وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة د. يحي فارس – المدية -
كلية الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

موضوع المذكرة:

الادماج المهني لعقود ما قبل التشغيل والرضا المهني

دراسة ميدانية عينة من مؤسسات التربوية لدائرة بني سليمان – ولاية المدية –

مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

من اعداد الطالبين:

- وزين منير

- غالم عماد الدين

تحت اشراف:

أ. د/عمور محمد

لجنة المناقشة:

الاسم والقب	المؤسسة الأصلية	الرتبة	الصفة
عمور محمد	جامعة المدية	دكتور	مشرفا
بوجطو محمد جمال	جامعة المدية	دكتور	رئيسا
شتوي الاخضر	جامعة المدية	دكتور	مناقشا

السنة الجامعية: 2022-2023



قال رسول الله صلى الله عليه وسلم :**"لا يشكر الله من لا يشكر الناس"**

نفتتح بشكر المولى عز وجل وبحمده ، فالحمد لله الذي تتم به الصالحات ، والحمد لله الذي هدى من أحبهم إلى الصراط المستقيم ، سجدنا لك يا رب شاكرين مزيد فضلك وعظيم نعمك على ما منحتنا من قوة وألهمتنا من صبر وتحمل عناء هذا المشوار حتى اتممنا عملنا

في صورته هذه.

كما يسعدنا أن نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ الفاضل **"عمور محمد" والأستاذ "شتوي الأخضر"** الذي أمدنا

بالتوجيهات القيمة والنصائح طيلة فترة إنجازنا لهذا البحث المتواضع.

كما لا ننسى ونحن نخطو خطواتنا الأخيرة في الجامعة من وقفة تعود إلى أعوام قضيناها رحابا مع أساتذتنا الأفاضل الكرام، الذين قدموا لنا الكثير باذلين بذلك جهودا كبيرة في بناء

جيل الغد.

وقبل أن نمضي نقدم أسمى عبارات الشكر والتقدير إلى جميع أساتذتنا الكرام ،ولا ننسى

اخواننا الطلبة الذين أمدونا بيد العون حتى ولو بسؤال عن الحال .

إلى كل من كان لنا عونا من بعيد أو من قريب

" إلى كل هؤلاء نهدي فائق التقدير والإحترام "

إهداء

أهدي تخرجي لأمي الغالية رحمها الله وجعلها من أصحاب الجنة وأبي الغالي و زوجة أبي و هي أمي الثانية حفظهم الله ورعاهم وجزاهم عنا خيرا ،بحثت كثيرا في كتب ومجلات وغيرها لأهديكم تخرجي وأعبر لكم بمشاعري تجاهكم بانتقاء أعذب الكلمات وأرقى العبارات لتليق بمقامكم فما وجدت سوى كلماتي البسيطة من مشاعر صادقه من القلب للقلب أشكركم أبي وأمي من أعماق قلبي ساندتموني ووقفتم بجانبي طيلة حياتي التربوية والمهنية

والتعليمية حتى وصلت بفضل الله ثم انتم إلى إتمام دراستي الجامعية.

أهدي تخرجي إلى جدي و جدتي رحمها الله واخوتي وسام ونور *نينا* وريم رزان *ريمو*أ حبكم عائلتي وعلى كل ما قدمتموه من الدعم لي شكرا لأساتذتي شكرا لكل من علمني حرفا لأصل إلى ما وصلت اليه شكرا لكل من

دعا لي بظهر الغيب دعوة.

أهدي تخرجي إلى زميلي خالد عماد الدين الذي تقاسمت معه عناء ومشقة هذه الخمس سنوات

كما أهدي تخرجي الى أصدقائي الأعزاء بهاء وفاتح ومومن واسلام وحسام و امحمد وهشام ويوسف وعلاء والهواري وعلي وعزيز ونورالدين وكامل حي 211 وحي القديم وكذلك صديقات كل من وقف معي رشيدة وأمال وسهام وذات العيون الخضراء شيماء وكل من عرفته ولم أذكره أرجو أن يسامحني ووقف بجانبي وساعدني في إنجازي لمذكرة تخرج نيل شهادة ماستر حفظكم الله

عشنا أيام وسنوات وتعرفنا على خيرة وأفضل وأروع الأصدقاء

إهداء

الحمد الله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى واما بعد:

الحمد الله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضله تعالى مهداة الى الوالدين الكريمين حفظهما الله وأدامهما الله نورا لدربي

لكل العائلة الكريمة التي ساندتني ولا تزال من الأخوة والأخوات الى رفقاء المشوار الذين قاسموني لحظات رعاهم الله ووفقهم:

صديقي واخي منير و امحمد وعادل ومراد وابراهيم وحمزة والهواري ورياض ونبيلة وشيماء

والى كل قسم ماستر تنظيم وعمل

حفظكم ورعاكم الله

الفهرس المحتويات:

كلمة شكر وتقدير

اهداء

فهرس الموضوعات

قائمة الجداول ..... أ

مقدمة..... ب

الجانب المنهجي للدراسة

1- الاشكالية.....01

2- الفرضيات.....02

3- تحديد مفاهيم الدراسة.....03

4- الدراسات السابقة.....04

5- منهج الدراسة.....07

6- أسباب اختيار الموضوع.....08

7- أهداف الدراسة.....09

8- المقاربة السوسيولوجية.....09

الفصل الأول: الادماج المهني

تمهيد.....12

1- الجهاز المساعد على الادماج المهني.....13

2- الفئات المستهدفة من الجهاز المساعد على الادماج المهني.....13

3- أنواع عقود الادماج المهني.....14

4- شروط ومدة التأهيل للاستفادة من عقود ما قبل الادماج المهني.....15

5- مدة وأجرة عقود ما قبل الادماج.....16

6- أهداف وخصائص الادماج المهني.....19

7- الأسباب التي يلغى فيها عقد الادماج المهني.....19

خلاصة الفصل.....20

الفصل الثاني: الرضا المهني للعامل في المؤسسة

تمهيد.....22

1- مفهوم الرضا المهني.....23

2- محددات الرضا المهني.....23

3- أنواع الرضا المهني.....26

4- خصائص الرضا المهني.....26

5- العوامل المؤثرة على الرضا المهني.....28

6- أهمية الرضا المهني.....29

7- تفسير الرضا المهني سوسيولوجيا.....31

8- الرضا المهني وعلاقته بالإدماج المهني.....32

خلاصة الفصل.....34

الفصل الثالث: الجانب الميداني

- المجال المكاني و الزماني.....39
- المرحلة الاستطلاعية.....39
- مرحلة توزيع استمارات الاستبيان وجمعها.....39
- المجال البشري 39
- المنهج المستخدم.....39
- العينة.....,.....40
- أداة جمع البيانات.....40
- نتائج وتحليل الفرضيات.....64

- الاستنتاج العام.....66

خاتمة.....67

قائمة المراجع

قائمة الملاحق

قائمة الجداول:

جدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	**43**
جدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة	**43**
جدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	**44**
جدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الشهادات	**44**
جدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية	**45**
جدول رقم (06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى المعيشي	**45**
جدول رقم (07): يوضح العلاقة بين السن والخبرة على أساس التوظيف	**46**
جدول رقم (08): يوضح العلاقة بين المستوى المعيشي وارتباط الخبرة المهنية	**47**
جدول رقم (09) : يوضح العلاقة بين الخبرة والترقية داخل المؤسسة	**48**
جدول رقم (10) : يوضح العلاقة بين الجنس و الخبرة المهنية	**49**
جدول رقم (11) : يوضح العلاقة بين الصلاحية في اتخاذ القرارات والأقدمية في العمل	**50**
جدول رقم (12) : يوضح العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والادماج المهني	**51**

جدول رقم (13) : يوضح العلاقة بين الخبرة والرضا عن الوظيفة	**52**
جدول رقم (14) : يوضح العلاقة بين أساليب التكوين المتبعة و احداث رضا المهني	**53**
جدول رقم (15) : يوضح العلاقة بين الرضا المهني وتأثير الخبرة	**54**
جدول رقم (16) : يوضح العلاقة بين الحالة العائلية مع تناسب الراتب	**55**
جدول رقم (17) : يوضح العلاقة بين الجنس بالتواصل والانفتاح في تحقيق الرضا	**56**
جدول رقم (18) : يوضح العلاقة بين المستوى المعيشي والرضا عن الوظيفة	**57**
جدول رقم (19) : يوضح العلاقة بين السن وتلقي نفس المعاملة داخل المؤسسة	**58**
جدول رقم (20) : يوضح العلاقة بين الشهادات مع تماشي التخصص في العمل	**59**
جدول رقم (21) : يوضح تأثير تخصص على العمل داخل المؤسسة	**60**
جدول رقم (22) : يوضح العلاقة بين المشاركة في ابداء الرأي مع الرضا عن الوظيفة	**61**

المقدمة:

تعد عملية الادماج المهني وتحقيق الرضا المهني من الأمور الحاسمة في ساحة العمل الحديثة. حيث يعتبر الادماج المهني منهجًا شاملاً يهدف إلى دمج الأفراد في بيئة العمل بشكل فعّال وتعزيز رضاهم العام وسعادتهم المهنية. يتطلب الادماج المهني إيلاء اهتمام كبير لاحتياجات وتطلعات العاملين أو الموظفين، فضلا عن توفير بيئة عمل متعاونة وداعمة.

يأخذ الرضا المهني أهمية كبيرة في تحقيق أداء عالٍ وفعالية في العمل. عندما يشعر الموظفون بالرضا والاستيعاب في بيئة العمل، يصبحون أكثر تفانٍ والتزامًا بمهامهم، مما ينعكس إيجابيًا على المؤسسة أو المنظمة بأكملها. ومن المهم أيضًا الإشارة إلى أن الادماج المهني لا يقتصر على العاملين الجدد فقط، بل يشمل أيضًا الموظفين الحاليين الذين يحتاجون الى الانتماء والتطور المهني.

فمع التطور الاقتصادي و الاجتماعي الحاصل في العالم انتهجت عدة الدول سياسات من أجل تحسين ظروفها بشكل عام و منها الجزائر التي عملت على اثراء و تنويع سياسات التشغيل

و أساليب التكوين منها ادماج المهني لعقود ما قبل التشغيل الذي كان موضوع دراستنا التي تطرقنا فيها الى ثلاثة فصول وهي :

الفصل المنهجي: تناول فيه الطالب الاطار العام لإشكالية الدراسة ويضم النقاط التالية: اشكالية الدراسة وفرضياتها، مفاهيم الدراسة، الدراسات السابقة، المنهج الدراسة، وأسباب اختيار الموضوع ، أهداف الدراسة، والمقاربات السوسيولوجية.

الفصل الأول: تناولنا فيه الادماج المهني وجاء فيه تعريف بالجهاز المساعد على الادماج المهني، والفئات المستهدفة من جهاز المساعد على الادماج المهني اضافة الى الأنواع عقود الادماج المهني وشروط التأهيل للاستفادة من الادماج المهني، مدة وأجر عقود الادماج أهداف وخصائص الادماج وأخيرا الأسباب التي يلغى فيها عقد الادماج.

الفصل الثاني: تناولنا فيه الرضا المهني مفهومه ومحددات و أنواع وخصائص وعوامل المؤثرة على الرضا المهني اضافة الى أهمية الرضا المهني وأخيرا الرضا المهني وعلاقته بالإدماج المهني.

الفصل الثالث: تناولنا فيه الدراسة الميدانية، المجال البشري منهج المستخدم و أداة جمع البيانات من عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة.

الجانب المنهجي للدراسة:

1- الاشكالية

2- الفرضيات

3- تحديد مفاهيم الدراسة

4- الدراسات السابقة

5- المنهج الدراسة

6- أسباب اختيار الموضوع

7- أهداف الدراسة

8- المقاربات السوسيولوجية

الفصل الأول: الجانب المنهجي

الاشكالية:

تحاول معظم دول العالم خلق سياسات تشغيل من خلال عدة اليات وفعاليات منتهجة من أجل تطوير اقتصادها داخل مؤسساتها والقضاء على ظاهرة البطالة.

لذا تعد قضية البطالة المتمثلة في عدم وجود فرص عمل تتناسب من حيث الحجم والنوع مع القوى العاملة المحلية من أهم الموضوعات التي أخذت تشغل السياسيين وأصحاب القرار في الوقت الراهن، مما ادى بهم الى خلق سياسة التشغيل المتمثلة في الادماج المهني الذي هو عبارة عن عقود ما قبل التشغيل، بموجبها تشغيل الشاب الحائز على شهادة جامعية أو مهنية ،على أن تقوم مديرية التشغيل بدفع المنحة الشهرية له.

لقد عرف قطاع التشغيل في الجزائر برامج تشغيل عديدة ، لكن هذا الأخير أعلن فشله من خلال تزايد نسبة البطالة ،حيث لم تستوعب هذه البرامج الكم الهائل من الخريجين سواء من الجامعة أو من مؤسسات التكوين المهني أو مؤسسات التربية، لذا لجأت الحكومة الجزائرية مؤخرا الى سياسة جديدة اصلاحية اعتمدت فيها على برامج تشغيلية موجهة للشباب منها برنامج الادماج المهني لحاملي الشهادات .

بعد انهيار أسعار النفط سنة 1986 ، عرفت الجزائر بطالة خريجي الجامعات بعد أن كانت الشهادة الجامعية بمثابة الضمان ضد البطالة، تحول شكل الظاهرة من بطالة الأميين الى بطالة حاملي الشهادات واستمر الوضع على حاله طيلة فترة تسعينات القرن الماضي لتبلغ ذروتها خلال الألفية الثالثة فالشهادة الجامعية لم تعد ضمانا للحصول على عمل لائق حيث تحولت بطالة حاملي الشهادات الى ظاهرة اجتماعية.[1]

قصد منح طالبي العمل المبتدئين فرصة لإدماجهم لدى الشركات والمؤسسات العمومية والادارات العمومية وذلك بالدعم الكامل ماليا من قبل الدولة وبالنسبة لفترة الادماج فهي سنة واحدة قابلة للتجديد بطلب من المستخدم، مع الاحتفاظ بمنحة الادماج بالنسبة للهيئات والادارات العمومية ، وسنة غير قابلة للتجديد بالنسبة للقطاع الاقتصادي والعمومي.

ان من أهم التحديات التي تواجه المؤسسات والتي أصبحت ضرورية وحتمية هو الرضا المهني وهو نتيجة متغيرات عدة، ويحسب من خلاله جميع ما هو متوقع من العمل وبين ما

[1]- سلمان بن قيلة،الطاهر بومدفع، فعالية عقود ادماج حاملي الشهادات في تخفيف من حدة بطالة خريجي الجامعات دراسة حالة جهاز المساعدة على الادماج المهني بولاية سطيف خلال فترة 208-2018 مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية الجزائر مجلد 13 العدد2 2021 ص149

هو متحصل عليه من الفرد[1]. وكذلك يعتبر ظاهرة صحية وطبيعية في المؤسسات تزيد من فعالية الأداء وفعالية المؤسسة عموما، فهو ذلك الشعور الايجابي الذي يشعر به الموظف بشكل عام اتجاه وظيفته، سبب تحقيق احتياجاته ورغباته في العمل، اذ أنه من الأهداف الأساسية التي تسعى معظم المؤسسات، وهو يعتبر وسيلة للوصول الى الأهداف المرجوة للمؤسسة أي أفضل النتائج.

كما أن الادماج والرضا المهني يعدان من العمليات التي تحدث في المؤسسة ولايمكن أن يحدث الرضا المهني دون وجود ادماج يضمن حدوثه داخل المؤسسة، فالرضا المهني عملية تصاعد في تحقيق أهداف الادماج من خلال الأهداف التي من شأنها أن تساعد على تطوير المؤسسة وهذا من شأنه أن يحقق نوعا من التوازن بين مختلف مستويات وأنساق المؤسسة.

ونسعى من خلال هذه الدراسة الى وصف الادماج المهني داخلة المؤسسة ودوره في تحقيق عملية الرضى المهني، ومما سبق نسوغ السؤال العام التالي:

- كيف يؤثر الادماج المهني لعقود ما قبل التشغيل في الرضا المهني داخل المؤسسة؟

الأسئلة الفرعية:

- هل تساعد الخبرة السائدة داخل المؤسسة في خلق الرضا المهني بين أفراد التنظيم؟

- هل لأساليب التكوين المتبعة دور في احداث الرضا المهني داخل المؤسسة؟

الفرضية العامة:

- يؤثر الادماج المهني لعقود ما قبل التشغيل في الرضا المهني داخل المؤسسة في أداء العاملين داخل المؤسسة

الفرضيتين:

- تساعد الخبرة السائدة داخل المؤسسة في خلق الرضا المهني بين أفراد التنظيم .

- أساليب التكوين المتبعة لها دور في احداث الرضا المهني داخل المؤسسة .

[1]- أحمد، صقر عاشور. *1983* ادارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، بيروت:دار النهضة العربية للنشر والطباعة

2- تحديد مفاهيم الدراسة:

مفهوم الادماج المهني:

يعرفه أحمد زكي بأنه * المزج بين وحدتين أو أكثر مع بعضهما البعض، وفي ميدان الادارة أو التنظيم يتم الادماج بين الجمعيات والمنشآت أو غيرها حيث تصبح منظمة واحدة[1]*

المفهوم الاجرائي :

ويقصد به أساليب التكوين والخبرة.

تعريف الخبرة المهنية اصطلاحيا:

هي عدد سنوات العمل في مجال ما، وبالتالي هي خلاصة ما أفرزته هذه السنوات من قدرة التحمل وأداء العمل بدقة وسهولة وتجاوز الأخطاء المهنية وحل مشكلاتها [2]

مفهوم الخبرة اجرائيا :

وهي مجموعة من المهارات و التجارب و الثقافات التي يكتسبها العامل أو الموظف عبر سنوات خدمته في مؤسسة ما.

تعريف التكوين الاصطلاحي:

يعرفه صلاح الدين عبد الباقي بأنه: نشاط مخطط يهدف الى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي الى زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم[3]

مفهوم التكوين اجرائيا : وهي الأساليب المتبعة في تهيئة اليد العاملة من أجل ادراجها في سوق العمل حسب التخصص و الكفاءة و التدريب الذي خضع له .

[1]- بدوي أحمد زكي: معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، بيروت 1997، ص 171

[2]- بن صالح بسمة،أراء المتكونين حول مدى تأثير الخبرة المهنية للإطارات سونلغاز كمكونين على فعالية تكوين، اشراف مذكرة شهادة ماستر تخصص علم النفس العمل وتسيير موارد بشرية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ام بواقي2011-2012

[3]- صلاح الدين محمد عبد الباق، ادارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، دار الكتب الجامعية الاسكندرية،2001ص69

الرضا المهني:

يعرف على أنه * اشباع وتلبية العامل لرغباته وكل ما سطره للمهنة التي يمارسها، وهو أيضا ممارسة العامل لمهامه بكل راحة. فهو ردود فعل عاطفية تتعلق بالنشاط المهني ويمكن أن تعود باللذة المرتبطة بالنشاط [1]

يعرفه جونز (Jones and Solane.2009)على أنه حالة وجدانية سارة

تنتج عن تقويم عمل الفرد أو خبراته المهنية، وعلى أساس ذلك فان الرضا المهني يعتبر مفهوما يشمل مظاهر خاصة أو محددة، ولعل أهم هذه المظاهر هي طبيعة الوظيفة، الزملاء، الإشراف، الراتب، نظام الترقيات، نظام الاتصالات، السياسات التنظيمية.

فالرضا المهني يمثل حالة نفسية ملموسة تعبر عن درجة احساس الفرد بالسعادة، فعندما يكون الفرد سعيدا و راضيا عن مهنته قد يظهر ذلك في كيفية تعامله مع رئيسه أو زملائه في العمل وصورة انتظامه في العمل وحرصه على التواجد فيه وتمسكه بوظيفته والذي يخلق لدى الموظف الرقابة الذاتية والانتماء الى العمل من دون التهرب والتأخر أو حتى البحث عن وظيفة أخرى.

التعريف الاجرائي :

هو شعور العامل او الفاعل بتلبية حاجياته داخل المؤسسة مما يدفعه الى الاستمرارية و خلق شعور ايجابي، و محاولة رفع مستواه المهني لإنجاز الطموحات و زيادة الانتاج .

[1]- أحمد، صقر عاشور. *1983* ادارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، بيروت:دار النهضة العربية للنشر والطباعة

3- الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى : حول الموضوع : انعكاسات سياسة الادماج المهني على تشغيل خريجي الجامعة في الجزائر – مجلة الادارة والتنمية للبحوث والدراسات –المجلد10/ العدد: 02 ديسمبر*2021* ص 257-

ولقد طرحت الاشكالية التالية:

ماهي آثار سياسة الادماج المهني على تشغيل خريجي الجامعة في الجزائر؟

واندرجت عنها مجموعة من الفرضيات :

- ركزت سياسة التشغيل في الجزائر في محاورها على تشجيع العمل المأجور
- ارتكزت سياسة الادماج المهني في الجزائر على عدة صيغ لتحقيق أهدافها
- أثرت سياسة الادماج المهني سلبا على التشغيل الفعلي لخريجي الجامعات

وفي الأخير توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- لم تساهم سياسة العمل المأجور على امتصاص البطالة بين خريجي التعليم العالي، بل أبانت على سلبيات منها توجه عدد كبير من الخريجين نحوها تاركا الصيغ المقاولاتية الخلاقة للثروة والقيمة المضافة .

- ان المقاربة التي اعتمدتها الجزائر في سياسة التشغيل *خاصة عند الخريجين* طغى عليها الجانب الاجتماعي أكثر من الاقتصادي وهو ما تجلى في سياسة التوظيفات المؤقتة بنسب كبيرة ودون جدوى تشغيلية.

- جميع الاحصائيات المتعلقة بانخفاض نسب البطالة(10-11%)غير واقعية، لأن صيغة العقود المؤقتة في التشغيل لم تحقق الجدوى منها سواء تعلق الأمر بالجانب الاقتصادي أو الاجتماعي .

- سياسة الادماج المهني لم تستثني في مضمونها المرأة، لكن الثقافة المجتمعية، الدين والعادات والتقاليد أثرت على توظيف النساء بشكل كبير سواء متخرجات أو غيرهن .

- تشير الدراسة التحليلية الى مستويات منخفضة من التشغيل في صفوف الشباب وعدم امتصاص المشاريع المنجزة لخريجي الجامعات، ما يحمل المسؤولية للحكومة للنظر في سياسات التوظيف والتوجه نحو العمل الحر وفق مقاربات اقتصادية، ومن جهة أخرى الجامعات لنشر وفتح تخصصات المقاولاتية وريادة الأعمال .

الدراسة الثانية: حول الموضوع: توظيف المستفدين من الادماج المهني وأثره على التشغيل في الجزائر - المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية – المجلد 06، العدد01، ص:225-238 ، ماي 2022

ولقد طرحت الاشكالية التالية:

ما مدى جدوى تدابير توظيف المستفدين من جهاز المساعدة على الادماج المهني وفعاليتها في تعزيز فرص التشغيل في الجزائر؟

واندرجت عنها مجموعة من الفرضيات :

وفي الأخير توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- أن يتم توظيف المستفيدين من الادماج المهني بناء على مسابقة فيما بينهم لتحديد الأسبقية في التوظيف خصوصا في المؤسسات التي تمتلك عدد كبير منهم .

- التخطيط التعليمي السليم بحيث تتوافق مخرجات التعليم مع سوق العمل.

- تشجيع النشاط الاقتصادي والنهوض وجعله وجهة تستقطب اليد العاملة.

- أن يخضع موظفي الادماج لتطوير وعدم الثقة في قدراتهم السابقة خصوصا في مجال اتقان تكنولوجيات المعلومات.

- عقد ندوات علمية تستهدف دراسة مشكل البطالة وتقوم سياسة الشغل في الجزائر بهدف الخروج بأحسن التوصيات .

4- منهج الدراسة:

المنهج العلمي هو أسلوب للتفكير والعمل يعتمده الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى نتائج وحقائق معقولة حول الظاهرة موضوع الدراسة[1].

فالمنهج يعتبر الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للظاهرة لاكتشاف الحقيقة والإجابة على التساؤلات التي يثيرها موضوع الدراسة، حيث أن لكل موضوع منهج معين يقوم عليه ويعتمد عليه لسير الدراسة، وعليه فالدراسة التي بين أيدينا اعتمدنا فيها على المنهج الوصفي والذي يعتبر أكثر المناهج استخداما في العلوم الاجتماعية من جهة والملائم لموضوع دراستنا من جهة أخرى، على اعتبار أن الدراسة تقوم على إلقاء الضوء على ظروف العمل التي يعمل فيها المدمجين مهنيا بالمؤسسات التربوية في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني وظروف العمل اللائق، وتحليل البيانات المستمدة من مجتمع الدراسة تحليلاً سوسيولوجياً، يمكننا من الوصول إلى نتائج موضوعية نستطيع تعميمها، حيث يعرف المنهج الوصفي على أنه" طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة، وتصوير النتائج التي يتم التوصل اليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها.

[1] - ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم،مناهج وأساليب البحث العلمي-النظرية والتطبيق،دار صفاء للنشر والتوزيع،عمان،الأردن،ط1،2000،ص.33

5- أسباب اختيار الموضوع:

أسباب ذاتية:

- الرغبة في معرفة الادماج المهني وكيفية خلق الرضا المهني للشباب أثناء عملية دمجهم

- ان عملية الادماج المهني تمس شريحة كبيرة من المجتمع الجزائري داخل الوظيف العمومي ونحن نمثل هذه الشريحة * شباب الادماج المهني*.

- الرغبة في معرفة الرضا المهني للشباب المدمج تحت اطار الادماج المهني.

- الرغبة في التعرف على الادماج المهني للشباب المدمج مهنيا داخل المؤسسات العمومية.

أسباب موضوعية:

- التعرف على الرضا المهني للشباب بعد عملية الادماج

- حداثة الموضوع وقلة الدراسات التي تطرقت اليه من جانبه الخاص بعملية الادماج المهني.

- سعي الشباب الى الادماج المهني وفي المقابل هل هم راضيين مهنيا عنه.

- تدعيم البحث العلمي بدراسات أكثر عمقا وتشخيصا للواقع وموضوع الدراسة.

6- أهداف الدراسة:

وفيما يخص الأهداف بالبحث حاولنا القاء الضوء على عملية الادماج المهني التي تشهدها المؤسسات التربوية وهل يحدث الرضا المهني داخله؟

وما مدى تأثير وانعكاسات الادماج المهني على الرضا المهني للشباب بالمؤسسة العمومية تتمحور فيما يلي:

- التحقق من صحة وصدق الفرضيات.

- التعرف على برامج واليات الادماج المهني في الجزائر.

- الادماج المهني يحقق الرضا المهني.

- تشجيع ادماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل .

- تقديم مساهمة عملية في هذا الجانب بتوسيع وتطوير معلومات الباحث حول الموضوع.

7- المقاربات السوسيولوجية:

- المقاربة السوسيولوجية هي مقاربة نظرية تساهم في اختصار الدراسة وتسهيلها عبر اسقاط نظريات لعلماء الاجتماع قاموا بدراسة المجتمع عبر خطوات ممنهجة ذات طابع علمي.

ان موضوع دراستنا الذي هو تحت عنوان * الادماج المهني لعقود ما قبل التشغيل والرضا المهني * والذي يتوافق مع ما جاءت به النظرية البنائية الوظيفية لبارسونز التي نصت على تحقيق الادماج المهني داخل المؤسسة فعلينا تحقيق التوازن بين المؤسسة والموظف من أجل الوصول للإدماج المهني في المؤسسة، ولإيجاد هذا التوازن يجب أن يقوم كل نسق من الأنساق الجزئية *الموظف* بأدواره المكلف بها لخدمة النسق الكلي *المؤسسة* لضمان الاستمرار، ويجب أن يكون النسق الجزئي في خدمة النسق الكلي والعكس صحيح لكي نصل الى فكرة الادماج المهني في المؤسسة.

أما عن الرضا المهني فهو يتمثل في قدرة المؤسسة على تحقيق حاجيات الموظف لتحسين الأداء ،على أن الرضا المهني الايجابي يكون نتيجة للأداء في حالة شعور العامل

بأنه قد حصل على عناصر الرضا المهني (الأجر، الترقية، التقدير، الأمن الوظيفي، الاستقرار المهني....) وهذه العناصر مرتبطة بضرورة أدائه للعمل بمستوى معين وهذا الاتجاه يمثله كل من *فروم* و *بورتر* *ولولر*.

الفصل الأول: الإدماج المهني

تمهيد

- الجهاز المساعد على الادماج المهني
- الفئات المستهدفة من الجهاز المساعد على الادماج المهني
- أنواع عقود الادماج المهني
- شروط التأهيل للاستفادة من عقود الادماج المهني
- مدة وأجرة عقود الادماج
- أهداف وخصائص الادماج المهني
- الأسباب التي يلغى فيها عقد الادماج

خلاصة الفصل

تمهيد

يعد الادماج المهني من السياسات التي انتهجتها الحكومة الجزائرية تعمل على توفير الفرص والتدرب والتأهيل المهني للشباب قبل دخولهم سوق العمل، تنفذ الجزائر برامج ومبادرات مختلفة لتعزيز الادماج المهني على سبيل المثال هناك مراكز التكوين المهني والتمهين توفر برامج تدريبية في مجموعة متنوعة من المجالات المهنية بالإضافة الى برامح تمويل ودعم الشباب في اقامة أعمالهم الخاصة، وكما تعمل الحكومة أيضا على تعزيز التعاون بين المؤسسات التعليمية وقطاع الصناعة والأعمال عبر توقيع الاتفاقيات بين الجامعات والمؤسسات الاقتصادية لتوفير عمل لخريجي الجامعات والمعاهد وتعزيز الروابط بين التعليم والعمل.

وفي هذا الفصل سنتطرق الى الادماج المهني والفئات المستهدفة من الجهاز المساعد على الادماج المهني وأنواعه وشروط التأهيل للاستفادة منه ومدة وأجر عقود الادماج اضافة الى أهداف وخصائص الادماج المهني والأسباب التي يلغى فيها عقد الادماج.

1- الجهازالمساعد على الادماج المهني:

يعتبر البرنامج المساعد على الإدماج المهني أو بما يطلق عليه عقود الإدماج المهني، من السياسات والأجهزة التي استحدثتها الجزائر من أجل التقليل من حدة البطالة من خلال توفير مناصب شغل لأفراد المجتمع بصفة عامة وللشباب بصفة خاصة فهو موجه إلى الشباب طالبي العمل لأول مرة أي الذين يبحثون عن أول عمل لهم والذين تتراوح أعمارهم من 18 إلى35 سنة،" يعتمد الجهاز في سيره على محتوى المرسوم التنفيذي رقم 126/8 الصادر 19 أفريل2008 [1]

2- الفئات المستهدفة من الجهاز المساعد على الادماج المهني:

يستهدف الجهاز 3 فئات من طالبي العمل وهم:[2]

الفئة الأولى: الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني والذين تابعوا تربصاً تمهيني

الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

[1]-براق محمد وبوسبعين تسعديت ،أسباب إنتشار البطالة وإجراءات مواجهتها في الجزائر،ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة،(ب-ت-)،ص.8

[2]- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،العدد ،22بتاريخ 24ربيع الثاني عام 1429هـ الموافق- لـ 30افرل ،2008ص.20

3- أنواع عقود الادماج المهني:

تتخذ عقود الادماج المهني أربعة أنواع هي:

- عقد إدماج حاملي الشهادات (CID):

وهو موجه إلى خريجي التعليم العالي وكذا التقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين حيث ركزت الدولة على هذين الفئتين وهما: فئة المتخرجين من الجامعة وهم الفئة الأكثر تضرراً من البطالة حيث يمثلون فئة الجامعيين، وتليها فئة المتخرجين من المؤسسات الوطنية للتكوين المهني والتي تتضمن التقنيين الساميين.

- عقود الإدماج المهني (CIP):

وهو يخص طالبي العمل الموجهين إلى الحياة العملية وهم خريجي التعليم الثانوي والذين انقطعوا عن التعليم بالمنظومة التربوية، وخريجي مراكز التكوين المهني من التقنيين وغيرهم، وكذلك يخص طالبي العمل الذين يمتلكون مؤهلات مهنية.

تعتبر هذه الفئة أقل اهتماما من الفئة الأولى، بحيث تقل الامتيازات مقارنة بعقد حاملي الشهادات، من حيث قلة الأجر الممنوح...إلخ.

- عقود إدماج وتكوين (CFI):

يخص الشباب بدون تأهيل ولا تكوين، حيث يسمح لهم هذا العقد بإدماجهم مهنياً، وكذلك إمكانية حصولهم على تكوين مؤهل يساعدهم على اكتساب مهارات تساعدهم على دخولهم إلى عالم الشغل.

- عقد العمل المدعم (CTA):

وهو العقد الذي يخص المؤسسات الاقتصادية الخاصة والعمومية، يعتبر عقد عمل بمفهوم CTAالقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990

والمتعلق بعلاقات العمل.[1]

حيث يدخل طالب العمل إلى المؤسسة أو الشركة ذات الطابع الاقتصادي بعقد

[1]- http://www.elmouwatin.dz/spip.php?page=imprimer&id_article=6652&lang=fr

الإدماج المهني DAIP في هذه الحالة تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل بتسديد الأجرة

الشهرية مع توفير الضمان الاجتماعي، وهذا خلال مدة ثلاثة سنوات، بعد هذه الفترة يكون المدمج قد تحصل على خبرة كافية في الميدان فيمر إلى العقد الثاني وهو عقد العمل المدعم

CTA، يتم التفاهم بين العامل ورب العمل على الأجرة الشهرية، حيث يتولى رب العمل

دفع الأجرة والتي تتكون من نسبة مساهمة رب العمل و نسبة مساهمة ثابتة من الدولة، يتم دفع الأجرة إلى المدمج من رب العمل والتي لا تدخل في حسابه الشخصي إنما تعطى من رب العمل والذي بدوره تمنحه وكالة التشغيل مبلغ المساهمة والذي يدخل في حسابه، بعد انتهاء03 سنوات يكون العامل قد اكتسب خبرة مدتها 06 سنوات، وفي هذه الحالة أما يتم تعيينه في منصب دائم أو يكون مصيره الفصل.[1]

4- شروط التأهيل للاستفادة من عقود الادماج المهنى:

للاستفادة من عقود الإدماج المنصوص عليها في إطار الجهاز، يجب على طالبي العمل المبتدئين أن تتوفر فيهم الشروط التالية:[2]

- أن يكون طالب العمل من جنسية جزائرية.

- أن تتراوح أعمارهم ما بين 18 و35 سنة، ويمكن تخفيض شرط السن إلى 16 سنة بالنسبة للشباب طالبي العمل المبتدئين شريطة أن يقبلوا متابعة تكوين في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزاً في سوق الشغل.

- أن يكون طالبي العمل مثبتين لوضعيتهم تجاه الخدمة الوطنية- تأجيل- إعفاء- مؤداة.

- طالبي التشغيل للمرة الأولى حيث يكونون مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل المنتمين إليها والموجودة في مكان إقامتهم.

- حائزين على الشهادات، ومثبتين لمستواهم التعليمي و التأهيلي والمؤهلات المهنية.

[1]- http://httpwww.ouargla30.comt55282-topic/-

[2]- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد، 22بتاريخ 30افريل 2008ص21

- بالنسبة للفئة الأولى:

يجب على طالب العمل أن يمتلك أحد الشهادات التالية: ديبلوم جامعي، أو متحصل على شهادة تقني سامي مسلمة له من طرف أحد المؤسسات

(DUEA).التكوينية الوطنية أو المعاهد المعتمدة من طرف الدولة، أو يمتلك شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية.

وبالنسبة للفئة الثانية: شهادة مدرسية لإثبات المستوى ما بين 1 ثانوي إلى3 ثانوي، أو الحاصلين على ديبلوم تقني أو الكفاءة المهنية أو المهارة المهنية المسلمة لهم من طرف المؤسسات التكوينية الوطنية، أو المعاهد المعتمدة من طرف الدولة.

أما الفئة الثالثة: تخص طالبي العمل بدون شهادة أو مستوى أقل من 1 ثانوي، تكون الاستفادة من هذا الجهاز مانعة لكل استفادة من جهاز آخر مماثل تقرره الدولة، ينصب المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني لدى المؤسسات العمومية والخاصة والمؤسسات والإدارات العمومية، وينصب المستفيدون من عقود الادماج والتكوين في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط و إما لدى حرفيين معلمين لمتابعة تكوين وأجره.

- مدة وأجرة عقود الادماج:

فبعدما كانت الهيئات والإدارات العمومية وكافة المؤسسة العمومية ذات التسيير

الخاص ملزمة من طرف الدولة، لإخضاع عقود الإدماج المهني لحاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني لمدة محددة ولمرات محددة، حيث تم تمديد مدة العقود الخاصة بالفئة الأولى والثانية.

تحدد مدة عقد الإدماج على حسب القطاع الذي يتولى إدماج طالبي العمل على النحو التالي:[1]

- سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.

[1]-الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد، 22بتاريخ 30افريل 2008ص25 -

- ثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص.

- ستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من المستخدم بالنسبة للورشات ذات المنفعة العمومية.[1]

- سنة واحدة غير قابلة للتجديد في مؤسسات الإنتاج وبالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين.[2]

تتحدد أجرة المستفيدين من الإدماج المهني على حسب العقد الذي ينتمون إليه، سواء كان العقد المهني(DAIP) الذي يخص المؤسسات الخدماتية ومؤسسات الدولة والمؤسسات الاقتصادية أو ينتمون الى عقد العمل المدعم (CTA) الخاص بالمؤسسات الاقتصادية الخاصة والعمومية وتتحدد الأجرة كذلك على حسب الفئة التي ينتمون اليها (CFI.CIP.CID) وعلى حسب الشهادات والمؤهلات.

التي يمتلكونها، حيث يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات أجرة شهرية حسب عقد الإدماج المهني (DAIP) يدفع كاملاً كما يأتي:[3]

فيما يخص الفئة الأولى عقد إدماج حاملي الشهادات"

- 15,000دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي.

- 10,000دج بالنسبة للتقنيين الساميين.

الفئة الثانية: يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج المهني أجرة شهرية يحدد مبلغها بـ8,000 دج وتدفع كاملاً.

الفئة الثالثة: يستفيد مدمجي عقود إدماج وتكوين مما يأتي:

[1]-الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد، 22بتاريخ 30افريل 2008ص17 -
[2]- نفس المرجع ص17
[3]- المرسوم التنفيذي رقم105-11 مؤرخ في 6 مارس،2011،ج،ر،عدد 14الصادرفي 6 مارس 2011

منحة شهرية مبلغها4,000 دج عندما يتابعون تربصاً تكوينياً لدى حرفيين معلمين، أجرة شهرية بمبلغ 12,000 دج يدفع كاملاً من ميزانية الدولة للمستفيدين عندما يتم إدماجهم في إطار إنجاز الورشات ذات المنفعة العمومية التي تبادر بها القطاعات والجماعات المحلية.

أما فيما يخص من ينتمون إلى عقد العمل المدعم CTA الخاص بالقطاع

الاقتصادي فيستفيدون من أجرة يساهم فيها كل من المستخدم والدولة، حيث تكون نسبة مساهمة الدولة ثابتة حسب طبيعة كل عقد ونسبة مساهمة المستخدم حسب الاتفاقية الممضاة بين المستخدم ووكالة التشغيل المعنية وتتحدد الأجرة على النحو التالي:[1]

- عقد عمل يخص الجامعيين و التقنيين الساميين CID

الأجر: 12000 دج لخريجي الجامعات بشهادات عليا مثل المهندسين + مساهمة المستخدم.

الأجر: 10000 دج للتقنيين السامين + مساهمة المستخدم.

- عقد عمل يخص خريجي مراكز التكوين المهني و التمهين CIP

الأجر: 8000 دج + مساهمة المستخدم

- عقد من لا يملكون شهادة ذو مستوى ثانوي مثلا أو تكوين مرفق CIF

الأجر: 8000 دج + مساهمة المستخدم

ان عقد العمل المدعم (CTA) يهدف إلى تمديد مساهمة مديرية التشغيل الولاية

في التكفل بأجور الشباب المدمج على مستوى الهيئة المستخدمة في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني، وفقا لصيغة عقد العمل المدعم الذي تدوم مدته 3 سنوات قابلة للتجديد وفي حالة ما إذا قررت المؤسسة منح المدمجين مناصب دائمة حسب الاتفاقية الممضاة المعنية بتنصيب الشباب الحاصلين على عقد بين الشريك الاقتصادي ووكالات التشغيل. [2]

[1]- http://www.ouarsenis.com/vb/showthread.php?t=88743

[2]- مزوزي فاطمة الزهراء،يوم إعلامي على التشغيل حول العمل المدعم،مركز الترفيه العلمي رايس صالح،

- أهداف وخصائص الادماج المهني:

أهداف وخصائص الجهاز المساعد على الإدماج المهني:

لقد تميز هذا الجهاز بمجموعة من الخصائص التي أخذت شكل أهداف

يسعى الوصول إليها وتتمثل في:

- التكفل بطالبي العمل المبتدئين من خلال إدماجهم مهنياً.

- تشجيع المستخدمين لتوظيف الشباب المعنيين بهذا الجهاز.

- تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين- تشغيل وتوظيف.[1]

- يساعد الجهاز الشباب المدمجين في إطاره على الاستفادة من تكوين تكميلي لتجديد و تحسين معارفهم من أجل تكيفهم لمنصب العمل.

- يمكن الجهاز المدمجين في إطار حاملي الشهادات أو عقود الإدماج المهني أن يستفيدوا من عقود تكوين- تشغيل.

- الأسباب التي يلغى فيها عقد الادماج :

يلغى عقد الادماج المهني في الحالات التالية:[2]

- عند إنتهاء مدة العقد والتي تكون قابلة للتجديد بطلب من طرف المستخدم.

- عند فسخ العقد من طرف المستخدم لأسباب تتعلق بالمستفيد من الإدماج، إذ يتعين على المستخدم أن يخطر كتابياً المستفيد ومصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة إقليمياً عن نيته في فسخ عقد الإدماج سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ فسخه وتوضيح الأسباب المبررة لذلك.

---

[1]- برحومة عبد الحميد،دور سياسة الادماج المهني في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2011/2008،استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة،جامعة المسيلة،الجزائر،ص.5

[2]- المرسوم التنفيذي رقم126-08 مؤرخ في 19 أفريل،2008،ج،ر،عدد 22 الصادرفي 30 أفريل.2008

خلاصة الفصل

وفي الأخير يمكن القول بأن الإدماج المهني في الجزائر يهدف إلى تحسين فرص الشباب في الحصول على وظائف دائمة ، وتقلل من معدلات البطالة و تعزيز التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في البلاد.

مع ذلك تواجه الجزائر تحديات في تنفيذ الادماج المهني بشكل فعال، مثل عدم توفر فرص التدريب المهني في جميع المجالات و عدم توافق مهارات المتكونين مع احتياجات سوق العمل ، لذلك من المهم تعزيز التعاون بين القطاع الخاص و أجهزة الحكومة و مراكز التكوين لتحقيق الفعالية للإدماج المهني في الجزائر.

الفصل الثاني: الرضا المهني للعامل في المؤسسة

تمهيد

- مفهوم الرضا المهني
- محددات الرضا المهني
- أنواع الرضا المهني
- خصائص الرضا المهني
- العوامل المؤثرة على الرضا المهني
- تفسير الرضا المهني سوسيولوجيا
- أهمية الرضا المهني
- الرضا المهني وعلاقته بالإدماج المهني

خلاصة الفصل

الفصل الثاني: الرضا المهني للعامل في المؤسسة

تمهيد

يعد الرضا المهني من المواضيع الهامة للأفراد والمجتمعات، فهو الأساس الذي يحقق التوافق الاجتماعي للعاملين، ويساعد على حسن الأداء، لارتباطه بالنجاح في مجال العمل، كما يعد المعيار الموضوعي لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته، واذا ما زادت قوة استيائه من العمل فإن ذلك يظهر على سلوكه، فإما أن يترك العمل ويبحث عن عمل آخر أو تزيد نسبة غيابه مما يجعله غير راض مهنيا عن عمله

وفي هذا الفصل سنتطرق الى مفهوم الرضا المهني محدداته وأنواعه وخصائصه بالإضافة الى العوامل المؤثرة فيه والأهمية وأخيرا علاقة الرضا المهني بالإدماج المهني.

الفصل الثاني: الرضا المهني للعامل في المؤسسة

1- مفهوم الرضا المهني:

يعرفه جونز (Jones and Solane.2009) على انه حالة وجدانية سارة، تنتج

عن تقويم عمل الفرد أو خبراته المهنية، وعلى أساس ذلك فان الرضا المهني يعتبر مفهوما يشمل مظاهر خاصة أو محددة، ولعل أهم هذه المظاهر هي طبيعة الوظيفة، الزملاء، الإشراف، الراتب، نظام الترقيات، نظام الاتصالات، السياسات التنظيمية.

فالرضا المهني يمثل حالة نفسية ملموسة تعبر عن درجة احساس الفرد بالسعادة، فعندما يكون الفرد سعيدا و راضيا عن مهنته قد يظهر ذلك في كيفية تعامله مع رئيسه أو زملائه في العمل وصورة انتظامه في العمل وحرصه على التواجد فيه وتمسكه بوظيفته والذي يخلق لدى الموظف الرقابة الذاتية والانتماء الى العمل من دون التهرب والتأخر أو حتى البحث عن وظيفة أخرى.

كما أن للأجور والحوافز الأهمية من خلال الدعم والإشباع الذي يحصل عليه الفرد، فكلما كان الإشباع المتمثل بالأجر والإشراف والمركز الإداري الذي يحصل عليه الفرد نتيجة حصوله على حوافز أو عوائد من العمل عاليا كلما كانت مشاعر الرضا المهني لديه عالية.[1]

2- محددات الرضا المهني :

إن للإنسان مجموعة من الحاجات تدفعه للقيام بسلوك معين بغية إشباعها، كما أن هناك بعض العوامل والمحددات التي من شأنها أن تجعل الفرد العامل راض عن عمله إن توفرت، أو مستاء من عمله و غير راض عنه ان نقصت.

كما تختلف من فترة إلى أخرى، ومن مجتمع لآخر ومن فرد لآخر وتتمثل في:

[1]- الراجحي، هاني بن ناصر *2003*: التطوير التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي في إدارة جوازات منطقة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

1-2 الأجر :

على الرغم من محاولة بعض الباحثين تعميم عدم أهمية الأجر أو التقليل من شأنه، إلا أن الأجر يبقى يفرض نفسه كعامل أساسي و استراتيجي، سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، إذ يعد الأجر من أهم أسباب النزاعات العمالية، فإن الأجر قد يتعدى ذلك بكثير ليرمز للمكانة الاجتماعية ويعزز مستوى الشعور

بالأمن والاستقرار، وقد يترجم كمركز لتقدير واعتراف من طرف المؤسسة لأهمية ودور العامل، وليس هذا فحسب، بل إن الأجر قد يمكن الفرد من مسايرة مستوى العلاقات الاجتماعية وتحسينها عن طريق الاشتراك في الكثير من المناسبات وتبادل المجاملات والزيارات، وهذا بالإضافة الى ان مستوى الأجر قد يعكس درجة تفوق الفرد ونجاحه، الأمر الذي يجعله يأخذ طابعا اجتماعيا ومعنويا لا يستهان به.

ويرى «لورتي» 1975 أن العائد المادي يعتبر كعامل رئيسي يؤثر على مستوى

الرضا عن العمل بدرجة كبيرة، خصوصا في ضوء ما يسطره العامل من توقعات، فكلما تماشت هذه الأخيرة مع مستوى الأجر كلما ارتفع مستوى الرضا.

2-2 فرص الترقية :

يرى الباحث «محمد حلمي» أن الترقية تعني نقل العامل من وضع وظيفي أقل

الى وضع أكبر وذلك بنقله إلى وظيفة أعلى أو فئة أعلى.

إن العامل المحدد لأثر فرص الترقية على الرضا عن العمل هو طموح أو توقعات الترقية لديه أكبر مما هو متاح وفعال كلما قل رضاه عن العمل و العكس، ويمكن القول بأن أثر الترقية الفعلية على الرضا تتوقف على مدى توقعه لها، فحصول الفرد على ترقية لم يتوقعها تحقق له سعادة أكبر عن حالة كون هذه الترقية متوقعة، و العكس فعدم حصول فرد كان توقعه للترقية كبيرا ،يحدث لديه استياء أكبر من حالة كون هذه الترقية غير متوقعة.

3-2 الاشراف :

يتأثر مستوى الرضا عن العمل بنمط الإشراف الذي يعتمده الرئيس مع مرؤوسيه، وهوما أكدته الدارسات التي أجريت بجامعة «متشجن» التي ترى أن المشرف الذي يجعل محور اهتمامه عن طريق تنمية علاقات المساندة الشخصية بينه و بينهم، بالإضافة إلى إبداء تفهمه لصعوباتهم، و التسامح عن أخطائهم، قد يربح ولاءهم و يرفع مستوى رضاهم عن العمل.

ويؤكد «ليكرت» 1961 أن المشرف الذي ينظر لمرؤوسيه كوسائل لبلوغ

أهداف انتاجية ،يفقد ولاءهم ويجعل مشاعر الاستياء تنتشر بينهم، الأمر الذي ينعكس سلبا على مستوى الرضا عن العمل لديهم.

4-2 العلاقة مع الزملاء :

تؤثر جماعة العمل على رضا الفرد بالقدر الذي تمثل هذه الجماعة مصدر منفعة للفرد أو مصدر توتر له، فكلما كان تفاعل الفرد مع افراد آخرين في العمل يحقق تبادل للمنافع بينه و بينهم كلما كانت جماعة العمل مصدر الرضا للفرد عن عمله، وكلما تفاعل الفرد مع أفراد آخرين يخلق توترا لديه أو يعيق إشباعه لحاجاته او وصوله لأهدافه كلما كانت جماعة العمل سببا لاستياء الفرد عن عمله.

5-2 الظروف الفيزيقية:

إن تحسين الظروف الفيزيقية حيث اعتدالية الحرارة والإضاءة المناسبة و التهوية

الجيدة وما إلى ذلك، يمكن أن يرفع معنويات العامل ويدفعه لزيادة الأداء و الإنتاجية ومن ثم يتمسك بعمله.

3- أنواع الرضا المهني :

3-1 الرضا الكلي:

يمثل رضا الموظف عن جميع جوانب ومكونات العمل، وهنا يكون الموظف قد

وصل لأقصى درجة الرضا عن عمله، ولكن ليس من الضروري ان تتوفر في هذا العمل كل عناصر الرضا، لأن هذا يتوقف على طبيعة الموظف نفسه، فهو ربما لا يعتبر جميع تلك العناصر مهمة، بالتالي الموظف وحده من يستطيع أن يحدد تلك العناصر التي تتوافق معه.

3-2 الرضا الجزئي:

يمثل شعور الفرد الوجداني عن بعض أجزاء ومكونات العمل. وهنا يكون الموظف قد وصل لدرجة رضا كافية عن بعض جوانب العمل وبالتالي اكتفى بها أو ربما لازال الاستياء موجودا لكنه لازال يؤدي أعماله .

4- خصائص الرضا المهني :

- يمكن أن نحدد أهم خصائص الرضا المهني فيما يلي:

4-1 تعدد مفاهيم طرائق القياس:

أشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا المهني إلى تعدد التعريفات وتباينها حول الرضا المهني وذلك لاختلاف وجهات النظر بين العلماء الذين تختلف مداخلهم وأرضياتهم التي يقفون عليها.

2-4 النظر إلى الرضا المهني على أنه موضوع فردي:

غالبا ما ينظر إلى أن الرضا المهني على أنه موضوع فردي، فإن ما يمكن أن يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر، فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر، وقد انعكس هذا كله على تنوع طرق القياس المستخدم.

3-4 الرضا المهني يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني:

نظرا لتعدد وتعقيد وتداخل جوانب السلوك الإنساني، تتباين أنماطه من موقف لآخر ومن دارسة لأخرى، بالتالي تظهر نتائج متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تناولت الرضا لأنها تصور الظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات.

4-4 الرضا المهني حالة من القناعة والقبول:

يتميز الرضا المهني بأنه حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن إشباع الحاجات والرغبات والطموحات، و يؤدي هذا الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له وزيادة الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف العمل وغاياته.

5-4 للرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي:

حيث يعد الرضا المهني محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل ،فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وادارته ويستند هذا التقدير بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية وعلى الأساليب التي يقدمها للعمل وادارة العمل في سبيل الوصول إلى هذه الغايات.

6-4 رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلا على رضاه عن العناصر الأخرى:

إن رضا الفرد عن عنصر معين لا يمثل ذلك دليلا كافيا على رضاه عن العناصر الأخرى كما أنه ما قد يؤدي لرضا فرد معين ليس بالضرورة أن يكون له نفس قوة التأثير على فرد آخر ،وذلك نتيجة لاختلاف حاجات الأفراد وتوقعاتهم.

5- العوامل المؤثرة على الرضا المهني:

هناك عدد من العوامل المؤثرة على درجة الرضا المهني، والتي لا بد للإدارة من أن تركز عليها لتحقيق الرضا المهني للعاملين، وأهم هذه العوامل ما يلي:

5-1 الأجور والرواتب:

يعد الأجر وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد وقد أشارت

الكثير من الدراسات إلى وجو د علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل، فكلما زاد مستوى دخل الأفراد ارتفع رضاهم عن العمل والعكس صحيح.

- يختلف الأفراد في درجة تفضيلاتهم للحاجات، وكما أن المجتمع يؤثر هو الآخر على حاجات الأفراد، وتتضح أهمية الأجور في ظل النظام الرأسمالي بدرجة أكبر من الدول النامية نظرا لأهمية العوامل الاقتصادية في حياة الأفراد في النظام الرأسمالي.

- تعد الأجور إحدى المشبعات لحاجات مختلفة أخرى غير الحاجات الاقتصادية كالحاجات للتميز والتفوق والنجاح.

5-2 محتوى العمل وتنوع المهام:

يمثل محتوى العمل وما يضمنه من مسؤولية وصلاحية ودرجة التنوع في المهام أهمية للفرد، حيث يشعر الفرد بأهميته عندما يمنح صلاحيات لإنجاز عمله، ولذلك يرتفع مستوى رضاه عن العمل.

5-3 إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل:

يتوقف الأداء على تغير الرغبة في العمل والقدرة والمعرفة، إن توزيع أعمال أو مهام تتناسب مع قدرة ومعرفة العاملين يؤدي إلى تدعيم أدائهم وهذا ينعكس على الرضا الذي يتحقق لهم جراء ذلك.

ولذلك فإن تهيئة البرامج التدريبية والتطويرية لتنمية القدرات و الإمكانيات ومعرفة العاملين يساهم في شعورهم بأهميتهم في المنظمة ويترتب على ذلك ارتفاع في رضاهم.

4-5 فرص التطور والترقية المتاحة للفرد:

إن المنظمة التي تتيح للأفراد فرصة الترقية وفقا للكفاءة، تساهم في تحقيق الرضا المهني، إذ أن إشباع الحاجات *التطور والنمو* ذو أهمية لدى الأفراد ذوي الحاجات العليا

5-5 نمط القيادة:

توجد علاقة بين نمط القيادة ورضا العاملين، فالنمط القيادي الديمواقراطي يؤدي إلى تنمية المشاعر الإيجابية نحو العمل والمنظمة لدى الأفراد العاملين حيث يشعرون بأنهم مركز اهتمام القائد، والعكس يكون في ظل القيادة الأتوقراطية إذ أن هذا الأسلوب في القيادة يؤدي إلى تبلور مشاعر الاستياء وعدم الرضا.

6-5الظروف المادية للعمل :

تؤثر ظروف العمل المادية من تهوية واضاءة ورطوبة وحرارة وضوضاء على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل، ولذلك فإن الظروف البيئية الجيدة تؤدي إلى رضا الأفراد عن بيئة العمل.

7-5 عدالة العائد :

يقارن معدل العوائد المستلمة قياسا بمدخلاته *مهاراته، قابلياته، خبراته، مستوى تعليمه....إلخ* مع معدل عوائد الأفراد العاملين معه قياسا بمدخلاتهم، وان نقص معدل ما يستلمه الفرد عن معدل غيره يشعر بعدم العدالة وتكون النتيجة الاستياء وعدم الرضا

6-أهمية الرضا المهني:

معظم الأفراد يقضون جزء كبيرا من حياتهم في العمل، وبالتالي من الأهمية أن يبحثوا عن الرضا المهني ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية.

تظهر أهمية الرضا المهني من خلال تأثيره في عدة جوانب:

6-1الجانب الصحي:

إن الرضا المهني لا يمس الجوانب المرتبطة بالعمل، بل يتعداها الى التأثير على حياة الموظف عموما، وخاصة على الجانب الصحي النفسي والبدني ، كالإصابة بعدم الاتزان النفسي.

فضغوط العمل النفسية الناجمة عن تضارب الأدوار وازدياد حجم العمل، وتوقيت الأداء غير الملائم وغير الفعال، عدم المساواة في الأجور والرواتب، السياسات الغامضة ، غياب هامش الحرية في أداء المهام.

وهناك عدة عوامل تنظيمية تؤثر على الموظفين والعاملين هي على النحو التالي:

أ- ضغط العمل: يشعر الموظف بان لديه أعباء كثيرة مناطة به، وعليه تحقيقها في مدة قصيرة جدا ،ومن مصادر محدودة وشحيحة كثير من المؤسسات والشركات سعت في العقود الماضية الى الترشيد من خلال الاستغناء عن أعداد كبيرة من الموظفين والعمالة، مع زيادة الأعباء الوظيفية على الأشخاص الباقين في العمل ومطالبتهم بتحسين أدائهم وزيادة انتاجهم.

ب- محدودية صلاحيات العمل: إن احد المؤشرات التي تؤدي الى عدم وجود صلاحيات لاتخاذ القرارات لحل مشكلات العمل، وتأتي هذه الوضعية من خلال وجود سياسات وأنظمة صارمة التي تغطي مساحة من حرية التصرف واتخاذ الاجراء من قبل الموظف.

ج- قلة التعزيز الإيجابي: عندما يبذل الموظف جهدا كبيرا في العمل وما يستلزم ذلك من ساعات اضافية واعمال ابداعية دون مقابل مادي او معنوي، يكون ذلك مؤشرا آخرا عن المعاناة التي يعيشها الموظف.

د- عدم الإنصاف والعدل: يتم احيانا تحميل الموظف مسؤوليات لا يكون في مقدوره تحملها. وعند اخلاله بها يتم محاسبته، وقد يكون القصور في اداء العمل ليس تقاعسا من الموظف، ولكن بسبب رداءة الأجهزة وتواضع امكانياتها ومحدودية برامجها[1]

7- تفسير الرضا المهني سوسيولوجيا :

و من الناحية السوسيولوجية فقد حظي الرضا المهني باهتمام العديد من الباحثين ولم يتفقوا على تعريف عام له ، ويعود هذا الاختلاف في القيم و المعتقدات و محاور الاهتمام بين الباحثين ، وكذلك الاختلاف في الظروف و البيئة المحيطة . ومن العلماء و الباحثين الذين تكلموا في الرضا المهني نجد كل من :

- شلول : فيعرف الرضا المهني بأنه ذلك الشعور النفسي بالقناعة و السرور و الارتياح ، و الذي يستمده الموظف من وظيفته ،و جماعة العمل (رؤساء ،وزملاء ،مرؤوسين) ومما توفر له هذه مزايا مادية ،و معنوية ،و استقرار ، ومن الإدارة المباشرة (الإشراف) ، ومن فرص النمو المهني و التقدم الوظيفي.

- فروم : إن الرضا المهني هو شعور الشخص نحو وظيفته أو عمله ،فالشعور الإيجابي يتبع الرضا المهني ، بينما الشعور السلبي يتبعه عدم الرضا المهني.

- لوتنفيل و سكيرمان : فإنهما يعتقدان أن العاملين يشعرون بالرضا عن المهنة حين تكون مرتبطة بالقيم التي يحملونها عن هذه المهنة ، و تتوافر لديهم بيئة تساعدهم على تحقيق ذواتهم ، ووجود من يدعمهم للحصول على رواتب أعلى للوصول بهم إلى احترام الذات .

[1]- عدلي الحسين، تأثير التعليم العالي (ل م د) على التوافق النفسي الاجتماعي والرضا المهني لدى الأستاذ الجامعي ، اشراف د. ناجي تمار ، أطروحة دكتوراه العلوم في العلوم التربية، تخصص علوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر2أبو قاسم سعد الله2019-2020

- نظريات الدافعية و الحاجات الانسانية و الرضا المهني:

وهذه النظرية جاءت نتاجا لحركة الإدارة العلمية التي بدأت عندما وضع مفهومها فريدريك تايلور في الولايات المتحدة الامريكية ولقد ظلت هذه الفروض سائدة و مسلم بها في محيط أصحاب المصانع في تعاملهم مع العاملين حتى بدأت أخرى قام بها التون مايو و زملاؤه و ذلك في تجاربهم المستمرة لمصانع هوثورن لدراسة اسباب نقص الانتاجية .

وان كانت النظريات كافة تركز على اشباع حاجات الإنسان ورغباته من خلال السلوك و التصرف النابع من دوافعه المختلفة ، وترى أنه كلما أشبع الإنسان حاجاته زاد رضاه ،لذا يلاحظ أن هناك علاقة بين الدوافع و الرضا كما لا يمكن الاعتماد على نظرية واحدة في الدوافع و استبعاد باقي النظريات لتفسير دوافع السلوك ،لذا تعد هذه النظريات مكملة لبعضها البعض. [1]

8- الرضا المهني وعلاقته بالإدماج المهني:

الرضا المهني يرتبط بالأداء فكلما ارتفع اداء العاملين تحقق الرضا المهني ويجعل فرص الادماج المهني في المؤسسة أكبر .

الرضا المهني يشير الى تلبية متطلبات الموظفين داخل المؤسسة وهذا يزيد من قوة الانتاج و جودته وهذا ما يؤدي الى تحقيق الادماج في مختلف الجوانب

يرتبط الرضا المهني و الادماج المهني بعلاقة وثيقة .فعندما يشعر الفرد بالرضا والراحة في بيئة عمله ،يكون لديه ميلا أكبر للمشاركة و الاندماج بشكل فعال وعندها يتحقق الادماج المهني الناجح.

من الجوانب المهمة للإدماج المهني هي توفير فرص عمل ذات جودة . وتوفير بيئة مشجعة للعمل و تقديم فرص التدريب و التكوين و التطوير المهني

[1]- سالم تيسير الشرايدة، الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطيقات علمية، طبعة أولى، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان،2008 ص64-77

بشكل عام ، يمكن القول إن الرضا المهني يعزز الادماج المهني ويساهم في تحقيق نجاح الأفراد في سوق العمل ، وفي نهاية المطاف يؤدي إلى رفاهية شخصية و مهنية .

خلاصة الفصل:

وفي الأخير يمكن القول بأن الرضا المهني هو يعد أهم هدف يسعى العامل أو الموظف داخل عمله، فالموظف الراضي عن عمله يخلق انطباعا جيدا لدى العاملين وبالتالي يعد مؤشرا واضحا عن الرضا المهني

الفصل الثالث: الجانب الميداني

تمهيد

. تعريف بإحدى المؤسسات الدراسة

. أهمية المؤسسة التربوية

تصميم الدراسة الميدانية وخطواتها الإجرائية

-المجال المكاني و الزماني

-المرحلة الاستطلاعية

- مرحلة توزيع استمارات الاستبيان وجمعها
- المجال البشري
- المنهج المستخدم
- عينة الدراسة
- أداة جمع البيانات
- نتائج وتحليل الفرضيات
- الاستنتاج العام

تمهيد

يقوم الجانب الميداني على دراسة وتحليل الظاهرة حيث يشمل على مجموعة من الخطوات المتبعة في تفسيرها وتحليلها وتتمثل هذه الأخيرة في المؤسسات التربية بدائرة بني سليمان لولاية المدية ،حيث سيتناول هذا الفصل الى التعريف بمؤسسات التربوية بدائرة بني سليمان لولاية المدية.

ومنه نتطرق في هذا الفصل الى تحديد مجالات الدراسة كالمجال الجغرافي ،المجال البشري ،والمجال الزماني ،وكذا المنهج المتبع والملائمة لطبيعة الموضوع، بالإضافة الى الادوات التي استعنا بها في جمع البيانات والتي هي الاستمارة وكذا العينة التي تم اختيارها كعينة لمجتمع الدراسة في ضوء ما تتطلبه البحث ،فضلا عن البرنامج الاحصائي spss المستخدم في تحليل الجداول حيث قمنا بتقسيم هذا الفصل الى مبحثين وهي كالاتي

المبحث الأول :التعريف بمؤسسات التربوية

المبحث الثاني: تصميم الدراسة الميدانية وخطواتها الإجرائية

1-التعريف بالمؤسسات التربوية بالدائرة بني سليمان ولاية المدية

1.1.تعريف بإحدى المؤسسات الدراسة:

لمحة عن المؤسسات التربوية لدائرة بني سليمان ولاية المدية قمنا بدراستنا في الابتدائيات ومتوسطات في بلدية بني سليمان بالأخص الفئة التي تعرضت لإدماج المهني من مشرفي التربية و عون ادارة ومسير مطعم و عون طباخ مطعم و حارس مدرسة وعامل نظافة و الأساتذة....

مدرسة عمر بن عبد العزيز كمثال:

لمحة عن مدرسة عمر بن عبد العزيز بالدائرة بني سليمان ولاية المدية

تعتبر مدرسة عمر بن عبد العزيز بالدائرة بني سليمان هي من المؤسسات التربوية تابعة لمقاطعة الإدارية لدائرة بني سليمان اي انها تقوم بالتعليم والتدريس التلاميذ في طور الابتدائي وفق صلاحيات المخولة لها من طرف مدرية التربية ووزارة التربية وتبعا للبرنامج العام الذي تسير عليه، حيث يقع مقرها خارج دائرة بني سليمان وبضبط في الجهة الشمالية للدائرة تم انشاء المدرسة عمر بن عبد العزيز سنة 1975م للتكفل بالتعليم وتدريس جميع التلاميذ في تلك المنطقة حيث لها عدد معتبر من العمال يبلغ حوالي 25 عامل موزعين على اعوان النظافة 4 عمال المطعم 4 و13 أستاذ واضافة الى نائب المدير ومشرف التربية ومسير مطعم والحارس المدرسة.

حيث تم ادماج في هذه المدرسة 4 عمال متكونين من:

أستاذ و الذي بعد فترة الوجيزة التي درس فيها كاستخلاف في المدرسة ومنه امتلك عامل الخبرة الذي ساعده وأهله لكي يكتسب منصب الشغل الدائم بعد ما كان تحت وصاية عقود ما قبل التشغيل والآن دخل في حيز المستفدين من الادماج المهني.

و مشرف التربية ومسير مطعم وعاملين بالمطعم تم ادماجهم مهنيا حسب الشهادة والخبرة المهنية وتوظيفهم في المدرسة.

2.1أهمية المؤسسة التربوية:

- للمؤسسات التربوية أهمية كبيرة تؤثر على طالب وتعمل على تغيير سلوكياته وأفكاره المختلفة وكذلك تعمل على تلبية حاجياتهم التربوية وتعليمية ولها مساهمة واضحة في عملية

تنشئة الاجتماعية وتقويم سلوك طالب من خلال غرس الوازع الديني وزيادة صلة طالب بربه من خلال المناهج تعليمية المختلفة وترسيخ أخلاقية الدين وحرصه تعلمه على كل ما هو جديد للوصول الى المستوى المطلوب من تطور وتقدم العلمي والتكنولوجي كما تعمل على زيادة الثقافة العامة لدى طالب تمدهم بالمهارات الأساسية لتكيف وتعايش مع البيئات الاجتماعية المختلفة.

2-مجالات الدراسة:

حددت هذه الدراسة بمجموعة من المجالات المكانية والزمنية والبشرية وهي كالاتي

1.2المجال المكاني ونقصد به المكان او المجال الجغرافي الذي يحوي مجتمع البحث والمتمثل في مؤسسات التربوية الابتدائيات ومتوسطات...

2.2.**المجال الزمني** وهو الفترة الزمنية التي يغطيها البحث، حيث تم اجراء الدراسة في الفترة الممتدة من 2023/05/10 الى 2023/3/23 حيث تم فيها قبول الدراسة بالمؤسسة واجراء الدراسة الاستطلاعية ومن ثم الدراسة الميدانية من خلال توزيع الاستمارات وجمعها وفق الاتي

3. المرحلة الاستطلاعية تتمثل الدراسة الاستطلاعية مجالا هاما من مجالات الدراسة، باعتبار انها تمكن الباحث من اخذ صوره عن عناصر البيئة ثم للمؤسسة، حيث تم فيها الوقوف على الواقع البحث البحثي وكانت يوم 2023/05/10

4- مرحلة توزيع استمارات وجمعها

اولا . المجال البشري: بعدما قمنا بتحديد المجال المكاني والزماني للدراسة لمجتمع البحث وفي دراستنا تمثل مجتمع البحث في موظفي مؤسسات التربوية بدائرة بني سليمان ولاية المدية موزعين على عدة مؤسسات التربوية

ثانيا : المنهج المستخدم :من اجل تحقيق اهداف الدراسة والتأكد من فروضها دعت الاجراءات المنهجية لاتباع المنهج الوصفي، لقدرته على وصف الرضا المهني داخل البيئة التنظيمية محل الدراسة ويعرف المنهج الوصفي بأنه طريقة لوصف الظاهرة وتصويرها كميا عن طريق جمع المعلومات معينة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة الدقيقة

ثالثا :عينة الدراسة

لا تتم الدراسة السوسيولوجية الا على مستوى افراد معينين يمثلون مجتمع البحث وهذا ما يطلق عليه عينة البحث، وتعرف العينة على انها" مجموعة الاشخاص الذين ينتمون الى مجتمع البحث ويجب ان تكون عينة مختارة لمجتمع البحث في مزاياه المختلفة[24]

ومن المتعارف عليه في اوساط البحث العلمي السوسيولوجي ان طبيعة العينة تختلف باختلاف طبيعة ونوع الدراسة وبما ان موضوع دراستنا الحالية هو" **الادماج المهني لعقود ماقبل التشغيل والرضا المهني** "اذ تم اختيارها بطريقة العينة الطبقية وتشير العينة الطبقية الى أنها مجموعة محدودة

يتم اختيارها من المجتمع الاحصائي ،حيث تؤخذ من كل طبقة منفردة وتجمع معا لتكوين العينة الكلية، يعكس حجم العينة من كل طبقة حجم هذه الطبقة داخل المجتمع الاحصائي.

ومن ثم تكون الطبقات ممثلة في العينة النهائية متمثلة بها داخل المجتمع.

- قمنا بتوزيع 40 استمارة الى انه تم استرجاع 30 استمارة وبذلك تشكلت عينة الدراسة من 30 عامل تم ادماجهم في مؤسسات التربوية بدائرة بني سليمان بالمدية، والتي تم تفريغها وتحليلها وبناء الجداول الإحصائي.

رابعا: ادوات جمع البيانات: تعد الاستمارة وسيلة من وسائل جمع البيانات والمعطيات التي يعتمد عليها الباحث وتعرف الاستمارة بانها عبارة عن مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة التي يوجهها الباحث من الى افراد العينة (المبحوثين) والمرتبطة ببعضها البعض

بشكل يحقق الاهداف التي يسعى اليها الباحث وذلك في ضوء موضوع البحث والمشكلة التي اختارها[25]

[24] حسان محمد حسان ،الاسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي،دار الطليعة ،بيروت ،ط2،1986،ص49

[25] ميادة القاسم،مناهج البحث الاجتماعي وتطبيقاتها في علم الاجتماع (دراسة سوسيولوجية تحليلية)المجلة العربية للنشر العلمي ,AJSp ،العدد 31 ،تاريخ الاصدار 2جانفي 2021

وقد تم الاعتماد على الاستمارة كأداة لدراسة الظاهرة الادماج المهني لعقود ماقبل التشغيل والرضا المهني وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث تم بناؤها وفق الملاحظات التي وجهت الينا ومن ثم توزيعها حيث احتوت هذه الاستبانة أو الاستمارة على 38 سؤالا تنوعت بين الأسئلة المفتوحة و المغلقة والنصف المفتوحة ومتعددة الخيارات مقدمه على النحو التالي

المحور الاول: يتعلق بالبيانات الشخصية للمبحوثين وعدد اسئلتها ستة المتمثلة في (الجنس، السن، الحالة العائلية ، الخبرة، الشهادات المتحصل عليها ،المستوى المعيشي)

المحور الثاني: خاص ببيانات المتغير التابع **"الادماج المهني"** فقط تم تبويبه الى محاور فرعية فتضمن هذا المحور بعدين وهما بعد خاص بالخبرة وبعد خاص بالأساليب التكوين.

المحور الثالث: ويشمل المتغير مستقل **"الرضا المهني** "ويتضمن مجموعة من الأسئلة خاصة بالرضا المهني

خلاصة الفصل:

لقد قمنا في هذا الفصل بالتعريف بمجتمع الدراسة من خلال عرض مجالات الدراسة المكانية والزمانية والمنهج المعتمد عليه هو المنهج الوصفي اضافة الى ادوات جمع البيانات و اختبار العينة المناسبة للدراسة.

عرض ومناقشة النتائج

1_عرض وتحليل النتائج

2_مناقشة الفرضيات

عرض الجداول وتحليلها

اولا :عرض وتحليل البيانات الشخصية للمبحوثين

جدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

الجنس	تكرار	%
ذكر	12	40%
أنثى	18	60%
المجموع	30	100%

من المبحوثين وهم اناث وتمثل هذه النسبة 60 % نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة اتجاه عام ، بالمقابل نجد نسبة 40% من المبحوثين هم ذكور وهو ما يعبر عن انخفاض نسبة الذكور في مؤسسات التربوية (الابتدائيات) وهذا راجع الى طبيعة العمل تتوافق مع المرأة أكثر من الرجل.

جدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة:

الخبرة	تكرار	%
5 سنوات	6	20%
10 سنوات	10	33,33%
أكثر من 10 سنوات	14	46,67%
المجموع	30	100%

يتضح من خلال الجدول نسبة 46,67% خبرتهم أكثر 10 سنوات، بالمقابل نجد نسبة 33,33% من المبحوثين خبرتهم 10 سنوات، تليها نسبة من المبحوثين خبرتهم 5 سنوات

وهذا ما يدل على أكبر نسبة 20% من المبحوثين بالمؤسسة خبرتهم أكثر من 10 سنوات وهذا يعبر على أن الموظفين يتمتعون بخبرة عالية وكفاءة مهنية وهذا دليل على أن المؤسسة تهتم بتوظيف ذوي الكفاءات والخبرات المهنية لتحقيق أهدافها.

جدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن:

السن	التكرار	%
19 الى 30	8	26,66%
30الى 40	20	66,66%
40 أكثر	2	0,06%
المجموع	30	100%

من خلال الجدول يتبين أن نسبة 66,66% من المبحوثين يتراوح سنهم من 30 الى 40 سنة و يتمثل هذه النسبة اتجاه عام و نسبة 26,66% من المبحوثين سنهم يتراوح من بين 19 الى 30 سنة، مرورا بنسبة 6% من المبحوثين سنهم أكثر من 40 سنة ومنه نستنتج ان المؤسسة تعتمد على عمال متوسطي العمر و يرجع ذلك الى ان مثل هؤلاء العمال يكونون في فترة العطاء و التي تكون مرموقة بجهد فكري في بداية توظيفهم .

جدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الشهادات:

الشهادات	تكرار	%
شهادات جامعية	24	80%
تكوين مهني	4	13,33%
شهادات الدراسات التطبيقية	2	6,7%
المجموع	30	100%

- من خلال الجدول يتصح لنا أن نسبة 80% من المبحوثين لديهم شهادات جامعية وهذه نسبة تمثل اتجاه عام بالمقابل نجد نسبة 13,33% من المبحوثين لديهم شهادات تكوين مهني بالمرور الى نسبة 6,7% من المبحوثين لديهم شهادات دراسات تطبيقية، ومنه نستنتج

أن أكبر نسبة من المبحوثين من المؤسسات تربوية تعتمد على شهادات جامعية وهذا ما يدل على أن المؤسسات تسعى الى توظيف ذوي شهادات والكفاءات عالية لما تتطلبه الوظائف بالمؤسسة.

جدول رقم (05) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية:

الحالة العائلية	التكرار	%
متزوج	16	46,7%
أعزب	14	53,3%
المجموع	30	100%

- يتبين من خلال الجدول المتحصل عليه أن نسبة 53,3% من المبحوثين عزاب تمثل هذه النسبة اتجاه عام بالمقابل نجد نسبة 46,7% من المبحوثين وهم متزوجون ومنه نستنتج أن أغلب المبحوثين هم فئة شباب عزاب في سن متوسط يعملون في قطاع التعليم وكما تدل أن أغلبيتهم في فترة العطاء والنشاط والحيوية مما يسمح لهم بالقيام الأعمال بالسهولة .

جدول رقم (06) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى المعيشي:

المستوى المعيشي	التكرار	%
جيد	10	33,33%
متوسط	17	56,67%
ضعيف	3	10%
المجموع	30	100%

- من خلال الجدول يتبين لنا أن نسبة 56,67% من المبحوثين مستواهم المعيشي متوسط وتمثل هذه نسبة اتجاه العام بالمقابل نجد نسبة 33,33% من المبحوثين مستواهم المعيشي جيد بالمرور الى نسبة 10% من المبحوثين مستواهم المعيشي ضعيف وعليه نستنتج أن أصحاب المستوى المعيشي المتوسط هم أكثر فئة تتجه الى الادماج المهني.

ثانيا: عرض وتحليل الفرضية الأولى (الادماج المهني)

جدول رقم (07) يوضح العلاقة بين السن والخبرة:

السن / الخبرة على أساس التوظيف	19 - 30	30 - 40	40 فما فوق	المجموع
نعم	7 87.5%	9 45%	0 0%	16 53.33%
لا	1 12.5%	11 55%	2 100%	4 46.66%
المجموع	8 100%	20 100%	2 100%	30 100%

من خلال الجدول يتبين لنا أن نسبة 53,33% من المبحوثين كانت خبرتهم أساس التوظيف وتمثل هذه نسبة اتجاه عام وتتدعم هذه نسبة ب 87,5% من المبحوثين ويتراوح سنهم من 19 الى 30 سنة، بالمقابل نجد نسبة 46,66% من المبحوثين الذين صرحوا بأنه لم تكن خبرتهم هي أساس توظيفهم وتتدعم هذه نسبة بـ 55% من المبحوثين ويتراوح سنهم من 30 الى 40 سنة.

* من خلال القراءة الاحصائية للجدول تبين النتائج الواردة أن اجابات المبحوثين أن هناك نسب متباينة وأن أكبر نسبة من المبحوثين أدلوا بأنهم يتوظفون على أساس الخبرة، وهو ما يبين أن المؤسسة تعتمد على توظيف أصحاب الكفاءة ويعتبر مبدأ التوظيف على أساس الخبرة من المبادئ التي لابد من التقيد بها والتأكد من توفرها لدى الموظفين للالتحاق بالوظائف العمومية، لذا تعد الخبرة الأساس للاختيار الوظيفة في معظم المؤسسات ، لكون هذه الخبرة تتميز بالكفاءة والفعالية في الأداء.

جدول رقم (08) يوضح العلاقة بين المستوى المعيشي و الخبرة المهنية:

المستوى المعيشي / ارتباط الخبرة بنجاح الفرد	جيد	متوسط	ضعيف	المجموع
نعم	4 40%	14 82,35%	3 100%	21 70%
لا	6 60%	3 17,65%	0 0%	9 30%
المجموع	10 100%	17 100%	3 100%	30 100%

- من خلال الجدول يتضح لنا أن أكبر نسبة من المبحوثين صرحوا بأن ارتباط الخبرة يتعلق بنجاح الفرد، وتمثل هذه النسبة اتجاه العام وتتدعم هذه النسبة بـ 100% من المبحوثين الذين مستواهم المعيشي ضعيف، أما نسبة 82,35% من المبحوثين الذين صرحوا بأن الخبرة بنجاح الفرد مستواهم المعيشي متوسط، بالمرور لنسبة 40% من المبحوثين مستواهم المعيشي جيد، بالمقابل نجد نسبة 30% من المبحوثين أدلوا بأن الخبرة لا ترتبط بنجاح الفرد وتدعمها نسبة 60% من المبحوثين مستواهم المعيشي جيد ونسبة 17,65% مستواهم المعيشي متوسط في حين انعدمت النسبة المبحوثين الذين مستواهم المعيشي ضعيف.

*ومن القراءة الاحصائية للجدول يتضح أن أكبر نسبة من المبحوثين صرحوا بأن الخبرة ترتبط بنجاح الفرد ، وهذا ما يدل على أن نجاح الموظف يرتبط ارتباط وثيق بخبرته المهنية، وترتبط عملية التوظيف بعملية تدريب وتنمية المهارات.

وعليه فان توظيف الأشخاص على الخبرة يضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة، وذلك من خلال العمل على التوافق بين عناصر ومكونات الفرد ومتطلبات الوظيفة.

جدول رقم (09) يوضح العلاقة بين الخبرة والترقية داخل المؤسسة:

الخبرة / سماح الخبرة بترقية داخل المؤسسة	5 سنوات	10 سنوات أو أكثر	10 سنوات	المجموع
نعم	5 83,34%	12 85,72%	7 70%	24 80%
لا	1 16,66%	2 14,28%	3 30%	6 20%
المجموع	6 100%	14 100%	7 100%	30 100%

- من خلال الجدول يتصح لنا أن نسبة 80% من المبحوثين تسمح لهم خبرتهم بترقيتهم داخل المؤسسة، وتتدعم هذه النسبة بـ 85,72% من المبحوثين خبرتهم تتراوح أكثر من 10 سنوات، ونسبة 83,34% خبرتهم المهنية تتراوح ما بين 5 سنوات، ونسبة 70% خبرتهم قدرت ب 10 سنوات

*ومن القراءة الاحصائية للجدول يتضح لنا أن نسبة من المبحوثين تسمح لهم خبرتهم بترقيتهم داخل المؤسسة، وذلك من خلال اكتساب خبرة يقوم على بناء سجل عمل يوضح قدرة الفرد على أداء المهام وتحقيق النتائج، فان توفر الخبرة المهنية، يدل على قدرة التعامل المهام المتقدمة والمسؤوليات، وكذلك تقديم حلول مبتكرة للمشاكل وتحسين العمليات وهذا النوع من المعارف يجعل الفرد مرشح للمناصب الادارية، بالإضافة الى قدرته للاتخاذ القرارات الاستراتيجية والمناسبة بناءا على خبرته المهنية وكل هذا يؤدي لتطور المؤسسات.

جدول رقم (10) يوضح العلاقة بين الجنس و الخبرة المهنية:

الجنس / الخبرة المهنية تساعد في اكتساب المهارات	ذكر	أنثى	المجموع
نعم	10 83,33%	17 94,44%	27 90%
لا	2 16,67%	1 5,56%	3 10%
المجموع	12 100%	18 100%	30 100%

- من خلال الجدول يتضح أن نسبة 90% من المبحوثين خبرتهم المهنية ساعدتهم في اكتساب المهارات وتمثل هذ النسبة اتجاه عام وتتدعم هذه النسبة بـ 94,44% وهم اناث، ونسبة 83,33% وهم ذكور بالمقابل نجد نسبة 10% من المبحوثين لا تساعدهم خبرتهم المهنية تتدعم هذه النسبة بـ 16,67%% من المبحوثين وهم ذكور، ونسبة 5,56% وهم اناث.

*من خلال القراءة الاحصائية للجدول يتضح أن أكبر نسبة من المبحوثين أدلوا أن خبرتهم ساعدتهم على اكتساب المهارات ومنه يمكن القول أن الخبرة المهنية تساعد الموظفين على اكتساب المهارة من خلال التجارب والمعارف المسبقة ومن خلال الأقدمية في العمل، ومن خلال تعزيز المعرفة، وتحسين المهارات العلمية لمواجهة التحديات بفاعلية داخل التنظيم، بالإضافة الى هذا تعتبر الثقة في النفس عامل من عوامل اكتساب المهارة وكلما كانت الخبرة أكثر زادت ثقة الموظف بنفسه في مواجهة التحديات المهنية وقدرته على التعامل مع المشكلات واتخاذ القرارات واعتماد على الخبرات السابقة.

جدول رقم (11) يوضح العلاقة بين الصلاحية في اتخاذ القرارات والأقدمية في العمل:

لديك الصلاحية في اتخاذ القرار / الأقدمية في العمل تساعد في فترة ما بعد الادماج	نعم	لا	المجموع
نعم	20 74,07%	2 66,64%	22 73,33%
لا	7 25,93%	1 33,33%	8 26,67%
المجموع	27 100%	3 100%	30 100%

- من خلال الجدول يتضح أن نسبة 73,33% من المبحوثين لديهم الصلاحية في اتخاذ القرارات وتمثل هذه نسبة اتجاه عام وتتدعم هذه النسبة بـ 74,07% من المبحوثين أقدميتهم في العمل ساعدتهم على فترة ما بعد الادماج، ونسبة 66,64% صرحوا بعدم مشاركتهم في اتخاذ القرارات، وبالمقابل نجد نسبة 26,67% من المبحوثين صرحوا بأن أقدميتهم في العمل لم تساعدهم في فترة ما بعد الادماج وتتدعم هذه النسبة بـ 33,33% من المبحوثين ليس لديهم الصلاحية في اتخاذ القرارات، ونسبة 25,93% صرحوا بان لديهم الصلاحية في اتخاذ القرارات.

* من خلال القراءة الاحصائية للجدول يتضح أن أكبر نسبة من المبحوثين صرحوا بأن لديهم الصلاحية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، ويعود ذلك الى أن المشاركة الفعالة في مجال معين تكسب العامل مستوى عالي من المعرفة والخبرة المهنية، هذا يتيح له فهم أعمق للتحديات والمسائل المهنية، وبالتالي تصبح لديه القدرة والكفاءة على تحليل الوضع المهني،

بالإضافة الى أن الأفراد ذوي الأقدمية المهنية عالية لهم استنتاج لقرارات محتملة بناءا على التوقعات المستمدة من التجارب السابقة.

جدول رقم (12) يوضح العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والادماج المهني:

الاستقرار الوظيفي شرط تحقيق الرضا / الادماج المهني يحقق أهداف المؤسسة	نعم	لا	المجموع
نعم	27 96,43%	1 50%	28 93,33%
لا	1 3,57%	1 50%	2 6,67%
المجموع	28 100%	2 100%	30 100%

- من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 93,33% من المبحوثين صرحوا بأن الاستقرار الوظيفي شرط من شروط تحقق الرضا المهني، وتمثل هذه النسبة اتجاه عام، وتتدعم بـ 96,43% من المبحوثين يعتقدون أن الادماج المهني يحقق أهداف المؤسسة، وبالمقابل نسبة 6,67% من المبحوثين صرحوا بأن الاستقرار الوظيفي لا يعتبر من شروط تحقيق الرضا المهني وتتدعم هذه النسبة بـ 50% من المبحوثين أدلوا بأن الادماج المهني لا يحقق أهداف المؤسسة.

* ومن القراءة الاحصائية للجدول يتضح أن أكبر نسبة من المبحوثين صرحوا بأن الاستقرار الوظيفي يحقق لهم الرضا ،ومنه نستنتج أن استقرار الوظيفة للعامل يجعله يشعر بالثقة، وقدرته على تلبية الاحتياجات المالية الأساسية وتحقيق الاستقلال المالي، بالإضافة الى أن

الاستقرار المهني يسمح للموظف ببناء علاقات مهنية قوية، وذلك من خلال بناء صداقات وعلاقات احترامیه قيمة مع وملاء العمل والمديرين مما يعزز الرضا المهني، وبالتالي تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

جدول رقم (13) يوضح العلاقة بين الخبرة والرضا عن الوظيفة:

الخبرة / الاستقرار الوظيفي شرط لتحقيق الرضا	5 سنوات	10 سنوات	10 سنوات وأكثر	المجموع
نعم	5 83,33%	9 100%	14 93,33%	28 93,33%
لا	1 16,67%	0 0%	1 6,67%	2 6,67%
المجموع	6 100%	9 100%	15 100%	30 100%

- نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة والمقدرة بـ 93,33% من المبحوثين صرحوا بأن الاستقرار الوظيفي شرط من شروط تحقيق الرضا وتمثل هذه النسبة اتجاه عام، وتتدعم هذه النسبة بـ 100% من المبحوثين خبرتهم المهنية 10 سنوات، وبالمقابل نجد نسبة 6,67% من المبحوثين صرحوا بأن الاستقرار الوظيفي ليس من شروط تحقيق الرضا وتتدعم هذه النسبة بـ 16,67% من المبحوثين خبرتهم المهنية 5 سنوات.

* من القراءة الاحصائية للجدول نلاحظ أن الخبرة العمال داخل داخل المؤسسة تؤدي الى استقرارهم الوظيفي حيث أن خبرة العمال تزيد من الانتاج وتكوين المتربصين وايجاد عامل مؤهل وهذا يدفع بالمؤسسة الى ايجاد استقرار للعمال ذوي الخبرة.

جدول رقم (14) يوضح العلاقة بين أساليب التكوين المتبعة و احداث رضا المهني:

هدف من أساليب التكوين / الأداء والفعالية ضمن شروط تحقيق الرضا	زيادة المهارة	تكوين الكفاءات	اكتساب خبرة	المجموع
نعم	8 80%	8 80%	10 100%	26 80%
لا	2 20%	2 20%	0 0%	4 20%
المجموع	10 100%	10 100%	10 100%	30 100%

- من خلال الجدول يتبين لنا أن نسبة 80% من المبحوثين صرحوا بان الأداء والفعالية شرط شروط تحقيق الرضا، وتمثل هذه النسبة اتجاه عام، تتدعم هذه النسبة بـ 100% من المبحوثين الذين صرحوا بأن الهدف من اساليب التكوين هو اكتساب الخبرة، بالمقابل نجد نسبة

20% من المبحوثين صرحوا بان الأداء والفعالية ليست من ضمن شروط تحقيق الرضا وتتدعم هذه النسبة بـ 20% من المبحوثين الذين أدلوا لأن الهدف من أساليب التكوين هو تطوين الكفاءات.

* ومن القراءة الاحصائية للجدول نلاحظ أن الفاعل داخل المؤسسة يحقق لديه الرضا المهني من خلال قيام المؤسسة بأساليب التكوين للفاعل، وذلك يؤدي برفع الأداء والفعالية ونسق العمل، بين الفاعلين في زيادة المردودية والانتاج وتحقيق الرضا لدى الطرفين.

جدول رقم (15) يوضح العلاقة بين الرضا المهني وتأثير الخبرة :

النجاح المهني مرتبط بالرضا / الخبرة تؤثر على أداء الأعمال	نعم	لا	المجموع
نعم	24 88,88%	2 66,66%	26 86,66%
لا	3 11,12%	1 33,34%	4 13,34%
المجموع	27 100%	3 100%	30 100%

- من خلال الجدول يتبين لنا أن نسبة 86,66% من المبحوثين يعتقدون أن الخبرة المهنية تؤثر على أداء الاعمال، وتمثل هذه النسبة الاتجاه عام، وتتدعم هذه النسبة بـ 88,88% من المبحوثين يرون أن نجاح المهني يرتبط بالرضا المهني وبالمرور لنسبة 66,66% من المبحوثين، صرحوا بأن النجاح لا يرتبط بارضا المهني، بالمقابل نجد نسبة 13,34% من المبحوثين أدلوا أن الخبرة لا تؤثرعلى أداء الأعمال، وتتدعم هذه النسبة 33,34 من المبحوثين صرحوا بأن النجاح لا يرتبط بالرضا المهني، ونسبة 11,12% من المبحوثين يعتقدون أن النجاح المهني مرتبط بالرضا المهني.

* من خلال القراءة الاحصائية للجدول يتبين لنا أكبر نسبة من المبحوثين يعتقدون أن الخبرة تركز على أداء الأعمال، فان المبحوثين يحققون النجاح المهني من خلال اليات التي توفرها المؤسسة ومع ربطها بخبرة المكتسبة وقدرته على التعامل مع المواقف والأحداث التي تؤثر على أداء الأعمال داخل المؤسسة وطريقة التفاعل التي تكون داخل الهيطل التنظيمي تجعل المبحوث ذو أداء وكفاءة.

ثالثا: عرض وتحليل الفرضية الثانية (الرضا المهني)

جدول رقم (16) يوضح العلاقة بين الحالة العائلية مع تناسب الراتب:

الحالة العائلية / تناسب الراتب مع ما تفعله داخل المؤسسة	أعزب	متزوج	المجموع
نعم	9 64,3%	11 68,8%	20 66,77%
لا	5 35,7%	5 31,2%	10 33,33%
المجموع	14 100%	16 100%	30 100%

- يوضح الجدول أن نسبة 66,77% من المبحوثين يتناسب راتبهم مع ما يفعلونه داخل المؤسسة وتمثل هذه نسبة اتجاه عام وتدعمها نسبة 68,8% من المبحوثين وهم متزوجون، بالمقابل نجد نسبة 33,33% من المبحوثين لا يتناسب راتبهم مع ما يفعلونه داخل المؤسسة، وتتدعم هذه النسبة بـ 35,3% من المبحوثين وهم عزاب.

* من القراءة الاحصائية للجدول يتضح أن هناك نوع من رضا العمال عن الحالة أو الوضع الاقتصادي لهم وبذلك نستنتج أن المستوى المعيشي للمبحوثين يرتبط بالمستوى الاقتصادي ومن خلال ذلك نصل لفكرة أن العمال كلما كانوا بمستوى معيشي واقتصادي جيد كان الأداء والفعالية والقدرة على الاندماج داخل المؤسسة أكبر.

جدول رقم (17) يوضح العلاقة بين الجنس بالتواصل والانفتاح في تحقيق الرضا المهني:

الجنس / التواصل والانفتاح تحقق الرضا	ذكر	أنثى	المجموع
نعم	12 64,3%	18 68,8%	30 66,77%
لا	0 0%	5 0%	0 0%
المجموع	12 100%	18 100%	30 100%

- من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة 100% من المبحوثين صرحوا بأن علاقات التواصل والانفتاح تحقق الرضا وهذا ما يدل على أن العمال ترتبط بهم علاقات قوية داخل المؤسسة، بحيث يساعد التواصل على تسهيل وتسريع وصول المعلومات فتعتبر علاقات التواصل والانفتاح من أهم العمليات التي يستوجب توفرها داخل التنظيم.

* من القراءة الاحصائية للجدول يتضح لنا أن الاتصال داخل المؤسسة بين العمال والادارة موجودة مما يساهم في السير الحسن للمؤسسة ونقل المعلومات بين الهياكل التنظيمية من الأعلى للأسفل ولا يوجد صراع بين الهياكل التنظيمية

جدول رقم (18) يوضح العلاقة بين المستوى المعيشي والرضا عن الوظيفة:

المستوى المعيشي / رضا عن الوظيفة	جيد	متوسط	ضعيف	المجموع
نعم	8 80%	13 76,47%	2 66,66%	23 76,34%
لا	2 20%	4 23,53%	1 33,37%	7 23,34%
المجموع	10 100%	17 100%	3 100%	30 100%

- من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 76,66% من المبحوثين صرحوا بأنهم راضون عن وظيفتهم وتمثل هذه النسبة اتجاه عام وتتدعم هذه النسبة بـ 80% من المبحوثين مستواهم المعيشي جيد، وبالمقابل نسبة 23,34% من المبحوثين صرحوا بعدم رضاهم وظيفتهم وتتدعم هذه النسبة بـ 33,37% من المبحوثين مستواهم المعيشي ضعيف.

* من القراءة الاحصائية للجدول يتضح أن نسبة أكبر نسبة من المبحوثين لديهم رضا عن وظيفتهم وهذا راجع الى مستواهم المعيشي حيث نلاحظ من خلال الجدول أن المستوى المعيشي (أو الوضع المعيشي للعمال) يؤثر على الرضا الوظيفي لديهم بمعنى اذا كان لديه أسرة فهو يحتاج لوظيفة ذات مرتب عالي لتلبية حاجيات أسرته فاذا كانت أسرته راضية فان العامل يكون راضي عن وظيفته.

جدول رقم (19) يوضح العلاقة بين السن وتلقي نفس المعاملة داخل المؤسسة:

السن / تلقي نفس المعاملة مع زملاء داخل المؤسسة	19 - 30	30 - 40	40 فما فوق	المجموع
نعم	7 87,5%	20 100%	1 50%	28 93,33%
لا	1 12,5%	0 0%	1 50%	2 6,67%
المجموع	8 100%	20 100%	2 100%	30 100%

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 93,33% من المبحوثين يتلقون نفس المعاملة مع زملاء المؤسسة وتمثل هذه النسبة اتجاه عام، وتتدعم هذه النسبة بـ 100% من المبحوثين سنهم يتراوح ما بين 30 الى 40 سنة، ونسبة 87,5% سنهم يتراوح ما بين 19 الى 30 سنة ونسبة 50% من المبحوثين يتراوح سنهم 40 فما فوق بالمقابل نجد نسبة 6,67% من المبحوثين لا يتلقون نفس المعاملة مع الزملاء داخل المؤسسة وتتدعم هذه النسبة بـ 50% من المبحوثين ويتراوح سنهم 40 فما فوق، نسبة 12,5% سنهم يتراوح ما بين 19 الى 30 سنة في حين انعدمت النسبة عن المبحوثين الذين أعمارهم من 30 الى 40 سنة

* نلاحظ من خلال القراءة الاحصائية للجدول نلاحظ أن أصحاب الخبرة والمدة الطويلة داخل المؤسسة لديهم اهتمام خاص من طرف المؤسسة لقدرتهم على التعامل مع المواقف المختلفة وهذا ما يخدم المؤسسة واتخاذ القرارات المختلفة

جدول رقم (20) يوضح العلاقة بين الشهادات مع تماشي التخصص في العمل:

الشهادات المتحصل عليها / تماشي تخصص الوظيفي مع عملك	شهادات جامعية	تكوين مهني	شهادات الدراسات التطبيقية	المجموع
نعم	13 57,16%	4 100%	0 0%	17 56,66%
لا	11 45,84%	0 0%	2 100%	13 43,34%
المجموع	24 100%	4 100%	2 100%	30 100%

- يوضح الجدول أعلاه أن نسبة 56,66% من المبحوثين يتماشى تخصصهم الوظيفي مع عملهم وتمثل هذه النسبة اتجاه عام، وتتدعم هذه النسبة بـ 100% من المبحوثين ذوي شهادات التكوين المهني، ونسبة 54,16% متحصلين على شهادات الدراسات التطبيقية، بالمقابل نسبة 43,34% من المبحوثين صرحوا بأن تخصصهم الوظيفي لا يتماشى مع عملهم وتدعمها نسبة 100% من المبحوثين المتحصلين على شهادات الدراسات التطبيقية، ونسبة 45,84% متحصلين على شهادات جامعية وانعدمت النسبة عند أصحاب التكوين المهني.

جدول رقم (21) يوضح تأثير تخصص على العمل داخل المؤسسة:

تخصصك ساعدك على عملية الادماج / تخصصك الوظيفي يتماشى مع عملك داخل المؤسسة	نعم	لا	المجموع
نعم	14 70%	3 30%	17 56,66%
لا	6 30%	7 70%	13 43,34%
المجموع	20 100%	10 100%	30 100%

- نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 56,66% من المبحوثين تخصصهم الوظيفي يتماشى مع عملهم داخل المؤسسة، وتمثل هذه النسبة اتجاه عام وتتدعم هذه النسبة بـ 70% من المبحوثين الذي اجابوا بنعم يساعدهم تخصصهم الوظيفي على عملية الادماج بالمرور الى نسبة 30% من المبحوثين الذين أدلوا بأن تخصصهم لا يساعدهم في عملية الادماج، بالمقابل نجد نسبة 43,34% من المبحوثين لا يتماشى تخصصهم الوظيفي مع عملهم داخل المؤسسة وتتدعم هذه نسبة بـ 70% من المبحوثين الذين لايساعدهم تخصصهم الوظيفي على عملية الادماج، ونسبة 30% من المبحوثين صرحوا بأن تخصصهم الوظيفي يتماشى مع عملهم داخل المؤسسة.

* من خلال القراءة الاحصائية للجدول يتضح أن المؤسسة أصبحت تتعاقد مع أصحاب تكوينات العالية وأصحاب الشهادات لتتناسب مع أدوارهم ووظائفهم ومناصب العمل، وهذا ما يؤدي الى عملية ادماج سريع للعمال داخل المؤسسة، لأن منصب العمال يتماشى مع تخصصه، وهذا ما يخلق التوازن للموظف داخل المنظمة.

جدول رقم (22) يوضح العلاقة بين المشاركة في ابداء الرأي مع الرضا عن الوظيفة:

تشارك في ابداء الرأي داخل المؤسسة / أنت راضي عن وظيفتك	نعم	لا	المجموع
نعم	19 82,6%	7 100%	26 86,66%
لا	4 17,4%	0 0%	4 13,34%
المجموع	23 100%	7 100%	30 100%

في حالة الاجابة بـ: نعم	التكرار	%
تبادل الأفكار والخبرات	3	20%
التشاور والحوار	7	46,67%
المسابقة على أساس الخبرة	3	20%
تقديم الاقتراحات مع مشاركة في أداء الأعمال	2	13,33%
المجموع	15	100%

- نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 86,66% من المبحوثين لديهم رضا وظيفي عن مهنهم ، وتمثل هذه نسبة اتجاه عام، وتتدعم هذه النسبة 100% من المبحوثين يشاركون في ابداء الرأي داخل المؤسسة، بالمقابل نجد نسبة 13,34% من المبحوثين ليس لديهم رضا وظيفي

اتجاه عملهم وتتدعم هذه نسبة ب 17,39% من المبحوثين يشاركون في ابداء الراي داخل المؤسسة، في حين انعدمت النسبة عند المبحوثين الذين صرحوا بأنهم لا يشاركون في ابداء الرأي في المؤسسة

* من خلال القراءة الاحصائية للجدول يتضح أن المؤسسة أصبحت تتيح للعامل فرصة في ابداء الرأي والمشاركة في اتخاذ القرارات من خلال تمثيل النقابي وذلك لكي لا يشعر الموظف بحالة الاغتراب داخل المؤسسة وأنه جزء من المؤسسة، وهذا ما يحقق لهم الشعور بالرضا عن العمل وهذا ما أدلى به المبحوثين من خلال اجاباتهم حيث تمثلت أكبر نسبة بـ 46,66% من المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يشاركون في ابداء رأيهم في الوسط المهني لأن مؤسستهم تشجعهم على التحاور والتشاور، أما نسبة 20% صرحوا بأن هناك تبادل للأفكار والخبرات داخل الوسط المهني، في حين تساوت النسبة بـ 20% عند المبحوثين أدلوا بأن المسابقة تكون على أساس الخبرة، وبالمرور الى نسبة 86,66% من المبحوثين الذين أجابوا بأن مشاركتهم في ابداء الرأي داخل المؤسسة يعود الى المشاركة في أداء الأعمال في حين تساوت نسبة بـ 86,66% من المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يقدمون الاقتراحات داخل الوسط المهني ومنه نستنتج أن المؤسسة تعمل على مشاركة عمالها في القرارات التي تتعلق بالعمل من خلال التشاور والحوار وهذا ما يؤدي الى الرضا المهني لدى العاملين.

نتائج وتحليل الفرضيات:

نتائج الفرضية الأولى:

1- التوظيف في المؤسسات التربوية يكون على الأساس الخبرة، وسنهم يتراوح من 19 الى 30 سنة

2- ترتبط الخبرة ارتباط وثيق بالنجاح الفرد عند الذين مستواهم المعيشي متوسط

3- تسمح الخبرة بترقية العمال داخل المؤسسة عند الموظفين الذين خبرتهم أكثر من 10 سنوات

4- تهدف الأساليب التكوين الى زيادة المهارة وتكوين الكفاءة والى اكتساب الخبرة عند الموظفين أصحاب شهادات الدراسات التطبيقية

نتائج الفرضية الثانية:

1- يتناسب الراتب الموظفين مع ما يفعلونه داخل المؤسسة عند الموظفين الذين حالتهم العائلية متزوجين

2- يتمتع العمال بالرضا مهني عند ال

3- الاستقرار الوظيفي من شروط تحقيق الرضا المهني عند الموظفين الذين خبرتهم اكثر من 10 سنوات

4- يتلقى العمال نفس المعاملة داخل المؤسسة مع زملاء العمل عند الموظفين الذين يتراوح سنهم من 30 الى 40 سنة.

5- يتماشى تخصص الوظيفي مع طبيعة الاعمال مع الموظفين المتحصلين على شهادات تكوين جامعي.

استنتاج الفرضيات: (الجداول المركبة)

1- يتماشى التخصص الوظيفي مع العمل داخل المؤسسة عند العمال الذين صرحوا بأن تخصصهم ساعدهم على عملية الادماج

2- تساعد الأقدمية في العمل في فترة ما بعد الادماج على المشاركة في اتخاذ القرارات .

3- الاستقرار الوظيفي شرط في تحقيق الرضا المهني وتحقيق الاهداف المؤسسة

4- يعتبر الاداء والفعالية شرط من شروط تحقيق الرضا المهني وذلك من خلال اساليب التكوين والمتعقلة في الزيادة والمهارة وتكوين الكفاءات واكتساب الخبرة

5- تؤثر الخبرة على أداء الأعمال من خلال الرضا المهني .

6- رضا العاملين عن وظائفهم من خلال مشاركتهم في ابداء آرائهم

استنتاج العام:

يتضح خلال دراستنا التي أجرينها حول الادماج المنهي لعقود ما قبل التشغيل والرضا المهني أن:

- المؤسسات تبحث عن طرق لتشغيل جديد ومنها عقود ما قبل التشغيل التي تكسب العامل أو (الموظف) الخبرة تجعله يمتلك تأهيل يساعده على ايجاد فرصة للعمل في مختلف المؤسسات وتحقيق الإدماج المهني في أي مؤسسة يريد.

- تعتمد المؤسسات على أساليب التكوين من أجل أيجاد يد عامل ماهرة من أجل ادماجها مستقبلا وتحسين انتاجها وهذا يجعلها تقدم خدمات جيدة .

- تعمل المؤسسات على تحقيق الرضا المهني للموظفين وذلك بتلبية كل متطلباتهم من مادية و معنوية .

- تركز دراستنا في الاجمال على كيفية التشغيل و الاستثمار في العامل البشري داخل المؤسسات .

وعليه نؤكد وفي الأخير أن نتائج الدراسة تتوافق مع الفرضيات التي تم طرحها وقد تحققت الفرضيات ومن خلال هذا تمت الاجابة على التساؤلات المطروحة.

الخاتمة:

من خلال دراستنا التي أجرينها توصلنا في خاتمة الدراسة الى أن الادماج المهني يعطي فرص لتكوين الجيد للموظفين و يمكنهم من اكتساب خبرة تأهيلهم لتقديم أدوارهم ووظائفهم على أكمل وجه وتقديم الاضافة للمؤسسة التي يعملون فيها وحسب المعطيات التي جمعناها في الدراسة لا يمكن تحقيق الادماج المهني داخل المؤسسة ما لم يتوفر الرضا المهني لدى العامل عن طريق توفير له الحاجيات من طرف المؤسسة التي يعمل فيها ،فكلما تواجد الرضا المهني للعامل زاد الاداء و كانت فرصة ادماجه أكبر سواء كان الادماج في مؤسسته أو مؤسسة أخرى .

يعد الادماج المهني أسلوب فعالا من أجل تكوين يد عامل ماهرة و تزيد سوق العمل بالجودة و الإنتاج من ناحية العامل البشري كما يساهم أيضا من الناحية الاجتماعية في القضاء على البطالة داخل المجتمع و تحسين الأوضاع من عدة نواحي.

وفي الاخير حاولنا تقديم دراسة من أجل إثراء الزاد المعرفي لكي يستفيد منها الباحثين مستقبلا .

قائمة المراجع:

مراجع:

1- العمالي الأردني، العمل اللائق في الأردن، تقرير مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية، والمعلوماتية، 2011،ص3
2- أحمد، صقر عاشور. *1983* ادارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، بيروت:دار النهضة العربية للنشر والطباعة
3- بدوي أحمد زكي: معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، بيروت 1997، ص 171
4- برحومة عبد الحميد،دور سياسة الادماج المهني في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2011/2008،استراتيجية الحكومة في
القضاء على البطالة،جامعة المسيلة،الجزائر،ص.5

أراء المتكونين حول مدى تأثير الخبرة المهنية للإطارات سونلغاز 5- بن صالح بسمة، كمكونين على فعالية تكوين، اشراف مذكرة شهادة ماستر تخصص علم النفس العمل وتسيير موارد بشرية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ام بواقي2011-2012
6- حسان محمد حسان ،الاسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي،دار الطليعة ،بيروت، ط2،1986،ص49

7- ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم،مناهج وأساليب البحث العلمي-النظرية والتطبيق،دار صفاء للنشر والتوزيع،عمان،الأردن،ط،20
8- براق محمد وبوسبعين تسعديت ،أسباب إنتشار البطالة وإجراءات مواجهتها في الجزائر،ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة،(ب-ت-)،ص.00،1ص.33
9- سالم تيسير الشرايدة، الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطيقات علمية، طبعة أولى، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان،2008 ص64-77

10- سلمان بن قيلة،الطاهر بومدفع، فعالية عقود ادماج حاملي الشهادات في تخفيف من حدة بطالة خريجي الجامعات دراسة حالة جهاز المساعدة على الادماج المهني بولاية سطيف خلال فترة 208-2018 مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية الجزائر مجلد 13 العدد2 2021 ص149

11- صلاح الدين محمد عبد الباق، ادارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، دار الكتب الجامعية الاسكندرية،2001ص69
12- ميادة القاسم،مناهج البحث الاجتماعي وتطبيقاتها في علم الاجتماع (دراسة سوسيولوجية تحليلية)المجلة العربية للنشر العلمي ،العدد 31 ،تاريخ الاصدار 2جانفي AJSp,2021

الرسائل والمذكرات:

1- الراجحي، هـاني بـن ناصـر: التطوير التنظيمـي وعلاقته بالرضـا الـوظيفي فـي إدارة جـوازات منطقـة الرياض، رسالة
ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض2003

2- عدلي الحسين، تأثير التعليم العالي (ل م د) على التوافق النفسي الاجتماعي والرضا المهني لدى الأستاذ الجامعي ، اشراف د. ناجي تمار
أطروحة دكتوراه العلوم في العلوم التربية، تخصص علوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر2أبو قاسم سعد الله2019-2020

الجرائد و المراسيم التنفيذية:

1- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزاءرية الديمقراطية الشعبية، العدد، 22بتاريخ 30افريل 2008ص21
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزاءرية الديمقراطية الشعبية، العدد، 22بتاريخ 30افريل 2008ص25
2- المرسوم التنفيذي رقم105-11 مؤرخ في 6 مارس،2011،ج،ر،عدد 14الصادرفي 6 مارس 2011
3- مزوزي فاطمة الزهراء،يوم إعلامي على التشغيل حول العمل المدعم،مركز الترفيه العلمي رايس صالح،
4- المرسوم التنفيذي رقم126-08 مؤرخ في 19 أفريل،2008،ج،ر،عدد 22 الصادرفي 30 أفريل.2008

المواقع الالكترونية:

.

1*http://www.elmouwatin.dz/spip.php?page=imprimer&id_article=665&lang=fr
2*http://httpwww.ouargla30.comt55282-topic/
-http://www.ouarsenis.com/vb/showthread.php?t=88743

قائمة الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة د. يحي فارس – المدية –

كلية الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

أخي المبحوث:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

تخصص: ماستر تنظيم و عمل

ان الاستبانة التي بين يديك الان تهدف الى الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لإعداد رسالة الماستر تحت عنوان * **الادماج المهني لعقود ما قبل التشغيل والرضا المهني*** لذا نرجو منك الاجابة على أسئلة هذه الاستبانة بكل صدق ودقة من أجل أن تكون اجابتك عونا لنا في اتمام هذه الرسالة .

أخي المبحوث: ان كل ما ستدلي به من معلومات وبيانات ستبقى في سرية تامة وسوف نستخدمها الا لغرض البحث العلمي فقط وشكرا على حسن تعاونك.

من اعداد طالبين:

- وزيـــــن منـيـر

- غالم عماد الدين

وشكرا

البيانات الأولية:

1- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2- الخبرة : من سنة الى 3 ☐ 5سنوات ☐ 10 سنوات ☐ 10 سنوات وأكثر ☐

3- السن : من 19 الى 30 سنة ☐ من 30 الى 40 سنة ☐ 40 سنة وأكثر ☐

4- الحالة العائلية: أعزب/عزباء ☐ متزوج(ة) ☐ مطلق(ة) ☐ أرمل(ة) ☐

5- الشهادات المتحصل عليها :

شهادة جامعية ☐ تكوين مهني ☐ شهادات الدراسات التطبيقية ☐ شهادة أخرى ☐

6- المستوى المعيشي :

جيد ☐ متوسط ☐ ضعيف ☐

المحور الأول: أسئلة تتعلق بالادماج المهني

1- هل كانت الخبرة أساس توظيفك؟ نعم ☐ لا ☐

2- هل خبرتك المهنية تسمح لك بترقية داخل المؤسسة؟ نعم ☐ لا ☐

- هل الخبرة المهنية عامل أساسي في الادماج المهني؟ دائما ☐ أحيانا ☐ أبدا ☐

3

4- هل تسمح خبرتك في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل؟ نعم ☐ لا ☐

5- هل تشارك في ابداء الرأي داخل الوسط المهني؟ نعم ☐ لا ☐

اذا كانت اجابة بـ: نعم كيف ذلك

:.....

.....

.....

6- هل الأقدمية في العمل ساعدتك في فترة ما بعد الادماج؟ نعم ☐ لا ☐

7- هل ترى أن الخبرة المهنية ساعدتك في اكتساب المهارات والمعرفة والاضافة اللازمة في العمل؟ نعم ☐ لا ☐

8- هل تعتقد أن عامل الخبرة المهنية له تأثير على أداء العمل ما بعد الادماج المهني؟ نعم ☐ لا ☐

9- - هل ترى أن الخبرة ترتبط بشكل مباشر بنجاح الفرد بنجاح عمله؟ نعم ☐ لا ☐

*

10- هل تخصصك ساعدك في عملية الادماج المهني؟ نعم ☐ لا ☐

11- هل أساليب التكوين المسبقة ترفع من مستوى الأداء؟ نعم ☐ لا ☐

12- هل الأفراد الذين يخضعون لتدريب مسبق يكونون أكثر تأهيلا؟ نعم ☐ لا ☐

13- هل يعتبر التدريب جزءا أساسيا من الادماج المهني؟ نعم ☐ لا ☐

14- ما هو الهدف من أساليب التكوين المسبقة في عملية الادماج المهني؟

زيادة المهارة ☐ تكوين الكفاءات جديدة ☐ اكتساب خبرة مهنية ☐

اذا كانت أهداف أخرى أذكرها:.....

.....

15- هل تقوم المؤسسة بنشاطات مهنية للعمال؟ نعم ☐ لا ☐

16- هل تعتقد بأن الدماج المهني يحقق أهداف المؤسسة؟ نعم ☐ لا ☐

17- هل هناك بدائل عن الجهاز المساعد على الادماج المهني؟

.....

.....

.....

المحور الثاني أسئلة تتعلق بالرضا المهني

1- هل أنت راضي عن وظيفتك المهنية؟ نعم ☐ لا ☐

2- هل يتناسب راتبك مع طبيعة أداء عملك؟ نعم ☐ لا ☐

3- هل الحوافز تزيد من دافعيتك للعمل؟ نعم ☐ لا ☐

اذا كان نعم ما هو نوع هذه الحوافز

* مادية ☐

* معنوية ☐

4- هل علاقة التواصل والانفتاح بين الموظفين تحقق الرضا المهني لديك؟ نعم ☐ لا ☐

5- هل النجاح المهني مرتبط بالرضا المهني داخل المؤسسة؟ نعم ☐ لا ☐

6- هل شعورك الايجابي اتجاه العمل يحقق الرضا المهني لديك؟ نعم ☐ لا ☐

7- هل الاستقرار الوظيفي من شروط تحقيق الرضا المهني في المؤسسة؟ نعم ☐ لا ☐

8- هل الأداء والفعالية من ضمن شروط تحقيق الرضا المهني؟ نعم ☐ لا ☐

9- هل تخصصك الوظيفي يتماشى مع عملك دخل المؤسسة؟ نعم ☐ لا ☐

10- هل لديك الصلاحية للاتخاذ القرار في حال تطلب موقعك الوظيفي ذلك؟ نعم ☐ لا ☐

11- هل تشعر بالأمان الوظيفي داخل المؤسسة؟ نعم ☐ لا ☐

12- هل راتبك يتناسب مع ما تفعله داخل المؤسسة؟ نعم ☐ لا ☐

13- هل تشعر بأنك محترم داخل المؤسسة؟ نعم ☐ لا ☐

14- هل تتلق نفس المعاملة مع زملائك داخل المؤسسة؟ نعم ☐ لا ☐

15- هل محيط المؤسسة يساعدك في تحقيق الرضا الوظيفي؟ نعم ☐ لا ☐

اذا كانت لا ما هو سبب ذلك:.....

.....

.....

ملخص المذكرة

عنوان المذكرة :

الادماج المهني لعقود ما قبل التشغيل والرضا المهني

تهدف هذه الدراسة التي قمنا بها الى تسليط الضوء على الأهمية الكبيرة للإدماج المهني لعقود ما قبل التشغيل والرضا المهني .

يعد الادماج المهني أسلوب فعالا من أجل تكوين يد عامل ماهرة و تزيد سوق العمل بالجودة و الإنتاج من ناحية العامل البشري كما يساهم أيضا من الناحية الاجتماعية في القضاء على البطالة داخل المجتمع و تحسين الأوضاع من عدة نواحي.

وعليه قمنا بالدراسة ميدانية لعينة من مؤسسات التربوية لدائرة بني سليمان ولاية المدية حيث كانت العينة البحث عبارة عن 30 عامل أو موظف كما اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي قصد الإجابة على الإشكالية المطروحة وتأكد من صحة الفرضيات ،وذلك بإعداد استمارة شملت 38 سؤال مقسمة على 3 محاور موزعين على الموظفين المستفيدين من الادماج المهني في عدة مؤسسات التربوية من الابتدائيات و متوسطات والثانويات ببني سليمان

- كما قمنا بإفراغ البيانات عن طريقة تقليدية بغية تحليلها وتفسيرها احصائيا والسوسيولوجيا

وفي الأخير توصلنا الى ان الادماج المهني يعطي فرص لتكوين الجيد للموظفين و يمكنهم من اكتساب خبرة تأهيلهم لتقديم أدوارهم ووظائفهم على أكمل وجه.

Note summary

Note title:

Professional integration of pre-employment contracts and professional satisfaction

This study, which we conducted, aims to highlight the great importance of professional employment contracts and job -inclusion of pre .satisfaction

Professional integration is an effective method for creating a skilled labor force and increasing arket with quality and production in the labor m terms of the human factor. It also contributes from a social point of view to eliminating unemployment within society and improving .conditions in several aspects

Accordingly, we conducted a field study of a ducational institutions in the district sample of e

of Beni Suleiman, wilaya of Medea, where the research sample consisted of 30 workers or employees. We also relied on the descriptive analytical approach in order to answer the f the problem raised and ensure the validity o hypotheses, by preparing a questionnaire that included 38 questions divided into 3 axes From n distributed On beneficiary employees professional integration in several educational institutions, including elementary, middle and leimanhigh schools in Beni Su

-We also extracted the data from a traditional method in order to analyze and interpret it - statistically and sociologically

vocational integration Finally, we concluded that gives opportunities for good training of employees and enables them to gain experience qualifying them to present their roles and jobs to the fullest