



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministry of Higher Education and Scientific Research

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريش

University of Mohamed El Bachir El Ibrahimi - Bordj Bou Arreridj

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

Department of Social Sciences

قسم العلوم الاجتماعية

رقم التسجيل: الرقم التسلسلي:

الموضوع:

اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص في الجزائر

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

أ.د. زرواتي رشيد

إعداد الطالبة:

عربي سمية

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة	الجامعة الأصلية
عبد الرحمان بوقفة	أستاذ	رئيس اللجنة	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريش
رشيد زرواتي	أستاذ	مشرفا ومقررا	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريش
فتيحة خباش	أستاذ محاضراً	عضو مناقش	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريش
سميحة يونس	أستاذ	عضو مناقش	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريش
بوجمعة كوسة	أستاذ	عضو مناقش	جامعة سطيف 02
محمد غزالي	أستاذ	عضو مناقش	جامعة سطيف 02

السنة الجامعية: 2025-2024/1446-1445



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



Ministry of Higher Education and Scientific Research

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريش

University of Mohamed El Bachir El Ibrahimi - Bordj Bou Arreridj

Faculty of Social Sciences and Humanities

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

Department of Social Sciences

قسم العلوم الاجتماعية

..... الرقم التسلسلي:

..... رقم التسجيل:

الموضوع:

اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص في الجزائر

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

أ.د. زرواتي رشيد

إعداد الطالبة:

عربي سمية

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة	الجامعة الأصلية
عبد الرحمان بوقفة	أستاذ	رئيس اللجنة	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريش
رشيد زرواتي	أستاذ	مشرفا ومقررا	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريش
فتيحة خباش	أستاذ محاضراً	عضو مناقش	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريش
سميحة يونس	أستاذ	عضو مناقش	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريش
بوجمعة كوسة	أستاذ	عضو مناقش	جامعة سطيف 02
محمد غزالي	أستاذ	عضو مناقش	جامعة سطيف 02

السنة الجامعية: 2025-2024/1446-1445



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

(المجادلة: 11)





«مَنْ تَعَلَّمَ عِلْمًا فَلْيُدَقِّقْ فِيهِ لئلا يضيعَ دقيقُ العلمِ»

الإمام الشافعي

واعلم أنك لا تشفي العلة ولا تنتهي إلى تلج اليقين حتى:
تتجاوز حد العلم بالشيء مجملا إلى العلم به مفصلا
وحتى لا يقنعك إلا النظر في زواياه، والتغلغل في مكانه
وحتى تكون كمن تتبّع الماء حتى عرف منبعه
وانتهى في البحث عن جوهر العود الذي يُصنع فيه
إلى أن يعرف منبته ومجرى عروق الشجر الذي هو منه

عبدالقاهر الجرجاني

شكر وعرfan

إلهي عَلَى كَلِّ الْأُمُورِ لَكَ الْحَمْدُ *** فَلَيْسَ لِمَا أُؤْتِيَتْ مِنْ نِعْمٍ حَدٌّ
لَكَ الْأَمْرُ مِنْ قَبْلِ الزَّمَانِ وَبَعْدَهُ *** وَمَا لَكَ قَبْلَ كَالزَّمَانِ وَلَا بَعْدُ

الحمد لله الذي ثبت الإرادة، وقوى العزيمة، وأسدل الرضى وأتم علي نعمته

وما ختم جهد إلا بفضله، أسأله أن يكون هذا السعي شفيعا لي يوم ألقاه

أتقدم بجزيل شكري وامتتاني لأستاذي المشرف «رشيد زرواتي» على كل التوجيهات والإرشادات والنصائح التي قدمها لي من خبرته الواسعة واجتهاداته العلمية في مجال المنهجية، فقد كان لي خير ناصح ومعين مع خالص احترامي لتعاونيه وصبره معي طيلة سنوات انجاز هذا العمل، وأسأل الله أن يبارك علمك وعملك ويجزيك كل الخير عني أستاذي الفاضل

كما أتقدم بخالص الشكر والامتنان لعمي سمير عربي الذي أشرف وساهم في إخراج هذا العمل بكل إتقان وتميز

كما أتوجه بكل عبارات الشكر والتقدير لأستاذي كوسة بوجمعة الذي رافقني بنصحه وتوجيهه طيلة إنجاز هذا العمل ولم يبخل علي أبدا بجهدته ووقته

كما أتوجه بالشكر الجزيل للسادة أعضاء لجنة المناقشة لقبولهم مناقشة وتقييم هذا العمل

كما أتقدم بخالص شكري وامتتاني لجميع أساتذة وإداريي جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعرييج على كل ما قدموه لي من دعم وتسهيلات لإتمام أطروحتي

كما لا يفوتني أن أشكر الطاقم البيداغوجي والإداري وجميع إطارات جامعة محمد لمين دباغين سطيف - 2 - على جميل الاستقبال وكل التسهيلات المقدمة خدمة للبحث العلمي وعلى رأسهم مدير الجامعة البروفيسور «قشي الخير»

بالإضافة إلى شكري الكبير لجميع أفراد عينة الدراسة الذين منحوني الكثير من وقتهم، لتكون النتائج أكثر فعالية

زملائي في الدفعة لا يمكن أن أنسى دعمكم لي من تشجيع وتحفيز فلكم مني كل الود والحب، رضي الله عنكم وأرضاكم جميعا

خاص شكري و امتتاني لكل من ساهم في و ساعد في اتمام هذا العمل من قريب أو بعيد، أسأل الله أن يجزيكم عني خير الجزاء

يا من لهم فضل علي سابق * شكركم حق علي واجب

إهداء خاص

إلى رفيق الدروب الجميلة وسند قلبي المتين واستثنائي الجميل في الحياة الدنيا أخي الحبيب الراحل
«أيوب عربي»

رحمه الله ورضي عنه وأرضاه في جنته قد كنت لي عوناً أشدُّ به أزرِي وكنت لنصري خيرَ مُعْتَمِدٍ،
يا خير أخ جُمِعَتْ ضُرُوبُ الحُسْنِ فِيهِ وَكَانَتْ فِيهِ لِلحُسْنَى فُنُونُ

2023/04/09

إلى زميلي و أخي في العمل الإغاثي التطوعي الصحفي الشهيد «عاصم عدلي البرش» شهيد معركة
طوفان الأقصى الذي شجعني لإتمام هذا العمل ومضى في سبيل الله راحلا

2023/11/21

«لولاكما لم يكتمل هذا العمل»

أهدي هذا العمل إلى

* إلى أرواح شهداء معركة طوفان الأقصى

* إلى الثابتين في أرض العزة غزة من صانوا كرامة الأمة، أهل الفكرة والعقيدة الراسخة وكل المرابطين على
الثغور والمقاومين من صفوة النخبة وجنود الأنفاق مجاهدي رفح وجباليا والشجاعية وزوجات الشهداء وعلى
رأسهم « إيناس هنية» من شعب الجبارين « ومابدلوا تبديلا»

* إلى سر توفيقِي ومن علماني الصبر والمثابرة والاحتساب ورافقني دعائهما طيلة عملي هذا
«والدي العزيز» و «أمي الغالية»

* إلى الأحبة الذين بذلوا جهدا في مساعدتي وإخوتي «هبة، منار، عبد الرحيم، سارة، بشرى، إدريس»
* إلى الطيبين الذين رافقوني بتشجيعهم من أهلي «آل عربي» جميعا جدتي مسعودة رحمها الله، أعمامي،
زوجات أعمامي، عماتي وعمتي فتيحة رحمها الله

* إلى الصديقات المشجعات ومعلمي وأساتذتي ومشايخي وكل من علمني حرفا طيلة مسيرتي الدراسية والعلمية
* إلى من زرعوا التفاؤل والأمل في دروبي دوما:غادة عبد الناصر جبر عوض الله، حنان إم الزوز حازم،
رولا فتح الله، آلاء عاطف غيث

* إلى جميع أعضاء جمعية غيث و أيادي الخير لخدمة وترقية المجتمع والبركة الجزائرية

سمية عبد الحميد ساعد عربي

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
6	شكر وعران
10	1 - قائمة الجداول
12	2 - قائمة الأشكال
14	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: موضوع الدراسة	
20	1 - إشكالية الدراسة
22	2 - أهمية الدراسة
23	3 - أسباب اختيار موضوع الدراسة
24	4 - أهداف الدراسة
24	5 - ضبط مفاهيم الدراسة
35	6 - الأصول الفكرية لموضوع الدراسة:
48	7 - الدراسات السابقة
81	8 - فرضيات الدراسة
83	9 - نموذج الدراسة
الفصل الثاني: الاتجاهات	
85	تمهيد
86	1-التطور التاريخي لمفهوم الاتجاهات
87	2- الفرق بين الاتجاهات وبعض المفاهيم
90	3-خصائص الاتجاهات
91	4-أهمية الاتجاهات
93	5-أنواع الاتجاهات
95	6-وظائف الاتجاهات
97	7-مكونات الاتجاهات
99	8-عناصر الاتجاهات
100	9-شروط تكوين الاتجاه

100	10-مراحل تكوين الاتجاهات
103	11-العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات
105	12-نظريات الاتجاهات
108	13-قياس الاتجاهات
114	14-نماذج تشكيل الاتجاهات
118	15-طرق واستراتيجيات تغيير وتعديل الاتجاهات
123	16-العلاقة بين الاتجاهات والعمل
125	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: سوسيولوجيا تطور العمل في الجزائري	
127	تمهيد
128	1-نشأة وتطور فكرة العمل
133	2-قيم العمل
135	3-ضغوط العمل
139	4-مراحل تطور قانون العمل في الجزائر
151	5- العمل حسب السوسيولوجيا
154	6- العمل في المجتمع الجزائري
157	7- سوسيولوجيا التحول في المجتمع الجزائري
164	8-نشأة ومراحل تطور علم الاجتماع العمل في الجزائر
180	9- سوق العمل والجامعة
188	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: سوسيولوجيا القطاع الخاص بالجزائر	
190	تمهيد
191	1- تاريخ نشأة وظهور القطاع الخاص بالجزائر
196	2-مراحل تطور القطاع الخاص بالجزائر
201	3- تصنيفات القطاع الخاص
202	4- شروط نمو ونجاح القطاع الخاص
205	5- دور القطاع الخاص في تحقيق التنمية
208	6- أهداف القطاع الخاص
208	7- تقييم القطاع الخاص بالجزائر
210	خلاصة الفصل

الجانب الميداني

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

213	تمهيد
214	1 - إطار الدراسة
214	2 - المنهج المستخدم
216	3 - مجالات الدراسة
225	4 - أدوات وتقنيات جمع المعطيات
241	5 - العينة
257	خلاصة الفصل
الفصل السادس: اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص، بميدان الدراسة	
259	تمهيد
260	أولاً: عرض البيانات الميدانية
303	ثانياً: عرض نتائج البحث
310	ثالثاً: مناقشة نتائج البحث
310	أ- مناقشة نتائج البحث في ضوء الفرضيات
323	ب- مناقشة نتائج البحث في ضوء الدراسات السابقة
325	ج- مناقشة نتائج البحث في ضوء الأصول الفكرية لموضوع الدراسة
326	د- مناقشة نتائج البحث في ضوء أهداف موضوع البحث
328	خلاصة الفصل
329	خاتمة
332	قائمة المصادر والمراجع
353	الملاحق
397	ملخص الدراسة

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	ملخص الدراسات السابقة الجزائرية	48
02	ملخص الدراسات السابقة العربية	58
03	ملخص الدراسات السابقة الأجنبية	75
04	اتجاهات الأمريكيين نحو أبناء الشعوب الأخرى	109
05	مقياس ليكرت	111
06	توزيع المجال البشري للدراسة	224
07	محاور استمارة البحث	229
08	صدق المحتوى للإستبيان.	231
09	محك قبول معامل صدق المحتوى	234
10	معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة وبين درجات البعد المنتمية له.	236
11	معاملات الارتباط بين درجة كل بعد المنتمية له والدرجة الكلية للمقياس	237
12	نتائج إختبار Ttest لدراسة الفروق بين متوسطات المجموعات الطرفية (الأربعي الأعلى، الأربعي الأدنى).	238
13	نتائج ثبات الإستبيان بإستخدام طريقة التجزئة النصفية.	239
14	ثبات الإستبيان Reliability Statistics	239
15	نتائج ثبات الإستبيان ككلفي حالة حذف درجة المفردة. Item-Total Statistics	240
16	أهم الوسائل المستعملة في المعالجة الإحصائية.	241
17	توزيع عينة الدراسة حسب الكليات	243

246	يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	18
247	توزيع عينة الدراسة حسب فئات السن	19
248	توزيع عينة الدراسة حسب متغير التخصص الجامعي	20
249	عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية	21
250	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاقتصادية.	22
251	علاقة النوع (الجنس) بالتخصص الجامعي	23
252	علاقة النوع (الجنس) بفئات السن.	24
254	علاقة النوع (الجنس) بالحالة العائلية	25
255	علاقة النوع (الجنس) بالحالة الاقتصادية	26
261	تعيين الإتجاه حسب مقياس ليكرت	27
262	الإحصاء الوصفي وتحليل فقرات المحور الثاني للمقياس { توجهات خريجي الجامعة نحو القيم الاجتماعية السائدة بالقطاع الخاص.}	28
274	الإحصاء الوصفي وتحليل فقرات المحور الثاني للمقياس { توجهات خريجي الجامعة نحو مدى ملائمة التكوين الجامعي لوظائف القطاع الخاص.}	29
283	الإحصاء الوصفي وتحليل فقرات المحور الثالث للمقياس { توجهات خريجي الجامعة نحو ظروف العمل بالقطاع الخاص.}	30
295	الإحصاء الوصفي وتحليل فقرات المحور الثالث (توجهات خريجي الجامعة نحو الحوافز المالية بالقطاع الخاص)	31
300	ترتيب الأبعاد حسب المتوسطات والأوزان النسبية	32

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	أهم المقاربات النظرية المفسرة للاتجاهات	36
02	هرم ماسلو للاحتياجات الإنسانية	38
03	النموذج التصوري للدراسة	83
04	وظائف الاتجاهات	96
05	مكونات الاتجاهات	115
06	النموذج أحادي الأبعاد	116
07	صورة بالقمر الصناعي لجامعة محمد لمين دباغين سطيف2	219
08	الهيكل التنظيمي لجامعة محمد لمين دباغين سطيف2	220
09	تمثيل عينة الدراسة حسب متغير الجنس (النوع)	246
10	عينة الدراسة حسب متغير فئات السن	247
11	عينة الدراسة حسب متغير التخصص الجامعي	248
12	عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية:	249
13	تمثيل عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاقتصادية	250
14	علاقة النوع (الجنس) بالتخصص الجامعي	251
15	علاقة النوع (الجنس) بفئات السن.	253
16	يبين علاقة النوع (الجنس) بالحالة العائلية	254
17	علاقة النوع (الجنس) بالحالة الاقتصادية	255

مقدمة الأطروحة

إن المشاكل الاقتصادية والاجتماعية للجزائر في مطلع التسعينيات، أصبحت معروفة ولو ظاهريا، كإنخفاض أو نقص الادخار، زيادة البطالة المديونية الخارجية وتكاليف خدماتها التطهير المالي، إعادة الهيكلة سواء في القطاع الفلاحي أو الصناعي، آثار برنامج التعديل الهيكلي، الخوصصة والانتقال إلى اقتصاد السوق وكل ما تعنيه المرحلة الانتقالية من صعوبات ومشاكل. ولقد اتفق معظم الاقتصاديين المختصين في شؤون العالم الثالث ولفترة طويلة، على أن القطاع العام يعتبر القوة الرئيسية والركيزة الأساسية للتنمية الاقتصادية لهذه المجتمعات. فحتى في الدول الرأسمالية، فإن القطاع العام وبفضل تنظيمه وإدارته وأسلوب تسيير وحداته وزيادة فائضه يؤثر إيجابيا على القطاع الخاص، الذي ينمو مع نمو القطاع العام بفضل ما يقدمه له من خدمات ضرورية. لكن هذا لا بد أن يكون مشروط في الدول النامية بأن يزيد الإنتاج ورأس المال في القطاع العام بسرعة تفوق سرعته في القطاع الخاص، أي أن أساس التراكم يجب أن تكون قاعدته القطاع العام. إن الظروف التي تمت فيها الإصلاحات في الجزائر في بداية الثمانينيات وحتى نهايتها، كان القطاع الخاص فيها قد تحصل على قوة اقتصادية وسياسية. نظرا لعدة عوامل مساعدة والتي سمحت له بأن ينمو بسهولة، هذه القوة أصبحت بحاجة إلى محيط اقتصادي واجتماعي وسياسي جديد يمكنها من إعادة الإنتاج الموسع للرأسمال. إن التحسينات التي طرأت على القطاع الخاص في العقدين الأخيرين، ساهمت في تبين قوته الاقتصادية خصوصا عندما حظي باهتمام موسع من الجهات الرسمية، وصدور القوانين الخاصة بالاستثمار الخاص سواء المحلي أو الأجنبي. وما تبعها من جملة إصلاحات كإعادة النظر في الميثاق الوطني، وانبثاق الميثاق الوطني الجديد لسنة 1986 الذي كان أكثر ميولا إلى الليبرالية والقطاع الخاص. في مقابل سياسة العجز والفشل التي وصل إليها القطاع العام بعد تطبيق سياسة إعادة الهيكلة واستقلالية المؤسسات والشروع في خوصصة مؤسساته وإعادة النظر في التعاونيات الفلاحية. وما شملته من إعادة النظر في تنظيم عمل الغرفة الوطنية للتجارة، وإلغاء قانون احتكار الدولة للتجارة الخارجية. وكل السياسات التي انتجتها الدولة بإعطاء المزيد من التحفيز والتشجيع للقطاع الخاص الوطني، وتنظيم سوق العمل وإشراك الجامعة كمؤسسة فاعلة في هذا المشروع من خلال الشراكات والتعاون الدائم بين مؤسساتها ومؤسسات القطاع الخاص. وذلك من خلال توجيه مخرجاتها من الطلبة الجامعيين للعمل فيه.

إن تضافر الجهود بين الجامعة والقطاع الخاص ساهم بشكل كبير في تقليص فجوة البطالة التي عانت منها الدولة لسنوات، وفتح آفاقا واسعة أمام الخريجين للاستثمار وشجعهم على المقاوالتية وإنشاء المزيد من المؤسسات المتوسطة والصغير من جهة، ومن جهة أخرى زاد من ميزة التنافسية بين خريجي الجامعة وأفسح المجال للمزيد من الابتكار والإبداع والتميز للمشاريع الريادية الشبابية.

إن ما نشهده اليوم من عصرنة وتحول رقمي، وتحديات ورهانات وضغوطات مستمرة أحدثتها الثورة التكنولوجية. وتداعيات الدول المتقدمة المهيمنة بفرضها أنماط تحول خاصة، شملت جميع أبعاد وجوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية للدول والأفراد. ومع هذا التغير والتقدم المستمر والكبير يجد خريج الجامعة نفسه يسير إلى مستقبل مليء بالصراعات والمشاكل، ولا حل أمامه إلا بالعمل من أجل تلبية احتياجاته ومتطلبات أسرته وتحقيق حياة مستقرة وبيئة آمنة، دعامتها السلام النفسي خالية من الصعوبات. والسعي الدائم لادخار والاستثمار لتأمين مستقبل ناجح.

ويعد العمل هو المحرك الأول للإنسان وهدفا لجميع مجهوداته، مرتبطا بخلفية اجتماعية نشأ وتربى عليها منذ الصغر. وقد مر هذا المفهوم بعدة مراحل تطورات وتحولات كبرى، عبر سيرورته التاريخية باعتباره شرطا أساسيا للبقاء وللتطوير والتنمية على الصعيد الشخصي والاجتماعي. فبفضله تتطور المجتمعات والدول ومن خلاله يحقق الإنسان ذاته وطموحاته، ومع ظهور قوانين العمل أصبح العمل هدفا رئيسيا لكل خريج جامعة ومشكلة في أوساط الشباب، ومحل اهتمام متزايد لديهم على جميع الأصعدة. فأصبح البحث عن وظيفة ومنصب عمل قبل التخرج وبعده هو هدف كل طالب وخريج جامعي، خصوصا بعد التدهور الاقتصادي الذي شهدته الجزائر في السنوات الأخيرة وانعكاسه سلبا على الحياة الاجتماعية للأسر والوضع المادي المتردي. وما طرأ على البلاد من تغييرات بعد أزمة الحراك الشعبي ونقشي وباء كوفيد19، وفي ظل العجز التام للقطاع العام من توفير مناصب عمل للخريجين وتجميد مسابقاته، أصبح التوجه إلى العمل في القطاع الخاص حتمية فرضتها معطيات الواقع المعاش، رغم نسبة الوظائف المتاحة فيه إلا أن كثيرا من الجامعات لجأت إلى إبرام اتفاقيات مع هذا القطاع، من خلال احتضانها لمؤسسات المقاوالتية وحاضنات الأعمال وسعيها لتجويد مخرجاتها من يد عاملة يستقطبها القطاع الخاص. بما يتواءم مع خصائصه وفق سياسة منظمة تهدف للإسهام في المستوى الاقتصادي للبلاد.

فوجد خريجو الجامعة اليوم ومن هم على وشك التخرج، أنفسهم مجبرين على التفكير في الاتجاه نحو العمل بالقطاع الخاص كحل مؤقت أو بديل لوضعهم الحالي وهربا من هاجس البطالة. وفي ظل رفض الكثير منهم لفكرة الأجرة وسعيا منهم لتحسين أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية، وكسب المزيد من المال والتخطيط للاستثمار مقارنة بغيرهم ممن يزاولون العمل بالقطاع العام.

وانطلاقا مما سبق ارتكزت دراستنا على " اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص في الجزائر" وفق خطة البحث التالية التي تناولنا فيها جانبين: النظري والميداني أين تم تقسيم الجانب النظري إلى أربعة فصول والجانب الميداني إلى فصلين.

أين اشتمل الجانب النظري على أربعة فصول كالتالي: احتوى الفصل الأول الذي أدرجناه تحت عنوان "الإطار التصوري لموضوع الدراسة" على: إشكالية الدراسة وتساؤلاتها، أهمية الدراسة، أسباب اختيار موضوع الدراسة، ضبط مفاهيم الدراسة، الأصول الفكرية لموضوع الدراسة، الدراسات السابقة وفرضيات الدراسة.

وشمل الفصل الثاني الذي حمل عنوان "الاتجاهات" وتطرقنا فيه إلى: التطور التاريخي لمفهوم الاتجاهات، الفرق بين الاتجاهات وبعض المفاهيم، كما تطرقنا إلى خصائص الاتجاهات، وأهمية الاتجاهات، أنواع الاتجاهات، أيضا بينا وظائف الاتجاهات، مكونات الاتجاهات، كما ذكرنا عناصر الاتجاهات، شروط تكوين الاتجاهات، ومراحل تكوين الاتجاهات، بالإضافة إلى العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات، نظريات الاتجاهات، وبيننا طرق قياس الاتجاهات، نماذج تشكيل الاتجاهات، طرق واستراتيجيات تغيير وتعديل الاتجاهات.

واحتوى الفصل الثالث الذي أدرجناه تحت عنوان "سوسيولوجيا تطور العمل في الجزائر" على: مفاهيم لها ارتباط بالعمل، نشأة وتطور فكرة العمل، كما تطرقنا إلى قيم العمل، ضغوط العمل، قانون العمل في الجزائر. أيضا تطرقنا من خلال هذا الفصل إلى العمل حسب السوسيولوجيا، العمل في المجتمع الجزائري. كما ذكرنا سوسيولوجيا التحول في المجتمع الجزائري بالإضافة إلى نشأة ومراحل تطور علم اجتماع العمل في الجزائر وسوق العمل والجامعة.

أما الفصل الرابع الذي أدرجناه تحت عنوان "سوسيولوجيا القطاع الخاص بالجزائر" والذي شمل عدة عناصر: تاريخ نشأة وظهور القطاع الخاص بالجزائر، مراحل تطور القطاع الخاص بالجزائر، تصنيفات القطاع الخاص، كذلك تطرقنا إلى شروط نمو ونجاح القطاع الخاص، بالإضافة إلى دور القطاع الخاص في تحقيق التنمية، خصائص القطاع الخاص، وأهداف القطاع الخاص.

أما الجانب الميداني فقد قسمناه إلى فصلين: الفصل الأول وهو الفصل الخامس من الدراسة والذي أدرجناه تحت عنوان: "الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية" من خلال التطرق لإطار الدراسة، والمنهج المستخدم، والمجال الجغرافي والزمني والبشري، وشملت الإجراءات المنهجية كلا من: منهج الدراسة أين اتبعنا "المنهج الوصفي"، وعينة الدراسة وخصائصها وكيفية اختيارها وأدوات جمع البيانات: من ملاحظة واستمارة.

أما الفصل الثاني للجانب الميداني والذي هو الفصل السادس والأخير من الدراسة الذي أدرجناه تحت عنوان: "اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص بميدان الدراسة فقد شمل "تحليل وتفسير البيانات الميدانية للفرضيات، ثم عرض النتائج العامة للدراسة ومناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة وأهداف الدراسة استخلاص النتائج العامة وخاتمة عامة، بالإضافة إلى إدراج قائمة المراجع والملاحق مع ملخص للدراسة باللغة العربية وملخصا آخر باللغة الانجليزية.

الجانب النظري

الفصل الأول: موضوع الدراسة

1/ إشكالية الدراسة

2/ أهمية الدراسة

3/ أسباب اختيار موضوع الدراسة

4/ أهداف الدراسة

5/ ضبط مفاهيم الدراسة

6/ الأصول الفكرية لموضوع الدراسة

7/ الدراسات السابقة

8/ فرضيات الدراسة

9/ نموذج الدراسة

1/ إشكالية الدراسة

لقد حظي موضوع العمل باهتمام الكثير من العلماء والمفكرين والباحثين، في مجال سوسولوجيا التنظيم والعمل على مدار عقود من الزمن. باعتباره نشاطا إنسانيا يوميا وسمة مميزة لحياة الفرد وتوجيه سلوكه نحو تحقيق رغباته وحاجاته المختلفة بدأ مع ظهور الإنسان الذي اتخذته كوسيلة لكسب قوت يومه وسد جوعه، ومع مرور الوقت تطورت فكرة العمل من مجرد تصور لإنسان بدائي بسيط يكتفي بما يحصل عليه من مؤونة إلى إنسان تحركه دوافعه وأهدافه وذلك ببذل النشاط البدني والجهد العضلي والفكري الكافي باستخدام التكنولوجيات المتوفرة في عملية اتصال متبادلة مع مختلف أفراد المجتمع.

ولعل ما أحدثته ثورة التصنيع نهاية القرن التاسع عشر من تحولات ونقلات وتغيرات جذرية مست مختلف جوانب الحياة الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية هو ما أسهم في بلورة مفاهيم جديدة لفكرة العمل وظهور عدة حقول علمية ومعرفية مواكبة له منها: علم الاجتماع العمل وعلم اجتماع الصناعي وعلم الاجتماع المؤسسة وغيرها من التسميات التي أحدثت تغييرات شاملة لمفهوم العمل وساهمت في خلق اتجاهات وتصورات مختلفة لدى الأفراد حول العمل وخصائصه وقيمه وشكلت ما يسمى باتجاهات العمل، فأصبح الفرد يختار المهنة التي يمارسها بناء على اتجاهه نحوها وما يمليه عليه سلوكه سواء بالسلب أو الإيجاب.

ومن بين أهم التحديات والرهانات والمشكلات التي تواجه مجتمعنا اليوم هي مسألة إيجاد فرص عمل مناسبة تتوافق مع احتياجات الفرد ومستوى تطلعاته وآماله المستقبلية وانعكاس ذلك ايجابا على الاقتصاد الوطني وتحقيق التنمية الشاملة في مختلف المجالات وجوانب الحياة. ولأن العمل اليوم كمهنة أو وظيفة أصبح لا يصل إليه الفرد إلا من خلال الشهادة التي يحوزها من خلال مساره التكويني، وباعتباره المحرك الرئيسي للاقتصاد وجب علينا التركيز على مخرجات الجامعة ومدى تطابقها مع متطلبات سوق العمل الحالي واحتياجاته. اذ تعد مسألة توجيه الأفراد نحو مناصب عمل تتوافق مع مؤهلاتهم العلمية مسألة بالغة الأهمية وجد معقدة في وقتنا الراهن الذي يشهد اتساعا كبيرا لفجوة البطالة بين أوساط الشباب الجامعي حاملي الشهادات وقلة فرص التوظيف وارتفاع طلبات العمل.

إذ أصبح العمل اليوم هو الذي يحدد قيمة الفرد ومصيره ومكانته في المجتمع بما يحققه له من رضا وتلبية لمختلف حاجياته اليومية والمستقبلية وذلك من خلال الاتجاهات التي يشكلها الفرد نحو العمل، فكلما كان العمل مريحا ومشبعا لحاجات الفرد ومتطابقا مع المؤهلات العلمية التي يحوزها كان اتجاهات الفرد إيجابية نحو منصب العمل ودفعت به إلى النجاح والتقدم مما ينعكس ايجابا على المؤسسة ككل، وكان بعيدا عن الضغوط النفسية والملل الوظيفي والاعترا ب. بينما الفرد الذي يشكل اتجاهها سلبيا نحو عمله ولا يتقبله نجده دائم الشكوى والتذمر وغير راض عن مؤسسته وغير مقتنع بأهمية الشهادة العلمية التي يحوزها باعتبارها لا تتوافق مع منصب عمله الذي يشغله

وتعد الجامعة هي الحاضنة الأولى لمختلف الاتجاهات المتشكلة لدى هذه الفئة من الأفراد باعتبارهم خريجين أشرفت على تكوينهم وتدريبهم من خلال مسار تعليم منظم وممنهج على مدار سنوات من خلال مختلف المقاييس المدرسة والتربصات الميدانية والأيام التكوينية ساهمت في بلورة أفكارهم وتوجيه سلوكهم وتشجيعهم على ولوج سوق العمل والمقاولاتية ونخص بالذكر القطاع الخاص وذلك من خلال مختلف اتفاقيات الشراكة التي تبرمها الجامعة مع مختلف المؤسسات النشطة من تجويد لمخرجاتها بما يتوافق مع متطلبات هذا القطاع.

ان اتجاه خريجي الجامعة نحو العمل في القطاع الخاص هو محصلة لأربعة عوامل رئيسية هي: ظروف العمل والحوافز المادية والقيم الاجتماعية ومتطلبات المهنة.

فظروف العمل هي كل ما يحيط بالفرد داخل عمله من مؤثرات جانبية تستهدف سلوكه وتؤثر على أدائه وتسهم في بناء اتجاهه نحو عمله وزملائه ورؤسائه، أما الحوافز المادية فهي المكافآت المادية والعلاوات التي تقدمها المؤسسة للفرد العامل منها تشجيعا منها له لبذل المزيد من الجهود أو كلما قدم فكرة إبداعية، أما القيم الاجتماعية فهي مختلف العادات والتصورات والسلوكات والصفات المتبادلة بين أفراد العمل والتي تنبعث من حاجاتهم قد يكون الفرد اكتسبها من خلال تنشئته الاجتماعية أو من خلال تفاعله في وسط العمل، أما عامل متطلبات المهنة فهو يتعلق بتوصيف المهنة وما تستوجبه من قدرة جسدية وفطنة وذكاء ومهارة وخبرة ومدى

مطابقتها للشهادة العلمية التي يحوزها خريج الجامعة وهذا ما يشكل الدافع لدى خريجي الجامعة للعمل بالقطاع الخاص ما يقودنا لطرح تساؤل رئيسي مفاده:

- ماهي اتجاهات خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج نحو العمل في القطاع الخاص، بميدان الدراسة؟
- وتندرج تحت هذا التساؤل أسئلة فرعية تتمثل في:
- ماهي اتجاهات خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج نحو القيم الاجتماعية بالقطاع الخاص، بميدان الدراسة؟
- ماهي اتجاهات خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج نحو مدى ملائمة التكوين الجامعي للوظائف في القطاع الخاص بميدان الدراسة؟
- ماهي اتجاهات خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج نحو ظروف العمل في القطاع الخاص بميدان الدراسة؟
- ماهي اتجاهات خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج نحو الحوافز المادية في القطاع الخاص بميدان الدراسة؟

2/أهمية الدراسة:

كون هذا الموضوع يسهم في بناء استراتيجية فعالة وناجحة للجامعة الجزائرية وتتخذة كمنطلق في فهم ودراسة سوق العمل لا سيما وأن علم الاجتماع التنظيم والعمل قائم على التحليل السوسيولوجي للمؤسسة الجزائرية ومختلف التطورات الحاصلة بها ويشجع الخريجين على ولوج عالم المقاولاتية استكمالاً لمشروع وزارة التعليم العالي الذي يهدف إلى:

علمية: تتمثل في معرفة نوع العوامل والمؤثرات الخارجية المكونة لاتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل في القطاع الخاص وكيفية تغييرها أو تعديلها واتخاذ هذه الدراسة كمنطلق علمي للدراسات الاستشرافية.

اجتماعية: تبين لنا هذه الدراسة الخلفية الاجتماعية لخريجي الجامعة ودورها في توجيههم للعمل بالقطاع الخاص ومدى وعيهم بإسهاماتهم كمدخلات بشرية تمتلك معرفة أكاديمية نوعية تسهم في نجاح استراتيجية المتبناة في القطاع الخاص وانعكاس ذلك على الاقتصاد الوطني الجزائري

اقتصادية: معرفة اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل في القطاع الخاص وإحصائهم، لتمكين هذا القطاع من بناء استراتيجية تستهدف اتجاهاتهم وتتوافق مع مؤهلاتهم في ظل قلة فرص التوظيف بالنسبة للقطاع العام، كذلك معرفة مختلف انطباعات هاته الفئة نحو القطاع الخاص ومخاوفها التي تمنعها من العمل فيه.

3/أسباب اختيار موضوع الدراسة

يعد البحث العلمي سلوكا إنسانيا منظما يهدف إلى استقصاء صحة معلومة أو ظاهرة راهنة، أو إيجاد حل لمشكلة متخصصة أو سلوكية اجتماعية تهم الفرد والمجتمع.¹

علمية: -الإلمام والتحكم في أدوات البحث العلمي

-كوننا نمثل هذه الفئة من الخريجين وعلى دراية بانشغالاتها إزاء الجامعة الجزائرية وواقع سوق العمل الراهن وسياسة التوظيف

- الرغبة الشخصية في دراسة الموضوع من منظور سوسيولوجي

عملية: -تزايد عدد خريجي الجامعة وارتفاع نسب البطالة بين الشباب

- إبراز أهمية توظيف خريجي الجامعة كمورد بشري في القطاع الخاص كونهم يملكون معارف مسبقة حول سوق العمل والمقاولاتية

- إبراز أهمية ودور التكوين الجامعي الأكاديمي والتدريب لهذه الفئة من الخريجين وما يكسبهم من خبرة ومهارة مسبقة للعمل بالقطاع الخاص

1 محمد زيان حمدان: البحث العلمي كنظام، دار التربية الحديثة، الأردن، 1989، ص 16.

4/أهداف الدراسة

للوصل إلى نتائج تفسر اشكال الدراسة المطروحة، يسعى الباحث إلى وضع مجموعة من الأهداف تكون بمثابة الشغف العلمي الموجه له في مسار بحثه ويعرف الهدف العلمي على أنه " ما نسعى للوصول إليه مستغلين في ذلك كافة المواد المتاحة لدينا أفضل استغلال ممكن، أي هو السبب الذي من أجله تمت صياغة البحث وكتابته".¹

1-4 الهدف الرئيسي

➤ معرفة اتجاهات خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج نحو مناصب العمل بميدان الدراسة

2-4 الأهداف الفرعية: استنادا لتساؤلات الدراسة المقترحة فإننا من خلال دراستنا الميدانية نهدف للوصول إلى:

- معرفة كيف تسهم القيم الاجتماعية في تشكيل اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص
- معرفة كيف يسهم التكوين الجامعي في تشكيل اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص
- معرفة كيف تسهم ظروف العمل في تشكيل اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص
- معرفة كيف تسهم الحوافز المادية في تشكيل اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص

5/ضبط مفاهيم الدراسة:

تقول الحكمة "وطن نفسك على أن تكون كاتباً حتى تستطيع أن تُدبر أمور العالم كله"²

¹ محمد عبد الفتاح حافظ الصيرفي: البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2001، ص63.
² محرم كمال، الحكم والأمثال والنصائح عند المصريين القدماء، الهيئة العامة لمكتبة الإسكندرية، مصر، الطبعة الثانية، 1998، ص103.

تحظى الكتابة بأهمية بالغة، فمن خلال ما نكتبه فقط نستطيع تصور المعاني وفهم الكلمات في سياقها الاجتماعي والسوسولوجي الذي وجدت لأجله.

وكما يقول المؤرخ اليوناني "كسينوفون" [Xénophon¹ السرعة مطلوبة، ولكن الدقة هي كل شيء] فينبغي على الباحث الاجتماعي أن يتأنى ويلتزم الدقة ويراعي خصوصية المفهوم عند تحديده فهو يعكس مجمل التصورات والأفكار المتأتمية من نظريات سابقة وكبرى في علم الاجتماع، ويحاول إضفاء خبرته الشخصية وفهمه لموضوع بحثه من خلال صياغته للمفاهيم الإجرائية حتى لا يقع القارئ في أدنى شك ويحصل فهم المعنى بالشكل الصحيح.

إذ يعد تحديد المفاهيم مفتاحاً أساسياً لفهم تموقع الدراسة من خلال وضع متغيراتها في سياق علمي أكاديمي، ويقوم بحثنا الحالي على جملة مفاهيم نذكر منها:

5-1 الاتجاهات:

لغة: يعرفه معظم الوافي على أنه توجه، أقبيل وقصد.²

الاتجاه Attitude يعرفه "جيل فيريون" على أن هذا المصطلح يعبر عن موقف مبلور يتخذه فاعل ما (فردى أو جماعى) إزاء مادة (شخص أو مجموعة أو وضع ما) وخلافاً للحاجات الغذائية أو الجنسية، يرتبط الاتجاه بما هو مكتسب وليس بما هو فطرى. فهو يمثل طابعاً دائماً مستديماً نسبياً، ويمارس فور تكونه فعلة التنظيمى على سلوكنا ومعارفنا ودوافعنا، هذا دون الخلط بينه وبين العادات أو بين ما هو تلقائى. وهو يتميز بالإضافة إلى ذلك عن سمة الشخصية، التي هي أكثر عمومية وأكثر ثبوتاً على ما يفترض، كما يتجلى في نمط عاطفى في سجل الجوانب الحسنة والسيئة، لكن مع بعض الفروقات أو التعارضات أو الشكوك التي ترتبط بمصادر المعلومات. وكما أشار "مظفر شريف"

¹(كسينوفون 427-355 ق.م) مؤرخ، فيلسوف ورجل حرب كان قائداً لحيوش أثينا معروف بحبه وشغفه للعلم، درس طرق توجيه المتعلم، كان تلميذ سقراط، المصدر: جابري لمياء، معجم مصطلحات علم النفس، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، دون طبعة، 2006، ص201.

²عبد الله بستانى: الوافي معجم وسيط اللغة العربية، مكتبة لبنان، 1980، ص694.

و"تيودور نيوكامب" يرتبط الاتجاه ببنية كمنونية وجامعة تتلائم مع نمو الوظائف المعرفية أو مع بروز أنظمة القيم.¹

ويرموسكزفيسي "MOSCHOVISY1959" أن الاتجاه متغير وسيط يربط بين السلوك والمواقف بين القواعد الجماعية وبنية الشخص، أي أن الاتجاه ميل نفسي داخلي أي حالة من الاستعداد والتأهب العصبي والنفسي تنظم من خلاله تجربة الشخص وتكون ذات أثر توجيهي أو ديناميكي على استجابة الفرد لجميع الموضوعات والمواقف التي تثير هذه الاستجابة.²

ويعرفه "هاري أبشو UPSHOW بناء يتكون من ثلاثة أجزاء: الأول معرفي، والثاني سلوكي، والثالث انفعالي. ويعرف Zananicki بأنه الموقف النفسي للفرد حيال إحدى القيم أو المعايير. أما "أحمد راجح" فيعرفه بأنه استعداد وجداني مكتسب ثابت نسبياً، يميل بالفرد إلى موضوعات معينة فيجعله يقبل عليها أو يرفضها أو يكرهها.³

يعرف محمد السيد علي الاتجاه على أنه: مجموعة من العبارات تدور حول القضية أو موضوع جدلي معين، وأمام كل منها عدد من البدائل حسب مقياس ليكرت، ثلاثي أو خماسي. وقد تكون أوافق، غير متأكد، أوافق، أوافق بشدة، لا أوافق، غير متأكد، لا أوافق بشدة، ويطلب من المفحوص وضع علامة (x) أمام كل عبارة وتحت البديل الذي يراه مناسباً لرأيه.⁴ كما يرى أنه يمكن التعرف على الاتجاه من خلال: (مجموعة استجابات الفرد بالرفض أو القبول إزاء قضية أو موضوع جدلي معين، أي أن الاتجاه هو تعبير عن الموقف أو الاعتقاد.⁵

التعريف الإجرائي: وعليه يمكن تعريف الاتجاه على أنه الموقف أو السلوك أو الانطباع أو التصور الذي يشكله الفرد تجاه موضوع ما، أو جماعة أو فرد بناء على معارفه السابقة وشعوره

¹جيل فيريول، ترجمة أنسام محمد الأسعد، معجم مصطلحات علم الاجتماع، دار ومكتبة الهلال، ط1، بيروت، لبنان، 2011، ص33.
²ربوح صالح، الاتجاهات النفسية نحو ممارسة النشاط البدني الرياضي وعلاقتها بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى تلاميذ المرحلة الثانوية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في نظرية ومنهجية التربية البدنية، اشراف الدكتور بوعجناق كمال، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2012-2013، ص31.

³منيرة سعيدة الرميحي وحنان محمد عبد المجيد، العلاقة بين الظروف الأسرية واتجاهات الشباب الجامعي المسلم نحو القيم الغربية "دراسة ميدانية مطبقة على عينة من المجتمعين القطري والمصري، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، العدد7، أكتوبر2021، ص13.

⁴محمد السيد علي: موسوعة المصطلحات التربوية، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2011، ص288.

⁵محمد السيد علي، مرجع سابق، ص39.

وتفكيره ومكونات شخصيته. وترى الباحثة أن الاتجاهات هي ميول خريجي الجامعة نحو العمل في القطاع الخاص ومختلف انطباعاتهم واستجاباتهم نحو هذا القطاع سواء بالإيجاب أو السلب حسب اجاباتهم على المقياس المخصص لذلك. وفي بحثنا الحالي نريد دراسة تصور وانطباعات الطلبة خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج نحو العمل بالقطاع الخاص في الجزائر.

5-2 خريجي الجامعة

لغة هي كلمة مكونة من لفظين

خريج: خرج، متخرج، من تلقى دراسته في معهد ما وأكملها بحصوله على شهادته **الجامعة:** يعرفها رمون ماسيبيا مانسو Ramon Macia Manso بأنها مؤسسة أو مجموعة أشخاص يجمعهم نظام ونسق خاصين، تستعمل وسائل تنسيق مهام مختلفة للوصول بطريقة ما إلى معرفة عليا.¹

التعريف الإجرائي لخريج الجامعة: هو ذلك الفرد الذي استوفى واستكمل تكوينه الأكاديمي الجامعي وحاز شهادة تؤهله للعمل في تخصص ما سواء كان (ليسانس، ماستر، ماجستير، دكتوراه). ويملك فكرة حول سوق العمل وله رغبة في العمل بالقطاع الخاص وفي موضوع بحثنا الحالي فإننا نقصد بخريج الجامعة طلبة الجامعة الذين هم على وشك التخرج أي مقبلين على التخرج وبالضبط طلبة السنة الثانية الماستر.

5-3 العمل

5-3-1 مفهوم العمل (travail) :

لغة: عمل يعمل: عملا، أي فعل بقصد وفكر، العمل جمع أعمال، ما يتولى عليه الوالي، المهنة.² ويقصد به الحركة، الجهد، الفعل والحرفة، الوظيفة وهو نتاج حركة جميع الكائنات الحية.³ كذلك نقصد بالعمل كل جهد موجه نحو انجاز هدف محدد.⁴

¹ مسعودة مداح ونور الدين بولعراس، استراتيجية خريجي الجامعة الجزائرية في التكيف مع متطلبات سوق العمل، مجلة الباحث في

العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 12، العدد 02، 2020، ص 705

² جبران مسعود: معجم الرائد، دار العلم للملايين، ط7، بيروت، لبنان، 1992، ص 565

³ لاروس، المعجم العرب الأساس، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 1989، ص 195.

⁴ محمد عاطف غيث وآخرون، قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، 1979، ص 150.

اصطلاحا: يعرفه آلان توان A.Touraine بأنه لا ينبغي أن نغفل أن العمل ضرورة حيوية للإنسان تسمح له بتلبية حاجاته الإنسانية، كالأكل وتأمين شروط وجوده ووسيلة لإنتاج ما يحتاج إليه علاوة على أنه التزام أخلاقي واجتماعي، لأن الإنسان بدون عمل يكون مطرودا ومقصيا من المجتمع.

أما إيميل دوركايم E. Derkaymme فيعرف العمل على أنه ليس جانبا نفعيا فقط بل أن الأفراد يعملون من أجل تحقيق منافعهم الشخصية لأجل بلوغ الثروة.

بينما يرى آدم سميث بأن العمل مجموعة نشاطات وأموال التي تنتج لإشباع حاجيات الإنسان والتي يتحصل عليها بفعله جهده المتواصل.¹

كما يعرف العمل في موسوعة علم الاجتماع على أنهك "نشاط إنساني يزاو من أجل توليد الكسب والبقاء، أو يكون العمل إنتاج للسلع والبضائع". أما في قاموس جورج مارشال فيعرفه على أنه: " توفير الجهد الجسماني والعقلي والعاطفي لإنتاج السلع والخدمات سواء للاستهلاك أو لكي يستهلكها الآخرون".

أما منظمة العمل الدولية فقد أعطت للعمل شكل جديدا على أنه: " اتاحة فرصة لكل من الرجل والمرأة للحصول على عمل لائق ومنتج، في ظروف من الحرية والمساواة والأمان والكرامة البشرية".

العمل عند "بيرغسون Berkson" العمل الإنساني يرتكز على خلق المنفعة.

اما عند "كارل ماركس Marx" في كتابه "رأس المال" فإن العمل هو عقد قائم بين الإنسان والطبيعة، حيث يلعب الإنسان ذاته، اتجاه الطبيعة دور احدى القوى الطبيعية، حيث يقول: "أن الأسلوب بغرض الإنتاج أي في قيمة المنفعة، إذ المادة الطبيعية تندمج في الحاجات الإنسانية بفعل التغيير الشكلي".²

¹بن بريكة إبراهيم: ظاهرة العمل وتطورها عبر العصور، مجلة آفاق للعلوم، المجلد1، العدد2، 2016، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، ص18.

²حمزة حورية: المحاضرة الأولى بعنوان دراسات سوسولوجية حول العمل في الجزائر، ص2، نشرت يوم20/10/2022 على الساعة16:40، متاح على الرابط [Moodle.univ_eltarf.dz/moodle/mode/page/view.php?id=6500](https://moodle.univ_eltarf.dz/moodle/mode/page/view.php?id=6500)، تم الاطلاع عليها بتاريخ15ماي2023على الساعة 1:06.

ويعرفه عالم الاقتصاد "كولسون Colson " على أنه الوظيفة التي يقوم بها الإنسان بقواه الجسدية والخلقية لإنتاج الثروات والخدمات".¹

التعريف الإجرائي هو النشاط الذي يقوم به الفرد من أجل تلبية حاجاته وطموحاته الخاصة من خلال العائد المادي، وفي دراستنا هذه نقصد به الوظيفة أو المهنة التي يرغب خريج الجامعة في طور الماستر -2- بمزاومتها بعد تخرجه مباشرة والتي لها ارتباط بالقطاع الخاص. وفي موضوع بحثنا الحالي فإننا نقصد العمل تلك المهنة أو النشاط التي يرغب خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج في مزاومتها وممارستها بعد التخرج مباشرة والتي تحقق الربح المادي لهم والرضا الوظيفي

5-3-2 مفاهيم لها ارتباط بالعمل:

الشغل: هو تمكين الشخص من الحصول على العمل والانشغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية، بعد حصوله على قدر معين من التدريب والتأهيل والتكوين.²

العمل Job: هو عبارة عن وظيفة أو مجموعة وظائف متجانسة في الواجبات والحقوق، ومفهوم تحليل العمل يقترب من مفهوم تحليل الوظيفة، أي أن واجبات الوظيفة نفسها واجبات العمل.

الوظيفة Position: عبارة عن مجموعة مهام يكلف بها شخص ما في عمل ما في وقت محدد.

المهمة Task: هي جهد ونشاط بدني وذهني يقوم به شخص معين لغرض معين وهي عنصر أساسي في العمل.

المهنة Occupation: عبارة عن مفهوم تجريدي يتضمن مجموعة من الأعمال المتجانسة في عدد من المؤسسات.³

¹ جورج فريدمان وبيار نافيل: رسالة في سوسولوجيا العمل الجزء الأول، ترجمة يولاند عمانوئيل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص12.

² ناصر دادي عدون والعايب عبد الرحمان: البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد- من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص42.

³ غربي صباح: تحليل العمل المفهوم، الطرق والاستخدامات، العدد38/39، 2015، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، ص56

فكل المفاهيم التي أوردناها سابقا لها عبارة عن نشاط يبذله الفرد وكذلك بالنسبة لمفهوم العمل فهو جهد عضلي وفكري يقوم به الإنسان قصد تحقيق هدف معين، إلا أن مفهوم العمل يبقى أوسع وأشمل بينما المفاهيم الباقية تبقى محدودة.

5-4 القطاع الخاص

تعرفه موسوعة المصطلحات الاقتصادية أنه ذلك الجزء من الاقتصاد الوطني الذي يملكه ويديره الأفراد، أو الشركات، أو الأشخاص أو الشركات المساهمة. كما قيل بأنه جزء من الاقتصاد الوطني الغير خاضع للسيطرة الحكومية المباشرة تديره أو تملكه شركات الأشخاص، شركات الأموال والأفراد.¹

كما يعرف على أنه: القطاع المملوك للخواص وتتولى آليات السوق توجيهه ويسعى بالتالي إلى تحقيق أقصى ربح ممكن.²

أيضا يعرفه طلال أبو غزالة: على أنه القطاع الذي يشمل الأنشطة الاقتصادية كلها، والتي تأخذ مكانة في حيز جغرافي معين باستثناء الأنشطة الحكومية، أو ذلك الجزء من الاقتصاد الذي لا تملكه الحكومة.³

كما يعرف القطاع الخاص على أنه مجموعة من النشاطات الإنتاجية السلعية منها والخدمية ذات الصبغة الفردية أو الأسرية (Households) أو المؤسساتية (Coreporation) التي تقوم أساسا على المبادرة الحرة والتدبير الحر ومخاطرات السوق (MarketNisks)، ويقصد بالنشاطات الإنتاجية، كل ما يتعلق بخلق ثروات قابلة للترويج (Markctable) أي تلك التي يقابلها طلب داخلي أو خارجي مضمون أو متوقع يتسم بالقدرة على الوفاء وبالربحية، سواء كان ذلك الطلب يهدف إلى تلبية حاجات إنتاجية أو حاجات استهلاكية.⁴

¹ إبراهيم بن سالم الحبشي الجهني، أثر جائحة كورونا على عقود العمل بالقطاع الخاص في ضوء نظام العمل السعودي "دراسة مقارنة"، مجلة روح القوانين، العدد 90، أبريل 2020، السعودية، ص 473

² إكرام مياسي: الاندماج الاقتصادي العالمي وانعكاساته على القطاع الخاص في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2012، ص 105

³ طلال أبو غزالة وآخرون: دور القطاع الخاص في مسار التنمية المستدامة وترشيد الحكم في الأقطار العربية، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، 2011، ص 273.

⁴ الشاذلي العياري: القطاع الخاص ومستقبل التعاون العربي المشترك، منتدى الفكر العربي، عمان، الأردن، 1996، ص 13.

كما يعرف على أنه: عنصر أساسي ومنظم في النشاط الاقتصادي يتسم بالملكية الخاصة، وتقوم عملية الإنتاج فيه بناء على نظام السوق والمنافسة، وتحدد فيه المبادرة الخاصة ويحمل مخاطر القرارات والأنشطة المتخذة.¹

التعريف الإجرائي هو القطاع الذي يخضع للملكية الخاصة لأصحاب رأس المال من مستثمرين ومقاولين، سواء كانوا من داخل الوطن أو خارجه، ويتسم بوضع أطر تنظيمية ولوائح قانونية تختلف عن تلك الموجودة بالقطاع العام في حدود ما يسمح به القانون العام للدولة الموجود بها ويمتاز بتوفير مناصب عمل من خلال استقطابه اليد العاملة المؤهلة ذات الكفاءة من خريجي الجامعة حسب التخصصات الموجودة به، كما يسعى لتحقيق أرباح مالية والرفع من إنتاجيته بما ينعكس إيجاباً على الاقتصاد الوطني. وفي موضوع بحثنا الحالي فإننا نقصد بالقطاع الخاص ذلك القطاع الخدماتي الذي يوفر فرصة عمل لخريجي الجامعة، الذين هم على وشك التخرج من تخصصات العلوم الإنسانية والحقوق والعلوم السياسية والأدب واللغات الأجنبية ويستهدف ميولاتهم. ويحقق طموحاتهم المالية.

5-5 البطالة:

البطالة في اللغة العربية بالكسر وقيل بالضم هي على نقيضها العمالة، وهي من بطل الأجير يبطل بطالة بالفتح أي تعطل فهو بطال.²

عرف على أنها: " الحالة التي يبحث فيها الفرد بدرجة كافية عن العمل المدفوع الأجر، ولكنه لا يجده لأن عدد الأفراد يفوق عدد الوظائف الشاغرة أو المعلن عنها."³

هي التعطل أو الانقطاع الإجباري أو الإداري لعدد معين من أفراد القوة العاملة، برغم القدرة والرغبة في العمل وهناك من اعتبرها ظاهرة اختلال التوازن في سوق العمل.⁴

1 OECD: Accelerating Pre-poor Growth Through Support , Privat Sector Developement,2004, p17.
2 أسامة السيد عبد السميع: مشكلة البطالة في المجتمعات العربية" الأسباب، الآثار، الحلول"، دار الفكر الجامعي، ط1، الإسكندرية، مصر، 2007، ص9.
3 علي عبد الوهاب نجا: مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية، مصر، 2005، ص4.
4 صلاح محمد عبد الحميد: أزمة البطالة "دراسة مقارنة"(مصر، السعودية، الكويت"، هيئة النيل العربية للنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2007، ص7.

يعرفها المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية INSEE على أنها: "البطالة تمثل جميع الأفراد من 15 سنة فما فوق، الذين يبحثون عن وظيفة ولا يجدون، وتتميز عملية قياسها بالتعقيد ليس من السهل دائما تحديد الحدود بين التوظيف والبطالة.

يوجد في فرنسا مصدرين إحصائيين رئيسيين حول البطالة: الإحصائيات الشهرية لوزارة العمل، المأخوذة من ملفات الباحثين عن عمل المسجلين من قبل Pole Emploi ومسح التوظيف INSEE، الذي يقيس البطالة بمعنى منظمة العمل الدولية.¹

كذلك تعرف البطالة على أنها: "هي الحالة التي لا يستخدم فيها المجتمع قوة العمل استخداما كاملا أو أمثلا، ومن ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما كان يمكن الوصول إليه.²

التعريف الإجرائي: هو وجود خريج الجامعة حديثا في حالة عدم العمل، أو وجود فرد يملك قدرة على العمل لكن سوق العمل مشبع. وفي موضوع بحثنا الحالي فإننا نقصد بالبطالة عدم وجود فرصة عمل لخريجي الجامعة، الذين هم على وشك التخرج في ظل انعدام فرص التوظيف بالقطاع العام وعدم موائمة شهاداتهم الجامعية لمتطلبات القطاع الخاص.

5-6 القيم الاجتماعية:

يعرف نوبس (Nobbs) القيم على أنها مجموعة مبادئ وضوابط سلوكية أخلاقية تحدد تصرفات الأفراد والمجتمعات ضمن مسارات معينة إذ تصبها في قالب ينسجم مع عادات وتقاليد وأعراف المجتمع.³

يعرف "بارسونز" القيم بأنها العنصر من النسق الثقافي الرمزي المشترك الذي يحقق الصلة بين الأنساق الاجتماعية والثقافية والقيم هي أحكام معيارية للاختيار بين البدائل الممكنة في مواقف

1 Insee- Institut National De La Statistique Et Des Etudes Economique, Definitions ; Methodes et Quqlité, Date de publication: 02/09/2019, <http://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1303>; vu le 19/03/2024 a 13: 36.

2 فريد بخيتي، عزالدين مخلوف: التشغيل والبطالة في استراتيجية نظام المعلومات الجزائري، مع محاولة بناء نموذج قياسي لمعدل البطالة، ملتقى دولي حول استراتيجية الحوكمة والقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 16/15 نوفمبر 2011، ص4.

3 بوفلجة غيات: القيم الثقافية والتسيير، درا الغرب للطباعة والنشر، ط1، 1998، ص16.

التفاعل الاجتماعي تحدد أفعال الفرد، أما أصحاب المدرسة الواقعية فيعرفون القيم بأنها عبارة عن اهتمامات بشيء ما، وعلى ذلك يُرجع بييري Berry الفرق بين القيم والمبادئ إلى الخصائص البنائية الأساسية العامة للقيم، والتمييز هنا يتمثل في الفرق بين شيء ما له قيمة وشيء ما يمثل قيمة في حد ذاته. ويعرف "زهرايم" بأنها عبارة عن تنظيمات لأحكام عقلية انفعالية معممة نحو الأشخاص والأشياء والمعاني وأوجه النشاط، تعبر عن دوافع الإنسان وتمثل الأشياء التي توجه رغباتنا واتجاهاتنا نحوها. وتعرف كذلك على أنها، أحكام أو معايير موجّهة لسلوك المبحوثين. وتقاس بمجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث على مقياس الاتجاهات نحو القيم الغربية المعد بهذا البحث.¹

القيم الاجتماعية: يقر إميل دور كايم أن كل فرد منا يتلقى العناصر الأساسية بضميره الأخلاقي من الوسط الاجتماعي الذي ولد ونشأ فيه وذلك بتأثير المجتمع وعاداته وتقاليده.²

التعريف الإجرائي: هي مجموعة المعتقدات والأحكام والانفعالات والمسلمات والمبادئ التي تشكل فكر خريج الجامعة وتؤثر في اتجاهه وسلوكه نحو العمل بالقطاع الخاص والتي قد تكون نتيجة التنشئة الاجتماعية والعادات والتقاليد. كذلك يمكن تعريف القيم الاجتماعية على أنها مجموعة الاهتمامات والتفضيلات التي تحدد اتجاه خريج الجامعة في طور الماستر-2- نحو العمل في وظيفة معينة دون أخرى. وفي موضوع بحثنا الحالي فإننا نقصد بالقيم الاجتماعية مجموعة العوامل والمؤثرات والمكونات الثقافية التي تؤثر في اتجاه خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج نحو العمل بميدان الدراسة.

5-7 الحوافز المادية

تعرف الحوافز بأنها: "حالة من الطاقة التي تظهر في المنظمات والتي تخل بالتوازن التنظيمي ومن يجب إشباعها أي استيعابها حتى لا تسبب نتائج سلبية."³

1 منيرة سعيد الرميحي، د حنان محمد عبد المجيد: العلاقة بين الظروف الأسرية واتجاهات الشباب الجامعي المسلم نحو القيم الغربية دراسة ميدانية مقارنة مطبقة على عينة من المجتمعين القطري والمصري، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، العدد7، أكتوبر 2021، ص14.

2 طاهر بوزغلان: القيم الاجتماعية ودورها في تشكيل الخلفية الاجتماعية للفرد دراسة تحليلية، مجلة مؤشر للدراسات الاستطلاعية، المجلد1، العدد2، ص75.

3فريد النجار، تكنولوجيا السلوكيات الاقتصادية والتنظيمية، الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، دون تاريخ نشر، ص157.

أيضا تعرف على أنها: "مجموعة العوامل التي تعمل على إثارة تلك القوى الحركية في الإنسان والتي تؤثر على سلوكه وتصرفاته".¹

كذلك تشير إلى: "المنبهات الخارجية التي تثير وتنشط الدافع وتشجعه في نفس الوقت".²

ويعرفها خضير كاظم حمود بأنها مجموعة المؤثرات التي يجري استخدامها في إثارة الدافعية للفرد، حيث أنها مؤثرات خارجية من شأنها أن تحرك السلوك الذاتي باتجاه إشباع حاجات معينة يرغب في الحصول عليها".³

أما الدكتور حنفي سليمان في محاولته لتعريف الدافعية والتفرقة بين الدوافع Motives والحوافز Incentives، فيرى بأن سلوك الفرد يتحدد أساسا وفقا لدوافعه والتي تعتبر بمثابة القوى الداخلية المعبرة عن أهدافه أو حاجاته، في حين أن الحوافز والتي تعتبر بمثابة عوامل خارجية في البيئة المحيطة هي التي تقدم له الفرص المختلفة لإشباع هذه الدوافع.⁴

اصطلاحا: هي الأجور والعلاوات السنوية والزيادات في الأجر لمقابل الزيادة في المعيشة، والمكافآت والمشاركة في الأرباح والتأمين الصحي، والتعويضات والمزايا العينية ذات القيمة المادية.⁵

وتعرف كذلك على أنها الحوافز التي تمنحها المنظمة لموظفيها كالرواتب أو الأجور أو المكافآت التشجيعية أو الاشتراك في الأرباح وغيرها، بما يحقق للموظفين مستوى مناسب من العيش والقدرة على مواجهة الأعباء المادية للحياة.⁶

1 علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، الطبعة الثالثة، القاهرة: دار غريب للطباعة، 1985، ص300.

2 علي الشراوي، العملية الإدارية وظائف المديرين الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر، 2002،

خضير كاظم حمود، السلوك التنظيمي، الطبعة الأولى، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2002، ص411.

3 خضير كاظم حمود، السلوك التنظيمي، الطبعة الأولى، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2002، ص. 66.

4 جمال الدين المرسي؛ ثابت عبد الرحمن إدريس، السلوك التنظيمي، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2000، ص342.

5 محمد بن سعد أبو حميد، أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد21، المجلد2، 2020، ص635

6 عوض بن عمر أبو صالح، الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على رضا وأداء الموظفين الإداريين" دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريين في كليات جامعة الطائف"، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، العدد23، جامعة الأزهر، 2020، ص148

الحوافز المادية حسب "ويرثر" و"ديفز" تعرف على أنها "ذات طابع نقدي أو مالي أو اقتصادي وتشمل ما يحصل عليه العاملين من مزايا وحقوق كالرواتب والأجور والعلاوات وبدلات المالية والتعويضات والمكافآت والمعاشات التقاعدية والمشاركة في الأرباح، وكل حافز يقوم بالمادة يدخل في هذا النوع من الحوافز".¹

التعريف الإجرائي: هي كل ما يقدم للفرد العامل من مقابل مادي ومالي ملموس، تثنينا لجهوده وأدائه المتميز لمهنته، قصد تشجيعه وتحفيزه لبذل المزيد وتطوير مهارته وكفاءته خدمة لأهداف المؤسسة الخاصة. وفي موضوع بحثنا الحالي فإننا نقصد بالحوافز المادية كل ما يعتقد خريجي الجامعة الذين هم على وشك أنهم سيحصلون عليه من عوائد مادية وامتيازات مالية عندما يتقلدون مناصب عمل بالقطاع الخاص ويقدمون خدمات نوعية تثننها مؤسساتهم.

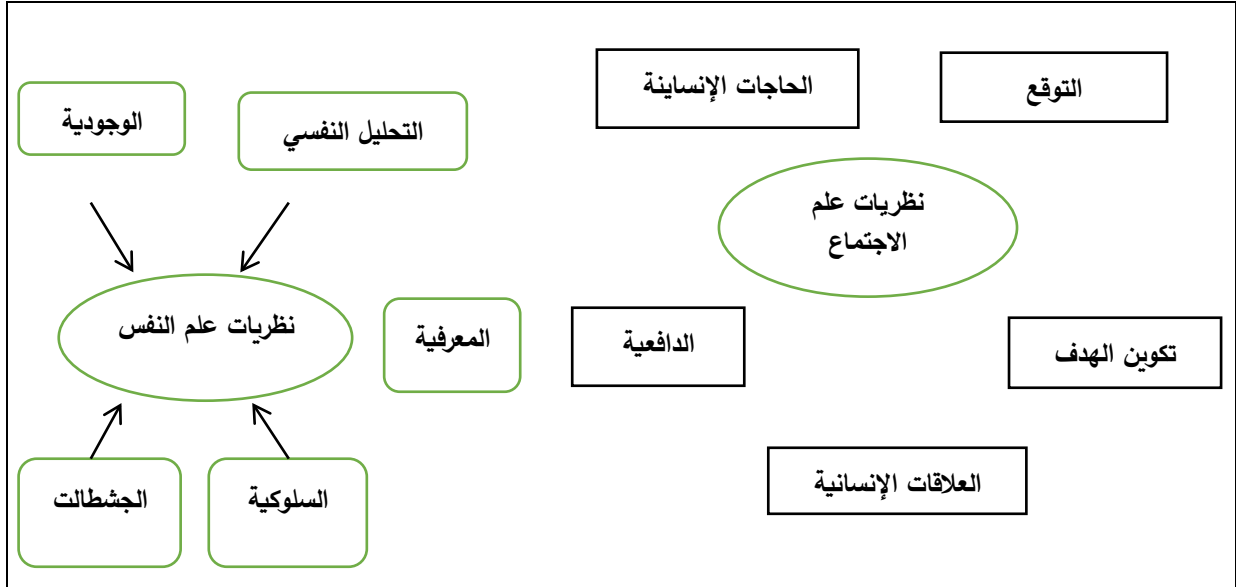
6/الأصول الفكرية لموضوع الدراسة:

نظرا للأهمية التي يحظى بها موضوع الاتجاهات وتعدد المقاربات النظرية المفسرة له واستكمالاً لما كنا بدأنا به في اشكالية بحثنا حول موضوعنا الرئيسي الذي هو "اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص في الجزائر" سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق لبعض نظريات الاتجاهات القريبة من موضوعنا حتى نستطيع وضعه في السياق العلمي الصحيح، وحتى يتسنى لنا مقارنة النتائج النهائية المتوصل إليها من خلال تحليل إجابات خريجي الجامعة وفق مقياس ليكرتبا لرجوع إلى التأصيل النظري المفسر لها وذلك من خلال تبيان نوع المقاربة السوسولوجية التي تبنيها والتي نطن أنها الأنسب والملائمة في تفسير اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل ومعرفة نوع الاتجاهات التي يشكلونها تجاه القطاع الخاص ولابد أولاً من التطرق إلى مفهوم المقاربة السوسولوجية ثم إلى مختلف النظريات المفسرة للاتجاهات والتي كانت ثمرة جهود مبتذلة من قبل علماء الاجتماع وعلماء النفس معاً.

من النتائج التي توصلت إليها نظريات علم النفس الحديثة أنه من الصعب معرفة طبيعة الإنسان معرفة تامة أو التنبؤ بسلوكه واتجاهه، وذلك نتيجة للتداخل بين العوامل الشعورية واللاشعورية والعقلية والانفعالية، وتنشئته بالإضافة إلى أن الاتجاه تتحكم فيه جملة عوامل ومحددات ومثيرات

1 WERTHER, W & DAVIS, K, Personnel Management and Human Resources, New York, Me Grow Hill, 1982, p292.

اجتماعية. فسلوكه واتجاهه لا يخضع لقواعد محددة. بل يختلف باختلاف الزمان والمكان والموضوع، هذا إضافة إلى أن شخصيات الأفراد متميزة لوجود فوارق فيما بينها تنمو وتتسع مع زيادة التجارب والخبرة، ولتفسير اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص، كان لا بد من تبني مقارنة فكرية تفسر الموضوع، والشكل الآتي يوضح ذلك:



الشكل رقم (1) :يوضح أهم المقاربات الفكرية المفسرة للاتجاهات

المصدر: إعداد الباحثة

-المقاربة الفكرية-

تعتبر المقاربة السوسولوجية من أهم الخطوات المنهجية التي يعتمد عليها الباحث في علم الاجتماع، كما تعتبر إحدى الضروريات الهامة في الدراسة السوسولوجية لتفسير وتحليل الظاهرة التي يعمل على دراستها، وتعتبر المقاربة السوسولوجية إطاراً فكرياً يصنف مجموعة تساؤلات الباحث في نسق علمي مرتبط. ويمكن القول أنها مجمل النظريات التي يعتمدها الباحث عند قيامه بالدراسة، فلا تكون انطلاقة دونها إذ تعد مقوم البحث وقوته ويظهر أثرها من المراحل الأولى لإعداد البحث العلمي بداية من الاشكالية والمفاهيم وصولاً إلى التساؤلات.¹ لذلك إرتئينا

¹جمال معتوق، منهجية العلوم الاجتماعية والبحث الاجتماعي، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 2012، ص53-54، بتصريف

من خلال بحثنا هذا التطرق لعدد معين من المقاربات الفكرية التي لها علاقة "بموضوع اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص". وملخصها ما يأتي:

(أ) نظريات علم الاجتماع

أولاً: نظرية الحاجات Hierarchy Of Needs

تعتبر نظرية سلم الحاجات من أشهر النظريات في دراسة الحوافز في مجال العمل؛ ففي دراسته القيمة المنشورة سنة 1943 بعنوان "نظرية التحفيز الإنساني بين ابراهام ماسلو (Abraham Maslow) أن الفرد يسع باستمرار لتلبية حاجاته وتحقيق غاياته بأساليب تدرجية وبصفته متخصص في علم النفس، فقد فسّر سلوك الفرد بأنه مرتبط بحاجاته التي يريد أن يُشبعها. حيث استند ماسلو في هذه النظرية على أن هناك مجموعة من الحاجات التي يشعر بها الفرد كمحرك ودافع للسلوك، وتتلخص النظرية فيما يلي:¹

- الإنسان هو كائن يشعر بالاحتياج لأشياء معينة، وهذا الاحتياج يؤثر على سلوكه، فالحاجات غير المشبعة تسبب التوتر لديه والفرد يرغب في إنهاء حالة التوتر هذه من خلال مجهود وسعي منه للبحث عن إشباع الحاجة، وبالتالي فإن الحاجة غير المشبعة هي حاجة مؤثرة على السلوك الإنساني.

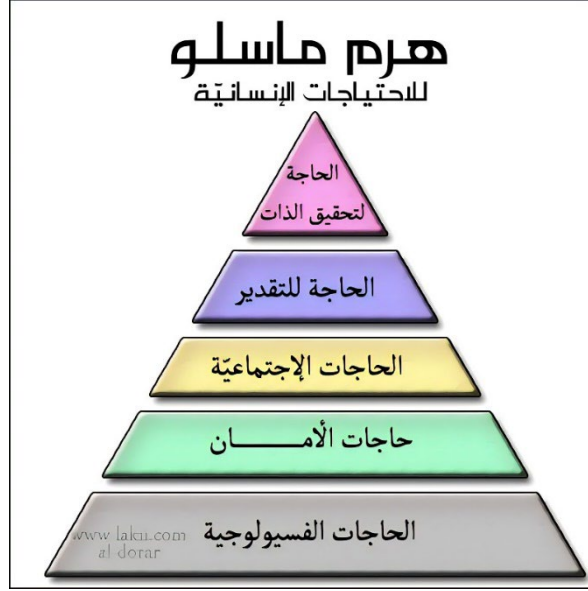
- تتدرج الحاجات في هرم يعكس مدى أهمية أو مدى إلحاح هذه الحاجات. يتقدم الفرد في إشباعه للحاجات بدءاً بالحاجات الأولية (الفيزيولوجية) ثم ينتقل إلى الحاجة إلى الأمان، ثم الحاجة إلى الانتماء ثم حاجات التقدير وأخيراً حاجات تحقيق الذات.

- إن الحاجات غير المشبعة لمدة طويلة أو التي يعاني الفرد من صعوبة في إشباعها، قد تؤدي إلى إحباط وتوتر حاد قد يسبب آلام نفسية ويؤدي الأمر إلى العديد من الوسائل الدفاعية التي تمثل ردود أفعال يحاول الفرد من خلالها أن يحمي نفسه من هذا الإحباط.

¹محمد صالح الحناوي؛ محمد سعيد سلطان، السلوك التنظيمي، الإسكندرية: الدار الجامعية، 1997، صص 214-215.

إذن فقد صنف ماسلو حاجات الإنسان في خمس مجموعات ورتبها في شكل سلم أو هرم، في الشكل الموالي:

الشكل رقم (2) هرم ماسلو للاحتياجات الإنسانية



La source: Dimitri Weiss, Ressources Humaines, 2ème édition, Paris: Editions d'Organisation, 2003, p.350.

- 1- **الحاجات الفيزيولوجية:** وهي عبارة عن الحاجات الضرورية للإنسان والتي لا يستطيع الاستغناء عنها مثل الحاجة إلى الماء والغذاء والهواء والمسكن والراحة والنوم.¹
- 2- **حاجات الأمان:** بمجرد أن يُشبع الفرد حاجاته الفيزيولوجية بدرجة مُرضية، فإنه ينتقل إلى حاجات الأمان والتي تتمثل في محاولة تأمين حياة الفرد والحماية من أي أخطار أو حوادث، وتفضيله للعمل في بيئة مستقرة، أي أنها تتلخص في توفير العناصر المادية التي تحمي الفيزيولوجية، مما يولد لديه الشعور بالاستقرار والاطمئنان.²
- 3- **الحاجة إلى الانتماء:** حينما يتم إشباع الحاجات الفيزيولوجية وحاجات الأمان، تبرز الحاجة إلى الانتماء كمؤثر على السلوك الإنساني، وتتمثل في رغبة الفرد في وجوده بين الآخرين،

¹ Yves Enrègle, Du Conflit à La Motivation: La Gestion Sociale, Paris: les Éditions d'Organisation, 1985, p. 86.

² صبحي جبر العتيبي، تطور الفكر والأساليب في الإدارة، الطبعة الأولى، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2005، ص. 45.

حيث أن الإنسان اجتماعي بطبعه، فلا بد له من أن يشعر بأنه جزء من جماعة يعيش بينها ويتصل بها وينتمي إليها، ومن العوامل التنظيمية التي يمكن أن تقابل هذا النوع من الحاجات نجد توفير الفرصة للعاملين للتفاعل مع الإشراف المناسب والعمل كفريق وانتشار المناخ الاجتماعي في المنظمة.¹

4- **الحاجة للتقدير:** وهي الحاجة إلى الاحترام والتقدير من طرف الآخرين واعترافهم بمجهودات الفرد ومركزه الاجتماعي وكذلك الحاجة إلى إحساسه بالثقة في النفس والقوة والمقدرة والكفاءة.

5- **الحاجة لتحقيق الذات:** إن ظهور حاجات إثبات الذات يأتي فقط بعد أن تكون بقية الحاجات الأخرى قد أُشبعَت بصفة أساسية، وقد عرف ماسلو حاجة إثبات الذات على أنها رغبة الفرد في أن يصبح أكثر تميزاً عن غيره من الأفراد. فهنا الفرد يحاول تحقيق ذاته من خلال تعظيم استخدام قدراته ومهاراته الحالية والمحتملة في محاولة لتحقيق أكبر قدر ممكن من الإنجازات التي تحقق رضاه وسعادته.

¹ثابت عبد الرحمن إدريس، المدخل الحديث في الإدارة العامة الاسكندرية الدار الجامعية، 2001، ص. 274.

ثانياً: مدرسة العلاقات الإنسانية: Le Mouvement Des Relations Humaines

ظهرت مدرسة العلاقات الإنسانية مع أعمال " إلتون مايو" الذي ولد سنة 1880 بأستراليا، ودرس الطب ثم تحول بعد ذلك لدراسة علم النفس، وتحصل على درجة أستاذ في الفلسفة 1911 فيلادلفيا، وكان من المساهمين في تأسيس دائرة علم النفس الصناعي سنة 1947، بعد أن قدم عدة أبحاث حول "سلوك العامل في المؤسسات الصناعية".

اشتهر "مايو" بدراسته في مصنع "Western-electric" بالقرب من مدينة شيكاغو الأمريكية. ولقد استطاع من هذه الدراسة استخلاص أهم نظرياته حول العلاقات الإنسانية.

إن مدرسة العلاقات الإنسانية لم تأت كرد فعل للتaylorية، وإنما لتكمل نظرة تاييلور القائمة على الجانب المادي والتقني لتضيف إليها جوانب أخرى مثل محيط وظروف العمل ودراسة الحوافز واستقرار العمال والبعد الإنساني للعمال.

من خلال دراسته وأبحاثه المختلفة حول مجموعتين من العمال: مجموعة تجريبية ومجموعة أخرى ضابطة، تمكن من معرفة وتحديد أهمية ظروف العمل كالإنارة وتأثيرها على الروح المعنوية وعلى الإنتاجية.

إن "مايو" استنتج من هذه الدراسات أهمية الجو النفسي والاجتماعي على سلوك العمال وكان يرى أن العلاقات الجيدة داخل المصنع كان لها تأثير عميق على الرضا العام الناجم عن العمل وعلى الإنتاجية عموماً.

إن "مايو" لجأ إلى تحسين ظروف العمل وإلى الإهتمام بالجوانب الإنسانية كأهمية الجماعة معتبراً أن العامل هو بحاجة مستمرة إلى الإنتماء إلى الجماعة وأنه يبحث أيضاً عن العلاقة الودية مع من يشاركونه في انجاز المهام داخل المصنع، وقد بين جلياً كيف أن العامل يسعى باستمرار إلى إثبات بأنه ضروري للمؤسسة ومن ثم للمجتمع.

وأخيرا فإن أهم ما توصل إليه "مايو" هو اعتباره للمؤسسة كنسق اجتماعي تكون فيه الدوافع والمشاعر والأحاسيس لمختلف العاملين أساسية إذ لا يمكن تفهم البعد النفسي والاجتماعي للعامل إلا من خلال مجموع العلاقات بين العمال وبين المشرفين عليهم.¹

ثالثا: نظرية التوقع Expectancy Theory

تعتبر نظرية التوقع التي وضعها فيكتور فروم (Victor room) سنة 1964 من أحدث نظريات الدافعية وأكثرها قبولا من الناحية العلمية بين الباحثين وهي أكثر النظريات وضوحا ودقة في تفسير سلوك الفرد ودوافعه واتجاهاته. حيث تركز هذه النظرية على أن دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة للعوائد التي سيحصل عليها، وشعوره واعتقاده بإمكانية الوصول إلى هذه العوائد وعلى هذا فإن النظرية تتضمن ثلاثة متغيرات:

المتغير الأول: التوقع: هو تقدير الشخص لقوة العلاقة بين المجهود الذي يبذله وبين الأداء المطلوب الوصول إليه، فإذا كان تقدير الفرد أنه كلما بذل مجهود أدى هذا إلى الأداء المطلوب، فإن العلاقة هنا واضحة وقوية.²

المتغير الثاني: الوسيلة: تشير إلى مدى اعتقاد الفرد بأنه سوف يحصل على عوائد معينة نتيجة هذا الأداء، أي أن الأداء هو وسيلة الحصول على العائد ومن الأساليب التي يمكن للإدارة استخدامها لتقوية العلاقة بين مستوى الأداء المحقق وقيمة العائد هي ربط الأجر بالإنتاج.³

المتغير الثالث: جاذبية العوائد: أي مدى أهمية أو منفعة هذه العوائد أو النواتج بالنسبة للفرد، بعبارة أخرى تشير جاذبية العوائد إلى القيمة التي تعود على الفرد من عائد معين يحصل عليه، فقيم العوائد تختلف من فرد لآخر؛ فالشكر والتقدير قد يكون ذا قيمة ومنفعة لدى البعض، وقد لا يمثل أي قيمة للبعض الآخر، وعلى هذا تزيد دافعية الفرد حينما يحصل على عوائد تتناسب مع احتياجاته.

¹ محمد مسلم، مدخل إلى علم النفس العمل، منشورات قرطبة، المحمدية، الجزائر، الطبعة الأولى، 2007، ص 15-16، بتصرف.

² صبحي العتيبي، تطور الفكر والأنشطة الإدارية، الطبعة الأولى، عمان: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، 2002، ص 46.

³ محمد إسماعيل بلال السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2005، ص 97.

رابعاً: الدافعية:

لقد اهتمت نظرية الدوافع بتفسير الاتجاهات، كونها ترتبط بموضوع دراستنا بشكل أقرب من غيرها. اذ ينطلق أصحاب هذه النظرية من أنّ تكوّن الاتجاهات يعتمد على عملية تقديرية، يقوم بها الفرد جوانب الموضوعات، وقياس ما هو سلبي وإيجابي فيها، فيتحدد الاتجاه وفقاً لقوى التأييد والمعارضة للموقف. ومن أهم ما قدمته هذه النظرية هو منحى "التوقع - القيمة الذي يعتبر أنّ الاتجاه هو تقويم لموضوع ما، يُعزى إليه معتقدات ذات قيم - أوزان متوقعة، وتتكامل هذه التقويمات معاً لتشكل الاتجاه نحو الموضوع. وعليه فإن الأفراد يتمسكون بالاتجاهات والخبرات، التي ارتبطت بإمكانية الحصول على نتائج مفيدة ومرضية لرغباتهم (إيجابية)، ويتعدون عن الاتجاهات المرتبطة بنتائج غير مرضية لرغباتهم (سلبية). وهنا نرى أن تركيز نظرية الدوافع منصب على كون الإنسان في سعي دائم لتحقيق مكاسب أكثر، مما يجعله يتبنى الاتجاهات التي تشبع رغباته، وتعطيه الدافع القوي ليتحرك ويقوم بسلوكيات تساعده للحصول على ما يرغب فيه، وهو بذلك يختار ويفاضل ويتخذ القرارات المناسبة في تبني اتجاهاته نحو مختلف المواضيع الحياتية.¹

ويمكن تفسير كثير من السلوك الإنساني في ضوء دافعيه الفرد، كما أن قيام الفرد بأعمال معينة مرهون بنوعية الدافعية لديه، فالدافعية تؤثر في مجالات كثيرة في سلوكنا وانتباهنا وإدراكنا الحسي وتفكيرنا وتعلمنا وتذكرنا ونسياننا وعملنا وعلاقاتنا الاجتماعية وكذلك في كرهنا وحبنا للناس وتؤثر الدوافع اللاشعورية في سلوك الإنسان غير الواعي بها فيقوم بسلوك معين وهولاً يدري لماذا قام به، من هنا ظهرت أهمية معرفة الدوافع التي تساعد على فهم السلوك الذي صدر من الفرد.²

¹ عبد الحفيظ، مقدم: بحوث في علم النفس الاجتماعي والشخصية القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، 1922، ص243.

² زدهار حمدو المعاينة: أثر المستوى الاقتصادي والتعليمي للوالدين في مستوى الدافعية للتعلم والاتجاهات نحو المدرسة لدى الطلبة الملحقين بغرف المصادر في المدارس الأردنية، رسالة ماجستير، إشراف الدكتور عبد الجبار البياتي، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن، 2007، ص13.

خامسا: نظرية تكوين الهدف Goal- Setting Theory

تنسب هذه النظرية في الدافعية للكاتب ادوين لوك Edwin A. Locke الذي قدمها سنة 1968، وقد بنى نظريته على افتراض أن أهداف الفرد وغاياته ونواياه تشكل مصدرا رئيسيا للدافعية، وهي المحدد الرئيسي لسلوك الفرد، وتوجيه واستمرار هذا السلوك حتى تحقيق الهدف أو الغاية المنشودة.

ولقد قدّم لوك عددا من الفروض التي تحوي علاقات بين خصائص الهدف وبين الدافعية والأداء والرضا،

ويمكن تلخيص هذه العلاقات في الآتي:¹

✓ عندما يكون للفرد هدفا يود تحقيقه، فإن هذا الهدف يعمل كعنصر محرك لدافعيته لبذل الجهد والسعي لتحقيق هذا الهدف.

✓ تتأثر الدافعية لتحقيق الهدف بدرجة التحديد التي يتصف بها هذا الهدف، فالتعبير عن أهداف الأداء مثلا بعدد من وحدات الإنتاج، أو معدل إنتاج معين يمكن قياسه أو بعدد من وحدات المبيعات يعتبر أكثر تأثيرا على تحريك الدافعية نحو الهدف عن التعبير عنه في صورة عامة غامضة.

✓ كلما زادت صعوبة الهدف كلما كان أكثر إثارة للدافعية بما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الأداء، فالهدف الصعب حسب لوك يمثل تحديا لطاقات الفرد، ويستثير حماسه ويخرجه من حالة الملل المرتبطة بالأهداف السهلة التحقيق.

✓ كلما زادت قيمة الهدف وجاذبيته لدى الفرد كلما زاد الأثر الدافعي لهذا الهدف وتزداد جاذبية وقيمة الهدف بتقابلته مع تفضيلات الفرد ورغباته ومع ارتباطه بإشباعاته وحاجاته.

¹ أحمد صفر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1997، صص 86-88.

- ✓ يزداد الأثر الدافعي للهدف بزيادة قبول الفرد له وطبيعي أن هذا القبول يزيد بمقدار القيمة المرتبطة بالهدف لكنه يتأثر فضلا عن هذا بعاملين إضافيين هما درجة صعوبة الهدف، ودرجة مشاركة الفرد في وضع هذا الهدف. 6. تؤثر المعلومات المرتدة أي المعرفة عن مستوى الإنجاز السابق على الدافعية عندما تكون هذه المعلومات وافية وصحيحة، وعندما تُقدّم في إطار عملية وضع وتكوين الهدف.
- ✓ يرى لوك أن الحوافز النقدية المرتبطة بالإنجاز ليس لها تأثير مستقل عن تأثير الأهداف على الدافعية والأداء.
- ✓ تتحدد درجة رضا الفرد بالفرق المدرك بين مستوى الهدف المأمول، ومستوى الأداء أو الإنجاز المتحقق، فكلما تساوى مستوى الإنجاز مع التوقعات أو فاقها زاد الرضا، وكلما كان مستوى الإنجاز دون التوقعات انخفض الرضا.

(ب) نظريات علم النفس:

أولاً: النظرية المعرفية:

أكدت هذه النظرية على أن المتعلم عاقل يتمتع بإرادة حرة تساعد على اتخاذ القرارات الواعية، وأكدت على مفاهيم القصد والنية والتوقع لان النشاط العقلي للطالب يزوده بدافعيه ذاتية (Intrinsic Motivation متأصلة فيه. وتبين Motivation) النظرية المعرفة على أن السلوك كغاية في ذاته وليس كوسيلة وتهتم بطريقة تفكير الطالب وأن السلوك ناتج عن عمليات معالجة المعلومات التي تحدث في الذاكرة والمدركات الحسية لدى الفرد كما أوضحت هذه النظرية أن الدوافع الداخلية تستثير السلوك وتوجهه نحو الأهداف المنشودة، وأن الطالب يخضع لعدة قوى تدفعه باتجاهات مختلفة ويمكن تفسير اتجاه سلوكه على أنه يعيش حالة عدم توازن مما يؤدي إلى البحث عن حل لإيجاد التوازن.¹

¹ازدهار حمدو المعاينة، مرجع سابق، ص15.

ثانياً: نظرية التحليل النفسي (Psychoanalytic Theory):

تعود هذه النظرية الى عالم النفس المعروف سيغموند فرويد Sigmund Freud حيث يصنف السلوك الفطري لدى الإنسان إلى نوعين: (غريزة الحياة) و(غريزة الموت)، وأطلق عليهما فرويد اسم "الليبدو" (Libido) أي الطاقة الحيوية والنفسية للإنسان. ويرى فرويد أن غريزة الحياة تتمثل بالأفعال الإيجابية البناءة التي يقوم بها الإنسان للحفاظ على حياته وعلى استمرارية الجنس البشري، أما غريزة الموت فهي التي تتمثل بأعمال الفرد التخريبية والعدوانية على ذاته وعلى الآخرين. وتغلب على الإنسان في مطلع حياته مجموعة من العواطف والدوافع الجنسية والعدوانية البدائية، ثم تأخذ هذه الدوافع بفقدان قدراتها تدريجياً نتيجة تقدم الفرد في العمر وخضوعه لسلطات المجتمع وقيمه ومبادئه من ناحية ولقيام المجتمع بترويض دوافع الفرد وتهذيبها لتصبح مقبولة لذلك المجتمع من ناحية أخرى.

ثالثاً: النظرية الوجودية (Existential Theory) :

تعني أن الإنسان دائماً يبحث عن وجوده في الحياة، حيث أن بيئته الاجتماعية والوظيفية والسياسية في تغير مستمر، ودائماً تفرض عليه قيوداً ومتطلبات. وتركز على تحليل وجود الفرد في عالم معقد، ومدى قدرة ذلك الفرد في تحمل المسؤولية الناجمة عن قراراته الحرة، دون معرفته للخطأ أو الصحيح، الجيد أو السيء. وتؤكد هذه النظرية أن الأفعال لا تبرر على أساس نتائجها حيث أن هناك عوامل أخرى تحدد سلامة القرار أو عدمه من الناحية الأخلاقية. فالفعل يحتوى ضمناً على قيم ذاتية بعيدة عن نتائجه، حيث أن هذه القيم تركز على الحافز الذي أدى إلى (لتؤكد بأن الأسس الجوهرية Emanuel Kant ذلك الفعل. وقد جاءت نظرية إيمانويل كانط)¹ للأخلاق توجد في التفكير العملي وليس في البديهة أو الضمير أو انتاج المنفعة.

¹الدكتور كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي (مفاهيم وأسس "سلوك الفرد والجماعة في التنظيم")، دار الفكر، عمان، الأردن، الطبعة الثالثة، 2004، ص36-38، بتصرف

رابعاً: النظرية السلوكية:

أسس هذه النظرية العالم "واطسن" عام 1914 وسار على نهجه اتباعه وأشهرهم "جاثري" و"سكنر" و"هل" و"ثورنديك" وغيرهم.

ومن أهم فروض النظرية مايلي:

- * إن الشخصية تتكون من مجموعة عادات متعلمة أو مجموعة سمات مكتسبة طبقاً للارتباط الشرطي بين المثيرات والاستجابات وليس هناك شيء اسمه ذكاء موروث أو غرائز موروثه، فالذكاء طرق مكتسبة في التفكير السليم، والغرائز والانفعالات طرق مكتسبة بمواقف اللذة والألم والتفكير ما هو إلا كلام داخلي مسؤول عنه عدة أجهزة داخلية محكومة بشروط بيولوجية محددة والانفعالات هي اضطرابات داخلية مرتبطة بإفرازات غدية وحالة الجهاز العصبي.
- * وباختصار إن الشخصية هي بنت البيئة التي تعيش فيها ووليدتها، مثل الصلصال في يد المثال يشكله كيفما شاء.
- * وفي هذا يقول واطسون: أعطوني عشرة أطفال أسماء التكوين وسأختار أحدهم ثم أدربه فأصنع منه ما أريد عالماً أو لصاً بغض النظر عن مواهبه وأسلافه.
- * شخصية الإنسان ليست ثابتة ثباتاً مطلقاً أو ثباتاً نسبياً ولكنها ديناميكية متطورة بحسب نوعية الموقف البيئي فليس هناك شخص أمين أو صادق في كل زمان ومكان في أغلب الأحيان ولكن نوعية الموقف هي التي تجعل منه صادقاً أو خائناً كاذباً.
- * إن الكل يتكون من مجموع أجزائه، وإذا أردنا فهم الكل لا بد أن نبدأ بفهم أجزائه، كل جزء على حد.
- * بمعنى أن الشخصية الإنسانية تتكون من مجموعة سمات جسمية وعقلية وانفعالية وحركية، وإذا أردنا دراسة الشخصية لا بد من تهيئة مواقف بيئية تظهر فيها هذه الصفات للغير بحيث يمكن أن يلاحظها الدارسون ملاحظة موضوعية.¹

¹ كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، 1996، ص 75.

تشير النظرية السلوكية إلى أن الدافعية للتعلم تعزى إلى أسباب وأحداث ومؤثرات خارجية وتسمى (بالدوافع الخارجية). وفسر قانون الأثر لثورنديك فعندما يرتبط سلوك الفرد بخبرة سارة وإيجابية بتكرار احتمال حدوث السلوك وإذا ارتبط سلوك الفرد بخبرة مؤلمة وسلبية يضعف تكرار السلوك وربما يختفي.

وترى النظرية السلوكية الدافعية للتعلم على أنها حالة داخلية أو خارجية لدى المتعلم التي تحرك سلوكه وأداءه وتعمل على استمراره وتوجيهه نحو تحقيق هدف أو غاية محددة.¹

خامسا: نظرية الجشطالت (Gestalt Theory)

مؤسس هذه النظرية هو العالم الألماني "كيرت ليفين" وقد حدد معالم هذه النظرية عام 1935. حيث عرف "كيرت ليفين" الشخصية أنها عبارة عن وحدة ديناميكية دائمة التفاعل بين عدة قوى ذاتية داخلية وبيئية خارجية تشكل المجال السلوكي للفرد الذي يحدد نمط تكيفه مع نفسه ومع بيئته المادية والاجتماعية.

وتقوم فروضها على:

أ- إن تفاعل القوى الذاتية (الجسمية والعقلية والنفسية) والقوى الخارجية (المادية والاجتماعية والاقتصادية) كأساس لتكوين الشخصية ومعنى التفاعل هنا هو تحديد التأثير المتبادل بين القوى المختلفة.

ب- الكل أكبر من مجموع الأجزاء وتمزيق الكل إلى أجزاء يفقد الكل خواصه، ولدراسة الشخصية نعطي الفرد الفرصة للتصرف بحرية.²

¹ زدهار حمدو المعاينة، نفس المرجع، ص16.

² كامل محمد عويضة، نفس المرجع السابق، ص76.

7-الدراسات السابقة:

جدول رقم (1): يمثل ملخص الدراسات السابقة الجزائرية

الدراسة	المشكلة البحثية	طبيعة الدراسة	العينة	المنهج	الأدوات	البلد	أبرز النتائج
مساهمة تحسين نوعية التكوين الجامعي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل - سومية هادف 2022	كيف يساهم تحسين نوعية التكوين الجامعي في تحضير الطلبة لعالم الشغل	دراسة ميدانية على الطلبة المقبلين على التخرج (سنة ثالثة ليسانس، سنة أولى وثانية ماستر)	قصدية 420 طالبا مقبلا على التخرج من السنة الثالثة ليسانس وأولى والثانية ماستر	المنهج الوصفي التحليلي	الاستمارة الإلكترونية	الجزائر جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي	✓ ضعف العلاقة بين عناصر عملية التكوين الجامعي (محتويات البرامج وعناصر الأساتذة) من جهة ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى.
حاضر التشغيل عند الشباب خريجي الجامعات الجدد في سوق العمل الجزائري قاسمي سمير، مشري راضية (2021)	البحث عن منصب شغل قار في المؤسسات الاقتصادية والخدماتية التابعة للدولة، هي الخيار الأول للشباب خريجي الجامعات اليوم	دراسة الميدانية على عينة الشباب خريجي الجامعة الجدد	عشوائية 100 شاب منهم 50 شاب متخرج من جامعة البويرة، و50 شاب متخرج من جامعة تبسة	المنهج الوصفي التحليلي	الاستبيان	الجزائر جامعة تبسة والبويرة	تباين اتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو ما يوفره سوق العمل في الجزائر . - ضعف عروض سوق العمل في الجزائر حاليا، لتلبية طموحات الشباب خريجي الجامعات الجدد. - بدائل عالم الشغل غير الرسمي وخارج الجزائر تسيطر على اتجاهات الشباب خريجي الجامعات، ولو بطرق غير شرعية (السوق السوداء، الهجرة غير الشرعية)

<p>اتفق رؤساء الأقسام وأرباب العمل بالمؤسسات الإعلامية على أن الجامعة تعمل على إعداد طالب الإعلام من أجل العمل بالمؤسسات الإعلامية من خلال القيام بالدورات التدريبية، كما أشار أرباب العمل بأن مؤسساتهم تحرص على توفير الإمكانيات الفنية لتدريب طلبة العام الم قبل تخرجهم على التقنيات العلمية</p>	<p>مؤسسات الإعلام جامعات الجزائر</p>	<p>الاستبيان وبرنامج spss</p>	<p>المنهج الوصفي</p>	<p>قصدية 30 فردا من أرباب الإعلام بالمؤسسات الإعلامية و120 طالبا خريج قسم الإعلام،</p>	<p>دراسة الميدانية على عينة من الشباب خريجي قسم الإعلام وأرباب العمل</p>	<p>مدى موثمة التكوين الجامعي لخريجي الإعلام لمتطلبات سوق العمل</p>	<p>مخرجات التكوين الجامعي ومدى موادتها لمتطلبات سوق العمل"</p>
<p>- يمثل التعليم العالي أو الجامعي استثمارا ورأس مال بشري لا يمكن الاستغناء عنه في أي تنمية تستند إلى أسس رشيدة. - تشبع سوق العمل بالإطارات والخبرات الجامعية، فالبطالة تترصد معظم خريجي الجامعة. - عدم ملائمة الأجور المخصصة خلال هذه في إطار هذه البرامج للمستوى العلمي ولا للجهد المبذول.</p>	<p>بسكرة الجزائر</p>	<p>الاستمارة</p>	<p>المنهج المسحي</p>	<p>عشوائية بسيطة اختيار 10% من عينة مكونة من 878 فردا.خريجي الجامعة العالمي نفي برنامج عقود ما قبل التشغيل</p>	<p>دراسة ميدانية</p>	<p>تسليط الضوء على برامج التشغيل الخاصة بالشباب خريجي الجامعة والمتمثل في عقود ما قبل التشغيل CPE كنوع من برامج التشغيل المؤقتة</p>	<p>خريج الجامعة بين التكوين والتشغيل" سميحة يونس</p>

أ) الدراسات الجزائرية:

• الدراسة الأولى:

دراسة سومية هادف (2022)¹

أولاً: ملخص الدراسة:

دراسة ميدانية على الطلبة المقبلين على التخرج (سنة ثالثة ليسانس، سنة أولى وثانية ماستر) بعنوان (مساهمة تحسين نوعية التكوين الجامعي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل-دراسة ميدانية على الطلبة المقبلين على التخرج) تحت إشراف الأستاذ نبيل بوزيد بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، تهدف هذه الدراسة إلى تقييم مدى مساهمة تحسين نوعية التكوين الجامعي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل وقد جاءت هذه الدراسة للإجابة عن تساؤل رئيسي مفاده:

✓ ما مدى مساهمة تحسين نوعية التكوين الجامعي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل؟

الذي تندرج تحته عدة أسئلة فرعية هي:

- ما مدى مساهمة الجانب النظري من التكوين الجامعي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل؟

- ما مدى مساهمة الجانب الميداني من التكوين الجامعي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل؟

- ما مدى مساهمة الأساتذة في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل؟

ويندرج تحت هذه التساؤلات فرضية رئيسية مفادها:

• يساهم تحسين نوعية التكوين الجامعي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل

أما الفرضيات الجزئية فكانت كالاتي:

✓ يساهم الجانب النظري من التكوين الجامعي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل

✓ يساهم الجانب الميداني من التكوين الجامعي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل

✓ يساهم الأساتذة في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل

¹سومية هادف، نبيل: مساهمة تحسين نوعية التكوين الجامعي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل - دراسة ميدانية على الطلبة المقبلين على التخرج (سنة ثالثة ليسانس، سنة أولى وثانية ماستر) تحت إشراف الأستاذ نبيل بوزيد، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، المجلد7، العدد1، 2022، جامعة محمد بوضياف مسيلة، الجزائر، صص910-924

وللإجابة عن هذه الأسئلة اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة في 420 طالبا مقبلا على التخرج من السنة الثالثة "ليسانس" والسنة أولى والثانية ماستر من تخصصات مختلفة عبر مجموعة من الجامعات الجزائرية، واعتمدت الباحثة في جمع بياناتها على الاستمارة الإلكترونية.

وقد كانت النتائج كما يلي:

- ✓ ضعف العلاقة بين عناصر عملية التكوين الجامعي (محتويات البرامج وعناصر الأساتذة) من جهة ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى.
- ✓ ضعف جودة التكوين حيث يعتبر تحضير الطلبة إلى عالم الشغل من أكبر مؤشرات جودة التكوين الجامعي نظرا لأهمية وضرورة مساهمة التكوين الجامعي في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل والمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية بصفة عامة.

ثانيا تقييم الدراسة السابقة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من محاولتها تسليط الضوء على التعديلات الواجب إدخالها على محتويات برامج التكوين الجامعي الجزائري، كما ركزت على تقييم التكوين الجامعي وضرورة تحسينه بغية ضمان تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.

ثالثا: توظيف الدراسة السابقة:

إن وجه التشابه بين هذه الدراسة ودراستنا الحالية يكمن في متغير "التكوين الجامعي"، حيث يعتبر ما يتلقاه خريج الجامعة من تكوين نظري وميداني في الجامعة جد مهم في تكوين اتجاهه نحو سوق العمل وبالتحديد العمل في القطاع الخاص خصوصا نوعية المقاييس المدرسة من قبل الأساتذة لا سيما ما تعلق منها بالتحليل السوسيولوجي للمؤسسة الجزائرية والمقاولاتية، وما يبذله الأساتذة من تحفيز لطلبتهم على ذلك، وهذا هو الهدف الذي نسعى إليه من خلال دراستنا إلى التركيز على نوعية التكوين الأكاديمي الجامعي الذي يتلقاه الطالب الجامعي ومدى تطابقه مع الوظائف المتاحة في القطاع الخاص. لكن الاختلاف بين الدراستين هو أن دراستنا اعتمدت على منهج المسح الشامل بينما هذه الدراسة اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي كما أن عينة

دراستنا كانت طلبة الماستر في السنة الثانية بينما هذه الدراسة اعتمدت على طلبتي السنة الثالثة ليسانس والماستر معاً، غير أن هذه الفروق لا تمثل مشكلة لأن كلتا الدراستين تسعى لإبراز أهمية نوعية التكوين الجامعي الذي يتلقاه خريج الجامعة.

• الدراسة الثانية:

قاسمي سمير، مشري راضية (2021) ¹

أولاً: ملخص الدراسة السابقة:

الدراسة عبارة عن مقارنة سوسيوولوجية بعنوان "حاضر التشغيل عند الشباب خريجي الجامعات الجدد في سوق العمل الجزائري"، تهدف هذه الدراسة الميدانية إلى معرفة توجهات الشباب خريجي الجامعة الجدد بعد الانتعاش الذي شهده الاقتصاد الوطني انطلاقاً من بداية الألفية الجديدة، وتوفر آلاف مناصب الشغل في إطار أجهزة التشغيل المستحدثة، سواء تعلق الأمر بالأجهزة المسيرة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل أو الأجهزة المسيرة من طرف وزارة التضامن الوطني والأسرة. وقد بين البحث الميداني أن النسبة الأكبر من خريجي الجامعات الجدد يتوجهون إلى العمل في المناصب التي توفرها المؤسسات العمومية التابعة للدولة أو الاستفادة من أجهزة التشغيل (A.N.S.E.J) (A.N.G.E.M) ومن برامج الإدماج (C.P.E) وهذا يبين سيطرت المؤسسات الدولية الجزائرية منذ الاستقلال على سوق العمل في الجزائر، سواء المتعلق منها بالمؤسسات الاقتصادية أو تلك الخاصة بالمؤسسات الخدماتية، برغم من أن الدولة شجعت في الاتجاه نحو العمل المقاوالاتي. للخروج من البطالة التي بلغت مستويات قياسية تجاوزت 30% وقلت فيها فرص العمل المنظم بشكل غير مسبوق. وكانت إشكالية الدراسة مبنية على تساؤل رئيسي وهو:

- ما هو حاضر اتجاهات الشباب خريجي الجامعات الجدد اتجاه ما يوفره سوق العمل في الجزائر، في ظل تراجع فرص التشغيل المنظم المستقر؟

¹ قاسمي سمير، مشري راضية، حاضر التشغيل عند الشباب خريجي الجامعات الجدد في سوق العمل الجزائري، مجلة دراسات في علم الاجتماع المنظمات، المجلد9، العدد02، 2021، جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله، الجزائر، ص ص88-105

ومن هذا التساؤل أدرج الباحثان فرضية عامة مفادها:

- البحث عن منصب شغل قار في المؤسسات الاقتصادية والخدماتية التابعة للدولة، هي الخيار الأول للشباب خريجي الجامعات اليوم.

وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي بغية استيعاب الإطار النظري للدراسة، أما مجتمع الدراسة فتمثل في الشباب خريجي الجامعة الجدد باعتماد العينة العشوائية بلغ عددها 100 شاب منهم 50 شاب متخرج من جامعة البويرة، و50 شاب متخرج من جامعة تبسة. كما اعتمد الباحثان على أداة الاستبيان لجمع بيانات حول موضوع الدراسة.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نذكر منها:

- تباين اتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو ما يوفره سوق العمل في الجزائر.
- عدم الاهتمام التام للشباب خريجي الجامعات الجدد بالمهن الحرفية التقليدية والاستثمار في المجال الفلاحي.
- ضعف عروض سوق العمل في الجزائر حالياً، لتلبية طموحات الشباب خريجي الجامعات الجدد.
- بدائل عالم الشغل غير الرسمي وخارج الجزائر تسيطر على اتجاهات الشباب خريجي الجامعات، ولو بطرق غير شرعية (السوق السوداء، الهجرة غير الشرعية)

ثانياً: تقييم الدراسة السابقة:

حاول الباحثان من خلال دراستهما معرفة آخر اهتمامات واتجاهات الشباب خريجي الجامعات الجدد في عالم الشغل في ظل متغيرات المجتمع الجزائري في سياق يتجه أكثر فأكثر نحو العولمة. وهذا بغرض رسم سياسات مستقبلية للتشغيل في الجزائر. كذلك حرصت هذه الدراسة على إبراز أهم الخيارات المتاحة أمام الشباب خريجي الجامعات اليوم واتجاهاتهم نحو سوق العمل الشبه مغلق في الجزائر ومعرفة تطلعاتهم نحو مستقبل أفضل.

ثالثاً: توظيف الدراسة السابقة:

لقد حاولت هذه الدراسة التركيز على معرفة اتجاهات خريجي الجامعة نحو برامج التشغيل في المؤسسات الخدمية والصناعية ونوعية الخيارات المتاحة أمامهم بعد النهضة الاقتصادية التي

شهدتها سنوات الألفية وهذا نقطة الاختلاف مع دراستنا الحالية التي انطلقت من واقع البطالة لدى الشباب خريجي الجامعة في ظل انعدام فرص التوظيف وصعوبة إيجاد منصب عمل قار، إلا أن الدراستين تشترك في عنصر "معرفة اتجاهات خريج الجامعة".

• الدراسة الثالثة:

أ. أحسن صليحة، شابونية زهية (2018) ¹

أولاً: ملخص الدراسة:

هي عبارة عن دراسة ميدانية لعينة من رؤساء قسم الإعلام وأرباب العمل بمؤسسات الإعلام تحت عنوان "مخرجات التكوين الجامعي ومدى مواءمتها لمتطلبات سوق العمل" وتهدف هذه الدراسة إلى إبراز اهتمام الجامعة بمخرجاتها كونها أحد مؤسسات التنمية في المجتمع وأنها تحرص على عدم ترك فجوة بين مخرجاتها عددياً ومعرفياً ومهارياً ومتطلبات سوق العمل

وركزت على دراسة مشكلة الموائمة بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل باعتبارها أهم عوامل استفحال البطالة في المجتمع. وحاولت هذه الدراسة معالجة موضوع الموائمة بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل لدى خريجي قسم الإعلام، نظراً لأهمية التخصص كتخصص وكمهنة للعصر. وانطلقت هذه الدراسة من تساؤل مفاده:

فما مدى موائمة التكوين الجامعي لخريجي الإعلام لمتطلبات سوق العمل؟

وتفرعت عن هذا التساؤل تساؤلات فرعية:

➤ ما مدى موائمة التكوين الجامعي لخريجي الإعلام لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر

رؤساء أقسام الإعلام

¹ أ. أحسن صليحة، شابونية زهية، مخرجات التكوين الجامعي ومدى مواءمتها لمتطلبات سوق العمل -دراسة ميدانية لعينة من رؤساء قسم الإعلام وأرباب العمل بمؤسسات الإعلام، مجلة هيروودوت للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 8، مؤسسة هيروودوت للبحث العلمي والتكوين، الجزائر، ص ص52-66

➤ ما مدى مواءمة التكوين الجامعي لخريجي الإعلام لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل بالمؤسسات الإعلامية؟

قامت الباحثتان بصياغة هذه التساؤلات من خلال فرضيتين إحداهما ركزت على وجهة نظر خريجي قسم الإعلام أما الثانية فركزت على وجهة نظر الإعلام بمؤسسات الإعلام وذلك من خلال توزيع استمارة شملت 30 فردا من أرباب الإعلام بالمؤسسات الإعلامية و120 طالبا خريج قسم الإعلام، كما اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي وتم تفرغ البيانات من خلال برنامج SPSS وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أشار أفراد العينة من رؤساء الأقسام وأرباب العمل بالمؤسسات الإعلامية إلى أن الجامعة مؤسسة ذات أهداف واعية وتمتلك خطة استراتيجية وعلى وعي بمواصفات الخريج الجيد لقسم الإعلام

اتفق رؤساء الأقسام وأرباب العمل بالمؤسسات الإعلامية على أن الجامعة تعمل على إعداد طالب الإعلام من أجل العمل بالمؤسسات الإعلامية من خلال القيام بالدورات التدريبية، كما أشار أرباب العمل بأن مؤسساتهم تحرص على توفير الإمكانيات الفنية لتدريب طلبة الإعلام قبل تخرجهم على التقنيات العلمية.

كما أن مؤسساتهم تستفيد من الأبحاث العلمية الإعلامية لمعالجة مختلف المشكلات التي تواجهها. ولكنهم دعوا إلى تعديل محتوى التخصصات المطروحة حاليا في التكوين الجامعي لطلاب الإعلام لتلائم مع احتياجات سوق العمل.

ثانيا تقييم الدراسة السابقة:

ركزت هذه الدراسة على مسألة التكوين الجامعي ومعرفة العلاقة بين التكوين الجامعي وسوق العمل، كما تؤكد هذه الدراسة على ضرورة مواءمة التكوين الجامعي لمتطلبات سوق العمل. وحاولت الدراسة تقييم مخرجات الجامعة باعتبارها المدخلات الأساسية لسوق العمل وذلك من خلال نظرة أرباب العمل بالمؤسسات لخريجي قسم الإعلام وكذلك معرفة وجهة نظر خريجي الإعلام نحو فرص العمل المتاحة. ويمكننا الاستفادة من هذه الدراسة في الجانب المتعلق بمتغير " التكوين الجامعي" الذي يعتبر أحد فرضيات دراستنا الحالية.

ثالثاً: توظيف الدراسة السابقة

تتشارك هذه الدراسة مع دراستنا في بعض المؤشرات المتمثلة في: التكوين الجامعي، الخريجين، سوق العمل وتركيزها على مسألة الموائمة بين مخرجات الجامعة ومدخلات سوق العمل غير أنها تختلف مع موضوع دراستنا من زاوية التحليل فهذه الدراسة ذهب إلى وجهة نظر أرباب المؤسسات بينما دراستنا قاصر على معرفة اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص.

• الدراسة الرابعة:

دراسة سميحة يونس¹

أولاً ملخص الدراسة:

دراسة ميدانية بعنوان " خريج الجامعة بين التكوين والتشغيل" هدفت هذه الدراسة تسليط الضوء على برامج التشغيل الخاصة بالشباب خريجي الجامعة والمتمثل في عقود ما قبل التشغيل CPE كنوع من برامج التشغيل المؤقتة، كون التشغيل من المواضيع الحساسة اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا. وانطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي مفاده:

ماهي اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل؟

وتفرعت عن هذا التساؤل عدة أسئلة نذكر منها:

- ماهي اتجاهات خريجي الجامعة نحو أهداف سياسة التشغيل؟
- ماهي اتجاهات خريجي الجامعة نحو توفير مناصب عمل مؤقتة لخريجي الجامعة؟
- ماهي اتجاهات خريجي الجامعة نحو الصيغ القانونية لبرنامج عقود ما قبل التشغيل؟
- ماهي اتجاهات خريجي الجامعة نحو فرص التشغيل والتخصصات الجامعية؟

واعتمدت الباحثة في جمع بياناتها على الاستمارة والمنهج المسحي، أما عينة الدراسة فكانت عشوائية بسيطة تم اختيار 10% من مجتمع الدراسة المقدر بـ 878 فردا.

¹يونس سميحة، خريج الجامعة بين التكوين والتشغيل، مجلة الحقيقة، العدد 24، جامعة أدرار، الجزائر، ص ص 296-327

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- ✓ يمثل التعليم العالي أو الجامعي استثمارا ورأس مال بشري لا يمكن الاستغناء عنه في أي تنمية تستند إلى أسس رشيدة.
- ✓ ترتبط التنمية الناجحة بالتكوين الذي يلبي احتياجات الاقتصاد الوطني من القوى العاملة المؤهلة
- ✓ تشبع سوق العمل بالإطارات والخبرات الجامعية، فالبطالة تترصد معظم خريجي الجامعة.
- ✓ عدم ملائمة الأجور المخصصة خلال هذه في إطار هذه البرامج للمستوى العلمي ولا للجهد المبذول.

ثانيا: تقييم الدراسة السابقة

لقد حاولت الباحثة من خلال دراستها تبين الدور الفعال لبرامج عقود ما قبل التشغيل المؤقتة كحل بديل يلجئ إليه خريج الجامعة إلى حين حصوله على منصب عمل قار وهربا من هاجس البطالة، كما تركز هذه الدراسة على رصد اتجاهات خريجي الجامعة نحو فرص العمل في عقود ما قبل التشغيل ومدى موائمتها لشهاداتهم الجامعية وطموحاتهم المستقبلية والحد من ظاهرة البطالة، تتفق هذه الدراسة مع دراستنا الحالية كونها ركزت على مسألة اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل واعتمادها المنهج المسحي والعينة العشوائية، إلا أننا نرصد نقاط اختلاف اذ ركزت هذه الدراسة على دراسة سياسة عقود ما قبل التشغيل بينما دراستنا الحالية استهدفت سياسة التشغيل في المؤسسة الخاصة الخدماتية.

ثالثا: توظيف الدراسة السابقة

ستسهم هذه الدراسة في التعرف على الاتجاهات المتشكلة لدى خريجي الجامعة تجاه برامج التشغيل المؤقتة كونها أحد فرص العمل المتاحة في ظل ارتفاع نسب البطالة ومدى موائمتها لطموحات خريج الجامعة وكفايتها له، ومقارنتها بموضوع دراستنا الذي يركز على المؤسسة الخاصة الخدمية وتحديد الفروقات المختلفة في اتجاهات خريجي الجامعة.

(ب) الدراسات العربية:

جدول رقم (2) : يمثل ملخص الدراسات السابقة العربية

الدراسة	المشكلة البحثية	طبيعة الدراسة	العينة	المنهج	الأدوات	البلد	أبرز النتائج
"اتجاهات الطلبة في الجامعات الأردنية نحو دراسة تخصص الأمن السيبراني" تمارا مرزوق مذيّب المومني (2022)	معرفة اتجاهات الطلبة الأردنيين نحو دراسة تخصص الأمن السيبراني	دراسة ميدانية	عشوائية بسيطة على عينة طلاب الأمن السيبراني البالغ عددهم 90 طالب وطالبة	المنهج الوصفي التحليلي	الاستبانة	الأردن	- وجود اتجاهات إيجابية للطلبة الأردنيين تجاه دراسة تخصص الأمن السيبراني بدرجة متوسطة
درجة مؤامرة مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل بالجمهورية اليمنية" جامعة حجة نموذجاً" د أمة الله دحان المسهلي 2022	التعرف على درجة المؤامرة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل من وجهة إدارية هيئة التدريس في الجامعات اليمنية	دراسة ميدانية	عينة قصدية 42 فرداً من إداريي وأعضاء هيئة التدريس بجامعة حجة	منهج البحث المسحي التطويري	الاستمارة الإلكترونية	اليمن جامعة حجة	- تقدير أفراد عينة البحث لدرجة مؤامرة مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل باليمن كان منخفضاً. - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مؤامرة مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أفراد العينة لكل محور وفق متغير نوع المؤهل.

<ul style="list-style-type: none"> • اتجاهات طلبة الصف العاشر نحو التعليم المهني في مدارس مديرية تربية منطقة البادية الشمالية الشرقية كانت متوسطة. • عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) تعزى لمتغيرات الجنس والدخل والمستوى العلمي. 	<p>مصر مديرية تربية البادية الشمالية الشرقية</p>	<p>استبانة برنامج SPSS واستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي واختبار (T) ومعادلة كرونباخ ألفا</p>	<p>المنهج الوصفي التحليلي</p>	<p>عشوائية على عينة من 117 طالبا من طلاب الصف العاشر</p>	<p>دراسة ميدانية</p>	<p>التعرف على اتجاهات طلبة الصف العاشر في مديرية تربية البادية الشمالية الشرقية والبحث في ما اذا كان هناك أثر للجنس والدخل والمستوى العلمي على مجالات درجة تطبيق المعايير المهنية للتعليم لدى معلمي مدارس قسبة المفرق في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر مديري المدارس</p>	<p>اتجاهات طلبة الصف العاشر نحو التعليم المهني في مديرية تربية البادية الشمالية بمصر صلاح متروك محمد العيسى 2022</p>
--	--	---	-------------------------------	--	----------------------	--	--

<p>-58.2% من المبحوثين من المستوى الرابع يشعرون أن مقررات الصحافة الإلكترونية وتحليل الخطاب والإعلام البديل وصحافة البيانات، مغيبة عن الخطة الدراسية للقسم، ويتطلب إضافتها كمقررات دراسية حديثة مواكبة لمتطلبات سوق العمل.</p> <p>-41.8% من المبحوثين من المستوى الثالث يشعرون أن مقررات الإعلام الجديد والإعلام الاجتماعي وصحافة البيانات والإعلام البديل مغيبة عن الخطة الدراسية للقسم، ويتطلب إضافتها كمقررات دراسية حديثة مواكبة لمتطلبات سوق العمل.</p> <p>-55.7% من المبحوثين في المستويين الثالث والرابع راضين إلى حد ما عن موضوعات التدريب العملي في المقررات الدراسية التي يدرسونها.</p>	<p>اليمن جامعة صنعاء</p>	<p>الاستبيان</p>	<p>المنهج الوصفي</p>	<p>الحصر الشامل على عينة 61 طالبا وطالبة من طلاب قسم الصحافة بكلية الإعلام</p>	<p>دراسة مسحية</p>	<p>معرفة اتجاهات طلاب قسم الصحافة بكلية الإعلام جامعة صنعاء نحو التدريب العلمي في ضوء متطلبات سوق العمل</p>	<p>" اتجاهات طلاب قسم الصحافة بقسم الإعلام "جامعة صنعاء" نحو التدريب العلمي في ضوء متطلبات سوق العمل د. علي حسين العماروأ. عبده حسين أحمد 2018</p>
---	--------------------------	------------------	----------------------	--	--------------------	---	--

<p>اتجاهات الطلبة نحو العمل في القطاع الخاص أثناء فترة الدراسة Amnah Al-asqah (2018)</p>	<p>إلى التعرف على اتجاهات الطلبة نحو العمل في القطاع الخاص أثناء فترة الدراسة</p>	<p>دراسة ميدانية</p>	<p>قصديّة على عينة مكونة من الخبراء في الأقسام والكليات</p>	<p>المسح الاجتماعي</p>	<p>الاستبيان والمقابلة</p>	<p>الأقسام والكليات بجامعة الملك سعود وجامعة الأميرة نورة</p>
<p>تحليل سلوكيات مختلف الخريجين الطلبة الشباب المغاربة الباحثين عن عمل، ومعرفة دوافعهم التي تقف خلف اختياراتهم Amor (Ibourek 2016)</p>	<p>هل تؤثر البطالة في المجتمع المغربي، على الطلبة خريجي الجامعة عند دخولهم سوق العمل؟</p>	<p>دراسة ميدانية</p>	<p>عشوائية عينة من الخريجين الطلبة الشباب المغاربة الباحثين عن عمل،</p>	<p>المنهج التجريبي</p>	<p>استبيان برنامج بيانات من مسح GRINSA</p>	<p>الخريجين الذكور يتوجهون للعمل في القطاع الخاص كونه من الوظائف الأكثر ربحية بعكس الإناث اللواتي يفضلن العمل في القطاع العام باعتقادهن أن القطاع الخاص محفوف بالمخاطر جامعة " القاضي عياض بمرآكش" توجه خريجها نحو العمل المستقل أكثر من توجيههم للعمل في القطاع الخاص مقارنة بباقي جامعات المملكة للتدريب الجامعي دور في التوجه نحو العمل في القطاع الخاص ولكنه يقلل من احتمال انشاء مشروع تجاري</p>

• الدراسة الأولى:

تمارا مرزوق مذيب المومني (2022)¹

أولاً: ملخص الدراسة

هي عبارة عن دراسة ميدانية بعنوان "اتجاهات الطلبة في الجامعات الأردنية نحو دراسة تخصص الأمن السيبراني" وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة اتجاهات الطلبة الأردنيين نحو دراسة تخصص الأمن السيبراني بغرض تمكين الباحثين من الاستفادة من هذه الدراسة، كون تخصص الأمن السيبراني يعد من التخصصات الحديثة التي تحظى باهتمام الجامعات وكانت إشكالية الدراسة مبنية على تساؤل رئيسي هو:

ما هي اتجاهات الطلبة في الجامعات الأردنية نحو دراسة تخصص الأمن السيبراني؟

واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبانة، أما عينة الدراسة فكانت عشوائية بسيطة شملت طلاب الأمن السيبراني البالغ عددهم 90 طالب وطالبة وقد خلصت الدراسة إلى نتيجة مفادها:

- وجود اتجاهات إيجابية للطلبة الأردنيين تجاه دراسة تخصص الأمن السيبراني بدرجة متوسطة

ثانياً: تقييم الدراسة

حاولت الباحثة من خلال دراستها هذه المساهمة في تحسين العملية التعليمية وتقديم إطار نظري شامل حول اتجاهات الطلبة لدراسة تخصص الأمن السيبراني يمكن صانعي القرار والباحثين من اعتماده في الشأن التربوي، كذلك سعت الباحثة إلى تحسين اتجاهات الطلبة نحو دراسة الأمن السيبراني من خلال تعريفهم أكثر بالتخصص من جهة ومن جهة أخرى مساعدة هيئة التدريس في تقديم هذا التخصص بأفضل الطرق.

¹ تمارا مرزوق مذيب المومني، اتجاهات الطلبة في الجامعات الأردنية نحو دراسة تخصص الأمن السيبراني، مجلة منار الشرق للتربية وتكنولوجيا التعليم، المجلد 1، العدد 1، 2022، جامعة جدارا، الأردن، ص 55-68

ثالثاً: توظيف الدراسة

ستساعدنا هذه الدراسة في معرفة نوع الاتجاهات التي يشكلها الطلبة تجاه تخصص الأمن السيبراني وتختلف عن دراستنا الحالية التي تركز على معرفة اتجاهات الطلبة خريجي الجامعة نحو العمل في القطاع الخاص، إذا أن هذه الدراسة تحث الطلبة على اختيار تخصص الأمن السيبراني كتخصص جديد سيكون بمثابة فرصة عمل لهم، بينما دراستنا الحالية تبحث في اتجاه الخريجين نحو فرص العمل المتاحة في القطاع الخاص ن فوجه التشابه هو دراسة الاتجاهات بينما تختلف الدراسة الحالية من حيث المتغير وعينة الدراسة إذ تعتمد دراستنا الحالية على العينة الطبقية، إلا أن هذه الفروق لا تمثل مشكلة لبحثنا كون كلتا الدراستين تركز على معرفة دوافع تشكيل الاتجاهات لدى الطلبة الجامعيين.

• الدراسة الثانية:

د أمة الله دحان المسهلي 2022¹

أولاً: ملخص الدراسة

هي عبارة عن دراسة ميدانية بعنوان "درجة موائمة مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل بالجمهورية اليمنية" جامعة حجة نموذجاً" وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الموائمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل من وجهة إداري هيئة التدريس في الجامعات اليمنية من أجل المساهمة في اقتراح حلول قد تفيد في الارتقاء بمخرجات التعليم العالي باليمن، بما يواكب احتياجات سوق العمل. كما هدفت الدراسة كذلك إلى التعرف على اختلاف وجهات نظر الكادر الأكاديمي والإداري لموائمة مخرجات التعليم العالي باليمن لاحتياجات سوق العمل باليمن تبعاً لمتغيري نوع المؤهل وسنوات الخبرة. كما جاءت هذه الدراسة من أجل الخروج بمقترحات وتوصيات للارتقاء بمخرجات التعليم العالي اليمني بما يتواءم وسوق العمل من وجهة نظر أفراد العينة. وصاغت الباحثة مشكلة بحثها في سؤال عام مفاده:

¹أمة الله دحان المسهلي، درجة موائمة مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل بالجمهورية اليمنية "جامعة حجة نموذجاً"، الملحة العلمية، مجلد 38، العدد 1، 2022، جامعة حجة، اليمن، ص 239-287

- ما الحلول المقترحة للارتقاء بمخرجات التعليم العالي اليمني بما يتواءم وحاجات سوق العمل؟ وينبثق من هذا السؤال الأسئلة التالية:
- ❖ ما درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي اليمني لحاجات سوق العمل من وجهة نظر الكادر الأكاديمي والإداري بجامعة حجة؟
- ❖ هل تختلف وجهة نظر الكادر الأكاديمي عن وجهة نظر الكادر الإداري بجامعة حجة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باليمن لاحتياجات سوق العمل المحلي تبعاً لمتغير الجنس ذكور-إناث؟
- ❖ هل تختلف وجهة نظر الكادر الأكاديمي عن وجهة نظر الكادر الإداري بجامعة حجة لمواءمة مخرجات التعليم العالي المحلي لاحتياجات سوق العمل المحلي تبعاً لمتغير " نوع المؤهل".
- ❖ هل تختلف وجهة نظر الكادر الأكاديمي عن وجهة نظر الكادر الإداري بجامعة حجة لمواءمة مخرجات التعليم العالي المحلي لاحتياجات سوق العمل المحلي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.
- ❖ ما الحلول المقترحة للارتقاء بمخرجات التعليم العالي اليمني بما يتواءم وحاجات سوق العمل من وجهة نظر أفراد العينة (الكادر الأكاديمي والإداري) بجامعة حجة؟
- واعتمدت الباحثة في دراستها على عينة الدراسة المتكونة من 42 فرداً من إداريين وأعضاء هيئة التدريس بجامعة حجة ولتحليل البيانات استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واعتمدت منهج البحث المسحي التطويري. وخلصت نتائج الدراسة إلى أن:
- ✓ أن تقدير أفراد عينة البحث لدرجة مواءمة مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل باليمن كان منخفضاً.
- ✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أفراد العينة لكل محور وفق متغير نوع المؤهل.

ثانيا: تقييم الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من كونها ركزت على تحسين جودة مخرجات التعليم العالي بما يتواءم ومتطلبات سوق العمل اليمني مما يمكن صناع القرار في وزارة التعليم العالي بأخذها كمقترح عند وضع الاستراتيجيات العامة للتعليم العالي. كذلك تمكين الأكاديميين من أساتذة وباحثين من الإطلاع عليها من أجل تطوير وتحديث عملهم، أيضا تكمن الأهمية العلمية لهذه الدراسة في تشجيع مديري إدارات المؤسسات بوضع مقترحات تقيد تجويد وتطوير مخرجات التعليم العالي ومواءمتها لحاجات سوق العمل.

ثالثا: توظيف الدراسة

إن وجه الشبه بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة التي بين أيدينا يكمن في تركيزها على مخرجات الجامعة ومدى موائمتهم لحاجيات سوق العمل إذ تمكننا هذه الدراسة من عقد مقارنة بين مدى موائمة مخرجات الجامعة اليمنية لحاجيات سوق العمل مقارنة بمخرجات الجامعة الجزائرية، لكن هناك اختلاف واضح بين الدراسة السابقة ودراستنا الحالية إذ تركز دراستنا على معرفة اتجاهات خريجي الجامعة من فئة الطلبة بينما ركزت الدراسة السابقة على معرفة مدى مواءمة مخرجات الجامعة من وجهة نظر الكادر الإداري والأكاديمي " الأساتذة"، أيضا هناك اختلاف من حيث المنهج المستخدم إذ اعتمدت الدراسة السابقة على منهج البحث المسحي التطويري بينما اعتمدت دراستنا المنهج الوصفي التحليلي، كذلك بالنسبة لعينة الدراسة التي اقتصرنا على عدد من الأساتذة والاداريين بينما دراستنا ركزت على الطلبة خريجي الجامعة. إلا أن هذه الفروق لا تشكل مشكلة لأن كلتا الدراستين تسعى لمعرفة مدى موائمة مخرجات الجامعة لمتطلبات سوق العمل.

• الدراسة الثالثة:

صلاح متروك محمد العيسي 2022¹

أولاً: ملخص الدراسة

هي عبارة عن دراسة ميدانية بعنوان " اتجاهات طلبة الصف العاشر نحو التعليم المهني في مديرية تربية البادية الشمالية بمصر" للمهندس صلاح متروك محمد العيسي وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات طلبة الصف العاشر في مديرية تربية البادية الشمالية الشرقية والبحث في ما اذا كان هناك أثر للجنس والدخل والمستوى العلمي على مجالات درجة تطبيق المعايير المهنية للتعليم لدى معلمي مدارس قسبة المفرق في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر مديري المدارس. ولتحقيق هذه الأهداف قام الباحث بتحديد مشكلة الدراسة من خلال عمله في الميدان التربوي أين لاحظ ضعف اهتمام الطلبة بالتعليم المهني بطرحه للتساؤلات التالية:

- ما اتجاهات طلبة الصف العاشر نحو التعليم المهني في مديرية تربية البادية الشمالية الشرقية؟
- هل هناك أثر للجنس والدخل والمستوى العلمي على مجالات درجة تطبيق المعايير المهنية للتعليم لدى معلمي المدارس قسبة المفرق في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر مديري المدارس؟

وللإجابة عن هذه التساؤلات اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي واستبانة وزعت على 117 طالبا من طلاب الصف العاشر من أصل عينة الدراسة (511 طالبا) تم الاختيار بطريقة عشوائية، وتكونت أداة الدراسة من 25 فقرة موزعة على خمس مجالات وتم استعمال برنامج spss واستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي واختبار (T) ومعادلة كرونباخ ألفا، إضافة إلى المتوسطات والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة. وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

¹صلاح متروك محمد العيسي 2022، اتجاهات طلبة الصف العاشر نحو التعليم المهني في مديرية تربية البادية الشمالية، المجلة العلمية، المجلد38، العدد9، 2022، جامعة أسيوط، مصر، ص ص208-226

- اتجاهات طلبة الصف العاشر نحو التعليم المهني في مدارس مديرية تربية منطقة البادية الشمالية الشرقية كانت متوسطة.
- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) تعزى لمتغيرات الجنس والدخل والمستوى العلمي.

ثانياً: تقييم الدراسة

حاول الباحث من خلال هذه الدراسة التركيز على مسألة ضعف اقبال الطلبة على مراكز التعليم المهني وأنهم يوجهون إليها إجبارياً إما بسبب ضعف نتائجهم الدراسية وعدم مقدرتهم على الالتحاق بالجامعة أو بسبب الجانب المادي وعدم مقدرتهم على تغطية مصاريف الجامعة، كمي سعى الباحث من خلال دراسته إلى تحسين نظرة المجتمع نحو التعليم المهني واكساب الطلاب نظرة إيجابية نحوه والتي يمكن أن نستفيد منها في دراستنا هذه بتكوين اتجاهات إيجابية لخريجي الجامعة نحو العمل في القطاع الخاص، ونجد أن غياب التنسيق بين مؤسسات التعليم المهني ومديريات التربية هو ما يجعل هذا القطاع في تعميم دائم في نظر طلاب الصف العاشر.

ثالثاً: توظيف الدراسة

تطرقت هذه الدراسة بشكل مباشر إلى اتجاهات طلاب الصف العاشر وهي تتشابه نوعاً ما مع دراستنا الحالية التي ركزت على اتجاهات الطلبة خريجي الجامعة فكلاهما ركز على دراسة الاتجاهات وبحث في أسباب تشكيل الاتجاه من دوافع ورغبات فردية، كذلك أوجه التشابه في نوع المنهج المستخدم إذ اعتمدت كلا الدراستين المنهج الوصفي التحليلي وكذلك بالنسبة لعينة الدراسة إذ استخدمت الدراستان العينة العشوائية أين اقتصرَت الدراسة السابقة على 117 طالباً من طلاب الصف العاشر بينما اعتمدت دراستنا على 300 طالباً خريج الجامعة من مختلف التخصصات. كلتا الدراستان انطلقت من نفس الهدف وهو معرفة اتجاهات الطلبة لكن اختلفت من حيث النتائج والتوصيات.

• الدراسة الرابعة:

د. علي حسين العمار وأ. عبده حسين أحمد 2018¹

أولاً: ملخص الدراسة

دراسة ميدانية بعنوان " اتجاهات طلاب قسم الصحافة بقسم الإعلام " جامعة صنعاء " نحو التدريب العلمي في ضوء متطلبات سوق العمل "دراسة مسحية"، للباحثين الدكتور علي حسين العمار والأستاذ عبده حسين أحمد وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة اتجاهات طلاب قسم الصحافة بكلية الإعلام جامعة صنعاء نحو التدريب العلمي في ضوء متطلبات سوق العمل من خلال الكشف عن أهمية التدريب العلمي في المقررات التي يدرسها الطلاب بالقسم. والتعرف على مدى رضا الباحثين عن أسلوب وطريقة تدريس المقررات التدريبية ومعرفة أسباب عدم رضاهم عن أسلوب وطريقة تدريس المقررات العلمية. كذلك هدفت الدراسة إلى رصد الوسائل والأجهزة التي يحتاجها الباحثين لتساعدتهم أثناء التدريب العلمي الملائم لمتطلبات سوق العمل. كذلك معرفة مدى تفضيل الباحثين للتدريب العملي في مؤسسات صحفية خارج الجامعة إلى جانب مقررات التدريب العلمي (التدريب الداخلي)، ومعرفة مدى اعتقاد الباحثين بأن الجزء التطبيقي في المقررات الدراسية العملية، يؤهلهم للعمل في مؤسسات صحفية بعد التخرج، وأبرز الأسباب التي لا تؤهلهم أثناء الدراسة للعمل في مؤسسات صحفية بعد التخرج. أيضاً تحديد المقررات التي يشعر الباحثين أنها مغيبة عن الخطة الدراسية للقسم، ويتطلب إضافتها كمقررات دراسية حديثة مواكبة لمتطلبات سوق العمل. ومن أجل تحقيق هذه الأهداف انطلق الباحثان من تساؤلات مفادها:

- ✓ ما أهمية التدريب العلمي في المقررات التي يدرسها الطلاب بالقسم؟
- ✓ ما مدى رضا الباحثين عن أسلوب وطريقة تدريس المقررات العلمية التدريبية وأسباب عدم رضاهم عن أسلوب وطريقة تدريس المقررات العلمية؟

¹د علي حسين العمار وأ. عبده حسين أحمد، اتجاهات طلاب قسم الصحافة بقسم الإعلام "جامعة صنعاء" نحو التدريب العلمي في ضوء متطلبات سوق العمل "دراسة مسحية"، دراسات في مجال التعليم الجامعي وضمان الجودة، المجلد6، العدد11، 2018، جامعة عين الشمس، مصر، ص ص188-210

✓ ما الأجهزة والوسائل التي يحتاجها المبحوثين لتساعدتهم أثناء التدريب العلمي لتؤهلهم لسوق العمل؟

✓ ما مدى تفضيل المبحوثين للتدريب العلمي في مؤسسات صحفية خارج الجامعة إلى جانب مقررات التدريب العملي (التدريب الداخلي) وما أسباب تفضيل المبحوثين لذلك النوع من التدريب؟

✓ ما مدى اعتقاد المبحوثين بأن الجزء التطبيقي في المقررات الدراسية العملية، يؤهلهم للعمل في مؤسسات صحفية بعد التخرج؟ وما أسباب ذلك؟

✓ ما المقررات التي يشعر المبحوثين أنها مغيبة عن الخطة الدراسية للقسم، ويتطلب إضافتها كمقررات دراسية حديثة مواكبة لمتطلبات سوق العمل؟

وللإجابة عن تساؤلات هذه الدراسة قام الباحثان باختيار عينة الدراسة من خلال طريقة الحصر الشامل والبالغ عددهم 61 طالبا وطالبة من طلاب قسم الصحافة بكلية الإعلام الذين يدرسون المقررات الدراسية التخصصية التي تحتوي على أجزاء عملية بالقسم. واستعمل الباحثان المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

○ 58.2% من المبحوثين من المستوى الرابع يشعرون أن مقررات الصحافة الإلكترونية وتحليل الخطاب والإعلام البديل وصحافة البيانات، مغيبة عن الخطة الدراسية للقسم، ويتطلب إضافتها كمقررات دراسية حديثة مواكبة لمتطلبات سوق العمل.

○ 41.8% من المبحوثين من المستوى الثالث يشعرون أن مقررات الإعلام الجديد والإعلام الاجتماعي وصحافة البيانات والإعلام البديل مغيبة عن الخطة الدراسية للقسم، ويتطلب إضافتها كمقررات دراسية حديثة مواكبة لمتطلبات سوق العمل.

○ 55.7% من المبحوثين في المستويين الثالث والرابع راضين إلى حد ما عن موضوعات التدريب العملي في المقررات الدراسية التي يدرسونها.

ثانياً: تقييم الدراسة

حرصت هذه الدراسة إلى الكشف عن الكفاءات اللازمة التي يجب أن يمتلكها ويمارسها جميع أعضاء هيئة التدريس في المساقات العملية بالقسم. حيث ركزت الدراسة على تبصير أساتذة قسم الصحافة بالصعوبات والمعوقات التي يواجهها الطلاب أثناء التدريب العملي، وما يجب أن يقوموا به تجاه الطلاب أثناء محاضرات التدريب العملي. كما سعت هذه الدراسة إلى مساعدة الجهات المختصة والمسؤولة عن التعليم الإعلامي الصحفي الجامعي في اليمن على تطوير وتحسين مناهج الصحافة والاهتمام بها وتحديث المهارات والمعارف العملية التطبيقية لأعضاء هيئة التدريس في كافة أقسام الصحافة والإعلام بالجامعات اليمنية، تلبية لمتطلبات سوق العمل. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن أن نستفيد منها في دراستنا الحالية ونقارنها بالنتائج التي سنتوصل إليها.

ثالثاً: توظيف الدراسة

تعتبر هذه الدراسة من أقرب الدراسات إلى دراستنا الحالية من ناحية تناولها لموضوع الاتجاهات وكذا بعض من أهدافها إذ ركزت على مسألة مدى تطابق المقررات التي يدرسها طلاب قسم الصحافة ومدى موائمتها لسوق العمل وهي من أهداف دراستنا الحالية التي تركز على مدى ملائمة التكوين الجامعي لمتطلبات سوق العمل في القطاع الخاص. أيضاً مسألة التدريب العلمي للطالب وهي من بين الأهداف التي انطلقت منها دراستنا الحالية التي ركزت على ضرورة إيلاء أهمية بالغة لمسألة التدريب العملي المواكب لمتطلبات سوق العمل في القطاع الخاص وعدم التركيز فقط على التكوين النظري للطالب. كلتا الدراستين ركزت على معرفة اتجاه الطلبة نحو العمل في مؤسسات خارج الجامعة. أيضاً مسألة تصور الطلبة حول فعالية المقررات الدراسية التي درسوها وهل هي كافية لتؤهلهم للعمل وهذا كان أحد بنود استبيان دراستنا الحالية وفرضيتنا الثانية التي ركزت على درجة موائمة التكوين الجامعي للوظائف المتاحة بالقطاع الخاص. بالنسبة للمنهج تشترك الدراستان في اختيارهما للمنهج الوصفي التحليلي الأنسب لدراسة الموضوع المطروح واستخدامها المسح الشامل. إلا أن الفرق بين الدراستين هو توسع دراستنا الحالية التي

شملت عدة تخصصات عكس هذه الدراسة التي اقتصر على قسم الصحافة فقط وتناولت الموضوع من زاوية معينة اقتصر على نظرة الطلاب للتدريب العلمي بينما اعتمدت دراستنا الحالية على عدة أبعاد ومؤشرات تعكس اتجاه خريجي الجامعة نحو العمل في القطاع الخاص من بينها الحوافز المادية وظروف العمل والشهادة الأكاديمية الجامعية والتنشئة الاجتماعية بهدف التمكن من اختبار صحة الفرضيات ميدانيا بشكل دقيق والوصول إلى إجابات تفسر الظاهرة المدروسة.

• الدراسة الخامسة:

أولاً: ملخص الدراسة

Amnah Al-asqah (2018) ,Investigating student's attitudes towards private sector work during study in Saudi Arabia2018¹

"اتجاهات الطلبة نحو العمل في القطاع الخاص أثناء فترة الدراسة"

اعتمدت هذه الدراسة على منهج المسح الاجتماعي الشامل واستعملت أداتي الاستبيان والمقابلة التي وزعت على الخبراء في الأقسام والكليات بجامعة الملك سعود وجامعة الأميرة نورة، ونتج عن هذه الدراسة بأن اتجاهات الطلبة تتأثر بالأمن المالي والاجتماعي الذي يتحقق من خلال العمل في القطاع الخاص، بينما نظرة المجتمع لهذا القطاع دونية بسبب ساعات العمل وعدم كفاية المعلومات عن هذا القطاع والتي تؤثر على اتجاه الطالب ودور هذا القطاع في توفير برامج تدريبية للطلبة خريجي الجامعة حتى يستهدف ميولهم من أجل المساهمة في دعم اتجاهات الطلبة الإيجابية وتعديل السلبية منها حتى تسهم في خفض نسب البطالة. تشترك هذه الدراسة مع دراستنا الحالية كونها ركزت على مسألة التوظيف في القطاع الخاص والذي هو منطلق دراستنا وضرورة إيجاد استراتيجية تدعم استهداف اتجاهات الخريجين وتشجيعهم على ولوج هذا القطاع.

¹Amnah Al-asqah (2018), Investigating student's attitudes towards private sector work during study in Saudi Arabia, emerald publishing

• ثانياً: تقييم الدراسة

حاولت الباحثة من خلال دراستها هذه معرفة نوع الاتجاهات التي يشكلها الطلبة نحو العمل في القطاع الخاص أثناء فترة الدراسة وتقديم إطار نظري شامل حول اتجاهات الطلبة للعمل بالقطاع الخاص يمكن أصحاب العمل والباحثين من اعتماده في سوق العمل، كذلك سعت الباحثة إلى المقارنة بين اتجاهات الطلبة في كل من جامعتي الملك سعود والأميرة نورة، من خلال المقابلات التي أجرتها وبالتالي مساعدة هيئة التدريس في تحسين اتجاهات طلبتها نحو الوظائف المتاحة بسوق العمل والعمل على تدعيمها.

• ثالثاً: توظيف الدراسة

ستساعدنا هذه الدراسة في معرفة نوع الاتجاهات التي يشكلها الطلبة تجاه الوظائف المتاحة بسوق العمل وتختلف عن دراستنا الحالية التي تركز على معرفة اتجاهات الطلبة خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص، إذا أن هذه الدراسة تبحث في المؤثرات الخارجية التي تجعل الخريجين يتجهون نحو العمل بالقطاع الخاص من تحقيق الأمن المالي والاجتماعي، بينما دراستنا الحالية تبحث في اتجاه الخريجين نحو فرص العمل المتاحة في القطاع الخاص والحوافز التي يقدمها هذا القطاع فوجه التشابه هو دراسة الاتجاهات وعروض القطاع الخاص بينما تختلف الدراسة الحالية من حيث المتغير إذ تعتمد دراستنا الحالية على العينة التطبيقية، إلا أن هذه الفروق لا تمثل مشكلة لبحثنا كون كلتا الدراستين تركز على معرفة دوافع تشكيل الاتجاهات لدى الطلبة الجامعيين.

• الدراسة السادسة:

أولاً: ملخص الدراسة

Amor Ibourek (2016) : Analyse des comportements des jeunes diplômés en matière de recherche d'emploi «une investigation empirique»¹2014

"تحليل سلوكيات مختلف الخريجين الطلبة الشباب المغاربة الباحثين عن عمل، ومعرفة دوافعهم التي تقف خلف اختياراتهم"

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن بنية البطالة في المجتمع المغربي، وأن الطلبة خريجي الجامعة يتأثرون بها عند دخولهم سوق العمل، اعتمدت الدراسة على المنهج التجريبي بناء على بيانات من مسح GRINSA (إدراج الخريجين وتقييمهم كأداة لحوكمة وإدارة التعليم العالي المغربي)، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن الخريجين الذكور يتوجهون للعمل في القطاع الخاص كونه من الوظائف الأكثر ربحية بعكس الإناث اللواتي يفضلن العمل في القطاع العام باعتقادهن أن القطاع الخاص محفوف بالمخاطر، كذلك أظهرت الدراسة أن جامعة " القاضي عياض بمراكش" توجه خريجها نحو العمل المستقل أكثر من توجيههم للعمل في القطاع الخاص مقارنة بباقي جامعات المملكة، كما بينت الدراسة أن للتدريب الجامعي دور في التوجه نحو العمل في القطاع الخاص ولكنه يقلل من احتمال انشاء مشروع تجاري.

• ثانياً: تقييم الدراسة

سعى الباحث من خلال دراسته هذه على التركيز على الدوافع كعامل موجه للاتجاهات التي يشكلها الخريجين الطلبة الشباب المغاربة الباحثين عن عمل، كما ركز على الأسباب التي تجعل خريج الجامعة الطالب يتوجه للقطاع الخاص منها البطالة، كما حاول الباحث تقديم إطار نظري شامل يهدف إلى عقد مقارنة بين الذكور والإناث لمعرفة مختلف اتجاهاتهم نحو العمل بالقطاع الخاص بالمغرب وأثر هذا التباين على بنية المجتمع المغربي عامة،

¹Amor Ibourek (2016): Analyse des comportements des jeunes diplômés en matière de recherche d'emploi «une investigation empirique, critique économique, N31, Hiver 2014

بالإضافة الى تبين دور الجامعة كوسيط فعال في تكوين اتجاهات الطالب الخريج نحو العمل بالقطاع الخاص، ليعطي الباحث بذلك صورة شاملة للباحثين المهتمين بشؤون العمل حول الظاهرة المدروسة. وذلك من أجل اعتمادها من أجل فهم سيرورة سوق العمل المغربي ومختلف اشكالاته.

ثالثا: توظيف الدراسة

ستساعدنا هذه الدراسة في معرفة الفروقات بين الذكور والإناث وتأثيرها على اتجاهاتهم نحو الوظائف المتاحة بسوق العمل ومقارنتها بنتائج دراستنا الحالية وتختلف عن دراستنا الحالية في نوع المنهج المستخدم والبرنامج المعتمد اذ اعتمدت دراستنا على المنهج الوصفي وبرنامج الحزمة الإحصائية SPSS، كما تركز هذه الدراسة على دور الجامعة وبرامجها التدريبية في تكوين ميول الطالب الخريج ومدى موافقتها مع عروض سوق العمل وهذا يتوافق مع فرضيات دراستنا الحالية التي ركزت على عنصر مدى موافقة الشهادة الجامعية لسوق العمل ونوع الحوافز المالية المتوفرة بالقطاع الخاص. كما تتوافق هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في نوع العينة، إلا أن الفروقات المذكورة أعلاه لا تمثل مشكلة لبحثنا كون كلتا الدراستين تركز على معرفة دوافع تشكيل الاتجاهات لدى الطلبة الجامعيين.

(ج) الدراسات الأجنبية:

جدول رقم (3): يمثل ملخص الدراسات السابقة الأجنبية

الدراسة	المشكلة البحثية	طبيعة الدراسة	العينة	المنهج	الأدوات	البلد	أبرز النتائج
تأثير العمل أثناء الدراسة على التكامل المهني لخريجي الجامعات الكاتالونية - José Navarro CeNdeJas, Jordi Planas 2018Coll	معرفة تأثير العمل أثناء الدراسة على التكامل المهني لخريجي الجامعات الكاتالونية	دراسة ميدانية	قصدية متكونة خريجي الجامعة بكاتالونيا جيل 2007	المسح الاجتماعي	استبيان	كاتالونيا شمال شرق اسبانيا	أن الأنشطة مدفوعة الأجر أثناء الدراسة تعزز اتجاه خريج الجامعة نحو العمل وتسهم في اندماجه المهني خاصة عندما تكون الوظيفة مرتبطة بالتخصص الذي درسه الخريج

<p>هناك انخفاض نسبيا في قيمة الشهادة الأكاديمية كاستثمار في سوق العمل لاتزال الشهادة الأكاديمية من وجهة نظر خريج الجامعة هامة في عملية الحصول على وظيفة، كذلك أن مهارة خريجي الجامعة المكتسبة لا تستخدم في الوظيفة التي يشغلونها وعدم اعتراف أصحاب العمل بشهاداتهم التي يحملونها.</p>	<p>مقاطعة كيبيك كندا</p>	<p>أداة المقابلة</p>	<p>المسح الاجتماعي</p>	<p>قصيدة 30 خريجا للجامعة بمقاطعة كيبيك</p>	<p>دراسة ميدانية</p>	<p>هل تمنح الشهادة الأكاديمية للخريج صفات توهله للعمل؟</p>	<p>القيمة الاستخدامية للشهادة الأكاديمية التي يحوزها خريج الجامعة الباحث عن عمل ومكانة الشهادة الأكاديمية في سوق العمل (Mircea Vultur (2016</p>
---	--------------------------	----------------------	------------------------	---	----------------------	--	--

• الدراسة الأولى:

أولاً: ملخص الدراسة

José Navarro–CeNdeJas, Jordi Planas Coll (2018) ,Quelle Influence du travail en cours d'études sur l'insertion professionnelle de diplômés universitaires catalans2018¹

"تأثير العمل أثناء الدراسة على التكامل المهني لخريجي الجامعات الكاتالونية"

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير العمل أثناء الدراسة على التكامل المهني لخريجي الجامعات الكاتالونية، شملت الدراسة خريجي الجامعة بكاتالونيا جيل 2007 من خلال استطلاع تم سنة 2011 شمل متغيرين هما: التدريب والمهارة والاحتراف الواجب منحهما لخريج الجامعة وتأثيرهما على عمله، وكانت نتائج هذه الدراسة أن الأنشطة مدفوعة الأجر أثناء الدراسة تعزز اتجاه خريج الجامعة نحو العمل وتسهم في اندماجه المهني خاصة عندما تكون الوظيفة مرتبطة بالتخصص الذي درسه الخريج. كذلك بينت الدراسة أن الخريجين الذين عملوا أثناء فترة دراستهم بالجامعة هم أكثر الخريجين توجهوا نحو العمل وتختلف اتجاهات الخريجين نحو العمل باختلاف القطاع وخصائصه من جهة وبناء على ما تقدمه الجامعة من برامج تكوين وتدريب للخريج من جهة ثانية، فمحتوى المقاييس المدرسة في طور الليسانس والماستر يسهم بشكل كبير في توجيه خريج الجامعة للعمل وأن خريج الجامعة يفضل العمل في وظيفة تتوافق مع شهادته الأكاديمية ظنا منه بأن يملك خبرة كافية تؤهله للعمل فيها. وهي تتقارب مع دراستنا الحالية كونها تركز على دور التكوين الأكاديمي الجامعي وارتباطه بمتطلبات سوق العمل وهذه إحدى الفرضيات التي انطلقنا منها في بحثنا.

¹José Navarro–CeNdeJas, Jordi Planas Coll (2018), Quelle Influence du travail en cours d'études sur l'insertion professionnelle de diplômés universitaires catalans, revues.org, dans formation emploi2016/2(n134),pp45–65,édition céreq.

ثانياً: تقييم الدراسة

حرصت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر عنصر التدريب والمهارة كمهارات الواجب على الجامعة تلقينهما للخريج ودورها في تسهيل عملية الحصول على منصب عمل بالنسبة للطالبة الخريج. وأثرهما في تسهيل أداء الخريج لعمله. حيث ركزت الدراسة على دور ممارسة الأنشطة مدفوعة الأجر على اتجاه الخريج نحو العمل ومدى تسهيلها لاندماجه المهني، كما سعت هذه الدراسة إلى التركيز على مسألة ضرورة توافق شهادة الخريج والمناصب المتوفرة بسوق العمل، إضافة إلى ضرورة وجود تكوين وتدريب نوعي بأقسام الجامعة يسهل اندماج الخريج وقد خلصت إلى مجموعة من النتائج يمكن أن نستفيد منها في دراستنا الحالية ونقارنها بالنتائج التي سنتوصل إليها.

ثالثاً: توظيف الدراسة

تعتبر هذه الدراسة قريبة نوعاً ما إلى دراستنا الحالية من ناحية تناولها لموضوع الاتجاهات وتركيزها على خريجي الجامعة حديثاً التي تتوافق مع منطلق دراستنا الذي ركز على فئة الطلبة الذين هم على وشك التخرج بطور الماستر2، كما أن هذه الدراسة ركزت على مسألة مدى تطابق شهادة الخريج مع الوظائف المتوفرة بسوق العمل، وهي من أهداف دراستنا الحالية التي تركز على مدى ملائمة التكوين الجامعي لمتطلبات سوق العمل في القطاع الخاص. أيضاً مسألة التكوين والتدريب العلمي للطالب قبل التخرج وضرورة ادراج مقاييس تعنى بتغيرات الحاصلة في سوق العمل الحالي وهي من بين الأهداف التي انطلقت منها دراستنا الحالية التي ركزت على ضرورة إيلاء أهمية بالغة لمسألة التدريب العملي، المواكب لمتطلبات سوق العمل في القطاع الخاص وعدم التركيز فقط على التكوين النظري للطالب. كما تتوافق مع دراستنا الحالية كون أحد بنود استبياننا الحالي وفرضيتنا الرابعة التي ركزت على درجة موائمة التكوين الجامعي للوظائف المتاحة بالقطاع الخاص. بالنسبة للمنهج تشترك الدراستان في اختيارهما للمنهج الوصفي التحليلي الأنسب لدراسة الموضوع المطروح واستخدامها المسح الشامل أو الاجتماعي. إلا أن الفرق بين الدراستين هو توسع دراستنا

الحالية التي شملت عدة تخصصات وركزت على خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج بينما اعتمدت هذه الدراسة على معرفة حال الخريجين الذين اتموا خمس سنوات بعد تخرجهم وموقعهم في سوق العمل.

• الدراسة الثانية:

أولاً: ملخص الدراسة

Mircea Vultur (2016), Rapport au diplôme et sentiment de surqualification des diplômés universitaires québécois 2016¹

"القيمة الاستخدامية للشهادة الأكاديمية التي يحوزها خريج الجامعة الباحث عن عمل ومكانة الشهادة الأكاديمية في سوق العمل"

تهدف هذه الدراسة إلى التركيز على القيمة الاستخدامية للشهادة الأكاديمية التي يحوزها خريج الجامعة الباحث عن عمل ومكانة الشهادة الأكاديمية في سوق العمل، هل تؤهل خريج الجامعة لشغل وظيفة؟ هل تمنح الشهادة الأكاديمية للخريج صفات تؤهله للعمل؟

ولقد استخدمت الدراسة أداة المقابلة شملت 30 خريجا للجامعة بمقاطعة كيبيك من بينهم 18 امرأة و12 رجلا كانت أعمارهم بين 26 و35 سنة منهم 23 فردا تحصل على شهادة الماجستير بعد خمس سنوات من تخرجهم من الجامعة وحصولهم على شهادتهم لمعرفة مدى اندماجهم المهني

وكانت نتائج الدراسة أن خريجي الجامعة اختاروا مهنا بناء على الخلفية الاجتماعية التي تبناها وشغلوا وظائف مماثلة لوظائف آبائهم وأمهاتهم، كذلك اعتقاد خريجي الجامعة بأن الشهادة العلمية تسمح بالتوزيع العادل للمناصب الاجتماعية، وقد أسفرت نتائج الدراسة إلى أن:

¹ Mircea Vultur (2016), Rapport au diplôme et sentiment de surqualification des diplômés universitaires québécois, recherche sociographiques, 57(2-3), 533-574. <https://doi.org/10.7202/1038439ar>.

هناك انخفاض نسبي في قيمة الشهادة الأكاديمية كاستثمار في سوق العمل، لانزال الشهادة الأكاديمية من وجهة نظر خريج الجامعة هامة في عملية الحصول على وظيفة، كذلك أن مهارة خريجي الجامعة المكتسبة لا تستخدم في الوظيفة التي يشغلونها وعدم اعتراف أصحاب العمل بشهاداتهم التي يحملونها.

تتشارك هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في تركيزها على خريجي الجامعة حاملي الشهادات أين ركزت دراستنا على طوري الماستر والليسانس بينما هذه ركزت على حملة الماجستير، كذلك تحديدها للفئة العمرية للخريجين التي تتقارب مع الفئة التي حددناها ونوع التخصصات التي تتشابه مع العينة التي اخترناها من طلبة قسم العلوم الاجتماعية واللغات الأجنبية وطلبة الحقوق.

ثانياً: تقييم الدراسة

سعى الباحث من خلال دراسته هذه على التركيز على دور الشهادة الأكاديمية الجامعية في تسهيل حصول الخريج على منصب عمل قار، كما أثار مسألة قيمة الشهادة الأكاديمية في سوق العمل، ومدى تمكينها وتأهيلها للخريج من ممارسة عمله بكل اتقان واحترافية ومهارة وأريحية. وركز الباحث على الدوافع والأسباب التي تجعل خريج الجامعة الطالب يتوجه للعمل بقطاع ما دون آخر من معتقدات وتصورات هي نتاج تنشئة اجتماعية خاصة، كما حاول الباحث تقديم إطار نظري شامل يهدف الى عقد مقارنة بين الرجال والنساء لمعرفة مختلف اتجاهاتهم نحو العمل بعد خمس سنوات من تخرجهم وأثر هذا التباين على بنية المجتمع الكندي عامة، بالإضافة الى تبين دور الجامعة في منح الخريج المهارة الكافية التي تؤهله لتحصيل منصب عمل.

ثالثاً: توظيف الدراسة

ستساعدنا هذه الدراسة في معرفة الفروقات بين الرجال والنساء من المجتمع الكندي وتأثيرها على اتجاهاتهم نحو الوظائف المتاحة بسوق العمل ومقارنتها بنتائج دراستنا الحالية وتختلف عن دراستنا الحالية في نوع الأداة المستخدمة ونوع عينة البحث وحجمها إذ اعتمدت دراستنا على المنهج الوصفي، وبرنامج الحزمة الإحصائية SPSS، بينما هذه الدراسة اعتمدت أداة

المقابلة وعينة مصغرة من خريجي الماجستير العاملين بوظائف مختلفة بالقطاع الخاص من مختلف التخصصات. كما تركز هذه الدراسة على دور المؤهل العلمي في سوق العمل وهذا يتوافق مع فرضيات دراستنا الحالية التي ركزت على عنصر مدى موائمة الشهادة الجامعية لسوق العمل ونوع القيم الاجتماعية التي يحملها خريج الجامعة، غير أن الفروقات المذكورة أعلاه لا تمثل مشكلة لبحثنا كون كلتا الدراستين تركز على معرفة العوامل والأسباب والدوافع المشكلة لاتجاه خريج الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص.

8-فرضيات الدراسة:

للإجابة على تساؤلات الإشكالية قمنا بصياغة الفرضيات الآتية:

الفرضية العامة للدراسة: هناك اتجاهات ايجابية لخريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج نحو العمل في القطاع الخاص ميدان الدراسة.

وتندرج تحت هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات العامة هي:

الفرضية الفرعية الأولى: هناك اتجاهات إيجابية لخريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج نحو القيم الاجتماعية السائدة بالقطاع الخاص، بميدان الدراسة

مؤشراتها:

- فرق العمل
- ثقافة المؤسسة
- التمكين النفسي
- الرغبة في العمل

الفرضية الفرعية الثانية: هناك اتجاهات إيجابية لخريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج نحو مدى ملائمة التكوين الجامعي لوظائف القطاع الخاص، بميدان الدراسة

مؤشراتها:

- وضوح الدور
 - توفر المعطيات الكافية حول المنصب المراد العمل فيه
 - ملائمة التكوين الأكاديمي للجامعة ومتطلبات المهنة
 - التدريب
 - توفر نمط تكوين جيد
- الفرضية الفرعية الثالثة:** هناك اتجاهات إيجابية لخريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج نحو ظروف العمل بالقطاع الخاص، بميدان الدراسة.

مؤشراتها:

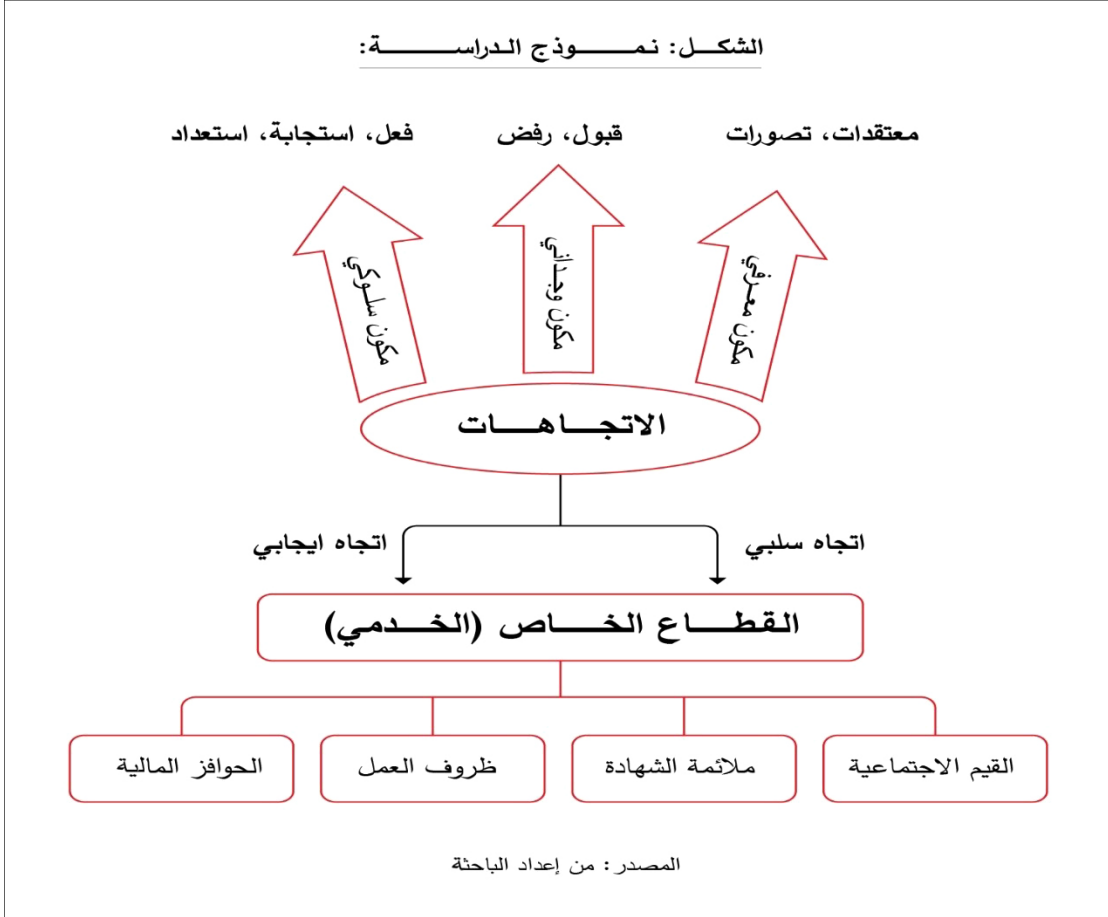
- ساعات العمل
 - نظام الأجور
 - دوران العمل
 - بيئة العمل
- الفرضية الفرعية الرابعة:** هناك اتجاهات إيجابية لخريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج نحو الحوافز المالية بالقطاع الخاص، بميدان الدراسة.

مؤشراتها:

- نظام الحوافز
- المكافآت
- دافعية العمل

9/ نموذج الدراسة:

- الشكل رقم (3) : يوضح النموذج التصوري للدراسة



الفصل الثاني: الاتجاهات

تمهيد

- 1- التطور التاريخي لمفهوم الاتجاهات
 - 2- الفرق بين الاتجاهات وبعض المفاهيم
 - 3- خصائص الاتجاهات
 - 4- أهمية الاتجاهات
 - 5- أنواع الاتجاهات
 - 6- وظائف الاتجاهات
 - 7- مكونات الاتجاهات
 - 8- عناصر الاتجاهات
 - 9- شروط تكوين الاتجاه
 - 10- مراحل تكوين الاتجاهات
 - 11- العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات
 - 12- نظريات الاتجاهات
 - 13- قياس الاتجاهات
 - 14- نماذج تشكيل الاتجاهات
 - 15- طرق واستراتيجيات تغيير وتعديل الاتجاهات
 - 16- العلاقة بين الاتجاهات والعمل
- خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد موضوع الاتجاهات بصفة عامة، من أهم مواضيع الفكر الاجتماعي المعاصر. والذي أصبح يشغل اهتمام المفكرين والباحثين، كون هذا الأخير يساعد في المعرفة والتنبؤ بخلفية الفرد طالب العمل. ومعرفة ما إذا كان موردا يناسب المؤسسة أو العكس، ففهم الاتجاهات الصادرة عن الأفراد وعن خريجي الجامعة خاصة، هو بداية لفهم العديد من الرؤى والأفكار. وصولاً إلى اختيار العمل المناسب لمستوى توجهات خريج الجامعة. وهذا لا يتسنى إلا من خلال فهم وتحليل مختلف الاتجاهات. فسلوك الفرد في موقف معين هو محصلة لمجموعة من المشاعر والأفكار والتوقعات، والذي يتكون نتيجة الخبرات السابقة وعملية التفاعل الاجتماعي. والتي غالباً ما يكون لها ارتباط وثيق بحياة الفرد وقيمه وثقافته وتنشئته، وربما حتى ظروفه الخاصة وطبيعة المجتمع الذي يعيش فيه. فهناك عدة عوامل تسهم في بلورة الاتجاهات وتشكيلها لدى الفرد. لذا سنحاول من خلال هذا الفصل معرفة أصل الاتجاهات وأهميتها ومختلف أنواعها.

1- التطور التاريخي لمفهوم الاتجاهات

يعتبر المفكر الإنجليزي " هربرت سبنسر (Herbert Spencer) أول من استخدم مصطلح الاتجاه بشكله الأولي عام 1862، حين كتب " إن وصولنا إلى أحكام صحيحة في مسائل مثيرة لكثير من الجدل، يعتمد إلى حد كبير على اتجاهنا الذهني ونحن نصغي إلى هذا الجدل أو نشارك فيه".

وقد مرت بحوث الاتجاهات بعدة مراحل منذ سنة (1900) وحتى الوقت الحالي وهي على النحو التالي:

أ) المرحلة الأولى (1900-1920): استعمل مفهوم الاتجاه في علم النفس، وتم دراسة أثر الاتجاهات في الإدراك والانتباه وعملية الاتصال، ويعود الفضل في تعميم هذا المفهوم ونقله إلى السيكولوجيا الاجتماعية إلى "توماس" (W.T.Tomas) و"زينانكي" (F.Zinaniecki) الذين عرفا الاتجاه بأنه: " حالة فكرية تدعو الفرد إلى تكوين رأي، وإلى التصرف بشكل ما إزاء غرض اجتماعي".¹

ب) المرحلة الثانية (1920-1935): وتركز الاهتمام في هذه الفترة على نظريات قياس الاتجاه من طرف "ترستون" و"شيف" (1929)، ليكرت (1932) و"جوتمان" (1944)، واهتم كل من "لابير" (1934) و"نيوكمب" (1943)، و"أدورنو" (1950)، و"سميث" و"بونز" و"هوليت" (1956) بالسلوكيات المرتبطة بالاتجاه ومعايير الصدق الخارجية مثل (تجانس تقديرات الحكام، ارتباط البند بالدرجة الكلية، وأحادية البعد). إلا أن البحوث التي تسير في هذا الاتجاه قلت بعد 1935، وواصل البعض أمثال "كوك" و"سيلتز" (1963)، و"يب" (1966)، و"داوس" (1982)، و"أجزين" و"فيشباين" (1980).²

ت) المرحلة الثالثة (1935-1980): تغير الاهتمام في هذه المرحلة من قياس الاتجاهات إلى مسألة تغيير الإتجاهات، حيث حظي باهتمام واضح وخاصة بعد الحرب العالمية الثانية، وتمثل ذلك في أعمال كل من "هوقلاند" وآخرين.³

¹ باعمر الزهرة: اتجاهات المرأة نحو بعض القضايا الاجتماعية في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية، رسالة ماجستير، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2006، ص.20

² عبد اللطيف محمد خليفة وعبد المنعم شحانة محمود: سيكولوجية الاتجاهات، ب ط، دار غريب، دت، ص.6.

³ عبد اللطيف محمد خليفة وعبد المنعم شحانة، مرجع سابق، ص.6.

ث) المرحلة الرابعة (1980-1990): وفي هذه الفترة انصب الاهتمام على محتوى وبناء الاتجاهات وتكوينها.¹ ومدى الاتساق بين الاتجاه كما يعبر عنه لفظياً، والسلوك الفعلي للأشخاص في مواقف الحياة الواقعية، كان الاهتمام بهذا النوع من المواضيع حتى نهاية التسعينيات من القرن العشرين.² ويعود انتشار مصطلح الاتجاه منذ بداية القرن العشرين حسب "جوردن ألبرت" (Gorden.Allport) إلى العوامل التالية:

- أن هذا المصطلح لا ينتمي إلى أي من المدارس السيكولوجية (السلوكية، الغرائز، الجشطالت) التي كان يسود النزاع بينها، وعليه فقد استخدمه علماء النفس الذين كانوا خارج هذه المدارس.
- يساعد المصطلح على تجنب مشاكل البيئة والوراثة التي كان الجدل حولها طوال العقدين الثالث والرابع من القرن العشرين.
- سمحت مرونة المصطلح باستخدامه على نطاق الفرد والجماعة، مما جعله نقطة التقاء وتعاون بين علماء النفس وعلماء الاجتماع.³

2- الفرق بين الاتجاهات وبعض المفاهيم

لمفهوم الاتجاه ارتباط بعدة مفاهيم أخرى سنحاول تبين الفروق بينها

🚩 **القيمة والاتجاه:** يرى أحمد عطوة أن الفرق بين القيمة والاتجاه هو الفرق بين العام والخاص، حيث تقدم القيم محددات لاتجاهات الفرد، فالقيم تجريدات أو تعميمات تتضح من خلال تعبير الأفراد عن اتجاهاتهم نحو موضوعات محددة.⁴ أي أن القيم ينقصها شيء محدد تنصب عليه، وهو ما يمثل جوهر الاتجاه، إذ أنه يرتبط بموضوع محدد، فالعمل والخير والجمال قيم تأخذ صفة التجريد والعمومية بينما تكون الاتجاهات خاصة، فإذا كانت مثلاً قيمة الجمال قوية لدى الفرد نجد أن له اتجاه إيجابي نحو الحديقة الجميلة واتجاه إيجابي نحو المنزل الجميل. وهذا ما يؤكد " روكنتش (1968) في قوله " قد تكون لدى الشخص البالغ عشرات الآلاف أو مئات الآلاف من المعتقدات والآلاف من الاتجاهات لكنه

¹ نفس المرجع السابق، ص 7.

² معتز سيد عبد الله: بحوث في علم النفس الاجتماعي، المجلد الثاني، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، د ت، ص 4.

³ باعمر الزهرة، مرجع سابق، ص 21.

⁴ أحمد عطوة وزين العابدين درويش: 1999 علم النفس الاجتماعي أسسه وتطبيقاته، ط3، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1999، ص 90.

لن يكون لديه سوى عشرات القيم".¹ بمعنى أن الاتجاهات تتجمع حول القيم التي تمثل النواة لتقوم الاتجاهات بتوجيه السلوك نحو هدف ما.

✚ **المعتقد والاتجاه:** المعتقد في مدلوله الاصطلاحي التصديق الجازم بشيء ما، واليقين والإيمان أسمى درجات الاعتقاد، وليس كل اعتقاد وليد حجة منطقية، حيث أن أكثر المعتقدات ترجع إلى الثقة والتسليم بما قال الآخرون. ويعرفه "كريتش" و"كريستيفيلد" بأنه "تنظيم له طابع الاستقرار والثبات للمدركات والمعارف حول شيء محدد".² ويتبين من هذا التعريف أن المعتقد يرتبط بالجانب المعرفي، بينما الاتجاه يرتبط بالمعتقد والمعرفة إضافة إلى المكون الوجداني، بمعنى آخر المعتقد يدخل في تكوين الاتجاه والعكس غير صحيح، فقد يحمل الفرد معتقداً نحو موضوع ما دون مشاعر، أي يكون هناك اعتقاد دون وجود اتجاه.

✚ **الميل والاتجاه:** يرى السيد أبو النيل " أن الميل يتعلق بنواحي ذاتية شخصية ليست محل نقاش أو خلاف، كأن الفرد لنوع من الطعام أو اللباس، أما إذا كان يميل إلى أمور اجتماعية يدور حولها خلاف ونقاش وتساؤل فإن استجابات الأفراد لها تعد اتجاهها".³

أما حسني الجبالي فيرى أن الاتجاه أوسع من الميل على أنه اتجاه إيجابي، حيث أن الميول اتجاهات نفسية تجعل الشخص يبحث عن أوجه نشاط أكثر في ميدان معين، فهي اتجاهات إيجابية نحو مجالات مختارة من البيئة.⁴ ويمكن استخلاص أن الميل له ارتباط بالجانب الوجداني للفرد والمؤثر على سلوكه بالدرجة الأولى.

✚ **الرأي والاتجاه:** الرأي هو ما تعتقد أنه صواب، فهو وسيلة التعبير اللفظي عن الاتجاه.⁵ فالرأي عبارة عن إعلان وجهة نظر يعتقد الشخص أنها صائبة، وبذلك فهو يعبر لفظياً عن اتجاهه نحو موضوع ما.

✚ **التعصب والاتجاه:** يعد التعصب اتجاهها سلبياً أو إيجابياً نحو قضية أو فكرة لا تقوم على أساس منطقي، ولم يقم أي دليل علمي على صحتها، إضافة إلى أنه مشحون بشحنة انفعالية زائدة تجعل التفكير

¹ باعمر الزهرة، مرجع سابق، ص 25.

² عبد اللطيف محمد خليفة وعبد المنعم شحاتة، مرجع سابق، ص 35.

³ السيد أبو النيل: علم النفس الاجتماعي عربياً وعالمياً، ط1، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر، 1985، ص 454.

⁴ حسني الجبالي: علم النفس الاجتماعي بين النظرية والتطبيق، ط1، مكتبة الانجلو المصرية، 2003، ص 248.

⁵ أحمد عطوة، مرجع سابق، ص 93.

بعيد عن الموضوعية والمنطق السليم.¹ وبالتالي يمكن القول بأن التعصب نوع من الاتجاهات مبني على معرفة غير علمية قد تكون خرافات أو أساطير، بحيث لا يرى الفرد الواقع لأن إدراكه غير صحيح.²

✚ **القوالب النمطية والاتجاه:** نجد أن أول من أطلق اسم القوالب النمطية "ليبمان" (W.Lippman)

للدلالة على تلك الصور التي في رؤوسنا، حيث تمدنا بمعايير جاهزة للحكم على الأشياء وتفسير الأحداث التي قد لا نعلم عليها أكثر من الجزئيات.³ أي أننا نستخدم خصائص محددة في وصف شخص ما أو شيء معين لتعميم ذلك على كل أفراد الجماعة التي ينتمي إليها الشخص أو لكل الأشياء التي هي جنس لهذا الشيء. ويذكر حسن الجبالي أن القوالب النمطية " عبارة عن اتجاهات جامدة وتستخدم للإشارة إلى المعتقدات والمدرجات التي توجد لدينا عن أعضاء قومية ما أو ديانة ما أو جماعة من الجماعات الأقلية.⁴ ويمكن القول بأن القوالب النمطية هي معرفة غير علمية وتسهم في نشوء التعصب تجاه موضوع ما لأنها لا ترجع في تفسير المواضيع إلى استناد علمي وواقعي.

✚ **الإيديولوجية والاتجاه:** تعد الإيديولوجية تركيبة عقلية وجدانية تخاطب الذهن، كما تحرك

العاطفة، وتساعد الإنسان على فهم معنى الحياة. وبالتالي فهي مفهوم أوسع من الاتجاه، غير أنها تضم مجموعة كبيرة من الاتجاهات المرتبطة ببعضها لتعطي اتجاه شامل تتمثل فيه إدراكات الفرد لذاته وللمجتمع الخارجي، وهي بمثابة فلسفة للحياة.⁵ وبالتالي فالإيديولوجيا ترتبط بالمكون المعرفي والوجداني للاتجاه غير أن مفهوم الاتجاه أشمل وأوسع.

¹ حسني الجبالي، مرجع سابق، ص 267.

² محمود شمال حسن: سيكولوجية الفرد في المجتمع، ط1، دار الآفاق العربية، القاهرة، 2001، ص ص 316-317.

³ عبد اللطيف محمد خليفة وعبد المنعم شحاتة، مرجع سابق، ص 37.

⁴ حسني الجبالي، مرجع سابق، ص 268.

⁵ باعمر الزهرة، مرجع سابق، ص 30.

3- خصائص الاتجاهات

تتميز الاتجاهات بعدة خصائص من أهمها:

- الاتجاهات مكتسبة متعلمة وهي قابلة للتعديل والتطوير: بمعنى أنها ليست صفة وراثية يولد بها الأفراد، فالمجتمع والبيئة هما أبرز عوامل تكوين الاتجاهات، كما تعديلها وتطويرها.
- تتمتع الاتجاهات بخاصية الثبات والاستقرار النسبي.
- الاتجاهات متدرجة من الإيجابية الشديدة إلى السلبية الشديدة: وهذا التدرج يساعدنا في كشف مدى عمق أو ضعف الارتباط بين الفرد وموضوع الاتجاه.

تتعدد الاتجاهات وتتنوع؛ وذلك بحسب المثيرات والمتغيرات المرتبطة بها: تتعدد الاتجاهات وتختلف حسب موضوعاتها وحسب المثيرات والمتغيرات التي ترتبط بها، فقد تكون الاتجاهات نحو شخص ما أو جماعات، وقد تكون نحو أشياء مادية أو معنوية، وقد نجد الاتجاهات سياسية أو دينية....

- لها ثلاثة مكونات أساسية: سلوكية ومعرفية وعاطفية.
- قابلة للقياس والتقويم.
- قد تكون في أحيان معينة متناقضة بين اتجاهات الشخص المتكونة من خبرات الخاصة، وبين الاتجاهات التي يجب أن يتمثلها تبعاً لثقافة مجتمعه وقيمه وعاداته وقوانينه.

- ترتبط الاتجاهات بثقافة المجتمع وقيمه وعاداته وتختلف من بيئة اجتماعية إلى أخرى.¹ سواء المجتمعات الكبيرة أو المجتمعات المنغلقة التي تندرج ضمنها كما هو الحال في بعض القرى والمناطق الداخلية التي اعتاد أفرادها على فكرة الهجرة لتحسين الوضع الاقتصادي وتحقيق المكانة بتحصيل العلم، فهم بهذا يحملون اتجاهاتهم الإيجابية نحو الهجرة وينقلونها للأجيال المتعاقبة.

¹ حسين صديق: الاتجاهات من منظور علم الاجتماع، مجلة جامعة دمشق، المجلد 28، ع3+4، 2012.

-توجه سلوك الأفراد والجماعات في أحيان كثيرة: فالشخص الذي يحمل اتجاهاً سلبياً أو ايجابياً نحو موضوع ما سيدفعه ويوجهه للقيام بالسلوك الذي يتوافق وهذا الاتجاه. فالفرد الذي يحمل اتجاهاً مؤيداً وإيجابياً نحو الهجرة مثلاً سيقوم بالهجرة أو بالمحاولة على أقل تقدير.¹

وهناك أربع خصائص مميزة للاتجاه:

- (1) موضوع الاتجاه.
- (2) وجهة الاتجاه تفضيل أو رفض تنطوي على تقويم.
- (3) درجة شدة ضمن حدود الوجهة.
- (4) عقلانية إلى جانب الصبغة العاطفية.²
- (5) البروز: وهي سمة تتميز بها الاتجاهات من حيث التلقائية أو التهيؤ للتعبير عن الاتجاه، فإن كان الفرد حاملاً لاتجاهات متناقضة في موضوع ما، سنراه يعبر عما يوافق الاتجاه الأقوى في داخله نحو نفس الموضوع سواء لفظياً أو سلوكياً.³

4- أهمية الاتجاهات

يحتل موضوع الاتجاهات أهمية خاصة في مجال علم النفس الاجتماعي نظراً لأن الاتجاهات النفسية الاجتماعية تعتبر من أهم نواتج عملية التنشئة الاجتماعية كما تعتبر أيضاً محددات موجبة وضابطة، منظمة للسلوك الاجتماعي ويزداد موضوع الاتجاهات أهمية في الدول النامية التي تحاول جاهدة أن تعوض ما فاتها، والتي يحتمل أن تزداد فرص تعرضها للهزات التي تصاحب عمليات التغيير الحضاري والرياضي. ولعل أشد هذه الهزات التي تصيب الأيديولوجيات وبصفة خاصة القيم والاتجاهات.⁴ كما تكمن أهمية دراسة الاتجاهات من الحاجة إلى إثراء واستكمال المخطط السلوكي الذي يسعى إلى شرح السلوكيات من خلال الربط بين المحفز والاستجابة. وبما أن العلاقة المباشرة بين المحفز

1 شاهين، سليمان: اتجاهات طلبة جامعة تشرين نحو بعض قضايا تنظيم الحياة الأسرية في ظل الأزمة السورية-دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، جامعة تشرين، قسم علم الاجتماع، الجمهورية العربية السورية، 2017، ص32.

2 عيسوي، عبد الرحمن، قاموس مصطلحات علم النفس الحديث والتربية، الدار الجامعية، بيروت، 1987، ص21.

3 خليفة، محمود، عبد اللطيف محمد، عبد المنعم شحاتة: سيكولوجية الاتجاهات، دار غريب للطباعة والنشر، دت، ص217.

4 ك. مايفانز: الاتجاهات والميول في التربية، ترجمة صبحي عبد اللطيف، دار المناهل للطباعة، 1993، صص215-216.

والسلوك أمر مشكوك فيه، لجأ علماء النفس إلى متغير وسيط، وهو الاتجاه، الذي يعتبر عنصراً ضرورياً لفهم السلوكيات.¹ وأيضاً تبرز أهمية الاتجاهات نظراً لدلالاتها على السلوك كما يمكن من خلالها التعرف على انطباعات ووجهات نظر متعلقة بظاهرة ما، والمقارنة بين الاتجاهات المختلفة والوقوف على هذا الاختلاف. ولهذا وقف الباحثون على أهمية الاتجاهات وضرورة ملاحظتها بتتبع. وكان من أهم النتائج التي أسفرت عنها التجارب هو تأثير اتجاهات العاملين على مستوى أدائهم أو إنتاجيتهم، ولقد تأكدت هذه النتيجة بعد ذلك من خلال دراسات جامعية ميثسجان الأمريكية في مجال القيادة الإدارية. حيث تبين من نتائج هذه الدراسات أن أداء وإنتاجية العاملين عادة ما تتأثر باتجاهات العاملين وعلى وجه الخصوص مدى ارتفاع محتويات جماعات العمل داخل المنظمة. فالإتجاهات تعد هامة في حد ذاتها لأنها تبرز وتثبت تأثيرها على السلوك ووجهة نظرهم حول مواقف عديدة تسهم في وضع تدابير تعتمد أساساً على النتائج التي خلصت إليها دراسة الاتجاهات.²

ولقد ظهرت الإسهامات النظرية والبحثية المتعلقة بفهم الاتجاهات ومضمونها في الأدب السلوكي والتربوي قبل ما يقارب القرن تقريباً. وفي حين تختلف التعريفات التي ترجمت لهذا البناء السلوكي الرئيسي إلا أنها تشترك في الخصائص التالية:

- الاتجاه مكون رئيسي للإطار المعرفي أو العقلي يستخدم في تنظيم وفهم وتقويم المعلومات.
- يتضمن الاتجاه الخبرات والمؤثرات التي تكون اعتقادات إيجابية أو سلبية للجوانب المختلفة في بيئة الفرد.

-يوقع الاتجاه تأثيرات قوياً على المشاعر الإيجابية والسلبية، والمدرجات واستجابات الفرد لبيئته.
- يرتبط الاتجاه مباشرة بالنوايا والسلوك.

- يعتبر الاتجاه معلم اجتماعي يشكل بعوامل متميزة في البيئة (الناس - الظروف والمواقف وغيرها) يعيشها الناس طوال حياتهم، تبدأ عملية التشكيل هذه في عمر باكر وعادة تحدد الاتجاهات التي يتبناها الشخص وتدعم الأدلة المتوفرة بأن الاتجاهات ليست سمات عصبية غير قابلة للتعديل.³

¹ Jacques Lendrevie & Levy « MERCATOR », op-cit , p127.

² ديري محمد زاهر: السلوك التنظيمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ط1، ص 118.

³ أنور محمد الشراوي: علم النفس المعرفي المعاصر، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ط1، 2003، ص48.

-الاتجاهات مرغوبة كانت أو غير مرغوبة يمكن عكسها عبر خبارة إيجابية وسلبية. وكلما زادت الأهمية الشخصية المرتبطة بتلك الخبرات كلما زاد احتمال حدوث تغيير عكسي في الاتجاهات.

5- أنواع الاتجاهات:

يمكن أن نتعرف على هذه الأنواع من الاتجاهات وذلك من الناحية الوصفية وهذا يساعدنا على التمييز بين اتجاه وآخر وهذه الأنواع هي: ¹

1 -الاتجاهات الجماعية والاتجاهات الفردية: إذ تعبر الاتجاهات الجماعية عن آراء عدد كبير من أفراد المجتمع، في حين الاتجاهات الفردية هي التي تميز فرداً عن آخر. وتسمى الاتجاهات المشتركة بين عدد كبير من الأفراد الجماعية أما الاتجاهات التي تميز فرداً عن آخر تسمى اتجاهات فردية فإعجاب الأفراد بالبطولة اتجاه جماعي وإعجاب الفرد بزميل له اتجاه فردي.²

2-الاتجاهات الموجبة والاتجاهات السالبة: إذ تقوم الاتجاهات الموجبة على تأييد الفرد وموافقته في حين الاتجاهات السلبية تقوم على معارضة الفرد وعدم موافقته.

3-الاتجاهات القوية والاتجاهات الضعيفة: فالاتجاه القوي هو ذلك الاتجاه الذي يبقى قوياً على مر الزمان، أما الاتجاه الضعيف فيمكن للفرد أن يتخلى عنه بسهولة.³

كما يمكن تصنيف الاتجاهات النفسية إلى عدة أنواع، وذلك من الناحية الوصفية والوظيفية، وهذا التصنيف يساعد الدارس على تحديد نوعية وشدة الاتجاه النفسي مع العلم بأن الاتجاه الواحد قد يقع في أكثر من تصنيف وذلك من حيث صفته ومن حيث وظيفته، ومن هذه التصنيفات ما يلي:

• **الاتجاه العام والاتجاه النوعي:** الاتجاه العام هو ذلك الاتجاه الذي شمل كلية الموضوع الذي يتناوله هذا الاتجاه وذلك بغض النظر عن كونه سالباً أو موجباً مثل اتجاه الفرد نحو رياضة الملاكمة فهو يعبر عن اتجاهه السالب أو الموجب نحو هذه الرياضة.

¹ كامل محمد عويضة: علم النفس الاجتماعي، دار الكتاب العلمية، ط1، 1996، ص117.

² فليه عبده فاروق، محمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط2، الأردن، 2009، ص201.

³ ملحم، مازن، اتجاه العامل نحو الذات والعمل والزملاء والإدارة وأثره في الإنتاج رسالة ماجستير، جامعة دمشق، 1995، ص 25.

• **الاتجاه العام:** هو الاتجاه الذي يكون معمماً نحو موضوع متعددة وتكون أكثر ثباتاً واستقراراً من الاتجاه الخاص¹. ويتميز هذا النوع من الاتجاهات بأنه أكثر ثباتاً واستقراراً من غيره من أنواع الاتجاهات ويحتاج تغييره على تقنية علمية من نوع خاص.

• **الاتجاه النوعي أو الاتجاه الخاص:** هو الاتجاه الذي يكون محدوداً نحو موضوع نوعي محدد. فهو الاتجاه الذي ينصب على جزئية من الموضوع يدور حولها الاتجاه مثل اتجاه الفرد نحو ممارسة تنس الأرض بحيث يعجب على سبيل المثال بطريقة الأداء (اتجاه موجب) دون بقية جزئيات الموضوع وهي المهارات الخاصة بلعبة التنس الأرضي، وبالتالي فإن سلوكه سوف يتأثر باتجاهه النوعي هذا، وهذا النوع من الاتجاهات يعتبر أقل ثباتاً من الاتجاه العام فهو - أي الاتجاه النوعي، قد يضم حل ويتلاشى نتيجة اتجاهات نوعية أخرى تتناقض فيما بينها وتؤدي إلى ضعفه. وقد يقوى الاتجاه النوعي وينمو ويشد ويتفوق على بقية الاتجاهات النوعية الأخرى ويتحول تدريجياً إلى اتجاه عام لصفة الثبات والاستقرار النسبي.

• **الاتجاه الفردي والاتجاه الجمعي:**

الاتجاه الفردي: هو ذلك الاتجاه الذي يتبناه فرد واحد من أفراد الجماعة، ومعنى ذلك أن الفرد إذا تكون لديه اتجاه خاص نحو مدرك يكون في بؤرة اهتمامه هو ؛ يسمى اتجاهاً نحوه يختلف عن الفرد الآخر، كان ذلك أيضاً اتجاهاً فردياً، ويمكن أن نلاحظ مثل هذا الاتجاه بين أعضاء الأسرة الواحدة كجماعة اجتماعية حيث نجد اتجاهات فردية نحو أنواع من الأنشطة الرياضية المختلفة على سبيل تلك الأمثلة كإعجاب الفرد بشخصية معينة أو بفئة معينة من الناس.

الاتجاهات الجماعية: تلك الاتجاهات المشتركة بين عديد من الناس كإعجاب الناس بزعيم سياسي أو عالم ديني. والاتجاه الجمعي هو ذلك الاتجاه الذي يشترك فيه عدد كبير من أعضاء الجماعة مثل اتجاههم نحو نوع خاص من أنواع الرياضات أو نحو نجم اجتماعي مثل لاعب مشهور أو غير ذلك، ولكن من الوارد أيضاً أن يختلف أفراد الجماعة في اتجاههم هذا من حيث الدرجة أو الشدة².

¹ محمد العربي شمعون، مرجع سابق، ص 257.

² محمد العربي شمعون، مرجع سابق، ص 258.

• **الاتجاه العلني والاتجاه السري: الاتجاه المعلن:** هو ذلك الاتجاه الذي يسلك الفرد بمقتضاه في مواقف حياته اليومية دون حرج أو تحفظ وبهذا يمكن القول بأن مثل هذا الاتجاه غالباً - وليس دائماً - يكون متفقاً مع معايير الجماعة ونظمها. وما يسندها من قيم وضغوط اجتماعية مختلفة، وهذا الاتجاه يكون غالباً - وليس دائماً - متوسط الشدة لأنه ليس هنالك من الضغوط الاجتماعية ما يحاول كبحته وإيقافه.

أما **الاتجاه السري:** فهو ذلك الاتجاه الذي يحرص الفرد على إخفائه في قرار نفسه ويميل في كثير من الأحيان إلى إنكاره ظاهرياً ويعمل بما يمليه عليه الاتجاه، وغالباً ما يكون هذا الاتجاه غير منسجم مع قوانين الجماعة وأعرافها وما يسودها من ضغوط ومعايير. هذا الاتجاه غالباً ما يكون عالي الشدة نتيجة المقاومة والممانعة والقمع الذي يوجهه الفرد من القوى الضاغطة في الجماعة. ويمكن القول كذلك بأن الاتجاه المعلن قد يكون نتيجة تطور الخبرة غير المباشرة، وخاصة الخبرة التي تتبع من عمليات التخيل والتفكير المجرد والمثالية البعيدة عن الواقعية. وتجدر الإشارة إلى أن هنالك تصنيفات أخرى منها الاتجاه الموجب والاتجاه السالب والاتجاه القوي والاتجاه الضعيف¹

• **اتجاهات قوية وضعيفة:** فالاتجاهات القوية هي التي تسيطر على جانب كبير من حياة الإنسان وتجعله يسلك في بعض المواقف سلوكاً جاداً مثل الاتجاه نحو الدين.

اتجاهات موجبة وسالبة: الاتجاهات الموجبة هي تلك التي تدفع بالفرد نحو شيء معين كالفن. أما الاتجاهات السالبة فهي التي تجنح بالفرد بعيداً عن شيء آخر.²

6- وظائف الاتجاهات

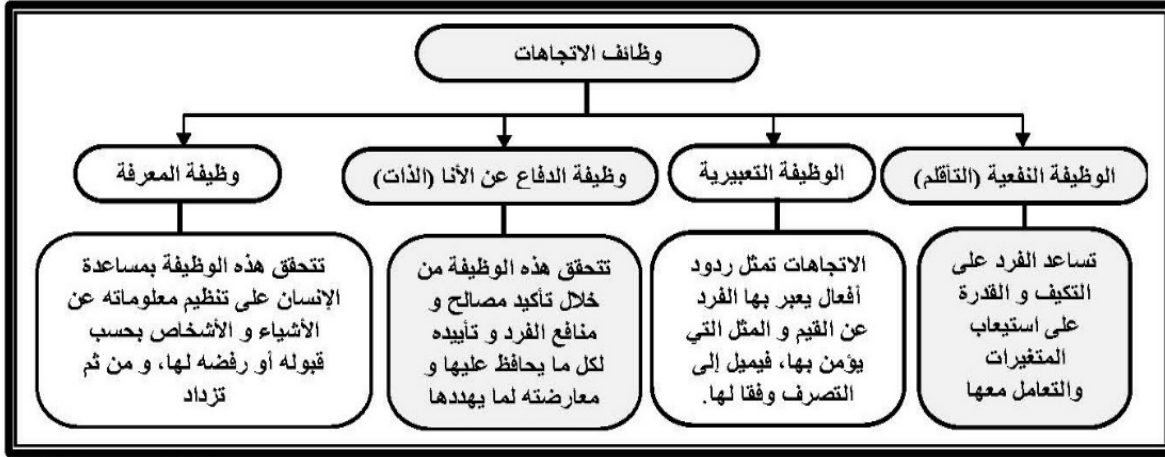
تقوم الاتجاهات بوظائف متعددة في حياة الفرد، حيث تساعده على التكيف في مجتمعه بعاداته وأعرافه ونظمه وضمن مؤسساته، وتقدم له فرص التعبير عن ذاته وتحديد هويته في إطار العلاقات

¹ محمد العربي شمعون، مرجع سابق، ص 259.

² سهير كامل أحمد، مرجع سابق، ص 98-104، بتصرف.

والتفاعلات الاجتماعية المتنوعة، كما أنها تساعد الفرد على اتخاذ القرارات في المواقف التي يتعرض لها، ومن ثم فهي تنظم سلوكه ومعرفته وانفعالاته ضمن مجتمعه، وهذا ما يوضحه الشكل الآتي:

شكل رقم (04): وظائف الاتجاهات:



المصدر: علي السلمي: السلوك الإنساني، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2007، ص174.

ومن أهم هذه الوظائف:

1. تساعد على التنبؤ بالسلوك الأدائي للفرد فالتعرف على اتجاهات العاملين نحو قرار معين أو سياسة معينة ترغب الإدارة تطبيقها لتتخذ الإجراءات اللازمة لضمان قبول العاملين لتلك السياسة.
2. **وظيفة التأقلم والتفكيك:** مع الأحداث والظروف المحيطة والأشخاص.¹ وهناك من يطلق عليها الوظيفة التوافقية إذ يبحث الإنسان في زيادة التوبة وتقليل العقوبة، وعليه يسعى في تنمية الاتجاهات تساعد في تحقيق أهدافه، فالرياضي المشهور يكون اتجاهه ضد تأميم الرياضة عكس الرياضي الناشئ الذي يكون اتجاهه مع التأميم ويعني أن الاتجاه قد يحقق أهداف الفرد.²
3. **وظيفة الدفاع عن الذات:** فالاتجاهات الفرد تساعد في الدفاع عن ذاته ومصالحه أي ما يخدم مصالحه.

¹ حمادات محمد حسن محمد: السلوك التنظيمي في المؤسسات التربوية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2007، دط، ص235.

² عزيز حنا داوود: علم تغيير النفسية الاجتماعية، مكتبة الانجلو المصرية، دس، ص86.

4. التعبير عن القيم والمثل: فهي وظيفة تعبير ومرجع للفرد في تقديم صورته عن آرائه وأفكاره وقيم المثل.
 5. وظيفة معرفية: إطار مرجعي لتكوين وتنظيم أفكاره وبذلك تخدم تطلعاته. أي بمعنى آخر أن اتجاهات الفرد حيال الناس والأشياء تساعد في تكوين معنى لما يجري من حوله.¹
 6. يحدد الاتجاه طريق السلوك ويفسره.
 7. ينظم الاتجاه العمليات الدافعية والإدراكية والمعرفية عن بعض النواحي الموجودة في المجال الذي يعيش فيه الفرد.
 8. تنعكس الاتجاهات في سلوك الفرد وفي أقواله وأفعاله وتفاعله مع الآخرين ضمن مجتمعه.
 9. تيسر له القدرة على اتخاذ القرارات في المواقف الاجتماعية والنفسية المتنوعة.
 10. يحدد الاتجاه سلوك الأفراد والجماعات بشكل شبه ثابت.
 11. يجعل الاتجاه الفرد يفكر ويناقش ويدرك موضوعات ومشكلات ومعتقدات مجتمعه.
 12. تعبر الاتجاهات المعلنة في أحيان معينة عن مساندة الفرد لما يسود مجتمعه من معايير ومعتقدات.²
 13. توضح العلاقة بين الفرد والمجتمع.
 14. تجعل الفرد يحس ويدرك ويفكر بطريقة محددة وثابتة نحو موضوعات.³
- وهذه الوظائف ليس مستقلاً بعضها عن بعضها الآخر، بل متناغمة في غالب الأحيان.

7- مكونات الاتجاهات

تتنوع اتجاهات الأفراد نحو الاحتياجات والقضايا والمواقف الاجتماعية وفق ما يمتلكونه من خبرات ومعارف تتحكم في سلوكياتهم تجاه هذه الأمور. وتعد أبرز مكونات اتجاهات الأفراد على النحو الآتي:

¹ حريم حسين: السلوك التنظيمي، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ط3، ص89.

² زحيلي، غسان: اتجاهات طلبة كلية التربية بجامعة دمشق نحو بعض مقررات علم النفس وعلاقتها بالتحصيل الدراسي، رسالة ماجستير جامعة دمشق، 1993، ص41-42.

³ سعد بن راشد الزبير، مرجع سابق، ص24.

✓ **المكون الإدراكي:** وهو عبارة عن مجموعة المثيرات التي تساعد الفرد على ادراك الموقف الاجتماعي، أو بمعنى آخر الصيغة الإدراكية التي تحدد للفرد رد فعله في هذا الموقف أو ذاك

وقد يكون الإدراك حسياً عندما تتكون الاتجاهات نحو الماديات أو ما هو ملموس مثل (التواجد داخل حوض السباحة). وقد يكون الإدراك اجتماعياً - وهو الصفة الغالبة - عندما تتكون الاتجاهات نحو المثيرات الاجتماعية والأمور المعنوية الأخرى مثل إدراك مدير المدرسة لعلاقته في مواقف ممارسة النشاط البدني). وبناء على مفاهيم الإدراك الاجتماعي تتدخل مجموعة كبيرة من المتغيرات في هذا المكون الإدراكي مثل صورة الذات ومفهوم الفرد عن الآخرين وأبعاد التشابه والتطابق والتمييز.

والمكون الإدراكي بهذه الصورة من أهم مكونات الاتجاه النفسي إذ أنه يمثل الأساس العام لبقية المكونات¹.

✓ **مكون عاطفي:** يعود إلى مشاعر الشخص ورغباته حول قضية اجتماعية ما، أو قيمة معينة، أو موضوع ما، إما في إقباله عليه أو نفوره منه، أي قد تكون الاستجابة سلبية أو إيجابية وهذا يرجع إلى الجانب العاطفي لكل إنسان، وأحياناً يكون هذا الشعور غير منطقي، فالقبول أو الرفض، والحب أو الكره قد يكون دون مسوغ واضح أحياناً².

✓ **مكون معرفي:** وهو يشير إلى الجوانب المعرفية التي تتطوي عليها وجهة نظر الفرد حول موضوع الاتجاه، وتتشكل وجهة النظر هذه من خلال المعلومات والحقائق التي يعرفها الفرد حول موضوع الاتجاه³.

✓ **مكون سلوكي:** ويمثل استجابات الأفراد لأي مثير وتشكل سلوكيات مكتسبة أو متعلمة سواءً كانت تلك السلوكيات سوية أو غير سوية ينفذها الأفراد تجاه أي موضوع⁴.

¹ نزار الطالب وكامل لويس: علم النفس الرياضي، مطابع الموصل، العراق، 1984، ص 136.

² نشواتي، عبد المجيد: علم النفس التربوي، دار الفرقان، إربد، عمان، الأردن، 1983، ص 472.

³ ناصر عبد الله أبو زيتون: اتجاهات الشباب الجامعي نحو فرص العمل دراسة ميدانية على طلاب جامعة الحسين بن طلال، مجلة بحوث الشرق الأوسط، ع37، ج2، الأردن، 2016، ص529.

⁴ سعد بن راشد الزير: اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل الحر دراسة مطبقة على طلاب كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع61، 2021، السعودية، ص12.

أما ويتينج (1997) Witting فلخصها كما يلي:

- **المكونات الانفعالية:** وتعتبر من أهم المكونات القوة الانفعالية التي تعطي لسلوك الفرد سمته المميزة. وتشير إلى أسلوب شعوري عام له تأثير في استجابة قبول موضوع الاتجاه أو رفضه. ومن الضروري أن يكون ذلك الشعور متوافياً، فقد يقبل الفرد موضوع ما أو يرفضه دون أن يكون هناك تفسير لسباب القبول أو الرفض.
- **المكونات الإدراكية المعرفية:** وهي الخبرات والمعارف المتراكمة لدى الفرد خلال عملية تفاعله مع البيئة وتشتمل على:
 - المفاهيم بنوعها الحسي والمعنوي
 - المعتقدات وهي جملة المفاهيم التي استقرت في المجال النفسي والعقلي.
 - التوقعات وتشمل كل ما يتوقعه الفرد من تصرفات الآخرين وردود أفعالهم.
- **المكونات النزوعية أو السلوكية:**

تؤدي الخبرات والمعارف التي يكتسبها الفرد تجاه الأحداث إلى توليد نزعة سلوكية معينة لدى الفرد تجاه هذا الموضوع، وقد تكون النزعة السلوكية إيجابية أو سلبية. ان النزعة السلوكية تشكل خطورة عندما يترجم الجانب الشعوري والفكري إلى أفعال سلوكية غير موضوع الاتجاه حيث تزداد خطورة هذه الفعال عندما يتسم الاتجاه نحو موضوع معين بالسلبية لذلك فان المكونات النزوعية تشير إلى نزعة الفرد للسلوك وفق أنماط محددة.¹

8- عناصر الاتجاهات:

العنصر المعرفي: والذي يكتسب عن طريق البيئة المحيطة بالفرد ودرجة ثقافته وقدراته العلمية

العنصر الشعوري: حيث يتأثر الاتجاه بالتعزيز والتدعيم النفسي الذي يتمثل في درجة الانسراح والانقباض التي تعود على الفرد أثناء تفاعله مع المواقف المختلفة.

¹ فاطمة محمود عبد الغفار الحارث، خالد عبد العزيز الشريده: اتجاهات طلاب الجامعات نحو شبكات التواصل الاجتماعي وأثارها النفسية والاجتماعية لدى طلاب جامعة القصيم، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث، ع5، مصر، 2019، ص ص9-10.

العنصر السلوكي: والذي يمثل الواجهة الخارجية له، فيمثل انعكاساً لقيم الفرد واتجاهات وتوقعات الآخرين.

كما أن اتجاه الفرد نحو موضوع معين قابل للتغير من خلال المعلومات الجديدة التي يكتسبها وأيضاً عن طريق الخبرات المباشرة التي يقابلها الفرد في حياته والاتجاهات مكتسبة وليست فطرية¹.

9- شروط تكوين الاتجاه:

- أ- التعاضد وتكامل الاستجابات التي يتعلمها الفرد أثناء مجرى نموه.
 - ب- تقاضل الخبرات الدراماتيكية أو العنيفة التي يمر بها الفرد.
 - ج - تقاضيل الخبرات وتعزيزها وفصلها.
- إن الخبرات بالإضافة إلى ضرورة تعاضدها وتلاحمها فإنها من المفروض أن تمر في عمليات التهذيب والصقل بحيث تصبح أنماطاً متميزة كلما كبر الفرد ونما².
- د- **تبني اتجاهات جاهزة:** إن بعض الاتجاهات قد يكتسبها الفرد عن طريق تقليد والديه أو معلميه أو الأشخاص الآخرين المحيطين به المؤثرين على حياته بشكل أو بآخر.

10- مراحل تكوين الاتجاهات

إن الاتجاهات يسهم في تكوينها عدة عوامل قد تكون نفسية متعلقة بالفرد أو عوامل اقتصادية أو اجتماعية كما تسهم في تكوينها القيم والمعتقدات وعوامل أخرى مرتبطة بالفرد. وقد اختلف العلماء والدارسين للاتجاهات في وضع مراحل لتكوين الاتجاهات إلا أنهم توصلوا إلى أن هناك عدة مراحل أهمها:

المرحلة الأولى: أثناء محاولة الفرد إشباع حاجاته المختلفة فالإنسان كائن هدفي يسعى دوماً لإشباع حاجات معينة، ويصادف في سعيه لتحقيق ذلك عدداً من الخبرات السارة وغير السارة، الإيجابية وغير الإيجابية³.

¹ محمد العربي شمعون: علم النفس الرياضي والقياسي، مركز لكتاب النشر، القاهرة، ط1، 1999، ص254.

² عبد الرحمان محمد العيسوي: الاتجاهات السلوكية في علم النفس، دار الفكر الجامعي، القاهرة، مصر، 1964، ص338.

³ القريوتي محمد صالح: السلوك التنظيمي، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ط6، ص ص 188-189.

ومن هنا يكون للفرد اتجاهات تبعا لما مر به من خبرات فإذا كانت الخبرات السابقة ساعدت في إشباع حاجاته بطريقة إيجابية سيكون اتجاهات إيجابية نحو المستقبل والعكس من ذلك تماما.

المرحلة الثانية: طبقا للمعلومات المتوفرة لدى الفرد عن موضوع معين.

هذه المعلومات هي المصدر الأساسي للمعرفة بشكل عام لتكوين الاتجاهات عند الأفراد أيضا. ولعل تصور هذا المفهوم يظهر جليا في الوسائل الإعلامية المختلفة، المسموعة المرئية، المكتوبة.¹ لقد تكون المعلومات التي يتلقاها الفرد من مختلف هذه الوسائل غير حقيقية. فنلاحظ تأثير هذه المعلومات سواء كانت مزيفة أو صحيحة في خلق الاتجاهات لدى الأفراد من خلال الوسائل السابقة الذكر، فبحسب تتبع إحدى الوسائل يتشكل اتجاهها نحو ما تعرضه هذه الوسائل فمثلا إذا كان الفرد يفضل الصحف الدينية فهذا أكيد أنه سيكون اتجاها دينيا حول قضايا معينة.

المرحلة الثالثة: مرتبطة بالاعتقادات والقيم الاجتماعية التي ينتمي إليها.

وهذا يعني أن المجتمع بكل قيمه ومعتقداته يورثها للفرد وبالتالي تكون إطارا مرجعيا لاتجاهات الأفراد.² فالمعتقدات والقيم هي إحدى العوامل في تكوين الاتجاهات فالأسرة والمدرسة ومختلف المؤسسات الاجتماعية هي مصدر لتشكيل اتجاهات الفرد تبعا لما يؤمن به داخل الجماعة التي ينتمي إليها والبيئة **مرحلة الإدراك:** أي أن الفرد يدركها أولاً بناءً على اتصاله بعناصر البيئة المحيطة به.

مرحلة الميل: فقد يدور الاتجاه حول نوع معين من الأصدقاء أو الجماعات أو القيم الاجتماعية ثم

يميل نحو شيء.

مرحلة الثبوت: حيث يستقر هذا الميل على اختلاف درجاته وأنواعه.³

مرحلة تعلم الاتجاهات واكتسابها: وهناك طرق كثيرة يكتسب الفرد عن طريقها اتجاهاته وكل اتجاه

يكتسبه الفرد تحدده العوامل الثلاثة الآتية:

¹ الشيخ حسن: السلوك الإداري النظرية والتطبيق، مكتبة الوفاء القانونية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ط1، 2008، ص 80.

² الشيخ حسن، مرجع سابق، ص81.

³ محمد العربي شمعون مرجع سابق، ص255.

• **التقليد أو تقبل المعايير الاجتماعية بدون نقد:** ويكون ذلك عن طريق الإيحاء. الطفل يكتسب أغلب اتجاهاته عن الأسرة التي نشأ فيها، فهي الجماعة الأولى والأساسية التي يتحدد فيها معايير الطفل الاجتماعية لأنه يقلد أفراد الأسرة، ثم يعدل تلك المعايير عندما ينتسب لبعض الجماعات الأخرى، حيث يقلد بعض زملائه في المدرسة ثم العمل¹.

وتؤكد جميع أبحاث علم النفس أهمية الأسرة في تكوين الاتجاهات فهي مرآة ينعكس عليها مد سيطرة الأسرة على الطفولة

• **تعميم الخبرات:** وعن طريقها يكتسب الفرد اتجاهاته ومعتقداته وآرائه فهو تعميم الخبرات فنحن نستعين دائماً بخيارتنا الماضية ونعمل على ربطها بخبراتنا في الحاضر.

• **الانفعالات الحادة أو الخبرات الانفعالية الشديدة:** فهذا العامل تأثيره قوي في تكوين الاتجاهات فعطف الفرد على فئة معينة من الناس وحبه لها يمثل اتجاه معيناً وقد ينقلب هذا الاتجاه إلى ناحية عكسية، وذلك عندما يمر الفرد في حياته بخبرة انفعالية قاسية تنفره من تلك الفئة من الناس.

واتجاهات الفرد تؤثر على سلوكه في الحياة وتتدخل تدخلاً فعالاً في تكوين (الأنا) وهذا الذي دعا بعض علماء النفس إلى القول أن (الأنا) تركيب من الاتجاهات وبالتالي (الأنا) ليس شيئاً فطرياً يرثه الفرد. وبعبارة أخرى عن طريق تأثيرات الجماعة، ولما كانت المتغيرات الاجتماعية المحيطة بنا في تغير مستمر فمن الخطأ اعتبار (الأنا) شيئاً ثابتاً، بل شيئاً دائم التعديل والتغير وتؤثر الاتجاهات في الآراء والأحكام كما تؤثر في المشاعر والسلوك. فإذا كان اتجاه المرؤوس نحو رئيسه اتجاهاً جافاً فسر المرؤوس كل ملاحظة عن رئيسه على أنها تحكم فيه أو استبداد أو تصيد لأخطائه. أما إذا كان اتجاهه مرضياً فإنه يتقبل الملاحظة على أنها توجيه لصالحه².

¹ سهير كامل أحمد: علم النفس الاجتماعي بين النظرية والتطبيق، مركز الإسكندرية للكتاب، دار 46 شارع الدكتور مصطفى مشرفة، ص101.

² سهير كامل احمد، مرجع سابق، ص102.

11- العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات

كثيرة هي العوامل التي تؤثر في تكوين الاتجاهات ونموها، ولكن من أهمها:

أولاً - الأسرة:

تعد الأسرة من أهم العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات وتشكيلها وتعزيزها لدى أبنائها، فالأسرة هي الخلية الأولى في المجتمع التي تتلقى الطفل وتسهم في بناء مجموعة من الاتجاهات ونموها؛ وذلك عن طريق التربية والتنشئة الاجتماعية بأسلوبها الثواب والعقاب.

ويعد الوالدان مصدراً مهماً يتشرب من خلالهما الطفل اتجاهات حياتية قيمة من خلال الأسئلة التي يطرحها على أبويه، مما يجعل الاتجاهات في مرحلة الطفولة ذات تأثير بالغ في حياة الأفراد، وذات استمرارية في حياتهم ومعتقداتهم واتجاهاتهم وسلوكهم، وهناك صعوبة في تغييرها.

وقد أشار مورفي ونيوكومب إلى دور الأسرة قائلين:

إن الاتجاهات الوالدية هي نتاج للمؤشرات الثقافية السائدة في المجتمع، فالآباء هم المصدر المباشر للمعتقدات والاتجاهات وأنماط السلوك الاجتماعي عن طريق ما يغرسونه منها في النشء، إنه الأساس التربوي للمجتمع، وما تقوم به المدرسة، ودور العبادة، وزملاء اللعب وغير ذلك من المؤسسات الاجتماعية في هذا المجال، إنما هو لتأكيد دور الأسرة وبلورتها¹.

ويعتبر الوالدان من أقوى العوامل المؤثرة في تكوين اتجاهات الفرد وسائر أعضاء الأسرة حيث أن أكثر اتجاهات الفرد تتأثر إلى حد كبير باتجاهات والديه وذلك من خلال عملية التطبع الاجتماعي².

ثانياً - المدرسة:

يلتحق الطفل بالمدرسة ليكمل نموه وتحصيله المعرفي والسلوكي اللذين يسهمان في تكوين اتجاهات جديدة، من خلال التفاعل الاجتماعي مع أقرانه ومعلميه وإدارة مدرسته، وكذلك من خلال المعارف التي ينهل منها فتزيد في تحصيله الفكري والعلمي والمعرفي شيئاً فشيئاً.

وقد تعرض جابر عبد الحميد جابر إلى جماعة الأقران في المدرسة ودورها في تكوين الاتجاهات

قائلاً:

¹ فهيمي، مصطفى القطان، محمد علي: علم النفس الاجتماعي، مكتبة الخانجي، القاهرة، 1977، ص 179.

² محمود عبد الحلیم منسي وآخرون: المدخل إلى علم النفس التربوي، مكتبة الانجلو المصرية، الإسكندرية، مصر، 2001، ص ص 214-215.

لجماعة الأقران في المدرسة الثانوية قوة مؤثرة في تشكيل اتجاهات الطلبة، لأن الطالب في هذه المرحلة قد يتأثر بسلوك أصدقائه أكثر مما يتأثر بقيم والديه ومعلميه. إن مهمة المدرسة الأساسية هي دعم الاتجاهات الإيجابية، ومعالجة ما تعلمه الطالب من اتجاهات غير صحيحة سواءً في جو الأسرة، أم من زملائه، أو من مجتمع المدرسة وأيضاً ما يكتسبه من المجتمع الخارجي.

ثالثاً - المجتمع:

لكل مجتمع ثقافته الخاصة به وعاداته وقيمه وفلسفته التي تؤدي دوراً واضحاً في تكوين اتجاهات أفرادها؛ وذلك عبر مؤسساته المختلفة المتعددة المهام والأغراض والوسائل، كالمدرسة والنادي ودور العبادة والجمعيات الاجتماعية والتنظيمات المتنوعة ... الخ من المؤسسات التي يكتسب من خلالها الأفراد اتجاهاتهم المختلفة عبر عملية التنشئة الاجتماعية، فضلاً عن وسائل الإعلام التي لها دور لا يستهان به في تكوين الاتجاهات من خلال ما تنشره وتبثه من معلومات وحقائق في موضوعات الحياة المختلفة. تعمل الفئات الثلاث الرئيسية (الأسرة والمدرسة والمجتمع) مجتمعة متفاعلة في التكون التدريجي للاتجاهات لدى الناشئ¹.

رابعاً - الدوافع والحاجات:

تعمل الدوافع والحاجات والأهداف على تكوين وتشكيل الاتجاهات، فهي تعتبر بمثابة القوى المحركة للفرد على العمل والنشاط، وهي التي توجهه في الأشياء والأهداف المرغوب فيها، إضافة إلى كونها تحدد مدى الاستجابة للمؤثرات المحيطة به فتوجهه إلى أشياء معينة وينجذب إلى أهداف خاصة لأنها تحقق له حاجاته، ومن هنا كان اختلاف اتجاهات الأفراد في المجتمع الواحد.²

خامساً - المؤثرات الثقافية:

تلعب الثقافة دوراً هاماً في تشكيل اتجاهاتنا مما تشتمل عليه من نظم دينية وأخلاقية واقتصادية، سياسية واجتماعية ورياضية مختلفة فالإنسان يعيش في إطار ثقافي يتألف من العادات والمعتقدات والقيم وهذا جميعاً يتفاعل تفاعلاً ديناميكياً يؤثر في الفرد من خلال علاقاته الاجتماعية مع بيئته سواء كانت أسرته أو المدرسة، بمعنى أن اختلاف الجماعات التي ينتمي إليها الفرد تؤثر في اكتساب

¹ جابر، عبد الحميد جابر: علم النفس التربوي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1986، ص 297.

² ريوح صالح: الاتجاهات النفسية نحو ممارسة النشاط البدني الرياضي وعلاقتها بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى تلاميذ المرحلة الثانوية، أطروحة دكتوراه في النشاط البدني الرياضي التربوي، معهد التربية البدنية والرياضة، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2013، ص 53.

لاتجاهاته. ويؤكد بليير (Blair(1959 أن المدرسة بما تقدمه للتلميذ من ثقافة تساعد على تشكيل اتجاهاته.¹

سادسا- الأنماط الشخصية العامة:

تؤثر بعض الصفات المزاجية والشخصية في تكوين الاتجاهات فتجعل الفرد محصنا ضد التأثير ببعض الاتجاهات في حين يكون عرضة للتأثر باتجاهات أخرى وقد ذكر "بليير Blair أنه قد أجريت دراسة لفحص الارتباط بين صفات الشخصية الخاصة كالانطواء والانبساط والاتجاهات، واتضح من نتائج الدراسة أن صفة الانطواء تساعد على أن يكون الفرد أميل إلى تكوين اتجاهات محافظة، بينما تساعد صفة الانبساطية على أن يكون الفرد أميل إلى تكوين اتجاهات تقدمية ثورية.²

12- نظريات الاتجاهات

أ) **نظرية جينز بيرغ (Ginsburg)** تنتمي هذه النظرية إلى نظريات مفهوم الذات، وتعنى بتفسير أسس وعوامل الاختيار المهني للأفراد، يعرف جينز بيرغ عملية الاختيار المهني بأنها عملية تفضيل وهي تختلف من مرحلة عمرية إلى أخرى، وتستند النظرية على مبادئ من أهمها أن عملية الاختيار المهني عبارة عن عملية نمائية تمر بثلاث فترات تطورية منذ الطفولة وحتى نهاية حياة الفرد المهنية، ومن المبادئ الأخرى المهمة اختيار الفرد لمهن تتناسب مع قدراته متضمنة الحلول الوسطية بما يناسب خصائص الشخصية وسوق العمل.

وأشار جينز بيرغ إلى أن الفرد يمر بمجموعة من الفترات والمراحل النمائية المهنية التي تؤثر في قراراته التفضيلية المهنية يمكن اختصارها فيما يأتي:

- **الفترة الأولى:** وتسمى الخيالية المتمثلة في مرحلة الطفولة من خلال اللعب.
- **الفترة الثانية:** وهي التجريبية وتمر بعدة مراحل يتحدد فيها الإدراك وينضج التفكير بمهن محددة.

¹ ريوح صالح، مرجع سابق، ص54.

² ريوح صالح، نفس المرجع السابق، ص54.

• **الفترة الثالثة:** وتسمى الواقعية وهي التي تهتمنا هنا بحكم أنها تناسب المرحلة العمرية لمجتمع الدراسة وفيها يكون الفرد قد مر بمراحل الاستكشاف والبلورة والتحديد والتخصص كما يراها جينز.

(ب) **نظرية التعلم الاجتماعي:** تنطلق هذه النظرية من افتراض رئيس مفاده أن الإنسان كائن اجتماعي يعيش ضمن مجموعات من الأفراد يتفاعل معها ويؤثر ويتأثر فيها، وبذلك فهو يلاحظ سلوكيات وعادات واتجاهات الأفراد الآخرين ويعمل على تعلمها من خلال الملاحظة والتقليد حيث: هؤلاء الآخرين بمثابة نماذج قد يتم الاقتداء بهم. وترى هذه النظرية أن مصادر التعلم قد تكون عن طريق التفاعل المباشر كالأسرة والأصدقاء والأقران وقد يكون عن طريق مصادر غير مباشرة كوسائل الإعلام والتواصل الاجتماعي أو حتى القصص والروايات وغيرها من الوسائل التي قد يتعلم منها الأفراد سلوكيات محددة.¹

(ت) **نظرية التوازن (Balance Theory):** تستند هذه النظرية التي اقترحها عالم النفس الأمريكي Fritz Heider عام 1946، على النموذج أحادي الأبعاد (الاتجاه المكون العاطفي). كان Heider مهتمًا بالعلاقات الشخصية، وأراد أن يفهم كيف يشعر اتجاه الآخرين واتجاه الأشياء. وحسب نظريته، فإنه يمكن نمذجة العلاقات الشخصية والمشاعر التي تنشأ بين الأشخاص والأشياء في شكل علاقة ثلاثية تحتوي على ثلاثة عناصر: الشخص (P)، موضوع الاتجاه (O)، وشيء آخر مرتبط بموضوع الاتجاه (X). وتهدف العلاقة الثلاثية إلى توقع شعور أو اتجاه الشخص نحو موضوع الاتجاه (O) باستخدام العلاقات الملاحظة بين ذلك الشخص (P) والشيء الآخر المرتبط بموضوع الاتجاه (X)²، وبين هذا الأخير وموضوع الاتجاه هذه الثلاثية التي تحدد الاتجاه يمكن أن تكون إيجابية أو سلبية؛ وتنص هذه النظرية على أن الأفراد يسعون بأن تتفق العناصر الثلاثة (الفرد P، الشيء موضوع الاتجاه O، والشيء الآخر المرتبط بموضوع الاتجاه X) فيما بينهم وتتنز العلاقات وإلا فستكون الثلاثية غير متوازنة، مما يؤدي إلى خلق حالة من التوتر، لذلك سيسعى الفرد بطريقة أو بأخرى إلى استعادة التوازن من خلال تعديل أحد العلاقات في الثلاثية.

¹ سعد بن راشد الزير، مرجع سابق، ص ص 30-31.

² Alain D'astous et al , op-cit, P 158.159.

ث) **نظرية التنافر المعرفي (Dissonance cognitive theory):** يفترض L.Festinger وهو عالم نفسي ومؤلف نظرية التنافر المعرفي عام 1957، أن كل شخص يطمح إلى التوازن بين العناصر المختلفة للاتجاه المكون المعرفي الوجداني والسلوكي أثناء قيامه بعملية الاختيار (مبدأ التناقص)، لذلك عندما يختل هذا التوازن فإن هذه العناصر تتناقض مما يؤدي بشعور الفرد بعدم الراحة، هذه الحالة تسمى بالتنافر المعرفي والتي سيسعى الفرد إلى التقليل منها¹. فيقوم بتغيير أفكاره واتجاهاته ويبرر بذلك سلوكه مقتنعا مثلا بأنه حقق صفقة شراء جيدة.² تركز النظرية بشكل خاص على الاتجاهات التي يتناقض فيها عنصران معرفيان مع بعضهما البعض، بحيث يمكن أن يكون العنصر المعرفي عبارة عن اعتقاد الشخص عن نفسه، عن سلوك يؤديه، أو رأي حول بيئته. على سبيل المثال العنصران المعرفيان أعرف أن السجائر تسبب السرطان" و"أنا أدخن السجائر" متناقضان هذا التناقض النفسي يخلق شعورا بعدم الارتياح يدفع المدخن إلى تخفيضه (تخفيض التنافر)؛ إما عن طريق إزالة العناصر أو إضافتها أو تغييرها.³

ج) **نظرية الحكم الاجتماعي (The social judgement approach):** نظرية الحكم الاجتماعي التي طورها كل من Merit & Howland سنة 1961⁴ فإن أفراد مجموعة معينة يطورون ويعتمدون تشكيلة متنوعة من الممارسات والعادات والتقاليد والأعراف التي تحدد مناطق القبول للاتجاهات والسلوكيات المقبولة وغير المقبولة بينهم في مختلف القضايا التي تهمهم هذه الممارسات والتعاريف المشتركة مع جوانبها التقييمية العالية، تعتبر معايير للمجموعة أي اتجاهات جماعية. ومن أجل قياس الاتجاهات الفردية والجماعية بشأن موضوع معين تقترح النظرية إنشاء استبيان يحوي سلسلة كاملة من الفقرات المحتملة حول هذا الموضوع، يُطلب من

¹ Marie-Laure et al, op-cit, 69.

² يزن سالم محمد الجنابي وآخرون "مفاهيم معاصرة في الإدارة الاستراتيجية ونظرية المنظمة: استراتيجيات المزيج التسويقي، سلوك المستهلك"، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، ج4، 2015، ص201.

³ Michael R Solomon et al, « CONSUMER BEHAVIOUR A EUROPEAN PERSPECTIVE », pearson Education limited United Kingdom, 6th Edition, 2016, p 294, 295.

⁴ Sandy W smith et al, «A SOCIAL JUDGEMENT THEORY APPROACH TO CONDUCTING FORMATIVE RESEARCH IN A SOCIAL NORMS CAMPAIGN, COMMUNICATION THEORY», International communication association, 2006, P 143, 144.

المستجوبين الإشارة إلى تلك التي يجدونها مقبولة أو غير مقبولة أو محايدة (لا) مقبولة ولا مرفوضة. ثم من الأجوبة الفردية يمكن استنتاج أجوبة المجموعة التي تعكس مناطق القبول والرفض والمحايدة للاتجاهات الجماعية. تشير تنبؤات نظرية الحكم الاجتماعي إلى أن الحد الأقصى لتغيير السلوك ينتج عن الاتجاهات التي تقع في منطقة المحايدة، في حين من المحتمل أن تتسبب تلك التي تقع في منطقة القبول في إحداث عملية المقارنة لدى المستجوب مع الاتجاهات الجماعية، أما تلك التي تقع في منطقة الرفض فينظر إليها على أنها أبعد ما تكون اتجاهات جماعية.¹ وفي هذا الصدد، أظهر Kurt Lewin أنه من السهل على رجال التسويق تغيير الاتجاهات باستخدام الجماعات المرجعية وقادة الرأي، كما أظهر أنه من السهل تغيير اتجاهات الجماعة من تغيير اتجاهات فرد منعزل.²

ح) النظرية الوظيفية: النظرية الوظيفية للاتجاهات والتي طرحها Katz، تؤكد أن قطاعات السوق المختلفة قد يكون لها نفس الاتجاه لأسباب متباينة لأن نفس الاتجاه يمكن أن يلبي العديد من الاحتياجات الوظيفية وبالتالي كل قطاع سوقي سيتطلب استراتيجية مختلفة لتغييرها من خلال تغيير وظيفتها.³ لهذا يعتقد الباحثون أنه من الممكن تغيير اتجاهات الشخص من خلال توصيل المعلومات بما يتفق مع الوظيفة التي تدعمها هذه الاتجاهات. فعلى سبيل المثال المقاربة المنطقية أكثر فعالية في الحالة التي يكون فيها الاتجاه مرتبط بوظيفة المنفعة، في حين أن ما يرتبط بوظيفة التعبير عن القيم تكون المقاربة الرمزية هي الأنسب.⁴

13- قياس الاتجاهات:

اهتم العلماء والباحثون في مجال السلوك الإنساني بالتعرف على الاتجاهات لدى الأفراد، وذلك من خلال قياسها باستخدام مقاييس مختلفة مثل المقابلات الشخصية والاستبيان وغيرها.⁵

1 Sandy W smith et al, op-cit , P 143, 144.

2 Ludovic Samalin, «ATTITUDES ET CROYANCES VIS-A-VIS DU TRAITEMENT COMME VARIABLE INTERMEDIARES DU COMPORTEMENT D'USAGE DU MEDICAMENT », Doctorat en Neurosciences, Ecole Doctorale des sciences de la vie et de la santé, Université d'Auvergne, France, 2016, P 25.

3 Gordon R. Foxall, op-cit, P 83.

4 Alain D'astous et al, op-cit P 1.56

⁵ العميان محمد سليمان السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ط3، ص 100.

نظرا لأهميتها ودلالاتها على السلوك. تهتم المؤسسات المختلفة بقياس الاتجاهات داخل المؤسسة وخارجها وذلك كوسيلة للتعرف على المناخ التنظيمي السائد فيها ومحاولة التأثير فيه إيجابيا.¹ ولعل الاستبيانات من أشهر هذه المقاييس وأكثرها استخداما، فما على الباحث أن يصمم تشمل على بعض الأسئلة المتعلقة بالاتجاهات وميول أفراد العينة ويوزعها، ومن ثم تجمع هذه الاستبيانات وتعلل نتائجها² ومن المقاييس التي استخدمها ما يلي:

1- مقياس وجاردس للمسافة الاجتماعية:

يعتبر مقياس بوجاردس للمسافة الاجتماعية أول هذه المقاييس للاتجاهات والهدف منه التعرف على مدى تقبل الأمريكيين أو نفورهم من أهل الشعوب والأمم الأخرى، حيث دفع الباحث بعض العبارات وعددها سبع، تمثل استجابات متدرجة من أقصى درجات القبول الاجتماعي إلى أقصى درجات عدم القبول أو الرفض الاجتماعي وهي كما يلي:

- 1 - أقبل الزواج منهم.
- 2 - أقبل انضمام أحدهم إلى النادي الذي انتمي إليه ليكون صديقي.
- 3 أقبل ليكون جارا إلى في مسكني.
- 4-أقبله ليمارس مهنتي في وطني.
- 5 - أقبله مواطنا في بلدي.
- 6-أقبله زائرا لوطني.
- 7 أقبل استبعاده من موطني.

وكانت عينة الدراسة حوالي 1725 أمريكيا، طلب منهم أن يعدوا اتجاهاتهم نحو عدد من أبناء الشعوب التي يوضحها الجدول (04)

-الجدول رقم (04): اتجاهات الأمريكيين نحو أبناء الشعوب الأخرى

رقم العبارة	الاتجاه نحو الأتراك	الاتجاه نحو السويديين
1	1.4	45.3
2	10.0	62.1

¹ حمادات محمد حسن محمد: السلوك التنظيمي في المؤسسات التربوية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2007، د ط، ص238

² حمادات محمد حسن محمد، مرجع سابق، ص239.

75.6	11.7	3
78.0	19.0	4
86.3	20.3	5
05.4	41.0	6
1.0	13.4	7

¹المصدر: حمادات محمد حسن، مرجع السابق، ص 240.

2- مقياس ليكرت التقديرات المجدلة:

يعتبر مقياس ليكرت من أكثر المقاييس استخداماً في قياس الاتجاهات ويحتوي على عدد من العبارات التي لها علاقة ما باتجاهات الأفراد حول ما يتعرضون له من مواقف، ويشمل الوزن لكل العبارات على خمس درجات تتراوح بين موافق بشدة وموافق، لا رأي غير موافق غير موافق بشدة). ويكون للشخص الحرية في التعبير عن رأيه باختبار الدرجة التي تتفق مع اتجاهه، وبعد ذلك يقوم الباحث بإعطاء درجات للإجابات تتراوح بين مثلاً (5) موافق بشدة (1) غير موافق بشدة، وبعد ذلك يتم القياس بالعمليات الحسابية والإحصائية للوصول إلى النتائج.

مثال:

هل أنت من المؤيدين لقيام وحدة عربية شاملة،

موافق جداً، موافق، لا أدري، غير موافق، غير موافق جداً²

ويستخدم مقياس ليكرت عدداً من الاتجاهات نحو عدد من الموضوعات (جماعات، مؤسسات، أحداث... الخ) وهو من المقاييس الأكثر استخداماً في مجال قياس الاتجاهات لأن هذا المقياس لا يستهلك الجهد والوقت الذي تستهلكه طريقة "ترستون"، وما يميز مقياس ليكرت هو الاهتمام بجميع بأن جميع وحدات المقياس تقيس نفس الاتجاه، كما أن العبارات ليست في حاجة إلى العرض على الحكام

¹ حمادات محمد حسن حمادات، المرجع السابق، ص 240.

² العميان محمود سليمان، مرجع سابق، ص 101.

من أجل إجراء عملية التصنيف¹ ويتكون هذا المقياس من سلم متدرج من نفس المراحل أو النقاط من 07 أو 09

الجدول رقم: (05) مقياس ليكرت

غير موافق مطلقا	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا	العبرة
-----------------	-----------	-------	-------	-----------	--------

أو²

أعارض تماما	أعارض كثيرا	أعارض إلى حد ما	أوافق إلى حد ما	أوافق كثيرا	أوافق تماما	العبرة
-------------	-------------	-----------------	-----------------	-------------	-------------	--------

نادرا

قليلا

أحيانا

غالبا

دائما

المصدر: خليل عبد الرحمان المعاينة، ص 137

3- مقياس ترستون:

يتكون المقياس من عدد من الوحدات أو العبارات لكل منها وزن خاص وقيمة معبرة عن وضعها بالنسبة للمقاس ككل، أما عن طريقة إعداد المقياس وتقديم الوزن الخاص على مجموعة المحكمين الخبراء ويطلب من كل منهم بشكل مستقل أن يضع كل عبارة في خانة من (11) خانة بحيث تكون أكثر العبارات ايجابية في الخانة رقم (1) وأكثرها سلبية في (11) والمتوسطة في (6)، ويستبعد العبارات غير الواضحة وغير المناسبة والمتكررة ويختار أنسب العبارات بحيث تبعد الواحدة عن الأخرى بنفس الدرجة تقريبا، وتكتب العبارات في المقياس بشكل عشوائي وغير مرتبة تنازليا أو تصاعديا ويحكم الفرد على العبارة من حيث تأثيرها عليه ومدى تماشي محتواها مع اتجاهه.

وعند تطبيق المقياس على المبحوثين الذي يراد قياس اتجاهاتهم يطلب إليهم وضع علامة حول رقم العبارة التي يوافقون عليها، وتكون درجة المفحوص هي الوسيط لدرجة العبارات التي يوافق عليها.³

¹ بوسمحة عيلة: اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو تطبيق النموذج الثقافي التنظيمي لنظرية z، دراسة ميدانية مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التنظيم والعمل، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، عنابة، 2007، ص 35.

² خليل عبد الرحمان المعاينة: علم النفس الاجتماعي، دار الفكر، ط3، 2007، ص 137.

³ المعاينة حكيم عبد الرحمن: علم النفس الاجتماعي، دار الفكر للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ط2، ص ص 170-171.

4 مقاييس الاتجاهات والميول نحو العمل:

استخدمت عدة مقاييس واختبارات لقياس الاتجاهات وميول العاملين في منظمات العمل، لمعرفة آرائهم واتجاهاتهم نحو أعمالهم ودوافعهم والرضا الوظيفي وغير ذلك من جوانب العمل الأخرى، ومن أشهر هذه المقاييس ما يلي:

أ - فهرس وصف العمل: يعرف هذا المقياس بـ (jdi) وقد صممه بات" سميث" وآخرون عام 1969، وهذا المقياس قدم للعاملين لمعرفة آرائهم واتجاهاتهم نحو لأعمالهم ورضاهم الوظيفي عن خمسة جوانب في العمل وهي:

1 ظروف العمل -2 الراتب -3 الترقيات -4 الإشراف 5 زملاء العمل.

ب مقياس منسوتا للرضا الوظيفي: ويعرف هذا المقياس بـ: M.S.O وقد صممه كل من "ويز" و"داوس" و"إنجلاند" و"لوفغويست" عام 1968.

ج- مقياس بورتر ولولير: قاما كل من "بورتر" و"لوير" عام 1968 بوضع استبانة لقياس الرضا الوظيفي.¹

5- طريقة التمايز السماني (تمايز معاني المفاهيم):

حيث قدم " تشارلز أوزجود" OSGOOD عالم النفس الأمريكي التمايز السماني كأداة للقياس في الخمسينيات فإنه في البداية لم يكن يقصد بها أن تكون أداة أو مقياس لقياس الاتجاهات النفسية نحو الأشخاص أو الموضوعات المختلفة. وإنما كان هدفه أن تكون وسيلة لدراسة المعاني والمفاهيم، ولم تلبث هذه الوسيلة أن استخدمها الباحثون في الدراسات النفسية كوسيلة للكشف عن الاتجاهات.²

6- أبعاد الاتجاهات حسب كينيون:

يرى " كينيون" أن الفرد قد يتخذ اتجاها موجبا نحو بعض هذه الفئات أو المكونات الفرعية وقد يتخذ اتجاها سالبا نحو بعض الفئات أو المكونات الفرعية الأخرى. والاتجاه طبقا لمفهوم " كينيون"

1 حمادات محمد حسن محمد، مرجع سابق، ص ص 241-244.

2 محمد حسن علاوي: موسوعة الاختبارات النفسية للرياضيين، 1998، ص 444.

هو استعداد مركب ثابت نسبيا يعكس كل من وجهة وشدة الشعور نحو موضوع نفسي معين كان عينيا أو مجرد.¹

7- نموذج Rosenberg:

تعتبر من أكثر طرق القياس تعقيدا، ومن أقدم النماذج المستخدمة في قياس اتجاهات الأفراد نحو مختلف الأشياء التي يواجهونها في حياتهم، ويستند Rosenberg على الفرضية التي مفادها أن اتجاهات الفرد نحو الشيء يكون الهيكل الإدراكي للاعتقادات المحتملة بأن هذا الشيء سوف يقوده إلى الحالات المرغوبة أو يمنعه من الوصول إلى بعض الحالات غير المرغوبة، لذلك سوف يكون لدى الفرد موقف إيجابي أو سلبي نحو هذا الشيء، ويعتبر Rosenberg من الرواد الأوائل لنظرية تكوين الاتجاه، وكان ينتمي لأحد مدارس علم النفس الاجتماعي، ويجد بأن الموقف يشبه رد الفعل المرتبط نسبيا بالجانب العام للفرد اتجاه الموضوع أو الشيء، وأن لهذا الموقف جانب إدراكي له مكونات، ولقد استعمل مصطلح أهمية القيمة، وذلك بهدف التوصل إلى مصدر الرضا والإشباع، الذي من المحتمل أن يحصل عليه الفرد.²

8- البحوث النوعية:

من بين أساليب قياس الاتجاهات أسلوب البحوث النوعية، والتي تغطي عينات صغيرة من الأفراد (بين 10 و150 فرد، اعتمادا على الأدوات المستخدمة، ويكون هؤلاء الأفراد ذوي ملامح مختلفة، لذلك لا يمكن أن تكون ممثلة للمجتمع، كما أن مدة البحوث مهمة مقارنة بعدد الأشخاص المستجوبين، لأن تحليل المعلومات التي تم الحصول عليها والتي تتطلب تواجد علماء النفس أو علماء النفس الاجتماعي يأخذ وقت طويل (يمكن أن تستمر المقابلة لمدة 2 إلى 3 ساعات)؛ ويمكن للبحوث النوعية أن تستعمل لوحدها لفهم سلوك الفرد، كما يمكن أن تستعمل جنبا إلى جنب مع البحوث الكمية وذلك في حالة ضرورة تفسير أسئلة الاستبيان.³ وهناك عدة أساليب فرعية للبحوث النوعية:

(أ). المقابلات الشخصية المعمقة (Depth Interview) تعرف المقابلات الشخصية المعمقة

1 محمد حسن علاوي، نفس المرجع، ص445.

2 طارق قندوز: الميزة التنافسية "مدخل سلوك المستهلك"، زمزم ناشرون وموزعون، عمان، ط1، 2015، ص147.

3 Claude Demeure, «AIDE MEMOIRE MARKETING », Edition Dunod, Paris, France, 6° Edition, 2008, P54.

بأنها: ذلك الترتيب المحكم ومتدرج الخطوات، والهادف إلى معرفة الدوافع والاتجاهات والأسباب الكامنة وراء سلوك الفرد، نحو شيء أو موضوع أو منتج معين".¹

ب). المقابلات الجماعية المركزة (Focus Group Interview) تعرف المقابلات الجماعية المركزة أو جماعات التركيز بأنها شكل من أشكال البحوث النوعية الهادفة إلى التعرف على آراء عينة صغيرة جدا من الأفراد والتي من خلالها يتم التعرف على اتجاهات المجموعات المدروسة، ويعتبر هذا النوع أكثر فعالية من المقابلات الفردية، لأن تنوع أعضاء المجموعة يحفزهم على التحدث والإبداع، ويتم استخدام المقابلات الجماعية للحصول على كمية كبيرة من المعلومات حول موضوع معين لدراسته وبسرعة ولكنها ليست فعالة لتحليل الدوافع العميقة.²

14- نماذج تشكيل الاتجاهات

لمحاولة فهم وتفسير كيف تنشئ الاتجاهات لدى الأفراد وبالتحديد خريجي الجامعة فقد لجنّت عديد الدراسات إلى صياغة نماذج مفسرة وتقريبية لمعرفة كيفية تشكيل الاتجاهات وطرق تعديلها، وتعددت هذه النماذج وتنوعت باختلاف أنواع وأبعاد الاتجاهات ونذكر منها:

أولاً: النموذج ثلاثي الأبعاد (Tricomponent Attitude Model)

ويسمى النموذج الثلاثي الأبعاد في الأدب الإنجليزي بنموذج ABC: Affect, Behavior, cognition (التأثير، السلوك، المعرفة) بترتيب أقل منطقية لكن سهل التذكر،³ والذي يتكون من الأبعاد التالية:

-المكون المعرفي الإدراكي (The cognitive component)

- المكون العاطفي (الشعوري، الوجداني، التأثيري) (The affective component)

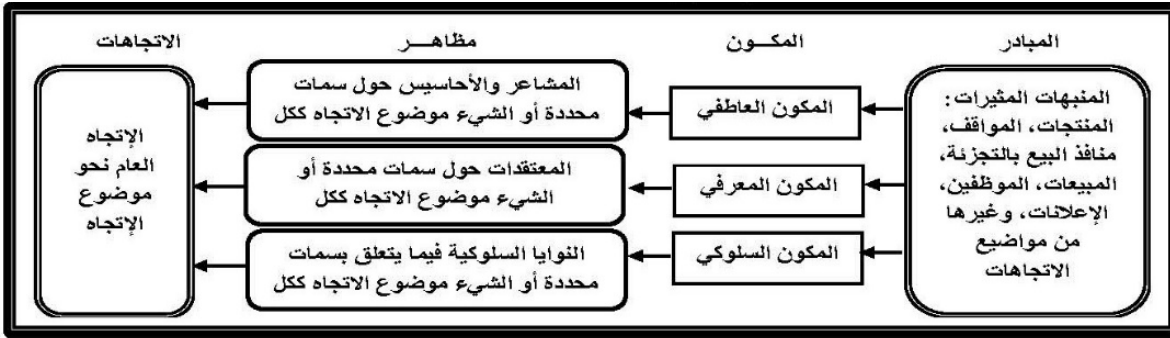
-المكون السلوكي (الفعلي، الإرادي) (the conative component)

1 محمد إبراهيم عبيدات، "بحوث التسويق: الأسس المراحل والتطبيقات"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط3، 2002، ص153.

2 Claude demeure, op-cit, P 56.

3 Jaques Lendrevie et al, « THEORIE ET PRATIQUE DU MARKETINGS :MERCATOR », Edition Dalloz ,Paris, France,7 Edition,2003,p155,156.

الشكل رقم (05): مكونات الاتجاهات



Source :Del I.Hawkins & David L.MOTHERSBAUGH « Consumer Behavior :Bulding Marketing Strategy »,McGraw- hill Irwin Edition, USA, 11th,Edition,2010,p393.

ولقد كان دور مكونات الاتجاهات في عملية صنع القرار لدى الأفراد موضوع الكثير من الأبحاث والنظريات ومصدرا للجدل، والتي خلصت إلى وجود نوعين من التوجهات: افتراض الأول وجود تأثير منهجي ومتسلسل للمكونات الثلاثة للاتجاهات، بينما افتراض الاتجاه الثاني استقلالية هذه المكونات عن بعضها البعض¹، غير أن بعض الدراسات أشارت إلى وجود علاقة محدودة بينها². وقد كان كل من (Lavidge & Steiner,1961) أول من وضع نموذجا لعملية صنع القرار لدى الفرد، واعتبرا أن العملية تبدأ من مرحلة الانتباه ثم المعرفة، ثم التقييم، ثم التفضيل، ثم الاقتناع وصولا إلى السلوك³. بمعنى أن المكون المعرفي يحرك المكون العاطفي وصولا إلى المكون السلوكي في شكل عملية تسلسلية.

ثانيا: النموذج أحادي الأبعاد:

جاء هذا النموذج كمعارضة للنموذج ثلاثي الأبعاد، إذ تم تطوير مقارنة أخرى تستند إلى أن الاتجاه يشير فقط إلى الجوانب التقييمية، أي أنه يعتمد فقط على عنصر التأثير (المكون العاطفي)،

1 Clerfeuille Fabrice, « L'espace Attitudinal des Consommateurs: etude des interaction des composantes cognitive, Affective », p3 Disponible sur: <http://archives.marketing-trends-congress.com/2002/materiali/paper/fr/clerfeuille.pdf>.

2 Del I.Hawkins & David L.MOTHERSBAUGH « Consumer Behavior: Bulding Marketing Strategy Edition, USA, 11th,Edition»,McGraw- hill Irwin ,2010, p399.

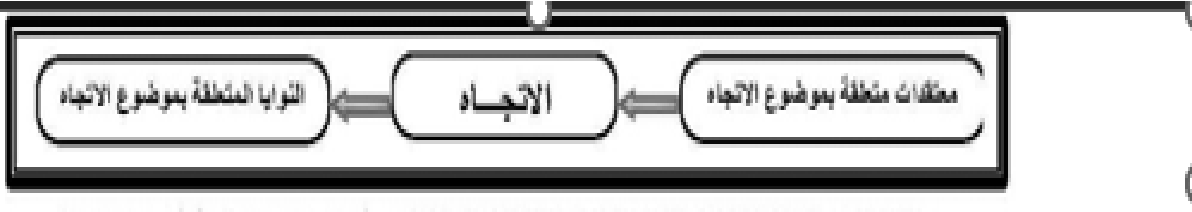
3 Clerfeuille Fabrice, « L'espace Attitudinal des Consommateurs: etude des interaction des composantes cognitive, Affective », p3

وبشكل أكثر تحديدا، يميز هذا النموذج بين المعتقدات والاتجاهات والنوايا. وبالتالي يختلف عن النموذج ثلاثي الأبعاد من حيث:

أ) يعتبر الاتجاه متغيرا منفصلا عن المعتقدات والنوايا، ويتوافق بشكل أساسي مع الاستجابة العاطفية.

ب) يفترض وجود اتجاه سببي بين المفاهيم الثلاثة: المعتقدات، الاتجاه، النوايا.¹ ومما يؤخذ كعتب على هذا التوجه أن المكون العاطفي لا يكفي لوحده لتحديد اتجاه الفرد نحو موضوع العمل بالقطاع الخاص، فعلى سبيل المثال قد تكون مجموعة من خريجي الجامعة يملكون اتجاها إيجابيا نحو فكرة العمل بالقطاع الخاص، غير أن بعضهم يفضل هذا القطاع من حيث ساعات العمل، بينما البعض الآخر تستقطبه الأجور المرتفعة والبعض الآخر يستهويه نظام التأمين والتعويض.

الشكل رقم (06): النموذج أحادي الأبعاد



Source: Alain D'astous et al, « Comportement Du Consommateur », cheneliere Education Inc, Quebec, Canada, 4 Edition,2014, p157.

ثالثا: النموذج ذو الأبعاد المتعددة للاتجاه (Multi-attribute-attitude Models)

حاول مجموعة من الباحثين تطوير هذا النموذج ومن أهمهم: Feshbein a Ajzen،

حيث حاولا معا تطوير هذه النماذج من بينها:

1 Alain D'astous et al, « Comportement Du Consommateur », cheneliere Education Inc , Quebec, Canada, 4 Edition,2014, p158.

أ) نموذج الاتجاه نحو الموضوع (The attitude toward object model)

يمكن النظر إلى الاتجاه أنه الموقف نحو موضوع ما يتولد من خلال تقييم سماته، والتي يعتقد أنها تولد فوائد إيجابية بدرجات متفاوتة¹، أي أن الاتجاه الإيجابي لخريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص يتولد من خلال اعتقادهم أن هذا القطاع يوافق تطلعاتهم.

ب) نموذج الاتجاه نحو السلوك (The Attitude toward behavior Model)

يركز هذا النموذج على اتجاهات الأفراد نحو السلوك الفعلي وليس موضوع الاتجاه في حد ذاته، فقد يكون للفرد اتجاه إيجابي نحو علامة معينة لكن لا يقوم بشرائها نظرا لارتفاع سعرها أو لاعتبارات أخرى. فهذا النموذج يعتمد على الاتجاهات التي تتوافق مع السلوك الفعلي للفرد.²

ت) نموذج الاتجاه نحو الفعل المبرر (Reasoning Action Model) :

أي التسبب والترشيد، بمعنى العمل على إظهار أن تشكيل الاتجاه لم يأتي من فراغ وإنما جاء من نتيجة تبريرات وأسباب وعوامل مختلفة، قد تكون نتيجة المعرفة، الخبرة، التأثير، التعلم... الخ.³

ث) نموذج الاتجاه نحو الإعلان (Attitude toward AD Model)

يستعمل الإعلان في تغيير الاتجاهات السلبية التي يحملها الفرد تجاه موضوع ما أو منتج وتصحيحها وخلق اتجاهات إيجابية لها وتحسين صورتها في ذهن المتلقي، وذلك من خلال بث حملة إعلانية مكثفة مدروسة تستطيع مخاطبة العقل والمشاعر وتقنع الفرد بتجربة المنتج أو قبول فرصة العمل لرؤية مدى جودتها وتليبيتها لحاجته ورغباته.⁴ وقد تم تطوير هذا النموذج كمحاولة لتحليل أثر الإعلانات على الاتجاهات، سواء لفهم الاتجاهات نحو المنتج الذي تم الإعلان عنه أو لفهم الاتجاهات نحو الإعلان في حد ذاته، بحيث يؤثر الإعلان سواء بقصد أو بغير قصد على الجانبين المعرفي والوجداني للفرد. من خلال خلق مشاعر جديدة والتأثير عليها، أو من خلال إكسابهم لمعلومات جديدة.⁵

1 محمد إبراهيم عبيدات: سلوك المستهلك، مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، ط4، 2004، ص ص 223-224.

2 سبغ فايزة: قياس اتجاهات المستهلكين نحو نظام الدفع الإلكتروني في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس1، الجزائر، 2020، ص 28.

3 حمد الغدير ورشاد ساعد: سلوك المستهلك: مدخل متكامل، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص102.

4 حسام فتحي أبو طعيمة: الإعلان وسلوك المستهلك بين النظرية والتطبيق، دار الفاروق للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2008، ص180.

5 محمد إبراهيم عبيدات، مرجع سابق، ص226-227.

15- طرق واستراتيجيات تغيير وتعديل الاتجاهات:

هناك بعض العوامل التي تلعب دورا كبيرا في تغيير وتعديل اتجاهات الإنسان ومنها دور الجماعة، المعلومات الجديدة، إشباع حاجات الفرد، والخوف المتضمن في موضوع الاتصال، التغيير الاجتماعي وسائل الاتصال الجمعي، خصائص الفرد تغير القيم تغير الاتجاهات الدفاعية وسنناقش فيما يلي كل جانب من هذه الجوانب:

أ) عوامل تجعل تغيير الاتجاه سهلا:

- ضعف الاتجاه وعدم رسوخه.
- وجود اتجاهات متساوية في قوتها بحيث يمكن ترجيح أحدها على باقي الاتجاهات.
- عدم وضوح اتجاه الفرد نحو موضوع الاتجاه.
- وجود خبرات مباشرة تتصل بموضوع الاتجاه.
- وجود مؤثرات مضادة للاتجاه.
- سطحية الاتجاه.¹

ب) وهناك عوامل تجعل تغيير الاتجاه صعبا نذكر منها:

- قوة الاتجاه القديم ورسوخه.
- وضوح معالم الاتجاه عند المرء.
- استقرار الاتجاه في شخصية الفرد وارتفاع أهميته وقيمه.
- الاقتصار في محاولة تغيير الاتجاه على الفرد وليس على الجماعة، حيث تنتج الاتجاهات أصلا من الجماعة.
- صلابة الرأي عند الفرد.
- إرغام الفرد على تغيير الاتجاه.
- مقاومة تغيير الاتجاه التي تفرضها الدوافع القوية عند الفرد.²

1 السلمي علي: تحليل النظم السلوكية: مكتبة غريب، القاهرة، مصر، د ت، ص183.

2 مسعود حنان: اتجاهات طلبة المرحلة الثانوية نحو التعليم العام والفني والمهني وعلاقتها بالتحصيل الدراسي، رسالة ماجستير، دمشق، سوريا، 1998، ص95.

- وبالنسبة لطرق واستراتيجيات تغيير وتعديل الاتجاهات نجد:

1- دور الجماعة:

فكلما كان إرتباط الفرد بالجماعة التي ينتمي إليها فهي تحدد درجة قبوله لتغيير اتجاهاته تحت ضغط الجماعة.¹ فالفرد كلما كان ارتباطه بالجماعة التي ينتمي إليها قويا وكبيرا يجد صعوبة في كبيرة في تغيير اتجاهه والعكس من ذلك، وقد أجري كيليفولكارث دراسة² في هذا الخصوص على 12 عشر مجموعة من فتيان الكشافة أُلقيت فيها عليهم محاضرة عن مساوئ العمل الكشفي، وقاموا بقياس مقدار ولاء الفرد لجماعته³، فكانت النتيجة أن درجة ارتباط الفرد وولائه للجماعة قوية كلما كانت قوة تغير الاتجاه نحو ما هو ضئيل والعكس بالعكس.

2 - المعلومات الجديدة: من المعروف أن اتجاه ودرجة التغيير في الاتجاهات نتيجة لمزيد من المعلومات، يتوقفان على طبيعة الموقف الذي يحصل فيه الشخص على تلك المعلومات الجديدة وعلى مصدرها وأسلوبها ودرجة ثقة الفرد فيها.³

3 - إشباع حاجات الفرد: تعتبر الاتجاهات الوسيلة التي بواسطتها يحصل الفرد على الثواب وتقادي العقاب فكلما تأكد الفرد بأن حاجاته ستحقق أو تتاح له فرصة لإشباعها وبالتالي سيتغير اتجاهه.

4 - الخوف المتضمن في موضوع الاتصال: ويقصد به كأن يصحب محاضرة فيها تهديد بالأم والعقاب بعرض لفيلم سينمائي والمعنى استخدام عامل القتال للتأثير في الفرد لكي يتغير اتجاهه. في هذا أشار «كاتز» إلى أن استخدام وسيلة العقاب أصعب عند إحداث تغيير في الاتجاه عن استخدام الثواب، فنجاح هذه الوسيلة متوقف على إمكانية انقاذ الفرد من عواقبه غير المرغوبة.⁴

5 - التغير الاجتماعي: ويقصد بالتغير الاجتماعي ما يحدث في المجتمع خلال فترة زمنية معينة من تغيرات اقتصادية وسياسية حروب هجرة وتعمير.

1 السلمي علي: السلوك الإنساني في الإدارة مكتبة غريب للطباعة القاهرة، دس، دط، ص166.

2 أبو النيل محمود السيد، مرجع سابق، ص461.

3 السلمي علي: مرجع سابق، ص 166.

4 أبو النيل محمود السيد مرجع سابق، ص 461 .

6 - وسائل الاتصال الجمعي: تؤثر أساليب الاتصال الجمعي في تغيير الاتجاهات تأثيرا كبيرا وتشمل هذه الأساليب في اللقاءات الشعبية ووسائل الإعلام كالراديو والتلفزيون والصحف والملصقات الإعلامية.¹

وأما المواجهة والإقناع وجها لوجه من المحتمل أن يكون لها أكثر تأثيرا وقدرة أكبر على تغيير الاتجاهات أكثر من تحققها الاتصال غير مباشر.²

ولقد بينت الدراسات أن تغيير الاتجاهات يكون كبيرا إذا أعطيت الرسالة بطريقة المحاضرة عن سماع نفس الرسالة من المذيع ووجد أن التلفزيون يكون أكثر فاعلية من المذيع لكنه أكثر تأثيرا من المحاضرة ولكي يكون لأساليب الاتصال تأثيرا عميقا في تغيير الاتجاه يجب أن ينصب الاهتمام على كيفية تصميم الأساليب.

7- خصائص الفرد: تلعب خصائص الفرد دورا كبيرا في تغيير الاتجاه ومن هذه الخصائص كدرجة الذكاء وقابلية للاقتناع، وسمات شخصية بالنسبة للذكاء. أشارت دراسة هايمان "himann" وسوانسون "swanson" أن ذوي الذكاء المرتفع هم أكثر دراية بأحداث المجتمع.³ أو بما يدور حولهم فهم أكثر دراية بأحداث المجتمع أي الشخص الذي تكون اتجاهاته متعددة ومتنوعة لا تتحدد في زاوية واحدة وهذا ما يسمح له بتغيير اتجاهاته على عكس ذلك الشخص غير الذي يحصر نفسه في زاوية محددة تجعله من الصعب أن يتطلع إلى المتغيرات وبالتالي من الصعب أن تتغير اتجاهاته.

8 - تغير القيم: إن تغيير الاتجاهات المرتبطة بقيم الفرد يتطلب تغييرا في هذه القيم وتغيير في صحة وصدق الاتجاهات التي تعبر عن قيم الفرد وبطبيعة الحال فإن تغيير قيم الفرد يحدث بعد فترات زمنية يتخللها تعرض الفرد لمواقف الفشل والإحباط والضغط الشديدة التي يقع فيها الأفراد فالظروف التي تمر على الفرد تحدث تغير في قيمه بسبب التغير الاجتماعي السالف الذكر، فيجد الفرد أن قيمه تتعارض والظروف المحيطة به وعدم تناسبها وسيرها مضادة لقيمه تجعل اتجاهه يتغير.

1 ابو النيل محمود السيد مرجع سابق، ص 463.

2 حسن راوية السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2004، دط، ص163.

3 أبو النيل محمود السيد: مرجع سابق، ص464.

ولقد بين كارسون 1906 أن الاتجاهات السلبية نحو الأقليات يمكن تعديلها لتوضيح وشرح أهمية الاتجاهات الايجابية السلبية نحو هذه الأقليات، لأن مثل هذه الأقليات تعكس القيم الأمريكية مثل الحرية والديمقراطية.

9 - تغير الاتجاهات الدفاعية: هي تلك الاتجاهات التي توجد حضورها من الصراعات الانفعالية اللاشعورية للشخص والتي تلعب دورا هاما توافقه النفسي الاجتماعي بالنسبة لتغيير اتجاهات الدفاع عن الأنا هذه.

استخدمت أساليب الثواب والعقاب لجعل الأشخاص يغيرون اتجاهاتهم وما ترتب عنها هو إصرار الفرد على عدم تغيير لاتجاهه. والطريقة المناسبة لتغيير دفاع الأنا هي التهديد وخفض التوتر على أن يكون الجو الذي يتم فيه التغيير متسما بالتسامح ومنتعنا بالعطف والدعم والتأييد.¹

10- التدريب: للتدريب تأثير كبير في تغيير الاتجاهات سواء باستخدام المحاضرة أو أحد الأساليب المعروفة كمشاهدة فيلم عن موضوع الاتجاه، ويظهر دور التدريب في تغيير دور الاتجاه من خلال الدراسة التي قام بها لويس كامل وإبراهيم أبو لغد عن أثر التدريب في تغيير الاتجاهات لدى المتدربين مستعملان اختباران وأضحت النتائج عن وجود فروق جوهرية عند مستوى الدلالة 0.01 والتي تفترض تطلعها فيهم لإمكان قيامهم لهذه الأعمال بعد التخلص من البرنامج الريفي.²

11- المحاضرات المتخصصة العامة: هي لقاءات إعلامية وإرشادية وتعليمية تهدف إلى نقل رسائل معرفية من أشخاص متميزين إلى مجموعة عامة من الناس ذو علاقة بهذا النوع من المعرفة على الغالب وأصبحت المحاضرة وسيلة وثيقة يرجع إليها مدعمة بالصورة والشرائح والرسومات التوضيحية وربما الأشرطة المسجلة صوتيا أو تلفزيونيا لتصبح وثيقة علمية مرجعية تستخدم في أغراض مشابهة للتعلم والإرشاد والإعلام والتوجيه.

• استغلال الأماكن العامة والمتوفرة في البيئة كأماكن التجمع لتسهيل عملية الاتصال وأهم هذه

الأماكن:

- المؤسسات التعليمية كالمدارس والمعاهد.
- الأندية الفكرية الثقافية وأماكن التجمع المشابهة.

¹ أبو النيل محمود السيد: مرجع سابق، ص465.

² أبو النيل محمود السيد: مرجع سابق، ص464.

- أماكن الممارسة كالقاعات والملاعب.¹

-**تغيير الوظائف التحفيزية للاتجاهات:** واحدة من استراتيجيات تغيير الاتجاه هو تغيير وظيفتها التحفيزية. يُعرف هذا النهج الوظيفي كأحد أساليب تغيير الدوافع الذي سينتج عنه تغيير في السلوك والذي سيؤدي إلى تغيير مؤكد في الاتجاه. وعموما تعمل هذه الاستراتيجية من خلال التغيير في الوظائف الأربعة التي يمكن أن يؤديها المنتج موضوع الاتجاه، كما يلي:²

✓ **تغيير الاتجاهات من خلال وظيفة المنفعة:** وذلك بترويجها على أنها تقدم خدمات ومنافع أخرى لم تكن موجودة فيها من قبل.

✓ **تغيير الاتجاهات من خلال وظيفة الدفاع عن الأنا:** بحيث أنه كلما زاد الاتجاه نحو الدفاع عن النفس، كلما قل احتمال التأثير الخارجي.

✓ **تغيير الاتجاهات من خلال وظيفة القيمة التعبيرية:** بحيث أنه في كثير من الأحيان عندما تتشكل اتجاهات من قبل خريجي الجامعة عمل ما، فإنهم سيقومون بالتعبير عنه بسلوك فعلي وإيجابي نحوه، ومنه فإن طريقة التأثير عليهم تكون من خلال العروض التي تلقى توافقا مع الاتجاهات الإيجابية.

✓ **تغيير الاتجاهات من خلال وظيفة المعرفة:** والتي تساعد على تنظيم وتصنيف المعلومات.

13- استراتيجيات تغيير الاتجاهات من خلال التغيير في أحد مكوناته:

انطلاقا من مبدأ التناسق وحسب نظرية التناظر المعرفي، فإنه يمكن أن تركز استراتيجيات تغيير الاتجاهات على أحد مكوناته المعتقدات المشاعر والنوايا، أو مزيج من الثلاثة والذي سيؤدي حتما إلى تغيير في الاتجاه الكلي، سنوضح ذلك في النقاط التالية:

✓ **تغيير المكون المعرفي:** هناك نهج شائع وفعال لتغيير الاتجاهات وهو التركيز على المكون المعرفي، فالنظرية تنص على أنه بتغيير المكون المعرفي، فإن المكونات الشعورية

1 بشير عبد الرحمان الكلوب: التكنولوجيا في عملية التعليم والتعلم، 1993، ص ص59-60.

2 محمد إبراهيم عبيدات، سلوك المستهلك: مدخل استراتيجي، مرجع سبق ذكره، ص ص 234-236.

والسلوكي سيتغيران. بحيث يمكن تغيير العنصر المعرفي في الاتجاه بتغيير المعتقدات الحالية، أو إضافة معتقدات جديدة أو تحويل أهمية المعتقدات.¹

✓ **تغيير المعتقدات:** من خلال تقديم حقائق أو بيانات حولها. فحسب مبدأ الاتساق فإن المعتقدات تميل أن تكون متناسقة بعضها البعض، وبالتالي فإن تغيير أحد المعتقدات قد يؤدي إلى تغيير معتقدات أخرى لتبقى متوافقة فيما بينها.

✓ **إضافة المعتقدات:** يتم تغيير العنصر المعرفي في الاتجاه بإضافة معتقدات جديدة إلى معتقدات، فعلى سبيل المثال، طرحت شركة IBM ميزة امتصاص الصدمات "لحماية أجهزة الكمبيوتر المحمول الخاصة بها من الصدمات المفاجئة، خلقت هذه الطفرة التكنولوجية فائدة سوف يدمجها المستهلك بشكل متزايد في الحكم على الكمبيوتر الخاص به.

16- العلاقة بين الاتجاهات والعمل:

من خلال دراستنا لمفهوم الاتجاهات وطرق نشأتها وتكوينها يمكن اعتبار الاتجاهات الدافع الأول والمحرك الأول للسلوك الإنساني، وبالضبط خريجي الجامعة نحو العمل. باعتبار العمل من أهم القضايا ذات القيمة لدى خريج الجامعة وهدفه الأول بعد حصوله على الشهادة الأكاديمية، ويؤثر على مختلف جوانب حياته، وبالتالي يمكننا من معرفة نوع اتجاهات الخريجين سواء كانت إيجابية أو سلبية، وبالنظر لنسب البطالة المرتفعة في السنوات الأخيرة بالجزائر، نجد أن حديث خريجي الجامعة من فئة الشباب خاصة أصبح حول فرصة إيجاد عمل مناسبة توافق تطلعاتهم واحتياجاتهم. وبالتالي تشبع ذواتهم. فالإنسان يعتمد على اتجاهه في عملية اختياره للعمل المناسب والذي يكون محصلة لمشاعره واعتقاداته ومعارفه السابقة نحو قطاع العمل المراد العمل فيه.

وترى الدكتورة روان مليكة بأن العمل لا يمثل سوى أجرة أو دخل محدود والشباب يستثمر طاقاته وإمكانياته في مجال آخر، لكن هذا لا يعني بأن علاقة الشباب بالعمل هي علاقة سلبية، بدليل أنهم يطمحون إلى حياة أفضل ومستقبل مهني أضمن، المسألة كلها تتلخص في مدلول واحد وأكد وهو أن المصنع أو المؤسسة لم تعد تستقطب الفرد كما كانت في السابق، والقيم التي تتادي بها وتمجدها الطبقات العمالية المتتالية على مراكز العمل الرسمية، لم تعد كما هي القيم السائدة والمهنية لدى أجيال الشباب، فالأمر يتعلق

¹ Del I.Hawkins et al, op-cit , P 400-402.

وبصورة أكيدة برغبة في العمل بصورة أخرى تكون بمثابة الإجابة الفورية والملائمة لتغيرات طرأت على الوضع الاجتماعي والاقتصادي العام ولتطور طموحات وتطلعات الشباب.¹

¹ روان مليكة: اتجاهات الشباب نحو العمل وأهمية دورهم في إحداث التغيير، مجلة آفاق لعلم الاجتماع، ع1، مجلد6، جامعة لونيبي علي، البليلة، الجزائر، 2016، ص120.

خلاصة الفصل

يعد موضوع الاتجاهات من الموضوعات الهامة التي ركز عليها علم الاجتماع وعلم النفس، كما تلعب دورا هاما وبالغا في تأثيرها على توجه خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص، لأنها تعمل كدافع ومحفز ومحرك يثير فضولهم ويدفع بهم لخيارات متعددة نحو فرص العمل المتاحة. وباعتبار القطاع الخاص يحوز على ميزات وموارد مالية معتبرة تستهدف وتستقطب اتجاهات هؤلاء الخريجين. فقد حاولنا من خلال هذا الفصل التركيز على أهمية ودور هذه الاتجاهات وانعكاساتها المختلفة على شخصية وسلوك خريج الجامعة اذ تعد موجها رئيسيا لرغبته نحو العمل وتشكيل اتجاهه نحو القطاع الخاص سواء كان إيجابيا أو سلبيا. باعتبار الاتجاه يتكون من ثلاثة عناصر أساسية هي المكون المعرفي والمكون الوجداني والمكون السلوكي، في ارتباط تكاملي وتمر بعدة مراحل وصولا إلى الثبات والاستقرار. كما توصلنا من خلال هذا الفصل إلى وجود تباين في طرق قياس الاتجاهات وتنوعها بتنوع المواضيع المرتبطة بها.

الفصل الثالث:

سوسيولوجيا تطور العمل في الجزائر

تمهيد

- 1-نشأة وتطور فكرة العمل.
- 2-قيم العمل.
- 3- ضغوط العمل.
- 4-مراحل تطور قانون العمل في الجزائر.
- 5- العمل حسب السوسيولوجيا.
- 6- العمل في المجتمع الجزائري.
- 7- سوسيولوجيا التحول في المجتمع الجزائري.
- 8- نشأة ومراحل تطور علم اجتماع العمل في الجزائر.
- 9- سوق العمل والجامعة.

خلاصة الفصل

تمهيد:

لقد وجدت فكرة العمل منذ نشأة الانسان واستخلافه لهذه الأرض، وعبر العصور سعى الإنسان من خلال معاشته للطبيعة إلى تسخير مواردها خدمة لاحتياجاته وتلبية لرغباته المختلفة. فكان في بحث دائم لتطوير الوسائل والموارد التي تخدمه وتسهل عليه الحياة وتحقق راحته ورضاه، ومع تطور العمران وازدياد البشرية بوتيرة متسارعة، شهد مفهوم العمل عدة تغيرات علمية، وفكرية ساهمت في تطوره وتسهيل الحياة على الإنسان في شتى المجالات، خصوصا بعد الثورة العلمية والتكنولوجية والمعلوماتية التي ساهمت في تطوير وسائل الانتاج والعمل، وتسهيل الكثير من المراحل على الإنسان الذي كان يبذل جهدا مضاعفا ويعمل لساعات طويلة حتى يحقق مكسبا ماديا يشبع حاجته هو وعائلته وينعكس ايجابا على مؤسسته. وتعد الدوافع من أهم المحركات التي حركت الإنسان ليعمل ويطور عمله ويبحث عن طرق تسهل عليه أدائه لما يطلب منه مهام قدر الإمكان. بالإضافة إلى الحوافز التي كانت كمثيرات تشجع الإنسان على بذل المزيد ليحصل على كل ما يرغب فيه، مع اختصار الوقت والجهد المبذول. ولقد حظيت فكرة العمل باهتمامات العلماء والمفكرين والباحثين في علم الاجتماع التنظيم على مدار العصور، وبعد التنظير والتجارب تبلورت فكرة العمل في الواقع من خلال التأسيس والتشريع القانوني الذي حدد للعمل أسسه ومبادئه، وبين للعامل وصاحب العمل ما له وما عليه من حقوق وواجبات.

ومن هذا المنطلق ارتأينا في هذا الفصل أن نركز على تطور سوسيولوجيا العمل فيه، ومعرفة أهم المراحل التي ساهمت في نشأة وتطور فكرة العمل في الجزائر وارتباطها بالقطاع الخاص.

1-نشأة وتطور فكرة العمل:

إن فكرة العمل وجدت منذ القديم، وبالتحديد منذ نزول سيدنا آدم عليه السلام وزوجه إلى الأرض، وكانت لهما ذرية على سطح هذه المعمورة. وقد كان يعلم الكثير من العلم الذي علمه العليم جل جلاله ومن علمه وطبيعة الأرض التي يتواجد عليها، ظهرت فكرة العمل لاستئناس هذه الطبيعة والحيوانات المتوحشة وتسخيرها لخدمته وفائدته وبدأت تتطور فكرة العمل مع تكاثر البشرية، وتطور فكر الإنسان ووسائل عمله، وصراعه الدائم مع الطبيعة من أجل الوجود، وضمان الراحة والرخاء والعيش الكريم له ولعائلته ولبلده ومنظمتها في أيامه هذه.¹

يكون كل مجتمع وكل ثقافة أو ثقافة محلية تصورا ونظاما ووجهات نظر عن العالم والبيئة المحيطة على اختلافها ويحتل العمل مكانة مهمة ضمنها "Ripon1987" لقد نشأت فكرة العمل وتطورت مع وجود وتطور الإنسان منذ الأزل، إلا أن نظرة الإنسان لهذه الفكرة أخذت عدة صور وأشكال منذ الحضارات القديمة إلى الحضارات الحديثة.²

إن الآثار والشواهد الباقية إلى يومنا هذا من حضارة بابل وأهرامات مصر والحضارة الرومانية والفينيقية والعمارة الإسلامية كلها تقر بمدى أهمية العمل في حياة الإنسان منذ القدم وعبر حقب التاريخ. فلطالما كان العمل هو مصدر الرزق والتطور رغم اختلاف الحضارات والأمم، والثقافات والمعتقدات والقيم. وميز الإسلام العمل وخصه بمنزلة العبادة في قوله تعالى: (وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون).³ وفيما يلي خصائص العمل لدى المجتمعات من الحضارات القديمة إلى العصر الحديث:

1 عماد لعلاوي: مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية، دراسة ميدانية بمصالح الضرائب لمدينة قسنطينة، أطروحة دكتوراه العلوم في علم النفس وعلوم التربية، تحت إشراف: د. الهاشمي لوكنيا، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، تخصص علم النفس تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإخوة منثوري قسنطينة، الجزائر، 2011-2012، ص14.

2 خروف حياة: تصورات العمل لدى إدارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين، دراسة ميدانية مقارنة بين مؤسسة إنتاجية وخدمية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تحت إشراف: بوباية محمد الطاهر، قسم علم النفس، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باجي مختار - عنابة، الجزائر، 2005-2006، ص72.

3 سورة التوبة، آية 105.

أ) الحضارات القديمة

فلقد ساد في العصور الأولى لنشوء المجتمعات البشرية، نظام المشاعة، الذي تميز بانعدام وجود الطبقات الاجتماعية، فكانت الأرض ملكا مشاعا للجميع وموضوعا لاستغلال متناوب من قبل أفراد القبائل.¹ ولقد كان النظام الاجتماعي آن ذاك يقترب من النظام العائلي، إذ لم تكن هناك علاقات صناعية معقدة ولا طبقات مستغلة أو مستغلة، ومع زيادة إنتاجية العمل وظهور الأدوات المعدنية بدأت النزاعات بين البشر، وظهر ما يسمى بالزعامات التي تقود المجموعات، وظهر معها ما يسمى بنظام الرق والسيد الإقطاع الذي كان يصدر الأوامر بحق الرقيق. وظهرت معها حضارة بابل وبلاد النيل. واعتبرت حضارة "حمورابي" من أهم الشرائع في تلك الحقبة التي نظمت العلاقة بين العامل وصاحب العمل ووفرت الحماية اللازمة للعامل باعتباره الطرف الضعيف. وخاصة ما تعلق منها بأجور العمال ومنع استغلالهم، وتحديد أجور وسائط النقل وكذلك تعيين مراقبين للإشراف على سير العمل في بعض الصناعات.²

❖ الحضارة المصرية: قامت على العمل، سواء الفلاحي لطبيعة المنطقة، أو بالنسبة إلى

الصناعة التي ازدهرت في ذلك الوقت وعرفت مصر القديمة صناعة البرونز لإنتاج الأسلحة، وصناعة الآجر والإسمنت والزجاج والفخار، والخشب والجلد، واستعمال الكيمياء إلى جانب صناعة النسيج، وما الأهرام إلا دليل على ذلك، كما أن الكيمياء من المجالات التي برعوا فيها وكانوا روادا لها وأحسن شاهد على ذلك الجثث المحنطة أو ما يعرف بالمومياء التي تركوها محفوظة على حالها إلى يومنا هذا رغم مرور آلاف السنين عنها وقد كانت كثرة من الصناعيين تتكون من الرجال الأحرار، بالإضافة إلى القلة من العبيد. كما كان أصحاب كل فئة من الفئات الصناعية تؤلف طبقة خاصة على شكل فرق تتبع رئيسا منهم أو مشرفا عليهم يؤجر عملهم جملة ويؤدي لأفرادها أجورهم.³

¹ عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 1998، ص21.

² شعيب أحمد الحمداني، قانون حمورابي، بيت الحكمة، جامعة بغداد، العراق، 1988، ص ص149-150.

³ أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر الجزء الأول مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، بن عكنون، الجزائر، 2004، ص17.

❖ **الحضارة البابلية:** اهتمت بالصيد واستخراج المعادن، أما الأجور فقد كانت تحدد من طرف الدولة إلى جانب تحديد الأسعار بمقتضى قانون حمورابي الذي حدد أجور البنائين وضاربي الطوب، والخياطين، التجار، والنجارين والرعاة وغيرهم من الفئات العاملة الأخرى.

❖ **الحضارة الفينيقية:** بحكم التجارة استفادوا من الحضارات التي جاورتهم، ما يعرف في عصرنا الحالي باستيراد التكنولوجيا، اشتهروا كذلك بصناعة الزجاج، والمعادن والأسلحة والحلي والمجوهرات.¹

❖ **الحضارة اليونانية:** كان العمل في الحضارة اليونانية التي اعتبرت من أقدم الحضارات في أوروبا، في القرن الخامس قبل الميلاد، ينطوي على مظهرين:

(أ) تمثل المظهر الأول في نمط العمل اليدوي، الذي يتطلب جهدا فيزيقيا كبيرا مثل أعمال المناجم والصناعة، والهدف منه الحفاظ على الوجود والمجتمع واستمراره، وتؤدي هذا العمل طبقة العبيد والرقيق، ولم يكن لتلك الطبقة أية حقوق شرعية أو سياسية ولا يستطيع أفرادها التدرج إلى طبقة أعلى.

(ب) تمثل المظهر الثاني في العمل العقلي الذي كان حكرا على الحكام والفلاسفة، المشكلة أساسا من اليونانيين الأصليين. فاليونانيون اعتبروا العمل اليدوي خطيئة فرضتها الآلهة، على البشر للتكفير عن خطاياهم. أما العمل الزراعي فكانوا يعتبرونه واجبا تفرضه الدولة على المواطنين يدخل ضمن الأبعاد السياسية للحياة اليونانية.²

❖ **الحضارة الرومانية:** توزع الرومانيون بين المواطنين الأحرار في قمة الهرم والعبيد في قاعدة الهرم، حيث تضم طبقة الأحرار الطبقات التالية:

- النبلاء: هم ملاك الأرض والثروة وهم وحدهم أصحاب الحق في الملكية.
- الأتباع والفرسان: وهم أقل مرتبة من النبلاء منهم من خسر ملكيته فأصبح في خدمتهم.
- العوام: وهم السواد الأعظم من أفراد المجتمع ومن سكان الأرياف، يعملون لحساب النبلاء.

¹ عماد لعلاوي، مرجع سابق، ص15.

² قشار محمد: مفهوم ومكانة العمل في المجتمع، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد10، العدد2، جامعة غرداية، الجزائر، 2017، ص1139.

ويزاولون الأعمال الحرفية والزراعية، وقد يكونون ممن تحرروا من العبودية. وقد تميز الأحرار بحق ممارسة النشاط السياسي مع تفاوت ملحوظ، حيث للنبلاء الحق في تولي مناصب الحكم والاشتراك في مجلسي الشيوخ والشعب ودخول سلك الكهنة، أما العامة فلا يجوز لهم ذلك، لكن لهم الحق في الاشتراك في المجالس المحلية الخاصة بهم، وتولي مناصب الحكم في إطار فئتهم. وتتم ممارسة السلطة أو الحكم في هذا النظام عبر الملك ومجلسي الشيوخ والشعب.¹

وقد ميز الرومان بين نوعين من العبيد هما:

(أ) **عبيد الأرياف:** بعد أن كانت صقلية مسرح الحرب بين القرطاجيين والإغريق من جهة وبين القرطاجيين والرومان من جهة ثانية. وعندما سيطر عليها القرطاجيون جلبوا معهم أعدادا كبيرة من العبيد لزراعة الأرض والرعي. وكانت هذه المزارع تحتاج إلى كثير من الأيدي العاملة خاصة بعد توجه الرأسماليين إلى الزراعة الحديثة، وكان ملاك الأراضي من الطبقة الأرستقراطية يفضلون اليد العاملة من العبيد للعمل في مزارعهم، والسبب راجع إلى رخص أجورهم، وليس لديهم حقوق ولا يطلبون للخدمة العسكرية ويعملون في أقسى الظروف مكبلين غالبا بالأغلال وينامون في أقبية السجون الجماعية ولا يحتاجون كثيرا من الغذاء والكساء.

(ب) **عبيد الحضر:** كانوا عكس عبيد الريف وأكثر فائدة للمجتمع الروماني في شتى المجالات، يستجلبون من إسبانيا وغالة، استغلوا في الأعمال الشاقة ومنها المريحة والمربحة، يؤدون الأعمال المنزلية من تنظيف وطهي الطعام وخدمة موائد أسيادهم. فكان الأغنياء يستخدمونهم في شراء لوازمهم، وكان الرأسماليون يستخدمون عبيدهم في المصانع لعمل الآجر والأواني الفخارية والأدوات المعدنية التي تحتاجها السوق المحلية في روما.²

ويمكن القول أن نظرة الرومانيين للعبيد أو الرق كانت عكس نظرة اليونانيين حيث أعطتهم هامش حرية أوسع يسمح لهم بالمشاركة في السياسة، غير أن كلتا الحضارتين كانت فكرتها عن العمل مقصورة على

¹ عمر بكيري: المحاضرة السابعة: الفكر السياسي الروماني القديم، مقياس تاريخ الفكر السياسي، السنة أولى ليسانس علوم سياسية، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن خلدون، تيارت، الجزائر، 2021، ص2.

² علي مؤمن إدريس مؤمن: الحياة الاجتماعية الرومانية خلال العهد الجمهوري (133-27ق.م)، رسالة لنيل درجة الماجستير، اشراف الدكتور عبد السلام محمد شلوف، قسم التاريخ، كلية الآداب، جامعة بنغازي، ليبيا، 2012، ص ص65-66.

مفهوم الثروة. باعتبارها وسيلة لاستغلال الأفراد نحو تحقيق أهداف الدولة والمجتمع، فالطبقة العليا تمارس الفكر بينما الطبقة الدنيا تقوم بالعمل اليدوي والزراعي.

ب) العصور الوسطى

بعد سقوط الإمبراطورية الرومانية سنة 476، تقسمت أوروبا إلى ممالك وإمبراطوريات صغيرة. وفي القرن 8 م، ظهرت جمعيات وتعاونيات ذات طابع عائلي تجاري وصناعي. وفي أواخر القرن 11 ظهر لأول مرة لفظ Travail بمعنى آخر لما هو موجود عليه الآن. وفي سنة 1120م ظهرت كلمة "Ouvrier" عامل، وسنة 1050 Maitre أي رئيس العمال، وبدأت تتشكل مصطلحات العمل. منها الفعل Gagner سنة 1160م، بمعنى البحث عن الطعام، ثم الضرورة أو الحاجة بعبارة " Faire du profit ; du butin"، وبعدها كلمة تاجر "Marchant"، وسنة 1175م ظهر "Payer". بمعنى إعطاء الدين لصاحبه، ثم ظهرت كلمة Apprenti "يتعلم" و"Tache" للإشارة إلى العمل المحدد والمأجور. ثم مصطلح "Ouvrable" سنة 1990 الذي يعني وجود أيام الراحة.¹

❖ الحضارة الإسلامية: كان الرسول صلى الله عليه وسلم حريصا على تفجير كافة الطاقات الإنتاجية في جميع القطاعات الاقتصادية، فقد حث أصحابه على الاهتمام بالزراعة واستغلال الأراضي وقام بتنظيم عملية الري وأيد مبدأ الاستفادة من الخبرة القديمة والنشاط الإنتاجي لغير المسلمين، وكذلك أقر نظام المساقاة. وقد استخدم المسلمون الأدوات الحديدية والخشبية في زراعتهم، وانتشر الرعي في الأرياف والقرى وخارج المدن ومارسه الخدم والأحرار من الرجال والنساء والأطفال، فالنساء كن يرعين الأغنام حول المساكن. وقد اهتم الرسول صلى الله عليه وسلم بالصناعة وشجع المسلمين عليها، فتعلم بعضهم صناعة السيوف بالمدينة كما ابتعث من يتعلم صناعة المجانيق والدبابات بجرش.²

¹ Société française de psychologie, psychologie de travail: que va devenir le travail, entreprise moderne d'édition, paris, 1978, pp19-23.

² الأمين معاذ عثمان صالح: الأحوال الاقتصادية في عصر الرسول صلى الله عليه وسلم والخلفاء الراشدين، أطروحة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، جامعة الخرطوم، السودان، 2003، ص ص93-98.

غير أن المسلمين في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم لم يهتموا بالصناعة اهتماما كبيرا، فقد اعتمدوا على التجارة وتربية المواشي والزراعة ولكنهم مع ذلك صنعوا ما يحتاجون إليه من نسيج الثياب والخيام، والأسلحة والأواني وغيرها من الصناعات الخفيفة. وكانت التجارة من أهم الأنشطة الاقتصادية في جزيرة العرب، وقد مارسها المسلمون منذ أن كانوا بمكة قبل الهجرة حيث كانت امتدادا لسابق أنشطتهم، وتمعت الأسواق في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم بالحرية الكاملة بالأسعار. وقد سعى بعض الصحابة إلى تحديد الأسعار واشتكوا إلى رسول الله غلاتها، وطلبوا منه التسعير لكنه رفض ذلك. بما يعني أن الأسواق خضعت لقوى العرض والطلب.¹

ج) العمل في الفكر الاقتصادي الحديث: العمل هو عنصر الإنتاج الأساسي حسب علماء الاقتصاد، ويرتبط أساسا بالحياة الاجتماعية الناتجة عن الحياة الصناعية وتطور التنظيمات. وحسب نظرة الأفراد أصبح العمل وسيلة لتحقيق الأهداف.²

ويرى علماء الاقتصاد أن العمل له مكانة عالية في المجتمع، فهو يرتبط بالإنتاج وتحقيق الربح. وهمشوا دور القائم بالعمل. غير أن الدراسات الحديثة بينت أن هذا الطرح خاطئ، وأن العمل جزء أساسي في حياة الإنسان. فهو يكسبه مكانة في المجتمع، ويبني له علاقات اجتماعية قد تحقق له السعادة النفسية.³

2- قيم العمل:

أولا: مفهوم قيم العمل: تحتل القيم أهمية في علم الاجتماع خاصة عند الرواد الأوائل "دوركايم، ماركس، فيبر" إذ تصوروا القيم بمثابة موجات للفعل بغض النظر عن مصدرها الخارجي مع إميل دوركايم أو الداخلي مع ماكس فيبر، أو خارجي وداخلي مع بارسونز.⁴

¹ آسيا سعدان: مطبوعة بعنوان تاريخ الوقائع الاقتصادية، السنة أولى جذع مشترك علوم اقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية،

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2018-2019، ص17.

² كمال عبد الحميد الزيات: العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غريب، القاهرة، مصر، 2001، ص137.

³ عبد الفتاح محمد دواير: أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، لبنان، 1995، ص18-19.

⁴ عبد العالي دبله: مدخل إلى التحليل السوسيولوجي، دار الخلدونية، الجزائر، 2011، ص91.

إن الموروث الثقافي الذي مجد فكرة أن العمل في القطاع العام أحسن من العمل في القطاع الخاص لها مرجعيتها التي تم اكتسابها من قيمة سلبية أخرى وهي "ملك البيلك" التي أفرزها النظام الاشتراكي السابق الذي يمجّد فكرة العدالة والمساواة بين الذي يعمل والذي لا يعمل، فأصبح الكل يتكاسل طالما أن الراتب مضمون في القطاع العام ومكفول للجميع وليس هذا فحسب بل حتى علاوة المردودية، والتي تعبر عن مردود الشخص خلال أدائه لعمله بغض النظر عن الأجر القاعدي أو الأساسي الخاص بالوظيفة دون النظر للمجهود الذي يقدمه شاغل تلك الوظيفة، هذه العلاوة وبحسب دراسة تمت على عينة من 382 موظف بالمديريات التنفيذية لولاية سطيف، خلصت إلى أن العلاوة هي أحد العناصر المكملّة للراتب، وبالتالي هي حق مكتسب لا يوجد المساس به. وبحسب نفس الدراسة، وبحسب عينة من الإطارات يرون أن سبب تدهور قيمة العمل لدى موظفي قطاع التوظيف العمومي يرجع إلى التسبب واللامبالاة وسيادة ثقافة التسامح واللاعقاب، وكذا مراعاة الجانب الاجتماعي للموظف. نفس الدراسة خلصت إلى نتائج جد كارثية بخصوص ثقافة وقيم العمل لدى الموظف الجزائري، إذ أصبح يوم الخميس يوم عطلة مسكوت عنه ومدفوعة الأجر، إذ أن معظم الموظفين لا يتواجدون في أماكن عملهم الفترة المسائية ليوم الخميس، ناهيك عن حالة عدم الانضباط الخاصة بمواقيت العمل.¹

ويشير " جورج فريدمان " إلى سيدة ثقافة أو قيمة " اللاعمل " وبعض المؤشرات الأخلاقية التي تتصف بها العمالة في الدول النامية والمتخلفة، ولعل سوق العمل في الجزائر بما تملكه من قوى عاملة أولى الدول التي لبست عباءة اللاعمل، فالكثير من الأفراد هم بحاجة إلى عمل، لكن لا يريدون أن يبذلوا جهداً، ينتظرون الراتب لكن إذا سمح لهم أن لا يذهبوا إلى العمل فيؤثرون عدم الذهاب، لا أقول العمل عن بعد ولكن التشبع بثقافة اللاعمل الكثير يأمل لأن يكون حارساً ليلياً، لينام بالليل مقابل أجر بلا تعب إنها قيمة مدمرة بلا شك تزرع اليأس والقنوت.²

ثانياً: فروع قيم العمل: تحتوي قيم العمل على مجموعة الفروع التي تركزها الأفعال الاقتصادية ويحافظ عليها في النسق القيمي وهي القيم التقليدية والاجتماعية والقيم الاقتصادية للعمل.

¹ بوجمعة كوسة: الأجر وأداء موظفي قطاع التوظيف العمومي، أطروحة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، جامعة سطيف 2، 2014، ص 75.

² جورج فريدمان بيار: نافال سوسيولوجيا العمل، ترجمة: حسن حيدر ديوان المطبوعات الجامعية، ج 1985، 2، ص 170.

(أ) **القيم التقليدية للعمل:** لقد حدد مندل Mendel القيم التقليدية للعمل والتي تركزها الأفعال الاقتصادية بمجتمع العمل، وهي القيم ذات العلاقة بالتعاون داخل المجتمع وقيم الولاء للفعل الاقتصادي والاستقرار في العمل والاستمرار فيه، وتكريس هذه القيم يختلف حسب خصائص المجتمع.¹

(ب) **القيم الاجتماعية للعمل:** للمقاولة كذلك دور في تكريس قيم العمل الاجتماعية، كتكوين علاقات اجتماعية في مجتمع العمل خاصة المقاولة العائلية، كما أنها ترسخ التعاون والمساعدة للغير وتثمن حاجات وطلبات الغير ابتداء من الأسرة كنسق فرعي إلى المجتمع كنسق كلي.²

(ج) **القيم الاقتصادية للعمل:** هي قيم اقتصادية مادية تسعى إلى توفير المال والثروة وزيادة الإنتاج وتكريس الاستثمار، وتظهر هذه القيم بفضل الأعمال المقاولاتية، ومن طرف شخص فريد هو المقاول صاحب المؤسسات الاقتصادية وتتمثل هذه القيم في:

- جعل الأفراد يندمجون اقتصاديا من أجل العمل.
- ترسيخ فكرة العمل وأهميته في الوجود الإنساني.
- حب العمل وتنمية مهارات العمال وأهمية الجد في العمل وإتقانه.
- الإبداع والابتكار في مجتمع العمل.³

3- ضغوط العمل:

أولاً: مفهوم ضغوط العمل: عرفها كتاب المختار في صحاح اللغة على أنها: ضغط أي زحمة إلى حائط أو نحوه، والضغطة هي الشدة والمشقة.⁴

¹ ناصر قاسمي: سوسيولوجيا المنظمات: دراسات نظرية وتطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014، ص108.

² رقية عدمان: المقاولون الجزائريون بين القيم الاجتماعية والروح الاقتصادية: دراسة ميدانية لعينة من مقاولين مدينة الجزائر وضواحيها، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 2، 2015، ص115.

³ نفس المرجع، ص117.

⁴ محمد محيي الدين عبد الحميد ومحمد عبد اللطيف السبكي: المختار في صحاح اللغة، مكتبة الاستقامة، 1934، ص302.

وتعرف اصطلاحاً: أمراض التكيف، فالضغوط هي عبارة عن تجارب غير محببة يسعى الفرد إلى منع حدوثها مرة أخرى كما يسعى إلى تناسبها.¹

يمكن ان نعرف الضغط بانه هو أسلوب متكيف يتم تهدئته من خلال الفروق الفردية والذي يكون نتيجة لأي فعل او موقف او حدث والتي تفرض طلبات خاصة على الشخص.

الضغط يمثل نوع من التأثير النفسي والمادي على الفرد في موقف ما يجعله في حالة عدم التوازن النفسي او الانفعالي او فسيولوجي او المعرفي او الاجتماعي بصورة تأثر على سلوكه تجاه المواقف الضاغطة التي تواجهه.

يعرفها ترسيلي الضغط على انه مجموعة اعراض تتزامن لموقف ضاغط ينتج عن عوامل في البيئة الخارجية او في الفرد نفسه. كذلك يعرف الضغط انه نمط معقد من حالة عاطفية ووجدانية وردود أفعال فسيولوجية استجابة لمجموعة من الضواغط الخارجية.²

ثانياً: مصادر ضغوط العمل:

إن مسببات ضغوط العمل يمكن أن تكون اي مثير داخلي أو خارجي يؤدي إلى استجابة جسدية أو نفسية، مع مراعات الفروق الفردية عند الاشخاص، تتعدد مصادر ضغوط العمل ما تبين العوامل الداخلية والخارجية والتي تتحرك أثرها على مستويات الاداء، وعلى حالة الفرد النفسية وعلى العلاقات الشخصية مما يؤدي للقلق والامراض ومن هذه المصادر:

➤ **مصادر بيئية:** تمثل المصادر البيئية من العوامل التي تؤثر على العامل وتشكل ضغوط العمل ومنها:

¹ فرح ياسر أحمد: إدارة الوقت ومواجهة ضغوط العمل، دار الحامد، عمان، الأردن، 2008، ص 174.
² مخلوف سعاد، عواج صونيا: دور التمكين الإداري في تخفيف ضغوط العمل، المجلد 07، العدد 05، 2020، المجلة الدولية للاتصال الاجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، ص55.

- عدم استقرار الحالة الاقتصادية مثلا الكساد أو ارتفاع معدلات التضخم في دولة ما ينعكس سلبا على السكان من ناحية الأسعار أو على مدى توفر السلع المستهلكة. وعليه فإنه يؤثر على مستوى دخل الأفراد العاملين مما ينتج قلق وضغط.¹

التطور والتقدم التكنولوجي: التقنيات الحديثة أو الممكنة التي تم إدخالها الى العمل جعلت الفرد يشعر بالتهديد والضغوط الكثيرة فيما يخص كيفية استعمالها.

➤ المصادر التنظيمية: وتتمثل في:

- طبيعة العمل ومتطلباته تختلف لضغوط العمل باختلاف طبيعة العمل ومتطلباته، كما تختلف مسببات الضغط لكل وظيفة من حيث تنوع المهام والمسؤوليات

والاستقلال في العمل وحجم الصلاحيات الموكلة للفرد كل هذه الأسباب تسهم في خلق ضغط نفسي وجسدي لدى العامل.

دور الفرد في المنظمة: يعد الدور الوظيفي من المسببات الأساسية لضغوط العمل لأنه عادة يأخذ أحد الأشكال التالية:

غموض الدور الوظيفي: ويعنى افتقار الفرد للمعلومات الأساسية المتعلقة بالدور المتوقع منه أو أن تكون اختصاصات مهامه غامضة ما يسبب شعور بالضغط المهني.²

صراع الدور: ينشأ عادة صراع الدور عندما يطلب منه العديد من الأعمال المتناقضة التي قد تتعارض توقعاتها مع قيم الفرد العامل، أو عندا يفرض عليه القيام بمهام خارج نطاق عمله.

¹ موسى اللوزي: التطور التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2003، ص51.

² أحمد ماهر: السلوك التنظيمي مدخل في المهارات، الدار الجامعية للنشر، الاسكندرية، مصر، 2003، ص 385.

➤ المصادر المادية تذكر منها ما يلي:

- **عبء العمل:** حيث أنه كلما زادت المسؤوليات في العمل زادت معها الضغوط المهنية. وقد أثبتت الدراسات أن هؤلاء الأفراد يعانون من حال تأثر انعكست على صحتهم الجسدية مثل ارتفاع ضغط الدم ونسبة السكر في الدم.¹

- **الهيكل التنظيمي:** يعتبر من مصادر ضغوط العمل الرئيسية عندا يتميز بدرجة عالية من المركزية في صنع القرار بالإضافة الى ضعف فرص الترقية في السلم المهني. هذا كله يؤدي الى ان يصاب الفرد بالضغط النفسي داخل المنظمة.²

بيئة العمل: ويقصد بها الظروف البيئية المحيطة بالفرد في بيئة العمل من حيث طرق تصميم مكان العمل وموقعه والأثاث والتجهيزات المتاحة والتهوية والرطوبة في حال عدم توافرها في الشكل المناسب مما يؤدي الى ضغوط نفسية وجسدية.³

ثالثا: عناصر ضغوط العمل:

توجد عدة عناصر متداخلة لضغوط العمل والتي حددها (سيزلا في) و (والاس) في ثلاثة عناصر أساسية هي:

المثير: يحتوي هذا العنصر على المثيرات الأولية الناتجة عن مشاعر الضغوط، وقد يكون مصدر هذا العنصر البيئة او للمنظمة او الفرد.

الاستجابة: يتمثل هذا العنصر في ردود الفعل القسولوجية والتقسيمية والسلوكية التي يديها الفرد مثل القلق والتوتر وغيرها.

¹ نفس المرجع، ص 386.

² اللوزي، مرجع سابق، ص 119.

³ أحمد ماهر، مرجع سابق، ص 386.

التفاعل: وهو التأثير بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة. من خلال هذا يتوضح ان هذا التفاعل يتشكل من عوامل بيئية وتنظيمية ومشاعر إنسانية وما يترتب عن هذا من استجابات.¹

رابعاً: أعراض ضغوط العمل: ميز علماء السلوك بين نوعين من ضغوط العمل: الضغط البناء والضغط الهدام.

✓ **الضغط البناء:** هو الضغط الذي يدفع الفرد داخل بيئة العمل الى زيادة الجهود لمحاولة التطوير والتجديد لإعادة تنظيم الوقت والجهد.

✓ **الضغط الهدام:** وهو الضغط الذي يؤدي الى احباط الفرد واليأس والأداء المنخفض للأفراد داخل بيئة العمل واللامبالاة.

أما بخصوص أعراض ضغوط العمل فمنها العضوية والنفسية وكذا السلوكية:

- أعراض عضوية الصداع، ارتفاع الضغط، الأرق.
- أعراض نفسية عدم الاستقرار النفسي، عصبية، قلق مزمن.
- أعراض سلوكية: علاقات متوترة، مشاكل في الأداء.
- سلوك عدواني.²

4-مراحل تطور قانون العمل في الجزائر:

لقد شهد العمل في فترة التصنيع عدة نقلات ومرحلة هامة من علاقات العمل، أين ظهرت عديد التنظيمات الاجتماعية ذات الطابع القانوني والتي تخضع العمل والعمال، فمنها النقابات، المنظمات العمالية، قوانين العمل. فكل هذه المنظمات والمراسيم القانونية قد مكنت من حماية العامل وصيانة حقوقه داخل محيط

¹ مريم عثمان: الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2009، ص22.

² ايكومي حنان، يحيوي مريم: ضغوط العمل كمصدر لحوادث العمل، مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا، المجلد04، العدد01، 2024، الجزائر، ص ص 223-237.

العمل، خاصة في ظل التوسع الصناعي. كما أن تدخل الدولة في علاقات العمل من جانب قانوني في ظل نظام الحرية والعدالة الاجتماعية قد مكن العامل من تلك الحماية القانونية لحقوقه في العمل، وتنظيم علاقاته مع رب العمل، وكان ذلك لإيقاف الظلم والتعسف ضد العمال، من خلال تشريعات العمل. التي ظهرت من النصف الثاني من القرن الثامن عشر ميلادي كالحرية النقابية، الحق في الإضراب وتسوية المنازعات، أين تجلت الثورة الصناعية الرأسمالية وتحديات الصراع الصناعي بين قوة العمل وقوة رأس المال. ومن بين هذه التشريعات المتعددة في فرنسا قانون 1864 "الحق في مشروعية الإضراب" وأيضا قانون 21 مارس 1884 الذي اعترف بحرية النقابات المهنية لكل العمال وأصحاب العمل على قدم المساواة، فأصبح قانون العمل هو فرع مستقل بذاته في علاقات العمل، وفي تشريعات وقوانين العمل الحديثة. ومن مصادر حقوق العمل السلطة العامة، والمصادر المهنية والمصادر الدولية والإقليمية.

من النصوص القانونية في العمل والحرية النقابية والاعتراف بحق التفاوض الجماعي، وإزالة كافة أشكال العمل الإجباري والقسري، وإزالة التمييز من ناحية التشغيل والمهنة، وذلك من خلال الإعلان الخاص بالحقوق والمبادئ الأساسية للعمل بعد إعلان منظمة العمل الدولية لسنة 1998. حيث ألزمت الدول الأعضاء المصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية.¹

تطور تشريع العمل في الجزائر بتغير الخيارات السياسية والاقتصادية التي اعتمدها البلاد منذ الاستقلال، وتبعاً لتغير النظام فيها، وإن الدراسة الاستقرائية لتطور الأحكام التشريعية المتضمنة لعلاقات العمل تميز بين ثلاثة مراحل:

✓ **أولاً: مرحلة ما بين 1962-1975:** تمتد هذه المرحلة من اصدار قانون 1962/12/31 المتضمن تمديد العمل بالتشريع الفرنسي المطبق في الجزائر قبل الاستقلال إلى غاية تاريخ 5 جويلية 1975. وهو تاريخ بدأ سريان أمر 29/73 المتضمن إلغاء قانون 31 ديسمبر 1962،

¹ بن حمزة حورية: محاضرة العمل، ص 2-3، نشرت بتاريخ 2022/11/17 على الساعة 16: 36، متاحة على الرابط-chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://moodle.univ-eltarf.dz/moodle/pluginfile.php/24423/mod_resource/content/1/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AD%D8%A7%D8%B6%D8%B1%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%AB%D8%A7%D9%86%D9%8A%D8%A92.pdf تم الاطلاع عليه يوم 2024/02/11.

ويرجع تمديد سريان التشريع الفرنسي المطبق في الجزائر قبل الاستقلال إلى الفراغ التشريعي الذي شهدته الجزائر عقب الاستقلال، رغم ما ينجر من هذا التمديد من تناقض بين الاتجاه الاشتراكي الذي أرادت الدولة العمل به بعد الاستقلال، والاتجاه الحر للتشريع الفرنسي الذي يغلب على علاقة العمل الطابع التعاقدية. بتفعيل دور الإرادة فيها وفق مبدأ سلطان الإرادة، على حساب التدخل التشريعي من قبل الإرادة. وخلال هذه الفترة ظهرت بوادر استقلال الدولة الجزائرية بتقنين بعض مجالات الشغل كما هو الشأن بالنسبة لقانون الوظيفة العمومية الصادر في 2 جوان 1966، وكذلك الأمر 74/71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات.

✓ **ثانيا: مرحلة ما بين 1975-1990:** وهي مرحلة ممتدة من تاريخ سريان الأمر 29/73 إلى غاية إصدار قوانين 1990، لاسيما قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، وتتميز هذه المرحلة بإصدار نصوص قانونية تتلائم، والاتجاه الاشتراكي للجزائر في تلك المرحلة، والذي تجلى من خلال تدعيم علاقات العمل بأحكام تشريعية آمرة، واستبعاد لدور الإرادة فيها، محاولة من المشرع المحافظة على قدر الممكن على مناصب العمل. كما شهدت هذه المرحلة إصدار العديد من القوانين الاجتماعية منها الأمر 31/75 المتضمن الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، والأمر 32/75 المتضمن المدة القانونية للعمل، وكذلك الأمر 33/75 المتضمن تحديد اختصاصات مفتشية العمل، وخلال هذه المرحلة سن القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي للعامل، والذي يعتبر بمثابة الدستور الذي يحكم العلاقة كافة جوانب العمل في كافة المجالات.

✓ **ثالثا: مرحلة ما بعد 1990:** يترجم التشريع الوضعي في الجزائر تراجع المشرع عن الخيار الاشتراكي الذي تم تبنيه في المرحلة السابقة، ويعود هذا التراجع إلى الخيارات الاقتصادية والسياسية التي اعتمدها الجزائر نهاية الثمانينات، في إطار الإصلاحات التي بادر بها، والتي كانت لها انعكاسات على واقع العلاقات القانونية بين العمال والمستخدمين، حيث تم تغليب الطابع التعاقدية.¹

¹ بالي مصعب: محاضرات في مقياس قانون العمل، السنة الثالثة علوم التسيير، قسم الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر، 2021-2022، ص ص 3-4.

4-1 ماهية قانون العمل: اختلفت الآراء حول تعريفه ونطاق تطبيقه، وعرف عددا من التسميات

نذكر منها:

- **القانون الصناعي:** وهو أول اصطلاح اقترن بالثورة الصناعية في أوروبا، ويقصد به النصوص القانونية المنظمة للعلاقة بين التابع والمتبوع والتي تتجسد في عمال الصناعة وحدهم، وبالتالي يخضعون وحدهم لقانون العمل. وبهذا يكون هذا الاصطلاح قاصرا على الإلمام بجميع فئات العمال. فهو يستثني فئة المأجورين في قطاعي التجارة والخدمات.
- **القانون الاجتماعي:** تركز هذه التسمية على اعتبار مجمل النصوص المنظمة لعلاقات العمل تهدف في الأساس إلى دعم الأمن الاجتماعي، غير أن ما يوجه لهذه التسمية من نقد بأن القانون المنظم لعلاقات العمل ليس وحده الذي يضمن الأمن الاجتماعي، بل أن ضمان الأمن الاجتماعي تكفله مجمل قوانين متكاملة فيما بينها، فهدف كل قانون هو تحقيق هدف السلم الاجتماعي.¹
- **قانون العمل:** استقر الفقه والعمل على استخدام مصطلح قانون العمل لأن يشمل كل موضوعاته، إذ يضم القواعد، أي كان مصدرها، المنظمة للعمل خاصة المأجور، أي كان نوعه (فني أو غير فني)، أو أطرافه أو اسم القائم به (عامل، مستخدم، مدير، موظف..). أو كيفية تقاضي الأجر عنه.²

4-2 أهمية قانون العمل

يحتل قانون العمل ضمن الفروع القانونية المختلفة أهمية متميزة تتجلى في التوفيق بين المطالب الاجتماعية للعمال والحاجيات الاقتصادية للمؤسسات وأصحاب العمل، وتظهر كالاتي:

أولاً: من الناحية الاجتماعية:

يتوجه المشرع من خلال قانون العمل بالخطاب إلى أكبر شريحة من الناحية العددية في المجتمع وهي العمال في مواجهة أصحاب العمل، فقواعد العمل تعكس آثارها بصورة جلية على الأوضاع الاجتماعية لشريحة العمال، بحيث يتحدد المستوى الاجتماعي لأي فئة في المجتمع على ضوء ما

¹ بالي مصعب، المرجع نفسه، ص4

² محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2011، ص21

يتوفر لهذه الفئة من وقت للراحة والتعليم وفرص لمستويات لائقة في العيش والصحة وكلها مسائل تدخل في صميم قانون العمل.¹

كما تظهر الأهمية الاجتماعية لقانون العمل فيما يمكن أن يوفره من حماية للعامل في محيط العمل وذلك بالتنظيم المستمر لمختلف الحقوق المهنية التي تتسع وتتطور تماشيا مع التطور العلمي والتكنولوجي الحديث، وعليه تظهر عناصر الحماية الاجتماعية للعمال في عدة أحكام وقواعد متعددة ومتنوعة نذكر منها ما يلي:

- تقرير الأجر العادلة... وضرورة المحافظة على القدرة الشرائية للعامل، كما يتدخل قانون العمل في تنظيم مدة العمل وتقرير الراحات والعطل المختلفة حيث ينعكس هذا التدخل التنظيمي على الوضع الاجتماعي للعامل بترقيته وتحسين موقعه في العمل.
- وضع وتقرير أحكام وقواعد تتعلق بتحسين شروط العمل وظروفه لاسيما من حيث الأمن والوقاية الصحية في العمل.
- وضع وتقرير بعض القواعد والإجراءات الخاصة بالمحافظة على مناصب العمل والتقليل من ظاهرة تسريح العمال بمختلف أشكاله، وهو ما أصبح يشكل أهم المطالب العمالية الحديثة.

ثانيا: من الناحية الاقتصادية

تظهر الأهمية الاقتصادية لقانون العمل، من حيث تدخله للتوفيق بين المصالح الاقتصادية المتناقضة لأصحاب العمل والعمال وتحويلها إلى مصالح مشتركة تحقق توازن في الحياة الاقتصادية العامة، ومن هنا تبرز أهمية التدخل الضروري للدولة في توجيه الاقتصاد السياسة المنتهجة مثل توجيه الأيدي العاملة حسب احتياجات القطاعات المختلفة وتنظيم الإنتاج وحسن توزيعه وفق التنظيم المجتمع وتوجيه الاستثمارات، كما تبرز أهمية حماية الأجر في جانبها الاقتصادي من حيث رفع القدرة الشرائية للعامل

¹ منتديات ستار تايمز: أرشيف شؤون قانونية، تعريف قانون العمل. WWW.startimes.com تم الاطلاع عليه بتاريخ 2023/01/23 على الساعة 15: 23.

وزيادة دخله، والذي يؤدي بالضرورة إلى زيادة استهلاك البضائع المنتجة وبالتالي تحقيق أرباح إضافية إلى أصحاب العمل.

وتجدر الملاحظة في الشأن أن كل من الأهميتين الاجتماعية والاقتصادية ترتبطان بصلة وثيقة تتبع من المصلحة المهنية مما يحتم عند كل إصلاح قانوني وتنظيمي ضرورة مراعاة التوازن في علاقات العمل وعدم المبالغة في تقرير الحقوق والامتيازات التي تضر بالمصلحة المشتركة للطرفين وينعكس كل ذلك في النهاية على تحقيق السلم والأمن الاجتماعيين.¹

3-4 علاقة العمل: تعتبر تسمية علاقة العمل المصطلح الأكثر تعبيرا عن عقد العمل بمفهومه الحديث، والذي كان يعرف في السابق بعقد إجارة الأشخاص والخدمات. ولقد أدى توسع تدخل الدولة في تنظيم عقد العمل إلى انحصار مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد، مما أعطى لهذا العقد مفهوما متميزا عن بقية العقود الأخرى الواردة على العمل، من حيث مفهومه وعناصره وأركانه، والآثار التي يربتها وكيفية انتهائه.²

4-4 الاهتمام بعلاقة العمل

طبيعة العلاقة بين العامل وصاحب العمل: يجعل تعريف قانون العمل من التبعية عنصرا أساسيا في علاقة العمل، ويقصد بالتبعية سلطة رب العمل في الإشراف على العامل، وتوجيه الأوامر باعتبارها مظهرا من مظاهر السلطة الممنوحة قانونا لرب العمل في إطار علاقة العمل. وعنصر التبعية يقوم على عنصرين أساسيين هما:

أ) واجب العامل بأن ينفذ تعليمات صاحب العمل.

ب) خضوع العامل لسلطة صاحب العمل التأديبية.³

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 28-29.

² بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل "علاقات العمل الفردية والجماعية"، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2006، ص 53.

³ بالي مصعب، مرجع سابق، ص 5.

4-5 موضوع دراسة علاقات العمل: يمكن تحديده موقفين أساسيين هما:

✓ **الموقف الأول:** الذي يرى أن موضوع علاقات العمل هو دراسة الجوانب المتعددة والمختلفة في عملية العمل، بالتركيز خاصة على صياغة القواعد التي تحكم علاقات التوظيف.

✓ **الموقف الثاني:** يعتقد أن دراسة سيرورة الرقابة الممارسة على علاقات العمل، ويهدف أصحابه إلى توجيه الاهتمام إلى مسائل حساسة متصلة بالرقابة القوة والمصلحة، وكلها قضايا تؤدي إلى الصراع وتغذيه باستمرار.

إن الطبقة العمالية وجماعات العمل هي في سوسولوجيا العمل عنصرا هاما في القوى الفعلية التي تؤثر على العمل وعلى فريق العمل، وحتى على مواقف ومردودية العمال. وهناك اختلافات منهجية بشأن مسألة دراسة ظاهرة العمل، كما أشار إليها "جورج فريدمان" مع تأكيده على اختلاف أساليب البحث والمداخل المنهجية التي ينطلق منها الباحث السوسولوجي في مجال تحليل ظاهرة العمل منها: أسلوب الوصف، أسلوب المقارنة وأسلوب التحليل الإحصائي وغيرها. وهنا نوضح مسألة تعقد الظاهرة الاجتماعية للعمل وعدم القدرة على معرفة جميع عناصرها، حيث أن أكثر العناصر صعوبة هي الفرد الاجتماعي. فإذا كان الباحث الاقتصادي يحدد العمل من حيث الإنتاج والتبادل والاستهلاك، فإن عالم الاجتماع يبحث عن الواقع الاجتماعي للعمل وعلاقاته، ويحلل ونوع الصراع الصناعي، وطبيعة التكامل والتعاون، وأهم الطبقات وحتى خاصية الميولات والأحاسيس التي يجسدها الجانب السلوكي والسيكولوجي للعامل داخل محيط العمل وما ينتج عنها من علاقات اجتماعية داخل محيط العمل. ونجد "بارتولي" سنة 1957 يقول: "إن علم الاقتصاد هو علم العلاقات الإنسانية التي يخلقها العمل". أي أن العمل ليس مجرد سلع وخدمات وإنما علاقات إنسانية وتفاعل اجتماعي يحدده مكان العمل وينتج عنه مجموعة من ظواهر اجتماعية، وبذلك فالعمل يربطه الوعي الاجتماعي.¹

¹ حورية بن حمزة، مرجع سابق، ص4.

4-6 بعض مظاهر التحول في علاقات العمل بعد أحداث أكتوبر 1988:

أ) **التشريع لعلاقات العمل في دستور 1989:** معظم دول العالم سعت لتكريس مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد لتحديد شروط العمل في تشريعات اجتماعية تضمن فيها علاقات العمل الفردية والجماعية بشكل منظور على أسس واضحة تهدف إلى حماية الأجراء، وتأمين الاجتماع واستقرار المجتمع، ولم يصل التشريع الاجتماعي إلى المستوى المطلوب إلا بعد أن بذلت الحركة النقابية العمالية جهودا مضنية كقوة ضاغطة لإقراره والوصول بالعمال وقرارهم حق المشاركة في تحديد شروط العمل.¹

وما يستشف من كل ذلك هو أن علاقات العمل تركز على حرية التعاقد وتهدف في أبعد صورها إلى ضمان الحماية للأجراء، وزيادة عن ذلك فإن ما تم تحقيقه إلى حد اليوم من تشريعات ونصوص قانونية تؤمن الحماية والاستقرار الكاملين للأجراء، ويعد مفخرة للحركات النقابية العمالية نتيجة لجهودها التي حققت مطالب تتعلق تحديدا بإبرام عقد العمل، وتحديد العلاقة مع أرباب العمل. وإذا كانت البلدان الصناعية قد خطت خطوات متميزة في هذا الشأن فإنه وعلى غرار التشريعات العمالية في البلدان الصناعية سعى المشرع الجزائري لإثبات علاقات العمل وفقا لأساليب وأدوات تنظيمية تتوافق وطبيعة المؤسسات العمومية الاقتصادية قصرا في إطار تنظيمي يختلف عن بقية العلاقات التعاقدية والتنظيمية الأخرى. حيث تنص المادة 157 من قانون علاقات العمل على أنه " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي تقوم هذه العلاقة على أية حالة بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، تنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم، وفق ما يحدده التشريع والتنظيم، والاتفاقيات الجماعية وعقد العمل.²

¹ J.M.verdier,droit du travail ;4 Ed, dalloz ,paris,1993,p15.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، المادة 157 من قانون 90 / 11، المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، العدد 17، أفريل 1990.²

وتمر علاقة العمل عادة بمرحلتين أساسيتين متعاقبتين؛ تتمثل الأولى في مرحلة التجريب وتتمثل الثانية في مرحلة، بعد إخضاع المترشح لمنصب العمل للفحوص الطبية¹.

وبناء على ما تم ذكره يمكن استنتاج ما يلي:

- إن نشوء علاقة العمل تكون سواء بعقد كتابي أو غير كتابي.
- انه مجرد العمل لصاحب العمل يلزم الطرفين بحقوق وواجبات
- وجود مرحلتين ملزمتين لكل مترشح طالب للعمل تتمثلان في مرحلة التجريب ومرحلة التثبيت وهذا بعد أن يتم فحص المترشح لأي منصب عمل للكشف عن قدرته على أداء العمل المنوط به ولمزيد من تسليط الضوء على هاتين المرحلتين (التجريب - التثبيت)، يؤكد المشرع الجزائري على أنه: " إذا كانت المرحلة التجريبية تسمح لصاحب العمل باختيار العامل والتأكد من مدى قدرته المهنية من جهة²، فإنها من جهة أخرى تسمح للعامل بالتعرف على ظروف العمل والشروط العملية المفروضة في العمل ومدى ملاءمتها لرغباته وقدراته، فتسمح له بالمحافظة على منصبه، وحق الترسيم فيه أو تمكنه من الانسحاب وبالتالي فسخ العقد حتى قبل نهاية الفترة المحددة للتجربة، وهو نفس الحق الذي يمكن صاحب العمل ويخوله سلطة تقديرية لفسخ العقد³. ومن ثمة يمكن التأكيد على أن المشرع الجزائري حرص على أن يكون كلا من صاحب العمل والإجراء لهما نفس الدرجة في تقدير الموقف؛ فالعامل مطالب بالتأكد من الظروف والشروط المهنية إن كانت تتناسب مع مؤهلاته وتطلعاته، وكذا طموحاته، ومن جهة أخرى صاحب العمل هو الآخر له سلطة تقديرية فيما يخص ملاءمة أو عدم ملاءمة طالب العمل لمتطلبات العرض، ولكليهما أحقية وإمكانية فسخ العقد حتى في أثناء فترة التجريب وهنا يصبح المشرع الجزائري أمام ضرورة ملحة تتعلق بكيفية إثبات علاقة العمل حتى تضمن حقوق وواجبات كلا الطرفين في حالة ثبوت علاقة العمل، وفي هذا الشأن يحدد المشرع الجزائري مسألة إثبات

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، المادة 17 من القانون 88 / 07، المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، العدد 04، جانفي 1988.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الجريدة الرسمية، المادة 17 من قانون علاقات العمل 90 / 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، العدد

علاقة العمل ويرى بأنه يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت¹، و " يتعين على صاحب العمل أن يوجه إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا تصريحاً بالنشاط في ظرف عشرة أيام التالية للشروع في النشاط"². وبناء عليه يتضح بأن صاحب العمل يصبح ملزماً بالتقرب لهيئة الضمان الاجتماعي لتسوية وضعية كافة المشتغلين عنده وتقييدهم في سجلات هيئة التأمين في غضون أيام عشرة بدءاً من ممارستهم للنشاط المهني عند صاحب العمل وهذا يعد تأكيداً جازماً لثبوت عقد العمل واكتمال علاقة العمل في إطارها القانوني بين كل من صاحب العمل وبين الأجراء أو المستخدمين.

ب) فتح المجال أمام التعددية النقابية:

وتعتبر من أكثر المراحل انفتاحاً على مستوى الطبقة العاملة بحيث مهدت بفتح المجال أمام التغيير في تعاطي السلطة العمال عبر مد المزيد من القنوات التعبيرية بصورة علنية وقانونية وفيها بدأ العد التنازلي في سقوط حر في دوامة من المشاكل على جميع الأصعدة وساهمت في الترددي أكثر أسعار البترول التي عرفت انخفاضاً محسوساً مع منتصف الثمانينات 1986، وأهم ما يميز هذه المرحلة الاقتناع بضرورة التحول من نمط الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الحر) اقتصاد السوق (إذ وبموجب التصويت على دستور 1989 تم إقرار التعددية لتصبح الإضرابات بين عشية وضحاها من الأمور المستحبة ومتداولة في الاستهلاك السياسي اليومي" بحيث تم اعتماد العديد من النقابات على غرار التعددية السياسية، وبدأت العديد من النقابات في التشكل والتأسيس، وقد أقرت تشريعات العمل من خلال النصوص القانونية خاصة المادة 03 من قانون 90-14 والمتضمن الحقوق النقابية بحيث نصت المادة على أنه: " يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية وينخرطوا انخراطاً حراً وإرادياً في تنظيمات نقابية موجودة"³ هذا الأمر الذي فتح المجال أمام القطاعات بمختلف

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، المادة 04 من الأمر 75 / 31، المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بشروط علاقات العمل في القطاع الخاص، العدد 39، ماي 1975.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، المادة 06 من قانون 83 / 14، المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، العدد 28، جويلية 1983.

³ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون 91-30 المؤرخ في 21/12/1991 المعدل للقانون رقم 90-14 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بكيفيات الممارسة النقابية.

أنشطتها: إدارية، خدماتية، مجال الصحة، مجال الصحافة، مجال التربية القطاع الصناعي لاقتحام التعددية النقابية، وعلى غرار التمثيل النقابي المستقل الذي يدافع عن العمال ومصالحهم أمام الإدارة أ أو أرباب العمل، لجأ المشرع إلى إعطاء الحق لأرباب العمل في تشكيل تكتلات في شكل نقابات أو تمثليات، وأبرزهم على الإطلاق ما يعرف بالباترونا بغية تكريس مبدأ المفاوضات الجماعية بين الأطراف الثلاثة) المركزية النقابية - ممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين - الباترونا - الحكومة (وهي الصيغة المتعارف عليها حتى يومنا هذا أما لقاءات الثنائية فهي ما بين أرباب العمل والنقابات المستقلة غالبا لمعالجة المطالب العمالية المهنية منها والاجتماعية، وهذا على اعتبار أن التمثيل النقابي المستقل مقصى ومهمش كلية من لقاءات الثلاثة أكثريتها بدءا من سنة 1990.¹

4-7 تعريف عقد العمل: ان تسمية عقد العمل حديثة نسبيا، لم تظهر إلا في أواخر القرن 19 حيث وردت تسميته بعقد إجارة الخدمات في بعض التشريعات. كالقانون الفرنسي القديم الذي تأثر بالقانون الروماني، وسمي في مشروع قانون العمل السويسري 1909 (بإجارة العمل)، وهي التسمية التي تعطي للعمل صفة البضاعة القابلة للبيع والإيجار، وقد انتشرت هذه التسمية في الفقه والقضاء أو التشريع، تباينت هذه التسميات حسب اختلاف مراحل التطور واختلاف الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والفكرية السائدة.

أما التشريع الجزائري فقد حذى حذو الكثير من تشريعات العمل الأجنبية، إذ لم يعرف عقد العمل في مختلف التشريعات المتعاقبة من بينها قانون علاقات العمل الحالي، حيث نصت المادة 8 منه على أنه: " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي. وتقوم هذه العلاقة على أية حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما. وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم

¹ قروي رفيق: علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسيولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصوصية، أطروحة دكتوراه علوم، تحت اشراف الدكتور قيرة إسماعيل، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة باجي مختار، غنابة، الجزائر، 2009-2010، ص95.

والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية وعقد العمل". أي أكد على فكرة علاقة العمل الحديثة التي تركز الاهتمام بالجانب الموضوع للعمل وتوسيع دائرة ووسائل وطرق حماية العمال.¹

4-8 عناصر عقد العمل: من خلال ما سبق ذكره فإن عقد العمل يقوم على عناصر وشروط أساسية تميزه عن باقي العقود، وهي

✓ **عنصر العمل:** يعد ضروريا في عقد العمل، اذ يعتبر محل التزام العامل، وسبب التزام صاحب العمل. والعمل في إطار عقد العمل، لم يتخذ تعريفا موحدا، فهو يشمل على العموم النشاط الإنساني المبذول في إحدى مجالات العمل الصناعية أو التجارية أو الإدارية أو الفنية أو العلمية، قد يكون ماديا أو فكريا، ويتخذ مميزاته وخصائصه في إطار عقد العمل. ومن هنا يمكن القول أن عنصر العمل في عقد العمل يمثل ذلك " النشاط الفكري أو البدني أو الفني، الذي ينجزه العامل بصفة شخصية استنادا لتوجيهات وأوامر صاحب العمل".

✓ **عنصر الأجر:** يمثل عنصر الأجر في عقد العمل سبب التزام العامل ومحل التزام صاحب العمل، وهو بذلك مقابل العمل أو المقدار المالي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أدائه للعمل.

✓ **عنصر التبعية:** تنشأ حالة التبعية التي تدعى بالتبعية القانونية في إطار عقد العمل، حقا لصاحب العمل تجعله في وضعية المتبوع. فهي تمثل سلطة الرقابة والإشراف والتوجيه للعامل في أداء عمله، ويلتزم بالطاعة لهذه الأوامر والتعليمات التي يصدرها صاحب العمل. وتتجسد هذه التبعية في عدة مظاهر نذكر منها حق الرقابة، والإشراف على العمل، من ضمنها حق صاحب العمل في توزيع ساعات العمل والتنظيم التقني للعمل، وفرض قواعد الأمن وسلطة التأديب وغيرها.²

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 55-57.

² بشير هدي، مرجع سابق، ص 58-60.

5- العمل حسب السوسيولوجيا: مع العصرية وتطور الإنسان، تعددت التخصصات والوظائف، وتعددت نتائجها وانعكاساتها على المجتمع. فتعددت الاتجاهات الفكرية والمقاربات النظرية المفسرة لظاهرة العمل، منها ما فسر ظاهرة العمل بتغير المعطيات الاقتصادية، فرأى آدم سميث بأن العمل عامل من عوامل خلق الثروة، كما أكد على أهمية تقسيم العمل لتحقيق كافة الأهداف المسطرة، وبالتالي وضوحها للعامل وتقليل الوقت والجهد في آن واحد والانصراف لأداء أعمال أخرى.¹ وركزت المقاربات الاجتماعية على دراسة العمل كظاهرة سوسيولوجية ن وليس كنشاط اقتصادي لكسب المال، ولكنه فضاء به مشاعر إنسانية مختلفة منها تحقيق الذات والرضى الوظيفي، والتفاعل الاجتماعي واشباع الحاجات المادية والمعنوية في إطار علاقات يحكمها التعاون والتضامن وأحيانا الصراع.

واعتبر أوجست كونت تقسيم العمل مؤشرا دلاليا على مستوى تعقد الحياة الاجتماعية بين أفراد يلتزمون التخصص الوظيفي عندما تتعدد صور حياتهم، وهو ما يدفعهم للتضامن وتوحيد جهودهم من أجل إشباع حاجاتهم، والوصول إلى التوازن والاستقرار داخل المجتمع. وحسب أوجست كونت يتكون من ثلاثة عناصر هي: الفرد والعائلة والدولة. وأن الفرد في حد ذاته لا يعتبر عنصر اجتماعي " لأن القوة الاجتماعية تستمد حقيقتها من تضامن الأفراد ومشاركتهم في العمل وتوزيع الوظائف فيما بينهم. ومعنى هذا أن الفردية الخالصة - على فرض وجودها- لا تمثل شيئا في الحياة الاجتماعية، ولذلك ينظر كونت إلى الأسرة باعتبارها أول خلية في جسد التركيب الجمعي". ومنها يستمد الفرد الطابع الاجتماعي في شخصيته.²

وفي تفسيره المادي للتاريخ يرى كارل ماركس بأن العمل نتاج الحياة الإنسانية، وغايتها وأنه عملية اجتماعية من خلال تفاعل الناس وتعاونهم، فالأفراد حسب نظره ينشطون وينتجون بفعل الأوضاع المادية تعتمد على إرادتهم. فوجودهم الاجتماعي هو الذي يحدد شعورهم، بمعنى أن المادة هي التي تحدد الوعي، وأن البناء التحتي يؤثر في البناء الفكري الفوقي. كما قسم المجتمع الرأسمالي إلى طبقتين: برجوازية وبروليتارية، يقوم جانب مادي التحكم في ملكية وسائل الإنتاج، التي تحدد مواقع الأفراد ومكانتهم

¹ René Llored: Sociologie Théories et analyses, Ellipes, paris, 2007, p283.

² كمال عبد الحميد الزيات: العمل وعلم الاجتماع المهني " الأسس النظرية والمنهجية"، دار غريب، القاهرة، مصر، 2001، ص39.

الاجتماعية، فإما ينتمون للطبقة الحاكمة المسيطرة، أو الطبقة الخاضعة المحكوم عليها.¹ أما هيربرت سبنسر فيرى من خلال مقارنته المماثلة العضوية بين المجتمع والكائن العضوي، فإنه يرى بأن تقسيم العمل ظاهرة حيوية لضمان قدرة النسق على النمو والاستمرارية، فبتطور مراحل الحياة من البساطة والتجانس إلى التعقيد و اللاتجانس وبتطور المجتمع تزداد قدرة الأفراد على التخصص والاستقلالية، بحيث يتعذر على أي عضو في المجتمع أن يؤدي عمل الآخر، فتنمو معها صور الاعتماد المتبادل، وتقوى ملامح التماسك والتضامن بما يضمن توازن النسق الكلي وتكيف أجزائه الفرعية. ويؤكد اميل دوركايم في كتابه " تقسيم العمل الاجتماعي " أن العمل ظاهرة اجتماعية في أساسها لا تقتصر على المجال الاقتصادي فحسب، بل تتعداه الى مختلف مناحي الحياة الاجتماعية، كما تربط السوسيولوجيا ظاهرة تجزئة العمل وتقسيمه بمستوى التقدم الحاصل، حتى أنها تعتبر هذه الظاهرة سمة أساسية من سمات المجتمع الحديث، الذي يتصف بتعددية جماعته المهنية وتخصصية منظومة الأعمال فيه، ما يجعل هذه الجماعات تعتمد على نفسها نتيجة تباين الخبرات والتفاوت في القدرات.²

إن العمل كظاهرة سوسيولوجية كان مجالاً للبحث لعديد من العلماء والمفكرين، وازداد الإنتاج الأكاديمي مع أولى بوادر ظهور المصنع الذي أنهى نظام الحرفيين والتجار، وبفعل اسهامات الصورة الصناعية في أوروبا، فقد شهدت معظم جوانب الحياة تغيرات مختلفة، منها الأنظمة والمجتمع والأسرة وشبكة العلاقات الاجتماعية. كذلك القيم والأدوار والمشكلات الاجتماعية، فكان من الضروري وجود علم اجتماع أو فرع جديد يدرس أثر الصناعة على المجتمع. فظهر علم الاجتماع الصناعي في القرن 20. وقد اختلفت آراء الباحثين في تسمية هذا العلم فأطلق عليه العلماء الأنجلو أمريكيان مصطلح " علم الاجتماع الصناعي Industrial Sociology باعتباره يدرس العمل الصناعي، أي المصنع كنسق اجتماعي. في حين أن العلماء الفرنسيين منهم: " آلان توران، ميشيل كروزيه، جورج فريدمان، بير نافاييل" يفضلون استخدام مصطلح علم الاجتماع العمل Sociologie du Travail فهم لا يجعلون دراسته تقتصر على المصنع فقط، بل كل عمل يقوم به الفرد من نشاط زراعي أو صناعي أو تجاري،

¹ ليليا بن صويلح: محاضرات بعنوان مدخل لعلم الاجتماع التنظيم والعمل، مقياس التنظيم والعمل، ماستر، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2015-2016، ص6.

² Michel Lallement: Histoire Des idées sociologiques des origine Weber ;3 édition, Armon colin, paris, 2006, p122.

وهناك بعض من العلماء يعتبرونه فرع من علم الاجتماع التنظيم. في حين يرى كل من صميلر وفورم " أن يسميانه " علم اجتماع تنظيم العمل".¹

5-1 من سوسيولوجيا العمل إلى سوسيولوجيا المؤسسة:

تعد البوادر الأولى لظهور سوسيولوجيا المنظمة كانت على يد ميشال كروزيه في سنة 1963، في كتابه الظاهرة البيروقراطية والنظرة التي تقوم على الرفض المطلق لكل أشكال الحتمية المطلقة في تفسير السلوك الاجتماعي للأفراد، حيث كان هناك - حسب ريمون بون - اتجاهين في تفسير السلوك الإنساني الأول الحتمية الفردية أي التاريخ الشخصي للفرد طفولته، نشأته، مدرسته. وهو ما يجسده بيار بورديو في مصطلح الها بتوس (HABITUS) والاتجاه الثاني النزعة السوسيولوجية أو الضمير الجماعي، الأمر رفضته النظرة السوسيولوجية الجديدة أو سوسيولوجية المنظمة، التي رأت أن علاقة الفرد بالمنظمة لا يمكن فهمها وتفسيرها إلا بأخذ الفرد ضمن الوضعية التنظيمية، التي فيها وفي علاقته التفاعلية مع الآخرين لأن كل منظمة مهما كانت طبيعتها اقتصادية اجتماعية، تربوية... الخ تشكل إطاراً للقاء مجموعة من الأفراد، وهذا لا يمكن أن يكون إلا وفق عملية تفاعلية، فهؤلاء الأفراد من خلال المنظمة وبما توفره لهم من فرص يصبح لهم أهداف شخصية يسعون إلى تحقيقها، ولا يمكن أن يتحقق لهم ذلك بصورة مطلقة، خاصة تحت ضغط علاقات السلطة. وفي نهاية المطاف سوسيولوجية المؤسسة تقوم على فرضية اعتبار التنظيمات هيئات للتنشئة الاجتماعية ومكان لغرس القيم والمعايير في تنظيمات العمل، وفي هذا يقول كلود دوبار في كتابه (التنشئة الاجتماعية وبناء الهويات الاجتماعية والمهنية): " أن التنشئة الاجتماعية هي عملية تشريب أو بناء لهوية معينة، التي تعني تنمية روح الانتماء وبناء علاقة مع الآخرين في العمل".²

¹ محمد عبد المولى القدس: علم الاجتماع الصناعي، دار مجدلاوي، ط1، عمان، الأردن، 2005، ص14.
² حمزة بن الطاهرة: من سوسيولوجيا العمل إلى سوسيولوجيا المؤسسة؛ قراءة في تطور العلاقة (الفكر / مكان العمل)، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 04، العدد 04، 2019، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، ص ص521-541.

6- العمل في المجتمع الجزائري: إن المتتبع لتاريخ العمل في المجتمع الجزائري يلاحظ أن العمل قبل الاستعمار يختلف في جوهره عن العمل في الحقبة الاستعمارية وبعدها، فأفراد المجتمع الجزائري اشتهروا بثمينهم للعمل وتمجيدهم للقائمين عليه لما له من فضل في خدمة الناس وباعتباره نشاطا وطريقة لكسب الرزق بالإضافة إلى أنه يمثل لهم عنصر إدماج ورمزا للشرف يمكن للفرد من خلاله تكوين هويته الشخصية والاجتماعية القادرة على الاندماج الاجتماعي. وما عرف عن المجتمع الجزائري في تلك الحقبة أنه كان مجتمعا فلاحيا بالدرجة الأولى، يعتمد على الزراعة وتربية الحيوانات بالإضافة إلى امتهان تجارة معينة.¹ وخلال الحقبة الاستعمارية، شهد المجتمع الجزائري تغييرا في الواقع الاجتماعي والاقتصادي وحتى السياسي. فقد تم تجريد الجزائريين من الملكية العقارية التي استغلها المستعمر الفرنسي بما يخدم مصالحه، وهذا ما أدى إلى تفكيك البنى الاجتماعية القائمة على النشاط الفلاحي. في هذه المرحلة ظهر المصنع في صورته التكنولوجية والتنظيمية الحديثة، وكان ذلك خادما للمستعمر الفرنسي مصحوبا باستغلال العامل الجزائري الذي جرد من أرضه. وأصبح عاملا بسيطا عند المستعمر بأجر ضئيل، همه توفير لقمة العيش لعائلته. وهكذا تحل معنى العمل ومكانته من عقد اجتماعي ورابطة روحية إلى مجرد وسيلة لكسب القوت. وبعد الاستقلال أصبحت الدولة تهدف إلى خلق مناصب شغل نتيجة نسبة البطالة المرتفعة التي خلفها الاستعمار الفرنسي، وتجلي ذلك بظهور المؤسسات الاقتصادية التي دعمتها الدول في تسييرها. ويمكن القول بأن العمل بالنسبة للفرد الجزائري هو وسيلة للعيش وكسب الرزق، يمكنه من صناعة مكانة اجتماعية له في مجتمعه ويعالج عديد المشاكل التي يمكن أن تواجهه في حياته.²

6-1 ملامح عن ثقافة العمل في الجزائر

هناك عدة ملامح تعبر أن هناك أزمة في ثقافة العمل في المجتمع الجزائري في الجزائر وهي أزمة متعددة الأبعاد، ولها جذور تاريخية ساهمت فيها عدة عوامل منها عوامل الداخلية وأخرى خارجية، ولعل

¹ شريف صديق: عقود العمل المؤقتة الدائمة بالتجديد وبناء هوية العامل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2، بوزريعة، الجزائر، 2013-2014، ص26.

² ابن بريكة إبراهيم: ظاهرة العمل وتطورها عبر العصور، مجلة آفاق للعلوم، المجلد 1، العدد 2، 2016، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، ص24.

ما شهدته المجتمع الجزائري من تطورات وتغييرات على مستوى كافة الأصعدة منذ الاستقلال وبخاصة على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي، يشير إلى بعض الملامح لواقع ثقافة العمل في الجزائر، ففي هذا السياق يمكن تتبع مسيرة الاقتصاد الوطني ومنه تحليل أهم الانعكاسات الاجتماعية والثقافية التي أثرت على ثقافة العمل.

شهد الاقتصاد الوطني محطات أساسية في مسيرته، وكان لها الأثر الكبير في نشر وإكساب المواطن الجزائري ثقافة عمل، خاصة وأن هذه المحطات لم تكن نابعة من خصوصيات المجتمع الجزائري، فبعد الاستقلال شهد الاقتصاد الوطني مرحلة انتقالية وهي مرحلة التسيير الذاتي التي جاءت كرد فعل عن الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي خلفها الاستعمار، وكذا الهجرة الكثيفة للمعمرين، الأمر الذي دفع الجزائريين إلى شغل مختلف الوظائف التي هجرها المعمرون، هذا النمط من التسيير والتنظيم "التعاوني" الذي نبع من خصوصية المجتمع الجزائري شهد تدخل الدولة من خلال قانون 23 مارس 1963، المتضمن تنظيم المؤسسات المسيرة ذاتيا، التي حاولت الدولة من خلاله احتواء وتنظيم النشاط الاقتصادي وتوجيهه نحو النهج الاشتراكي، خاصة بعد عمليات التأميم، وإنشاء الشركات العمومية الكبرى، واعتمادها على سياسة التصنيع، ففي هذا الصدد يشير الباحث "جمال" غريد " إلى فكرة مفادها: " أشار العديد من المراقبين ومن الباحثين وأكثر من مرة إلى أن التصنيع في الجزائر يشكل حجر الزاوية من أجل تحقيق مشروع مجتمعي يستهدف. على المدى المتوسط والبعيد. تثقيف الجزائريين وتحويلهم إلى مواطنين عصريين أي إلى منتجين ومستهلكين عقلانيين. ويضيف كذلك أن المشروع التصنيعي يركز على نظرة إلى العالم أساسها نوع من التطورية التفاضلية التي يمكن أن نلخصها في النقاط الثلاث التالية:¹

- تتوزع المجتمعات البشرية بصفة متفاوتة على سلك التطور الذي تحتل أعلاه المجتمعات الصناعية المتقدمة.
- لا يوجد سوى طريق واحد لاجتياز مختلف مراحل هذا التطور الطريق الأوروبي، ولا توجد سوى وسيلة واحدة لتحقيق ذلك: التصنيع؛

¹ مهدي عوارم: مقارنة سوسيولوجية لثقافة العمل في الجزائر، مجلة أفكار وآفاق، المجلد 10، العدد 4، 2022، ص 339-355.

- يجب ويكفي للانتقال من "المجتمع التقليدي" إلى "المجتمع العقلاني" إعادة تاريخ المجتمعات الغربية ولكن بصفة سريعة حرق المراحل.

إن أهم ما يمكن استخلاصه مما تقدم، هو أن الجزائر انتهجت النهج الاشتراكي وفقا لتوجهها الإيديولوجي، الذي كان يمقت الرأسمالية باعتبارها شكلا من أشكال الاستعمار "إن الاشتراكية تعيد للإنسان كامل اعتباره وذلك بالقضاء على القواعد الموضوعية للاستغلال وبتحرير القوى المنتجة، لأنها تعتبر العمل العنصر الأساسي للإنتاج والتراكم والمنبع الرئيسي لكل تقدم، اجتماعي والمصدر الحقيقي للثراء الاقتصادي، وبما أن المجتمع الاشتراكي قائم على أساس العمل، فهو يقضي جذريا على التطفل والفرغ وعلى الكسل، والإهمال، وروح الاتكال لدى الإنسان والاعتماد على الدولة".¹

هذا ما يؤكد أن الاشتراكية في الجزائر وبمنطق رجال السلطة، أنها مصدر لقيم العمل المنتج الذي يدفع التنمية لتحقيق غاياتها، ومن بين هذه الاستراتيجيات المعتمدة استراتيجية التصنيع التي كانت تعتبر أداة لتحقيق قفزة تنموية تنقل من خلالها المجتمع من حالته التقليدية إلى مجتمع عقلاني أو متقدم، إلا أن هذه الاستراتيجية هي استراتيجية مستورد تحمل جملة من القيم والمعايير التي تختلف عن جملة القيم والمعايير الموروثة في المجتمع الجزائري، فليست أمر التصنيع أن تستورد آلات وتوفر امكانيات مادية معتبرة، بقدر ما يحمله العامل الجزائري من قيم واتجاهات ومهارات في مجال التصنيع، ولعل النظرة الاستشرافية التي كانت قائمة آنذاك كانت تعتمد على قاعدة (العامل منتج ومسير على اعتبار أن اشراك العامل. ولو من الناحية النظرية. في عملية التسيير هي تعبير عن ديمقراطية الاشتراكية الجزائرية المطبقة آنذاك، فقد أفرز النهج الاشتراكي جملة من ملامح ثقافة العمل يمكن إيجازها في الآتي:

- تراجع في العمل اليدوي الحرفي
- تراجع الاهتمام بالعمل الزراعي " فقد انخفضت نسبة العمل الزراعي من 50.6% سنة 1966 إلى 29.6% سنة 1977 ثم إلى 17.5 سنة 1987".
- انتشار ثقافة الاتكالية والاعتماد على ما تقدمه الدولة.

¹ مهدي عوارم، مرجع سابق، ص ص 339-355.

- انتشار مظاهر اجتماعية سلبية (المعريفية، ممارسة السلطة بشكل تعسفي وخدمة للمصالح الخاصة) .
- التمركز الديمغرافي في المدن بشكل كبير نتيجة تمركز المؤسسات الصناعية فيها، بحيث " انتقلت نسبة سكان المدن من 31 سنة 1966 إلى 50% سنة 1987، كما قفز في نفس الفترة. عدد التجمعات الحضرية من 211 إلى 447، وانقلبت مدن إلى عواصم صناعية."

هذه أبرز ملامح ثقافة العمل التي انتشرت وبدأت تترسخ في سلوكيات العامل والمواطن الجزائري، وهي نتيجة "أبوية الدولة" التي نجمت عن السياسية الاجتماعية المنتهجة في مجال العمل داخل المؤسسات الاقتصادية، مع ضعف تنظيمها وتسييرها، بالإضافة إلى هذا فإن ثقافة العمل في الجزائر خلال هذه الفترة عرفت تدخل السياسة في مختلف مجالات العمل والهيئات والهياكل التنظيمية له، لقد كانت المؤسسة تخضع للوزارة وكان يشترط في المسير أن يكون وفيما سياسيا قبل أن يكون ناجعا تقنيا" (حديث مع عبد المجيد بوزيدي، 1999)، وهناك اجماع شبه كلي على أن المؤسسات كانت تعاني صعوبات كبيرة في تحقيق أهدافها وغاياتها والتي انعكست سلبا على فعاليتها الاقتصادية، ولعل من بين الصعوبات التي تواجهها مشكل تصارع الأنساق القيمية فيها والنتاج في أصل عن نوعية ثقافة العمل السائدة بها والتي لا تسهم بفاعلية في تنمية قيم أفرادها بما ينسجم والقيم العقلانية للعمل فيها.¹

7- سوسيولوجيا التحول في المجتمع الجزائري:

في تحليله للصراع الاجتماعي في الجزائر في الفترة الممتدة ما بين 1830 1880 يؤكد بن أشنهو: " أن الرأسمالية لم تجد في الجزائر كما وجدت في أوروبا طبقة مهيمنة تلائم، مصالحها، كما أنه لم يكن في وسعها استخدام التناقض الأساسي للتشكيلة الاجتماعية القديمة لصالحها، هكذا حاربت الطبقة المسيطرة نفسها وكذلك المنتجون المباشرون (القبيلة. أو العائلة)، بهذا القدر أو ذاك من العنف سيرورات التراكم البدائي.² ثم تأتي الإنطلاقة الكبرى للرأسمالية في الجزائر من 1880 1930. حيث يؤكد الباحث

¹ مهدي عوارم، مرجع سابق، ص 339-355.

² عبد اللطيف بن أشنهو، تكون التخلف في الجزائر، الشركة الوطنية للتوزيع والنشر، الجزائر 1979، ص 85.

" عبد اللطيف بن أشنهو " بأن: تراكم رأس المال أصبح يشكل خلال سنوات 1880 1930 العملية الاجتماعية المهيمنة، وهذا النمو لتراكم رأس المال يحدد بدوره تسارعا في سيرورات التراكم البدائي.¹ وركود الرأسمالية في الجزائر يمتد في الفترة 1930-1962 حيث يلاحظ أن:

القطاعات التي ارتكزت عليها قاعدة تراكم رأس المال في الفترة السابقة فقدت حيويتها دون قيام قطاعات أخرى مكانها لتأخذ نفس الأهمية هذا الركود لتراكم رأس المال والنتائج التي يؤدي إليها حدد ظهور السياسات الاقتصادية لدعم هذا التراكم غداة الحرب العالمية الثانية، لكن الفشل النسبي لهذه السياسات عزز القوى الاجتماعية التي لها مصلحة في القضاء على الشكل الاستعماري لتراكم رأس المال، إن التقاء هذه القوى حدد بدء انطلاق النضال المسلح.² وفي هذا السياق يجدر بنا أن نتوقف عند المرحلة الاستعمارية.

يشير الباحث أحمد خطابي أنه عندما اندلعت الحرب التحريرية في الخمسينات كان المجتمع الجزائري مشكلا نسبيا من عدد قليل من المستخدمين والأجراء، نشير مباشرة لرأس المال الخاص ومقارنته بالنسبة العمالية من السكان التي تقدر بحوالي 75 % والذين غالبا ما يعيشون في انسجام إقتصادي بما لديهم فضلا عن الخماسة، الذين يعيشون على خمس الإنتاج، عند مالك الأرض أما الطبقة البورجوازية فهي مشكلة أساسا من المستوطنين الأوربيين، مع قلة من عناصر الأهالي ومجالات إهتمامهم هي في الأساس التجارة والصناعة الخفيفة [مؤسسات تجارية، دكاكين صغيرة وصناعات غذائية]، ويقدر "لوكا"³ " إستقرانيا البناء الاجتماعي الجزائري منذ 1954 في إحصاء رسمي للسكان كما يلي:

- فلاحين صغار 62 %
- مزارعين يوميين في الفلاحة 14.5 %
- عمال الحضر غير المهرة 12 %

¹ المرجع نفسه، ص 126.

² المرجع نفسه، ص 3.

³ Ahmed Khettabi, Work Place Industrial Relation In Algéria, a Case Study Of Oil and Chemical Industries, a Thesis Presented For The Degree Of PHD, ToThe Departement Of Sociology and Social Anthropology, Keele Ust,not Published, 1990 p 66.

- مزارعي المزارع وعمال الصناعة المهرة 5 %
- متوسطي وصغار التجار الحرفيين 3.8 %
- البرجوازية 2 %
- العمال الأجراء 0.5 %

1-7 توجهات الجزائر التنموية واستراتيجية التخطيط نحو بناء قاعدة صناعية:

تضمنت المواثيق الوطنية منها ميثاق طرابلس 1962 أهمية التوجه الإيديولوجي بالتأكيد على النهج الاشتراكي وإقامة اقتصاد قوي مرتكز على التسيير الذاتي، وشهدت السياسة من 1962 الى سنة 1965 عديد المسائل والصعوبات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية حتى سنة 1967، مع التصحيح الثوري أصبحت الاشتراكية مبدأ أساسي للتنمية الشاملة مع الرئيس السابق هواري بومدين. وابتداء من سنة 1967 كان الاهتمام بمشروع التنمية في الجزائر، حسب نموذج نظري يستند إلى المفكر الاقتصادي "دي برنيس De Bernis" الذي يوضح أن أي محاولة للتخلص من وضعية التخلف لابد من اعتماد استراتيجية اقتصادية واجتماعية شاملة تصاغ في برنامج تصنيعي مخطط وطويل حتى تتمكن هذه الاستراتيجية من احداث تحولات في البناء الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع.

- بين 1977/1967 اعتمدت الجزائر على المخططات التنموية حيث سطرت 3 مخططات وطنية بميزانية وجهت أغلبها نحو القطاع الصناعي (220 مليار دينار جزائري ما يعادل 60% للصناعة) وكانت سنة 1971 مشروع الثورة الزراعية وحماية الريف اقتصاديا واجتماعيا.
- ابتداء من سنة 1985 مع انخفاض أسعار النفط وزيادة الاستهلاك غير الرشيد كانت الأزمة الاقتصادية وتوقيف الاستثمارات الخاصة بقطاع التصنيع، ومنه خلفت هذه التحولات في المجتمع عدة ظواهر اجتماعية، ومن هنا كان للممارسة السوسيولوجية والتطبيقية أثر بالغ لمتابعة حجم التغيرات في المجتمع.
- لقد خلفت الأزمة الاقتصادية سنة 1986 التدهور في الدخل الفردي الجزائري، مع ظهور أزمات اجتماعية حادة كارتفاع نسب البطالة 25%، والطاقة الإنتاجية للمصانع تدهورت لا تتجاوز بين 20 إلى 50% وارتفع معها معدل التضخم، وكذا تجميد الأجور، وتسريح العمال (التقاعد الإجباري والتسريح الطوعي) فكانت الأزمات السياسية والاجتماعية وكثرة الحركات الاحتجاجية.

- كان لهذه الأوضاع انعكاس على السياسة التنموية فطبقت الإصلاحات الاقتصادية وكان التوجه نحو حل المؤسسات الاقتصادية وتطبيق نظام الخوصصة وتطبيق النهج الليبرالي في التعاملات الاقتصادية بداية من سنة 1994. كل هذه الأوضاع كان لها الأثر الكبير على المؤسسات الصناعية خاصة ولم يستطع الاقتصاد تخطي وتيرة التغيير نحو المزيد من التنمية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية.¹

2-7 العمل والتصنيع في الجزائر:

اتجهت أغلب الدول النامية ومنها الجزائر نحو سياسة التصنيع بالاعتماد على الصناعة الثقيلة لما تمكله من ثروات طبيعية متنوعة من حديد خام ونفط، واتجهت الجزائر بعد الاستقلال " وجدت بنية اقتصادية متفككة وهشة خلفتها الآلة الاستعمارية" وبداية البناء كانت سنة 1962، بعد تحقيق الاستقلال وبعد صراع مرير مع إحدى قوى الإمبريالية". إن انتاج الخيرات المادية هو أساس أي تقدم اقتصادي وهو الشرط الحاسم لتطور المجتمع، وهو بالذات سبب الانتقال من نظام اجتماعي إلى آخر، وفي سير العمل تتغير أدوات الإنتاج التي يستخدمها الناس، فتتشكل المهارات والكوادر وينمو الوعي لحياة اقتصادية أفضل وبالتالي تنعكس على علاقات المجتمع وعلى مؤسساته ومنظماته وأفكاره وقيمه وحتى أخلاقه.

3-7 الأصول الريفية للعامل الصناعي في الجزائر: ²

إن تنصيب مؤسسة الزنك بالجزائر، عمل على توظيف أكثر من 900 عامل في سنة 1974، حيث كان عدد سكان هذه المدينة لا يتعدى 15000 نسمة. فهذه المؤسسة تعتبر أول مؤسسة تحويلية في المدينة، ذات تكنولوجيا عالية، التي عملت على تشجيع حراك العمال في السنوات الأولى من بداية الإنتاج، بسبب عدم التأقلم مع هذا الوسط الجديد. إلا أن هذا لا ينفي أن هناك تقبل لهذا الوسط الجديد من طرف فئة اجتماعية كانت تعاني من تدهور دخلها. فقد عملت إدارة المؤسسة على تشجيع تنقل

¹ حمزة بن حورية، مرجع سابق، ص ص 8-9.

² مراد مولاي الحاج، الأصول الريفية للعامل الصناعي في الجزائر، المجلة الجزائرية في الانثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية "إنسانيات"، العدد 7، 1999، ص ص 37-45.

الأفراد الريفيين نحو المدينة للعمل في القطاع الصناعي. فالعينة المدروسة كشفت لنا أن هناك 38% من المبحوثين صرحوا أنهم ولدوا بالمناطق الريفية، وأن 37% ولدوا في المناطق الشبه ريفية، فهذه الإحصائيات تبين وتدعم الأصل الريفي للأفراد القاطنين بالمدن الجزائرية. ولكن هذه الظاهرة لا يمكن أن تكون حكرا على الجزائر وإنما هي ظاهرة عالمية. فلقد كان المجتمع الريفي يعد مصدرا للإنتاج الاقتصادي، وللعمل على توفير اليد العاملة، حيث يرى "شنين SHANIN" أنه عبر التاريخ كان الفلاحون يعدون جد مهمين من الناحية الديمغرافية والاقتصادية. فارتفاع حدة الفقر بالريف أدى إلى زيادة النزوح نحو المدينة. فهذه المعطيات التي بين أيدينا تدلنا على أن عمالنا نشؤوا في الوسط الريفي، وتلقنوا ثقافته ومعاييرهم منذ ولادتهم، فدوركايم و ماوس Mauss استعمال مفهوم *Habitus*. كما قام بورديو Bourdieu بإثراء هذا المفهوم لتبيان الرسوخ الثقافي عند الإنسان. بالتالي عندما ينتقل الفرد ليعمل في المؤسسة فإنه ينقل معه ممتلكاته السوسيو ثقافية أو ما يسمى ب *Habitus*. فالمبحوثون ينتمون إلى وسط ريفي امتاز بخصوصيات ثقافية وزراعية معينة. فالدراسات المونوغرافية، إبان التواجد الاستعماري، لمنطقة تارة تعطينا وصفا دقيقا للإنسان الترابي على أنه يعطي أهمية كبيرة لملكية الأرض فيحاول دائما شراء السهول الصالحة للزراعة وأن ملكية الأرض كانت جد مقسمة بين السكان في هذه المناطق ذات الكثافة السكانية. كما أن هناك تأكيد على أن الفلاحين جديين في عملهم، وبالتالي كان هناك استغناء عن العمال المغربيين الذين كانوا يأتون من منطقة الريف وبني زناسن بالمغرب، فيقطعون منطقة تارة للتوجه نحو مناطق أخرى بحثا عن العمل الفلاحي كمنطقة عين تموشنت، وتلمسان وسيدي بلعباس ومستغانم. فهذه التركيبة الاجتماعية الترابية قد تكون لها مخلفات مهنية وثقافية لدى فئات هذا الوسط الفلاحي الذي يتميز كنمط حياة قروي قائم على علاقات اجتماعية تقليدية وبسيطة. فاكتساب وتعلم مهنة الفلاحة تتم بطريقة مباشرة، مادام العمل الفلاحي يشترط مشاركة كافة أفراد الأسرة. فعاملنا مثلا عاش في تلك الأسر حيث نجد أن أكثر من 76% من المبحوثين صرحوا بأن آبائهم كانوا فلاحين. فهذا الواقع أثر على المسار المهني لعمالنا، حيث أن أكثر من 65% من المبحوثين صرحوا بأنهم مارسوا النشاط الزراعي والأعمال المرتبطة بالمحيط القروي. والملفت للانتباه هو أن أكثر من 37% من المبحوثين صرحوا أنهم يملكون الأراضي الزراعية. فهؤلاء المالكون للأراضي الفلاحية طرقت أبواب المصانع تاركين أراضيهم لكي تستغل من طرف أسرهم. إن هذه المؤشرات تدعم وتثبت لنا الأصل المهني الفلاحي لعمالنا، وهذا ما يؤثر على سلوكهم ومواقفهم تجاه العمل الصناعي. فتقبل العمل في عالم يختلف عن عالمهم السابق، رغم

الصعوبات التي قد يواجهونها داخل هذا الوسط الجديد، تبرره إرادة الحصول على مستوى معيشي أرقى مقارنة مع وضعهم السابق.

4-7 مميزات الوضع الاجتماعي والاقتصادي في الجزائر:

غياب الطبقة الاجتماعية التي تتلاءم مع المصالح الرأسمالية أدى بالطبقة الرأسمالية المسيطرة بمحاربة نفسها، وكذا محاربة القبائل والعائلات باعتبارهم منتجين مباشرين لسيرورات التراكم البدائي، وأدى فيما بعد إلى تنامي التراكم الرأسمالي وفي المقابل حدوث نوعا من التسارع في سيرورة التراكم البدائي، ثم إتسم فيما بعد هذا النمو بنوع من الركود الرأسمالي.

- المنشأ الزراعي والريفي لغالبية الفئات الاجتماعية للمجتمع الجزائري فلاحين، مزارعين، خماسة صغار التجار والحرفيين

إن سمات التنمية الرأسمالية خلال الفترة الإستعمارية هو اقتصاد يعتمد بالدرجة الأولى على إنتاجية خارجية، وفي المقابل المستوى المنخفض جدا لإنتاجية العمل الاجتماعي الداخلي. وفي هذا الصدد يشير "علي غربي" إلى أن المرحلة الإستعمارية أقل ما يقال عنها أنها لم تعرف تشكل طبقة عاملة جزائرية متميزة.¹

أما إذا تعلق الأمر بمرحلة ما بعد الاستقلال فسننتبين على أن الباحثون يجمعون على أنه رغم حدوث بعضا من التغيرات التي صاحبت المرحلة غداة خروج المستعمرين، إلا أن التغير الاجتماعي النوعي الذي حدث من مجتمع مستعمر إلى مجتمع مستقل لم يصاحبه تغير نوعي في العلاقات التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية، رغم نظام التسيير الذاتي، وذلك راجع إلى قوة ونفوذ ما يسمى بالبرجوازية البيروقراطية في أجهزة الدولة والاقتصاد، حيث تشكل هذه الفئة حسب ما ورد في ميثاق الجزائر قوة أشد خطورة من أية قوة اجتماعية أخرى، موجودة في البلاد بالنسبة للتطور الإشتراكي والديمقراطي للثورة، ومرد ذلك هو أن الدولة الجزائرية احتفظت بالهيكل الإداري التي أقامها الاستعمار في حين أنها كانت

¹ علي غربي وآخرون، الباحث، مجلة دورية تصدر عن دائرة البحث، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، العدد 1، 1995، ص39.

مدعمة بحكم التطور التاريخي أنها كانت مدعمة بحكم التطور التاريخي إلى القيام بدور اقتصادي لا تتلاءم معه هذه الأجهزة الإدارية.¹ وتذهب في هذا الشأن الكثير من التحليلات السياسية والاجتماعية حول إمكانية تبلور ما يصطلح عليه طبقة اجتماعية وسياسية من عدمه للدولة الجزائرية عشية الاستقلال، على أن البرجوازية الصغيرة هي الطبقة المسيطرة وذلك نظرا للدور التاريخي الذي لعبته في الحرب التحريرية من جهة وفي المواقع التي تحتلها داخل الأجهزة والمؤسسات من جهة أخرى، غير أن الاختلاف في التحليل يكمن حول بنية هذه الطبقة وتوجهها في إدارة الصراع الاجتماعي وبعبارة أخرى، فالاختلاف يكمن في المصالح الطبقية التي يحملها مشروعها الاجتماعي الاقتصادي".² وأكثر تحديدا يشير "خطابي": بأنه من الواضح أن مفهوم الطبقة يمكن تعريفه من خلال علاقته بالاستعلاء على النشاط من طرف المالكين المتمثلين في الدولة والمالكين الخواص، الشكل المتنوع لنمط الإنتاج الرأسمال والذي يعد أكثر وضوحا في الجزائر فمن وجهة نظر الباحثة "الأزرق" ترى بأن اشتراك الدولة ونشوء المقاولين الوطنيين أدى إلى بروز اهتمامات متجانسة إلى جانب تنامي البروليتاريا والطبقة الريفية الواسعة والذين هم زملاء أكثر من كونهم أعداء، وهذا يتمثل من خلال خلق شركات مختلطة تظم كل من الدولة والقطاع الخاص.³ من خلال ما تقدم نلاحظ بعد الاستقلال مباشرة نشوء البورجوازية البيروقراطية التي انتشرت في أجهزة الدولة وهي الفئة التي أصبحت تسيّر دواليب الاقتصاد فضلا عن الحفاظ بالهياكل الإدارية وهي من مخلفات الاستعمار وأحكمت هذه الفئة السيطرة بحكم احتلالها لمراكز جد حساسة في أجهزة الدولة ومؤسساتها مما كان إحدى الأسباب التي ساهمت في إحداث صراعات اجتماعية وداخل المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي التي تسيرها الدولة في تلك الفترة، وهي السمة التي اتسمت بها كل مراحل التنمية الوطنية.⁴

¹ عبد الحفيظ مقدم، " المؤثرات الثقافية على التسيير والتنمية " الثقافة والتسيير، أعمال الملتقى الدولي المنعقد بالجزائر، 28 / 30 نوفمبر 1992 ديوان المطبوعات الجامعية، جامعة الجزائر، ص 281.

² عبد المؤمن فؤاد، طبيعة التحولات في بنية الطبقة العاملة في الجزائر، دراسة نظرية ميدانية، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة عين شمس، اشراف سمير نعيم أحمد، 1991، ص113.

³ A.Khettabi, op.cit, p 100.

⁴ قروي رفيق، مرجع سابق، ص91.

8- نشأة ومراحل تطور علم اجتماع العمل في الجزائر

أولاً: نشأة علم الاجتماع العمل:

لقد حظي موضوع العمل باهتمام العديد من الباحثين والعلماء في عدة تخصصات، وهو قاسم مشترك ومفهوم محوري في فروع متعددة من حقل علم الاجتماع (الاقتصادي- الصناعي- التنظيمي)، ويمثل أيضاً أساس النظرية الاجتماعية في علم الاجتماع، ومفتاح العديد من المشكلات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي، ولفهم سوق العمل وما ينجر عنه من ظواهر اجتماعية. وتعد سوسيولوجيا العمل الإطار العام للعمل ومدى تأثير نشاطاته المتجددة على المجتمع، خاصة من حيث ما تنتجه التقنيات والتكنولوجيات الحديثة على الإنسان وعلى محيطه، ويعالج أيضاً ما وصلت إليه الآلة من تقدم وتأثير على سلوك الفرد والجماعة، وما ينجم عن ظاهرة العمل من تحولات جوهرية للبنى الاقتصادية والاجتماعية. وتعد "سوسيولوجيا العمل" أو "علم اجتماع العمل" فرع من فروع علم الاجتماع، ويتناول بالدراسة والتحليل مجموعة من الظواهر الاجتماعية التي لها علاقة بظاهرة العمل وكل ما يحدث عن التفاعل الاجتماعي داخل محيط العمل والصناعة وجماعة العمل.¹

ويعود مفهوم العمل إلى "توما اكويني" مستمداً فكره من أرسطو، حيث قدم مفهوماً للعمل العقلاني مقرون بالممارسات والحسابات، في حسن من قبله نظر إلى العمل من زاوية أخلاقية ودينية. وقد ساعد على ذلك التقنيات الاقتصادية والمهنية التي انبثقت عن الصناعة الحرفية والبرجوازية، حيث أصبح العمل مادة العلم. ولقد بدأ الاهتمام بالعمل لدى العديد من العلماء، وذلك بظهور نظريات حديثة للعمل باستخدام المقاييس العلمية والتجربة الدقيقة، منه العالم "غاليلي" ومقياس العمل الآلي، ثم جاء آدم سميث ليطور نظرية العمل وسوق العمل، وفق معادلات حسابية وكذلك كارل ماركس، ونظرية "قائض القيمة" ويتم عرض محتوى هذه الاتجاهات النظرية لاحقاً.²

¹ بن حمزة حورية الثالثة "علم الاجتماع العمل في الجزائر والتنمية الصناعية، ص1، نشرت بتاريخ 2022/10/20 على الساعة 16:40، <http://moodle.univ-eltarf.dz/moodle/course/view.php?id=1215&sesskey=p6rXEIffZj§ion=4>، تم الاطلاع عليه بتاريخ

2024/03/12.

² حمزة حورية، نفس المرجع، ص3.

ثانيا: مراحل تطور علم الاجتماع العمل في الجزائر: لقد تجلت أهمية العلوم الاجتماعية في دول العالم الثالث وخاصة في الوطن العربي في الفترة الزمنية الأخيرة، نظرا لما كان يعانيه من ويلات الاستعمار والتبعية الكولونيالية، حتى أن البعض من الباحثين في المغرب العربي كانوا قد زاولوا دراساتهم العليا في جامعات أجنبية خصت في فرنسا وبريطانيا و الو.م.أ (أمثال: فاطمة المرنيسي، والتونسي عبد الباقي الهرماسي) ، وكان حقل علم اجتماع الغرب في منطقة المغرب العربي هدفا استعماريًا في حد ذاته، ومع البداية الأولى لعلم الاجتماع كان التعليم في الجامعات خاصة في تونس، الجزائر والمغرب، مقيدا بعلوم أخرى كالفلسفة والتاريخ والاقتصاد والحقوق.... وتعتبر جامعة القاهرة أول جامعة عرفت فتح قسم لعلم الاجتماع في سنة 1956.

أ) السوسيوولوجيا في الجزائر في عهد الاستعمار الفرنسي:

1. مفهوم السوسيوولوجيا الكولونيالية في الجزائر: نقصد بالسوسيوولوجيا الكولونيالية في الجزائر "تلك الدراسات والاعمال التي أجريت خلال المرحلة الاستعمارية والتي عملت على دراسة المجتمع الجزائري والتقيب في بنياته الاجتماعية والثقافية والاقتصادية... والسوسيوولوجيا الكولونيالية تنقسم إلى نوعين " رسمي " خطط له أصحابه من وزارة الحربية وكان هؤلاء الباحثون عبارة عن عساكر ومرترقة جنودا لخدمة المشروع الكولونيالي... بالنسبة للنوع الثاني يمكن تسميته بالسوسيوولوجيا المحايدة neutre ذات النزعة الاكاديمية والانسانية¹

لقد جاءت ضرورة تشكيل هذه اللجنة بعد المحاولات العديدة الفاشلة للاستيلاء على بعض المناطق عن طريق القوة العسكرية، وكان يسود مخيلة الغازي الفرنسي للبلاد الجزائرية أنه في رحلة سياحية " فالجزائر لا وجود لها إلا في مخيلة الغازي وعلى نحو أكثر ابتذالا لا توجد إلا بوصفها قطرا تركيا جديرا بأن يستولى عليه... ما كان يعرف عن هذه الأرض الواقعة في المغرب الأوسط تافه لا يعتد به فأولئك الذين استولوا عليها كانوا على جهل مطبق بخصمهم² لكن ماذا وجدوا ؟ لقد فرضت المقاومات المسلحة ومحاولات الأمير عبد القادر لبناء دولة حقيقية وحركات المعارضة المتكررة وضرورة الاستيلاء على

¹ جمال معتوق: علم الاجتماع في الجزائر من النشأة إلى يومنا هذا، ط1، دون دار نشر، 2006، ص 33.

² فيليب لوكا وجون كلود فاتان: جزائر الانتروبولوجيين نقد السوسيوولوجيا الكولونيالية، ترجمة: محمد يحياتين وبشير بولفراق ووردة لبنان، منشورات الذكرى الاربعين للاستقلال ص 7.

فضاءات أكبر تغيير التصور او الرؤية، فالجيش الاستعماري بحاجة إلى معرفة الذي يحارب ولهذا وطن نفسه على معرفة المناطق التي أبدت مقاومة شديدة معرفة جمة، حينئذ أخذت الدراسات الإثنوغرافية العسكرية في التطور والتنامي. وهي أمر استراتيجي.¹

وكان الباحثين الفرنسيين يعتمدون على دراسات وأبحاث تخص مجال الأثنوغرافيا والأنثروبولوجيا ودراسة المجتمع الجزائري من حيث العادات والتقاليد وكيفية التغلغل في قيم وديانة هذا المجتمع للقضاء على هويته وقومتيه. ومن أهم الباحثين في هذا الحقل:

جان دريتس J.Dritz وشارل أندري جوليان A.Julien ولوكور Le coeur وجاك بيرك J.Perque ، فهم كانوا من حيث تخصصاتهم يهدفون إلى تخطيط لمشروع كولونيالي وآخرين ذات هدف إنساني اجتماعي كأعمال جاك بيرك. وهنا يمكن التقسيم العام للبحوث السوسيولوجية في هذه الفترة الى أبحاث تتحصر حول أوضاع الجزائر التي قسمت الجزائر إلى ثلاث مقاطعات: الجزائر، وهران، قسنطينة من خلال لجنة اكتشاف الجزائر العلمي وقسم من البحوث يعمل على معرفة العلاقات الاجتماعية لبسط نفوذ الاستعمار بعد فهم المجتمع الجزائري (كالزوايا) من نتائج ذلك:

- ✓ جمع بين الهدف الاستعماري والممارسة السوسيولوجية.
- ✓ استخدام الواقع الاجتماعي لمواجهة الشعب بسلاحه وباستراتيجية علمية.
- ✓ جمع نحو 40 مجلدا عن الواقع الاجتماعي للشعب 1844 / 1867.
- ✓ أغلب الدراسات كان يطغى عليها التحليل الاثنولوجي والأثنوغرافي والأنثروبولوجي.
- ✓ تضمنت البحوث الاستعمارية مغالط تشويه للواقع الاجتماعي.
- ✓ تضمنت دراسات حول السكان: قبائل - عرب، ونوع العادات، والطقوس والممارسة الدينية.

¹ نفس المرجع، ص7.

من أهم الباحثين دراسات: "هانوثو" و"لوتورنو" Hanotaux et Letournaux "حول عادات " جرجرة" وجون ليورال J.LIOrale حول الأعراف البربرية لمنطقة القبائل وأخرى كانت بحوثهم في القانون " قانون التشريع الجزائري 1860 لمينارفيل Menerville وبيرون Perron.¹

✓ حيث كان الإرث الاستعماري يعالج التقسيمات في لمجتمع الجزائري (الثنائي: عربي-بربري) فكانت بعيدة عن الطابع الأكاديمي، لكن أهدافها الاستعمارية عالجت المجتمعات المغربية والجزائر خاصة، لتكون معرفة ومرجعا تاريخيا هاما في الحقل السوسيوولوجي، دون أن ننسى قائمة العلماء والباحثين الغربيين ك" إميل سيكار" و"بيار بورديو" و"بريون" (المناهج والمفاهيم) في الجامعة الجزائرية.²

II. أهداف السوسيوولوجيا الكولونيالية:

لقد فشلت المحاولات الاستعمارية في تفكيك مختلف الروابط التي جعلت من الجزائريين رجل واحد وقف كجدار صلب في وجه كبريات الدول الاستعمارية والقوى العظمى، فلم يجد بد من الوصول الى مبتغاه إلا العلم كمصدر للحكم ونكتشف هذا من خلال ما صرح به ريني موني R.Maunier في النفوذ، وقوله "إن لنا مصلحة نظرية وتطبيقية لنتعرف على حياة الشعوب الجزائرية نظرية، أولا لأنه من حقنا ومن واجبنا نحن الفرنسيين أن نعرف ونفهم جميع الشعوب التي نحميها ونذير شؤونها ولا نتوقف أبدا عن القيام بالواجب نحوها. ولما في تنظيم الدراسات من غايات مادية وتطبيقية باعتبار أن العلم مصدر للنفوذ والحكم.³ بالرغم من الصيغة المنمقة التي تجلت بها هذه الاسطر إلا أن هذا الغطاء لم يستر كل ما اراده موني إن الايديولوجيا الاستعمارية للسوسيوولوجيا في الجزائر كانت واضحة كل الوضوح ذلك ان المستعمر قد حاول أن يعيد تشكيل العلاقات الاجتماعية في الجزائر وفق تطور الرأسمالية الأوروبية

¹ بن حمزة حورية مرجع سابق، ص2.

² حورية بن حمزة، مرجع سابق، ص ص 2-3.

³ محمد نجيب بوطالب: صورة العربي الاخر ناظر ومنظور إليه، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط 1، 1990، ص438.

وتحقيقا لأغراضها، وقد كان يملك الوسائل الكافية للقيام بهذه المهمة، بما في ذلك المعرفة السوسيوولوجية، وقوة السلاح ومركز السلطة".¹ ولقد تجلت أهداف السوسيوولوجيا الكولونيلية في:

- ✓ عملت على دراسة المجتمع الجزائري والتتقيب في بنياته الاجتماعية والثقافية والاقتصادية.
- ✓ كانت تهدف للتوسع الاستيطاني وانقسمت إلى نوعين: "رسمي" خطط له أصحاب من وزارة الحربية (عساكر وجنود ومرتزة) بتوفير المعلومات وتسهيل الأبحاث.
- ✓ النوع الثاني يمكن تسميته بالسوسيوولوجيا المحايدة ذات النزعة الأكاديمية والإنسانية مثل أعمال "بيرك J.Berque وغيره.
- ✓ يقول Maunier في كتابه " علم الاجتماع الأهلي" لنا مصلحة نظرية وتطبيقية على حياة الشعب الجزائري، نظرية أولا، لأنه من حقنا ومن واجبنا نحن الفرنسيين أن نعرف ونفهم جميع الشعوب التي نحملها، وندير شؤونها ولا نتوقف أبدا عن القيام بالواجب نحوها فالاستعمار الفرنسي هو الذي دفع بالدراسات السوسيوولوجية وأما "لافيتو" و"شارلوفو" أسسا البحوث الاجتماعية في أمريكا كما أسستها في إفريقيا جيوشنا وحملاتنا الاستشراقية...
- ✓ من بين الأعمال في هذا الحقل بعض الدراسات الاثنوغرافية لكل من Masqueray و Doutté وأيضا Ch.A.Julien.
- ✓ كتب عن الأهالي، عاداتهم وتقاليدهم والعلاقات الاجتماعية، والقيام بإحصاءات وكانت كتاباتهم محاولة لتأكيد على التفوق الغربي الفرنسي على الجزائري البربري المتخلف فهي غير موضوعية وقليل منها يمكن تسميته بالبحث العملي.
- ✓ يقول الطاهر لبيب في مقال عن مسيرة علم اجتماع في تونس: " المغرب العربي قد مثل موضوعا سوسيوولوجيا مبعثا" فهي منطقة للتجارب والدراسات لخدمة المروع الفرنسي الاستعماري وكشف نقاط وأعمال هذه المجتمعات لفهمها والسيطرة عليها.
- ✓ من نماذج الدراسات: هناك العديد من الدراسات حول المجتمع القبائلي وخصائصه:

¹ محمد حافظ دياب: علم الاجتماع في الجزائر الهوية والسؤال، مجلة المستقبل العربي، العدد 134، بيروت، لبنان، 1990، ص 86.

1. دراسة Dauraus و Fabar: La grande Kabylie etude Historique 1984 "الاختلاف

بين العرب والبربر".

2. دراسة Carette: Etudes sur la Kabylie proprement dite pendant les

années 1840-1842.

III. السوسيولوجيون الكولونياليون في الجزائر:

إن الذين كتبوا عن المجتمع الجزائري خلال الفترة الاستعمارية الفرنسية كثيرون جدا قسمهم الباحث الاستاذ الدكتور جمال معتوق إلى ما يلي:

النوع الاول: ويضم الفضوليين وهم أناس لا علاقة لهم بعلم الاجتماع أو العلوم الاجتماعية بشكل عام، كانت الكتابة عندهم بمثابة تسلية أو تجنيدا أو تطوعا لخدمة المشروع الكولونيالي ومنهم أطباء، سواح، تجار، أناس بدون أية حرفة وغيرهم

النوع الثاني: ويشمل العساكر الجنود والضباط، وخاصة الضباط من الرتب العليا، ومعظم كتاباتهم هي محاولة لتأكيد تفوق الغربي الفرنسي على الجزائري البربري، ويشكل هذا النوع أكبر عدد من الذين كتبوا حول مختلف المواضيع المتخلف المسألة الاجتماعية، الثقافية والدينية في الجزائر ونصبوا انفسهم بالمختصين في الجزائرية. وما يميز أغلب هذه الدراسات هو طغيان الذاتية والعنصرية، ونسبة قليلة منها ترقى إلى مستوى البحث العلمي.

النوع الثالث: ويمكن تقسيمه بدوره إلى ثلاث مجموعات:

أ - وتضم أصحاب الاتجاه الأكاديمي الذي كان مبتعدا عن علم الاجتماع الرس الكولونيالي وأقرب إلى الخطاب الاستشراقي، ومن بين هؤلاء نجد: (jean dritz) شارل اندري جوليان (le cour) لوکور (ch a.julien) جاك، بيرك (berque) وغيرهم، الذين جعلوا من الجزائر حقلا لدراساتهم الميدانية فأغلبيتهم قاموا بهذه الدراسات في إطار إعداد بعض الشهادات الجامعية كالدكتوراه

ب - وتضم كل الباحثين السوسيولوجيين الذين كانت دراساتهم ذات إيديولوجية استعمارية، هدفت بكل الوسائل والطرق إلى تزييف الحقائق ونشر الاباطيل كما سنرى ذلك لاحقا ج وتظم كل الباحثين

السوسيولوجيين ذوي الأبحاث العلمية الجادة عن الجزائر ويمكن أن نجمل كل من ساهم في الكتابة السوسيولوجية خلال الفترة الاستعمارية الفرنسية للجزائر في:

ج- جنود، ضباط، رجال آداب، روائيون، رجال الدين، فلسفة، جغرافيون وغيرهم من التخصصات الأخرى، طلبة وباحثون، أطباء، بدون أي مهنة مجرد فضوليين.¹

IV. نماذج من مواضيع السوسيولوجيا الكولونيالية الفرنسية في الجزائر:

تناولت السوسيولوجيا الكولونيالية الفرنسية مواضيع مختلفة منها السياسية، الاقتصادية، الدينية، القانونية، الثقافية، وسنحاول عرض بعض النماذج نذكر منها:

- دراسات حول الإسلام: شكل الدين الإسلامي محورا أساسيا في الدراسات السوسيولوجية الكولونيالية بالجزائر باعتباره أحد أهم مقومات المجتمع الجزائري وأحد أهم روابط أفرادهم ببعض، لذلك نال قسطا من البحث والتنقيب؛ حيث درست الزوايا، والأولياء الصالحين، والمساجد، والفرق الدينية وغيرها. ومن بين الدراسات حول الفرق الدينية نجد دراسة النقيب دونوفو (le capiteain deneveu)

بعنوان:

"Le khouane, ordre religieux chez le musulman d'Algérie" والتي أنجزها عام 1845

وهدف من خلالها إلى جمع أكبر قسط من المعلومات حول الفرق الدينية من حيث :

عدد رجالها، عدد الخيول التي تكتسبها، ميزانيتها، مساحة أراضيها، عدد ونوع الأسلحة التي تمتلكها، الطابع التنظيمي السائد بداخلها وغيرها، حيث يقول في كتابه السابق الذكر: من خلال اهتمامنا

¹ خلفاوي عزيزة: السوسيولوجيا الإستعمارية في الجزائر ومخلفاتها، المجلة العربية للأبحاث في العلوم الإنسانية و الإجتماعية، المجلد6، العدد17، 2014، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، صص322-337.

بالتنظيمات الدينية التي تتقاسم فيما بينها سكان الجزائر كان هدفنا الكشف عن بعض الجمعيات التي يجب علينا أخذ الحذر منها، لأن كل جمعية قوة، وبالنسبة للرجل الذي يريد ويعرف تسييرها فهي سلاح فتاك يستطلع تسخيرها في تحقيق مشاريعه.¹

وفعلا استغلت هذه الدراسة من طرف الادارة الاستعمارية الفرنسية، حيث ساعدت على قطع الطريق أمام رجال الفرق الدينية والحد من نشاطها من الدراسات في هذا المجال، نجد أيضا دراسات Raymond " Charles والذي يعد قطبا من اقطاب المختصين في معرفة اسرار الشريعة الاسلامية وطوايا الفقه وخبايا المجتمعات العربية، لأنه كتب بلا انقطاع مدة ثلاثين سنة درس بالجامعات ونصب قاضيا بين الناس ومستشارا للحكومة الفرنسية ". ومن بين اعماله " الروح الاسلامية " وهو من أخطر الاعمال التي استهدفت الاسلام حيث عمل من خلاله على نشر الأكاذيب والصاق كل أنواع التهم للإسلام ومن بين ما جاء فيه أن الإسلام عامل تخلف للمسلمين وعامل تعطيل للتنمية الاقتصادية والتقدم الاجتماعي والركود والاستسلام لما كتب عليهم، إذ رأى Raymond charle في الاسلام استسلاما جوهرًا ومضمونًا، فأباح وسوغ كل التصرفات الفرنسية من اغتصاب للأرض وسلب للحكم وإدماج في الامبراطورية، لان الذنب في ذلك ليس ذنب السلطات الاستعمارية وإنما المسؤولية ملقاة على عاتق الاسلام كدين هيا دهنيات المسلمين للإساءة إلى مواردهم الطبيعية، وهي الدعاية نفسها التي ما تزال إلى يومنا هذا ترددها أبواق الدعاية الصهيونية والغربية الخاضعة لها. كما تناول وضع الاسرة في المجتمعات المسلمة " حيث قارن بين الاسرة في المجتمع المسلم والمجتمع الفرنسي، هذا الاخير الذي يعتبر النموذج الذي يجب الاقتداء به، حيث بين أن المرأة مجرد تابع للهيمنة الذكورية، كما أنها مهضومة الحق في الحصول على الميراث حيث يقول: "إن خضوع المرأة لزوجها كان الأصل في قانوننا القديم والنصوص التي اتخذتها الثورة الفرنسية انفردت بسن المساواة القانونية المطلقة فعدلتها المجلة المدنية التي حددت حقوق الزوجة تم عادت المرأة شيئًا فشيئًا إلى اكتساب هذه الحقوق بفضل القوانين اللاحقة وهكذا لم تكتسب المرأة المساواة إلا بعناء... أما المحتوى الهيكلي لمؤسسة الزواج الاسلامي فإنها بقيت في وضعها العتيق، الذي يباين مصالح القوانين، فالمرأة لا تدخل في أسرة زوجها وليس هناك شيوع في الاموال...والحق أن سيطرة رئيس الاسرة وسيطرة الذكور المطلقة تغطي هذا التباين المزعوم وتجعله وهميا للغاية من حيث

¹ نفس المرجع، ص ص 7-8.

مفعوله المادي، فالسيد والمولى أنيطت بهما مسؤولية الدفاع عن النظام الداخلي والخارجي للأسرة بل على كامل المجموعة القبلية فهما مؤهلان للاستثمار بأوسع نفوذ ممكن أضف إلى ذلك أن اقتصاد العشيرة المطلق يسوغ هذه الاساليب التعسفية التي تذهب النساء عادة ضحية لها بسبب حرمانهن من الميراث "

٧. دراسات حول المرأة:

شكل موضوع المرأة الجزائرية محور اهتمام الكثير من الباحثين السوسيولوجيين الكولونيين وكان مدخلا جوهريا لتغطية الحقائق والوقائع لتفتت المجتمع الجزائري ووحدته الاجتماعية خدمة للإيديولوجيا الكولونيالية الفرنسية، ومن الحقائق المزيفة أن المرأة تابعة ودونية، وفي حالة تشبه الرقيق بالنسبة للرجل، وأنها أول عامل من عوامل تخلف المجتمع الجزائري؛ حيث يقول فيليب لوكا وجون كلود فاتان في هذا الصدد: " وقد كان أول مجال وجه إليه الاتهام هو العالم النسوي ومن خلاله النظام الاجتماعي برمته... إن جل المؤلفات العامة إن قليلا أو كثيرا تحتوي على قسم يعالج هذه المسألة، بيد أن الذي يسترعي الانتباه بين كتيب ج، ب، بونافون والثلاث مئة صفحة التي دونتها ماري بوجيجا، ليس هو سمك المنشورات ولا جنس مؤلفيها ولا الفارق الزمني المقدر بنصف قرن، بل التغير الحاصل في التصور، فالأول قد قدم المرأة الباحثة عن الخلاص من منزلة الشيء التي زجت فيها من الخارج وأطلق أحكاما ملؤها السخرية، في حين أن الثانية، فسعت إلى وصف عالم النساء من خلال وجهات نظر هذه النساء أنفسهن، ويوجد بين الاثنين جدل قائم بالذات أما ارنست ميرسيي فقد أخلط بين وضع المرأة في الواقع وفي القانون مع الإشارة إلى البطلات اللاتي أنتجهن التاريخ، كما قارن باربي بين منزلة المرأة في البلدان العربية وفي بلاد القبائل،... في حين تم ذلك للكاتب فيرديناند ديشان في ثماني صفحات لما هم بالكتابة عن المرأة المسلمة في شمال أفريقيا، وعالج لويس ميوو المسألة من وجهة نظر القانون، أما الجنرال دونا، الكاتب المكثف فقد قام بجرد لحظات ووجوه الحياة النسوية، كما تحدث آخرون عن المرأة العربية في الاسلام والحياة اليومية وفي الحفلات والاعياد، فكلهم أو جلهم لم يبرحوا المظاهر وتقاسموا إن قليلا أو كثيرا نفس الرأي: المرأة تابعة ودونية وفي حالة تشبه الرقيق بالنسبة للرجل "

ويضيف الباحث جمال معتوق جملة من الدراسات الكولونيالية التي تناولت نفس الموضوع لتحقيق نفس الهدف على سبيل المثال:¹

- Hacoun - Compredon, Etude sur L'évolution des coutumes kabyles spécialement en ce qui concerne L'Exhérédation des Femme et la pratique du Habous, Alger 1921.
- Goichon a.M; la vie féminine au Mzab, étude de sociologie, preface de Wiliam Maçais, Gauthier, paris, 1927.
- Gaudry (M), La femme Chaouia de L Aurès. Etud de sociologie berbère, Alger. 1929.
- Roger Letourneau, L'évolution de la famille musulmane en Afrique du Nord, 1938.
- Lefevre (L), recherche sur la condition de la femme kabyle (la coutume et loeuvre française) alger 1939.
- Servire (J), Chants des femmes de L Aurès, paris 1955.

(ب) علم الاجتماع ما بعد الاستقلال في الجزائر: كان في عهد الاستعمار الفرنسي استخدام مصطلح السوسيولوجيا في الجزائر مع ظهور الدراسة العلمية ل "مي سباتي" Sabattier سنة 1884، بعنوان السوسيولوجيا الأهلية، ثم سوسيولوجيا الإسلام، وسوسيولوجيا البربر وكذا السوسيولوجيا في الجزائر.

يرى " بونفوشات مصطفى" أن علم الاجتماع في الجزائر قد أخذ استقلاله كعلم، وكقسم مستقل بجامعة الجزائر سنة 1958، داخل كلية الآداب والعلوم الاجتماعية. أما بعد الاستقلال فقد تحول القسم الخاص بعلم الاجتماع من مسير فرنسي ألا وهو ايميل سيكار 1967ن وبعد مغادرة الأجانب ليصبح "فاروق بن عطية" أول جزائري يسير هذا القسم.

¹ خلفاوي عزيزة، مرجع سابق، ص ص 8-10.

ثالثا: مراحل تطور علم الاجتماع في الجزائر بعد الاستقلال:

(1) **ما بعد الاستقلال:** كانت تعتمد على الإرث السوسيولوجي الاستعماري ومحاولة بعث مشروع الدولة الوطنية مع غياب نقد علمي للأطروحات الكولونيالية، لأن المسيرين فرنسيين، والبرامج فرنسية مستوردة. بعد 1962 نوقشت رسائل دكتوراه الحلقة الثانية في الجزائر لـ " فاروق بن عطية" بعنوان " العمل النسوي في الجزائر" ورسائل بن " أشنو مراد" سوسيولوجية للتسيير الزراعي في الجزائر. وبذلك كان الهدف قطع الصلة مع الماضي، للإعتماد على الباحثين الجزائريين لكن بتوجه فرانكفوني الذي بقي إلى أواخر السبعينيات.

(2) **من السبعينيات إلى منتصف الثمانينات:** كانت تعمل على قطع الصلة مع المرحلة الاستعمارية، من خلال فروع الدولة الحديثة، فكان علم الاجتماع بمثابة هدف للتنمية والتغيير الاجتماعي، لكن بطابع أيديولوجي كعلم وليس كعلم أكاديمي مستقل من بين التخصصات في علم الاجتماع: علم الاجتماع الريفي والحضري والصناعي تجاوبا مع الثورة الزراعية والصناعية والثقافية. وكانت أيضا مع علم الانثروبولوجيا- باعتباره علم مرادف للاستعمار. ومع هذه المرحلة جاءت إصلاحات التعليم والجامعة والجزارة والتعريب 1971 (قانون 1980 ومرسوم أوت 1973 جزارة الجامعة والتعاون مع الدول عربية (المشرق)

(3) مرحلة الإصلاح الجامعي وتأميم العلوم الاجتماعية: 1971 - 1984

هذه المرحلة تتوافق مع أولى الإصلاحات الجامعية المطبقة، حيث تتميز من جهة بتغيير الإطار الإداري لتدريس علم الاجتماع ابتداء من 1974، حيث تم إنشاء قسم علم الاجتماع في معهد العلوم الاجتماعية، ومن جهة أخرى، تم إدخال التعليم باللغة العربية تدريجيا ابتداء من 1972، ثم التعريب التام ابتداء من 1980، وتم إحداث ماجستير في علم الاجتماع ابتداء من 1982. وقد طبق نظام المقياس السداسي في مستوى الليسانس، حيث يتضمن 56 مقياسا في ثماني سداسيات، السنتين الأوليين هما عبارة عن جذع مشترك، أما التخصص فيبدأ من السنة الثالثة في التخصصات التالية حسب الجامعات: علم الاجتماع العام والسياسي، الثقافي الحضري والريفي، ويتوج التكوين بمذكرة إجبارية.

وقد شهدت هذه المرحلة إضافة إلى ما سبق حدثا هاما يتمثل في استضافة الجزائر المؤتمر الدولي الرابع والعشرون لعلم الاجتماع في سنة 1974، ويعتبر هذا الخيار تكريما رمزيا للجزائر كمنارة لإفريقيا (14)، ولكن هذا في الظاهر، أما في حقيقة الأمر فقد استغل النظام السياسي هذا الحدث الأكاديمي لإعطاء شرعية للتوجه الإيديولوجي السائد آنذاك والمتمثل في الاشتراكية بإعطائها صيغة " علمية " عن طريق إقحام الجامعة في إستراتيجية التنمية، وقد تمخض عن ذلك قرارين هامين: ¹

أ- إبعاد الإثنولوجيا من التعليم والبحث الجامعيين، باعتبارها علما " استعماريًا ساهم في سيطرة المستعمر وتشويه الهوية الوطنية

ب تحويل علم الاجتماع كأداة في خدمة مشروع التنمية الاشتراكي
وفي حقيقة الأمر فإن هذين القرارين يبطنان أغراض أخرى:

فيما يتعلق بإلغاء تدريس الإثنولوجيا في المساقات الجامعية ومركز الأبحاث الأنثروبولوجيا، (CRAPE) يستهدف في الحقيقة هذا الأخير، حسب رشيد بليل، باعتباره يمثل مكان استقطاب مناصرين البربرية التي بدأت تشكل هاجسا للنظام السياسي في " ثوب الهوية" ودليل بليل أنه تم تأسيس وحدة للبحث في الأنثروبولوجيا في جامعة وهران مباشرة بعد حل (15) (CRAPE)، والذي يصبح مركز بحث وطني مستقل وذو شأن متعظم في البحث لاحقا ويعرف باسم مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية (CRASC).

أما خيار تجنيد علم الاجتماع في " معركة التنمية "، بعدما كانت العلوم الاجتماعية مهمشة، فيتمثل أساسا في ضمّ النخبة المثقفة، والتي تنتجها الجامعة أساسا، وشراء السلم الاجتماعي على المستوى الفكري تنمة لسياسة " العصا والجزرة التي تلوح بها السلطة لبقية المجتمع، وهكذا كان تدريس علم الاجتماع والبحث فيه متمحورا حول مواضيع: الثورة الصناعية، الثورة الزراعية، التحويل التكنولوجي، التسيير الاشتراكي للمؤسسات، وقد غلب على ذلك التناول المقاربة الماركسية، ليس كما هو الشأن في

¹ نعمان عباسي: محاضرة بعنوان قراءة في تاريخ علم الاجتماع بالجزائر، جامعة سكيكدة، الجزائر، ص 8-11. نشرت بتاريخ

2018/02/10 على الساعة 17:42، متاحة على الرابط https://www.researchgate.net/publication/356841387_qrat_fy_tarykh_lm_alajtma_fy_aljzayr

تم الاطلاع عليها بتاريخ

2024/01/12 على الساعة 4:03.

أوروبا فقط حيث طغت المقاربات الماركسية المحدثّة على المناخ الفكري والجامعي، وإنما، وبخاصة، لوجود تحالف ظل بين السلطة ممثلة في التيار الوطني الليبرالي، وبين أحد أجنحته ممثلاً في تيار اليسار اللائكي على حساب التيار المحافظ، كما يؤكد حوار أجري مع علي الكنز على أن الاصطلاح الجامعي 1971 تم وفق هذا المخطط. وكان من نتيجة ذلك كما يلاحظ رشيد بليل: " التركيز على إشكالية التنمية أدى بالممارسين كما بالمنظرين [السوسيولوجيين] إلى اعتبار المجتمع إلكنقطة ارتكاز أو أرضية تحدث فيها التنمية، لم يدرس المجتمع كمحدث للتغير، بل بالأحرى: تأثيرات ومحددات هذه التنمية هي التي تصيغ النسيج الاجتماعي.¹

وقد شككت الجامعة في ذلك الوقت جلبة للصرع بين الفرانكفونيين والمعربين حول مسألتي اللغة والهوية، هذه الأخيرة كانت دوماً ومنذ الاستقلال فضاء استغلال من قبل السلطة، وبالتالي فإن علم الاجتماع كان مستقطباً بشدة، طالما أن هذا الموضوع يشكل خلفية مرجعية لكل باحث، وقد مثل هذا العلم إذن في تلك الفترة " وسيلة من وسائل التجنيد لصالح النظام والإقصاء والتهميش لكل شكل من أشكال المعارضة [...] كان هناك ما يمكن تسميته: سوسيولوجيا الدولة أو النظام القائم، وهذا على حساب العلم والمجتمع (19)، رغم أن البعض مازال متمسكاً بأن علم الاجتماع في الجزائر في مرحلة السبعينيات مثل مركز إشعاع وطني ودولي، ولعل هذه المفارقة تفهم في ضوء مقارنة وضع علم الاجتماع في الجزائر بالمرحلة التالية.

4) مرحلة الخريطة الجامعية 1984 - 1999

خلال هذه الفترة، تدريس علم الاجتماع مرة أخرى تغييراً في وضعه، وقد تم هذا سنة 1984، حيث أصبح قسم علم الاجتماع معهداً وفق المرسوم 84/209 بتاريخ 18 أوت 1984، وقد احتفظ به إلى غاية 1998.

¹ نعمان عباسي، مرجع سابق، ص9.

في هذه المرحلة تم إدراج طريقة توجيه الطلبة الجدد من طرف الإدارة إلى مختلف التخصصات وفق معدل الطالب في البكالوريا، ووفق عدد المقاعد البيداغوجية المتوفرة، مما جعل التوجيه الجامعي خاضع بالأساس للاختيارات والحسابات الإدارية.

وتتميز الموقف الرسمي من علم الاجتماع والعلوم الإنسانية عموما في هذه المرحلة بما يلي حسب بعض الدارسين:

- الانتقاص من قيمة العلوم الاجتماعية وعلم الاجتماع خصوصا
- تجاهل الدور الحقيقي لعلم الاجتماع في المجتمع، وهذا وفق أهداف الخريطة الجامعية 1984 والمتمثلة في:

- ✓ اختزال معاهد العلوم الاجتماعية عموما وعلم الاجتماع خصوصا
- ✓ مضاعفة عدد المعاهد المتخصصة في العلوم الطبيعية والتكنولوجيا.
- ✓ تحويل علم الاجتماع إلى فرع تقني يلبي متطلبات جميع القطاعات.¹

ولكن هذا المنحى تسبب فيه بدرجة كبيرة المشتغلين في علم الاجتماع الذين رضوا أن يكونوا أداة طيعة في يد السلطة، باسم علم الاجتماع التتمية، ولما جاءت السنوات العجاف من منتصف الثمانينات وضع علم الاجتماع الثوري في الأرشيف، حيث لم يستطع حتى إقناع أهله، أي في الجامعة، بالوفاق الوطني الذي عزف على وتره المرتلون لتعليمات الحزب الواحد الحاكم.

لقد شكلت هذه المرحلة منعطفا حاسما بالنسبة للمسيرة السوسيولوجية في الجزائر، فبعدما كان هذا العلم علما نقديا وثوريا، أصبح مع التوجه الليبرالي الجديد علما منبوذا، فاقتدا للمكاسب السابقة، ولقد عرف التيار الإيديولوجي الراديكالي بعد 1989 تراجع ملحوظا، نظرا لفشله على المستويين العالمي والمحلي، في الوقت الذي لقي فيه التيار الإيديولوجي الإسلامي كل الدعم.

¹ نعمان عباسي، مرجع سابق، ص10.

لقد هيمنت الصراعات الإيديولوجية على الساحة السوسيولوجية في هذه الحقبة إلى المدى الذي انعدم فيه التواصل العلمي بين الأساتذة، ولم يعد محتوى التدريس فقط هو الخاضع لهيمنة الإيديولوجيا، وإنما شبكة العلاقات المهنية والاجتماعية.

5) مرحلة إعادة الإصلاح ونظام LMD 1999 إلى يومنا هذا:

لقد شهد وضع علم الاجتماع تدريسا وبحثا، مع نهاية التسعينات منعرجا آخر هو الآن في صدد الحدوث، ويمكن تمييز مظهرين أساسيين هما الإداري والإيديولوجي.

فعلى المستوى الإداري تقرر الرجوع إلى نظام الكليات والأقسام كما كان معمولا به في الإصلاح الجامعي لـ 1971، وهذا بدء بإدخال نظام LMD المقرر منذ 1998، وهذا بالتدريج ليحل محل النظام القديم، ولم يشمل هذا التغيير العلوم الاجتماعية والإنسانية إلا في مراحل متأخرة من تطبيقه أي بعد أكثر من عشر سنوات في بعض الجامعات ويتميز هذا النظام بأنه يقصر من التخصص إلى سنتين في الليسانس ويعطي للأساتذة خيارات صياغة البرامج والتوقيت بعد الموافقة المركزية وللطالب حرية التخصص، ويتميز خاصة بكونه أكثر مهنية من حيث إدماج المتخرجين في سوق العمل بحسب الخطاب الرسمي، ولكنه يقضي على الإبداع الأكاديمي حتى في المستويات العليا، طالما أن الطالب مجبر على دراسة ثماني سنوات (03 في الليسانس، 02 في الماستر، 03 في الدكتوراه)، دون ضمان تكوين نوعي، بحيث أن منشآت الاستقبال ومستويات التكوين بقيت ثابتة بالمقارنة بأعداد الملتحقين، حتى وإن بذل جهد إضافي على مستوى فتح الجامعات والأقسام والتوظيف، كما أن تكثيف وتنويع مقررات الدراسة، دون إمكانيات فعلية على الواقع المراجع المتخصصة بنوك المعلومات، انغلاق المجتمع ومؤسساته على البحث الجامعي، كل هذا لا يعد بتحسن المستوى وإنما يرمي بالعلوم الاجتماعية وعلم الاجتماع إلى رتبة التخصصات المهنية الإدارية.¹

أما على المستوى الإيديولوجي، فمع انتهاء حقبة التسعينات، التي تزامنت مع تغير الخريطة السياسية للسلطة، عرف التيار الإسلامي تراجعا واضحا، يتمثل في أحسن مظاهره باستبدال مقياس علم الاجتماع

¹ نعمان عباسي، مرجع سابق، ص 11.

الإسلامي بمقياس سوسيولوجيا المجتمعات الإسلامية وخفوت صوت الإيديولوجيا في الجامعة، لصالح مطالب نقابية لم يرى أغلبها النور، وإنما تم إجراء إصلاحات مفروضة من فوق، كما درجت العادة وبقيت الساحة السوسيولوجية مرتبكة خاصة مع العدد الهائل من الأساتذة الموظفين والأقسام المستزرعة دون أدنى هدف حقيقي سوى ضمان مقاعد بيداغوجية للطلبة الذين لم يسعفهم الحظ للحصول على رغباتهم في الجامعة أو خارجها.

رابعاً: الخصائص العامة للدراسات السوسيولوجية حول العمل في الجزائر:

- إن بؤار علم الاجتماع كانت مباشرة بعد الاستقلال مع تبني فكرة استقلال المسيرين للجامعة الجزائرية (مشروع الجامعة الجزائرية) وأيضاً مع سلسلة الإصلاحات الهامة التي عرفتها الجامعة وربطها بالمشروع التنموي في إطار السياسة الاشتراكية ودورها في اتجاه المجتمع وقضاياها المختلفة، مدعمة من طرف السلطة ومستفيدة بذلك من الربح البترولي (الثروة الاشتراكية).
- حتى إن بلدان المغرب العربي قد أخذت تزامناً لميلاد علم الاجتماع، فتونس والمغرب ترجع أصولها التأسيسية إلى مدرسة الجزائر للعلوم الاجتماعية ذات الأصول الإثنوغرافية التي كانت مندمجة ضمن النظام التعليمي الفرنسي، هذه الأخيرة كانت وراء تأسيس العديد من المدارس السوسيولوجية في باقي المستعمرات الفرنسية.
- التحول نحو اقتصاد الصناعة والتصنيع، فكانت أغلب الدراسات السوسيولوجية حول ميدان الصناعة منها دراسة الثلاثي: "علي الكنز"، "سعيد شيخي"، "كمال غريد" هي دراسة شاملة لكل مركبات الحديد في الجزائر بعنوان: "الصناعة والمجتمع" دراسة حالة SNS (المؤسسة الوطنية لصناعة الحديد والصلب) "بمركب الحجار عنابة سنة 1982، شملت عينة 1500 عاملاً من مختلف الفئات، وهنا اعتبرت هذه الدراسة مؤسسة علم الاجتماع الصناعي في الجزائر، وهي أيضاً دراسة هامة تأثر بها عدد كبير من الباحثين في تخصص علم اجتماع العمل.

من أهم الدراسات التي تخص مرحلة التصنيع هذه، ما جاء من أطروحات لباحثين هم:

❖ مونوغرافيا للتجربة الصناعية في الجزائر SNS: أطروحة الدكتوراه، باريس لـ "علي الكنز".

❖ التصنيع وامتصاص اليد العاملة الريفية، انتقال اليد العاملة الريفية إلى الصناعة: الاندماج والاعتراب، التوطين الصناعي وآثاره العمرانية، دراسات لـ "محمد بومخولوف".

❖ علاقات العمل في الصناعة الميكانيكية، مجمع السيارات الصناعية 1989، لعبد الناصر جابي.

❖ التقاليد لدى عمال الجزائر أعوان الإلكتريك والغاز بالجزائر نموذجا 1970 " الطبقة العمالية، السياسية والمجتمع لـ 'سعيد شيخي"

كانت البحوث والدراسات السوسيولوجية ميدانية، لها طابع بحثي أكاديمي من خلال عينات وأدوات جمع البيانات كالاستجواب، المقابلة لتتجند علاقة الجامعة بالمحيط وأن الجامعة أساس خدمة المجتمع وحل مشكلاته.¹

9- سوق العمل والجامعة:

أولاً: ماهية سوق العمل: يشير إلى مستوى المهارة والمسؤولية في عملية التنمية، لقوانين العرض والطلب، مع مراعاة التغيرات التكنولوجية وتوافر مهارات جديدة في العنصر البشري لتلبية احتياجات هذا السوق.²

ثانياً: سوق العمل في الجزائر: إن فترة السبعينات من القرن الماضي هي مرحلة تنموية بامتياز رغم غياب عامل أساسي وهو عامل التنظيم الذي يستند إلى كفاءة الإطار المسير، وتميزه بالرفعة والأخلاق وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، وهذا ما لم يكن متاحا في تلك الفترة. كما أن سوق العمل كان يفتقد الإطارات ذات كفاءة عالية ومتخصصة، كما كان يفتقد أيضا لعمال تقنيين على المستوى الفني. وهي النقطة التي كانت محل اهتمام صناع القرار التي مهدت للجيل الثاني من القيادة التي يفترض أن تحل محل الجيل الأول، فتم تشييد الجامعات والمعاهد، والاستعانة بفنيين وأكاديميين من دول مختلفة خاصة تلك التي تنتمي إلى المعسكر السوفييتي، وبالفعل تم

¹ حورية بن حمزة، مرجع سابق، ص ص 6-7.

² فائقة أمين العوض الأمين: مدى تطوير المهارات المهنية والحرفية وتلبية متطلبات سوق العمل في منطقة عسير بالمملكة العربية السعودية، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، العدد 09 مركز رفاة للدراسات والأبحاث، الأردن، ص 440.

تكوين إطارات وفنيين مقبولة المستوى، إن لم نقل عالية المستوى، وبدلاً من أن تتولى تلك القيادات زمام الأمور بعد تهيئتها لذلك، تم تهميشها بشكل متعمد سواء بالنسبة للإطارات أو بالنسبة للفنيين، فلم يكن لهم أي تأثير أو فعالية داخل المؤسسة، أين أصبحت تلك المؤسسات شبه ملكيات خاصة أو تابعة لشخصيات نافذة في الحزب الواحد، عمدت إلى عملية نقل القيادة أو توريثها لفئة تشاركها المصلحة والإيديولوجية.¹

ورغم عدم تمكن قادة المستقبل من القيادة والفنيين من الإشراف، تواصلت عملية التكوين بشكل عادي بمختلف المعاهد والجامعات الوطنية التي زاد عددها بتزايد عدد السكان، مع بقاء التركيز في عملية التكوين على القطاع الاقتصادي والمؤسسات العمومية الناشطة فيه، وهو ما أوجد حالة من الانسداد والتشعب في سوق العمل وهذا منذ بداية الثمانينات، إذ لم تعد المؤسسات الاقتصادية قادرة على توظيف الإطارات والفنيين خريجي الجامعات والمعاهد، ناهيك الأعداد الأخرى التي ليس لها مستوى تعليمي أو لها مستوى تعليمي محدود مع انحصار القطاع الاقتصادي ومحدوديته نتيجة السياسة الاقتصادية القائمة على النهج الاشتراكي. يحصل بوجود المادة 59 الدستور تقرر بأن حق العمل مضمون لكل مواطن.

ثالثاً: العلاقة بين التعليم وسوق العمل في الوقت الحالي: من الصعب تحديد خصائص العلاقة تعليم - عمل، ولذلك يتم تحليلها عادة من خلال التأهيل الأجر والتخصص.

1- العلاقة تعليم - عمل من خلال تأهيل مناصب العمل:

إن تحليل العلاقة بين التعليم والعمل من خلال تأهيل مناصب العمل معقد فهذا يعتمد على كيفية قياس تأهيل مناصب العمل، ونجد ثلاث مقاربات:²

¹ يمينة جاب الله: خصائص اليد العاملة الجزائرية واتجاهات سوق العمل، مجلة رؤى للدراسات المعرفية والحضارية، المجلد 06، العدد 01، 2020، مخبر المجتمع الجزائري المعاصر، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، الجزائر ص 70.

² زرارة سمية: تقييم إصلاحات نظام التعليم العالي من خلال الإنماج المهني - دراسة حالة جامعة فرحات عباس سطيف 1، تحت إشراف الدكتورة رقاد صليحة، قسم إدارة الأعمال والتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف 1، الجزائر، 2021-2022، ص 42-43.

• مقارنة المواءمة:

وهي أقدم المقاربات، تتم فيها موافقة مستويات التكوين مع قائمة تسميات التشغيل، فتحدد المعيار يعتمد على تحليل العلاقة بين طبيعة العمل (من حيث النشاط الممارس)، الكفاءات المطلوبة والشهادة المطلوبة الموافقة الهدف هو تحديد محتوى التكوين الضروري لشغل مهنة أو أخرى، ومن جهة أخرى وبطريقة مكافئة نوع المهنة التي تحضرها شهادة ما أو أخرى، ويمكننا إنشاء علاقة متبادلة بين الشهادة والمهنة.

هذه المقاربة كانت لها ميزة موضوعية في وقت ظهورها في الثمانينات، لكن حاليا استخدامها يؤدي إلى مبالغة تقدير وضعيات عدم التوافق بين الشهادة والعمل، أي وضعيات التراجع فهذه المقاربة لا تأخذ بعين الاعتبار التطور التقني وفائدة تنظيم العمل.

• المقاربة الإحصائية

هذه المقاربة تعتبر أن المستوى المطلوب عادة للحصول على منصب عمل، يمكن تحديده من خلال مستوى الشهادة المتحصل عليها من طرف أكبر عدد من الأشخاص الذين يشغلون هذا المنصب وبصفة أخرى هذه المقاربة الإحصائية تقيس بصيغة أخرى التراجع عند تحليلها للعلاقة تعليم - عمل بالاعتماد على الجداول العشوائية المتقاطعة بين الشهادة والفئة الاجتماعية المهنية، عندما يتم إنجاز هذه الجداول سنويا نتمكن من دراسة تطور العلاقة بين الشهادة - مؤهلات العمل، لكن دراسة هذا التطور لا تأخذ بالحسبان المشاكل الظرفية الملاحظة في سوق العمل، فإنجاز جدول موافقة في سنة تكون فيها ظروف سيئة تؤدي إلى المبالغة في تقدير معدلات التراجع، وعلى العكس عندما تكون الظروف جيدة.

إن كل من المقاربة الإحصائية ومقاربة الموافقة تدرس التراجع العلاقة بين التعليم والعمل من خلال ملاحظة وضعية الفرد في سوق العمل خلال لحظة زمنية معينة وهذا غير كاف، يجب تقدير تطور هذه العلاقة على الأقل على المدى القصير، وهذا ما تختص به المقاربة الموالية.¹

¹ زرارة سمية، مرجع سابق، ص 42.

• المقاربة الدينامكية من خلال المسارات المهنية:

تشمل هذه المقاربة الدراسات الاستقصائية المتراجعة في الزمن حول مسارات الشباب بعد خروجهم من نظام التعليم، حيث تهدف هذه الدراسات لمعرفة مختلف عناصر مسار الإدماج المهني واستكشاف جميع الوضعيات (شغل، بطالة، تكوين....) تمكن دراسة المسارات المهنية للسنوات الأولى من الحياة النشيطة من قياس العلاقة بين التعليم والعمل وإيجاد الفوارق بين المستويات وبين الجنس وبين متغيرات.

2 - العلاقة تعليم - عمل من خلال الأجر:

إن دراسة العلاقة بين التعليم والعمل من خلال الأجر تهتم بالتوافق بين الشهادة والأجر الممنوح، فالأجر يعكس رتبة الفرد في العمل الذي يشغله، ولقد أظهرت بعض الدراسات أن الأجر في بداية الحياة المهنية تكون متدهورة وأن نسبة كبيرة من الخريجين يعانون من التراجع، لكن لا بد من الأخذ بعين الاعتبار في دراسة العلاقة بين التعليم والأجر عدم التجانس في الأجر من الناحية القطاعية أو الإقليمية أو حتى الملاحظة لنفس مستوى الشهادة.

إن هذه المشكلة في عدم التجانس يمكن حلها جزئيا عندما نهتم بعلاقة مستوى التعليم ومستوى الأجر من خلال معادلة العائد، في هذا السياق نأخذ بعين الاعتبار عدم الاستعمال الكامل للرأس المال البشري بتعويض المتغير عدد السنوات المدروسة بمتغيرين، آخرين عدد سنوات الدراسة المطلوبة للحصول على منصب الشغل المعني، والفارق بين عدد سنوات الدراسة المطلوب مع عدد السنوات المدروسة، إن النتائج المتوصل إليها تظهر في المتوسط بالنسبة لمجموع الشهادات المدروسة أن الأفراد الذين يشغلون مناصب عمل تتطلب مستوى تأهيل أقل من الذي يملكونه، لديهم أجر أقل من الأفراد الذين يشغلون مناصب عمل تتوافق مع مؤهلاتهم، ومع الوقت الفارق بين الأجر يختفي.

إن عدم تجانس الأجر يرجع كذلك إلى خصائص فردية مثل الوسط العائلي، المهارات المعرفية وجودة مؤسسات التعليم التي تم فيها التكوين، والملاحظ أن الأجر يرتفع كلما كانت المهارات المعرفية وجودة التعليم ووسط عائلي، وتتغير الأجر من مجموعة اجتماعية لأخرى وفقا للأصول العرقية والجنس، حيث

تعرف الأقليات العرقية والنساء أجور ضعيفة مقارنة بالمجموعات الأخرى، إذن يمكن تفسير التباين بين الأجر حسب خصائص مناصب العمل المشغولة أو حسب الخصائص الفردية.¹

3 - العلاقة تعليم - عمل من خلال التخصص:

إن عدم التوافق بين تخصص التكوين وتخصص العمل ليس نادرا، فقد أصبح أكثر انتشارا لعدة أسباب، فالسبب الأول يمكن أن يكون شخصي، فممكن للشباب بعد تخرجه أن يدرك بعد التجربة التي قضاها في تكوينه أن التوجه الذي اتبعه والعمل الذي كان يريد ممارسته من قبل لم يعد مناسباً وغير مرض له وبالتالي عند دخوله لسوق العمل لن يبحث على عمل يتوافق مع تخصص تكوينه، والسبب الثاني قد يتعلق بظروف العمل المرتبطة بالتخصص المحض والتي تكون صعبة من خلال ملاحظة الاختلال بين عرض وطلب التكوين المعنى في سوق العمل، وبالتالي حتى وإن كان الشاب يود أن يشغل منصب عمل يوافق تخصص تكوينه فإن العجز في الطلب في سوق العمل قد يؤدي بقبوله بمناصب شغل من نوع آخر بعيدة عن تخصص تكوينه، وأخيرا من بين أسباب عدم التوافق بين تخصص التكوين وتخصص العمل المنافسة بين الخريجين من مختلف التخصصات تجعل من الحصول على منصب عمل يتوافق مع تخصص التكوين أصعب، إن التعرض للمنافسة يختلف بين التخصصات، فهناك تخصصات تؤدي إلى مهن تتطلب المؤهلات الخاصة أكثر من المؤهلات العامة، وتخصصات أخرى تحضر الطلبة لأسواق مهنية يصعب دخولها دون امتلاك الشهادة المناسبة، فهؤلاء الخريجين أقل عرضة بل لا يتعرضون للمنافسة من خريجي تخصصات أخرى خاصة التخصصات العامة إن إشكالية عدم التوافق بين تخصص التكوين وتخصص العمل تطرح مشكلة عدم تهمين الرأسمال البشري الخاص.²

رابعا: مشكلات اندماج خريجي الجامعة بسوق العمل

بالنظر إلى أن رأس المال البشري هو عملية تقوم على زيادة عدد الأشخاص ذوي المهارات والمعرفة والخبرة اللازمة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، فإن أنظمة التعليم والتنمية الاقتصادية والاجتماعية

¹ زرارة سمية، مرجع سابق، ص 43.

² زرارة سمية، مرجع سابق، ص 43.

والثقافية ترتبط ارتباطا وثيقا، لكن هذه العملية تتطلب تخطيطا دقيقا لاحتياجات مجتمع الخريجين وتوفير فرص عمل للطاقة البشرية، وهذا هو ما يتعلق بسياسات التوظيف، ما يعني تنظيم المواقع عدديا وفقا لاحتياجات القطاع الاقتصادي، أي البحث عن توازن بين عدد القوى العاملة المطلوبة في مختلف القطاعات الاقتصادية والعرض المتوقع للقوى العاملة التي ستزداد فيما يتعلق بالنمو السكاني.¹

وقد حظي التعليم دوما باهتمام الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، بعد أن أدركت أن التعليم مفتاح نهضتها، فمنذ أن أكد آدم سميث Adam Smith على أهمية التعليم في إكساب أفراد المجتمع القدرات والمهارات النافعة أثناء تعليمهم وتدريبهم، و منذ أن أوضح ألفريد مارشال "Alfred Marshall" أن ما يستثمر في تنمية البشر هو أفضل أنواع الاستثمار، وأن عملية التعليم نفسها عملية استثمار قومي، أصبح التعليم بمراحله ضرورة اقتصادية واجتماعية تفرضها متطلبات التنمية، تؤكد استراتيجية تطوير أنه يعمل مع المجتمع بجميع جوانبه و أن التعليم والتنمية الشاملة يلتقيان في الإنسان بوصفه محورا وغاية لهما.

تدرك الدول المتقدمة أهمية التعليم وخاصة التعليم العالي، لأن معظم التقنيات الحديثة هي نتاج التعليم وتعتبرهم أشخاصا ماهرين يعتمدون على تكوين طلاب وباحثين قادرين على استيعابهم فكريا وروحيا، فهم قادرون على أداء هذه المهمة من خلال الاستثمار في التعليم والاعتماد على البشر كوحدة أساسية لتحقيق التقدم، والكل يؤكد على أهمية التعليم الجامعي في وقت يشهد فيه العالم تشجيعا مستمرا للعلاقات والروابط بين مخرجات الجامعات وسوق العمل، تماشيا مع الاحتياجات المتزايدة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع الدولي بأسره، فإن مجتمعنا على وجه الخصوص مدعو أكثر لمراعاة ذلك.

فقد أدى التوسع في التعليم إلى زيادة الاختلالات في القوى العاملة والتقلبات بين اضطراب وتقلبات سوق العمل، وظهور البطالة الفنية والسافرة والمقنعة بين المتعلمين، واستخدام المؤهلات العليا عمل

¹ شاوي رنده واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة دراسة ميدانية على عينة من الخريجين العاملين بعقود إدماج في المؤسسات التربوية والخدماتية بدائرة عين ولمان، رسالة لنيل شهادة الماجستير في تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02 الجزائر، 2015 / 2016، ص 168-170.

بسيط لمواجهة هذه المشكلة، تم وضع خطة استراتيجية للتعليم الجامعي كجزء من الخطة التعليمية، لأنه يتعامل مع إنشاء تقديرات للاحتياجات في جانب الطلب وجانب العرض، مع مجالات مختلفة للمساعدة في التنمية، تتطلب التغييرات المهمة في عالم العمل أن يكون الطلاب المؤهلين يتوافقون مع العمل ومستعدين له.¹

إن المواءمة بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل من المطالب الهامة لتحقيق عملية التنمية، إذ نجد الجامعة الجزائرية تبذل مجهود في توفير تخصصات أكثر دقة مع تبني نظام L.M.D. لغرض ربط عملية التكوين مع عملية تنمية البلاد، حيث يرجع سبب ضعف المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل إلى ما يلي:

- انخفاض الكفاءات الداخلية من الناحية النوعية للجامعات من خلال مؤشراتنا وضعف التحصيل العلمي لطلبتها بالإضافة إلى تدني القدرات التحليلية والابتكارية الخاص بهم.
- تدني الكفاءات الخارجية ذات الكم والنوع معا حيث يظهر عبر المخرجات ذات التخصصات التي لا تتماشى مع احتياجات سوق العمل بالإضافة إلى وجود عجز مع تعدد الطلبات على مختلف التخصصات الأخرى.

وفي خضم ما تم تقديمه أعلاه يمكن القول إن المواءمة والتنسيق بين الجامعة الجزائرية وسوق العمل يتطلب عدة آليات التي من شأنها أن تقدم اقتراحات عن كيفية اندماج خريجي التعليم العالي في سوق العمل والتخفيف من حدة البطالة، وبالتالي تنمية المجتمع في شتى مجالاته كغيرها من الدول المتطورة، خاصة في الوقت الحالي ومع التغييرات البيئية التي تتطلب التكيف مع مستجداتها.

¹ دلال بوعتروس، محمد بوكرب إشكالية التنسيق بين سياسة التعليم العالي وسياسة التشغيل في الجزائر، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات العدد 01 المركز الجامعي لميلة، الجزائر، جوان 2015، ص 99.

أسباب ضعف الموازنة بين التعليم العالي وسوق العمل:¹

أسباب متعلقة بطبيعة التعليم العالي: أهم أسباب توسع الفجوة بين نتائج التعليم العالي ومتطلبات

سوق العمل والاحتياجات هي²:

- التوسع السريع وغير المخطط في التعليم العالي.
- اعتماد التعليم العالي على أساليب غير دقيقة في اختيار المدخلات من الطلاب وعلى أساليب التدريس والتدريب والتقييم التقليدية.
- فشل مخططي التعليم العالي في الاعتماد على رؤية واضحة لاحتياجات سوق العمل المستقبلية من الموارد البشرية.
- ضعف في برامج التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني في التعليم العالي.

¹ عبايدية ليندة، اتجاهات الشباب الجامعي نحو المهن الحرفية بالجزائر، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تحت اشراف الاستاذ بوقفة عبد الرحمان ظن قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريبيج، الجزائر، 2024/2023، صص 112-114.

خلاصة الفصل

بعد التطرق في هذا الفصل إلى مدلول سوسيولوجيا العمل في الجزائر ومكانة العمل عبر العصور، وصولاً إلى عصرنا الحالي وتبيان أهم التحديات الاقتصادية والسياسية، التي ساهمت في تطويره، كما حاولنا عرض أهم المفاهيم التي ارتباط وثيق بفكرة العمل، بالإضافة إلى قيم العمل وضغوط العمل، وملامح التحول في المجتمع الجزائري من الاستعمار إلى الاستقلال. ونشأة علم الاجتماع العمل وأهم الإسهامات الفكرية للباحثين الجزائريين فيه مع تبين قيمته ومكانته في التعليم العالي. كما حاولنا الإشارة إلى أثر ظاهرة التصنيع على العامل الجزائري وما تبعها من تحولات سوسيولوجية وتغييرات مست مختلف جوانب الحياة الاجتماعية. كذلك تطرقنا إلى النصوص التشريعية والتنظيمية المنظمة لعلاقة العمل بالقانون الجزائري. ومما سبق ذكره نخلص إلى أن العمل ظاهرة انسانية أنشأتها حاجة الإنسان ليعيش ويتطور ويصل لمرحلة الرضا الوظيفي والسلام والاستقرار النفسي مقابل ما يحصل عليه من عائد مادي تجاه العمل الذي قدمه، وتبقى اتجاهات الفرد للعمل تختلف وتتباين على حسب شخصية الفرد وتثنيته الاجتماعية وآماله وطموحاته ودافعيته ورغباته إزاء ما يحصل عليه من حوافز مادية في عمله تحدد ما اذا كان سيواصل فيه أو يبحث عن عمل آخر يحقق مكاسبه.

الفصل الرابع:

سوسيولوجيا القطاع الخاص بالجزائر

تمهيد

- 1- تاريخ نشأة وظهور القطاع الخاص بالجزائر
 - 2- مراحل تطور القطاع الخاص بالجزائر
 - 3- تصنيفات القطاع الخاص
 - 4- شروط نمو ونجاح القطاع الخاص
 - 5- دور القطاع الخاص في تحقيق التنمية
 - 6- أهداف القطاع الخاص
 - 7- تقييم القطاع الخاص بالجزائر
- خلاصة الفصل

تمهيد

إن نهاية الثمانينيات لم تتميز فقط بإصلاحات اقتصادية داخل الأنظمة الاشتراكية، لتدعيم الإصلاحات السابقة، بل كانت بداية للتخلي نهائيا عن النهج الاشتراكي وسياسته، والعمل على رفع مستوى الاقتصاد العالمي وما تبعه من تأثير على دول النامية، خاصة تلك التي انتهجت طريق التنمية اللا رأسمالية. وما تبع ذلك من تغييرات انعكست على العلاقات الاقتصادية والسياسية الدولية، وفي مقدمتها الدول الإفريقية، نظرا لضعف القوى الإنتاجية فيها، وتهميش دور القطاع الخاص بها.

في ظل التحولات العالمية والتحديات الاقتصادية المتزايدة سعت الدولة الجزائرية لي وضع عدة استراتيجيات، هدفها تكامل جهودات القطاعين العام والخاص لتعويض النقص المحتمل في التراكم الضروري للاستثمار، ومواجهة الاحتياجات المتزايدة لسكانها، كما ركزت على تنشيط سوق العمل بمنح القطاع الخاص المزيد من الصلاحيات للتوسع والاستثمار وبالتالي الحد من توسع فجوة البطالة لدى خريجي الجامعة حديثا. أي الوصول إلى تنمية مستدامة تمكنها من تحقيق الأهداف الأساسية والعمل على تطوير القوى المنتجة والأخذ بعين الاعتبار مصالحها الخاصة، دون إهمال أو تهميش القطاع الخاص في عملية التنمية. إن المكانة الاقتصادية التي توصل إليها القطاع الخاص في الجزائر تتطلب عدم إقصائه في العمليات الإصلاحية، خاصة وأن النظام العالمي الجديد، في دعوة متزايدة لزيادة الاستثمار، من أجل إنعاش الاقتصاد ونمو قطاعاته، خاصة القطاع الصناعي والخدماتي، وذلك بالتزامن مع الثورة التكنولوجية والمعلوماتية والانفتاح على الرقمنة والخصوصية.

في ظل هذه التغييرات الحاصلة توجب على الدول والجزائر خاصة الاهتمام أكثر بالقطاع الخاص والعمل على جعله الداعم الأول للاقتصاد الوطني، من خلال إيجاد الصيغ القانونية والتشريعية التي تسمح للقطاع الخاص بالتوسع والاستثمار أكثر لتفادي العجز الحاصل في القطاع العام خلال السنوات الأخيرة، واستغلال أوسع لكل الطاقات المالية والمادية والبشرية الوطنية المتاحة في سوق العمل، والتعاون المشترك بين مؤسسة التعليم العالي والقطاع الخاص لتحفيز خريجي الجامعة أكثر على ولوج هذا القطاع والعمل فيه وإنشاء مؤسساته مع وجود ضمانات من طرف الدولة ترفع القيود عن هذا القطاع لتشجيع الخريجين أكثر في تبني ثقافة المقاولاتية لما لها من إيجابيات لصالح الاقتصاد الوطني.

1- تاريخ نشأة وظهور القطاع الخاص بالجزائر

إن البحث عن أصل رؤوس الأموال الخاصة، يقودنا بالضرورة إلى البحث عن معرفة الفئات الاجتماعية المالكة له وكيفية حصولها عليه، والأهم من هذا مدى قابليتها للتحويل والمساهمة في إنجاز خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد.

إن رؤساء المؤسسات الخاصة أرباب العمل يشكلون في الغالب فئة اجتماعية غير معروفة بصورة واضحة، فعدة تساؤلات تطرح عن أصلهم الاجتماعي والمهني، منها:

هل البرجوازية الجزائرية هي وريثة للملاكين العقاريين الكبار؟ حيث أننا نعلم أن 4% من الملاكين الزراعيين المسلمين كانت لهم أكثر من 40% من المساحة الزراعية لغير المعمرين في فجر الاستقلال.

هل أن ظروف الاستعمار والثورة التحريرية هي التي أدت إلى هجرة الجزائريين إلى تونس والمغرب وفرنسا؟ حيث كانوا يملكون في هذه الدول صناعات صغيرة سواء شركاء من البلدان نفسها أو لحسابهم الخاص.

هل هي التي أدت إلى تراكم رأس المال لديهم واكتسابهم تجربة المؤسسات الصغيرة؟

فهل هم هؤلاء أنفسهم الذين يملكون نشاطات اقتصادية في الجزائر بعد الاستقلال؟

هل هم أغنياء ساعدتهم ظروف الحرب؟ حيث كانوا يتاجرون على الحدود الجزائرية. هل هم عمال وحرفيون سواء في خارج الوطن أو في الداخل؟ وبعد الاستقلال تركت لهم ورشات ومصانع المعمرين الذين كانوا يعملون عندهم، أو بيعت لهم بأسعار رمزية.

هل هي برجوازية نشأت بعد الاستقلال نظرا لوجودها في مراكز السلطة السياسية والعسكرية والإدارية؟¹

إن الأصل الاجتماعي والمهني الأرباب العمل غير موحد، حيث ينقسم إلى أربع فئات اجتماعية. إن استعمال مصطلح فئة بدل طبقة اجتماعية، يرجع في الأساس إلى أن الشروط الثلاثة الأساسية لتعريف

¹ عيسى مرازقة: أصل القطاع الخاص الجزائري، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، جامعة الحاج لخضر باتنة، مجلة ، العدد 3 ، المجلد 2 ص 44.

الطبقة الاجتماعية غير متوفرة في المجتمع الجزائري غداة الاستقلال، فالطبقة الاجتماعية تعرف على أساس:

أ) فئة المفاوضين التجاريين. "Négociants"

تتكون هذه الفئة من رجال أعمال ساعدتهم ظروف الحرب التحريرية. فهم خاصة من برجوازية الجنوب والجنوب الشرقي للوطن، حوالي نصفهم من المزاب وواد سوف وبسكرة والمسيلة، أو من الشرق على الحدود التونسية، لكون هذه المناطق تساعد على التبادل التجاري. منحدرين من العائلات الكبيرة التي كانت تجوب المغرب العربي الكبير، معتمدين في تجارتهم على المقايضة. كما اشتغل أسلافهم في التجارة متجولين ما بين تونس وإفريقيا الوداء مرورا بجنوب و شمال، الجزائر معتمدين في التبادل على الحبوب والتمور وخصوصا على المواد الغذائية ذات الصنع الفرنسي. كما أن هذه العائلات تنتمي إلى الأسر الدينية الكبيرة والمعروفة باسم "الشرفة".

أما عن علاقتهم بالاستعمار الفرنسي، فبحكم نوعية عملهم وبحكم انتمائهم إلى المناطق الحدودية، فلم تكن لديهم ثروة في شكل أملاك عقارية وبالتالي حتى في المناطق التي وصل إليها الاستعمار، لم يسهل عليه انتزاع أموالهم منهم.

إن عدم اهتمامهم بالملكية العقارية لم يكن مطلق، فهم صحيح لم يهتموا بالملكية العقارية كالمباني وخاصة الأراضي، ولكن في المرحلة الأخيرة من الاحتلال، أين كانت الظروف تساعد على ذلك، فضلوا شراء الورشات الصناعية والمحلات التجارية في المدن الكبيرة.

أما من الناحية السياسية، فتُعرف هذه الفئة بعدم تعاملها سياسيا مع الاستعمار الفرنسي، حيث لا نجد فيها البشاغا والقايد ولا نواب مالية وهذا راجع إلى عدم استقرارهم في مكان واحد نظرا لطبيعة نشاطهم، وبالتالي لم تكن الوضعية السياسية من اهتماماتهم الأولى. ناحية تكوينهم المهني، فإن "أرباب العمل المنتمين إلى هذه الفئة الاجتماعية قد تكونوا في المدارس الفرنسية، بحيث نجد 18% منهم فقط لم

يدخلوا المدارس الفرنسية واكتفوا بالتعليم في المدارس القرآنية، وأن أكثر من السدس (1/6) تحصل على شهادة الدراسة الابتدائية، وتقريبا النصف تابع الدراسة في الثانويات والتعليم العالي لفترة زمنية.¹

إن الذين لم يدخلوا المدارس الفرنسية ويتعلمون في المدارس القرآنية يواصلون تعليمهم حتى الخامسة أو السادسة عشر من عمرهم وغالبا ما يتركون المؤسسة التعليمية في الثامنة عشرة من عمرهم ليتولوا مهام المؤسسة مع الأب أو الأخ في شكل شركاء.

إن أغلبية عناصر هذه الفئة ينتمون أو ينتسبون بصفة مباشرة أو غير مباشرة إلى مؤسسي جمعية العلماء المسلمين، فأغلبيتهم لهم آباء أو أقارب أعضاء في الجمعية، ويساهمون في تمويل المدارس والمساجد وكذا الإيواء لأعضاء هذه الجمعية، فتعاونت معهم الجمعية على تغيير وضعهم الاجتماعي، لأن أنصار الجمعية كانوا يرون أن النشاط الاقتصادي هو وحده الكفيل بأن يخرج المسلمين من الدرجة السفلى ويسمح لهم بالتالي أن يواجهوا بقوة متساوية الاقتصاد الكولونيالي. لقد وجدت البرجوازية في نداء جمعية العلماء المسلمين تحرير للفرد وتخليصه من تأثيرات بعض أفكار الشيوخ ومن ناحية ثانية وجدت الإطار الملائم لوضع حد لهية التجار اليهود المدعمن من طرف السلطة الاستعمارية، والسماح للتجار الجزائريين بتغطية التراب الوطني، رغم العراقيل والقيود التي تفرضها الإدارة الاستعمارية والمتمثلة في القانون الذي يمنع تنقل المسلمين بدون إذن.²

ب) فئة التجار والحرفيين.

إن أفراد هذه الفئة منحدرين من عائلات بسيطة (مثلا عائلات مالكة 20 هكتار، قد أخذوا تجربة التجارة في المرحلة الاستعمارية، فبعضهم كان من تجار المواد الصناعية والبعض الآخر من ممثلي الشركات الأجنبية في الجزائر. كما أن من خصائص هذه الفئة مغادرة الريف في مرحلة الشباب ليفتحوا محلات تجارية مع الآباء أو الأخوة في المدن الكبيرة في السنوات ما بين 1940 و1950، حولوا المحلات التجارية لمختلف السلع إلى محلات متخصصة في نشاط واحد. كما تخصص بعضهم في البيع بالطرق الحديثة، مستعملين من حين الآخر دورات يقومون بها في أسواق الأرياف متخليين عن طريقة الاعتماد

¹ عيسى مرازقة، مرجع سابق، ص 45، بتصريف.

² عيسى مرازقة، مرجع سابق، ص 47، بتصريف.

على البيع في المحلات فقط، وهذا أيضا نتيجة لتأثير الطريقة المستعملة قبل والتي سمحت لهم بتراكم رأس المال التجاري.

إن أعضاء هذه الفئة قد اعتمدوا بالدرجة الأولى على نظام العمل العائلي، منحدرين من عائلات المزاب (منطقة غرداية والقبائل يعرفون بالتجار "المتحولون". من خصائصهم التجارة في القرى، كونوا وجمعوا رؤوس الأموال التي سمحت لهم بفتح متاجر في المدن الكبيرة في الوطن، خاصة في الجزائر العاصمة وحتى في فرنسا وجدوا أنفسهم في بداية الاستقلال تملكون ثروة، كان يصعب تشغيلها في قطاع

(1) التخوف من تأميم قطاع التجارة وخاصة التجارة بالجملة والتجارة الخارجية.

(2) إن هذا القطاع بالنسبة لهم في تلك الفترة بدأ يعرف تشعب نسبيا، وبالتالي فإن أرباحه لم تبقى مضمونة بالشكل الذي كانت عليه في السابق، وربما تعلموا من العربة الدول المتقدمة في بداية الثورة الصناعية، بحيث لم تعد أرباح قطاع التجارة مشجعة أكثر من أرباح القطاع الصناعي، بالإضافة إلى تخوفهم من وضع ثروتهم في البنوك.

هذين السببين كانا وراء توجيه استثماراتهم إلى الفروع الإنتاجية، ولكن الاستثمارات في إنتاج المواد الغذائية، خاصة تلك التي كانت نستورد من فرنسا. إن هذه الأساليب المتعددة والمتنوعة في التجارة، قد سمحت لهم بتكوين ثروة كبيرة في فترة لا تتعدى الجيلين، مضاعفين لمصادر الربح بفتح محلات عديدة في مختلف المدن، وتسليمها للأخوة أو للأبناء، مما سمح بنشوء فئة كبيرة من التجار الصغار في وقت وجيز، حيث وصل عددهم إلى ثلث 3/1 العاملين المسلمين في المدن وهذا خاصة في المرحلة الأخيرة من الاحتلال¹.

(ج) فئة العمال: تتكون هذه الفئة من نوعين من العمال عمال عند المعمرين وعمال مغتربين. عمال مؤهلون للقيام بأعمال صناعية بفضل ما تعلموه عند الحرفيين الأوروبيين وفي الورشات الصناعية والشبه صناعية والحرفية. هذا التأهيل وهذا الاستعداد من ناحية، وظروف الجزائر في بداية الستينيات من ناحية ثانية قد ساعدتهم على شراء ورشات المعمرين بشروط مالية ميسرة. إن فئة العمال والعمال المغتربون

¹ عيسى مرزاققة، مرجع سابق، ص 49، بتصرف.

تشكل نسبة كبيرة في تكوين ما يسمى بالصناع الجزائريين حاليا، فهم يشكلون حوالي 30% من الإجمالي، ولكن وحداتهم صغيرة ومتواجدة في مناطق هامشية. ففي الكثير من الحالات ونظرا لنوعية نشاطهم يحولون جزء من منازلهم إلى ورشات للتفصيل والخياطة أو صناعة الأحذية مثلا. لكن ورغم الصعوبات التي تواجهها هذه "الرأسمالية الناشئة ذات الجذور الشعبية، فإنها بقت حيوية، فإذا فشل صاحب الوحدة، فإنه يجد بسهولة مشتري للورشة ليعيد بدوره تجربة أخرى في نوع آخر من النشاط.

إن إحصائيات 1976، أوضحت أن هناك حوالي 4000 صاحب عمل من هذا النوع، وأغلبيتهم لهم ورشات إنتاجية في ميدان تفصيل وخياطة الألبسة والأحذية وهي تشغل أقل من 5 عمال.

إن الهجرة إلى أوروبا وخاصة فرنسا، قد ساعدت العمال على التأقلم مع المحيط الصناعي. كما تجدر الإشارة إلى وجود تعليم تقني في الجزائر إبان الاحتلال الفرنسي، ولكنه كان محدودا جدا، فساعد فئة معينة من أبناء المسلمين على متابعة دروسهم فيه، وهذا راجع في الأساس إلى عدم الاهتمام وحماس العنصر الأوروبي بهذا النوع من التعليم في تلك الفترة¹.

د) فئة المقاولون "الجدد"

رغم تشعب أصلها وتكوينها خاصة في ظل الاستقلال، وفي إطار استراتيجية التنمية المعتمدة، إلا أنه يمكن اعتبارها كقاعدة لقطاع خاص جديد في الجزائر. إنها متكونة من محترفين في المجال الصناعي والخدمي، اخذوا التجربة من خلال تواجدهم في مراكز تسيير

القطاع العام. تتكون من الشباب نسبيا لهم تكوين عالي ومتخصص، وفي نفس الوقت أدركوا المكانة الجديدة التي يمكن للقطاع الخاص أن تحصل عليها بفضل بروز توجهات جديدة للتنمية مع بداية الثمانينيات.

إن هذه الفئة التي تمثل نسبة ضعيفة مقارنة بالفئات الثلاث الأخرى في الوقت الحالي، قد تأخذ مكانة هامة في المستقبل نظرا للتحويلات الجارية في الاقتصاد الوطني، والتي أدت في العشريتين الأخيرتين إلى

¹ عيسى مزازقة، مرجع سابق، ص 51، بتصرف.

اعتماد نظام اقتصاد السوق، وكذلك التحولات على المستوى الدولي، وبالتالي الاعتماد أكثر على الإمكانات الوطنية بما فيها القطاع الخاص¹.

2- مراحل تطور القطاع الخاص بالجزائر:

لقد عرفت الجزائر تحولات جذرية وعميقة بعد الاستقلال، كانت سببا في اختفاء النموذج الاشتراكي والتحول نحو اقتصاد السوق والقطاع الخاص، من بين هذه التحولات. التي عرفت عدة مراحل من الظهور إلى التهميش ثم الشرعية وأخيرا الاستقلالية².

✓ **المرحلة الأولى: (مرحلة التهميش 1963-1982)** ورثت الجزائر غداة الاستقلال بنيانا اقتصاديا هشاً وغير متوازن، سببته الحقبة الاستعمارية، خلف أوضاعا اقتصادية واجتماعية مزرية تمثلت أهمها في انخفاض الناتج المحلي إلى ما يقارب الثلث عما كان محققا في 1961، وارتفاع نسبة البطالة إلى أكثر من 70% من إجمالي السكان بالإضافة إلى انتشار مظاهر الفقر والجوع والأمراض، هذه الأوضاع تطلبت من الدولة تكثيف الجهود من أجل الانطلاق في عملية البناء والتشييد. لذا فإن استراتيجية التنمية الاقتصادية التي اعتمدها الجزائر خلال هذه المرحلة لم تكن تطبيقا لإيديولوجية واضحة المعالم بقدر ما كانت أمرا واقعا وبرنامجا استعجاليا أملتة جملة من العوامل الموضوعية لاستيعاب خصوصية الظروف ومواجهة تحدياته³.

في هذه المرحلة لم يلعب القطاع الخاص دورا هاما في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، بل دعت السياسات التنموية المنتهجة في هذه المرحلة إلى منح المؤسسات العمومية الأولوية للنهوض بالتنمية الاقتصادية، بالإضافة إلى ضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي بسبب⁴:

1 عيسى مرزاق، مرجع سابق، ص 52-53، بتصرف.

2 إكرام مياشي، مرجع سابق، ص 109.

3 د. ليليا بن صويلح، قراءة تحليلية في مسار تطور تجربة القطاع الخاص بالجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة مسيلة، العدد 8، 2012، ص 90.

4 عبد الرزاق الفارس، الحكومة والفقراء والانفاق العام- دراسة في عجز الموازنة وأثارها الاقتصادية والاجتماعية في بلدان عربية، مركز دراسات الوحدة العربية بيروت، لبنان، ط 2001، ص 33-36.

- انخفاض آلية السوق وعدم قدرة القطاع الخاص على تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المنشودة.
- وجود ما يسمى بالسلع العامة أو الاجتماعية
- الاحتكار الذي قد يبرز في النظم القائمة على مبدأ المنافسة الكاملة.
- الملكية الخاصة وما قد تتسبب فيه من مظاهر استغلال واللامساواة، و يعتبر ميثاق طرابلس أول وثيقة رسمية جاءت عشية الاستقلال الوطني، حددت الأبعاد الأساسية لنموذج التنمية الاقتصادية في الجزائر وأهم ما جاء فيه ".....استهدف برنامج طرابلس العمل على تحقيق الاستقلال الاقتصادي عن طريق الحث على إجراءات التأمين لكل الموارد الطبيعية، و تجارة الجملة والتجارة الخارجية والبنوك وكل المؤسسات المالية، كما جاء التأكيد على ضرورة إعطاء الدور الفاعل للدولة في عملية التنمية، عن طريق أداء التخطيط المركزي و عملية التحديث والتطوير في قطاعات الاقتصاد القومي، وخاصة في قطاع الزراعة في المقام الأول إلى جانب قطاع الصناعة، حيث أكد البرنامج على ضرورة إقامة الصناعات الثقيلة التي هي ضرورية للتنمية الاقتصادية بوجه عام، والتي تلبى مستلزمات القطاع الزراعي وتساهم في تطويره.¹

كما خص البرنامج القطاع الخاص بنوع من الاهتمام من خلال النص التالي: "... و في المجالات الاقتصادية الأخرى، تعمل الدولة على توجيه مجهوداتها في اتجاه تشجيع القطاع الخاص في الإطار العام لبرنامج التصنيع.. ويكون تدخل الدولة في اتقان الصناعة الحرفية وإقامة الصناعات الصغيرة (محلية أو جهوية) وذلك لاستغلال كل الفرص المتاحة..". حيث أن الأنشطة التي يمارسها القطاع الخاص هي نشاطات مكتملة للقطاع العام. ما يمكن قوله هو أن الأولوية في هذه البرامج أعطيت للصناعات الثقيلة، إما فيما يخص القطاع الخاص فقد تم حصر نشاطاته في فروع ثانوية. بعد ذلك تم اصدار عدة قوانين للاستثمار نذكر منها:

أولاً: قانون الاستثمار الخاص 1963: يعتبر قانون الاستثمار الخاص 63-277 الصادر بتاريخ 26 جويلية 1963 أول قانون للاستثمار عرفته الجزائر المستقلة، جاء هذا القانون لإضفاء نوع من

¹ علاوة النوارى، التكامل الاقتصادي العربي والإسلامي، اللوحة الاقتصادية لمسيرة التنمية" الجزائر نموذجاً"، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2010، ص74.

الاستقرار على البيئة العامة بعد الاستقلال، وكان موجها خاصة للمستثمرين الأجانب، أو لرؤوس الأموال الأجنبية ويعود سبب ذلك لوجود أغلبية رؤوس الأموال في أيدي الأوروبيين وهذا ما جاء في نص المادة الثالثة من هذا القانون " إن حرية الاستثمار معترف بها للأشخاص الطبيعيين والمعنويين الأجانب، وذلك حسب إجراءات النظام العام".¹ كما نص القانون على السماح للمستثمرين الخواص بممارسة نشاطهم مع التقييد بحدود تخضع لإجراءات النظام العام، وجاء في هذا الشأن: " تتدخل الدولة بواسطة الاستثمارات العمومية في إنشاء مؤسسات شركات وطنية، أو شركات مختلطة بمساهمة رأس المال الأجنبي أو الوطني بغرض تحقيق الشروط الضرورية لبناء الاقتصاد الاشتراكي خاصة في النشاطات التي تمثل أهمية حيوية للاقتصاد الوطني".²

ثانيا: ميثاق الجزائر 1964: يمكن اعتبار هذا الميثاق امتداد لأهداف برنامج طرابلس حيث جاء ليؤكد على أن:³

- التنمية تقوم على ضرورة تعزيز القطاع العام، باعتباره المحرك الحقيقي للحياة السياسية والاقتصادية للبلاد.
- الحث على الاستثمار البشري وتكوين الكوادر، على اعتبار أن التنمية الاقتصادية ترتبط بنوعية العنصر البشري لضمان تسيير الجهاز الإنتاجي بكفاءة.
- الحث على تحقيق التنمية الاقتصادية الحقيقية والتي تعتمد بشكل أساسي على الموارد المحلية أي بفائض قابل لإعادة الاستثمار من قبل المجموعة الوطنية، حيث يكون العمل المنجز من قبل كل جزائري يفوق بشكل كبير استهلاكه، واعتبار المساعدات الأجنبية مجرد مجهود إضافي أو مكمل للمجهودات الوطنية. أما في مجال القطاعات الاقتصادية، فقد تمثلت الأهداف الأساسية لعملية التصنيع فيما يلي:
- توفير مناصب شغل لتخفيض معدل البطالة.
- تغطية احتياجات السوق الداخلية من السلع الاستهلاكية والصناعية.

¹ المادة 03 من القانون 63-277 الصادر بتاريخ 26 جويلية 1963 من قانون الاستثمار الخاص.

² لمادة 23 من القانون 63-277 الصادر بتاريخ 26 جويلية 1963 من قانون الاستثمار الخاص.

³ علاوة النوارى، مرجع سابق، ص 75.

- إقامة صناعة ثقيلة في مرحلة ثانية بعد التوسع من إنشاء نسيج من الصناعات الخفيفة ويتم ذلك وفق النهج الاشتراكي.

ثالثا: قانون الاستثمار 66-284: نتيجة الغموض والتناقضات الموجودة في القانون 63-277 قامت السلطات الجزائرية بإصدار قانون الاستثمار 66-284 بتاريخ 15-09-1966، ليعطي موقفا جديدا إزاء القطاع الخاص، ويقوم الاستثمار حسب هذا القانون وفق مبدئين:¹

- **المبدأ الأول:** أن الاستثمارات الخاصة لا تنجز بحرية في الجزائر، ذلك بالتمييز بين القطاعات الحيوية الاقتصادية المقررة من طرف الدولة والقطاعات الأخرى، تكون للدولة أولوية الاستثمار في القطاعات الحيوية. أما رأس المال الخاص أو الوطني فيمكنه الاستثمار في القطاعات الأخرى، بشرط الحصول على اعتماد من قبل السلطات الإدارية.²
- **المبدأ الثاني:** يتعلق بمنح الضمانات والامتيازات.

رابعا: الميثاق الوطني 1976: جاء هذا الميثاق لتدعيم السياسة التنموية المنتهجة في الجزائر والتي تركز على بناء قاعدة صناعية ثقيلة، و بإعطاء الأولوية للصناعات الأساسية و التحويلية، مع إضافة شكل موازي لهذه الصناعات الكبيرة و المتمثلة في الصناعات الخفيفة، حيث نص الميثاق على أنه " من الضروري توفير الإمكانيات التي تتيح إنشاء صناعات خفيفة بالموازاة إلى ما انجز من صناعات أساسية..."³ اذ تم في هذا الميثاق فتح المجال أمام القطاع الخاص لخلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة، مع تحديد أوجه نشاطه وحصصها و جاء في هذا الشأن " إن تأمين الاختيار الاشتراكي يستلزم القضاء على أية إمكانية تتيح للقطاع الخاص أن يتحول إلى قاعة للاستيلاء على السلطة ومن هنا كان من اللازم تحديد أوجه نشاطه وحصصها بكيفية تمنعه من اكتساب القوة الاقتصادية والتأثير على أجهزة الدولة". كما أكد الميثاق على ضرورة ادماج الملكية الخاصة الغير المستغلة في التنمية وكان الاتجاه الأكثر قبولا لقطاع الخدمات والتجارة خاصة تجارة التجزئة.

¹ الأمر رقم 66-284 المؤرخ في 15 ديسمبر 1966 المتضمن قانون الاستثمارات.

² عليوش قربوع كمال، قانون الاستثمارات في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص.8.

³ الميثاق الوطني 1976، ص.247.

✓ **المرحلة الثانية: من بعد الاستقلال إلى غاية 1982:** إن اختيار الجزائر للنظام الاشتراكي كأسلوب للتنمية، جعلها تهمش القطاع الخاص ولم تمنح له أي دور في التنمية الاقتصادية، حيث أنها اتجهت سياسة القائمين في البلاد خلال السنوات الأولى من الاستقلال وبالموازاة مع تطبيق التسيير الذاتي للممتلكات المهجورة، إلى إنشاء الدواوين والشركات الوطنية، حيث تم إحصاء أكثر من 23 مؤسسة عمومية صناعية وتجارية (E.P.I.C) و 21 مؤسسة وطنية مع بداية سنة 1967، وبذلك استحوذ القطاع العام على أغلبية وسائل الإنتاج واحتكر النظام المالي والنقدي وأيضا التجارة الخارجية. إلا أن ذلك لم يمنع القادة الجزائريين من الحديث عن القطاع الخاص، وإلى الدور الذي يمكن أن يلعبه في ظل اقتصاد اشتراكي تهيمن فيه مؤسسات الدولة. حيث اعتبرت استثمارات القطاع الخاص بمثابة الخطر المحتوم الذي لا بد منه.¹

✓ **المرحلة الثالثة:** وهي المرحلة التي تبنت فيها الدولة الجزائرية النمط الليبرالي، الحديث، أي تحت سقف اقتصاد السوق والتحكم إلى آلياته، والذي تمخض عنه الإعلان المباشر بتخلي الدولة عن بعض قطاعات نشاطها لصالح العمال أو المواطنين أو المشاركة بينها وبين الخواص، وهذا تحت الأمر 24 رقم 95 - 22 المؤرخة في 26 أوت 1995 المتضمنة المجالات التي سوف تتخلى عنها الدولة وعليه برز القطاع الخاص كقطاع له وزنه واعتباراته في الحياة الاقتصادية، والذي لا يقل في معناه وأهدافه من القطاع الخاص في باقي الدول الأخرى التي تبني عليه بعضا من أهدافها.²

✓ **المرحلة الرابعة: مرحلة الألفية الثالثة:** كانت هذه المرحلة لتقديم التصحيحات الضرورية وإعطاء نفس جديد لترقية الاستثمار حيث أصدرت السلطات العمومية الأمر رقم (03/01) المتعلق بتطوير الاستثمار ومن بين المسائل التي ضمنها هذا الأمر إلغاء التمييز بين الاستثمارات العمومية والخاصة ومرافقة وتسهيل عملية الاستثمار وقد تميزت سنة 2001 أيضا بظهور القانون التوجيهي رقم (18/01) الصادر في 12 ديسمبر 2001 الخاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فقد عمل على تنظيم وتحديد إجراءات التسهيل الإداري

¹ عبد الحفيظ عيسى، مساهمة القطاع الخاص في الاقتصاد الجزائري-دراسة تحليلية- مجلة البديل الاقتصادي، العدد 2، جامعة زيان عاشور، الجلفة، ص ص 157-190.

² لجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 48، المطبوعة الرسمية الجزائرية، المؤرخة بتاريخ 3 سبتمبر 1995 ميلادي، الجزائر، ص 4

لترقية و تشجيع المؤسسات الخاصة. وأهم ما ميز 2001 هو البدء في تنفيذ برنامج الإنعاش الاقتصادي (2001-2004)، حيث يأتي بعد استكمال الجزائر للالتزامات برنامج التعديل الهيكلي، وهدف برنامج الإنعاش الاقتصادي تحضير الجزائر لإنعاش اقتصادي جديد بوضع استراتيجية تسمح بانطلاق عملية تنمية مستدامة. واستكمال للبرنامج السابق تم وضع برنامج دعم للنمو الاقتصادي والذي يمتد على مدار الفترة 2005-2009، وهو امتداد لبرنامج الإنعاش الاقتصادي ويعتبر إطار من الفرص للمتعاملين الاقتصاديين.¹

✓ **المرحلة الخامسة: ما بعد 2015 (التحديات والرهانات):** إن التراجع الكبير لسعر النفط خلال النصف الثاني من سنة 2015، كان له الأثر الكبير على الساحة الوطنية بكل جوانبها، فعلى الصعيد الاقتصادي والاجتماعي تهاوت مداخيل الاقتصاد الوطني ومدخراتها كذلك، وتم الإعلان عن سياسة التقشف، ومنه أصبح المجتمع يتسائل عن مصير كثير من القضايا منها مثلا: الأسعار وما تحمله من زيادات، الخوف من فقدان مناصب العمل، البطالة، الأجور... الخ، خوف اجتماعي إن صح القول ، أنها وضعية مالية واقتصادية صعبة قد تحمل في طياتها اضطرابات اجتماعية تعصف بما تحقق مع بداية الألفينيات من استقرار اجتماعي واقتصادي. أمام هذه الوضعية الاقتصادية قامت الدولة بالتخطيط لجملة من الإجراءات والاعلان عنها في نفس الوقت والتي بدأ في تطبيقها مع قانون المالية لسنة 2016، زادت من دعوتها للقطاع الخاص للقيام بدوره وبصفة فعلية وجادة للمساهمة في تنويع مداخيل الاقتصاد الوطني.²

3- تصنيفات القطاع الخاص: ينقسم إلى قسمين هما:

- ✓ **قطاع خاص منظم:** هذا القطاع يعمل بشكل منظم بحسابات نظامية.
- ✓ **قطاع خاص غير منظم:** يشمل المنشآت والمقاولات بكل أشكالها، خاصة التي تتوارث المهنة كالمؤسسة العائلية والمقولة الحرفية، وهذه المنشآت عادة تكون مملوكة من طرف المقاول.³
- ✓ **القطاع الخاص المحلي (الوطني):** هو قطاع ينشط داخل ربوع الوطن.

¹إكرام مياسي، مرجع سابق، ص ص 116-119.

² رشيد زرواتي، مهدي عوارم، القطاع الخاص وسياسة التشغيل في الجزائر-التطور الطموح فالتحديات-، مجلة علوم الانسان والمجتمع، العدد 22، مارس 2017، ص ص 101-127

³ إكرام مياسي، مرجع سابق، ص 115.

✓ **القطاع الخاص الأجنبي:** ويكون تابعا لمستثمرين أجنبيا غير مقيمين في البلد المستثمر فيه.

أيضا هناك من يصنفه إلى:

✓ **القطاع الخاص المنتج (محلي أو أجنبي):** يختص في القطاع المنتجة، سواء تعلق ذلك بإنتاج السلع أو الخدمات.

✓ **القطاع الخاص الموجه للاستيراد (محلي أو أجنبي):** هو يعمل أساسا على استيراد مواد استهلاكية لإعادة بيعها داخل الوطن.¹

ومن المتعارف عليه في الفكر الاقتصادي عامة أن كل ما تمتلكه الدولة يعتبر قطاعا عاما، بينما ما يديره الفرد ويمتلكه من منشآت ومؤسسات وأعمال يعد قطاعا خاصا، وبالتالي معيار الملكية الاقتصادية هو الذي يحدد نوع القطاع اذا كان خاصا أو عاما. ويعتمد اقتصاد القطاع الخاص على النشاط سواء كان صناعي، تجاري، أو خدماتي.. الخ بملكية بعض الأفراد والمؤسسات والمقاولات من أجل المساهمة في تنمية المجتمع، ويتولى صاحب النشاط ممارسته دون تدخل الدولة، أي يمثل القطاع الغير المملوك للدولة.

4- شروط نمو ونجاح القطاع الخاص:

لنجاح سياسة القطاع الخاص وتحقيقه للاستثمار المحدد ونموه لأبد من توفر عدة شروط نذكر منها:

- **الادخار وجمع الأموال:** فمتى كان الفرد والمجتمع مدركين لأهمية المدخرات، وراغبين في تحويل هذه المدخرات إلى استثمارات حقيقية في المجالات الإنتاجية والخدمية، فإن القطاع الخاص يحقق بذلك النجاح. فيجب على الأفراد أن يكونوا واعيين بأهمية الاستثمار، وألا يميلوا إلى الاكتناز أو بناء مساكن كبيرة لغرض التفاخر، وبهذا يكون القطاع الخاص قد

1 ياسمين نوري: مكانة القطاع الخاص المنتج في ظل السياسات التنموية في الجزائر: بين الخطاب الرسمي والموقع الميداني، 1962-2012، رسالة ماجستير، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، 2015، ص23.

تحقق منه أهم متطلبات لنجاحه، كما يتوجب وجود المؤسسات والآليات الكفيلة بتحويل المدخرات إلى استثمارات حقيقية.¹

- **وجود المقاولين:** ومن بين متطلبات تفعيل القطاع الخاص هو ظهور المقاول بصيغة رجل الأعمال. فزيادة ثروة رجال الأعمال تؤدي إلى زيادة الدخل الوطني ونصيب الفرد منه. وكل هذا يؤدي إلى التنمية الاقتصادية، وبالتالي نجاح القطاع الخاص.²
- **تهيئة المناخ التنظيمي للفعل الاقتصادي:** لكي يقوم أي قطاع بنشاطه لابد من تهيئة البيئة التنظيمية للفعل الاقتصادي وذلك بإزالة كل المعوقات والقيود التنظيمية والتشريعية، وإيجاد المناخ المناسب مثل: تحرير التجارة الداخلية والخارجية وحرية حركة رؤوس الأموال.
- **الحرية الاقتصادية:** وهي حرية ممارسة الفعل الاقتصادي، وأن يملك ويربح في ظل مناخ تنافسي حر.³
- **المنافسة:** وهي مبدأ أساسي في القطاع الخاص حتى يؤدي الدور المنوط به، فهي تؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء الاقتصادي ومن ثم تحقيق الكفاءة الاقتصادية، وتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي.⁴
- **وجود البنى التحتية:** وجود وسائل المواصلات والتشجيع على الاستثمار الأجنبي في القطاع الخاص.⁵
- **زيادة معدل نمو الناتج:** هناك علاقة مزدوجة بين الاستثمار الخاص ومعدل نمو الناتج، فزيادة الاستثمار سواء في تنمية الموارد أو في البحث والتطوير والتعليم والتدريب ومن خلال تأثيرها الإيجابي على الإنتاجية تساهم في زيادة معدل الناتج الإجمالي، كما أن زيادة معدل نمو الناتج من شأنه أن يعطي المستثمرين مؤشرا تفاؤليا عن مستقبل الطلب الكلي والأداء الاقتصادي مما يحفزهم على تنفيذ مشاريع استثمارية جديدة.

1 ضياء مجيد الموسوي: الخصوصية والتصحيحات الهيكلية، آراء واتجاهات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص22.
2 ضياء مجيد : الخصخصة والتصحيحات الهيكلية آراء واتجاهات، مؤسسة الشباب الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2008، ص22-23.
3إسحاق رحمانى: المقاول في القطاع الخاص وعلاقتها بتنمية مجتمع العمل، أطروحة دكتوراه ، اشراف الدكتور كمال بوقرة، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة باتنة1، 2018، ص99.
4 محمد فاضل الربيعي: الخصوصية وأثرها على التنمية في البلدان النامية، مكتبة مدبولي، القاهرة، مصر، 2004، ص 56.
5 زرقة بولقواس: تفعيل القطاع الخاص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة باتنة، الجزائر، 2022، ص ص 24-25.

- **القروض المصرفية:** عادة لا تحقق المشاريع عائداً إلا بعد مرور سنوات، لذلك تحتاج إلى تمويل بالعملات سواء من مصادر أجنبية أو ذاتية أو خارجية، في الدول المتقدمة تعتمد المنشآت الكبيرة في تمويل استثماراتها على مواردها الذاتية التي تقوم على أرباحها المخزنة وبيعها لأسهم جديدة، أما في الدول النامية فنجد أن غالب تمويلها من القروض المصرفية.¹
- أيضا هناك من يرى بضرورة وجود شروط أخرى حتى يتمكن القطاع الخاص من تحقيق النجاح من بينها:
- **الاستقرار الاقتصادي:** أي التحكم في معدل التضخم وتحقيق عجز الميزانية وعجز ميزان المدفوعات وتحريره من المركزية والبيروقراطية.
- فتح المجال أمام الملكية الخاصة والتسيير.
- ضرورة الاستجابة للنظام المالي والنقدي لمتطلبات الخصوصية.²
- أي تحقيق التشغيل الكامل للموارد الاقتصادية المتاحة وتفايدي التغيرات الكبيرة في المستوى العام مع الاحتفاظ بمعدل نمو حقيقي مناسب في الناتج القومي.³
- **سعر الفائدة:** هناك من يرى أن تخفيض أسعار الفائدة يشجع على الإنفاق الاستثماري، وهناك من طالب بإزالة التشوهات في سعر الفائدة ونادى بتحرير القطاع المالي. واتباع سياسة نقدية تعمل على رفع أسعار الفائدة الحقيقية إلى قيم موجبة تهدف إلى زيادة حجم الاستثمار.
- **سعر الصرف:** يتأثر الاستثمار بما يطرأ على سعر صرف العملة الوطنية من تقلبات، فتخفيض سعر الصرف الحقيقي للعملة الوطنية يؤثر على جانب الطلب بتقليص الإنفاق، نتيجة للارتفاع في المتوسط العام للأسعار محليا بسبب زيادة أسعار الواردات بالعملة الوطنية وزيادة الصادرات. وعليه فمن المتوقع أن يؤدي خفض سعر العملة الوطنية إلى التراجع في الإنفاق وبالتالي نقص في الاستثمار الخاص استجابة للنقص في الطلب الكلي.

1 عبد الرزاق مولاي لخضر، شعيب بونوة: دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية بالدول النامية، دراسة حالة الجزائر، مجلة الباحث، العدد7، جامعة ورقلة، 2009-2010، ص ص 139-143.

2 عدنان مريزق: أهمية القطاع الخاص في ترقية القطاع الصناعي في الجزائر، إشارة إلى مجمع سيفيتال " ورقة بحثية في ملتقى حول الاستراتيجية الصناعية"، يومي 23/24 أبريل 2008، مستغانم، الجزائر، ص 106.

3 سلوى سليمان: السياسة الاقتصادية، وكالة المطبوعات، ط1، الكويت،

• **الإنفاق الحكومي أو الاستثمار العام:** يؤثر الإنفاق الحكومي على الاستثمار العام من عدة قنوات بنسبة كبيرة من الإنفاق أو الطلب الكلي في الدول النامية، وأي نقص في الإنفاق الحكومي نتيجة لانخفاض إيرادات الدولة، أو نقص مخطط في الإنفاق الحكومي بهدف معالجة التضخم أو العجز المتنامي في الموازنة العامة من شأنه أن يؤثر سلبا على الطلب الكلي في الاقتصاد، وبالتالي يؤثر سلبا كذلك على توقعات القطاع الخاص تجاه ربحية الاستثمارات الجديدة والزيادة في الإنفاق الحكومي تؤدي إلى زيادة في الطلب الكلي، مما يحفز القطاع الخاص على زيادة الاستثمار.¹

• **الاستقرار التشريعي:** يعتبر من أهم العوامل المؤثرة في تكوين مناخ اقتصادي مستقر يعمل به المستثمر، فتصبح تهيئة البيئة القانونية من خلال وضوح القوانين المنظمة للاستثمار واستقرارها مطلبا جوهريا لتحسين بيئة الاستثمار. ورفع درجة الثقة في جدار النظام الاقتصادي ككل.

• **حكم القانون:** تشكل القوانين ركيزة أساسية لبناء قطاع خاص راسخ، فبوجود إطار قانوني شفاف وواضح المعالم والأبعاد يؤدي إلى تعزيز تنمية القطاع الخاص، ويتعين على الحكومات وضع نظام قانون منظم، بسيط، يسهل كيفية إجراء العمليات، من أجل تفادي اللجوء إلى الممارسات غير الرسمية، التي تحول كعائق أمام تنمية هذا القطاع.²

5- دور القطاع الخاص في تحقيق التنمية:

يعد القطاع الخاص أساس النهضة الاقتصادية لأي دولة، لما يحققه فيها من تنمية في عدة مجالات. وقد تزايدت أهمية القطاع الخاص في التنمية بكافة وجوهها، وعلى وجه التحديد على الصعيد الاقتصادي، حيث باتت هذه الأهمية جوهر عملية التنمية في كافة أنحاء العالم، بل أكثر من ذلك إذ لا تنمية بدون مشاركة فاعلة للقطاع الخاص بها، وحتى باعتراف الحكومات التي كانت هي أساس عملية التنمية وحاملة لوائها. إذ تؤكد العديد من الدراسات في هذا الصدد على أن تطوير

1 مبروكة حجار: تقييم دور السياسة الجبائية في دعم القطاع الخاص في الجزائر خلال الفترة 1999-2014، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، إشراف الدكتور حسين رحيم، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف1، الجزائر، 2016/2015، ص73.

2 عبد الرزاق مولاي لخضر: العوامل المحددة لنمو القطاع الخاص بالدول النامية - حالة الجزائر-، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد09، جامعة غرداية، الجزائر، 2010، ص ص 78-79.

القطاع الخاص يساهم في خلق نمو اقتصاد سريع، ويستمر على المدى الطويل ، وهذا ما انعكس بالخصوص في اتجاه العديد من الدول نحو خوصصة المؤسسات العمومية ،وتوسيع مكانة القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي.¹

(أ) **على المستوى الاقتصادي:** يعتبر القطاع الخاص القاعدة الرئيسية لتحقيق نشاط اقتصادي حقيقي قائم على انتاج الثروة وتوفير مناصب عمل، بشكل يسمح بخلق وتيرة نمو وتطور ديناميكية على المدى الطويل، ويسير وفقها النشاط الاقتصادي، اذ يعتبر هذا القطاع المحرك الأساسي لعملية النمو الاقتصادي وذلك انطلاقا من عملية الاستثمار وتراكم رأس المال. حيث أنه ونظرا لما يحمله من تكاليف وكذلك المنافسة السائدة في السوق، فإن الكفاءة في الأداء والتنظيم المحكم للنشاط والعمل على التجديد والابتكار بشكل ديناميكي متواصل، هو السبيل الوحيد لتحقيق هذا الربح ومن ثمة المحافظة على مكانته في السوق بما ينعكس إيجابيا على عملية النمو الاقتصادي. فالعديد من الدراسات تؤكد أن تطوير القطاع الخاص يساهم في خلق نمو اقتصادي سريع على المدى الطويل.²

- كما يستهدف القطاع الخاص مجموعة من البرامج التنموية داخل الوطن ويسعى لتحقيقها من أجل تحسين واقع الخدمات وكذلك المساهمة في إنشاء البنى التحتية في البلاد.
- إنشاء الثروة وترقية الاستثمار والصادرات للاقتصاد الوطني.
- تكوين الناتج المحلي حيث أن الناتج الخام هو مؤشر اقتصادي يعتمد على تقييم مدى النمو للاقتصاد الوطني كما هو مجمل ما ينتجه الاقتصاد المحلي يعني الزيادة في قيمة السلع والخدمات في السوق.
- يفتح آفاق وأبواب للمنافسة الحرة في مجال الإنتاج والتسويق والجودة، مما يعزز تدفق السلع والخدمات أكثر داخل الأسواق للمستهلكين، وإمكانية التصدير نحو الخارج.³

1 مروكة حجار ، مرجع سابق، ص94

2 كريم بودخدخ ومسعود بودخدخ: مداخلة بعنوان " رؤية نظرية حول استراتيجية تطوير القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي"، الملتقى الوطني الأول "دور القطاع الخاص في رفع تنافسية الاقتصاد الجزائري والتخطيط لمرحلة ما بعد البترول، يوم 21/20 نوفمبر 2011، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر، ص 3-4.

3 بشير مصطفى: الإصلاحات التي تريد في الاقتصاد الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2017، ص171.

(ب) **على مستوى التعليم:** تعد مجانية التعليم بمختلف أطواره، من ميزات كثير من الدول النامية، وهذا نظرا لأهميته، مما استدعى توفير مبالغ ضخمة له، حتى يكون متاحا لكافة طبقات المجتمع دون استثناء. ومع التطور والتقدم أصبح القطاع الخاص يساهم في خدمات التعليم عن طريق إنشاء مدارس وجامعات خاصة، تتميز بتقديم خدمات ومناهج تعليمية تتماشى والتطورات التي تحدث بالعالم. فبالنسبة للدول المتقدمة أصبحت تقييم شراكات مع القطاع الخاص من أجل الرقي بمستوى التعليم، من بينها الولايات المتحدة الأمريكية، التي بدأت في التوسع في آفاق الشراكة مع هذا القطاع. في مجال التقنية والأبحاث والعديد من المجالات الأخرى. كما بدأت عديد الجامعات في الاتجاه إلى هذا القطاع. وهو الأمر الذي أدى إلى تغيير في استراتيجيات المؤسسات التعليمية لتحقيق رسالتها.¹ ويأتي سعي الجامعات لتوثيق علاقتها بالقطاع الخاص في الولايات المتحدة من الاستفادة التي تحصل عليها من وراء التعاون. حيث يحسن هذا التفاعل من قدرة الجامعات في الحصول على التمويل اللازم لدعم البحث العلمي، وتطوير برامج التدريب ودعم المرافق التي تجعل من هذه البرامج أمرا ممكنا، كما أن البحث الذي يموله القطاع الخاص يمكن أعضاء هيئة التدريس من التعامل مع مشكلات واقعية، ويعزز الفهم الأكاديمي للتحديات التي تواجه الصناعة وفي نفس الوقت فإن العمل بشكل تعاوني يضمن للجامعة أن تحول اكتشافا واختراعا إلى منتجات تجارية تفيد المجتمع.²

(ج) **على مستوى التشغيل:** تعرف العديد من الدول النامية منها خاصة، تحديات كثيرة تؤثر على قدرتها في إحداث التنمية، فنجد أن القطاع العام عاجز وغير قادر على توليد فرص العمل الكافية لاستيعاب الأعداد الهائلة من البطالين (المتخرجين منهم خاصة)، ونظرا لاتجاه العديد من هذه الدول إلى فتح المجال للقطاع الخاص للمساهمة في عملية التنمية، فإن هذا الأخير بإمكانه توفير مناصب عمل بتوفير المناخ المناسب له بإشراكه في البرامج المتعلقة بتطوير التعليم والتدريب وتوفير المعلومات عن فرص العمل.³

1 جامعة الملك عبد العزيز: وكالة الجامعات للدراسات العليا والبحث العلمي، وثيقة تتعلق بالشراكة بين القطاع الخاص والجامعات في الأبحاث، 2006، ص6.

2 سلطان بن ثنيان بن عبد الرحمان الثنيان: الشراكة بين الجامعات والقطاع الخاص في تطوير البحث العلمي في المملكة العربية السعودية- تصور مقترح، أطروحة دكتوراه في فلسفة الإدارة التربوية، إشراف الدكتور فهد بن إبراهيم الحبيب، تخصص إدارة التعليم العالي، قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، 2009/2008، صص32-33.

3 العيد صوفان: دور الجهاز المصرفي في تدعيم وتنشيط برامج الخصخصة- دراسة التجربة الجزائرية-، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة، 2010-2011، ص77.

6- أهداف القطاع الخاص: تسعى الدولة من خلال القطاع إلى الخاص إلى تحقيق الأهداف التالية:

(أ) الأهداف الاقتصادية: والمتمثلة في

- تقليص العجز المتزايد لميزانية الدولة على حساب تدعيم القطاعات غير الناجحة.
- رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسات.
- جلب رؤوس الأموال الأجنبية لخلق مشاريع جديدة وتقليص البطالة.
- خلق القدرة التنافسية لدى المؤسسات الوطنية.
- تجنيد القدرات المالية لدى الأفراد والمؤسسات، وإدخالها في دائرة الاستثمار والإنتاج بواسطة السوق المالية والبنوك.

(ب) الأهداف الاجتماعية: وتتمثل في

- تحقيق التوازن بين المناطق والجبهات.
- تحقيق مستوى معيشي يخدم المستهلك عن طريق المنافسة بين المنتجين.
- تدعيم القطاع العام عن طريق مساهمة القطاع الخاص بالتقليص من الضغوط على القطاع العام مثل الصحة.
- أولوية العمال في البقاء على رأس مؤسساتهم، وذلك بالتنازل عنها أو عن طريق مساهماتهم.

(ج) الأهداف السياسية: تتمثل في

- تجسيد لوائح الهيئات المقرضة.
- تبني أو مواكبة الإصلاحات الدولية.
- الدخول في الاقتصاد العالمي.
- الاستفادة من الدعم والتعاون الدولي خاصة المنظمات المالية.¹
- التقليل من السلطة الاقتصادية.

7- تقييم القطاع الخاص بالجزائر: انطلاقا من واقع الاقتصاد الوطني الجزائري يمكن تقييم القطاع

الخاص بالجزائر والتميز بين المزايا والنقائص التي يعاني منها. حيث يمكن القول بأنه قد نجح في

1 خميس خليل: واقع القطاع الخاص في التنمية المحلية- دراسة حالة ولاية الوادي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2014، ص ص 130-131.

فرض نفسه بالموازاة مع القطاع العام، وتعداده في كثير من المجالات التي كانت في السابق حكرا على القطاع العام لوحده، كما أنه استطاع فرض نفسه كقطاع حساس ومهم في معادلة الاقتصاد الوطني يخضع إلى ملكية الأفراد ومستقل عن ملكية الدولة، كما أنه نجح في المساهمة في عملية التنمية المحلية للوطن، واحتواء ولو بصفة نسبية مسايرة التدفق الهائل لكمية المورد البشري، خاصة فئة الشباب العاطلين عن العمل، من خلال توفير مناصب شغل هامة هذا من جهة، أما من ناحية المجتمع فقد استطاع القطاع الخاص من تنويع الإنتاج والتحفيز على الاستهلاك وخلق جو تنافسي في الأسواق المحلية في مجال السلع والخدمات، المقدمة للمجتمع في إطار السياسة المنتهجة، من طرف الحكومات المتعاقبة التي تركز وتشدد على أهمية تنويع اقتصاد الوطن.

لكن من الضروري تسليط الضوء على القطاع الخاص بالجزائر بالنظر إلى النقائص التي يعاني منها والتي تتمثل عامة حسب رأي الخبراء والمحللين على أنها إخفاقات وكثيرا ما يوصف القطاع الخاص بالجزائر على أنه قطاع مليء بالتناقضات، كونه قائم على الخلط بين مفهوم العمومية في مصدر التمويل للقروض واستقلالية في التسيير والإنتاج، اذ يمكن القول بأن القطاع الخاص في الجزائر لم يستطع أن يحقق استقلالية تامة في الموارد وأشكال التمويل، وبقي دائما معتمدا على القروض والامتيازات الممنوحة من طرف الدولة لسد الخلل والنقائص التي يعاني منها في بعض الأحيان، بالإضافة إلى عدم قدرته على تحقيق اقتصاد ثابت للدخل القومي، كونه يتهرب في معظم الأحيان من تسديد الضرائب وينتهج سياسة تسريح العمال، وكل ذلك ينعكس سلبا في مجمله على الاقتصاد الوطني وتطور هذا القطاع. كما أن القطاع الخاص بالجزائر لا يزال يخضع للاحتكار وبعض الممارسات التعسفية، منها ما يتعلق بالتجارة الخارجية ويتلاعب بالنصوص القانونية في مجال الاستيراد بين أصحاب النفوذ في السلطة، ورجال الأعمال من تجاوزات للمبادئ والقواعد الأساسية المؤسسة لكبرى اقتصاديات العالم.¹

¹ عبد الرزاق مولاي لخضر، متطلبات تنمية القطاع الخاص بالدول النامية دراسة حالة الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص تنمية، جامعة أبو بكر قايد، تلمسان، الجزائر، 2009-2010، صص 190-191.

خلاصة الفصل:

لقد حاولنا من خلال هذا الفصل التركيز على دور القطاع الخاص الجزائري كقطاع هام في الرفع من الاقتصاد الوطني، وتبين مدى أهمية الانفتاح عليه والاستثمار فيه وبذل المزيد من الجهود لتشجيع المستثمرين من توسعته والعمل على تطويره، وذلك نظرا لما قدمه على الساحة الوطنية من استقطاب لأكبر شريحة من اليد العاملة واسهامه الفعال في تقليص فجوة البطالة، إذ أصبح يعد وجه لكل خريج نظرا لإخفاق سياسة القطاع العام في توظيف الخريجين في ظل تشبع هذا الأخير. رغم الجهود المبذولة بعد من طرف الدولة في السنوات الأخيرة لتفادي هذا الاشكال في مختلف القطاعات، وتبنى أحدث الأفكار والنظريات واشراك جميع الفاعلين الاجتماعيين لإيجاد حل لمسألة خريجي الجامعة العاطلين عن العمل المتزايدة باستمرار، وذلك من خلال استهداف اتجاهاتهم وتشجيعهم أكثر على العمل بالقطاع الخاص بما يتوافق وطموحاتهم المستقبلية من جهة، ومن جهة أخرى تطرقنا كذلك إلى الشروط أو الظروف التي يجب أن تحسنها وتوفرها الدولة في القطاع الخاص حتى يتمكن من أداء دوره بشكل فعال وناجح. وذلك من خلال تحيين بعض المواد والقوانين الخاصة بهذا القطاع والعمل على وضع استراتيجيات بناء وهادفة تنموية مستحدثة وجديدة تعمل بالتكامل بين القطاع الخاص والعام تجابه التحديات الراهنة للرقمنة والعولمة وتكافئ مخرجات الجامعة وسياسة سوق العمل الجزائري الحالية.

الجانب الميداني

الفصل الخامس:

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

1- إطار الدراسة

2- المنهج المستخدم

3- مجالات الدراسة

1- المجال المكاني

2- المجال الزمني

3- المجال البشري

4- أدوات وتقنيات جمع المعطيات

1- الملاحظة

2- المقابلة

3- الاستمارة

5- العينة

خلاصة

تمهيد

تعد الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية مرآة البحث الاجتماعي والسوسيولوجي، فمن خلالها فقط يستطيع الباحث ملامسة الواقع المادي بجميع معطياته التنظيمية والاجتماعية والاقتصادية، ورؤية تجليات الارتباطات والعلاقات بين كل تصوراتهِ ومعتقداتهِ، وما كان تشكل من إطار نظري في مخيلته سابقاً، وما تبناه من مقاربات في اشكالية بحثه. ومنه يكتسب معرفة أولية سطحية تعزز ما كان حصله من خلال القراءات السابقة والإماماته بموضوع بحثه. فمن خلال الزيارات المتكررة لميدان الدراسة يتعزز الرصيد المعرفي للباحث، ويستكشف بذلك جوانب النقص في ما كان قد توقعه وخطط له سابقاً. بعد أن تطرقنا في الفصول السابقة إلى مفهوم الاتجاهات عند خريجي الجامعة ومراحل تشكل الاتجاهات لدى الفرد والتطور التاريخي لسوسيولوجيا العمل والقطاع الخاص بالجزائر، سنحاول من خلال هذا الفصل الإلمام بالإجراءات المنهجية التي اتبعناها في دراستنا الراهنة، والتعريف بميدان الدراسة، معتمدين على الأسس المنهجية والمعرفية الخاصة بالبحث العلمي، أو ما يعرف بمنهجية البحث والتي عرفها الدكتور رشيد زرواتي في كتابه "تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية بأنها: "مجموعة من المناهج والطرق التي توجه الباحث في بحثه، وبالتالي فإن وظيفة المنهجية هي جمع المعلومات ثم العمل على تصنيفها وترتيبها وقياسها وتحليلها من أجل استخلاص نتائجها والوقوف على ثوابت الظاهرة الاجتماعية المدروسة".¹ وذلك من أجل الوصول إلى نتائج موضوعية تجيب عما كنا طرحناه مسبقاً من تساؤلات وتبين مدى صحة الفرضيات التي كنا قد أدرجناها، إن أمكن تعميمها. وشمل هذا الفصل كلا من: إطار الدراسة الميدانية والمنهج المستخدم، مجالاتها، أدوات وتقنيات جمع المعطيات، العينة وكيفية اختيارها بالإضافة إلى خصائصها.

¹ رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، زعياش للطباعة والنشر، بوزريعة، الجزائر، ط4، 2012، ص167.

1- إطار الدراسة

لقد شهد القطاع الخاص بالجزائر خلال السنوات الأخيرة عدة تحولات وتغييرات في شتى مجالاته، وعلى جميع الأصعدة ليوكب التطورات والحركات الحاضرة، بما في ذلك مدخلاته من اليد العاملة المتقفة، إذ أصبح يستقطب الكفاءة من خريجي الجامعة المؤهلة، سواء كانت فطرية أو مكتسبة. ومن هذا المنطلق، كانت الجامعة هي الحاضنة الأولى لهذه الفئة من اليد العاملة، والمسؤول الأول عن اكسابها المعارف وتكوين اتجاهاتها نحو هذا القطاع.

فاختيار الباحثة لمكان إجراء الدراسة الميدانية لم يكن صدفة أو اختيار تلقائياً، بل مقصوداً بمجموعة مبررات، ما جعل الباحثة تختار جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2 مكاناً لإجراء دراستها، نظراً لجملة من الاعتبارات، وكون جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2 حقل معرفي للبحث والتقصي في كل ما يتعلق باتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص نذكر منها:

- صعوبة الحصول على بيانات عينة الدراسة من مؤسسة التشغيل بالولاية.
- خريج الجامعة في طور الماستر 2 يملك فكرة مسبقة عن العمل بالقطاع الخاص.
- احتواء جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2 على دار مقاولاتية وحاضنات أعمال.
- خريج الجامعة في طور الماستر 2 درس مقاييس تعنى بالعمل في القطاع الخاص والمقاولاتية وكلها تستهدف اتجاهه.

2- المنهج المستخدم

من المتعارف عليه أن كل دراسة سوسيولوجية حتى ترقى لمستوى البحث العلمي لا بد لها من اعتماد منهج علمي معين وأن تنقيد بأسسه، حتى تصل الى استنتاجات علمية قابلة للقياس والتعميم في الواقع. وتكمن أهمية استخدام المنهج في البحوث والدراسات الاجتماعية في الطريقة التي سيتبعها الباحث، من خلال عملية سيره البحثية والمتمثلة في مجموعة من الإجراءات والتوجيهات والتقنيات والوسائل التي تقوده إلى فهم الظاهرة المدروسة ومعالجتها. حيث يعرف المنهج على أنه "استراتيجية عامة التي يستخدمها الباحث لشرح أو فهم ظاهرة ما" فعندما نتساءل عن المنهج فإننا نتساءل عن

الطريق الذي يسلكه بحث ما.¹ كما يعرف المنهج على أنه " مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق أهدافه".² غير أن هناك عدة مناهج في العلوم الاجتماعية تختلف باختلاف طبيعة موضوع البحث وأهدافه المرجوة، والغاية التي يريد الباحث الوصول إليها من خلال تحليله وتفسيره للنتائج المتحصل عليها، كما يمكن للباحث استخدام أكثر من منهج واحد في دراسته.

ونظرا لطبيعة الدراسة الراهنة التي تتضمن الوصف الدقيق والموضوعي لاتجاهات خريجي الجامعة فقد استخدمت الباحثة في دراستها هذه " المنهج الوصفي" الذي هو عبارة عن وصف وتفسير لما هو كائن فنجد أن البحوث الوصفية، تهتم بالظروف والعلاقات القائمة والمعتقدات ووجهات النظر والقيم والاتجاهات عند الناس وفي بعض الأحيان يهتم المنهج الوصفي بدراسة العلاقة بين ما هو كائن وبين بعض الأحداث السابقة والتي تكون قد أثرت وتحكمت في هذه الأحداث والظروف القائمة. فالبحوث الوصفية تحدد الطريقة التي توجد بها الأشياء، وتعتبر الدراسات المسحية والاتجاهات والرأي العام أمثلة من البحوث الوصفية حيث يتم غالبا جمع بيانات البحوث الوصفية عن طريق الاستفتاء أو المقابلة أو الملاحظة.³ كون دراسة الباحثة الموسومة ب " اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص" دراسة ميدانية على عينة من خريجي الجامعة في طور الماستر 2 بجامعة محمد لمين دباغين سطيف 2. ولأن المنهج الوصفي يساهم في معرفة اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص وميولهم ودوافعهم، كما يرصد طرق تفكيرهم وآرائهم تجاه العمل بالقطاع الخاص. لهذا كان المنهج الوصفي الأنسب لوصف الظاهرة المدروسة، التي تنتمي إلى البحوث الوصفية التي تهدف إلى تقصي الحقائق وفحصها وصولا إلى نتائج تفسر الظاهرة المدروسة.

وقد أوردت الكاتبة كريمة صافر في كتابها الموسوم ب "مقدمة في علم الاجتماع" بأن الفكرة التي يقوم عليها المنهج الوصفي تكمن في اعتماده على عدة خطوات هي:

اختيار الوحدة الاجتماعية الأولية والأساس في الموضوع المدروس.

اكتشاف الطريقة الملائمة للقياس الكمي لمختلف عناصر مكونات وحدة الدراسة.

¹ لمياء مرتضى نفوسي: تحليل المحتوى في العلوم الإنسانية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، بوزريعة، الجزائر، 2016، ص 81.

² رشيد زرواتي : تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، ديوان المطابع الجهوية، ط3، قسنطينة الجزائر، 2008، ص 176.

³ منى فرحات، عطا الله خليل: مطبوعة منهجية البحث العلمي، كلية الاقتصاد، قسم المحاسبة، جامعة دمشق، سوريا، 2013-2014، ص 53.

فحص العوامل المختلفة المؤثرة في تنظيم الظاهرة المدروسة في وظائفها.¹ كما يعرف البروفيسور رشيد زرواتي المنهج الوصفي بأنه " عبارة عن طريقة لوصف الظاهرة وتصويرها كميًا وكيفيًا، وذلك عن طريق جمع المعلومات النظرية والبيانات الميدانية عن المشكلة موضوع البحث، ثم تصنيفها وتحليلها والوصول إلى النتيجة".²

فاستخدام المنهج الوصفي في دراستنا هذه يسمح لنا بالإلمام بالظاهرة ومعرفة نوع الاتجاهات التي يشكلها خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص الجزائري من خلال سبر آرائهم وفهم الأسباب التي تقف خلف اتجاهاتهم سواء الإيجابية أو السلبية إزاء ما يوفره القطاع الخاص من خدمات تستهدف ميول الخريج وتستقطبه للعمل فيه.

3- مجالات الدراسة

ويتفق الباحثون والدراسون لمناهج علم الاجتماع أن كل دراسة لها ثلاث مجالات رئيسية وهي:

"المجال الجغرافي"، "المجال البشري"، "المجال الزمني"

وتعد مجالات الدراسة محورا أساسيا وجد مهم في الدراسة الميدانية، إذ بموجبها يتحدد الإطار الزمني والمكاني والبشري للظاهرة المدروسة ويتسنى الباحث الإلمام أكثر بعينة بحثه وفي دراستنا هذه تم التطرق إلى:

المجال الجغرافي: وهو الحيز المكاني الذي أجريت به دراستنا هذه وقد تم اختيار "جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2" التي تقع حسب الإحداثيات الموضحة في موقع جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2 $36^{\circ}12'57''N5^{\circ}26'46''E$ بولاية سطيف التي تقع شرق الجزائر العاصمة.

¹ كريمة صافر: مقدمة في علم الاجتماع، النشر الجامعي الجديد، تلمسان، الجزائر، 2017.

² رشيد زرواتي: مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الهدى للطباعة والنشر، ط1، عين مليلة، الجزائر، 2007، ص86.

³ جامعة سطيف 2 - محمد لمين دباغين - ويكيبيديا (wikipedia.org). تم الاطلاع عليه يوم 2024/06/20 على الساعة 22:42.

✓ لمحة تاريخية عن جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2

أنشأت جامعة سطيف 2 وفق مرسوم تنفيذي رقم 11-404 مؤرخ في 3 محرم 1433م الموافق لـ 28 نوفمبر 2011، علما أنها انبثقت عن جامعة فرحات عباس التي أسست بموجب المرسوم رقم 78/133 في 9 أبريل 1978، وكانت مركزا جامعيًا، وفي أوت 1989 حولت إلى جامعة، أطلق عليها سنة 1992 اسم فرحات عباس، وفي 28 نوفمبر 2011، عرفت إعادة هيكلة أين انقسمت إلى جامعتين:

أ) جامعة فرحات عباس سطيف 1

ب) جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2¹

وتحتوي جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2 على ثلاث كليات هي:

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

كلية الآداب واللغات الأجنبية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

✓ تسمية جامعة سطيف 2 بجامعة الدكتور محمد لمين دباغين

سميت جامعة سطيف 2 ب: الدكتور محمد لمين دباغين لاعتبارات تاريخية وعلمية

الاعتبارات التاريخية، الثورية والوطنية:

- يعتبر الدكتور محمد لمين دباغين من أبرز المناضلين الذين عملوا من أجل استقلال الجزائر، وهو من جيل الثورة الأول
- يعتبر من الطلبة الأوائل الملتحقين بجمعية الطلبة المسلمين الجزائريين منذ 1935

¹ انظر: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: المرسوم التنفيذي رقم 11-404 مؤرخ في 28 نوفمبر 2011، يتضمن إنشاء جامعة سطيف 2، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 66، 4 ديسمبر 2011، ص 28-29.

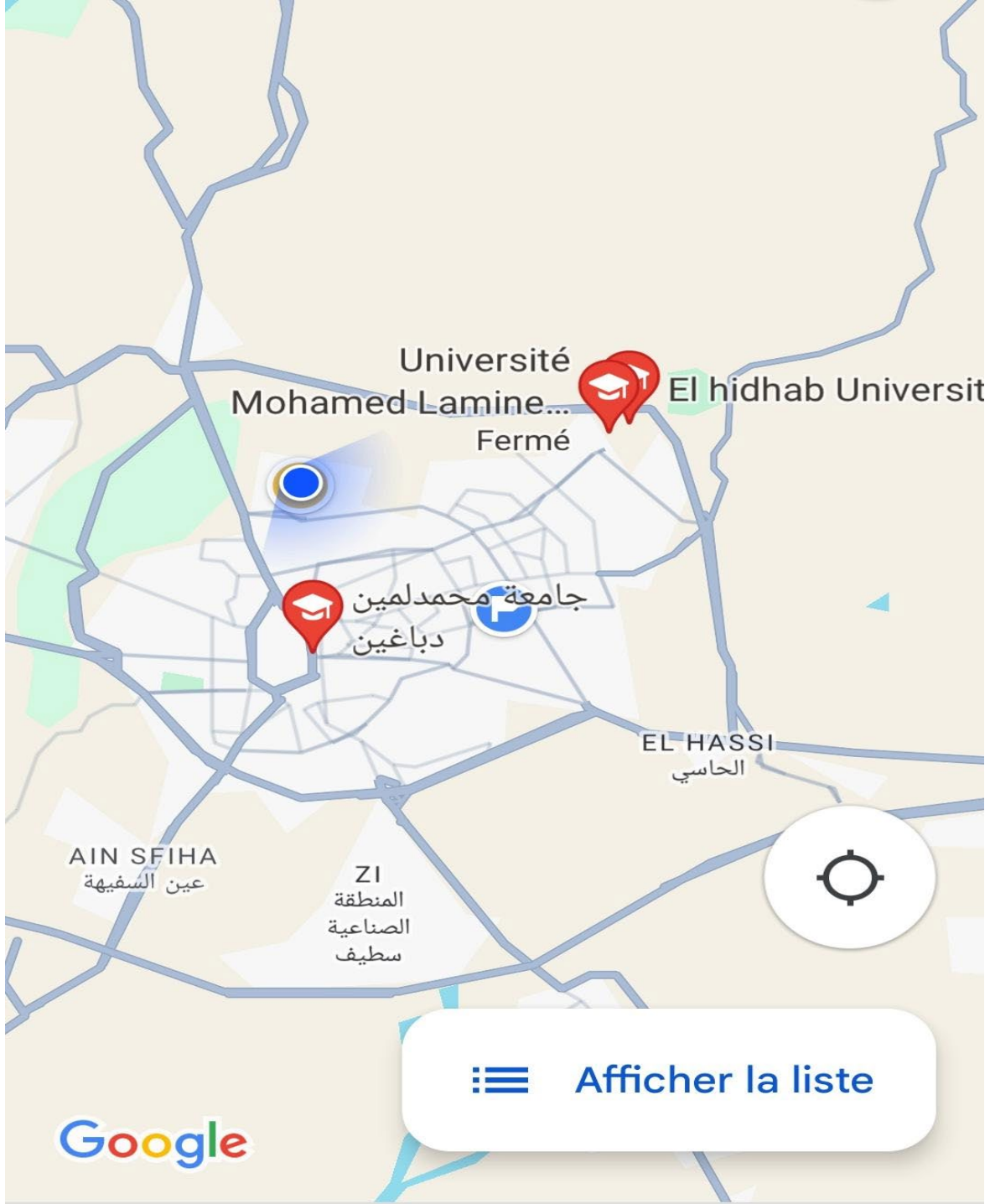
- من المناضلين الأوائل لحزب الشعب الجزائري، وقيادته السرية للحزب خلال الحرب العالمية الثانية انطلاقا من سطيف
- ساهم في صياغة "بيان الشعب الجزائري" رفقة فرحات عباس، كما كان من قادة حركة أحباب البيان والحرية، انطلاقا من سطيف
- مساهمته القيادية في حوادث 08 ماي 45 باعتباره الرجل الأول لحزب الشعب السري، انطلاقا من سطيف
- من مؤسسي مكتب المغرب العربي بالقاهرة بعد الحرب العالمية مباشرة.
- دفاعه عن القضية الجزائرية كنائب عن حزب حركة انتصار الحريات الديمقراطية بالبرلمان الفرنسي، وخطابه التاريخي في 20 أوت 1947
- دوره الفعال في تأسيس والتنسيق مع المنظمة الخاصة OS
- من مؤسسي الدبلوماسية الجزائرية، وذلك برئاسته للوفد الخارجي لجبهة التحرير سنة 1955، ثم تعيينه وزيرا للخارجية في الحكومة المؤقتة سنة 1958

الاعتبارات العلمية والجامعية:

- كونه من الطلبة الجامعيين الجزائريين الأوائل، درس الطب بجامعة الجزائر وتخرج منها.
- ارتباط نشاطه النضالي والسياسي بمنطقة سطيف
- طبيعة خطابه النضالي واعتماده على الحجج التاريخية لإبراز الشخصية الوطنية: "إن الجزائر أمة، وقد كانت أمة مستقلة وذات سيادة لم تفقدها إلا باعتداء 1830..."
- مساهمته في التأسيس للعمل الدبلوماسي، وعمله على توسيع دائرة التعريف بالثورة الجزائرية في المحافل الدولية.¹

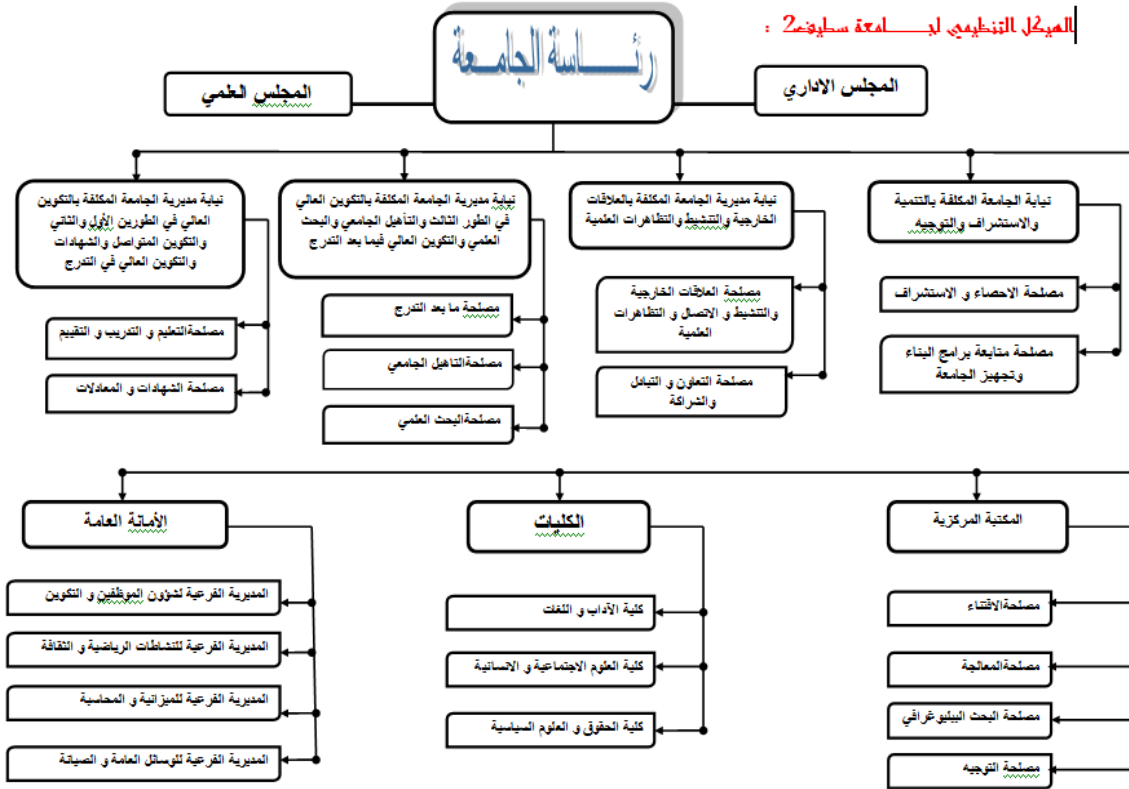
¹ شمية جامعة سطيف 2 بجامعة الدكتور محمد لمين دباغين (univ-setif2.dz) تم الاطلاع عليه يوم 20/06/2024 على الساعة 23:24.

الشكل رقم (07) صورة بالقمر الصناعي لجامعة محمد لمين دباغين سطيف2



المصدر: التطبيق الإلكتروني Google Maps

شكل رقم (08) الهيكل التنظيمي لجامعة محمد لمين دباغين سطيف 2



المصدر: الموقع الإلكتروني لجامعة محمد لمين دباغين سطيف 2

[الهيكل التنظيمي للجامعة \(univ-setif2.dz\)](http://univ-setif2.dz)

المجال الزمني

يعتبر هذا المجال بمثابة مقياس للظاهرة الاجتماعية المدروسة، إذ من خلاله يحاول الباحث رصد مختلف المؤشرات والمتغيرات بميدان الدراسة ومعرفة ثباتها من تغييرها أو تحولها وإعادة تكرارها، وقد مرت دراستنا هذه بمرحلتين:

أ) مرحلة البناء النظري

بعد تحديد إشكالية دراستنا، والقيام بعدة قراءات أولية حول موضوع الدراسة، وباستشارة الأستاذ المشرف الذي اقترح علينا عددا من المراجع والمصادر، متمثلة في أطروحات الدكتوراه ورسائل الماجستير والكتب والمقالات والمجلات العلمية، والملتقيات الوطنية والدولية التي تعنى بمتغيرات

دراستنا، و كذا الاحتكاك الدائم بخريجي الجامعة في طور الماستر من خلال تدريس بعض المقاييس، واستشارة بعض الأساتذة من مختلف جامعات الوطن ، وحضور عدة جلسات توجيهية للأستاذ المشرف التي رسمت معالم خطة البحث لموضوع الدراسة ، بدأت مرحلة جمع المواد العلمية والنظرية لموضوع دراستنا هذه في الثامن من مارس عام ألفين وتسعة عشر، إلى غاية الثامن عشر من أكتوبر عام ألفين وثلاثة وعشرون، حيث كان اهتمامنا بجمع ما أمكن من دراسات سابقة ومشابهة. ثم الشروع في تحرير الجانب النظري على فترات متباعدة، نظرا للظروف والصعوبات التي كانت تواجهها الباحثة. وصولا إلى إخراج العمل في صورته النهائية.

ب) مرحلة العمل الميداني

وقد استغرقت دراستنا هذه حوالي 9 أشهر، أين انطلقت بتاريخ 03 أكتوبر 2023، إلى غاية 17 جوان 2024.

وكان على مستوى ثلاثة مراحل كالآتي:

المرحلة الأولى: "الزيارة الاستطلاعية"

وعملا بإرشادات الأستاذ المشرف الذي كان حاضرا معنا في كل الخطوات ولم يبخل علينا بالوقت والجهد والتوجيه، كنا في البداية قد اتفقنا رفقة الاستاذ المشرف ان يكون مجال دراستنا هو مديرية التشغيل، لكن بعد أول زيارة استطلاعية قمت بها شخصا لميدان الدراسة يوم 07 نوفمبر 2023 واجهتنا عدة عراقيل تنظيمية من بينها عدم السماح لنا بالاطلاع على عناوين أفراد عينة البحث وبياناتهم الشخصية كونها تعد من الأمور الخاصة بملف التشغيل المودع على مستوى المديرية، وأنها تمس سرية المواطن طالب العمل والمسجل في قوائم التشغيل. وسمح لنا فقط بالاطلاع على احصائيات المسجلين الراغبين في العمل للموسم 2024/2023 وهي معلومات لا تفي بغرض الموضوع المدروس وتبقى نسبية ومحدودة جدا. وبعد إعادة استشارة الاستاذ المشرف تقرر توسيع مجال الدراسة ليشمل جامعة محمد لمين دباغين سطيف2بالولاية، كونها المسؤول الأول عن تخريج اليد العاملة الموجهة للقطاع الخاص بالجزائر

المرحلة الثانية: "مرحلة صياغة الاستمارة التجريبية"

- كانت على فترتين: الأولى بعد حصولنا على ترخيص من طرف مدير جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2 بتاريخ 23 أبريل 2024 قمنا بزيارة الكليات الثلاث للجامعة في أيام متفرقة كل أسبوع وهي: "كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية الآداب واللغات الأجنبية" الجامعية أين أمكننا الحصول على إحصائيات الطلبة الذين هم على وشك التخرج بطور الماستر 2 في الكليات المذكورة، بالإضافة إلى سهولة الوصول إليهم ومعرفة اتجاهاتهم نحو العمل بالقطاع الخاص في الجزائر وأمكننا الحصول كذلك على محتوى البرامج والمقاييس الخاصة بطلبة الماستر -2-. والتي كان تركز على المقاولاتية والقطاع الخاص والمؤسسات الناشئة، كما سمحوا لنا بالتصوير الرقمي وقدموا لنا كل التسهيلات خدمة للبحث العلمي.

شهدنا اهتماما بموضوع بحثنا واستقبال طيبا من طرف عمداء الكليات ونوابهم ومسؤولي الرقمنة بكل كلية، وحتى بأمانة رئاسة الجامعة ومدير الجامعة خاصة أين رحب بموضوع دراستنا وقدم لنا كل الدعم والتسهيل مما يسر لنا التنقل بين الكليات وجمع البيانات اللازمة للدراسة وتوزيع الاستمارة التجريبية التي استغرقت حوالي خمسة عشر يوما.

ومن جهة أخرى تمكنا من رصد مختلف انشغالات الطلبة الذين هم على وشك التخرج بطور الماستر -2-. الذين كانوا يقصدون الكليات الثلاث بشكل يومي، أين تمكنا من إجراء مقابلات أولية وفتح حوارات معهم حول موضوع دراستنا "العمل بالقطاع الخاص في الجزائر" وتبسيط المفاهيم لهم من خلال الشرح وتقديم أمثلة من الواقع، أين تجاوب الطلبة مع مختلف الأسئلة المطروحة عليهم، واستخلصنا أن إجاباتهم كانت على درجة عالية من الموضوعية والدقة والشفافية والوعي. مما ساعدنا في صياغة استمارة تجريبية.

- **الفترة الثانية:** بعد استشارة الأستاذ المشرف وعدد من المحكمين (ذوي الخبرة في مجال علم الاجتماع التنظيم والعمل) من مختلف جامعات الوطن، تم تصميم استبيان. وفي الفترة ما بين الثامن ماي إلى الرابع عشر من نفس الشهر، وزعنا خلالها 35 استمارة

تجريبية، وزعت على المبحوثين من فئة الطلبة الذين هم على وشك التخرج. وتم استعادة الاستثمارات في اليوم الموالي مباشرة.

المرحلة الثالثة: " صياغة أسئلة الاستثمار النهائية" امتدت من الخامس عشر ماي إلى غاية الفاتح من جوان من نفس السنة، تم فيها صياغة الاستثمار النهائية، وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة المحددين، وتم منحهم مدة أسبوع من أجل استرجاعها، حتى يتسنى لهم الإجابة بكل حرية وموضوعية تامة. من أجل ضمان دقة الإجابات وجديتها، خصوصا وأن الطلبة كانوا على وشك التخرج ومنشغلين بالعمل على مذكراتهم وفي نفس الوقت لهم رغبة جادة في مزاولة العمل مباشرة بعد التخرج، ومنهم من بدأ فعلا في البحث عن عمل.

لتأتي بعدها مرحلة جمع البيانات من خلال استرجاع ما أمكن من الاستثمارات التي وزعت على الكليات الثلاث " العلوم الاجتماعية والإنسانية" و"الحقوق والعلوم السياسية" و"الآداب واللغات الأجنبية". والعمل على تفرغها وتحليلها، ثم تفسيرها سوسيولوجيا بالاعتماد على ما ورد مسبقا في الجانب النظري لموضوع دراستنا. وتوظيف ما أمكن منه في مختلف أجزاء هذا العمل.

لنصل بعدها لمرحلة عرض ومناقشة نتائج الدراسة، ثم تجميع العمل في قالب موحد ومراجعته، وعرضه على الأستاذ المشرف. الذي بدوره أخضعه للتدقيق والمراجعة المعمقة، وقدم ملاحظاته، ليتم تصحيح كل ما أشار إليه وإخراجه في صيغته النهائية. واستغرقت هذه المرحلة حوالي 3 أشهر من 10 جوان 2024 إلى غاية 30 سبتمبر 2024 في المرحلة الأولى، ثم أكملنا ما أورده الأستاذ المشرف من إضافات وتصويبات وتصحيحات جديدة والذي استغرق حوالي 6 أشهر من 21 أكتوبر 2024 إلى غاية 31 مارس 2025.

المجال البشري

وهو المجتمع الأصلي للدراسة أو ما يطلق عليه (مجتمع البحث) ويعرف على أنه كافة المفردات من المنظمات أو الجماعات أو الأفراد، التي يريد الباحث شمولها بدراسته وتعميم نتائج بحثه عليها.¹

ويرتبط المجال البشري بمكونات الظاهرة الاجتماعية في شقها الديناميكي، باعتبار الفرد أو العنصر الاجتماعي الذي يشكل الظاهرة موضوع الدراسة هو الدال على متغيراتها وعن مختلف الاتجاهات المتشكلة منها، في أنماط سوسيو مهنية. وانطلاقاً من موضوع بحثنا "اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل في القطاع الخاص بالجزائر" وبعد مناقشة المشرف تحدد المجال البشري للدراسة بمجموعة الطلبة خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج في طور الماستر-2- بالكليات الثلاث " كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية الآداب واللغات الأجنبية، والبالغ عددهم الإجمالي ب 3062 طالبا.

جدول رقم (6): توزيع المجال البشري للدراسة

مجموع	إناث	ذكور	كلية	توزيع طلبة الماستر2
1363	997	366	العلوم الإنسانية والاجتماعية	جامعة محمد لمين دباغين 2
928	556	372	الحقوق والعلوم السياسية	
771	641	130	الآداب واللغات الأجنبية	
3062	2194	868	المجموع	

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على الإحصائيات المقدمة من الكليات والمدرجة في قائمة

الملاحق رقم (05)، (06)، (07)

¹ حامد سوادي عطية، دليل الباحثين في الإدارة والتنظيم، دار المريخ للنشر والتوزيع، د ط، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1993، ص57

4- أدوات وتقنيات جمع المعطيات

ان اختيارنا للمنهج الوصفي في دراستنا هذه، فرض علينا استعمال مجموعة من الأدوات وقد اعتمدنا في جمع بيانات دراستنا هذه على مصدرين:

أ) مصادر جمع المادة العلمية النظرية:

تمثلت في:

- ✓ الكتب
- ✓ القواميس والمعاجم
- ✓ المجالات العلمية
- ✓ أطاريح الدكتوراه ورسائل الماجستير
- ✓ مطبوعات علمية
- ✓ مداخلات ومحاضرات علمية
- ✓ جرائد رسمية وإلكترونية
- ✓ قرارات ومراسيم وزارية
- ✓ مواقع الويب والأنترنت

ب) مصادر جمع المادة الميدانية:

اتبعنا فيها مجموعة اجراءات منهجية خاصة بالبحث الكمي والكيفي انطلاقا من أهداف دراستنا وتساؤلاتها وفروضها، محاولين معرفة نوع الاتجاهات التي يشكلها خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص في الجزائر. وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي وعينة الدراسة عشوائية طبقية باعتبارها إحدى طرق المنهج الوصفي، وشملت 312 فردا من مجتمع الدراسة الكلي البالغ عدده 3062 فردا.

فمن خلال تطبيقنا لهذه الطريقة البحثية أمكننا الحصول على بيانات تتسم بالدقة والموضوعية، ومراجعتها عدة مرات في إطار الاختيار العشوائي لعينة الدراسة وتمثيلها له. وقد التزمت هذه الدراسة بالخطوات اللازمة والمنهجية للبحث العلمي.

وقبل شروعا في اختيار العينة العشوائية التطبيقية تم تحديد الغرض والأهداف من الدراسة، واعتماد الأداة المناسبة لجمع البيانات (الملاحظة، الاستمارة). كذلك الزيارات الدائمة والمتكررة لميدان الدراسة وفتح حوارات معمقة مع أفراد مجتمع البحث.

الملاحظة

والتي تسهم بشكل كبير في مساعدة الباحث على جمع البيانات واستقصاء المعلومة من مصدرها الأصلي، وتوجيه مداركه وتمكينه من الوقوف على الأسباب والدوافع المشكلة لاتجاه الخريج ودفعه نحو العمل بالقطاع الخاص، كما تسهل عليه من جهة ثانية رصد سلوكيات المبحوث وردود أفعاله إزاء ما يطرح عليه من أسئلة. وباعتبار أننا كنا على اتصال مباشر بالطلبة الذين هم على وشك التخرج في طور الماستر -2- فقد ساعدتنا الملاحظة المباشرة كثيرا على فهم محتوى إجابات المبحوثين وأعطتنا تصورا مبدئيا عن نوع الاتجاهات التي يشكلونها نحو العمل بالقطاع الخاص.

تعتبر الملاحظة الخطوة الأولى في البحث الاجتماعي، وأداة رئيسية في البحث. يستخدمها الباحث بدرجات مختلفة من الدقة والضبط، ويستعين بها في جمع البيانات في البحوث الاستكشافية والوصفية والتجريبية.¹

كما تعرف الملاحظة بأنها "تقنية مباشرة للتقصي تستعمل عادة في مشاهدة مجموعة ما وبصفة مباشرة بهدف أخذ معلومات كيفية من أجل فهم المواقف والسلوكيات".²

¹ موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات علمية)، ترجمة مصطفى ماضي، دار القصة للنشر، 2004، الجزائر، ص31.

² علي أبو طاحون مناهج وإجراءات البحث الاجتماعي، المكتبة الجامعية الحديثة، د ط، الاسكندرية، مصر، 1998، ص227.

ويعرفها آخرون أنها عبارة عن معاينة مباشرة يقام بها بهدف الكشف عن تفاصيل الظاهرة محل الدراسة ذلك أن الملاحظة تعتبر من أهم وسائل جمع البيانات وترجع أهميتها إلى أن هناك أنماط من الفعل الاجتماعي لا يمكن فهمها إلا من خلال مشاهدتها مشاهدة حقيقية.¹

فمن خلال ملاحظتنا المباشرة لميدان الدراسة، أمكننا رصد اتجاهات الطلبة الذين هم على وشك التخرج المختلفة وردود أفعالهم حول القطاع الخاص في مختلف حالاتهم، والوقوف على جانب هاجس العمل والبطالة بعد التخرج لدى الخريج. ومعرفة العوامل التي تؤدي إلى تشكيل مختلف الاتجاهات لديه نحو العمل بالقطاع الخاص، والتي لا تقتصر على الجانب المؤهل العلمي فقط. فعروض سوق العمل ومسابقات التوظيف ونظرة المجتمع لمنصب العمل والعائد المادي والحاجات الإنسانية والشخصية، كلها تنعكس ايجاباً أو سلباً على اتجاه خريج الجامعة في طور الماستر-2- وتسهم في تشكيل نوع اتجاهه نحو العمل بالقطاع الخاص سواء كان إيجابياً أو سلبياً.

الاستمارة " الاستبانة " Questionnaire

والتي اعتمدها كأداة رئيسية في جمع البيانات، إذ تعد " لائحة مؤلفة من مجموعة من الأسئلة المرتبطة بموضوع الدراسة وبعد تصميمها بشكل صحيح ودقيق من المراحل المنهجية الهامة التي يتعين على الباحث أن يوليها اهتمامه وبخاصة أن الافتراضات التي تتحول إلى أسئلة ضمن الاستمارة تشكل اللبنة الأولى في بناء المنطلقات النظرية المعرفية للبحث المدروس".²

يعد الاستبيان الشفوي من أكثر وسائل جمع البيانات شيوعاً وتشكل ما يسمى بالطريقة المسحية التي تعد من أهم تقنيات البحث الاجتماعي وتستخدم كطرائق لجمع البيانات في معظم أنواع تصاميم البحوث.³

¹ سوتيريوس سارانناكوس، البحث الاجتماعي، ترجمة شحدة فارح، المركز العربي للأبحاث والدراسات السياسية، ط1، بيروت، لبنان، 2017، ص465.

² عبد الحليم جلال: مرجع سابق، ص244.

³ بن واضح الهاشمي، مطبوعة محاضرات في منهجية اعداد بحوث الدراسات العليا، قسم العلوم المالية والمحاسبية، جامعة محمد بوضياف مسيلة، طبعة2016، ص94

كذلك تعتبر الاستمارة من أهم وأكثر الأدوات استعمالاً في البحوث الاجتماعية لأنها أنسب الطرق لجمع لمعلومات والتي تعرف بأنها " نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على المعلومات حول الموضوع أو مشكلة أو الموقف ويتم توزيع الاستمارة عن طريق المقابلة أو ترسل إلى المبحوث عن طريق البريد.¹

وقد تم اعداد الاستمارة بعد عدد من القراءات الأولية لموضوع الدراسة والبحث والتقصي حول الدراسات السابقة التي تناولت موضوع العمل والقطاع الخاص والاتجاهات. بالإضافة إلى النقاش والتشاور والتحاور حول الموضوع مع عدد من الأساتذة والزملاء من مختلف الجامعات ومن خلال استشارة الأستاذ المشرف بشكل مستمر، تم تحديد أبعاد موضوع الدراسة ومؤشراته التي سنشير إليها في أسئلة الاستمارة. توصلنا إلى عرض الاستمارة الأولية على عدة محكمين أدرجاناهم في قائمة الملاحق رقم ()، قد ضبط الموضوع والإمام بمختلف مؤشراته بدقة وتم تعديل ما أمكن من عبارات من حيث:

- ❖ مستوى الدقة والوضوح
- ❖ مدلول المعنى وسهولة التركيب والمقروئية
- ❖ سلامة اللغة
- ❖ مستوى تمثيل العبارة للمعنى المراد قياسه

وبناء على ما قدم من نصائح وتوجيهات من قبل الأستاذ المشرف وتوصيات المحكمين تمت صياغة الاستمارة حسب مقياس الاتجاهات أي مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة الموافقة أو الاعتراض على كل عبارة العبارات المدرجة، لتخرج في صيغتها النهائية، مشتملة على 43 سؤالاً انطلاقاً من فرضيات الدراسة وقامت الباحثة بتصميمها وفق خمسة محاور هي:

¹ طاهر سعود وعبد الرزاق أمقران، وآخرون، في منهجية البحث، مكتبة اقرأ، قسنطينة، الجزائر، ط2007، ص1، ص126

- ❖ محور خصائص العينة (البيانات الشخصية): يشمل من السؤال رقم 01 إلى السؤال رقم 07.
- ❖ محور توجهات خريجي الجامعة نحو القيم الاجتماعية السائدة بالقطاع الخاص في الجزائر: يشمل من السؤال رقم 08 إلى السؤال رقم 19.
- ❖ محور توجهات خريجي الجامعة نحو مدى ملائمة التكوين الجامعي لوظائف القطاع الخاص في الجزائر: يشمل من السؤال رقم 20 إلى السؤال رقم 26.
- ❖ محور توجهات خريجي الجامعة نحو ظروف العمل بالقطاع الخاص في الجزائر: يشمل من السؤال رقم 27 إلى السؤال رقم 37.
- ❖ محور توجهات خريجي الجامعة نحو الحوافز المادية بالقطاع الخاص في الجزائر: يشمل من السؤال رقم 38 إلى السؤال رقم 43.

جدول رقم (7): يوضح محاور استمارة البحث

عدد العبارات	المحور
07	خصائص العينة (البيانات الشخصية)
12	توجهات خريجي الجامعة نحو القيم الاجتماعية السائدة بالقطاع الخاص في الجزائر
07	توجهات خريجي الجامعة نحو مدى ملائمة التكوين الجامعي لوظائف القطاع الخاص في الجزائر
11	توجهات خريجي الجامعة نحو ظروف العمل بالقطاع الخاص في الجزائر
06	توجهات خريجي الجامعة نحو الحوافز المادية بالقطاع الخاص في الجزائر

المصدر: إعداد الباحثة اعتمادا على استمارة البحث

واستكمالا لمراحل إعداد الاستمارة قمنا ب الدراسة الاستطلاعية: تعتبر الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى للإلمام بكل جوانب البحث من خلال تحديد متغيرات الدراسة وصياغة فرضيات البحث على ضوءها، ويرى " الكيلاني أنها " تتضمن تطبيق إجراءات الدراسة في عينات أولية-ليست جزءا من

العينة الرئيسية ولكنها تنتمي لنفس مجتمع العينة الرئيسية، الدراسة الاستطلاعية تفيد الباحث في التنبه إلى أمور لم يلتفت إليها الباحث " ¹.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

يرى "سامي محمد" أنه لأجل الوصول إلى أدق النتائج ولأجل التأكد من صلاحية الاختبارات، وجب على الباحث إخضاع الاختبارات إلى الأسس العلمية لها "إذ أن الاختبارات وسيلة تساعد على تقييم الأداء ومقارنة مستوياته بأهدافه الموضوعية، إذ يجب أن تتمتع بمعدلات عالية من الصدق والثبات والموضوعية " ².

الصدق:

الاختبار الصادق هو ذلك الاختبار القادر على قياس الشيء الذي صمم من أجل قياسه ³. للتأكد من صدق الاستبيان والمقياس المستخدمين قامت الطالبة الباحثة بالتأكد من صدقه، بالطرق التالية:

-مقياس البحث:

1- صدق المحتوى:

يدل على مدى تمثيل محتوى الاختبار للنطاق السلوكي الشامل للسمة المراد الاستدلال عليها، إذ يجب أن يكون المحتوى ممثلاً تمثيلاً صادقاً لنطاق المفردات الذي يتم تحديده مسبقاً ⁴.

¹ عبد الله زيد الكيلاني، دليل الرسائل والأطروحات الجامعية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص19.

² سامي محمد، القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص252.

³ نبيل عبد الهادي، المدخل إلى القياس والتقويم التربوي و استخدامه في مجال التدريس الصفي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص121.

⁴ محمد السيد علي، موسوعة المصطلحات التربوية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص295.

قامت الطالبة الباحثة بعرض الاستبيان على مجموعة من المختصين في المجال ممن رتبهم أستاذ محاضر قسم "أ" وأكثر {عددهم 9 محكمين، انظر الملحق رقم ()}، لإبداء الرأي في ملائمة لغرض البحث، وتقديم أي ملاحظات يرونها مناسبة، من حيث مدى مناسبة الفقرات، وتنوع محتواها، وسلامة ودقة الصياغة اللغوية والعلمية لفقرات الاستبيان ومدى ملائمة الاستجابات الاختيارية مع السؤال ووضوحها، وقد أجمع المحكمين على صدق محتواه (بطريقة صدق المحكمين)، وتم الحكم إحصائياً على ذلك من خلال معادلة "لاوشي" "Lawche" ونسبة الإتفاق والمتوسط، والموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (8): يبين صدق المحتوى للاستبيان.

المتوسط	نسبة الاتفاق %	معادلة لاوشي Lawche				العبارات عدد المحكمين = 9	رقم
		الفرق 9/	الفرق	لا يقيس 0	يقيس 1		
المحور الثاني: بيانات خاصة بالفرضية الأولى: استبيان توجهات خريجي الجامعة نحو القيم الاجتماعية السائدة بالقطاع الخاص.							
0.88	88.88	0.77	7	1	8	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يكرس قيمة الاعتماد على النفس عندك	01
1	100	1	9	0	9	تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص يكرس قيم التسامح عندك	02
0.33	33.33	0.33-	3-	6	3	تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص يجعلك تشعر بالرضى وتحقيق الذات	/
0.88	88.88	0.77	7	1	8	تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص يكسبك مكانة اجتماعية خاصة	03
0.88	88.88	0.77	7	1	8	لا تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص يشعرك بالانتماء للمؤسسة	04
0.22	22.22	0.55	5-	7	2	تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص يجعلك في تطور مستمر	/
1	100	1	9	0	9	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يكرس قيم التعاون والتآزر لديك	05
0.88	88.88	0.77	7	1	8	تطمح لبناء علاقات اجتماعية مع زملاء القطاع الخاص	06
0.88	88.88	0.77	7	1	8	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يكرس ثقافة التطوع عندك	07
0.88	88.88	0.77	7	1	8	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يكرس قيم الشعور بالمسؤولية عندك	08
0.88	88.88	0.77	7	1	8	تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص أكثر تحملاً من رقابة المسؤولين الآخرين	09

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

0.22	22.22	0.55	5-	7	2	تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص يكسبك خبرات ومهارات جديدة	
1	100	1	9	0	9	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يكرس قيم العمل الجماعي عندك	10
0.88	88.88	0.77	7	1	8	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يبني لك شخصية اجتماعية ناجحة	11
0.5	33.33	0.33-	3-	6	3	تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص يحقق لك التوازن والسلام النفسي	/
1	100	1	9	0	9	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يكسبك الخبرة ويطور مهاراتك	12
المحور الثالث: بيانات خاصة بالفرضية الثانية: استبيان توجهات خريجي الجامعة نحو مدى ملاءمة التكوين الجامعي لوظائف القطاع الخاص							
0.88	88.88	0.77	7	1	8	تعتقد بأن القطاع الخاص لا يولي أهمية كبرى للتكوين الجامعي	13
0.22	22.22	0.55	5-	7	2	تعتقد بأن الجامعة ساهمت في إعطائك صورة مسبقة عن الوظائف المتاحة بالقطاع الخاص	/
0.88	88.88	0.77	7	1	8	تعتقد بأن شهادتك الجامعية لا توفر لك منصب عمل قار في القطاع الخاص	14
0.88	88.88	0.77	7	1	8	تعتقد بأن شهادتك الجامعية غير معترف بها في القطاع الخاص	15
0.22	22.22	0.55	5-	7	2	تعتقد بأن عملك بالقطاع الخاص يتوافق مع تخصصك الجامعي	/
0.88	88.88	0.77	7	1	8	تعتقد بأن المقاييس التي درستها لا تؤهلك للعمل في القطاع الخاص	16
0.33	33.33	0.33-	3-	6	3	تعتقد أنك حصلت على المعلومات الكافية والتدريب الأمثل من قبل الجامعة لشغل وظيفة في القطاع الخاص	/
1	100	1	9	0	9	تعتقد بأن المهارة العلمية التي تمتلكها لا تؤهلك لإدارة المشاريع الاستشرافية واتخاذ القرارات	17
1	100	1	9	0	9	تعتقد بأن القطاع الخاص يستهدف الكفاءات الإدارية عالية التأهيل	18
1	100	1	8	0	8	تعتقد بأن القطاع الخاص يستقطب الكفاءات التقنية دون الإدارية	19
المحور الرابع: بيانات خاصة بالفرضية الثالثة: استبيان توجهات خريجي الجامعة نحو ظروف العمل في القطاع الخاص							
0.88	88.88	0.77	7	1	8	تعتقد بأن القطاع الخاص أكثر مرونة من حيث شروط العمل	20
0.88	88.88	0.77	7	1	8	تعتقد بأن بيئة العمل في القطاع الخاص آمنة	21
1	100	1	9	0	9	تعتقد بأن بيئة العمل في القطاع الخاص مريحة	22
0.88	88.88	0.77	7	1	8	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص خال من الصراعات الجانبية	23
0.88	88.88	0.77	7	1	8	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يكون وفق مبدئ تكافؤ الفرص	24
1	100	1	9	0	9	تعتقد بأن توقيت العمل في القطاع الخاص يناسبك ويتوافق مع رغباتك	25

0.44	44.44	0.11	1-	5	4	تعتقد أن اختيارك العمل بالقطاع الخاص نتيجة ندرة الوظائف المتاحة	/
0.88	88.88	0.77	7	1	8	لا تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يضمن لك الاستقرار الدائم في الوظيفة	26
1	100	1	9	0	9	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يوفر لك الحماية الاجتماعية	27
0.88	88.88	0.77	7	1	8	تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص يتيح لك فرصا مناسبة للمشاركة في اتخاذ القرارات	28
0.5	33.33	0.33-	3-	6	3	تعتقد بأن اختيارك العمل بالقطاع الخاص بسبب الانطباعات الإيجابية من الأصدقاء والمقربين والعاملين هذا القطاع	/
1	100	1	9	0	9	تعتقد بأن كافة المستلزمات الضرورية للعمل متوفرة في القطاع الخاص	29
1	100	1	9	0	9	الصيغة التعاقدية في القطاع الخاص تجعله أكثر مرونة وجاذبية للعمل	30
المحور الخامس: بيانات خاصة بالفرضية الرابعة: استبيان توجهات خريجي الجامعة نحو الحوافز المالية بالقطاع الخاص.							
1	100	1	9	0	9	تعتقد بأن الأجر الذي يدفع في القطاع الخاص يتناسب وساعات العمل	31
1	100	1	9	0	9	تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص يوفر لك أجرا يتناسب مع مؤهلاتك	32
1	100	1	9	0	9	لديك فكرة بأن القطاع الخاص يدفع أجور جيدة	33
0.44	44.44	0.11	1-	5	4	تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص يشعرك بالافتقار من الناحية المادية	/
1	100	1	9	0	9	تعتقد بأن هناك نظام حوافز يخضع للعدل والمساواة	34
0.88	88.88	0.77	7	1	8	تعتقد بأن القطاع الخاص يقدم خدمات اجتماعية نوعية ومتميزة	35
1	100	1	9	0	9	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يمكنك من تحقيق طموحاتك المالية	36
0.44	44.44	0.11	1-	5	4	تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص بأجر مرتفع يخلق لك فرص استثمار جيدة.	/
36/ 31.63						مجموع نسب صدق المحتوى لل فقرات	
0.88						مؤشر صدق المحتوى	
0.75						محك لاوشي في حال 09 محكمين	
3388.72						مجموع نسب الاتفاق	
%94.13 = 36 / 3388.72						نسبة صدق المحتوى =	

تم حساب صدق المحتوى بثلاث طرق، هي:

1- معادلة لاوشي: ((Lawche): لحساب مؤشر صدق المحتوى باستخدام المعادلتين التاليتين: ¹

$$\text{نسبة صدق المحتوى للفقرة} = \frac{\text{عدد الذين اتفقوا أنها تقيس} - \text{عدد الذين لم يتفقوا أنها تقيس}}{\text{عدد المحكمين الإجمالي}}$$

مجموع نسب صدق المحتوى لجميع الفقرات

$$\text{مؤشر صدق المحتوى للاستبيان ككل} = \frac{\text{مجموع نسب صدق المحتوى لجميع الفقرات}}{\text{عدد الفقرات}}$$

جدول رقم (9) : محك قبول معامل صدق المحتوى: الجدول التالي يوضح ذلك:

أقل قيمة مقبولة لمعامل صدق المحتوى	عدد المحكمين
0.99	5
0.99	6
0.99	7
0.78	8
0.75	9
0.62	10
0.59	11
0.56	12
0.54	13
0.51	14
0.49	15
0.42	20
0.37	25
0.33	30
0.31	35
0.29	40

¹ أحمد يعقوب النور، القياس والتقييم في التربية وعلم النفس، الجنادرية، د ط، عمان، 2007، ص197.

من خلال الجدول رقم (9) نلاحظ أن الفقرات التي قبلت فاقت نسبة صدق المحتوى فيها 0.77 و الاستبيان ككل تحصل على مؤشر صدق محتوى عالي قدر ب 0.88 وهو يتجاوز المؤشر الذي وضعه "لاوشي" (Lawche) عندما يكون عدد المحكمين 9 وهو 0.75 وبالتالي فالإستبيان يتميز بمؤشر صدق محتوى عالي.

2-نسبة الإتفاق%: عدد الذين اتفقوا على أن الفقرة تقيس /عدد المحكمين $\times 100$

من خلال الجدول رقم (7) نلاحظ أن الفقرات التي قبلت هي التي تحصلت على نسبة إتفاق أكبر من 88%.

3- متوسط الفقرة: تم إعطاء ترميز رقم 1 (تقيس) و 0 (لا تقيس)، حيث نقوم ب:

عدد المحكمين الذين يرون أن الفقرة تقيس $\times 1$ + عدد المحكمين الذين يرون أن الفقرة لا تقيس $\times 0$ / عدد المحكمين الكلي.

من خلال الجدول رقم (7) نلاحظ أن الفقرات التي قبلت هي التي تحصلت على متوسط فقرة يتجاوز 0.88

كما أجمع المحكمين على أن المقياس المختارة يقيس **ظاهريا -سطحيا-** ما وضع لأجل قياسه.

2-صدق الإتساق الداخلي: تم التأكد من صدق مقياس الدراسة الحالية بطريقة الإتساق الداخلي حيث تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة وبين درجات البعد المنتمية له، وكذا معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل بعد وبين الدرجة الكلية للإستبيان، والجدولين رقم ()، ورقم () يوضحان ذلك:

جدول رقم (10) : معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة وبين درجات البعد المنتمية له. (عدد العينة =35)

البيان	معامل الارتباط	الرقم	البيان	معامل الارتباط مع بعدها	رقم العبارة	البعد
دال ومرتفع	**0.75	20	توجهات خريجي الجامعة نحو ظروف العمل في القطاع الخاص	دال ومتوسط	01	توجهات خريجي الجامعة نحو القيم الاجتماعية السائدة بالقطاع الخاص.
دال ومرتفع جدا	**0.88	21		دال ومتوسط	02	
دال ومرتفع جدا	**0.88	22		دال ومرتفع جدا	03	
دال ومتوسط	**0.69	23		غير دال وضعيف	04	
دال ومتوسط	**0.53	24		دال ومرتفع	05	
دال ومرتفع	**0.76	25		دال ومتوسط	06	
غير دال وضعيف	0.04-	26		دال ومتوسط	07	
دال ومرتفع جدا	**0.82	27		دال ومتوسط	08	
دال ومرتفع	**0.74	28		دال ومتوسط	09	
دال ومرتفع جدا	**0.87	29		دال ومرتفع	10	
دال ومتوسط	**0.66	30	دال ومتوسط	11		
دال ومرتفع	/*0.72/	31	دال ومقبول	12		
دال وعالي	**0.91	32	دال ومتوسط	132	توجهات خريجي الجامعة نحو مدى ملاءمة التكوين الجامعي لوظائف القطاع الخاص	
دال ومرتفع	**0.78	33	دال ومرتفع	147		
دال ومرتفع جدا	**0.86	34	دال ومرتفع	15		
دال ومرتفع جدا	**0.88	35	دال ومتوسط	16		
دال ومرتفع جدا	**0.83	36	دال ومتوسط	17		
			دال ومتوسط	18		
			دال ومتوسط	19		
			دال ومتوسط	19		

يتضح من الجدول رقم (10) أن معظم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة وبين درجات البعد المنتمية له، جاءت بين دالة ومقبولة ودالة ومرتفعة جدا، مما يبين إتساق كل عبارة ببعدها الذي تنتمي إليه، ما عدا العبارة رقم 04 { لا تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص يشعرك بالانتماء للمؤسسة} من بعد (توجهات خريجي الجامعة نحو القيم الاجتماعية السائدة بالقطاع الخاص). فقد جاءت ضعيفة بمقدار إرتباط قدره 0.24 وبالرغم من هذا فإننا نرى بأهمية الفقرة ضمن البعد وعليه تقرر الاحتفاظ بها، كما أن الفقرة رقم 26 {لا تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يضمن لك الاستقرار الدائم في الوظيفة} من بعد (توجهات خريجي الجامعة نحو ظروف العمل في القطاع الخاص) فقد جاءت

عكسية وضعيفة جدا بمقدار إرتباط قدره 0.30 وبالرغم من هذا فإننا نرى بأهمية الفقرة ضمن البعد وعليه تقرر الإحتفاظ بها أيضا.

جدول رقم (11) : معاملات الارتباط بين درجة كل بعد المنتمية له والدرجة الكلية للمقياس. (عدد العينة = 35)

البعد	معامل الإرتباط مع البعد الكلي	الدلالة
توجهات خريجي الجامعة نحو القيم الاجتماعية السائدة بالقطاع الخاص.	0.71 **	دال ومرتفع
توجهات خريجي الجامعة نحو مدى ملاءمة التكوين الجامعي لوظائف القطاع الخاص	0.44 **	دال ومقبول
توجهات خريجي الجامعة نحو ظروف العمل في القطاع الخاص	0.90 **	دال ومرتفع جدا
توجهات خريجي الجامعة نحو الحوافز المالية بالقطاع الخاص.	0.88 **	دال ومرتفع جدا

يتضح من الجدول رقم (11) أن معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والبعد الكلي للإستبيان كلها جاءت دالة، مما يبين إتساق كل بعد مع البعد الكلي، مما يبين صدق أبعاد الإستبيان..

1-1 - الصدق الذاتي:

معامل الصدق الذاتي = معامل الثبات

{أنظر نتائج الصدق الذاتي ضمن الجدول رقم (9) }

- صدق المقارنة الطرفية:

جدول رقم (12): نتائج اختبار Ttest لدراسة الفروق بين متوسطات المجموعات الطرفية (الأربعي الأعلى، الأرباعي الأدنى).

المجموعة الطرفية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة Ttest	قيمة Sig	دلالة الفروق
مجموعة الأرباعي الأدنى	9	2.33	0.14	-18.88	0.001	دال إحصائياً
مجموعة الأرباعي الأعلى	9	3.76	0.18			

يتضح من الجدول رقم (12) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط مجموعة الأرباعي الأعلى ومتوسط مجموعة الأرباعي الأدنى في الدرجة الكلية للمقياس، لصالح متوسط مجموعة الأرباعي الأعلى، (عند مستوى دلالة 0.05)، حيث جاءت قيمة Sig=0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرتفعين والمنخفضين على المقياس، مما يحقق صدق المقارنة الطرفية.

- ثبات المقياس:

الاختبار الثابت هو "الاختبار الذي يعطي نتائج متقاربة أو نفس النتائج إذا طبق أكثر من مرة في ظروف متماثلة".¹

¹ إبراهيم بن عبد العزيز الدعيلج، مناهج وطرق البحث العلمي، دار صفاء للنشر، عمان، 2010، ص117.

1- طريقة التجزئة النصفية:

جدول رقم (13) : نتائج ثبات الإستبيان باستخدام طريقة التجزئة النصفية.

التجزئة النصفية		عدد العينة	عدد العبارات	المقياس
طريقة جثمان العامة	طريقة سبيرمان-براون			
0.94	0.94	35	36	

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن قيمة الثبات بطريقة التجزئة النصفية تساوي (0.96) باستخدام تصحيح سبيرمان-براون و (0.94) بتصحيح معادلة جثمان العامة، وعليه فهما قيمتان مرتفعتان، مما يبين ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية.

2- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) :

تم التأكد من ثبات المقياس بينوده الـ: (36) بطريقة معامل ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول رقم (13)

جدول رقم (14): يبين ثبات الإستبيان Reliability Statistics

الصدق الذاتي	ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha	عدد الفقرات N of Items	المقياس ككل
0.96	20.9	35	

بلغ معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) (0.92) وهو معامل يدل على ثبات مرتفع جدا للمقياس بطريقة ألفا كرونباخ.

والجدول (15) التالي يوضح قيمة ثبات المقياس ككل في حال حذف درجة المفردة:

جدول رقم (15) : نتائج ثبات الإستبيان ككل في حالة حذف درجة المفردة. Item–Total Statistics.

ثبات المقياس ككل في حالة حذف درجة المفردة Cronbach's Alpha if Item	العبرة	ثبات المقياس ككل في حالة حذف درجة المفردة Cronbach's Alpha if	العبرة
921.	ع19	923.	ع1
917.	ع20	921.	ع2
917.	ع21	918.	ع3
917.	ع22	926.	ع4
919.	ع23	921.	ع5
920.	ع24	920.	ع6
918.	ع25	925.	ع7
924.	ع26	922.	ع8
919.	ع27	919.	ع9
919.	ع28	920.	ع10
918.	ع29	919.	ع11
920.	ع30	922.	ع12
920.	ع31	927.	ع13
917.	ع32	925.	ع14
920.	ع33	929.	ع15
918.	ع34	922.	ع16
916.	ع35	925.	ع17
919.	ع36	921.	ع18

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) أن جميع فقرات المقياس جاءت قيمة ألفا كرونباخ لها في حالة حذفها أقل من أو تساوي أو أكبر قليلا من قيمة ألفا كرونباخ (0.92)، مما يدل على أهمية تلك الفقرات في الرفع من قيمة الثبات، مما يعني أن المقياس ثابت بطريقة ألفا كرونباخ.

المعالجة الإحصائية:

بعد جمع البيانات للمتغيرات التي استخدمت في هذا البحث تم إجراء المعالجة الإحصائية المناسبة لتحقيق الأهداف والتحقق من مدى صحة الفروض باستخدام القوانين الإحصائية، وكذا الحاسب الآلي بواسطة برنامج التحليل التنبئي (PASW V28) (Predictive Analytics Software) (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية سابقا-SPSS-) (Statistical Package for IBM SPSS Statistics 28.0 the Social Sciences)، وقد تم حساب ما يلي:

جدول رقم (16) : يبين أهم الوسائل المستعملة في المعالجة الإحصائية.

Mean	المتوسط الحسابي.
Standard Deviation	الانحراف المعياري.
Minimum	أقل قيمة.
Maximum	أكبر قيمة.
Spearman Correlation Coefficient	معامل الارتباط بيرسون
	الأربعاني الأدنى
	الأربعاني الأعلى
percentage%	النسبة المئوية %
	ألفا كرونباخ
	التجزئة النصفية
وضع في الإعتبار أن 0.05 الحد الأدنى لمستوى الدلالة.	

5- العينة :

أ- مفهومها: غالبا بعد المام الباحث بموضوع دراسته، يلجأ مباشرة إلى اختيار عينة الدراسة بعد تحديده لمجتمع الدراسة، لتكون ممثلة عنه، وخادمة لأهدافه. فمن خلالها يتمكن الباحث من الوصول لنتائج مفسرة لفرضياته التي كان قد أدرجها سالفًا. إذ تعد العينة في البحث الاجتماعي والسوسيولوجي ركيزة أساسية ومصدرا مباشرا للوصول إلى البيانات المطلوبة، كما أنها توصلنا مباشرة للمجتمع المدروس وتختصر الوقت والجهد. وانطلاقا من موضوع دراستنا الحالية "اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص في الجزائر.

وتعرف العينة حسب البروفيسور "رشيد زرواتي" بأنها: "مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية، وهي تعتبر جزءا من الكل، بمعنى أن تؤخذ مجموعة من الأفراد من المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع الذي تجرى عليه الدراسة".¹

كذلك تعرف على أنها "تفرض نفسها كأسلوب لجمع البيانات عندما يكون الباحث غير قادر على إجراء دراسته على جميع مفردات البحث، يلجأ عندها إلى اختيار عينة يجري عليها الدراسة"²

شملت هذه العينة 312 فردا طالب خريج جامعة (مقبل على التخرج) من مجتمع إحصائي بلغ عدده 3062 خريج جامعة (مقبل على التخرج) منهم 1363 طالب جامعي مقبل على التخرج من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، و928 طالب جامعي مقبل على التخرج من كلية الحقوق والعلوم السياسية، و771 طالب جامعي مقبل على التخرج من كلية الآداب واللغات الأجنبية. حيث اعتمدنا في دراستنا هذه على عينة عشوائية طبقية، حيث تم سحب 215 طالب مقبل على التخرج من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وهو ما يمثل (68.9%) وذلك نظرا لكبر حجم المتمدرسين بها ، كما اعتمدنا على عينة عشوائية طبقية في كلية الحقوق والعلوم السياسية أين تم سحب 37 طالب مقبل على التخرج وهو ما يمثل (11.9%)، وقد تم سحب 60 طالب مقبل على التخرج من كلية الآداب واللغات الأجنبية أي ما يمثل (19.2%) من عينة الدراسة. تم سحبهم عن طريق القرعة وتعتبر العينة مناسبة وممثلة لمجتمع الدراسة. كما انها مناسبة لإجراء اختبار (كا²) لقياس الفروق. ومعرفة الفروق بين اتجاهات الطلبة المقبلين على التخرج من الكليات الثلاث.

ب-نوعها:

فقد تم اختيار العينة العشوائية الطبقية كون عينة الدراسة هم خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج من الكليات الثلاث (العلوم الإنسانية والاجتماعية، الحقوق والعلوم السياسية، الآداب واللغات

¹ رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص 267.

² علي غربي: أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، د، د س، ص 131.

الأجنبية) من مختلف التخصصات وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية، والسبب في اختيار هذه العينة دون المستويات الأخرى هو كون خريجي الجامعة في هذه المرحلة هم الأقرب إلى الحياة المهنية، أي من خلالهم يمكن الحكم على الاتجاهات نحو العمل بالقطاع الخاص الخدماتي

جدول رقم (17): يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الكليات

الكليات	المجموع الكلي حسب الكليات	عدد أفراد العينة
العلوم الإنسانية والاجتماعية	1363	215
الحقوق والعلوم السياسية	928	37
الآداب واللغات الأجنبية	771	60
المجموع الكلي	3062	312

المصدر إحصائيات جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2 ملحق رقم (5، 6، 7)

وبعد منح المبحوثين أسبوعاً لملئ الاستمارات تم استرجاعها والعمل على تفرغها والتي قدر عددها بـ 312 استمارة، أي عدد أفراد عينة الدراسة قدر بـ 312 خريج جامعة في طور الماستر-2- ممثلاً عن الكليات الثلاث بجامعة محمد لمين دباغين سطيف-2-.

ولأن الدراسة الحالية تناولت موضوع "اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص في الجزائر، والمجال المكاني لها هو جامعة محمد لمين دباغين سطيف-2- وباعتبار كليات الجامعة الثلاث "العلوم الإنسانية والاجتماعية، الحقوق والعلوم السياسية، الآداب واللغات الأجنبية" هي المصدر الرئيسي لعينة الدراسة بجميع تخصصاتها، وكون هذه الكليات لها ارتباط وثيق بالقطاع الخاص من خلال المقاييس المدرسة التي تعنى بالمقاولاتية والمؤسسات الناشئة وسوسيولوجيا المؤسسة والقانون الخاص والعام واللغات الأجنبية. والتي تعتبر مدخلات للقطاع الخاص الخدماتي. فقد ركزت دراستنا هذه على خريجي الجامعة من فئة طلبة الماستر-2- (من هم على وشك التخرج) بالكليات المذكورة سابقاً، ليكونوا عينة الدراسة الحالية لعدة اعتبارات:

- ✓ كونهم على وشك إنهاء تكوينهم وهم مقبلون على البحث عن التوظيف
- ✓ الكثير منهم يملك فكرة مسبقة عن العمل بالقطاع الخاص لأنه درس مقاييس حول المقاولاتية والخصوصية وأسس إنشاء مؤسسة.
- ✓ تلقوا تكوينا أكاديميا شجعهم على المقاولاتية
- ✓ الخلفية الاجتماعية للخريج التي تربط الشهادة بضرورة إيجاد عمل يكفل تلبية حاجياته

كذلك اختيار العينة العشوائية الطبقية نظرا لـ:

- طبيعة موضوع الدراسة "اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص" التي توجهنا مباشرة الى الطالب الجامعي المقبل على التخرج في طور الماستر -2-.
- منهج البحث المعتمد الذي هو "المنهج الوصفي" والذي حصر مجال البحث في فئة الطلبة المقبلين على التخرج في طور الماستر -2- بالكليات الثلاث " العلوم الإنسانية والاجتماعية، الحقوق والعلوم السياسية، الآداب واللغات الأجنبية" بجميع تخصصاتها في الماستر -2-.
- أهداف البحث وبعد الاعتماد على نصائح وتوجيهات المشرف ارتأينا أن تكون أهدافا متعلقة بالقيم الاجتماعية، ومدى ملائمة التكوين الجامعي، وظروف العمل، والحوافز المادية بالقطاع الخاص وكلها متعلقة بنوع الاتجاه الذي يشكله خريج الجامعة في طور الماستر -2- نحو العمل وما يصرح ويدلي به.
- استحالة دراسة المجتمع كله، وبهدف حصر الدراسة في عدد قليل نسبيا يمكن الباحثة من جمع أكبر عدد من البيانات، وهذا ما تؤكدته كتب المنهجية إذ تشير إلى أن أسلوب البحث بالعينة يستخدم عندما لا يمكن للباحث القيام بأسلوب المسح الاجتماعي، أي عند استحالة دراسة جميع أفراد المجتمع لظرف من الظروف.¹

¹ رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص267.

ج- حجمها:

تم الاعتماد على الإحصائيات المقدمة من قبل مكاتب الرقمنة بكل عمادة من الكليات الثلاث "العلوم الإنسانية والاجتماعية، الحقوق والعلوم السياسية، الآداب واللغات الأجنبية" بجميع تخصصاتها في طور الماستر-2- للسنة الدراسية 2024/2023 لمعرفة التعداد الكلي لمجتمع دراستنا الراهنة والمقدر عددهم بـ 3062 خريج جامعة خلال الموسم الحالي.

حيث تم اختيار 10% كعينة لتمثيل المجتمع الكلي للدراسة نظرا للحجم الكبير لمجتمع الدراسة وحرصا منا لإجرائها بكل موضوعية حتى تكون قابلة للتمثيل. تم توزيع 320 استمارة استرجعنا منها "312" استمارة وبالتالي حددت عينة الدراسة بـ 312 فردا موزعين على الكليات الثلاث بجامعة محمد لمين دباغين سطيف-2-، وتم استخراج عينة الدراسة بالطريقة التالية:

عدد خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) من الكليات الثلاث: 3062

حجم العينة المأخوذة: 312 خريج جامعة (الذين هم على وشك التخرج)

د- خصائصها:

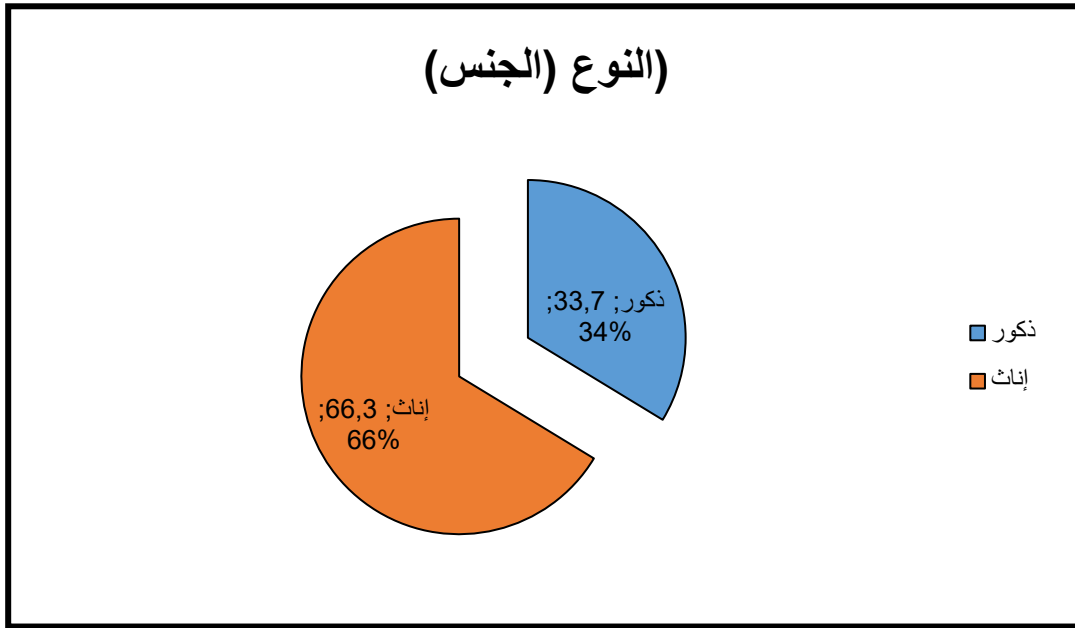
البيانات الشخصية

{(النوع (الجنس)، السن، التخصص الجامعي، الحالة العائلية، الحالة الاقتصادية (الوضع المادي).

الجنس (النوع):

جدول رقم (18): يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية%	التكرار		
33.7	105	ذكر	متغير النوع (الجنس)
66.3	207	أنثى	
100	312	المجموع	



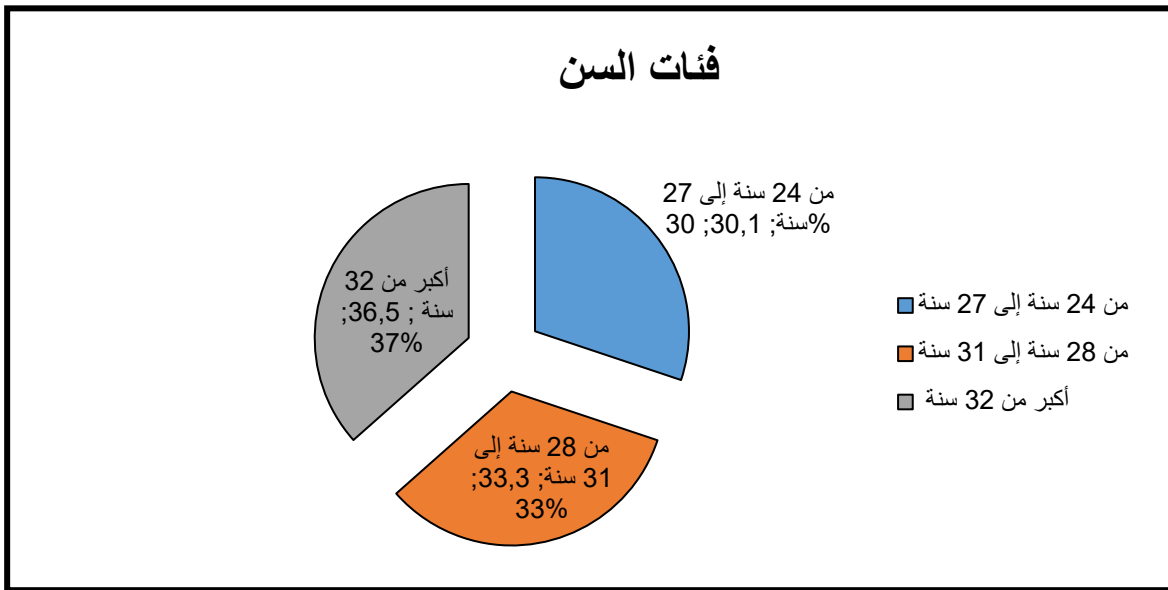
شكل رقم (9): يبين تمثيل عينة الدراسة حسب متغير الجنس (النوع).

نلاحظ من خلال الجدول رقم (18) أن نسبة الذكور قدرت بـ 33.7 %، في حين نسبة الإناث قدرت بـ 66.3 %، هذا يوضح أن الإناث تفضل استكمال تعليمها الجامعي وضمان شهادة تعليمية بينما الذكور يفضلون بناء شخصياتهم وامتهان مهن حرة والسعي وراء كسب المال بدل استكمال التعليم الجامعي.

1-1. فئات السن:

جدول رقم (19): يبين توزيع عينة الدراسة حسب فئات السن

النسبة المئوية (%)	التكرار	متغير السن
30.1	94	من 24 سنة إلى 27 سنة
33.3	104	من 28 سنة إلى 31 سنة
36.5	114	أكبر من 32 سنة
100	312	المجموع



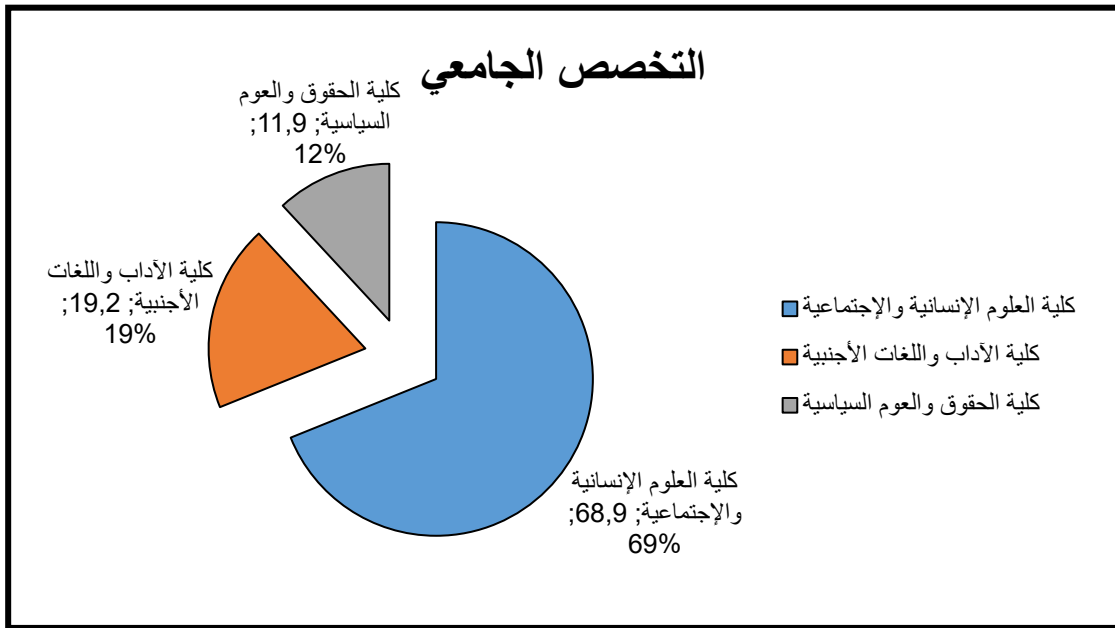
شكل رقم (10): تمثيل يبين عينة الدراسة حسب متغير فئات السن.

من خلال الجدول رقم (19) نلاحظ أن النسبة الكبيرة ضمن العينة كانت ضمن الفئة العمرية (أكبر من 32 سنة) بنسبة مقدارها 36.5%، تليها الفئات (من 28 سنة إلى 31 سنة) بنسبة مقدارها 33.3%، ثم الفئة (من 24 سنة إلى 27 سنة) بنسبة مقدارها 30.1%، مما يبين أن كلما كانت الفئة العمرية أكبر سنا كلما كانت أكثر اهتماما بالعمل بينما تركز الفئة العمرية ذات السن الصغيرة على تطوير مهاراتها واكتساب شهادات علمية أكثر. وغالبا ما يتكفل الآباء بالجانب المادي لهذه الفئة، مما يبين اهتمام نسبي لهاته الفئة بالعمل مقارنة بمن يكبرونهم سنا، الذين يسعون لتحسين مستواهم المادي خصوصا وأن بعضهم يتحملون مسؤولية أسر وأبناء.

1-2. التخصص الجامعي:

جدول رقم (20) : يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغير التخصص الجامعي.

النسبة المئوية (%)	التكرار	متغير التخصص الجامعي
68.9	215	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
19.2	60	كلية الآداب واللغات الأجنبية
11.9	37	كلية الحقوق والعلوم السياسية
100	312	المجموع



شكل رقم (11): تمثيل يبين عينة الدراسة حسب متغير التخصص الجامعي

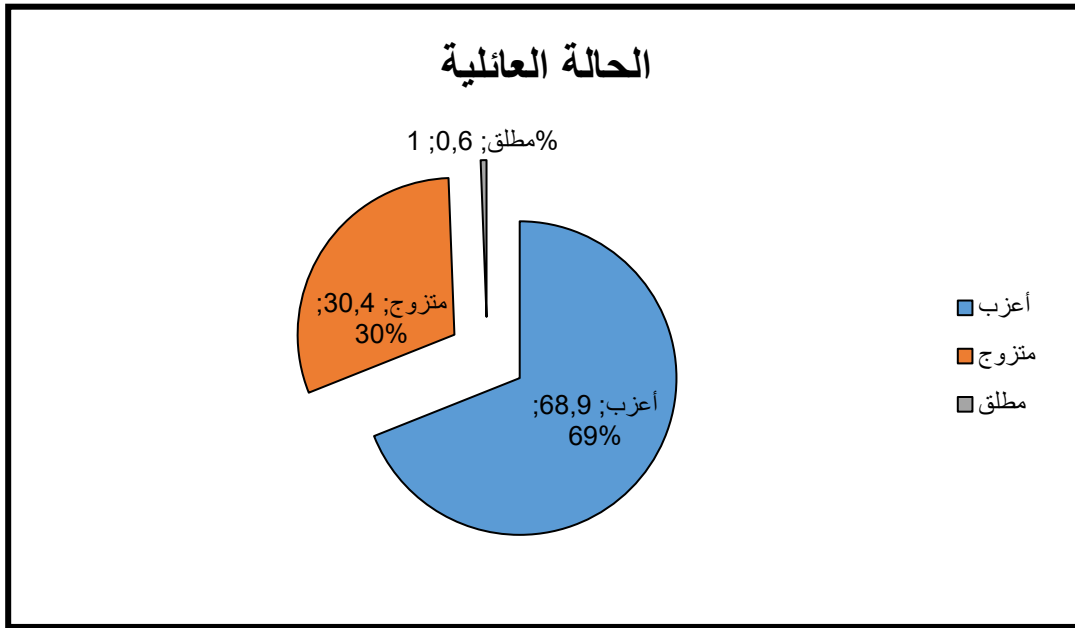
من خلال الجدول رقم (20) نلاحظ أن النسبة الكبيرة هم من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بنسبة مقدارها 68.9 %، تليها كلية الآداب واللغات الأجنبية بنسبة 19.2 %، ثم كلية الحقوق والعلوم السياسية بنسبة قدرها 11.9 % وهذا يمكن تفسيره بتفضيل الطلبة لتخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية، كونها أوفر حظا في سوق العمل بالقطاع الخاص مقارنة بتخصصات الآداب واللغات الأجنبية وتخصص الحقوق والعلوم السياسية، كون المقاييس المدرسة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لها ارتباط وثيق بمتطلبات العمل بالقطاع الخاص. على عكس تخصص الآداب واللغات الأجنبية بينما يفضل طلبة الحقوق والعلوم السياسية العمل في مشاريعهم الخاصة استنادا إلى تكوينهم الدراسي كما أنهم يملكون فكرة رب العمل لا العامل الأجير، أيضا يمكن تفسير هذه النسبة بسهولة

المقاييس المدرسة في تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية التي تعتمد الفهم والتحليل بالنظر لباقي التخصصات التي تتطلب الحفظ المكثف.

3-1. الحالة العائلية:

جدول رقم (21) : توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية:

النسبة المئوية (%)	التكرار		
68.9	215	أعزب	متغير الحالة العائلية
30.4	95	متزوج	
0.6	2	مطلق	
100	312	المجموع	



شكل رقم (12): تمثيل عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية.

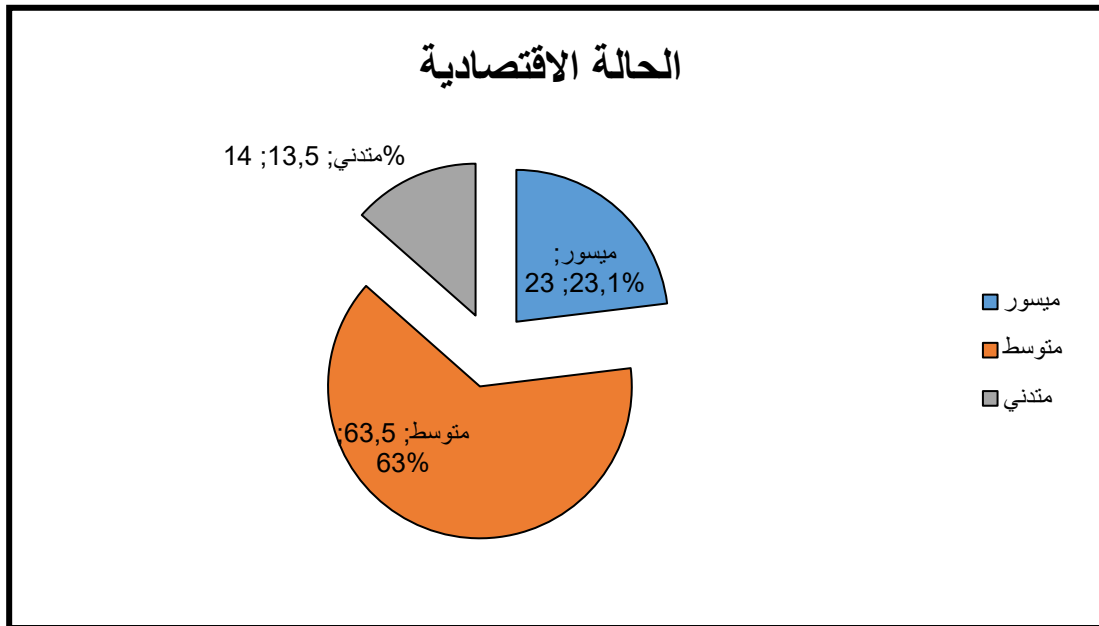
من خلال الجدول رقم (21) نلاحظ أن النسبة الكبيرة لعينة الدراسة كانت من العزاب بنسبة 68.9%، أما فئة المتزوجون فقدت نسبتهم بـ 30.4%، أما المطلوقون فنسبتهم ضئيلة جدا 0.6%، وهذا نفسه أن غالبية أفراد عينة مجتمع البحث هم الطلبة المقبولون على التخرج في طور الماستر 2 أي لا يزالون في مرحلة دراسة وربما البعض منهم يفكر في استكمال مرحلة الدراسات العليا، كونهم شباب ويطمحون لتحسين مستقبلهم من خلال حياة أكبر قدر ممكن من المهارات، بينما المتزوجون

هم فئة العمال والموظفين التي تسعى من خلال تحصيل شهادة الماستر 2 إلى تحسين وضعها المادي والتدرج في سلم الترقية، أما فئة المطلقون فهي بنسبة ضئيلة كونهم عاشوا حياة غير مستقرة دفعتهم لاستكمال مسارهم الجامعي من أجل تحسين ظروفهم وحياة منصب عمل قار بالقطاع الخاص.

1-4. الحالة الاقتصادية:

جدول رقم (22) : توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاقتصادية.

النسبة المئوية (%)	التكرار		
23.1	72	ميسور	متغير المهنة
63.5	198	متوسط	
13.5	42	متدني	
100	312	المجموع	



شكل رقم (13): تمثيل عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاقتصادية.

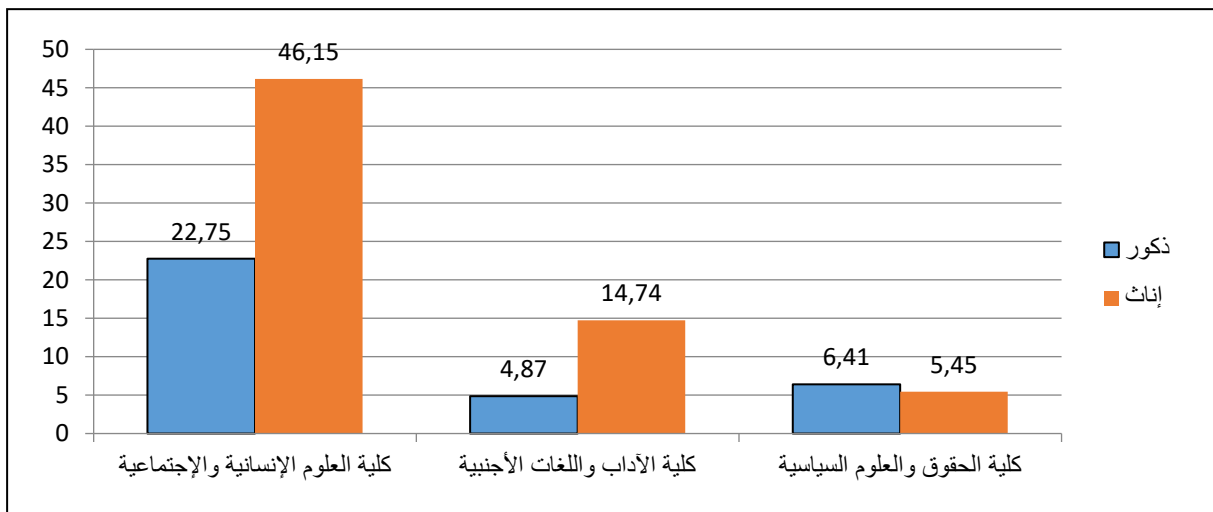
من خلال الجدول رقم (22) نلاحظ أنه لو نظرنا لمتغير الحالة الاقتصادية فإننا نجد متوسطي الحال بنسبة كبيرة تقدر بـ 63.5%، في حين أن نسبة 23.1% من ميسوري الحال، في حين متدني الحال تقدر نسبتهم بـ 13.5%، وهذا نفسره أن الوضع الاقتصادي العام للمجتمع متوسط وغالبية من يدرسون بالجامعة من فئة الطلبة الذين هم على وشك التخرج ذوي دخل متوسط، كون المعين الأول لهم

هو آبائهم وأحياناً تجد فرد واحد عامل بالعائلة، أما ميسوري الحال فهم فئة الطلبة الذين ينحدرون من عائلات لها مصادر دخل متعددة أو استثمارات جانبية، بينما ذوي الدخل المتدني بنسبة قليلة وهذا راجع إلى السياسة المنتهجة من طرف الدولة في تقليص فجوة البطالة خلال السنوات الأخيرة. وعملها على توفير منحة البطالة للعاطلين عن عمل وادماج أكبر عدد ممكن من طالبي العمل في مختلف الوظائف.

1-5. متغير علاقة النوع (الجنس) بالتخصص الجامعي:

جدول رقم (23): علاقة النوع (الجنس) بالتخصص الجامعي

كلية الحقوق والعلوم السياسية	كلية الآداب واللغات الأجنبية	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	النسبة المئوية %	التكرار الكلي		علاقة النوع (الجنس) بالتخصص الجامعي
20	14	71	33.7	105	ذكور	
6.41	4.87	22.75	النسبة المئوية %			
17	46	144	66.3	207	إناث	
5.45	14.74	46.15	النسبة المئوية %			
37	60	215	100	312	المجموع	



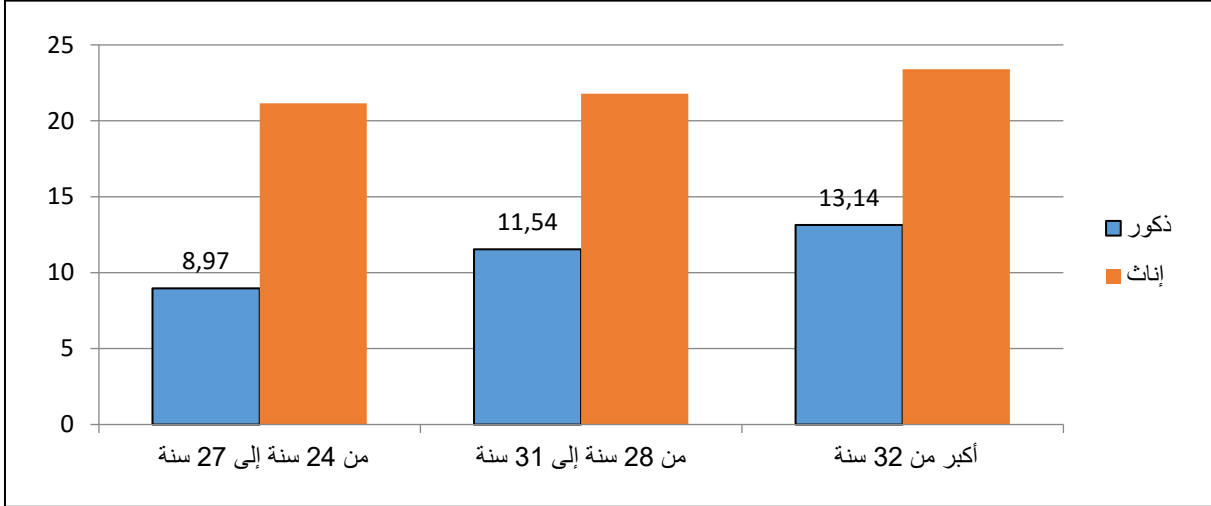
شكل رقم (14): يبين علاقة النوع (الجنس) بالتخصص الجامعي.

من خلال الجدول رقم (23) نلاحظ أن النسبة الكبيرة لعينة الدراسة كان لصالح الإناث بنسبة قدرت بـ 66.3 % أما الذكور فقدرت النسبة بـ 33.7%، في حين كانت نسبة الإناث ضمن كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية أعلى نسبة بمقدار 46.15 % من عينة البحث ثم الذكور في نفس الكلية بنسبة 22.75%، ثم الإناث ضمن كلية الآداب واللغات الأجنبية بنسبة قدرها 14.74 % ثم ذكور كلية الحقوق والعلوم السياسية بنسبة 6.41 وبنسبتين متقاربتين بين إناث كلية الحقوق والعلوم السياسية وذكور كلية الآداب واللغات الأجنبية بـ 5.45 و 4.87 على الترتيب وذلك راجع إلى أن الإناث أكثر قدرة على التحمل والصبر خلال المسيرة العلمية بينما الذكور يفضلون الربح السريع والتوجه نحو العمل الذي يضمن لهم تحقيق الذات والرضى والاستقرار النفسي بينما الخلفية الاجتماعية للإناث لا تزال تظن بأن تحصيل شهادة علمية ذات درجة أكبر يضمن لها الاستقرار النفسي ويمكنها من الحصول على منصب عمل قار.

7.1. متغير علاقة النوع (الجنس) بفئات السن:

جدول رقم (24): علاقة النوع (الجنس) بفئات السن.

التكرار الكلي	النسبة المئوية %	من 24 سنة إلى 27 سنة	من 28 سنة إلى 31 سنة	أكبر من 32 سنة		
105	33.7	28	36	41	ذكور	
النسبة المئوية %				13.14	11.54	8.97
207	66.3	66	68	73	إناث	
النسبة المئوية %				23.40	21.79	21.15
312	100	94	104	114	المجموع	



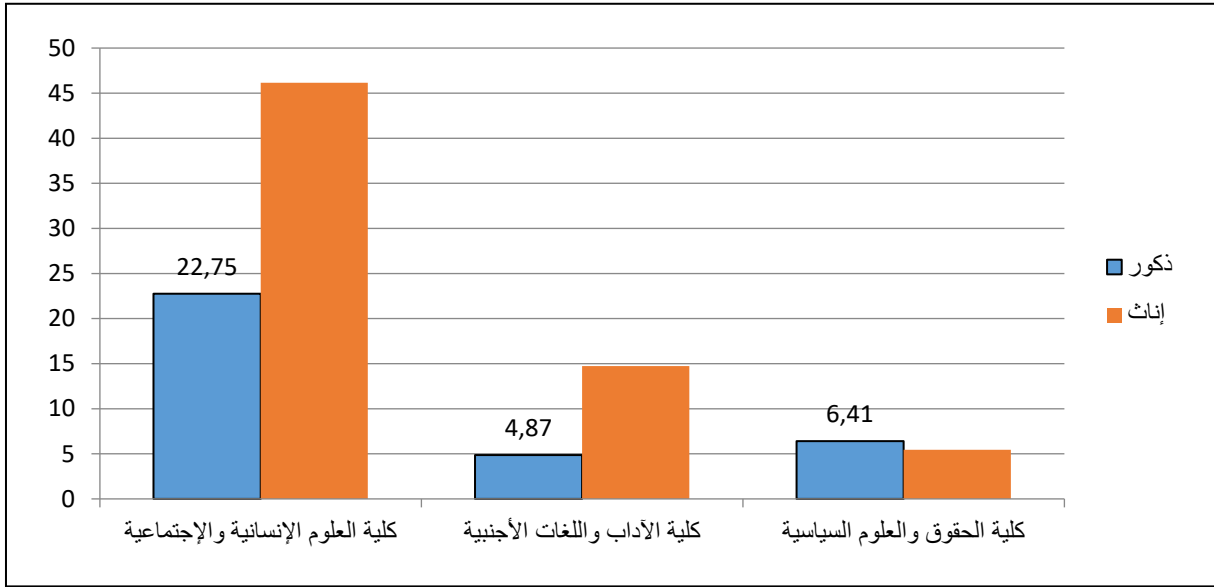
شكل رقم (15): يبين علاقة النوع (الجنس) بفئات السن.

من خلال الجدول رقم (24) نلاحظ أن ما نسبته 23.40 % إناث ممن سنهم أكبر من 32 سنة، وبنسبتين متقاربتين نجد 21.79 % و 21.15 % إناث ممن سنهم من 28 إلى 31 سنة ومن 24 إلى 27 سنة على الترتيب، في حين الذكور النسبة الكبيرة 13.14 سجلت ضمن فئة السن أكبر من 32 سنة، إليها نسبة 11.54 % ممن سنهم من 28 إلى 31 سنة ونسبة 8.97 % من فئة 24 إلى 27 سنة على الترتيب وهذا نفسه كلما كانت فئة السن أكبر كانت توجهها نحو العمل من كلا الجنسين غير أن الإناث تحتل الصدارة في اتجاهها نحو العمل، كونهن أكثر تحصيلاً علمياً من الذكور وتستكمل تكوينها العلمي والأكاديمي. وتضل تسعى وراء تحصيل منصب عمل قار في حين أن غالبية الذكور يزاولون الأعمال الحرة والغير رسمية في بعض الأحيان. سعيًا منهم لتعظيم أرباحهم واختصاراً للوقت، كذلك فرص العمل المتاحة بسوق العمل غالباً ما تستقطب الإناث أكثر من الذكور كونهن أكثر صبراً ورضى بالأجر المتاح بالقطاع الخاص، بينما الذكور يعارضون الأجور المتدنية التي يعرضها القطاع الخاص ويحاولون البحث عن عروض عمل أفضل توافق طموحاتهم وهذا يرجع لتباين اختلاف الحاجيات بين الجنسين.

8.1. متغير علاقة النوع (الجنس) بالحالة العائلية:

جدول رقم (25): علاقة النوع (الجنس) بالحالة العائلية.

مطلق	متزوج	أعزب	النسبة المئوية %	التكرار الكلي		
00	38	67	33.7	105	ذكور	علاقة النوع (الجنس) بالحالة العائلية
00	12.18	21.47	النسبة المئوية %			
2	57	148	66.3	207	إناث	
0.64	18.27	47.43	النسبة المئوية %			
2	95	215	100	312	المجموع	



شكل رقم (16): يبين علاقة النوع (الجنس) بالحالة العائلية.

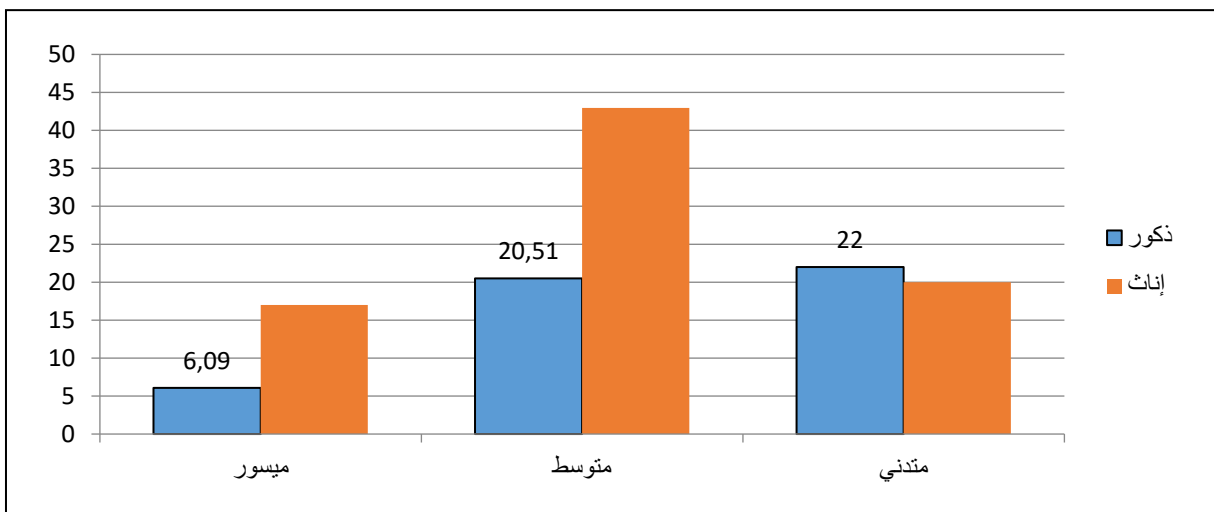
من خلال الجدول رقم (25) نلاحظ أن النسبة الكبيرة 47.43 % إناث من فئة العازبات، تليها 18.27 % من فئة المتزوجات، و 2 % فقط من فئة المطلقات، أما الذكور فسجلنا ما نسبته 21.47 % من العزاب، تليها 12.18 % من فئة المتزوجون. وهذا نفسه كون أكثر طالبي العمل من فئة الإناث العازبات مقارنة بالمتزوجات والمطلقات كون الإناث العازبات هن أكثر طلبا للعمل وتكيفاً مع ظروف القطاع الخاص، ومتحركات من مسؤولية العائلة وخدمة الأبناء وغيرها من الالتزامات. مما

يتيح لهن خيارات أفضل خلال بحثهن عن عمل مقارنة بالمتزوجات اللواتي يتجهن للعمل بالقطاع العام الذي لا يفرض عليهن املاءات كثيرة ويتلاءم مع ظروفهن الخاصة واحتياجات أسرهن، بينما المطلقات يتجهن للعمل بالقطاع الخاص الذي يوفر لهن ظروف أفضل وخال من الضغوط النفسية التي تشابه أوضاعا قد سبق أن عايشوها.

9.1. متغير علاقة النوع (الجنس) بالحالة الاقتصادية:

جدول رقم (26): علاقة النوع (الجنس) بالحالة الاقتصادية

متدني	متوسط	ميسور	النسبة المئوية %	التكرار الكلي		علاقة النوع (الجنس) بالحالة الاقتصادية
22	64	19	33.7	105	ذكور	
7.05	20.51	6.09	النسبة المئوية %			
20	134	53	66.3	207	إناث	
6.41	42.95	16.99	النسبة المئوية %			
42	198	72	100	312	المجموع	



شكل رقم (17): يبين علاقة النوع (الجنس) بالحالة الاقتصادية.

من خلال الجدول رقم (26) نلاحظ أن النسبة الكبيرة 42.95 % من الإناث متوسطات الدخل، تليها 16.99% ميسورات الدخل، و 6.41% متدنيات الدخل، في حين الذكور 20.51 % متوسطي الدخل، تليها بنسبتين متقاربتين 7.05 % و 6.09 % متدنيي الدخل وميسوري الدخل على الترتيب غالبية خريجي الجامعة المقبلين على التخرج لم يزاولوا مهنا من قبل. وان كان قد سبق وأن عملوا فهي في وظائف مؤقتة وغير دائمة فقط لكسب عائد مادي يغطي متطلبات الجامعة، فهم يفتقرون للخبرة والمهارة اللازمة التي تؤهلهم لشغل مناصب عمل قارة، أما غالبية نسبة الاناث من ميسورات الدخل كونهن من أسر عادية متوسطة الدخل المعيل فيها هو آبائهم الذين يعتمدون ربما على وظائف حكومية ذات دخل متوسط أو أعمال خاصة لا تحقق الربح الوفير، بينما فئة الاناث ميسورات الدخل ربما يمتلكن نشاطا مهنيا جانبيا أو حرفيا مثل التجارة الإلكترونية والمشاريع المنزلية الصغيرة التي تحقق لهن عائدا ماديا بسيطا يغطي تكاليف الجامعة. في حين أن غالبية الذكور يزاولون أنشطة جانبية خارج أوقات الدراسة بالجامعة من أجل توفير دخل بسيط يلبي احتياجاتهم ويسهم في اعانة أسرهم إلى حين الحصول على شهادة التخرج والتوجه نحو البحث عن عمل مناسب يتوافق مع تطلعاتهم.

خلاصة الفصل

من خلال ما سبق ذكره في هذا الفصل، قمنا بتصنيف مجالات الدراسة وتحديد مجموعة الإجراءات المنهجية المناسبة لموضوع دراستنا. انطلاقاً من تحديد نوع المنهج والعينة وكذا مجموعة أدوات جمع البيانات، من ملاحظة واستمارة. فمن خلال هاته المرحلة يستطيع الباحث نقل موضوعه، من التصور النظري العام إلى محاكاته وتفحصه في الواقع المعاش، ورصد اتجاهات الطلبة الذين هم على وشك التخرج نحو العمل من خلال عدة مؤشرات يلاحظها الباحث في ميدان الدراسة. ويعد هذا الفصل بمثابة الدليل والموجه للباحث الذي يرشده للطريقة التي يستعملها في تحليل البيانات في الفصل اللاحق.

الفصل السادس:

اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل في

القطاع الخاص بميدان الدراسة

تمهيد

أولاً: عرض البيانات الميدانية

ثانياً: عرض نتائج البحث

ثالثاً: مناقشة نتائج البحث

أ- مناقشة نتائج البحث في ضوء الفرضيات

ب- مناقشة النتائج في ضوء نتائج الدراسات السابقة

ت- مناقشة النتائج في ضوء الأصول الفكرية لموضوع البحث

ث- مناقشة النتائج في ضوء أهداف موضوع البحث

خلاصة الفصل

تمهيد

ذكرنا في الفصل السابق، أهم الاجراءات المنهجية التي اتبعناها في دراستنا هذه، واستكمالاً لما سبق اعتمدنا في هذا الفصل على عرض، تحليل وتفسير البيانات الميدانية باستعمال الأسلوب الكمي والكيفي والذي ارتأينا أنه الأقرب لفهم وتحليل اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع في الجزائر مركزين في تحليلنا على ما كنا أدرجناه سابقاً من مقاربات نظرية ممهدة لفهم موضوع الاتجاهات واعتماداً على ما جاء في الدراسات السابقة لموضوع دراستنا. حسب النظرة الشخصية للباحثة وتصورها وتوقعها في فهم الظاهرة المدروسة، والتي ركزت فيها على الفهم المعمق لاتجاهات خريجي الجامعة المختلفة سواء كانت ايجابية أو سلبية نحو العمل بالقطاع الخاص وبالتحديد الخدماتي منه.

أولاً: عرض البيانات الميدانية

أ- عرض تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى

نص الفرضية الفرعية الأولى: هناك اتجاهات إيجابية لخريجي الجامعة نحو القيم الاجتماعية السائدة بالقطاع الخاص.

وسنحاول الكشف عن هذه الفرضية بالاعتماد على المؤشرات التالية:

- فرق العمل
- ثقافة المؤسسة
- التمكين النفسي
- الرغبة في العمل

تم استخدام اختبار t للعينه الواحدة (One Sample Ttest) لتحليل فقرات الإستبيان، وتكون الفقرة إيجابية بمعنى أن أفراد العينة يوافقون على محتواها إذا كانت قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية، أو كان الوزن النسبي أكبر من 60 %، وتكون الفقرة سلبية بمعنى أن أفراد العينة لا يوافقون على محتواها إذا كانت كانت قيمة t المحسوبة أصغر من قيمة t الجدولية أو الوزن النسبي أقل من 60 %.

لإعداد دليل الموافقة لتحليل استجابات عينة الدراسة على عبارات المقياس، تم الاعتماد على الأدوات الإحصائية التالية: المدى، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، حيث:

المدى = أعلى درجة في المقياس - أدنى درجة في المقياس = $5-1=4$ ، وللحصول على طول الفئة للنتقل بين المجالات نقوم بقسمة المدى على عدد درجات الموافقة كما يلي:

طول الفئة = المدى ÷ عدد درجات المقياس، وعليه طول الفئة = $4 \div 5 = 0.8$ ، وبإضافة هذه القيمة في كل مرة للحد الأدنى لدرجة الموافقة نحصل على الحد الأعلى لكل مجال، مثل $1.80 = 0.8 + 1$ ، والجدول

رقم (27) يبين ذلك، حيث تعيد هذه العملية في التعرف على موقف الفرد لإجمالي أفراد العينة، على كل

جدول رقم (27): يوضح تعيين الاتجاه حسب مقياس ليكرت.

الاتجاه العام أو المستوى	المقياس	مجال المتوسط الحسابي
بدرجة منخفضة جدا	غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.80 درجة
بدرجة منخفضة	غير موافق	من 1.81 إلى 2.60 درجة
بدرجة متوسطة	محايد	من 2.61 إلى 3.40 درجة
بدرجة عالية	موافق	من 3.41 إلى 4.20 درجة
بدرجة عالية جدا	موافق بشدة	من 4.21 إلى 5 درجة

عبارة وعلى كل محور، وعليه نحصل على المجالات التالية:

جدول رقم (28): يبين الإحصاء الوصفي وتحليل فقرات المحور الثاني للمقياس {توجهات خريجي الجامعة نحو القيم الاجتماعية السائدة بالقطاع الخاص}.{.

الدرجة أو المستوى	الرتبة	دلالة t		الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات	الرقم
		Sig	t											
عالية	3	<0.001	11.25	73	1.02	3.65	312	10	40	55	152	55	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يكرس قيمة الاعتماد على النفس عندك	01
							100	3.2	12.8	17.6	48.7	17.6		
متوسطة	10	<0.001	3.82	64.4	1.01	3.22	312	16	63	90	123	20	تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص يكرس قيم التسامح عندك	02
							100	5.1	20.2	28.8	39.4	6.4		
متوسطة	9	<0.001	4.38	65.8	1.18	3.29	312	17	81	59	104	51	تعتقد بأن العمل	03

							100	5.4	26	18.9	33.3	16.3	بالقطاع الخاص يكسبك مكانة اجتماعية خاصة	
متوسطة	11	0.032	2.16-	57.4	1.10	2.87	312	32	100	75	88	17	لا تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص يشعرك بالانتماء للمؤسسة	04
							100	10.3	32.1	24	28.2	5.4		
متوسطة	7	<0.001	6.95	68	1.03	3.40	312	16	46	78	140	32	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يكرس قيم التعاون والتآزر لديك	05
							100	5.1	14.7	25	44.9	10.3		
عالية	4	<0.001	10.30	72.4	1.07	3.62	312	16	38	48	156	54	تطمح لبناء علاقات اجتماعية مع زملاء القطاع الخاص	06
							100	5.1	12.2	15.4	50	17.3		
متوسطة	8	<0.001	5.71	67	1.08	3.35	312	13	69	64	128	38	تعتقد بأن العمل في	07

							100	4.2	22.1	20.5	41	12.2	القطاع الخاص يكرس ثقافة التطوع عندك	
عالية	2	<0.001	16.03	77.4	0.96	3.87	312	9	25	37	167	74	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يكرس قيم الشعور بالمسؤولية عندك	08
							100	2.9	8	11.9	53.5	23.7		
متوسطة	12	<0.001	3.33-	55.2	1.26	2.76	312	47	117	45	69	34	تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص أكثر تحررا من رقابة المسؤولين الآخرين	09
							100	15.1	37.5	14.4	22.1	10.9		
عالية	6	<0.001	8.11	69.4	1.03	3.47	312	11	56	56	153	36	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يكرس قيم العمل الجماعي عندك	10
							100	3.5	17.9	17.9	49	11.5		
عالية	5	<0.001	9.83	71.4	1.03	3.57	100	12	43	59	150	48	تعتقد بأن العمل في	11

							312	3.8	13.8	18.9	48.1	15.4	القطاع الخاص يبني لك شخصية اجتماعية ناجحة	
عالية	1	<0.001	21.13	81.8	0.91	4.09	100	7	16	26	157	106	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص	12
							312	2.2	5.1	8.3	50.3	34	يكسبك الخبرة ويطور مهاراتك	
عالية				68.6	0.38	3.43	البعد (توجهات خريجي الجامعة نحو القيم الاجتماعية السائدة بالقطاع الخاص)							

يبين الجدول رقم (28) أن الفقرات في المجال أخذت الترتيب التالي:

الفقرات ذات الاتجاه العالي:

الفقرة رقم (12) {تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يكسبك الخبرة ويطور مهاراتك}، احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره 81.8 %، وباتجاه فقرة عالي، وتعزو الطالبة الباحثة كون القطاع الخاص يعتمد على سياسة توظيف قائمة على التدريب والتطوير ودوران العمل، مما يمكن خريج الجامعة من التحسين المستمر لمهاراته ويسعى لتطويرها من خلال تعلمه واندماجه في مؤسسته وتقلده لمناصب عمل مختلفة، من خلال سلم الترقية بالقطاع الخاص واستفادته من مختلف التبرصات المتاحة. كما ترى الطالبة الباحثة أنى خريج الجامعة يسعى لاكتساب قيم جديدة تشبه معارفه أو تفوقها من حيث درجة التباين والاختلاف، فهو من خلال تحصيله الخبرة والمهارة يعزز مخزون رصيد القيم عنده. وهذا ما تذهب إليه نظرية "تكوين الهدف" ل لوك والتي ترى بأن أهداف الفرد هي مصدر دافعيته، وأن غاياته ونيته هي التي توجهه باستمرار. وأن هناك علاقة ارتباطية بين تحقيق الفرد لأهدافه ورضاه. فاعتقاد خريج الجامعة بأن القطاع الخاص يكسبه الخبرة ويطور مهاراته هو نتيجة دافعية داخلية للخريج وتفضيله لإشباع حاجاته من خلال اتجاهه للعمل بالقطاع الخاص. فدرجة رضا خريج الجامعة حسب لوك لا تتحدد بوجود فرق بين المأمول والمحقق، فلوك يرى أنه كلما تساوى الإنجاز مع التوقع زاد رضا خريج الجامعة عن فكرة العمل بالقطاع الخاص.

الفقرة رقم (08) {تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يكرس قيم الشعور بالمسؤولية عندك}، احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره 77.4 %، وباتجاه فقرة عالي، وتعزو الطالبة الباحثة إلى كون خريج الجامعة يسعى من خلال اتجاهه للعمل بالقطاع الخاص إلى تقلد منصب عمل يشعره بالمسؤولية ويشبع حاجاته، ويحقق تقديره لذاته من خلال تأديته لما يطلب منه من مهام، فالقطاع الخاص يتيح لخريج الجامعة فرص المبادرة ويفتح الخيارات أمامه ليعزز هذه القيمة لديه وينميها من خلال تكليفه بمهام متعددة ودائمة تخضع لرقابة المسؤولين الأعلى منه، وتجعله في سعي دائم لتعزيز هذه القيمة. وهذا ما تذهب إليه النظرية الوجودية التي ترى تقول بأن الإنسان يبحث عن وجوده في الحياة، وأن البيئة الاجتماعية والسياسية والوظيفية في تغير مستمر. وأن خريج الجامعة في عالم معقد. يسعى فيه لتحمل مسؤولية قراراته الحرة. وأنه لا يميز بين الخطأ والصحيح وبين

السيء والجيد، وأن أفعاله لا تيرر على أساس نتائجها بل هناك عوامل أخرى تتدخل فيها، وأن اعتقاد خريج الجامعة بأن العمل بالقطاع الخاص يكرس قيم الشعور بالمسؤولية عنده هو نتيجة حافز داخلي أدى به إلى التفكير بهذه الطريقة. وهنا يمكن أن نفسر هذا الاعتقاد هو النظرة السلبية التي يحملها الخريج عن القطاع العام الذي يهمل قيمة الشعور بالمسؤولية من خلال تسلط المسؤولين وفرض هيمنتهم نتيجة تبعية تاريخية تكرر ثقافة أن المسؤول في الهرم الأعلى وبقية الموظفين في الطبقة الدنيا وظيفتهم فقط تطبيق ما يلزم عليهم. بينما نرى بأن القطاع الخاص اليوم بالجزائر أولى أهمية بالغة لهذه الفكرة وسعى لتطويرها من خلال فتح قنوات اتصال وتشاور بين المسؤولين والعمال فيه وتطبيقه لأحدث نظريات التنظيم التي تقتضي إشراك هذه الفئة العاملة في مراكز صنع القرار تفاديا للصراعات من جهة وتحقيقا لأهداف المؤسسة وتطويرها من جهة ثانية. وهذا ما تشهده المؤسسات الناشئة والصغيرة وحتى المتوسطة والكبيرة إذ يولي أرباب العمل اليوم أهمية بالغة لاتجاهات العاملين ويحاولون استهدافها قدر الإمكان لضمان بقاء مؤسساتهم وتحقيقها الربح. ولأن خريج الجامعة اليوم يسعى من خلال عمله بالقطاع الخاص إلى تقلد المسؤولية مع الحفاظ على قيمه وتعزيزها من خلال منصب عمل قار يوافق طموحه.

الفقرة رقم (1) {تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يكرس قيمة الاعتماد على النفس عندك.}، احتلت المرتبة الثالثة بوزن نسبي قدره 73 %، وباتجاه فقرة عالي، وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى كون خريج الجامعة يرى بأن العمل في القطاع الخاص يطوره ويضعه في تحديات مع ذاته وواقعه تصقل قدراته وتنمي معارفه ومكتسباته وتنقله من المعرفة الأكاديمية البحتة التي كان قد تلقاها في الجامعة إلى الواقع الملموس وتجريب كل ما كان درسه من مقاييس تعنى بالمقاولاتية والمخاطرة وتكسبه خبرة ودراية في مجال العمل وتفتح له آفاق واسعة من الرؤى والأفكار والمشاريع المثمرة التي تعزز قدرته وترقى بمستوى أدائه من خريج بسيط إلى عامل محترف وقادر على تحمل المسؤولية ونتائج أفعاله دون خوف أو توتر أو تردد. فخريج الجامعة هنا يرى بأن العمل بالقطاع الخاص يعلمه ويلقنه من خلال تكليفه بالمهام والعمليات التي لا يمكن أدائها إلا من خلال الاعتماد على النفس وإتمام البعض منها لوحده دون اللجوء لجماعة العمل. فهو يعطيه هامشا من الحرية في أدائه لعمله بالطريقة التي يراها مناسبة عكس الروتين والتكرار الموجود بالقطاع العام. كما أنه يعلمه مبادئ التنظيم من خلال لوائحه القانونية ويوجهه لأداء المهام بأقل جهد واختصار للوقت. كما يرى خريج الجامعة بأن العمل بالقطاع الخاص يتسم أحيانا بالمبادرة والتي تعد مقياسا

جيدا لقيمة الاعتماد على النفس، كما انه ينمي تفكيره من خلال جعله يفكر في حلول دائمة لمختلف الإشكالات التي يواجهها. فهو يعلمه باستمرار من خلال سعيه لتحقيق ميزة تنافسية مع باقي القطاعات. وهذا ما تؤكدته النظرية الوجودية بأن فعل الإنسان يحتوي على قيم ذاتية وأن هذه القيم تركز على الحافز الذي أدى إلى ذلك الفعل. فخريج الجامعة يسعى لتعزيز قيمة الاعتماد على النفس لديه من خلال اتجاهه للعمل بالقطاع الخاص ويحاول قدر الإمكان تحمل مسؤولية قراراته في مختلف التحديات التي يعايشها.

الفقرة رقم (6) {تطمح لبناء علاقات اجتماعية مع زملاء القطاع الخاص}، احتلت المرتبة الرابعة بوزن نسبي قدره 72.4 %، وباتجاه فقرة عالي، وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى أن خريج الجامعة جزء من المجتمع الموجود فيه فهو يتبادل معهم مختلف العلاقات الاجتماعية ويتفاعل مع مختلف الأحداث والمواقف، من خلال الروابط التي تجمعهم بهم. وأن العلاقة الاجتماعية دائمة ومتصلة لا تنفصل عن الفرد فمن خلال اتجاه خريج الجامعة للعمل بالقطاع الخاص فهو يطمح لبناء شبكة علاقات جديدة مع زملائه في العمل تختلف عن تلك التي كانت تربطه بزملائه في الجامعة، فعلاقته السابقة كانت تتسم بتبادل المعارف العلمية مع أقرانه بينما العلاقة الجديدة في العمل تتسم بطابع تحكمه تبادل الخبرات بينه وبين زملائه في مختلف الوحدات، بالإضافة الى إشباع حاجاته من خلال تنمية شبكة تواصله مع غيره وتطوير شخصيته، كما أن خريج الجامعة يرى بأن تحقيق علاقة اجتماعية ناجحة في القطاع الخاص يكسبه صداقات جديدة ويحد من قلقه وتوتره تجاه المؤسسة التي يعمل بها، ويعلمه مهارات جميلة من خلال تعايشه مع زملاء العمل وتبادل الخبرات معهم. وهذا ما تذهب إليه نظرية الجشطالت أين يرى " ليفن كيرت" بأن شخصية الفرد وحدة ديناميكية دائمة التفاعل، تتحكم بها قوى داخلية وخارجية هي مكونات شخصيته. وأن الكل أكبر من الجزء ولا يمكن تفكيكه، فبتفكيكه يفقد خواصه. فلا بد لخريج الجامعة من بناء علاقات اجتماعية مع زملاء القطاع الخاص ولا يستطيع أن يكون بمنأى عنهم، فضرورة العمل بتبقيه في تفاعل دائم مع زملائه. كما يرى "كيرت" بأنه لا بد من إعطاء الفرد الحرية حتى يتمكن من تطوير شخصيته.

الفقرة رقم (11) {تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يبني لك شخصية اجتماعية ناجحة}، احتلت المرتبة الخامسة بوزن نسبي قدره 71.4 %، وباتجاه فقرة عالي، وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى كون خريج الجامعة يسعى من خلال اتجاهه للعمل بالقطاع الخاص إلى تطوير

شخصيته وإثبات وجوده بمنحه منصب عمل قار يحقق له مكانة اجتماعية بين أقرانه ومجتمعه. فهو يوسع شبكة علاقاته مع غيره. ويجعله في تقدم دائم من خلال ما يوفره له القطاع الخاص من ترقية ودرجات. كما أن خريج الجامعة يعتقد بأن ما يملكه من معارف علمية من خلال ما درسه في الجامعة يؤهله ليكون ناجحاً في عمله، وأن شخصيته قد تبلورت بالشكل الكافي الذي يمكنه من خوض مجال العمل بالقطاع الخاص. وهذا ما تذهب إليه النظرية السلوكية لواطسن التي ترى بأن شخصية خريج الجامعة مكونة من مجموعة عادات متعلمة أو مكتسبة من الصغر، تكون نتيجة مثيرات والاستجابات، وأنه ليس هناك نكاه موروث بل هناك طرق تفكير مناسبة. وأن شخصية الفرد هي بنت البيئة الموجودة بها. فنجاح شخصية خريج الجامعة من خلال عمل بالقطاع الخاص مرهون بمدى نجاح القطاع الخاص الذي يعمل به ونوع الثقافة التنظيمية والفلسفة المؤسساتية التي يتبناها. وهنا يستدل واطسن بقوله " أعطوني عشرة أطفال أدرهم وأخرج منهم عالماً ولصاً، بغض النظر عن شخصيات أسلافهم." فهنا يؤكد واطسن بأن شخصية الفرد ليست ثابتة بل متغيرة ومتطورة، حسب الزمن والمكان المتواجدة فيه. فحسب رأيه الكل مكون من أجزاء لا يمكن فصله أو تجزئته، فاعتقاد خريج الجامعة بأن القطاع الخاص يبني له شخصية اجتماعية ناجحة يتوقف على نوع القطاع الموجود به وأهدافه وسياسته.

الفقرة رقم (10) {تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يكرس قيم العمل الجماعي عندك}، احتلت المرتبة السادسة بوزن نسبي قدره 69.4 %، وباتجاه فقرة عالي، وتزود الطالبة الباحثة ذلك إلى كون خريج الجامعة جزء فاعل في مجتمعه يؤثر فيه ويتأثر به فوجوه كطالب بالجامعة يجعله في جماعات طلابية يتفاعل معها، ولا يكاد يتخلى عن هذه الطبيعة المتأصلة فيه عند تغير صفته من خريج إلى عامل بالقطاع الخاص واندماجه في جماعة جديدة تسمى جماعة العمل، فمن خلال المهام التي تسند إليه لا بد له من التواصل مع غيره من الزملاء في إطار علاقة العمل، وتأديته لمهامه لا تكتمل إلا من خلال التحوار والتشاور وتقسيم المهام مع جماعة العمل المحيطة به. التي تكون مساهما في تعليمه الطريقة المثلى للأداء وتبادلته مختلف الخبرات، كما أن تحقيق أهداف القطاع الخاص لا يكون إلا من خلال تضافر الجهود الفردية والجماعية لجماعة العمل. وإن المؤسسات الناجحة والرائدة اليوم تركز على ثقافة العمل الجماعي لما في ذلك من تسهيل لأداء المهام واختصار للوقت والجهد. وهذا ما جاءت به نظرية العلاقات الإنسانية لـ " التون مايو" التي هدفت من خلال تجاربها المتعددة إلى التركيز على دور جماعة العمل وأن الإنسان

خلال عمله بحاجة لجماعة العمل، وفي حاجة دائمة لمن يشاركه الأهداف والطموح والاهتمام. وأن العامل بحاجة دائمة إلى الانتماء لجماعة تشاركه نفس الميول، وأن هذا التفاعل ضروري للمؤسسة ويسهل عليها أدائها للمهام ويحقق أهدافها. فحسب مايو المؤسسة نسق من الدوافع والمشاعر. فخريج الجامعة يسعى لتعزيز قيمة العمل الجماعي من خلال اتجاهه للعمل بالقطاع الخاص كونه في حاجة دائمة للتواصل والتبادل الفكري والمعرفي، بعكس القطاع العام الذي يوسع الفجوة بين الموظف وغيره من خلال اشغال كل فرد على حدى وكل مصلحة لوحدها بمهام معينة.

الفقرات ذات الاتجاه المتوسط:

الفقرة رقم (10) {تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يكرس قيم التعاون والتآزر لديك}، احتلت المرتبة السابعة بوزن نسبي قدره 68 %، وباتجاه فقرة متوسط، وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى كون خريج الجامعة يسعى من خلال اتجاهه للعمل بالقطاع الخاص إلى تحسين تواصله بغيره من الزملاء والمسؤولين، بالإضافة إلى الاستفادة من التنوع الموجود بالمؤسسة الخاصة وكسب صداقات جديدة، من خلال التعاون في العمل وإنجاز المهام في وقت قياسي، كما يرى خريج الجامعة بأن العمل بالقطاع الخاص نتيجة التعاون المستمر والفعال فهو يعزز قيم روح الفريق والجماعة الواحدة التي تكثف جهودها لتحقيق أهداف المنظمة، في جو يسوده التحفيز الذاتي. وهذا ما ذهبت إليه نظرية الدافعية التي ترى بأن قيام الفرد بعمل ما هو نتيجة دوافع معينة تؤثر في اتجاهه. فخريج الجامعة يسعى من خلال جماعة العمل إلى ضمان علاقة عمل تعاونية دائمة قد تتطور وتصل إلى درجة التآزر وهذا ما تفسره الإضرابات العمالية داخل القطاع الخاص، وأحياناً قد تفشل هذه العلاقة التعاونية في ظل نقشي ظاهرة المحسوبية وتقديم المنفعة الذاتية على العامة وانفراد الخريج بتحقيقه أهدافه الخاصة.

الفقرة رقم (07) {تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يكرس ثقافة التطوع عندك}، احتلت المرتبة الثامنة بوزن نسبي قدره 67 %، وباتجاه فقرة متوسط، وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى كون خريج الجامعة يسعى من خلال اتجاهه للعمل بالقطاع الخاص الى تحقيق عائد مادي ومنفعة شخصية، وغالبا ما تكون ثقافة التطوع غائبة عن ذهنه، فثقافة العمل التطوعي لها ارتباط وثيق بشخصية خريج الجامعة وتنشئته الاجتماعية، فنجد أن الخريج الذي نشأ في وسط يشجع العمل التطوعي والخيري ينقل هذا المكسب إلى عمله بالقطاع الخاص من خلال قيامه بمبادرات اجتماعية وطوعية يحاول من خلالها تشجيع زملائه بالعمل على تفعيل هذا الجانب على خلاف

العمل المادي المربح، في حين تغيب قيمة ثقافة التطوع لدى خريج الجامعة الذي يحمل فكرا استثماريا ونظرة نحو الادخار ويرى بأن وقته يتناقص منه وكل همه جمع المال وتحقيق مستقبل أفضل لذلك جاءت هذه العبارة بدرجة متوسطة، وهذا ما تفسره نظرية التوقع ل "فيكتور فروم" الذي يرى بأن دافعية الفرد للعمل مرتبطة بما سيجنيه من عوائد سيحصل عليها، فالمجهود الذي يبذله ينتظر عائدا ماديا يقابله. كما يرى فروم بأن جاذبية العائد تختلف من شخص لآخر.

الفقرة رقم (03) {تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص يكسبك مكانة اجتماعية خاصة}، احتلت المرتبة التاسعة بوزن نسبي قدره 65.8 %، وباتجاه فقرة متوسط، وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى كون خريج الجامعة يسعى من خلال اتجاهه للعمل بالقطاع الخاص يسعى لإشباع حاجاته من خلال منصب العمل وهمه الوحيد هو الحفاظ على منصبه ولا يسعى ليكون متفردا فيه. بل يرى خريج الجامعة بأن حصوله على عمل بعد التخرج يعد مكسبا قيما يسعى للحفاظ عليه من أجل تحسين وضعه المادي والأسري، ولا غاية له غير ذلك، وهذا ما ذهبت إليه نظرية التحليل النفسي ل "سيغمون فرويد" التي أكدت على أن غريزة الإنسان تتمثل في أفعال إيجابية تدفعه للحفاظ على حياته وبقائه، فالإنسان في شبابه تحركه العواطف والدوافع التي توجهه ولكنها تقل كلما تقدم بالسن. وقد جاءت هذه العبارة منخفضة قليلا لأن اعتقادات خريج الجامعة تتغير مع الزمن وبمرور الوقت فما يعتقد في فترة الشباب كون هدفه الوحيد هو الحصول على منصب عمل قد لا يبقى نفسه في سنوات الأربعين وعند التقاعد. وليست نظرة العامل لقيمة المكانة الاجتماعية هي نفسها لدى خريج الجامعة ومن هو مقبل على التخرج.

الفقرة رقم (02) تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص يكرس قيم التسامح عندك}، احتلت المرتبة العاشرة بوزن نسبي قدره 64.4 %، وباتجاه فقرة متوسط، وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى كون خريج الجامعة يسعى من خلال اتجاهه للعمل بالقطاع الخاص يركز على أهداف العمل أكثر مما يركز على المعتقدات الفردية لأفراد قد تحاول ثقافة المؤسسة احتواء ما أمكن من فروقات فردية وقيم لأفرادها العاملين، غير أنها لا تستطيع الالمام بها جميعا، نظرا لكبير حجم المؤسسة الخاصة وتعداد عمالها. فخريج الجامعة الجزائرية يرى بأن قيمة التسامح غير مفعلة بالدرجة الأولى على مستوى المجتمع لذلك من الصعب أن تكون متوفرة بصفة دائمة بالقطاع الخاص، فالأفراد العاملون بالمؤسسة هم جزء لا يتجزأ من المجتمع العام. وهذا ما يذهب إليه " جون لوك" في ضرورة وحدود التسامح" اذ يرى بأن جميع الآراء والتصرفات هي لا تمس الدولة والمجتمع، بل

تمس علاقات الناس ببعضهم البعض. ويرى جون لوك بأن العناية الأساسية لكل إنسان لا بد أن تكون لروحه أولاً وللسلام العام ثانياً، بالرغم من أن قلة من الناس تعتقد بأن السلام هو كل شيء. وهنا يمكن أن نفسر اتجاه خريج الجامعة نحو دور القطاع الخاص في تكريس قيم التسامح هو نسبي. فهو يحاول قدر الإمكان تفادي وجود نزاعات بين عماله وتكتلات وجماعات غير رسمية تؤخر تحقيقه لأهدافه، لأن هدفه الأول هو تعظيم الربح المادي والحفاظ على بقاءه.

الفقرة رقم (04) {لا تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص يشعر بالانتماء للمؤسسة}، احتلت المرتبة الحادية عشر بوزن نسبي قدره 57.4 %، وباتجاه فقرة متوسط، وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى كون خريج الجامعة يسعى من خلال اتجاهه للعمل بالقطاع الخاص إلى تحقيق ذاته وحاجاته وطموحاته وجميل ما كان يخطط له منذ سنوات الدراسة الأولى وصولاً إلى السنة الأخيرة من التخرج، وأن هدفه الأول هو إشباع تلك الرغبات، حتى ان اتجاهه للعمل بالقطاع الخاص هو نتيجة الاحتياج الدائم لمنصب عمل يكفل له العيش القار والأمن، فالحاجات الغير مشبعة تؤثر باستمرار على اتجاهات الخريج وتحركه نحو هذا القطاع وهذا ما تفسره نظرية الحاجات ل" ماسلو" فالفرد يستجيب للمثيرات الداخلية التي تحرك دوافعه وتبقى تلح عليه باستمرار حتى يشبعها من خلال تحقيق عمل مستقر يجعل الخريج بعيداً عن هاجس البطالة واللاهف. بينما تسعى المنظمات الرائدة اليوم إلى تعزيز قيمة الانتماء للمؤسسة لضمان بقاء موردها البشري واستمرار ولاءه لها، وبالتالي ضمان تحقيقها للصدارة والنجاح في ظل تزايد الميزة التنافسية ومن الأمثلة الشاهدة على ذلك ثقافة المؤسسة اليابانية في العمل كمؤسسات TOYOTA، والمبادرة التي قامت بها الجهات الداعمة للقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية التي أطلقت مبادرة " جائزة العمل" تشجيعاً لمنشآت القطاع الخاص وأعمال المؤسسات المتميزة به. فتعزيز قيمة الانتماء للمؤسسة يسهل عليها الوصول إلى رضا العاملين بها وانعكاسات ذلك على الرفع من مستوى إنتاجيتها ومنه زيادة أرباحها. فاتجاه خريج الجامعة للعمل بالقطاع الخاص هو هدف وغاية ولا يتحقق الشعور بالانتماء للمؤسسة إلا من خلال وإتاحة الفرصة له من أجل النمو الوظيفي والتدرج في السلم الهرمي وتعظيم ربحه المادي فيها بعيداً عن الملل الوظيفي.

الفقرة رقم (09) {تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص أكثر تحرراً من رقابة المسؤولين الآخرين}، احتلت المرتبة الثانية عشر بوزن نسبي قدره 55.2 %، وباتجاه فقرة متوسط، وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى كون خريج الجامعة يسعى من خلال اتجاهه للعمل بالقطاع الخاص جاءت

منخفضة كون خريج الجامعة يرى بأن العمل بالقطاع الخاص لا يكاد يخلو من رقابة المسؤولين، كون هامش الخطأ فيه يكاد يكون نسبياً لأن أرباب العمل يسعون لتحقيق الأرباح وتعظيم الاستثمارات من خلال الاستغلال الأمثل للمورد البشري حتى يحقق أهداف المنظمة. فخريج الجامعة يرى حرته محدودة في هذا القطاع كونه ليس المالك الرئيسي للمؤسسة، وأنه يحاول من خلال عمله النجاح وتعظيم العوائد المادية ليؤسس فيما بعد مؤسسته الخاصة وهذا ما تبينه النظرية المعرفية بأن الطالب أو خريج الجامعة خاصة يخضع لقوى توجه اتجاهات مختلفة، فهو يعيش حالة عدم توازن. تجعله باستمرار يبحث عن عمل يحقق له التوازن والأمن والاستقرار.

ب- عرض تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية

نص الفرضية الفرعية الثانية: هناك اتجاهات إيجابية لخريجي الجامعة نحو مدى ملائمة التكوين الجامعي لوظائف القطاع الخاص.

وسنحاول الكشف عن هذه الفرضية بالاعتماد على المؤشرات التالية:

- وضوح الدور
- توفر المعطيات الكافية حول المنصب المراد العمل فيه
- ملائمة التكوين الأكاديمي للجامعة ومتطلبات المهنة
- التدريب
- توفر نمط تكوين جيد

جدول رقم (29): يبين الإحصاء الوصفي وتحليل فقرات المحور الثاني للمقياس {توجهات خريجي الجامعة نحو مدى ملائمة التكوين الجامعي لوظائف القطاع الخاص}.

الدرجة أو المستوى	الرتبة	دلالة t		الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات	الرقم
		Sig	t											
متوسطة	2	<0.001	5.37	67.2	1.19	3.36	312	18	74	54	109	57	تعتقد بأن القطاع الخاص لا يولي أهمية كبرى للتكوين الجامعي	13
							100	5.8	23.7	17.3	34.9	18.3		
متوسطة	4	0.011	2.57	63.4	1.19	3.17	312	20	89	68	87	48	تعتقد بأن شهادتك الجامعية لا توفر لك منصب عمل قار في القطاع الخاص	14
							100	6.4	28.5	21.8	27.9	15.4		

متوسطة	5	0.11	-	57.8	1.22	2.89	312	33	115	56	70	38	تعتقد بأن شهادتك الجامعية غير معترف بها في القطاع الخاص	15
							100	10.6	36.9	17.9	22.4	12.2		
متوسطة	6	0.008	-	56.2	1.25	2.81	312	41	119	48	66	38	تعتقد بأن المقاييس التي درستها لا تؤهلك للعمل في القطاع الخاص	16
							100	13.1	38.1	15.4	21.2	12.2		
متوسطة	7	<0.001	-	52.6	1.15	2.63	312	38	146	42	64	22	تعتقد بأن المهارة العلمية التي تمتلكها لا تؤهلك لإدارة المشاريع الاستشارية واتخاذ القرارات	17
							100	12.2	46.8	13.5	20.5	7.1		
متوسطة	3	<0.001	4.72	66.2	1.17	3.31	312	18	77	56	111	50	تعتقد بأن القطاع الخاص يستهدف الكفاءات الإدارية عالية التأهيل	18
							100	5.8	24.7	17.9	35.6	16		

متوسطة	1	<0.001	6.69	68	1.05	3.40	100	7	69	73	119	44	تعتقد بأن القطاع الخاص يستقطب الكفاءات التقنية دون الإدارية	19	
							312	2.2	22.1	23.4	38.1	14.1			
متوسطة				61.6	0.30	3.08	البعد (توجهات خريجي الجامعة نحو مدى ملائمة التكوين الجامعي لوظائف القطاع الخاص)								

يبين الجدول رقم (29) أن الفقرات جاءت كلها في المجال متوسط وفق الترتيب التالي:

الفقرة رقم (19) {تعتقد بأن القطاع الخاص يستقطب الكفاءات التقنية دون الإدارية}، احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره 68 %، وباتجاه فقرة متوسط، وتعزو الطالبة الباحثة إلى كون خريج الجامعة يرى بأن القطاع الخاص يستقطب الكفاءات التقنية بشكل أكبر نظرا لطبيعة مهامه وخصائصها، فوظائف القطاع الخاص الخدماتي تختلف عن القطاع العام، من حيث الجهد والوقت. فخريج الجامعة يرى بأن طبيعة الأعمال التقنية بالقطاع الخاص تتطلب الخبرة المتخصصة، والبحث والتطوير خصوصا في مجالات التكنولوجيا والهندسة، وعلوم الحاسوب. بينما اتجه خريج الجامعة نحو استقطاب القطاع الخاص للكفاءات الإدارية هو بدرجة أقل، كون هذه الفئة من خريجي الجامعة خصوصا من تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية والحقوق والعلوم السياسية، بالإضافة إلى تخصص الآداب واللغات الأجنبية ونظرا لعروض سوق العمل يكون استقطابهم بدرجة أقل كونهم يشغلون مناصب عمل تعنى بتسيير الموارد البشرية ومراكز التخطيط الاستراتيجي غير أنها لا تكون بالقدر نفسه من التميز الذي تحظى به الكفاءات التقنية خصوصا في ما تعلق بالجانب الصناعي لا الخدماتي. وعموما فالقطاع الخاص يستقطب الكفاءتين معا: الإدارية والتقنية خصوصا مع العصرية والرقمنة الحاصلة، لكن يبقى التفضيل للاستثمار في الكفاءات التقنية بشكل كبير خصوصا المؤسسات التكنولوجية والابتكارية. وهذا ما ذهبت إليه النظرية السلوكية التي ترى بأن الكل مكون من أجزاء ولا يمكن فصله عن بعضه، فاتجاه خريج الجامعة الى الاعتقاد بأن القطاع الخاص يستقطب الكفاءة التقنية دون الإدارية بمجموعة مؤثرات خاصة وظروف اجتماعية وثقافية واقتصادية متغيرة حسب الزمان والمكان. وأن اعتقاده هذا قد يتغير أو يتطور وليس ثابتا فحسب " ثورندايك" الاتجاه اذا ارتبط بخبر سار أو موقف سار يجعل الفرد يرغب في تكراره والعكس صحيح. فإذا أولت المنظمة اهتماما أكبر بالكفاءة الإدارية تغير هذا الاعتقاد لدى خريج الجامعة. وربما هو نتيجة خلفية اجتماعية معينة.

الفقرة رقم (13) {تعتقد بأن القطاع الخاص لا يولي أهمية كبرى للتكوين الجامعي}، احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره 67.2 %، وباتجاه فقرة متوسط، وتعزو الطالبة الباحثة إلى كون خريج الجامعة يسعى من خلال اتجاهه للعمل بالقطاع الخاص إلى إيجاد منصب عمل يتوافق وشهادته

الجامعية التي سيحصلها في نهاية تكوينه بطور الماستر-2-، خصوصا تخصصات العلوم الاجتماعية والانسانية بالتحديد التنظيم والعمل وتنمية الموارد البشرية وعلم الاتصال وعلم النفس التنظيم والعمل، وتخصص الحقوق والعلوم السياسية بجميع فروعها كون هاته التخصصات قد سبق لها أن درست الخريج مقاييس تعنى بالمقاولاتية والأنظمة المعلوماتية، سوق العمل، الثقافة الاتصالية، العلوم القانونية والإدارية، قانون الأعمال، عوم الإدارة، إدارة الموارد البشرية. فخريج الجامعة يرى نفسه ذو كفاءة وتأهيل عالي وموردا بشريا يستقطبه القطاع الخاص، خصوصا القطاع الذي يسعى لتحقيق البقاء والربح فإنه يحسن اختيار مدخلاته من الكفاءة الجامعية عالية التأهيل، وما شهدناه خلال السنوات الأخيرة من سعي للقطاع الخاص نحو تعزيز علاقاته مع مؤسسات التعليم العالي بإبرام الاتفاقيات ورسم استراتيجيات مشتركة تشجع الخريجين على العمل فيه، وهذا ما ثمنته الجامعة من خلال برمجتها لأيام مفتوحة على القطاع الخاص والمؤسسات المصغرة والمتوسطة وفتح مراكز تعنى بحاضنات الأعمال ودور مقاولاتية بها وتخصيص جوائز وبعثات علمية للطلبة المنخرطين فيها والتي حققت ابتكاراتهم الإبداعية إضافة علمية. سعيا منها لتثمين جهود هذا القطاع واستهداف طموحات الخريج. ويرى خريج الجامعة بأن الجامعة تمنحه تكوينا معرفيا وأكاديميا معينا، بينما اتجاهه للعمل في القطاع الخاص هو من أجل اكتساب خبرة عملية وتدريب وتعلم لمهارات جديدة وبالتالي نجاحه في الحياة المهنية. فهنا نفسره اتجاه الخريج الى الاعتقاد بأن القطاع الخاص لا يولي أهمية كبرى للتكوين الجامعي هي متعلقة بالقطاع الخاص الصناعي فقط الذي يشغل الفئة البسيطة من العمال مهما كان مستواها التعليمي بينما القطاع الخاص الخدماتي الذي يواكب التطور التكنولوجي والمؤسسات الحديثة اليوم تسعى لاختيار مواردها البشرية من الكفاءة عالية التأهيل ذات التخصص الجامعي. وهذا ما ذهب إليه واطسن في النظرية السلوكية الى شخصية خريج الجامعة وطريقة تفكيره واتجاهه هي محصلة البيئة الموجود بها فاعتقاده هذا قد يكون نتيجة تنشئة اجتماعية أو خلفية اجتماعية ما، أو موقف محدد عايشه.

الفقرة رقم (18) {تعتقد بأن القطاع الخاص يستهدف الكفاءات الإدارية عالية التأهيل.}، احتلت المرتبة الثالثة بوزن نسبي قدره 66.2 %، وباتجاه فقرة متوسط، وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى كون خريج الجامعة بناء على رصيده المعرفي القائم على التحليل السوسيولوجي للمؤسسة الخاصة يعي جيدا أن القطاع الخاص الناجح اليوم هو الذي يحسن اختيار موارده ذات المهارة العالية

والكفاءة العلمية الجيدة حتى يختصر الوقت والجهد، ويعظم أرباحه وادخاره ويعزز استثماره، فالمؤسسة الخاصة اليوم تسعى دائما إلى جذب أفراد يمتلكون مهارات متقدمة ومعرفة عميقة في مجالاتهم، والتي تسهل عليها الوصول لأهدافها، كما أن الكفاءة عالية التأهيل سريعة التكيف مع القطاع الخاص وغالبا ما تحسن إدارة التغيير، ومعايشة التحديات المعقدة في بيئة العمل، أي أنها قادرة على ابتكار حلول. كذلك يرفه خريج الجامعة أن هذه الكفاءة عالية التأهيل تحقق الأداء المتميز وتسهم في رفع كفاءة القطاع الخاص وتحقق أرباحا أفضل من غيرها، مما يجعلها خيارا مفضلا للقطاع الخاص. فمن خلال ما درسه خريج الجامعة خلال سنوات تكوينه فهو يدرك أن الكفاءة عالية التأهيل تتسم بصفة قيادية تساعد في توجيه وإدارة فرق العمل بشكل فعال. مما ينعكس إيجابا على القطاع الخاص. لذلك فإن الاستثمار في الكفاءات الإدارية عالية التأهيل هو استراتيجية ذكية للشركات الخاصة لتعزيز قدرتها التنافسية وتحقيق أهدافها بشكل فعال في سوق العمل الحديث. وهذا ما ذهبت إليه نظرية تكوين الهدف ل " لوك التي ترى بأن أهداف الفرد هي مصدر دافعيته، وأن غايات الفرد ونواياه توجهه باستمرار وهذا ما دفع خريج الجامعة الى الاعتقاد بأن القطاع الخاص يستهدف الكفاءة عالية التأهيل، فهو بدوره يملك فكرا استثماريا مقابلا ويدرك أن المنظمة الناجحة والتي تسعى للبقاء لابد لها من اختيار موارد تخدم أهدافها وأن دافعيته الداخلية تحركهم لأداء أعمالهم بأفضل الطرق.

الفقرة رقم (14) **تعتقد بأن شهادتك الجامعية لا توفر لك منصب عمل قار في القطاع الخاص.**، احتلت المرتبة الرابعة بوزن نسبي قدره 63.4 %، وباتجاه فقرة متوسط، وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى كون خريج الجامعة هدفه بعد التخرج هو العمل بالقطاع الخاص لفترة مؤقتة إلى حين ادخار المال الذي يشبع حاجاته ويخدمه أهدافه المستقبلية، بعدها ينطلق في مشروعه الخاص. الشهادة الجامعية قد تكون أحد عوامل النجاح في الحصول على وظيفة بعد التخرج، لكنها ليست العامل الوحيد، فالقطاع الخاص إلى جانب الشهادة الأكاديمية يركز أيضا على عنصر المهارات العملية القوية، والخبرة العملية. أيضا ما نفسره باعتقاد خريج الجامعة أن الجامعة لا توفر له منصب عمل قار هو سياسية القطاع الخاص في تصريف اليد العاملة بها كلما واجهتها أزمة اقتصادية أو خسارة مالية، فعلى سبيل المثال أثناء فترة تفشي فيروس كوفيد سارس19، لجأت العديد من مؤسسات القطاع الخاص إلى تسريح عمالها دون إشعار مسبق، أو

تعويض مما أثر سلباً على حياتهم الشخصية. وهذه السياسة تعتمد إليها المؤسسة الخاصة كلما فشلت في تحقيق أهدافها وتعويض عجزها مما رسخ فكرة سلبية في ذهنية الخريج الجامعي. وهذا ما تذهب إليه النظرية المعرفية التي ترى بأن الطالب يخضع لقوى توجهه اتجاهات مختلفة، فوجوده في حالة عدم التوازن تجعله يبحث باستمرار عن عمل قار يحقق حاجته للأمن الوظيفي والسلام النفسي.

الفقرة رقم (15) {تعتقد بأن شهادتك الجامعية غير معترف بها في القطاع الخاص}، احتلت المرتبة الخامسة بوزن نسبي قدره 57.8 %، وباتجاه فقرة متوسط، وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى كون خريج الجامعة يرى بأن وظائف القطاع الخاص لا تتواءم مع نوع شهادته الجامعية، كون القطاع الخاص يوظف ويستهدف خريجي معاهد التعليم المهني كونهم يحوزون على شهادات تطبيقية تثبت كفاءتهم الميدانية في العمل، بينما قصور الجامعة على جانب التكوين الأكاديمي فقط ولا تدرب خريجها وتكتفي فقط بالتربصات المتعلقة بالمذكرة الميدانية في سنة التخرج في طور الماستر-2. كذلك اعتقاد خريج الجامعة بأن شهادته الجامعية غير معترف بها راجع إلى ارتباط منظومة تحليل وتوصيف الوظائف لمكتب الموارد البشرية في القطاع الخاص ومدى مواكبتها للتخصصات الجامعية المفتوحة على مستوى كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية، والحقوق والعلوم السياسية والآداب واللغات الأجنبية. كذلك الاعتراف بالشهادة الجامعية يختلف من قطاع خاص إلى آخر حسب نوعه وخصائصه وأهدافه. وهذا ما تذهب إليه نظرية الحاجات الإنسانية لماسلو التي ترى بأن الإنسان يبحث عن تقدير ذاته من خلال العمل واشباع حاجاته المختلفة، فوجود الخريج في بيئة لا تقدر شهادته العلمية تجعله يبحث باستمرار عن اشباع هذه الحاجة.

الفقرة رقم (16) {تعتقد بأن المقاييس التي درستها لا تؤهلك للعمل في القطاع الخاص}، احتلت المرتبة السادسة بوزن نسبي قدره 56.2 %، وباتجاه فقرة متوسط، وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى كون المقاييس التي درسها خريج الجامعة من تخصصات الآداب وبالتحديد الأدب العربي وبعض العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم السياسية من اتصال وتاريخ وأثار لا توفر فرص عمل مناسبة بالقطاع الخاص، لأن خريج الجامعة من خلال مقاييسه التي درسها يفتقر للمهارة وأبجديات العمل

بالقطاع الخاص، ورصيده المعرفي لا يكفي للمخاطرة بولوج هذا القطاع ومزاولة العمل فيه. لا توجد هناك وظائف تتوافق مع نوع شهادتهم، مما يجعل هاته الفئة من الخريجين في بطلالة مستمرة. وهذا ما تذهب إليه نظرية التوقع ل "فيكتور فروم" الذي يرى دافعية الفرد للعمل مرتبطة بتوقعه لما سيحصل عليه من عائد، وأن رضاه لا يتحقق إلا من خلال تحقيق أهدافه، فخريج الجامعة من هذه التخصصات يجد نفسه مهمشا بالقطاع الخاص، كونه لا يستهدف دافعيته وما درسه يتعارض مع أهداف القطاع الخاص. كما أن جرجة رضا خريج الجامعة تتحدد بالرفق بين المأمول والمحقق.

الفقرة رقم (17) {تعتقد بأن المهارة العلمية التي تمتلكها لا تؤهلك لإدارة المشاريع الاستشرافية واتخاذ القرارات}، احتلت المرتبة السابعة بوزن نسبي قدره 52.6 %، وباتجاه فقرة متوسط، وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى كون خريج الجامعة من تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية والحقوق والعلوم السياسية والآداب واللغات الأجنبية يفتقد للمهارة العملية والميدانية ولم يسبق له العمل من قبل وكل تكوينه الجامعي نظري بحت، وأن إدارة المشاريع الاستشرافية واتخاذ القرارات ليست مجرد مهارات علمية فقط بل تتطلب مجموعة واسعة من المعارف والخبرة والأقدمية في العمل، لفهم الجوانب التقنية والعلمية للمشاريع، كما تتطلب توفر صفات معينة في شخصية الفرد العامل من قدرة على المخاطرة والرؤية المستقبلية، إضافة إلى المهارة القيادية والقدرة على التحليل والتقييم والابتكار والابداع. وهذا ما يجعل اتجاه خريج الجامعة نحو هذا القطاع في تردد مستمر خوفا من أن تكون مهارته العلمية غير كافية، لإدارة العمل الميداني بالقطاع الخاص وخوفه من الفشل. خصوصا وأن القطاع الخاص يتجنب الخسارة والخطأ قدر الإمكان فكل خطوة خاطئة هي هدر للإنتاج بعكس القطاع العام الذي يتجاوز بعض أخطاء موظفيه ولا يركز عليها. إن اتجاه خريج الجامعة تفسره النظرية المعرفية التي تؤكد أن الفرد متعلم وعاقل يستطيع اتخاذ قرارات واعية، فاعتقاده بأن مهارته العلمية غير كافية لإدارة مشاريع استشرافية متأتية من وعيه بعدم اكتمال معرفته حول هذا القطاع، وأن توقعه لمشاريع استشرافية ناجحة يأتي من إمامه بجميع التحديات والرهانات التي يواجهها القطاع الخاص، وأن ما درسه خلال سنوات التكوين الأكاديمي لا يغطي جميع هذه الجوانب، بالإضافة إلى أنه لم يعمل من قبل فهذا الاعتقاد مقبول بالنسبة لطالب في طور الماستر-2- وعلى وشك التخرج، وكما ان هذا الاعتقاد هو نتيجة معارف مسبقة مخزنة في

ذاكرته، فشعوره بعدم القدرة على إدارة مشاريع استشرافية هو نتيجة حالة عدم التوازن التي يشعر بها كون مقبل على العمل بمؤسسة لا يملك فكرة مسبقة عنها.

ج- عرض تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة

نص الفرضية الفرعية الثالثة: ناك اتجاهات إيجابية لخريجي الجامعة نحو ظروف العمل بالقطاع الخاص.

وسنكشف عن هذه الفرضية بالمؤشرات التالية:

- ساعات العمل
- نظام الأجور
- دوران العمل
- بيئة العمل

جدول رقم (30): يبين الإحصاء الوصفي وتحليل فقرات المحور الثالث للمقياس {توجهات خريجي الجامعة نحو ظروف العمل بالقطاع الخاص}.

الدرجة أو المستوى	الرتبة	دلالة t		الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات	الرقم
		Sig	t											
متوسطة	4	0.66	0.44-	59.4	1.16	2.97	312	26	112	44	105	25	تعتقد بأن القطاع الخاص أكثر مرونة من حيث شروط العمل	20
							100	8.3	35.9	14.1	33.7	8		
متوسطة	6	0.11	1.59-	58	1.14	2.90	312	29	110	60	90	23	تعتقد بأن بيئة العمل في القطاع الخاص آمنة	21
							100	9.3	35.3	19.2	28.8	7.4		

متوسطة	8	0.09	1.68-	57.8	1.15	2.89	312	33	104	60	94	21	تعتقد بأن بيئة العمل في القطاع الخاص مريحة	22
							100	10.6	33.3	19.2	30.1	6.7		
منخفضة	11	<0.001	-	47.4	1.10	2.37	312	60	154	34	50	14	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص خال من الصراعات الجانبية	23
							100	19.2	49.4	10.9	16	4.5		
متوسطة	7	0.07	1.79-	57.8	1.11	2.89	312	28	109	62	96	17	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يكون وفق مبدأ تكافؤ الفرص	24
							100	9	34.9	19.9	30.8	5.4		
متوسطة	5	0.17	1.37-	58.2	1.20	2.91	312	36	103	56	88	29	تعتقد بأن توقيت العمل في القطاع الخاص يناسبك ويتوافق مع رغباتك	25
							100	11.5	33	17.9	28.2	9.3		

منخفضة	10	<0.001	6.34-	51.4	1.21	2.57	312	61	121	41	70	19	لا تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يضمن لك الاستقرار الدائم في الوظيفة	26
							100	19.6	38.8	13.1	22.4	6.1		
متوسطة	9	0.04	2.11-	57.4	1.10	2.87	312	28	109	70	86	19	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يوفر لك الحماية الاجتماعية	27
							100	9	34.9	22.4	27.6	6.1		
متوسطة	1	0.01	2.47	63.2	1.12	3.16	312	18	92	54	119	29	تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص يتيح لك فرصا مناسبة للمشاركة في اتخاذ القرارات	28
							100	5.8	29.5	17.3	38.1	9.3		
متوسطة	3	0.65	0.45	60.6	1.12	3.03	312	22	100	62	103	25	تعتقد بأن كافة المستلزمات الضرورية للعمل متوفرة في القطاع الخاص	29
							100	7.1	32.1	19.9	33	8		

متوسطة	2	0.52	0.64	60.8	1.06	3.04	100	22	88	74	112	16	الصيغة التعاقدية في القطاع الخاص تجعله أكثر مرونة وجاذبية للعمل	30
							312	7.1	28.2	23.7	35.9	5.1		
متوسطة				57.4	0.22	2.87	البعد (توجهات خريجي الجامعة نحو ظروف العمل بالقطاع الخاص). (

يبين الجدول رقم (30) أن الفقرات في المجال أخذت الترتيب التالي:

الفقرات ذات الاتجاه المتوسط:

الفقرة رقم (28) {تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص يتيح لك فرصا مناسبة للمشاركة في اتخاذ القرارات}، احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره 63.2 %، وباتجاه فقرة متوسط، وتعزو الطالبة الباحثة إلى كون خريج الجامعة يرى بأن القطاع الخاص فضاء لإبراز قدراته ومهارته بفعل قنوات الاتصال المفتوحة التي يضعها في خدمة عماله، على عكس القطاع العام الذي يتسم بكثرة اللوائح التنظيمية الذي تنظم اتخاذ القرار فيه. بينما القطاع الخاص يولي أهمية بالغة لموارده قصد كسب انتمائه وضمان ولائهم ويستفيد من آرائهم عند صياغته للقوانين المنظمة لعمله والتي تهدف لتعظيم أرباحه. فكل من رب العمل والعامل يسعون لدفع المنظمة لتحقيق أهدافها التي بالدرجة الأولى هي تخدم أهدافهم الخاصة. فالعمل بالقطاع الخاص غالباً ما يتيح للأفراد فرصاً كبيرة للمشاركة في اتخاذ القرارات. خصوصاً الشركات الخاصة، التي تعرض مشاريع متنوعة باستمرار على مواردها، من أجل المساهمة في استراتيجيات الشركة وخطط النمو. كما يمكن أن تتضمن هذه الفرص تقديم الاقتراحات والأفكار الجديدة، والمشاركة في اتخاذ القرارات التكتيكية والاستراتيجية التي تدفع بها لتحقيق أهدافها. بالإضافة إلى ذلك، في بعض الشركات الصغيرة والمتوسطة، قد تكون الفرص أكبر حتى للمشاركة في صنع القرارات على مستوى أعلى، حيث يكون التأثير الفردي أكبر وأكثر وضوحاً. هذا يساهم في تعزيز المسؤولية الشخصية وتطوير مهارات القيادة والإدارية للفرد العامل بها. ويعد العمل بالقطاع الخاص فرصة مهمة لخريجي الجامعة الذين يسعون لتحقيق تأثير إيجابي وملمس من خلال مناصب العمل التي يتقلدونها. وهذا ما تذهب إليه نظرية التوقع لفكتور فروم، التي تؤكد أن دافعية الفرد للعمل والمبادرة هي محصلة ما سيحصل عليه من عوائد، وأن قيمة هذه العوائد تختلف من شخص لآخر، فالفرد حين يساهم في اتخاذ القرارات بالمؤسسة التي يعمل بها فإن ذلك يعزز من قيمته وتقديره لذاته، كما أنه في ذات الوقت ينتظر الثناء والشكر والتقدير من رؤوسيه على ما قدمه من مبادرة ورأي. ويتوقع أنه سيقدم أفضل ما عنده من مجهودات وأداء إذا تلقى عائداً جيداً يثمن ما قام به.

الفقرة رقم (30) {الصيغة التعاقدية في القطاع الخاص تجعله أكثر مرونة وجاذبية للعمل}، احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره 60.8 %، وباتجاه فقرة متوسط، وتعزو الطالبة الباحثة إلى كون خريج

الجامعة يبحث عن اشباع حاجاته بالدرجة الأولى عند اختياره العمل بالقطاع الخاص، ويبحث عن الراحة والأمان في المنصب الذي سيشغله. فالصيغة التعاقدية في القطاع الخاص تتمثل في عقود العمل التي تحدد الشروط والتفاصيل المتفق عليها بين صاحب العمل والموظف. وخريج الجامعة هنا له حرية الاختيار بالمواصلة أو البحث عن عمل آخر. وتوفر هذه الصيغة مرونة كبيرة للجانبين، حيث يمكن ضبط شروط العمل بما يتناسب مع احتياجات القطاع الخاص وقدرات الموظف. كما أنها تسمح بتحديد فترات العمل وطرق الدفع بشكل مرن يتناسب مع طبيعة العمل والمشروع. وغالبية الخريجين اليوم يميلون لهذه العقود خصوصاً ما تعلق منها بالمدى والديمومة وتوقيت العمل. فالشباب لا يرغب في أن يكون حبيس المؤسسة طول الوقت. مثلما هو الحال بالقطاع العام، بل يسعى لجعل عمله وسيلة لكسب المال فقط ويحتفظ بالوقت الباقي لنفسه وحياته الخاصة. هذا النوع من العقود يعزز أيضاً جاذبية العمل بالقطاع الخاص بالنسبة للموظفين، حيث يمكنهم تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية بشكل أفضل، وقد يحظون بفرص للعمل عن بعد أو بنظام جزئي أو بمزايا إضافية أخرى تتيح لهم مرونة أكبر في تنظيم حياتهم اليومية. بالإضافة إلى ذلك، تسهم الصيغة التعاقدية في تقليل التكاليف للشركات وتقديم فرص للتعاون مع متخصصين في مجالات معينة دون الحاجة إلى توظيف دائم، مما يزيد من فعالية العمل ويعزز قدرتها على التكيف في بيئة الأعمال المتغيرة بسرعة. وهذا ما تذهب إليه نظرية "الجشطات" لـ "كيرت" التي ترى بأن شخصية الفرد العامل ديناميكية في تفاعل دائم وأن العوامل النفسية والاجتماعية والجسمية بالإضافة إلى العوامل المادية الاجتماعية والاقتصادية هي التي تحدد مجال اتجاه الفرد وتكيفه. وحتى يتمكن من أداء عمله بشكل جيد لا بد من إعطاء الحرية الكافية. لهذا الصيغة التعاقدية بالقطاع الخاص تستهدف ميول الخريج وتؤثر في درجة اشباع حاجاته.

الفقرة رقم (29) {تعتقد بأن كافة المستلزمات الضرورية للعمل متوفرة في القطاع الخاص.}، احتلت المرتبة الثالثة بوزن نسبي قدره 60.6 %، وبتجاه فقرة متوسط، وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى كون خريج الجامعة يتجه للعمل بالقطاع الخاص لأنه يواكب العصرنة والتطور التكنولوجي الحديث ويستخدم أحدث أنواع الإنتاج والوسائل المادية المتطورة، مما يسهل عليه أدائه للعمل، خصوصاً وأن معظم خريجي الجامعة هم من فئة الشباب التي تفضل بذل قليل من الجهد مع توفير الكثير من الراحة باستغلال ما أمكن من التقنية والوسائل التكنولوجية. وهذا يتوقف على نوع القطاع الخاص والبلد الموجود فيه، وميزانية القطاع الخاص وقدرته على توفير كافة المستلزمات الضرورية للعمل مثل المكاتب والأجهزة والبرامج

اللازمة. ولكن في حالات أخرى قد تواجه بعض النقائص مثل عدم وجود تجهيزات ملائمة أو برامج متطورة. وهذا ما تفسره نظرية الحاجات لالتون مايو الذي يرى بأن الفرد يسعى لإشباع مختلف حاجاته المختلفة، فالحاجة الغير مشبعة تخلق التوتر لدى الفرد. فخريج الجامعة يعتقد أن القطاع الخاص يمكنه من العمل في ظروف تختصر الجهد والوقت.

الفقرة رقم (20) {تعتقد بأن القطاع الخاص أكثر مرونة من حيث شروط العمل.}، احتلت المرتبة الرابعة بوزن نسبي قدره 59.4 %، وباتجاه فقرة متوسط، وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى كون القطاع الخاص يسعى باستمرار لتحسين شروط عمله ليضمن بقائه ويحقق أرباحه وخريج الجامعة الذي درس مقاييسا تعنى بالمقاولاتية والتحليل السوسولوجي للمؤسسة الجزائرية. يدرك أن المنظمة الناجحة والرائدة اليوم هي التي تسعى باستمرار لتكييف شروط العمل بها مع رغبات وحاجيات مواردها. فخريج الجامعة يرى بأن الشركات الخاصة غالبًا ما تكون أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات في السوق والظروف الاقتصادية. كما يمكنها تعديل سياساتها وإجراءاتها بسرعة لتلبية احتياجات السوق والمستهلكين. كذلك القطاع الخاص يتمتع غالبًا بحرية أكبر في تطبيق أساليب جديدة وتجارب عملية لتحسين كفاءته وتعزيز إنتاجيته، مما يؤدي إلى تطوير بيئة عمل أكثر جاذبية ومرونة. تعتمد التكنولوجيات والابتكارات الجديدة التي يمكن أن تحسن شروط العمل وتجعلها أكثر فعالية. غير هذا لا يعني أن القطاع الخاص لا يواجه تحديات، فهناك مسائل مثل استقرار الوظائف وحماية الحقوق التي يجب التفكير فيها أيضًا. ومع ذلك، يمكن القول إن القطاع الخاص عمومًا يتمتع بقدرة أكبر على التكيف مع التغيرات السريعة والمتغيرات الاقتصادية والسوقية بشكل عام. ويمكن تفسير اعتقاد خريج الجامعة بما تذهب إليه نظرية العلاقات الإنسانية التي تهدف إلى تحسين ظروف العمل باعتبار المؤسسة نسقا من الدوافع والمشاعر، وأن الفرد العامل يسعى باستمرار لضمان استقرار هذه المشاعر.

الفقرة رقم (25) {تعتقد بأن توقيت العمل في القطاع الخاص يناسبك ويتوافق مع رغباتك.}، احتلت المرتبة الخامسة بوزن نسبي قدره 58.2 %، وباتجاه فقرة متوسط، وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى كون خريج الجامعة يرى بأن القطاع الخاص يعزز مهاراتك ويوظف قدراتك العلمية ويفتح لك آفاق مستقبلية ويطلعك على تجارب واقعية، بالإضافة إلى توسيع شبكة علاقاتك الاجتماعية

كما أن توقيت العمل يتوقف على عدة عوامل تتعلق بالشخص نفسه وبطبيعة العمل الذي يؤديه. فهناك أفراد يفضلون العمل في أوقات محددة نهائية لتناسب نمط حياتهم الشخصي واستجاباتهم لظروفهم العائلية أو الاجتماعية. بينما هناك آخرون يجدون أن العمل في أوقات متأخرة من الليل أو في أوقات غير تقليدية يناسبهم أفضل بسبب تفضيلهم للهدوء والتركيز في تلك الأوقات فوجود مواقيت عمل مرنة بالقطاع الخاص يشجع اتجاه خريج الجامعة للعمل فيه. فالقطاع الخاص غالباً ما يتيح مرونة أكبر في تحديد ساعات العمل بالمقارنة مع القطاع العام، حيث يمكن التفاوض على توقيت الدوام بشكل أفضل بناءً على احتياجات الشركة والموظفين. لذا، إذا كان خريج الجامعة يعتقد أن توقيت العمل في القطاع الخاص يتوافق مع رغباته، فهو يبحث عن وظيفة أو بيئة عمل تتناسب بشكل أفضل. ومن الجيد دائماً تحديد توقيت العمل الذي يتناسب مع نمط الحياة والقدرات الشخصية للفرد العامل، لأن ذلك يساهم في زيادة الإنتاجية والرضا الشخصي في العمل. فاتجاه خريج الجامعة للاعتقاد بأن توقيت العمل مناسب ويوائم رغباته يتوافق وما ذهب إليه نظرية العلاقات الإنسانية لالتون مايو " التي أولت اهتماماً بالغاً بظروف العمل من مواعيد عمل وبيئة داخلية وسعت لتحسينها قدر الإمكان.

الفقرة رقم (21) {تعتقد بأن بيئة العمل في القطاع الخاص آمنة}، احتلت المرتبة السادسة بوزن نسبي قدره 58 %، وباتجاه فقرة متوسط، وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى كون خريج الجامعة يهدف لإيجاد عمل قار ومحقق لأهداف في بيئة عمل منظمة، تكاد تخلو من الصراع. بالإضافة إلى أن القطاع الخاص يفرض عليك طابعاً من العمل الجاد والمحدد بوقت، وتسوده ميزته تنافسية مما يجعل الموظف في تركيز دائم على جودة العمل الذي يقدمه. وذلك لا يتحقق إلا بوجود بيئة عمل آمنة. أيضاً القطاع الخاص يقتصر على عدد محدود من الأفراد خصوصاً المؤسسات المصغرة والعائلية الناشئة. فاعتقاد خريج الجامعة بأن بيئة العمل آمنة بالقطاع الخاص يعتمد على وجود عدة عوامل بالقطاع الخاص منها ضرورة توفير سياسات وإجراءات محددة للحفاظ على سلامة الموظفين أثناء أداءهم لعملهم، مثل التدريب على السلامة، وتوفير معدات الوقاية الشخصية اللازمة. بالإضافة إلى اتخاذ التدابير الأمنية: من تأمين المكان وتوفير الحماية من الخطر. والمراقبة والمتابعة: تقييم البيئة المهنية بشكل دوري، والتحقق من الامتثال للسياسات والقوانين الصحية والسلامة. دون اغفال جانب الثقافة التنظيمية: تعزيز ثقافة السلامة والوعي

بأهمية السلامة بين الموظفين، وتشجيع الإبلاغ عن المخاطر والحوادث. ووضوح التشريعات واللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية. قد تختلف درجة الأمان في بيئة العمل من قطاع لآخر. فعلى سبيل المثال هناك مؤسسة رجم ستوديو بسطيف التي تتبنى ثقافة المؤسسة الآمنة. وهذا ما تفسره نظرية الحاجات لماسلو التي ترى بأن الحاجة للأمان مطلب رئيسي وثابت في حياة الفرد. فخريج الجامعة يطمح للعمل في عمل مستقر وآمن حتى يبدع ويتطور.

الفقرة رقم (24) {تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يكون وفق مبدأ تكافؤ الفرص}، احتلت المرتبة السابعة بوزن نسبي قدره 57.8 %، وباتجاه فقرة متوسط، وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى كون خريج الجامعة يرى بأن القطاع الخاص يولي أهمية بالغة لسياسة التوظيف واستقطاب المورد البشري الذي يملك المهارة والدقة والسرعة والجودة في الأداء، وله مستوى عال من التدريب والتي يعمل فيما بعد على تعزيز جوانبها ودعمها أكثر من خلال فرص التدريب والتعليم الموجودة به، بغض النظر على خلفيتهم الاجتماعية. كما أن طبيعة المعاملة بالقطاع الخاص تخضع للعدالة والمساواة، عكس ما هو موجود بالقطاع العام من محاباة وتفشي للمحسوبية. فخريج الجامعة يرى بأن القطاع الخاص يوفر فرصا متساوية للنمو المهني والتقدم داخل المؤسسة، وأن الفروقات تكمن في المكافآت والمزايا تعتمد على الأداء والإسهامات الفعلية للفرد. فوجود التكافؤ في مكان العمل ليس فقط مسألة أخلاقية، بل هو أيضًا أساسي للحفاظ على مناخ عمل إيجابي وفعال، حيث يشعر كل موظف بالاحترام والتقدير والفرص المتساوية للتطور. تعزز هذه الثقة بين الموظفين والشركة، وتعزز الروح الجماعية والإنتاجية، مما يعود بالفائدة على الجميع وهذا ما تفسره النظرية الوجودية، بأن الفرد يسعى من خلال عمله بالقطاع الخاص إلى البحث عن وجوده في الحياة، كما أن اتجاه للعمل بهذا القطاع هو نتيجة قيم ذاتية ترتكز على الحافز الذي سيحصله من خلال أدائه للعمل المطلوب منه.

الفقرة رقم (22) {تعتقد بأن بيئة العمل في القطاع الخاص مريحة}، احتلت المرتبة الثامنة بوزن نسبي قدره 57.8 %، وباتجاه فقرة متوسط، وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى كون خريج الجامعة من خلال اتجاهه للعمل بالقطاع الخاص يسعى بالدرجة الأولى إلى إيجاد وظيفة تحقق اشباع حاجاته المادية بأقل جهد وتضمن له العمل المريح والمستقر الذي يسوده السلام النفسي.

فبيئة العمل بالقطاع الخاص تتفاوت بشكل كبير حسب نوع الشركة وسياساتها وثقافتها التنظيمية. فهناك بعض الشركات الخاصة التي توفر بيئة عمل مريحة ومشجعة للموظفين، مع توفير فرص للنمو المهني والتطوير الشخصي، وتشجيع على التوازن بين العمل والحياة الشخصية. بينما هناك شركات خاصة أخرى تكون بيئتها العملية أقل مرونة، مع ضغوطات عمل متزايدة أو ثقافة تنظيمية غير صحية تؤثر سلباً على راحة الموظفين وسعادتهم. وهذا ما تفسره نظرية الحاجات لماسلو، الذي يؤكد فيها إلى أن الإنسان يسعى لإشباع حاجاته وفق ترتيب يراه هو مناسباً فبعد تحديد خريج الجامعة لنوع القطاع الذي يريد مزاوله العمل فيه، تأتي المرحلة الثانية وهي اختيار نوع الشركة أو المؤسسة الخاصة التي توائم أو تتوافق مع أهدافه واحتياجاته الخاصة.

الفقرة رقم (27) {تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يوفر لك الحماية الاجتماعية}، احتلت المرتبة التاسعة بوزن نسبي قدره 57.4 %، وباتجاه فقرة متوسط، وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى كون خريج الجامعة كباحث عن العمل يحدد مجموعة مختلفة من الحاجات والرغبات والطموحات التي يريد إثبات نفسه من خلال تحقيقها، وذلك لا يكون إلى من خلال العمل الذي يسد حاجته بالدرجة الأولى، لينتقل بعدها إلى ما كان خطط له من أهداف قبل التخرج وغالباً ما يكون العمل بالقطاع الخاص يكفل بعض الفوائد والحقوق الاجتماعية مثل التأمين الصحي والضمان الاجتماعي غير أنه، لا يوفر نفس مستوى الحماية الاجتماعية الذي يمنحه العمل في القطاع العام، حيث يكون التأمين والمزايا في القطاع العام أكثر تطوراً في بعض الأحيان. وهذا ما تفسره نظرية العلاقات الإنسانية التي ركزت على تحسين ظروف العمل وأن الإنسان بحاجة دائمة إلى الحماية والتأمين على نفسه حتى يضمن بقائه في المنظمة، وأن وجود الحماية الاجتماعية يعزز ثقافة الانتماء للمؤسسة، وأن المؤسسة نسق متكامل من الدوافع والمشاعر.

الفقرات ذات الاتجاه المنخفض:

الفقرة رقم (26) {لا تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يضمن لك الاستقرار الدائم في الوظيفة}، احتلت المرتبة العاشرة بوزن نسبي قدره 51.4 %، وباتجاه فقرة منخفض، وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى كون خريج الجامعة يرى بأن القطاع الخاص يضمن لك إمكانيات تطوير المهارات اللازمة، غير أنه لا يتسامح مع الأخطاء كونها تضر بأهداف المؤسسة وسياساتها

العامّة. كما أن خريج الجامعة يرى بأن هناك عدة أسباب تجعل العمل بالقطاع الخاص غير دائم منها: التغيرات الاقتصادية من ركود الاقتصادي واختلالات سوق العمل، مما قد يؤدي إلى إغلاق الشركات أو تقليص حجمها وبالتالي فقدان الوظيفة، وهذا ما شهدناه من سياسة تسريح العمال أثناء فترة الحراك الشعبي وتفشي فيروس سارس كوفيد19، أيضا تغير استراتيجية القطاع الخاص وتغيير هيكله التنظيمي، مما يؤثر على استقرار الموظفين كما يسهم التقدم التكنولوجي بالتحكم في عمليات العرض والطلب على المهارات، مما قد يتطلب إعادة هيكلة القوى العاملة وربما إلغاء وظائف معينة. ناهيك عن المنافسة الشديدة بين المؤسسات التي قد تؤدي بالمؤسسة إلى اتخاذ إجراءات لتحسين كفاءتها، وهذا قد يتضمن خفض عدد الموظفين. فبالرغم من أن القطاع الخاص يمكن أن يوفر مناصب عمل نوعية ومكافئات جيدة، غير أن استقرار الوظيفة غير مضمون تمامًا. لذلك فإن اتجاه خريج الجامعة نحو ضمان الاستقرار يبقى نسبيا. وهذا ما تذهب إليه نظرية المعرفة التي تؤكد أن بيئة الإنسان متغيرة باستمرار نظرا لعدة عوامل اجتماعية وسياسية وثقافية، وأن الأفعال لا تبرر على أساس نتائجها، لذلك فبعض القرارات التي ينتهجها القطاع الخاص غالبا ما تكون حتمية يفرضها الواقع وتحدياته.

الفقرة رقم (23) {تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يكرس ثقافة التطوع عندك}، احتلت المرتبة الحادية عشر بوزن نسبي قدره 47.4 %، وباتجاه فقرة منخفض، وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى كون خريج الجامعة من خلال اتجاهه يهدف الى تحقيق ذاته واشباع حاجاته الأساسية بعدها ينتقل لإشباع الحاجات الثانوية، فترسيخ ثقافة التطوع يختلف باختلاف ثقافة المؤسسة وفلسفتها. فهناك مؤسسات تدعم مبادرات التطوع كجزء من مسؤوليتها الاجتماعية. وتسعى لبعث ثقافة العمل الجماعي والروح المعنوية وذلك من خلال تنظيم الأنشطة التطوعية داخلها، وبذلك فهي تعزز تنمية المهارات الشخصية والاجتماعية لأفرادها. وليست كل مؤسسات القطاع الخاص تعمل وفق هذه الاستراتيجية. لهذا فخريج الجامعة يرى بأن القطاع الخاص يركز على تحقيق أهدافه المادية أكثر من تركيزه على بعث ثقافة التطوع. وهذا ما تفسره نظرية التحليل النفسي بأن غريزة الإنسان تتمثل في مجموعة أفعال إيجابية تدفعه للحفاظ على حياته وبقائه، فالقائم على سياسية القطاع الخاص يسعى للحفاظ على وحدة المنظمة أو الشركة من خلال رفع إنتاجيتها وتوسيع شبكة استثمارها وتعظيم أرباحها، أكثر من سعيه إلى غرس ثقافة التطوع.

د- عرض تحليل وتفسير بيانات الفرضية الرابعة

نص الفرضية الفرعية الرابعة: هناك اتجاهات إيجابية لخريجي الجامعة نحو الحوافز المالية بالقطاع الخاص.

وسنحاول الكشف عن هذه الفرضية بالاعتماد على المؤشرات التالية:

- نظام الحوافز
- المكافئات
- دافعية العمل

جدول رقم (31): يبين الإحصاء الوصفي وتحليل فقرات المحور الثالث (توجهات خريجي الجامعة نحو الحوافز المالية بالقطاع الخاص)

الدرجة أو الرتبة	دلالة t		الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع								
	Sig	t												
متوسطة	6	<0.001	5.44-	52.8	1.18	2.64	312	52	119	48	76	17	تعتقد بأن الأجر الذي يدفع في القطاع الخاص يتناسب وساعات العمل	31
							100	16.7	38.1	15.4	24.4	5.4		
متوسطة	5	<0.001	4.56-	54	1.16	2.70	312	45	119	46	88	14	تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص يوفر لك أجرا يتناسب مع مؤهلاتك	32
							100	14.4	38.1	14.7	28.2	4.5		
متوسطة	2	0.23	1.21-	58.4	1.17	2.92	312	39	88	65	99	21	لديك فكرة بأن القطاع الخاص يدفع أجور جيدة	33
							100	12.5	28.2	20.8	31.7	6.7		

متوسطة	4	0.12	1.55-	58.2	1.06	2.91	312	29	90	88	91	14	تعتقد بأن هناك نظام حوافز يخضع للعدل والمساواة	34
							100	9.3	28.8	28.2	29.2	4.5		
متوسطة	1	0.72	0.36	60.4	1.09	3.02	312	30	75	81	110	16	تعتقد بأن القطاع الخاص يقدم خدمات اجتماعية نوعية ومتميزة	35
							100	9.6	24	26	35.3	5.1		
متوسطة	3	0.24	1.19-	58.4	1.19	2.92	100	40	90	62	95	25	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يمكنك من تحقيق طموحاتك المالية	36
							312	12.8	28.8	19.9	30.4	8		
متوسطة				57	1.47	2.85	البعد (توجهات خريجي الجامعة نحو الحوافز المالية بالقطاع الخاص)							

يبين الجدول رقم (31) أن جميع الفقرات في المجال جاءت وفق اتجاه متوسط وأخذت الترتيب التالي:

الفقرة رقم (35) {تعتقد بأن القطاع الخاص يقدم خدمات اجتماعية نوعية ومتميزة}، احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره 60.4 %، وباتجاه فقرة متوسط، وتعزو الطالبة الباحثة إلى كون خريج الجامعة يسعى من خلال اتجاهه نحو العمل بالقطاع الخاص، إلى الاستفادة قدر الإمكان من المزايا التي يقدمها، والتي قد توافق طموحه وأهدافه الخاصة. فالقطاع الخاص حسب ما يرى خريج الجامعة يمتاز بالحدثة والانفتاح على التكنولوجيات والرقمنة ويفعلها من خلال سياسته التنموية للمشاريع وبالتالي تحسين خدماته. كما أن القطاع الخاص في سعي دائم لمعرفة مختلف انشغالات المجتمع ويحاول أن يكون سابقا في إيجاد حلول لهم سواء بتوفير فرص عمل لمواده عبر بعث مشاريعه المختلفة، أو من خلال استهداف مختلف ميولاتهم بثقافته الترويجية للمنتجات والخدمات ذات الجودة. وهذا ما يذهب إليه ثورندايك في النظرية السلوكية، إذ يعتقد بأنه إذا ارتبط الاتجاه بخبر سار أو موقف جيد فإن الفرد يرغب بتكراره عدة مرات. وأن الكل مكون من أجزاء لا يمكن فصله عنهم. فخريج الجامعة يسعى لاختيار المؤسسة الخاصة التي تقدم مبادرات نوعية باستمرار وتطور من ذاتها، ويرفض العمل بالقطاع الخاص الذي تلك الذي ينتهج نمطا موحدا من التسيير والتخطيط. فالقطاع الخاص على عكس القطاع العام لا يولي أهمية كبيرة لجانب الخدمات الاجتماعية لأنها تضر جانبه المادي.

الفقرة رقم (33) {لديك فكرة بأن القطاع الخاص يدفع أجور جيدة}، احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره 58.4 %، وباتجاه فقرة متوسط، وتعزو الطالبة الباحثة إلى كون خريج الجامعة ومن خلال تكوينه المعرفي والأكاديمي في التخصصات الحقوق والعلوم السياسية والعلوم الاجتماعية قد ألم بالجوانب السياسية والتشريعية للقطاع الخاص، ويعي جيدا أنه بقدر ما وفر القطاع الخاص من تسهيلات ومساعدات لموارده وبقدر ما يدفعه لهم من أجور جيدة أحيانا يبقى قطاعا مستغلا لطاقة الفرد، ومحتكرا لها مهما تعددت وسائل الإنتاج وتطورت القواعد والمبادئ المنظمة لهذا القطاع، إلا أن تعظيم أرباح القطاع الخاص يكون بالدرجة

الأولى على حساب أهداف عمالها. فخريج الجامعة يدرك هذا ويتخذ من اتجاهه للعمل بالقطاع الخاص فترة مؤقتة ومسارا لتنمية قدراته ومهاراته واكتساب معرفة عملية لفترة، قبل انتقاله للبحث عن وظيفة أفضل. وهذا ما تفسره إليه نظرية تكوين الهدف التي ترى بأن درجة رضا الفرد عن عمله تتحدد بالفرق بين ما هو ما يأمله العامل ويسعى لتحقيقه وبين ما هو محقق في الواقع المعاش، فكلما ارتبط الإنجاز المحقق بما كان متوقعا كلما زاد رضا خريج الجامعة عن عمله.

الفقرة رقم (36) {تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يمكنك من تحقيق طموحاتك المالي.}، احتلت المرتبة الثالثة بوزن نسبي قدره 58.4%، وباتجاه فقرة متوسط، وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى كون خريج الجامعة يرى بأن اغلب مؤسسات القطاع الخاص تدفع أجور زهيدة لعمالها، خصوصا ذوي المستوى الضعيف، فخريج الجامعة كونه يتفاعل مع البيئة المحيطة به يعلم جيدا انه مهما كان العائد المادي مرتفعا، فإنه يتعارض كليا مع الوضع الاقتصادي والمادي السائد بالبلاد، خصوصا بعد الأزمة الاقتصادية التي رافقت تفشي فيروس كورونا سنة 2019. وزيادة الأسعار التي شهدتها مختلف المواد الاستهلاكية، أين أصبح الدخل الفردي للعامل لا يتماشى مع متطلبات الحياة. في حين بعض مؤسسات القطاع الخاص ذات العدد القليل تسجل درجة من الرضا والقبول على سياستها الداخلية التي تعتمد نظام مكافآت مالية دوري ومحفز مقارنة بالقطاع العام. كما يمكن أن تؤدي زيادة المنافسة والحاجة إلى الابتكار في الأعمال الخدمية والتجارية والتسويقية إلى تبني سياسة زيادة الرواتب وتحسين شروط العمل للموظفين. وهذا ما تفسره نظرية الحاجات ل " ماسلو" التي تركز على ضرورة توفير حوافز مادية تشبع دوافع الفرد ورغباته. فخريج الجامعة من خلال اتجاهه للعمل بالقطاع الخاص يسعى الى تحقيق ذاته بالدرجة الأولى ومن ثم الانتقال من صفة عامل أجير إلى مدخر ومستثمر صاحب فكرة ومشروع. فغالبيت خريجي الجامعة من تخصصات الحقوق والعلوم الاجتماعية يتبنون ثقافة المقاولاتية والرغبة في النمو والتطور المستمر وصولا إلى تحقيق الربح المالي السريع والمقنع. وهذا ما تفسره نظرية التوقع ليفيكتور فروم التي بأن دافعية الفرد للعمل تتحد بالمقابل المادي الذي سيتحصل عليه، وأن الفرد العامل يتوقع مقابلا ماديا مرتفعا إزاء جهده المبذول في العمل. كما تركز على أن جاذبية العوائد المالية وقيمتها تختلف من فرد لآخر.

الفقرة رقم (34) {تعتقد بأن هناك نظام حوافز يخضع للعدل والمساواة}، احتلت المرتبة الرابعة بوزن نسبي قدره 58.2 %، وباتجاه فقرة متوسط، وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى كون خريج الجامعة يرى بأن القطاع الخاص يتبع نظام حوافز يتباين ويختلف من فرد لآخر حسب نوع العمل المقدم، بالرغم من وضوح شبكة التقييم والترقية في العمل، إلا أن نظام الحوافز يخضع للسلطة التقديرية للمسؤول وخليّة الموارد البشرية وميزانية المؤسسة الخاصة، فالمؤسسة الناشئة يختلف نظام حوافزها عن المؤسسة الكبيرة والمتوسطة. فخريج الجامعة من خلال دراسته لمقاييس التحليل المؤسسي يدرك مسألة وضع نظام حوافز وأجور يقابل نوع العمل المقدم. غير أن القطاع الخاص حسب اتجاه الخريج ليس مكانا للنمو المالي والنجاح الشخصي، لذلك من المهم التفكير في عمل قار ومربح يحقق أهداف الخريج. وهذا ما تفسره نظرية تكوين الهدف الذي حددت نموذجا لعلاقة الفرد بالعمل، فحسب "لوك": الدافعية، الهدف، الأداء، الرضا كل متكامل وتحقيق واحدة منها يسهم في تحريك الثانية وكلما كان بلوغ الهدف صعبا، حرك ذلك حوافز الفرد وحواسه لبلوغه. وكلما أشبع الفرد حاجاته زادت رغبته في العمل أكثر.

الفقرة رقم (32) {تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص يوفر لك أجرا يتناسب مع مؤهلاتك}، احتلت المرتبة الخامسة بوزن نسبي قدره 54%، وباتجاه فقرة متوسط، وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى كون خريج الجامعة يسعى من خلال اتجاهه للعمل بالقطاع الخاص إلى الشعور بتقدير مادي لشهادته الأكاديمية كتعويض جزئي لما بذله من جهود طيلة سنوات دراسته في طور الماستر-2، غير أنه يدرك أن قيمة هذا الأجر تبقى نسبة جدا ولا تغطي كافة احتياجاته الشخصية. كما أن خريج الجامعة الذي درس مقاييس المقاولاتية والتحليل السوسيولوجي للمؤسسة يدرك بأن القطاع الخاص يعتمد في استقطابه لمدخلاته من المورد البشري على مبادئ العرض والطلب في سوق العمل الجزائري، أين يتحدد الأجر بناءً على جملة من العوامل تحكمها الكفاءة وميزانية المؤسسة والإنتاجية والخبرة العملية بالإضافة إلى رؤيتها الاستراتيجية في مجال الادخار والاستثمار. وهذا ما تفسره نظرية تكوين الهدف التي تركز على أن الحوافز النقدية والمادية المتعلقة بالإنجاز ليس لها أثر على أهداف الفرد. فدرجة رضاه تتحدد بالفرق بين ما كان مأمولا وما هو متوقع.

الفقرة رقم (31) {تعتقد بأن الأجر الذي يدفع في القطاع الخاص يتناسب وساعات العمل}، احتلت المرتبة السادسة بوزن نسبي قدره 52.8 %، وباتجاه فقرة متوسط، وتعزو الطالبة

الباحثة ذلك إلى كون خريج الجامعة الدخل الفردي في القطاع الخاص لا يتناسب مع ساعات العمل والجهد المبذول، كما أنه يبقى زهيدا مقارنة بالوضع الاقتصادي الحالي الذي فاق القدرة الشرائية للمواطن البسيط في مختلف المجالات، كما أن سعي القطاع الخاص للبقاء والتطور جعله يعتمد الى استغلال ما أمكن من الموارد البشرية دون إعادة النظر في شبكة تقييم الأجور، ويقدم دائما أهدافه على أهداف العاملين به. كما أن علاقة العمل بالقطاع الخاص في تغير مستمر واختلاف متباين بين أرباب العمل ونوع القطاع، الذي يخضع لعوامل القوى سوق العمل الذي يحكمه. وهذا ما تفسره نظرية التوقع بأن العوائد المادية التي قد تلبى دوافع فرد ما، ليس بالضرورة أن تلبى دوافع فرد آخر. فخريج الجامعة يتجه نحو العمل بالقطاع الخاص الذي يحقق له عائدا ماديا جيدا يمكنه من التطور المهني والشخصي ويكفل له حياة مستقرة تتعاضم فيها أهدافه.

جدول رقم (32): يبين ترتيب الأبعاد حسب المتوسطات والأوزان النسبية:

الدرجة أو المستوى	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد
عالية	68.6	0.38	3.43	المحور الأول: توجهات خريجي الجامعة نحو القيم الاجتماعية السائدة بالقطاع الخاص
متوسطة	61.6	0.30	3.08	المحور الثاني: توجهات خريجي الجامعة نحو مدى ملائمة التكوين الجامعي لوظائف القطاع الخاص
متوسطة	57.4	0.22	2.87	المحور الثالث: توجهات خريجي الجامعة نحو ظروف العمل بالقطاع الخاص
متوسطة	57	1.47	2.85	المحور الرابع: توجهات خريجي الجامعة نحو الحوافز المالية بالقطاع الخاص

من خلال الجدول رقم (32) نلاحظ أن البعد الأول الموسوم بـ "توجهات خريجي الجامعة نحو القيم الاجتماعية السائدة بالقطاع الخاص" احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره

3.43 ووزن نسبي قدره 68.6 وبتجاه عالي ، وتعزو "الطالبة الباحثة " ذلك إلى موافقة كبيرة لدى مفردات العينة حول هذا البعد الذي هو دلالة المفهوم وترجم إلى مؤشرات مستخرجة من فرضية الدراسة التي كانت منطلقا لنا للمباشرة في بحثنا العلمي، وهذا يدل على نسبة البحث العلمي لدى الباحث، حيث انعكس ذلك من خلال مدى اقبال خريج الجامعة على الوظائف التي يوفرها القطاع الخاص سعيا منه إلى تحقيق ذاته واشباع مختلف حاجاته ورغباته، باعتقاده أن القطاع الخاص يمكنه من تطوير مهاراته وخبراته ويكسبه معارف جديدة تنميّه وتدفعه لتحسين وضعه الاجتماعي والمهني، كما يكرس قيما جديدة فيه. كما يرى خريج الجامعة أن القطاع الخاص يمكنه من الاعتماد على نفسه ويحقق له استقرارا ماديا نسبيا إلى حين وجود بديل آخر وهذا ما كنا ذكرناه في الجانب النظري أين تذهب نظرية تكوين الهدف صفحة (43) بالقول بأن الفرد يختار الوظيفة التي تتماشى مع طموحاته وأهدافه والتي يسعى من خلالها إلى تحقيق رضاه بالدرجة الأولى والتمكين النفسي، كما أن ثقافة العمل السائدة داخل القطاع الخاص تسهم بشكل كبير في اكساب خريج الجامعة قيما جديدة من تكافل اجتماعي وتضامن وذلك من خلال فرق العمل المشتركة وتنمي فيه مهارات جديدة تزيد من دافعيته ورغبته في العمل. في حين جاء البعد الثاني في المرتبة الثانية والموسوم ب " **توجهات خريجي الجامعة نحو مدى ملائمة التكوين الجامعي لوظائف القطاع الخاص**" بمتوسط حسابي قدره 3.08 ووزن نسبي قدره 61.6 وهي نسبة مقاربة مع البعد الأول من حيث ترتيب الأبعاد، وتعزو " الطالبة الباحثة" ذلك إلى موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذا المحور، الذي يساهم في توجيه خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص من خلال برامج التكوين الهادفة والمستحدثة التي تنتجها الجامعة الجزائرية اليوم في تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية والحقوق والعلوم السياسية والآداب واللغات الأجنبية في الجانب الذي يعنى بالانفتاح على المقاولاتية وإدارة الأعمال، كما يظهر ذلك من خلال الأيام التحسيسية والورشات التعليمية التي تنظمها دار المقاولاتية ويشرف عليها ويؤطرها أساتذة مختصون في المجال بالشراكة مع القطاع الخاص والجمعيات الفاعلة والملتقيات الدورية التي تشهد اقبال الطلبة الجامعيين الباحثين عن مهنة والراغبين في معرفة المزيد حول مزايا القطاع الخاص وآفاقه العملية، وفي المرتبة الثالثة جاء البعد الثالث الموسوم ب " **توجهات خريجي الجامعة نحو ظروف العمل بالقطاع الخاص**" بمتوسط حسابي قدره 2.87 ووزن نسبي قدره 57.4 وهي أقل

من البعدين الأول والثاني لكنها متقاربة نسبيا إليهما وتعزو " الطالبة الباحثة " هذا إلى أن ظروف العمل السائدة بالقطاع الخاص تختلف باختلاف أهداف القطاع وسياسته الداخلية ومدى مواثمتها لطموحات خريج الجامعة وتطلعاته المستقبلية، كما أن طبيعة عقد العمل بهذا القطاع تجعل خريج الجامعة غير مستقر نفسيا كون القطاع الخاص يلجئ في كثير من الأزمات إلى تسريح عماله والاستغناء عن خدماتهم دون انذار مسبق، وهذا ما شاهدناه في السنوات الثلاث الأخيرة إثر جائحة كوفيد 19. كذلك بيئة العمل الداخلية وما تفرضه من ضغوط على العامل فالسعي الدائم نحو تحقيق ميزة تنافسية والبقاء في سوق العمل يدفع بالقطاع الخاص الى استنزاف قدرات خريج الجامعة، ما يجعل خريجي الجامعة يتخذ من عمله فرصة لتكوين خبرة ثم المضي بحثا عن وظيفة أفضل يجد فيها استقراره وتضمن له المرونة وتتيح له اتخاذ القرار بكل شفافية. وفي المرتبة الأخيرة جاء البعد الرابع الموسوم بـ " توجهات خريجي الجامعة نحو الحوافز المالية بالقطاع الخاص" بمتوسط حسابي قدره 2.85 ووزن نسبي قدره 57 وهي تقريبا نفس النسبة المسجلة بالبعد الثالث بفارق بسيط قدر بـ 0.4 وتعزو "الطالبة الباحثة" ذلك إلى القطاع الخاص بالرغم من نوعية الحوافز التي يعرضها ويقدمها لخريج الجامعة إلا أن المقابل المالي يبقى غير كاف وغير محقق لرضى الخريج ولا يتناسب بشكل كبير مع مستوى آماله وتطلعاته المستقبلية، فالكثير من خريجي الجامعة يلجئ للعمل بالقطاع الخاص لفترة مؤقتة إلى حين تجميع مبلغ مالي يكفل له فتح مشروعه الخاص ثم يغادر منصب عمله. كون العمل بالقطاع الخاص والجهد المبذول فيه لا يتوافق مع عدد ساعات العمل ولا مع التكوين الجامعي والمؤهل الذي يحمله خريج الجامعة وفي غالب الأحيان يتم ادماج خريج الجامعة في وظيفة أو منصب عمل أقل من درجته الجامعية. كما أن الوضع الاقتصادي الراهن فرض تحديات جديدة ومخاوف بات يعاني منها خريج الجامعة الباحث عن منصب عمل قار يكفل له العيش الكريم والمستقر، في ظل سياسة القطاع الخاص القائمة على الاستغلال الأمثل لجميع مواردها ومدخلاتها دون مراعاة ظروفهم الخاصة وقد لا تلبى نصف حاجياتهم.

ثانيا: عرض نتائج البحث:

لـ **النتائج العامة للدراسة الميدانية:** سنحاول من خلال هذا العنصر التطرق لأهم النتائج العامة التي تحصلنا عليها خلال دراستنا الميدانية، ثم بعدها نقوم بمناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة والدراسات السابقة والأصول الفكرية لموضوع الدراسة وأهداف الدراسة. وتوصلت دراستنا الميدانية إلى النتائج العامة التالية:

- ✓ هناك اقبال لخريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) على الوظائف التي يوفرها القطاع الخاص سعيا منهم إلى تحقيق ذواتهم.
- ✓ يعتقد خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) أن القطاع الخاص يمكنهم من تطوير مهاراتهم وخبراتهم ويكسبهم معارف جديدة.
- ✓ يعتقد خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) أن القطاع الخاص يدفعهم لتحسين وضعهم الاجتماعي والمهني.
- ✓ اتجاهات خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) نحو بعض القيم الاجتماعية السائدة بالقطاع الخاص إيجابية، كتشجيع روح المبادرة والتعاون والالتزام.
- ✓ هناك اتجاهات مقبولة لخريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) قيمة الاعتماد على النفس التي يكرسها القطاع الخاص في الأفراد العاملين به.
- ✓ العمل بالقطاع الخاص حسب اتجاهات خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) يحقق لهم استقرارا ماديا نسبيا إلى حين وجود بديل آخر.
- ✓ هناك اتجاهات متباينة لخريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) نحو مدى ملائمة التكوين الجامعي للوظائف المتوفرة بالقطاع الخاص.
- ✓ لتخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية والحقوق والعلوم السياسية والآداب واللغات الأجنبية دور نسبي في تحفيز اتجاهات خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) نحو العمل بالقطاع الخاص من خلال برامج التكوين الهادفة والمستحدثة التي تنتجها الجامعة الجزائرية لا سيما ما تعلق منها بالانفتاح على المقاولاتية وإدارة الأعمال.
- ✓ تدريس مقاييس المقاولاتية وإدارة الأعمال ساهم في تكوين اتجاهات إيجابية لخريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) نحو العمل بالقطاع الخاص.

- ✓ تسهم الأيام التحسيسية والورشات التعليمية التي تنظمها دار المقاولاتية ويشرف عليها ويؤطرها أساتذة مختصون في زيادة المام واهتمام خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) بالتطلع إلى آفاق العمل بالقطاع الخاص.
- ✓ توجهات خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) نحو ظروف العمل بالقطاع الخاص متباينة وتختلف حسب تطلعات كل خريج ورغباته وأهدافه المستقبلية.
- ✓ ظروف العمل السائدة بالقطاع الخاص تختلف من قطاع إلى آخر وهذا راجع إلى ثقافته التنظيمية وأهدافه.
- ✓ حسب اتجاهات خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) العمل بالقطاع الخاص غير ثابت ولا يضمن الاستقرار ويخضع للمتغيرات الاقتصادية والسياسية الراهنة.
- ✓ حسب اتجاهات خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) الحفاظ على الوظيفة بالقطاع الخاص يتطلب المهارة والمرونة وتقبل خريج الجامعة.
- ✓ السعي الدائم نحو تحقيق ميزة تنافسية والبقاء في سوق العمل يدفع بالقطاع الخاص الى استنزاف قدرات خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج).
- ✓ توجهات خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) نحو الحوافز المالية بالقطاع الخاص نسبية ومتباينة تختلف باختلاف تطلعات واحتياجات كل خريج.
- ✓ المقابل المالي المقدم بالقطاع الخاص حسب خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) غير كاف ولا يمكنهم من تحقيق طموحاتهم المالية.
- ✓ القطاع الخاص لا يدفع أجورا جيدة تمكن خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) من الاتجاه نحو الادخار وتجميع رأس المال.
- ✓ تباين مكانة الشهادة الجامعية بالقطاع الخاص.
- ✓ اضطراب الوضع الاقتصادي في السنوات الأخيرة أثر على اتجاهات خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) ونظرتهم نحو العمل بالقطاع الخاص، وجعلهم في تردد وارتباك.
- ✓ يركز القطاع الخاص في استقطابه لمدخلاته من اليد العاملة على عنصري الكفاءة والمهارة بالدرجة الأولى مقارنة بالشهادة الأكاديمية حسب خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج).

- ✓ نوعية الوظائف التي يعرضها القطاع الخاص ومدى استقطابها لخريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج).
- ✓ سياسة العمل بالقطاع الخاص مبنية على نظام دوران العمل وشفافية سلم الترقية مقارنة بالقطاع العام حسب اتجاهات خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج)
- ✓ القطاع الخاص يوظف الأكثر مهارة وخبرة حسب اتجاهات خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج).
- ✓ فرص التدريب والتطوير والتكوين متوفرة بالقطاع الخاص وتتسم بالحدثة والنوعية والجودة، غير أنه لا يتسامح مع الأخطاء.
- ✓ العمل بالقطاع الخاص يعلم خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) قيما متعددة منها الاعتماد على النفس والشعور بالمسؤولية تجاه القرارات المتخذة.
- ✓ العمل بالقطاع الخاص يعزز القيم الموجودة خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) ويشجع على الإبداع ويخلق جو من التنافسية.
- ✓ يشجع العمل بالقطاع الخاص خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) على ثقافة الحوار وروح الإبداع ويتيح لهم بشكل نسبي المشاركة في اتخاذ بعض القرارات.
- ✓ العمل بالقطاع الخاص يبني شخصية اجتماعية ناجحة لدى خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج
- ✓ العمل بالقطاع الخاص يوسع شبكة العلاقات الاجتماعية لخريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) وبالتالي فتح المجال أمام تبادل الأفكار والخبرات بين الكفاءات والأجيال.
- ✓ صيغة عقد العمل بالقطاع الخاص محفزة ومشجعة حسب خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج)
- ✓ هناك اتجاهات منخفضة لخريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) نحو ثقافة التطور كون هدف هذا القطاع ربحي.
- ✓ العمل بالقطاع الخاص حسب اتجاهات خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) يتيح فرص النمو المهني والتدرج في السلم الهرمي، وبالتالي يحقق مكانة اجتماعية للخريج.
- ✓ مستوى الشعور بالانتماء للمؤسسة والولاء لها يتحدد بدرجة رضا خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) نحو الثقافة التنظيمية لهذه المؤسسة.

- ✓ هناك عدة مؤسسات خاصة خدمية حديثة وناشئة تولي أهمية بالغة لاتجاهات العاملين بها.
- ✓ حسب اتجاهات خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) العمل بالقطاع الخاص أكثر تحررا خصوصا ما تعلق منه برقابة المسؤول المباشر ومرونة ساعات العمل، كذلك سلم الترقية.
- ✓ العمل بالقطاع الخاص يستقطب الكفاءات التقنية أكثر من الكفاءات دون الإدارية حسب اتجاهات لخريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج).
- ✓ لا بد أن يكون خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) ملمين بتقنيات الإعلام الآلي وعلوم الحاسوب حتى يتسنى لهم أداء مختلف المهام.
- ✓ العمل بالقطاع الخاص لا يولي أهمية كبرى للتكوين الجامعي لخريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) من تخصصات العلوم الاجتماعية والإنسانية والحقوق والآداب واللغات الأجنبية، كونهم لا يمتلكون المهارة التطبيقية واقتصر تكوينهم على الجانب النظري.
- ✓ خريجي الجامعة خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) ذوي المهارات المتخصصة من الكفاءات عالية التأهيل هم الأكثر طلبا بالقطاع الخاص.
- ✓ التخصصات الأكثر طلبا بالقطاع الخاص الخدماتي هي في مجالات إدارة المشاريع، التسويق، والمالية.
- ✓ يولي القطاع الخاص أهمية بالغة لمسألة التدريب.
- ✓ جودة التكوين الجامعي في بعض التخصصات تأهل خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) على ولوج سوق الشغل مثل المقاولاتية.
- ✓ الشهادة الجامعية وحدها لا يتوفر منصب عمل قار ودائم بالقطاع الخاص، كونه يركز على الخبرة السابقة لخريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج).
- ✓ اعتبار خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) العمل بالقطاع الخاص مرحلة مؤقتة ريثما يجد البديل أو تأسيس مشروعه الخاص.
- ✓ الشهادة الجامعية المتمثلة في الماستر لبعض في العلوم الاجتماعية والحقوق واللغات الأجنبية غير مطلوبة بكثرة بالقطاع الخاص مقارنة بالشهادات من التخصصات التقنية حسب اتجاهات خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج).

- ✓ افتقار بعض التخصصات الجامعية إلى عنصر التدريب والتكوين الميداني قبل الولوج لسوق العمل واكتفائها بالتكوين النظري.
- ✓ خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) من تخصصات الآداب والتاريخ والآثار والعلوم السياسية وتقنيات النشاط البدني والفلسفة هم الأقل حظا في الحصول على عمل بالقطاع الخاص.
- ✓ هناك فجوة بين التعليم الجامعي النظري ومتطلبات الوظيفة بالقطاع الخاص التي تتطلب المهارة والخبرة والتدريب المهني الجيد، ف خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) يمتلكون مهارة بناء العلاقات الاجتماعية لكنهم يفتقدون لمهارة التدريب.
- ✓ معلومات خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) غير كافية لإدارة المشاريع الاستشرافية بالقطاع الخاص، لأن خريجي الجامعة لم يسبق لهم العمل ولهم خبرة محدودة.
- ✓ نمط التسيير بالقطاع الخاص في الجزائر يتسم بالمرونة وتنمية قنوات الاتصال.
- ✓ العمل بالقطاع الخاص يشجع وينمي الأفكار الإبداعية خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج).
- ✓ بيئة العمل بالقطاع الخاص تتسم بالديناميكية والتنوع مما يعزز قدرات خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) ويكسبهم خبرات جديدة.
- ✓ بيئة العمل بالقطاع الخاص محفزة على العمل الجماعي.
- ✓ بيئة العمل بالقطاع الخاص في الجزائر تختلف وتتمايز وتنوع حسب نوع المؤسسة الخدمية وحجمها ومكانتها في سوق العمل، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ليست كالمؤسسات الكبيرة، والمؤسسات متعددة الجنسيات وغيرها من المؤسسات الخاصة.
- ✓ نجاح خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) بالقطاع الخاص يختلف باختلاف نوع القطاع المتواجد فيه وأهدافه وثقافته وطموحاته المستقبلية.
- ✓ حسب خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) الصيغة التعاقدية للعمل بالقطاع الخاص تجعله أكثر جاذبية، وتتيح لهم خيارات متعددة تتوافق مع أهدافهم.
- ✓ العمل بالقطاع الخاص يتيح لخريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) إمكانية التفاوض فيما يخص عدد ساعات العمل والأجر.
- ✓ العمل بالقطاع الخاص في الجزائر ينمي المهارات الذاتية لخريجي الجامعة.

- ✓ نظام الحوافز بالقطاع الخاص في الجزائر يختلف من مؤسسة خدمتية إلى أخرى.
- ✓ نوعية الحوافز التي يقدمها القطاع الخاص يجعلها تستهدف خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) مقارنة القطاع العام.
- ✓ خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) يرون بأن وسائل العمل متطورة ومتوفرة بالقطاع الخاص.
- ✓ القطاع الخاص يسعى للاستثمار والتمويل والربح المادي إلى جانب الاستثمار في المورد البشري بما يشرف عليه من بعثات تدريبية وتكوينية لعماله في مختلف المجالات.
- ✓ وجود نوع من الرضا لخريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) نحو توقيت العمل بالقطاع.
- ✓ وجود تباين بين اتجاهات خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) نحو توفر عنصر الأمان الوظيفي من عدمه، بسبب سياسة القطاع الخاص القائمة على إنهاء عقد العمل الفجائية.
- ✓ الحماية الاجتماعية نسبية بالقطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام الذي يلجأ للالتزام بالتشريع.
- ✓ العمل بالقطاع الخاص يكون وفق مبدأ تكافؤ الفرص كونه يركز في استقطابه على حياة الخريج لمواصفات تقنية عالية.
- ✓ يتسم العمل بالقطاع الخاص بميزة تقديم خدمات اجتماعية نوعية من خلال انفتاحه على المجتمع العام ومؤسساته، ويلتزم بمسؤوليته الاجتماعية نحوها كإعانة الأيتام، وبعض البعثات الطلابية.
- ✓ خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) يفضلون القطاع الخاص الذي يحقق لهم عائدا ماديا جيدا شرط أن لا يتعارض مع حريتهم الشخصية.
- ✓ حسب اتجاهات خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) لا يمكنهم من تحقيق طموحاتهم المالية بل يستنزف قدراتهم.
- ✓ نظام الحوافز بالقطاع الخاص يخضع لمبدأ العدل والمساواة
- ✓ شبكة الأجور بالقطاع الخاص محددة وتتنوع حسب العمل وحجمه ونوع الشهادة التي يحوزها الخريج ومستوى خبرته.

- ✓ توجهات خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) نحو مدى ملائمة التكوين الجامعي متوسطة.
- ✓ نظام الأجور بالقطاع الخاص يبقى زهيد، ولا يحقق التطلعات المستقبلية لخريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج).
- ✓ سياسة القطاع الخاص في تسريح عماله تجعل توجهات خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) نحوه مرتبكة ومتردة.
- ✓ تسهم كل من القيم الاجتماعية ومدى موائمة التكوين الجامعي بشكل إيجابي في اتجاه خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص في الجزائر
- ✓ تسهم كل من ظروف العمل والحوافز المالية بشكل سلبي في اتجاه خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص في الجزائر
- ✓ العمل بالقطاع الخاص في الجزائر يبني شخصية اجتماعية ناجحة ويوسع شبكة العلاقات الاجتماعية والتواصل.
- ✓ العمل بالقطاع الخاص في الجزائر لا يعترف ببعض الشهادات الجامعية التي لا تتوافق ومنصب العمل المستحدث.
- ✓ بعض المقاييس المدرسة بالجامعة لا تؤهل خريج الجامعة للعمل بالقطاع الخاص في الجزائر خصوصا تخصصات العلوم الإنسانية ما تعلق منها بتخصص الآثار والتاريخ، وتخصص الأدب العربي.
- ✓ خريجي الجامعة من تخصصات العلوم الاجتماعية والإنسانية والحقوق والعلوم السياسية هو الأوفر حظا في فرص العمل بالقطاع الخاص في مناصب الإدارة العامة والتسيير.
- ✓ العمل بالقطاع الخاص في الجزائر فرصة مناسبة لاكتساب خبرة وتطوير المعارف من خلال ما يوفره من تدريب وتكوين.
- ✓ العمل بالقطاع الخاص في الجزائر يحقق درجة من الرضى الوظيفي بما يتناسب واحتياجات خريجي الجامعة.
- ✓ العمل بالقطاع الخاص في الجزائر أكثر مرونة من حيث شروط العمل وتوقيته وطريقة أدائه بما يتناسب وتوقعات خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج.
- ✓ الأجر المقدم بالقطاع الخاص في الجزائر يتناسب وساعات العمل.

ثالثا: مناقشة نتائج البحث

أ- مناقشة نتائج البحث في ضوء الفرضيات

بعد المعالجة الإحصائية للفرضيات وتحليلها وتفسيرها سنعرض خلاصة النتائج التي جاءت بها هذه الدراسة الموسومة ب: "اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص في الجزائر".

1. مناقشة نتائج البحث في ضوء الفرضية الفرعية الأولى: التي مفادها: "هناك اتجاهات إيجابية لخريجي الجامعة نحو القيم الاجتماعية السائدة بالقطاع الخاص في الجزائر".

بعد عملية التحليل والتفسير لبعث اتجاهات لخريجي الجامعة نحو القيم الاجتماعية السائدة بالقطاع الخاص في الجزائر. لدى عينة من طلبة الماستر-2-جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2 والتي كان عدد أفرادها 312 طالبا جامعيًا، مقبلا على التخرج وباستعمال البرنامج الإحصائي لحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط،

وبالنظر إلى الجدول رقم (28) نلاحظ ان جميع الفقرات جاءت قيمة Ttest دالة احصائيا حيث قيمة Sig=0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يبين وجود فروق في آراء العينة في تلك الفقرات، ما عدا الفقرة رقم(4) فقد جاءت قيمة Ttest غير دالة إحصائيا، كما نجد أن متوسط البعد = 3.43 وهو بوزن نسبي قدره 68.6، وباتجاه عالي ونلاحظ أن متوسط البعد أكبر من المتوسط الفرضي (3) وعليه فاتجاهات خريجي الجامعة إيجابية نحو القيم الاجتماعية السائدة بالقطاع الخاص في الجزائر، وللتذكير بأن متغير القيم الاجتماعية يمكن استشعاره من خلال أربع مؤشرات تم تحديدها مسبقا وتتمثل في: فرق العمل، ثقافة المؤسسة، التمكين النفسي، الرغبة في العمل، وللتأكيد فقد جاءت ردود وآراء خريجي الجامعة على نحو امبريقي كما هو مشار إليه في الجدول رقم (26)، حتى يسهل على الباحث استقراء النتائج والتعبير عن دلالتها وفق ما تقتضيه الإجراءات المنهجية المتعارف عليها في أوساط البحث العلمي، و توصلت الطالبة الباحثة إلى:

✓ العمل بالقطاع الخاص يكسب خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج الخبرة ويطور مهاراتهم بوزن نسبي قدره 81.8% باتجاه عال، وهذا راجع إلى نوعية الوظائف التي يعرضها

القطاع الخاص ومدى استقطابها لخريجي الجامعة كونه قائمة على سياسة تقتضي دوران العمل وبتيح الترقية وتقلد مختلف الوظائف. من خلال ما يوفره من فرص تكوين وتدريب تطور المكتسبات الأولية لخريج الجامعة.

✓ العمل بالقطاع الخاص يكرس قيم الشعور بالمسؤولية لدى خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج جاءت بوزن نسبي قدره 77.4% جاءت بدرجة عالية، حيث أن عمل خريج الجامعة بهذا القطاع يتطلب مستوى عال من المسؤولية والحرص كونه قائما على تحقيق أرباح واهداف وأي خطأ يعرض صاحبه لفقدان منصبه على عكس القطاع العام الذي يكون أقل تسامحا.

✓ العمل بالقطاع الخاص يكرس قيمة الاعتماد على النفس لدى خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج بوزن نسبي قدره 73% وبتجاه فقرة عالي، وهذا يدل على فعالية القيم الاجتماعية السائدة بالقطاع الخاص ومدى تقبل الخريج لها واندماجها معها. فعلى سبيل المثال العاملون بمؤسسات خاصة خدمية يحرصون على الاستفادة من مزايا منتجاتها وخدماتها ويقتنون التكنولوجيا الحديثة التي تصنعها المؤسسة التي يعملون بها مثل (موبيليس، كوندور، ايريس، براند...الخ)

✓ يطمح خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج إلى بناء علاقات اجتماعية مع زملاء العمل في القطاع الخاص بوزن نسبي قدره 72.4% وبتجاه فقرة عال وهذا ما تجسده علاقات الصداقة بين العاملين في هذا القطاع بل تتعداه إلى اتفاق خريج الجامعة مسبقا على العمل بنفس القطاع الخاص الذي يتوافق مع طموحاتهم ويسعون للترويج له وتحفيز زملائهم في دفعات أخرى إلى الاقبال عليه وهذا ما سجلناه من خلال إجابات المبحوثين.

✓ العمل في القطاع الخاص يبني شخصية اجتماعية ناجحة لدى خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج بوزن نسبي قدره 71.4% وبتجاه فقرة عال، فحسن إدارة منصب العمل حسب رأي خريج الجامعة يمكنه من تحقيق ذاته بالدرجة الأولى وتوسيع شبكة علاقاته الاجتماعية ويزيد من تعلقه بالمنصب ويكسبه مكانة اجتماعية بين أقرانه.

✓ العمل في القطاع الخاص يكرس قيم العمل الجماعي لدى خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج، بوزن نسبي قدره 69.4% وبتجاه فقرة عال، اذ يعتبر العمل بالقطاع الخاص من خلال فرق العمل مكرسا لثقافة العمل الجماعي ودافعا محركا لشعور خريج الجامعة بضرورة

تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة الخاصة من خلال تضافر الجهود وتعاون كل الفريق، وكذلك فتح المجال أمام تبادل الأفكار والخبرات بين الكفاءات والأجيال.

✓ العمل في القطاع الخاص يكرس قيم التعاون والتآزر لدى خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج. بوزن نسبي قدره 68% وبتجاه فقرة متوسطة، وهذا يرجع لنوع شخصية خريج الجامعة ومدى تقبله للرأي الآخر ومدى صحة معتقداته وأفكاره حول واجب الشعور بالغير ومستوى ثقافة التطوع لديه وهذا يرتبط أساسا بتنشئته الاجتماعية في الصغر.

✓ العمل في القطاع الخاص يكرس ثقافة التطوع لدى خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج. بوزن نسبي قدره 67% وبتجاه فقرة متوسطة، وهذا يدل على أن نظرة خريج الجامعة للقطاع الخاص قاصرة على الجانب الاقتصادي والمادي فهذا القطاع يركز أكثر على تحقيق أرباح وفائدة أكثر من تركيزه على الجانب التطوعي الذي يمثل جزء بسيطاً من ثقافته. وهذا ما أكدته إجابات مختلف المبحوثين.

✓ العمل بالقطاع الخاص يكسب مكانة اجتماعية خاصة لخريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج. بوزن نسبي قدره 65.8% وبتجاه فقرة متوسطة، وهذا راجع لمدى كفاءة خريج الجامعة وتوظيفه لما كان قد درسه مسبقاً ومدى تجاوبه مع بيئة العمل الداخلية السائدة داخل القطاع الخاص، فالشخصية الانطوائية غالباً ما تواجه صعوبات في التواصل وتتأخر نوعاً ما عن الشخصية المنفتحة. التي تكون أسرع في فرض نفسها داخل العمل وتحقق مكانة اجتماعية في ظرف وجيز.

✓ العمل بالقطاع الخاص يكرس قيم التسامح لدى خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج. بوزن نسبي قدره 64.4% وبتجاه فقرة متوسطة، كون العمل بالقطاع الخاص يكون ضمن الفريق الواحد الموحد والمتكامل، الذي يضع نصب عينيه نجاح المؤسسة وريادتها، من خلال تضافر الجهود ولاسيما ما تعلق منها في اتخاذ القرارات الجماعية والتشاور والاجتماعات المكثفة التي تبحث في سبل تعزيز قنوات الاتصال والتحاور مع مختلف الفاعلين بها.

✓ العمل بالقطاع الخاص يشعر خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج بالانتماء للمؤسسة بوزن نسبي قدره 57.4% وبتجاه فقرة متوسطة، فالمؤسسة الناجحة والرائدة تجعل من علاقة العمل علاقة صداقة وتفتح جسر التواصل مع موظفيها. من خلال إشراكهم في اتخاذ بعض القرارات وفتح المجال أمام إبداعاتهم الفكرية، وهذا ما تجسده خلايا الجودة والبحث التي تدعم

الجانب الإنساني للعاملين بها وتستهدف ميولاتهم، ونجد من خلال صفحات التواصل الاجتماعي بعض العمال يصرحون بأقوال وآراء تدعم القطاع الخاص. الذي يعملون به وتدافع عنه وهذا ما يشكل استقطابا لخريج الجامعة، ويبعث فيه شعورا بالطمأنينة ويجعله يفضل هذا القطاع عن القطاع العام الذي يروج له بأنه مليء بالروتين والتكرار ويدفع بالموظف للاحتراق النفسي ناهيك عن الضغوط المتواجدة فيه.

✓ العمل بالقطاع الخاص أكثر تحررا من رقابة المسؤولين الآخرين من وجهة نظر خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج. بوزن نسبي قدره 55.2% وباتجاه فقرة متوسطة، كون هذا القطاع حسب نظرة خريج الجامعة يخضع لرقابة المشرف عن الوحدة وأن اللوائح التنظيمية به واضحة ومرتبطة وفق تسلسل ونظام محكم، لا تضعه في موقف الحيرة أو الشك والقلق، فخريج الجامعة يرى نفسه أكثر تحررا بهذا القطاع ينتهي عمله بانتهائه مما اسند اليه.

النتيجة العامة للفرضية الفرعية الأولى:

_ بناء على ما تقدم من عرض، تحليل، تفسير ومناقشة للفرضية الفرعية الأولى الموسومة ب: "هناك اتجاهات إيجابية لخريجي الجامعة نحو القيم الاجتماعية السائدة بالقطاع الخاص في الجزائر". نستنتج أن الفرضية الفرعية الأولى قد تحققت.

II. مناقشة نتائج البحث في ضوء الفرضية الفرعية الثانية:

- بعد عملية التحليل والتفسير لبعث اتجاهات خريجي الجامعة نحو مدى ملائمة التكوين الجامعي لوظائف القطاع الخاص. وبالنظر إلى الجدول رقم (29) نلاحظ ان جميع الفقرات جاءت قيمة Ttest دالة احصائيا حيث قيمة Sig=0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يبين وجود فروق في آراء العينة في تلك الفقرات، ما عدا الفقرة رقم الفقرة رقم (15)، جاءت فيها الفروق في آراء العينة غير دالة إحصائيا حيث قيمة Sig=0.11 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، كما ان متوسط البعد = 3.08 وهو بوزن نسبي قدره 61.6 %، ونلاحظ أن متوسط البعد أكبر من المتوسط الفرضي (3) وعليه فاتجاهات خريجي الجامعة إيجابية نحو مدى ملائمة التكوين الجامعي لوظائف القطاع الخاص في الجزائر، وللتذكير فإن متغير مدى ملائمة التكوين الجامعي يمكن استشعاره من خلال خمس مؤشرات قد تم تحديدها مسبقا وتتمثل في:

وضوح الدور، توفر المعطيات الكافية حول المنصب المراد العمل فيه، ملائمة التكوين الأكاديمي للجامعة ومتطلبات المهنة، التدريب، توفر نمط تكوين جيد، وللتأكيد فقد جاءت ردود وآراء خريجي الجامعة على نحو امبريقي كما هو مشار إليه في الجدول رقم (27) حتى يسهل على الباحث استقراء النتائج والتعبير عن دلالتها وفق ما تقتضيه الإجراءات المنهجية المتعارف عليها في أوساط البحث العلمي، و توصلت الطالبة الباحثة إلى:

✓ حسب اتجاه خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج العمل بالقطاع الخاص يستقطب الكفاءات التقنية دون الإدارية. بوزن نسبي قدره 68% وباتجاه فقرة متوسطة، وهذا صحيح فمن المعروف بالقطاع الخاص في الجزائر على أنه يركز على المدخلات التقنية ذات التخصصات العلمية أكثر من الكفاءات الإدارية التي يكاد عددها يحصى ولا يتجاوز 501 فردا في المؤسسة الواحدة، خصوصا في مجالات تكنولوجيا المعلومات وميكانيك الدقة والهندسة بمختلف تخصصاتها والطب وهذا ما نراه في المؤسسات الاستشفائية الخاصة وشركات الخواص على سبيل المثال في مدينة سطيف بالمنطقة الصناعية في كل من مؤسسات سمحة وفاديركو و Slim Zak و NTC .

✓ حسب اتجاه خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج العمل بالقطاع الخاص لا يولي أهمية كبرى للتكوين الجامعي بوزن نسبي قدره 67.2% وباتجاه فقرة متوسطة، كون هذا القطاع قائم على تعظيم أرباحه فهو يسعى بمختلف الطرق لإيجاد يد عاملة مؤهلة تمتلك خبرة بالمجال وينظر إلى خريج الجامعة على أنه مورد بشري يمتلك الكفاءة العلمية لا العملية نظرا لاقتصار الدراسة في تخصصات العلوم الاجتماعية والإنسانية والحقوق والآداب واللغات الأجنبية على الجانب النظري البحث عكس التخصصات التقنية ذات التكوين والتدريب الميداني والتي لها تجربة ميدانية، مع ذلك هذا لا ينفي أن القطاع الخاص في الجزائر لا يمتلك عاملين من فئة خريجي الجامعة موزعين على بعض الإدارات ويسيروا مكتب الموارد البشرية ويشرفون على التسيير الإداري العام للمؤسسة الخاصة، وهذا ما نلاحظه في بعض من المؤسسات الخدمية كشركة موبيليس وأوريدو وجيزي ومجمع " البارك مول"، " مجمع رايس" الذي معظم مدخلاته من خريجي الجامعة حديثا.

✓ حسب اتجاه خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج العمل بالقطاع الخاص يستهدف الكفاءات الإدارية عالية التأهيل. بوزن نسبي 66.2 وباتجاه فقرة متوسط، كون القطاع الخاص

في الجزائر يعمل بشكل متزايد على جذب الكفاءات الإدارية عالية التأهيل، كونه يركز على تحسين الأداء وزيادة التنافسية في سوق العمل. فمؤسسات القطاع الخاص تبحث عن خريجي الجامعة ذوي المهارات المتخصصة في مجالات إدارة المشاريع، التسويق، والمالية مما يتطلب مستوى عال من التعليم والتدريب.

✓ حسب اتجاه خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج الشهادة الجامعية لا توفر لهم منصب عمل قار في القطاع الخاص. بوزن نسبي 63.4% باتجاه متوسط، كون الشهادة الجامعية وحدها لا تكفي للحصول على وظيفة دائمة ومستقرة، بل هناك عوامل أخرى تتدخل فيها المهارات العلمية، الخبرة الفردية لخريج الجامعة، والشهادات الإضافية التي يحوزها، من دورات تدريبية، والوظائف التي يطرحها سوق العمل.

✓ حسب اتجاه خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج الشهادة الجامعية غير معترف بها في القطاع الخاص بوزن نسبي 57.8% وباتجاه فقرة متوسط، لأن القطاع الخاص في الجزائر الشهادة الأعلى كالماستر لا تكافئ الوظائف المتوفرة القطاع الخاص خصوصا تخصصات العلوم الاجتماعية والحقوق واللغات الأجنبية.

✓ حسب اتجاه خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج المقاييس التي درسوها خلال سنوات تكوينهم الأكاديمي لا تؤهلهم للعمل في القطاع الخاص بالجزائر. بوزن نسبي قدره 56.2% وباتجاه متوسط كون التكوين النظري الجامعي وحده غير كاف لسوق العمل وأن هناك فجوة بين التعليم الجامعي النظري ومتطلبات الوظيفة بالقطاع الخاص التي تتطلب المهارة والخبرة والتدريب المهني الجيد، على عكس ما يحوزه خريج الجامعة من التخصصات الاجتماعية والإنسانية والحقوق واللغات فهو يمتلك مهارات تواصل جيدة غير أن خبرته محدودة بعض الشيء.

✓ حسب اتجاه خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج المهارة العلمية التي يمتلكونها لا تؤهلهم لإدارة المشاريع الاستشرافية واتخاذ القرارات من خلال عند تحصلهم على منصب عمل بالقطاع الخاص بوزن نسبي قدره 52.6% وباتجاه فقرة متوسط لأن خريج الجامعة لم يعمل من قبل ولم يتقلد مسؤولية اتخاذ القرار مسبقا فخبرته في إدارة المشاريع الاستشرافية تبقى محدودة.

النتيجة العامة للفرضية الفرعية الثانية:

_ بناء على ما تقدم من عرض، تحليل، تفسير ومناقشة للفرضية الفرعية الثانية الموسومة ب: " هناك اتجاهات إيجابية لخريجي الجامعة نحو مدى ملائمة التكوين الجامعي لوظائف القطاع الخاص".

نستنتج أن الفرضية الفرعية الثانية قد تحققت

III. مناقشة نتائج البحث في ضوء الفرضية الفرعية الثالثة:

بعد عملية التحليل والتفسير لبعث اتجاهات خريجي الجامعة نحو ظروف العمل بالقطاع الخاص".

وبالنظر إلى الجدول رقم (30) نلاحظ أن الفقرات 23، 26، 28، 27 جاءت قيمة Ttest لها دالة احصائية حيث قيمة Sig لها = 0.001، 0.001، 0.04، 0.01 على الترتيب وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، هذا يعني وجود فروق في آراء العينة في تلك الفقرات، أما باقي الفقرات رقم (20) و(21) و(22) و(24) و(25) و(29) و(30) فقد جاءت قيمة Ttest غير دالة إحصائياً، حيث قيمة Sig = 0.66 و 0.11 و 0.09 و 0.07 و 0.17 و 0.65 و 0.52 على الترتيب، كما نجد أن متوسط البعد = 2.87 وهو بوزن نسبي قدره 57.4 %، ونلاحظ أن متوسط البعد أقل من المتوسط الفرضي (3) وباتجاه متوسط وعليه فاتجاهات خريجي الجامعة سلبية نحو ظروف العمل بالقطاع الخاص في الجزائر وللتذكير فإن متغير ظروف العمل يمكن استشراره وفق أربع مؤشرات تم تحديدها مسبقاً والمتمثلة في: ساعات العمل، نظام الأجور، دوران العمل، بيئة العمل وللتأكيد فقد جاءت ردود الأفعال بالنسبة لخريجي الجامعة على نحو امبريقي معبر عنه كماً كما هو مشار إليه في الجدول رقم (28) حتى يسهل على الباحث استقراء النتائج والتعبير عن دلالتها وفق ما تقتضيه الإجراءات المنهجية المتعارف عليها في أوساط البحث العلمي. وعليه توصلت الطالبة الباحثة إلى:

✓ العمل بالقطاع الخاص يتيح ل خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج فرصاً مناسبة للمشاركة في اتخاذ القرارات، بوزن نسبي قدره 63.2% وباتجاه فقرة متوسطة، كون الشركات الخاصة تمتاز بالمرونة مقارنة بالقطاع العام الذي يخضع لإملاءات الوزارات الوصية، كذلك نمط التسيير بالقطاع الخاص في الجزائر يفتح قنوات اتصال واسعة للتداول والتشاور حسب

نظرة خريج الجامعة، كما أنه يشجع وينمي الأفكار وبيئة العمل فيه تتسم بالديناميكية مما يعزز قدرات خريج الجامعة ويكسبه خبرات جديدة.

✓ الصيغة التعاقدية في القطاع الخاص تجعله أكثر مرونة وجاذبية للعمل حسب اتجاهات خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج، جاءت بوزن نسبي قدره 60.8% واتجاه فقرة متوسط، كون القطاع الخاص في الجزائر يمتاز بتنوع عقود العمل منها محددة المدة وغير المحدودة ويتيح لخريج الجامعة اختيار فرصة العمل التي تناسب تطلعاته واحتياجاته الاجتماعية والنفسية والمادية، كذلك مرونة العمل فخريج الجامعة يرى بأن القطاع الخاص الجزائري يتيح له فرصة التفاوض بخصوص عدد ساعات العمل والراتب ما يشعره بالنفوذ والتحكم في عرض العمل، كذلك هو فرصة لتنمية المهارات الذاتية للخريج وتدعيمها. بالإضافة إلى نوعية الحوافز التي يقدمها القطاع الخاص على عكس ما هو سائد في القطاع العام الذي يقتصر على مردودية تكاد تكون غير دافعة للعمل في نظر خريج الجامعة.

✓ كافة المستلزمات الضرورية للعمل متوفرة في القطاع الخاص حسب اتجاهات خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج، بوزن نسبي قدره 60.6% وباتجاه فقرة متوسط، كون القطاع الخاص في الجزائر قائم على التكنولوجيات الحديثة والرقمنة ويوفر فرصا للاستثمار والتمويل في مختلف المجالات فعلى سبيل المثال بسطيف تعمل شركة براند على بعث عمالها في تربية وتكوينات سنوية خارج الوطن للتمكن أكثر من التقنيات الحديثة.

✓ العمل بالقطاع الخاص أكثر مرونة من حيث شروط العمل حسب اتجاهات خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج، بوزن نسبي قدره 59.4% وباتجاه فقرة متوسط، كونه يقدم عروض مختلفة وغير محدودة لخريج الجامعة لا سيما ما تعلق منها بعدد ساعات العمل، ونوع العمل، ونظام الأجور، وأنواع عقد العمل مما يتيح لخريج الجامعة حرية أكبر في تنظيم وقته بما يتناسب وحاجياته ونجد في هذا الشق الاناث أكثر اقبالا على هذا القطاع بما يخدم حاجياتهم الأساسية من تنظيم بيت وارشاف عليه والأمومة، بالنظر للقطاع العام الذي يكون عادة صارما وواضحا فيما يتعلق بساعات العمل.

✓ توقيت العمل في القطاع الخاص يناسب اتجاهات خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج ويتوافق مع رغباتهم، بوزن نسبي قدره 58.2% وباتجاه فقرة متوسط، فخريج الجامعة يبحث عن منصب عمل لا يحرمه من حريته الشخصية، ويتوافق مع متطلباته الخاصة، فنظام

العمل عن بعد على سبيل المثال يساعد خريج الجامعة على الموازنة بين مختلف جوانب حياته وبالدرجة الأولى يخدم فئة الإناث بشكل كبير، كما أن اعتماد القطاع الخاص على الرقمنة وأحدث التقنيات يجذب خريج الجامعة.

✓ بيئة العمل في القطاع الخاص آمنة حسب اتجاهات خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج بوزن نسبي قدره 58% وباتجاه فقرة متوسط، إذ يعد موضوع بيئة العمل الآمنة محل جدل بين خريجي الجامعة فبعضهم يراها متوفرة نسبيا وأن هذا القطاع يتيح للخريج تنمية مهاراته ويطوره وهو فرصة لاكتساب الخبرة عكس القطاع العام، بينما البعض الآخر من الخريجين تتمكله مشاعر الخوف والقلق من إمكانية وجود الأمان الوظيفي من عدمه، وذلك بسبب عدم وجود عقود عمل طويلة الأمد، وقد يلجئ هذا القطاع إلى تسريح عماله وقت حدوث الأزمات وهذا ما حصل قبل ثلاث سنوات لعدد من الشركات الخاصة على إثر جائحة كوفيد سارس 19.

✓ العمل في القطاع الخاص يكون وفق مبدأ تكافؤ الفرص حسب اتجاهات خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج بوزن نسبي قدره 57.8% وباتجاه فقرة متوسط، كون القطاع الخاص يبحث عن اليد العاملة المؤهلة ذات الكفاءة من صفوف خريجي الجامعة، بغض النظر عن الجنس أو العرق أو الخلفية الاجتماعية لخريج الجامعة فهو يشجع التنوع وتبادل الثقافات والمساواة داخل بيئة العمل وهذا ما نلاحظه في الشركات متعددة الجنسيات بالجزائر، التي لا تخضع لقيود ثقافية أو جهوية وتحرص على تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص وفق الأحقية والخبرة التي يحوزها خريج الجامعة في مجال

✓ بيئة العمل في القطاع الخاص مريحة حسب اتجاهات خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج، بوزن نسبي قدره 57.8% وباتجاه فقرة متوسط، وذلك أن هناك تباين في آراء خريجي الجامعة فمنهم من يرى أن القطاع الخاص مقابل الرتب الذي يمنحه له يجعله في ضغط مستمر كون هدفه الرئيسي البقاء في سوق العمل ولو كان ذلك على حساب راحة خريج الجامعة، على عكس القطاع العام الذي قد تكون فيه الراحة محددة بعطل سنوية متباعدة المدى.

✓ العمل في القطاع الخاص يوفر لخريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج الحماية الاجتماعية بوزن نسبي قدره 57.4% وباتجاه فقرة متوسط، إذ أن القطاع الخاص في الجزائر

حسب رأي خريج الجامعة يوفر بعض أشكال الحماية الاجتماعية لا كلها نظرا لعدة اعتبارات تعيق تحقيقها بشكل فعال، منها نوعية عقود العمل المبرمة، مدى التزام الشركة بتطبيق النصوص القانونية، كذلك قلة الوعي لدى بعض خريجي الجامعة فقد يجهل أدنى حقوقه في العمل، فالحماية الاجتماعية تبقى مقتصرة على جانب التأمين الاجتماعي الذي يشمل التأمين الصحي وخدمات ما بعد التقاعد.

النتيجة العامة للفرضية الفرعية الثالثة:

_ بناء على ما تقدم من عرض وتحليل ومناقشة للفرضية الفرعية الثانية الموسومة ب: "هناك اتجاهات إيجابية لخريجي الجامعة نحو ظروف العمل بالقطاع الخاص. نستنتج أن الفرضية الفرعية الثالثة قد تحققت في جزء ما.

IV. مناقشة نتائج البحث في ضوء الفرضية الفرعية الرابعة:

- بعد 9 عملية التحليل والتفسير لبعد "اتجاهات خريجي الجامعة نحو الحوافز المالية بالقطاع الخاص" وبالنظر إلى الجدول رقم (31) نلاحظ أن الفقرات رقم (31) و(32) جاءت قيمة Ttest لها دالة حيث قيمة Sig لها = 0.001، هذا يعني وجود فروق في آراء العينة في تلك الفقرات، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يبين وجود فروق في آراء العينة في تلك الفقرات، ما عدا الفقرة رقم الفقرات رقم (33) و(34) و(35) و(36)، جاءت فيها الفروق في آراء العينة غير دالة إحصائيا حيث قيمة Sig= لها هي (0.23) و(0.12) و(0.72) و(0.24) على الترتيب مما يعني عدم وجود فروق في آراء العينة في تلك الفقرات، كما أن متوسط البعد = 2.85 وهو بوزن نسبي قدره 57 %، ونلاحظ أن متوسط البعد أقل من المتوسط الفرضي (3) وعليه فاتجاهات خريجي الجامعة سلبية نحو الحوافز المالية بالقطاع الخاص في الجزائر وللتذكير فإن متغير الحوافز المالية يمكن استشعاره من خلال ثلاث مؤشرات قد تم تحديدها مسبقا وتتمثل في: نظام الحوافز، المكافآت، دافعية العمل وللتأكيد فقد جاءت ردود وآراء خريجي الجامعة على نحو امبريقي كما هو مشار إليه في الجدول رقم (29) حتى يسهل

على الباحث استقراء النتائج والتعبير عن دلالتها وفق ما تقتضيه الإجراءات المنهجية المتعارف عليها في أوساط البحث العلمي، وتوصلت الطالبة الباحثة إلى:

✓ العمل بالقطاع الخاص يقدم خدمات اجتماعية نوعية ومتميزة حسب اتجاهات خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج بوزن نسبي قدره 60.4% وباتجاه فقرة متوسط، كون القطاع الخاص يتميز بدوران العمل فيه وجودة الخدمات المقدمة وتنوعها من تعليم وتدريب وعائد مالي يتناسب نوعا ما واحتياجات خريج الجامعة، ويعزز شبكة تواصله مع المجتمع ومختلف الجهات الفاعلة فيه من خلال الانفتاح، فنجد أن بعض الشركات الخاصة لها مساهمة مجتمعية وتشارك في حملات اعادة الأيتام وكفالتهم وتمول بعض البعثات العلمية لخريجي الجامعة وهذا ما قامت به مؤسسة طازج مؤخرا أين كان لها اسهام في تغطية تكاليف البحث العلمي لعدد من طلبة الدراسات العليا، من أجل تحقيق تنمية مستدامة.

✓ العمل بالقطاع الخاص يدفع أجور جيدة حسب اتجاهات خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج بوزن نسبي قدره 58.4% وباتجاه فقرة متوسط، كون خريج الجامعة يرى بأنه من الرغم من جاذبة مناصب العمل بالقطاع الخاص في الجزائر إلا أنه يبقى مستغلا لقدرات الفرد ومستنزفا لطاقاته، اعتمادا على عدة معايير منها أقدمية الشركة الخاصة ومكانتها في سوق العمل، وعدد أفرادها ومستوى التكنولوجيات الحديثة التي تحوزها. فأحيانا قد تكون الأجور جيدة لكنها لا تحقق الأمان الوظيفي لخريجي الجامعة.

✓ العمل في القطاع الخاص يمكن خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج من تحقيق طموحاتهم المالية. بوزن نسبي قدره 58.4% وباتجاه فقرة متوسط، فنجد ان القطاع الخاص يوفر لخريج الجامعة سبل التطور وكسب دخل جيد، كما أن الدولة الجزائرية تشجع الاستثمارات الخاصة والشركات الناشئة والمصغرة وتدعمها، مما يتيح للخريج تطبيق مهاراته المعرفية وولوج سوق العمل.

✓ العمل بالقطاع الخاص يوفر لخريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج أجورا تتناسب مع مؤهلاتهم، بوزن نسبي قدره 54% وباتجاه فقرة متوسط، كون القطاع الخاص يمكن أن يكون فرصة عمل جيدة لخريج الجامعة حسب تخصصه ومجاله ويحسن مهاراته ويطورها، مثل الشركات التي تعنى بالمواد الطبيعية والتجميلية التي توفر تدريبا خاصا ومكثفا لموظفيها الجدد

من فئة خريجي الجامعة وتكسيبهم مهارات التواصل والتحاور مع الجمهور العام منها ("أرفيا"
"أوريفلام" و"فورافر" وغيرها...الخ)

✓ حسب اتجاهات خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج هناك نظام حوافز بالقطاع الخاص يخضع للعدل والمساواة بوزن نسبي قدره 58.2% وباتجاه فقرة متوسط، كون سياسة التوظيف بالقطاع الخاص في الجزائر تخضع إرساء القوانين العامة التي تقيد بها الدولة من العمل على تحقيق العدالة في توزيع الأجور بناء على الأداء الفردي المبذول، وجود شبكة تقييم واضحة ومحددة تشمل معايير موضوعية لتقييم أداء الفرد العامل. وتحاول استهداف رضى عمالها.

✓ حسب اتجاهات خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج الأجر الذي يدفع في القطاع الخاص يتناسب وساعات العمل، بوزن نسبي قدره 52.8% وباتجاه فقرة متوسط، باعتبار القطاع الخاص في الجزائر يخضع لشبكة أجور محددة قد ترتفع أو تخفض باختلاف نوع العمل وحجمه ونوع الشهادة التي يحوزها الخريج ومستوى خبرته، فبعض الشركات الخاصة تعتمد نظام الأجر بالساعة وأخرى تعتمد الأجر الشهري الثابت والمتفق عليه مسبقا في عقد العمل.

النتيجة العامة للفرضية الفرعية الرابعة:

بناء على ما تقدم من عرض وتحليل ومناقشة للفرضية الفرعية الرابعة الموسومة ب: "هناك اتجاهات إيجابية لخريجي الجامعة نحو الحوافز المالية بالقطاع الخاص". نستنتج أن الفرضية الفرعية الرابعة قد تحققت في جزء ما.

V. مناقشة النتائج في ضوء الفرضية العامة للدراسة

بناء على الفرضيات الفرعية التي مفادها: هناك اتجاهات إيجابية لخريجي الجامعة نحو القيم الاجتماعية السائدة بالقطاع الخاص في الجزائر، هناك اتجاهات إيجابية لخريجي الجامعة نحو مدى ملائمة التكوين الجامعي لوظائف القطاع الخاص في الجزائر، هناك اتجاهات إيجابية لخريجي الجامعة نحو ظروف العمل بالقطاع الخاص في الجزائر، هناك اتجاهات إيجابية نحو الحوافز المالية بالقطاع الخاص في الجزائر، واستنادا إلى النتائج المسجلة والتي دلت على تحقيق فرضيات الدراسة،

ومن خلال دراستنا الإمبريقية لاتجاهات خريجي (الذين هم على وشك التخرج) جامعة سطيف 2 في طور الماستر -2- ومن خلال تحليل البيانات المتوصل إليها ومقارنتها بالتوجهات النظرية لموضوع الدراسة، نستنتج أن المتوسط العام للمتوسطات الحسابية لعبارات الموضوع هو 3.06 وينتمي للفئة (2.61-3.40) التي تمثل محايد، فإن الموقف العام حول الفرضية العامة التي تطرقنا إليها من خلال مؤشرات الفرضيات وعبارات المقياس وتوصلنا إلى صدقها وأنها تحققت نسبيا في جزء ما ليس بناءا كليا وليس هدمًا كليا، والتي مفادها: " " هناك اتجاهات ايجابية لخريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص في الجزائر" وعليه فإن اتجاهات خريجي الجامعة إيجابية نحو العمل بالقطاع الخاص في الجزائر.

إن ما نستنتجه في الأخير من خلال ما بينته المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فرضية، وما بينه المتوسط الحسابي للفرضية العامة أن المبحوثين موافقون على الفرضيات المقترحة للدراسة حول أن هناك مجموعة من العوامل تشكل اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص في الجزائر، والمتمثلة في "القيم الاجتماعية، ملائمة التكوين الأكاديمي، ظروف العمل، الحوافز المالية". فيتبين لنا أن للقيم الاجتماعية دورا هاما في دفع خريج الجامعة لولوج سوق العمل واختيار القطاع الخاص كقطاع مناسب لتنمية مهاراته وتنشيط جهوده وتلبية مختلف حاجياته، كونه يسمح له بالمغامرة ويعلمه الجرأة واتخاذ القرار ويوسع مداركه الفكرية والعملية، كون بينته ديناميكية متغيرة تواكب العصرنة والتغيرات الحاصلة. فخريج الجامعة اليوم في ظل تحديات سوق العمل والوضع الاقتصادي المتراجع يبذل قصارى جهده ليحصل على منصب عمل قار يضمن له الأمن الوظيفي والاجتماعي ويحقق له مكانة اجتماعية جيدة، وباعتبار الجامعة حاضنة هذه الفئة من خريجي الجامعة فإنها تسعى من خلال برامجها التدريسية إلى مواكبة متطلبات سوق العمل الحديث من خلال تجويد مخرجاتها ودمجهم في عالم الشغل، واكسابهم القيم والاتجاهات التي تعزز ذلك. كما أن تخصص العلوم الاجتماعية وبالتحديد علم الاجتماع التنظيم والعمل يخصص بعضا من مقاييسه لتدريس المقاولاتية وحاضنات الأعمال، للدفع بهذه الفئة من خريجي الجامعة وتوجيهها للعمل بالقطاع الخاص ودفعها لخلق مشاريع خاصة هادفة وناجحة.

إن العدد الكبير من خريجي الجامعة اليوم أصبح يشكل ضغطا على سوق العمل، مما يتطلب إيجاد آليات جديدة تعمل على استقطاب اليد العاملة المؤهلة وذات الكفاءة والتميزة. التي تحوز مهارات علمية وعملية وقادرة على مواكبة الرقمنة والتكنولوجيات الحديثة، ومسايرة مختلف التحديات التي يخضع لها القطاع الخاص، فقد أصبحت حيازة المهارة التقنية إلى جانب المهارة الإدارية ضرورة حتمية، كما أن العمل بالقطاع الخاص في الجزائر يتطلب سرعة الاندماج والتكيف لدى خريج الجامعة الذي يبحث في هذا القطاع عن اشباع حاجاته وتأمين مستقبله، فالخلفية الاجتماعية لخريج الجامعة وما يشكله من آراء وتوقعات ورغبات يتحكم في توجيهه نحو القطاع الخاص ويثير دوافعه لتجربة كل ما هو جديد واعتباره فرصة للنمو والتطور.

وباعتبار العمل بالقطاع الخاص جزءا هاما ومهما في رفع الاقتصاد الوطني، بما يسهم به من تخفيض لنسب البطالة من خلال فتح مجال التوظيف أمام خريجي الجامعة، واستيعاب أكبر قدر منهم، في ظل غياب التوظيف بالقطاع العام. ومقابل الجهود التي تبذلها الدولة اليوم في دعم الشباب وتحفيزهم على ولوج عالم المقاولاتية وبعث مشاريعهم الخاصة من خلال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والناشئة، لتحقيق ذواتهم بالدرجة الأولى واشباع حاجاتهم والوصول لأهدافهم. وبالتالي كلما كان المحيط الخارجي مشجعا على العمل بالقطاع الخاص كلما كان هناك اتجاهات إيجابية لخريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص وكان فرصة للاكتشاف والتطور وفتح آفاقا جديدة للعديد من الشباب لتوسيع دائرة اهتمامهم وتطوير مهاراتهم العلمية والعملية.

ب- مناقشة النتائج في ضوء نتائج الدراسات السابقة

بعد أن تم عرض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص، وجدنا أن هناك دراسات مشابهة لموضوع دراستنا الحالية، وليست مطابقة تماما، وقد تطرقنا إلى مختلف نتائج هذه الدراسات ومقارنتها بالنتائج المتوصل إليها في دراستنا هذه، حيث تمكن هذه الأخيرة من معالجة مشكلة الدراسة والإلمام بها ومعرفة أبعادها للاستفادة منها في توجيه فرضيات بحثنا:

حيث كانت دراستنا تتفق مع دراسة "سمية هادف" حول "مساهمة تحسين نوعية التكوين الجامعي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل"، من حيث النتائج بخصوص ضعف عناصر عملية التكوين الجامعي

(محتويات البرامج والأساتذة) من جهة متطلبات سوق العمل، وكانت نتائجها تتعارض نتائج دراستنا الحالية التي وجدت بأن هناك اتجاهات إيجابية لخريجي الجامعة نحو مدى موائمة الشهادة الأكاديمية الجامعية لمناصب العمل المتاحة بالقطاع الخاص في الجزائر.

أما إذا رجعنا إلى دراسة "قاسمي سمير، مشري راضية" بعنوان "حاضر التشغيل عند الشباب خريجي الجامعات الجدد في سوق العمل الجزائري" فنجد أنها تتوافق في نتائجها مع دراستنا الحالية أين توصلت إلى أن هناك تباين في اتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو ما يوفره سوق العمل في الجزائر. وأن هناك ضعفا في عروض سوق العمل في الجزائر حاليا، لتلبية طموحات الشباب خريجي الجامعات الجدد. كما أم بدائل عالم الشغل غير الرسمي وخارج الجزائر تسيطر على اتجاهات الشباب خريجي الجامعات، ولو بطرق غير شرعية (السوق السوداء، الهجرة غير الشرعية)

في حين نجد أن دراسة "سميحة يونس" التي تناولت "خريج الجامعة بين التكوين والتشغيل"، تتفق مع دراستنا الحالية في بعد عدم ملائمة الأجور للجهد المبذول حسب وجهة نظر خريجي الجامعة العاملين في برامج عقود ما قبل التشغيل، كما تتشابه نتائجها بعدة مؤشرات لدراستنا الحالية والتي توصلت إلى أن التعليم العالي أو الجامعي يمثل استثمارا ورأس مال بشري لا يمكن الاستغناء عنه في أي تنمية تستند إلى أسس رشيدة. كذلك تشبع سوق العمل بالإطارات والخبرات الجامعية، فالبطالة تترصد معظم خريجي الجامعة.

كما نجد أن دراستنا الحالية تتوافق مع دراسة "تمارا مرزوق مذيب المومني" الموسومة بـ "اتجاهات الطلبة في الجامعات الأردنية نحو دراسة تخصص الأمن السيبراني" حيث تتوافق مع دراستنا من حيث استخدامها لنفس المنهج "الوصفي" ونفس العينة" والتي خلصت إلى مجموعة من النتائج مشابهة لنتائج دراستنا الحالية منها وجود اتجاهات إيجابية للطلبة الأردنيين تجاه دراسة تخصص الأمن السيبراني بدرجة متوسطة.

وجاءت دراسة "Mircea Vultur" بعنوان "القيمة الاستخدامية للشهادة الأكاديمية التي يحوزها خريج الجامعة الباحث عن عمل ومكانة الشهادة الأكاديمية في سوق العمل" وكانت نتائجها تتفق مع نتائج دراستنا الحالية من حيث أن هناك انخفاض نسبيا في قيمة الشهادة الأكاديمية كاستثمار في

سوق العمل وهذا ما جاءت به دراستنا فيما يخص مدى ملائمة الشهادة الأكاديمية لمتطلبات العمل بالقطاع الخاص في الجزائر، كذلك لاتزال الشهادة الأكاديمية من وجهة نظر خريجي الجامعة هامة في عملية الحصول على وظيفة، كذلك أن مهارة خريجي الجامعة المكتسبة لا تستخدم في الوظيفة التي يشغلونها وعدم اعتراف أصحاب العمل بشهاداتهم التي يحملونها. وهي تقارب إجابات المبحوثين في دراستنا الحالية.

ت-مناقشة النتائج في ضوء الأصول الفكرية لموضوع البحث

أما فيما يخص المقاربة النظرية فسوف نتطرق إلى بعض النتائج التي توصلت إليها هذه المقاربة وكانت قريبة من دراستنا

فبالنسبة لنظرية تكوين الهدف Goal- Setting Theory لـ "ادوين لوك Edwin A.Locke" فهي ترى بأن للفرد (خريجي الجامعة، الذين هم على وشك التخرج) نظريات وافتراضات وأهداف وغايات، ونوايا تشكل مصدرا رئيسا لدافعتهم نحو العمل (العمل بالقطاع الخاص)، وهي المحدد الرئيسي لسلوك الفرد و(اتجاهه نحو العمل بالقطاع الخاص)، وتوجيه هذا السلوك باستمرار حتى تحقيق الهدف أو الغاية المنشودة. وهي الحصول على منصب عمل قار بالقطاع الخاص يلبي ويشبع حاجيات خريج الجامعة، بما يتوافق ويلائم نوع الشهادة الأكاديمية الجامعية التي يحوزها. كما تركز نظرية تكوين الهدف على عدد من الفروض التي تحوي علاقات بين خصائص الهدف (الحصول على عمل بالقطاع الخاص) وبين الدافعية والأداء والرضا، أين يسعى خريجي الجامعة من خلال عملهم بالقطاع الخاص إلى تحقيق مكانة اجتماعية جيدة تكفل لهم الأمن الوظيفي، وفي ذات الوقت تكون ذات أجر ملائم لمستوى تطلعاتهم وطموحاتهم، وتعكس الجهد المبذول بحيث يكون منصب العمل فرصة مناسبة لتطوير مهاراتهم وخبراتهم. ويحقق جزءا من الرضى الوظيفي عندهم. فعندما يكون لخريجي الجامعة هدف يودون تحقيقه، فإن هذا الهدف يعمل كعنصر محرك لدافعتهم لبذل الجهد والسعي لتحقيق هذا الهدف.

✓ كلما زادت صعوبة الهدف كلما كان أكثر إثارة للدافعية بما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الأداء، فالهدف الصعب حسب لوك يمثل تحديا لطاقات الفرد، ويستثير حماسه ويخرجه من حالة الملل المرتبطة بالأهداف السهلة التحقيق. كذلك كلما زادت قيمة الهدف وجاذبيته لدى الفرد (خريج الجامعة) كلما زاد الأثر الدافعي لهذا الهدف، وتزداد جاذبية وقيمة الهدف بتقابلته مع تقضيلات

الفرد ورغباته ومع ارتباطه بإشباع حاجاته. فخريجي الجامعة من خلال اختيارهم العمل بالقطاع الخاص فإنهم يسعون للوصول إلى درجة معينة من الأرباح وتحقيق الثراء لتأمين مستقبلهم. كما أن الحوافز النقدية المرتبطة بالإنجاز ليس لها تأثير مستقل عن تأثير الأهداف على الدافعية والأداء. حسب هذه النظرية وهو يتوافق مع اتجاهات خريجي الجامعة نحو الحوافز المالية التي يعرضها ويقدمها القطاع الخاص. أيضا تتحدد درجة رضا الفرد (خريج الجامعة) بالفرق المدرك بين مستوى الهدف المأمول، ومستوى الأداء أو الإنجاز المتحقق، فكلما تساوى مستوى الإنجاز مع التوقعات أو فاقها زاد الرضا، وكلما كان مستوى الإنجاز دون التوقعات انخفض الرضا. وهذا ما تفسره اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص ومختلف ما أبدوه من إجابات حوله قبل بدأ العمل فيه. انطلاقا من حصيلة آراء المجتمع والمقربين الذين قد تكون لهم سابقة عمل به.

ث-مناقشة النتائج في ضوء أهداف موضوع البحث

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا به وعرضنا فيما سبق نتائجها من خلال المنهجية العلمية المتعارف عليها في البحث العلمي، والتي عرضناها في ضوء فرضيات الدراسة. يمكننا القول بأن دراستنا الحالية قد حققت أهدافها من خلال اختبار الفرضيات البحثية وفهم متغيراتها، بمعرفة مؤشراتها والوقوف على أهم العوامل التي تشكل اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص في الجزائر، وبالتالي معرفة اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص في الجزائر، والتركيز أكثر على فهم معمق لموضوع مهم يخص فئة نشطة بالمجتمع الجزائري، والمتمثلة في الشباب خريجي الجامعة، ومعرفة كيف تسهم القيم الاجتماعية في تشكيل اتجاهاتهم نحو العمل بالقطاع الخاص خصوصا وأن المجتمع الجزائري لا يزال متمسكا بمنظومة من العادات والمبادئ المتوارثة، وما تعلق منها بشق العمل فنجد أن الأسر الجزائرية تسعى لتوريث أبنائها مهنا وأعمالا يرون بأنها الأنسب لهم ويؤثرون في اتجاهاتهم. كما أن خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج يميلون للعمل بالقطاع الخاص، الذي يعزز القيم الاجتماعية السائدة لديهم. والتعرف على كيفية اسهام التكوين الجامعي في تشكيل اتجاهات هذه الفئة من الخريجين، فما تعتمده الجامعة الجزائرية اليوم من برامج تكوين وتوأمة، بين الجامعات الغربية وبعثات طلابية كبرنامج ERasmus الذي تعتمده جامعة محمد لمين دباغين سطيف-2- وغيرها من شأنها أن يعزز اتجاه خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج، نحو

جودة ما تقدمه لهم الجامعة من تكوين يطور مهاراتهم. أيضا معرفة كيف تسهم ظروف العمل في تشكيل اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص، فالسائد لدى خريجي الجامعة أن ظروف العمل بالقطاع الخاص في الجزائر سيئة وذلك من خلال متابعتهم اليومية للأخبار والمستجدات المتعلقة بالخواص، في ظل تزايد شكاوي المنتمين لهذا القطاع والتسريحات التعسفية، مما يجعل خريجي الجامعة في تردد دائم وخوف بخصوص نوعية ظروف العمل المتوفرة ومدى توافقها مع ما يطمحون إليه.

وكذلك معرفة كيف تسهم الحوافز المالية في تشكيل اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص، باعتبار الحوافز المالية مطلبا رئيسيا لكل خريجي الجامعة، والدافع الرئيسي لاتجاههم نحو العمل بالقطاع الخاص. لما لها من فائدة ونفع على تحسين مستواهم المعيشي.

خلاصة الفصل

وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج متعلقة بالفرضيات والأهداف التي تم صياغتها، وبالنظر لمجموعة المتغيرات والمؤشرات الخاصة بموضوع دراستنا "اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص في الجزائر"، وحاولت هذه الدراسة التي الإمام بالتراث النظري للاتجاهات وسوسيولوجيا العمل بالجزائر وسيرورة تطور القطاع الخاص الجزائري. كما ركزت على جانب الأسباب والدوافع المشكلة لاتجاهات خريجي الجامعة، ومختلف الإشكالات التي تواجههم بسوق العمل اليوم، موظفة ما تم جمعه من تراث نظري وعلمي ومختلف الأبعاد التي تناولتها الدراسات السابقة للموضوع. وصولا الى نتائج عامة تكون منطلقا لدراسات مستقبلية.

خاتمة

في نهاية بحثنا هذا والذي جاء تحت عنوان "اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص في الجزائر"، حاولنا استعمال الأسلوب الكمي والكيفي كمدخل في تحليل وتفسير الظاهرة المدروسة موازنة مع المقاربات المنهجية الحديثة. فمن خلال هذه الدراسة الميدانية، أردنا الوقوف على مختلف دوافع العمل بالقطاع الخاص في الجزائر من خلال اتجاهات خريجي الجامعة "عينة من طلبة الماستر-2- الذين هم على وشك التخرج كمدخلات أولية لهذا القطاع، تربطهم أهداف وحاجات مشتركة مع مؤسسات القطاع الخاص. ومعرفة دور واسهامات القطاع الخاص التي في تشكيل الاتجاهات المختلفة لدى خريجي الجامعة.

وقد مررنا بعدة مراحل: من بناء التصور العام للدراسة والتأصيل النظري لموضوع الاتجاهات وسوسيولوجيا العمل في الجزائر، إلى التعرف على أهم المراحل التي ساهمت في تشكيل القطاع الخاص بالجزائر. وبعد تحديد الإجراءات المنهجية للدراسة انطلقنا في عرض، تحليل وتفسير بيانات الظاهرة المدروسة، وفق ما استطعنا الحصول عليه من اتجاهات خريجي الجامعة (الطلبة الذين هم على وشك التخرج). وذلك بعد عدة صعوبات وعراقيل في تحديد عينة الدراسة بعد رفض الجهات المعنية، وامتناعهم عن تزويدنا بالمصادر الكافية، التي تخدم موضوع البحث، بحجة أنها معلومات تمس شخصية طالب العمل، مما دفع بنا إلى تغيير ميدان الدراسة في ظرف وجيز. غير أننا وجدنا تسهيلات كثيرة على مستوى المؤسسة الجامعية " جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2". ما ساعدنا في جمع عينة لا بأس بها (312) فردا. قمنا بتحليل بياناتها وفق الأسس المنهجية والعلمية في علم الاجتماع التنظيم والعمل، للوصول الى مقارنتها بالفرضيات والأهداف والدراسات السابقة التي بنيت عليها دراستنا واتباع مختلف النصائح والتوجيهات، المقدمة من طرف الأستاذ المشرف واللجنة المحكمة لاستبيان الدراسة، وصولا الى النتائج العامة للدراسة والتي مفادها أن خريج الجامعة يشكل اتجاهات إيجابية نحو العمل بالقطاع الخاص، غير أن هذه الاتجاهات ليست ثابتة بل تتغير وتختلف من خريج لآخر وحسب نوع القطاع الخاص المراد العمل به. وأن الاتجاهات التي يشكلها خريج الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص لا تؤخذ بعين الاعتبار في مراكز اتخاذ القرار وسوق العمل. وهذا ما يعكسه واقع البطالة لدى خريجي الجامعة اليوم في ظل عجز القطاع العام عن توفير مناصب

عمل لهم. إلا أن نتائج دراستنا تبقى مرهونة بالمكان والزمان الذي أجريت فيه ولا يمكن تعميمها ما جعلنا نخرج بعدة اقتراحات وتوصيات قد تكون منطلقا لمختلف الباحثين والطلبة ومختلف الدراسات المكملة لموضوع بحثنا الذي يعد مجالا خصبا تتجلى فيه مختلف أشكال الاتجاهات والمتمثلة في:

- الاهتمام أكثر بتعزيز اتجاهات خريجي الجامعة خصوصا من هم على وشك التخرج وضرورة ادماجهم في حاضنات أعمال تستهدف ميولاتهم وطموحاتهم المستقبلية مما يسهم في خدمة الوطن وينعكس إيجابا على الاقتصاد الوطني.
- ضرورة إيلاء الجامعة أهمية للتكوين والتدريب وتوفير ورشات مصغرة بالتنسيق المشترك مع مؤسسات القطاع الخاص.
- ضرورة رفع القيمة العلمية للشهادة الأكاديمية الجامعية ومنحها مكانة في سوق العمل حتى تمكن خريجي الجامعة من إيجاد مناصب عمل قارة.
- وجوب تنظيم أيام تكوينية وملتقيات وطنية ودولية تقدم حلول منطقية وقابلة للتطبيق فيما يخص بطالة خريجي الجامعة.
- إعادة النظر في نظام الأجور وسياسة الحوافز من طرف المسؤولين والمسيرين بالقطاع الخاص بما يستهدف ميولات خريجي الجامعة الذين هم على وشك التخرج باعتبارهم المدخلات الأولى لهذا القطاع والفاعل في نجاحه وبقائه.
- الاهتمام أكثر بتحسين ظروف العمل بالقطاع الخاص من أجل تحقيق الميزة التنافسية وبقاء مكانته لدى خريجي الجامعة.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

القواميس والمعاجم

1. جابري لمياء: معجم مصطلحات علم النفس، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، د ط، الجزائر، 2006.
2. جبران مسعود: معجم الرائد، دار العلم للملايين، ط7، بيروت، لبنان، 1992.
3. جيل فيريول: معجم مصطلحات علم الاجتماع، تر أنسام محمد الأسعد، دار ومكتبة الهلال، ط1، بيروت، لبنان، 2011.
4. عبد الله بستاني: الوافي معجم وسيط اللغة العربية، مكتبة لبنان، د ط، لبنان، 1980.
5. عيسوي، عبد الرحمن، قاموس مصطلحات علم النفس الحديث والتربية، الدار الجامعية، د ط، بيروت، 1987.
6. لاروس: المعجم العرب الأساس، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، د ط، د ب، 1989.
7. محمد عاطف غيث وآخرون: قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، د ط، الإسكندرية، مصر، 1979.
8. محمد محي الدين عبد الحميد، محمد عبد اللطيف السبكي: المختار في صحاح اللغة، مكتبة الاستقامة، د ط، د م، 1934.
9. محمد محيي الدين عبد الحميد ومحمد عبد اللطيف السبكي: المختار في صحاح اللغة، مكتبة الاستقامة، د ط، د ب، 1934.

الكتب

1. إبراهيم بن عبد العزيز الدعيلج: **مناهج وطرق البحث العلمي**، دار صفاء للنشر، د ط، عمان، 2010.
2. أحمد صفر عاشور: السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، د ط، الإسكندرية، 1997.
3. أحمد عطوة وزين العابدين درويش: علم النفس الاجتماعي أسسه وتطبيقاته، دار الفكر العربي، ط3، القاهرة، مصر، 1999.

4. أحمد ماهر: السلوك التنظيمي مدخل في المهارات، الدار الجامعية للنشر، د ط، الاسكندرية، مصر، 2003.
5. أحمد يعقوب النور: القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، د ط، د م، الجنادرية، عمان، 2007.
6. أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر، ج1، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، بن عكنون، الجزائر، 2004.
7. أسامة السيد عبد السميع: مشكلة البطالة في المجتمعات العربية" الأسباب، الآثار، الحلول"، دار الفكر الجامعي، ط1، الإسكندرية، مصر، 2007.
8. إكرام مياسي: الاندماج الاقتصادي العالمي وانعكاساته على القطاع الخاص في الجزائر، دار هومة، د ط، الجزائر، 2012.
9. أنور محمد الشرقاوي: علم النفس المعرفي المعاصر، مكتبة الانجلو المصرية، ط1، القاهرة، 2003.
10. بشير عبد الرحمان الكلوب: التكنولوجيا في عملية التعليم والتعلم، د ط، د م، د ب، 1993.
11. بشير مصطفى: الإصلاحات التي تريد في الاقتصاد الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2017.
12. بشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل" علاقات العمل الفردية والجماعية"، جسور للنشر والتوزيع، د ط، المحمدية، الجزائر، 2006.
13. بوفلجة غيات: القيم الثقافية والتسيير، درا الغرب للطباعة والنشر، ط1، د ب، 1989.
14. ثابت عبد الرحمن إدريس: المدخل الحديث في الإدارة العامة، الدار الجامعية، د ط، الإسكندرية، 2001.
15. جابر، عبد الحميد جابر: علم النفس التربوي، دار النهضة العربية، د ط، القاهرة، 1986.
16. جمال الدين المرسي: ثابت عبد الرحمن إدريس، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، د ط، الإسكندرية، 2000.
17. جمال معتوق: علم الاجتماع في الجزائر من النشأة إلى يومنا هذا، ط1، د م، الجزائر، 2006.
18. جمال معتوق: منهجية العلوم الاجتماعية والبحث الاجتماعي، دار الكتاب الحديث، ط1، القاهرة، مصر، 2012.
19. جورج فريدمان بيار: نافال سوسولوجيا العمل، تر: حسن حيدر ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، د ب، 1985.
20. جورج فريدمان وبيار نافيل: رسالة في سوسولوجيا العمل، ج1، تر يولاند عمانوئيل، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط، الجزائر، 1985.

21. حامد سوادي عطية: دليل الباحثين في الإدارة والتنظيم، دار المريخ للنشر والتوزيع، د ط، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1993.
22. حريم حسين: السلوك التنظيمي، دار حامد للنشر والتوزيع، ط3، الأردن، 2009.
23. حسام فتحى أبو طعيمة: الإعلان وسلوك المستهلك بين النظرية والتطبيق، دار الفاروق للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2008.
24. حسن راوية: السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، د ط، الإسكندرية، 2004.
25. حسني الجبالي: علم النفس الاجتماعي بين النظرية والتطبيق، مكتبة الانجلو المصرية، ط1، 2003.
26. حمادات محمد حسن محمد: السلوك التنظيمي في المؤسسات التربوية، دار حامد للنشر والتوزيع، د ط، عمان، 2007.
27. حمد العربي شمعون: علم النفس الرياضي والقياسي، مركز لكتاب النشر، ط1، القاهرة، 1999.
28. حمد الغدير ورشاد ساعد: سلوك المستهلك: مدخل متكامل، دار زهران للنشر والتوزيع، د ط، الأردن، 2011.
29. خضير كاظم حمود: السلوك التنظيمي، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2002.
30. خليفة، محمود، عبد اللطيف محمد، عبد المنعم شحاتة: سيكولوجية الاتجاهات، دار غريب للطباعة والنشر، د ط، د ب، د ت.
31. خليل عبد الرحمان المعايطه: علم النفس الاجتماعي، دار الفكر، ط3، د ب، 2007.
32. ديري محمد زاهر: السلوك التنظيمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2011.
33. رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، ديوان المطابع الجهوية، ط3، قسنطينة، الجزائر، 2008.
34. رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، عياش للطباعة والنشر، ط4، بوزريعة، الجزائر، 2012.
35. رشيد زرواتي: مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الهدى للطباعة والنشر، ط1، عين مليلة، الجزائر، 2007.

36. سامي محمد: القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع، د ط، عمان، 2000.
37. السلمي علي: السلوك الإنساني في الإدارة مكتبة غريب للطباعة د م، د ط، القاهرة، دت.
38. السلمي علي: تحليل النظم السلوكية: مكتبة غريب، د ط، القاهرة، مصر، د ت.
39. سلوى سليمان: السياسة الاقتصادية، وكالة المطبوعات، ط1، الكويت، د ت.
40. سهير كامل أحمد: علم النفس الاجتماعي بين النظرية والتطبيق، مركز الإسكندرية للكتاب، دار 46 شارع الدكتور مصطفى مشرفة، د ط، مصر، دت.
41. سوتيريوس سارانتاكوس: البحث الاجتماعي، تر شحدة فارغ، المركز العربي للأبحاث والدراسات السياسية، ط1، بيروت، لبنان، 2017.
42. السيد أبو النيل: علم النفس الاجتماعي عربيا وعالميا، مكتبة الانجلو مصرية، ط1، القاهرة، مصر، 1985.
43. الشاذلي العياري: القطاع الخاص ومستقبل التعاون العربي المشترك، منتدى الفكر العربي، د ط، عمان، الأردن، 1996.
44. شعيب أحمد الحمداني: قانون حامورابي، بيت الحكمة، د ط، العراق، 1988.
45. الشيخ حسن: السلوك الإداري النظرية والتطبيق، مكتبة الوفاء القانونية للنشر والتوزيع، ط1، الإسكندرية، 2008.
46. صبحي العتيبي: تطور الفكر والأنشطة الإدارية، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2002.
47. صبحي جبر العتيبي: تطور الفكر والأساليب في الإدارة، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2005.
48. صلاح محمد عبد الحميد: أزمة البطالة "دراسة مقارنة" (مصر، السعودية، الكويت)، هيئة النيل العربية للنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2007.
49. ضياء مجيد الموسوي: الخصخصة والتصحيحات الهيكلية، آراء واتجاهات، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط، الجزائر، 2001.
50. ضياء مجيد: الخصخصة والتصحيحات الهيكلية آراء واتجاهات، مؤسسة الشباب الجامعي، د ط، الإسكندرية، مصر، 2008.

51. طارق قندوز: الميزة التنافسية "مدخل سلوك المستهلك"، زمزم ناشرون وموزعون، ط1، عمان، 2015.
52. طاهر حسو الزبياري: أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، بيروت، لبنان، 2011.
53. طاهر سعود وعبد الرزاق أمقران وآخرون: **في منهجية البحث**، مكتبة اقرأ، ط1، قسنطينة، الجزائر، 2007.
54. طلال أبو غزالة وآخرون: دور القطاع الخاص في مسار التنمية المستدامة وترشيد الحكم في الأقطار العربية، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، د ط، د ب، 2011.
55. عبد الحفيظ مقدم: بحوث في علم النفس الاجتماعي والشخصية القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، د ط، مصر، 1922.
56. عبد الرحمان محمد العيسوي: الاتجاهات السلوكية في علم النفس، دار الفكر الجامعي، القاهرة، د ط، مصر، 1964.
57. عبد الرزاق الفارس: الحكومة والفقراء والانفاق العام- دراسة في عجز الموازنة وآثارها الاقتصادية والاجتماعية في بلدان عربية، مركز دراسات الوحدة العربية، ط2، بيروت، لبنان، 2001.
58. عبد العالي دبله: مدخل إلى التحليل السوسولوجي، دار الخلدونية، د ط، الجزائر، 2011.
59. عبد الفتاح محمد دواير: أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، د ط، لبنان، 1995.
60. عبد اللطيف بن أشنهو: تكون التخلف في الجزائر، الشركة الوطنية للتوزيع والنشر، د ط، الجزائر 1979.
61. عبد اللطيف محمد خليفة وعبد المنعم شحانة محمود: سيكولوجية الاتجاهات، دار غريب، د ط، د ت.
62. عبد الله زيد الكيلاني: دليل الرسائل والأطروحات الجامعية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، د ط، عمان، 2004.
63. عبد الواحد كرم: قانون العمل في التشريع الأردني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 1998.
64. عزيز حنا داوود: علم تغيير النفسية الاجتماعية، مكتبة الانجلو المصرية، د ط، مصر، د س.

65. علاوة النواري: التكامل الاقتصادي العربي والإسلامي، اللوحة الاقتصادية لمسيرة التنمية" الجزائر نموذجاً"، مؤسسة شباب الجامعة، د ط، الإسكندرية، 2010.
66. علي الشراقوي: العملية الإدارية وظائفاً لمديري الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، د ط، القاهرة، 2002.
67. علي أبو طاحون: مناهج وإجراءات البحث الاجتماعي، المكتبة الجامعية الحديثة، د ط، الاسكندرية، مصر، 1998.
68. علي السلمي: إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، دار غريب للطباعة، ط3، القاهرة، 1985.
69. علي عبد الوهاب نجا: مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية، د ط، مصر، 2005.
70. علي غربي: أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، د م، د ط، د ت.
71. عليوش قربوع كمال: قانون الاستثمارات في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط، الجزائر، 1999.
72. العميان محمد سليمان السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، ط3، الأردن، 2005.
73. فرح ياسر أحمد: إدارة الوقت ومواجهة ضغوط العمل، دار الحامد، د ط، عمان، الأردن، 2008.
74. فريد النجار: تكنولوجيا السلوكيات الاقتصادية والتنظيمية، مؤسسة شباب الجامعة، د ط، الإسكندرية، د ت.
75. فليه عبده فاروق، محمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط2، الأردن، 2009.
76. فهمي، مصطفى القطان، محمد علي: علم النفس الاجتماعي، مكتبة الخانجي، د ط، القاهرة، 1977.
77. فيليب لوكا وجون كلود فاتان: جزائر الانثروبولوجيين نقد السوسولوجيا الكولونيالية، تر: محمد يحيى تين وبشير بولفراق ووردة، منشورات الذكرى الاربعين للاستقلال د ط، لبنان، د ت.
78. القريوتي محمد صالح: السلوك التنظيمي، دار وائل للنشر والتوزيع، ط6، الأردن، 2012.
79. ك.مايفانز : الاتجاهات والميول في التربية، تر صبحي عبد اللطيف، دار المناهل للطباعة، د ط، د ب، 1993.

80. كامل محمد المغربي: السلوك التنظيمي (مفاهيم وأسس "سلوك الفرد والجماعة في التنظيم")، دار الفكر، ط1، عمان، الأردن، 2004.
81. كامل محمد عويضة: علم النفس الاجتماعي، دار الكتاب العلمية، ط1، د م، 1996.
82. كامل محمد عويضة: علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، ط1، بيروت، لبنان، 1996.
83. كريمة صافر: مقدمة في علم الاجتماع، النشر الجامعي الجديد، د ط، تلمسان، الجزائر، 2017.
84. كمال عبد الحميد الزييات: العمل وعلم الاجتماع المهني "الأسس النظرية والمنهجية"، دار غريب، د ط، القاهرة، مصر، 2001.
85. لمياء مرتضى نفوسي: تحليل المحتوى في العلوم الإنسانية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، د ط، بوزريعة، الجزائر، 2016.
86. محرم كمال: الحكم والأمثال والنصائح عند المصريين القدماء، الهيئة العامة لمكتبة الإسكندرية، ط2، مصر، 1998.
87. محمد إبراهيم عبيدات: سلوك المستهلك، مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، ط4، عمان، 2004.
88. محمد إبراهيم عبيدات، "بحوث التسويق: الأسس المراحل والتطبيقات"، دار وائل للنشر والتوزيع، ط3، عمان، 2002.
89. محمد إسماعيل بلال: السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة د ط، 2005.
90. محمد السيد علي: موسوعة المصطلحات التربوية، دار المسيرة، د ط، عمان، الأردن، 2011.
91. محمد حسن علاوي: موسوعة الاختبارات النفسية للرياضيين، د م، د ط، د ت، 1998.
92. محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، د ط، الإسكندرية، مصر، 2011.
93. محمد زيان حمدان: البحث العلمي كنظام، دار التربية الحديثة، د ط، الأردن، 1989.
94. محمد صالح الحناوي، محمد سعيد سلطان: السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، د ط، الإسكندرية، 1997.

95. محمد عبد الفتاح حافظ الصيرفي: البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين، دار وائل للنشر والتوزيع، د ط، الأردن، 2001.
96. محمد عبد المولى الدقس: علم الاجتماع الصناعي، دار مجدلاوي، ط1، عمان، الأردن، 2005.
97. محمد فاضل الربيعي: الخصوصية وأثرها على التنمية في البلدان النامية، مكتبة مدبولي، د ط، القاهرة، مصر، 2004.
98. محمد مسلم: مدخل إلى علم النفس العمل، منشورات قرطبة، ط1، المحمدية، الجزائر، 2007.
99. محمد نجيب بوطالب: صورة العربي الآخر ناظر ومنظور إليه، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، 1990.
100. محمود شمال حسن: سيكولوجية الفرد في المجتمع، دار الآفاق العربية، ط1، القاهرة، د ب، 2001.
101. محمود عبد الحليم منسي وآخرون: المدخل إلى علم النفس التربوي، مكتبة الانجلو المصرية، د ط، الإسكندرية، مصر، 2001.
102. المعاينة حكيم عبد الرحمن: علم النفس الاجتماعي، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط2، الأردن، 2007.
103. معتز سيد عبد الله: بحوث في علم النفس الاجتماعي، مج2، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، د ط، القاهرة، مصر، د ت.
104. موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات علمية)، تر مصطفى ماضي، دار القصة للنشر، د ط، الجزائر، 2004.
105. موسى اللوزي: التطور التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة، دار وائل للنشر، د ط، عمان، الأردن، 2003.
106. ناصر دادي عدون والعايب عبد الرحمان: البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد- من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط، الجزائر، 2010.
107. ناصر قاسمي: سوسيولوجيا المنظمات: دراسات نظرية وتطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط، الجزائر، 2014.
108. نبيل عبد الهادي: المدخل إلى القياس والتقويم التربوي وإستخدامه في مجال التدريس الصفي، دار وائل للنشر والتوزيع، د ط، عمان، 2002.

109. نزار الطالب وكامل لويس: علم النفس الرياضي، مطابع الموصل، د ط، العراق، 1984.
110. نشواتي، عبد المجيد: علم النفس التربوي، دار الفرقان، د ط، إربد، عمان، الأردن، 1983.
111. يزن سالم محمد الجنابي وآخرون "مفاهيم معاصرة في الإدارة الاستراتيجية ونظرية المنظمة: استراتيجيات المزيج التسويقي، سلوك المستهلك"، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، ج4، عمان، الأردن، 2015.

الرسائل الجامعية

1. ازدهار حمدو المعاينة: أثر المستوى الاقتصادي والتعليمي للوالدين في مستوى الدافعية للتعلم والاتجاهات نحو المدرسة لدى الطلبة الملحقين بغرف المصادر في المدارس الأردنية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن، 2007.
2. إسحاق رحمانى: المقالة في القطاع الخاص وعلاقتها بتنمية مجتمع العمل، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باتنة 1، 2018.
3. الأمين معاذ عثمان صالح: الأحوال الاقتصادية في عصر الرسول صلى الله عليه وسلم والخلفاء الراشدين، أطروحة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، جامعة الخرطوم، السودان، 2003.
4. باعمر الزهرة: اتجاهات المرأة نحو بعض القضايا الاجتماعية في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية، رسالة ماجستير، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2006.
5. بوجمعة كوسة: الأجور وأداء موظفي قطاع الوظيف العمومي، أطروحة دكتوراه، جامعة سطيف 2، 2014.
6. بوسماحة عيلة: اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو تطبيق النموذج الثقافي التنظيمي لنظرية Z، دراسة ميدانية مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التنظيم والعمل، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، عنابة، 2007.
7. خروف حياة: تصورات العمل لدى إدارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين، رسالة ماجستير، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باجي مختار - عنابة، الجزائر، 2006.
8. خميس خليل: واقع القطاع الخاص في التنمية المحلية - دراسة حالة ولاية الوادي، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2014.

9. ربوح صالح: الاتجاهات النفسية نحو ممارسة النشاط البدني الرياضي وعلاقتها بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى تلاميذ المرحلة الثانوية، أطروحة دكتوراه في النشاط البدني الرياضي التربوي، معهد التربية البدنية والرياضة، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2013.
10. رقية عدمان: المغاولون الجزائريون بين القيم الاجتماعية والروح الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر2، 2015.
11. زحيلي غسان: اتجاهات طلبة كلية التربية بجامعة دمشق نحو بعض مقررات علم النفس وعلاقتها بالتحصيل الدراسي، رسالة ماجستير، جامعة دمشق، 1993.
12. زرارة سمية: تقييم إصلاحات نظام التعليم العالي من خلال الإدماج المهني، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف1، الجزائر، 2022.
13. زرفة بولقواس: تفعيل القطاع الخاص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة، الجزائر، 2022.
14. سبع فايزة: قياس اتجاهات المستهلكين نحو نظام الدفع الإلكتروني في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس1، الجزائر، 2020.
15. سلطان بن ثنيان بن عبد الرحمان الثنيان: الشراكة بين الجامعات والقطاع الخاص في تطوير البحث العلمي في المملكة العربية السعودية- تصور مقترح، أطروحة دكتوراه في فلسفة الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، 2009.
16. شاهين سيلين: اتجاهات طلبة جامعة تشرين نحو بعض قضايا تنظيم الحياة الأسرية في ظل الأزمة السورية-دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، جامعة تشرين، قسم علم الاجتماع، الجمهورية العربية السورية، 2017.
17. شاوي رنده: واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة، رسالة ماجستير في التنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02، الجزائر، 2016.
18. شريف صديق: عقود العمل المؤقتة الدائمة بالتجديد وبناء هوية العامل، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر2، بوزريعة، الجزائر، 2014.
19. عبايدية ليندة: اتجاهات الشباب الجامعي نحو المهن الحرفية بالجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعرييج، الجزائر، 2024.

20. عبد الرزاق مولاي لخضر: متطلبات تنمية القطاع الخاص بالدول النامية دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة أبو بكر قايد، تلمسان، الجزائر، 2010.
21. عبد المؤمن فؤاد: طبيعة التحولات في بنية الطبقة العاملة في الجزائر، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة عين شمس، 1991.
22. علي مؤمن إدريس مؤمن: الحياة الاجتماعية الرومانية خلال العهد الجمهوري (133-27ق.م)، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة بنغازي، ليبيا، 2012.
23. عماد لعلاوي: مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بالدافعية في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية، أطروحة دكتوراه العلوم في علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2012.
24. العيد صوفان: دور الجهاز المصرفي في تدعيم وتنشيط برامج الخصخصة- دراسة التجربة الجزائرية-، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة، 2011.
25. قروي رفيق: علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسيولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصوصية، أطروحة دكتوراه علوم، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2010.
26. مبروكة حجار: تقويم دور السياسة الجبائية في دعم القطاع الخاص في الجزائر خلال الفترة 1999-2014، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف1، الجزائر، 2016.
27. مريم عثمان: الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2009.
28. مسعود حنان: اتجاهات طلبة المرحلة الثانوية نحو التعليم العام والفني والمهني وعلاقتها بالتحصيل الدراسي، رسالة ماجستير، دمشق، سوريا، 1998.
29. ملحم مازن، اتجاه العامل نحو الذات والعمل والزملاء والإدارة وأثره في الإنتاج، رسالة ماجستير، جامعة دمشق، 1995.
30. ياسمين نوري: مكانة القطاع الخاص المنتج في ظل السياسات التنموية في الجزائر: بين الخطاب الرسمي والموقع الميداني، 1962-2012، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2015.

المجلات العلمية

1. إبراهيم بن سالم الحبشي الجهني: أثر جائحة كورونا على عقود العمل بالقطاع الخاص في ضوء نظام العمل السعودي "دراسة مقارنة"، مجلة روح القوانين، ع90، السعودية، أبريل، 2020.
2. أحسن صليحة، شابونية زهية: مخرجات التكوين الجامعي ومدى مواءمتها لمتطلبات سوق العمل - دراسة ميدانية لعينة من رؤساء قسم الإعلام وأرباب العمل بمؤسسات الإعلام، مجلة هيروودوت للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع8، الجزائر، دس.
3. أمة الله دحان المسهلي: درجة موائمة مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل بالجمهورية اليمنية "جامعة حجة نموذجاً"، الملجة العلمية، مج38، ع1، جامعة حجة، اليمن، 2022.
4. ايكدومي حنان، يحيياوي مريم: ضغوط العمل كمصدر لحوادث العمل، مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا، مج 04، ع01، الجزائر، 2024.
5. بن بريكة إبراهيم: ظاهرة العمل وتطورها عبر العصور، مجلة آفاق للعلوم، مج1، ع2، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2016.
6. تمارا مرزوق مذيّب المومني: اتجاهات الطلبة في الجامعات الأردنية نحو دراسة تخصص الأمن السيبراني، مجلة منار الشرق للتربية وتكنولوجيا التعليم، مج1، ع1، جامعة جدارا، الأردن، 2022.
7. حسين صديق: الاتجاهات من منظور علم الاجتماع، مجلة جامعة دمشق، مج 28، ع3+4، 2012.
8. حمزة بن الطاهرة: من سوسولوجيا العمل إلى سوسولوجيا المؤسسة؛ قراءة في تطور العلاقة (الفكر / مكان العمل)، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، مج 04، ع 04، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2019.
9. خلفاوي عزيزة: السوسولوجيا الاستعمارية في الجزائر ومخلفاتها، المجلة العربية للأبحاث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مج6، ع17، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2014.
10. دلال بوعتروس، محمد بوكرب: إشكالية التنسيق بين سياسة التعليم العالي وسياسة التشغيل في الجزائر، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، ع 01، المركز الجامعي لميلة، الجزائر، جوان 2015.
11. رشيد زرواتي، مهدي عوارم: القطاع الخاص وسياسة التشغيل في الجزائر-التطور الطموح فالتحديات-، مجلة علوم الانسان والمجتمع، ع22، د م، مارس 2017.
12. روان مليكة: اتجاهات الشباب نحو العمل وأهمية دورهم في إحداث التغيير، مجلة آفاق لعلم الاجتماع، ع1، مجلد6، جامعة لونييسي علي، البليدة، الجزائر، 2016.

13. سعد بن راشد الزير: اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل الحر دراسة مطبقة على طلاب كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع61، 2021.
14. سومية هادف نبيل: مساهمة تحسين نوعية التكوين الجامعي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل-دراسة ميدانية على الطلبة المقبلين على التخرج (سنة ثالثة ليسانس، سنة أولى وثانية ماستر)، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، مج7، ع1، جامعة محمد بوضياف مسيلة، الجزائر، 2022.
15. صلاح متروك محمد العيسى: اتجاهات طلبة الصف العاشر نحو التعليم المهني في مديرية تربية البادية الشمالية، المجلة العلمية، مج38، ع9، جامعة أسيوط، مصر، 2022.
16. طاهر بوزغلان: القيم الاجتماعية ودورها في تشكيل الخلفية الاجتماعية للفرد دراسة تحليلية، مجلة مؤشر للدراسات الاستطلاعية، مج1، ع2، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا، 2020.
17. عبد الحفيظ عيسى: مساهمة القطاع الخاص في الاقتصاد الجزائري-دراسة تحليلية-، مجلة البديل الاقتصادي، ع2، جامعة زيان عاشور، الجلفة، د.ت.
18. عبد الرزاق مولاي لخضر: العوامل المحددة لنمو القطاع الخاص بالدول النامية - حالة الجزائر-، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، ع09، جامعة غرداية، الجزائر، 2010.
19. عبد الرزاق مولاي لخضر، شعيب بنونو: دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية بالدول النامية، دراسة حالة الجزائر، مجلة الباحث، ع7، جامعة ورقلة، 2010.
20. علي حسين العمار، عبده حسين أحمد: اتجاهات طلاب قسم الصحافة بقسم الإعلام "جامعة صنعاء" نحو التدريب العلمي في ضوء متطلبات سوق العمل "دراسة مسحية"، دراسات في مجال التعليم الجامعي وضمان الجودة، مج6، ع11، جامعة عين الشمس، مصر، 2018.
21. علي غربي وآخرون: الباحث، مجلة دورية تصدر عن دائرة البحث، جامعة قسنطينة، الجزائر، د.ت.
22. عوض بن عمر أبو مالح: الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على رضا وأداء الموظفين الإداريين "دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريين في كليات جامعة الطائف"، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، ع23، جامعة الأزهر، د.ب، 2020.
23. عيسى مرزوقة: أصل القطاع الخاص الجزائري، مجلة الاقتصاد الصناعي، مج2، ع2، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2012.
24. غربي صباح: تحليل العمل المفهوم، الطرق والاستخدامات، مجلة العلوم الإنسانية، ع39/38، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015.

25. فاطمة محمود عبد الغفار الحارث، خالد عبد العزيز الشريده: اتجاهات طلاب الجامعات نحو شبكات التواصل الاجتماعي وآثارها النفسية والاجتماعية لدى طلاب جامعة القصيم، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث، ع5، مصر، 2019.
26. فائقة أمين العوض الأمين: مدى تطوير المهارات المهنية والحرفية وتلبية متطلبات سوق العمل في منطقة عسير بالمملكة العربية السعودية، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، ع09، مركز رفاذ للدراسات والأبحاث، الأردن، د س.
27. قاسمي سمير، مشري راضية: حاضر التشغيل عند الشباب خريجي الجامعات الجدد في سوق العمل الجزائري، مجلة دراسات في علم الاجتماع المنظمات، مج9، ع02، جامعة الجزائر-2 -أبو القاسم سعد الله، الجزائر، 2021.
28. قشار محمد: مفهوم ومكانة العمل في المجتمع، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، مج10، ع2، جامعة غرداية، الجزائر، 2017.
29. ليليا بن صويلح: قراءة تحليلية في مسار تطور تجربة القطاع الخاص بالجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، ع8، جامعة مسيلة، 2012.
30. محمد بن سعد أبو حميد: أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين، المجلة العربية للنشر العلمي، مج2، ع21، د ب، 2020.
31. محمد حافظ دياب: علم الاجتماع في الجزائر الهوية والسؤال، مجلة المستقبل العربي، ع134، بيروت، لبنان، 1990.
32. مخلوف سعاد، عواج صونيا: دور التمكين الإداري في تخفيف ضغوط العمل، المجلة الدولية للاتصال الاجتماعي، مج7، ع05، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2020.
33. مراد مولاي الحاج: الأصول الريفية للعامل الصناعي في الجزائر، المجلة الجزائرية في الانثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية "إنسانيات"، ع7، د ب، 1999.
34. مسعودة مداح و نور الدين بولعراس: استراتيجية خريجي الجامعة الجزائرية في التكيف مع متطلبات سوق العمل، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مج12، ع02، د ب، 2020.
35. منيرة سعيد الرميحي، حنان محمد عبد المجيد: العلاقة بين الظروف الأسرية واتجاهات الشباب الجامعي المسلم نحو القيم الغربية دراسة ميدانية مقارنة مطبقة على عينة من المجتمعين القطري والمصري، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، ع7، د ب، أكتوبر، 2021.

36. منيرة سعيدة الرميحي وحنان محمد عبد المجيد: العلاقة بين الظروف الأسرية واتجاهات الشباب الجامعي المسلم نحو القيم الغربية "دراسة ميدانية مطبقة على عينة من المجتمعين القطري والمصري، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، ع 7، د ب، أكتوبر، 2021.
37. مهدي عوارم: مقارنة سوسيولوجية لثقافة العمل في الجزائر، مجلة أفكار وآفاق، مج10، ع 4، 2022.
38. ناصر عبد الله أبو زيتون: اتجاهات الشباب الجامعي نحو فرص العمل دراسة ميدانية على طلاب جامعة الحسين بن طلال، مجلة بحوث الشرق الأوسط، ع37، ج2، الأردن، د ب، 2016.
39. يمينة جاب الله: خصائص اليد العاملة الجزائرية واتجاهات سوق العمل، مجلة رؤى للدراسات المعرفية والحضارية، مج6، ع1، جامعة محمد لمين دباغين سطيف2، الجزائر، 2020.
40. يونس سميحة: خريج الجامعة بين التكوين والتشغيل، مجلة الحقيقة، ع24، جامعة أدرار، الجزائر، د ت.

المحاضرات الجامعية

1. بالي مصعب: محاضرات في مقياس قانون العمل، السنة الثالثة علوم التسيير، قسم الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر، 2022.
2. عمر بكيري: الفكر السياسي الروماني القديم، مقياس تاريخ الفكر السياسي، المحاضرة 7، السنة أولى ليسانس علوم سياسية، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن خلدون، تيارت، الجزائر، 2021.
3. ليليا بن صويلح: محاضرات بعنوان مدخل لعلم الاجتماع التنظيم والعمل، مقياس التنظيم والعمل، ماستر، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2016.

المطبوعات الجامعية

1. آسيا سعدان: مطبوعة بعنوان تاريخ الوقائع الاقتصادية، السنة أولى جذع مشترك علوم اقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2019.

2. بن واضح الهاشمي: مطبوعة محاضرات في منهجية اعداد بحوث الدراسات العليا، قسم العلوم المالية والمحاسبية، جامعة محمد بوضياف مسيلة، 2016.
3. منى فرحات، عطا الله خليل: مطبوعة منهجية البحث العلمي، د ط، كلية الاقتصاد، قسم المحاسبة، جامعة دمشق، سوريا، 2014.

الملتقيات الوطنية

1. عبد الحفيظ مقدم: " المؤثرات الثقافية على التسيير والتنمية " الثقافة والتسيير، أعمال الملتقى الدولي المنعقد بالجزائر، جامعة الجزائر، 28 / 30 نوفمبر 1992.
2. عدنان مريزق: أهمية القطاع الخاص في ترقية القطاع الصناعي في الجزائر، إشارة إلى مجمع سيفيتال " ورقة بحثية في ملتقى حول الاستراتيجية الصناعية"، مستغانم، الجزائر، يومي 23 /24 أبريل 2008.
3. فريد بخيتي، عزالدين مخلوف: التشغيل والبطالة في استراتيجية نظام المعلومات الجزائري، مع محاولة بناء نموذج قياسي لمعدل البطالة، ملتقى دولي حول استراتيجية الحوكمة والقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15/16 نوفمبر 2011.
4. كريم بودخدخ ومسعود بودخدخ: مداخلة بعنوان " رؤية نظرية حول استراتيجية تطوير القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي"، الملتقى الوطني الأول "دور القطاع الخاص في رفع تنافسية الاقتصاد الجزائري والتخطيط لمرحلة ما بعد البترول، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر، يوم 20/21 نوفمبر 2011.

الجرائد الرسمية

1. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المطبعة الرسمية الجزائرية، ع48، المؤرخة بتاريخ 3 سبتمبر 1995.
2. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الجريدة الرسمية، المادة 17 من قانون علاقات العمل 90 / 11، ع 17، المؤرخ في 21 أبريل 1990.
3. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: المرسوم التنفيذي رقم 11-404 مؤرخ في 28 نوفمبر 2011، يتضمن إنشاء جامعة سطيف2، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع66، 4ديسمبر 2011.

4. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، المادة 157 من قانون 90 / 11، المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ع17، أبريل 1990.
5. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، المادة 17 من القانون 88 / 07، المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ع 04، جانفي 1988.
6. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، المادة 04 من الأمر 75 / 31، المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بشروط علاقات العمل في القطاع الخاص، ع 39، ماي 1975.
7. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، المادة 06 من قانون 83 / 14، المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ع 28، جويلية 1983.
8. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون 91-30 المؤرخ في 21/12/1991 المعدل للقانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات الممارسة النقابية، المؤرخ في 02/06/1990.

المراجع باللغة الأجنبية

1. Ahmed Khettabi: Work Place Industrial Relation In Algéria , a Case Study Of Oil and Chemical Industries, a Thesis Presented For The Degree Of PHD, ToThe Departement Of Sociology and Social Anthropology, Keele Ust,not Published, 1990 .
2. Alain D’astous et al, « Comportement Du Consommateur », cheneiere Education Inc, Quebec, Canada, 4 Edition, 2014.
3. Amnah Al – asqah: Investigating student’s attitudes towards private sector work during study in Saudi Arabia, emerald publishing,2018.
4. Amor Ibourek: Analyse des comportements des jeunes diplômés en matière de recherche d’emploi « une investigation empirique, critiqueéconomique, N31, Hiver, 2014.
5. Claude Demeure, «AIDE MEMOIRE MARKETING », Edition Dunod, Paris, France, 6° Edition, 2008.

6. Clerfeuille Fabrice, « L'espace Attitudinal des Consommateurs : etude des interaction des composantes cognitive, Affective » Disponible sur : <http://archives.marketing-trends-congress.com/2002/materiali/paper/fr/clerfeuille.pdf>.
7. Del I.Hawkins & David L.MOTHERSBAUGH « Consumer Behavior : Bulding Marketing Strategy Edition, USA, 11th,Edition»,McGraw- hill Irwin, 2010.
8. Gordon R. Foxall, op-cit.
9. J.M.verdier, droit du travail ;4 Ed, dalloz, paris, 1993.
10. Jacques Lendrevie &Levy « MERCATOR » ,op-cit.
11. Jaques Lendrevie et al, « THEORIE ET PRATIQUE DU MARKETINGS :MERCATOR », Edition Dalloz, Paris, France, 7Edition, 2003.
12. José Navarro-CeNdeJas, Jordi Planas Coll: Quelle Influence du travail en cours d'études sur l'insertion professionnelle de diplômés universitaires catalans, revues. Org, dans formation emploi/2(n134,édition céreq, 2016.
13. Ludovic Samalin, «ATTITUDES ET CROYANCES VIS-A-VIS DU TRAITMENT COMME VARIABLE INTERMIDIARES DU COMPORTEMET D'USAGE DU MEDICAMENT », Doctorat en Neurosciences, Ecole Doctorale des sciences de la vie et de la santé, Université d'Auvergne, France, 2016.
14. Marie-Laure et al,op-cit.
15. Michael R Solomon et al, « CONSUMER BEHAVIOUR A EUROPEAN PERSPECTIVE » , pearson Education limited United Kingdom, 6th Edition, 2016.
16. Michel Lallement: Histoire Des idées sociologiques des origine Weber ;3 édition, Armon colin, paris, 2006.

17. Mircea Vultur: Rapport au diplôme et sentiment de surqualification des diplômés universitaires québécois, recherche sociographiques, 2016.
18. OECD: Accelerating Pre-poor Growth Through Support , Privat Sector Development, 2004.
19. René Llored: Sociologie Théories et analyses, Ellipes, paris, 2007.
20. Sandy W smith et al, «A SOCIAL JUDGEMENT THEORY APPROACH TO CONDUCTING FORMATIVE RESEARCH IN A SOCIAL NORMS CAMPAIGN, COMMUNICATION THEORY », International communication association, 2006.
21. Société française de psychologie, psychologie de travail: que va devenir le travail, entreprise moderne d'édition, paris, 1978.
22. WERTHER,W & DAVIS,K: Personnel Management and Human Resources, New York,Me Grow Hill, 1982.
23. Yves Enrègle: Du Conflit à La Motivation: La Gestion Sociale, Paris: les Éditions d'Organisation, 1985.

المواقع الإلكترونية

1. بن حمزة حورية: محاضرة العمل، متاحة على الرابط: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http: عليها بتاريخ 2023 /02/22 على الساعة 16:36.
2. بن حمزة حورية: علم الاجتماع العمل في الجزائر والتنمية الصناعية، المحاضرة3، نشرت بتاريخ 2022/10/20 تم الاطلاع عليها بتاريخ 2023/07/7 على الساعة 16:40.
3. تسمية جامعة سطيف 2 بجامعة الدكتور محمد لمين دباغين (univ-setif2.dz) تم الاطلاع عليه يوم 2024/06/20 على الساعة 23:24.
4. جامعة سطيف 2 - محمد لمين دباغين - ويكيبيديا (wikipedia.org) تم الاطلاع عليه يوم 2024/06/20 على الساعة 22:42.
5. حمزة حورية: المحاضرة الأولى بعنوان دراسات سوسيولوجية حول العمل في الجزائر ، متاح على الرابط Moodle.univ_eltarf.dz/moodle/mode/page/view.php?id=6500، نشرت يوم 2022/10/20 على الساعة 16:40، تم الاطلاع عليها بتاريخ 15ماي 2023 على الساعة 1:06.

6. منتديات ستار تايمز: أرشيف شؤون قانونية، تعريف قانون العمل. WWW.startimes.com تم الاطلاع عليه بتاريخ 2023/01/23 على الساعة 15:23.
7. نعمان عباسي: محاضرة بعنوان قراءة في تاريخ علم الاجتماع بالجزائر، جامعة سكيكدة، الجزائر، نشرت بتاريخ 2018/02/10
https://www.researchgate.net/publication/356841387_qrat_fy_tarykh_lm_alajt_ma_fy_aljzayr، تم الاطلاع عليها بتاريخ 2024/01/12 على الساعة 04:03.
8. http://moodle.univeltarf.dz/moodle/pluginfile.php/24423/mod_resource/content/1/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AD%D8%A7%D8%B6%D8%B1%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%AB%D8%A7%D9%86%D9%8A%D8%A92.pdf تم الاطلاع عليه يوم 2024/02/11 على الساعة 20:09.
9. <http://moodle.univeltarf.dz/moodle/course/view.php?id=1215&sesskey=p6rXEIffZj§ion=4> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2022/03/15 على الساعة 23:14
10. Insee- Institut National De La Statistique Et Des Etudes Economique, Definitions ; Methodes et Quqlité, Date de publication: 02/09/2019, <http://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1303>; vu le 19/03/2024 a 13:36.

الملاحق

المحلق رقم (01): جدول يبين أسماء الأساتذة المحكمين لمحتوى الاستبيان ودرجتهم العلمية

اسم الاستاذ المحكم	الجامعة	التخصص	الدرجة العلمية
أ.د كوسة بوجمعة	جامعة محمد لمين دباغين سطيف2	علم إجتماع تنظيم وعمل	استاذ التعليم العالي
أ.د ليتيم ناجي	جامعة 20أوت 1955سكيكدة	علم إجتماع تنظيم وعمل	أستاذ محاضر "أ"
أ.د هشام بوبكر	جامعة 20أوت 1955سكيكدة	تنمية وتسيير الموارد البشرية	أستاذ محاضر "أ"
أ.د العمري عيسات	جامعة محمد أمين دباغين سطيف2	علم الاجتماع	استاذ التعليم العالي
أ.د لعوارم مهدي	جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج	علم الاجتماع	أستاذ محاضر "أ"
أ.د جحنيط حمزة	جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج	علم الاجتماع	استاذ التعليم العالي
أ.د براهيمية صونية	جامعة محمد أمين دباغين سطيف2	علم إجتماع تنظيم وعمل	أستاذ محاضر "أ"
أ.د خالد رجم	جامعة فرحات عباس سطيف1	تسيير واقتصاد	استاذ التعليم العالي
أ.د ريمة شيبوب	جامعة فرحات عباس سطيف1	تسيير واقتصاد	أستاذ محاضر "أ"

الملحق رقم (02): رمز التهميش و دلالتها

الرمز (د ن): دون سنة النشر

الرمز (د م): دون مكان النشر

الرمز (د ب): دون بلد النشر

الرمز (ع): العدد

الرمز (تر): ترجمة

الرمز (ط): طبعة

الرمز (ج): جزء

الرمز (مج): مجلد

الملحق رقم (03) استبيان الأطروحة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج

الكلية: العلوم الاجتماعية و الإنسانية
قسم: العلوم الاجتماعية

استمارة بحث بعنوان:

اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل في القطاع الخاص

دراسة ميدانية على عينة من طلبة الماستر بجامعة
محمد لمين دباغين سطيف -2-

أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل

تحت اشراف الاستاذ
أ.د رشيد زرواتي

من اعداد الطالبة:
عربي سمية

ضع علامة (x) أمام الإجابة التي تراها مناسبة:
المحور الأول: خصائص عينة الدراسة

1- الجنس: ذكر أنثى

2- السن: من 24-27 من 28-31 أكثر من 31

3- الشهادات المتحصل عليها:

سنة التخرج:

4- التخصص الجامعي:

5- الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق
6- الحالة الاقتصادية (الوضع المادي): ميسور متوسط متدنٍ

المحور الثاني: بيانات خاصة بالفرضية الأولى: إستبيان توجهات خريجي الجامعة نحو القيم الاجتماعية السائدة بالقطاع الخاص.

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
7-	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يكرس قيمة الاعتماد على النفس عندك					
8-	تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص يكرس قيم التسامح عندك					
9-	تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص يكسبك مكانة اجتماعية خاصة					
10-	لا تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص يشعرك بالانتماء للمؤسسة					
11-	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يكرس قيم التعاون والتأزر لديك					
12-	تطمح لبناء علاقات اجتماعية مع زملاء القطاع الخاص					
13-	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يكرس ثقافة التطوع عندك					
14-	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يكرس قيم الشعور بالمسؤولية عندك					
15-	تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص أكثر تحررا من رقابة المسؤولين الآخرين					
16-	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يكرس قيم العمل الجماعي عندك					
17-	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يبني لك شخصية اجتماعية ناجحة					
18-	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يكسبك الخبرة ويطور مهاراتك					

المحور الثالث: بيانات خاصة بالفرضية الثانية: إستبيان توجهات خريجي الجامعة نحو مدى ملاءمة التكوين الجامعي لوظائف القطاع الخاص

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير بشدة موافق
19-	تعتقد بأن القطاع الخاص لا يولي أهمية كبرى للتكوين الجامعي					
20-	تعتقد بأن شهادتك الجامعية لا توفر لك منصب عمل قار في القطاع الخاص					
21-	تعتقد بأن شهادتك الجامعية غير معترف بها في القطاع الخاص					
22-	تعتقد بأن المقاييس التي درستها لا تؤهلك للعمل في القطاع الخاص					
23-	تعتقد بأن المهارة العلمية التي تمتلكها لا تؤهلك لإدارة المشاريع الاستشارية واتخاذ القرارات					
24-	تعتقد بأن القطاع الخاص يستهدف الكفاءات الإدارية عالية التأهيل					
25-	تعتقد بأن القطاع الخاص يستقطب الكفاءات التقنية دون الإدارية					

المحور الرابع: بيانات خاصة بالفرضية الثالثة: إستبيان توجهات خريجي الجامعة نحو ظروف العمل في القطاع الخاص

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير بشدة موافق
26-	تعتقد بأن القطاع الخاص أكثر مرونة من حيث شروط العمل					
27-	تعتقد بأن بيئة العمل في القطاع الخاص آمنة					
28-	تعتقد بأن بيئة العمل في القطاع الخاص مريحة					
29-	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص خال من الصراعات الجانبية					
30-	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يكون وفق مبدئ تكافئ الفرص					
31-	تعتقد بأن توقيت العمل في القطاع الخاص يناسبك ويتوافق مع رغباتك					
32-	لا تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يضمن لك الاستقرار الدائم في الوظيفة					
33-	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يوفر لك الحماية الاجتماعية					
34-	تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص يتيح لك فرصا مناسبة للمشاركة في اتخاذ القرارات					
35-	تعتقد بأن كافة المستلزمات الضرورية للعمل متوفرة في القطاع الخاص					
36-	الصيغة التعاقدية في القطاع الخاص تجعله أكثر مرونة وجاذبية للعمل					

المحور الخامس: بيانات خاصة بالفرضية الرابعة: إستييان توجهات خريجي الجامعة نحو الحوافز المالية بالقطاع الخاص.

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير بشدة	موافق
37-	تعتقد بأن الأجر الذي يدفع في القطاع الخاص يتناسب و ساعات العمل						
38-	تعتقد بأن العمل بالقطاع الخاص يوفر لك أجرا يتناسب مع مؤهلاتك						
39-	لديك فكرة بأن القطاع الخاص يدفع أجور جيدة						
40-	تعتقد بأن هناك نظام حوافز يخضع للعدل والمساواة						
41-	تعتقد بأن القطاع الخاص يقدم خدمات اجتماعية نوعية ومتميزة						
42-	تعتقد بأن العمل في القطاع الخاص يمكنك من تحقيق طموحاتك المالية						

الملحق (04) مخرجات المعالجة الإحصائية

الإتساق الداخلي:

التوجهات نحو القيم الاجتماعية:

Correlations

		م1ع1	م1ع2	م1ع3	م1ع4	م1ع5	م1ع6	م1ع7	م1ع8	م1ع9	م1ع10	م1ع11	م1ع12	توجهات نحو القيم الاجتماعية
م1ع1	Pearson Correlation	1	.417*	.466**	-.303-	.180	.114	.310	.236	.286	.209	.213	.179	.467**
	Sig. (2-tailed)		.013	.005	.077	.301	.515	.070	.173	.096	.228	.219	.305	.005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
م1ع2	Pearson Correlation	.417*	1	.528**	-.227-	.320	.346*	.205	.156	.433**	.475**	.080	-.045-	.524**
	Sig. (2-tailed)	.013		.001	.191	.061	.042	.236	.369	.009	.004	.649	.796	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
م1ع3	Pearson Correlation	.466**	.528**	1	.055	.596**	.366*	.435**	.434**	.570**	.633**	.540**	.313	.835**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001		.755	.000	.031	.009	.009	.000	.000	.001	.067	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
م1ع4	Pearson Correlation	-.303-	-.227-	.055	1	.273	.259	.058	-.067-	-.084-	.203	.368*	.260	.237
	Sig. (2-tailed)	.077	.191	.755		.112	.134	.741	.701	.630	.243	.029	.131	.171
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

الملاحق

م1ع5	Pearson Correlation	.180	.320	.596**	.273	1	.437**	.594**	.588**	.189	.788**	.502**	.289	.787**
	Sig. (2-tailed)	.301	.061	.000	.112		.009	.000	.000	.276	.000	.002	.092	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
م1ع6	Pearson Correlation	.114	.346*	.366*	.259	.437**	1	.098	.095	.196	.542**	.471**	.367*	.574**
	Sig. (2-tailed)	.515	.042	.031	.134	.009		.575	.588	.258	.001	.004	.030	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
م1ع7	Pearson Correlation	.310	.205	.435**	.058	.594**	.098	1	.575**	.190	.445**	.323	.262	.627**
	Sig. (2-tailed)	.070	.236	.009	.741	.000	.575		.000	.275	.007	.058	.128	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
م1ع8	Pearson Correlation	.236	.156	.434**	-.067-	.588**	.095	.575**	1	.139	.468**	.607**	.433**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.173	.369	.009	.701	.000	.588	.000		.426	.005	.000	.009	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
م1ع9	Pearson Correlation	.286	.433**	.570**	-.084-	.189	.196	.190	.139	1	.269	.280	.131	.531**
	Sig. (2-tailed)	.096	.009	.000	.630	.276	.258	.275	.426		.118	.104	.453	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
م1ع10	Pearson Correlation	.209	.475**	.633**	.203	.788**	.542**	.445**	.468**	.269	1	.398*	.276	.785**
	Sig. (2-tailed)	.228	.004	.000	.243	.000	.001	.007	.005	.118		.018	.108	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
م1ع11	Pearson Correlation	.213	.080	.540**	.368*	.502**	.471**	.323	.607**	.280	.398*	1	.698**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.219	.649	.001	.029	.002	.004	.058	.000	.104	.018		.000	.000

الملاحق

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
12ع1م	Pearson Correlation	.179	-.045-	.313	.260	.289	.367*	.262	.433**	.131	.276	.698**	1	.540**
	Sig. (2-tailed)	.305	.796	.067	.131	.092	.030	.128	.009	.453	.108	.000		.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
القيم نحو توجهات الإجتماعية	Pearson Correlation	.467**	.524**	.835**	.237	.787**	.574**	.627**	.623**	.531**	.785**	.728**	.540**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.000	.171	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

التوجهات نحو مدى ملائمة التكوين الجامعي:

Correlations

		2ع13م	2ع14م	2ع15م	2ع16م	2ع17م	2ع18م	2ع19م	نحو مدى ملائمة التكوين الجامعي
2ع13م	Pearson Correlation	1	.335*	.490**	-.015-	.311	.197	.477**	.615**
	Sig. (2-tailed)		.049	.003	.931	.069	.257	.004	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
2ع14م	Pearson Correlation	.335*	1	.690**	.382*	.126	.246	.352*	.710**
	Sig. (2-tailed)	.049		.000	.024	.470	.155	.038	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

الملاحق

م2ع 15	Pearson Correlation	.490**	.690**	1	.281	.205	.302	.316	.748**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.102	.238	.078	.064	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
م2ع 16	Pearson Correlation	-.015-	.382*	.281	1	.344*	.234	.293	.552**
	Sig. (2-tailed)	.931	.024	.102		.043	.176	.088	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
م2ع 17	Pearson Correlation	.311	.126	.205	.344*	1	.457**	.258	.582**
	Sig. (2-tailed)	.069	.470	.238	.043		.006	.135	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
م2ع 18	Pearson Correlation	.197	.246	.302	.234	.457**	1	.394*	.623**
	Sig. (2-tailed)	.257	.155	.078	.176	.006		.019	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
م2ع 19	Pearson Correlation	.477**	.352*	.316	.293	.258	.394*	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.004	.038	.064	.088	.135	.019		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
الجامعي التكوين ملائمة مدى نحو	Pearson Correlation	.615**	.710**	.748**	.552**	.582**	.623**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

التوجهات نحو ظروف العمل:

Correlations

		م3ع20	م3ع21	م3ع22	م3ع23	م3ع24	م3ع25	م3ع26	م3ع27	م3ع28	م3ع29	م3ع30	نحو. توجهات العمل. ظروف
م3ع20	Pearson Correlation	1	.674**	.580**	.471**	.551**	.592**	.039	.394*	.427*	.558**	.369*	.724**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.001	.000	.822	.019	.010	.000	.029	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
م3ع21	Pearson Correlation	.674**	1	.786**	.546**	.459**	.641**	.133	.675**	.625**	.715**	.595**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.006	.000	.448	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
م3ع22	Pearson Correlation	.580**	.786**	1	.648**	.380*	.685**	.086	.651**	.589**	.784**	.587**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.024	.000	.623	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
م3ع23	Pearson Correlation	.471**	.546**	.648**	1	.301	.608**	.227	.418*	.332	.562**	.480**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.000		.079	.000	.189	.012	.052	.000	.004	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
م3ع24	Pearson Correlation	.551**	.459**	.380*	.301	1	.188	.202	.252	.458**	.474**	.104	.563**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.024	.079		.279	.246	.145	.006	.004	.553	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

الملاحق

ع3م25	Pearson Correlation	.592**	.641**	.685**	.608**	.188	1	.304	.508**	.451**	.654**	.562**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.279		.076	.002	.006	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
ع3م26	Pearson Correlation	.039	.133	.086	.227	.202	.304	1	.036	.033	.080	.184	.305
	Sig. (2-tailed)	.822	.448	.623	.189	.246	.076		.835	.853	.648	.289	.075
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
ع3م27	Pearson Correlation	.394*	.675**	.651**	.418*	.252	.508**	.036	1	.469**	.570**	.437**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.000	.012	.145	.002	.835		.004	.000	.009	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
ع3م28	Pearson Correlation	.427*	.625**	.589**	.332	.458**	.451**	.033	.469**	1	.669**	.490**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.052	.006	.006	.853	.004		.000	.003	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
ع3م29	Pearson Correlation	.558**	.715**	.784**	.562**	.474**	.654**	.080	.570**	.669**	1	.519**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.648	.000	.000		.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
ع3م30	Pearson Correlation	.369*	.595**	.587**	.480**	.104	.562**	.184	.437**	.490**	.519**	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.000	.004	.553	.000	.289	.009	.003	.001		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
ظروف نحو توجهات العمل	Pearson Correlation	.724**	.873**	.867**	.717**	.563**	.802**	.305	.694**	.714**	.849**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.075	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

التوجهات نحو الحوافز المادية:

		Correlations						نحو الحوافز المادية
		م4ع31	م4ع32	م4ع33	م4ع34	م4ع35	م4ع36	
م4ع31	Pearson Correlation	1	.606**	.348*	.643**	.505**	.491**	.716**
	Sig. (2-tailed)		.000	.041	.000	.002	.003	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
م4ع32	Pearson Correlation	.606**	1	.629**	.726**	.811**	.776**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
م4ع33	Pearson Correlation	.348*	.629**	1	.625**	.708**	.605**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.041	.000		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
م4ع34	Pearson Correlation	.643**	.726**	.625**	1	.713**	.597**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
م4ع35	Pearson Correlation	.505**	.811**	.708**	.713**	1	.646**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
م4ع36	Pearson Correlation	.491**	.776**	.605**	.597**	.646**	1	.833**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
المادية. الحوافز نحو	Pearson Correlation	.716**	.911**	.785**	.861**	.879**	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

الابعاد مع البعد الكلي:

Correlations

		القيم نحو توجهات الإجتماعية	التكوين ملائمة مدى نحو الجامعي.	ظروف نحو توجهات العمل	الحوافز نحو توجهات المادية	للمقياس الكلي البعد
الإجتماعية القيم نحو توجهات	Pearson Correlation	1	.008	.658**	.536**	.713**
	Sig. (2-tailed)		.962	.000	.001	.000
	N	35	35	35	35	35
الجامعي التكوين ملائمة مدى نحو	Pearson Correlation	.008	1	.143	.175	.441**
	Sig. (2-tailed)	.962		.412	.314	.008
	N	35	35	35	35	35
العمل ظروف نحو توجهات	Pearson Correlation	.658**	.143	1	.814**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.412		.000	.000
	N	35	35	35	35	35
المادية الحوافز نحو توجهات	Pearson Correlation	.536**	.175	.814**	1	.885**
	Sig. (2-tailed)	.001	.314	.000		.000
	N	35	35	35	35	35
للمقياس الكلي البعد	Pearson Correlation	.713**	.441**	.898**	.885**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المقارنة الطرفية:

Group Statistics

طرفية مقانة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
للمقياس الكلي البعد 1.00	9	2.3324	.13952	.04651
2.00	9	3.7646	.17982	.05994

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
للمقياس الكلي البعد	Equal variances assumed	.267	.612	-18.878-	16	.000	-1.43218-	.07587	-1.59301-	-1.27135-
	Equal variances not assumed			-18.878-	15.070	.000	-1.43218-	.07587	-1.59382-	-1.27054-

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.847
		N of Items	18 ^a
	Part 2	Value	.858
		N of Items	18 ^b
Total N of Items			36
Correlation Between Forms			.895
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.944
	Unequal Length		.944
Guttman Split-Half Coefficient			.944

a. The items are: م1ع1, م1ع3, م1ع5, م1ع7, م1ع9, م1ع11, م2ع13, م2ع15, م2ع17, م2ع19, م3ع21, م3ع23, م3ع25, م3ع27, م3ع29, م4ع31, م4ع33, م4ع35.

b. The items are: م1ع2, م1ع4, م1ع6, م1ع8, م1ع10, م1ع12, م2ع14, م2ع16, م2ع18, م3ع20, م3ع22, م3ع24, م3ع26, م3ع28, م3ع30, م4ع32, م4ع34, م4ع36.

ألفا كرونباخ:

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	36

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
م1ع1	106.94	402.879	.253	.923
م1ع2	107.20	397.047	.446	.921
م1ع3	107.14	379.067	.734	.918
م1ع4	107.54	412.961	.009	.926
م1ع5	107.11	395.163	.490	.921
م1ع6	106.80	394.224	.528	.920
م1ع7	107.17	406.499	.151	.925
م1ع8	106.74	398.903	.406	.922
م1ع9	107.34	383.644	.599	.919
م1ع10	107.23	392.358	.541	.920
م1ع11	107.06	392.350	.697	.919
م1ع12	106.77	400.240	.416	.922
م2ع13	107.49	416.198	-.066-	.927
م2ع14	107.37	407.064	.129	.925
م2ع15	107.71	419.622	-.129-	.929
م2ع16	107.94	398.585	.347	.922
م2ع17	108.17	409.146	.099	.925
م2ع18	107.29	391.857	.485	.921
م2ع19	107.20	393.106	.460	.921
م3ع20	107.43	380.899	.758	.917
م3ع21	107.66	383.291	.793	.917
م3ع22	107.69	381.810	.775	.917
م3ع23	108.06	387.232	.590	.919
م3ع24	107.54	388.785	.525	.920
م3ع25	107.40	376.600	.691	.918
م3ع26	108.09	404.316	.187	.924
م3ع27	107.63	386.005	.583	.919
م3ع28	107.29	382.681	.638	.919
م3ع29	107.57	379.017	.721	.918
م3ع30	107.40	391.306	.565	.920
م4ع31	108.00	388.588	.588	.920
م4ع32	107.89	380.457	.819	.917
م4ع33	107.54	389.961	.553	.920
م4ع34	107.60	381.894	.734	.918
م4ع35	107.60	376.659	.840	.916
م4ع36	107.40	384.953	.580	.919

المحور الثاني: بيانات خاصة بالفرضية الأولى: إستبيان توجهات خريجي الجامعة نحو القيم الاجتماعية السائدة بالقطاع الخاص.

		Statistics											
		م1ع1	م1ع2	م1ع3	م1ع4	م1ع5	م1ع6	م1ع7	م1ع8	م1ع9	م1ع10	م1ع11	م1ع12
N	Valid	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.65	3.22	3.29	2.87	3.40	3.62	3.35	3.87	2.76	3.47	3.57	4.09
Std. Deviation		1.016	1.007	1.176	1.103	1.026	1.066	1.080	.960	1.258	1.027	1.031	.908
Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

م1ع1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	10	3.2	3.2	3.2
	موافق غير	40	12.8	12.8	16.0
	محايد	55	17.6	17.6	33.7
	موافق	152	48.7	48.7	82.4
	بشدة موافق	55	17.6	17.6	100.0
Total		312	100.0	100.0	

م1ع2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	16	5.1	5.1	5.1
	موافق غير	63	20.2	20.2	25.3
	محايد	90	28.8	28.8	54.2
	موافق	123	39.4	39.4	93.6
	بشدة موافق	20	6.4	6.4	100.0
Total		312	100.0	100.0	

1٤3م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	17	5.4	5.4	5.4
	موافق غير	81	26.0	26.0	31.4
	محايد	59	18.9	18.9	50.3
	موافق	104	33.3	33.3	83.7
	بشدة موافق	51	16.3	16.3	100.0
	Total	312	100.0	100.0	

1٤4م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	32	10.3	10.3	10.3
	موافق غير	100	32.1	32.1	42.3
	محايد	75	24.0	24.0	66.3
	موافق	88	28.2	28.2	94.6
	بشدة موافق	17	5.4	5.4	100.0
	Total	312	100.0	100.0	

1٤5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	16	5.1	5.1	5.1
	موافق غير	46	14.7	14.7	19.9
	محايد	78	25.0	25.0	44.9
	موافق	140	44.9	44.9	89.7
	بشدة موافق	32	10.3	10.3	100.0
	Total	312	100.0	100.0	

1٤6م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	16	5.1	5.1	5.1
	موافق غير	38	12.2	12.2	17.3
	محايد	48	15.4	15.4	32.7
	موافق	156	50.0	50.0	82.7
	بشدة موافق	54	17.3	17.3	100.0
	Total	312	100.0	100.0	

1٤7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	13	4.2	4.2	4.2
	موافق غير	69	22.1	22.1	26.3
	محايد	64	20.5	20.5	46.8
	موافق	128	41.0	41.0	87.8
	بشدة موافق	38	12.2	12.2	100.0
	Total	312	100.0	100.0	

1٤8م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	9	2.9	2.9	2.9
	موافق غير	25	8.0	8.0	10.9
	محايد	37	11.9	11.9	22.8
	موافق	167	53.5	53.5	76.3
	بشدة موافق	74	23.7	23.7	100.0
	Total	312	100.0	100.0	

1٤9م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	47	15.1	15.1	15.1
	موافق غير	117	37.5	37.5	52.6
	محايد	45	14.4	14.4	67.0
	موافق	69	22.1	22.1	89.1
	بشدة موافق	34	10.9	10.9	100.0
	Total	312	100.0	100.0	

1٤10م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	11	3.5	3.5	3.5
	موافق غير	56	17.9	17.9	21.5
	محايد	56	17.9	17.9	39.4
	موافق	153	49.0	49.0	88.5
	بشدة موافق	36	11.5	11.5	100.0
	Total	312	100.0	100.0	

11ع1م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	12	3.8	3.8	3.8
	موافق غير	43	13.8	13.8	17.6
	محايد	59	18.9	18.9	36.5
	موافق	150	48.1	48.1	84.6
	بشدة موافق	48	15.4	15.4	100.0
Total		312	100.0	100.0	

12ع1م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	7	2.2	2.2	2.2
	موافق غير	16	5.1	5.1	7.4
	محايد	26	8.3	8.3	15.7
	موافق	157	50.3	50.3	66.0
	بشدة موافق	106	34.0	34.0	100.0
Total		312	100.0	100.0	

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
م1ع1	312	3.65	1.016	.058
م1ع2	312	3.22	1.007	.057
م1ع3	312	3.29	1.176	.067
م1ع4	312	2.87	1.103	.062
م1ع5	312	3.40	1.026	.058
م1ع6	312	3.62	1.066	.060
م1ع7	312	3.35	1.080	.061
م1ع8	312	3.87	.960	.054
م1ع9	312	2.76	1.258	.071
م1ع10	312	3.47	1.027	.058
م1ع11	312	3.57	1.031	.058
م1ع12	312	4.09	.908	.051
م2ع13	312	3.36	1.192	.067
م2ع14	312	3.17	1.188	.067
م2ع15	312	2.89	1.223	.069
م2ع16	312	2.81	1.255	.071
م2ع17	312	2.63	1.146	.065
م2ع18	312	3.31	1.175	.067
م2ع19	312	3.40	1.050	.059
م3ع20	312	2.97	1.163	.066
م3ع21	312	2.90	1.141	.065
م3ع22	312	2.89	1.149	.065
م3ع23	312	2.37	1.101	.062
م3ع24	312	2.89	1.107	.063
م3ع25	312	2.91	1.201	.068
م3ع26	312	2.57	1.206	.068
م3ع27	312	2.87	1.102	.062
م3ع28	312	3.16	1.122	.064
م3ع29	312	3.03	1.121	.063
م3ع30	312	3.04	1.063	.060
م4ع31	312	2.64	1.176	.067
م4ع32	312	2.70	1.156	.065
م4ع33	312	2.92	1.169	.066
م4ع34	312	2.91	1.061	.060
م4ع35	312	3.02	1.089	.062
م4ع36	312	2.92	1.193	.068

One-Sample Test

Test Value = 3

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
م1ع1	11.253	311	.000	.647	.53	.76
م1ع2	3.824	311	.000	.218	.11	.33
م1ع3	4.379	311	.000	.292	.16	.42
م1ع4	-2.156-	311	.032	-.135-	-.26-	-.01-
م1ع5	6.955	311	.000	.404	.29	.52
م1ع6	10.304	311	.000	.622	.50	.74
م1ع7	5.712	311	.000	.349	.23	.47
م1ع8	16.033	311	.000	.872	.76	.98
م1ع9	-3.329-	311	.001	-.237-	-.38-	-.10-
م1ع10	8.107	311	.000	.471	.36	.59
م1ع11	9.833	311	.000	.574	.46	.69
م1ع12	21.126	311	.000	1.087	.99	1.19
م2ع13	5.366	311	.000	.362	.23	.49
م2ع14	2.574	311	.011	.173	.04	.31
م2ع15	-1.620-	311	.106	-.112-	-.25-	.02
م2ع16	-2.662-	311	.008	-.189-	-.33-	-.05-
م2ع17	-5.632-	311	.000	-.365-	-.49-	-.24-
م2ع18	4.723	311	.000	.314	.18	.44
م2ع19	6.687	311	.000	.397	.28	.51
م3ع20	-.438-	311	.662	-.029-	-.16-	.10
م3ع21	-1.588-	311	.113	-.103-	-.23-	.02
م3ع22	-1.676-	311	.095	-.109-	-.24-	.02
م3ع23	-10.080-	311	.000	-.628-	-.75-	-.51-
م3ع24	-1.790-	311	.074	-.112-	-.24-	.01
م3ع25	-1.367-	311	.172	-.093-	-.23-	.04
م3ع26	-6.336-	311	.000	-.433-	-.57-	-.30-
م3ع27	-2.107-	311	.036	-.131-	-.25-	-.01-
م3ع28	2.473	311	.014	.157	.03	.28
م3ع29	.455	311	.650	.029	-.10-	.15
م3ع30	.639	311	.523	.038	-.08-	.16
م4ع31	-5.440-	311	.000	-.362-	-.49-	-.23-
م4ع32	-4.556-	311	.000	-.298-	-.43-	-.17-
م4ع33	-1.211-	311	.227	-.080-	-.21-	.05
م4ع34	-1.547-	311	.123	-.093-	-.21-	.03
م4ع35	.364	311	.716	.022	-.10-	.14
م4ع36	-1.186-	311	.237	-.080-	-.21-	.05

المحور الثاني: بيانات خاصة بالفرضية الثانية: إستبيان توجهات خريجي الجامعة نحو مدى ملائمة

التكوين الجامعي لوظائف القطاع الخاص

		Statistics						
		2013م	2014م	2015م	2016م	2017م	2018م	2019م
N	Valid	312	312	312	312	312	312	312
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.36	3.17	2.89	2.81	2.63	3.31	3.40
Std. Deviation		1.192	1.188	1.223	1.255	1.146	1.175	1.050
Minimum		1	1	1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5	5	5
Sum		1049	990	901	877	822	1034	1060

2013م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	18	5.8	5.8	5.8
	موافق غير	74	23.7	23.7	29.5
	محايد	54	17.3	17.3	46.8
	موافق	109	34.9	34.9	81.7
	بشدة موافق	57	18.3	18.3	100.0
Total		312	100.0	100.0	

2014م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	20	6.4	6.4	6.4
	موافق غير	89	28.5	28.5	34.9
	محايد	68	21.8	21.8	56.7
	موافق	87	27.9	27.9	84.6
	بشدة موافق	48	15.4	15.4	100.0
Total		312	100.0	100.0	

2015م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	33	10.6	10.6	10.6
	موافق غير	115	36.9	36.9	47.4
	محايد	56	17.9	17.9	65.4
	موافق	70	22.4	22.4	87.8
	بشدة موافق	38	12.2	12.2	100.0
	Total	312	100.0	100.0	

2016م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	41	13.1	13.1	13.1
	موافق غير	119	38.1	38.1	51.3
	محايد	48	15.4	15.4	66.7
	موافق	66	21.2	21.2	87.8
	بشدة موافق	38	12.2	12.2	100.0
	Total	312	100.0	100.0	

2017م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	38	12.2	12.2	12.2
	موافق غير	146	46.8	46.8	59.0
	محايد	42	13.5	13.5	72.4
	موافق	64	20.5	20.5	92.9
	بشدة موافق	22	7.1	7.1	100.0
	Total	312	100.0	100.0	

2018م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	18	5.8	5.8	5.8
	موافق غير	77	24.7	24.7	30.4
	محايد	56	17.9	17.9	48.4
	موافق	111	35.6	35.6	84.0
	بشدة موافق	50	16.0	16.0	100.0
	Total	312	100.0	100.0	

م2ع19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	7	2.2	2.2	2.2
	موافق غير	69	22.1	22.1	24.4
	محايد	73	23.4	23.4	47.8
	موافق	119	38.1	38.1	85.9
	بشدة موافق	44	14.1	14.1	100.0
	Total	312	100.0	100.0	

One-Sample Test

Test Value = 3

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
م2ع13	5.366	311	.000	.362	.23	.49
م2ع14	2.574	311	.011	.173	.04	.31
م2ع15	-1.620-	311	.106	-.112-	-.25-	.02
م2ع16	-2.662-	311	.008	-.189-	-.33-	-.05-
م2ع17	-5.632-	311	.000	-.365-	-.49-	-.24-
م2ع18	4.723	311	.000	.314	.18	.44
م2ع19	6.687	311	.000	.397	.28	.51

المحور الثاني: بيانات خاصة بالفرضية الأولى: إستبيان توجهات خريجي الجامعة نحو ظروف العمل بالقطاع الخاص.

Statistics

		3ع20م	3ع21م	3ع22م	3ع23م	3ع24م	3ع25م	3ع26م	3ع27م	3ع28م	3ع29م	3ع30م
N	Valid	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.97	2.90	2.89	2.37	2.89	2.91	2.57	2.87	3.16	3.03	3.04
Std. Deviation		1.163	1.141	1.149	1.101	1.107	1.201	1.206	1.102	1.122	1.121	1.063
Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		927	904	902	740	901	907	801	895	985	945	948

3ع20م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	26	8.3	8.3	8.3
	موافق غير	112	35.9	35.9	44.2
	محايد	44	14.1	14.1	58.3
	موافق	105	33.7	33.7	92.0
	بشدة موافق	25	8.0	8.0	100.0
	Total		312	100.0	100.0

3ع21م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	29	9.3	9.3	9.3
	موافق غير	110	35.3	35.3	44.6
	محايد	60	19.2	19.2	63.8
	موافق	90	28.8	28.8	92.6
	بشدة موافق	23	7.4	7.4	100.0
	Total		312	100.0	100.0

3ع22م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	33	10.6	10.6	10.6
	موافق غير	104	33.3	33.3	43.9
	محايد	60	19.2	19.2	63.1
	موافق	94	30.1	30.1	93.3
	بشدة موافق	21	6.7	6.7	100.0
	Total	312	100.0	100.0	

3ع23م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	60	19.2	19.2	19.2
	موافق غير	154	49.4	49.4	68.6
	محايد	34	10.9	10.9	79.5
	موافق	50	16.0	16.0	95.5
	بشدة موافق	14	4.5	4.5	100.0
	Total	312	100.0	100.0	

3ع24م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	28	9.0	9.0	9.0
	موافق غير	109	34.9	34.9	43.9
	محايد	62	19.9	19.9	63.8
	موافق	96	30.8	30.8	94.6
	بشدة موافق	17	5.4	5.4	100.0
	Total	312	100.0	100.0	

3ع25م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	36	11.5	11.5	11.5
	موافق غير	103	33.0	33.0	44.6
	محايد	56	17.9	17.9	62.5
	موافق	88	28.2	28.2	90.7
	بشدة موافق	29	9.3	9.3	100.0
	Total	312	100.0	100.0	

3ع26م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	61	19.6	19.6	19.6
	موافق غير	121	38.8	38.8	58.3
	محايد	41	13.1	13.1	71.5
	موافق	70	22.4	22.4	93.9
	بشدة موافق	19	6.1	6.1	100.0
	Total	312	100.0	100.0	

3ع27م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	28	9.0	9.0	9.0
	موافق غير	109	34.9	34.9	43.9
	محايد	70	22.4	22.4	66.3
	موافق	86	27.6	27.6	93.9
	بشدة موافق	19	6.1	6.1	100.0
	Total	312	100.0	100.0	

3ع28م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	18	5.8	5.8	5.8
	موافق غير	92	29.5	29.5	35.3
	محايد	54	17.3	17.3	52.6
	موافق	119	38.1	38.1	90.7
	بشدة موافق	29	9.3	9.3	100.0
	Total	312	100.0	100.0	

3ع29م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	22	7.1	7.1	7.1
	موافق غير	100	32.1	32.1	39.1
	محايد	62	19.9	19.9	59.0
	موافق	103	33.0	33.0	92.0
	بشدة موافق	25	8.0	8.0	100.0
	Total	312	100.0	100.0	

30ع3م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	22	7.1	7.1	7.1
	موافق غير	88	28.2	28.2	35.3
	محايد	74	23.7	23.7	59.0
	موافق	112	35.9	35.9	94.9
	بشدة موافق	16	5.1	5.1	100.0
	Total	312	100.0	100.0	

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
30ع2م	312	2.97	1.163	.066
30ع21م	312	2.90	1.141	.065
30ع22م	312	2.89	1.149	.065
30ع23م	312	2.37	1.101	.062
30ع24م	312	2.89	1.107	.063
30ع25م	312	2.91	1.201	.068
30ع26م	312	2.57	1.206	.068
30ع27م	312	2.87	1.102	.062
30ع28م	312	3.16	1.122	.064
30ع29م	312	3.03	1.121	.063
30ع30م	312	3.04	1.063	.060

One-Sample Test

Test Value = 3

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
30ع20م	-438-	311	.662	-.029-	-.16-	.10
30ع21م	-1.588-	311	.113	-.103-	-.23-	.02
30ع22م	-1.676-	311	.095	-.109-	-.24-	.02
30ع23م	-10.080-	311	.000	-.628-	-.75-	-.51-
30ع24م	-1.790-	311	.074	-.112-	-.24-	.01
30ع25م	-1.367-	311	.172	-.093-	-.23-	.04
30ع26م	-6.336-	311	.000	-.433-	-.57-	-.30-
30ع27م	-2.107-	311	.036	-.131-	-.25-	-.01-
30ع28م	2.473	311	.014	.157	.03	.28
30ع29م	.455	311	.650	.029	-.10-	.15
30ع30م	.639	311	.523	.038	-.08-	.16

المحور الخامس: بيانات خاصة بالفرضية الرابعة: إستبيان توجهات خريجي الجامعة نحو الحوافز المالية بالقطاع

الخاص

		4ع31م	4ع32م	4ع33م	4ع34م	4ع35م	4ع36م
N	Valid	312	312	312	312	312	312
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		2.64	2.70	2.92	2.91	3.02	2.92
Std. Deviation		1.176	1.156	1.169	1.061	1.089	1.193
Minimum		1	1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5	5
Sum		823	843	911	907	943	911

4ع31م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	52	16.7	16.7	16.7
	موافق غير	119	38.1	38.1	54.8
	محايد	48	15.4	15.4	70.2
	موافق	76	24.4	24.4	94.6
	بشدة موافق	17	5.4	5.4	100.0
	Total	312	100.0	100.0	

4ع32م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	45	14.4	14.4	14.4
	موافق غير	119	38.1	38.1	52.6
	محايد	46	14.7	14.7	67.3
	موافق	88	28.2	28.2	95.5
	بشدة موافق	14	4.5	4.5	100.0
	Total	312	100.0	100.0	

4ع33م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	39	12.5	12.5	12.5
	موافق غير	88	28.2	28.2	40.7
	محايد	65	20.8	20.8	61.5
	موافق	99	31.7	31.7	93.3
	بشدة موافق	21	6.7	6.7	100.0
	Total	312	100.0	100.0	

4ع34م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	29	9.3	9.3	9.3
	موافق غير	90	28.8	28.8	38.1
	محايد	88	28.2	28.2	66.3
	موافق	91	29.2	29.2	95.5
	بشدة موافق	14	4.5	4.5	100.0
	Total	312	100.0	100.0	

4ع35م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	30	9.6	9.6	9.6
	موافق غير	75	24.0	24.0	33.7
	محايد	81	26.0	26.0	59.6
	موافق	110	35.3	35.3	94.9
	بشدة موافق	16	5.1	5.1	100.0
	Total	312	100.0	100.0	

4ع36م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	40	12.8	12.8	12.8
	موافق غير	90	28.8	28.8	41.7
	محايد	62	19.9	19.9	61.5
	موافق	95	30.4	30.4	92.0
	بشدة موافق	25	8.0	8.0	100.0
	Total	312	100.0	100.0	

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
م4ع31	312	2.64	1.176	.067
م4ع32	312	2.70	1.156	.065
م4ع33	312	2.92	1.169	.066
م4ع34	312	2.91	1.061	.060
م4ع35	312	3.02	1.089	.062
م4ع36	312	2.92	1.193	.068

One-Sample Test

Test Value = 3

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
م4ع31	-5.440	311	.000	-.362	-.49	-.23
م4ع32	-4.556	311	.000	-.298	-.43	-.17
م4ع33	-1.211	311	.227	-.080	-.21	.05
م4ع34	-1.547	311	.123	-.093	-.21	.03
م4ع35	.364	311	.716	.022	-.10	.14
م4ع36	-1.186	311	.237	-.080	-.21	.05

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02

توزيع طلبة الماستر 2 بجامعة محمد لمين دباغين سطيف 2

كلية الحقوق والعلوم السياسية

القسـم	التخصص	عدد طلبة الماستر 2	إناث	ذكور
الحقوق	إدارة عامة	124	64	60
	القانون العام	101	51	50
	قانون البيئة	38	14	24
	إدارة وتسيير الجماعات المحلية	62	32	30
	قانون الأعمال	185	131	54
	قانون المؤسسات المالية	73	44	29
	القانون الجنائي والعلوم الجنائية	137	99	38
	القانون الخاص المعمق	72	48	24
	قانون حقوق الإنسان والحريات العامة	24	7	17
	الإدارة الإلكترونية والخدمات الرقمية	75	43	32
العلوم سياسية	الإدارة المحلية	15	10	5
	علاقات دولية	22	13	9
	المجموع	928	556	372

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02

توزيع طلبة الماستر 2 بجامعة محمد لمين دباغين سطيف 2

كلية: الآداب و اللغات

قسم اللغة و الادب العربي

ذكور	إناث	عدد طلبة الماستر 2	التخصص
7	14	21	نقد عربي قديم
3	23	26	نقد عربي حديث و معاصر
1	81	82	لسانيات تطبيقية
19	50	69	لسانيات عامة
22	83	105	أدب عربي حديث و معاصر
52	251	303	المجموع

قسم اللغة و الادب الفرنسي

ذكور	إناث	عدد طلبة الماستر 2	التخصص
18	51	69	Didactique des langues étrangères
6	44	50	Linguistique
13	30	43	Littérature et approches interdisciplinaires
5	33	38	Littérature et civilisation
42	158	200	المجموع

قسم اللغة و الادب الانجليزي

ذكور	إناث	عدد طلبة الماستر 2	التخصص
29	184	213	Sciences du langage
7	48	55	Littérature et civilisation
36	232	268	المجموع

130	641	771	المجموع الكلي للكلية
-----	-----	-----	----------------------

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02



توزيع طلبية الماستر 2 بجامعة محمد لمين دباغين سطيف 2

كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية

ذكور	إناث	عدد طلبية الماستر 2	التخصص
59	59	118	الإتصال الجماهيري والوسائط الجديدة
23	115	138	الإتصال والعلاقات العامة
18	93	111	تاريخ المغرب العربي المعاصر
23	43	66	تاريخ المغرب الإسلامي في العصر الوسيط
17	32	49	تاريخ وحضارة المغرب القديم
8	7	15	الآثار القديمة
12	155	167	علم النفس العيادي
14	49	63	علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية
19	79	98	علم النفس المدرسي
5	112	117	علم الاعصاب اللغوي العيادي
10	51	61	إرشاد وتوجيه
2	54	56	علم النفس التربوي
3	12	15	الانظمة التعليمية والمناهج الدراسية
7	21	28	علم إجتماع التربية
11	6	17	علم الاجتماع الثقافي
12	48	60	علم إجتماع التنظيم والعمل
15	19	34	علم اجتماع الإتصال
13	11	24	علم الإجتماع الحضري
14	4	18	السكان والصحة
6	13	19	الفلسفة التطبيقية
6	12	18	الفلسفة العامة
35	2	37	النشاط البدني الرياضي المدرسي
34	0	34	التدريب الرياضي النخبوي
366	997	1363	المجموع

 <p>جامعة محمد البشير الإبراهيمي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية</p>	<p>الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريبرج</p>	 <p>جامعة محمد البشير الإبراهيمي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية</p>	
<p>كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم علم الاجتماع الرقم: 1274 / 2024</p>			
<p>إلى السيد : مدير جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02 سطيف</p>			
<p>الموضوع: استطلاع ميداني في الوسط المهني / أطروحة دكتوراه ل.م.د. تحية واحترام وبعد....</p>			
<p>في إطار التحضير لإعداد أطروحة دكتوراه في علم اجتماع تنظيم وعمل والموسومة (أدناه في الجدول). نلتمس من سيادتكم المحترمة أنتم مدير جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02 باستقبال طالب(ة) الدكتوراة على مستوى مؤسستكم، وتسهيل مهمتهم من أجل إتمام إنجاز الأطروحة.</p>			
الاسم واللقب	عنوان الدراسة البحثية	التخصص	الفترة
- عربي سمية	اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل في القطاع الخاص	السنة السادسة دكتوراه تخصص علم تنظيم وعمل	الموسم الدراسي الجامعي: 2024/2023
<p>تقبلوا سيدي فائق التقدير والاحترام</p>			
<p>برج بوعريبرج في 2024/04/23 رئيس القسم</p>			
<p>بالمناقشة</p>			
<p>مدير الجامعة تازة: الخبير قشي</p>			



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد كين داغين - سطيف 2-

كلية الحقوق والعلوم السياسية



برنامج الأعمال الموجهة السداسي الأول للموسم الجامعي 2023-2024
السنة الأولى حقوق - المجموعة أ (A) من الفوج رقم 01 إلى الفوج رقم 18

القاعة	التوقيت	أستاذ الأعمال الموجهة	مقياس الأعمال الموجهة	اليوم	الفوج
10	14:00-12:30	مختار محمد	القانون الدستوري I	الأحد	الفوج رقم 01
	15:30-14:00	جعفري مفيدة	مدخل للعلوم القانونية I		
	17:00-15:30	رمضاني فريد	مدخل للقانون الإداري I		
11	14:00-12:30	رمضاني فريد	مدخل للقانون الإداري I	الأحد	الفوج رقم 02
	15:30-14:00	مختار محمد	القانون الدستوري I		
	17:00-15:30	جعفري مفيدة	مدخل للعلوم القانونية I		
12	14:00-12:30	جعفري مفيدة	مدخل للعلوم القانونية I	الأحد	الفوج رقم 03
	15:30-14:00	رمضاني فريد	مدخل للقانون الإداري I		
	17:00-15:30	مختار محمد	القانون الدستوري I		
13	14:00-12:30	شوقي سمير	القانون الدستوري I	الأحد	الفوج رقم 04
	15:30-14:00	برادعي مهدي الدين	مدخل للعلوم القانونية I		
	17:00-15:30	حملة سمير	مدخل للقانون الإداري I		
14	14:00-12:30	حملة سمير	مدخل للقانون الإداري I	الأحد	الفوج رقم 05
	15:30-14:00	شوقي سمير	القانون الدستوري I		
	17:00-15:30	برادعي مهدي الدين	مدخل للعلوم القانونية I		



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2-
كلية الحقوق والعلوم السياسية



برنامج محاضرات السداسي الأول للموسم الجامعي 2023-2024
السنة الأولى علوم سياسية

اليوم	المقياس	الأستاذ المحاضر	توقيت المحاضرة	المكان
السبت	تاريخ الفكر السياسي 1	سعدون نور الدين	11:00-09:30	القاعة 47
	مدخل لعلم السياسة 1	شوادرة رضا	12:30-11:00	
الاثنين	مدخل لعلم السياسة 1	شوادرة رضا	14:00-12:30	
	منهجية العلوم السياسية 1	رقولي كريم	15:30-14:00	
الثلاثاء	مدخل العلوم القانونية	آيت شعلال نبيل	09:30-08:00	
	مدخل لعلم الاتصال	سعداوي محدي (الانجليزية)	11:00-09:30	
	تاريخ الفكر السياسي 1	سعدون نور الدين	12:30-11:00	
	اقتصاد سياسي 1	حناد محي الدين (الانجليزية)	12:30-11:00	
الأربعاء	تاريخ الجزائر السياسي 1	بن حمزة نبيل	14:00-12:30	

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

Université mohamed lamine debaghine sétif 2
Faculté des sciences humaines et sociales
Service de l'enseignement et de l'évaluation

جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
مصلحة التعليم والتقييم

السداسي الأول

التوزيع الأسبوعي للمحاضرات والأعمال التطبيقية
السنة الجامعية 2024/2023

قسم: قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

الفوج 2(المجموعة أ)

السنة: س 2 ع ن عمل وتنظيم

التخصص: ع. ن عمل والتنظيم وتس

اليوم	9H30 - 8H00	11H00 - 9H30	11H00 - 12H30	14H00 - 12H30	15H30 - 14H00	17H00 - 15H30
السبت						
الأحد		تطبيق / القاعة 56 س 2 ع ن عمل وتنظيم أ. بوعلي نورالدين		محاضرة / القاعة 8 س 2 ع ن عمل وتنظيم تسيير المسارات أ. يسعد فليزة	تطبيق / القاعة 24 س 2 ع ن عمل وتنظيم تطبيق البرامج الإحصائية أ. فلي خنونة زكية	محاضرة / القاعة 52 س 2 ع ن عمل وتنظيم إدارة الجودة أ. لونيس علي
الاثنين	تطبيق / القاعة 65 س 2 ع ن عمل وتنظيم تسيير المسارات أ. يسعد فليزة	محاضرة / القاعة 77 س 2 ع ن عمل وتنظيم ملتقيات منهجية أ. بوعلي نورالدين	محاضرة / القاعة 3 س 2 ع ن عمل وتنظيم تطبيق البرامج الإحصائية أ. بوعلي نورالدين			
الثلاثاء		محاضرة / القاعة 52 س 2 ع ن عمل وتنظيم القيادة التنظيمية أ. سيدي صالح صبرينة	تطبيق / القاعة 66 س 2 ع ن عمل وتنظيم إدارة الأخطار نف الاجت أ. عطفي صوفية	تطبيق / القاعة 31 س 2 ع ن عمل وتنظيم القيادة التنظيمية أ. سيدي صالح صبرينة	تطبيق / القاعة 57 س 2 ع ن عمل وتنظيم لغة أجنبية أ. خويلد جمال	
الأربعاء	محاضرة / القاعة 2 س 2 ع ن عمل وتنظيم إدارة الأخطار نف الاجت أ. خرموش منى		محاضرة / القاعة 52 س 2 ع ن عمل وتنظيم هندسة التكوين أ. عطفي صوفية		تطبيق / القاعة 15 س 2 ع ن عمل وتنظيم هندسة التكوين أ. عطفي صوفية	محاضرة / القاعة 52 س 2 ع ن عمل وتنظيم المقاولاتية أ. ذياب لبنى
الخميس						

16:162024/01/05

مصلحة التعليم والتقييم

قسم: قسم علم الاجتماع
 التخصص: علم اجتماع الاتصال
 السنة: س 2 علم اجتماع الاتصال

جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2
 كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
 التوزيع الأسبوعي للمحاضرات والأعمال التطبيقية
 السنة 2024/2023

المسدا سي الأول
 الفوج 1 (المجموعة أ)

اليوم	17H00 - 15H30	15H30 - 14H00	14H00 - 12H30	11H00 - 12H30	11H00 - 9H30	9H30 - 8H00
السبت		تطبيق / القاعة 91 س 2 علم اجتماع الاتصال الاتصال والرأي العام أ. بلعروق عبد الكريم	محاضرة / القاعة 90 س 2 علم اجتماع الاتصال الاتصال والرأي العام أ. بلعروق عبد الكريم	محاضرة / القاعة 87 س 2 علم اجتماع الاتصال المقالاتية أ. مقراني انور		
الأحد			تطبيق / القاعة 69 س 2 علم اجتماع الاتصال تطور تاريخي وقانوني للمنظومة أ. عيشور كنزة	محاضرة / القاعة 69 س 2 علم اجتماع الاتصال تطور تاريخي وقانوني للمنظومة أ. عيشور كنزة		
الاثنين		تطبيق / القاعة 28 س 2 علم اجتماع الاتصال سير الآراء أ. يحيوي براهيم	محاضرة / القاعة 87 س 2 علم اجتماع الاتصال التحليل النقدي أ. زرزارة فيروز	تطبيق / القاعة 87 س 2 علم اجتماع الاتصال منهجية إعداد مذكر أ. زرزارة فيروز	محاضرة / القاعة 87 س 2 علم اجتماع الاتصال منهجية إعداد مذكر أ. زرزارة فيروز	
الثلاثاء	محاضرة / القاعة 54 س 2 علم اجتماع الاتصال تقنيات استخدام الوثائق أ. بن دريدي عبد القبي	تطبيق / القاعة 87 س 2 علم اجتماع الاتصال سوسولوجية الاتصال أ. نوار ي نصر الدين	محاضرة / القاعة 87 س 2 علم اجتماع الاتصال سوسولوجية الاتصال أ. نوار ي نصر الدين	تطبيق / القاعة 85 س 2 علم اجتماع الاتصال الأعلام الجديدة أ. شاشة فارس	محاضرة / القاعة 85 س 2 علم اجتماع الاتصال الأعلام الجديدة أ. شاشة فارس	
الأربعاء		تطبيق / القاعة 74 س 2 علم اجتماع الاتصال لغة أجنبية أ. حمدوش نوال				
الخميس						

قسم: قسم التاريخ والآثار التخصص: آثار قديمة السنة: س 2 آثار قديمة		جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2 كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية التوزيع الأسبوعي للمحاضرات والأعمال التطبيقية السنة 2024/2023		قسم: قسم التاريخ والآثار التخصص: آثار قديمة السنة: س 2 آثار قديمة		
اليوم	17H00 - 15H30	15H30 - 14H00	14H00 - 12H30	11H00 - 12H30	11H00 - 9H30	9H30 - 8H00
الأسبوت	تطبيق / القاعة / 31 س 2 آثار قديمة التحت ف مع قد أ. غربي أتياسة	تطبيق / القاعة / 30 س 2 آثار قديمة التحت ف مع قد أ. غربي أتياسة	تطبيق / القاعة / 31 س 2 آثار قديمة التحت ف مع قد أ. غربي أتياسة	تطبيق / القاعة / 31 س 2 آثار قديمة التحت ف مع قد أ. غربي أتياسة	تطبيق / القاعة / 31 س 2 آثار قديمة التحت ف مع قد أ. غربي أتياسة	تطبيق / القاعة / 31 س 2 آثار قديمة التحت ف مع قد أ. غربي أتياسة
الأحد	تطبيق / القاعة / 43 س 2 آثار قديمة العمران ف مع قد أ. عيد عبد الحق	تطبيق / القاعة / 01 س 2 آثار قديمة العمارة العسكرية أ. محمد الشريف حسين	تطبيق / القاعة / 47 س 2 آثار قديمة لغة أجنبية أ. بولكباش بوعرطة	تطبيق / القاعة / 47 س 2 آثار قديمة لغة أجنبية أ. بولكباش بوعرطة	تطبيق / القاعة / 31 س 2 آثار قديمة التحت ف مع قد أ. غربي أتياسة	تطبيق / القاعة / 31 س 2 آثار قديمة التحت ف مع قد أ. غربي أتياسة
الاثنين					تطبيق / القاعة / 01 س 2 آثار قديمة الآثار الريفيية أ. محمد الشريف حسين	محاضرة / القاعة / 01 س 2 آثار قديمة الآثار الريفيية أ. محمد الشريف حسين
الثلاثاء		محاضرة / القاعة / 38 س 2 آثار قديمة العمران ف مع قد أ. عيد عبد الحق	محاضرة / القاعة / 39 س 2 آثار قديمة العمارة العسكرية أ. طوالي حمزة	محاضرة / القاعة / 39 س 2 آثار قديمة العمارة العسكرية أ. طوالي حمزة	محاضرة / القاعة / 39 س 2 آثار قديمة التحت ف مع قد أ. غربي أتياسة	محاضرة / القاعة / 39 س 2 آثار قديمة التحت ف مع قد أ. غربي أتياسة
الأربعاء			محاضرة / قى مطلقه س 2 آثار قديمة المقاولاتية أ. عاشوري جمال الدين	محاضرة / القاعة / 47 س 2 آثار قديمة الآثار الحضريية أ. بن لشهب قطيعة الزهرة	محاضرة / القاعة / 47 س 2 آثار قديمة الآثار الحضريية أ. بن لشهب قطيعة الزهرة	محاضرة / القاعة / 47 س 2 آثار قديمة الآثار الحضريية أ. بن لشهب قطيعة الزهرة
الخميس						

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



كلية الآداب و اللغات

مصلحة التعليم و التقييم

جامعة سطيف 2.

نيابة مديرية البيداغوجيا و البحث

السنة الجامعية 02/25/2024

السنة الأولى (دفع مشترك)

المجموعه 1 الفوج

01A7

(السنة الأولى (دفع مشترك)

01A

15.30	14.00	12.30	11.00	09.30	08.00	اليوم
نص أدبي قدم (نشر) شهران م 16		نقد أدبي قدم سطلاني م 16 أع م		علم الصرف 1 حميدات م 16 مع		الأحد
	إعاج إلى مطبوع م 9 أع م	عروض و موسيقى النسر شقوق م 6 أع م		عروض و موسيقى النسر سبونان م 16 مع		الاثنين
نقدات النسر الشعري 1 رغم م 4 أع م	علم الصرف 1 مطري م 4 أع م	نقدات البحث 1 بن عائشة م 14 مع				الثلاثاء
	نص أدبي قدم (نسر) كشاش م 13 أع م	نقد أدبي قدم رعاش م 18 مع				الأربعاء
	علم القرآن لجدي م 14 مع		بلاغة عربية رضوان م 19 أع م	بلاغة عربية فادري م 18 مع		الخميس

مستوف في

02-05-2024

نائب العميد المكلف بالبيداغوجيا

رئيس القسم

الملخص:

هدفت الدراسة الى محاولة إبراز الدور الذي تلعبه القيم الاجتماعية، ملائمة التكوين الجامعي، ظروف العمل، الحوافز المادية في تشكيل اتجاهات خريجي الجامعة (الذين هم على وشك التخرج) نحو العمل بالقطاع الخاص بميدان الدراسة، وانطلقت هذه الدراسة من اشكالية مفادها: **ماهي الاتجاهات التي يشكلها خريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص بميدان الدراسة؟**

واندرجت عنها الفرضية العامة الآتية:

- هناك اتجاهات ايجابية لخريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص بميدان الدراسة.

وتفرعت عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- هناك اتجاهات إيجابية لخريجي الجامعة نحو القيم الاجتماعية السائدة بالقطاع الخاص بميدان الدراسة.

- هناك اتجاهات إيجابية لخريجي الجامعة نحو مدى ملائمة التكوين الجامعي لوظائف القطاع الخاص بميدان الدراسة.

- هناك اتجاهات إيجابية لخريجي الجامعة نحو ظروف العمل بالقطاع الخاص بميدان الدراسة.

- هناك اتجاهات إيجابية لخريجي الجامعة نحو الحوافز المادية بالقطاع الخاص بميدان الدراسة.

ولتحقيق أهداف الدراسة وعرض وتحليل وتفسير بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها تم تصميم استبيان وفق مقياس الاتجاهات (مقياس ليكرت الخماسي) وتمثلت أداة جمع بيانات الدراسة الموجهة لعينة من طلبة الماستر-2-الذين هم على وشك التخرج مكونة من (312) طالبا للسنة الجامعية 2024/2023، بجامعة محمد لمين دباغين سطيف2 ميدان الدراسة

باستخدام المنهج الوصفي واختيار عينة عشوائية طبقية من جميع كليات الجامعة.

وقد توصلت الدراسة إلى تحقيق الفرضيات الفرعية بجزء نسبي وبالتالي تحقق الفرضية العامة للدراسة في جزء ما. بمعنى أن القيم الاجتماعية وملائمة التكوين الجامعي بالإضافة إلى ظروف العمل وإلى جانب الحوافز المادية تعمل على تشكيل اتجاهات ايجابية لخريجي الجامعة نحو العمل بالقطاع الخاص بميدان الدراسة.

الكلمات المفتاحية: الاتجاهات، خريجي الجامعة، العمل، القطاع الخاص، القيم الاجتماعية، الحوافز المادية

Abstract:

The study aimed to try to highlight the role played by social values, appropriate university training, working conditions, and financial incentives in shaping the attitudes of university graduates (who are about to graduate) towards working in the private sector. This study started from a problem that states: What are the attitudes formed by graduates? University towards working in the private sector?

The following general hypothesis was included:

– There are positive trends for university graduates towards working in the private sector.

The following sub-hypotheses emerged from it:

–There are positive attitudes of university graduates towards the social values prevailing in the private sector.

–There are positive trends among university graduates regarding the suitability of university training for private sector jobs.

–There are positive attitudes among university graduates towards working conditions in the private sector.

–There are positive trends for university graduates towards financial incentives in the private sector.

In order to achieve the objectives of the study, present, analyze and interpret the study data and discuss its results, a questionnaire was designed according to the attitude scale (five-point Likert scale). The tool for collecting data was the study directed to a sample of Master's 2 students who are about to graduate, consisting of (312) students for the academic year 2023–2024. , at the University of Mohamed Lamine Debaghin, Setif 2, the field of study using the descriptive approach and selecting a stratified-random sample from all the university's faculties.

The study achieved the fulfillment of the sub-hypotheses in a relative part, and thus the general hypothesis of the study was fulfilled in a relative part. Meaning that social values and suitability of university training in addition to working conditions and financial incentives work to form positive attitudes for university graduates towards working in the private sector.

Keywords: trends, university graduates, work, private sector, social values, material incentives