

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع

الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل:



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل

بعنوان:

الهوية المهنية لموظفي ما قبل التشغيل وأثرها على الاستقرار الوظيفي
دراسة ميدانية بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية الطارف

الأستاذ المشرف:

عمر عبد العزيز بن حليلة

إعداد الطالب(ة):

سامية نموشي

لجنة المناقشة:

الصفة	مؤسسة الانتساب	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة الشاذلي بن جديد-الطارف	أستاذ محاضر-ب-	حسيبة ملاس
مشرفا ومقرا	جامعة الشاذلي بن جديد-الطارف	أستاذ محاضر -ب-	عمر عبد العزيز بن حليلة
عضوا ممتحنا	جامعة الشاذلي بن جديد-الطارف	أستاذ محاضر -ب-	وفاء العمري

السنة الجامعية : 2020 / 2019 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

اللهم لا تجعلنا نصاب بالغرور إذا نجحنا
ولا باليأس إذا أخفقنا
وذكرنا بأن الإخفاق هو التجربة التي تسبق النجاح
اللهم إذا أعطيتنا نجاحا فلا تأخذ منا تواضعنا
الحمد لله الذي أعاننا ووقفنا وهدانا لإتمام هذه الدراسة وإخراجها
إلى النور
أتقدم بالشكر والعرفان إلى كل من أنار دربي من طوابير
الابتدائي إلى مقاعد الجامعة
والى كل من وقف على المنابر وأعطى حصيلة دربه لينير دروبا
أخرى
كما أتقدم بكلمة شكر وامتنان إلى الأستاذ المشرف "عمر عبد
العزيز بن حليلة"
الذي كان لي خير دليل ومرشد في توجيهي لإثراء هذا البحث
كما أتقدم بوافر شكري وعظيم امتناني إلى أعضاء الهيئة
التدريسية في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشاذلي
بن جديد الطارف.
كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة الذين
تفضلوا بالموافقة على مناقشة هذه الرسالة والى كل من تكرم
بتشجيعات مؤهلة لإتمام هذا البحث

إهداء

اللهم لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت، ولك الحمد بعد الرضا.
اللهم صلي وسلم على خير البشر والمبعوث رحمة للعالمين سيدنا ونبينا محمد عليه أفضل الصلاة وأتم التسليم. وانطلاقاً من قول الرسول الكريم "من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

يطيب لنا بكثير من الاحترام أن نتقدم بالشكر الجزيل إلى:
إلى من تتسابق الكلمات لتخرج معبرة عن مكنون ذاتها، إلى من علمني فنون الحياة وعانى الصعاب لأصل إلى ما أنا عليه اليوم. إلى من تكسوني الهموم فأصبح في بحر حنانه ليخفف من ألامي ويهدأ من روعي، إلى مصدر الأمل والأمان
والذي الحبيب حفظك الله وألبسك لباس العافية وشفاك لنا، وأدامك تاج فوق رؤوسنا.

إلى أعلى ما أملك في الدنيا، إلى من حملني وهنا ووضعني وهنا وأرضعتني أعذب الحنان وأصفى الحب وخالص العطاء، إلى من كانت شمعة تنير دربي، إلى الوفاء، وبلسم الشفاء إلى أعظم مخلوق في حياتي "والدتي الغالية"

إلى من شاركوني حلو هذا الزمان ومره وجمعنا بيت واحد جدرانها التعاون والوفاء وسقفه المحبة الأبدية، إلى من أحاطوني بالعون والدعاء أعز أخواتي: نور الإيمان وسلسبيل والى إخواني سيف الدين وعبد الجليل.

إلى كل العائلة الكريمة من أكبرهم إلى أصغرهم كل باسمه وجسمه.
إلى كل من رافقتني في درب العلم إلى أعز الأصدقاء: مريم، ليليا، دلال.
إلى كل طالب علم أو معرفة، وجمع من وسعتهم ذاكرتي ولم تنسهم مذكرتي

إلى حيث أنتمي إلى وطني العزيز " بلد المليون ونصف مليون شهيد".

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الهوية المهنية لموظفي ما قبل التشغيل على الاستقرار الوظيفي بمركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية الطارف.

بالإضافة إلى تسليط الأضواء على هذه الظاهرة.

وكانت صياغة الإشكالية في التساؤل التالي:

ما أثر الهوية المهنية لموظفي عقود ما قبل التشغيل على الاستقرار الوظيفي بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية الطارف؟

وتطرح هذه الدراسة التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هي طبيعة العلاقة التي تربط الشخصية السلبية لموظفي ما قبل التشغيل وعملية الرضا الوظيفي؟

- هل تؤدي الشخصية السلبية لموظفي ما قبل التشغيل إلى حالة من عدم المشاركة في اتخاذ القرار؟

- ما هي الأبعاد الاجتماعية والنفسية لموظفي ما قبل التشغيل ومدى تأثيرها على الموظفين؟

ومن بين الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار هذه الدراسة: ندرة الدراسات التي تبحث عن موضوع الهوية السوسيو مهنية وعلاقتها بموظفي عقود ما قبل التشغيل والاستقرار الوظيفي، بالإضافة إلى معرفة واقع هذه الفئة داخل النسق التنظيمي.

وقد أسفرت هذه الدراسة على النتائج التالية: أن أغلب موظفي عقود ما قبل التشغيل لا يشعرون بالارتياح ولا بالاندماج في العمل، ولا يستفيدون من منصب عمل يناسب مؤهلاتهم وتخصصهم العلمي. بالإضافة إلى عدم ترك الحرية لهم في اتخاذ بعض القرارات، كذلك المضايقات التي يتعرضون لها أثناء تأديتهم لعملهم.

Study summary:

This study aims to investigate the impact of the professional identity of pre-employment employees on job stability in the School and Career Guidance Center in the state of El-Tarif.

In addition to shedding light on this phenomenon.

The formulation of the problem was in the following question:

What is the effect of the professional identity of the pre-employment contract employees on the job stability in the School and Career Guidance Center in the state of Tarf?

This study raises the following sub-questions:

-What is the nature of the relationship between the negative personality of pre-employment employees and the job satisfaction process?

Does the negative personality of pre-operation employees lead to a state of non-participation in decision-making?

What are the social and psychological dimensions of pre-employment employees and their impact on employees?

Among the reasons that prompted us to choose this study: The scarcity of studies that investigate the issue of socio-professional identity and its relationship with pre-employment contracts and job stability, in addition to knowing the reality of this category within the organizational system.

This study resulted in the following results: Most of the pre-employment contract employees do not feel comfortable or integrated into work, and they do not benefit from a job position that suits their qualifications and scientific specialization. In addition to not allowing them the freedom to make some decisions, as well as the harassment they face while performing their work.

الفهرس

-	شكر وتقدير
-	إهداء
-	ملخص الدراسة
-	الفهرس
أ-ب	المقدمة
20-02	الفصل الأول: مدخل عام للدراسة
02	أولا: الإشكالية
04	ثانيا: أسباب اختيار الموضوع
04	ثالثا: أهداف الدراسة
05	رابعا: أهمية الدراسة
06	خامسا: تحديد المفاهيم
09	سادسا: الدراسات السابقة
-	الجانب النظري
32-23	الفصل الثاني: مدخل الى الهوية المهنية
23	تمهيد
24	أولا: خصائص الهوية المهنية
25	ثانيا: مراحل الهوية المهنية
26	ثالثا: أبعاد الهوية المهنية
27	رابعا: الهوية المهنية عند كلود دوبار وسانسوليو
29	خامسا: أزمات الهويات المهنية
32	خلاصة الفصل
39-34	الفصل الثالث: مدخل إلى عقود ما قبل التشغيل
35	تمهيد
36	أولا: أنواع برنامج عقود ما قبل التشغيل
36	ثانيا: أهداف برنامج عقود ما قبل التشغيل

37	ثالثا:شروط الاستفادة من برنامج عقود ما قبل التشغيل
37	رابعا:مزايا وعيوب برنامج عقود ما قبل التشغيل
39	خلاصة الفصل
46-41	الفصل الرابع: مدخل إلى الاستقرار الوظيفي
41	تمهيد
42	أولا: نظريات الاستقرار الوظيفي
43	ثانيا:مظاهر الاستقرار الوظيفي
44	ثالثا:عوامل الاستقرار الوظيفي
45	رابعا:أهمية الاستقرار الوظيفي
46	خلاصة الفصل
81-48	الفصل الخامس: الإطار المنهجي والميداني للدراسة
48	تمهيد
49	أولا: الإجراءات المنهجية
49	أ- طبيعة الدراسة
49	ب- المنهج
52	ج- أدوات جمع البيانات
54	د- مجالات الدراسة
55	هـ-العينة
55	ثانيا:عرض وتحليل المعطيات الميدانية
80	خلاصة الفصل
81	ثالثا: النتائج العامة للبحث
83	خاتمة
86	قائمة المراجع
-	الملاحق

قائمة الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح نوع الجنس	55
02	يوضح السن	56
03	يوضح الحالة العائلية	57
04	يوضح المستوى الدراسي	58
05	يوضح سنة التخرج	59
06	يوضح بداية العقد في العمل	60
07	يوضح الارتياح في العمل	61
08	يوضح الاندماج في العمل	63
09	يوضح مدى اكتساب الموظفين للمعارف والخبرات الجديدة	64
10	يوضح الرضا عن الأجر	65
11	يوضح مكافئة الأجر مع المجهود في العمل	66
12	يوضح ملائمة المكان مع التخصص والمؤهلات العلمية	67
13	يوضح الاستقرار في العمل	69
14	يوضح عملية اتخاذ القرار في المؤسسة	71
15	يوضح الشعور بالمسؤولية	72
16	يوضح العوامل المؤدية لزيادة فعالية برنامج عقود ما قبل التشغيل	73
17	يوضح الضغوطات المهنية التي يتعرض إليها الموظفين من قبل مرؤوسيهـم	75
18	يوضح شعور الموظفين بأن مصيرهم المهني بين يدي مرؤوسيهـم	77
19	يوضح امتلاك الموظف حق الاعتراض أو النقد أثناء ممارسته للعمل	78

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
56	يوضح نوع الجنس	01
57	يوضح السن	02
58	يوضح الحالة العائلية	03
59	يوضح المستوى الدراسي	04
60	يوضح سنة التخرج	05
61	يوضح بداية العقد في العمل	06
62	يوضح الارتياح في العمل	07
63	يوضح الاندماج في العمل	08
64	يوضح مدى اكتساب الموظفين للمعارف والخبرات الجديدة	09
65	يوضح الرضا عن الأجر	10
66	يوضح مكافئة الأجر مع المجهود في العمل	11
67	يوضح ملائمة المكان مع التخصص والمؤهلات العلمية	12
70	يوضح الاستقرار في العمل	13
71	يوضح عملية اتخاذ القرار في المؤسسة	14
72	يوضح الشعور بالمسؤولية	15
73	يوضح العوامل المؤدية لزيادة فعالية برنامج عقود ما قبل التشغيل	16
76	يوضح الضغوطات المهنية التي يتعرض إليها الموظفين من قبل مرؤوسيهـم	17
77	يوضح شعور الموظفين بأن مصيرهم المهني بين يدي مرؤوسيهـم	18
78	يوضح امتلاك الموظف حق الاعتراض أو النقد أثناء ممارسته للعمل	19



مقدمة



مقدمة:

تسعى الشعوب والأمم على اختلاف توجهاتها وأديانها ومكوناتها الثقافية والاجتماعية إلى إيجاد بصمة تميزها عن غيرها وتجعل لها مكانة خاصة فمن العسير أن نتصور شعباً من دون هوية، فالهوية جزء لا يتجزأ من نشأة الأفراد منذ ولادتهم حتى رحيلهم عن الحياة.

ولهذا اهتم العديد من الباحثين بمفهوم الهوية من جوانب مختلفة لكن الملفت للانتباه هو عدم وجود هوية واحدة لأن الهويات متعددة. والهوية المهنية هي أحد أشكال هذه الهوية، بحيث تعتبر الهوية المهنية متغير من المتغيرات الأساسية التي تتأثر بالمؤسسة من جميع أنواعها المختلفة بشكل عام وبمواردها البشرية بشكل خاص، حيث أصبحت مظهراً طبيعياً يحيط بالموظف داخل مؤسسته ويؤثر ويتأثر في مدى استقراره داخلها وتماسكه داخل المجتمع مرة بالإيجاب وأخرى بالسلب. إلا أن في الفترات الأخيرة أحدثت ظل سكاني مرتفع وبطالة مرتفعة وتسريح العمال حيث أصبح التشغيل عبئاً كبيراً على عاتق الدولة في توفير مناصب شغل للمواطنين وعبئاً كذلك على المواطن الذي أنهكته البطالة والظروف المعيشية الصعبة واقتصاد منهك لا يقوى حتى على توفير الحاجات الأساسية للمواطن. فكل هذه العوامل أدت إلى ظهور أنماط جديدة للعمل. كالعامل المؤقت والعمل لبعض الوقت وبغرض الحد من نسبة البطالة العالية في أوساط الشباب عامة وفئة خريجي الجامعات والمعاهد، عمدت الدولة إلى تفعيل برامج تشغيلية من ضمنها برنامج عقود ما قبل التشغيل.

- وتتناول هذه الدراسة أثر الهوية المهنية لموظفي ما قبل التشغيل على الاستقرار

الوظيفي وهي دراسة وصفية ميدانية وقد احتوت على خمسة فصول وهي:

الفصل الأول: مدخل عام للدراسة واحتوى هذا الفصل على الإشكالية وأسباب

وأهداف وأهمية الدراسة كذلك تحديد المفاهيم والدراسات السابقة للموضوع.

الفصل الثاني: مدخل عام للهوية المهنية واحتوى فيه خصائص ومراحل وأبعاد وأزمات الهوية.

الفصل الثالث: مدخل عام لبرنامج عقود ما قبل التشغيل واحتوى فيه أهداف وأنواع وأهم الشروط المستفيدة بالإضافة إلى مزايا وعيوب هذا البرنامج.

الفصل الرابع: مدخل عام للاستقرار الوظيفي احتوى فيه أهم النظريات المفسرة للاستقرار الوظيفي بالإضافة إلى المظاهر والعوامل والأهمية.

الفصل الخامس: واحتوى هذا الفصل على الأساليب المنهجية والمعطيات الميدانية حيث تناولنا فيه الإجراءات المنهجية من مجال مكاني وزماني والعينة المختارة والمنهج المعتمد كما تعرضنا إلى عرض وتحليل المعطيات الميدانية التي مكنتنا من استخلاص جملة من النتائج والإجابة عن التساؤلات الفرعية وأخيرا استعراض خاتمة البحث التي كانت بمثابة قراءة تقييمية للموضوع المدروس.



الفصل الأول:

مدخل عام للدراسة



الإشكالية:

يكتسي موضوع الهوية المهنية اليوم أهمية بالغة ومرتفعة في العديد من المجالات والتي تتدخل في مختلف مجالات الحياة ولاسيما في المجال الاجتماعي والإنساني باعتبارها بعد من أبعاد الهوية النفسية والاجتماعية للفرد التي تتعلق بنشاطه المهني الاجتماعي والاقتصادي، فقد ميز الباحثون الاجتماعيون في دراستهم لظاهرة الهوية بمجموعة من النظريات أولها عالجت النظريات الكلاسيكية مسألة الهوية المهنية من منظور نفسي مادي التي يتميز بالفعل المادي وربطه بواقعة العمل وهذا حسب نظرية فريدريك تايلور الذي تطرق إلى مسألة الترقية وربطها بالتكوين وتقسيم العمل والتخصص الوظيفي والحوافز المادية، هذه المتغيرات تؤدي إلى ارتباط العمل وتحقيق الاستقرار المهني، في حين قال التون مايو بان إنتاجية العمال تتأثر بالعلاقات الإنسانية والتي انصب اهتمامه على دراسة العامل وعلاقته مع غيره ومدى تأثيرها على عمله وأفكاره وأسلوبه.

أما النظريات المعاصرة جسدت مفهوم الهوية المهنية، حيث وضع كلود دوبار تصوره بأن الفرد لا يمكنه أن يشكل هويته بمعزل عن الآخر، فالشعور بالهوية هو محصلة للعلاقات التفاعلية المطورة ضمن ميدان العمل، أما بالنسبة لبيار بورديو قال بأننا لا يمكن أن نفهم الهوية دون اللجوء أو الارتكاز على الهوية الاجتماعية في العمل، وسانسيوليو الاجتماعي استند على مفهوم الهوية المهنية كمقاربة ثقافية التي تنظر إلى المؤسسة كمجال للتنشئة الاجتماعية، فقد ارتبطت بمجموعة من المتغيرات ومنها الديمومة في العمل التي تعد مؤشر لنظريات الاستقرار الوظيفي الذي يعبر عن حالة نفسية اجتماعية وحتى قانونية والتي كيفما يتعامل معها الفرد داخل التنظيم .

إن نجد العلاقة هنا تربط بين الهوية السوسيو مهنية بميدان الشغل بحيث له أهمية كبيرة تدفع إلى تحقيق تنمية اجتماعية ومستدامة في جميع أنحاء العالم وخاصة الجزائر من خلال محاربتها للبطالة والتوجيه الفعال لاستقطاب المورد البشري عبر قنوات الإنتاج والتراكم باعتبار أن الجزائر تتمتع بثروة شبابية تعاني من ارتفاع في معدل البطالة، مما أدى بالدولة الجزائرية إلى إتباع سياسة التشغيل تمثلت أساسها في برنامج عقود ما قبل التشغيل الذي يعتبر أحد البرامج القوية والطموحة التي طرحتها الدولة كإجراء مؤقت لامتناس البطالة أو التقليل منها والتي مست خاصة فئات خريجي الجامعات والمعاهد والتكوين المهني التي تعاني من عدم اندماجهم في الحياة العملية والتي تعكس واقعا ووجها آخر لمعاناتهم الاجتماعية والاقتصادية الصعبة، خاصة إذا ما علمنا أنهم متطلعين وآملين بالدخول في ميدان العمل الذين هم في أمس الحاجة إليه من جهة إثبات وجودهم ومن جهة أخرى التحسين من وضعيتهم الاجتماعية

وبهذا اقترحت الدولة هذا الحل ووضعه في حيز التنفيذ لمساعدة الشباب وتقديم الدعم لهم من نظرة أولى ومن نظرة ثانية العمل على اكتشاف مهاراتهم وخبراتهم الميدانية لأن الخبرة هي المنبع الأول والأساسي لعملية التوظيف وتؤهلهم بذلك للاندماج في الحياة العملية، خاصة أن جل المؤسسات تطلب الخبرة والكفاءة للفرد من أجل تولي منصب عملي مناسب.

وبهذا نقوم بطرح التساؤل التالي: ما أثر الهوية المهنية لموظفي عقود ما قبل التشغيل على

الاستقرار الوظيفي؟

وتتفرع عنه الأسئلة الفرعية:

- ما هي طبيعة العلاقة التي تربط بين الشخصية السلبية لموظفي عقود ما قبل التشغيل وعملية الرضا الوظيفي بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية الطارف؟

- هل تؤدي الشخصية السلبية لموظفي عقود ما قبل التشغيل إلى حالة من عدم المشاركة في اتخاذ القرار بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية الطارف؟

- ما هي الأبعاد الاجتماعية والنفسية لموظفي عقود ما قبل التشغيل والتي تؤثر على الهوية التنظيمية للموظفين بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية الطارف؟

الفرضيات:

الفرضية العامة:

تؤثر الهوية المهنية لموظفي ما قبل التشغيل على الاستقرار الوظيفي بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية الطارف.

الفرضيات الجزئية:

1- ليس هناك علاقة تربط بين الشخصية السلبية لموظفي ما قبل التشغيل وعملية الرضا الوظيفي بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية الطارف.

2- تؤدي الشخصية السلبية لموظفي ما قبل التشغيل إلى حالة من عدم المشاركة في اتخاذ القرار بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية الطارف.

3- تؤثر الأبعاد الاجتماعية والنفسية لموظفي ما قبل التشغيل على الهوية التنظيمية للموظفين بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية الطارف.

أسباب اختيار الموضوع:

يعتبر البحث العلمي عملية مستمرة من خلال تقديم أعمال وأبحاث جديدة تخدم البحث العلمي بصفة مستمرة.

تتمثل الأسباب الذاتية في:

- الاهتمام والرغبة الشخصية في دراسته كونه يرتبط بمجالات متنوعة ومختلفة في ميدان علم الاجتماع
- اكتساب الخبرة الميدانية.
- هذا الموضوع غير متداول على مستوى مذكرات جامعة الشاذلي بن جديد بولاية الطارف، بالإضافة إلى ندرة المراجع فيه.

أما بالنسبة للأسباب الموضوعية تتمثل في:

- طبيعة الموضوع متماشية مع التخصص
- ندرة الدراسات التي تبحث عن موضوع الهوية السوسيو مهنية وعلاقتها بعقود التشغيل والاستقرار الوظيفي.

• التوجه الواسع للشباب لمثل هذا النوع من العقود في ظل غياب فرص عمل حقيقية.

• الاستخدام الواسع للمؤسسات لهذا النوع من العقود في وقتنا الحالي .

• معرفة الخصائص السوسيو مهنية لفئة عقود ما قبل التشغيل.

• معرفة واقع هذه الفئة داخل النسق التنظيمي.

أهداف الدراسة:

يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على الهوية السوسيو مهنية في ظل عقود ما قبل التشغيل

وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي ويمكن حصر هذه الأهداف في النقاط التالية:

- يعتبر نقطة انطلاق للباحثين الذين تهمهم هذه الدراسة وكذلك المساهمة في إثراء المكتبة الجامعية بالبحوث المتنوعة.

• تقييم برنامج عقود ما قبل التشغيل وإرساء قواعد الاستقرار الوظيفي.

• تحليل ونقد الدراسات حول هذا الموضوع في حدود اطلاعنا وهو دراسة الهوية السوسيو مهنية لدى

موظفي عقود ما قبل التشغيل.

• فتح الطريق أمام دراسات أخرى للبحث أكثر في هذا الموضوع.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الموضوع والبحث من الناحية النظرية كونه يساعدنا على إصلاح مختلف الدراسات التي تناولت موضوع الهوية السوسيو مهنية علما أن الدراسات كانت تصب في مجالات مختلفة وواسعة ورغم ذلك فقد استفدنا منها .
أما من الناحية العلمية:

فقد تساعدنا على فهم زلات والعراقيل التي ولا زالت على قيد الدراسة والتي لم تدرس بالقدر الكافي وكذا إدخال رؤية جديدة بهدف الكشف عن جانب من جوانب الموضوع كونه يتعلق بمستقبل الشباب كونهم الركيزة الأساسية لقيام الدولة وحضارتها والتي أخذت على عاتقها توفير مناصب عمل لهم مع إكسابهم الخبرة المهنية والمعرفة . لأن العمل بدوره يحقق لنا أهداف تنظيمية بالحاضر والمستقبل.

5/تحديد المفاهيم:

1- الهوية المهنية:

-الهوية لغة: فالهوية (بفتح الهاء) تعني على الصعيد المعجمي العربي القديم، وكما جاء في (لسان العرب)، المزية البئر بعيدة المهوان، والهوة، البئر أو الحفرة البعيدة القعر¹.

-الهوية اصطلاحاً: يعرفها محمد عمارة بأنها الشفرة التي يمكن للفرد عن طريقها أن يعرف نفسه في علاقته بالجماعة الاجتماعية التي ينتمي إليها، والتي عن طريقها يتعرف عليه الآخرون باعتباره منتبياً لتلك الجماعة، والهوية كيان يصير ويتطور وليست معطى جاهزاً ونهائياً².

-المهنية لغة: ويقال (م.ه.ن)، مهن مهنا من بابي قتل ونفع-في التشابه الصرفي- ومعناه: خدم غيره، والفاعل ما هن، والأنثى ماهنه. والجمع مهان... والمهنة أخص من المهن مثل: الضربة والضرب، فالمهن أوسع معنى من المهنة، وفي هذا الدلالة على التخصص والعمق والخبرة الشاملة والدقيقة في المهنة³.

-المهنية اصطلاحاً: عرف بعض الباحثين المهنة بأنها عمل يشغله الإنسان لمصلحته لدى الآخرين، وهي تحتاج إلى دراسة نظرية وتدريب فني طويل.

أما مصطلح المهني فهو القائم بعمل خدمي معين، عن خبرة واستمرار.

أما مصطلح الهوية المهنية فعرّفها سانسوليو بأنها الطريقة التي تحددها مختلف جماعات العمل الأخرى والرؤساء والجماعات⁴، وتركز الهوية المهنية على هيكلات جماعية مناسبة وقد تكون الهوية سيرورة علائقية من استثمارات الذات، الاستثمار في العلاقات الدائمة التي تسيّر التساؤل حول الاعتراف المتبادل للشركاء، ويعمم كلود ديبار تحليل سانسوليو مفهوم الهوية المهنية إذ يعترف معه بأن الاستثمار في فضاء الهويات، يختلف قليلاً باختلاف طبيعة علاقات القوة في هذا الفضاء والحيز الذي يشغله الفرد وجماعة الانتماء التي ينتمي إليها.

¹ ابن منظور، لسان العرب، المجلد 15، ط3، دار صادر للطباعة والنشر، بيروت، 2004، ص116-117.

² محمد عمارة، مخاطر العولمة على الهوية الثقافية، دار النهضة للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1999، ص6.

³ أحمد بن محمد بن علي المقرئ الفيومي، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير للرافعي، المكتبة العلمية، بيروت، ص583.

⁴ بن عيسى محمد المهدي، علم الاجتماع التنظيم، مطبعة أمابلاست، الجزائر، 2010، ص239.

2- عقود ما قبل التشغيل:

-العقود لغة: يطلق على جملة معان منها الشد والربط والأحكام، والتوثيق، والجمع بين أطراف الشيء.¹
-العقود اصطلاحاً: اتفاق بين طرفين أو أكثر يلتزم فيه كل واحد من الأطراف بتنفيذ ما قد تم الاتفاق عليه.

-التشغيل لغة: لقد تعددت التعريفات من قبل المفكرين الاجتماعيين والاقتصاديين وتوصلوا بأن مصطلح الشغل والعمل هو واحد.

إذن فالشغل (العمل) لغة: الفعل بقصد، وعمل عملاً: صنع ومهن.²

-التشغيل اصطلاحاً: عرفه هنري أرفون بأنه الفعل الذي يتناول به الإنسان المادة.³

وعرفه كذلك مايرسون بأنه نشاط منظم ومنسق من أجل الوصول إلى أثر منتج.⁴

أما مصطلح عقود ما قبل التشغيل فهو برنامج تشغيل يتضمن إدماج الشباب في سوق العمل مستهدفاً البطالين الحائزين على شهادات جامعية وكذا البطالين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني، وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم: 402/98 المؤرخ في: 1998/12/02 يسمح هذا البرنامج بالحصول على تكوين تطبيقي بالتكيف مع منصب العمل لأول مرة.⁵

¹ - جمال الدين عبد الناصر، المعجم الاقتصادي، ط1، دار أسامة ودار المشرق الثقافي، الأردن، 2008، ص255.

² - المنجد في اللغة والإعلام، ط45، دار المشرق، بيروت، 2012، ص530.

³ - حميد ناصر الزري، مفهوم العمل في الإسلام وأثره في التربية الإسلامية، منشورات دائرة الثقافة والإعلام، الشارقة، 1998، ص17.

⁴ - محمد مسلم، مدخل إلى علم النفس العمل، دار قرطبة، الجزائر، 2007، ص28.

⁵ - الجريدة الرسمية، المنشور الوزاري رقم008، المؤرخ في جوان 1998، ص16.

3-الاستقرار الوظيفي:

- الاستقرار لغة: من القرار والثبوت، كما يعني أيضا توطيد متانة ورسوخ، وصلابة.¹
 - الاستقرار اصطلاحا: ثبات على حالة معينة من دون تبدل.²
 - الوظيفة لغة: وظيف: الوظيفة من كل شيء ما يقدر له في كل يوم أو رزق أو علف وجمعها الوظائف وظيف الشيء على نفسه ووظيفه توظيفا ألزمها إياه. كما تعني وظيفة جمع وظائف ما يتولاه شخص من عمل.³
 - الوظيفة اصطلاحا: نوع العمل الذي يمكن للبناء أدائه بوضوح لتحقيق أهداف معينة ويتضمن المفهوم الإداري للكلمة الواجبات.⁴
- أما مصطلح الاستقرار الوظيفي فقد شمل مجموعة من التعاريف نذكر منها ما يلي:
- استقرار الموظف في الوظيفة ويتبين من معدلات البقاء في العمل وتحسب المنظمات متوسط العمر الوظيفي للعاملين لديها لتحديد معدلات الاستقرار الوظيفي وتعمل على تكريسه.
 - هو ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي تنظيم آخر هذا إذا كان التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار.⁵

¹- ابن منظور، لسان العرب، دار الفكر للطباعة والنشر، ط1، المجلد2، بيروت، 2008، ص897.

²- أنطوان نعمة وآخرون، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، دار المشرق، ط2، بيروت، 2001، ص1514.

³- أنطوان نعمة وآخرون، المرجع السابق، ص1141.

⁴- إبراهيم بدر شهاب الخالدي، معجم الإدارة، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2011، ص524.

⁵- فاتح جبلي، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006، ص23.

الدراسات السابقة:

1-الدراسات المحلية:

الدراسة الأولى:

من إعداد الباحثة كاري نادية أمينة بعنوان العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع،رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع لسنة 2012 هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور كل من الثقافة المجتمعية والثقافة التنظيمية في عملية التنشئة الاجتماعية التي يتلقاها الأستاذ الجامعي من خلال مراحل مختلفة من حياته وبالتالي دورها في تشكيل هويته المهنية وكيف لهاته الأخيرة أن تحدد دوره ومكانته كفاعل اجتماعي ينتمي إلى النخبة المثقفة وكل ذلك تم الوصول إليه من خلال الإجابة على التساؤل التالي:كيف تتكون هوية الأستاذ الجامعي بين ثقافة تنظيمية تفرز نظام من التمثلات نحو واقعه ومستقبله ونسق قيمي مبني على أساليب التسييرية للمؤسسة الجامعية وثقافة المجتمع تتضمن لاتجاه العام وأنماط سلوكهم ومعاييرهم الاجتماعية وهو ما سيحدد لاحقا دوره ومركزه الاجتماعية؟

كما اتبعت المنهج الوصفي واستعملت الاستبيان كأداة من أدوات جمع البيانات .

التعقيب: اتفقت الدراسة مع دراستنا الحالية وذلك لاشتراكنا في نفس المتغير الأ وهو الهوية المهنية،كما اتفقتنا على نفس المنهج المتبع وهو المنهج الوصفي،أيضا من حيث الأدوات البحث فقد استعنا بالاستبيان كأفضل وأسرع وأسهل أداة بحثية.

بالنسبة للاختلاف فقد اختلفنا من حيث المجال الزمني والبشري، فدراستنا كانت سنة 2020 وتمت على موظفي عقود ما قبل التشغيل، أما دراستها فكانت عام2012 وكانت موجهة للأستاذ الجامعي.

الدراسة الثانية:

من إعداد الباحث معارف منور بعنوان الهوية المهنية وتأثيرها على سلوك الأساتذة .دراسة ميدانية لمؤسسات التعليم المهني بتلمسان رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجيستر تخصص أنثروبولوجيا لسنة 2004-2005.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن تشكل الهوية المهنية انطلاقا من تفاعل العلاقات الاجتماعية في العمل مع مختلف الأطراف كما أوضحت الدراسة أن التنوع في التجارب المهنية الأساتذة

التعليم المهني مع مسؤولية ومع زملائه ومع متربصيه إلى تنوع لاستراتيجيات السلوكية وبالتالي التنوع في تصور هويته المهنية حيث اعتمد الباحث على المنهج التحليلي تبعا لطبيعة الموضوع المراد دراسته، وكأسلوب لتحليل العلاقة الاجتماعية المهنية وتأثيرها على السلوكيات التي تنشأ بين مختلف الأطراف المحيطة بأساتذة التعليم المهني في ميدان عملهم لكونهم يمثلون وحدة الدراسة. أما من حيث التقنيات المنهجية فعلى اختلاف الدراسات السابقة فقد استخدم الباحث الملاحظة بالمشاركة على اعتبار أن الباحث يعمل في قطاع التكوين المهني وحيث يقوم بملاحظة السلوكيات وطبيعة العلاقات داخل هذا التنظيم واعتمد على تقنية تحليل المحتوى لإجابات أفراد العينة والتي رعى فيها شروط تمثيل العينة وبذلك خلص النتائج على غرار الدراسات الأخرى منها:

* اختلاف تمثيلات الأساتذة راجع إلى اختلاف الصورة التي يعطيها كل أستاذ عن ذاته ، أما بموقع التخصص أو بمنظور المكانة الاجتماعية.

*أقرت نتائج الدراسة تحقيا دقيقا حول علاقة الأستاذ بالمتعلم والإدارة، كما أوضحت فرقا في التصورات من خلال التطبيقات اليومية للعمل ، والتعمق في تحليل العمل المهني بمقياس علم اجتماع العمل.

التعليق:

اتفقت الدراسة مع دراستنا الحالية وذلك لاشتراكنا في نفس المتغير المستقل ألا وهو الهوية المهنية كما اعتمدنا على نفس المنهج والأدوات المستخدمة(الملاحظة والاستمارة). أما بالنسبة لنقاط الاختلاف فاختلفنا بالمدى الزمني والبشري. فدراستنا عام 2020 ودرست على موظفي عقود ما قبل التشغيل بينما الدراسة السابقة كانت عام 2005 وموجهة للأساتذة التعليم المهني بالإضافة لاختلاف في التخصص فدراستنا تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل والدراسة السابقة تخصص انثروبولوجيا.

الدراسة الثالثة:

تمحورت الدراسة حول سياسات التشغيل في الجزائر عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة، وهي دراسة ميدانية بمديرية التعمير والبناء بولاية سطيف لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية، من إعداد الطالب كوسة بوجمعة تحت إشراف الأستاذ توهامي إبراهيم

للموسم الجامعي 2005-2006.

تمحور السؤال المركزي للإشكالية في: هل البرنامج عقود ما قبل التشغيل حل أمثل ينال رضا هاته الفئة من الشباب العاطل عن العمل؟

ومن التساؤل المركزي اشتق الباحث عدة أسئلة فرعية وهي:

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

- هل توجد فرص حقيقية للتوظيف في المؤسسة والإدارة الجزائرية؟

- ما هي الفئات الأكثر خطأ في التوظيف؟

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

- هل عقود ما قبل التشغيل حل ناجح أو مجرد حل توقيعي وهروب إلى الأمام يجسد البطالة المنفشية؟

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

- هل هناك سياسات وإجراءات تكميلية بعد انتهاء عقود العمل؟

عينة البحث:

يشمل مجتمع البحث 3000 عامل في إطار عقود ما قبل التشغيل عبر الولاية يوجد منهم

18 عامل بمديرية التعمير والبناء، اثنين منهم ظفروا بمناصب شغل دائمة وحالة لم تجدد العقد

واثنين منهم انتهت مدة العقد الذي يربطهم بهذا النوع من العقود فأحيلوا مجددا على البطالة. فبقي

13 عنصرا يشتغلون في إطار هذا البرنامج إضافة إلى 05 مناصب منحت للمديرية سنة 2006

لذلك فضل الباحث جمع المعلومات عن طريق مسح اجتماعي يشمل كافة الموظفين في إطار

عقود ما قبل التشغيل خلال السنتين الأخيرتين وهي أكبر مدة يمثلها العقد.

من خلال الدراسة الميدانية لمجتمع البحث استخلص الباحث عدة نتائج أهمها:

- إن التشغيل في الجزائر لا يزال رهن الحسابات السياسية والتلاعبات بالأوراق على حساب فئة

كبيرة من الشباب فقدت الأمل في كل شيء، فئة تائهة تبحث عن إيجاد لها الحلول

- هذه الحلول وحسب هذه الدراسة لا يوفر هذا البرنامج مناصب دائمة وإنما هو عبارة عن جرعة

أكسجين لتهدئة هذه الفئة.

- هذا النوع من التجديد من نمط التوظيف خلق مشكلا هاما يتمثل في كونه عقود مؤقتة لا تجدد بعد انتهاء المدة القانونية لها ،مما خلق مشاكل لدى الشباب زادت في تعقيد الأمور.

التعقيب:

في هذه الدراسة اقترح الباحث برنامج عقود ما قبل التشغيل كحل بديل للتخلص من البطالة ولو جزئي منها، أما دراستنا فكانت تتمحور حول هوية الموظف المهنية في مؤسسات عقود ما قبل التشغيل.

أما بالنسبة لموضوع البحث فكلانا تناولنا موضوع سياسات التشغيل بالجزائر إلا أننا اختلفنا في المؤسسات الخاصة بالدراسات الميدانية، فكانت دراسة الباحث الميدانية بمؤسسة التعمير والبناء بولاية سطيف أما دراستنا فكانت بمديرية التربية لولاية الطارف. كما اختلفنا بالمجال الزمني فدراستنا عام 2020 والدراسة السابقة عام 2006.

الدراسة الرابعة:

وهي عبارة عن دراسة قامت بها الطالبة ليليا بن صويلح لنيل شهادة الماجستير في اختصاص علم اجتماع التنمية بمعهد علم الاجتماع، جامعة عنابة للسنة الجامعية 2002-2003 بعنوان دور برامج التشغيل في ترقية العمل وتطوير الكفاءات. تطرقت الباحثة ضمن هذه الدراسة إلى الوقع المهني الذي يعيشه الشباب المستفيد من برامج التشغيل الموجهة للشباب في مدينة عنابة إلى ثلاث فئات مستفيدة من القرض المصغر والمؤسسة المصغرة وعقود ما قبل التشغيل وذلك للتعرف على ماتوفره هذه البرامج في تطوير الكفاءات وترقية العمل، وعلى هذا الأساس تمحور التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة كالتالي:

- ما هو دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات، ومن التساؤل الرئيسي اشتقت الباحثة عدة تساؤلات فرعية:

- ما هي خصوصية كل برنامج من برامج التشغيل؟ وما هو سر تعددها؟

- ما هي الآليات التي توجه كل برنامج من هذه البرامج؟

- إلى أي حد يمكن لهذه البرامج أن تساهم في إحداث التوازن في سوق العمل وبالتالي التخفيف من حدة البطالة عموما وبطالة الشباب بوجه خاص؟

وقد تم تقسيم عينات إلى ثلاث فئات:

-فئة مستفيد من برنامج القرض المصغر عشر مفردات

فئة مستفيد من برنامج المؤسسة المصغرة 27 مفردة

فئة مستفيد من برنامج عقود ما قبل التشغيل 55 مفردة

حيث بلغ عدد مفردات العينة 92 مفردة توزعت بطريقة تناسبية على ثلاث فئات المذكورة سابقا.

أدوات البحث:

الملاحظة بالمشاركة: من خلال تواجدها وملاحظتها بشكل يومي لتصرفات وسلوكيات

المستفيدين من برامج التشغيل وذلك بمقر مندوبية تشغيل الشباب

المقابلة له كانت مع المسؤولين المكلفين بتسيير البرامج

الاستمارة: والتي تكونت من 19 سؤالا موجها للمستفيدين من البرامج من كل فئات مع اختلاف

محور للتساؤلات من برنامج لآخر.

المنهج: اعتمد الباحث على منهج تحليل الخطاب وذلك من أجل تحليل البرامج ومحاولة الكشف

عن علة وجودها واليات عملها.

النتائج : توصلت الدراسة إلى أن المشاريع الموجهة للشباب هي قادرة على مواجهة مشكل

البطالة ولكن بشكل مؤقت وهي نفس الإستراتيجية التي تعتمدها الدولة في المواجهة.

التعليق:

تشبه هذه الدراسة إلى حد بعيد موضوع دراستنا وذلك لإبرازها دور برامج التشغيل في

ترقية العمل وتطويره فهي تربط أحد البرامج التي تناولناها بالدراسة ألا وهي برنامج عقود ما

قبل التشغيل. أما بالنسبة لنقاط الاختلاف بيننا فكانت دراستها ضمن تخصص علم الاجتماع والتنمية

بالإضافة إلى أنها تناولت كل برامج التشغيل بينما دراستنا فكانت ضمن تخصص علم الاجتماع

التنظيم والعمل وتناولنا برنامج واحد (عقود ما قبل التشغيل).

الدراسة الخامسة:

دراسة بن منصور رفيقة 2014 الجزائر: الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في

القطاع الخاص.دراسة ميدانية بمؤسسة صرموك للمشروبات بولاية سطيف.

هدفت الدراسة إلى كشف العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي في مؤسسات القطاع الخاص وتقصي العوامل التنظيمية المادية الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر في هذين المتغيرين، ومحاولة التأكيد على أهمية الموارد البشرية بالنسبة للتنظيمات وخاصة ذات الكفاءة العالية والخبرة في منصب العمل وضرورة المحافظة عليها، بوضع نظام للتحفيز بجميع أنواعه لا نفقد أن العمالة ذات الخبرات العالية يكلف التنظيم أعباء كبيرة حيث تم بلورة مشكلة الدراسة في التساؤل الذي مفاده ما طبيعة العلاقة بين الاستقرار الوظيفي وأداء العاملين في مؤسسات القطاع الخاص؟

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي القائم على وصف وتحليل البيانات التي تجمعها بواسطة الملاحظة المباشرة المقابلة الحرة واستمارة الاستبيان وبعدها تم ترجمة هذه البيانات الكيفية إلى بيانات كمية في شكل نسب مئوية وبعد تحليلها وتفسيرها توصل الباحث إلى نتائج أهمها:

- هناك علاقة سببية بين الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي

- أن الاستقرار الوظيفي في المؤسسة هو ظاهري لأن العمال لديهم سلوك سلبي نحو العمل والمؤسسة نظر عدم حصولهم على الإشاعات الكافية التي تزرع فيهم الرغبة في العمل وتدفعهم إلى تفعيل أدائهم وحب الانتماء للمؤسسة.

التعليق:

تشبه الدراسة موضوع دراستنا حيث تناولت متغير الاستقرار الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي. كذلك اعتمدنا على نفس المنهج والأدوات المستخدمة. أما بالنسبة لنقاط الاختلاف فكانت بمؤسسات القطاع الخاص بينما دراستنا كانت بالمؤسسات العمومية، كما اختلفنا بالمجال الزمني فدراستنا قمنا بها عام 2020 أما دراستها فدرست عام 2014.

2- الدراسات العربية:

الدراسة الأولى:

وهي دراسة زياد محمد علي لمادي وفراس محمد الرواشدة ،بعنوان:محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموائى في الأردن. نشرت هذه الدراسة في المجلة الأردنية لإدارة الأعمال في المجلد الخامس،العدد الثالث سنة2009هدفت هذه الدراسة الى معرفة مستوى الرضا والاستقرار الوظيفي لعينة بلغت 280عامل من أصل 4790عامل من عمال مؤسسة الموائى تم اختيار هذه العينة بطريقة عشوائية قصدية طبقية.

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه النظري والميداني وتأتي أهمية الدراسة لمؤسسة الموائى لما لها من دور كبير في تطوير الاقتصاد الأردني وقد تبين أن هناك علاقة ارتباطية ايجابية وذات دلالة إحصائية قوية بين بيئة العمل والرئيس المباشر واستخدام الموظف لمهارته ومستوى الرضا والاستقرار الوظيفي أما بالنسبة للعلاقة بين الإدارة العليا والحوافز المقدمة ومستوى الرضا والاستقرار الوظيفي فقد كانت سلبية لذا أوصت الدراسة بضرورة توفير الحوافز للموظفين وتحسين بيئة العمل وعلاقة العمال مع الإدارة العليا. جاء هذا الطرح عن طريق مجموعة من الأسئلة كانت كما يلي:

- 1-ما مستوى توافر أبعاد الرضا والاستقرار وكما يراه العاملون في مؤسسة الموائى؟
- 2-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لعينة الدراسة المتعلقة بالمتغيرات الديموغرافية ومستوى الرضا والاستقرار الوظيفي من خلال(بيئة العمل،العلاقة مع الرئيس المباشر،العلاقة مع الإدارة العليا لمهارات مستخدمة وحوافز)؟

أما الفرضيات فهي ثلاث:

- الفرضية الأولى: يتمتع موظفو مؤسسة الموائى بالاستقرار والرضا الوظيفي في عملهم.
- الفرضية الثانية: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل الرضا والاستقرار الوظيفي.
- الفرضية الثالثة: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر سنوات الخدمة، المركز الوظيفي، الراتب الشهري) والرضا والاستقرار الوظيفي.

استعملت في هذه الدراسة الأدوات اللازمة لجمع البيانات وتمثلت في التراث النظري والاستمارة والتي صممت بعد البحث المطول في المراجع وقراءة كل ما كتب حول هذا الموضوع لإخراجها في الشكل الذي وزعت به، وبعد تفريغ البيانات وتحليلها وتفسيرها أسفرت الدراسة على النتائج التالية:

- يتمتع موظفو مؤسسة الموائى بالاستقرار والرضا الوظيفي في عملهم.
- هناك علاقة قوية بين بيئة العمل والرضا والاستقرار الوظيفي.
- هناك علاقة قوية بين الرئيس المباشر والرضا والاستقرار الوظيفي.

التعليق:

تشبه هذه الدراسة موضوع دراستنا حيث هدفت إلى معرفة مستوى الرضا والاستقرار للعمال كذلك اعتمدنا على نفس المنهج المستخدم والأدوات المستخدمة. أما نقاط الاختلاف فكانت ضمن تخصص اقتصاد وإدارة أعمال بينما دراستنا فكانت ضمن تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل كذلك اختلفنا بالمدى الزمني فدراستنا قمنا بها عام 2020 أما الدراسة السابقة فكانت عام 2009.

الدراسة الثانية:

من إعداد الباحث عبد اللطيف محفوظ وأحمد جودة بعنوان دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية، دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، هدفت هاته الدراسة إلى تحديد دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية حيث تكمن مشكلة الدراسة في الإجابة على الأسئلة التالية:

- تحديد المقصود بالهوية التنظيمية.
 - تحديد ما المجالات الأكثر أهمية للهوية التنظيمية بالجامعات.
 - أثر العوامل الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة، مدة العمل) على الهوية التنظيمية.
- لتحقيق ذلك اختيرت عينة من أربع جامعات وزعت بذلك استمارة على أعضاء هيئة التدريس والذي قدر عددهم بـ 226، أخضعت الاستمارات للتحليل الوصفي بناء على نموذج يتكون من عدة أبعاد (التعاون، الابتكار، الالتزام، الفاعلية) حيث خلصت النتائج إلى تصنيفين:

أولاً: هناك من لديهم شعور ضعيف بالهوية التنظيمية.

ثانياً: هناك من لديهم شعور قوي بالهوية التنظيمية.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين فيما يتعلق بالهوية تعود إلى الجنس أو العمر أو الرتبة ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى مدة العمل في الجامعات الخاصة، حيث أخيراً قدمت عدة توصيات تتعلق بضرورة تعزيز الوعي بأهمية الهوية التنظيمية فضلاً على توفير الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع والعمل الجامعي.

التعليق:

تشبه هذه الدراسة موضوع دراستنا حيث أشادت بقوة الهوية التنظيمية. أما نقاط الاختلاف فكانت الدراسة موجهة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، أما دراستنا فكانت موجهة لموظفي عقود ما قبل التشغيل.

الدراسة الثالثة:

الفروق بين النوع والصف الدراسي والقلق في حالات الهوية المهنية تاسع والعاشر بسلطنة عمان لدى طلبة الصفين التاسع والعاشر، الزبيدي عبد القوي، سالم بن ناصر-سلطنة عمان، وهدفت الدراسة إلى:

- التعرف على الهوية المهنية لطلبة الصفين التاسع والعاشر بمدارس التعليم العام بسلطنة عمان.
- التعرف على الفروق في الهوية المهنية حسب متغير النوع الاجتماعي متغير الصف الدراسي، متغير القلق.

ولتحقيق الأهداف تم إعداد مقياس الهوية المهنية لطلبة التاسع والعاشر المكونة من (20) فقرة، ومقياس القلق لطلبة التاسع والعاشر مكون من (21) فقرة وفق المنهج الوصفي، وتمت معالجة البيانات باستخراج المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، إجراء اختبار تتحقق من دلالة الفروق.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن ترتيب الهوية المهنية لدى طلبة الصف التاسع والعاشر على النحو التالي (الهوية المقيدة، الهوية الغامضة، الهوية المؤجلة، الهوية المحصلة).

- وجدت الدراسة فروقا ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية بين أفراد العينة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية بين أفراد العينة تعزى لمتغير القلق.
- وصلت الدراسة الى ضرورة توعية الطلبة في البيئة المدرسية وتنفيذ بعض الورش للمتخصصين بالتوجيه المهني.

التعليق:

تشبه هذه الدراسة موضوع دراستنا فكلانا تناولنا متغير الهوية المهنية. أما نقاط الاختلاف فكانت الدراسة موجهة لطلبة الصف التاسع والعاشر أما دراستنا فكانت موجهة لعمال أو موظفي عقود ماقبل التشغيل كذلك اختلفنا بالمجال المكاني حيث كانت دراستنا بالجزائر أما الدراسة السابقة فكانت بسلطنة عمان.

3/الدراسات الأجنبية:

أجريت دراسة (هايز، 2002) حول تقييم الاستقرار الوظيفي في كندا ومقارنتها بالنتائج الأمريكية، وبينت هذه الدراسة أن الاستقرار الوظيفي تدنى في كندا بين عامي 1987-1991، وبدأ الارتفاع سنة (1991-1995) وكان معدل ارتفاع الاستقرار الوظيفي في كندا أعلى من نسبة الاستقرار الوظيفي في الولايات المتحدة الأمريكية،² وهذا الانخفاض في الولايات المتحدة الأمريكية كان يشمل جميع الأعمال بينما انحصر في كندا بين الفئة العمرية (15-24) سنة وبينت الدراسة أن الاستقرار الوظيفي للإناث في كندا والولايات المتحدة أعلى من الذكور، وأن معدل الاستقرار الوظيفي ينخفض مع الانفتاح الاقتصادي، وذلك بسبب ندرة العمال مما يؤدي إلى زيادة الطلب عليهم، ومن ثم دفع العمال إلى التنقل من وظيفة إلى أخرى وهذا يؤدي إلى عدم الاستقرار الوظيفي.

¹- زياد محمد علي السمادي، فراس محمد الرواشدة، محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموائ في الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 5، العدد 3، 2009، ص 338.

²- المرجع نفسه.

التعقيب: تناولت الدراسة متغيرات الاستقرار الوظيفي بين المؤسسات الاقتصادية بين التذني والانخفاض وبين الارتفاع. وهذا ساعدنا في دراستنا من الجانب الميداني في معرفة الحياة الاجتماعية والمهنية بالنسبة للموظف. أما بالنسبة للاختلاف قمنا بالدراسة عام 2020 أما الدراسة السابقة فكانت عام 2002. بالإضافة إلى الاختلاف بالمجال المكاني فالدراسة السابقة كانت بكندا أما دراستنا أجريت بالجزائر.

الدراسة الثانية:

بناء الهوية المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ل أليودي أوتري:

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهم الاختلافات والفروقات التي تعمل على تأسيس وبناء هوية مهنية للأفراد المقبلين على وظيفة التدريس في معهد الرياضة، فكانت الإشكالية تتمحور أساساً حول مكانة التكوين الجامعي الذي تلقوه هؤلاء الأساتذة الجدد في تكوينهم لهويتهم المهنية؟ أو كيف يعرف هؤلاء أنفسهم في هذا الحيز السياسي والاجتماعي الجديد الذي انتموا إليه مؤخراً؟ ومن خلال هذه الدراسة حاولت الباحثة أن تحدد مفهوماً للهوية على اعتبارها ديناميكية ذلك أنها:

- ناتجة عن مجموعة من التنشآت المتتالية التي يتلقاها الفرد والتي يخضع لها عبر مراحل حياته المختلفة، ولهذا تبدو عملية بناء الهوية عملية ديناميكية متواصلة ومستمرة لإعادة البناء، حافلة بمجموعة من الأحداث والمواقف ومشكلة من عدة مكونات.
- يعتبر تكوين الأفراد وتنشئتهم على طرق وأساليب العيش في جماعة، وكذا خصائص أي مجتمع ومعتقداته، وهو ما تؤكده المقاربة الثقافية والوظيفية للتنشئة الاجتماعية حيث تعبر هذه الأخيرة عن صورة من صور الاندماج الاجتماعي والثقافي المشروط باللاوعي، وعلى هذا الأساس يطرح ديبار مسلمة مفادها أن الفرد يواجه شرطين أساسيين لا بد من تحقيقهما حتى يتمكن من العيش في جماعة، كما أنه يتعلم كيف يجعل الآخرين يعرفونه، وأن يعمل على تحقيق أكبر قدر ممكن من الميزات. وعليه فإن التنشئة الاجتماعية ليست بالبساطة التي صورتها المقاربتين الثقافية والوظيفية، إذ أنها تساعد الفرد على تسيير هذه الثنائية.

لقد حاولت أوتري إذن من خلال دراستها هذه أن تحدد مفهوم الهوية على أنه مركب ديناميكي يحتاج إلى مجال تفاعلي لدراسته، ولهذا اختارت مجال التدريس أين عينة الدراسة اقتصر على

أساتذة التربية البدنية والرياضية الذين وظفوا حديثاً، حيث انصب اهتمام الدراسة على موقف معين تمثل الدخول في العمل، إذ أن هؤلاء الموظفين هم في فترة تربص بهدف تكوين مهني أفضل، تحت مراقبة مستمرة، لقد تم التركيز على هؤلاء لما تقتضيه المرحلة الانتقالية التي يعيشونها من كونهم طلاب إلى أساتذة، من تغيير في بعض القيم نحو العمل، مما في شأنه أن يؤثر على تشكيلهم لهوياتهم، لتبحث الدراسة حول أهم آليات تشكيل الهوية المهنية. ولهذا افترضت الباحثة أن الهوية المهنية تتشكل من خلال عاملين مرتبطين ومستقلين في نفس الوقت فردي وآخر جماعي، بحيث يتمثل العامل الفردي في التاريخ البيوغرافي مساره الدراسي والجامعي، مساره الرياضي وأهدافه، أما الجماعي فهو عبارة عن تلك القيم والتمثلات المشتركة بين أعضاء الجماعة التي يريد أن ينتمي إليها.

فهو في الأولى يوظف استراتيجيات الهوية على اعتباره فاعل عقلائي كما صورته كروزيه، ليصحح التمثل الذي يحمله هو عن نفسه من أجل تصحيح ذلك الذي يحمله الآخرون عنه، في حين يحاول في الثاني أن يكتسب ويتشبع بقيم ومعايير الجماعة حتى يتمكن من الاندماج فيها وقد أشارت الدراسة إلى متغير ثالث سمته أوتري بالهوية المتخصصة، حيث يبدي الفرد قدرا من التمييز والتمكن من مهنته، وحيث أن العينة كانت تشتمل أساتذة التربية البدنية وتاريخها.

التعقيب:

تشبه هذه الدراسة موضوع دراستنا فكلانا تناولنا متغير الهوية المهنية بأنها عملية

ديناميكية.

أما نقاط الاختلاف فكانت دراستنا موجهة لموظفي عقود ما قبل التشغيل بمديرية التربية، بينما الدراسة السابقة فكانت موجهة لأساتذة التربية البدنية والرياضية بمعهد الرياضة.



الجانب النظري





الفصل الثاني:

مدخل إلى الهوية المهنية

تمهيد

أولاً: خصائص الهوية المهنية

ثانياً: مراحل تنشئة الهوية المهنية

ثالثاً: أبعاد الهوية المهنية

رابعاً: الهوية المهنية عند كلود دوبار وسان سوليو

خامساً: أزمات الهوية المهنية

خلاصة الفصل



تمهيد:

يهدف هذا الفصل إلى تحليل دلالات الهوية المهنية في المؤسسات عموماً وفي المؤسسات الجزائرية بكل أشكالها خصوصاً، وذلك بالوقوف على كل من : خصائصها وأبعادها ومراحلها وأزماتها. لأن الهوية المهنية تعد من المسائل الرئيسية لفهم كافة الأبعاد التي قد تؤثر على نجاح أية مؤسسة.

أولاً: خصائص الهوية المهنية:

يتمتع مصطلح الهوية المهنية بخاصيتين أساسيتين، يمكن تلخيصهما فيما يلي:

1- عدم استقلالية المصطلح: بحيث تسمح بمنحة محتوى اصطلاحى خاص به وتجعل التحاليل العلمية في العلوم الاجتماعية تصب فيه، فالهوية المهنية تؤخذ في أغلب الأحيان على أنها البحث عن الاعتراف من قبل الآخرين في إطار فضاء العمل، إلى جانب أنها محصلة للتنشئة المتتالية عبر تجارب العمل الفردية، بحيث أن هذين المعنيين يمثلان الاتجاهين الرئيسيين في سوسولوجيا الهوية ألا وهما تيار سانسوليو وديبار. واللدان يتفقان على ربط مفهوم الهوية المهنية بالظروف التي تتشكل فيها، فهي أما ناتج عن عمليتي التنافس والصراع داخل جماعة العمل، أين يسعى كل فاعل إلى انتزاع الاعتراف من الآخر أو صيرورة تعلم تعتمد على التجارب الفردية للعمال وعليه يمكننا اعتبار هذين العاملين مصدرين أساسيين للتنشئة الاجتماعية والتنظيمية¹

2- ارتباط المصطلح بالفئة السوسيو مهنية حيث أن الدراسات السوسولوجية تميل إلى تصنيف الهويات بناء على تصنيف الفئات السوسيو مهنية، وهو ما سوف نلمسه من خلال النماذج التي وضعها سانسوليو.

ولعل ارتباط مفهوم الهوية المهنية بوسائل الصراع التي يجدها الفرد في تجربته الاجتماعية لفرض احترام حقه في الاختلاف يجعلنا نبحث في علاقة هذا الأخير بالسلطة، والتي يخاطر من خلالها بفقدان ذاتيته وبالتالي هويته ليجد نفسه أمام أزمة فقدان أين سيسعى إلى تبني استراتيجيات للحفاظ عليها أما بالهروب أو الدفاع.

في حين حاول ديبار من خلال محاولته تطوير المفاهيم التي قدمها سانسوليو حول التجارب العلائقية، أن يربط الهوية المهنية بالتقاء سيروريتين مختلفين، بحيث تتعلق الأولى بإكساب أو إعطاء الهوية من التنظيم كإدارة وفاعلين يتفاعل معهم الفرد، بحيث لا يمكن تحليلها بمعزل عن

¹ - كاري نادية، العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع - رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان 2012، ص 95

النسق الذي ينشط فيه الفرد والذي ينتج من خلاله علاقات قوة تساعد الأفراد على فرض وجودهم وبالتالي هويتهم داخل الجماعة.

أما السيرورة الثانية فتمثل المرحلة التي يمكن فيها الفرد من اكتساب هويته المهنية بنفسه بحيث لا يمكن تحليل هذه السيرورة بمعزل عن المسارات الاجتماعية التي يشكل الفرد بواسطته هوية لذاته.

وانطلاقاً من هذا التصور يعتبر ديبار أن الهوية تتعلق أساساً بنمط التنشئة الاجتماعية باختلاف مراحلها وأنماطها عبارة عن تلقين الفرد الثقافة الخاصة بكل منها فإنه يسعنا القول بأن الثقافة المجتمعية والتنظيمية يمثلان المصادر الرئيسية لأي هوية مهنية.¹

ثانياً: مراحل تنشئة الهوية المهنية

إن عملية تنشئة الهوية التنظيمية وما تتضمنه من عمليات اجتماعية تتسجم مع انتقال الفرد من مرحلة إلى أخرى تمر بمراحل وهي:

-مرحلة الجذر والتطلع: حيث يبني العامل الجديد في هذه المرحلة بمجموعة من التوقعات بشأن وظيفته، مهامه، ودوره داخل المؤسسة التي التحق بها.

-مرحلة التعلم والتأقلم: يحاول العامل في هذه المرحلة التعرف على الأدوار المختلفة والمتباينة التي يؤديها أعضاء جماعة العمل، ويعمل على تعلم بعض الأدوار التي يقومون بها، وبالتالي يتمكن من اكتشاف المعايير التي تحكم هذه الجماعة، وفي هذه المرحلة أيضاً يبدأ العامل الجديد بتكوين علاقات اجتماعية مع بعض أعضاء الجماعة.

-مرحلة إتقان الدور والتكيف معه: يتقن الفرد من خلال هذه المرحلة دوره ثم ينتقل إلى مرحلة أخرى، يصبح فيها عضواً دائماً في الجماعة، ما يسمح له بالمعرفة الدقيقة لجميع جوانب معايير جماعة العمل، والشكل التالي يلخص المراحل السابقة الذكر

مرحلة الجذر والتطلع ← مرحلة التعلم والتأقلم ← مرحلة إتقان الدور والتكيف.²

¹ - المرجع نفسه، ص 96.

² - يعقوب سالم، زرفة بولقواس، الهوية المهنية وأخلاقيات العمل في المؤسسة الجزائرية-دراسة تحليلية للمؤسسة الجزائرية، مجلة علوم الانسان والمجتمع، جامعة الوادي، الجزائر، 2018، ص 146.

ثالثا: أبعاد الهوية المهنية:

من خلال التعريف الذي يؤكد أن الهوية المهنية هي فهم أعضاء المؤسسة الجماعي للسمات الأكثر جوهرية/مركزية في المؤسسة التي تميزها عن غيرها وتتصف عادة بالاستمرارية، يمكن استنباط الأبعاد التالية:

-السمات المركزية للمؤسسة: وهي تلك السمات التي يمكن عدها جوهرية فيما يخص المؤسسة وفي الواقع فإنه لا يمكن تحديد سمات معينة لتكون دليلا للسمات المركزية المفروض توافرها في أي مؤسسة، إذ أن هذه السمات تختلف من مؤسسة إلى أخرى وقد تختلف في المؤسسة تفسدها من وقت إلى الآخر.

-السمات المتفرد: السمات مميزة لها التي تتميز بجودة خدماتها في مجال عملها بالحاسبات الالكترونية.

-الاستمرارية: استمرار وجود السمات المركزية والمتفردة في المؤسسة بمرور الزمن، وهذه السمات لها صفة الديمومة ولا تتأثر سريعا بتغيرات البيئة.

• وتبرز سمات الهوية المهنية بشكل واضح ومحدد أمام العاملين-الأجراء-بالمؤسسة وطالبي الخدمة أي كان شكلها مادي أو معنوي-العلاء وباقي الأطراف المعنية بمرور الزمن وبعد أن تترسخ أخلاقيات العمل وتتفاعل تتكون الهوية المهنية المنشودة، إن الفهم الجماعي لسمات المؤسسة وخصائصها يعتمد على الأنماط الثقافية السائدة وخبرات العمل فضلا عن التفاعل المستمر بين أعضاء المؤسسة إذ بعد الاستمرارية ركنا أساسيا في موضوع الهوية المهنية والتنظيمية ككل، فإذا لم يتحقق هذا البعد فإن مفهوم الهوية المهنية يكون ضعيفا.¹

1- المرجع نفسه، ص147.

رابعاً: الهوية المهنية عند كلود دوبار وسان سوليو

1-الهوية المهنية عند كلود دوبار:

الهوية ليست معطى نهائي منذ الولادة إنما تتشكل باستمرار عبر صيرورة الزمن على مدى الحياة، كما أن الفرد لا يمكنه أن يشكل هويته بمعزل عن الآخر وأحكامه وتصوراته عن الأنا. فالهوية نسق من تمثلات الأنا مرتبطة بنسق القيم وتمثلات الهوية الجماعية، حيث تمكننا من معرفة ذاتنا والتموقع وتقييم كيفية تعريفنا من قبل الآخرين، وتتشكل الهوية المهنية من خلال الهوية الشخصية والهوية الجماعية وتفاعلات ذلك مع المهنة أو الحياة المهنية.¹

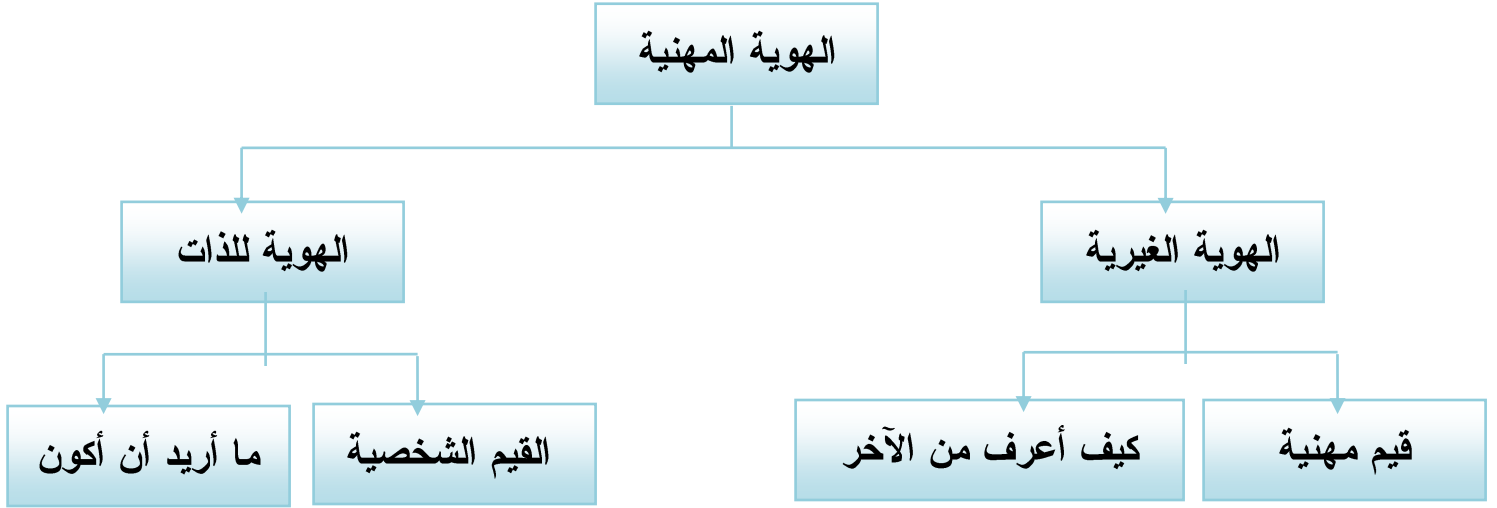
فالشعور بالهوية المهنية هو محصلة للعلاقات التفاعلية المطورة ضمن ميدان العمل، وبنائها أي الهوية المهنية يتأسس عبر تفضلات شكلين من مسار المعاملات، الأولى تعامل موضوعي من خلال الآخرين بمعنى هوية معينة والثانية شخصي من خلال الأنا بمعنى هوية مهنية للذات وفي مرحلة التعامل الموضوعي مع الآخرين يتطلع الفرد لاستيعاب توقعات الأدوار لتحقيق الاعتراف من عدمه. بينما التعامل الذاتي الداخلي يمكن أن يعرف ببعدين: الاستمرارية أو انقطاع بين الهوية الموروثة والهوية المتوقعة²، بمعنى أن الفرد يعيش ضمن تفاعلات لتحقيق الذات في إطار عملية الجمعة بحيث لا يمكن أن يكون للأنا معنى إلا من خلال وجود الآخر.

والشكل رقم 7 يوضح العلاقة التي تعكس مظهرات أنا -نحن أو ضروب منطوق فاعلين في تنظيم، ومماثلة بعضهم لبعض في حقل العمل والوظيفة.³

¹– Brigitte glassner, Accueillir pour intégrer ,mémoire présente en vue de l'obtention du diplôme de cadre de sante, centre hospitalier universitaire de besancon, 2004-2005, p17.

²– Robert holcman, Element structurent de l'organisation du travail, thèse de doctorat de science de gestion présente par, CNAM, 2006, p24.

³– كلود دوبار، أزمة الهويات، المكتبة الشرقية، بيروت، 2008، ص173-174.



2/ الهوية المهنية عند سانسوليو:

يستند سانسوليو في تحديد مفهوم الهوية المهنية على المقاربة الثقافية والتي تنظر إلى المؤسسة ليس كمجال مختصر حول عملية الإنتاج. بل انطلاقاً من كون المؤسسة مجالاً للتنشئة ونشكل الهويات الفردية والاجتماعية، حسب القيم والمعايير التي شكلت عليها بنية المؤسسة، بمعنى أنه ينظر للعامل ليس كعنوان منفذ بل كفاعل منتج ومبدع يساهم في إنتاج وإعادة إنتاج ثقافة المؤسسة لذلك فإن الهوية المهنية عند سانسوليو لها سمات وبصمات البعد الثقافي¹، بمعنى أننا أمام مجتمع مؤسسة بحيث يكون الفاعل ملتزم بقواعد وضوابطها هذا المجتمع أي أن سلوكياته تعكس امتثاله للقيم والمعايير المنتجة جماعياً عبر التفاعل اليومي بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين، وبالتالي نحن أمام مؤسسة اجتماعية تساهم في التنشئة الاجتماعية لأفرادها والخروج عن قيمها بعد سلوك غير مناسب للنسق العام.

ولأن تحقيق الذات مرهون باعتراف الآخر، يقدم سانسوليو أربعة شروط لتحقيق الاعتراف الآخر تتمثل في الانتماء للمؤسسة. وتحقيق انجاز فردي أو جماعي والمسار الشخصي

¹Robert Holcman، p21.

المهني، والقدرة على مقاومة كل أشكال الهيمنة التي تفرض في مجال العمل بحيث أن العناصر الأربعة هذه تساهم في تحقيق الذات كمعطى أولي يساعد على تجاوز أو التغلب على إكراهات السلطة البيروقراطية ومعاناة العمل. كما يوفر جو الثقة المتبادلة بين مختلف الفاعلين من حيث تصبح عملية التعاون ممكنة وعلاقات العمل أكثر ألفة لتحقيق الاندماج الاجتماعي، مما يعزز الشعور بالانتماء إلى المؤسسة، والتعرف على المشترك بين كل فئة وأخرى وبذلك يتحقق الوجود المهني للفاعل بالمؤسسة.

خامسا: أزمت الهوية المهنية

في ضوء نظرية أريكسون ينظر إلى أزمة الهوية بوصفها أزمة نهائية تنشأ عن التغيرات الفسيولوجية وتوقعات المجتمعات، وكغيرها من الأزمات النهائية الأخرى فهي ليست أزمة بمعنى تهديد أو محنة بقدر ما هي موقف نهائي يقتضي تجاوزه تحديد هوية الأنا، أما إذا فشل الفرد في انجاز هذه المهمة فإنه يعاني من التشتت والارتباك، ويتوقف نجاح الفرد أو إخفاقه في مواجهة هذه الأزمة إلى حد كبير على مدى ما يقدمه السياق الاجتماعي المباشر والمجتمع الأوسع بمؤسساته المختلفة من عون وانطلاقا من فكر أريكسون خلص مارشيا إلى أن تحديد هوية الأنا يرتكز على متغيرين أساسيين هما: الأزمة والالتزام. وتشير الأزمة إلى الفترة التي يبدو فيها الشخص منشغلا بشكل نشط باستكشاف وتقييم البدائل في مجالات: المهنة والمعتقدات الدينية والسياسية وفلسفة الحياة والاتجاهات نحو الدور الجنسي والعلاقات مع الجنس الآخر واتخاذ قرارات بشأنها، في حين يشير الالتزام إلى درجة التمسك بالقرارات التي تم اتخاذها بخصوص البدائل المختلفة.¹

وبتطبيق معايير مارشيا الخاصة بوجود أو غياب الأزمة والالتزام يمكننا التمييز بين أربع

رتب الهوية تمثل الحلول المختلفة لأزمة الهوية، هذه الرتب هي:

- 1- تحقيق الهوية
- 2- تعليق الهوية
- 3- انغلاق الهوية
- 4- تشتت الهوية

¹ هاني الجزار، أزمة الهوية والتعصب-دراسة في سيكولوجية الشباب ، ط 1، هلا للنشر والتوزيع الجيزة، 2011، ص16.

- 1-تحقيق الهوية:** يجبر الشخص في رتبة تحقيق الهوية أزمة هوية شخصية، بمعنى أنه يقوم باستكشاف وتفنيدات للممكنات، كما أنه يبدي التزامات تجاه ما استقر عليه من خيارات مهنية وإيديولوجية وقيمية وتوجهات جنسية، وتعتبر رتبة تحقيق الهوية عن مستوى لنمو الشخصية هو الأكثر نضوجا بين رتب الهوية الأربع.
- 2-تعليق الهوية:** يجبر الشخص في رتبة تعليق الهوية أزمة حادة، فهو يستكشف ويبحث بنشاط في البدائل المختلفة لكنه لم يبد بعد أية التزامات نحو بدائل بعينها، وهو على الأفضل الأحوال يبدي التزامات وقتية سريعا ما تنتهي، ومع ذلك فهم مقارنة بالأفراد في رتبتي الانغلاق والتشتت يعبرون عن مستوى نمو أكثر نضوجا.
- 3-انغلاق الهوية:** لا يجبر الشخص في رتبة انغلاق الهوية أزمة، لكنه يبدي التزامات محددة، غير أن هذه الالتزامات ليست نتيجة للاستكشاف والبحث الشخصي، بل هي التزامات جاهزة يقدمها الآخرون ويقبلها الشخص دون مناقشة.
- 4-تشتت الهوية:** لا يجبر الشخص في رتبة تشتت الهوية أزمة، ومن ثم فهو غير ملتزم بخيارات أو بدائل محددة، وغالبا ما ينشأ تشتت الهوية نتيجة للسياق الاجتماعي، حيث لا تقدم البيئة سوى خيارات قليلة للهوية تقبل التطبيق. وكذلك نتيجة للحلول غير السوية لأزمات النمو السابقة ويمثل كل من تشتت وانغلاق الهوية الأقل نضجا.¹
- من أجل إحياء هوية مهنية، لا بد من استقرار نسبي في القواعد الناظمة لها وفي الجماعات التي تدعمها، يتحقق هذا الشرط خصوصا حيث توجد أسواق مغلقة للعمل، محمية نسبيا أو كليا من المنافسة و متمنعة بدعم الدولة، حيث تفتح الحدود وتتداعى الحواجز الجمركية وتصبح السياسات العامة أكثر ليبرالية، تتعرض هذه الأسواق المغلقة للتهديد، هذا ما جرى بفرنسا منذ أكثر من ثلاثين عاما، بفعل ذلك أدى تقسيم دولي جديد للعمل إلى أفول كبير لنشاطات كانت في

¹ - المرجع نفسه، ص 18.

الماضي مزدهرة، لم تكن هذه المرة الأولى في تاريخ الاقتصادي الفرنسي التي يحدث فيه مثل هذا الأمر، لكن الصدمة تميزت بقسوتها هذه المرة، وبرز من هذا التحول مشهد جديد تماماً.¹ بداية، مست أزمة الهويات المهنية العمال الذين دخلوا المناجم والمصانع والورشات الذي كان يوجد بينهم العديد من الفلاحين القدامى وبصورة خاصة عمال مهاجرون وكانت هذه في الخمسينات والستينات، واندمجت هذه الهويات المهنية بالحركة النقابية العمالية، وأشكال التنظيم المميزة لدولة الرعاية وكانت في الثمانينات والتسعينات، وبهذا أوجد أولئك العمال أنفسهم عاطلين عن العمل أو متقاعدین قبل أو انهم يمارسون أعمالاً مؤقتة لم يعودوا قادرين على نقل مهنتهم لأبنائهم وأصبحوا يعانون بقسوة من انهيار عالمهم القديم، لاشك أنه المظهر الأكثر مأساوية في هذه الأزمة الهوياتية، استحالة أن ينقل المرء معارف وقيم مهنة معترف بها وذات شأن إلى أبنائه. لكن هذه الأزمة لم توفر فئات أخرى من العاملين بأجر. وبالفعل، تمثل الهويات المهنية حالة خاصة قديمة جدا بالتأكيد، لشكل هوياتي أعم أسميته بالشكل الفتوي، ويفترض الهيمنة المسبقة للجماعي على الأفراد الذين يشكلونه وفي الوقت نفسه استيطان معايير راسخة جدا في مجال التأهيل وتنامي الأجر والحقوق المكتسبة، هذه المعايير المتصلة بطرائق التنظيم السائدة تخص بالقدر ذاته العاملين في الوظائف الحكومية، الذين يعتبرون غالبا أن اندفاعهم في العمل غير معترف به وأن حقوقهم المكتسبة مهددة.²

¹ - كلود دوبار، ترجمة: رنده بعث، أزمة الهويات (تفسير وتحول)، ط1، المكتبة الشرقية، بيروت، لبنان، 2008 ص209.

² - المرجع نفسه، ص210.

خلاصة الفصل:

يمكن القول بأن الهوية المهنية فهي بمثابة المحرك الأساسي في أي مؤسسة ما فهي تستند إلى أصول تستمد منها قوتها، وإلى معايير قيمة ومبادئ أخلاقية وضوابط اجتماعية تجعل من العامل يكتسب هوية تميزه عن باقي العمال الآخرين داخل أو حتى خارج البيئة التنظيمية.



الفصل الثالث:

مدخل إلى عقود ما قبل التشغيل

تمهيد

أولاً: أنواع عقود ما قبل التشغيل

ثانياً: أهداف عقود ما قبل التشغيل

ثالثاً: شروط الاستفادة من هذا البرنامج

رابعاً: مزايا وعيوب هذا البرنامج

خلاصة الفصل



تمهيد:

انتهجت الحكومة الوطنية كغيرها من الدول عدة برامج تشغيلية تهدف إلى تسيير التنمية الاقتصادية والاجتماعية وذلك لخلق عدد كبير من مناصب الشغل وفتح آفاق تشغيل جديدة لدمج الشباب وقد وكلت هذه المهام لمجموعة من المؤسسات التي كان لها أثر كبير في استقطاب الشباب وتحقيق طموحاته.

-إذن ما هو هذا البرنامج؟ وما هي أهم محطاته؟

أولاً: أنواع عقود ما قبل التشغيل في الجزائر:

CID (عقود إدماج حاملي الشهادات)

CIP (عقود الإدماج المهني)

CFI (عقود التدريب والتوظيف)

CDD: عقود لمدة محددة (وهي عقود لانام)

CDI: عقود لمدة غير محددة

هناك نوعين من العقود:

DAIP: للمؤسسات الخدمائية ومؤسسات الدولة

CTA: للمؤسسات الاقتصادية الخاصة والعمومية

فهي تعني مستوى المتعاقد الدراسي والذي على أساسه يحدد أجره CID، CIP، CFI في فقط لا غير.¹

النوع الأول من العقود: يتضمن ما يلي:

1- جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

2- عقد عمل يخص الجامعيين والتقنيين الساميين.

منحة الأجر: 15000 دج لخريجي الجامعات بشهادات عليا مثل المهندسين و 1000 دج للتقنيين الساميين.

3- عقد عمل يخص خريجي مراكز التكوين المهني والتمهين.

4- عقد لكن لا يملكون شهادة ذوو مستوى ثانوي مثلاً والأجرة أو المساهمة الشهرية: 8000 دج + مساهمة المستخدم.

النوع الثاني من العقود: يتضمن ما يلي:

1- عقد العمل المدعم.

1- رندة شاوي، واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة ، مقدمة لنيل شهادة الماجيستر، قسم علم الاجتماع كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد دباغين سطيف 02، 2016، ص 136.

- 2- عقد عمل يخص الجامعيين والتقنيين الساميين والأجرة الشهرية هي 12000 دج لخريجي الجامعات بشهادات عليا مثل المهندسين+مساهمة المستخدم.
الأجرة الشهرية:1000 دج للتقنيين الساميين+مساهمة المستخدم
- 3- عقد عمل يخص خريجي مراكز التكوين المهني والتمهين مقداره المنحة الشهرية أو الأجرة:8000 دج + مساهمة المستخدم
- 4- عقد لكن لا يملكون شهادة ذوو مستوى ثانوي مثلا أو تكوين والأجرة أو المساهمة الشهرية: 8000 دج + مساهمة المستخدم.¹

ثانيا:أهداف برنامج عقود ما قبل التشغيل

- التكفل بعروض العمل وتشجيعها.
 - تشجيع إدماج الشباب حامل شهادات في سوق العمل.
 - تشجيع المستخدمين لتوظيف الجامعيين.
- ترسل كل 03 أشهر الإحصائيات والتقارير المتعلقة بذلك وإرسالها بعد ذلك إلى وكالة التنمية الاجتماعية.على حاملي الشهادات الذين يرغبون في الاستفادة من هذا البرنامج أن يسجلوا أنفسهم لدى الوكالة المحلية للتشغيل.حيث يتم معالجتها طبقا للإجراءات التي تم وضعها.وفي نهاية مختلف العمليات التي تم القيام بها وتبعا لتوظيف المترشح. يكلف مندوب تشغيل الشباب خاصة.²
- مراقبة بطاقات الحضور التي تم تسجيلها من المستخدم مع خصم الغيابات والشروع في الدفع للمعنيين للمبالغ المستحقة اعتبارا وتطوير العمليات التي شرع فيها،والتي جسدت من خلال النتائج الميدانية كما أن الهدف كذلك هو تحسين علاقات التعاون بين مديري النشاط الاجتماعي ومندوبي تشغيل الشباب،ومديري الفروع الجهوية في انتظار تحديد وتدقيق العلاقات والعملية التي من الواجب أن تسير في مستقبل كل نشاط في هذا الميدان اعتبارا لكون الفرع الجهوي هو امتداد

¹- المرجع نفسه.

²- كوسة بوجمعة، سياسات التشغيل في الجزائر(عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد حيدر، بسكرة، 2006، ص215.

محلي لوكالة التنمية الاجتماعية، مع التكفل باستلام وإرسال في أقرب الآجال المعلومات الواردة من الوصاية، وكذا الهياكل اللامركزية وكذلك المتابعة الدقيقة لتسيير البرنامج المتكفل بها على المستوى المحلي، زيادة على ما تقدم ومن أجل تفادي التكرار في المهام والتدخلات بمختلف أنواعها والمضرة بوحدة الإدارة والمتابعة خاصة المالية، على جميع المتدخلين مراعاة التنسيق لنشاطاتهم مع الفرع الجهوي وذلك في إطار المهام المحولة لهم، وفي حالة الأشكال برفع مدير النشاط الاجتماعي الولائي تقريراً مفصلاً إلى الوصايا للتحكم .

ثالثاً: شروط الاستفادة من هذا البرنامج.

المادة 13: للاستفادة من عقود الإدماج المنصوص عليها في إطار الجهاز، يجب على طالبي العمل

المبتدئين أن يكونوا:

- ذوي جنسية جزائرية.

- بالغين من 18 إلى 35 سنة.

- مثبتين لوضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية.

- حائزين على الشهادات ومثبتين لمستواهم التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية.

- مسجلين كطالبي عمل مبيدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم.

المادة 14: يمكن تخفيض شرط السن إلى 16 سنة بالنسبة للشباب طالبي العمل المبتدئين شريطة أن

يقبلوا متابعة تكوين في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزاً في سوق التشغيل.

المادة 15: تكون الاستفادة من هذا الجهاز ممانعة لكل استفادة من جهاز آخر مائل تقررته الدولة.¹

رابعاً: مزايا وعيوب هذا البرنامج

1/ مزايا برنامج عقود ما قبل التشغيل:

❖ إتاحة فرص العمل.

❖ التعلم وإكساب الخبرة المهنية

❖ توجيه الفرد العامل إلى الحياة العملية

¹ - عبد العزيز بلخادم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية/العدد 22، 2008، ص 21.

- ❖ الخروج من محنة البطالة.
- ❖ تساعد الشباب الجزائري على الإدماج الاجتماعي
- ❖ محاربة الفقر والإقصاء الذي يعاني منه الشباب الجزائري.
- ❖ انشغال الفرد العامل دون تضييعه للوقت.
- ❖ التقرب أكثر لمعرفة عمل وتسيير الإدارة.

2/عيوب برنامج عقود ما قبل التشغيل:

- ❖ التأخير في دفع الراتب
- ❖ شعور الفرد العامل بالتهميش
- ❖ المستوى التعليمي لا يتناسب مع الوظيفة التي يعمل فيها الفرد العامل.
- ❖ الوعود التنظيمية الكاذبة
- ❖ سنوات العمل لا يتم حسابها في التقاعد
- ❖ لا توجد ترقيات ولا يستفيدون من منحة الخدمات الاجتماعية
- ❖ عدم وجود اهتمام بالموظفين وإعطائهم عدة مهام
- ❖ الأجر الذي يتقاضاه لا يحقق له حاجياته الأساسية
- ❖ عدم إشراك العمال في صنع القرارات، وإبداء الرأي
- ❖ الشعور باللامساواة والعدل بينهم وبين باقي العمال العاديين
- ❖ الراتب لا يتناسب مع الجهود المبذولة

خلاصة الفصل:

من خلال ما عرضناه عن برامج التشغيل وبصفة خاصة برنامج عقود ما قبل التشغيل في الجزائر نلخص أن سياسة التشغيل تسعى جاهدة إلى إدماج وإكساب الأفراد مهارات وإدماجهم في إطار العمل.



الفصل الرابع: مدخل إلى الاستقرار الوظيفي

تمهيد

أولاً: نظريات الاستقرار الوظيفي

ثانياً: مظاهر الاستقرار الوظيفي

ثالثاً: عوامل الاستقرار الوظيفي

رابعاً: أهمية الاستقرار الوظيفي

-خلاصة الفصل-



تمهيد:

يعد الاستقرار الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أي منظمة كانت فلا توجد منظمة ناجحة ذات إنتاجية مرتفعة إلا وكان الاستقرار الوظيفي متحقق فيها ويتمتع به جميع موظفيها. فكلما أحس العمال بعدالة الإدارة وملائمة ظروف العمل كلما أحسوا بانتمائهم للمؤسسة مع ارتفاع الروح المعنوية لديهم وتحقق ذلك الاستقرار الفردي والعام.

أولاً: النظريات المفسرة للاستقرار الوظيفي

1-نظرية مالك غريغور: تقوم هذه النظرية على الفروض التالية:

- الإنسان كائن فعال قادر على العمل وراغب فيه.
- الإنسان مستعد لتنمية أهداف المنظمة وهذا الاستعداد نابع من تحمل المسؤولية أمام كل المواقف التي تصادفه.

• إذا قدمت مكافأة للعامل فإنه يلتزم أكثر بالأهداف التنظيمية للمنظمة.

• يمتلك الإنسان القدرة على الابتكار والإبداع والخيال الواسع ويرى مالك غريغور أن إتباعها في مجال إدارة المنظمات والأفراد سوف يؤدي إلى زيادة إنتاجيتها والرفع عن مستوى أداء أفرادها غير أنه.ومن أجل تحقيق التكامل والتوافق بين أهداف المنظمة وأهداف الفرد في ظل هذه النظرية فإن ماك غريغور يلح على ضرورة اتخاذ الخطوات التالية:

- التوضيح الدقيق للمتطلبات العامة للوظائف.

- تحديد أهداف محددة يجب تحقيقها خلال مدة زمنية معينة المعايير والمسؤوليات

- مباشرة العملية الإدارية تنمية القدرات والابتكارات يؤدي إلى رفع مستواه الوظيفي وتألقه في منصبه.

كل ما سبق يؤدي به للوصول إلى نتيجة الاطمئنان على مستقبله المهني وبالتالي في استقراره.

إذن هذه النظرية اهتمت بالاستقرار في العمل فقد اعتبر ماك غريغور في نظريته أن الإنسان يجب العمل ويسعى لتحمل المسؤولية إذا هيئت له الظروف وأن الزيادة في الأجور والمكافآت المادية ترفع مستوى الأداء والانضباط وتحقيق الفعالية والاستقرار وهذا ما يرفع من روحه المعنوية وتجعله مطمئناً على مستقبله المهني مما يؤمن استقراره بالمؤسسة¹.

2/نظرية النسق التعاوني: للشيستر برناد

يقدم برناد تحليلاته حول التنظيمات من خلال النسق التعاوني باعتبار أن كل نسق يكون للأنساق الكبرى من خلال التعاون بين الأفراد، حيث اهتم برناد بتسيير السلوك الإداري وتحليل تطور التنظيمات ومعرفة الميكانيزمات التي تؤثر على دافعية الأفراد، سواء ما تعلق بالبواعث أو الإسهامات وكيفية إتباعها والتي يتوقف عليها استمرار واستقرار الأفراد داخل المنظمة لقد اهتم برناد بتحليل طبيعة الإدارة من زاوية

¹ - طلعت إبراهيم لطفي، علم الاجتماع التنظيم، دط، مكتبة غريب، مصر، 1975، ص135.

اجتماعية، حيث أبرز أهمية التنظيم الاجتماعي الذي يقوم على تعاون الأفراد وتفاعلاتهم الاجتماعية في تشكيل المنظمة لقد أوضح في كتابه المعروف بوظائف المدير المنفذ، أن المنظمة نظام تعاوني يقوم على أساس تعاون فردين أو أكثر من أجل تحديد أهداف محددة والميزة الرسمية التي تتميز بها أي تنظيم هي تشكيلة من جماعات تتعاون فيما بينها ويرى برناد أن تحقيق التوازن بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين يساعد على نجاح المنظمة ويؤدي إلى الانضباط والولاء وحب العمل والمواصلة مما يؤثر على استقرار العامل داخل المنظمة، فالفرد تنمو لديه دوافع عدة ورغبات مثل الرغبة في التميز والترقية والاستقرار في العمل، ولأجل تحقيق ذلك فهو يحاول تطوير مهاراته والرفع من أدائه حتى يتمكن من تحقيق رغبة في الارتباط والانتماء والمشاركة في اتخاذ القرار.

كما ركز برناد على وجود شبكة وحيدة من أجل تماسك الجماعات واستقرار العمال في المنظمة¹.

ثانياً: مظاهر الاستقرار الوظيفي

1/ قلة الشكاوي: تعتبر ظروف العمل غير المناسبة وعلاقات العمل المتردية بين المشرفين والإتباع من العوامل المولدة للشعور بالغبين والإحساس بالظلم خاصة في ظل عدم تساوي فرص الترقية الحصول على المكافآت، كل هذا يؤدي إلى كثرة الشكاوي كتعبير تلقائي عن السخط وعدم الرضا عما يحدث. والشكاوي هي أولى المؤشرات التي تعبر عن الرغبة في ترك المنظمة، وهي توحى بوجود مشاكل ومعانات مهنية لدى العمال وجب على المشرفين الاهتمام بحلها ومعالجتها للتقليل من حدة تأثيرها على العمال.

وكما قل معدل الشكاوي بالمؤسسة دليل على أن استقرار ورضا العمال عن العمل، وعدم وجود ظلم في المصنع يشعر العامل بالعدالة وبالتالي ترتفع الروح المعنوية لديهم ويزيد حماسهم لتحسين العملية الإنتاجية².

2/ الراحة النفسية والانسجام مع جماعة العمل:

فالراحة النفسية هي شعور داخلي ينتج عن الانسجام مع

العالم الخارجي، وفي المنظمة ينتج خصوصاً من عدم تعرض العامل إلى عقوبات تأديبية، الشيء الذي يكسبه قوة الشخصية بين أفراد المنظمة ويدفعه للعمل أكثر لإثبات قدراته وكفاءته، وعكس ذلك إذا تعرض

¹ - المرجع نفسه، ص 136.

² - منصور فهمي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، ط3، دار الشعب، القاهرة، ص 36.

إلى عقوبات وتأنيب متواصل من طرف مسؤوليه حيث تولد لديه الرغبة في الانتقام كالتغيب أو التمارض وتحقق الراحة النفسية لدى العامل من خلال الشعور بالأمان من المخاطر المادية مثل استمرار الأجر والاطمئنان على الوظيفة والإحساس بأن العمل يوفر له مكانة اجتماعية مرموقة داخل المنظمة وخارجها.

3/قلة حوادث العمل: إن استياء العمال وسخطهم على مشرفيهم وعلى النظام السائد في المنظمة ينعكس سلبا على الحالة النفسية للعمال حيث تدفعهم إلى القلق واليأس والذي يقلل من تركيزهم مما يزيد من احتمال وقوعهم في حوادث مهنية تلحق بهم وبالمنظمة، وهنا على المسير أن يطلع على مؤشرات استقرار موارده البشرية.

4/المواظبة على العمل: إن انخفاض نسبة الغياب عند العمال وعدم التأخر عن مواعيد العمل، كلها مؤشرات تدل على الاستقرار داخل المنظمة، فالعامل المواظب على الحضور إلى عمله في المواعيد المحددة لها، يعني أنه لا يشعر بأي تدمير نحو عمله، وأنه يرى فيه مستقبلا مهنيا¹.

ثالثا: العوامل المؤثرة على الاستقرار الوظيفي

هناك عوامل عديدة ومتداخلة مع بعضها تؤثر في الاستقرار الوظيفي وفي دوران العاملين، وتتمثل فيما يلي:

أ-العوامل الشخصية:

وهي مجموعة من العوامل المرتبطة بالموظف نفسه تتقدم بالعمر، مدة الخدمة والمستوى الثقافي فضلا عن عوامل أخرى ترتبط بالجنس والمسؤوليات الاجتماعية.

ب-العوامل التنظيمية:

وهي من أكثر العوامل تأثيرا في دوران العمل إذ لم تكن أهمها لأنها تفسر طبيعة علاقة العاملين بمؤسساتهم ومنها مثلا الأجر، فرص الترقية، أساليب الإشراف، المنافع المادية، وسائل الاتصال وطبيعة العلاقات بين العاملين في موقع العمل².

¹ - المرجع نفسه، ص36.

² - جاسم رحيم عذاري، مجيل دواي إسماعيل، أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية، العلوم الاقتصادية، العدد الثالث والثلاثون، المجلد التاسع، 2013، ص146.

ج-عوامل مرتبطة بالعمل وطبيعته

ومنها مثلا درجة تنوع العمل، استقلالية العمل، التغذية العكسية عند أداء العامل، مدى خطورة العمل توفر فرص عمل بديلة في البيئة الخارجية. هذه العوامل الثلاثة هي متغيرات أساسية للاستقرار الوظيفي مع تحديد أهميته وقياس علاقة كل عامل وربطها في ظل هذه العوامل.

رابعا: أهمية الاستقرار الوظيفي

للاستقرار أهمية قصوى سواء بالنسبة للفرد الموظف أو المنظمة، لأن استقرار الفرد مرتبط باستقرار المنظمة، ويبرز ذلك من خلال النقاط التالية:

• يجعل المنظمة تتسم بثقافة قوية التي تتبع من حقيقة تكريس سبل الولاء والانتماء للعاملين لديها مما يقلل من دوران العمل.

• تحقيق مستوى عالي من الرضا لدى الأفراد العاملين مما يعزز رغبة المنظمة بالإبقاء على القوى العاملة المؤهلة بدلا من انتقالها إلى المنظمات المنافسة الأخرى.

• الموظفين المستقرين يتمتعون بحظوظ أكبر في التقدم الوظيفي ومن ثمة بلوغ أعلى الدرجات في السلم الإداري.

• يتسم هؤلاء الموظفين بإتقانهم للعمل وتنامي خبرتهم وكذا اندماجهم بشكل فعلي في المنظمة.

• التمتع بصحة جيدة وروح معنوية عالية مما ينعكس ذلك على زيادة الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات والخدمات.

• انخفاض واضح وملحوس لدى الموظفين في مستوى الغياب والتمارض وكذا دوران العمل والحوادث.

• ضمان مستوى عالي من الأمان وانخفاض أو توقف نهائي للاضطرابات التي كانت تسود في المؤسسة.

• قلة الشكاوي والتظلمات والإحباط في العمل مما يخلق درجة عالية من الولاء والانتماء للمنظمة.¹

¹ - خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشنة، إدارة الموارد البشرية، ط2، دار المسيرة، عمان، 2009، ص191.

خلاصة الفصل:

على المؤسسة أن تحافظ على كوادرها البشرية وهذا من أجل ضمان استقرار وظيفي لها بهدف الاستبقاء عليها والاحتفاظ بالعاملين الأكفاء بها والذين هم السبب الجوهرى في تحقيق أهدافها وغاياتها.



الفصل الخامس:

مدخل إلى الإطار المنهجي والميداني للدراسة

-تمهيد

أولاً: الإجراءات المنهجية

أ- المنهج

ب- أدوات جمع البيانات

ج- العينة

د- مجالات الدراسة

ثانياً: عرض وتحليل المعطيات الميدانية

ثالثاً: نتائج العامة للبحث

خاتمة

قائمة المراجع

الملاحق



تمهيد:

تعتبر الدراسة الميدانية مرحلة هامة في عملية البحث العلمي حيث تطرقنا في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية التي اعتمدها في دراستنا من خلال التطرق إلى الدراسة الاستطلاعية وتحديد المنهج وعينة البحث بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات.

أولاً: الإجراءات المنهجية:

أ- منهج الدراسة:

يعتبر المنهج من العناصر الأساسية التي ينبغي توفرها في أي دراسة علمية لأهميته في توجيه الباحث نحو الوصول إلى أهدافه ولتحقق من التساؤلات التي انطلقت منها الدراسة، لأنه لا يمكن الوصول إلى الهدف من خلال منهج مناسب وتنظيم محكم لخطوات البحث، وكما هو معروف فإن طبيعة الموضوع هي التي تحدد نوع المنهج الملائم للدراسة. وانطلاقاً من طبيعة موضوع الدراسة والمراد من خلالها الكشف عن الهوية المهنية لموظفي عقود ما قبل التشغيل وأثرها على الاستقرار الوظيفي بمركز التوجيه المدرسي والمهني بمديرية التربية لولاية الطارف. ومن خلال الأسئلة التي يسعى البحث الإجابة عليها، فقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي والذي يعتبر من أكثر المناهج استخداماً وتلاؤمها مع مختلف البحوث العلمية، وقد كان الهدف من استخدام هذا المنهج هو:

- تحديد الظاهرة تحديداً كيفياً وذلك بوصفها وتحديد خصائصها.
- أيضاً تحديد موضوع الدراسة كمياً بالاستعانة بالجدول الإحصائية والنسب المئوية.
- كذلك تم اختياره لطبيعة الموضوع وتلاؤمه معه والتي تقتضي التحليل والتفسير من أجل الاقتراب أكثر من الواقع العلمي عن طريق وصف كل الحقائق.

ب- أدوات جمع البيانات:

يستخدم الباحثون والعلماء مجموعة من التقنيات والأساليب لاكتشاف وفهم طبيعة الظاهرة الاجتماعية ومتغيراتها، إلا أن طبيعة البحث تفرض على الباحث انتقاء الأداة والتقنية الملائمة لذلك فهذه الأخيرة عبارة عن الوسيلة التي من خلالها يجمع الباحث المعلومات اللازمة لإجابة على أسئلة البحث من خلال اختيار فرضيات البحث¹ وتحقيقاً لذلك تم استخدام:

¹ - حسن عبد الباسط، قواعد البحث الاجتماعي، دط، دار المعرف، القاهرة، 1990، ص326.

1-الملاحظة:

وقد تم الاعتماد على الملاحظة المباشرة من أجل الحصول على البيانات والمعلومات عن طريق التفاعل والاتصال المباشر مع المبحوثين وقد طبقت الملاحظة وفق الإجراءات التالية:

- تحديد الهدف: حيث هدفت الملاحظة إلى معرفة الهوية المهنية لموظفي ما قبل التشغيل بالمؤسسة.

- تحديد الوحدات التي ستخضع للملاحظة: ملاحظة الشخصية السلبية للمتعاقد في المؤسسة.

وقت الملاحظة: كان أول يوم للملاحظة في 2020/02/22، حيث كان بإمكاننا إجراء دراسة ميدانية بها. ولقد تم الموافقة بعد استشارة المدير.

أما الملاحظة الأخرى فقد كان يوم إجرائنا للمقابلة يوم 2020/06/02 وقد لوحظ:

- هناك تعاون وتفاهم بين الرئيس والمروؤوس.

2-المقابلة:

تم تطبيق المقابلة الحرة في الدراسة والتي يسمها معين خليل عمر بالمقابلة غير القياسية، وهي أن يقترح الباحث موضوعا على المبحوث ويقوم بطرح أسئلة حرة غير محددة، لا يتدخل الباحث إلا لاستشارة المبحوث وتشجيعه وهذا بشرح معاني الكلمات وكذا الهدف من السؤال، وبصيغة أخرى لا يقوم الباحث بصياغة أسئلة محددة من قبل، ويتم كل هذا بخروج الباحث عن موضوع المقابلة وذلك بوضع خطوط عريضة توجه مقابله¹.

وذلك بمقابلة المدير وبعض الموظفين بمركز التوجيه المدرسي والمهني بمديرية التربية لولاية الطارف للتعرف على عينة الدراسة وبعض خصائصها.

وكان ذلك يوم 2020/06/05 على الساعة 10:30 صباحا إلى غاية 11:30، ولقد تم إعداد مجموعة من الأسئلة المفتوحة بهدف الحصول على بيانات ومعلومات عن الموضوع، وكانت كالآتي:

- ما هي أهم الحقوق والخدمات التي يمكنهم الاستفادة منها؟

30 مستخدمى عقود ما قبل التشغيل يستفيدون من الخبرة المهنية والعطلة السنوية مدتها

¹- معين خليل عمر، مناهج البحث في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2004، ص28.

يوما، بالإضافة في حالة المرض أو الأمومة، حوادث العمل يستفيدون من التأمينات الاجتماعية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بها.

-حسب رأيكم، ما هي أهم العوامل التي تزيد من فعالية تحقيق أهداف المؤسسة؟

ومن العوامل التي تزيد من فعالية تحقيق أهداف المؤسسة المواظبة والنزاهة في العمل واحترام مواعيت الدوام.

-هل المؤسسة في حاجة إلى الموظفين المؤقتين؟

نعم، لأن برنامج عقود ما قبل التشغيل يعمل على إدماج الشباب ذوو الشهادات المؤهلين بالنسبة لدى الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، بما فيها المؤسسات والإدارات العمومية.

-هل تعتقدون أن برنامج عقود ما قبل التشغيل برنامج فعال؟

نعم، لأنه من البرامج القوية والطموحة التي طرحتها الدولة لامتناس البطالة وإدماج الشباب في سوق العمل.

-هل البرنامج ساهم في امتناس البطالة؟

نوعا ما، لأن الكثير من خريجي الجامعات يعانون من وتيرة البطالة.

3-استمارة الدراسة:

ولقد تم اختيار هذه الأداة باعتبارها أنسب الوسائل المستعملة وأكثرها شيوعا في الحصول على البيانات التي قد تكون منطلقا أساسيا للباحث من أجل الإجابة والتحليل على الأسئلة التي تم طرحها في بداية البحث، ولقد تم توزيع الاستبيان الخاص بهذه الدراسة لجميع مفردات المجتمع والبالغ عددهم 30موظف.

-بناء استمارة الاستبيان: لقد تم بناء الاستبيان بتقسيمه إلى أربعة محاور وهي كالتالي:

-المحور الأول: تحت عنوان البيانات الشخصية يضم ستة عبارات(01-06).

-المحور الثاني: تحت عنوان طبيعة العلاقة التي تربط بين الشخصية السلبية لموظفي عقود ما قبل التشغيل وعملية الرضا الوظيفي وتضم ست عبارات(07-12).

-المحور الثالث: تحت عنوان هل تؤدي الشخصية السلبية لموظفي عقود ما قبل التشغيل إلى حالة من عدم اتخاذ القرار؟ وتضم أربع عبارات(13-16)

-المحور الرابع: الأبعاد النفسية والاجتماعية لموظفي عقود ما قبل التشغيل وتأثيرها على الهوية التنظيمية للموظفين. وتضم ست عبارات (17-22)

ج-مجالات الدراسة:

1-المجال المكاني:

مفهوم المركز التوجيه المدرسي والمهني:

هو مؤسسة ذات طابع إداري، لا يتمتع بالشخصية المعنوية ولا بالاستقلال المالي، وليس له مخطط هيكل خاص ينظم عمله، وهو بذلك مصلحة خارجية من مصالح مديرية التربية. تاريخ التأسيس: بمناسبة إحياء يوم العلم وفي يوم الأربعاء 09 ذي الحجة 1417هـ الموافق لـ: 16 أبريل 1997، تفضل السيد بوجمعة رويح والي ولاية الطارف بتدشين: المركز العمومي للتوجيه المدرسي والمهني: تحري بلقاسم.

الوصاية: يؤدي مركز التوجيه مهامه تحت وصاية كل من:

1/ وصاية مركزية: تتمثل في مديرتين فرعيتين بوزارة التربية الوطنية.

-المديرية الفرعية للتقييم البيداغوجي والتوجيه المدرسي.

-المديرية الفرعية للتقييم البيداغوجي والإرشاد المدرسي.

2/ وصاية محلية: وهي مديرية التربية لولاية الطارف.

3/ وصاية تقنية: تخص مفتش التربية الوطنية للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

الموقع: يقع مركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية الطارف بممرات مركز الشرطة-المدرسة الابتدائية +متوسطة الشهيد لبرق موسى

التأطير:

1- مدير المركز: يدير مركز التوجيه المدرسي والمهني موظف برتبة مفتش التوجيه المدرسي والمهني. مكلف بالتسيير التقني والإداري للمركز وتمارس سلطة مباشرة على جميع موظفي المركز.

2- الموظفون التقنيون: الموظفون التقنيون الذين يمارسون عملهم بمركز التوجيه هم صنفان: -مستشارو التوجيه والإرشاد المدرسي: وعددهم 6 يتكفون بملفات الإعلام والتوجيه والتقويم

والدراسات.

-الموظفون الإداريون: يتكفون بكل الأعمال الإدارية.

مهام المركز:

-التعرف على التلاميذ وطموحاتهم.

-الإسهام في إدماج خريجي المنظومة التربوية في الوسط المهني.

-متابعة تطور النتائج المدرسية للتلاميذ ونتائج الامتحانات الرسمية.

-المساهمة في تسيير المسار التربوي للتلاميذ وإرشادهم.

أنشطة المركز:

- القيام بجميع الأعمال المرتبطة بتوجيه التلاميذ وإعلامهم ومتابعة عملهم المدرسي.

-المساهمة في تحليل المضامين والوسائل التعليمية.

-ضمان سيولة الإعلام وتنمية الاتصال داخل مؤسسات التعليم.

-تنظيم حصص إعلامية جماعية، وتنظيم لقاءات بين التلاميذ، والأولياء، والمتعاملين المهنيين.

-تحليل وتقييم مختلف النتائج المدرسية ونتائج الاختبارات الفصلية والامتحانات الرسمية.

2-المجال الزمني:

يقصد بالمجال الزمني: الوقت الذي استغرقناه أثناء إجراء هذه الدراسة.

بدأنا بالتفكير في الدراسة بعد أن أخذنا موافقة الأستاذ المشرف لإشرافه على الدراسة والذبح كان

بعنوان الهوية المهنية لموظفي ما قبل التشغيل وأثرها على الاستقرار الوظيفي والذي تم الموافقة

عليه من قبل الإدارة.

الجانب النظري:

بدأنا بانجاز هذا الجزء ابتداء من شهر نوفمبر، حيث قمنا بجمع المراجع والمصادر وتصفح

مذكرات تخرج مشابهة لموضوع دراستنا.

حيث استطعنا من خلال هذه المراحل بناء إشكالية والفصول النظرية وبعد عرضها على الأستاذ

المشرف والذي قام ببعض التعديلات عليها.

وبالتالي استغرق الجانب النظري تقريبا خمسة أشهر ابتداء من شهر نوفمبر إلى غاية مارس

2020.

الجانب الميداني:

بعد الانتهاء من الجانب النظري انتقلنا إلى الجانب الميداني الذي كان ابتداء من شهر جوان حيث قمنا بتعميم استمارة بحث تضمنت 22 سؤال.

في شهر جويلية قمنا بالتطبيق الفعلي للاستمارة وهذا بتوزيعها على أفراد العينة والاتصال المباشر معهم، وقد دام التوزيع أسبوع كامل وتم جمع البيانات وتفرغها وتحليلها وتفسيرها وصولاً إلى النتائج النهائية.

وكخلاصة عن المجال الزمني للدراسة نقول أنها ممتدة ما بين شهر نوفمبر 2019 إلى غاية سبتمبر 2020.

د-العينة وأسباب اختيارها:

1-مجتمع الدراسة:

باعتبار أن مجتمع البحث هو مجموعة العناصر التي لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها من العناصر والتي يجري عليها البحث أو التقصي.1
وعليه فمجتمع الدراسة هو مركز التوجيه المهني والمدرسي ، والمتبع في دراستنا يتمثل في عينة من موظفي عقود ما قبل التشغيل بمركز التوجيه المهني والمدرسي بمديرية التربية لولاية الطارف والبالغ عددهم 30موظف.

2- العينة:

تعرف العينة على أنها النموذج الذي يجري الباحث مجمل ومحور عمله عليهما وفي مجال فنون وعلم النفس والتربية والاجتماع والرياضة مثلا تكون العينة هي الإنسان أما في بقية الميادين فان العينة تحدد وفق المجتمع البحث.2

¹ - مورييس أنجرس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، تدريبات عملية، ترجمة بوزيد صحراوي، كمال بوشراف، سعيد سبعون، دار القصبية الجزائر، 2004، ص298.

² - حامد عباس مخيف المعموري، عارف وحيد إبراهيم الخفاجي، مناهج البحث العلمي، ط1، دار المنهجية للنشر والتوزيع، عمان، 2016، ص149.

وقد اخترنا في دراستنا الحالية العينة القصدية لتوافقها وتماشيتها مع أهداف الدراسة وطبيعة الموضوع، وهي تعني اختيار كفي من قبل الباحث للمبحوثين استنادا إلى أهداف بحث ولا يتم اختيار المبحوثين من خلال الجدول العشوائي أو القرعة وهذا يعني أن العينة لا تعطي الفرص المتكافئة لكل وحدة اجتماعية لأن تكون ضمنها.1

حيث كانت عينتنا عينة قصدية مكونة من موظفي عقود ما قبل التشغيل بمركز التوجيه المدرسي والمهني بمديرية التربية لولاية الطارف والبالغ عددهم 30 موظف.

3-أسباب اختيارها:

وترجع أسباب اختيارنا لهذه العينة والتي تمثل أفراد المجتمع الأصلي لدراسة وهي كالتالي:

- كذلك تم أخذ طبقة الإداريين دون غيرهم من المستويات التنظيمية الأخرى في هذه المؤسسة التربوية لأنها كانت الفئة والطبقة الأكثر خدمة لموضوع البحث.

ثانيا: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

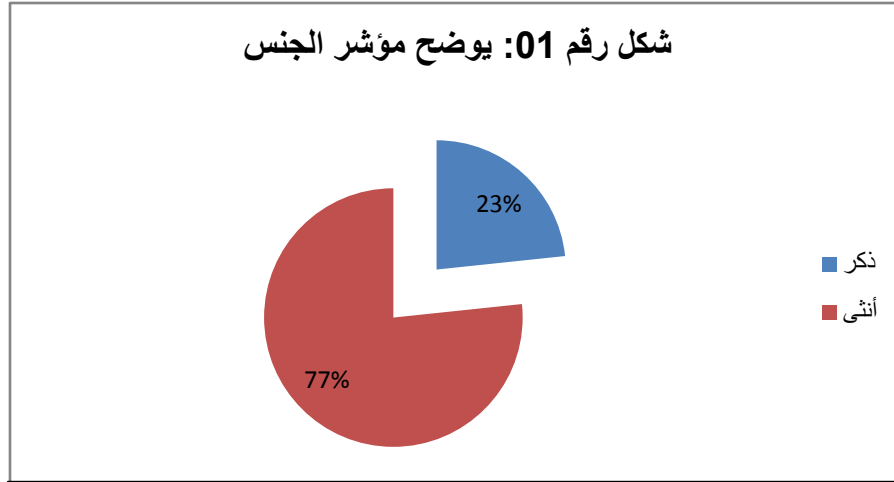
1-عرض وقراءة النتائج

-نتائج المحور الأول: البيانات الشخصية

الجدول رقم 01: الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
23.33%	07	ذكر
76.66%	23	أنثى
100%	30	المجموع

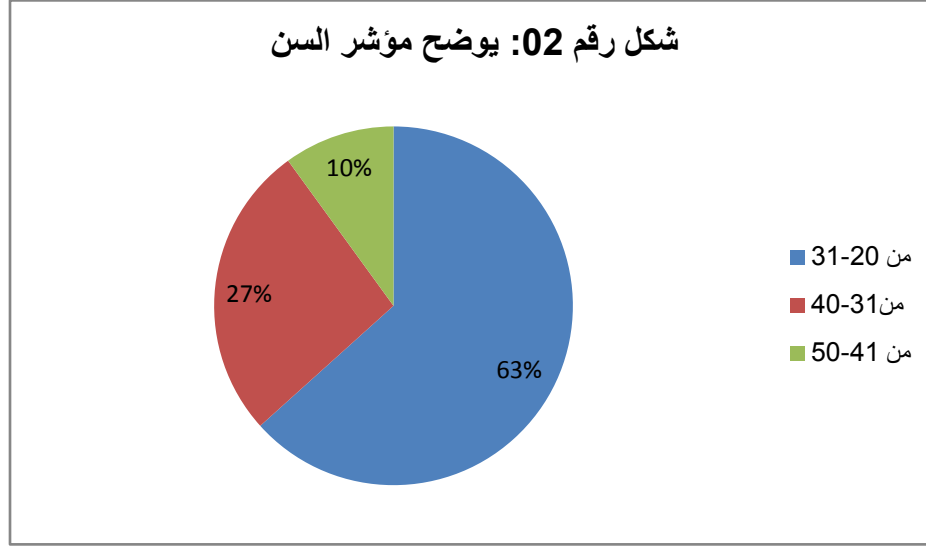
¹ - معين خليل عمر، مناهج البحث في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2004، ص 208.



من خلال الجدول والشكل الموضح أعلاه نلاحظ وجود تفاوت بين نسبة الإناث على الذكور، إذ وصلت نسبة الإناث 76.66% مقابل الذكور والتي وصلت النسبة 23.33%. ما يمكن استخلاصه أن الإناث أكثر حظاً في الفوز بمناصب العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل وهذا ما تم أكدته النسبة التي قدرت بـ 77%، كون الفتاة تقبل على العمل المؤقت أكثر من الشباب الذي ربما قد يجد حرجاً في قبول هذا النوع من العمل، بالإضافة إلى أن معظم الشباب يتوجهون إلى الجانب والميدان الأمني.

الجدول رقم 02: السن

السن	التكرار	النسبة
من 20-30	19	63.33%
من 31-40	8	26.66%
من 41-50	3	10%
المجموع	30	100%

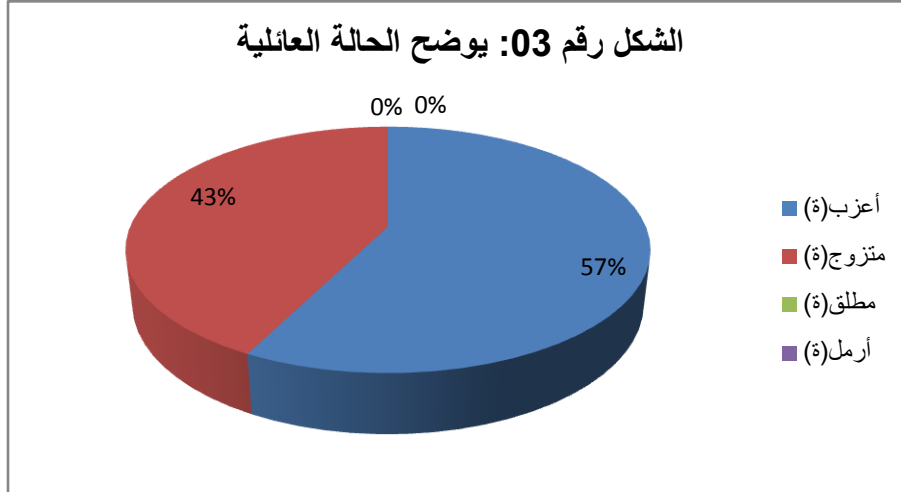


من خلال الجدول والشكل نلاحظ أن أكبر نسبة هي عند الفئة التي يمتد فيها العمر من 20 إلى 30 سنة حيث يستحوذ على أكبر نسبة في عقود ما قبل التشغيل أي تقدر بنسبة 65%، ثم تليها بنسبة 26.66% بالنسبة للفئة العمرية من 31-40. لنجد بالمقابل نسبة 10% للذين تتراوح أعمارهم ما بين 41-50 سنة.

نستنتج من خلال الجدول أن الفئة العمرية من 20-30 هي أكثر استفادة من برنامج عقود ما قبل التشغيل مقارنة مع الفئات العمرية الأخرى.

الجدول رقم 03: الحالة العائلية

النسبة	التكرار	الحالة العائلية
76.66%	23	أعزب(ة)
23.33%	17	متزوج(ة)
0%	0	مطلق(ة)
0%	0	أرمل(ة)
100%	30	المجموع

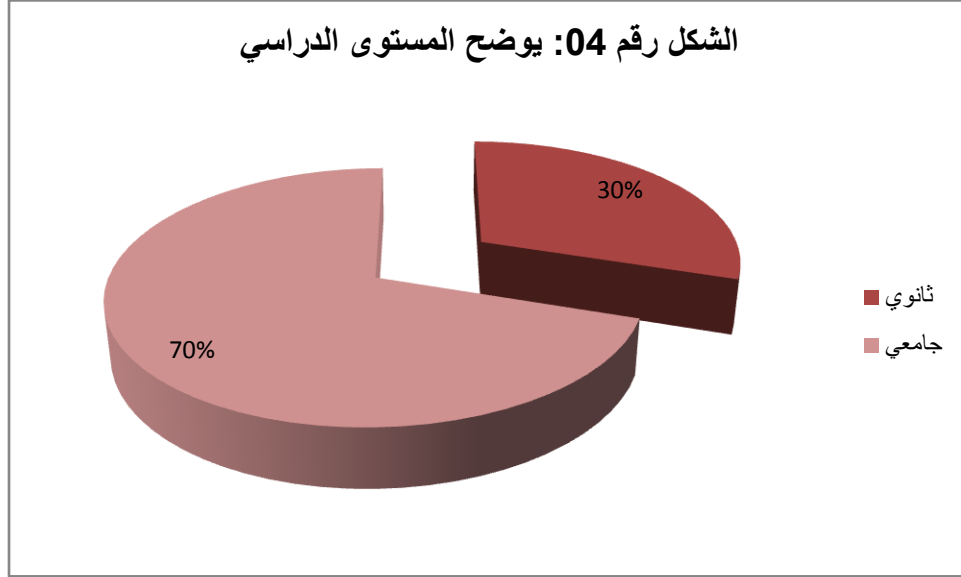


من خلال الجدول الموضح أعلاه نلاحظ أن نسبة 76.66% من الشباب عزاب مقابل 23.33% متزوجين.

وبهذا فالنتائج الإحصائية تدل على أن أكبر نسبة هي عزاب وهذا راجع لكون جل مفردات العينة لم تستقر من الناحية المهنية وحديثة التخرج كما أنها قضت سنوات طويلة في التعلم، هذه العوامل رفعت سن الزواج بالنسبة للجنسين. فالدخل المرصود لبرنامج عقود ما قبل التشغيل لا يساهم في استقرار الفرد للزواج، إلا أننا نستنتج من تلك الحالات 13 زوج فقط. وإنما كان معظم الشباب يلجأ لمثل هذا النوع من العمل بغية اكتساب الخبرة الميدانية في العمل.

الجدول رقم 04: المستوى الدراسي

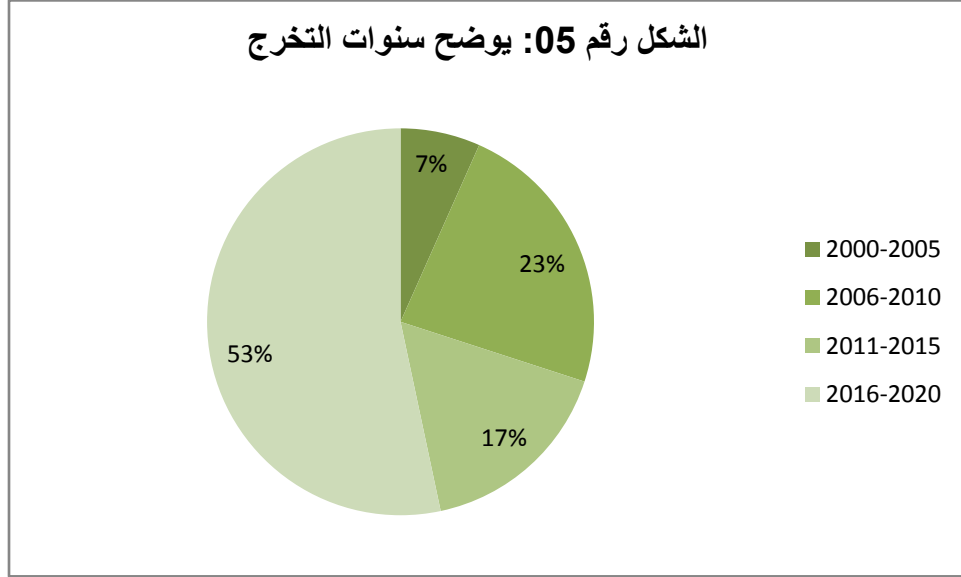
النسبة	التكرار	المستوى الدراسي
30%	09	ثانوي
70%	21	جامعي
100%	30	المجموع



من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن أعلى نسبة هي فئة الجامعيين حيث قدرت بنسبة 70% بالمقابل نجد نسبة 30% من فئة الثانويين. ومنه يتضح أن فئة الجامعيين هي التي تحتل النسبة الأكبر في الاستفادة من برنامج عقود ما قبل التشغيل.

الجدول رقم 05: سنة التخرج

سنة التخرج	التكرار	النسبة
2005-2000	2	6.66%
2010-2006	7	23.33%
2015-2011	5	16.66%
2020-2016	16	53.33%
المجموع	30	100%

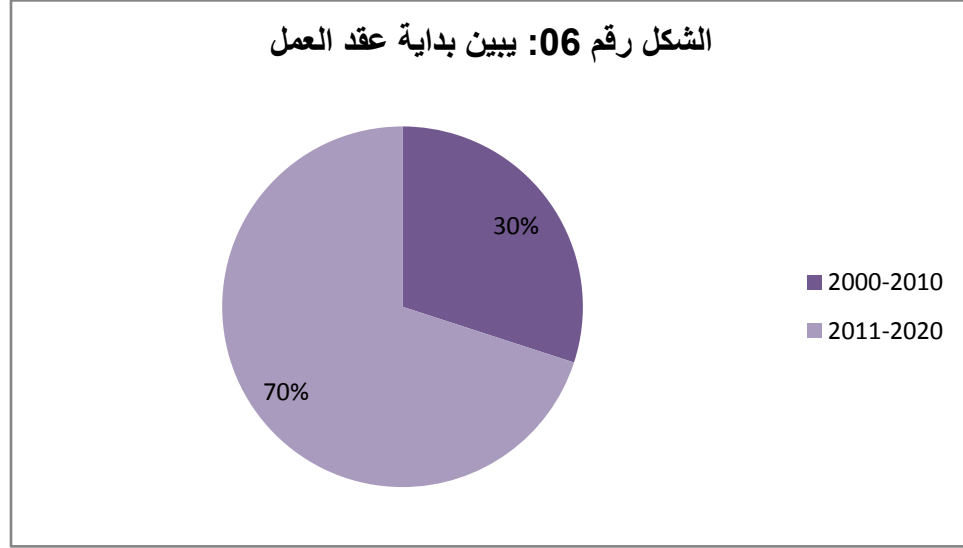


من خلال الجدول والشكل أعلاه نجد أن أكبر نسبة هي 53.66% من مجموع المبحوثين الذين تخرجوا في الفترة ما بين 2016-2020، في حين نسجل نسبة 23.33% للفترة 2006-2010، تليها نسبة 16.66% في الفترة ما بين 2011 إلى غاية 2015، وأخيرا وهي أقل نسبة سجلت بـ 6.66% بالنسبة للمتخرجين في الفترة 2000 إلى غاية 2005.

يتضح من توزيع المبحوثين حسب سنوات التخرج، أن بعض المبحوثين والمقدرة نسبتهم 53.66% كانت نسبة تخرجهم أعلى مقارنة بالسنوات الأخرى. ويمكن تفسير ذلك ارتفاع نسبة الناجحين في شهادة البكالوريا في السنوات الماضية مما شهدت الجامعات تسجيل أعداد كبيرة مما يعني تخرج عدد كبير من الطلبة.

-الجدول رقم 06 : بداية عقد العمل

النسبة	التكرار	الإجابة
30%	9	2010-2000
70%	21	2020-2011
100%	30	المجموع

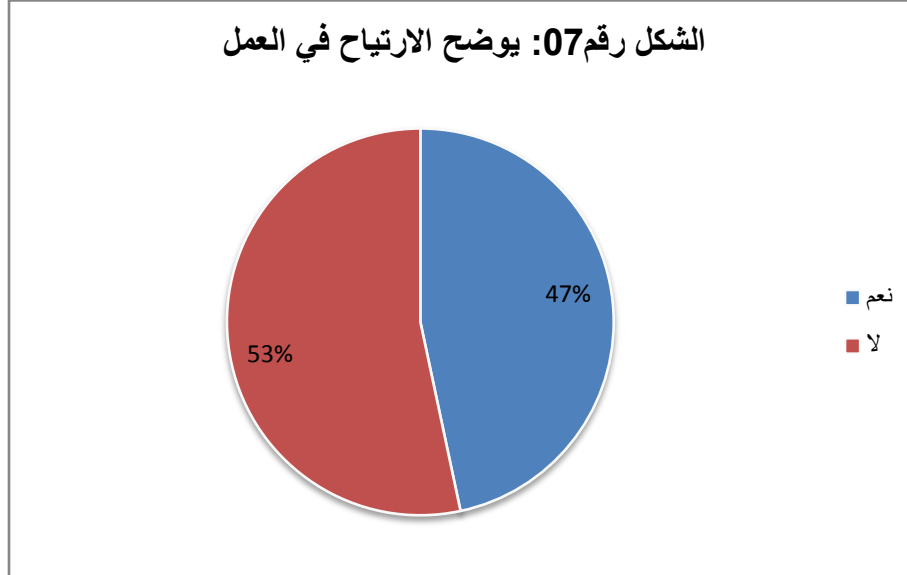


يبين الجدول والشكل أعلاه توزيع أفراد العينة حسب تاريخ بداية التعاقد، إذ نلاحظ أن نسبة 70% من أفراد العينة كان تاريخ تعاقدهم ما بين عام 2011 و2020، مقابل 30% ما بين عامي 2000-2010.

من خلال النتائج التالية نستنتج بأن فترة التعاقد ما بين 2011 إلى غاية 2020 كانت نسبة التوظيف عالية.

نتائج المحور الثاني: طبيعة العلاقة بين موظفي عقود ما قبل التشغيل وعملية الرضا الوظيفي.
الجدول رقم 07: الارتياح في العمل

النسبة	التكرار	الإجابة
46.66%	14	نعم
53.33%	16	لا
100%	30	المجموع

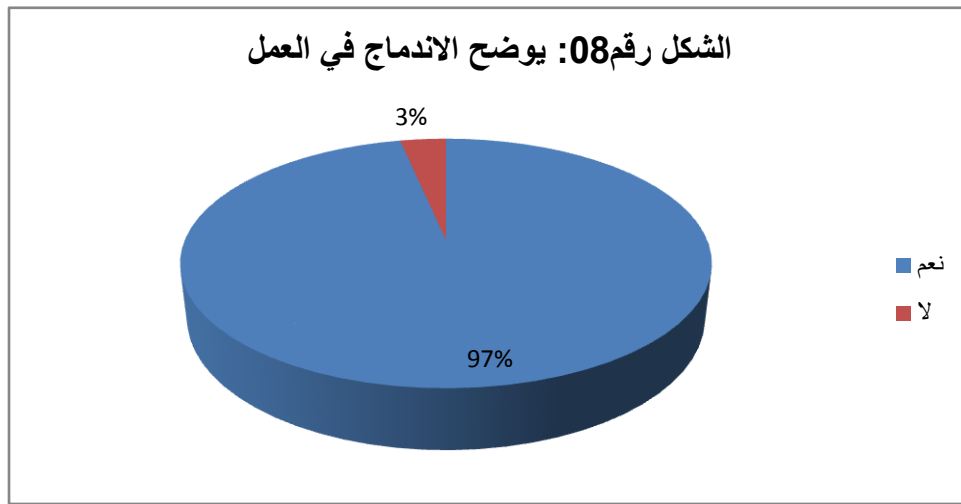


يوضح الجدول أعلاه عدم ارتياح موظفي عقود ما قبل التشغيل في عملهم بنسبة 53.33%، بينما نلاحظ أن نسبة 46.66% مرتاحين في عملهم.

إن العمل الذي يقوم به الفرد داخل المنظمة قد يكون سببا في ارتياحه أو عدم ارتياحه، فإحساس الموظف بوجود عمل هادف يكسبه الشعور بالتحدي ويمنحه الفرص على استغلال مهارته التي يتقاسمها مع رؤسائه، إضافة إلى محيط العمل والزملاء اللذان يعتبران من العناصر المهمة للارتياح في العمل حيث يشكل العمل مصدرا هاما للفرد حتى يكون مرتاحا في عمله، وعدم إسناد أعمال ذات أهمية لغالبية موظفي عقود ما قبل التشغيل قد يكون سببه عدم رغبة رب العمل في إكساب الفرد خبرات ومعارف جديدة، فهناك من يميل إلى احتكار المعارف ولا يحب أن يكتسبها غيره، أو أن المصلحة التي يتواجد فيها الفرد لا توجد بها أعمال ذات أهمية. وما تم ملاحظته من خلال معايشة الواقع أن كثيرا من الأفراد ما يغيرون منصب عملهم والسبب في ذلك يرجع إلى انعدام الأهمية للعمل أما الموظف الذي يشعر بارتياحية في العمل يكون ناتجا عن ارتفاع مستوى الإنتاج وانخفاض معدلات التغيب وعدم الميل إلى تغيير العمل وترك الخدمة.

الجدول رقم 08: الاندماج في العمل

النسبة	التكرار	الإجابة
%96.66	29	نعم
%3.33	1	لا
%100	30	المجموع



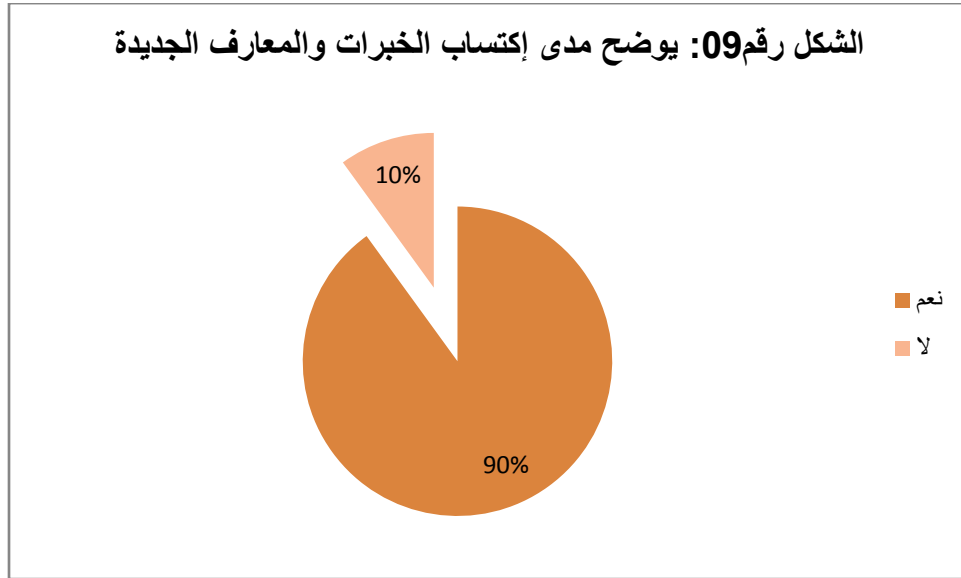
يوضح الجدول والشكل أعلاه توزيع أفراد العينة حسب نظرات موظفي عقود ما قبل التشغيل ومدى اندماجهم في العمل. حيث نلاحظ أن نسبة 96.66% من مجموع الباحثين ممن كانوا مندمجين في الوسط العملي، مقارنة بنسبة 3.33% من أفراد العينة ليسوا مندمجين بالوسط العملي.

الاندماج المهني أو الوظيفي الناجح أو الموظف المندمج يكون مرتاح، وإيجابي، ومشارك في فعاليات المؤسسة وملتزم، وهنا يدخل في أمثاله ومتحرك. وعندما يكون مستوى الاندماج ضعيف يكون التغيب، الدوران، صراع الدور، غموض الدور، نظرة الاحتقار والسخرية، عدم الاحترام والتقليل من الشأن، كل هذه المتغيرات مرتبطة حسب نوع الاندماج ومستواه وتتشكل لدينا هذه المتغيرات.

وبهذا فالاندماج يعد مؤشر مهم بالنسبة للرضا الوظيفي فهو يعمل على تحقيق أهداف المؤسسة ويحقق الإنتاج العملي.

-الجدول رقم 09: اكتساب المعارف والخبرات الجديدة

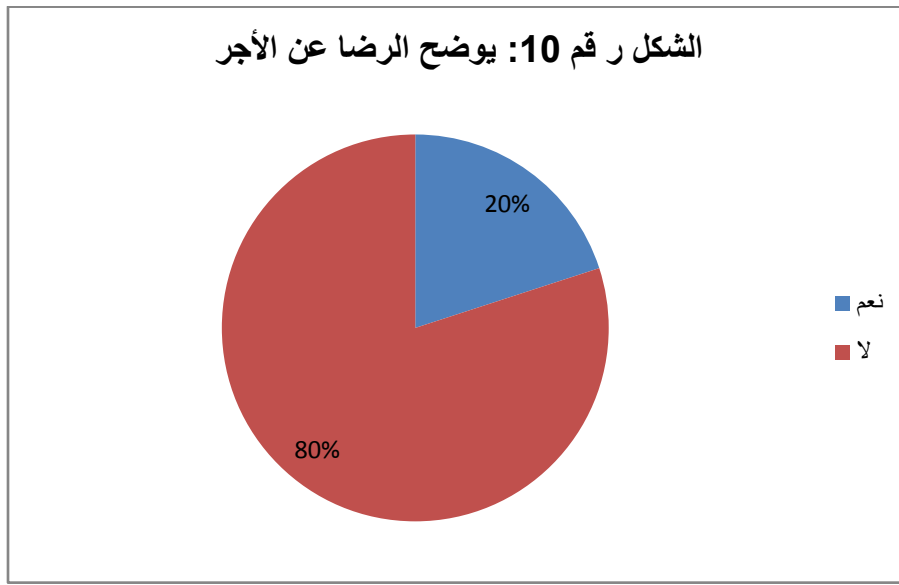
النسبة	التكرار	الإجابة
90%	27	نعم
10%	3	لا
100%	30	المجموع



يوضح الجدول والشكل أعلاه توزيع أفراد العينة مدى اكتساب الموظفين معارف وخبرات جديدة بنسبة 90%، في حين نرى أن الموظفين لم يكتسبوا معارف وخبرات جديدة بنسبة 10%. فالأفراد العاملين يعتبرون أن اكتساب المعرفة والخبرة وسيلة هامة للتواجد في أي مجال عملي فهي ضرورية لتنفيذ الأعمال وأداء الواجبات فهي تؤدي إلى تطور الأعمال والزيادة في الإنتاج.

الجدول رقم 10: رضا أفراد العينة عن الأجر

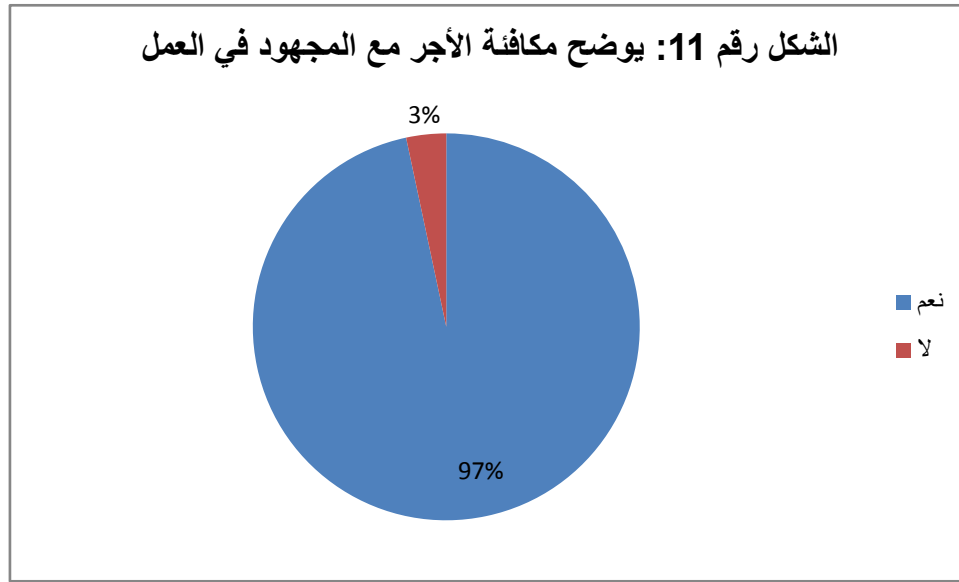
النسبة	التكرار	الإجابة
%20	6	نعم
%80	24	لا
%100	30	المجموع



يوضح الجدول والشكل أعلاه توزيع أفراد العينة حسب رضاهم عن الأجر، نلاحظ أن نسبة 80% من إجمالي العينة ليس لديهم رضا حول الأجر مقابل 20% من الأفراد الذين كان لديهم رضا حول الأجر الذي يتقاضونه. يفسر سبب عدم إرضاء الموظفين عن الأجر المعطاء هو أنه لا يكفي لتلبية احتياجاتهم المعيشية مع تكوينهم الجامعي.

الجدول رقم 11: مكافئة الأجر في العمل

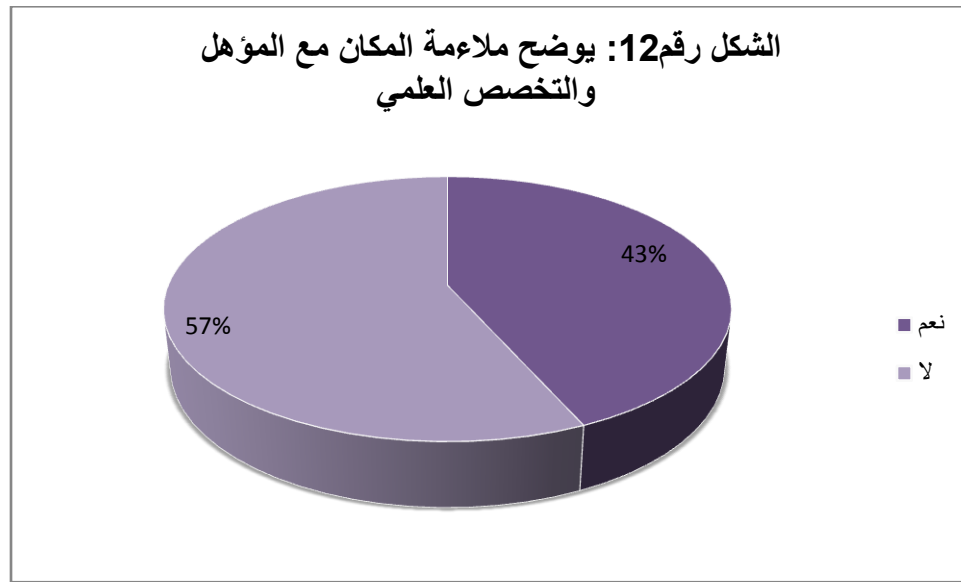
النسبة	التكرار	الإجابة
3.33%	1	نعم
96.66%	29	لا
100%	30	المجموع



يوضح الجدول والشكل أعلاه توزيع أفراد العينة حسب مكافئة الأجر المجهود في العمل نلاحظ أن 96.66% من إجمالي العينة لا يكافئ الأجر مجهوداتهم المقدمة في العمل، في حين نلاحظ أن نسبة 3.33% من المبحوثين الذين يكافئ الأجر مجهوداتهم في العمل. فالفرد ذو تكوين عالي دائماً ما يطمح إلى أن يعمل في منصب يليق بمكانته وشهادته العلمية ويحصل على أجر يكافئ سنوات الجهد الذي قضاها طيلة مدة التكوين.

الجدول رقم 12: تلاءم الموظفين مع المكان وتخصصهم العلمي

النسبة	التكرار	الإجابة
%43.33	13	نعم
%56.66	17	لا
%100	30	المجموع



نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه أن نسبة 53.66% من مجموع المبحوثين الذين يعتقدون بأنهم ليسوا في المكان المناسب الذي يلاءم تخصصهم ومؤهلهم العلمي، في حين نلاحظ أن نسبة 43.33% ممن يرون أنهم في المكان المناسب الذي يلاءم تخصصهم العلمي. بأن أغلب أفراد العينة يرون أن العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل غير فعلي بسبب عدم تناسبه مع مؤهلهم، ويمكن أن يكون هذا راجع إلى بساطة العمل الذي يقومون به، أو أنه لا يكسبهم معارف جديدة أو أنه لا يسمح لهم بتطبيق ما تعلموه خلال فترة تكوينهم الجامعي، أو أنه عمل يمكن لأي شخص القيام به كونه عمل لا يتطلب مهارات عالية وجهد كبير، ومقارنة بما هو نظري فهناك من الأفراد من يجدون أن يكون عملهم ذات أهمية ويتطلب جهد فكري إذ يعتبر العمل الذي ينطوي على عمل ذهني من مسببات الرضا أو الاستقرار الوظيفي.

مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

- من خلال عرض وقراءة جداول الفرضية الأولى توصلنا إلى جملة من النتائج:
- أن غالبية أفراد العينة غير مرتاحين في عملهم، وهذا راجع إلى طبيعة العمل الذي يقومون به الذي لا يسمح لهم بإظهار مكانتهم والتعبير عن تميزهم وهذا ما تم توضيحه في الجدول رقم 07 حيث قدرت النسبة بـ53.33%.
 - أن غالبية أفراد العينة لا يشعرون بالاندماج في الوسط العملي، نتيجة عم الارتياح الذي يتلقونه من طرف الموظفين الدائمين بالرغم من أنهم لا يقلون عنهم شأنًا وهم ذو مستوى جامعي، وهذا ما تم توضيحه في الجدول رقم 08 حيث قدرت النسبة بـ96.66%، فنظرات السخرية وكثرة الاستهزاء تشعره بأنه أقل أهمية فغياب الحق في الاحترام والعدل بين الموظف الدائم والمؤقت من شأنه أن يجعل الفرد غير مندمج وغير مستقر في عمله، فبالرغم من أن البرنامج هدفه الأساسي هو إدماج الفرد في الحياة المهنية إلا أننا أصبحنا نراه مجرد اسما فقط.
 - من الضروريات الأساسية للتوظيف هو إعطاء فرص للفرد لاكتساب خبرات ومعارف جديدة بعد الخروج من نسق التكوين والدخول إلى عالم الشغل وتوظيف المعارف النظرية المكتسبة والحصول على منصب عمل وهذا ما تم توضيحه الجدول 09 حيث قدرت النسبة 90%.
 - توصلت النتائج الميدانية إلى عدم رضا غالبية المبحوثين عن الأجر الذي يتقاضونه لعدم مكافئته للمجهود الذي يبذلونه في العمل وهذا ما تم توضيحه في كلا الجدولين رقم 10 و11، فمن شروط العقد إلزام الموظف بالعمل بدوام كامل شأنه شأن الموظف العادي، لكن ليس من شروطه تقاضي أجرا معادلا لأجر المثبتين فغياب المساواة في الأجر وعدم مكافئته للمجهود يجعل الفرد غير راض عن هذا الحق نتيجة شعوره بالاستغلال مما يجعله غير مستقرا نسبيا.
 - * عدم اعتقاد أغلب المبحوثين بملائمة التخصص مع المنصب، والذي تم توضيحه في الجدول رقم 12 حيث قدرت النسبة بـ56.66% ممن لا يتناسب مستواهم الدراسي مع المنصب المشغول.
- ومن استعراض هذه البيانات ومناقشتها، نستنتج بأنه وحسب تقديري لم يوفق برنامج عقود ما قبل التشغيل في تحقيق هذا الهدف أي من الجانب النفسي والجسدي، بالإضافة إلى أن أغلب إجابات المبحوثين كانت متأثرة إلى حد كبير بالظروف المالية التي يمرون بها، حيث يعانون موظفي عقود

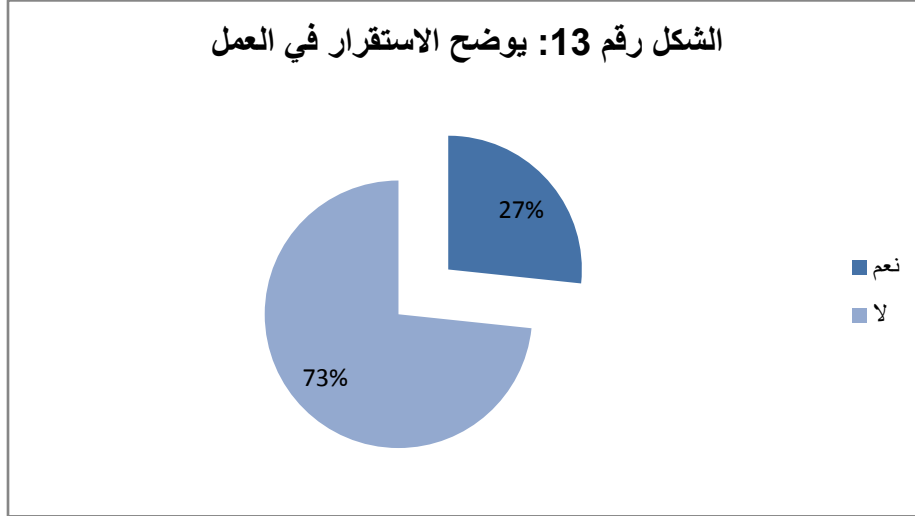
ما قبل التشغيل بمركز التوجيه بمديرية التربية لولاية الطارف من عدم تكافئ الراتب الشهري مع جهوداتهم المبذولة والمؤهلة العلمية، كذلك غياب المكافأة والتي تعتبر عنصرا محفزا للتوظيف وكل هذا راجع إلى فشل سياسات التشغيل في الجزائر في تحقيق الاكتفاء المادي والمالي للموظف في المؤسسات الجزائرية، وكل هذا ينعكس سلبا على أداء الموظفين في وظيفتهم، ونربط هذه النتيجة بنظرية مالك غريغور حول الرضا الوظيفي (الاستقرار الوظيفي) بأن الفرد يحب عمله إذا هيئت له الظروف وأن الزيادة في الأجور والمكافأة المادية ترفع مستوى الأداء والانضباط وتحقيق الفعالية والاستقرار وهذا ما تجعله مطمئنا على مستقبله المهني ويؤمن استقراره بالمؤسسة،

وهذا ما قادنا في الأخير إلى الإجابة بأنه لا توجد علاقة تربط بين الرئيس والمرؤوس والعلاقة بينهما سلبية حيث يعدم فيها الاستقرار أو الرضا الوظيفي (هذه النقطة تم اقتباسها في دراسة زياد محمد علي حمادي وفراس محمد الرواشدة تحت عنوان محددات الرضا والاستقرار الوظيفي بمؤسسة الموانئ بالأردن). وبهذا لم تتحقق الفرضية الأولى.

نتائج المحور الثالث: هل تؤدي الشخصية السلبية لموظفي عقود ما قبل التشغيل إلى حالة من عدم اتخاذ القرار؟

-الجدول رقم 13: الاستقرار في العمل

النسبة	التكرار	الإجابة
26.66%	8	نعم
73.33%	22	لا
100%	30	المجموع

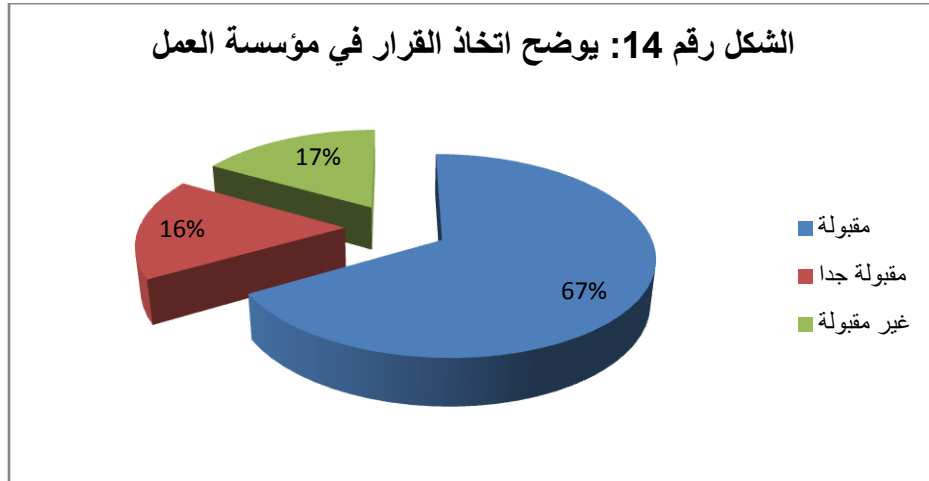


يوضح الجدول والشكل أعلاه توزيع أفراد العينة حسب استقرارهم في العمل، نلاحظ أن نسبة 73.33% من مجموع المبحوثين لا يشعرون بالاستقرار في العمل، مقارنة بـ 26.66% ممن يشعرون باستقرار.

من خلال النتائج المحصل عليها نرى أن موظفي عقود ما قبل التشغيل لا يشعرون بالاستقرار نظرا للضغوطات المهنية المتواصلة، بالإضافة إلى عدم ملائمة عملهم مع تخصصهم، كذلك ظروف العمل غير مناسبة وعلاقات العمل المتردية بين المشرفين والفئات الأخرى التي تمثل البنية التحتية للمنظمة من العوامل المولدة للشعور بالغبن والإحساس بالظلم، خاصة في ظل عدم تساوي فرص الترقية والحصول على المكافآت كل هذا يؤدي إلى عدم الاستقرار. أما نجاح المنظمة واستمرارها في العملية الإنتاجية والأداء الفعال وزيادة المردود وتحقيق أهدافها يعتمد أساسا على تنظيم محكم ورشيد وهذا بدوره يؤدي إلى الاستقرار.

الجدول رقم 14: عملية اتخاذ القرار في مؤسسة العمل

النسبة	التكرار	الإجابة
66.66%	20	مقبولة
16.66%	5	مقبولة جدا
16.66%	5	غير مقبولة
100%	30	المجموع

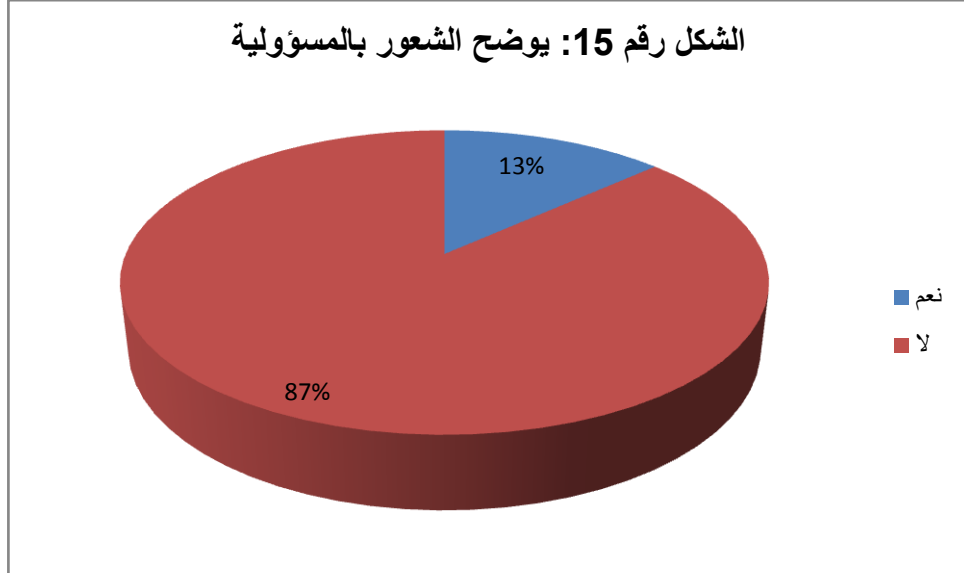


نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه أن نسبة 66.66% من عينة المبحوثين ممن يوافقون على أن عملية اتخاذ القرار قائمة في مؤسسة العمل، في حين نجد أن نسبة 16.66% من مجموع المبحوثين ممن أجابوا بمقبولة جدا وغير مقبولة حول تقييمهم لعملية اتخاذ القرار. وعليه فعلمية اتخاذ القرار هي وسيلة ناجحة لتنفيذ استراتيجيات المنظمة، وأهدافها بشكل موضوعي، كما أنها تساهم بشكل فعال في انجاز العمليات الإدارية كلها من تنظيم ورقابة وتخطيط، وما إلى ذلك من عمليات بالإضافة إلى أنها تساعد على كشف مواقف الرؤساء والكشف عن العوامل التي تضغط على متخذي القرار سواء كانت عوامل خارجية أو داخلية مما يجعل عملية الرقابة أسهل، إضافة إلى أن مواجهة الضغوط في المستقبل تصبح بصورة أفضل. ومن

الجدير بالذكر أن اتخاذ القرارات وسيلة تقاس بها مقدرة الرؤساء على أداء وظائفهم ومهامهم الإدارية.

-الجدول رقم 15: الشعور بالمسؤولية

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	4	%13.33
لا	26	%86.66
المجموع	30	%100



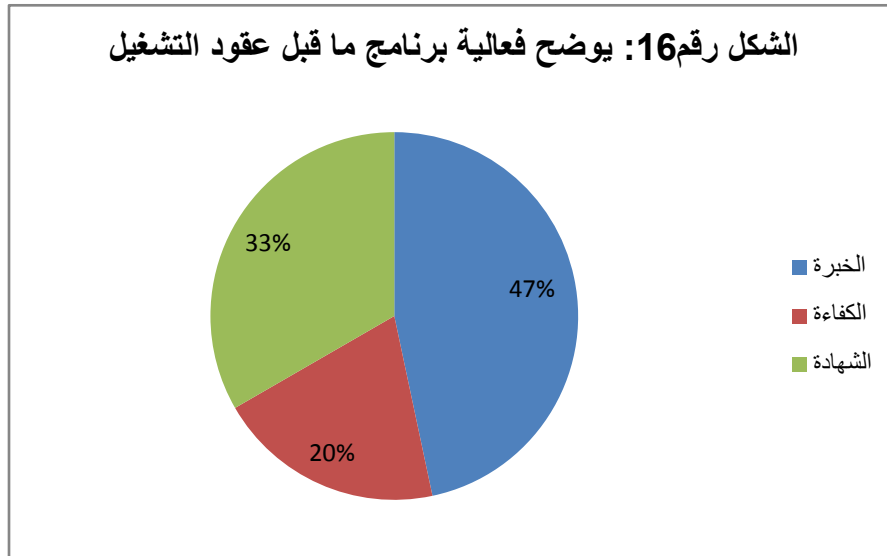
نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه أن نسبة 86.66% من مجموع المبحوثين لا يشعرون بأنهم يتمتعون بمسؤولية حقيقية خلال تأديتهم لعملهم، في حين نلاحظ أن نسبة 13.33% ممن يشعرون بأنهم يتمتعون بالمسؤولية الحقيقية.

من خلال النسب التالية نرى بأن هذا الواقع اللاخدمي خير مؤشر على أنه لا توجد خدمات ولا شعور بالمسؤولية إزاء ما يحدث بالمؤسسات، ومن الممكن أن نعطي تعليل مفاده أنه لا يزال هنالك فساد وتقاوس وعدم اهتمام بالصالح العام، لا يزال ينخر جسد مرافق الدولة وعلى شت الأصعدة هذا أولاً، وعدم التخطيط والاحتمالية والتحسب لما يحدث، وكذلك ضعف صياغة القانون وما يجب

أن يتخذها من قرارات ربما إزاء المهملين والعاثين وعدم التفاعل الجاد مع روح البناء وفق الطرق الحديثة هذا ثانياً. كل ذلك أدى تكامله مع بعض إلى إيجاد هذه الحالة المزرية، التي أطاحت بطموحات شبابنا اليوم وخاصة خريجي الجامعات والمعاهد الذي يتطلع إلى المزيد من الإصلاحات في ظل حكومة مستوفية لشروط العدالة وإدارة تتسم بالتقنية والانجاز الفاعل فعلى الحكومة الآن أن تضطلع بدورها من خلال المراقبة والتحري عن كل مأمّن شأنه أن يكون خارج نطاق المسؤولية، لكي تستقيم الأمور وتسير وفق ما هو مرسوم وتلك هي الروح المعنوية التي يعول عليها أفراد المنظمة وموظفي عقود ما قبل التشغيل خاصة.

-الجدول رقم 16: العوامل المؤدية لزيادة فاعلية برنامج عقود ما قبل التشغيل.

الإجابة	التكرار	النسبة
الخبرة	14	46.66%
الكفاءة	6	20%
الشهادة	10	33.33%
المجموع	30	100%



نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه أن نسبة 46.66% من عينة المبحوثين ممن يرون أن الخبرة هي العامل الأساسي للقبول في هذا البرنامج، في حين يرون أن نسبة 33.33% من

عينة المبحوثين ممن يرون أن الشهادة هي العامل الفعال في برنامج عقود ما قبل التشغيل، أما 20% من عينة المبحوثين ممن يرون أن الكفاءة هي العامل الأساسي في برنامج عقود ما قبل التشغيل.

وعليه فالموظف المتعاقد يلجأ لهذا البرنامج لأنه يعتبره بمثابة تجربة يكسب من خلاله الخبرة، خاصة عندما تكون من جهات معترف بها حيث يشعر بأنه يحقق جزءا من طموحه وأهدافه ويعطيه إحساسا بالتفوق والتميز والانجاز، حيث تؤهله على الحصول على زيادة مكافآته وراتبه بالمستقبل، وتساهم بدورها في تنمية مستقبله الوظيفي.

مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

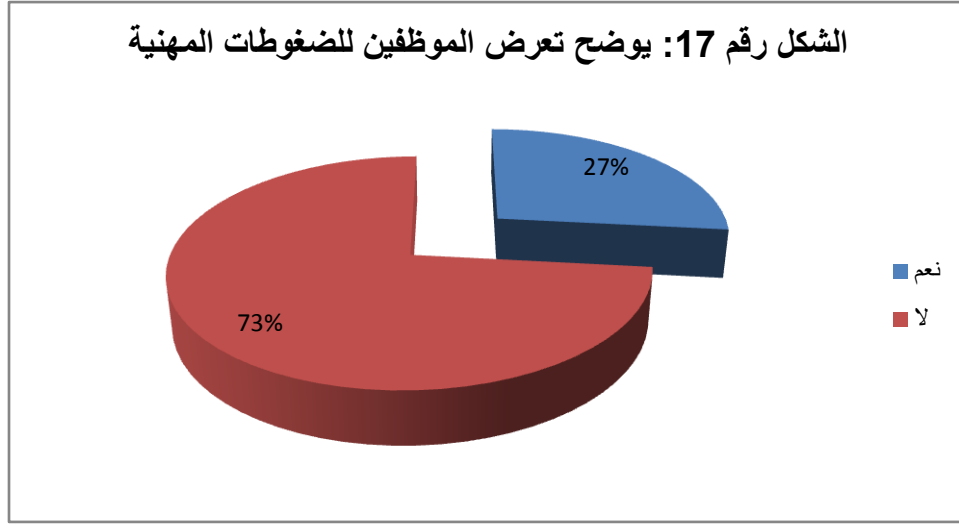
من خلال تحليلنا لجدول الفرضية الثانية توصلنا إلى جملة من النتائج:

- أكد معظم عينة الدراسة أنهم لا يشعرون بالاستقرار في عملهم وهذا ما تم توضيحه في الجدول رقم 13 حيث قدرت النسبة بـ 73.33%، لأن مؤسساتنا اليوم من حيث الواقع تفتقد لوجود استقرار وظيفي، هذا الاستقرار الذي من المستحيل الوصول إليه في ظل سياسات اقتصادية متقلبة وفقدان القدرة على علاج أخطاء قرارات إدارية وعدم الجدية في العمل وهذا يؤثر تأثيرا كبيرا في أداء الموظفين وبذلك يؤثر على المنشآت من حيث مواكبة التطور العالمي والاهتمام بالموارد البشري وتحقيق تنمية مستدامة.
- أكد معظم أفراد العينة أن عملية اتخاذ القرار في مؤسسة العمل مقبولة وقائمة نوعا ما وهذا ما تم توضيحه في الجدول رقم 14 حيث قدرت النسبة بـ 66.66% لأن عملية اتخاذ القرار تستوجب قلبا قويا قادرا على تحويل الطاقة التي يحتويها المرء داخله إلى طاقة إيجابية، وذلك من خلال التفاؤل وتقليص الحلول المناسبة باختيار الأنسب والأمثل بينهم. فكل قرار يجب أن يساهم في تحقيق الأهداف فمن الضروري إعطاء أهمية الشعور والانفعالات والعواطف بالإضافة إلى الأشياء الملموسة أو الممكن الاستدلال بها عقليا فجميعها تساهم في تعزيز اتخاذ القرار ليس من الممكن إرضاء كل الناس فمعظم القرارات لا يمكن أن ترضي الجميع، فمنهم من يحاول دائما انتقاد القرار بعد إصداره فعلى متخذ القرار في هذه الحالة أن يشرح ظروف القرار ويحاول كسب تعاون الجميع.

- ظاهرة عدم الشعور بالمسؤولية لا تقتصر على المسؤولين فقط، وإنما هي آفة عامة تتخر في جسم المجتمع الجزائري وهذا ما أكدته غالبية أفراد العينة حيث قدرت النسبة بـ 86.66%. فإذا كان ضعف الشعور بالمسؤولية داء يبتلى به الموظف في شرائح عمرية واجتماعية مختلفة فإنه يظهر أثر هذا الداء في سلوكيات هؤلاء الموظفين في مختلف مواقف حياتهم، فالمسؤولية لها شروط ومواصفات تتحدد في ضوء الوظيفة الملقاة على عاتق المسؤول والقابليات التي يتمتع بها فليس من الصحيح تحميل الموظف ما يفوق طاقته ثم يوجه اللوم لعدم نهوضه بذلك.
- الكثير من الأفراد من يجد لديه الخبرة والكفاءة في مجال ما الكثير والكثير ورغم ذلك لا يجد الفرصة التي تسمح وتسمح له بأن يقدم ما لديه ويربح ويعيش من عوائد خبرته تلك، وبذلك يلجأ لممارسة أعمال أخرى قد تعوقه حتى عن التفرغ لخبرته . وهذا ما أكدته معظم أفراد العينة أن الخبرة الميدانية في العمل حسب اعتقاد مسؤولي القطاع بأنها العامل أو الهدف الأساسي للتواجد في هذا البرنامج أو في أي جانب آخر، لأن الخبرة تعمل على التسيير الجيد للعمل وتحقيق أهداف المؤسسة أو المنظمة. وهذا ما تم توضيحه في الجدول رقم 16 حيث قدرت النسبة بـ 46.66%.
-ومن استعراض هذه النتائج ومناقشتها نستنتج بأن الشخصية السلبية لموظفي عقود ما قبل التشغيل تؤدي إلى حالة من عدم المشاركة في اتخاذ القرار، وبهذا نجد أن الفرضية الثانية تحققت. نتائج المحور الرابع: تأثير الأبعاد الاجتماعية والنفسية لموظفي عقود ما قبل التشغيل على الهوية التنظيمية.

-الجدول رقم 17: يوضح تعرض الموظفين للضغوطات المهنية من قبل مرؤوسيهـم.

النسبة	التكرار	الإجابة
26.66%	8	نعم
73.33%	22	لا
100%	30	المجموع



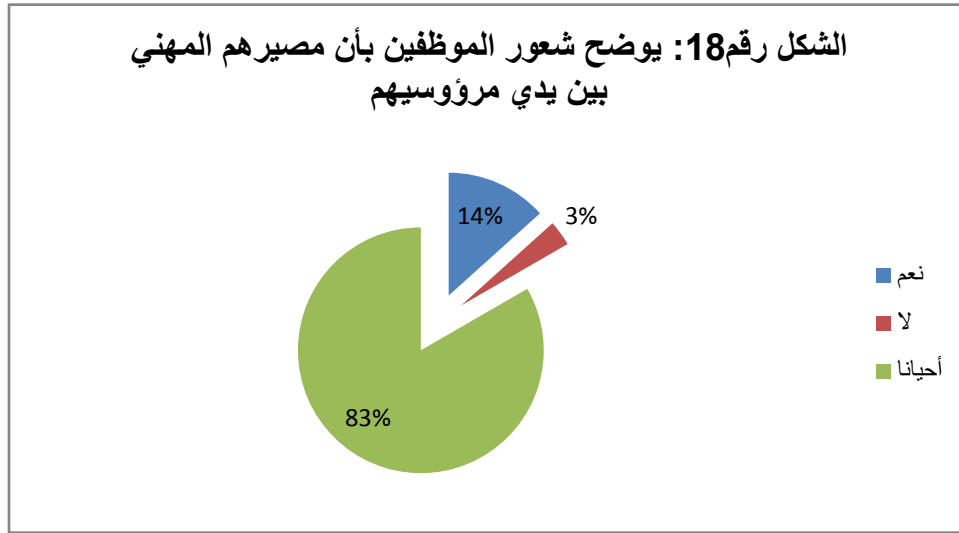
نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 73.33% من عينة المبحوثين ممن يرون أن الموظف يمارسون عليه ضغوطات مهنية من قبل مرؤوسيه، في حين نرى أن نسبة 26.66% الذين لا يتعرضون لضغوطات مهنية من قبل مرؤوسيه.

من خلال النتائج المتحصل عليها نرى بأن الموظف يمضي جل وقته في العمل، وفي بعض الأحيان وتحت تأثير متطلبات العمل يزيد الموظف من ساعات العمل، وذلك لانجاز بعض المهام التي تتعلق بالعمل، بالإضافة إلى أن العمل لا ينتهي عند نهاية الدوام الرسمي للمنظمة، بل يمتد الأمر إلى أن يحمل الموظف هموم ومعاناة عمله إلى المنزل، وهذا يعني أن ما يتعرض له الموظف من ضغوط في عمله تؤثر في حياته الأسرية، وبهذا نجد أن حياة الموظف عبارة عن حلقة مترابطة تؤثر بعضها في بعض، لأن ما يمر به من مواقف أو أحداث محيطة أو ضاغطة بالمنزل ينعكس على عمله وبالتالي على درجة أدائه.

وعليه نجد أن الموظف المتعاقد في برنامج عقود ما قبل التشغيل هو الأكثر عرضة للضغوطات المهنية كونه موظف مؤقت بالإضافة إلى ساعات العمل الكثيفة وعدم ملائمة تخصصه ومؤهلاته مع منصب العمل كذلك ليست لديه الصلاحيات في اتخاذ القرارات وغيرها من الضغوطات التي تؤثر عليه وتعود عليه بالسلب.

الجدول رقم 18 : يوضح شعور الموظفين بأن مصيرهم المهني بين يدي رؤسائهم

النسبة	التكرار	الإجابة
13.33%	4	نعم
3.33%	1	لا
83.33%	25	أحيانا
100%	30	المجموع

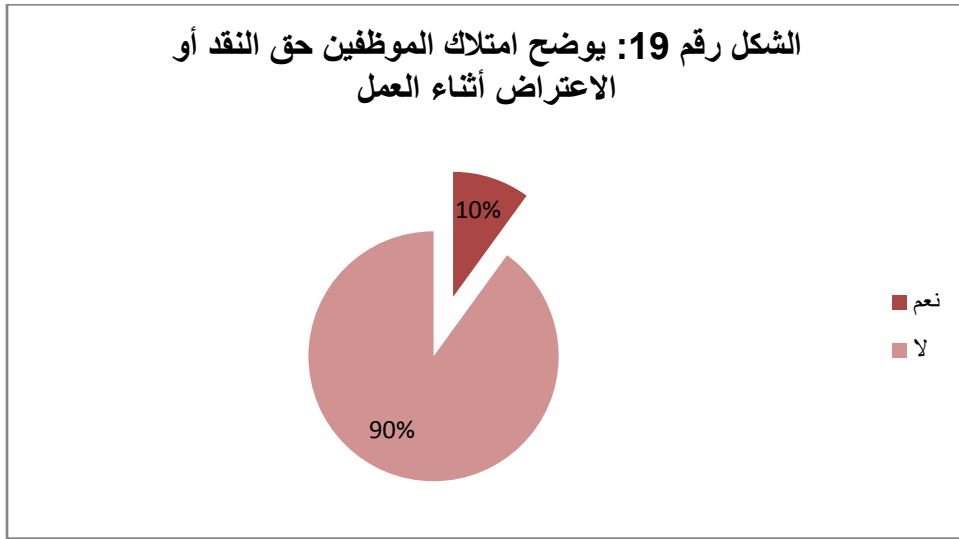


نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن نسبة 83.33% من عينة الباحثين يشعرون أحيانا أن مصيرهم المهني بين يدي مديرهم، في حين نسجل أن نسبة 13.33% من عينة الباحثين الذي يشعرون وأن مصيرهم المهني بين يديه، أما النسبة الباقية 3.33% لا يشعرون وكأن مصيرهم المهني بين يديه.

من خلال النتائج المتحصل عليها نرى بأن المدير أحيانا ما يلجأ إلى اتخاذ قرارات في حق موظفي عقود ما قبل التشغيل دون الرجوع إلى آرائهم أو علمهم بذلك، وقد يكون هذا لأسباب كثيرة منها نقص في كفاءة وأدائهم الوظيفي أو عدم تلبيةهم للأوامر والمهام الموكلة إليهم من قبل مشرفيهم (مديرهم). بالإضافة عدم ثقة المدير بموفيه (عقود ما قبل التشغيل) وذلك لقلّة خبرتهم المهنية وكمية الأخطاء التي يقعون فيها مما تؤثر على مسيرته وطبيعة سير العمل في المؤسسة.

-الجدول رقم 19: يوضح امتلاك الموظفين حق الاعتراض أو النقد أثناء العمل.

النسبة	التكرار	الإجابة
10%	3	نعم
90%	27	لا
100%	30	المجموع



نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه أن نسبة 90% من عينة المبحوثين لا يملكون حق الاعتراض أو النقد كونهم ليست لديهم خبرة بالعمل كما أن عملهم مؤقت وليس دائم، في حين نلاحظ نسبة 10% الذين يملكون حق الاعتراض أو النقد.

وبناء عليه، فإن موظفي عقود ما قبل التشغيل لا يمتلكون حق النقد أو الاعتراض على ما يتضمنه محتوى عقود تشغيلهم أو على المهام والأوامر الموكلة إليهم أو الصلاحيات المتعلقة بالمناصب التي يشغلونها لعدم وجود بنود واضحة بهذه العقود، بالإضافة إلى أن مدة عملهم مؤقتة وليست لديهم خبرة مهنية مسبقة.

مناقشة نتائج الفرضية الثالثة: الأبعاد الاجتماعية والنفسية لموظفي عقود ما قبل التشغيل

وتأثيرها على الهوية التنظيمية.

من خلال تحليلنا لجدول الفرضية الجزئية الثالثة توصلنا إلى جملة من النتائج:

- ضغوط العمل التي يتعرض إليها الموظف داخل المنظمة أو المؤسسة التي يعمل بها، تأخذ شكل قيود أو فرص أو متطلبات يترتب عنها حدوث أثار جسمية أو نفسية أو سلوكية التي تؤثر عليه أثناء قيامه بالعمل، وهذا ما تم توضيحه الجدول رقم 17 حيث قدرت النسبة بـ73.33%.
 - تم التوصل من خلال النتائج الميدانية أيضا أن غالبية أفراد العينة يشعر وكأنه مقيد في عمل وهذا ينعكس عليه بصورة سلبية، فعدم ترك الحرية له في أدائه للعمل تجعل الفرد يشعر بالاغتراب حيث يصاحبه توتر واضطراب نفسي والخوف من فقدان العمل، والرجوع إلى البطالة من جديد، بالإضافة إلى انفراد الرؤساء بالسلطة وغياب الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين، إذ يستحوذ الرؤساء على السلطة التسيير واتخاذ القرارات وما على المرؤوسين سوى تنفيذها.
 - كذلك تم التوصل من خلال النتائج السابقة بأن الموظف باعتباره مؤقت وليس دائم ولا يملك خبرة مهنية مسبقة لهذا ليس لديه الحق في الاعتراض أو النقد في أي قرار يخص المؤسسة أو المنظمة، وهذا ما تم توضيحه في الجدول رقم 19 حيث قدرت النسبة بـ90%.
- من خلال مناقشة النتائج وتحليلها نستنتج أن الأبعاد الاجتماعية والنفسية لها تأثير كبير على الهوية التنظيمية لموظفي ما قبل التشغيل، وبهذا يمكن القول بأن الفرضية الجزئية الثالثة تحققت.

خلاصة الفصل:

بعد ما تم التعرض في هذا الفصل إلى المنهج المعتمد عليه في هذه الدراسة وكيفية اختيار العينة وكذا مختلف الأدوات المستخدمة كالمقابلة والاستمارة والتعرف على مجالات الدراسة. وكذا النتائج المتحصل عليها بعد تطبيق تلك الأدوات على الحالات مع تحليلها ومناقشتها.

الاستنتاج العام:

من خلال تناولنا الجانب النظري والتطبيقي المتعلق بموضوع دراستنا والذي يتمحور حول الهوية المهنية لموظفي ما قبل التشغيل وأثرها على الاستقرار الوظيفي لدى مركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية الطارف. وقد قادنا هذا إلى طرح التساؤل التالي: ما أثر الهوية المهنية لموظفي ما قبل التشغيل على الاستقرار الوظيفي بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية الطارف؟

وبدور هذا التساؤل الرئيسي قادنا وتفرع إلى ثلاث تساؤلات جزئية وهي كالآتي:

التساؤل الفرعي الأول : ما طبيعة العلاقة التي تربط الشخصية السلبية لموظفي ما قبل

التشغيل وعملية الرضا الوظيفي بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية الطارف؟ حيث تم الإجابة على هذا التساؤل من خلال الأخذ جملة من الأسئلة التي تخدم هذا الجانب. حيث كانت الإجابة على هذه الأسئلة تؤكد على انخفاض درجة الرضا الوظيفي لموظفي عقود ما قبل التشغيل كما وسبق أن ذكرنا في التحاليل السابقة ويرجع ذلك إلى أن الموظف لا يشعر بالارتياح ولا بالاندماج في العمل بالإضافة إلى الأجر التي لا تلبي احتياجاته ولا يكافئ مجهوداته في العمل ولا يحص على حقوق مساوية للموظفين الدائمين كما أنه لا يستفيد من منصب عمل يناسب مؤهلاته وتخصصه العلمي والذي يساعده في اكتساب خبرات فعلية، وكل هذا يؤثر سلبا على موظفي ما قبل التشغيل وتجعله غير مستقر مما يدل على عدم وجود الرضا الوظيفي. وهذا ما دعانا إلى الاستنتاج الآتي والإجابة على التساؤل الفرعي الأول: أنه ليس هناك علاقة تربط بين الشخصية السلبية لموظفي ما قبل التشغيل وعملية الرضا الوظيفي بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية الطارف.

أما التساؤل الفرعي الثاني: هل تؤدي الشخصية السلبية لموظفي ما قبل التشغيل إلى حالة

من عدم المشاركة في اتخاذ القرار بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية الطارف؟ حيث أخذت مجموعة من الإجابات كجملة من التساؤلات التي تخدم هذا الجانب. حيث توصلنا إلى أن المتعاقد لا يشعر بالاستقرار ولا بالمسؤولية في العمل، وهذا نظرا للضغوطات المهنية

المتواصلة والعلاقات المتردية بين المدير والموظف، عدم التخطيط، ضعف صياغة القوانين ظروف العمل الغير المناسبة،كلها تؤدي إلى عدم المشاركة في اتخاذ القرارات.

وهو ما سمح لنا بالقول والإجابة على التساؤل الفرعي الثاني: بأن الشخصية السلبية لموظفي ما قبل التشغيل تؤدي إلى حالة من عدم المشاركة في اتخاذ القرار بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية الطارف.

في حين أن التساؤل الفرعي الثالث جاء كالاتي: ما هي الأبعاد الاجتماعية والنفسية لموظفي ما قبل التشغيل والتي تؤثر على الهوية التنظيمية للموظفين بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية الطارف؟

وكانت حصيلة الإجابات لهذا التساؤل كالاتي: وهو أن الموظف المتعاقد يتعرض لمضايقات أثناء أدائه لعمله،بالإضافة إلى المعاملة السيئة التي يتلقاها من زملائه ومن رؤسائه بالعمل وعدم وجود قانون واضح يلزم المؤسسات بالإدماج تجعله عرضة لاضطرابات نفسية كالخوف والقلق طيلة فترة العقد.

مما استدعانا في الأخير للإجابة على التساؤل الفرعي الثالث كالاتي: تؤثر الأبعاد

الاجتماعية والنفسية لموظفي ما قبل التشغيل على الهوية التنظيمية للموظفين بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية الطارف.

ومما سبق ذكره يمكننا القول ويمكننا الإجابة عن التساؤل الرئيسي بالقول أن الهوية المهنية

لموظفي ما قبل التشغيل تؤثر وبشكل كبير على الاستقرار الوظيفي بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية الطارف.



خاتمة



خاتمة:

حاولنا قدر الإمكان في هذه الدراسة الالتزام بخطوات البحث العلمي والسير وفق القواعد والخطوات الأكاديمية حتى تكون نتائج الدراسة معبرة عن الواقع الامبريقي. فبعد جرد التراث النظري والقراءة المستفيضة لما توفر لدينا من دراسات سابقة عن متغيرات الدراسة، تم تحديد إشكالية البحث وصياغة الفرضيات التي نزلنا بها إلى الميدان مستخدمين مجموعة من التقنيات لجمع البيانات التي تتلاءم مع المنهج الذي اعتمده لرصد هذه الظاهرة، وبعد جمع المعطيات الامبريكية تمت ترجمتها إلى نسب مئوية بغية تحليلها وتفسيرها للخروج بنتائج تمكننا من الإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة الذي يبحث عن أثر الهوية المهنية لموظفي ما قبل التشغيل على الاستقرار الوظيفي بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية الطارف، إذ كان الهدف من اختيارنا لهذه الدراسة تقييم برنامج عقود ما قبل التشغيل وإرساء قواعد الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة وبعد العرض المفصل لنتائج الفرضيات الجزئية للدراسة، تبين لنا أن برامج التشغيل المعتمد عليها يعتبر حولا مؤقتة للبطالة وليست حلول نهائية وكثيرا ما يتم اعتماد هذه البرامج بطريقة غير مدروسة ودون الأخذ بعين الاعتبار الجوانب الإنسانية والاجتماعية إضافة إلى أن الحقوق المستفاد منها في ظل هذه السياسات التشغيلية لا تساهم في تحقيق الاستقرار الوظيفي وما يؤكد ذلك الضغط الذي يعيشه المتعاقد طيلة مدة العقد والمصير المجهول الذي يؤول إليه الفرد إضافة إلى المعاملة السيئة والمنحة التي لا تلبى جميع حاجاته والتزاماته تجاه أسرته، فعلى الدولة الجزائرية بذل قصارى جهدها في التخلي على مثل هذه البرامج المؤقتة والعمل على توفير مناصب عمل دائمة نتيجة عدم تحقيقها للاستقرار الوظيفي للموظف والاستفادة من الكفاءات التي تزخر بها فهي تمتلك إمكانيات مادية تمكنها من توفير مناصب عمل دائمة وأن تبتعد عن الحلول المؤقتة التي لا تحقق استقرار خاصة حاملي الشهادات الجامعية الذين يرغبون في الحصول على منصب عمل لإبراز قدراتهم بعد سنوات من الجهد المبذول في تكوينهم الجامعي والحصول على أجر يحقق لهم كافة متطلباتهم وكذا تحقيق الاستقرار الوظيفي.

خاتمة

هذه الدراسة كشفت على جانب معين حول حقيقة الاستقرار الوظيفي لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل، أملين أن تكون مفتاح لدراسات أخرى مستقبلية أكثر دقة وإيضاح. ويبقى السؤال المطروح: إلى أي متى سيعاني الشاب الجزائري من عقود الاستعباد؟



قائمة المصادر والمراجع



قائمة المصادر والمراجع

المراجع باللغة العربية:

المعاجم:

- 1- ابن منظور، لسان العرب، ط3، المجلد 15، دار صادر للطباعة والنشر، بيروت، 2004.
- 2- ابن منظور، لسان العرب، ط1، المجلد 2، دار الفكر للطباعة والنشر، بيروت، 2008.
- 3- المنجد في اللغة والإعلام، ط45، دار المشرق، بيروت، 2012.
- 4- أنطوان نعمة وآخرون، المنجد في اللغة العربية المعاصرة ، ط 2، دار المشرق بيروت، 2001

5- أحمد بن محمد بن علي المقرئ الفيومي 546، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير للرافعي، دار المكتبة العلمية، بيروت.

الكتب:

- 6- إبراهيم بدر شهاب الخالدي، معجم الإدارة، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
- 7- جمال الدين عبد الناصر، المعجم الاقتصادي، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- 8- حامد عباس مخيف المعموري، عارف وحيد إبراهيم الخفاجي، مناهج البحث العلمي، ط1، دار المنهجية للنشر والتوزيع، عمان، 2016.
- 9- حسن عبد الباسط، قواعد البحث الاجتماعي، د ط، دار المعرف، القاهرة، 1990.
- 10- خضير كاظم حمود، ياسين كسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية ، ط2، دار المسيرة، عمان، 2009.
- 11- كلود دوبار، ترجمة: رندة بعث ، أزمة الهويات (تفسير وتحول)، ط1، المكتبة الشرقية، بيروت-لبنان، 2008.
- 12- طلعت إبراهيم لطفي، علم الاجتماع التنظيم، دط، مكتبة غريب، مصر، 1975.
- 13- محمد مسلم، مدخل إلى علم النفس العمل، دار قرطبة، الجزائر، 2007.
- 14- معن خليل عمر، مناهج البحث في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2004.
- 15- منصور فهمي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، ط3، دار الشعب، القاهرة، دسنة.
- 16- موريس أنجرس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبية، الجزائر، 2004.

قائمة المصادر والمراجع

17-هاني الجزار، أزمة الهوية والتعصب (دراسة في سيكولوجية الشباب)، ط1، هلا للنشر والتوزيع، الجيزة، 2011.

الرسائل الجامعية:

18-رندة شاوي، واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة، مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد دباغين سطيف02، سطيف-الجزائر، 2016.

19-فاتح جبلي، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، تخصص تنمية وتسيير موارد بشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006.

20-كاري نادية، العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، قسم العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2012.

21-كوسة بوجمعة، سياسة التشغيل في الجزائر (عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع، كلية الأداب والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2006.

المجلات والمجلات:

22-جاسم رحيم عذاري، مجيل دواي إسماعيل، أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية، العلوم الاقتصادية، العدد الثالث والثلاثون، المجلد التاسع، 2013.

23-يعقوب سالم، زرفة بولقواس، الهوية المهنية وأخلاقيات العمل في مؤسسة الجزائرية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع بجامعة الوادي، الجزائر، 2018.

منشورات:

24-حميد ناصر الرزي، مفهوم العمل في الإسلام وأثره في التربية الإسلامية، منشورات دائرة الثقافة والإعلام، الشارقة، 1998.

جرائد:

25-عبد العزيز بلخادم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 22، 2008.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع باللغة الأجنبية:

26-Brigitte glassner,Accueillir pour intégrer,mémoire présente en vue de l'obtention du diplôme de cadre de sante,centre hospitalier universitaire de Besançon,2004-2005.

27-Catherine Larouche , le développement de l'identité professionnelle des infirmiers,étude présente a l'université du Québec,2012.

28-Robert Holcman,Elément structurant de l'organisation du travail,thèse de doctorat de science de gestion présente par,CNAM,2006.



قائمة الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع

الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل:



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل

بعنوان:

الهوية المهنية لموظفي ما قبل التشغيل وأثرها على الاستقرار الوظيفي
دراسة ميدانية بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية الطارف

الأستاذ المشرف :

إعداد الطالب(ة):

سامية نموشي
عمر عبد العزيز بن حليلة

أخي أختي...

في إطار الإعداد لمذكرة التخرج ماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل نطلب منكم التعاون لإتمام هذه الدراسة ميدانيا. وهذا من خلال حرصكم على ملاءمة الاستمارة بكل صراحة وموضوعية مع العلم أنها لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

السنة الجامعية : 2019 / 2020م

قائمة الملاحق

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1 -الجنس: ذكر أنثى
- 2 -السن:
- 3 -الحالة العائلية: أعزب (ة) متزوج (ة)
- أرمل(ة) مطلق (ة)
- 4 -المستوى الدراسي:
- ثانوي لامعي
- 5 -سنة التخرج:
- 6 -تاريخ بداية العقد في العمل:

المحور الثاني:

- 7 -هل أنت مرتاح في عملك؟
- نعم لا
- 8 -هل أنت مندمج في الوسط العملي؟
- نعم لا
- 09 -هل اكتسبت معارف وخبرات جديدة؟:
- نعم لا
- 10 - هل أنت راض عن الأجر الذي تتقاضاه؟:
- نعم لا
- 11 - هل يكافئ الأجر مجهودك في العمل؟:
- نعم لا

قائمة الملاحق

12 - هل تعتقد بأنك في المكان المناسب الذي يتلاءم مع تخصصك ومؤهلك العلمي؟:

نعم لا

المحور الثالث:

13 - هل تشعر بالاستقرار في مؤسسة العمل؟

نعم لا

14 - كيف تقيم عملية اتخاذ القرارات في مؤسسة عملك؟

مقبولة مقبولة جدا غير مقبولة

15 - في إطار قيامك بعملك، هل تشعر بأنك تتمتع بمسؤولية حقيقية؟

نعم لا

16 - ما هي العوامل المؤدية لزيادة فاعلية برنامج عقود ما قبل التشغيل؟

الخبرة الكفاءة الشهادة

المحور الرابع:

17 - هل تمارس عليك ضغوطات مهنية من طرف مرؤوسيك؟

نعم لا

18 - ما الذي يثير قلقك أثناء ممارسة مهامك في العمل؟

.....
.....
.....

19 - هل أنت متخوف من فقدان العمل؟

نعم لا

20 - هل البطالة هي التي أرغمتك على التسجيل في برنامج عقود ما قبل

التشغيل؟ نعم لا

قائمة الملاحق

21 - هل سبق وان أشعرك مديرك بالعمل أن مصيرك المهني بين يديه؟

نعم لا أحيانا

22 - أثناء ممارسة مهامك في العمل، هل تملك حق الاعتراض أو النقد؟

نعم لا أحيانا

ملاحظة: إذا توجد لديك أية إضافات يمكن أن تخدم الدراسة أرجو أن تقدمها في

هذه الأسطر

.....

.....

.....

الشكر على الوقت والجهد المخصص من طرفكم لتعبئة هذه الاستمارة والتفاعل

الجيد مع الموضوع.