

واقع التوافق النفسي والمهني لدى الشباب الجامعيين المدمجين في إطار عقود ما قبل التشغيل

دراسة ميدانية على عينة من الشباب بولاية "بومرداس"

أ. حموش أسماء / جامعة الجزائر - 2/-الجزائر

ملخص:

يحاول المقال الذي بين أيدينا تسليط الضوء على الواقع النفسي والمهني لدى فئة الشباب الجامعي الذين لم يسعفهم الحظ للحصول على وظيفة دائمة ليتجهوا لأحد صيغ المساعدة على الإدماج المهني وهي "عقود ما قبل التشغيل"، انطلقت الدراسة من إشكالية محورية وهي الإطلاع على حجم الاستقرار النفسي والمهني لهذه الفئة، منهج الدراسة هو المنهج الوصفي، كما استعمل الاستبيان كأداة لجمع البيانات وقد تم بناءه على طريقة "ليكرت" الثلاثية وتوزعت أسئلته على أربعة محاور هي: طبيعة وظروف العمل والعلاقة مع المسؤولين والإدارة والأمن والاستقرار في العمل ومحور خاص بالراتب والنمو المهني، وقد استوفى الإستبيان شرطي الصدق والثبات، في حين تكونت عينة الدراسة من "86" موظفا من الجنسين. خلصت الدراسة إلى أن أفراد العينة يملكون درجات متوسطة من التوافق النفسي بينما درجاتهم على مقياس التوافق المهني ضعيفة، ويمكن القول أن العمل بعقود ما قبل التشغيل يسبب للموظفين عدم رضا، وإنقاص من قيمة العمل داخل المجتمع وهذا ما اتضح من خلال عدة مؤشرات.

الكلمات المفتاحية: التوافق النفسي والمهني، الشباب الجامعي.

Abstract:

The aim of this study is to reveal the level of psychological and professional compatibility among university youth employed in pre-employment contracts, The study focused on a problem which examining the psychological and professional stability of this group.

The method used in this study is descriptive analytical approach. The questionnaire was used as a data collection tool and was built on the three-ways, "Likert" method. The questionnaire satisfied the police officer of honesty and consistency, there questions were divided into four themes: the nature and conditions of work, the relationship with officials, administration, security and stability in work, and a special focus on salary and professional development, while the study sample consisted of "86" employees of both sexes.

The study found that the respondents have moderate degrees of psychological compatibility while their scores on the professional compatibility scale are weak. It could be said that working with pre-employment contracts causes staff dissatisfaction and decreases the value of work within the community and this is evident through several indicators.

key words: Psychological and professional compatibility, University youth.

مقدمة:

تعد الحياة سلسلة من عمليات التوافق التي يعدل فيها الفرد سلوكه في سبيل الإستجابة للمواقف التي تنتج عن حاجاته وقدرته على اشباع هذه الحاجات، ولكي يكون الانسان سويا ينبغي ان يكون تكييفه مرنا وان تكون لديه القدرة على تقديم استجابات متنوعة تلائم المواقف المختلفة التي تواجهه، وهذا لينجح في تحقيق دوافعه، أي ان التوافق يبدو في قدرة الفرد على ان يتكيف تكييفا سليما، وان يتواءم مع بيئته الاجتماعية والمادية والمهنية ومع نفسه، والتوافق عملية معقدة إلى حد كبير تتضمن

عوامل جسمية ونفسية واجتماعية كثيرة، على هذا الأساس فان كل سلوك يصدر عن الفرد ما هو الى محاولة جاهدة منه لان يحقق توافقه وان هذا التوافق يكون ضروريا لكي يحقق له مصالحه ويكفل له البقاء والاستمرار¹.

وباعتبار العمل جانب بالغ الأهمية في حياة الفرد وذلك لارتباطه بالعديد من العناصر في سلم الحاجات لديه بداية بتوفير مصدر رزقه وصولا الى تحقيقه لذاته واحساسه بتقديرها، كما أن وظيفة الفرد هي المكان الذي يفترض ان يقضي معظم وقته، لذلك فهو في تفاعل مستمر مع جميع عناصر محيطه في العمل، فماذا لو كان هذا العمل عبارة عن عقد بفترة محددة وهو ما يعيشه قطاع واسع من الشباب الجامعي الجزائري.

واذا علمنا ان سوء التوافق ينشأ عندما لا تكون الاهداف سهلة التحقيق، أو عندما تحقق بطريقة لا يرضى عنها الفرد، فإنه وجب أن نتساءل - هل عقد ما قبل التشغيل يحقق إشباعا لدى الشاب الجامعي لهاته الحاجات؟ وهل تحقق لديه الاحساس بالأمن والاستقرار الوظيفي؟ .

إن سوء التوافق في مجال معين يكون له صدها وأثره في المجالات الاخرى، فالانسان وحدة جسمية نفسية اجتماعية، وان اضطرب جانب منها اضطربت له سائر جوانبها، لذا غالبا ما تجتمع مظاهر سوء التوافق لدى الشخص على اختلاف في شدتها من مجال الى اخر²، فما هو مستوى التوافق النفسي العام لدى فئة الشباب الجامعي العامل في إطار عقود ما قبل التشغيل.

الإشكالية:

تمثل البطالة هاجسا للعديد من البلدان وعائقا أمام الشباب وخاصة الكفاءات منهم في بناء مستقبلهم، والمساهمة في بناء مستقبل بلدانهم، فالعمل من الضروريات التي توفر حاجات الفرد النفسية والاجتماعية المتعلقة بالرغبة في تأكيد القدرات الشخصية وتطويرها، وقد تعددت آثار البطالة على حياة الفرد والمجتمع لها آثار اجتماعية إذا كان الفرد يعمل وهو يعيش في جو تناقض وظيفي، عندما يكون هذا العمل بعقد محدد المدة وقد يكون خارج تخصصه الدراسي.

وتعاني اليوم أغلب دول العالم الثالث من أزمة البطالة حيث لا يجد المتخرج من الجامعة وظيفة دائمة وهو في مقتبل العمر أي مرحلة العطاء الاجتماعي والميل إلى الاستقرار وتكوين أسرة والتي يقابلها مجهود السنوات المبذولة خلال المشوار الدراسي، وحجم الوعي المكتسب من النواحي الإنسانية، ومستوى الميزانية المنفقة عليه من قبل الدولة.

مع التغيرات المتلاحقة في عالم الاقتصاد أصبح بالإمكان التخلي عن ديمومة العمل واللجوء لفكرة التعاقد ولو لفترة معينة وفق حالات وشروط محددة، وقد كان الهدف من هذا الإجراء هو التحكم في معادلة هامة وهي تكييف حجم النشاط الاقتصادي مع العدد المناسب فعليا من العمالة، مع الحاجة إلى اليد العامل الظرفية أو الدورية والتي تغطي العجز الظرفي في اليد العاملة لكن في المقابل فان هذه الوضعية الوظيفية لا تغير من حاجة الإنسان الماسة لأن يكون مستقرا مهنيا ومطمئنا على نفسه وعلى مستقبله المهني.

إذا ما عدنا إلى الجزائر نجد أن المجتمع الجزائري كان في سنوات السبعينات لا يعرف ظاهرة اسمها البطالة بحجمها الحالي، في وقت قل فيه الطلب على التعليم العالي وكثرت مجالات الشغل، وحتى سنوات الثمانينات لم يكن المتخرج من الجامعة في الجزائر

¹ عبد الحميد محمد شاذلي (2001)، الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية، الإسكندرية، المكتبة الجامعية المصري، ص 97.

² طه فرج عبد القادر وآخرون (1998)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، المكتب المصري الحديث، ص 23.

يواجه أية مشكلة في التوظيف ولو خارج اختصاصه، ثم مع نهاية الثمانينات بدأ ظهور هذا المشكل حيث تشبع سوق العمل، مما دفع بالدولة إلى خلق عدة صيغ للتوظيف من بينها ما يسمى بأجهزة المساعدة على الإدماج المهني، والتي تمثل "عقود ما قبل التشغيل" أحد فروعها، وتتمثل في توظيف طالبي العمل بعقود محددة المدة على أن يتم إدماجهم في مناصب عمل قارة بعد انتهاء سنوات تعاقدهم، مع أنه تقابلها في الكثير من الحالات الحصول على وظائف خارج التكوين العلمي للعامل. ومع توجه الدولة بقوة لهذه الصيغ وبعد توظيف أعداد كبيرة من الشباب في إطارها في السنوات الأخيرة فإنه وجب التساؤل عن حجم الاندماج والاستقرار النفسي والمهني للشباب الجامعي العامل بهذه الصيغة؟ وهل يوجد لديه رضا وظيفي؟ وهل يساهم هذا الفرد المكون تكويناً جامعياً خاصاً في بناء مجتمعه؟ أم يعتبر بمثابة قوة عقلية علمية مهدورة؟ وما هو مستوى التوافق الوظيفي لخريجي الجامعات العاملين بعقود ما قبل التشغيل؟ هل يؤدون خدمة ذات جودة تعكس مستواهم الجامعي؟ من هذا المنطلق يظهر موضوع البحث محصوراً في دراسة عملية حول درجة التوافق النفسي والمهني لدى خريجي الجامعات العاملين بعقود ما قبل التشغيل.

2- تساؤلات الدراسة: تحاول هذه الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

1- ما هو مستوى التوافق النفسي العام لدى الشباب الجامعي العامل في إطار عقود ما قبل التشغيل؟

2- ما هو مستوى التوافق المهني لدى الشباب الجامعي العامل في إطار عقود ما قبل التشغيل؟

تحت هذين التساؤلين الرئيسيين يندرج تساؤلان فرعيين كما يلي:

*هل توجد فروق دالة بين أفراد العينة في درجات التوافق النفسي تبعاً لمتغيرات الجنس والحالة العائلية؟.

*هل توجد فروق دالة بين أفراد العينة في درجات التوافق المهني تبعاً لمتغيرات الجنس والحالة العائلية؟.

3- تحديد المفاهيم الإجرائية: شملت الدراسة المفاهيم التالية:

أ - التوافق النفسي:

هو حالة من الاتزان الداخلي للفرد حيث يكون الفرد راضياً عن نفسه متقبلاً لها، مع التحرر النسبي من التوترات والصراعات التي ترتبط بالمشاعر السلبية عن الذات، وهو حالة الاتزان الداخلي يصاحبها التعامل الإيجابي مع الواقع والبيئة.

ب - التوافق المهني:

هو العملية المستمرة التي يقوم بها العامل من أجل تحقيق التكيف في عمله، والشعور بالرضا والانسجام مع البيئة المهنية، ويتمثل في مشاعر الرضا التي يحملها العامل اتجاه ظروف عمله والأجر مع فرص الترقية والعلاقة مع المسؤولين والإدارة إضافة إلى الأمن والاستقرار في العمل.

ج - عقود ما قبل التشغيل: (CPE)

هو برنامج أنشأ سنة 1998 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98، يستهدف البطالين الحائزين على شهادات جامعية وكذا البطالين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، يهدف هذا الجهاز إلى مكافحة البطالة بصفة عامة وإكساب الخبرة المهنية وتخفيف

التكوين التطبيقي للمستفيدين منه بصفة خاصة وهذا في حالة إدماجهم مهنيا وتدوم فترة التشغيل طبقا للمادة "105" المؤرخ في "06 مارس 2011"¹ والتي تحدد مدة عقد الإدماج هي:

- سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.
- ثلاث سنوات قابلة لتجديد في قطاع المؤسسات.

4- الإطار النظري والمفاهيمي للبحث:

4-1- التوافق النفسي والمهني:

4-1-1- سيكولوجية التوافق العام:

إن مفهوم التوافق من أكثر المفاهيم شيوعا في علم النفس ذلك انه يدل على تقييم لسلوك الإنسان، فعلم النفس عادة ما يعرف بأنه علم سلوك الإنسان وتوافقه مع البيئة لذلك كانت أهداف علم النفس لا تنصب على السلوك في حد ذاته بل كيفية الوصول إلى التوافق والعمليات التي يتم بواسطتها التوافق من عدمه².

ومفهوم التوافق يشير إلى وجود علاقة منسجمة مع البيئة تتضمن القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد وتلبية معظم مطالبه البيولوجية والاجتماعية وعلى ذلك فالتوافق يشمل كل التباينات والتغيرات في السلوكيات، والتي تكون ضرورية حتى يتم الإشباع في إطار العلاقة المنسجمة مع البيئة³.

وبما أن ظروف الحياة في تغير فان الإنسان يغير نشاطه ويعدل استجاباته كلما تغيرت ظروف البيئة التي يعيش فيها، فمثلا إذا رأى الإنسان أن مهنته لا تلبي حاجياته فانه يلجئ لتغييرها.

من هنا فان الحياة تتطلب القيام بعملية التوافق بشكل مستمر، لذلك كان من الطبيعي أن ينصب اهتمام علم النفس على التوافق السيكولوجي والاجتماعي للفرد.

- عناصر التوافق:

تستهدف عملية التوافق تحقيق التوازن بين الإنسان من جهة ومحيطه من جهة أخرى، فالتوافق يكون بتفاعل الفرد مع ذاته ومع الناس ومن هنا يمكن أن نلخص عناصر التوافق في عنصرين أساسيين هما:

*الفرد وما ينطوي عليه في بنائه النفسي من الحاجات والدوافع والخبرات والقيم والميول والقدرات، وكل ذلك يساعد في توجيه السلوك الإنساني وهذا ما يطلق عليه بالحيط النفسي الداخلي للإنسان.

¹ سلاطينة بلقاسم (1996-1995) التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، دراسة حالة الصناعات الميكانيكية بقسنطينة رسالة دكتوراه غير منشورة.

أحمد عزت راجح (1976)، أصول علم النفس، الإسكندرية، المكتب المصري الحديث، ط3، ص112

³ MAZET-D, HOUZEL(1979), PSYCHIATRIE DE L'ENFANT ET DE L'ADOLESCENT , 2EME EDITION ,MALOINE EDITEUR PARIS FRANCE.

* المحيط الخارجي للفرد وتمثله البيئة الاجتماعية والطبيعية التي تتفاعل مع بعضها في تكوين المحيط العام للفرد، وغالبا ما يكون الدور الأكبر للبيئة الاجتماعية المحيطة بالفرد¹.

ويتضح لنا مما سبق أن عناصر التوافق تتضمن الآتي:

* تفاعل الفرد مع البيئة المحيطة.

* أن يكون التفاعل بناء وإيجابي.

* التغيير والتعديل للسلوك نحو الأحسن.

* الإشباع للحاجات والدوافع وفق المتعارف عليها مجتمعيًا.

* التوازن والاعتدال في كافة مناحي الحياة وعدم التطرف والانحراف.

- مجالات التوافق:

هناك مجالات كثيرة للتوافق ترجع لطبيعة العلاقة بين الفرد والبيئة، والتي تنشئ عن عملية التغير المستمرة بين الفرد وبيئته للوصول إلى حالة توافق والانسجام ومن هذه المجالات :

التوافق الشخصي: ويقصد به قدرة الفرد على التوفيق بين دوافعه المتصارعة توفيقاً يرضيها إرضاءً متزنًا² ويتضمن السعادة مع النفس والرضا عنها وإشباع الدوافع والحاجات الداخلية الأولية الفطرية والعضوية والفسولوجية والثانوية والمكتسبة ويتضمن كذلك التوافق لمطالب النمو المختلفة.³

* التوافق الاجتماعي: يتضمن السعادة مع الآخرين والالتزام بأخلاقيات المجتمع ومسايرة المعايير الاجتماعية والامثال لقواعد الضبط الاجتماعي وتقبل التغير الاجتماعي والتفاعل الاجتماعي السليم والعمل لخير الجماعة مما يؤدي لتحقيق الصحة النفسية⁴

4-1-2- التوافق النفسي:

يعد التوافق النفسي من أكثر المصطلحات استخداماً في العلوم النفسية والاجتماعية وقد استخدم بمعاني مختلفة مثل التكيف والتأقلم و الانسجام، وهو من مظاهر الصحة النفسية، حيث يعني التألف والانسجام.

حاول البعض التفرقة بين مفهوم التكيف والتوافق فقد أشار البعض إلى أن مصطلح "التكيف" يستخدم أساساً في معنى اجتماعي أي انسجام الفرد مع بيئته المحيطة به، بينما يستخدم مصطلح "التوافق" على التألف بين الفرد وذاته وبينه وبين البيئة المحيطة به،

¹ صالح حسن احمد الداهري، (2008) مرجع سابق

² عباس محمد عوض (1987)، مدخل لعلم النفس التنظيمي، الإسكندرية، منشأة المعارف، ص 66.

³ صالح حسن احمد الداهري، (2008) مرجع سابق.

⁴ الشاذلي، (2001) مرجع سابق.

ومن الملاحظ أن هذا التمايز لا يعني الفصل بين المفهومين وإنما يجعل أحدهما متضمناً للآخر، كما أن هناك العديد من العوامل والمعايير التي تؤثر على التوافق ومن أهمها حاجات الفرد ودوافعه والبيئة المحيطة به بما تحتويه من مميزات وأحداث وعلاقات⁵ وقد صنف مفهوم التوافق النفسي في ثلاثة اتجاهات هي:

* الاتجاه النفسي: هذا الاتجاه يتناول شخصية الفرد وسلوكه العام لأحداث التوافق والذي يتحقق بإشباع حاجاته.

*الاتجاه الاجتماعي: هذا الاتجاه يتناول العلاقات الاجتماعية ومسايرة معايير المجتمع الذي يعيش فيه وعوامل التنشئة الاجتماعية وعلاقة الفرد مع المحيطين به والروابط الأسرية وأوجه النشاط الاجتماعي للفرد.

*الاتجاه التكاملي: هذا الاتجاه جمع ما بين الاتجاهين السابقين حيث نسق هذا الاتجاه بين المتغيرات الاجتماعية والذاتية والتي تتمثل في العلاقات الاجتماعية التي تنشأ بين الأفراد واتجاهاتهم المختلفة وإمكاناتهم النفسية¹

– مؤشرات التوافق النفسي: للتوافق النفسي مجموعة من المؤشرات كما يلي

* أن تكون نظرة الإنسان إلى الحياة نظرة واقعية.

* أن تكون طموحات الشخص بمستوى الإمكانيات.

* الإحساس بإشباع الحاجات والرغبات النفسية.

* تطابق مفهوم الشخص عن ذاته مع واقعه الذي يعيشه وكما يدركه الآخرون.

* توافر جميع الاتجاهات الاجتماعية الايجابية المرغوب فيها في المجتمع.

4-1-3- التوافق المهني:

التوافق المهني هو أحد فروع التوافق العام المتخصصة والمتعلقة بمجال العمل، ولا شك أن مجال العمل يعتبر من أهم المجالات التي ينبغي أن يوفر فيها الفرد أكبر قدر من التوافق، ويرجع هذا لعاملين أساسيين، أحدهما أن الفرد يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل والآخر هو الدور الهام للعمل وتأثيره على حياة الفرد ومكانته .

والتوافق المهني يعني توافق الفرد لبيئة العمل، ما يتضمن توافقه لكل العوامل البيئية المحيطة به في عمله ولكل التغيرات التي تحدث لهذه العوامل، كما يتضمن توافقه لكل خصائصه الذاتية أي أنه يتوافق مع رئيسه في العمل ومع متطلبات العمل نفسه ومع الظروف الاقتصادية للعمل كما يتوافق أيضا مع استعداداته الذاتية ومع ميوله ومزاجه.²

وقد قدمت لمفهوم التوافق المهني عدة تعريفات ذكر منها :

يعرفه "عوض" بأنه " العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم، وهو قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل، أي تعني أن يتكيف العامل لروتين ومعدات العمل، ولزملائه ورؤيسه والظروف الفيزيائية التي تحيط به، وأن يدرك أن رغبته الصادقة في العمل وقدرته على أدائه مرضيا³

⁵ منى عبد الحليم (2009)، مدخل الصحة النفسية "مفاهيم وتطبيقات"، القاهرة، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط1، ص76

¹ ALEX MUCCHIELLI(1981), LES MOTIVATIONS, PARIS, 2EME EDITION, p29.

² عباس محمد عوض(1987)، مدخل لعلم النفس التنظيمي، الإسكندرية، منشأة المعارف، ص66.

كما عرفه "راجع" بأنه قدرة الفرد على تكوين علاقات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه كما يتضمن قدرة الفرد على التلاؤم مع بيئته المهنية في مختلف نواحيها الاجتماعية والمادية والتنظيمية⁴، ويعرف "سكوت، Skout" التوافق المهني بأنه "توافق الفرد لدنيا عمله، فهو يشمل توافق الفرد لكل العوامل المحيطة بعمله وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل مع مرور الزمن، وتوافقه لخصائصه الذاتية وتوافقه مع المشرف عليه أو صاحب العمل¹."

ويمكن القول مما سبق أن مجالات التوافق مرتبطة مع بعضها البعض بل ومتداخلة، ومن الصعب فصلها فالتوافق الذاتي هو المؤشر الأول وهو المنطلق للتوافق العام، لان الشخص السليم هو الشخص المتوافق ذاتيا واجتماعيا وعقليا ودينيا وسياسيا... إلخ، وأيضا متوافق مع بيئته وعمله وبالتالي لا يمكن فهم سيكولوجية التوافق المهني إلا بعد فهم سيكولوجية التوافق العام.

4-2- عقود ما قبل التشغيل:

4-2-1- إستراتيجية الحكومة لترقية الشغل ومكافحة البطالة في الجزائر:

نظرا لتفاقم ظاهرة البطالة وما ينتج عنها من انحرافات على جميع المستويات، فكرت الدولة الجزائرية في العديد من البدائل المتاحة، و ذلك بفتح مناصب شغل دائمة ومؤقتة من خلال إنشاء العديد من الأجهزة ووكالات التشغيل كإستراتيجية على المدى القصير والمتوسط، وهذه الأجهزة والوكالات تعتمد إستراتيجية جديدة، تقوم على تطوير وإحداث مهن جديدة، ومن بين الخطوات التي اتخذتها الدولة في هذا الصدد نذكر ما يلي:

- * التحديد المسبق والدقيق لحاجيات سوق الشغل على الصعيد الوطني عن طريق "بنك معلومات إحصائي".
- * الترتيب الخاص بعقود ما قبل التشغيل، الموجه لتحسين خدمات بعض المرافق العمومية ولاسيما، الجماعات المحلية مع تمكين الشباب من اكتساب الخبرة المهنية المطلوبة والتكفل بهم، وأولوية الاندماج الدائم لهذه الفئة.
- * الترتيب الخاص بالمساعدة على الإدماج المهني بالمؤسسات، الذي من شأنه أن يضمن عملية توظيف دائمة.
- * وضع برامج لدعم تنافسية المقاولات وإسهام الشركاء الاقتصاديين في عملية استحداث مناصب العمل.
- * إعادة توجيه الوافدين على سوق الشغل نحو التخصصات الأكثر قدرة على تسيير الإنتاج.
- * تعزيز مختلف الترتيبات الخاصة بالاستثمارات المصغرة التي أقر لها رئيس الدولة تدابير هامة للدعم².

4-2-2- مختلف برامج التشغيل الممولة من قبل الدولة:

كثفت السلطات العمومية تدابير ترقية الشغل وضاعفتها من خلال إحداث نشاطات ومناصب شغل مؤقتة وبرامج الدعم الاجتماعي خلال الفترة الممتدة من "1999 إلى 2014"، وذلك قصد الاستجابة للاحتياجات المتعددة للفئات المؤهلة وغير المؤهلة ممن لديهم أيضا مستويات بسيطة، والذين تتراوح أعمارهم بين "19 سنة إلى 30 سنة".

³ عوض، مرجع سبق ذكره، ص 19.

⁴ أحمد عزت راجح (1976)، مرجع سبق ذكره.

¹ CHRISTIAN GUILLAVIC (1991), PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL, EDITION DUNOD, p63.

² تقرير CNES التقرير التمهيدي، الظروف الاقتصادية والاجتماعية للسداسي الأول. المؤرخ في 19 أبريل 2008.

وفيما يتعلق ببرامج الشغل والدعم الاجتماعي، تم تنفيذ ما لا يقل عن أربعة برامج منذ أكثر من عشر سنوات خلت وتكون تحت مسؤولية وكالة التنمية الاجتماعية (ADS) على مستوى الولايات لإنشاء مناصب شغل مؤقتة ممولة من قبل خزانة الدولة ومن هذه البرامج ما يلي:

أ- برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE):

يختلف هذا البرنامج عن غيره من صيغ التشغيل والتي تمس الفئة البطالة بغض النظر عن مستوياتها في كونه اعتمد خصيصا للفئة الجامعية بالدرجة الأولى.

أنشأ هذا البرنامج سنة 1998 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم "98"1، مستهدفا البطالين الحائزين على شهادات جامعية وكذا البطالين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، يهدف هذا الجهاز إلى مكافحة البطالة بصفة عامة وإكساب الخبرة المهنية وتخفيف التكوين التطبيقي للمستفيدين منه بصفة خاصة، وهذا في حالة إدماجهم مهنيا، وحددت فترة التشغيل طبقا للمرسوم "105" المؤرخ في " 06 مارس 2011 " التي تقول " تحدد مدة عقد الإدماج كما يلي:

- سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع العام²

- ثلاث سنوات قابلة للتجديد في القطاع الخاص.

ويتمثل البرنامج في إدماج الشباب الحائزين على شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين للتكوين في الحياة المهنية لأول مرة وفي جوان 2008 شرع في تنفيذ إجراءات جديدة للمساعدة على الإدماج المهني الموجه للباحثين عن العمل لأول مرة، سواء المؤهلين منهم وغير المؤهلين³، كما هو موضح في الجدول رقم (01)

جدول رقم (01) يوضح صيغة لعقود التشغيل ما قبل التشغيل:

الفئات	صيغة عقد التشغيل
- الحاصلين على شهادات جامعية.	عقود إدماج حاملي الشهادات " CID "
- الحاصلين على مستوى التعليم المتوسط.	عقود الإدماج المهني "CIP"
- الحاصلين على شهادات التكوين والتعليم المهنيين.	عقود التكوين والإدماج خاص للفئات غير المؤهلة "CFI"
- لفئات غير المؤهلة.	

يوفر هذا الجهاز في نهاية فترة الإدماج، عقد عمل من شأنه أن يدعم أجور الفئات الطالبة للعمل للمرة الأولى والمعينين على أساس دائم في القطاع الاقتصادي.

ب- برامج التشغيل المعتمدة على دعم المبادرات الذاتية:

¹ المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 1998، المحدد للإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب

² سلاطينة بلقاسم، مرجع سبق ذكره.

³ الجريدة الرسمية عدد 22 الصادرة في 30 أبريل 2008 المرسوم التنفيذي رقم (6).

تهدف هذه البرامج لخلق مناصب شغل في مختلف المؤسسات والأنشطة، شريطة أن تكون مسيرة من قبل أصحابها ومدعمة بنسب كبيرة من قبل خزانة الدولة بالإضافة إلى المساهمة الشخصية، ومن بين الأجهزة المشرفة على تنفيذ هذه البرامج ما يلي:

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)
- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)
- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)⁴

الجانب الميداني للدراسة:

1- حدود الدراسة:

* المجال المكاني: تمت هذه الدراسة بولاية "بومرداس" حيث تم توزيع الاستبيان بعدد من المؤسسات الحكومية المنتشرة على تراب الولاية.

* المجال الزمني: استغرقت عملية جمع المعطيات، وتوزيع الاستبيانات وتفرغها فترة امتدت من شهر سبتمبر إلى غاية شهر فيفري من السنة الجامعية 2016-2017.

2- مجتمع الدراسة اتخذت هذه الدراسة من مدينة "بومرداس" أنموذجاً، لذلك تمثل مجتمع الدراسة في جميع الشباب الجامعي العامل في عقود ما قبل التشغيل بالإدارات العمومية التالية (البلديات، الدوائر الإدارية، مراكز البريد) والحاملين لشهادات جامعية في مختلف التخصصات العلمية والأدبية من الجنسين.

3- عينة الدراسة :

أخذت عينة البحث بطريقة قصدية كون الدراسة تستهدف العاملين في إطار "عقود ما قبل التشغيل" من أصحاب الشهادات الجامعية، بلغ العدد الإجمالي للعينة "86" مبحوث من الجنسين منهم "27" شاب و "59" شابة، قدر متوسط العمر لأفرادها بـ "33" سنة للذكور و "26" سنة للإناث، كما أن أغلب أفراد العينة غير متزوجون، حيث قدر عدد المتزوجين بـ "30" مبحوث و "56" مبحوث غير متزوجون.

كما أن تخصصات المبحوثين متنوعة والمناصب المشغولة كذلك، ومن التخصصات نجد الأدب العربي والدراسات التطبيقية والبيولوجيا، كما أن المناصب المشغولة حالياً تنوعت بين كاتب، عون أداري، سكرتيرة ومخبري كما أن الكثير من الحالات تعاني من عدم التطابق بين التخصص العلمي والمنصب الحالي المشغول والجدول التالي يمثل توزيع أفراد العينة حسب تخصصاتهم الجامعية.

جدول رقم (2) يوضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص الجامعي:

التخصصات	علوم اجتماعية	أدب عربي	هندسة	علوم اقتصادية	حقوق	بيولوجيا	دراسات تطبيقية
التكرار	12	7	14	16	21	10	6
النسبة المئوية	13.95	8.13	16.27	18.60	24.41	11.62	6.76

⁴ الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية 2005 العدد 12.

يبين لنا الجدول رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب التخصص الجامعي، وما يلاحظ هو تنوع هذه التخصصات حيث إن الظاهرة المدروسة والتي تمثل عمل خريجي الجامعة في إطار "عقود ما قبل التشغيل"، لا تقتصر على تخصص دون آخر، ويتضح لنا أن أعلى نسبة هي لتخصص الحقوق بـ "24%" يليها تخصص العلوم الاقتصادية بنسبة "18.60%" ثم الهندسة "16.27%" والعلوم الاجتماعية "13.95%" ثم البيولوجيا بنسبة "11.62%" والأدب العربي "8.13%" وأخيرا العلوم التطبيقية بـ "6.67%".

جدول رقم (3) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغيري الجنس والحالة العائلية:

المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	31%
	إناث	69%
	المجموع	100%
الحالة العائلية	متزوجون	35%
	عزاب	65%
	المجموع	100%

يبين لنا الجدول رقم (3) توزيع أفراد العينة حسب متغيري الجنس والسن حيث أن نسبة الإناث بلغت "69%" بينما نسبة الذكور هي "31%"، فيما يخص الحالة العائلية انقسمت بين المتزوجون بـ "35%" والعزاب بـ "65%" وهذا يمكن تفسيره بعدم إقدام أفراد العينة على خطوة الزواج بسبب وضعهم المهني غير المستقر.

4- أدوات جمع البيانات:

تم الاعتماد على طريقة الاستبيان، حيث تم بناء استبيان من جزأين، وهذا بعد الاطلاع على الأدبيات المتعلقة بالموضوع، توزعت أسئلة الاستبيان المتعلقة بالتوافق المهني على أربعة محاور هي: "طبيعة وظروف العمل" و"العلاقة مع المسؤولين والإدارة" و"الأمن والاستقرار في العمل" ومحور خاص بـ "الراتب والنمو المهني" كما تم الاعتماد على الملاحظة العلمية والمقابلة التي أجريت مع أفراد العينة من أجل الاطلاع أكثر على الواقع وشرح أهداف الدراسة، وتم التأكد من الخصائص السيكمومترية للاستبيان عن طريق ثبات التجزئة النصفية حيث قدر معامل الارتباط بين جزئي الاستبيان بـ "0.87" ما يدل على ثبات عالي، في حين قدر الصدق الذاتي للاستبيان بـ "0.98".

5- عرض و تحليل و مناقشة النتائج الدراسة:

* عرض و مناقشة نتائج التساؤل الأول:

- ماهو مستوى التوافق النفسي لدى الشباب الجامعي العامل بعقود ما قبل التشغيل؟ .

جدول رقم (4): يبين المتوسط الحسابي لنتائج مقياس التوافق النفسي.

العينه	السمة	مج القيم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
86	التوافق النفسي	1809	21.03	6.34

يتضح من خلال البيانات المدرجة بالجدول رقم (4) أن متوسط مقياس التوافق النفسي العام هو "21.03"، وهو يقارب المتوسط المفترض للاستبيان الذي هو "20"، وهذا دليل على تمتع أفراد العينة بدرجات متوسطة من التوافق النفسي العام، كما نلاحظ أن هناك تجانس في إجابات أفراد العينة وهذا لانخفاض قيمة الانحراف المعياري حيث أن قيمته بلغت "6.34".

* عرض و مناقشة نتائج التساؤل الثاني:

- ماهو مستوى التوافق المهني لدى الشباب الجامعي العامل بعقود ما قبل التشغيل؟ .

جدول رقم (5): يبين المتوسط الحسابي لنتائج مقياس التوافق المهني.

العينه	السمة	مج القيم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
86	التوافق المهني	1013	11.77	4.06

يتضح لنا ن خلال البيانات المرفقة في الجدول رقم (5) أن المتوسط العام للإجابات بلغ "11.77" وهو اقل من المتوسط المفترض للاستبيان والذي يقدر بـ "20"، ما يدل على استجابات منخفضة لأفراد العينة على مقياس التوافق المهني، كما بلغت قيمة الانحراف المعياري "4.06" ما يدل على أن درجة تشتت الإجابات عن المتوسط كانت منخفضة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بالوضعية المهنية غير المستقرة لأفراد العينة فقد أبدى أفراد العينة تدمرا وسخطا شديدا على الأجر الذي لا يصل حتى للأجر القاعدي لأبسط موظف دائم، كما أكدوا أيضا أنهم لا يشعرون بالمساواة مع بقية الزملاء ويعانون من غموض الأدوار الموكلة إليهم، كما لا يشعرون بالعدالة التنظيمية بل عادة ما يكونون عرضة لانتقادات المشرفين والرؤساء في العمل بشكل استثنائي، وأهم عامل أكد عليه المبحوثين كان عدم إحساسهم بالاستقرار والأمن الوظيفي وتخوفهم من عدم إدماجهم في مناصب عمل قارة بعد انقضاء سنوات تعاقدهم.

* عرض ومناقشة نتائج التساؤل الفرعي الأول:

- هل توجد فروق دالة بين أفراد العينة في درجات التوافق النفسي تعزى لمتغير الجنس والحالة العائلية؟.

جدول رقم (6) يبين الفروق بين أفراد العينة في التوافق النفسي العام تبعا لمتغير الجنس:

اختبار "ت"			الانحراف	المتوسط الحسابي	التكرار		
قيمة "ت" المحسوبة	درجة الحرية	قيمة "ت" الجدولة					
2.66	84	1.84	5.88	21.40	27	ذكور	الفئات
			6.38	20.96	59	إناث	
			6.36	21.03	86	المجموع	

يتضح لنا من خلال النتائج المرفقة في الجدول رقم (6) أن المتوسط الحسابي لنتائج أفراد العينة من الذكور على مقياس التوافق النفسي قدر بـ "21.40" بينما قدر المتوسط الحسابي للإناث بـ "20.96" كما قدرت قيمة "ت" المحسوبة بـ "2.66" عند درجة الحرية "84" ومستوى الدلالة "0.01" وهذا دليل على أن الفروق غير دالة، أي أنه لا توجد فرق حقيقية بين أفراد العينة في التوافق النفسي تعزى لعامل متغير الجنس.

جدول رقم (7): يبين الفروق بين أفراد العينة في التوافق النفسي العام تبعا لمتغير الحالة العائلية:

اختبار "ت"			الاختلاف	المتوسط الحسابي	التكرار	الجنس	الفئات
قيمة ت المجدولة	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة					
2.66	84	2.98	7.04	23.07	30	متزوجون	
			5.66	18.93	56	عزاب	
			6.36	21.03	86	المجموع	

يتضح لنا من خلال البيانات المرفقة في الجدول رقم (7) أن قيمة "ت" المحسوبة بلغت "2.98" وهي أكبر من قيمة "ت" المجدولة والتي قدرت بـ "2.66" ما يدل على أن الفروق بين المتزوجين والعزاب دالة، وهذا يمكن تفسيره بكون العناصر المتزوجة تملك استقراراً نفسياً أكثر وهذا مرده للطبيعة البشرية التي تحتاج إلى الطرف الآخر، كما أن أفراد العينة في مقتبل العمر وهم في فترة عمرية يحكمها الميل إلى الاستقرار وتكوين أسرة.

* عرض و مناقشة نتائج التساؤل الفرعي الثاني:

– هل توجد فروق دالة بين أفراد العينة في التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس والحالة العائلية؟.

جدول رقم (8): يبين الفروق بين أفراد العينة في درجات التوافق المهني تبعاً لمتغير الجنس:

اختبار "ت"			الاختلاف	المتوسط الحسابي	التكرار	الجنس	الفئات
قيمة ت المجدولة	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة					
2.66	84	2.96	4.07	10.03	27	ذكور	
			4.05	13.37	59	إناث	
			4.06	11.77	86	المجموع	

يتضح لنا من خلال البيانات المرفقة بالجدول رقم (8) أن المتوسط الحسابي لدرجات الذكور على استبيان التوافق المهني بلغ "10.03" بينما بلغ متوسط الإناث "13.37" وقدرة قيمة "ت" المحسوبة بـ "2.96" وهي أعلى من قيمة "ت" المجدولة والتي قدرت بـ "2.66" وهذا عند درجة الحرية "84" ومستوى الدلالة "0.01"

ما يدل على أن الفروق بين الجنسين في مستويات التوافق المهني هي فروق دالة لصالح الإناث.
جدول رقم (9): يبين الفروق بين أفراد العينة في درجات التوافق المهني تبعاً لمتغير الحالة العائلية:

اختبار "ت"			الانحراف	المتوسط الحسابي	التكرار	الجنس	الفئات
قيمة "ت" المحسوبة	درجة الحرية	قيمة "ت" الجدولة					
2.66	84	3.56	5.03	9.70	56	متزوجون	
			3.12	13.85	30	عزاب	
			4.06	11.77	86	المجموع	

يتضح لنا من خلال النتائج المرفقة بالجدول رقم (9) أن المتوسط الحسابي للأفراد المتزوجين على مقياس التوافق المهني بلغ "9.70" بينما بلغ عند العزاب "13.85" وقد قدرت قيمة "ت" المحسوبة بـ "3.56" وهي أكبر من قيمة "ت" الجدولة التي قدرت بـ "2.66" وهذا عند درجة الحرية "84" ومستوى الدلالة "0.01".

ما يؤكد أن الفروق في درجات التوافق المهني دالة بين أفراد العينة تبعاً لمتغير الحالة العائلية وهي لصالح العزاب، وهذا يمكن تفسيره بحجم المسؤولية الملقاة على عاتق الفرد المتزوج خاصة أن أغلب أفراد العينة صرحوا أنهم لم يفكروا في خطوة الزواج بسبب عدم استقرارهم المهني، وضعف الأجر الذي لا يسمح لهم بتغطية حاجياتهم فكيف بإعالة أسرة، إذن فحجم المسؤولية الملقاة على عاتق المتزوجين من أفراد العينة يزيد من مشاعر الإحباط والتذمر لديهم فقد صرح الأكثرية أن الإدماج في مناصب عمل دائمة بات يشكل هاجساً لديهم.

6- خلاصة:

توصلت الدراسة التالية إلى النتائج:

- * تمتع أفراد عينة الدراسة بمستوى متوسط من التوافق النفسي.
- * يمتلك أفراد العينة درجات متدنية من التوافق المهني.
- * لا توجد فروق دالة بين أفراد العينة على مقياس التوافق النفسي العام تعزى لمتغير الجنس.
- * توجد فروق دالة بين أفراد العينة في التوافق النفسي العام تعزى لمتغير الحالة العائلية لصالح المتزوجين.
- * توجد فروق دالة بين أفراد العينة على مقياس التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس وكانت الفرق لصالح الإناث.
- * توجد فروق دالة بين أفراد العينة في التوافق المهني تعزى لمتغير الحالة العائلية وكانت الفروق لصالح العزاب.

9- توصيات الدراسة:

في نهاية هذه الدراسة المتواضعة التي حاولت الكشف عن جانب من الواقع الذي تعيشه فئة من الشباب الجامعي هم العاملون بـ "عقود ما قبل التشغيل" فإنه يمكن القول أنه بالرغم من النقائص التي ترافق هذا النمط من التوظيف، إلا أنه يسمح

للشباب بالاندماج في الحياة المهنية واكتشاف تجارب مهنية تسمح لهم بتحصيل خبرات علمية وعملية، وبناء على نتائج الدراسة تم اقتراح جملة من التوصيات للمساهمة في التكفل الأمثل بهذه الفئة ومن أهمها:

* الحرص على وجود توافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل بمختلف المؤسسات سواء كانت تابعة للقطاع العام أو القطاع الخاص أو القطاع المشترك، وهذا بعد ما لحضنا أن العديد من العاملين بإطار العقود يعملون خارج تخصصهم الجامعي.

* توفر مرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل دعما أمام الاستثمار.

* تدعيم أنواع الاستثمار المحقق لمناصب شغل.

* تقوية الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة لتلبية عروض العمل خاصة في المناطق المعزولة، وهذا لضمان وتحقيق التوازن.

* إعادة النظر في السياسة المنتهجة حاليا لتشجيع إنشاء مناصب الشغل من طرف البطالين بواسطة المؤسسات المصغرة والصناعات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية.

* تنويع إستراتيجية إنشاء الأجهزة الخاصة بعقود التكوين بإرادة سياسية حقيقية الغرض منها تثبيت الفئات المستفيدة بعد انتهاء مدة العقد قانونيا، وأن تكون الأولوية في التوظيف لموظفي عقود الإدماج المهني، ولا يمكن إحالة المتعاقد مرة ثانية على التعاقد.

* الرفع من الأجر المنخفض التي تتلقاه هاته الفئة مما جعلها تعاني ماديا.

* الرفع من طرق التسيير وإعادة صياغة القوانين التي تنظم عملية الإدماج المهني بطريقة تجعل المجتمع يستفيد من خبرات الشباب الجامعي.

قائمة المراجع:

- * أحمد عزت راجح (1976)، أصول علم النفس، الإسكندرية، المكتب المصري الحديث، ط3.
- * المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 1998، المحدد للإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب وكيفية تطبيقه.
- * الجريدة الرسمية عدد 22 الصادرة في 30 أبريل 2008 - المرسوم التنفيذي رقم (6).
- * الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية 2005 العدد 12.
- * برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي على المدى القريب والمتوسط 2001-2004، الجزائر، أبريل 2001.
- * تقرير CNES التقرير التمهيدي، الظروف الاقتصادية والاجتماعية للسداسي الأول. المؤرخ في 19 أبريل 2008.
- * سلاطينة بلقاسم (1995-1996)، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، دراسة حالة الصناعات الميكانيكية بقسنطينة رسالة دكتوراه غير منشورة.
- * صالح حسن احمد الداهري (2008)، أساسيات التوافق النفسي والاضطرابات السلوكية والانفعالية الأسس والنظريات عمان، دار صفاء لنشر والتوزيع، ط1.
- * طه فرج عبد القادر وآخرون (1998)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، المكتب المصري الحديث.
- * عبد الحميد محمد شادلي (2001)، الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية، الإسكندرية، المكتبة الجامعية المصرية.
- * عباس محمد عوض (1987)، مدخل لعلم النفس التنظيمي، الإسكندرية، منشأة المعارف.
- * عباس محمد عوض (1996)، الموجز في الصحة النفسية، مصر، دار المعارف، ط1.
- * منى عبد الحليم (2009)، مدخل الصحة النفسية "مفاهيم وتطبيقات"، القاهرة، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط1.
- * ALEX MUCCHIELLI(1981), LES MOTIVATIONS, PARIS, 2EME EDITION.
- * CHRISTIAN GUILLAVIC(1991), PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL . EDITION DUNOD.
- * MAZET-D, HOUZEL(1979),PSYCHIATRIE DE L'ENFANT ET DE L'ADOLESCENT, 2EME EDITION, MALOINE EDITEUR PARIS FRANCE.