

اتجاهات خريجي الجامعة المتعاقدين نحو بعض المتغيرات المرتبطة ببرنامج عقود الإدماج

دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية بمدينة الذرعان ولاية الطارف

الأستاذ الدكتور: نصر الدين جابر، جامعة بسكرة، الجزائر

الباحثة: شريفة جنان، جامعة بسكرة، الجزائر

الملخص:

يهدف هذا المقال إلى معرفة اتجاهات خريجي الجامعة نحو بعض المتغيرات المرتبطة بعقود الإدماج المهني، وذلك من خلال ثلاث أبعاد أساسية تم تحديدها في: الأجر، منصب العمل، والحجم الساعي له، وهي عبارة عن دراسة ميدانية اشتملت على (60) فردًا اختيروا بطريقة قصدية، وبعد التحقق من خصائصه السيكومترية (الصدق – الثبات)، وحساب النسب المئوية وتحليلها توصلنا إلى أن: لخريجي الجامعة اتجاهات سلبية نحو كل المتغيرات المرتبطة بالتشغيل في إطار برنامج عقود الإدماج والتي تم تحديدها في: منصب العمل، الأجر وكذا الحجم الساعي للعمل.

## Abstract :

The aim of this article is to know the directions of university graduates to some variables linked to professional insertion contract that from three basic variable which are: basic variables; salary, work hours and work position, It was a field study including (60) element (individual) selected by intentional manner, After effectuating psychometric properties (validity. reliability), analyzing and calculating percentages.

The researcher concludes the following: University graduates have negative attitudes towards all variables linked to professional integration program (salary, work hours and work position).

يعتبر العمل قيمة إنسانية هادفة، يسعى الفرد من ورائه لتحقيق وإشباع وتلبية كل ما يسعى إليه من خلال جهده المبذول، ولأنه أساس التنمية والنقطة الأساسية التي من خلالها يستمر أو يتوقف تطور الدول ونجاحها، فقد أولت هذه الأخيرة اهتماما واسعا له من خلال مجموعة من البرامج تهاديا للوقوع في دائرة البطالة التي تشكل خطرا خاصة على الفئة المثقفة من حاملي الشهادات نظرا لما يتمتعون به من إمكانيات تسمح لهم بالقيادة والتطوير والإضافة، ولأجل ذلك فقد برجت لهم الدولة برنامج المساعدة على الإدماج المهني الذي يحيلهم الحصول على منصب عمل يساعدهم على الاندماج في الوسط المهني بمجرد انتهاء سنوات الدراسة الجامعية.

وذلك من خلال التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل التابعة لمقر سكناهم والاستفادة من عقد عمل، تم مؤخرا وتحديدًا في فيفري (2015) تحويله إلى عقد ساري المفعول وغير محدد المدة، ولكن هل خريج الجامعة راض عن الأجر الذي يتقاضاه؟ وهل يتوافق المنصب الذي يشغله مع ما يحمله خريج الجامعة من تخصص وقدرات وإمكانات ومعارف؟ وهل الحجم الساعي للعمل ومدته تتناسب والأجر الذي يتقاضاه؟ هذا ما سنحاول التوصل إليه من خلال دراستنا الهادفة إلى التعرف على اتجاهات خريجي الجامعة نحو هذه المتغيرات المرتبطة بالتوظيف في إطار برنامج عقود الإدماج.

حيث ومن خلال دراستنا الميدانية هذه، سنتطرق لإشكالية الدراسة وفرضياتها، مرورًا إلى تحديد مصطلحات الدراسة، لنتقل بعدها للإجراءات المنهجية وما يرتبط بها من حيز مكاني وزماني والعينة المختارة والأدوات المستعملة، وصولًا لتحليل البيانات وتفسيرها وعرض النتائج التي تجيب على فرضيات الدراسة، وحتى يكتمل هدفنا لا بد لنا في الأخير من وضع جملة من التوصيات والاقتراحات التي من شأنها جعل المتعاقد الجامعي أكثر توافقًا ورضا عن هذا العقد وكذا الوظيفة الموجه لها.

## 1. الإشكالية

لا شك أن دراسة الاتجاهات متعلق بشكل كبير بشخصية الفرد ومكوناتها، فكل حدث أو تغيير يؤثر بطبيعة الحال على الفرد ويترجم في سلوكاته التي تتخذ ميلا أو تأييدا أو محايدة، حيث تتباين هذه الأخيرة حسب شدة الموضوع وأهميته بالنسبة للفرد.

ويعتبر العمل أحد أهم المواضيع التي تلعب دورا بارزا في حياة الفرد بمختلف جوانبها، إذ يكفي أنه مصدر رزق يحفظ للإنسان حياته ويساعده على البقاء والاستمرارية، وهذا الأخير يعد مقصدا للجميع بصفة عامة، وهدفا لخريج الجامعة خصوصا، لما يحمله من طموحات ومعارف ذات قيمة وتكوين عالي.

ولأجل ذلك وخوفا من وقوعه في مصاف البطالين، فقد سطرت الدولة إحدى البرامج التي تضمن له منصب عمل بمجرد استكمال مشواره الجامعي، والمتمثل في برنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP، والموجه في الأساس لثلاث فئات شابة بمختلف مستوياتهم، والتي أهمها فئة خريجي الجامعة الذين هم محور دراستنا الحالية، وذلك من خلال استفادتهم من عقد عمل بالقطاع العام أو الخاص يحدد كل ثلاث سنوات بطريقة آلية إلى أن يتم الإدماج الرسمي في منصب عمل ثابت، ولكن هل لقي هذا العقد أو هذا النوع من التوظيف قبولا وتأييدا من طرف المستفيدين منه؟

فبكل ما يحمله هذا العقد من أجر وساعات عمل قد تتساوى بمن هم مثبتين في مناصبهم، ووظيفة مرتبطة بمهام محددة، كل هذا يدفعنا إلى الرغبة الملحة في الاقتراب من خريج الجامعة والتعرف على اتجاهاته نحو هذه المتغيرات المتعلقة بالوظيفة، ولا شك أن مجمل هذه النقاط قد ترسم للفرد صورة عن العمل الذي يقوم به، باعتباره كائن بشري تحركه مجموعة من المؤثرات الخارجية وتنعكس على حياته النفسية وتشكل له في النهاية اتجاه معين يؤثر على أدائه وسلوكاته.

حيث تلعب الاتجاهات دورا كبيرا في التنبؤ بسلوك الفرد وذلك بمعرفة اتجاهاته نحو الموضوع الذي نريد ملاحظته وقد ربط عديد الباحثين الاتجاه بموضوعات تتعلق بالفرد حيث تعبر عن: "استعداد أو دافع مكتسب وثابت نسبيا، يميل بالفرد إلى موضوعات معينة، فيجعله يقبل عليها أو يميل عنها فتجعله يرفضها"<sup>(1)</sup>.

وعليه فالاتجاه مرتبط بفكرة يرسمها الفرد ويجسدها من خلال رفضه أو قبوله لذلك الموضوع، وذلك من خلال معاشته له.

ومن أجل تحقيق هدف الدراسة كان لابد لنا من الاقتراب من عينتنا لمعرفة اتجاهاتهم نحو هذه العقود التي تم استفادتهم منها، والتي تم تعديلها حسب المرسوم التنفيذي الصادر مؤخرا بتاريخ (2015.02.15) الذي ينص على عدم محدودية مدة العقد، ولا شك أن ذلك شكل قبول عند فئة، ورفض عند الأخرى، اعتبار من أن العقد لا يتعلق بالمدة فحسب، وإنما بتتابع ولواحق أخرى لها تأثير كبير على نفسية العامل، والتي سيتم التركيز عليها كأبعاد أساسية تؤثر على طبيعة الاتجاه لدى خريجي الجامعة المتعاقدين، والتي منها الأجر الذي يلعب دور رئيسي في إشباع جملة الحاجات التي يهدف الفرد لإشباعها بالإضافة إلى نظام العمل وما يتعلق به من حجم ساعي وكذا نوع الوظيفة التي يشغلها هذا الأخير ومدى تناسبها مع تخصصه ومستواه الجامعي، وكلها نقاط لا شك وأنها تؤثر على اتجاهات هذه الفئة المعنية.

حيث قمنا بترجمة ذلك في ثلاث فرضيات أساسية سنتناولها بالبحث والدراسة والتحليل، وصولا إلى النتيجة التي تسمح لنا بالتعرف على اتجاهات عينة الدراسة وذلك من خلال طرح التساؤل التالي:

ما هي اتجاهات خريجي الجامعة نحو بعض المتغيرات المرتبطة بالتشغيل في إطار عقود الإدماج؟

## 2. فرضيات الدراسة:

- ✓ لخريجي الجامعة اتجاهات سلبية نحو منصب العمل الذي تم توجيههم إليه في إطار برنامج عقود الإدماج
- ✓ لخريجي الجامعة اتجاهات سلبية نحو الأجر الذي يتقاضونه في إطار برنامج عقود الإدماج
- ✓ لخريجي الجامعة اتجاهات سلبية نحو ساعات العمل التي يشتغلون وفقها في إطار برنامج عقود الإدماج

## 3. أهداف الدراسة:

يمكن اختصار أهداف الدراسة في هدف عام يتعلق بالرغبة في معرفة اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل في إطار عقود الإدماج، وذلك من خلال التركيز على أهم ثلاث متغيرات مؤثرة على سلوك العامل والتي تتمثل في الأجر والحجم الساعي للعمل ومنصب العمل.

## 4. أسباب الدراسة :

- ✓ الإحساس بالموضوع ومعايشته باعتبارنا جزء من العينة المختارة.
- ✓ الرغبة الملحة في دراسة الموضوعات العملية المستحدثة التي تؤثر على الجانب النفسي للعامل.
- ✓ إثراء المجالات الوطنية بدراسات مستحدثة تواكب التجديدات والقوانين المستحدثة.
- ✓ تنويه الجهات المسؤولة بأهمية فئة خريجي الجامعة ومدى تأثير العمل على أدائهم، وضرورة إيجاد حلول تكفل لهم قبول البرنامج والتكيف معه.

5. تحديد مفاهيم الدراسة:

• الاتجاه «Attitude»

- يعرف الاتجاه على أنه: ميل أو رغبة يتعلمها الفرد من بيئته الاجتماعية ويستعملها في تقييم الأشياء بطريقة متميزة ومباشرة<sup>(2)</sup>. هذا وقد عرفه (ثورستون Thurstone) بأنه: درجة الشعور الايجابي أو السلبي المرتبط ببعض الموضوعات السيكلوجية<sup>(3)</sup>.

كما عرف كل من (لاندي واترومبو) بأنه: إحساس، اعتقاد، أو نزعة نحو موضوع سيكلوجي<sup>(4)</sup>. وفي نفس السياق ينظر للاتجاه على أنه تنظيم متناسق من المفاهيم والمعتقدات والعادات والدوافع بالنسبة لشيء محدد، حيث تمثل نظاما متطورا للمعتقدات والمشاعر والميول السلوكية، تنمو في الفرد باستمرار نموه وتطوره، وتكون هذه الأخيرة دائما اتجاه شيء محدد أو موضوع بالذات، وتمثل تفاعلا وتشابكا، ولا يمكن للفرد تكوين اتجاه حيال أشياء لا يعرفها أو حيال أشخاص لا يتفاعل معهم، فهو وجهة نظر يكونها الفرد في محاولته للتأقلم مع البيئة المحيطة، وعندما يتكون الاتجاه فإنه يساعد على عملية التأقلم من خلال تنظيم رد الفعل أو الاستجابة التي يبديها الفرد بالنسبة للحوادث المختلفة، وتكون وجهة النظر مؤيدة أو معارضة لجوانب الموضوع المختلفة، وسواء كانت إيجابية أو سلبية، فهي تعمل على تحديد السلوك الذي سيشبعه الفرد حين يعيش الموضوع أو يعرض عليه<sup>(5)</sup>.

وحتى يتضح المعنى أكثر لا بد من التفريق بين الاتجاه وبعض المفاهيم المشابهة التي كثيرا ما يتم الخلط بينها كما يلي:

- الاتجاه ليس هو السلوك إنما يدفع نحو السلوك، فالسلوك الظاهر لا يدل على اتجاه الفرد وهو لا يدل دلالة قطعية على شخصية الفرد.

- الاتجاه ليس هو العاطفة sentiment: فالعاطفة تتميز بأنها شخصية وذاتية، فعاطفة حب الأم نحو أبنائها وتختلف عن اتجاه الأم نحو عملها، فالاتجاه

أشمل من العاطفة، والعاطفة تقتصر على الجانب الشعوري الوجداني، أما الاتجاه فيشتمل على جوانب عقلية ومعرفية وإدراكية وسلوكية متعددة.

- الاتجاه ليس هو التعصب **préjudice**: فالتعصب هو اتجاه سلبي أو إيجابي نحو قضية أو فكرة لا تقوم على أساس منطقي، ولم يقدّم الدليل العلمي على صحته، فهو مشحون بشحنة انفعالية زائدة تجعل التفكير بعيداً عن الموضوعية، والمنطق السليم، فتعصب الفرد نحو جماعته يجعله يشعر بالحُب نحوها، والبغض اتجاه كل من عاها من الجماعات، فالتعصب يؤدي إلى عزل الجماعات المتعارضة وإقامة حدود فاصلة.

- الاتجاه ليس هو الرأي **opinion**: الاتجاه كما سبق ذكره هو استعداد عقلي للاستجابة، أو الميل العام نحو الاقتراب أو الابتعاد عن موضوع ما، أي أنه يشير إلى ما نحن على استعداد لعمله، أما الآراء فإنها تشير إلى ما نعتقد أنه صواب، وعلى ذلك فالاتجاهات أكثر عمومية من الآراء التي هي وسيلة للتعبير اللفظي عن الاتجاهات<sup>(6)</sup>.

كما سبق يتضح أن الاتجاه يتكون أساساً من معاشة الفرد للموضوع وكلما كان ذلك الموضوع متماشياً مع ميوله وأفكاره ومبادئه وأكسبه خبرات سارة مشبعة لحاجاته المختلفة، أخذ منحى موجب وأقبل عليه، ودافع عليه في جميع المواقف، بينما العكس ووقوعه في موضوع يعكس توقعاته وحاجاته، وميوله عبر عنه بالرفض الذي يعكس الاتجاه السلبي الراض لكل ما جاء به، كما أن الاتجاه لا يكون إزاء الحقائق الثابتة، إنما يرتبط بموضوعات جدلية تتعارض حولها الآراء والمشاعر والرفض والتأييد.

ويعرف الاتجاه إجرائياً بأنه مجمل الدرجات المتحصل عليها من خلال إجابات عينة الدراسة على الأبعاد التي تقيس اتجاهاتهم نحو عقود الإدماج المهني، والتي تظهر من خلال مدى تقبل أو رفض خريجي الجامعة لبعض المتغيرات المرتبطة بعقود العمل والتي تعكس مستوى رضاهم أو استيائهم عنه.

## ✓ جهاز المساعدة على الإدماج المهني: Professionnelle Dispositif d'Aide a l'Insertion

استفاد حاملي الشهادات الجامعية ابتداء من 1998 من برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE) التي تعد من أهم البرامج المطبقة، موجهة لإدماج الشباب المتحصّلين على شهادات جامعية، والذين يدخلون لسوق العمل لأول مرة، بهدف لزيادة العروض وتسهيل إدماج المتحصّلين على شهادات علمية في سوق العمل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعدهم على الاندماج لدى أصحاب العمل<sup>(7)</sup>.

غير أنه وبعد عشر سنوات ظهرت صيغة تشغيل أخرى أكثر أهمية وامتياز وهي عقود إدماج حاملي الشهادات وتحديدًا سنة 2008 في إطار جهاز المساعدة على دعم الإدماج المهني.

تم إقرار تنفيذ هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126، المؤرخ في 19 أبريل 2008، الموافق لـ 13 ربيع الثاني 1429، يندرج ضمن مخطط العمل وترقية تشغيل الشباب ومكافحة البطالة، حيث يهدف إلى تسهيل فرصة الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي العمل لأول مرة المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM بإدماجهم أكثر في القطاع العمومي والخاص<sup>(8)</sup>.

وقد تم توجيه هذا البرنامج لثلاث فئات أساسية وهي:

### • عقود إدماج حاملي الشهادات: Contrat d'Insertion des Déplômés (CID)

حيث تمثل الفئة الأولى فئة خريجي الجامعة التي هي محور دراستنا الحالية والعينة التي وقع اختيارنا لها نظرًا لاختلافها عن باقي الفئات وذلك من خلال تكوينها العالي أو سنوات الدراسة وحتى فيما يتعلق بالسن، بالإضافة إلى التقنيين الساميين التي تم حذفها من عينة الدراسة، حيث يتقاضى خريجي الجامعة أجرًا شهريًا مقدرة بـ (15,000 دينار جزائري)، أما التقنيين الساميين فقد قدر أجرهم بـ



(10000 دينار جزائري)، ثم توظيفهم بالقطاعات والهيئات الإدارية العمومية والخاصة، إلا أن مدة العقد تختلف ما بين القطاعين.

• عقود الإدماج المهني: **Contrat d' Insertion des Professionnels (CIP)**

بالنسبة للفئة الثانية فتتمثل في الشباب خريجي التعليم الثانوي، ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا تمهيني حيث تم إدماجهم من خلال عقود الإدماج المهني، مقابل استفادتهم من أجره شهرية مقدرة بـ (800 دينار جزائري). وذلك لمدة سنة غير قابلة للتجديد.

• عقد تكوين -إدماج **Contrat Formation -Insertion (CFI)**

أما الفئة الثالثة المتمثلة في الشباب الذين ليس لهم لا تكوين ولا تأهيل، حيث يتقاضون أجره شهرية مقدرة بـ (12,000 دينار جزائري)، وذلك لمدة ستة أشهر غير قابلة للتجديد في الورشات ذات المنفعة العامة<sup>(9)</sup>.

وتعرف عقود الإدماج إجرائيا بأنها تلك العقود المكتوبة التي استفاد منها خريجي الجامعة في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني **DAIP** والمتمثلة في عقود إدماج حاملي الشهادات الجامعية **CID**، من خلال تسجيلهم بالوكالة الوطنية للتشغيل **ANEM**.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

أ- المنهج: بما أن هدف الدراسة الحالية هو محاولة التعرف على اتجاهات خريجي الجامعة المتعاقدين نحو بعض المتغيرات المرتبطة بعقود الإدماج، فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

ب- حدود الدراسة:

1- الحدود المكانية: من أجل تحقيق هدف الدراسة والوصول إلى نتائج أكثر واقعية، تم اختيار القطاع الصحي كمكان لإجراء الدراسة وتحديد المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمدينة الذرعان ولاية الطارف.

2- الحدود الزمانية: أجريت الدراسة خلال الموسم الجامعي 2015/2016.

ج- عينة الدراسة: لقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة قصدية، حيث اشتملت المؤسسة الاستشفائية بالذرعان على (90) متعاقد، منهم (60) عاملا فقط يزاولون مهامهم، أما البقية فهم مسجلين فقط، وذلك راجع لعدم قدرة المؤسسة على استيعابهم.

د- الأدوات المستخدمة في الدراسة:

1- الملاحظة بالمشاركة: باعتبار الباحثة من بين العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، فقد سهل عليها التنقل من مكان لآخر وملاحظة زملاء العمل دون لفت انتباههم ودون تنيبهم أنها بصدد إجراء دراسة، حيث تم الوقوف على بعض السلوكيات التي توحى بعدم الرضا والملل من الوضع الراهن، فحسب ما ورد على لسان بعض أفراد عينة الدراسة من مصطلحات موحية بالوضع ماييلي: (مليت، حابة نخدم في بيرو وحدي، نورمالون رانا نتغداو في الخدمة، لا باي كاملة راحت في الترنبور، خسارة ماقريت في الجامعة،.....) وكلها ألفاظ وعبارات تتبعها تعابير وسلوكيات موحية بالروتين والقلق من الوضع، كانتقاهم من مكان لآخر واستعمالهم للهاتف النقال بكثرة، وغيرها من المحادثات الموحية بوضعية خريج الجامعة المتعاقد، وقد ساعدتنا هذه الملاحظات ويسرت لنا بناء مقياس للدراسة.

2- مقياس الاتجاهات: لمعرفة اتجاهات خريجي الجامعة نحو بعض المتغيرات المرتبطة ببرنامج عقود الإدماج تم الاعتماد على سلم ليكرت الثلاثي، وتوزيع الأوزان كما هو موضح بالجدول رقم (01).

جدول رقم 1: يوضح البدائل وأوزانها حسب سلم ليكرت الثلاثي

البدائل	موافق	غير موافق	محايد
الأوزان	3	2	1

ومن خلال الملاحظة التي تم إجراؤها تم صياغة بنود المقياس كما هو موضح بالجدول (رقم 02)

جدول رقم 2: يوضح محاور المقياس وبنوده

المحاور	البنود
منصب العمل	01 - 10
الأجر	11 - 18
ساعات العمل	19 - 24

وقد احتوى المقياس على (24 عبارة) وسؤالين تركنا فيهما للمفحوص حرية الرد والتعبير حتى نقف بصورة دقيقة على أهم اتجاهاته بصورة صريحة وأهم النقاط التي ساعدت على تكوين ذلك الاتجاه.  
الخصائص السيكومترية للمقياس:

- صدق المقياس: تم حساب صدق المقياس بطريقة الاتساق الداخلي، من خلال حساب معامل الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، والنتائج يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم 3: يوضح الصدق البنائي لمقياساتجاهات خريجي الجامعة المتعاقدين نحو بعض متغيرات البرنامج

الأبعاد	منصب العمل	منصب العمل	منصب العمل
الارتباط			
معامل الارتباط	0.64	0.85	0.79
مستوى الدلالة	0.01	0.01	0.01

يتبين من الجدول أن أبعاد المقياس حققت ارتباطات دالة مع الدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة 0.01 وقد تراوحت معاملات الارتباط بين ( 0.64 - 0.85 )، مما يدل أيضا على أن الاستبيان في صورته النهائية يتسم بدرجة عالية من الصدق البنائي، كما يشير ذلك إلى أن جميع فقرات وأبعاد المقياس تشترك في قياس اتجاهات خريجي الجامعة المتعاقدين.

ثبات المقياس: تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، والنتائج موضحة في الجدول (4):

جدول رقم 4: يوضح معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ

عدد البنود	ن	معامل الثبات
24	30	0.65

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل الثبات دال وموجب، وهذا ما يعكس ثبات المقياس واستقراره.

هـ- المعالجة الإحصائية: لمعرفة اتجاهات خريجي الجامعة المتعاقدين نحو بعض المتغيرات المرتبطة ببرنامج عقود الإدماج استخدم الباحثان النسب المئوية.



10	60	30	%	الجديدة	
05	24	31	ت	أفكر في توقيف العقد	6
8.3	40	51.7	%		
02	00	58	ت	وظيفتي الحالية تشعرني بالروتين	7
3.3	00	96.7	%		
05	00	55	ت	مهامي تحط من شهادتي الجامعية	8
8,3	00	91,7	%		
02	17	41	ت	منصبي لم يساعدني على اكتساب خبرة جديدة.	9
3.3	28.3	68.3	%		
03	12	45	ت	مهامي بسيطة وثافهة	10
5.0	20	75	%		
00	18	42	ت	النسبة الكلية	
00	30	70	%		

✓ تحليل نسب المحور المتعلق الأول المتعلق بساعات عمل خريجي الجامعة المتعاقدين

بالنسبة للبند الأول فالظاهر أن نسبة الموافقة قد بلغت (60%) وهي نسبة عالية، تؤكد على أن عينة دراستنا يعانون من العمل في غير تخصصاتهم أي عدم مطابقة التخصص للوظيفة، على الرغم من أن (المرسوم التعديلي الصادر بتاريخ 06 مارس 2011 في مادته 06) قد نص على أن منصب العمل يجب أن يتناسب مع التخصص، وفي حالة عدم إمكانية ذلك، فإن المستفيد يخضع لتكوين تكميلي تتحمل المؤسسة نفقاته، إلا أن نتائج الدراسة تفند ذلك، ما يجعل خريج الجامعة غير راض عن منصبه الذي تم توجيهه إليه، سواء من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل، أو من طرف مسؤول القطاع، أما بالنسبة للبديل (غير موافق) فقد حضي بنسبة (25%) أي أن هذه الفئة من خريجي الجامعة تزاوَل مهامها في التخصص، اعتباراً من أن القطاع الصحي مؤسسة تتميز بتعدد فروعها وتنوعها وتقع هذه الفئة أساساً وتحديدًا في الأطباء والبيولوجيين، ولا شك أن العامل بصف عامة وخريج الجامعة خاصة يسعى ومنذ اختياره لتخصصه الجامعي إلى إنهاء تكوينه والحصول على منصب عمل يطابق تخصصه.

أما بالنسبة للبند الثاني فهو لا يبتعد كثيراً عن سابقه، وقد بلغت نسبة الموافقة عليه (46.5%) وهم الأفراد الذين لا يشتغلون في تخصصاتهم حيث تطالب هذه الفئة بضرورة الخضوع لتكوين، وذلك تطبيقاً لما نصت عليه المادة المذكور سابقاً من جهة، ومن جهة أخرى فخريج الجامعة طالب متخصص في مجال معين ومن حقه العمل في وظيفة تتطابق مع تخصصه، والملاحظة التي تم إجراؤها ووقفنا على بعض التعابير والأقوال لخير دليل على تدمير عينتنا من وضعيتهم بالعمل، حيث ومن بين الأحاديث البينية التي تمكنا من ملاحظتها، والمتعلقة بمنصب العمل ما تلفظت به إحدى عينة الدراسة بقولها (خدمة تافهة معندها حتى معنى، راهم غير يطيشو فينا من بوست لبوست، كيفنا كيف تع الي بلا ديبلوم)، وفي تأكيد لأخرى في نفس الموضوع (خيرت السيطار قلت ممكن حتى ندي ايسكبيرونس، لقيت روجي نخدم سكريتيرة تع ممرضة النيفو تاعي خير من تاعها) كلها تعابير توحى برفض الوضع والإحساس بعدم قيمة الشهادة التي يبقى خريج الجامعة المتعاقد يحلم بأن يشتغل في نفس التخصص الذي اختاره عن وعي ورغبة.

أما البند الثالث فقد لقي هو الآخر البديل موافق نسبة عالية جدا قدّرت بـ (75%) وهي مكتملة للبندين السابقين، فلا شك أن خريج الجامعة الذي يعاني من العمل في غير تخصصه من جهة وينادي بتكوين يساعده على التكيف مع المنصب الجديد الذي لا علاقة له بما تلقاه، فهو يؤكد من خلال هذه النتيجة أنه يشعر بالإرهاق الذي ولده الروتين الذي يؤثر على نفسيته، كيف لا وهو يحلم ومنذ حصوله على شهادة البكالوريا التي أحالت له التسجيل في تخصص عن رغبة وهو ينتظر استكمال الأربع سنوات للحصول على وظيفة، ليتفاجأ بعقد وقطاع ومنصب ووظيفة بل بعيد عن حلمة وما تحويه شهادته، كل ذلك لا شك يؤثر على حياته النفسية ويجعله يكون اتجاهها غير مرضيا عن العمل وعن هذا العقد الذي وجهته الدولة، دون أدنى اعتماد لما جاء فيه من بنود.

وفي البند الرابع الذي لا يختلف كثيرا عن الأول الذي ارتبط بمدى مطابقة التخصص للوظيفة، فقد حاولنا تأكيد الإجابة وإثباتها بصيغة دقيقة، لنقف على مدى مطابقة التخصص للمهام، وقد لقي البديل (موافق) نسبة عالية مقارنة بالبديلين غ موافق ومحاميد، قدرت بـ (40%) ما يؤكد على أن خريج الجامعة المتعاقد بالقطاع الصحي يعاني من وظيفة موجه لها تلقائيا، لا الوظيفة تكافئ التخصص ولا حتى المهام، وهذا عامل مثبت لعزيمة عينة دراستنا وعزوفها عن الحضور للعمل الذي لا يثير أي دافع لديهم، ولأجل ذلك نادت العديد من الاتفاقيات على ضرورة الاهتمام بالعمل كحق شرعي للفرد، ليس هذا فحسب بل تم التركيز في الميثاق الوطني لسنة 1986 على ضرورة الربط بين نوعية العمل الذي ينبغي توفيره للعاطلين، وبين نوع مستويات الأعمال التي تتناسب مع ما تلقته الأجيال الحديثة من تعليم وتكوين يمكنها من المشاركة في عمل أحسن<sup>(10)</sup>.

أما بالنسبة للبند رقم (05) فقد لقي البديل (غير موافق) أعلى نسبة وقدّرت بـ (36%) ما يعني أن خريج الجامعة لا يجد أي صعوبة في الوظائف التي تم توجيهه إليها، وهذا ما يرر أحاديثهم البينية التي وقفنا عليها من خلال الملاحظة بالمشاركة، حيث يقرون أنها وظائف تافهة ولدت لديهم الشعور بالروتين.



وفي البند رقم(06) لقي البديلين (موافق) و(غير موافق) على التوالي نسبة (51%) و(40%) وهما نسبتين متقاربتين، ما يعني أن متوسط عينة الدراسة بالقطاع الصحي تفكر في توقيف العقد، نظرا لوضعيتها الروتينية ولا مبالاة الدولة بمضمون العقد، الذي يحمل مالا ينفذ ويطبق، حيث اعتبروه مجرد طريقة صم الأفواه وليس حلا يؤخذ به، فيما يرى البقية أنه لا خيارا آخر لديهم غير القبول بالوضع والعمل في إطار العقد طمعا وانتظارا في حل شاف، وهروبا من البطالة.

وتأكيدا لوضعية خريج الجامعة المتعاقد نحو منصب عمله ووظيفته، نجد نسبة عالية جدا بالبند رقم(07)مقدرة بـ(96.7%) يقر فيها بشعوره بالروتين من وظيفته في إطار عقد الإدماج، وهذا ما أكدته ملاحظتنا الدورية لمدة عشر أيام، من خلال دورانهم من مكتب لمكتب، وسؤالهم عن الوقت في كل لحظة، واستئذانهم للخروج لشراء بعض الوجبات، حتى أن بعضهم يستغل الوقت في اللعب بالهاتف النقال أو الجلوس في بهو المستشفى.

فالإنسان اجتماعي بطبعه وهو لا يهدف من وراء العمل لإشباع حاجاته المادية فحسب مثلما ذهب إليه أصحاب مدرسة الإدارة العلمية، بل يحاول من خلال وظيفته إلى كسب هوية من خلال علاقاته الإنسانية التي تشبع له عدة جوانب مثلما أكده أصحاب مدرسة العلاقات الإنسانية وعلى رأسهم إلتن مايو، ولأن عقود الإدماج لم تمكن خريجي الجامعة من تلبية حاجاتهم الاجتماعية وإشباعها فقد ولد ذلك شعورا بالروتين ورغبة في توقيف العقد الذي لا يحمل معنا يجعلهم يشعرون بتحقيق ذواتهم أو تكوين هوية.

أما بالنسبة للبند رقم(08)فقد كان للبديل موافق نسبة عالية جدا قدرت بـ(91.7%)وهي تؤكد أن هذه الوظيفة في إطار عقد الإدماج شوهدت صورة شهاداتهم الجامعية وحطت من قيمتها، نظرا لكون الوظائف وما يرتبط بها من مناصب عمل لا يمت بصلة بالتخصص من جهة،ومن جهة أخرى فخريج الجامعة

محروم من أدنى حقوقه كموظف، فحتى مكتب مستقل لم يحض به، ما جعله يشعر بالتهميش.

وفي نفس السياق تؤكد عينة الدراسة بالبند رقم (09) وبنسبة تأييد أو (موافقة) مقدرة بـ (68.3%) على عدم قدرتها على اكتساب أية خبرة، نظرا لكون وظيفتها تافهة وغير محددة وروتينية.

أما البند العاشر فقد لقي البديل (موافق) نسبة (75%) وهو تأكيد لإجابات عينة الدراسة السابقة، حيث تقرر أن مهامها بسيطة وروتينية، ولا شك في ذلك، إذ لو كانت وظائف مهمة وحساسة لخضع أصحابها لتكوين، ولاكتسبت عينة دراستنا خبرة في ميدان عملها مكنتها من تفادي كل مسببات التذمر والقلق. فالتنوع في العمل والعمل بمبدأ الفريق وتقسيم العمل ومنح الفرد المبادرة وفرصة إبداء رأيه، كلها نقاط مهمة ولكنها غائبة، فكيف لخريج الجامعة المتعاقد أن يحقق ذاته ويخرج من دائرة الروتين إذا كان يشعر بالتهميش وفقدان لحقوقه داخل مجال العمل، رغم أنه يملك مؤهلات تمكنه من تحقيق الإشباع الذاتي، والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل بها.

✓ الإجابة على الفرضية الأولى: لخريجي الجامعة اتجاهات سلبية نحو منصب العمل في إطار برنامج عقود الإدماج وبنسبة موافقة قدرت بـ (70%). وهي نفس النتيجة التي توصلت لها الباحثة (سميحة يونس) في رسالة الماجستير حول: اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل (2006-2007)، ما يعني أن برنامج عقود الإدماج لا يختلف عن برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE الذي هو الآخر لم يراعي التخصصات العلمية للمستفيدين منه، فقد جاء فقط لتوفير فرص عمل بغض النظر عن التخصص.

جدول رقم 6: يوضح نسب وتكرارات إجابات عينة الدراسة على بعد الأجر

02	04	54	ت	التنقل اليومي إلى مكان عملي أرهقني ماديا	11
3.3	6.7	90	%		
05	07	48	ت	أجري لا يتناسب مع مجهوداتي	12
8.3	11.7	80	%		
03	07	50	ت	أجري لا يحفزني على العمل بجدية	13
5.0	11.7	83.3	%		
08	32	20	ت	راتبي الشهري لا يلبي احتياجاتي اليومية	14
13.3	53.3	33.3	%		
03	17	40	ت	أتناول وجبات الغذاء من راتبي الخاص	15
4.3	26.6	69.1	%		
02	29	29	ت	ساعات العمل لا تتناسب مع الأجر الذي أتقاضاه	16
3.3	48.3	48.3	%		
01	10	49	ت	أشعر بالاستياء من الأجر الذي أتقاضاه	17
1.7	16.7	81.7	%		

03	12	45	ت	أشعر أن الأجر الذي اتقاضاه لا يتكافأ مع شهادتي الجامعية	18
5,0	20	75	%		
01	09	50	ت	النسبة الكلية	
1.7	15.0	15.0	%		

### ✓ تحليل نسب المحور الثاني المتعلق بأجور خريجي الجامعة المتعاقدين:

بالنسبة للبند رقم (11) فقد قدرت وصل نسبة (الموافقة) 90% وهي نسبة عالية جدا، ما يؤكد على أن عينة الدراسة بالمؤسسة الاستشفائية بالذرعان تتهافت من بلديات مختلفة نظرا لكبر حجمه وتعدد مصالحه، بالرغم من تواجد وحدات صحية، إلا أن خريج الجامعة يرفض العمل بها، ويضطر للتنقل اليومي مستعملا الحافلات واستنفاد أجرة المواصلات يوميا طمعا في منصب عمل يليق بشهادته وتخصصه، إلا أن الواقع يثبت عكس ذلك ويجب من مختلف الجوانب، حيث يعاني من روتين وإرهاق بسبب تفاهة المهام وعدم تناسب منصب العمل مع التخصص من جهة، ومن جهة أخرى مصاريف التنقل التي أثبتت النتائج أنها أرهقت كاهل المتعاقد الجامعي صاحب المنحة الشهرية المحدودة.

وفي البند رقم (12) أيضا كان البديل ( موافق) في المقدمة بنسبة مقدره بـ 80% وهو ما يؤكد أن خريج الجامعة غير راض عن الأجر المحدد في العقد، وهو يقر أنه لا يتناسب مع مجهوداته التي يبذلها داخل المؤسسة، حيث ومن خلال تحليل مضمون إجاباتهم عن السؤالين المفتوحين تم التأكيد على عدم تقبلهم للأجر المحدد بالعقد، وأكد جل أفراد العينة أنها مجرد منحة لا أكثر. فالأجر يعتبر أهم نقطة تحقق الإشاعات المادية والتي تعمل على زيادة الولاء التنظيمي للعمال فيأخذ وجهين، إما أن يكون مصدرا لنشوب صراعات وتوتر وقلق وضغوط، نتيجة

التأخر عن دفع أجر المتعاقد الجامعي، وهو ما يحط من قيمة هذه العقود، أو أن يكون محفز يساعد على الرفع من قيمة العقد، وجعل العامل أكثر نشاط داخل منظمة العمل، فالأجر إذن يُعد من العوامل المؤثرة في قدرة التنظيم على تحقيق التوازن الداخلي، في تحديد العلاقة بين العمال والتنظيم<sup>(11)</sup>.

ومنه فمن المهم جدا اهتمام الجهات المسؤولة بهذا المتغير تفاديا لحدوث اصطدامات بين خريجي الجامعة والدولة صاحبة البرنامج بسبب التأخر في دفع الأجر والتماطل فيه.

وفي البند رقم(13) كان للبدل (موافق) نسبة 83.3%، أي أن نصف عينة الدراسة تشتكي من الأجر الزهيد الذي يتقاضونه، والدولة قد وضعت البرنامج وحددت الأجر ووزعت خريجي الجامعة تلقائيا على المناصب، متناسية أن المحرك الأساسي لدافعية الفرد للعمل هو الأجر، وخريج الجامعة بما يملكه من معارف وإمكانيات، بإمكانه الإضافة وإحداث التغيير، ولكن بوجود دافع مادي يسمح له بذلك. وهو ما نادى به فريديريك تايلور في نظريته الإدارة العلمية التي أكد فيها على ضرورة زيادة أجر العاملين نظرا لكونه يرتبط بدافعتهم، كما أن ضآلة الأجر الذي يتقاضاه تسبب مشاكل نفسية معقدة واجتماعية.

أما بالنسبة للبند رقم(14) فقد كان للبدل (غير موافق) أعلى نسبة وقدرت ب 53.3%، ما يعني أن أكثر من نصف عينة الدراسة ترى أن الأجر الشهري الذي تتقاضاه قادرا على تلبية حاجياتها، وذلك قد يرجع لعدة اعتبارات أهمها أن أغلب المتعاقدين متوسط أعمارهم ما بين 25 و30، غير متزوجين، وإناث، يعني 15000 دج، بالنسبة لفتاة عزباء ليست نفسها بالنسبة لرجل متزوج مسؤول، أما نسبة (الموافقة) عن هذا البند فقد قدرت ب 33.3% وهي مرتبطة بالأفراد المتزوجين والذين يتكبدون مصاريف التنقل بسبب بعد المسافة عن مكان العمل، وفيها يقر خريج الجامعة المتعاقد من عدم قدرة الأجر الذي يتقاضاه من تلبية حاجياته، ولا شك أن ذلك يكون اتجاه سلبي نحو هذه الأجور التي لا تتناسب حتى مع الأجر القاعدي، فإذا كان العمل بتعريفه هو جهد مبذول، فإن قيمته لا

تظهر إلا من خلال توابعه، ويعد الأجر إحدى أهم التوابع المرتبطة بالوظيفة التي تهدف لإشباع حاجات العامل، إلا أن واقع الإجابات تؤكد أن أجور خريجي الجامعة المتعاقدين غير كافية لسد حاجياتهم وتلبيتها، وقد تعرض العديد من الباحثين لأهمية الأجر وضروريته ومن بينها دراسة الواليو **ELLOIT LIBOW** سنة (1967) على العمال السود في مدينة واشنطن أن ضآلة الأجر الذي يتقاضاه هؤلاء العمال تسبب في مشاكل نفسية معقدة، لاعتقاد العامل بعدم نفعه لأفراد أسرته، وعدم قدرته على الوفاء بمطالبهم والعناية بأموالهم، فيؤدي ذلك إلى مشاكل اجتماعية عديدة، كالطلاق والتشرد والإدمان على المخدرات وارتكاب الجرائم<sup>(12)</sup>.

أما البند رقم (15) فقد أيدت عينة الدراسة العبارة بنسبة (موافقة) قدرت ب 66.7%، ما يعني أن أكثر من نصف أفراد عينة دراستنا بالقطاع الصحي بالذرعان يتناولون وجبات الغداء من أجرتهم الشخصية، وهذا يؤكد من جهة ظاهرة التمييز بين العاملين بالقطاع الصحي، فأصحاب عقود الإدماج محرومون من الاستفادة من وجبة الغداء، مقارنة بالعمال المثبتين، وهذا من دون شك يشعر خريج الجامعة بالتهميش والتذمر وبالتالي يكون اتجاهها سلبيا نحو العمل والأجر والعقد بصفة عامة.

وفي البند رقم (16) فقد حضى كل من البديلين (موافق) و(غير موافق) بنفس النسبة والتي قدرت ب 48.3% حيث يرى نصف عينة الدراسة بأن ساعات العمل لا تتناسب مع الأجر الذي يتقاضونه، فيما يرى البقية أن الأجر وساعات العمل متناسبتين، ويرجع هذا الاختلاف رغم أنهم في نفس المؤسسة إلى أن خريجي الجامعة موزعين على مصالح مختلفة وكل مصلحة ولها حجمها الساعي المرتبط بالعمل وكيفيته وحجمه.

أما البند رقم (17) ففيه تصريح مباشر لمعظم عينة دراستنا والمقدرة ب 81.7% التي أكدت من خلال اختيارها للبديل (موافق) بأنها مستاءة من الأجر الذي تتقاضاه، كيف لا وهو لا يتناسب حتى مع الأجر القاعدي، فالأجر يعد مثير مهم جدا يشعر الفرد العامل بمكانته وتقديره لذاته، وكلما كان الأجر زهيدا، دل

ذلك على نوعية منصب العمل ومكانة خريج الجامعة الذي من المفروض أن يحض بمنصب وأجر يضاهاه شهادته الجامعية وتخصصه، وهنا تأكيد مهم لما يلعبه الأجر من دور مهم في الرفع ن نفسية العامل، ويبدو جليا أن أجر المتعاقد الجامعي يشكل له نقطة إحباط حقيقة لا تساعده لا على التقدم ولا على التقبل.

وتأكيدا للبند السابق فإن البند رقم (18) هو الآخر يؤكد فيه أفراد العينة وبنسبة (موافقة) قدرت بـ57% أن الأجر المحدد بالعقد لا يتناسب مع ما يحملونه من مستوى عال، فوجود خريج الجامعة وبقطاع صحي تتنوع فيه المصالح والتخصصات يزيد من تأزم وتذمر هذا الأخير، الذي يرى مستويات أقل من مستواه وبمناصب ثابتة ومستقرة وبأجور عالية، فيها يعاني هو مع منحة تدفع له مقابل منصب مجهول ومصير أكثر تعقيد، وهذا لا محالة يجعل خريج الجامعة رافضا لوضعيته الغير مستقرة، ورافضا لهذا العقد الذي لا يرى فيه إلا ما يزيد من تدمره واستيائه، فكيف لخريج الجامعة أن يحقق ذاته ويشعر بالتكيف، وهو يشتغل في قطاع.

الإجابة على الفرضية الثانية: لخريجي الجامعة اتجاهات سلبية نحو الأجر الذي يتقاضونه في إطار برنامج عقود الإدماج وبنسبة موافقة قدرت بـ ( 83.3%).

جدول رقم 7: يوضح نسب وتكرارات إجابات عينة الدراسة على بعد ساعات العمل

08	35	17	ت	التي أفضيها في العمل ترهقني المدة	19
13.3	58.3	28.3	%		
07	39	14	ت	مؤسستنا تحرمنا من فترات الراحة	20
11.7	65.0	23.3	%		
01	16	43	ت	رئسي بالعمل يتفقد غيابتنا بصورة دورية	21
1.7	26.7	71.7	%		
02	12	46	ت	التغيب عن العمل يسبب لنا مشاكل مع المسؤولين.	22
3.3	20.0	76.7	%		
04	13	43	ت	الحجم الساعي للعمل لدينا مساو للعمال المثبتين	23
6.7	21.7	71.7	%		
03	19	38	ت	نظام العمل بمؤسستي أفضل من باقي القطاعات	24
5.0	31.7	63.3	%		
01	23	36	ت	النسبة الكلية	
1.7	38.3	60.6	%		

• تحليل نسب المحور المتعلق بساعات عمل خريجي الجامعة المتعاقدين

بالنسبة للبند رقم (19) فقد حضي البديل (غير موافق) بنسبة عالية قدرت بـ 58.3%، ما يؤكد على أن خريجي الجامعة المتعاقدين بالقطاع الصحي بالذرعان، لا تعاني من طول مدة العمل ولا تشعر بالإرهاق من ذلك، ما يعني أن الحجم الساعي للمتعاقدين لا يتميز بتوقيت محدد بالعقد وثابت، فهو محدد من طرف مسؤول القطاع فقط، حيث يعتمد على المجموعات، ولكل متعاقد أيام محددة بالأسبوع يزاول فيها مهامه، إما بالفترة الصباحية أو المسائية، وهو ما جعل عينة



الدراسة تنكر شعورها بالإرهاق والتعب من ساعات العمل التي تقضيها بالمؤسسة.

وفي البند رقم(20) كان هو الآخر للبديل (غير موافق) نسبة عالية مقدرة بـ 65%، ما يؤكد أن القطاع الصحي بالذرعان غير مقيد لفئة خريجي الجامعة المتعاقدين، وقد يرجع ذلك لطبيعة مهامهم المتواضعة والمحتمشة، التي تسمح لهم بالراحة، فهم بالمؤسسة بمثابة سد للثغرات لا أكثر.

أما بالنسبة للبند رقم(21) فقد أكدت عينة الدراسة وبنسبة (موافقة) قدرت بـ 71.7% على أن رئيسهم بالعمل يتفقد غياباتهم وهذا التناقض لا يتعد كثيرا عن تناقضات هذا العقد يجد ذاته وما جاء فيه من بنود غير معمول بها، فمن جهة، المتعاقد محروم من منصب عمل واضح ومتكافئ مع التخصص، ومن جهة أخرى لا يزاوول مهامه كغيره من العمال المثبتين، وفي نفس الوقت يمارس صاحب العمل مهمة التفقد الدوري لغياباتهم مع أنهم مهمشين، لا شك أن خريج الجامعة يعيش وضعا يجعله لا محالة يكون اتجاها سلبيا نحو هذا النظام المعمول به داخل المؤسسة.

وفي نفس السياق تؤكد عينتنا في البند رقم(22) وبنسبة (موافقة) مقدرة بـ 76.7% ما يعني أن المسؤول بالقطاع الصحي يتابع وبالفعل وبصورة دورية المتعاقدين، وفي حالة تغيبهم يقرر البحث في الأسباب وتتبعهم، فالصرامة في العمل ومراقبة العمال أمر مطلوب خاصة في القطاعات الصحية، من أجل ضمان السير الحسن للعمل، ولكن بشرط دون التفريق بين العمال، أي أن يعطى للعامل حقه، حتى يتمكن من القيام بواجباته، فإذا كان المتعاقد الجامعي محروم من وجبة الغداء كغيره من العمال، وليس له منصب عمل قار ومستقل، فكيف له أن يتقبل المتابعة ويقوم بواجباته على أكمل وجه؟ وتعتبر الوجبات الغذائية من أهم الحاجات التي توفر للفرد الطاقة اللازمة لاستكمال مهامه، وقد حددها ماسلو في هرمه بالحاجات الفيزيولوجية وأكد على ضرورة إشباعها لأنها تشكل نقطة انطلاق للحاجات البعدية في الهرم.

أما بالنسبة للبند رقم (23) وحسب إجابات أفراد عينة الدراسة التي تؤكد وبنسبة (موافقة) مقدرة بـ 71.7%، على أن الحجم الساعي الذي يقضونه في القطاع الصحي لا يختلف عنه بالنسبة للعمال المثبتين الذين يتمتعون بكامل حقوقهم الوظيفية، وهذا لا شك يولد لدى خريجي الجامعة اتجاهها سلبيا نحو توقيت العمل، لأن المتحكم فيه هو مسؤول القطاع وهو غير محدد بالعقد، ولا خيار لهذا الأخير إلا القبول بالوضع، اعتبار من العمل في القطاع الصحي أفضل من غيره من القطاعات كونه يعتمد على نظام المناوبة والمجموعات.

أما بالنسبة للبند رقم (24) والأخير، فيؤكد خريجي الجامعة المتعاقدين وبنسبة (موافقة) مقدرة بـ 63.3%، على أنه وبالرغم من عدم رضاهم عن ساعات العمل أو الحجم الساعي للعمل بمؤسستهم إلا أنه في نفس الوقت أفضل بكثير من باقي القطاعات التي تلزم نفس الفئة بالحضور يوميا وبصورة دورية، وهذا ما أكدته إحدى عينات دراستنا في حديثها مع زميلاتها (جاء ربي نخدمو نهارين في السمانة وقاسمين، كون جيت كيف تع قطاع التريبة لحي يومي، راني حبست) وهذا تأكيدا على أن خريج الجامعة المتعاقد يعيش وضعا غير مريح بوظيفته، وهذا من دون شك ينعكس على اتجاهه نحو هذا البرنامج بصفة عامة.

✓ الإجابة على الفرضية الثالثة: لخريجي الجامعة اتجاهات سلبية نحو الحجم الساعي للعمل في إطار عقود الإدماج وبنسبة موافقة قدرت ب(60%). من خلال النتائج المتواصل لها نصل إلى أن فرضيات الدراسة الثلاث قد تحققت، ومنه فلخريجي الجامعة اتجاهات سلبية نحو برنامج عقود الإدماج وكل ما يتعلق به من منصب عمل وحجم ساعي وأجر، ما يؤكد أن هذا الأخير غير متكيف مع منصب عمله ووظيفته، مما يجعله غير راض عن هذا العقد، مما يدفعه إلى احتواء مظاهر العنف والإضرابات والتخريب المعبرة عن الرفض، ولأجل ذلك قمنا بوضع بعض التوصيات التي من شأنها التخفيف من الوضع وتغيير اتجاهات خريجي الجامعة نحو هذه العقود.

خاتمة:

من خلال ما تم عرضه والنتائج المتواصل إليها وتحليل مضمون إجابات عينة الدراسة، يمكننا تحديد بعض النقاط المهمة التي تحمي خريج الجامعة المتعاقد من بعض مساوئ هذا البرنامج، وتساعد على التكيف مع وضعه الراهن من جهة، وتساعد أصحاب القرار على تفادي ردود الأفعال التي يحدثها المستفيدون من هذا البرنامج من جهة أخرى، وعليه فمن الضروري التنويه على أنه برنامج يتطلب تضافر جهود، كل من الدولة واضعة البرنامج، والوكالة الوطنية للتشغيل ANEM، وصاحب العمل أو مسؤول القطاع، وأخيرا خريج الجامعة المستفيد من العقد.

ويمكن تحديد هذه النقاط التي تنطوي في شكل توصيات فيما يلي:

- ✓ ضرورة إجبار أصحاب العمل والمسؤولين على العمل وفقا لما نص عليه العقد والمواد المحددة فيه، دون تفريق بين قطاع وآخر.
- ✓ ضرورة توزيع خريجي الجامعة عبر القطاعات العامة أو الخاصة، كل حسب تخصصه. (دور الوكالة الوطنية للتشغيل).
- ✓ تحديد الأجور وفق ما نصت عليه (13) على أن أجر خريج الجامعة المستفيد من عقد الإدماج يعادل الأجر القاعدي الذي هو 18000 دج. (دور الدولة واضعة البرنامج)
- ✓ ضرورة أن يحترم خريج الجامعة المتعاقد، أوقات العمل ونظام المؤسسة، وألا يعتبره مجرد عقد، فيهمله ويمضي عقود أخرى بقطاعات خاصة.
- ✓ وضع برنامج موحد متعلق بالحجم الساعي للعمل ومناصب خريجي الجامعة المطابقة للتخصص، ينطلق مما نصت عليه المواد المحددة بالرسوم، تعمل وفقه كل المؤسسات والقطاعات التي يتم توزيع خريجي الجامعة نحوها، حتى لا يضطر هذا الأخير إلى التفكير في تغيير القطاع كل مرة، مع عدم التمييز بين العمال المتعاقدين، والمثبتين. (دور صاحب العمل)

✓ وأخيرا كل هذه النقاط تبقى مجرد توصيات، قد تخفف من الوضع الراهن إن تم العمل بها، ولكنها لن تغير من اتجاه خريجي الجامعة الذي يظل ينتظر منصب عمل ثابت ومستقر، لهذا فمن الضروري استفادة كل خريج جامعة من منصب عمل مطابق للتخصص، مع ضرورة احتساب سنوات العقد كخبرة وعدم الإغفال عنها.

❖ هوامش البحث

- (1) عبد الحفيظ مقدم، الإحصاء والقياس النفسي والتربوي. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، (2003)، ط 2، ص 243.
- (2) الجوهري عبد الهادي. قاموس علم الاجتماع. المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية - مصر، (1998)، د ط، ص 230.
- (3) العيسوي عبد الرحمن محمد. تفاعل الجماعات البشرية. الدار الجامعية، مصر، (2006)، د ط، ص 239.
- (4) عشوي مصطفى. أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي. المؤسسة الوطنية للكتاب، مصر، (1992)، د ط، ص 118.
- (5) السلمي علي. إدارة الأفراد والكفاية الإنتاجية. مكتبة غريب، القاهرة - مصر، (1985)، د ط، ص 157.
- (6) العيسوي عبد الرحمن محمد. مرجع سبق ذكره، ص ص 231، 232.
- (7) عالم عبد الله. إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر. ملتقى دولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة. كلية الحقوق والعلوم السياسية: جامعة لمسيلا - الجزائر، (16، 15 نوفمبر، 2011)، ص 5.
- (8) مرسوم تنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008 الموافق لـ 13 ربيع الثاني 1429.
- (9) العقبي زهر وبلعربي أسماء. واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيا. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية: العدد 16. جامعة محمد خيضر بسكرة - الجزائر، (2014)، ص 136.
- (10) جبهة التحرير الوطني (1986)، الميثاق الوطني، الجزائر

(11) محمد على محمد، مجتمع المصنع، دراسة في علم الاجتماع التنظيمي، دار النهضة العربية، بيروت، 1985، ص 235

(12) لوكيا الهاشمي، نظريات المنظمة، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، قسنطينة، شركة دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع عين مليلة، ص 47.

(13) المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 13-42 المؤرخ في 06 مارس 2011، العدد 14.