



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسكرة-
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



شعبة علم النفس

قسم العلوم الاجتماعية

عقود العمل ودورها في إشباع حاجات خريجي الجامعة حسب هرم ماسلو

دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الخدمائية والتربوية بمدينة بسكرة

أطروحة مقدمة لنيل دكتوراه الطور الثالث تخصص علم النفس عمل وتنظيم

إشراف الأستاذ:

نصر الدين جابر

إعداد الطالبة:

شريفة جنان

السنة الجامعية: 2015 - 2016

شكر و عرفان شكر و عرفان

بداية أحمد الله عز وجل أن وفقني وأعانني على إتمام هذا العمل المتواضع، كما أتوجه
بجزيل الشكر والعرفان للأستاذ الدكتور، المشرف على الأطروحة : **جابر نصر الدين**
الذي كان قدوة ومشجعاً لي، بجديته وتوجيهاته القيمة وملاحظاته السديدة .

كما أبت خالص شكري للجنة المناقشة ، لتفضلهم على مناقشة هذه الأطروحة
، بملاحظاتهم القيمة وتحملهم عناء السفر .

والشكر موصولاً دائماً لكل من ساعدني ودعمني في أطروحتي ، وخصوصاً عمال الوكالة
الوطنية للتشغيل ببسكرة .

ملخص الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية، للتعرف على مساهمة ودور عقود الإدماج في إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين ،حسب هرم ماسلو ،وكذا الوقوف على أهم الفروقات الموجودة في مستوى إشباع هذه الحاجات ،انطلاقاً من مجموعة من المتغيرات .

وقد انطلقت الباحثة في دراستها من التساؤل العام التالي : هل لعقود العمل دور في إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين بالمؤسسات التربوية والخدماتية ؟ وقد تفرعت عنها خمس تساؤلات تم عرضها كالآتي:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى لمتغير السن؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى لمتغير مدة العقد ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى لمتغير التخصص الجامعي؟

ولتحقيق هدف الدراسة ،اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي بأسلوبه المقارن ،لتحليل أهم ماجاء بالبرنامج الخاص بعينة دراستنا،وضبط أهم حاجاتهم ،والعمل على مقارنتها من حيث مستويات الإشباع وفقاً لبعض المتغيرات .

وعليه فقد تم تطبيق الدراسة على (142) فرد ،من خريجي الجامعة المتعاقدين ببعض المؤسسات الخدماتية والتربوية بمدينة بسكرة ،تراوحت أعمارهم ما بين (23 و 35 سنة) ،تم تطبيق مقياس من إعداد الباحثة مكون من (29) عبارة، تم تحديد خمس محاور انطلاقاً من الحاجات الخمس المحددة في هرم ماسلو ،وبعد التأكد من صلاحية المقياس من خلال إجراءات الصدق والثبات ،تم توزيعه على عينة الدراسة .

بعد أن تم توزيع وجمع وتفرغ البيانات، تمت المعالجة الإحصائية بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (spss21) والتي أسفرت عن النتائج التالية :

- لعقود الإدماج الخاصة بفئة خريجي الجامعة دور متوسط في إشباع حاجاتهم حسب هرم ماسلو.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى لمتغير الجنس، وقد كان الإشباع بمستوى متوسط ولصالح الإناث.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين يعزى لمتغير السن .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وقد كان الإشباع بمستوى متوسط ولصالح المتزوج.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى لمتغير مدة العقد .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى لمتغير التخصص الجامعي.

Abstract

The current study aims to identify the contribution and the role of the integration contacts to stratify the needs of university graduates contractors according to Maslow's hierarchy, as well as the stand on the most important differences exist in the level of satisfaction of these needs based on a set of variables.

the researcher of the study was launched in the generally following question :

do labor contracts role in satisfying the needs of university graduates contracting with service providers and educational ;it has branched out by the five sub-questions it was presented as follows :

- Are there any statistically significant differences in the level of satisfaction of university graduates due to the variables sex differences
- Are there any statistically significant differences in the level of satisfaction of the needs of university graduates due to the variables age differences
- Are there any statistically significant differences in the level of satisfaction of the needs of university graduates contractors due to the variables marital status differences
- Are there any statistically significant differences in the level of satisfaction of the needs of university graduates contractors due to the variables university specialization differences
- Are there any statistically significant differences in the level of satisfaction of the needs of university graduates contractors due to the variables durations of the contractors difference

To achieve the objective of the study adopted a researcher on the descriptive style comparative to analysis the main points of our sample study program, and adjust the most important needs and work to be compared in terms of the levels of saturation, according to some variable.

And it has been applied to the study on (**142**) individual university graduates contractors some educational and service institutions in Biskra, their ages ranged between (23 and 35) years old, Ben applied scale of the researcher consists of **29** words, Five themes were identified from five specific needs in

Maslow's hierarchy after confirming the validity of the measure during the validity and reliability procedures was distributed to the study sample.

After they have been distributed to collect and dump the data ,it has statistical treatment with the help of the **program spss** , which resulted in the following findings :

Special category of university graduates integration contacts average role in satisfying their needs by Maslow.

-there are statistically significant differences in the level of satisfaction of the needs of university graduates contractors due to the variable sex, was the average level of saturation in favor of females .

-No statistically differences in the level of satisfaction of the needs of university graduates due to the variable age.

-There are significant differences in the marital status it was the saturation level of the average married.

-No statistically significant differences in the level of satisfaction of the needs of university graduation contractors due to the variable duration of the contract.

- No statistically significant differences in the level of satisfaction of the needs of university graduation contractors due to the variable university specialization.

قائمة الموضوعات

الصفحة	شكر وعرافان
	ملخص باللغة العربية
	ملخص باللغة الانجليزية
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
أ ب	مقدمة الدراسة
	مدخل مفاهيمي للمتغيرات الأساسية للدراسة
	الفصل الأول: عرض موضوع الدراسة
	• تمهيد
05	1. إشكالية الدراسة
11	2. أسباب اختيار موضوع الدراسة
11	3. أهداف الدراسة
12	4. حدود الدراسة
12	5. الضبط الإجرائي لمفاهيم الدراسة
13	6. التناولات البحثية السابقة للدراسة
32	7. فرضيات الدراسة
	• خلاصة .
	الفصل الثاني: عقود العمل بالجزائر
	• تمهيد .
	أولاً: قانون العمل بالجزائر
35	1. النشأة والتطور
38	2. تعريف قانون العمل
39	3. خصائص قانون العمل
40	4. مصادر قانون العمل
	ثانياً: عقود العمل بالجزائر
43	1. تعريف عقود العمل
46	2. خصائص عقود العمل
48	3. عناصر عقود العمل

51	4. شروط ومضمون عقود العمل
55	5. أنواع عقود العمل
	• خلاصة .
الفصل الثالث: الحاجات الإنسانية	
	• تمهيد .
64	1. مفهوم الحاجة
66	2. التمييز بين بعض المصطلحات التي لها علاقة بالحاجة
70	3. تصنيف الحاجات
71	4. أهمية الحاجات للفرد وللمنظمة
74	5. أهم النظريات المفسرة للحاجات
94	6. العوامل المؤثرة على حاجات الأفراد
96	7. حاجات الشباب في المجتمع الحديث ومشكلات عدم الإشباع
	• خلاصة.
الفصل الرابع: بطالة خريجي الجامعة وأهم البرامج التشغيلية	
	• تمهيد.
102	أولا: نظرة على بطالة خريجي الجامعة
104	1. تعريف البطالة
105	2. أنواع البطالة
107	3. أسباب بطالة خريجي الجامعة
109	4. الآثار المترتبة على بطالة خريجي الجامعة
	ثانيا : سياسة التشغيل في الجزائر
113	1. تعريف سياسة التشغيل
114	2. أبعاد سياسة التشغيل
115	3. أهداف سياسة التشغيل وأسسها
116	4. أهم البرامج التشغيلية الرامية للتخفيف من البطالة
	ثالثا: عقود الإدماج كبرنامج موجه لخريجي الجامعة
124	1. ماهية برنامج عقود الإدماج
125	2. خصائص برنامج عقود الإدماج وأهدافه
124	3. الفئات المعنية بالبرنامج
127	4. شروط الاستفادة من البرنامج

127	5. الامتيازات والتعديلات الخاصة بالبرنامج • خلاصة .
	الجانب الميداني للدراسة
	الفصل الخامس :إجراءات الدراسة الميدانية
	• تمهيد .
131	1. المنهج.....
131	2. الحدود الزمكانية.....
132	3. العينة.....
139	4. أدوات الدراسة.....
148	5. الأساليب الإحصائية
	• خلاصة .
	الفصل السادس : عرض النتائج ومناقشتها
	• تمهيد .
150	أولا : عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.....
172	ثانيا : استخلاص نتائج الدراسة
176	• استنتاج عام.....
180	• قائمة المراجع.....
	• قائمة الملاحق

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
69	مخطط توضيحي لكيفية الوصول لإشباع الحاجة	01
82	السلم الهرمي للحاجات الإنسانية لإبراهام ماسلو	02
86	تصنيف هرزبرغ وما يقابله من تصنيف ماسلو للحاجات	03
87	سلم بورتير وما يقابله من تصنيف ابراهام ماسلو للحاجات	04
90	تصنيف ماكلييلاند وما يقابله من تصنيف ماسلو للحاجات	05
92	تصنيف ألدرفر وما يقابله من تصنيف ماسلو للحاجات	06
134	توزيع أفراد العينة على المؤسسات محل الدراسة	07
134	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس	08
135	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير السن	09
136	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية	10
137	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير التخصص الجامعي	11
138	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير مدة عقد العمل	12
155	ترتيب حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين	13
159	مقارنة بين الجنسين في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين	14
165	يوضح مقارنة في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية	15

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	تصنيف الحاجات	70
2	أهمية إشباع الحاجات في مجال العمل وفقا لتصنيف ابراهام ماسلو	72
3	عوامل رضا الفرد العامل في مجال العمل حسب فريديريك هرزبرغ	83
4	عدد المستفيدين من برنامج المساعدة على الإدماج المهني بيسكرة (2008 _ 2015)	126
5	توزيع العمال على المؤسسات التي طبقت بها الدراسة	133
6	توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير الجنس	134
7	توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير السن	135
8	توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية	136
9	توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير التخصص الجامعي	136
10	توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير مدة العقد	138
11	توزيع أوزان مقياس الحاجات	140
12	توزيع محاور مقياس الحاجات قبل حساب الخصائص السيكومترية (المبدئي)	141
13	مقياس الحاجات بعد حساب الخصائص السيكومترية (النهائي)	141
14	عبارات المقياس قبل وبعد التحكيم	142
15	معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس	143
16	معاملات الارتباط بين بنود الحاجات الفيزيولوجية والدرجة الكلية للبعد	143
17	معاملات الارتباط بين بنود الحاجة للأمن والدرجة الكلية للبعد	144
18	معاملات الارتباط بين بنود الحاجات الاجتماعية والدرجة الكلية للبعد	145
19	معاملات الارتباط بين بنود الحاجة إلى التقدير والاحترام والدرجة الكلية للبعد	145
20	معاملات الارتباط بين بنود الحاجة لتحقيق الذات والدرجة الكلية للبعد	146
21	قيمة t - لدلالة الفروق بين المجموعة العليا والدنيا على مقياس الحاجات	147
22	نتائج ألفا كرومباخ	147
23	نتائج ثبات التجزئة النصفية للحاجات	148
24	اختبار التوزيع الطبيعي	150

151	نتائج الفرضية العامة للتعرف على دور عقود العمل في إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين بالمؤسسات التربوية والخدماتية حسب هرم ماسلو.	25
154	نتائج المتوسطات الحسابية للتعرف على مستويات إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين	26
158	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T للتعرف على دلالة الفروق في استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس	27
158	الفروق في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين والتي تعزى إلى الجنس	28
162	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T للتعرف على دلالة الفروق في استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير السن	29
163	تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات أفراد العينة حول مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية	30
164	الفروق في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين والتي تعزى إلى الحالة الاجتماعية	31
168	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T للتعرف على دلالة الفروق في استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير عقد العمل	32
169	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على دلالة الفروق في استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير التخصص الجامعي	33
170	تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات أفراد العينة حول مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تبعاً لمتغير التخصص الجامعي	34

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
69	مخطط توضيحي لكيفية الوصول لإشباع الحاجة	01
82	السلم الهرمي للحاجات الإنسانية لإبراهيم ماسلو	02
86	تصنيف هرزبرغ وما يقابله من تصنيف ماسلو للحاجات	03
87	سلم بورتر وما يقابله من تصنيف ابراهيم ماسلو للحاجات	04
90	تصنيف ماكلييلاند وما يقابله من تصنيف ماسلو للحاجات	05
92	تصنيف ألدرفر وما يقابله من تصنيف ماسلو للحاجات	06
134	توزيع أفراد العينة على المؤسسات محل الدراسة	07
134	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس	08
135	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير السن	09
136	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية	10
137	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير التخصص الجامعي	11
138	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير مدة عقد العمل	12
155	ترتيب حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين	13
159	مقارنة بين الجنسين في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين	14
165	يوضح مقارنة في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية	15

قائمة الملحق

رقم الملحق	عنـــــوان الملحق
ملحق رقم 01	تعلیمة وزاریة حول تمديد عقود إدماج حاملي الشهادات الجامعیة
ملحق رقم 02	مقابلة جمع المعلومات
ملحق رقم 03	مقابلة جماعیة مع عينة الدراسة
ملحق رقم 04	مقیاس الحاجات المبدئي
ملحق رقم 05	مقیاس الحاجات النهائي
ملحق رقم 06	الأساتذة المحكمين لمقیاس الدراسة
ملحق رقم 07	تعلیمة وزاریة متعلقة بإلغاء عقود الجامعيين الذين يتابعون دراسة جامعیة
ملحق رقم 08	التسهيلات المقدمة للقيام بالدراسة الميدانیة

مقدمة:

يقول الله تعالى في كتابه العزيز بعد بسم الله الرحمن الرحيم:

" لِإِيلَافِ قُرَيْشٍ (1) إِلاَ فِيهِمْ رِحْلَةَ الشِّتَاءِ وَالصَّيْفِ (2) فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ (3) الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِّنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِّنْ حَوْفٍ (4). (سورة الفيل)

يبدو جليا من خلال هذه السورة الكريمة ، أن أهم حاجتين لا بد منهما، هما الحاجات البيولوجية والحاجة للأمن ، فالكائن الحي لا يستمر وجوده ما لم يشبع الحاجة الأساسية التي تضمن له حياته واستمراريته من خلال المأكل والمشرب خاصة ، وحمائتها من المخاطر من خلال إشباع الحاجة للأمن ، وهما حاجتين أكد عليهما النفساني ابراهام ماسلو وجعلهما في قاعدة هرمه ، كخطوة أولى للانطلاق نحو الإشباع ، حيث اعتبر أن ذلك شرط أساسي ومهم للانتقال لما بعدها من حاجات ، فلا استمرارية للحياة بدون إشباع للعضوية ، ولا قدرة على ذلك إذا كان هناك خطر يهدد أمن وحياة الفرد .

فالحاجات إذن تفرض نفسها في حياة كل شخص منا ، إشباعها يساعد على تحقيق التكيف والتوازن النفسي ، والعجز عنه يولد الشعور بالتوتر واللاتوازن ، وهو ما جعلها من بين أهم المواضيع التي أخذت حيزا واهتماما كبيرا من طرف عديد العلماء والنفسانيين ، وعلى رأسهم ابراهام ماسلو الذي فسر وصنف وحدد هذه الحاجات بصورة مفصلة مما جعلنا نتخذها كمجال لدراستنا الحالية ، ونسقطه على أهم فئة من المجتمع وهي فئة الشباب خريجي الجامعة ، التي تعد دخر المجتمعات ، بما تملكه من قدرات ومؤهلات صانعة للرقى والتطور والتنمية ، لكون هذه الأخيرة _التنمية_ لا تتحقق إلا من خلال أيدي شابة تمتلك قدرات ومؤهلات قيادية وإبداعية تمكنها من الإضافة وتحقيق النجاح والاستمرارية ، ومن أجل الحفاظ على هذه الفئة من جهة ، وخوفا من استفحال ظاهرة البطالة التي لم تسلم منها الفئة المثقفة من المجتمع التي لطالما كانت محمية بشهادتها الجامعية وكفاءتها من جهة أخرى ، سارعت الجزائر ومن خلال عدة برامج متتالية إلى توفير مناصب عمل للشباب ، وعلى رأسهم هذه الأخيرة ؛ من حاملي الشهادات الجامعية التي استفادت من برنامجين ، أوله تمثل في عقود ما قبل التشغيل ، الذي لم يلق النجاح ولم يحقق الهدف ، مما دفع الدولة وتحديدا سنة (2011) لتقديم برنامج عقود الإدماج الموجه لثلاث فئات شابة ، في مقدمتها فئة خريجي التعليم العالي ، لما تمتلكه من مؤهلات ، وفي إطار ذلك تمكنت هذه الفئة من الحصول على وظيفة في أحد القطاعات العامة أو الخاصة تحت مسمى عقود إدماج حاملي الشهادات الجامعية CID الذي لقي إقبالا كبيرا من طرفهم ، وتبعته تغييرات وامتيازات متتالية ، جعلته يلقي استحسانا لدى البعض ورفضاً صاحبته احتجاجات وإضرابات لدى البعض الآخر الذي يطالب بمنصب عمل يحقق له إشباعا لحاجات نفسية واجتماعية وبيولوجية في إطار الوظيفة التي تتناسب مع مؤهلاته وتخصصه .

ومن هنا تولدت لنا الرغبة في الكشف عن مدى مساهمة هذه العقود في إشباع حاجات خريجي الجامعة ومستويات هذا الإشباع انطلاقاً من هرم ماسلو الذي صنف فيه خمس حاجات مرتبة ترتيباً هرمياً من القاعدة إلى الهرم، وهي حاجات متباينة وضرورية، ولا شك أن عينة دراستنا تطمح لإشباعها، تحقيقاً للتوازن والتكيف والرضا، وإزالة للتوتر والضغوطات، ونظراً لصعوبة تطبيق الدراسة على كل المتعاقدين الجامعيين بالنظر إلى المدة الزمنية المحدودة للدراسة، فقد تم حصر عينتنا في المتعاقدين الجامعيين ببعض القطاعات الخدمية والتربوية بمدينة بسكرة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي بأسلوبه المقارن الذي سمح لنا بالوصف والتحليل من جهة، والوقوف على أهم الفروقات في مستوى إشباع الحاجات من جهة أخرى، وعليه فقد تم تقسيم الدراسة إلى خطة بحثية مكونة من مقدمة و ست فصول وخلاصة :

حيث تم في المقدمة الإشارة لأهمية الموضوع و المنهج المعتمد بالإضافة إلى التطرق إلى الخطة المنهجية التي اشتملت على ست فصول :

✓ **الفصل الأول:** تم فيه (عرض موضوع الدراسة)، من خلال طرح الإشكالية، التساؤلات، أهمية وأهداف الدراسة، بالإضافة إلى التطرق للمصطلحات الإجرائية وتليها الدراسات السابقة.

✓ **الفصل الثاني:** (مدخل مفاهيمي للمتغيرات الأساسية للدراسة) وتطرقنا فيه إلى عقود العمل بالجزائر، وما يتعلق بمفاهيم وخصائص وعناصر وشروط متعلقة بعقود العمل.

✓ **الفصل الثالث:** حول الحاجات الإنسانية، وتطرقنا فيه إلى تعريف الحاجة، والمفاهيم المرتبطة بها، وأهميتها، بالإضافة إلى أهم النظريات المصنفة للحاجات، وكذا العوامل المؤثرة على الحاجات والمشكلات الواقعة في حالة عدم الإشباع .

✓ **الفصل الرابع:** تعلق ببطالة خريجي الجامعة وأهم البرامج التشغيلية، حيث تطرقنا فيه لواقع البطالة لدى خريجي الجامعة، وسياسات التشغيل وأهم البرامج الرامية للتخفيف من البطالة، لنتقل بعدها لأهم برنامج موجه لخريجي الجامعة وما جاء فيه من أهداف وخصائص وامتيازات وتعديلات.

✓ **الفصل الخامس:** مرتبط (بالجانب التطبيقي للدراسة)، حيث فصلت فيه الإجراءات المنهجية للدراسة من وتطرقنا فيه لمنهج وعينة الدراسة وكذا مجالاتها وأدواتها، المنهج.

✓ **الفصل السادس:** تم فيه عرض نتائج الدراسة الأساسية ومناقشتها في ضوء الفرضيات.

لنهي دراستنا بخلاصة اشتملت على مجموعة من التوصيات الهامة المتعلقة بعينة الدراسة -خريجي الجامعة المتعاقدين - والتي تساهم في التخفيف من مصادر الضغط وعدم الرضا والاحتجاجات المتتالية الراضة لهذا البرنامج وبالتالي تحقيق التكيف مع البرنامج، وأخيراً عرض لقائمة المراجع المعتمد عليها والملاحق.

مدخل مفاهيمي لمتغيرات الدراسة

الفصل الأول : عرض موضوع الدراسة

تمهيد

1. إشكالية الدراسة

2. أسباب اختيار موضوع الدراسة

3. أهداف الدراسة

4. حدود الدراسة

5. الضبط الإجرائي لمفاهيم الدراسة

6. التناولات البحثية السابقة للدراسة

7. فرضيات الدراسة

خلاصة

يعتبر هذا الفصل مدخل للدراسة ،حيث سنتطرق فيه للإشكالية وتساؤلاتها ،مرورا لمتغيرات الدراسة، مع تحديد أسبابها وأهدافها ،ومن ثم الانتقال لعرض ماتم تناوله من دراسات مشابهة .

1. إشكالية الدراسة:

يعد العمل قبل كل شيء هوية ،هوية الفرد كإنسان ،ينتمي إلى جماعة وإلى ثقافة وإلى حضارة محددة ،فيه ومن خلاله يحقق الإنسان إنسانيته التي تميزه عن باقي المخلوقات ،ومن خلاله يسجل حضوره الزمني والمكاني والفكري في هذا الوجود ،فحسب Vincent de Gaulejac : "فمشكلة البطالة ليست في أنك لا تملك منصبا أساسيا ، وإنما ماذا تفعل في هذه الحياة " (Vincent de Gaulejac, 2011, p65)

فهو ومن دون شك قيمة إنسانية هادفة ،يسعى الفرد من ورائه لتحقيق وإشباع وتلبية كل ما يسعى إليه من خلال جهده المبذول ،وقد أخذ هذا الأخير أوجه وتصورات مختلفة وعديدة، معبرا في بدايته على التعب والإرهاق ،موجها للطبقات الدنيا من المجتمع ، ثم وبفضل الاقتصادي آدم سميث أخذ العمل بعدا اقتصاديا يشير إلى خلق الثروة ،إلا أنه لم يخرج عن كونه وسيلة تستغل جهد الإنسان من أجل الربح المادي ، وبقي على صورته التي تحط من قيمته ،إلى أن اتسع نطاق الفكر الإسلامي الذي دافع عنه بقوة ،معتبرا إياه عبادة مثله مثل باقي العبادات ، لترتفع قيمته ويصبح قبلة العديد من العلماء والفلاسفة بمختلف تخصصاتهم ،خاصة منهم علماء النفس والاجتماع نظرا لعلاقته الوثيقة بالكائن البشري الذي هو محور واهتمامهم ، وهو في ذات الوقت أساس ومحور العملية الإنتاجية ،وما تقدم الأمم وتطورها إلا بفضل اهتمامها بكفاءة العامل وتكوينه من جهة ،والتركيز على التشغيل من جهة أخرى، هذا الحقل الواسع الذي يحتاج إلى تحليل من خلال المواضيع المرتبطة به ، كسوق العمل وتنظيمه والبطالة والعقود والتشريعات ،وعالم الشغل وأشكاله المتعددة.

وتعتبر الجزائر من بين الدول التي شهدت عملية التشغيل لديها تطورات وتحولات هامة وكان ذلك تحديدا منذ الاستقلال بسبب ما خلفه الاستعمار إلى غاية منتصف الثمانينات حيث أثر ذلك على الحياة الاجتماعية والنفسية للفرد وكذا على اقتصاد البلاد، حيث ومن خلال مجموعة من المراحل حاولت الجزائر بلورة اقتصادها ، حيث عملت على تنظيم مختلف قطاعاتها ،مع إعطاء المبادرة للعمال في مجال التسيير وكان ذلك عقب الاستقلال ،لتليها مرحلة التأميمات التي فرضت عليها التخلي عن التسيير الذاتي ،ومع ظهور

الأزمة الاقتصادية اضطرت الجزائر مرغمة إلى التوجه للاستثمار دون أدنى تخطيط أو استراتيجية واضحة ، كما فسحت المجال للقطاع الخاص مع تصفية المؤسسات العاجزة ، وبيعها للخوادم بأسعار رمزية لينتج عن ذلك تدهور اقتصادي وتسريح للعمال ، وتضاؤل في فرص العمل ، صاحبه ارتفاع في نسب البطالة لينعكس ذلك على الجوانب الاجتماعية والنفسية للأفراد ، أسفرت عنها عدة مشاكل مهدت وفسحت المجال لظهور مدارس مختلفة من أجل دراسة هذه الأخيرة (بوجمعة كوسة ، 2005:ص6) ، حيث ارتكز اهتمام بعضها بدوافع العمال ، فيما اهتم بعضها الآخر بالجانب التقني المادي ، كأصحاب المدرسة الكلاسيكية وعلى رأسهم تايلور الذي قسم العمل إلى نوعين عمل إداري وما يصاحبه من تخطيط وتنفيذ وتوجيه ورقابة يخص القادة ، ويبقى التنفيذ لفئة العمال مقابل أجر دون الأخذ بمعيار الكفاءة أو الجهد والتعب وفي ذلك يعبر تايلور في قوله "أن العمال ليسوا هنا من أجل التفكير ، فهناك آخرون يقومون بذلك " (mohamed ben guerna , 1992 :p15) ، معتبرا أن الأجر وحده هو المحرك الأساسي لدافعية العامل نحو العمل وبذله بجهود مضاعف ، فالعامل وحسب نظرية ماسلو لا يقوى إلا على إشباع حاجاته الفيزيولوجية التي يؤمنها الأجر بغض النظر عن بقية الحاجات الأخرى التي تلعب دورا مهما في حياة العامل النفسية والمعنوية ، وهذا ما دفع لظهور دراسات أخرى بعده ، ليس نقدا أو رفضا وإنما إضافة ، حيث قدمت دراسات التنميط أبعاد أخرى تحرك دافعية العامل للعمل مرتبطة بظروف بيئة العمل ، والعمل الجماعي وفترات الراحة ، مؤكدة على دور العلاقات الإنسانية والجماعات الغير رسمية في زيادة الإنتاج وتنمية روح الانتماء والاندماج الاجتماعي بين العمال (محمد مسلم، 2007: ص56) ليتسع نطاق الاهتمام بالفرد العامل ككائن بشري ، يحمل من المشاعر ما يجب أن يوضع بعين الاعتبار داخل العملية الإنتاجية ، فانعكست الحاجة للعمل الإنساني ، إلى الرفع من قيمة العمل والعامل في حد ذاته ، وفي إطار ذلك أكد الفيلسوف هيقل بأن العمل " ظاهرة إنسانية تميز الإنسان الذي يستطيع عن طريق العمل ، أن يعبر عن ذاته ، ويغير طبيعته " (bruno flacher , 2008 :p26) ، ومن هنا يمكننا إبراز حقيقة العمل الإنساني الذي يحمل عدة أبعاد ، تنطوي في شكل حاجات يسعى العامل لتحقيقها والتي تمكنه من تغيير ظروفه .

فالحاجات وعلى اختلافها مفاتيح لفهم السلوك الإنساني وتوجيهه ، وضبطه ، والتحكم فيه وتمثل الحاجة غير المشبعة قوة كامنة داخل الإنسان ، تحته على التصرف بحثا عن الإشباع ، فتصبح قوة دافعة لسلوك الفرد ، لذلك كان السلوك الأول للإنسان قديما هو الصيد والبحث عن مقام للإقامة ، وحدثنا أصبح العمل للكثيرين

منا مصدرا أساسيا لتحقيق الحاجات ، بحيث لا يتوقف عند إشباع الحاجات الأساسية فحسب ، بل هو مصدر لإشباع عديدها .

والإنسان بطبعه طموح لا يتوقف بحته وإشباعه عند مستوى أو درجة واحدة من الحاجات إنما يسعى جاهدا للانطلاق والانتقال إلى إشباع حاجات أخرى كلما اطمأن لما قبلها ، مصداقا لقوله تعالى : "لو كان لابن آدم واديان من مال ، لا بتغى واديا ثالثا ، ولا يملأ جوف ابن آدم إلا التراب " (زكي الدين عبد العظيم المندرى، 2001:ص211) . ويبقى العمل في نظر الشباب له صورة مختلفة ، أساسها تحقيق جملة من الحاجات المختلفة ، من أمن وعلاقات مع الغير ومركز واحترام للذات وإثباتها من خلال المكانة التي يحتلها العامل في إطار المنصب الذي يشغله ، وكلها حاجات لا تتأتى إلا من خلال منصب عمل قار ، وهذا هو مسعى ومبتغى كل فرد بصفة عامة ، وخريج الجامعة خصوصا ، وقد أكدت عديد الدراسات والأبحاث بأن العمل وما يتعلق به من جوانب تنظيمية ، مادية و علائقية يؤثر بشكل كبير على نفسية العامل وأدائه ، وما توصلت إليه مدرسة العلاقات الإنسانية خير دليل على أهمية الجوانب العلائقية في إشباع حاجات الانتماء داخل مجال العمل ، تأكيدا منها على مدى أهمية الجماعات الغير رسمية في عرقلة أو تثبيط الأداء ومنه تحقيق الرضا من عدمه ، ولما لها من أبعاد إنسانية اجتماعية تساعد على الاندماج المهني الاجتماعي فكل سلوك يصدره العامل إنما هو بحثا منه عن تلبية جملة من الحاجات والتي صنفها ماسلو في هرم ترتيبي خماسي يضم حاجات عضوية اجتماعية ونفسية ، إشباعها في ومن خلال العمل يبعث لدى الفرد الراحة والتوازن والاستقرار ، والعجز عنه - بسبب البطالة أو عدم القدرة على إيجاد منصب عمل قار وثابت - يقود لا محالة نحو مشاعر محبطة غير متوازنة .

فالحاجات إذن تتعدد ما بين الافتقار المادي والمعنوي النفسي ، الذي ينتج عنه توتر يتطلب الإشباع وقد تعرض لمفهومها عديد الباحثين والعلماء بمختلف توجهاتهم ، وتشير هذه الأخيرة إلى " تلك الحالة من الشعور بالنقص لدى الأفراد اتجاه شيء معين مادي أو معنوي ، يدفع بهم إلى السعي بشتى الوسائل الرسمية وغير الرسمية من أجل تلبيتها " (ناصر قاسمي، 2011:ص58)

هذا وتعتبر أيضا ضرورة بيولوجية ونفسية واجتماعية وقيمة ، يترتب على تحقيقها وإشباعها تحقيق التوازن الداخلي للفرد والتكيف النفسي الاجتماعي ، ويثير عدم إشباعها التوتر والقلق مما يدفع الكائن الحي لأن

يسلك سلوكا معيناً لتحقيق هذه الحاجة، وتختلف هذه الأخيرة لدى الأفراد حسب مراحل عديدة كالعمر والمجتمع الذي يعيش فيه والميول والتطلعات (عد الوهاب مشرب انديجاني، 2005:ص2).

ولأن فئة الشباب، وخصوصاً خريجي الجامعة من بين "الفئات التي تمثل الغالبية العظمى من أعضاء المجتمع الجزائري، فهم الأساس الذي يبنى عليه التقدم في كافة مجالات الحياة" (محمد علي محمد، 1987:ص16)، فقد وقع اختيارنا عليها لما تتمتع به من طموح وأهداف مند دخولها للجامعة وتحديدتها لتخصصها الجامعي إلى حصولها على الشهادة التي تكون بمثابة جواز سفر تضمن لها مكانة من خلال الوظيفة، وقد توصل الباحثة من خلال الاحتكاك ببعض المتعاقدين الجامعيين بأن لهم خصائص عديدة كالرغبة في تحقيق الذات وحب الاستطلاع والمبادرة مع حاجته للانتماء لجماعة رفاق من اختيارهم تقوم على أساس التقدير والاحترام، حيث أن هذه الأخيرة تجعلهم يشعرون بعدم التوازن فيعمل جاهداً وبشتى الطرق لإشباعها، ويعد العمل مفتاح إشباع هذه السمات التي تنطوي في شكل حاجات .

فالعمل إذن يعتبر سلوك هادف يعيد التوازن ويشبع الحاجة، ونظراً لأهميته و ضرورته، فقد تعددت أشكاله وظروفه وامتيازاته، وقد لجأت المجتمعات الإنسانية بمختلف أيدولوجياتها، إلى تبني آليات وسياسات تشغيل مختلفة بهدف التخفيف من البطالة، وكان أهمها صيغ العقود الموجهة لخريجي الجامعة والتي كانت لها حظاً من التداول والدراسات نظراً لأهميتها، حيث تطرق لدراستها بعض الباحثين مركزين في ذلك على أهم صيغة وجهتها الدولة لخريجي الجامعة متمثلة في العمل بالعقود، لما لها من تأثير مباشر على نفسية وسلوك العامل، كدراسة الباحث (صوشي كمال 2005) الذي حاول التعرف على أثر العمل بالعقود على دافعية العامل وتوصل من خلالها إلى أنه برنامج غير محفز يثير المخاوف و اللأمن والاستقرار، هذا وحاولت الباحثة (سميحة يونس 2006) كذلك التعرف على اتجاهات هذه العينة نحو هذه البرامج وتحديد برنامج عقود ما قبل التشغيل الموجهة للجامعيين، وتوصلت إلى وجود عدم الرضا المقترن بعدم ملائمة الأجر، ولأجل ذلك جاءت دراستنا الحالية لتدرس نفس العينة المتمثلة في خريجي الجامعة المستفيدين من برنامج عقود الإدماج الذي لقي تعديلات مستحدثة مقارنة بما كان عليه منذ صدوره سنة 2008، هذا وسنقف على أهم الحاجات التي وفرتها هذه الصيغة من التوظيف في إطار مجموعة من المتغيرات الهامة ومدى تأثيرها على مستوى إشباع حاجات هذه الأخيرة، اعتباراً من أن الفرد تحركه حاجات معينة وتتحكم في سلوكياته، وكل سلوك أو تفكير أو طريق يسلكه، يحتاج إلى إشباع معين، بيولوجي ليضمن له الحياة، أو اجتماعي ليحقق له الانتماء، أو أممي ليحقق له التكيف والاستقرار، وهي كلها حاجات صنفها ابراهام ماسلو في هرمه الخماسي الذي

سيكون أساس بنائي لدراستنا الحالية، وقد تعرض لموضوع الحاجات في مجال العمل الباحث (تاويريت نور الدين 1995) والذي حاول التعرف على نوع العلاقة بين الحاجات والتكيف المهني، وقد توصل إلى وجود علاقة طردية موجبة بين إشباع الحاجات المهنية والتكيف المهني، أي أن إشباع الحاجات ينطلق من العمل وتحققه الوظيفة، وبالتالي الإشباع هو تحقيق للتكيف السليم في ميدان العمل، وقد تطرق لنفس متغير الدراسة الباحث (بولهواش عمر 2004) من خلال دراسته حول تصورات الحاجات في إطار تسيير الموارد البشرية حيث ومن خلال المقارنة التي أجراها على أساس بعض المتغيرات، توصل إلى وجود اختلاف واضح لتصور الحاجات حسب العمر ونوع القطاع وأن للسنة تأثير على طبيعة التصورات ومستوى إشباع الحاجات.

ووعيا من الجزائر بقيمة فئة الشباب في دفع عجلة التنمية من جهة، ومحاربة التهميش وتشجيع روح المبادرة وتنمية المشاريع الفردية من جهة أخرى، فقد سعت جاهدة وجعلت في مقدمة انشغالاتها مسألة التشغيل، من خلال خلق عدة أجهزة مساعدة على الإدماج المهني متمثلة في الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر **ANJEM**، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة **CNAC**، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب **ANSEJ**، وكالة التنمية الاجتماعية **DAS**، والوكالة الوطنية للتشغيل **ANEM**، هذه الأخيرة وجهة عينة دراستنا حيث تستقطب عدد كبير من خريجي الجامعة، لمحاولة إدماجهم مهنيا في مناصب عمل تتطابق وتخصصاتهم بالقطاعين العام والخاص، من خلال برنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني **DAIP**، التي تمنح لخريجي الجامعة عقود عمل تحت مسمى عقود إدماج حاملي الشهادات **CID**، والتي حددت مدتها حسب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 لسنة قابلة للتجديد مرة واحدة، ثم عدلت بقرار رئاسي صدر في 22-02-2011 لتصبح قابلة للتجديد ثلاث سنوات بالقطاع العام، (لعفيفي إيمان، 2012: ص 13) لتتالى التعديلات بعدها لتتحول عقود الإدماج الخاصة بالجامعيين إلى عقود غير محددة المدة بالقطاعين العام والخاص وذلك حسب المرسوم التنفيذي رقم 13-124 المؤرخ في 10 أبريل 2013.

وتعد عقود العمل بشتى أشكالها، وسيلة من الوسائل التي تحمي حقوق العامل، وتحدد واجباته حتى لا يضيع حق أو يهدر جهد، وعقود الإدماج المهني الموجهة لخريجي الجامعة تعد وسيلة كرسنها الدولة من أجل مساعدتهم على الاندماج في الوسط المهني وفق شروط محددة بالعقد الذي ما لبث وأن أصبح وبعد تمديد مدته لمدة فاقت الثلاث سنوات، "ساري المفعول ولمدة غير محددة بالنسبة للمستفيدين من عقود الإدماج لدى

الهيئات والإدارات العمومية " حسب ،وبعدها بمدة قصيرة وتحديدًا في 29 أبريل 2015 (أنظر ملحق رقم 01) تم تعميم المرسوم على المتعاقدين بالقطاع الخاص ،ليصبح عقد إدماج خريجي الجامعة ساري المفعول وغير محدد المدة بالقطاعين العام والخاص .

فخريج الجامعة وفق هذه الصيغة من العمل، يعتبر عاملاً مثله مثل بقية العمال ومستوفي لجميع الشروط المهنية، ولا شك أن سعيه من خلال الوظيفة التي يحتلها، والمنصب الذي يشغله، والجماعة التي يشكلها؛ يكون من أجل الوصول لجملة أهداف غير محققة، مع إشباع نقص ما لطالما راوده، فهو يحتاج للشعور بالانتماء اتجاه منظمة عمل تتيح له تشكيل جماعات يحقق من خلالها الاندماج النفسي المهني، وفق جو من التفاهم والاحترام المتبادل، بينهما والذي هو أساس أي علاقة سواء كانت رسمية أو غير رسمية .

فأمام جملة الحاجات المتنوعة التي صنفها ابراهام ماسلو في هرم ترتيبي خماسي، والتي من دون شك يسعى خريجي الجامعة لتحقيقها، وعقد عمل موجه لفئة جامعية ذات مستوى واحد، مع وجود تمايز واختلاف يفرض نفسه بين هذه الفئة، تحدده بعض المتغيرات التي ستكون موضع مقارنة، سنحاول التعرف على مدى مساهمة هذه العقود في إشباع حاجات عينة الدراسة، مع الوقوف على أهم الفروقات الموجودة في مستوى اشباع هذه الأخيرة، انطلاقاً من مجموعة من المتغيرات، تم تحديدها وضبطها من خلال مقابلتنا مع عينة الدراسة، ولأجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخلاص التساؤل العام التالي :

هل لعقود العمل دور في إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين ببعض المؤسسات التربوية والخدماتية حسب هرم ماسلو؟

وتفرعت عنها مجموعة من التساؤلات الجزئية يمكن تحديدها كالتالي:

- ✓ هل توجد فروق في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى لمتغير السن؟
- ✓ هل توجد فروق في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى لمتغير الجنس؟
- ✓ هل توجد فروق في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية؟
- ✓ هل توجد فروق في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى لمدة العقد؟
- ✓ هل توجد فروق في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى للتخصص الجامعي؟

2. أسباب اختيار موضوع الدراسة:

✓ ما من موضوع مختار للدراسة والبحث، إلا وكان وراءه سبب جدير بالاهتمام، يدفعنا للولوج فيه والانجذاب إليه، وتعد معايشة الموضوع، وكذا العينة المختارة؛ هي النقاط الأساسية التي حفزت الباحثة على اختياره، فموضوع العمل بصيغة عقود الإدماج لم يكن وليد دراسات سابقة، بقدر ما كان دافعا شخصيا، لخصته التجربة في العمل وفق هذا البرنامج الخاص بخريجي الجامعة، وعلى امتداد سنوات، بدأت فكرة دراسة تبلور في الذهن، وزادها واقع الممارسة اليومية والتحسس الدائم بانشغالات هذه الفئة من العمال - زملاء العمل -

✓ كثرة الظاهرة بالإحصائيات من جهة، والمكانة التي تحتلها هذه الشريحة في المجتمع من جهة أخرى، حيث بلغ عدد المتعاقدين سنة (2015) حسب "رئيس المنظمة الوطنية للشباب حاملي الشهادات محمد بولسينة" 600 ألف شاب. (هري وليد، 23 أبريل 2015)، وهي نسبة تستدعي منا لفتة اهتمام، خاصة من الناحية النفسية، ومدى تمكنهم من التكيف مع هذا البرنامج وتحقيق الاستقرار المهني من خلال التركيز على حاجاتهم وضرورة إشباعها .

✓ الميول نحو تناول المواضيع الأكثر عملية، والتي تمس بالدرجة الأولى المجتمع الجزائري وأفراده ومشكلاتهم، التي لا محالة ستؤثر على سلوكياتهم، مع الرغبة في تجديد المواضيع والنظريات البحثية وإسقاطها على مجتمع حديث وطبيعة توظيف معاصرة.

✓ رغبة الباحثة في أن تكون هذه الدراسة إضافة و إثراء للتراث العلمي والسيكولوجي، خصوصا بعد ما تم ملاحظته - حسب إطلاع الباحثة -، من ندرة مثل هذه الدراسات الواقعية التي تعمل على إحياء النظريات القديمة لتعكسها على الواقع، وإسقاطها على ما هو حديث، وواقع حاليا - مقاربات نظرية -

3. أهداف الدراسة:

- ✓ التأكد من مدى ملائمة تصنيف ماسلو مع مستجدات العصر وظروف وأشكال العمل الجديدة .
- ✓ معرفة مدى مساهمة صيغة العمل وفق عقود الإدماج في إشباع حاجات خريجي الجامعة .
- ✓ التعرف على ما إذا كانت هناك فروقات في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، مدة العقد، التخصص)

✓ وضع مقترحات عملية تكفل لكل خريجي الجامعة المتعاقدين بإشباع حاجاتهم، وتحقيق التوازن والتكيف السليم مع أنفسهم، ووظائفهم الحالية ومنه تحقيق الرضا بهدف التخفيف من الاحتجاجات والإضرابات .

4. حدود الدراسة:

تمثلت حدود دراستنا الحالية في :

✓ **الحدود البشرية:** تم إجراء دراستنا الحالية على عينة مقدره بـ 142 خريج جامعي متعاقد، تراوحت أعمارهم ما بين 23 و 35 سنة.

✓ **الحدود الموضوعية:** هدفت دراستنا إلى التعرف على دور عقود الإدماج في إشباع حاجات خريجي الجامعة، وتحديد الفروقات الموجودة في مستوى إشباعها انطلاقاً من مجموعة من المتغيرات.

✓ **الحدود المكانية:** تم إجراء دراستنا الحالية ببعض المؤسسات التربوية والخدماتية بمدينة بسكرة .

✓ **الحدود الزمنية:** تم إجراء الدراسة الحالية انطلاقاً من مارس 2014 إلى مارس 2016، لفترات متقطعة .

5. الضبط الإجرائي لمفاهيم الدراسة :

يعتبر ضبط المفاهيم والمصطلحات من الواجبات المنهجية في البحث العلمي، لأنها الكلمات التي تحمل المعاني والأفكار التي يسوقها الباحث، ولأن القراءات الدقيقة تعتمد على دقة ووضوح تلك المفاهيم والمصطلحات، فالمفاهيم هي الرموز التي تلخص أو تعمم خصائص مميزة لعدد من الأشياء من الأفعال أو الأحداث أو الأفكار التي تختلف فيما بينها في جوانب أخرى هامة (نسيم بوراي، 2005:ص35)

✓ عقود العمل :

نقصد بعقود العمل في دراستنا : " تلك العقود المكتوبة، التي استفاد منها خريجي الجامعة في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني و المتمثلة في عقود إدماج حاملي الشهادات الجامعية CID، الصادر سنة 2011، من خلال تسجيلهم بالوكالة الوطنية للتشغيل ANEM "

✓ الإشباع:

نقصد به في دراستنا، الإشباع في ميدان العمل، من خلال القدر الذي وفرته صيغة العمل وفق عقود الإدماج المهني من إشباع لحاجات خريجي الجامعة المتعاقدين بالمؤسسات الخدمائية والتربوية بمدينة بسكرة، والتي حددها ماسلو في هرمه الترتيبي الخماسي.

✓ الحاجات الإنسانية:

تقصد بها الباحثة "مجمّل الدرجات المتحصل عليها، من خلال إجابات عينة الدراسة على الأبعاد التي تقيس الحاجات الإنسانية الخمسة، والتي حددها ماسلو في هرمه التسلسلي بدءاً بالحاجات البيولوجية والحاجة إلى الأمن ثم الحاجات الاجتماعية، وصولاً إلى الحاجة لتقدير الذات تم تحقيقها". وقد عمدت الباحثة لاختيار الهرم الخماسي نظراً لكفايته على تحقيق هدف الدراسة من جهة، ومن جهة أخرى يعد الهرم الخماسي هو الأكثر تداولاً وتناسباً مع دراستنا وأفراد العينة المختارة، بغض النظر عن الحاجتين اللتان أضافهما ماسلو (الجمالية والمعرفية) واللتان لا تفيضان في الدراسة.

✓ خريجي الجامعة:

نقصد بهم في دراستنا "مجموع الأفراد المتحصلين على شهادات جامعية، والتي مكنتهم من الاستفادة من عقود عمل في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني، وذلك من خلال تسجيلهم بالوكالة الوطنية للتشغيل ANEM، وتتراوح أعمارهم ما بين (35.23 سنة)، ويشغلون ببعض المؤسسات التربوية والخدمائية لمدينة بسكرة.

6. التناولات البحثية السابقة للدراسة:

1.6 عرض للدراسات السابقة:

تعد عملية استعراض الدراسات السابقة في البحث العلمي ذات أهمية كبيرة، فهي تؤدي كثيرا من المهام للباحث أثناء محاولته تقديم ملخصات لمناهجها ونتائجها، ومنها أنه يستفيد من إيجابياتها ومناهجها ويتجنب سلبياتها (إبراهيم التهامي، 1999:ص103).

أ. دراسات حول عقود العمل والتشغيل:

✓ الدراسة الأولى: لآمال سرياح، بجامعة الجزائر، (2005.2006).

رسالة ماجستير حول " عقد العمل محدد المدة في المؤسسة الوطنية العمومية "

وقد اختارت الباحثة مؤسسة الصناعات الغذائية للحبوب ومشتقاتها بالرياض بوحدة قورصو كمكان لإجراء دراستها الميدانية، والتي تمحور هدفها حول معرفة مدى قدرة العمّال المؤقتين على التأقلم مع محيط العمل وكيفية مقاومتهم ومطالبتهم لتجديد عقود عملهم، وذلك من خلال التساؤل الرئيسي للدراسة والمتمثل في:

مدى قدرة العمّال المؤقتين بتغيير عقود العمل المحددة المدة إلى عقود عمل غير محددة المدة؟

وقد تفرّعت عنها جملة من التساؤلات الفرعية المتمثلة في: هل تعود عدم قدرتهم على المطالبة بتغيير عقودهم لتخوفهم من فقدان مناصبهم؟

- هل تعود عدم قدرتهم على تغيير عقود عملهم إلى جهلهم لنص القانون؟

- هل تعود عدم قدرتهم على تغيير عقود عملهم إلى هدف مقصود ورغبة في الترسيم؟

- هل تعود عدم قدرتهم على تغيير عقود عملهم إلى البحث عن عمل يحقق لهم الاطمئنان المراد في مؤسسة أخرى؟

وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من 90 عامل بوحدة رياض قورصو، من خلال القيام بمسح شامل ضم كل العمال المعنيين، وللتمكن من جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات ثم الاعتماد على مجموعة من الأدوات تمثلت في الملاحظة، المقابلة، والاستمارة.

وتنتجت عن هذه الدراسة الوصول إلى أهم الأسباب التي أدت بالعمّال المؤقتين إلى قبول العمل وفق نظام العمل المحدد المدة، وهي كالتالي:

- يعود تخوف العامل المتعاقد لمدة محددة إلى احتمال عدم تجديد عقد عمله عند انتهائه، نظرا لكثرة البطالة في المجتمع الجزائري، ومنه صعوبة إيجاد منصب عمل آخر، دائما كان أو مؤقتا، نظرا لمستواه المحدود أو صغره في السن.

- تعود عدم مطالبته بتغيير عقود عملهم المحددة المدة إلى عقود محددة نظرا لرغبتهم في الترسيم بالمؤسسة، هادف يكمن وراء ذلك إمكانية التمتع بجميع الحقوق المهنية والاجتماعية بها.

- كما يحاول البعض الآخر المطالبة بتغيير عقود العمل المحددة المدة إلى عقود عمل غير محددة المدة ضارين أنها عقود عمل مفتوحة أو دائمة، دون مراعاة منه بأنها عقود عمل مؤقتة.

(آمال سرباح، عقد العمل محدد المدة في المؤسسة الوطنية العمومية، دراسة حالة بوحدة قورصو بالجزائر، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع تنظيم وعمل، بجامعة الجزائر، 2005.2006)

✓ الدراسة الثانية : لصوشي كمال، بجامعة منتوري بقسنطينة (2006.2007)

رسالة ماجستير حول " أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية "

بالمؤسسة الجزائرية للأقمشة الصناعية بالمسيلة وقد بنى دراسته على تساؤل مركزي متمثل في: ما مدى تأثير نظام العمل بالعقود على دافعية العمال بالمؤسسة الجزائرية للأقمشة الصناعية.

وفرضيتين أساسيتين فرضيتين تمثلا في:

- يؤثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال إيجابا؟

- يؤثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال سلبا؟

وقد هدف من خلال الدراسة إلى التعرف على تطبع سلوك الأفراد العاملين بنظام العقود، ومدى تحقيقه لأهدافهم وإشباعهم لدوافعهم وحاجاتهم.

أما عن عينة الدراسة فقد تكونت من (74 عامل) مؤقت، كما اعتمد في اختياره على طريقة "روسكو" للمعاينة، على اعتبار أن مجتمع البحث أقل من (100 فرد)، لهذا فقد قام بمسح شامل لأفراد العينة.

وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية:

-غالبية أفراد العينة ونسبته 80% عبّروا عن رأيهم الذي يؤكد الأثر السلبي لنظام العمل بالعقود على دافعيتهم، حيث أكدوا على أن هذا البرنامج لا يمنح التحفيز اللازم الذي يثير دوافعهم، وينشط سلوكهم الطبيعي الذي يتجه نحو الأجر والمكافآت والعلاوات، وكذا حرمانهم عن توفير الحصول على حوافز معنوية والاعتراف قصد التشجيع والرفع من مستوى دافعيتهم.

- كما أكد غالبية أفراد العينة على أن نظام العمل بالعقود يشكل ضغط لكونه يقوي من ظهور العناصر المنفردة مقابل العناصر الجاذبة

- كما أكدت النتائج على أن نظام العمل بالعقود بسبب الخوف الدائم من فقدان مناصبهم لهم، وهذا يدل على أن هؤلاء العمّال يلازمهم نشاط دائم لدافع البحث عن الاستقرار المهني.

- كما توصل الباحث إلى أن نظام العمل بالعقود يحرم العمّال من فرص الحصول على الحوافز المادية.

وبالتالي فالفرضية الإجرائية الأولى غير محققة، والثانية محققة والتي مفادها يؤثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال قد تحققت. (كمال صوشي، 2006.2007)

✓ الدراسة الثالثة : سميحة يونس، جامعة بسكرة، (2006-2007)

رسالة ماجستير حول: اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل دراسة ميدانية على العاملين في برنامج عقود ما قبل التشغيل، انطلقت من تساؤل رئيس تمثل في:

- ماهي اتجاهات خريجي الجامعة العاملين في برنامج عقود ما قبل التشغيل نحو السياسة الوطنية للتشغيل في الجزائر؟ وقد تفرعت عنها أربع تساؤلات جزئية وهي :

- ما هي اتجاهات خريجي الجامعة نحو أهداف سياسة التشغيل ؟
 - ما هي اتجاهات خريجي الجامعة نحو توفير مناصب عمل مؤقتة لخريجي الجامعة ؟
 - ما هي اتجاهات خريجي الجامعة نحو الصيغ القانونية لبرنامج CPE ؟
 - ما هي اتجاهات خريج الجامعة نحو فرص التشغيل والتخصصات الجامعية ؟
- وقد هدفت الطالبة من خلال الدراسة إلى قياس اتجاهات خريجي الجامعة العاملين في برنامج عقود ما قبل التشغيل نحو سياسة التشغيل بالجزائر، حيث تم اختيار عينة دراستها بطريقة العينة العشوائية البسيطة، من مجتمع بحث مكون من (887) تم اختيار 10% منه لتصبح العينة مكونة من 88 فرد من خريجي الجامعة العاملين CPE بمدينة بسكرة،
- كما عن المنهج المعتمد في الدراسة فقد تمثل في المنهج الوصفي لتلائمه مع الدراسة،
- أما عن أدوات الدراسة فقد تمثلت في الاستمارة التي قسمت إلى: أربع أسئلة حول البيانات الشخصية، وثلاثون سؤال مقسمة إلى أبعاد الدراسة، وسؤالين مفتوحين، بالإضافة إلى الوثائق والسجلات .
- وقد توصلت الباحثة إلى النتائج التالية :
- يمثل التعليم العالي أو الجامعي استثمار ورأس مال بشري لا يمكن الاستغناء عنه
 - المحدودية الزمنية والمادية لبرنامج CPE وغياب إمكانية ترسيم الشباب العاملين
 - عدم مراعاة برنامج CPE للتخصصات العلمية للمستفيدين منها
 - عدم ملاءمة الأجر المخصصة للمستوى التعليمي ولا للجهد المبذول
 - عدم رضا خريجي الجامعة عن هذا النوع من البرنامج (سميحة يونس، 2006.2007)

✓ الدراسة الرابعة : صديق الشريف، (2006.2007)، جامعة الجزائر

قام الباحث بدراسة حول: "عقود ما قبل التشغيل واكتساب هوية العامل" والتي تهدف من خلالها إلى التعرف على مدى مساهمة عقود ما قبل التشغيل في معالجة بطالة خريجي الجامعة، وذلك انطلاقاً من فرضيات عامة وجزئية تمثلاً في:

- يعتبر العمل بعقود ما قبل التشغيل فرصة لخريجي التعليم العالي لتحديد وتمييز هوياتهم كعمال، وتفرعت عنها فرضيات جزئية:

- العمل ضمن عقود التشغيل يمكن أن يحقق جملة من المكاسب التي بإمكانها أن تساهم في إعطاء خريجي التعليم العالي مجموعة من الأبعاد المادية والاجتماعية (تنظيم الوقت اليومي، حماية مادية، مكانة اجتماعية، قدرة على التواصل الاجتماعي)

- ان جملة الطموحات التي يراود تحقيقها من خلال عقود ما قبل التشغيل لها دور مباشر في الرضا الوظيفي للعاملين ضمن هذه العقود (تفاعل مع محتوى العمل الممارس، الانتماء، الانضباط، التجاوب)

ولتحقيق هدف الدراسة اعتمد الباحث على المنهج الكمي بهدف الوصف عن طريق القياس، وعينة عرضية مقدرة بـ 130 فرد جامعي متعاقد، بالإضافة إلى بناء استمارة استبيان.

وبعد تفرغ وتحليل النتائج توصل الباحث إلى النتائج التالية:

✓ يعد العمل وفق عقود ما قبل التشغيل فرصة لخريجي التعليم العالي في تنظيم الوقت اليومي والتخلص من المعاناة النفسية والاجتماعية التي تخلفها حالة الفراغ بعد التخرج.

✓ بالنسبة للحماية المادية فقد اعترف أغلب المبحوثين بتحسين حالتهم المادية

✓ وبالنسبة للمكانة الاجتماعية للعاملين في إطار هذه العقود فإن طبيعة هذه العقود المجهولة والمحدودة جعلت نظرهم مجرد له فرصه لملء الوقت ونوع من البريكولاج الذي تفرضه البطالة وهو ما يؤكد أنه هذه العقود لم تحقق المكانة الاجتماعية المناسبة للعاملين، حيث أكد أغلبهم أنهم يشعرون بالإحراج من وظائفهم، ولم يجدوا فيها ما يشبع حاجتهم من التقدير

✓ أغلبية الباحثين يتمتعون بدرجة كبيرة من الرضا في التفاعل مع محتوى العمل الممارس ، كما أن طموح الترسيم المتوقع زاد من شعورهم بالرضا وهو ما يطبع هويتهم في الوسط المهني وبالتالي الفرضية الثانية نجدها قد تحققت .

✓ الدراسة الخامسة: لعفيفي إيمان، (2010.2011)، جامعة سطيف

قامت الباحثة بدراسة حول: "علاقة الضغط النفسي بالاغتراب النفسي لدى خريجي الجامعة العاملين بعقود ما قبل التشغيل " والذي هدفت من خلاله إلى التعرف على نوعية العلاقة التي تربط الضغط النفسي وكل بعد من أبعاده، بالاغتراب النفسي لدى فئة خريجي الجامعة المستفيدين من برنامج عقود ما قبل التشغيل وذلك انطلاقاً من مجموعة من الفرضيات تمت صياغتها كالتالي :

- توجد علاقة ارتباطية بين الضغط النفسي والاغتراب النفسي ،وبين كل بعد من أبعادهما .
- يرتفع مستوى الضغط النفسي لدى أفراد العينة بزيادة مدة بطالتهم.
- يرتفع مستوى الضغط النفسي لدى الأفراد الذين يعملون خارج مجال تخصصهم عن مستواه لدى الأفراد الذين يعملون في ميدان تخصصهم.
- وللتحقق من أهداف الدراسة استخدمت الباحثة مقياسين أحدهما لقياس الضغط النفس والآخر لقياس الاغتراب النفسي مع حساب خصائصهما السيكومترية الضرورية ،بالإضافة إلى اعتمادها على المقابلة التشخيصية بهدف جمع البيانات وتحليلها ،هذا وقد ووقعت اختيارها على عينة مكونة من (220) فرد من مجتمع بحث مقدر ب (8800) بمؤسسات متباينة (مدارس وثانويات وإكاليات ووحدات صحية ومراكز تكوين مهني) بولاية سطيف خلال الفترة الممتدة سنة (2010.2011). وباستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المتمثلة في المتوسط الحسابي وبيرسون واختبار .ت. توصلت الباحثة للنتائج التالية:
- العلاقة بين الضغط النفسي والاغتراب النفسي ،وبين كل بعد من أبعادهما هي علاقة ارتباطية موجبة .

- كلما زادت مدة البطالة، كلما ارتفع مستوى الضغط النفسي، و ازداد الشعور بالاغتراب النفسي لدى خريجي الجامعة العاملين بعقود ما قبل التشغيل، ويعني، يرتفع مستوى الضغط النفسي ويزداد الشعور بالاغتراب النفسي بازدياد مدة البطالة .

- يرتفع مستوى الضغط النفسي، ويزداد الشعور بالاغتراب النفسي عند أفراد العينة الذين يعملون خارج ميدان تخصصهم، ويتناقص عند أفراد العينة الذين يعملون في ميدان تخصصهم. (لعفيفي إيمان، 2010، 2011)

✓ الدراسة السادسة : هيلاري توماس واندرنا Hillari Thomas Wandera، 2011، جامعة

كينيا

قان الباحث هيلاري بمقال حول: "آثار عقود العمل بالمدى القصير على المنظمة" The effects of short term employment contract an organization، وقد هدف من خلاله إلى دراسة آثار العمل بالمدى القصير على المنظمة وتوضيح بعض التحديات التي توجه المنظمات التي تعمل وفق هذا النوع من العقود ووضع إستراتيجية للتغلب على المشاكل، وقد بنا دراسته على مجموعة من التساؤلات وهي :

- ما هي الآثار المترتبة على تعيين موظفين ضمن عقود محددة وقصيرة المدى ؟

- كيف يؤثر العمل المحدد على إنتاجية الموظفين في المنظمة ؟

- كيف تتعامل المنظمة مع التحديات التي تواجهها من خلال هذه الإستراتيجية ؟

- ما هي الاتجاهات الحالية في إدارة الموارد البشرية، فيما يتعلق بعقود العمل المحددة في المنظمة ؟

وقد اختار عينة مكونة من (750) موظف مؤقت بدائرة الغابات بكينيا بطريقة العينة العنقودية حيث استهدف العاملين في المكتب الرئيسي، والذين تجاوزت فترة عملهم من 05 إلى 10 سنوات، ومن أجل جمع البيانات والتوصل للمعلومات استعان الباحث بالاستبيان وتوصل بذلك إلى النتائج التالية :

- أرجع 4,4 % من عينة الدراسة أن لجوء المنظمة لعقود قصيرة المدى كان بسبب ،إلى التكاليف العالية للتوظيف من حيث الراتب والمزايا ،وهو جانب أساسي في أي استراتيجية لإدارة الموارد البشرية ،وأدى إلى انعدام الأمن الوظيفي والاستقرار المالي للمنظمة ،والحفاظ على الأرباح
- كما أكد 40% أن اعتماد المنظمة على هذا النوع من العقود، أدى إلى تفاقم مشكلة دوران العمل وانخفاض الروح المعنوية بسبب تدني الحوافز المادية والمعنوية
- أما نسبة 30 % من أفراد العينة فقد أكد على تدني مستوى الرسكلة، وتطوير المهارات الإدارية للموظفين وهو ما انعكس على أدائهم داخل المنظمة
- وأكد آخرون بنسبة 8,4 من أفراد العينة على انخفاض مستوى الالتزام أدى الموظفين ومشاعر الولاء لديهم . (هيلاري توماس واندر ا **Hillari Thomas Wandera**، 2011).

✓ الدراسة السابعة : شاوي رنده، (2014.2015)، جامعة سطيف

قامت الباحثة بدراسة حول : "واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة"

وقد هدفت من خلالها إلى تشخيص واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة ومدى إمكانية إدماجهم مهنيا في مناصب عمل دائمة ، وذلك من خلال أربع فرضيات مصاغة كالتالي :

- عقود الإدماج تعتبر خطوة لتحصيل وظيفة دائمة

- التشغيل بعقود الإدماج يعتبر بطالة مقنعة

- عقود الإدماج تسعى لتحقيق الإدماج المهني للخريج الجامعي

- عقود الإدماج آلية لإدماج خريجي الجامعة مهنيا

ولتحقيق أهداف الدراسة استعانت الباحثة بعينة مكونة من 120 فرد تم اختيارها بطريقة قصدية ،من مؤسستين خدميتين (بلدية ،دائرة ومؤسسة تربوية) هذا وقد اعتمدت الباحثة على أداتين مهمتين تمثلتا في ،

مقابلة حرة مع مسؤولي الوكالة الوطنية للتشغيل بهدف جمع البيانات، بالإضافة إلى بناء استبيان مكون من 5 محاور تعكس فرضيات الدراسة بالإضافة إلى الاعتماد على السجلات والوثائق المتعلقة بالنصوص التشريعية والمراسيم الوزارية المتعلقة بالتشغيل .

وقد توصلت الباحثة إلى أن، عقود إدماج حاملي الشهادات قد تمكنت من التخفيف من حدة البطالة، إلا أنها تبقى حلولا مؤقتة لم ترتقي لمستوى إدماجهم مهنيا . (شاوي رندة، 2015.2016)

ب. دراسات حول الحاجات:

✓ الدراسة الثامنة : نور الدين تاويريت (1995)، جامعة قسنطينة

قام الباحث بدراسة تحت عنوان : "إشباع الحاجات النفس_اجتماعية والمهنية وعلاقته بتكيف الهيئة الإدارية و الوسطى والمهنية منطلقا من تساؤل رئس مفاداه العلاقة القائمة بين إشباع الحاجات النفس_اجتماعية والمهنية للهيئة الإدارية الوسطى والتكيف المهني للهيئة الإدارية الوسطى في الجامعة الجزائرية وقد قامت دراسته على فرضيتين هما:

- توجد علاقة طردية بين إشباع الحاجات النفس_اجتماعية والتكيف المهني للهيئة الإدارية الوسطى في الجامعة الجزائرية

- توجد علاقة طردية بين إشباع الحاجات المهنية والتكيف المهني للهيئة الإدارية الوسطى في الجامعة الجزائرية بالنسبة لعينة الدراسة فقد وقع اختيار الباحث على إطارات السلك الإداري الأوسط مكونة من 150 إطار، وكان اختياره قصديا . وبالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي .

أما عن أدوات الدراسة فقد تم بناء استبيانين، أحدهما للحاجات النفس اجتماعية والمهنية والآخر معنون بالتكيف المهني وتم حساب الخصائص السيكمترية لكليهما .

وبعد حساب النسب المئوية توصل الباحث إلى النتائج التالية :

- الفرضية العامة تحققت حيث وجد الباحث أن هناك علاقة طردية موجبة بين إشباع الحاجات النفس_اجتماعية والمنهية والتكيف المهني لأفراد الهيئة الإدارية الوسطى.
 - كما تحققت الفرضية الجزئية الثانية حيث أن هناك علاقة طردية موجبة بين إشباع الحاجات المهنية والتكيف المهني، ولو بدرجة أقل من العلاقة الارتباطية الطردية بين إشباع الحاجات النفس_اجتماعية والتكيف المهني.
- (نور الدين تاويرت، 1995)

✓ الدراسة التاسعة : بوهواش عمر، 2004.2005، جامعة قسنطينة .

- رسالة ماجستير حول: تصور الحاجات في إطار سياسة تسيير الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية ، وقد انطلق في دراسته من التساؤل الرئيس التالي :
- ما هي تصورات الحاجات في إطار سياسة تسيير الموارد البشرية بالمؤسسات؟ وقد تفرع عنه أربع تساؤلات
 - هل يوجد اختلاف بين عمال القطاع الإنتاجي و الخدماتي في تصور الحاجات ؟
 - هل يوجد اختلاف بين عمال القطاع الإنتاجي و الخدماتي في تصور واقع الممارسة التسييرية للموارد البشرية ؟
 - هل يوجد اختلاف في تصورات عمال القطاع الخدماتي حسب متغيراتهم الشخصية (السن ،المستوى التعليمي ،الأقدمية ،الحالة العائلية) والحاجات؟
 - هل توجد اختلافات في تصور عمال القطاع الإنتاجي والخدماتي حسب متغيراتهم الشخصية (السن ،المستوى التعليمي ،الأقدمية ،الحالة العائلية) لواقع الممارسة التسييرية للموارد البشرية ؟
- حيث هدف من خلال دراسته إلى الوقوف على أهم الاختلافات في تصور الحاجات بين القطاع الإنتاجي وعمال القطاع الخدماتي .

أما عن مجتمع البحث فقد قدر ب(564)، وبالاعتماد على جدول الأرقام العشوائية اختار عينة مكونة من (20%).

ونظرا لتناسب المنهج الوصفي لدراسته، فقد تم اختياره للدراسة، وعن أدوات الدراسة فقد استعان الباحث بالملاحظة البسيطة، والوثائق الإدارية، والاستمارة.

ليخلص الباحث إلى النتائج التالية :

- لا يوجد هناك اختلاف واضح في تصور الحاجات بين عمال القطاعين حسب فئاتهم العمرية، وهو ما يدل على أن عامل السن لا يتدخل في التأثير على طبيعة التصورات اتجاه مستوى ونوعية الحاجات التي يسعى العمال إلى إشباعها.

- من خلال استجابات العمال أفراد العينة، توصل الباحث إلى أن 21,76% من عمال المؤسسة البتروكيمياوية ينحصر تصورهم أكثر للحاجات في رغبتها في أن تكون لديها إمكانية اختيار ساعات العمل.

- يوجد تصور واضح للعمال بالقطاعين بالنسبة لإشباع الحاجة إلى التقدير.

- يوجد تصور واضح للعمال بالقطاعين بالنسبة لإشباع الحاجة لتحقيق الذات. (بولهواش عمر، 2004.2005)

✓ الدراسة العاشرة: فراس عباس فاضل البياتي، (2003) جامعة الموصل بالعراق كلية الآداب

قام الباحث بمقال حول: "الحاجات الأساسية لسكان العراق وتحديات إشباعها في ضوء نظرية ماسلو" - دراسة سوسيو ديموغرافية بمدينة الموصل -

وقد هدفت دراسته للتعرف على ما إذا كان هناك تغير في الترتيب الأساسي للحاجات الإنسانية في المجتمع العراقي، ومجتمع الموصل في إطار نظرية ماسلو عن هرم الحاجات الأساسية للمجتمع، وقد اعتمد في دراسته على فرضية عامة وثلاث فرضيات جزئية تمثلها في:

ف.ع: أثرت الظروف السائدة في المجتمع العراقي بعد عام 2003 على إشباع الحاجات الأساسية للسكان

وقد تفرعت عنها ثلاث فرضيات جزئية :

- يواجه سكان العراق تحديات مختلفة في إشباع حاجاتهم

- هناك علاقة بين التدهور الاقتصادي وتحديات إشباع الحاجات

- هناك علاقة بين الظروف السائدة وإشباع الحاجات

وللوصول للنتائج، اعتمدت الباحثة على مجموعة من الأدوات المتمثلة في الملاحظة والمقابلة واستمارة استبيان، مع حساب خصائصها السيكمترية من صدق وثبات، أما عن المنهج فقد اعتمد الباحث على منهج المسح الشامل والمنهج التاريخي، ليجري بعدها دراسته على عينة مكونة من 200 أسرة من مدينة الموصل تم اختيار أفرادها بطريقة العينة العشوائية البسيطة ، وذلك في الفترة الممتدة ما بين أوت 2010 إلى ديسمبر من نفس السنة .

وبعد تحليل النتائج وحساب التكرارات تم التوصل إلى النتائج التالية :

- أثرت الظروف الإنسانية للمجتمع العراقي على ترتيب حاجاته السكانية

- يواجه السكان تحديات مختلفة تمثلت في (تحديات اقتصادية، واجتماعية)

- أغلب الأسر العراقية تعاني من نقص حاد في كمية المواد الغذائية التي يحصلون عليها، وهي لاتسد متطلباتهم اليومية، إذ سجلت نسبة (72%) من الأسر التي تعاني من عدة اكتفاء كميات متطلباتهم لإشباع أفرادها .
(فراس عباس فاضل البياتي، 2003)

✓ الدراسة الحادية عشر: أحمد خلف صالح و رياض عبد اللطيف حسن، (2010)، جامعة الأنبار

قام الباحثان بمقال بعنوان: "الحاجات الإنسانية لرؤساء الأقسام في جامعة الأنبار وعلاقتها بالمناخ التنظيمي لهذه الأقسام"، حيث هدفا من خلالها للتعرف على الحاجات الإنسانية لرؤساء الأقسام العلمية والإنسانية في جامعة الأنبار والمناخ التنظيمي السائد .

وقد تم بناء دراستهما انطلاقاً من التساؤلات التالية :

- ما هي الحاجات الإنسانية لرؤساء الأقسام العلمية الصرفة حسب هرم ماسلو؟

- ما الحاجات الإنسانية لرؤساء الأقسام الإنسانية حسب هرم ماسلو؟

- ما المناخ التنظيمي السائد في الأقسام العلمية الصرفة؟

- ما المناخ التنظيمي السائد في الأقسام الإنسانية؟

- ما العلاقة السائدة بين الحاجات الإنسانية والمناخ التنظيمي السائد في الأقسام العلمية الصرفة؟

- ما العلاقة السائدة بين الحاجات الإنسانية والمناخ التنظيمي السائد في الأقسام الإنسانية؟

وقد تكون مجتمع البحث من جميع كليات جامعة الأنبار وعددها (15) كلية، تمت الدراسة خلال الفترة الممتدة ما بين (2009، 2010)، وبالنسبة لأدوات جمع البيانات فقد اعتمدا الباحثان على استبيانين، أحدهما لقياس الحاجات الإنسانية وآخر لوصف المناخ التنظيمي، تبعهما حساب للخصائص السيكمترية، ومن خلال حساب معامل الارتباط بيرسون والمتوسط المرجح تم التوصل إلى النتائج التالية :

- ترتيب الحاجات الإنسانية في هرم الحاجات مختلف عند رؤساء الأقسام العلمية عنه لدى رؤساء الأقسام الإنسانية في بعض الحاجات ويتفق في حاجات أخرى .

- حافظت كل من الحاجات الاجتماعية وحاجات تحقيق الذات على موقعها في هرم الحاجات عند رؤساء الأقسام العلمية والإنسانية .

- المناخ التنظيمي السائد في الأقسام العلمية والإنسانية جيد .

- لم تظهر وجود علاقة بين الحاجات الأساسية وحاجات الأمن لرؤساء الأقسام العلمية والإنسانية، والمناخ التنظيمي السائد في هذه الأقسام.

- ظهرت وجود علاقة بين الحاجات الاجتماعية وحاجات التقدير والاحترام وحاجات تحقيق الذات لرؤساء الأقسام العلمية والإنسانية، والمناخ التنظيمي السائد في هذه الأقسام. (أحمد خلف صالح و رياض عبد اللطيف حسن ، 2010).

2.6. أوجه التشابه والاستفادة مع دراستنا الحالية :

تباينت الدراسات التي تطرقت لمتغير من متغيري دراستنا وكل دراسة التقت مع دراستنا في جانب معين، بالنسبة لدراستنا الحالية المتعلقة بعقود العمل الخاصة بخريجي الجامعة ودورها في إشباع الحاجات الإنسانية، فقد التقت مع دراسة (شاوي رندة) و (لعفيفي إيمان) و (سميحة يونس) في نفس العينة ونفس أدوات الدراسة، المتمثلة في خريجي الجامعة المتعاقدين وهو ما سمح لنا بالاستفادة من بعض ما جاء فيها من تراث نظري وبناء لمقياس الدراسة .

هذا وقد التقت دراستنا مع المقال الذي قدمه الباحث (فراس عباس فاضل البياتي) حول: الحاجات الأساسية لسكان العراق_ وتحديات إشباعها في ضوء نظرية ماسلو، الذي اعتمد هو الآخر على نظرية ماسلو للحاجات وهو ما مكنا من الاستفادة منها في كيفية تطبيق وتناول وإسقاط النظرية على عينة الدراسة .

هذا وقد يسرت لنا دراسة الباحث (نور الدين تاوورويت) حول الحاجات، الحصول على مراجع متعلقة بالموضوع، وفهم حيثيات النظريات، ضف إلى ذلك دراسة (بولهواش عمر) التي اعتمد فيها على المقارنة في ترتيب الحاجات وهو هدف دراستنا، رغم أنه حدد متغيرين فقط وهما السن ونوع القطاع، فكانت دراستنا بمثابة تكملة لدراسته رغم تباين عينة الدراسة، وتوسيع للمتغيرات التي سيتم على أساسها المقارنة إذ لم نكتف في دراستنا بمتغيرين فحسب بل تعددت المتغيرات اعتبارا من العينة التي وقع اختيارنا لها .

3.6. مدى الاستفادة من الدراسات السابقة :

✓ من حيث المنهج :

اشتركت مختلف الدراسات المتحصل عليها في اختيارها للمنهج الوصفي التحليلي .

✓ من حيث الموضوع :

تنوعت الدراسات التي تم التوصل لها والتي اهتمت بموضوع التشغيل وعقود العمل وخريجي الجامعة المتعاقدين، والحاجات، وكلها متغيرات لها علاقة بموضوع دراستنا الحالية .

- كدراسة "سميحة يونس" حول اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل وتحديد عواملين بعقود ما قبل التشغيل.

- ودراسة "آمال سرياح" حول عقود العمل محدد المدة بالمؤسسة الوطنية .

- وكذا دراسة "رندة شاوي" حول : واقع العمل بعقود الإدماج المهني لخريجي الجامعة .

- وأخرى "لكمال صوشي" حول أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال.

- بالإضافة لدراسة الباحث "صديق الشريف" حول عقود ما قبل التشغيل واكتساب هوية العامل.

- ودراسة الباحث Hillari Thomas Wandera حول: آثار عقد العمل بالمدى القصير على المنظمة .

- ومن جهة أخرى تطرقنا لدراسات محلية وعربية حول متغير الحاجات كدراسة الدكتور "تاويريت نور الدين" حول الحاجات النفس_اجتماعية وعلاقتها بالتكيف .

- ودراسة الباحث "بولهواش عمر" حول تصور الحاجات في إطار سياسة الموارد البشرية .

- كذا دراسات عربية أخرى مشابهة بعنوان الحاجات الإنسانية وعلاقتها بالمنخ التنظيمي للباحثان "أحمد خلف صالح و رياض عبد اللطيف حسن" وأخرى للباحث : "فراس عباس فاضل البياتي" بعنوان الحاجات الإنسانية وتحديات إشباعها في ضوء نظرية الحاجات .

✓ من حيث الأهداف :

تنوعت أهداف الدراسة التي تناولت جانب من موضوع دراستنا الحالية أهداف متباينة، إلا أنها تصب في قالب واحد، فقد هدفت دراسة (كمال صوشي) هدفاً إلى التعرف على أثر عقود العمل على دافعية العامل نحو العمل وما تحقّقه هذه الصيغة التوظيفية من امتيازات وحوافز .

فيما هدف الباحث "Hillari Thomas Wander" من خلال دراسته إلى التعرف على أثر عقود العمل قصيرة المدة على المنظمة وتحقيقها لأهدافها .

أما دراسة الباحثة (آمال سرياح) فقد ارتبطت بطبيعة العمل بالعقود ومدى قدرة العمال على التأقلم معه والمطالبة بحقوقهم وتغيير هذه الصيغة التعاقدية المؤقتة، ومن جهة أخرى متقاربة في الهدف حاولت الباحثة (شاوي رندة) تشخيص واقع التشغيل بعقود الإدماج وإمكانية دمج الفئة الجامعية المستفيدة منه في مناصب دائمة، وفي نفس السياق تقريباً حاولت كذلك الباحثة (سميحة يونس) التعرف على اتجاهات خريجي الجامعة المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل نحو هذه الصيغة التوظيفية وما يتعلق بها من مضامين .

ليتضمن هدف الباحث (صدوق الشريف) الكشف عن مدى مساهمة عقود ما قبل التشغيل في تحقيق الدعم المادي والاجتماعي للعامل والرضا والمكانة الاجتماعية وبالتالي اكتساب الهوية.

أما الباحثة (لعفيقي إيمان) فقد هدفت من خلال دراستنا إلى التعرف على نوعية العلاقة التي تربط الصيغ النفسية والاعتزاز النفسي لدى خريجي الجامعة المستفيدين من عقود الإدماج.

من جهة أخرى وبالنسبة لمتغير الحاجات فقد حاول الباحث (نور الدين تاويريت) من خلال دراسته التعرف على أهم الحاجات النفس - اجتماعية وعلاقتها بالتكيف المهني ومن جهة أخرى هدف الباحث (بولهواش عمر) إلى التعرف على تصور الحاجات في إطار سياسة الموارد البشرية .

أما بالنسبة للباحثان (خلف صالح ورياض عبد اللطيف) فقد كان هدفهما التعرف على الحاجات الإنسانية لرؤساء الأقسام وعلاقتها بالمناخ التنظيمي للجامعة، ومن جهة أخرى هدف الباحث (فراس عباس فاضل البياتي) إلى التعرف على ما إذا كان هناك ترتيب في الحاجات الإنسانية للمجتمع العراقي في إطار نظرية ماسلو .

أما هدف دراستنا الحالية فقد ارتبط بالتعرف على الحاجات الإنسانية التي تمكن خريجي الجامعة المستفيدين من عقود الإدماج من إشباعها في إطار نظرية ماسلو .

✓ من حيث العينة :

يتضح من خلال الدراسات المعروضة والمتحصل عليها ، أن هناك مجمل الدراسات والمهتمة بالعقود والتشغيل اختارت عينة خريجي الجامعة والمستفيدين سواء من برنامج عقود ما قبل التشغيل سابقا أو عقود الإدماج المهني حاليا ، وقد تنوعت ما بين العينة القصدية والمسح الشامل وهذا ماتقتضيه الدراسة نظرا لقلة العينة المقصودة العاملة بالميدان ، كدراسة (آمال وصوشي) و(آمال سرباح) اللذان اعتمدا على المسح الشامل.

أما بالنسبة لدراسة (رندة شاوي) و(تاوروريت نور الدين) و (صدوق الشريف) فقد اعتمدا على العينة القصدية ، فيما اشتركا كل من (بولهواش عمر) و(سميحة يونس) و(لعفيفي إيمان) في اختيارهم للعينة العشوائية البسيطة.

✓ من حيث أدوات الدراسة :

اختلفت هذه الأخيرة حسب موضوع الدراسة والهدف منها ، حيث اعتمد كل من (تاوروريت نور الدين)، (لعفيفي إيمان) و(أحمد خلف صالح) في دراستهم على الاستبيان.

في حين اشتركت كل من (سميحة يونس) و(آمال سرباح) و(لعفيفي إيمان) و(رندة شاوي) و (بولهواش عمر) و (فراس ناصر البيتاني) في اعتمادها على المقابلة والاستمارة والوثائق والسجلات .

✓ من حيث مكان إجراء الدراسة :

تنوعت أماكن إجراء الدراسات حسب أهداف دراسة كل باحث ، حيث اختار كل من (لعفيفي إيمان) (رندة شاوي) و (بولهواش عمر) مجموعة من المؤسسات المتباينة ما بين بلدية ومؤسسة تربوية وخدمانية ، فيما طبق كل من الباحثان (تاوروريت نور الدين) و(أحمد خلف صالح) دراستهما بالجامعة .

فيما طبق الباحث (فراس عباس فاضل البياتي) دراسته بالعراق بمدينة الموصل .

✓ من حيث الأساليب الإحصائية:

فقد تنوعت حسب نوع الدراسة والمنهج المستخدم ، حيث اعتمدت كل الدراسات على النسب المئوية وتحليلها ،بالإضافة إلى الاستعانة بالإحصاء الوصفي والاستدلالي .

✓ من حيث النتائج : اختلف بعض نتائج الدراسة كما اشتركت في بعضها الآخر

بالنسبة لدراسة (أمال سرباح) ، (كمال صوشي) و (لعفيفي إيمان) Hillari Thomas و(Wander) و(شاوي رندة) والتي اهتمت بعقود إدماج خريجي الجامعة والعقود المحددة فقد كانت نتائجها متقاربة ومكاملة ،حيث توصلوا إلى :

- أصحاب العقود المحددة يعيشون الأمان والاستقرار والتخوف الملازم لشعورهم بعد تجديد مدة العقد بعد انتهائه
- لتخوف الدائم من فقدان مناصبهم
- الحرمان من الحصول على الحوافز
- هذا النوع من التوظيف يؤثر على دافعية العامل نحو العمل
- برنامج لا يراعي التخصصات والجهد ولا يتناسب ذلك مع الأجر
- برنامج لم يحقق رضا العاملين به
- فئة خريجي الجامعة المتعاقدين والذي يعملون في غير ميدان تخصصهم يزداد لديهم مستوى الضغط - والشعور بالاغتراب مقارنة بغيرهم
- هذا وقد أفرز هذا النوع من التوظيف مشاكل داخل المنظمة، بسبب دوران العمل ،وانخفاض الروح المعنوية وتدني الحوافز المادية والمعنوية للعمال.
- كما توصلت إحدى الدراسات المشابهة إلى أن هذا النوع من التوظيف المتمثل في عقود ماقبل التشغيل وحسب اعتراف أغلبية الافراد فهو قد شكل رضا من طرف المستفيدين منه وطموح في الترسيم المتوقع ،كما ساعد على تخليص خريجي التعليم العالي من المعاناة النفسية والاجتماعية التي تخلفها حالة الفراغ بعد التخرج ومواجهة البطالة ،ومن جهة أخرى لم يلق هذا النوع من التوظيف استحسانا متعلقا بالمكانة الاجتماعية للعامل وإشباع الحاجة للتقدير.

- وآخر الدراسات (لشاوي رنده 2015) توصلت إلى أن عقود إدماج حاملي الشهادات الجامعية ما هي إلا حل مؤقت وليس استجابة لاحتياجات نفسية واجتماعية وملتطلبات سوق العمل
- أما بالنسبة للدراسات التي اهتمت بالاحتياجات فقد توصلت إلى النتائج التالية :
- بالنسبة للباحث (فراس عباس فاضل) إلى أن ظروف المجتمع تؤثر على ترتيب الاحتياجات
- بالنسبة للباحث (أحمد خلف صالح) فيرى بأن، ترتيب الاحتياجات الاجتماعية وتحقيق الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية والإنسانية حافظت على موقعها في هرم ماسلو
- لم تظهر علاقة بين الاحتياجات الإنسانية واحتياجات الأمن والمناخ التنظيمي
- وجود علاقة بين الاحتياجات الاجتماعية والحاجة لتقدير الذات والاحترام وتقدير الذات والمناخ التنظيمي
- فيما توصل الدكتور (نور الدين تاويرت) إلى وجود علاقة بين إشباع الاحتياجات النفس-اجتماعية والتكيف لدى هيئة الإدارات الوسطى، كما وجد هناك علاقة طردية موجبة بين إشباع الاحتياجات المهنية والتكيف المهني
- أما الباحث (بولهواش عمر) ومن خلال المقارنة المتعلقة بتصوير الاحتياجات فقد توصل إلى انه لا يوجد اختلاف واضح بين عمال القطاعين في تصورهم للاحتياجات
- يوجد تصور واضح للعمال بالقطاعين بالنسبة للحاجة لتقدير الذات
- يوجد تصور واضح لعمال بالقطاعين بالنسبة للحاجة لتحقيق الذات

7. فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة

لعقود العمل دور في إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين بالمؤسسات التربوية والخدماتية حسب هرم ماسلو.

الفرضيات الجزئية:

- ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى لمتغير الجنس .
- ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى لمتغير السن .
- ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية .
- ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إشباع الحاجات حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى لمدة عقد العمل .
- ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى للتخصص .

بعد ما تم التطرق له في فصلنا هذه من خطوات هامة، همدفنا من خلالها لعرض موضوع دراستنا وتوضيح حيثياته ومتغيراته وفرضياته وما شابهه من دراسات بصورة مجملة، سننتقل في فصلنا التالي لتجزأة المتغيرات وتفصيلها والتعمق في توجهات الباحثين حولها من خلال توجهات ورؤى الباحثين حولها .

الفصل الثاني : عقود العمل بالجزائر

تمهيد

أولاً: قانون العمل بالجزائر

1. النشأة والتطور
2. تعريف قانون العمل
3. خصائص قانون العمل
4. مصادر قانون العمل

ثانياً: عقود العمل

1. تعريف عقود العمل
2. خصائص عقود العمل
3. عناصر عقود العمل
4. أنواع عقود العمل
5. شروط ومضمون عقد العمل

خلاصة

لم يأخذ العمل صيغته التنظيمية وقيمه الإنسانية إلا من خلال قانون العمل؛ الذي يهدف إلى تنظيم و حماية حقوق العامل وتحديد واجباته ، وذلك من خلال عقد العمل؛ الذي يعمل على إرساء الطابع الإنساني القانوني للعمل، وفي فصلنا هذا سنتطرق لتطور قانون العمل وكذا مصادره وأهم الخصائص التي يتميز بها ، ولأن أهداف هذا الأخير تتضح من خلال عقد العمل الذي شرعه القانون فلا بد من التعرض إليه من خلال ضبط مفهومه وكذا شروطه التي تلعب دورا كبيرا في حماية العامل من هدر مجهوده أو ضياع حقه.

أولا . قانون العمل

1.النشأة و التطور :

يعتبر قانون العمل في الجزائر من القوانين الحديثة جدا إلا أن جذوره تمتد إلى فترة الاستعمار أين كان القانون الفرنسي مطبق على الجزائر، وبقي ذلك القانون ساري إلى ما بعد الاستقلال ،أين بدأ التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات الاقتصادية والصناعية والتجارية حيث تقرر حينها تحسين محتوى القانون الأساسي العام للعامل ،والمراسيم التطبيقية له قصد تنظيم المرتبات والحوافز المناسبة لتحسين فعالية المؤسسة وتشجيع الإبداع والاختراع ، كما تم خلال هذه الفترة إعادة النظر في عدة مسائل ؛ كإقامة نظام لتصنيف مناصب العمل والأجور وربطها بالإنتاج و المردودية والكفاءة وروح المبادرة ،وبالتالي فتطور قانون العمل في الجزائر يعود أساسا إلى التطور الذي شهدته المؤسسات الاقتصادية في ظل القوانين الاقتصادية و الاجتماعية بداية بنظام التسيير الذاتي لتغطية الفراغ القانوني الذي عرفته البلاد في المرحلة التي أعقبت الاستقلال مباشرة ، ثم نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، ووصولاً إلى إصدار المنظومة التشريعية العمالية المرتبطة بالإصلاحات في مختلف الجوانب والتي ارتبطت بمرحلة استقلالية المؤسسات ،وعليه يمكننا ضبط ذلك التطور من خلال أربع مراحل أساسية وهي :

– **مرحلة ما قبل الاستقلال:** وتمتد من (1830 إلى 1962) حيث تميزت هذه المرحلة بتبعية شاملة فقد كانت أغلب القوانين فرنسية ، وكان تطبيقها بالجزائر على أساس أنها تابعة وممتدة لفرنسا ، مع إدخال بعض التعديلات المناسبة للأوضاع في الجزائر ،وهنا لا يمكننا بطبيعة الحال الحديث عن قانون عمل خاص بالجزائر

والقانون المطبق حينها هو القانون الفرنسي. (بشير هدي، 2002:ص43)، فخلال يمكن القول بأنه كان هناك قانون فرنسي يتماشى وظروف الحركة الإستطانية في الجزائر.

– **مرحلة القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي : (1962.1971)** أعقبت هذه المرحلة استرجاع السيادة الوطنية للنهوض بعلاقات العمل وتطويرها، وقد شهدت فراغ قانوني وتنظيمي ، إلى غاية صدور ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات من أجل بعث الديمقراطية في عالم الشغل، وخلالها لم يورد القانون الأساسي أية نصوص قانونية صريحة أو ضمنية لتحديد وفهم العلاقة التعاقدية للعمل، فقد كانت علاقة تنظيمية محضة وما يحدد الطبيعة القانونية للعمل هو تحديد الأجر، مع تقييد حقوق العمال في الإضراب بالنسبة لبعض القطاعات. فهذه المرحلة خاصة في القطاع العام شهدت استغلال للعامل وتعرض حقوقه للانتهاك غياب الهيكلية النقابية مع التفاوت في الامتيازات ،مع عدم الاستقرار والفوضى ، وما كان يربط العامل بالمستخدم هو الأجر لا أكثر بحيث لا مكان فيها للعلاقات الإنسانية مع حرمان العامل من المطالبة بحقوقه (أحمية سليمان ،1998:ص49).

وهي أفكار تبناها أصحاب المدرسة الكلاسيكية أمثال فريدريك تايلور وهنري فايول بحيث اعتبروا أن الأجر هو المحرك الأساسي لدافعية العمال، ومن خلاله تحقق المنظمة الربح و الهدف المخطط له مع حرمان العمال من أبسط حقوقهم والمتمثلة في بناء علاقات غير رسمية مع جماعات العمل، فنتج عن ذلك تأثيرات نفسية سيئة على العمال لتظهر حوادث العمل والتي تؤثر بدورها على الإنتاج والإنتاجية .

– **مرحلة التسيير الاشتراكي لعلاقات العمل : (1971.1978)** مع تطور عدد العمال أصبحت الحاجة للحماية ضرورية، وهي مرحلة شهدت تكريس نظام مشاركة العمال في تسيير المؤسسة الاقتصادية، وقد هدفت إلى تحقيق المساواة بين العمال في الحقوق والواجبات، بحيث يكون العامل منتجا ومسيرا في آن واحد، وقد تم إصدار مجموعة من القوانين المتعلقة بالعدالة في العمل وتحديد المدة القانونية له ،مع الرغبة في إحداث نوع من الانسجام بين المؤسسة وعمالها .

وفي سنة 1075 ظهرت قوانين وطنية في مجال علاقات العمل ،حيث صدر الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ،والأمر المتعلق بالعدالة في العمل ،وكذلك الأمر المتعلق باختصاصات مفتشية العمل وكذا المدة القانونية للعمل .(AMOURA ,2002 :P20).

وقد تم تكريس هذه النظرة في منظمات العمل وأكد عليها أصحاب النظريات الإنسانية من بينهم إلتن مايو الذي دافع وبشدة على العلاقات الإنسانية داخل منظمة العمل حيث ومن خلال أبحاثه توصل إلى أهمية الجو النفسي والاجتماعي على سلوك العمل كما أن العلاقات الجيدة داخل المنظمة لها تأثير عميق على الرضا العام عن العمل وعلى الإنتاجية ،ومن جهة أخرى أكد وبشدة على أهمية الاتصال الفعال بين الإدارة والعمال والذي يسمح بالمبادرة للعمل كما أن مشاركة العامل في العمل ترفع من معنوياته بشكل كبير وكلها عوامل تلعب دروا كبيرا في نجاح العملية التنظيمية ،وارتفاع الإنتاج الذي هو مرتبط لا محالة بالموارد البشري ولتحقيق الأهداف لا بد من تدعيم العلاقات غير الرسمية بين جماعات العمل حتى يشعر الفرد بالانتماء لجماعة يختارها بنفسه .

- **مرحلة استقلالية المؤسسات : (1978. 1990)** وبدأ للتحضير لها منذ 1968 من خلال إثراء وتحسين محتوى القانون الأساسي العام للعامل من أجل تطوير علاقات العمل وتحسين فعالية المؤسسات من خلال التوجه نحو القوانين التشريعية في القطاعين العام والخاص ،كما تم إصدار جملة من النصوص المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية ،مع التغيير في منهجية التسيير من خلال إعادة توجيه وتوزيع السلطة الاقتصادية إلا أنها عجزت عن تقليص المسافة بين العامل والمستخدم لتظهر نزاعات وإضرابات واحتجاجات بسبب تدهور المعيشة ومشكلة البطالة والنقل والسكن (د يب عبد السلام،2003:ص 14)

إلا أنه تم فيها الوصول إلى عدم نجاعة الأهداف المرغوب فيها وضرورة تعويضها بقوانين جديدة تتماشى مع التسيير الاقتصادي لمختلف المؤسسات ،مع اعتماد مبدأ العلاقات التعاقدية في إقامة أية علاقة ،مع وضع ميكانيزمات جديدة لتنظيم علاقات العمل بكل حرية واستقلالية ،حيث صدر خلال في سنة (1990) نصوص قانونية متعلقة بتنظيم علاقات العمل والتي تقوم على أساس مبدأ التعاقد كقانون

(11/90) بالإضافة إلى صدور عدة قوانين تحمي العمال وحقوقهم وتحدد واجباتهم كقانون تسوية النزاعات والحق في ممارسة الإضراب وتحديد الأجور مع تأمين العامل وبرمجة أوقات العمل والراحة وتوفير كافة الشروط

لتفادي أية نزاعات بين العامل ورب العمل من جهة وجعل العامل باعتباره مورد بشري يستفاد منه أكثر أريحية ورضا داخل منظمة العمل . (رشيد واضح، 2003: ص ص34-32)

2. تعريف قانون العمل:

لقد أخذ هذا الأخير عدة تسميات بدءا بالقانون الصناعي الذي كان يطبق في القطاع الصناعي، ثم القانون العمالي ثم الاجتماعي، وعليه سنتعرض لبعض التعاريف التي أوردها الفقه ورجال القانون والتي منها:

- حسب (الفقه الحديث) يعرف قانون العمل على أنه : " مجموعة القواعد التي تنظم الروابط بين طرفي علاقة العمل الناشئة عن النشاط التابع للعمال المأجورين "
- كما يعرف بأنه : " مجموعة القواعد القانونية التي تحكم الروابط الفردية والجماعية التي تتولد بين أصحاب الأعمال، ومن يعمل خاضعا لسلطتهم أو توجيههم أو إشرافهم ورقابتهم مقابل أجر " (جلال مصطفى القرشي، 1984: ص 8)

ونميز من خلال هذا التعريف بين عدة أشكال من الأعمال؛ كالعمل في المزارع والمصانع والمتاجر، والعمل المستقل كعمل الأطباء في العيادات الخاصة والمحامين والحرفيين والمقاولين .

- هذا وقد عرف على أنه : "مجموع القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية الواردة على معاوضة العمل الخاص التابع للأجر، وكذلك تلك القواعد التي تنظم العلاقات الاجتماعية الناشئة على انتشار هذا النوع من المفاوضات كظاهرة قانونية سائدة في المجتمع " (عصام أنور سليم، 2004: ص 15).
- إلا أن التعريف الأشمل لقانون العمل الحديث هو الذي حدده أحمية سليمان في كتابه على أنه : "مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظيم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة الناتجة عن عقد العمل وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين " (أحمية سليمان، 2005: ص 8)

الظاهر من خلال جملة التعاريف التي تم التطرق لها، أن قانون العمل لا يخرج عن نطاق التنظيم القانوني، أي أن وجوده كان إلزاميا وضروريا، فهو بهذا الشكل يتضمن مختلف النصوص المنظمة لقواعد العمل

الداخلية التي لا بد من احترامها والسير وفقها وتطبيقها في مختلف القطاعات الصناعية أو التجارية أو الخدمائية كما أنه يسعى لحماية حقوق العامل وتأمينه، سواء داخل مجال العمل أو حتى بعد انتهاء فترة عمله وإحالاته على التقاعد؛ وهو بذلك لم يوجد صدفة أو من فراغ إنما فرضته الحاجة الملحة والهامية للوضع العام الذي كان سائدا آنذاك مع النزاعات المتزايدة بسبب مطالبة العمال بحقوقهم، مقابل مجهوداتهم التي كانت تهدر دون أحقية سواء ما تعلق بالأجر أو بعدد ساعات العمل والعطل .

3. خصائص قانون العمل :

إن النهضة الاقتصادية والاجتماعية الشاملة التي عرفها المجتمع الجزائري وتأثيرها على مختلف القوانين المنظمة لها، قد وضعت مجموعة من المميزات المرتبطة بمتطلبات وحتميات التنمية الشاملة لمختلف القطاعات والمجالات والتي يمكن عرضها كما يلي:

- **ميزة الحداثة:** فمن خلال توضيح تاريخ قانون العمل في الجزائر الذي يعود لسنوات الستينات يظهر أن السلطة العامة وفي السنوات الأولى للاستقلال قد اهتمت ببناء القواعد الهيكلية الإدارية والاقتصادية وهو ما تعكسه مجالات القوانين الصادرة سنوات الستينات، كقوانين البلدية والولاية و الوظيف العمومي وما إن بدأ الاهتمام بتنظيم المؤسسات العامة في المجال الاقتصاد بقاء بقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات حتى بدأ الاهتمام بإصدار قوانين العمل، وهو ما يعكس الارتباط العضوي للقوانين الاجتماعية الاقتصادية في الجزائر.

- **ميزة التطور السريع والتكيف مع الواقع التنموي :** فبالرغم من التأخر النسبي لظهور قانون العمل في الجزائر إلا أن ذلك لم يمنعه من مواكبة التطور السريع لوتيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها البلاد مع التكيف المستمر مع فلسفات التنمية المتعاقبة، حيث عرفت القوانين العمالية خلال مرحلة التسيير الإداري للاقتصاد الوطني بالطابع التنظيمي المركزي، وقد عرفت هذه القوانين تكفل تام بشؤون العمال المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وما يظهر من خلال القوانين والأحكام التنظيمية والتطبيقية التي تبدو كأنها قانون واحد ذي شقين، إلا أن الدولة سرعان ما تخلت عن فكرة التكفل التام بشؤون العمال وعلاقتهم مع المؤسسة وتركت لهم المبادرة بتنظيم أمورهم وفقا لما يتناسب مع المتطلبات الاقتصادية الجديدة القائمة أساسا على المبادرات والتفاوض بالنسبة للعمال وحرية التعاقد مع احترام المبادئ والحريات والحقوق الأساسية لكل طرف.

- **ميزة التنوع في الأحكام والنصوص:** فبعد أن كان تنظيم علاقات العمل محصورا في الإطار الضيق القائم في العلاقة بين العامل وصاحب العمل والتي تتحدد في إطار عقد العمل توسعت لتشمل عدة مجالات ومطالب واهتمامات خاصة بالعمال وحقوقهم الاقتصادية والاجتماعية والمهنية وبأصحاب العمل، هذا ويتضح التنوع في أحكام القانون من خلال ما يتضمنه النص الواحد من جوانب وموضوعات كتنظيم وتحديد شروط إقامة علاقة العمل، والمبادئ الأساسية التي يجب أن تقوم عليها، وغيرها من الأحكام المتنوعة التي لم تعد خاضعة لإرادة الأطراف المتعاقدة بل تم إخضاعها إلى الأحكام القانونية والتنظيمية. (أهمية سليمان، 2005: ص 56، 57)

4. مصادر قانون العمل :

تنقسم مصادر قانون العمل من حيث أهميتها وأولويتها إلى مصادر داخلية تتمثل في مجموع النصوص القانونية والتنظيمية التي تصدرها الدولة بما تتمتع به من سيادة وطنية واستقلال سياسي، ومصادر خارجية دولية، يمكن تحديدها فيما يلي :

أ. **المصادر الداخلية :** تتمثل في مجموع المصادر المرتبة بصورة تنازلية وفق مبدأ تدرج القوانين، ابتداء من المبادئ الدستورية والنصوص التشريعية والتنظيمية إلى جانب الأحكام القضائية .

- **المبادئ الدستورية :** وتحتل في كافة الدول مكانة الصدارة حيث تمثل المصدر الأول للقوانين المنظمة لمختلف النشاطات والحقوق والواجبات المتعلقة بعلاقات العمل وقطاع العمل والقضايا الاجتماعية والاقتصادية كالحق في العمل والحماية والأمن والراحة والإضراب.

- **النصوص التشريعية :** وهي القوانين الصادرة عن الهيئة التشريعية في الدولة، وهي ترجمة قانونية لأحكام ومبادئ الدستور والتي كثيرا ما لا تجد طريقها للتنفيذ والتطبيق إلا عندما تترجم في شكل نصوص قانونية، كما أن الأحكام والمبادئ الدستورية نفسها كثيرا ما تحيل إلى هذه النصوص التشريعية .

- **النصوص التنظيمية :** نظرا لتنوع مجالات وأحكام ومواضيع قانون العمل، وتميزها بالطابع الواقعي، جعل من النصوص التشريعية عاجزة على تنظيم كل ما يتعلق بعلاقات العمل، وهو ما فرض حتمية ترك تنظيم هذه

المسائل العلمية والتقنية للوسيلة الأكثر مرونة وفعالية المتمثلة في النصوص التنظيمية بما تحمله من مراسيم وقرارات وتعليمات ، ويعد حجم النصوص التنظيمية كبير وهام ضمن مصادر قانون العمل لاسيما وأن سلطات الهيئة التشريعية مقيدو ومحصورة ، بينما صلاحيات الهيئة التنفيذية غير مقيدة ومفتوحة باعتبارها المسيرة لمختلف دواليب الحياة الاقتصادية والتنظيمية والاجتماعية.

– **الأحكام القضائية :** تلعب الأحكام والقرارات الصادرة عن القضاء دورا هاما في خلق وصياغة وترسيخ بعض المبادئ والأحكام ، حيث يعمل القضاء على تطبيق القانون وتفسيره ، واستكمال النقص الذي قد يلاحظ فيه ، وإزالة الغموض الذي قد يشوب بعض القواعد .

– **الآراء الفقهية :** وتلعب هذه الأخيرة دورا بارزا ، وتمثل في وجهات النظر والخبرات التي يكونها المختصين في علم القانون ، وقد كشفت هذه الأخيرة على ثغرات في القانون نتيجة استناد المشرع على المصادر الداخلية الرسمية في سنه للقواعد القانونية لتشريع العمل ، وذلك من خلال حيث تعمل على تحليل الظواهر والمعطيات بطريقة علمية وموضوعية ، كما تقوم بتدعيم الهيئات التشريعية بالأبحاث والتحليل العلمية والميدانية.

– **العرف والعادات المهنية :** يلعب دورا بارزا في مجال قانون العمل ويتعلق ذلك في خلق وإنشاء القواعد القانونية ، ونظرا لتميزه بالواقعية والعلمية فكثيرا ما تتولد بعض الأحكام القانونية عن بعض الممارسات العلمية العرفية ، سواء من قبل العمال أو أصحاب العمل ، وتأخذ هذه الممارسات طابع القواعد القانونية الحرة إلا أنها تعتبر إلزامية للأطراف التي أخذت بها طواعية في إطار تعاقدية ، ومن بين المسائل التي نشأت في ظل والعرف والعادات نجد ممارسة الحق النقابي وتكوين النقابات والعمل بالاتفاقيات الجماعية للعمل وتعليمات العمل الداخلية ، وهي كلها ممارسات عملية حرة ما لبثت الدولة وأن اعترفت بها رسميا ونظمتها بمقتضى قوانين ونظم خاصة. وتهدف هذه الأخيرة إلى تعزيز إلى تعزيز إنسانية العامل وحمايته .

– **الاتفاقيات والعقود الجماعية للعمل :** نظرا لما تتمتع به هذه الأخيرة من مكانة معتبرة في التشريعات العمالية وما تتمتع به من إمكانيات إدخال أحكام وقواعد أكثر فائدة للعمال ، واستقلاليتها عن السلطات الرسمية وخضوعها للإرادة الحرة والمستقلة للعمال وأصحاب العمل ، فلها مكانة ريادية فيما يتعلق في التراضي

الطرفين والمصدقية وبالتالي يقل تعرضها للإخلال بها أو عدم تنفيذها ، كما أن إلغاؤها لا يتم إلا بموافقة الطرفين ، وإلا تعرض الطرف المخلل إلى التعويض .

– **النظم الداخلية وتعليمات العمل :** تتمثل في اللوائح التنظيمية التي تصدر عن صاحب العمل ، تتمثل في مجموع التوجيهات والأوامر والاحتياطات الأمنية وكذا الإجراءات الخاصة بالوقاية من حوادث العمل ، والأمراض المهنية إلى جانب الإجراءات التأديبية المترتبة عن مخالفة قواعد العمل التي تفرضها القوانين وعقود العمل الفردية ، بهدف المحافظة على الاستقرار والأمن في أماكن العمل ، ويعد وضع النظام الداخلي واجبا لإلزاميا على صاحب العمل متى تجاوز عدد العمال حدا معيناً – عشرين عاملا – كما أنه من الواجب إشراك العمال في وضعه أو على الأقل أخذ رأيهم وذلك يعد ضروريا وإلزاميا إلى جانب إعلانها ونشرها حتى يتمكنوا العمال من الاطلاع عليها ، حيث تعد هذه الأخيرة وثيقة تنظيمية رسمية تمثل حجة على الطرفين . (أهمية سليمان، 2005: ص 86-89)

ب . المصادر الخارجية أو الدولية: وهي المصادر التي تشرف عليها الهيئات العالمية والإقليمية التي لها اتفاقيات مع الجزائر، وتتمثل في :

– **المنظمة الدولية للعمل :** وتضم عمال من مختلف الأجناس والجنسيات تتميز باستقلاليتها في عضوية أفرادها ، تهدف إلى تنظيم العمالة في مختلف أرجاء العالم دون استثناء ، ويتم ذلك من خلال تصنيف قضايا العمل حسب الأولوية من أجل تحقيق مطالب العمال ومصالحهم والدفاع عنها ، مثل الموضوعات المتعلقة بالأطفال والعمل الليلي والسن القانوني ، وحوادث العمل والأمراض المهنية والتأمينات والفحص الطبي المؤهل للعمل والبطالة ، وكذا الحقوق المتعلقة بالمفاوضات والعمل النقابي

– **المنظمة العربية للعمل:** تعتبر هيئة عليا تهدف لحل المشكلات المختلفة المتعلقة بالعمل من أجل جعله أكثر تطورا ومواكبة للتطورات في ظل المحافظة على الهوية العربية. (رشيد واضح، 2003: ص 47)

فقانون العمل إذن سعى بكل الطرق والوسائل إلى حماية العامل وحقوقه ، من خلال جملة من الإجراءات التنظيمية المستلة من مجموعة المصادر الردعية التي تكون حائلا بين العامل وصاحب العمل ، لتفادي التجاوزات التي قد تحدث داخل منظمة العمل والتي غالبا ما يكون ضحيتها العامل الذي يجهل

أحيانا حقوقه ،ويستغل العامل ذلك من أجل فرض سيطرته دون أدنى اعتبار إنساني لمجهوده أو تفانيه في العمل ،ولهذا جاء قانون العمل بمصادره وأساليبه وخصائصه ،ضمنا للعامل وحماية له وذلك من أجل مساعدته على تحقيق مستوى من الاستقرار النفسي و المهني داخل مجال العمل .

ثانيا . عقود العمل بالجزائر :

إن الحديث عن نشأة عقد العمل يتطلب منا الرجوع للقديم ،انطلاقا من القانون الروماني ،حيث كان العمل مقتصرًا على فئة معينة ،ولا وينجز إلا من طرف العبيد ويستبعد كل علاقة مهنية مع الأسياد ،و بمجيء المسيحية وإعطائها أهمية كبيرة للجانب الروحي لهذه العلاقة ،وبروز المنظمات المهنية في القرن الثاني عشر، بدأت تظهر فيها أشكال المؤسسات الأولى، ففرض العمال فيها شروطهم في عقود العمل، ومع قيام الثورة الفرنسية ،اتسع المجال لظهور أشكال عدة لعقود العمل.

1. تعريف عقد العمل :

يعرف العقد على أنه " توافق إرادتين أو أكثر إلى إحداث أثر قانوني ،سواء كان هذا الأثر هو إنشاء التزام أو نقله أو تعديله أو إنهائه".(محمد صبري السعدي،2004: ص38)

ونقصد به في دراستنا تلك العلاقة أو الاتفاق الذي يربط خريج الجامعة والمؤسسة الخدمانية أو التربوية بواسطة الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

أما عقد العمل فهو:

- " اتفاق يتعهد بمقتضاه شخص بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر تحت إشرافه مقابل أجر".
- كما يعرف على أنه : "اتفاق يتعهد أحد طرفيه بأداء عمل مادي تحت إدارة العاقد في مقابل أجر يحصل عليه". (بن عزوز بن صابر،2010: ص38)

- كما قامت التشريعات المدنية بوضع تعريفات خاصة بعقد العمل منها ما ورد في : (المادة 08) منقانون علاقات العمل :حيث "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة على أية حال ،بمجرد

العمل لحساب مستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات الجماعية وعقد العمل" (المادة 08 من القانون 11/ 90 ، ج ر:ص17،1990)

— هذا وقد استعمل المشرع الجزائري عبارة عقد العمل دون أن يعطي لها تعريفا محددًا لكونها مسألة فقهية، ولكنه بالمقابل يعتبر العامل عاملاً حسب قانون علاقات العمل "كل شخص يؤدي عمله يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي أو خاص يدعى المستخدم". (المادة 2 من قانون 11/90، 21-2-1990) — كما تحددت صورة عقد العمل بالمراسيم، التي ركزت في تعريفها على حقوق وواجبات الطرفين، وضرورة تحديدها بالعقد حتى يكون ساري المفعول وذلك حماية لعامل من ضياع حقوقه .

— هذا وقد عرفه (جلال مصطفى القرشي) على أنه: "عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل أو المستخدم، تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدد، ولمدة محددة أو غير محددة". (جلال مصطفى القرشي، 1984: ص80)

— كما يعتبر عقد العمل "اتفاقية يتعهد بمقتضاها عامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر، كما يعد من العقود الرضائية التي تتم بمجرد القبول، وهو عقد معاوضة ملزم للطرفين، إذ ينشئ لكل من طرفيه التزامات في مقابل التزامات يلتمز بها الطرف الآخر". (محمد الصغير بعلي، 1992: ص08)

— فيما ركز البعض الآخر في تعريفهم لعقد على التبعية والرضا كشرطين مهمين في العقد إذ لا يقوم أي عقد بالغضب والإكراه .

— هذا وقد تطرق كذلك (أحمية سليمان) لتعريف عقد العمل تعريفاً أكثر شمولية ووضوح، حيث يرى بأنه: "اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب عمل، وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر محدد سلفاً". (أحمية سليمان، 1998: ص19)

من خلال ما تم عرضه من تعاريف ما بين الفقه والشرع والقانون، يتضح جليا أن التعريف الفقهي قد ركز على عنصرين أساسيين وهما؛ الأجر والتبعية، نظرا لأهميتهما بالنسبة للفرد الذي يعتبر العمل مصدر رزق، والأجر هو المورد الأساسي الذي يؤمن له حياته مقابل جهده في منظمة العمل التي يمارس فيها صاحب العمل أو المشرف أو المستخدم إشرافه على العامل من أجل حفظ النظام، وضمان السير الحسن للعمل داخل المنظمة، إلا أنه من جهة أخرى قد أغفل على عنصر مهم جدا في العقد وهو المدة التي تعد مؤثر نفسي لدى الفرد العامل، فلها تأثير كبير على نفسية الفئة الشابة خاصة، كونها تضمن لها الأمن والاستقرار الوظيفي في منظمة العمل، لهذا لا بد من تحديد مدة العقد كعنصر أساسي من عناصر صحة العقد من جهة، وتفادي المشاكل القضائية والنزاعات بين العامل والمستخدم من جهة أخرى.

أما المشرع الجزائري فقد ركز في تعريفه على طبيعة العمل كجهد يبذله العامل وعلى ضرورة حماية حقه وجهده من خلال العقد الذي قد يكون مكتوبا أو غير مكتوب فهو في الحالتين عقد يحمي حقوق العامل ويشعره بالأمان ويحقق له أجرا مساويا لجهوده .

فيما أبرز رجال القانون عناصر عقد العمل وقد اتضحت جليا بالتعريف الذي قدمه (سليمان أحمية) الذي وضع فيه عناصر عقد العمل الثلاثة والتي لا يصح العقد بدونها حيث أشار إلى المدة؛ والتي تبلغ من الأهمية أقصاها وتتحدد حسب طبيعة العمل والقطاع، حيث اعتمدت المؤسسات الجزائرية خلال فترة التسعينات على العقود محددة المدة كنتيجة لما آل إليه اقتصادها من اختلال في التوازن أدى بها إلى غلق المؤسسات وتسريح العديد من العمال، وكنتيجة لتفشي ظاهرة البطالة التي لحقت بمختلف الفئات، كان عليها أن تتخذ نظام العمل بالعقود محددة المدة للتخفيف من حدتها التي وصلت إلى فئة الجامعيين، ولا شك أن مدة العقد لديها تأثير كبير على نفسية العامل خاصة منهم حاملي الشهادات نظرا لارتباط صورة العمل لديهم بطموح وأهداف يسعون من خلاله لإسقاط ما اكتسبوه من معلومات في مجال العمل .

هذا وقد تطرق أيضا إلى عنصر التبعية والأجر الذي يتحدد تبعا لنوع العقد الذي يربط العامل بصاحب العمل وكذا حسب نوع القطاع ومنه نوع الوظيفة ودرجتها .

فعقد العمل إذن هو علاقة سوسيو تنظيمية تنشأ بين العامل وصاحب العمل من خلال العقد الذي يحدد المهام الأساسية للعامل وكذا المسؤوليات الواجب القيام بها مع إثبات حق الطرفين والأجر الواجب على

المستخدم مقابل الأداء . وأهم ما يميزه هو الثنائية ما بين العامل وصاحب العمل والرابط المادي بينهما المتمثل في الأجر ،الذي يمثل للعامل نقطة إشباع ورضا ،حيث ومن خلاله يتمكن من تغطية حاجياته والتي حددها ماسلو في هرمه بالحاجات البيولوجية ،التي تحقق له البقاء والاستمرارية.

2. خصائص عقد العمل:

يتميز عقد العمل عن غيره من العقود بمجموعة من الخصائص الأساسية؛ سنتطرق لهذه الخصائص بالتحليل فيما يلي :

- **عقد العمل عقد رضائي:** العقد الرضائي هو الذي تكفي لانعقاده الإرادة، عن طريق توافق إرادة المتعاقدين و ذلك باقتران الإيجاب و القبول دون الحاجة لالتخاذ أي إجراء شكلي لانعقاده (خليل أحمد حسين قدادة، دس: ص 20)

ولكي يكون عقد العمل رضائي يكفي لانعقاده تطابق إرادتين وهذا ما تنص عليه (المادة 09) من قانون علاقات العمل "يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة" ،والقاعدة العامة أن عقد العمل من العقود الرضائية ،إذ يتم انعقاده بمجرد التعبير عن الإرادتين المتطابقتين لكل من العامل وصاحب العمل وهو ما نص عليه المشرع الجزائري في (المادة 14) من القانون (11/90) ،كما أن المشرع لم يشترط الكتابة في العقود غير المحددة المدة ومن ثم يمكن إثبات هذه العقود بكافة وسائل الإثبات وذلك حسب (المادة 10) من القانون المذكور أعلاه ،إلا أنه استثناء عن القاعدة العامة ،اشتراط المشرع الكتابة في العقود المحددة المدة تقريرا لمصلحة الطرف الضعيف في العقد، ويترتب على تخلفه جزاء مدني يتمثل في تحويل العقد من مدة محدودة إلى أخرى غير محدودة المدة ،، وجزاء مدني يتمثل في غرامة مالية تتراوح بين 1000 دج و2000 دج ،حسب عدد المخالفات وهذا ما نصت عليه (المادة 146) من قانون (11/90). (محمد صبري السعدي ،1992: ص 55)

ويعد بعد التراضي مهم جدا في عقد العمل خاصة من الناحية النفسية ،حيث يمنع شعور أحد الطرفين بالاستغلال أو ميل القانون لطرف دون الآخر ،ومنه يلتزم كل منهما بالعقد ،فتتكون لدى الفرد العامل رغبة كبيرة في العمل مع سرعة في تحقيق الاندماج في الوسط المهني .

— عقد العمل عقد ملزم للجانبين: عقد العمل هو عقد ملزم للجانبين لأنه يترتب التزامات على عاتق كل من الطرفين حيث يلتزم العامل بتقديم الخدمات و يلتزم المستخدم بدفع الأجر و يترتب على ذلك انه لا يستحق الأجر إلا إذا نفذ العمل الموعود به ضمن الشروط المتفق عليها و بالمقابل يحق للعامل أن يتوقف عن عمله طالما أن المستخدم لم يسدد له الأجر و هذا تطبيقا لمبدأ الدفع بعدم التنفيذ، كما أنه إذا لم ينفذ احد الطرفين التزامه الأساسي بصفة إرادية خلال الفترة التجريبية جاز للطرف الأخر طلب الفسخ و هذا ما تنص عليه (المادة 20) من قانون علاقات العمل حيث يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض و من غير إشعار مسبق، وهنا يكون كل من الجانبين دائنا ومديننا في نفس الوقت يلتزم فيه العامل بأداء العمل المتفق عليه بدفع الأجر المتفق عليه في الزمان والمكان المحددين، ومن ثم يعد هذا العقد من العقود التبادلية. (بن عزوز بن صابر، 2010: ص 42)

— **عقد العمل من العقود المستمرة في الزمان:** العقد الزمني أو المستمر المدة هو العقد الذي يكون الزمن عنصرا جوهريا فيه، وهو في أغلب الحالات من العقود المستمرة في الزمان أو عقود المدة إذ يلتزم العامل بتقديم عمله لمدة زمنية معينة أو غير معينة بحيث يكون الزمن فيه ضروريا لقياس العمل، كما يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر خلال مدة زمنية معينة، فيكون الزمن ضروريا أيضا لتحديد مقدار الأجر. العقد الزمني هو الذي يعتبر الزمن عنصرا جوهريا و أساسي فيه لأنه تنفذ فيه التزامات أو أداءات كل من الطرفين خلال فترة زمنية معينة أي أنه عقد متتالي التنفيذ حيث يكون الزمن عنصرا أساسيا وجوهريا فيه .

— **عقد العمل هو عقد معاوضة :** وهو الذي يحصل فيه المتعاقد على مقابل لما التزم به أمام المتعاقد الآخر، وعقد العمل من عقود المعاوضة لأن العامل يتلقى عوض عن عمله وهو الأجر .

— **عقد العمل من عقود الإذعان :** عقد الإذعان هو الذي لا يملك فيه احد المتعاقدين الحرية الكاملة بما يتمتع به الطرف الآخر بحكم وضعه القانوني بوضع شروط العقد و لا يبقى للطرف الأول إلا حرية قبول العقد برمته أو رفضه برمته (خليل أحمد حسن قداة، دس: ص 27) فعقد العمل هو عقد إذعان ذلك أن شروطه و محتواه سابق لمرحلة تبادل التراضي، وهذه الشروط موضوعة من قبل المستخدم و ما على العامل إلا أن يقبل بما بسبب وضعه الاقتصادي (عبد السلام ديب، 2003: ص 27).

3. عناصر عقد العمل:

يقوم عقد العمل على أربعة عناصر أساسية تتمثل في عنصر العمل، والأجر التبعية والمدة؛ وقد أجمع الفقه حولها على أنها تشكل الهوية المميزة له لهذا العقد، مقارنة بالعقود الأخرى التي ترد على العمل، وسيتم التفصيل فيها فيما يلي:

- **عنصر العمل** : عرف هذا الأخير في أو ساط المختصين على أنه "مجموعة من الأنشطة ذات أهداف محددة، يؤديها الفرد بواسطة عقله وجسده في وجود مجموعة من الأدوات والآلات، وينفذها على المادة، ويقتضي الأمر خلق علاقات اجتماعية" بين العامل وصاحب العمل، (إسمهان بلوم، 2005:ص80)

ويشمل العمل في العقد كل نشاط أو مجهود أو نتيجة أو غاية معينة يلتزم العامل بتحقيقها أو إنجازها لصاحب العمل، والعمل هنا ليس التزام بشيء مادي معين، وإنما هو التزام ببذل جهد بدني إيجابي كأن يقوم عامل بصناعة أو إنجاز شيء معين، أو أن تكون مجرد نشاط سلمي كأعمال الحراسة أو المراقبة أو التفتيش.

فعنصر العمل في العقد يعتبر محل التزام العامل، وسبب التزام صاحب العمل، وهذا ويشترط في هذا العنصر بأن يقوم العامل بأداء العمل الموكل إليه بصفة شخصية دون أن يستعين بأي شخص آخر، ووفق توجيهات وأوامر صاحب العمل، هذا من جهة ومن جهة أخرى لا بد لصاحب العمل توفير كافة الأدوات والوسائل والظروف اللازمة للعامل حتى يتمكن من أداء عمله بكيفية حسنة وعادية .

- **عنصر الأجر**: يعتبر هذا الأخير من مسائل النظام العام فهو يتخذ أبعاد اقتصادية واجتماعية، حيث حضني بمكانة محترمة خصصت له أحكاما لتنظيمه عن طريق إقرار مبدأ الدفع النقدي فقط. وقد عرف هذا الأخير عدة تطورات بتطور مفهومه، حيث كان يعتبر مجرد ضمان جهد ثم أخذ بعد مادي واقتصادي من حيث أهدافه ومكوناته ليصبح وسيلة ومصدر لضمان المعيشة، ليصل لمستوى حماية بلغت اعتباره من مسائل النظام العام التي لا يمكن الاتفاق على مخالفتها فيما يتعلق بطرق تحديده ودفعه ووضع حده الأدنى، وخلافا لعنصر العمل فهنا يكون العمل محل التزام العامل والأجر هو محل التزام صاحب العمل، حيث يعتبر الأجر حق أساسي للعامل مقابل عمله، ولقد ضمن هذا الأخير في تشريعات العمل الاقتصادية والاجتماعية مكانة محترمة، حيث خصصت له عدة أحكام خاصة تنظمه وتحميه، كإقرار مبدأ الدفع النقدي فقط والتحديد

المركزي للحد الأدنى الوطني المضمون للأجور، وهذا ما نصت عليه المادة (08) من قانون علاقات العمل في أن "للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا يتناسب ونتائج العمل"

هذا ويتكون الأجر من عنصر ثابت ويتمثل في أجر المنصب أو الأجر الأساسي الذي يحسب وفقا لتصنيفه في السلم الوظيفي، وعنصر متغير؛ يتكون من مجموع التعويضات والحوافز المالية المرتبطة إما بالإنتاج أو الأقدمية أو بالظروف الاجتماعية. (رشيد واضح، 1993: ص 39)

ولقد أكد العديد من الباحثين في دراساتهم على أهمية هذا العنصر المادي الذي يشكل مصدر رزق، فمن خلاله يشبع الفرد حاجاته الأولية والتي حددها ماسلو في قاعدة الهرم حيث تحقق له الحياة والاستمرارية، بالإضافة إلى ذلك فهو محفز ومحرك لدافعية العامل نحو العمل وبالتالي تجعله راضيا ومنتجا في نفس الوقت، فحسب ما توصل إليه هيرزبرغ وزملائه أثناء دراستهم لعوامل الرضا، تبين أن الأجر يعد من بين أهم العوامل المحركة لسلوك الفرد والتي تشعره بالرضا عن عمله بعيدا عن كل أشكال التذمر والاستياء التي تعود بالسلب على صحته وعلى منظمة العمل .

— **عنصر التبعية:** يقصد بها، تلك العلاقة القائمة بين العامل وصاحب العمل، والتي تحددها أحكام وشروط العقد المبرم بينهما، والذي يمنح لصاحب العمل الحق في توجيه ومراقبة العامل أثناء أدائه لعمله، وإصدار الأوامر والتعليمات اللازمة له قصد أداء العمل وفق ما يراه صاحب العمل، كما لزم هذا العقد كذلك العامل بتنفيذ هذه الأوامر والتعليمات والتوجيهات الصادرة له من صاحب العمل في الحدود التي يسمح بها القانون والأعراف المهنية، وفي حدود ممارسة وتنفيذ العمل المتفق عليه في عقد العمل وكذا في الحدود التي تقتضيها طبيعة العمل ومستلزماته. (محمود جمال الدين زكي، 1983: ص 291)

كما تظهر من خلال سلطة الإشراف والرقابة التي يخضع لها العامل، وتأخذ وجه قانوني وتنظيمي يفرض على العامل الامتثال له يحددها القانون ويملك فيها صاحب العمل الحق كتحديد أوقات العمل وتوزيع العمل على العمال وأماكن العمل وسلطة التأديب وقواعد الأمن والوقاية وفرض الانضباط في العمل وهناك أمور يفرضها التطور التكنولوجي والأساليب الحديثة في العمل ومنه تتطلب تكوين العمال وتخصصهم وتأهيلهم وكذا مراقبتهم أثناء أدائهم لمهامهم (بشير هدفني، 2002: ص 43).

وتظهر التبعية كعنصر من عناصر العمل في ثلاث صور أساسية تتمثل في :

- **التبعية التنظيمية** : وتظهر من خلال مجهودات العامل داخل المنظمة وذلك فيما يتعلق بأدائه ومواظبته والتزامه بتعليمات صاحب العمل ،الذي يعمل على تقييم ذلك بصورة مستمرة لتحقيق التوازن داخل المؤسسة.

- **التبعية الفنية** : وذلك من خلال عملية التكوين والتدريب والتأهيل بما يتوافق مع التكنولوجيا الحديثة من أساليب وكيفية أداء .

- **التبعية الاقتصادية**: وتعلق بالهدف العام من العمل والذي يشكل مصدر رزق حيث يشكل العمل مكسبا مادية بالدرجة الأولى يحقق من خلاله الفرد العامل حاجاته المختلفة الفيزيولوجية والاجتماعية وكذا النفسية ، كما تستفيد المؤسسة بفضل موردها البشري من تحقيق أهدافها التنظيمية (يوسف إلياس،1998: ص27).

ويعكس عنصر التبعية ، ما تشتمل عليه كل العمليات التسييرية في منظمات العمل من تخطيط ورقابة وإشراف وهو عنصر مهم جدا و ذو أبعاد وأهداف مختلفة لكلا الطرفين تعطي صورة قانونية من جهة وتجعل الفرد متهيئا للعمل والإبداع في أي لحظة من جهة أخرى ،كون العامل يحتاج دوما لمن يوجهه وفي ذات الوقت لمن يدفعه للمزيد من العمل وفي نفس المجال نجد أن العديد من الباحثين أكدوا على ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري داخل مجال العمل ، لأن الفرد بطبعه يميل للتكاسل والتقاعد وهو يبحث دوما عن الراحة والهروب من العمل ،والمتابعة قد تكون كفيلة بجعله عاملا مهتما ومنتجا دون الإغفال عنه، وهذا ما أكدت دراسة جامعة ميتشغان أن التبعية والإشراف متعلقة بنوع التسيير داخل المنظمة فالفرد العامل لا يجب وجوده داخل المؤسسة مثله مثل آلات العمل الموجودة فشعوره بأن مديره يراقبه ويتابعه يزيد من حماسه بحيث تكون متابعته فيها نوع من الاهتمام بمشاكله وآلامه وبالتالي ترتفع روحه المعنوية ويشعر بالولاء اتجاه منظمته .(عبد الرحمان عيساوي ،1980: ص354)

- **عنصر المدة**: "وهي الفترة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وخبرته وجهده في خدمة ومصلحة صاحب العمل " (أحمية سليمان ،2002:ص93)

حيث ومن خلال المعطيات التي تطرقنا لها حول عقد العمل يتبين لنا أنه يشترك في أربع نقاط أساسية ؛وهي العمل أو النشاط ،التبعية أو الإشراف ،الأجر أو التعويض والمدة وهي محطات لا بد ألا يغفل عنها العامل أو يتجاوزها صاحب العمل وقد حددها القانون بصرامة وفرض عقوبات صارمة لكل من يغفل عنها ،وذلك من أجل حماية حقوق العامل مهما كانت وظيفته، لأن العمل بالنسبة للعامل ليس أجرا فحسب بل هو مؤثر نفسي يمكنه من بلوغ المكانة التي يطمح إليها وسط جماعة ومنظمة تحقق له الانتماء وترسم له قيما معينة يتبناها وتجعله متمسكا بمنظمتها ومدافعا عنها كلما وفرت له ما يجعله مستقرا ومتوازنا دون فرض نظام خارج عن إرادته ومعارض لما نص عليه القانون ،فيفقد حينها العامل مكانته وتظهر لديه سلوكيات لا تخدم المؤسسة و التي وبدون شك تحتاج للمورد البشري خاصة فئة الشباب، التي تقدم لها مما اكتسبته من معارف وتكوين نظري ما يجعلها قادرة على التطور والإبداع والوقوف في وجه المنافسة الخارجية، ولا يختلف اثنان على أن تطور الدول الأجنبية إنما هو نتيجة لاعتمادها على أيدي عاملة فنية شابة متكونة تكويننا عاليا ،وهذا هو الفرق الواضح بيننا ،فالجزائر اليوم تتخبط في البطالة التي مست أهم فئة يمكنها أن تمثل ثروة يستفاد منها في ميدان العمل وهم فئة الجامعيين بمختلف تخصصاتهم. لتضطر هذه الأخيرة أن تعيش حياة نفسية صعبة في كنف البطالة المقنعة التي تفقدها أهم حاجاتها التي تهدف لتحقيقها أو أن تهاجر من أجل الظفر بمنصب عمل يحقق لها حاجاتها التي تكفل لها التكيف النفسي السليم ،وبهذا تفقد الجزائر بسبب سوء التسيير، مواردها البشرية المؤهلة والمتمتعة بتكوين علمي حديث وتحتفظ بأيدي عاملة لا بد وأن تعيد تكييفها من جديد مع المستجدات وفي كلتا الحالتين ستجد نفسها في تقهقر وتراجع مستمر لأن التقدم لا يكون إلا بفضل فئات شابة متشعبة بتكوين يتوافق مع مستجدات العصر .

4. شروط ومضمون عقد العمل:

انطلاقا من القاعدة العامة المعروفة، فإن أي شخص بلغ سن الرشد وكان متمتعا بكامل قواه العقلية ،تكون له كافة الأهلية لمباشرة كافة حقوقه المدنية وإبرام كافة التصرفات القانونية والتعاقدية ، يستلزم إبرام عقد العمل توافر مجموعة من الشروط في الشخص المتقدم للعمل على النحو الذي يراعى فيه مبدأ استقلالية المؤسسة دون إهمال للمصلحة العامة وما تقتضيه من قيود، وبالتالي لا بد من توفر كافة الشروط في عقد العمل وهي كالتالي:

أ. الشروط الشكلية :

— الأهلية في عقد العمل : تعرف على أنها صلاحية الشخص لأن تكون له حقوق وصلاحية لاستعمال تلك الحقوق ،وهي نوعين أهلية وجوب وأهلية أداء ،فالأولى هي صفة تجعل الشخص صالحا لا يتعلق به حق معين له أو عليه ،أما أهلية الأداء فهي صفة تقوم بشخص تجعله صالحا للمباشرة بنفسه عملا قانونيا أو قضائيا خاص بالحقوق والواجبات التي تصلح لهذا الشخص لتعلقها به. (نصر الشريف عبد الحميد،2004،ص13)

أما بالنسبة لأهلية صاحب العمل ،فهي تختلف عن تلك المتعلقة بالعامل اعتبارا من أن هذا الأخير العامل قد يكون شخصا طبيعيا أو معنويا ،عاما أو خاصا ،فالشخص الطبيعي تشترط فيه الأهلية الكاملة والتي تمكنه من إدارة الأعمال والأملاك المدنية والتجارية وفق ما تقتضيه الأحكام القانونية ،أما الشخص المعنوي فأهليته تتمثل في الاختصاص حسب ما تحدده القوانين الداخلية للمؤسسة المستخدمة التي تحدد الأشخاص والجهات والمصالح التي تمكنهم من إبرام أو توقيع عقود العمل ، فشرط الأهلية إذن يعتبر من أهم الأركان في العقد بالنسبة للعامل وتخلفه يترتب عنه بطلان العقد .

— الرضا في عقد العمل : يعتبر عقد العمل من العقود الرضائية ،الأمر الذي يقتضي إعمال وتطبيق القواعد العامة السارية بشأن ركن الرضا سواء من حيث قبول العامل للإتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي ،وخلوه من العيوب المختلفة. (فتحي عبد الصبور ،1985،ص400)

ويتم التعبير عنها تعبيرا صريحا أو ضمنيا ،وانطلاقا من الأوضاع العملية والتنظيمية الموردة يمكن القول بأن عنصر شرط الرضا في عقد العمل يكون نسبيا ، وعدم ورود أحكام خاصة بالرضا في قانون العمل لا يعد خلوا منها ،لأن التعبير عن الإرادة في عقد العمل يكون بكافة طرق التعبير الشفوية والكتابية بالتعبير الصريح أو الإشارة ،اعتبار من أن احتمالات الضغط والإكراه تكاد تكون منعدمة فيه .

— المحل والسبب : يعد هذا الشرط من المسائل التي تميز بها هذا العقد عن غيره من العقود ،حيث يشير المحل إلى الشيء الذي يلتزم المدين للقيام به ،أما السبب فهو الغرض المباشر الذي يقصد الملتزم الوصول إليه من وراء التزامه .(جلال مصطفى القريشي،1984،ص43) ويشترط أن يكون مشروعا ،حيث يتمثل المحل

في عقد العمل في طبيعة ونوع وحجم العمل الذي يلتزم به العامل، وهو الأجر بالنسبة لصاحب العمل ويشترط فيه أن يكون ممكنا ومعينا أو قابلا للتعيين، أما بالنسبة للمحل فهو بالنسبة لصاحب العمل هو قيمة ونوعية وكمية الإنتاج. (رشيد واضح، 2003: ص73)

ب. الشروط الموضوعية : وتتعلق بالشخص المتقدم للعمل وهي :

- **جزائري الجنسية** : فالقاعدة العامة أن الالتحاق بوظائف الإدارة العامة أو القطاع العام مشروط بالتمتع بالجنسية الجزائرية، إلا أنه لا مانع من تشغيل المؤسسات الجزائرية للأجانب لكن بشروط معينة وذلك حسب المادة 21 من القانون المتعلق بعلاقات العمل والتي تنص على أنه "يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا يوجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما "

- **متمتع بالحقوق الوطنية** : نظرا لارتكابه بعض الجنايات، فإن القانون ينص على حرمان الشخص من تولي الوظائف والأعمال بمؤسسات الدولة وعلى اختلافها كعقوبة تبعية

- **متمتع باللياقة البدنية** : من القواعد العامة المستقرة، سواء في قوانين الوظيفة العامة أو التشريعات المتعلقة بالعمال في القطاع العام، أن يكون المترشح قادرا ولائقا بدنيا وعقليا، وهو ما يترك عادة للاتفاقيات الجماعية أمر تحديده .

- **بالغا 16 سنة على الأقل** : فالمؤسسات العمومية الاقتصادية تختلف بالنسبة لشرط العمل باختلاف طبيعة الأعمال والوظائف، ذلك أن تشريع العمل عمد فقط إلى تحديد السن الأدنى بستة عشر سنة مع بسط حماية خاصة على العامل القاصر، وهذا ما نصت عليه المادة 16 من قانون علاقات العمل على أنه "لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وليه الشرعي، كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقه "

- أن يخضع لفترة التجربة : فلا يعتبر العقد مبرما ومرتباً لجميع آثاره إلا بعد أن يخضع الشخص المتربص لمدة تجريبية لا تتجاوز (12 شهرا) تبعا لكل صنف من العمال كما هو محدد في الاتفاقيات الجماعية، مع إمكانية فسخ العقد من قبل طرف دون تعويض أو إشعار وعلى كل فإن علاقة العمل في هذه الفترة إنما تماثل من حيث نتائجها عقد العمل تحت الاختبار المعمول به في علاقات العمل بالقطاع الخاص. (محمد الصغير بعلي، 1995، ص ص 48، 49).

وفيما يتعلق بجزء مخالفة صحة عقد العمل فقد يكون العقد باطلا بطلانا مطلقا أو أن يكون البطلان نسبيا، وذلك بحسب الأحوال، حيث يكون البطلان مطلقا إذا تعلق الأمر بالاختصاص أو الشكليات والإجراءات التي قد يفرضها القانون والتي تعد أمور جوهرية في العقد، لأن الإجراءات عادة تكون من النظام العام، وتكون باطلة بطلانا نسبيا في بعض الحالات يمكن عرضا كالتالي :

- الغلط : ويعرف بأنه وهم يقوم بذهن الشخص مصورا له الأمور على غير حقيقتها، كالغلط في التعبير أو في تفسير المعاني إلى الطرف الثاني .

وتؤكد المادة 82 من القانون المدني أن الغلط لا يؤثر في صحة العقد إذا كان غلط في الحساب أو غلطات قلم ولكن يجب تصحيحه، كما أنه ليس لمن وقع فيه على نحو يتعارض مع ما تقتضي به حسن النية ويبقى ملزما بالعقد قصد إلزامه إذا أبدى الطرف الآخر استعدادا لتنفيذه، ويجوز للمتعاقد إبطاله إذا توافرت فيه شروط طبقا للمادتين (82/81) ما لم يقض القانون بغير ذلك .

- التدليس : فهو استعمال المتعاقد مع الإدارة طرقا احتيالية لتضليلها ودفعها إلى التعاقد كأن يدعي قيامه بأعمال سابقة تدل على خبرته أو أن يتظاهر بأية وسيلة تظهر عفته أو أمانته، أما التدليس من جانب الإدارة فهو مستبعد .

- الإكراه : وهو إجبار شخص بغير حق على أن يعمل عملا بدون رضاه، ويكون الإجبار بمثابة ضغط مادي يقع على الشخص ويبعث في نفسه رهبة تحمله على التعاقد .

— الاستغلال : إذا كانت التزامات أحد المتعاقدين متفاوتة كثيرا في النسبة مع ما حصل عليه هذا المتعاقد من فائدة بموجب العقد ، أو مع التزامات المتعاقد الآخر وتبين أن المتعاقد المغبون لم يبرم العقد إلا أن المتعاقد الآخر قد استغل فيه ما غلب عليه من طيش أو هوى جاز للقاضي بناء على طلب المتعاقد أن يبطل العقد أو ينقص التزامات هذا المتعاقد ، غير أنه يجب رفع الدعوى خلال سنة من تاريخ العقد وإلا كانت غير مقبولة .(عمار عوايدي ، دس، ص 570).

وبالإضافة إلى هذه الشروط التي لا يصح العقد بدونها فلا بد أن نتطرق إلى مضمون ومحتوى هذا العقد المبرم بين الطرفين وذلك من خلال أحكام (أساسية وتكميلية)

أ. **الأحكام الأساسية** : وهي معلومات أساسية لا يصح العقد بدونها وهي :

— **هوية الأطراف المتعاقدة** : وتتمثل في ضبط وتحديد الاسم الكامل للعمال ، والعناصر الأخرى المكونة لهويته ، كتاريخ ميلاده ، العنوان ، ونفس الشيء بالنسبة لصاحب العمل سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا

— **تحديد الوظيفة أو منصب العمل** : وذلك من خلال تحديد المعطيات الخاصة بمنصب العمل ، ورتبته في السلم الوظيفي .

— **سريان علاقة العمل ونهايتها** : ويكون ذلك من خلال توضيح بداية علاقة العمل وكذا تاريخ نهايتها ، وهي نقطة مهمة جدا للطرفين حتى يأخذا احتياطهما .

— **الأجر** : يعتبر عنصر أساسي في العقد ، وكذا تبيان توابعه والتعويضات والمكافآت .

ب. **الأحكام التكميلية** : وهي بنود لا يؤثر غيابها عن العقد على صحته ، من الناحية القانونية ، لأنها تختلف من مؤسسة إلى أخرى .(جلال مصطفى القرشي ، 1984:ص45).

5. أنواع العقود المبرمة :

لقد تم تقسيم العمل من خلال نوعين هامين يتواجدان تحديدا بالمؤسسات الإدارية وكذا القطاعات العامة والخاصة فرضتهما ظروف معينة متعلقة بالبطالة وتسريح العمال ، وهي موجهة أساسا للأفراد ذوي

الشهادات والكفاءة التي تتيح للمنظمة من الاستفادة من تكوينهم في تطوير القطاع وتسهيل تقديم الخدمات، وستعرض لهم فيما يلي :

1.5. عقد العمل محدد المدة (المؤقت) :

1.1.5 تعريفه :

يعتبر الزمن عنصرا من العناصر الأساسية في عقد العمل محدد المدة، فإن الالتزام يتوقف عندئذ على الزمن الذي قدر له أن ينمو فيه، حيث يعتبر عقد العمل محدد المدة عقد كتابي أو شفهي يتم بين صاحب العمل والعامل لأداء عمل في مدة زمنية محددة.

— يكون عقد العمل محدد المدة إذا اتفق طرفاه صراحة أو ضمنا على انتهائه في تاريخ معين أو على سريانه لفترة محددة أو ابرماه للقيام بعمل معين واتفقا على انتهائه بمجرد الانتهاء من هذا العمل. (عبد العزيز عبد المنعم خليفة، 2003:ص109)

— فحسب (المادة 08) من قانون علاقات العمل، يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة "اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر تحت إدارته لمدة محددة". (محمد الصغير بعلي، 2000:ص56).

— كما يعرفه (هاشم رفعت) على أنه : "أي عقد كتابي أو شفهي، صريح أو ضمني، يستخدم بموجبه أي شخص لمدة معينة، أو القيام بأي عمل مقابل أجر نقدي، أو ماله قيمة نقدية" (هاشم رفعت هاشم، د.س:ص38).

— هذا وقد عرفه (أسامة أحمد شتات) على أنه : "العمل الذي تقتضي طبيعة انجازه مدة محدودة أو الذي ينصب على عمل بذاته، وينتهي بانتهائه" (أسامة أحمد شتات، 1999:ص05)

أما (عجة الجيلالي) فيرى بأنه : "العقد الذي يقوم على تأجير قوة العمل لصاحب رب العمل ويترتب عن هذا التأجير تبعية من الناحية القانونية والاقتصادية، وتخضع هذه التبعات للتفاوض بين رب العمل والعامل" (عجة الجيلالي، 2005:ص157).

2.1.5 (أنواعه):

لقد أخذت عقود العمل محددة المدة تنوعا واختلافا كل حسب مدته ونوعية العمل وفترته وكذا نوع المؤسسة المستخدمة و الأجر المحدد له، وهذا ما سنتطرق له فيما يلي :

- **عقد العمل الموسمي** : ويقصد بالعمل الموسمي، كل الأشغال التي تتم في فترات محددة خلال السنة، حيث يرتبط تحديد عقد العمل، بفصل من الفصول الأربعة أو يرتبط بأحد المواسم، فيكون العقد في هذه الحالة محدد المدة، كون المدة المقتضية لإنجاز العمل أو الأشغال الموسمية لا تزيد عن ستة أشهر نتيجة الظروف الطبيعية والمناخية، وتنص (المادة 52) من القانون الأساسي العام للعمال أنه : "يمكن تشغيل مستخدمين موسمين ضمن الشروط المحددة في القانون، إذا اقتضت ذلك ضرورة النشاط أو نوعه".

- **عقد العمل المؤقت** : هو العقد الذي تتم فيه الأشغال وفق احتياجات المؤسسة المستخدمة إلى يد عاملة متخصصة في أعمال معينة، لا تكون مماثلة لنشاطها الأساسي وتنجز هذه الأخيرة في سبيل إصلاح أو هدم أو تغيير ما هو موجود من أدوات و ممتلكات .

- **وقد عرفه جلال مصطفى القريشي على أنه**: "العمل الذي تقتضي طبيعة تنفيذ إنجاز، مدة محدودة" هذا ويشترط فيه إضافة إلى اختلاف طبيعة العمل فيه من طبيعة صاحب العمل، ألا تزيد مدة إنجاز هذه الأعمال على الستة أشهر".

- **عقد التجربة** : تتحدد فترة التجربة بموجب الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل وفي حالة ما لم توجد هذه الأخيرة، فتحدد بموجب الأعراف المألوفة في المهنة أو في فرع نشاط معين، وقد تكون الفترة ثمانية أيام بالنسبة للعمال، شهر واحد بالنسبة للمستخدمين الماهرين، وثلاثة أشهر بالنسبة للإطارات، ولا يجوز في أي حال من الأحوال أن تتجاوز هذه الفترات أو أن يتم تمديدها .

وقد أجازت (المادة 10) من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص لأي من الطرفين خلال فترة التجربة بفسخ علاقة العمل بكل حرية سواء كانت محدودة أو غير محدودة المدة، دون بيان السبب، ودون إخطار سابق أو تعويض.

- **عقد العمل بالمقطوعية** : هو "عقد يلتزم بموجبه عامل بإنجاز كمية معينة من الأعمال خلال زمن، مقابل سعر إجمالي، فإذا انتهى الزمن لإنجاز العمل ينتهي عقد العمل" ويحاول صاحب العمل من خلاله بمحاولة الوفاء بالتزاماته، وهذا باستخدام عمالا بصفة مؤقتة، طبقا للأحكام التشريعية، وهنا يكون اهتمام صاحب العمل بتنفيذ العمل أكثر من اهتمامه بنوعيته.

- **عقد التمهين** : ويلتزم بموجبه صاحب العمل العمل، بالتكوين المنهجي لشخص آخر يسمى العامل المتدرب، والذي يلتزم بدوره بالعمل لديه، وخلال الشهر الأول من فترة التدريب إذا أظهر العامل عدم قدرته على تعلم المهنة أو الصناعة الموكلة له، يحق لصاحب العمل فسخ عقد التمهين، ونفس الشيء بالنسبة للعامل إذا تبين له أن العمل لا يناسب أجاز له الفسخ، وتنتهي مدة العقد بانقضاء الزمن المتفق عليه في عقد التمهين. (جلال مصطفى القرشي، 1984: ص 306-308).

3.1.5 شروط إبرامه:

إن لعقد العمل محدد المدة شرطان أساسيان لا يقوم بدونهما، وأوجب القانون توفرهما لصحة هذا العقد وهما:

- **الكتابة** : رجوعا إلى أحكام (المادة 11) من قانون علاقات العمل بفقرتيها الأولى والثانية نجد أنها تنص على أنه "يعد العقد مبرما لمدة غير محددة إلا إذا نص على ذلك كتابة وفي انعدام عقد مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة" حيث يظهر هنا أن المشرع الجزائري افترض في حالة غياب العقد المكتوب أن علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة وأن إفراغ إرادة الطرفين في عقد مكتوب أمر ضروري لإثبات علاقة العمل محددة المدة. (بن صاري ياسين، 2000: ص 20-21)

- **تحديد مدة العقد والحالة مع التسبيب** : رجوعا إلى أحكام (المادتين 12 و 12) مكرر من قانون (11/90) نجد بأن النص الأول يشترط بموجب فقرته الأخيرة ضرورة أن يتضمن العقد المؤقت زمنا مدة علاقة العمل وأسبابها، فيما يتطرق النص الثاني إلى وجوب استناد هذا العقد إلى إحدى الحالات الواردة

ضمن (المادة 12)، بالرجوع إلى الفقرة الأخيرة منها فإنها تنص على ضرورة التبيان وبدقة في عقد العمل مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة ولا يقوم العقد إلا بقيامه وذلك لتحقيق أكبر قدر من الضمانات والحماية للعامل، كما أنه لا يكفي تحديد نهايتها بانتهاء المشروع بل القانون أوجب أن يتضمن عقد العمل تاريخ بدايته ونهايته بصفة محددة وثابتة، ومن جهة أخرى لا بد من تحديد الحالة وتسببها حيث تنص (المادة 12 من قانون (11/90) مكرر على ضرورة اهتمام مفتش العمل بمناسبة مزاولة صلاحياته من أن عقد عمل محدد المدة قد أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12. (بن صاري ياسين 2000 ص ص: 25-30).

4.1.5) إنهاء عقد العمل محدد المدة :

إن اتصاف علاقة العمل بالديمومة لا يعني أنها أزلية بحيث تصبح عبء على رب العمل ولا يمكن لأي سبب ولأي طرف إنهاؤها أو التنحي عن المهام المنوطة به، كما أن إنهاء علاقة العمل بينهما لا بدل على أن العامل أو صاحب العمل يفعل ذلك متى شاء ولكن في إطار يضمن لهما حقوقهما بتحديد حالات البطالان وهي :

- **استقالة العامل من المؤسسة :** وذلك من خلال فسخ العامل لعقد عمله بالمؤسسة المستخدمة، بكل حرية واردة تحرره من كل الالتزامات التنظيمية والقانونية والمهنية، فاستقالته حق معترف به وفق القوانين والتشريعات العمالية المعاصرة، وهنا يقع إنهاء العلاقة وتتم كتابيا مع إعطاء العامل فترة للمؤسسة قبل الانقطاع عن العمل لإجراء التدابير الضرورية وإيجاد البديل المناسب مع حماية مصالحه من الضياع .

- **تقاعد العامل :** وهي حالة معترف بها قانونيا وتنتهي علاقة العمل هنا بالشكل العادي وتتحقق بتوافر شروط أهمها مدة العقد وسن العامل وهما شرطان يختلفان من حيث جنس العامل ونوع عمله .

- **فسخ العقد بالاتفاق :** وتتم بالاتفاق المسبق بين العامل وصاحب العمل، فإذا ان الطلب صادر من طرف صاحب العمل، فلزاما عليه إجراء وتقديم كل الضمانات الكافية لحماية العامل من بعض المشكلات الاجتماعية، أما إذا تعلق الفسخ بالعامل فتطبق عليه حالة الاستقالة .

– **وفاة العامل والمستخدم** : يمكن اعتبار وفاة العامل انتهاء لعقد العمل ، وفي حالة وقوع ذلك بمكان غير مرتبط بمكان العمل فصاحب العمل برئ من كل التزام حيال أهل المتوفي بزوال حقوقه المادية والمعنية على المؤسسة .

– وقوع خطأ تنظيمي أو مهني : حيث يقابل كل خطأ عقوبة وذلك وفق ما ينص عليه القانون الداخلي الموجود بكل منظمة ، فعادة ما يؤدي العامل أخطاء يقابلها حسب القانون الداخلي للمؤسسة الفصل أو الطرد وهذا بالضرورة يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل بعد إثبات الخطأ ودرجته .

– **التطور التكنولوجي** : يعتبر رفع وتحسين الإنتاج مؤشر مهم جدا في دفع المؤسسة في القيام بإعادة هيكلة العمل بأي مؤسسة بشكل عام حيث تعمل على بلورة طريقة جديدة في العمل يتبعها توزيع جديد للعمال ، وتعد هذا العملية أحد أسباب انتهاء عقد العمل بين العامل وصاحب العمل . (نقلا عن عرعور مليكة ، 2007:ص14-15)

فالنظام التعاقدية هو آلية من آليات التوظيف ، يقوم في الأساس على عقد طرفاه إحدى المؤسسات أو الإدارات العمومية من جهة ، والاعون الذي يتم توظيفه من جهة أخرى ، وعليه فالاعون المتعاقد هو أي شخص يرتبط مع الإدارة العمومية بعقد لمدة معينة لتنفيذ عمل معين يتطلب كفاءة أو خبرة معينة (محي الدين القبسي، 2007: ص331)

2.5) عقد العمل غير محددة المدة (الدائم) :

تشكل علاقة العمل بموجب عقد غير محدد المدة بين العامل وصاحب العمل أو الهيئة المستخدمة ، حيث يتم اللجوء إلى هذا النموذج من علاقات العمل في غالب الأحيان أثناء رصد الهيئة المستخدمة الاحتياج الكمي والنوعي من طرف المؤسسة للموارد البشرية لتغطية المهام الإدارية والفنية بها ، ويصنف هذا الرصد في الإطار التنظيمي ، إضافة إلى إقرار صاحب العمل على المستوى المالي ، لأن العامل هنا سيصبح عامل أجير دائم ، حيث يتم اللجوء إلى إجراءات التوظيف بداء باجتذاب وتدبير الاحتياجات من الأفراد الذين يحتاج إليهم المشروع ، فيهم عناصر ذات مستوى عالي من الكفاءة والخبرة والمهارة ووضعهم في مناصب شغل تتناسب تكوينهم ومستواهم الثقافي ، وعموما فالامتياز الذي يحصل عليه العامل الدائم يتمثل في الأجر الكامل

والمحدد قانونيا وفق مستوى العامل وكل لواحقه المادية كحق الضمان الاجتماعي وحق التكوين والتدريب ، وحق العطل السنوية .

1.2.5) تعريفه:

هو ذلك العقد الذي لا يكون الزمن عنصرا جوهريا في تنفيذه، فهو يرمي للقيام بعمل أو حاجة لا يمكن إشباعها مقترنة بزمن محدد . (بشير هدي، 2002:ص30)

كما وضحتها الطيب بلولة فيما يلي : "تجديد عقد العمل محدد المدة ، يحوله إلى عقد غير محدد المدة (belloula .t.1996:p229)"

من خلال تعرضنا لأنواع عقود العمل والتطرق لأهم ما جاء فيها من شروط وضبط مفاهيم وحالات إنهاء ، يمكننا طرح التساؤل التالي :

هل يمكن لعقد العمل المؤقت أن يتحول إلى عقد غير محدد المدة أو دائم ؟

وإذا كانت عقود العمل الدائمة يتم اللجوء إليها حسب ما تم ذكره في الإدارات والمؤسسات العمومية وفقا لمبدأ الكفاءة والتكوين فأين هي مكانة خريجي الجامعة الذي يملك من ذلك ما يجعله مسير ومحقق للتنمية الإدارية .

فنتيجة للبطالة التي اجتاحت خريجي الجامعة وضعت الدولة برنامج في سبيل التقليل من حجم البطالة والتكفل بخريج الجامعة الذي و من المفروض وبمجرد استكمالها للسنوات الجامعية يجد منصب العمل متوفر ووفقا لتخصصه العلمي ، وتفاديا للاحتجاجات والإضرابات ، وتغطية للبطالة وضعت الجزائر برنامج يتكفل بهذه الفئة من خلال توفير منصب عمل لكل خريج جامعة متحصل على شهادة ليسانس في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني ، حيث يستفيد خريجي الجامعة من منصب عمل في القطاع العام أو الخاص لمدة محددة بثلاث سنوات قابلة للتجديد ، ونظرا لاستمرار الاحتجاجات ، والتخوف من استفحال ظاهرة البطالة بصورة مضاعفة بعد انتهاء العقد ، تم مؤخرا تحويل عقد الإدماج المهني إلى عقد غير محدد المدة وذلك

بالإدارات والهيئات العمومية انطلاقا من شهر (فيفري 2015)، وبعدها بثلاث أشهر تم تعميم هذا المرسوم على المتعاقدين الجامعيين بالقطاع الخاص وذلك حسب المرسومين، الصادرين مؤخرا .

بناء على ما تم التطرق إليه يتضح جليا، أن عقد العمل باختلاف أنواعه ومدته يعد وسيلة لإشباع مجموعة من الحاجات نظرا لما يشتمل عليه من بنود وأحكام قانونية ، تضمن للعامل حقوقه وتحدد واجباته ، وتختلف هذه الأخيرة بمضامينها، كل حسب منصبه ومستواه ووجهة عمله أو القطاع الموجه إليه ، لتبقى عقود إدماج حاملي الشهادات من أهم البرامج الطموحة الموجهة لفئة خريجي الجامعة من أجل احتوائها وظيفيا وتهدئتها نفسيا ، حتى لا تقع في غياهب البطالة ، ولكن هل تمكن هذا البرنامج الوطني من تحقيق أهداف هذه الفئة وإشباع حاجاتها ؟ هذا ما سنحاول إيضاحه بعد أن نتطرق لمضمون الحاجة وتصنيفاتها وأهميتها .

الفصل الرابع: بطلالة خريجي الجامعة وأهم البرامج التشغيلية

تمهيد

أولاً: نظرة على بطلالة خريجي الجامعة

1. تعريف البطلالة

2. أنواع البطلالة

3. أسباب بطلالة خريجي الجامعة

4. آثار البطلالة على خريجي الجامعة

ثانياً: سياسة التشغيل في الجزائر

1. تعريفها سياسة التشغيل

2. أبعادها

3. أهدافها وأسسها

4. أهم البرامج التشغيلية الرامية للتخفيف من البطلالة

ثالثاً: عقود الإدماج كبرنامج موجه لخريجي الجامعة

1. ماهيته

2. خصائصه وأهدافه

3. الفئات المهنية بالبرنامج

4. شروط الاستفادة من البرنامج

5. الامتيازات والتعديلات الخاصة بالبرنامج

خلاصة

لطالما ارتبطت الحاجات بالسلوك الإنساني، الذي يسعى باستمرار لتحقيقها وإشباعها بشتى الطرق والسلوكيات والوظائف الحياتية، والتي أهمها العمل، الذي يكفل للفرد تحقيق وإشباع مختلف حاجاته ومنه إزالة التوتر وتحقيق الرضا والسعادة والتوازن الداخلي، وقد تناولها عديد الباحثين والعلماء ولكل منهم وجهة وترتيبه، ويبقى تصنيف ابراهام ماسلو الهرمي الخماسي، بشموليته وتنوعه أساسا لدراستنا الحالية، بحيث نتطرق لأهم النقاط المتعلقة بالحاجات، ومصنفيها، بالإضافة إلى مجمل المشاكل التي تقع للفرد في حالة عجزه عن الإشباع.

1. تعريف الحاجة: «BOSOIN» «NEED»

● لغة:

- حسب ما جاء في لسان العرب: "فالحاجة مشتقة من الحوج، والحوج هو الطلب والفقر، والتحوج إلى الشيء، بمعنى احتاج إليه وأراده" (ابن منظور، 1997:ص180).
- أما في المنجد للغة العربية فهي: "جمع حاجات وحوائج وتعني ما يفتقر إليه الإنسان ويطلبه". (نخبة من الأساتذة، 2001:ص341).

● اصطلاحا:

لقد تعرض لتعريف مصطلح الحاجة العديد من الباحثين بمختلف توجهاتهم إلا أنه وعلى الرغم من تعددهم إلا أن الهدف واحد.

- عرفها الأستاذ فاخر عاقل بأنها: "افتقاد أمر مفيد ومرغوب فيه، وأساس هذا الافتقاد يسبب اختلال التوازن في الفرد، وتكون الحاجة فيزيولوجية إذا كانت ذات صلة بالجسد، كما تكون نفسية إذا ما اتصلت بالأفكار والمشاعر، وتكون اجتماعية إذا ما كانت ذات مساس بالعلاقات الاجتماعية" (فاخر عاقل، 1978:ص391).

- الحاجة في علم النفس: "هي الإعراب بصفة عامة عما يفتقر إليه الكائن الحي، للحفاظ على حياته، كالحاجة إلى الطعام والشراب أو حمايتها كالحاجة التي تقي الأم وتجنب الخطر، أو لتحقيق الذات وحفاظا على جنسه كالحاجة الجنسية" (خير الله عصار، 1984:ص28).

- ويعرفها ماسلو (Maslow) على أنها : "ما يثير الكائن الحي داخليا ، مما يجعله يعمل على تنظيم مجاله بهدف القيام بنشاط ما لتحقيق مشيرات أو أهداف معينة " (علاء سمير موسى القطني ، 2011:ص11).
- هذا وقد عرفت على أنها : "حالة من التوتر أو عدم الإشباع ، يشعر بها الفرد وتدفعه إلى التصرف متجها نحو الهدف الذي يعتقد أنه سوف يحقق له الإشباع " (مراد زعيبي ، 2004:ص147)
- الحاجة كذلك تعبر عن "افتقار إلى شيء ما أو نقص فيه إذا تكامل أو وجد ذلك الشيء تحقق معه الإشباع والرضا والارتقاء للكائن الحي " (محمد جاسم العبيدي ، 2009:ص116).
- كما أنها تعرف على أنها "حالة من التوتر النفسي، تنشأ نتيجة لتعود الإنسان بهذه الحاجة التي تدفعه لممارسة سلوك هادف لإعادته إلى وضع الاتزان الداخلي" (محمد محمود بني يونس، 2009:ص15)

فحاجة الفرد هنا تولد بداخله شعورا بالنقص واللاتوازن ،الذي يدفعه للبحث عن وسيلة لإشباع النقص وتدارك التوازن .

-وتعرف كذلك على أنها : "مطلب الفرد للبقاء أو النمو أو الصحة أو التقبل الاجتماعي ،وتنشأ في حالة شعور الفرد بعدم التوازن البيولوجي أو النفسي " (مصطفى خليل الشرقاوي، دس:ص241).

فأمام جملة التعريفات المتتالية زمنيا، يتضح جليا أن الاهتمام بالحاجة وتفسيرها وتحديد مفهومها لم يقتصر على حقبة زمنية معينة ،إنما تتالى الاهتمام بهذا المفهوم ،وعلى الرغم من بعض الاختلافات الراجعة لطبيعة الإشباع، فهناك اتفاق بينهم على أن الحاجات سواء الفيزيولوجية أو النفسية تعتبر من القوى المحركة للسلوك ،فهي إذن تعبر عن نقص ما يؤدي إلى التوتر ،كونها تشكل رغبة ملحة داخل الكائن الحي ،فيعمل على إشباع هذا النقص بهدف خفض حالة التوتر ،كما أنها هي التي توجه السلوك الإنساني ،حيث تعتبر نقطة الانطلاق في السلوك الإنساني وهي بداية أي نشاط يقوم به الإنسان نتيجة ما يحدث من عدم اتزان داخله ،وعموما فالحاجة بمثابة دافع وموجه ومثير، تعبر عن افتقار ونقص في جانب من جوانب الكائن الحي ،فقد تتعلق بالعضوية التي تفتقر لكل ما يساعدها على البقاء والاستمرارية من مأكلا ومشرب ومأمن ،أو افتقار معنوي يظهر من خلال الحاجة إلى الاحترام والتقدير ،وقد يرتبط هذا النقص بحاجة الإنسان إلى جماعة

ينتمي إليها أو وظيفة تحقق له المكانة التي يسعى من خلالها إلى تجسيد موقعه الاجتماعي وبناء شخصيته واكتمالها. وهي حاجات عديدة تطرق لها عديد الباحثين كل بحسب ما يراه معبرا عن الأهمية و الضرورة أو القدرة على الإشباع.

2. التمييز بين بعض المصطلحات التي لها علاقة بالحاجة :

يعتبر مفهوم الحاجة واحد من المفاهيم التي تبدو لأول وهلة بسيطة ومكشوفة وغير معقدة، لكن سرعان ما يتحلى عكس ذلك، فموضوع الحاجة مرتبط بالكائن البشري وبكل أبعاده ومتطلباته المتنوعة والمتجددة تبعا لمراحله العمرية وتغيرات العصر، ضف إلى ذلك تداخلها وارتباطها بعدة مصطلحات سيكولوجية عدة أهمها: الدافع، الحافز، الباعث

• الدافع: «*MOTIVATION*» «*MOVERE*»

- الدافع في اللغة العربية مشتق من الفعل الفعل "دفع" بمعنى "حرك" (القاموس المحيط، 1998:ص752).
- يقابلها في اللغة الأجنبية " motivation " والتي ترجع إلى الأصل اللاتيني " movere " (Oxford Learner's Pocket Dictionary, 1991:P270).
- تعرف على أنه: "حالة اختلال التوازن النفسي والعضوي لدى الكائن، يحدد سلوكه التالي جزئيا من حيث شدته وشدته" (خير الله عصار، 1984:ص30).
- ويعرف (علي السلمي) الدافعية بأنها: "حاجات الفرد ورجباته غير المشبعة، وتمثل نوعا من القوى الدافعية التي تؤثر على تفكير الفرد وإدراكه للأمور والأشخاص من ناحية، كما أنها توجه السلوك الإنساني في اتجاه الهدف الذي يشبع تلك الحاجات والرجبات من ناحية أخرى، والدافع يعني حاجة يسعى الفرد لإشباعها، أي أنه ينظر إلى الدافع باعتباره قوة تنبع من نفس الفرد في اتجاه معين وبقوة محددة" (علي السلمي، 1985:ص53).
- وتعرف كذلك بأنها: "الطاقة الكامنة أو الاستعداد الفيزيولوجي أو النفسي الذي يثير في الفرد سلوكا مستمرا متواصل لا ينتهي حتى يصل إلى أهدافه المحددة، سواء كان سلوك ظاهر يمكن مشاهدته أو خفيا لا يمكن مشاهدته أو ملاحظته" (علي أحمد عبد الرحمان عياصرة، 2006:ص89).

من خلال التعاريف السابقة، يبدو أن الدافع والحاجة مصطلحين يكملان بعضهما حتى أن البعض من علماء النفس والباحثين اعتبرهما واحد، فإذا كانت الحاجة تعبر عن نقص وافتقار لشيء ما تتطلبه العضوية، فالدافعية هي التي تدفع السلوك لإشباع تلك الحاجة، فالشعور بالجوع يدفع الكائن الحي للقيام بسلوك معين لسد الحاجة وإشباعها، وفي مجال التنظيم يعد العمل دافع شعوري واعي وهادف يسعى إليه الإنسان كمصدر أساسي لتحقيق حاجات داخلية واجتماعية ونفسية .

• الباعث: «*INCENTIVE*»

- الباعث: "هو ما يدركه الفرد كشيء معين له القدرة على إشباع الدافع" (مجموعة باحثين، دس: ص 163).
- ويعرف كذلك على أنه: "موقف خارجي واجتماعي يستجيب له الدافع، فالطعام مثلا باعنا يستجيب له دافع الجوع، ولا قيمة للباعث دون وجود دافع" (لوكيا الهاشمي وجابر نصر الدين 2006: ص 30).
- كما يشير الباعث إلى: "حالة من التوتر التي تجعل الإنسان حساس اتجاه بعض المثيرات البيئية، وقد يكون الباعث محركا للسلوك ولكنه لا يشترط أن يحركه نحو وجهة مرغوبة" (صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2003: ص 72).
- كما يشير إلى: "موضوع الهدف الفعلي الموجود في البيئة الخارجية والذي يسعى الكائن الحي بحافز قوي إلى الوصول إليه" (ثائر أحمد الغباري، 2008: ص 48).
- هذا ويعرف على أنه: "مثير خارجي يحرك الدافع وينشطه، ويتوقف ذلك على ما يمثله الهدف الذي يسعى الفرد لتحقيقه من قيمة" (رمضان ياسين، 2008: ص 100).

فالباعث إذن؛ هو مؤثر داخلي وهو النتيجة والهدف المرغوب فيه، ولا يظهر و لا يتضح دوره إلا بظهور الدافع فكليهما إذن يكملان بعضهما ويسيران نحو طريق واحد .

• الحافز: «*DRIVE*»

- الحافز لغة من الفعل: "حفز، حفزا، بمعنى حثه وحركه، ومنه فالتحفز يدل على تلك العوامل الخارجية التي تدفع الفرد إلى الحركة والقيام بعمل ما" (المنجد في اللغة والإعلام، 2000: ص 3).

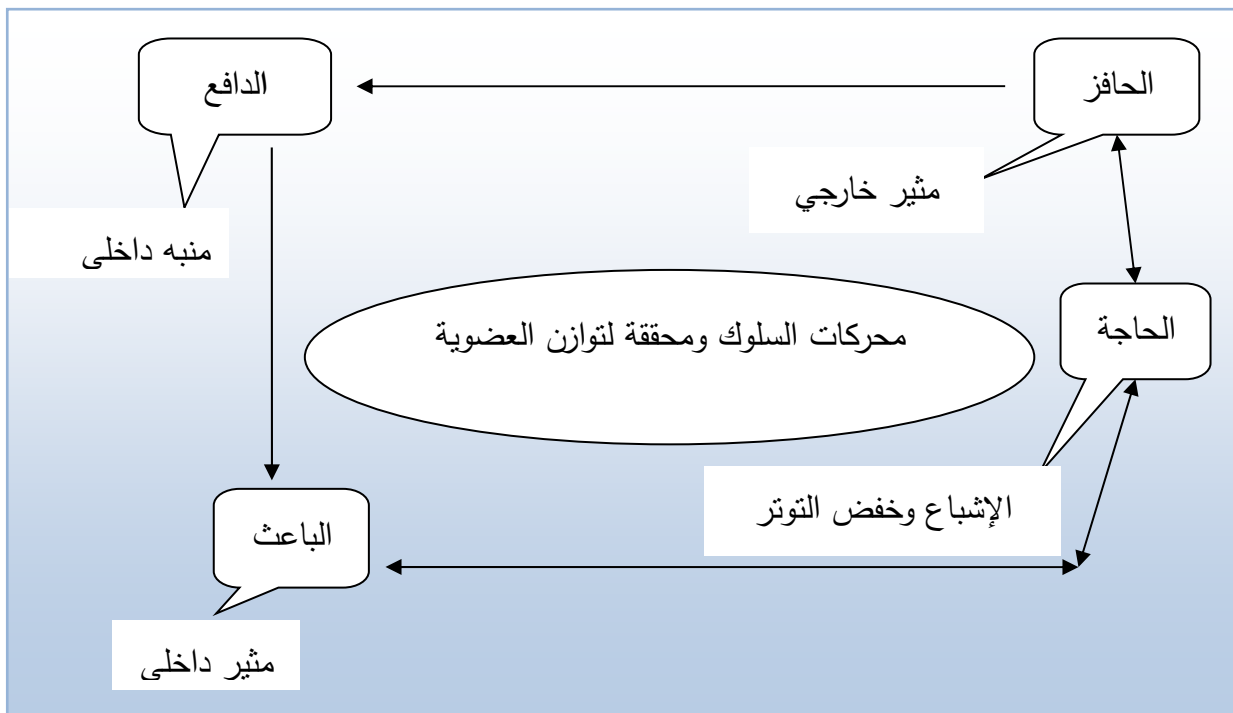
- ويعرفه (علي السلمي) بأنه: " شيء خارجي يوجد في المجتمع أو البيئة المحيطة بالشخص، تجذب إليها الفرد باعتبارها وسائل لإشباع حاجاته التي يشعر بها " (علي السلمي، 1985:ص214).
- ويعرف كذلك بأنه: " مجموع القيم المادية والمعنوية الممنوحة للأفراد العاملين في قطاع معين، والتي تشبع لديهم حاجة وتدفعهم إلى سلوك معين " (صلاح الشنواني، دس:ص420).
- كما تفسر الحوافز على أنها: " مجموع العوامل والأساليب التي تحفز العاملين إلى بذل الجهد الأكبر، والعمل بصورة أفضل، فهي تحرك قدرات العاملين نحو المزيد من كفاءة الأداء اتجاه تحقيق أهداف رسالة المنظمات التابعة لها " (خير خليل الجملي، 1998:ص122).
- كما يعرف على أنه: " الإمكانيات المتاحة في البيئة المحيطة بالشخص، والتي يمكن الحصول عليها واستخدامها لتعويض النص في إشباع حاجاته " (داوود معمر، 2006: ص28).
- ويعرف كذلك بأنه: " تلك القوة الدافعة للكائن الحي ليقوم بنشاط ما، بغية تحقيق هدف محدد " (ثائر أحمد الغباري، 2008:ص47).

فالحوافز إذن ومن خلال ما تم التعرض له، تعتبر أقل عمومية من الدافع، فهي محركات خارجية المنشأ، تعمل على تنمية الدافع وتوجيهه للقيام بعمله، وتعد كذلك وسيلة من وسائل الإشباع التي تقدمها المنظمات للعمال من أجل تحريك طاقاتهم الكامنة والتي من خلالها تتحقق أهداف المنظمة من جهة وتشبع حاجات الأفراد من جهة أخرى .

فبما أن الدافع هو قوة داخلية محركة للسلوك الإنساني لبذل المزيد من العمل، فإن الحوافز هي المؤثرات الخارجية التي تؤثر في قوى الإنسان الداخلية، وتدفعه إلى إنجاز الأعمال بنجاح، لذلك فهناك علاقة وطيدة بين الحوافز والدوافع، حيث تعبر الدوافع على الحاجات التي يسعى الإنسان لإشباعها، أما الحوافز فهي الوسائل التي يتم من خلالها إشباع تلك الحاجات، وبما أن الدافع هو قوة داخلية تدفع الإنسان لتحقيق رغبة غير مشبعة، فالحوافز قوة خارجية تجذب الإنسان نحوها لكي يحصل عليها من خلال سلوك معين يسمح له بأن يستحق ذلك الحافز، وعادة ما ينشط الدافع الحافز بالنسبة للحاجات الأكثر إلحاحا، حيث أن إشباع الحاجات الملحة يعيد للإنسان حالة التوازن الداخلي، لذلك يجب مساعدة الأفراد في إشباع حاجاتهم لإبراز طاقاتهم وإمكانيتهم. (رافدة الحريري، 2008:ص175).

يظهر من خلال المفاهيم الثلاثة المتعلقة بمفهوم الحاجة، أنها تشكل في مجملها محركات للسلوك هدفها واحد، يتمثل في خفض التوتر وإعادة الاستقرار والتوازن للكائن الحي من خلال العمل على إشباع الحاجة، حيث يشعر الفرد بأن هناك حاجة غير مشبعة لديه قد تأخذ طابع مادي (طعام، راتب) أو معنوي (انتماء واحترام وتقدير، مركز) يؤدي ذلك إلى الشعور بالتوتر، فيبدأ الفرد بالبحث عن طريقة لإشباع الحاجة ومنه خفض التوتر، فيسعى مثلاً للبحث عن وظيفة، فتظهر الحوافز بمثابة محرك وموجه خارجي للسلوك تعمل على تنمية الدوافع، كقوة خارجية تثير الدافع الذي يعتبر قوة داخلية محددة الهدف، فيظهر الدافع من أجل خفض توتر الحاجة والعمل على إشباعها بمساعدة الباعث كمشير يؤثر في قوة الدافع ويوجهه، وبالتالي ومن خلال الحافز والباعث

والدافع يتحقق الهدف المتمثل في إشباع الحاجة ومنه تحقيق التوازن للعضوية والشكل رقم (01)، يوضح كيفية الوصول لإشباع الحاجة .



شكل رقم (01): مخطط توضيحي لكيفية الوصول لإشباع الحاجة

المصدر: من إعداد الباحثة

3. تصنيف الحاجات :

تنوعت تصنيفات الحاجات واختلفت بين كل المهتمين بها ،حسب الظهور والانتماء والتأثر والمعاشية للموضوع ،إلا أنه يمكن الاتفاق والوقوف على تصنيف شامل ومتفق عليه بين مختلف الباحثين والعلماء النفسانيين ،والذي يتمثل في حاجات فطرية وأخرى مكتسبة ،والتي سنتعرض لها في الجدول التوضيحي التالي لكشف الفروق بينهما.

جدول رقم (01) : يوضح تصنيف الحاجات

الحاجات المكتسبة	الحاجات الفطرية	
من الصعب الاستدلال عليها وتصنيفها ،لعدم وجود تعبيرات تميز كل واحد منها ،فقد تعدد وقد تتشابه .	من السهل الاستدلال عليها لأن أجهزتها محددة.	من حيث الاستدلال
أهدافها متشابكة ،فإشباع حاجة أو عدم إشباعها يؤثر على باقي الحاجات .	لكل حاجة عضوية استجابة تشبعها ولا تشبع غيرها .	من حيث الاستجابة
أهدافها مرنة ومتغيرة .	أهدافها محددة ولا تتغير في كل زمان ومكان .	من حيث الهدف
يكون الشعور هنا نسبي ،يؤدي إلى زيادة الحاجة إلى مصدر الإشباع .	الشعور بالإشباع فيها واضح يحقق الهدف والاكتفاء.	من حيث الشعور
يتأثر نموها بظروف التنشئية الاجتماعية ،حيث تزداد في البيئات التي تشبعها ،وتنخفض في البيئات التي تعيقها	يتحدد بعوامل فيزيولوجية وبيولوجية	من حيث النمو والظهور
الحاجة للأمن (الجسمي والصحي والداخلي وتجنب الألم والخطر ،والحماية ضد الحرمان)	حاجات الحفاظ على الحياة (كالحاجة للأكل والماء والراحة) وحاجات	أمثلة عن كل منهما
الحاجة إلى الاستطلاع والاستكشاف (الأسئلة ،القراءة المنافسة		

ومتابعة البرامج والتجارب)	الحفاظ على النوع
الحاجة إلى إثبات الذات (المواجهة والتحدي)	(كالجنس ودافع
الحاجات الاجتماعية (الحب المتبادل والقبول)	الأمومة)
الحاجة إلى التقدير (تقدير واستحسان الآخرين، من خلال	
التفوق المنافسة والإتقان)	

المصدر (عبدلي يمينة، 2009: ص ص 54-55)

من خلال ما تم عرضه في الجدول أعلاه من تصنيف للحاجات ، يتضح أنها مقسمة إلى حاجات فطرية تنبع من ذات الفرد ولا يمكنه الاستغناء عنها كونها مرتبطة بحياته وعضويته ، وتمثل في الحاجات البيولوجية والتي جعلها ابراهام ماسلو في قاعدة الهرم ، وجعل منها الانطلاقة من أجل الانتقال ، حيث يرى أن إشباع الحاجات البيولوجية ضروري للانتقال لإشباع الحاجات اللاحقة أو المتعاقبة التي حددها في هرمه الترتيبي الخماسي، وهي حاجات واضحة ومحددة ، إشباعها واضح يحقق التوازن والعجز عنه يعيق العضوية واستمراريتها.

4. أهمية الحاجات في مجال العمل :

يعيش الفرد جملة من الانفعالات بداخله محددة في العواطف والمشاعر والميولات والأفكار والمعتقدات والتي تتأثر بمؤثرات خارجية وداخلية ، لتأخذ شكل رغبات وطموحات وغايات وحاجات يسعى الفرد لتحقيقها والحصول عليها ، لتتبلور في شكل سلوكيات وممارسات ظاهرة ، من خلال علاقة تفاعلية تبادلية بين العامل وصاحب العمل ، وبين العامل وجماعات العمل وكذا البيئة التنظيمية . من أجل تحقيق الرغبات التي تسمح للعمال بالتكيف السليم والاستقرار النفسي ، وتوضح أهمية الحاجات أساسا في منظمة العمل من خلال العلاقات الاجتماعية والنفسية والمادية التي تلعب دورا فعالا في إشباع جملة الحاجات المتنوعة كما حددها ابراهام ماسلو وذلك من خلال الجدول التوضيحي التالي :

جدول رقم (02): يبرز أهمية إشباع الحاجات في مجال العمل وفقا لتصنيف ماسلو.

استجابات المؤسسة	الحاجات الفردية حسب ترتيب ماسلو
- إطار العمل، طرق العمل، تنظيم الوقت	- حاجات فيزيولوجية
- المحافظة على منصب العمل، مستوى الدخل، الإعلام بما يجري، وضوح قواعد العمل	- الحاجة إلى الأمن
- الاتصال الداخلي والخارجي، التنظيم والتفاعل	- الحاجة إلى الانتماء
- تحمل المسؤولية التعويض التنظيم والتحفيز المستمر	- الحاجة إلى الاعتراف والتقدير
- وضوح المسار المهني، التدرج، والترقية والتكوين	- الحاجة إلى تحقيق الذات

source: (Alian Bouvier ,1994 :p62)

إن مشكلة الإنسان بشكل عام هي اللهث وراء استشعار الاستقرار المادي الذي يشير إلى حصوله على عائد أو وعلى من يعيله في إشباع حاجاته الأساسية أو الحاجة للبقاء، وربما حتى الحاجات الكمالية دون الشعور بالنقص والعوز لغيره، فيحقق بذلك الاستقرار النفسي الذي هو مرهون بشكل كبير بالاستقرار المهني الذي يشير بشكل مباشر في حفاظ العامل على عمله واستمراره فيه لمدة طويلة، إذ أن الاستقرار المهني يفتح له الرغبة في الاستقرار الاجتماعي .

فمنظمة العمل قادرة على إشباع حاجات الأفراد المختلفة، من خلال مختلف الظروف المحيطة بها، والتي تنطلق من منصب العمل الذي يحظى به العامل والذي يحدد مهامه وطرق تأديته لها وكذا أوقاته، وكلها عوامل تساعد على إشباع الحاجات البيولوجية المتعلقة أساسا بالعضوية وما تتطلبه من جهد محدود مقابل فترات راحة لتناول الوجبات التي تمدها بالطاقة التي تدفع الفرد للقيام بواجباته داخل المنظمة على أكمل وجه.

وبالإضافة إلى قيمة العمل المادية المتمثلة في الأجر الذي يهدف لإشباع الحاجات المادية، فثمة قيمة أخرى معنوية كالأمن بمختلف جوانبه، الأمن من المخاطر والحماية من الأمراض والإصابات المهنية وفتح آفاق

الترقية والتقدم الوظيفي، وكلها حاجات يسعى الفرد لتحقيقها و تلعب دور رئيسي في إعادة التوازن والاستقرار النفسي للعامل؛ وهي الحاجة التي منحها ماسلو المرتبة الثانية حسب تصنيفه الخماسي ، فالعامل همه الوحيد منصب عمل قار ودائم ، لا يتبعه تخوف من فقدانه أو استبداله ، كما أن الاتصال الجيد مع وضوح التعليمات داخل منظمة العمل تعمل على جعل العامل في مأمن من تخلفه، وراحة نفسية وهو يؤدي واجباته المهنية ، حيث كلما كانت التعليمات أكثر وضوحا كان العامل في مأمن في مكان عمله .

هذا و تلعب جماعات العمل والاتصال والعلاقات غير الرسمية داخل مجال المنظمة دورا كبيرا في مساعدة العامل على إشباع حاجته للانتماء ، ويظهر ذلك من خلال نمط التسيير والقيادة ، إذ أن فتح المجال للعمال للمشاركة في اتخاذ القرار من خلال ممثلين نقابيين يعبرون عن آراء العمال وحاجاتهم وانشغالهم المتعلقة بالعمل وبالمؤسسة ، وجعل مواقع العمل مكان للتنفيس الانفعالي لكل المهارات والقدرات التي يكتسبها العامل واستثمارها للشعور بالثقة بالنفس ، يجعل من الفرد يفتخر بمؤسسته وانتمائه لها ، كما أن تفاعل العامل مع جماعة عمل يمارس معها نشاطاته وتهتم بمشاكله العملية وتساعد على حلها دون الحاجة لتدخل المشرف أو مدير العمل مما يولد بداخله انجذاب لجماعته ، ويعد إشباع هذه الحاجة مهم جدا في رفع الروح المعنوية للعمال وتحفيزهم على العمل .

ولا شك أن التحفيز المعنوي مهم جدا في جعل الفرد يظهر ولاء اتجاه منظمته ويظهر ذلك في إشباع حاجة العامل للتقدير والاحترام، سواء بينه وبين جماعات العمل أو بينه وبين المدير، وذلك من خلال مساندة مدير العمل للعامل ،ومساعدته على حل مشاكله وتحمل المسؤولية ، كما أن سياسات التحفيز التي تمارسها المنظمة تلعب دورا كبيرا في شعور العامل بمكانته واعتراف الآخرين بمجهوداته التي يعمل على تنميتها وتقديم الأفضل .

ولأن العمل بالنسبة للفرد وسيلة من وسائل الوصول لتلبية كافة الحاجيات أحيانا فلا شك أن منظمة العمل كفيلة بإشباع الحاجة لتحقيق الذات والتي جعلها ماسلو في قمة الهرم، بحيث يكون الوصول إليها بعد إشباع كل الحاجات، واعتبر ذلك هو الوصول للكمال ، حيث كلما كان المسار المهني للعامل واضحا بوظيفة ثابتة ومستقرة ومهام محددة تكفل له الثبات والاستقرار، وتخفي كل المظاهر السلبية التي يلجأ لها العامل في المنظمة كالضغوط والتغيب ودوران العمل ،بالإضافة إلى فرص التكوين والترقية التي تسمح له بالتدرج

الوظيفي، كلها عوامل إذا ما تحققت وأشبعت سمحت للعامل بالوصول إلى ما يطمح له، ويكون شخصا متوازنا، بعيدا عن المواقف المحبطة التي تحول دون إشباعه لأهم حاجياته

"فإشباع حاجات العمال إذن عامل مهم جدا ذو اتجاهين، حيث يساعد المنظمة على تحقيق أهدافها التي تستمدتها من خلال مواردها البشرية حيث كلما وفرت لعمالها السبل الكفيلة بالإشباع وتحقيق الأهداف كلما ساهموا في إنجاح العملية الإنتاجية والتنظيمية والإدارية، حيث يعتبر الرضا الوظيفي للإفراد مؤشر من مؤشرات الإشباع، حيث يرتبط بسلوكيات مختلفة في بيئة العمل كالأجر ونوعية العمل و طبيعة التسيير بالمؤسسة، وينتج هذا الإشباع نتيجة المشاعر الوجدانية للفرد العامل اتجاه عمله" (أحمد صقر عاشور، 1986:ص52).

5. أهم النظريات المصنفة للحاجات :

تضافرت الاتجاهات المفسرة للحاجات، لما لها من علاقة مباشرة بالكائن الحي، و بما يحمله من جوانب عقلية ونفسية ووجدانية بالدرجة الأولى، وكذا ارتباطها بمختلف الجوانب البيئية المادية التنظيمية وعليه اختلفت التصنيفات، كل حسب أهميتها، ومكانتها، وكذا مستوى الإشباع، وعليه فسنحاول من خلال هذا العنصر التعرض لأهم النظريات المصنفة والمفسرة للحاجات، ولكون الباحثة تبنت نظرية ابراهام ماسلو كمقاربة تم بناء الدراسة على أساسها، فسيكون تعرضنا لباقي النظريات من باب ارتباطها بنظرية ماسلو وبنائه التسلسلي للحاجات رغم قناعتنا أنها لا تخرج عن تصنيفهوسيتم توضيح ذلك لاحقا.

أولا : نظرية هرم الحاجات لماسلو (Maslow's Needs Hierarchy 1908.1970)

أخذت هذه النظرية عدة تسميات، نظرية الدافعية الإنسانية، نظرية سلم الحاجات ونظرية التدرج الهرمي، حيث تعتبر من أقدم النظريات التي سعت لتفسير حاجات الفرد.

وقد بدأ ماسلو سنة 1934 كعالم سلوكي، مقتنع بأن السلوك يمكن فهمه في ضوء علاقته بالثواب والعقاب، دون الاهتمام بالخبرة الواعية، ولكنه مع ميلاد طفله ومن خلال ملاحظته له ينمو ويتغير، شعر أن السلوكية تبدو حمقاء، وقضى معظم حياته في تنمية نظرية جديدة تؤكد على افتراض أننا جميعا لدينا حاجات

بيولوجية أساسية وحاجات اجتماعية توجه أفعالنا، ولكنه شعر أن هذه الحاجات تنمو من خلال هرم، يبدأ بالحاجات الأساسية كالغذاء و الأمن والتقبل، وعندما تشبع يصل الفرد إلى الحاجة إلى تحقيق الذات، ويرى أن الكثير من نظريات الشخصية قد اشتقت من دراسة المرضى العصبيين، وأنه بدلا من ذلك يتعين أن نصف الأشخاص الأصحاء محققين لذاتهم. (محمد محمود محمد أبو دوابة، 2012:ص58) فمن خلال ملاحظاته العلمية التي قام بها توصل إلى اعتقاده بوجود هرمية من الحاجات الإنسانية، وقد رتبها ترتيبا تسلسليا، لكي تصبح بعد ذلك أشهر نظرية لإشباع الحاجات سنة (1954)، حيث يرى أن الفرد يصبح راضيا عند أي نقطة معينة إذا ما تم الوفاء باحتياجاته، (عزت عبد العظيم الطويل، 1999:ص189)، ولعل أكثر ما يميز هذه النظرية أنها حاولت أن تدرس الشخصية الإنسانية من خلال الصحة، ومن خلال حالات اكتماها وتفوقها، وليس من خلال حالات مرضها، أو ضعفها وتفككها، وهو مدخل معاكس لما هو سائد لدى الكثير من علماء النفس، (عبد الغفار وعبد السلام محمد، 1976:ص28)، كما يعد أول من وضع تسلسلا هرميا للجامعات حسب الأهمية أي الأهم قبل المهم، وذلك بعد دراسة مستفيضة أجراها على مختلف شرائح المجتمع، ابتداء من رجل الشارع، وانتهاء بالزعماء والفلاسفة والمبدعين، واعتبر قاعدة الهرم هي الأساس، فمن دون إشباع الحاجات الفيزيولوجية لا يستطيع الإنسان أن يفكر بأي شيء إلا بعد أن يطمئن على الحاجات المتصلة ببقائه حيا، ولا يستطيع التفكير في القيم الجمالية إلا بعد إشباع الحاجات المتصلة بالمعرفة والفهم، وهكذا حسب الأهمية، وطم يمكننا أن نعرف طبيعة الدوافع السائدة لدى كل جماعة وكل فرد، وذلك من خلال معرفة الظروف التي يعيشها الفرد أو الجماعة (محمد جاسم لعبيدي، 2009:ص118).

كما تعتبر الدراسة النظرية العلمية الأولى التي أوضحت أن حاجات الفرد في العمل لا تكمن في الحاجات الاقتصادية والاجتماعية فقط، بل هناك حاجات لا تقل أهمية عنها تساهم بشكل كبير في تأثيرها على السلوك الإنساني، وقد عمل ماسلو على تطويرها في الأربعينيات من القرن الماضي، معتبرا أن الإنسان في كل سلوكياته، إنما يسعى لإشباع حاجات تنحصر في خمس مجموعات، وتظل الحاجة غير المشبعة هي المتحكمة في السلوك، وبالتالي ينقص دورها، كما أن حاجات الفرد تكون مرتبة ترتيبا تصاعديا (علي غربي، 2004:ص84).

وقد بنى ماسلو نظريته انطلاقا من فرضيتين أساسيتين :

أ. تنشط الحاجات المختلفة في أوقات مختلفة، وتبقى الحاجات غير المشبعة هي التي تؤثر على سلوك الإنسان

ب. ترتب الحاجات بشكل ثابت على شكل سلم وحسب أهميتها، فسلوك الفرد ينشط بوجود نقص، أو حاجة توجه الفرد لتخفيف التوتر الذي يسببه النقص، وبالتالي فالتوتر يقود الفرد إلى القيام بسلوك يتوقع أن يشبع الحاجة. (Maslow A ,1945 :p380)

هذا وقد تضمنت نظريته أفكار عدة متنوعة حاول من خلالها تفسير وتوضيح هرمه ومكوناته حيث يرى أن :

– البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكها، والحاجات غير المشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك، أما الحاجات المشبعة فلا تصح دافعة .

– ترتب حاجات الإنسان حسب أهميتها أو تتدرج هرميا، فتبدأ بالأساسية كالطعام و المأوى، إلى المركبة كالحاجة لتحقيق الذات والإنجاز

– يتقدم الإنسان للمستوى التالي من الهرم أو من الحاجات الأساسية المركبة، فقط عندما تكون الحاجة الدنيا قد تم إشباعها، على الأقل بدرجة ضعيفة، أي أن الشخص العامل يركز أولا على إشباع الحاجة المتعلقة بالأمان في الوظيفة قبل أن يتم توجيه السلوك المدفوع نحو إشباع حاجة إنجاز العمل بنجاح. (صلاح الدين عبد الباقي، 2005:ص117).

– الحاجات غير المشبعة لمدة طويلة، أو التي يعاني الفرد من صعوبة في إشباعها، قد تؤدي إلى إحباط وتوتر حاد قد يسبب آلام نفسية ويؤدي الأمر إلى العديد من ردود الأفعال محاولا من خلالها حماية نفسه من هذا الإحباط (لوكيا الهاشمي، 2006:ص177).

كما يرى ماسلو أن إشباع حاجات الإنسان يخضع لترتيب هرمي، حسب أهمية الحاجة فوضع الحاجات الفيزيولوجية في بداية الهرم، تليها الحاجة إلى الأمن، ثم تأتي الحاجة إلى الانتماء والحب لتتوسط الهرم، وتليها بعد ذلك حاجة التقدير والاحترام، لتأتي في قمة الهرم حاجة تحقيق الذات، آخذنا بعين الاعتبار أن هذه الحاجات مرتبة هذا الترتيب الهرمي على أساس قوتها التي تتفاوت من حاجة لأخرى، على الرغم من كونها جميعا حالات فطرية، فتزداد قوة الحاجة كلما انخفضت في ترتيبها التنظيمي والعكس صحيح، وهذا التدرج هو

تدرج الإلحاح من أجل إشباع الحاجة، فطبيعة البشر المتطلعة دوماً للحصول على أشياء مختلفة تقتض عدم إشباع الحاجات كاملة، فإشباع حاجة يقلل من أهميتها، وبالتالي تظهر حاجة أخرى ليتواصل السعي ورائها لإشباعها.... وهكذا، كما يرى ماسلو بأن الشخص الذي يمر صعوداً بهذه المستويات من الحاجات حتى يصل إلى مستوى الحب والانتماء، ثم الاعتزاز بالذات ويشبعها نسبياً ليصير أكثر دراية بالذات وتقبلاً لها، وأقل انفصالاً عن نفسه وبذلك يصبح أكثر قدرة على التعاطف مع الآخرين، وأكثر حبا لهم، واندماجاً معهم، (لزهر مساعدي، 2013: ص34).

وقد قسم ماسو هرمه إلى خمس حاجات صنفها في فئتين كالتالي :

حاجات النقص : تتمثل في حاجات الضرورة والإلحاح أو ما تسمى بالحاجات الأساسية، تتضمن بقاء الكائن الحي واستمراره وضمناً طاقاته، كالطعام والشراب والنوم والحاجة للشعور بالأمن .

حاجات النمو : تتضمن الحاجات النفسية والاجتماعية والانتماء والصدقة والحاجة لتقدير الذات، ويؤكد ماسلو في هذا المجال، أنه من الضروري إشباع حاجات النقص قبل حاجات النمو، اعتباراً من أن هذه الأخيرة أكثر إلحاحاً ولها أولوية من الحاجة للصدقة والحب والتقدير (محي الدين أحمد حسين، 1988: ص52).

ولنوضح أكثر تصنيف ماسلو للحاجات الخمس وفقاً للهرم التدرجي يمكننا عرض الحاجات فيما يلي :

الحاجات الفيزيولوجية: Physiological Needs

وتتمثل في الحاجات التي لا يستطيع الإنسان الاستغناء عن إشباعها للمحافظة على استمراره على قيد الحياة كالغذاء والهواء والمسكن، والراحة، وهي حاجات مرتبطة بالبقاء وتشبع لدى معظم الناس بدرجات متفاوتة، ويرى ماسلو أن الحصول على إشباعها يؤدي إلى تحرير الفرد من سيطرة حاجاته الفيزيولوجية، وإتاحة الفرصة الكافية لظهور الحاجات ذات المستوى الأعلى (محمد إسماعيل بلال، 2005: ص88).

فغريزة حب البقاء التي يحملها الفرد داخله تجعله يكافح جاهداً من أجل إشباعها، وإذا تمعنا في هذه الحاجات جيداً لوجدنا أنها مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالعمل، وتشبع من خلاله، فكل عامل يتحصل على أجر معين يكفل له إشباع حاجاته الأولية من مأكلاً ومشرباً ومأوى والتي تعد من الحاجات المهمة، وهذا يعكس القيمة

والأهمية الكبرى للعمل، وخريج الجامعة بحكم عقد العمل الذي يشتغل وفقه والأجر الشهري المتحصل عليه والذي يؤمن له المأوى والحفاظ على البقاء، وترتبط هذه الحاجات أيضا بظروف العمل والمؤسسة التي يشتغل فيها صاحب العقد، من خلال الوجبات التي تقدمها المؤسسة والتي تسمح له بتحديد طاقته والقدرة على مزاوله العمل بتركيز ونشاط، لهذا فإشباع هذه الحاجات والتي جعلها ماسلو في قاعدة هرمه، مهم جدا للانطلاق والسير قدما نحو إشباع الحاجات الأخرى، فمن غير الممكن أن ينتقل العامل إلى البحث عن حاجة معنوية وهو فاقد لحاجة مهمة كهذه تضمن له البقاء والاستمرارية وكذا القدرة على العمل، فالحاجات الفيزيولوجية إذن مهمة جدا وعدم القدرة على إشباعها هي بمثابة ضياع وتشتت بالنسبة لخريج الجامعة خاصة فتجعله عرضة للتشتت والتوترات وعدم القدرة على استكمال العمل والقيام به على أكمل وجه .

- حاجات الأمن والسلامة: *Safety&Security*

تشير هذه الحاجات إلى رغبة الفرد في العيش بسلام وطمأنينة بعيدا عن أعراض القلق والاضطراب والخوف، ومع حاجته الدائمة للحماية من الأخطار الجسمية والصحية والبدنية، حيث يشعر الفرد بقدر من الاطمئنان، ولا يتوقف الأمن عند الحدود المادية فحسب بل حتى الأمن النفسي والعلائقي من خلال علاقات متزنة مع الأفراد وزملاء العمل (محمد حسن محمد حمادات، 2008:ص133)

ويلاحظ أن حاجات الأمن تأخذ بعدين في المجال التنظيمي، البعد الأول يرتبط بحاجات الأمن المادية، وهذا ما يفسر محاولة الفرد في الحفاظ على نفسه وجسمه في مكان عمله وحمايتها والاطمئنان عليها وعلى ممتلكاته من أي خطر يحدق به، أما البعد الثاني فيتمثل في حاجات الأمن المعنوية في البيئة التنظيمية كالشعور بالراحة النفسية، وتوفر عنصر الاستقرار الوظيفي خاصة في حالة حدوث تغيير أو تعديل على مستوى السياسة التنظيمية في المؤسسة .

ولا شك أن الفرد في بيئة العمل معرض لمختلف الحوادث والأخطار التي تعيق أدائه، ولا يتوقف ذلك عند الحدود المادية المتعلقة ببيئة العمل، بل إن الأمن مرتبط بالوظيفة ومدى استقرار الفرد فيها وهو ما يساعد على إشباع الأمن النفسي لدى الفرد، وعينة دراستنا الذين يشتغلون وفق عقود الإدماج، هم بحاجة ماسة لإشباع مثل هذه الحاجة المهمة من خلال منصب عمل محمي من الخواطر، وظروف فيزيقية جيدة تساعدهم على العمل بصورة لائقة، بالإضافة إلى ثباتهم في منصب عمل يتناسب مع التخصص والشهادة التي يحملونها وهي

كلها مرتبطة بالأمن النفسي والتنظيمي، هذا وقد أكد البعض من عينة دراستنا بولايات الجنوب، من خلال المقابلة التي تم إجراؤها بأنهم بحاجة للشعور بالأمن الوظيفي من خلال هذه الوظيفة التي استفادوا منها من خلال عقود الإدماج والتي يرون أنها خالية من أهم امتياز، والمتمثل في الاستفادة من التأمين، رغم أنها مذكورة بالعقد .

– الحاجات الاجتماعية *Social Needs*:

هي حاجات يرضيها ويشبعها شعور الفرد بأن له قيمة اجتماعية، وهي حاجة تجعل الفرد أن يكون موضع القبول والتقدير والاحترام لدى الآخرين، وأن تكون له المكانة الاجتماعية المناسبة، ويكون في مأمن من استهزاء المجتمع ونبذ وعدم قبوله. (هشام محمد نور جمجوم، د س: ص56)

هذا وقد عبر عنها بحاجات الحب والانتماء من خلال الارتباط بأفراد آخرين، والقبول من جانب الآخرين وإشباع هذه الحاجات يشعر الفرد بالامتنان، وعدم إشباعها يتسبب في ظهور أعراض سوء التكيف. (لوكيا الهاشمي و جابر نصر الدين، 2006: ص35)

فالإنسان كما لا يخفى على أحد اجتماعي بطبعه، يرغب في أن يكون محبوبا من الآخرين عن طريق انتمائه للآخرين ومشاركته لهم في مبادئهم وشعاراتهم التي تحدد مسيرة حياته، والعمل الذي يقوم به الفرد فيه فرصة لتحقيق هذه الحاجة عن طريق تكوين علاقات ود وصداقة مع العاملين معه، فالعامل إذن هو بحاجة لا محالة لإشباع مثل هذه الحاجة والمنظمة التي تكفل له ذلك من خلال فسخ المجال للعلاقات غير الرسمية، والاتصال الفعال في جميع الاتجاهات، مما يسمح له بالتعبير عن مشاكله وإيجاد المساعدة والحلول مما يجعله يشعر بالانتماء لمنظمتهم ويرفض كل التحفيز في سبيل البقاء فيها، هذا ولا بد للعامل من بناء علاقات أساسها الحب والتفاهم، مما يكفل له الاستقرار في عمله، ولا شك أن جو العمل الذي لا يستطيع إشباع هذه الحاجة يؤدي إلى اختلال التوازن النفسي لدى العاملين، ومن ثم ظهور مشكلات عمالية تؤدي إلى نقص الإنتاج، وارتفاع معدلات الغياب نتيجة شعور الفرد بالاغتراب فيضطر حينها إلى ترك العمل، وبالتالي عجز المنظمة عن تحقيق أهدافها .

– الحاجة إلى التقدير والاحترام: *Esteem Needs*

تظهر هذه الحاجة من خلال رغبة الفرد في الشعور بالأهمية والمكانة البارزة في السلم التنظيمي أو بين الأقران، وقدرته على تحمل المسؤولية والتنفيذ والإنجاز، بالإضافة إلى العمل على تنمية الذات باكتساب مهارات وإضافة معلومات حيث يعزز ذلك لدى الفرد الشعور باحترام ذاته ومن طرف المحيطين به (مصطفى عشوي، 1992، ص:105).

وقد اعتبرها ماسلو أن الحاجات الثلاث المذكورة أعلاه من الحاجات الضرورية لحياة الإنسان، بينما اعتبر الحاجة إلى الاحترام وتقدير الذات بالإضافة إلى تأكيدها من الحاجات المرتبطة بالنمو والتطور لدى الإنسان، وعليه فإن الحاجة إلى تقدير الذات واحترامها من الحاجات النفسية العليا عند الإنسان العادي، ويكون إشباع هذه الحاجة بالحصول على احترام الآخرين وتقديرهم لشخص معين، وذلك بفضل سمات جسمية أو أخلاق معينة أو أدوار ومراكز يتمتع بها الفرد في المجتمع الذي يعيش فيه. (مصطفى عشوي، 2015: ص239)

فإذا توجهنا لخريج الجامعة فسندرك أنه من بينالفئات التي تحاول من خلال مستواها الجامعي ومعارفها كسب احترام المدير أو المسؤول وكذا زملاء العمل، فتراه يجتهد ويسعى ويضيف من أجل إبراز مكانته داخل المنظمة ليصبح محل تقدير المحيطين به من جهة، وتكوين صورة إيجابية حول ذاته من خلال قدراته التي تجعله يتحمل مسؤولية أعماله، ومحاولا الاستغناء عن الآخرين والاعتماد على ذاته ومهاراته بكل ثقة. وهي حاجات لا بد من إشباعها خاصة إذا توفرت لدى العامل السبل والإمكانيات لذلك، ويعد خريج الجامعة بما يحمله من مستوى جامعي وتكوين عالي بحاجة ماسة لتطبيقها في ميدان العمل والحصول على منصب لائق ومتوافق مع تخصصه، حتى يستطيع من خلاله كسب تأييد الغير وتعزيز ثقته بذاته، ونتائج الدراسة ستسمح لنا بالكشف فيما إذا كانت صيغة العمل بعقود الإدماج قد مكنت خريجي الجامعة من إشباع هذه الحاجة .

Self Actualisation Needs : الحاجة إلى تحقيق الذات

تعتبر أعلى مستوى في الهرم، وهي الحاجة إلى أن يحقق المرء ذاته، وذلك بالاستفادة القصوى من القدرات والمهارات للتطور واستخدام أساليب إبداعية لتحقيق الدور الاجتماعي للتقدم والنمو. (Abraham Maslow 1945 :P16).

ويرى ماسلو أن الحاجات العليا تتناسب مع حاجات تحقيق الذات التي تعني بالسعي نحو البحث عن الهوية والاستقلال والرغبة في التميز لتطوير الطبيعة البشرية اتجاه الشخصية ومنه اكتساب شخصية إنسانية متوازنة ومتكاملة () **mario fernando,1994**

فهي إذن حاجة الفرد إلى إثبات وجوده وسط الجماعة التي يعمل معها، أو بين أقرانه، أي يحقق الفرد وجوده في المجتمع الخارجي بالصورة التي يرى فيها ذاته وما تتميز به من خصائص معينة، وإشباع هذه الحاجة لدى الأفراد يأخذ أساليب مختلفة لاختلاف الاهتمامات والميول لديهم لذلك تعتبر الحاجة لتحقيق الذات من الحاجات الرئيسية التي تقوم عليها الصحة النفسية للأفراد، وكل شاب عموماً وخريج الجامعة خاصة ومن خلال شهادتهم الجامعية التي ساعدتهم على الحصول على منصب عمل في إطار عقود الإدماج يسعون لتحقيق ذواتهم من خلال منصب يتطابق مع الشهادة من جهة والتخصص من جهة أخرى.

كما أضاف ماسلو حاجات أخرى لم يدرجها ضمن الهرم ولكنه أكد عليها وتمثل في :

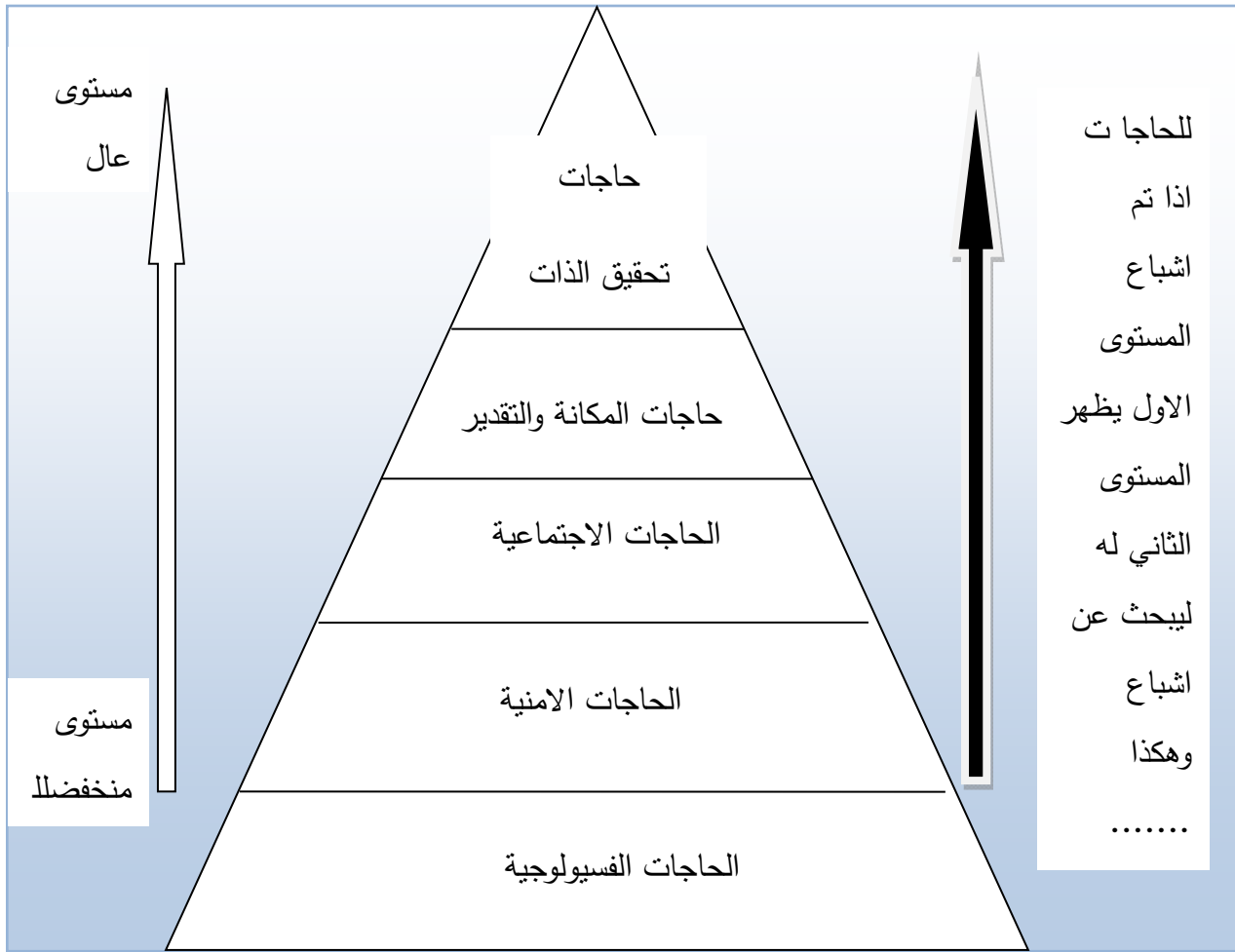
- حاجات الفهم والمعرفة: تشير هذه الحاجات إلى الرغبة المستمرة في الفهم والمعرفة، وتظهر واضحة في النشاطات الاستطلاعية والاستكشافية، وفي البحث عن المزيد من المعرفة والحصول على أكبر قدرة من المعلومات، ويرى ماسلو أن هذه الحاجات أكثر وضوحاً عند أفراد عن غيرهم .

- الحاجات الجمالية: وتدلل على الرغبة في القيم الجمالية، وتتجلى لدى البعض في إقبالهم أو تفضيلهم لترتيب أو النظام والاتساق والكمال و السواء في الموضوعات أو الأوضاع أو النشاطات، وكذلك في نزعمهم إلى تجنب الأوضاع القبيحة التي تسود فيها الفوضى وعدم التناسق .(سليمان عبد المنعم، 2003:ص227).

ويتضح من هرم ماسلو أن له أهمية كبيرة في تكوين مفاهيم الشخصية الإنسانية، مؤكداً على ضرورة إشباعها وتجنب إحباطها من طرف الفرد، اعتباراً من أن إحباط الحاجة هو العامل الرئيسي في النمو غير المتكامل للشخصية.(إلهام فاضل عباس، دس، ص:330).

وقد اعتمدت الباحثة نظرية ابراهام ماسلو كإطار نظري منهجي وذلك باعتبارها من أهم النظريات التي فسرت الحاجات بصورة متنوعة ، كما أنها تنظر إليها نظرة ديناميكية كلية .

والشكل التالي يوضح تصنيف ماسلو لهرم الحاجات :



المصدر: جيرالد جرينبرج ، روبرت بارون، 2004:ص166

شكل رقم (02) : يوضح السلم الهرمي للحاجات الإنسانية حسب ابراهام ماسلو

ثانيا: نظرية العاملين لهيرزبرغ (1959 Theory Herzberg's Two Factors)

ظهرت هذه النظرية بعد اثني عشرة (12) سنة من ظهور أعمال ابراهام ماسلو ، سميت كذلك بنظرية التحفيز ، لصاحبها فريدريك هيرزبرغ ، وقد أخذت انتشارا واسعا ، وقد انطلق في نظريته من خلال الدراسة التي أجراها ،

مع زملائه على مجموعة من المهندسين والمحاسبين قدر ب مائتي (200) عامل ، من خلال ملاحظة
الوضعيات التي كانوا فيها سعداء في عملهم ، والوضعيات التي كانوا فيها غير سعداء ، وحللوها مصادر الإشباع
وعدمه ، من خلال التركيز على ظروف العمل المادية والفيزيائية ، وتوصلوا إلى أن عوامل الإشباع مرتبطة بالحرية
والاستقلالية داخل مجال العمل ، بينما روح التذمر مرتبطة بالبيئة التنظيمية والعلاقات الإشرافية والأجر
والضوضاء (Serge Moscovici ,1984 :p84)

وقد حددت هذه النظرية نوعان من الحاجات لدى كافة الكائنات الحية، وهي الحاجة إلى تجنب الألم والحاجة
إلى النماء النفسي ، وتهتم الأولى بالسلامة والصحة المادية ، بينما الثانية تهتم بالنماء النفسي وتحقيق الذات
(محمد حسن محمد حمادات، 2008:ص135).

هذا وقد افترض صاحب النظرية ، بأن للفرد حاجات فطرية ينبغي إشباعها ، معتبرا هذه الحاجات عوامل
مؤثرة على سلوكه في التنظيم ، وقد صنف من خلال نظريته الحاجات التي يسعى الفرد العامل إلى إشباعها في
مجموعتين أو مستويين وهما :

– **حاجات الصحة** : وهي تلك العوامل التي تنتج عن ممارسة العمل ، ولا تعتبر جزء من العمل ، كالحصول
على الأجر ، والأصدقاء ، وغيرها

– **الحاجات الدافعة** : وهي تلك العوامل التي تعتبر جزءا من العمل كمستوى المسؤولية ومجال السلطة وغيرها
تلك المتعلقة بالمنظمة ومحيطها (بوحفص مباركي، 2008:ص105).

و الجدول التالي يوضح أهم الحاجات أو العوامل المحققة لرضا الفرد في مجال العمل :
جدول رقم (03): يوضح عوامل رضا الفرد العامل حسب فريديريك هيرزبرغ.

العوامل الدافعة –Motivation Satisfiers	العوامل الوقائية –Hygiene Dissatisfiers
--	---

سياسة وإدارة المؤسسة	الشعور بالإنجاز
نمط الإشراف	إدراك الشخص لقيمة عمله من خلال إتقان العمل
الراتب	أهمية العمل نفسه من خلال كونه إبداعيا
الأمن الوظيفي	المسؤولية الشخصية وعلى الآخرين
العلاقات مع الرؤساء	التحكم في وظيفته
ظروف العمل الفيزيولوجية	التحدي
التأثيرات على الحياة الشخصية	التطور والنمو الشخصي
	التقدير والاحترام
المركز الاجتماعي	وجود فرص التقدم
الأمن الوظيفي	

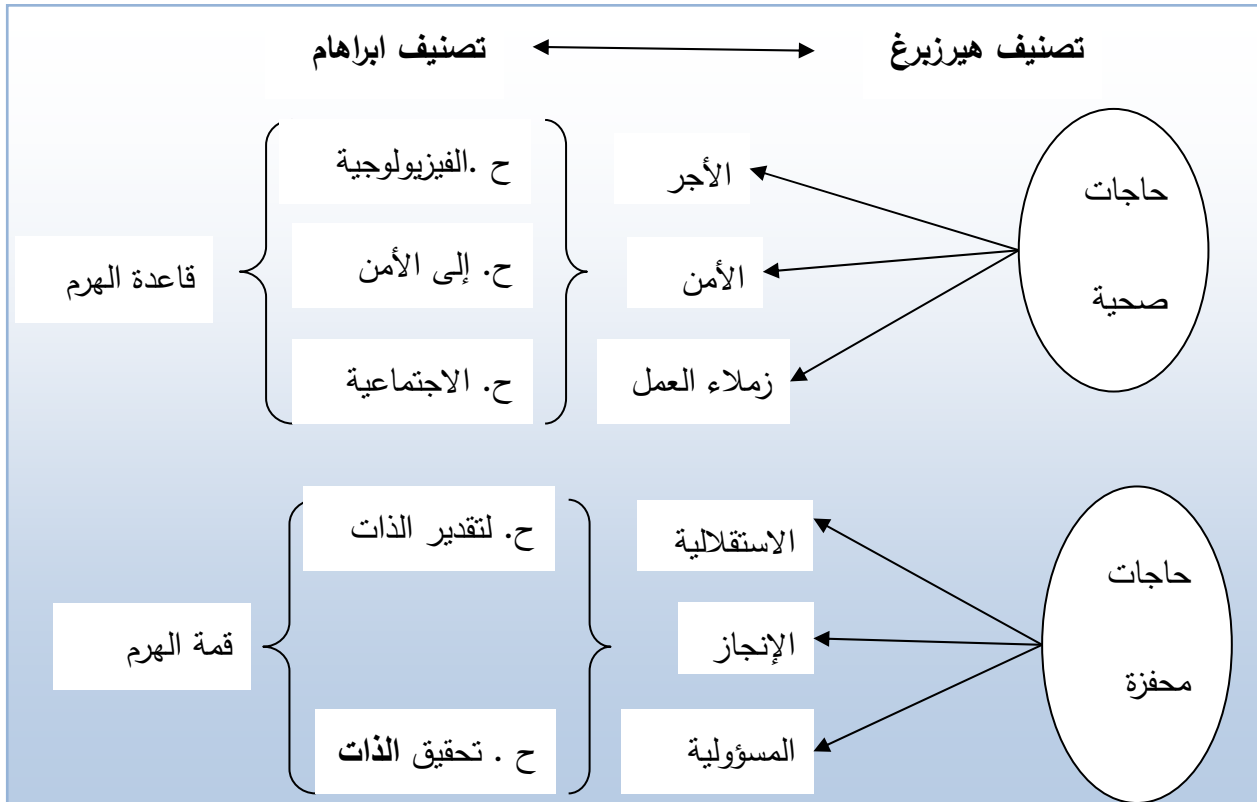
المصدر: (عزت عبد العظيم الطويل، 2001:ص184)

ويرى هيرزبرغ (Herzberg) بأن العوامل الدافعة أو المحفزة هي التي إن وجدت تؤدي إلى تحسين الإنتاج، لأنها عبارة عن حاجات ذاتية توفر شعورا إيجابيا لدى الأفراد وتعطيهم فرصا للتطور الشخصي، مما يدفعهم للمزيد من العمل وتحسين الإنتاجية. (جمال الدين لعويسات، 2002:ص17)، ويرى بأن هذه العوامل هي رغبات فطرية تدفع حاجات الفرد نحو البحث عنها، أما العوامل الوقائية أو الصحية فهي عناصر مرتبطة ارتباطا وثيقا بالوظيفة، وهي تنتج عن الوظيفة ولا تشملها، فالأجر مثلا هو نتيجة للوظيفة وليس هو نفسها والصدقات والعلاقات الطيبة تنتج عن العمل ولا تتضمن بشكل مباشر أعباء وواجبات العمل وهي

عوامل ضرورية ولكنها غير كافية لوحدها، فالعاملين معا يكملان بعضهما، ومتى تم إشباعهما تحقق الرضا للفرد .

وقد اقترح هيرزبرغ من خلال النتائج التي توصل إليها إلى ثلاث أفكار أساسية مساعدة تتمثل في :

- إثراء العمل من خلال إعادة تصميم الوظائف التي يقوم بها الموظف، بطرق تشعل قوى الدافعية الكامنة في كل فرد.
- زيادة الاستقلال الذاتي للموظف في العمل، وزيادة مشاركته في صنع القرارات التي تتعلق بكيفية أداء العمل .
- أن تقوم الإدارة بالتركيز على العوامل الدافعة، دون التركيز على العوامل الوقائية وحدها، على اعتبار أن وظيفة الإدارة الناجحة مرتبطة بشكل كبير بخلق وإعادة تصميم الوظائف التي تثير دافعية الموظفين. (الصليبي محمود عبد المسلم، 2008:ص123). و نلمح من خلال المجموعتين اللتان قسما فيهما هيرزبرغ عوامل الرضا أنها لا تخرج عن الحاجات التي رتبها ابراهام ماسلو في هرم الحاجات، ويمكننا توضيح ذلك من خلال الشكل التالي :



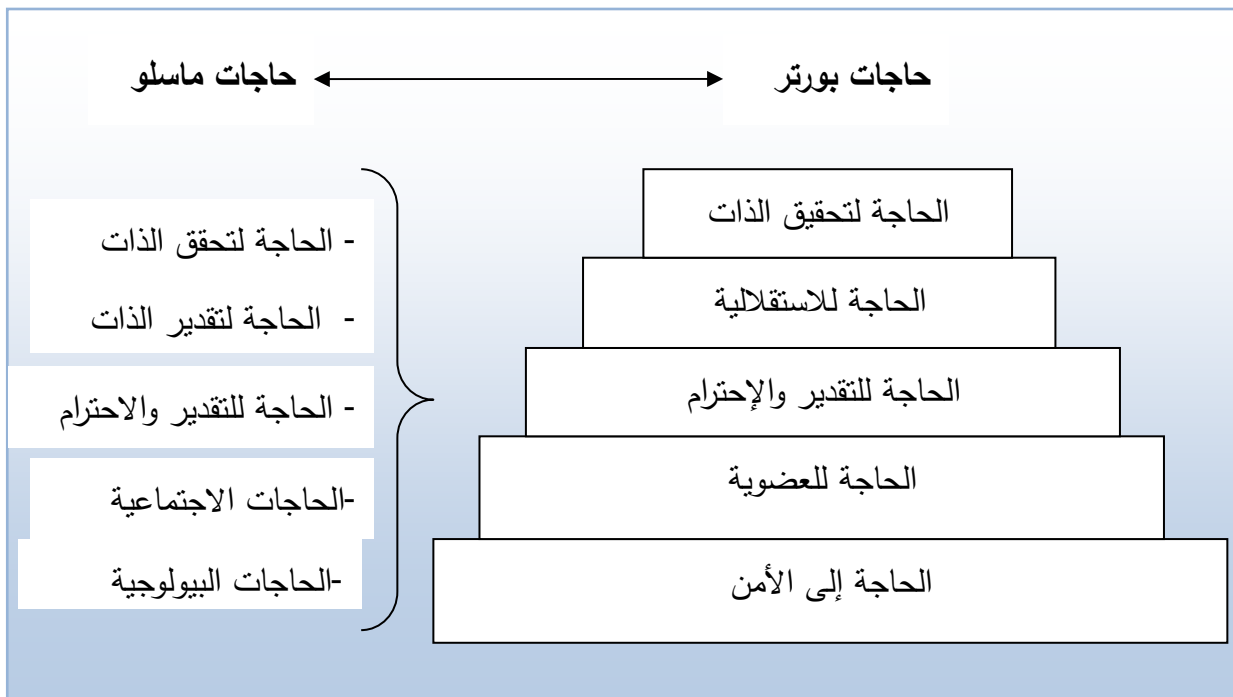
الشكل رقم (03): يوضح تصنيف هيرزبيرغ وما يقابله من تصنيف ماسلو للحاجات

المصدر: من إعداد الباحثة وفق معطيات النظرية

يتضح من خلال الشكل أعلاه أن التصنيف الذي قدمه فريدريك هيرزبيرغ وإذا ما قارناه بالحاجات الخمس لماسلو فإننا سنجد أن العوامل الوقائية تتمثل في المستويات السفلى لهرم ماسلو، والتي تحافظ على الفرد من عدم الرضا في عمله، غير أنها لا تحقق له التحفيز، أما العوامل الدافعة فهي التي تعمل على تحفيز العامل بأن يكون راض عن عمله، وهي تتشابه مع الحاجات العليا لهرم ماسلو. وكلها حاجات يحتاج العامل لإشباعها من أجل تحقيق الرضا وإزالة التوتر والقدرة على التكيف السليم والابتعاد عن الإحباطات المتكررة كما أكد ماسلو في نظريته. فالعوامل الصحية أو الوقائية إذن تقابل الحاجات المادية والحاجة إلى الأمن والحاجات الاجتماعية وهي تعمل كما ذهب هيرزبيرغ إلى التخفيض من حالة عدم الرضا، وعدم وجودها يؤدي إلى عدم الرضا، أما العوامل الدافعة أو المحفزة التي تقابل الحاجة لتقدير الذات وتحقيقها في سلم ماسلو فهي تساهم حسبها في ظهور السلوك المدفوع نحو الأداء الأفضل.

ثالثاً: نظرية سلم الحاجات بورتير Porter's Hierarchy of Needs

لا تختلف هذه النظرية كثيرا عما جاء به ماسلو، إلا اختلافا شكليا، يتمثل في إعادة النظر في ترتيب أولوية الحاجات ، حيث يرى بورتر ، أن للفرد حاجات لا بد له من إشباعها في منظمة العمل ،وقد انطلق بالحاجة إلى الأمن من خلال الأجر الذي يمثل موردا اقتصاديا للموظف ،يوفر له أمنا اقتصاديا وجسميا ويغطي له احتياجاته ويضمن له الاستقرار، أما بالنسبة للحاجة الثانية لسلم بورتر ،فقد حددها في الحاجة للعضوية ،من خلال إتاحة الفرصة للفرد بالانضمام إلى عضوية جماعات على أسس شخصية ،ثم الحاجة للتقدير والاحترام من خلال بناء علاقات جيدة مع العمال والشعور بتقدير الغير له ،لتأتي بعدها الحاجة للاستقلالية ،لأن الفرد بطبعه لا يجذب مراقبة ومتابعة الغير له ،فهو يحتاج لمراقبة ذاتية تكفل له تحمل مسؤوليته ،وأخيرا الحاجة لتحقيق الذات من خلال تحقيقه لطموحه وهدفه الذي يسعى إليه ، ويمكننا استعراض سلم بورتر للحاجات فيما يلي :



الشكل رقم (04): يوضح سلم بورتر للحاجات وما يقابلها من حاجات ماسلو

المصدر : من إعداد الباحثة وفق معطيات النظرية

حيث يتضح من خلال سلم بورتر أنه لا يخرج في مضمونه وعدده عن سلم ماسلو ما عدا في الترتيب ، كما يتضح أن الحاجة إلى الأمن لدى بورتر حصرها في الأجر الذي يحقق للفرد إشباعا لحاجاته البيولوجية وكذا

الاستقرار المادي، بينما عبر عنه ماسلو في الأمن من المخاطر ، كما أن ماسلو اعتبر أن الإشباع يكون وفقا لترتيبه للحاجات ،بمعنى أن الإشباع يكون من قاعدة الهرم وصولا إلى قمته ،أما بورتير فلم يجعل ذلك ضروريا إنما دعا إلى الإشباع ،من أجل تحقيق والاستقرار والتوازن في العمل.

رابعا. نظرية الحاجة للإنجاز: (Theory of the Needsfor Achievement)

ظهرت سنة (1961) ، لصاحبها دافيد ماكلياند (David Mc .Clelland) ،معتبرا أن للأفراد ثلاث حاجات أساسية تؤثر بطريقة مباشرة على تحفيزه،وتكون شدة هذه الحاجات بحسب الأحوال والظروف المحيطة به، وحسب مكانته في السلم الهرمي للسلطة ،وبحسب دوره ومكانته في المنظمة ،ففي حين يكون بعض العمال في أمس الحاجة للانتماء ،يكون بعض المشرفين في أمس الحاجة للسلطة .(بوحفص مباركي ،2008:ص105).

وقد توصل ماكلياند من خلال دراسته الكمية التي قام بها إلى أن ذوي الإنجازات العالية يتصفون بمجموعة من الخصائص منها :

- يميلون إلى الحالات والمواقف التي تعطي لهم فيها المسؤولية الشخصية في تحليل المشاكل وإيجاد الحلول.
- يميلون إلى المخاطرة المتوسطة بدلا من المخاطر العليا أو الدنيا .
- يرغبون بالتغذية العكسية لإنجازاتهم ليكونوا على علم بمستوى انجازهم
- كما توصل ماكلياند إلى اقتراحات تمكن الفرد من إشباع الحاجة إلى الإنجاز وتتمثل في :
- سعي الفرد إلى الحصول على التغذية العكسية وذلك من أجل تعزيز نجاحه وتدفعه إلى نجاح أكبر .
- سعي الفرد إلى تعديل انطباعه عن نفسه من خلال تصور يضع فيه نفسه مكان شخص آخر بحاجة للنجاح.

- محاولة التحكم في أحلام اليقظة وأن يتحدث مع نفسه بصورة ايجابية (كامل محمد المغربي،2004:ص127).

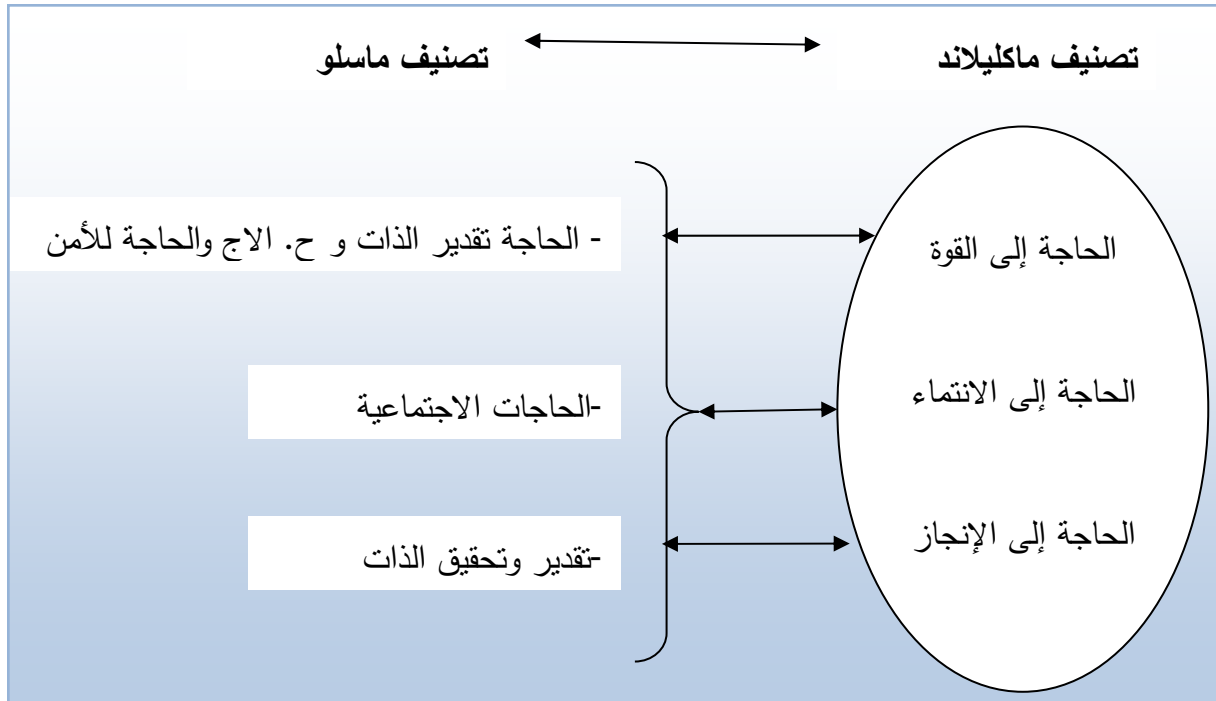
وقد بنا ماكلياند نظريته وفقا للحاجات الثلاثة التالية :

- **الحاجة إلى الإنجاز** : وتتمثل في رغبة الفرد في تقديم نتائج جيدة ومتميزة عما يقدمه الآخرون ، والأفراد يختلفون في قوة هذا الدافع ، فالذين يمتلكون دافع إنجاز قوي لديهم اتجاه ايجابي نحو حالات الفشل التي يمكن أن تصادفهم أكثر من غيرهم من الأفراد الذين يكون دافع الإنجاز لديهم ضعيف ، فرجال التسيير الذين حققوا نجاحات في ظل بيئة تتسم بالمنافسة القوية، يمتلكون دافع إنجاز قوي، حيث أن هذا النوع من الأفراد يبحث عن فرص حل مشكلات التحدي و التفوق . . (عبد الفتاح بوخمحم، 2011:ص230)

- **الحاجة إلى السلطة** : ويتميز بها الفرد الذي يقضي وقتا طويلا في تفكير في وسيلة للتأثير بذكائه على الآخرين وذلك بهدف فرض سلطته عليهم والتحكم فيهم ، ولإشباع هذه الحاجة يلجأ الفرد إلى مركز السلطة في المنظمة .

- **الحاجة إلى الانتماء** : حيث يسعى الفرد من أجل إشباع هذه الحاجة إلى ربط علاقات صداقة متينة مع أفراد آخرين في المنظمة ، كما يتميز بالمشاعر الطيبة والعطف على الآخرين . (أحمد صقر عاشور، دس:ص152).

يبدو أن الحاجات التي حددها ماكلياند هي الأخرى لا تخرج عما صنفه ماسلو في هرمه وما هي إلا اختصار لها ، والشكل التالي يوضح تقاطع الحاجات بينهما:



شكل رقم (05) : يوضح تصنيف ماكلياند وما يقابله من تصنيف ماسلو للحاجات

المصدر: من إعداد الباحثة وفق معطيات النظرية.

من خلال الشكل الموضح أعلاه، يظهر أن تصنيف ماكلياند هو الآخر يتقارب مع تصنيف ماسلو للحاجات، حيث يتفقان على أن الحاجات غير المشبعة هي التي تحرك السلوك، وكذا مضمون الحاجات، فالحاجة إلى الإنجاز بالنسبة إلى ماكلياند ترتبط بمستوى الطموح، حيث يسعى إلى التحكم في العمل والمعلومات ومواجهة كل المشاكل التي تعترضه، وتحمل المسؤولية مع الرغبة في الاستقلال والتحكم الذاتي، حيث أن إشباع ذلك يجعله يشعر بأنه حقق إنجازاً يضاهي طموحاته وأهدافه التي حددها، وهذه الحاجات التي حددها ماسلو في قمة هرمه وهي الحاجة لتحقيق الذات، أما فيما يتعلق بالحاجة للانتماء فهي تقابل الحاجات الاجتماعية في هرم ماسلو وذلك من خلال سعي الفرد لتكوين علاقات متينة مع جماعات الرفاق قائمة على الطيبة والاحترام، أما بالنسبة لإشباع الحاجة للسلطة فهي تقابل الحاجة للتقدير في هرم ماسلو على اعتبار أن الفرد يسعى في نظر ماكلياند للوصول إلى المركز والسلطة من خلال التأثير على الآخرين بحيث تكون له المعلومات والخصائص التي يتمكن بها من جعل الآخرين يحترمونه وينصاعون لأوامره، فكلما تمكن الفرد من الاتصاف بهذه الصفات تمكن من إشباع هذه الحاجة

إلا أن هذه الحاجات يراها صاحبها على أنها موجودة لدى كل فرد ولكنها بنسب متفاوتة أي في إطار واحد كلي بدون تسلسل، (محمود إسماعيل بلال، 2005: ص 89)، خلافاً لماسلو الذي يعتبرها ذات نظام مرتب ومتسلسل، والإشباع وكذا الانتقال يكون وفقاً لذلك .

خامساً. نظرية الوجود والانتماء والنمو E.R.G

ظهرت سنة (1972) لصاحبها كلايتنالدردفر Clayton Alderfer الذي قدم نظرية الحاجات ذات المستويات الثلاثة، وهي الوجود **Existance**، والانتماء **Related**، والنمو **Growth** والتي عرفت باسم (ERG)، حيث يرى أن هذه الحاجات هي حاجات ذات مستويات متتابعة منها متدرجة، بمعنى أن الشخص يمكنه أن يتخطى بعضاً من المستويات الثلاثة، كما يرى أن المستوى الأعلى في بعض الأحيان قد لا يكون أكثر أهمية بمجرد إشباع حاجات المستوى الأدنى، وأن الارتقاء للمستوى التالي بالنسبة لبعض الوظائف في كثير من الشركات غير ممكن، حيث يعزى لعدة عوامل، كسياسة الشركة أو طبيعة الوظيفة، وبالتالي فالطريق إلى المستوى التالي هو طريق مسدود يؤدي بالعمال أو الموظف إلى الإحباط مما يجعله يولي أهمية أكثر بالمستوى السابق، (عزت عبد العظيم الطويل، 2001: ص 173)

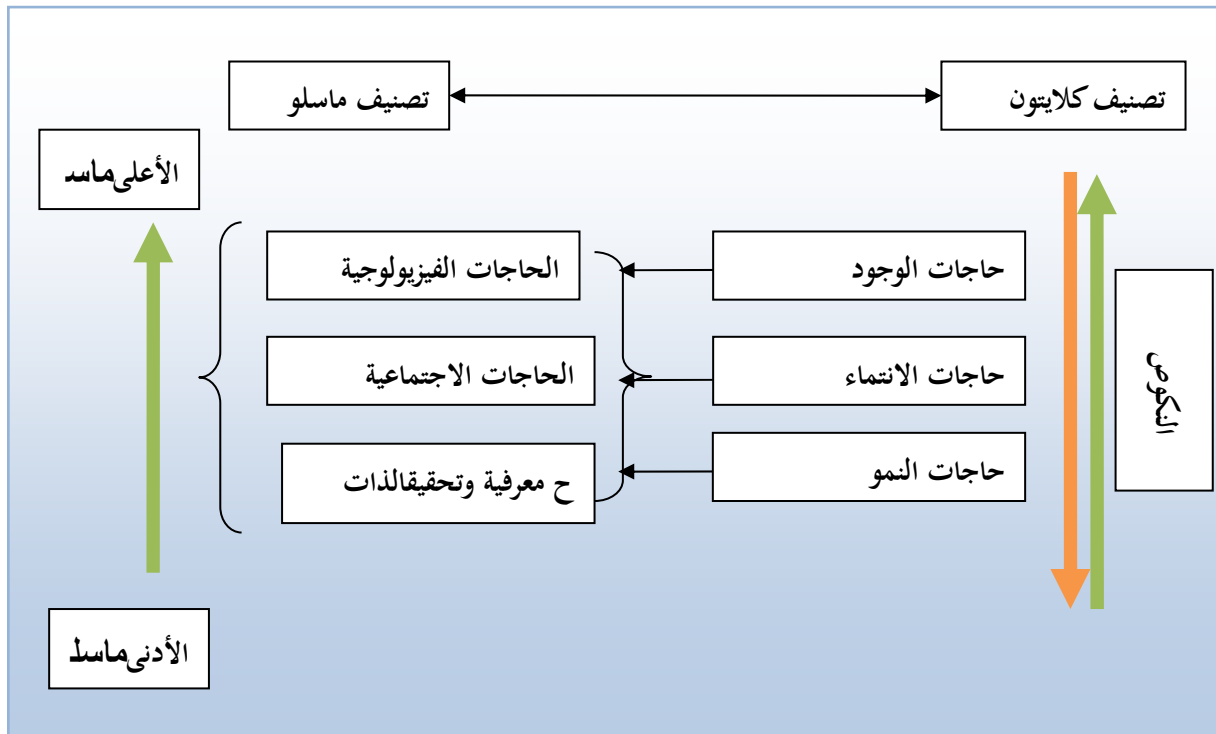
وتعد هذه النظرية جديدة لا تضيف الكثير لنظرية ماسلو إلا أنها تقلص مجموع الحاجات إلى ثلاثة مستويات وتمثل في :

– الحاجة إلى الوجود : وتمثل حسب الدردفر في كل المتطلبات الضرورية لحياة الإنسان، كالحاجة للطعام والماء والسكن والأمن وكذا الراتب، والظروف المادية المناسبة لأداء العمل

– الحاجة إلى الانتماء : وتمثل في حاجة الفرد إلى إقامة علاقات صداقة مع الغير، ومشاركتهم في العمل، والشعور بالتقبل من طرفهم، وكذا الحاجة إلى الإحساس بالتميز والمكانة الاجتماعية، ووسط الجماعة التي ينتمي إليها. (عبد الغفار حنفي، 2002: ص 247)

– الحاجة إلى النمو : وتمثل في كل ما يسعى إليه الفرد للدفع من مستوى إنجاز، وذلك من خلال استعمال قدراته وكفاءته بصفة مستمرة وفعالة من أجل تحقيق ذاته وتطويرها، ويظهر ذلك من خلال تأديته لمهام صعبة، يتحدى بها قدراته. (محمد نجيب شاويش، 2000: ص 54) .

والشكل التالي يوضح حاجات كلايتونالدرفر:



شكل رقم (06): يوضح حاجات الدرفر وما يقابلها من حاجات ماسلو

المصدر : من إعداد الباحثة حسب معطيات النظرية

من خلال ماتم عرضه يتضح أن ألدرفر اختصر نظرية ماسلو لتدرج الحاجات ، بدمج الحاجة لتحقيق الذات ، والحاجة لتقدير الذات في حاجة واحدة أسماها الحاجة للنمو ، وتناول الحاجة إلى الحب ، والحاجة إلى الارتباط ، والحاجة الفيسيولوجية ، والحاجة الوجودية ، وأسقط الحاجة إلى الأمن . (السيد علي الشنتا، 2015:ص15)

ففيما يتعلق بحاجات الوجود فهي نفسها الحاجات التي جعلها ماسلو في قاعدة الهرم والتي تحافظ على البقاء والوجود من خلال الأكل والشرب والجنس ، وعبر عنها ماسلو بالحاجات الفيزيولوجية كونها مرتبطة بعضوية الكائن البشري ، أما بالنسبة للحاجة الثانية فقد اتفق كليهما على ضرورة إشباعها وعبر عنها بالحاجة إلى الانتماء ، وذلك من خلال العمل على بناء علاقات صداقة مع الأفراد داخل وخارج مجال العمل ، مع توفير الجو الملائم للعامل لجعله قادرا على الشعور بالانتماء لمنظمة العمل التي ينتمي إليها ، أما الحاجة الأخيرة في

تصنيف **الدرفر** فقد تمثلت في الحاجة إلى النمو وذلك من خلال سعي الفرد للوصول لطموحه ومبتغاه وهي ما عبر عنها **ماسلو** بالحاجة لتحقيق الذات .

كما أن كل منها يتفقدان على نفس المبدأ، والذي يتمثل في عملية الإشباع، حيث يريا أنه كلما اكتمل إشباع حاجة في المستوى الأدنى، صعد الفرد لإشباع حاجة في المستوى الأعلى وتصبح ملحة، إلا أن عملية الانتقال من حاجة لحاجة تختلف بينهما، فإذا كان **ماسلو** قد فسر الانتقال من الحاجات الدنيا إلى الحاجات العليا بشكل ترتيبي، بحيث لا يتم الانتقال ما لم يتم الإشباع، فإن **ألدرفر** يرى إمكانية نكوص الفرد من مستوى أعلى إلى مستوى أدنى، حيث أن عدم إشباع حاجات النمو يؤدي بالفرد إلى التركيز على إشباع حاجات الانتماء.... وهكذا.

من خلال ما تم التعرض له من نظريات ساهمت في تصنيف الحاجات، واتفقت على أن الحاجات هي المحرك الأساسي للسلوك الإنساني، إشباعها يحقق الرضا والسعادة والتوازن، والعجز عن ذلك يولد التوتر ويعيق الأداء، إلا أن كل منهما أخذ تصنيفا وتعدادا مغايرا، فإذا كان **ماسلو** قد حدد خمس حاجات أساسية مرتبة ترتيبا هرميا، ذات إشباع تسلسلي، بحيث لا يتم الانتقال إلى الحاجة البعدية ما لم تشبع الحاجة القبلية، فإن **هرزبرغ** اختصر حاجات **ماسلو** في حاجتين (حاجات دافعة وحاجات صحية) ليتفق **ألبورت** هو الآخر مع الحاجات التي حددها **ماسلو** في العدد والمضمون، عدا الاختلاف الطفيف في ترتيب بعض الحاجات في السلم، أما كل من **ألدرفر** و **ماكليانند** فقد حددا الحاجات وفقا لثلاث مستويات هي الأخرى لا تخرج عن إطار هرم **ماسلو**، هو ما جعلنا نتخذها أساسا لنبنى عليها دراستنا الحالية ونسقطها على عينة دراستنا - خريجي الجامعة المتعاقدين - بمجموعة مؤسسات خدماتية وتربوية

6. العوامل المؤثرة على حاجات الأفراد :

نظرا لأهمية الحاجات لذا الفرد، سواء باعتبارها وسيلة لتعديل أو إحباط السلوك، أو كونها عامل مهم من عوامل نجاح المنظمات، باعتبار هذا الأخير هو المسؤول عن ذلك وكل ما يعرقل سلوكه، هو في نفس الوقت معرقل ومانع أمام تحقيق المنظمة لأهدافها المسطرة، ولأن الفرد يعيش في بيئتين خارجية وداخلية فلا بد وأن تظهر عوامل تؤثر على تصرفاته و حاجاته التي تعد مفتاح السلوك، والتي سنتطرق لها فيما يلي :

– **النشاط داخل وخارج أماكن العمل :** فبعض الأفراد قد تشبع حاجاتهم المادية والاجتماعية والذاتية تماما خارج أماكن العمل، ويعملون ليس للحصول على هذه الحاجات، بل لشغل وقت الفراغ أو حتى لا يظهرون بمظهر العاطلين، وبالنسبة لهؤلاء فالعمل هو رغبة، والبعض الآخر يعتبر العمل إشباع لحاجاته المادية بحيث يعتبرون العمل وسيلة لتحقيق غاية، وهناك عدة طرق ووسائل يمكن للمؤسسة تطبيقها لإثارة حماس العمال من أجل العمل، فأغلبية الأفراد يعملون على إشباع حاجاتهم المادية والاجتماعية والذاتية، حيث يعمل الأجر على إشباع حاجاتهم المادية، كما تعمل العلاقات الاجتماعية التي تنشأ بينهم، وفرص إثبات قدراتهم وكفاءتهم وشخصيتهم في أماكن العمل على إشباع حاجاتهم الاجتماعية والذاتية .

– **مستوى الطموح :** ويقصد به الهدف الذي يسعى الفرد لتحقيقه لنفسه فإذا كان الفرد قنوعا وله أهداف متواضعة، سهل الإشباع على عكس من كان طموحه عال، وكلما استطاع الفرد إشباع أكثر مما يهدف إليه كان الرضا والراحة والتوافق .

– **الجماعة التي ينتمي إليها :** فشعور الفرد بالانتماء إلى جماعة معينة، هو في حد ذاته يمثل إشباعا لحاجة معينة. وما أظهرته تجارب الهاوثورن لخير دليل على ذلك، حيث وبسبب انخفاض الإنتاج المستمر رغم تمتع العامل بمزايا اجتماعية وصحية، قام ألتن مايو وزملائه بدراسة هذا المشكل من خلال تجارب الإضاءة وغرف التجميع باستخدام الطريقة القبلية والبعديّة، حيث تم تسجيل إنتاج الفتيات قبل التجربة، وعند إدخال فترات الراحة وجعل الإنتاج بالقطعة وتقديم وجبات ساخنة وخفض ساعات العمل، توصلوا من خلال الملاحظة والتجربة إلى أن الفتيات أصبحن أكثر انتماءا لجماعة العمل وهو ما جعلهن يضاعفن الإنتاج. فإشباع الحاجة

للانتماء إذن عامل أساسي من عوامل الرضا للفرد العامل والتي تنعكس على حالته النفسية وأدائه في منظمة العمل. (محمد السيد أبو النيل، 1984:ص371)

– **الجنس** : تختلف حاجات النساء عن الرجال، لدى فعلى المؤسسة أن تأخذ بعين الاعتبار هذه الحقيقة حيث أثبتت الدراسات أن النساء تهتم أكثر بالحاجات التالية (الإشراف، الظروف المادية والاجتماعية، ساعات العمل، سهولة العمل، النواحي الاجتماعية في العمل) فيما يهتم الرجال أكثر من النساء ب (الحاجة إلى الترقية، الأجور، طبيعة العمل، حجم المؤسسة والقيادة والتنظيم)

– **البيئة** : حيث يعد مستوى حضارة البيئة والمجتمع الذي يعيش فيه الفرد، مؤثر كبير على حاجات الأفراد، لدى فلا بد من دراسة القيم والمستويات المادية ونوع الحاجات اللازم تحقيقها للأفراد لدفعه للعمل وزيادة الكفاية الإنتاجية .

– **الثقافة** : تؤثر مستوى الثقافة على أهداف وحاجات الأفراد، فكلما ارتفعت ثقافتهم كلما ارتفعت ثقافتهم، كلما زاد أهدافهم بالحاجات الاجتماعية والذاتية .

– **الخبرة** : إن خبرة الفرد سواء كان ينتمي إلى فئة العمال أو الموظفين أو المديرين، أثرا واضحا على نوع وكمية المطالب التي يشعر بحاجته إليها، فحسب ما ورد في تقرير إحدى الدراسات التي قام بها مركز البحوث بجامعة ميتشيغان بأمريكا (1961) فإن عدد الأفراد من العمال الذين يشعرون بعدم الرضا عن أعمالهم قليل نسبيا، وذلك لشعور أغليبتهم بأن عملهم ووظائفهم تحقق لهم أهدافهم، أما الموظفين فهم أكثر الفئات الغير راضية عن عملها، وأكدوا رغبتهم في تغيير عملهم إلى عمل آخر، وهذا دليل على عدم إشباعهم لحاجاتهم، الذاتية من العمل في وظيفتهم الحالية وأنهم يتوقعون الكثير من العمل إلا أنهم لم يتحصلوا إلا على القليل، ويرجع ذلك إلى طموحهم أو عدم القدرة على التأقلم مع الأوضاع المعمول بها .

– **عامل الزمن** : فحاجات الأفراد تتغير بتغير الظروف الاقتصادية العامة، ففي فترات الكساد يهدف الأفراد من العمل إلى إشباع حاجاتهم المادية، حيث يمكن فيها دفع الأفراد على رفع كفايتهم الإنتاجية بمجرد إشباع حاجاتهم المادة حتى لو كانت حاجاتهم الأخرى غير مشبعة، أما في فترات الرواج حين تتيح الظروف

الاقتصادية للأفراد الحصول على أجور مرتفعة، فيهدف حينها الأفراد من عملهم إلى إشباع حاجاتهم الاجتماعية والذاتية لأن حاجتهم المادية تكون مشبعة تماما .

ضف إلى ذلك، فالحاجات التي يهدف الأفراد إلى إشباعها من العمل تتغير تبعا للتغيرات التي تحدث في حياته الشخصية من وقت لآخر، فإذا تعرض لأزمات مادية تتطلب تكاليف مادية، فإن حاجاته المادية ستزداد أهمية، في حين ترتفع أهمية حاجاته الاجتماعية والذاتية في الأوقات الأخرى. (نقلا عن بولهواش عمر، 2005: ص ص 91-90)

7. حاجات الشباب في المجتمع الحديث ومشكلات عدم الإشباع:

1.7: حاجات الشباب في المجتمع الحديث :

لا شك أن فئة الشباب تعد من بين أهم الفئات التي تتباين وتختلف لديها الحاجات التي ترغب في إشباعها بشتى الطرق والوسائل، ولأن عينة دراستنا تعتمد من بين الفئات الشابة، فسنحاول الوقوف عند أهم الحاجات التي تسعى هذه الفئة إلى تحقيقها، ولعل أهم ما يمكننا الإشارة إليه هو أن حاجات الشباب المعاصر تختلف اختلافا جذريا عن حاجات شباب اليوم المثقف الطموح، الذي نجد مسارات حاجاته متنوعة ومتباينة، وهو ما أشار إليه ابراهام ماسلو في نظريته التي ستكون محور دراستنا الحالية، وبالتالي سنحاول من خلال هذا العنصر الإشارة والتطرق إلى أهم الحاجات التي يحاول شباب اليوم المعاصر إشباعها، والتي يؤدي عدم إشباعها إلى مشكلات نفسية سنتعرض لبعضها لاحقا :

- *الحاجة لتأمين المستقبل:* فالتفكير في المستقبل وتأمينه يعد من أهم الأفكار المسيطرة على ذهنية شبابنا، ويرتبط خصوصا بالوظيفة وكيفية الحصول عليها والتثبيت فيها والارتقاء والتميز، الذي يضمن له اجرا جيدا يمكنه من إشباع الحاجات الفيزيولوجية التي حددها ماسلو في قاعدة هرمه من جهة ومن جهة أخرى يوفر له الأمن، اعتبارا من أن خطر البطالة يعد تهديدا لأمنه واستقراره في الحياة، فالوظيفة إذن والترقية والارتقاء فيها والتناسب بين التخصص والمهنة، والتوجيه المهني، وضرورة تكافؤ الفرص بين جميع العمال وضمن التأمين الاجتماعي بمختلف أنواعه وأشكاله، تعد من بين النقاط

المهمة التي تساعد على إشباع حاجات الفرد، المتعلقة بتأمين المستقبل، الذي يساعده على التكيف والتوازن مع نفسه ومع بيئة العمل .

● **الحاجة إلى الزواج وتأمين أسرة:** تعد هذه الأخيرة مكملًا للحاجة التي قبلها، حيث يتوقف إشباعها على تأمين المستقبل يتوقف إشباع هذه الأخيرة، حيث يحتاج الشاب إلى دعم مادي ومعنوي يمكنه من تحقيق الأمن الاقتصادي، والاجتماعي .

● **الحاجة إلى مثل عليا وقيم واضحة وقيادة واعية :** وتتعلق هذه الأخيرة بـ

- التحديد الواضح والدقيق في الأهداف المتعلقة بالتربية والتعليم والاقتصاد.

- الحاجة إلى قوة الولاء والانتماء، الذي يساعد على تقدير الأفضل والإبداع فيه .

- التوجيه الواعي والفعال، وقد عبر عنها ماسلو بالحاجة لتحقيق الذات وصنفها في قمة الهرم

● **الحاجة إلى الدعم الشخصي ودعم القدرات الإبداعية:** فالشباب خلال هذا المرحلة يحتاجون لمن يدعم قدراتهم، وعلى الدولة العمل على تهيئة ذلك للاستفادة من المواهب التي تمتلكها هذه الفئة، لتنميتها وتطويرها واستغلالها، حيث ومن خلالها يتمكن الشاب من الشعور بالتقدير والاحترام والثقة بالنفس، والتي حددها ماسلو في هرمه وجعلها في أعلى الهرم .

● **الحاجة إلى المشاركة:** وتكون من خلال الدعم الشخصي للقدرات التي يمتلكها شبابنا، لتنميتها وتطويرها من جهة، وكسب رضاهم من جهة أخرى، حتى يشعر الشاب بالثقة بنفسه وقدراته، ويصبح بإمكانه تقديم الأفضل من خلال المشاركات الفعالة لعامة لتحقيق التطور والتنمية، وتحسيسه بالثقة في قدراته، فيشعر بقيمته ووزنه في الذاتي، وفي مجتمعه وكذا في منظمة العمل التي يعمل فيها. (عبد العالي دبله ويزيد عباسي، 2015:ص42،41)

تعتبر مجمل هذه الحاجات مهمة وضرورية وواقعية، تظهر في سلوك الفرد، وفي توجهاته، وكذا من خلال تنشئته، وتتأثر بشخصيته وطريقة تفكيره وثقافته وحتى ظروفه الاجتماعية، وهي لا تخرج عن الحاجات التي صنفها ابراهام ماسلو في هرمه الخماسي، الذي هو محور دراستنا الحالية، وهي حاجات تتأثر بالدرجة الأولى بالوظيفة التي يحددها الشاب أو خريج الجامعة كأولى اهتماماته، وقد أكدت لنا واقعية هذه الحاجات، المقابلة التي قمنا بتطبيقها على البعض من عينة الدراسة الذين يزاولون عملهم ببعض القطاعات التربوية والخدماتية في إطار عقود الإدماج، وتوصلنا من خلالها إلى أن هذه الحاجات تتفاوت في مستويات إشباعها من فرد لآخر

وحسب مجموعة من المتغيرات خاصة التخصص المهني، حيث أكد البعض من عينة دراستنا ممن يزاولنا وظائفهم التعاقدية في تخصصاتهم أنهم تمكنوا من إشباع الحاجة لتحقيق الذات، بغض النظر عن بقية الحاجات.

2.7: مشكلات عدم إشباع الحاجات :

إن الفرد طيلة حياته يحاول التكيف مع بيئته المادية والاجتماعية، فهو بذلك يستخدم قدراته وإمكانياته من أجل ذلك، أي حتى يشبع حاجاته المختلفة، الفيزيولوجية والاجتماعية والنفسية، وفق ما يمليه عليه مجتمعه ودون أن يتعارض مع قيمه، حتى يضمن لنفسه الراحة والسعادة، أما في حالة عدم القدرة على الإشباع يصاب بالتوتر والضييق، فيضطر حينها إلى الإشباع الغير شرعي، أي الانحراف، ويظهر ذلك في شكل سلوكيات غير مرغوبة ومخالفة للقوانين. (سهيلة محسن كاظم الفتلاوي، دس:ص134).

وقد وجد العلماء أن عدم قدرتنا على إشباع حاجاتنا هو أساس مشاكل التكيف التي تواجهنا، بمعنى أن الشخصية لا تتحقق لها الصحة النفسية والتي تهدف إلى توافق الفرد مع بيئته، إلا إذا أشبعت حاجاته وشعر فعلاً أنه تم الإشباع. (علاء سمير موسى القطاني، 2011:ص02)

فعدم قدرته على الإشباع أو عجزه عن حل مشاكله وفشله يؤدي إلى إصابته بالإحباط الذي يمثل أحد أهم العوامل المؤثرة على توافق الفرد والتي تتحول من حالة الصحة النفسية إلى حالة المرض النفسي. (مصطفى خليل الشرقاوي، دس:ص247)

فحسب رأي ماسلو فإن السبب الأول للأمراض النفسية هو الفشل في إشباع الحاجات الأساسية حيث يقول: "هذه الحاجات يجب أن تشبع وإلا أصابنا المرض، وكلما تدنى المستوى، الذي عنده تحبط الحاجة، كلما زادت حدة عدم الإشباع، كلما زادت خطورة المرض

حيث يرى ابراهام ماسلو أن السبب الأول للوقوع في الأمراض النفسية هو الفشل في إشباع الحاجات الأساسية وفي ذلك يقول: "هذه الحاجات يجب أن تشبع وإلا أصابنا المرض، وكلما تدنى مستوى الإشباع الذي عنده تحبط الحاجة، كلما زادت حدة عدم الإشباع، كلما زادت خطورة المرض" (سعد عبد الرحمن، 1983:ص72-76)، أي أن إشباع بعض الحاجات فقط يسمح لنا بتحقيق الصحة النفسية، وهو

أفضل من التوقف عند إشباع الحاجات الدنيا فقط، وفي نفس السياق يؤكد إريك فروم " أن المرض ينشأ من رغبتنا فيما لا يحمل لنا الخير فالخوف والقلق وجمود المشاعر، والاعتماد الشديد على الآخرين من أجل إشباع الحاجة، بالإضافة إلى الخوف من التعرف على الذات مع الولاء لما هو مألوف وعادي " (محمد السيد عبد الرحمن، 1998:ص452)

فهذه إذن بعض المشاكل التي يقع تحت رحمتها، الفرد نتيجة عدم قدرته على إشباع حاجاته بسبب عوامل قد ترتبط بشخصيته أو إمكانياته أو مجالات البيئة المحيطة بماديتها وعناصرها الاجتماعية..... إلخ، ومنه فإشباع هذه الأخيرة، هو الطريقة الوحيدة لإعادة التوازن مع البيئة المادية والاجتماعية، وهذه بعض المشاكل التي تعترض الفرد نتيجة عدم الإشباع :

– **الإحباط** : يستخدم علماء النفس مصطلح الإشباع للدلالة على تدخل عقبة ما دون تحقيق حاجة معينة، باختلاف الحاجات وكذا الوظائف التي يقوم بها الكائن الحي، فالفرد من خلال وظيفته داخل منظمة العمل يسعى لتحقيق جملة من الحاجات إلا أن هناك عدة عواقب تحول دون ذلك، كأن يسعى لإشباع حاجاته الاجتماعية من خلال العلاقات الغير رسمية مع جماعات العمل، إلا أن نظام التسيير بالمؤسسة يمنع ذلك فيشعر حينها الفرد بالإحباط، ومنه ينخفض الأداء نتيجة عدم القدرة على إشباع حاجة معينة. (مصطفى عشوي، 1990:ص108)

– **الصراع** : من المعروف أن الصراع يحدث نتيجة قيمتين متناقضتين، إحداهما سلبية والأخرى إيجابية فيؤدي ذلك إلى تعارض الرغبات وتصادم الحاجات، وهذا يولد صراع لدى الفرد وما يترتب عنه من شعور بعدم الارتياح، فالفرد العامل في منظمة العمل كثيرا ما تصادفه صراعات متعلقة بالوظيفة ومنصب العمل خاصة ما يتعلق بها من أجر ومغريات فيجد نفسه في صراع أثناء اختياره للوظيفة التي تتعارض مع حاجاته ورغباته، فقد يشبع المنظمة حاجاته المادية فيختار الوظيفة تبعا للأجر العالي لكن مقابل ذلك يعيش وسط جو تنظيمي لا يساعد على إشباع باقي الحاجات فتجد في صراع بين اختيار العمل مقابل المغريات المادية، أو منظمة أخرى تكفل له جو تنظيمي مستقر ونظام مرن يكفل له الشعور بالانتماء، مقابل أجر زهيد، وهنا يقع العامل في صراع متعلق بالإشباع المادي والمعنوي.

– **العدوان** : نتيجة للإحباطات المتكررة للفرد ينعكس على طبيعة شخصيته ، فيصبح شخصا غامضا ، يصدر سلوكيات عدوانية مع كل من حوله ، معبرا عن التوتر الداخلي نتيجة لعدم إشباع حاجة معينة ، وما الاحتجاجات التي يقوم بها العمال والتي تتبعها أعمال شغب وتخريب وإطاحة بالنظام إلا من أجل المطالبة بتحقيق مطالب تعكس حاجات يفتقر إليها العامل وبخاصة لإشباعها .

– **الانسحاب** : كنتيجة لعدم قدرة العامل على إشباع جملة الحاجات تجده غير مستقر نفسيا فيتبع ذلك اللاتوازن حالة اكتئاب ، فتراه يستجيب للمواقف بطريقة غامضة تتجلى في اللامبالاة والإهمال وكلها آليات دفاعية يستعملها لتعويض النقص الذي يشعر به نتيجة لعدم قدرته على إشباع حاجاته . (نقلا عن أمزيان زبيدة ، 2007:ص55).

بعد ما تم التطرق إليه من نقاط متعلقة بالحاجات ومختلف النظريات المفسرة لها والمحددة لمستوياتها وتنوعها ، توصلنا إلى أن هذه الأخيرة ورغم اختلاف تصنيفاتها فهي لا تخرج عما جاء به ابراهام ماسلو في تصنيفه للحاجات من خلال هرم الحاجات الخمس والتي تشكل نقطة مهمة في حياة الفرد لا بد من الوقوف عندها تفاديا لوقوع مشاكل صحية وإحباطات ولاتوازن في حياة الأفراد بصفة عامة ، وحياة العامل خصوصا ، في ظل أنظمة وعقود العمل المختلفة ، ومحتوياتها والامتيازات والقوانين التي تفرضها المؤسسات ، والتي من دون شك تلعب دورا مهما في مساعدة العامل على إشباع حاجياته المختلفة ، وهو ماسنحاول التوصل إليه من خلال التركيز على فئة جد مهمة متمثلة في خريجي الجامعة المتعاقدين إطار برنامج عقود الإدماج .

الفصل الرابع: بطلالة خريجي الجامعة وأهم البرامج التشغيلية

تمهيد

أولاً: نظرة على بطلالة خريجي الجامعة

1. تعريف البطلالة

2. أنواع البطلالة

3. أسباب بطلالة خريجي الجامعة

4. آثار البطلالة على خريجي الجامعة

ثانياً: سياسة التشغيل في الجزائر

1. تعريفها سياسة التشغيل

2. أبعادها

3. أهدافها وأسسها

4. أهم البرامج التشغيلية الرامية للتخفيف من البطلالة

ثالثاً: عقود الإدماج كبرنامج موجه لخريجي الجامعة

1. ماهيته

2. خصائصه وأهدافه

3. الفئات المهنية بالبرنامج

4. شروط الاستفادة من البرنامج

5. الامتيازات والتعديلات الخاصة بالبرنامج

خلاصة

تعد البطالة من أخطر الظواهر التي تنعكس نتائجها على الفرد والمجتمع وكذا على اقتصاد البلاد، وقد بلغ مداها خلال هذه الفترة، لتصل لفئة الجامعيين، ولأجل ذلك حاولت الجزائر من خلال سياسات تشغيلية عدة، تجسيد مجموعة من البرامج المخصصة للفئات الشابة خاصة منهم فئة خريجي الجامعة الذين هم محور دراستنا الحالية، من خلال عقود عمل تضمن لهم وظيفة تساعدهم على الاندماج المهني وتشبع لهم مجموعة من الحاجات التي تمكنهم من تحقيق الرضا والاستقرار والتكيف إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني والذي سنتطرق إليه في فصلنا هذا، الذي سيتم فيه التطرق لسياسة الجزائر التشغيلية بأهميتها وأهدافها مع التركيز على أهم برنامج إدماجي للشباب لخريجي الجامعة .

أولا : نظرة على واقع البطالة لدى خريجي الجامعة :

تعتبر بطالة الشباب الجامعي من أخطر أنواع البطالة التي تنعكس نتائجها على مختلف محطات حياته النفسية والسلوكية والاجتماعية، وما يزيد الأمر سوءا، القانون الذي يحكم التوظيف العمومي وعمليات التوظيف - وحسب المرسوم 99/85 المعدل بالمرسوم 224/91- يعطي أهمية كبيرة لخريجي المعاهد في عمليات التوظيف، بينما يهمل فئة الجامعيين، وهنا يفقد هذا الأخير قيمته، بعدما كان من بين أرقى الفئات في المجتمع من حيث التوظيف والأجر الذي يتقاضاه بمجرد حصوله على الشهادة (أحمد محمد مرسي، دس:ص114).

فعلى الرغم من انخفاض المعدلات الإجمالية للبطالة، إلا أن معدلها في صفوف الشباب والمتعلمين مرتفع، وهذا يعكس نوعية فرص العمل التي تم خلقها في الاقتصاد، والتي أفادت في الأغلب العمال الأقل تعليما، فلقد ارتفع معدل البطالة في صفوف الجامعيين من (12,08% سنة 2005)، إلى (23,78% سنة 2009) وهو ما يشوه صورة الجامعة ويعكس عدم قدرتها على تلبية متطلبات الاقتصاد من حيث العمالة والذي يركز على عدم قدرة التقييم القائم في جانب الطلب على العمالة، على عدم قدرة الاقتصاد على خلق وظائف تحتاج إلى مهارات عالية، لدى فإن ظاهرة البطالة المرتفعة في أوساط الخريجين تعكس إشكالية جودة التعليم ومواءمته لمتطلبات سوق العمل في الجزائر (الطيب لوح، 2008:ص08)

فلبطالة خريجي الجامعة مؤشرات كثيرة تشمل الجانب النفسي، حيث نجد هذه الأخيرة على أمل دائم على أن هذه الشهادة التي تتحصل عليها تخول لها الاندماج في الحياة المهنية بما يتوافق مع مكتسباتها النظرية وطموحاتها الاجتماعية، فهي فئة من الشباب تتميز بمستواها الجامعي مما يجعلهم ينفردون ببعض المشكلات

الخاصة بهم بحكم طول مدة الدراسة، ومستوى ونوعية التكوين الذي تلقونه، بالإضافة إلى أنهم أكبر سنا من الفئة التي لم تدخل الجامعة بعد، فبحكم وجودهم في ظروف اجتماعية واقتصادية مشتركة ومماثلة تجعلهم منحصرين في فئة غير عادية تجربنا على اختيارها كعينة نقيم عليها دراستنا الحالية، فالطالب بمجرد تخرجه، تتكون له صورة معينة في ذهنه، فيرى بأنه أهدافه وحاجاته ستتحقق بعد التخرج بصورة آلية، لكنه يصطدم بواقع جديد مختلف عما كان يتصوره، وتنحصر أفكاره حول ثلاث نقاط أساسية :

- البحث عن العمل المناسب، والطريقة الملائمة لذلك والخدمة العسكرية وكيفية فك أي التزام اتجاهه بالإضافة إلى التفكير في الزواج وما يتطلبه من إمكانيات مادية لا تتحقق إلا بالعمل وهي أفكار تعكس حاجات يسعى خريج الجامعة لتحقيقها وإشباعها، ويظهر جليا أن الوظيفة هي التي تعمل على توفير مجمل هذه الحاجات للشباب.

واعتبارا من أن الجزائر من بين المجتمعات التي تشكل فيها نسبة الشباب أكثر من ثلثي المجتمع، فهي تواجه الآن تحديات كبيرة ومعقدة في مجال العمل، خاصة وأن الحكومة مؤخرا لجأت إلى خوصصة المؤسسات العامة إلى خاصة، وهذا ما يقلص من عدد العمال. (أحمية سليمان، 2007:ص11) حيث شهدت تزايدا مستمرا لطلبات العمل من طرف الشباب، خاصة منهم الذين أتموا تكوينهم الجامعي وأمام هذا وذاك يلجأ خريجي الجامعة إلى العمل غير المنظم، أي علاقات عمل مباشرة ومرنة، لكون طبيعة عقد العمل غير ثابتة أو غير محددة أو غير موجودة أصلا في كثير من الأحيان، وبالتالي ينتج عن العمل غير المنظم، أجر أقل من الحد الأدنى للأجور مقابل ساعات عمل قد تطول أو تقصر عما هو منصوص عليه في القوانين الأساسية. (بخوش هشام، 2011:ص176)

فالطالب الجامعي بعد نهاية دراسته الجامعية يصبح خريج جامعة بعد أن يكمل سنوات دراسته الجامعية (طويل أو قصير المدى) ويتحصل على شهادة الليسانس والتي تكون بمثابة تذكرة تسمح له بالانتقال إلى الحياة العملية، ليتجه نحو تطبيق مهاراته ومعارفه المكتسبة في سوق العمل من خلال وظيفة تناسب تخصصه، إلا أنه ونتيجة لتزايد عدد الوافدين الجامعيين سنويا، مقابل نقص فرص العمل بات الحصول على منصب عمل صعب جدا، فأصبح خريج الجامعة هو الآخر مثله مثل بقية فئات المجتمع، بطالا إلى حين توظيفه توظيفاً مؤقتاً، أو وظيفة دائمة في إطار عقد لا يحقق رضاه وتوافقه داخل مجال العمل، نظرا لعدم قدرة هذا الأخير على إشباع حاجياته وطموحاته التي يسعى لتحقيقها، وهي حاجات متنوعة ومختلفة أسهب في تحديدها وتصنيفها ابراهام ماسلو في هرمه الترتيبي الخماسي، من أدناها بالقاعدة إلى أعلاها بالقمة، ولا شك

أن خرج الجامعة لا تقف حاجاته عند الحدود الدنيا، بل هي حاجات مرتبطة بالطموح والتطلع نحو اكتشاف الذات وتحقيقها، لهذا يسعى من خلال وظيفته إلى الاستمرار في تحقيق الإشباع إلى أقصى حد ممكن.

1. تعريف البطالة :

لقد أخذ تعريف البطالة عدة أبعاد وتوجهات ، فبعدما كانت البطالة مرتبطة بالاقتصاد والتنمية ومن اختصاص الباحثين الاقتصاديين كظاهرة تنعكس على اقتضا البلاد ، أصبحت اليوم مفهوم متداول لدى علماء النفس والاجتماع نظرا ارتباطها بالفرد وتأثيراتها على نفسيته وعلاقاته الاجتماعية ومستوى انتمائه وتكوينه لهوية مستقلة .

– تعرف البطالة على أنها : "عدد الأشخاص القادرين عن العمل ،ولا يعملون بالرغم من أنهم يبحثون عن عمل جدي" (عبد الرحمن يسري أحمد، 1997:ص285)

– كما تعرف أيضا : "عدد الأشخاص البالغين ،الذين لا يشتغلون أي وظيفة ويبحثون عن فرصة عمل" (كامل بكري وآخرون، 2000:ص9)

– وهناك من عرفها على أنها : "تلك الحالة التي يكون فيها الفرد قادر على العمل وراغبا فيه وباحثا عنه ولكنه لا يجده" (عبد الرحمان العيساوي، دس:ص136)

– هذا وتعرف كذلك على أنها : "حالة عدم الاستخدام التي تمس الأشخاص القادرين على العمل ،والذين ليس لهم فرص سانحة للعمل،وهي بعبارة أخرى ،توقف غير طوعي عن العمل بسبب عدم وجود وظيفة" (محمد عاطف غيث، 1975:ص338)

فالبطالة إذن وحسب التعاريف تكمن في صورتين :

✓ **بطالة ظاهرة** : وتعني أن الأفراد لا يجدون فرص العمل التي تتناسب مع قدراتهم وتخصصاتهم ومؤهلاتهم التي حصلوا عليها

✓ **بطالة مقنعة** : تظهر من خلال تعيين بعض الأشخاص في وظائف لا تعود فائدة إنتاجية من ورائها (محمد عبد الله مغازي، 2005:ص16)

وهنا إشارة إلى أن خريج الجامعة المتعاقد وبوضعيته داخل مجال العمل يعتبر بطل ،على اعتبار المنصب الذي يشغله والمؤهل الحائز عليه .

من خلال التعاريف التي تم عرضها، يتضح جلياً أنه ليس أي شخص بإمكاننا نعتة بالبطال، ما لم تكن له القدرة والدافعية والإمكانية الإرادة للعمل، فليس عدم العمل فقط يعبر عن البطالة، بل ترتبط بمجموعة من المتغيرات، فانخفاض الأجر وعدم تناسب العمل مع التخصص أو المؤهل العلمي والوظائف الأقل من المؤهل، كلها تعبر عن بطالة مقنعة قد لا تلحظها الإحصائيات ولكن يشعر بها الفرد العامل الذي لا يستطيع التكيف ولا الاستمرار في العمل، ومن هنا نستشف أن عينة دراستنا بما تملكه من مؤهل علمي يسمح لها بالحصول على وظيفة مستقرة، وتمافتها المستمر على مكاتب التشغيل و بصورة دورية تجعلها فئة تعاني من البطالة بحكم رغبتها في العمل وقدرتها على إنجازه، وهي بطالة الشباب الذين تتراوح أعمارهم من (19 إلى 35 سنة)، ومن أجل التقليل من حدتها برمجت لهم الدولة برنامجاً من أجل مساعدتهم للحصول على منصب عمل في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات الجامعية ، وهو ما دفعهم مرغمين دون وجود خياراً آخر من الاستفادة منه ، ولو أنه لا يتوافق لا مع الشهادة ولا مع التخصص ولا حتى مع الأجر.

2. أنواع البطالة :

تختلف أنواع البطالة تبعاً لمجموعة من المتغيرات المرتبطة باقتصاد البلاد، والتي تنعكس على الأفراد بمختلف مستوياتهم، ولا شك أن بطالة الشاب الجامعي المثقف تختلف اختلافاً جذرياً عن لا مؤهل ولا شهادة له ، سواء من حيث النتائج والتأثيرات أو من حيث المفهوم، وعليه فمن بين أنواع البطالة ما يلي :

✓ البطالة المقنعة:

هي تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة زائدة أو فائضة لا تنتج شيئاً تقريباً، بحيث إذا ما سحبت من أماكن عملها، فإن حجم الإنتاج لن ينخفض ، ونحن هنا إزاء فئة من العمالة تبدو من الناحية الظاهرية أنها في حالة عمل ، أي أنها تشغل وظيفة و تتقاضى عنها أجراً ، لكنها من الناحية الفعلية لا تعمل و لا تضيف شيئاً إلى الإنتاج وهو الأمر الذي يرفع من التكلفة المتوسطة للمنتجات، و تظهر البطالة المقنعة خاصة في الدول النامية في الإنتاج الزراعي، ومؤسسات القطاع الحكومي، حيث تتكدس المكاتب الحكومية بما يزيد عن الحاجة و لكن يمكن لهذا النوع من البطالة أن ينتهي إذا ما قامت المؤسسة بعمل توسعات جديدة، أو فتح فروع أخرى تستوعب هذا الفائض من العمالة، أو القيام بأعمال أخرى تساعد على رفع إنتاجية المؤسسة. (رمزي زكي، 1997: ص33)

ومن خلال مقابلتنا مع البعض من عينة الدراسة، توصلنا ومن خلال إجاباتهم إلى أنه وبالرغم من أنهم موظفون في إطار عقود الإدماج، إلا أنهم لا زالوا يشعرون بنوع من البطالة وهي بطالة مقنعة، وذلك راجع إلى العدد الهائل من الموظفين، بحيث يجد المدمج نفسه وبالرغم من كفاءته وقدراته، إلا أن منصب عمله لا يتكافأ مع مستواه الجامعي لا من حيث الكم أي المهام ولا من حيث الكيف وطريقة الأداء، فلا ساعات العمل تتوافق مع الوظيفة ولا الوظيفة تتوافق مع التخصص ولا التخصص يتوافق مع المهام، وهنا يشعر خريج الجامعة بأنه لا فائدة منه بالمؤسسة وكأنه بدون وظيفة. حيث أثناء إجراءنا للمقابلة لم نضطر للتنقل من مكان لمكان على اعتبار أن عينة دراستنا مجتمعين بثلاث مكاتب محددة، وهو ما جعلنا نلجأ للمقابلة الجماعية والتي أفادتنا في الحصول على كم متباين من المعلومات وكانت دافع لبعضهن للاسترسال في الحديث .

✓ البطالة الدورية: (السافرة، العابرة)

تنتشر هذه الأخيرة في الدول الرأسمالية المتقدمة التي يتعرض اقتصادها القومي للأزمات الناتجة عن انخفاض الطلب الفعلي مما ينتج عنه تعطيل لجانب كبير من الطاقة الإنتاجية للاقتصاد القومي ومن ثمة تفشي البطالة بين العمال، ويترتب عن هذه الأزمات آثار خطيرة على اقتصاديات البلاد. (محمد علاء الدين عبد القادر، 2003: ص4)

وبالتالي فالبطالة الناتجة عن التقلبات الاقتصادية تسمى بطالة دورية وهي إجبارية وليست اختيارية (Abdelmadjid Bouzidi, 1992, p20)

✓ البطالة الاحتكاكية:

يشير هذا النوع من البطالة إلى وجود أفراد يبحثون عن عمل لأول مرة، أو يبحثون عن وظيفة أفضل من سابقتها، وهنا يرتبط مفهومها بالتفتيش، أو البحث عن وظيفة مناسبة، ويسمى هذا النوع أيضا "بطالة البحث" (محمد علي الليثي وآخرون، 1997: ص257)

✓ البطالة الاختيارية :

تشمل الأفراد القادرين على العمل إلا أنهم لا يرغبون فيه في ظل الأجور السائدة، بالرغم من وجود وظائف شاغرة لهم، مثل الأغنياء الذين يعزفون عن قبول العمل في ظل الأجور المتاحة وكذلك المتسولين والأفراد الذين تركوا وظائف كانوا يحصلون منها على أجور عالية، وبالرغم من أن هذه الخصائص تعبر عن البطالة إلا أنها لا تحسب ضمن حساب قوة العمل في المجتمع. (علي عبد الوهاب نجا، 2005: ص30)

✓ البطالة الهيكلية:

تظهر هذه البطالة بمجرد حدوث تغيير أساسي في الهيكل أو البنية الصناعية، فهي إذن تنتج عن التغييرات الهيكلية في الاقتصاد الوطني، كالتطور التكنولوجي التي تجعل العامل غير قادر على التكيف على اعتبار أن مهاراته لم تعد تتلاءم مع العمل الذي يقوم به، فينخفض الطلب على بعض المهن، ويرتفع على بعضها الآخر وبالتالي تنتج البطالة بسبب المهن التي ينخفض الطلب عليها لأنه لا يمكن إعادة تأهيلهم. (أحمد الأشقر، 2002:ص301).

3. أسباب بطالة خريجي الجامعة:

توجد نسبة كبيرة من أصحاب الشهادات العليا بالجزائر إما عاطلة عن العمل، أو مهددة بالبطالة في المستقبل القريب وتعود انتشار ظاهرة البطالة بين أو ساط خريجي الجامعة إلى جملة متنوعة من النقاط نذكر منها :

✓ أسباب متعلقة بطبيعة التعليم الجامعي :

— تتمثل هذا الأسباب أساسا في عدة مواءمة مخرجات التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل المحلي، حيث نجد تدني ومحدودية مستوى المهارات والقدرات التي يحوز عليها خريجي الجامعة، ولا يلي في الوقت نفسه احتياجات السوق المحلي وخاصة لدى القطاع الخاص وذلك بسبب عدم توفر الإمكانيات المالية لدى مؤسسات التعليم العالي على وضع برامج تدريبية للخريجين بعد تخرجهم أو أثناء دراستهم، ضف إلى ذلك ضعف التنسيق بين مؤسساتنا والمؤسسات التعليمية الدولية أو العربية من أجل تبادل الخبرات والمعارف والتجارب .

- عدم مواءمة مخرجات التعليم العالي وحاجات سوق العمل كما ونوعا
- ضعف التخطيط مع التوسع السريع في التعليم العالي مع الاعتماد على أساليب تقليدية في التدريس والتدريب والتقييم والذي أدى إلى هشاشة برامج التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني في التعليم العالي
- عدم وضوح الاحتياجات المستقبلية لسوق العمل من القوى البشرية
- سوء سياسة التخطيط والبرمجة المركزية في توزيع أعداد الطلبة، ويتم ذلك خلافا لمؤهلاتهم ورغباتهم وما ينتج عنه من فشل وتأخر دراسي، مع تخرج كفاءات ضعيفة غير مؤهلة وغير راغبة في العمل
- التوجه العام لسلك التعليم الأكاديمي، والعزوف نحو التعليم المهني

- الأمية المهنية أو الميدانية التي يعاني منها معظم الخريجين ،مع صعوبة تطبيق ما يتعلموه ،ضف إلى ذلك الخوف والقلق من المواجهة المهنية
- عدم هضم المناهج التعليمية لعدة أمور
- إهمال وكسل الطالب معظم سنوات الدراسة
- عدم قناعة الطالب باختصاصه وجدوى تعليمه
- قصور السياسة التعليمية ،بسبب قلة كفاءة الكوادر التدريسية والتدريبية
- سوء توزيع الخريجين أحيانا أو توزيعهم عشوائيا على قنوات ليست لها علاقة بتخصصاتهم أو بما يدرسونه ،وهذا على عكس ما يدعى بسياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وذلك ما بن سوء فهم وسوء تخطيط

✓ أسباب متعلقة بطبيعة سوق العمل: بسبب التشوهات العديدة التي يعاني منها سوق العمل المحلي

،نتج خللا واضحا في أداء العمالة وذلك بسبب

- اختلال توازن آليات العرض والطلب على اليد العاملة المؤهلة في السوق المحلية
- عدم فعالية الاتصال بين الجامعات وجهات التوظيف
- عدم توافق مهارات خريجي الجامعات مع طبيعة الأعمال التي تقدمها جهات التوظيف في القطاعين العام والخاص

- التضخم في عدد خريجي الجامعة ،وعدم توافق فرص العمل مع اختصاصهم
- ارتفاع عدد المشتغلين في القطاع الحر ،وتغير اتجاهاتهم لجمع المال عن طريق التجارة.
- أسباب متعلقة بالبيئة المحيطة بالجامعة: وتتمثل في
- بطء معدلات النمو الاقتصادي والاعتماد شبه الكلي على النمو المرتبط بالخروقات
- ارتفاع معدلات النمو السكاني (فئة الشباب والأطفال)
- زيادة الطلب على التعليم الجامعي النظري منه
- التقليل من شأن بعض المهن والتي لا يقبل بها خريجي الجامعات بسبب العادات والتقاليد الاجتماعية
- الميول والاهتمامات والتوجيهات القيمة لمهن دون أخرى كالتعليم مثلا بالنسبة للمرأة .(مداني بن شهرة

،2011:ص ص9،8)

- هذا وترتبط البطالة كذلك بالتطور التكنولوجي ،مما يؤدي إلى إحلال الآلة محل الإنسان ،فتصبح المؤسسات ليست بحاجة إلى مورد بشريهما كانت كفاءته.
- عدم التناسب بين العمل والأجر وعدم توجيه الشخص المناسب في المكان المناسب ،وهذا ما هو حاصل بالنسبة لخريجي الجامعة المستفيدين من عقود الإدماج ،حيث تم توجيههم في مناصب عمل لا علاقة لها بالتخصص ،مقابل أجر أقل من الأجر القاعدي ،مما يجعله عرضة لتأثيرات نفسية سيئة ،فيضطر للعودة للبطالة على أن يستمر في وظيفة لا علاقة لها بمعارفه ومكتسباته العلمية .(خالد الزاوي،2004:ص15).

4. الآثار المترتبة على بطالة خريجي الجامعة :

إن البطالة كظاهرة اقتصادية واجتماعية بصورة عامة ؛لها آثار عدة، فإذا كانت تولد الفقر والآفات الاجتماعية بين أوساط المجتمعات بمختلف فئاته ،فإن انتشارها لدى فئة الجامعيين أو حاملي الشهادات يلعب دورا كبيرا في التأثير على نفسياتهم ووقوع العديد من الأمراض التي تفرض عليهم جملة من الحالات المحبطة نتيجة عدم قدرتهم على تحقيق ذواتهم التي يطمحون لتحقيقها من خلال العمل ،حيث تعد بطالة المتعلمين من اخطر أنواع البطالة ،كونها تقود إلى الكثير من الانحرافات ،حيث يحتل الشاب المحروم من الاندماج الاجتماعي مكانة المهمش ،فيقوم بالبحث عن سلوكيات تتعارض وسير النظام الاجتماعي ،حيث توصل الدكتور (بوسبسي1991) إلى أن المدمن الجزائري هو شاب سنه من 16 إلى 30 سنة ،عاطل عن العمل ومهمش ،ويرجع ذلك إلى خوف الشاب من المستقبل ، حيث تحول هذه الأخيرة الشاب الجامعي من منتج فعال إلى مخرب ومدمر ،ضف إلى ذلك فالبطالة تفقد الشاب مكانته الاجتماعية ،حيث أن افتقار الفرد لدور محدد في المجتمع يجعله معام واضحة حول مفاهيم الدور والمسؤولية ،وهذا يجعله يشعر بأنه يملك حقوقا فقط ويصعب عليه لاحقا تقبل فترة الواجبات .

- كما تتجلى صعوبة البطالة لدى خريج الجامعة كونه أولا يسعى للبحث عن العمل في تخصصه ،وهو من خلال ذلك يحاول الحصول على الدور والمكانة فخريجي الجامعة يعتبرون أنفسهم أكثر نضجا وثقة في دواتهم وأقل ضغطا وأكثر مسؤولية .

- كما تؤدي بطالة الجامعيين إلى هجرة الكثير من الكفاءات بسبب عدم توفر فرص العمل لهم ،وقلة أجورهم أو عدم وضعهم في الأماكن التي تناسب مؤهلاتهم العلمية .

- تعطي بطالة الجامعيين انطبعا سيئا لدى عامة الناس ولدى الخريجين أنفسهم حيث يشعرون بالإحباط وبعدم جدوى التعليم أو جدوى التخصصات، وبالتالي يقل اعتبار التعليم والشهادة وأصحابها - كما أنه وبسبب هذا النوع من البطالة، يتسرب الوهن إلى مسيرة العلم والتعليم بسبب تعطل كفاءات كثيرة عن العمل، وهدر أموال كبيرة

- حدوث الكثير من الانحرافات والأمراض الاجتماعية، لوجود الكثير من هؤلاء، وعدم مسيرتهم لمسيرة المجتمع، وشعورهم بالإحباط والفشل، مع عجزهم عن تلبية متطلبات الحياة أو تحقيق ما كانوا يطمحون إليه - ضعف روح المواطنة لدى بعض هؤلاء الأشخاص للأسباب السالفة الذكر، كون هذا النوع من البطالة يشكل لهم صدمة لعدم تقديرهم الصحيح لمسببات ذلك. (حميد الهاشمي، 2003:ص9)

- **تدني اعتبار الذات** : حيث يعاني الشخص العاقل من التهميش الاجتماعي فيشعر بأنه عالة على مجتمعه، فيتولد لديه شعور بعدم الرضا وتحقير الذات، حيث أظهرت آخر الدراسات أن أكثر المشكلات التي يعاني منها الشباب في المجال الشخصي هي الأسرة وتقدير الذات وتحديد الأهداف ثم سوق العمل، في المجال المهني، ثم يعانون من الخوف من المستقبل المجهول، كما يعاني من الصراع من أجل تحقيق الذات (لابا سليم معريس، 2011:ص140).

كما أن هناك آثار أخرى لا تقف عند خريجي الجامعة فحسب بل تتعداها إلى اقتصاد البلاد من جهة والفئات الأخرى وتمثل في:

- **تخفيض قيمة الشهادة** : فلقد أدى التوزيع العام في توفير التعليم من ناحية، والإخفاق الجزئي في محاولات تخطيط القوالب البشرية من ناحية أخرى، إلى سلسلة من المشكلات المتعلقة بالتفاعل بين توفير التعليم والطلب المهني، كانهدام التوافق بين العرض والطلب المهني، والوفرة الزائدة في عدد خريجي الجامعة وطبيعة الأعمال التي لا تتطلب قدرة فائقة، حيث حذرت بعض الدراسات من تجاوز المستوى التعليمي المناسب لطبيعة العمل، لأن هذا التجاوز لن يكون له عائد في دخل الفرد، إضافة إلى أن تكلفة الفرصة البديلة بجانب تكلفته الفعلية تصبح هدرًا، لهذا فإن الخبراء الذين حللوا الآثار الممكنة أن تنجم عن الإفراط في التعليم مثل (رامبرجر Ramberger) لا يجذبون رفع مستويات التعليم لممارسة أعمال بسيطة لأنه لا يكون لها معنى اقتصادي، بل يؤدي فقط إلى تغيير جهة البطالة من بطالة الفئة المتعلمة إلى بطالة الفئة الأقل تعلمًا، أي غير المتعلمة مع المحافظة على مستوى البطالة، إضافة إلى هدر الأموال الكبيرة، نتيجة عدم استفادة الخريجين مما تلقوه وما أنفق عليهم خلال فترة الدراسة، وهذا ما يحدث فعلا في الجزائر، حيث نرى مهندس دولة يعمل

كسائق بسيارة أجرة ،أو الحامل لشهادة الماجستير يبيع الجرائد ،فتنتج خسائر مزدوجة ،حيث يخسر حامل الشهادة سنوات طويلة من عمره لا يمكنه تعويضها أو استرجاعها ،وتخسر الدولة ملايين الدينارات لتكوين إدارات عليا تشغل مناصب بسيطة .

- **التسرب المدرسي المبكر:** وتعد هذه النقطة من أخطر النتائج الاجتماعية والاقتصادية في آن واحد ،حيث ثبت علميا أنه عندما يصل الطفل إلى سن الخامسة عشر يصبح بمقدوره التمييز جيدا بين الأشياء ،حيث يبدأ في التفكير في مستقبله ويتأثر كثيرا بمحيطه ،وبالتالي فمشاهدته لمعظم حملة الشهادات بطالين ،فإنه يفضل التوقف عن الدراسة مبكرا ،وهذا بمساعدة الذهنيات الموجودة في المجتمع ،الذي تغيرت نظرتة للتعليم الذي وبعدها كان مفخرة ؛أصبح اليوم تضييعا للوقت ،وإذا قبلنا رأي أحد المحللين حول دور المدرسة والذي مفاده أن المدرسة عبارة عن مكان يحجز فيه الطفل ست سنوات يوميا ،لمنعهم من إحداث المشاكل ،ففي هذه الحالة تفقد المدرسة دورها والنتيجة هي انحراف هؤلاء ،كما نراه اليوم في واقعنا المعاش

- **انتشار الجهل :** فكل أمه تحاول التقدم والرقي لا بد عليها من تكوين وتطوير مواردها البشرية اعتبارا من أن هذه الأخيرة تعتبر أوراقا رابحة في المؤسسات ،وانحراف هذه الأخيرة يجعلها دولة محفوفة بالخطر ،ومن المعلوم أنه إذا لم يقم الشخص بمراجعة مكتسباته فإنه سيفقدها ،فما بالك بطفل الخامسة عشر وبطال ،فهو أكيد سيكون جاهلا وأميا ،فتنتشر البطالة وتتحول المجتمعات إلى مجتمع بطال وأمي يواجه مشاكل طويلة المدى .

- **اللجوء إلى استيراد اليد العاملة المؤهلة من الخارج :** فمن أجل مواكبة التطورات خاصة التكنولوجية منها ،فرت على الدولة تغييرات هيكلية ،ومنه وجب على الجزائر يد عاملة مؤهلة تأهيلا عاليا للتحكم في التكنولوجيا الجديدة المستوردة من الخارج ،إلا أن مشكل بطالة حاملي الشهادات العليا ،يضطر إلى استيراد يد عاملة مؤهلة تأهيلا عاليا من الخارج ،كما حصل في السبعينات أثناء بناء لقاعدة الصناعية ،حيث لجأت الجزائر إلى استيراد عمال مهرة من الخارج ،والنتيجة مفرزة مع بطالة مستمرة .

- **هجرة الأدمغة إلى الخارج :** فهف الطالب الجامعي شهادة تكفل له منصب عمل ،ولأن الجزائر لم توفر له ذلك ونتيجة لصعوبة الحصول على منصب عمل يكافئ التخصص ،لجأ هذا المتعلم إلى مكان آخر يشبع له حاجاته ،والجزائر على غرار عدة بلدان تعاني من هذه الظاهرة وذلك بسبب البطالة من جهة والأجر ومستوى المعيشة من جهة أخرى ،فيتحمس خريج الجامعة للهجرة وتخسر الجزائر خسارة مزدوجة ،الأولى أنه من الممكن أن يصبح هذا الشاب الجامعي عالما ،كما حدث وقد هاجر عدة علماء جزائريين ،فلا تستفيد منهم وطنهم

،والثاني الخسائر المادية التي اقتطعت من المداخيل وأنفقت في تكوين الجامعيين .(مهدي كلو، 2003:ص145)

- ولكون البطالة تعتبر مرض اجتماعي فإنها وبالإضافة إلى ما تم عرضه، فهي تعمل على إضعاف الشعور بالانتماء لدى خريجي الجامعة ،وتولد لديهم الشعور بالاغتراب والعزلة مع ضعف الثقة بالنفس فيعجز على التكيف، فتصاب كل عناصر الشخصية والجسمية ،العقلية والنفسية وكذلك الاجتماعية بالعجز والإحباط والضعف بسبب سوء التكيف (عبد الرحمن العيسوي ،دس:ص162)

- كما يشعر هذا الأخير بضعف الاندماج في الوسط الاجتماعي فلا يجد مكانا له فيه وبالتالي يفقد اندماجه مع المحيطين، ولأجل ذلك شدد دوركاهم على الدور الأساسي للعمل باعتباره آلية من آليات تحقيق الاندماج الاجتماعي ومنشأ الروابط الاجتماعية ،حيث أكد على أنه ليس مجرد علاقة تقنية لتحقيق الإنتاج، فحسب بل هو عاملا أساسيا للتموقع في البناء الاجتماعي ،فهو وبالإضافة لكونه مصدرا للدخل الذي يتلقاه الفرد مقابل نشاطه ،فهو كذلك قيمة تبادلية تساهم في تشكيل هويته الاجتماعية ،فهو يمنح العامل إمكانية الترقية في المسار المهني ، وبالتالي إشباع الحاجة إلى الاندماج والانتماء الاجتماعي للفرد (Robert Castel ,1994 :p10) وهو ما أدرجه ابراهام ماسلو في هرمه ليجعل إشباع حاجة الانتماء إلى الجماعة في المرتبة الثالثة وهذا يعكس مدى أهميتها بالنسبة للفرد الاجتماعي بطبعه ،وأي فرصة عمل لا تسمح له بتحقيق التواصل والانتماء إلى جماعة العمل ،لا بد وأنها تنعكس على أدائه وصحته النفسية .

- كما تؤثر البطالة أيضا على مستوى تحقيق الإشاعات الفردية والجماعية ،ذلك لتأثيرها على الأجور ،التي تعد مصدر رزق وتلبية الحاجات (فليح حسن خلف، 2007:ص335)

- ارتفاع معدلات الجريمة بين العاطلين عن العمل ،فمن الواضح أن الجرائم تنتشر بكثرةلذي فئة الشباب وسببها الأول البطالة ،وفي ذلك يؤكد (الإمام أحمد بن حنبل) في قوله: "إذا جلس الرجل ولم يحترف،دعته نفسه إلى أن يأخذ ما في أيدي الناس" (نزار سعيد الدين العيسي و ابراهيم سليمان قطف، 2006:ص249)

- فالعمل إذن يملاً وقت الفراغ ،وكلما حرم الفرد من العمل دعته نفسه إلى ارتكاب الجرائم فبطالة خريجي الجامعة إذن تعد من أخطر أنواع البطالة كونها لا ترتبط بمتغير واحد يمكن الإغفال عنه ،وسد ثغرتة بسهولة كما يحدث بالنسبة لباقي الفئات البطالة التي استفادت من منحة شهرية مؤقتة في إطار برامج الدولة للتخفيف من البطالة ،إذ لا يمكن وضع حد لها بمجرد منصب عمل مؤقت أو أجر رمزي ،كونها مرتبطة بدوافع فئة شابة وطموحة وحاجات مختلفة تحتاج للإشباع من خلال منصب عمل متعدد

الامتيازات، فهي فئة مرتبطة بمستواها التعليمي ومؤهلها العلمي الذي يؤهلها للعمل، وهو لا محالة نقطة خاسرة للدولة كونها تحتاج لأيدي عاملة ذات كفاءة، ومن جهة أخرى فالمرحلة التي يتخرج فيها الشاب الجامعي هي مرحلة الشباب المرتبطة بالطموح وبناء المستقبل المهني، حيث تتعدد لديه الحاجات التي يسعى لتحقيقها من خلال العمل والتي تسمو عن حاجات مختلف الفئات الأخرى.

ثانيا: سياسة التشغيل بالجزائر:

تعتبر البطالة وسياسة التشغيل وجهان لعملة واحدة فلا يحق لنا التحدث عن البطالة دون التطرق لسياسات الدولة الهادفة أساسا لوضع حد لهذه الظاهرة من خلال توفير فرص عمل مختلفة ومتنوعة، لهذا سنعمد من خلال هذا العنصر إلى توضيح مقتضب حول سياسة التشغيل بالجزائر وأهدافها الأساسية التي تسعى لتحقيقها، مع ذكر أهم البرامج التي اقترحتها وتم تطبيقها عبر فترات متعاقبة .

1. تعريف سياسة التشغيل:

-السياسة هي: (lapolitique)"مجموعة الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية "(صبحي حموي، 2000:ص721)

- فالسياسة إذن هي : عبارة عن خطط وبرامج أو أهداف متجهة نحو العمل .
- أما سياسة التشغيل (**la politique d'emploi**) فهي : السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة ، وتنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق "(زكي بدوي، 1994:ص178)

- هذا وتشير سياسة التشغيل كذلك : "إلى الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل لقوى العمل، وفي إعداد وتكوين أفرادها، وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل (أفراد، شركات، مؤسسات عامة وخاصة)، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل إيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم، ونظرته للعمل وحق المواطن "(بلقاسم سلاطينة، 1996:ص61)

-كما تعرف على أنها : " السعي لإيجاد عمل لكل من يطلبه " (محمد عدنان وديع، 2007:ص1)
فسياسة التشغيل إذن وبناء على ما تم عرضه من تعاريف، هي عبارة عن مجهودات من طرف الدولة متعلقة بموضوع الشغل، ترتبط بأهداف قريبة وبعيدة المدى، وتتجسد هذه الأهداف من خلال مجموعة من البرامج والأجهزة التي تهيئ للأفراد مناصب عمل، وذلك من أجل التخفيف من حدة البطالة .

وقد اعتنت سياسة التشغيل في الجزائر بجميع البرامج أو الأجهزة التي أنشأت بغرض إدماج البطالين في سوق العمل، ونظرا لأهمية مخرجات الجامعة ودورها في الاضطلاع بتنمية فعالة لها مؤهلاتها وخصائصها فقد خصصت لها الحكومة برنامجا خاصا لإدماجها في سوق العمل، فسياسة التشغيل في دراستنا هذه تعني بالبرامج التي خصصتها الدولة من أجل هدفين أساسيين أولهما التخفيف من بطالة خريجي الجامعة وثانيها وفي نفس الاتجاه، مساعدة هذه الفئة على الاندماج في الوسط المهني.

2. أبعاد سياسة التشغيل :

عنيت سياسة التشغيل بالجزائر بعدة جوانب، منها ما يتعلق بالجانب التنظيمي الهيكلي، ومنها ما هو اقتصادي، كما تضمنت أبعادها الجوانب السياسية والاجتماعية والتي منها ما يلي :

✓ الأبعاد التنظيمية والهيكلية :

تهدف هذه الأخيرة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، تم تحديدها في وثيقة المخطط الوطني لترقية التشغيل ومحاربة البطالة وذلك خلال شهر فيفري من سنة 2008 والتي منها :

- العمل على تنظيم سوق العمل، والرفع من مستوى عروضه، وتحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين الطلب والعرض في مجال التشغيل
- العمل على تكييف المؤهلات مع مخرجات سوق العمل
- دعم الاستثمار لخلق فرص ومناصب عمل مع ترقية التكوين والتأهيل لا سيما في موقع العمل، وفي الوسط المهني لتسيير الإدماج في العمل و تنمية روح المقاولة (وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، 2015:ص01)

✓ البعد الاقتصادي :

تهدف إلى استثمار القدرات البشرية خاصة المؤهلة منها، لخلق الثروات الاقتصادية من خلال توظيفها في مختلف القطاعات من أجل إحداث تنمية اقتصادية واجتماعية للبلاد، فالموارد الطبيعية وحدها دون استغلال لن تؤدي إلى نتائج إيجابية، إذ لابد من معالجة الأفراد لها من خلال استثمارها وتوجيهها .

✓ البعد السياسي :

حيث تستخدم السياسة التشغيلية كأداة لإعادة توزيع بعض القوى الاقتصادية والاجتماعية والتي من المتوقع أن تقوم بدورها لدعم النظام، ومن وهنا كانت السياسة التوزيعية الوسيلة الأسهل والأسرع لإضفاء الصبغة الشرعية على النظام واكتساب رضا وتأثير الجماهير.

✓ البعد الاجتماعي :

ويهدف إلى القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناجمة عن آفة البطالة، لاسيما بالنسبة لفئة الشباب ذوي المؤهلات الجامعية، وذلك من خلال توفير الظروف المناسبة لإدماجهم في الوسط المهني، وفي المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء وذلك من خلال البرامج التي تحد من انتشار البطالة ومظاهرها السلبية (عبد الحميد قومي وحمزة عايب، 2011:ص4).

3. أهداف وأسس سياسة التشغيل :

لا شك أن مجموع البرامج التي وضعتها الدولة كان وراءها ارتفاع في نسب البطالة ونقص في فرص العمل، واحتجاجات شباب جراء عدم قدرتهم على إيجاد منصب عمل، وما من برنامج إلا ويتحدد بمجموعة من الأهداف لضبط وجهته وجعله قابلا للعمل به، ومن أهم أهداف السياسات التشغيلية للجزائر مايلي :

- استقرار العمل، والذي يقصد به دوام العامل في عمله، وتقليص التغييرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي

- تنظيم أساليب ومواعيد إدخال التحسينات التقنية ، بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بع تعيينها
- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية لأداء أفضل
- تنظيم علاقات العمل في الإطار القانوني والتشريعي ،الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة
- زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية
- رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة دخل الأفراد
- توفير فرص العمل لكل فرد من أفرا القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل من أجل الكسب . (سميحة يونس، 2007:ص88)

تعتبر هذه الأهداف هي النقاط التي سطرتها الدولة لتحقيق سياسة تشغيل ذات فعالية، بعد التقلبات التي طرأت على سوق العمل، بدايتها كانت بسبب التحولات الاقتصادية، وغلق المؤسسات وتسريح العمال، والتي مهدت لانتشار البطالة بشكل كبير بين أوساط مختلف فئات المجتمع، فاضطرت الجزائر إلى تجسيد هذه

السياسة عبر مجموعة من المراحل، وقد اختلفت السياسات التشغيلية في مضامينها وتوجهاتها، إلا أن هدفها واحد وهو المحافظة على استقرار سوق العمل، والتخفيف من البطالة، من خلال توفير مناصب شغل للفئات الشابة وعلى رأسهم فئة خريجي الجامعة، التي طالما اعتبرت من الفئات المحمية، نظرا لما تتميز به من مستوى عالي، ومعارف متنوعة ومتخصصة .

4. أهم البرامج التشغيلية:

حاولت الجزائر جاهدة من خلال مجموعة من البرامج المتعاقبة، توفير مناصب شغل بهدف التخفيف من حدة البطالة التي تحيط بمختلف فئات المجتمع، وأسندت هذه الأخيرة إلى وكالات متخصصة، لكل منها مهامها وأهدافها المحددة، وقد لقي البعض منها نجاح نوعي والبعض الآخر لم ينجح في تحقيق أهدافه، وسنعرض فيما يلي بعض هذه البرامج ومهامها والوكالات التي تسيروها

أ. البرامج المسيرة من طرف وزارة العمل:

✓ برامج تشغيل الشباب *le programme Emploides Jeunes*

يتمثل هذه البرامج في تشغيل الشباب بشكل مؤقت في "ورشات منفعة عامة" التي تنظم من طرف الجماعات المحلية والمديريات الوزارية المكلفة بقطاعات الفلاحة والري والغابات والبناء والأشغال العمومية، كذلك نجد برامج تكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل مهني خاص إذ أن غالبيتهم من الراسبين في المنظومة التربوية وهذا لتسهيل إدماجها في الحياة المهنية، تمول الدولة هذه البرامج عبر صندوق إعادة تشغيل الشباب، حيث أن الإعانات المقدمة تحدد وفق عدد المستفيدين ومستوى الأجر الذي يربط بالأجر الوطني الأدنى المضمون الساري المفعول آنذاك وهذا مهما كان مستوى تأهيل المترشحين، إلا أن تطبيق مختلف هذه البرامج كشف عن وجود نقائص، من بينها نجد:

- أغلب مناصب العمل هي مناصب مؤقتة غير محفزة وغير مؤهلة.
- سوء التنظيم بسبب غياب هيئة تتكفل بتوجيه وتنسيق النشاطات ومتابعتها ولهذا تقرر إنشاء جهاز جديد مع بداية 1990م، لاستخلاف برنامج تشغيل الشباب وهو جهاز الإدماج المهني للشباب.(قندوز سناء، 2004:ص30).

✓ الوظائف المأجورة بمبادرة محلية *ESIL*

هي مناصب عمل مؤقتة تنشئها الجماعات المحلية مدتها من شهر إلى 12 شهرا، يستفيد منها الشباب العاطل عن العمل و الذي لا يتمتع بمؤهلات كبيرة و لكن هذه الوظائف قد اقتصرت على الأشغال غير المنتجة و القليلة التأهيل.

✓ جهاز الإدماج المهني للشباب: *le Disposition d 'insertion professionnelle des jeunes*

يهدف هذا الجهاز لإزالة و تصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب عن طريق تشجيع الشباب على إنشاء نشاطات لحسابهم الخاص و قد تم إقرار هذا الجهاز من قبل مجلس الوزراء بتاريخ 1990/05/06. (ماجدة أبو زنطو عثمان غنيم، 2006:ص166)

ب. البرامج التي تسيروها وكالة التنمية الاجتماعية : *Agence de Développement Sociale*

أنشئت هذه الوكالة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 232_96 المؤرخ في 29 جوان 1996 (الجريدة الرسمية، 1996:ص18). وتهدف إلى:

- التخفيف من حدة نتائج هذه البرامج على الفئات الاجتماعية الضعيفة وذلك بوضع تدابير وبرامج لمحاربة البطالة والفقر والتهميش، ولهذا الوكالة مجموعة من المهام نذكر منها :
- ترقية وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة
- منح القروض المصغرة لفائدة الأشخاص الذين لا يملكون الإمكانيات الكافية من أجل خلق الشغل الخاص بهم.
- هيكلية وتنظيم القطاع غير الرسمي .
- العمل على تشجيع العمل المحلي والمستقل .
- تدعيم المهن الصغيرة والحرف .
- دعم كل مشروع إنتاجي أو خدماتي ذو منفعة اقتصادية أو اجتماعية، قصد ترقية وتنمية الشغل (الجريدة الرسمية 1996:ص19) وقد أسندت لهذه الوكالة مجموعة من البرامج الهامة والمتمثلة في :

✓ التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة : *Les Activités d Intérêt (Générale)*

هي عبارة عن وظائف في إطار الشبكة الاجتماعية في ورشات البلدية ، بأجر محدد ب 3000د، ج كل شهر ، يستفيد منه شخص واحد لكل عائلة ، وقد سمح ولو بشكل ضئيل في التخفيف من البطالة من جهة ومساعدة الجماعات المحلية لتعويض عن نقص العمال (مداني شهرة، 2009:ص281) إلا أنه سجل مجموعة من النقائص بسبب :

- عدم وضوح الأهداف المرجوة منه ، وضعف الجوانب التنظيمية الخاصة به .
 - إقصاء فئة الشباب البالغين من العمر 17.16 سنة ، والسماح لباقي الفئات الأخرى بالاستفادة حتى ولو تجاوزوا سن التقاعد
 - صعوبة اختيار شخص لكل عائلة
 - صعوبة الأعمال المنجزة وحرمان فئة الشباب من المشاركة
 - انخفاض عدد ورشات البلدية وعجز أغلب البلديات عن دفع الديون (سليم عقون، 2009:ص61).
- وبهذا بدأ هذا البرنامج في التراجع ولم يلق النجاح المنتظر ، كونه لم يساعد على تحقيق أهدافه مما أجبر الدولة على التفكير ببرنامج آخر .

✓ *الأشغال ذات المنفعة العامة والاستعمال المكثف لليد العاملة: (les Travaux d Utilité Publique a Haute Intensité de Main Oeuvre)*

أنشأ هذا البرنامج سنة (1997) من أجل تنمية وتطوير المجتمعات السكانية الأقل نموا ، بهدف إنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة ، مع تطوير وصيانة الهياكل العمومية ، وذلك بتطبيق الأشغال ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية من صيانة الملحقات من طرف البلدية والولاية ، وما يميز هذه الأشغال أنها لا تتطلب تأهيل عال ولا معدات ضخمة ، وقد لقي هو الآخر نقائص حالت دون تحقيقه لأهدافه ، وتعود للأسباب التالية :

- اقتصر هذا البرنامج فقط على المستوى المحلي دون جعله جهوي أو وطني
- المساهمة الضعيفة في ترقية القطاع الخاص لاسيما المقاولات والمؤسسة المصغرة
- التعقيدات الإدارية في تمويل ورشات هذا الجهاز من مندوب التشغيل إلى البنك إلى المستفيد (رياض ريمي وعقبة ريمي، 2011:ص11)

✓ *القرض المصغر: Micro Crédit*

دخل حيز التنفيذ سنة (1999) من أجل مكافحة الفقر والبالاة ،وجه لكل شخص عاطل عن العمل عمره من (18 إلى 60 سنة) ،من خلال من قرض بنكي لدعم عملية إنشاء نشاط يختاره صاحب الطلب بنسب فوائد منخفضة ،حيث تقوم وكالة التنمية الاجتماعية بتسيير القروض المصغرة وتنسيق البرنامج والإجراءات التي تسمح للمقاول بتقديم مشروعه للبنك ،وتقوم بدور الوسيط بين الخزينة العمومية والبنوك ،وقد توسع هذا البرنامج ليشمل مكاتب جماعية لحملة الشهادات الجامعية وتحقيق الشروط والإجراءات. (فارس شلال، 2005:ص103)

ج. البرامج التي يسيرها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة :

✓ **الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC :**

أنشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94_188 المؤرخ في 6 جويلية 1994، حيث يساهم في نطاق مهامه وبالارتباط مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل ،في تطوير وإحداث أعمال لفائدة البطالين المنخرطين فيه .(الجريدة الرسمية ،1994، ص:06) ومن أهم المهام المسندة لها مايلي:

- تدعيم وإنشاء المؤسسات الصغيرة وتقديم المساعدات للمؤسسات .
- تقديم المساعدات للمؤسسات التي تواجه صعوبات في أعمالها .
- التمويل الجزئي للدراسات المتعلقة بالأشكال غير النموذجية للعمل والأجور وتشخيص مجالات التشغيل ومكامنه.
- التكفل بالدراسات التقني_اقتصادية لمشاريع أحداث الأعمال الجديدة لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم.
- منذ بداية 2004 جاءت تعديلات جديدة عملت على إنشاء مؤسسات لفائدة البطالين وذوي المشاريع البالغين ما بين 35/40 (الجريدة الرسمية ،2004، ص:06)

✓ **الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI :**

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري يتمتع بالشخصية الاستقلال المالي ،تابعة مباشرة لرئيس الحكومة ،حيث يقوم بمتابعة مجمل النشاطات

من أهم مهام الوكالة مايلي :

- ضمان ترقية وتطوير ومتابعة الاستثمارات الوطنية والأجنبية

- استقبال، إعلام ومساعدة المستثمرين المقيمين وغير المقيمين في إطار تنفيذ المشاريع الاستثمارية
- تسهيل استكمال شكليات إنشاء المؤسسات وتحقيق المشاريع من خلال الشباك الوحيد اللامركزي (فضيلة عاقل، دس:ص12)

✓ **الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: Agence National de Soutien de l'Emploi de Jeune**

أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296، وهو عبارة عن مؤسسة عمومية تشجع وتدعم مرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة . (الجريدة الرسمية، 1996، ص12)

من أهم مهام الوكالة مايلي :

- تدعيم قدرة الاستشارة ومرافقة الشباب حاملو المشاريع عند قيامهم بتطبيق مشاريعهم الاستثمارية
- تسيير تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، المتمثلة في الإعانات المالية وتخفيض في نسبة الفوائد المفروضة على القيود البنكية .
- تزويد الشباب المستثمر بمختلف المعلومات حول الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لتشغيل الشباب، وبكافة الامتيازات التي يحصلون عليها .
- تشجيع كل الأشكال الأخرى من الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية وإحداث الأنشطة وتوسيعها(الجريدة الرسمية، 2003:ص06)

✓ **عقود ما قبل التشغيل: les Contrat Pr -Emploi**

وضع بموجب المرسوم التنفيذي رقم 402/98 المؤرخ في 02/12/1998 بهدف زيادة وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادة علمية في سوق العمل، من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعدهم على الاندماج النهائي لدى أصحاب العمل، والتي تتمثل في كل الهيئات والمؤسسات العمومية والخاصة . (حنان يقاظ، 2007:ص08)

تعتبر من أهم البرامج المطبقة، موجّهة لإدماج الشباب المتحصلين على شهادات جامعية، والذين يدخلون لسوق العمل لأول مرة، يهدف لزيادة العروض وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق العمل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة ومواجهة العراقيل

المرتبطة بغياب التجربة المهنية التي تشكل عائقا كبيرا لإدماج حاملي الشهادات في عالم الشغل (عالم عبد الله، 2011:ص5).

حيث تتكفل الوكالة بالأجور الأساسية للمدجين مع تكاليف التغطية الاجتماعية طيلة مدة العقد، الذي يمكن أن يصل إلى سنتين، كما يستفيد المدمج من نظام العلاوات يدفع من طرف صاحب العمل، حيث يعتبر عقد ما قبل التشغيل التزام ثلاثي الأطراف بين صاحب العمل و المترشح، ومديرية التشغيل التي تمثل وكالة التنمية الاجتماعية (ADS)، وحتى يكون المترشح مؤهلا للاستفادة من هذا البرنامج فإنه يتقدم بالتسجيل لدى مكاتب الوكالات المحلية للتشغيل، التي تقوم بإرسال قوائم المسجلين حسب الاختصاص إلى مديريات التشغيل، وتقوم هذه الأخيرة بدور إعلامي وتوجيهي كبير سواء لدى أصحاب العمل بالاتصال بكل المؤسسات التي يعينها البرنامج، وقد حظي هذا البرنامج بأهمية كبرى يمكن عرضها في الآتي :

- الفرصة التي يمنحها لأصحاب العمل لتدعيم وتأطير مؤسساتهم بكفاءة جامعية تتكفل بهم الدولة طيلة مدة العقد

- الامتيازات الضريبية وشبه الضريبية التي يستفيد منها المؤسسة في حالة الإدماج النهائي في فترة العقد

- استقبال المترشحين من طرف أعوان المديرية بصفة فردية في حوار يهدف إلى توجيههم إلى التعرف على قدراتهم وتوجيههم نحو المؤسسات التي تقدم عروضاً تناسب تخصصاتهم واستعداداتهم (بن باير الحبيب، 2011:ص151).

وقد أظهرت الإحصائيات أن مجموع العروض في إطار عقود ما قبل التشغيل، أكبر بكثير من التوظيف الفعلي في نفس الإطار، وأن أكبر نسبة كانت في الإدارات، وذلك نظرا للتوظيف الضئيل في التوظيف العمومي، كما سجل العنصر النسوي نسبة (64%) من إجمالي عدد المسجلين للسنوات الثلاث، وقد أظهر البرنامج بعض الإخفاقات المتمثلة في :

- نسبة التثبيت ضعيفة للمستفيدين عند انتهاء مدة العقد، وبالتالي (90%) من المستفيدين بعد استكمال حقوقهم يسجلون أنفسهم في وكالات التشغيل كباحثين عن عمل، وفي النهاية يبقى برنامج عقود ما قبل التشغيل، عبارة عن فترة تأجيل، دون أن يمنح إمكانيات حقيقية للإدماج الدائم

- التمركز القوي للمستفيدين في الإدارة، على حساب القطاعات الإنتاجية

- غياب الجمعية الوطنية للحائزين على الشهادات، العاطلين عن العمل في تطبيق البرنامج علما أن تدخل هذه الجمعية كهمزة وصل إعلامية عامل ضروري في نجاح البرنامج. (زين العابدين معو ومبروك ساحلي، 2014:ص153)

✓ الوكالة الوطنية للتشغيل *Agence National d'Emploi*

هي هيئة عمومية ذات تسيير خاص، تخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 60-77 الصادر في 18 فيفري 2006، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، ووضعت تحت وصاية وزارة العمل. (مرسوم تنفيذي 18 فبراير 2006:ص22) وقد تم بهذا المرسوم تحديد مهامها وتنظيمها وسيرها من أهم مهام الوكالة:

- جمع عروض و طلبات العمل و ربط العلاقة بينها،
- تنظيم و ضمان التحكم في وضع السوق الوطني للشغل و اليد العاملة و تطوره،
- القيام بالتحاليل و الخبرات اللازمة في مجالي التشغيل و اليد العاملة.
- القيام بكل الدراسات و التحقيقات ذات الصلة بمهامها،
- ضبط و تطوير الآليات و الأدوات التي تساعد على تطور وظيفة مراقبة سوق الشغل،
- تشجيع الحركة الجغرافية و المهنية لطالبي الشغل،
- استغلال كل إمكانيات تنصيب العمال بالخارج.
- القيام بنشاطات التكوين في مجال الاستشارة و تسيير سوق العمل.
- وضع نظام معلوماتي يسمح بمتابعة تطورات سوق العمل واليد العاملة
- القيام بكل تحليل وخبرة في مجال نشاطها .
- إعداد دراسات وتطبيقات في مجال نشاطها .
- تطوير وتوصيل الآليات والوسائل للمساهمة في تطوير مهمة مراقبة سوق العمل .
- السهر على جمع المعلومات، التوجيه، ومساعدة طالبي العمل .
- تنظيم العرض والطلب لسوق العمل على المستوى الوطني، الجهوي والمحلي .
- تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي العمل.

كما أن للوكالة الوطنية للتشغيل أهداف لا تختلف كثيرا عن مهامها فهي تتجه نحو مسار واحد، وهو تأمين وضع طلبات الشغل، وضمان نجاح مهمة التشغيل، لدى الشركات، ومساعدتها بفعالية في تشغيل طالبي

العمل ،على اعتبار أن المورد البشري أداة أساسية لتحقيق التطور والمنافسة .(بن عزوز بن ناصر،2010:ص27)

هذا وككل مؤسسة وطنية خاصة أو عمومية فالوكالة الوطنية للتشغيل تواجه عدة صعوبات ، اعتبارا من أنها وجهة العديد من الشباب بمختلف مستوياتهم،فهي بذلك تعاني من ضغط كبير على مدار ساعات العمل،دون توقف وهذا ما لاحظناه من خلال دراستنا الاستطلاعية التي أجريناها بوكالة بسكرة،وهو ما جعلنا نستطلع عن أهم الصعوبات التي يواجهها عمال الوكالة وقد توصلنا من خلال المقابلة التي أجريناها مع مدير الوكالة إلى النقاط التالية :

- وقوع بعض المشاجرات بين الشباب نتيجة العدد الهائل المتوافد يوميا .
- عدم قبول المستفيدين من العقود بالمناصب التي تتم الوكالة توجيهها إليهم .-
- رغبة المستفيدين من تغيير القطاع بصورة دورية .
- استفادة العديد من حاملي الشهادات الجامعية من عقود عمل بصورة شكلية ،دون توجيههم إلى مقر العمل
- عدم الحضور الدوري لطالبي العمل، لتمديد مدة البطاقة وتجديد صلاحيتها ،والتصريح في حالة حصولهم على عمل

- عدم التوازن في طلبات العمل وعروضه، وصعوبة إدراج حاملي الشهادات الجامعية في العلوم الإنسانية لقلة العروض المقدمة بشأنها .

-تأخر المستفيدين من عقود العمل في تقديم قائمة الحضور للوكالة عن الوقت المحدد والمنصوص عليه في العقد. (مقابلة مع مدير الوكالة الوطنية للتشغيل بسكرة،14أفريل2014).

وتعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل وجهة عينة دراستنا، المتمثلة في خريجي الجامعة المستفيدين من عقود الإدماج ،حيث تعمل هذه الأخيرة على توجيههم إلى مؤسسات وإدارات عمومية ،مقابل عقد عمل ،ويبقى خريج الجامعة على علاقة مستمرة بالوكالة ،منذ اللحظة التي يتم فيها تسجيله إلى استفادته من العقد ،حيث يلزم شهريا بدفع ورقة الحضور (pointage)شخصيا للوكالة ،والطعن فيها في حالة تأخر الأجر عن الوقت المحدد ،ولأن دراستنا قد تم إجراؤها ببعض القطاعات الخدمية بمدينة بسكرة فقد تم تزويدنا من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل ببعض الإحصائيات المتعلقة بعينة الدراسة ،المستفيدين من برنامج عقود الإدماج وذلك من (2008 إلى مارس 2015). والذي سنتعرض له لاحقا بشكل مفصل على اعتباره أساس دراستنا الحالية .

ثالثا. عقود الإدماج كبرنامج موجه لخريجي الجامعة

1. Dispositif d'Aide a l' Insertion المهني على الإدماج المهني Professionnelle

1.1 ماهيته :

إيماننا من الدولة بقيمة خريج الجامعة وما يملكه من قدرات وإمكانيات تسمح له بالإضافة والإبداع وتحقيق التنمية، فقد خصصت له برنامج يختلف عن غيره من البرامج، وقد تميز هذا الأخير بتعديلات متتالية رغبة في تحقيق القبول وجعل هذه الفئة أكثر توافقا وتقبلا له، حيث سنتطرق من خلال هذا العنصر إلى أهم ما جاء به هذا البرنامج، من أهداف وخصائص وأهم التعديلات التي ميزته وكذا تأثيرها على نفسية هذا الأخير ومدى قدرتها على تحقيق التقبل والإشباع لديه .

وقد تم إقرار تنفيذ هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126، المؤرخ في 19 أبريل 2008، الموافق ل 13 ربيع الثاني 1429، يندرج ضمن مخطط العمل وترقية تشغيل الشباب ومكافحة البطالة، حيث يهدف إلى تسهيل فرصة الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي العمل لأول مرة المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM بإدماجهم أكثر في القطاع العمومي والخاص (العقبي زهر و بلعربي أسماء، 2014:ص136).

2.1 خصائصه وأهدافه: لقد تميز هذا البرنامج بمجموعة من الخصائص التي أخذت شكل أهداف يسعى للوصول إليها و تتمثل في :

- ربط مسألة تسيير بطالة حاملي الشهادات بالقطاع الاقتصادي.
- مرافقة أحسن لحامل الشهادة الجامعية، من خلال نشاطات تكون وإعادة تأهيل وتحسين المعارف من خلال فترة الإدماج (فترة العقد).
- التكوين وإعادة التأهيل في الموقع مع تأطير إجباري لحامل الشهادة قصد تمكينه من تحسين معارفه .
- تكوين قصير المدى بالمؤسسة المستخدمة في إطار عقد تكوين تشغيل، لتوظيف المستفيدين.
- يستفيد حامل الشهادة الجامعية من منحة شهرية مقدرة ب(150,000 دج) تقع كلها على عاتق الدولة، ويمكن استكمالها بدعم لفائدة المستخدمين من خلال عقد العمل المدعم (CTA) من أجل تشجيع

توظيف حاملي الشهادات، حيث يضمن هذا العقد للمستخدم مساهمة من الدولة من أجر الشباب المدجين وفق صيغة تناقضية تدريجية

- اشترك الوكالة الوطنية للتشغيل، حيث تكلف إلى جانب تسجيل الجامعيين باستغلال كل فرص توظيف هذه الفئة، كما يمكنها التفاوض مع المستخدم بشأن عقود العمل المدعمة لفائدة حاملي الشهادات، وهي الصيغة التي تمكن المرور من منصب عمل بعقد إدماج على نفقة الدولة، إلى عقد عمل مدعم على نفقة المستخدم بمساهمة من الدولة .

- تكييف تخصصات التكوين مع حاجيات سوق العمل، وذلك من خلال تشجيع التكوين في الوسط المهني من خلال دعم الدولة للمؤسسات التي تشارك في نشاطات التكوين .

- منح المستخدمين امتيازات جبائية وشبه جبائية في إطار هذه الإستراتيجية الجديدة ، امتيازات تشجيعية على خلق مناصب الشغل في إطار التشريع الخاص بالاستثمار . (مقدم وهيبة، 2010:ص06).

1.3. الفئات المعنية بالبرنامج :

ولم يقف هذا البرنامج عند فئة خريجي الجامعة فحسب ، بل تم توجيهه لمجموعة من الفئات الشابة ، ولكل فئة عقد معين بأجر ومدة محددة حسب مستواه وشهادته .

✓ عقود إدماج حاملي الشهادات : *Contrat d'Insertion*

des Deplomes (CID): حيث تمثل الفئة الأولى فئة خريجي الجامعة التي هي محور دراستنا الحالية والعينة التي وقع اختيارنا لها نظرا لاختلافها عن باقي الفئات وذلك من خلال تكوينها العالي أو سنوات الدراسة وحتى فيما يتعلق بالسن ، بالإضافة إلى التقنيين الساميين التي تم حذفها من عينة الدراسة . حيث يتقاضى خريجي الجامعة أجرة شهرية مقدرة ب (15,000 دينار جزائري) ، أما التقنيين الساميين فقد قد أجرهم ب (10000 دينار جزائري) ، يتم توظيفهم بالقطاعات والهيئات الإدارية العمومية والخاصة ، إلا أن مدة العقد تختلف ما بين القطاعين .

✓ عقود الإدماج المهني *Contrat d'Insertion des Professionnels*

(CIP): بالنسبة للفئة الثانية فتتمثل في الشباب خريجي التعليم الثانوي ، ومراكز التكوين المهني أو الذين

تابعو تربصا تمهينيا حيث يتم إدماجهم من خلال عقود الإدماج المهني، مقابل استفادتهم من أجرة شهرية مقدرة ب(800 دينار جزائري). وذلك لمدة سنة غير قابلة للتجديد

✓ **عقد تكوين - إدماج (CFI) - Contrat Formation - Insertion** : أما الفئة

الثالثة المتمثلة في الشباب الذين ليس لهم لا تكوين ولا تأهيل، حيث يتقاضون أجرة شهرية مقدرة ب (12,000 دينار جزائري)، وذلك لمدة ستة أشهر غير قابلة للتجديد في الورشات ذات المنفعة العامة .

ومن خلال تقريرنا من الوكالة الوطنية للتشغيل، وافتنا الجهة المسؤولة ببعض الإحصائيات المتعلقة بالمستفيدين من هذا البرنامج، والقطاعات المتوجهة لها، والتي يسرت علينا التقرب منها واختيار عينة الدراسة، من خلال الجدول التالي

جدول رقم (04): يوضح عدد المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني بيسكرة من سنة (2008 إلى 2015)

نوع العقد	حاملتي الشهادات الجامعية والتقنيين	خريجي مراكز التكوين والمستوى الثانوي	بدون مستوى
نوع القطاع	CID	CIP	CIP
القطاع الإداري	16724	5445	6269
القطاع الاقتصادي الخاص	2277	1930	158
القطاع الاقتصادي العمومي	1148	467	02

المصدر: إحصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل بيسكرة (أفريل 2015)

من خلال الإحصائيات المحددة بالجدول أعلاه نلاحظ أن أكثر المستفيدين من عقود الإدماج يتواجدون بالقطاع الإداري، على اعتبار تعدد الفروع والتخصصات بمختلف أنواعها، وهي تحتاج لأيدي عاملة شابة من أجل التسيير الجيد، أما بالنسبة للقطاع الاقتصادي الخاص فهو يحتاج لمستوى وكفاءة، وكذا تكوين، لهذا نجد فئة الجامعيين والتقنيين السامين بنسبة معتبرة مقدرة ب (2277)، ثم تليها خريجي مراكز التكوين

،على اعتبارهم كذلك مكونين ،هذا وقد استفاد القطاع الاقتصادي العمومي أيضا من نسبة عالية من حاملي الشهادات الجامعية وذلك نظرا لما تتمتع به من كفاءة مقارنة بالفئات الأخرى .
وقد تم توجيه هذه الفئات الثلاثة نحو مجموعة من القطاعات ،الخاصة والعامة ،وذلك انطلاقا من التخصص والمستوى وإمكانية المؤسسة من استيعاب القادمين ، وأهم هذه المؤسسات :
- المؤسسات العمومية الخاصة ، الهيئات والإدارات العمومية ،ورشات الأشغال المختلفة التي أطلقتها الجماعات المحلية ، الهيئات والإدارات العمومية، ورشات ، قطاعات النشاط المختلفة (الصناعة، الزراعة، السياحة والصناعات التقليدية) (كلمة الطيب لوح ،2008:ص5)

4.1 شروط الاستفادة من البرنامج :

ككل برنامج يسعى للتوظيف لا بد من اشتماله على مجموعة من الشروط ،التي تمنع الشاب من الاستفادة منه في حال غياب إحداها ،و تتمثل في :
-الجنسية الجزائرية
- السن من (18 إلى 35 سنة) ، ويمكن تخفيضه إلى(16 سنة)
- إثبات الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية
-الشهادة أو المؤهل العلمي الذي يثبت المستوى العلمي والمؤهلات المهنية
-أن يكونوا مسجلين كطالبي عمل مبدئي لدى الوكالة المحلية للتشغيل وعدم الاستفادة من جهاز مماثل.(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ،2008:ص20)

5.1 الامتيازات والتعديلات الخاصة بالبرنامج:

تميز برنامج عقود الإدماج على غرار بقية البرامج بامتيازات وتعديلات خاصة ،لإنجاحهم من جهة وكسب رضا المستفيدين منه والتخفيف من خطر البطالة من جهة أخرى،حيث وضعت الدولة بعض النقاط تم تحديدها في :
-تكفل الدولة بالأجر الشهري وكذا التكاليف الاجتماعية للمستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني ،مع تمويل تكوين إدماج الشباب في حدود 60% في إطار عقود تكوين تشغيل .
- الاستفادة من التدابير المحفزة ذات الطابع الجبائي مدة العقد وعقد العمل المدعم طبقا للقانون المعمول به حسب قانون 06-24 المؤرخ في 26 ديسمبر 2006 .

- مساهمة الدولة في أجور عقد العمل في إطار توظيف الشباب لدى المؤسسات العمومية والخاصة وكذا الحرفيين (الجريدة الرسمية، 2008:ص22) ، أما بالنسبة لأهم التعديلات فقد تم تحديدها فيما يلي:
- حسب الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ (30 أبريل في 2008) في عددها 22، فإن عقد العمل محدد بـ عامين قابلة للتجديد بالهيئات والإدارات العامة ،وسنة بالنسبة للقطاع الخاص.
- صدور مرسوم تعديلي، بتاريخ (06 مارس 2011) في العدد 14، تم فيه تغيير مدة العقد، إلى ثلاث سنوات قابلة للتجديد بالهيئات والإدارات العمومية، وستين بالقطاع الخاص.
- كما نصت المادة 06 من نفس المرسوم على أن منصب العمل يجب أن يتناسب مع التخصص، وفي حالة عدم إمكانية ذلك، فإن المستفيد يخضع لتكوين تكملي تتحمل المؤسسة نفقاته.
- كما نص مضمون المرسوم على أن أجر خريج الجامعة المستفيد من عقد الإدماج يعادل الأجر القاعدي الذي هو 18000 دج، إلا أنه في الواقع ينفي ذلك إذ يتجاوز أجر المتعاقد الجامعي 15000 دج .
- صدور المرسوم التنفيذي رقم 13-42 المؤرخ في 10 أبريل 2013 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-126، وحسب المادة 06، فقد تم تغيير مدة عقد الإدماج من محددة المدة إلى عقد ساري المفعول دون تجديد عدد المرات وذلك بالنسبة لخريجي الجامعة الذين يزاولون مهامهم لدى المؤسسات والإدارات العمومية ،وقد تم الإعلان الرسمي عن هذا المرسوم والعمل به بتاريخ (29 أبريل 2015).
- صدور مرسوم ينهي بتطهير المتعاقدين الجامعيين الذين يزاولون تكوينهم الجامعي مع ضرورة أن يكمل المتعاقد الجامعي الساعات الثمانية بالمؤسسة التي يزاول فيها وظيفته.
- في إطار ما تم التطرق له في فصلنا هذا، والذي ركزنا من خلاله على أهم سياسات الدولة الهادفة للتخفيف من بطالة خريجي الجامعة، والمتمثلة في برنامج عقود الإدماج وتحديد عقود إدماج حاملي الشهادات وأهم ما جاء فيه ،من امتيازات وتعديلات، تحقق للمستفيد منه الاندماج في الوسط المهني من خلال منصب عمل في إحدى المؤسسات أو القطاعات العامة أو الخاصة ،يجعلنا نطرح في كل مرة تساؤل الدراسة، هل تمكن المستفيدون من هذا العقد وباختلاف تواجدهم وجنسهم ومدة توظيفهم وطبيعة عملهم من تحقيق حاجياتهم المختلفة والمتنوعة والتي حددها ماسلو في هرمه الترتيبي الخماسي؟ هذا ما سنحاول التوصل له من خلال الوقوف على مستويات الإشباع، ببعض المؤسسات الخدمية والتربوية التي يزاول فيها خريجي الجامعة عملهم في إطار برنامج عقود إدماج حاملي الشهادات الجامعية.

الجانب المبدئي للدراسة

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1. المنهج

2. الحدود الزمانية والمكانية للدراسة

3. العينة

4. أدوات جمع البيانات

5. الأساليب الإحصائية

خلاصة

لا شك أن القيمة الحقيقية للبحوث والدراسات لا تتوقف عند حدود الأدبيات والتراث النظري فحسب إنما عملية الربط بين المعالجة النظرية والميدانية لموضوع الدراسة ضروري جدا، ويتم ذلك من خلال إجراءات منهجية تتماشى مع طبيعة موضوعنا وأهدافه، وأهم خطوة تتوضح لنا من خلالها معالم الدراسة تتمثل في الدراسة الاستطلاعية والتي لا بد من الانطلاق منها لجمع أكبر قدر من البيانات التي لها علاقة بموضوع الدراسة ، لنتقل بعدها إلى توضيح منهج الدراسة والعينة المختارة وكذا الأدوات المعتمد عليها وخصائصها السيكمترية .

1. المنهج :

يعد موضوع الدراسة المتعلق بعقود الإدماج، موضوع متشعب وواسع نحتاج لفهمه والتحكم فيه ضرورة تحليله ووصفه وصفا دقيقا ومحددا، لكونه مرتبط بمفاهيم ومصطلحات قانونية إضافة إلى المراسيم، التي تحتاج لتحليل دقيق وفقا لما هو مطابق للواقع العملي المعاش، فطبيعة موضوع الدراسة إذن ومجاله وكذا العينة المختارة كلها تدفعنا إلى اختيار المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه المقارن.

حيث سيساعدنا هذا الأخير على وصف وتحليل الظاهرة وكذا إجابات عينة الدراسة المستفيدين من عقود الإدماج، بغية الكشف عن مدى مساهمة هذه الصيغة التوظيفية في إشباع حاجات عينة الدراسة . ولضبط وتوضيح هدف الدراسة بصورة أكثر دقة كان لا بد لنا من الاستعانة بالمنهج المقارن من أجل الوقوف على الفروقات الموجودة في مستوى الإشباع انطلاقا من مجموعة من المتغيرات التي تم ضبطها انطلاقا من المقابلة .

2. الحدود الزمكانية للدراسة :

تم تقسيمها لأربع مراحل :

المرحلة الأولى : ارتبطت بالدراسة الاستطلاعية، التي تعتبر الخطوة التي تسبق الاستقرار نهائيا من خطة الدراسة، ويفضل القيام بها على عينة محدودة من الأفراد" (رجاء محمود ابوعلام، 2004:ص87) ، و تهدف إلى التعرف على الفروض التي يمكن وضعها وإخضاعها للبحث العلمي، وكذا التأكد من الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة. (مروان ابراهيم عبد المجيد، 2000:ص38)

وقد كانت الانطلاقة سنة 2014، حيث قامت الباحثة من شهر (مارس إلى ماي) بتجميع المادة العلمية من خلال وثائق ومراسيم مستحدثة لها صلة بموضوع بحثنا، مع تتبع آخر وأحدث التعديلات والتغييرات الخاصة بعقود إدماج فئة الجامعيين، وذلك انطلاقا من الزيارات المتكررة نحو الوكالة الوطنية

للتشغيل (ANEM)، باعتبارها وجهة عينة دراستنا للحصول على عقد عمل، وهمزة وصل بينها وبين القطاع الموجه له، كما تم خلالها إجراء مقابلة جمع المعلومات ذات أسئلة مغلقة مع مدير الوكالة مكونة من (07) أسئلة، (أنظر ملحق رقم (02))، والتي ساعدتنا على تغيير مكان الدراسة، الذي كان محدد إجراؤه بجامعة محمد خيضر بسكرة، ليتم تغيير الوجهة إلى بعض المؤسسات التربوية والخدماتية اعتباراً من أنها تستقطب بشكل أكبر العينة المقصودة للدراسة من خريجي الجامعة المتعاقدين .

المرحلة الثانية : من شهر (أكتوبر إلى ديسمبر 2014)، وتم خلالها إعداد مقياس للحاجات مكون من (45 بند) بالاستعانة بسلم ليكرت الخماسي، وتوزيعه على عينة قوامها (30 فرد) تراوحت أعمارهم من (23 إلى 35 سنة) بالمؤسسة الإستشفائية بشير بن ناصر بسكرة، والذي تم اختيارها من بين مؤسسات الدراسة؛ اعتباراً من التواجد اليومي لعينة دراستنا بمقر عملهم هناك، من أجل تطبيق إجراءات الصدق والثبات .

المرحلة الثالثة : من (فيفري إلى ماي 2015) و انطلاقاً من نتائج التحكيم وإجراءات الصدق والثبات، تم تعديل مقياس الدراسة، كما تم التأكد من صلاحيته للدراسة انطلاقاً من إجابات أفراد العينة التجريبية عليه، وتفاعلهم مع بنوده. عدا السلم الخماسي الذي لم يلق التفاعل والاختيار إلا على ثلاثة بدائل منه. مما قدنا للاستعانة بالسلم الثلاثي .

المرحلة الرابعة : من (ديسمبر 2015 إلى مارس 2016)، وعلى فترات متقطعة، تم توزيع المقياس على عينتنا ببعض المؤسسات الخدماتية والتربوية بمدينة بسكرة (بلدية ومؤسسات إستشفائيتين ووثانويتين ومتوسطة) كما هو موضح في الشكل رقم (07) .

3. عينة الدراسة:

أ. حجم العينة :

بما أن هدف دراستنا هو التعرف على دور عقود الإدماج في إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين، فمن دون شك سيكون اختيارنا للعينة بالطريقة القصدية، من خلال التوجه مباشرة للمتعاقدين الجامعيين (المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات الجامعية CID). وقد بلغ عدد العينة القابلة للدراسة بـ 142 فرد .

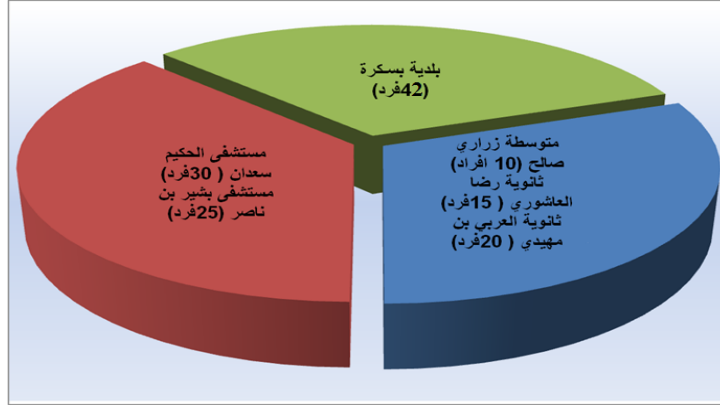
وفي الجدول التالي سيتم توضيح العدد الكلي للمتعاقدين الجامعين بمدينة بسكرة بالقطاعات الثلاثة (بلدية، صحة، وتربية) وكيفية توصلنا على عينة الدراسة .

جدول رقم (05) : يوضح توزيع العمال على المؤسسات التي طبقت بها الدراسة بمدينة بسكرة.

نوع القطاع	العدد الكلي للمتعاقدين الجامعين بمدينة بسكرة (الوكالة الوطنية للتشغيل)	العدد المسجل بالمؤسسات محل الدراسة (مديرية كل قطاع)	المتعاقدون العاملون فعلا بالمؤسسة محل الدراسة (مدراء المؤسسات، الزيارات الاستطلاعية)
قطاع الصحة	309	140	55
قطاع التربية	831	75	45
قطاع البلدية	93	70	47
المجموع	1233	285	147 فرد

المصدر: من إعداد الباحثة

ونظرا لعدم قدرتنا على حصر كل مجتمع البحث والتعامل مع كل القطاعات الموجودة بالمدينة، فقد تم اختيار، مؤسستين استشفائيتين وثانويتين ومتوسطة وبلدية، وتحدد اختيارنا لهذه المؤسسات بالذات انطلاقا من الإحصائيات المقدمة من طرف مدير الوكالة الوطنية للتشغيل، ومديرية كل قطاع، التي أكدت لنا أنها مؤسسات تستوعب عدد معتبر من المتعاقدين، مقارنة بغيرها بالإضافة إلى الزيارات الاستطلاعية التي قامت بها الباحثة بهدف التأكد من مزاولة عينة دراستنا للعمل فعلا، والتي أكدت أن هذه المؤسسات تعتمد على ورقة الحضور pointage، وبالتالي فعينة دراستنا ستكون حاضرة على الأقل يومين بالأسبوع، بخلاف المؤسسات الأخرى التي تعتمد على العمل بالساعات أو تغيب أفرادها المتعاقدين من وقت لآخر، ومنه تم حصر كل عينة الدراسة العاملة فعلا بهذه المؤسسات، وقد تم توزيع مقياس الدراسة، وأثناء استرجاعه والتحقق من الإجابات، تم إلغاء خمس (05) استمارات، نظرا لعدم ملء بعض بنودها، وأخرى تم الإجابة عليها مرتين، وبالتالي فعدد الاستمارات والتي تحددت من خلالها عينة دراستنا هي (142 فرد) موزعين كما هو موضح في الشكل التالي :

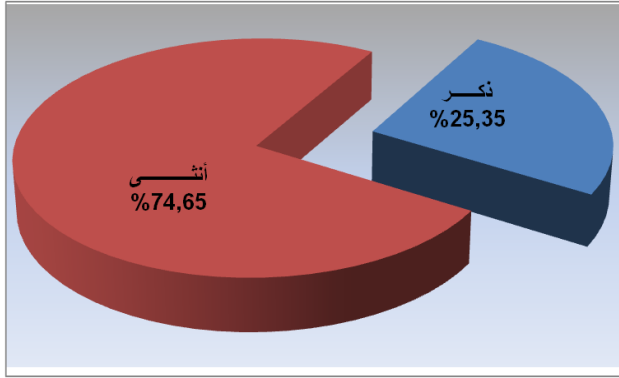


شكل رقم (07): يوضح توزيع أفراد العينة على المؤسسات محل الدراسة

ب. خصائص أفراد العينة:

1. الجنس:

جدول رقم (06) : يوضح توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير الجنس.



النسبة المئوية	التكرار	الجنس
%25,35	36	ذكر
%74,65	106	أنثى
%100	142	المجموع

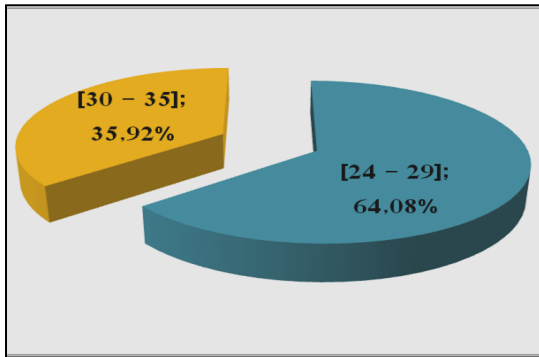
شكل رقم (08): يوضح توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير الجنس.

من خلال النتائج الموضحة بالجدول، نلاحظ أن أعلى نسبة تحصلت عليها فئة الإناث، والتي قدرت بـ (74,65%) وهي نسبة عالية مقارنة بجنس الذكور، ترجع مبدئيا إلى أن الطلبة الجامعيين أغلبهم من العنصر النسوي هذا من جهة، ومن جهة أخرى فالمرأة المعاصرة، تغيرت نظرتها وهدفها من العمل، الذي أصبح بالنسبة لها تحقيقا لذاتها وإشباعا لجملة حاجات فأصبحت بشتى الطرق والمسافات تحاول الحصول على وظيفة بغض النظر عن الأجر، خلافا للرجل الذي غالبا ما تجده يرفض هذه العقود ويراهم غير مؤمنة لمستقبله الذي يحدده الأجر .

ضف إلى ذلك فإن مرد انخفاض نسبة الذكور والتي قدرت بـ (25,35%) هو الشرط المتعلق بالاستفادة من العقد وهو الحصول على بطاقة الإعفاء من الخدمة الوطنية، وهذا ولا بد من الإشارة إلى أن نظرة الرجل للعمل نظرة مستقبلية مرتبطة بتأمين وبناء أسرة، وهو ما جعله يعزف على الاستفادة من البرنامج وينظر له على أنه مضيعة للوقت ولا تحقق له حاجته الأساسية، وبالتالي فالرجل تجده يتوجه نحو المهن العسكرية التي تضمن و تحقق له حاجاته بصورة أسرع خاصة المتعلقة منها بالحاجات البيولوجية وكذا الأمن المتعلق بالوظيفة .

2. السن

جدول رقم (07): توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير السن.



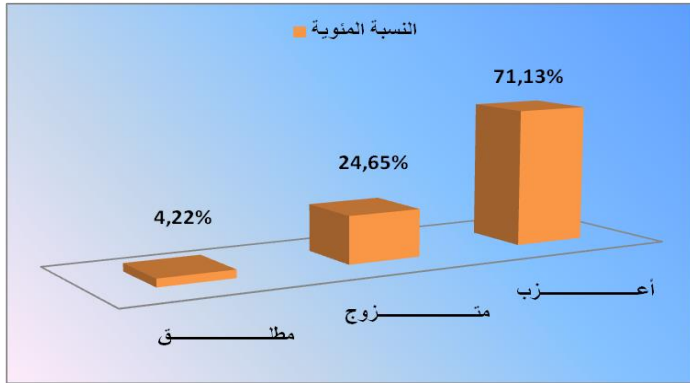
المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	التكرار	السن
36,1	64,08%	91	[29 - 24]
	35,92%	51	[35 - 30]
	100%	142	المجموع

شكل رقم (09): توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير السن.

تؤكد نتائج الجدول أن المستفيدين من عقود الإدماج وبصورة أكبر تنحصر أعمارهم في الفئة الأولى ما بين [29 - 24] سنة، والتي قدرت بـ (64,08%)، وقد تم تحديد سقف هذه الفئة انطلاقاً من الاستمارات، كما أنه من شروط الاستفادة من عقد إدماج حاملي الشهادات ألا يتجاوز سنه من 19 إلى 35 سنة، بالإضافة إلى أن هذه العقود قد تم فتحها لمدة سنة في القطاع العام، من 2011 وأغلقت في 2012 بسبب عدم قدرة المؤسسات ذات القطاع العام على استيعاب البقية. هذا من جهة ومن جهة أخرى يتضح أن عينة الدراسة وأغلبها فئات شابة ومتخرجة حديثاً، وهو ما يجعلها محملة بدافعية كبرى للعمل من أجل إشباع حاجاتها بمختلف مستوياتها .

3. الحالة الاجتماعية :

جدول رقم (08): يوضح توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية



الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	101	71,13%
متزوج	35	24,65%
مطلق	6	4,22%
المجموع	142	100%

شكل رقم (10): يوضح توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية.

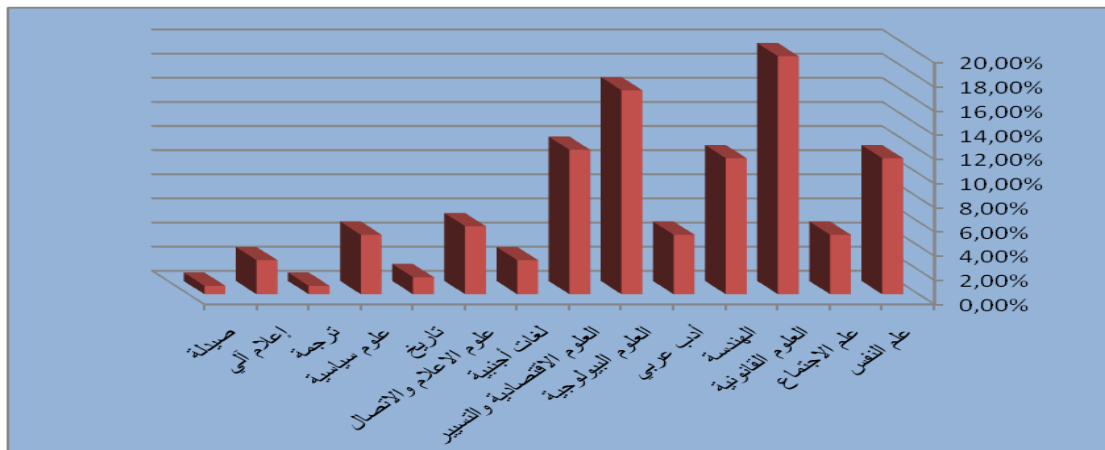
يظهر وبصورة واضحة وملفتة للانتباه أن نسبة العزاب بالجدول كانت مرتفعة جدا ، حيث قدرت بـ (71,13%) وهو مؤشر له عدة دلالات ، أولها وأهمها عدم قدرة هذه العقود على جعل عينة الدراسة يحققون أهم حاجة وهي الحاجات البيولوجية وكذا الحاجة للأمن المتعلق بالوظيفة وثباتها وخوفهم من المجهول ، وهو ما جعلهم يعجزون على الإقدام على الزواج وبناء أسرة ، بسبب الخوف من توقف العقد في أي لحظة ، كما أن الأجر الذي يتقاضونه قد يكون مانع للزواج نظرا لكونه أجر زهيد لا يلي أهم الحاجات التي يسعى خريج الجامعة لتحقيقها ، ويعد الزواج وبناء أسرة من أهم الحاجات التي يسعى خريج الجامعة لإشباعها والتي تدخل في إطار الحاجات البيولوجية والتي حددها ماسلو في قاعدة هرمه مؤكدا على أهميتها ، للانطلاق نحو إشباع ما بعدها من حاجات

4. التخصص:

جدول رقم (09): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير التخصص

التخصص	التكرار	النسبة المئوية
علم النفس	16	11,27%
علم الاجتماع	07	4,93%
العلوم القانونية	28	19,72%
الهندسة	16	11,27%

أدب عربي	07	4,93%
العلوم البيولوجية	24	16,90%
العلوم الاقتصادية والتسيير	17	11,97%
لغات أجنبية	04	2,82%
علوم الإعلام والاتصال	08	5,63%
تاريخ	02	1,41%
علوم سياسية	07	4,93%
ترجمة	01	0,70%
إعلام آلي	04	2,82%
صيدلة	01	0,70%
المجموع	142	100%



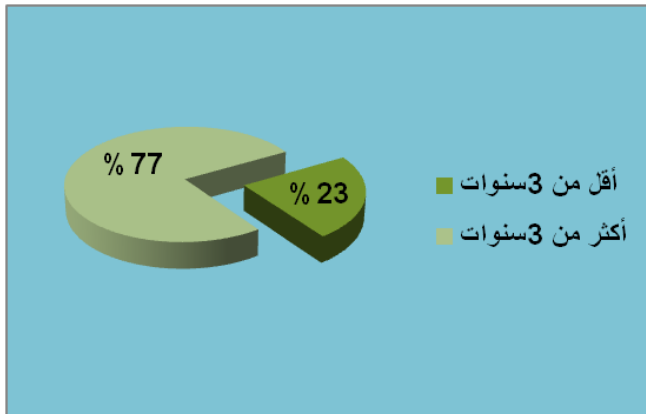
شكل رقم (11): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير التخصص.

من خلال النتائج المتوصل لها، يتبين أن أصحاب التخصصات القانونية قد حصدت النسبة الأكبر في الاستفادة من العقد والعمل به والتي قدرت بـ (19,72%)، ويليهما تخصص علوم البيولوجيا بنسبة مقدرة بـ (16,90%)، ثم تخصص العلوم الاقتصادية والتسيير، فعلم النفس والهندسة، بنسب متقاربة وهي تخصصات تستفيد منها القطاعات الخدمية، اعتباراً من أن العقود المقدمة من طرف الوكالة الوطنية لتشغيل المتوفرة هي مناصب إدارية بالدرجة الأولى، لذلك نجد العاملين وإلى هذه اللحظة هم إداريين، ونظراً لكوننا طبقنا دراستنا بقطاعي الصحة الذي يعتمد على النفسانيين والبيولوجيين المتوجهين للعمل في المخابر، وهو قطاع ولا يخلو من المهام الإدارية، وكذلك الأمر بالنسبة لقطاع البلدية الذي يحتاج بالدرجة الأولى لإداريين وتخصصات مثل علوم

التسيير والهندسة والقانون، وهو ما يوحي لنا من جهة أن أصحاب عقود الإدماج قد تم توجيههم نحو المؤسسات المعنية كل حسب تخصصه في القطاعات الخدمائية لأنها قطاعات كبرى وتحتاج لخدمات وأيدي عاملة مؤهلة ومتخصصة، إلا أنه وبالنسبة للقطاع التربوي والذي من المفروض أن تلقى فيه التخصصات الأدبية نسبة معتبرة، إلا أنه ونظرا لقلّة استيعاب المؤسسات لليد العاملة فقد وجدنا بها تخصصات أدبية بنسبة قليلة وهو الأمر بالنسبة للمتعاقدين وأثناء توزيعنا للاستمارات بالقطاعات التربوية، لاحظنا نفور من طرفهم عن العمل إذ واجهنا صعوبة في مقابلتهم وإيجادهم، وهو ما يجعلهم كثيري التغيب لشعورهم بالروتين من الوظيفة التي تتميز ببعدها عن تخصصاتهم التي من المفروض أن ترتب بالتعليم، والذي رغم حصولهم على شهادات تؤهلهم لتولي مهمة التعليم إلا أنه تم توزيعهم على مهام إدارية، إلى حين الإعلان عن مسابقات التوظيف .

5. مدة عقد العمل:

جدول رقم (10): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير مدة عقد العمل.



مدة عقد العمل	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 3 سنوات	33	23,24%
أكثر من 3 سنوات	108	76,06%
المجموع	142	100%

شكل رقم (12): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير مدة عقد العمل.

حسب النتائج الموضحة في الجدول أعلاه، يتبين أن خريجي الجامعة المتعاقدين بالمؤسسات الخدمائية والتربوية أو بالقطاع العام، قد تجاوزت مدة استفادتهم من العقد الثلاث سنوات والتي بلغت نسبتهم (76,06%) أي أن أغلب أفراد العينة قد استفادوا من العقد منذ أن ظهر هذا البرنامج حيث تحافت عليه عدد كبير من خريجي الجامعة نظرا للتعديلات التي تميز به كتمديد مدة العقد من جهة وفتحها وزيادة الأجر الذي كان محدد بـ (د.ج 12000 ثم أصبح 15000 د.ج)، كما أن العمل في القطاع العام بالنسبة لأي عامل هو ضمان وحماية لحقوقه واستفادته من عدة امتيازات أهمها التأمين، مقارنة بالقطاع الخاص، لهذا نجد العامل بالقطاع العام يداوم على العمل طمعا في الترسيم .

4. أدوات الدراسة :

تختلف أدوات الدراسة تبعاً للموضوع المدروس، ونفس الشيء بالنسبة لأهمية وأفضلية أداة دون غيرها، فخصوصية الموضوع قد تفرض علينا أداة دون أخرى، ولكن يبقى وجودها شيء لا بد منه، فلا يصح أي بحث علمي بدونها، حيث تسمح لنا بحمل التراث الأدبي وتوظيفه في الميدان من أجل الحصول على معلومات واقعية ومعاشة ومطابقة لما نملكه من كم معرفي نظري .
فبالنسبة لدراستنا الحالية فقد اعتمدت الباحثة على .

✓ الوثائق والمراسيم والإحصائيات :

حيث تعتبر السجلات والوثائق من المصادر التي يعتمد عليها الباحث في جمع المعلومات من الميدان، وهي تعتبر : "تكملة للاستمارة والمقابلة والملاحظة أو لبعضهم، كما تعتبر تكميلية في التحليل والتفسير والتعليل" (رشيد زرواتي، 2008:ص2005)

ومن أهم الوثائق التي تخدم الموضوع بشقيه النظري والميداني والتي تمكنا من الحصول عليها :

- المراسيم المتعلقة بآخـر التعديلات الخاصة بعقود إدماج حاملي الشهادات الجامعية .

- وثائق متعلقة بعدد المتعاقدين الجامعيين بالقطاعات الثلاثة بمدينة بسكرة .

✓ المقابلة :

تعتبر من أهم الوسائل البحثية لجمع المعلومات والبيانات في الميدان، حيث تنطوي عملية المقابلة على فعل ورد فعل، سؤال وجواب، وعلى سلسلة من التفاعلات التي تعتمد على مجموعة رموز سلوكية وكلامية يقوم بها أطراف المقابلة، وبعد القيام بها يستطيع طرفا المقابلة تحقيق أهدافهما من عملية المقابلة ألا وهي جمع المعلومات والبيانات، والتعرف على الآراء والمواقف والميول والاتجاهات، والإطلاع على الظروف الاقتصادية والاجتماعية للأشخاص الذين وقع عليهم البحث (إحسان محمد الحسن، 2005:ص247)

ولتحقيق هدف الدراسة وجمع أكبر عدد ممكن من المعلومات المتنوعة، اعتمدت الباحثة على :

- المقابلة الجماعية : "وهي التي تتم بين الباحث وعدد من الأفراد في مكان واحد ووقت واحد، من أجل الحصول على معلومات أوفر، لأن اجتماع عدد من الأفراد يساعدهم على تبادل الخبرات والآراء وتذكر التفاصيل التي قد تغيب عن أذهان بعض الأفراد، خاصة مع وجود بعض الأفراد يهيئ لهم فرصة المشاركة في المناقشات الجماعية والتعبير عن آرائهم" (جمال معتوق، 2013:ص172)

حيث ونظرا لتمرکز عدد من عينة دراستنا بموقع واحد (قطاع البلدية)، وهذا على حسب ردهم أنهم يشتركون أو يتقاسمون نفس المهنة ونفس مكان العمل، فعلى حسب قول إحدى أفراد عينة الدراسة (ملي نجي وأنا قاعدة نحكي مع صاحباتي الخدمة مكانش وألي يعيطلنا يلقانا) وصرحت أخرى (كي نغيبو يحاسبونا، وكي نغيبو معدناش وين نقعدو) " حيث استشفينا من عبارات عينة دراستنا أن لهم رغبة في العمل الجاد وتوظيف مكتسباتهم، إلا أنهم لا يملكون ظروف عمل تسمح لهم بذلك، فالمقابلة الجماعية إذن كان لها دور فعال في جعل عينة دراستنا يتجاوبون مع الموضوع بكل أريحية وطلاقة واسترسال، بالإضافة إلى المحادثات البينية والتي ساعدتنا على بناء مقياس الدراسة.

–المقابلة البؤرية: (متعلقة بطرح الأسئلة وصياغتها) فنظرا لمعايشتنا لموضوع الدراسة، ومزاولتنا للعمل وفق عقود الإدماج، فقد اعتمدنا في طرح الأسئلة على هذا النوع من المقابلة، التي تركز على خبرة الفاحص الذاتية والمواقف المشتركة، وتشتمل هذه المقابلة على أسئلة مفتوحة وأخرى مقيدة، تمت بطريقة جماعية، من خلال طرح (4 أسئلة)، (أنظر الملحق رقم (03))، حيث ساعدتنا على بناء مقياس الدراسة، كما تم من خلال تحليل مضمونها، مناقشة الفرضيات.

✓ مقياس الحاجات :

تم إعداد مقياس للحاجات تم تحديد أبعاده انطلاقا من هرم ماسلو، المكون من خمس حاجات حدد مقياس الدراسة على أساسها، بالاعتماد على سلم ليكرت الثلاثي بدلا من الخماسي، لأننا أثناء تطبيق المقياس على العينة التجريبية، لم تتجاوب عينتنا إلا مع ثلاث بدائل وهو ما جعلنا نحددها بمقياس دراستنا وإعطائها الأوزان التالية:

جدول رقم (11): توزيع أوزان مقياس الحاجات

المعارض	محايد	موافق	البدائل
1	2	3	الأوزان (ب. موجبة)
3	2	1	الأوزان (ب. سالبة)

وقد اشتمل مقياس الدراسة في بدايته على (45 بند) كما هو موضح في الجدول رقم (12)

جدول رقم(12): توزيع محاور مقياس الحاجات قبل حساب الخصائص السيكومترية (المبدئي) (أنظر ملحق رقم (04)

البنود	محاو الدراسة
09 01	الحاجات الفيزيولوجية
18 10	الحاجة إلى الأمن
27 19	الحاجات الاجتماعية
36 28	الحاجة لتقدير الذات
45 37	الحاجة لتحقيق الذات

وبعد حساب صدق وثبات المقياس تم حذف (16 بند) لعدم دلالتها، ليصبح عدد البنود (29 بند) كما هو موضح في الجدول رقم (24) بالإضافة إلى خمس (05) بيانات شخصية.

أ. البيانات الشخصية المرتبطة بعينة الدراسة، والتي اشتملت على ست متغيرات متمثلة في (السن، الجنس، الحالة الاجتماعية، التخصص، مدة العقد)
 ب. متعلق بمتغير الدراسة ،خمس أبعاد تم تحديدها انطلاقا من هرم ماسلو للحاجات وهي كالتالي:

جدول رقم (13): توزيع محاور مقياس الحاجات بعد حساب الخصائص السيكومترية (النهائي) (أنظر ملحق رقم (05)

البنود	محاو الدراسة
7 1	الحاجات الفيزيولوجية
12 08	الحاجة إلى الأمن
20 13	الحاجات الاجتماعية
25 21	الحاجة لتقدير الذات
29 26	الحاجة لتحقيق الذات

وقد مرت عملية إنجاز المقياس بعدة مراحل:

- تم عرض المقياس على الأستاذ المشرف .
- ثم عرضه على مجموعة من الأساتذة المحكمين في التخصص ومن جامعات مختلفة ، بطريقة مباشرة وعبر البريد الإلكتروني (أنظر الملحق رقم (06)) ، بهدف إفادتنا ببعض الملاحظات المتعلقة بمدى قياس المحاور للبنود، اللغة، المعنى، الأسلوب، وبعد استرجاع الاستمارات، تم إدخال التغييرات اللازمة وفقا لملاحظات الأساتذة وتعديلاتهم، كما هو موضح في (الجدول رقم 14)
- القيام بتجربة المقياس على عينة مقصودة مقدره ب (30 فرد)، وقد كانت إجاباتهم واضحة وشاملة لجميع البنود، عدا البدائل، حيث انصب اختيارهم على ثلاث بدائل فقط، بدلا من خمسة، مما جعلنا نعتمد على سلم ليكرت الثلاثي وحذف البديلين الآخرين .
- إدخال التعديلات اللازمة للمقياس من حذف للعبارات التي لا تقيس، وتعديل البدائل من خلال الاعتماد على ثلاث بدائل فقط من سلم ليكرت، والنزول بها إلى الميدان لإجراء الدراسة الأساسية .

✓ الخصائص السيكومترية للمقياس :

- **الصدق VALIDITY** : تعتبر هذه المرحلة مهمة جدا وحاسمة، وتأتي مباشرة بعد الانتهاء من تحرير الاستمارة من طرف الباحث، وقد اعتمدت الباحثة على :
- **الصدق الظاهري** : من خلال عرض مقياس الدراسة على لجنة مصغرة، تسمى بلجنة الخبراء وغالبا ما تتشكل من أساتذة ذوي خبرة و أقدمية، حتى يمكن إعطاء نوع من المصادقية والشرعية للتوزيع الميداني على عينة الدراسة من جهة، وكذا من أجل إثراء المقياس وترقية مستواه من جهة أخرى، حيث قامت الباحثة بعرض المقياس على (08) أساتذة من جامعات مختلفة (أنظر الملحق رقم (06)) وقد أظهرت نتائج تحكيم الأساتذة، قبول لكل عبارات المقياس، عدا عبارة واحدة تم حذفها بسبب تكرار معناها، أما بقية العبارات فقد خضعت لتعديلات صياغية من طرفهم، ويمكننا توضيح ذلك في الجدول التالي:
- الجدول رقم (14): يوضح عبارات المقياس قبل وبعد التعديل .

رقم البند	قبل التعديل	بعد التعديل
04	مجهوداتي لا تتناسب مع أجري الشهري	الأجر الذي أتقاضاه من عملي لا يتناسب مع ما أقدمه من جهد

07	أشعر بالإثناك	وظيفتي أنهكتني نتيجة تعدد مهامها
08	أشعر بعدم الاستقرار في منصب عملي	سوء المعاملة جعلني أشعر بعدم الاستقرار في منصب عملي
09	أحتاج لسكن مستقر	أحتاج لسكن مستقر حتى أركز أكثر في عملي
11	أفضل أن يكون مساري المهني واضح	أشعر بالتوتر نتيجة عدم وضوح حقوقي وواجباتي
13	لا أحب العمل لوحدي	لا أفضل العمل الفردي
16	أحتاج أن أكون بعلم بكل ما يحدث داخل مؤسستي	أحتاج أن أكون دائما على علم بكل ما يدور في المؤسسة
22	مديري بالعمل لا يهتم بمجهوداتي	رئيسي بالعمل لا يعير أي اهتمام لمجهوداتي

- الصدق التكويني (الاتساق الداخلي)

اعتمدت الباحثة للتأكد من صدق المقياس على طريقة الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل الارتباط "بيرسون" بين درجات المقاييس الفرعية، وبين الدرجة الكلية للمقياس، وهذا بالاعتماد على نظام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss16.0) وتوصلنا إلى النتائج المبينة في الجدول التالي :

جدول رقم (15): يوضح معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس (ن=30).

الأبعاد	حاجات فيزيولوجية	الحاجة للأمن	الحاجات الاجتماعية	الحاجة لتقدير الذات	تحقيق الذات
معامل الارتباط	**0.65	**0.68	**0.73	**0.69	**0.56
مستوى الدلالة	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01

** تعني دالة عند مستوى (0.01).

يتضح من خلال الجدول أن كل معاملات الارتباط دالة عند مستوى الدلالة 0.01، و قد تراوحت قيمتها بين (0.65، 0.68، 0.73، 0.69، 0.65) وهذا يدل على أن هذه الأبعاد تتمتع بقدر كاف من الصدق.

جدول رقم (16): يوضح معاملات الارتباط بين بنود الحاجات الفيزيولوجية و الدرجة الكلية للبعد.

رقم البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.46	0.01
02	0.17	غير دال

0.01	0.59	03
0.01	0.65	04
0.01	0.70	05
0.01	0.50	06
غير دال	0.19	07
0.01	0.51	08
0.05	0.37	09

من خلال النتائج الموضحة في الجدول تبين أن كل من البند (8.06.05.04.03.010) دالة عند مستوى دلالة (0.01)، أما بالنسبة للبند رقم (09) فهو دال عند مستوى الدلالة 0.05، فيما نضطر لحذف كل من البندين (07.02) نظرا لعدم دلالتهم

جدول رقم (17): يوضح معاملات الارتباط بين بنود بعد الحاجة للأمن و الدرجة الكلية للبعد.

رقم البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
10	0.64	0.01
11	0.16	غير دال
12	0.70	0.01
13	0.55	غير دال
14	0.27	غير دال
15	0.31	0.01
16	0.53	0.01
17	0.58	0.01
18	0.09	غير دال

من خلال النتائج الموضحة في الجدول تبين أن كل من البند (17.16.15.12.10) دالة عند مستوى دلالة 0.01، أما بالنسبة لكل من البند رقم (18.14.13.11) فهم غير دالين وبالتالي وجب إسقاطها من المقياس .

جدول رقم (18): يوضح معاملات الارتباط بين بنود بعد الحاجات الاجتماعية و الدرجة الكلية للبعد.

رقم البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
19	0.58	0.01
20	0.67	0.01
21	0.77	0.01
22	0.57	0.01
23	0.39	0.05
24	0.38	0.05
25	0.26	غير دال
26	0.81	0.01
27	0.79	0.01

من خلال النتائج الموضحة في الجدول تبين أن كل من البند (19.20.21.22.26.27) دالة عند مستوى دلالة 0.01، أما بالنسبة للبندين رقم (24.25) فهما دالتين عند مستوى الدلالة 0.05، لتبقى بقية البنود رقم (11.13.14.18) غير دالة وبالتالي وجب إسقاطها من المقياس.

جدول رقم (19): يوضح معاملات الارتباط بين بنود بعد الحاجة لتقدير الذات و الدرجة الكلية للبعد.

رقم البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
28	0.59	0.01
29	0.57	0.01
30	0.25	غير دال
31	0.67	0.01
32	0.58	0.01
33	0.22	غير دال
34	0.37	0.05
35	0.24	غير دال
36	0.28	غير دال

من خلال النتائج الموضحة في الجدول تبين أن كل من البند (32.31.29.28) دالة عند مستوى دلالة 0.01، أما بالنسبة للبند رقم (34) فهو دال عند مستوى الدلالة 0.05 ويبقى كل من البند رقم (36.35.30) غير دالين وبالتالي وجب إسقاطها من المقياس.

جدول رقم (20): يوضح معاملات الارتباط بين بنود بعد الحاجة لتحقيق الذات و الدرجة الكلية للبعد.

رقم البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
37	0.16	غير دال
38	0.27	غير دال
39	0.39	0.05
40	0.48	0.01
41	0.26	غير دال
42	0.60	0.01
43	0.26	غير دال
44	0.67	0.01
45	0.17	غير دال

أما بالنسبة لبنود المحور الخامس فقد بينت النتائج أن كل من البند (44.42.40) فهي صادقة من خلال ارتباطها ببعدها دالة عند مستوى دلالة (0.01) أما بالنسبة للبند رقم (39) فهو دال عند مستوى الدلالة (0.05)، ويبقى كل من البند رقم (45.43.41.38.37) غير دالين وبالتالي وجب إسقاطهم من المقياس.

– الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

يعتمد هذا النوع من الصدق على صدق بنوده وقدرته على التمييز ، ثم فإن حساب درجة تمييز كل بندٍ ، حيث من خلاله نحصل على صدق المقياس في حالة ارتفاع معاملات التمييز.

ولحسابه قامت الباحثة بترتيب التوزيع من أعلى درجة إلى أقل درجة ، تم اختيار مجموعتين من طريقي التوزيع ، تمثل إحدهما 27% من الأفراد الذين حصلوا على أعلى الدرجات ، وثانيهما 27% من الأفراد الذين حصلوا على أدنى الدرجات ، ثم قمنا بحساب الفروق بين متوسطات المجموعتين العليا والدنيا ، وتحصلنا على النتائج التالية :

جدول رقم (21): يوضح قيمة (ت) لدلالة الفروق بين المجموعة العليا و الدنيا على مقياس الحاجات.

المتغير	الفئة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الحاجات الفيزيولوجية	العليا	23	1.30	5.44	0.01
	الدنيا	17.37	2.61		
الحاجة للأمن	العليا	24.50	1.06	16.56	0.01
	الدنيا	17.50	0.53		
الحاجات الاجتماعية	العليا	26.37	0.51	5.14	0.01
	الدنيا	20.12	3.39		
الحاجة لتقدير الذات	العليا	25.12	0.35	20.37	0.01
	الدنيا	18.25	0.88		
الحاجة لتحقيق الذات	العليا	25.12	2.23	6.19	0.01
	الدنيا	19.25	1.48		
المقياس ككل	العليا	119.25	3.19	9.62	0.01
	الدنيا	97	5.70		

يتضح من خلال الجدول وجود فروق جوهرية بين متوسطات الفئة العليا و متوسطات الفئة الدنيا على كل أبعاد المقياس حيث تراوحت قيمة "ت" ما بين (5.44،16.56،5.14،20.37،9.62) هي دالة عند مستوى (0.01)

✓ الثبات:

- معامل ألفا كرونباخ:

جدول رقم(22): نتائج ثبات ألفا كرونباخ

القيمة	البعد	حاجات فيزيولوجية	حاجات للأمن	حاجات الاجتماعية	حاجات لتقدير الذات	حاجات لتحقيق الذات	المقياس ككل
معامل ألفا كرونباخ		0.57	0.73	0.77	0.70	0.35	0.85

من خلال النتائج الموضحة في الجدول، نلاحظ أن معامل ألفا دال، مما يؤكد ثبات المقياس تناسق البنود مع المحاور .

– طريقة التجزئة النصفية (الزوجي و الفردي):

جدول رقم (23): نتائج ثبات التجزئة النصفية لمقياس الحاجات

الثبات بعد التعديل	ثبات نصف المقياس
0.88	0.79 عند مستوى 0.01

يتضح من خلال الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.79)، و بما أن القيمة المحسوبة تمثل معامل ارتباط لنصف المقياس، فقد تم تعديلها بمعادلة سبيرمان- براون. و بلغت قيمة معامل الارتباط بعد التعديل (0.88) و هي قيمة مرتفعة تدل على ثبات المقياس.

6. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

تحرياً لشروط الدقة في النتائج لا بد من الاستعانة بالإحصاء لتحليل ووصف البيانات والوصول إلى نتائج سليمة، وقد استعانت الباحثة بالحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss21 مستعينة بالأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لحساب خصائص عينة الدراسة
- ألفا كرومباخ لحساب ثبات المقياس
- التوسطات الحسابية للتعرف على ترتيب مستويات حاجات عينة الدراسة
- الانحراف المعياري
- اختبار كاي²

من خلال ما تم عرضه من مضامين متعلقة بالجانب الميداني للدراسة، والتي تم من خلالها ربط وتوضيح ما تم عرضه من تراث نظري، وتوضيح معالم دراستنا المتمثلة أساساً في العينة والأدوات ومكان إجرائها وكذا الأساليب الإحصائية التي ستسمح لنا بالانتقال إلى آخر فصل ها لتحليل ومناقشة فرضياتنا والإجابة عليه.

الفصل السادس: عرض ومناقشة النتائج

تمهيد

أولاً: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

ثانياً: استخلاص نتائج الدراسة

استنتاج عام

بعد توزيع وجمع مقياس الدراسة، تأتي لغة الأرقام التي تستند لحقائق واقعية تسمح لنا بالوقوف على إجابات عينة الدراسة وفك رموزها للوصول إلى إجابات لفرضيات الدراسة، والتي لا بد من تحليلها وتفسيرها انطلاقاً من الدراسات السابقة والنظريات، وصولاً إلى تقديم بعض التوصيات انطلاقاً مما تم التوصل له .

أولاً: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

✓ التوزيع الطبيعي: Normality Distribution Test

قامت الباحثة باستخدام اختبار كولجروف - سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا وهو اختبار ضروري لمعرفة إن كانت البيانات التي تم الحصول عليها من استجابات أفراد العينة تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وذلك لتحديد الاختبارات المناسبة لكل متغير (اختبارات معلمية، اختبارات لا معلمية) .

وتستخدم الاختبارات المعلمية عندما يكون التوزيع طبيعياً ويكون مستوى الدلالة (sig) أكبر من (0.05)، بينما تُستخدم الاختبارات اللامعلمية عندما يكون التوزيع غير طبيعي، ويكون مستوى الدلالة (sig) أقل من (0.05)، ويُوضح الجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم (24): اختبار التوزيع الطبيعي

المقياس	عدد البنود	قيمة Z	قيمة مستوى الدلالة (Sig)
مستوى إشباع الحاجات	29	0.06	0.09

يوضح الجدول رقم (24): نتائج الاختبار، حيث أن قيمة مستوى الدلالة في الاستبيان أكبر من (0,05) (Sig > 0,05)، لذا يمكن القول أن التوزيع الطبيعي للبيانات لمناقشة الفرضيات قد تحقق .

1. عرض نتائج الفرضية العامة :

دور عقود العمل في إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين بالمؤسسات التربوية والخدماتية حسب هرم ماسلو.

للتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا باستخدام التكرارات والنسب المئوية واختبار كاي² لحسن المطابقة، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (25) : نتائج الفرضية العامة للتعرف على دور عقود العمل في إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين بالمؤسسات التربوية والخدماتية حسب هرم ماسلو.

بدائل الاستجابة	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	كاي ²	درجة الحرية	مستوى الدلالة	Sig	الدلالة
موافق	4	2,80%	1,96	257,3	2	0,05	0	دالة
محايد	133	93,70%						
معارض	5	3,50%						
المجموع	142	100%						

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (25) : أن أكبر نسبة كانت استجاباتها محايدة على مساهمة عقود العمل في إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين ، حيث قدرت بـ (93.7 %) ، مما يدل على أن عقود العمل تساهم بقدر متوسط في إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين، وهذا ما تأكد لنا من خلال تطبيق اختبار كاي² للتطابق حيث قدرت قيمة كاي² 257.32 وبما أن قيمة Sig (0.00) أقل من مستوى الدلالة (0.05) ، يمكن القول ان عقود العمل تساهم بمستوى متوسط في اشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين بالمؤسسات التربوية والخدماتية.

✓ على ضوء النتائج المتوصل لها والتي تشر إلى أن أغلب الإجابات انحصرت في البديل محايد والذي قدرت نسبته بـ (93.7 %) وهي نسبة مرتفعة جدا ، مردها بالدرجة الأولى يعود للفترة التي تم فيها توزيع مقياس الدراسة والتي تزامنت مع صدور تعليمية وزارية تقضي بإلغاء كل الذين يتابعون دراسة جامعية، أنظر ملحق رقم 07)، خاصة وأن معظمهم مسجلين بالماستير، ولأن عبارات المقياس متعلقة بالإشراف والمسؤولين ومعاملتهم والأجر ومدى قبولهم له ، هو ما شكل لديهم حساسية نحو الموضوع والإجابة عنه بصراحة ومصداقية، خوفا من فقدانهم للوظيفة ، على الرغم من تأكيدنا على أن إجاباتهم ستبقى سرية ولا

تستعمل إلا في حدود البحث العلمي، إلا أن القرار المفاجئ حال دون وثوقهم، وبالتالي لجأت أغلب عينتنا لاختيار البديل محايد تحفظاً في الإجابة، رغم أنهم كانوا بحاجة للحديث في الموضوع، وهو ما أكدته المقابلة التي تميزت بالتلقائية والعفوية من طرفهم .

✓ ومنه واعتباراً لما تم التوصل له من خلال إجابات عينة الدراسة، فعقود العمل تساهم بمستوى متوسط في إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين بالمؤسسات التربوية والخدماتية حسب هرم ماسلو، وهذا راجع لمجموعة من العوامل والمتغيرات أهمها أننا لم نعتمد أثناء دراستنا على مكان أو قطاع واحد بل عمدنا إلى تغيير القطاعات، وهو ما خلق اختلاف وتباين واختلاف، فلكل قطاع مميزاته وامتيازاته ونوعية إشرافه، فإذا كان قطاع الصحة وما يتميز به من نوعية إشراف وصرامة في العمل دون التفريق بين العامل المتعاقد والدائم، وتنوع التخصصات وتوجه كل متعاقد نحو الوظيفة التي تقابل تخصصه، وهو ما لاحظناه أثناء توزيع الاستمارات ومن خلال مقابلتنا مع بعض العمال بمستشفى بشير بن ناصر وحكيم سعدان بيسكرة، فأصحاب التخصصات خاصة علم النفس والبيولوجيا يزاولون مهامهم في المخابر وكنفسانيين، وهو ما يجعل خريج الجامعة يشعر بالانتماء والولاء وكذا بنوع من تحقيق الذات كونه يشتغل في المهنة التي اختارها بغض النظر عن الأجر والتوقيت، وهو ما أكدته إحدى عينة دراستنا أثناء المقابلة، وسؤالنا حول ما إذا كان عملها في نفس تخصصها قد ساعدها على إشباع أحد الحاجات التي صنفها ماسلو في هرمه حيث ردت مباشرة : «أنا الحمد لله تخصصي بيولوجيا، وجيت مع لول، استفدت من الكونترا درك راني في عامي السادس، نخدم في labo مرتاحة بغض النظر على la paye راني معوضتها بخدمة في تخصصي وبالخبرة الي أديتها، راني نحس روحي حققت هدفي malgre مش مرسمة» وفي نفس القطاع ردت أخرى بقولها : «نحمد ربي راكي تشوفي فيا، نخدم في التخصص تاعي ورايحة، نحب هادي المهنة، وزيد والله نقولك الصبح نهارين في السمانة خير، قد خدمتي قد دراهمي، والله الكونترا هادي بالنسبة ليا وفرتلي أهم حاجة، وهي تحقيق الذات، malgre مش مرسمة مي حاسة بقيمتي هنا والناس تقدرني وتحترمني، تصوري كون مجاتش الكونترا رانا لا خبرة لا paye ولا حتى علاقات جديدة» فالعمل بصفة العقود وبقطاع الصحة الذي مكن الكثير من العمال في التخصص من إشباع أهم حاجة والتي حددها ماسلو في قمة هرمه وبالتالي وحسب إجابات عينة الدراسة فالعمل في التخصص أجاز لهم تحقيق عدة حاجات من هرم ماسلو وأهمها تحقيق الذات كأهم حاجة والتي سمحت لهم بالشعور بالتقدير والاحترام والانتماء .

ومن جهة أخرى وبقطاع آخر ،ومن خلال مقابلتنا لعينة من المتعاقدين الجامعيين وسؤالنا عما إذا حققت لها الوظيفة حاجياتها ردت : «وش من تخصص وش من إشباع هاني قدامك قارية أدب كي دومونديت قطاع تربية قالولي شارجي وعطاوني كونترا في سيطار ،ونخدم سكريتيرة ، قبل كان التخصص عندو معنى ويحقيقي ذاتي ع أساس كي ندي الباك نعمل أدب ونقري ،مي درك راح كلش لا تحقيق ذات ولا إشباع ،نجي نخدم كان لقيت خدمة ونستنى la paye لوبرك»

فهذه العينة إذن تشعر بالاستياء نتيجة عدم قدرتها على اختيار العمل الذي يناسب تخصصها ،وهي تؤكد أن إقبالها للعمل بصفة العقود كان بدافع مادي بحت ،أي أن العمل بالتخصص مهم جدا لتحقيق الحاجات ،التي حددها ماسلو بمرمه .

✓ ومن جهة أخرى أكد شاب من المتعاقدين الجامعيين عند سؤالنا عما إذا كانت هذه الوظيفة التي يزاول من خلالها مهامه قد ساهمت في تحقيقه لحاجياته قائلا: « قريت حقوق بعثوني للبلدية ،أنا معنديش مشكل نخدم في إدارة ،مي المشكلة هنا مش عاطينا قيمتنا ولي قيمة الشهادة ،الواحد يحس روجو بلا نيفو ،الحالة مخلطة كل مرة يحطوني في poste ،نحب نخدم سيرتو في تخصصي مي الكونترا هادي قتلتني طموحي ،والله كون حطوني في تخصصي برك ،بغض النظر ع لخلص ولي المدة ،راني نحس بالراحة ،وتبانلي منصب العمل والتخصص كي يتوافقو بالنسبة ليا يحقولي ذاتي و نحس بالاحترام والتقدير،كي يكون عندك منصب واضح ومحدد تتحدد شخصيتك ع أساسه ،مي درك يعطولنا تع الإدماج ؟؟؟ ع أساس رانا بلا هوية ثابتة» وهو رد يؤكد على أن فئة الشباب هي فئة طموحة ولها دافعية كبرى نحو العمل وهي بحاجة لاستثمار وتفريغ تلك الشحنة و الطاقة والإمكانيات الذاتية بثقة ،حيث يؤكد ابراهام ماسلو من خلال نظريته أن العمل إذا لم يوفر أجواء ملائمة فمن شأنه أن يخلق توترات نفسية تمارس عليه ضغطا يؤدي إلى الإحباط ،وبالتالي يستلزم وضع الفرد في المكان أو العمل الذي يتناسب مع ميوله واستعداداته ومؤهلاته وتخصصه العلمي أو الفني أو المهني (علي أحمد عبد الرحمان عياصرة،2005:ص101)

كما أكدت نظرية هولاند J.L.HOLLAND التي تعتبر من بين النظريات الحديثة التي ربطت بين التشغيل والاختيار المهني على ضرورة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ،وأكد على أن اختيار المهنة

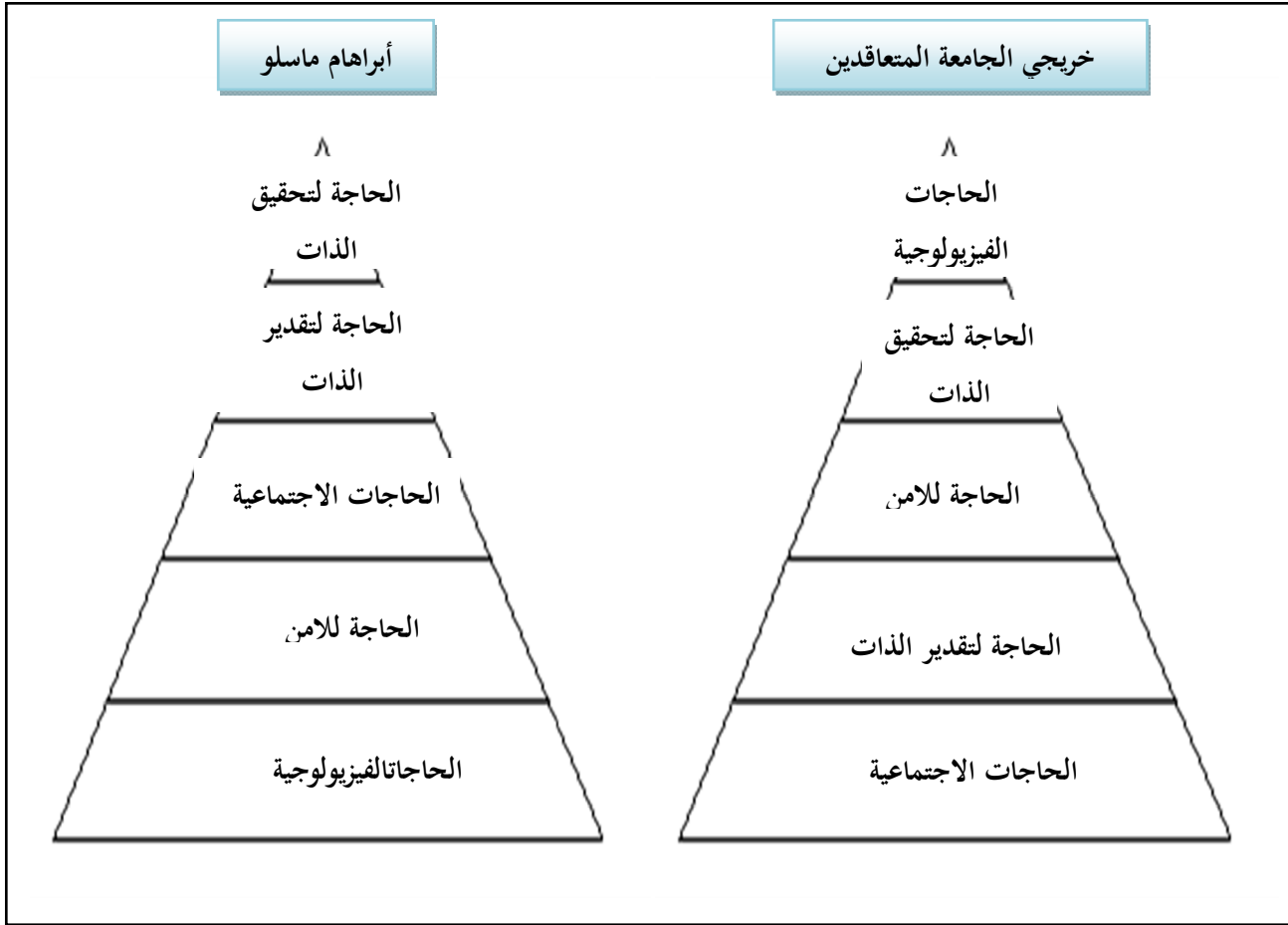
ينعكس على شخصية الفرد وسماته، وكلما انطبق الاختيار مع الشخصية والميل نجح الفرد في عمله (أحمد زايد، دس: ص399).

✓ وبالتالي فالسبب الرئيسي لعدم قدرة كل أفراد عينة دراستنا على إشباع حاجياتهم، والتي صنفها ماسلو في هرمه، تعود إلى أن هذه العقود لم تحترم التخصصات الجامعية، خاصة بقطاع البلدية والتربية، الذي وحسب عينة دراستنا والمقابلة التي تمت معهم، يتميز بالفوضى وعدم التنظيم .

وعلى ضوء هذا التحليل الإحصائي يمكن القول عقود العمل تساهم بمستوى متوسط في إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين بالمؤسسات التربوية والخدماتية حسب هرم ماسلو، وهذا ما تؤكدته نتائج الجدول التالي:

جدول رقم (26) : يوضح مستويات اشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين

الرتبة	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الحاجات
05	متوسط	0.33	1.65	الفيزيولوجية
03	متوسط	0.40	2.02	الأمن
01	متوسط	0.30	2.26	الاجتماعية
02	متوسط	0.55	2.06	تقدير الذات
04	متوسط	0.49	1.72	تحقيق الذات



شكل رقم (13) : يوضح ترتيب حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين مقارنة بمرم ماسلو فخريجي الجامعة المتعاقدين.

ومن خلال هذه الوظيفة التي سمحت بإشباع حاجاتهم ولو أنها بشكل متوسط، إلا أنها ساعدتهم على بناء علاقات جديدة داخل مجال العمل، والشعور بالانتماء وسط جو من المحبة والعمل الجماعي، من خلال قدرتهم على إشباع الحاجات الاجتماعية والتي أخذت المرتبة الأولى، وهذا وقد سمحت هذه الوظائف لعينة دراستنا وبغض النظر على الأجر ونوع الوظيفة ومدى تناسبها مع الشهادة والتخصص، إلى إشباع الحاجة إلى التقدير والاحترام لأن الوظيفة ومهما كان نوعها تعتبر وسيلة مساعدة على تفادي مصطلح بطلان، خاصة وأن هذه العقود لم يستفد منها كل الجامعيين، والذين تم توزيعهم أكثر على المؤسسات الخدمائية بالقطاع العام، وهو ما يجعلهم يمارسون مهامهم على أساس أنهم مثبتون من خلال اندماجهم مع العمال المثبتين، والذي يزيدهم ثقة بأنفسهم ودافعية أكثر نحو العمل، وهذا وقد سمحت التعديلات الدورية المتعلقة بمدة العقد، التي كانت سنة، ثم ثلاث سنوات، لتتحول إلى عقود غير محددة المدة، مع استفادة الجامعيين من التأمين بمجرد

استفادتهم من العقد ،كلها نقاط ساعدتهم على إشباع الحاجة إلى الأمن وتصنيفها بالمرتبة الثالثة ،لتبدأ درجة الإشباع في الانخفاض كلما صعدت عينة الدراسة لحاجة أخرى وهو ما أشار إليه ابراهام ماسلو في نظريته، لتأتي الحاجة لتحقيق الذات التي تعتبر مهمة جدا وقد اعتبرها ماسلو وعبر عنها بدرجة الكمال ،وجعلها في قمة الهرم ،وقد أخذت لدى عينة دراستنا المرتبة الرابعة، فبالرغم من أن هذه العقود تسمح للجامعي بالحصول على وظيفة، إلا أنها قد لا تتساوى مع ما يطمح له هذا الأخير ،أما قمة الهرم فقد ارتبطت بالحاجات الفيزيولوجية، والتي جعلها ماسلو من الحاجات الأساسية الضرورية ،وصنفها في قاعدة الهرم ،لتأخذ في تصنيف عينة دراستنا مستوى ضعيف جدا ،أثبتته قيمة المتوسط الحسابي المتعلقة بهذه الحاجة ، ما يؤكد أن هذه العقود لم تحقق الإشباع المطلوب لعينة دراستنا وهذا يرتبط من دون شك بالأجر المشبع لهذه الحاجة والذي لم يصل إلى الحد الأدنى ،فأجرة أو بالأصح منحة مقدرة بـ15000دج ،قد لا تسمح للكثير على الإقدام على أي مشروع خاصة مشروع الزواج ،وهو ما أكدته كذلك النسبة المرتفعة للعزاب لأفراد عينة دراستنا ،فهذه الأخيرة تسعى للحصول على أجر يتكافأ مع الوظيفة والمؤهل والمجهود ،وهو ما لم توفره هذه العقود لفئة الجامعيين الذين هم في مرحلة الشباب، و التي تتميز بالطموح الزائد وتتابع الحاجات المرغوب إشباعها ،فالأجر إذن هو المؤثر الذي يسمح بإشباع هذه الحاجات ،ويلعب هذا الأخير دور كبير في حياة الشباب ،ففي دراسة قام بها (كيرت تاوسكي KIRT TAUSKY 1969) حول أولويات الحاجات ،توصل إلى أن الأجر أهم الأشياء التي يريدها عمال الإنتاج .(الهاشمي لوكية، 2006:ص181) وقد اعتبر ابراهام ماسلو هذه الحاجة من بين الحاجات المهمة جدا ،وعبر عنها بحاجات النقص ،اعتبارا لأهميتها ودورها اللازم والضروري لضمان الاستقرار والتوازن البيولوجي وضمان البقاء والاستمرارية والطاقة للفرد ،وغياها بالنسبة لماسلو بمثابة ضياع وتششت وعرضة للتوترات .(محمد اسماعيل بلال، 2005:ص88) . وإشباعها في المرتبة الأخيرة وبمتوسط ضعيف يؤكد لنا أن خريجي الجامعة المتعاقدين يعيشون حالة من التوتر وعدة القدرة على التكيف ،على الرغم من إشباعهم لبعض الحاجات ، وقد أثبتت نتائج الدراسة التي توصل لها الباحث (تاويريت نور الدين سنة 1995) على أن هناك علاقة طردية موجبة بين إشباع الحاجات النفس اجتماعية والمهنية والتكيف المهني ، أي كلما أشبع العامل حاجاته في إطار العمل أو تمكنت المنظمة من إشباع حاجات عمالها ،ساعدتهم على الشعور بالتوازن والتكيف النفسي مع ذواتهم ومع بيئة العمل والتالي نزول كل صور التوتر والضغط ،بينما عجز المنظمة عن ذلك يولد لدى الفرد العامل توترا ناتج عن عدم القدرة على التكيف السليم .

ومنه يمكن القول أنه وحسب نظرية ماسلو التي صنف فيها حاجات الإنسان إلى خمس حاجات مرتبة هرمياً، نصل إلى أن تطبيقها على أرض الواقع، وإسقاطها على عينة الدراسة -خريجي الجامعة المتعاقدين - كشف لنا أنه يمكن الأخذ بمضمون ما جاء فيها لا بظاهرها ، فالظاهر الترتيبي لحاجات الخمس لم يتحقق ، إذ لم يحافظ خريجي الجامعة على ترتيب ماسلو للحاجات وقد كان للإشباع الذي رتبته ماسلو في قاعة الهرم ، مرتب في قمة الهرم وبدرجة منخفضة جداً ، بينما مضمون النظرية والمتعلق بمستوى إشباع الحاجات، والذي يكون بدرجات متفاوتة ، وهو ما عبر عنه بالاتجاه للغلبة ، حيث لا تظهر الحاجة البعدية ، ما لم تشبع الحاجة القبلية ، وكلما تم إشباع حاجة معينة ينخفض المستوى أو الدرجة . ومن جهة أخرى فماسلو لم يشترط للانتقال الإشباع الكلي ، وعليه فقد تميز الإشباع والانتقال لدى عينة دراستنا بالمتوسط والضعيف .

فطبيعة البشر حسب ماسلو تتطلع للحصول على حاجات مختلفة تقتضي عدم إشباع الحاجات كاملة ، (مساعدية لزهري، 2013:ص34) لهذا فقد أكدت لنا نتائج الفرضية العامة أن الإشباع كان متسلسل وينسب ما بين المتوسطة والضعيفة أي جزئي، إلا أن الترتيب الذي وضعه ماسلو والذي اختلف عما توصلنا له ، يؤكد على أن نظريته لا تصلح في مختلف الظروف وعلى كل الأفراد ، والفئات ، ومنه وجب التأكيد على أن الحاجات وترتيبها يختلف باختلاف الوظيفة ونوعيتها ومكائنتها ، فالعامل المثبت يختلف ترتيب حاجاته عن العامل المتعاقد الذي يعيش تجربة جديدة معاكسة لطموحاته، خاصة إذا ارتبطت بعينة الشباب الذين تكون لديهم دوافع مختلفة ومؤثرات تؤثر على درجة الإشباع ، وبالتالي فوظيفة المثبت بمنصبه قد تشبع للفرد ما لم تشبعه وظيفة المتعاقد ، وما يشبعه العامل في قطاع تربوي يختلف عما يشبعه عامل في قطاع صحي .

2. عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين بالقطاع الصحي تعزى لمتغير الجنس

للتأكد من صحة هذه الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت)، للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين بالقطاع الصحي تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى) والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول رقم(27):المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لدلالة الفروق فياستجاباتأفرادالعينة تبعًا لمتغير الجنس (ذكر، أنثى) .

الاستبيان	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة Sig
مستوى إشباع الحاجات	ذكر	36	1.89	0.28	2.09 -	140	0.03
	أنثى	106	1.99	0.22			

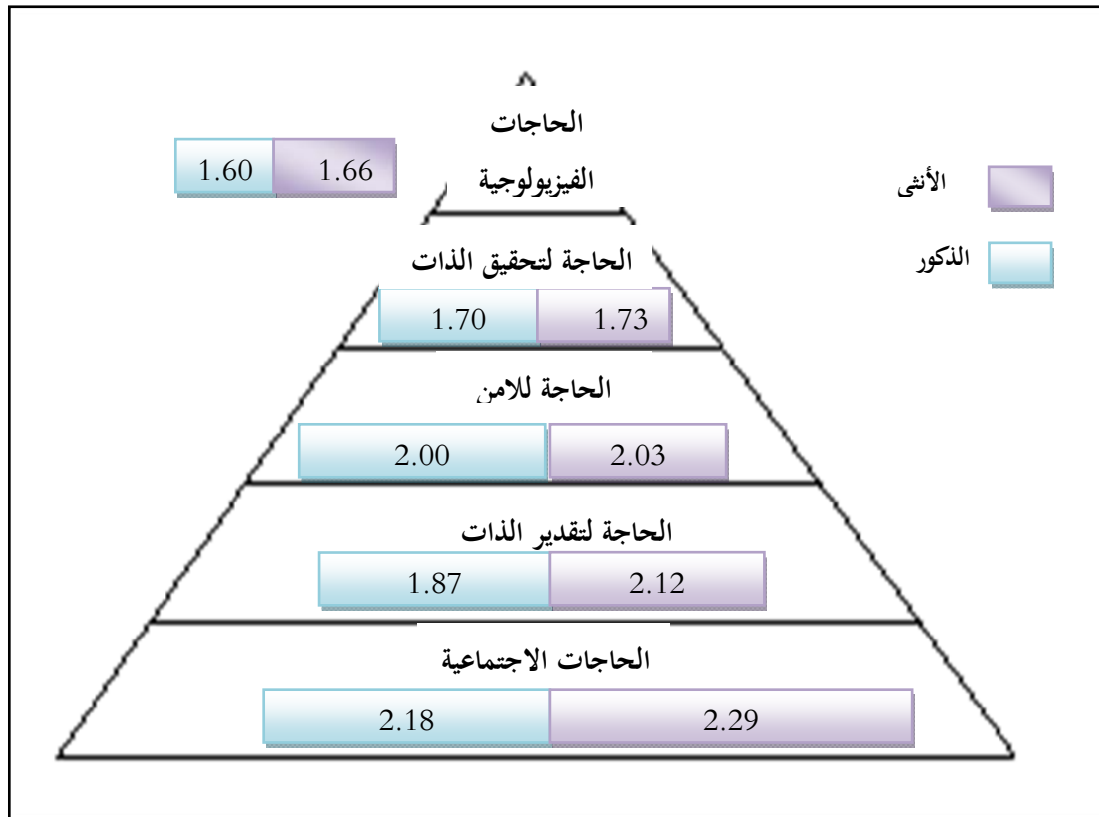
تشير النتائج المسجلة في الجدول رقم (27): عند تطبيق اختبار (ت) للعينات المستقلة، أن قيمة الدلالة المحسوبة (sig) في الدرجة الكلية أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي فهي دالة إحصائياً أي أنه يختلف مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تبعاً لاختلاف الجنس (ذكر - أنثى) وجاءت الفروق لصالح الإناث، أي أن الإناث أكثر إشباعاً لحاجاتهم من الذكور .

ولمعرفة مستوى إشباع الحاجات بين الذكور والإناث، ومقارنتها بين الجنسين، الجدول رقم (28) يبين لنا ذلك:

جدول رقم (28): يوضح الفروق في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين والتي تعزى إلى الجنس

الحاجات	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
الفيزيولوجية	ذكر	1.60	0.30	ضعيف
	أنثى	1.66	0.34	ضعيف
الأمن	ذكر	2.00	0.38	متوسط
	أنثى	2.03	0.40	متوسط
الاجتماعية	ذكر	2.18	0.31	متوسط
	أنثى	2.29	0.29	متوسط
تقدير الذات	ذكر	1.87	0.64	متوسط
	أنثى	2.12	0.50	متوسط

متوسط	0.52	1.70	ذكر	تحقيق الذات
متوسط	0.49	1.73	أنثى	



شكل رقم (14): يوضح مقارنة بين الجنسين في مستويات إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين .

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، أن مستوى إشباع الحاجات عند الإناث أعلى منه عند الذكور في جميع الحاجات، رغم أن الفارق ضعيف، إلا أنه دوماً لصالح الإناث، بداية من الحاجات الاجتماعية في المرتبة الأولى أين سجلنا فارق 0.11، ويرجع ذلك لكون أكثر المتعاقدين من الإناث، وهي من الفئات التي تسعى لخلق جو من المودة والمحبة داخل مجال العمل وبناء علاقات صداقة، حيث تعد هذه العقود فرصة لهم لإشباع مثل هذه الحاجات باعتبار أن لهم مستوى علمي واحد، ويحملون نفس الطموحات والأهداف، وهو ما يخلق جو من التفاهم الخالي من الصراعات، وبالتالي يساعد إشباع مثل هذه الحاجة على التكيف والتوازن مع أنفسهم وفي بيئة العمل، وقد أكدت العديد من الدراسات بأن جو العمل الذي لا يستطيع إشباع هذه الحاجة

يؤدي إلى اختلال التوازن لدى العاملين، ومنه تظهر مشاكل عمالية تؤدي إلى نقص الإنتاج وارتفاع معدلات الغياب وترك العمل، ونظرا لأهميتها فقد جعلها **ابراهام ماسلو** من بين الحاجات الثلاثة الأولى بعد اشباع الحاجات الفيزيولوجية والحاجة للأمن، ومن جهة أخرى فقد ركزت عليها مدرسة العلاقات الإنسانية، ومن خلال دراسات **الهاوثورن HOWTHORNE** وكانت من أبرز نتائجها، ضرورة الاهتمام بالحاجات الاجتماعية للعاملين التي تعد أهم بكثير من حاجاتهم الاقتصادية (بوحفص مباركي، 2008:ص59)، فانخراط الفرد في علاقات اجتماعية سليمة، تساعد على تكوين علاقات جديدة ومتعددة، وتسكب معايير اجتماعية للسلوك، وبالتالي تكون لديه القدرة على التعبير وحل المشكلات والتكيف مع كل المواقف وتترك لدى الفرد العامل أثرا إيجابيا في حياته. (محمد عبد الرحمن العيسوي، 1999:384)

أما بالنسبة للحاجة المصنفة بالمرتبة الثانية والمرتبطة بالحاجة لتقدير الذات، فقد كانت هي الأخرى لصالح الإناث بفارق مقدر ب 0,75 وهو فارق كبير بينهما، يبين أن المرأة بوظيفتها في إطار العقود والمؤسسات الخدمائية والتربوية سمحت لها بكسب احترام وتقدير الآخرين وبالتالي القدرة على التواصل الفعال وبناء علاقات محبة قائمة على أساس التعاون وتجعلهم أكثر توازن وتكيف، وذلك لكون المرأة تواجهها بصورة أكبر بهذه المؤسسات الخدمائية والتربوية خاصة أو بالقطاع العام، خاصة المستفيدين من العقد، وهو ما جعلها سريعة التكيف مع الغير سواء كانوا مثبتين، أو من نفس فئتهم، بينما يعود انخفاض قيمة المتوسط الحسابي للشباب فيما يتعلق بإشباع هذه الحاجة إلى ميل الشباب إلى العمل بالقطاع الخاص، ما يجعلهم يعزفون عن القطاعات التي تتواجد فيها الإناث بصورة أكبر، خاصة إذا تعلق الأمر بالعقد الذي لا يشكل لديه سوى وسيلة تنقص من مستواه وشهادته الجامعية، فالرجل غالبا ما يميل للوظائف التي تحقق له الاحترام والتقدير ويكون أجزها عال بالدرجة الأولى لهذا نجده يتوجه إلى الأعمال العسكرية، وبالتالي فعقود الإدماج بالنسبة له حالة اضطرارية دون اختيار وبديل آخر .

أما بالنسبة للمستوى الثالث من الحاجات التي أشبعها عينة دراستنا فتمثلت في الحاجة للأمن وكان الفارق بين الجنسين مقدر ب 0,03 ورغم أنه فارق ضعيف إلا أنه يعود لمجموعة من الاعتبارات أهمها نظرة كل منهما للعمل، فاختلاف ذلك يبرز فروقات على مستوى الحاجات، فعقود العمل بالنسبة للرجل لا تشكل حلا نهائيا بل تجعله يعيش حالة من التخوف والترقب من انقطاع العقد وتوقفه في أية لحظة، وهو ما جعله لا يحقق

إشباعا كافيا، مقارنة بالمرأة التي تنظر للعمل نظرة ظاهرية بغض النظر عن مدته أو توقعه في أية لحظة كما أن ذلك قد لا يؤثر عليها كتأثيره على الرجل الذي ينتظر فرصة للعمل حتى يقرر مباشرة فكرة الزواج وبناء أسرة، لهذا نجد الرجل في إطار هذا العقد يعيش نوع من الصراع، بين قبول العقد مرغما وبين رفضه، وبين الزواج وبناء أسرة وهو موظف في إطار العقود، أو تأجيل الفكرة لحين الإفراج عن المتعاقدين وتوظيفهم رسميا، كلها أفكار تجعله مهدد وغير آمن نفسيا، وهو ما جعل هناك فارق في إشباع هذه الحاجة .

وفي المرتبة الرابعة نجد الحاجة لتحقيق الذات والتي تميزت بانخفاض متوسطها، وهو ما أكدته ماسلو حيث كلما انتقلنا لحاجة أعلى انخفضت الدرجة وبالتالي قلت درجة الإشباع، فإشباع الحاجة لتقدير الذات وعلى الرغم من أن الدرجة ضعيفة، فقد كان لصالح الإناث، فإذا كان الرجل ينظر للعمل من زاوية مادية، فالأنثى بالنسبة لها تشكيلا لهويتها وهدفا يبرز لها مكانتها وذاتها وتميزها، وهو ما جعلها تشعر من خلال الوظيفة التعاقدية بنوع من تحقيق الذات كيف لا وقد باتت هذه العقود صعبة المنال ولم يستفد منها كل خريجي الجامعة، فأصبحت بالنسبة لهم الملاذ الوحيد الذي يحميهم من البطالة، والعمل بقطاعات خاصة تهضم حقوقهم وتستنزف طاقاتهم في إطار العقود .

وتأتي في المرتبة الأخيرة الحاجات الفيزيولوجية بمتوسط حسابي ضعيف يعكس درجة الإشباع الذي كان لصالح الإناث بدرجة مقدرة بـ1،66، ما يؤكد أن الإناث بتواجدهم المرتفع بالمؤسسات الخدمائية والتربوية والذين كان لهم الحظ الأوفر في الاستفادة من هذه العقود، ويعود الفارق بين الجنسين في درجة الإشباع، فالأنثى قادرة من خلال الأجر الذي تتقاضاه أن توفر حاجاتها اليومية والغير ضرورية مما يشعرها بأن هذه الوظيفة قد حققت لها نوع من الإشباع مقارنة بالرجل الذي يتفادى مثل هذه العقود لهذا كانت نسبتهم قليلة مقارنة بالإناث، فحسب اعتبارهم فالمهنة التي لا تستطيع إشباع الحاجات الأساسية للعامل لا يمكنه الإقبال عليها بشغف واهتمام، اعتبارا وكما سبق ذكره فالوظيفة بالنسبة للرجل مرتبطة ارتباطا وثيقا بالزواج وبناء أسرة وتوفير متطلبات الحياة الضرورية وهو ما لم تتمكن هذه العقود من توفيره خاصة لجنس الذكور .

ومنه نصل إلى أن الفرضية الجزئية الأولى قد تحققت، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى لمتغير الجنسين .

3. عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين بالقطاع الصحي تعزى لمتغير السن .

للتأكد من صحة هذه الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت)، للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين بالقطاع الصحي تعزى لمتغير السن والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم(29):المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لدلالة الفروق في استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير السن.

السن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة Sig
24 - 29 سنة	91	1.99	0.23	1.49	140	0.13
30 - 35 سنة	51	1.92	0.26			

تشير النتائج المسجلة في الجدول (29): عند تطبيق اختبار (ت) للعينات المستقلة، أن قيمة الدلالة المحسوبة (sig) في الدرجة الكلية أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي فهي غير دالة إحصائياً، أي أنه لا يختلف مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين بالقطاع الصحي تبعاً للسن، وهذا ما مالا يتفق ومحتوى الفرضية، فالفرضية الجزئية الثانية لم تحقق .

فالسن إذن لا يؤثر على مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين، فبغض النظر عن التفاوت العمري إلا أنهم يعتبرون في مرحلة واحدة، وهي مرحلة الشباب أين يشتركون في طموحاتهم وخصائصهم وأهدافهم، سواء كان عشريني أو في العقد الثالث فهو شاب يسعى من خلال وظيفته لإشباع جملة من الحاجيات، فحاجات الشباب خلال هذه المرحلة تتعدد وتتنوع، ولا يمكن حصرها في حاجة معينة أو مستويات متباينة، إذ تتعدى الحاجات البيولوجية، إلى الحاجة للأمن المرتبط أساساً بالوظيفة ومدتها والخوف

من إيقاف العقد في أية لحظة، إضافة إلى الحاجة لبناء علاقات أساسها الاحترام والتقدير فيما بينهم وهي حاجات لا تتأثر بالمدة التي استفاد فيها المتعاقد الجامعي من الوظيفة، وقد التقت نتيجة دراستنا مع دراسة الباحث (بولهواش عمر سنة 2004) الذي توصل هو الآخر إلى أنه لا يوجد تأثير للسن في تصور الحاجات لدى العمال. فالسن ادن لا يحدث فروقات في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين بالقطاع الصحي والتربوي بمدينة بسكرة.

وبالتالي يمكن القول أن الفرضية الثانية لم تتحقق، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى لمتغير السن .

3. عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين بالقطاع الصحي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية .

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين بالقطاع الصحي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية و تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما هو موضح في الجدول رقم (30) :

جدول رقم(30) : نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات أفراد العينة حول مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

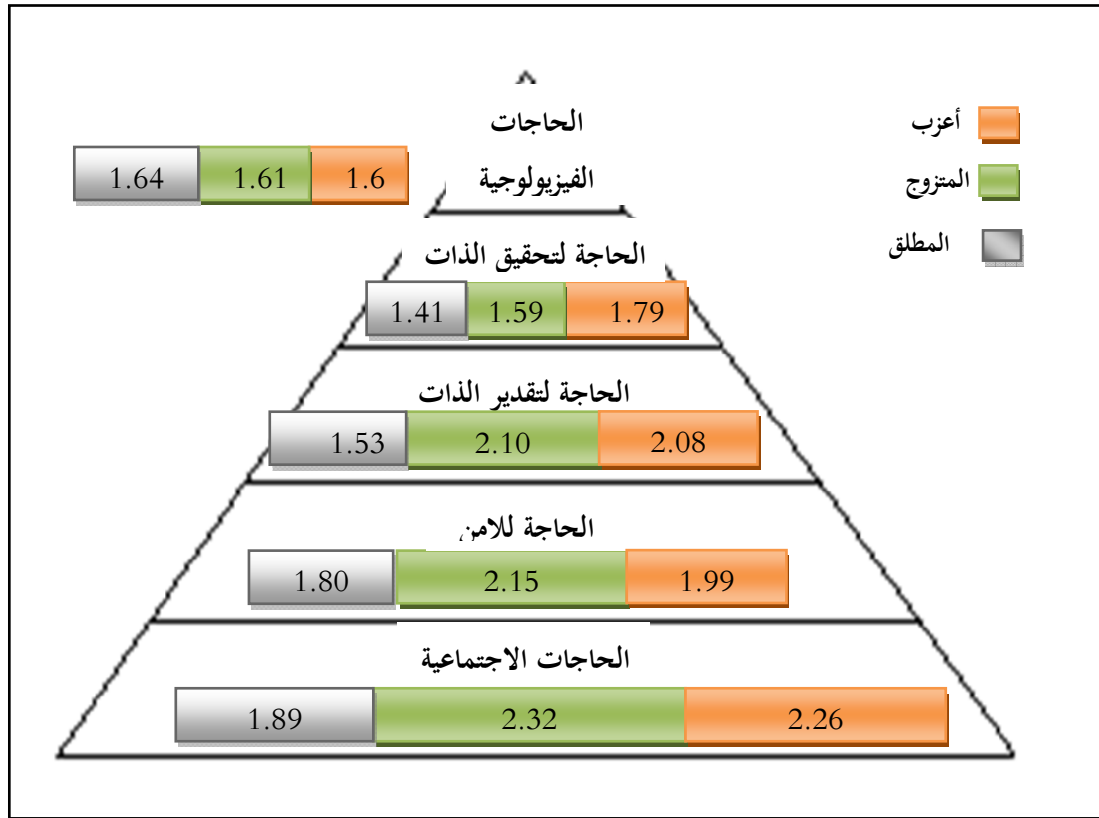
الدالة	القيمة الاحتمالية SIG	قيمة (ف)	درجة الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصدر التباين
			2	0.26	0.52	بين المجموعات
دالة	0.01	4.43	139	0.05	8.15	داخل المجموعات

* أظهرت نتائج تحليل التباين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لمستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين من وجهة نظر أفراد العينة تبعًا لمتغير الحالة الاجتماعية .

جدول رقم (31): يوضح الفروق في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين والتي تعزى إلى الحالة الاجتماعية.

الحاجات	الحالة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
الفيزيولوجية	أعزب	1.66	0.35	متوسط
	متزوج	1.61	0.30	ضعيف
	مطلق	1.64	0.14	ضعيف
الأمن	أعزب	1.99	0.38	متوسط
	متزوج	2.15	0.42	متوسط
	مطلق	1.80	0.47	متوسط
الاجتماعية	أعزب	2.26	0.31	متوسط
	متزوج	2.32	0.23	متوسط
	مطلق	1.89	0.35	توسط
تقدير الذات	أعزب	2.08	0.56	متوسط
	متزوج	2.10	0.45	متوسط
	مطلق	1.53	0.65	ضعيف
تحقيق الذات	أعزب	1.79	0.50	متوسط
	متزوج	1.59	0.46	متوسط
	مطلق	1.41	0.34	ضعيف

من خلال نتائج الجدول أعلاه والتي أوضحت وجود فروقات في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين، واستنادا لقيم المتوسطات الحسابية، فإن ترتيب الحاجات كان وفقا للشكل التالي :



شكل رقم (15): يوضح مقارنة في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

وبناء عليه فقد كانت الحاجات الاجتماعية بقاعدة الهرم بمتوسط حسابي مقدر ب 2.32 لصالح المتزوج، أي ان فئة المتزوجين كانوا أكثر حظاً في إشباع هذه الحاجة مقارنة بالأعزب بمتوسط حسابي مقدر ب 2.26 ثم المطلق بمتوسط مقدر ب 1.89 ومنه يمكن القول العمل وفق عقود إدماج كانت فرصة لفئة المتزوجين ورغم قلتهم من إشباع هذه الحاجة، والتي سمحت لهم بالتعبير عن مشاكلهم والشعور بالثقة بالنفس وبناء علاقات صداقة مع رفاق العمل مبنية على المودة والمحبة والتقدير ومنه فالقدرة على إشباع الحاجات الاجتماعية في إطار العمل تعتبر فرصة للفرد العامل لتحقيق التكيف والتوازن النفسي من جهة والشعور بالولاء اتجاه منظمة عمله من جهة أخرى، وهو ما يولد لديهم حب العمل والرغبة فيه، مقارنة بغيرهم من الفئات المتعاقدة الأخرى .

أما بالنسبة للمستوى الثاني المحقق والمشبع في إطار العقود فهي الحاجة للأمن، وقد كان الإشباع لصالح المتزوجين بمتوسط مقدر ب 2.15، ما يؤكد أن عمال العمل بالقطاع الخدماتي والتربوية قد حقق للمتزوجين

الذين يتميزون بعدد ضئيل مقارنة بالعزاب ،استقرارا وظيفيا في بيئة العمل والشعور بالراحة النفسية ،وقد ساعدهم ذلك على إشباعهم للحاجات القبلية المتعلقة بالحاجات الاجتماعية ،وهي النظرة التي أكدها ابراهام ماسلو والمتعلق بالتسلسل والانتقال ،حيث أن إشباع حاجات الحب والتقدير جعل فئة المتزوجين يشعرون بالولاء ومنه الشعور بالأمن النفسي والتنظيمي .

لتوسط الحاجة لتقدير الذات هرم الحاجات بمتوسط قدر ب2.10 ،ما يؤكد أن المرأة المتزوجة والمتعاقدة بالمؤسسات التربوية والخدماتية قد تمكنت بفضل وظيفتها من إشباع هذه الحاجة على الرغم من الإشباع الجزئي المتوسط إلا أن هذه الأخيرة قد حققتة بشكل أكبر وكان الإشباع لصالحها كذلك ،فالمرأة المتزوجة ومهما كان سنها قد تحضي باحترام وتقدير خاص مهما كان الدور الذي تجسده والوظيفة التي تمارسها ،من خلال مكانتها البارزة في السلم التنظيمي ،وعليه فقد يكون المنصب الذي تحتله المرأة المتزوجة مقارنة بغيرها من الفئات جعلها تعمل بجدارة وكفاءة مكنتها من الشعور بفائدتها في المؤسسة مكان الدراسة ،وبالتالي تكون محل تقدير واحترام من طرف المحيطين بها .

وبمتوسط حسابي ضعيف ،حيث يبدأ الإشباع في الانخفاض ،كانت الحاجة لتحقيق الذات لصالح الأعراب بمتوسط مقدر ب 1.79 حيث تمكنت فئة العزاب من إشباع هذه الحاجة بدرجة أعلى من فئتي المتزوج الذي بلغ متوسطه 1.79 والمطلق بمتوسط حسابي مقدر ب1.41 ،ما يؤكد أن فئة العزاب التي بلغت أعلى نسبة من عينة الدراسة قد تمكنت نوعا ما من تحقيق دوائها ،وقد صنفها ماسلو في قمة الهرم نظرا لأهميتها البالغة اعتبر أن القليل فقط من يستطيع الوصول إليها وإشباعها ،ما يؤكد أنه أن هذه الفئة تسعى جاهدة لإبراز مكانتها داخل المنظمة وتكوين صورة إيجابية لها أمام غيرها من العمال و المسؤولين ، وكانت هذه العقود فرصة لإبراز الذات والمهارات والإمكانات حتى يكونوا محل تقدير واحترام وبالتالي ضمان مكانتهم داخل المؤسسة التي يزاولون مهامهم فيها ،فأمام البطالة وفرص العمل الضئيلة والمنعدمة أحيانا ،كانت العقود فرصة لكل من استفاد منها خاصة العزاب الذين ينصب اهتمامهم مبدئيا وبمجرد حصولهم على الشهادة على العمل والوظيفة بالدرجة الأولى ،باعتبارها طريقا للانطلاق لبناء مشروع الزواج والارتباط ، ومنه فعقود الإدماج كانت فرصة للجامعيين لتخطي وتحاوز البطالة وتعزيز الثقة بالنفس وبالذات .مقارنة بالمتزوج الذي تجده مرتبط ومقيد بالعائلة والأسرة ،خاصة المرأة التي بلغت نسبتها أكبر من نصف عينة الدراسة ،فهي إذن تنظر للعقود على أنها

فرصة لا تجربها للذهاب يوميا للعمل ومنه الحصول على الأجر شهريا ،فتكون نظرتها مادية باعتبار مسؤوليتها كزوجة ،بينما العازب ينظر للعمل على أنه تحقيقا لذاته يجبره على بذل جهوده لتقديم الأفضل وبالتالي تكون نظرتة نظرة معنوية ساعدته على إشباع الحاجة لتحقيق الذات بمتوسط أكبر من الفئتين الآخرين.

وفي المرتبة الأخيرة و بمتوسط حسابي ضعيف لصالح الأعزب قدر بـ 1.66 تم إشباع الحاجات الفيزيولوجية ويليه المطلق فالمتزوج ،ومنه يمكن القول أن عقود إدماج حاملي الشهادات الجامعية لم تتمكن من إشباع الحاجات الفيزيولوجية بالقدر الكافي ،وقد صنفها ماسلو في قاعدة الهرم واعتبرها من بين الحاجات الأساسية الضرورية التي تسمح للفرد من الانتقال للحاجات الأخرى ،فالمنظمة أو الوظيفة التي لا تستطيع للعامل بإشباع هذه الحاجة القاعدية ،لا يمكنها أن توفر الاستقرار والاستمرار لأفرادها ،ويلعب الأجر والإشراف وساعات العمل دور أساسي في إشباع هذه الحاجة ،فإذا كان الأجر الذي يتقاضاه خريج الجامعة المتعاقد قد مكن فئة العزاب من إشباع هذه الأخيرة ،فقد يعود لكونها ومحملها من فئة الإناث ،وحسب تصريحات إحدى عينة الدراسة "أن الأجر المحدد بالعقد لا يكفي لسد حاجيات عامل متزوج ورب أسرة ،ومسؤول ، فقد يكفينا أجرنا لتحقيق وإشباع حاجياتنا الذاتية البسيطة ولكن رب أسرة قد لا تكفيه حتى لسد قوت يومه" وبالتالي فهذه العقود قد تكون مصدر رضا للمستفيدين منه من فئة العزاب ،ومصدر تدمير للمتزوجين الذين وبرغم إشباعهم لبعض الحاجات إلا أن أهم حاجة لم تلق الإشباع اللازم ،ما يعني أن هذه العقود وعلى الرغم من الإجراءات المتتالية التعديلات المستمرة المتعلقة بها ،تبقى من بين البرامج فاقدة لوزنها والغير قادرة على تحقيق أهدافها على المستوى البعيد .

ومنه، فالفرضية الثالثة قد تحققت والتي ترى أن هناك فروق في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى للحالة الاجتماعية .

4. عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إشباع الحاجات حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين بالقطاع الصحي تعزى لمدة عقد العمل .

للتأكد من صحة هذه الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت)، للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى لمتغير مدة عقد العمل (أقل من 3 سنوات، أكثر من 3 سنوات) والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (32): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لدلالة الفروق في استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير مدة عقد العمل.

مدة عقد العمل	العدد	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة Sig
أقل من 3 سنوات،	33	0.22	1.51	139	0.13
أكثر من 3 سنوات	108	0.25			

تشير النتائج المسجلة في الجدول (32): عند تطبيق اختبار (ت) للعينات المستقلة، أن قيمة الدلالة المحسوبة (sig) في الدرجة الكلية أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي فهي غير دالة إحصائياً أي أنه لا يختلف مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تبعاً لاختلاف مدة عقد العمل، وهذا ما يختلف ومحتوى الفرضية بالفرضية الجزئية الرابعة لم تحقق.

وبالتالي فمدة العقد لا تؤدي إلى اختلاف مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة، فالعامل أو خرجي الجامعة المتعاقد سواء كان في بداية عقده أو نهايته فهذا لا يؤثر على الحاجات.

حسب قيمة ت فإن مستوى الدلالة قدر ب. (1.51) أي أنها أكبر من (0.05) وبالتالي يمكن القول أنه لا توجد فروق دالة بين مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة وبين مدة عقد العمل، فجميع خريجي الجامعة بغض النظر عن مدة استفادتهم من العقد فإنها لا توجد فروقات بينهم، فمدة العقد تشكل محور اهتمام لجميع المستفيدين سواء كان المستفيد في بداية عقده أو في نهايته، حيث أن غياب قانون واضح ومرسوم محدد لهذه المدة لا شك وأنه يؤثر على نفسياتهم ويجعلهم جميعاً يفتقدون للشعور بالأمن بغض النظر عن المدة، وهو ما يؤكد أن الحاجة لتحقيق الأمن لدى عينة دراستنا غائبة بسبب مدة العقد والخوف من الجهول، الذي يفرض

عليهم في أية لحظة توقيف العقد والعودة إلى البطالة، وإجابات عينة دراستنا حول متغير مدة العمل فيها ما يؤكد على مدى تخوفهم وفقدانهم للأمان المتعلق بالعقد والوظيفة بحد ذاتها، حيث ردت إحدى عينات دراستنا قائلة: « أولما عطاوني الكونترا شفيتها عام قلت حي وميت ،وكي بديت نوصل للنص خفت وبديت نخمم كي تفض الكونترا وين نروح لا مسابقات لا مناصب » وردت أخرى «هاد **la période** كامل خافين يعني الحاجة للأمن ألي قولتي عليها مفقودة ،مي بعد ثلاث أشهر كون يزيدويعاودولي والله توصل بيا نحقق ذاتي مرة وحدة ،بارسكو بالنسبة ليا المدة تلعب دور كبير على المورال والنفسية تع العامل » فمدة عقد العمل إذن مهمة جدا ،في التأثير على مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة ككل دون فروق واضحة بين عينة دراستنا .

ومنه يمكن القول أن الفرضية الجزئية الرابعة لم تتحقق ،ومنه فلا توجد فروق في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين يعزى لمدة العقد .

5. عرض نتائج الفرضية الجزئية الخامسة :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين بالقطاع الصحي تعزى لمتغير التخصص .

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تبعاً لمتغير التخصص الدراسي وتم استخدام تحليل التباين الأحادي كما هو موضح في الجدول رقم (33).

جدول رقم (33): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة لمستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تبعاً لمتغير التخصص الجامعي .

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التخصص الدراسي	الاستبيان
0.23	1.93	16	علم النفس	

0.36	2.02	07	علم الاجتماع	مستوى إشباع الحاجات
0.41	1.83	28	العلوم القانونية	
0.22	1.98	16	الهندسة	
0.17	1.99	07	أدب عربي	
0.16	2.09	24	العلوم البيولوجية	
0.31	1.95	17	العلوم الاقتصادية والتسيير	
0.28	2.06	04	لغات أجنبية	
0.22	2.01	08	علوم الإعلام والاتصال	
0.24	2.10	02	تاريخ	
0.27	2.03	07	علوم سياسية	
0.00	1.89	01	ترجمة	
0.29	1.80	04	إعلام آلي	
0.00	2.00	01	صيدلة	

جدول رقم (34): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات أفراد العينة حول مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تبعًا لمتغير التخصص الجامعي.

الدالة	القيمة الاحتمالية SIG	قيمة (ف)	درجة الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دالة	0.08	1.64	2	0.09	1.23	بين المجموعات
			128	0.05	7.43	داخل المجموعات

أظهرت نتائج تحليل التباين عدم فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لمستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين من وجهة نظر أفراد العينة تبعًا لمتغير التخصص الدراسي .

ومنه يمكن القول أن خريجي الجامعة المتعاقدين وباختلاف تخصصاتهم التي بلغت حسب عينة الدراسة المقصودة 14 تخصص ، لم نجد فروقات في مستوى إشباعهم لحاجاتهم ، وهو ما يؤكد أن الاختلاف في مستويات الإشباع لا يرتبط بتخصص دون غيره فكلهم يشتركون في نفس المستوى العلمي والمرحلة العمرية أولاً ، ثم الميولات والطموحات ، وكلهم بحاجة لمنصب عمل ووظيفة تكافئ تخصصاتهم التي اختاروها عن قناعة من أجل الحصول على وظيفة ، وحسب المقابلة التي تم إجراؤها مع عينة الدراسة تبين أن العمل في التخصص له أهمية كبرى بالنسبة لهم ويلعب دور كبير في إشباع حاجياتهم ، وما يؤكد ذلك إجابات البعض من عينتنا فيما يتعلق بذلك حيث ردت : « نحمد ربي راكي تشوفي فيا ، نخدم في التخصص تاعي و رايحة ، نحب هادي المهنة ، وزيد والله نقولك الصبح نهارين في السمانة خير ، قد خدمتي خد دراهمي ، والله الكونترا هادي بالنسبة ليا وفرتلي أهم حاجة ، وهي تحقيق الذات ، malgre مش مرسمة مي حاسة بقيمتي هنا والناس تقدرني وتحترمني ، تصوري كون مجاتش الكونترا رانا لا خبرة لا paye ولا حتى علاقات جديدة » وهي إجابة تؤكد أن التخصص يلعب دور كبير في إشباع حاجات عينة الدراسة ، خاصة الحاجات المتعلقة بتحقيق الذات ، والتي يشترك فيها أغلبهم .

فالتخصص عنصر مهم جدا ، يرتبط بميولات الشخص وقدراته في مجال معين ، وقد حددت الدولة في عقود خريجي الجامعة وركزت في موادها على هذا المتغير ، ولأجل العمل على وضع كل مستفيد في القطاع الملائم لتخصصه الجامعي ، فقد تم توجيههم إلى مجموعة من القطاعات العامة والخدمات التي تسمح للجامعي المستفيد من العقد من العمل في إطار التخصص ، حتى يضمن لنفسه خبرة تمكنه من الحصول على وظيفة ثابتة إما من خلال التثبيت في إطار العقد ، أو المشاركة في المسابقات التي تتطلب خبرة وهو ما صرح به السيد الطيب لوح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وخليفة محمد الهادي على أن الدولة ستقوم بإدماج أصحاب عقود الإدماج وسيتم ذلك بطريقة تدريجية من خلال المسابقات الداخلية . (وليد هري، 2016)

وهي تصريحات في شكل وعود تجعل عينة دراستنا تحاول التكيف مع هذا البرنامج ، محققة نوعا من الرضا اتجاه ، ومن جهة أخرى نجد بعض أفراد عينتنا بتخصصاتهم المختلفة التي تتعارض مع مناصبهم يحاولون إبداء آرائهم والتصريح بعدم توافيقها مع وظائفهم ، حيث وبمجرد أن اقتربنا من عينة أخرى ردت إحداهن بنبرة عنيفة لعدم تطابق وظيفتها مع التخصص قائلة : « وش من تخصص وش من إشباع هاني قدامك قارية أدب كي

دوموندت قطاع تربية قالولي شارجي عطاوني كونترا في سبيطار ،ونخدم سكريتيرة ، قبل كان التخصص عندو معنى ويحقيقي ذاتي ع أساس كي ندي الباك نعمل أدب ونقري ،مي درك راح كلش لا تحقيق ذات ولا إشباع ،نجي نخدم كان لقيت خدمة ونستني **la paye** وبرك» حيث يتضح جليا من رد هذه العينة أن التخصص وان تطابق مع الوظيفة حقق الإشباع ،وخلاف ذلك يجعل الفرد العامل يبحث عما يشبع له حاجات أخرى حتى يحقق التوازن والتكيف ،وكان أجر المتعاقد هو البديل الذي يسمح له بالانتقال لإشباع حاجات أخرى عجز تطابق الشهادة مع الوظيفة عن إشباعها .

ومنه نصل إلى أن الفرضية الخامسة لم تتحقق ،وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى لمتغير التخصص .

اعتمادا على خطوات منهجية،ومن خلال الاستعانة بالإحصاء الوصفي والاستدلالي، تمكنا من الوصول لنتائج سمحت لنا بإثبات أو نفي الفرضيات ،بعد تحليلها ومناقشتها ومنه تبيان أهمية الموضوع وتحقيق أهدافه المحددة .

ثانيا: استخلاص نتائج الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى الإجابة على الفرضية العامة التالية : دور عقود الإدماج في إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين بالمؤسسات الخدمائية والتربوية انطلاقا من هرم ماسلو .

وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن لهذه العقود دور في إشباع الحاجات انطلاقا من هرم ماسلو ،حيث أكدت نتائج المتوسطات الحسابية من إشباع الحاجات الخمس بشكل متوسط ،يتفق في مضمونه مع منحنى وتوجه صاحب النظرية ،ويختلف في الترتيب والتدرج الذي حدده .

ورغبة منا في التعرف على مستويات إشباع هذه الحاجات الخمس ،تم تحديد خمس متغيرات للمقارنة على أساسها وتحديد الفروقات الموجودة وذلك انطلاقا من الفرضيات الجزئية التالية :

نتائج الفرضية الجزئية الأولى :حاولنا من خلالها التعرف على ما إذا كانت هناك فروق في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى لمتغير الجنس،وقد حاولنا من خلالها التعرف على مستوى إشباع

الحاجات لكل من الذكور والإناث المستفيدين وقد توصلنا من خلال نتائج المتوسطات الحسابية ،أن هناك فعلا اختلاف في مستويات إشباع الحاجات بين الجنسين لصالح الإناث التي حققت إشباع .

ومنه يمكن القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى لمتغير الجنس .

نتائج الفرضية الجزئية الثانية: المتعلقة بالبحث فيما إذا كنت هناك فروق في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى للسن ،وقد حاولنا من خلالها التعرف على مستوى إشباع الحاجات لفئتين مختلفتين من السن، وقد توصلنا إلى أن السن لا يؤثر على مستوى إشباع الحاجات ،نظرا لتقارب الأعمار وارتباطها بفئة واحدة وهي فئة الشباب.

ومنه يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى لمتغير السن .

نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: المتعلقة بالبحث فيما إذا كانت هناك الفروق في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى للحالة الاجتماعية ،من خلال التركيز على ثلاث فئات (متزوج أعزب ومطلق) وقد كانت قيم المتوسط ورغم ضعفها وتوسطها إلا أن الإشباع كان لصالح المتزوج .

ومنه توصلنا إلى أن هناك فروق في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى للحالة الاجتماعية

نتائج الفرضية الجزئية الرابعة : حاولنا من خلالها التعرف على ما إذا كانت هناك فروق في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى لمدة العقد ،وتم من خلالها الوقوف على فئتين، فئة حديثة الاستفادة من العقد نوعا ما وفئة أمضت سنوات ، وقد كشفت النتائج على أن هذا الأخير لا يؤثر بمستوى إشباع الحاجات

ومنه يمكن القول على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى لمدة العقد .

نتائج الفرضية الجزئية الخامسة: تم من خلالها التعرف على ما إذا كانت هناك فروق في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى لنوع التخصص الجامعي، وتم التوصل من خلال النتائج والقيم إلى أن التخصصات لا تؤثر على مستويات الإشباع رغم تنوعها وتباينها.

وعليه يمكن القول، أنه ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين تعزى لنوع التخصص الجامعية .

استنتاج عام :

في صفوة القول، واعتبارا من نتائج هذه الدراسة، التي حاولنا من خلالها التعرف على دور عقود الإدماج في إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين بالمؤسسات التربوية والخدماتية حسب هرم ماسلو، مع محاولة تحديد مستويات الإشباع وضبط الفروقات الموجودة انطلاقا من بعض المتغيرات، اتضح لنا جليا أن النتائج التي تم التوصل لها، لا تتفق ونتائج الإطار النظري لهذا البحث، والمتمثل أساسا في نظرية ابراهام ماسلو، التي اعتمدت على خمس حاجات مرتبة ترتيبا هرميا قاعدتها الحاجات الفيزيولوجية وقيمتها الحاجة لتحقيق الذات، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن هذه النظرية لا يمكن تطبيق فحواها على أي فرد وفي كل الظروف، خاصة إذا تعلق الأمر بفئة الشباب الذين يتميزون بطموحاتهم وتعدد حاجاتهم واختلافها حسب الموقف والظروف ونوع الوظيفة.

فحاجات عينة دراستنا إذن تتأثر بنوع الوظيفة التي استفادوا منها في إطار برنامج عقود الإدماج المهني، ومنه يمكن القول أن مستويات الإشباع ليست واحدة وثابتة في مرتبة أو مستوى واحد، فعلى الرغم من التقاء نتائج دراستنا مع مضمون ما جاء به ماسلو والمتعلق أساسا بدرجة الإشباع التي تتضمن الجزئية والتوسط كشرط للانتقال، مع انخفاض الدرجة أو مستوى الإشباع كلما انتقل الفرد لمستوى أعلى أي كلما صعد نحو القمة .

وبالتالي فنتائج دراستنا أثبتت أن هناك بعض الفروقات، التي كشفت أن خريجي الجامعة المتعاقدين لم يتمكنوا من إشباع حاجاتهم في إطار الوظيفة التي يزاولون مهامهم وفقها، حيث كان الإشباع جزئي وضعيف من جهة، ولصالح فئة دون أخرى من جهة أخرى، كما أن دراستنا لم تثبت انتهاج أسلوب التدرج المماثل لهرم ماسلو .

وبالتالي فالمستفيدين من عقود الإدماج المهني من فئة الجامعيين وعلى اختلاف تواجدهم (مؤسسات تربوية أو خدماتية أو قطاع بلدية) وتخصصاتهم ومدة استفادتهم من العقد، لم يتمكنوا من إشباع حاجاتهم بصورة مطلقة ومتساوية، ويعود ذلك أساسا إلى مجموعة من التحديات والصعوبات التي تعيشها هذه الفئة والمتميزة بالتخوف من الوضعية المهنية المجهولة التي تميزت بتعاقب القرارات والتعليمات، الإيجابي منها بقي

حبر على ورق مثل ما ورد عن الطيب لوح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي و خليفة محمد الغازي : "على أن الدولة ستقوم بإدماج أصحاب عقود الإدماج وسيتم ذلك بطريقة تدريجية من خلال إجراء مسابقات داخلية في الإدارات التي يعملون فيها" إلا أن ذلك حال دون التحقيق، في ظل التوجهات الجديدة التي فرضتها الأزمة الاقتصادية، وسياسة التقشف التي عصفت بعود الوزيرين بعد إلغاء جميع المسابقات الداخلية". (وليد هري، 23 أبريل 2016)

وتم تنفيذ قرارات مستعجلة وصادمة لعينة الدراسة، كتوقيف عقود الجامعيين المتعاقدين الذين واصلو تكوينهم بالماستير، وهو قرار قاتل للطموح والتقدم العلمي والرفع من المستوى الذي من المفروض أن تركز الدولة على تشجيعه، والذي يلعب دور هام جدا في إشباع الحاجات المعرفية وكذا تحقيق الذات والتي ركز عليها ماسلو في نظريته .

ومنه نصل إلى أن ظروف خريجي الجامعة المتباينة، واختلاف تواجدهم والقرارات الصادرة و اللامنهجة، ومدة العقد المبهمة والغير واضحة، والمحدودية المادية وعدم ملاءمتها للمستوى والمؤهل والجهد، كلها كانت حائل وحاجز لعدم قدرة هذا البرنامج على إشباع أهم الحاجات بصورة مطلقة ومتساوية بين كل الجامعيين المتعاقدين في إطار برنامج عقود الإدماج المهني، فهو برنامج هدف أساسا إلى التكميم الشكلي من أجل خلق التوازن في سوق العمل، بغض النظر عن المضمون الكيفي والاستفادة من طاقاتهم ومؤهلاتهم، من خلال مراعاة الجانب الإنساني والبحث عن حاجاتهم وتطلعاتهم وتبسيد الوعود التي تناقضت مع الواقع وانعكست سلبا على دافعية هذه الفئة، وفي إطار إشباع حاجات العمال وكسب رضاهم يؤكد براون أن " أي شخص إنما يلتحق بالمصنع بتأثير الوعود بالأجور المرتفعة وظروف العمل الحسنة، ونظم الإحالة على المعاش وكل الممتلكات الشخصية والخدمات، فإنهم لن يمشوا في المصنع إلا إذا استطاع إرضاء حاجاتهم ككائنات إنسانية (أونيس عبد المجيد أونيس، 2011:ص189)

واعتبارا لما تم التوصل له يجدر بنا نحن كباحثين وضع بعض النقاط لتمكين هذه الفئة من تحقيق التوازن والتكيف والرضا المهني والنفسي، الذي يقود لإشباع الحاجات التي تطمح هذه الفئة لإشباعها والتي اقتبست واستخلصت من مجموع المقابلات والتصريحات والشكاوي التي صرحت بها عينة دراستنا وهي كالتالي :

- الأجرور: التي لا تتعدى ولم تصل إلى الحد الأدنى، وهي تلعب دور أساسي في إشباع الحاجات عدة وأولها الحاجات الفيزيولوجية التي كان ترتيبها ضعيف جدا وفي قمة الهرم، وبالتالي لا بد من الرفع من أجرور هذه الفئة بما يتكافأ مع مجهوداتهم ومؤهلاتهم .
- التكوين : ويرتبط بحالتين، أولها المناصب التي تم توزيع خريجي الجامعة المتعاقدين فيها، والتي لا بد من خضومهم لتكوين قبلي قبل الالتحاق بها، ومن جهة أخرى وتشجيعا وتحفيزا وتنمية للقدرات والإبداعات وتحسين المستوى، ضرورة التراجع وفي أسرع وقت ممكن على فكرة إيقاف عقود الفئة التي تواصل تكوينها الجامعي بالماستير، اعتبارا من أنه قرار قد يخلق فوضى على المستوى الاجتماعي، وقتل للدافعية - والتي تعمل على إشباع الحاجات - على المستوى الفردي .
- إجراء مسابقات داخلية متعلقة بأصحاب العقود من فئة خريجي الجامعة واحتساب الأقدمية وتكوين فرق لمراقبة وتقييم أداء هذه الفئة، حتى تزداد دافعتهم للعمل أكثر ويشعرون بالولاء والانتماء للمنظمة من جهة وكذا الشعور بقيمتهم والتمكن من إشباع الحاجة العليا من هرم ماسلو والمتمثلة في الحاجة لتحقيق الذات التي تشعروهم بقيمتهم داخل مجال العمل .
- وضع تعليمات موحدة تتضمن الحجم الساعي للعمل والمناصب وضرورة تطابقها مع الشهادة حتى لا يشعر خريج الجامعة المتعاقد بالتفريق بينه وبين غيره من العمال سواء المثبتين أو المتعاقدين، وكذا تجنب انتقال العامل من قطاع لقطاع بداعي كثرة المهام أو زيادة ساعات العمل مقارنة بقطاعات أخرى.

وعلى هذا الأساس يمكن القول أن الحاجات الإنسانية على اختلاف درجاتها وأهميتها بالنسبة للفرد، فإنها كل متكامل يؤثر على الفرد، ولكن طريقة التأثير متباينة حسب نوعية الحاجة وحسب رغبة الفرد في تحقيقه وإشباعه من تلك الحاجة .

قائمة المراجع

المصادر:

1. سورة الفيل
2. عبد الرحمان بن محمد بن خلدون.(دس).مقدمة في علم الاجتماع.لبنان:شركة الأرقم بن أبي الأرقم للطباعة

المراجع:

✓ المراجع باللغة العربية:

3. ابن منظور.(1997).لسان العرب.بيروت: دار صادر.للطباعة والنشر.
4. أبو دواية،محمد محمود محمد (2011.2012)،الاتجاه نحو التطرف وعلاقته بالحاجات الإنسانية، كلية التربية قسم علم النفس :جامعة الأزهر.
5. أبوعلام،رجاء محمود.(2004).مناهج البحث في العلوم النفسية والتربية. (ط2).مصر:دار النشر للجامعة .
6. أحمية ،سليمان . (1998). التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية
7. أحمية ،سليمان .(26، 25أفريل 2009).السياسة العامة في مجال التشغيل ومواجهة البطالة في الجزائر. ملتقى وطني حول السياسة العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع .كلية العلوم الاقتصادية والسياسية. جامعة الطاهر مولاي :سعيدة .
8. أحمد ،حسين محي الدين. (1988). دراسات في الدوافع والدافعية. القاهرة: دار المعارف .
9. الأشقر، أحمد.(2002).الاقتصاد الكلي. عمان :دار الثقافة للنشر والتوزيع
10. أمزيان ،زبيدة (2007.2006)، علاقة تقدير الذات للمراهق بمشكلاته وحاجاته الإرشادية،رسالة ماجستير غير منشورة،إرشاد مدرسي ،جامعة الحاج لخضر:باتنة
11. أونيس،عبد المجيد أونيس.(2011).إدارة العلاقات الإنسانية.عمان:دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
12. بدوي. زكي . (1994).معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. بيروت: دار الكتاب اللبنانيين
13. بخوش ،هشام .الآليات القانونية والتنظيمية والبرامج المختلفة التي وضعت لتجسيد سياسة التشغيل. ملتقى وطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية . كلية الحقوق والعلوم السياسية .جامعة محمد خيضر :بسكرة.(13،14أفريل 2011)

14. بلوم، إسمهان. (2005). رؤية سوسيو تنظيمية للوظائف التنظيمية لنسق تسيير الموارد البشرية. الجزائر: دار المعرفة الجامعية
15. بلعروسي، أحمد التيجاني ووائل، رشيد (2007). قانون العمل. (ط4). الجزائر: دار هومة .
16. بن عزوز، بن صابر. (2010). الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري. الجزائر: الدار الخلدونية للنشر والتوزيع .
17. بن صاري، ياسين (2000). عقود العمل محددة المدة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية .
18. بن باير، لحبيب وبن كاملة محمد عبد العزيز(13،14أفريل2011). . ملتقى وطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية . كلية الحقوق والعلوم السياسية . جامعة محمد خيضر :بسكرة .
19. بني يونس، محمد محمود. (2009). سيكولوجية الدافعية والانفعالات. (ط2). الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
20. بواهوشات، نجاح. (13،14أفريل2011). التكوين بالجامعة الجزائرية ودوره في توفير الموارد البشرية ذات الكفاءات في ظل نظام ل م د . ملتقى وطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية . كلية الحقوق والعلوم السياسية . جامعة محمد خيضر :بسكرة .
21. بولهواش عمر. (2004.2005). تصور الحاجات في إطار سياسة تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية ، علم النفس التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري:قسنطينة.
22. بوجمعة ،كوسة ،(2005_2006)، سياسة التشغيل في الجزائر _عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة ،رسالة ماجستير غير منشورة ،علم الاجتماع وتنمية الموارد البشرية ،جامعة محمد خيضر :بسكرة.
23. بكري، كامل وآخرون.(2000). مبادئ الاقتصاد الكلي. الإسكندرية:الدار الجامعية
24. بعلي ،محمد الصغير. (1995). تشريع العمل في الجزائر. الجزائر .
25. البياتي، فراس عباس فاضل .(2003). الحاجات الأساسية لسكان العراق وتحديات إشباعها في ضوء نظرية ماسلو"، كلية الآداب جامعة الموصل :العراق .
26. تاوريريت ،نور الدين.(1995). إشباع الحاجات النفس_اجتماعية والمهنية وعلاقته بتكيف الهيئة الإدارية الوسطى مهنيا رسالة ماجستير منشورة،علم النفس العمل،جامعة منتوري:قسنطينة.
27. التهامي،ابراهيم.(1999). الدراسات السابقة في البحث العلمي .قسنطينة :منشورات جامعة منتوري

28. جمال الدين، زكي محمود(1983).قانون العمل. القاهرة: مطبعة جامعة القاهرة .
29. جمجوم، هشام أنور سليم. (د س) سيكولوجية الإدارة. بيروت: دار ومكتبة الهلال
30. الجسماني، عبد العلي. (1994). علم النفس والتعليم. بيروت: الدار العربية للعلوم .
31. الجغيمان، محمد بن عبد الله ومحمود، عبد الحي علي. (2008)، علم النفس التربوي. جامعة الملك فيصل: مركز التنمية الأسرية.
32. الجوهري، عبد الهادي. (1998). قاموس علم الاجتماع. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث: الإسكندرية.
33. جيرالد، جرينبرج، روبرت، بارون، ترجمة رفاعي محمد رفاعي وإسماعيل بسيوني. (2004). إدارة السلوك في المنظمات. دار المرجع: الرياض .
34. الجميلي، خير خليل (1998). التنمية الإدارية الحديثة الاجتماعية، البناء الاجتماعي للمجتمع. الإسكندرية: المكتب الحديث
35. حنفي، عبد الغفار. (2002). السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة .
36. حموي، صبحي. (2000). المنجد في اللغة العربية المعاصرة. بيروت : دار المشرق 33
37. خليفة، عبد العزيز عبد المنعم (2003). الأحكام العامة لعقد العمل الفردي. الإسكندرية: منشأة المعارف .
38. دبله، عبد العالي وعباسي، يزيد (سبتمبر 2015). الشباب بين الحاجات والمشكلات. مجلة علوم الإنسان والمجتمع. العدد 16. جامعة محمد خيضر: بسكرة
39. داوود، معمر (2006). منظمات الأعمال الحوافز والمكافآت. (ط1). القاهرة: دار الكتاب الحديث.
40. ديب، عبد السلام (2003). قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية. الجزائر: دار القصة للنشر.
41. دافيدوف، لندا ترجمة الطواب سيد و محمود عمر. (د س). الشخصية: الدار الدولية للاستثمارات الثقافية .
42. دنكين، ميتشيل. (1981). معجم علم الاجتماع، ترجمة ومراجعة، إحسان محمد حسن: دار الطليعة: بيروت.
43. ريمي، رياض وريمي، عقبة. (16، 15 نوفمبر 2011) أثر برامج سياسة التشغيل على مواجهة البطالة في الجزائر. ملتقى وطني حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والسياسية : جامعة لمسيلة.

44. رمضان، ياسين. (2008). علم النفس الرياضي. الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
45. رافدة، الحريري (2008). مهارات القيادة التربوية في اتخاذ القرارات الإدارية. الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
46. رياض، عبد اللطيف حسن وأحمد خلف صالح. (2010). الحاجات الإنسانية لرؤساء الأقسام وعلاقتها بالمناخ التنظيمي، مجلة جامعة الأنبار، العدد 3، كلية العلوم الإنسانية والتربية: جامعة الأنبار.
47. الزاوي، خالد (2004). البطالة في الوطن العربي المشكل والحل. مصر: مجمع النيل العربية .
48. زيدان، محمد. (1994). النمو النفسي للطفل والمراهق ونظريات الشخصية. (ط4). السعودية: دار الشروق.
49. السعدي، محمد صبري (2004). شرح القانون المدني الجزائري. (ط2). الجزائر: دار الهدى .
50. السلمي، علي. (1985). إدارة الأفراد و الكفاية الإنتاجية. القاهرة: مكتبة غريب.
51. سلاطنية، بلقاسم (1995)، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، دكتوراه دولة غير منشورة، علم اجتماع التنمية، معهد العلوم الاجتماعية: جامعة قسنطينة .
52. سويف، مصطفى. (1966). مقدمة لعلم النفس الاجتماعي. (ط2). مصر: مكتبة الأنجلو مصرية.
53. سرباح، أمال. (2006.2005). عقد العمل محدد المدة في المؤسسة الوطنية العمومية، دراسة حالة بوحدة قورصو، رسالة ماجستير غير منشورة، علم الاجتماع تنظيم وعمل، بجامعة الجزائر
54. الشنواقي، صلاح . (د س). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. القاهرة: دار الجامعات العصرية.
55. شاويش، مصطفى نجيب. (2000). إدارة الموارد البشرية. الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع .
56. شاوي، رندة. (2015.2014). واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة. رسالة ماجستير غير منشورة. علم الاجتماع عمل وتنظيم. جامعة محمد لمين دباغين: سطيف 2.
57. شتات، أسامة أحمد. (1999). قانون العمل. مصر: دار الكتب القانونية
58. الشراوي، محمد خليل . (د س). علم الصحة النفسية. بيروت: دار النهضة العربية.
59. شلاي، فارس. (2005)، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001، 2004، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص علوم التسيير. كلية العلوم الاقتصادية والتسيير: جامعة الجزائر.
60. صلاح الدين ، عبد الباقي . (2003). السلوك التنظيمي. الإسكندرية : دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع
61. صلاح الدين، عبد الباقي. (2005). مبادئ السلوك التنظيمي. الإسكندرية: الدار الجامعية

62. الصليبي، محمود عبد السلام. (2008). الجودة الشاملة وأنماط القيادة التربوية. الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
63. صوشي، كمال. (2006.2007). أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير غير منشورة، علم النفس عمل وتنظيم ، بجامعة منتوري: قسنطينة
64. الطويل عزت ،عبد العظيم . (1999). معالم علم النفس العام. (ط3). الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية
65. الطويل، عزت عبد العظيم .(2001). معالم علم النفس المعاصر. (ط4). الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
66. عاشور، أحمد صقر .(1997). السلوك الإنساني في المنظمات. بيروت: الدار الجامعية.
67. عاشور، أحمد صقر.(1979). إدارة القوى العاملة. بيروت: دار النهضة العربية.
68. العبيدي ،محمد جاسم .(2009). مدخل إلى علم النفس العام. الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
69. العديلي، ناصر محمد .(1995). السلوك الإنساني والتنظيمي. الرياض: الإدارة العامة للبحوث.
70. عشوي،مصطفى.(2015). علم النفس المعاصر. الجزائر: دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع.
71. عبد السميع ،أسامة السيد (2009). مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية. الأردن: دار إثراء للنشر والتوزيع.
72. عزيز ،محمد والكعبية، محمد سالم.(1997). البطالة مشكلة سياسية اقتصادية. بنغازي: دار الكتب الوطنية .
73. عبد الرحمن ،سعيد .(1983). السلوك الإنساني. (ط3): مكتبة الفلاح .
74. عصار ،خير الله .(1984). مبادئ علم النفس الاجتماعي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
75. عاشور، أحمد صقر. (د س). إدارة القوى العاملة وأدوات البحث العلمي. بيروت: دار النهضة للطباعة والنشر.
76. العيسوي ،عبد الرحمان .(1980). سيكولوجية العمل والعمال. بيروت: دار الراتب الجامعية .
77. العيسوي ،عبد الرحمان.(1999). فن الإرشاد النفسي. الكويت: دار القلم.
78. عاقل ،فاخر .(1978). علم النفس التربوي. (ط4). بيروت: دار العلم للملايين.
79. علاء الدين عبد القادر،محمد.(2003). البطالة. الإسكندرية: منشأة المعارف.

80. عاقل، فضيلة. (دس). البطالة تعريفها أسبابها وآثارها الاقتصادية، مؤتمر دولي حول تعريف وأسباب البطالة والآثار الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. جامعة محمد لخضر باتنة:
81. عبدلي، يمينة. (2009.2010). عدم إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية وعلاقته بجنوح المراهقين، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص علم النفس الاجتماعي: جامعة محمد خيضر: بسكرة
82. عرعور، مليكة. (2006.2007). علاقات العمل الفردية - مجموعة محاضرات لطلاب قسم - علم النفس السنة الثالثة - كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر: بسكرة .
83. عقون، سليم. (2009.201). قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة - دراسة قياسية وتحليلية - رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص علوم التسيير. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. جامعة فرحات عباس: سطيف.
84. عجة، الجيلالي. (2005). الوجيز في شرح قانون العمل والحماية الاجتماعية. الجزائر: الدار الخلدونية.
85. العقبي، لزهر وبلعربي، أسماء. (سبتمبر 2014). واقع بطالة الجامعيين وفرص إدماجهم مهنياً خلال الفترة من 2008 إلى 2012. مجلة علوم الإنسان والمجتمع. العدد 16. جامعة محمد خيضر: بسكرة.
86. عياصرة، علي أحمد عبد الرحمان. (2006). القيادة والدافعية في الإدارة التربوية. الأردن: دار حامد .
87. عالم، عبد الله . (15، 16 نوفمبر 2011). إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر. ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة . كلية الحقوق والعلوم السياسية : جامعة لمسيلا
88. غيث، محمد عاطف. (1975). قاموس علم الاجتماع. مصر: الهيئة المصرية للكتاب .
89. الغباري، نائر أحمد . (2008). الدافعية بين النظرية والتطبيق. (ط2). الأردن: دار الميسرة للنشر والتوزيع .
90. فتحي، عبد الصبور. (1985). الوسيط في قانون العمل. القاهرة: دار الهناء للطباعة.
91. فليح، حسن خلف. (2007). الاقتصاد الكلي. الأردن: جدارة الكتاب العالمي .
92. فاضل عباس، إلهام. (د س). الوحدة النفسية وعلاقتها بالحاجات النفسية عند موظفي جامعة بغداد، مجلة العلوم التربوية والنفسية. العدد 32. جامعة بغداد: كلية التربية

93. الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم (2005). تعديل السلوك في التدريس. الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع .
94. قومي، عبد الحميد وعايب، حمزة. (15، 16 نوفمبر 2011). سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر. ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة. كلية الحقوق والعلوم السياسية: جامعة لمسيلا .
95. القرشي، مدحت. (2007). اقتصاديات العالم. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع .
96. القاموس المحيط. (1998)، (دط). بيروت: مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر
97. قاسمي، ناصر. (2011). دليل مصطلحات علم الاجتماع للتنظيم والعمل. ديوان المطبوعات
98. القرشي، جلال مصطفى (1984). شرح قانون العمل الجزائري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية .
99. قصاب، سعدية (1993.1994)، تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق، رسالة ماجستير غير منشورة، العلوم الاقتصادية، معهد العلوم الاقتصادية: جامعة الجزائر
100. القطاني، علاء سمير موسى. (2011)، الحاجات النفسية ومفهوم الذات وعلاقتها بمستوى الطموح لدى طلبة جامعة الأزهر، رسالة ماجستير غير منشورة، علم النفس التربوية: جامعة الأزهر: غزة
101. كلو، مهدي (2002.2003)، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة، رسالة ماجستير غير منشورة، علوم اقتصادية: جامعة الجزائر.
102. لعويسات، جمال الدين. (2002). السلوك التنظيمي والتطوير الإداري. الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر
103. لعفيفي، إيمان. (2012، 2013)، علاقة الضغط النفسي بالاغتراب النفسي لدى خريجي الجامعة العاملين بعقود ما قبل التشغيل، رسالة ماجستير غير منشورة، علم النفس العيادي، جامعة فرحات عباس: سطيف
104. الليثي، محمد علي وآخرون. (1997). مقدمة في الاقتصاد الكلي. مصر: الدار الجامعية .
105. لوكيا، الهاشمي . (2006). السلوك التنظيمي. (ج2). عين مليلة: دار الهدى للنشر والتوزيع .
106. لوكيا، الهاشمي و جابر نصر الدين. (2006). مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي. (ط2). عين مليلة: دار الهدى للنشر والتوزيع .
107. لوح، الطيب. (ديسمبر 2010). ترقية التشغيل ومحاربة البطالة. المجلة السادسة العامة للعمل. العدد 24. الجزائر.

108. لوح، الطيب .(10جويلية 2008). تقييم مدى تنفيذ دعم الإدماج المهني DAIP
التجمع الجهوي لمديري التشغيل ورؤساء الوكالات التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل :الجزائر .
109. مجموعة باحثين .(دس) . موسوعة علم النفس والتربية .(ج10).بيروت .
110. معريس،لابا سليم.(2011). الاكتئاب لدى الشباب . بيروت: النهضة العربية .
111. منسي ،حسن و منسي، إيمان(2004). التوجيه والإرشاد النفسي ونظرياته .(ط1).الأردن : دار الكندي للنشر والتوزيع .
112. المشعان، عويد السلطان. (1994). علم النفس الصناعي.الكويت :مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع .
113. المغربي، كامل محمد.(2010). السلوك التنظيمي.(ط4).عمان : دار الفكر للنشر والتوزيع.
114. المنذري،عبد العظيم زكي الدين.(2001). مختصر صحيح مسلم.لبنان: دارين حزم.
115. مغازي، محمد عبد الله. (2005). البطالة ودور الوقف والزكاة في مواجهتها .الإسكندرية : دار الجامعة الجديدة للنشر.
116. مساعدي،لزهر.(2013). نظرية الانتماء.الجزائر : دار الخلدونية للنشر والتوزيع
117. مقدم، عبد الحميد.(2003). الإحصاء والقياس النفسي والتربوي.(ط2).بن عكنون : ديوان المطبوعات الجامعية.
118. مزيان ،محمد.(دس) . مبادئ البحث النفسي والتربوي.(ط1):دار الغرب.
119. مروان، ابراهيم عبد المجيد.(2000). أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية.(ط1).الأردن:مؤسسة الوراق.
120. مباركي، بوحفص. (2008). مقدمة في علم النفس عمل وتنظيم.(ط1).وهران : دار الرضوان.
121. مداني، بن شهرة. (2009). الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل .(ط1)تجربة الجزائر .الأردن : دار حامد للنشر والتوزيع
122. مداني ،بن شهرة مداني(13،14أفريل 2011). التنمية المحلية بين واقع حاملي الشهادات العليا وسوق العمل . ملتقى وطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية .كلية الحقوق والعلوم السياسية .جامعة محمد خيضر :بسكرة .
123. محمد السيد ،عبد الرحمن. (1998). نظريات الشخصية .القاهرة : دار قباء
124. مولاي ،لخضر عبد الرزاق . (2012). تقييم آداءات سياسات التشغيل بالجزائر .مجلة الباحث العدد1 كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير . جامعة قاصدي مرباح :ورقلة .

125. مشرب أنديجاني، عبد الوهاب. (جوان 2014). الحاجات النفسية لدى التلاميذ الموهوبين، المؤتمر الدولي الرابع، مركز رعاية الموهوبين، الإدارة العامة للتربية والتعليم بالعاصمة المقدسة: عمان (2005).
126. مقدم، وهيبه. (19، 20، ماي 2010). دور الجامعة الجزائرية في الإستجابة لمتطلبات سوق العمل ومواكبة تطورات التنمية المحلية. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية. جامعة زيان عاشور: الجلفة.
127. مرسي، أحمد محمد. (دس). الشباب بين التهميش والتشخيص. مصر: المكتبة المصرية..
128. معو، زين العابدين وساحلي مبروك. سياسات التشغيل بالجزائر وسبل حوكمتها. مجلة دفاتر السياسة والقانون. العدد 11. جامعة العربي بن مهيدي: أم البواقي.
129. نصر الشريف، عبد الحميد (2004). العقود الإدارية في التشريع الجزائري. الجزائر: المعهد الوطني للقضاء.
130. نزار، سعيد الدين العيسى و قطف، ابراهيم سليمان. (2006). الاقتصاد الكلي ومبادئ تطبيقاته. الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
131. نجما، علي عبد الوهاب. (2005). مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح عليها. الإسكندرية: الدار الجامعية
132. نجمة من الأساتذة. (2001). المنجد في اللغة العربية. بيروت: دار
133. هدي، بشير (2002). الوجيز في شرح قانون العمل. الجزائر: دار ربحانة للنشر والتوزيع.
134. هاشم، رفعت هاشم. (د س). عقد العمل في الدول العربية. مصر: الدار القومية للطباعة والنشر
135. واضح، رشيد (2003). منازعات العمل الفردية والجماعية. الجزائر: دار هومة للنشر والتوزيع
136. وديع، محمد عدنان (2007). سياسة التشغيل. الكويت: المعهد العربي للتخطيط.
137. يسري، أحمد عبد الرحمن. (1997). النظرية الاقتصادية الكلية. الإسكندرية: الدار الجامعية الإسكندرية
138. يقاظ، حنان (2006.2007). نمذجة قياسية لظاهرة البطالة في الجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية منذ 1994، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر: بسكرة.
139. يونس، سميحة (2006.2007). اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية لتشغيل، رسالة ماجستير غير منشورة، علم اجتماع التنمية، كلية العلوم الإنسانية والاقتصادية: جامعة محمد خيضر: بسكرة.

المواد والمراسيم

140. الجريدة الرسمية، المادة 06، العدد 54، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 2003
141. الجريدة الرسمية، المادة 01، العدد 03 الصادرة بتاريخ 11 جانفي 2004
142. الجريدة الرسمية المادة 05، العدد 44 الصادرة بتاريخ 07 جويلية 1994
143. الجريدة الرسمية الجزائرية، المادة 06، العدد 40، الصادرة بتاريخ 30 جوان 1996
144. الجريدة الرسمية، المادة 08 من قانون 11/90
145. الجريدة الرسمية، المادة 02 من قانون 11/90

الإنترنت :

146. هري، وليد. (23 أبريل 2015). أصحاب عقود الإدماج يعيشون وضعية

مبهمة www.akhersaa-dz.com/news/h12:30

✓ الكتب والمقالات باللغة الأجنبية

147. Alain Bouvier (1994). **Management et projet**. Hachette livre. Paris.
148. Abraham .H .Maslow(1943) **theory of human motivation** .psychological review .vol 50.
149. Abraham .H .Maslow(1945). **Motivation and personality** .(New york:Harper&raw) .
150. Amoura Ammar(2002) **droit de travail et droit social** .elmaarifaéditions :alger .
151. Blloula، T (1996). **droit de travail** :Alger .
152. Ben Guerna ،Mouhamed(1992) .**Taylor-la Direction Scientifique Du Travail**-ENAG edition :Alger.
153. Bruno flacher(2008). **travail et intégration social** :paris.2ed
154. Moscovic،S (1948) . **psychologie social** :France .
155. **Oxford Learner's Pocket Dictionary** (1990) .fourth edition
156. Vincent de Gaulejac(2011). **Travail.les raison de la colère**: paris .
157. Mario fernando(1994). **Abraham maslow and spirituality**
158. http://www.mang.canterbury.ac.nz/people/nilakant/spirit/abraham_maslow_and_spirituality.htm.

فائمة الملاحق

ملحق رقم (01): تعليمة وزارية حول تمديد عقود إدماج حاملي الشهادات الجامعية



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة العمل ، التشغيل والضمان الاجتماعي
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale

الجزائر يوم 29-02-2015

المرجع: ل/ف/م ت م ش/ م ع/ ووت/2015
340

الى السيدات والسادة /
رؤساء الوكالات الولائية للتشغيل
رؤساء الوكالات المحلية للتشغيل

الموضوع: ف/ ي تجديد عقود الادماج لحاملي الشهادات والتكوين.

المرجع: مراسلتنا رقم 09 / ل.ف. / م ت م ش/ و و ت/ 2015 المؤرخة في 2015/02/11.

إضافة إلى مراسلتنا الخاصة بتجديد عقود المذكورة في المرجع أعلاه، و وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 13-142 المؤرخ في 10 أبريل 2013 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 و المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، خاصة المادة السادسة (06) منه، يشرفني أن أنهي إلى علمكم بأن كل من عقود الإدماج لحاملي الشهادات (CID) وعقود الإدماج المهني (CIP) لدى المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة ولدى الهيئات والإدارات العمومية معنية بالتجديد بدون تحديد عدد مرات الاستفادة. وعلى هذا الأساس، نطلب منكم التقيد الصارم بأحكام المرسوم وإبلاغ المستفيدين من جهاز الإدماج والهيئات المستخدمة على ضرورة إخطار وكالات التشغيل ومديريات التشغيل قبل انتهاء مدة العقود بغية تجديدها. ومنه، وطبقا للتعليمات السابقة، على رؤساء الوكالات المحلية والولائية للتشغيل منح الأولوية في إطار التنصيب الكلاسيكي لدى القطاع الاقتصادي للشباب المستفيدين من الإدماج في الهيئات والإدارات العمومية.

السيدة
مديرة تشييم للتشغيل

للإعلام:

-- نسخة الى السيد المدير العام على سبيل عرض حال

ملحق رقم (02): مقابلة جمع المعلومات

في إطار التحضير لأطروحة الدكتوراه المعنونة بـ "عقود العمل بالجزائر ودورها في إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين"، واختياري لعينة عمال عقود الإدماج التابعين للوكالة الوطنية للتشغيل "ANEM" كان لا بد وأن نعرض على أهم محطة تمر عليها عينة دراستنا لتستفيد من عقد العمل، ونظرا لندرة المراجع حول هذا الفصل من موضوع الدراسة كان لا بد لنا من إجراء مقابلة مع ذوي الخبرة والاختصاص لمعرفة بعض النقاط المتعلقة بالوكالة حتى نثري بها الجانب النظري من الدراسة وذلك من خلال إجابتكم على الأسئلة التالية:

1. من الفئات التي تقصد الوكالة الوطنية للتشغيل؟ ومن أكثرها ترددا على الوكالة؟
2. ما هي المهام الأساسية للوكالة؟
3. هل الوظائف التي تمنح لخريجي الجامعة تعتمد على معيار التخصص أو حسب الأماكن الشاغرة بالمؤسسات؟ وهل أنتم من تحددون الوجهة أو صاحب العقد؟
4. ما هي أكثر القطاعات التي يلجأ إليها خريجي الجامعة العام أو الخاص؟ ولماذا؟ وما هي نسبة كليهما؟
5. من خلال زيارتي المتكررة للوكالة لاحظت ضغط كبير ومتزايد من طرف الشباب؟ فما هو سبب التجمع اليومي المتزايد للشباب؟
6. كأبي وكالة وطنية لا بد وأن يكون لها أهداف تسعى لتحقيقها فما هي أهداف وكالتكم؟ وهل ترون أن تلك الأهداف محققة مجملها أم هناك إخفاق؟
7. باعتبار الوكالة الوطنية للتشغيل تتعامل باستمرار مع فئات شبابية وتعاني من ضغط يومي فلا بد أن ذلك أفرز بعض المصاعب والمشكلات التي تعترض مهامكم؟ فما هي أهم الصعوبات التي تواجه الوكالة أثناء تأديتها لمهامها؟

وفي الأخير نشكركم على حسن تعاملكم وتعاونكم معنا ولكم منا كل الاحترام والتقدير

ملحق رقم (03): مقابلة جماعية مع عينة الدراسة

سنحاول من خلال موضوعنا إجراء مقابلة مع خريجي الجامعة المتعاقدين في إطار برنامج عقود الإدماج من أجل التعرف على أهم الحاجات التي تم إشباعها من خلال هذه الصيغة من التوظيف.

وضع العالم النفساني ابراهام ماسلو هرم رتب فيه حاجات الإنسان كالتالي :

1. بالنسبة لك ،هل حققت لك وظيفتك في إطار عقود الإدماج هذه الحاجات ؟ ما هي مستوياتها وترتيبها ؟
2. ما هي أهم البنود والامتيازات الموجودة في العقد والتي ساعدتك على تحقيق هذه الحاجات ؟
3. هل عملك يتناسب مع تخصصك ؟
4. هل ترى أن هذه العقود وما جاء فيها كافية لتمكينك من العيش بتوازن ودون توترات ؟ولماذا ؟

ملحق رقم (04) : مقياس الحاجات المبدئي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

شعبة : علم النفس

تخصص : علم النفس العمل والتنظيم

**الموضوع : عقود العمل بالجزائر ودورها في إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين
ببعض المؤسسات التربوية والخدماتية بمدينة بسكرة**

إلى الأساتذة الأفاضل:

يكمن الهدف من الدراسة الحالية إلى التعرف على مساهمة عقود العمل في إشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين وأهم الفروقات الموجودة على مستوى الإشباع انطلاقا من بعض المتغيرات .
ورغبة منا في تحقيق الهدف على أكمل وجه، نضع بين أيديكم هذه الاستمارة من أجل تحكيمها وذلك بالنظر إلى : مدى تناسق البنود مع المحاور ،الصياغة اللغوية ،وضوح العبارات .

الاسم :

التخصص :

الرتبة :

الجامعة :

المشرف :أ.د. جابر نصر الدين

الطالبة : جنان شريفة

البيانات الشخصية :

السن

أنثى

الجنس : ذكر

مطلق

متزوج

الحالة الاجتماعية : أعزب

التخصص :

مدة العقد

العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة	موافق
الحاجات الإنسانية حسب هرم ماسلو					
الحاجات الفيزيولوجية					<p>1. أحتاج لفترات راحة من وقت لآخر</p> <p>2. وظيفتي الحالية مكنتني من بناء أسرة</p> <p>3. أشعر بالرفاهية</p> <p>4. مجهوداتي لا تتناسب مع أجري الشهري</p> <p>5. أحتاج لعطلة أجدد فيها طاقتي</p> <p>6. مؤسستنا لا تؤمن لنا وجبات الغذاء</p> <p>7. أشعر بالإرهاك</p> <p>8. أشعر بعد الإستقرار في منصب عملي</p> <p>9. أحتاج لسكن مستقر</p>
الحاجة إلى الأمن					<p>10. أشعر بعدم الاستقرار في منصب عملي</p> <p>11. أفضل أن يكون مساري المهني واضح</p> <p>12. أحتاج لسكن مستقر</p> <p>13. لا أحب العمل لوحدني</p> <p>14. أحتاج إلى العمل في محيط عمل هادئ</p> <p>15. مشرفي يراقبني باستمرار</p> <p>16. أحتاج أن أكون على علم بكل ما يحدث</p> <p>17. مكان عملي مليء المخاطر</p> <p>18. لا أثق بزملائي في العمل</p>
الحاجات الاجتماعية					<p>19. لا أحب العمل لوحدني</p> <p>20. أرغب في تبادل الآراء مع زملاء العمل</p> <p>21. أحرص على التقيد بنظام المؤسسة</p> <p>22. مديري بالعمل لا يهتم بمجهوداتي</p> <p>23. أحتاج أن أكون بعلم بكل ما يجري اخل مؤسستي</p> <p>24. أشعر بالفخر لكوني موظف بهذه المؤسسة</p> <p>25. أفضل أن تكون مؤسستي ذات مكانة بارزة</p> <p>26. يصعب عليا تكوين علاقات مع زملاء العمل</p> <p>27. تزعجني رسمية العلاقات داخل المؤسسة</p>

					<p>28. زملاء العمل يعاملوننا كغرباء</p> <p>29. أحتاج للانضمام إلى فريق عمل</p> <p>30. أرغب في المشاركة في قرارات المؤسسة</p> <p>31. أحتاج للشعور بمكانتي داخل المؤسسة</p> <p>32. أحتاج لمن يثمن جهودي داخل المؤسسة</p> <p>33. وظيفتي الحالية تشعرني بأنني مهمش</p> <p>34. أشعر بالاعتزاز كوني ذا مستوى جامعي</p> <p>35. يحبطني التمييز بيننا وبين العمال المثبتين</p> <p>36. أحتاج أن أحظى باحترام زملاء العمل</p>	الحاجة إلى تقدير الذات
					<p>37. أحتاج لاتخاذ قرارات دون الرجوع فيها</p> <p>38. أحتاج للاستقرار الذاتي</p> <p>39. طموحاتي لا تتناسب مع منصب عملي</p> <p>40. وظيفتي الحالية تشعرني بالتمييز</p> <p>41. مدري بالعمل يأخذ بوجهات نظري</p> <p>42. وظيفتي الحالية مكننتي من إثبات قدراتي</p> <p>بجدارة</p> <p>43. أحتاج لوقت طويل للتكيف مع ظروف عملي</p> <p>44. أرغب في كسب ثقة رئسي بالعمل</p> <p>45. تتقضي الشجاعة التعبير عن رأيي في العمل</p>	الحاجة إلى تحقيق الذات

ملحق رقم (05): مقياس الحاجات النهائي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية

شعبة: علم النفس

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم

أخي أختي :

في إطار إنجاز أطروحة الدكتوراه ، أضع بين أيديكم هذه الاستمارة البحثية ، لتدعيمها بإجاباتكم الموضوعية ، ومن أجل تحقيق الهدف على أكمل وجه نرجو منكم الإجابة بكل صدق على ما ترونه يعبر على الإجابة الصائبة التي تتلاءم مع الواقع المعاش .

ضع علامة (x) أمام اختيارك الملائم .

شكرا على تعاونكم

البيانات الشخصية :

أنثى

ذكر

الجنس :

مطلق

متزوج

أعزب

الحالة الاجتماعية :

التخصص الجامعي :

مدة العقد :

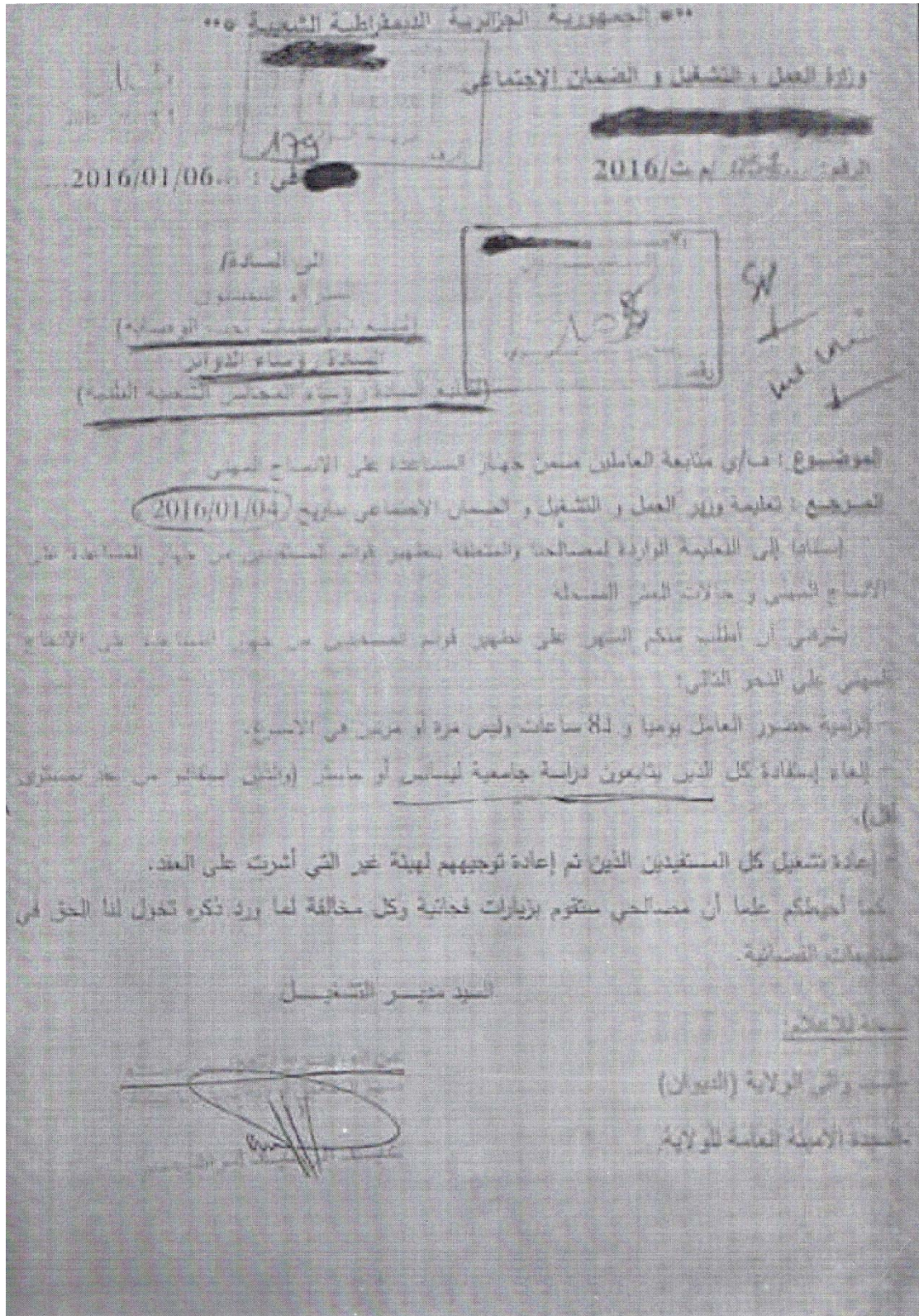
موافق	محايد	معارض	العبارات
			1 أحتاج لفترات راحة من وقت لآخر
			2 أشعر بالرفاهية
			3 وظيفتي الحالية مكنتني من بناء أسرة
			4 الأجر الذي أتقاضاه من عملي لا يتناسب مع ما أقدمه من جهد
			5 وظيفتي الحالية تشعرني بالروتين
			6 أجري كمتعاقد لا يغطي متطلباتي المعيشية
			7 وظيفتي أنهكتني نتيجة تعدد مهامها
			8 سوء المعاملة جعلني أشعر بعدم الاستقرار في منصب عملي
			9 أحتاج لسكن مستقر حتى أركز أكثر في عملي
			10 مكان عملي لا يساعدني على التركيز
			11 أشعر بالتوتر نتيجة عدم وضوح حقوقي وواجباتي
			12 أحتاج للعمل في محيط هادئ
			13 لا أفضل العمل الفردي
			14 أحتاج للانضمام لفريق عمل
			15 أحرص على التقيد بنظام المؤسسة
			16 أحتاج أن أكون دائما على علم بكل ما يدور في المؤسسة

موافق	محايد	معارض	العبارات	
			يصعب عليا تكوين علاقات مع زملاء العمل	17
			أشعر بالفخر كوني أنتمي لفريق عمل	18
			تزعجني رسمية العلاقات داخل المؤسسة	19
			أرغب في تبادل الآراء مع زملاء العمل	20
			زملاء اعمل يعاملوننا كغرباء	21
			رئسي بالعمل لا يعير أي اهتمام لمجهوداتي	22
			أحتاج لمن يثمن جهودي داخل المؤسسة	23
			وظيفتي الحالية جعلتني أشعر بأنني مهمش	24
			أشعر بالاعتزاز كوني ذا مستوى جامعي	25
			طموحاتي لا تتناسب مع منصب عملي	26
			وظيفتي الحالية تشعرني بالتميز	27
			وظيفتي الحالية مكنتني من إثبات قدراتي	28
			تنقصني شجاعة التعبير عن رأيي في العمل	29

ملحق رقم (06): الأساتذة المحكمين لمقياس الدراسة :

الاسم	الرتبة	التخصص	الجامعة
نور الدين تاوورويت	أستاذ محاضر أ	علم النفس عمل وتنظيم	جامعة بسكرة
كسران رشيد	أستاذ محاضر أ	علم النفس التنظيمي	جامعة الجزائر 2
لعريط بشير	أستاذ محاضر أ	علم النفس التنظيمي	جامعة عنابة
أحمد بن دانية	أستاذ محاضر أ	علم النفس التربوي	جامعة السعودية
مزياني الوناس	أستاذ محاضر أ	علم النفس التنظيمي	جامعة ورقلة
غضبان أحمد	أستاذ محاضر أ	علم النفس التنظيمي	جامعة باتنة
محجر ياسين	أستاذ محاضر أ	علم النفس التنظيمي	جامعة ورقلة
يمينة خلادي	أستاذة محاضرة أ	علم النفس التربوية	جامعة ورقلة

ملحق رقم (07): تعليمة وزارية متعلقة بإلغاء عقود الجامعيين الذين يتابعون الدراسة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

بسكرة في : 2016/01/03
مدير التربية
إلى

مديرية التربية لولاية بسكرة
مصلحة التكوين و التفتيش
/ الأمانة /
الرقم: 01/م.ت.ت/2016

السيد: مدير / ثانوية / متوسطة / ابتدائية

...الترابي...
...بسكرة...

الموضوع: الموافقة على إجراء تربص / زيارة

يشرفني أن أعلمكم بموافقتي على إجراء تربص / زيارة للطلبة الآتية أسماؤهم :

.....
.....
.....
.....

من جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية: العلوم الإنسانية و الاجتماعية قسم: ع. النفس / ع. الاجتماع
سنة: أولى / ماستر - ثانية / ماستر - الثالثة / LMD - رابعة كلاسيك - الدكتوراه
وهذا ابتداء من: 21/01/2016 إلى غاية: 03/01/2016
على مستوى المؤسسة، مع تقديم كل المساعدات في حدود الإمكانيات المتوفرة لديكم.

ع/ مدير التربية
رئيس مصلحة التكوين و التفتيش



م.ت.ت/01/2016



مصمودي عمار

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات
مديرية الصحة والسكان لولاية بسكرة
مصلحة الموارد البشرية والوسائل والشؤون القانونية

الرقم: 267/2016

مدير الصحة والسكان
إلى

- السادة مدراء/- المؤسسات العمومية الاستشفائية
- المؤسسات العمومية المتخصصة .
- المؤسسات العمومية للصحة الجوارية .

لموضوع : ف/ي تقديم تسهيلات
لرجع : المراسلة رقم 355 المؤرخ في 2016/01/24 .
لرفقات : نسخة من المراسلة .

تبعاً للمراسلة المذكورة في المرجع اعلاه و الواردة الى مصالحى من جامعة محمد
خيضر- كلية العلوم الانسانية - نيابة القسم المكلف بما بعد التدرج و البحث العلمى .
يشرفنى ان اطلب منكم تقديم تسهيلات للطالبة : جنات شريفة قصد انجاز اطروحة
لداكتوة في شعبة علم النفس - تخصص علم النفس تنظيم و عمل .
المعنونة ب : عقود العمل - الادمج المهني لحاملي الشهادات - و دورها في اشباع حاجات خريجي
لجامعات .

تقبلوا فائق التقدير و الاحترام

بسكرة في 25 JAN 2016

المدير

امضاء الدكتور خير الدين



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية (قطب شتمة)

قسم العلوم الاجتماعية

ديارة القسم المطلقة بما بعد التدرج والبدخ العلمي

09/PG/D/LMD/PSY/13

رقم تسجيل الطالب

1 ن.ق.ع.ا.م. د.ع.ب.ع/2015

تقديم تسميلا رقم :

الى السيد المحترم : رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية - بسكرة.

الموضوع : تقديم تسهيلات

في إطار التعاون بين جامعة بسكرة ونظيراتها الأخرى وكذا بينها وبين الإدارات العمومية والمؤسسات الإقتصادية والاجتماعية الوطنية، فإننا نرجو من سيادتكم الفاضلة ، خدمة للبحث العلمي تقديم التسهيلات الممكنة للطالب (ة) :

حضان شريفة

من خلال تمكينه (ها) من الاستفادة من المرافق والبيانات المتوفرة لديكم، قصد إنجاز أطروحة دكتوراه في شعبة : علم النفس تخصص : علم النفس التنظيم والعمل

الموسومة ب : عقود العمل ودورها في إشباع حاجات خريجي الجامعة.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

بسكرة في : 28/01/2016

نائب رئيس القسم المكلف بما بعد التدرج

والبحث العلمي

مساعد رئيس القسم المكلف بالدراسات العليا

بشعبة العلوم الاجتماعية

شالة عبد الحميد

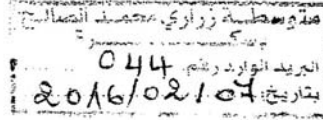
جامعة محمد خيضر - بسكرة، ص ب 145 ق ر: 07000 بسكرة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

بسكرة في: 2014/11/16
مدير التربية
إلى

مديرية التربية لولاية بسكرة
مصلحة التكوين و التفتيش
/ الأمانة/
الرقم: 243/م.ت.ت/2014

السيد: مدير / ثانوية /متوسطة / ابتدائية
.....
.....
.....



الموضوع: الموافقة على إجراء تربص / زيارة

يشرفني أن أعلمكم بموافقتي على إجراء تربص / زيارة للطلبة الآتية أسماؤهم :

.....
.....
.....
.....

من جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: العلوم الاجتماعية . تخصص: ع. النفس / ع. الاجتماع
سنة: أولى ماستر - ثاني ماستر - ثالث LMD - رابعة كلاسك - الدكتوراه
وهذا ابتداء من : 07/03/2016 إلى غاية : 07/04/2016
على مستوى المؤسسة، مع تقديم كل المساعدات في حدود الإمكانيات المتوفرة لديكم.

مدير التربية
رئيس مصلحة التكوين و التفتيش

ملحق رقم (08): التسهيلات المقدمة للقيام بالدراسة الميدانية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

بسكرة في: 2015/03/12
مدير التربية
إلى

مديرية التربية لولاية بسكرة
مصلحة التكوين و التفتيش
/ الامانة
الرقم: 22/م.ت.ت/2015

93
116/2/2

السيد: مدير / ثانوية /متوسطة/ ابتدائية
.....
.....

الموضوع: الموافقة على إجراء تربص/ زيارة

يشرفني أن أعلمكم بموافقتي على إجراء تربص/ زيارة للطلبة الآتية أسماؤهم :

- حنان نسيبة
-
-
-
-

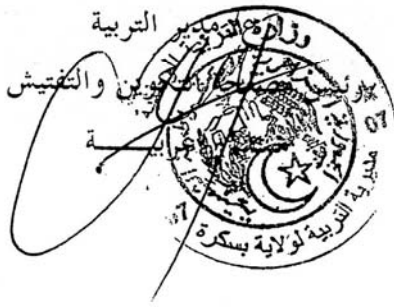
من جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية: الآداب و اللغات قسم : الآداب و اللغة العربية تخصص:

سنة: أولى/ماستر - ثانية/ماستر - ثالثة/LMD - رابعة/كلاسيك - الدكتوراه

وهذا ابتداء من : 2016/03/07 إلى غاية : 2016/04/07

على مستوى المؤسسة، مع تقديم كل المساعدات في حدود الإمكانيات المتوفرة لديكم.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

بسكرة في : 2016/01/03
مدير التربية
إلى

مديرية التربية لولاية بسكرة
مصلحة التكوين و التفتيش
/ الأمانة /
الرقم: 01 م.ت.ت/2016

السيد: مدير / ثانوية / متوسطة / ابتدائية
... الخريبي بن مهيدي ...
... بسكرة ...

الموضوع: الموافقة على إجراء تربص / زيارة

يشرفني أن أعلمكم بموافقتي على إجراء تربص / زيارة للطلبة الآتية أسماؤهم :

- ... خريبي بن مهيدي ...
.....
.....
.....

من جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية: العلوم الإنسانية و الاجتماعية قسم: ع. النفس / ع. الاجتماع
سنة: أولى / ماستر - ثانية / ماستر - الثالثة / LMD - رابعة / كلاسيك - الدكتوراه
وهذا ابتداء من: 21.01.2016 إلى غاية: 03.01.2016
على مستوى المؤسسة، مع تقديم كل المساعدات في حدود الإمكانيات المتوفرة لديكم.

ع / مدير التربية
رئيس مصلحة التكوين و التفتيش
مسلم خريبي

مع الاحترام
2016/01/03

مصمودي عمار

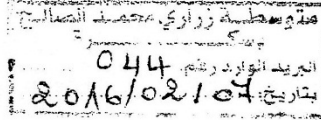
مصمودي عمار

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

بسكرة في: 2014/11/16
مدير التربية
إلى

مديرية التربية لولاية بسكرة
مصلحة التكوين و التفتيش
/ الأمانة/
الرقم: 243/م.ت.ت/2014

السيد: مدير / ثانوية /متوسطة/ إبتدائية
.....
.....
..... بسكرة



الموضوع: الموافقة على إجراء تربص/زيارة

يشرفني أن أعلمكم بموافقتي على إجراء تربص/زيارة للطلبة الآتية أسماؤهم :

..... - حبات شريفة
..... -
..... -
..... -
..... -

من جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: العلوم الاجتماعية. تخصص: ع. النفس / ع. الاجتماع
سنة: أولى ماستر - ثاني ماستر - ثالث LMD - رابعة كلاسيك - الدكتوراه
وهذا ابتداء من : 07/03/2016 إلى غاية : 07/04/2016
على مستوى المؤسسة، مع تقديم كل المساعدات في حدود الإمكانيات المتوفرة لديكم.

مدير التربية
رئيس مصلحة التكوين و التفتيش

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية (قطب شتمة)

قسم العلوم الإجتماعية

ديابة القسم المكلفة بما بعد التدرج والبحث العلمي

09/PG/D/LMD/PSY/13

رقم تسجيل الطالب:

1 ن.ق.ع.ا.م. د.ع.ب.ع/2015

تقديم تسمياته رقم:

الى السيد المحترم : رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية - بسكرة.

الموضوع: تقديم تسهيلات

في إطار التعاون بين جامعة بسكرة ونظيراتها الأخرى وكذا بينها وبين الإدارات العمومية والمؤسسات الإقتصادية والاجتماعية الوطنية، فإننا نرجو من سيادتكم الفاضلة ، خدمة للبحث العلمي تقديم التسهيلات الممكنة للطالب (ة) :

حان شريفة

من خلال تمكينه (ها) من الاستفادة من المرافق والبيانات المتوفرة لديكم، قصد إنجاز أطروحة دكتوراه في شعبة : علم النفس تخصص : علم النفس والتنظيم والعمل

الموسومة ب: عقود العمل ودورها في إشباع حاجات خريجي الجامعة.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

بسكرة في : 28/01/2016

نائب رئيس القسم المكلف بما بعد التدرج

والبحث العلمي

مساعد رئيس القسم المكلف بالدراسات العليا
بشعبة العلوم الاجتماعية

شمال محمد خيضر

جامعة محمد خيضر - بسكرة، ص ب 145، ق.ر. 07000 بسكرة