيز سلامة، سيكولوجية الفروق بين الجنسين، القاهرة، بيروت، 1988.
20. عبد العزيز موسى رشاد، سيكولوجية الفروق بين الجنسين، مؤسسة مختاره للنشر والتوزيع، القاهرة، الطبعة الأولى.
21. عبد القادر م، " صندوق النقد الدولي يدعو الجزائر لتعميق إصلاحاتها الهيكلية" جريدة الفجر، يومية مستقلة، الجزائر، تاريخ 5 مارس 2005.
22. عبد اللطيف محمد الخليفة، دافع الانجاز والرضا في العمل، كلية الأدب، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2000.
23. عياشي عنصر، التصنيع وتشكل الطبقة العاملة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة .
24. _____، نحو علم اجتماع نقدي - دراسات نظرية وتطبيقية - ديوان المطبوعات الجامعية، 1999.
25. علي عبد الرزاق جلبي، علم اجتماع السكان، دار المعرفة الجامعية، مصر 1998.
26. علي غربي وآخرين، تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة، دار الفجر، مصر، 2003.
27. عن طراب محمود عمر، دراسات في الدوافع، دار المعارف، الطبعة الأولى، 1998.
28. عياصرة، دافع الإنجاز والرضا في العمل، القاهرة، بيروت، 2006.

29. فاروق شوقي البوهي، التخطيط التعليمي، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، مصر 2001.
30. فاروق عبد فيلية، اقتصاديات التعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، القاهرة، بيروت.
31. قشقوش إبراهيم طلعت منصور، الدافعية للإنجاز وقياسها، المكتبة الأنجلو مصرية الطبعة الأولى، القاهرة، 1979.
32. لبيب شقير، نظرية الدورات والتشغيل، مكتبة النهضة، القاهرة، مصر، 1994.
33. ليليا بن صويلح، برامج التشغيل وترقية العمل وتطوير الكفاءات، ديوان المطبوعات الجامعية، 1990.
34. مالكوم جيباز وآخرين، اقتصاديات التنمية، طه عبد الله، دار المريخ للنشر، السعودية، 1995.
35. محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة التخطيط التنموية، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1999.
36. محمد حسين منصور، قانون العمل، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، 1999.
37. محمد سعيد سلطان، مناهج البحث في علم الاجتماع، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر 2002.
38. محمد صبرى الهدى، شرح القانون المدني الجزائري، ج1، الطبعة الثانية، دار الهدى الجزائر.
39. محمد عبد الرحمان عدس، تدني الإنتاج، أسبابه، علاجه، عمان، دار النشر للطباعة والتوزيع، الطبعة الأولى، 1999.
40. محي الدين، أحمد حسن، دراسات في الدافعية والدوافع، دار المعارف، القاهرة، الطبعة الأولى، 1998.
41. مقدم عبد الحفيظ، المديرون، مركز البحث في الإعلام الآلي والتقني، 1997.
42. نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2001 2002.

43. نور الدين زمام، السلطة الحاكمة والخيارات التنموية بالمجتمع الجزائري، 1962-1998 دار الكتب العربي، 2002.
44. هشام رفعت هشام، عقد العمل في الدول العربية، دار القومية للطباعة والنشر، القاهرة 1974.
45. همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2003.

الرسائل الجامعية:

1. حداد نسيمة، علاقة الدافع للإنجاز والقلق، دراسة لنيل الماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية 2001
2. عبد العالي دبله، التجربة الجزائرية وإشكالية التبعية والتخلف، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1989.

المقالات

1. أحمد الليثي، البطالة في العالم العربي، أسباب وتحديات، جريدة الجسر، مارس 2005.
2. إدوارد جاردنر، مطلوب المزيد من الوظائف، مجلة التمويل والتنمية، تاريخ مارس 2003.
3. فنيدس بن بلة، "الإصلاحات الاقتصادية رهانات وتحديات" جريدة الشعب، يومية مستقلة تصدر بالجزائر، عدد 13695، صادرة بتاريخ 28 جوان 2005.
4. سفيان بوعبيد، القطاع العمومي فقد 23 ألف منصب شغل، جريدة الخبر، يومية مستقلة، عدد 4704، الجزائر بتاريخ 20 ماي 2006.
5. عبد الغني يعقوبي، البطالة في المغرب، جريدة الحوار المتمدن، نقلا من موقع انترنت: www.rezgar/debat/show/art.aid

المعاجم

1. إبراهيم مذكور، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، د.س.
2. زينب النجار، معجم العلوم التربوية والنفسية، ص 302.

النصوص القانونية

1. القانون 11/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية.
2. قرار رقم 1977/46 الصادر عن المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، مؤرخ 2002/2.
3. قرار رقم 159271 صادر عن المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الأول، المؤرخ في 1998/05/02.

المراجع باللغة الفرنسية

1. Delamaine (M) MARCHANT (D), **Droit du travail en pratique**, 12^{ème} édition, Paris, 1999.
2. Élisabeth Chavelet et Anne-Sophie La Chevallier, Le pouvoir d'achat des fonctionnaires sème la cacophonie à la tête de l'État, revue Match de Paris, N° 2914 du 24 au 30 mars 2005.
3. Murray H. A, **exploration impersonality**, New-York, Oxford, University, Press 01, 1983.
4. Weiner Bernard, **Theories of Motivation**, University of California Los Angeles.

المراجع الإلكترونية:

www.bab.com

www.google.com

الملاحق

الاستمارة

أخي المبحوث إن المعلومات التي تتفضل بتقديمها في إجابتك على أسئلة هذا الاستبيان تدخل في إطار إنجاز مذكرة لنيل شهادة الماستر بعنوان " دوافع إنجاز العمل لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل".

دراسة ميدانية لدى خريجي الجامعة، ونحيطكم علما بأن إجابتكم ذات أهمية كبيرة، كما نعدكم بسرية المعلومات المقدمة وعدم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي.

ملاحظة:

ضع علامة (x) في الخانة المناسبة

1- الخصائص الشخصية.

1- الجنس

ذكر أنثى

2- السن

25-21 سنة 29-25 سنة

33-29 سنة أكثر من 33 سنة

3- المستوى التعليمي.

ليسانس ماجستير ماستر دكتورة

4- الحالة العائلية:

أعزب متزوج أرمل مطلق

5- الأجر الذي يدفعه لك مكتب التشغيل

6- الأجر المضاف من المؤسسة المستقبلية

7- هل الأجر الذي نتقاضاه يكفي لسد حاجات أفراد أسرتك؟

نعم لا أحيانا

في حالة الإجابة بلا فلماذا؟

8- الأقدمية في العمل:

3-1 سنوات 3-6 سنوات

9-6 سنوات أكثر من 9 سنوات

9- القسم الأول متعلق بالحالة العائلية والحاجة إلى العمل.

10- كم عدد الأفراد التي تتكون منها عائلتك؟

3-1 أفراد 3-6 أفراد

9-6 أفراد أكثر من 9 سنوات

11- هل أنت المعيل الوحيد لعائلتك؟

نعم لا

12- هل الحاجة التي دفعتك إلى القبول بهذا العمل؟

نعم لا

أشياء أخرى أذكرها؟

13- هل هدفك الأساسي من وراء القبول بهذا العقد هي الحاجة فقط؟

نعم لا

14- في رأيك هل يسمح ما قبل التشغيل بتوفير فرص العمل؟

نعم لا

في كلتا الحالتين حدد لماذا؟

القسم الثاني متعلق بمتغير الخبرة.

15- هل اكتساب الخبرة هي الدافع وراء قبولك بهذا العقد؟

نعم لا

في كلتا الحالتين حدد لماذا؟

16- هل تضمن لك الخبرة الترقية إلى مناصب عليا؟

نعم لا لا أظن

17- هل تضمن لك الخبرة العمل مع الرؤساء والمرؤوسين؟

نعم لا

18- في رأيك هل وفقت في اكتساب الخبرة اللازمة من عملك هذا؟

نعم لا

19- ماهي الخبرة التي تتمنى الحصول عليها في عملك هذا؟

20- هل هناك أشياء وأخرى دفعتك إلى القبول بهذا العقد؟ أذكرها؟

القسم الثالث متعلق بالحاجة إلى العمل والخبرة

21- هل تم توظيفك على أساس

شهادة جامعية

شهادات أخرى أذكرها؟

هل تم تشغيلك عن طريق؟

مكتب التشغيل الأكاديمية لداس (LADAS)

22- هل تكمل العمل المطلوب منك يوميا (أي يسمح لك بمغادرة المؤسسة فور انتهاء

العمل المطلوب منك إنجازه)؟

نعم لا أحيانا

23- في رأيك هل المرور بمرحلة عقود ما قبل التشغيل حتمية لكل الموظفين؟

نعم لا أحيانا

في كلتا الحالتين حدد لماذا؟

24- هل ترى أن سياسة التشغيل التي اتخذتها الجزائر في عقود ما قبل التشغيل مناسبة؟

نعم لا

في كلتا الحالتين لماذا؟

25- هل يضمن لك هذا العقد الضمان الاجتماعي؟

نعم لا

26- هل ممكن أن تجد منصب عمل ثابت مستقبلا في نفس المؤسسة التي تعمل فيها؟

نعم لا ممكن

27- هل تعمل لساعات إضافية في عملك هذا؟

نعم لا مقابل آخر

28- كم مدة عقود ما قبل التشغيل؟

29- هل تم تشغيلك في مؤسسة عمومية أو خاصة؟

عمومية خاصة

30- هل معاملة المسؤولين لك في المؤسسة الخاصة جيدة؟

نعم لا

لماذا؟

31- ما هي إيجابيات وسلبيات عقود ما قبل التشغيل؟

أ- إيجابيات عقود ما قبل التشغيل.

ب- سلبيات عقود ما قبل التشغيل.