

ردمد: 2253-0142
ردمد إلكتروني: 2602-5604



مجلة



التنظيم و العمل

مجلة علمية محكمة ربع سنوية تصدر عن مخبر تحليل
و استشراف و تطوير الوظائف و الكفاءات
جامعة معسكر الجزائر

المجلد السادس / العدد الثالث (الرابع عشر)
سبتمبر 2017

ISSN: 2253-0142
E-ISSN: 2602-5604



Revue Organisation & Travail



Revue scientifique trimestrielle avec comité de lecture
éditée par la Laboratoire d'Analyse, de Prospective et
de Développement des emplois et des Compétences
(LAPDEC) Université de Mascara—Algérie

Vol. 06 / N° 03 (14)
Septembre 2017

Revue Organisation & Travail

المجلد 6 / العدد 3 - سبتمبر 2017

مجلة التنظيم و العمل

مجلة التنظيم و العمل
Revue Organisation & Travail

المجلد السادس
العدد الثالث

سبتمبر 2017

مجلة التنظيم و العمل

دورية علمية محكمة ربع سنوية تصدر عن مخبر تحليل و إستشراق و تطوير الوظائف و الكفاءات بجامعة معسكر –الجزائر- ، تهتم بنشر الأبحاث العلمية في مجالات إدارة الأعمال و إدارة الموارد البشرية و سوسيولوجيا العمل و التنظيم و اقتصاديات العمل كما تبقى المجلة منفتحة على مجالات أخرى ذات صلة بالعنوان.

ردمد ISSN 2253-0142

ردمد إلكتروني E-ISSN 2602-5604

<http://revue-organisation-travail.yolasite.com/>

الموقع الإلكتروني:

ishaq_zida@yahoo.fr أو revue.orgettrav@yahoo.fr

البريد الإلكتروني:

0554517809

الهاتف:

045707168

فاكس:

العنوان البريدي: كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، القطب

الجامعي سيدي سعيد ، معسكر. 2900

مدير النشر

أ.د. ثابتي الحبيب

جامعة معسكر، الجزائر

رئيس التحرير

د. حسيني إسحاق

جامعة معسكر، الجزائر

رئيس التحرير المساعد

د. دحو خضرة

جامعة معسكر، الجزائر

رئيس اللجنة العلمية

أ.د. بندي عبد الله عبد السلام

جامعة تلمسان، الجزائر

اللجنة العلمية

د. ستريبا لطيفة
المدرسة الوطنية للتجارة و
التسيير، أغادير، المغرب
د. دياب زقاي
جامعة سعيدة، الجزائر
د. مولود محمد غزيل
جامعة غرداية، الجزائر
د. بلحاج فراحي
جامعة بشار، الجزائر

أ.د. شليل عبد اللطيف
جامعة تلمسان، الجزائر
د. حسيني إسحاق
جامعة معسكر، الجزائر
د. دحو خضرة
جامعة معسكر، الجزائر
د. رائد العضايلة
جامعة مؤتة، الأردن
د. بن سانية عبد الرحمن
جامعة غرداية، الجزائر

أ.د. بندي عبد الله عبد السلام
جامعة تلمسان، الجزائر
أ.د. بومنجل سعيد
جامعة عنابة، الجزائر
أ.د. ثابتي الحبيب
جامعة معسكر، الجزائر
أ.د. بن عبو الجيلالي
جامعة معسكر، الجزائر
أ.د. صوار يوسف
جامعة سعيدة، الجزائر

محتويات العدد

- التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية
05 ساسي سفيان
- اتجاهات العمال نحو استعمال معدات الوقاية والسلامة الفردية
25..... العباس بورجي & بوحفص مباركي
- واقع وتحديات التنمية البشرية والمستدامة في الجزائر
44 بطاهر علي & زاوي شهرزاد
- الإدماج الوظيفي وأثره على الموظف في الوظيفة العمومية الإدارية
72..... سرباح أمال
- التنبؤ بتعثر الشركات المقترضة باستعمال نماذج الشبكات العصبية الاصطناعية
95..... فيلالى طارق
- الأساليب التكوينية الحديثة كأداة لترقية مستوى جودة التكوين
114 مخلوفي كنزة & ثابتي الحبيب
- **Being Entrepreneur: Be Market Oriented To Innovate**
DAHOU Khadra, HACINI Ishaq & BENDIABDELLAH Abdeslam129
- **Femme au travail et Conciliation de vie professionnelle et vie personnelle**
BOUKHELOUA Mohammed Ali, BENABOU Djilali & DEBBAT Hamza.....140

التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية

دراسة حالة: مؤسسة التطهير وتوزيع المياه - ولايتي الطارف وعنابة (سياتا)

ساسى سفيان *

ملخص

جاءت هذه الورقة البحثية في إطار دراسة التنشئة التنظيمية وعلاقتها بتشكيل الهوية المهنية للعمال وهي دراسة ميدانية بمؤسسة التطهير والتوزيع للمياه للطارف وعنابة (سياتا)، تهدف إلى تحديد أهم أبعاد التنشئة التنظيمية وارتباطها المعنوي بالهوية المهنية، لتجيب عن سؤال رئيسي: ما علاقة أبعاد التنشئة التنظيمية بتشكيل الهوية المهنية في المؤسسة محل الدراسة؟ وقد تم توزيع استبيان مؤلف من 30 سؤال وعبارة، مقسمة إلى (04) محاور رئيسية على عينة مكونة من (20) عامل وموظف تم اختيارهم بطريقة عشوائية في المؤسسة محل الدراسة، وقد تم استخدام الباحث المنهج الوصفي وتوظيف برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) في إصداره 19، للتعامل مع المعطيات الميدانية. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباط بين أبعاد التنشئة التنظيمية مجتمعة وتشكيل الهوية المهنية، في المؤسسة محل الدراسة بالرغم من استبعاد البعد القانوني والبعد الاجتماعي من هذه العلاقة، كما توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكيل الهوية المهنية تعزى لمتغيرات (المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة).

الكلمات المفتاحية: الهوية المهنية، الاندماج، المنظمة، التمثلات، اتخاذ القرارات.

Organizational socialization and the emergence of a professional identity Case Study: Corporation Water Purification and Distribution for el-tarf and Anaba (SEATA)

Abstract:

This research paper is part of the study of organizational (creation and construction/ group of objects) and its relation to the (creation and construction/ group of objects) of the professional identity of workers. It is a field study of the organization of water purification and distribution for (the health of the Earth/the surrounding conditions) and the gift (of money) (SEATA), which aims to identify the most important dimensions of organizational (creation and construction/ group of objects) and its moral association with professional identity. What is the professional identity of the institution in question?

The list of questions was divided into (40) main axes on a sample consisting of (20) workers and workers randomly selected in the institution under study. The (person who works to find information) used the descriptive method and the use of the (related to studying numbers) analysis program (spss) In its version 19, to deal with field data.

The results of the study showed that there is a relationship between the dimensions of the organizational (creation and construction/ group of objects) and the (creation and construction/ group of objects) of the professional identity in the institution under study,

* أستاذ محاضر قسم أ، جامعة الشاذلي بن جديد. الطارف/ الجزائر، البريد الإلكتروني: saci_soufiane@yahoo.fr

(even though there is the existence of) the (when something is kept out or not included) of the legal dimension and the social dimension of this relationship. However, there were no (a big change in numbers that means something important) differences at a significant level 0.05 on the effect Dimensions of organizational upbringing and (related to working on the job) identity are (named after/discovered by/caused by) (numbers that change/things that change) (level of education, level of career, experience).

Keywords: professional identity, integration, organization, Assimilations, Decision-making.

1. مقدمة

تتطلب وضعية الحراك المهني في المؤسسة، اعتبار التحولات التي تسبق [وستولد عقب ذلك] حقبة الدخول في تنظيم العمل الجديد، كمثال انتقال أو عبور سيكو-اجتماعي. بالفعل، يستدعي اكتشاف سياق التنظيم الجديد من الأفراد، تدريبات ومقاربات تكيف مع شروط وطموحات تنظيمية واضحة نسبياً. لكن، الاندماج في جماعة عمل جديدة، يفترض بالنسبة للعمال، أن يمتلكوا دورهم المهني، أن يحصلوا على الاعتراف بهم من قبل الغير، إعداد نقاط إشارية هوياتية جديدة وضبط التوترات المرتبطة بحالات الارتباب التي تنشأ جراء هذه التجربة الجديدة. هكذا، عبر إعادة هيكلة أنشطتهم ومشاريعهم، بحيث يستهدف العمال في الوقت ذاته، تحقيق التكيف مع بيئتهم المهنية الجديدة وترقية التغيرات "المحلية" والتنظيمية. بسبب العناية الخاصة التي توليها لهذه المرحلة الحاسمة من المنعطف المهني للأفراد، فإن البحوث الحالية حول التنشئة التنظيمية المؤسسة الجزائرية تحتاج إلى التفحص والتدعيم.

2. الجانب النظري

1.2 مشكلة الدراسة

من وجهة نظر الموظف الجديد تعتبر التنشئة التنظيمية مرادفاً لعمليات تكيف كبير. هكذا، ومع أنها عملية متشابكة، فإن التنشئة تقترب من عمليات الاندماج المهني والهوية المهنية (Lacaze et Fabre, 2005 : 289-292) وبالتالي إلى التحديات التي تمثلها عملية التنشئة الاجتماعية للمنظمة، فإن فهمها من قبل علم التدبير والتسيير تصبح ضرورية، وفي لحظة وزمن التنشئة التنظيمية، يقع الوافدون الجدد في قلب عملية معرفية حرجة من بناء المعنى، وأحياناً كردة فعل حيال صدمة الواقع، فإن فعالية ممارسات التنشئة يمكنها أن تتضاعف إذن، ومن ثم يمكن طرح السؤال التالي: ما علاقة أبعاد التنشئة التنظيمية بتشكيل الهوية المهنية في المؤسسة محل الدراسة؟

2.2 التنشئة التنظيمية

في هذا المعنى، فإن المقاربة الاستراتيجية للتسيير والتدبير ستسمح هنا ليس وحسب بالاستجابة لحاجات التأطير، المعلومة وتحفيز الموظفين الجدد، لكنها تشجع أيضاً على انخياز قيمهم الفردية إلى المبادئ التنظيمية التي يتم البحث عنها لكي يتم إدماجها (Weick, 1995 : 9-10). في عبارة أخرى، من الأساسي أن يستفيد التسيير من الظروف الملائمة للأسابيع والأشهر الأولى من وصول العامل الجديد لكي يتم تبني مقاربة بناءاً لعملية التنشئة التنظيمية. من جهة أخرى، تم تبين أنه في ظل غياب دعامة تنظيمية فإن الموظف الجديد يمكن أن يتأثر بثقافات فرعية، إن لم نقل مضادة لتوجهات المنظمة وربما قد يطور آلياته الخاصة للتكيف. عندها، فإن الشروط المتأخرة للتدبير لا يمكنها بالضرورة أن تؤدي إلى إعادة موقعة التصور الذي قام العامل الجديد بتطويره عن وسطه المهني. لأن الفرد الذي يكون قد بلغ منطقة ارتياح، يبحث عن المعلومات التي تليق بمخطاطته المرجعية بدلا من التغيير.

1.2.2 مفهوم التنشئة التنظيمية

بالنسبة للموظف الجديد، يمكن أن تشكل الاتصالات الأولى مع منظمته مصدر قلق: هل أحسنت اختيار المنظمة؟ هل أنا قادر على الاضطلاع بمسؤولياتي الجديدة؟ هل باستطاعتي التأقلم فيها بسرعة؟ إن العديد من التساؤلات من هذا القبيل جائزة ومتوقعة. لكن، إن أمكن توقع هذه التساؤلات، فإن الشخص يمكنه بالكاد أن يتوقع الأجوبة، لأن هذه الأخيرة تختلف من فرد إلى آخر. ومن جهة أخرى، من المعلوم أثناء الأشهر الأولى من توظيفه، أن العامل سيحاول أن يعقلن أو يفكر حالات اللاتيقين التي يواجهها لكي يقلل من الشعور بعدم الارتياح الذي يترتب عنها. يجب عليه، أن يشتغل في ثنانيا ثقافة تنظيمية جديدة، يجب عليه دائما أن يستوعبها وأن يتقبلها بالخصوص. يجب عليه أن يعمل أيضا ضمن مجموعة أفراد جديدة (رفاق أو رؤساء)، بحيث يتطلب الأمر منه أن يندمج وأن يمتلك القدرة والرغبة في ذلك. ذلك الوسط التنظيمي (وسوق الشغل بشكل عام) مملوء بالالتباسات ومناطق العتمة، مقارنة بالواجبات والمسؤوليات التي يجب أن يتكفل بها ويمكن أن يخلق له اندماجه حالات من الإجهاد، خيبات الأمل والإحباط. وتكون المرحلة التحضيرية حيوية جدا بالنسبة للوفاد الجديد، لأنها تؤثر في استعداداته وسلوكياته الراهنة في العمل كما في مستقبله. يجب أن تكون فترة التنشئة هذه مهمة أيضا بالنسبة للمنظمة التي توظفه، بسبب تأثيرها في مواردها البشرية. لكن في الحقيقة، نلاحظ أن المؤسسات تتحملها أكثر من أن تستغلها، إذ أن حالات المغادرة المستعجلة خلال الأشهر الأولى هي حالة شائعة. وحالات المغادرة المبكرة تبدد الاستثمار في التوظيف، وهي عملية جد مكلفة.

يمكننا أن نعرف التنشئة التنظيمية باعتبارها الفترة التي يتوصل خلالها الموظف الجديد في العادة إلى فهم والتفاعل مع بيئته الجديدة للعمل (De Vos et al., 2003 : 539) في الوقت الذي تحاول فيه المنظمة تكوينه وتلقينه، لكي يصبح مفيدا، متوافقا وعضوا بكل ما تحمله العبارة من معاني. هكذا، نلاحظ أن فلسفة التنشئة التنظيمية تختلف بحسب المنظور، تقابل بين التكامل والاندماج لكن الغاية تظل في الأساس هي نفسها: توافق الموظف مع المنظمة المستخدمة - وليس العكس، وهو ما كان يعكس بدلا من ذلك النزعة الفردانية. هنا تتطلب جوانب عديدة من قبل الموظف الجديد، مثل سلوكياته، قيمه، كفاءاته ومهارات، ويجب عليه أن يكتشف هذا الأخير كيف يوظفها من أجل التكفل بشكل لائق، بدوره في منظمة تشتغل واشتغلت قبل مجيئه بثقافة خاصة بها. من جانب آخر، وعلى عكس التكيف في المهنة أو ممارسة حرفة (التنشئة المهنية)، فإن المؤسسات التعليمية لا تسهل مطلقا عملية التنشئة التنظيمية المستقبلية لطلبتها، من جهة لأنها ليست مزودة جيدا في مواجهة التنوع الثقافي والمعياري للتنظيمات، ومن جهة أخرى، لأنها ليست مطالبة عموما ولا تشجع على القيام بذلك، بواسطة المستخدمين (سواء كانوا منتسبين إلى جمعيات أم لا).

2.2.2 عمليات التنشئة التنظيمية

هناك نموذجان اثنان ممكنان من التنشئة التنظيمية: نموذج مؤسسي ونموذج فردي (Ashforth et Saks, 1996 : 150-151)، ويمكن التمييز بينهما في الحقيقة من حيث مستوى الاهتمام الذي توليه المنظمة إليهما. في هذا المعنى، فإن التنشئة الفردية يمكن أن تعتبر كطريقة جزافية (غياب أو اهتمام ضعيف من المنظمة)، حيث لا تكون المنظمة مهيةة حقيقة لإدماج الوافد الجديد في وسطها وحيث يتم سريان هذا الاندماج بدلا من ذلك حالة بحالة. وتتميز التنشئة الفردية المسماة "تكيفية" عموما بتجربة أولى مرتجلة، بتكوين مبدئي غير رسمي وبأنشطة عشوائية متنوعة ومؤطرة نسبيا. سيميل الموظف الجديد إذن إلى تنشئة نفسه أو يسد عيوبها وثغراتها، وهو ما يسئ إلى عملية انخراطه التنظيمي. وبالمقابل، نلاحظ أن تجديده واستقلالته ستكون محفزة. وبالعكس، تكون التنشئة المؤسسية المسماة "معيارية" مبنية وتشجع على تكيف الموظف الجديد في المنظمة وعلى تقبل دوره واستيعاب الثقافة التنظيمية. وبدلا من ذلك، تكون الطريقة جماعية، تفضل

العلاقات الرسمية والصریحة والأنشطة الدورية المعدة مسبقا. یمیل هذا النموذج من التنشئة إلى التقليل من الالتباسات ويشجع على الانخراط التنظيمي، لكن التطبيع المطلوب يفرز أثرا منحرفا یتمثل في رغبة التجديد والأداء عند الموظف الجديد.

واليوم أيضا، نلاحظ أن العمليات غير المخططة جد منتشرة. ومن المعروف أنه لا يكفي أن ينهي الموظف الجديد تنشئته بشكل لائق، إذ لا يهتم نموذج التنشئة المستخدم. يجب أن تنخرط المنظمة برمتها في المقاربة (Fogarty et al., 2001 : 258) ونموذجيا يجب أن يقع تقاسم لمختلف المسؤوليات بشكل نموذجي: يجب أن تنسق إدارة الموارد البشرية العملية، بينما يوفر المشرفون والمدربون المعارف والبيانات الضرورية، ويجب أن يمنح الرفاق دعمهم وأن يستثمر الموظفون الجدد في نجاح اندماجهم الخاص. بيد أنه من النادر أن تسود هذه الحالة. إن المكلف بعملية التنشئة عادة ما يكون هو الموظف الذي سيتم استخلافه. ناهيك أنه إذا تفحصنا انخراط الرفاق، فإن الكتابات تكشف أن التنظيمات لا تستخدم بما يكفي أو على الأقل بشكل واعي، دعم رفاق العمل. وتكون الاتصالات بين الرفاق ميسورة في الغالب، يوما بعد يوم. وحقيقة فإن الحد من التبادلات يمكن أن يسيء إلى الانخراط التنظيمي للوافدين الجدد.

3.2.2 مراحل وعمليات التنشئة التنظيمية الثلاث

بصورة عامة، تمر عملية التنشئة الكاملة للموظف بمراحل ثلاث متميزة: (1) - المرحلة الاستباقية (التوقعية). (2) - مرحلة اللقاء. (3) - مرحلة التبادل والتحصيل. إن مدة هذه المراحل تتنوع، لكن يبدو أن العملية تمتد على مدى كلي يقارب حولا كاملا، بعدها يمكن للمنظمة أن تتوقع أداء كاملا وتجنبي ثمار استثمارها. نذكر بأن خبرة الفرد، قبل أن يكون في اتصال مع المنظمة، تؤثر بشكل وثيق في علاقة تشغيله المستقبلية. تكون هذه المرحلة طويلة، لأنها متدرجة على عدد من السنوات. وتكون العوامل التي يجب أخذها في الحسبان عديدة. وجراء ذلك، فهي ليست محدودة في العوامل المدونة في السيرة الذاتية (Clugston et al., 2000 : 9-22). إذ تؤثر الشخصية، القيم والثقافة، كما التكوين المدرسي وخبرة العمل [لكي نكتفي بهذه إذن] في علاقة التوظيف، دون أن تكون مترتبة عنها. تلزم المعتقدات والأحكام المسبقة (وقد لا تلزمه، حسب الحالة) حيال وسط العمل المستقبلي وتؤثر في تأويله للظواهر أثناء تنشئته. إذا كان يصعب على المنظمة أن تؤثر في العوامل الجوهرية للفرد، فهي تستطيع مع ذلك، اكتشافها أثناء عملية توظيف وانتقاء المرشحين لشغل منصب، مثلما تقوم بالنسبة لخبرة العمل⁽¹⁾.

وبناء على ذلك [أثناء فترة التنشئة المتوقعة، يعني قبل الدخول في منظمة جديدة] يكون الموظف قد طور عقدا سيكولوجيا استباقيا، أو ربما مخططا مسبقا، ساذجا وغير مكتمل عن علاقة عمله بالقادة، تصقله تجارب التنشئة العائلية، المهنية والاجتماعية ويتضمن التزامات متبادلة. وتشتمل المرحلة الاستباقية على كافة التدريبات والتفاعلات التي يمكن أن يكون المرشح قد مر بها أثناء عملية التوظيف، قبل أن تستقطبه المنظمة. وأثناء هذه المرحلة الأولى للتنشئة، يشكل المرشح توقعاته المبدئية (أكانت واقعية أم لا)، حيال المنصب المعروض. إن تم اختياره، فهو سيتخذ قراره (قبول أو رفض) بحسب توقعاته. في الماضي، كان الاعتقاد السائد أن عملية التوظيف ليس لها أي تأثير في الأفراد، لكن المؤلفات الحديثة كشفت عكس ذلك (Scholarios et al., 2003 : 182-197). إذ نلاحظ في الواقع، أن هناك علاقة بين طموحات المرشح وتوصيف الشغل والمنظمة الذي قدم له أثناء عملية التوظيف. إذ يكون المرشحون بحاجة إلى معلومة كاملة، واضحة وصادقة لكي يؤسسوا قرارهم. لكن يبدو أن ممثلي المنظمة الذين يتمثل هدفهم في خلق رغبة الالتحاق بالمنظمة عند المرشح، لا يوفرون تلك المعلومات سوى مشوهة أو الاحتفاظ بها.

(1) - على سبيل المثال، تقبل السلطة أو رفضها، احترام التسلسل الهرمي (hiérarchie) أو رفضه، البحث عن التوقع أو الحرية كما الطابع الفردي أو الجماعي للشخص ليست متضمنة في سيرته المهنية.

إن تبادل المعلومات مع الأعوان التنظيميين المكلفين بالتوظيف والانتقاء، يمكنه أن يولد طموحات بصدد الوعود والالتزامات في العقد السيكلوجي. إذا تأثرت الصورة الواقعية المقدمة عن المنظمة، فإن إدراك العقد السيكلوجي يتأثر بذلك، هو أيضا. في عبارة أخرى، إن تقديم نظرة واقعية ومقنعة عن المنصب الذي يجب شغله، هي ممارسة تؤثر مباشرة [حسب الكثيرين] في إشكاليات المغادرة المتسارعة (Irving et Meyer, 1994 : 937-949). أثناء عمليات التوظيف والانتقاء، فإن فرص المنظمة لكي تولد عند هؤلاء الوافدين الجدد الرغبة في البقاء، تتضاعف إذا تيقن الممثلون بأنهم قدموا صورة واضحة وواقعية عن محتوى وسياق التشغيل، كما عن فرص السيرة المهنية. تنطلق ومرحلة اللقاء منذ الدخول في المنظمة. تكون هذه المرحلة جد حساسة، في معنى أن الوافد الجديد يكتشف المنظمة ويبدأ في مقارنة طموحاته المبدئية مع الواقع. يجري الحديث هنا، عن عملية تأقلم، لأن المقابلة تتطلب على العموم المرونة من قبل الموظف الجديد. إذن، خلال هذه المرحلة التي تمتد على مدى الأشهر الأولى من علاقة التشغيل، يطور الوافد الجديد مخططا عن علاقة العمل أكثر ديمومة. وبغية الاندماج فيها، فقد تمت تهيئته للمهام التي سيضطلع بها وجماعة العمل التي سينضم إليها. ومن جانبه، سيحاول أن يفهم دوره ويتدرج فيه، بشكل عادي مع مرور الوقت. وأخيرا، مع مرحلة التغيير والاكتساب، يصبح الموظف الجديد هو المؤهل. في معظم نماذج التنشئة التنظيمية، نلاحظ أن حالة التأهيل هذه تكتسب، عندما تمنح المؤسسة مسؤولية واستقلالية أكبر للموظف في إنجاز عمله أو تمنح له ثقة أكبر (خاصة بالحصول على المعلومة التفضيلية. ويتحكم العامل المؤهل، منذ الآن فصاعدا، في المهارات التي تتطلبها وظيفته، فهو يضطلع بشكل أفضل بدوره في المنظمة التي يكون العامل قد توافق فيها. هكذا، يكون عقده السيكلوجي قد تطور، خاصة منذ المعلومات البيئية وعلاقات العمل التي بلغت الآن مستوى مستقرا نسبيا، لكي يكون هناك شيء من التماسك بين المعتقدات الفردية والخبرات التنظيمية (7 : Dulac, 2005). رغم أن العقد السيكلوجي يستمر في التطور مع مرور الوقت، فهو يصبح في نهاية هذه المرحلة جد مقاوما للتغيير.

4.2.2 التنشئة والهوية المهنية

نريد أن نؤكد الفكرة التي تقول [بصدد نشاطات التنشئة التنظيمية (المهنية)] أن أنشطة هذه التنشئة، ليست مستقلة تماما عن الأنشطة التي يقوم الأفراد بتنفيذها في أزمنة ومواقع أخرى، من تنشئتهم الاجتماعية. سنحاول أن نبين أن تفاعلاتهم (أنماط تمفصلهم أو تبادلهم) والمعاني التي يعطيها الأفراد لها، تسمح لنا بالتعريف بعملية إعادة بناء الهويات في مسارات تنشئة الأشخاص. سنتناول بهذا أيضا، تبيان ما هو اختصاص سيكلوجيا التنظيمات في ظل بعض الشروط، بشأن وضع تصور عن شخص العامل من أجل تنشئته. وذلك، لأن الفرد لا يبحث -على امتداد وجوده- عن التكيف مع بيئته، لكنه يبحث أيضا عن بناء ذاته فيها وعن تحويلها، ليس من دون صعوبات، بواسطة اختيارات، قرارات وتفاعلات تطبع قدراته الإبداعية وفرادته.

سنعرض في البداية، دون نية الاستفاضة إلى نماذج الهوية التي يقترحها عالما الاجتماع رونييه سانسوليو وكلود دوبار (René Sainsaulieu et Claude Dubar). كما سنناقش علاقاتها وحدودها. وستصفح بعد ذلك، بعض المقاربات النظرية الحديثة للتنشئة التنظيمية التي طورها الكتاب الأنجلو-سكسونيون الذين يهتمون بدراسة سيورورات اندماج العمال الوافدين الجدد في تنظيمات العمل. ونقترح في الأخير، عرض الخطوط الرئيسية من مقارنة نسقية ومنهجية لدراسة إمبريقية لعمليات التنشئة التنظيمية، عبر مراحل الانتقال التي تشكل لحظات قوية من تكوين وبناء شخصية وهوية الأفراد. وفي منظور متوافق، نريد بهذا أن نعكس الدور النشط للأفراد -باعتبارهم أشخاصا- في إعداد المعاني والاختيارات التي

تدور حول انخراطهم ومشاركتهم وحول القيم التي يؤمنون بها في تنشئتهم المهنية واللامهنية. وبالأخص عندما يكون هؤلاء الأفراد في موقف اتخاذ قرار [وبقدر معين مهنيين]، يخص تغييرات هامة في نمط عملهم وحياتهم. يجعل التقليد الدوركامي من التنشئة الشرط الأساسي لترقية وتنمية الكائن الاجتماعي وديمومة المؤسسات. وبشكل أدق، فهو يجعل من التربية أداة "تكوين وضعية داخلية وعميقة توجه الفرد في اتجاه محدد طوال حياته" (Durkheim, 1969). رغم أن أسلوبه يختلف أكثر، يؤكد ب. بورديو من جانبه أيضا وبشكل واضح، على تأثير المؤسسات الاجتماعية المهيمنة في تنشئة الأفراد التي تحدد في عمليات التلقين والتكيف (شعائر الانتقال، شعائر المؤسسات). في هذا المنظور، نكون مدعويين إلى التفكير بأن الأفراد قد اكتسبوا أثناء تجاربهم السابقة، مجموعة من التطبعات [على مدى حياتهم] التي تضمن لهم: "هذا النوع من الخضوع المباشر للنظام الذي يجعل من الضرورة فضيلة" (Bourdieu, 1980). كيف يمكن إذن، أن نترجم في الوقت ذاته، دور التجارب المهنية والاجتماعية-الوجدانية والاستقلالية النسبية في توجيه الاختيارات الحياتية المتعاقبة؟ خلال العشرين سنة الماضية، أثار كاتبان اثنان بشكل خاص، نقاشات حول سوسيولوجيا التنظيمات والمهن، وهما ر. سانسوليو مع مجموعة من الباحثين (Sainsaulieu, 1977, 1987, 1995) وك. دوبار (Dubar, 1991, 1998, 2000)، حيث موقعا إشكالية التوصل إلى الهوية المهنية، في قلب رهانات التنشئة التنظيمية.

3. الجانب الميداني

1.3 فرضيات الدراسة

للإجابة على سؤال البحث، سنعمل على اختبار مدى صحة فرضيات الدراسة التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى:

هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية.

والتي تندرج عنها أربع فرضيات فرعية:

الفرضية الفرعية الأولى:

H_0 : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الاقتصادي وتشكل الهوية المهنية.

H_1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الاقتصادي وتشكل الهوية المهنية.

الفرضية الفرعية الثانية:

H_0 : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد القانوني وتشكل الهوية المهنية.

H_1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد القانوني وتشكل الهوية المهنية.

الفرضية الفرعية الثالثة:

H_0 : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الأخلاقي وتشكل الهوية المهنية.

H_1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد القانوني وتشكل الهوية المهنية.

الفرضية الفرعية الرابعة:

H_0 : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الاجتماعي وتشكل الهوية المهنية.

H_1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الاجتماعي وتشكل الهوية المهنية.

الفرضية الرئيسية الثانية:

توجد فوارق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى

إلى المتغيرات الديمغرافية (المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة).

والتي تندرج ضمنها الفرضيات التالية:

الفرضية الفرعية الأولى:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى إلى متغير المستوى العلمي.

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى إلى متغيرا المستوى العلمي.

الفرضية الفرعية الثانية:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى إلى متغير المستوى الوظيفي.

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى إلى متغير المستوى الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثالثة:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

2.3 منهج وحدود الدراسة: تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي والأسلوب التحليلي، بالعودة الى التراث المعرفي وآدبيات البحث في الموضوع، وكذلك أسلوب البحث الميداني القائم على المزاوجة بين البيانات والمعطيات المتحصل عليها من الدراسة الميدانية والتراث النظري، وقد تمت الدراسة في مؤسسة التطهير والتوزيع للمياه الطارف وعنابة (سياتا) وشملت عينة من الموظفين والعاملين بها، في حين تمت في السداسي الثاني من سنة 2017.

3.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة: لأغراض التحليل السوسولوجي الدقيق واختبار فرضيات الدراسة، تم الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 19)، واستخدام الأساليب والمؤشرات الإحصائية الآتية:

- التكرارات والنسب المئوية لبيان طبيعة توزيع عينة الدراسة فيما يتعلق بالخصائص الشخصية للمبحوثين من حيث المستوى الوظيفي، والمؤهل العلمي، والخدمة والعمر... الخ.

- معامل ارتباط بيرسون: ويستخدم لقياس قوة اتجاه العلاقة بين قيم متغيرين ويكون على حالات:

* ارتباط موجب: يشير إلى تزايد المتغيرين المستقل والتابع معا.

* ارتباط سالب: يشير إلى تزايد في متغير يقابله تناقص في المتغير الآخر. وقيمه تتراوح بين 1- و 1 فإذا كان:

● ($r=1$) وجود علاقة خطية تامة بين المتغيرين X, Y، أي أن أي تغير في X يؤدي إلى تغير في Y بنفس النسبة وفي نفس الاتجاه.

● ($r=0$) يعني عدم وجود علاقة خطية تامة بين المتغيرين X, Y أي أن المتغيرات الحاصلة في المتغير Y لا ترتبط بالمتغيرات الحاصلة في المتغير X.

● r محصورة بين 1- و 1 تدل على وجود علاقة ما بقوة معينة حسب قيمة r فإذا اقترب r من 1 دل على قوة العلاقة، أما إذا اقترب من 0 فإن ذلك يدل على ضعف العلاقة. أما الإشارة فتدل على اتجاه العلاقة بين المتغيرين.

- اختبار تحليل التباين الأحادي (فيشر): وهو يهدف إلى اختبار الفوارق بين متوسطات عدة فئات أو مستويات للمتغير المستقل وتأثيرها في المتغير التابع.

- اختبار (one sample T-test) واختبار الانحدار البسيط المتعدد ومعامل الارتباط (R) لاختبار العلاقة بين التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية.

- اختبار التباين الأحادي (ANOVA).

4.3 الاستبيان: تم اتباع بناء الاستبيان طريقة ليكرت (Likert Scale) في بناء الاختبارات والمقاييس (Tests and Measurement)، لكونها من أشهر وأكثر الطرائق شيوعاً واستخداماً، وذلك لأنها تتميز بالوضوح والسهولة، إلى جانب إتاحة الحرية للعمال في اختيار إجابة واحدة من بين عدد مختلف من الإجابات البديلة التي تمثل حالتهم، ويتدرج المقياس ثلاثي متدرج أمام كل عبارة (أوافق، لا أدري، أعارض)، وأعطيت الدرجات متدرجة، تبدأ من (3) للموافقة وتنتهي بـ (1) للمعارضة.

- المحور الأول: البيانات العامة: احتوت بيانات خاصة بالمبحوثين (04 أسئلة) مثل: الجنس، الخبرة، المستوى العلمي، المستوى الوظيفي.

- المحور الثاني: أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية: تضمن ما يلي:

* أبعاد التنشئة التنظيمية: ضم (21 عبارة) موزعة كالتالي: (04) للبعد الاقتصادي، (05) للبعد القانوني، (04) للبعد الأخلاقي، (07) للبعد الاجتماعي.

* الهوية المهنية: والمتمثلة في نوع وشكل جهود المؤسسة في تشكيل الهوية المهنية لموظفيها وعمالها، وتقييم عينة الدراسة لهذه الجهود. وتم وضع (10 عبارات) موزعة كما يلي: (08) تخص الجهود، (02) تتعلق بتقييم هذه الجهود.

5.3 صدق وثبات أداة القياس: لقد عرض الاستبيان على عدد من أعضاء هيئة التدريس في جامعتي الطارف وعناية المختصين في علم الاجتماع التنظيم والعمل، لمعرفة آرائهم حول دقة ووضوح عبارات الاستبانة واتساقها وصلتها بمتغيرات الدراسة، وتم الأخذ بالملاحظات الواردة منهم. هذا وقد تم استخدام اختبار (كرونباخ ألفا a) (alpha cronbach) لقياس مدى ثبات أداة القياس.

الجدول(1): معامل الثبات الكلي للاستبيان

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|-------------------|-------------------|
| ,830 | 8 |

نجد قيمة ألفا كرونباخ، والتي تساوي 0.830 أي 83%، أن قيمته أكبر من 60% (حد القبول)، وبالتالي فإن عبارات أداة البحث والمتمثلة في الاستبيان تتميز بالثبات والصدق العالي.

الجدول (2): نتائج اختبار ألفا كرونباخ لأبعاد الدراسة الخاصة بمؤسسة سياتا

| | Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément | Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément | Corrélation complète en cas de suppression des éléments corrigés | Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément |
|--|---|--|--|--|
| البعد الإقتصادي | 25,05 | 10,682 | ,669 | ,795 |
| البعد القانوني | 24,97 | 13,552 | ,073 | ,854 |
| البعد الأخلاقي | 25,20 | 11,011 | ,650 | ,799 |
| البعد الاجتماعي | 26,27 | 11,105 | ,447 | ,826 |
| نوع وشكل جهود المؤسسة في تشكيل الهوية المهنية لموظفيها وعمالها | 25,80 | 11,116 | ,398 | ,836 |
| تقييم عينة الدراسة لهذه الجهود | 25,92 | 9,573 | ,640 | ,800 |
| أبعاد التنشئة التنظيمية | 25,66 | 10,706 | ,794 | ,784 |
| تشكل الهوية المهنية | 25,86 | 10,010 | ,871 | ,769 |

يتضح لنا من خلال الجدول أن ألفا كرونباخ لكل من أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية مجتمعة مساوية لـ 78.4% و 76.9% على التوالي وهي أكبر من 60%. مما يعني أنها تتميز بالصدق والثبات. وينطبق الأمر على عناصر المتغيرين منفردة وكلها أكبر من 60% (العمود الأخير).

6.3 عينة الدراسة وخصائصها:

لقد تم أخذ عينة من أفراد المجتمع الذي يمكن التعرف عليه، وهي مؤسسة مؤسسة التطهير والتوزيع للمياه الطارف وعناية (سياتا)، إذ تحتوي على 356 عامل مقسمين إلى 79 إطار و 169 عمال تحكم و 108 عمال تنفيذ موزعين بين الدوائر، المصالح، المكاتب ومراكز التوزيع والتخزين.

فكان حجم العينة المعتمد عليه في البحث هو 20 مفردة، أين تم الاعتماد على إطار المؤسسة كما تم الاعتماد على أسلوب العينة القصدية بناء على تقدير ذاتي بهدف التخلص من المتغيرات الدخيلة لإلغاء مصادر التحريف المتوقعة.

لقد تم استخدام المحور الأول من الاستبيان لتوضيح الخصائص الديمغرافية والمتمثلة في:

الجدول (3): نتائج الجنس لعينة الدراسة لمؤسسة سياتا

| | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide ذكر | 13 | 65,0 | 65,0 | 65,0 |
| أنثى | 7 | 35,0 | 35,0 | 100,0 |
| Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

من خلال بيانات الجدول (3) يتبين أن نسبة الذكور في العينة والمساوية لـ 65% أكبر من نسبة الإناث والتي تساوي 35%.

الجدول(4): نتائج المستوى التعليمي لعينة الدراسة لمؤسسة سياتا

| | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide شهادة عليا | 16 | 80,0 | 80,0 | 80,0 |
| ثانوية | 4 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

يوضح الجدول أعلاه أن أصحاب الشهادات العليا يمثلون الأغلبية في عينة الدراسة من خلال النسبة الكبيرة والتي تساوي 80% أما ذوو المستوى الثانوي فيمثلون 20% فقط.

الجدول(5): نتائج المستوى الوظيفي لعينة الدراسة لمؤسسة سياتا

| | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide إطار | 14 | 70,0 | 70,0 | 70,0 |
| رئيس مشروع | 1 | 5,0 | 5,0 | 75,0 |
| مهندس | 1 | 5,0 | 5,0 | 80,0 |
| عامل | 4 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

يتبين أن الإطارات يمثلون الأغلبية بنسبة 70%، ثم تأتي بعدها فئة العمال العاديين بنسبة 20% أما رؤساء المشاريع والمهندسين فيمثلون 5% لكل منهم.

الجدول(6): نتائج سنوات الخبرة لعينة الدراسة لمؤسسة سياتا

| | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-----------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide أقل من 5 سنوات | 8 | 40,0 | 40,0 | 40,0 |
| 5_15 سنوات | 10 | 50,0 | 50,0 | 90,0 |
| 16_30 سنة | 2 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

من خلال الجدول يتبين أن أكبر نسبة لسنوات الخبرة هي ما بين 5 و 15 سنة وهي تمثل نسبة 50%، تأتي بعدها الخبرة أقل من 5 سنوات بنسبة 40%، وأقل خبرة للفئة ما بين 16 و 30 سنة بنسبة 10%.

7.3 اختبار الفرضيات:

* الفرضية الرئيسية الأولى: هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية، والتي تندرج ضمنها مجموعة من الفرضيات الفرعية وتوضح الجداول الموالية معامل الارتباط بين كل عنصر من أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية، ومن أجل ذلك نستخدم معامل بيرسون (pearsen) في اختبار الفرضيات.

الجدول(7): معامل الارتباط بين أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية لمؤسسة سياتا

| | أبعاد التنشئة التنظيمية | تشكل الهوية المهنية |
|-------------------------|--|----------------------|
| أبعاد التنشئة التنظيمية | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N | 1 20 |
| تشكل الهوية المهنية | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N | ,600** ,005 20 |

من خلال بيانات الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل بيرسون مساوي لـ 0.600 وهو أكبر من الصفر، وبالتالي علاقة ارتباط قوية بين التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية، وذلك عند درجة معنوية مساوية لـ 0.005 وهي أقل بكثير من 0.01 وهذا دليل على علاقة الارتباط القوية بين المتغيرين، وبالتالي نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة التي نصها "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الاقتصادي وتشكل الهوية المهنية".

الجدول(8): معامل الارتباط بين البعد الاقتصادي وتشكل الهوية المهنية لمؤسسة سياتا

| | البعد الاقتصادي | تشكل الهوية المهنية |
|---------------------|--|----------------------|
| تشكل الهوية المهنية | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N | 1 20 |
| البعد الاقتصادي | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N | ,645** ,002 20 |

من الجدول نجد أنه توجد علاقة ارتباط طردية بين البعد الاقتصادي وتشكل الهوية المهنية، وذلك لأن معامل بيرسون مساوي لقيمة 0.645 وهي أكبر من الصفر، كما أن مستوى المعنوية 0.002 وهي أقل من 0.01 وبالتالي نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة القائلة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الاقتصادي وتشكل الهوية المهنية البشري.

الجدول(9): معامل الارتباط بين البعد القانوني وتشكل الهوية المهنية لمؤسسة سياتا

| | تشكل الهوية المهنية | البعد القانوني |
|---------------------|--|-----------------|
| تشكل الهوية المهنية | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N | 1 ,045 20 |
| البعد القانوني | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N | 1 ,045 20 |

يوضح الجدول أنه توجد علاقة ارتباط طردية بين البعد القانوني وتشكل الهوية المهنية البشري. ومعامل بيرسون يساوي 0.045 عند مستوى معنوية 0.85 وهو أكبر من 0.05، وبالتالي لا توجد علاقة بين البعد القانوني وتشكل الهوية المهنية البشري، أي تقبل الفرضية العدمية وترفض الفرضية البديلة.

الجدول(10): معامل الارتباط بين البعد الأخلاقي وتشكل الهوية المهنية لمؤسسة سياتا

| | تشكل الهوية المهنية | البعد الأخلاقي |
|---------------------|--|-------------------|
| تشكل الهوية المهنية | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N | 1 ,688** 20 |
| البعد الأخلاقي | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N | 1 ,688** 20 |

من خلال الجدول أعلاه يتبين أنه توجد علاقة ارتباط طردية بين البعد الأخلاقي وتشكل الهوية المهنية البشري. من خلال أن معامل بيرسون مساوي لـ 0.688 وهي أكبر من الصفر، كما أن مستوى المعنوية يساوي لـ 0.001 وهذا يعني أنه يتم قبول الفرضية البديلة التي نصها "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الاجتماعي وتشكل الهوية المهنية".

الجدول(11): معامل الارتباط بين البعد الاجتماعي وتشكل الهوية المهنية لمؤسسة سياتا

| | تشكل الهوية المهنية | البعد الاجتماعي |
|---------------------|--|-----------------|
| تشكل الهوية المهنية | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N | 1 ,338 20 |
| البعد الاجتماعي | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N | 1 ,338 20 |

يتبين لنا أن معامل بيرسون مساوي لـ 0.338 وهي أكبر من الصفر وبالتالي توجد علاقة بين المتغيرين إلا أن مستوى المعنوية مساوي لـ 0.145 وهو أكبر من 0.05، وبالتالي لا توجد علاقة ارتباط بين البعد الاجتماعي وتشكل الهوية المهنية، أي ترفض الفرضية البديلة وتقبل الفرضية العدمية.

* الفرضية الرئيسية الثانية: والتي نصها "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة)". ولغرض الإجابة على هذه الفرضية نستخدم جدول تحليل Anova لاختبار هذه الفرضية والجدول (17) يوضح نتائج الاختبار.

الجدول(12): النتائج الإحصائية الخاصة بمتغير المستوى العلمي لمؤسسة سياتا لاختبار Anova

| | N | Moyen ne | Ecart- type | Erreur standard | Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne | | Mini | Max |
|---------------|----|-------------|----------------|--------------------|--|---------------------|------|-----|
| | | | | | Borne inférieure | Borne supérieure | | |
| شهادة عليا | 16 | 3,63 | ,577 | ,144 | 3,32 | 3,93 | 3 | 5 |
| ثانوية | 4 | 3,44 | ,591 | ,295 | 2,50 | 4,38 | 3 | 4 |
| Total | 20 | 3,59 | ,569 | ,127 | 3,32 | 3,85 | 3 | 5 |

الجدول(13): تحليل التباين الأحادي حسب المستوى التعليمي لمؤسسة سياتا

| | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | F | Signification |
|---------------|---------------------|-----|-----------------------|------|---------------|
| Inter-groupes | ,113 | 1 | ,113 | ,335 | ,570 |
| Intra-groupes | 6,047 | 18 | ,336 | | |
| Total | 6,159 | 19 | | | |

من خلال معطيات الجدولين يتبين أن قيمة F المحسوبة مساوية لـ 0.335 وهي أقل من F الجدولية التي تساوي 4.41 عند مستوى معنوية 0.05 ودرجة حرية 1/18، كما أن مستوى δ ig الاحتمالية يساوي 0.57 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة 0.05 وهذا يقود إلى رفض فرضية الإثبات وقبول فرضية العدم أي لا يوجد فوارق ذات دلالة إحصائية حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

الجدول(14): النتائج الإحصائية الخاصة بمتغير المستوى الوظيفي لمؤسسة سياتا لاختبار Anova

| | N | Moyenne | Ecart- type | Erreur standar d | Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne | | Mini | Max |
|------------|----|---------|----------------|------------------------|--|---------------------|------|-----|
| | | | | | Borne inférieure | Borne supérieure | | |
| | | | | | إطار | 14 | | |
| رئيس مشروع | 1 | 4,00 | . | . | . | . | 4 | 4 |
| مهندس | 1 | 4,25 | . | . | . | . | 4 | 4 |
| عامل | 4 | 3,44 | ,591 | ,295 | 2,50 | 4,38 | 3 | 4 |
| Total | 20 | 3,59 | ,569 | ,127 | 3,32 | 3,85 | 3 | 5 |

الجدول(15): تحليل التباين الأحادي حسب المستوى الوظيفي لمؤسسة سياتا

| | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | F | Signification |
|---------------|------------------|-----|-----------------------|------|---------------|
| Inter-groupes | ,715 | 3 | ,238 | ,701 | ,565 |
| Intra-groupes | 5,444 | 16 | ,340 | | |
| Total | 6,159 | 19 | | | |

يتضح لنا أن قيمة F المحسوبة مساوية لـ 0.701 وهي أقل من F الجدولية التي تساوي 3,24 عند مستوى معنوية 0.05 ودرجة حرية 3/16. كما أن مستوى δ ig الاحتمالية يساوي 0.565 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة 0.05، وبالتالي تقبل الفرضية البديلة وترفض الفرضية العدمية أي لا توجد فوارق ذات دلالة إحصائية حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى إلى متغير المستوى الوظيفي.

الجدول(16): النتائج الإحصائية الخاصة بمتغير سنوات الخبرة في مؤسسة سياتا لاختبار Anova

| | N | Moyenne | Ecart- type | Erreur standard | Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne | | Mini | Max |
|------------|----|---------|----------------|--------------------|--|---------------------|------|-----|
| | | | | | Borne inférieure | Borne supérieure | | |
| | | | | | أقل من 5 سنوات | 8 | | |
| 5_15 سنوات | 10 | 3,48 | ,595 | ,188 | 3,05 | 3,90 | 3 | 5 |
| 16_30 سنة | 2 | 3,88 | ,177 | ,125 | 2,29 | 5,46 | 4 | 4 |
| Total | 20 | 3,59 | ,569 | ,127 | 3,32 | 3,85 | 3 | 5 |

الجدول(17): تحليل التباين الأحادي حسب سنوات الخبرة لمؤسسة سياتا

| | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | F | Signification |
|---------------|------------------|-----|--------------------|------|---------------|
| Inter-groupes | ,330 | 2 | ,165 | ,481 | ,627 |
| Intra-groupes | 5,830 | 17 | ,343 | | |
| Total | 6,159 | 19 | | | |

نجد أن قيمة F المحسوبة مساوية لـ 0.481 وهي أقل من F الجدولية التي تساوي 3.59 عند مستوى معنوية 0.05 ودرجة حرية 2/17، وبالتالي تقبل الفرضية البديلة وترفض الفرضية العدمية أي لا يوجد فوارق ذات دلالة إحصائية حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى إلى متغير الخبرة.

8.3 تحليل وتفسير نتائج الدراسة:

أفضت المعالجة الإحصائية للبيانات إلى ما يلي:

1) نجد أنه توجد علاقة ارتباط بين أبعاد التنشئة التنظيمية مجتمعة وتشكل الهوية المهنية في المؤسسة محل الدراسة، وتدعم هذه النتيجة بحوث ودراسات التيار أجلو-سكسوني من علم النفس الاجتماعي، الذي يجمع بين مختلف المقاربات النظرية التي اخترنا من بينها تقدم تلك التي طورها على التوالي، كل من لويس (Louis, 1980)، موريسون (Morrison, 1993) ونكولسون (Nicholson, 1984)، حيث تناولت تلك المقاربات، طرائق اندماج العمال في سياق جديد للعمل، يليق بنا أن نذكر بما تشترك فيه تلك الأبحاث، نلاحظ أنها تقطع: 1- من جهة، مع النماذج المتمركزة حول وصف المراحل أو الخطوات (Wanous, 1980) التي تعلم مسيرة الاندماج (خطوات "التنشئة الاستباقية" أو "قبل-الوصول"، "مواجهة" الواقع التنظيمي أو "مرحلة اللقاء"، ثم "الاندماج المهني")، وهي تربط عملية "توافق" الشخص مع منصبه الجديد، بمراحل التكيف التي سبقت الإشارة إليها، 2- ومن جهة ثانية، بواسطة النماذج المبرزة حول "تكتيكات التنشئة" (Jones, 1986)، أي الإجراءات والآليات الرسمية شيئاً ما التي تعتمد على التنظيمات لتيسير اندماج الأعضاء الجدد.

وبشأن الفرد السليبي أو الفرد الذي يتأثر ببساطة ويعتبر هدفاً لتأثير تنشئة المؤسسات والتنظيمات، تركز مقاربات لويس وموريسون ونكولسون على مشاركة الفاعل النشطة في تنشئته واندماجه المهني. لكن، مع ذلك، يمكن عدم التقليل من خصوصيات تلك المقاربات التي تتعلق ليس وحسب، بوصف استراتيجيات اندماج العمال، لكن أيضاً بالعمليات التي يستند إليها هؤلاء الكتاب من أجل ترجمة هذا التنوع الفردي البيني في تلك الاستراتيجيات الملاحظة، وسيتم عرض مقاربتهم، باستخلاص، مدى إسهام كل من تلك المقاربات كما الحدود الرئيسية التي تلاقيها في تحليل تغيرات سلوكيات العمال، أثناء فترة الانتقال أو العبور.

2) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الاقتصادي وتشكل الهوية المهنية في المؤسسة، وينعكس ذلك في البراديجم الثاني لمقاربة دوبار (Dubar, 1991) لأزمة الهويات [الذي يرتبط بشكل وثيق بالأشكال الجديدة من تنظيم وعلاقات العمل] مختلف رهانات قابلية التوظيف، المرونة، الحراك والكفاءة (Zarifian, 1999)، يندرج هذا السجل الثاني من الاستراتيجيات الهوياتية، في الفكرة التي تقول أن كل فرد في العمل يتموقع في "علاقة خدمة" مع الفاعلين الفرادى أو الجماعيين الآخرين الذين يشكلون أنساقاً أو شبكات حقيقة للتفاعل، هذه العلاقة المبنية على الثقة، تضع الشخص الذي يصبح شعوره بالاعتراف وبالهوية المهنية على الدوام، مباشرة محل رهان، نظراً لأنهما يرتبطان بمقاييس تقدم

متغيرة تنبع من مصادر مختلفة، إن هذه المخاطرة، مقارنة بحالة اللايقين المتزايد التي تطبع مقاييس تعريف وتقييم النشاط، تشكل نمطا جديدا متوقعا من الانخراط في العمل. وفي الوقت ذاته، فهي تطرح هنا مشكلة معناها الاجتماعي-الاقتصادي والسياسي ومعنى الشروط السيكلوجية والاجتماعية لإنجازها، تؤكد نماذج التحليل هذه بوضوح، على الرهان الثقافي لسلوكيات التنشئة التنظيمية وتعيد بناء التماثل الضروري بين المنطقيات الاقتصادية والسوسيو-تقنية من جهة، والمنطقيات الرمزية، العلائقية والعاطفية-الوجدانية للفاعل الذي يواجه التحولات الراهنة للعمل، من جهة ثانية، إنها تقطع العلاقة مع المفهوم العقلاني الكلاسيكي (الحيوي دائما) الذي يقود العمليات السيكو-اجتماعية (المعرفية والأمرية) مباشرة إلى المنطقيات الاقتصادية والتقنية، وتجري بشأن إحداها كما الأخرى، تجارب تتشكل وتتحول خلالها هوية الفاعل.

3) لا توجد علاقة بين البعد القانوني وتشكل الهوية المهنية، ويمكن أن نستند الى النموذج المتعدد العوامل الذي طوره نيكولسون في فهم هذه النتيجة، الذي يعتد بالطابع التطوري والمتنوع لطرائق تكيف الفرد على امتداد تنشئته، يفترض هذا النموذج، استقلالية نسبية للأنشطة الشخصية للفرد (من تجاربه السابقة وقدراته من حيث الإصرار) إزاء الأنشطة الراهنة (Nicholson & Arnold, 1989)، حيث ستم تنشئته في المؤسسة، من هنا وعلى هذا الأساس، يمكن فهم أهمية المسارات المهنية التي تخص العامل، باعتبارها مشاهد متشكلة من استمراريات وانقطاعات، حيث يمكن للتغيرات في "نسق الحياة"، أن تنشط أو تشعب الأسباب والفرص التي تؤثر في تغير المسار الوظيفي. مع ذلك، تبقى الفكرة المبطنة عند نيكولسون، تفيد أن الاستراتيجيات المهنية للفرد، يمكن أن تكون لها محددات في ميادين أخرى للتنشئة التنظيمية، وبما أنه يؤكد على أن هذه الاستراتيجيات لها هدف وحيد، هو ضمان تحقيق توافق أفضل للشخص في وسطه المهني الجديد، فإن تحليله يقيد تفاعل الفرد-المنظمة من خلال تكامل هذا الأخير، مع الإكراهات والفرص التي يصادفها داخل هذه المنظمة.

4) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الأخلاقي وتشكل الهوية المهنية، فباعتبار أن المؤسسة هي بمثابة مواقع إنتاج للثقافة، في مستوى النسق الاجتماعي ذاته، يكشف سانسوليو (Sainsaulieu, 1987) من جانبه، أن المؤسسة على سبيل المثال، ليست وحسب فضاء إنتاج المنافع والخدمات التي تؤسس التبادلات الاقتصادية، بل أنها أيضا، فضاء تتطور فيه آليات المؤسسات والتغير الفردي والاجتماعي عبر عمليات امتلاك وبناء وتفكيك القيم والمعايير التي تحكمها، وعلى خلاف التقليد الدوركامي، فهو يبين كيف أن التنشئة تنعكس بكيفية متميزة جدا [بالنسبة للفاعلين في المنظمة نفسها] وكيف أنها تشكل على الدوام، موضوع استراتيجيات يستهدفون من خلالها تطوير قيم وقواعد الفعل والتمركز بشكل أفضل إزاءها، حسب أهداف وموارد الفعل المتنوعة، وفي مواجهة وهم الكونية العيشية الذي تعكسه النماذج العقلانية الكلاسيكية الأولى، تقودنا مقارنة سانسوليو إلى أن نأخذ في الحسبان، وزن الثقافات الوطنية والمحلية في تنفيذ مبادئ تنظيم العمل، وهي تشير إلى أهمية الترابط بين المؤسسات والوزارات، مؤسسات التكوين المهني الأولية والمستديمة، النقابات، الآليات القانونية من أجل ضبط شروط العمل، التشغيل والحماية الاجتماعية... وهي تؤكد على وظيفة الجماعات المهنية الحرفية التي أعدت مطولا خلال تواريخ العمل، كأساس للعلاقات الاجتماعية ودعمها للهويات المهنية الفردية.

5) لا توجد علاقة ارتباط بين البعد الاجتماعي وتشكل الهوية المهنية، فذلك يؤكد أن العمال يكونون أكثر قابلية للتفاعل في المنظمة بين زملاء العمل لكن دون أن تكون لهذه التعاملات والتفاعلات أي تأثير يذكر على هوية العامل (Ashforth & Saks, 1996) وتشير. هنا، لويس إلى الأهمية التي تكتسبها -في هذه العملية- "تكوين المعنى" (sense making)، ليس وحسب التجارب الماضية للفرد، لكن أيضا المعلومات والتأويلات التي يأخذها من علاقاته الاجتماعية بالآخرين، خاصة عند الرفاق القدامى الذين اندمجوا في المنظمة، فإن هؤلاء الآخرين يعرفون تاريخ وثقافة

المنظمة، ويتفرون على خطط تأويل ملائمة، على عكس العمال الوافدين الجدد الذين يمكنهم، اعتمادا على أساس مخططات معدة في تجاربهم السابقة أو الخارجية عن المنظمة، أن يقوموا بتأويلات غير ملائمة أو مزيفة.

(6) لا توجد فوارق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى إلى متغير المستوى التعليمي، فمن خلال تركيز دوبار على تحديد مفهوم الهوية، بحيث أنه يؤكد على: "استدخال البعد الذاتي، المعاش والنفسي في قلب التحليل السوسولوجي ذاته" (Dubar, 1991)، وتكون المقاربة التفاعلية للتنشئة المهنية التي يراهن عليها بعيدا عن المستوى التعليمي الذي يعتبره بعدا خارج معادلة تشكل الهوية لدى العامل، وهذا ما يراه البعض أنه يتناسب أكثر فأكثر احتمالية مع التحليل السيكو-اجتماعي، بشأن الرهانات الهوية والعملية والمشار إليها، لكي نمسك بديناميكيته. بالفعل، يقوم بناء الهوية، بالنسبة لهذا الكاتب، على مبادلة أو "عقد مزدوج"، في هذه المعاملة المزدوجة التي يضمن توازنها الشعور بالهوية الاجتماعية، فإن هذه الأخيرة لا تعطى دفعة واحدة، تشكل النزاعات التي قد تنشأ من الفوارق بين الهوية من أجل الغير والهوية للذات، منبع استراتيجيات هوياتية، يتحول بموجبها العمال وهم يحاولون تقليص الفوارق المعاشة ويسهمون في تحويل بيئاتهم، وتدور القضية هنا حول حرية الفرد في اختيارات التعرف والتماهي، كما يتعلق الأمر بجمالية حضور الغير في بناء الهوية، في هذا السياق المعاصر من تحول العمل، يشير دوبار إلى الرهان الحيوي للديناميكيات الهوياتية، على سبيل المثال، حيث تزول قطاعات الأنشطة اليدوية الكبيرة تحديدا، مما يعيب التقاليد القديمة للانتساب والانتماء والتضامن المهني، هنا حيث تحفز التكنولوجيات الجديدة للمعلومة بروز مهنة ثالثة (خدمياتية) تستقطب العمال ذوي الشهادات العليا.

(7) لا توجد فوارق ذات دلالة إحصائية حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى إلى متغير المستوى الوظيفي، وهنا يمكن العودة الى مقارنة المستمدة من البحوث التي أجراها (Nicholson & Arnold, 1989) والتي تستهدف دراسة التفاعلات بين الفرد-البيئة، لكي تترحم طرائق تكيف الفرد مع الدور المهني الجديد. حسب نيكولسون، قد يحاول الفرد أثناء دخوله إلى المنظمة، أن يعدل الوضعية (أو خصائص مهمته) وإما أن يتغير هو ذاته، من هنا تبرز استراتيجيتان اثنتان للتكيف: (1) - "الترقية الشخصية"، (2) - و"ترقية الدور"، هاتان الاستراتيجيتان ليستا حصريتين، إحداهما تكون متضمنة في الأخرى، تحدد هاتان الاستراتيجيتان، عن طريق المزج بينهما مع "حرية فعل" الفرد و"جدة" العمل، أربعة أنماط للتكيف في المراحل الانتقالية.

بشكل عام، فإن التكرار و"الامتصاص" يميلان إلى استراتيجيات محافظة، أما "الإصرار" أو "التصميم" و"الاستكشاف"، فيشيران إلى استراتيجيات تجديدية، لكن فهم الشخص لشروط دوره (مثلا ينتج من الفرص التي تتاح له من أجل تغييره والمماثلات التي يقيمها بين أدواره القديمة والجديدة) لا تشكل المحدد الوحيد للامتثال أو التجديد، هناك ثلاثة عوامل أخرى تؤثر في طريقة تكيف الشخص، أثناء المرحلة الانتقالية: توجهاته الدافعية، تنشئته المهنية السابقة وتكتيكات التنشئة المعتمدة من قبل المنظمة، وتحيل التوجهات الدافعية إلى خصائص الشخصية التي هي بمثابة سوابق موقفية، بحيث ترتبط "رغبة الضبط" بحرية الفعل وبتطوير الدور (التغيير والتجديد) و"رغبة التغذية العكسية" التي ترتبط بالجديد وبتطوير الشخصية (الاستقرار والامتثال)، إن التجربة المهنية للفرد، الفوارق المهمة نسبيا التي توجد بين المكتسبات التي ترتبط بتلك التجربة والتجربة التي ترتبط بالوضعية الراهنة [خاصة في ميدان "حرية الفعل"] هي التي يرتبط بها احتمال بروز استراتيجية ترقية الدور أو الترقية الشخصية، وبالاستناد إلى نموذجية "تكتيكات التنشئة"، يصبح من الممكن توقع أن تفضل التنشئة المأسسة التطوير الشخصي، في الوقت الذي تشجع فيه التنشئة الفردية على عملية تطوير الدور.

8) لا توجد فوارق ذات دلالة إحصائية حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى إلى متغير الخبرة، حيث أن العامل في المؤسسة محل الدراسة [بحكم تجربته المهنية السابقة]، المعرفة المكتسبة عن عمل المنظمة، الكفاءات المكتسبة والمُعترف بها، يستفيد من ترقية علاقات يستطيع عقدها مع رفاقه المستقبليين في مناسبات عديدة] قادر على أن يعطي معنى لموقفه الجديد. وبناء على ذلك، يمكنه أن يتحكم في انفعالاته، شخصيته، تعاملاته، التي ترتبط باندماجه المهني.

4. الخلاصة

تتضمن أهم النتائج التي خلصت إليها الدراسة، أن التنشئة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة تتميز بطابع تعددي، لأنها تتم في المجال شبه المغلق للمؤسسة والديمومات المتنافرة التي يبحث العمال، [بواسطة فرص وإمكانيات متنوعة] من خلالها على تمكنهم من التحكم أو التمتع بهوامش استقلالية، عبر اتخاذ وتبني مواقف شخصية واجتماعية في الوقت ذاته. بهذه الكيفية، لا يمكن عزل الهوية المهنية عن مواقف التنشئة الأخرى التي يشترك فيها العمال. إن العلاقات بين مختلف المواقف هذه، ذات تأثيرات متبادلة، لكنها مبنية، مضبوطة ولها مدلولات عند العمال أنفسهم. لا الأهداف التي يضطلعون بها في ميدان من ميادين تنشئتهم ولا الوسائل التي يتوفرون عليها، تفرض عليهم من منطلق واحد. على سبيل المثال: العمال في موقف الحراك أو الترقية المهنية أو الدخول في منظمة جديدة، يمكنهم أن يعتبروا في حالة تطابق مع بنيت العمل، إذا كانت متكيفة مع منطق التكامل والاندماج. ويمكنها أن تكون بالمقابل، عقبة أمام الأنشطة التي يرغب العمال أن يستمروا في إنجازها في الدوائر الخاصة؛ أي في ميادين تنشئة أخرى عديدة. كما يمكنهم بالعكس، أن يعتقدوا أن الأنشطة في هذه الميادين، يجب أن يعاد تنظيمها أو ترفض لفائدة أنشطة تكامل مهني أخرى.

قائمة المراجع

- المراجع العربية

بوخريسة، بوبكر (2007). *المفاهيم والعمليات الأساسية في علم النفس الاجتماعي*، منشورات جامعة باجي مختار - عنابة، الجزائر.

- المراجع الأجنبية

Ashforth B. E. & Sacks A. M. (1996), "Socialization tactics : longitudinal effects on newcomer adjustment", in *Academy of Management Journal*, Vol. 39, N° 1, pp. 149-178.

Bell N.E. & Staw B.M. (1989), "People as sculptors vs. sculpture : the role of personality and personal control in organizations", In Arthur M.B., Hall D. T. & Lawrence B. S. (Eds), *The handbook of carrer theory*, 232-251.

Bourdieu, P. (1980). *Le sens pratique*, Ed. de Minuit, Paris .

Dubar C. (1991), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Ed. Armand Colin, Paris.

Dubar, C. (2000), *La crise des identités*, Ed. PUF, Paris.

Dulac T. (2005), « De la formation à l'évaluation du contrat psychologique : revue de la littérature et perspectives de recherche », in N. Delobbe, O. Herrbach, D. Lacaze et K. Mignonac (dir.), *Comportement organisationnel*, volume 1. Bruxelles : Ed. De Boeck.

Durkheim E. (1969), *L'évolution pédagogique en France*, 2è Ed. PUF, Paris.

- Fogarty, T. et Dirsmith M.W. (2001), « Organizational socialization as instrument and symbol : An extended institutional theory perspective », in *Human Resource Development Quarterly*, vol. 12, no 3, automne, pp. 247-266.
- Irving G.P. et Meyer J.P. (1994), « Reexamination of the met-expectations hypothesis : A longitudinal analysis », in *Journal of Applied Psychology*, vol. 79, n° 6, pp. 937-949.
- Jones G.R. (1986), “Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers adjustments to organizations”, in *Academy of Management Journal*, 29 (2), pp. 262- 279.
- Lacaze D. et Fabre C. (2005), « Présentation du concept de socialisation organisationnelle », dans N. Delobbe, O. Herrbach, D. Lacaze et K. Mignonac (dir.), *Comportement organisationnel : contrat psychologique, émotions au travail, socialisation organisationnelle*. Bruxelles : *Ed. De Boeck & Larcier*.
- Louis M.R. (1980), “Surprise and sense making : what newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings”, in *Administrative Science Quarterly*, 25, pp. 226-251.
- Malrieu P. (1994), « Pour une étude psychologique des actes de personne », in *International Journal of Sociology of Language*, n° 109, pp. 47-55.
- Miller V.D. & Jablin, F.D. (1991), “Information seeking during organizational entry : influences, tactics, and a model of the process”, in *Academy of Management Review*, 16 (1), pp. 92-120.
- Morin E.M. (1996), *Les psychologies au travail*. Montréal : *Ed. Gaëtan Morin*.
- Nicholson N. (1984), “A theory of work role transitions”, in *Administrative Science Quarterly*, 29 (2), pp. 172-191.
- Nicholson N. & Arnold J.M. (1989), *From expectation to experience : graduates entering a large corporation*, SAPU Memo n. 1078, MRC / ESRC *Social and Applied Psychology Unit, University of Sheffield*.
- Sainsaulieu R. (1987), *Sociologie de l’organisation et de l’entreprise*. *Ed. Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques & Dalloz*, Paris.
- Saks A.M. & Ashforth B.E. (1997), “Socialization tactics and newcomer information acquisition”, in *International Journal of Selection and Assessment*, 5 (1), pp. 48-61.
- Schein E.H. (1978), *Career dynamics : Matching individual and organizational needs*, Reading, *Ed. Addison-Wesley*, MA.
- Scholarios D., Lockyer C. et Johnson H. (2003), « Anticipatory socialization : The effect of recruitment and selection experiences on career expectations », in *Career Development International*, vol. 8, no 4, pp. 182-197.
- Wanous J. P. (1980), *Organizational entry : Recruitment, selection, and socialization of newcomers*, Reading, *Ed. Addison-Wesley*, MA.
- Weick K.E. (1995), *Sensemaking in organizations*. Thousand Oaks, *Ed. Sage Publications*, CA.

Zarifian P. (1999), Objectif Compétence : pour une nouvelle logique. Rueil-Malmaison , *Ed. Liaisons*.

اتجاهات العمال نحو استعمال معدات الوقاية والسلامة الفردية دراسة ميدانية بمؤسسة الصناعات الميكانيكية ولواحقها الواقعة بوادي رهيو العباس بورجي ، بوحفص مباركي

ملخص الدراسة: يهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير الجانب النفسي للعمال في تقيده بمبادئ السلامة المهنية، ولتحقيق مقاصد هذه الدراسة إعتد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي ، وإعتدما على الإستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بمتغيرات الدراسة ، و قد تكون مجتمع البحث من كل العمال الدائمين بمؤسسة الصناعات الميكانيكية ولواحقها الواقعة بوادي رهيو والبالغ عددهم (214) ، ولإختيار العينة الملائمة لهذه الدراسة تم إختيار العينة العشوائية البسيطة حيث بلغ عددها (93) عامل، ولقد أظهرت الدراسة أن اتجاهات العمال نحو الالتزام بمعدات الوقاية والسلامة الفردية غلب عليها الحياد والسلبية، حيث سجلت الدراسة نسبة (40.9%) إتجاهها سلبيا و (38.7%) إتجاهها محايدا، بينما سجلت (20.4%) فقط إتجاهها ايجابيا للعمال نحو الالتزام بمعدات الوقاية والسلامة الفردية.

الكلمات المفتاحية: الإتجاهات؛ الممارسات؛ معدات الوقاية الشخصية؛ الراحة و الفعالية.

Title of study: Workers' attitudes towards the use of protective equipment and individual safety

Abstract : This reasearch aims at knowing the effect of workers,psychological saide,in keeping the principales of proffessional security.In order to realize the aim of this study.Researches relied on analytic,descriptive methode of selecting andgathering data related to the same study . More over , the reasearch community includes employées of industrial and michanical factory situated in « Oued Rhiew ». Member ship 214 person andin order to select a relevant group of the study , we have chosen a random number about 93 employée.As a result the majority of employées were against using tools for thier individual professional prevention about 40,9% as a registered rate (Negative direction).And 38,7% of isolated direction (isolated opinion).Were as only 20,4% as registered rate of positive direction of employées who a gree with keeping condions of proffessional prevention.

Key words : Atittudes,Practices, Personal protective equipment, Comfort and effectiveness

1- استاذ مساعد قسم أ، مخبر الارغونوميا والوقاية من الأخطار، جامعة وهران(الجزائر)، abbes.bordji@yahoo.com

2- استاذ التعليم العالي، مخبر الارغونوميا والوقاية من الأخطار، جامعة وهران(الجزائر).

1- مقدمة: تعد المبادئ النفسية للسلوك الإنساني في العمل من بين العوامل الأساسية التي تساعد على الوقاية من الحوادث، لأن هذه الأخيرة تدفع الفرد إلى تبني السلوك الآمن في تعامله مع محيط العمل، ولا يتحقق هذا السلوك إلا بالنظر في الجانب الهندسي الذي يجب أن يركز على المبادئ الأروغونوميا في تصميم الآلات ومناصب العمل والنظر في الجانب النفسي للعامل الذي يدير هذه الآلات بأعلى مستويات الجهد من حيث السرعة والدقة المطلوبة في الأداء، حيث لا يمكن الحديث عن تطوير ماكينات آمنة لا تسبب حوادث دون النظر إلى الجانب النفسي للعامل، كما لا يمكن الحديث عن تطوير معدات الوقاية الفردية من ناحية الجودة والفعالية ومرونة استعمالها كإجراء وقائي ضد الأخطار المهنية، إذا لم ننظر في العوامل السيكولوجية للعامل والمتعلقة بمدى استعداد العامل لارتدائها والالتزام بها، ويرى Dekker (2002) أن البحوث تهدف إلى تصميم المنتجات والعمليات الآمنة كما هي متوفرة في الوقت الراهن، والنظر في الآثار المشتركة لميزات الأفراد، والأدوات، والمهام، واحتمال أقل قدر ممكن من الإصابات في بيئات التشغيل، أي المعرفة المعمقة لهذه المقاربة، حيث أن هذا المنظور سيسمح للمنظمات بوعي معالجة المخاطر الكامنة في عملية الإنتاج من خلال تعزيز ممارسات السلامة وإدارة المخاطر الموجودة والمحتملة (التي لا يمكن القضاء عليها) من خلال تعزيز استخدام معدات الوقاية الشخصية. (Cavazza . Serpe 2009)

إنما هناك اتجاه كبير لبعض المسيرين والقائمين على شؤون المؤسسات الصناعية بإهمال الجانب النفسي في التقليل والحد من الحوادث، حيث أنه "بالرغم من تعداد العوامل السيكولوجية التي تكمن في مشكلة الحماية من الحوادث هناك اتجاه قوي في كثير من الشركات لإهمال الاتجاه السيكولوجي في وضع إستراتيجية منع الحوادث، هذا الإهمال ينعكس سلبا على العامل بالاستعمال الخاطئ للملابس (بدلات) العمل الخاصة، أو عدم استعمالها، وإهمال العامل ذاته، وعدم تنفيذ قواعد الأمن الصناعي وقواعد النظام الداخلي، و نتيجة لهذه السلوكيات تقع حوادث العمل الضارة بالمؤسسة والعامل، فقد يعترض العامل على ارتداء النظارات الواقية أو صمامات الأذن أو الخوذات في الرأس، ومن هنا نبحت في كيفية تعديل الآلات والمعدات بحيث تتماشى مع اتجاهات العمال وميولهم حتى تتحقق الاستفادة من كل وسيلة في الوسائل التي توفرها إدارة المصنع (العيسوي، 2004).

فالشكالات المطروح في هذه الدراسة متمثل في ماهية طبيعة الاتجاهات النفسية لعمال القطاع الصناعي نحو معدات الوقاية والسلامة الفردية؟

ولاجابة على هذا الطرح يود الباحثان تناول الدراسات التي عاجلت نفور العمال من استعمال معدات الوقاية الفردية أثناء مزاولة النشاط، حيث انقسمت الدراسات عموما حول سلوك الحماية الذاتية (معدات الوقاية والسلامة الفردية) في مكان العمل إلى ثلاثة مقاربات. حيث شملت المقاربة الأولى عدد من الدراسات اهتمت بدراسة العديد من التوصيفات الوظيفية وعلاقتها بأداء السلامة والإصابة، وقد شملت الخصائص التي تمت دراستها: الاتجاهات والمعتقدات المتعلقة بالأخطار والسلامة مثل :

Cox & Cox, 1991; Dedobbeleer & German, 1987; Leather, 1988; Walters)
(& Haines, 1988

وأبعاد الشخصية، واتجاهات المخاطر مثل دراسة:

Jones & Wuebker, 1985; Landeweerd, Urlings, DeJong, Nijhuis, &)
(Bouter, 1990

تقييم الذاتي للمخاطر، على سبيل المثال بحوث:

Edwards & Hahn, 1980; Goldberg, Dar-el, & Rubin, 1991; Howarth,)
(1987; Zimolong, 1985

ومتطلبات العمل وعوامل أخرى متعلقة بالقلق مثل دراسة كل من:

Cooper & Sutherland, 1987; Levenson, Hirschfeld, & Hirschfeld, 1980;)
(Murphy, 1984; Smith, Colligan, Fmckt, & Tastn, 1982

وقد حاولت مجموعة ثانية من الدراسات تعديل سلوكيات العمال المتعلقة بالسلامة من خلال استخدام أساليب تعزيز الحصة أو النهج التشغيلية. وشمل القائمون على الاصلاحات تقييم التغذية الراجعة للمعلومات المستقبلية، وتحديد الأهداف، والاعتراف الاجتماعي والثناء، فضلا عن المكافآت والحوافز التقليدية. وقد استخدمت اجراءات التعزيز لتحسين استخدام نظارات الحماية (Smith, Anger, & Uslan, 1978)، وحامية السمع (Zohar,) (Cohen, & Azar, 1980)، وزيادة الإلتزام بقواعد السلامة (Rhoton, 1980).

وكانت الدراسات الأخرى ضمن هذه المجموعة أوسع نطاقا وحاولت التأثير على السلوكيات المتعددة المتعلقة بالسلامة والأداء العام للسلامة على سبيل المثال: (Komaki, Barwick, & Scott, 1978; Sulzer-Azaroff) (& DeSantamaria. 1980

كما تم فحص السلوك الإرشافي باستخدام نفس هذا النهج العام (Komaki, Zlotnick, 8 Jensen, 1986;) (Mattila, Hyttinen, & Rantaneu 1994).

وقد ركزت المجموعة الثالثة من الدراسات على الروابط التنظيمية والبيئية لأداء السلامة الجيد. وقد سعت معظم هذه الدراسات إلى التعرف على السمات البرنامجية لبرامج السلامة الفعالة مثل:

Cohen, Smith, & Cohen, 1975; Cohen & Cleveland, 1983; Fiedler,)
Bell, Chemers, & Patrick, 1984; Planek & Feam, 1993; Simonds & Shafai-

(Sahmi, 1977; Smith, Cohen, Cohen, & Cleveland, 1978)، أو الأبعاد الرئيسية لمناخ

السلامة التنظيمية الإيجابية أو الداعمة مثل :

(Brown & Holmes, 1986; Dedobbeleer 8z Beland, 1991; Mattila,)

.(Rantanen, &Hyttinen, 1994; Niskanen, 1994; Zohar, 1980

سمح هذا البحث على معرفة أهمية بعض الخصائص الفردية والتنظيمية، ولكنه لم يقدم فهما شاملا للحماية الذاتية للعامل، فعلى سبيل المثال، من الصعب وضع تنبؤات بشأن العوامل التي يرجح أن تكون مهمة في حالة عمل معين، أو كيف يمكن لهذه العوامل أن تتفاعل مع بعضها البعض، لأن ليست هناك معرفة كافية حول تأثير تفاعل العوامل الفردية والتنظيمية على الإجراءات المتعلقة بالسلامة التي يقوم بها العمال أثناء العمل.(DeJoy,1996.P61)

وقد مثلت هذه الدراسات السابقة مهذا لدراسات أخرى بحثت عن العلاقة بين الاتجاهات النفسية والممارسات والمعرفة وعلاقتها باستعمال معدات الوقاية والسلامة الفردية، وركزت على دور المناخ التنظيمي في ارساء ثقافة السلامة المهنية واستعمال معدات الوقاية الفردية، وعن العوامل التنظيمية والفردية (خاصة النفسية) الكامنة وراء عدم امتثال العمال بالوقاية الفردية، وشملت دراسات أخرى تقييم موضوعي للأداء الوقائي لمعدات الوقاية الفردية قصد تحسينها وتطويرها، وركزت على المتغيرات الآتية:الثقل، مرونة الاستعمال، الناحية الجمالية، الصلابة، الحماية، وعلاقتها بالتعب.

كدراسة (Davillerd، 2001) في بمصنع العدانة (صناعة استخراج المعادن وتنقيتها) لمعرفة مدى استعمال العمال لمعدات الوقاية الفردية، و دراسة (Pringalle.1998) حيث أجريت بثلاثة مصانع لمعالجة الأسطح (Traitement de surface) لمقارنة معدات الوقاية الفردية التي تستعمل في المصانع و المعدات الوقاية التي اقترحت من طرف الباحث للوقوف على مدى فعالية والراحة التي توفرها معدات الوقاية الفردية الجديدة لمستعملها.

و دراسة تجريبية ل (Daret.2007) قصد تقييم الضغوط الفيزيولوجيا لمعدات الوقاية الفردية، قبل وبعد ارتدائها. وقد استخدم (Ozil.2007) في دراسة تجريبية البساط المتحرك لقياس الجهد العضلي، كما عمل على تجربة ثلاثة أنواع مختلفة من معدات الفردية في مختلف وضعيات العمل، للوقوف على مدى فعالية وراحة المعدات المجرية.

وقد أجرى (Boust.2007) دراسة مخبرية للوقوف على مدى مقاومة القفازات الواقية للسوائل الكيماوية، وهذا باستخدام المجهر الإلكتروني لدراسة أثر متغيري كمية الجرعة وسرعة النفاذ السوائل بين مسلمات القفاز.

وقد اجريت العديد من الدراسات السابقة لمعالجة موضوع المعرفة،الاتجاهات والممارسات وعلاقتها بمعدات الوقاية الفردية كدراسة:

(2012. Magoro) و (2009،Truong et al) (2013 . Akintayo)، et al

(2012) Oguntona)، (2007. Parimalam et al)، (2009. Serpe،Cavazza)،(

(2004 . Garcia،Canosa)، (1999 . Sawacha et al) ، (2012، Kwankye)، ودراسة

.(2000.ccupational Safety and Health Council)

وعليه؛ فإن الهدف من هذه الدراسة معرفة طبيعة الاتجاهات النفسية للعمال من حيث السلب أو الحياد أو الإيجاب نحو استعمال معدات الوقاية الفردية، وإدراك التصورات الخاطئة ومرجعيتها نحو الوقاية الفردية من أجل فهم والتنشؤ و التحكم في السلوك (الامتثال)، والمساهمة من خلال هذه الدراسة بأثرها برامج التدريب الخاص بالسلامة المهنية.

2- الطريقة والإجراءات: تنتمي هذه الدراسة إلى حقل الدراسات الوصفية التحليلية ، بهدف تحديد الظاهرة أو السلوك تحديدا دقيقا، حيث تم إجراء الجانب التطبيقي للدراسة بمؤسسة الصناعات الميكانيكية ولواحقها الواقعة بوادي رهيو شرق ولاية غليزان، وهذا من 21 جوان 2014 إلى 10 سبتمبر 2014، وشمل مجتمع البحث كافة العاملين الدائمين بالمؤسسة البالغ عددهم مائة وسبعة وستون (167)، وهو العدد الإجمالي للمنفذين الدائمين بالمؤسسة، علما بأن هذا العدد متغير من حين لآخر حسب المواسم و حسب طبيعة العقود ومدتها.

وتم استخدام المعاينة العشوائية البسيطة في إختيار أفراد العينة حيث قدر عددها بمائة وعشرون (120) عاملا، وهذا استنادا على القائمة الإسمية للعمال، وحسب مصدر مصلحة المستخدمين بالمؤسسة ،وقد وزع الباحث مائة وعشرون (120) استبيانا تم استرداد مئة (100) منها و استبعدت سبعة (7) استبيانات ، بسبب عدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي لكي تصبح عينة الدراسة التي تم إجراء التحليل الإحصائي عليها ثلاثة وتسعون (93) من العاملين المنفذين في مصنع الصناعات الميكانيكية ولواحقها بوادي رهيو، وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، كما استخدم مقياس ليكارت الذي أعتمد عليه في تحديد اتجاه المستجوب، بحيث:

✓ العبارات الإيجابية : موافق (3 درجات) محايد (درجتين) معارض (درجة واحدة).

✓ العبارات السلبية : موافق (درجة واحدة) محايد (درجتين) معارض (3 درجات)

وبذلك تكون أعلى درجة في المقياس 48 ($16 \times 3 = 48$) ، في حين تكون أقل درجة في المقياس 16 ($16 \times 1 = 16$)، ونحسب في الأخير الدرجات التي حصل عليها كل مستجوب لمعرفة أي اتجاه يتبعه من خلال المقياس التالي: من (16-26 درجة) = اتجاه سلبي، من (27-37 درجة) = اتجاه محايد ومن (38-48 درجة) = اتجاه إيجابي.

كما اعتمد الباحثان على الاستبيان لقياس الاتجاهات، وللإشارة فقط أن في هذه الدراسة اقتصر على بعد واحد من بين أبعاد هذا الاستبيان وهذا حسب متغير الدراسة (الاتجاهات)، وعليه فان نتائج الصدق والثبات المسجلة أسفله شملت الإستبيان الكلي بأبعاده الستة (الالتزام، الاتجاهات، التكوين، الجودة والفعالية، الرقابة، التحفيز).

وتكون إستبيان الاتجاهات من 16 فقرة ، وانقسمت فقراته إلى مجموعتين ضمت المجموعة الأولى الاتجاهات الإيجابية نحو معدات الوقاية الفردية في كل من الفقرة رقم: (16،12،10،09،08،07،04،01)، وبقية الفقرات مثلت المجموعة الثانية، وبناء على نتائج التحليل الإحصائي للاستبيان جاءت فقراته دالة إحصائيا ،وبذلك يتحقق صدق الأداة. أما الثبات تم التحقق منه بطريقتين هما:

● طريقة ألفا كرونباخ: بلغت قيمة الثبات (0.88)، وبذلك فإن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

طريقة التجزئة النصفية: تم إيجاد معامل ارتباط سبيرمان والذي قدر ب (0.45)، وقد تم تصحيح معامل الارتباط باستخدام معامل الارتباط سبيرمان براون للتصحيح والمقدرة ب (0.62) وهي قيمة مقبولة لثبات أداة الدراسة.

3- النتائج: يوضح الجدول رقم (01) اتجاهات العمال السلبية والإيجابية والمحايدة نحو معدات الوقاية والسلامة الفردية ولقد جاءت إجابات العينة على النحو الآتي:

جدول رقم (01) : يوضح نتائج تحليل فقرات بعد اتجاهات العمال نحو معدات الوقاية والسلامة الفردية.

| أرى ان: | محتوى الفقرة | موافق % | محايد % | معارض % | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ر |
|---------|--|---------|---------|---------|-----------------|-------------------|---------|
| | من الأفضل ارتداء معدات الوقاية والسلامة الشخصية لأنها لا تعيق النشاط والحركة في العمل | 33.3 | 10.8 | 55.9 | 1.77 | 0.92 | **0.295 |
| | عدم ارتداء معدات الوقاية والسلامة الشخصية يرجع إلى عادة الارتداء | 49.5 | 12.9 | 37.6 | 1.88 | 0.93 | **0.706 |
| | خبرتي المهنية تمكنني أحيانا من الإستغناء عن معدات الوقاية والسلامة الشخصية | 49.5 | 9.7 | 40.9 | 1.91 | 0.95 | **0.643 |
| | ارتداء معدات الوقاية والسلامة الفردية يجعل العامل محط اهتمام واحترام من قبل الإدارة | 51.6 | 15.1 | 33.3 | 1.81 | 0.90 | **0.678 |
| | من الصعب انجاز العمل بالتطبيق الصارم لقواعد الأمن الصناعي . | 45.2 | 16.1 | 38.7 | 1.93 | 0.91 | *0.239 |
| | يتمكن العامل الاستغناء عن معدات الوقاية الفردية في المهام التي تتطلب بضع ثوان | 54.8 | 11.8 | 33.3 | 1.78 | 0.91 | **0.378 |
| | ارتداء معدات الوقاية والسلامة الفردية انعكاس لانتماء العامل إلى مؤسسته واهتمامها بسلامته | 40.9 | 10.8 | 48.4 | 1.92 | 0.94 | **0.476 |
| | ارتداء معدات الوقاية والسلامة الفردية يساعد العامل على سرعة الأداء | 45.2 | 19.4 | 35.5 | 2.09 | 0.89 | **0.301 |
| | ارتداء العامل لمعدات الوقاية الفردية تقيه دائما من الأخطار | 46.2 | 7.5 | 46.2 | 2.00 | 0.96 | **0.590 |
| | ارتداء معدات الوقاية يعتبر التزام بقواعد السلامة المهنية واحترام للحريات الشخصية | 38.7 | 11.8 | 49.5 | 1.89 | 0.93 | **0.498 |
| | سبق لي أن أنجزت عملا لا ارتدي فيه المعدات الواقية ولم أتعرض إلى حادث أو إصابة | 46.2 | 18.3 | 35.5 | 1.89 | 0.90 | **0.640 |
| | ارتداء العامل لمعدات الوقاية والسلامة الفردية يعتبر اقتداء برب العمل | 37.6 | 9.7 | 52.7 | 1.84 | 0.94 | **0.528 |
| | المخاطرة أحيانا في إنجاز المهام بعدم ارتداء معدات الوقاية والسلامة الفردية جزء من العمل | 58.1 | 5.4 | 36.6 | 1.78 | 0.95 | **0.658 |
| | عملية ارتداء معدات الوقاية في بعض الأحيان يعد مضيعة لوقت العمل | 47.3 | 5.4 | 47.3 | 2.00 | 0.97 | **0.654 |
| | أوامر المشرف بارتداء معدات الوقاية والسلامة الفردية يعتبر تدخل في طريقة عملي و إزعاج لي | 40.9 | 12.9 | 46.2 | 2.05 | 0.93 | **0.733 |
| | ارتداء العامل لمعدات الوقاية والسلامة الفردية يعتبر اقتداء بجماعة العمل | 33.3 | 18.3 | 48.4 | 1.84 | 0.89 | **0.513 |

جدول رقم (02): يبين النسب المئوية لإتجاهات العمال بين السلب والحياد والإيجاب

| النسب المئوية % | التكرارات | الإتجاهات |
|-----------------|-----------|-----------|
| 20.4% | 19 | موافق |
| 40.9% | 38 | معارض |
| 38.7% | 36 | محايد |
| 100% | 93 | المجموع |

يتبين من نتائج الجدول رقم (02) أن إتجاهات عينة الدراسة اتسمت بالسلب إتجاه معدات الوقاية الفردية حيث بلغ نسبتها (40.9%)، في حين سجلت الإتجاهات الحياضية بنسبة قدرت بـ (38.7%)، بينما بلغت الإتجاهات الإيجابية نحو معدات الوقاية الفردية نسبة (20.4%) وهي ثالث قيمة مسجلة في هذا الجدول.

4- تحليل النتائج:

■ يتبين من خلال الفقرة 01 : أن غالبية العمال يرون أن العامل الرئيسي الذي لا يجعلهم يلتزمون بارتداء معدات الوقاية والسلامة الشخصية هو إعاقته للنشاط والحركة ، كما قد لوحظ أن بعض العمال يستغنون عنها في بعض المهام رغم احتمال خطر الإصابة، كالعاملات التي تستلزم الدقة و التثبيت في الفراغات الضيقة من الآلة وإمساك وقبض الأجزاء الصغيرة (البراغي الصغيرة)، وقد كانت للباحثين محادثات قصيرة مع بعض هؤلاء العمال لمعرفة والإستفسار عن أسباب عزوفهم عن إرتداء القفازات في كل المهام ، فأرجعوا ذلك إلى أنها تعيق النشاط والحركة في العمل، وغير مناسبة في كل المهام ، و أن القفازات كبيرة على أيديهم وتنتزع منها في بعض الأحيان بسبب العرق الناجم عن الحرارة المرتفعة، وقد شمل ذلك بعض الواقيات كتنقل واقيات الوجه والحذاء الواقي، والمئزر فضفاض بحيث يلتصق بأجزاء الآلة ويعيق الحركة ، وقد عدت دراسة (Davillerd، 2001) في مصنع العدانة (صناعة استخراج المعادن وتنقيتها) تقريبا نفس الأسباب التي جعلت العمال لا يرتدون معداتهم الوقائية في كل الأوقات كالاتي:

- الظروف الفيزيائية: ارتفاع درجة الحرارة، (27%) من العمال أرجعوا ذلك.
- الموائمة: (23%) من العمال أرجعوا إلى أنها غير مناسبة دائما مع المهنة، الخطر، مورفولوجيا وطول مدة الإستعمال.
- خصائصها: وهذا من حيث الثقل، نوع الذرع، الصلابة، (22%) من العمال أرجعوا ذلك.
- تعددها: تجمع وتراكم معدات الوقاية والسلامة الفردية لدى العامل، (13%) من العمال أرجعوا ذلك.
- نفسية: الشك والإرتياب في مدى فعاليتها، (10%) من العمال أرجعوا ذلك.
- جودتها الأصلية (صيانتها، تلفها)، ، (6%) من العمال أرجعوا ذلك.

وأثبتت دراسة (Canu et al 2014). أن عينة الدراسة اعتبرت الملابس المضادة للحرارة، وغطاء الأذنين، وقفازات المضادة للمواد الكيميائية عائقا في اداء العمل ،أو أنها غير مريحة، ولقد توصلت دراسة (P70. Tam. Fung 2008) " إلى أن العمال اشتكوا من استخدام معدات الوقاية الشخصية ،لأنها أبطأت من سرعتهم وأنقصت من كفاءتهم، مما أدى إلى الشعور بعدم الارتياح"، وكشفت دراسة (Akintayo 2013 , P35) أن غالبية الحرفيين في هذه الدراسة لم يستخدموا معدات الوقاية الشخصية لأنهم يعتقدون أن استخدامها غير مريح.

- يتبين من خلال الفقرة 02 لبعدها الإتجاهات: أن أغلبية العمال ترى في عملية التعود عاملا في عدم الالتزام بمعدات الوقاية والسلامة الفردية ، وقد قام ستوارت (J.M.Stewart) بعمل استبيان لقياس أداء إدارة السلامة بالمنشات توصل من خلاله إلى تصنيف أفضل خمس شركات بالعالم في التقيد السلامة ، ووجد أن امتياز هذه الشركات راجع إلى خمسة أصول في ما يتعلق بإدارة السلامة ومن ضمنها : يجب أن تكون السلامة جزء مكمل في كافة الأعمال مثلها مثل الجودة (افعل الشيء الصحيح من المرة الأولى). (جمال، 2008:ص 07)

معنى ذلك؛ أنه لو اعتادت هذه الفئة على ارتدائها وواظبت على هذا السلوك الآمن ، لما سجلت الدراسة نسبة مرتفعة من العمال غير الملتزمين بالمعدات الوقائية والعكس صحيح، في حين ارتفعت نسبة العمال المترددين أو بالأحرى المحايدين في الإجابة على هذه الفقرة بحيث جاء ترتيبها ثالثا من جملة الإجابات المحايدة للعمال.

- يتبين من خلال الفقرة 03 لبعدها الاتجاهات: أن نصف عينة الدراسة ترى بأن الخبرة تغنيه أحيانا عن إتباع إجراءات الأمن الصناعي وقواعده ، وذلك حسب إعتقاده بفضل المهارات التي تعلمها و اكتسبها بممارسته لمهنته، وهذا يعبر عن الثقة الزائدة واستهتاره للخطر، وهو شكل من أشكال السلوكات غير آمنة.

كما سجلت الدراسة أن ما يقارب نصف عينة الدراسة لا ترى بأن للخبرة دور في عدم الالتزام بمعدات الوقاية والسلامة الفردية، وقد يرجع ذلك إلى أن (62%) من العمال لم تتعد عدد سنوات عملهم بالمؤسسة سنة واحدة .

- يتضح من خلال الفقرة 04 لبعدها الاتجاهات: أن أغلب العمال يرون بأن الإلتزام بتعاليم الإدارة كارتداء معدات الوقاية والسلامة الفردية يقابله احترام وتقدير الإدارة لهم ، وهذا التقدير ظاهره معنوي في إعتراض الإدارة بذاتهم (كاستجابة من الإدارة للحاجات النفسية للعمال) ، كما يمكن للإدارة أن تجتهد في هذا المجال بتحفيز عمالها الملتزمين بمبادئ السلامة المهنية ماديا لتعديل الإتجاهات السلبية للعمال الذين يرون بأن ارتداء معدات الوقاية والسلامة الفردية يجعل العامل محط اهتمام واحترام من قبل الإدارة.

- يتبين من خلال الفقرة 05 لبعدها الاتجاهات: أن أغلبية عينة الدراسة (وهذا بإقتضاء الفئة المحايدة) تعتقد أنه من الصعوبة إنجاز العمل بالتطبيق الصارم لقواعد الأمن الصناعي، وقد ذهب إلى ذلك (شراكي، 2009) في تفسيره لأنواع حرق قواعد الأمن الصناعي بحيث اصطلح على هذا النوع من المخالفات "بالمخالفة الموقفية"، ولقد أرجع ذلك إلى قلة الموارد والفضائل في فهم ظروف العمل، وقد أوضحت عينة الدراسة هذه الصعوبة في الإلتزام بقواعد الأمن الصناعي إلى طبيعة العمل من جهة و إلى المضايقة و الإزعاج التي تسببها المعدات الوقائية على الأخص ، علما أن المختصين قد صمموا المعدات الوقائية الفردية لكي تتناسب مع جميع النشاطات والمهام .

و لقد توصلت Occupational Safety and Health Council (2000) في دراسة مسحية في هونغ كونغ حول معرفة اتجاهات العمال نحو استخدام معدات الوقاية الشخصية، حيث تم تسجيل أكثر من 30% من عمال البناء والتجديد يعتقدون أن استخدام معدات الوقاية الشخصية يؤثر على كفاءتهم في العمل.

- يتبين من خلال الفقرة 06 لبعدها الاتجاهات: وجود تماهون واستهتار وعدم تقدير الخطر من طرف أغلبية العمال (54.8%) من خلال عدم إرتدائهم للمعدات الوقائية في الأعمال التي لا تستغرق وقتا طويلا في إنجازها، إذ تعد من بين المعوقات النفسية التي تكبح العمال في ارتدائها.

كما سجلت دراسة Canu et al (2014). أن نظارات مقاومة الرش كانت في الغالب لا تستخدم لأنها استعملت في غير موضعها أو ينظر إليها على أنها غير ضرورية.

ولقد رأى الشمري(2005): أن من الأمثلة على الأسباب الشخصية الخاصة بالعمال والمسببة للحوادث، " اللامبالاة أو الغرور في أداء العمل أو الإستعمال الخاطئ للعدد والآلات والأدوات في العمل"، والمقصود بالغرور هنا هو قدرة العامل على الاستغناء عن معدات الوقاية الفردية في المهام التي تتطلب بضع ثوان.

أما بالنسبة لـ (33.3%) من عينة الدراسة فقد قدرت خطورة الموقف و أظهرت وعيا و إدراكا حقيقيا للأخطار المهنية، كما سجلت الدراسة إجابات محايدة لفئة ضئيلة من العمال ، ولعل هذا راجع إلى طبيعة العمل كمصدر للأخطار المهنية ، ومع ذلك فإن ترددها دليل على قلة وعيها بالخطر وتضاف للفئة المستهدفة.

- يتبين من خلال الفقرة 07 لبعدها الإتجاهات: أن ما يقارب نصف عينة الدراسة ترى بأن ارتداء العامل لمعدات الوقاية الفردية مؤشر دال على اهتمام المؤسسة بسلامتهم أي؛ تقدير لذاتهم وإحساسهم بإنتمائهم كأفراد في هذه المؤسسة، كما يعبر ذلك عن الإجراء الإداري (ضمان وفرتها لدى العمال) الدال على فهم إدارة المنظمة للسلوك البشري وبذلك تترك المنظمة انطبعا لدى أفرادها أن الالتزام بتعاليم السلامة ما هو إلا حفاظا لإطاراتها وتقديرا لهم،"فكلما كان المناخ الصناعي فيه وفرة من الفرص السيكولوجية والإقتصادية كلما كان سلوك العامل خاليا من الحوادث وهذا ما يوفر له فرصة وضع الأهداف البعيدة والقريبة المدى بحيث يكون في الإمكان تحقيقها " (العيسوي، دس، ص:276) ، وقد سجلت دراسة (Canu et al (2014) استحسانا من قبل عينة الدراسة ، حيث تم الإجابة بالإيجاب عن السؤال الخاص بتوفر معدات الوقاية الشخصية لمختلف أنواع المخاطر الموجودة في المصنع وفي كل الأوقات، وبجودة عالية بنسبة 100% " حيث لا يكون سلوك العامل خاليا من الحوادث إلا بالتقيد بمبادئ السلامة المهنية، ومن ضمنها الإلتزام بمعدات الوقاية الشخصية ، وبالمقابل ينتظر هؤلاء العمال تقديرا من طرف الإدارة في إدراك جهودهم و توفير أجود الواقيات والتحفيزات لهم. "

وأما بالنسبة للفئة المعارضة فهم لا يرون في توفير معدات الوقاية والسلامة الفردية من طرف المؤسسة مؤشر على إهتمام المؤسسة بسلامتهم ،حيث أن (46,2%) ترى أن المعدات الوقاية الفردية المتوفرة لديهم لا تقي من الأخطار وبالتالي فهم لا يشعرون بالإنتماء.

- يتبين من خلال الفقرة 08 لبعدها الإتجاهات: أن ما يقارب نصف عينة الدراسة ترى في معدات الوقاية والسلامة الفردية عاملا مهما في الزيادة من سرعة الأداء، نظرا للثقة والحماية التي تمنحها للعامل في مزاولة مهامه دون الخوف من الحوادث، كما دلت النتائج على أن نسبة العمال المترددين أو بالأحرى المحايدين في الإجابة على هذه الفقرة ارتفعت بحيث جاء ترتيبها أولا من جملة الإجابات المحايدة للعمال، وهذا التردد يفسر على أساس تنوع واختلاف المعدات الوقائية فمنها ما يعيق من سرعة الأداء ومنها ما يساعد في الزيادة من سرعة الأداء ، ولهذا نجد نسبة معتبرة من العمال قدرت بـ (35.5%) رافضة لدور المعدات الوقائية الفردية في الرفع من وتيرة الأداء ، وفي هذا الاطار بنى (شراكي، 2009) تصورا حول اتجاهات العمال نحو قواعد السلامة المهنية والخلفيات السلوكية وراء خرق القواعد والوقوع في المخطور واتجاهات العمال نحو قواعد السلامة المهنية، أن العمال يعتقدون أنهم يمكنهم أحيانا إنجاز العمل بشكل أسرع وملائم دون إتباع القواعد .(أستطيع تنفيذ العمل بشكل أفضل).

كما يمكن أن تتجلى هذه الإعاقة أيضا في اختلاف طبيعة العمل كتناول وحمل الأجسام الصلبة و الشبه حادة فالقفاز الواقية المتوفرة لدى العمال في هذه الحالة يساعد على سرعة الأداء مثلا في حمل الأشياء و لا يساعد الميكانيكيون في تثبيت الأجزاء الدقيقة.

- يتبين من خلال الفقرة 09 لبعدها الاتجاهات: أن أقل من نصف عينة الدراسة - وهذا بإلغاء الإجابات المحايدة - يرون في معدات الوقاية والسلامة الفردية وقاية لهم من الأخطار المهنية، أما النصف الآخر من عينة الدراسة لا تثق في كونها سببا في حمايته من الأخطار، ولعل ذلك راجع إلى تعدد معدات الوقاية وإلى جودتها وإلى درجة الخطورة التي يصادفها العامل في منصبه.

وقد جاءت نتائج الدراسة الحالية مخالفة لما خلصت إليه دراسة Kwankye (2012. P40)، حيث تم ملاحظة أن 98٪ من المجيبين وافقوا بشدة على أن استخدام معدات الوقاية الشخصية يمنع الحوادث في العمل، وهذا دليل على اتجاه إيجابي نحو معدات الوقاية الشخصية، في حين 1.3٪ ممن شملهم الاستبيان وافقوا على أن استخدام معدات الوقاية الشخصية في العمل يمكن أن يمنع أو يقلل من خطر وقوع الحوادث، وقد رأى 3.99٪ من أفراد العينة أن معدات الوقاية الشخصية تعتبر تديرا وقائيا للحوادث في العمل، بينما عارض بشدة 0.7٪ فقط من المستجوبين أن معدات الوقاية الشخصية يمكن أن تمنع وقوع الحوادث.

بينت دراسة Canu et al (2014) أنه يختلف استخدام العمال لمعدات الوقاية الشخصية وفقا لكمية التعرض لمعظم الأخطار، خاصة تلك التي يعرف أنها تسبب السرطان أو الأضرار الصحية التي لا رجعة فيها (التعرض لليورانيوم والضوء والأسبستوس واللحم وثلثي كلور الإثيلين)، حيث دل اختبار التجانس، ($p < 0.05$)، ولوحظ وجود اتجاه إيجابي (أي استخدام معدات الوقاية الشخصية بشكل أكثر انتظاما) مع زيادة التعرض. وقد لوحظ الاستثناء الوحيد لهذا الاتجاه بالنسبة لاستخدام القفازات أثناء التعامل مع مواد الكلور (بما في ذلك كلور الإثيلين و CIF3) وقفازات العمل، واستخدام الملابس أثناء التعامل مع الوقود الهيدروكربوني.

وخلصت دراسة Occupational Safety and Health Council (2000 P.16) إلى أن معظم الموظفين يعتقدون أن استخدام معدات الوقاية الشخصية تساعد على تعزيز السلامة، حيث أن 38.5٪ من الموظفين يعتقدون أن في استخدامها يساعد على تعزيز السلامة، بينما 55.6٪ يرون أنها جد مساعدة.

كما قد يرجع هذا الاتجاه السلبي للعمال إلى عامل الإنفعالات، حيث ترى النظرية الاجتماعية أن الظروف الاجتماعية الصعبة وغير الملائمة التي يعيشها العامل بتفاعلها مع الظروف البيئية السيئة للعمل، من شأنها أن تجعل العامل أسير الانفعالات و الاضطرابات النفسية المستمرة وبالتالي الوقوع في شبح حوادث العمل (عويضة، 1985، ص: 30)، فقد يقاوم العمال الإدارة في ارتداء معدات الوقاية والسلامة الفردية لأنها في إعتقادهم ليست حلا فعلي للأخطار التي يتعرضون لها يوميا بدليل أن (2، 46%) لا ترى أنها تقيهم من الأخطار، فهذه الأخيرة تعبر عن تهديدات حقيقة تزيد من مخاوف وقلق العمال، فلا يمكن للقفاز الواقي مثلا أن يكون سبيلا للوقاية من المواد الخطرة خاصة إذا شهد العامل حجم الأضرار التي قد تسببها هذه المواد، مما يجعل الفرد متحفزا للرد بمقاومة تعلم أية معلومة تتعلق بالمعدات الوقائية.

- يتبين من خلال الفقرة 10 لبعدها الاتجاهات: أن أغلب عمال المؤسسة يدركون بأن ارتداء معدات الوقاية الفردية، هو جزء لا يتجزأ من مبادئ السلامة المهنية، ولا يتناقض مع احترام الحريات الشخصية للعامل، ولهذا نجد فئة قليلة كانت محايدة في الإجابة عن هذه الفقرة وفئة من العمال قدرت بنسبة (49.5%) عارضت على أن ارتداء معدات الوقاية يعتبر

التزام بقواعد السلامة المهنية واحترام للحريات الشخصية، وهذا إما لنقص وعيها وإدراكها في أن هذه المعدات تصنف ضمن قواعد السلامة المهنية ومكرسة للحريات الشخصية من خلال التكوين والتحسيس، لأن وقاية النفس البشرية من الأخطار بشتى الطرق تعد من ضمن آليات الدفاع النفسي وحث عليه ديننا الحنيف، وقد ذكر Richard، Durcy (2006) " أنه يمكن أن يكون شعور العامل بأثر معدات الوقاية والسلامة الفردية على جسده بشكل سلبي ما دام لا يتحصل على الفوائد، ومع تعنته في فرض شخصيته ومبادئه، و بوجود العقوبات التي يمكن أن تطاله في حالة عدم استعمالها، يستقبل العامل ذلك على أنه حد من حريته."

وأجرى كل من Garcia، Canosa (2004) دراسة حول معدات الوقاية والسلامة الفردية في اسبانيا، حيث أكد معظم العمال (86٪) على العمل "دائما" أو "تقريبا دائما" وفقا لقواعد السلامة، ومستوى الدلالة هو $(p = 0.019)$ ، ولم يختلف هذا السلوك (الامتثال لقواعد السلامة) اختلافا كبيرا فيما يتعلق بالسن، الجنس، التعليم، مكان العمل وثقله، أو نوع العمل، ومع ذلك، أظهرت الدراسة بأن العمال الذين لديهم أكثر من سنة واحدة وأقل من ثلاث سنوات من الخبرة في صناعة الفخار امتثالهم لقواعد السلامة أقل بكثير (78٪) من العمال الذين لديهم أقل من سنة واحدة (86٪) والمزيد من الخبرة؛ أي أكثر من ثلاث سنوات، وتمثلت أسباب هذا السلوك في: الاقتناع الشخصي (90٪) والالتزام الإجباري للقواعد (49٪)، بينما (30٪) من العمال البالغ عددهم (330)، ذكروا الأسباب الراجعة لعدم التزامهم بقواعد السلامة، وتمثلت فيما يلي: (49٪) الانزعاج، (36٪) عدم توافق هذه القواعد مع متطلبات الإنتاج، (35٪) تردد قواعد السلامة.

- يتبين من خلال الفقرة 11 لبعدهم الإجهاد: أن أغلبية عينة الدراسة لا ترتدي معداتها الوقائية في جميع النشاطات ولم تتعرض لإصابة، و يستنبط الباحث من خلال ذلك ما يلي:

- إقرار (46.2%) من عينة الدراسة بأنها لا ترتدي معدات الوقاية الفردية في جميع النشاطات.
 - عدم تعرضها بهذا السلوك للإصابة أو حادث مهني.
 - الثقة بالنفس الزائدة في أداء المهام بدون الإلتزام بقواعد السلامة المهنية.
 - هذه الفئة معرضة لخطر الإصابة والمرض المهني أكثر من غيرها.
- أما بالنسبة ل (35.5%) من عينة الدراسة التي قالت بأن قد سبق لها أن أُنجزت عملا لا ترتدي فيه المعدات الواقية وتعرضت لإصابة، فهي بذلك تقر بأنها لا ترتدي معدات الوقاية الفردية في جميع النشاطات وقد عرضت نفسها بذلك للخطر حيث تعرضت لإصابة مهنية، فمعارف وخبرات العامل التي خزنها في مراكزه العليا للدماغ أمّلت عليه تصرفات غير وقائية كترك مهمات الوقاية و السلامة الشخصية، فمدركاته لم تنبهه بالخطر المحتمل الذي يهدد حياته وسلامته لسبب بسيط أنه تعود على هذا السلوك ولم يقع في حادث، حيث يقول شراكي (2012) في هذا المقام "أن العامل يخالف قواعد السلامة لأنه عمل بطريقته ولم يسبق له أن ارتكب حادث"، ووفقا للإجابات التي قدمها الأشخاص الذين أجريت معهم مقابلات في دراسة Garcia، Canosa (2004): حيث أجاب (84٪) من العمال بأن التجربة الخاصة هي المساهم الرئيسي في الصحة واجتناب الأمراض و الحوادث المهنية.

كما توصل (J.M.Stewart) إلى أن المعرفة بأصول السلامة ومعظم الإصابات والحوادث تكون نتيجة لعدم الاهتمام وليست نتيجة لقلة المعلومات أو لأسباب مادية أخرى، وأن الأشخاص يغامرون لأنهم يعتقدون أنهم لن يصابوا بأذى. (جمال، 2008: ص 07)، ولقد أقرت عينة الدراسة الحالية بذلك أي؛ أنه سبق لها أن أُنجزت عملا لا ترتدي فيه الواقيات الفردية اللازمة ، وهذه المخاطرة قامت بها أغلبية عينة الدراسة لأن من ضمن الأسباب في ذلك أنها لا تعتقد أنها ستعرض لإصابة ، وهذا ينطبق بالأخص على الفئة التي غامرت ولم تتعرض لإصابة أو تعرضت لإصابة خفيفة. كما قد يفهم من الإجابات المحايدة المسجلة في هذه الفقرة على أنها تمثل الفئة الملتزمة بحكم أنها ترتدي معدات الوقاية الفردية في جميع المهام ولم تتعرض لإصابة مهنية.

- يتبين من خلال الفقرة 12 لبعدها الاتجاهات: أن غالبية عمال المؤسسة يعارضون بأن ارتداء العامل لمعدات الوقاية والسلامة مرتبط باقتنائهم برب العمل، وقد تم ملاحظة تجاهل بعض المسؤولين لارتداء المعدات الوقائية اللازمة عند دخولهم الورشة أو إرتداء بعضها مع تعدد الأخطار بالورشة، وهذا السلوك اللاوفاقي يتناقض مع القانون الداخلي للمؤسسة بصفة خاصة، ومع مبادئ السلامة المهنية بصفة عامة، و لهذا سجلت الدراسة نسبة 37.6% ترى بأن ارتداء العامل لمعدات الوقاية والسلامة مرهون بمدى التزام رب العمل بها، أي أنهم يرون أن لرب العمل دور هام في تحفيز وتوعية العمال من خلال العمل بها، وفي هذا الباب يقول الغفيلي (2001): " أن العاملين قد يتأثرون بما يليقهم عليهم رؤسائهم من تعاليم وقرارات وتستحوذ على مشاعرهم وحماسهم ، ولكن سرعان ما تتخذ هذه التعاليم وتلك القرارات مادة للسخرية إذا تبين أن أقوالهم لا تطابق أفعالهم ، فالفرد يتأثر سلباً وإيجاباً بمن يتخذه قدوة "

وقد بينت دراسة ل Sawacha et al (1999 . P 312) أن توقع اتجاه سلامة المشرف عليهم مرتفعة نسبيا ، ويرون في المشرف عليهم مصدرا رئيسيا لتبني اتجاه نحو السلامة ولتفادي سلوكهم غير آمن في الموقع، وهذا دليل على أن من العمال الذين يتوقعون سلوكيات وأفعال من رؤسائهم تكون لهم مرجعا ويشكلون منها اتجاهاتهم نحو السلامة المهنية.

- يتبين من خلال الفقرة 13 لبعدها الاتجاهات: وجود تفاوت فوق المتوسط بين اتجاهات عمال المؤسسة بين المعارضة والموافقة بكون المخاطرة عند عدم ارتداء معدات الوقاية والسلامة الفردية جزء من العمل، حيث يرى الباحثان من خلال الإحصائيات أن نسبة كبيرة من عينة الدراسة (58.1%) تعتقد بأن المخاطرة بعدم ارتداء معدات الوقاية والسلامة الفردية جزء من العمل، وهذا يفسر التصور الخاطئ عند العمال لطبيعة العمل بصفة عامة وإلى السلامة المهنية بصفة خاصة ، باعتبار أن المخاطرة جزء من العمل ، كما يعبر عن ميول العمال للمخاطرة بعدم ارتداء معدات الوقاية الفردية ، لهذا يرون أنه من الطبيعي وجود مخاطرة، وعليه يجب العمل على تغيير هذه الأفكار وتحفيز الأفكار الإيجابية للعمال والتي بلغت في هذه الفقرة (36.6%).

كما يظهر تأثير المجازفة في حوادث العمل تحت غطاء نظرية الاستهداف التي ترى أن من خصائص الشخص المستهدف للحوادث ميله إلى المجازفة وحب الإثارة (مقدم، 2013)، ويمكن أن تفيد نظرية الموازنة في شرح السلوك اللاوفاقي للعمال في إهمال مبادئ السلامة والوقاية ، حيث أن ميل العامل للمجازفة مبني على سوء تقديره للموقف ،

والدال على ذلك هو نتاج قراراته غير المتوقعة ، والتي تبقى مجرد احتمالات لا غير ، إما أن ينجح بقيام عمله بدون إصابة وإما يفشل، والفشل يعني أن يعرض نفسه لإصابة أو يتسبب في تلف المعدات أو الآلات ، لهذا ترى عينة الدراسة أنه من الطبيعي وجود مخاطرة .

- يتبين من خلال الفقرة 14 لبعدها الإتجاهات: أن إجابات عينة الدراسة جاءت متساوية بين الموافقة والمعارضة، وهذا راجع إلى أن العمال لا تتوفر لديهم كل المعدات الوقائية الملائمة لطبيعة عملهم (تعدد المعدات) ، و هذا ما يجعل من عملية إرتداء هذه المعدات لا تستغرق منهم وقتا كبيرا في ارتدائها.

كما يعبر ذلك عن عدم أكثر العمال لدور المعدات الوقائية الفردية، وقد يرجع ذلك إلى المبادئ النفسية للعمال من ميول ورغبات وحاجات، أو راجع إلى أن ما يقارب نصف عينة الدراسة تتعرض إلى العديد من الضغوطات، ومن ضمنها ضغوط وقت العمل ، كتحديد الراتب على أساس القطعة يدفع العامل إلى زيادة سرعة إنجاز العمل ومن ثم التخلي عن ملابس الوقاية ومعدات السلامة ، والتي بطبيعة الحال تحد من سرعته ومن ثم إلى زيادة نسبة تعرضه للحوادث. (المؤسسة العامة للتدريب التقني و المهني، 2008، ص:08)

صحيح أن المؤسسة لا تحدد الراتب على أساس القطعة ، وإنما تطلب من العمال بدل المزيد من الجهد من أجل توفير طلب الزبون ، علما أن المؤسسة متحصلة على شهادة التأهيل والجودة (ISO)، وقد شوهد أثناء الدراسة الميدانية وقوع لحادثة سقوط المنتج (البراغي) من الصناديق نتيجة التسرع في شحنها داخل الشاحنة وبدون ارتداء القفازات، وهذا أمام مدير الإنتاج ، حيث طالبهم بالإسراع في العمل قصد توصيل المنتج للزبون في الوقت المناسب.

كما يستدل من خلال هذه الفقرة أن ما يفوق نصف عينة الدراسة ترى بأن معدات الوقاية الفردية ليست ضرورية في كل المهام، بإعتبار أنها مضيعة لوقت العمل، حيث توصلت دراسة Occupational Safety and Health Council (2000) حول إذا كانت هناك حاجة لاستخدام معدات الوقاية الشخصية في العمل ، ووجد أن 70٪ من المشاركين اعترفوا بالحاجة إلى ارتداء خوذة السلامة، بينما لم يعترف سوى حوالي 40٪ منهم إلى حاجتهم في استخدام أحزمة الأمان في العمل، وفي دراسة قام بها Raylesburg (2008) بحثت عن أسباب عدم امتثال العمال بالتعليمات المتعلقة بمعدات الحماية الشخصية، إذ أن بين الإجابات المسجلة لعينة الدراسة أنها غير مهمة، وليست ضرورية.

- يتبين من خلال الفقرة 15 لبعدها الإتجاهات: أن (46.2%) من عينة الدراسة ترى أن أوامر المشرف بارتداء معدات الوقاية والسلامة الفردية تعتبر تدخل في طريقة عملهم و إزعاج لهم، حيث لوحظ أثناء الدراسة أن المشرفين لا يطلبون من العمال المخالفين ارتداء واقياهم تجنباً للصراع ، ولقد صرح بذلك المشرف عن الأمان الصناعي بالمؤسسة على أنه يستحيل معاقبة العمال حالياً وتطبيق القانون الداخلي بحذافيره والسبب توقع مقاومة من طرف العمال.

قد يرجع هذا الإعتقاد السلبي إلى طبيعة العمل ونوعية المعد الواقي وجودته و ملائمته للعمل، وعلى سبيل المثال لا الحصر سدادات الأذن، إذ اشتكى أغلبية العمال منها إلى درجة أن منهم من تعرض إلى التهاب على مستوى أذنه ، لسوء نوعيتها ، فلا يمكن بذلك أن يجبر المشرف العامل بإرتدائها ، إذ يعتبر إزعاجا وتدخل في طريقة عمل العامل.

وقد أثبتت دراسة لـ Sawacha et al (1999 . P 312) فيما يتعلق بالعوامل النفسية لتفادي الحوادث إلى أن هناك علاقة قوية بين حرص العمال على سلامتهم الشخصية و أداء السلامة، وأن توقع اتجاه سلامة المشرف عليهم مرتفعة نسبيا ويرون في المشرف عليهم مصدرا رئيسيا لتبني اتجاه نحو السلامة ولتفادي سلوكهم غير آمن في الموقع.

أما فيما يخص (40.9%) من عينة الدراسة بررت عدم ارتداء لمعداتا الوقائية لإعتقادها بأن أوامر المشرف في ذلك يعتبر تدخل في طريقة عملها و إزعاج لها، وقد يعود ذلك إلى: "الغطرسة و الاعتزاز بالنفس فهو يعتر بنفسه كثيرا و لا يكثر بالإجراءات الوقائية، و يعتقد أن هذه الإجراءات تؤدي إلى إرباك و تعطيل العمل و لا منفعة منها."

ولقد توصلت دراسة Tam. Fung (2008. P70) "أن للعمال اتجاهات سلبية نحو تعاليم وقواعد السلامة المهنية، فهم يقررون بأن من شأن هذه القوانين أن تحميهم ضد الحوادث، لكن ليس لديهم تصور شامل وكامل نحوها، لأنهم يعتقدون أن مسؤولية السلامة تقع على مسؤولي الأمن الصناعي لمواقع العمل فقط، ولا يتحملون بحكم القانون مسؤولية ذلك"، وهذا الاتجاه السلبي قد يفسر سبب اعتقاد العمال بأن أوامر المشرف بارتداء معدات الوقاية والسلامة الفردية تعتبر تدخل في طريقة عملهم و إزعاج لهم، باعتبار أن الإلتزام بها ليست ضمن مهامه الرئيسية، وبالتالي فيه إرباك وتعطيل من قبل المشرف، وما يزيد في تدعيم هذا الطرح الفقرة الرابعة من نفس البعد (الاتجاهات)، حيث أن (49.5%) من عينة الدراسة رأت أن خبرتها المهنية تمكنها من الإستغناء عن معدات الوقاية والسلامة الفردية.

- يتبين من خلال الفقرة 16 لبعد الاتجاهات: أن معظم عينة الدراسة ترى أن جماعة العمل لا تؤثر عليهم في ارتدائهم لمعدات الوقاية والسلامة الفردية، و قد يرجع ذلك إلى الانعزالية أي انعزال العمال عن بعضهم البعض والتي فرضتها عليهم مناصب عملهم، يقصد بذلك (الآلاتي) العامل الذي له اتصال مباشر مع الآلة، حيث تمنعه من الاتصال مع جماعة العمل إضافة إلى ذلك ارتفاع الضجيج، وقد ذكر Richard، Durcy (2006) بأن السلوك الفردي (العامل) يتأثر بشكل قوي بردود أفعال جماعة العمل، حتى إذا كان إتجاه العامل إيجابى نحو معدات الوقاية الفردية، فإن نقص الإنخراط في جماعة العمل يمكن أن يوقف تأثيرها عليه.

كما أن هناك بعض المتغيرات التي تجعل من جماعة العمل غير مؤثرة كالخبرة والوعي بالخطر، وشخصية العامل و الإنطواء، وطبيعة العمل، وقد يفسر ذلك على أنه لا يشترط أن يكون التأثير إيجابى أي لا تكون جماعة العمل دائما قدوة حسنة، ولقد لوحظ أثناء الدراسة أن جل عمال الورشة لا يرتدون واقيات السمع مع ارتفاع الضوضاء بها، إذ يستنبط من ذلك أن هناك تأثير سلبي لجماعة العمل، بما أن جل العمال لا يرتدون واقيات السمع.

5- المناقشة: من خلال هذه المعطيات يمكن القول بوجود إشكال لدى العمال اتجاه معدات الوقاية والسلامة الفردية، والمؤشر على ذلك الاتجاهات السلبية والمحايدة ولقد بلغت معا (79.6%)، وعليه فإن اتجاهات العمال نحو معدات الوقاية الفردية سلبية، ولقد توافقت الدراسة الحالية مع دراسة Magoro (2012. P28) حول اتجاهات المزارعين بجنوب افريقيا نحو معدات الوقاية الشخصية، حيث عبرت أكثر من 50% من عينة الدراسة عن اتجاهها السلبي نحوها، و 41% لديها اتجاه إيجابى نحوها، أي؛ مالت نتائج الدراسة إلى السلب.

كما قد خلصت دراسة (بوظيفة وآخرون، 2008) إلى تسجيل اتجاهات سلبية نحو إستعمال النظارات الطبية لدى العاملين على الحاسوب، حيث قدرت الاتجاهات السلبية بـ 64% و 36% كإتجاه إيجابي.

كما أجريت دراسة (2009، Truong et al) لتقييم المعرفة والاتجاه والممارسة بشأن استخدام معدات الحماية الشخصية في الحرف اليدوية في الفيتنام، حيث توصلت فيما يتعلق باتجاهات العمال من استخدام معدات الوقاية الشخصية، إلى ان هناك (4.2%) من المشاركين لديهم "اتجاه إيجابي"، و (69.0%) منهم "اتجاه محايد"، في حين أن 26.8% لديهم "اتجاه سلبي"، ويبين توزيع الاتجاهات في دراسة Akintayo (2013، P33) نحو استخدام العمال لمعدات الوقاية الشخصية أن 4.22% من العمال المشاركين في الدراسة "اتجاههم إيجابي" نحوها، في حين 68.98% منهم "اتجاههم محايد"، بينما 26.8% " اتجاههم سلبي"، وفي هاتين الدراستين تتشابه النتائج إلى حد التطابق، ووصلت أعلى نسبة في الاتجاهات المحايدة بـ (69.0%)، وأدنى نسبة تمثلت في الاتجاهات الإيجابية بـ (4.2%)، أما بالنسبة لأوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية و الدراستين السابقتين فقد تمثلت في الاتجاهات السلبية، حيث سجلت النتائج أعلى قيمة خلافا لدراستين السابقتين، بينما اقتربت النتائج إلى حد بعيد فيما يتعلق بالاتجاهات الإيجابية.

وقد أثبتت النتائج التي تم الحصول عليها في دراسة Oguntona et al (2012.) أن العمال لديهم معرفة جيدة بمعدات الوقاية الشخصية بمتوسط يزيد عن 50%، ولكن هناك اتجاه واستخدام منخفض بأكثر من 10% من عينة الدراسة، وعلى نفس النهج كشفت نتائج بحث Magoro (2012. P45) أن المشاركين في الدراسة لديهم اتجاه سلبي تجاه معدات الوقاية الشخصية، والملاحظ من خلال الدراسات السابقة أن الاتجاهات المحايدة سجلت أعلى النسب مقارنة بدراستنا الحالية حيث سجلت الاتجاهات السلبية أعلى القيم وبفرق طفيف مع الاتجاهات المحايدة.

ويرجع هذا الأمر إلى التصورات الخاطئة لأغلبية العمال، بحيث أن أغلبية إجابات العينة على عبارات بعد الاتجاهات النفسية آتت سلبية، وقد تسبب هذه الأخيرة مشاكل صحية للعامل بإمتناعهم عن استخدام معدات الوقاية، وقد بينت دراسة Parimalam et al (2007. P528) حول المعرفة والاتجاهات والممارسات المتعلقة بمشاكل الصحة المهنية بين عمال النسيج في الهند أن عمال تصنيع الملابس لديهم مشاكل صحية على مستوى العصبي والجهاز التنفسي ومشاكل عظم-عضلية، بسبب نقص أجهزة السلامة أو عدم استخدام معدات الوقاية الشخصية، حيث تراوحت وتيرة وشدة هذه الحوادث حسب القسم وفئة العمل.

6-الخاتمة: تبين من خلال هذه الدراسة أن الاتجاهات النفسية للعمال نحو استعمال معدات الوقاية الفردية هي اتجاهات سلبية بالدرجة الأولى، حيث بلغت نسبتها (40.9%)، في حين سجلت الاتجاهات الحيادية بنسبة قدرت بـ (38.7%)، بينما بلغت الاتجاهات الإيجابية نحو معدات الوقاية الفردية نسبة (20.4%) وهذا راجع إلى التصورات الخاطئة، ونقص المعرفة لأغلبية العمال، حيث سجلت النتائج أن أغلبية عينة الدراسة ترى أن اتجاهاتها نحو عدم ارتداء معدات الوقاية الفردية يتمثل في:

- تعيق النشاط والحركة في العمل.

- يرجع إلى عملية الالفة في الأرتداء؛ أي أنهم اعتادوا على أن لا يرتدونها دائما في العمل .
- الثقة الزائدة في العمل حيث أنهم يعتقدون أن خبرتهم المهنية تمكنهم أحيانا من الإستغناء عن معدات الوقاية والسلامة الشخصية .
- صعوبة إنجاز العمل بالتطبيق الصارم لقواعد الأمن الصناعي .
- بإمكان العامل الاستغناء عن معدات الوقاية الفردية في المهام التي تتطلب بضع ثوان .
- ازام العمال بارتداء معدات الوقاية تحديد لحرثاتهم الشخصية.
- عدم وقوعهم في الحوادث عند إنجاز عملا مع عدم ارتدائهم للمعدات الوقاية .
- عدم تقيد رب العمل بارتداء معدات الوقاية والسلامة الفردية عند تواجده في أماكن الخطر.
- المخاطرة أحيانا في إنجاز المهام بعدم ارتداء معدات الوقاية والسلامة الفردية جزء من العمل
- عملية ارتداء معدات الوقاية في بعض الأحيان يعد مضبعة لوقت العمل.

فمن خلال ماتوصلت إليه الدراسة من نتائج يمكن اعطاء جملة من التوصيات والمتمثلة في:

أن على الساهرين على عملية الأمن الصناعي بالمؤسسات الصناعية بذل الجهود والتركيز أكثر على الجانب السيكولوجي للعامل، بإعداد برامج توعية وتحسيس، والمراقبة المستمرة لاماكن العمل، وتحفيز السلوك الآمن ومعاينة السلوك غير آمن والمخالف لتعليمات وقواعد الأمن الصناعي، هذا من أجل ضمان الاستخدام الجيد لمعدات الوقاية الفردية في العمل، وبالتالي تفادي المشاكل الصحية وحوادث العمل.

كذلك اعداد دراسات مسحية لقطاعات أخرى كقطاع البناء حيث يعتبر ميدانا خصبا للبحوث العلمية، علما أنه خاضع للخصائص والمؤسسات العامة، واجراء بحوث متعلقة بمعضلة التوجه والتفكير في الاهتمام الجانب الاقتصادي (الانتاج) أكثر من الجانب الأمن والسلامة، وهذا من حيث الأسباب والآثار المترتبة عن هذا التوجه، وقد تشمل هذه الدراسات المسحية المحلات والدكاكين الخاصة ببيع معدات الوقاية الفردية قصد الوقوف على مطابقتها للمعايير السلامة العالمية. وتبقى هذه الدراسة تمهيدا ومشروعا لدراسات اخرى، وقد بحث الباحثان في دور كا من التكوين والاعلام والتحفيز والرقابة وجودة وفعالية معدات الوقاية الفردية في تكوين الاتجاهات الاجابية.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

- 1) العيسوي محمد عبد الرحمان، (2004)، علم النفس المهني والصناعي، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان.
- 2) الشمري محمد عبد الرضا، (2005)، الإدارة الصناعية، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- 3) الغفيلي إبراهيم فهد، (2001)، العلاقة والتأثير بين قيم الفرد والمنظمات في بناء أخلاقيات المهنة من منظور الفكر المعاصر والإسلامي، الملتقى الثالث لتطوير الموارد البشرية "استراتيجيات تنمية الموارد البشرية - الرؤى والتحديات"، الرياض.

- 4) المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (2008)، السلامة المهنية، تخصص تبريد وتكييف الهواء، الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، المملكة العربية السعودية.
- 5) بوظيفة حمو، دوقة أحمد، سماح عبد الواحد، بوطاف مسعود، (2008)، اتجاهات العاملين على الحاسوب نحو استعمال النظارات الطبية، دار الملكية للنشر والتوزيع، جامعة الجزائر.
- 6) جمال عبد الله سليمان، (2009)، المؤتمر الأول للهندسة الصناعية، الرياض - المملكة العربية السعودية.
- 7) شراكي تامر عبد الله (2009)، محاضرة تدريبية عن السلوك الآمن رئيس لجنة التدريب بالجمعية العربية لخبراء ومختري السلامة.
- forum.safety4arab.com/showthread.php 2010/08/06 تاريخ الاطلاع على الوثيقة:
- 8) شراكي تامر عبد الله (2012)، التقيد بالسلامة المهنية في مواقع العمل ضرورة لإبعاد المخاطر عن العمال، مصر.
- 9) مقدم عبد الحفيظ، (2014)، دور المجازفة في حوادث الحياة، دار الأنيس للنشر والتوزيع، جامعة وهران.
- 10) عويضة كامل محمد، (1996)، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت.
- المراجع الأجنبية:

Book :

- 11) Cong Dat Truong, Wattasit Siriwong, and Mark G Robson, (2009), Assessment Of Knowledge, Attitude and Practice on Using of Personal Protective Equipment in Rattan Craftsmen at Trade Village, Kienxuong District, Thaibinh Province, Vietnam ,Us national Library of Medicine, National institutes of health.
- 12) davillerd Christian, (2001). Prévention et port des équipements de protection individuelle –les activités de bucheronnage, laboratoire d’ergonomie ,Toulouse.
- 13) davillerd Christian, (2001)., Prévention et port des équipements de protection individuelle ,Une usine métallurgique, laboratoire d’ergonomie ,Toulouse.
- 14) Irina Guseva Canu, Ségolène Faust, Pierre Canioni, Philippe Collomb, Eric Samson, and Dominique Laurier, (2014), Attitude Towards Personal Protective Equipment in the French Nuclear Fuel Industry, Institut de Radioprotection et de Surete Nucleaire

- .Fontenay–Aux–Roses .Institut de Veille Sanitaire, Saint Maurice, France.
- 15) Maline Joël, (2007), EPI et demarche ergonomique, colloque EPI et risques professionnels .Normandie la Hague.
- 16) Magoro Flora Madinane (2009) , Knowledge, Attitude and Practices Regarding Personal Protective Equipment Amongst Stevens Lumber Mills Employees in the Capricorn District of Limpopo Province, Faculty ,University of Limpopo , SOUTH AFRICA.
- 17) Michéle Durcy, Anne–Marie Richard, (2006), Port d’EPI, Prévention BTP N°90 .
- 18) Occupational Safety and Health Council, (2000), A Survey on Usage of Personal Protective Equipment in Hong Kong.
- 19) Oguntona. T.S, O.O. Adedeji , Debayo Ogunsoola, (2012) , Awareness and use of Personal Protective Equipment (PPE) and Practice of Safety Precautions among Funeral Home Workers in Lagos State. Nigeria.
- Journal:
- 20) Akintayo, W.L, (2013). Knowledge, Attitude and Practice on the use Of Personal Protective Equipment by Traditional Resist Fabrics Workers in Abeokuta, Nigeria, Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review Vol. 2, No.7; March.
- 21) Cavazza Nicoletta. Serpe Alessandra, (2009) , Effects of safety climate on safety norm violations: exploring the mediating role of attitudinal ambivalence toward personal protective equipment. Journal of Safety Research .Volume 40, Issue 4 Pages 277–283.
- 22) David M. DeJoy, (1996) , Theoretical Models of Health Behavior and Workplace Self–Protective Behavior, Journal of Safety Research, Vol. 27, No. 2, pp. 61–72. 1996 National Safety Council and Elsevier Science ,USA .

- 23) Edwin Sawacha, Shamil Naoum and Daniel Fong, (1999), Factors affecting safety performance on construction sites International Journal of Project Management Vol. 17, No. 5, pp. 309;315. Elsevier Science Ltd and IPMA. Great Britain.
- 24) Garcia. M, Boix. P, Canosa. C (2004), Why do workers behave unsafely at work? Determinants of safe work practices in industrial workers in the north of the region of Valencia, Spain, Journal Occup Environ Med 2004;61:239–246.
- 25) Paramasivam Parimalam, Narayani Kamalamma and Anind Kumar Ganguli, (2007), Knowledge, Attitude and Practices Related to Occupational Health Problems among Garment Workers in Tamil Nadu, India, Journal of Occupational Health; 49: 528–534.
- 26) Tam.V. W. Y, and. Fung. I. W. H, (2008), A Study of Knowledge, Awareness, Practice and Recommendations Among Hong Kong Construction Workers on Using Personal Respiratory Protective Equipment at Risk, The Open Construction and Building Technology Journal.

واقع وتحديات التنمية البشرية والمستدامة في الجزائر

أ.بطاهر علي*، أ.زاوي شهرزاد**

ملخص: لم يعد قياس التنمية يعتمد على المؤشرات الكمية التي تعبر عن النمو الاقتصادي والزيادة في حجم الانتاج والعمالة والدخل، بل تطور إلى مؤشرات وأدلة التنمية البشرية، التي تركز على طرق علمية تعتمد في مبادئها على الانسان كونه ليس فقط الوسيلة بل الغاية لتحقيق التنمية التي تهدف إلى عيش الناس حياة كريمة خالية من العلل، والاستغلال الامثل للموارد المختلفة في حدود الإمكانيات الحالية دون المساس بحاجيات الأجيال المستقبلية. وهي ذاتها متطلبات التنمية المستدامة. والجزائر كغيرها من دول العالم تسعى لتحقيق التنمية البشرية كمطلب أساسي لتحقيق التنمية المستدامة ضمن اقتصاديات شمال إفريقيا واقتصاديات العالم من خلال مختلف المشاريع المنجزة منذ الاستقلال، لذلك خلصت هذه الدراسة إلى عرض واقع التنمية البشرية في الجزائر من خلال قياس مؤشرات مختلفة ومقارنتها مع بعض دول العالم حسب إحصائيات التنمية 2014، وكذا معرفة أهم التحديات التي تواجهها لبلوغ التنمية المستدامة.

الكلمات الدالة: مؤشرات، واقع، تحديات، تنمية بشرية، تنمية مستدامة، الجزائر

تصنيف Jel: O11, O15, Q01..

The reality and the challenges of human and sustainable development in Algeria

Abstract :

The measure of development no longer depends on quantitative indicators that reflect economic growth and increased volume of output, employment and income. But, it has developed into indicators of human development, which rely on scientific methods depending on its principles on the human being, being not only a means but a goal to achieve a development for the living people A decent life free from diseases, And the optimal use of various resources within the limits of the present, without prejudice to the needs of future generations. and these are the same requirements of sustainable development.

Algeria, like every other country in the world, seeks to achieve human development as the basis for achieving sustainable development in North African economies and world economies through various achievements since independence.

Therefore, this study concluded to show the reality of human development in Algeria by measuring different indicators and know its location in relation to some countries of the world according to the 2014 development statistics, as well as the challenges it faces in achieving development sustainable.

Keywords: indicators, reality, challenges, human development, sustainable development, Algeria.

*أستاذ محاضر، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف.

** طالبة دكتوراه، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، zaoui_bechar@yahoo.fr

1. مقدمة:

أصبحت التنمية البشرية أساسا ومطلبا رئيسيا لتحقيق التنمية المستدامة، لأن قياس التنمية يعتمد على مفهوم التنمية البشرية الذي يركز على العنصر البشري والذكاء الإنساني لأنه مصدر الإسهام الأساسي في التنمية الاقتصادية بدلا من العناصر المادية للطبيعة ذات الإنتاج المحدود، فتطوير المقدرات البشرية والإبداع الذي يراعي الاقتصاد في استخدام الطاقة والموارد يعد أكثر تنمية وإنتاجا من الإبداع الذي يؤدي إلى زيادة إنتاجية الموارد.

بالمقابل تطورت مؤشرات التنمية من المؤشرات الكمية التي تعبر عن النمو الاقتصادي إلى المؤشرات العلمية التي لها ارتباط انساني ومتداخل في أبعاد الحياة الاقتصادية والسياسية، البيئية والتكنولوجية.

والجزائر كباقي الدول، تسعى لتطوير التنمية البشرية ضمن اقتصاديات شمال إفريقيا والعالم وذلك من خلال مختلف المشاريع المنجزة منذ الاستقلال، والقضاء على كل التحديات بهدف بلوغ التنمية المستدامة وتحقيق متطلباتها في شتى المجالات. في ظل هذه المعطيات، تبرز الإشكالية التالية:

ما واقع وتحديات التنمية البشرية والمستدامة في الجزائر اعتمادا على إحصائيات التنمية لسنة 2014؟

هذه الإشكالية تنفرع إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مفهوم التنمية البشرية وما مفهوم التنمية المستدامة؟
- كيف تقاس مؤشرات التنمية البشرية والمستدامة؟
- ما واقع وتحديات التنمية البشرية والمستدامة في الجزائر اعتمادا على إحصائيات التنمية لسنة 2014؟
- للإجابة على هذه الأسئلة ومعالجة الإشكالية نقتح الفرضيات التالية:
- التنمية البشرية ممر لا يبد العبور منه لتحقيق التنمية المستدامة ومتطلباتها بحكم أن البشر هم غاية التنمية؛
- تواجه الجزائر كغيرها من بلدان العالم مجموعة من التحديات رغم الإنجازات المحققة في تحقيق التنمية البشرية وبلوغ التنمية المستدامة.

أهداف البحث: تهدف الدراسة إلى:

- تعريف التنمية البشرية والتنمية المستدامة؛
- قياس مؤشرات التنمية البشرية والمستدامة مع إعطاء أمثلة على كيفية القياس؛
- واقع وتحديات التنمية البشرية والمستدامة في ظل الإنجازات التنموية في الجزائر منذ الاستقلال ومقارنتها عالميا بهدف معرفة موقعها من تحقيق التنمية المستدامة ومتطلباتها وفق إحصائيات التنمية 2014.

المنهجية المتبعة في البحث: اتبعنا:

المنهج الوصفي في سرد التعاريف وماهية المعطيات، وذلك بهدف الوصول إلى معرفة دقيقة لعناصر الإشكالية والوصف العميق لمفهوم التنمية البشرية والتنمية المستدامة وأهدافهما، والمنهج التحليلي وذلك بتحليل واقع وتحديات التنمية البشرية والتنمية المستدامة في الجزائر ومؤشراتها، وفق إحصائيات تقرير الأمم المتحدة حول التنمية البشرية 2014، بالإضافة إلى إحصائيات أخرى ومقارنتها مع بعض الدول في العالم وفي شمال إفريقيا.

انطلاقا مما سبق، نقسم البحث إلى:

- مفهوم التنمية البشرية والمستدامة ومؤشرات قياسهما؛
- أدلة التنمية البشرية في الجزائر حسب إحصائيات التنمية 2014؛
- واقع التنمية البشرية والمستدامة في الجزائر وتحدياتها في ظل المشاريع المحققة منذ الاستقلال.

2. محتوى الدراسة:

1.2 مفهوم التنمية البشرية والمستدامة ومؤشرات قياسهما

1.1.2. تعريف التنمية البشرية: لم يكن مفهوم التنمية البشرية معقدا بسبب الصيرورة التاريخية للمفهوم ذاته، بل بفعل الطبيعة المركبة للمفهوم وتعدد أبعاده ومدى ارتباطه بالعديد من المفاهيم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والرياضية، لأنه يرتبط بصيغة التقدم المادي وذلك ما نراه في الأدبيات الماركسية التي ركزت على البعد المادي الكمي لزيادة الإنتاج وتراكم رأس المال، فأعتبر العنصر البشري عنصر من عناصر الإنتاج التي تساهم في تطوير طاقات الإنسان الجسدية والعقلية ليعاود عملية الإنتاج على نطاق واسع. أما المفهوم الغربي الرأسمالي الذي يستند على قاعدة "الريح" كأساس في النشاطات الاقتصادية المختلفة فإنه ينظر إلى التنمية من خلال القيام بالمشاريع الاقتصادية الناجحة (المرجحة) التي يديرها الأفراد وفق مبدأ "دعه يعمل دعه يمر" حيث ترى النظرية الليبرالية وفلسفتها الاقتصادية السياسية أن المصلحة الفردية وسعي الفرد لنفسه يؤدي إلى تقديم الخدمة للمجتمع.

أما التنمية البشرية اليوم لم تعد الزيادة في حجم الدخل القومي أو الفردي، بل يتمحور مفهومها حول الكائن البشري ذاته وهدفها عيش الناس حياة كريمة خالية من العلل لأنهم الثروة الحقيقية لأي أمة (تقرير التنمية البشرية، 1990)، وقد جاء في تقرير الأمم المتحدة لسنة 1990 أيضا تعريف التنمية البشرية على أنها "توسيع خيارات الناس المتاحة"

(Human Development, Report1990)، هذه الخيارات تتمثل في أن يحصل كافة الناس على الموارد التي تكفل مستوى معيشة كريمة (عساف ساسين وآخرون، 2001)، بالإضافة إلى خيارات أخرى كالمشاركة في السياسة وحقوق الإنسان واحترام الإنسان لذاته. أما في سنة 1993 فقد وافق المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان في فيينا على إعلان الحق في التنمية ليربط بين حقوق الإنسان والتنمية، وبين التنمية والديموقراطية التي تهدف إلى تنمية الإنسان في مجتمع ما بكل أبعاده الاقتصادية والسياسية وطبقاته الاجتماعية، واتجاهاته الفكرية والعلمية والثقافية (<http://al-fursan-hr.blogspot.com>). وتكثيف القدرات البشرية في الخيارات التالية:

- العيش حياة سعيدة مديدة وصحية (يعبر عنها بتوقع الحياة عند الميلاد)؛
- تلقي التعليم كحق أساسي (اكتساب المعرفة)؛
- الحصول على الموارد اللازمة لمستوى معيشة لائق (يعبر عنه بمعدل الدخل الحقيقي للفرد). بالإضافة إلى خيارات تؤمن الجو والبيئة المناسبة لتعزيز تلك القدرات كالتمتع بالحريات السياسية والمدنية لمشاركة المرء في مجتمعه، وحقوق الإنسان المقررة كالإبداع والإنتاج، واحترام الإنسان لذاته وغيرها (Human Development, Report1990).

2.1.2. تعريف التنمية البشرية المستدامة: عكف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في نشاطه على الجوانب البشرية للتنمية مشجعا على بروز رؤية جديدة للتنمية تم توضيحها من خلال التقارير السنوية التي يصدرها منذ سنة 1990، وبحلول 1993 أطلق البرنامج هذه الرؤية الجديدة تحت عنوان "التنمية البشرية المستدامة" لتبرهن أن الإنسان هو غاية التنمية لا وسيلة إليها فحسب (التميمي سامي عبد الرزاق، 2008)، ومباشرة وبعد إصدار تقرير التنمية البشرية لسنة 1994، عرف التنمية البشرية المستدامة أنها "نموذج يمكن جميع الأفراد من توسيع نطاق قدراتهم البشرية إلى أقصى حد ممكن وتوظيفها أفضل توظيف في جميع المجالات، مع حماية خيارات وحق الأجيال القادمة وعدم استنزاف قاعدة الموارد الطبيعية اللازمة في دعم التنمية مستقبلا". وقد أكد ذلك تقرير المدير التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والذي قدمه تحت عنوان "مبادرة من أجل التغيير" إذ عرف التنمية البشرية المستدامة أنها "تنمية لا تكثفي بتوليد النمو فحسب بل: توزع عاداته بشكل عادل أيضا؛ تجدد البيئة بدل تدميرها؛ تمكن الناس بدل تهميشهم؛ توسيع خياراتهم وفرصهم، توهبهم

للمشاركة في القرارات التي تؤثر في حياتهم (Human Development, Report1994). كما يمكن تعريفها أيضا أنها "إستراتيجية تنموية شاملة تسعى إلى تمكين الإنسان وبناء قدراته وتوسيع خياراته في مختلف المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، الصحية والبيئية والتعليمية وغيرها، مع التأكيد على الإنصاف والعدالة في توزيع الثمار سواء بين الأجيال الحالية أو المستقبلية على حد سواء، لجعل الإنسان مؤهلا وقادرا على استثمار المنافع التي تهيئها العولمة ومواجهة و/أو تقليل التحديات التي تفرضها" (التميمي سامي عبد الرزاق، 2008) أو هي "التنمية التي تعتبر النمو الاقتصادي أساسا لها ولكنها تؤكد على الاهتمام لنوعيته وتوزيعه في حماية غاية الإنسان الحالية والمستقبلية ومعالجة الخيارات القابلة للاستدامة من جيل إلى جيل" (عطوي عبدالله، 2004) وهي أيضا "التنمية التي تركز على أربعة عناصر هي: الإنتاجية، العدالة، المشاركة والاستمرارية" (عبد القادر محمد عطية، 2003). أو هي "التنمية التي تتأسس على ثلاث ركائز هي الكفاءة الاقتصادية، صون البيئة وعناصرها وقدرتها على العطاء، العدل الاجتماعي بين الناس جميعا في حاضرهم ومستقبل أبنائهم" (مجلة البيئة والتنمية، 2003). بالإضافة إلى أنها تحترم حرية الانسان وكرامته بربط الصلة بين احترام حقوق الانسان وسيادة القانون والحرية من جهة، وإلى السلام العالمي من جهة أخرى (علوان محمد يوسف والموسى محمد الخليل، 2007).

وبعد هذه الفترة، ظهرت رؤى جديدة لتوسيع مفهوم التنمية البشرية المستدامة مع بداية الألفية، أهمها المفاهيم المرتبطة بين العولمة واقتصاد المعرفة، والتنمية البشرية المستدامة، حيث وضع هذا المفهوم في تقرير التنمية البشرية لسنة 2000 باعتبار أن اقتصاد المعرفة هو ضرورة حتمية لتحقيق التنمية المتواصلة (نبيل مرزوق، 2013)، خاصة بعد تحرير التجارة في نفس السنة والذي سهل نقل المنتجات والتكنولوجيا المراعية للاعتبارات البيئية والمراعية لمتطلبات شهادة الإيزو 1400 التي تدعمها أكثر من 5000 شركة دولية (خواجة علا، 2006).

مما سبق يتضح أن الاستدامة تعني عدم إلحاق الضرر بالأجيال القادمة سواء بسبب استنزاف الموارد الطبيعية وتلوث البيئة أو بسبب الديون العامة التي تحمل عبئها الأجيال اللاحقة، أو بسبب عدم الاكتراث بتنمية الموارد البشرية، مما يخلق ظروفًا صعبة في المستقبل نتيجة خيارات الحاضر. وهي تعتمد على تحقيق أمرين أساسيين هما الحق في التنمية والحق في حماية البيئة، وكلاهما حق من حقوق الانسان، ومنه فحماية البيئة عادت مطلبًا رئيسيًا لتدعيم حقوق الانسان في الحياة الكريمة والتمتع بالصحة والتي تأتي من خلال الحق في التنمية (سلامة سالم سلمان، 2007).

أما التنمية البشرية المستدامة فهي تنمية غايتها الناس والبشر والحفاظ على الطبيعة، فهي توفر الحق للأجيال الحالية في استغلال الموارد الطبيعية والضرورية لعيش حياة كريمة دون المساس بحقوق الأجيال المستقبلية.

3.1.2. قياس التنمية البشرية:

كان لتعريف التنمية البشرية حافزا قويا بإدخال مقياس دليل التنمية البشرية الرقم القياسي للتنمية البشرية الذي أطلق في التقرير الأول لسنة 1990 حيث يركز هذا الدليل على أن التنمية البشرية لا تقاس بالنمو الاقتصادي والاعتماد على المؤشرات الكمية فحسب، وإنما تقاس بمؤشرات تهدف إلى قياس التقدم البشري ونوعية الحياة على المستوى العالمي خاصة في الصحة والتعليم. ومؤشر التنمية البشرية هو أداة لقياس تطور بلد معين، وهو يعتبر مقياسا تركيبيا مستخلص من معطيات إحصائية واقعية وطبيعية تم الناتج الداخلي الإجمالي وحصيلة الميزان التجاري وميزان الأداءات ونسبة الأمية والتمدرس وغيرها (http://histgeo-ma.com/2An/Najah/geo2_milaf2.htm).

وحسب منظمة الأمم المتحدة، يركز قياس دليل التنمية البشرية إلى ثلاث عناصر أساسية هي مؤشر حياة طويلة صحية تقاس بتوقعات فترة العمر عند الميلاد (طول العمر)، مؤشر التعليم أو المعرفة وتقاس بمعدل نسبة الإمام بالقراءة والكتابة مضروبا في 3/2 زائد نسبة إجمالي الالتحاق في مواصلة الدراسة بوزن ترجيحي 3/1 (متوسط عدد سنوات الدراسة)،

ومؤشر دخل الفرد الذي يحسب من الناتج المحلي الإجمالي للفرد وفقا لمعادل القوة الشرائية بالدولار الأمريكي (firouzeh nadavandi, 2005). ولحساب دليل التنمية البشرية، تختار قيم عليا ودنيا لكل بعد، ثم يحسب الأداء على شكل قيمة بين الصفر والواحد، تستخدم في ترتيب الدول من حيث درجة التنمية البشرية حيث ترتفع التنمية البشرية كلما اقترب المؤشر من قيمته العظمى وتنخفض كلما اقترب من القيمة الصفرية باستخدام المعادلة العامة التالية:

$$\text{مؤشر البعد} = \frac{\text{القيمة الفعلية} - \text{القيمة الدنيا}}{\text{القيمة القصوى} - \text{القيمة الدنيا}} \dots (01)$$

وحسب تقرير الأمم المتحدة اعتمدت القيم القصوى والدنيا لعناصر الدليل حسب الترتيب وهي:

- العمر المتوقع عند الولادة (25 سنة كأدنى قيمة، 85 سنة كأقصى قيمة)؛
- قيمتان دنيا و قصوى (0%، 100%) لحساب دليل المعرفة أو القيد في مواصلة الدراسة؛
- أما الصقل الجديد الذي اعتمد بعد صدور تقرير التنمية البشرية لعام 1999، تم تحديد دليل نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي المعدل باستخدام المعادلة التالية:

$$w(y) = \frac{\log(y) - \log(y)_{\min}}{\log(y)_{\max} - \log(y)_{\min}} \dots (02)$$

حيث أن $w(y)$: يمثل دليل نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي المعدل؛
 y : نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي، حيث أن الحد الأدنى للدخل في العالم هو 100 دولار، أما الحد الأقصى له هو 40.000 دولار (حسب تكافؤ القوة الشرائية).

ويحسب دليل التنمية البشرية كمعدل بسيط بجمع تلك النواتج الثلاثة بقيم ترجيحية، ويقسم مجموعهم على (3) للحصول على دليل التنمية البشرية الذي هو متوسط مرجح للمسافات النسبية المقاسة على الشكل التالي (حسن عبد الرزاق وسن، 2013):

$$\text{دليل التنمية البشرية} = \frac{\text{دليل العمر} + \text{دليل المعرفة} + \text{دليل الدخل}}{3} \dots (03)$$

ووفقا لهذا الدليل تم تصنيف الدول تنازليا إلى أربع مجموعات:

- الدول ذات التنمية البشرية المرتفعة جدا: من 0.80 فما فوق؛
- الدول ذات التنمية البشرية المرتفعة: بين 0.711-0.80؛
- الدول ذات التنمية البشرية المتوسطة: 0.536-0.710
- الدول ذات التنمية البشرية الضعيفة: أقل من 0.534

مثال تطبيقي: حساب دليل التنمية البشرية (قطر):

الجدول رقم (01): دليل التنمية البشرية لدولة قطر:

| الدولة | العمر المتوقع عند الولادة (سنة) | معرفة القراءة والكتابة للبالغين (%) | نسبة القيد بالابتدائية والإعدادية والثانوية (%) | الناتج المحلي الإجمالي للفرد حسب القوة الشرائية للدولار 2005 |
|--------|---------------------------------|-------------------------------------|---|--|
| قطر | 75 | 89 | 77.7 | 27664 |

المصدر: معطيات الجدول مأخوذة من تقرير التنمية البشرية لمنظمة الأمم المتحدة، 2008، ص 225.

- حساب دليل العمر: 85 سنة الحد الأقصى، 25 سنة الحد الأدنى:

دليل العمر (قطر) = (العمر المتوقع - القيمة الدنيا) / (القيمة القصوى - القيمة الدنيا)،

$$\text{أي } (75 - 25) / (85 - 25) = 0.833$$

- دليل المعرفة (قطر): يشمل بدوره على دليان:

الأول دليل القراءة والكتابة (قطر): القيمة القصوى 100%، القيمة الدنيا 0%، ويحسب بالعلاقة التالية: (معرفة

$$\text{القراءة والكتابة - القيمة الدنيا) / (القيمة القصوى - القيمة الدنيا) أي } 100/89 = 0.89$$

أما الثاني فهو دليل القيد لمواصلة الدراسة = (الالتحاق - القيمة الدنيا) / (القيمة القصوى - القيمة الدنيا) أي

$$100/77.7 = 0.777$$

وبالتالي فيحسب دليل المعرفة (قطر) = (2 x دليل القراءة والكتابة + دليل القيد) / 3،

$$\text{أي } 3 / (0.777 + 0.89 \times 2) = 0.852$$

- دليل الدخل (قطر): (لو الدخل الحقيقي - لو الحد الأدنى للدخل) / (لو الحد الأقصى للدخل - لو الحد الأدنى

$$\text{للدخل، أي } (27664 - 100) / (40000 - 100) = 0.938$$

$$\text{وفي الأخير، دليل التنمية البشرية (قطر) } = (0.938 + 0.852 + 0.833) / 3 = 0.875$$

ورغم ما حققه هذا المقياس في معرفة حجم التقدم في التنمية البشرية في بلدان العالم، إلا أنه وجهت له عدة انتقادات (كامل علاوي كاظم الفتلاوي وحسن لطيف كاظم الزبيدي، 2009) نظرا لإهمال المؤشرات الثلاث لدليل التنمية البشرية لبعض المؤشرات الأخرى والمعبرة على الرفاهية الإنسانية والتقدم في التنمية البشرية، من بينها مثلا: قد لا يعبر مؤشر العمر المتوقع عند الميلاد مدى سلامة الصحة البدنية للأفراد، وقد لا يعكس معدل الأمية لدى البالغين مستوى التعليم ومساهمته في اكتساب المعرفة، ونصيب الفرد من الدخل الإجمالي لا يأخذ بعين الاعتبار العدالة في توزيع الدخل، لذلك فتقارير الأمم المتحدة الحديثة أعطت رؤى حديثة وواضحة وإحصائيات مدعمة بمؤشرات تكميلية للمؤشرات الرئيسية لدليل التنمية البشرية، مثل دليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة، دليل الفوارق بين الجنسين والمؤشرات المتعلقة به، دليل الفقر البشري، الصحة والبيئة والسكان، التكامل الاجتماعي، حركة رأس المال والتجارة الدولية، مقياس الحرية كتعبير عن حجم التمتع بالحرية المدنية والسياسية، مقياس تمكين المرأة في المجتمع أو قصور هذا التمكين في المستوى الاقتصادي أو السياسي والحقوق والثقافي، لأن المرأة في أغلب الأفكار الاجتماعية هي رمز لتكاثر وليس لها الحق في المشاركة واتخاذ القرار، تكنولوجيا المعلومات المقاسة بحجم التواصل بشبكة الانترنت وعدد الحواسيب، للتعبير عن حجم التواصل بشبكة المعلومات الدولية كأحد الفرص والآليات التي تنتجها عملية العولمة (أبو الحسن عبد الموجود ابراهيم، 2006).

2.2. أدلة التنمية البشرية في الجزائر حسب إحصائيات التنمية لسنة 2014:

تسعى الجزائر منذ الاستقلال إلى تحقيق التنمية البشرية في كل الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية، السياسية والتكنولوجية والبيئية من خلال مختلف الأنجازات والمشاريع التنموية وبغية الاستغلال الراشد للإمكانيات والموارد المتاحة التي تزخر بها البلاد في ظل العراقيل التي تواجه التنمية في الجزائر.

وتتمثل أدلة التنمية البشرية في الجزائر في دليل التنمية البشرية وعناصره، اتجاهات دليل التنمية البشرية (1980-2013) ودليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة، دليل الفوارق بين الجنسين، دليل التنمية حسب الجنس، دليل الفقر متعدد الأبعاد ودليل الفقر متعدد الأبعاد مع احتساب التغيرات في الوقت في بلدان محددة.

1.2.2 دليل التنمية البشرية وعناصره: الجدول أسفله يمثل دليل التنمية البشرية 2014 لبعض دول العالم حسب معطيات تقرير التنمية البشرية لسنة 2014 مصاحبة بقيمة كل مؤشر من المؤشرات الأربعة المكونة له وهي مؤشر العمر، ومؤشران للتعليم ومؤشر للدخل. وترتب الدول حسب قيمة دليل التنمية البشرية فيها، والفارق بين ترتيب البلد حسب الدخل القومي الإجمالي وترتيبه حسب دليل التنمية البشرية الذي يشير إلى مدى قدرة البلد على استخدام الدخل بفعالية

في تحقيق تقدم في بعدي التنمية البشرية الغير مرتبطين بالدخل ويحسب دليل التنمية البشرية الغير مرتبط بالدخل كوسيلة إضافية للمقارنة بين ترتيب البلدان حسب إنجازاتها في البعدين الغير مرتبطين بالدخل. وكما يظهر في الجدول أدناه، احتلت الجزائر المرتبة الـ 93 عالميا ضمن 187 بلدا من حيث ترتيب دليل التنمية البشرية 2014 والمرتبة الأولى كانت للنرويج بقيمة (0.944)، أما عربيا فاحتلت قطر والتي تنتمي إلى مجموعة الدول ذات التنمية المرتفعة جدا المرتبة الأولى عربيا بقيمة (0.851)، وصنفت الدول العربية إلى أربع مجموعات: خمس دول في مجموعة التنمية البشرية المرتفعة جداً هما قطر والسعودية، الإمارات العربية المتحدة والبحرين والكويت وست دول في مجموعة التنمية البشرية المرتفعة هي: ليبيا، عُمان، لبنان، الأردن، تونس والجزائر؛ وخمس دول في مجموعة التنمية البشرية المتوسطة هي: فلسطين، مصر، سوريا، العراق والمغرب؛ وثلاث دول في مجموعة التنمية البشرية المنخفضة: اليمن، موريطانيا والسودان، وفي منطقة المغرب العربي تأتي الجزائر وراء ليبيا التي احتلت المرتبة الـ 6 بمؤشر 0.764 متبوعة بتونس في المركز الـ 10 بمؤشر 0.721، واحتلت الجزائر المرتبة الـ 9 عالميا في مجموعة البلدان التي حققت تقدماً سريعة في التنمية البشرية ما بين 1970-2010.

الجدول رقم (02): دليل التنمية البشرية لسنة 2014 وعناصره لبعض من دول العالم:

| البلد وترتيبه | دليل التنمية البشرية قيمة 2013 | العمر المتوقع عند الولادة (السنوات) 2013 | متوسط سنوات الدراسة (السنوات) (2012) | العدد المتوقع لسنوات الدراسة السنوات 2012 | نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي (معدل القوة الشرائية بالدولار (2011) | دليل التنمية البشرية (القيمة 2012) | التغير في الترتيب (2012- 2013) |
|----------------------------|-----------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| تنمية بشرية مرتفعة جدا: | | | | | | | |
| 1. النرويج | 0.944 | 81.5 | 12.6 | 17.6 | 63.909 | 0.943 | 0 |
| 2. استراليا | 0.933 | 82.5 | 12.8 | 19.9 | 41.524 | 0.931 | 0 |
| 31. قطر | 0.851 | 78.4 | 9.1 | 13.8 | 119.029 | 0.850 | 0 |
| 34. السعودية | 0.836 | 75.5 | 8.7 | 15.6 | 52.109 | 0.833 | 0 |
| 46. الإمارات | 0.827 | 76.8 | 9.1 | 13.3 | 58.068 | 0.825 | 0 |
| تنمية بشرية مرتفعة | | | | | | | |
| 55. ليبيا | 0.784 | 75.3 | 7.5 | 16.1 | 21.666 | 0.789 | -5 |
| 56. عمان | 0.783 | 76.6 | 6.8 | 13.6 | 42.191 | 0.781 | 0 |
| 62. ماليزيا | 0.773 | 75.0 | 9.5 | 12.7 | 21.824 | 0.770 | 0 |
| 77. الأردن | 0.745 | 73.9 | 9.9 | 13.3 | 11.337 | 0.744 | 0 |
| 90. تونس | 0.721 | 75.9 | 6.5 | 14.6 | 10.440 | 0.719 | 0 |
| 93. الجزائر | 0.717 | 71.0 | 7.6 | 14.0 | 12.555 | 0.715 | 0 |
| تنمية بشرية متوسطة | | | | | | | |
| 107. فلسطين | 0.686 | 73.2 | 8.9 | 13.2 | 5.168 | 0.683 | 0 |
| 110. مصر | 0.682 | 71.2 | 6.4 | 13.0 | 10.400 | 0.681 | -2 |
| 120. العراق | 0.642 | 69.4 | 5.6 | 10.1 | 14.007 | 0.641 | 0 |
| 129. المغرب | 0.617 | 70.9 | 4.4 | 11.7 | 9.674 | 0.616 | 0 |
| 138. غانا | 0.573 | 61.1 | 7.0 | 11.5 | 3.532 | 0.571 | 0 |
| تنمية بشرية منخفضة | | | | | | | |
| 154. اليمن | 0.500 | 63.1 | 2.5 | 9.2 | 3.945 | 0.499 | 0 |
| 161. موريطانيا | 0.487 | 61.6 | 3.7 | 8.2 | 2.988 | 0.485 | -2 |
| 166. السودان | 0.473 | 62.1 | 3.1 | 7.3 | 3.428 | 0.472 | 0 |
| 176. مالي | 0.407 | 55.0 | 2.0 | 8.6 | 1.499 | 0.406 | 0 |
| الدول العربية | 0.682 | 70.2 | 6.3 | 11.8 | 15.817 | 0.681 | - |

| | | | | | | | |
|--------|-------|------|-----|------|--------|-------|---|
| العالم | 0.702 | 70.8 | 7.7 | 12.2 | 13.723 | 0.700 | - |
|--------|-------|------|-----|------|--------|-------|---|

المصدر: من معطيات تقرير التنمية البشرية 2014، ص 159.

أما عناصر دليل التنمية البشرية، فحسب ذات التقرير، بلغ المتوسط العالمي لدليل التنمية البشرية لـ2013: 0.702 حيث وصل متوسط العمر المتوقع عند الولادة 70.8 سنة ومتوسط سنوات الدراسة 7.7 مقابل 6.3 في الدول العربية، كما هو مبين في الجدول أما في الجزائر فمتوسط العمر المتوقع عند الولادة حقق ارتفاعا طفيفا سنويا في الفترة ما بين (1980-2014)، فبعدها كان 58 في 1980، ثم قيمة 67 في 1990، 69 في سنة 2000 و70 سنة في 2009، ثم ارتفع إلى 71 سنة في 2011، ليصل إلى 73.4 في سنة 2012 ثم يعود إلى 71 سنة في 2013، في حين أن متوسط سنوات الدراسة في الجزائر بلغ معدل 7.6 بالمقابل حققت نسبة التلاميذ الملتحقين بالتعليم الابتدائي بصرف النظر عن السن ارتفاعا فاق نسبة 100% بسبب قيد الأطفال الذين تحطوا العمر المدرسي المقرر والأطفال الذين لم يبلغوا العمر المدرسي المقرر في سن متأخرة أو مبكرة و/أو بسبب إعادتهم الصفوف، حيث سجلت 104,91% في 2000 إلى نسبة 107.74% في 2005، ثم 115.94% في سنة 2010 لتصل إلى 119.45% في سنة 2013، ثم تنخفض انخفاضا طفيفا إلى نسبة 118.75% في نهاية 2014 (<http://data.albankaldawli.org>). وفي الطور الثانوي والمتوسط، سجل تطور في عدد المتدربين في الجزائر في الفترة (2010-2000) ارتفاعا معتبرا حيث كان في سنة 2001 في الطور المتوسط 2105370 متمدرس مقابل 975862 متمدرس في الطور الثانوي، ووصل في سنة 2006 إلى مجموع: 2221328 متمدرس في التعليم المتوسط، من بينهم 1133004 ذكور، ومجموع 1175731 متمدرس في التعليم الثانوي من بينهم 686440 إناث. في الأخير وصل عدد المتدربين في الطورين الثانوي والمتوسط في نهاية سنة 2010 إلى 1170351، 3052387 متمدرس على الترتيب (le programme mondial du developpement humain, 2010)، ويرجع التزايد المعتبر في الأطوار الثلاث إلى الاهتمام الذي أولته الدولة الجزائرية بالدرجة الأولى لقطاع التعليم بتعميم التعليم على كافة الأطوار ومجانيته وتوزيع المنشآت التعليمية على كافة المناطق السكانية.

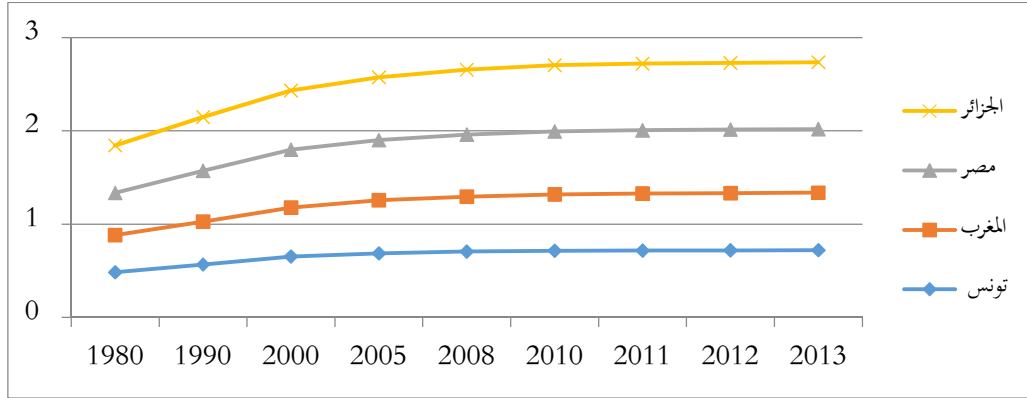
أما نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي بمعامل القوة الشرائية (الدولار 2011) فوصل في الجزائر \$12.555 مقابل \$13.723 من النصيب العالمي، وما يلاحظ أن نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي تحسن ترتيبه في الجزائر بأربع درجات من حيث الفارق بين ترتيب نصيب الفرد من الدخل وترتيب دليل التنمية البشرية، فوصل نصيب الفرد من الدخل الإجمالي القومي لسنة 2012 قيمة \$7418 بعدما كان 4450 سنة 2011، 1890 في سنة 2003، 1540 في 2000، 2330 في سنة 1990، وقيمة 1990 في أواخر سنة 1980 (تقرير التنمية البشرية، 2013). ويرجع هذا الارتفاع بسبب ارتفاع أسعار صادرات السلع الأولية (الغاز، النفط، والمعادن، المنتجات الزراعية) مع التحكم في نسبة المديونية الخارجية ومحمل برامج النمو والمخططات التنموية التي وجهت لتحسين المعيشة إضافة إلى الوضع المالي الجيد للجزائر الذي إذ نقل لم تؤثر عليه الأزمة العالمية.

وعن بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وحسب تقرير البنك الدولي، سجلت ارتفاعا تدريجيا للدليل للعمر المتوقع عند الميلاد بين الفترة (2004-2011) حيث سجلت قيمة 69.9 في سنة 2004، 70.1 في 2005، 70.3 في سنة 2006، 70.5 في سنة 2007، 70.6 في 2008، وفي 2009 قيمة 70.8 لترتفع إلى 71 في نهاية 2010 و71.2 سنة لسنة 2011. وفيما يخص معدل الإمام بالقراءة والكتابة لنفس الفترة سجلت دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا أعلى قيمة في سنة 2011 تمثلت بـ 91.7 (<http://data.albankaldawli.org>).

2.2.2. اتجاهات دليل التنمية البشرية:

يبين الشكل أدناه مدى سرعة التغيرات في دليل التنمية البشرية في البلدان الأربع (الجزائر، مصر، المغرب، تونس) واتجاهها بين عامي 1980-2013 حيث ارتفع هذا المؤشر مثلاً في الجزائر بقيمة 0.717 في 2013 بعدما كان 0.715 في 2012 و0.675 في 2011، و0.634 سنة 2000 و0.576 في سنة 1990 و0.509 سنة 1980.

الشكل رقم (01): اتجاهات دليل التنمية البشرية للجزائر وبعض دول شمال إفريقيا ما بين (1980-2013):



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على احصائيات اتجاهات دليل التنمية البشرية 1980-2013، تقرير التنمية البشرية 2013، محفوظة الأمم المتحدة، ص162.

3.2.2. دليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة: دليل التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة هو المستوى

الفعلي للتنمية البشرية بعد حساب عدم المساواة، وهو يضم مقياسين الأول دليل التنمية المعدل بعامل عدم المساواة والثاني النقص في قيمة الدليل الأصلي بسبب عدم المساواة. ولا يقتصر الدليل على قياس الإنجازات في الصحة والتعليم والدخل بل يبين كيفية توزيع هذه الإنجازات باحتساب عدم المساواة بين السكان، فتطرح من قيمة الدليل الأصلي قيمة عدم المساواة في كل بعد من الأبعاد الثلاثة، والفارق يدل على الخسارة في المستوى المحتمل للتنمية نتيجة لعدم المساواة، ويتضمن الدليل أيضاً قياساً جديداً لمعامل عدم المساواة هو متوسط غير مرجح لأوجه عدم المساواة في الأبعاد الثلاثة، هذا القياس الجديد يضم أيضاً ثلاث مقاييس معيارية في عدم المساواة في الدخل وهي: نسبة الدخل بالشرائح الخمسية ونسبة بالما وهي حصة أغنى 10% من الدخل مقسومة على حصة أفقر 40% منه ومعامل جيني للدخل.

وحسب البحوث التي أجريت من طرف مكتب تقرير التنمية البشرية يتضح وجود علاقة عكسية بين عدم المساواة والتنمية البشرية بسبب الفوارق في الصحة والتعليم والدخل بين السكان، ويكشف التحليل الذي أجري على 32 بلداً متقدماً ونامياً قام به نفس المصدر أن العالم في العقد الأخيرين تراجع في عدم المساواة في الأبعاد الثلاثة بين 1990-2010 خاصة في أوروبا وآسيا الوسطى حيث انخفضت نسبة الخسارة الناجمة عن عدم المساواة في التعليم بـ 68% (تقرير التنمية البشرية، 2013)، وعن الدول العربية فسجل دليل التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة قيمة 0.512 حيث تضمن 24.2 كمعامل عدم المساواة بين البشر، و17.4% نسبة عدم المساواة في متوسط العمر المتوقع عند الولادة، و38% نسبة عدم المساواة في التعليم و17.3% نسبة عدم المساواة في الدخل.

أما عن الجزائر فلا تتوفر أي بيانات حسب هذا الدليل في تقرير التنمية البشرية 2014.

4.2.2. دليل الفوارق بين الجنسين: يعتبر موضوع المساواة بين الجنسين عنصراً هاماً وأساسياً في التنمية البشرية، حيث

تعاني النساء في العديد من الدول من تمييز في التعليم والصحة والعمل مما يقيد حريتهن، ويمكن معرفة تأثير ذلك على التنمية البشرية من خلال دليل الفوارق بين الجنسين الذي يقيس الخسائر في الإنجازات بسبب عدم المساواة بين الجنسين

في أبعاد ثلاث وهي الصحة الإنجابية والتمكين والمشاركة في سوق العمل. ويمثل دليل الفوارق بين الجنسين دليل مركب اختبري لقياس الفوارق بين المرأة والرجل في الإنجازات المحققة في أبعاد الصحة الإنجابية والتمكين وسوق العمل، وتقاس الصحة الإنجابية بمؤشرين هما معدل وفيات الأمهات ومعدل الولادات في سن المراهقة، ويقاس مؤشر التمكين بعدد المقاعد التي تشغلها النساء في المجالس البرلمانية ونسبة الحاصلات على جزء من التعليم الثانوي، كما تقاس المشاركة في سوق العمل بالمشاركة في القوى العاملة. في الأخير قدم هذا الدليل كأساساً تجريبياً لتحليل السياسة العامة والدعوة إلى المساواة، وارتفاع قيمة الدليل تعني اتساع الفوارق بين الجنسين، حيث أنه كلما ارتفع دليل الفوارق بين الجنسين دل ذلك على وجود تمييز عال بين الرجال والنساء، ويقر تقرير التنمية البشرية لسنة 2014 أن تحديد جنس الجنين قبل الولادة وتفضيل الذكور على الإناث ووآد البنات، جميعها ساهمت في نقص عدد الإناث عند الولادة وبالتالي تناقص أعداد الفتيات والنساء وعدم مساواة بين الجنسين، كما يؤكد أنه لا يزال أمام الدول في مجموعتي التنمية البشرية المتوسطة والمنخفضة لاسيما الدول العربية، طريق طويل أمام تحقيق المساواة بين الجنسين، وإن أرادت هذه الدول إحراز تقدم في مجال التنمية البشرية فلا بد من إتباع السياسات والإستراتيجيات التي ترمي إلى مشاركة النساء في مختلف المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتمكينهن بكافة المستويات وتعزيز قدراتهن في التعليم ووصولهن للخدمات الصحية والرعاية الاجتماعية وإفساح المجال لهن للمساهمة بفعالية في الاقتصاد من خلال العمل والاستثمار والابتكار. ويضيف التقرير أن سلوفاكيا هي صاحبة الترتيب الأول بقيمة دليل 1.00 في دليل التنمية حسب الجنس وأفغانستان في الترتيب الأخير (148) بقيمة دليل 0.602. أما الجزائر فحصلت على الترتيب 129 عالمياً بدليل 0.843 مقابل 0.629 كدليل التنمية البشرية بالنسبة للإناث مقارنة ب 0.746 بالنسبة للذكور. وحسب أحر الاحصائيات لذات التقرير فإن قيمة دليل الفوارق بين الجنسين في الجزائر سجل قيمة 0.425 بترتيب 81 عالمياً، أما نسبة وفيات الأمهات في الجزائر بلغت 97 لكل 100.000 ولادة حية مقابل 10 كمعدل الولادات في سن المراهقة. وبخصوص المجالس النيابية التي تشغلها النساء الجزائريات فوصلت إلى 25.8% مقابل 20.9% نسبة الحاصلات على جزء من التعليم الثانوي و15% للمشاركة النسوية في سوق العمل. ومتوسط العمر عند الولادة للإناث وصل إلى 72.7 مقابل 69.4 بالنسبة للذكور، ومتوسط سنوات الدراسة قدر في الجزائر بالنسبة للإناث بـ 5.9 سنوات أمام نصيب فردي من الدخل قدر بـ 3.695 دولار مقابل 7.8 سنوات لمتوسط سنوات الدراسة ونصيب فردي من الدخل 21.219 دولار (بتعادل القوة الشرائية لسنة 2011). ويدل الانخفاض المستمر في دليل الفوارق بين الجنسين في الجزائر أو بالأحرى دليل التنمية حسب الجنس - سجل في 2010 قيمة 0.594 ليصل في 2014 إلى قيمة -0.425 إلى انخفاض الخسارة في الفوارق بين المرأة والرجل في التعليم والصحة والدخل، وذلك بمبادرة الدولة الجزائرية في الإصلاحات في مجال حقوق المرأة، برغم التحديات التي تواجه المساواة بين الجنسين. فالإصلاحات التشريعية (قانون الأسرة المتعلق بالأحوال الشخصية كالأمر 05-02 المعدل والمتمم للقانون رقم 84-11 المؤرخ في 9 يونيو 1984 المتضمن قانون الأسرة لترقية الخلية العائلية وتعزيز حقوقها في المساواة والمواطنة والقانون، قانون الجنسية كالأمر 05-01 المعدل والمتمم للأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية لتكريس المساواة بين الأم والأب في حالة اكتساب الجنسية للأبناء وضمان حقوق الطفل ومنح امتياز الحصول على الجنسية عن طريق الزواج مع جزائري أو جزائرية، القانون الجزائري كالقانون الذي يعاقب على انتهاك العرض والاعتصاب وفساد الأخلاق والتحرش الجنسي (تعديلات 2005-2006)، تجريم تصرفات الاتجار بالنساء سنة 2008، العقوبات حول التحرش الجنسي)، والتطورات والآليات المؤسساتية (اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية وحماية حقوق الانسان ومصالح الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وشؤون المرأة والمجلس الوطني المكلف بالأسرة سنة 2007، مركز وطني للبحث والاعلام والتوثيق حول المرأة والأسرة والطفولة، مراكز قطاعية لدعم التشغيل النسوي وخاصة في المناطق

الريفية، كل التعديلات التي تطرأ على الدستور بشأن إدماج النساء في المجالس المنتخبة بموجب القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 لتكريس حقوق المرأة السياسية وتعزيز حضورها في المجالس الانتخابية وإزالة كل العقبات التي تعوق ذلك) (بيجين+15، 2012)، بالإضافة إلى الاستراتيجيات والاتفاقيات والسياسات المعتمدة منذ الاستقلال من أجل الارتقاء بمستوى الفكر حول المرأة (مثال على ذلك: خطة عمل ومنهاج بيجين للدفاع عن حقوق المرأة، بروتوكول الميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب بشأن حقوق المرأة في افريقيا والاعلان الرسمي للمساواة بين الجنسين في افريقيا، إعلان قمة مابوتو في مؤتمر الاتحاد الافريقي في جانفي 2009، اعتماد سياسة وطنية لتمكين المرأة، سياسة محور الأمية التي خصص لها غلاف مالي للفترة العمرية بين 15 و49 سنة بهدف تقليص الأمية إلى 50% في حدود 2012 والقضاء عليها في آفاق 2015، استراتيجية بمخطط تنفيذي 2007-2011 للوقاية من كل أشكال العنف والتمييز اتجاه النساء والتكفل بضحايا الأزمات الاجتماعية) (سوسن مريعي، 2012)، كلها تهدف إلى إزالة الفوارق بين الرجال والنساء.

5.2.2 دليل الفقر متعدد الأبعاد: هو دليل اختبائي صمم لقياس الحرمان المتعدد الأوجه الذي يواجه البشر في التعليم والصحة ومستوى المعيشة وهذا الدليل يقيس حالات الفقر المتعدد الأبعاد الغير مرتبط بالدخل وشدته (عدد الأشخاص الذين يعيشون حالة الفقر متعدد الأبعاد، عدد أوجه الحرمان التي يعيشها الأشخاص في الوقت نفسه)، وسجل دليل الفقر متعدد الأبعاد حسب تقرير التنمية البشرية 2014 أعلى القيم في تيويبا ب0.564 ومن مجموع سكانها الذي قدر ب 78.887 ألف نسمة حددت نسبة 67% للسكان الذين يعيشون في فقر مدقع ونسبة حرمان قدرت ب 27.4% في مجال التعليم و25.2% في الصحة و47.4% للمستوى المعيشي بسبب الفقر والبطالة، والجزائر تعتبر البلد العربي الذي سجل أعلى نسبة انخفاض في البطالة خلال العشريتين الماضيتين حيث تمثلت في 1991 بنسبة 20.6% و29.6% في 2000 لتتخفف إلى نسبة 11.4% في سنة 2010 و20.59% مخصصة لنسبة البطالة لدى الشباب (<http://arabtravail.blogspot.com>)، وفي سنة 2011 انخفضت نسبة البطالة 9.9% (لعراف فائزة وسعودي نجوى، 2011) و إلى 9.5% في 2014. وويعود هذا الانخفاض إلى اعتماد الدولة لبرامج الانعاش الاقتصادي والمخططات التنموية التي تهدف إلى امتصاص البطالة بتشغيل معظم الفئات العمرية خاصة الشباب العاطلين بالإضافة إلى عقود التشغيل لخريجي الجامعات والمؤسسات التكوينية أو انشاء المشاريع الخاصة بدعم التشغيل. وبخصوص التغير مع الوقت في دليل الفقر متعدد الأبعاد في بلدان محددة، فيتضمن تقديرات لدليل الفقر متعدد الأبعاد وعناصره في مرحلتين زمنييتين أو أكثر في البلدان التي توفر بيانات حتى عام 2013، وقد استند في التقديرات إلى المنهجية المنقحة. وبالنسبة لنصيب الجزائر من هذا الدليل، لم تتوفر في تقرير التنمية البشرية 2014 أي بيانات.

3.2. واقع التنمية البشرية والمستدامة في الجزائر وتحدياتها في ظل المشاريع المحققة منذ الاستقلال.

يضم هذا المحور أهم مؤشرات التنمية البشرية التي تعتبر أساسية لقياس التنمية البشرية في الجزائر مدعمة بمؤشرات التنمية المستدامة والتي تعتبر مؤشرات تكملية لمؤشرات التنمية البشرية والتي تقيس واقع الاستدامة في الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية، البيئية والتكنولوجية في المجتمع الجزائري ومقارنتها بمؤشرات عالمية، اعتمادا على معطيات تقرير التنمية البشرية 2014 بالإضافة إلى إحصائيات أخرى، ومعرفة مجمل التحديات التي تعيق تحقيق التنمية المستدامة رغم الانجازات التي تحققتها الدولة الجزائرية منذ الاستقلال.

1.3.2 الصحة: الأطفال والشباب، البالغين والإنفاق على الصحة: يقاس هذا الدليل بمجموعة من المؤشرات الفرعية عن صحة الرضع (نسبة الرضع الذين تغذوا حصريا من الرضاعة الطبيعية في أول ستة اشهر من عمرهم، نسبة الرضع الذين لم يحصلوا ضد الخناق والشهاق والكزاز وضد الحصبة، ومعدل وفيات الرضع)، ومؤشر صحة الأطفال (نسبة

الأطفال دون سن الخامسة الذين يعانون من التقرم، ونسبة الأطفال الذين يعانون من وزن زائد ومعدل وفيات الأطفال)، ومؤشر معدلات انتشار فيروس نقص المناعة البشرية والوقاية منه (عدد الاطفال من عمر صفر إلى 14 سنة المصابين بالفيروس)، معدل انتشار الفيروس لدى الشباب ومدى استخدامهم للوقاي، نسبة الحوامل المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية ولا يحصلن على علاج ملائم لمنع انتقاله إلى الطفل، بالإضافة إلى بيانات حول تغطية الرعاية قبل الولادة. أما عن مؤشر الصحة لدى البالغين فيقاس بمعدل وفيات البالغين حسب الجنس وحسب العمر ومعرفة سبب الموت إذا كان هناك استهلاك للكحول أو تعاطي المخدرات، معدلات انتشار الوزن الزائد وفيروس نقص المناعة البشرية لدى البالغين، كما يضم هذا المؤشر أيضا متوسط العمر المتوقع عند عمر 60 سنة والعمر المتوقع المعدل بعامل الصحة عند الولادة. وبخصوص نوعية الرعاية الصحية فيعبر عنها بعدد الاطباء لكل 10.000 من السكان، وحصة الانفاق على الصحة من الناتج المحلي الاجمالي والإنفاق عليها من الأموال الخاصة.

وحسب تقرير التنمية البشرية لسنة 2014 بلغ معدل الوفيات لسنة 2012 في الجزائر 17 رضيع (رضيع من كل 1000 مولود حي) وفي الدول العربية عامة 28 من مجموع 37 وفاة عالميا، و20 وفاة طفل دون سن الخامسة من العمر (طفل من كل 1000 طفل حي) من مجموع 47 وفاة عالميا و37 عربيا، ووصلت نسبة الرضع الذين يتغذون حصرا من الرضاعة الطبيعية (الفئة العمرية الأقل من 15 شهرا) 7% وهي نسبة جد ضئيلة مقارنة مع دول أخرى مثل: المغرب 31%، لبنان 14%، الأردن 22%، مصر 53%، السودان 41%، أوروغواي 65%، البيرو 70%، جزر سليمان 74%. أما عند البالغون فوصل معدل الوفيات في الجزائر 100 وفاة من مجموع 111 وفاة للإناث عربيا و123 للذكور (شخص من كل 1000 من البالغين) من مجموع 160 وفاة ذكر عربيا بمعدل إجمالي للوفيات 0.7 بسبب استهلاك الكحول و6.6 بسبب تعاطي المخدرات. إضافة إلى هذه الأسباب هناك أسباب أخرى للوفاة مثل فيروس نقص المناعة البشرية، الكوليرا، الملاريا، وأمراض القلب والسكري في غياب جودة الصحة وكفاءة الأطباء. وفي هذا السياق، بلغ إجمالي الإنفاق على الرعاية الصحية (نسبة النفقات الصحية من إجمالي الناتج المحلي) والذي يغطي تقديم الخدمات الصحية (الوقائية والعلاجية)، وأنشطة تنظيم الأسرة، وأنشطة التغذية، والمعونات الطارئة المخصصة للرعاية الصحية التي لا تشمل تقديم المياه والصرف الصحي نسب ضئيلة لا ترتقي للتميز الصحي عربيا حيث بلغ حجم الإنفاق في 2011 عربيا 4.3% و31.1% من الموارد الشخصية ولكل من الجزائر: 3.9%، تونس 6.2%، المغرب 6%، موريطانيا 4.5%، ليبيا 4.4%، مصر 4.9%، سوريا 3.7%، الأردن 8.4%، تركيا 6.7%، أما على المستوى الغربي فوصل الإنفاق قيم لا بأس بها، في هولندا 12%، و،م،أ، 17.9%، كندا 11.2%، ليبيريا 19.5% كأكبر معدل محقق عالميا لحجم الانفاق من الناتج المحلي الإجمالي.

وبالنسبة لنوعية الرعاية الصحية فوصل عدد الأطباء (10.000 من السكان) في أوروبا وأسيا الوسطى 26 طبيب، شرق آسيا والمحيط الهادي 12 طبيب، جنوب آسيا 6 أطباء، أما في الجزائر فوصل إلى 12 طبيب من مجموع 13 طبيب عربيا، و13 عالميا. وعلى العموم فإن قطاع الصحة بالجزائر لا يزال هشاً ويواجه تحديات ومشاكل أدت إلى تردي الخدمات الصحية وتدني القطاع بمستويات الجودة المحتشمة بسبب:

- الإفراط في انفاق الميزانيات الباهضة للتجهيزات على حساب التكوين وتأهيل الموارد البشرية بالإضافة إلى هجرة الأطباء الأكفاء وحالة صحية متردية نتيجة للنقص الفادح في الطاقم الطبي المؤهل؛
- النقص الكبير في الموارد الفنية والإدارية لتسيير المؤسسات الصحية؛
- سوء توزيع المراكز والمؤسسات الصحية؛

- ضعف تمويل القطاع الصحي وهذا ما ظهر جليا في حجم الانفاق من الناتج الاجمالي في القطاع الصحي (3.9%) وهي نسبة ضئيلة مقارنة بالدول المتقدمة كما وضحنا سابقا، بالإضافة إلى انخفاض متوسط الفرد من الانفاق الصحي بسبب ارتفاع عدد السكان حيث وصل إلى 71 دولار في الفترة ما بين (1999-2003) بانخفاض يقدر ب171 دولار عن متوسط الدول العربية أي ما يعادل 70.66% (بومعراف إلياس وعماري عمار، 2009-2010).
- محدودية المرافق الصحية والمستخدمين فيها، وتمركزها في المناطق والمدن الكبرى؛
- سوء توزيع الهياكل الصحية مقارنة مع احتياجات السكان مما يؤثر على كمية ونوعية الخدمات الصحية المقدمة، مما ينجر عنه سوء العدالة والاستجابة للاحتياجات الصحية وبالتالي انخفاض المستوى الصحي للسكان؛
- الفقر والبطالة وانخفاض مستوى التعليم وسوء التغذية وتدهور البيئة وسوء توزيع الدخل بين فئات المجتمع كلها عوامل أساسية لها تأثير مباشر على المستوى الصحي للمواطن.
- في ظل هذه التحديات وبسبب الارتفاع المفرط في نفقات الصحة الناتجة عن تطبيق سياسة العلاج المجاني والتدهور التدريجي لجودة الخدمات الصحية المقدمة دفع بالدولة إلى انتهاج مجموعة من الوسائل الاصلاحية تمثلت أهمها في:
- مراجعة القوانين الأساسية وتكييفها وقوانين المؤسسات الاستشفائية العمومية، وإضفاء المرونة على التسيير الاداري والمالي والمراقبة، والتوجه نحو ارساء عقود هادفة بين الوزارة والمستشفيات والمصلحة العامة (زهرة رباحين، 2006).
- التمويل على أساس النظام التعاقدى كأسلوب جديد لتمويل قطاع الصحة، والتي حددتها قبالا المادة 132 من قانون المالية لسنة 1995 في أن "يتم تطبيق هذا التمويل على أساس العلاقات التعاقدية التي تربط الضمان الاجتماعي بوزارة الصحة والسكان، وحسب الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم" (الأمر 94-03، 1995)؛
- اعتماد خطط كوسيلة لتطبيق السياسة الصحية التي تتلائم والقدرات المتاحة، وتعمل على تصحيح الفوارق بين المناطق والمدن على أساس التمرکز السكاني لتوحيد الوسائل البشرية والمادية بوضع مخطط لتطوير الطب عن بعد والشراكة، إضافة إلى احصاء شامل لحظيرة العتاد الطبي وغير الطبي بغية تحديثها؛
- انشاء مديرية مستقلة تتكلف بالتجهيزات والصيانة ووضع خريطة وطنية جهوية للتجهيزات الثقيلة والخاصة، وجعل صيدلية المستشفيات هيكلا مستقلا وتحسين الاعلام بوضع شبكة اعلام قصد تحسين ظروف الاستقبال والاستشفاء وإعادة التأهيل من أجل كشف التكاليف الاستشفائية؛
- وضع برنامج لإصلاح المؤسسات الصحية خلال الفترة ما بين (2009 - 2025)، يكلف الخزينة العمومية 2000 مليار دينار جزائري، أطلق عليه اسم "المخطط التوجيهي للصحة في الجزائر"، و هو عبارة عن اصلاحات تمس عدة منشآت صحية لتحديث نظامها فضلا عن بناء منشآت أخرى.
- لتحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة للمواطن، عملت الحكومة أيضا على تطبيق سياسة جديدة في مجال توزيع الأدوية، تهدف إلى تشجيع الأدوية المماثلة وتقديم الدعم للأدوية الضرورية الخاصة بالأمراض المزمنة والخطيرة، كما ساهم القطاع الخاص في تحسين هذه الوضعية، حيث وصل عدد العيادات إلى 286 و عدد الأخصائيين الخواص 5095 والطب العام 6205 طبيب، أما عن الاعتمادات الموجهة إلى القطاع الصحي لتحقيق أهداف الألفية المحددة من طرف منظمة الأمم المتحدة، فقد شهدت تطورا مستمرا، حيث بلغت نسبة 76.70% في مشروع قانون المالية لسنة 2008 مقابل 58% خلال سنة 1999 (حوالف رحيمة وطفياني كلثومة، 2014).
- التعيين المتوازن للأطباء خاصة في مناطق الجنوب والهضاب العليا، تدعيم التكوين والتأطير بتوفير الموارد البشرية التي تعمل على بعث التطور والترقية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية لتحسين المستوى الصحي (سعيدة رحمانية، 2015)؛

- التكفل بالانتقال الوبائي في مجتمع الجزائري من خلال 26 برنامج وقاية و 8 برامج علاج و 4 برامج دعم بتكلفة اجمالية قدرها 92 مليار دج (بومعروف إلياس وعمار عمار، 2009-2010)؛

- إصلاح منظومة تسيير الأدوية بانشاء الوكالة الوطنية للأدوية الصيدلانية وترقيتها ومحاربة الأدوية المزيفة؛
- الاهتمام بالبيئة والرقابة المستمرة للأمراض المتأتية من التلوث البيئي كالربو والأمراض القلبية؛
- التخفيف من حدة الفقر والبطالة بتحسين المستوى المعيشي وتحسين مستوى الدخل وتدعيم التشغيل؛
- إعطاء الأولوية للاستثمارات في التعليم والصحة والتدريب والزراعة لضمان تحقيق تنمية صحية مستدامة.

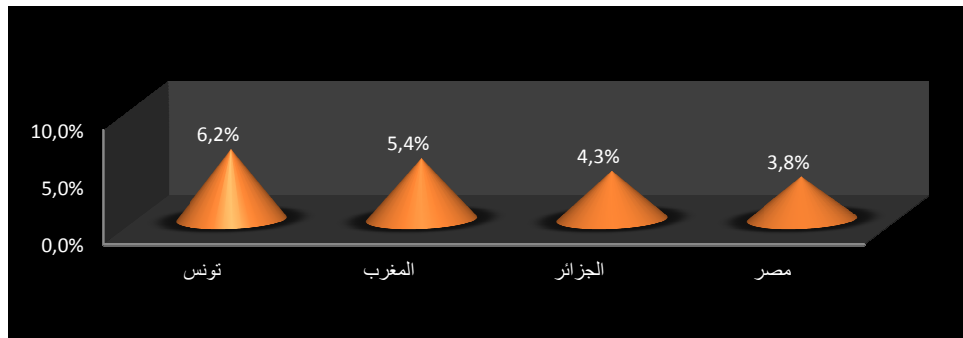
2.3.2. التعليم: التعليم هو عملية استثمار في الإنسان بتخصيص الموارد والعوائد المنتظرة من هذا التخصيص سواء كانت نقدية أو نفسية غير قابلة للقياس النقدي، كما أن مراحل التعليم من ابتدائي ومتوسط وثانوي وجامعي تمثل مسار إنتاجي تتكرر فيه العمليات والأساليب والطرق لعدة مرات، حيث يكون العنصر البشري فيها هو المادة الأولية والمنتج في نفس الوقت بحيث يسهر عليه الاساتذة والموظفين والعمال والدولة لتتقدم أحسن المخرجات لسوق العمل كما أشار إليه (Hugon, 2005)، ويعد الانفاق على التعليم في حد ذاته استثمار في عملية التنمية الاقتصادية لأنه يحقق القيمة الاقتصادية للمجتمع من خلال تنمية مهارات ومعارف وقدرات أفراد الجنس البشري (هشام مصطفى الجمل، 2006)، وجني العائد من التعليم. ويمثل العائد من التعليم أهم مؤشر للعلاقة بين الانفاق والنمو الاقتصادي، وأصبح قياس هذا العائد أحد المجالات التطبيقية الهامة في دراسات أسواق العمل ونظم التعليم، وتطورت المناهج التطبيقية لتقدير هذا العائد على مستوى الأفراد، بالتمتع في قرار الاستثمار في التعليم بواسطة الأفراد (علي عبد اقاد علي، 2009). وتوجد طرق عديدة لقياس العائد من التعليم انطلاقا من تعدد الأهداف المرجوة من قياس العائد والتي من بينها: تبيان مدى إسهام التعليم في التنمية الاقتصادية؛ المخططات التربوية والروابط التي تربط التعليم بسوق العمل؛ توضيح تكلفة التعليم بمراحله المختلفة وتوازن العرض والطلب؛ المقارنة بين العائد الاقتصادي من التعليم والمشروعات الاستثمارية؛ العلاقة بين الإنفاق على التعليم العالي وسوق العمل وسياسة الأجور في الدولة... وبالتالي فالتعليم يحقق إضافة إلى العوائد النقدية برفع مستوى الأجور ورفع معدلات النمو الاقتصادي، يحقق جملة من العوائد غير النقدية بتحسين أوضاع الأفراد الحياتية من خلال تقليص معدلات الوفيات، الخصوبة ومعدلات الجريمة، كما أنه يعزز رأس المال الثقافي والاجتماعي وكل السلوكيات السياسية (بوطينة فيصل، 2012). وحتى يتحقق العائد الايجابي من التعليم يجب قياس نوعية التعليم المقدم، وحسب تقرير التنمية البشرية 2014، تقاس نوعية التعليم بمؤشرات تعبر عن معدل العلامات المحرزة في اختبارات موحدة في القراءة والرياضيات والعلوم خضع لها تلاميذ من عمر 15 سنة، بالإضافة إلى مؤشرات التحصيل العلمي بالاستناد إلى معدلات إلمام البالغين من السكان الحاصلين على جزء من التعليم الثانوي على الأقل والفارق عن المعدل، بالإضافة إلى مؤشر عدد المعلمين المدربين للتعليم الابتدائي والرضا بنوعية التعليم. في هذا الإطار وكحصيلة نوعية لقطاع التعليم في الجزائر وصلت نسبة الالتحاق بالتعليم العالي في الجزائر إلى 31% من إجمالي الطلاب لسنة 2012، ونسبة 30.8% ما بين 2002-2011 وفي نفس الفترة وصلت نسبة الملتحقين بالطور الابتدائي 110% و 95% للملتحقين بالطور الثانوي مقابل 117% نسبة الالتحاق بالطور الابتدائي في سنة 2012 كأخر سنة تتوفر فيها معلومات حسب تقرير التنمية البشرية 2014، بالإضافة إلى 98% نسبة الالتحاق بالطور الثانوي و 79% بالنسبة للحضانة. أما عن معدل إلمام البالغين بالقراءة والكتابة لفئة 15 سنة ما فوق خلال المدة ما بين (2005-2012) وصل في الجزائر إلى 72.6% مقابل 89.6% كأكبر معدل مسجل عربيا، في حين وصل المعدل على مستوى العالم 81.3% (تقرير التنمية البشرية، 2014).

والجزائر كغيرها من دول العالم تسعى إلى النهوض بالتعليم وازدهاره بتوفير كل الإمكانيات حيث عرف قطاع التعليم العالي والبحث العلمي تطورا من حيث التكوين الجامعي، حيث بلغ عدد المتخرجين من الجامعة الجزائرية 1.930.000 طالب في 2012. أما العدد الإجمالي للأساتذة فوصل في نهاية التسعينيات إلى أكثر من 16.200 أستاذ في كل الرتب منهم حوالي 15% من الصف العالي ليلغ الآن عددهم أكثر من 44.400 أستاذ من مختلف الرتب. ولامتصاص هذه التدفقات المتزايدة من الطلبة الجدد، تم خلال خمسين عاما من التنمية إطلاق وتحقيق برامج ضخمة لإنجاز منشآت جامعية خاصة بالتعليم والبحث العلمي والمرافقة الإجتماعية-الجامعية. آخرها كان البرنامج الخماسي 2014/2010 بتخصيص غلاف مالي ضخم قدر بـ 286 مليار دولار (أي ما يعادل 21.214 مليار دج) بغية مواصلة الإصلاحات التي تمت مباشرتها في القطاع من أجل ضمان تكوين وتأطير نوعيين، على غرار فتح أقسام تحضيرية للالتحاق بالمدارس الوطنية في العديد من الفروع وإنشاء مدارس جديدة مختصة في التكنولوجيا، الصحافة، العلوم السياسية. وبدأ تحرّز الجزائر من تبعيتها للمحروقات يفرض نفسه أكثر كرهان كبير يتعين على البلد أن يرفعه في السنوات المقبلة، وهذا مرهون لا محالة باقتصاد قائم على المعرفة أين تحظى فيه الجامعة بالدور المحوري. وبصفة تدريجية وفي وقت وجيز نسبيا، تم استحداث وتعزيز التعليم بشبكة جامعية كبيرة ومتنوعة تتكون اليوم من 92 مؤسسة للتعليم العالي تغطي 48 ولاية (سحون جمال وبلغنامي نبيلة، 2014)، تضم سبعة وأربعون (47) جامعة، عشرة (10) مراكز جامعية وتسعة عشر (19) مدرسة وطنية عليا وستة (06) مدارس عليا للأساتذة وعشرة (10) مدارس تحضيرية وقسمان (2) تحضيريان مدججان (https://www.mesrs.dz/ar/agences-de-recherche, 2012).

وكحصيلة كمية وفيما يخص نسبة الانفاق على التعليم، وحسب تقرير التنمية البشرية 2014، وصلت إلى 5% عالميا، ونسبة 3.7% محققة على مستوى مجموعة البلدان ذات التنمية البشرية المنخفضة والمتوسطة، أما البلدان ذات التنمية البشرية المرتفعة فسجلت فيها نسبة 4.6% مقابل 5.3% في البلدان ذات التنمية البشرية المرتفعة جدا. كما حققت ميانمار أدنى المستويات في الانفاق على التعليم بنسبة 0.8% من الناتج المحلي الإجمالي، كما حققت كوبا المركز الثاني عالميا بنسبة 12.9% بعد ليسوتو التي احتلت المركز الأول وحققت بذلك أكبر نسبة عالميا وهي 13%. أما عربيا فاحتلت المرتبة الأولى تونس بنسبة 6.2% والمرتبة الأخيرة عادت للبنان بنسبة 1.6%.

والشكل الموالي يبين نسبة الانفاق على التعليم بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي لعينة من بلدان شمال افريقيا.

الشكل رقم (02) : نسبة الانفاق على التعليم (النسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي):



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على إحصائيات تقرير التنمية البشرية 2014، ص 191.

والجدول أدناه يبين بالتفصيل تمويل الدولة من ميزانية التجهيز والتسيير لقطاع التربية والتعليم وقطاع التعليم العالي حيث وبعد اقرارها بمجانبة التعليم منذ الاستقلال، تخصص الدولة مبالغ معتبرة لتمويل هاذين القطاعين نتيجة ارتفاع الموارد المالية الناجمة عن ارتفاع المداخيل البترولية. ورغم تزايد هذه المبالغ من سنة إلى أخرى (حيث انتقلت مثلا نفقات التسيير

في قطاع التعليم العالي في سنة 2000 من 34.86 مليار دج إلى أكثر من 212 مليار دج في سنة 2011 أي بزيادة تتعدى 178 مليار دج بسبب ارتفاع الاعتمادات المالية الموجهة لهذا القطاع من أجل تسيير مراكز البحث العلمي الجديدة وتحسين مؤهلات الإداريين والعمال التابعين للقطاع واستحداث الأكاديمية الجامعية وتسيير النفقات بين الإدارة المركزية والخدمات الجامعة، ورغم هذا تبقى هذه المبالغ محتشمة مقارنة بالمجموع الكلي للنفقات (أنظر الجدول أدناه)، كما أن ميزانية التسيير لكلا القطاعين تفوق ميزانية تجهيزهما، ومنه تعظيم النفقات التسييرية المتمثلة في أجور ومرتبات الموظفين ونفقات لتغطية الشؤون ذات الطابع الاجتماعي والثقافي والرياضي على حساب النفقات التجهيزية (الاستثمارية)، وبالتالي التسيير الغير حسن في استثمار رأس المال الفكري وضعف درجة تحقيق الكفاءة والعقلانية في استخدام الموارد المالية.

الجدول رقم (03): حجم الانفاق على قطاع التربية والتعليم وقطاع التعليم العالي من ميزانية الدولة (مليار دج):

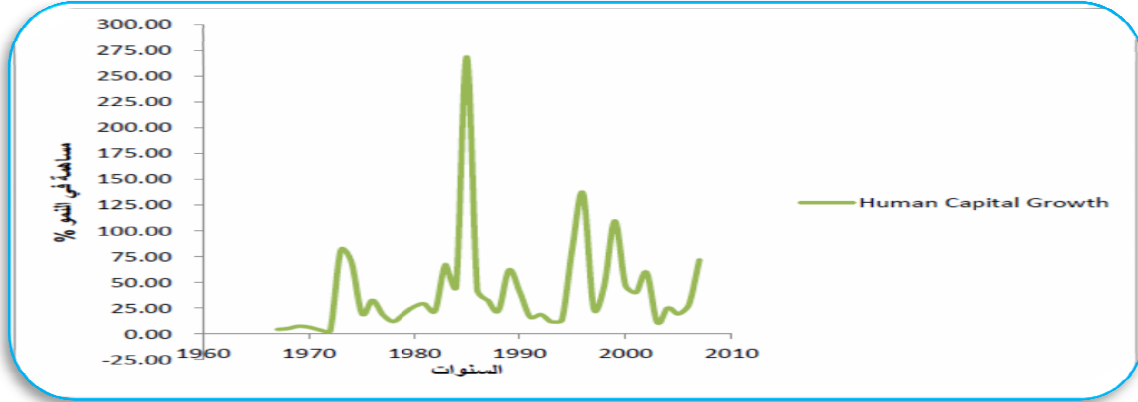
| السنوات | ميزانية تجهيز الدولة | ميزانية قطاع التعليم العالي | ميزانية تجهيز قطاع التربية الوطنية | ميزانية تسيير الدولة | ميزانية تسيير قطاع التعليم العالي | ميزانية تسيير وزارة التربية الوطنية | نفقات التعليم العالي | نفقات التربية الوطنية |
|---------|----------------------|-----------------------------|------------------------------------|----------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|----------------------|-----------------------|
| 1999 | 560.12 | 8 | 45.55 | / | / | / | 46,35 | 149,23 |
| 2000 | 346,01 | 13,72 | 25,42 | 965328 | 34,86 | 132753 | 48,57 | 158,17 |
| 2001 | 503,6 | 22,76 | 34,85 | 836290 | 42,87 | 137410 | 65,63 | 172,26 |
| 2002 | 548,98 | 20,95 | 37,62 | 1053370 | 58,74 | 158110 | 79,69 | 195,73 |
| 2003 | 687 | 24,65 | 34,41 | 1097386 | 63,49 | 171106 | 88,14 | 205,52 |
| 2004 | 720 | 31 | 42,12 | 1200000 | 68,28 | 186621 | 99,22 | 228,74 |
| 2005 | 750 | 32 | 44,79 | 1255270 | 78,32 | 214402 | 110,52 | 261,96 |
| 2006 | 1347 | 66,66 | 93,21 | 1439550 | 85,32 | 222036 | 151,98 | 370,16 |
| 2007 | 2048 | 55,76 | 85,22 | 1652700 | 95,69 | 235888 | 151,45 | 356,55 |
| 2008 | 2304 | 74,84 | 139,331 | 2017969 | 118,31 | 280544 | 193,15 | 388,75 |
| 2009 | 2597 | 75,62 | 172,537 | 2593741 | 154,63 | 374276 | 154.632 | 374.27 |
| 2010 | 3022 | 77,6 | 147 | 2837999 | 173,48 | 390566 | / | 283.79 |
| 2011 | 3184 | 101,58 | 180 | 3434307 | 212,83 | 569317 | 212.830 | 569.31 |

المصدر: مشروع ميزانية الدولة لقطاعي التربية الوطنية والتعليم العالي للفترة (2000-2011).

ولمعرفة دور التعليم العالي في النمو الاقتصادي بالجزائر، الشكل أدناه يبين مدى مساهمة رأس المال البشري وتطوره في النمو الاقتصادي في الفترة ما بين 1970-2010 حيث يتضح من خلال الشكل واعتمادا على معطيات الديوان الوطني للإحصاء أن مساهمة رأس المال البشري تمثلت بنسب إيجابية ولكن في تذبذب طوال الفترة، وسجلت أدنى نسبة في 1972 بنسبة 2.78% و أعلى نسبة في سنة 1985 بنسبة 26.77% ثم تذبذبت بعد ذلك بين الانخفاض والارتفاع إلى غاية 2010، ويفسر تسجيل أعلى نسبة في سنة 1985 حيث في فترة الثمانينات كانت الجزائر في أحسن أوضاعها ومنتعشة على جميع الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والأمنية بالإضافة إلى السياسة الناجحة في المناهج الدراسية آنذاك،

لكن في فترة التسعينات بدأت الجزائر تعاني من اختلالات أمنية، اقتصادية بسبب ارتفاع أسعار البترول بالإضافة إلى تحديث المناهج التعليمية والإصلاحات الغير مجدية.

الشكل رقم (03): تطور مساهمة رأس المال البشري في النمو الاقتصادي في الجزائر



ONS: l'Algérie après (50ans) de développements annuels de (1962-2012), pp 63-68.

هذه الأوضاع كلها أدت إلى انخفاض مساهمة رأس المال البشري في النمو الاقتصادي وتنمية المجتمع، وتردى مستوى التعليم بالإضافة إلى كل التحديات والعراقيل التي واجهها ومازال يواجهها قطاع التعليم في الجزائر والتي نوجزها فيما يلي:

- سياسة تعليمية هشّة على مدى المستويات الابتدائية والثانوية و مجال التعليم العالي، تفتقر إلى الرؤية الواضحة المتكاملة للعملية المتكاملة، حيث تبرز مشكلات محتوى المناهج وشكل الامتحانات وعمليّة تقييم أداء التلاميذ؛

- ضعف في تدريس اللغات الأجنبية وعدم التحكم فيها، وعدم إعطاء الأهمية اللازمة للتعليم على الرغم من توفر الطلب على التعليم لغايات اقتصادية، حيث تخوض الجزائر رهان التنمية المستدامة في ظل عدم ترشيد الموارد المالية؛

- كثرة وعدم جدوى الإصلاحات بسبب عدم منح الفرصة لكل الفاعلين الحقيقيين في عملية الإصلاح لاسيما المجتمع المحلي (الآباء، رؤساء المؤسسات التعليمية، المعلمون)؛

- عمليّة تقييم نوعية التعليم المتاح في الجزائر تعترضها صعوبات كبيرة جدا، فالمعلومات المتوقّرة شحيحة للغاية وقلة البيانات والمعلومات المتاحة هي العملة المتداولة لدى الوصاية. لكن مع كل هذا تبين الدراسات القليلة التي أجريت لاسيما من بعض المراكز العربية والعالمية بأن ضعف التحصيل التعليمي في اللغات والعلوم والرياضيات هو السمة المشتركة لدى كل أطوار التعليم العام في الجزائر، وتمتد الظاهرة إلى التعليم الجامعي حيث يعاني التلميذ أو الطالب الجزائري من ضعف كبير إذا ما قارنا أداءه بالمعايير العالمية، وهذا لا يجعله متهما بالقصور بقدر ما يصفه كضحية لفشل السياسات التعليمية المنتهجة، كما أن الافتخار بتوافر الموارد التعليمية والإنجازات الكمية في نشر التعليم لا يحل المشكلة العميقة للتعليم في الجزائر بقدر ما يصيب الراغبين في تحسين الأوضاع والفاعلين الحقيقيين بالإحباط؛

- فشل الانفاق على التعليم في تحقيق نتائج إيجابية وفي توفير المهارات البشرية اللازمة لسوق العمل، وبقاء الجامعات في عزلة عن سوق العمل وضخها للتخصصات التي لا تحقق فرص العمل بالنسبة للخريجين (عادل مجيد العادلي، 2013).

- ضعف التمويل في مجال البحث العلمي خاصة في التخصصات العلمية والتقنية، وعدم الاهتمام بأصحاب الابداعات والاختراعات وتكرار البحوث الروتينية التي ليس لها تأثير لا على الأفراد ولا المجتمع (أيمن يوسف، 2008).

- اعتماد مؤسسات التعليم العالي على التمويل الحكومي جعل منها مؤسسات استهلاكية وغير انتاجية؛

- عزلة الجامعة عن المحيط العالمي، وأصبحت الكثير من الدول لا تعترف بشهادات الجامعات الجزائرية حيث تحتل هذه الأخيرة مراكز متدنية في تصنيفات عالمية مثل تصنيف جامعة شنغهاي، مما يدل على بعد الجامعة على التنافسية والمعايير العالمية رغم تطبيقها لنظام LMD. وللقضاء أو مجابهة هذه العراقيل يجب:

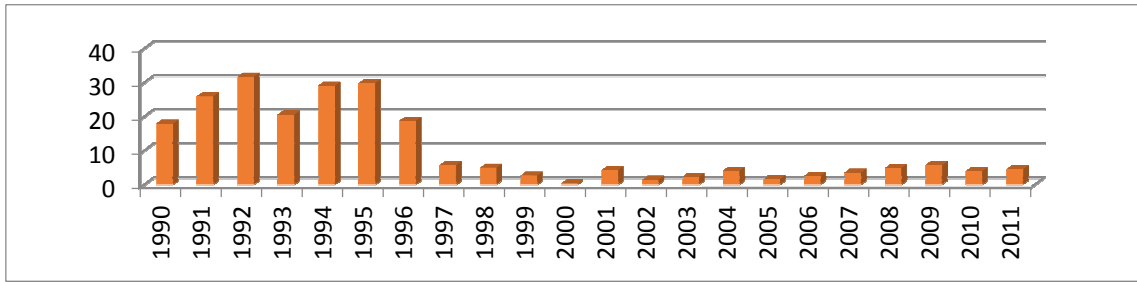
- التركيز على التعليم كحق انساني لكل أفراد المجتمع وليس فقط للحصول على فرص العمل؛
- تبني إصلاحات عميقة ومجدية تناشد تطبيق الجودة (حسب ما ينص عليه البرنامج العربي لتحسين جودة التعليم) (أنظر التقرير الإقليمي للتعليم للجميع الخاص بالدول العربية للعام 2014، 2014)) وأهمية الاستثمار في رأس المال البشري وإدماج التنمية المستدامة في المناهج التعليمية وتطوير هذه المناهج لمسايرة متطلبات مجتمع المعرفة؛
- تفعيل فرق البحث وتشجيع الأعمال العلمية وتقديم التسهيلات للراغبين في الإنتاج المعرفي فيما يتعلق بفرق البحث والنشر وغيرها، وتكثيف الاستثمار في التكنولوجيا المتقدمة، بحكم أن تحسين المستوى التكنولوجي في الاقتصاد الجزائري يؤدي إلى زيادة الطلب على الخريجين الجامعيين وبالتالي توطئ رأس المال البشري والحد من ظاهرة الهجرة للكفاءات؛
- محاولة تطبيق اللامركزية لدى مؤسسات التعليم والتي من شأنها تفعيل من البرامج التعليمية والنشاطات البيداغوجية.
- تحسين ظروف العمل لهيئات البحث والتدريس مع تطوير قدراتهم المعرفية محليا وعالميا، وتوفير الإمكانيات اللازمة من هياكل وتجهيزات لتعليم عالي متميز؛

- إنشاء قنوات للعمل المشترك بين مؤسسات التعليم العالي من ناحية وأجهزة الدولة ومشروعات القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني من ناحية أخرى من أجل التدريب والتطوير.

3.3.2. التحكم بالموارد وتخصيصها: يقدم التحكم بالموارد من خلال مجموعة من مؤشرات الاقتصاد الكلي كالناتج المحلي الإجمالي وتكوين رأس المال الثابت والضرائب على الدخل، الأرباح وعوائد رأس المال بالنسبة المئوية من الإيرادات الضريبية، بالإضافة إلى حصة الزراعة والصيد ومصائد الأسماك من الناتج المحلي الإجمالي ودليل أسعار المستهلك لقياس التضخم. إضافة إلى مؤشرات الإنفاق العام وتحديد وجهاته وأنماطه وذلك لتحليل التغير في الإنفاق في فترات مختلفة ومدى ارتباطه بنتائج التنمية البشرية إضافة إلى حجم الإنفاق على البحث والتطوير ومؤشر الائتمان المحلي الممنوح من طرف المصارف وصيد الدين الخارجي.

في هذا الخصوص، انتقل الناتج الداخلي الخام للجزائر من 15 مليار دج غداة الاستقلال إلى أكثر من 3.698 مليار دج سنة 2000 قبل أن يتجاوز 62 مليار دولار سنة 2010 وادخار بنسبة 49% من إجمالي الناتج المحلي، أما في 2011 وصل إلى 199 مليار دولار و209.05 مليار دولار في نهاية 2012 و 209.7 مليار دولار في 2013 ليصل في الأخير إلى أكثر من 213 مليار دولار في سنة 2014 وذلك حسب احصائيات البنك الدولي. وبلغ معدل نصيب الفرد من الناتج الداخلي الخام 5.798 دولار سنة 2012 مقابل 1.793 دولار سنة 2000 و198 دولارا في 1962 حسب تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، (<http://www.adiyaronline.net>)، ومقارنة مع بعض دول العالم، وصل إجمالي الناتج المحلي في الولايات المتحدة الأمريكية كأكبر مبلغ محقق عالميا لسنة 2012 إلى 15.965 مليار دولار ونصيب الفرد منه بلغ 50.859 دولار، أما عربيا فسجل إجمالي الناتج المحلي في كامل الدول العربية قيمة 5.098 مليار دولار ووصل في تونس إلى 114.4 مليار دولار وفي المغرب 227.5 مليار دولار، والأردن 71.6 مليار دولار، مصر 862.5 مليار دولار، السودان 125.4 مليار دولار، موريطانيا 11.2 مليار دولار، الإمارات العربية 525.1 مليار دولار، السعودية 1.436.8 مليار دولار والعراق 473.3 مليار دولار وماليزيا 640.3 مليار دولار، أما فيما يخص نصيب الفرد من الناتج المحلي فسجلت دولة لكسمبرغ أعلى نصيب عالميا قدر بـ 86.587 دولار من إجمالي فقط حدد بـ 46 مليار دولار.

الشكل رقم (04): تطور معدلات التضخم في الجزائر في الفترة ما بين (1990-2011):



المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على بيانات (<http://data.albankaldawli.org>)

وعن التضخم في الجزائر (أنظر الشكل أعلاه) عرف تزايدا متواصلا من سنة 1990 إلى 1992 حيث بلغ سنة 1990 معدل 17,87 ووصل في 1992 إلى 31,7% كأكبر معدل محقق في الفترة بين 1990-2012 ويرجع ذلك إلى التوسع النقدي المتتالي خلال سنوات هذه الفترة وارتفاع معدلات السيولة وكذا تزايد حجم الطلب مع ركود في مستويات الطلب، أما سنة 1993 انخفض فيها التضخم إلى معدل 20,5% أي بـ 11 نقطة بسبب الإجراءات المتخذة من طرف السلطات النقدية، حيث انخفضت وتيرة التوسع النقدي من 24% إلى 21,62، بالإضافة إلى استقرار مستويات الطلب الكلي، ليعاود الإرتفاع في 1994 و1995 مسجلا 29,05%، 29,78% على التوالي، وهذا يعزى إلى الركود الذي ميز مستويات العرض الكلي، وتخصيصات القروض الموجهة للاقتصاد التي لم يكن لها مقابل إنتاجي بالإضافة إلى ارتفاع وتيرة الطلب الكلي. أما في الفترة 1996-2003 فتراجع معدلات التضخم وهذا ما يؤكد على مواصلة الجهود الرامية للحد من الضغوط التضخمية ونجاحها بداية 1996 و قد بلغ فيها معدل 18,7% ليصل إلى 2,6 سنة 1999، وتعود هذه النتائج الحسنة إلى تضافر عدة جهود منها التحكم في السيولة الاقتصادية، اعتدال وتيرة التوسع النقدي، تدني حجم الائتمان المحلي خلال هذه الفترة مع تراجع مستوى الطلب الكلي بسبب انتشار البطالة، ومع بداية الألفية استمر التضخم في الانخفاض إذ بلغ سنة 2000: 0,34%، ولكن سرعان ما عاودت المعدلات في الإرتفاع سنة 2001 مسجلة معدل 4,23%، ليتراجع في سنة 2002 مقتصرًا على معدل 1,42% ويرتفع ثانية في سنة 2003 محققًا معدل 2,3%، ويرجع هذا الإرتفاع إلى استمرار السيولة المفرطة في السوق النقدية بالإضافة إلى حركة هيكل الطلب على العملة لوسائل الدفع الفورية مثل العملة الائتمانية والودائع عند الطلب مع ميل أكثر أهمية نحو الودائع عند الطلب، أما الفترة الأخيرة من سنة 2004-2011 فقد عرفت معدلات التضخم تذبذبا بين الارتفاع والانخفاض حيث سجل أقل معدل سنة 2005 والمقدر بـ 1,64% وأعلى معدل سنة 2009 والمقدر بـ 5,7% ثم انخفض إلى 4,3% سنة 2012 مع ارتفاع إجمالي الاحتياطات بما في ذلك الذهب حيث وصل إلى أكثر من 200.5 مليار دولار في 2012 بعدما كان 13.5 مليار في 2000 و 2.7 مليار دولار في 1990. أما إجمالي تكوين رأس المال الثابت فوصل إلى نسبة 38.3% من إجمالي الناتج المحلي في 2012 بعد 22.3% في 2005.

وفيما يخص مؤشر الانفاق الحكومي العام على الاستهلاك النهائي وصل في الجزائر إلى 14.2% من الناتج المحلي الإجمالي، و60.2% نسبة الضرائب على الدخل والأرباح وعوائد رأس المال، ووصلت نسبة الانفاق على البحث والتطوير فقط 0.1% من الناتج المحلي الإجمالي وهي نسبة شبه معدومة، كما حددت حصة الزراعة ومصائد الأسماك 8.8% من الناتج المحلي الإجمالي. وفي القطاع المصرفي والمعاملات الخارجية وصلت قيمة الدين بالنسبة للائتمان المحلي الممنوح من طرف المصارف إلى 2.1- بالنسبة المتوقعة من الناتج المحلي الإجمالي مقابل 3.4% من رصيد الدين الخارجي.

4.3.2. الكفاءات الاجتماعية: يعبر هذا المؤشر عن ثلاثة عناصر هي: العنصر الأول هو التشغيل والمخاطر المرتبطة به (التشغيل الغير مستقر، معدلات البطالة الاجمالية وبطالة الشباب وتشغيل الأطفال، ونسبة الفقراء العاملين وطول إجازة الامومة الالزامية المدفوعة)، العنصر الثاني هو الحماية الاجتماعية (نسبة الأطفال دون سن الخامسة الذين سجلت ولادتهم، نسبة السكان في عمر التقاعد والذين يحصلون على معاش تقاعد)، والعنصر الثالث والأخير هو معدلات الانتحار حسب الجنس. وحسب التقرير للتنمية البشرية 2014 تمثلت أكبر نسبة للعاملين في البلدان الإفريقية لسنة 2012 في ملاوي 91.8%، تنزانيا 91.4%، موزمبيق 89.4%، بالإضافة إلى دول الخليج مثل قطر بنسبة 89.8% والإمارات العربية المتحدة 84.4%، الكويت 76.3%. أما دول المغرب العربي وشمال إفريقيا فتمثلت بنسب منخفضة حيث سجلت في الجزائر نسبة العاملين لـ 2012: 45.4% مقابل 4.7% نسبة تشغيل الأطفال، تونس 47.1%، المغرب 51.5%، مصر 51.2%، موريطانيا 44.5%، ليبيا 55.4%.

وبالنسبة لمعدل البطالة كما وضحناها سابقا في دليل الفقر متعدد الأبعاد وصل في الجزائر إلى 9.5% في 2014 بعدما كان 9.8% في سنة 2013 للفئة العمرية من 15 سنة فما فوق و 22.4% بطالة الشباب من 15 إلى 24 سنة. وبخصوص الحماية الاجتماعية فوصلت نسبة الأطفال دون سن الخامسة والتي تم تسجيل ولادتهم إلى 99.3% في حين وصلت نسبة السكان في عمر التقاعد والذين يحصلون على معاش تقاعدي إلى 63.6% إجمالا بين الإناث والذكور. وبخصوص مؤشر الكفاءات الاجتماعية المتمثل في حساب معدل الانتحار، لم تسجل في الجزائر أي بيانات عن ذلك.

5.3.2. انعدام الأمن الشخصي: هدف هذا الدليل هو معرفة مدى شعور السكان بعدم الأمان خاصة فيما يتعلق بعدد اللاجئين حسب بلد المنشأ وعدد النازحين داخليا، معدلات جرائم القتل وعدد المتشردين والأيتام، وعدد السجناء، كما يضم أيضا مؤشر تبرير ضرب الزوجة في نظر السكان. وضمن هذا الإطار وصل عدد اللاجئون في الجزائر إلى 5.7 آلاف في سنة 2012، ووصل عدد المشردون إلى 0.8% من نسبة السكان في حين وصل عدد السجناء إلى 162 ألف (لكل 100.000 من السكان) مقابل 7.1% نسبة العاطلون عن العمل لفترة طويلة من القوى العاملة.

أما عن الأمن فقد أقر تقرير التنمية البشرية 2014 العلاقة السلبية بين معدلات جرائم القتل وقيمة دليل التنمية البشرية لأن الجريمة تؤثر سلبا في التنمية وحياة الناس الكريمة، وفي هذا الصدد حدد المعدل العالمي للجريمة في 187 دولة بـ 6.5 جريمة لكل 100 ألف نسمة، وسجل أدنى معدل في كل من بالاو و ليختنشتاين وموناكو وهو صفر، وأعلى معدل في هندوراس وهو 91.6 جريمة، أما في الدول العربية فالمعدل هو 4.9 جريمة. وفي حين نجد أن معدل الجريمة في مجموعة التنمية البشرية المنخفضة 14.1 جريمة لكل 100 ألف نسمة فإن المعدل في مجموعة التنمية البشرية المرتفعة هو 6.4 جريمة و 2.3 جريمة في المجموعة التنمية البشرية المرتفعة جدا

أما الجزائر، فمنذ الاستقلال تبنت سياسيا عدة موثيق من بينها ميثاق السلم والمصالحة الوطنية للقضاء على الإرهاب منذ 2005، حيث كان الخطوة التي تشكل أحد الشروط الضرورية لتحقيق الاستقرار والتنمية الاقتصادية والاجتماعية للأمة، وديبلوماسية لعبت دورا هاما في ترقية العلاقات الاقتصادية على الصعيد الدولي حيث تميزت بنضالها وكفاحها من أجل القضايا العادلة في محافل الأمم من أجل الاستقلال الاقتصادي للدول النامية (دول عدم الانحياز)، إصلاح المنظمات الدولية (إعلان ليما 1975)، ومازالت تشارك لحد الآن في الدفاع عن حق الشعوب سيما في الدول الإفريقية كمالي والدول العربية إثر الأحداث الثورية في مصر، تونس، ليبيا، سوريا وفلسطين.

6.3.2. التكامل الدولي: يقيس التكامل الدولي مؤشرات مختلف أوجه العولمة والتجارة الدولية بالبعد عن الأسواق العالمية ونسبتها من الناتج المحلي الاجمالي، وقياس تدفق رأس المال بالاستثمار الأجنبي المباشر ورأس المال الخاص، والمساعدات الانمائية الرسمية وحركة التحويلات، من جهة أخرى يقيس هذا الدليل حركة الأشخاص بصافي معدل الهجرة وعدد

المهاجرين الوافدين وعدد السياح الدوليين، ومن جانب آخر يعمل دليل التكامل الدولي على قياس حجم الاتصالات الدولية بنسبة السكان الذين يستخدمون الانترنت والاتصالات الوافدة والخارجة الدولية. وفيما يتعلق بمؤشر حركة التجارة الدولية بأنواع السلع من الصادرات والواردات وقيمتها، بلغت مجموع حصة المنطقة العربية من قيمة صادرات السلع في 2012: 546.6 مليار دولار أي 4% من مجموع صادرات السلع في العالم، وقيمتها 13.6 تريليون دولار. وتتصدر المملكة العربية السعودية ترتيب بلدان المنطقة في صادرات السلع، إذ بلغت قيمة صادراتها 245.9 مليار دولار في عام 2010، تليها الجزائر 57.1 مليار دولار، والكويت 50.3 مليار دولار، وتحرير التجارة حفز تطور هذا القطاع بالموازاة مع القطاع الصناعي حيث أولت الجزائر الاهتمام بالقطاع الخاص وتطوير الاستثمار من خلال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي من المقرر أن تشمل 20.000 مؤسسة صغيرة خلال الفترة 2011-2014. أما القطاع السياحي في الجزائر فمازال ضعيفا حيث سجلت الحركة السياحية الوافدة إلى الجزائر 2.395 ألف سائح مقارنة مع القطاع السياحي الناجح في تونس والمغرب ومصر- إن لم نقل الأسباب الثورية في تونس ومصر سببت في تذبذب هذا القطاع- رغم وجود الإمكانيات الطبيعية المؤهلة لهذا القطاع لعدة أسباب أولها نقص الثقافة السياحية لدى المواطنين وأهمية هذا القطاع في تنمية الواردات الرأسمالية وتطوير التنمية البشرية والمحافظة على استدامة البيئة السياحية، وفيما يخص القطاع الفلاحي، بلغت المساحات الزراعية في الجزائر 37.6% من مساحة الأراضي الإجمالية، كما شهدت بنية الواردات انخفاضا طفيفا بنسبة 0.94% في 2012 وبلغت الفاتورة الغذائية نسبة 8.98 مليار دولار في 2012 مقابل 9.85 مليار دولار في 2011، وخصصت السلطات 1000 مليار دينار في إطار البرنامج الخماسي 2010/2014 لدعم سياسة التجديد الفلاحي من خلال الإجراءات والنشاطات التحفيزية على الاستثمار الخاص.

وبخصوص نسبة التجارة الدولية من الناتج المحلي الإجمالي وصلت في الجزائر في 2012 إلى 52.4% يبعد عن الأسواق قدر بـ 6.359 كيلومتر مقابل 0.7% من الناتج المحلي الإجمالي لمجموع الاحتياطي ناقص الذهب. كما تشكل الشبكات بين الأفراد عاملاً هاماً في التنمية البشرية، وتنتشر فرص الاستثمار والتجارة بين المهاجرين وبلدانهم الأصلية، ففي نهاية 2013 شكل المهاجرون ما نسبته 3.2% من سكان العالم أي 968.591 ألف مهاجر ومهاجرة (لكل 1.000 شخص)، كما نجد نسبة 80% من حركة الهجرة في بلدان الجنوب تنحصر في الدول المجاورة، وفي عام 2005 قدرت تحويلات المهاجرين/المهاجرات بين بلدان الجنوب ما بين 30% - 40% من التحويلات العالمية. وعند عودتهم إلى بلادهم يسهمون بشكل مباشر في تقدم التنمية البشرية من خلال استثماراتهم ومعلوماتهم ومهارتهم التي اكتسبوها في تعزيز التجارة الثنائية والاستثمار الأجنبي المباشر. لأن انتشار المهاجرين عبر العالم يمثل مصدر للعملة الأجنبية ومصدر المعلومات حول فرص الأسواق. وعن نصيب الدول العربية فوصل معدل الهجرة الصافي إلى 8.3% مقارنة بينه في شرق آسيا والمحيط الهادي حيث وصل إلى 0.4%، وفي 6.7% أوروبا وآسيا الوسطى وجنوب آسيا بـ 0.9%. وعن جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى وصل معدل الهجرة الصافي إلى 1.8% مقابل 1.3% في أمريكا اللاتينية وبحر الكاريبي.

أما عن مؤشر الاتصالات والتكنولوجيا فدليل التكامل الدولي يقيس أهمية الاستثمار في البحث والتطوير في الارتقاء بالتنمية وبناء قدرة البلدان على انتقاء التكنولوجيا وطرق استخدامها. وفي هذا المجال ومنذ الاستقلال، الجزائر تسعى إلى تحقيق التقدم التكنولوجي ومواكبة العصر واعتماد اقتصاد المعرفة، حيث وصل حجم صادرات التكنولوجيا المتقدمة بالجزائر في 2011 إلى أكثر من 2.4 مليون دولار، ووصلت رسوم استخدام الملكية الفكرية إلى أكثر من 90.5 مليون دولار في نفس السنة. أما في مجال الاتصالات فتغطي شبكة الاتصال مجمل التراب الجزائري، بحيث تتوفر على 15000 كلم من خطوط الألياف البصرية و 22000 كلم من الخطوط الهيرتزية، إلى جانب إرسال المعطيات بالجملة التي بدأ استغلالها

منذ 1992 ووصل الربط بما سنة 2000 إلى 4500 ربط، كما تملك وزارة البريد وتكنولوجيات الإعلام واحتياجاتها الخاصة شبكة أخرى لإرسال المعطيات بالجملة، بالإضافة إلى الشبكة المؤسساتية الخاصة بالصكوك البريدية. وفيما يخص عدد المشاركين في الهاتف الثابت فانتقل من 1500000 في سنة 2000 إلى 3020000 مشترك في سنة 2003، ووصل عدد المشاركين في الهاتف الجوال بداية 2007 إلى 21521394 مشترك، بكثافة هاتفية تقدر ب 63,7% للمتعاملين الثلاث، أما عدد المشتركين في الهاتف الثابت لا يزال يقدر ب 3000000 ملايين مشترك بكثافة هاتفية لا تتجاوز 9%. وأسعار الاتصالات في الجزائر تعتبر مقبولة بصفة عامة وهذا بالنسبة للمكالمات الداخلية، أما المكالمات مع الخارج تعرف غلاء نسبيا وهذا ما جعل استغلالها غير أمثل، من جهة أخرى ارتبطت الجزائر بشبكة الانترنت في شهر مارس من عام 1994، عن طريق مركز البحث العلمي والتقني (CERIST)، الذي أنشئ سنة 1986 من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وكان من مهامه الأساسية آنذاك، هو العمل على إقامة شبكة وطنية و ربطها بشبكات إقليمية و دولية، ولقد صرح وزير البريد وتكنولوجيات الإعلام و الاتصال في 1 مارس 2004 على الأرقام التالية (وزارة البريد والاتصالات السلكية واللاسلكية): بلغ عدد الهيئات المشتركة في الانترنت سنة 1999 إلى 800 هيئة موزعة على مختلف القطاعات، مقاهي الانترنت وصل إلى ما يقارب 6000 نهاية 2004، مواقع الواب، بحيث مر من 20 موقع في سنة 2000 إلى 25000 في نهاية 2005، عدد مستخدمي الانترنت، وصل إلى 700000 في سنة 2003. أما عدد المسوقين لآلات الكمبيوتر في السوق الجزائرية وصل في نفس السنة إلى 5000 شركة وقدر عدد الآلات المسوقة سنويا ب 50000 كمبيوتر(خواني ليلي وبوشبيخي عائشة، 2014). وأوصت إستراتيجية "الجزائر الالكترونية 2013" بتحقيق ثلاثة أهداف هي تطوير عرض الخدمات الالكترونية الموجهة للمؤسسات (البنك الالكتروني والاستثمار الالكتروني والتجارة الالكترونية وغيرهم) وتطوير التطبيقات من أجل تحسين أداء المؤسسات تكنولوجيا. هذا بالموازاة مع توسيع شبكة النظام العالمي للمواصلات الجواله إلى تقنيات G 3 و G + 3 و G4 لتوفير خدمات ذات قيمة إضافية مع تخصيص الحكومة في إطار قانون المالية التكميلي لسنة 2013 غلafa ماليا يقدر ب 140 مليار دينار من أجل دعم إدراج تكنولوجيات الإعلام والاتصال والمضي نحو تنويع تأمين شبكات الألياف البصرية.

7.3.2. البيئة: يتناول هذا المؤشر الاستدامة البيئية ويقاس نسبة الوقود الأحفوري والطاقة المتجددة من مجموع إمدادات الطاقة ويتضمن ثلاث طرق لتقييم بيانات انبعاثات ثاني أكسيد الكربون وغازات الاحتباس الحراري ومقاييس هامة للنظم الإيكولوجية والموارد الطبيعية بالإضافة إلى مؤشرات عن الآثار المباشرة لتغيرات البيئة الطبيعية على الإنسان حيث وصل الإمداد من الوقود الأحفوري نسبة مستقرة منذ 2009 إلى يومنا هذا في الجزائر إلى 99.9% و 0.1% من الطاقة المتجددة، وفي هذا الإطار خصصت الدولة 120 مليار دولار لتطوير الطاقات المتجددة ضمن البرنامج الوطني لتطوير الطاقات المتجددة والتنظيف الذي صادق عليه مجلس الوزراء رسميا في فيفري 2011 لإنتاج 22000 ميغاواط من الكهرباء من مصدر متجدد لاسيما الطاقة الشمسية والهوائية موجهة للسوق الداخلية علاوة على 10000 ميغاواط إضافية لاستغلالها في ال 20 سنة المقبلة أي ما يعادل نسبة 40% من الإنتاج الشامل للكهرباء في أفق 2030. وبالنسبة لنصيب الفرد من غاز ثاني أكسيد الكربون، قدر في الجزائر في 2010: 3.3 طن مكافئ مقابل 2.5 طن مكافئ في تونس و 1.6 طن مكافئ في المغرب و 2.6 طن مكافئ في مصر و 9.8 طن مكافئ في ليبيا، و 3.4 طن مكافئ في الأردن و 40.3 طن مكافئ في قطر كأكبر مساهمة محققة عربيا وخليجيا وعالميا. أما نسبة الغابات فقدت في 2011: 0.6% من مساحة الأراضي الإجمالية، وهي نسبة جد ضئيلة، وبالنسبة للموارد المائية، فكانت الجزائر مع مطلع الاستقلال تتوفر على 1500 متر مكعب لكل واحد نسمة، أصبحت تقدر اليوم بـ 500 متر مكعب، ومن المقرر ألا تفوق في أفق 2020 حوالي 430 متر مكعب حسب توقعات منظمة الأمم

المتحدة، لهذا خصصت الدولة الجزائرية ضمن برنامج 2010-2014 : 20 مليار دولار لإنجاز عدة منشآت لجمع ومعالجة الماء والتطهير والسقي لغرض توازن استهلاك الماء بين مناطق البلاد والتقرب أكثر للجزائر من أهداف الألفية للتنمية.

وفي قياس آثار المخاطر الطبيعية التي يعبر عنها بوفيات الأطفال دون السن الخامسة الناجمة عن تلوث الهواء الطلق وتلوث الهواء في أماكن مغلقة ووفيات الأطفال بسبب المياه الملوثة أو الصرف الصحي وقلة النظافة الصحية، فوصلت وفيات الأطفال في الجزائر من نفس الفئة بسبب تلوث الهواء إلى وفاة واحدة (لكل 100.000 طفل) إلى خمس وفيات بسبب تلوث الهواء في أماكن مغلقة و101 وفاة بسبب المياه الملوثة أو الصرف الصحي أو قلة النظافة الصحية مقابل وفاة واحدة بسبب آثار الكوارث الطبيعية (عدد الوفيات في السنة لكل مليون من السكان) و433 من السكان المتضررون من آثار هذه الكوارث (لكل من مليون من السكان)، وذلك حسب معطيات الجزائر في تقرير التنمية البشرية 2014.

8.3.2. اتجاهات السكان: يتضمن المؤشرات السكانية اللازمة لرصد الظروف السكانية الحالية والتغيرات السكانية، فبمقارنة الإحصاءات حول العمر الوسيط للسكان ونسبة الإعالة ومعدلات الخصوبة الكلية يمكن تقييم حجم الأعباء الملقاة على القوى العاملة وقدرة المجتمع على الاستمرار، وللغارق في نسبة الذكور إلى الإناث عند الولادة انعكاسات على مستويات الإحلال، كما يمكن أن يكون دليلا على وجود تمييز بين الجنسين ومؤشرا على احتمال مشاكل اقتصادية واجتماعية في المستقبل. ويتبين من خلال تقرير التنمية البشرية 2014 أن عدد سكان الجزائر وصل إلى 39.2 مليون نسمة في 2013، 33 مليون نسمة في المغرب، ليبيا 6.2 مليون نسمة، موريطانيا 3.9 مليون نسمة، و11 مليون نسمة في تونس، 82.1 مليون نسمة من إجمالي عدد سكان الدول العربية المقدر بـ366 مليون نسمة وسكان العالم 7.162 ملايين نسمة (تقرير التنمية البشرية، 2014).

إن تزايد الكثافة السكانية هي المسبب الرئيس لعدة مشاكل اجتماعية في أي بلد، ومن بين أهم هذه المشاكل هي مشكلة الإيواء والسكن، وللقضاء على هذه المشكلة أو محاولة التخفيف منها، الجزائر ومنذ الاستقلال تسعى لإنجاز مزيد من مليوني وحدة سكنية المندرجة في إطار البرنامج الخماسي 2010-2014، ولهذا الشأن تم تخصيص مزيد من 4300 مليار دينار لتمويل هذا البرنامج الضخم الذي خصص 75% منه إلى تمويل السكن الاجتماعي الإيجاري (هوارى معراج وحديدي آدم، 2014)، إلى جانب مشاريع سكنية خاصة ببرامج الإعانات الوطنية وبرامج عدل والبرامج السكنية الترقية إلى جانب المساعدات والتسهيلات التمويلية في الحصول على سكنات لائقة، ورغم كل هذا، تبقى هذه الإنجازات غير كافية وغير مواتية أحيانا أمام غلاء المعيشة وسياسة التقشف ومحدودية الدخل لدى الكثير من المواطنين والأسر الجزائرية.

9.3.2 الشعور بالرفاه: يعتبر هذا المؤشر مؤشر تكميلي حيث يقيس شعور السكان بالرفاه من خلال آراءهم وتصوراتهم الذاتية بخصوص أبعاد التنمية البشرية كتنوع التعليم، الرعاية الصحية ومستوى المعيشة وسوق العمل والسلامة الشخصية والرضا العام بجزيرة الخيار وبالحياة، بالإضافة إلى كل هذا يضم هذا المؤشر مؤشرات عن الثقة بالغير وبالمجتمع المحلي وأخرى تقيس انطباق السكان حيال السياسات الحكومية بشأن الحد من الفقر والمحافظة على البيئة والثقة بالحكومة الوطنية عموما. والجدول الآتي يقدم مؤشر الشعور بالرفاه لدى الأفراد والتي من بينها نسبة المجيبين بالرضا بنوعية التعليم والصحة لعينة مختارة من البلدان حيث يتضح أن أعلى نسبة محققة عالميا في مستوى نوعية التعليم مثلتها كمبوديا بـ92%، وفي مستوى نوعية الصحة مثلتها سويسرا بأكثر نسبة وهي 94%. أما عربيا مثلتها الإمارات بـ83% في نوعية التعليم

و82% لمستوى نوعية الصحة مقابل 64% للجزائر مخصصة لنوعية التعليم، و52% لنوعية الصحة إلى جانب مؤشرات خاصة بشعور السكان حيال المجتمع المحلي والحكومة.

الجدول رقم (04): دليل بعض بلدان العالم حول المؤشر التكميلي: الشعور بالرفاه لسنة 2014:

| البلد وترتيبه | الشعور بالرفاه لدى الأفراد | | | | | | | الشعور حيال المجتمع المحلي | الشعور حيال الحكومة |
|--------------------|----------------------------|----------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|----------------------------|---------------------|
| | نوعية التعليم | نوعية الرعاية الصحية | مستوى المعيشة | الأمان | حرية الخيار | الثقة في الآخر | الثقة في الحكومة | | |
| | % | % | % | % | % | % | % | % | % |
| | المجيبين بالرضا | المجيبين بالرضا | المجيبين بالرضا | المجيبين بالرضا | المجيبين بالرضا | المجيبين بالرضا | المجيبين بالرضا | المجيبين بالرضا | المجيبين بالرضا |
| | 2012 | 2012 | 2013 | 2012 | 2012 | 2013 | 2012 | 2013 | 2012 |
| | | | | | | | | | |
| 1. النرويج | 78 | 82 | 90 | 87 | 92 | 90 | 92 | 34 | 66 |
| 3. سويسرا | 77 | 94 | 94 | 78 | 94 | 94 | 94 | 67 | 77 |
| 5. و.م.أ | 64 | 73 | 72 | 74 | 82 | 72 | 82 | 43 | 35 |
| 20. فرنسا | 67 | 78 | 83 | 67 | 83 | 83 | 83 | 44 | 44 |
| 46. الإمارات | 83 | 82 | 87 | 90 | 88 | 87 | 88 | 85 | - |
| 90. تونس | 44 | 32 | 54 | 59 | 53 | 54 | 53 | 30 | 44 |
| 93. الجزائر | 64 | 52 | 66 | 53 | 56 | 66 | 56 | 41 | 53 |
| 110. مصر | 40 | 35 | 63 | 57 | 44 | 63 | 44 | 31 | 60 |
| 129. المغرب | 41 | 25 | 74 | 56 | 72 | 74 | 72 | 48 | 45 |
| 136. كمبوديا | 92 | 83 | 49 | 63 | 95 | 49 | 95 | 89 | 83 |
| الدول العربية | 48 | 39 | - | 60 | 54 | - | 54 | 39 | - |
| أوروبا، آسيا ووسطى | 57 | 50 | - | 60 | 56 | - | 56 | 33 | 47 |
| العالم | 64 | 57 | - | 66 | 68 | - | 68 | 44 | 48 |

المصدر: تقرير التنمية البشرية 2014، ص 221.

3. خاتمة:

من خلال عرض واقع التنمية البشرية والمستدامة في الجزائر وتحليل مؤشراتهما، وبعد عرض أهم التحديات والحلول في كل مؤشر في ظل إنجازات الدولة منذ الاستقلال، نقدم فيما يلي النتائج العامة للدراسة:

- تعتبر التنمية البشرية مطلب رئيسي وأساسي لتحقيق التنمية المستدامة، باعتبار أن التنمية البشرية غايتها الإنسان، وكونها عملية تُعنى بالعنصر البشري، وتعمل على توسيع نطاق قدراته التعليمية وتنمية خبراته وتطويرها، كما أنها تسعى للارتقاء بالإنسان ورفع مستواه من خلال بذله مجهوداً كبيراً للحصول على الدخل المناسب والذي يؤهله للعيش حياة كريمة، ويصبح بجهده هذا عنصراً منتجاً وفعالاً في المجتمع، وهو ما يثبت صحة الفرضية الأولى؛

- الفرضية الثانية هي الأخرى صحيحة، حيث رغم تصنيف الجزائر ضمن البلدان ذات التنمية البشرية المرتفعة إلا أنها تواجه كغيرها من البلدان النامية والعربية مجموعة من العراقيل التي تعتبر الحلقة المفقودة لنجاح التنمية البشرية المستدامة، والتي يجب القضاء عليها أو بالأحرى مجابهتها لبلوغ الأهداف الإنمائية.

- مازالت الدولة الجزائرية تعاني من سوء تسيير الكثافة السكانية شأنها شأن الدول النامية والعربية وشمال إفريقيا.

- الفارق في مستويات دليل التنمية البشرية المستدامة وعناصره في الجزائر، والتدهور ونقص الجودة في مؤشرا التعليم والصحة، والفارق في مستويات الدخل وهذا ما وضحناه في الدراسة في عنصر كل دليل.

- يبقى نصيب المرأة أقل من نصيب الرجل من حيث الفوارق بين الجنسين والمساواة لتحقيق التنمية البشرية لاسيما المشاركة في البرلمان في الجزائر وفي أغلبية الدول العربية خاصة، مما يساعد على اتساع الفوارق بين الجنسين وتحقيق عدم المساواة مما يعيق حتما تطور التنمية البشرية في هذه البلدان.
- تعاني الجزائر من ضعف الانتاجية في بعض القطاعات خاصة الصناعة والفلاحة والسياحة والتجارة.
- عدم الاهتمام اللازم لقطاع الطاقات المتجددة والإنتاج النظيف لخدمة البيئة كأهم الموارد الاستراتيجية لتحقيق الأمن الغذائي، بالإضافة إلى الاختلال في استخدام موارد الاقتصاد الكلي.
- رغم تصنيف الجزائر ضمن البلدان ذات التنمية البشرية المرتفعة، إلا أن قطاع التكنولوجيا والاتصال مازال بطيئا.
- أمام كل هذا، تتميز الدولة بنجاحة تكاملها الاجتماعي بتوفر الأمن والاستقرار داخل الوطن بعد عشرية سوداء أثرت على مكانتها الوطنية والعالمية.
- لقد خلقت الجزائر برامج دعم وإنعاش للنمو الاقتصادي، في حين أنشأت تونس صندوق التضامن الوطني الذي يخصص جزءا كبيرا من ميزانيته السنوية للقطاعات ذات الطابع الاجتماعي، وبالمقابل في المغرب تطبيق برنامج المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، لكن غياب الإنتاجية الفعلية في هذه البلدان يعرقل النمو الاقتصادي، مما يفسر انخفاض مؤشر التنمية البشرية، وعدم قدرة العديد من البلدان على مكافحة الفقر.
- لقد كانت أهم الخطوات في تحقيق التنمية في بلدان المغرب العربي هي إيجاد الآليات المناسبة لصالح تغيير هيكلية يمكن أن يخلق أمنا اقتصاديا أكبر. فعلى الرغم من نسب النمو المقبولة في البلدان المغاربية، إلا أن أمنها الاقتصادي لا يزال معتمدا على نشاط مهني واحد. وعلاوة على ذلك، فإن هذه البلدان تعاني من ضعف الآليات البديلة للتخفيف من نسبة البطالة، والتأمين الاجتماعي بالإضافة إلى غياب مصادر دخل بديلة وآليات دعم أخرى. لذلك يلجأ معظم مواطنيها إلى القطاع الغير الرسمي، مما يؤدي إلى تعميق عدم المساواة، وتفاقم الإقصاء، وخلق اقتصاد فوضوي ضعيف جدا في مواجهة العولمة.
- على ضوء النتائج الأساسية المعروضة داخل الدراسة والنتائج العامة أعلاه، يمكن تقديم الاقتراحات الآتية:
لنجاح التنمية البشرية وتحقيقها في الجزائر وفق متطلبات التنمية المستدامة يجب:
- الارتقاء بقطاعي الصحة والتعليم كما ونوعا والدخل كأهم عناصر التنمية البشرية كأهم منطلق لتحقيق متطلبات التنمية المستدامة وذلك بتتبع كل الاستراتيجيات والحلول المعروضة في كل مؤشر داخل الدراسة.
- توفير أساسيات العيش والحياة الكريمة كأولويات لتحقيق الأمن والاستقرار مثل السكن والقضاء على البطالة والفقر.
- تكثيف جهود الدولة في تقليص الفوارق بالمساواة بين أفراد المجتمع خاصة بين الرجل والمرأة، وتحقيق التنمية المحلية وحسن استغلال المشاريع لتحقيق الرفاه في مختلف الميادين.
- تدعيم قطاع الفلاحة والصناعة والتجارة كقطاعات بديلة للمحروقات، وقطاعات مهمة للتنمية المستدامة، كما يجب تطوير قطاع التكنولوجيا ليس فقط بالميزانيات المالية وإنما الاهتمام بالباحثين وهجرة الأدمغة وأصحاب براءة الاختراع والابتكار الموجهة أولا لخدمة الصالح الوطني، خاصة وبلادنا تزخر بأحسن الكفاءات العلمية عالميا.
- إن من أبرز المبادرات في الجزائر أنها خصصت لنجاح المسار التنموي المستدام ضمن البرنامج التنموي 2010-2014 ميزانية تقدر بأكثر من 9 ملايين دج أي ما يعادل 44% من مجموع الاستثمارات، هذه الميزانية موجهة لتحسين نوعية التعليم في مختلف أطواره والتكفل الطبي والسكن وقطاع المياه والموارد الطاقوية والرياضة والثقافة والاتصال وغيرها.

لذلك يجب الحرص مرة أخرى على تنفيذ هذا البرنامج والتركيز على المعرفة ونوعية التعليم ومواجهة ظاهرة التسرب لأن سياسات التعليم الجيدة هي أساس تنمية الموارد البشرية، بالإضافة إلى تحسين نوعية الخدمات الصحية والوقائية.

- الاهتمام بالظواهر السكانية : الولادة، الزواج، أسباب الطلاق والوفاة، العمل، تطبيق الإصلاحات الاقتصادية في سياق الانتقال إلى اقتصاد السوق واقتصاد المعرفة والحوكمة والحكم الراشد والاستثمار في رأس المال البشري كأساسيات الاقتصاد المستدام.

- يجب أن تكون التنمية البشرية برنامجا مستداما يبنى على تحقيق التكافؤ في الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية، السياسية والبيئية.

- تفادي التسيير الغير محكم في انجاز المشاريع التنموية مع التصور السليم وحسن استغلال الميزانيات التجهيزية، لذلك يجب إعادة إدراج دائرة الاستشراف والإحصاء داخل الهيكل الحكومي كأساسا لتصوير التنمية وتدارك الإخفاقات قبل حدوثها.

- يظل الحكم الراشد للهيكل الاجتماعي والسياسية والاقتصادية هو الحصن الوحيد الفعال لكل التحديات والعراقيل، وله آثار إيجابية لا يمكن إنكارها ولا رجعة فيها على التنمية البشرية. لذلك فتعبئة المجتمع المدني تعتبر شرطا أساسيا للتنمية البشرية ومطلبا رئيسيا لتحقيق التنمية المستدامة، من خلال الأمن البشري والمادي، ولعل عدم توفر هذا الشرط كان من أهم أسباب اندلاع الثورات وتدهور الوضع الأمني وفشل النظام السياسي في الكثير من البلدان سيما الأحداث الثورية في تونس، ليبيا، مصر وسوريا.

- للقضاء على عراقيل التنمية البشرية والوصول إلى التنمية المرغوبة طريق سهل، فقط يجب اتباع سياسة درء المخاطر وبناء المنعة حسب ما جاء به تقرير التنمية البشرية 2014، وذلك باتباع ثلاث استراتيجيات أساسية:

- الأولى (الوقاية من الصدمات): تتم بالتنظيم المالي والاتفاق بشأن تغير المناخ، الاهتمام بالنمو في الطفولة المبكرة وسياسات الاقتصاد الكلي، الحد من مخاطر الكوارث الطبيعية والتماسك الاجتماعي.

- الاستراتيجية الثانية (تخصيص الإمكانيات) والمتمثلة في: تأمين خدمات الصحة والتعليم للجميع، التشغيل الكامل والمساواة بين الجنسين وبين الفئات، تحديد مسؤولية مؤسسات الدولة والجمهور في مواجهة الكوارث بأنواعها.

- الاستراتيجية الثالثة والأخيرة هي (حماية الخيارات) وذلك بالتأكيد على الحماية الاجتماعية، استحداث فرص العمل، بناء التماسك الاجتماعي والكفاءات، معالجة التمييز عبر تغيير القوانين والأعراف، التعافي من الأزمات والنزاعات.

في الأخير وبعد عرض واقع وتحديات التنمية البشرية والمستدامة في الجزائر في ظل الإنجازات المحققة ومقارنة مؤشراتنا ببعض الدول عالميا وعربيا ومغاربيا. فإن الجزائر مازالت لم ترقى إلى مستوى التنمية والتقدم الحضاري رغم تصنيفها ضمن مجموعة البلدان ذات التنمية البشرية المرتفعة واحتلالها المرتبة 93 عالميا. لذلك يجب القضاء على كل التحديات والعراقيل وتكريس جهود الدولة والمواطن معا لتجسيد متطلبات التنمية البشرية والتنمية المستدامة في كل الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية، السياسية والتكنولوجية لتسمو إلى المركز المرموق للتقدم السريع، خاصة وبلادنا تزخر بوفرات طبيعية وامكانيات بشرية ومادية ومالية عالية القيم. وأمامنا مجموعة كبيرة من النماذج الناجحة في الوصول إلى مجموعات التنمية البشرية المرتفعة جدا والمميزة وخير مثال على ذلك: الإمارات العربية المتحدة وكوريا الجنوبية.

قائمة المراجع:

الكتب:

- أبو الحسن عبد الموجود ابراهيم، (2006)، التنمية وحقوق الانسان، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، ص 210-211.
- التميمي سامي عبد الرزاق، (2008)، العولمة والتنمية المستدامة في الوطن العربي، دار دجلة، العراق، الطبعة الأولى، ص 61-69

- حسن عبد الرزاق وسن، (2013)، *اضاءات في التنمية البشرية وقياس دليل الفقر الدولي (مزيد من الأمثلة التطبيقية)*، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، ص 37.
- سلامة سالم سلمان، (2007)، *المنظور الاقتصادي للتنمية المستدامة: تأثير التجارة الدولية على التنمية المستدامة*، أوراق عمل المؤتمر العربي الخامس للإدارة البيئية، تونس، سبتمبر 2006، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، الطبعة 2007، ص 54.
- عبد القادر محمد عبد القادر عطية، (2003)، *اتجاهات حديثة في التنمية*، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، ص 62.
- عساف ساسين وآخرين، (2001)، *قضايا عربية معاصرة*، مؤسسة عبد الحميد شومان، عمان، الأردن، ص 102.
- عطوي عبد الله، (2004)، *السكان والتنمية البشرية*، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، ص 26.
- علا خواجه، (2006)، *العولمة والتنمية المستدامة*، الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، المجلد الأول، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، ص 425.
- علوان محمد يوسف، (2007)، *الموسى ومحمد خليل، القانون الدولي لحقوق الانسان - الحقوق المحمية-*، الجزء الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، ص 97.
- كامل علاوي كاظم الفتلاوي، حسن لطيف كاظم الزبيدي، (2009)، *مبادئ علم الاقتصاد*، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، ص 284-285.
- هشام، مصطفى الجمل، (2006). *دور الموارد البشرية في تمويل التنمية بين النظام المالي الإسلامي والنظام المالي الوضعي*، دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، مصر، ص 193.

Firouzeh nadavandi, **Du developpement à la globalisation**, histoire d'une stigmatisation deuxième édition, berylant, 2005, p66.

Hugon Philippe. (2005). **La scolarisation et L'éducation, facteurs de croissance ou catalyseurs du développement ?**, Mondes en développement, Vol 33, p14.

الأطروحات والرسائل:

- مريعي سوسن، (2012-2013)، *التنمية البشرية في الجزائر - الواقع والآفاق*، رسالة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري 02، قسنطينة، الجزائر، ص 136-139.
- أبمن يوسف، (2008)، *تطور التعليم العالي: الإصلاح والآفاق السياسية*، رسالة ماجستير في علم الاجتماع السياسي، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، ص 73.

المقالات والملتقيات:

- بوطيبة فيصل، (2012)، *العائد من الاستثمار في التعليم*، مجلة العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، العدد 07، جامعة سعيدة، ص 70.
- بومعروف إلياس وعمري عمار، (2009-2010)، *من أجل تنمية صحية مستدامة في الجزائر*، مجلة الباحث، العدد 07، ورقلة، ص 33.
- سعيدة رحمانية، (2015)، *وضعية الصحة والخدمات الصحية في الجزائر*، مجلة الباحث الاجتماعي، العدد 11، قسنطينة، مارس 2015 ص 219.
- عادل مجيد العادلي، (2013)، *مساهمة التعليم في عملية الإنماء الاقتصادي في البلدان العربية*، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 35، بغداد، العراق، ص 65.
- علي عبد القادر علي، (2009)، *قياس معدل العائد على التعليم*، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، الكويت، ص 3.
- حوالف رحيمة وطفياي كلثومة، (2014)، *واقع وآفاق الخدمات الصحية في الجزائر خمسة عقود من الانجازات والصعوبات*، الملتقى الدولي الرابع حول الرؤية الاستراتيجية للاقتصاد الجزائري على ضوء خمسين سنة من الاستقلال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بشار، أيام 04-05 مارس 2014، ص 11.
- خواني ليلي وبوشيجي عائشة، (2014)، *تراجع القطاع العام لصالح القطاع الخاص في الجزائر: حالة الاتصالات السلكية واللاسلكية*، الملتقى الدولي الرابع حول الرؤية الاستراتيجية للاقتصاد الجزائري على ضوء خمسين سنة من الاستقلال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بشار، أيام 04-05 مارس 2014، ص 8-10.
- رباحين زهرة، (2006)، *اصلاح المستشفيات العمومية في الجزائر*، مهماتها، تنظيمها من خلال مشروع الاصلاح، بين الأهداف والوسائل، الملتقى الدولي الأول لاقتصاد الصحة، كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية، جامعة بجاية، (13 - 15 نوفمبر 2006)، ص 5.

سحنون جمال وبلغنامي نبيلة، (2014)، التعليم العالي في الجزائر: 50 سنة في خدمة التنمية من 1962 إلى 2012، الملتقى الدولي الرابع حول الرؤية الاستراتيجية للاقتصاد الجزائري على ضوء خمسين سنة من الاستقلال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بشار، أيام 04-05 مارس 2014، ص 04.

لعراف فائزة وسعودي نجوى، (2011)، دراسة قياسية لمنحنى فيليبس في الجزائر خلال الفترة 2003-2011، الملتقى العلمي الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، ص 9.

هوارى معراج وحديدي آدم، (2014)، نحو تقويم مسار البرامج التنموية في الجزائر باستخدام مؤشرات التنمية المستدامة، الملتقى الدولي الرابع حول الرؤية الاستراتيجية للاقتصاد الجزائري على ضوء خمسين سنة من الاستقلال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بشار، أيام 04-05 مارس 2014، ص 18.

التقارير:

التقرير الإقليمي للتعليم للجميع الخاص بالدول العربية، (2014)، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، الاجتماع العالمي للتعليم للجميع، عمان 12-14 ماي 2014، مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية، بيروت، لبنان، ص 39.

تقرير التنمية البشرية، (1990)، أوكسفورد، مطبعة جامعة أوكسفورد، ص 17.

تقرير التنمية البشرية، (2008)، منظمة الأمم المتحدة، لبنان، ص 225.

تقرير التنمية البشرية، (2013)، محفوظات الأمم المتحدة، ص 28-162.

تقرير التنمية البشرية، (2014)، ص 159-217.

تقرير الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، (2012)، بيجين +15، الوزارة المنتدبة للأسرة وقضايا المرأة، ص 2-4.

تقرير مجلة البيئة والتنمية (2003)، العدد 53، ص 22.

Human Development Report,(1990) , New York,UNDP ,p 10.

Human Development Report,(1994), New York,UNDP ,p 04.

Le programme mondial du developpement huamin , (2010), le 2éme rapport national sur les objectifs du milinaire pour le developpement en Algrie, septembre 2010, p 47.

ONS: l'Algérie après (50ans) de developpement annuaires de (1962-2012), pp 63-68.

القوانين:

الأمر رقم 94 - 03 المؤرخ في 31 ديسمبر 1994 المتضمن قانون المالية لسنة 1995، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 87.

المواقع الالكترونية:

بوابة قمار <http://www.guemarinfo.com/ar> 15/06/23, 18:30.

مدونة توظيف وعمل، http://arabtravail.blogspot.com/2013/02/2013_7.html, 22:57, 2015/10/29.

نبيل مرزوق، "تحديات التنمية المستدامة في سوريا"،

<http://www.mafhoum.com/syr/articles/marzouk/marzouk.htm> ، 2015/08/29

<http://al-fursan-hr.blogspot.com>; télécharger le 24/06/15, à 1:00.

<http://data.albankaldawli.org/indicator/NE.GDI.TOTL.ZS/countries/1W?display=graph>,
télécharger le 29/10/15,13:30.

<http://data.albankaldawli.org/indicator/SE.ADT.1524.LT.ZS/countries/TN-XQ-XT?display=graph>

<http://data.albankaldawli.org/indicator/SE.PRM.ENRR/countries/DZ-XQ-XT?display=graph>,
12/03/2014, 15:12.

http://histgeo-a.com/2An/Najah/geo2_milaf2.htm, 24/06/15,12:46 .

<http://www.adiyaronline.net>, télécharger le 29/10/15,16 :43.

(<https://www.mesrs.dz/ar/agences-de-recherche>, dernière consultation 01/02/ 2012, 13.00.

الإدماج الوظيفي وأثره على الموظف في الوظيفة العمومية الإدارية

سرياح أمال*

ملخص : يحاول هذا البحث، إلقاء الضوء على الوظيفة العمومية، و الإحاطة بالإصلاح الإداري أو ما يعرف بالإدماج الوظيفي الذي طبق على القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية منذ بداية 2006 الى يومنا هذا. فحاولت المنظمات الإدارية من خلال هذه التطورات تنظيمية، التلاؤم مع التحولات التكنولوجية الجديدة و المستجدات الإقتصادية المتعددة، بغرض مواجهة التحديات المنتظرة و مواكبة بيئة حركية متغيرة.

كما اهتم هذا البحث بالإدماج الوظيفي و ما كان له من أثر على الموظفين و على مساهمهم الوظيفي داخل المؤسسة الإدارية، حيث أصبحت المؤسسات تسعى لتوظيف الأشخاص على أساس الشهادات الجامعية والكفاءات التقنية الخاصة، و العمل على إعطاء الأولوية للجامعيين في الترقية مقارنة بعامل الأقدمية سابقا، و ذلك لإمكانية تحقيق الأداء المتميز في المنظمة.

الكلمات المفتاحية : الوظيفة العمومية، الإدماج الوظيفي، التوظيف.

تصنيف JEL: J2, J3, J4, J5, J6, J8, O15

L'impact de L'intégration administrative dans la fonction publique sur les fonctionnaires

Résumé

On a tenté par cette étude de faire le point sur le sujet de la fonction publique en Algérie et de comprendre la réforme administrative, ou ce qu'on appelle l'intégration fonctionnelle, qui a été appliquée sur le statut général de la fonction publique depuis l'année 2006 à ce jour, et ce qui en a suit comme modification sur les lois et les décrets.

Cette recherche a pour but aussi d'étudier l'impact de la reforme sur les fonctionnaires et sur leurs situations de travail, maintenant que l'administration donne la priorité aux jeunes diplômés et aux compétences et aptitudes des nouveaux recrutés. Afin de pouvoir s'adapter aux performances technologiques internationaux et aux développements multi-économiques, et de relever les défis à venir dans un milieu dynamique et évoluant.

Les mots clés : La fonction publique, le fonctionnaire, l'intégration fonctionnelle.

JEL Classification : J2, J3, J4, J5, J6, J8, O15

* أستاذة مساعدة، جامعة محمد بوقره بيومرداس، الجزائر، cer_amel@yahoo.fr

1. مقدمة:

تعيش المؤسسات العمومية الإدارية في عصر يتسم بالتغيير العميق و السريع في مختلف الجوانب، ما جعل المنظمات تواجه تحولات تكنولوجية و تقنيات معلوماتية و تطورات علمية ، طالت مختلف جوانب الحياة المعاصرة، خاصة منها التطور في مجالات الفكر الإداري الذي رافقه تغيير نوعي في مجمل الموارد البشرية.

فأصبح إلزاما على المؤسسات وضع استراتيجيات جديدة، تركز على انتقاء اليد العاملة المؤهلة و المتميزة بالكفاءات الفنية والإدارية، عند إختيار أفضل الأفراد الجامعيين و التقنيين لشغل مناصب العمل.

وفي ظل هذه التوجهات الإقتصادية و الإجتماعية العديدة و المتشابكة، قامت الإدارة الجزائرية بإعادة تنظيم الجهاز الوظيفي على نحو يوفر للعنصر البشري القواعد و الأحكام التي تحسن من أدائهم و تحفزهم على العمل ، وذلك من خلال إعطاء الأولوية في التوظيف لخريجي الجامعات ، و تحسين ظروف العمل المادية من زيادة في رواتب العمل و الأجور و العلاوات.

يأتي هذا المقال في محاولة للوقوف على واقع مضمون تطوير القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و التطرق الى أهم الآثار الناتجة عن الإدماج الوظيفي لسنة 2008 على الموظفين، باعتبار أن الشهادات الجامعية و المهارات التقنية أصبح عاملا أساسيا في تطور النظام الإداري.

2. مدخل للنظام الوظيفي:

أراد المفكرين الإداريين أن يحلوا الجهاز الإداري على أسس علمية موضوعية ، كما حاول الفقهاء و المشرعين، تحديد مفهوم موحد للوظيفة بالإضافة إلى مهامها والواجبات التي سيشغلها الموظف في كل وحدة إدارية بمهام و مسؤوليات وشروط هذه الوظيفة والدرجة و الراتب المستحق لها.

ان مفهوم الموظف العام كان أسبق في الظهور من مفهوم الوظيفة العمومية، لأن الوظيفة العامة في حقيقة الأمر تصور في الذهن، يعنى الدولة بأسرها، تلك التي يتكفل بنشاطها العام والخاص (حبابي،2015).

1.2. تحديد مفهوم الموظف العام:

1.1.2. مفهوم الموظف العام في الفقه:

حاول بعض الأساتذة و المفكرين ، تقديم بعض التعاريف للموظفين الإداريين في إقتراحات تتمحور حول العناصر والشروط الأساسية اللازمة لإكتساب الشخص صفة الموظف . ونلخص أهمها في تعريف الدكتور بوضياف أحمد الذي يرى أن الموظف العام هو " كل شخص يساهم في إدارة مرفق عام مدار بالطريق المباشر، و يعين في وظيفة دائمة، و يشغل درجة داخلية في نطاق كادر الإدارة العامة" (بوضياف،1986،47).

2.1.2. مفهوم الموظف العام في القضاء :

نجد بعض التعاريف التي لعبت دورا في تطوير قواعد القانون الإداري، وكان لها الفضل في تحديد مفهوم الموظف العمومي والحرص على إيجاد معايير خاصة للتمييز بينه وبين العاملين الآخرين في القطاعات المختلفة للدولة.

فعرّفه مجلس الدولة الفرنسية سنة 1959 على أنه الشخص الذي تناط به وظيفة دائمة في هيئة من هيئات المرافق العامة.

أما المحكمة العليا الإدارية في القضاء المصري ، وضعت تعريفا للموظف العام بكونه " هو من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق(مهنا،153،1973).

أما القضاء الجزائري فلم يهتم بوضع تعاريف للموظف العام، واعتمد في بعض الأحيان إلى التمييز بين الأعوان العموميين على أساس المعايير التي وضعها المشرع فقط.

3.1.2. مفهوم الموظف العام في التشريع :

فختلف الدول في التعبير عن فكرة الموظف العام، أو الوظيفة العمومية، في نصوصها التشريعية، فارة تحدد حقوقه و تارة أخرى تحدد التزاماته.

فالموظف العام في الولايات المتحدة الأمريكية هو: "كل فرد يعمل في إدارة أو مصلحة عامة بالولايات المتحدة الأمريكية في إحدى الوظائف، بهذه الجهات سواء كل الوقت أو بعض الوقت" (الجملة، 1969، 69).

كما جاء في المادة الأولى من القانون الخاص بموظفي الدولة الفرنسية الصادر بتاريخ 19 أكتوبر 1946، المعدل و المتمم سنة 1996، المتضمن القانون العام للوظيفة العامة والموظف العام على أنه، يسري هذا القانون على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة، و يشغلون درجة من درجات السلم الرئاسي في إحدى الهيئات بالإدارة المركزية للدولة، أو في إحدى الإدارات الخارجية التابعة لها، أو في المؤسسات العامة القروية التابعة، أو الملحقة بالدولة القائمة على الأموال العامة.

أما المشرع الجزائري فلم يكن أكثر إفصاحا من مشرعي الدولة الأخرى في تعريف الموظف العام، حيث جاء في ميثاق الجزائر، الصفحة 117: " إن الموظف أداة الدولة ويجب أن يصير خادما الجماهير الكادحة وإصلاح النصوص، يجب أن يصحب بإعادة تربية سياسية تجعل من موظف الدولة صلة مع الجماهير وليس سلطة فوقها" (ميثاق الجزائر، 1964).

وبهذا يحدد معنى الموظف العام باللجوء إلى القوانين و اللوائح المنظمة للوظيفة العمومية، وطبقا إلى المرسوم الأساسي للوظيفة العمومية رقم 133/66، الصادر في الجزائر والمؤرخ في 02 جوان 1966، والمراسم المكمل له، نجد أن المادة الأولى تنص على ما يلي: "يعتبر موظفين عموميين، الأشخاص المعنويين في الوظيفة الدائمة، اللذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية التابعة للدولة، و في المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات المركزية، و في الجماعات المحلية و كذلك في المؤسسات و الهيئات العامة، حسب كفاءات تحدد بمرسوم". كما تنص الفقرة الأولى من المادة 4 من الأمر رقم 06، للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، على أنه: "يعتبر موظفا، كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة، ورسم في رتبة في السلم الإداري".

2.2. طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة العامة:

1.2.2. تكييف العلاقة بأنها علاقة تعاقدية :

إتجه بعض المفكرين في كون طبيعة العلاقة بين الموظف و الإدارة، علاقة تعاقدية في نطاق القانون الخاص، حيث يعتبروا أن القانون المدني هو الشريعة العامة، التي تطبق على جميع الأفراد في متخلف الإدارات. ومن ثم يكون مركز الموظف ماثلا لمركز أي فرد، متعاقد في القانون الخاص، من حيث أن العقد، يكون عقد وكالة إذا كان العمل الموكل للموظف هو عمل ذهني، ويصبح عقد عمل إذا كان العمل الموكل للفرد هو مجرد عمل يدوي (عبد الوهاب، 2009).

2.2.2. تكييف العلاقة بأنها علاقة تنظيمية، لانهية:

أتجه الفقه و القضاء الفرنسي في اعتبار العلاقة بين الموظف والإدارة، علاقة تنظيمية تستند إلى نصوص قانونية عامة، موضوعة من قبل الدولة الذي سبق و نظمت القوانين و اللوائح المتصلة بالوظائف العامة ككل. وهذا ما يعطي للدولة الحق في تعديل المركز القانوني للموظفين بدون إستشارتهم و بدون قبولهم أو رفضهم أو رضاهم، طالما كان التعديل موضوعي وعمام.

3.2.2. تكيف العلاقة في الجزائر:

وضعت الجزائر الموظف العام في مركز تنظيمي لائحي، حيث يستمد هذا الأخير حقوقه و واجباته مباشرة من النصوص القانونية المنظمة للتوظيف العامة، وبهذا تستبعد فكرة التعاقد في التعامل بين الموظف و الهيئة المستخدمة . فكرست الدولة، الفصل بين قانون الوظيفة العمومية والقانون العمل، حيث أن المشرع تصور ركيزة تسمح بتقديم صفة الإستقلالية على الموظف العام مقارنة بعمال القطاع المنتج، هذا ما سمح للدولة، الفصل بين الجهات القضائية صاحبة الإختصاص في النظر في المنازعات الناشئة في قطاع الوظيفة العمومية و منازعات العمل، وبالتالي استثناء الموظف من نطاق تطبيق قانون العمل(حباني، 2015).

3.2. تعريف الوظيفة العمومية:

1.3.2. مفهوم الوظيفة العمومية:

شغلت الوظيفة العمومية أفكار وأذهان الكثير من المفكرين في العصر الحديث، فهي تمثل الوسيلة التي تعبر بها الدولة عن دورها وقوتها كسلطة عمومية دائمة، وبشكل عام، يرتبط مفهوم الوظيفة العمومية ببناء على فلسفة الدولة و نظرتها إلى العاملين لديها و النظام الذي تعتمد عليه و تختاره لتحقيق هذه الغاية، فيقول الدكتور محمد قاسم بأن: "الوظيفة العمومية ما هي إلا مجموعة من الاختصاصات القانونية أو الأنشطة التي يجب أن يمارسها شخص بطريقة دائمة في عمل الإدارة مستهدفا الصالح العام، ومن ثم فهي لا تعد من الحقوق المالية المملوكة لشاغل الوظيفة، والتي يستطيع التنازل عنها وفقا لمشيئته " (انس قاسم، 1974،6).

2.3.2 . الأسس الفنية التي تقوم عليها الوظيفة العمومية:

يلخص علماء الإدارة العامة المفاهيم المتباينة للوظيفة العمومية في معنيين :

- **المعنى الشكلي:** أو ما يعرف أيضا بالمعنى الوصفي، الذي يعرف أيضا بالأساس الشخصي كون المعنى يربط الوظيفة العمومية بمختلف الأفراد القائمين بأداء الوظيفة الإدارية في خدمة المرافق العامة ، و هؤلاء الموظفين يعملون لصالح الإدارة وباسمها؛ دون الإهتمام بالوظائف المخصصة لهم.
- يسود المفهوم الشخصي في دول أوربا بصفة عامة. و في ظل هذا النظام تعتبر الوظيفة العامة مهنة يتفرغ لها الموظف و يكرس لها حياته، كما أنه يتمتع بمزايا وحقوق و ضمانات تختلف عما هو مقرر للوظائف الخاصة.
- **المعنى التحليلي:** أو ما يعرف أيضا بالمعنى الموضوعي، و في ظل هذا النظام تعتبر المهنة في الوظيفة العامة عقد عمل خاص مثل عقود العمل الأخرى. ويعرف أحمد عبد العال صبري جلي الوظيفة العامة ضمن الأساس التحليلي ذو اتجاه موضوعي ، على أنها " مجموعة من المهام و الإختصاصات القانونية التي يقوم بها شخص مختص ومحدد بطريقة دائمة، إذا توافرت فيه بعض الشروط الضرورية لتولي أعباء هذه الوظيفة بهدف المصلحة العامة (صبري جلي، 2008،23).
- يطبق المفهوم الموضوعي في الولايات المتحدة الأمريكية، ولهذا يطلق عليه المفهوم الأمريكي، وذلك نظرا لأنه لا يطبق خارج الولايات المتحدة، إلا في عدد قليل من الدول نذكر منها على سبيل المثال سويسرا و كندا و البرازيل.

3.3.2. أنظمة الوظيفة العمومية:

اكتست الوظيفة العامة حلتها الحالية من خلال مفهومين: مفهوم الوظيفة العامة ذات البنية المغلقة أو ما يدعى بنظام الإحتراف، و مفهوم الوظيفة العامة ذات البنية المفتوحة أو نظام المناصب. يختلف المفهوم من حيث نظرة المشرع للوظيفة العمومية ومن يشغلها في كل دولة.

- **نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة:** تعتبر الوظيفة العمومية بموجب مفهوم الوظيفة العامة المغلقة (نظام السلك الوظيفي)، كل مهنة، يلتحق بها الموظف العام، منذ بداية حياته المهنية، ليستمر فيها حتى إحالته على التقاعد. تعتمد الوظيفة العمومية في النظام المغلق على نظام المهنة الدائمة التي تتسم بصفة الدوام والإستقرار، حيث ينخرط فيها الموظفون الذين تتوافر فيهم الشروط المطلوبة لتقلدها، ويظلون يتدرجون في مدارجها، ويربطون حياتهم بها، ويتمتعون بمزاياها حتى تنتهي خدمتهم.

نشأ السلك الوظيفي المغلق في الجمهورية الفرنسية و ذلك في نهاية القرن التاسع عشر، لينتشر في مختلف الدول الأوروبية. وبما أن الجزائر كانت عبارة عن مستعمرة فرنسية، فهي الأخرى ورثت عنها هذا النظام المغلق، وواصلت العمل بناءا عنه، وفقا لموجب القوانين الموالية للإستقلال الدولة الجزائرية ، وحرصت على تحديثه و تكييفه بما يتماشى مع السياسة الداخلية للدولة.

- **نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المفتوحة:** ينطلق مفهوم الوظيفة العمومية ذات البنية المفتوحة (نظام الإستخدام)، من فكرة أن الإدارة العامة لا تتمتع بامتيازات خاصة تختلف عن تلك الذي يتمتع بها القانون الخاصة، فيرتبط مفهوم الوظيفة العمومية وفقا للنظام الإستخدام بمضمون الوظيفة الإدارية ذاتها، كون المناصب مستقلة تماما عن الدولة و لا تعتبر الوظيفة العمومية خدمة عامة، وإنما هي مجرد أنشطة و اختصاصات قانونية يحكمها نظام قانوني خاص مبني على علاقات عقدية بين الأفراد والإدارة.

يطبق النظام الوظيفي ذات البنية المفتوحة في الولايات المتحدة الأمريكية و التي تعتبر أن استقلال الموظفين بقانون خاص بهم، و بحقوق متميزة يشكل تعديا على الحقوق الفردية والحرية و المساواة، ولهذا لا تميز الإدارة الأمريكية بين النظام العام والقطاع الخاص.

3. الإطار النظري للتوظيف:

1.1.3. تعريف التوظيف:

1.1.3. مفهوم التوظيف:

تعتبر عملية التوظيف من الوظائف الهامة و الرئيسية في المؤسسة، فهي تمثل نشاطا أساسيا في مجال إدارة الموارد البشرية. فيعرفه منصور أحمد منصور على انه " العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة و الرغبة و المتاحة للعمل، والبحث عن هذه العناصر و ترغيبها للعمل في المؤسسة ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمين ليكونوا أعضاء لها وإعداد هؤلاء و المساهمة في تحقيق أهدافها وحثهم، و ترغيبهم في العمل و الإستمرار فيه لضمان توافر عناصر الولاء و التعاون و روح الجماعة" (منصور، 1975، 95).

يعتبر التوظيف الإجراء الذي تقوم من خلاله المؤسسة بتخطيط الوظائف و الإعداد لها، من خلال تحليل العمل المنسوب لكل وظيفة إدارية، و هي عملية أساسية في التوظيف، تساعد الإدارة في تحديد و معرفة الأفراد المطلوبين لشغل كل وظيفة وذلك عند

عملية استقطاب الموارد البشرية ، ثم العمل على انتقاء الأفضل منهم ثم تعيين الأفراد الذين تتوفر فيها الشروط الملائمة والمطلوبة للإلتحاق بالمنصب الشاغر بالإضافة إلى إخضاعهم لفترة تجريبية تتوج عند نجاحهم بالتثبيت.

2.1.3 . أهداف التوظيف:

للتوظيف أهداف متعددة و جوهرية داخل المنظمة، و يعتبر الإستغلال الأمثل للعناصر البشرية المتوفرة من أهم الأهداف المسطرة من قبل التنظيم، وهذا ما لها من أثر على مقاييس الحياة و إشباع الحاجيات و الرغبات الأساسية للموظفين. فيرتبط التوظيف الجيد بوضع الإنسان المناسب في المنصب المناسب، والعمل على تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق بين العناصر.

تتمثل أهم أهداف عملية التوظيف فيما يلي:

- تنمية المؤسسة العمومية و تطويرها،
- ضمان الحصول على أفضل المترشحين و استخدام كل المهارات والقدرات والإستعدادات في القوى العاملة ،
- ربط أهداف المؤسسة بالأهداف الشخصية للموظفين و تشجيعهم المستمر في عملية إصدار و وضع القرارات.

2.3 . المبادئ العامة للإلتحاق بالوظائف العمومية:

وضع المشرع الجزائري جملة من الشروط و المبادئ المحددة، تنقيد بها المنظمة المعنية بعملية التوظيف لتحقيق المساواة بين الأفراد المترشحين للإلتحاق بمناصب الوظيفة العمومية الشاغرة ، و يمكننا تلخيص هذه المبادئ فيما يلي:

1.2.3 . مبدأ المساواة بين المواطنين أمام تولي الوظائف العامة:

يقتضي مبدأ المساواة في مجال الوظيفة العمومية، الإلتزام بتحقيق العدالة بين كافة الراغبين في شغل الوظائف العامة، حيث لا تكون هذه الوظائف مخصصة لطبقة دون غيرها ، شرط تحقيق هؤلاء المترشحين على الشروط القانونية المقررة لمتطلبات تلك الوظائف الشاغرة.

حيث نصت المادة 51 من دستور الجزائر المعدل و المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، الصادر مؤخرًا بموجب الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، الجريدة الرسمية 46 ، على أنه " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط غير الشروط التي يحددها القانون، و أن التشريع في مجال الضمانات الأساسية للموظفين والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وفقا لأحكام المادة 26/122 منه ، هو من اختصاص البرلمان".

2.2.3 . مبدأ الإستحقاق و الجدارة في التوظيف:

يقصد بهذا المبدأ هو لجوء المنظمة العمومية إلى الإختبارات التنافسية المختلفة لتفادي أي إنتماء سياسي أو كل الضغوطات الإجتماعية من القرابة و الصداقة، ساعية إلى تحقيق أهدافها و رفع الأداء الإداري، باختيار أفضل الموارد البشرية المؤهلة ، القادرة على تحمل مسؤولية مناصب العمل، والقيام بمختلف أعباء الوظيفة المعنية فيها .

يجد مبدأ الإستحقاق و الجدارة في تولي المنصب الوظيفي مصدره القانوني في جملة تلك القوانين المنظمة للإلتحاق بالوظيفة العمومية ، و هو ما يؤكد نص المادة 55 من القانون رقم 78-12 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أين "يحدد توظيف العامل و اختيار منصب تعيينه، بناء على تقدير إجمالي من خلال شهادته و إمكانياته ومراجعته المهنية و/أو الإختبارات الداخلية للمؤسسة المستخدمة". أما المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، نص في المادة 34 منه على أن " نظام المسابقة، هو الأسلوب الأساسي لتولي الوظائف".

فتعتمد المنظمة العمومية على أسلوب التوظيف على أساس المسابقات بمختلف أشكالها من التوظيف على أساس الشهادات أو الإختبار أو الفحص المهني، أو التوظيف المباشر للمتشحين كمصدر خارجي من جهة، أو التوظيف وفقا للترقية بأشكالها كمصدر داخلي من جهة ثانية، لتجسيد مبدأ الإستحقاق الفعلي الذي يقوم على التنافس و التسابق لتقلد الوظائف العامة.

4. تنظيم أسلاك الموظفين:

مع زيادة الوعي بأهمية الموارد البشرية أصبحت مسألة سياسة التوظيف تحظى بعناية خاصة من قبل جميع المنظمات سواء كانت اقتصادية أم إدارية، وهذا نظرا للدور الكبير الذي يلعبه التوظيف في تحديد مصير الأنشطة الأخرى لإدارة الموارد البشرية من جهة وأنشطة المؤسسة من جهة أخرى، لذا يجب الإعداد له بالشكل الذي يؤدي إلى اجتذاب أكبر عدد ممكن من الراغبين في التوظيف و اختيار.

1.4. العلاقات القانونية الأساسية: (حبابي، 2015، ص ص 22-23)

- يضم قطاع الوظيفة العمومية الى غاية سنة 2006، 43 قانونا أساسيا خاصا، و تشمل على 480 رتبة منظمة في 282 سلك،

-القانون الأساسي الخاص (le statut particulier)، هو عبارة عن نصوص تنظيمية تصدر في شكل مراسيم تنفيذية، تحدد الأحكام الخاصة التي تطبق على الموظفين كما تنظم من حيث المبدأ، سلكا من أسلاك الموظفين، كما يمكن أن ينظم عدة أسلاك إذا كانت مهامها متكاملة وغير منفصلة، وذلك لتجنب تعدد القوانين الأساسية الخاصة،

-السلك (le corps)، يضم السلك مجموعة من الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة واحدة أو أكثر مع خضوعهم لأحكام نفس القانون الأساسي الخاص، كمثال سلك المتصرفين الإداريين الذي يضم ثلاثة رتب (متصرف، متصرف رئيسي، متصرف مستشار). وتصاغ في السلك مجموعة الوظائف التي تحدد في طبيعة العمل الواحد حسب أحكام المادة 7 من المرسوم 85-59، و هذا ما أقره الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006.

و إذا كان مفهوم السلك له طابع جماعي يخضع جميع الموظفين العموميين لقانون أساسي واحد، فان مفهوم الرتبة، له طابع شخصي فيه تتحقق صفة الموظف و تمارس جميع الحقوق المرتبطة بهذه الصفة،

-الرتبة (le grade)، تختلف الرتبة عن الوظيفة وفقا للمادة 5 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وهي الصفة التي تحول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها، كما أن مفهوم الرتبة لا يمكن فصله عن السلك، على اعتبار أن الوظائف التي تتحدد في طبيعة العمل الواحد تصاغ في أسلاك و أن هذه الوظائف فيها ما هو قاعدي و فيها ما هو تطبيقي (الرتبة هي التي تكرر الإنتماء أو الإندماج النهائي في السلك)، بالإضافة إلى أن التدرج الهرمي الذي يميز الوظائف في السلك هو الذي يبرر تعدد الرتب داخل نفس السلك.

-تنقسم المجموعات إلى أصناف توافق مختلف مستويات تأهيل الموظفين، كما يضم كل صنف درجات توافق تقدم الموظف في رتبته، ويخصص لكل درجة رقم استدلالي يوافق الخبرة المهنية المحصل عليها من الموظف (الأمر رقم 06-03، ج.ر. 46، 11) -تشمل الشبكة الإستدلالية للمرتبات مجموعات و أصناف و أقسام فرعية خارج الصنف مصحوبة بأرقام استدلالية دنيا وأرقام استدلالية للدرجات توافق ترقية الموظف في رتبته.

-الوظيفة العليا: (la fonction supérieure) تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور و إعداد و تنفيذ السياسات العمومية للدولة، فتعتمد عليها السلطات العمومية، في إطار تنظيم المؤسسات و الإدارات العمومية، و بالتالي إيصال توجيهاتها و أوامرها لمختلف المستويات الإدارية طبقا للمادة 15 من الأمر 06-03.

-المنصب العالي: (le poste supérieur) هو منصب نوعي للتأطير ذي طابع هيكلي أو وظيفي، و الغرض من إنشائه هو ضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية و التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، فتنص المادة 10 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، على أن " زيادة على الوظائف المناسبة لرتب الموظفين، تنشأ مناصب عليا، والمناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي تسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية".

2.4. الشبكة الإستدلالية للمرتبات :

تطبيقا لأحكام المادة 32 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، صنف المشرع الجزائري في المادة 8 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، أسلاك الموظفين، حسب مستوى التأهيل المطلوب إلى سبعة عشر (17) صنفا وسبعة أقسام فرعية (خارج الصنف) داخل المجموعات الأربع الآتية : (الأمر رقم 06-03، ج.ر. 46، 08)

المجموعة "أ" ، وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب للممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل، وتوافق الأصناف من الحادية عشر (11) إلى السابع عشر (17)، وكذا الأقسام الفرعية السبعة خارج الصنف، وهذه المجموعة مخصصة لمستويات التعليم أو التكوين المعادلة لشهادة ليسانس على الأقل (ليسانس، ليسانس نظام ل م د، شهادة الدراسات العليا ، شهادة المدرسة الوطنية للإدارة، البكالوريا + 5 سنوات من التكوين العالي، ماستر نظام ل م د أو ليسانس + ما بعد التدرج المتخصص) ،

المجموعة "ب" ، و تضم مجموعة الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل و توافق بذلك الصنف التاسع (9) و العاشر (10) في الشبكة الإستدلالية، وهذه المجموعة مخصصة لمستويات شهادة البكالوريا بالإضافة إلى ثلاث سنوات من التكوين (البكالوريا + 24 شهرا من التكوين، شهادة تقني سامي، شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية أو البكالوريا + 36 شهرا من التكوين).

المجموعة "ج" ، و تضم مجموعة الموظفين الحائزين مستوى تأهيل المطلوب للممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل، وتوافق الصنفين السابع (7) و الثامن (8)، وهذه المجموعة مخصصة لمستويات التعليم الثانوي والتكوين للسنة الثالثة من التعليم الثانوي و شهادة البكالوريا (السنة الأولى من التعليم الثانوي + 24 شهرا من التكوين، السنة الثانية من التعليم الثانوي + 24 شهرا من التكوين ، شهادة البكالوريا).

المجموعة "د" ، و تضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل، وتوافق الأصناف من الأول (1) إلى السادس (6)، وهذه المجموعة مخصصة لمستويات التعليم أو التكوين الأدنى من السنة الثالثة من التعليم الثانوي، المكتملة عن الإقتضاء بتكوين مهني.

و فيما يخص الأقسام السبعة خارج الصنف، فهي توافق مستويات تأهيل الماجستير، و شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS) و الدكتوراه ودكتوراه الدولة و دكتوراه دولة في العلوم الطبية (DESM) و التأهيل الجامعي.

إن الشبكة الاستدلالية للمرتبات كما هي محددة في المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ناتجة عن شبكة مستويات التأهيل كما هي مكرسة في المادة 3 منه. و عليه تشمل الشبكة الاستدلالية من الناحية العمودية على رقم الاستدلالي أدنى و رقم استدلالي أقصى يوافقان على التوالي، مستوى التأهيل الأدنى و مستوى التأهيل الأعلى للوظيفة العامة.

و يندرج التطور العمودي للشبكة الاستدلالية ، بين الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف الأول المقدر ب 200 و الرقم الاستدلالي الأدنى للقسم خارج الصنف الأخير المقدر ب 1480. و يتم هذا التطور من صنف إلى صنف و من مجموعة إلى مجموعة، و يهدف هذا التطور المزدوج إلى مكافأة الترقية المهنية و كذا التطور في مستويات التأهيل. و يوافق التطور الاستدلالي من الناحية العمودية الانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى و يوافق التطور الاستدلالي من الناحية الأفقية الترقية في الدرجات في إطار اعتماد الأقدمية المهنية و تحدد قيمة النقطة الاستدلالية بمحسنة و أربعين دينارا (45) دج طبقا للمادة 8 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007.

| شبكة مستويات التأهيل | | | |
|--|------------|------------|---|
| مستويات التأهيل | الإصناف | المجموعات | |
| السنة السادسة من التعليم الأساسي أو أقل | 1 | د | |
| السنة السابعة من التعليم الأساسي | 2 | | |
| السنة الثامنة من التعليم الأساسي | 3 | | |
| شهادة التكوين المهني المتخصص (السنة السابعة أو الثامنة من التعليم الأساسي + تكوين 12 شهرا) | | | |
| السنة التاسعة من التعليم الأساسي | | | |
| شهادة التعليم الأساسي أو شهادة التعليم المتوسط | 4 | | |
| شهادة الكفاءة المهنية (السنة التاسعة من التعليم الأساسي + 12 إلى 18 شهرا من التكوين) | 5 | هـ | |
| السنة الأولى من التعليم الثانوي | 6 | | |
| شهادة لتحكم المهني | | | |
| السنة الثانية من التعليم الثانوي | 7 | | |
| السنة الثالثة من التعليم الثانوي | | | |
| السنة الرابعة من التعليم الثانوي + 12 شهرا من التكوين | 8 | | |
| السنة الأولى من التعليم الثانوي + 24 شهرا من التكوين | | | |
| البكالوريا | 9 | | ب |
| شهادة تقني سام | 10 | | |
| شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية | 11 | | |
| البكالوريا + 36 شهرا من التكوين | | | |
| ليسانس | 12 | و | |
| ليسانس، نظام ل.م.د (LMD) | | | |
| شهادة الدراسات العليا (DES) | 13 | | |
| شهادة المدرسة الوطنية للإدارة | | | |
| البكالوريا + 5 سنوات من التكوين العالي | 14 | | |
| ليسانس، نظام ل.م.د (LMD) | | | |
| ليسانس، ما بعد التخرج المتخصص | 15 | | |
| ماجستير | | | |
| شهادة المدرسة الوطنية للإدارة (النظام الجديد) | 16 | | |
| صنف مخصص لترتيب الترقية | | | |
| دكتوراه في الطب العام | 17 | | |
| صنف مخصص لترتيب الترقية | | | |
| ماجستير (المتاح بمرتب التعليم العالي و البحث العلمي) | قسم فرعي 1 | خارج الصنف | |
| دكتوراه | قسم فرعي 2 | | |
| دكتوراه دولة | | | |
| شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS) | قسم فرعي 3 | | |
| شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS) للإلتحاق بمرتب التعليم العالي و البحث العلمي) | | | |
| قسم فرعي مخصص لترتيب الترقية | قسم فرعي 4 | | |
| دكتوراه في العلوم الطبية (DESM) | قسم فرعي 5 | | |
| التأهيل المهني | قسم فرعي 6 | | |
| قسم فرعي مخصص لترتيب الترقية | قسم فرعي 7 | | |

المصدر: (المرسوم الرئاسي، 07-304، 10-11)

الشكل (1): شبكة مستويات التأهيل للموظفين

و قد حدد المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم. وكذا التعليمه الحكومية رقم 07 مؤرخة في 29 ديسمبر سنة 2007 المتعلقة بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين و دفع رواتبهم.

5. طرق التوظيف في الوظيفة العمومية:

تتنوع طرق التوظيف في المؤسسات الإدارية العمومية باختلاف مصادر الموارد البشرية، فيقتضي استقطاب الأفراد دراسة دقيقة للمصادر المختلفة التي يمكن للمنظمة الحصول عليها، فتعتبر المسابقة بمختلف أشكالها، من أهم أساليب التوظيف الخارجي كما تعد ترقية الفرد الموظف في الخدمة من رتبة إلى رتبة أعلى منها في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، أو من درجة إلى درجة أعلى من الأشكال الأساسية في التوظيف الداخلي للمؤسسة العمومية.

1.5. التوظيف الخارجي:

تعتمد الإدارة العمومية الجزائرية على المصادر الخارجية لتوظيف الأشخاص ذوي الكفاءات و المهارات الخاصة. ويقصد بالمصادر الخارجية، تلك المصادر التي تمد المؤسسة باحتياجاتها من الموارد البشرية من خارج الإدارة أو خارج المؤسسة العمومية، أو ما يسمى أيضا بسوق العمل الخارجي، و المتعلق أساسا بالأفراد الذين يتقدمون بطلباتهم برغبة بالحصول على وظيفة . يعتبر التوظيف الخارجي وسيلة المؤسسة لتحديد الجزئي للموارد البشرية، من خلالها استقدام الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط العامة للإلتحاق بالوظيفة العمومية، و ذلك رغبة منها في إثراء الإمكانيات الداخلية للمؤسسة عند اقتناء اليد العاملة ذو كفاءات مهنية ومؤهلات المتخصصة، أو نظرا لتوفر المناصب الشاغرة لدى المؤسسات و الإدارات الوطنية نتيجة لتوسع مهام هذه الأخيرة، ما يجبرها إلى البحث عن الإطارات التي بإمكانها تنفيذ المهام الجديدة.

نص المشرع الجزائري في المادة 26 من الأمر رقم 66-133 و المادة 80 من الأمر رقم 06-03 (ج.ر 46، 9)، وحددت المادة 34 من المرسوم رقم 59/85، (ج.ر 13، 334) كفاءات التوظيف الخارجي بأربعة أتماط تتمثل في:

1.1.5. أسلوب التوظيف وفقا لنظام المسابقات على أساس الإختبارات:

تعتبر المسابقة الطريقة الرئيسية لإختيار الموظفين العموميين، حيث تأخذ بها معظم دول العالم، كونها ضمان أساسي لتحسيد مبدأ المساواة و الإستحقاق الفعلي لتقلد الوظائف العامة، فيتم إختيار ثم إنتقاء أفضل المترشحين من خلال إجراء الإختبار المسبق، و الأفراد الناجحين فقط في المسابقة يتم تعيينهم في المناصب الوظيفية.

حيث نصت تعليمه رئيس الحكومة، رقم 01 المؤرخة في 6 جانفي 2007 و المتعلقة بإعداد القوانين الأساسية الخاصة الجديدة تطبيقا لأحكام الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، على أنه "يجب أن تشكل المسابقة على أساس الإختيار الطريقة المفضلة من أجل إنتقاء المترشحين للإلتحاق بوظيفة عمومية". فتقوم المنظمة بإعلان احتياجاتها من المناصب الشاغرة كمرحلة أولى و ذلك عن طريق وضع مواصفات المناصب والشروط المطلوبة في الأفراد، ثم تقوم الإدارة في مرحلة ثانية بإجراء الإمتحانات للمترشحين، و تصنيفهم طبقا إلى النتائج والعلامات المتحصل عليها.

2.1.5. أسلوب التوظيف وفقا لنظام المسابقات على أساس الشهادات:

يخصص الأسلوب الثاني من التوظيف الأفراد الذين يريدون الإلتحاق ببعض الأسلاك و الرتب التي تنتمي إلى المجموعة الوظيفية(أ). و بالتالي الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث و الدراسات، المحدد بموجب المادة الثامنة من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

تعتبر شهادة المترشح عاملا أساسيا في عملية توظيفه، وهذا النوع من التوظيف يستدعي قيام المنظمة، كما هو الشأن بالنسبة للأسلوب الأول ، إعلان المؤسسة حاجتها من المناصب الشاغرة، وملائمة مواصفات شعبة إختصاص تكوين وشهادة المترشحين، لمتطلبات الوظائف المراد الإلتحاق بها كمرحلة أولى. وفي مرحلة أخرى تشكل لجنة من عضو أو أكثر ، يختارون من بين الموظفين الحائزين على رتبة تساوي أو تفوق الرتبة التي يتعلق بها موضوع المسابقة، و يقوم برئاستها ممثل الإدارة أو المؤسسة العمومية، هدفها إجراء عملية المقابلة مع الأفراد المترشحين، و انتقاء الأفضل منهم.

فبناء على المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي 95-293، تقوم بتعيين الأفراد طبقا للمعايير التالية:

- ملائمة المؤهلات التكوينية للمترشح للمنصب مع متطلبات السلك الوظيفي أو الرتبة المطلوبين في المسابقة،
- التكوين المكمل للشهادة أو كل تكوين بمستوى أعلا من الشهادة المطلوبة للمشاركة في المسابقة،
- الأعمال و الأشغال و الدراسات المنجزة من قبل المترشح في نفس تخصصه، عند الإقتضاء،
- الخبرة المهنية المكتسبة،
- نتائج المقابلة مع لجنة الإختيار و الإنتقاء.

3.1.5. أسلوب التوظيف على أساس الفحص المهني:

إن أسلوب التوظيف على أساس الفحوصات المهنية أحد أنماط التوظيف الخارجي ، و لا يختلف هذا النمط من التوظيف كثيرا عن أسلوب المسابقة على أساس الإختبار. و يهدف أساس إلى تقييم قدرة المترشحين على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة (حباتي،54،2015) ببعض الأسلاك و الرتب التي تنتمي إلى المجموعات الوظيفية(ب،ج،د) التي تضم الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق و التحكم و التنفيذ ، المحددة بموجب الأمر رقم 03-06 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

يعتبر التوظيف عن طريق الفحوصات المهنية، أحد أنماط التوظيف التي تنص عليها بعض النصوص القانونية الأساسية الخاصة:

- تجري الفحوصات المهنية للتوظيف الخارجي للعمال المهنيين و سائقي السيارات و الحجاب على مستوى مراكز التكوين المهنية التي تقوم بالتكوين في الإختصاص المعني،
- يتم فتح و تنظيم الفحص المهني في حدود ثلاثة أشهر،
- يتم الإشهار عن الفحوص المهنية عن طريق إصاق الإعلانات لهذا النمط من التوظيف على مستوى وكالة التشغيل و على مستوى المؤسسة أو الإدارة المعنية وكذا مركز أو مراكز الإمتحان.

4.1.5. أسلوب التوظيف المباشر:

يقصد بالتوظيف المباشر، هو إمكانية توظيف الشخص ذو الشهادة المطلوبة للمنصب الشاغر دون اللجوء إلى إجراء مسابقة، حيث تكون الشهادة هي الأساس والمعيار الوحيد في عملية التوظيف، شرط أن يكون المترشح قد تابع بنجاح تكويننا متخصصا، محدد بموجب القوانين الأساسية الخاصة للأسلاك و الرتب المعنية ، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة قصد التحضير للإلتحاق بمنصب العمل. فتنص المادة 80 من الأمر 06-03 في فقرتها الرابعة الصفحة التاسعة: "يكون التوظيف المباشر من

بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا، منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة". حيث يقتصر هذا النوع من التوظيف على الأشخاص الذين تابعوا دراستهم في المدارس المؤهلة قانونا لذلك مثل الأفراد المتحصلون على شهادات عليا من المدرسة الوطنية للإدارة أو المدرسة العليا للأساتذة أو الأفراد الذين تابعوا بنجاح تكويننا متخصصا بالمدرسة العليا لإدارة السجون أو إحدى ملحقاتها. ويتم تعيين الأفراد المترشحين في المؤسسة متى أصبحت المناصب الإدارية شاغرة وذلك بالإعلان عن افتتاح التوظيف على أساس الشهادات حسب المنشور رقم 15 الصادر بتاريخ 03 ماي 2006، الذي يحدد كفايات التوظيف الخاصة بها والتي تطابق معايير التوظيف عن طريق أسلوب المسابقة على أساس الشهادات.

2.5. التوظيف الداخلي:

تعتمد المؤسسات العمومية الجزائرية على المصادر الداخلية للتوظيف لتلبية احتياجات المؤسسة و الإدارة العمومية ، ويقصد بالمصادر الداخلية، هو تأمين المناصب الشاغرة لدى الإدارة أو المؤسسة العمومية بالإستناد إلى موظفيها نظرا لخبرتهم ومهاراتهم و قدراتهم ، وذلك عن طريق عملية الترقية أو النقل الوظيفي ، بناء على المادة 38 من الأمر 06-03 التي تؤكد على " أن للموظف الحق في تكوين و تحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية" (ج.ر. 46، 06).

1.2.5. الترقية:

يقصد بالترقية ، نقل الموظف من وظيفة إلى منصب عمل آخر أعلى منه في التسلسل الإداري من حيث المسؤولية و السلطة، و هذا بالنظر إلى المعلومات و المعارف التقنية الجديدة التي اكتسبها الموظف، ويتبع ذلك غالبا زيادة في الأجر. يعتمد هذا النوع من التوظيف على الإشهار الداخلي الذي يكون أساسه الإعلام على الوظائف الشاغرة بواسطة الملصقات والتعليمات الداخلية و نشرات المؤسسة.

تنحصر أسس ومعايير الترقية فيما يلي: - مبدأ الترقية على أساس الأقدمية،

- مبدأ الترقية على أساس الكفاءة،

- مبدأ الترقية على أساس الأقدمية و الكفاءة معا.

كما تتنوع الترقية من حيث نمطها و شكلها إلى مايلي:

- الترقية في الدرجات (الترقية الأفقية):

يرتقى فيها الموظف في نفس السلك الوظيفي الذي يتواجد فيه. فينتقل من وظيفة إلى أخرى في نفس المستوى، من حيث درجة المهام والمسؤولية و صعوبة في الواجبات داخل نفس المؤسسة الإدارية، ويصاحب هذه العملية زيادة في الأجر. فتنص المادة 106 من الأمر 06-03 لقانون الوظيفة العمومية على أنه " تتمثل الترقية في الدرجات في الإنتقال من درجة إلى درجة الأعلى مباشرة و تتم بصفة مستمرة حسب الوتائر و الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم".

تم الترقية في الدرجات بناء على تقييم الرئيس السلمي لأداء الموظف، من خلال عمليات التنقيط و التقدير . و كقاعدة عامة، فان الموظف يستفيد من ترقية في الدرجة إذا توفرت لديه في السنة المعتبرة، الأقدمية المطلوبة في المدة الدنيا و المتوسطة والقصوى، و ذلك وفقا للمادة 12 من أحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المتعلق بتحديد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.

| الدرجة في الدرجة | للمدة الدنيا | المدة المتوسطة | المدة القصوى |
|-----------------------------------|----------------|----------------|------------------|
| من درجة الى درجة أعلى منها مباشرة | سنتان و 6 أشهر | 3 سنوات | 3 سنوات و 6 أشهر |
| المجموع: 12 درجة | 30 سنة | 36 سنة | 42 سنة |

المصدر: (المرسوم الرئاسي، رقم 07-12،304)

الشكل (2): الترقية في الدرجات

- الترقية في الرتب (الترقية العمودية):

يستفيد الموظف في مساره الوظيفي من ترقية في الرتبة من منصب عمله الحالي الى منصب عمل أعلى في إطار الهيكل التنظيمي الذي يتميز به سلكه التنظيمي و ما يتضمنه من الوظائف المتكاملة ، بناء على قانون الوظيفة العمومية . و يعرف المشرع الجزائري هذه العملية في المادة 107 من الأمر 06-03 السالف الذكر على أنه " تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني و ذلك بالانتقال من الرتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة." يكون المنصب الجديد للموظف أكثر صعوبة من سابقه من حيث المهام و الواجبات و المسؤوليات و عادة تصاحب الترقية الزيادة في الأجر و في المركز.

يترقى الفرد من رتبة إلى رتبة أعلى وفقا للشروط التالية: (حبايي، 2015، 55)

- على أساس الشهادة، من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات و المؤهلات المطلوبة،
- بعد تكوين متخصص،
- عن طريق الإمتحان المهني أو الفحص المهني، الذي يسمح للموظفين الذين أثبتوا سواء أقدمية في الرتبة أو أقدمية في الرتبة مقترنة بتكوين قانوني متخصص، بالاستفادة من الترقية إلى رتبة أعلى، بعد إجراء الإمتحان المهني بنجاح،
- على سبيل الإختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل الذي يسمح للموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة (المكتسبة للخبرة المهنية)، بالاستفادة من الترقية إلى رتبة أعلى.

مثال شعبة الإدارة العامة:

| التصنيف | | الرتب | الأسلاك |
|-------------------------|------|--------------------|---------------------|
| الرقم الإستدلالي الأدنى | الصف | | |
| 537 | 12 | متصرف | المتصرفون |
| 621 | 14 | متصرف رئيسي | |
| 713 | 16 | متصرف مستشار | |
| 418 | 9 | ملحق الإدارة | ملحقو الإدارة |
| 453 | 10 | ملحق رئيسي للإدارة | |
| 288 | 5 | عون مكتب | أعوان الإدارة |
| 348 | 7 | عون ادارة | |
| 379 | 8 | عون ادارة رئيسي | |
| 288 | 5 | عون حفظ البيانات | الكتاب |
| 315 | 6 | كاتب | |
| 379 | 8 | كاتب مديرية | |
| 453 | 10 | كاتب مديرية رئيسي | |
| 288 | 5 | مساعد محاسب اداري | المحاسبون الإداريون |
| 379 | 8 | محاسب اداري | |
| 453 | 10 | محاسب اداري رئيسي | |

المصدر: (المرسوم التنفيذي 08-04، 28)

الشكل (3): الترقية في الرتب نفس السلك (مثال شعبة الإدارة العامة)

2.2.5. النقل الوظيفي من فوج إلى فوج أعلى:

النقل الوظيفي أحد أنواع الترقية و يعتبر من مصادر التوظيف الداخلي، وهو الانتقال من فوج إلى فوج أعلى مباشرة. فباختلاف النمطين السابقين من الترقية الداخلية اللذان يندرجان في نفس السلك، فإن النقل الوظيفي يفترض الانتقال من سلك الى السلك الأعلى منه مباشرة. فتتم الترقية بناء على النقل الوظيفي عند المشرع الجزائري في المادة 08 من الأمر 03-06 : - مسابقات خاصة بالموظفين، تفتح بالتوازي مع المسابقات الخارجية، - تعيينات استحقاقية بالتوازي مع التوظيف القانوني .

كما حدد المشرع الجزائري في القوانين الأساسية الخاصة، شروط التوظيف الداخلي في مختلف الأسلاك و الرتب، و توضيح أنماط الترقية والنسب المخصصة لها بالنسبة لكل سلك. بالإضافة الى شرط حصول الأفراد على الشهادة المطلوبة و متابعتهم على تكوين مسبق منصوص عليه بموجب القانون الخاص.

لا يعتبر النقل الوظيفي حقا للموظف بناء على المسار المهني للوظائف، بل هو إمكانية محفزة لتقدم أحسن موظفوا المؤسسة الإدارية، محاولة من خلال هذه العملية على رفع قدرات الأفراد و تجنيدهم على أعلى مستوى من مستويات السلم الإداري.

6. الإدماج الوظيفي:

يعتبر الإدماج الوظيفي لسنة 2008 من أهم التغييرات التي طرأت على الوظيفة العمومية في الجزائر، و التي كان لها أثر على رتب الموظفين الإداريين و على وظائفهم من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم لسنة 2006. جدول (1): رأي الموظف في الإدماج التنظيمي الجديد.

| المجموع | التكرار | رأي الموظف |
|---------|---------|---|
| 44 | | راض |
| 68 | 23 | تم إنزال الصنف الوظيفي لدرجة أدنى من زملائي في نفس العمل |
| 68 | 8 | شهادتي الدراسية لم تعد لها نفس القيمة مثل الشهادات الأخرى |
| 68 | 26 | الأجر المقدم ضعيف جدا مقارنة بالموظفين الآخرين |
| 68 | 11 | الموظفين الجدد يعينون برتب أعلى ممن وظفوا من قبل |
| 112 | | المجموع |

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على بيانات الإستيبيان و مخرجات (SPSS)

نقرأ من خلال الجدول، أن 23 موظفاً، في كلية علوم المهندس بجامعة أحمد بوقره، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 33.82%، لا يجذبون المرسوم التنفيذي رقم 08-04، المؤرخ في 19 يناير لسنة 2008، و المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، لقيام القانون بإدراج الأصناف الوظيفية للأفراد الذين كانوا ينجزون نفس المهام إلى درجات وظيفية مختلفة و ذلك إنطلاقاً من مستواهم التعليمي الذي حدد مكانهم الجديد في التصنيف الوظيفي.

فحول الكتاب الذين كانوا في الصنف رقم 10 مثلاً، إلى الصنف رقم 8 عند الموظفين المتحصلين على شهادة البكالوريا، وإلى الصنف رقم 5 عند الموظفين الآخرين ذوي المستوى الثانوي من مجموعة الكتاب سابقاً.

كما نقرأ أن 8 موظفون، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 11.76%، يؤكدون أن شهاداتهم الدراسية لم تعد لها نفس القيمة مثل الشهادات الدراسية الأخرى، و هو ما يتضح في الصنف رقم 10، أين الشهادات الجامعية التطبيقية و شهادة تقني سامي لا تعادل شهادة الليسانس نظام ل.م.د، رغم أنها عبارة عن مستويات شهادة البكالوريا بالإضافة إلى ثلاث سنوات من التكوين. فأعيد إدماج الأعوان التقنيين في الإعلام الآلي مثلاً، إلى الصنف رقم 5 بعد ما كانوا في الصنف 10.

نفس الملاحظة نجدها عند 11 موظفاً، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 16.17%، الذين يعتبرون أن الأفراد الموظفين حديثاً يعينون برتب أعلى من الأفراد الذين عينوا قبل 2008، و هو ما يتجلى في إعادة إدماج تصنيف رتبة مساعد إداري في الصنف رقم 9، بينما يوظف الأفراد الجدد و بنفس شروط تطوير قوانين الوظيفة العمومية إلى الصنف رقم 10، و إعادة إدماج الأعوان المتعاقدين ذوي الصنف رقم 1/10 صنفوا إلى الصنف 5 أما الموظفين الجدد و بنفس الشروط يصنفون في الصنف رقم 7.

ضف إلى ذلك 26 موظفاً، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 38.23%، الذين يجدون أن رواتبهم الجديدة ضعيفة مقارنة برواتب زملائهم في العمل، و هذا ما يفسره الأرقام الإستدلالية الجديدة التي تحدد راتب كل صنف، و بالتالي كل رتبة وظيفية. و بما أن الرتب الوظيفية قد عرفت تجديداً في عمليات الترقية فهذا يؤثر حتماً أجور الموظفين في نفس الأسلاك الوظيفية.

جدول (2): علاقة الصنف الوظيفي الجديد مع سياسة الأجور ضمن الإدماج الوظيفي

| سياسة الأجور الصنف الوظيفي | عادلة | غير عادلة | نوعا ما | مج |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 16 | 01 4.54% | | | 01 0.89% |
| 14 | 03 13.63% | | | 03 2.67% |
| 13 | 08 36.36% | 04 36.36% | | 12 10.71% |
| 12 | 02 9.09% | 03 3.79% | 06 54.54% | 11 9.82% |
| 11 | | 02 2.53% | | 02 1.78% |
| 10 | 06 27.27% | 27 34.17% | | 33 29.46% |
| 09 | | 02 2.53% | | 02 1.78% |
| 08 | | 18 22.78% | 01 9.09% | 19 16.96% |
| 07 | | 13 16.45% | | 13 11.60% |
| 06 | 02 9.09% | 07 8.86% | | 09 8.04% |
| 05 | | 07 8.86% | | 07 6.25% |
| المجموع | 22 19.64% | 79 70.54% | 11 9.82% | 112 100% |

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على بيانات الإستبيان و مخرجات (SPSS)

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن 79 موظفاً ، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 70.54%، يجدون أن سياسة الأجور المبنية على تطور قانون الوظيفة العمومية وذلك في الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، غير عادلة مقارنة بـ 22 موظفاً، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 19.64%، الذين يجدون أنها سياسة عادلة و 11 موظفاً فقط ، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 9.82%، يرون أن الرواتب عادلة في بعض النقاط و غير عادلة في نقاط أخرى. كما نقرأ من خلال الجدول، أن معظم الأصناف المرتفعة العدد في سلم تصنيف الرتب الوظيفية تجد أن سياسة الأجور وفق الإدماج الوظيفي لسنة 2008 عادلة ، خاصة عند الأصناف رقم 16 و 14 و 13، مقارنة بعدد معتبر من الموظفين الذين يجدون أن سياسة الأجور غير عادلة، خاصة عند الصنف رقم 10 و 8 و 7.

كما يمكننا ملاحظة أن عدد معتبر من الموظفين يجدون أن الأجور الجديدة غير عادلة خاصة عند الصنف رقم 10. أين يتمحور الموظفون ذوي الشهادات التقنية و الدراسات الجامعية التطبيقية ، الذين وضحو إستيائهم من التغيير التنظيمي، حيث أنزل التقنيون السامون من الصنف رقم 14 الى الصنف رقم 10، و وضع الجامعيون ذوي الدراسات الجامعية التطبيقية في الصنف رقم 10، و ليس في الصنف رقم 11، مثل الأفراد الجامعيين المتحصلون على شهادة البكالوريا زائد ثلاثة سنوات من الدراسة أو ما يعرف بشهادة ليسانس ل.م.د .

و عند تحليل المعطيات السابقة ، يمكننا القول أن الأصناف 13 الى ما فوق، هي أصناف لمجموعة أ ، أين يشترط على الموظف للإلتحاق بمجموعة الرواتب العليا الحصول على شهادة جامعية على الأقل، و لهذا ستكون أرقامهم الإستدلالية مرتفعة عن الأصناف الأخرى ، وبهذا تمتعهم برواتب عالية مقارنة بزملائهم في العمل. أما موظفي الصنف رقم 8 على الأكثر، فهم

ينضمون الى مجموعة الأفراد بمستويات التعليم الثانوي أو شهادة البكالوريا ، مستويات تعليمية تقابل أرقام إستدلالية صغيرة وبالتالي رواتبهم ضعيفة جدا .

يصنف أجر الموظف إنطلاقا من شهادته في الشبكة الوطنية للأجور و في القانون الأساسي الخاص بقطاع الوظيفة العمومية. ولأرقام الإستدلالية أهمية كبيرة في تشكيل رواتب الموظفين، علما أن الأجر القاعدي يشكل المكون الرئيسي لأجر العامل، والمرجع الذي يعتمد عليه حساب أغلب العلاوات والتعويضات، فالأجر القاعدي له علاقة مباشرة بتحديد وتصنيف منصب عمل الفرد، و ترتيبه في شبكة الأجور.

| الاحد 2 رجب عام 1405 هـ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية | | | | | | | | | | | |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----------------------------------|---------|
| جدول | | | | | | | | | | | |
| الدرجات الاستدلالية | | | | | | | | | | الارقام الاستدلالية الوطنية | الاصناف |
| 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 52 | 47 | 42 | 37 | 32 | 27 | 22 | 17 | 12 | 6 | 103 | 1 |
| 53 | 48 | 43 | 38 | 33 | 28 | 23 | 18 | 12 | 6 | 106 | 2 |
| 55 | 50 | 45 | 40 | 35 | 30 | 24 | 18 | 12 | 6 | 109 | 3 |
| 57 | 52 | 47 | 42 | 36 | 30 | 24 | 18 | 12 | 6 | 113 | 1 |
| 59 | 54 | 48 | 42 | 36 | 30 | 24 | 18 | 12 | 6 | 117 | 2 |
| 61 | 55 | 49 | 43 | 37 | 31 | 25 | 19 | 13 | 7 | 121 | 3 |
| 63 | 57 | 51 | 45 | 39 | 33 | 27 | 21 | 14 | 7 | 125 | 1 |
| 65 | 59 | 53 | 47 | 41 | 35 | 28 | 21 | 14 | 7 | 129 | 2 |
| 67 | 61 | 55 | 49 | 42 | 35 | 28 | 21 | 14 | 7 | 134 | 3 |
| 70 | 63 | 56 | 49 | 42 | 35 | 28 | 21 | 14 | 7 | 139 | 1 |
| 72 | 65 | 58 | 51 | 44 | 37 | 30 | 23 | 16 | 8 | 144 | 2 |
| 75 | 68 | 61 | 54 | 47 | 40 | 32 | 24 | 16 | 8 | 149 | 3 |
| 77 | 70 | 63 | 56 | 48 | 40 | 32 | 24 | 16 | 8 | 154 | 1 |
| 80 | 72 | 64 | 56 | 48 | 40 | 32 | 24 | 16 | 8 | 160 | 2 |
| 83 | 75 | 67 | 59 | 51 | 43 | 35 | 27 | 18 | 9 | 166 | 3 |
| 86 | 78 | 70 | 62 | 54 | 45 | 36 | 27 | 18 | 9 | 172 | 1 |
| 90 | 81 | 72 | 63 | 54 | 45 | 36 | 27 | 18 | 9 | 179 | 2 |
| 93 | 84 | 75 | 66 | 57 | 48 | 39 | 30 | 20 | 10 | 185 | 3 |
| 96 | 87 | 78 | 69 | 60 | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 | 192 | 1 |
| 100 | 90 | 80 | 70 | 60 | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 | 199 | 2 |
| 103 | 93 | 83 | 73 | 63 | 53 | 43 | 33 | 22 | 11 | 205 | 3 |

المصدر: (المرسوم التنفيذي 59/85، 343)

الشكل (4): الأرقام الإستدلالية لأجور الموظفين في النظام الوظيفي قبل الإدماج الوظيفي

فيحسب الأجر القاعدي إنطلاقا من المادة 5 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 على أساس تصنيف منصب العمل، حيث يعطى لكل منصب عددا معيناً من النقاط الإستدلالية التي تضرب في القيمة المالية للنقطة الإستدلالية (مثال الصنف رقم 12، يقابله في جدول الشبكة الإستدلالية الرقم 537، فيحسب الأجر القاعدي بضرب الرقم الإستدلالي الأدنى قيمة النقطة الإستدلالية و هي 45 دج أي: $45 \times 537 = 24165$ DA).

| العمود | الصف | الرقم الاستدلالي للدرجات | | | | | | | | | | | الرقم الاستدلالي الأدنى | | |
|------------|------|--------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|--------------|-------------------------|------|-----|
| | | الأولى | الثانية | الثالثة | الرابعة | الخامسة | السادسة | السابعة | الثامنة | التاسعة | العشرة | الحادية عشرة | | | |
| د | 1 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | 110 | 120 | 200 | |
| | 2 | 11 | 22 | 33 | 44 | 55 | 66 | 77 | 88 | 99 | 110 | 120 | 131 | 219 | |
| | 3 | 12 | 24 | 36 | 48 | 60 | 72 | 84 | 96 | 108 | 120 | 132 | 144 | 240 | |
| | 4 | 13 | 26 | 39 | 53 | 66 | 79 | 92 | 105 | 118 | 132 | 145 | 158 | 263 | |
| | 5 | 14 | 29 | 43 | 58 | 72 | 86 | 101 | 115 | 130 | 144 | 158 | 173 | 288 | |
| | 6 | 16 | 32 | 47 | 63 | 79 | 95 | 110 | 126 | 142 | 158 | 173 | 189 | 315 | |
| | 7 | 17 | 35 | 52 | 70 | 87 | 104 | 122 | 139 | 157 | 174 | 191 | 209 | 348 | |
| هـ | 8 | 19 | 38 | 57 | 76 | 95 | 114 | 133 | 152 | 171 | 190 | 208 | 225 | 379 | |
| | 9 | 21 | 42 | 63 | 84 | 105 | 125 | 146 | 167 | 188 | 209 | 230 | 251 | 418 | |
| ب | 10 | 23 | 45 | 68 | 91 | 113 | 136 | 159 | 181 | 204 | 227 | 249 | 272 | 453 | |
| | 11 | 25 | 50 | 75 | 100 | 125 | 149 | 174 | 199 | 224 | 249 | 274 | 299 | 498 | |
| | 12 | 27 | 54 | 81 | 107 | 134 | 161 | 188 | 215 | 242 | 269 | 295 | 322 | 537 | |
| | 13 | 29 | 58 | 87 | 116 | 145 | 173 | 202 | 231 | 260 | 289 | 318 | 347 | 578 | |
| | 14 | 31 | 62 | 93 | 124 | 155 | 186 | 217 | 248 | 279 | 311 | 342 | 373 | 621 | |
| | 15 | 33 | 67 | 100 | 133 | 167 | 200 | 233 | 266 | 300 | 333 | 366 | 400 | 666 | |
| | 16 | 36 | 71 | 107 | 143 | 178 | 214 | 250 | 285 | 321 | 357 | 392 | 428 | 713 | |
| | 17 | 38 | 76 | 114 | 152 | 191 | 229 | 267 | 305 | 343 | 381 | 419 | 457 | 762 | |
| | ج | قسم فرعي 1 | 47 | 93 | 140 | 186 | 233 | 279 | 326 | 372 | 419 | 465 | 512 | 558 | 930 |
| | | قسم فرعي 2 | 50 | 99 | 149 | 198 | 248 | 297 | 347 | 396 | 446 | 495 | 545 | 594 | 990 |
| قسم فرعي 3 | | 53 | 106 | 158 | 211 | 264 | 317 | 369 | 422 | 475 | 528 | 580 | 633 | 1055 | |
| قسم فرعي 4 | | 56 | 113 | 169 | 225 | 281 | 338 | 394 | 450 | 506 | 563 | 619 | 675 | 1125 | |
| قسم فرعي 5 | | 60 | 120 | 180 | 240 | 300 | 360 | 420 | 480 | 540 | 600 | 660 | 720 | 1200 | |
| قسم فرعي 6 | | 64 | 128 | 192 | 256 | 320 | 384 | 448 | 512 | 576 | 640 | 704 | 768 | 1280 | |
| قسم فرعي 7 | | 74 | 148 | 222 | 296 | 370 | 444 | 518 | 592 | 666 | 740 | 814 | 888 | 1480 | |

المصدر: (المرسوم الرئاسي 07-304، 9)

الشكل (5): الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين بعد الإدماج الوظيفي

فلاحظ عند وضع مقارنة بين الشبكتين الاستدلالتين لأجور الموظفين قبل و بعد الإدماج الوظيفي لسنة 2008، أن الأصناف الوظيفية في القانون السابق أي المرسوم التنفيذي رقم 59/85، كانت منحصرة في عدد معين من الأصناف لا تختلف كثيرا في الوظائف، و بالتالي لا تختلف كثيرا في الأجور. أما التصنيفات الجديدة في الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين في المرسوم الرئاسي رقم 07-304، فهي متباينة الأرقام بين كل رقم إستدلالي أدنى، مما يجعل الأجور معتبرة بين كل راتب و وظيفة.

فلنأخذ كمثال الصنف رقم 10 أين 27 موظفا وهم يمثلون نسبة تقدر ب 34.17%، يجدون أن سياسة الأجور ضمن الإدماج الوظيفي غير عادلة، فنجد المعادلة التالية:

| | | |
|---|---|---------------------|
| التقني السامي : الصنف رقم 14 : 122.86 دج | } | قبل الإدماج الوظيفي |
| مهندس الدولة : الصنف رقم 16 : 122.06 دج | | |
| التقني السامي : الصنف رقم 10 : 20385=45X دج | } | بعد الإدماج الوظيفي |
| مهندس الدولة : الصنف رقم 12 : 24165=537X دج | | |

فنجد بذلك أن الفرق طفيف جدا بين رتبة التقني السامي و مهندس الدولة و المتمثل في 0.80 دج في النظام الوظيفي المبني على المرسوم رقم 85.59 المؤرخ في 23 مارس 1985، وحوالي 4165 دج في النظام الوظيفي المبني على المرسوم الرئاسي رقم 07-307 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007.

ضف الى ذلك تضاعف هذه الأعداد وفقا للترقية حسب الدرجات لكل رقم إستدلالي، فيصبح الإختلاف معتبرا بين الأجر، مما يؤدي حتما الى إستياء بعض الموظفين، و بما أن الشبكة الاستدلالية للمرتبات كما هي محددة في المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ناتجة عن شبكة مستويات التأهيل الجامعي و التكويني كما هي مكرسة في المادة 3 منه.

ضف الى ذلك نص المادة 8 من الأمر رقم 03/06 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: "على أنه يتم تصنيف الرتب حسب مستوى التأهيل المطلوب كما هو مثبت بالمؤهلات و الشهادات التي تتوج مختلف دورات التعليم و التكوين".

جدول (3): علاقة الأقدمية مع رضا الموظف عن المعايير الجديدة للترقية

| الرضا عن المعايير الجديدة للترقية الأقدمية | نعم | لا | مج |
|---|-----------|-----------|-----------|
| حوالي عشرة سنوات | 38 65.51% | 11 20.37% | 49 43.75% |
| من 11 الى 20 سنة | 11 18.96% | 12 22.22% | 23 20.53% |
| من 21 الى 30 سنة | 08 13.79% | 27 50% | 35 31.25% |
| أكثر من 30 سنة | 01 1.72% | 04 7.40% | 05 4.46% |
| المجموع | 58 51.78% | 54 48.21% | 112 100% |

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على بيانات الإستبيان و مخرجات (SPSS)

يوضح الجدول السابق، أن بعض الموظفون ونحدد بذلك 58 موظفا، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 51.78%، راضون عن المعايير الجديدة للترقية. و البعض الآخر أي 54 موظفا، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 48.21%، لا يجذبون التغيير التنظيمي وإجراءات الترقية الجديدة.

و عند قراءة الجدول نجد أن 38 موظفا، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 65.51%، راضين عن معايير الترقية الجديدة خاصة وأنهم عينوا في مناصب عملهم وفقا للأنظمة الوظيفية الجديدة، أي في السنوات العشرة الأخيرة. و بالتالي فإنهم عينوا بناء على شهاداتهم التكوينية و الجامعية، شهادات تسمح لهم من الحصول على ترقية بعد 5 سنوات من العمل. كما نجد موظفون

آخرون ليسوا راضين عن معايير الترقية الجديدة خاصة عند 27 موظفا، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 50%، الذين تتراوح سنوات عملهم بالمؤسسة من 21 الى 30 سنة، حيث تتصادم معايير الترقية الجديدة مع طموحاتهم و أهدافهم.

جدول (4): تصادم معايير الترقية ضمن الإدماج الوظيفي مع مهام ومسؤوليات الموظف

| المجموع | التكرار | تصادم معايير الترقية الجديدة مع مهام ومسؤوليات الموظف | |
|---------|---------|---|---------|
| 76 | 67.85% | | لا |
| 36 | 32.14% | الموظفين الجدد يرقون قبلي | نعم |
| | | التكوين، تكون له الأولوية على الخبرة | |
| | | لا يوجد مناصب عمل شاغرة | |
| | | طيلة الزمن للحصول للترقية بعد الحصول على الفحص المهني | |
| 112 | 100% | | المجموع |

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على بيانات الإستبيان و مخرجات (SPSS)

نقرأ من خلال الجدول السابق أن 17 موظفا، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 47.22%، يضمنون أن الموظفين المعينون حديثا سوف يرقون في المناصب العليا قبلهم، كما أن 10 موظفون، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 27.77%، يؤكدون أن المناصب العليا لم تعد شاغرة و هذا ما يراه موظفان، وهما يمثلان نسبة تقدر بـ 5.55%، اللذان يرجعان عدم الحصول على ترقية في مسارهم الوظيفي الى طيلة الزمن للحصول على الترقية بعد الفحوص المهنية، كما ينظر 7 موظفون، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 19.44%، الى التكوين على أنه الأساس و الأولوية في الترقية، مقارنة بخبرتهم و سنوات عملهم في مناصب عملهم في المؤسسة المستخدمة.

فلاحظ من خلال المعطيات السابقة أن الموظفين الإداريون، إستوعبوا الفكرة الأساسية لتطور قوانين الوظيفة العمومية لسنة 2006 و هي تقديم الأولوية للشهادات المدرسية للتوظيف أو التكوين وخاصة في عمليات الترقية. و لهذا يقول 7 موظفون أن المؤسسة تعطي الأولوية للأفراد الجامعيين مقارنة بهم و بخبرتهم الوظيفية. و لهذا سيتم حتما ترقية الموظفين الجدد نظرا لشهاداتهم الجامعية قبل الأشخاص القدامى في مناصب العمل، و بالتالي لن يحضى هؤلاء الأفراد بمناصب شاغرة كونها أخذت من قبل الأفراد المتميزين و المحققين لشروط الترقية في الإمتحانات المهنية التي تكون في 5 سنوات فقط، مقارنة بالترقية الإختيارية التي تطلب 10 سنوات من العمل.

كما نلاحظ من خلال الجدول أن المدة الزمنية بين النجاح في الإمتحان الوظيفي و الحصول الفعلي على الترقية مرهون بإمكانية تحقيق التكوين الداخلي الذي أصبح إجباريا وفقا للقوانين الجديدة للتوظيف العمومي، فيخضع المرشحون المقبولون للترقية، قبل ترقيةهم لمتابعة بنجاح تكويننا تحدد مدته و محتواه و كفاءات تنظيمه بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية. (مرسوم تنفيذي 08-04، 6) و بما أن أماكن الترقية محدودة كما أشارت إليه رئيسة مصلحة الموظفين في كلية علوم المهندس فإن مدة التكوينات ستكون طويلة نوعا ما (الى حوالي سنتين كما أوضحته هذه الأخيرة)، و بالتالي يبقى الأفراد بدون ترقية.

7. النتائج:

- من خلال الدراسة النظرية و الميدانية في كلية علوم المهندس، ومن خلال التحليل الذي قمنا به ، تم التوصل الى مجموعة من النتائج أهمها:
- إن التوجه الإقتصادي الحديث مبني على الكفاءات العلمية، و لهذا أصبح للموارد البشرية المتعلمة ضمن المؤسسة المستخدمة، دور استراتيجي في التمييز و التطور،
 - إن عصرنة الوظيفة العمومية من خلال عملية تطوير قوانين الوظيفة العمومية و إحداث تغييرات محددة، أدى إلى إعادة في الهيكل التنظيمي لمناصب الموظفين، انطلاقا من مستواهم التعليمي و كفاءتهم المهنية، مما شكل ارتباكا على بعض الأفراد و عدم رضاهم الوظيفي،
 - يركز تصنيف الأشخاص في الرتب الوظيفية في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل و المتمم لسنة 2006، على المستوى التعليمي للفرد. فكلما كان مستوى هذا الأخير مرتفعا ، كلما ارتفع الصنف في التسلسل الرقمي في جدول شبكة الأرقام ، الذي ينجر عنه ارتفاع في أجر الموظف،
 - إنخفاض الأرقام الإستدلالية لأجور الموظفين دون الشهادات الجامعية بناء على الأصناف الوظيفية الجديدة، جعل الزيادات الأخيرة في الأجور المهنية و الحوافز غير فعالة، مقارنة بأجور الموظفين الجامعيين الذين عرفت رواتبهم مضاعفات بشكل ملحوظ،
 - إعتقاد المؤسسات العمومية الإدارية على مبدأ الأولوية للشهادات الدراسية في عمليات الترقية في العمل، أدى الى استياء الموظفون الدائمين الذين لديهم خبرة معقولة في العمل، ولكن يفتقرون إلى تكوين جامعي يساعدهم من تحقيق شروط الترقية في الإمتحانات المهنية التي تكون في 5 سنوات فقط مقارنة بالترقية الإختيارية التي تطلب 10 سنوات من العمل ، مما خلق نوع من التوترات في سلوك الموظفين و في علاقتهم التنظيمية.

قائمة المراجع:

الكتب:

- الجمل، محمد حامد (1969). *الموظف العام فقها وقضاء*، دار النهضة العربية، القاهرة.
- انس قاسم، محمد (1974). *مذكرات في الوظيفة العمومية*، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- بوضياف، أحمد (1986). *الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر*، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر.
- جلي، صبري و عبد العال، أحمد (2008). *نظام الجدارة في تولية الوظائف العامة*، دار الجامعة الجديدة، مصر.
- حباني، رشيد (2015). *دليل الموظف و الوظيفة العمومية*، دار النجاح للكتاب، الجزائر.
- عبد الوهاب، محمد رفعت (2009). *النظرية العامة للقانون الإداري*، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- منصور، أحمد منصور (1975). *المبادئ العامة في إدارة و تخطيط القوى العاملة*، وكالة المطبوعات ، الكويت.
- مهنا، محمد فؤاد (1973). *مبادئ القانون الإداري*، مؤسسة شباب الجامعة، مصر.

القوانين و الأوامر الرسمية :

- ميثاق الجزائر الصادر سنة 1964.
- المرسوم الأساسي للوظيفة العمومية رقم 133/66، الصادر في الجزائر والمؤرخ في 02 جوان 1966.
- المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 13.
- دستور الجزائر المعدل و المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996.
- المرسوم التنفيذي 95-293، المؤرخ في 30 سبتمبر 1995، المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات و الإمتحانات والإختبارات المهنية، لدى المؤسسات و الإدارات العمومية، المعدل و المتمم بالمرسوم رقم 04-148 المؤرخ في 19 ماي 2004.
- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46.
- المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم طبقا لأحكام المواد 8 الى 114 الى 126 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 يناير 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية. العدد 03.

التنبؤ بتعثر الشركات المقترضة باستعمال نماذج الشبكات العصبية الاصطناعية : دراسة حالة بنك الجزائر الخارجي

فيلاي طارق*

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تطوير نموذج يمكن البنوك التجارية العاملة في الجزائر بشكل عام من التنبؤ بتعثر الشركات المقترضة وهذا من أجل مساعدتها في اتخاذ قرارات الاقراض، وبغية الوصول الى ذلك قام الباحث بتشكيل قاعدة بيانات مكونة من مجموعة من المتغيرات المالية وغير المالية على حد سواء انطلاقا من القوائم المالية والوثائق التكميلية المدرجة في ملف طلب القرض المقدم من طرف عينة مكونة من 60 مؤسسة مقترضة قسمت بالتساوي الى مؤسسات سليمة وأخرى متعثرة. وقد تم اخضاع بيانات الدراسة الى سلسلة من الاختبارات الاحصائية باستخدام برنامج SPSS وذلك بغية تحديد الخصائص الوصفية لأفراد العينة والتأكد من مدى ملائمة هذه البيانات لتطبيق نموذج قياس المخاطر الائتمانية المتبع في هذه الدراسة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن تطبيق نموذج الشبكات العصبية الاصطناعية قد حقق نسب تصنيف صحيح وصلت دقتها إلى غاية 100% من إجمالي المؤسسات المصنفة، الأمر الذي من شأنه مساعدة البنوك التجارية العاملة في الجزائر على التحكم الأمثل في مخاطر القروض وبالتالي اتخاذ قرار ائتماني سليم.

الكلمات المفتاحية : تقييم وتسيير مخاطر القروض، طريقة الشبكات العصبية الاصطناعية، التعثر، قرار الاقراض.

تصنيف JEL: C45, G17.

Predicting default risk of lending companies using artificial neural network models case of Algerian Exterior Bank.

Abstract

This study aims to develop bankruptcy prediction model which can be used by commercial banks operating in Algeria in lending's decisions. To achieve this objective the researcher formed a database from a set of financial and non-financial variables that have been extracted from the financial statements and supplementary documents listed in the loan request submitted by a sample made up of 60 borrowed companies divided equally to unstressed and distressed companies. This data has been subjected to the process of statistical analysis using SPSS in order to determine the descriptive characteristics of the members of the sample and ensure the suitability of this data to the application of modern models used in the credit risk measurement such as artificial neural network model. The results of the study have shown that the accuracy rate of final prediction using our model is found to be 100%, which would help commercial banks operating in Algeria to rationalize the credit decision making process.

Key words: Credit risk management, Artificial Neural Network, Bankruptcy, Lending's decision.

JEL classification: C45, G17.

* أستاذ محاضر، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجيلالي ليايس-سيدي بلعباس،

tarekfilali@hotmail.fr

i. مقدمة:

تعتبر البنوك من المؤسسات الربحية في المقام الأول، إلا أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال تجاهل دورها في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلد، فالبنك يمنح تمويلا أو تسهيلا ائتمانيا للعملاء للثقة التي يوليها إياهم، فهو بذلك يضع تحت أيديهم جزء من موارده المالية ليتصرفوا بها في شتى المجالات الاقتصادية والتنموية، وبما أن التسهيلات الائتمانية هي تنازل من البنوك عن بعض من مواردها المالية لصالح العملاء فإن ذلك يستلزم من هذه البنوك أن تضع نظم وخطط وسياسات لضبط عملية منح هذه الأموال وذلك لعدة أسباب أولها وأهمها ضمان حق البنك لدى العملاء من أجل المحافظة على موارد البنك وضبطها. ومع التحولات الجذرية التي مست النشاط الاقتصادي ككل والنشاط المصرفي على وجه الخصوص نتيجة اقتحام المصارف لأسواق جديدة وتأديتها لوظائف حديثة تتميز بدرجة عالية من التعقيد والتطور خاصة مع الثورة التكنولوجية التي أحدثتها العولمة الاقتصادية والمالية، وهذا ما خلق تغيرات جلية مست النشاط الاقتصادي من جهة نذكر منها عمليات الخصخصة وتطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي وتحرير التجارة العالمية وخاصة تجارة الخدمات، كما مست النشاط المالي للبنوك والمؤسسات المالية أيضا وهذا ما عرف بالعولمة المالية والتي زادت معها المعاملات النقدية والمالية في أسواق رأس المال العالمية، ما أدى الى ظهور معاملات جديدة في مجال الصرف والاستثمار في الأوراق المالية ضف الى ذلك تعاضد دور البنوك في تمويل التجارة الدولية، وظهور مستحدثات مالية ومصرفية جديدة. وعلى الرغم من هذه التطورات الإيجابية، فإن هناك بعض الأزمات التي شهدتها القطاع المالي سواء في الدول النامية أو المتقدمة، والتي أثرت سلبيا على اقتصاديات تلك الدول، هذا وقد نلاحظ أن معظم الأزمات المالية والاقتصادية كانت مشاكل البنوك السبب الرئيس في قيامها، حيث أرجع الخبراء ذلك إلى تزايد المخاطر المصرفية وعلى رأسها المخاطر الناتجة عن الائتمان، ونظرا للارتباط الوثيق بين العمل المصرفي والمخاطر وجب على البنوك التجارية اتخاذ مجموعة من الاجراءات والتدابير الرقابية بغية الحد من تلك المخاطر المصرفية وهذا عن طريق تحري الدقة في اختيار العملاء واتخاذ الضمانات الكافية، كما لا يجب اهمال دور البنك المركزي باعتباره حجر الأساس في هرم السلطة النقدية، والمتمثل في الحد من المخاطر المصرفية وذلك عن طريق أدوات الرقابة المختلفة على الائتمان، اضافة الى ضبط أداء البنوك على النحو الذي يضمن سلامة مراكزها المالية ويجول دون تعرضها للانهيار. من هذا المنطلق سيحاول الباحث الاجابة على الاشكالية التالية:

هل يمكن استعمال مناهج الذكاء الاصطناعي لقياس مخاطر تعثر المؤسسات المقترضة على مستوى البنوك التجارية العاملة في الجزائر؟

وبغية الاحاطة بكافة جوانب الدراسة يمكن الاستعانة بالأسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المخاطرة الائتمانية ومتغيرات الدراسة المالية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين دقة نماذج الدراسة الخاصة بكل سنة من سنوات نشاط المؤسسات المقترضة؟

ii. محتوى الدراسة:**I. فرضيات وأهداف الدراسة:****أ. فرضيات الدراسة:**

لتحقيق أهداف الدراسة، قام الباحث بصياغة ثلاثة فرضيات رئيسية تتعلق في الغالب بدرجة استخدام المعلومات المالية وغير المالية في عملية تقييم وإدارة مخاطر الائتمان من أجل اتخاذ قرار ائتماني سليم، وجاءت فرضيات الدراسة على الشكل التالي:

- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين المخاطرة الائتمانية وبين متغيرات الدراسة المالية.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين دقة وثبات نتائج تصنيف المؤسسات المقترضة وفق نموذج الشبكات العصبية الاصطناعية المعتمد على بيانات خاصة بنشاط المؤسسات المقترضة لسنة سابقة أو حسب النماذج المعتمدة على بيانات خاصة بنشاط المؤسسات المقترضة لثلاثة سنوات سابقة.

ب. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- تحديد مصادر العلاقة بين المخاطرة الائتمانية وبين متغيرات الدراسة المالية.
- تحديد الفروق الموجودة بين دقة وثبات نتائج نماذج الدراسة المختلفة.

تجدر الإشارة إلى أن الباحث سيتناول في هذه الدراسة طريقة الشبكات العصبية الاصطناعية والتي تعتبر أحد أشهر وأهم الطرق الاحصائية المستخدمة في قياس المخاطر الائتمانية وأكثرها اعتماداً على مناهج الذكاء الاصطناعي والتي تعرف بقابليتها العالية على التعلم ومواجهة المشاكل الرياضية والمنطقية التي يصعب على الطرق الاحصائية الأخرى التعامل معها. وقبل الشروع في عملية التحليل الاحصائي لمتغيرات الدراسة المختارة وجب علينا التطرق لشرح وتعريف مجموعة من المفاهيم الأساسية المتعلقة بهذه التقنية الاحصائية.

II. الجانب النظري للدراسة:

سيحاول الباحث في هذا العنصر ادراج احاطة نظرية لمختلف عناصر و متغيرات الدراسة مع التركيز على ايضاح نموذج الشبكات العصبية الاصطناعية

1) عموميات حول الشبكات العصبية الاصطناعية:

يندرج تحليل الشبكات العصبية ضمن الدراسات الخاصة بالذكاء الاصطناعي والتي تهدف إلى محاكاة العقل البشري في كيفية معالجة المشاكل الرياضية والمنطقية المختلفة، حيث يسمح هذا الأخير بتخزين المعلومات حول التجارب السابقة، ليقوم على أساسها بإيجاد حلول لمشاكل مستقبلية.

أ. تعريف الشبكة العصبية الاصطناعية:

في ظل الدراسات المهمة بالنماذج الرياضية المعقدة، ظهرت مناهج إحصائية جديدة بإمكانها حل المشاكل الرياضية المختلفة تسمى بنماذج الشبكات العصبية الاصطناعية، وتعد هذه الأخيرة من أحدث طرق معالجة المعلومات إذ تصنف

ضمن الأبحاث الخاصة بالذكاء الاصطناعي وتستوحي ذكاءها من أسلوب التفكير البشري.¹ وبصفة عامة يمكن تعريف الشبكة العصبية الاصطناعية بأنها مجموعة مترابطة من عصبونات (عقد) افتراضية تنشئها برامج حاسوبية لتحاكي عمل الشبكة العصبية البيولوجية أو بنى إلكترونية تستخدم نماذج رياضية لمعالجة المعلومات بناء على الطريقة الاتصالية في الحوسبة. وتتألف الشبكات العصبية بشكل عام من عناصر معالجة تقوم كل واحدة منها بعمل معين، ليتحدد على أثره السلوك الكلي للشبكة وهذا من خلال الاتصال بين مختلف مكونات هذه الأخيرة.² ويمكن اعتبار العقدة العصبية على أنها وحدة حسابية تسمح بمعالجة حجم معين من المعلومات بهدف إعادة توزيعها على الوحدات الأخرى المشكلة للنظام العصبي، حيث تستقبل هذه الأخيرة مدخلاتها في شكل معطيات كمية حول المؤسسات المدروسة ويحسب المجموع الجبري لها، فإذا فاق ذلك المجموع عتبة معينة، يقوم بإرسال ما تحصل عليه إلى عقد أخرى في شكل مخرجات.³ وتصدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن بحوث الذكاء الاصطناعي تعتبر من الأبحاث عالية التقنية والتخصص، ويتطلب تطبيق هذه النماذج إجراءات صعبة لفهمها ذلك أنها تعتمد في عملية تحويل المتغيرات على دوال عددية ومنطقية بالغة التعقيد، ولكن ظهور برامج الإعلام الآلي المتطورة ساعد في إزالة التعقيد والغموض عنها الأمر الذي ساهم بشكل كبير في انتشارها.

ب. نبذة عن مناهج الشبكات الاصطناعية:

تعود أصول نماذج الشبكات العصبية إلى أواخر القرن التاسع عشر، حيث كانت بدايتها مع مساهمات الأخصائي النفسي ويليام جيمس (W. James) سنة 1890 الذي وضع نظرية حول طريقة عمل الخلية العصبية وكيفية انتشار أثرها للخلايا المجاورة، ليستفيد كل من والتر بيتس (W. Pitts) وماك كولوش (McCulloch) سنة 1943 من هذه الأفكار وهذا من أجل الخروج بأول الأعمال في هذا المجال حيث سمحت أعمالهما بإنشاء شبكة حقيقية مكونة من دارات كهربائية ممثلة للخلايا العصبية الاصطناعية وتتصل هذه الخلايا فيما بينها عبر مشبك عصبي لتوليد الإشارة فيما بينها، وكان هذا النموذج قادر على حساب بعض الدوال المنطقية التي يمكن للخلية الواحدة أن تقوم بتنفيذها.⁴ وبعدها تم التوصل إلى مكونات الشبكة العصبية بأكملها، أثبت دونالد هاب (D. Hebb) من خلال مجموعة من الدراسات امكانية دمج عدد من الشبكات العصبية المختلفة ليستفيد من ذلك جون فون نيومان (J. Von Neumann) والذي توصل إلى هندسة الشبكة العصبية البسيطة باعتماده على النموذج المعد سابقا من طرف والتر بيتس وماك كولوش.

بناء على هذه الدراسات السابقة تم سنة 1957 ظهور أول نموذج عملي للشبكات العصبية وكان ذلك على يد الباحث الأمريكي فرانك روزنبلات (F. Rosenblatt) تحت اسم نموذج برسبترون (Perceptron)، اذ تم استيعاب هذا النموذج من النظام العصبي البصري، ويمكن التفرقة في هذا الصدد بين نوعين من الخوارزميات المستعملة في تدريب برسبترون ، حيث تتم هندسة النوع الأول من النموذج بالاعتماد على طبقتين اصطناعيتين متصلتين فيما بينهما بعلاقات ثنائية، في حين يقوم النوع الثاني والذي يعتبر أكثر تطورا على علاقات متعددة تربط بين مجموعة من الطبقات الخفية.⁵ وتواصلت الأبحاث في هذا المجال إلى أن بينت دراسات مينسكي وبارت (Minsky & Papert) سنة 1969 أن نموذج Perceptron لا يستطيع التعرف على جميع الأشكال، وتم التأكد حينها من حدوده النظرية، الأمر الذي أدخل الدراسات الخاصة بالتحليل العصبي في سبات طويل، إلى غاية سنة 1980 أين شهد هذا المجال اكتشاف أول شبكة عصبية اصطناعية قادرة على حل المشاكل المعقدة مع تجاوز حدود النموذج السابق، وقد سمي هذا النموذج المعد بشبكة ويزارد Wisard.⁶

2) بناء نماذج الشبكات العصبية الاصطناعية:

لا يمكن لطريقة التحليل العصبي الاصطناعي أن تجد سبيلا إلى النجاح إلا باستعمال أمثل للشبكات العصبية الاصطناعية والتي تتطلب ضبط العلاقة بين مكوناتها من جهة وهندستها بشكل جيد من جهة أخرى.

أ. مكونات الشبكة العصبية الاصطناعية:

تعد الشبكة العصبية الاصطناعية كأداة تحليلية تعمل وفق نظام مستوحى من نظام العقل البشري، وظيفتها الأساسية هي إيجاد حلول لمشاكل معقدة عن طريق ما يعرف بقاعدة **التعلم الذاتي (self-learning)**. وتتكون تلك الشبكة من عدد كبير من العقد المرتبطة فيما بينها، إذ تمثل العقدة الوحدة الأساسية لبناء نموذج القياس. كما تعرف العقدة الاصطناعية على أنها وحدة آلية حسابية، تستقبل نبضات من وحدات مجاورة لتقوم بإرسال نبضات أخرى للوحدات التابعة. وتتكون الشبكة العصبية الاصطناعية من العناصر التالية:

- **المدخلات:** وهي المعلومات الكمية التي تتلقاها العقدة الاصطناعية حول المؤسسات المدروسة من أجل معالجتها في المراحل اللاحقة ويرمز إليها بـ X_i .
- **أوزان المدخلات:** تعبر عن مدى أهمية المعلومة التي تم إدخالها لحل المشكل على مستوى العقدة الاصطناعية، إذ تحدد هذه الأخيرة معاملات الارتباط مع المتغير التابع ويرمز إليها بـ W_{ij} .
- **الدالة التجميعية:** تشمل هذه الدالة على كل من المدخلات وأوزان المدخلات وذلك لحساب المجموع في شكل دالة خطية كما يلي:

$$S(t) = \sum W_{ij} \cdot X_i$$

حيث:

W_{ij} : أوزان المدخلات.

X_i : مدخلات النموذج.

- **دالة التنشيط:** تعمل على إيجاد قيم المخرجات (محصورة بين 0 و 1) في نماذج الشبكات الخطية.
- **دالة التحويل:** يتم اللجوء الى هذه الدالة لتحويل قيم المدخلات في حالة النماذج غير الخطية.

ب. هندسة الشبكة العصبية الاصطناعية:

تتمثل هندسة الشبكة العصبية في تحديد عدد الطبقات التي تكونها وعدد العقد أو العصبونات الموجودة في كل طبقة بالإضافة إلى تحديد الاتجاهات المسموحة لانتقال المعلومات فيما بينها، وتمثل أنواع الشبكات العصبية في الشبكة العصبية ذات الطبقة الواحدة والشبكة العصبية متعددة الطبقات.

الشبكة العصبية ذات الطبقة الواحدة: إذ تتكون هذه الشبكة من طبقة واحدة تشتمل على مجموعة من الخلايا المتصلة ببعضها البعض، جزء منها يشكل خلايا الإدخال والجزء الآخر يشكل خلايا الإخراج، ويتم انتقال المعلومات في هذا النوع من الشبكات في اتجاه واحد أي أنها تنطلق من خلايا الإدخال نحو خلايا الإخراج فقط وليس العكس.

الشبكة العصبية متعددة الطبقات: حيث تتكون هذه الشبكة من عدة طبقات متصلة ببعضها البعض دون وجود ارتباط بين الخلايا المكونة لنفس الطبقة كما هو الحال في الشبكة العصبية البصرية.

وتتمثل هذه الطبقات فيما يلي:

- طبقة الإدخال.

- الطبقات الخفية.
- طبقة الإخراج.

كما يمكن التمييز بين نوعين من الشبكات متعددة الطبقات:

- الشبكة متعددة الطبقات ذات التغذية الأمامية: ففي هذا النوع من الشبكات يتم انتقال المعلومات في اتجاه واحد نحو الأمام، إذ تنطلق المعلومات من طبقة الدخول لتمر على كل الطبقات الخفية وتصل في الأخير إلى طبقة الخروج.
- الشبكة متعددة الطبقات ذات التغذية العكسية: وفي هذا النوع من الشبكات فإن انتقال المعلومات يكون في كلا الاتجاهين أي الاتجاه الأمامي والاتجاه العكسي.

ت. تشكيل نموذج الشبكات العصبية:

يتم تشكيل نموذج الشبكات العصبية وفق أربع مراحل أساسية هي: مرحلة تحضير المعطيات، مرحلة التعلم، مرحلة تقوية الشبكة العصبية، مرحلة الاختبار.

أولاً: تحضير المعطيات:

تتطلب هذه المرحلة سحب عينة من المجتمع المدروس بهدف معالجة مجموعة من المتغيرات المالية وغير المالية المشكلة لتلك العينة والتي ستمثل مدخلات الشبكة العصبية الاصطناعية. وحتى تكون تلك العينة ممثلة بشكل كاف لمجتمعها الأصلي، فإنه يجب أن تشتمل على كل من المؤسسات السليمة والمؤسسات العاجزة وهو ما يزيد من قدرة الشبكة العصبية على التصنيف الجيد للمؤسسات المقترضة. ولجعل المعطيات في صورة قابلة للاستخدام ينبغي القيام بالإجراءات الآتية:⁷

- التحويلات على المتغيرات: يتم تحويل توزيع المتغيرات إلى التوزيع الطبيعي المعياري (Standardized distribution) والذي يسمح بالحصول على قيم متقاربة لمتغيرات الدراسة، هذا بالإضافة إلى التحويل اللوغارتمي الذي يتم تطبيقه على المتغيرات الموجبة ذات القيم المتطرفة.⁸
- تقسيم العينة: بعد سحب عينة الدراسة يتم تجزئتها إلى عينة أصلية وعينة إختبار، حيث تستخدم هذه الأخيرة في فحص مدى ثبات النموذج.
- هندسة النموذج: يتم في هذه المرحلة تحديد عدد الطبقات المكونة للشبكة وعدد العقد في كل طبقة.

ثانياً: مرحلة التعلم:

يمكن لطريقة الشبكات العصبية الاصطناعية استخراج المتغيرات المرجحة الأكثر دلالة على الملاءة المالية انطلاقاً من معالجة المعطيات التي تمثل مدخلات الشبكة، ويشترط توافر مجموعة من الخطوات الأساسية من أجل بناء نموذج قياس عالي الكفاءة، نلخصها كالتالي:⁹

- الانطلاق من مصفوفة ترجيحات بقيم عشوائية واختيار أحد قيمها كمدخلات ابتدائية.
- نشر حساب المدخلات السابقة على الشبكة العصبية وحساب مخرجاتها.
- قياس الخطأ بحساب الفرق بين المخرجات الفعلية والمخرجات المستهدفة.
- تصحيح الترجيحات بأخذ القيم التي تعمل على تقليل الخطأ.

- الرجوع إلى المرحلة الثانية إلى غاية الحصول على قيم مخرجات تتضمن أقل قدر ممكن من الأخطاء.
 - وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن جودة التنبؤات المستقبلية لظاهرة معينة والتي يمكن الحصول عليها باستخدام نموذج الشبكات العصبية الاصطناعية تعتمد بدرجة كبيرة على مدى كفاءة مرحلة تعلم الشبكة العصبية على البيانات التاريخية لتلك الظاهرة، كما تبقى كفاءة هذه النماذج مرتبطة بتوافر مجموعة من العوامل والتي يمكن تلخيصها في النقاط التالية:
 - **معدل التعلم:** يعتبر معدل التعلم من العوامل المؤثرة على عملية تحديد الأوزان في الشبكة العصبية حيث يحدد هذا الأخير عدد الخطوات الداخلة في عملية تعلم الشبكة العصبية ومقدار تغير الوزن.¹⁰
 - **الزخم:** يعتبر هذا الأخير من أهم العوامل التي تجعل عملية التعلم متزنة كما تجعل تغير مقدار الوزن ثابتاً ومستقراً نسبياً.
 - **عدد العقد الخفية:** يتم تحديد عدد العقد الخفية (Hidden nodes) للشبكة العصبية مسبقاً من قبل المستخدم وهذا بغية الشروع في عملية التعلم، وتعد طريقة الزيادة التدريجية من أفضل الطرق في تحديد عدد هذه الأخيرة حيث تقوم هذه الطريقة على اختيار أقل عدد ممكن من العقد الخفية عند البدء بتدريب الشبكة العصبية ثم ملاحظة النتائج، وبعدها نبدأ بزيادة عددها إلى أن نصل إلى أقل نسبة خطأ ممكنة وبالتالي أفضل نتائج في معايير المقارنة.
 - **عدد المستويات الخفية:** يعتبر هذا العامل من أهم العوامل المحددة لنجاح عملية تدريب الشبكة العصبية، ويتم تحديد عدد المستويات الخفية بنفس طريقة تحديد عدد العقد الخفية إذ يتم في الوهلة الأولى استعمال مستوى خفي واحد لتستمر عملية التعلم على صفات وبيانات الشبكة العصبية إلى أن نصل إلى أقل نسبة خطأ ممكنة.¹¹
- ثالثاً: تقوية الشبكة العصبية:

يتم تقوية الشبكة العصبية وفق قاعدة معروفة تسمى بقاعدة هاب (D. Hebb)، والتي تسمح بتسريع عملية التعلم. وينتج عن هذه العملية حصول الشبكة على معاملات ترجيح بقيم أقل خطأً، وهو ما يمكن النموذج من تقديم نتائج أقرب للصواب، وبعد القيام بذلك يتم عرض نتائج التصنيف في المصفوفة التالية¹².

الجدول رقم (01): مصفوفة التصنيف وفق طريقة الشبكة العصبية الاصطناعية.

| المجموع | التصنيف المستحدث | | التصنيف النظري |
|-----------|------------------|------------------|------------------|
| | مؤسسات عاجزة (d) | مؤسسات سليمة (s) | |
| مجموع (S) | S _d | S _s | مؤسسات سليمة (S) |
| مجموع (D) | D _d | D _s | مؤسسات عاجزة (D) |

حيث:

S_s: عدد المؤسسات السليمة التي صنفها النموذج كمؤسسات سليمة.

S_d: عدد المؤسسات السليمة التي صنفها النموذج كمؤسسات عاجزة.

D_s: عدد المؤسسات العاجزة التي صنفها النموذج كمؤسسات سليمة.

D_d: عدد المؤسسات العاجزة التي صنفها النموذج كمؤسسات عاجزة.

مجموع (S): عدد المؤسسات السليمة في العينة.

مجموع (D): عدد المؤسسات العاجزة في العينة.

رابعا: مرحلة الاختبار:

بهدف التأكد من النتائج المتحصل عليها في المراحل السابقة، يتم اختبار النموذج على عينة مستقلة تسمى بعينة الإختبار والمكونة من مؤسسات غير مدرجة في عينة انشاء النموذج، اذ وبمجرد التأكد من صلاحية النموذج يتم حفظ الشبكة العصبية واستعمالها بشكل نهائي.

III. الدراسة التطبيقية:

1) وصف خصائص متغيرات الدراسة:

1.1 مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في مجموع المؤسسات المقترضة والمسجلة على مستوى قاعدة البيانات الخاصة ببنك الجزائر الخارجي (BEA) خلال الفترة الممتدة بين سنتي 2005 و2011، أما فيما يخص عينة الدراسة فقد تم اللجوء الى أسلوب العينة الاحتمالية والتي يمكن تعريفها على أنها العينة التي تكون فيها احتمالات تمثيل جميع عناصر المجتمع متساوية ومعروفة¹³. وقد تم اختيار نوعين أساسيين من العينات الاحتمالية، هما العينة الطبقية، حيث تم تقسيم عناصر العينة الكلية الى مجموعتين متساويتين، اشتملت المجموعة الأولى على المؤسسات السليمة من الناحية المالية، في حين ضمت المجموعة الثانية مؤسسات متعثرة، اضافة الى ذلك استعمل الباحث أيضا أسلوب العينة العشوائية البسيطة بالنسبة لكل مجموعة من المجموعات المحددة في الخطوة السابقة¹⁴، حيث يقوم هذا الأسلوب بسحب عناصر العينة وفق احتمالات متساوية، أي أن احتمالات تمثيل أي عنصر من عناصر المجتمع في العينة تظل معروفة ومتساوية. وقد اشتملت عينة الدراسة على 60 مؤسسة مقسمة وفق الشكل التالي:

- **مؤسسات سليمة**: بلغ عددها في العينة 30 مؤسسة أي ما نسبته 50% من اجمالي عناصر العينة، وتضم هذه المجموعة كافة المؤسسات التي استطاعت رد اجمالي مبلغ القرض والفوائد بصفة عادية وفي الاطار الزمني المتفق عليه مسبقا.
- **مؤسسات متعثرة**: بلغ عددها في العينة 30 مؤسسة أي ما نسبته 50% من اجمالي عناصر العينة، وتضم هذه المجموعة كافة المؤسسات غير القادرة على الوفاء بالتزاماتها التعاقدية ولو بصفة مؤقتة.

2.1 وصف متغيرات الدراسة:

اشتملت هذه الدراسة على مجموعة من المتغيرات المالية المستخرجة انطلاقا من القوائم المالية الخاصة بالمؤسسات المقترضة المكونة لعينة الدراسة اضافة الى مجموعة من المتغيرات غير المالية المستخرجة انطلاقا من الوثائق الاضافية المرفقة ضمن ملف طلب القرض المقدم من طرف المؤسسات سابقة الذكر.

● المتغيرات المستقلة:

سيتم اعتبار المعطيات المالية وغير المالية (النوعية) المستعملة في عملية تحليل وتقييم مخاطر الائتمان كمتغيرات مستقلة لهذه الدراسة والتي تتضمن:

أولاً: العوامل المالية:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من النسب المالية من مختلف الفئات المتعارف عليها في مجال التحليل المالي والتي تم استخراجها انطلاقاً من القوائم المالية (ميزانيات محاسبية وجدول حسابات النتائج...) للشركات المقترضة. ويمكن تلخيص هذه المعطيات المالية في الجدول التالي:

الجدول رقم (02) : العوامل المالية المستعملة في قياس المخاطر الائتمانية

| المتغير | الصيغة الرياضية للنسبة |
|---------|--|
| R1 | نسبة التداول = الأصول المتداولة / الخصوم المتداولة. |
| R2 | نسبة السيولة السريعة = الأصول السائلة / الخصوم المتداولة. |
| R3 | نسبة النقدية = النقديات + الأصول شبه النقدية / الخصوم المتداولة. |
| R4 | معدل العائد على الأصول = صافي الدخل / متوسط مجموع الأصول. |
| R5 | معدل العائد على حقوق الملكية = صافي الدخل / حقوق المساهمين. |
| R6 | معدل العائد على المبيعات = صافي الدخل / إجمالي المبيعات. |
| R7 | معدل دوران المخزون = تكلفة البضاعة المباعة / متوسط المخزون. |
| R8 | معدل دوران الحسابات الدائنة = مشتريات الموردين / متوسط الحسابات الدائنة. |
| R9 | معدل دوران الأصول الثابتة = صافي المبيعات / متوسط الأصول الثابتة. |
| R10 | معدل دوران الحسابات المدينة = صافي المبيعات الآجلة / متوسط الحسابات المدينة. |
| R11 | نسبة المديونية = إجمالي الديون / إجمالي الأصول. |
| R12 | معدل تمويل الأصول المتداولة = رأس المال العامل / إجمالي الأصول المتداولة. |
| R13 | نسبة التمويل الدائم = أموال دائمة / قيم ثابتة. |
| R14 | نسبة تغطية الفوائد = صافي الأرباح قبل خصم الفوائد والضرائب / خدمة الدين. |
| R15 | نسبة الاستقلال المالي = حقوق الملكية / الأموال الدائمة |

المصدر : تم اعداده من طرف الباحث بالاعتماد على البيانات المالية المحصل عليها من البنك محل الدراسة.

بهدف وصف هذه المتغيرات تم الاعتماد على مقاييس النزعة المركزية كالمتوسطات الحسابية ومقاييس التشتت كالانحرافات المعيارية لمجموعة من النسب المالية والتي تم تحديدها انطلاقاً من علاقة كسرية بين مكونات مالية مختلفة مستخرجة من

القوائم المالية للشركات المقترضة، ويوضح الجدول الموالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمختلف المتغيرات المالية الخاصة بالدراسة.

الجدول رقم (03) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغيرات المالية.

| المجموع | | المؤسسات السليمة | | المؤسسات المتعثرة | | النسبة |
|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------|------------|
| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | |
| 0,4429 | 0,9155 | 0,25904 | 1,9707 | 0,2665 | 0,5603 | R1 |
| 0,4672 | 0,8903 | 0,4325 | 1,0280 | 0,4667 | 0,7527 | R2 |
| 0,4108 | 0,8745 | 0,4265 | 1,011 | 0,3504 | 0,7337 | R3 |
| 0,1222 | 0,3105 | 0,0991 | 0,3469 | 0,1335 | 0,2741 | R4 |
| 0,2226 | 0,4572 | 0,1898 | 0,5167 | 0,2397 | 0,3977 | R5 |
| 0,2506 | 0,4122 | 0,1581 | 0,5836 | 0,2049 | 0,2408 | R6 |
| 3,6107 | 6,2967 | 2,8481 | 8,9125 | 2,0627 | 3,6808 | R7 |
| 4,2586 | 16,8785 | 4,5006 | 17,8767 | 3,8183 | 15,8802 | R8 |
| 2,0472 | 8,1064 | 2,1603 | 8,5808 | 1,8423 | 7,6320 | R9 |
| 5,2171 | 10,8735 | 4,6359 | 14,4197 | 2,8042 | 7,3273 | R10 |
| 0,3290 | 1,1410 | 0,3702 | 1,0663 | 0,2675 | 1,2157 | R11 |
| 0,2801 | 0,7288 | 0,1401 | 0,9205 | 0,25306 | 0,5371 | R12 |
| 0,4809 | 0,8643 | 0,5188 | 0,9047 | 0,44502 | 0,8240 | R13 |
| 0,2012 | 0,4150 | 0,0883 | 0,2851 | 0,1991 | 0,5449 | R14 |
| 0,2781 | 0,530 | 0,1865 | 0,7490 | 0,1527 | 0,3109 | R15 |

المصدر : تم اعداده من طرف الباحث بالاعتماد على مخرجات **spss v21**.

يتضح لنا من الجدول السابق أن قيم الانحرافات المعيارية لأغلب المتغيرات المالية قاربت الى حد كبير قيم المتوسطات الحسابية لنفس المتغيرات¹⁵، وهذا باستثناء نسب النشاط المتمثلة في معدل دوران المخزون، معدل دوران الأصول الثابتة، معدل دوران الحسابات الدائنة ومعدل الدوران الحسابات المدينة والتي شهدت فروقات معتبرة بين قيم متوسطاتها الحسابية وقيم انحرافات المعيارية ما دل على عدم اتساق وثبات البيانات المتعلقة بهذه المتغيرات، وربما يرجع ذلك الى اختلاف نشاطات المؤسسات المكونة لعينة الدراسة فان اخذنا على سبيل المثال معدل دوران الاصول كنسبة استدلالية يمكن ان نجد اختلافات كبيرة في قيم هذا المتغير بين المؤسسات الصناعية والتجارية، مما يؤدي الى التفاوت الحاصل في قيم هذه النسب على مستوى عينة الدراسة. وبهدف مقارنة قيم المتوسطات الحسابية لمختلف متغيرات الدراسة المالية الخاصة بالمؤسسات السليمة مع نظيراتها الخاصة بالمؤسسات المتعثرة تم احضار نتائج الجدول السابق لاختبار (**Independent T-test**)، اذ تظهر قيم **t** عند مستوى دلالة يقدر ب 0,05 نتائج المقارنة بين قيم المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة المالية لكل من المؤسسات السليمة والمتعثرة على حد سواء بينما تظهر قيم **F** نتائج المقارنة بين قيم الانحرافات المعيارية لنفس المتغيرات المذكورة سابقا، ويوضح الجدول الموالي نتائج عملية التحليل:

الجدول رقم (04) : نتائج قيم t و F الخاصة بالمتغيرات المالية:

| درجات الحرية | مستوى الدلالة | قيمة t | قيمة F | النسبة |
|--------------|---------------|----------|----------|------------|
| 58 | 0,000 | 10,467 | 1,211 | R1 |
| 58 | 0,021 | 2,370 | 0,204 | R2 |
| 58 | 0,009 | 2,715 | 0,369 | R3 |
| 58 | 0,02 | 2,395 | 2,962 | R4 |
| 58 | 0,037 | 2,132 | 2,770 | R5 |
| 58 | 0,000 | 7,255 | 1,562 | R6 |
| 58 | 0,000 | 8,149 | 4,083 | R7 |
| 58 | 0,069 | 1,853 | 3,064 | R8 |
| 58 | 0,072 | 1,830 | 2,894 | R9 |
| 58 | 0,000 | 7,170 | 5,539 | R10 |
| 58 | 0,079 | -1,790 | 4,416 | R11 |
| 58 | 0,000 | 7,258 | 21,823 | R12 |
| 58 | 0,521 | 0,646 | 0,299 | R13 |
| 58 | 0,000 | -6,532 | 15,053 | R14 |
| 58 | 0,000 | 9,954 | 0,060 | R15 |

المصدر : تم اعداده من طرف الباحث بالاعتماد على مخرجات **spss v21**.

تبعاً لنتائج الجدول السابق يتضح لنا من خلال الاطلاع على قيم F وجود اختلافات ذات دلالة احصائية فيما يخص المتغيرات المالية المتمثلة في: نسب معدل دوران الحسابات الدائنة، معدل دوران الأصول الثابتة، نسبة المديونية الاجمالية، نسبة التمويل الدائم، وذلك لان قيم الدلالة فاقت 0,05، أما فيما يخص باقي المتغيرات المالية فيمكن افتراض تساوي الانحرافات المعيارية لهذه المتغيرات الخاصة بالمؤسسات السليمة والمتعثرة على حد سواء.

أما فيما يخص نتائج فحص قيمة t فيظهر لنا من خلال نفس الجدول السابق ان أغلب قيم t المحسوبة والخاصة بمتغيرات الدراسة المالية قد فاقت قيمة t الجدولية عند (0,05 - 58) والمقدرة ب 2,01، وبالتالي يمكن استنتاج وجود فروقات ذات دلالة احصائية بين المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة المالية الخاصة بكل من المؤسسات السليمة والمتعثرة.

ثانياً: العوامل غير المالية:

إضافة الى المعطيات المالية سابقة الذكر اعتمدت هذه الدراسة على معلومات غير مالية ذات طبيعة نوعية تم استخراجها من الوثائق الاضافية المرفقة ضمن ملف طلب القرض المقدم من طرف المؤسسات المقترضة. ويمكن توضيح هذه المعلومات ومجالات تصنيفها المختلفة في الجدول التالي:

جدول رقم (05) : العوامل غير المالية المستعملة في قياس المخاطر الائتمانية

| المتغير | طبيعة المتغير | مجالات المتغير |
|-----------|---------------------------------------|-----------------|
| X1 | عمر المؤسسة | [4-0] سنة |
| | | [9-4] سنة |
| | | [15-9] سنة |
| | | [20-15] سنة |
| | | أكثر من 20 سنة |
| X2 | قطاع النشاط | صناعي |
| | | تجاري |
| | | أشغال عمومية |
| | | زراعي |
| X3 | الشكل القانوني | SPA |
| | | SARL |
| | | EURL |
| | | SNC |
| X4 | عدد العمال | أقل من 10 عمال |
| | | [20-11] عامل |
| | | [35-21] عامل |
| | | [50-36] عامل |
| | | أكثر من 50 عامل |
| X5 | نوع القروض | قروض صندوق |
| | | قروض التزام |
| | | قروض استثمارية |
| X6 | نوع الضمانات المرفقة مع ملف طلب القرض | دون ضمانات |
| | | ضمانات شخصية |

| | | |
|----------------|-----------------------|----|
| ضمائنات حقيقية | | |
| أول مرة | عدد التعاملات السابقة | X7 |
| أكثر من مرة | | |

المصدر : تم اعداده من طرف الباحث بالاعتماد على معلومات محصل عليها من البنك محل الدراسة.

• المتغير التابع:

تم اعتبار الحالة المالية للمؤسسة المقترضة كمتغير تابع خاص بهذه الدراسة وتجدد الإشارة في هذا الصدد أنه قد تم ترميز هذا المتغير وفق قيمتين رقميتين 0 بالنسبة للمؤسسات المتعثرة و1 بالنسبة للمؤسسات السليمة.

(2) بناء نموذج الدراسة:

بغية بناء نموذج الدراسة قام الباحث باستخراج المتغيرات الأكثر دلالة على ملاءة المؤسسة انطلاقاً من قائمة متغيرات الدراسة، مع ترجيح المتغيرات المستخرجة بمعاملات حسب درجتها التمييزية، وذلك للحصول على علاقة خطية تمكن من تحديد النقطة النهائية لكل عنصر من عناصر العينة. ومن أجل بناء النموذج الاحصائي لهذه الطريقة ينبغي الالتزام بالخطوات التالية:

أولاً: تقسيم عينة الدراسة:

تعتبر عملية تجزئة عينة الدراسة من اهم مراحل بناء نموذج الشبكات العصبية الاصطناعية، اذ تعتمد قوة النموذج على ما يسمى بثبات النتائج بين العينة الأصلية أو ما يسمى بعينة التدريب (Training sample) وبين عينة الاختبار (Testing sample)، وقد تم في هذه المرحلة تقسيم عينة الدراسة وفق الشكل التالي:

• العينة الأصلية:

تشتمل على 80% من تعداد أفراد العينة، وتستعمل في بناء النموذج الأصلي للدراسة.

• عينة الاختبار:

تشتمل على 20% من تعداد أفراد العينة وتستعمل هذه الأخيرة لاختبار دقة نموذج الدراسة الأصلي.

ثانياً: بناء قاعدة البيانات:

تم في هذه المرحلة من الدراسة الاستعانة بقاعدة بيانات الدراسة المالية وغير المالية المحولة الى الطريقة المعيارية (Standardized values) والتي تم استعمالها في مواضع سابقة من الدراسة. وقد تم استعمال القيم المعيارية لمتغيرات الدراسة عوضاً عن قيمها الطبيعية (Normalized values) لتجنب أي تشوه في توزيع البيانات ما يمكن أن يؤدي الى عدم تجانس قيم المدخلات وبالتالي ارتفاع متوسطات مربعات الأخطاء¹⁶، خاصة اذا علمنا أن هذه النماذج تعتبر جد حساسة لمثل هذه المشاكل.

ثالثاً: تحديد معايير وهندسة نموذج الدراسة:

تم في وقت سابق من هذه الدراسة تحديد المراحل الأساسية التي تمر بها عملية بناء النموذج، والتي يمكن تلخيصها في ثلاثة مراحل أساسية نوضحها وفق الترتيب التالي:

أ. مرحلة بناء النموذج:

تم في هذه المرحلة تحديد مدخلات ومخرجات النموذج إضافة الى تحديد عدد الطبقات الخفية وعدد العقد في هذه الطبقات، ويمكن تسمية هذه المرحلة اختصاراً بهندسة الشبكة العصبية، حيث تم تحديد أربع طبقات لهذه الشبكة، تمثلت الطبقة الأولى في عناصر المدخلات وضمت متغيرات الدراسة المالية وغير المالية المذكورة في الجدولين رقم (02) ورقم (05) حيث اشتملت على 22 عقدة (15 متغير مالي و7 متغيرات غير مالية)، في حين اشتملت الطبقات الخفية على عقدة واحدة لكل طبقة، أما بالنسبة لطبقة المخرجات فقد تضمنت عقدة واحدة تمثلت في متغير الحالة المالية للمؤسسات المقترضة والتي اشتملت بدورها على حالتين لهذا المتغير:

- مؤسسات سليمة أعطي لها رمز 1.
- مؤسسات متعثرة أعطي لها رمز 0.

ب. مرحلة التدريب:

تم في هذه المرحلة استعمال أسلوب التعلم الموجه، إذ يقوم هذا الأسلوب على مراقبة مستوى تعلم النموذج عن طريق تحديد مدخلات ومخرجات النموذج، ويهدف هذا النوع من أساليب التعلم الى إيجاد الأوزان الترجيحية المثالية التي تربط العقد (العصبونات) ببعضها البعض مع مراعاة الحد الأدنى من قيم الأخطاء¹⁷ (gradient) أو ما يسمى بمتوسطات مربع الأخطاء، كما تم الاعتماد على خوارزمية الانتشار بالتراجع (Back-propagation algorithm) وهذا بغية تجريب الأمثلة المختلفة المقترحة من طرف الباحث، ومراقبة مدى قدرة النموذج على الوصول الى نتائج الأمثلة السابقة، طبعاً مع مراعاة أدنى قيمة لمتوسط مربعات الخطأ، وقد تم تلخيص أهم المعايير المعتمدة في مرحلة التدريب في الجدول التالي:

الجدول رقم (06): المعايير المستعملة في مرحلة تدريب الشبكة العصبية الاصطناعية

| المعيار المستعمل | الاجراء |
|--|---|
| شبكة اصطناعية متعددة الطبقات (MLP) ¹⁸ . | نوع النموذج |
| | دالة التنشيط في الطبقات الخفية (Sigmoid function) |
| | دالة التنشيط في طبقة المخرجات (Identity function) |
| قاعدة الانتشار بالتراجع. | خوارزمية التعلم الموجه |
| 0,5 | معدل التعلم الأولي (Initial learning rate). |
| 0,9 | معدل الزخم (momentum) ¹⁹ . |
| 0,5 ± 0 | معامل التعويض. |
| محدد بطريقة آلية من طرف البرنامج | عدد مرات تكرار التجربة (Iterations). |
| 10 | معدل تناقص نسبة التعلم (learning rate reduction) |

المصدر : تم اعداده من طرف الباحث.

3) تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها:

1.3 عرض نتائج الدراسة: قبل التطرق الى نتائج تطبيق نموذج الدراسة وجب الاشارة في هذا الصدد الى أنه قد تكوين ثلاثة قواعد بيانات مختلفة كل واحدة تتضمن قيما مختلفة، اذ تبقى المتغيرات المكونة لهذه القواعد نفسها الى أن قيم هذه المتغيرات المالية المكونة من النسب المالية للمستخرجة من القوائم المالية للمؤسسات المقترضة قد تختلف من سنة لأخرى، الأمر الذي استدعى تكوين قاعدة بيانات خاصة بكل سنة من سنوات نشاط المؤسسات المقترضة، حيث تم الاستعانة بقاعدة البيانات الأولى في بناء نموذج الدراسة الذي يمكن البنك من التنبؤ بتعثر المؤسسات المقترضة قبل سنة واحدة من حدوث ذلك (P-1)، في حين استعملت القواعد المتبقية في بناء دوال نموذج تسمح بتحديد احتمالات تعثر المؤسسات المقترضة قبل حدوث ذلك بستين (P-2) وثلاث سنوات (P-3) على التوالي.

• النتائج الخاصة بالفترة (P-1):

يمكن تلخيص نتائج تطبيق طريقة الشبكات العصبية على المؤسسات المشكلة لعينة الدراسة بالنسبة للفترة (P-1) في الجدول التالي:

الجدول رقم (07): نتائج نموذج الشبكات العصبية الاصطناعية في الفترة (P-1)

| المجموع | حالة المؤسسة في التكوين المستحدث | | حالة المؤسسة في التكوين النظري | |
|---------|----------------------------------|--------|--------------------------------|----------------|
| | سليمة | متعثرة | | |
| 28 | 0 | 28 | متعثرة | العينة الأصلية |
| 22 | 22 | 0 | سليمة | |
| %100 | | | نسبة التصنيف الصحيح | |
| المجموع | سليمة | متعثرة | | |
| 2 | 0 | 2 | متعثرة | عينة الاختبار |
| 8 | 8 | 0 | سليمة | |
| %100 | | | نسبة التصنيف الصحيح | |

المصدر : تم اعداده من طرف الباحث بالاعتماد على مخرجات spss v21.

بلغت نسبة التصنيف الخاطئ من الدرجة الأولى في هذا النموذج (مؤسسات متعثرة تم تصنيفها على أنها سليمة) 0%. أما فيما يخص نسبة التصنيف الخاطئ من الدرجة الثانية (مؤسسات سليمة تم تصنيفها على أنها متعثرة) فقد قدرت ب 0%. وعليه فقد حقق هذا النموذج في مرحلة التعلم (التدريب) نسبة 100% من التصنيف الصحيح، حيث تم تسجيل 22 مؤسسة سليمة في التكوين المستحدث من أصل 22 مؤسسة في التكوين النظري، 28 مؤسسة متعثرة في التكوين الجديد من أصل 28 مؤسسة.

• النتائج الخاصة بالفترة (P-2):

يمكن تلخيص نتائج تطبيق طريقة الشبكات العصبية على المؤسسات المشكلة لعينة الدراسة بالنسبة للفترة (P-2) في الجدول التالي:

الجدول رقم (08): نتائج نموذج الشبكات العصبية الاصطناعية في الفترة (P-2)

| المجموع | حالة المؤسسة في التكوين المستحدث | | حالة المؤسسة في التكوين النظري | |
|---------|----------------------------------|--------|--------------------------------|----------------|
| | سليمة | متعثرة | | |
| 21 | 1 | 20 | متعثرة | العينة الأصلية |
| 28 | 28 | 0 | سليمة | |
| %98 | | | نسبة التصنيف الصحيح | |
| المجموع | سليمة | متعثرة | | |
| 9 | 0 | 9 | متعثرة | عينة الاختبار |
| 2 | 2 | 0 | سليمة | |
| %100 | | | نسبة التصنيف الصحيح | |

المصدر: تم اعداده من طرف الباحث بالاعتماد على مخرجات spss v21.

بلغت نسبة التصنيف الخاطيء من الدرجة الأولى في هذا النموذج (مؤسسات متعثرة تم تصنيفها على أنها سليمة) 4,8%. أما فيما يخص نسبة التصنيف الخاطيء من الدرجة الثانية (مؤسسات سليمة تم تصنيفها على أنها متعثرة) فقد قدرت ب 0%. وعليه فقد حقق هذا النموذج في مرحلة التعلم (التدريب) نسبة 98% من التصنيف الصحيح، حيث تم تسجيل 28 مؤسسة سليمة في التكوين المستحدث من أصل 28 مؤسسة في التكوين النظري، و 20 مؤسسة متعثرة في التكوين الجديد من أصل 21 مؤسسة.

• النتائج الخاصة بالفترة (P-3):

يمكن تلخيص نتائج تطبيق طريقة الشبكات العصبية على المؤسسات المشكلة لعينة الدراسة بالنسبة للفترة (P-3) في الجدول التالي:

الجدول رقم (09): نتائج نموذج الشبكات العصبية الاصطناعية في الفترة (P-3)

| المجموع | حالة المؤسسة في التكوين المستحدث | | حالة المؤسسة في التكوين النظري | |
|---------|----------------------------------|--------|--------------------------------|----------------|
| | سليمة | متعثرة | | |
| 21 | 1 | 20 | متعثرة | العينة الأصلية |
| 28 | 27 | 1 | سليمة | |
| %95,9 | | | نسبة التصنيف الصحيح | |

| المجموع | سليمة | متعثرة | | |
|--------------|-------|--------|---------------------|---------------|
| 9 | 0 | 9 | متعثرة | عينة الاختبار |
| 2 | 1 | 1 | سليمة | |
| %90,9 | | | نسبة التصنيف الصحيح | |

المصدر : تم اعداده من طرف الباحث بالاعتماد على مخرجات **spss v21**.

بلغت نسبة التصنيف الخاطئ من الدرجة الأولى في هذا النموذج (مؤسسات متعثرة تم تصنيفها على أنها سليمة) 4,8%. أما فيما يخص نسبة التصنيف الخاطئ من الدرجة الثانية (مؤسسات سليمة تم تصنيفها على أنها متعثرة) فقد قدرت ب 3,6%. وعليه فقد حقق هذا النموذج في مرحلة التعلم (التدريب) نسبة 95,9% من التصنيف الصحيح، حيث تم تسجيل 27 مؤسسة سليمة في التكوين المستحدث من أصل 28 مؤسسة في التكوين النظري، و 20 مؤسسة متعثرة في التكوين الجديد من أصل 21 مؤسسة.

2.3 اختبار فرضيات الدراسة:

- **الفرضية الأولى:** بعد الاطلاع على النتائج المبينة في كل من الجدولين رقم (03) ورقم (04)، يتضح لنا وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين المخاطرة الائتمانية وبين متغيرات الدراسة المالية الممثلة بمجموعة من النسب المالية، حيث فاقت معظم قيم **t** المحسوبة والخاصة باختبار تساوى المعدلات الحسابية لمتغيرات الدراسة المالية وهذا بالنسبة لكل من المؤسسات السليمة والمتعثرة على حد سواء، قيم **t** الجدولية مما يعني وجود فروقات ذات دلالة احصائية بين المتوسطات الحسابية للمتغيرات السابقة والخاصة بكل من المؤسسات السليمة والمتعثرة، ومنه نستنتج أن المتغيرات المالية اعتبرت عاملا حاسما في تشخيص الوضعية المالية للمؤسسات المقترضة.
- **الفرضية الثانية:** بعد الاطلاع على النتائج المبينة في كل من الجداول رقم (07)، (08) و(09) على التوالي، يتضح لنا وجود فروق ذات دلالة احصائية بين نتائج نموذج الشبكات العصبية الاصطناعية المعتمد على بيانات مالية خاصة بنشاط المؤسسات المقترضة لسنة سابقة أو حسب النماذج المعتمدة على بيانات مالية خاصة بنشاط المؤسسات المقترضة لسنتين وثلاثة سنوات سابقة على التوالي، حيث حقق نموذج الدراسة الخاص بالفترة (p-1) نسبة تصنيف صحيح للمؤسسات المقترضة قدر ب 100%، لتتخفف هذه النسبة الى حدود 98% فيما يخص دقة نموذج الدراسة الخاص بالفترة (P-2)، في حين بلغت دقة نموذج الدراسة الخاص بالفترة (p-3) نسبة 95,5%، اذ أرجع الباحث هذا التراجع الى دقة نسب التصنيف الخاصة بنماذج الدراسة المختلفة الى انخفاض جودة المعلومات المالية المستخرجة انطلاقا من القوائم المالية المقدمة من طرف المؤسسات المقترضة والخاصة بكل من الفترة (p-2) و(P-3) على التوالي، وهذا كنتيجة لغياب شرط الافصاح المالي والمحاسبي.

iii. الخلاصة:

بعد أن قام الباحث باستعراض أهم خصائص متغيرات الدراسة، اضافة الى تحديد أهم مراحل بناء نموذج الدراسة في مختلف الفترات، توصل الباحث الى مجموعة من النتائج المتعلقة بفحص فرضيات الدراسة والتي يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة المالية الممثلة بمجموعة متوازنة من النسب المالية المستخرجة من القوائم المالية الخاصة بالشركات المقترضة وبين قياس المخاطرة الائتمانية الخاصة بتلك المؤسسات.

- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين دقة وثبات نتائج تصنيف المؤسسات المقترضة وفق نموذج الشبكات العصبية الاصطناعية المعتمد على بيانات مالية خاصة بنشاط المؤسسات المقترضة لسنة سابقة أو حسب النماذج المعتمدة على بيانات مالية خاصة بنشاط المؤسسات المقترضة لفترة مقدرة بستين وثلاث سنوات سابقة على التوالي.
- يتطلب تطبيق تقنية الشبكات العصبية الاصطناعية في تحديد احتمالية تعثر المؤسسات المقترضة نوعا من التحكم في الأساليب الكمية والاحصائية، الأمر الذي يجعل من تطبيقها على مستوى البنوك التجارية العاملة في الجزائر بصفة عامة، أمرا في غاية الصعوبة نظرا لمحدودية الامكانيات المادية والبشرية التي تميز نشاط هذه الأخيرة.

الاحالات والمراجع:

¹ Y. Boujelbene, S. khemakhem, Prévission du risque de crédit: Une étude comparative entre l'Analyse Discriminante et l'Approche Neuronale, *HAL Id: hal-00905199, nov 2013*, p 03.

² Guizani, **traitement des dossiers refusés dans le processus d'octroi de crédit aux particuliers**, these de doctorat, conservatoire national des arts et metiers, Paris, Mars 2014, p 29.

³ S. Russel, P. Norvig, Artificial Intelligence A Modern Approach, Prentice hall, New Jersey, USA, 1995, p 576.

⁴ Gershenson, **Artificial Neural Networks for Beginners** , School of Cognitive and Computer Sciences, 2001, p 03.

⁵ Fiona Nielsen, **Neural Networks – algorithms and applications**, niels brock business college, 2001, pp 05-06.

⁶ M. Aleksander, M. de gregorio, F.M.G. Franca, P.M.V. Lima, H. Morton, A brief introduction to Weightless Neural Systems, *European Symposium on Artificial Neural Networks - Advances in Computational Intelligence and Learning, Bruges (Belgium)*, 22-24 April 2009, p 301.

⁷ Al-Hroot, Bankruptcy Prediction Using Multilayer Perceptron Neural Networks In Jordan, *European Scientific Journal, volume 12, n 4*, February 2016, p 428.

⁸ يوسف صوار، محاولة تقدير خطر عدم تسديد القرض باستعمال طريقة القرض التقيطي والتقنية العصبية الاصطناعية بالبنوك الجزائرية، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2008، ص 243.

⁹ Gershenson, **op.cit**, pp 03-04.

¹⁰ ايفان علاء ناظم، استخدام نماذج الشبكات العصبية الاصطناعية للتنبؤ والمقارنة، ص ص 207-208. <http://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&aId=3260>

¹¹ G. Peter Zhang, **Time series forecasting using a hybrid ARIMA and neural network model**, Neurocomputing, volume 50, January 2003, pp 163-164.

¹² Cours Crédit Management : **Gestion du Risque Clients, les sources d'informations retraitées**, JUT de valence, Section Licence Professionnelle Banque et Assurance, pp 95-96

¹³ W. Zikmund, B. Babin, J. Carr, M. Griffin, **Business research methods**, 9th edition, south-western, cengage learning, Mason, USA, 2013, pp 395-396.

¹⁴ N. Salkind, **Exploring research**, 9th edition, Pearson education Inc, 2012, pp 74-75.

¹⁵ التقارب الكبير بين قيم المتوسطات الحسابية وقيم الانحرافات المعيارية يدل على التوزيع الطبيعي لأفراد عينة الدراسة.

¹⁶ **MSE** : Mean Squared Error.

¹⁷ Sangjae, W. Sung Choi, A multi-industry bankruptcy prediction model using back-propagation neural network and multivariate discriminant analysis, *Expert Systems with Applications*, volume 40, issue 8, June 2013, p 2942.

¹⁸ **MLP** : Multilayer perceptron.

¹⁹ تم افتراض معدل زخم مرتفع لتسريع عملية التعلم.

الأساليب التكوينية الحديثة كأداة لترقية مستوى جودة التكوين دراسة حالة مؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة معسكر

مخلوفي كززة¹، أ.د. ثابتي الحبيب²

الملخص : تعد وظيفة التكوين في المؤسسات الاقتصادية الحديثة من أهم مقومات التنمية البشرية التي تعتمد عليها هذه الأخيرة في بناء جهاز قادر في الحاضر والمستقبل على مواجهة الضغوطات والتحديات الإنسانية، التقنية والإدارية التي ترتبط مباشرة بالفرد كونه إنسان من جهة والمحرك الأساسي لتطوير وتنمية المؤسسة من جهة أخرى، وبناء على ذلك فان هذه الدراسة تسلط الضوء على واقع تطبيق الأساليب التكوينية الحديثة في البرامج التدريبية المعتمدة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وذلك من خلال دراسة حالة مؤسسة قارورات الغاز وحدة معسكر.

الكلمات المفتاحية: التكوين المتواصل، التكوين الإلكتروني، التكوين عن بعد، المحاكاة، دراسة الحالة

Abstract : Training is considered as an important occupation in economic enterprises as well as a crucial factor promoting human resources. The latter focuses on constructing a strong body that is able of daring human, technical and administrative pressures and challenges. Especially that these have a direct contact with the individual for being a human from one side and the principal engine for developing and promoting associations from another side. Based on this, this study attempts to shed light on the real application of modern training strategies that are mostly relied on in Algeria. This will be achieved thanks to a case study: The Situation of Gas Bottles in Mascara Unity

Key words : Training , Distance Training, Simulation, Case Study.

¹ طالبة دكتوراه-مخبر تحليل و استشراف وتطوير الوظائف و الكفاءات- جامعة معسكر، Makhloufi.kenza@yahoo.fr

² أستاذ التعليم العالي- مدير مخبر LAPDEC - جامعة معسكر، habib-tabeti@hotmail.com

1. المقدمة :

يحتل التكوين مكانة هامة بين أنشطة إدارة الموارد البشرية في مختلف الأجهزة الإدارية على حد سواء، لكونه يساهم في تنمية مهارات العاملين ومضاعفة قدراتهم الشخصية، إضافة إلى توجيه الأنماط السلوكية بشكل إيجابي بما يسمح بتحسين الأداء ورفع الكفاءة وزيادة الإنتاجية في العمل ، وهذا ما تسعى جميع الدول والمنظمات إلى تحقيقه. و تحتاج المؤسسات على اختلاف أنواعها وأحجامها إلى موارد بشرية مكونة ومؤهلة لتنفيذ كافة نشاطاتها وعملياتها، ومن الطبيعي أن تزداد الحاجة إلى تنمية الموارد البشرية مع ظهور وظائف جديدة، ومع اتساع استخدام المؤسسات لتكنولوجيا معقدة والتي فرضت عليها برامج تأهيلية وتكوينية تواكب سد النقص الحاصل في المهارات القديمة، وإكساب الأفراد مهارات جديدة تواكب المهن الحديثة، ولقد أصبحت المؤسسة اليوم تولى أهمية لبرنامج التكوين وتدرجه ضمن النفقات الاستثمارية وليس التسييرية، مما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية : **واقع تطبيق الأساليب التكوينية الحديثة في البرامج التدريبية المعتمدة في مؤسسة قارورات الغاز وحدة معسكر و إلى أي حد يساهم ذلك في تحسين مستوى جودة التكوين بها ؟**

وللإجابة على هذه الإشكالية تطرقت الدراسة إلى المحاور التالية :

- الإطار العام للتكوين المتواصل
 - الأساليب التكوينية الحديثة
 - واقع تطبيق الأساليب التكوينية الحديثة في سياسة التكوين المتبعة في مؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة معسكر
2. الإطار النظري للدراسة :

1.2 الإطار العام للتكوين المتواصل

1.1.1 / مفهوم التكوين المتواصل : *La Formation Continue*

يعرف لخضر سكيو **sekhio** التكوين المتواصل بأنه : ﴿ مجموع العمليات والإجراءات والدعائم التي من خلالها يتم تحسين وتطوير معارف واستعدادات وسلوك العمال من أجل تحقيق أهداف المؤسسة وأهدافهم الشخصية ﴾³.

تعريف بوتارف **Boterf** : ﴿ التكوين عبارة عن عملية تعديل إيجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية، وهدفه اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الفرد لرفع مستوى كفاءته في الأداء بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل، أي أن التكوين وسيلة لإعداد الكفاءات تتراوح فيها المعارف والكفاءات والسلوكات بحيث تكون مؤهلة للعمل الناجح. ﴾⁴

³ L. Sekhiou, **gestion du personnel**, Ed d'organisation, Paris, 1990, p239.

⁴ Boterf (G) , Barzucchetti (FN) , **Comment manager la qualité de la formation**, Edition Organisation, Paris, 1992, P 53.

تعريف سيطو جين بيار J.Pierre ⁵ هو مجموعة من الأنظمة أو الأجهزة البيداغوجية المقدمة إلى العمال كي تسمح لهم بالتكيف مع المتغيرات البنوية وتحولات تنظيم العمل نتيجة للتطورات التكنولوجية والاقتصادية، وكذلك لإفادة تطورهم المهني ⁵.

ومن هنا يمكن أن نصف التكوين المتواصل بأنه محاولة لتغيير سلوك الأفراد بجعلهم يستخدمون طرقا وأساليب مختلفة في أداء أعمالهم أي يجعلهم يسلكون بشكل يختلف بعد التكوين المتواصل عما كانوا يتبعونه قبل التكوين وتكون محصلة هذا التغيير هي تحقيق نتائج إيجابية للمؤسسة مثل الإنتاجية الأعلى والأداء الأفضل والنظام الإداري الأحسن والتي تؤدي في النهاية إلى تحقيق نتائج اقتصادية أفضل وزيادة الأرباح للمؤسسة.

2.1.2 / مبادئ التكوين المتواصل

حتى تكتسب البرامج التكوينية درجة من الفعالية والكفاءة وتكون ناجحة وفي تطور مستمر يجب أن تستند إلى مجموعة من المبادئ الأساسية، وهذه الأخيرة ما هي إلا قواعد عامة تم وضعها وتطبيقها ك معايير إرشادية لنقل المهارة وتغيير الاتجاه لما يتماشى مع أهداف المؤسسة والأفراد ومن أبرز هذه المبادئ ما يلي:

■ الفروق الفردية : Individuel Différences

أي لا بد من القائم بالتكوين المتواصل أن يعترفوا بالمدى الواسع من الفروق الفردية بين المتدربين إذ أن بعض الأفراد يتعلمون بشكل أسرع من الآخرين، كما أن بعض الأفراد يظهرون اختلافات كبيرة عن غيرهم في سرعة تقبلهم لأنواع معينة من التعليم أو التكوين، إذ توجد فروق فردية بين الأفراد من حيث خلفيتهم السابقة وتعليمهم وخبرتهم وميولهم الشخصية، ولذلك فإن كل هذه الأمور لا بد من مراعاتها عند تخطيط البرامج التكوينية.

■ الدافعية :

لكل فرد خصائصه ومميزاته الخاصة به التي تميزه عن باقي الأفراد، فمحاولة معرفة دوافع وأهداف وحاجات وتوقعات الفرد تساعد على معرفة أهمية إثراء وتنوع وتحديد الحوافز المادية والمعنوية التي تدفع وتحفز الفرد إلى بذل جهد للدراسة والتعلم وتقدير الآخرين والمركز الاجتماعي، المسؤولية والإنجاز، وإذا كان برنامج يساعد الفرد على تحقيق بعض من هذه الأهداف، فإن هذا يسهل كثيرا من عملية تعلم الفرد فمثلا الفرد ذو مستوى المهارة المنخفض، والذي يحصل على فرصة لزيادة وتحسين مهاراته يكون لديه دافعية عالية للتعلم لأنه ير أن زيادة مهاراته ستمكّنه من زيادة دخله وشعوره بالأمان الوظيفي ⁶.

■ الاختيار الدقيق للمتكونين

يجب أن يتم اختيار العناصر المرشحة للبرامج التكوينية بصورة دقيقة وموضوعية وأن تكون لدى المرشح الرغبة الحقيقية في دخول البرنامج التكويني لأن عدم توفر الرغبة لديه سيؤدي إلى عدم استفادته بشكل مناسب من الدورة التكوينية، كما أن توفر الرغبة لوحدها لا يكفي بل يجب أن تكون مصحوبة بتناسب محتوى ومضمون البرنامج التكويني مع تخصص الفرد المرشح ومع مستواه الوظيفي أيضا لأن هناك حالات عملية متكررة في المؤسسات يشرح فيها بعض

⁵ J. PIERRE CITEA, **Gestion des Ressources humaines**, 3e édition, Ed, Dalloz, Paris, 2000, p101.

⁶ راوية حسن، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، كلية التجارة جامعة الإسكندرية، 2000، ص 170.

الأفراد العاملين إلى دورات تكوينية لا تتناسب ومستوياتهم الوظيفية وبهذه الحالة يكون من الأجدر أن يرشح لها أشخاص آخرين لتحقيق الاستفادة الفعلية منها.

■ متابعة المتكون بعد عملية التكوين

بالإضافة إلى قيام المشرف المباشر بمعالجة نقاط الضعف لدى المتكون بعد إكماله للبرنامج التكويني وبدئه بعمله فإنه من الضروري اعتماد أسلوب المتابعة المبرجة والمنظمة من خلال إعداد استمارة خاصة لهذا الغرض لرصد التغيرات الحاصلة في سلوكه الشخصي والاجتماعي ومد أثر التكوين المتواصل عليهما، وكذلك مد أثره على طريقة أدائه لعمله وتحديد التطورات الرئيسية الحاصلة في مستوى أدائه ومقدار إنتاجيته مقارنة بما كان عليه قبل التكوين.⁷

■ ضرورة الممارسة العملية للمتكون

لكي تكتسب المهارة والمعرفة أو الاتجاه بفاعلية فلا بد من مشاركة المتكون وإعطائه الفرصة والوقت المناسب للتعليم، فلا بد من توافر الأدوات والوسائل التكوينية في مكان التكوين مشابهة لما هو موجود في بيئة العمل وأن يعرف المتكون معنى ومغزى ذلك وأبعاده وكيفية تشغيلها بدون مخاطر.

■ الانتقال من الكليات إلى الجزئيات

لم تتوصل البحوث بعد إلى تحديد هل الأنسب تعلم العمل ككل مرة واحدة أو تعلمه على مراحل متتالية وفقاً لمكوناته فكلما تعقد العمل وكان مركباً كلما كان من الأفضل تعلمه على مراحل حسب أجزائه وبذلك يتعلم المتكون كيفية تجميع الأجزاء مع بعضها، وكيفية تداخلها لتكوين العمل ككل، ولذلك فإن خلق الحافز لدى المتكون للتعلم هي من الواجبات الأساسية للمتكون.⁸

3.1.2 / خصائص عملية التكوين المتواصل

يلاحظ من خلال عرض التعريفات للتكوين المتواصل أن له مجموعة من الخصائص نذكر من أهمها ما يلي:

■ التكوين المتواصل نشاط رئيسي مستمر

فالتكوين ليس أمر كمالياً تلجأ إليه المؤسسة أو تصرف عنه باختيارها، ولكنه حلقة حيوية في سلسلة من الحلقات تبدأ بتحديد مواصفات الوظيفة وتعيين متطلبات شغلها ثم تتجه إلى اختيار الفرد، ومن ثم تنفيذ واجبات الوظيفة. فالتكوين يستمر مع الموظف بعد توليه الوظيفة، كما يستمر مع ارتقاء العامل في الوظيفة أو الوقوف على أحدث التطورات والأساليب العلمية في مجال تخصصه⁹، وهو أداة لتعديل السلوك الوظيفي وإكساب الفرد المهارات والقدرات التي يحتاجها لتحسين أدائه في وظيفته الحالية أو لإعداده وتجهيته للتقدم إلى وظيفة أعلى أو الانتقال إلى موقع تنظيمي جديد، لذا فإن التكوين نشاط رئيسي ومستمر من زاوية تكرار حدوثه على مدى الحياة الوظيفية للفرد في مناسبات متعددة، فهو ليس مجرد حدث يقع مرة ويتجاوزه الفرد بسرعة بل نشاط ملازم للتطور الوظيفي للفرد.

■ نظام متكامل

النظرة إلى التكوين باعتباره نظاماً متكاملًا تفيد أنه كيان متكامل - من وجهة مدخل النظم - ، يتكون من أجزاء أو عناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية من أجل أداء وظائف تكون محصلتها النهائية بمثابة الناتج الذي يحققه

⁷ صالح عودة سعيد، إدارة الأفراد، الجامعة المفتوحة، طرابلس، 1994، ص 233-235.

⁸ عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الجديدة للنشر، مصر، 2002، ص 261.

⁹ خيري خليل الجميلي، التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1998، ص 94-95.

النظام كله، كذلك تفيد هذه النظرة الشمولية للتكوين في توضيح العلاقة الوثيقة التي تقوم بينه وبين البيئة التنظيمية المحيطة به، وكذا المناخ العام الذي يتم فيه العمل التكويني.

ويمكن إيضاح أشكال التكامل في نظام التكوين كما يلي¹⁰:

أ / **التكامل في مدخلات التكوين**: أي المكونات الأساسية التي يقوم عليها التكوين، وهي (الأفراد، الوظائف، الخبرات والمعارف، أنماط السلوك المطلوب، القائمون بالعمل التكويني، الأوضاع الإدارية والتنظيمية).

ب / **التكامل في الأنشطة التكوينية**: وهي الإجراءات الإدارية التي تقوم بها إدارة التكوين، من أجل الأداء الأمثل للوظيفة التكوينية (تمثل هذه الأنشطة في تحليل وتوصيف الأوضاع والأنماط الإدارية، كذلك العمليات والإجراءات، تحديد الاحتياجات التكوينية، تصميم البرامج، إعداد المكونات والمعدات التكوينية، تنفيذ البرامج التكوينية، متابعة وتقييم النشاط التكويني، وتقدير كفاءته والعائد منه).

■ **التكامل في نتائج التكوين**: فالتكوين عادة يهدف إلى تحقيق أنواع ثلاثة من النتائج ينبغي أن يتوفر بينهما قدر كاف من التكامل والتوازن وهي النتائج الاقتصادية، النتائج السلوكية والنتائج البشرية وهذه الأنواع الثلاثة لنتائج التكوين ينبغي لها أن تتكامل فلا يكون التركيز مثلا على مجرد إنتاج عدد أكبر من المتكونين ذوي المهارة الوظيفية وإهمال الجانب السلوكي لديهم كذلك من غير الجائز أن يتجه التكوين للتركيز على تعديل الأنماط السلوكية وإغفال أهمية العوائد الاقتصادية التي يجب أن تتحقق من السلوك الجديد.

■ **النظرة المستقبلية**: إن برامج التكوين لها نظرتها المستقبلية من خلال برامجها للموظفين في العمل الذي سوف يقومون به وبأحدث إيديولوجية تمكنه من التطبيق بأسر الطرق وبأقل التكاليف وفي أسرع وقت ممكن تحقيقاً لأهداف المنظمة.

■ **التكوين نشاط متغير ومتجدد**: يشير هذا المبدأ إلى أن التكوين يتعامل مع متغيرات ومن ثم لا يجوز أن يتجمد في قوالب وإنما يجب أن يتصف بالتغير والتجدد، فالإنسان الذي يتلقى التكوين عرضة للتغيير في عاداته وسلوكه وكذا في مهاراته ورغباته، والوظائف التي يشغلها المتكونين تتغير هي الأخر لتواجه متطلبات التغيير في الظروف والأوضاع الاقتصادية، وفي تقنيات العمل ومستحدثاتها، والرؤساء يتغيرون كما تتغير نظم وسياسات الشركات وتعدل أهدافها واستراتيجياتها¹¹.

■ **الشمولية**: بحيث لا يقتصر على فئة من العاملين دون آخر، بل توجه إلى العاملين جميعهم صغيرهم وكبيرهم فيتعاون الجميع لتنمية مهارات وخبرات مختلف الفئات في وقت واحد¹².

2.2 الأساليب التكوينية الحديثة

1.2.2 / **مفهوم الأسلوب التدريبي**: يعرف بأنه: ﴿ تلك الطرق المعتمدة في إيصال المعلومات، وإكساب المهارات أو تغيير الاتجاهات لدى المتدربين¹³، كما يعرف أيضا على أنه: ﴿ الطريقة أو الكيفية التي يتم من خلالها عرض المادة التدريبية¹⁴ 》.

¹⁰ علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، مكتبة غريب، مصر، دون سنة نشر، ص 356-357.

¹¹ علي السلمي، إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، دار ريب للطباعة والنشر، القاهرة، 2001، ص 357-358.

¹² أحمد عادل راشد، مذكرات في إدارة الأفراد، دار النهضة العربية، بيروت، 1981، ص 183.

¹³ عبد العزيز عبد الله ال ملهي، الأساليب التدريبية الحديثة ومدى مساهمتها في إنجاح برامج التدريب الأمني بمدينة تدريب الأمن العام بالرياض، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، 2010، ص 55.

2.2.2 / تصنيف الأساليب التدريبية : تعددت معايير التصنيف فيما يخص الأساليب التدريبية، وأجمع معظم الكتاب في هذا المجال على معيار التصنيف وفقا للمنهج حيث صنفت إلى مجموعتين رئيسيتين هما :

أ / أساليب المنهج التقليدي : يشمل الأساليب التي تستخدم المنهج المتداول منذ زمن بعيد، وهي تعتمد أساسا على المجال النظري، أي أن المتدرب فيها يتلقى معلومات في موضوع معين دون تطبيق عملي للمفاهيم ، ويتجسد تحت هذا التصنيف الأساليب التالية : المحاضرة، المناقشة، المؤتمر، الحلقات الدراسية، ورش العمل وغيرها من الأساليب.

ب / أساليب المنهج الحديث : يتضمن الأساليب التي تعتمد على التفاعل بين المتدربين، كما يعتمد إلى حد كبير على الناحية التطبيقية ويشمل هذا التصنيف أساليب عديدة ستطرق إليها بنوع من التفصيل لأنها لب موضوع الدراسة وتمثلت هذه الأخيرة فيما يلي :

- الزيارات الميدانية : تعرف بأنها عبارة عن ﴿ قيام مجموعة من المتدربين مع مشرفيهم بزيارة جهاز معين، وذلك بغرض الوقوف على نشاطه، وربط تلك المعلومات التطبيقية، مع المفاهيم المكتسبة من التدريب، وتكون الزيارة محدودة بزمن معين﴾.
- دراسة الحالة : ﴿ هي عبارة عن مشكلة واقعية أو افتراضية، تصور على شكل حالة دراسية تقدم للمتدرب مكتوبة، ومرفقة بما بعض التفاصيل عن حيثيات المشكلة، وخلفياتها، وأسلوبها، وإحصائياتها وتوضع في تقرير، ويطلب من المتدرب قراءتها وتحليلها ثم المشاركة مع متدربين آخرين في مناقشتها بهدف الوصول إلى اقتراحات حيا ل تلك المشكلة﴾.
- سلة القرارات : ﴿ مجموعة من الملفات، والأوراق، والرسائل تعطى للمتدربين، تشبه تلك التي سيطلب منهم مستقبلا التعامل معها في مكان عملهم... ثم يقوم المتدربون باتخاذ الإجراءات المناسبة لتنفيذ عملهم خطوة خطوة، وبعده تتم مقارنة النتائج ببعضها البعض﴾.
- المباريات الإدارية : تعرف على أنها ﴿ خلق حالة تقترب أكثر ما يمكن من الواقع الفعلي وتتم مطالبة المتدربين التصرف في الموقف والتنافس فيما بينهم لتحديد من كان صاحب الأداء الأفضل، كوسيلة لاكتساب المهارات للتعامل مع الموقف﴾.
- المحاكاة : يستخدم هذا الأسلوب عندما تكون هناك تكلفة مرتفعة أو خطورة كبيرة في التدريب المباشر على نموذج حقيقي، ويتم التدريب وفقا لهذا الأسلوب على نموذج شبيه إلى درجة كبيرة بالأصل وضمن ظروف وشروط مسيطر عليها.و يعمل هذا الأسلوب على إيجاد جو تدريبي قريب من الواقع، يثير اهتمام وحماسة المتدربين، ويسمح هذا الأسلوب بتطبيق المبادئ والنظريات بشكل عملي، ويوفر تغذية راجعة فورية¹⁵.
- التكوين الإلكتروني : يعرف على أنه تلقين المتعلمين للتكوين عن طريق الاستعانة بالتكنولوجيات الحديثة، أي في كل مرة نلجأ فيها لاستخدام الوسائط التفاعلية بغرض التكوين (أنترانت، أنترنت، أقراص مضغوطة) ،

¹⁴ عبد العزيز عبد الله الملهي، مرجع سبق ذكره ص241.

¹⁵ أبو شيخة، نادر أحمد ، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر، الطبعة الأولى ، 2000 ، ص 302.

و بالتالي فهو تزاوج بين الوسائط المتعددة (الصوت، الصورة، النص)، و الأنترنت، و هو ما دفع البعض إلى اعتبار التكوين الإلكتروني بمثابة المتنافس الثاني لسوق تكنولوجيات الإعلام و الاتصال.

- **التكوين عن بعد** : لقد تطور استخدام الأسلوب التدريبي وتعددت صوره استجابة إلى التطورات التي حدثت في تكنولوجيا الإعلام والاتصال والتي أدت بدورها إلى نشوب مظاهر جديدة تدعم العملية التكوينية تمثلت في الأقراص المضغوطة، المحاضرات عن بعد، التكوين الذاتي، الوصاية عن بعد، الجامعة الافتراضية وغيرها، ويمكن تعريف التدريب عن بعد بأنه: ﴿ وسيلة لربط مجموعتين أو أكثر بعيدتين باستخدام تقنية سمعية و بصرية¹⁶ ﴾.
- **التدريب بالتعليم المبرمج** : يقوم التدريب بالتعليم المبرمج على أساس مفهوم التعلم الذاتي، حيث نبعت فكرة التعليم المبرمج من دراسات وأبحاث علماء النفس السلوكيين، حيث يتم وضع مواد مبرمجة في الكتب والآلات التعليمية والأفلام المبرمجة والبرامج التلفزيونية والحاسبات الالكترونية.

3.2.2 / انعكاسات الأساليب التكوينية الحديثة على عملية التكوين

أثبتت العديد من الدراسات والأبحاث التي تناولت الأساليب التكوينية على أن تنوع أساليب التكوين وحدائتها يساعد على الارتفاع بمستوى جودة التكوين، وبالرغم من اختلاف درجة الممارسات التطبيقية لها إلا أن معظم الدراسات تشير بأن الأساليب التكوينية الحديثة تمنح لبرامج التكوين تسهيلات عديدة تسمح بتحقيق أهداف العامل والمنظمة من العملية التكوينية، وتتجلى هذه التسهيلات فيما يلي:

- تسمح بإيصال المعلومات والمهارات والخبرات للمتدربين.
- تعزز مبدأ التعلم الذاتي، وتقلل من نسبة الاعتماد على المدرب في العملية التكوينية دون إنقاص في الدقة التعليمية.
- تسمح بتحويل طرق التدريب من التلقين والحفظ إلى البحث وحل المشاكل.
- جلب انتباه المشاركين و زيادة اهتمامهم بموضوع التدريب.
- تسعى إلى تنمية الروح التعاونية بين المتدربين.
- تعمل على تيسير تدريب موضوعات معينة قد يصعب بدونها تدريبها بذات الكفاءة والفاعلية.
- تساعد على التبادل الفعال للأفكار بين المتدربين عن طريق عرض مشاركاتهم وإبداء وجهة نظرهم و تجاربهم الشخصية .
- تساعد على مواجهة الفروق الفردية بين المتدربين، فمن المعروف أن المتدربين يختلفون من حيث قدراتهم واستعداداتهم العقلية، فمنهم من يحقق مستوى عالي من الاستماع للشرح النظري للمدرب، ومنهم من يزداد استيعابه عن طريق المواد البصرية مثل مشاهدة الأفلام والشرائح، ومنهم من يحتاج إلى تنوع الأساليب لتكوين المفاهيم الصحيحة لديه.

¹⁶ توفيق عبد الرحمن، التدريب الأصول والمبادئ العلمية، مركز الخبرات المهنية، الطبعة الأولى، 2007، ص 310.

■ تشير معظم الدراسات إلى أن الأساليب التكوينية الحديثة تسعى إلى التشجيع على ممارسة التفكير التحليلي والتحريب والمشاركة الفعالة والأداء الجماعي.

3. الدراسة التطبيقية: واقع تطبيق الأساليب التكوينية الحديثة في سياسة التكوين المتبعة في مؤسسة صناعة

قارورات الغاز وحدة معسكر

1.3 التعريف بمؤسسة قارورات الغاز

1.1.3 / نبذة تاريخية حول المؤسسة : نشأت وحدة مركب معسكر من طرف شركة سونا طراك و شريكها الاسباني "but sir" باتفاقية المفتاح في اليد clés en main في أوت 1974 ، وقام الشريك الاسباني بوضع تخطيط بناء الوحدة و جلب الآلات و تركيبها و إعطاء معلومات عن كيفية استخدام الآلات، وبعد إتمام إنجاز المشروع من قبل شركة سونا طراك و شريكها الاسباني اندمجت الوحدة تحت اسم "SNS" الشركة الوطنية للحديد و الصلب في 01 جويلية 1981، و بعد ذلك تغير اسم الشركة أصبحت تسمى بالمؤسسة الوطنية للرمز المعدني "EMB" المنبثقة عن الشركة الوطنية للحديد و الصلب و كان ذلك في 02 فيفري 1989 طبقا لنص قانوني لوحدة معسكر فيما بعد تفرعت المؤسسة الوطنية للرمز المعدني إلى وحدات و أصبحت الوحدة تسمى مؤسسة قارورات الغاز و توابعها و كان ذلك في سنة 1995 و صار الاسم الرسمي لها.

تبلغ مساحة المؤسسة حوالي 10هكتار و 96 آر، تقع مؤسسة قارورات الغاز في المنطقة الصناعية لمدينة معسكر على يمينها نجد المؤسسة الوطنية لصناعة الأقفال و الخزروات سابقا و على يسارها مؤسسة مبيدال أما في الجهة الأمامية نجد الطريق الرابط بين مدينة معسكر و دائرة بوحنيفة.

2.1.3 / المقر الاجتماعي للمؤسسة : مؤسسة قارورات الغاز ص ب 139 - 29000 معسكر - الجزائر

3.1.3 / نشاطات الوحدة : تقوم المؤسسة بتصميم، صنع و تصليح قارورات الغاز، صنع ملحقات التخميم، صنع أجهزة إطفاء النار ﴿CO2 : PG1,PG2,PG4,PG6,PG9,PG25,PG50,a poudre﴾، صنع نطاق خاص بقارورات الغاز من النوع b6 و b13 .

4.1.3 / أهداف المؤسسة : تهدف الوحدة كباقي الوحدات العمومية الأخرى إلى البقاء و الاستمرار في النشاط كهدف رئيسي، بالإضافة إلى السعي لتمويل السوق الوطنية بمنتجاتها، وتطوير الإنتاج، ومحاولة توسيع محيطها الداخلي و الخارجي، و القضاء على النفقات الزائدة و محاربة التبذير و إهدار موارد المؤسسة، و البحث المستمر من أجل التجديد في إنتاجها و قدرته على المنافسة في الأسواق الداخلية.

2.3 سياسة التكوين المتبعة في مؤسسة قارورات الغاز :

تعتبر سياسة التكوين من أهم وظائف مصلحة تسيير الموارد البشرية في المؤسسة، كما أنها احد الوسائل التي تتيح لها معرفة توقعات العمال من أجل السعي إلى تلبية رغباتهم في أحسن الظروف ،لكن قبل كل شيء يجب أن نشير

إلى أن طلب التكوين المعبر عنه من طرف العمال يتصل مباشرة باختيارات المؤسسة، وتخضع هذه الاختيارات إلى مجموعة من الاعتبارات تتمثل فيما يلي:

الميزانية: وهي المبالغ المالية المخصصة لتلبية احتياجات العمال من المكونين، أماكن التكوين، أجرة المكونين... الخ.

الأساليب : في هذا الصدد تتبع المؤسسة أسلوبين للتكوين إما أن يكون خارجي وذلك بموجب الاتفاق المبرم بين نفضال و « **CFK: LE CENTRE DE FORMATION KHROUB** »، أو بين نفضال و « **ECOLE DE FORMATION EGIC IBN SINA D'ORAN : ECOLE DE GESTION D'INFORMATIQUE ET DE COMMERCE** » وذلك من أجل الرفع من مستوى المعلومات لدى المستفيدين من التكوين وقد يكون داخلي بحيث يعتبر أوسع طرق التكوين انتشارا ويرجع السبب في ذلك إلى بساطته والاعتقاد بأنه قليل التكلفة، وعلى هذا الأساس تقوم مؤسسة قارورات الغاز بتكوين عمالها في نفس موقع العمل خاصة وأنها تعتبر المنتج الوحيد لأجهزة إطفاء النار « **EXTINCTEUR** » على مستوى كل القطر الجزائري ويأخذ هذا النوع من التكوين الأشكال التالية:

- أسلوب تعليمات العمل: يتم هذا الأسلوب من خلال إعداد دليل عمل مكتوب يتضمن التعليمات والإرشادات التي يتوجب على المتكون تطبيقها أثناء تكوينه لكسب المهارات المطلوبة ويقوم المكون بشرح التعليمات والإشراف على التنفيذ والمتابعة والتصحيح وإعطاء التوجيهات اللازمة.
- أسلوب التكوين عن طريق الرئيس المباشر.
- أسلوب التكوين عن طريق عامل قديم.
- أسلوب التكوين تحت إشراف و توجيه وملاحظة مشرف.
- أسلوب التكوين بالتنقل بين مراكز العمل: يهدف هذا التكوين أساسا إلى توسيع معارف الشخص المتكون و إلمامه بكافة نشاطات المؤسسة.
- أسلوب التكوين بالاشتراك في الأعمال: يسمى هذا الأسلوب كذلك بأسلوب الإدارة المتعددة و تتضح من خلال هذه التسمية بأنه يناسب تكوين و تنمية الإداريين فقط.

المستفيدون: وهم جميع الأفراد المعنيين بعملية التكوين والذين تربطهم المؤسسة حسب المستويات المهنية، وحسب احتياجاتها، فهناك العمال الأقل تأهيلا كما أن هناك التقنيين المؤهلين، والهدف من هذا الترتيب التركيز على تنمية ممتلكات المؤسسة مع النظر إلى أبسط الرغبات المطلوب تحقيقها.

التقييم : ويكون ذلك من خلال تحديد ما إذا كانت أساليب وإجراءات التكوين المتبعة أدت إلى تحقيق التغيير المطلوب في سلوك وتصرفات الأفراد المتكونين، بالإضافة إلى سعي المؤسسة لمعرفة ما إذا كانت نتائج التكوين لها أي أثر ملحوظ على قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها.

3.3 تحليل البيانات المتحصل عليها

1.3.3 / البيانات الشخصية: سنتناولها من خلال الأبعاد التالية : العمر، الجنس ، عدد سنوات الخبرة و المؤهل العلمي، إذ بعد فحص الاستمارات توصلنا إلى النتائج التالية:

الجدول (1) : البيانات الشخصية لأفراد العينة المدروسة

| 1/ توزيع عينة الدراسة حسب العمر | | | | | | |
|---|---------------------|------------------|-------------------|-----------------|----------------|---------|
| البيان | 30 سنة فأقل | 31 و 40 سنة | 41 و 50 سنة | بين 51 و 60 سنة | أكثر من 60 سنة | المجموع |
| التكرار | 11 | 14 | 10 | 3 | 0 | 38 |
| النسبة المئوية | 28.94 % | 36.84 % | 26.31 % | 7.89 % | 0.0 % | 100 % |
| 2/ توزيع عينة الدراسة حسب الجنس | | | | | | |
| البيان | ذكر | أنثى | المجموع | | | |
| التكرار | 36 | 2 | 38 | | | |
| النسبة المئوية | 94.73 % | 5.26 % | 100 % | | | |
| 3/ توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي | | | | | | |
| البيان | مستوى ثانوي فما دون | ليسانس | تقني أو تقني سامي | مهندس | ماجستير | المجموع |
| التكرار | 6 | 11 | 5 | 15 | 1 | 38 |
| النسبة المئوية | 15.78 % | 28.94 % | 13.15 % | 39.47 % | 2.63 % | 100 % |
| 4/ توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة | | | | | | |
| البيان | 5 سنوات فأقل | بين 6 و 10 سنوات | 11 و 15 سنة | بين 16 و 20 | أكثر من 20 سنة | المجموع |
| التكرار | 8 | 14 | 7 | 5 | 4 | 38 |
| النسبة المئوية | 21.05 % | 36.84 % | 18.42 % | 13.15 % | 10.52 % | 100 % |

المصدر : من إعداد الطالبة

نستقرأ من خلال الجدول أنّ الفئة العمرية الغالبة في عينة الدراسة هي ما بين (31 و 40 سنة) بنسبة بلغت **36.84 %** ، تليها الفئة العمرية (30 سنة فأقل) بنسبة **28.94 %**، وتليها الفئة العمرية (41 و 50 سنة) بنسبة بلغت **26.31 %** ، ثم الفئة العمرية ما بين (51 و 60 سنة) بنسبة تقدر ب **7.89 %** ، في حين لم يتجاوز عمر أي موظف في عينة الدراسة 60 سنة، والنتيجة التي توصلنا إليها هي أنّ غالبية الموظفين في عينة الدراسة هم شباب ويتقلدون مسؤوليات تقع ضمن الإدارة الوسطى أو التنفيذية، حيث مازال أمامهم مستقبل وظيفي طويل، والمطلوب منهم هو السعي نحو تطوير قدراتهم الإدارية والمعرفية عن طريق اعتماد أساليب تكوينية حديثة ، يتضح من الجدول أيضاً أنّ عينة الدراسة تتشكل في أغلبها من الذكور بنسبة بلغت **94.73 %** ، في حين كانت نسبة الإناث **5.26 %** . وهذه النسبة لا تعني تواجد ضعيف للمرأة في بيئة العمل، بل تدل على أن طبيعة العمل في مؤسسة قارورات الغاز ذكورية في حين اقتصر دور المرأة على الأعمال الإدارية كالمحاسبة والإعلام الآلي. أما بالنسبة للمؤهل التعليمي الغالب على الموظفين

وخاصة القائمين على إدارة الموارد البشرية في عينة الدراسة هو شهادة مهندس ، حيث بلغت نسبة حاملها **39.47%** ، تليها شهادة ليسانس والتي بلغت نسبة حاملها في عينة الدراسة **28.94%** ، تليها مستوى ثانوي فما دون التي بلغت نسبة حاملها **15.78%** ، وتأتي بعدها شهادة تقني أو تقني سامي التي بلغت نسبة **13.15%** ، وفي الأخير يأتي مستوى الماجستير بنسبة **2.63%** ، كما لاحظنا أنّ غالبية المسؤولين في عينة الدراسة يفتقدون التكوين الإداري المتخصص، الأمر الذي يؤثر على فعالية الأداء، حيث أنّ غالبيتهم مهندسين، أو مختصون في القانون، أو في مجالات أخرى بعيدة عن الإدارة، كما يتضح من خلال الجدول أيضا أنّ فئة الخبرة الأكثر انتشارا في عينة الدراسة هي الممتلئة ب (بين 6 و 10 سنوات) بنسبة مئوية بلغت **36.84%** ، تليها الفئة (5 سنوات فأقل) بنسبة بلغت **21.05%** ، تليها الفئة ما بين (11 و 15 سنة) بنسبة بلغت **18.42%** ، وتلتها الفئة (بين 16 و 20 سنة) بنسبة بلغت **13.15%** ، وآخر نسبة بلغت **10.52%** ممثلة للفئة (أكثر من 20 سنة).

2.3.3 / تحليل النتائج المتعلقة بمحاور الدراسة :

المحور الأول: بيانات حول نوعية الأسلوب التكويني

الجدول (2) : التكرارات والنسب المئوية لإجابات الموظفين في عينة الدراسة حول بعد نوعية الأسلوب التكويني

| رقم العبارة | نوعية الأسلوب التكويني | دائما | غالبا | أحيانا | نادرا | أبدا |
|-------------|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | | التكرار | التكرار | التكرار | التكرار | التكرار |
| | | النسبة | النسبة | النسبة | النسبة | النسبة |
| 1 | كان عبارة عن حلقات دراسية ومحاضرات | 17 | 9 | 4 | 5 | 3 |
| | | 44.73% | 23.68% | 10.52% | 13.15% | 7.89% |
| 2 | تمثل في ورش عمل | 15 | 9 | 9 | 0 | 5 |
| | | 39.47% | 23.68% | 23.68% | 0% | 13.15% |
| 3 | هل كان عبارة عن دراسة مشكلة وتقدم الحلول لها | 14 | 8 | 9 | 0 | 7 |
| | | 36.84% | 21.05% | 23.68% | 0% | 18.42% |
| 4 | هل استعملتم الأقراص المضغوطة في عملية التكوين | 9 | 3 | 7 | 0 | 19 |
| | | 23.68% | 7.89% | 18.42% | 0% | 50% |
| 5 | هل كان التكوين يهدف إلى تنمية طرق تعاملك مع الآخرين | 4 | 16 | 4 | 4 | 10 |
| | | 10.52% | 42.10% | 10.52% | 10.52% | 26.31% |

| | | | | | | | |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|---|----|
| نادرا | 11 | 13 | 7 | 3 | 4 | هل كان عبارة عن تلقين أساليب اتخاذ القرار | 6 |
| | %28.94 | %34.21 | %18.42 | %7.89 | %10.52 | | |
| غالبا | 5 | 10 | 5 | 14 | 4 | هل كان التكوين يسعى إلى تنمية التحكم في الذات لدى كل عامل | 7 |
| | %13.15 | %26.31 | %13.15 | %36.84 | %10.52 | | |
| أبدا | 13 | 3 | 9 | 5 | 8 | هل كان يهدف إلى تشجيع العلاقات بين المستخدمين | 8 |
| | %34.21 | %7.89 | %23.68 | %13.15 | %21.05 | | |
| أبدا | 23 | 7 | 0 | 5 | 3 | هل تلتئم التكوين عبر الشبكات المعلوماتية | 9 |
| | %60.52 | %18.42 | %0 | %13.15 | %7.89 | | |
| أبدا | 9 | 4 | 13 | 6 | 6 | هل تمثل في معالجة بعض الملفات الخاصة بالعمل | 10 |
| | %23.68 | %10.52 | %34.21 | %15.78 | %15.78 | | |

المصدر : من إعداد الطالبة

انطلاقا من النتائج الواردة في الجدول اتضح لنا حول البعد المتعلق بنوع الأسلوب التكويني المعتمد في مؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة معسكر أنّ الموظفين بما من وجهة نظر عينة الدراسة يجمعون على أن أسلوب التكوين عن طريق الحلقات الدراسية والمحاضرات كان يطبق بنسبة كبيرة بلغت **44.73%** ، وجاءت العبارة "تمثل في ورش عمل" التي تعبر عن أسلوب المحاكاة بنسبة **39.47%** وتدل هذه النتيجة على أن هذا الأسلوب يتيح للمتدربين التطبيق الفعلي على ذات واقع بيئة العمل تقريبا مما يحسن من مستوى تطبيق ما تدربوا عليه في حياتهم المهنية، وعبرت النسبة **36.84%** عن موافقة أفراد عينة الدراسة على أن أسلوب دراسة الحالة يتيح للمتدربين الإلمام بالجانب التطبيقي مما يحسن من مستوى الفهم التطبيقي لديهم لمادة التدريب الأمر الذي يزيد من فعالية التدريب، ومن تحليل العبارة 4 تستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن البرامج التكوينية التي يتلقونها تفتقر لأسلوب التكوين الإلكتروني، ودلت العبارة رقم 5 على أن البرامج التكوينية غالبا ما تهدف إلى تنمية طرق التعامل بين العمال، لكن يلاحظ أنّ هناك إجماع على عدم تلقي أفراد عينة الدراسة التكوين عبر الشبكات المعلوماتية وهذا ما يعكسه ارتفاع النسبة بحيث بلغت **60.52%** ، ويلاحظ أنّ هذه النتيجة أثرت بشكل سلبي على توجه الموظفين نحو البعد الخاص بتجديد الأساليب التكوينية، إذ لا تكفي القناعة بأهمية اعتماد الأساليب التكوينية الحديثة في تحسين الأداء وتنظيم العمل، بل يجب على المسؤولين عن وظيفة الموارد البشرية السعي الجاد لتحويل هذه القناعات إلى برامج تنفيذية من خلال العمل على تعلم مهارات التدريب الجديدة خاصة مهارة التدريب عن بعد نظرا لما لها من مميزات تسمح بتخفيض التكاليف وريح الوقت وهذا ما تطمح المؤسسة محل الدراسة إلى بلوغه، و أهم ما توصلنا إليه أنّ المسؤولين والمرؤوسين من وجهة نظر عينة الدراسة يدركون أنّ التكوين أداة رئيسية تعتمد عليها المؤسسة في بناء وتطوير الكفاءات.

المحور الثاني : دور الأساليب التكوينية الحديثة في زيادة فعالية برامج التدريب

الجدول (3) : التكرارات والنسب المئوية لإجابات الموظفين في عينة الدراسة حول بعد دور الأساليب التكوينية الحديثة في زيادة فعالية برامج التدريب

| الاتجاه | أبدا | نادرا | أحيانا | غالبا | دائما | رقم العبارة | دور الأساليب التكوينية الحديثة في زيادة فعالية برامج التدريب |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------------|--|
| | التكرار | التكرار | التكرار | التكرار | التكرار | | |
| | النسبة | النسبة | النسبة | النسبة | النسبة | | |
| دائما | 0 | 0 | 3 | 16 | 19 | 1 | التفاعل الايجابي بين المدرب والمتدرب |
| | % 0 | % 0 | %7.89 | %42.10 | %50 | | |
| غالبا | 0 | 2 | 7 | 18 | 11 | 2 | زيادة ثقة المتدرب بنفسه وبقدراته العلمية |
| | % 0 | %5.26 | %18.42 | %47.36 | %28.94 | | |
| دائما | 0 | 2 | 0 | 15 | 21 | 3 | تساعد علي متابعة ما يستجد في مجال تخصصك |
| | % 0 | % 5.26 | % 0 | %39.47 | %55.26 | | |
| دائما | 5 | 7 | 6 | 8 | 12 | 4 | تقدم المادة العلمية بأسلوب مشوق |
| | %13.15 | %18.42 | %15.78 | %21.05 | %31.57 | | |
| دائما | 0 | 0 | 8 | 5 | 25 | 5 | تساعد على الاحتكاك بذوي الخبرة |
| | % 0 | % 0 | %21.05 | %13.15 | %65.78 | | |
| دائما | 0 | 0 | 7 | 9 | 22 | 6 | تنمية روح العمل الجماعي بين المتدربين |
| | % 0 | % 0 | %18.42 | %23.68 | %57.89 | | |
| دائما | 0 | 0 | 9 | 11 | 18 | 7 | التقليل من أخطاء العمل |
| | % 0 | % 0 | %23.68 | %28.94 | %47.36 | | |
| دائما | 0 | 3 | 9 | 11 | 15 | 8 | تنمية القدرات الابتكارية للمتدربين |
| | % 0 | %7.89 | %23.68 | %28.94 | %39.47 | | |
| دائما | 0 | 4 | 7 | 7 | 20 | 9 | زيادة الشعور بالانتماء للمؤسسة |
| | % 0 | %10.52 | %18.42 | %18.42 | %52.63 | | |

| | | | | | | | |
|-------|-------|--------|--------|--------|--------|---|----|
| دائما | 2 | 4 | 4 | 13 | 15 | توفير الكثير من الجهد في إيصال المادة العلمية | 10 |
| | %5.26 | %10.52 | %10.52 | %34.21 | %39.47 | | |

المصدر : من إعداد الطالبة

من خلال النتائج الواردة في الجدول يتضح أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن الأساليب التكوينية الحديثة تلعب دور أساسي في البرامج التكوينية المعتمدة في مؤسسة صناعة قارورات الغاز بحيث يرون أنها تسمح بخلق جو من التفاعل الايجابي بين المدرب والمتدرب دائما وتمثل ذلك بنسبة بلغت 50 % ، و 47.36 % من العمال يرون أن الأساليب التكوينية الحديثة تؤدي إلى زيادة ثقة المتدرب بنفسه وبقدراته العلمية، و اجمع معظم أفراد عينة الدراسة بنسبة بلغت 55.26 % على أن تجديد أساليب التكوين يساعد علي متابعة ما يستجد في مجال التخصص. و يرى أفراد عينة الدراسة أن العمل في أحسن الظروف يعتبر جزء هام في عملية الاستثمار في رأس المال البشري، وغالبا ما يعتبرون أنّ التكوين المهني هو أحسن طريقة لتطوير الكفاءات على مستوى وظيفة الموارد البشرية، حيث أن العبارات رقم (4 / 5 / 6 / 7 / 8 / 9 / 10) بلغت النسب التالية على التوالي (31.57 %، 65.78 %، 57.89 %، 47.36 %، 39.47 %، 52.63 %، 39.47 %) مما يعبر على أن التكوين الحديث يسمح بتقديم المادة العلمية بأسلوب مشوق و تنمية روح العمل الجماعي بين المتدربين، بالإضافة إلى التقليل من أخطاء العمل و تنمية القدرات الابتكارية للمتدربين وهذا ما تسعى مؤسسة نفضال إلى تحقيقه، ونلاحظ أيضا أنّ المسؤولين في عينة الدراسة غالبا ما يقومون بتقدير التغيير الذي يمكن أن يحدث إذا طبقوا الأساليب التكوينية الحديثة بشكل جيد.

4. الخاتمة:

يعد التكوين المتواصل بالمؤسسة الجزائرية عاملا مشجعا من أجل رفع تحديات العولمة و الانفتاح الخارجي، مما يساهم دون شك في حل الكثير من المشاكل التي تعاني منها هذه المؤسسة والرفع من كفاءتها وتحسين أداء أفرادها وتطوير مهارتهم وقدراتهم (المعرفية والمهنية والتقنية) و الاستفادة من هذه المهارات للوصول بالمؤسسة إلى درجة عالية من الأداء وتسويق منتجاتها في مجال أوسع. و رغم التطور الملحوظ في الأساليب التكوينية إلا أن واقع الاستفادة منها لا زال محدود ، فمعظم البرامج التكوينية المعتمدة في الوطن العربي على وجه العموم والمؤسسات الجزائرية على وجه الخصوص لازالت تعتمد بشكل كبير على الأساليب التقليدية التي تركز على المحاضرات داخل القاعات التدريبية، ولذلك يبقى موضوع الأساليب التكوينية الحديثة موضوعا حيويا وبجاجة إلى المزيد من البحث، وانطلاقا مما سبق نتقدم بمجموعة من التوصيات تتمثل فيما يلي:

1.4 اقتراحات:

- حث المسؤولين عن البرامج التكوينية سواء على المستوى الداخلي لمؤسسة صناعة قارورات الغاز أو على مستوى المراكز التي تتعامل معها على السعي إلى تجديد الأساليب التكوينية التي تعمل بها وذلك باعتماد أساليب تهدف إلى التعلم الذاتي والتدريب العملي .

- إنشاء مركز للتعليم الإلكتروني تابع لمؤسسة نفعال ، وذلك لنشر وتعزيز ثقافة التعليم الإلكتروني والتدريب عن بعد.
- توقيع اتفاقيات مع الجامعات وبيوت الخبرة في مجال التكوين والاستفادة من خبرتهم في هذا المجال.

5. قائمة المراجع:

1.5 / المراجع العربية:

- (1) صلاح الدين عبد الباقي ، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية للنشر ، مصر ، 2002 .
- (2) راوية حسن ، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية ، كلية التجارة جامعة الإسكندرية ، 2000 .
- (3) صالح عودة سعيد ، إدارة الأفراد ، الجامعة المفتوحة ، طرابلس ، 1994 .
- (4) عبد الغفار حنفي ، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية الجديدة للنشر ، مصر ، 2002 .
- (5) أبو شيخة، نادر أحمد ، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر، الطبعة الأولى ، 2000 .
- (6) خيرى خليل الجميلي ، التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، مصر ، 1998 .
- (7) توفيق عبد الرحمن، التدريب الأصول والمبادئ العلمية، مركز الخبرات المهنية، الطبعة الأولى، 2007 .
- (8) علي السلمي ، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية ، مكتبة غريب ، مصر، دون سنة نشر.
- (9) علي السلمي ، إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية ، دار ريب للطباعة والنشر، القاهرة ، 2001 .
- (10) أحمد عادل راشد ، مذكرات في إدارة الأفراد ، دار النهضة العربية، بيروت ، 1981 .
- (11) عبد العزيز عبد الله ال ملهي، الأساليب التدريسية الحديثة ومدى مساهمتها في إنجاح برامج التدريب الأمني بمدينة تدريب الأمن العام بالرياض، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، 2010 .

2.5 / المراجع الأجنبية :

- 1) L. Sekhiou,(1990), gestion du personnel, **Ed d'organisation**, Paris.
- 2) Boterf (G) , Barzucchetti (FN) , (1992), Comment manager la qualité de La formation, **Edition Organisation**, Paris.
- 3) J. PIERRE CITEA,(2000), Gestion des Ressources humaines, 3e édition, **Ed Dalloz**, Paris.

Being Entrepreneur: Be Market oriented To Innovate

DAHOU Khadra* , HACINI Ishaq** , BENDIABDELLAH Abdeslam***

Abstract: *In contrast of all developed economies, the Algerian economy doesn't really have the necessary entrepreneurship projects to steer away from over reliance on hydrocarbons. Entrepreneurs have to be innovative and rely on the innovation for sustainable competitive advantage. In the other hand, Market orientation represents a source of new ideas for changes, improvements and motivations to respond to the market and mainly before competitors do, by delivering continuously superior customer value, which is in fact what entrepreneurship is about. This research explores the impact of market orientation, as a success factor, on Entrepreneurs innovation.*

Using a hypothesis testing approach, the research examines the effect of the organization's market orientation on innovation. With a judgment sampling, this research targets entrepreneurs, asked to respond to questionnaires. Hypotheses are analyzed using SPSS program.

This research is of great originality and importance in that it provides evidence of the extent to which Algerian entrepreneurs are conscious of the prominence of being innovative in order to sustain competitive advantage. Also, the results indicate that a strong market orientation is critical for entrepreneurs' innovations, and sustaining competitive advantage but only via innovation, as the heart of the entrepreneurship.

Key words: Innovation, Market Orientation, Entrepreneurship.

الملخص: يعكس الدول المتقدمة، لا يملك الاقتصاد الجزائري المشاريع الريادية الضرورية كبديل للاعتماد الكلي على المحروقات. فعلى الرياديين أن يبتكروا و يركزوا على الابتكار من أجل ميزة تنافسية مستدامة. من جهة أخرى، يمثل التوجه السوقي أحد مصادر الأفكار الجديدة للتغيير. أنّ التطوير و التحفيز للرد على السوق و بشكل خاص قبل المنافسين، يتقاسم و باستمرار قيمة أعلى للزبائن، و هو في الواقع ما تمثله ريادة الأعمال. يستكشف هذا البحث تأثير التوجه السوقي، كعامل نجاح، على الابتكار لدى رواد الأعمال. باستخدام منهج اختبار الفرضيات، يبحث البحث تأثير توجه المنظمة نحو السوق على الابتكار. بأخذ عينات اجتهادية، استهدف هذا البحث رواد الأعمال، وطلب منهم ملء الاستبيانات. تم تحليل الفرضيات باستخدام برنامج SPSS. لهذا البحث أصالة وأهمية كبيرة حيث أنه يقدم دليلاً على مدى إدراك رواد الأعمال الجزائريين لأهمية كونهم مبتكرين من أجل استدامة الميزة التنافسية. بالإضافة الى ذلك، تظهر النتائج أن التوجه القوي نحو السوق أمر بالغ الأهمية لابتكارات رواد الأعمال، و لميزة تنافسية مستدامة لكن من خلال الابتكار فقط، و الذي يمثل قلب ريادة الأعمال. **الكلمات المفتاحية :** الابتكار، التوجه السوقي، ريادة الأعمال.

* Faculty of Economics and Business. Mascara University. Mascara. Algeria. dahou.khadra@yahoo.fr

** Faculty of Economics and Business. Mascara University. Mascara. Algeria. ishaq_zida@yahoo.fr

*** Faculty of Economics and Business. Tlemcen University. Tlemcen. Algeria. a_bendiabdellah@yahoo.fr

1. Introduction

The essence of entrepreneurship is the innovative idea that makes the project different, and sustains competitive advantage. The more bizarre is your idea the more you make difference and sell. Innovation has been of centre interest. Managers have taken this element as a critical strategic factor that would provide the organizations a competitive advantage and then enhance their performance.

Innovation is identified as the key for organizations' long-term survival. The organizations with an innovation capability can adapt and react effectively to environmental changes and develop a flexibility that put these organizations ahead of competition.

Numerous researches have been conducted in an attempt to explore the main determinants of organizations' innovation success. Market orientation is one of the major ones that may be considered as the most important process in relation to primary and secondary functions, identified as antecedents of organizations' innovation

This research investigates the impact of market orientation on entrepreneurs' innovation strategy.

2. Theoretical Framework

Many studies have focused on building models to explain success and failure of innovation contributing to the growing knowledge base of innovation and advancing innovation propositions and theories. Another stream focused on innovation adoption and diffusion of new product or service, production process, technology, structure, or administrative system, plan or program; which may be internally generated or purchased.

The process of innovation is usually treated as the "Black Box" with factor inputs and outcomes. From managers' perspectives, there is a prospect that most innovations failed. Chesbrough (2003) argued that:

"Most innovations fail. And companies that don't innovate die. . . . In today's world, where the only constant is change, the task of managing innovation is vital for companies of every size in every industry. Innovation is vital to

sustain and advance companies' current businesses; it is critical to growing new businesses. It is also a very difficult process to manage.” (De León, 2010)

But the rules of the contemporary business environment oblige the organizations to innovate. So to innovate is no more a choice. As pointed out by Drucker: “Any existing organization ... goes down fast if it does not innovate”. He added that not innovating is major reason of their failure and decline.

First works on innovation can be traced back to Schumpeter (1934) as the economic development driver. He emphasized the importance of the different dimensions of innovation. He provided the various innovations that could be developed by the organization like developing new products or services, new methods of production, identifying new markets, discovering new sources of supply, or developing new organizational forms.

Innovation is often seen as an organization's capital. It is defined by Rogers (1995 as reported in Wang & Ellinger, 2011) as “an idea, a product, or process, system or device that is perceived to be new to an individual, a group of people or firms, an industrial sector or a society as a whole”. Amabile, Conti, Coon, Lazenby, and Herron (1996, p.1155 as reported in Mauchet, 2011) defined innovation as the “successful implementation of creative ideas within an organization”. It is conceptualized as an objective-oriented organizational change in response to environmental change, giving the organization higher performance and profitability, economic growth and then better market position over competitors.

Innovation has been taken into study from different constructs: innovation adoption, innovation creation or innovation diffusion. Innovation adoption relates to the use of already existing innovation. In the other hand, innovation creation refers to the generation of new knowledge and ideas, and requires creativity and newness (Goktan, 2005). Whereas innovation diffusion is concerned by the speed and how widely an innovation is accepted by the targeted users. It is a process of communicating and increasing the use of an innovation in order to realize its economic goal.

Innovation has been categorized into different classifications: technical/administrative, product/process/business systems, radical/incremental (Leavengood, 2011; Mauchet, 2011;

de León, 2010; Goktan, 2005). Considered as the engine of growth and organizations' adaptability in the tremendous researches on innovation, and in addition to innovation frequency, product, process and business systems innovation types are selected as a part of this study.

Product innovation is about introducing new products that the organizations produce, sell, or serve. "A product's degree of innovativeness can be determined by the product's newness to the firm that develops the product and to the industry within which the firm operates" (Goktan, 2005). It is similar to invention or open market, characterized by radicalness and taken for "breakthroughs" in the market. Secondly, process innovation involves performing a work activity in a new, innovative way. It entails applying new process improvement, and characterized as incremental, stepwise and ubiquitous (Lee & Park, 2006). Both, product and process innovations represent technical innovation, whereas business systems are encompassed within administrative innovation which includes any innovation that does not fall under product or process innovation like innovative management, organizational forms and marketing techniques.

Innovation frequency refers to how often organizations deliver new products to the market or how often they introduce process or business systems innovations in the organization. Because of the shorter products and services life cycle and the increasingly changing and growing customers demand, the organizations are obliged to increase their innovations frequency in order to keep up in competition and maintain a level a profitability giving them a sustainable competitive advantage.

In 2009, Hardi and Newell have developed a value tree of contributing factors to technical innovation within construction small and medium enterprises. The tree encompassed factors that may be taken into account within each process of the innovation. The tree was tested using analytical hierarchy process methodology and findings revealed that successful innovators emphasized more on regulatory climate, in that government regulators may inhibit or drive innovation. Innovators put also more importance on client and end-user influence. Industry network was seen as supporting factors of innovators efforts.

An extensive body of literature argued the primordial impact of innovation on firm performance and thus on sustaining a competitive advantage (SCA) (Camisón & Villar-

López (2011); García-Morales et al., 2011; Jiménez-Jiménez & Sanz-Valle, 2011; Chen et al., 2009; Aragón-Correa et al., 2007).

Barney (1991, p.102) defines SCA as implementation by a firm of a value-creating strategy that is not simultaneously implemented by any current or potential competitor and for which such other firms cannot duplicate the benefits of this strategy. Based on Barney framework (2002), a competitive advantage can be sustained if the organization has the capability of exploiting resources and developing competencies with the following attributes: value, rareness, imitability and organization (wheelen & Hunger, 2008). These attributes and characteristics are the essence of innovation by which the organizations gain important profit margin and sustain their competitive advantage. So, the more valuable, perfectly inimitable, rare and greater innovations are the more better can organizations response and keep up in an ever changing environment.

Studies conducted on relationship between innovation and firm performance and competitive advantage were either favorable, exhibiting a positive significant relationship (Corbonell & Rodriguez (2010); Mol & Birkinshaw, 2009; Jimé'nez-Jimenez et al., 2008; Mazzanti, Pini, & Tortia, 2006) or insignificant by rejecting the idea that organizational innovation is a factor leading to superior performance (Staw & Epstein, 2000; Walker et al., 2010) (Camisón & Villar-López, 2011). But despite these conflicting findings, most theories and studies see innovation as a key driver that leads long term organizations' success, and suggest a positive relationship between innovation and firm performance and competitive advantage.

2.1. Market Orientation and innovation

Besides Narver and Slater's (1990) work, being the most recognized model of market orientation, Kohli and Jaworski (1990, p. 3 as cited in Jimé'nez-Jimenez et al., 2008) defined it as “. . . the organization-wide generation, dissemination, and responsiveness to market intelligence”. It is “an organization's business philosophy on its market concept, which puts stresses on satisfying customers and market needs effectively and efficiently” (Huang & Wang, 2011). The core of market orientation focus is the customer. It is a behavioral and cultural aspect of the organization by which it can collect pertinent information on its markets, competitors and customers' needs, diffuse this information

within its different departments, so as to react and response to the business environmental changes to maximally satisfy its customers.

Market orientation represents a source of new ideas for changes, improvements and motivations to respond to the market and mainly before competitors do, by delivering continuously superior customer value.

For this purpose, market orientation has been considered, in many prior studies, as an antecedent of innovation, as founded in results of Choi (2002). Using triangulation method on 804 US small-businesses, he explored the impact of market orientation on business innovation and the impact of business innovation on business performance. Choi found that market orientation led innovation for these businesses and that innovation was critical for small-businesses performance.

Also, Corbonell and Rodriguez (2010) studied the impact of market orientation on innovation speed. They emphasized the positive impact of speed-to-market on product performance and success. Researchers developed a questionnaire targeting 1650 manufacturing firms. From 247 respondents, results indicated a positive relationship and effect of the three market orientation components on innovation speed: intelligence generation, intelligence dissemination and responsiveness. Researchers indicated also that responsiveness has the greatest impact.

Therefore, to investigate the impact of market orientation on innovation, Researchers propose the following hypothesis:

H.o. Market orientation has not a positive impact on innovation.

Thus, the following hypotheses are deducted from H.0.1. as follow:

H.o.1. Intelligence Generation has no positive impact on innovation

H.o.2. Intelligence Diffusion has no impact on innovation

H.o.3. Responsiveness has no positive impact on innovation

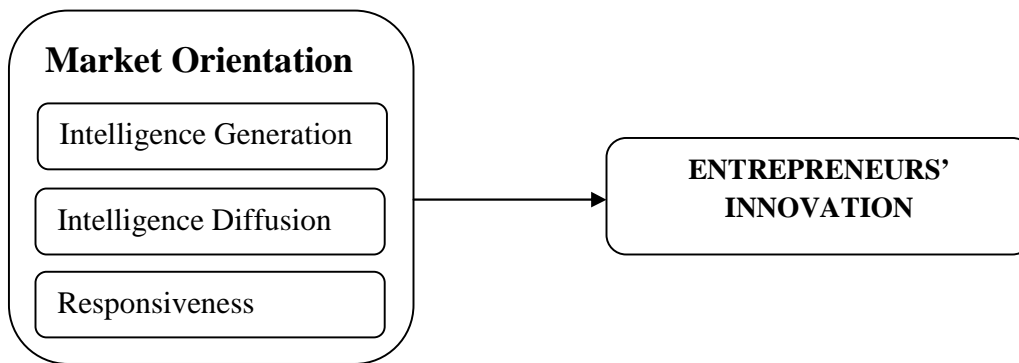


Figure.1. Research Model

3. Research Methodology

This research adopted a hypothesis testing approach to test the proposed model, exploring the effect of market orientation on innovation.

The Algerian entrepreneurs represent the unit of analysis. Researchers use a non-probability purposive judgment sampling, in which the SMEs represent the population of interest.

For Data collection, Primary data was collected using a theoretically grounded questionnaire.

To respond to survey's statements, five likert scales were used. The questionnaire was developed in English and then translated to French, making it more understandable for participants. 65 questionnaires were collected and valid for analysis.

To assess dimensions' internal consistency reliability, a Cronbach's alpha test was used. Table (1) exhibits the test results in which the alpha values range from 0.674 to 0.905, making them acceptable.

Table.1. Cronbach's Alpha

| Variable | Dimensions | No. of Cases | No. of Items | Alpha |
|--------------------|-----------------------------|--------------|--------------|-------|
| Market Orientation | Intelligence Acquisition | 65 | 04 | 0.845 |
| | Intelligence Dissemination | 65 | 05 | 0.884 |
| | Responsiveness | 65 | 05 | 0.864 |
| Innovation | Product Innovation | 65 | 05 | 0.674 |
| | Process Innovation | 65 | 11 | 0.869 |
| | Business systems Innovation | 65 | 07 | 0.809 |
| | Innovation Frequency | 65 | 06 | 0.905 |

4. Analysis and Results

First, a correlation test is conducted to test the relationship between the two research variable. The following table exhibits the results of the Pearson Correlation test.

Table.2. Correlation between Research independents and dependent variables

| | | Intelligence Generation | Intelligence Diffusion | Responsiveness |
|------------|---------------------|-------------------------|------------------------|----------------|
| Innovation | Pearson Correlation | .427** | .362** | .372** |

To test hypotheses, a multiple regression analysis is used. The results are as follow:

Table.3. Multiple Regression Results

| <i>R-squared</i> : .327 | | F-statistic: 10.680 Probability : 0.000 | |
|-------------------------|-------------|--|-------------|
| Variable | Coefficient | T-Statistic | Probability |
| Intelligence Generation | .308 | 2.716 | .008 |
| Intelligence Diffusion | .277 | 2.699 | .009 |
| Responsiveness | .298 | 2.599 | .012 |

As the results show, R square equals 32.7%, significant at 1%, meaning that the three dimensions of market orientation participate in explaining the variance in the entrepreneurs' innovation, with approximately the same impact on promoting innovation. Therefore, H.o.1, H.o.2, H.o.3 are rejected hypotheses where intelligence generation ($\beta=31\%$) has the stronger effect on innovation.

Generally, the research findings reveal that having a strong market orientation would promote and motivate innovation and sustain entrepreneurship projects. Consequently, H.1 is accepted.

5. Conclusion

Nowadays, fostering an innovation strategy has become a must rather than a choice. In order to survive in a highly competitive business environment, innovation is considered as a source of higher organizations' performance and gained competitive advantage. Furthermore, literature has focused on the key success factors of an innovation strategy. Market orientation rises as the most important factor that would enable fostering successfully innovations.

This research provides an empirical investigation of the influence of market orientation on successful innovation. Findings reveal a significant positive effect of market orientation on innovation. This indicates that Algerian entrepreneurs are conscious of the necessity of developing a market oriented culture to foster and enable innovations.

Having a market oriented behavior would provide valuable and pertinent generated information on customers, competitors, markets... Then, disseminating it within all the organization permits faster understanding to analyze and develop new products, processes or business systems more frequently, which would in turn give to the organization stronger and faster responsiveness to the market and keep it ahead of competitors. Market orientation is in the core of innovations. It enables finding a fit between the organization and its business environment, by exploiting its own resources to take initiatives and seize market opportunities.

References

- Camison, C. & Villar Lopez, A. (2010). An examination of the relationship between manufacturing flexibility and firm performance: The mediating role of innovation. *International Journal of Operations & Production Management*, 30 (8), 853-878.

- Chen, Y-S., Lin, M-J., & Chang, C-H. (2009). The positive effects of relationship learning and absorptive capacity on innovation performance and competitive advantage in industrial markets. *Industrial Marketing Management*, 38, 152–158.
- Corbonell, A. & Rodriguez, A. (2010). The effect of market orientation on innovation speed and new product performance. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 25(7), 501–513.
- De León, J. (2010). Factors That Influence Innovation Enabled by Information Communication Technologies (ICT) at a Canadian Healthcare Research Center: An Exploratory Study. Unpublished Doctoral Dissertation, Walden University.
- García-Morales, V., J., Jiménez-Barrionuevo, M., M. & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2011). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research* – 07187.
- Goktan, A., B. (2005). The role of strategy in innovation process: A stage approach. Unpublished Doctoral Dissertation, University of North Texas.
- Hardi, M. & Newell, G. (2009). Factors influencing technical innovation in construction SMEs: an Australian perspective. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 18 (6), 618-636.
- Huang, S., K. & Wang, Y-L. (2011). Entrepreneurial orientation, learning orientation, and innovation in small and medium enterprises, (7th International Strategic Management Conference), *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 563–570.
- Jiménez-Jiménez, D. & Raquel Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, 64, 408–417.
- Jiménez-Jimenez, D., Sanz-Valle, R. & Hernandez-Espallardo, M. (2008). Fostering innovation :The role of market orientation and organizational learning. *European Journal of Innovation Management*, 11(3), 389-412.

- Leavengood, S., A. (2011). Identifying Best Quality Management Practices for Achieving Quality and Innovation Performance in the Forest Products Industry. Unpublished Doctoral Dissertation, Portland State University.
- Mavondo, F., T., Chimhanzi, J., & Stewart, J. (2005). Learning orientation and market orientation. Relationship with innovation, human resource practices and performance. *European Journal of Marketing*, 39, 1235–1263.
- Mauchet, M. (2011). Managers' Perceptions of Organizational Learning and Organizational Innovativeness in a Global Healthcare Organization. Unpublished Doctoral Dissertation, George Washington University.
- Mazzanti, M., Pini, P., & Tortia, E. (2006). Organizational innovations, human resources and firm performance. The Emilia–Romagna food sector. *The Journal of Socio-economics*, 35, 123–141.
- Mol, M., J., & Birkinshaw, J. (2009). The sources of management innovation: When firms introduce new management practices. *Journal of Business Research*, 62, 1269–1280.
- Staw, B., M. & Epstein, L., S. (2000). What bandwagons bring: Effects of popular management techniques on corporate performance, reputation, and CEO pay. *Administrative Science Quarterly*, 45, 523–556.
- Siguaw, J., A., Simpson, P., M. & Enz, C., A. (2006). Conceptualizing Innovation Orientation: A Framework for Study and Integration of Innovation Research. *Journal of Product Innovation Management*, 23, 556-574.
- Walker, R., M., Damanpour, F. & Devece, C., A. (2010). Management innovation and organizational performance: The mediating effect of performance management. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 21, 367–387.
- Wheelen, T., L., & Hunger, J., D. (2008). Strategic management and business policy. USA: *Pearson International*, 11th Edition.

Femme au travail et Conciliation de vie professionnelle et vie personnelle : le cas de l'université de Mascara (Algérie)

BOUKHELOUA Mohammed Ali* , BENABOU Djilali** , DEBBAT Hamza***

Résumé : *Avec l'interférence du travail dans la vie familiale et vice-versa l'interférence de la famille dans la sphère professionnelle, la montée en puissance des femmes sur le marché du travail, la montée des couples à double carrière, les organisations sont de plus en plus appelées à favoriser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle de ses salariés. Cet équilibre qui est devenu une priorité, pour ne pas dire la priorité. Ce travail présente les résultats d'une enquête menée en avril 2016 auprès d'un échantillon composé de 137 femmes travaillant dans l'université de Mascara (Algérie), Notre recherche a tenu à explorer comment les aspects relatifs au travail notamment le soutien organisationnel, l'aménagement du temps de travail et l'octroi des congés peuvent influencer la conciliation vie professionnelle et vie personnelle chez les femmes.*

Mots clés : la vie professionnelle, la vie personnelle, conciliation, femme, université de Mascara

1. Introduction

La montée en puissance des femmes sur le marché du travail, la montée des couples à double carrière, et la prise en charge croissante de parents dépendants sont des spécificités qui caractérisent le contexte démographique actuel. Les entreprises se sentent obligées de prendre en compte ces changements contextuels, conscientes de leur image notamment dans le cadre de la « guerre des talents », elles intègrent les aspirations des jeunes générations à un meilleur équilibre comme un puissant levier d'attraction (OLLIER-MALATERRE, DUMAS, & ALIS, 2012) notamment de la main-d'œuvre féminine (PERETTI, 2013).

Les femmes, cette catégorie sociale dont le taux mondial de participation à la population active est passé de 52,4 % à 49,6 % entre 1995 et 2015. La situation est similaire dans les États arabes et les pays de l'Afrique du Nord, une légère baisse est constatée durant la même période avec un taux dépassant la barre des 50 % et frôlant même les 60 % (OIT, 2016). En 2011, La proportion de femmes dans la population active est de 17,7 % en Algérie, ce pays qui a l'une des plus faibles participations économiques des femmes au monde avec l'Irak et la Syrie (OIT, 2014). Selon une étude

* Doctorant en Gestion, spécialité : Management des hommes et des organisations. Université de Mascara-ALGERIE

** Professeur en Management Vice Doyen chargé de la PGRS de la Faculté des sciences économiques de Mascara ALGERIE.

*** Doctorant en Gestion, spécialité : Management des hommes et des organisations. Université de Mascara-ALGERIE

menée en 2012, les attentes des femmes issues majoritairement de la génération Y, envers le respect de l'équilibre vie privée - vie professionnelle sont légèrement plus élevées que celles des hommes (FRAY, MORIN, & RENAUD, 2013).

Cet équilibre qui est devenu une priorité, pour ne pas dire la priorité (ALBERT, BOURNOIS, DUVAL-HAMEL, ROJOT, ROUSSILLON & SAINSAULIEU, 2006). Concilier vie de travail et vie hors travail s'interpose aujourd'hui comme un défi dont l'acuité ne cesse de croître suite aux évolutions qu'a connu la société moderne (DUBOIS, 2003), entre autres, la progression du travail rémunéré chez les femmes, l'essor du travail atypique, l'intensification du travail, le vieillissement démographique et l'évolution des structures familiales, la crise économique actuelle et les mesures d'austérité qui l'accompagnent. Utiliser le vocable «conciliation» illustre bien l'existence d'un conflit entre les deux sphères de responsabilité en l'occurrence personnelle et professionnelle, qui a le mérite d'être résolu par la mise en œuvre de mesures visant à faciliter l'accès des travailleurs à un travail décent en les soutenant explicitement et de façon systématique à s'acquitter de leurs responsabilités familiales (OIT, 2011).

Le thème s'est imposé dans les dernières décennies partout dans le monde, beaucoup d'études et de recherches sont penchées sur les questions d'équilibre et de conciliation vie professionnelle et vie privée et familiale (LANDRIEUX-KARTOCHIAN, 2003 ; TREMBLAY, 2003 ; NAJEM & TREMBLAY, 2010 ; MARCHAND, 2010 ; BARRERE-MAURISSON et TREMBLAY, 2010 ; GRODENT & TREMBLAY, 2013). Les difficultés vécues par les employés (déplacements, heures supplémentaires non planifiées, stress et fatigue, promotions et mobilités non-voulus etc...) et les mesures mises en place pour les soutenir (aménagement du temps de travail, gestion des carrières, organisation du travail, etc...) sont des sujet abordés en récurrence dans ce thème. Mettre en place des politiques et des dispositions pour concilier vie professionnelle et vie personnelle est à la fois dans l'intérêt des travailleurs comme dans celui de l'entreprise, elle développera en conséquence son attractivité pour la main-d'œuvre féminine, elle fidélisera son personnel et améliorera le moral de ses salariés (OLLIER-MALATERRE, 2008).

Alors que les taux d'analphabétisme et de scolarisation des femmes sont passés respectivement de 85,4 % et 36,9 % en 1966 à 35,0 % et 92,1 % en 2002, et l'espérance de vie à la naissance qui est passée de 53,7 ans à 75,8 ans pour les femmes. Ce qui reflète l'envergure des nombreux efforts mobilisés depuis de nombreuses années par l'état algérien en matière d'éducation, de formation, d'enseignement supérieur et de santé. Le taux de participation de la femme à l'activité économique reste très faible par rapport à ce qu'il aurait pu être, il est passé de 4,3 % en 1966 à 17,4 % en 2004 (SOUABER, 2006). Encore cette participation demeure aussi faible dans la fonction publique, 30,3 % du total des fonctionnaires sont des femmes en 2010 soit environ 547.764 femmes, leur répartition est de 40 % dans l'éducation nationale, 20 % dans la santé, 13 % dans l'intérieur et collectivités locales, 8 % dans l'enseignement supérieur, le secteur où nous avons mené notre recherche, 4 % dans les finances, 2 % dans la formation et l'enseignement professionnel, et de 11 % dans d'autres secteurs. Leur

proportion au niveau de la haute administration notamment dans les universités et les établissements de l'enseignement supérieur est à plaindre : 2 Recteurs femmes sur 35 ; 1 Directeur d'Ecole supérieure femme sur 19 ; aucune femme parmi les 14 directeurs de Centre universitaire (CIDDEF, 2013).

Un retard considérable est marqué dans le champ académique, théorique et pratique relatif au travail des femmes et celui de la conciliation de vie au travail et vie hors travail, peu d'études sont consacrées à ces thèmes en Algérie. Notre étude réalisée durant le mois d'avril 2016 a tenu à explorer comment les aspects relatifs au travail peuvent influencer l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle chez les femmes. Nous avons entamé cette recherche dans le secteur de l'enseignement supérieur qui vient en 4^{ème} position en termes de fonctionnaires femmes, après ceux de l'éducation nationale, la santé, et l'intérieur. Encore plus précisément l'étude s'est déroulée dans l'université de Mascara, cette dernière qui compte en son sein 704 femmes réparties entre 371 enseignants universitaires et 333 occupants dans des fonctions administratives. Quant à notre échantillon de recherche, il est composé de 137 femmes encore partagées entre 51 enseignantes et 86 dans l'administration. Nous avons pu se servir dans le cadre de cette recherche qui a pour fin de dégager quelques éléments de réflexion susceptibles de concourir à la conciliation de vie professionnelle et vie personnelle des femmes, d'un questionnaire qui s'articule autour des variables utilisées dans cette recherche en l'occurrence : le soutien organisationnel, l'aménagement du temps de travail et l'octroi des congés.

Les résultats obtenus à l'issue de cette étude démontrent que le soutien organisationnel pour les fonctionnaires femmes de l'université de Mascara est désormais acceptable. Les enseignantes et le personnel féminin de l'administration approuvent une certaine satisfaction envers la question d'octroi des congés notamment les congés de maternité pour les épouses. On s'est parvenu à l'existence d'une relation statistiquement significative entre les variables indépendantes : l'aménagement du temps de travail, le soutien organisationnel et l'octroi des congés, et la variable dépendante : la conciliation de vie professionnelle et vie personnelle.

2. Revue de littérature

Avec l'interférence du travail dans la vie familiale et vice-versa l'interférence de la famille dans la sphère professionnelle deux types de conflits inter-rôle ont surgi. D'une part il y a le conflit travail-famille pour lequel la participation dans le rôle familial est rendue plus difficile à cause d'une implication dans un rôle professionnel. Et d'autre part il y a le conflit famille-travail qui l'encontre du précédent, la participation dans le rôle professionnel est rendue plus ardue à cause d'une implication dans un rôle familial (LEE & BROTHERIDGE, 2006). Ces types de conflit s'accroissent chez les couples à double carrière, ce modèle matrimonial qui est devenu une norme régulière de la société actuelle offre pas mal d'avantages pour les deux conjoints, il favorise le soutien mutuel entre eux, il permet plus d'égalité et d'équité dans les couples. Il constitue pour la femme une réelle opportunité pour se développer professionnellement et d'établir une identité personnelle, d'obtenir une indépendance

économique, il lui permet d'avoir une plus grande satisfaction intellectuelle et une meilleure estime de soi. En revanche, suite de ne plus avoir la totale responsabilité économique, l'homme se sent plus libre dans ses choix professionnels, il peut également s'impliquer davantage dans son rôle de père (CHALLIOL-JEANBLANC, 2006).

Consolider les familles, favoriser la qualité de vie des salariés entre autres améliorer le capital humain, constitue les maintes efforts mobilisés par les managers en vue d'aider leurs salariés à trouver un équilibre, et de concilier vie privée et familiale et vie professionnelle, ils s'inscrivent dans le cadre de la responsabilité citoyenne et sociale de l'entreprise. Répondre aux attentes des salariés, notamment pour mieux concilier carrière et vie privée constitue une première condition d'une politique de bien-être. On présentera dans les lignes qui suivent quelques dispositifs permettant une meilleure articulation entre vie privée et familiale et vie professionnelle et qui sont notamment utilisés dans le cadre d'analyse de cette étude.

2.1.L'aménagement du temps de travail

L'expression « aménagement du temps » couramment utilisée reste très ambiguë, elle est souvent utilisée pour désigner autant les politiques sociales que les stratégies d'entreprise. Cette notion est particulièrement intéressante pour sa globalité et son entièreté. Elle a pu réunir à la fois les mesures spécifiques de réduction du temps de travail, les mesures relatives aux aménagements des horaires (les horaires fixes ou variables, les horaires à la carte), des rythmes de travail (travail de nuit, travail posté), et du lieu de travail (le télétravail) (Pronovost, 2005).

« L'aménagement du temps est la redistribution de l'ensemble ou d'une partie des temps sociaux et humains, de manière à permettre aux individus et aux collectivités un usage du temps qui correspond à leurs besoins et à leurs aspirations.» (Pronovost, 2005).

Peretti (2011) avance que « l'aménagement du temps de travail recherche une meilleure répartition du temps de travail en fonction des contraintes de l'organisation, des dispositions légales ou conventionnelles, des aspirations des salariés et des possibilités de négociation. »

De nombreux dispositifs d'aménagement du temps de travail peuvent être actionnés dans le but d'aboutir à un meilleur équilibre travail-famille. On note ceux qui permettent d'ajuster les horaires de travail en fonction des fluctuations et des variations de l'activité économique de l'entreprise, ainsi ceux qui vont dans le sens d'offrir la possibilité d'allonger tant la durée d'utilisation des installations et des équipements que la durée d'ouverture des services au public, et ceux offrant plus de liberté et d'autonomie de choix aux salariés quant à leurs horaires et durées de travail (PERETTI, 2013). Au-delà des objectifs escomptés, l'aménagement du temps de travail peut affecter soit la durée du travail (la réduction du temps de travail, le travail à temps partiel) soit l'organisation du travail (l'annualisation du temps de travail, les horaires flexibles et le travail posté), ou les deux à la fois (le travail intérimaire et le télétravail).

À en suivre les pratiques et les réflexions managériales, les modalités d'aménagements du temps de travail peuvent être utilisées simultanément ou séparément dans la même entreprise (De Coster, 1999).

2.2.L'octroi de congé

Les congés se présentent comme un excellent moyen permettant d'articuler vie familiale et vie professionnelle dans de bonnes conditions (DUMAS, 2009). Parmi les principaux congés, on note le congé de maternité qui correspond à un repos accordé à la femme pendant une période qui entoure la naissance de son enfant (TAÏEB, 2007). La convention (n° 3) sur la protection de la maternité adoptée lors la première conférence internationale du travail en 1919 reconnaît l'obligation d'un congé prénatal de 6 semaines, elle reconnaît également un congé postnatal facultatif de 6 semaines. En Algérie le congé maternité est fixé à quatorze semaines, il doit être pris 6 semaines au plus tôt et une semaine au plus tard avant la date présumée de l'accouchement. Selon la législation algérienne, la salariée a droit à des indemnités journalières calculées sur la base de 100% du salaire.

On souligne également le congé paternité, qui favorise simultanément la conciliation et l'égalité. Ce congé permet aux pères de passer plus de temps avec leur bébé et leur conjoint (DUMAS, 2009). Sa durée varie d'un pas à l'autre (11 jours en France, 13 en Espagne, 10 jours en Suède, deux semaine au Royaume-Unis). En Algérie, le fonctionnaire ne bénéficie que de 03 jours ouvrables pour la naissance d'un enfant.

Il y a encore le congé parental qui reste très toléré dans les états occidentaux pour plusieurs objectifs dont la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, la promotion de l'égalité des chances et de traitement entre les sexes, la procuration de plus de flexibilité du temps de travail et l'encouragement des pères à assumer une part égale des responsabilités familiales (MOIZARD, 2006). Sa durée est d'autant plus longue que celui de maternité ou de paternité, 158 semaines en Espagne comme en France, 54 en Allemagne, 52 en suède, 32 en Belgique (RUSSELL, 2014). La situation est loin d'être similaire en Algérie, il n'existe en effet aucun texte législatif permettant l'obtention de ce type de congé

2.3.Le soutien organisationnel

Plusieurs travaux de recherche semblent attirer l'attention sur l'importance de la culture organisationnelle et des comportements ou attitudes des collègues et des supérieurs dans les difficultés de conciliation des responsabilités personnelles et professionnelles (Haas et al. 2002 ; Lewis, 2001). Le soutien organisationnel peut être sous deux formes formel et informel. Le soutien formel se réfère aux nombreux dispositifs actionnés par l'organisation en vue de faciliter l'articulation emploi- famille dont on trouve les congés pour convenance personnelle ou familiale, les services de garde sur les lieux de travail. Le soutien informel renvoie aux appuis provenant des supérieurs et des collègues. Le soutien de ces derniers est beaucoup plus présent que

celui du supérieur, en effet les collègues trouvent souvent des arrangements pour faire face aux situations familiales. Une étude menée dans le secteur policier au Québec a démontré que les collègues s'organisent entre eux, échangent des heures ou des jours de travail, et les supérieurs approuvent le changement, sans que cela ne pose réellement problème (TREMBLAY, 2009, 2012).

Guérin et al. (1997) affirment que la culture organisationnelle exerce une influence significative sur le niveau de conflit travail-famille. Selon leur recherche menée auprès d'un certain nombre de syndiqués, les difficultés de conciliation sont moins ressenties par l'employé quand il n'est pas pénalisé en raison de ce qu'il fait pour sa famille. Le conflit s'atténue encore lorsque l'employé considère que son supérieur manifeste de l'empathie ou accepte des accommodements afin de faciliter l'articulation de la vie professionnelle avec la vie personnelle. Par contre une attitude négative ou un manque de flexibilité de la part du supérieur ne fait qu'amplifier le conflit vie privée – vie professionnelle (CHENEVIER, 1996).

3. Méthodologie

Pour le recueil des données nous avons élaboré un questionnaire composé de quatre parties, La première est relative aux données sociodémographiques (Age, situation familiale, lieu de résidence, niveau de revenu, temps de travail etc...), les trois restantes sont partagées entre une variable dépendante (la conciliation de vie professionnelle et vie personnelle) et deux variables indépendantes (le soutien organisationnel et l'octroi des congés). Chacune de ces trois parties a été accompagnée par une échelle de type Likert de cinq niveaux. Le questionnaire a été soumis à une série d'exams d'évaluation par les chercheurs de l'université de Mascara, entre autre une analyse de fiabilité a été réalisée pour toutes les variables (dépendantes et indépendantes), le coefficient de cohérence interne Cronbach alpha a été calculé à l'aide du logiciel SPSS. Les résultats étaient de (0,718) pour les variables indépendantes et de (0,807) pour la variable dépendante, ce qui est largement suffisant pour juger la cohérence interne des échelles de mesure comme acceptable et utilisable pour l'analyse de cette étude. Notre questionnaire a été administré par voie directe auprès d'un échantillon représentatif composé de 148 employées femmes l'équivalent de plus de 21 % de l'ensemble du personnel féminin de l'université de Mascara, 11 des questionnaires recueillis ont été rejetés. Nous avons eu recours à plusieurs outils statistiques obtenus à l'aide du logiciel SPSS pour procéder à l'analyse descriptive et à celle des hypothèses.

4. Analyse et discussions

4.1. analyse des données sociodémographique

Le tableau suivant présente les caractéristiques sociodémographiques de notre échantillon.

Tableau (1) : statistiques sociodémographiques

| Age | Tranche d'âge des enfants à leur charge | Moyen de transport | Revenu mensuel | Motivation de travail |
|--|--|---|---|---|
| - de 30 ans (27%) 31 à 40 ans (61%) 41 à 50 ans (12%) + de 50 ans (00%) | - d'un an (32%) De 05 à 10 ans (18%) + de 10 ans (03%) Sans enfants (48%) | A pied (12%) En taxi (44%) Transport en commun (37%) Véhicule privé (7%) | -de 20K DA (20%) De 20K à 40K DA (35%) De 40K à 60KDA (33%) +de 60K DA (12%) | Accomplissement personnel (86%) subvenir aux besoins familiaux (10%) indépendance financière (1%) autres (04%) |
| Situation matrimoniale | Lieu de résidence | Expérience professionnelle | Nature du poste occupé | Aménagement du temps de travail |
| célibataire (39%) mariée (55%) divorcée (05%) veuve (01%) | Près du lieu de travail (43%) loin du lieu de travail (57%) | - de 05 ans (26%) 06 à 10 ans (43%) 11 à 15 ans (20%) +de 15 ans (11%) | administration (63%) enseignantes (37%) | Horaire régulier (86%) Horaire à temps partiel (10%) Télétravail (1%) Horaire flexible (03%) |

On note que la tranche d'âge majoritaire est celle des répondantes âgées entre 31 et 40 ans (61%), suivie par celle qui ont moins de 30 ans (27%) et celle âgées entre 41 et 50 ans (12%), aucune femme de l'échantillon de recherche ne s'inscrit de la tranche d'âge des plus des 50 ans. En ce qui concerne la situation matrimoniale : (55%) des répondantes sont désormais mariées, (39%) sont célibataires, (05%) et (01%) sont respectivement divorcées et veuves. (48%) de la population étudiée n'a pas d'enfant, un pourcentage est expliqué par le taux de femmes célibataire, par contre (32%) de la population de cette recherche ont à leur charge des enfants âgés de moins d'un an, (18%) ont des enfants âgés entre 05 et 10 ans, et (03%) ont des enfants âgés de plus 10ans. (43%) des répondantes de cette enquête estiment que leur lieu de travail se situe près de celui de leur résidence tandis que (57%) d'entre elles estiment qu'il est loin. Quant au moyen de transport utiliser pour aller au travail, (12%) des répondantes disent qu'elles s'y rendent à pied, (44%) en taxi, (37%) en transport en commun, et (07%) avec leur propre véhicule. Alors que (63%) des répondantes œuvrent dans l'administration et (37%) comme enseignantes, leur niveau d'expérience diffère. (43%) d'entre elles disent avoir travaillé de 06 à 10 ans pour l'université de MASCARA, (26%) pour une durée de moins de 05 ans, (20%) de 11 à 15 ans, et (11%) de plus de 15 ans. Ces constats expliquent les différences en termes de salaire, (35%) de la population étudiée affirment toucher un salaire mensuel entre 20000 et 40000 DA, (33%) entre 40000 et 60000 DA, (20%) moins de 20000 DA, et (12%) plus de 60000DA. L'échantillon de notre recherche ne bénéficie pas énormément d'un aménagement du temps de travail particulier, (86%) du personnel féminin enquêté travaille en horaire normal, (10%) en temps partiel, (01%) en télétravail, et (04%) dispose d'un horaire souple. Les motivations qui ont poussé ces femmes à travailler se divergent, (86%) des répondantes disent que c'est pour l'accomplissement personnel, (10%) pour subvenir aux besoins familiaux, (01%) pour acquérir une indépendance financière, (04%) estiment que c'est pour d'autres raisons.

4.2. Analyse descriptive

4.2.1. Le soutien organisationnel

Tableau (2) : statistiques descriptives du soutien organisationnel

| Items | Moyenne | Écart type |
|---|-------------|-------------|
| Je trouve que l'administration comprend la vie privée des femmes en tenant les réunions de travail à des heures appropriées | 2,62 | 1,18 |
| Je trouve que mon organisation comprend mes circonstances familiales | 2,71 | 1,23 |
| Je trouve que mon organisation comprend les problèmes de santé que je peux avoir | 3,04 | 1,16 |
| Je trouve que mon organisation comprend les responsabilités que j'ai envers les personnes à ma charge | 2,66 | 1,06 |
| Je trouve que ma relation avec mes collègues est caractérisée par la coopération et le respect | 4,01 | 0,92 |
| Moyenne générale | 3,00 | 0,78 |

En s'appuyant sur les résultats obtenus dans le tableau ci-dessus, l'ensemble des répondantes approuvent leur accord vis-à-vis le soutien organisationnel avec un score moyen de (M=3,00 ; ET=0,62). Cet agrément s'explique par la coopération et le respect mutuel qui caractérise la relation entre les collègues (M=4,01 ; ET=0,92), et par le fait que l'organisation soit compréhensive quand il s'agit des problèmes de santé que les femmes peuvent avoir (M=3,04 ; ET=1,16) ou encore des circonstances familiales (M=2,71 ; ET=1,23). Il se trouve aussi que quelques bémols interfèrent cet agrément, désormais les femmes enquêtées lors de cette recherche trouvent que les réunions sont tenues à des heures inappropriées qui ne respectent pas leur vie privée (M=2,62 ; ET=1,18), elles trouvent également que leur organisation ne tient pas compte les responsabilités qu'elles ont envers les personnes à leur charge (M= 2,66 ; ET=1,06).

4.2.2. L'octroi des congés

Tableau (3) : statistiques descriptives de l'octroi des congés

| Items | Moyenne | Écart type |
|--|-------------|-------------|
| Je trouve que les congés que j'obtiens sont adéquats par rapport à mes responsabilités familiales. | 3,13 | 1,28 |
| Mon organisation me facilite la sortie du travail pour accompagner mes enfants en cas d'urgence | 2,99 | 0,84 |
| Je ne trouve pas de difficulté pour bénéficier d'un congé de maternité | 3,39 | 0,91 |
| Je trouve que la durée du congé de maternité est adéquate | 2,90 | 1,17 |
| Moyenne générale | 3,10 | 0,66 |

On constate d'après les résultats obtenu dans le tableau ci-dessus que généralement les répondantes sont en accord avec l'ensemble des items relatifs à L'octroi des congés (M=3,10 ; ET=0,66). Elles trouvent que les congés obtenus sont adéquats par rapport à leurs responsabilités familiales (M=3,13 ; ET=1,28), notamment la durée du congé de maternité (M=2,90 ; ET=1,17), qui se trouve être attribué sans aucune difficulté (M=3,39 ; ET=0,91). Elles trouvent également que leur organisation est tolérante, en leur facilitant la sortie du travail pour accompagner leurs enfants notamment en cas d'urgence (M=2,99 ; ET=0,84)

4.2.3. La conciliation vie professionnelle / vie personnelle

Tableau (4) : statistiques descriptives de la conciliation vie professionnelle / vie personnelle

| Items | Moyenne | Écart type |
|---|-------------|-------------|
| Je trouve que je passe suffisamment de temps avec ma famille | 2,64 | 1,32 |
| Je trouve que j'ai suffisamment de temps pour les activités sociales et familiales | 2,64 | 1,21 |
| Je reçois énormément de soutien et d'appui de ma famille | 3,88 | 0,99 |
| Je ne trouve pas de difficulté pour concilier le travail et la famille | 3,00 | 1,16 |
| La nature de mon travail me laisse sans inquiétude du côté des enfants | 2,92 | 0,97 |
| Malgré le travail je trouve le temps pour mes passions et pour prendre soin de ma santé | 2,72 | 1,31 |
| Moyenne générale | 2,96 | 0,83 |

Les résultats obtenus à l'issue du tableau plus haut relatifs à La conciliation de vie professionnelle et vie personnelle démontrent une approbation plutôt moyenne des répondantes (M=2,96 ; ET=0,83). Si elles trouvent qu'elles n'ont pas de difficulté pour concilier le travail et la famille (M=3,00 ; ET=1,16) suite au soutien et à l'appui qu'elles reçoivent de la part de leur famille (M=3,88 ; ET=0,99) et à la nature de leur travail qui les laissent sans inquiétude du côté des enfants (M=2,92 ; ET=0,97). Elles estiment qu'elles disposent d'un temps assez restreint pour les activités familiales et sociales (M=2,64 ; ET=1,21), pour leurs passions et pour prendre soins de leur santé (M=2,72 ; ET=1,31).

4.3. Analyse comparative

Tableau (5) : statistiques comparative selon la tranche d'âge des enfants à charge

| Tranche d'âge des enfants à leur charge | conciliation vie professionnelle / vie personnelle | |
|---|--|-------------|
| | Moyenne | Écart type |
| - d'un an | 2,87 | 0,91 |
| De 05 à 10 ans | 2,90 | 0,85 |
| + de 10 ans | 3,45 | 0,75 |
| Sans enfants | 3,07 | 0,79 |
| Moyenne générale | 2,96 | 0,83 |

Le tableau ci-dessus nous fournit des données qui permettent de comparer la conciliation vie professionnelle / vie personnelle des répondantes selon la tranche d'âge des enfants qui sont à leur charge. Ces données affirment que plus l'enfant grandit plus la conciliation sera facile. Les femmes ayant des enfants de moins d'un an marquent la moyenne la plus faible relative à la conciliation travail/famille (M=2,87 ; ET=0,91), suivies par celles qui s'occupent des enfants âgés entre 05 et 10 ans (M=2,90 ; ET=0,85). Les femmes enquêtées lors de cette recherche ayant des enfants de plus de 10 ans pointent la moyenne la plus forte (M=3,45 ; ET=0,75) suivies par celles qui n'ont pas d'enfants à leur charge (M=3,07 ; ET=0,79).

Tableau (6) : statistiques comparative selon l'expérience professionnelle

| Expérience professionnelle | conciliation vie professionnelle / vie personnelle | |
|----------------------------|--|-------------|
| | Moyenne | Écart type |
| - de 05 ans | 3,21 | 0,82 |
| De 06 à 10 ans | 2,92 | 0,84 |
| De 11 à 15 ans | 2,73 | 0,79 |
| + de 15 ans | 2,98 | 0,85 |
| Moyenne générale | 2,96 | 0,83 |

En se rapportant aux résultats obtenus dans le tableau ci-dessus relatifs à la comparaison de la conciliation vie professionnelle / vie personnelle selon l'expérience professionnelle des répondantes, il s'avère que celles ayant moins d'expérience (moins de 05 ans) affichent la moyenne la plus forte ($M=3,21$; $ET=0,82$). Ce constat s'explique par le fait que cette tranche est généralement jeune et célibataire et n'a pas par conséquent beaucoup de responsabilités familiales ce qui leur laisse largement le champ libre pour s'investir professionnellement. En revanche plus l'âge avance, plus les responsabilités s'accumulent qu'elles soient d'ordre professionnel ou familial, ce qui explique les moyennes faibles des répondantes qui ont entre 06 et 10 ans d'expérience ($M=2,92$; $ET=0,84$), entre 11 et 15 ans d'expérience ($M=2,73$; $ET=0,79$) et de celles ayant plus de 15 ans d'expérience ($M=2,98$; $ET=0,85$).

Tableau (7) : statistiques comparative selon la nature du poste occupé

| Nature du poste occupé | conciliation vie professionnelle / vie personnelle | |
|-------------------------|--|-------------|
| | Moyenne | Écart type |
| enseignantes | 3,39 | 0,83 |
| administration | 2,71 | 0,73 |
| Moyenne générale | 2,96 | 0,83 |

A travers les données affichées dans le tableau ci-dessus qui renvoie à la comparaison de la conciliation vie professionnelle / vie personnelle selon la nature du poste occupé des répondantes, on constate que les enseignantes affichent une moyenne plus forte ($M=3,39$; $ET=0,83$) que celles qui travaillent dans l'administration ($M=2,71$; $ET=0,73$). Ces résultats s'expliquent par le fait que les enseignantes disposent d'un emploi du temps plutôt flexible qui leur laisse des plages libres pour s'occuper d'autres responsabilités et leur permettant ainsi plus de conciliation entre la vie professionnelle et celle personnelle. En revanche le personnel féminin œuvrant dans l'administration travaillent majoritaire suivant un horaire normal de huit heures par jour qui leur laisse pas d'avantage beaucoup de temps libre pour les autres occupations familiales et personnelles.

4.5.L'analyse des hypothèses

Tableau (8) : matrice de corrélation

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---------|--------|-------|---------|-------|---------|---|
| 1. conciliation vie professionnelle / vie personnelle | 1 | | | | | | |
| 2. Nature du poste occupé | 0,395** | 1 | | | | | |
| 3. Tranche d'âge des enfants à leur charge | 0,098 | 0,157 | 1 | | | | |
| 4. Expérience professionnelle | -0,137 | 0,155 | - | 1 | | | |
| 5. Aménagement du temps de travail | 0,272** | - | - | 0,298** | 1 | | |
| 6. Le soutien organisationnel | 0,373** | -0,032 | 0,132 | 0,127 | - | 1 | |
| 7. L'octroi des congés | 0,541** | -0,200 | 0,062 | 0,192* | 0,028 | 0,757** | 1 |

*La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral)
**La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral)
Diagonale contient moyenne et (écart-type)

A l'issue de cette analyse, on pourra déterminer la nature de la relation entre la conciliation vie professionnelle / vie personnelle et les aspects professionnels. Une analyse de corrélation de Spearman a été effectuée entre les variables indépendantes et la variable dépendante étant donné que cette méthode est la plus appropriée pour des échantillons de petite taille ($n < 137$). Il est à remarquer que la conciliation vie professionnelle / vie personnelle est positivement corrélée avec les axes développés dans le questionnaire. Le coefficient le plus important a été enregistré entre la conciliation et l'octroi des congés (0,541). La matrice de corrélation présentée dans le tableau ci-dessus nous servira de base pour examiner l'hypothèse centrale de la recherche qui estime que : la conciliation vie professionnelle / vie personnelle est positivement corrélée aux aspects professionnels. Pour procéder à la vérification de cette hypothèse nous avons développé trois sous-hypothèses :

4.5.1. Hypothèse 1 : la conciliation vie professionnelle / vie personnelle est positivement corrélée à l'aménagement du temps de travail.

Tableau (9) : Récapitulatif du modèle 1

| Modèle | R | R-deux | Signification | Erreur standard de l'estimation |
|--------|------|--------|-------------------|---------------------------------|
| 1 | ,272 | ,074 | ,001 ^a | ,80948 |

a. Valeurs prédites : (constantes), l'aménagement du temps de travail

b. Variable dépendante : la conciliation vie professionnelle / vie personnelle

Une corrélation positive, faible et significative (0,272) a été obtenue entre la conciliation vie professionnelle / vie personnelle et l'aménagement du temps de travail. Elle permet ainsi, d'affirmer notre hypothèse. R-deux est égale à (0,074) ce qui veut dire que seulement 7,4% de variance en terme de conciliation est expliquée par la variable indépendante (l'aménagement du temps de travail).

4.5.2. Hypothèse 2 : la conciliation vie professionnelle / vie personnelle est positivement corrélée au soutien organisationnel.

Tableau (10) : Récapitulatif du modèle 2

| Modèle | R | R-deux | Signification | Erreur standard de l'estimation |
|--------|------|--------|-------------------|---------------------------------|
| 2 | ,373 | ,139 | ,000 ^a | ,78069 |

a. Valeurs prédites : (constantes), le soutien organisationnel

b. Variable dépendante : la conciliation vie professionnelle / vie personnelle

Une corrélation positive significative (0,373) a été obtenue entre la conciliation vie professionnelle / vie personnelle et le soutien organisationnel. Elle permet ainsi, d'affirmer notre hypothèse. R-deux est égale à (0,139) ce qui veut dire que seulement 13,9 % de variance en termes de conciliation est expliquée par la variable indépendante (le soutien organisationnel).

4.5.3. Hypothèse 3 : la conciliation vie professionnelle / vie personnelle est positivement corrélée à l'octroi des congés.

Tableau (11) : Récapitulatif du modèle 3

| Modèle | R | R-deux | Signification | Erreur standard de l'estimation |
|--------|------|--------|-------------------|---------------------------------|
| 3 | ,541 | ,293 | ,000 ^a | ,70733 |

a. Valeurs prédites : (constantes), l'octroi des congés

b. Variable dépendante : la conciliation vie professionnelle / vie personnelle

Une corrélation positive, forte et significative (0,541) a été obtenue entre la conciliation vie professionnelle / vie personnelle et l'octroi des congés. Elle permet ainsi, d'affirmer notre hypothèse. R-deux est égale à (0,293) ce qui veut dire que seulement 29,3 % de variance en terme de conciliation est expliquée par la variable indépendante (l'octroi des congés). La figure ci-dessous reprend l'ensemble des hypothèses testées dans le cadre de cette étude.

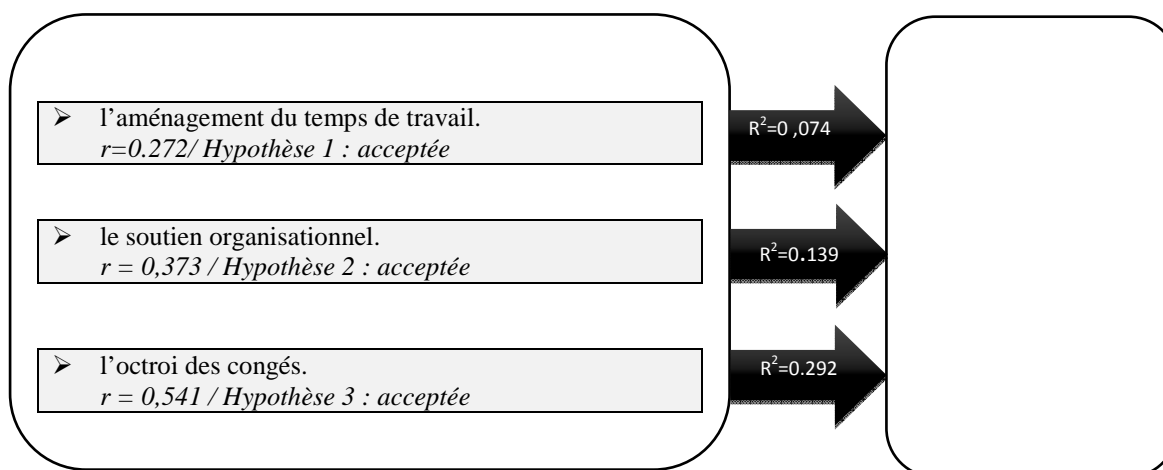


Figure (1) : modèle de recherche.

5. Conclusion

Au vu des résultats obtenus, on peut affirmer l'existence d'une corrélation entre la variable dépendante : la conciliation vie professionnelle / vie privée et la variable indépendante : les aspects professionnels en l'occurrence l'aménagement du temps de travail, le soutien organisationnel et l'octroi des congés. Mais cette corrélation reste faible. On note le plus fort taux entre la conciliation et l'octroi des congés (0,541) ce qui se rapporte aux propos de FARACHE (2005) présumant que pour bonne articulation entre temps de vie personnelle et temps professionnel un nombre de critère doivent exister dont on trouve les congés familiaux notamment en cas de maladie de l'enfant, et les congés parentaux entre autres le congé de maternité. Ce dernier qui a été souvent jugé comme trop court par les femmes salariées qui se sentent trop fatiguées et expriment un besoin de « souffler » plus longtemps. Elles plaident désormais pour la prolongation de ce congé avant et après l'accouchement, mais l'argument financier et l'hostilité prévisible des employeurs refont toujours surface pour renoncer à cette mesure qui reste pourtant soutenue par plusieurs instances internationales dont l'OIT et le Parlement européen. Alors que l'OIT réclame un minimum de 18 semaines (126 jours) de congé de maternité et le Parlement européen 20 semaines (140 jours), la législation en vigueur en Algérie ne prévoit qu'une période fixée à 98 jours. Une fois cette période achevée, pendant une année la femme fonctionnaire allaitant son enfant dispose chaque jour de deux heures d'absence payées pendant les six premiers mois et d'une heure pendant les six derniers mois. Ce constat se fut alarmant, il y a désormais un champ de progrès à explorer, l'entreprise publique algérienne notamment l'université doit faire une reconsidération plus avantageuse du congé maternité et des congés familiaux afin de mieux faciliter la conciliation entre la sphère privée et la sphère professionnelle de son personnel féminin.

Le deuxième taux de corrélation a été obtenu entre la conciliation vie professionnelle / vie privée et le soutien organisationnel(0,373). Ce qui s'accorde avec les conclusions de DUMAS (2009) qui suggère que les problèmes d'équilibre vie professionnelle et vie privée sont globaux et doivent être résolus au plus près du travail avec le soutien de l'entreprise. Ce soutien qui se constitue de deux composantes principales selon THOMAS et GANSTER (1995). D'une part on trouve les politiques de soutien familial qui se réfèrent à une variété de pratiques qui facilitent la gestion quotidienne des responsabilités familiales, telles que la garde d'enfants, le partage d'emploi, le télétravail, et les congés familiaux. D'autre part il y a le soutien des supérieurs hiérarchiques qui peut inclure les horaires variables adaptés au salarié, la tolérance envers certains appels téléphoniques personnels, la possibilité d'amener les enfants les jours de congé scolaire etc. Les allégations de GUERIN et SAINT-ONGE (1997) vont dans le même sens, ils affirment que c'est en évitant la surcharge de travail, en procurant les moyens de réaliser la tâche, en prévenant les exigences contradictoires, en donnant du feed-back, en laissant de l'autonomie, etc., que les supérieurs aident les subordonnés à équilibrer vie familiale et vie professionnelle. Dans le cadre de notre

recherche le soutien organisationnel est moyennement faible, ce qui entend que l'université de Mascara doit gagner à soutenir ses employées notamment pendant les moments difficiles de leur vie (séparation, accident, disparition d'un proche ou maladie...), elle doit également faire preuve de plus de compréhension envers circonstances familiales et les responsabilités qu'en ont les femmes envers les personnes à leur charge (enfants, parents, grands-parents, conjoints, beaux-parents).

Le taux de corrélation le plus faible a été souligné entre la conciliation travail/famille et l'aménagement du temps de travail (0,272). Cette conclusion rejoint également les propos de DUMAS (2009) qui affirme que pour pouvoir concilier leur travail et leur vie personnelle, les salariés notamment les femmes préférèrent bénéficier d'un aménagement d'horaires, d'une souplesse d'organisation et éventuellement d'horaires réduits. La situation est loin d'être satisfaisante dans l'université de Mascara, seulement 14 % des femmes interrogées lors de cette recherche affirment bénéficier d'un horaire personnalisé (travail à temps partiel, horaire flexible, télétravail), tandis que 86 % d'entre elles disent travailler en temps normale (8 heures par jour / 5 jours par semaine). La conciliation entre activité professionnelle et famille est avant tout une question de flexibilité du temps de travail. Dans une étude menée par ALIS (2003) en collaboration notamment avec DUMAS, ils se sont parvenus à ce que le conflit travail-famille vécu par les salariés diminue nettement après l'aménagement et la réduction du temps de travail. MEDA et ORAIN (2002) montrent notamment comment la question des modalités de réduction de temps de travail joue un rôle crucial dans la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés. L'université de Mascara a énormément de retard à rattrapé en terme d'aménagement du temps de travail, elle doit prendre conscience que beaucoup de son personnel femmes n'ont pas une vie professionnelle et personnelle bien équilibrée suite au horaires de travail en vigueur. La flexibilité de ce dernier est désormais capitale pour faire face aux urgences de la vie familiale quotidienne. Le système de management dans l'université de Mascara doit pouvoir laisser opérer plus de choix individuels en matière de temps de travail.

Bibliographie

ALBERT, É., BOURNOIS, F., DUVAL-HAMEL, J., ROJOT, J., ROUSSILLON, S. & SAINSAULIEU, R. (2006). Pourquoi j'irais Travailler, 2^{ème} édition, EYROLLES.

CHALLIOL-JEANBLANC, H., (2006), « Famille et carrière chez les couples à double carrière » dans Comportement organisationnel - Vol. 2 : Justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement professionnel, De Boeck

CHENEVIER, L. (1996). « Les variables influençant l'ampleur du conflit « emploi-famille » ressenti par l'employé(e) ». Mémoire de maîtrise. Montréal : Université de Montréal.

CIDDEF. (2013), Femmes Algérienne : Annuaire statistique.

DE COSTER, M. (1999), Sociologie du travail et gestion des ressources humaines, De Boeck Supérieur.

- DUBOIS, J. (2003), « Professionnel et privé : la confusion des mondes », Etudes, septembre, n°3, tome 399,
- DUMAS, M. (2008), Vie personnelle et vie professionnelle : vers un nouvel équilibre dans l'entreprise ?, Éditions EMS
- FARACHE J. (2005), « L'articulation entre vie familiale et vie professionnelle en France », in Godet M., SULLEROT E., La famille, une affaire publique, Rapport n° 57 du conseil d'analyse économique, 23.11.2005, p.439-450.
- FRAY, A. M., MORIN, L., & RENAUD, S. (2015). L'attraction des salariés de la génération Y : Analyse des attentes selon le genre et le niveau de poste. *Gestion* 2000, 32(1), 117-132.
- GUERIN G., ST-ONGE S. (1997), «Le conflit emploi-famille : validation du modèle causes-conséquences», Actes du colloque de l'AGRH, Québec.
- GUERIN, G., ST-ONGE, S., CHEVALIER, L., DENAULT, K. & DESCHAMPS, M. (1997). « Le conflit emploi-famille : ses causes et ses conséquences : Résultats d'enquête ». Montréal.
- HAAS L., ALLARD K., HWANG, PH. (2002), «The Impact of Organizational Culture on Men's Use of Parental Leave in Sweden», *Community, Work & Family*, 5, pp.319-341.
- LEE, R.T., BROTHERIDGE, C.M. (2006), « Enrichissement et conciliation du lien entre le travail et la famille » dans *Comportement organisationnel - Vol. 2 : Justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement professionnel*, De Boeck
- LEWIS S., (2001), « Restructuring Workplace Cultures: The Ultimate Work-family Challenge? », *Women in Management Review*, 16, pp.21-29
- MEDA D., ORAIN R. (2002), « Transformation du travail et du hors travail : le jugement des salariés sur la réduction du temps de travail », *Travail et Emploi*, n° 90, avril, pp. 23-38.
- MOIZARD, N. (2006), « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. En droit social communautaire », *Informations sociales* (n° 129), p. 130-139
- OIT. (2011). *Equilibre entre vie professionnelle et vie privée*, BIT, Genève
- OIT. (2014). *Algérie : La fierté des femmes qui travaillent*, BIT, Genève
- OIT. (2016), *Les femmes au travail : Tendances 2016*, BIT, Genève
- OLLIER-MALATERRE A. (2008), « Comment les employeurs appréhendent ils la vie hors- travail de leurs salariés ? Une comparaison entre le modèle français et le modèle anglo-américain », *Recherches et Prévisions*, 92, 47-60.
- OLLIER-MALATERRE, A., DUMAS, M., ALIS, D. (2012). « Veiller à l'articulation vie professionnelle-vie personnelle », in *Tous DRH*, 4^{ème} édition, EYROLLES.

PERETTI, J.M. (2011), Dictionnaire Des Ressources Humaines, 6^{ème} édition, Magnard-Vuibert.

PERETTI, J.M. (2013), Ressources Humaines, 14^{ème} édition, Magnard-Vuibert

PRONOVOST, G., (2005), « La conciliation famille-travail et l'aménagement du temps », dans le 21^{ème} Colloque de l'association d'économie politique, De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux, Presses de l'Université du Québec.

RUSSELL, G. (2014), « Congé parental : comment cela se passe ailleurs en Europe », le Figaro.

SOUABER, H. (2006), « Activité féminine en Algérie », Revue N°10 Trimestre Juillet – Septembre du CIDDEF.

TAÏEB, J.P. (2007). Dictionnaire des RH, DUNOD, Paris.

THOMAS T.T., GANSTER D.C. (1995), “Impact of family-supportive work variables on work family conflict and strain: a control perspective”, Journal of Applied Psychology, Vol. 80, n° 1, pp. 6-15.

TREMBLAY, D.G. (2012), « Articuler emploi et famille : le rôle du soutien organisationnel au cœur de trois professions », presses de l'université du Québec