



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة - باتنة 1 -



قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

عنوان البحث

توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة

دراسة ميدانية للأعمال الحرة بمدينة بركة - ولاية باتنة -

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ الدكتور:

حروش رابح

إعداد الطالبة:

فني غنية

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة الأصلية	الرتبة	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة باتنة 1	أستاذ	أحمد بوذراع
مقررا ومشرفا	جامعة باتنة 1	أستاذ	رابح حروش
عضوا مناقشا	جامعة قسنطينة	أستاذ	يوسف عنصر
عضوا مناقشا	جامعة برج بوعرييج	أستاذ	محمود قرزيز
عضوا مناقشا	جامعة باتنة 1	أستاذ محاضر	عبد الحكيم بن بعطوش
عضوا مناقشا	جامعة تبسة	أستاذ محاضر	سميرة لغويل

السنة الجامعية : 2016 / 2017 م



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة - باتنة 1 -



قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

عنوان البحث

توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة

دراسة ميدانية للأعمال الحرة بمدينة بركة - ولاية باتنة -

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ الدكتور:

حروش رابح

إعداد الطالبة:

فني غنية

السنة الجامعية : 2016 / 2017 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

الشكر لله الواسع العليم المعين عبده الموفق للسبيل .

أتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذي الفاضل الذي أشرف على هذا البحث الدكتور رابح حروش الذي قدم لي النصائح العلمية والإرشادات التي كانت لي عوناً في إنجاز البحث .

كما أتقدم بالشكر الخالص إلى كل أساتذة وموظفي قسم علم الاجتماع بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج ، دون أن أنسى أصحاب الأعمال الحرة من الخريجين الجامعيين على المساعدة التي قدموها لي لانجاز هذا العمل وكل من ساعدني من قريب أو من بعيد .

إهداء

إلى والدي الكريمين حفظهما الله ... إلى إخوتي ... إلى نجاة .

إلى من كان لي نعم الشريك رفيق دربي زوجي "هادي" رحمه الله

إلى قرّتا عيني ونور حياتي إبنتي "لين" و "أفنان"

إلى زميلاتي وزملائي الأساتذة بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج

إلى كل طلبة العلم .

إلى كل هؤلاء أهدي عملي ثمرة جهدي المتواضع .

فهرس المحتويات

أ مقدمة
	القسم الأول : الجانب النظري .
	الفصل الأول : إشكالية البحث .
3 1- تحديد الإشكالية وصياغتها
7 2- أسباب إختيار المشكلة
7 3- أهمية وأهداف الدراسة
9 4- فرضيات الدراسة
9 5- تحديد المفاهيم
11 6- الدراسات السابقة
	الفصل الثاني : الإطار النظري لدراسة العمل .
19 تمهيد
20 أولاً : مفهوم العمل وتطوره عبر الحضارات
20 1- مفهوم العمل
21 2- تطور العمل عبر الحضارات
27 ثانيا : المداخل النظرية لدراسة العمل
27 1- المدخل الخلدوني
39 2- المدخل الماركسي
48 3- المدخل البنائي الوظيفي
63 4- إسهامات نظرية أخرى
	الفصل الثالث : الخريج الجامعي والأعمال الحرة .
70 تمهيد
71 1- مفهوم الأعمال الحرة
75 2- خصائص الأعمال الحرة
78 3- أهمية الأعمال الحرة
80 4- مجالات الأعمال الحرة
82 5- مواصفات صاحب العمل الحر
84 6- مراحل إنشاء الأعمال الحرة والمشكلات التي تواجهها
90 7- الأعمال الحرة في دول العالم

الفصل الرابع : الإصلاحات الإقتصادية وسياسة التشغيل في الجزائر .

99	تمهيد
100	أولاً: الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر.....
100	1- إيديولوجيا القطاع العام.....
101	2- أهمية القطاع العام في الجزائر
102	3- تطور القطاع الخاص في الدول الرأسمالية والدول الاشتراكية
105	4- القطاع الخاص في الجزائر.....
107	5- المزوجة بين القطاع العام والقطاع الخاص
109	6- مراحل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر.....
124	ثانياً: سياسة التشغيل في الجزائر.....
124	1- مفهوم سياسة التشغيل والمفاهيم المرتبطة بها
131	2- العوامل المؤثرة في سوق الشغل
134	3- تطور التشغيل في الجزائر.....
144	4- جهات التشغيل في الجزائر.....
	الفصل الخامس : عوامل توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة .
159	تمهيد
160	1- العوامل الإقتصادية
170	2- العوامل الإجتماعية
184	3- العوامل التنظيمية
198	4- العوامل النفسية
	القسم الثاني : الجانب الميداني .
	الفصل السادس : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية .
208	تمهيد
209	أولاً : مجالات الدراسة.....
209	1- المجال المكاني (الجغرافي)
210	2- المجال الزماني.....
210	3- المجال البشري.....
211	ثانياً : منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات
211	1- منهج الدراسة.....
213	2- أدوات جمع البيانات

216	ثالثا : عينة الدراسة وخصائصها
216	1- أسلوب اختيار العينة
217	2- خصائص العينة
		الفصل السابع : تحليل وتفسير البيانات الميدانية .
223	تمهيد
224	1- تحليل وتفسير البيانات الميدانية
262	2- دراسة حالة لأصحاب الأعمال الحرة
		الفصل الثامن : عرض وتحليل نتائج الدراسة.
272	تمهيد
273	1- النتائج العامة للدراسة
279	2- النتائج الخاصة بفرضيات الدراسة
301	3- التوصيات والإقتراحات
302	- خاتمة
304	- قائمة المراجع
		- الملاحق .
		- ملخص البحث .

فهرس الجداول

الجداول الخاصة بالقسم الأول (الجانب النظري)		
الرقم	العنوان	الصفحة
01	يبين تطور الإطارات في سنوات 1969 ، 1973 ، 1978	137
02	يبين توزيع السكان النشيطين وتوزيع المشتغلون والبطالون حسب الجنس والطبقة وتوزيع المشتغلون والبطالون حسب فئة العمر وتوزيع المشتغلون حسب قطاع النشاط	143
03	يبين تطور وضعية الملفات التابعة للصندوق الوطني للتأمين على البطالة لغاية سنة 2003 .	154
04	يبين تعداد الخريجين في مختلف الفروع التعليمية بالجامعة الجزائرية من 2004-2005 الى 2007-2008	187
الجداول الخاصة بالقسم الثاني (الجانب الميداني)		
الجداول الخاصة بتحليل البيانات الميدانية		
الرقم	العنوان	الصفحة
01	يبين جنس مفردات الدراسة	217
02	يبين فئات الأعمار	218
03	يبين محل الإقامة	218
04	يبين الشهادة الجامعية المتحصل عليها	219
05	يبين الحالة العائلية لأفراد العينة	220
06	يبين الحالة الإقتصادية لعائلات المبحوثين	221
07	يبين قطاع العمل السابق للعمل الحر ومزايا وعيوب كلا منهما	224
08	يبين مساهمة القطاع الخاص في تشغيل الخريجين	225
09	يبين عامل التوجه نحو العمل الحر	227
10	يبين نوع النشاط الحر	228
11	يبين سنوات الخبرة في العمل الحر	230
12	يبين الهدف من العمل الحر	231
13	يبين كفاية العائد الشهري من عدمه من العمل الحر والسبب في ذلك	231
14	يبين شكل العمل الحر وعدد الأفراد العاملين فيه	232
15	يبين طبيعة المحل	232
16	يبين ملكية السجل التجاري الخاص بالنشاط الحر	233
17	يبين تلقي المشكلات في العمل الحر ونوعها	234
18	يبين مصدر التمويل والجهاز المدعم بالقرض وشكله وقيمه ومشكلات التدعيم به	235

236	يبين الصعوبات خلال ممارسة النشاط الحر	19
237	يبين إنعكاس العمل الحر من الناحية الإقتصادية ومظاهره الإيجابية	20
237	يبين خصوصية السكن	21
238	يبين أسباب العزوف عن الزواج (لغير المتزوجين)	22
239	يبين وضعية أفراد العينة بعد التخرج ومدة البطالة وأسبابها ومساعدتها كعامل للتوجه نحو العمل الحر	23
240	يبين الجهات المدعمة للخريج الجامعي في بداية العمل الحر	24
241	يبين ممارسة أفراد العائلة لنفس النشاط الحر	25
241	يبين أصحاب الإستشارة في العمل الحر	26
242	يبين تغيير النظرة نحو العمل الحر وأسبابها	27
243	يبين كيفية إنعكاس العمل الحر إجتماعيا على أفراد العينة	28
244	يبين العمل في مجال التخصص الجامعي والدافع للعمل خارجه	29
245	يبين مساعدة عامل التعليم الجامعي في نجاح المشروع	30
245	يبين دور الدولة في توفير فرص للعمل للمتخرجين	31
246	يبين مدى توظيف مناهج التعليم والتدريب الجامعي	32
247	يبين وجود المعاهد ومراكز التدريب أو التكوين ومدى تلقي التدريب فيها	33
248	يبين مساعدة أجهزة التشغيل في التوجه نحو العمل الحر والسبب في عدم التوجه لها	34
249	يبين إلمام موظفي أجهزة التشغيل بالمعلومات الكافية	35
250	يبين طبيعة القوانين واللوائح التنظيمية المتعلقة بالنشاط الحر	36
250	يبين مساعدة القوانين للعمل الحر في توسيع النشاط الحر ونتائج عدم المساعدة	37
251	يبين قيمة الضرائب المفروضة على النشاط الحر	38
251	يبين العمل بصيغة العقود المؤقتة وسلبياته	39
252	يبين الشروط الواجب مراعاتها من قبل الدولة في توظيف الخريجين	40
253	يبين شبكة العلاقات في العمل	41
254	يبين العلاقة مع الزبائن أثناء ممارسة النشاط الحر	42
254	يبين سمات شخصية صاحب العمل الحر	43
255	يبين الدافعية للإنجاز في العمل الحر	44
256	يبين مستوى الإنجاز المحقق في العمل	45
256	يبين أهم سمات صاحب العمل الحر	46
257	يبين حدود القدرة على الإبداع في العمل الحر	47
258	يبين عدد ساعات العمل	48

258	يبين الضغوط النفسية في العمل الحر وأسبابها	49
259	يبين المخاوف المتوقعة في العمل الحر	50
260	يبين كيفية التغلب على المخاوف في العمل الحر	51
261	يبين الطموحات المستقبلية للمبحوثين	52
الجدول الخاصة بفرضيات الدراسة		
الصفحة	العنوان	الرقم
279	يبين العلاقة بين العائد الشهري وطبيعة المحل	01
280	يبين العلاقة بين شكل العمل وتلقي المشكلات في العمل الحر	02
281	يبين العلاقة بين طبيعة المحل وتلقي المشكلات في العمل الحر	03
282	يبين العلاقة بين تلقي المشكلات في العمل الحر ومصدر التمويل	04
283	يبين العلاقة بين العائد الشهري وانعكاس العمل الحر اقتصاديا على صاحبه	05
284	يبين العلاقة بين الجهات المدعمة في بداية ممارسة العمل الحر وممارسة أفراد العائلة له	06
285	يبين العلاقة بين الجهات المدعمة في بداية ممارسة العمل الحر وأصحاب الإستشارة	07
286	يبين العلاقة بين العمل في مجال التخصص الجامعي والنجاح في المشروع الحر	08
287	يبين العلاقة بين التعليم كعامل مساعد في نجاح المشروع الحر ومدى توظيف مناهج التعليم الجامعي في العمل الحر	09
288	يبين العلاقة بين طبيعة القوانين المتعلقة بالنشاط الحر ومساعدتها في توسيع العمل الحر	10
289	يبين العلاقة بين مساعدة أجهزة التشغيل في التوجه نحو العمل الحر ومدى إلمام موظفيها بالمعلومات	11
290	يبين العلاقة بين القوانين المنظمة للنشاط الحر وقيمة الضرائب	12
291	يبين العلاقة بين العمل بصيغة العقود المؤقت والشروط الواجب مراعاتها من قبل الدولة في توظيف الخريجين	13
292	يبين العلاقة بين شبكة العلاقات والعلاقة مع الزبائن في العمل الحر	14
293	يبين العلاقة بين شبكة العلاقات والدافعية للإنجاز العمل الحر	15
294	يبين العلاقة بين الدافعية للإنجاز ومستوى الإنجاز المحقق في العمل الحر	16
295	يبين العلاقة بين نوع الشخصية وسمات صاحب العمل الحر	17
296	يبين العلاقة بين سمات صاحب العمل الحر وحدود قدرته على الإبداع	18
297	يبين العلاقة بين عدد ساعات العمل والتعرض للضغوط النفسية في العمل الحر	19
298	يبين العلاقة بين مستوى الإنجاز المحقق والمخاوف المتوقعة في العمل الحر	20

مقدمة :

تزايد الإهتمام في العديد من الدول بالأعمال الحرة وذلك في ظل التحولات التي يشهدها عالمنا المعاصر في شتى مناحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية ، نظرا لأهميتها ومساهمتها في النمو الاقتصادي الوطني وبوصفها تشكل إحدى مرتكزاته وأداة حيوية لحل الكثير من المشكلات الاقتصادية والاجتماعية التي على رأسها تأمين فرص العمل .

وبما أن الجامعة تنظيم أو مؤسسة اجتماعية رائدة في المجتمع ، فمن المتوقع أن تحتل دورا أساسيا في عملية التغيير في جميع مجالات الحياة ، لأنها المساهم الأول في بناء المجتمع وذلك من خلال ما تنتجه من مخرجات تمثلت في كوارر بشرية كفوة تدفع بعجلة التنمية والتقدم إلى الأمام ، وهذا ما دفع بالخريجين الجامعيين إلى التفكير في أنجع الطرق وأفضل السبل في استغلال كفاءاتهم وقدراتهم من أجل الوصول إلى تحقيق رفاهيتهم ورفاهية المجتمع ورفقيه ، من خلال توجه هؤلاء الخريجين الجامعيين إلى العمل الحر .

وفي هذا السياق تتفق معظم الأطروحات الفكرية والنظرية على ضرورة النهوض بالفرد وبالتالي المجتمع نحو الأفضل من خلال ما توليه من أهمية كبيرة للعنصر البشري وعنصر العمل بشكل عام والعمل الحر - أي للحساب الخاص - بشكل أخص في الدفع بعجلة التنمية نحو الأمام . فالأعمال الحرة تعد بمثابة مشروعات مصغرة تتحول مع مرور الوقت إلى مشروعات كبيرة إن وجدت الإرادة القوية من جانب الأفراد وتوفرت الإمكانيات المتاحة والدعم والإهتمام والمناخ المناسب .

إن ظاهرة توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة جاءت نتيجة عوامل عديدة اقتصادية واجتماعية وتنظيمية ونفسية أدت إلى ظهورها ، وهذه العوامل كانت أحيانا داخلية أي نابعة من إرادة الخريج الجامعي نفسه ، وأحيانا أخرى كانت حتمية لعوامل خارجية وظروف محيطية خارجة عن نطاقه فكانت هذه العوامل إيجابية أحيانا وسلبية أحيانا أخرى .

ومن العوامل الداخلية النابعة من إرادة الخريجين الجامعيين هي حبهم للاستقلالية الفردية من خلال مشروعات صغيرة تدخل في إطار العمل الحر وتوفير فرصة عمل دون الاعتماد على الوظيفة الحكومية التي ربما يطول انتظارها ناهيك عما تحمله من سلبيات ، بالإضافة إلى اتصاف فئة الشباب بروح المغامرة والمخاطرة والإبداع والصبر .

أما العوامل الخارجة عن إرادة الخريجين فتتمثل في ظاهرة البطالة التي نخرت المجتمع ومست مختلف فئاته بكل المستويات التعليمية ، بالإضافة إلى تغير القيم الاجتماعية التي أصبحت تقوم على سيادة القيم المادية التي تفضل الربح والمال على العديد من القيم الاجتماعية المحمودة المتعلقة بالعمل من حيث تقديره وتنميته ، فالخريج يسعى من خلال العمل الحر إلى تحقيق الاستقرار المادي وكذا الاستقرار الاجتماعي .

كما أن العوامل التنظيمية المتعلقة بالكم الكبير للمخرجات الجامعية وتقلص فرص العمل وسياسة الدولة في تشغيل الخريجين الجامعيين والتي تعتمد في أغلبها على صيغة عقود العمل المؤقتة ، مما يؤدي إلى نفور العديد من الخريجين من العمل في القطاع الحكومي واللجوء إلى خيار الأعمال الحرة .

وتؤكد تجارب العديد من الدول أن دعم وتعزيز دور الأعمال الحرة من خلال تجسيد المشروعات الصغيرة قد حقق طفرة نوعية ملاحظة على المستويين الاقتصادي والاجتماعي سواء كان هذا الدعم ماديا أو معنويا من طرف الأهل أو الأصدقاء أو الدولة عبر وكالات وصناديق الدعم والإقراض . فالمشروعات الصغيرة بطبيعتها لا تحتاج إلى رؤوس أموال ضخمة أو تقنيات معقدة أو عمالة كثيرة مما يجعل تخصصها في مجال معين والسيطرة عليه أمران في متناول اليد . إلا أن هذا الكلام لا يعني خلو الأعمال الحرة من تحديات ومشكلات أعاقت نشاط الكثير من الخريجين كالتحدي الخاص بالتمويل ، نقص المهارات والقدرات الإدارية ، محدودية النشاط ... إلخ . وبالرغم من ذلك فإن أعدادا لا بأس بها من الخريجين الجامعيين الذين توجهوا نحو الأعمال الحرة استطاعوا بالصبر والمثابرة ومقاومة التحديات ضمان الاستمرار في مشروعاتهم وتوسيعها .

ولا شك أن تشجيع الأعمال الحرة سوف يساهم في إرساء ركائز التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، بالإضافة إلى المشاركة في عملية التوظيف واستيعاب نسبة معتبرة من القوى العاملة بمستويات مهارية مختلفة .

جاءت هذه الدراسة لمحاولة فهم ظاهرة الأعمال الحرة والعوامل المساعدة في توجه خريجي الجامعة نحوها . وبالنظر للتطورات التي يشهدها الاقتصاد العالمي يوما بعد يوم فإن مواكبة خريجي الجامعة لتلك التطورات بصفة دائمة أصبح أمرا ضروريا . فالعمل الحر أصبح ضرورة اجتماعية واقتصادية ومطلبا استراتيجيا تتطلبه مقتضيات العصر الذي نعيش فيه وتعمل مختلف الدول ومن بينها الجزائر على تكريس هذا النمط من العمل لدى فئة الشباب وخاصة ذوو التأهيل العالي ، وذلك لإسهامه الكبير في تحقيق نجاحات عالية على المستويين الفردي والمجمعي .

وتأسيسا على ما سبق ، تحاول هذه الدراسة التي بين أيدينا الكشف عن أهم العوامل التي تؤدي بالخريج الجامعي للتوجه نحو العمال الحرة ، هذه العوامل التي تشكل سلسلة من الحلقات المترابطة التي لا يمكن فصل بعضها عن بعض .

وعليه قسم هذا البحث إلى قسمين نظري وتطبيقي ، أما القسم النظري فقد تضمن خمسة فصول نظرية . تناول الفصل الأول الإطار التصوري لإشكالية البحث المتمثلة في عوامل توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة متضمنا أسباب اختيار الموضوع ، أهمية وأهداف الدراسة ، الفرضيات ، تحديد المفاهيم الأساسية في البحث والدراسات السابقة والتي وجدناها نادرة إلا فيما ارتبط بالموضوع بشكل غير مباشر .

وخصص الفصل الثاني للإطار النظري لدراسة العمل من خلال التعرف على ماهية العمل وتطوره عبر الحضارات ، بالإضافة إلى المداخل النظرية لدراسة العمل وهي على التوالي (المدخل الخلدوني ، المدخل الماركسي ، مدخل البنائية الوظيفية وإسهامات نظرية أخرى) .

أما الفصل الثالث فقد تعرض إلى مفهوم الأعمال الحرة وخصائصها ومجالاتها ومواصفات صاحب العمل الحر ومراحل إنشاء هذا الأخير ومشكلاته ، مع استعراض لنماذج من الأعمال الحرة في بعض دول العالم العربي والدول المتقدمة .

ويتطرق الفصل الرابع إلى الإصلاحات الاقتصادية وسياسة التشغيل في الجزائر من خلال التعرف على جملة التحولات والمراحل التي مر بها الاقتصاد الوطني منذ الاستقلال ، ومفهوم سياسة التشغيل والمفاهيم المرتبطة بها والعوامل المؤثرة في هذه السياسة ، ومختلف البرامج التي اعتمدها الدولة الجزائرية في التشغيل ومحاربة البطالة .

وجاء الفصل الخامس ليتضمن عوامل توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة وهي عوامل متعددة اقتصادية واجتماعية وتنظيمية ونفسية . وقد جرى تفصيل كل عامل على حدة من خلال مجموعة من المؤشرات .

أما القسم الثاني الخاص بالإطار المنهجي والميداني للدراسة فتضمن هو الآخر ثلاثة فصول ، حيث ضم الفصل السادس الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وذلك بتحديد مجالات الدراسة الميدانية ، المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات ثم تحديد عينة الدراسة وخصائصها .

في حين خصص الفصل السابع لتحليل وتفسير البيانات الميدانية ودراسة حالة لأصحاب الأعمال الحرة ثم جاء الفصل الثامن والأخير ليتم فيه عرض وتحليل نتائج الدراسة مع إضافة جملة من الإقتراحات والتوصيات بالنسبة لواقع خريجي الجامعة والأعمال الحرة في الجزائر .

وفي الأخير نأمل أن تكون هذه الدراسة قد أحاطت ببعض الجوانب النظرية والميدانية المتعلقة بتوجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة وأن تكملها دراسات مستقبلية أخرى تثري المعالجة السوسولوجية للأعمال الحرة كركيزة أساسية للتنمية الشاملة .

القسم الأول

الجانب النظري

الفصل الأول

إشكالية البحث

- 1- تحديد الإشكالية وصياغتها .
- 2- أسباب إختيار المشكلة .
- 3- أهمية وأهداف الدراسة .
- 4- فرضيات الدراسة .
- 5- تحديد المفاهيم .
- 6- الدراسات السابقة .

1- تحديد الإشكالية وصياغتها:

يشهد المجتمع الجزائري تغيرا كبيرا منذ الاستقلال إلى يومنا هذا وذلك في جميع مناحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية. وهذا التغير هو سمة طبيعية من سمات الوجود يمس الأبنية الكلية والجزئية المكونة للمجتمع كبناء كلي وشامل ، هذا الأخير الذي يضم أنساقا فرعية متعددة مترابطة ومتكاملة مع بعضها البعض. ومن بين هذه الأنساق الفرعية نسق الجامعة الذي يعتبر من أهم الأنساق التعليمية، فمن الأهداف الأساسية للجامعة هي المساهمة في تكوين الإطارات الكفوة لمباشرة عملية التنمية ، على اعتبار أن العنصر البشري هو العنصر الفعال في هذه العملية ، إذ أن الثروة المادية للمجتمع باعتباره النسق الأكبر لا يمكن أن تنمو وتستمر في نموها إلا إذا صاحبها الزيادة في الرصيد الوطني من الثروة البشرية المزودة بالمهارات والمعارف ، ولهذا ومن أجل بلوغ هذا الهدف كان من الضروري السعي نحو تحقيق فعالية نظام التكوين في الجامعة . وفي هذا الصدد يرى فيليب هـ . كومبز Coombs أن " تنمية الموارد البشرية من خلال النظام التعليمي يعتبر عاملا رئيسيا بالنسبة للتنمية الاقتصادية وعنصر هام من الاستثمار القومي من أجل إعداد القوى البشرية الملائمة لمطالب هذا النمو " ¹.

إن أهمية الجامعة تكمن فيما تنتجه من مخرجات ذات فعالية في المجتمع ألا وهم الخريجون الذين يتحصلون في نهاية مساره الدراسي على شهادات تؤهلهم لولوج سوق العمل في القطاعات الحيوية العمومية أو الخاصة ، وفي جميع المجالات سواء الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية أو التعليمية... إلخ. كما نجد أن النسق الاقتصادي كذلك من الأنساق الفرعية الذي له أهميته في المجتمع لما له من علاقة وطيدة مع النسق التعليمي من حيث دينامية سوق العمل الذي يوفر مناصب الشغل لخريجي الجامعة ، ومن ثمة المساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية .

إن إقبال المحيط الاقتصادي ، السياسي ، الاجتماعي والثقافي على مرحلة جديدة تتميز بتغيرات فعالية تشجع المبادرات الفردية والمنافسة ، ومن ثمة فإن مراكز القرار فيه مضطرة لأن تكون سباقا في عملية المبادرة إلى التفاعل مع مراكز العلم ، المعرفة والإبداع. والجامعة تعتبر أهم ملجأ لتلبية هذه الحاجة ، ولذا يجب أن تكون هذه الأخيرة في مستوى التحدي فتؤدي دورها التاريخي بقيادة قطار هذه الموجة التغييرية . ولن يتأتى ذلك للجامعة إلا إذا عمدت إلى التفاعل مع محيطها بمختلف أبعاده وذلك بتوظيف مختلف طاقاتها العلمية والبشرية والمادية توظيفا عقلانيا ومنهجيا ، فتتزل من " برجها العاجي " إلى ساحة المعركة الاقتصادية اليومية بتقلها العلمي الأساسي والتطبيقي ولكن " كشریک " وليس " كسلطة " علمية آمرة ².

إن الاهتمام بقضايا الشباب وتوجهاته ومشكلاته هو اهتمام بالمجتمع ككل وبمستقبله ، وتعد عملية ممارسة العمل واختياره من المميزات الهامة لدى شباب الجامعة المقبلين على مجالات العمل المتعددة . ويحاط الفرد عند إقدامه على اختيار عمله بالعديد من المؤثرات والظروف الخاصة والمجتمعية التي تؤثر من قريب أو من بعيد على اختياره ، فقد تدفعه إلى عمل معين حاجاته المتعددة التي يسعى دائما إلى إشباعها

¹ علي الكاشف، التنمية الاجتماعية . المفاهيم والقضايا ، القاهرة ، عالم الكتب ، 1985 ، ص ص 88-89 .

² سعادة مولود وفضيل دليو ، " علاقة الجامعة بالمحيط " ، الباحث الاجتماعي ، ع 2 ، السنة الثانية ، جامعة منتوري - قسنطينة ، سبتمبر 1999 ، ص 86 .

وكذلك ميوله ، وقد تؤثر عليه وتساعد في اتخاذ قراره ظروف البيئة كالتنشئة الاجتماعية من خلال مؤسساتها الكثيرة أو تخصصه أو تغير مكانته أو أوضاعه . كما وقد تساعد نظرة الناس إلى نوع العمل في اختيار الشاب وإقباله ، فكلما كان العمل يتمتع باحترام أفراد المجتمع واحترام الشخص الذي يعمل كلما زاد الإقبال عليه والعكس .

والشباب - كظاهرة اجتماعية - لهم أدوار في المجتمع أولها الدور الإنتاجي وثانيها هو دورهم كقوة ضاغطة نحو التطوير في المجالات الاجتماعية والاقتصادية. ويمثل الشباب هنا طلبة الجامعة الطليعة الواعية من بين الشباب التي تقع عليها مسؤولية التفاعل الصحيح مع متطلبات خطط التنمية بعد إكمالهم الدراسة والدخول في سوق العمل . والشباب في هذه المرحلة يتطلع إلى مستقبله ويهتم به كثيرا ويحاول قدر الإمكان إعداد نفسه وتهيئتها لشغل أدوار تنتظره ، ويتبلور لديه الشعور بالمسؤولية والرغبة في تأكيد الذات وتحقيقها نظرا لطاقاته الهائلة واستعداداته وخصائصه التي يحاول التعبير عنها وإبرازها ، كما أنه يحاول أن يحس بالاستقلالية في حياته الخاصة وقراراته وأن يصبح لديه مورد مالي خاص به يلبي حاجاته ويحسن ظروفه الاجتماعية والاقتصادية أو يساعد به أسرته.

هناك الكثير من الشباب من يرى أن بريق العمل الحر من الناحية المادية أكثر لمعانا من بريق العمل الوظيفي الحكومي ، في حين يرى البعض الآخر من الشباب الجامعي العكس نظرا للناحية الاعتبارية والمعنوية للوظيفة العامة . وبذلك وانطلاقا من أهمية العمل الكبرى فإن الشباب وبعد تخرجهم من الجامعة ولاسيما وأنهم في أولى خطوات تكوين مستقبلهم يسعون إلى إيجاد فرص العمل الملائمة لهم فيتوجهون إلى الأعمال التي تلائم ظروفهم وتخصصهم وبيئتهم الاجتماعية .

إن التعرف على توجهات الشباب نحو العمل وإقبالهم عليه يساعد في استثمار جهودهم وطاقاتهم للنهوض بمستوى البناء الاقتصادي للمجتمع الذي يمثل أساسا حقيقيا للتقدم الاجتماعي ، خاصة إذا علمنا أن قوة العمل هي تلك التي تضم فئة الشباب .

في عقود ماضية كان من السهل على خريجي الجامعة الحصول على وظيفة في القطاع العام نظرا لقلّة أعدادهم من جهة وتوفير المؤسسات التي تقوم بالتوظيف في مختلف القطاعات من جهة أخرى، لكن واقع الحال تغير خاصة في العقدين الأخيرين حيث أصبح من الصعب الحصول على عمل مما أدى بهم إلى التفكير في حل وهو التوجه إلى الأعمال الحرة . وهذا الواقع يدعو لطرح التساؤل التالي: كيف يفسر توجه حاملي الشهادات الجامعية نحو الأعمال الحرة؟.

لقد أعزى بعض المحللين تحول الجامعيين في اتخاذ طرق وسبل جديدة للشغل سواء أكان ذلك التحول إراديا أو غير إرادي إلى الإزدياد الهائل في كم الطلبة المتخرجين سنويا من الجامعات الوطنية. وبالتالي عدم قدرة المؤسسات على إستيعابهم وتوظيفهم . وهذا الواقع يستدعي أيضا طرح تساؤل آخر مفاده : هل هذا الوضع يعود إلى التوجه الإقتصادي للجزائر والانتقال إلى اقتصاد السوق ، أم يعود إلى خلل في التخطيط والتنسيق بين السياسة التعليمية والسياسة التشغيلية؟.

لقد توجهت معظم المؤسسات الإقتصادية العمومية الجزائرية إلى الخصوصية بعد مرورها بالعديد من مراحل إعادة الهيكلة وما انجر عنها من نتائج إيجابية وسلبية ، حيث كانت النتائج إيجابية على الإقتصاد

الوطني لاسيما من الناحية التسييرية والتنظيمية ، غير أن النتائج السلبية غدت أعمق خاصة على البنية الإجتماعية للقوى العاملة والنشطة من المجتمع الجزائري وانتشار البطالة بشكل كبير .

كما أن هذه المشاكل حصلت نتيجة للمناخ الإقتصادي العالمي العام الذي تعيشه مختلف البلدان المتخلفة ، حيث فرضتها بعض المؤسسات الإقتصادية العالمية المسيطرة على الإقتصاد الوطني كصندوق النقد الدولي من خلل الضغوط الممارسة والسياسات الموجهة والتي مست حتى عالم الشغل . كل هذه الظروف وغيرها جعلت بعض الجامعيين يتوجهون توجها جديدا حيال عالم الشغل ، وهو التوجه نحو الأعمال الحرة أين يجدون راحتهم ومستقرهم المادي والاجتماعي والنفسي .

إن المقصود بالأعمال الحرة هي كل الأعمال التي لا تتضوي تحت لواء القطاعين العام أو الخاص أين تكون سلطة ممارسة العمل هي سلطة المالك الحقيقي للعمل ولرأس المال ، أي بعبارة أخرى العمل الحر هو عمل الشخص لحسابه الخاص. إذن الأعمال الحرة هي وسيلة لخلق مناصب عمل للخريجين الجامعيين من خلال مشاريع محلية صغيرة ذات تكلفة منخفضة ولا تتطلب استثمارات ضخمة. ومن أهم أوجه النشاط الحر هو قطاع الخدمات ونشاط التجارة في مجالات الاتصالات والهواتف النقالة والمكتبية والمعلوماتية والإعلام الآلي والإنترنت وكل الأعمال الحرة كالمحاماة والطب والصيدلة والتوثيق وغيرها.

إن إشكالية البحث تقتضي بالضرورة الحديث عن عوامل توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة ، هذا التوجه قد يكون ناجما عن عوامل مباشرة داخلية نابعة من إرادة الخريج الجامعي نفسه أم ناتجة عن عوامل أخرى غير مباشرة خارجة عن إرادته بل هي خاضعة لظروف محيطية كثيرة ، ومن بين هذه العوامل نجد العوامل الإقتصادية ، العوامل الاجتماعية ، العوامل التنظيمية وأخيرا العوامل النفسية . فالعوامل الإقتصادية تجلت من خلال الحاجة المادية الملحة والرغبة في الاستقلالية المادية والريح السريع وقلة فرص العمل في القطاعين العمومي والخاص ، لاسيما وأن الوضع الإقتصادي الذي تعيشه الجزائر يتوجه إلى إقتصاد السوق ، هذا الأخير الذي يشجع كثيرا المبادرات الفردية والحرية في العمل . وحتى وإن توفرت هذه الفرص فإن التوظيف فيها يخضع إلى اعتبارات لا علمية وغير موضوعية في أحيان كثيرة ، وأصبحت تخضع لمعايير المحاباة والمحسوبية والرشوة والوساطة...إلخ ، بالإضافة إلى انتشار المظاهر السلبية للبيروقراطية الإدارية .

وبالإضافة إلى العوامل الإقتصادية ، تلعب العوامل الاجتماعية دورا كبيرا في توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة وعلى رأسها البطالة التي يعيشها الشباب الجامعي سواء كانت البطالة قصيرة أي ناتجة عن قلة فرص العمل أو بطالة إختيارية ناجمة عن عدم الرغبة في العمل في القطاعين العام أو الخاص. ولا يخفى على أحد ما للبطالة من آثار سلبية على المستوى الفردي بالدرجة الأولى وعلى المستوى المجتمعي كانهدام الاستقرار الاجتماعي والعائلي للخريج ، وبالتالي فإن تحقيق هذا الاستقرار قد يتأتى بالقضاء على البطالة بتوفير فرصة عمل للحساب الخاص من قبل الخريج .

إن بناء المكانة الاجتماعية والتقدير الاجتماعي للفرد يبدأ بالعمل ، فديننا الإسلامي الحنيف مجد العمل وحث عليه واعتبره عبادة وشرفا حيث قال الله تعالى في محكم تنزيله : " وقل اعملوا فسيرى الله عملكم

ورسوله والمؤمنون " ¹ . ومن هذا المنطلق فإن العمل بالنسبة للإنسان يعتبر مطلباً ضرورياً من كل النواحي العقلية والجسمية والاقتصادية والاجتماعية والنفسية . لكن تغير القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري أدت إلى تغير النظرة إلى العمل ، حيث كان العمل يكتسي مفهوماً قدسياً ونمطياً لا يعبر عنه المفهوم الحالي ، والذي طغت عليه قيم اللامعيارية والمادية والربح السريع على حساب احترام العمل مهما كان نوعه ومستواه ومردوده المادي . فلم يعد بعض الخريجين الجامعيين يقبلون بأي عمل كان وفي أي قطاع ، بل تكونت لديهم رؤية جديدة نحو العمل تقوم على المبادرة الفردية وخلق الفرص دون انتظار مجيئها ، فأضحت النظرة إلى العمل الحر أكثر إيجابية خاصة في ظل ما تسعى الدولة إلى تقديمه من دعم إلى الشباب وخاصة ذوي المؤهلات العلمية .

وتعتبر العوامل التنظيمية أيضاً عوامل هامة في توجه خريجي الجامعة إلى الأعمال الحرة ، إذ أن الكم الهائل لخريجي الجامعة الجزائرية سنوياً سبب مشكلة عويصة تمثلت في عجز الدولة عن استيعاب المنضمين الجدد إلى سوق العمل ، فالأجهزة الحكومية أصابها التشعب ، أما القطاع الخاص فدوره ضئيل في عملية التوظيف . وبالتالي يمكن القول بضرورة إيجاد سياسة تخطيطية فعالة للتخطيط للتعليم الجامعي تحاول الموازنة بين مخرجات الجامعة وتوفير فرص العمل لهم .

كل هذه المعطيات والوقائع جعلت الدولة الجزائرية تفكر في إيجاد آليات جديدة وجديدة للتشغيل تخفف العبء وتساهم في خلق فرص عمل للخريجين الجامعيين الذين لا تسمح لهم إمكانياتهم المادية بالتمويل الذاتي مثل وكالات التشغيل والدعم بالقروض من أجل إنشاء مشروعات صغيرة تدخل في إطار الأعمال الحرة التي تشجع المبادرات الفردية بالرغم من العراقيل الكثيرة التي تواجهها .

وتوجد هناك عوامل تنظيمية أخرى لها دور في التوجه نحو الأعمال الحرة مثل مظاهر البيروقراطية السلبية كالمحاباة والمحسوبية والرشوة والوساطة والتي تظهر أيضاً أثناء التوظيف . فضلاً عن وجود ضغوطات تفرض في القطاع العمومي تحد من حرية التصرف في العمل . هذه النقاط وغيرها أصبحت مطية للعزوف عن العمل في القطاع الحكومي والإكتفاء بالإستقلالية الفردية الموجودة في الأعمال الحرة ، مع أن القطاع العمومي يحمل إمتيازات كثيرة في التوظيف لا يمكن توفرها في العمل الحر .

وللعمل مهما كان نوعه قيمته السامية ، فمن الناحية النفسية نجده يرفع عزائم الإنسان وهممه ويولد الدافعية نحو الإنجاز والرضا ويقوي الفاعلية والثقة بالنفس ويبعد عنه الأمراض النفسية كالحزن والكآبة والخمول والوساوس والضغوط النفسية وكل أشكال الإنحراف . وبالإضافة إلى ذلك فإن بعض الشباب حاملي الشهادات الجامعية يفضلون استثمار طاقاتهم وقدراتهم العلمية وإبداعاتهم في العمل الحر ، هذا الأخير الذي يتطلب روح المغامرة والمخاطرة والمواجهة وكذلك التحلي بروح المبادرة والإبداع في العمل وكل هذه الخصائص نجدها تتوفر في فئة الشباب خريجي الجامعة .

¹ القرآن الكريم ، سورة التوبة ، الآية 105 .

وبعد عرض هذه الأفكار إرتأينا أن تجسد في التساؤلات التالية :

- 1- هل يفضل العمل الحر لسهولة القيام به وزيادة مردوده المادي ؟.
 - 2- هل يفضل العمل الحر لأن العراقيل البيروقراطية تغلق الآمال في وجه الخريج الجامعي للحصول على فرصة عمل في القطاع الحكومي ؟.
 - 3- هل يفضل العمل الحر لأن الإمكانيات المادية تسمح بالتوجه نحوه ؟.
 - 4- هل يفضل العمل الحر لأن القدرات العلمية والإبداعية تكون مستثمرة فيه أكثر ؟.
- 2- أسباب إختيار المشكلة :**

إن أهم أسباب دراسة هذا الموضوع تكمن في سببين أحدهما ذاتي والآخر موضوعي ، فالسبب الذاتي يتمثل في رغبة شخصية تجعل من هذا البحث محاولة لمعرفة إلى أي مدى يسعى الشباب خريجي الجامعة للتوجه نحو الأعمال الحرة من جهة وإثراء المعرفة الذاتية حول الموضوع من جهة أخرى . كما تكمن بعض الدوافع الذاتية في رغبتنا الشخصية في استكشاف الواقع العملي لخريجي الجامعة الجزائرية من خلال التوجه للأعمال الحرة ومعرفة العوامل المساعدة في هذا التوجه .

أما الأسباب الموضوعية في إختيار هذا الموضوع فتتمثل في طبيعة التغيرات التي تشهدها بلادنا من الناحية الاقتصادية من حيث الانتقال إلى اقتصاد السوق وتشجيع الاستثمارات والمبادرات الفردية التي تجسدت في زيادة إقبال خريجي الجامعة على التوجه نحو الأعمال الحرة ، ومحاولة الوقوف على العوامل الاقتصادية والاجتماعية المؤدية إلى توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة ، بالإضافة إلى قلة الدراسات الخاصة بمثل هذه الموضوعات التي لها علاقة بالشباب خريجي الجامعة وبالأعمال الحرة . كما أن الشعور بأهمية هذه الدراسة جعل من المتوقع أن تكون لها قيمة علمية نظرا لما تقدمه من حقائق يمكن الإستفادة منها علميا وتطبيقيا في خدمة شريحة الشباب وتسليط الضوء على مشكلاته والمساهمة في حلها .

3- أهمية وأهداف الدراسة :

تتطلق أهمية هذه الدراسة إلى ما يحظى به موضوع الأعمال الحرة من أهمية بالغة على المستويين النظري والتطبيقي ولما له من تأثير على مسار التنمية المحلية في جميع الدول لاسيما الجزائر .

يعتبر توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة ظاهرة هامة ، والدافع للبحث فيها يعود لانتشارها الواسع في المجتمع الجزائري وبروزها كثقافة جديدة خاصة في السنوات الأخيرة ، وهذا ما يدعو للإعتقاد بأنها ظاهرة جديدة بالدراسة والتحليل من جهة ، وللشعور بأهميتها نظرا للقيمة العلمية للموضوع من جهة أخرى والتي من الممكن أن تظهر حقائق علمية يمكن الإستفادة منها والإستناد إليها في تفسير إنتشار هذه الظاهرة .

إن موضوع الدراسة الراهنة بما أثاره من تساؤلات غطت مختلف جوانب الظاهرة لجدير بالبحث ، الأمر الذي يسهم في إلقاء الضوء على بعض جوانبه من خلال التعرف على أهم عوامل توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة سواء أكانت هذه العوامل داخلية أم عوامل محيطية خارجية .

يمارس العمل الحر فئات عديدة من المجتمع الجزائري ومن بينهم خريجي الجامعة والذين من المفترض أن يمثلوا الصفوة التي توكل إليها مهمة النهضة الحالية والمستقبلية للمجتمع والسير به قدما نحو التنمية

والتطور بتعدد تخصصاتهم ومستوياتهم الإجتماعية والعلمية التي تؤهلهم لأن يكونوا فاعلين في المجتمع .
وعليه فإن تناول موضوع توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة يرمي إلى تحقيق هدف رئيس وهو
الوقوف على مختلف عوامل توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة في الجزائر من خلال دراسة ميدانية
لهؤلاء الخريجين بمدينة بركة ولاية باتنة ، وبهذا تتنوع أهداف البحث بين الأهداف العلمية والأهداف العملية.
1- الأهداف العلمية :

تدخل هذه الدراسة ضمن أحد الميادين المتخصصة في علم الاجتماع تنظيم وعمل ، ولا شك أن ندرة
الدراسات التي تناولت إحتكاك فئة معينة من الشباب الجامعي بميدان لا ينتمي إلى القطاعين العام أو
الخاص بل ينتمي إلى حقل جديد ومستقل عن الدولة وهو الأعمال الحرة ، يدعو إلى التعمق في دراسة
ظاهرة توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة .

تحاول الدراسة الكشف عن التصورات المطروحة عن الخريج الجامعي ، الأعمال الحرة ، البطالة ،
سوق الشغل والظروف التي تحيط بهذه الظواهر في ظل التحولات الوطنية والعالمية الحاصلة ، كما تهدف
لمعرفة إلى أي مدى تحقق الأعمال الحرة التي يتوجه نحوها الشباب الجامعي أهدافها على المستوى
الشخصي وعلى المستوى المجتمعي من خلال إحداث التنمية المحلية المنشودة ، كما تتيح هذه الدراسة تقديم
فهم عميق لمثل هذه الموضوعات الحيوية للوصول إلى صياغة أحكام نظرية واقعية لتفسير هذه الظاهرة .
2- الأهداف التطبيقية :

يفيد موضوع هذه الدراسة في التعرف على بعض العوامل التي تجعل حاملي الشهادات الجامعية
يتوجهون للعمل في النشاط الحر ، وهذا بلا شك سوف يؤدي إلى التعرف على نوعية الأعمال الحرة التي
ينشط فيها هؤلاء الخريجين ، فضلا عن إمكانية التعرف على إتجاهاتهم نحو بعض المتغيرات . هذا وقد
تسمح هذه الدراسة بالتوصل إلى نتائج تبرز مشكلات عديدة تتعلق بهذا الموضوع أو بموضوعات مشابهة ،
الأمر الذي يؤدي إلى إمكانية حلها من قبل المسؤولين المختصين في هذا الجانب ضمن مؤسسات المجتمع.
وفي الأخير يمكن القول على العموم أن هذه الدراسة تسعى إلى تحقيق الأهداف العملية التالية :

- 1- التعرف على المرامي وراء توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة فيما إذا كانت تتمثل في الاستقلالية
المادية أو الريح المادي أو تحقيق الاستقرار المادي .
- 2- محاولة التعرف على الأوضاع الاقتصادية للجزائر التي كانت عاملا مساعدا في توجه خريجي الجامعة
نحو الأعمال الحرة خاصة في ظل التوجه إلى اقتصاد السوق .
- 3- إبراز إلى أي حد كانت البطالة عاملا مساعدا في توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة .
- 4- التعرف على الأسباب التي أدت إلى تغيير النظرة نحو العمل بصفة عامة من قبل خريجي الجامعة
وبالتالي شجعتهم للتوجه نحو الأعمال الحرة .
- 5- إظهار مدى توافق سياسة التعليم الجامعي وتوفير فرص العمل للخريجين في سوق الشغل وكذا مساهمة
سياسة التشغيل المعتمدة من طرف الدولة في توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة ومن ثمة الحد من
ظاهرة البطالة وتوفير فرص عمل لهم .

6- محاولة الكشف عن مستوى الدافعية للخريج الجامعي ومدى تحليه بروح المبادرة والإبداع كعوامل نفسية تساعده في التوجه نحو الأعمال الحرة .

4- فرضيات الدراسة :

إن التصور النظري والعمل الإمبريقي في البحث يشهد دينامية مستمرة تربطهما الفروض التي تعكس مصداقيته وتضمن التساند بين عناصره . وقد كانت هناك العديد من التساؤلات أثارها مشكلة البحث توصل من خلالها إلى تصميم وصياغة فرضية عامة تمخضت عنها فرضيات فرعية وفق مؤشرات معينة وهي :

- الفرضية العامة :

العوامل الإقتصادية والإجتماعية والتنظيمية والنفسية تؤدي إلى توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة.

- الفرضيات الفرعية :

1- العوامل الإقتصادية من أهم عوامل توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة .

أ- الإستقلالية المادية والربح السريع عاملان رئيسيان في توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة.

ب- الظروف الإقتصادية والتحول إلى اقتصاد السوق تؤدي بالخريج الجامعي للتوجه نحو الأعمال الحرة.

2- العوامل الإجتماعية تؤدي إلى توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة .

أ- البطالة عامل مهم في توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة .

ب- التغير في القيم الإجتماعية نحو العمل يؤدي إلى توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة .

ج- مطلب الإستقرار الإجتماعي عامل يؤدي إلى توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة .

3- العوامل التنظيمية تؤدي إلى توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة .

أ- التخطيط للتعليم الجامعي من حيث زيادة المخرجات وتقلص فرص العمل يؤدي إلى توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة .

ب- الآلية التي تعتمدها الدولة في التشغيل تؤدي إلى توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة .

4- العوامل النفسية تؤدي إلى توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة .

أ- الدافعية العالية للخريج الجامعي عامل محفز للإنجاز في الأعمال الحرة .

ب- المبادرة والإبداع عامل مشجع في توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة .

5- تحديد المفاهيم :

يتطلب أي بحث علمي تحديد المفاهيم الأساسية له ، باعتبار أن هذه الأخيرة تؤخذ بمضامين مختلفة وهي تمثل حلقة وصل بين النظرية والميدان . ويتضمن المفهوم مجموعة من التعاريف الإصطلاحية التي تعبر عن تصورات جزئية كما يتضمن التعريف الإجرائي الذي أصبح من مستلزمات أية دراسة علمية .

1- تعريف العمل :

يعرف أصحاب مذهب الإقتصاد الحر العمل على أنه " استخدام الإنسان لقواه الفيزيائية والذهنية في سبيل إنتاج الثروة والحصول على المنافع " .¹

¹ السيد بدوي ، علم اجتماع الاقتصاد ، مصر (الأزاريطة) ، دار المعرفة الجامعية ، دون سنة نشر ، ص 289 .

ويرى كارل ماركس أن " العمل في جوهره مستعينا بالتكنولوجيا ليس إلا تحرير الإنسان لمصادر الطبيعة التي تؤثر بدورها على الإنسان فتعمل على تطوير حياته ".¹ إذن حسب كارل ماركس فإن العمل في رأيه هو نشاط يدور بين الإنسان والطبيعة ، وهناك فرق بين العمل والنشاط على اعتبار أن الأول أي العمل هو نشاط ملزم يفرض على الإنسان وذلك بخلاف النشاط العادي الذي يتصف بالحرية .

والعمل " كوظيفة إجتماعية ونشاط متخصص أي أنه يتضمن قيما ما (سـلع أو خدمات قابلة لخدمة الإنتاج نفسه بالتبادل أو بالإستهلاك حيث تتلاشى) رغم ذلك فالخدمات والأعمال الفكرية لا يمكنها بشكل خاص أن تتم دون أن يتم إنتاج السلع المادية الصالحة لتحقيقها ".²

وجاء أيضا في تعريف العمل على أنه : " توفير الجهد الجسماني والعقلي والعاطفي اللازم لإنتاج السلع والخدمات سواء للاستهلاك الشخصي أو لكي يستهلكها الآخرون . وينقسم العمل المنتج إلى ثلاث فئات رئيسية هي النشاط الاقتصادي أو العمالة والأنشطة المنزلية غير مدفوعة الأجر وكذلك أنشطة قضاء وقت الفراغ والخدمات التطوعية التي يقدمها الفرد لمجتمعه المحلي ".³

وفي الأخير نعطي تعريفا إجرائيا للعمل بأنه : الجهد المبذول من جانب الفرد في سبيل الحصول على عائد مادي سواء أكان هذا الجهد بدنيا أو فكريا ، والعمل ضروري لإنتاج السلع والخدمات للمجتمع.

2- العمل الحر:

عرف البعض العمل الحر على أنه " العمل في مشروع يعتمد على الحساب الخاص للعمالمة والعاملين ، والذي يعمل على خلق فرص عمل لصاحبه وللآخرين بما في ذلك العمالة الأسرية غير مدفوعة الأجر ".⁴ نكتفي في هذا البحث بعرض تعريف إجرائي لمفهوم العمل الحر وفق ما يقتضيه البحث وهو أن العمل الحر عبارة عن " العمل (أي المشروع) الذي يمتلك ويدار من قبل فرد أو مجموعة أفراد معدودين وبشكل مستقل أي للحساب الخاص لغرض تحقيق الأرباح وإنتاج سلع أو خدمات أو تجارة مفيدة للمجتمع ". ويسمى عملا حرا بسبب حرية اختيار صاحبه لنوعيته وسماته وعدم فرض أية جهة خارجية نوع النشاط أو مخرجاته أو أهدافه أو سياسته وخطته أو نوعية المعدات أو العمالة أو النظم الإدارية والفنية . والجدير بالذكر أن من يعمل بالقطاع الخاص لا يطلق عليه ممارسا للعمل الحر .

3- الجامعة:

كلمة الجامعة University مأخوذة من الكلمة اللاتينية Universitas والتي تعني الرابطة التي تضم عملا أو حرفة معينة ليصبح اللفظ فيما بعد يطلق على الإتحاد العلمي أو النقابة التي تشمل عددا من رجال العلم سواء كانوا أساتذة أو طلابا لتدل على التجمع لهؤلاء .

¹ السيد بدوي ، مرجع سابق ، ص 290.

² جورج فريدمان وبيار نافيل ، رسالة في سوسولوجيا العمل ، ترجمة : حيدر ، حسين ، ج 1 ، بيروت - باريس ، منشورات عويدات ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط 1 ، 1985 ، ص 183.

³ محمد محمود الجوهري ، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم ، الأردن ، دار المسيرة ، ط 1 ، 2009 ، ص 338 .

⁴ جهاد عبد الله عفانة وقاسم موسى أبو عيد ، إدارة المشاريع الصغيرة ، عمان ، دار اليازوري العلمية ، 2004 ، ص 241.

وقد تعددت تعاريف الجامعة حسب دورها ووظيفتها وأهدافها ومنها التعريف التالي : " الجامعة هي المصدر الأساسي للخبرة والمحور الذي يدور حوله النشاط الثقافي في الآداب والعلوم والفنون ، فمهما كانت أساليب التكوين وأدواته فإن المهمة الأولى للجامعة ينبغي أن تكون دائما هي التوصيل الخلاق للمعرفة الأساسية في مجالاتها النظرية والتطبيقية وتهيئة الظروف الموضوعية بتنمية الخبرة الوطنية التي لا يمكن بدونها أن يحقق المجتمع أي تنمية حقيقية في الميادين الأخرى " ¹.

يختصر هذا التعريف مفهوم الجامعة في أنها مصدر المعرفة والخبرة والتكوين الذي يحقق التنمية الشاملة. ويعرفها رياض قاسم بأنها " حرم العقل والضمير ، إنها حرم العقل لأنها تؤمن به وبالحيقة التي يشيدها ولأنها لا توقف جهودها على تهذيبه وتنميته وبعث قدراته على الإنتاج و الإبداع... وإنها حرم الضمير لأنها تؤمن بأن المعرفة الإيجابية مهما عززت تظل ناقصة بل قد تتقلب فسادا ما لم تؤيدها مناعة خلقية ... " ² وجاء في الموسوعة البريطانية - طبعة 1973-1974 - تعريفا للجامعة وهو " الجامعة معهد للدراسات العالية يتألف من كليات الآداب والعلوم ومدارس للمهنيين ومدرسة الخريجين الدراسات العليا ، وهذا يمتلك حق منح الدرجات العلمية في ميادين الدراسة المختلفة " ³. إذن الجامعة هي مؤسسة أو منظمة تساهم في نشر المعارف وتكوين الإطارات اللازمة للتنمية وإعداد البحث العلمي ونشر الثقافة .

4- الخريج الجامعي :

إن التعريف الإجرائي الذي وظف في هذا البحث حول الخريج الجامعي هو أنه " ذلك الشخص الذي سمحت له كفاءته العلمية بالانتقال من المرحلة الجامعية وإنهاء دراسته متحصلا على شهادة علمية أو دبلوم في أحد التخصصات العلمية ، ويصنف الخريج الجامعي ضمن مخرجات العملية التعليمية في الجامعة " .

6- الدراسات السابقة :

تكتسي الدراسات السابقة أهمية بالغة في البحوث الاجتماعية لأنها تساعد الباحث على تزويد بحثه بالمعايير والمفاهيم الإجرائية اللازمة ، لكن قد يجد الباحث ندرة في الدراسات السابقة التي تناولت موضوع دراسته أو التي لها علاقة به ، وهذا ما حصل في موضوع توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة إذ تعذر كثيرا إيجاد بحوث تناولت مباشرة موضوع الأعمال الحرة بالرغم من السعي الحثيث للبحث عنها.

- الدراسة السابقة الأولى:

عنوان هذه الدراسة هو " إتجاهات الشباب نحو ثقافة العمل الحر " ، دراسة ميدانية أجراها الأستاذ الدكتور محمد ياسر الخواجة بجامعة طنطا بمصر عام 2010.

إفترض الباحث أن الشباب في المجتمع المصري لا يخضع في إختياراته وإتجاهاته لإرادته المنفردة ، وإنما تتشكل إتجاهاته وتتحدد إختياراته وفقا للظروف الإجتماعية والإقتصادية التي يمر بها المجتمع

¹ عنصر العياشي ، " أي غد لعلم الاجتماع " ، الجامعة اليوم ، الجزائر ، 1998 ، ص 12.

² رياض قاسم ، " مسؤولية المجتمع العلمي العربي . منظور الجامعة العصرية وأفق الحرية الديمقراطية داخل الحرم الجامعي " ، المستقبل العربي ، ع 193 ، بيروت ، مركز دراسات الوحدة العربية ، مارس ، 1995 ، ص 81.

³ سامي سلطي عريفج ، الجامعة والبحث العلمي ، الأردن ، دار الفكر ، ط 1 ، 2001 ، ص 26 .

ومؤسساته الرسمية مثل التعليم والإعلام أو غير الرسمية مثل الأسرة وجماعة الرفاق وطبيعة الإنتاج السائد في المجتمع وعلاقات وتأثير هذا النمط على تحديد أوضاع الشباب وبالتالي فرصهم في التعليم أو العمل . وبناء على ذلك إنطلق البحث من التساؤلات التالية:¹

- 1- ما درجة معرفة الشباب بثقافة العمل الحر ومصادر هذه المعرفة ؟
- 2- ماهو السلوك الفعلي للشباب نحو الأعمال الحرة والمشاركة فيها ؟
- 3- كيف يقيم الشباب أشكال العمل الحر من خلال مواقف التعامل والمشاركة فيها ؟
- 4- ما الرؤية المستقبلية لنشر ثقافة العمل الحر بين الشباب ؟

استخدمت في البحث أدوات مختلفة كيفية وكمية منها الملاحظة البسيطة والإستبيان، هذا الأخير تضمن 43 سؤالاً موزعة على محاور هي : البيانات الأساسية عن درجة معرفة العمل الحر ومصادر المعرفة به ، السلوك الفعلي إزاء الأعمال الحرة والمشاركة فيها ، تقييم العمل الحر وأخيراً أسئلة عن الرؤية المستقبلية لنشر ثقافة العمل الحر بين الشباب ، وقد جاءت كل أسئلة الاستبيان مغلقة النهاية وتم تطبيقها ميدانياً من خلال المقابلة الشخصية مع المبحوثين ، وتم عمل التحليل الإحصائي لأسئلة الإستبيان باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS.

إن المنهج الذي اعتمد في البحث كان وصفيًا تحليليًا (كميًا وتحليليًا) وتم على مستويين الأول كمي حيث جمعت بيانات من خلال إستبيان مقنن من عينة بلغ حجمها ألف مفردة ، والمستوى الثاني تحليلي مقارنة حيث تم تحليل البيانات من خلال التوجه النظري للدراسة وتفسيرها تفسيراً متعمقاً ومقارنتها ببعض متغيرات الدراسة الميدانية.

وبالنسبة لمجالات الدراسة ، فجغرافياً أجريت الدراسة الميدانية على ثماني مراكز بمحافظة الغربية بمصر وهي طنطا، المحلة الكبرى ، كفر الزيات، قطور، بسيون ، سمند ، السنطة ، زفتي. أما المجال الزمني فقد استغرقت الدراسة الميدانية ستة أشهر ابتداء من يناير 2010 حتى يوليو 2010. أما عن المجال البشري فقد اشتمل على قطاع من الشباب الذي يعمل في فرصة عمل سواء كان عملاً خاصاً أو حراً في أي قطاع من قطاعات المجتمع .

وقد واجهت البحث صعوبة في اختيار العينة نظراً لعدم توفر بيانات عن حجم هذا الشباب الذي يقوم بهذا العمل ، ولذلك فقد أخذت عينة عمدية بحوالي ألف مفردة وقد روعي في اختيارها متغيري نوع الإقامة ونوع النشاط وعليه أختيرت منها ستمائة مفردة من الحضر وأربعمائة حالة من الريف تزاوّل كل مجالات العمل الحر في القطاعات الحرفية ، الصناعية ، الزراعية ، التجارية والخدماتية.

أما خصائص العينة فصنفت حسب النوع (ذكور، إناث) بنسبة 53,85% و 46,2% ، وحسب العمر جاءت مقسمة على ثلاث فئات الأولى تقع في الفئة العمرية أقل من 25 عاماً بنسبة 39,2% ، بينما تقع نسبة 29% في فئة أقل من 30 عاماً ، أما الفئة الثالثة الأقل من 35 عاماً فتمثل نسبة 31,8% .

¹ محمد ياسر الخواجة ، إتجاهات الشباب نحو ثقافة العمل الحر ، القاهرة ، مصر العربية للنشر والتوزيع ، ط 1 ، 2011 ، ص 11.

وعن توزيع العينة حسب المستوى التعليمي فصنفت كالتالي: 14% أميون ، 12,3% يقرؤون ويكتبون، 15,7% حاصلون على مؤهل أقل من متوسط ، 23,1% مؤهل متوسط ، 24,7% مؤهل جامعي ، 10,2% حاصلون على تعليم فوق الجامعي. أما توزيع العينة حسب المهنة أو نوع العمل فقد كان كالتالي: الصيادلة ، الأطباء ، المهندسون والمحامون كمهنيين بنسبة 17,8% والموظفون في القطاع الخاص والحكومي وقطاع الأعمال بنسبة 13,2% والحرفيين اليدويين بنسبة 20,8% ، المزارعين 15,1% ، التجار 18,9% والعمال العاديين 24,2%. وعن الخصائص الزوجية فظهرت على مستويات مختلفة :

العازبين 34% ، المتزوجون 35,1% ، المطلوقون 14,3% ، الأرامل 16,6% .¹ وقد استند الإطار النظري للدراسة الميدانية على أفكار الكالفينية كون أن ممارسة العمل كمنشأ تعود إلى الرغبة الذاتية للفرد . وفي ظل التغيرات العالمية الجديدة تحول الإنتاج الرأسمالي من عصر الفوردية إلى عصر ما بعد الفوردية الذي يتسم بأساليب التنظيم الاجتماعي والاقتصادي والسياسي الذي يرتبط بالاستهلاك والإنتاج الضخم مما صاحب ذلك تدمير فرص العمالة الذي يهدد التحرك والإرتقاء الاجتماعيين وخلق الشعور بعدم الأمان . واعتبر أتكسون أن الشركات العالمية تركز على ضمانات وجود قوة عاملة مرنة بنوعها مرونة عددية ومرونة وظيفية ، فالأولى يقصد بها وجود عدد من العمال الدائمين الذين يعملون طول الوقت وهو أقل من استخدام عمال مؤقتين يعملون بعقود مؤقتة ، أما المرونة الوظيفية فيقصد بها استخدام وتدريب قوة عمل متعددة المهارات . واعتمد الإطار النظري للدراسة أيضا على رأي بعض علماء الاجتماع مثل رايزمان الذين يرون أن القيم الاجتماعية المرتبطة بالعمل وأخلاقياته آخذة في التدهور منذ نهاية القرن 19 م إلى ما بعد الحرب العالمية الثانية وازداد بدءا من السبعينيات. ويرى فريق آخر من علماء الاجتماع أنه إذا كانت القيم الإيجابية المرتبطة بالعمل بين الشباب قد أصابها التدهور إلا أنها لا تزال على صلاحها وقوتها بين المديرين وأصحاب العمل.²

وقد أسفرت هذه الدراسة السابقة عن النتائج التالية:³

- معرفة الباحثين بطبيعة الأعمال الحرة وأنواعها وأماكن انتشارها وأنواع المشكلات التي تواجهها .
- إنخفاض توجه الشباب الذكور نحو الأعمال الحرة من خلال تفضيل العمل الحكومي على العمل الحر، أما الوسائل التي توفرها الدولة لتشجيعه فتتمثل في الصندوق الاجتماعي للتنمية وتوفير القروض الميسرة .
- إزادات درجة الثقة بالأعمال الحرة بين افراد العينة نتيجة اعتقادهم بالدور الحيوي والهام للمشروعات الحرة في ظل الخصخصة والثقة في منتجات القطاع الخاص أكثر من منتجات القطاع العام. كما أن ثمة إقبال عالي للمبشرين للشراكة في المهن الحرة والتجارية والحرفية ، لكن لا يفضلونها لأبنائهم وهذا ما يعكس تناقضات في تقويمات الباحثين للعمل الحر .
- مجموع الوسائل لنشر ثقافة العمل الحر تتقدمها وسائل الإعلام بأنواعها والندوات وورش العمل المنعقدة حوله وكذا الأسرة والأصدقاء والأحزاب السياسية والمدرسة. أما عوامل نشر هذه الثقافة فتتم من خلال تنمية

¹ محمد ياسر الخواجة ، مرجع سابق ، ص ص 13 - 15 .

² محمد ياسر الخواجة ، المرجع نفسه ، ص ص 19 - 23 .

³ محمد ياسر الخواجة ، المرجع نفسه ، ص ص 125 - 127 .

الوازع الديني الذي يحث على حب العمل الحر لأنه يحقق فيه الشاب ذاته . وتكمن أسباب تفضيله في توفير فرص عمل للشباب وزيادة الدخل وأنه يمثل المستقبل في العالم أجمع .

إن هذه الدراسة السابقة قريبة جدا من الموضوع المراد البحث فيه من خلال معالجتها للعديد من الإشكالات المطروحة على المستويين الاقتصادي والاجتماعي ولعل نتائجها تعكس مدى وعي الشباب بثقافة العمل الحر، تلك الثقافة التي لا يمكن عزلها عن الواقع المادي الذي يعيش في ظله الشباب ، وإن كانت الدراسة السابقة مست فئة الشباب واتجاهاته نحو ثقافة العمل الحر، إلا أن الدراسة الحالية محل البحث اقتصر على فئة الشباب خريجي الجامعة.

- الدراسة السابقة الثانية:

عنوان هذه الدراسة هو " إشكالية التشغيل في المجتمع التونسي . الواقع و الآفاق " للباحث سعد الحفظاوي وأجريت في إطار الحصول على شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة تونس للسنة الجامعية 2006-2007.

تمحورت إشكالية الدراسة حول واقع التشغيل ومستجدات سوق الشغل التونسية والعوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والإقليمية المؤثرة في تطور ظاهرة التشغيل وإبراز المجهودات الوطنية في هذا المجال، والبحث في موضوع البطالة وخاصة بطالة الإطارات العليا بالخصوص وعن الاختصاصات صعبة الادمج في سوق العمل وعن مجهودات الدولة في النهوض بالتشغيل خصوصا بعد التحول السياسي 1987 وعن الفئات العاطلة المتضررة من البطالة الطويلة المدى وانعكاساتها على أوضاعها الاجتماعية والنفسية وكيفية تعامل سياسة التشغيل في تونس مع هذه الوضعيات الجديدة من خلال البرامج المشجعة على النهوض بالتشغيل بشكل عام والنهوض بتشغيل الشباب بشكل خاص.

وقد انطلق الباحث في البناء النظري للبحث من فرضيتين رئيسيتين هما :

أ- كلما تقدمت السنوات كلما ارتفع حجم الطلبات غير الملباة وخصوصا في صفوف الإطارات وخاصة من ذوي الاختصاصات الصعبة الادمج في سوق الشغل.

ب- يستفيد من البرامج المشجعة على التشغيل وخاصة المشجعة على تشغيل الشباب أصحاب المؤسسات أي المشغلون أكثر مما يستفيد منها طالبي الشغل .

أما الفرضيات الفرعية فهي على التوالي :

أ- إن الاعتماد المتزايد على القطاع الخاص في النهوض بالتشغيل سوف لن يكون الفردوس المرتقب لاحتواء الطلب الإضافي على التشغيل .

ب- ستعرف ظاهرة العمال المسرحين إرتفاعا تصاعديا وستظل إعادة إدماجهم في الحياة النشيطة مجرد محاولات عاجزة عن احتوائهم .

ج- لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات قدرة خلاقة في إعلام طالب الشغل بالإمكانيات المتوفرة في مجال التشغيل المؤجر والمستقل حسب الاختصاصات المطلوبة وهو ما يدعم دورها الإيجابي في التزاوج السريع بين العرض والطلب المتوفر على المستوى الوطني والجهوي والقطاعي إلا أن ضعف النسيج الاقتصادي وفي المقابل تنامي ظاهرة العاطلين يجبر هذا التزاوج على الطلاق المبكر .

وفيما يخص الجانب الميداني للدراسة فقد اعتمد على العينة المنظمة حيث أن حجم العينة المختارة 500 طالب شغل من بين خمسة آلاف طالب شغل (من فئة الإطارات وفئة المسرحين وخريجي التكوين المهني وأخيرا طالب شغل لا اختصاص لهم) الذين قاموا بتحيين سجلهم بصفة مسترسلة طيلة ثلاث سنوات 2000-2002 والذين ينتمون الى ولايات تونس الكبرى ، ووقع تقسيم المجتمع الأصلي الى 500 وحدة متساوية ويسحب من كل وحدة العشر، وقد تم سحب العدد 5 من الوحدة الأولى بصفة عشوائية . أما بالنسبة لبقية الوحدات فوقع إضافة عدد 5 للذي وقع اختياره في الوحدة الأولى بصفة منتظمة .¹

إستخدم الباحث تقنيات عديدة في بحثه كالاستبيان الذي احتوى على 30 سؤالاً أغلبها مفتوحة وتضمن عدة عناصر: السيرة الذاتية للمستجوب أو ما يعرف بالبيانات الشخصية ، نوعية الإختصاص والمستوى التعليمي أو المهني وسنة التخرج ومدة البحث عن شغل قار والمجهودات المبذولة في هذا الشأن ، العراقيل التي تعترض طالب الشغل في حياته، إنتظارات طالب الشغل وخصوصا من الإطارات من طرف السياسات المعنية للنهوض بتشغيل الشباب وتساؤلات عن مسألة الحظوظ والمحسوبية في التشغيل ، تدخلات المصالح المعنية في مجال تشغيل الإطارات ومدى نجاعتها على مستوى الإنتدابات بالإضافة إلى تساؤلات عن نجاعة تربيصات الإعداد للحياة المهنية ودرجة مساهمتها في الرفع من نسبة الإدماج في الحياة المهنية بصفة قارة وليس بصفة وقتية، محاولة الكشف عن المستفيد الحقيقي من تدخلات الدولة في مجال التشغيل وهل من فئة الشباب أم المؤسسات الاقتصادية التي تدخلت في تعاون مع المصالح الوطنية للتشغيل ، فضلا عن تقنية الإستبيان استخدم الباحث المقابلة . أما المنهج المستخدم في البحث فهو منهج دراسة الحالة .

إن النتائج العامة لهذه الدراسة السابقة تمحورت فيما يلي:²

- 1- أعمار طالبي الشغل تتجه تدريجيا نحو التهرم إذ بلغ متوسط الاعمار ب 30,5 سنة .
- 2- النسق التصاعدي السريع في عدد طالبي الشغل وفي المقابل نجد أن هناك انكماش كبير في عرض الشغل وهذا خلق اختلالا في التوازن بين عرض يتقلص وطلب يتنامى .
- 3- إن النتائج المرجوة من القطاع الخاص للنهوض بالتشغيل لم تكن في المستوى المطلوب منه ، بل على العكس من ذلك فقد ارتفعت ظاهرة العمال المسرحين بغلق العديد من مواطن العمل لأسباب اقتصادية .

¹ سعد الحفظاوي ، إشكالية التشغيل في المجتمع التونسي . الواقع و الآفاق ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة تونس ، 2006-2007 ، ص 40 .

² سعد الحفظاوي ، مرجع سابق ، ص ص 503-509 .

- 4- هناك تقارب كبير في عدد العاطلين بين الجنسين بنسبة 56.8 % للذكور و 43.2 % للإناث.
- 5- أغلب أفراد العينة ينحدرون من إختصاصات صعبة الإدماج في سوق الشغل والتي أصطلح عليها بالنواة الصلبة (المتحصلون على شهادة الأستاذية).
- 6- أسباب البطالة ترجع إلى طالب الشغل نفسه وإلى طبيعة الظرفية العالمية الاقتصادية المعاشة وانعكاساتها على الأوضاع الداخلية لكل بلد وإلى الخصومة المتنامية وظهور أنماط جديدة للعمل .
- 7- مطالب المبحوثين لم تحض بالموافقة كلية من حيث القيمة المالية للقرض المطلوب وارتفاع نسبة الفوائد عليه ، فضلا عن إحصائية إصابة سير المشروع من كساد والعجز لصاحبه عن تسديد الديون وعدم ملاءمة بعض المشاريع مع إختصاصات شاغليها مما يجعل الخبرة منقوصة والآمال في نجاح المشروع ضعيفة .
- 8- إنتشار أنماط جديدة للعمل عمقت من ظاهرة البطالة وأحالت عديد العمال على التسريح المبكر مثل العمل لوقت جزئي، عمل في إطار عقد محدد المدة العمل بأجر غير ثابت ، عمل في إطار غير قانوني.
- 9- إرتفاع معدلات البطالة لا ترجع لنوعية البرامج المشجعة على النهوض بالتشغيل فنتائجها الإيجابية فاقت التوقعات بل تعود إلى طبيعة طالب الشغل الذي اقتصر على المطالبة وعدم المغامرة .

إن وجه الإفادة من هذه الدراسة يتمثل في إبراز واقع الإطار التونسي والمشاكل التي تواجه التشغيل ومستجدات سوق الشغل التونسية والعوامل المؤثرة فيه ومجهودات الدولة في النهوض بالتشغيل خصوصا بعد التحول السياسي سنة 1987 ، وكذا الفئات العاطلة المتضررة من البطالة طويلة المدى وانعكاساتها على أوضاعها الاجتماعية والنفسية ، كل هذه العناصر لها صلة وثيقة بموضوع بحثنا الحالي.

- الدراسة السابقة الثالثة :

نشر هذا البحث في المجلة العربية للإدارة ،مجلة 25، العدد الأول ، يونيو 2005 للدكتور محمود حسين الوادي ، أستاذ مشارك وهو عميد كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة الزرقاء الأهلية ، والبحث موسوم بـ " المشروعات الصغيرة : ماهيتها والتحديات الذاتية فيها " مع الإشارة خاصة لدورها في التنمية في الأردن . وتتحدد مشكلة هذا البحث في أن المشروعات الصغيرة تواجه جملة من التحديات ، والتحدي المالي ليس التحدي الوحيد الذي يواجهها ، ويهدف البحث إلى رسم إطار للتحديات التي تواجه المشروعات الصغيرة كما يعطي اهتماما خاصا بالمشروعات الصغيرة في الأردن .

ركز البناء النظري للبحث على المراجعة والتأمل والتحليل والاستنباط ، وعليه فإنه يقرن البناء النظري بما يعززه في دراسة الحالة لهذه المشروعات الصغيرة في الأردن وفق ما تنتجه البيانات المتوافرة عن ذلك . ونتائج هذه الدراسة أسفرت عن مجموعة من التحديات الناجمة عن محدودية نشاط المشروع الصغير لأسباب منها طبيعة المنتج والخدمة المعتمدة على العمل اليدوي وكونه متخصصا وطبيعة السوق باعتباره

سوقا محليا أو محدودا والمرونة في العرض والقدرة على التكيف مع التغيرات الحادثة في السوق . أما التحديات الخاصة بالمواد البشرية فتمثلت في النقص في المهارات العمالية المطلوبة وانخفاض الرواتب والأجور وعدم توفير ظروف عمل مناسبة وعدم وجود ضمانات للعمال وانخفاض إنتاجية العمل. وعن التحديات الخاصة بالمواد الأولية فهي عدم كفاية المواد الأولية وارتفاع تكلفتها لشرائها بكميات محدودة وعدم القدرة على ضمان مستوى الجودة للمواد الأولية . وفيما يخص التحديات المالية فتمثلت في ضعف القدرة على الحصول على القروض من المؤسسات الأخرى للمخاطرة العالية المقترنة بالمشروع ولعدم القدرة على توفير الضمانات الكبيرة المطلوبة نتيجة لذلك. وعن التحديات الخاصة بالتشريعات الحكومية فتمثلت في عدم القدرة على توفير متطلبات بعض القوانين الحكومية وخاصة تلك المتعلقة بالعمل لنقص الخبرات أو محدودية الإمكانيات الناجمة عن محدودية النشاط . أما التحدي التكنولوجي فتمثل في عدم القدرة على استخدام التكنولوجيا المتقدمة لاعتبارات اقتصادية تتعلق بالطاقة التي تتاح بها تلك التكنولوجيا ومحدودية سوق المشروع الصغير. واقتصر تحدي الإدارة غير المحترفة للمالك في نقص المهارات الإدارية والسمات الشخصية ، فالرغبة أحيانا في تحقيق الربح السريع قد يؤدي إلى اتخاذ قرارات غير متساقفة أو متناقضة أو تركزها في شخص المالك . ونجم عن ذلك إهمال بعض جوانب العمل الإداري أو الأخطاء تحت ضغوط العمل وكثرة المهام وقلة الوقت الكافي لكل مهمة ، بالإضافة إلى ضعف القدرات القيادية.

يرى **Barrow** أن الريادي يتميز بالخصائص التالية :الثقة بالنفس، القدرة على تجاوز الفشل، المهارات الإبداعية، التركيز على النتائج ، تحمل المخاطرة والانهماك التام .¹ ويؤكد البعض أنه من الصعب وضع صورة كاملة عن خصائص الرياديين . ويتمثل تحدي محدودية التمويل في أن المالك محدود القدرات المالية لتوفير جميع الاحتياجات المالية للمشروع ، لذا فإنه يلجأ الى التمويل الداخلي أو التمويل الخارجي .

إن مصادر التمويل الداخلية للمشروع الصغير لا تسد كل احتياجاته في مراحل تطور حياته المختلفة ، كما أن البعض منها قد يفرض عليه التزامات غير مرغوب بها من المالكين . فالأرباح المتراكمة غير متاحة في السنوات الأولى للمشروع لمحدودية النشاط ولتأثيرات التشريعات الضريبية السلبية على المشروع . أما الدعم من العائلة والأقارب والأصدقاء فإن لم يكن محدودا فإنه قد يؤدي إلى التدخل في المشروع .أما البنوك التجارية وخاصة المتحفظة منها ، فإنها لا تميل إلى إقراض المشروعات الصغيرة أو الجديدة لكونها أكثر مخاطرة ، وإن حدث ذلك التمويل فهو محدود وعادة ما يتم في صيغة عقود قصيرة الأمد أو متوسطة . وبهذا نستطيع القول بأن هذه الدراسة لها علاقة وثيقة ببحث توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة من حيث خصائص المشروعات الصغيرة والتحديات التي يواجهها أصحابها .

¹ ميسر إبراهيم أحمد وآخرون، المشروعات الصغيرة . بحث محكمة منتقاة ، مصر ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، 2010 ، ص

الفصل الثاني

الإطار النظري لدراسة العمل

تمهيد .

أولاً : مفهوم العمل وتطوره عبر الحضارات .

1- مفهوم العمل .

2- تطور العمل عبر الحضارات .

ثانياً : المداخل النظرية لدراسة العمل .

1- المدخل الخلدوني .

2- المدخل الماركسي .

3- المدخل البنائي الوظيفي .

4- إسهامات نظرية أخرى .

الفصل الثاني

الإطار النظري لدراسة العمل

تمهيد .

أولاً : مفهوم العمل وتطوره عبر الحضارات .

1- مفهوم العمل .

2- تطور العمل عبر الحضارات .

ثانياً : المداخل النظرية لدراسة العمل .

1- المدخل الخلدوني .

2- المدخل الماركسي .

3- المدخل البنائي الوظيفي .

4- إسهامات نظرية أخرى .

تمهيد .

إن العمل هو السمة المميزة للجنس البشري ، فالإنسان حيوان اجتماعي منشغل في حياته كلها بالعمل ، رغم اختلاف بنية البيئة التي يعيش فيها والتباين بين المجتمعات في نمط التقدم التقني والتطور الهيكلي على المستوى الاقتصادي ، فالعمل هو قاسم مشترك وشرط لكل حياة إجتماعية .

والشواهد التقليدية عن العمل الحيواني كما في أعمال بعض الحشرات (النمل ، دودة القز ، النحل... إلخ) أو القنادس مثلا تدل على أن هذا العمل ينبع من سلوك غرائزي في بيئة ذات مثيرات معينة ، وذلك ما يثبته علماء سيكولوجيا الحيوان .أما ما يميز سلوك العمل لدى الإنسان هو أنه نشاط واعي الغاية منه هي تحقيق منفعة سواء أكانت مادية أو معنوية .

إن التغير الإجتماعي الذي شهدته الحضارات البشرية جعلت من موضوع العمل موضوعا معقدا نظرا لتلك التطورات الحاصلة ، فبعد أن كان العمل في القديم يتسم بالتجانس والبساطة والتعاون والتضامن ، أصبح الآن شائكا جدا ومتخصصا ويحتاج إلى إمكانيات فكرية وتكنولوجية وبشرية وتقنية عالية أضفت عليه نوعا من اللاتجانس ، وأصبح تقسيم العمل أمرا وظاهرة لا مفر منها فرضتها الظروف المتجددة و التبدلات الحادثة .

تم تناول موضوع العمل بكل جوانبه وأبعاده العديد من العلوم والمداخل النظرية ، نظرا لتعدد الظاهرة واتساع أبعادها ، ومن بين هذه المداخل المدخل الخلدوني والمدخل الماركسي والمدخل البنائي الوظيفي ، بالإضافة إلى إسهامات نظرية أخرى.

أولاً : مفهوم العمل وتطوره عبر الحضارات :

1- مفهوم العمل :

يعتبر العمل ظاهرة إجتماعية هي محور الحياة لدى البشر. وقد حظيت هذه الظاهرة بالإهتمام من طرف العديد من العلوم وبذلك تعددت المفاهيم المتعلقة به كل حسب اختصاصه .

يعد مصطلح العمل work أو Labor من أهم المفاهيم في العلوم الاجتماعية نظرا للأهمية البالغة التي يكتسبها في شتى مجالات الحياة وهو أساس أي نشاط بشري . ويشير المصطلح في معناه العام إلى أي نشاط أو جهد موجه نحو إنجاز هدف معين . فعلماء الإجتماع ينظرون إلى العمل باعتباره ظاهرة عامة في حياة الإنسان والمجتمع ، والعمل سمة أساسية وهامة يتميز بها الأفراد والجماعات في كل المجتمعات الإنسانية باعتباره يمثل مظاهر السلوك اليومي التي تدور حوله كافة الأنشطة البشرية في المجتمع ، وهو أسلوب من أساليب معيشة الإنسان بهدف تحقيق الغايات التي يطمح إليها الأفراد والجماعات .

إهتم علماء الإجتماع بمعنى العمل في إطار مفاهيم النسبية المكانية والنسبية الزمانية ، باعتبار أن معناه يعتبر من المعاني النسبية التي تختلف باختلاف البناء الاجتماعي وباختلاف الزمان والمجتمعات والأمكنة .

يشير معنى العمل في تاريخ المجتمعات البشرية الأولى إلى اعتباره ظاهرة طبيعية تلقائية في حياة الإنسان ، ويهدف إلى مواجهة الأعباء المعيشية فهو جزء مكمل لمعيشة الإنسان في حياته اليومية .

ومن الثابت أن العمل شرط لنشوء وبقاء الإنسان على وجه البسيطة ، إذ ارتبطت حياته في العصور القديمة بالطبيعة وما تضمنته من وسائل للعمل ، حيث اقتصر في البداية على قطع وشق الحجارة كأدوات بسيطة يستعملها في العمل لتأمين عيشه كما ذكر سابقا . وارتبط مفهوم العمل في مراحل متطورة من تاريخ البشرية في المجتمعات البدائية والبسيطة بأحوال الطقس والمناخ والعادات والتقاليد المهنية التي تعيشها تلك الجماعات ، حيث يقوم العمل على أساس التماثل والتشابه بين الأفراد . ومع تطور المجتمعات تغير مفهوم العمل وأصبح يتميز بالتباين في نمط العلاقات الاجتماعية في المجتمعات الصناعية المعاصرة أين يرتبط مفهوم العمل على أساس الكفاءة والمقدرة بدرجة تفوق ارتباطه بالعوامل البيئية والاجتماعية والثقافية ، فكانت أولى المراحل لظهور الأشكال الأولى لتقسيم العمل حسب العمر والجنس والتخصص والكفاءة .

ويستخدم مصطلح العمل في علم الإقتصاد للإشارة إلى احد العوامل الثلاث الأساسية في عملية الإنتاج، أما العاملان الآخران فهما الأرض ورأس المال ، وينطوي العمل في هذا الاستخدام على النشاط العقلي واليدوي معا.

تتبنى الايديولوجيا والنظرة الاقتصادية على جعل العمل هو المصدر الرئيس لإنتاج الثروة وتقديم الخدمات ، كما أن العمل الإنساني يرتكز على قاعدة متينة وهي السعي نحو خلق المنفعة . وقد ارتبط مفهوم العمل بمجموعة من المهن داخل نطاق التنظيمات المهنية المتعددة ، باعتبار هذه المهن تمثل

مجموعة أنشطة تتركز حول دور إقتصادي تستهدف ضمان توفير الحاجات الأساسية للحياة . ويطلق مصطلح العمل على الأعمال التي تتم في الميادين التجارية والفنية ، وتعتبر المهنة من جانب آخر دورا إجتماعيا يحدده تقسيم العمل العام في المجتمع ، كما أنها تمثل عاملا هاما في تحديد هوية الشخص ووضعه الطبقي وأسلوب حياته.

ومن خلال هذا الكلام يتضح أن مفهوم المهنة ينطوي ضمن مفهوم العمل ، فالعمل أشمل ويتضمن مهنا متعددة ، لكن يبقى كليها مندرج ضمن نشاط يهدف إلى تحقيق غاية معينة .

2- تطور العمل عبر الحضارات :

لقد تطور العمل الإنساني بتطور الأزمنة ، وأصبح المجال مفتوحا لإنتاج فائض من الحاجات الشخصية للأفراد ونشوء الحاجة إلى التبادل في السلع بين العشائر والقبائل ، فظهرت بعد ذلك الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج وظهور طبقة في المجتمع . ومع تطور الزمن وتراكم الخبرة الإنتاجية ، نشأت حضارات عديدة بقيت آثارها حاضرة حتى يومنا هذا كالحضارات اليونانية والرومانية والعبرانية حتى العصور الوسطى والحديثة .

إهتم علماء الإجتماع بصفة عامة وعلم الاجتماع المهني أو العمل بصفة خاصة بتحليل معنى العمل في مختلف الحقب التاريخية وفي ارتباطه بالبناء الاجتماعي الذي ساد كل مرحلة من مراحل التغير الاجتماعي .

2-1- العمل عند اليونان :

ففي الحضارة اليونانية التي نشأت خلال القرن الخامس قبل الميلاد ، قام المجتمع آنذاك على أساس طبقي وانعكس ذلك على الحياة الاجتماعية والمهنية والسياسية والاقتصادية ، حيث انقسم المجتمع إلى ثلاث طبقات هي طبقة المواطنين اليونانيين الأصليين و طبقة المغتربين ثم طبقة الرقيق . وتمايزت بذلك الأعمال بالنسبة لكل طبقة ، فكانت الطبقة الثالثة تعمل من أجل خدمة الطبقتين الأولى والثانية ولا تتمتع بأية حقوق شرعية أو سياسية ، وتمثل نسق الطبقة المغلقة التي لا يحق لأفرادها التدرج إلى طبقة أعلى ، وأنيقت لها الأعمال الثقيلة كأعمال المناجم والصناعة بهدف زيادة الثروة في المجتمع ولتلبية حاجة النظام الاجتماعي لاستمراره .

واتخذ العمل في العصر اليوناني مظهرين يتمثل الأول في نمط العمل اليدوي الذي يعتمد على الجهد الفيزيقي للإنسان ، أما المظهر الثاني فتمثل في نمط العمل العقلي الذي كان قصرا على طبقة الحكام والفلاسفة .

وقد كان اليونانيون ينظرون إلى العمل اليدوي باعتباره خطيئة في حد ذاته ، ولقد فرضته الآلهة على بني البشر للتكفير عن خطاياهم ، وإن كانوا قد نظروا إلى العمل الزراعي في مستوى أكثر ارتقاء من الأعمال اليدوية الثقيلة ، إلى جانب ذلك كان للبعد السياسي للحياة اليونانية القديمة أثرا واضحا في تحديد العلاقة بين الإنسان والعمل باعتبار أن العمل واجب تفرضه الدولة على المواطنين بما يفسر مدى هيمنة الدولة على فرض ضوابطها في المجتمع حتى يتم التوازن والتكامل داخله .

2-2- العمل عند الرومان :

لم تتغير النظرة إلى العمل في العصور الرومانية عما كان قائماً عليه في العصور اليونانية القديمة ، حيث يعرض شيشرون إلى نوعين من العمل الذي يتمتع به الإنسان الحر في المجتمع ، الأول يتمثل في العمل الزراعي والثاني يتمثل في الأعمال الصناعية الكبيرة ، وما عدا ذلك فهو من قبيل العمل المبتذل وهو مقصور على الرقيق . وإن كانت نظرة الرومان إلى الرقيق أكثر تحرراً من نظرة اليونانيين ، حيث أقرت الفلسفة الرومانية حرية الرقيق في المشاركة السياسية وفي الحياة الاجتماعية باعتبار أن نظام الرق نظام لا تقبله الطبيعة ويجب إلغاؤه أو الحد من نطاقه إلى القدر المعقول.¹ ويأخذ الكثير من مفكري الرومان بوجهة النظر هذه ، ويدل ذلك على أن وجهة نظر الجماعات الاجتماعية عن العمل في العصور الرومانية تشابه إلى حد بعيد وجهة النظر لدى اليونانيين.

ونستنتج من ذلك أن اليونانيين والرومانيين قد ربطوا بين نظرتهم إلى العمل وبين الثروة في المجتمع باعتبار أن الثروة هي وسيلة الفرد لاستغلال الموارد الكائنة في المجتمع ، وهي أيضاً وسيلة للاكتفاء الذاتي والرضا النفسي للجماعات والأفراد في المجتمع . وبذلك ميزت المجتمعات اليونانية والرومانية بين طبقتين ، طبقة ثرية يحق لها ممارسة العمل العقلي وطبقة فقيرة تعمل في خدمة الطبقة الأولى وتقوم بالعمل اليدوي ، ولعل هذا المفهوم مثل البدايات الأولى لظواهر التقسيم الطبقي في البناء الاجتماعي .

2-3- العمل عند العبرانيين :

نظر العبرانيون إلى العمل باعتباره شراً من الشرور، وارتبط مفهومه بالعامل الديني ، حيث أعتبر العمل تكفيراً عن خطيئة الآباء على وجه الأرض لذا كان شاقاً وصعباً ، فكما جاء في التلمود " فإن الإنسان لا يجد الغذاء ميسراً مثل الحيوانات والطيور ، بل عليه أن يشقى بالعمل بهدف الحصول على متطلباته من مأكل وملبس ومسكن ، ولذلك كان العمل في نظرهم يمثل ضرورة شاقة ويعتبر تكفيراً يكفر به الإنسان عن خطيئة أسلافه وليهذب به ذاته المفقودة ".²

نظر العبرانيون إلى العمل الإنساني في إطار الأهداف الدينية والحيوية التي يسعى إليها الإنسان ، وأول هذه الأهداف هو سيادة العالم ، لأن هذا الأخير ليس شيئاً قائماً فحسب بل هو شيء يجب أن يكون ، وهو ليس مجرد حقيقة قائمة ، بل هو عبارة عن نموذج مثالي من نتاج مجهودات جنس البشر . كما أنه عملية متدرجة ومستمرة راجعة في أصولها إلى مظاهر التجانس الأولى التي حطمتها خطيئة الإنسان . وفي رأيهم فإن الوصول إلى تجسيد هذا الهدف سوف ينتهي بإعادة توحيد العدالة والسعادة بين مملكتي الأرض والسماء ، وهذا المنطق يفرض فكرة إخاء الإنسانية و بالتالي قيمة حب العمل . ومن خلال هذا نلاحظ أنه على الرغم من اتفاق وجهة نظر العبرانيين مع اليونانيين والرومانيين في اعتبار العمل خطيئة ، إلا أنهم يختلفون عنهم في نظرتهم إلى العمل كوسيلة تمكن الإنسان من التفكير عن خطايا أسلافه .

¹ كمال عبد الحميد الزيات ، العمل وعلم الاجتماع المهني (الأسس النظرية والمنهجية) ، القاهرة ، دار غريب ، 2001 ، ص ص 126-127.

² كمال عبد الحميد الزيات ، مرجع سابق ، ص 127.

4-2- العمل عند المسيحية :

واتبعت الديانة المسيحية التقاليد العبرية في اعتبار العمل كعقاب عن خطيئة ، وأضافت عليها وظيفة إيجابية تمثلت في أهميته بالنسبة لصحة الجسد والروح ، وبدونه يكون الإنسان عرضة للوقوع فريسة الخرافات والبدع غير المرغوبة . ومن هنا نظرت المسيحية إلى أن واجب الإخاء المسيحي هو توفير فرص العمل للمتعطلين ، فإذا رفض العمل كان من واجب المجتمع نفي الرفض عن الجماعة حتى لا يستحق العيش وسطها ، وبذلك اكتسب العمل قيمة روحية ذات طبيعة خاصة بهدف الارتقاء بالنفس البشرية وإبعادها عن الشرور والآثام ، كما لم يكن معنى العمل في الفكر المسيحي مرتبطا بالعائد المادي. ولا شك أن هذه الأفكار المسيحية حول مفهوم العمل ومعناه كانت على درجة عالية من المنطقية إلى جانب ارتباطها بالجانب الديني البحت كما كان سائدا في مراحل المسيحية الأولى .

واهتم فكر القديس أوغستين الكنسي في وضع نظرية العمل الإجابي التي تذهب إلى أن العمل يجب أن يكون ملزما على طبقة الرهبان بهدف تلبية الحاجات التي يتطلبها الدير ومنها الحب الأخوي لبني البشر . ووضع أوغستين إطارا عاما للمعاملات المهنية يحدد أخلاقيات العمل لأصحاب الحرف والتجار تتلخص في الالتزام بالكسب العادل في معاملاتهم التجارية . وقد ميزت الديانة الكاثوليكية بين نوعين من العمل يطلق على النوع الأول اصطلاح العمل الروحي spiritual work والثاني يطلق عليه اصطلاح العمل المادي material work .

5-2- العمل في العصور الوسطى :

تطور مفهوم العمل مع بداية القرنين الحادي عشر والرابع عشر للميلاد ، حيث تأثرت أوروبا بالجماعات الراديكالية المنشقة عن الفكر المسيحي ، مما أدى إلى تقرب الكنسية مع العالم الدنيوي بهدف تحقيق العدالة الكاملة وجني ثماره ، فوضع توماس الاكوينى قائمة من المهن والحرف تبعا لأهميتها في المجتمع واعتبر مهنة الزراعة في مقدمة القائمة . ففي المجتمع الزراعي تجسد النظام الإقطاعي في كبار الملاكين للأراضي الزراعية ، وطبقة الأبقان المتميزة بتبعية القن للأرض المملوكة للسيد ، تنتقل ملكيته إلى سيد آخر بانتقال ملكيتها . ولذلك نجد أن الإكراه الممارس من طرف المالك على الأبقان ينقسم إلى نوعين ، إكراه اقتصادي يتمثل في امتلاك الإقطاعي للأرض والتي بدونها لا يمكن القيام بالعمل الزراعي ، ثم إكراه مباشر يتمثل في استعمال القوة المادية والقانون لاستيلاء الإقطاعي على المنتج الفائض لعمل الفلاحين ، وتقرض عليهم الإتاوات والضرائب المختلفة¹ ، وعليه أنشأ هذا النظام الحوافز المادية أمام المنتجين ، حيث دفعتهم لزيادة كفاءة عملهم لرفع مستوى معيشتهم .

لقد حدث تغير واضح في مفهوم العمل مع ظهور الحركات الكاثوليكية الديمقراطية خلال القرون الوسطى التي عرفت بالاشتراكية الكاثوليكية أو الاشتراكية المسيحية ، وأكدت أن العمل واجب ولكل إنسان الحق في اختيار العمل الذي يريد ، وبذلك حطمت هذه الاتجاهات الحدود التي وضعها توماس في

¹ بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، الجزائر، جسور للنشر والتوزيع، ط 2، 2006، ص 17.

تقريره أن الإنسان هو السيد في تحديد عائد عمله.

تبلورت أفكار جديدة حول العمل مع مطلع عصر النهضة وعصر الإصلاح الاجتماعي ، فالمذهب البروتستانتي كان بمثابة القوة المحركة وثورة روحية اهتمت بالعمل في حياة الناس ، وتمثلت هذه الأفكار الأولية في مذهب مارتن لوثر **M.lauther** ، حيث ينظر للعمل ويختصه بخصيصتين الأولى ترتبط بالعقاب والثانية ذات وظيفة تربية وتعليمية . فالعمل هو أساس قيام المجتمعات وظهور الطبقات الاجتماعية ، فالكسب وضمان المعيشة لا يتأتيان إلا بالعمل والذي يعتبر نشاطا مقدسا موجهًا لخدمة الله أي نشاطا دينيا ، كما انه يعتبر نشاطا علمانيا ولذلك يجب أن يكون التوافق بين ما هو ديني وما هو علماني عن طريق الإيمان . وضع حنا كالفن ضمن أفكاره المسيحية اتجاها جديدا في تفسير معنى العمل في إطار فلسفته المنطقية للحياة ، حيث نظر إلى الله كقوة مطلقة ومميز بين الله والإنسان وبين المطلق واللامطلق ، والإنسان خلق في هذه الحياة لعبادة الله وتقديسه . وموازة مع هذا الاتجاه ظهر اتجاه آخر يرى أن العمل واجب على كل بني البشر دون استثناء فقيرهم وغنيهم ، وتجنب التكالب في جمع الثروة لأن هناك قيمة أخلاقية تحكم أساس وجود مملكة الخالق على وجه الأرض وهي (جنة الفردوس)¹.

وفي هذا الصدد نجد أن الكالفينية حررت مفهوم العمل من الأفكار التقليدية التي سادت العصور المسحية الأولى ، لأنها وضعت أسس التهذيب الاقتصادي للمجتمع الصناعي القائم على التخصص وتقسيم العمل والبحث عن مكانة ووضع للإنسان خارج نطاق المهنة التي يشغلها .

ساد في المجتمع الوسيط معنى للعمل يتلاءم مع إيديولوجية الكنيسة والنظام الإقطاعي ، وارتبط بالنظام السياسي وبالتنظيم الطائفي الذي يتمثل في مجموعة من الأشخاص يمتنون حرفة معينة ويشكلون طبقة مهنية تتدرج تدرجا هرميا من حيث التخصص (شيخ المهنة ، المعلمون ، الصبية ... إلخ) ، فشيخ المهنة الذي يعتبر أعلى سلطة للطائفة كانت مهامه تتمثل في تمثيل الطائفة والدفاع عن مصالحها وتوجيهها في العمل ومعاقبها عند مخالفة لوائح و أنظمة العمل ، كما كان دور المعلمين أو العرفاء يتمثل في وضع نظام الطائفة واختيار الأعضاء الجدد بقبولهم أو رفضهم في الانضمام إلى الطائفة .

لقد ظل نظام الطوائف سائدا حتى قيام الثورة الفرنسية سنة 1789 ، والتي أحدثت تحولات جذرية في ميدان العمل وكرست مبدأ سلطان الإرادة انطلاقا من المبدأ العام للحرية ، إذ ألغت نظام الطوائف الحرفية وأطلقت الحرية للأشخاص في ممارسة الأعمال والمهن التي يختارونها . وفي سبيل تحقيق ذلك اتخذت إجراءات عملية مهمة كان أولها إلغاء نظام الطوائف والاحتكارات المهنية بصدور مرسوم دعي **Decret Dallard** سنة 1791² . ومن هنا بدأ الانقلاب الصناعي والتجاري بظهور الآلات الصناعية الحديثة ، وظهر التنافس الصناعي والتجاري بين أرباب العمل ذوي الاختصاص الواحد فتبلور ذلك المفهوم الاقتصادي الحر للعمل وأرسيته دعائم الرأسمالية .

¹ كمال عبد الزيات ، مرجع سابق ، ص ص 131-132.

² بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 18.

6-2 - العمل في العصر الحديث :

لقد أدى ظهور الصراعات والتناقضات بين مصالح العمال وأرباب العمل وهضم حقوق العمال وسوء أحوالهم المهنية أدى إلى فشل تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد على إطلاقه ، حيث انتشر الاحتكار في الكثير من الأنشطة الاقتصادية عوضا عن المنافسة الحرة .

وساعدت هذه الأوضاع وبشكل مباشر على دفع الدولة للتدخل في تنظيم علاقات العمل والحد من النزاعات بين طرفي علاقة العمل ، وإقامة نوع من التوازن للمصالح الاجتماعية والاقتصادية المتضاربة وبالتالي الحفاظ على تكامل النسق الاجتماعي للمجتمع .

وسادت في الفترة ما بين القرن السابع عشر إلى غاية القرن التاسع عشر للميلاد بعض المذاهب الفكرية والفلسفية رأسمالية واشتراكية ، ساعدت على حمل الدولة للتدخل في تنظيم العمل وتجسيد العدالة الاجتماعية . وقد اختلفت وتباينت هذه المذاهب في نظرتها للعمل حسب تباين واختلاف مراحل التطور من أهمها المذاهب الرأسمالية الاجتماعية التي اتفقت على ضرورة تدخل الدولة في إطار النظام الرأسمالي لتحسين ظروف العمل ، وكان من أبرز دعاة هذا التدخل المفكر السويسري "سيسموندي" والانجليزي "كينز" في نظريته حول التشغيل الكامل و " ويليام فريديج " الذي طالب بتحقيق التأمين الاجتماعي للعمال¹.

لقد تغير المفهوم المعاصر لمعنى العمل حيث ارتبط بظواهر التعقد في الحياة الاجتماعية التي نتجت عن نمو المجتمعات الصناعية وتعدد التنظيمات التي ارتبطت بهذا النمو ، ولذلك أصبح معنى العمل من منظور الأفراد والجماعات يعني ببساطة " وسائل وأساليب تهدف إلى تحقيق غاية للكسب في الحياة " . غير أن هذا الهدف يبقى نسبيا لأن الهدف من العمل يتعدى الجانب المادي إلى الجوانب العقلية والنفسية والاجتماعية ...

7-2 - العمل في الإسلام :

لقد وضعت الشريعة الإسلامية تنظيما محكما للعمل ، بينت مقاصده السامية ومكانته الرفيعة في حياة الإنسان والأمم . ويعتبر القرآن الكريم والسنة النبوية السمحاء بمثابة دستور الإسلام الذي يحدد هذه المعاملات في كل العصور والمجتمعات المسلمة ، فالقرآن الكريم حث على العمل باعتباره عنصرا أساسيا مكتملا للإيمان ، ويتجلى ذلك في قوله تعالى " إن الذين آمنوا وعملوا الصالحات إنا لا نضيع أجر من أحسن عملا " .² كذلك عنيت الأحاديث النبوية الشريفة بتأكيد قيمة العمل كأساس لتحديد المعاملات الإنسانية وفي ارتباطها بالثواب والعقاب الذي يرتبط بسلوك الإنسان من خلال عمله . وتضمنت السنة المحمدية العديد من الحكم والمواعظ والتوجيهات في العمل كالأهمية في إتقان العمل كسمة أخلاقية يتميز بها المسلم ، ويتضح ذلك من قول الرسول صلى الله عليه وسلم " لأن يحتطب أحدكم حزمة

¹ بشير هدي ، مرجع سابق ، ص ص 18-19.

² سورة الكهف ، الآية 30 .

على ظهره خير له من أن يسأل أحدا فيعطيه أو يمنعه".¹ حديث متفق عليه ، وقوله (ص) " ما أكل أحد طعاما قط خيرا من أن يأكل من عمل يده ، وأن نبي الله داود (ص) كان يأكل من عمل يده ".² رواه البخاري. وارتبط مفهوم العمل في الفكر الإسلامي بمفهوم التضامن الاجتماعي لأنه يعد مظهرا وعملية من العمليات الاجتماعية الضرورية في النظام الاجتماعي ، فالإنسان لا يعيش لنفسه فقط وإنما يعيش لغيره أيضا ، ولعل هذه الظاهرة تتضح في موقف عمر بن الخطاب في عام الرمادة سنة 18هـ حين أصدر أمرا للمسلمين في أن تطعم كل أسرة غنية بقدر عددها أسرة فقيرة ، وهذا يدل على أن هدف العمل الاجتماعي في الدين الإسلامي يتحدد في تقوية الروابط الاجتماعية بين الأفراد والجماعات باعتبار أن الدين الإسلامي ينظر إلى المجتمع كجسد واحد إذا اشتكى عضو منه تداعى له سائر الأعضاء بالسهر والحمى . وقد جعل الخليفة عمر بن الخطاب كرامة الإنسان مرتبطة بالعمل .

وبناء على هذه التعاليم التي جاء بها دين الإسلام الحنيف ، عرفت بداية العصر الإسلامي إنتاجا فكريا وماديا في جميع الميادين الزراعية والصناعية والتجارية ، حيث أنشأ المسلمون ابتداء من عهد الخليفة عثمان بن عفان رضي الله عنه أسطولا بحريا لمقابلة أسطول الروم الذي كان في ذلك الوقت يسيطر على شرق البحر الأبيض المتوسط ، كما نشطت حرف وصناعات مختلفة منها صناعة الصباغة والدباغة والنسيج ... الخ .

وعموما فقد كرس النظام الإسلامي مفهوما شاملا ومتكاملا للعمل يظهر من خلال الأحكام والقواعد التي قررها ، والتي تربط في مجملها بين الجانبين الروحي والمادي للعمل ونذكر منها ما يلي :

- من حيث التناسب بين العمل المنجز والأجر المقابل له : إذا توجب أحكام الشريعة الإسلامية أن يكون أجر العامل مساويا للجهد المبذول ، وهو ما يتجلى في قوله تعالى : " لكل درجات مما عملوا وليوفيهم أعمالهم وهم لا يظلمون ".³

وكان الرسول (ص) يعطي المتزوجين أصحاب العيال من الأجر حظين والعزاب حظا واحدا ، وفي ذلك مراعاة لنفقات العامل الخاصة بأسرته وتمكينه من تحقيق كفايته المعيشية ، وهو المبدأ الذي استمدت منه أسس النظرية الحديثة المتعلقة بترتيب الوظائف ووضع الأجور .

- من حيث القدرة على العمل والحق في الراحة : ويتجلى ذلك في الأحكام والقواعد الشرعية التي أوجبت المحافظة على طاقة العمل ووجوب التقيد بالمدة المحددة للعمل واخذ قسط من الراحة لتجديد قوة العمل .

- من حيث الواجبات المرتبطة بالعمل : إذ توجب مختلف الأحكام الشرعية تنفيذ العمل بحسن نية وإتقان وإخلاص ومنع كل تحايل أو إهمال في تنفيذه .

¹ الإمام النووي ، رياض الصالحين ، الجزائر ، مكتبة النهضة الجزائرية ، دون سنة نشر ، ص 191.

² الإمام النووي ، مرجع سابق ، ص 191.

³ سورة الأحقاف ، الآية 19.

- من حيث الحماية في مجال العمل : ويتجلى ذلك من خلال ضرورة التكفل بحماية العمال من الأخطار المختلفة أثناء تنفيذ العمل ، والمحافظة على حقوقهم في حال ما إذا تعرضوا إلى حوادث أو أمراض مهنية . وتشير النظرة النقدية التحليلية الوظيفية إلى أن القرآن الكريم هو الأصل والقاعدة التي تقدمت بها الثورة الاجتماعية على أنه دليل دينامي وميثاق عمل ، كما أنه منهج لإحداث التغيير الاجتماعي وتطور المجتمع البشري ، وهذا المصدر الذي يأخذه المسلمون هو مصدر مقدس وبأخذه على أنه القانون المنظم للعلاقات جميعها حتى مع الدولة ، ونسق العمليات الاجتماعية التي يدرسها مرتبطة ارتباطا وثيقا بالتغيير والتطور وبالحراك الاجتماعي.¹

ونستخلص في الأخير أن الإسلام لم ينتشر كديانة فحسب بل كأسلوب فكري ، وقد تضمن القرآن الكريم مبادئ مرنة وطبعة القصد منها هدف الديمومة والاستمرارية عن طريق المواءمة المضطربة للظروف البيئية والنسبية الاجتماعية والاستمرارية الوظيفية ، وخطوات العمل التجديدي والأسلوب العلمي القائم على العلم والتعليم في جميع أطواره ومستوياته ، فالجسم المتحرك هو الذي ينمو ويسمع ويرى ويتطور ، أما الثبات والأستاتيكا بمفهوم علم الاجتماع هي مجرد مقولات خاطئة نابعة من فلسفات ميتافيزيقية لاهوتية لا تمت للواقع بصلة .

ثانيا : المداخل النظرية لدراسة العمل :

1- المدخل الخلدوني :

يمثل فكر ابن خلدون (1332-1406) أنموذجا من التفكير العلمي الواقعي خلال القرن الرابع عشر ميلادي ، حيث انتقد موقف الفلاسفة ومنهجهم في المعرفة ودعا إلى المعرفة اليقينية الواقعية التي تتم بالملاحظة والوصف والتحليل والنقد والتفسير للوصول إلى قوانين علمية في شتى ضروب العلوم. يتميز تفكير ابن خلدون حول العمل في بحثه الأمور الاقتصادية ، تتوالى بين الحوادث الاقتصادية وبين سائر الأمور والحوادث الاجتماعية .

إن الإنسان لوحده عاجز عن تحقيق رغباته فهو مضطر إلى التجمع مع بني جنسه ليحصل على قوته الذي يتطلب أعمالا كثيرة وأدوات مختلفة ، فالأفراد هم الذين يجلبون الأرزاق من مختلف الأماكن إلى بلدانهم والإنسان غير مستقل بتحصيل معاشه .

إن الممحص لمقدمة ابن خلدون يجد تفكيرا عقلانيا ، يختلف عن تقدمه من دراسي الاجتماع الإنساني سواء أكان ذلك من حيث الموضوع أو من حيث المنهجية ، فهو يرى في دراسته لظواهر التجمع الإنساني أن " الاجتماع الإنساني ضروري".² ، وإن الإنسان لا بد له من الاجتماع الذي هو المدنية وهو معنى العمران، فبدونه لا يمكن للأفراد أن يكونوا مجتمعا وعلاقات اجتماعية يسودها التعاون والتنافس

¹ كمال عبد الحميد الزيات ، مرجع سابق ، ص 135 .

² محمود عبد المولى ، ابن خلدون وعلوم المجتمع ، ليبيا - تونس ، الدار العربية للكتاب ، 1976 ، ص 60.

والتوازن وهذا ما يتطلبه النسق الاجتماعي المتوازن .

ولا ينسى ابن خلدون حاجة الإنسان إلى إشباع حاجاته المادية من غذاء وكساء ومأوى وحاجاته الثقافية والتربوية والاجتماعية وحاجة الأمن عن طريق السلطة السياسية أو الدولة وهو يقوم بنشاطاته الاقتصادية . يرى ابن خلدون أن الإنسان يحتاج إلى قوت طوال مراحل حياته وهذا القوت مسخر في ما خلقه الله تعالى في الكون ، ويستدل في ذلك بقوله تعالى في القرآن الكريم " وسخر لكم ما في السموات وما في الأرض جميعا منه " ¹ ، فعلى الإنسان أن يستغل تلك الخيرات الطبيعية وذلك لا يتم إلا بالعمل والسعي وبذل الجهد للحصول على المكاسب الخاصة بالمعاش الضروري أو الوصول إلى الترف .

ويلاحظ ابن خلدون أن " قيم الأشياء " تتبع من حيث الأساس من " العمل " الذي يبذل لإنتاجها ، ويقرر ذلك في عنوان الفصل الأول من الباب الخامس من المقدمة حيث يقول : " إن الكسب هو قيمة الأعمال البشرية " ، ويكرر رأيه في عدة مواضع من المقدمة بمختلف العبارات مثل : " الأعمال هي سبب الكسب " ، " كثرة الأعمال سبب الثروة " ، " لا بد من أعمال إنسانية في كل مكسوب ومتمول " ، " لا بد في الرزق من السعي وعمل ولو في تناوله وابتغائه من وجوهه ... " ، " الرزق والكسب إنما هو قيم أعمال أهل العمران " ² .

ويفرق ابن خلدون بين الرزق والكسب ، فالرزق هو الذي يكسبه صاحبه بعرق جبينه وينتفع به في حياته وينفع الناس ، أما الكسب فهو المال الذي يحصل عليه صاحبه ولا ينتفع به ومنه المال الذي يحصل عليه بالطرق غير الشرعية (الحرام) ، وهذا ما نلاحظه عند الكثير من الناس في حياتنا المعاصرة ، فهناك أشخاص يحصلون على أرزاقهم ويعملون بجد بطرق مشروعة فيستثمرونها في مصالحهم الخاصة وفي المصالح العامة ، وفي نفس الوقت نجد أشخاصا آخرين ينهمكون كثيرا في تحصيل الأموال بشتى الوسائل ، لكنهم لا يتمتعون بها ولا ينفقونها في وجوه الخير ، وذلك التحصيل يكون على حساب صحتهم وعائلاتهم ومجتمعهم ، فالمال جعل للانتفاع منه وليس لادخاره ، فأساس الحياة هو الحركة في كل شيء حتى في المال كما يقول المنث (إن وقوف المال يفسده) ³ . وعليه فإن نظرة ابن خلدون هذه مستمدة من تعاليم ديننا الإسلامي الحنيف حيث ربط الحياة المالية بالعمل الجاد الذي هو أساس كل كسب ، حيث جاء تقسيم ابن خلدون لعمل على نوعين هما :

(أ) العمل المشروع : ويتفرع بدوره إلى فرعين :

الفرع الأول : أساسي لأن حياة الناس تقوم عليه وينصب على الطبيعة لاستخراج كنوزها واستثمار خيراتها والانتفاع بها ، ويتمثل في الفلاحة من صيد وتربية المواشي وزراعة ، وهذا عمل منتج لأنه هو الذي

¹ سورة الجاثية ، الآية 13 .

² أبو خلدون ساطع الحصري ، دراسات عن مقدمة ابن خلدون ، بيروت ، دار الكتاب العربي ، ط3 ، 1967 ، ص536 .

³ إدريس خضير ، التفكير الاجتماعي الخلدوني وعلاقته ببعض النظريات الاجتماعية ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1983 ،

يوفر وسائل الحياة ويزود الناس بما يحتاجون أي أن حياتهم تتوقف عليه ولا يمكنهم من الاستغناء عنه .
 الفرع الثاني : ثانوي إذا ما قسناه بالنسبة للأول ويتمثل في التجارة والوظائف على مختلف أشكالها ، لأن أصحابه يعيشون عالية على المنتجين من الفرع الأول رغم أنه هام للحياة الاجتماعية ، ولكنه غير أساسي بالنسبة للإنتاج ، وأن أهله تتوقف حياتهم على العمل الأساسي الذي يزودهم بوسائل الحياة الضرورية وهذه الأعمال غير منتجة .

ويرى بعض المحللين الاقتصاديين المعاصرين أن مفهوم المعاش والكسب عند ابن خلدون يأتي في الوقت الحالي دالا لمصطلح العمل وهو مصطلح العملية الإنتاجية في مفهومها الواسع.

يعتبر ابن خلدون " أن المعاش هو عبارة عن ابتغاء الرزق والسعي في تحصيله ، وهو مفعول من العيش ، كأنه لما كان العيش الذي هو الحياة لا يحصل إلا بهذه ، جعلت موضعا له على طريق المبالغة " ¹ . وبهذا يمكن القول أن خصائص الإنتاج عند ابن خلدون تكمن فيما يلي :

1- الإنتاج هو ابتغاء الرزق : فالكثير من الناس يعبر عن ابتغاء الشيء أو الرغبة في الحصول عليه بقولهم أنهم في حاجة إلى الغذاء والمسكن والراحة وما عدا ذلك فليست بحاجات ، غير أنه من الوجهة الاقتصادية أن كل ابتغاء أو ما يسمى " رغبة " من رغبات الإنسان تعبر عن حاجة معينة مهما كان حجمها ، ويبقى الإنسان متعلقا بأمل تحقيقها لاعتقاده بأنها تمكنه من العيش بهناء ورخاء . إذن الحاجة لدى الإنسان هي التي تكون عنده الرغبة التي تدفعه لبذل الجهد والنشاط وبالتالي إنتاج ما يحتاج إليه من ضروريات حياته . وهكذا تبين لنا بأن ابن خلدون تظن قبل الكثير من رواد الفكر الاقتصادي الحديث إلى أهمية الرغبة التي تسبق أي عملية إنتاجية سواء كبرت أو صغرت .

2- السعي في تحصيل الإنتاج : إن مجرد الرغبة أو الطلب حسب رأي ابن خلدون لا يمكن أن يعتبر إنتاجا ، فلا بد من مصاحبة حركة أو فعل لتجسيده ، وهذه الحركة أو الفعل لا يتم إلا بالسعي أي بالكد والنشاط . والحركة هي في نظر ابن خلدون تجسيد لتلك الرغبة التي سبقت ، حيث يتدخل العقل واليدين لتشكيل محيط يساعد على إنتاج ما رغب فيه هذا الفعل بالإنتاج ، وتسمى نتيجته بالمنتج الذي يحقق ويشبع تلك الرغبة السابقة التي دفعت الجسم و العقل إلى تجسيدها في الواقع ، وهذا ما يدل بكل موضوعية اقتصادية على عمق التفكير الاقتصادي لدى ابن خلدون الذي شكل له سبقا تاريخيا هاما ، ذلك لأن علماء الاقتصاد الحديث لم يدرسوا حاجات الإنسان درسا دقيقا إلا في القرن 19 ميلادي في تعاليم فورييه **Fourier** كما خصص لها الفكر **Tarde** كتابه المعروف باسم **Psychologie Economique** ² .

¹ عبد الرحمن بن خلدون ، المقدمة ، تحقيق : خليل شحادة ، بيروت ، دار الفكر ، 2007 ، ص 387.

² الطيب داودي ، نظرية الإنتاج عند ابن خلدون (دراسة مقارنة) ، مجلة العلوم الإنسانية ، ع 19 ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، عين مليلة (الجزائر) ، دار الهدى ، جوان 2003 ، ص 113.

3- الإنتاج مفعول من العيش : ويقصد ابن خلدون بهذه العبارة أن أي حركة أو سعي لتحقيق حاجات العيش هو مشتق من الإنتاج ، فكل الأعمال التي يقوم بها بنو البشر مهما كان نوعها موجّهة لتلبية حاجات الإنسان التي لا تكاد تنتهي ولا تستقر على حال ، وفي هذا الإطار يعبر ابن خلدون عن هذه الحالة قابلا في موضع آخر من المقدمة " فالإنسان متى اقتدر على نفسه وتجاوز طور الضعف سعى في اقتناء المكاسب لينفق ما آتاه الله منها في تحصيل حاجاته وضروراته بدفع الأعباء عنها " ¹.

وعلى هذا الأساس فإن مفهوم الإنتاج عند ابن خلدون هو السعي والحركة التي تبذل من طرف الإنسان عندما يصل إلى السن الذي يلزمه بالعمل من أجل تحقيق الرغبات الإنسانية التي تؤدي إلى إشباع الحاجات الإنسانية المتنامية ، فهو الأساس الذي تركز عليه الحياة البشرية وهو المصدر الرئيس في عملية الإشباع سواء كانت تلك الحاجات طبيعية (مادية) أو معنوية ، وبهذا الفكر الخلدوني تم توضيح العملية الإنتاجية . إن تحليلات ابن خلدون القائمة على معطيات بيئته المجتمعية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية هي التي قادته إلى اكتشافه الفكري العظيم وهو أن العمل هو الذي ينتج الثروة وهو الذي يحدد مفهوم القيمة ، فمفهوم القيمة يبقى غامضا ، والغموض يظهر في أن ابن خلدون لم يلاحظ بوضوح الفرق بين قيمة الاستعمال وقيمة التبادل لمنتوج ما . بينما الاقتصاد السياسي الماركسي وضح أن القيمة تعني شيئين مختلفين هما :

أ- قيمة استعمال الشيء : وتعني قدرته على إشباع الحاجة .

ب- قيمة التبادل : ولا تظهر إلا عند تحول الشيء إلى سلعة للبيع ، فبالنسبة لماركس فإنه اعتبر قيمة العمل تتمثل من خلال منتوجين يتبادلان في إطار كمية العمل الاجتماعي المبذول فيهما ².

لقد نظر ابن خلدون إلى العمل باعتباره القيمة الأساسية للإنتاج ، واهتم أيضا بالبحث عن قيمة العمل من الجانبين المادي والمعنوي وارتباطها بقيم الدين والأخلاق وعلاقتها بالمكانة والهيبة الاجتماعية والمهنية التي يكتسبها الأفراد العاملون من هذه القيمة ، وهذا يعني أن الإنسان الذي يمتلك المال والثروة يكتسب وجهة ومكانة في المجتمع ، كما أن الناس يتقربون إليه ويتنافسون في قضاء حوائجه لأنهم يحصلون على الكسب من عملهم لديه .

مما تقدم يتضح أن العامل الإنساني الذي يستند إليه التجمع الإنساني هو النشاط الاقتصادي أي " اختلاف الأجيال في أحوالهم ، إنما هو باختلاف نحلتهن من المعاش ، فإنما إجتماعهم إنما هو التعاون على تحصيله ، والابتداء بما هو ضروري منه ... قبل الكمال " ³.

وإذا كان عالم الاجتماع العربي ابن خلدون يرد أن النظام الطبيعي في الحياة الاقتصادية يعمل على تنظيم نفسه بنفسه ، فإنه لا يرى مانعا من تدخل النظام الاجتماعي السياسي في تدعيمه وتوجيهه ووضع القواعد الملائمة له وبالخصوص حينما يصاب بالتدهور ويختل توازنه كالإفراط في ارتفاع الأسعار فيلحق الضرر بالمستهلكين أو انخفاضها إلى درجة يصعب على المنتجين والمروجين الاستمرار في أعمالهم ، أو فقدان

¹ عبد الرحمان بن خلدون ، مرجع سابق ، ص585.

² Abdelkader Djeghloul ,Trois Etudes Sur Ibn Khaldoune , Alger , Entreprise Nationale du livre, 1984,p56.

³ محمود عبد المولى ، مرجع سابق ، ص64.

بعض البضائع التي لا يمكن الاستغناء عنها ، رغم أن المنتجين ينشطون في أعمالهم من أجل توفير تلك البضائع القليلة الوجود المرتفعة الأسعار ، والتجار أيضا يسعون في البحث عنها وتوفيرها في السوق وذلك بدافع الربح ، بيد أنه يمكن وقوع حواجز في سبيل وجودها أو عدم التخصص فيها من لدن المنتجين. فباستطاعتها الدولة وضع الحلول الناجعة وتوفير المسائل المفقودة وبيعها بسعر معقول ومناسب لحياة الناس.¹

وبناء على ذلك يجب مراعاة أحوال المنتجين والتجار والمستهلكين ، وإن كانت الحياة الطبيعية الحرة تدفع كلا منهم إلى تصرف مناسب عن طريق التنافس في العمل والإنتاج و تحقيق الربح وتحسين الإنتاج والنمو في الجانب الاقتصادي ، وبذلك يتم حفظ التوازن لظروف خاصة وقاهرة كالجفاف والأوبئة ، فيحد من تدخل الدولة لإعادة النظام .

وبما أن الدولة لها دور يقع على عاتقها يتضمن تنظيم العمل الإنتاجي وتشجيعه ، كما أن لها الإمكانيات في إقامة المشاريع وما تقدمه من مساعدات للمنتجين وتبادل السلع معهم بالشراء . وإقامة الدولة للمشاريع يمكنها من استعمال تلك المصنوعات واستهلاكها ، كما يطلب منها أن تعمل على تنظيم الأسواق في الداخل والخارج وتربط العلاقات بين مختلف الأمصار والأقطار ، وتقوم بالدعاية لها لتشجيع القطاع الصناعي وتدفعه إلى الازدهار والتطور . وهذا هو المعمول به الآن رغم أن أفكار ابن خلدون قد مرت عليها ستة قرون .

يتخذ ابن خلدون من الاحتياج الطبيعي والعرض والطلب والتنافس والبقاء للأصلح قواعد أساسية في الميدان الاقتصادي ، وفي هذا الشأن يقول في مقدمته النص التالي : " إن الصنائع إنما تستجد وتكثر إذا كثرت طالبوها ... وإذا كانت الصناعة مطلوبة وتوجه إليها النفاق كانت حينئذ بمثابة السلعة التي تنفق سوقها وتجلب للبيع ، فيجتهد الناس لتعلم الصناعة ليكون منها معاشهم "². ويفرق ابن خلدون بين المكاسب ويقسمها إلى أربعة أقسام :

- 1.الضروريات : وهي الأشياء الأولية التي لا استغناء للإنسان عنها من مأكّل وملبس ومأوى .
 - 2.الحاجيات : وهي الأشياء المكملّة للضروريات والتي يفقدها لا يفقد الإنسان حياته .
 - 3.الكماليات : وهي الوسائل التي يتمتع بها الإنسان بشكل محدود وفيه نوع من النقشف .
 - 4.التمول والرياش : وهي الأمور التي يتخذها الإنسان في حياته من أجل التباهي والتأنق.
- إن هذا التقسيم نابع من صميم حياة الناس وواقعهم و أحوال كل أفراد المجتمع ، وهي مفتاح لمن أراد حل مشاكله.

ويتعرض ابن خلدون في مقدمته إلى حال فئة من أبناء المجتمع ويقرر أن الموظفين لدى الدولة من المدرسين ورجال الدين والقضاة ومن كان على شاكلتهم مكانتهم غير مرموقة كما أصحاب الثروة والجاه .

¹ إدريس خضير ، مرجع سابق ، ص124.

² عبد الرحمان بن خلدون ، مرجع سابق ، ص407.

في الغالب لا تعظم ثروتهم وذلك لأن الأعمال التي يقومون بها ليست من صنف الضروريات في الحياة الاجتماعية وإنما هي من الحاجيات ، ولهذا نرى المجتمع لا يوليها نفس العناية التي يوليها للقوت ، فيمنح لذويها أجورا زهيدة لسد حاجياتهم لا تقارن بالتي يحصل عليها من يعملون لدى أصحاب المال الوفير والنفوذ والسلطان .

إن في هذا الكلام إشارة واضحة إلى أن ابن خلدون قد ربط بين صنف المكسب والفئة الاجتماعية التي ينتمي إليها والمكانة التي يحتلونها في المجتمع ونظرة الناس إليهم . فيحكم على أن وظيفة المدرسين ومن شاكلهم لا يمكنهم الاشتغال بأعمال تضاف إلى وظيفتهم ، وعلى الرغم من أنها وظائف شريفة تحظى بسمعة طيبة إلا أنهم يعترفون بها ويكتفون بها.

وفي عصرنا الحاضر نلاحظ أن بعض الوظائف يحقرها بعض الشباب من خريجي الجامعة ، وخاصة الذكور منهم بنسبة كبيرة كمهنة التدريس ، وعزوف الكثير عن مزاولتها نظرا للأجر الزهيد الذي يتقاضى منها - حسب رأيهم - وهذا الأمر إن دل على شيء فإنما يدل على تغير النظرة إلى العمل وتفضيل مهن على أخرى و طغيان قيم الربح السريع ، بالإضافة إلى قياس المكانة المهنية للأفراد بناء فقط على السمات الظاهرية وليس الجوهرية .

يمكن القول أن ابن خلدون قد ساهم لأول مرة في تاريخ الفكر الإنساني بتفسير محددات المكانة الاجتماعية والمهنية على أسس منبثقة من الواقع الاجتماعي الذي عاصره ، وبالتالي فهو أول من وضع دعائم علم إجتماع العمل كتخصص متفرع عن علم الإجتماع ، حيث تعرض للمكانة المهنية عبر نماذج عديدة للصنائع واهتم بما هو ضروري منها لتحقيق غاية العمران البشري.

اعتبر جل المؤرخين الأوروبيين لتاريخ الفكر والنظريات الاقتصادية أن فترة القرون الوسطى هي أقل إنتاجا في ميدان الفكر السوسيو- اقتصادي ، واعتبروا أن انطلاق النظريات الاقتصادية بدأ على يد الفلاسفة اليونانيين القدامى لا مؤلفي القرون الوسطى ، غير أن هؤلاء مخطئين كثيرا لأنه تناسوا الفكر الزاخر للعلامة العربي ابن خلدون ، نظرا لعدم اطلاعهم على مقدمة ابن خلدون إلا في منتصف القرن 18 ميلادي . وبالتحديد بدأت دراسة محتوياتها منذ سنة 1914 على يد العلامة " س كولوزيو " ¹ الذي لاحظ عن صواب مدى اهتمام ابن خلدون بالعوامل والنشاطات الاقتصادية مثل العمل ، الصناعة ، التجارة ، الملكية ، نشأة الاجتماع الإنساني والعمران وغيرها .

دارت الكثير من المناقشات حول أوجه النشاط الاقتصادي وكانت منصبة على أي الأنشطة يعتبر منتجا وأيها غير منتج ، وكان مجال هذه المناقشات هي القطاعات الرئيسية في الاقتصاد ، الزراعة ، التجارة ، الصناعة والخدمات ، وإذا كان الفكر التجاري قد اعتبر التجارة هي الوجه الرئيسي للنشاط الاقتصادي وما عداها ثانوي وعقيم لا تضيف أي شيء لثروة البلاد . أما الفكر الكلاسيكي والذي عارض الأفكار السابقة

¹ محمود عبد المولى ، مرجع سابق ، ص 67.

واعتبر كلا من القطاع الزراعي والصناعي والتجارة أوجه للنشاط الاقتصادي ، فإنه بقي متكرا لإنتاجية قطاع الخدمات إلى حين .

إذا كان هذا هو حال أوجه النشاط الاقتصادي في الفكر الاقتصادي المعاصر، فكيف تناول ابن خلدون هذا الجانب الحساس من الفكر الاقتصادي قبل أربعة قرون خالية؟. وفيما يلي عرض للأنشطة الاقتصادية عند ابن خلدون .

1- النشاط الزراعي :

إن الزراعة من أقدم وجوه النشاط الاقتصادي إذ تنسب إلى سيدنا آدم عليه السلام . والزراعة تضم أنواع المزروعات كالأشجار المثمرة وغيرها بالإضافة إلى تربية الحيوانات وتربية النحل واستخراج عسله والصيد بجميع أنواعه ، وهذا المفهوم للنشاط الزراعي هو المتعارف عليه في عصرنا الحالي .

وابن خلدون محق في اعتبار الزراعة هي نشاط بسيط لا يحتاج إلى علم وتقنيات وتكنولوجيا كما هو الحال في زماننا المعاصر الذي يحتاج إلى خريج المعاهد الزراعية ، بل كانت في عهده الخبرة الميدانية والتراكم المعرفي المتوارث في الميدان الزراعي هو السائد ، وهذه الخبرة المعرفية هي التي تطورت وشكلت علم الزراعة الحديث .

أشار ابن خلدون في معرض فكره الزراعي بأن الزراعة من انتحال أهل البدو ، أما أهل الحضرة فهم أبعد عنها ، وعادة ما يكون المستوى المعيشي للقائمين على الزراعة أقل من غيرهم . ويقول ابن خلدون بأنهم يختصون بالمذلة لما لهنالك من تحيزات مالية ضدهم من فرض الضرائب والمكوس وما تبعه من إهمال حكومي في الإنفاق عليهم ، بالإضافة إلى تبعيتهم إلى الصناع والتجار من أهل المدن.¹

وحول الفلاحة يقول ابن خلدون " الفلاحة أقدم الصنائع كما أنها محصلة للقوت المكمل لحياة الإنسان غالبا ، إذ يمكن وجوده من دون جميع الأشياء إلا من دون القوت ، ولهذا اختصت هذه الصناعة بالبدو ، إذ قدمنا أنه أقدم من الحضرة وسابق عليه ، فكانت هذه الصناعة لذلك بدوية لا يقوم عليها الحضرة ولا يعرفونها لأن أحوالهم كلها ثانية عن البداوة ، فصنائعهم ثانية عن صنائعها وتابعة لها " .²

من خلال هذا القول يتضح أن ابن خلدون كان واعيا أتم الوعي بمدى أهمية الزراعة كنشاط يضمن المورد الاقتصادي لقيام المجتمع .

2- النشاط التجاري :

يعرف ابن خلدون التجارة بأنها " محاولة الكسب بتنمية المال بشراء السلع بالرخص وبيعها بالغلاء أيا ما كانت السلعة ... وذلك القدر النامي يسمى ربحا " .³

¹ الطيب داودي ، مرجع سابق ، ص118.

² عبد الرحمان بن خلدون ، مرجع سابق ، ص410.

³ محمود عبد المولى، مرجع سابق ، ص ص 63-64.

لقد اعتبر ابن خلدون أن التجارة من الأوجه الطبيعية للكسب والنشاط الاقتصادي ، إلا أنه يبين أن ليس فيها إضافة بالنسبة للإنتاج المادي ، إذ هي تحيلات في الحصول على ما بين القيمتين قيمة الشراء وقيمة البيع ، وهي طبيعية لأنها تأخذ بأسلوب المخاطرة في الربح . فالإنسان التاجر حينما يشتري بضاعة معينة فإنه يبتغي من وراء بيعها تحصيل الربح وإلا فإنه لا طائل من عملية البيع .

وفي الوقت نفسه الذي لم تستقر فيه الأفكار الاقتصادية على تصنيف للنشاط التجاري هل هو طبيعي منتج أم لا ، وهذا منذ القديس توماس الاكوييني رائد الفكر الإقتصادي في القرون الوسطى والذي اعتبر التجارة نشاطا مذموما وهي شر لا بد منه ، كما اعتبر كسب التجارة مالا غير مرغوب فيه .

واعتبر الفيزيوقراط أو الفكر الطبيعي التجارة نشاط عقيم ، وهكذا حتى جاء آدم سميث ورواد المدرسة الكلاسيكية ليثبتوا أن القطاع التجاري منتج ، وذلك ما اقره ابن خلدون قبلهم بأربع قرون خلت.

أما في ما يخص سلوك التجار فيقول أنه لا بد للتجارة من خُلق المكايسة وقد فسرها بأن " التاجر مدفوع إلى معاناة البيع والشراء وجلب الفوائد والأرباح ، ولا بد في ذلك من المكايسة والمحاكاة والتحنلق وممارسة الخصومات واللجاج ، وهي عوارض هذه الحرفة وهذه الأوصاف نقص من الذكاء والمروءة وتجرح فيها ، لأن الأفعال لا بد من عود آثارها على النفس"¹. وبما أن التجارة تحتاج إلى خبرة ومهارة فإن التاجر الذي يتوفر على المكايسة والخبرة والإقدام على مواجهة الصعاب يتعرض رأس ماله للضياع ، وبالخصوص في المجتمع الذي يجد فيه الظلم وينعدم فيه الأمن.

وفي هذا القول إشارة إلى وجود مجموعة من السمات الشخصية والأوصاف النفسية والشروط الإدارية التي من الضروري توفرها فيمن يزاول تجارة أو عملا خاصا به.

ويعتبر ابن خلدون أن اختلاف طبائع الناس يؤدي ببعض التجار إلى الميل إلى الغش والتملق إلى الحكام لزيادة الربح ودعم وتخفيض الغرامة عنهم أو الذود عنهم ورفع الرقابة عنهم والنقد سواء من طرف أفراد الرعية أو من قبل الموظفين المختصين ، لأن الناس عندما يرون تاجرا مقربا إلى مسؤول كبير في الدولة لا يجرؤ على محاسبته ومراقبته ، هذا إذا كانت التجارة حرة كما هو الشأن في عصر ابن خلدون ، أما إذا كانت التجارة محتكرة من طرف الدولة فإن تقربهم وتملقهم للحكام والمسؤولين يدر عليهم ربحا وفيرا لأنهم يحصلون منهم على البضائع وحدهم دون سواهم فيبيعونها كما يشاؤون².

إن نظرة ابن خلدون ثاقبة في تحليلاته السوسيو اقتصادية لأنه تنبه إلى مجموعة من الظواهر السلبية التي تميز النشاط التجاري ومنه باقي الأنشطة مثل ظواهر المحسوبية والرشوة ، مع أن الفترة الزمنية الفاصلة بين زمانه وزماننا طويلة نسبيا إلا أن ظواهر مثل هذه كانت واقعة ، وزادت حدة في العصر الحالي مظاهر البيروقراطية والفساد والتسيب خاصة في قطاع الدولة العام.

¹ عبد الرحمان بن خلدون ، مرجع سابق ، ص 403

² إدريس خضير ، مرجع سابق ، ص 122.

3 - النشاط الصناعي :

يخصص ابن خلدون للصناعة حديثاً طويلاً في المقدمة يحتوي على ثمانية عشر فصلاً ، حيث يتحدث في كل فصل على جانب من جوانبها بالشرح والتحليل . إن الصناعة عند ابن خلدون تشمل الحرف والفنون وجميع الأنشطة الإنسانية المنتجة ، ويقسمها إلى قسمين : بسيط ومركب ، فالبسيط هو الذي يختص بالضروريات و يكون تعليمه سهلاً وهو سابق على المركب لكن هذا التعليم يكون ناقصاً ، والمركب هو الذي يختص بالكماليات ولا يتم إلا بالتعليم المتقن والطرق الجيدة وذلك حسب الظروف والأزمنة التي يعيشها المجتمع ، لأن الفكر الإنساني في تقدم مستمر من حيث الابتكار والعلم يتسم بطابع التراكم ، وكذلك الصناعة فهي لا تأتي وتحصل دفعة واحدة كاملة الجودة والإتقان ، بل هي ممتدة عبر العصور .

لقد ربط ابن خلدون بين الصناعة وبين تقدم العمران والعلوم ، إذ تنشأ بنشأتها وتزدهر بازدهارها ، لأن العمران كلما تقدم زادت مطالب الناس وبالتالي تزداد حاجتهم إلى حرف وصناعات جديدة لكي تسد حاجاتهم الأساسية والكمالية وقد أشار إلى أمهات الصنائع المعروفة في عصره كالفلحة والبناء والتجارة والحياسة والتوليد والطب والخط والكتابة والوراقة والغناء.¹ يقول ابن خلدون : " أعلم أن الصناعة هي ملكة في أمر عملي فكري ، ويكونه عملياً هو جسماني محسوس ، والأحوال الجسمانية المحسوسة نقلها بالمباشرة أوعب لها وأكمل ... وعلى قدر جودة التعليم وملكة المعلم يكون حذق المتعلم في الصناعة وحصول ملكته " .²

ويبين ابن خلدون مفهوم الصناعة ومراحلها ، فهي تلك العملية الإنتاجية التي تتطلب علماً كبيراً وفناً دقيقاً حتى يتمكن ممتنها بالتأليف بين مجموعة من عناصر الطبيعة ومواردها الأولية ليشكل شيئاً جديداً ، أما مراحل ظهورها فترجع حسبها إلى الأب الثاني للبشرية إدريس عليه السلام ، ويبين بأنها أهم أوجه النشاط الاقتصادي . وكما سبق الذكر فإن ابن خلدون قسم الأشياء والسلع من وجهة علاقاتها بالإنسان إلى ضروريات وكماليات ، ولكنه يلاحظ في الوقت نفسه أن الحدود الفاصلة بين هذين الصنفين لم تكن مطلقة ولا ثابتة بل هي نسبية ومتحولة ، فإن ما يعتبر من الكماليات بالنسبة إلى السواد الأعظم من الناس قد يصبح من الضروريات بالنسبة إلى بعض الناس كما أنه يعد من الكماليات في بعض المدن ، قد يكون من الضروريات في المدن الأخرى ، لأن ازدياد العمران واستفحال الترف يحول الكماليات إلى حاجيات ضرورية . ويربط ابن خلدون مسائل العرض والطلب بالأحوال الاجتماعية العامة ، ويبحث في عوامل الأحوال الاقتصادية ونتائجها بنظرات شاملة لا تتوقف في حدود الاقتصاديات المحضة وحدها ، بل تتعداها إلى آفاق الحياة الاجتماعية بمجموعها .

فزيادة الطلب وازدحام الطالبين لا تنحصر في ارتفاع الأسعار ، بل تشمل أموراً اجتماعية أخرى أهمها : إقبال الناس على الصناعات التي تنتج السلع المطلوبة وازدهار تلك الصناعات واستجابتها.³

¹ محمود عبد المولى ، مرجع سابق ، ص 64.

² عبد الرحمان بن خلدون ، مرجع سابق ، ص 404.

³ أبو خلدون ساطع الحصري ، مرجع سابق ، ص 535-536.

يرى ابن خلدون أن الصنائع نجدها في الأمصار الصغيرة ناقصة ولا يوجد منها إلا البسيط ، فإذا عظمت حضارتها وكثر الترف فيها تطلعت إلى صناعة راقية وبالتالي انتقلت إلى المركب . والصناعة بعد تعلمها والتدريب عليها تصبح ملكة راسخة في أصحابها ، وتعلمها يتم بمنهجين المنهج الأول عمل تطبيقي وهو الذي يقوم فيه صاحبه بمباشرة الأعمال بواسطة وسائل محسوسة مجسمة أي يطبق بالفعل في المصنع وهذا ما يسمى بالمنهج الاستقرائي . أما المنهج الثاني نظري يقوم على أساس تلقي المعلومات بواسطة التدريس الشفوي من غير تطبيق فعلي وهذا ما يسمى بالمنهج الاستنباطي . والمنهج الأول أفضل من الثاني وذلك لأن التعليم فيه يكون أسهل وأتم فائدة ، بينما الثاني يتوقف على جودة التعليم وميول المتعلم بالصناعة . والمدرس الماهر هو الذي يستطيع أن يبلغ إلى طلبته المعلومات بكل وضوح بجميع الطرق والوسائل الناجعة المناسبة للموضوع، لكن رغم كل ذلك فإن المنهج الأول في نظره يعتبر أكمل وأكثر فائدة من الثاني ، لأنه يعتمد على الملاحظة الحسية والتجربة المخبرية ، بينما الثاني يقوم على عملية عقلية ينتقل فيها الفكر من قضية أو عدة قضايا تستخلص منه مباشرة دون اللجوء إلى التجربة .

ويدرك ابن خلدون أهمية المنهجين الاستقرائي والاستنباطي في بحوثه العلمية وأن هناك صلة وثيقة بينهما، غير أنه سار في بحوثه على المنهج الأول الذي يراه جديرا بالرقى الإنساني في الحياة العملية . ويتضح جليا عند ابن خلدون أهمية ارتباط العمل والصنائع بالعلم التطبيقي والعلم النظري وضرورة كل منهما للآخر ، فالصنائع هي انعكاس للأفكار الكامنة في ذهن الإنسان تخرج من العقل الباطن إلى العقل الواعي باعتبار أن العمل يربط بين الفكر و الفعل والقدرة على التعلم ، لذلك فإن قيمة العمل تختلف باختلاف ملكات الإنسان وقدراته التي وهبها الله إياه ، وعلى قدر جودة التعلم وملكة المعلم التي تساعده على حصول ملكة الصناعة و خروجها من حالة الكمون إلى الوجود الفعلي.

وفي عصرنا الحالي نجد الارتباط الشديد للعمل بالجانب التعليمي ، فما تضمنه الجامعات مثلا من تخصصات علمية نظرية وتطبيقية تجعل من مخرجاته المتمثلة في فئة المتخرجين يحملون سلاحا وهو العلم والتطبيق ، وذلك لولوج عالم الشغل والتحصل على وظيفة لدى القطاع الحكومي أو العمل للحساب الخاص ، تلك الوظيفة هي التي سوف تسمح للشباب من تطبيق كل ما تعلموه على أرض الواقع . ويعتبر حسب ابن خلدون العامل الديمغرافي شرط ضروري لكنه غير كاف للتنمية السوسيو اقتصادية ، ففي المدينة ذات الكثافة السكانية العالية يظهر لنا التقسيم الاجتماعي والنقوي للعمل ، فالشخص الواحد لا يمكنه تلبية جميع حاجاته إلا في الجماعة في إطار تضامنهم وفي هذه الحالة تنشأ الحضارة.¹

إن تقسيم العمل في مجتمعات عصر ابن خلدون أي مجتمعات العلاقات السلعية البسيطة ، لا يعدو أن يكون تبادل سلع وخدمات بين الناس بشكل فردي وبسيط ، لكنه مجتمع متطور بالنسبة للمجتمعات القديمة.²

¹ Abdelghani Megherbi . *la pensee sociologique d'ibn khaldoune* , Alger , societe nationale de difusion ,2 edition ,1977, p196.

² محمود عبد المولى ، مرجع سابق ، ص 68.

ويؤكد ابن خلدون بكل وضوح بأن ترشيد العمل عن طريق التخصص في المهام يخلق زيادة في الإنتاجية التي بدورها تجلب الثروة وبالتالي ارتفاع مداخيل الأفراد ، ومداخيل الأفراد المرتفعة تزيد في حجم الطلب والإقبال على استهلاك السلع ، فتنشأ بذلك صناعات جديدة وهكذا ، فالمجتمعات كثيرة السكان تكثر فيها الأعمال ، ويؤدي هذا إلى رقيها ورفاهيتها ، أما المجتمعات قليلة السكان فنكون رفايتها قليلة¹.

ويلاحظ ابن خلدون اختلاف مستويات المعيشة بين المدن الكبيرة وبين المدن الصغيرة ، وبين هذه المدن وبين القرى ، كما يلاحظ تطور هذه المستويات بتطور الحضارة . ولاحظ أيضا أن مستوى المعيشة يختلف في المدينة الواحدة أيضا باختلاف طبقات الناس ، ولكن الطبقات المتماثلة في المدن المختلفة تعيش في مستويات تختلف باختلاف عمران المدن ، وفي هذا الكلام إشارة إلى دقة تمحيص ابن خلدون للواقع وتصنيف الناس في حياتهم الاجتماعية والاقتصادية حسب الطبقات والإقليم.

ويقرر ابن خلدون بأن سعة الحال لدى المواطنين تزيد بزيادة الدخل والخرج² ومن هنا نجد أنه يربط بين العمل وكثرة السكان حيث يجعل العمل هو أساس الكسب اجتنابا للالتباس حتى لا يفهم بأن كثرة السكان وحدها هي العامل في نمو الأرزاق وأن هذا الأمر ليس حتمية .

إنه من الطبيعي أن تتميز التجمعات الكبيرة على التجمعات الصغيرة في مختلف نواحي الحياة وذلك لكثرة اليد العاملة وتعدد الأعمال وظهور التخصصات ولاسيما في ميدان الصناعة التي تزخر بها المدن الكبرى ويعمل الحضر على تحسينها وتطويرها باستمرار كما أنهم يعملون على جلب الأرزاق من كل مكان بمختلف الطرق والوسائل .

وينوه ابن خلدون إلى ظاهرة مهمة حصلت في عصره وهي " البطالة " وأسبابها تعود إلى أن حكام المدن في إطار الحفاظ على ملكهم يلجأون إلى استخدام المرتزقة من قبائل أخرى ويدفعون لهم أجورا عالية ، هذه الأخيرة تتأتى من فرض الضرائب على التجار والمهنيين والصناعيين والمزارعين . هذا الشيء أنقل كاهلهم مما دفعهم إلى التخلي عن عدد كبير من العمال فأصبحوا بطالين³.

4- النشاط الخدماتي :

يفضل البعض من المفكرين حصر الأنشطة الاقتصادية في ثلاث وهي الفلاحة والتجارة والصناعة ويدخلون نشاط الخدمات ضمن التجارة ، والبعض الآخر يفضلون تصنيفه كنشاط رابع مستقل عن النشاطات الثلاث المتعارف عليها ، وهذا هو الرأي الأرجح من الوجهة النظامية .

يقول ابن خلدون : " وإما أن يكون الكسب من الأعمال الإنسانية إما في مواد معينة ، وتسمى الصنائع من كتابة و نجارة و خياطة و حياكة " ⁴ أو تجسدت في أشكال غير معينة كالخدمات المختلفة التي

¹ محمود عبد المولى ، مرجع سليلق ، ص 63.

² أبو خلدون ساطع الحصري ، مرجع سابق ، ص 539.

3 Abdelghani Megherbi , op.cit , p 216.

⁴ عبد الرحمان بن خلدون ، مرجع سابق ، ص 387.

تضيف منفعة على أشياء التي تتعامل بها كسائر المهن والخدمات " ¹. إن المنتبغ لتاريخ الفكر الاقتصادي والتناقضات الفكرية التي تخللته في مجال النشاط الاقتصادي وأوجه النشاط الإنتاجي وتلك المناقشات المتفككة حيناً والمختلفة حيناً آخر. ولاسيما عدم إنتاجية الخدمة التي ظلت حتى عهد الفكر الكلاسيكي بهذه النظرة ، ومن بين المفكرين الاقتصاديين الذين تبنا هذه الفكرة آدم سميث الذي تنكر لإنتاجية الخدمة رغم أنه قام بتصحيح الكثير من الأخطاء الفكرية لدى المدرستين التجارية والطبيعية.

أما ابن خلدون فيصرح قبل أربعة قرون من الفكر الكلاسيكي بإنتاجية الخدمة ، بل إنه صنف بعض العمليات الإنتاجية المحسوبة على الخدمات في المجال الصناعي كقوله " وتسمى الصنائع من كتابة ونجارة وخياطة " ، فاعتبر فن الكتابة من الصنائع وهي كذلك في زماننا الحاضر ، أما استعماله العبارة " أو في مواد غير معينة وهي جميع الامتهانات والتصرفات " ². فقد جسم ابن خلدون هذا الأمر المتمثل في إنتاجية الخدمة بقوله وجميع الامتهانات ، أي كل " مهنة " وقوله " غير معينة " أي سواء كانت مرئية أو غير مرئية ، فكرية أو جسمانية ، ملموسة أو غير ملموسة كانت نتيجة القيام بها ظهور منفعة معينة فإنها تعتبر إنتاجاً ، وهكذا وبعد جميع التناقضات التي عرفتها الأفكار الاقتصادية على مدى أكثر من أربعة قرون ترجع إلى نفس فئات ابن خلدون وتقرر بإنتاجية الخدمة ، بما في ذلك المفكر آدم سميث ، وهذا يدل على علمية وموضوعية أفكار ابن خلدون في هذا المجال الذي يسجل فيه سبقاً تاريخياً مميّزاً.

اعتبر ابن خلدون العمل هو النشاط الذي يلزم البشر مذ يصلون إلى السن الذي يصبحون مقتدرين على العمل لأجل تلبية حاجاتهم المتنوعة ، فالعمل هو صلب العملية الإنتاجية . والإنتاج عنده يهدف إلى إيجاد المنافع المتمثلة في السلع والخدمات اللازمة لسد وإشباع الحاجات الإنسانية التي تضمن استمرارية الحياة ، غير أن هذه المنافع غير جاهزة للاستهلاك البشري النهائي فهي موجودة على شكل موارد ومصادر أولية من الطبيعة ، وحتى تتحول إلى منافع في شكل منتجات نهائية أي سلع لا بد من ممارسة هذه العملية المسماة إنتاجاً عن طريق تدخل الفعل الإنساني وحركته .

ويهدف النشاط الإنتاجي عند ابن خلدون إلى زيادة النمو والتقدم الاقتصادي وزيادة العمران وازدهاره ، فالمعاش هو ابتغاء الرزق ، وهذا الأخير مرتبط بالعمران ، وانتعاش العمران يؤدي إلى توفر الأعمال الإنسانية وكثرة ما تنتج من حاجات وخدمات ، ويؤدي ذلك إلى زيادة الاستهلاك الذي تكون نتيجته زيادة الإنتاج وبالتالي زيادة الأعمال وهكذا تتربط حلقات الدورة الاقتصادية .

لقد أدرك ابن خلدون مدى الترابط الموجود بين العمران والرفاهية والإنتاج والتشغيل ، ولا شك أن هذا التحليل يلتقي مع أحدث النظريات السوسيو اقتصادية .

¹ الطيب داودي ، مرجع سابق ، ص118.

² عبد الرحمان بن خلدون ، مرجع سابق ، ص387.

يقول ابن خلدون : " وأعلم أنه إذا فقدت الأعمال أو قلت بانتقاص العمران تأذن الله برفع الكسب ، ألا ترى إلى الأمصار القليلة الساكن كيف يقل الرزق والكسب فيها أو يفقد لقلة الأعمال الإنسانية ، وكذلك الأمصار التي يكون عمرانها أكثر، يكون أهلها أوسع أحوالا وأشد رفاهية ."¹

إن هذا المفهوم الخلدوني نجده في كثير من النظريات المعاصرة التي تشجع الترف وزيادة الربح والثروة ، وكذا زيادة الاستهلاك كوسيلة فعالة لزيادة التشغيل والقضاء على البطالة . فالولايات المتحدة الأمريكية تأخذ بهذا الفكرة وتشجع الاستهلاك لكي يؤدي إلى زيادة الإنتاج الذي يؤدي إلى نمو حركة الاقتصاد ، وهذه الزيادة تؤدي إلى زيادة التشغيل مما يؤدي إلى النمو والازدهار و حدوث التنمية الاجتماعية لجميع أفراد المجتمع . فبالعمل تنهض الأمم والشعوب ، وبواسطته تستنهض همم الشباب وخاصة المتعلم منهم كقوى بشرية عاملة وفاعلة من أجل إشباع الحاجات المادية والنفسية والاجتماعية سواء على المستوى الفردي أو على المستوى الجماعي .

وفي الأخير نستطيع القول بأن العلامة العربي ابن خلدون وضع الأسس العلمية والمنهجية في دراسة قضايا مجتمعه تحليلا موضوعيا بدون ذاتية أو تحيز . وعلى الرغم من أن الفكر الاقتصادي والسوسيولوجي في عصره كان غير خاضع لمعايير علمية إلا أن ابن خلدون وضع الأسس العلمية والمنهجية في دراسة المجتمعات وأحوال الدول والأمصار ، وكان ملما بالعديد من القضايا السوسيو اقتصادية التي كان له السبق في دراستها ، حتى أن مفكري الغرب بعده بقرون انتقروا منها الكثير ونسبوها إلى نظرياتهم.

2- المدخل الماركسي :

تمثل الماركسية تأليفا إبداعيا بين ثلاثة مصادر فكرية هامة هي الفلسفة الألمانية المثالية والاشتراكية الفرنسية والاقتصاد السياسي الانجليزي ، وقد تم هذا العمل في ضوء بصيرة فذة استندت إلى الفكر الجدلي والممارسة السياسية والنظرية الاقتصادية الكلاسيكية .

بدأ كارل ماركس في صياغة أفكاره خلال أربعينات وخمسينات القرن التاسع عشر ، بدت الماركسية أول نظرية اجتماعية تستند إلى الدور الهام الذي يمكن أن تلعبه طبقة بعينها أي طبقة البروليتاريا في نظرة شاملة للدور الذي يلعبه الصراع بين طبقات المجتمع في إطار عملية تاريخية شاملة للماضي والحاضر والمستقبل . وتستند نظرية الماركسية إلى مبادئ مادية واضحة وهي تسلم أن الواقع الإنساني هو نتاج اجتماعي لنشاط الإنسان وقدرته على تشكيل العالم من خلال مصالح اقتصادية وسياسة .

سوف يتم التعرض في هذا الطرح المعتقدات والآراء الاشتراكية عند مؤسسي الاشتراكية الماركسية من خلال معالجة بعض التعميمات الاشتراكية . ونظرا لغموض العبارات والمصطلحات - نوعا ما - عند ماركس، فأحسن طريقة لتحديد أفكاره هي استخدام عباراته نفسها .

¹ عبد الرحمان بن خلدون ، مرجع سابق ، ص 387.

لقد أعطى كارل ماركس خلاصة نظريته ودونها في كتابه (نقد الاقتصاد السياسي) الذي نشر سنة 1859 ونجد فيه :

" إن النتيجة العامة التي توصلت إليها والتي أصبحت من بعد السلك الأساسي الذي ينتظم دراساتي كلها ما سألخصه في ما يأتي : في الإنتاج الاجتماعي حيث يشترك الناس ، نرى الأفراد يدخلون في علاقات معينة لا بد منها ... في علاقات مستقلة عنها إرادتهم ، وهذه العلاقات علاقات الإنتاج مرتبطة بمراحل نمو طاقتهم المادية في الإنتاج ، إن جماع علاقات الإنتاج هذه هو الذي يكون الكيان الاقتصادي للمجتمع - الذي يكون أساسا لما بعده من كيانات أرقى ، كالكيان التشريعي والسياسي مثلا - تلك الكيانات التي تستلزم صورا معينة من الوعي الاجتماعي . إن طريقة الإنتاج في الحياة المادية هي التي تقرر الخصائص العامة للعملية الاجتماعية والسياسية والنفسية في الحياة وليس وعي الناس هو الذي يعين وجودهم ، بل على العكس من ذلك ، إذ أن وجودهم الاجتماعي هو الذي يعين وعيهم ، ففي مرحلة من النمو تتصادم قوى الإنتاج المادية في المجتمع ، وتتضارب العلاقات الراهنة في الإنتاج مع علاقات الملكية التي كانت تعم الناس من قبل وتنتظمهم ، ومن صور نمو قوى الإنتاج تتخذ هذه العلاقات صيغتها ، ثم تأتي بعد هذا التضارب مرحلة الانقلاب والثورة ... يجب أن يفسر هذا الوعي بأنه ناتج من تضارب الحياة المادية ... من التصادم الموجود بين القوى الاجتماعية للإنتاج وبين علاقات الإنتاج وروابطه ... ولا يمكن أن يخفي نظام اجتماعي قط قبل أن يكتمل نمو القوى الإنتاجية كلها ، كما لا تظهر العلاقات الإنتاجية الجديدة قبل أن تتضح الأحوال المادية." ¹

وإذا أضيف إلى نظرية كارل ماركس في النضال الطبقي كل المعالم الأساسية في تفسيره الاقتصادي للتاريخ حيث نجده يقول : " إن المجتمع بوجه عام ينشق دائما وباستمرار إلى معسكرين كبيرين متنازعين متخاصمين ... إلى طبقتين عظيمتين تقف الواحدة في وجه الأخرى ، طبقة أصحاب رؤوس الأموال من جهة ، وطبقة العمال من جهة أخرى...²

ويرى ماركس أن العامل الاقتصادي هو المحدد الأساسي لبناء المجتمع وتطوره ، وهذا العامل يدعى نمط الإنتاج وهو يتمثل في مظهرين هما :

أ- قوى الإنتاج : أو التنظيم الفيزيقي والوسائل التكنولوجية للإنتاج التي يبنى عليه كمنشآت اقتصادية.
ب- العلاقات الإنتاجية : وهي العلاقات التي ينبغي أن يكونها الأفراد بعضهم مع بعض لإنتاج والنشاط الاقتصادي ككل. وعلى الرغم من أن علاقات الإنتاج ذات اثر حاسم في كل الجوانب الأخرى ، لأن الرؤى السياسية والأخلاقية والجمالية والدينية...إنما تنشأ وتتطور على أساسها وتحت تأثيرها فيكون الإنتاج المادي هو أساس البناء الاقتصادي للمجتمع.³ وفي إطار هذا البناء الاقتصادي تظهر مجموعة

¹ بيترم الكسندر سوروكن ، المدرستان الاقتصادية والميكانيكية في علم الاجتماع ، ترجمة : حاتم الكعبي ، بيروت ، دارالحدائث ، دون سنة نشر ، ص ص 87-89.

² بيترم الكسندر سوروكن ، مرجع سابق ، ص 89.

³ صلاح الدين شروخ ، مدخل في علم الاجتماع ، عناية (الجزائر) ، دار العلوم ، 2005 ، ص 80.

من العلاقات الاجتماعية في داخل عمليات الإنتاج وتشكل بناء طبقتين ينقسم فيه المجتمع إلى طبقتين متميزتين: الطبقة الأولى طبقة قوية تمتلك وسائل الإنتاج ، والطبقة الثانية طبقة ضعيفة لا تمتلك إلا سواعدها. ويرى ماركس أن هذا التقسيم الطبقي يظهر بشكل واضح في النظام الرأسمالي الذي يتكون من طبقتين الأولى يطلق عليها طبقة البرجوازية والطبقة الأخرى يطلق عليها طبقة البروليتاريا ، فالطبقة الأولى هي التي تملك وسائل الإنتاج وهي التي يمكنها شراء الخدمات العمالية ، بينما تمتلك الطبقة الأخرى سواعدها ، وفي هذه الحالة يكون البرجوازي قادرا على استغلال العامل عن طريق إطالة يوم العمل وإجبار أفراد أسرته على العمل .

ومن الواضح أن ماركس قد حدد الطبقة في ضوء الملكية ودرجة التحكم أو الاستغلال المرتبطة بها فضلا عن مدى الحرية الشخصية التي يتمتع بها الأفراد . إن ذلك يعني أن الطبقة تعتمد في وجودها على العلاقة الاقتصادية بين أنماط وعلاقات الإنتاج من ناحية ، ووعي العمال بحريتهم وتشابهم ، وبالتالي تناقضهم مع الرأسماليين من ناحية أخرى .¹

غير أن ماركس يرى أن هذه العلاقة الوظيفية بين قوى الإنتاج وعلاقات الإنتاج ليس لهما صفة الدوام ، لأنه ينظر إلى أن كل نمط من أنماط الإنتاج في النظام الاقتصادي يحمل في طياته ما يطلق عليه ماركس بذور فنائه ، لأن المنافسة في النظام الرأسمالي تؤدي إلى زيادة المادية لصالح البرجوازية وبالتالي تدفع العمال إلى حالة من البؤس والفقر، وتتضخم هذه الأحوال مع ازدياد قوة القهر الاقتصادي بين الناس.²

إن الصراع بين طبقتي البروليتاريا والبرجوازية أمر حتمي لا مفر منه ، وسوف يؤدي من خلال الوعي الطبقي والعمل العسكري إلى تدمير النظام الموجود ليرثه فيما بعد النظام الاشتراكي الذي يتميز بالملكية الجماعية لوسائل الإنتاج ، ويسلم في النهاية لمجتمع بلا طبقات ولا دولة ، وذلك هدف طوباوي تطلع إليه مفكرون سابقون على ماركس.³

عالج كارل ماركس مفهوم العمل بشيء من التفصيل حيث شدد على التغيرات الأساسية التي بواسطة التقنية يقوم بها الإنسان للطبيعة وهي بدورها تتفاعل لتطويره ، فالعمل كما كتب ماركس في كتابه "رأس المال" هو قبل كل شيء عقد قائم بين الإنسان والطبيعة ، حيث يلعب الإنسان ذاته تجاه الطبيعة دور إحدى القوى الطبيعية . فالقوى الممنوحة لجسده ... يضعها كلها في حركة تهدف إلى دمج المواد وإعطائها شكلا ذا منفعة لحياته ، فيسهم في الوقت ذاته بتغيير الطبيعة الخارجية وطبيعته الخاصة

¹ كمال عبد الحميد الزيات ، مرجع سابق ، ص 41.

² السيد الحسيني ، نحو نظرية اجتماعية نقدية ، بيروت ، دار النهضة العربية ، 1985 ، ص 102.

³ نيكولا تيماشيف ، نظرية علم الاجتماع طبيعتها وتطورها ، ترجمة: محمود عودة وآخرون ، القاهرة ، دار المعارف ، ط 6 ، 1980 ،

منميا مواهبه الكامنة فيه".¹ ومن خلال هذا التعريف للعمل من ماركس ، نجد أنه أعطى للعمل قيمة بالغة إذ اعتبره عملية اجتماعية تنتج من التفاعل بين الناس وتعاونهم .

والواقع أن ماركس جعل من العمل جوهرًا لتأكيد الإنسان لذاته ، حتى بدأ رأي العمل وكأنه الوسيلة التي يكتسب بها الإنسان وجوده في المجتمع وبين الطبيعة ، وكان ماركس قد اتخذ موقفا نقديا صريحا من الاقتصاد السياسي الذي حول النشاط الإنساني إلى سلعة أو شيء ، وبذلك أصبح العامل في نظر الاقتصاديين خلال القرن الثامن عشر وكأنه تعبير عن نشاط مجرد يزداد اعتمادا على تقلبات أسعار السوق.² غير أن ماركس نظر للعمل على أنه أساس التاريخ والمجتمع الإنساني ، ومن ثم فإن العمل يحدد الوجود الاجتماعي للإنسان ويخلق لديه إيديولوجية في الحياة . وطبقا للتصور الماركسي - دائما - فإن الإيديولوجية تمثل انعكاسا للظروف الاجتماعية والسياسية والاقتصادية السائدة في مجتمع معين ، ذلك أن الأساس المادي لهذا المجتمع يخلق بالضرورة بناء فوقيا مؤلفا من أفكار وقيم ومثل ونظم.³

ويعتبر بعض المحللين أن ابن خلدون قد نظر للمادية التاريخية الماركسية ، غير أن هذا غير صحيح. فلا يمكن اعتبار ابن خلدون منظر لها ، وعليه إذا كان الدور المهم للاقتصاد كما بينه مفكرنا لم يتبلور بوضوح ، فالمعاش عنده يشترط أشكال السياسة والثقافة وبهذا فهو يختلف تماما عن المفهوم الماركسي الذي في الأخير وجود وشكل السياسة والايديولوجيا عن طريق نمط الإنتاج.⁴

في ضوء التفسير المادي للتاريخ ، يرى ماركس إن قوة إنتاج لأية دولة تتحدد بدرجة تقسيم العمل فيها. وتبعًا لذلك يكون لتقسيم العمل دور هام في المجتمع في كل مرحلة من مراحل تطوره ، حيث يؤدي تقسيم العمل إلى الانفصال الأول للصناعة والتجارة عن العمل الزراعي ، ثم يؤدي إلى انفصال المدينة عن القرية وتعارض الاهتمامات فيما بينهما ، وأخيرا يؤدي تقسيم العمل - في المدى البعيد - إلى انفصال العمل التجاري عن العمل الصناعي . ويميز ماركس بين تقسيم العمل في الصناعة والتقسيم الاجتماعي للعمل ، فالتقسيم الاجتماعي للعمل ينتج عن طريق تداخل الأسرة والقبيلة ويتم حسب الجنس والسن ، أما تقسيم العمل في الصناعة فهو ينتج عن اختلاف الموقع والمناخ ومستوى الثقافة ، وحيث تؤدي هذه العوامل مجتمعة إلى إنتاج منتجات مختلفة يتم تداولها عندما تتصل المجتمعات بعضها ببعض الآخر .

ويعتبر ماركس أن التقسيم الاجتماعي للعمل قد أدى إلى تراكم رؤوس الأموال ونمو الثروات الخاصة ، الأمر الذي جعل فئة قليلة من الناس تقبض على مقاليد القوة الاقتصادية . ومن الطبيعي أن يؤدي ارتفاع قيمة الأشياء إلى انخفاض مقابل في المجال الإنساني للعمل ، ذلك أن التنظيم الرأسمالي للعمل قد

¹ جورج فريدمان و بيار نافيل ، مرجع سابق ، ص12.

² السيد الحسيني ، مرجع سابق ، ص91 .

³ السيد الحسيني ، المرجع نفسه ، ص79.

أدى إلى تحويل عمل الإنسان إلى سلعة قابلة للبيع والشراء.¹ وربما يؤدي ذلك إلى ظاهرة اغتراب الإنسان عن عمله وعن الناس وعن ذاته ، كما ترتب عن ازدياد تقسيم العمل في المصانع - وفق التصور الماركسي - تبسيط الأعمال وتقليل نطاق مسؤولية العامل نتيجة التنظيمات الإدارية والهندسية بحيث أصبح التخصص لا يتطلب فهما للنشاط الكلي للمصنع.²

يعتقد ماركس أن النظام الرأسمالي كان سببا في لا توازن المجتمع الغربي ، لأنه نظام يدعو إلى الفردية وإلى الريح السريع على حساب طاقة الإنسان وقيمتة وحاجاته.

لقد ناقش كارل ماركس في هذا الصدد طبيعة الأزمات الاقتصادية التي تواجهها الرأسمالية ، فالتراكم الرأسمالي في نظره يعمل على انخفاض معدل الريح السريع ويساعد على زيادة الإنتاج . غير أن النظام الرأسمالي ما يلبث أن يرفع من هذا المعدل بالحد من كمية رؤوس الأموال الموظفة للاستثمار. وبهذه الطريقة فإن النظام الرأسمالي ما يلبث أن يستعيد توازنه من خلال الانكماش الاقتصادي الذي يساعد على إيجاد ظروف استثمارية أفضل ، ومن الواضح هنا كما ورد سابقا أن ماركس يتنبأ بحتمية وقوع انهيار اقتصادي للرأسمالية .

إهتم الفكر الماركسي بالإيديولوجيا وجعلها محور دراساته ونظرياته ، وقد أدى هاجس الإيديولوجيا بالماركسيين إلى تبني إستراتيجية سياسية وفكرية وفلسفية وإيديولوجية لمواجهة الإيديولوجيا البرجوازية . ويظن الماركسيون أن العائق الرئيسي لانتشار الوعي الطبقي الثوري لدى العمال الكادحين هو إيديولوجية الطبقة الحاكمة .³ ولكن بالرغم من كل ذلك فإن هناك بروليتاريا تبقى دائما تدافع عن مصالحها ضد الرأسمالية.

ويرى الفرنسي فرنسوا فورييه **f. fourrier** وهو من بين المفكرين الاشتراكيين المؤيدين لما ذهب إليه ماركس حول الاشتراكية ، أن النظام الاجتماعي الذي يعتمد على الفردية والمنافسة الشديدة يؤدي إلى مشاكل أخلاقية ومادية ، فرأى أن يستبدل به نظاما تعاونيا يستطيع أن يوحد الجهود في سبيل خلق جو من الانسجام في المجتمع يتيح له التقدم والازدهار.

ويعتمد هذا النظام على أساسين أحدهما نفسي والآخر اقتصادي ، يهدف الأول إلى التحرر من الالتزامات المادية والأدبية وانطلاق الدوافع الإنسانية إلى إشباع كامل يتيح لها النمو الطبيعي .

وحتى يتحقق هذا المبدأ فلا بد من إعادة بناء المجتمع على شكل مجتمعات تعاونية صناعية ، وأهم حرفة يمتنها المجتمع هي الزراعة ، ولكن لا تحرم مجموعات السكان من الاهتمام بحرف أخرى تناسب أذواقهم مع السماح بتغييرها كلما رغبوا ذلك.⁴

¹ السيد الحسيني ، مرجع سابق ، ص 92.

² محمد علي محمد ، علم اجتماع التنظيم ، الإسكندرية ، دار الكتب الجامعية ، 1972 ، ص 58.

³ الطيب بودريال ، " الإيديولوجيا وقضايا الفكر والأدب " ، الرواسي ، ع 13 ، السنة 6 ، باتنة ، جمعية الإصلاح الاجتماعي والتربوي ، مارس / أبريل 1996 ، ص 44.

⁴ كمال عبد الحميد الزيات ، مرجع سابق ، ص 32.

ويقيم فورييه أسس العمل في مجتمعه على نظرية العمل الممتع ، والذي يقوم على أساس انتخاب رؤساء العمل ويقوم الإنتاج على أساس التعاون في هذه العملية حتى يصبح هذا المجتمع الخاص جمعية تعاونية للمستهلكين ، فإن اشترك المنتفعين في المجتمع يكفل التأمين الاجتماعي وحتى العمل وحدا أدنى للمكافأة . ويرى فورييه أن تنظيم العمل وترك مجال حرية العامل يؤدي إلى تناسق يقوم على السعادة ، فهذه الاتحادات ترعى المصالح والقدرات الشخصية وتعمل على السعادة ، فهذه الاتحادات ترعى المصالح والقدرات الشخصية وتعمل في حدود التعاون ، وهذا ما يؤكد نظريته في العمل الممتع.¹

وتعتمد الاشتراكية على وضع خطط اقتصادية للدول التابعة آنذاك للاتحاد السوفياتي يعطي للتشغيل جزءا كبيرا من التركيز . وقد دعت ظروف تنفيذ الخطط الاقتصادية ما بين عامي 1930 و 1955 إلى وضع نظرة جديدة للاستخدام ، فالغاء الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج الصناعي وتأميمها وجعل الإنتاج الزراعي تعاونيا وتخطيط أهداف ووسائل الإنتاج والاستخدام والأجور التفاضلية ألغت بشكل بديهي كل مشكلة بالنسبة للاستخدام (العطالة).

وإذا كان التخطيط الاقتصادي يسمح مبدئيا بتنظيم الاستخدام والإنتاج أي حصص العمل الفاعلة ، دون التخوف من أزمت دورية رئيسية ، إذ يجب أن تكون العلاقة بين الاستخدام والاستخدام المنتظمة وألا تترك مكانا لمشاكل عملية تعود إلى البحث التجريبي عن الاستخدام الأمثل ، مقابل شروط استخدام أقصى لليد العاملة أو جزئي ونسبي لها . وتسعى الاشتراكية ضمن مبادئها إلى توفير فرص الشكل لكل عضو في المجتمع تتوفر فيه شروط العمل ، وبناء مجتمع متماسك يساهم على عضو من أعضائه في بنائه.

إن الاشتراكية كنظام اجتماعي تقوم على بذل الجهد بالعمل من خلق المنافع المادية ، وهذا المنطق مطابقا تماما لما جاء به الفقه الإسلامي من ضرورة العمل والكسب الحلال وبناء علاقات اجتماعية تستند على مبدأ التعاون والتضامن وتسييق المصلحة الجماعية على المصلحة الفردية .

ومن أهم المبادئ القوية التي رمت الاشتراكية لتكريسها هي إقامة العدالة الاجتماعية في توزيع ثروات الأمة ، وكل ذلك متأتى من فكرة تركية العمل وطلبه وترقية مستواه من الناحيتين الكمية والنوعية للوصول إلى حد معين من الإنتاج ، هذا الأخير يعتبر هو القاعدة المادية لتطور المجتمعات البشرية ، فمن الوظائف الأساسية للعمل سواء كان في القطاع العمومي أو للحساب الخاص - طالما أن الاشتراكية لا ترفض العمل للحساب الخاص بمعناه البسيط و غير المنافي للمصلحة العامة - هي تنظيم الأنشطة الاجتماعية داخل وخارج محيط العمل ، إلى جانب القيمة الذاتية التي يكتسبها الفرد من خلال عمله ، وهذا يعتبر من الوظائف الكامنة للعمل في الحياة الاجتماعية في مقابل الوظيفة الظاهرة للعمل وهي الكسب المادي.

تدعمت الاشتراكية خلال قيامها بمهامها بظهور ووجود ظاهرة تشكلت في المجتمع الغربي وكانت ثمرة من ثمار تطوره وهي ظاهرة البيروقراطية التي تجسدت في التنظيمات المختلفة في البناء المجتمعي.

¹ كمال عبد الحميد الزيات ، مرجع سابق ، ص ص32-33.

لقد استخدم مصطلح البيروقراطية في المرحلة الأولى من تطور النظرية الماركسية ، لكي يشير إلى بعض المشكلات المتعلقة بإدارة الدولة بوصفها جهازا تستخدمه الطبقة الرأسمالية لتأكيد مصالحها الخاصة. وأصبح التحول البيروقراطي في هذا السياق يعني تضخم أعداد موظفي الحكومة وتعدد أنشطتهم دون أن يصاحب هذا التزايد الكمي تغيرا كفيًا في مراكز القوة التي يشغلها أعضاء التنظيمات ، طالما أنهم مجرد أدوات تخدم مباشرة مصالح أصحابها . هكذا يمكن إرجاع المشكلات التي تظهر في التنظيمات البيروقراطية إلى الصراع القائم بين أعضاء المجتمع ، والذي لا بد أن ينتهي بانتصار الطبقة الشغيلة (البوليتاريا) وتأسيس مجتمع لا طبقي تختفي فيه البيروقراطية اختفاء تدريجيا¹ ، إذا أن كافة أعضاء المجتمع سيتولون أداء وظائف البيروقراطية فتفقد الإدارة طابعها الاستغلالي والتسلطي وتتحصر في " إدارة الأشياء " بدلا من " إدارة الإنسان " . إن هذا التحول في الوظائف الإدارية سوف يظهر فقط في المجتمع الجديد الذي ينتهي فيه التناظر بين العمل اليدوي والعمل العقلي وتتضاعف ثمرات الإنتاج وتزدهر الحياة الاقتصادية ، ويتم ذلك في ضوء مبدأ إنهاء الصراع الطبقي تصبح الملكية للبوليتاريا والبناء الفوقي عاكس لمصالحها الاقتصادية ، لأن ماركس اعتبر أن النمو التنظيمي لا يعدو أن يكون زيادة في عدد الموظفين الحكوميين وتضخما في نشاطات التنظيمات البيروقراطية.² ويصبح المجتمع بلا دولة وتسود المساواة لأن المبدأ الذي يحكم النظام هو :

" من كل حسب طاقاته ولكل حسب حاجاته " وذلك يكفل حرية الأفراد في فعل ما يريدون.³

ويعد لينين أيضا من المؤيدين لآراء ماركس حول مسألة البيروقراطية ، حيث أضاف أن الصراع الذي تقوده البروليتاريا ضد البيروقراطية سيكون من المهام الرئيسية للثورة ، وقد حدد لينين خطوات هذا الصراع في دراسته عن " الثورة و الدولة " على النحو التالي:⁴

أولا : من الضروري أن يتوافر لدى موظفي الخدمة المدنية اللياقة والقدرات اللازمة ، بحيث يمكن إلغاء بعض الوظائف وثانيا أن يهبط مرتب موظف الخدمة المدنية إلى مستوى أجر العامل العادي وأخيرا أن نخلق الظروف التي تمكن الأفراد في الدولة من تبادل مهمة القيام بأعمال الرقابة والمحاسبة بعد تبسيطهما إلى ابعدهد . وفيما بعد و كما حدث بعد ثورة عام 1917 أخذت ظروف المجتمع في التغير وإعطاء صورة واقعية للبيروقراطية ، وفسر لينين ذلك بعدم نضوج الاشتراكية .

وفي نفس السياق الماركسي حول البيروقراطية أكد ماركس أن هذا الأخيرة (أي البيروقراطية) كنتظيم تحطم كفاءة الفرد وتعوق قدرته على المبادأة والإبداع والتخيل وتحمل المسؤولية ، إلا أن ذلك لا يحدث أي اثر على البيروقراطيين الذين يعتقدون أنهم قادرون على أداء كافة الأعمال التي تسند إليهم في التنظيم الرشيد.

¹ محمد علي محمد ، مرجع سابق ، ص108.

² السيد الحسيني ، مدخل لدراسة التنظيمات المعاصرة ، الإسكندرية ، دار المعارف ، 1993 ، ص92.

³ محمد علي محمد ، المرجع نفسه ، ص 59-60.

⁴ محمد علي محمد ، المرجع نفسه ، ص 60.

واعتبر ماركس أن النمو التنظيمي لا يعدو أن يكون زيادة في عدد الموظفين الحكوميين وتضخما في نشاطات التنظيمات البيروقراطية.

إن الدراسة المنهجية والمقتضيات البحثية تحتم على الدارس التعرض إلى الانتقادات الموجهة إلى المدخل الماركسي ، وذلك لأن أي عمل أو إنتاج فكري بشري لا يخلو من النقائص والمتناقضات أحيانا. إن أول فكرة في النظرية الماركسية هي أن العامل الاقتصادي هو أول العوامل وأسبقها وأهمها في تقرير العوامل الأخرى ، وهذا الطرح نابع من الاعتقاد بالعلاقة السببية ذات الجهة الواحدة وبمبدأ الجبرية أو الحتمية الاقتصادية ، وذلك من خلال ما جاء في النظرية الماركسية على أن طريقة الإنتاج هي التي تقرر الخاصية العامة للعمليات الاجتماعية والسياسية والنفسية في الحياة.¹

ومن الصعب جدا إثبات هذا الرأي في الوقت الحاضر ، وذلك أن فحواه و خلاصته الميتافيزيقية لا يمكن إسقاطها على كثير من الظواهر المختلفة وفي الحقل الاجتماعي بصفة أخص ، ذلك أن تفسير هذه الظواهر لا يعزو إلى عامل وحيد ، بل إلى عوامل متشابكة متداخلة يتوقف أحدهما على الآخر. كما أن تطبيق فكرة السببية أحادية العامل تؤدي إلى سلسلة من الأوهام المنطقية والواقعية وإلى خليط متناقض من التفسير والتأويل ثم نخلص من ذلك إلى جدل عقيم بين إتباع ماركس أنفسهم وبين نقاد نظريته .

ويعد ماكس فيبر منتقدا لفكر ماركس حيث فصل فيبر أثر الدين والخرافات والتقاليد والحركات العقلية المعاصرة في الحياة الاقتصادية وخصائص نظامها وأسسها . وتحرى ذلك في الهند والصين والعالم القديم والقرون الوسطى والأمم المعاصرة ، وأبان الأصل الديني للحركة الرأسمالية في الديانة البروتستانتية ، وربما كان تفسير ماكس فيبر لعلاقة البروتستانتية بالرأسمالية بمثابة نقد مباشر وتفنيد صريح لمسلمات الماركسية ، حيث أوضح أن الأفكار تمارس دورا أساسيا في دفع حركة المجتمع وتحوله نحو أشكال جديدة . ولقد أوضح فيبر أيضا أن من العسير فهم التطور الرأسمالي في ضوء العوامل الاقتصادية وحدها لأن ذلك معناه التقليل من دور الأفعال الاجتماعية في صنع المجتمع والتاريخ.

وفيما يخص الملكية ، فإن فيبر يتفق مع الماركسية حين يذهب إلى أن الملكية تمثل المقولة الأساسية لكل المواقف الطبيعية ، وأن العامل الأساسي المهم في ظهور الطبقة يتمثل في مصلحة اقتصادية ظاهرة. ويقيم فيبر تفرقة بين الطبقة المالكية والطبقة العاملة التي تخضع لاستغلال مباشر من جانب الرأسماليين . والطبقة المنجزة التي تضم فئات عديدة كالتجار ورجال البنوك والمال والمنظمين وأصحاب المهن الفنية العليا . وتتميز هذه الطبقة بتمتع أفرادها بمهارات نادرة تمكنهم من شغل أوضاع اجتماعية متميزة ، ولعل فيبر يقصد بالطبقة الأخيرة فئة الأشخاص الذين تلقوا تعليما عاليا وبالتالي يمكنهم ذلك من الالتحاق بتلك الأعمال المتميزة.

¹ بيترم سوروكن ، مرجع سابق ، ص 90.

ونستنتج بذلك أن فيبر حاول تقديم تعددية طبقية تعكس تباينا ملحوظا في إطار سيطرة الطبقتين الوسطى والدنيا . وكذلك نجده يفرق بين الطبقة والمكانة ، حيث يحدد الأولى في ضوء موقعها من علاقات الإنتاج بينما يحدد الثانية في ضوء " أسلوب الحياة " المميزة لها.¹

وبهذا نجد فيبر أنه أضاف الكثير من الأفكار عن نظرية ماركس ، فهو لم يتخذ منه موقفا معارضا تماما بقدر ما سعى إلى تنفيذ الماركسية المتمزجة التي تختزل الواقع الطبقي الرأسمالي إلى ثنائية بسيطة لا تستطيع استيعاب الديناميات الطبقيّة ولا تعتبر أي اهتمام لمكانة كل طبقة .

إن نظرة الماركسية للصراع الطبقي نظرة ضيقة ، إذا أن الصراع تعدى الطبقات ووصل إلى الصراع الاجتماعي والقومي والديني والتنظيمي ، كما أصبح يشمل الطائفة والجماعة المهنية والدولة والنظام والأحزاب السياسية والنقابات والجمعيات ..الخ ، ولا يعود ذلك إلى العلة الاقتصادية فقط بل يتعداها إلى أسباب وعلل أخرى .

وعلى العموم يمكن عرض بشيء من الإيجاز لأهم الانتقادات الأخرى الموجهة للنظرية الماركسية وهي :

- 1- غموض مصطلحات النظرية وعدم تحديد مفاهيم هذه المصطلحات مثل العامل الاقتصادي ، قوى الإنتاج ، علاقات الإنتاج ، الأساس الاقتصادي .
- 2- المصطلحات الواردة أعلاه في النظرية الماركسية ليست تعاريف جامعة مانعة (على حد تعريف المناطقة) ولا هي تعاريف من خصائصها التمييز والتعيين والتحديد .
- 3- إن عدم التحديد والتعيين الذي أشير إليه آنفا ، يؤدي إلى عدم تحديد بل غموض وتناقض ما يقصده ماركس بالتتابع السببي للعوامل ، أو تتابع وقفها بعضها على بعض .
- 4- اعتماد النظرية في تفسيرها للحوادث التاريخية على الجبرية ، ومناقضة هذا المبدأ لحرية الإرادة الإنسانية .
- 5- تأكيد ماركس على أن تحقيق الاشتراكية هو أمر حتمي أقصى ما يتمناه المجتمع لأنها تمثل جنة الإنسان في الأرض.

6- الماركسية ليست دراسة علمية أو نتاج واقعي ، وإنما هي عرض لمعتقد كل عدته تأملات وأفكار مجردة وأحكام اعتباطية ، ولا ترقى لأن تكون نظرية اجتماعية اقتصادية .

ليست النظرية الماركسية في الوقت الحاضر إلا من مخلفات ماضي القرنين 18 و 19 م ، فقد أبعدتها كثير من البحوث الحديثة الدقيقة ورفضت معالمها الأصيلة ، ولم يبق من يعنى بها سوى بعض المشتغلين ، يعالجون فيها آراء ماركس و انجلز ، أما الباحث الفذ فهو الذي يهتم باستقراء البحوث والدراسات العلمية لمعرفة الترابط بين النواحي الأخرى من الحياة الاجتماعية .

¹ السيد الحسيني ، نحو نظرية اجتماعية نقدية ، مرجع سابق ، ص 107.

3- المدخل البنائي الوظيفي :

إن الوظيفية كمنهج ونظرية قد ظهرت في العلوم الاجتماعية من خلال المحاولات التي بذلها علماء الأنثروبولوجيا من أجل فهم الرواسب الثقافية في المجتمعات البدائية . والوظيفة هي النتيجة (أو النتائج) المترتبة عن نشاط إجتماعي أو سلوك إجتماعي ، وغالبا ما ترتبط الوظيفية في العلوم الاجتماعية بالأنماط الثقافية والبناءات الاجتماعية والاتجاهات . وينظر إلى هذه النتائج في ضوء تأثيرها على بناء الموقف أو النسق أو التفاعل بين الأشخاص .

وكتب رادكليف براون عن الوظيفة فيقول : " إنني أميل إلى تعريف الوظيفة الاجتماعية لنشاط اجتماعي محدد بأنها العلاقة بينه وبين البناء الاجتماعي ، حيث تعمل على استمراره ووجوده " ¹ .
ومن هنا فإن رادكليف براون يرى بأن هناك علاقة وطيدة بين البناء الاجتماعي والوظيفة الاجتماعية .
وهناك معنى محدد لمصطلح الوظيفة في علم الاجتماع ، والعبارة التالية تشير إلى الاستخدام الشائع له " إن الوظيفة الاجتماعية للدين تتمثل في المحافظة على تماسك الجماعة " ² . وتشير الوظيفة هنا إلى نتيجة موضوعية ومشخصة ترتبط بالظاهرة الاجتماعية داخل نسق واسع هي جزء منه .

وقد قسم روبرت ميرتون الوظيفة إلى قسمين الوظيفة الظاهرة وهي نتائج موضوعية للنسق يعترف بها المشاركون فيه ، بينما تشير الوظيفة الكامنة إلى علاقة وظيفية غير مقصودة أو معترف بها .
إذن تنطلق الوظيفية من قضايا عدة مترابطة ومتداخلة ، فهي تسلم بأن المجتمع يمثل كلا مؤلفا من أجزاء مترابطة يؤدي كل منها وظيفة معينة من أجل خدمة أهداف الكل ، ومعنى ذلك أن المجتمع ما هو إلا نسقا يضم مجموعة من العناصر المتساندة التي تسهم في تحقيق تكامله . غير أن تكامل الأجزاء (أو الأنساق الفرعية) لا يتم دائما على نحو مثالي ، وبالتالي فلا بد من أن تتكيف هذه الأجزاء مع المؤثرات الداخلية والخارجية في ضوء ميل يتجه نحو الاستقرار والقصور الذاتي ، وهذا القصور شيء طبيعي في النسق وهو يدل على وجود توترات طفيفة أو انحرافات وضغوط تسمى سوسيولوجيا المعوقات الوظيفية ، هذه المعوقات قد تحول دون أداء وظائفه على النحو المرغوب تساهم في ديناميته لكنها لا تحد من تكامله .

عرف علم الاجتماع اتجاهين الأول هو التوجه النظري والمنهجي الجديد لعلماء الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية سنة 1920 مثل مالينوفسكي في دراسته للمجتمعات البدائية واعتبارها ككل اجتماعي ثقافي ، ودراسة النظم في ضوء علاقاتها المتبادلة بالنظم الأخرى في نفس المجتمع وما تقدمه من إشباع للحاجات الأساسية وخاصة البيولوجية .

واستخدم رادكليف براون المماثلة بين الحياة الاجتماعية والحياة العضوية ، وتحدث عن الشروط الضرورية للوجود ، وقد تضمنت كتاباته تمييزا بين المورفولوجيا الاجتماعية أو تحليل شبكة العلاقات الاجتماعية المكونة

¹ نخبة من أساتذة قسم علم الاجتماع ، المرجع في مصطلحات العلوم الاجتماعية ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، دون سنة نشر ، ص195 .

² نخبة من أساتذة قسم الاجتماع ، مرجع سابق ، ص195 .

للبناء الاجتماعي وبين الفيزيولوجيا الاجتماعية ، أو بحث ما يوجد في المجتمع من ظواهر اجتماعية تترابط عند قيامها بوظائفها ترابطاً متبادلاً.

أما الإتجاه الثاني فيتمثل في الفترة التي شهدت اهتماماً متزايداً في علم الاجتماع بالتصور المجرد للأنساق الاجتماعية ، فقد ذهب تالكوت بارسونز في كتابه (بناء الفعل الاجتماعي) سنة 1937 إلى أن الوظيفة تعمل على الربط بين المقولات البنائية التي تجنب الباحث إعطاء صورة جامدة واستاتيكية عن الأنساق الاجتماعية ، ولهذا يقدم المدخل الوظيفي في الأمر معياراً يقيس أهمية العوامل والعمليات ومغزاها وعلاقاتها المتبادلة داخل النسق. ويهتم بارسونز بدراسة الغائية وهي دراسة الوسائل بالغايات سواء كانت متمثلة في الأنشطة أو الظروف التي تساعد على بقاء النسق أو تطوره أو كانت متمثلة في المعوقات الوظيفية التي تقلل من فاعليته و تكامله. يتميز الإتجاه الوظيفي بميزة هامة تميز النسق الاجتماعي وهي فكرة الملزمات أو الضرورات الوظيفية وفكرة المطالب الوظيفية . وتفيد المطالب الوظيفية بوجه عام إلى تحقق الشروط الضرورية لوجود النسق مثل طرق توزيع الأدوار بين الأفراد ، أما الضرورات الوظيفية فتستخدم لتحليل شروط ثبات النسق وفاعليته وليس لتأكيد وجوده أو بقائه كما هو الشأن بالنسبة للمطالب الوظيفية .

وقبل البدء في عرض التراث النظري الوظيفي لأهم أعلام هذا الإتجاه - وحسب المقننات البحثية - فإن العرض سوف يهتم بكل ما له علاقة بموضوع العمل ، وكل ما يمت له بصلة على جميع الصعد التي يقوم عليها البناء الاجتماعي للمجتمع .

فأبعاد موضوع العمل عديدة ومتشابهة تمس مناحي الحياة الاجتماعية ، الاقتصادية ، الثقافية وحتى النفسية . والعمل نشاط تعتمد عليه حياة البشر لأجل سد حاجاتهم وإشباع رغباتهم المتعددة حتى يحفظ النظام الاجتماعي العام .

إن أول ما يبدأ به حول قضية النظام الاجتماعي هي آراء المفكر الوضعي الفرنسي أوغست كونت (1798-1897) وحسبه فإن النظام الاجتماعي قائم وفقاً لقوانين الطبيعة ، والحقيقة الأساسية في النظام الاجتماعي تتمثل في الإتساق العام وهو الارتباط الضروري بين عناصر المجتمع . ومع أن هذا الإتساق قائم في جميع مجالات الحياة ، فإنه يصل إلى ذروته في المجتمع الإنساني ، وهو أساس التضامن وتقسيم العمل ، حيث يتم إنجاز وظائف معينة. فهناك اتساق بين العلوم وبينها وبين الفنون وبين المجتمع المدني والمجتمع السياسي وبين السنن والأفكار.¹

وفي هذا السياق عبر كلا من دوركايم ومالينوفسكي وراي كليف براون عن وجهات نظر تستند إلى تصور محدد للمجتمع ، تصور ينهض على مسلمة أساسية هي أن المجتمع يمثل وحدة وظيفية تترابط فيها أجزاؤه وتؤدي وظائفها النوعية في اتساق وانسجام ، بحيث يبدو الإخفاق في تحقيق ذلك وكأنه مجرد معوق مؤقت يؤثر على كفاءة الكل وقدرته على إنجاز أهدافه العامة.

ولم تتل النصيحة التي وجهها كونت بضرورة دراسة التضامن الاجتماعي إكترائاً حتى فترة متأخرة جداً من القرن التاسع عشر للميلاد حيث أخذ عالم اجتماع آخر هو إميل دوركايم يحلل هذه الظاهرة ، أين قسم

¹ نيكولا تيماشيف ، مرجع سابق ، ص54.

التضامن إلى نوعين ، الأول هو تضامن آلي وهو تضامن جمعي يقوم على تجانس القيم والسلوك ووجود الضبط الاجتماعي القوي والولاء للتراث والقرابة . ويطبق هذا المصطلح عادة على المجتمعات الصغيرة غير المتمدنة التي تتميز ببساطة تقسيم العمل والتخصص الضئيل للغاية والأدوار الاجتماعية المحدودة والفردية المقيدة ، أما النوع الثاني فهو التضامن العضوي والذي عرفه دوركايم على أنه نموذج التضامن المجتمعي المميز للمجتمع الصناعي الحديث ، والذي تقوم الوحدة فيه على الاعتماد المتبادل بين عدد كبير جدا من الأدوار المتخصصة الموجودة في نسق تقسيم العمل المعقد الذي يتضمن تعاون جميع الجماعات والأفراد في المجتمع.¹

ويرى لافروف ميرتوف **Lavrov- Mirtov (1803-1900)**² - وهو روسي مؤسس المدرسة الذاتية - أن علم الاجتماع يكون بمثابة دراسة للتضامن بين الأفراد ، ويرجع ذلك إلى نمو التضامن والفردية يعبر عن عمليتين متوازيتين ، ومع أن الفردية هي نقيض التضامن ، إلا أنها مرتبطة به ارتباطا وثيقا بحيث يتعذر الفصل بينهما إلا لغرض التحليل.

فالمشاعر الفردية نتاج للعملية الاجتماعية ، بمعنى أن الفرد يستمد دوافعه ومعرفته وعاداته من المجتمع ، طالما أن التطور لا يمكن أن يحدث بدون فكر نقدي من جانب الأفراد . والواقع أن أداء التجمعات الاجتماعية لوظائفها مرتبط بسلوكهم وإرادتهم وغاياتهم .

وطالما أن نمو الفردية ونمو التضامن يحتلان أهمية خاصة في التقدم ، فإن المجتمع يحقق وضعاً أفضل حينما تتماثل مصالح الأفراد وموضوعاتها وتتساوى الظروف الثقافية المحيطة بهم ، بحيث يمنع كافة ضروب الصراع من أجل البقاء .

وقد طور فريدريك لوبلاي (1806-1862) بناء على ملاحظاته الدقيقة العديدة مفهومي السعادة والشقاء ، وهما بمثابة بداية لنظرية عامة في البناء الاجتماعي ، فهو ينظر إلى أن السعادة في كل مكان تتحقق بإشباع حاجتين أساسيتين تفرضهما طبيعة الناس ، تتمثل الأولى في الخبز اليومي (مسائل مادية) والثانية في السنن الأساسية (وهي مسائل لا مادية) . وحينما يحقق البناء الاجتماعي القائم إشباعاً لهاتين الحاجتين يسعد الجنس البشري (وهو يستخدم هذه الكلمة بمعنى المجتمع وربما الجماعة العرقية) ، وحينما لا يتيح مثل هذا البناء ذلك الإشباع يشقى الجنس ويقاسي .

وتتكون البناءات الاجتماعية التي تحقق السعادة وتمنع الشقاء - كما يعتقد - من سبعة عناصر تكون ثلاث طبقات على النحو التالي :

أساسان : القانون والأخلاق العامة والسلطة الأبوية .

لحمتان : Two Cements : الدين والحكومة.

مواد ثلاث : Patronage : الملكية المجتمعية والملكية الفردية والرعاية . وتشبع السنن أو الأعراف الأساسية من الطبقتين الأولى والثانية ، أما خبز الإنسان اليومي فمن الطبقة الثالثة.³

¹ نخبة من أساتذة قسم علم الاجتماع ، مرجع سابق ، ص ص 466-467.

² نيكولا تيماشيف ، مرجع سابق، ص ص 188-189.

³ نيكولا تيماشيف ، المرجع نفسه ، ص 84.

وتعتبر المصلحة كثيرا من الأحيان ناتجة عن الحاجة أو العكس ، وفي هذا الصدد يرى أن المصلحة في المبدأ المسيطر والقوة المحركة وهي المفتاح الذي به تفتح كنوز علم الاجتماع .

والحياة الاجتماعية في رأيه هي حزمة من المصالح تضرب بجذورها في الطبيعة الحقيقية للإنسان. والمصلحة هي التعبير عن حاجة من خلال الوعي بضرورتها . والحاجات في حد ذاتها مورثة أو غريزية ، ولكنها تصبح مصالح ينبغي إدراكها بواسطة العقول الإنسانية بوصفها ضرورية ، وأنواعها هي تناسلية ، فيسيولوجية (الغذاء) ، فردية (تأكيد الذات) ، إجتماعية ومرتالية (الدين) .

وقد عرف أيضا أليون سمول **Small** (1854-1926) الحاجة في مؤلفه " علم الاجتماع العام " بأنها قدرة أو طاقة غير مشبعة مطابقة لشرط غير متحقق . وإشباع الحاجات حسب تنقسم إلى ست فئات (الصحة ، الثروة ، المشاركة الاجتماعية ، المعرفة ، الجمال والحق) . فالمصالح من المنظور الذاتي تفهم بوصفها رغبات، أما من المنظور الموضوعي فإنها تدرك بوصفها مطالب¹.

افتراض كونت أن العوامل الرئيسية للتقدم العقلي تكمن في السأم (الذي يدفع إلى بذل جهد من أجل التجديد) والخوف من الموت . ويؤكد كونت في مناقشته لعوامل التقدم بوجه عام على تزايد كثافة السكان التي تؤدي إلى تزايد أكبر في التخصص وتقسيم العمل الاجتماعي. الأمر الذي يترتب عليه اندفاع الناس لبذل المزيد من الجهد لتأمين وجودهم وبقائهم .

وتطور المجتمعات يؤدي إلى ظهور فروق في القوة والمهن ، ويصاحب ذلك تباين وتفاضل في الوظائف ، وهذا هو الخط الرئيسي في إطار سبنسر التطوري كما هو مطروح في كتابيه " المبادئ الأولى " و " مبادئ علم الاجتماع " .

وتعتبر الدولة عند سبنسر شركة مساهمة هدفها تحقيق الحماية المتبادلة بين الأفراد وحدد وجوها من النشاط حظر على الدولة ممارستها منها التعليم والصحة وصك العملة والخدمة البريدية وإنشاء المنارات وتحسين الموانئ ، فإذا ما بادرت الحكومة بالقيام بواحد من هذه الأنشطة ، فإنه يتهمها بالغباء.²

إن هذا الكلام غريب جدا ولا يمت بصلة إلى التفكير العلمي الموضوعي ، إذ أن من مهام الدولة تلك التي أوردتها سبنسر ، و لا يعتبر القيام بها غباء و لا بلادة .

إن التطور الاجتماعي عند سبنسر يؤدي إلى كبر حجم المجتمعات وخاصة الحضرية ، ومنه يؤدي إلى خلق مهن ووظائف جديدة ومتنوعة . فالبناء الاجتماعي يتغير بتغير الأنساق المكونة له ، وكما ذكر أموس هاولي **A.Hawley** سنة 1950 في كتابه " الايكولوجيا البشرية " فإن المحدد الأساسي للتنظيم الاجتماعي هو التأثير الذي يحدثه المجتمع الحضري ، ذلك المجتمع الذي يتميز بالحجم والكثافة واللاتجانس . كما أن أهم سمات التنظيم الاجتماعي هي نمو الجماعات الثانوية وتزايد تقسيم العمل وعدم وضوح المعايير وشدة الحراك الاجتماعي .

¹ نيكولا تيماشيف، مرجع سابق ، ص ص 106-107.

² نيكولا تيماشيف، المرجع نفسه ، ص ص 58 ، 74 ، 76 .

من خلال هذه الكتابات تتضح لنا رؤية مهمة وهي أن العمل هو أساس النشاط البشري والتطور الاقتصادي والاجتماعي للبناء الاجتماعي ، وذلك في إطار التبادل والتكامل بين كل هاته الأنساق الفرعية المكونة للنسق العام في المجتمع ، ومن أهم هذه الأنساق الفرعية هو النسق التعليمي. وفي هذا الإطار عبر جان **Janne** وهو دارس وظيفي بلجيكي عن تصوره للظواهر الاجتماعية أو العمليات باعتبارها تتجه نحو بلوغ غاية محددة ، ويعتقد أن هذا الموقف يظهر بجلاء في قطاع التعليم. فحتى تتمكن مؤسسات التعليم من أداء وظيفتها فإنها تتبنى أهدافا خاصة بها في الوقت الذي يكافح فيه التلاميذ من أجل تحقيق أهداف شخصية. وحينما يكمل التلاميذ تعليمهم الرسمي فإنهم بذلك يمتلكون وسيلة هامة من الوسائل التي تمكنهم من التكيف مع الحياة الاجتماعية ، وبذلك يصبح التلاميذ المحور أو المركز الذي يوجه نشاطات الجماعات والأفراد القائمين على سياسة التعليم ، كذلك نجد هذا الموقف في النسق الاقتصادي الذي يركز على المشروعات الحرة.¹

بتحليل هذا القول يتضح أن جان كانت له نظرة ثابتة في رصد الظواهر حيث ربط بين النظام التعليمي والنظام الاقتصادي. فمن جهة تناول النظام التعليمي من خلال مؤسساته التي تؤدي دورا هاما في تعليم الأفراد وتكوينهم وتأهيلهم تأهيلا علميا يمكنهم من المساهمة في التنمية الشاملة ، ومن جهة أخرى فإن هذا الموقف له علاقة مباشرة بالنظام الاقتصادي لأن النظام التعليمي يقوم بمد المجتمع بالمخرجات المتمثلة في فئات الطلبة المتخرجة من المعاهد المختلفة وحاملين لشهادات أكاديمية في مختلف التخصصات والميادين والتي تجعلهم يباشرون أعمالا ووظائف سواء في القطاع الحكومي العام أو القطاع الخاص أو حتى خلق مشاريع وأعمال حرة إذا امتلكوا دعائم قيامها من موارد مالية وبشرية وكفاءة تمكنهم من التكيف مع الحياة الاجتماعية والمهنية والاقتصادية من خلال المشاركة في التنمية الشاملة .

إن المتأمل في الكتابات السوسولوجية الحديثة يجد أن موضوع العمل قد حظي بالاهتمام من قبل العديد من الدارسين في علم الاجتماع وخاصة علم الاجتماع الصناعي .

وكان فريدريك تايلور من بين هؤلاء وهو رجل إنتاج وإدارة وصاحب حركة الإدارة العلمية حيث يعتقد تايلور أن العمل الصناعي في تنظيمات معقدة يعني الاشتغال الدائم في إنتاج السلع والخدمات من أجل الحصول على المكافأة ومن ثم فإن مفهوم العمل يركز على ثلاثة محاور هي :

- الاستمرار : ذلك أن كافة المهام يجب أن تؤدي بانتظام خلال فترة معينة من الزمن.
- الإنتاج : وهو النشاط الذي يميز العمل عن غيره من الأنشطة الإنسانية.
- الأجر : إذ أن الأفراد يمارسون العمل من أجل الحصول على مكافآت يواجهون بها حاجاتهم الاجتماعية والشخصية المختلفة.

¹ نيكولا تيماشيف ، مرجع سابق ، ص 338.

وفي نفس الإطار يرى تايلور أنه لا يجب أن يترك إختيار العمال للصدفة المحضة ، بل لابد أيضا أن تتظم هذه العملية على نحو يمكننا من وضع الشخص المناسب في المكان المناسب الذي يلائم قدراته واستعداداته.¹

وهذا الكلام يعني تحليل تايلور لموضوع جد مهم وهو المعايير التي ينبني عليها التوظيف أو اختيار العمال الأكفاء ، فلا يترك ذلك للصدفة لا لاعتبارات شخصية أو اجتماعية أو مادية...الخ. كما أنه من الطبيعي جدا أن الغاية من العمل هي الحصول على العائد المادي المتمثل في الأجر الذي يتقاضاه العامل نظير جهده وكده.

وصل كذلك رجل الإدارة هنري فايول صاحب نظرية التكوين الإداري إلى نتيجة مؤداها أن كافة الأعمال التي تؤدي في مشروعات العمل يمكن تقسيمها إلى ستة مجموعات يمكن إدراجها ضمن تصنيف سداسي على النحو التالي :²

- الأنشطة الفنية (الإنتاج والتصنيع).

- الأنشطة التجارية (التبادل ، الشراء والبيع).

- الأنشطة المالية (البحث عن أفضل استخدام لرأس المال).

- الأنشطة المتعلقة بالأمن.

- الأنشطة الحسابية.

- الأنشطة الإدارية (كالخطيط والتنسيق والتنظيم والمراقبة).

والواقع أن صياغة فايول لأسس التكوين الإداري قد حددت اتجاهات معالجة الباحثين في الإدارة للموضوع بعد ذلك برغم التعديلات التي أدخلت على أفكاره.

وما هو جدير بالذكر أن الأنشطة الواردة أعلاه لا تقتصر على التنظيم الإداري فقط ، بل تتعداها إلى باقي الأعمال والأنشطة التي يقوم بها الإنسان من أعمال في القطاع العمومي أو القطاع الخاص أو حتى المشروعات الحرة التي تباشر على وجه الاستقلالية بكل أبعادها المالية والبشرية والتقنية (التكنولوجية) ، البيئية...إلخ . وعليه فإن القائم على التنظيم مهما كان ميدانه فإنه يجب أن يعتمد على جميع الأنشطة التي حددها فايول ، بالإضافة إلى نشاط آخر وهو إدخال عامل التكنولوجيا .

إن الإدارة في مفهومها الواسع لا تقتصر في تطبيقاتها العملية على التنظيم البيروقراطي بل تتجاوزه أيضا إلى المشروعات والأعمال الحرة ، لأن هذه الأخيرة تحتاج إلى شخص كفاء يدير كل العمليات والأنشطة التي يحتاجها المشروع ، وأهم شرط في هذا الشخص هو تحليه بعنصر الكفاءة من جميع نواحيها المعرفية العقلية أو الذكائية والإدارية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها.

إن الواقع السوسولوجي يفرض تحليل ظاهرة تقسيم العمل باعتبارها نتيجة من نتائج التطور الاجتماعي وظهور التصنيع وازدياد طاقة العمل . إن تقسيم العمل هو نسق ذو وظائف متكاملة يتألف من الأدوار أو

¹ محمد علي محمد ، مرجع سابق ، ص 126.

² محمد علي محمد ، المرجع نفسه ، ص 134.

التخصصات المهنية في مجتمع معين . وقد كان تصور تقسيم العمل في المجتمع بمثابة أداة نظرية أستخدمت بوضوح في التحليل السوسولوجي وتوجد هذه الظاهرة في كل مجتمعات . ويعتبر الجنس والسن الدعامتين الأساسيتين للتمييز بين الأنشطة المهنية في المجتمعات البسيطة ، أما في المجتمعات المعقدة والمصنعة فإن تقسيم العمل يكون أكثر تطوراً وتخصصاً . ويشير مصطلح التخصص في التحليل السوسولوجي إلى بعض الخصائص النوعية للأفراد أو الجماعات أو المشروعات الاقتصادية أو النظم الاجتماعية ، بينما يتعلق تقسيم بالعمل بالأعمال أو المهام المتخصصة التي يؤديها الفرد أو الجماعة والنتائج الاجتماعية والاقتصادية لها .

وتطرق سان سيمون (1760-1825) إلى ظاهرة تقسيم العمل في المجتمع الصناعي الحديث من خلال كتاباته عن " تعاليم رجال الصناعة " التي نشرها عام 1823 ، حيث يتناول فيها مسألة توجيه العمل العلمي عن طريق قيام مجتمع صناعي يتجه نحو تحسين حالة البشر. في هذا المجتمع يقدم الصناع خدمات على جانب كبير من الأهمية لطبقة العلماء ، وهذه الطبقة الأخيرة تعتمد في وجودها على الطبقة الأولى ، لأن الطبقة الصانعة التي تشبع حاجتهم الاجتماعية وميولهم المختلفة وهي التي تزودهم بكافة الوسائل التي تفيدهم في تنفيذ أعمالهم . ولذلك كانت طبقة الصناع من أهم طبقات المجتمع ويجب أن تشغل الصف الأول فيه وأن تعمل جميع الطبقات الأخرى في خدمتها. ومعنى هذا أن ظاهرة تقسيم العمل هي ظاهرة مصاحبة لتقدم العلم والصناعة في المجتمعات الصناعية ولا تؤدي إلى خلق الصراع الطبقي أو التفكك الاجتماعي بل تسعى إلى تكامل المجتمع ووحده. ¹

وفسر أوغست كونت **A. conte** ظاهرة تقسيم من خلال تحليله الاستاتيكي للمجتمع. ويرى أنها ناتجة عن زيادة الكثافة السكانية فيه. والفرد في نظره لا يشكل قوة اجتماعية إلا إذا تفاعل مع الجماعة وتضامن معها وشاركها العمل ووزعت الوظائف بين أعضائها، وهنا إشارة إلى وجود التخصص الوظيفي. ويعتبر كونت أن تقسيم العمل يؤدي إلى التضامن الاجتماعي، إلا أنه في الوقت نفسه يؤدي إلى خلق الطبقات الاجتماعية، كما أنه يهدد المعتقدات الأخلاقية في النظام الاجتماعي مما يتطلب إيجاد أشكال تنظيمية متطورة وأخلاق جديدة تتلاءم مع الواقع الصناعي الجديد. ² إلى جانب ذلك يرى كونت أن الأساس المادي للدولة يقوم على تقسيم العمل وتوحيد الجهود وتحقيق التجانس الاجتماعي، باعتبار أن القوة السياسية تتطلب القيام بوظائف متعددة في مجال التوجيه العقلي والجزاء الأخلاقي والضبط الاجتماعي من أجل تحقيق تكامل المجتمع وتقديمه الاجتماعي. ³

من بين المفكرين أيضاً الذين عالجوا ظاهرة تقسيم العمل وحللوها هيربرت سبنسر (1820-1903) حيث ربط بين تقسيم العمل ونظريته في التطور الاجتماعي ، في إطار المماثلة بين الكائن العضوي والمجتمع . ويلاحظ أن جوهر تفكيره يمثل محاولة للتوفيق بين الاتجاه التطوري وبين الاقتصاد الكلاسيكي.

¹ كمال عبد الحميد الزيات ، مرجع سابق ، ص 38.

² السيد الحسيني ، نحو نظرية اجتماعية نقدية ، مرجع سابق ، ص 112.

³ كمال عبد الحميد الزيات ، المرجع نفسه ، ص 40.

ويرى هيربرت سبنسر أن التخصص وتقسيم العمل هو غاية الارتقاء ، فالجماعات البشرية في مهدها كانت تضم أفراداً متشابهين في طرق عيشتهم وحاجاتهم وغاياتهم . وبعد تطور الحياة الإنسانية حدث الارتقاء إلى مرحلة أكثر تطوراً ازداد الأفراد تخصصاً واستقلالاً ، فأصبح من يقوم بالزراعة والصناعة وتوفير الحاجيات وتسويقها ، ومن يقوم بوظيفة الدفاع والإدارة والتعليم والقضاء... إلخ ، فتوزعت الأعمال على أفراد المجتمع ليستقل كل بعمله دون غيره ، ثم ازداد التخصص وتقسيم العمل تطوراً في كل شؤون الحياة الاجتماعية . وتتوزع الوظائف بين أفراد المجتمع بحيث يختص كل فرد من أفرادها بوظيفة معينة ، وهنا يحدث التضامن بين الأفراد بعضهم ببعض من جانب وبينهم وبين المجتمع من جانب آخر . ومعنى ذلك أنه كلما ارتقى وتطور المجتمع وتشعبت وظائفه ، أدى ذلك إلى ازدياد نطاق التخصص وتقسيم العمل.

وخلال الربع الأخير من القرن العشرين أشار المفكر السوسيولوجي أثناء ازدهار النزعة التحليلية في علم الاجتماع وهو فيرناند تونيز (1855-1936) ، أشار إلى مفهومي الجماعة المحلية والمجتمع لا يشيران فقط إلى ظاهرة التجمع الإنساني بل إنهما يعكسان مراحل تطويرية للنمو . فالمجتمع ينبثق حينما يفصل الأشخاص وتحرر الخدمات من إطار الجماعة المحلية وبخاصة بعد أن تباع السلع والخدمات في الأسواق الحرة . وإذا تحقق نوع من التنظيم يحدد لكل فرد وظائف معينة ، فإن الجسم الاجتماعي يأخذ شكل الهيئة أو المؤسسة . ومن خلال هذا يتضح أن تونيز قد سار مسار المفكرين سالف الذكر ، من حيث أن المجتمع في تطور مستمر ، وهذا النمو يتجسد في انفصال الأشخاص عن بعضهم البعض في الأعمال التي ينجزونها حينما انتقلوا من الجماعة المحلية التي يتميز أفرادها بالتعاطف إلى المجتمع أين تنشأ العلاقات كوسيلة لتحقيق أهداف معينة .

إهتم المفكر الفرنسي إميل دوركايم (1858-1917) بعدة ظواهر في علم الاجتماع ومن هذه الظواهر التي لها علاقة بموضوع العمل هي ظاهرة تقسيم العمل . وتمثل نظرية دوركايم في تقسيم العمل الخط الفاصل بين الفكر الاقتصادي والفكر الاجتماعي في تفسير الظاهرة ومؤثراتها في المجتمع ، فالنظرية تؤكد أن تقسيم العمل ظاهرة اجتماعية لا تقتصر على المجال الاقتصادي فحسب بل على العكس من ذلك يمكن النظر إليها من خلال مؤثراتها على البناء الاجتماعي . وعن أسباب تقسيم العمل فإن طريقة التحليل الموفولوجي في فكر دوركايم تقوم على دراسة كل مجتمع خاص على حدى ووصفه وصفا تحليلياً ثم مقارنة هذه المجتمعات بعضها ببعض للوقوف على أوجه التشابه والاختلاف بينها¹ . ومعنى هذا أن تقسيم العمل يحدث في ضوء التغيرات الحاصلة في البناء الاجتماعي نتيجة لزيادة الكثافة السكانية والكثافة المادية والكثافة الأخلاقية . فزيادة السكان في نظريته تؤكد ظواهر المنافسة بين الأفراد ، الأمر الذي يدفعهم إلى التخصص من أجل ضمان بقائهم . ولهذا فتقسيم العمل يرجع إلى التغير المرفولوجي في المجتمع .

¹ كمال عبد الحميد الزيات ، مرجع سابق ، ص 85 .

وتناول دوركايم في كتابه " تقسيم العمل الاجتماعي " عام 1893 هذه الظاهرة في إطار دراسة ظاهرة التباين الاجتماعي الناتج عن تقسيم العمل . ففي العصر الحديث أصبح تقسيم العمل قانونا من قوانين الطبيعة وأيضا قانونا أخلاقيا في النظام التربوي الذي يتميز بالتخصص وكافة الوظائف السياسية والاقتصادية و القضائية و الدينية ، وأصبح لكل فرد من أفراد المجتمع وظيفة معينة تحدد مكانته في الحياة الاجتماعية ، وفي هذا يقول دوركايم : " ضع نفسك في موضع يتيح لك أن تشغل بطريقة مجدية وظيفة محددة " .¹

ويتكون المجتمع في فكر دوركايم من جماعات مهنية ، وتعني مجموع الأفراد الذين يشغلون مهنة واحدة ، ولكل جماعة مهنية دور معين يتحتم عليها أن تؤديه في الحياة الاجتماعية ، وهذا الدور يتغير مع تغير الأوضاع المجتمعية في داخل البناء الاقتصادي والاجتماعي ، ذلك لأن دوركايم يرى أن العلاقات الاجتماعية بين هذه الجماعات تقوم على أساس ما يطلق عليه " الأخلاق المهنية " التي تعبر عن أساس الحياة الجمعية حتى يمكن أن يحقق المجتمع قدرا من التوازن والانسجام تجاه الظروف المجتمعية المتغيرة ليحفظ نموه و تطوره.

إن المجتمع الحديث - في فكر دوركايم - يتميز بتعدد الجماعات المهنية فيه مثل جماعات المدرسين والمهندسين والأطباء والصناع... الخ ، ولكل جماعة من الجماعات التي يتضمنها المجتمع عمل تخصصي، وتقوم العلاقات الاجتماعية داخل هذه الجماعات على أساس من الاعتماد المتبادل بين الأعمال التخصصية التي يؤديها الأفراد ، وهذا الاعتماد المتبادل يضمن للجماعة المهنية صفة الدوام والاستقرار.

إذا كانت الجماعة المهنية تضم فئة الصناع ، فإن ذلك نابع من توجه المجتمع الغربي إلى التصنيع والتحديث ، ويتضح من ذلك أن دوركايم يتفق مع سان سيمون في أن الصناعة تعتبر قوة موحدة وأساسية في المجتمع . وفي هذا رأى دوركايم أن المجتمعات الحديثة سوف تحقق توازنها الاجتماعي عندما تنتظم على أساس صناعي خالص . ويتبنى دوركايم الفكرة السان سيمونية بأن منتجى الأشياء القيمة هم الجماعة الوحيدة التي يجب أن تتعاون في إطار الصناعة الحديثة .² وهذا يعبر عن الأساس الذي يحدده دوركايم عن الطوائف المهنية ، فالمجتمع الصناعي في نظره يضم كل من يحتل نشاطا فعالا في إنتاج الثروة سواء أكانوا ملاكا أو أجراء ، وليس هناك بالضرورة صراع في المصالح بين هؤلاء الذي تملكوا وسائل الإنتاج و بين الذين لم يملكوها.

لقد وضح دوركايم أن الجماعات المهنية ذات أصناف عديدة تتكامل فيما بينها في أداء أدوارها من أجل بناء المجتمع على دعائم وأنساق متكاملة تؤدي إلى التوازن الدينامي ، واختلاف الجماعات المهنية الناجم عن تقسيم العمل سوف ينتج عنه لاتجانس في دخول الأفراد وذلك بناء على مقتضيات العمل وضروراته ومدى بساطته أو تعقيده ومستوى العمال أو الموظفين الذين يؤدونه من حيث مستوى تعليمهم إن كان عاليا أو متوسطا أو ضعيفا ، فمستوى التعليم العالي للعمال والموظفين سوف يجعلهم يعملون أعمالا دقيقة

¹ كمال عبد الحميد الزيات ، مرجع سابق ، ص ص55-57 .

² كمال عبد الحميد الزيات ، المرجع نفسه ، ص96.

ومتخصصة جدا وتحتاج إلى خبرة و كفاءة عاليتين ، مما يرفع من مردودية الإنتاج ، كما سيتم الرفع كذلك من أجورهم وحتى ثقافتهم بحكم أنهم ذوو مستوى عالي من التعليم فيحظون فيما بعد باحترام مهني واجتماعي ، كما أن ثقافتهم ومراكزهم و اتجاهاتهم نحو الحياة والعالم الخارجي تختلف عن اتجاهات الناس العاديين .

ويتخذ تقسيم العمل في فكر دوركايم مظهرين أساسيين يتمثل المظهر الأول في القوة الإنتاجية ويتمثل المظهر الثاني في حذق ومهارة وذكاء العامل ، ومن تكامل هذين المظهرين يعتبر تقسيم العمل حالة ضرورية لتطور المجتمع من النواحي المادية والنواحي الفكرية فهو مظهر من مظاهر الحضارة .

كما أنه هو العامل الأساسي الذي يؤدي إلى التضامن بنوعيه العضوي والآلي في المجتمع الذي تتباين فيه هيئاته ومؤسساته وتسوده الفروق الفردية ، فتقسيم العمل يؤدي وظيفة أخلاقية وهي شعور الأفراد بالتضامن في شبكة من العلاقات الاجتماعية في إطار تبادلي يقوم على اعتماد كل فرد على الآخر .

إهتم دوركايم بدراسة تقسيم العمل بين الجنسين ، ووصل إلى أن هناك تعاوناً وتكاملاً بين وظائف الرجل ووظائف المرأة على اعتبار أنهما في المجتمعات القديمة البسيطة ، ومع تطور المجتمع اتجهت الوظائف بين الجنسين إلى التجانس بحيث أصبحت المرأة تؤدي عملاً لا يختلف كثيراً عن عمل الرجل ، بل ربما تتفوق المرأة في بعض المجالات عن الرجل ، خاصة بعد رفع مستواها التعليمي وأصبح لها عمل أكثر تخصصاً وأكثر تبايناً في المجتمعات الحديثة .

انتقد جورج فريدمان نظرية دوركايم في قضية تقسيم العمل الأنومي الذي ينتج عن حالة اللامعيارية في المجتمع نتيجة للنمو السريع في التصنيع ونمو الوظائف في المجتمع . ونظر إلى أن تقسيم العمل يؤدي إلى التضامن الاجتماعي في حالته السوية ، أما حالة الصراع فهي حالة باثولوجية تحدث في ظل أوضاع معينة . وفي هذه النقطة يتفق فريدمان مع دوركايم على أن هناك مؤثرات اجتماعية للتخصص وتقسيم العمل ، ولكنه رأى أن هذه المؤثرات لم تكن بالضرورة كنتيجة لنمو تقسيم العمل ، فإميل دوركايم قد صاغ نظريته في التضامن الاجتماعي بسبب الظروف التي عاشها في المجتمع الفرنسي ، ولذلك أغفل معظم الأشكال الحديثة للعمل في كل مجالات الصناعة والإدارة والتجارة ، وأن كثيراً من الأمثلة التي صاغها دوركايم في نظريته عن تقسيم العمل تعتبر من وحي أفكاره الخاصة وليست لها صلة بالصناعة والإدارة والتجارة وتعبّر عن قضايا بعيدة كل البعد عن الحقيقة.¹

لقد حاول من " سوركن " و " زيمرمان " تحليل النتائج التي توصل إليها دوركايم في دراسته لظاهرة تقسيم العمل ونقدها والتي يتم اختصارها فيما يلي :²

1- مؤثرات الظاهرة في مجالات السلوك الإنساني وعلم النفس : فتقسيم العمل يؤدي إلى ضعف العادات والتقاليد ويقلل من أثر الوراثة ويؤدي إلى ضعف قوة الطبقة وبالتالي تضعف ظاهرة التحول في الوظائف على أساس الوراثة .

¹ كمال عبد الحميد الزيات ، مرجع سابق ، ص116.

² كمال عبد الحميد الزيات ، المرجع نفسه ، ص ص82-84.

2- مؤثرات الظاهرة في مجال القانون والأخلاق والضبط الإجتماعي : فمع نمو تقسيم العمل يبدأ الشعور الجمعي بين الأفراد في التناقص وتبدأ الجرائم ويفقد القانون قوة الإلزام ويتناقص العقاب وتقل بذلك حدة الضبط الاجتماعي .

3- مؤثرات الظاهرة في مجال التضامن والروابط الاجتماعية : فمع نمو تقسيم العمل تضعف الروابط الاجتماعية ، ويخفت التضامن القائم على أساس التماثل والتشابه ويظهر التباين في المجتمع .

4- مؤثرات الظاهرة في النظام السياسي :

إذا ما تقدم تقسيم العمل تختفي التنظيمات السياسية القائمة على التوارث فيحل محلها التعاقدات والعلاقات التعاقدية بين الدولة والمواطنين .

5- مؤثرات الظاهرة في التنظيمات الاقتصادية :

يؤدي تقسيم العمل المتنامي إلى ظهور الملكية الفردية ، وبذلك تقوم التنظيمات الاقتصادية في المجتمعات الحديثة على أساس مبدأ التعاون التعاقدية طبقا لسياسة الباب المفتوح الذي يتيح لكل فرد أن يدخل في أي تنظيم شاء .

6- في مجال الدين والايديولوجيا :

عند زيادة تقسيم العمل تظهر الفردية وتتبلور الشخصية الذاتية للفرد وتختفي ظواهر سيطرة الجماعة على أفرادها ويسود الاتجاه نحو القومية .

وكما قيل سابقا فإن تقسيم العمل نتج عن الرأسمالية التي شهدها المجتمع الغربي الحديث ،

فالرأسمالية كما يذهب الألماني ماكس فيبر (1864-1920) هي نسق من المشروعات الهادفة إلى الربح والتي ترتبط فيما بينها في شكل علاقات سوقية Market Relations . والرأسمالية بهذا المعنى نمت وتطورت عبر التاريخ في أماكن كثيرة وأزمان مختلفة ، ولكن الرأسمالية الحديثة تختلف عن الرأسمالية القديمة بما تتميز به من طابع عقلي وتنظيم رشيد للعمل الحر ، فكيف إذن ظهر هذا الشكل الحديث من الرأسمالية ؟ .

يؤكد فيبر أن مشكلة الظهور الأولى للظاهرة تتميز عن النمو اللاحق لها ، طالما أن النسق الاجتماعي العام قادر على تأكيد ذاته . ثم يذهب بعد ذلك إلى أن ظهور الرأسمالية الحديثة قد خضع للتأثير الذي أحدثه ظهور الأخلاق البروتستانتية وخاصة الكالفينية ، ويخلص فيبر من ذلك إلى فرض مبدئي مؤداه أن المناطق الألمانية المعاصرة التي تسود فيها البروتستانتية أكثر ثراء من تلك التي تنتشر فيها الكاثوليكية ، ثم يحاول بعد ذلك اختيار هذا الفرض فيكشف عن وجود ارتباط بين نمو الرأسمالية الحديثة والبروتستانتية .

ولا شك أن الاستدلال الذي استند إليه فيبر يشبه - إلى حد كبير - طريقة التغيرات المتلازمة التي يستخدمها العلماء الاجتماعيون المحدثون. ولكن فيبر أراد أن يكون هذا التلازم شاملا للعلاقة السببية ، وذلك بتطبيق طريقة الاتفاق ، ثم قدم بعد ذلك تفسيراً ملائماً على مستوى المعنى ، وانتهى بعد دراسة تاريخية مستفيضة إلى أن الرأسمالية الحديثة لم تظهر كنتيجة لضرورة اقتصادية داخلية بل ظهرت عن طريق الدفع الذي مارسه قوة خارجية هي الأخلاق الدينية المتمثلة في البروتستانتية وخاصة المذهب الكالفيني. إذن حدا المقارنة هنا هما روح الرأسمالية الحديثة وروح البروتستانتية ، أما إصلاح "الروح" هنا فيشير إلى نسق من غايات السلوك الإنساني .

والرأسمالية الحديثة لا تركز على الفكرة المبدئية التي تدعو إلى التملك أو الانجاز، ولكنها تمثل في الواقع نشاطا عقليا رشيدا Rachional في الوقت الذي تؤكد فيه الانتظام والنظام ، فضلا عما تتسم به من تسلسل رئاسي في التنظيم . وهي بالإضافة إلى ذلك تعتبر أن أداء السلوك الذي يعبر عن التملك أو الانجاز ضرب من العمل الذي يتخذ عموما شكل المهنة أو الحرفة ، والرأسمالية فوق كل ذلك تؤكد أهمية النجاح في ذاته ولا تؤكد الاستمتاع الذي يتيح النجاح الاقتصادي.¹

لقد أوضح فيبر أن الرأسمالية الغربية بوصفها نظاما اقتصاديا ترتبط ارتباطا وثيقا بظهور الديمقراطية الجماهيرية في العالم الغربي ، تلك الديمقراطية التي تضاربت - إلى حد ما - مع النمو التنظيمي ، هذا الأخير وما صاحبه من مساواة أدى إلى القضاء على بعض الامتيازات . ويساعد على نمو التجارة والصناعة بشكل لم يسبق له مثيل في الوقت الذي فرض فيه الكفاية والانتظام كمطلبين لأي تنظيم بيروقراطي يستند إلى الموازنة الاقتصادية البعيدة المدى ، بيد أن تدخل الحكومة في بعض النشاطات وتنظيم الاقتصاد على نحو معين لم يكونا بمثابة ظرفين ملائمين لنمو الرأسمالية .

واعتقد فيبر أن النمو التنظيمي يؤدي على المدى البعيد إلى انهيار الحرية الفردية .² وهذا الكلام لا تؤيده الأنظمة الاقتصادية الحديثة وخاصة النظام الاقتصادي الحر الذي يشجع المشاريع والأعمال والاستثمارات الفردية ويدعمها بشكل كبير لأنها هي المفتاح للتنمية الشاملة .

من خلال القضايا والمفاهيم التي استند إليها فيبر يجب التعرض إلى قضية هامة ضمن تحليلاته السوسيولوجية وهو النموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي الناتج عن النمو المتزايد للرأسمالية . ويرتكز هذا النموذج على توزيع النشاطات ووظائف التنظيم على الأوضاع الاجتماعية بوصفها نشاطات ووظائف رسمية . وهذا يعني أن ثمة تقسيم عمل محدد وواضح بين الأوضاع الاجتماعية يسمح بوجود درجة عالية من التخصص ، ذلك التخصص الذي يزيد من الخبرة والمعرفة بين أفراد التنظيم ، ثم تنتظم هذه الأوضاع الاجتماعية بعد ذلك في شكل بناء تسلسلي رئاسي يعبر عن السلطة ويتخذ شكلا هرميا ، وهذا يقتضي توافر نسق مستقر نوعا ما من القواعد واللوائح التي تضمن انتظام أداء نشاطات التنظيم بحيث تصبح إلى جانب بناء السلطة قادرة على التنسيق بين النشاطات والعمليات المتعددة التي يزاولها أفراد التنظيم.

وفي ظل هذه الظروف يتميز التنظيم الرشيد بعدم تأثير المشاعر الشخصية على الأحكام والقرارات الرشيدة التي يتخذها أعضاء التنظيم خلال تأدية وظائفهم . ولكي يتحقق ذلك كله يكتسب العمل في التنظيم نمطا مهنيا يتخذه كل عامل ويسعى للاستقرار فيه طيلة حياته ، كما أن الالتحاق بالتنظيم يخضع لمؤهلات فنية يتعين الحصول عليها ، ولا يخضع للانتماءات السياسية أو الأصول الأسرية ، تلك التي تلعب دورا واضحا في التحاق الأفراد بالتنظيمات التقليدية . وعادة ما يتم التحقق من هذه المؤهلات عن طريق اختبار أو امتحان أو الشهادات التعليمية ذاتها ، ويكون لهذه المؤهلات بعد ذلك دورا واضحا في خلق تجانس طبقي بين الموظفين . والموظفون يعينون ولا ينتخبون ، وبعد فترة معينة من العمل في التنظيم يرتبط الموظف ارتباطا

¹ نيكولا تيماشيف ، مرجع سابق ، ص ص 257 ، 258.

² السيد الحسيني ، مدخل لدراسة التنظيمات المعاصرة ، مرجع سابق ، ص ص 79،80 .

كاملا بالوضع الاجتماعي الذي يشغله ويحمى حينئذ من الفصل التعسفي ، أما المكافأة التي يحصل عليها مقابل عمله فتتخذ شكل مرتب منتظم يستمر حتى بعد تقاعده .¹

إن تحليل فيبر للنموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي قائم على مبدأ العقلانية والرشد في كل خصائصه ، وذلك من أجل تحقيق أهداف التنظيم عامة . كما أن هذا النموذج يعطي أهمية كبيرة لعنصر هام في فعالية التنظيم وهي الخبرة الفنية المتأتية من التعليم الذي يتلقاه العامل أو الموظف في حياته في كل المستويات التعليمية من أديانها إلى أعلاها ، فكلما ازداد الموظف في مستواه التعليمي ترقى في عمله وحظي برعاية ومكانة مهنية واجتماعية عاليتين في مقر عمله كما أولى أهمية إلى فكرة المعايير التي يجب اعتبارها في عملية التوظيف ، وهي القضية التي يولى لها الاهتمام البالغ في عصرنا هذا من خلال توصيف الوظائف وتحليلها ومعرفة شروطها .

وقد ذهب فيبر إلى أن أساليب الالتحاق بالتنظيمات كالشهادات والامتحانات تؤدي إلى ظهور ضرب من التمييز والتفرقة الاجتماعية ، وأن المحكات الموضوعية العامة للالتحاق والترقية لا تكون عادة في صالح المتطلعين إلى الوظائف الكبرى في التنظيم ، كما أن موضوعية القواعد تتسجم بصفة عامة مع المبدأ الديمقراطي المتمثل في مساواة الناس أمام القانون . ولكن فيبر ما لبث أن ذهب بعد ذلك إلى أن هذه الظروف جميعها قد تؤدي إلى نتائج عكسية تماما ، فالتمسك بشهادة التعليم العالي كشرط للالتحاق بالتنظيم سوف يكون - بطريق غير مباشر - في صالح أولئك الذين مكنتهم مواردهم المالية الخاصة من الإنفاق لفترة طويلة حتى يمكنهم الحصول على هذه الشهادة ، وبهذا المعنى فإن النمو التنظيمي يحطم بالفعل مبدأ تكافؤ الفرص . ونستطيع إيجاد هذه الازدواجية في موضع آخر ، فإذا كان فيبر قد أوضح في سياق كتاباته أن القواعد الموضوعية تحمي المواطن من تعسف الموظف ، إلا أنه ما لبث أن كشف عن إمكانية إحباط بعض المطالب الشعبية التي تعبر عن العدالة الاجتماعية من خلال التمسك بالجانب الشكلي لهذه القواعد ، كما كشف عن انتهاك التنظيمات البيروقراطية الحديثة لكثير من المبادئ الديمقراطية.²

من جهة أخرى نجد أن التنظيم البيروقراطي بقدر ما يتميز به من الناحية الشكلية من عقلانية ورشد وقواعد واجبة الالتزام ويتسلسل هرمي ، إلا أن هذه المبادئ ما تلبث أن تأخذ مسارا آخر ظاهره مغطى بغطاء من الشرعية والموضوعية وباطنه مليء بكل أشكال الخداع والغش التنظيمي من خلال ممارسة بعض الأفعال التي تحد من شرعية التنظيم ، وتتحول عن أداء وظيفته الأساسية المتمثلة في خدمة الجماهير الشعبية إلى خدمة البعض منهم وخاصة ذوي النفوذ و المال والعلاقات الاجتماعية . وهذه الممارسات ما هي إلا مظاهر لبروز ظواهر سلبية كالمحاباة والوساطة والرشوة والمحسوبية ، نراها منتشرة بشكل كبير في زماننا الحاضر والتي تتخر البناء الاجتماعي والاقتصادي والثقافي لكل المجتمعات وخاصة المجتمعات العربية .

أصبحت فكرة فيبر عن انتهاك التنظيمات البيروقراطية الحديثة لكثير من المبادئ الديمقراطية مؤيدة من طرف روبرت ميشيلز في هذه التنظيمات حينما قدم تحليلا للسياسة الداخلية التي تتبعها التنظيمات كبيرة

¹ السيد الحسيني ، مدخل لدراسة التنظيمات المعاصرة ، مرجع سابق ، ص ص 80-81.

² السيد الحسيني ، مدخل لدراسة التنظيمات المعاصرة ، المرجع نفسه ، ص 78.

الحجم، من خلال دراسته لعدد من الأحزاب الاشتراكية ونقابات العمال في أوروبا قبل الحرب العالمية الأولى وأطلق قانونا سماه " القانون الحديدي للأوليغاركية " . ووصل إلى نتيجة مؤداها أن كل التنظيمات كبيرة الحجم تشهد نموا كبيرا في جهازها الإداري ، نمووا يستبعد تحقيق ديمقراطية داخلية حقيقية برغم ما تعتقده هذه التنظيمات من إيديولوجيا تؤكد المساواة وتكافؤ الفرص والديمقراطية .

يمكن أن نستنتج عدة أفكار من خلال نظرة ميشيلز وإسقاطها على بعض التنظيمات المعاصرة ، ففي مجال الإدارة يعمل الرؤساء على ممارسة بعض التصرفات التي اكتسبها من خلال ممارساتهم لوظائفهم مثل الحرص على مصالحهم الفردية وتحقيق أهدافهم الخاصة من خلال المحافظة على مناصبهم التي يشغلونها وعلى مكانتهم التي يحضون بها . بالإضافة إلى انفراد قلة قليلة باتخاذ القرارات وبالتالي هذه المظاهر تسمح بانتشار مظاهر البيروقراطية السلبية وذلك بتدخل العلاقات الشخصية في المعاملات والرشوة والتبذير والغش وكل أشكال الفساد .

يرى بيتر بلاو إلى البيروقراطية التي نادى إليها ماكس فيبر فاشلة في تحقيق الكفاءة الإدارية ، كما أنها تضعف الروح المعنوية لأعضاء التنظيم ، وذلك ما يجعلنا نتحدث عن ميكانيزمات أخرى للضبط غير تسلطية ولا مركزية تحقق توجيهها واعيا للبيروقراطية وتسمح بظهور المبادأة بين الأفراد . ومن أمثلة هذه الميكانيزمات الاعتماد في التعيين لشغل الوظائف على أسس سليمة تلائم طبيعة التنظيم وتوافر برامج مناسبة للتدريب تحفز الفرد إلى تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات في المواقف التي يستشعرها الفرد إلى تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات الملائم دون الحاجة إلى توجيه ملزم ، يعتبر أحد مصادر إحباط السلوك . ولا شك أن ذلك مظهرا هاما للتخطيط التنظيمي القائم على الجهود الواعية من جانب الإدارة العليا لإزالة كافة العقبات التي قد تظهر أمام قدرة الفرد على المبادأة وتحمل المسؤولية.¹

لا يكتمل فهمنا للتنظيم البيروقراطي إلا إذا ربطناه بكل العناصر الفاعلة المؤثرة فيه والمتأثرة به ، وذلك من أجل فهم أفضل وأعمق للبناء الاجتماعي ومن بين هذه العناصر عنصر الشخصية ، حيث يرى روبرت ميرتون أن الدراسات الامبريقية للعلاقة بين البيروقراطية و الشخصية ، سوف تسهم بصفة خاصة في إثراء فهمنا للبناء الاجتماعي ، فهناك العديد من التساؤلات التي تستحق الاهتمام مثل : إلى أي مدى تختار أنماط معينة للشخصية للعمل في التنظيمات البيروقراطية ؟ وكيف تتشكل هذه الشخصيات بعد ذلك ؟ وإذا كانت الدراسات قد أكدت أن سمات الشخصية من الممكن أن تتغير ، فإلى أي مدى تؤدي المشاركة في التنظيمات إلى إحداث هذا التغيير ؟ وهل الترقية القائمة على الأقدمية تقلل من حدة المنافسة وما يترتب عليها من صراعات وتوترات نفسية ، ومن ثم تزيد الكفاءة الإدارية ؟ . كما أن هناك مسائل أخرى خاصة بآثار النظم البيروقراطية تحتاج إلى معالجة سوسيولوجية وسيكولوجية ...

أكد ميرتون في العديد من كتاباته فكرة الخلل الوظيفي في التنظيمات ، إذ أنه كلما ابتعدنا عن فكرة التعقل المثالي وازداد اهتمامنا أكثر بالجوانب غير الرشيدة للسلوك ، أدركنا بصورة أوضح قيمة الخصائص البنائية

¹ محمد علي محمد ، مرجع سابق ، ص ص 104-105.

المختلفة للتنظيمات . فخاصية الضبط المحكم على قواعد رسمية لها نتائج وظيفية وأخرى غير وظيفية كاعتراب التنظيم عن أهدافه الحقيقية .

لقد كانت أفكار ميرتون هذه نقطة انطلاق للعديد من الدراسات التي عالجت المشكلة على المستوى الواقعي، ومن بينها ما ذهب إليه ألفن جولدر **A.Gouldner** من أن : " الخصائص المميزة للتنظيمات البيروقراطية لا يمكن أن تكون خصائص عقلية فقط ، بل أن هناك جوانب تستحق الاهتمام وتبدو واضحة في كافة التنظيمات مثل الحاجة إلى الانتماء والولاء والتناقضات بين الأهداف العامة والخاصة ، وهذه سمات تشترك فيها التنظيمات مع غيرها من الجماعات الاجتماعية " ¹.

انتقد ميرتون النموذج المثالي للبيروقراطية عند فيبر لأنه يضم العديد من الاختلالات ، ذلك أن الأسلوب الذي انتهجه في صياغة نموذج هذا لا يتفق تماما مع معايير الخاصة التي يحكم إليها في تحديد درجة صدقه ، فمقياس الملاءمة على مستوى المعنى لا يوحي بأن هذا النموذج للتنظيم سيحقق أقصى درجات الكفاية الإدارية ، إذ أن هناك خصائص يمكن أن تكون سببا في نقص هذه الكفاية ، فالاعتماد على الأقدمية كمعيار للترقى يمكن أن يضعف قدرة الأعضاء على المبادأة والتجديد .

كما أن نموذج فيبر للبيروقراطية لا يعدو أن يكون مجرد تجريد عقلي لا واقعي يقوم على مظاهر مثالية تلازم نمطا معينا من أنماط الإدارة .

بالإضافة إلى كون خصائص النموذج المثالي ليس من الضروري أن تكون متنسقة فيما بينها فتحققها بصورة كاملة داخل تنظيم بالذات يمكن أن يكون مصدرا للصراع والتوتر ، حيث لاحظ كلا من بارسونز و جولدر أن هناك تناقضا بين اعتماد التسلسل على الأقدمية وبين اعتماده على الخبرة الفنية ، لأن الخاصية الأولى تدعم فكرة النظام بينما الثانية تؤكد أهمية المعرفة ، ولن يخلو الأمر من التعارض بينهما في كثير من المواقف الملموسة وذلك ما أغفله النموذج المثالي. ²(2)

إن آراء ماكس فيبر وفق نمودجه المثالي للتنظيم البيروقراطي لا يمكن تحقيقه في التنظيمات المعاصرة ، لأن هذه الأخيرة أصبحت تنسم بنوع من المرونة والدينامية التي تؤهلها لأن تنفتح أكثر على المحيط الخارجي وتأخذ في الحسبان حاجات الإنسان العديدة في مجال العمل .

نتنقل هنا إلى البحث عن فكرة تقسيم العمل في الفكر الاجتماعي المعاصر والوضع الراهن للظاهرة في المجتمعات المعاصرة ، ففي الفكر المعاصر ظهر اهتمام علماء الاجتماع بدراسة ارتباط تقسيم العمل بالبناء الاجتماعي ، ومن بين هذه الدراسات نذكر دراسات جيبس **Gibbs** ومارتن **Martin** 1962 ، ودراسات

¹ محمد علي محمد ، مرجع سابق ، ص ص 94-95.

² محمد علي محمد ، المرجع نفسه ، ص 89.

لابوفيز وجيبس **labovitz & gibbs** عام 1964 وأخيرا دراسات بروننج **Browning** عام 1966 ، وهذه الدراسات هدفت إلى تطوير التحليل الكيفي للظاهرة . ودلت استنتاجاتهم الاختلافات الوظيفية المتباينة بين الأفراد هي أساس مفهوم تقسيم العمل في الفكر المعاصر وليس لاختلاف في الوظائف بعضها عن بعض ¹ . ولا شك أن الاهتمامات المعاصرة في تفسير نتائج تقسيم العمل قد اشتقت من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع ، ومن بينها الدراسة الاجتماعية للمهن التي تتعلق على وجه الخصوص بارتباطها بالوظيفة والدرجة الاجتماعية وأيضاً مشكلات الوظائف ويطلق عليه المصطلح الجديد في علم الاجتماع وهو ما يسمى بعلم الاجتماع المهني.

ومن الدراسات المعاصرة في تفسير ظاهرة تقسيم العمل تلك الدراسة التي قام بها جورج فريدمان . **G.Friedman** عن اختبار تأثير تقسيم العمل المعاصر في الحياة الاجتماعية ، واستنتج أن تقسيم العمل يؤثر في طبيعة العمل ذاته وفي وقت الفراغ ، وقدم إحصاءات حديثة عن طبيعة وخصائص التخصص في عدد من المجتمعات الصناعية .

من التحليل السابق نستنتج أن ظاهرة تقسيم العمل هي جزء لا يتجزأ من ظاهرة أكبر وهي العمل ظهرت في مختلف عصور التاريخ الإنساني فهو يمثل بعداً أساسياً وهاماً في الحياة الاجتماعية . وقد شهدت هذه الظاهرة تزايداً مستمراً في عصرنا الحالي نظراً للتخصص وكثرة الأعمال وارتفاع المستوى التعليمي .

4- إسهامات نظرية أخرى :

هناك إسهامات نظرية أخرى كانت متقدمة وتنتمي لعدة اتجاهات منها الاقتصادية والديمقراطية . وأول اتجاه نظري يتم التطرق إليه بشكل عام هو النظرية الاقتصادية الكلاسيكية ، حيث ظهرت هذه النظرية في إنجلترا خلال القرنين الثامن عشر والتاسع عشر للميلاد وارتبطت بكتابات آدم سميث ودافيد ريكاردو وتوماس مالتوس وجون ستيوارت مل وجيرمي بنتام وغيرهم ، وهي تفترض أن السلوك الإنساني عقلاني أو رشيد بالضرورة ومحكوم بتدعيم المصلحة الشخصية.

وقد ساند الاقتصاديون الكلاسيكيون عموماً الفكرة القائلة أن تحقيق المصلحة الشخصية بواسطة أعضاء المجتمع في النظام الاقتصادي الحر سوف يؤدي بالضرورة إلى بلوغ المجتمع أعلى مستوى اقتصادي ممكن ، ومن ثم دافعوا عن الملكية الخاصة والحرية الاقتصادية للفرد ، وكانوا يميلون إلى تحديد نطاق تدخل الحكومة في الاقتصاد وقصره على الوظائف الضرورية فقط.²

إن مبدأ حرية العمل هو مذهب مؤداه أنه على الحكومة ألا تتدخل في النشاط الاقتصادي سواء كان ذلك بقصد التدعيم أو الرقابة ، لأن المنافسة هي أفضل منظم للاقتصاد وهي التي تتيح له أقصى طاقة

¹ كمال عبد الحميد الزيات ، مرجع سابق ، ص114.

² نخبة من أساتذة قسم علم الاجتماع ، مرجع سابق ، ص62.

للاطلاق والتوسع عن طريق إطلاق حرية التجارة والإنتاج ومنع أي قيود عليها وتدعيم الكفاءة والتقدم المتصل.

وقد ادخل هذا المصطلح في فرنسا أثناء القرن الثامن عشر ميلادي وصادف ذيوغا كبيرا في انجلترا عندما قام آدم سميث **Adam Smith** (1723-1790) بتتقيقه في مؤلفاته العديدة ، ثم تحول هذا المبدأ في القرن التاسع عشر إلى مذهب محافظ دعمته المصالح الصناعية والتجارية في مختلف أنحاء العالم وخاصة عندما حاول الكثيرون تحاشي التنظيم والتوحيد الحكومي لأنشطتهم .

وحرى بالذكر أن هذا المذهب لقي تأييدا شديدا في مؤلفات جون ستيوارت مل الذي ادعى أن التدخل الحكومي في الدائرة الاقتصادية ينبغي أن يكون محدودا للغاية ومقتصرا على أنشطة بعينها ، إلا أن مذهب حرية العمل فقد أهميته إبان القرن العشرين .

سيتم عرض آراء مجموعة من المفكرين حول ظاهرة العمل وما ترتبط بها من ظواهر أخرى ، ومن بين هذه الظواهر ظاهرة تقسيم العمل .

تمثل الاتجاه الأول في الفكر الاقتصادي الحديث حيث عرفت أهمية تقسيم العمل في النظرية الاقتصادية ، وشكلت في الواقع نقطة اهتمام رئيسية في فكر آدم سميث في بحثه عن الطريقة التي بها يؤدي التخصص وتقسيم العمل إلى زيادة إنتاجية العمل .

تناول آدم سميث الشكل الحديث لتقسيم العمل في المجتمع الصناعي الحديث ، وتعرض لهذا الموضوع في الجزء الأول من كتابه (ثروة الأمة) تحت عنوان " حول الأسس التي تؤدي إلى تقسيم العمل " .¹ يرى آدم سميث أن تقسيم العمل ينتج من الميول والاستعدادات الكامنة في الطبيعة البشرية والتي تتميز بالتغير والتبدل ، وهذه الميول والاستعدادات لا توجد إلا في مملكة الإنسان ، ولذلك فلقد أضفى تقسيم العمل على الحياة الإنسانية مزايا عديدة أهمها النمو في المواهب الطبيعية بين الناس ، وذلك لأن الاختلاف في المواهب الطبيعية بين الأفراد يؤدي إلى تنوع المهن وتعددتها . ويترتب على ذلك أن ينتج الإنسان لنفسه كل الحاجات الضرورية التي يريدها في معيشته ، ويكون على مجموع الأفراد في المجتمع أن تتوفر لديهم مجموعة من الأعمال تتناسب مع هذه المواهب والقدرات.

وينظر آدم سميث إلى تقسيم العمل كعامل من عوامل زيادة القوى الإنتاجية ، فعندما يكون العمل مقسما بين الناس وفقا لميولهم واستعداداتهم فإن الأمر ينتهي بزيادة إنتاجية العمل ، وبالتالي يعم رخاء المجتمع ورفاهيته . وهنا يكون تقسيم العمل عاملا هاما في كل مجتمع من المجتمعات الإنسانية لإنتاج السلع والخدمات لما له من مزايا تتمثل في اختصار الوقت والمجهود واختراع الآلات.²

إلى جانب ذلك ينظر آدم سميث إلى تقسيم العمل بين القرية والمدينة على أساس تبادل المنافع فيما بينهما أي على أساس الإنتاج الريفي والإنتاج الحضري . فالريف يمد المدينة بالسلع الزراعية التي تقوم المدينة

¹ نخبة من أساتذة قسم علم الاجتماع ، مرجع سابق ، ص 265.

² كمال عبد الحميد الزيات ، مرجع سابق ، ص 27.

بدورها بعملية تسويقها وتصنيعها ، ولذلك يرى آدم سميث أن تقسيم العمل يرتبط بنطاق السوق فكلما زاد تقسيم العمل ازداد نطاق السوق اتساعا .

لعل نظرية آدم سميث في تقسيم العمل تعيد إلى الأذهان فكرة أفلاطون في تفكيره اليوتوبي عن أهمية تقسيم العمل في زيادة الإنتاجية وارتباطه بالميول والاستعدادات الفردية .

إن آدم سميث لم يقدر له تطوير نظرية في تقسيم العمل ذلك لأنه لم يعاصر تقدم الصناعة وتطويرها في إنجلترا في الحقب التاريخية التالية .

ومجمل القول أن آدم سميث قد اهتم بالتفسير الاقتصادي لظاهرة تقسيم العمل وأهمل بذلك تفسيره الاجتماعي لها ، فهو ينظر إلى تقسيم العمل كظاهرة اقتصادية بحتة مجردة من مؤثراتها في البناء الاجتماعي . وهذه النظرية الأخيرة تعبر عن وجهة النظر الأخرى في تفسيره ظاهرة تقسيم العمل في الفكر الاجتماعي .

لقد تميز تقسيم العمل في القرن التاسع عشر بمظهرين أساسيتين :¹

1- المظهر الواضح في الاقتصاد الذي يتمثل في تقسيم العملية الإنتاجية إلى أجزاء يتخصص كل فرد في جزء منها ، وهذا المفهوم استخدمه علماء الاقتصاد السياسي .

2- المظهر الثاني يرتبط بالنظرية الاجتماعية ، حيث نظر مفكرو وعلماء الاجتماع إلى ظاهرة تقسيم العمل كأساس يربط الأفراد بعضهم لبعض ويعبر عن درجة نمو المجتمع من الناحية الحضارية الفنية والفكرية .

لقد أثارت نظرية آدم سميث في تقسيم العمل كثيرا من الجدل العلمي في الفكر الاقتصادي الاجتماعي لعدة سنوات لاحقة . فعلى الرغم من أن النظرية قد أفادت في تحليل المزايا التي تترتب على التخصص وتقسيم العمل ، إلا أنها قد أثارت كثيرا من النقد الاجتماعي للنظم الرأسمالية كما ظهر ذلك في فكر كارل ماركس فيما بعد .

وتعرضت نظرية آدم سميث في تقسيم العمل لمجموعة من الانتقادات ، فيرى بعض النقاد أن التخصص في عملية أو عمليتين على الأكثر في الإنتاج لا تتيح الفرصة للعامل في التغلب على الصعاب التي قد تواجهه في العمل ، وبذلك يتحول إلى عملية آلية لا يكون للذكاء الإنساني فيها أي دور وهذا على العكس مما قاله آدم سميث ، فإذا كان الاختراع في فكر آدم سميث هو من إنتاج الذكاء الإنساني الذي يكتسبه العمال نتيجة للتخصص في قدر محدود من العملية الإنتاجية ، إلا أن هذا التخصص ينظر إليه النقاد على أنه يحد من قدرة الفرد الفعلية ويحد أيضا من معرفته بالعملية الإنتاجية الأخرى ، بحيث يقتصر العامل على معرفته بمجال ضيق في عملية الإنتاج وبذلك فإن التخصص وتقسيم العمل لا يساعد على نمو الذكاء الإنساني للعامل وبالتالي لا يؤدي إلى الخلق والاختراع .

إن ظاهرة العمل ترتبط كثيرا بالتشغيل الخاص بالقوى العاملة في المجتمع . وقد كان الاقتصاديون أول من صاغ القوانين العامة التي تسود الاستخدام وتقدم نظرية تجمل هذه القوانين ، أما السوسيولوجيون فاكتفوا

¹ كمال عبد الحميد الزيات ، مرجع سابق ، ص 30.

حتى الآن بإعطاء بعض التعريفات الجزئية للاستخدام ، مشيرة إلى جانب تطورها التفاضلي والنوعي ولكن دون التواصل حتى الآن إلى استخراج نظرية اجتماعية منها.

تعدد التراث النظري الذي تعرض إلى موضوع العمل وما يرتبط به من ظواهر ومن دراسات سوسيولوجية واقتصادية ، وتعدتها إلى الدراسات الديمغرافية ، ومن بين المفكرين الذين تناولوا الظاهرة السكانية وما يرتبط بها من مؤشرات ومعطيات " مالتوس " .

اعتقد مالتوس وكثيرون من بعده أن تزايد الجماعة - وهو حدث ديمغرافي - كان أكثر ارتفاعا من تزايد المعاشات وبصورة عامة من تزايد السلع الاستهلاكية والإنتاجية .

وقد قامت فيما بعد المدارس المسماة " نيومالتوسية " بإصلاح هذا المفهوم ، إذ يجب البحث عن التوازن بين الجماعة القادرة وعروض العمل و السلع الاستهلاك والإنتاج ، لا من خلال تسوية عمياء تقود إلى الفقر بل من خلال توازن متناغم قد تتضمن تقييد الولادات (لا بالإسراع نحو الموت) ، وبالنسبة لوضع اجتماعي معين (مستوى وسائل الإنتاج ، الإنتاجية ، المعاشات ، بنية أعمار الجماعة الفاعلة ، تقاليد العمل والاستهلاك... الخ) ، يجب التوصل إلى تحديد درجة مثلى للجماعة الشاملة وللجماعة الواجب استخدامها . ويعتبر العديد من الاقتصاديين والديمغرافيين هذا المفهوم وكأنه فرضية من فرضيات العمل النافع .

لاقت آراء مالتوس أخصاما منذ قرن تقريبا ، إذ اعترض البعض عليها باسم المبادئ الإنسانية والأخلاقية أو الدينية . وقام البعض الآخر بنقد علمي لها ووضعوا مكانها نظرية مختلفة جدا للاستخدام . وسبق لسيسموندي أن ذهب أبعد من مالتوس ، إذ للاستخدام في رأيه حدث اجتماعي وليس ظاهرة طبيعية . وهو في الواقع قد ينتج خصوصا عن الفوضى في التطور التقني وفي الاستثمارات التي يؤدي إليها النظام التنافسي ، هذه الفوضى نفسها تنشأ عن فصل الجماعة المأجورة (التي لا تملك إلا سواعدها للعمل) عن ملكية وسائل الإنتاج في العمل.

اهتم الكثير من الاقتصاديين والاجتماعيين بدراسة ظاهرة الاستخدام أو التشغيل في بدايات القرن العشرين وخاصة بعد الأزمة الاقتصادية العالمية عام 1929، وكان يجب على إثر ذلك أن تؤدي هذه الأزمة إلى معالجة جديدة للمسألة من الحكومات ورجال الاقتصاد الأوروبيين والأمريكيين ، وبتحريض من بنية الاستخدام الجديدة التي كانت ترسم تدريجيا في الاتحاد السوفييت ضمن إطار تخطيط شامل للاقتصاد ، حيث عادت عندها إلى مسرح الأحداث فكرة (الاستخدام التام) بالأخص مع " كينز " (1932) ومجموعة من أتباعه . وجسد مخطط بيفيريدج هذه النزعة الجديدة في نهاية الحرب العالمية الثانية ، إذ اعتبر كينز كما سبق وفعل مالتوس أن " الطلب الفعلي " يشكل طاقة العمال المستخدمين التي تقدر بالنقود وتتلاءم مع مجموعة الأجور الموزعة ، وهي بالتالي مرتبطة بدرجات الأجور المتغيرة نسبة إلى حجم معين للاستخدام .

ويظهر كينز كذلك أن حجم الاستخدام يتعلق خصوصا بحجم الاستثمارات التي ترتبط بدورها بأجهزة الادخار التي تختلط فيها حتما إدارات المأجورين الرأسماليين أو المنتجين المستقلين ، وكل كمية من العمل

لعمال المستخدمين (تحسب بالساعات والأفراد) تنشئ كمية من السلع (أو الخدمات) وتشكل كلفتها ، تضاف إليها المنفعة " ثمن العرض " أي الثمن الذي يستعد المستخدمون دائماً لدفع استخدامه ، فالاستخدام إذن يرتفع بارتفاع الإنتاج والعكس بالعكس . والاستخدام والسلع تعود إلى مستوى المردودات والاستثمارات الإنتاجية . ولكن لكي يكون ثمة استخدام أقصى يجب أن يكون الادخار الطوعي مساوياً للاستثمارات . وسيكون بالنهاية ، حسب مفهوم كينز للنقص في الطلب الفعلي الذي يقود إليه النقص في الادخار ، حث الاستخدام قسم محدود من اليد العاملة.

غير أن الدولة الغربية تسعى لتحقيق " العمالة الكاملة " وإن لم يحدث ذلك فهي ترمي لتحقيق " العمالة المثلى " على الأقل والقابلة للحساب بالنسبة لسير الأنظمة الاقتصادية الرأسمالية في مرحلتها الجديدة . ثم أن تدخل الدولة في السياسة الاقتصادية وانتشار نظام الاحتكارات والتطور نحو الإنتاجية الضخمة الناجمة عن الاكتشافات التقنية وتغيرات هيكلية العمال (الجماعة الفاعلة) لم تسمح بتحاشي أزمات دورية أقل عمقا من أزمة 1929 ، إلا أنها كانت في كل مرة تأتي لتعرقل تنفيذ خطط الإنماء المخولة حل أزمة أقسام الجماعات الفاعلة غير العاملة بصورة دائمة. فثمة مناطق واسعة في أوروبا وفي إيطاليا حيث استخدام اليد العاملة جزئي ، كذلك في ألمانيا الاتحادية وفي بريطانيا والولايات المتحدة . مع ذلك ثمة ميل لاعتبار نسبة معينة من الاستخدام الدائم بالنسبة لأفراد مخولين بأن يُستخدموا فتتسجم مع النمو الاقتصادي الذي يؤمن تزايداً منتظماً للمردود الوطني ، فالمساعدات والإعانات والضمانات المختلفة تمثل على صعيد شامل موازنة (الطلب الفعلي) ولكن على حساب لا مساواة مستمرة وأحياناً بارزة بالنسبة للمردودات الأجرية وغيرها . ولهذا الوضع مفاعيل سوسولوجية مهمة ، إذ أنه ينزع نحو الإبقاء على الفلق من جهة طاقة الاستخدام في النظام الاقتصادي والحث على سلوك " مانع للثقة " وتنويع مواقف فئات العمال المختلفة نحو الاستخدام باعتراض بعضهم على البعض الآخر .

يعتمد كل مدخل من المداخل النظرية التي تم إيرادها على منطلقات وأسس يقوم وينبني عليها ذلك الإطار النظري كنسق فكري منظم يسعى لتشخيص ظاهرة العمل وتحليلها وتفسيرها تفسيراً منطقياً وفقاً للأحوال والمتغيرات.

وإن كان كل مدخل قد قام في تحليلاته لظاهرة العمل بتفسيرها من جانب معين وإرجاعها إلى عامل معين كالعامل الاقتصادي أو العامل السكاني أو العامل الاجتماعي أو الديني ، هذا الكلام ينطبق على المفكرين الغرب . غير أن العلامة والمفكر العربي ابن خلدون كان قد ألم في طروحاته حول موضوع العمل بالعديد من الجوانب والأبعاد حول هذه الظاهرة مستخدماً في ذلك منهجاً علمياً عقلانياً يسعى إلى تحليل الظواهر تحليلاً عقلانياً لا متحيزاً لأي ضغط أو أهواء وهو بذلك ابتعد كثيراً - وقبل هؤلاء المفكرين الغرب بقرون عديدة - عن النمطية في تفسير الظواهر . إذ نادى ابن خلدون بضرورة تحلي الموضوعية في دراسة الظواهر الاجتماعية ومعالجة الظاهرة سوسولوجياً وبإدخال كل العوامل التي تتسبب في حدوثها .

إن المقاربة النظرية التي تم اعتمادها في هذا البحث تقوم على قاعدة قوية تتمثل في تبني النظرة التكاملية التي تتجسد عن طريق رؤية شاملة للظاهرة ، لأن المنطق العلمي يقتضي أن تتسبب العديد من العوامل في تشكيل الظاهرة نظرا لتعقدها وتشتتها .

تعتبر المقاربة السوسيولوجية للعمل أن الحرمان من الشغل يتجاوز مجرد الحرمان من الدخل القار أو شبه القار ، ويتجاوز أيضا مجرد الحرمان من تلبية الحاجيات الأساسية إلى حرمان إجتماعي من الشعور بالإنتماء وبالإشتراك في الأهداف . وللتخلص من هذه المشكلة يجب استبدال ذهنية المطالبة بعقلية المبادرة .

لا بد من التنويه بأنه إذا أردنا تحليل علم الاجتماع تنظيم وعمل فنحن لا نكتفي بالمصادر والمراجع فقط ، أي أننا لا نكتفي فقط بما نسميه بالتراث السوسيولوجي فننظر ماذا قال اميل دوركايم في العمل وفي تقسيم العمل الاجتماعي ، وننظر فيما قال ماكس فيبر ومن بعده ميشال كروزييه في التنظيم ، وننظر فيما قال كارل ماركس في الصراع الطبقي وتضارب المصالح... الخ ونقول بعد ذلك أننا درسنا علم اجتماع تنظيم وعمل ، إن هذه الدراسة أحادية الجانب هي دراسة منقوصة بالأساس ، بل المطلوب منا اليوم تجاوز هذا الإنزياح المنهجي أو ما يعبر عنه بيار بورديو بعمليات الإنحصار السوسيولوجي، وأن ندرس واقع مجتمعاتنا من منطلق الوعي بها ميدانيا لا من خلال ما يكتب عنها وذلك عبر تكتيف الدراسات الميدانية أي ما يمكن أن نعبر عنه بعملية التشريح السوسيولوجي للواقع الذي نعيشه حتى يتسم البحث بالموضوعية والدقة العلمية .

ومن ثمة يمكن القول أن لا مصداقية لعلم اجتماع التنظيم والعمل دون النزول إلى الميدان وتكتيف الأبحاث الإمبريقية حتى نتمكن من المقارنة بين الأعمال الحرة مثلا في الوسط الريفي ونسبتها في الوسط الحضري والمتغيرات المساهمة فيها ولدى أي الفئات منتشرة . كما أن التحليل الاجتماعي المدعم بشواهد حية من الواقع يمكن أيضا من معرفة درجة تأثير السياسات الجديدة في سوق الشغل ومعرفة هل أنها تزيد من حدة البطالة أو أنها تساعد على خلق مواطن عمل جديدة وبالتالي تنقص من حدتها .

إن هذا التحليل المتعدد العوامل تغافل عنه العديد من الباحثين في علم الاجتماع واكتفوا بسرد النظريات فسقطوا في الدراسة الأحادية الجانب وبالتالي لم يضيفوا شيئا.

الفصل الثالث

الخريج الجامعي والأعمال الحرة

تمهيد .

- 1- مفهوم الأعمال الحرة.
- 2- خصائص الأعمال الحرة.
- 3- أهمية الأعمال الحرة.
- 4- مجالات الأعمال الحرة.
- 5- مواصفات صاحب العمل الحر.
- 6- مراحل إنشاء الأعمال الحرة والمشكلات التي تواجهها .
- 7- الأعمال الحرة في دول العالم.

الفصل الثالث

الخريج الجامعي والأعمال الحرة

تمهيد .

- 1- مفهوم الأعمال الحرة.
- 2- خصائص الأعمال الحرة.
- 3- أهمية الأعمال الحرة.
- 4- مجالات الأعمال الحرة.
- 5- مواصفات صاحب العمل الحر.
- 6- مراحل إنشاء الأعمال الحرة والمشكلات التي تواجهها .
- 7- الأعمال الحرة في دول العالم.

تمهيد .

تعاني الدول والحكومات في العالم أجمع أزمة بالغة في توفير مناصب الشغل للقوى البشرية الهائلة العدد، وعليه فإنه أصبح من الضرورة بمكان التفكير في خلق آليات جديدة للعمل ، فعملت على انتهاج سياسات لتوفير فرص عمل لشباب الخريجين الجامعيين ، وذلك للمساهمة في القضاء على البطالة ألا وهي سياسة دعم العمل الحر للتقليل من التضخم الوظيفي وعدم انتظار الوظيفة في القطاعين الحكومي أو الخاص. واللجوء إلى هذا الحل يرجع إلى التحول من النظام الاقتصادي الاشتراكي إلى النظام الاقتصادي الرأسمالي ، ويدعم هذا الاتجاه عدم قدرة الدولة على توظيف شباب الخريجين.

إن التوجه إلى العمل الحر أصبح خيارا استراتيجيا تدعمه ميكانزمات تنفيذ هذا الفكر وتمثل في إعطاء الدولة قروض للشباب الخريجين غير القادرين على التمويل والتشغيل الذاتي عبر صناديق ووكالات للتنمية ودعم التشغيل . وتقوم حاضنات الأعمال في الدول العربية وغيرها بمد الدعم الفني والتكنولوجي وتدريب العاملين في المشروعات الصغيرة خلال المراحل الأولى لتكوينها بهدف تميمتها، فثقافة التوظيف على مستوى العالم في تغير مستمر، ولا بد للشباب الجامعي أن يتبنى أفكارا إبداعية جديدة من خلال نشر ثقافة العمل الحر والمساهمة في القضاء على البطالة وخلق فرص عمل وتطوير المجتمعات ، ورفع مستوى الوعي المجتمعي بأهميته وتنمية قدرات الشباب وتحفيز رغباتهم مع هذا التوجه . وفي هذا الفصل سوف تتم الإجابة عن الأسئلة التالية : ما هو المقصود بالأعمال الحرة ؟ وما هي مزاياها؟ ما أهميتها للمجتمع والاقتصاد القومي ؟ ما هي مجالاتها ؟ ما هي المشاكل والعراقيل التي تعترض هذه الأعمال وتسبب فشلها ؟ ما هي متطلبات صاحب العمل الحر الناجح والذي يستطيع إدارة مشروعه وإنجاحه وتفاذي مسببات فشله ؟ وغيرها من الأسئلة .

1- مفهوم الأعمال الحرة :

في البداية يجب الإشارة إلى نقطة هامة جدا وهي أن هناك تشابكا كبيرا في تحديد مفهوم العمل الحر والسبب هو صعوبة تحديد مؤشر واحد لقياس حجم أي منظمة من بينها عدد العاملين وحجم المبلغ المالي ، بالإضافة إلى إختلاف اهتمام كل من علماء الإدارة والاقتصاد والقانون والحكومات وعلماء الاجتماع بالأعمال الحرة ، والتي جاءت بمصطلحات عديدة منها: المشاريع الصغيرة أو الفردية ، الأعمال الصغيرة ، الصناعات الصغيرة ، غير أن الأهم أن هذه المصطلحات تعبر عن فكرة أو مضمون واحد وهي أن العمل الحر يضم شخصا يعمل لحسابه الخاص أو بصفة مستقلة ، وبعضه يعتمد على العمل من داخل العائلة أو الأصدقاء ومعظمها يبدأ برأس مال ثابت صغير جدا وربما بدونه ، بل يعتمد على القروض من طرف أشخاص آخرين أو من طرف أجهزة تابعة للدولة .

تعتبر الأعمال الحرة مشاريع غير تابعة للقطاع الرسمي أي للدولة ، مما يجعل صاحبها له مطلق الحرية في مزاوله نشاطه ، وهذا لا يعني أنها يمكن أن تكون تابعة للقطاع الرسمي ومسجلة لدى الهيئات الحكومية وذلك عن طريق أجهزة التشغيل المختلفة ، وتسعى هذه الأعمال إلى تحقيق أهداف إجتماعية واقتصادية .

تتميز الأعمال الحرة بتعدد الأسماء التي تعطى لها وتعقد عملية تعريفها حيث نحتاج إلى تعريفها بطريقة وصفية ، ويعود ذلك خصوصيتها وتعدد الأطراف المعنية بها والتي تعطيها أسماء وتعريف مختلفة ، وأحد أسباب هذا الإهتمام هو أن الأعمال الحرة تتميز بخصائص تختلف عن الأعمال متوسطة أو كبيرة الحجم ، ومعنى ذلك هو أن المقصود بالأعمال الحرة هي النشاطات صغيرة الحجم نوعا ما ولا تحتاج إلى إمكانيات مادية أو بشرية كبيرة.

تواجه معظم دول العالم صعوبة في وضع تعريف موحد للأعمال الحرة ، ويرجع ذلك إلى التقديرات النسبية للمعايير المستخدمة والتي تختلف باختلاف هذه الدول وقطاعات الأعمال المختلفة التي تنتمي لها هذه الأعمال على السواء ، وأهم المعايير المستخدمة هي : عدد العمال ، رأس المال ، الجهة والبلد والتكنولوجيا المستخدمة ، والمكان ومجال النشاط والأوضاع الاقتصادية والديمغرافية والاجتماعية السائدة بين الدول . وفيما يلي عرض لمعنى العمل الحر عند كل من علماء الاقتصاد وعلماء الإدارة .

1- علماء الإقتصاد :

يهتم علماء الاقتصاد بكل من حالة الاقتصاد وحجمه ونموه ، فبالنسبة لحجم الاقتصاد وتركيبته فالمهم معرفة عدد الوحدات التي يتكون منها ونشاطها (فيما إذا كان صناعات أو خدمات مثلا) ، وحجم عوامل الإنتاج التي تستخدمها (رأس المال والعمالة وغيرها) ، وكذلك مساهمتها في تكوين الناتج القومي . المستثمر هو من يرغب بإقامة عمل خاص كأن يقرر شخص أو مجموعة أشخاص إقامة متجر أو محل تجارة أو صيدلية أو مكتب محاماة أو طب أو محاسبة... إلخ ، قد يشار إلى هذا النشاط بكونه "مصلحة" أو "مشروع" أو "مؤسسة" أو "منشأة" ... إلخ ، فإذا كانت الثقافة الإدارية في بلد ما ضعيفة كما هو الحال في البلدان النامية فغالبا ما يعطونها أسماء غير الأسماء التي يستخدمها علماء الإدارة .

ويسمى علماء الاقتصاد الوحدات بالمشروع وهو اختصار للمشروع الاقتصادي والذي يعرفونه باعتباره الوحدة الأساسية التي يتكون منها الإقتصاد ، كما يهتمون بالمدخلات التي تستخدمها الوحدة بالإضافة التي تقدمها إلى الناتج القومي .¹

لقد جرت محاولات عديدة من قبل هيئة إدارة الأعمال التجارية الصغيرة في الولايات المتحدة الأمريكية من أجل تعريف المشروع الصغير وتحديد حجمه وشكله بشكل دقيق وذلك من خلال :

أ - الاستخدام أو العمالة .

ب - قيمة الموجودات.

ج - حجم المبيعات . إلا أن هذه المحاولات لم تحقق الهدف المنشود إلى حد ما، وذلك بحكم الخصائص المتعددة للمشروعات الصغيرة.²

وهناك من إعتبر العمل الحر هو عمل ميكروي micro business وهو نوع من الأعمال الصغيرة يتميز بأن عدد العاملين فيه يقل عن أربع أشخاص أي أنه صغير جدا ، وفي اغلب الدول النامية لا يخضع لقانون العمل وهو القطاع غير المنظم في أحيان عديدة .

ومن الباحثين من يعتبر العمل الحر هو مجال واسع للعمل التجاري إذ يعتبرون أن العمل التجاري هو

الذي يعرف ويحفظ أصحابه أو مدراؤه الأسماء الأولى للموظفين فيه .³

تعتبر المشروعات الصغيرة أو الأعمال الصغيرة المدرجة ضمن الأعمال الحرة هي نشاط اقتصادي مملوك ومدار بشكل مستقل من قبل فرد واحد أو عدد قليل من الأفراد لغرض تحقيق أرباح ، وينتج سلع أو خدمات مفيدة للمجتمع .⁴

وتختلف الآراء حول تعريف العمل الحر ، وأتبع في ذلك معياران الأول كمي Quantitatif والثاني نوعي Qualitatif ، أما المعيار الأول فقد ركز على معايير رأس المال ، وحجم الموجودات الثابتة ، والعمالة ومعامل رأس المال وهذا المعيار يمزج بين كل من معيار رأس المال ومعيار العمل ويمثل حجم رأس المال المستخدم بالنسبة لوحد العمل ويحسب بقسمة رأس المال الثابت على عدد العمال .

والناتج يعني كمية الإضافة إلى رأس المال (الإستثمار) المطلوب لتوظيف عامل واحد في المشروع ، وعادة ما يكون هذا المعيار منخفضا في القطاعات التي تتميز بقلّة رأس المال بصفة عامة مثل قطاع الخدمات والقطاع التجاري ويكون مرتفعا في القطاع الصناعي.⁵

¹ سعاد نائف برنوطي ، إدارة الأعمال الصغيرة أبعاد للريادة ، عمان ، دار وائل للنشر ، ط1 ، 2005 ، ص ص 18-20.

² جهاد عبد الله عفانة وقاسم موسى أبو عيد ، مرجع سابق ، ص12.

³ جهاد عبد الله عفانة وقاسم موسى أبو عيد ، المرجع نفسه ، ص 15.

⁴ صالح مهدي محسن العامري وطاهر محسن منصور الغالبي ، الإدارة و الأعمال ، عمان ، دار وائل للنشر ، ط 2 ، 2008 ، ص175 .

⁵ نبيل جواد ، مرجع سابق ، ص ص 29-32.

أما المعيار النوعي فيتضمن معايير قيمة المبيعات والمعياري القانوني الذي يشمل الشكل غير المؤسسي للأعمال الحرة مثل مشروعات الأفراد والمشروعات العائلية والتضامنية وشركات التوصية... إلخ. بالإضافة إلى معيار التنظيم والمعياري التكنولوجي ، ومعيار الإنتاج غير الممركز والإستناد إلى الأسواق المحلية والتي تلبى إحتياجات مختلفة ومتباينة للمستهلكين سواء على صعيد المنتجات أو الخدمات ، ومعيار ملكية وإدارة العمل من قبل صاحب المشروع نفسه ، والأساس العائلي للإنتاج أين يشارك أفراد الأسرة في نشاطاته مما يضيف نوعا من التفاعل الرمزي والتضامن العضوي بينهم يؤدي إلى تقوية العلاقات الاجتماعية بين جميع أفراد المجتمع .

إن البعض من علماء الإقتصاد يعتقدون أن المشاريع الصغيرة يمكن أن تأخذ " شكل شركة يتم ملكيتها وإدارتها بشكل مستقل وهي غير مسيطرة في مجال عملها وغالبا ما تكون صغيرة الحجم فيما يتعلق بالمبيعات السنوية وعدد العاملين بالمقارنة بالشركات الأخرى في الصناعة " ¹.

2- علماء الإدارة :

يهتم علماء الإدارة بكل الأعمال الصغيرة والكبيرة ، لكن لأن تنظيم وإدارة الأعمال الحرة يتأثر بعدد العاملين فيها ، سنجد بأنهم يعرفون الحجم من خلال عدد العاملين . ويعرف العمل الحر أنه " نشاط له هدف معين ووقت وموارد محددة " ².

3- علماء الإحصاء :

أخذ هؤلاء بمعيار العمالة لتعريف قطاع الأعمال الحرة ممثلا في الصناعات الحرفية والصغيرة ، حيث تعرف بأنها " الصناعات الحرفية والصغيرة التي تمارس داخل منشآت صغيرة يعمل بكل منها تسع مشتغلين فأقل وتقوم بنشاط من الأنشطة الصناعية المختلفة لحسابها أو تقدمها كخدمة صناعية للغير وهي تابعة للقطاع الخاص ، ويغلب عليها الطابع الفردي ولا يمكك أغلبها دفاتر أو حسابات منتظمة " ³.

4- علماء القانون:

ينظر علماء القانون إلى الأعمال الحرة على أنها اتفاق أو عقد بين طرفين أو أكثر (مثلا صاحب المشروع وجهة التمويل أو شخص آخر) يمكن تنفيذه قانونا بمعنى أن النشاط الخاص بهدف الاتفاق لا يخالف أو يتعارض مع القانون مثل صناعة المواد المخدرة ⁴.

وتترادف الأعمال مع المهن التي نجد صعوبة في وضع تعريف دقيق لها لأنها فكرة اجتماعية أكثر منها قانونية فيعرفها البعض بأنها "مباشرة نشاط يتخذه وسيلة لتعيش صاحبها وإشباع حاجاته " ⁵.

¹ محمد صالح الحناوي وآخرون ، الأعمال في عصر التكنولوجيا، الإسكندرية ، الدار الجامعية ، 2004 ، ص 63.

² محمد هيكل ، مهارات إدارة المشروعات الصغيرة ، القاهرة ، مجموعة النيل العربية ، ط 1 ، 2003 ، ص 19.

³ محمد هيكل ، مرجع سابق ، ص ص 18-19.

⁴ محمد هيكل ، المرجع نفسه، ص 19.

⁵ شادلي نور الدين ، القانون التجاري ، الجزائر ، دار العلوم ، 2003 ، ص 77.

ويمكن تعريف المهنة بأنها تكرار وقوع العمل التجاري من الشخص بشكل منتظم بحيث يعتمد عليها كمصدر لرزقه ويكون على وجه الإستغلال وليس لحساب الغير.¹ ومن خلال هذا التعريف يجب توفر ثلاث عناصر لمزاولة العمل التجاري وهي الانتظام والتكرار لقصد الرزق ، والعمل للحساب الخاص ، والعمل بصفة مستقلة والحصول على هامش من الربح .

وجاء في التقنين التجاري الجزائري تعريفا للتاجر حيث جاء في المادة المعدلة بمقتضى 96-27 المعدل والمتمم للقانون التجاري "يعد تاجرا كل شخص طبيعي أو معنوي يباشر عملا تجاريا ويتخذه مهنة معتادة له ما لم يقض القانون بخلاف ذلك".²

من خلال نص هذه المادة نستخلص الشروط الواجب توافرها في التاجر وهي :

1- التكرار والإطراد.

2- التجارة هي النشاط الرئيسي يستمد منها الرزق حتى يتحقق شروط الامتهان .

3- عدم إستبعاد المشرع الشخص من طائفة التجار .

4- تمتع التاجر بالأهلية القانونية أي بلوغه سن الرشد 19 سنة وتمتعه بقواه العقلية وعدم الحجر عليه .

5- علماء الاجتماع :

يرى هؤلاء أن الأعمال الحرة هي النشاطات التي يمارسها أصحابها بشكل فردي أو مع جماعة صغيرة بصفة مستقلة وذلك من أجل الإسترزاق أي الربح المادي وكذا خدمة المجتمع ، سواء أكان مصدر المال فرديا أو جماعيا أو ضمن قروض تمنحها الدولة .

6- تعريف الحكومات :

يختلف تعريف الحكومة للعمل الحر بنوع الدائرة الحكومية واهتماماتها فمثلا بعض دوائر الضريبة تعرفه حسب مبلغ الأرباح الخاضعة للضريبة ، وبعض دوائر الاقتصاد المهتمة بعدد المؤسسات التي ترخصها سنويا والوظائف الجديدة التي تستحدثها تعرفها بالأعمال التي تستخدم أقل من 500 شخص. ووزارات العمل تعرفه في ضوء عدد العاملين إذ تخضع لقانون العمل الأعمال التي يزيد عدد العاملين فيها عن خمسة عمال أو عشرة حسب الدولة .

ولقد أصدر الكونغرس الأمريكي عام 1953 قانون الأعمال الصغيرة Small Business Act ، وهو يعرف العمل الصغير في ضوء قدرته على الهيمنة على قطاعه بكونه "عملا مملوكا ويدار بشكل مستقل ، وهو غير مهيمن في مجال عمله".³

وترى بعض الدول المتقدمة العمل الحر بكونه العمل الذي يستخدم خمس أو عشر أفراد أو أقل ، أي أنه عمل لا يخضع حتى لقانون العمل ، كما قد تشمل بالتعريف كل القطاع غير المنظم .

¹ شادلي نورالدين ، مرجع سابق ، ص77.

² علي بن غانم، الوجيز في القانون التجاري وقانون الأعمال، الجزائر، موفم للنشر والتوزيع ، 2005، ص145.

³ سعاد نائف برنوطي ، مرجع سابق ، ص ص 31-33.

ومن خلال استعراض كل هذه التعاريف ، يجب وضع تعريف إجرائي وفق مقتضيات البحث وهو أن العمل الحر هو "عمل يقوم به شخص معين منفردا أو رفقة أشخاص آخرين عددهم قليل ، يهدف منه الإستزاق وتحقيق ربح مادي ، وكذا منفعة إجتماعية ، ويكون غير تابع للقطاع الرسمي ، كما قد يكون ضمن قروض تمنحها الدولة ."

وبناء عليه فإن فئة خريجي الجامعة يقوم البعض منهم بمزاولة أعمال حرة بإرادتهم أو تحت تأثير ظروف خارجية ، فالخريج الذي يكون مرتاحا من الناحية المادية ولا يرغب في العمل لدى القطاع الحكومي يمكنه أن يختار طريق الأعمال الحرة لأجل الحصول على عائد مادي والإستثمار في مشروع يتلاءم مع قدراته وإمكانياته المادية والعلمية .

أما الخريج الذي لم تتح له فرصة العمل عند القطاع العام ويبحث عن العمل لمدة طويلة وعانى كثيرا من معضلة البطالة ، فإنه يمكن أن يلتجئ إلى إحدى وكالات التشغيل المعتمدة من طرف الدولة ، والتي تساهم في مد قروض مالية أو عتاد حتى يبدأ الخريج البطال في مزاولة نشاط يخرج منه من عالم البطالة ويوفر له مصدر رزق ، وتلك القروض الممنوحة يجب أن يرجعها المستفيد بنسب فوائد ضئيلة .

2- خصائص الأعمال الحرة :

نظرا لاختلاف المعايير المحددة للأعمال الحرة من دولة لأخرى فإننا نستطيع إدراج أهم خصائصها

فيما يلي :

1 - العمل الحر هو عمل في مشروع شخصي ، أي يعمل فيه خريج الجامعة بشكل فردي في الغالب ، وإن تم تعيين عمال آخرين فهم قلة ولا توكل لهم مهمة إدارته بل يتحملها صاحب المشروع. إذن هناك الجمع بين الإدارة والملكية حيث أن الخريج الجامعي غالبا ما يتمتع باستقلال في الأداء وقضاء ساعات طويلة من العمل اليومي .

2- كما يمتاز العمل الحر بسهولة الإدارة وبساطة الهيكل التنظيمي ، لأن القائم علي المشروع شخص واحد هو الخريج الجامعي أو عدد قليل من الأشخاص ربما يكونون جامعيين أو غير ذلك ، لذلك تتسم الإدارة بالمرونة وسهولة اتخاذ القرار وقصر الظل الإداري المتمثل في :

أ- نقص الروتين .

ب- إرتفاع مستوى الإتصال وكونه أفقيا .

ج- إرتفاع مستوى العلاقة الشخصية وحتى العائلية مما يولد نوعا من الولاء ، كما تسود الأنظمة غير الرسمية في العمل ونقل التعليمات والأوامر ويتم الإتفاق عليها شخصيا.

وتتمثل وظيفة خريج الجامعة صاحب العمل الحر في إدارة المشروع في عمليات :

التخطيط *planning* (وغالبا ما تكون قصيرة الأجل خاصة في الدول النامية) ، التوجيه *Directing* ، التنظيم *organizing* ، تنمية قدرات العاملين ، الرقابة *control* ، المتابعة *follow-up* ، والإبداع *creation* .

3- صغر حجم المشروع وإمكانياته المحدودة ، وصغر مساحته لأداء النشاط وانخفاض احتياجاته من

البنية الأساسية والاعتماد على تكنولوجيا بسيطة تتمثل في آلات ومعدات تتسم بتكنولوجيا ضعيفة وربما منعدمة وصغر حجم رأسماله.

4- يتميز العمل الحر بكونه محليا أي محدود النطاق الجغرافي الناشط به ، فهو يقدم سلعا وخدمات تتماشى مع متطلبات المتعامل المحلي مباشرة ، مما يساهم في تعميق التنمية المحلية والحد من مشكلة البطالة من خلال توفير فرص عمل للشباب خريجي الجامعة.

5- خلق التوازن التنموي بين الريف والحضر.

6- عدم الإعتماد على سجلات منتظمة ، وعملياتها تحاط بالسرية لدى صاحب المشروع من حيث التدفق المالي والمعلومات .

7- الإعتماد على مصادر داخلية للتمويل ، نظرا لصعوبة الحصول على تمويل خارجي أو قروض كبيرة خوفا من المخاطر المالية على الثروة الشخصية إضافة إلى القيود التي تفرضها أجهزة الإقراض كالتدخل في شؤون العمل .

8- القدرة على التفاعل بمرونة وسهولة مع متطلبات الإستثمار أي التحول إلى إنتاج سلع أو بيعها أو تقديم خدمات أخرى تتناسب مع متغيرات السوق . وهذا يدل على وجود حرية لدى الخريج الجامعي في ممارسة نشاطه الحر .

9- لا تتطلب كوادر إدارية ذات خبرة كبيرة وثقافة إدارية محدودة مما يقلل من كلفة التدريب وتأهيل الموارد البشرية مما ينعكس على تكلفة الإنتاج . وهذا الكلام لا ينعكس في المطلق على الأعمال الحرة بل يعتمد البعض منها على كوادر جامعية تتمتع بمهارات علمية وفنية يقتضيها العمل الحر . كما أن صاحب المشروع يمكنه أن يعتمد أيضا على عمالة مؤهلة علميا للقيام بالعمل على أكمل وجه ، وإن لم يتوفر ذلك في مساعديه من الخريجين الجامعيين فيتم اللجوء إلى تدريبهم وتأهيلهم حسب ما تقتضيه الظروف وما يتطلبه العمل الحر .

10- القدرة على الابتكار ، ففي اليابان مثلا تعزى 52% من الابتكارات إلى أصحاب هذه المشروعات¹ . هذا وهناك العديد من الصفات للأعمال الحرة ، إلا أن هذه الخصائص اشملها وأكثرها استخداما ، علما أنه تتبع من هذه الخصائص معظم المشاكل والإحتياجات الخاصة بالعمل الحر . وانطلاقا من هذه الخصائص تجدر الإشارة إلى ذكر بعض عيوب ومزايا الأعمال الحرة حتى تكون لدينا منطلقات فكرية شاملة عنها .

أ- مزايا الأعمال الحرة :

- 1- حرية تصرف المالك (خريج الجامعة) بإدارة أعماله واستقلاليته الكاملة في اتخاذ القرارات .
- 2- سهولة وبساطة إجراءات التنظيم والتكوين والإنهاء للنشاط المختار .
- 3- إمكانية الإستفادة من الإعفاءات الضريبية .

¹ محمد هيكل ، مرجع سابق ، ص 21 .

- 4- إرتباط حياة المشروع بحياة مالكة إن كان فرديا.
 - 5- نقص الروتين والأوراق المكتبية وارتفاع مستوى الإتصالات وفعاليتها وسرعة تبادل المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات بسرعة وفاعلية .
 - 6- المرونة في العمل وسهولة التغيير إذا اقتضت الظروف ذلك دون خسائر كبيرة ، ويعود ذلك إلى سهولة بعض المهام أو قلة العمالة وانعدام الصراعات بين الأفراد...إلخ.
 - 7- فرصة لخريج الجامعة لتكوين ثروة مالية ، لأن تحقيق الربح وأقصى إيرادات لا يمكن أن يكون دائما متاحا عند العمل لدى الآخرين أو عند العمل في وظيفة حكومية.
 - 8- الأمان الوظيفي : فبالنسبة للخريجين الجامعيين لا تقوم الدولة بتعيينهم نظرا لكمهم الهائل ، وعليه فإن العمل الحر يمكن من الحصول على فرصة وظيفية متميزة ، ومن ثم تحقيق الأمان الوظيفي لهم ولغيرهم فيما بعد . فمن أهم مزايا الأعمال الصغيرة أنها مصدر أساسي لخلق وظائف جديدة ومساعدة الحكومات في حل مشاكل البطالة . ففي أمريكا خلقت الأعمال الصغيرة عام 1998 ما يزيد عن ثلاث ملايين فرصة عمل جديدة ، وفي مدينة الرياض في المملكة العربية السعودية بلغت نسبة المصانع الصغيرة 98 % من مجموع المصانع ، كما توظف حوالي 89 % من القوة العاملة في هذه المدينة.¹
 - 9- خدمة المجتمع الذي يعيش فيه خريج الجامعة من خلال تقديم خدمات تساهم في تطوير المجتمع.
 - 10- التحدي وإثبات الذات : فللخريج الجامعي حاجات متعددة لعل من أهمها إثبات ذاته لنفسه أولا ولمجتمعه على أنه شخص منتج ذو قيمة وفائدة للمجتمع وإبراز الرغبة في النجاح وتحقيق الطموحات.
 - 11- وجود أفكار جديدة وإبداعات تستحق بدايات جديدة .
- ب- عيوب الأعمال الحرة :
- 1- محدودية الموجودات الشخصية ، وبالتالي عدم تشجع المقرضين على منح القروض ، كما قد لا تتوفر الإحتياجات المالية المناسبة لخريج الجامعة المبتدئ.
 - 2- المسؤولية المالية غير المحدودة في حالة الخسارة والإفلاس ، ويعني هذا استيلاء الدائنين على الأموال أو الممتلكات الشخصية للخريج الجامعي لتحصيل ديونهم.
 - 3- محدودية فرص الإئتمان أي الضمانات التي يقدمها المدين إلى الهيئات والأجهزة المقرضة للمال لتسديد دينه ، وبالتالي قد يتم اللجوء إلى الإئتمان الشخصي الذي يقوم به المالك .
 - 4- عدم توافر الخبرة الكافية لدى الخريج الجامعي القائم بالعمل الحر ، أو عدم مجاراة النمو والتوسع الحاصلين في المجتمع.
 - 5- المنافسة الشديدة في نفس المجال نظرا لتعدد المشروعات ، وقد يضطر الخريج الشاب حديث التخرج من الجامعة إلى التنازل عن مشروعه .
 - 6- إرتباط استمرار المشروع في بعض الأوقات بأصحابه ، أي أن نشاط العمل الحر ينتهي بوفاة صاحبه.

¹ صالح مهدي محسن العامري وطاهر محسن منصور الغالبي ، مرجع سابق ، ص 178 .

- 7- إن هذه النقطة لا تعتبر عيباً بقدر ما تعتبر نقصاً لدى الأعمال الحرة ، وهي ضياع المظهر العام كنقص الترتيب والتنظيم في المحل وهو مكان إقامة العمل الحر .
- 8- عدم وضع جداول زمنية للأعمال في غالب الأحيان ومن ثم عدم احترام المواعيد والالتزام بها ، وذلك نظراً لصغر المشروع ومحدودية نشاطه وهذا الأمر عادة ما ينطبق على الدول النامية ، والدول العربية .
- 9- الإعتقاد على الإتكالية والحظ والتخمين في سير هذه الأعمال .
- 10- عدم الإقتناع بالتأمين ضد المخاطر والحريق والحوادث ، فالمشاريع الخاصة بالأعمال الحرة والمؤمنة محدودة جداً .

3- أهمية الأعمال الحرة :

تكتسي الأعمال الحرة أهمية بالغة على جميع المستويات :

- 1- الأهمية على المستوى الفردي :
- أ- إن تشجيع الشباب خاصة منهم الجامعيين وتسهيل إمتحانهم للأعمال الحرة من خلال المشروعات الصغيرة ، يوفر عليهم الوقت الذي قد يقضونه في انتظار الوظائف في القطاعين الحكومي والخاص ويجنب الشباب إهدار طاقاتهم البشرية .
- ب- الحد من ظاهرة البطالة ، فالعمل الحر يعمل على خلق فرص تشغيل للشباب وخاصة حاملي الشهادات الجامعية ، فاليابان توفر فرص العمل تقدر بـ 79 % من إجمالي العمالة ، كما أنها ساعدت على امتصاص فائض العمالة في المشروعات الكبيرة ، وفي مصر تستوعب 70 % تقريباً من حجم القوى العاملة¹ .
- ج- إشباع حاجة الخريج الجامعي في إثبات الذات كشخصية مستقلة لها كيانها الخاص يمكن أن تحقق رسالة وغاية في الحياة العملية وضمان دخل ذاتي له ولأسرته .
- د- إثارة الدوافع عند الخريج الجامعي أو الشخص المؤهل ليصبح صاحب عمل لحسابه الخاص ، إذ يميل معظم الخريجين للعمل بأجر لدى القطاع الرسمي أو القطاع الخاص ، ويتمثل التحدي الكبير في تغيير هذا الإتجاه .
- هـ- يستدعي العمل الحر كمهمة دائمة من قبل الشخص المعني إتخاذ قرار المخاطرة ، مما يخلق لديه روحاً للإبداع والسير نحو الأمام وإزالة المخاوف ، فمن الشروط اللازمة في الخريج الجامعة المتوجه للعمل الحر هو إيمانه العميق بضرورة المخاطرة والتحدي .
- و- إستكشاف الأفراد الذين لديهم ميول ومهارات ريادية وتعزيز هذه الميول والمهارات لتفتح طريق الحرية والإبداع في الحياة العملية .
- ز- تشغيل الأهل والأقارب والأصدقاء الذين هم شركاء للخريج الجامعي صاحب المشروع الحر .

¹ أيمن علي عمر ، إدارة المشروعات الصغيرة . مدخل بيئي مقارن ، الإسكندرية ، دار الجامعة ، 2007 ، ص 126 .

ج- تشجيع الشباب لتغيير مفهومهم عن قيم العمل الحر، فخريجو الجامعة اليوم أصبحوا يحملون قيما جديدة حول العمل وبناتوا يفضلون التوجه إليه كخيار إستراتيجي في حياتهم .

2- الأهمية على المستوى المجتمعي :

أ- محاربة أنماط السلوك الاجتماعي غير السوي من خلال جذب الفئات العاطلة عن العمل وتوفير فرص عمل لها ومن أهم هذه الفئات إطارات خريجي الجامعة ، لأن البطالة تؤدي إلى تفشي ظواهر الانحراف والفساد الإجتماعي ، وتضييع أوقات الفراغ ، فالعمل الحر يؤثر على عادات الأفراد وتفكيرهم.

ب- تدعيم دور المرأة واستغلالها كقوة عاملة تشارك في النشاط الاقتصادي والتنمية ، وذلك من خلال العديد من المشاريع والتي قد تشمل حتى المشاريع المنزلية والتي تتناسب مع مؤهلاتها وبيئتها مما يعطي نوعا من الإستقرار الاجتماعي.

ج- تساهم في حل مشكلة البطالة خاصة بين خريجي الجامعة الذين يتزايد عددهم عاما بعد عام ، ولم يعد لهم متسع لجميعهم في سوق العمل . والواقع العملي يشير إلى أن معدل البطالة يتجه إلى الإرتفاع ويمس حتى ذوي المستوى التعليمي العالي من الجامعيين ، ففي السابق نجد أن نسبة البطالة ارتفعت عند ذوي المستوى التعليمي المتدني أو عديمي المستوى ، لكن في عصرنا الحالي غطت البطالة جميع المستويات والفئات . ومرد هذه البطالة يعزى إلى صعوبات اندماج الشباب المقبلين على الحياة العملية في عالم الشغل، كما تزداد مدة البطالة ارتفاعا على مستوى من تابعوا الدراسة الثانوية والجامعية ، وتتناقص في المستوى المتوسط لوجود فرص التكوين المهني أكثر من المستويين الأولين . وفي هذا الصدد يؤكد رمزي زكي في كتابه الاقتصاد السياسي للبطالة على ارتفاع نسبتها بين الشباب وبخاصة المتعلمين منهم . ففي الجزائر نجد أن حوالي 69 % من المتعطلين في عامي 1989 و 1991 هم من الشباب الذين نقل أعمارهم عن 25 سنة . كما نجد أن 61 % من جملة المتعطلين عام 1991 هم ممن حصلوا على تعليم متوسط أو ثانوي أو جامعي¹.

د- تحقيق هدف غرس قيم العمل الحر لدى الأفراد مما يخلق لديهم روح الانتماء إلى نسق أسرى متكامل في حالة العمل داخل إطار الأسرة الواحدة .

هـ- تلبية الاحتياجات الأساسية للمجتمع من غذاء وكساء وسكن ومنتجات أخرى كثيرة مختلفة تساعد المجتمع على التنمية الاجتماعية والاقتصادية .

و- توفير دخل ثابت ومضمون للخريج الجامعي يؤمن حدا معقولا من العيش الكريم للإعالة له ولعائلته .

ز- العمل على تحقيق نسق التوازن الإقليمي في ربوع المجتمع لعملية التنمية الاقتصادية (صناعة ، تجارة ، خدمات ، مقالات) وفي الانتشار الجغرافي وتحقيق النمط المتوازن لجميع أقاليم الدولة وزيادة

¹ بلقاسم سلاطينية ، " التكوين المهني كرهان مستقبلي للقضاء على بطالة الشباب " ، الباحث الاجتماعي ، ع 2 ، السنة 2 ، جامعة منتوري قسنطينة ، سبتمبر 1999 ، ص ص 120-121 .

حجم الإستثمارات في هذه الأقاليم ، وزيادة فرص العمل وإزالة الفوارق الإقليمية الناتجة عن تركيز الأنشطة الإقتصادية في أقاليم معينة وبناء تنمية متواصلة في إطار القيم المجتمعية .

ح- تطوير التكنولوجيا والفنون الإنتاجية المحلية في المجتمع خاصة في مجال الصناعات ، مما يدفع بهذه المشاريع نحو مواقف تنافسية جيدة .

ط- تحقيق مجتمعات متطورة من خلال تحول النشاطات التقليدية والمتمثلة في المشروعات المنزلية واليدوية إلى نشاطات تعتمد على التكنولوجيا الحديثة .

3- الأهمية على المستوى العالمي :

أ- تهتم معظم دول العالم الآن بعقد الندوات والمؤتمرات وحلقات النقاش والبحث وورش العمل حول العمل الحر وأثره على المجتمع إقتصاديا وإجتماعيا وسياسيا وحضاريا.

ب- إنتشار المنظمات والصناديق والوكالات المعنية بدعم الأعمال الحرة على مستوى العالم والتي تساهم في تشجيع المشاريع الصغيرة الحرة من قبل الخريجين الجامعيين كمشترمين .

ج- أصبحت الأعمال الحرة كواحدة من أقوى أدوات التنمية الإقتصادية والإجتماعية وأحد أهم العناصر الإستراتيجية في عمليات التنمية والتطور الاقتصادي والاجتماعي في معظم دول العالم المتقدم والمتخلف.

ولا شك أن العولمة والتقدم التكنولوجي قد أدى إلى خلق أجيال جديدة من الأعمال التي يمكن لها الإستفادة من مميزات هذا الوضع العالمي الجديد ، والبيئة المثلى نظرا للطبيعة المرنة لهذه المشروعات وقابليتها للنمو والتطور السريع .

د- الصناعات والخدمات التي تقدمها الأعمال الحرة يمكن أن تقوم بدور مغذي أو مكمل للصناعات المتوسطة أو الكبيرة حتى تعمل على تحقيق التنمية المتوازنة .

هـ- إستغلال الإمكانيات المحلية المتاحة واعتماد أساليب التكنولوجيا الجديدة لتتلاءم مع وفرة الأيدي العاملة لتقديم سلع وخدمات ترتبط بالحياة اليومية للمواطنين كالصناعات الغذائية والكيمياوية والنسيجية ، وتوفير خدمات يومية أخرى .

و- تقديم التسهيلات والمزايا للمشروعات الصغيرة في مجالات الأعمال الحرة من خلال إجراءات التراخيص والقروض والضرائب وتوفير البنية الأساسية اللازمة لإقامتها ونجاحها .

ز- المساهمة في زيادة معدلات الإنتاج وتوفير المنافسة لدى المستهلك وحمايته ، وكذا اكتساب ثقة الأسواق الدولية مما يساهم في عملية التصدير لتلك الدول فيعود على الدول المصدرة بالنفع الكثير .

4- مجالات الأعمال الحرة :

ربما يطرح الفرد الذي يرغب في إنشاء عمل حر التساؤل التالي :

ما هو النشاط الذي يفضل أن أنشئ فيه مشروعا ؟ وربما يكون هذا أول تساؤل مطلوب الإجابة عليه ويمكن القول أن القطاعات الرئيسية والتي يمكن للفرد إنشاء مشروع حر فيها هي:

1- القطاع الصناعي :

هناك الكثير من الأنشطة الصناعية التي يمكن للفرد المبتدئ إنشاء عمل حر صغير ومنها : صناعة

الطباعة ، تصنيع المواد الغذائية ، صناعة الأثاث ، الملابس بكافة أنواعها (أطفال ، رجال ، نساء) ، صناعة الأحذية وصناعة المنتجات الزراعية والحرفية ، تعصير الزيت وصناعة السلال والفخار ، والصناعات الكيماوية والهندسية إلخ .

وتقوم هذه الورشات التصنيعية بنفس المهام تقريبا حيث تقوم بتحويل transformation مجموعة من المدخلات inputs (المواد الخام - الآلات - العمال) إلى مجموعة من المخرجات outputs وهي المنتجات تامة الصنع التي يقبلها السوق بالسعر المناسب والجودة المناسبة.

وقد حدد (B.p.shugana عام 1992) في محاولته لوضع تصنيف موحد للأعمال الحرة أن هناك ثلاث أنواع تندرج جميعها ضمن مسمى " المشروعات الصغيرة " في معظم دول العالم وهي :

1- الصناعات التقليدية الحرفية : التي تستخدم طرق التصنيع التقليدية وتنتج منتجات يدوية وتقليدية تخدم الطبقات محدودة الدخل .

2- الصناعات التي تستخدم طرق التصنيع ما بين الحديثة والتقليدية وتتميز بتصنيع منتجات يزداد عليها الطلب مثل المنتجات الجلدية والأثاث ، ومواد البناء ... إلخ .

3- الصناعات التي تنتج منتجات متطورة وفي مختلف المجالات (هندسية ، كيماوية ... إلخ) والتي تعمل في بعض الأحيان بعقود مع الشركات الكبرى .¹

2- القطاع التجاري :

هناك أعمال حرة تنشط في المجال التجاري ، والتجار حسب (Jobber) هم الوسطاء الموجودين في القنوات التوزيعية والعاملين على بيع وإيصال السلع من المنتج إلى المستهلك النهائي ، أو إلى الحلقات التوزيعية الأخرى مثل قيام تجار الجملة بشراء السلع من المنتج بهدف بيعها إلى تجار التجزئة الذين يقومون بدورهم ببيعها إلى المستهلك المستهدف .²

والجدير بالذكر أن الهدف من العمل الحر في التجارة هو الربح ، والعلاقة في النشاط التجاري الحر يكون بين المنتج والمستهلك النهائي ، والمثال على ذلك محلات بيع الهدايا والسمررة والوكلاء ومحلات السوبرماركت ، ومحلات الأثاث ، الصيدليات ، وبيع الزهور... إلخ.

3- قطاع الخدمات :

وهو القطاع الجذاب لأصحاب الأعمال الحرة في المستقبل والذي تزيد فيه فرص إنشاء المشروعات الصغيرة بسرعة ، وهي لا تحتاج إلى إستثمارات ضخمة إذا ما قورنت بمشروعات القطاع الصناعي ، كما يتطلب صفات معينة على رأسها العلاقات الشخصية مع العملاء .

ومن أمثلة هذه الأنشطة خدمات السكرتاريا وخدمات معالجة المعلومات والإعلام الآلي ، ومدارس تعليم الكمبيوتر واللغات الأجنبية ، والمكاتب المهنية كالمحاماة والمحاسبة والهندسة والبناء والطب ، ووكالات السفر والسياحة ووكالات الإعلانات والمطاعم والإستراحات ، والحلاقة والخياطة ... إلخ.

¹ محمد هيكل ، مرجع سابق ، ص 19.

² محمد هيكل ، المرجع نفسه ، ص 27.

إن الأعمال الحرة في مجال الخدمات service Business تقدم أنواعا متعددة سواء أكانت الخدمة تمتد إلى السلعة التي يمتلكها الزبون أو إلى شخص الزبون نفسه .
والجدير بالذكر أن الأعمال الحرة قد يشتغل صاحبها في محلات مملوكة أو يقوم بكرائها ، أو تتخذ شكل مشروعات منزلية كأشغال التطريز والحياكة وتنتشر في الريف كما في الحضر وتتبع الوسائل التقليدية المتوارثة.

5- مواصفات صاحب العمل الحر :

إذا كانت الأعمال الحرة مطلوبة ولها مزاياها العديدة ، لكن في نفس الوقت لها مخاطرها التي يجب إدارتها جيدا، والتقليل من آثارها ، فإن السؤال المنطقي هو: كيف نتغلب على هذه المخاطر أو المشاكل ؟ أو بمعنى آخر ما هي مواصفات الخريج الجامعي الناجح صاحب العمل الحر الذي يستطيع تجنب نشاطه كل المخاطر السابقة ؟ إن الإجابة تقتضي تعريف صاحب العمل الحر .

صاحب العمل الحر هو ذلك الشخص الذي يمتلك مجموعة من الصفات والمهارات والقدرات والتي تساعد على تحديد الرؤية المستقبلية وتقييم فرص الأعمال وإدارة عوامل وموارد الإنتاج ويتحمل المخاطر للوصول إلى الهدف المطلوب ¹.

ويمكن تلخيص السمات التي يجب أن يتصف بها الخريج الجامعي صاحب العمل الحر في:

1- التميز والكفاءة في العمل : والمقصود بذلك أن الخريج الجامعي المالك للمشروع لا بد أن يكون لديه إلمام كافي بما يعمل به. أي أن تكون لديه إمكانيات فنية في طريقة العمل كفهم وإدراك طبيعة العمل الذي يمارسه ، وتوفره على خبرة أولية في ذلك التخصص ، وحسن التعامل مع الموافق والأموال والآلات . فالتاجر الذي لا يعرف قواعد البيع وكيفية إختيار زبائنه سوف يفشل وينصرف عن العمل . وبالرغم من بساطة هذه الحقيقة إلا أن الواقع يثبت ذلك ، فنحن نسمع ونقرأ عن العديد من الحالات التي فشل أصحابها نظرا لأنهم لا يملكون الكفاءة والإلمام والمعرفة بمجال العمل .

2- القدرة الفكرية والعقلية : صاحب المشروع الحر الفردي هو الذي يوجه الآخرين وهو منبع الأفكار الجديدة، ويقصد بالملكة العقلية والفكرية القدرة على الفهم والاستيعاب كالذكاء والتخيل والإتجاهات والأفكار الإيجابية والموهبة والخبرة والإستفادة من الظروف المتغيرة أمامه... إلخ .
والقدرة الفكرية والعقلية تكتسب من المعرفة ، لأن هذه الأخيرة هي قوة ، وبمقدار المعرفة التي لدى خريج الجامعة سيكون مبدعا وستكون لديه فرصا أكبر ليصبح سعيدا و ناجحا في عمله . فبالمعرفة ترفع درجة الذكاء ويتفتح الذهن لأفق ومجالات جديدة ².

لا بد أن يتوفر صاحب العمل الحر على رؤية مشروعه ككل ومن أعلى ، وإذا كانت القدرة والتميز الفني في مجال العمل يساعده في التعرف على كيفية أداء كل نشاط ، فإن القدرة العقلية والفكرية تساعد على كيفية ربط هذه الأنشطة مع بعضها . وانعدام هذا الربط قد يؤدي إلى تصادم الوظائف مع بعضها البعض وبالتالي توقيف العمل .

¹ جهاد عبد الله عفانة وقاسم موسى أبو عيد ، مرجع سابق ، ص 29 .

² إبراهيم الفقي ، المفاتيح العشرة للنجاح ، دمشق ، منار للنشر والتوزيع ، 1999 ، ص 63 .

3- مهارات التعامل مع العنصر البشري :

وتتمثل في إجادة عمليات الاتصال مع الأشخاص سواء الشركاء أو العملاء ، وتتضمن أيضا القدرة على جذب عمال أكفاء والمحافظة عليهم وحسن استخدامهم من خلال القدرة على تشخيص قدراتهم ومؤهلاتهم التي تقتضيها طبيعة العمل وتحفيزهم وأخيرا قيادتهم بشكل جيد وتوجيههم .

4- الحافز نحو الانجاز :

يتسم الخريج الجامعي صاحب العمل الحر بحب عمله والتمتع به والسعي الى النجاح فيه بتوفر الإرادة القوية والجدية والمثابرة والتحدي والإصرار ، وكل هذه الصفات تؤدي إلى الانجاز العالي والمرتفع ، وعليه فالإيمان هنا يكون بالنتائج والأفعال لا بالكلام . وتتوج أعماله بالسؤال التالي: هل نجحت مجهوداتي ؟ .
وفضلا عن سمة الانجاز وما تتضمنه من مبادرة ومثابرة والاهتمام بنوعية الاعمال والتوجه نحو الفعالية والتعرف على الفرص ، يجب أن يتميز صاحب العمل الحر بمجموعة من الجدارات المتعلقة بالتفكير وحل المشكلات والنضج الشخصي والتأثير (الإقناع واستخدام استراتيجيات التأثير) والتوجيه والتحكم (الحزم والمراقبة) والتوجه نحو الآخرين (المصادقية والاستقامة والصدق والاهتمام بمصالح العاملين والإقرار بأهمية علاقات العمل)¹ .

5- الصفات الجسمية : فيجب أن يتمتع صاحب العمل الحر بصحة جيدة تساعد على تحمل مسؤوليات ومشاق العمل ، لأنه لا يعمل عادة أقل من عشر ساعات يوميا .

6- القدرة على الإبداع والخلق والابتكار :

ويقصد بالإبداع القدرة على تشغيل المعلومات بطريقة تؤدي إلى الإتيان بشيء جديد أو فكرة جديدة ، بالإضافة إلى ربط المتغيرات مع بعضها والقدرة على تحليل المعلومات ووضعها في قالب متكامل جديد .
كما يعني الإبداع " الجهود المنظمة بهدف تطوير منتجات جديدة أو عمليات إنتاجية جديدة أو تحسين الموجود من كليهما " ² . كما يشمل الإبداع أيضا الإبداع الإداري والذي يعني تغيير في العمل الإداري الذي يؤدي إلى تحسين إجراءات العمل والأساليب التنظيمية .

7- القدرة على التكيف والتغيير :

وتعني الإستعداد لرصد التغيرات والقدرة على التكيف معها ، فالإدارة العليا تحتاج إلى قدرة عملية (مفاهيمية) أي قدرة على تشخيص المؤشرات المبهمة المختلفة التي تحصل في البيئة الخارجية وإدراك آثارها المحتملة . إذ يشير بعض الخبراء أن تنظيم المؤسسة يتمكن من الشعور إلى الحاجة إلى تعديل حسب تصورات متعددة والتي تتعلق بمواجهة الحركة الخارجية من أجل إعادة النظر بتصوراته لمختلف العوامل : ثقافة ، معارف ، استراتيجيات ، تكنولوجيا وهذه العناصر كلها مرتبطة بالإنسان ³ .

¹ لايل م سينسر وسيجان م سينسر ، الجدارة في العمل ، نماذج للأداء المتفوق ، ترجمة : أشرف فضيل عبد المجيد جمعة ، الرياض ، مركز البحوث والدراسات الادارية ، 1999 ، ص ص 320-322 .

² صالح مهدي محسن العامري و طاهر محسن منصور الغالي ، مرجع سابق ، ص 184 .

³ Gilbert j.b.Robst et aurtes ، **organisation et managment. gerer le changement organisationnel** ، tome 2 ، paris ، les presses de la nouvelle imprimerie haballery ، mars 1995 ، pp 47-48 .

6- مراحل إنشاء الأعمال الحرة والمشكلات التي تواجهها :

هناك العديد من الخطوات التي يمر بها الخريج الجامعي صاحب المشروع وتتلخص في النقاط التالية:
أ- تحديد مجال وطبيعة النقاط :

إن هذه الخطوة تفيد تحديد الإطار الذي سيتم فيه البحث عن فرص استثمارية مصغرة ، فكلما انحصرت الفرص في المجال الذي يراد الولوج فيه ، زادت إمكانية دراسة الفرص المتاحة في ذلك المجال . كما أن تحديد طبيعة النشاط سوف يعكس اهتمامات وخبرات المبادر بشكل أساسي ومبدئي ، فالخريج ذو الخلفية التجارية يميل إلى اختيار المشروعات التي يمكنه أن يوظف فيها خبراته بعكس المبادر ذو الخلفية الهندسية أو الكيماوية . وتتراوح مجالات وطبيعة الأنشطة المتاحة في الآتي :

1- نشاط صناعي : مثل إنتاج المنتجات في القطاعات المختلفة .

2 - نشاط خدمي : مثل خدمات النقل ، الإتصالات ، الخدمات الشخصية ... إلخ .

3- نشاط تجاري : مثل بيع وتوزيع المنتجات ، الوكلاء إلخ .

والحري بالذكر أن التعرف على الفرص الاستثمارية له معايير من بينها : القدرة على اختراق السوق ووجود طلب يفوق المعروض من السلعة ، وإشباع حاجات غير مخدمة حالياً ، واختيار مواصفاتها وقيمتها وأهميتها للزبون .

كما أن من مستلزمات العمل الحر اختيار الموقع المناسب للنشاط المز مع البدء به من حيث القرب من المربين ، والمواد الخام وحلقات التوزيع وغيرها .
ب- تحديد المدخل المناسب للبدء في المشروع :

وتتضمن هذه المرحلة تحديد رأس المال اللازم ، فبإمكان الخريج أن يبدأ من الصفر أو أن يقوم بشراء مشروع قائم بذاته أو أن يحصل على ترخيص أي أن يختار الشكل القانوني للمشروع ومراجعة الجهات المعنية بالترخيص للحصول على موافقة لمزاولة العمل ، وكذا إختيار الاسم التجاري ووضع التنظيم الداخلي.
ج - تحديد شكل الملكية :

بعد تحديد الفرصة المناسبة لمزاولة العمل الحر لا بد أن يتم تحديد شكل الملكية للمشروع . وهناك العديد من الخيارات المتاحة في هذا الشأن ، ويتوقف اختيار أي منها على ملاءمة مزاياها لاحتياجات الخريج صاحب العمل مثل الموقف المالي ، طبيعة المشروع ، عدد العاملين ، المخاطر المتوقعة والموقف الضريبي . وللملكية أشكال متعددة سواء أكانت شركة فردية أو شركة تضامن أو شركة مساهمة .

* الشركة الفردية : وتعود الملكية والإدارة لشخص واحد وحتى لو استعان بآخرين ، وله إستقلالية كاملة في تسيير شؤون العمل وتحديد سياسته ، لذلك تنحصر مسؤولية من يستعين بهم المالك لمساعدة الخريج الجامعي صاحب العمل في تسيير أمور المشروع بمهام تنفيذية مباشرة . والمالك هو المسؤول عن تكوين الرأسمال من ثروته الخاصة وقد يلجأ إلى الإقتراض ويكون باسمه الشخصي وله مسؤولية مالية غير محدودة كسداد الديون .

كما يدفع الدافع الشخصي بتحقيق الربح إلى الإهتمام بإرضاء المتعاملين معه والعمل وفق أسس شخصية وليس رسمية . وتعتبر المنشأة الفردية من أعلى أنواع الأعمال من حيث درجة المخاطرة .

وإذا كان العمل رسمياً يشترط فيه القانون أن يقيد في السجل التجاري ، حيث يدون اسم المالك وقيمة رأس المال والعنوان ونوع النشاط الممارس وعليه الإلتزام بأنظمة وتعليمات الدولة .

* شركة التضامن : وهي عمل يشترك فيه شخصان أو أكثر من حيث الملكية والإدارة كل حسب ما يتقنه من مهارات ليأخذ شكلاً جماعياً وتتسم علاقتهم بالتضامن ، ويكون كل منهم مسؤولاً عن كامل ديون العمل والتزاماته كما لو كان يملكه بشكل منفرد . ويكون للعمل إسم وعنوان غالباً ما يتألف من أسماء الشركاء ، ويعتبر كل من الشركاء " تاجراً " من الناحية القانونية .

وكما في المشروع الفردي فإن مسؤولية المالكين والشركاء في شركة التضامن هي غير محدودة فتعود لهم كامل أرباح الشركة ، كما يتحمل كل منهم كفرد كل المخاطر التي تتعرض لها. وتكون الثروة الشخصية لكل منهم خاضعة لتسديد إلتزامات العمل ، فكل شريك يكون مسؤولاً عن تصرفات الشركاء الآخرين ، لذلك غالباً ما يقوم الأشخاص بالإشتراك في إقامة شركة مع أشخاص يعرفونهم عن كثب ويتقنون بهم ، ولا تنتقل حصص الشركاء إلى الآخرين أو إلى الورثة لكون الشراكة إتفاق شخصي صرف.¹

* شركة المساهمة : إن شركة المساهمة هي كشركة التضامن إلا أنها تضم فئتين من الشركاء بمسؤوليات مختلفة .

- الفئة الأولى : هي المالك أو الشركاء المسؤولين مسؤولية مطلقة (والذين يكونون بمثابة أوصياء على أموال الشركاء الآخرين) .

- الفئة الثانية : هم شركاء يشاركون بالمال فقط ، وتكون مسؤولية هذه الفئة محدودة بحدود رأس المال الذي أسهموا فيه (وكأنما هم موصى عليهم) . وعليه فإن الأرباح المتحصل عليها يقتسمها المساهمون ، أما الخسارة فتقدر بمبلغ المساهمة .

وتجدر الإشارة إلى أن الإختيار بين هذه الأشكال الثلاث يرجع لصاحب المشروع ، وللأطراف المشاركة وقيمة رأس المال والرغبة في إدارة المشروع من عدمها .

د- وضع خطة للمشروع :

إن تصميم خطة للعمل الحر تساعد صاحبه خريج الجامعة على تحويل الفكرة إلى واقع فعلي وغالباً ما تحتوي هذه الخطة على النقاط التالية :

- وصف مختصر للعمل من حيث النشاط والمنتج أو الخدمة المقدمة والتمويل اللازم والسوق المستهدف وإستراتيجية التسويق .
- خطط التصميم والتطوير .
- خطة العمليات وتتضمن معلومات عن الآلات والعمالة والمشرفين والإدارة .

¹ سعاد نائف برنوطي ، مرجع سابق ، ص 123 .

- المشكلات الحرجة وتتضمن إيضاح العوامل السلبية وسبل التغلب عليها .
- المعلومات المالية المتعلقة بالتكلفة والإيرادات .

لا يخلو أي عمل من الأعمال من المشاكل ، والمهم هو التعرف على هذه المشاكل من أجل مواجهتها والتغلب عليها ، وأهم المشكلات التي تواجهها الأعمال الحرة ما يلي :

1- القصور في الجوانب الإدارية والفنية ونقص الخبرة التنظيمية والمعلومات والكفاءة لدى أصحاب الأعمال الحرة من الخريجين الجامعيين في أساسيات المعاملات الإدارية ، مما يشكل عقبة أمامهم في التوجه إلى بناء قاعدة قيادية فعالة ، بالإضافة إلى زيادة المسؤولية وتعدد الوظائف والمهام مما يؤدي إلى عدم التحكم والسيطرة على عمليات الإدارة .

2- صعوبة الحصول على التمويل اللازم عند الإنشاء أو التوسع . وتتنوع مشاكل التمويل وتختلف حدتها تبعاً لمصادر وشروط التمويل كمصادر التمويل العائلية والأصدقاء وما يحيط بها من مشاكل ، ونمط أو صيغة المشاركة أو الإقراض في إطار أخلاقيات معينة وعلاقات أو أعراف اجتماعية ، ويوجد أيضاً مشكل نقص الخبرة حول أساسيات المعاملات المصرفية ، مما يشكل عقبة في التوجه إلى البنوك للإقراض . بالإضافة إلى ذلك لجوء بعض المستفيدين إلى تغيير أهداف القرض ، فهناك البعض ممن يقومون بالإقراض لفتح مشروع صغير ولكنهم بعد الحصول على التمويل يقومون باستغلاله في أمور أخرى .

3- مشاكل النقل ونقص الخدمات العامة والبنية الأساسية : فهناك مشاكل تتمثل في نقل المواد الأولية من مصادرها أو منتجاتها النهائية إلى الأسواق بتكاليف مناسبة ، كذلك هناك مشكل المقر أو المحل المناسب وتجهيز المكان للنشاط ، بالإضافة إلى الإفتقار أحياناً كثيرة إلى مصادر المياه النظيفة وخدمات المجاري والطاقة الكهربائية اللازمة لممارسة النشاط . وقد يلجأ الكثير من أصحاب الأعمال الحرة على تهيئة هذه الخدمات بطرقهم الخاصة أو بطرق غير رسمية فتصبح تكلفتها باهظة جداً مما يؤدي إلى الاستدانة .

4- ضعف التنسيق بين المؤسسات الأهلية والحكومية العاملة في مجال الأعمال الحرة في المنطقة الواحدة.

5- مشكلة التأمينات الاجتماعية التي تزيد من أعباء الأعمال الحرة .

6- الجهل بعمليات تسويق المنتجات والتوسع فيها ، وعدم وجود معلومات كافية عن كيفية تحسين التقنيات المستخدمة في حدود إمكانات خريجي الجامعة .

7- مشاكل السياسات الإقتصادية والتوجهات الحكومية الإدارية : لم تتقدم أغلب حكومات البلدان النامية ببرامج منظمة وطويلة الأجل لمساعدة خريجي الجامعة المتوجهين لممارسة الأعمال الحرة فنياً ومالياً ، أو لتقرير إعفاءات ضريبية لها في حالة رسمية نشاطها ، أما الحصول على تراخيص رسمية لممارستها فيستغرق زمناً طويلاً إضافة إلى تكلفتها العالية رسمياً أو بصورة غير رسمية . أما الأعمال الحرة التي تمارس نشاطها دون تراخيص رسمية فإنها تتعرض عند إكتشافها من الجهات الرسمية إلى إجراءات

عنفية تتراوح ما بين السجن والغرامات الباهظة أو الإغلاق أو الإزالة . إذن كل هذه التوجهات سلبية وتؤثر على ممارسة الأعمال الحرة وعليه يجب إزالة المعوقات التي تقف أمام الخريجين الجامعيين كتبسيط الإجراءات الإدارية وتيسير القوانين وتوفير التصاريح ذات إجراءات الخطوة الواحدة .

8- تعمق الروتين والإجراءات الإدارية والبيروقراطية المعقدة لإجراء مشروع خاص أو إجراء المعاملات .
9- العامل النفسي لدى بعض الشباب المتخرج من الجامعة الذي يفضل أمان الوظيفة الحكومية على مخاطرة العمل الحر ، لأن بعض الأعمال الحرة تتطلب من صاحبها التضحية بأوقات الراحة والعطل وبالتالي العمل المستمر . كما أن عدم توفر عامل الإستعداد على تحمل المشكلات وما تفرضه من تهديدات أو فرص يؤدي إلى تفضيل العمل الحكومي .

كما يعاني الكثير من خريجي الجامعة من الخوف من الخوض في الأعمال الحرة ، مما يمنع من وضع إمكاناتهم موضع الفعل . وجاء تعريف الخوف في موسوعة علم النفس على أنه " قلق عصبي أو عصاب نفسي يساور المرء ، لا يخضع للعقل ، تصعب السيطرة عليه أو التحكم فيه ، وهو عملية نسبية يتفاوت فيها الناس تبعاً للعوامل البيئية والجسمية والنفسية التي يمرون بها " ¹.

والخوف هو العقبة الأولى التي تمنع الناس من التصرف لتحقيق أحلامهم . والشاب حديث التخرج من الجامعة يخاف من الفشل وعدم النجاح في عمله الحر مما يمنعه من المجازفة والمغامرة . كما يعاني البعض من الخوف من المجهول والذي بدوره يمنع الإنسان من التصرف والمبادرة إلى الفعل ، وكذلك يعاني البعض من الخوف من النجاح والذي يمكن الناس من تنفيذ أفكارهم ².

10- غياب قوانين حفظ حقوق الملكية الفكرية وبراعات الاختراعات أو ارتفاع تكلفة تسجيلها .
إن تنفيذ إستراتيجية طموحة لتنمية الأعمال الحرة وفق هذا الإطار العام يتطلب دون شك مساهمة وتضافر جهود مختلف المؤسسات والأجهزة والهيئات العاملة أو المتعاملة في مجال الأعمال الحرة . والمقتضيات البحثية ومن الضرورة بمكان استعراض بأكثر تفصيل حول أهم مشكل يعوق الأعمال الحرة وهو مشكلة التمويل .

- تقدير الإحتياجات المالية للأعمال الحرة :

تحتاج الأعمال الحرة كغيرها من الأعمال إلى رأسمال لتمويل النشاط الجاري ، وقد يكون هذا التمويل ذاتياً أو رفقة شركاء أو عن طريق الاقتراض سواء من المصادر غير الرسمية المتمثلة في الأفراد والسماسة والتجار أو من المصادر الرسمية المتمثلة في البنوك والمصارف التجارية . وفي جميع الحالات يجب أن يتسم المنظم أو صاحب العمل الحر بالواقعية أثناء تقدير إحتياجاته المالية أولاً لأن إمكانياته المادية محدودة ، وثانياً لأن العمل الذي ينشط فيه يتميز بصغر الحجم ، وهذا يعني عدم المبالغة أو التقليل من الحاجة إلى هذه الأموال نظراً لما يرتبط بها من آثار سلبية عديدة .

¹ إمتياز نادر ، تخلص من الأفكار السلبية وكمن إيجابياً ، عمان ، دار حمورابي ، ط 1 ، 2007 ، ص 33.

² إبراهيم الفقي ، مرجع سابق ، ص ص 91-94 .

فعلى صاحب العمل التجاري أن يقوم بالإعداد المسبق والدقيق للاحتياجات المالية المتوقعة ، بدلا من الإنتظار لحين حدوث تغيرات بحيث تصبح معها عملية الحصول على تلك الأموال عملية صعبة سواء من حيث التكلفة أو الفوائد أو الكمية... إلخ ، مع مراعاة مخصصات الطوارئ اللازمة ومحاولة البحث عن المصدر الأنسب والأقل تكلفة .

وعلى العموم على صاحب العمل أن يمتلك القدرة على الإجابة على الأسئلة :¹

- هل هناك حاجة لهذه الأموال ؟
- ما هي الكمية التي أحتاجها (المبلغ) ؟ ومتى سأحتاج لها ؟
- كم هي المدة التي سأحتاج الأموال خلالها ؟
- من أين أستطيع الحصول عليها ؟
- كيف سأقوم بتسديدها (إذا كانت مقترضة) ؟

ويختلف تصنيف رأس المال من حيث مصادر الحصول عليه ويقسم إلى :²

أ- أسهم رأس المال العادمة copitlstock :

هو رأس المال المستثمر في عمل تجاري دون أي التزام قانوني لإعادته إلى فريق آخر أو دفع فوائد عليه (أموال الملكية) ، ورغم أنه يتم التنازل عنها أو هبتها في المشروعات العائلية من قبل المتبرع والذي يكون غالبا أحد أقرباء المالك .

ب- رأس المال المقترض Borrowed Capital :

وهو الذي ينطوي على التزام بإعادته مع بعض الفوائد ، أو تعويض آخر لقاء إستخدامه وذلك خلال فترة زمنية يتفق ما بين صاحب المشروع الحر والمقرض .

وكما ذكر سابقا فان هناك مصدران لتمويل مشاريع الأعمال الحرة وهي التمويل الذاتي أو الشخصي ، كما قد يحتاج إلى رأس مال يفوق مدخراته الخاصة وقد يحصل على قروض من جهات أخرى كالأشخاص أو البنوك. ويتوقف حجم التمويل اللازم عند البدء على حجم ونوع النشاط ، وغالبا ما تحتاج النشاطات الخدمية إلى تمويل أقل من النشاطات الأخرى .

وتعتبر قروض البنوك من أهم مصادر التمويل ، وإن كانت البنوك أو المصارف تحجم في كثير من الأحوال عن إقراض المشروعات الصغيرة والجديدة وتطلب من أصحابها المساهمة بنسبة مئوية تتراوح ما بين 25-50 % من الأموال المطلوبة ، وأن تكون هناك ضمانات للقروض . وغالبا ما يكون سعر الفائدة لها أعلى من سعر الفائدة السائد.³

ومن بين الهيئات القائمة على عملية التمويل بعض الصناديق الاجتماعية للتنمية بمصر ، وجمعيات إعانة أصحاب المشاريع المصغرة ، ووكالات التشغيل ودعم الشباب البطال بالجزائر والبنوك الإسلامية

¹ جهاد عبد الله عفانة وقاسم موسى أبو عيد ، مرجع سابق ، ص 85.

² جهاد عبد الله عفانة وقاسم موسى أبو عيد ، المرجع نفسه، ص 86.

³ محمد صالح الحناوي وآخرون ، مرجع سابق ، ص 82 .

وبنوك التسليف في الدول العربية والإفريقية ، بنوك التنمية في مجلس التعاون الخليجي ، منظمة اليونيدو (مساعدات فنية) ، مؤسسة التمويل الدولية ،هيئة التنمية الدولية ...إلخ . وفي حالة عجز صاحب العمل الحر عن سداد القرض لأسباب خارجة عن إرادته لتتولى هذه الهيئات سداد أقساط القرض نيابة عنه وتبحث معه مشكلاته المالية وتضع نظاما لحلها كنظام الضمانات الجماعية ، حيث يقترض عدد من الأشخاص معا ويضمن كل منهم الآخر . وهناك أيضا شركة لضمان قروض مشروعات الأعمال الحرة لدى البنوك تضمن المشروع في نصف قيمة القرض الذي يحصل عليه في مقابل أن يدفع نسبة فوائد إضافية لصالح الشركة . وهناك أنواع كثيرة من القروض ¹:

Character Loans	أ- قروض قصيرة الأجل
Line Of Credit	ب- توفير أموال تدفع آجلا
Term Loans	ج- قروض محددة الأجل
Soilatenal Loans	د- القروض المضمونة (بالمخزن مثلا)
Cosigner Loans	هـ- القروض بضمان فرد آخر
Warehouse Loans	و- القروض بضمان بضاعة في الطريق
Equipment Loans	ز- القروض بضمان الماكينات
Accounts – Receivable Financing	ح- تمويل أوراق القبض

أي قبول شيكات الدفع كضمان لأعضاء قرض لرجل الأعمال الحرة .

يعاني أصحاب الأعمال الحرة مشاكل عديدة جراء الإقتراض من المصادر الرسمية المتمثلة في البنوك كمشاكل الخبرة التنظيمية ونقص المعلومات حول كيفية التعامل معها ، بالإضافة إلى إرتفاع أسعار الفائدة عند تسديد القروض ، ناهيك عن ظهور أعراف إجتماعية تعتمد في إجراء المعاملات البنكية على تفضيل أصحاب المشاريع الكبيرة والمعروفين إجتماعيا ، وعدم المبالاة بصغار المنظمين والتشدد في الضمانات المطلوبة والمطالبة برد القرض في آجال لا تتناسب مع طبيعة النشاط ، وظهور تصرفات سلبية كتقديم الرشوة من أجل الإسراع في سير المعاملات الإقتراضية وسيادة العلاقات الشخصية والمحسوبية والمحاباة ...إلخ .

والجدير بالذكر أن العديد من المشاريع الخاصة بالأعمال الحرة معرقة نظرا لعدم تقبل أصحابها لنمط الإقتراض القائم على سعر الفائدة لأنه محرم من وجهة نظر الدين الإسلامي ، فمن المفترض أن يدخل البنك المقرض كشريك في المشروع متحملا نصيبه من الربح أو الخسارة بدلا من التعامل في أسعار الفائدة (الربا) والإستغلال الإجتماعي والإقتصادي والإنساني الذي غالبا ما يخرب الأعمال وينتهي بها إلى التعامل بالسحت والرزق الحرام وهو أمر غير مرغوب فيه ومنافي لقيم القرآن والشريعة الإسلامية

¹ فريد راغب النجار ، إدارة المشروعات والأعمال صغيرة الحجم ، الإسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة ، 1999 ، ص 51.

إن الحديث عن مصادر التمويل الإسلامية له من الأهمية بمكان في توفير الرأس مال المباح للبدء في مشاريع حرة ، ومن بين المصارف الإسلامية مثلا بنك فيصل الإسلامي والبنكان الإسلاميان بمصر والأردن، وكذا بنك البركة الإسلامي في الجزائر ... وعند تقويم التجربة التمويلية من خلال المؤسسات التي لا تتعامل بالفوائد تحت مظلة الشريعة الإسلامية لا بد أن نأخذ في الحسبان أن تجربة التمويل هذه تمت من خلال البنوك الإسلامية ، وهي مؤسسات حديثة مازالت في بداية تجربتها المصرفية ، كما أنها تأتمر بأوامر البنك المركزي الذي يعمل أساسا من خلال نظم وقوانين وضعية ملائمة للبنوك التجارية التقليدية وليس البنوك الإسلامية ، بل إن رجاله لا يستسيغون فكرة نشاط مصرفي إسلامي أصلا ! كما أن التصدي لتمويل مشاريع الأعمال الحرة لها مشاكلها المعروفة أمرا ليس بسيطا ولا سهلا ، كما أن النتائج المتوقعة من الجهود المبذولة في هذا المجال قد لا تثمر قبل فترة طويلة .

7- الأعمال الحرة في دول العالم :

- الأعمال الحرة في الدول العربية :

لقد وجدت الأعمال الحرة في الدول العربية منذ القدم وانتشرت وتتنوعت في أرجاء العالم العربي أجمع ، وكانت الفترة من القرن السادس حتى القرن السادس عشر ميلادي فترة ازدهار ورواج إقتصادي في جميع الأعمال الزراعية والتجارية والصناعات الخفيفة والحرف المختلفة . لكن الاستعمار الإقتصادي والسياسي منذ القرن السابع عشر إلى غاية منتصف القرن العشرين جعل معدلات النمو الإقتصادي والنمو الاجتماعي العربيين أقل بكثير مما يجب أن تكون عليه ، وأدى ذلك بالتالي إلى وجود ظاهرة التبعية بين الدول العربية والدول الصناعية بالعالم . وشغلت الحكومات العربية نفسها بمشكلات التنمية الإقتصادية عن طريق الإهتمام بالصناعات الثقيلة والشركات العامة الحكومية ، ولم تحظ الأعمال في المشروعات الحرة إهتماما من قبل المسؤولين ضمن برامج الإنماء الاجتماعي والإقتصادي.

لقد كان من الضروري البدء في إقامة أعمال حرة مصغرة حيث تتوفر فرص للإبتكار والتجديد والحافز على العمل و الربح والاعتماد على النفس . وإن كانت هذه الظاهرة مرحلية في بعض البلدان العربية إلا أنها بدأت تأخذ مسار المهنية والتطور والانتشار في بلدان أخرى ، والحكم في ذلك هو أن واقع الحال يثبت حقيقة أنه لا توجد إهتمامات كبيرة خاصة بهذا المجال من الأعمال الحرة ، فالمجهودات الفردية لا تكتمل دون دعم مالي أو معلومات سواء من القطاع المصرفي أو القطاع الحكومي ، ويكون ذلك عن طريق مساعدات لها بواسطة برامج وتنظيمات أو هيئات متخصصة في عملية التطور التقني وتدريب العاملين فيها وتيسير تمويل عمليات التوسع لديها ، وتشجيع صغار المنظمين على الإندماج ومددهم بالمشورة في اتخاذ قراراتهم وإعانتهم على التوطن في أماكن تسمح بنمو نشاطهم ومساعدتهم في عمليات شراء المواد الأولية وتسويق المنتجات .

يمتلك الوطن العربي ثروة مادية وبشرية كبيرة تحتاج إلى سواعد من أجل التنمية الشاملة إذ يقدر

حجم الدخل القومي الكلي للعام 1975 حوالي 80 ألف مليون دولار أمريكي ، وتبلغ نسبة الدخل الصناعي

للدخل القومي في العالم العربي حوالي 29-36 % ، أما في السودان فتصل هذه النسبة إلى 20 % وهي

أقل من النسبة العامة ، ويبلغ معدل التنمية الصناعية من 5.3% - 10.3% في الدول العربية ، بينما نجد أن الإستهلاك الصناعي للفرد يزيد على هذه النسبة حيث يبلغ 25% من إجمالي إستهلاكه النهائي وبالتالي يتم تغطية الباقي عن طريق الإستيراد من الدول الصناعية . ويستوعب القطاع الصناعي العربي حوالي 13.7% من حجم القوى العاملة الكلية للدولة الواحدة في المتوسط ، بينما تصل هذه النسبة إلى 4% من الحجم الكلي للسكان أي حوالي 5.2 مليون نسمة . ومن هذه النسب تتضح أهمية المشروعات والأعمال التجارية الحرة والتي يمكن لها أن تضاعف من العمالة وتزيد من الإنتاج القومي .¹ ففي قطاع التجارة تصل نسبة المؤسسات الفردية على سبيل المثال في لبنان إلى 90% ، كما تشير الإحصاءات إلى أن مبيعات هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وصلت إلى حوالي 16.25 مليار دولار عام 2001.²

يستدعي الحديث عن الأعمال الحرة استعراض نماذج في الدول العربية تعكس النظرة العامة حولها في

جميع الدول النامية :

أ- النموذج المصري :

تعتبر الأعمال الحرة أفضل وسيلة للمشاركة في القضاء على مشكلة البطالة المتزايدة بين الشباب المصري وخاصة مع تزايد أعداد الخريجين من مختلف الكليات والمعاهد العليا والمتوسطة عاما بعد عام ومع تزايد عدد السكان إلى 75 مليون نسمة في مصر ونسبة الإعالة إلى 6.1 في المجتمع المصري .³ لقد وصلت نسبة البطالة إلى أكثر من 12% عام 2004 ، وقد كان من المستهدف في الخطة الخماسية 2002/2007 هو توفير فرص عمل جديدة تقدر ب 2.8 مليون ، وحيث أن عدد العاملين بقطاع الصناعة لا يزيد عن نسبة 5.8% من إجمالي القوة العاملة فإن العمل انعقد على الأعمال الحرة كوسيلة فعالة في توفير هذا العدد من فرص العمل وتشغيل الخريجين الجامعيين لأن العمل الحكومي لا يجدي وتعيين قدامى الخريجين لم يتم بعد .⁴ وبذلت الحكومة المصرية جهودا نشطة من أجل تشجيع المرأة وشباب الخريجين الذين يمثلون قطاعا كبيرا من بين القوة الباحثة عن العمل والتي تصل إلى حوالي 8% على الإستثمار في أعمال حرة صغيرة سواء أكانت زراعية أو صناعية أو خدماتية ، لا سيما وأن سوق العمل عاجزة حتى الآن عن إستيعاب كل هؤلاء الخريجين فقد ثبت أن القوى العاملة لا تستقبل في الواقع سوى 20% منهم ورغم ذلك فإن هذه النسبة تعد ثقيلة على الاقتصاد الوطني .⁵

¹ فريد راغب النجار ، مرجع سابق ، ص 202.

² نبيل جواد ، إدارة و تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، لبنان ، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، ط1 ، 2007 ، ص ص 277- 279 .

³ أيمن علي عمر ، مرجع سابق ، ص 121.

⁴ أيمن علي عمر ، المرجع نفسه ، ص 121.

⁵ محمد نبيل جامع ، إجتماعيات التنمية الإقتصادية لمواجهة العولمة وتعزيز الأمن القومي ، القاهرة ، دار غريب ، 2000 ، ص 217.

عملت الحكومة على وضع برنامج بالإشتراك بين وزارة القوى العاملة والتدريب ووزارة الصناعة بمعاونة منظمة العمل الدولية أطلق عليه برنامج الإستخدام الذاتي للعمال المصريين العائدين من الخارج ، وذلك لتوجيه الإستثمارات في أعمال صغيرة إنتاجية أو خدماتية برأس مال ذو حجم بسيط . وأناط مشروع خاص بهذه المشروعات الصغيرة صدر عام 2004 المهمة إلى الصندوق الاجتماعي للتنمية للقيام بدور التنسيق بين قرابة 40 جهة راعية للأعمال الحرة والقيام بعملية تقديم القروض للخريجين والحرفيين بشروط ميسرة وفترة سماح للسداد ، ولكن التمويل لوحدة لا يكفي لإقامة عمل ناجح إلا إذا توافرت معه شروط أخرى¹ .

وحسب بحث أقامه الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء الذي أقيم عام 1996 من القرن العشرين بلغ عدد المنشآت العاملة أكثر من ثلث مليون منشأة ، 64 % منها بالحضر و 36 % منها بالريف تشغل ما بين 2-4 عمال . نسبة 72 % منها تبرز في الأنشطة الصناعية والباقي أنشطة إصلاح وصيانة ، وأكثر الأنشطة الصناعية توجد في صناعة الأثاث (61 ألف منشأة) وصناعة الملابس الجاهزة (50 ألف منشأة)².

ويزيد عدد العاملين في المنشآت الصغيرة عن 800 ألف عامل معظمهم ذكور (96 %) ومعظم العاملين في سن الشباب (45 % ما بين 15 إلى 35 سنة) . ومعظم المنشآت تقوم بتمويل ذاتي (96 %) والتي تعمل بقروض معدومة تقريبا (0.7 %) ، والتي تعمل بتمويل ذاتي وقروض بلغت 3.6 % ومعظم هذه المنشآت تعمل بنظام يدوي (76.2 %) والقليل منها نصف آلي (23.6 %) والآلي منها 0.2 % فقط³ . وعلى العموم فإن الأعمال الحرة في مصر لاقت رواجاً معتبراً بالرغم من العراقيل التي تواجهها مثلها في ذلك مثل باقي دول العالم .

ب- النموذج الأردني :

بدأ تشجيع الأعمال الحرة في المملكة الأردنية الهاشمية بداية السبعينيات ، واتضح أكثر في تنمية الخطة الخمسية (76-1980) التي تعنى بالتنمية الاجتماعية والإقتصادية لمختلف الأقاليم ، وعملت على رفع دخل الفرد والأسر وتشجيع صناعة المنتجات الزراعية وتطوير الحرف التقليدية .

أما في عام 1989 تم وضع برنامج للتصحيح الإقتصادي يهدف إلى تحقيق النمو الإقتصادي والإستقرار النقدي ، وتخلل هذا البرنامج خطة إقتصادية وإجتماعية لتوفير فرص عمل للأيدي العاملة الأردنية في مجال المشاريع الصغيرة الحرة ، ودام هذا البرنامج إلى عام 1997 .

وبالرجوع إلى دائرة الإحصاءات لعامي 91-1992 فقد تبين أن عدد المشاريع المصغرة قد ازداد بنسبة 132% بعد أن كان عام 1991-891 مشروعا ، أصبح 2029 مشروعا عام 1992 .

¹ محمد علاء الدين عبد القادر ، البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل الجات العولمة تحديات الإصلاح الاقتصادي ، الإسكندرية ، منشأة المعارف ، 2003 ، ص 68 .

² أيمن علي عمر ، مرجع سابق ، ص 47 .

³ محمد نبيل جامع ، مرجع سابق ، ص 225 .

تكمن أهمية الأعمال الحرة فيما تساهم به من تنمية على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي ، فعلى الصعيد الاقتصادي وحسب الدراسات الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة لعام 1997 نجد أن قيمة الإنتاج من الصناعات الصغيرة بلغت 792 و 456 و 117 مليون أردني ، بينما بلغت قيمة الإنتاج الكلي حوالي 3.150.645.943 أي ما نسبته حوالي 3.7 % . وعلى الرغم من ضآلة مساهمة المشاريع الصغيرة في الإنتاج الكلي ، إلا أن لها أهمية كبيرة في الإقتصاد ، كونها تستخدم الجزء الأكبر من العاملين في الصناعة.¹ ولا شك أن هذا الأمر سوف ينعكس على الصعيد الاجتماعي من خلال خلق فرص عمل وتشغيل عدد معتبر من الشغيلة . ويتم التمويل لهذه المشاريع والأعمال الحرة في الأردن بواسطة المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية والهيئات الدولية والأجنبية وكذا المؤسسات الأهلية غير الحكومية .

وتمتاز الأعمال الحرة في الأردن بمميزات رأس مال صغير وملكية تأخذ صبغة عائلية ، وانخفاض تكلفة العمالة والآلات المستخدمة وانخفاض حجم الإنتاج وصغر حجم البنية التحتية ، إذ تقام مشاريع الأعمال الحرة في الأرياف والمناطق النائية كما في المدن والحوضر ، بالإضافة إلى ميزة محدودية سوق التعامل .

تواجه الأعمال الحرة مشكلات عديدة في الأردن كغيرها من البلدان وهي :

- أ- ارتباط المشاريع الحرة تمويلياً في أذهان المجتمعات المحلية بمفهوم الهبات والمساعدات .
- ب- ضعف التوجه لدى المجتمعات المحلية نحو الإستثمار والعمل والإنتاج .
- ج- عدم المصداقية في تطبيق المشاريع الممولة من صناديق الإقراض .
- د- قصر فترة تمويل المشاريع بالمقارنة مع الوقت اللازم لتأهيل المجتمعات المحلية لتصبح قادرة على إدارة هذه المشاريع ذاتياً .
- هـ- عدم وجود برامج إقراض مبرمجة قادرة على توفير فرص عمل كاملة ودخل كاف.
- و- صعوبة الوصول إلى المجتمعات النائية .
- ز- نظرة البنوك للمشاريع في الأعمال الحرة بأنها عالية الفشل والمخاطر مما يجعلها تتردد في عمليات التمويل.

ح- نقص الخبرة لدى أصحاب الأعمال الحرة .

ج- النموذج الكويتي :

تشكل المشروعات الصغيرة جزءاً من نشاط القطاع الخاص في الكويت ، وتبين الإحصاءات لعام 1995 أن نسبة مساهمة المشروعات الصغيرة في مجال التشييد والبناء بلغت 11.5 % . ويعمل في القطاع الخاص أكثر من 110 آلاف مشروع اقتصادي ، تشكل المشروعات الفردية أكثر من 90 % .

¹ جهاد عبد الله عفانة وقاسم موسى أبو عيد ، مرجع سابق ، ص 241 .

ويجب الأخذ بعين الاعتبار أن حوالي 92 % من العمالة في القطاع الحكومي هي كويتية ، وغالبيتهم لديهم أعمال حرة تدخل ضمن تعداد المشروعات الفردية والصغيرة والمتوسطة .¹

لقد اهتمت الكويت بدعم وتشجيع المشروعات الصناعية الصغيرة وخلق فرص عمل للشباب الكويتي ، خاصة بعد انتشار ظاهرة البطالة بين الشباب من خريجي الجامعة والمعاهد العليا الأخرى ، وكذلك مع تفشي ظاهرة البطالة المقنعة بين العاملين بالأجهزة الحكومية . وقد شاركت في التصدي لهذه المشكلة ومحاولة التعامل مع مشكلات التوظيف للشباب ثلاث جهات رئيسية هي : بنك الكويت الصناعي وغرفة تجارة وصناعة الكويت ومجلس الأمة الكويتي .

تركزت محاولات بنك الكويت الصناعي لتشجيع الصناعات الصغيرة منذ عام 1984 في اقتراح برنامج لتمويل المشروعات الصناعية الصغيرة ، ثم تعديله في عام 1988 ليصبح أكثر مرونة في جذب صغار المستثمرين . لكن هذا البرنامج واجهته مشكلات فنية وإدارية وتأهيلية واجتماعية واستثمارية حدت من تحقيق أهدافه .

وتقدمت غرفة تجارة وصناعة الكويت عام 1993 بمذكرة لإنشاء صندوق لتشجيع المشروعات الحرفية والصناعية والتجارية الصغيرة باعتبارها مهمة للاقتصاد الكويتي وذلك لسببين أولهما اقتصادي ويعنى بسوق العمل الكويتي الذي يتوقع أن يسجل ما بين عامي 1997 و 2002 عشرة آلاف من الشباب الباحثين عن عمل .² أما السبب الثاني فهو اجتماعي ومفاده أن ملكية الأفراد لمشروعات صغيرة وإدارتهم لها وعملهم فيها يخلق لديهم فهما أوضح وأعمق لإمكانات المجتمع واحتياجاته الاقتصادية ، والاعتماد على الذات في فهم وممارسة الحرية الاقتصادية وريادة الأعمال وكذلك بناء علاقات متوازنة ومستقرة بين فئات المجتمع . وكانت للغرفة مساهمة فعلية بإقامة دورات تدريبية وورش عمل لتأهيل الشباب الكويتي للعمل الحر عموماً وفي المشروعات الصغيرة .

وافق مجلس الأمة الكويتي على الأخذ باقتراح إنشاء محفظة مالية لدى بنك الكويت الصناعي لدعم وتمويل المشروعات الصغيرة وتم ذلك بقرار صدر في ديسمبر 1996. كما نشأت الشركة الكويتية لتطوير المشروعات الصغيرة في فيفري 1997 ، تقوم على إدارة الشركة الهيئة العامة للاستثمار ، وهي على شكل مساهمة بغرض إقامة أو المشاركة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة المخصصة لتنمية مختلف أوجه القطاعات الصناعية والتجارية والمهنية والحرفية والمساعدة في تنمية المهارات الفنية للأفراد ، وتشجيعهم على الانخراط في المشروعات الصغيرة والمتوسطة التي تحتاج لها البلاد ، وكذا المساعدة في خلق فرص عمل للشباب الكويتي. وباشرت الشركة نشاطها على أساس مبدأ المشاركة في رأس المال وليس مجرد التمويل ، مع تحمل المخاطرة والاستمرار بالمشروع حتى نجاحه ، ثم تقوم الشركة ببيع

¹ عبد العزيز جميل مخيمر وأحمد عبد الفتاح عبد الحليم ، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية ، القاهرة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، ط 3 ، 2010 ، ص 64.

² عبد العزيز جميل مخيمر وأحمد عبد الفتاح عبد الحليم ، مرجع سابق ، ص 65.

حصتها للشريك بعد اكتسابه الخبرة في الانتاج والتسويق . وقد ساهمت الشركة منذ تأسيسها وحتى عام 1999 بأربعة عشر مشروعاً ، إثنان منها في القطاع الخدمي والباقي في النشاط الصناعي والتجاري .

- الأعمال الحرة في الدول المتقدمة :

إعتمدت الدول الصناعية المتقدمة في المراحل الأولى لنموها الإقتصادي في القرن التاسع عشر والنصف الأول من القرن العشرين على الأعمال الحرة ، فالمعجزة اليابانية في أعقاب الحرب العالمية الثانية وحتى الآن إعتمدت على الأعمال الحرة في الصناعات الصغيرة المغذية للصناعات كبيرة الحجم .

ولذا فان دراستنا لتجارب بعض هذه الدول من شأنه أن يلقي الضوء على المقومات التنظيمية والتمويلية الضرورية لإقامة عدد كبير من الأعمال الحرة في العديد من الدول لدفع عجلة التنمية الإجتماعية والإقتصادية ، وخلق فرص عمالة كبيرة من الراغبين في العمل والباحثين عنه من بينهم خريجي الجامعات والمعاهد العليا . وفيما يلي عرض لتجارب بعض الدول المتقدمة في مجال الأعمال الحرة .

أ- التجربة الأمريكية :

إنتهجت الولايات المتحدة الأمريكية هذا المنهج منذ الخمسينيات من القرن العشرين بسياسة قومية تستهدف التشغيل الكامل لعناصر الإنتاج وأهم المحاور المعتمدة في هذه السياسة هي :

- إنشاء جهاز حكومي مركزي عام 1953 يعرف باسم الإدارة الاتحادية للمنشآت الصغيرة ، ويهدف إلى إذكاء روح المنافسة الحرة بين الوحدات الاقتصادية وتقليل نفوذ المنشآت الاحتكارية وكذا زيادة عدد الوحدات الإنتاجية المتنافسة .

- منع إعفاءات ضريبية، خاصة بعد مجيء الرئيس **Reagan** وذلك لمكافحة التضخم. فقد نص قانون الضرائب الاتحادي الذي صدر عام 1981 على تخفيض ضرائب الدخل على الإيرادات لأرباح 50 ألف دولار على الأولى بنسبة 1 % ، إلا أن هذا التخفيض إرتفع في حالة المشروعات الصغيرة ليصل إلى 2 % عام 1983.¹

- وضع نظام تمويلي لمساعدة المشاريع الصغيرة يعتمد على إنشاء شركات متخصصة لإقراض المشروعات الصغيرة لشراء الآلات والخامات أو لزيادة رأس المال ، ويجوز وصول القرض إلى أربعة أضعاف حصة صاحب المشروع الجديد وإعطاء قروض ميسرة لأصحاب الأعمال الحرة وضمان القروض والتسهيلات الائتمانية المقدمة للمشروعات الصغيرة ، وقد ترتفع نسبة الضمان إلى نحو 90 % من القروض الممنوحة ، وقيام الإدارة الاتحادية للمشروعات الصغيرة بوضع برامج للتدريب وتقديم الإستشارات لها . نلاحظ أن الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم هي التي خلقت جميع الوظائف الجديدة والتي تقدر بـ 5.8 مليون وظيفة فيما بين عام 1987-1992 ، بينما الشركات كبيرة الحجم سجلت خسارة في الوظائف تقدر بـ 2.3 مليون وظيفة خلال نفس الفترة ، وكانت التوقعات أن تخلق الأعمال الحرة 1.7 مليون وظيفة جديدة خلال سنة 1994 .

¹ سامي عفيفي حاتم ، المجتمعات الجديدة طريق للتنمية الإقتصادية ، القاهرة ، الدار المصرية اللبنانية ، 2000 ، ص 253 .

قام الكاتب الإقتصادي بيرش **Birch** بدراسة حول أهمية الأعمال الحرة في خلق وظائف جديدة وكانت نتيجة دراسته أن ثلثي الوظائف الجديدة في الولايات المتحدة الأمريكية خلقت عن طريق الوحدات والأعمال الحرة ، هذه الأخيرة المتواجدة بالسوق تخلق حوالي 52 % من إجمالي الوظائف الجديدة .¹

ب- التجربة اليابانية :

هذه التجربة نموذج يقنّدي به ، فقد وفرت الحكومية كافة المساعدات الفنية والتمويلية والإدارية والتسويقية للأعمال الحرة لوضعها في مجمع عقودي يربط بين المصلحة العامة للدولة والمصلحة الخاصة من خلال شبكة خدمات متبادلة بين كل هذه المشروعات. وخلال سنة 1980 إحتلت مشروعات الأعمال الحرة 99.4% من جملة المنشآت في اليابان كما أنها تستوعب 81.4 % من القوة العاملة .

إن أهم الركائز التي تقوم عليها الأعمال الحرة في اليابان هي :

1- إتباع النظام التعاوني في مجالات الإنتاج والتسويق المرتبطة بالمشروعات الصغيرة ووضع نظام تمويلي يتراوح عدد عمالها بين 2-5 عمال . واحتوى البرنامج ابتداء من سنة 1973 على تقديم تسهيلات ائتمانية تضمنها الحكومة اليابانية ويشمل العناصر التالية:²

أ- مبلغ التمويل 3.5 مليون ين ياباني .

ب- مدة الإقراض 4 سنوات لشراء الآلات ، وتخفض هذه المدة إلى 3 سنوات لقروض التشغيل.

ج- عدم تجاوز أسعار الفائدة نسبة قدرها 7 %.

د- عدم تقديم أي ضمانات من جانب هذه المشروعات.

2- إدخال برنامج طموح لتحسين مجالات الإدارة اللازمة لنمو المشروعات المصغرة ، وتقديم تكنولوجيا المعلومات اللازمة لها . ويهدف هذا البرنامج إلى توفير المناخ الإقتصادي والإداري بالشكل الذي يؤهل الأعمال الحرة للنمو وزيادة قدرتها التنافسية.

3- إنشاء صندوق تحديث الماكينات وتأجيرها من خلال تقديم قرض يعادل نصف قيمة الآلة المطلوبة وذلك عام 1966 من القرن العشرين .

4- إدخال نظام الإختصاص الإرشادي للأعمال الحرة منذ عام 1974 حيث ينتشر في كل من وكالة المنشآت الصغيرة والمكاتب الإقليمية ، ويهدف ذلك إلى تقديم الإستشارات والرد على الإشتغالات وطلبات أصحاب الأعمال الحرة ، ودراسة العقبات التي تعترضهم للتغلب عليها ، والإنتقال إلى موقع العمل وتقديم تلك الخدمات الإرشادية و الإستشارية لهم .

5- إتباع نظام للرعاية الإجتماعية لأصحاب الأعمال الحرة من خلال ما يعرف بـ " نظام المعونة المتبادل للمنشآت الصغيرة " الذي دخل حيز التنفيذ عام 1959 ويرتكز على دفع معاشات للعاملين في المشروعات الصغيرة عند الإحالة على المعاش .³

¹ أيمن علي عمر ، مرجع سابق ، ص ص 124-125.

² سامي عفيفي حاتم ، مرجع سابق ، ص 256.

³ سامي عفيفي حاتم ، المرجع نفسه ، ص 256 .

وبعد عرض تجربتي الولايات المتحدة الأمريكية واليابان ، إرتأينا أن نعرض تجربة دولة أخرى تعتبر من الدول السائرة نحو التقدم بالرغم من صغر مساحتها وضآلة إمكانياتها ، إلا أن إرادتها في التغيير كبيرة وفعالة، وهذه الدولة هي سنغافورة .

ج- تجربة سنغافورة :

لم تعد سنغافورة مجرد ميناء تجاري ، وإنما أصبحت خلال ربع القرن الأخير مركزا صناعيا خدماتيا. وقام نمط التنمية في البداية على المشروعات الكبيرة نظرا لتدفق الشركات متعددة الجنسيات القادمة من الولايات المتحدة الأمريكية واليابان وأوروبا الغربية للإستثمار فيها .

وكخطوة أولى نحو تطبيق سياسة المشروعات الصغيرة والمتوسطة أنشأت الحكومة في الثمانينات "مكتب المشروع الصغير" مع تقديم 100 مليون دولار كنقطة بداية لتشجيع وتنمية المشروعات الصغيرة وتتلخص وظائفه في النقاط التالية :

- 1- تقديم المساعدات والتسهيلات الائتمانية لمشروعات الأعمال الحرة .
- 2- تحسين مستويات الإدارة بهذه الوحدات الصغيرة .
- 3- تنمية التحديث التكنولوجي وتشجيعه .
- 4- حفز تطوير الأعمال الحرة .

تقديم أي مساعدات أخرى مطلوبة مثل الخدمات الإستشارية ، الفنية والإدارية ، ويتعاون مع هذا المكتب هيئات ومؤسسات منها : معهد سنغافورة للتوحيد القياسي والبحث الصناعي ، والمجلس الوطني للإنتاجية ومجلس تنمية التجارة ومجلس الكمبيوتر الوطني...إلخ.

كما وضع " مجلس التنمية " الذي أنشأته الدولة عام 1976 خطة لتمويل الأعمال الحرة تتضمن تقديم قروض بفائدة مدعمة لهذه المشروعات وتشمل :

- أ- تقديم قروض للمصانع تصل إلى 85 % للمباني و 70 % لغير المباني.
- ب- تقديم قروض لشراء الآلات تصل إلى 70 % للبيع الإيجاري يمكن زيادته ليصل إلى 80 %.
- ج- تقديم قروض للتشغيل يمكن الحصول بمقتضاها على قروض متدرجة تسدد طبقا لجدول زمني قصير الأجل.¹

يعتبر تشجيع الجمعيات إحدى الوسائل غير التقليدية في مجال إقامة وتشجيع الأعمال الحرة لتوظيف وتمليك الأيدي العاملة المتعلمة بصفة عامة وخريجي الجامعات بصفة خاصة .

وعلى العموم انتهجت العديد من الدول هذه السياسة والمتمثلة في مزولة الأعمال الحرة كآلية فعالة للتشغيل والقضاء على البطالة ، ومن ثم تشجيع الإستثمار الذي يؤدي إلى التنمية الشاملة .

¹ سامي عفيفي حاتم ، مرجع سابق ، ص 265.

الفصل الرابع

الإصلاحات الاقتصادية وسياسة التشغيل في الجزائر

تمهيد .

أولا : الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر .

- 1- إيديولوجيا القطاع العام .
- 2- أهمية القطاع العام في الجزائر .
- 3- تطور القطاع الخاص في الدول الرأسمالية والدول الاشتراكية .
- 4- القطاع الخاص في الجزائر .
- 5- المزوجة بين القطاع العام والقطاع الخاص .
- 6- مراحل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر .

ثانيا : سياسة التشغيل في الجزائر .

- 1- مفهوم سياسة التشغيل والمفاهيم المرتبطة بها .
- 2- العوامل المؤثرة في سوق الشغل .
- 3- تطور التشغيل في الجزائر .
- 4- جهات التشغيل في الجزائر .

تمهيد .

إن أي اقتصاد لا يمكن بناؤه إلا من خلال مؤسساته الاقتصادية ، على اعتبار أن هذه الأخيرة تعتبر المحرك الرئيسي لدفع عجلة التنمية الشاملة للبلاد وبالتالي النهوض بها من أجل المساهمة في دعم النشاط الوطني .

لقد حظيت المؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر بعناية كبيرة من قبل الحكومات المتعاقبة ، وعلى ضوء ذلك شهدت العديد من الإصلاحات والتي كان الغرض المعلن منها هو السعي من أجل تحسين وضعية المؤسسة الجزائرية ، وبالتالي تحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي ككل .

يشكل التشغيل أهمية كبرى في دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في كل البلدان من خلال محاربة البطالة ، والتوجيه الفعال للموارد البشرية عبر قنوات الإنتاج والتراكم وخاصة في بلد نام كالجزائر التي رغم وفرة الموارد المتعددة إلا أنها تعاني من معدل مرتفع للبطالة .

والغريب في الأمر أن هذه البطالة أصبحت تمس شرائح واسعة من الشباب حتى الجامعيين منهم . كما أن هذه الظاهرة انتشرت بشكل كبير في المناطق الحضرية التي أصبحت قطاعاتها الرسمية عاجزة عن استيعاب القادمين الجدد إلى سوق العمل .

وعلى هذا الأساس فإنه يمكن القول بأن كل البلدان النامية قد أولت في السنوات الأخيرة إهتماما بالغاً لمسألة التشغيل وذلك نظراً للهوة المتزايدة بين نمو سكانها وبين نموها الاقتصادي العام . ويرجع هذا الاهتمام إلى عوامل عديدة لعل أهمها التقدم الذي حققته العلوم الإنسانية ورغبة هذه البلدان في تجاوز واقعها المتردي. في هذا الفصل سوف تتم الإجابة عن مجموعة من التساؤلات حول القطاع العام والقطاع الخاص وواقعهما في الجزائر ومدى ضرورة خلق توازن بينهما ، بالإضافة إلى عرض لمختلف الإصلاحات الاقتصادية التي شهدتها الجزائر ومبرراتها ومشاكلها وآفاقها .

وبالنظر إلى أهمية التشغيل في الدراسات الحديثة سوف يتم عرض مفهوم سياسة التشغيل والمفاهيم المرتبطة بها والعوامل المؤثرة في سوق الشغل وتطور التشغيل في الجزائر وجهاته أي الأجهزة القائمة على هذه العملية .

أولا : الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر :

1- إيديولوجيا القطاع العام :

دأبت بعض البلدان في العالم منها المتقدمة والنامية وخاصة تلك الدول المتخلفة التي تخلصت من الاحتلال إلى تدعيم الاقتصاد العام ، لذا عملت الحكومات على إنشاء المشروعات العامة والرقابة على التجارة الخارجية وتنظيم الأنشطة المهنية . وقامت بعض البلدان بتأميم الأراضي وبعضها بإعادة توزيع ملكية الأراضي ، وبلاد أخرى قامت بإنشاء التعاونيات الزراعية وخلق مؤسسات اقتصادية وخدمية وثقافية عامة تشرف عليها الحكومة.

يقصد بالقطاع العام وحدات قطاع الأعمال التي تدار من قبل الحكومة والتي يمكن أن تدار من قبل القطاع الخاص ، وتقوم المؤسسات العامة بإنتاج السلع والخدمات وتقديمها إلى الجمهور بالأسعار التي تفرضها الحكومة المركزية .

وعادة ما يرتبط القطاع العام بالتخطيط المركزي للاقتصاد ولكنه غير ضروري لوجوده ، ويدخل العامل السياسي بقوة عندما تتدخل الدولة عن طريق التمليك المباشر للمشاريع الإنتاجية .¹

ويستهدف وجود القطاع العام تغيير الهيكل الاقتصادي وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية عند محاولة تخليصه من أية شوائب محلية أو أجنبية تقف في طريق استقلاله الاقتصادي والسياسي . وتدخل الدولة يعني وجود الدولة بأجهزتها القانونية والسياسية والأمنية ، فالدولة أو الحكومة هي قطاع الإدارة العامة وهي تؤثر في الأداء الاقتصادي لوحدات الإنتاج بصرف النظر عن شكلها القانوني . فللدولة دور تنظيمي ورقابي وتوجيهي وتصحيحي ، وتقترن السياسات الاقتصادية بسياسات نقدية ومالية وسياسة التوظيف والأجور.

إن المجالات المحددة للقطاع العام إنما تعكس صراحة أو ضمنا الفلسفة التي تنتهجها الدولة والمجتمع حول كل من دور الدولة في الحياة المجتمعية والتنظيم المجتمعي المستهدف . وتهتم الدولة بمجالات الرفاه الاجتماعي وفي مقدمتها التعليم والصحة والضمان الاجتماعي .

وبعد الحرب العالمية الثانية انتشرت الأفكار الاشتراكية التي نادى بضرورة هيمنة الدولة على كل نواحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية لتوفر العدالة الاجتماعية ، حيث تبنت كثير من الدول النامية والعربية هذه الإيديولوجية . لقد تعرضت الأسس العقائدية الإيديولوجية التي كانت قد شكلت السياسة الاقتصادية وتطبيقاتها قبل الحرب العالمية الثانية ، وبعد إنهاء هذه الحرب تعرضت بعضا من هذه السياسات إلى الزوال بفعل ما جاءت به الحركات القومية من تغييرات هيكلية جذرية استهدفت توسيع القطاع العام ، وأصبحت الدولة تؤدي دورا مسيطرا . كما أدت إلى نمط مختلف لتوزيع الدخل الأمر الذي دفع إلى طبقات واسعة من الفقراء إلى القطاع العام خاصة وأن القطاع الحكومي يوفر فرصا كثيرة للعمل.

¹ ضياء مجيد الموسوي، الخصخصة والتصحيحات الهيكلية (آراء واتجاهات) ، الإسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة ، 2003 ، ص 10-09.

2 - أهمية القطاع العام في الجزائر:

إن وجود قطاع عام كبير ومؤثر أمر ضروري للسيطرة على الموارد الاقتصادية ، وامتلاك هذه السيطرة مطلب أساسي وضرورة موضوعية في أية دولة تسعى إلى القضاء على روابط التبعية وإرساء قواعد الاستغلال الاقتصادي والتنمية الشاملة .

يستدعي الحديث عن أهمية القطاع العام في الدول النامية الإجابة عن السؤال التالي : هل كان القطاع العام خيارا أم ضرورة ؟ والإجابة تكون " ضرورة " إذ أن القطاع العام كان ضرورة تنموية تمت تحت مظلة إنجازات هامة لم تكن لتتحقق من دونه .

ويكتسي القطاع العام أهمية في عملية التصنيع وإنشاء شبكة البنية الأساسية وتوفير الخدمات الاجتماعية كالصحة والتعليم ، ويعتبر القطاع العام أقدر على خلق الفرص لاستيعاب الاستثمارات الصناعية وتهيئة المجال أمام القطاع الخاص ؟ وقد أظهرت الدراسات المتعلقة بتقييم القطاع العام أن هذا الأخير قد ساهم في القطاعات الاقتصادية فعائده مرتفعة خلال الفترة من الستينيات وحتى الثمانينيات من القرن العشرين ، حيث حقق في المجال الصناعي ما يزيد عن 50 % من القيمة المضافة ، وبلغت نسبة الاستثمارات العامة من الاستثمارات الكلية في عينة من 14 دولة نامية نحو 25 % في المتوسط¹ .

وتوضح نتائج بحث آخر عن 13 دولة أفريقية في بداية الثمانينيات أن شركات القطاع العام ساهمت بنحو 17 % من الناتج المحلي الإجمالي ، فبالنسبة لمصر مثلا بلغت هذه النسبة نحو 60 % خلال هذه الفترة² . وعليه فإن القاعدة الاستثمارية بدأت في القطاع العام .

لقد إتمدت الجزائر على غرار باقي الدول العربية في بداياتها على القطاع العام ، وذلك نظرا للظروف التي مرت بها غداة الإستقلال ، إذ أن القطاع العام كان وسيئتها الرئيسية لإدارة معظم المؤسسات التي استولت عليها من القطاع الخاص الأجنبي . كما أن فترة السبعينيات شهدت تطورا كبيرا للقطاع العام وهو تطور تزامن مع الطفرة الحاصلة في إيرادات النفط ، إذ وضعت الدولة هذه الإيرادات في إنشاء مشاريع البنية التحتية ولتمويل مشاريع التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

لا يمكن لأحد أن ينكر النتائج الايجابية لتدخل الدولة المباشر في الحياة الاقتصادية ، حيث تحقق هناك نموا عاليا في الإنتاج وساعدت في إيجاد خبرة تكنولوجية والحفاظ على القدرة الشرائية للمواطن وخلق فرص العمل وتحسين معدل التبادل التجاري وميزان المدفوعات بشكل عام . ورغم هذه النتائج فقد ثبت أن التكاليف التي أسفرت عنها كانت باهضة وأن المردود الاقتصادي والمالي للقطاع العام كان ضعيفا وأخذا في التدهور خاصة مع بداية سنوات الثمانينات ، وهذا بسبب سوء اختيار التكنولوجيا

¹ ماهر ظاهر بطرس ، دور الدولة في ظل اقتصاديات السوق ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، دون سنة نشر ، ص34.

² ماهر ظاهر بطرس ، مرجع سابق ، ص 34.

واستخدام وسائل الإنتاج دون طاقتها وزيادة المؤسسات العامة ، وهذا بدلا من أن تساهم المؤسسات العامة في تمويل ميزانية الدولة كما كان منتظرا فتحوّلت إلى عبء ثقيل على خزينة الدولة .

لقد أفرزت النتائج المحققة موقفين من القطاع العام نتيجة الفجوة بين ما تم تحقيقه بالفعل وما كان معقودا عليه من آمال على النحو التالي :¹

- هناك الموقف الذي يرى بأن القطاع العام لم يفشل في أداء رسالته ، ذلك لأن مضمون ومحتوى أهداف القطاع العام هو بالدرجة الأولى اجتماعي ولا يقاس بالمعايير الاقتصادية فقط ، وبالتالي فإن هذا يتطلب دعمه وزيادة موارده ليتمكن من أداء دوره بصورة أكفأ ، هذا فضلا عن الأسباب الخارجية .

- أما الموقف الثاني فمنطلقه أن القطاع العام قد فشل في تحقيق ما أنيط به من أهداف ، وأنه قد استنزف وأهدر الموارد الاقتصادية والمالية في الجزائر ، بل أوقعها في مديونية كبيرة وقع عبؤها على الأجيال اللاحقة، ولهذا فلا بد من تفكيك مؤسساته و إنهاء دوره وتحويل ملكيته إلى القطاع الخاص . وحقيقة بدأ هذا التصور يتحقق بعد انهيار الاتحاد السوفياتي سابقا واشتداد الأزمة الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر مع نهاية الثمانينيات من القرن العشرين .

وعلى العموم فإن القطاع العام في الجزائر كان يهدف إلى مواجهة مشاكل التخلف والتبعية ، ومن ثم فإنه ليس وليد أزمات سياسية واقتصادية أو ظروف خاصة كذلك التي عرفها الغرب الرأسمالي وإنما وليد الرغبة في الإسراع بالتنمية وتحقيق العدالة الاجتماعية .

3- تطور القطاع الخاص في الدول الرأسمالية والدول الاشتراكية :

يطلق مفهوم اقتصاد القطاع الخاص على الاقتصاد الحر الذي يركز على آلية السوق الحرة والمنافسة التامة لتحديد أسعار السلع والكميات المنتجة والمستهلكة . ويفترض وجود الاقتصاد الحر عدم تدخل أي فئة (دولة أو غيرها) في النشاط الاقتصادي بشكل يتعارض مع قواعد المنافسة الحرة.²

وحيث أن السلوك الاقتصادي يقوم على تحقيق الربح في المشروع وأن قواعد الربح تتغلب على الاعتبارات التي يتحملها عادة القطاع العام ، إلا أن الأمر في الواقع يشير إلى وجود وضع احتكاري أو احتكار قلة فيعمل من خلال تسلطه الاحتكاري على استبعاد كل المزايا الاقتصادية للمنافسة ، ويفرض الأسعار التي تلائمه على المدخلات والمنتجات من خلال التحكم بالطلب على الأولى وبالعرض على الثانية فيشوه نظام الأسعار وتقوت المجتمع فوائد المنافسة .

إن هيمنة القطاع الخاص قبل أن تكون إجابة لمتطلبات نظامية فهي تساهم في زيادة نجاعة ميكانيزمات السوق وتسيير الاقتصاد الوطني وكذا في تخصيص الثروات . كما ستسمح للدولة بإعادة

¹ عماري عمار ، " الاقتصاد الجزائري الماضي القريب واستشراف المستقبل " ، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر ، عين مليلة ، دار الهدى ، ديسمبر 2000 ، ص ص 192 - 193 .

² ضياء مجيد الموسوي، مرجع سابق، ص18.

النظر في القطاعات الاجتماعية المتمثلة في التربية والصحة والثقافة وغيرها.¹ لأن القطاع العام لم يستطع بمفرده تحمل أعبائها نظرا لزيادة الطلب الاجتماعي عليها وارتفاع عدد السكان .

إذا ما نظرنا إلى تاريخ البلاد المتقدمة نلاحظ أنها خرجت من مرحلة التخلف إلى مرحلة التقدم بفضل ما قامت به الدولة من دور أساسي . ففي خلال الفترة من القرن الخامس عشر إلى القرن الثامن عشر، تلك الحقبة الزمنية التي تمثل مرحلة الرأسمالية التجارية والتراكم البدائي لرأس المال فشهدت فكرا وسياسات اقتصادية تدخلية من جانب الدولة ، حيث كانت مدرسة " التجاربيين " ترى ضرورة وجود دولة قوية قادرة على توحيد الولايات المتفرقة وتوحيد السوق الداخلية ، وكان التجاربيون يعتقدون أن وسيلة زيادة الثروة القومية هو زيادة حجم الصادرات عن الواردات وتلك مسؤولية الدولة .

وفي منتصف القرن الثامن عشر ظهرت مدرسة " الطبيعيين " في فرنسا ، وكانت ترى أن القوانين التي تحكم كافة مظاهر الحياة الاقتصادية تقوم على مبدئين هاميين هما:²

- المبدأ الأول : هو مبدأ المنفعة الشخصية ، وفقا لهذا المبدأ يهتدي كل شخص في تصرفاته الاقتصادية بما يحقق منفعه الشخصية التي تتمثل في الربح ، فالمنفعة الشخصية هي الحافز الذي يستحث الفرد على النشاط الاقتصادي . وعندما يسعى كل فرد لتحقيق مصلحته الشخصية فهو يساهم في نفس الوقت في تحقيق مصلحة الجماعة .

- المبدأ الثاني : مبدأ المنافسة ، حيث أن كل فرد يسعى لتحقيق منفعه الشخصية يدخل في منافسة مع الآخرين ، والمنافسة تؤدي إلى زيادة معدلات الإنتاج وتحسين نوعيته لصالح المستهلك .

لقد نادى الطبيعيين إذن بضرورة ترك النشاط الاقتصادي حرا ، وعلى الدولة أن تمتنع عن التدخل في الحياة الاقتصادية وكانت عبارتهم المشهورة *laissez faire - laissez passer* . ثم ظهرت المدرسة الكلاسيكية في إنجلترا على يد آدم سميث و ريكاردو . وتتلخص الخطوط العريضة لهذه المدرسة في أن الفرد هو الوحدة الرئيسية للنشاط الاقتصادي ، والفرد وهو يسعى إلى تحقيق مصلحته الشخصية يحقق المصلحة العامة . كما ترى هذه المدرسة أن حرية المنافسة هي الكفيلة بحل المشكلات الاقتصادية وإعادة التوازن وتحقيق أكبر قدر من الإنتاج القومي طبقا لرغبات المستهلكين.³

والدولة لا يجب أن تتدخل ، لأن تدخل الدولة يعوق جهاز المنافسة والأثمان المحقق للتوازن الاقتصادي التلقائي ، ودور الدولة يقتصر على حماية الأمن في الداخل والخارج وإلزام الجميع باحترام العقود وحماية الملكية الخاصة من الاعتداء عليها ، والقيام بالمشروعات التي لا يستطيع الأفراد القيام بها نظرا لكثرة ما تتطلبه من رؤوس أموال أو ضالة ما تدره من أرباح.

¹ عبد المجيد بوزيدي ، تسعينيات الاقتصاد الجزائري . حدود السياسات الظرفية ، ترجمة : جريبب أبو الحسن ، الجزائر ، موفم للنشر ، ص 68 .

² ماهر ظاهر بطرس ، مرجع السابق ، ص ص 10-11 .

³ ماهر ظاهر بطرس ، المرجع نفسه ، ص 11 .

جاءت نظرية كينز عقب ذلك إثر الأزمات المتتالية بدء من عام 1901 وكان أكثرها حدة أزمة عام 1929 ، حيث كان الدمار الذي حدث في السلع المنتجة خلال فترة الكساد الكبير يفوق قيمة الدمار الذي نتج عن الحرب العالمية الأولى . حلل كينز العوامل التي تحدد مستوى تشغيل الموارد الاقتصادية وكيفية تجنب التقلبات الاقتصادية ، حيث وضحت النظرية أن الأفراد والمشروعات الخاصة يلتزمون الحذر الشديد في نفقاتهم على الاستهلاك والاستثمار ومن ثم يستقر التوازن الاقتصادي عند مستوى أقل من مستوى التشغيل الكامل ، وجمود الأسعار والأجور يحول دون الاتجاه التلقائي نحو التشغيل الكامل . وفي هذه الظروف تستطيع الدولة بل يجب أن تكمل نقص الطلب على الأموال والخدمات من خلال السياسة المالية كأداة لمعالجة المشكلة الاجتماعية المتفاقمة وهي البطالة ، كما أنها وسيلة لتحقيق الاستقرار والنمو الاقتصادي .

ويقصد بالسياسة المالية سياسات الإنفاق العام والضرائب والاقتراض الحكومي لتمويل الاستثمار¹ . ونصح الكينزيون أيضا بأن تقوم الدولة بنفسها عندما تحدث بطالة بخلق مشروعات استثمارية توظف فيها عددا من العمال المتعطلين .

بدأت تظهر النظريات الاقتصادية التي تبرز سياسة الحرية الاقتصادية وتقليص دور الدولة ، حيث جاءت النظرية التقليدية الحديثة وأكدت على ضرورة الاعتماد على قوى السوق والأثمان وضرورة ابتعاد الدولة عن التدخل ، حيث تستطيع قوى السوق أن تؤدي إلى رفع الكفاءة الاقتصادية لاستغلال عوامل الإنتاج الاستغلال الأمثل .

ثم ظهرت نظرية الاختيار العام التي قدمها " جيمس بوكنان " والتي ألفت الشك حول مدى سلامة قرارات الموظفين والبيروقراطية بصفة عامة واتفاقها مع المصلحة العامة وذلك لما يأتي² :

- الموظف العام وإن كان شأنه شأن أي فرد يتصرف بعقلانية إلا أنه يبحث عن مصالحه المباشرة وهي كيفية الحفاظ على مركزه ، وكثيرا ما لا يتأثر بالأعباء والتكاليف العامة الناتجة عن قراراته لأنها تمول عادة من الخزينة العامة .

- الدولة : وهي مجموعة من الهيئات والمؤسسات لكل منها مصالحه الخاصة ، وليس صحيحا أن كلا منهم يبحث عن المصلحة العامة بل إن فكرة المصلحة العامة تتأثر وتتغير من هيئة إلى أخرى في نفس الحكومة ، وكثيرا ما يسود التنافس والتناقض بين أجهزة الدولة نفسها .

- انعدام الكفاءة في إدارة المصالح العامة يرجع إلى أن التكاليف والأعباء المترتبة على قرارات الموظفين لا تؤثر فيهم مباشرة وإنما يتحملها الاقتصاد القومي في مجموعه .

إن التحول إلى القطاع الخاص مس أيضا البلاد الاشتراكية ، فقبل الثمانينيات اتبعت هذه الدول نمط التسيير القائم على القطاع العام وتدخل الدولة في كل شيء أي أن نمط التسيير والإدارة كان

¹ ماهر ظاهر بطرس ، مرجع سابق ، ص ص 13-14 .

² ماهر ظاهر بطرس ، المرجع نفسه، ص22 .

مركزيا ، واتبعت كذلك تطبيق برنامج اجتماعي يقوم على تلبية الاحتياجات المتنامية في الإسكان وفي التنظيم المناسب للعمل وفي النقل وفي توفير الخدمات الصحية والتعليم وكل ما له صلة بحياة أفراد المجتمع . إلا أن الوضع تغير منذ بداية الثمانينيات أين انخفض الناتج الكلي ومستوى الدخل وتدهور معيشة المواطنين وزيادة معدل البطالة ، وقد أكد ذلك ما جاء على لسان جورباتشوف رئيس الاتحاد السوفياتي سابقا حيث قال : " عند تحليل الواقع إكتشفنا في البداية تباطؤا في النمو الاقتصادي ، ففي الخمسة عشر العام الأخيرة تدهورت معدلات الدخل القومي لأكثر من النصف ... بدأت تتسع وفي غير صالحنا الفجوة بين كفاءة الإنتاج وجودة المنتجات والتطور العلمي والتكنولوجي وإنتاج التكنولوجيا المتقدمة واستخدام التقنيات المتقدمة " .¹

ويقول أيضا " بدأ المجال الاجتماعي يتخلف عن المجالات الأخرى ، وعجزنا...عن أن نستخدم على الوجه الأكمل قدرة الاشتراكية على تلبية الاحتياجات المتنامية في الإسكان ، وفي التنظيم المناسب للعمل وفي النقل وفي الخدمات الصحية وفي التعليم وفي حل المشاكل الأخرى ... وبدون الأخذ في الاعتبار المصالح المختلفة للناس وأسر العمل والهيئات العامة ودون أن نعتمد عليهم ونحثهم إلى المشاركة في المساعي البناءة النشطة ، فسيكون من المستحيل علينا أن نحقق أيا من المهام المرسومة أو تغيير الوضع في البلاد " .²

لقد ظهرت آنذاك أفكارا متعددة لمحاولة إصلاح الأوضاع الاقتصادية ، ففي بداية عام 1992 جاءت الدعوة إلى نظام السوق في ظل النظام الاشتراكي ومن ثم لاقت فكرة التغيير والتحول إلى اقتصاديات السوق قبولا عاما للتخلص من الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية الصعبة التي شهدتها دول أوروبا الشرقية والاتحاد السوفياتي سابقا.

4- القطاع الخاص في الجزائر :

إعتمدت الجزائر في بداية مسيرتها التنموية بعد الاستقلال على القطاع الخاص لكن ذلك كان بشكل معتبر ، حيث شكل هذا القطاع في هيكل الإنتاج وزنا معتبرا هو 45 % بالنسبة لحجم القوة العاملة حسب إحصاءات 1978 ، حصته هي نسبة 70 % في الزراعة و 18% في الصناعة و 36 % في البناء والأشغال العمومية و 65 % في قطاع الخدمات ، أما حصة القطاع الخاص في الإنتاج الكلي فهي 34 % نسبته هي 61 % في الزراعة و 20% في الصناعة و 55 % في الخدمات . وكان حجم الإنتاج الخام قد بلغ في السنة المذكورة أكثر من 81 مليار دينار جزائري وكانت حصة الزراعة فيه 10 % والصناعة 44% والخدمات 30 % والأشغال والبناء 16 %.³

¹ ماهر ظاهر بطرس ، مرجع سابق ، ص 29.

² ماهر ظاهر بطرس، المرجع نفسه ، ص 29.

³ محمد بلقاسم حسن بهلول ، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، ج 1 ، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية،

تواصل الاهتمام من طرف الدولة بالقطاع الخاص لكن بوتيرة ضعيفة نظرا للظروف التي تعيشها البلاد آنذاك من الناحية السياسية واعتماد النظام الاشتراكي الذي حاول استغلال أو ضم القطاع العام.

يعاني الاقتصاد الجزائري في الوقت الحاضر ومنذ مدة زمنية ليست بقريبة من مجموعة من الاختلالات الهيكلية التي أصابت الاقتصاد الوطني ، أثرت على أداء قطاعاته الإنتاجية والاستهلاكية وعلى مؤسساته المختلفة وصبغته بالأزمة لونا ومضمونا ، وهذا ابتداء من منتصف عشرية الثمانينيات من القرن العشرين.¹

لقد وجدت الدعوة إلى إنهاء القطاع العام وخصوصته في الجزائر تربة خصبة للانتشار والقبول وذلك بوصفها جزءا من برامج متكاملة للتحريك الاقتصادي وإصلاحه . وفي هذا الإطار جاءت خطط وبرامج وضعتها الدولة في السنوات الأخيرة سواء أكانت بمفردها أو بعون من الدول الصناعية المتقدمة أو من مؤسسات التمويل والنقد الدولية ، جميعها متضمنة ضرورة إجراء إصلاحات هيكلية على الاقتصاد الوطني . إن مدلول هذه الأخيرة ما هو إلا عملية إدخال أساليب أكثر ديناميكية وفعالية على الاقتصاد الوطني وإحداث تغييرات جذرية على علاقة الدولة بالاقتصاد الوطني وتحريره من التسيير الإداري ، بمعنى تقريبه من قانون السوق لجعل منطق التجارة الخاضع لقواعد القانون التجاري هو الذي يوجه نشاطه بصفة مبدئية . وقد تضمن دستور 1989 بوضوح هذه الإصلاحات حيث ركزت على:²

- إسقاط عبارة الدولة الاشتراكية وكل كلمة وصفية تحبس الدولة في هذا الاختيار الإيديولوجي.
- حصر الملكية العامة أي ملكية الدولة وجماعاتها الإقليمية في الثروات الطبيعية الحية والميتة والمرافق العمومية ، أما الامتلاك الأخرى فقد ترك الدستور تحديدها للقانون .
- تجنب دستور 1989 كيفية تسيير الملكية العامة تاركا هذه الصلاحية لحرية القانون وذلك قصد جعل علاقة الدولة بالاقتصاد أكثر مرونة ، يمكن أن تبلغ حد التنازل الجزئي أو الكلي عن تسيير الأملاك العمومية .

- حق الملكية دون قيد سواء أكانت فردية أو جماعية .
- تخلي الدولة عن احتكار التجارة الخارجية وتجارة الجملة .

إن المتأمل لكل هذه البنود يستنتج أنها جاءت لتفتح المجال واسعا للقطاع الخاص ، ولتحد من دور الدولة وتدخلها في الشؤون الاقتصادية والاجتماعية للبلاد ، وحدث ذلك عبر الإصلاحات المتعاقبة من إعادة الهيكلة العضوية والمالية للمؤسسات إلى الاستقلالية إلى الخصخصة.

ظهرت الخصخصة في الجزائر من خلال المرسوم 95/22 المتعلق بخصخصة المؤسسة الاقتصادية العمومية والمتبوع بالمرسوم 95/25 والمتعلق بإنشاء الشركات القابضة والتي ضمت العديد من المؤسسات العمومية في شكل مجمعات صناعية .

¹ عماري عمار ، مرجع سابق ، ص 192.

² عماري عمار ، المرجع نفسه ، ص 194.

زيادة على ذلك واستمرارا لعملية الإصلاحات هذه ، فإن المرسوم 2001/08/20 الذي جاءت به وزارة المساهمة وتنسيق الإصلاحات قد أدخل تعديلات على القوانين السابقة (مرسوم 95/22 ومرسوم 95/25) ومزج بين هذين المرسومين ، فمن بين هذه التعديلات إنشاء مجلس مساهمات الدولة (CPE) والذي عوض المجلس الوطني للخصوصية للدولة (CNPE) ، في حين أن الشركات القابضة ، مجلس الخصوصية وهياكلها على التوالي قد حلت.¹

إن هذه العملية حسب الوزير السابق نورالدين بوكرواح جاءت من أجل إدخال بعض التعديلات على القوانين الأخرى كالتعريف الجمركية وإصلاح البنوك وغير ذلك ، كلها في الحقيقة تدخل في إطار الإنعاش الاقتصادي الذي تسعى الحكومة لتنفيذه خلال الخطة الرباعية (2001-2004) وتحضير دخول الجزائر في المنظمة الدولية للتجارة وإمضاء عقد الشراكة مع الدول الأوربية . أما فيما يخص عملية الخصوصية وحسب نفس المسؤول دائما هي : " ليست بالدواء الشافي لكل الأمراض إلا أنها عمل تسيير تسعى إلى وضع المؤسسة في ظروف تطور فورية "².

إن تدخل القطاع الخاص في الاقتصاد الجزائري لا زال يشوبه نوعا من الغموض ، بعد أن شكل لزمّن طويل موضوعا محظورا وإلى حد الآن فانه بقي مفهوما يثير تساؤلات فيما يخص التطبيق ، إلا أن الواقع يثبت أن الاقتصاد الجزائري هو اقتصاد القطاع الخاص بـ 40 % من المنتج الداخلي الخام.³ وفي الحقيقية يبقى القطاع الخاص شريكا للقطاع العام في الجزائر ، إذ أن هذه الشراكة هي حتمية لا بد منها من أجل التكامل والتطور والازدهار للمجتمع الجزائري في جميع المجالات .

5- المزوجة بين القطاع العام والقطاع الخاص :

إن المنهج الأمثل الذي يجب أن تتبعه الدول والحكومات في تسيير دواليب الاقتصاد وحركية المجتمع هو منهج التوفيق بين القطاعين العام والخاص ، ذلك أن أي دعوة لإطلاق القطاع الخاص والحد من القطاع العام لا تعني إضعاف دور الدولة وإنما المطلوب هو أن تكون الدولة أقل ترهلا وأكثر قوة وفاعلية فيما يتعلق بإزالة العوائق البيروقراطية ، وفيما يتعلق ببعض الإجراءات الحمائية للاقتصاد القومي بقطاعيه العام والخاص وكذا بفرض القانون والنظام واحترامه وبتحصيل الضرائب.

قضايا كثيرة لا يمكن لأي قطاع خاص في أي دولة أن ينمو بدون وجودها ، فلا شك أن الدعوة إلى الخصخصة لا تعني تخلي الدولة عن جميع أدوارها ، وإنما تعني ببساطة التغيير في هذه الأدوار من المالك إلى الموجه والمشرف ، وهذا يقتضي توافر الأدوات الرقابية والشبكة القانونية اللازمة لممارسة الدور الجديد وما تتطلبه من محاربة الاحتكار أو فرض العمالة الوطنية ومواجهة التلوث البيئي وغيرها.

¹ محمد بوهزة ، " بعض آثار الإصلاحات على المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية . حالة بعض المؤسسات " ، مجلة العلوم

الإنسانية ، ع 1 ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، دار الهدى ، نوفمبر 2001 ، ص 71.

² محمد بوهزة ، مرجع سابق ، ص 71.

³ عبد المجيد بوزيدي ، مرجع سابق ، ص 64.

إن التحول إلى القطاع الخاص لا يعني كذلك تراجع الأهداف الاجتماعية الحاكمة في المشروعات العامة كتوفير الخدمات الأساسية للمواطنين وبخاصة محدودي الدخل وخلق فرص وظيفية للعمالة الوطنية ولإطارات الجامعة المتخرجة والقضاء على الأمية ورفع المستوى المعيشي لأفراد المجتمع كافة ... إلخ . وبهذا المنطق سوف يتم تعظيم الربح من جهة وتوفير الخدمة العامة بالسعر والجودة اللذين يتناسبان وإمكانيات فئات الشعب المختلفة.

يقول البعض من العارفين بشؤون الاقتصاد والسياسة والاجتماع أن هناك ما يبرر ضرورة وجود كل من القطاعين العام والخاص ، والمناقشة يجب أن تدور حول حجم هذا الدور التي يجب أن يوجد فيها كل من القطاعين من أجل تحقيق الأهداف الكلية . وهناك دور لكل من القطاعين ولأسباب كثيرة ، ففي الدول العربية مثلا ومن بينها الجزائر لا يوجد سوق متكامل وهو لا يتسع لإنشاء عدد من الوحدات الكبيرة بالحجم الأمثل ، بالإضافة إلى قضية الكلفة الاجتماعية مقابل الكلفة الاقتصادية وكلها مبررات حقيقية وموضوعية توجب على الدولة أن تدخل بملكية وإقامة المشروعات مستخدمة في ذلك إمكانياتها ومدخراتها آخذة في الاعتبار الكلفة الاجتماعية . وبالقدر نفسه هناك ما يوجب ويبرر القطاع الخاص ، فهناك مجالات لا يمكن أن تقوم بها الدولة ، وهناك مقابل هذا مجالات أخرى لا يمكن أن يقوم بها إلا القطاع الخاص ، وبينهما مجال للمنافسة والاشتراك فيما بينهما .

الواقع يشير لأهمية الحاجة إلى القطاعين مع تحفظ مشوب بالحيطة من الدعوة الحالية إلى الخصخصة وفيه يقول خير الدين حسيب¹ " إنني مع إعطاء كل الفرص الممكنة للقطاع الخاص ليمارس أقصى دور ممكن يستطيعه، ولكن أخشى ما أخشاه من الدعوة التالية البريء منها وغير البريء إلى تقليص دور القطاع العام في التنمية أو تحويله كلياً أو جزئياً إلى القطاع الخاص من دون توافر المناخ السياسي والاجتماعي المناسب له ، ودون توافر الإمكانيات المالية والبشرية اللازمة له بهذا الدور أن يؤدي ذلك إلى تعطيل أو إيقاف دور القطاع العام في التنمية دون أن يتمكن القطاع الخاص من أن يعوض عن هذا الدور، وإذا ما نجحت هذه الدعوة والمحاولات فأخشى ما أخشاه أننا سنعطل عملية التنمية العربية... " ²

إن معايير الأفضلية في التقييم لدى القطاعين العام والخاص تتمثل في أمور عديدة من بينها الكفاءة الإنتاجية التي لا تتعلق بطبيعة الملكية عامة كانت أو خاصة بل هي مسألة تقنية إدارية وتعني الاستعمال الأمثل للموارد المتاحة في القطاعين العام والخاص . وليس من الضروري أن يؤدي النقل من القطاع العام إلى الخاص إلى تحسين الإدارة . إن القضية الأساسية التي تطرح عادة هي أن هذا النقل يمكن من تحسين الإدارة ، وفي الواقع إن الإدارة الفعالة تحتاج إلى مفهوم مغاير عما هو متعارف عليه وهي أنها أصبحت علما، فنا، خدمات، أنظمة إتصالات وأجهزة بحث ... وذلك بغض النظر عن القطاع المستخدم.

¹ ضياء مجيد الموسوي ، مرجع سابق ، ص 83.

² مصطفى محمد عبد الله وآخرون ، الإصلاحات الاقتصادية وسياسات الخصخصة في البلدان العربية ، لبنان ، مركز دراسات الوحدة العربية ، ط1 ، 2005 ، ص 356.

يستند وجود القطاعين العام أو الخاص أو كليهما معا ، على استغلال الموارد الإستغلال الأمثل وهو يتعلق كذلك بكفاءة الإدارة ، فالكفاءة ليست مقصورة على قطاع معين ، فمن الممكن أن يكون هناك قطاع خاص كفاء أو قطاع عام كفاء أو كليهما معا ، وليس هناك ضمان لكفاءة أي منهم سوى كيفية إدارة القطاع والظروف السياسية والاجتماعية الموجودة التي يعمل في إطارها ومدى وجود الرقابة الحكومية والشعبية عليه والعدالة في توزيع الدخل على أفراد المجتمع حتى تسود العدالة ويحد من الإجحاف والظلم الاجتماعيين في أي من طبقات المجتمع .

تعتبر قضية الفساد من الظواهر المنتشرة في القطاعين العام والخاص ، مع أن المتعارف عليه والشائع أنها أكثر انتشارا في القطاع العام غير أن هذا التعميم لا أساس له من الصحة ، وتبقى مشكلة الفساد بكل أشكاله (رشوة ، محاباة ، إبتزاز ، هدر المال ، المحسوبية وغيرها) قائمة في كل القطاعات وخاصة في الدول العربية ، وذلك راجع إلى الأوضاع الإجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية وحتى الأخلاقية السائدة.

صفوة القول أنه لا توجد أسباب نظرية وعضوية (بنائية) تفرض أن يكون القطاع الخاص أكفأ من القطاع العام أو على العكس ، والموضوع يعتمد على كيفية إدارة أي منهما ومدى حسن إختيار الإدارة الكفوة وأسلوب الإدارة ووجود نظام للحوافز ونظام كفاء ومرن للرقابة والمحاسبة وغير ذلك مما هو معروف في الإدارة الحديثة . فعلى الدول والمجتمعات أن تتبع سبيل التكامل بين القطاعين العام والخاص وفهم كل المنطلقات الفكرية والعملية والآليات التي يعمل كلا منها من أجل تحقيق مجتمع مزدهر ومتطور في جميع أبنيته الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

6- مراحل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر :

إن اقتصاد أي دولة لا يمكن بناؤه إلا من خلال المؤسسات الاقتصادية ، وعلى اعتبار هذه الأخيرة تعتبر المحرك الرئيسي لدفع الحركة الاقتصادية للبلاد ، وبالتالي النهوض بها من أجل إيجاد لها مكانة بين المؤسسات في الدول الأخرى وذلك من خلال مساهمتها في دعم الاقتصاد الوطني .

اختارت الجزائر عشية الاستقلال الوطني نمودجا تنمويا طموحا بغية بناء قاعدة تنموية والقضاء على التخلف الذي ورثته عن الفترة الاستعمارية الطويلة واعتمدت خلال (السبعينيات) على الصناعات المصنعة، واختارت المؤسسة العمومية كأداة لتنفيذ برنامج التنمية ، فقد كان لزاما على الدولة الجزائرية أن تتدخل مباشرة في مختلف القطاعات الاقتصادية ، وكانت الجزائر تفتقر إلى رأس مال وطني خاص تتوفر فيه الكفاءة والخبرة في شتى فروع النشاط الاقتصادي باستثناء الزراعة التقليدية والتجارة وبعض الصناعات الحرفية. فالواقع أن الجزائر ورثت عن الاستعمار الفرنسي بعض البنى التحتية ووسائل النقل والاتصال والموانئ التي شيدت بأموال عامة فألت ملكيتها للدولة بعد نيل الاستقلال السياسي .

كانت الاستثمارات في الفترة ما بين 1963 و 1966 ضعيفة جدا نظرا لضعف الإمكانيات المادية والبشرية في تلك الفترة ونظرا لكون نموذج التنمية لم تبدأ أبعاده بعد ، بالإضافة إلى الانشغال الكبير

للسلطات العمومية بمشاكل التنظيم الإداري والإنتاجي وبذلك عمدت الجزائر إلى سياسة المخططات التنموية. وعلى العموم كانت الدولة الجزائرية من خلال هذه البدايات الأولى للإصلاح بعد استرجاع السيادة الوطنية تسعى إلى إعادة تنظيم الاقتصاد الوطني قصد تحقيق غايات أهمها :

أ- تحرير وسائل الإنتاج الوطنية من الملكية المباشرة لرأس المال الأجنبي عن طريق إجراء سلسلة هامة من التأميمات ، وكانت الفترة التي تميزت بهذه التدابير هي الفترة الممتدة حتى سنة 1971 تاريخ تأميم المحروقات وتم بهذه العملية إكمال عملية بسط الدولة ملكيتها المباشرة على وسائل الإنتاج الأجنبية في مجالي الإنتاج والخدمات الاقتصادية.

ب- توجيه التنمية الاقتصادية الذي بدأ سنة 1967 بتشريع أول مخطط إقتصادي هو المخطط الثلاثي وكان مخططا استثماريا لتطوير القوى الإنتاجية من جهة ، ودعم قطاع الدولة الاقتصادية وتوسيع قاعدته من جهة أخرى .

ج- إشراك العمال في تسيير الأجهزة الاقتصادية عن طريق هيئات مجالس العمال بالنسبة للوحدات أو المؤسسات التابعة للدولة في قطاعي الصناعة والخدمات حيث شكل الملكية شكل وطني ، وهيئات مجالس التسيير الذاتي أو التعاوني في قطاع الفلاحة بصفة خاصة أين شكل الملكية جماعي . وفيما يلي تفصيلا للمخططات التنموية التي اتبعتها الجزائر :

1- المخطط الثلاثي الأول (1967-1969) : وكان الهدف منه هو تحضير الوسائل المادية والبشرية لانجاز المخططات المقبلة ، حيث أعطيت الأفضلية في هذا المخطط إلى الهياكل المرتكزة على الصناعات القاعدية والمحروقات . وبالفعل لقد إنتقل الناتج الداخلي الخام في قطاع المحروقات من 13 % عام 1963 إلى 18.2 % عام 1976 . وقد توسع قطاع الدولة كثيرا بفضل الاستثمارات السنوية والتي إرتفعت نحو 3 مليار دينار جزائري خلال هذا المخطط إلى حوالي 9 مليار دينار جزائري¹.

2- المخطط الرباعي الأول (1970-1973) : وحددت فيه اتجاهات التخطيط الجزائري الموجه نحو الصناعات الثقيلة والمحروقات . لقد أحدثت السلطات المركزية في هذا المخطط إصلاحات عميقة على شكل التمويل القديم حيث أجبرت المؤسسات العمومية على فتح حسابين أحدهما للاستغلال والآخر للاستثمار ، وكان يتم تمويل نفقات الاستغلال بقروض قصيرة الأجل وأما نفقات الاستثمار فيتم تمويلها بقروض متوسطة أو طويلة الأجل من طرف البنوك التجارية أو الخزينة العامة ، بالإضافة إلى القروض الخارجية .

إن أهم ما يميز هذه الإصلاحات هو أنها منعت المؤسسات العمومية من الاحتفاظ بالتدفقات الصافية لإعادة تشكيل رأس مالها وقيامها بعملية التمويل الذاتي ، والهدف من ذلك هو مراقبة الموارد المالية للمؤسسة العمومية حيث فرضت عليها السلطات المركزية إقتطاعات مؤقتة أو دائمة من طرف الخزينة

¹ محمد بلقاسم حسن بهلول ، مرجع سابق ، ص ص 100-101.

العامة ، وذلك من أجل منعها من عملية التمويل الذاتي . بالإضافة إلى كل ما سبق فقد كانت القروض ما بين المؤسسات العمومية غير مسموح بها . وتتبعي الإشارة إلى أن هذا النوع من التمويل منع المؤسسات من مواردها المالية التي يمكن استعمالها في توسيع المؤسسة ونموها ، كما يمكن اعتبار هذا النوع من التمويل سببا في تدهور أوضاع المؤسسة العمومية .

3- المخطط الرباعي الثاني (1974 - 1977) : وهو عبارة عن استمرار للمخطط السابق ، إلا أنه يتميز بمبلغ الاستثمارات التي زادت بشكل كبير نتيجة ارتفاع أسعار النفط ، وحيث أن المصدر الرئيسي لتراكم رأس المال هو قطاع المحروقات فقد تكثف إنتاجها بشكل واسع . لقد تطورت الاستثمارات العمومية في الكثير من القطاعات والفروع حيث ارتفع معدل الاستثمار الخام منذ عام 1970 ليتجاوز متوسط 35 % إلى 36 % بين عامي 1978 -1979 ، وتربعت الصناعة على النسبة الكبيرة من هذه الاستثمارات حيث كانت: 52 % في الفترة ما بين 1970 و 1973 ، 42 % في الفترة ما بين عامي 1974 و 1977 ، 62 % في الفترة ما بين عامي 1978 و 1979 .

أما في القطاعات الأخرى فإن الصناعة القاعدية هي التي سيطرت على النسبة الكبيرة من هذه الاستثمارات حيث كانت :

86 % في الفترة ما بين عامي 1970 و 1973 ، 88 % في الفترة ما بين عامي 1974 إلى 1977 ، 78 % في الفترة ما بين عامي 1978 إلى 1979 .

لقد ارتفع الاستثمار الإجمالي بالأسعار الجارية من ثلاثة آلاف و 409 مليون دينار جزائري إلى خمسة وثلاثون ألف و 424 مليون دينار جزائري في الفترة (1969-1978) أي بزيادة قدرها 15 مرة ، وهو يمثل حوالي 50 % من الناتج المحلي الخام¹ . وعلى الرغم من هذا الحجم الكبير من الاستثمارات فإن النتائج لم تكن في المستوى المطلوب وهذا نتيجة التأخر في الإنتاج وتفشي ظاهرة البيروقراطية في الإدارات المركزية. إن المؤسسات العمومية في السبعينيات لم تكن في مستوى الطموحات المنتظرة منها وهي بلوغ مستوى النضج في الثمانينيات حيث لم تقم بالدور المنوط بها ، لذلك عمدت السلطات إلى توفيق الاستثمارات الموجهة إلى المشاريع الضخمة ومتابعة الاستثمار في المشاريع التي هي في طور الانجاز . كما وجهت الاستثمارات الجديدة إلى تدعيم المنشآت القاعدية كالطرق والسدود وإلى قطاعات البناء والزراعة والصناعات الخفيفة وذلك قصد إعادة التوازنات الكلية إلى الاقتصاد الوطني ، إلا أن توفيق الاستثمار في النشاطات الصناعية أدى إلى تحطيم النسيج الصناعي الوطني في الثمانينيات مما جعل الاقتصاد الجزائري ينتج إلى الاعتماد كلية على الواردات الخارجية ، وذلك في إطار برنامج واسع للاستيراد سمي ببرنامج " ضد الندرة " حيث خصص له مبلغ 10 مليار دولار سنة 1982 على حساب الاستثمار والتشغيل² .

¹ مصطفى محمد العبد الله وآخرون ، مرجع سابق ، ص 357.

² مصطفى محمد العبد الله وآخرون ، المرجع نفسه ، ص 358.

هذا التغيير الذي طرأ على هيكلية الاستثمارات تم على حساب القطاع الصناعي ولصالح القطاع الخدماتي كالمستشفيات والطرق وبرامج السكن...

وعلى العموم فإن هذه المعطيات تعطينا تصورا عن مرحلة مهمة للإصلاح في الاقتصاد الجزائري في ظل التسيير الاشتراكي للمؤسسات الوطنية، حيث سمي هذا العهد بعبارة "الكل الدولة" فقد كانت هذه الدولة في هذه الحقبة التاريخية من الزمن تتحكم مباشرة في النشاط الاقتصادي خاصة من خلال التخطيط والانجاز والتسيير واحتكار الدولة هو السائد.

اتبعت الدولة الجزائرية منهج التدعيم حيث كان تمويل وتدعيم المؤسسة الاقتصادية مضمونا من طريق الدولة مهما كانت النتيجة الاقتصادية المحققة من طرف المؤسسة سواء أكانت مربحة أو مفلسة، وكما كان مجال القطاع الخاص حينذاك محدودا ومنحصرا على الخصوص في الصناعات الصغيرة ذات الطابع الثانوي¹.

إن البداية الحقيقية للإصلاحات الاقتصادية في الجزائر انطلقت مع بداية الثمانينيات وبالتحديد مع المخطط الخماسي الأول والذي يبدأ من سنة 1980 إلى غاية سنة 1984 الذي حمل تصورا جديدا لكيفية تسيير الاقتصاد والذي ظهر من خلال سياسة التقييم لنمط التسيير الاقتصادي الذي عرفه الاقتصاد الوطني قبل الثمانينيات حيث توصل متخذو القرار إلى النتائج التالية:

1- لا يمكن الاستمرار في تسيير الشركات الوطنية ذات الحجم الكبير حيث أصبحت بعض الشركات تشكل دولة داخل دولة.

2- يجب فتح المجال أمام القطاع الخاص الوطني والمستثمر الأجنبي ليكون منافسا للقطاع العمومي. وبناء على هذه المعطيات والظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تعيشها البلاد آنذاك كان لزاما على الدولة الجزائرية التفكير في بناء إستراتيجية جديدة للنهوض بالتنمية الشاملة. وتأتي مرحلة جديدة لإصلاح الاقتصاد الوطني وهي سياسة:

- إعادة الهيكلة: فمن أجل تحسين مردودية المؤسسات العمومية صدر مرسوم 242/80 المؤرخ في 4 أكتوبر 1980 والذي يتعلق بإعادة الهيكلة العضوية للمؤسسات وذلك بتفكيك هياكل القطاع العام والوحدات الاقتصادية الضخمة التابعة للدولة وعددها 150 إلى 480 مؤسسة عام 1982.² وكان الهدف من العملية هو تعميم استعمال أدوات التسيير الناجعة على الوحدات المجزأة وتدعيم فعالية المؤسسات العمومية بالتحكم العقلاني في الكفاءات والموارد المالية، وبالتالي تلبية حاجيات الاقتصاد الوطني والمواطن عن طريق تحسين الشروط الخاصة بالاستغلال والعمل، التحكم الأحسن في جهاز

¹ المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ندوات ومؤتمرات "إصلاح الخدمة المدنية لتفعيل القطاع الخاص". أوراق و وقائع"، 15-17 ديسمبر. كانون الأول 1997، القاهرة، ط 1، 1997، ص ص 425-426.

² إسماعيل بوخاوة وسمراء دومي، "المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في مرحلة اقتصاد السوق"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، ع 6، جامعة باتنة، الجزائر، جوان 2002، ص ص 88-90.

الإنتاج ، تدعيم اللامركزية ، واللاتركيز في تسيير نشاطات الإنتاج ، إيجاد علاقات تكاملية بين المؤسسات ، توزيع الأنشطة بكيفية متوازنة عبر التراب الوطني وأخيرا إيجاد وحدات صغيرة سهلة التسيير مع إمكانية تقييم نتائجها.¹

ولا يمكن لأحد أن يتجاهل أن هذه النتائج والمعطيات والأهداف قد ساهمت في تدني رأس مال التجربة المتحصل عليها من قبل المؤسسات إلا أنها سمحت بترقية الإطارات في مناصب مسيري المؤسسات ، الشيء الذي لم ينقص للأخذ بإبراز نوع من المنافسة رغم الفترة القصيرة والتي سجلت نتائج إيجابية في حجم الإنتاج بلغت أقصاها خلال سنتي 1985 و 1986 .

إن عملية الهيكلة العضوية والبعض يسميها الصناعية قد أرفقت أو اتبعت بهيكلية مالية ، ففيما يخص الهيكلة العضوية فقد تمت تقريبا في الفترة المتوقعة ، إلا أن الهيكلة المالية شهدت تأخرا في مجموع هذه المؤسسات وذلك نظرا للديون التي ورثتها عن شركاتها الأم من جهة والوسائل المالية اللازمة من أجل بناء المقرات والتجهيزات الضرورية والمطلوبة التي تقتضيها سياسة إعادة الهيكلة ، إلا أن الدولة قد ساهمت بإعطاء قروض لإعادة الهيكلة المالية للمؤسسات من طرف البنك الجزائري خاصة خلال المخطط الخماسي الأول (1980-1984) .² وتهدف الهيكلة المالية إلى تحقيق ما يلي :

- 1- الوصول إلى التطهير المالي للمؤسسات.
- 2- توزيع الديون بين مختلف المؤسسات الناجمة عن الهيكلة العضوية والشركة الأم .
- 3- التفريق بين أعباء الاستغلال والأعباء الاجتماعية .
- 4- تصفية الحسابات بين المؤسسات العمومية .
- 5- وضع نظام أسعار متناسق .

إن خطة إعادة الهيكلة لم تنجح بسبب تدخل المركز في الإدارة الداخلية خاصة عن طريق المخطط الخماسي الأول والمخطط الخماسي الثاني (85-1989) ، ولم تكن وسائل التوجيه الاقتصادي مستعملة بشكل مقبول من المركز و الإدارة ، إضافة إلى سوء متابعة العمال والمؤطرين لعملية إعادة الهيكلة وكذا تدخل المركز في سياسة التشغيل والأجور مما أدى إلى بروز ظاهرة المحسوبية وآفات إجتماعية أخرى ، إضافة إلى غياب طرق التسيير الحديثة.³

وبناء على هذه الأوضاع التي آل إليها الاقتصاد الجزائري عملت الدولة على انتهاج سياسة جديدة لأجل القيام بإصلاحات عميقة وجذرية تهدف أساسا إلى تحويل مؤسسات الدولة من الأملاك العمومية للدولة إلى الأملاك الخاصة للدولة مما مهد الطريق نحو إمكانية التنازل عنها وذلك عن طريق استقلالية المؤسسات العمومية.

¹ عماري عمار ، مرجع سابق ، ص ص 194-195.

² محمد بوهزة ، مرجع سابق ، ص 72.

³ الفضيل رتيبي، المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية. الدراسة النظرية، ج1، الجزائر، بن مرابط ، ط 2009، ص 214.

إن نمو تطور المؤسسة الجزائرية يعني قبول هذا التطور بالموازاة مع التحكم في تقنيات التسيير من جهة وتحديد الأهداف من جهة أخرى . وهذا يعني إعادة هيكلة أنشطتها ومد مستخدميها بمعطيات جديدة خاصة بطبيعة عملهم ، مضمون وظائفهم ، مؤهلاتهم وخبراتهم . وهذا بدون شك يستوجب المعرفة الآنية والمستمرة بالمستجدات الخاصة بمستوى التشغيل ومستوى سوق العمل ¹ .

- إستقلالية المؤسسات العمومية :

انتهجت الجزائر سياسة جديدة وذلك بعد صدور قانون استقلالية المؤسسات عام 1988 وهو القانون رقم 01/88 المؤرخ 12 جانفي 1988 والذي بموجبه أصبح المؤسسات العمومية على الشكل التالي ² :

- إما على شكل شركات ذات مسؤولية محدودة وتتمثل أساسا في المؤسسات المحلية .
- وإما على شكل شركات أسهم وأغلبها المؤسسات الوطنية ، كما تم وضع المعايير التي يعتمد عليها في عملية تقرير متى تدخل المؤسسة إلى مرحلة الاستقلالية واتخاذ مجموعة إجراءات هي :

1- تسيير المؤسسة من طرف مجلس يتكون من 7-12 عضوا .

2- وضع ثماني صناديق مساهمة تقوم بتسيير ومراقبة أموال الدولة لدى المؤسسات المستقلة . وما دامت هذه الصناديق غير مالكة فإن المؤسسة العمومية الاقتصادية لم يكن لها متحاور أثناء اتخاذها للقرارات الإستراتيجية ، لذا كان يجب الدعوة إلى انعقاد الجمعية العامة لصناديق المساهمة ، علما بأن الجمعية العامة هي الحكومة والحكومة تتغير مرارا وبطيئة الاجتماع . كما أن الصناديق هذه كانت بيدها حافظات أموال تخص نشاطات متنوعة وهي بذلك لم تتمكن من القيام بمهام التنسيق والانسجام داخل الفروع الصناعية التي تفجرت نتيجة إعادة الهيكلة العضوية ³ .

3- لامركزية التخطيط عن طريق إعداد خطط سنوية للمؤسسات بالتنسيق مع مخطط القطاع والاقتصاد الوطني ككل .

4- توزيع العملة الصعبة عن طريق الغرفة التجارية .

5- وضع نظام العقود بين المؤسسات .

وعندما تصبح المؤسسة مستقلة يطبق عليها القانون التجاري وتعامل على أساس القوانين الاقتصادية والمالية أي أنها معرضة للتصفية والإفلاس في حالة عجزها . وعلى الرغم من الأموال الكبيرة المقدمة من طرف الدولة للقيام بعملية التطهير المالي للمؤسسات حيث وصلت عند نهاية عام 1996 مقدار 1076 مليار دينار ⁴ ، فإنه يلاحظ ومنذ مرورها إلى الاستقلالية فإن المؤسسة العمومية قد عرفت العديد من

¹ Omar Ben bekhti , **Etudes methodologiques sur l'organisation et l'analyse du travail en en system industriel** . Alger , office des publications universitaires , 1986 , p 10

² إسماعيل بوخاوة وسمراء دومي ، مرجع سابق ، ص 90 .

³ عبد المجيد بوزيدي ، مرجع سابق ، ص 59 .

⁴ إسماعيل بوخاوة وسمراء دومي ، المرجع نفسه ، ص 91 .

الإختلالات أثرت عليها بشكل كبير نتيجة التباطؤ خاصة في تطبيق القوانين وعدم كفاية الإجراءات المالية المتخذة لتطهيرها .

لقد عانت إستقلالية المؤسسات من عدة مشاكل في الميدان العملي وهي :¹

1- غياب تصور سليم لكيفية الانتقال من اقتصاد مسير بشكل إداري ومركزي إلى اقتصاد آلياته قانون العرض والطلب والمنافسة ، مما عمل على بقاء السلوكيات السابقة كالبيروقراطية السلبية والتسيير الإداري للاقتصاد الوطني .

2- صعوبة التحكم في القطاع العام ومؤسساته .

3- التبعية نحو السوق الخارجية مما خلق نوعا من القلق لدى المتعاملين الاقتصاديين وأدخل البلاد في حلقة يصعب الخروج منها .

إن الوضع المالي للدولة آنذاك وبعد الانخفاض في سعر البترول أصبح متأزما مما لا يسمح لها بالتكفل بالآثار السلبية التي تنتج عن التسرع في اقتصاد السوق ، مما فتح المجال واسعا لتوجيه الانتقادات للقطاع العمومي والمطالبة بإعطاء الفرصة للقطاع الخاص .

وقبل التطرق إلى المنهج الجديد الذي ستتجهه الجزائر فيما بعد وهو الانتقال إلى اقتصاد السوق ، تجدر الإشارة إلى توضيح الكثير من القضايا وذلك نظرا لأن المرحلة انتقالية وتستدعي التعرف على مخلفاتها وإيجابياتها وسلبياتها وبالتالي تقييمها . فالسياسة التنموية الجزائرية خلال مرحلة ما قبل التحول إلى اقتصاد السوق شهدت ضعفا في تطبيقها من حيث التخطيط على الصعيدين الرئيسيين وهما :

1- على الصعيد الشمولي : حيث افتقرت جميع التخطيطات المطبقة للشمولية واعتمدت فقط على استثمارات الدولة وأهملت القطاع الخاص الوطني .

2- على الصعيد التنظيمي : إشتكى جهاز التخطيط من ضعف التنسيق والإلزام ، فمن حيث التنسيق اعتمدت الجماعات المحلية وحتى الوزارات على قرارات فردية في مجال الاستثمار دون استشارة جهاز التخطيط بالإضافة إلى ضعف الطابع الإلزامي لقرارات المخطط .

كانت الموازنة بين جانبي القوة والضعف في التجربة الإنمائية للجزائر قد بنيت تركيز اهتمام الدولة على الاستثمار وبناء اقتصاد جزائري على أسس اجتماعية ومادية ثلاثم المرحلة ، بالإضافة إلى نقص اهتمام الدولة بالتسيير نظرا للاعتقاد بأن المشكل الاقتصادي للجزائر عقب الاستقلال هو خلق جهاز إنتاجي حديث وليس تنظيمه ، وكذا الاعتقاد بأن تحسين مستوى التحكم في التسيير هو نتيجة حتمية للتوسعات الاستثمارية في الميادين الاقتصادية والاجتماعية .

إن الاشتراكية نظام اجتماعي يقوم على أساس ربط " المنافع المادية " كنتيجة لبذل الجهد " بالعمل " الذي أنتجها ، ومن المعروف أن هذا الربط أساسي في الفقه الإسلامي الذي يجعل من " بذل الجهد " قاعدة التمييز بين " المال الحلال والمال الحرام " ، ثم أن نوع العلاقات الاجتماعية التي تقوم عليها الاشتراكية

¹ عماري عمار ، مرجع سابق ، ص 195.

هي " التعاون " وتسييق المصلحة العامة عن المصلحة الخاصة من أجل تضامن اجتماعي قوي وإقامة العدالة الاجتماعية في توزيع ثروات الأمة والتمتع بها ، كل ذلك انطلاقاً من مبدأ " تركية العمل " والحث عليه وترقية مستواه الكمي والنوعي الذي يبرر اقتصادياً في شكل الإنتاج ، كما يؤكد ذلك العلامة عبد الرحمان بن خلدون باعتبار أن الإنتاج هو القاعدة المادية لتطور المجتمعات وأن مستواه تحدده مستويات الأخلاق الفاضلة التي يتحلى بها العامل . وبالرغم من هذه المبادئ التنظيمية الناجحة - لو تم تفعيلها بشكل علمي- إلا أن هناك نقائصا عرفتتها التجربة الإنمائية في الجزائر برزت مظاهرها فيما يلي:

1- تداخل الصلاحيات بين الهيئات المسيرة في المؤسسة الواحدة وبالتحديد بين مجلس العمال نتيجة غموض وتعقيد النصوص التشريعية مما أدى إلى إضعاف مبدأ وحدة القيادة .

2- تفشي بعض مظاهر البيروقراطية الناتجة عن ضعف مستوى تكوين الإداريين ، والتهاون والتماطل ونقص الصرامة وغياب الضمير والتهرب من اتخاذ المبادرات نتيجة قلة الثقة في النفس أو الخوف من النتائج المترتبة عنها . ولا ريب أن اللامركزية أداة فعالة للقضاء على هذه المظاهر المرضية.

3- نقص التعبئة السياسية للعمال بما فيهم الإداريون والمسيريون بأهمية العلاقات الاجتماعية للأسلوب الاشتراكي وتأثيرها على المستوى المادي والثقافي بالإضافة إلى التزاوج بين المصلحتين الخاصة والمجتمعية . إن لكل علاقة اجتماعية للإنتاج قاعدة اقتصادية وهي جملة من القيم الأخلاقية والسياسية والقانونية تنمو مع الممارسة والتطبيق وهي صميم أي تجربة إنمائية لأي أمة من الأمم .

4- ضعف التخطيط والافتقار لجهاز تخطيط مركزي قوي وذو سلطة اقتصادية عامة على كل هياكل ومؤسسات الدولة ، هذا مما أدى إلى عدم التحكم في الإحصاءات حول الموارد الإنتاجية المتاحة من عوامل مالية ومادية وبشرية وطبيعية .

- الانتقال إلى اقتصاد السوق :

لقد بدأت السلطات العمومية الجزائرية تفكر في تحرير الاقتصاد الوطني والسعي لإتباع نظام اقتصاد السوق . ومع بداية التسعينات أصبح هذا التوجه اختياراً مؤكداً مما يفرض على المؤسسة العمومية بلوغ هدف جديد وهو القدرة على المنافسة ، وهذا يعني بلوغ مستوى من الأداء في ظل محيط تنافسي قد تتواجد فيه مؤسسات محلية وأجنبية .

يعرف ضياء الدين الموساوي اقتصاد السوق بأنه " النظام الذي يفترض في الواقع زيادة أوضاع الحرية الاقتصادية ، حرية الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج وحرية المنتج في توجيه رأس ماله بهدف تعظيم الربح وحرية المستهلك في استخدام دخله ، على أن يتولى جهاز الأسعار عن طريق المنافسة الحرة الكاملة تحقيق اللقاء بين المنتج والمستهلك بغية التوفيق بين العرض والطلب من خلال تغيرات الأسعار .

وعندئذ فإن نظام السوق هو الذي يتكفل على مستوى الاقتصاد القومي بتوزيع الموارد توزيعاً أمثل وباستخدامها استخداماً أكمل " ¹.

¹ إسماعيل بوخاوة وسمراء دومي ، مرجع سابق ، ص ص 93-94.

ويعرف حسين بن سعيد عملية الانتقال إلى اقتصاد السوق على أنها " تتمثل في التحول من نظام اقتصاد مركزي إلى نظام يستند إلى السوق من خلال وضع قواعد تسيير السوق وتسهيل الملكية الخاصة ووسائل الإنتاج والاعتماد على سياسة اقتصادية كلية من النوع الليبرالي ".¹

وكانت البدايات الأولى في التفكير في اقتصاد السوق في الجزائر في سنة 1986 مع انخفاض أسعار البترول وانخفاض قيمة الدولار وازدياد عبء المديونية ، إلا أن هذا التوجه لم يقرر رسميا أو علانية إلا بعد أحداث أكتوبر 1988 . وفي السياق الخاص بالجزائر التي تسعى إلى إقامة اقتصاد السوق تطرح مسألة تطبيق القوانين الاقتصادية العالمية ، وما يزيد الأمور تعقيدا هو عدم التوصل إلى تعريف نموذج اقتصاد السوق الجزائري وبالتالي فإنه لم يتفق بالإجماع بعد على ضرورة خصخصة المؤسسات العمومية ، وسبب ذلك يكمن في وجود اختلافات بشأن تدخل الدولة في الدائرة الاقتصادية سواء كان ذلك التدخل مباشرا عن طريق مجموعة قوانين تهدف إلى ضمان المصلحة العمومية والنظام العمومي الاقتصادي أو بطريقة غير مباشرة بواسطة عناصر قانونية واقتصادية مستقلة .

ويتمحور النقاش الجاري حاليا حول اقتصاد السوق حول خيارين مختلفين.² الأول هو نظام اقتصاد السوق التنافسي من خلال إعادة تنظيم الاقتصاد عن طريق خصخصة القطاع العمومي والمؤسسات الاقتصادية العمومية والثاني يميل أكثر إلى ما يعرف بالسوق التنافسية أو اقتصاد سوق خاضع لإشراف الدولة .

لقد وجدت الدعوة إلى الخصخصة طريقها من الدول الصناعية المتطورة إلى الدول النامية من خلال تحول القيم والأفكار إليها . وفي الغالب فرضت الخصخصة على الدول النامية من قبل الجهات الممولة الدولية كشرط من شروط تقديم المساعدات والقروض خصوصا ضمن ما يسمى بتمويل برامج الإصلاح الهيكلي ، وهذه الجهات تتمثل في صندوق النقد الدولي والبنك العالمي . وتعتبر هيئات التمويل الدولية ضالعة في عملية حث الدول النامية على تصفية القطاع العام ، فقد صرحت ماري شيرلي وهي واحدة من خبراء البنك الدولي في هذا الصدد : " إن تصفية المشروعات العامة غير القادرة على الاستمرار قد أصبح شرطا من شروط الاقتراض لأغراض التكيف الهيكلي ... وكذلك تقديم المعونة الفنية ، وفي دول متنوعة الأوضاع مثل الكونغو وجاميكا والفلبين وتركيا ، يدعم البنك الاستعدادات الجارية لبرامج نقل المشروعات العامة إلى القطاع الخاص ويساعد في تحديد المشتريين المحتملين لهذه المشروعات كما يساعد في مفاوضات البيع ، وفي دول افريقية متعددة يقوم البنك بتدبير الأرصدة التي سوف تمكن المشتريين من القطاع الخاص المحلي للمشروعات العامة من الحصول على قروض لإصلاح أوضاع هذه المشروعات ".³

¹ إسماعيل بوخاوة وسمراء دومي ، مرجع سابق ، ص 95 .

² إسماعيل بوخاوة وسمراء دومي ، المرجع نفسه ، ص 100 .

³ ضياء مجيد الموسوي ، مرجع سابق ، ص ص 29-30 .

والملاحظ من خلال هذا القول أن للبنوك والجهات الممولة للقروض للدول المتخلفة دور سلطوي كبير في رسم السياسة التنموية العامة في الدول ، وبالتالي فإن منطق التبعية لا يزال قائما إذا لم تتبن هذه الدول إستراتيجية تطويرية للتخلص من هذه السيطرة .

لقد تميز الوضع الاقتصادي في الجزائر في بداية التسعينيات بتراجع النمو الاقتصادي بحوالي 2 % وارتفاع التضخم بنسبة 20.5 % ، بالإضافة إلى ارتفاع معدل البطالة بشكل كبير واستمرار تدهور ميزان المدفوعات مع انعدام إمكانية الالتجاء إلى الأسواق المالية العالمية مع الانخفاض الكبير في احتياطات الجزائر من العملة الصعبة ، حيث أصبحت لا تغطي أكثر من شهرين من حاجياتنا في الاستيراد . ونظرا لهذا الوضع المتدهور لاقتصادنا شرعت السلطات في اتخاذ تدابير حازمة وواقعية بالإضافة إلى مراعاتها للهدف الرئيسي من هذه الإصلاحات وهو هدف الانتقال من اقتصاد موجه إداريا إلى اقتصاد حر . ولتجسيد هذه التدابير ميدانيا شرعت السلطات بتصميم برنامجين اقتصاديين ووضعهما حيز التنفيذ :

أ- برنامج الاستقرار الاقتصادي الأول المتفق عليه مع صندوق النقد الدولي وهو برنامج قصير المدى ويبدأ من 1 أبريل 1994 إلى 31 مارس 1995¹ . إن تنفيذ هذا البرنامج يهدف إلى :

- 1- القضاء على عجز الميزانية أو على الأقل تخفيضها .
- 2- التقليل من الكتلة النقدية وهذا شرط أساسي للتطور السليم والصحيح .
- 3- إعادة التوازن إلى ميزان المدفوعات وذلك عن طريق تخفيض عبء خدمة الديون الخارجية .
- 4- الإستمرار في عملية تحرير الاقتصاد .

إن الوسائل والإمكانيات المستعملة لتحقيق الهدف الأول للبرنامج هي تقليص نفقات التجهيز والتسيير وتثبيت كتلة أجور الوظيف العمومي وتحرير أسعار معظم المنتجات المدعمة وتخفيض الدعم عن المواد الاستهلاكية الأساسية وتحسين المردود الضريبي .

أما الهدف الثاني للبرنامج فيتحقق عن طريق مراجعة سعر الصرف وذلك بتخفيض قيمة الدينار والحد من التضخم النقدي وتحرير التجارة الخارجية وتدخل الدولة مباشرة من طرف السلطات المركزية بتأطير القروض المصرفية الموجهة إلى المؤسسات العمومية غير المستقلة .

والهدف الثالث يتحقق باللجوء إلى التمويل الخارجي الثنائي والمتعدد الأطراف ، مع إعادة جدولة كل مستحقات الديون الخارجية . وتحقق الهدف الرابع للبرنامج عن طريق الحد من القيود والبيروقراطية الإدارية والتدخل المباشر للسلطات العمومية والعمل على جعل الدينار قابلا للتحويل بالنسبة للمعاملات التجارية .

لقد تم تطبيق البرنامج الاستقراري على مدار سنة كاملة ، ولقد تم تطبيقه في ظروف اقتصادية واجتماعية وأمنية جد صعبة وكان من نتائجه السلبية تدهورا في مستوى معيشة المواطنين ، ولذلك خصصت الجزائر غلفا ماليا مقداره 17.5 مليار دينار لصالح هذه الفئات المحرومة وبخاصة البطالين ،

¹ مصطفى محمد العبد الله وآخرون ، مرجع سابق ، ص ص 361-362.

حيث منحوا دعماً نقدياً مباشراً بقيمة ألفين ومائة دينار جزائري للشهر، بالإضافة إلى تقديم مساعدات وقروض للشباب العاطل عن العمل من أجل خلق تعاونيات حيث بلغت نسبة البطالة خلال عام 1995 حوالي 25% . وانتقلت إثنى عشرة مؤسسة غير مستقلة إلى الاستقلالية التامة ما بين عامي 1994 و 1995.¹

ب- برنامج التصحيح الهيكلي : ويبدأ من أبريل 1995 إلى مارس 1998 . إن هذا البرنامج ليس حلاً فرض على الجزائر بقدر ما هو ضرورة لتجسيد الإجراءات المسطرة من أجل إنعاش واستقرار الاقتصاد الوطني والانتقال إلى اقتصاد السوق مع المحافظة على تشغيل دائم ، بالإضافة إلى مواصلة وتعميق الإصلاحات الهيكلية للمؤسسات الصناعية والبدء بخصوصية جزء من المؤسسات العمومية ومواصلة التحرير الاقتصادي ، وفي نفس الوقت العمل على ضمان الحماية اللازمة للفئات المتضررة من هذه الإصلاحات ، وذلك عن طريق تحسين شبكة الحماية الاجتماعية وتعزيزها بتدابير مختلفة .

من أجل تحقيق هذه الأهداف رسمت السلطات المركزية سياستين اقتصاديتين تتمثل الأولى في سياسة اقتصادية ظرفية والثانية في سياسة اقتصادية متوسطة المدى . فالسياسة الأولى تتعلق بالتدابير المالية والنقدية التي تسمح بتحقيق نمو اقتصادي دائم وتقليص عجز الميزانية وذلك بواسطة اللجوء إلى زيادة الموارد وتقليص النفقات ، أما السياسة الثانية فاعتمدت على الاستعمال الأمثل للجهاز الإنتاجي وتحسين المردودية مع تشغيل كل القطاعات الإنتاجية ، مع العمل على الاستقرار الدائم مع معدل تضخم معقول يمكن مراقبته ، بالإضافة إلى إيقاف البطالة في المرحلة الأولى ثم البدء بالتشغيل وامتصاص البطالة في مرحلة لاحقة . أما بالنسبة للقطاع الخارجي فقد ركزت السلطات المركزية على متابعة تحرير التجارة الخارجية وذلك برفع القيود الإدارية و المالية بالإضافة إلى تشجيع الصادرات من غير المحروقات .

- الخصخصة :

وقبل الحديث عن الإصلاح الذي أعقبته الجزائر إثر هذه المراحل وهو الخصخصة فإنه من الأهمية بمكان أن نبين أن هذا المصطلح اخذ معاني كثيرة أخرى مثل الخوصصة ، التخصيص ، الخاصة ، الأهلية، التقزيم ، إلا أن الأصح منها هو الخصخصة . كما يأخذ هذا المصطلح معنى آخر عند دول الخليج العربي وهو مفهوم التحويل إلى القطاع الخاص ، ويستخدم هذا التعبير في اللغة العربية كترجمة للمصطلح الانجليزي " privilization " الذي يدل - من منظور ضيق - على " تمليك المشروع العام للقطاع الخاص " أو " نقل ملكية أو حق إدارة أو استغلال القطاعات والأنشطة الاقتصادية أو الحكومية إلى القطاع الخاص " أو " تحرير قوى السوق وتخفيف العوائق والقيود التي تعترض نمو القطاع الخاص ونقل ملكية وإدارة المشروعات الاقتصادية العامة من الدول إلى هذا القطاع " .²

¹ مصطفى محمد العبد الله وآخرون ، مرجع سابق ، ص ص 364-367.

² عوض خلف العنزي ، " آثار التحويل إلى القطاع الخاص على توظيف العمالة الوطنية في دولة الكويت " ، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 28 ، ع 3 ، جامعة الكويت ، خريف 2000 ، ص ص 48 ، 49 .

وبهذا المعنى فإن التحويل إلى القطاع الخاص ليس هدفا في حد ذاته بل هو مجرد عنصر من عناصر برامج الإصلاح الاقتصادي Economic Reform أو إعادة هيكلة الرأسمالية capitalist Restructuring التي أخذت الدول النامية في تطبيقها بدعوة من البنك الدولي وصندوق النقد الدولي منذ أواخر السبعينيات من القرن العشرين . وعملية التحويل إلى القطاع الخاص لا تعني بالضرورة تصفية القطاع العام ، كما أنها أوسع بكثير من أن تقف عند مجرد نقل ملكية المشروعات أو إدارتها إلى القطاع الخاص لتعبر عن اتجاه متكامل للالتزام بتطبيق قوانين السوق ونظمه وآلياته في إدارة وتسيير النشاط الاقتصادي . وتهدف الخصخصة إلى تحقيق الأهداف التالية :

- 1- تقليص التدخل السياسي في عملية صنع القرارات الخاصة بإدارة الشركات . والقطاع الخاص بطبيعته يخضع للاعتبارات الاقتصادية فحسب.
- 2- تركيز الجزء الأكبر من الناتج الوطني تحت سيطرة القطاع الخاص من شأنه أن يقضي على البيروقراطية ، وأهم ما يميز البيروقراطية هو قدرتها على التحلل من تحمل التكاليف بل يتحملها المواطن العادي ومن ثم يتسم سلوك البيروقراطية بالإسراف والتبديد .¹
- 3- الارتقاء بكفاءة الإدارة وزيادة درجة مرونتها في الاستجابة السريعة للمتغيرات المتلاحقة والقضاء على الهدر في استخدام الموارد الاقتصادية ، بما يترتب عن ذلك من تحسين مستويات الإنتاجية وترشيد عملية تخصيص الموارد المتاحة .
- 4- تعميق الديمقراطية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية لما للعمل الخاص من أبعاد على حرية الفرد ، وزيادة المشاركات الشعبية في ملكية المشروعات الإنتاجية واقتسام عوائدها وتغيير النظرة إلى الأعمال الحرة والقيم المرتبطة بها .
- 5- تقوية الأمن الخارجي للبلاد من خلال اجتذاب الشركاء الأجانب من أصحاب الخبرات العالية التقنية والإدارية والتسويقية .
- 6- تخفيض الأعباء الإنتاجية والخدمية عن كاهل الدولة .²

إن لفهم إشكالية عمليات الخصخصة للمؤسسات العمومية في القانون الجزائري بطريقة صحيحة ينبغي الأخذ بعين الاعتبار الأسباب التي دفعت إلى القيام بتلك العمليات وهي :

أ- تحول القطاع الخاص الجزائري إلى رأس مال خاص وهيمنة رأس مالية خاصة وطنية ، وتبني الجزائر سياسية الباب المفتوح أمام الرأس مال الدولي وتطوير مفهوم الشراكة في إطار عولمة الاقتصاد .

ب- أزمة نظام الإنتاج الصناعي الجزائري الذي يعتبر أزمة تسيير الرأس مال من طرف الدولة . يأتي تعريف الخصخصة على عدة مستويات هي :

أ- على المستوى القانوني : يعرف الأمر رقم 95-22 الخصخصة على طريقتين³ :

¹ ماهر ظاهر بطرس ، مرجع سابق ، ص 42 .

² عوض خلف الغنزي ، مرجع سابق ، ص ص 49-50 .

³ مصطفى محمد العبد الله وآخرون ، مرجع سابق ، ص 374 .

- تتجلى في نقل الملكية من القطاع العمومي إلى القطاع الخاص ، ويتم ذلك من خلال تحويل مجموع أو جزء من الأصول المادية أو المعنوية أو الرأس مال الاجتماعي للمؤسسات العمومية لصالح أشخاص ماديين أو معنويين خواص .

- وتعني الخصخصة أية معاملة تتمثل في نقل تسيير المؤسسات العمومية إلى أشخاص ماديين أو معنويين خواص عن طريق التعاقد . فيتم عندئذ تحويل السلطة القانونية أو الاقتصادية إلى أشخاص خواص أو هيئات أو أجهزة تابعة للدولة ومؤسسة على شكل مدني أو تجاري .

بحسب المرسوم التشريعي رقم 93-08 المعدل والمتمم للقانون التجاري الصادر عام 1975 والأمر رقم 95-25 المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية للدولة¹ ، تأخذ الخصخصة كذلك معنى انفتاح القطاع العمومي التنافسي للرأس مال الخاص بغرض توسيع قاعدة القطاع الخاص (شرطا يجب توفره لإقامة اقتصاد السوق) ، بحيث يتسنى للقطاع الخاص هذا ممارسة التسيير والمساهمة في الاستثمار عن طريق برنامج بيع أسهم شركات المساهمة . وسيكون هذا القطاع قادرا على إنجاز مشروع تجميع الرأس مال بكيفية مستقلة .

ب- على المستوى السياسي :

تتمثل الخصخصة في وضع حد للتمييز السياسي بين القطاع العمومي والقطاع الخاص وتغيير الفكرة الإيديولوجية التي تعتبر القطاع الخاص مكملا للقطاع العام ، وبالتالي تمثل الخصخصة وسيلة للحد من الممارسات الاحتكارية والبيروقراطية في المجال الاقتصادي ، فالهدف المنتظر يكون إذن تنازل الدولة عن تسيير الاقتصاد و تخليها عن صلاحياتها التقليدية كدولة مالكة ومسيرة .

ج- على المستوى الاقتصادي :

تتمثل عملية الخصخصة في تحويل مؤسسات الدولة إلى مؤسسات خاصة ، وبهذا ونظرا لتطور الاستراتيجيات التنموية الجزائرية خلال السبعينيات يعبر قرار خصخصة المؤسسات العمومية عن فشل تلك الاستراتيجيات على مستويين :

- على المستوى الخارجي : تعكس الخصخصة فشل محاولة الدولة الرامية إلى عدم الخضوع لتدويل رأس المال والإنتاج .

- على المستوى الداخلي : تعني الخصخصة إخفاق محاولة الدولة لتوفير شروط إعادة امتلاك المجتمع لوسائل الإنتاج .

د- على المستوى الاجتماعي : يبدو أن الخصخصة أحدثت تشققات فيما كان يعرف بـ " النموذج التنموي الجزائري " لهذا يجدر التساؤل حول معرفة الإمكانيات التي تتيحها لنا الخصخصة (أي تحرير الاقتصاد) من أجل إقامة اقتصاد سوق قي ظل العدالة الاجتماعية .

¹ مصطفى محمد العبد الله وآخرون ، مرجع سابق ، ص 374 .

ومن خلال هذا العرض المبسط ، فإنه وعلى المستوى الاجتماعي خلقت الخصخصة في بداياتها الأولى مشكلة اجتماعية خطيرة وهي البطالة ، فمن خلال حل المؤسسات العمومية وإلى غاية 31 ديسمبر 1997 تم حل 76 من بين 411 مؤسسة عمومية ، وهذا يعني بان من بين ألف و 484 وحدة توزيع وإنتاج فإن 367 وحدة قد تم حلها أي ما يعادل 25 % من الحظيرة الأولية ، الأمر الذي نتج عنه تسريح 160 ألف و 211 عاملا من مجموع 579 ألف و 941 عاملا¹ .

من هذه المعطيات يجب القول بأن الإصلاح الاقتصادي الذي انتهجته الجزائر والمتمثل في الخصخصة أصبح خيارا لا منه ولا سبيل للرجوع عنه ، لأنه أصبح حتمية اقتصادية تفرضها آلية السوق العالمي وكذا العولمة الاقتصادية . ويرى البعض من المحللين أن " الإصلاحات الاقتصادية في نهاية التسعينيات يبدو أنها لن تتوقف عن قريب ، فهي تمس الجميع ، الفرد ، الجماعة ، المؤسسة ، المجتمع . هذه الزوبعة التي تعمل على تقويض موازين القوى بين النظام القديم الذي مثلته الدولة الريعية ، الحامية ، الإلهية ، المقاول ... إلخ لصالح نظام اقتصادي واجتماعي وثقافي جديد في آلياته وغاياته . الخاسر الكبير في هذه المعمعة وعجيج الإصلاحات هي القوى العاملة "² إن هذا القول يفترض أن كل الإصلاحات التي قامت بها الجزائر ذات نتائج سلبية ، إلا أن الواقع يثبت سلبيتها في جوانب وإيجابيتها في جوانب أخرى . وتبقى الأخطاء واردة في التسيير والإدارة ، إلا أن المهم في كل هذا ضرورة إشراك الجانب الاجتماعي في العملية الاقتصادية حتى تحدث التنمية الشاملة في البلاد .

لقد أكدت كافة التقارير الصادرة عن مختلف الهيئات والمؤسسات الاقتصادية الجزائرية والعالمية أن الاقتصاد الجزائري يعرف نموا ملحوظا وأن الإصلاحات الاقتصادية في البلاد بدأت تؤتي أكلها . وحسب البنك العالمي فإن الاقتصاد الكلي الجزائري سجل نتائج جيدة سنة 2007 ، وأن البرنامج الخماسي للاستثمارات العمومية التي باشرتها الجزائر سنة 2005 سيسمح لقطاع السكن والنقل والفلاحة بتوفير وترقية مناصب الشغل في هذه النشاطات وفي القطاعات المرتبطة بها . ومن جهة أخرى أكد صندوق النقد الدولي عن دعمه للإصلاحات التي باشرتها السلطات العمومية الجزائرية من أجل تحرير الاقتصاد مؤكدا في ذات السياق أن نتائج هذه التوجهات قد بدأت في الظهور .

وأشار الصندوق في تقرير له أن الاقتصاد الجزائري اجتاز شوطا كبيرا في مجال الإصلاح ، وأنه يسير وفق برنامج مدروس ويحظى بقبول المؤسسات الدولية والخبراء المحليين والأجانب . لقد تراجعت نسبة البطالة من 27.3 % في سنة 2001 إلى 12.3 % خلال سنة 2006 ، وتحسنت ظروف معيشة المواطنين من خلال تحويل الجزائر من اقتصاد ناشئ حيوي " . ويتوقع للجزائر خلال سنتي 2008 و 2009 نموا إجماليا يقدر بـ 4.9 % بعد أن كانت لا تتجاوز بين سنتي 1990 و 1999 مقدار 1.5 %³ .

¹ عبد المجيد بوزيدي ، مرجع سابق ، ص 62.

² بشايبنة سعد ، تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية ، الجزائر ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2002 ، ص 334.

لقد وفرت الجزائر فرصا استثمارية هامة لكونها تتوفر على هياكل قاعدية جد متقدمة ويد عاملة مؤهلة وثروات طبيعية هائلة ، وقد منحت الوكالة الوطنية لترقية الإستثمارات خلال الفترة ما بين 2002 و2007 ترخيصات لـ 251 مشروع استثمار بمبلغ مالي قدر بـ 14.5 مليار دولار منها 7.5 مليار دولار تمثل مشاريع عربية ، أي ما يمثل 56 % من مجموع الاستثمارات الأجنبية المباشرة بالجزائر .

وأفاد المركز الوطني للسجل التجاري أنه خلال سنة 2007 تم إنشاء 134.676 مؤسسة ، حيث أبرزت الحصيلة أن 42.7 % منها تنشط في قطاع التجارة بالتجزئة و 34.9 % في قطاع الخدمات و 16.5 % في قطاع الصناعة والبناء والأشغال العمومية والري و 4.6 % في قطاع التجارة بالجملة. وعلى أساس المعطيات بالأرقام بلغ العدد الإجمالي للتجار المسجلين في السجل التجاري 1.179.928 تاجرا يعمل أغليبتهم بصفة فردية (91 %) على شكل أشخاص طبيعيين في حين ينشط 9 % كأشخاص معنويين .¹

وفي الأخير يجب لفت النظر إلى نقطة هامة وهي أن الإصلاحات الاقتصادية سواء في الجزائر أو في غيرها من البلاد يجب أن تكون مبنية على قاعدة سليمة تأخذ بعين الاعتبار الظروف المحيطة بالبلد والإمكانيات المتوفرة وطبيعة المجتمع واحتياجاته الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لأن تطور الجانب الاقتصادي للدولة سوف ينعكس إيجابا على سائر المجالات الحيوية .

1 [http // www .Fananews .com](http://www.Fananews.com) , 27 /07/2008 , 15:00 .

ثانيا : سياسة التشغيل في الجزائر .

1- مفهوم سياسة التشغيل والمفاهيم المرتبطة بها :

تهدف عملية التنمية في أي بلد إلى الوصول إلى الاستخدام الأمثل لكافة طاقات المجتمع المادية والبشرية ، وهذا من أجل ترقية اقتصادية و اجتماعية لمجموع السكان . ولكنه رغم اختلاف الأنظمة الاقتصادية والسياسية وكذا اختلاف النماذج المطبقة لم تتمكن الدول من الوصول . حتى الآن . إلى تحقيق استخدام كامل للموارد البشرية . ففي البلدان النامية يرتبط تحليل هذا الموضوع بعنصرين يتعلق أولهما بدرجة النمو الديمغرافي الذي تشهده هذه البلدان ، وثانيهما بطبيعة النماذج التنموية المطبقة فيها .

إن سياسة التشغيل ترتبط ارتباطا عضويا بالأشخاص النشطين الذين هم في العمر الإنتاجي سواء أكانوا عاملين أو عاطلين عن العمل ويستثنى منها الأطفال والأحداث والشيوخ .

فسياسة التشغيل تعني " الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة ، وفي إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل (شركات أو مؤسسات عامة وخاصة) عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين . وتعكس سياسة التشغيل إيديولوجية النظام الإقتصادي - الإجتماعي القائم ونظرتة إلى العمل وحق المواطن فيه " .¹

إن التشغيل هو وضعية أولية بالنسبة للوضعيات الأخرى ، فالمتقاعد والطالب اللذان يعملان هما على سبيل المثال مشتغلان . كذلك يعتبر كل شخص في إجازة راحة أو إجازة مرضية وكل شخص متوقف عن العمل منذ أقل من شهر وكل شخص يتابع تريبا لتحديث المعلومات أو لتحسين المستوى في إطار عمله أيا كان مكان التريبس ومهما كانت مدته . وكذا كل شخص يعمل نصف الدوام شخصا مشتغلا .²

ويعرف محمد جمال برعي القوى العاملة بقوله : " يعرف إصطلاح القوى العاملة في مجتمع ما بأنه ذلك الجزء من السكان الذي يمكن استخدامه في النشاط الاقتصادي ، وهو يتناول عدد جميع السكان باستثناء غير القادرين عن العمل أي أن القوى العاملة تمثل جميع الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والمحصورين بين سن 18-65 سواء منهم الذين يعملون والمتعطلون الذين يرغبون في العمل ويقدررون عليه والذين يبحثون عنه ولا يجدونه " .³

إن ذكر تعريف مصطلحي التشغيل والقوى العاملة جاء لتبيين أهمية كليهما في مفهوم سياسة التشغيل . وقد جاء مفهوم سياسة التشغيل في الميثاق الوطني للدولة الجزائرية سنة 1976 على أنها : " اشتغال مجموع السكان القادرين على العمل بإحداث مناصب العمل كهدف أساسي للتنمية ، أي العمل على إحداث مناصب الشغل على نطاق بحيث يمكن القضاء على البطالة والعمل الجزئي ، مع الأخذ بعين الاعتبار التوسع باتجاه قطاع التكوين المهني أي البحث عن التطابق بين سياسة التشغيل والتكوين المهني " .⁴

¹ حميد خروف وآخرون ، الإشكالات النظرية والواقع . مجتمع المدينة نموذجا ، قسنطينة ، دار البعث ، 1999 ، ص 161 .

² حميد خروف وآخرون ، مرجع سابق ، ص 168 .

³ حميد خروف وآخرون ، المرجع نفسه ، ص 165 .

⁴ حميد خروف وآخرون ، المرجع نفسه ، ص ص 169.168 .

تعتمد سياسة التشغيل من منطلقاتها النظرية على فكرة التشغيل الكامل والتي تعني التوافق بين احتياجات القوى العاملة في الاقتصاد الوطني وبين فرص العمل التي تلبي هذه الاحتياجات . والوصول إلى مستوى هذا التوافق يعتمد على عوامل أهمها الدرجة التي تستغل بها الموارد المتاحة وفنون الإنتاج المستخدمة ، غير أن هذه الفكرة أي التشغيل الكامل لا تصدق على البلدان النامية التي تتميز بوفرة عرض العمل ونقص الاستثمار . وإذا كان التشغيل الكامل في البلدان المتقدمة يعكس بدرجة أو بأخرى قدرة اقتصادياتها على استيعاب القوى العاملة المتاحة فإن الوضع في البلدان النامية هو على العكس تماما، وذلك بسبب العرض الكبير لموارد العمل والذي يدفع في أحيان كثيرة ولضروريات اجتماعية وسياسية إلى استخدام غير منتج للقوى العاملة . وبالرغم من أن الوصول إلى مستوى التشغيل الكامل أمر صعب التحقيق فإنه حتى في حالة قدرة الاقتصاد على استيعاب كل أفراد القوى العاملة فإن قدرا من البطالة سوف يكون موجودا ، ويعود السبب في ذلك إلى أنه يوجد في كل وقت عدد من العمال العاطلين في مرحلة انتقال من وظيفة إلى أخرى أو من نشاط إلى آخر وهو ما يسمى بالبطالة المؤقتة .

إن ضرورة إرساء سياسة للتشغيل تفرض نفسها أكثر فأكثر، ولا بد أن تكون هذه السياسة كلا متجانسا ومستقلا نسبيا على شكل تدابير ذات طابع مختلف تستهدف حل مشاكل التشغيل . ولقد اعتبر التشغيل لمدة طويلة " مجرد نتيجة " للسياسة الاقتصادية التي لا يمكنها انطلاقا من ذلك أن تتحول إلى شيء نوعي. إلا أن تطور الظواهر الاقتصادية والاجتماعية في العصر الحديث سواء على الصعيد العالمي أو المحلي يؤكد جليا أنه لا يمكن أن يتواصل مثل هذا الوضع لمدة طويلة دون إحداث أضرار خطيرة بالفعالية الاجتماعية الكلية للسياسة الاقتصادية في حد ذاتها.

- المفاهيم المرتبطة بسياسة التشغيل :

يرتبط مفهوم التشغيل بالعديد من المفاهيم القريبة منه وإبراز علاقتها بمفهوم التشغيل والفروق الموجودة بينها ، وذلك لتكون بمثابة الأدوات التحليلية لتشخيص مشكلة التشغيل بمختلف أبعادها وملابساتها ، ومن بين هذه المفاهيم المرتبطة ما يلي :

أ . السكان : يشكل السكان في أي بلد الوعاء الذي يجسد الحياة الاقتصادية والاجتماعية نظرا للدور التتموي الذي يقوم به . ويعرف السكان على أنهم وضع المجتمع بالنسبة لعدد الناس ودرجة أو كثافة السكان بالنسبة للمكان ، أو المجموع الكلي للناس الذين يقطنون منطقة معينة . وفي العلوم الاجتماعية يعرف السكان دائما في ضوء الإقامة أو المنطقة المحلية التي يشغلونها ، وينظر إليهم كجماعة من الناس لديها خصائص مشتركة بيولوجية ، قانونية ، اجتماعية واقتصادية¹ .

ويتألف الحجم الإجمالي للسكان في البلد المعني من مجاميع وفئات أعمار تختلف في الحقوق والواجبات . وقد تبنت منظمة العمل العربية تقسيما للسكان يضم فئتين : الأولى وهي فئة السكان داخل

¹ نخبة من أساتذة قسم علم الاجتماع ، مرجع سابق ، ص 338 .

قوة العمل وهي بدورها تضم فئتين وهما :

- قوة العمل المنتجة وتشمل جميع الأصحاء البالغين للسن الإنتاجي والراغبين في العمل والباحثين عنه لأجل الكسب سواء أكانوا يعملون أو متعطلون عن العمل لأسباب خارجة عن إرادتهم.

- أما قوة العمل غير المنتجة فهي تشمل جميع الأشخاص القادرين والأصحاء من فئة البالغين في السن الإنتاجي الذين لا يرغبون في العمل من أجل الكسب وذلك لأسباب اجتماعية واقتصادية وتنظيمية ، والفئة الثانية للسكان فهي فئة السكان خارج قوة العمل والتي تتألف من الأشخاص الذين هم خارج السن الإنتاجي أي الصغار والأحداث الذين تتراوح أعمارهم ما بين السادسة والخامسة عشر سنة . وحسب منظمة العمل العربية فإن كل هذه الفئات تدخل ضمن القوى البشرية ، أما السكان خارج القوى البشرية وتضم الأفراد دون السادسة من العمر والشيوخ و كبار السن و العاجزين عن العمل كليا لسبب جسدي أو عقلي .

ب- السكان في سن العمل :

يعبر عن مجموع السكان الذين تقع أعمارهم ضمن حدي سن العمل (الحد الأدنى والحد الأقصى) وتحديد عدد السكان في سن العمل يتطلب تحديد سن العمل ، وتختلف المقاييس من دولة لأخرى ومن فترة زمنية لأخرى وفقا للظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للبلد المعني ، وتختلف الحدود أيضا بين القطاعات وبين الجنسين . وتعتبر الإحصاءات الدولية أن " حدود سن العمل تبتدىء من 15 سنة لتنتهي عند سن 64 سنة لكلا الجنسين " .¹

وفي الجزائر تباين حدا سن العمل المستخدمة بتباين الإحصاءات الصادرة سواء عن وزارة التخطيط والمحافظة الوطنية للإحصاءات أو جهات رسمية أخرى ، فوفقا للتعداد العام للسكان والسكن الثاني الذي أجري عام 1977 بالجزائر " فإن حدي سن العمل المعمول بها عند تنفيذ هذا التعداد هي (18-59 سنة) لكلا الجنسين " .² ويرتبط سن العمل الأدنى بالإمكانية المعطاة للتعليم الإلزامي للفرد ، وإذا كان نظام المدرسة الجزائرية في الجزائر يضمن تكويننا مستمرا للفرد حتى سن السادسة عشر من العمر ، وعلى أساس أن عدد السكان في الجزائر بلغ العام 2008 ثلاثة وثلاثون مليون نسمة فإن احتمال زيادة السكان في سن العمل أصبح حتمية ، فالسكان إذن لن يكونوا إلا مجموعة من القوى البشرية وأيضا بالنسبة للأفراد الذين ساهموا فعلا في البناء الاقتصادي والاجتماعي للبلد . وفي آخر إحصاء سكاني للجزائر بلغ عدد السكان 35.1 مليون نسمة حتى الفاتح جانفي 2009 . وعن تشكيلة السكان على أساس كل 10 آلاف نسمة فقد أبرز التوزيع بحسب الأعمار أن السكان الأقل من 15 سنة يمثلون 28 % ، وفئة البالغين سن النشاط من (15-59 سنة) تقدر بـ 64.4 % ، وفئة العمر الثالث (60 سنة وأكثر) تقدر بـ 7.6 % . وتجدر الإشارة إلى أن حصة السكان الأقل من 5 سنوات أكبر من فئة الذين تتراوح أعمارهم بين خمس وتسع سنوات نتيجة استئناف الولادات التي لوحظت خلال السنوات الأخيرة .³

¹ حميد خروف وآخرون ، مرجع سابق ، ص ص173-174.

² حميد خروف وآخرون ، المرجع نفسه ، ص174.

³ حميد خروف وآخرون ، المرجع نفسه ، ص175.

ج . القوى العاملة :

إن دراسة القوى العاملة ذات أهمية بالغة في أي مجتمع من المجتمعات ، نظرا للعلاقة الوثيقة بينها وبين عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية على اعتبار أن الخطط التنموية لا تتم دون تحديد وضع القوى البشرية أي دون تعيين حجمها وتركيباتها المختلفة والتي من بينها التركيب المهني والفني للقوى العاملة ، فالتركيب المهني للقوى العاملة وكيفية توزيعها على القطاعات الاقتصادية المتعددة وعلى المناطق الجغرافية المختلفة له علاقة وطيدة بقضية الإنتاج والإنتاجية وبقضية النمو الاقتصادي والاجتماعي للبلاد .

وتعرف القوى العاملة بأنها " مجموع عدد السكان الذين من وظيفتهم إنتاج السلع والخدمات التي يحتاجها كل الناس في المجتمع ، ونطلق على القوى العاملة اسم السكان النشطين اقتصاديا " .¹

وتتضمن القوى العاملة عناصر منها :

- كل الأشخاص العاملين بأجر أو بمرتب سواء في الأعمال المدنية أو العسكرية .
 - كل الأشخاص العاملين لحسابهم بقصد الربح .
 - كل الأشخاص الذين يعملون في منشآت ذويهم لا يتقاضون عن عملهم أجرا كعمل أبناء المزارعين وغيرهم .

- كل الأشخاص الذين يبحثون عن عمل مأجور حتى وإن كانوا عاطلين عن العمل .
 وتنقسم القوى العاملة إلى قسمين أساسيين هما :

1- المشتغلون : وهم الأشخاص الذين تتوفر فيهم القدرة والرغبة في العمل والممارسة الفعلية له في أي نشاط خدمي أو إنتاجي بأجر نقدي أم عيني أي يعملون لدى أشخاص آخرين ، أو يعملون لحسابهم الخاص ولا يستخدمون أحدا ، أو أنهم أصحاب أعمال ويديرونها بأنفسهم ويستخدمون عمالا أو يعملون لحساب أسرهم بأجر .

واستنادا للمصادر الإحصائية المعتمدة من قبل وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية بالجزائر فإن الفرد المشتغل هو : " الشخص الذي كان يعمل يوم إجراء التعداد أو عمل عملا مأجورا ستة أيام متتالية على الأقل خلال الشهر الذي تم فيه إجراء التعداد " . أما الفرد المتعطل فهو " الشخص الذي يملك القدرة والاستعداد والرغبة في العمل لكنه لا يعمل ولا يجد عملا رغم البحث عنه " .²

2- المتعطلون: وتتشكل فئة المتعطلين من الأشخاص الذين سبق لهم العمل وفقدوا مناصبهم لكنهم يرغبون في العمل ولا يجدونه ولا يزاولون عملا عند يوم التعداد الخاص بالإحصاء الوطني للسكان الذي يجري كل عشر سنوات في الجزائر. ويطلق على هؤلاء تعبير طالبي العمل (S.T.R.1) كما تتشكل فئة المتعطلين من الأشخاص الذين لم يسبق لهم العمل وهم يبحثون عن أول شغل لهم ، ويطلق على هؤلاء اسم

¹ وكالة الأنباء الجزائرية ، " في نتائج آخر إحصاء للسكان " ، يومية النهار ، ع 471 ، 13/05/2009 ، ص24.

² حميد خروف وآخرون ، مرجع سابق ، ص177.

(S.T.R.2) . وعليه فإنه يعبر عن العاطلين عن العمل بالمعادلة الآتية :

$$STR = STR1 + STR2$$

يخضع استخدام الطالبين للعمل للدلالة على المتعطلين إلى القصور المسجل في الأجهزة الخاصة بإحصاء القوى العاملة بالجزائر ، وذلك بدوره أدى إلى استبدال مصطلح العاطلين بالبطالين ليدل ذلك على أن المتعطل هو الشخص المسجل لدى مكاتب اليد العاملة ، وما عدا ذلك فلا يؤخذ بعين الاعتبار .
ويصنف مكتب العمل الدولي القوى العاملة في المجتمع لعام 1959 لتشمل العناصر التالية :

- الأشخاص البالغون الذين هم في سن العمل ويزاولون عملا بصورة مستمرة أو مؤقتة ويتقاضون أجرا يوميا أو أسبوعيا أو راتبا شهريا و يتقاضون عن عملهم حصة معينة من الناتج أو الأرباح ، ويعتبر هؤلاء الأشخاص عاملين حتى وإن تغيّبوا عن عملهم لفترة زمنية معينة بسبب الإضراب أو العطل أو الإجازات أو لسبب مشروع آخر .

- أصحاب العمل سواء أكانوا يستخدمون عمالا أو يعملون لحسابهم الخاص وكذا عاملين أو متعطلين أثناء الإحصاء .

- العاملون عند أسرهم إذا لم تقل ساعات عملهم اليومي عن ثلاث ساعات من ساعات العمل المعتاد .
- العمال الذين تعرضوا للبطالة نظرا للركود الاقتصادي أو لظروف أخرى والذين لا يزالون يبحثون عن العمل .

- الشباب الذين يقترّبون من سن البلوغ ويبحثون عن عمل لكسب الرزق .
وأما الأشخاص الذين هم في سن العمل ولا يدخلون ضمن القوى العاملة فمنهم المساجين والمحتجزون في المؤسسات العقابية والإصلاحية حتى وإن عملوا ، بالإضافة إلى ربات البيوت اللاتي يخدمن أفراد العائلة بدون أجر لكنهن يدرجن ضمن القوى العاملة إذا تقاضين مقابل عملهن أجرا من طرف العائلة أم من طرف الغير .

- المتقاعدون المحالون على المعاش وهم في سن العمل لأسباب لا علاقة لها بالعمر والصحة والذين لا يزاولون عملا من أجل الكسب .

- المعالون من قبل أهلهم فلا يعملون ولا يبحثون عن العمل .

- مالكو العقارات الذين يعيشون على ما تدره عليهم من إيرادات .

د . السكان النشطون :

يطلق هذا المفهوم على ذلك القسم من السكان الذي يتكون من القوى العاملة الاعتيادية مضافا إليها ذلك القسم من أفراد فئة الصغار والأحداث في سن السادسة ، وحتى الخامسة عشر ومن فئة الشيوخ وكبار السن الذين تتجاوز أعمارهم الخامسة والستين والذين يساهمون في الفعالية الاقتصادية .

وظهر مفهوم السكان النشطين في التعداد الثاني للسكان الذي أجري بالجزائر عام 1977 على صورتين ، هذا وفقا لما تضمنته الوثائق الصادرة عن وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية ، وكذا المحافظة الوطنية للإحصاء بالجزائر ، مما أعطى شروحات مختلفة واختلافا في الحساب أيضا بالنسبة للسكان النشطين "

يشمل الأفراد المشتغلون ، ومن هم بدون عمل و يبحثون عن شغل . ويفرق في هذا الصنف بين من اشتغل في السابق ومن لم يشتغل " .¹

كما أن السكان النشطين : " يضم كل الأشخاص المنتجين خلال الفترة المرجعية وهي فترة إجراء التعداد إلى فئة الأشخاص المشتغلين الذين هم في سن العمل وكذا الأفراد الذين لا يعملون وسبق لهم العمل و الباحثين عن العمل ، ولم يعملوا سابقا وهم في سن العمل " .²

يظهر التعريفان السابقان اختلافا في كون التعريف الأول لا ينص صراحة على ضرورة بلوغ سن العمل رغم أن العودة إلى تعريف المشتغل والمتعطل في الجزائر تفيد بضرورة بلوغ سن العمل ، في حين أن التعريف الثاني يقوم أساسا على سن العمل . وتبقى مسألة التعريف الحسابي للمجتمع النشط خاضعة للتفسيرات التي تعطى للتعريف المستخدم.

إن حدي السن بالنسبة للقوى العاملة ليس شرطا ضروريا لتحديد النشيطين اقتصاديا من الناحية الواقعية، فإنه شرط أساسي من الناحية الإدارية والقانونية . فالأشخاص المساهمون في النشاط الاقتصادي الذين هم خارج حدي سن العمل لا يحق لهم أن يتمتعوا بنفس الحقوق التي يتمتع بها أولئك الذين في سن العمل ، أي أن الدولة غير مسؤولة عن توفير مناصب عمل لهم ولا يحق لهم المطالبة بحقوق الضمان الاجتماعي أو المطالبة بالتكوين ورفع مستواهم المهني ولا حتى التمتع بنفس الرواتب والأجور التي يتقاضاها أولئك الذين هم في العمر الإنتاجي . وعليه يمكن اعتبار التعليم ، التكوين ، المدة الشرعية للخدمة الوطنية وسن التقاعد عوامل مؤثرة - بصفة معتبرة - في معدلات النشاط الاقتصادي وبالتالي طلب التوظيف .³

إن إضفاء صفة النشاط على شخص لا يساهم في النشاط الاقتصادي للمجتمع (فئة العاطلين) - ذلك أن اعتبار الفرد نشيطا - يعني أنه يساهم في إنتاج السلع والخدمات أو النشاط العام للمجتمع ، غير أن فئة المتعطلين قد تساهم مستقبلا في هذا النشاط وقد لا تساهم في ذلك وتبقى طاقة معطلة ، وبالتالي فإن الرغبة والاستعداد لا يكفيان لإضفاء صفة النشاط على الفرد لأنها قد لا تتحقق .

هـ . البطالة والعمالة :

يرتبط هذان المفهومان ارتباطا وثيقا بالمفاهيم السالفة في أية مرحلة من المراحل للتطور الاجتماعي ، وهذا الارتباط يجد انعكاسا له في تعقد المنظمات بشكل عام . ويضم مفهوم القوى العاملة الأشخاص الذين يعملون فعلا والأشخاص الذين يبحثون عن عمل - كما تم ذكره سابقا - وعلى هذا فإنه يتم فقد قسم كبير من الموارد البشرية للعمل على شكل بطالة.

¹ علي لزعر ، " الشباب والطاقات المعطلة " ، دراسات سوسيلوجية . ظاهرة الشباب في الوطن العربي ، ع 2 ، ج 1 ، جامعة عنابة)

معهد علم الاجتماع) ، أبريل 1991 ، ص 106 .

² حميد خروف وآخرون ، مرجع سابق ، ص 182.

³ علي لزعر ، مرجع سابق ، ص 108 .

ويشير مفهوم البطالة إلى عدم وجود فرص عمل للفرد أو وجود فرد في المجتمع ليس له دخل أو زيادة القوى البشرية الباحثة عن عمل بمعدل أكبر من فرص العمل التي يتيحها المجتمع . ويقصد بالفرد الذي يعاني من البطالة هو " الإنسان القادر على العمل الراغب فيه والباحث عنه ولكن لا يجده ، كما تعني أن يكون الفرد في سن العمل وقادر عليه جسميا وعقليا وراغبا فيه ويبحث عنه ولا يجده ، مما يترتب عليه تعطله رغم احتياجه إلى الأجر الذي يتقاضاه إذا توافرت له فرصة العمل " ¹ .

إذن البطالة هي فقدان الكامل للعمل عند قسم من أفراد القوى العاملة .

وتمثل البطالة الفرق بين عرض العمل والطلب عليه ، كما أن هناك قسم آخر من موارد العمل يضيع على شكل عمالة ناقصة ، وهي تنقسم إلى قسمين :

أ- العمالة الناقصة كميا : وهي عدم اشتغال العامل كل وقته بل بضع ساعات أسبوعية فقط على عكس العامل الاعتيادي .

ب- العمالة الناقصة نوعيا : وهي الاشتغال في أعمال دون الطاقة الإنتاجية وقدرة وامكانات العامل وبأجرة أقل .

وهناك العديد من العوامل المؤثرة في كل من البطالة والعمالة وهي :

أ- العوامل غير الديمغرافية : وتتمثل في :

1- العلاقات الإنتاجية وطبيعة النظام الاقتصادي للبلد .

2- تغيير المهنة والمواقف التي تتعلق بقبول عمل ذو نوعية منخفضة في حالة البطالة أو رفضه ريثما يظفر بعمل أفضل مناسب .

3- السياسات الحكومية المتخذة للقضاء على البطالة .

4- تركيب القوة العاملة وبشكل خاص نسبة المستخدمين في مجموع القوة العاملة .

5- أشكال الضمان والتأمين التي يتلقاها العمال في هذا العمل أو ذلك .

ب- العوامل الديمغرافية : وتتمثل في :

1- حجم السكان : إن الأثر السلبي لحجم السكان على العمالة ناتج عن ضيق السوق وضعف تقسيم العمل والتخصص في الإنتاج إضافة إلى الاعتماد على التجارة الخارجية ، كما أن العمالة والبطالة أيضا لا ترتبطان بحجم السكان بقدر ما ترتبطان بتوفر الموارد الإنتاجية الكافية لتشغيل القوة العاملة .

2- التوزيع العمري : إن معدلات النشاط تختلف من مجموعة عمرية إلى أخرى فأقلها يخص الأطفال والمسنين ، وقد يكون الشباب عادة عرضة لترك العمل والانتقال إلى عمل آخر عدة مرات قبل الاستقرار على العمل الذي يوافق ميولهم ويتلاءم مع طموحاتهم ، فالتغيرات الحاصلة في التركيب الاقتصادي والتي تقتضي تغيير التركيب المهني للقوة العاملة يمكنها أن تتم بسهولة في المجتمع الفتى .

¹ عبد العزيز بن علي الغريب ، " التدابير المجتمعية لمواجهة بعض المشكلات الاجتماعية في المجتمع السعودي . دراسة

تحليلية " ، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، ع 116 ، السنة 31 ، مجلس النشر العلمي ، جامعة الكويت ، يناير ، فبراير ، مارس

وفي الجزائر وحسب نتائج إحصاءات 1977 التي تؤكد أن نسبة تركيبة السكان من الفئة التي تقل عن 18 سنة مرتفعة ، مما يعطي فكرة عن الحجم المرتفع للكلفة التي يتحملها كل عامل فعلي ، إضافة إلى الضغوط الممارسة في السنوات المقبلة على سوق العمل.

3- النمو السكاني : يتضمن النمو السكاني زيادة في عرض العمل ، لكن هذا العرض الإضافي في العمل لا يساهم مباشرة في زيادة الإنتاج أو زيادة الطلب على العمل و عليه فإن النمو السكاني لا يخلق عمالة أكثر. يمكن لزيادة السكان أن تولد عمالة إذا كانت الحاجة إلى السلع الجديدة تحدث طلبا فعالا عليها ، وأيضا إذا رافقتها زيادة في عوامل الإنتاج الأخرى كرأس المال مثلا.

4- الهجرة الخارجية : الهدف من الهجرة هو توفير حياة أفضل ، لكن قد يضطر المهاجر إلى تغيير العمل مرارا بعد بطالة مؤقتة للشباب بشكل أخص نظرا للمرونة التي يتمتعون بها في عملية تغيير البنى الاقتصادية.

5- الهجرة الداخلية : فالسبب الرئيسي للهجرة الداخلية هو الفروق الملاحظة في الجهات المختلفة بين النمو السكاني والنمو الاقتصادي.

أولت العديد من الدول عناية كبرى لسياسة التشغيل عن طريق بلورة اتجاهات جديدة تمثلت في وضع آليات وبرامج مشجعة على التشغيل في مختلف المجالات و لكل الفئات والمستويات الاجتماعية ، هذا فضلا عن دعم منظومة إعداد الموارد البشرية والرفع من أدائها النوعي بما يستجيب أو يقترب من الاستجابة إلى حاجيات القطاعات الاقتصادية . وبالرغم من هذه الجهود المبذولة فإن وضع التشغيل مازال يمر بصعوبات قد تكون مرشحة إلى مزيد من التعقيد ، فبالإضافة إلى العولمة وما سيتتبعها من انفتاح على الاقتصاد الدولي وتبعاته على سوق العمل فإن هذه السوق تشهد تزايدا متواصلا لطالبي الشغل كما ونوعا.

2- العوامل المؤثرة في سوق الشغل :

هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على سوق الشغل نوجزها فيما يلي :

أ - العوامل الديمغرافية : تمثل هذه العوامل ضغطا كميًا متواصلا على سوق العمل ، فعدد السكان في سن النشاط في تزايد مستمر مما يتطلب إحداث فرص عمل إضافية في السنوات القادمة وذلك على المستوى العالمي ككل وليس على مستوى العالم العربي فقط أو الجزائر . وتستند هذه الإسقاطات إلى تواصل العوامل الديمغرافية - رغم تراجعها في كثير من الأقطار - المتمثلة خصوصا في نسبة الخصوبة والتزايد السكاني . وقد انعكس مؤشر الخصوبة على تزايد حجم السكان الإجمالي بصفة مرتفعة في مجمل الأقطار العربية .

وفي الجزائر تبرز التوقعات السكانية أن هناك ارتفاعا في وتيرة الزيادة السكانية وبالتالي زيادة الطلب على التشغيل حتى السنوات المقبلة ، وسيبدو بوضوح أن الوتيرة التي تفرضها الزيادة السكانية لا

يمكن أن يواجهها الاقتصاد في ميدان خلق مناصب الشغل ، وذلك لأن الاقتصاد علاوة على العوائق التي يعيشها مرتبط أيضا بسياق عالمي يتميز بالأزمة ، هذه الأزمة المعولمة تفرض صرامة دقيقة في التعامل معها في كل الميادين.

وانطلاقاً من ذلك فإن المتغيرات التي تحدد التشغيل يمكن أن تحدد وتدمج بواسطة تصور مستقل في إطار مسعى عملي يكون في خدمة السياسة الوطنية للتنمية والتي أصبح فيها التشغيل يمثل ضغطاً ما فتئ يشتد بل بات تحدياً حقيقياً.

ب - المستجبات النوعية : يضاف إلى الضغوطات الكمية المعهودة ضغوطات نوعية مستجدة في مختلف الأقطار المتخلفة ومنها العربية تتصل بإعادة هيكلة الاقتصاديات وخصخصة المنشآت العمومية . وفي نفس الوقت تراجع التوظيف في القطاع العمومي ومحدودية قدرة القطاع الخاص على إحداث ما يكفي من فرص العمل بفعل تدني مساهمة هذا القطاع في الناتج المحلي الإجمالي .

ومن الإشكاليات المطروحة في سوق العمل هي التحولات التكنولوجية المعاصرة وضرورة إعطاء المردودية اللازمة للجهاز الإنتاجي القائم وتنويع الصادرات الذي يقتضيه النفاذ الآجل لطاقة المحروقات وجذب اليد العاملة في القطاع الفلاحي ، فكل هذه العوامل تعمل على زيادة التوتر في مجال استخدام سوق العمل¹.

ج- العوامل الهيكلية : ومن العوامل الضاغطة على سوق الشغل التوسع المستمر لنظم التربية والتعليم والتدريب وتنامي عدد المقبلين على سوق العمل من كل المستويات وخاصة من خريجي الجامعات . ولئن كان هذا المؤشر يمثل فرصة لتسريع معدلات النمو والارتقاء النوعي للتنمية بكل أبعادها فإنه يمثل في ذات الوقت ضغطاً نوعياً جديداً على أسواق العمل.

ويؤكد أحد المسؤولين في منظمة العربية الدولية على أن " التدريب هو العامل البشري في التنمية ، وأن معظم البرامج الاقتصادية لدول العالم الثالث لا تتضمن حتى مجرد فصل واحد عن التدريب . وبدون هذا العمل البشري لا توجد فرصة كبيرة للعالم الثالث ليتغلب على المشاكل المخيفة للبطالة والعمالة غير الكاملة والفقير والجوع والمرض "².

وحسب علماء اجتماع التنمية وعلماء الاقتصاد فإن عمليتا التعليم والتكوين ضروريتان لأنهما ترتبطان بالتعليم ، حيث أصبحتا مهمتان في إعداد العمالة التي تتماشى مع المقننات الاقتصادية والاجتماعية المتجددة . كما تمكنان العمالة من الاندماج بشكل جيد في العمل حتى يرتفع مستوى الأداء الإنتاجي داخل المجتمع³.

¹ سفير ناجي ، محاولات في التحليل الاجتماعي ، التشغيل ، الصناعة والتنمية ، ترجمة : الأزهر بوغيبوز ، ج2 ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، دون سنة نشر ، ص13.

² بلقاسم سلاطونية ، مرجع سابق ، ص 117.

³ نور الدين بن الشيخ ، " علاقة التعليم بالتنمية في المجتمع " ، الباحث الاجتماعي ، ع 2 ، السنة 2 ، جامعة منتوري قسنطينة ، سبتمبر 1999 ، ص 156.

د - إرتفاع معدلات البطالة :

بالرغم من كل المجهودات الرامية نحو تنمية التشغيل عن طريق إحداث برامج خصوصية لتشغيل الشباب ودعم برامج التدريب للعمل الحر وتنويع آليات الإقراض لتمويل المشاريع ، فإن العوامل الديمغرافية الضاغطة أدت إلى اتساع دائرة البطالة خاصة لدى الدول العربية ودون اعتبار التشغيل الناقص Le Sous-Emploi والعمل الكفافي للحساب الخاص Les Activités De Subsistance . وتتجلى صورة التوظيف لدى دول العالم الثالث من خلال نشرة مكتب العمل الدولي ، إذ تبين من استقصاء دولي أجري حول آراء الشباب من قضايا أساسية فعالة في تغيراته الإدراكية أن مشكلة عدم العثور على فرصة عمل من الأمور الجوهرية التي يعانها شباب دول العالم الثالث من دون تقديم التأهيل المناسب، وأن الوظائف المتوقعة في القطاع الحديث في الثمانينيات للذين أتموا دراستهم تمثل في الجزائر 28 % وفي سوريا 72 % وفي الفلبين 74.2 % وفي الشيلي 66 % . وما تبينه الإحصاءات هو أن الذين أتموا تعليمهم ومن المفروض حصولهم على فرص عمل وإدماجهم في الاقتصاد القومي لم يستوعب منهم القطاع الحديث سوى نسبة ضئيلة كانت في الجزائر 7.5 % وفي سوريا 12.2 % وفي الفلبين 8.6 % وفي الشيلي 25.7 % . وتأسيسا على ما تقدم يمكن القول بأن النظم التعليمية في دول العالم الثالث ومنها الوطن العربي لم تكن قادرة على ربط برامج التعليم بخطط التنمية ، أي أنها لم تهيء الشباب لمهنة محددة لها علاقة بالواقع المحلي وسوق العمل ¹ .

هـ- مساهمة المرأة في سوق العمل :

من أهم العناصر الهيكلية لسوق العمل المساهمة المتنامية للمرأة في النشاط الاقتصادي ، وتعود هذه المشاركة المتزايدة للمرأة في العمالة النشيطة إلى عوامل عدة من بينها العوامل الاجتماعية والثقافية ذات العلاقة بتأخر سن الزواج وارتفاع نسبة العزوبة ، بالإضافة إلى العوامل الاقتصادية التي تدعو - إثر تطور الحاجيات - إلى السعي نحو توفير دخل إضافي للأسرة وخاصة في البيئات والمجتمعات محدودة الدخل أو التي تقوم فيهن النساء بدور المعيل للأسرة . وتعتبر العوامل التربوية أهم الأسباب في إقبال المرأة على سوق الشغل نظرا للمجهودات الكبيرة المبذولة في نشر التعليم وتراجع التفاوت التعليمي بين الرجل والمرأة رغم أن نسبة الأمية لدى النساء أكبر من نسبتها لدى الرجال . أما العوامل التشريعية فقد ضمنت وبدرجات متفاوتة المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية من خلال مراجعة أو إحداث دساتير ومجلات الأحوال الشخصية والشغل في العديد من دول العالم والتي أقرتها الاتفاقيات المتعلقة بعدم التمييز بين الجنسين وبحماية حقوق المرأة العاملة .

واعتبارا للتطورات السريعة للبيئة التربوية والاجتماعية والاقتصادية والتشريعية على مستوى النوع الاجتماعي ، تشهد المنطقة العربية عموما كما الجزائر ارتفاعا متواصلا لمؤشرات تطور مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية وخاصة في القطاع العام لأنه يضمن تكافؤ الفرص ويضعف من رواسب

¹ علي بوعناقة ، الشباب ومشكلاته الاجتماعية في المدن الحضرية ، بيروت ، مركز دراسات الوحدة العربية ، 2007 ، ص 114 .

الموروث الثقافي والاقتصادي اتجاه تشغيل المرأة مثل ضعف الإنتاجية والقيمة المضافة إثر تشغيل المرأة في القطاع الخاص .

3- تطور التشغيل في الجزائر :

لعل من أبرز التحديات التي تواجهها أقطار الوطن العربي بشكل عام والجزائر بشكل خاص مثلما هو الشأن في العديد من بلدان العالم قضية التشغيل ، لما لهذه القضية من الناحية الوظيفية من ارتباط وثيق بالاستقرار السياسي والتنمية الاقتصادية والرفق الاجتماعي ، باعتبار أن الشغل حق طبيعي لكل مواطن وشروط تحقيق الذات وحفظ الكرامة وتجسيد المواطنة والديمقراطية الاجتماعية وضمان التنمية الشاملة.

وفي هذا التوجه أعتبر التشغيل عاملا من عوامل تحسين الطلب الداخلي الذي يساهم في تحسين مستوى الاستهلاك باعتباره أحد المؤشرات الثلاثة للتنمية البشرية ، وهي أصل الحياة ومستوى التعليم والعيش الذي تدخل في احتسابه القدرة الشرائية.

عملت الجزائر منذ الاستقلال على توفير الشغل للمواطن حيث بدأت بحركة التسيير الذاتي في قطاع الزراعة بعد رحيل المسؤولين الأجانب من وحداتهم وهجرهم لمنشآتهم ، والذي كان رد العمال عليه الانتظام في تعاونيات مسيرة ذاتيا لمتابعة النشاط في كل وحدة من هذه الوحدات ، حيث قدرت نسبة البطالة سنة 1966 بـ 34.6%¹ وقد نقصت العمالة في القطاع المسير ذاتيا من 18 ألف و492 عامل سنة 1969 أي بنسبة 12.8% إلى 9 آلاف و903 عامل سنة 1973 أي بنسبة 04.7%².

أما عن مستوى التأهيل في الاقتصاد وظواهر استقطاب الطاقات البشرية في بعض النشاطات الصناعية فقد كانت نسبة الإطارات العليا عام 1968 تقدر بـ 04% ، والعمال المهرة والإطارات المتوسطة تقدر بـ 05.6% والعمال المؤهلون تقدر بـ 34.6% والعمال المساعدون والعمال المتخصصون فتقدر نسبتهم 18.7%³.

وانتقلت هذه النسب عام 1977 إلى النسب التالية : الإطارات العليا نسبتهم 03.6% ، العمال المهرة وإطارات متوسطة 06.1% ، العمال المؤهلون 40.9% ، العمال المساعدون والعمال المتخصصون 17.4%⁴.

ومن خلال هذه المعطيات نجد أن هناك انخفاضا في نسبة الإطارات العليا وذلك راجع لانسحاب العمالة الأجنبية وقلة الخبرة للإطارات الوطنية في هذا الشأن مما استدعى اللجوء إلى المعونة الأجنبية

¹ علي لزعر ، مرجع سابق ، ص 114.

² عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980 ، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1982 ، ص28.

³ عبد اللطيف بن أشنهو، مرجع سابق ، ص ص 112.113.

⁴ عبد اللطيف بن أشنهو، المرجع نفسه ، ص ص 112.113.

في الجانب التقني ، وعلى الرغم من أن هذه المعونة في تناقص إلا أنها مثلت عام 1978 نسبة 58 % من إدارات مؤسسة سوناطراك على سبيل المثال ، الشيء الذي خلق مشكلات متنوعة.

لقد جاءت المخططات التي تبنتها الدولة من أجل التنمية حتى تساهم في رسم سياسة فعالة للتشغيل في الجزائر، وينص التقرير العام للمخطط الرباعي الأول على الهدف الأساسي لإستراتيجية التنمية طويلة المدى المختارة الذي يرمي أساسا إلى القضاء الجذري على البطالة و النقص في التشغيل بواسطة التصنيع الحقيقي.

لقد ارتفع في المخطط الرباعي الأول من 1970-1973 عدد العمال المشتغلون من مليون و 893 ألف شخص في سنة 1969 التي هي نهاية فترة تطبيق المخطط الثلاثي إلى مليونين و 182 ألف شخص في سنة 1973 التي فترة تطبيق المخطط الرباعي الأول ويشكل هذا الارتفاع زيادة في التشغيل قدرها 289 ألف عامل ، وبالنسبة للتشغيل زاد حجم العمال المشتغلين في الصناعة من 243 ألف عامل سنة 1969 إلى 435 ألف عامل سنة 1973 وهي زيادة مقدارها 192 ألف عامل وتمثل في مجموع زيادة التشغيل التي أحدثها المخطط الرباعي الأول أكثر من 66 %.

لقد أصبحت الصناعة إذن قطاعا ينمو بسرعة كبيرة سواء من ناحية التشغيل الذي بلغ معدل نموه خلال فترة المخطط الرباعي الأول 79 % مقابل حدوث انخفاض في حجم التشغيل الزراعي بلغ 06.5 % . ومن شأن هذا التطور السريع خلق تقسيمات اجتماعية سريعة للعمل وزيادة عدد العمال الصناعيين الذي ارتفع فعلا من 123 ألف سنة 1967¹ . وهي سنة بداية التخطيط في الجزائر بمعدل عامل صناعي واحد مقابل كل عاملين زراعيين . ويمثل هذا التطور تغييرا كميًا ونوعيًا في الهيكل الاجتماعي لأن طبقة العمال الصناعيين أصبحت تنمو بسرعة وهي بحاجة إلى التكوين بمختلف مستوياته داخل وحدات الإنتاج تقاديا لاختناق التنمية الصناعية في مرحلة التسيير.

إن الجزائر اعتمدت خلال هذه الفترة على الصناعة اعتمادا كبيرا تم إثره إهمال باقي القطاعات الأخرى كخيار إستراتيجي للتنمية الوطنية ، فهل ساهمت الصناعة في حل مشاكل التشغيل ؟ وما هي مناصب الشغل المحدثة التي تستجيب فعلا للصناعة وترتبط بصفة مباشرة وغير مباشرة بالإنتاج ؟
وكم منها جعل " لنفخ " المصالح والوظائف الملحقة الأخرى ؟.

وتكتسي هذه التساؤلات أهمية أكبر لاسيما أن النشاطات الخاصة بالاحتكار التجاري في القطاع العمومي تأخذ أهمية متزايدة . وعلى سبيل المثال يشير تقرير كتابة الدولة للتخطيط في حصيلة للمخطط الرباعي الأول في مجال الصناعة إلى ما يلي :

" من الناحية الإجمالية فقد بلغ عدد مناصب الشغل المحدثة 76 ألفا منها 53 ألفا خاصة بالقطاع الصناعي دون قطاع الهيدروكربونات (المحروقات) ... ولا بد أن نشير بهذا الصدد إلى أن جزءا معتبرا من هذه الزيادة جاء عن طريق التوسع الحاصل في دوائر التوزيع الخاصة بالمؤسسات العمومية التي كانت قد

¹ محمد بلقاسم حسن بهلول ، مرجع سابق ، ص ص 117 ، 246 ، 249 ، 321.

استفادت من الاحتكارات التجارية وقد أحدث ذلك بين 10 و 13 ألف منصب شغل . وهكذا فإن القطاع الإنتاجي الصناعي أحدث من 64 إلى 65 ألف منصب جديد منها حوالي 45 ألف خاصة بالصناعة دون الهيدروكربونات . وحتى وإن كان هذا الاستشهاد بليغا - يقول سفير ناجي - فإنه يستحق الضبط والتدقيق حول نقطة على الأقل ، وهذه النقطة تتمثل في أنه من ضمن 76 ألف و 800 منصب شغل المحدثه فإن القطاع العمومي - حسب نفس التقرير - يستحوذ على 69 ألف و 200 منصب منها ¹.

والفروع الصناعية الخفيفة هي التي شهدت التوسع في مناصب الشغل المحدثه لكونها لا تحتاج إمكانيات مادية كبيرة كما في قطاع المحروقات ولا يتم تصدير منتجاتها وديمومة مواردها ولا تطرح مشكل التأهيل العالي للموظفين فيها كما أن تعدادهم كبير .

إن اعتماد فكرة إستراتيجية الفروع كان القصد منها هو تطبيق سياسة ديناميكية في مجال التشغيل الصناعي والتي تقتضي التحديد المسبق لأصناف مناصب الشغل المراد إحداثها ومعايير اختيارها . وتعتبر حصة اليد العاملة المؤهلة مرتفعة بالنسبة لقطاع المحروقات مع أنه قطاع غير دائم بشكل مطلق ، وبالتالي تطرح إشكالية موضوعية وهي اللاعدالة في توزيع الموارد البشرية المتوفرة . فعلى سبيل المثال فرع مواد البناء يستعمل 64.2 % من اليد العاملة البسيطة والعمال المتخصصين ، وهو يمنح إمكانيات أكبر من تلك التي تمنحها صناعات الحديد والصلب والصناعات المعدنية والميكانيكية والكهربائية التي لا تشغل إلا 48.8 % (في سنة 1977 وفقا لتحقيق التشغيل والأجور) .

وعلى النقيض من هذا التصور فإن فرع الهيدروكربونات شهد ثقلا في تعداد اليد العاملة المؤهلة ، وفعلا فإن هذا التعداد مثل سنة 1977 بالنسبة للإطارات والتقنيين السامين 12 ألف و 934 أي 45.97 % ، وبالنسبة للتقنيين وأعاون التحكم 8 آلاف و 533 من ضمن 21 ألف و 990 أي 38.80 % ².

جاء في مشروع التنمية الجزائري بعد تطبيق المخطط الرباعي الأول برنامج جديد مكمل وهو المخطط الرباعي الثاني الذي كرس أهمية كبيرة لمسائل التشغيل كهدف أساسي لسياسة التنمية التي تقوم بها البلاد . وهدف التشغيل يشكل الركيزة المحورية للسياسة الاجتماعية لأن الشغل يبقى هو العامل الحاسم في الرفع من مستوى معيشة السكان .

وينص التقرير العام وهو يذكر أن هذا المخطط ليس إلا مرحلة من بين المراحل الأخرى على أن " الهدف هو أن نحدث من الآن حتى سنة 1980 أكثر من مليون منصب شغل بالاعتماد على القطاعات ذات الحيوية (الديناميكية) على المدى الطويل كالصناعات التكاملية والاستهلاكية ، وضمان القضاء في نفس الوقت على الأسباب الاقتصادية البنيوية للبطالة ونقص التشغيل " ³.

¹ سفير ناجي ، مرجع سابق ، ص 89.

² سفير ناجي ، المرجع نفسه ، ص 91.

³ سفير ناجي ، المرجع نفسه ، ص 45.

لقد نص ميثاق 1976 في فصل منه خصص للتشغيل المعنون بـ " تشغيل المواطنين القادرين على العمل يجب أن يواكب تطبيق سياسة عادلة وفعالة في ميدان الأجور وتنظيم الحماية الاجتماعية للعمال والتوزيع العادل لثمار التنمية ولأعبائها " على مراجع عديدة من بينها :

- تشغيل كل المواطنين القادرين على العمل ضروري لبناء البلاد ومطلب من مطالب الاشتراكية.
- تشغيل مجموع المواطنين القادرين على العمل يجعل من قضية إحداث مناصب الشغل غرضاً أساسياً للتنمية .

- التشغيل الكامل يستلزم انتهاج سياسة ثابتة لتكوين العمال ورفع مستوى إنتاجهم.
- تنويع أنماط الشغل ورفع مستواها بما يمكن من توفير الأعمال الملائمة للأجيال الجديدة .
لقد كانت في سنوات السبعينيات مشكلة التشغيل تطرح نفسها لكن بشكل أقل حدة مما هي عليه الآن ، خاصة وأن الدور الذي كان يلعبه القطاع الصناعي مهم جداً ، فقد أحدثت الصناعة حتى سنة 1977 حوالي 230 ألف منصب شغل أي بوتيرة سنوية متوسطة تقدر بـ 19 ألف منصب شغل . ومما لا شك فيه أن هذا المعدل ليس إلا بيانياً و بالتالي فإنه لا يعبر عن الزيادة الهامة لعدد مناصب الشغل المحدثة والتي وصلت بين عامي 1976.1977 إلى 35 ألف حسب تحقيق التشغيل و الأجور لكتابة الدولة للتخطيط.¹
وفي قطاع الصناعات الخفيفة كان تطور الإطارات مرتفع باضطراد كما هو موضح في الجدول:²

التأهيل	السنوات	1969	1973	1978
عالي		% 02.2	% 02.4	% 03.3
إداري		% 02	% 02	% 02.9
مهندسون		% 0.2	% 0.4	% 0.4
إطارات متوسطة		% 05.8	% 06.9	% 13
منفذون		% 92	% 90.1	% 83.6

جدول رقم 01 : يبين تطور الإطارات في سنوات 1978،1973،1969 . المصدر: نقلا عن وزارة الصناعات الخفيفة.
نلاحظ من خلال الجدول الزيادة المضطربة في نسب الإطارات بكل فئاتها منذ سنة 1969 إلى غاية سنة 1978 ، لكن أقل نسبة تشاهد لدى فئة المهندسين وذلك إن دل على شيء إنما يدل على أن المستوى العلمي للعمال الإطارات كان يمثل قلة قليلة من خريجي الجامعة .
وقد حدثت زيادة للعاملين ما بين سنتي 1967 و 1989 في الجزائر من حوالي 1.7 مليون عامل إلى نحو

¹ سفير ناجي ، مرجع سابق ، ص ص 43، 87.

² عبد اللطيف بن أشنهو ، مرجع سابق ، ص 115.

04.09 مليون عامل وهو ارتفاع نسبي بلغ 140%¹.

ومن المفيد الإشارة إلى ظاهرة استقطاب الطاقات البشرية في بعض القطاعات وخاصة قطاع المحروقات وهي ظاهرة مهمة للتخطيط . ويسجل أيضا أنه في عام 1977 كان قطاع المحروقات يستأثر بـ 5934 إطارا من مجموع إطارات الصناعة البالغ 16242 إطارا أي بنسبة 36.5 % بـ 8533 تقنيا وعاملا ماهرا من مجموع 27708 أي 30.8%².

وبناء على هذه المعطيات المستقاة من كتابة الدولة للتخطيط بالجزائر فإنه يمكن إيجاد ارتباط بين استقطاب الطاقات البشرية واستقطاب الطاقات المالية ، فتطور الأجور عامل يفسر التطور الكلي لإنتاجية العمل . وهناك ظاهرتان تستحقان الذكر أولا هما أن هذا التطور بتضييقه سلم الأجور يبدو أنه ثبت نوعا ما همة الإطارات وخصوصا فئة العمال المؤهلين ، أي أن الارتفاع في الأجور الأكثر انخفاضا جعل هذه الأجور تمثل نسبة هامة من أجور العمال المؤهلين والعمال ذوي المؤهلات العليا . أما الظاهرة الثانية فتتمثل في تفهقر القدرة الشرائية لبعض فئات العمال في الفترة ما بين سنتي 1969-1977 نظرا لارتفاع الأسعار .

وفي نفس الفترة لوحظ نمو ملحوظا للعمال في القطاع الخاص الذي كان بمعدل 10 % في السنة طوال كل الفترة . فالقطاع الخاص يستخدم 23.3 % من مجموع العاملين المأجورين في الصناعة عام 1977.³ لقد استفاد القطاع الخاص كثيرا من منطلق الأسواق التي نماها القطاع العام ، كما أنه ينتفع من ظروف مواتية للمردودية نتيجة لتلاعبه بالأجور والأسعار في آن واحد . فبالنسبة للأجور نجد أن قوة العمل التي يستعملها القطاع الخاص تأتي أساسا من العمال غير المؤهلين أو ذوي التأهيل الضئيل ، الشيء الذي يمكنه من دفع أجور قليلة و ممارسة (العمل الأسود) وهو العمل الذي لا يصرح به رب العمل للسلطات .

وبين الإحصاء العام للسكان والسكن عام 1977 كيفية توزيع السكان العاملين على حسب الفئات الاجتماعية المهنية ، فالإطارات العليا قدرت نسبتها بـ 1.8 % والإطارات التقنية المتوسطة قدرت بـ 2 % والعمال في طور التعلم ، خدم ، نساء يعملن بعض الوقت نسبتهم تقدر بـ 3.2 %، أما العمال غير المصرح بهم فيبلغون نسبة 2.4 % ، أما نسبة العمال في المهن الحرة فتقدر بـ 0.2 % وهي نسبة

ضئيلة جدا⁴، ولا يبالغ في القول أن هناك تطورا نسبيا للروح البيروقراطية في النشاطات الاجتماعية في الجزائر بما تحمله من جمود زيادة على أنقال تكاليف التنمية ، وهذا التطور للروح البيروقراطية يرجع سواء إلى مستوى تنظيم إدارتنا أو لحجم وسير المؤسسات.

¹ محمد بلقاسم حسن بهلول ، مرجع سابق ، ص ص 78، 92، 103، 105، 113.

² عبد اللطيف بن أشنهو، مرجع سابق ، ص 116.

³ عبد اللطيف بن أشنهو، المرجع نفسه، ص 170.

⁴ عبد اللطيف بن أشنهو، المرجع نفسه ، ص 384.

وحسب الإحصاء العام للسكان والسكن عام 1977 فقد بلغ عدد الوظائف المحدثة 490 ألف بين 1977 و1979 ، أما الوظائف المتوقع استحداثها خلال الفترة من 1977-1984 فتبلغ مليون و565 ألف وظيفة وذلك للتخفيض من معدل البطالة السائد آنذاك. والجدير بالذكر أن ظاهرة هروب إطارات القطاع العام إلى المؤسسات الخاصة أو المهن الحرة أصبحت منتشرة ، إضافة إلى هروب أو محاولة هروب العمال المؤهلين من القطاعين العام أو الخاص إلى قطاعات البرجوازية الصغيرة : تجارة ، حرف ، خدمات ¹. إن الفضل كبير للاستثمارات الحادثة خلال المخطط الرباعي الثاني (1974-1977) والتي بفضلها توسع التشغيل حيث بلغ 468 ألف وظيفة عمل وكان توزيعها كالتالي :

- القطاع المنتج مباشرة : والذي خلق 243 ألف وظيفة عمل جديدة ، ويتكون من الصناعة بزيادة عدد وظائف الشغل فيها برقم 142 ألف عامل والزراعة بانخفاض عدد العمال فيها برقم 73 ألف فلاح والبناء والأشغال العمومية بزيادة عدد وظائف الشغل الجديدة برقم 174 ألف عامل .

- القطاع شبه المنتج : والذي خلق 75 ألف عامل موزع بين التجارة التي بلغ عدد زيادة عمالها 20 ألف شخص والنقل الذي زاد عدد عماله برقم 55 ألف شخص .

- القطاع غير المنتج مباشرة : والذي خلق 150 ألف عامل وكانت معظم الوظائف الجديدة قد تم خلقها في الإدارة حيث بلغت 108 ألف موظف جديد بفضل الهياكل الاجتماعية كالتعليم والصحة والإدارة التي نالت حصة الأسد من الاستثمارات ، ويأتي بعد ذلك فرع الخدمات الأخرى بزيادة قدرها 42 ألف عامل جديد ².

إن نسبة الوظائف الجديدة التي تم إنشاؤها بفضل المخطط الرباعي الثاني قد ارتفعت في نهاية عام 1977 بالنسبة لعام 1973 إلى 21.4 % ، وكانت أكبر نسبة قد حدثت في القطاع شبه المنتج مباشرة بنسبة 27 % ثم يليه القطاع غير المنتج بنسبة 25 % وفي الأخير القطاع المنتج مباشرة بنسبة 18.5 % ، على أن الملاحظة التي يجدر النظر إليها هي القفزة الكبيرة التي شهدتها قطاع النقل ونسبته 58 % وهي جميعها نشاطات مرتبطة بالإنتاج المادي ، كما لا يفوت التنبيه إلى ملاحظة أخرى هي ارتفاع وزن القطاع الصناعي في تشغيل الأيدي العاملة من 11 % عام 1973 إلى 14.6 % من مجموع العمال عام 1977 وهي زيادة تعبر عن تعديل واضح في هيكل التشغيل ، ويدل ذلك على سير المجتمع في طريق التصنيع والانتقال التدريجي من مرحلة الإنتاج الأولي إلى مرحلة الإنتاج الثاني الذي يعتمد طرق عمل متطورة ومعتمدة على استخدام التكنولوجيا ³. فالاختيار العمدي للتكنولوجيا المتطورة قد أفرز آثارا مباشرة أو غير مباشرة على حجم التشغيل في اتجاه مؤكد للانخفاض حتى وإن كانت الحتمية التكنولوجية في كثير من الحالات أقل ضغطا. وقد انعكس هذا الوضع التشغيلي من حيث انخفاض معدل البطالة عام 1977 عما

¹ عبد اللطيف بن أشنهو، مرجع سابق ، ص ص451 ، 504.

² محمد بلقاسم حسن بهلول ، مرجع سابق ، ص ص321 ، 322 ، 328 ، 330.

³ محمد بلقاسم حسن بهلول ، المرجع نفسه، ص ص329 - 330 .

كان عليه عام 1966 حيث بلغ 18.6 %¹ وذلك نظرا لسياسة الدولة في التشغيل .
 واصلت الجزائر انتهاج سياسة المخططات التنموية حيث عمدت في بداية عقد الثمانينيات إلى بناء إستراتيجية تمثلت في المخطط الخماسي الأول (1980-1984) ولازالت آنذاك الجزائر تسير في طريق التسيير الاشتراكي ، وحينذاك كان التشغيل قد تطور بشكل سريع في القطاع الصناعي فارتفع عدد العاملين به من 123 ألف عامل سنة 1967 إلى 347 ألف و 846 عامل سنة 1982 أي بزيادة نسبية هي ما يقرب من 283 % . ويمثل هذا الرقم الأخير للتشغيل في قطاع الدولة الصناعي نسبة قريبة من 75 % من مجموع عمال الصناعة في البلاد البالغ عددهم في نفس هذه السنة 468 ألف و 346 عاملا. ومعنى ذلك أن نسبة العاملين في القطاع الصناعي للدولة عام 1989 قد بلغ 538 ألف عامل من مجموع 4.09 مليون شخص عامل ، وانعكس هذا التطور في الاستثمار والتشغيل الصناعيين على صعيد الإنتاج ، وكانت حصة القطاع الخاص أيضا من هذه القيمة ضعيفة بحيث تشكل سنة 1982 مثلا نحو 24 % من قيمة الإنتاج الصناعي من غير المحروقات ونحو 10.3 % من إجمالي الإنتاج الصناعي.²

وضمن هذا السياق تحدد إطار هذه المعالجة التي تطمح إلى استعراض حال القوى العاملة في الجزائر ومن ثمة مسألة تشغيل الشباب ، حيث تشير الأرقام أنه في عقد الثمانينيات - خلافا لعقد السبعينيات الذي شهد نموا قويا للتشغيل والتعليم - تقلص سوق العمل . فمنذ سنة 1980 أصبح خلق مناصب العمل أقل من الطلب الإضافي للعمل الناجم عن تزايد السكان العاملين . وتشير حصيلة التشغيل المنجزة من قبل وزارة العمل والتكوين المهني منذ 1982 أن نسبة الشباب الذين يعملون لأول مرة هم في انخفاض مستمر ، إذ أنها تراجعت من 15.6 % سنة 1982 لتصل إلى 13 % سنة 1984 ، وإلى أقل من 15 % سنة 1989 . وفي سنة 1992 بلغ عدد البطالين مليوني بطل ما يفوق نسبة 70 % منهم من الشباب ، من بينهم 148 ألف من خريجي الجامعة.³

وجهت الجزائر في السنوات الأخيرة من تطبيق المخطط الخماسي الأول عناية خاصة إلى تكيف منظومة التربية والتكوين وفق حاجات التنمية . وحرص المخطط الثاني (1985-1989) على تأكيد الاهتمام بالتكوين خاصة في الميادين التقنية ، وتم الرفع من معدل العمال المؤهلين من 42 % سنة 1985 إلى 52 % على الأقل في نهاية 1989 من مجموع عدد العمال . وللوصول إلى ذلك الهدف تقرر إعطاء دفعة قوية للتكوين وبصفة خاصة على الصعيد المهني لتحقيق رقمي هو أن 90 % من مناصب الشغل الجديدة وهي 946 ألف عامل يجب أن يشغلها العمال المؤهلون بمختلف مستويات تكوينهم.⁴

¹ علي لزعر ، مرجع سابق ، ص 114 .

² محمد بلقاسم حسن بهلول ، مرجع سابق ، ص ص 78 ، 92 ، 103 ، 105 ، 113 .

³ بلقاسم سلاطونية ، مرجع سابق ، ص 116 .

⁴ محمد بلقاسم حسن بهلول ، المرجع نفسه، ص ص 117 ، 246 ، 249 ، 321 .

كما تشير الإحصائيات إلى " أنه يوجد 25 % من السكان القادرين على العمل في الجزائر في حالة بطالة حسب إحصائيات 1994 مقابل 18 % سنة 1989 ، ونسجل 6.9 مليون من الأشخاص القادرين على العمل بالنسبة لـ 27 مليون نسمة تبعا لإحصاء 1994. كما وصل عدد البطالين إلى 2.2 مليون سنة 1997 بما يمثل 38 % من مجموع طالبي الشغل في الجزائر. هذا وبلغ حجم طالبي العمل 1.7 مليون شخص من بينهم 83 % لا تتعدى أعمارهم ثلاثون سنة ، ومنهم نسبة 68 % لم يسبق لهم العمل بتاتا ، بينما 72 % من الراغبين ليس لهم أي تكوين مهني . ومع الوتيرة السنوية للنمو الديمغرافي (4 %) فإن عدد الطالبين للعمل سيتراوح كل سنة من 250 ألف إلى 300 ألف شخص وكلهم يحتاجون التكفل باندماجهم المهني . كما أن الطلب الاجتماعي خلال 1996-1999 قد بلغ 300 ألف طلب إلى غاية سنة 2000 " ¹.

إن هذه الإحصائيات تدعو للتساؤل حول الكيفية التي يجب بها الحد من البطالة وضمان مستقبل مهني للشباب الذي يتأتى حسب رأيي في تفعيل مكرو - مؤسسات من قبل الشباب بالإضافة إلى تكوين مهني حديث .

وفي الجزائر دائما وحسب بعض الإحصائيات الواردة عن الديوان الوطني للإحصاء فإن نسبة النشاط (التي تعني السكان النشيطين بالنسبة إلى إجمالي السكان) بلغت في أكتوبر 2007 ، ديسمبر 2008 ، أكتوبر 2009 على التوالي ما يلي : 29.56 % ثم 30.01 % ثم 29.94 % ، أما نسبة النشاط التي تعني (السكان النشيطين إلى السكان البالغين سن العمل) حسب المفهوم الوارد من المكتب الدولي للشغل فإنها بلغت وفق السنوات الواردة أعلاه على التوالي : 40.89 % ثم 41.72 % ثم 41.43 % ².

وهذه الأرقام تبين أن المجتمع الجزائري هو مجتمع نشيط فأغلبه من الشباب ويحتاج إلى عمل . ويرى محمد بوخبزة فيما يخص ظاهرة البطالة في الجزائر أن هذه الأخيرة ليست نتيجة لوضع تاريخي لكنها ناتجة عن خيار سياسي للتنمية ³.

وهذا الكلام يعني أن مسؤولية الدولة كبيرة في ضرورة توفير مناصب الشغل لمن يستحقها هذا من جهة . ومن جهة أخرى فإنه ينظر إلى البناء الاقتصادي والميكانيزمات السياسية الاجتماعية التي تسبق التنمية هي من وجهة النظر الاجتماعية هي معطيات لا يمكن تغييرها بل علينا أن نتأقلم معها من أجل أن تصبح أكثر قبولاً ⁴.

¹ بلقاسم سلاطونية ، مرجع سابق ، ص ص 111 ، 112 ، 119.

² الديوان الوطني للإحصائيات ، " الجزائر بالأرقام ، رقم 40 " ، مديرية المنشورات والنشر والتوثيق ، الجزائر ، نشرة 2010 ، ص 12.

³ Mohammed Boukhobza , **repture et transformations sociales en Algerie** , volume 2 , Alger , office des publications universitaires , 1989 , p 402.

⁴ Mohammed Boukhobza ,op. cit , p 402.

وعلى العموم فقد بذلت الدولة الجزائرية مجهودات كبيرة للقضاء على البطالة وتشغيل أكبر عدد ممكن من فئات المجتمع من القوى العاملة ، حيث تبين الإحصائيات الواردة عن الديوان الوطني للإحصاء تطور سوق العمل من 2006 إلى 2009 . ففي عام 2006 بلغت طلبات التوظيف 590 ألف و 784 طلبا وعروض التوظيف المسلمة 132 ألف و 117 عرضا ، وتم منها التوظيف الدائم لـ 17 ألف 627 شخصا وتوظيفات مؤقتة لـ 79 ألف و 223 شخصا . وارتفع العدد سنة 2008 حيث بلغ عدد طلبات التوظيف مليون و 176 ألف و 156 طلبا ، أما عروض التوظيف المسلمة فهي 213 ألف و 194 عرضا تم منها كتوظيفات دائمة 21 ألف و 304 وظيفة و 133 ألف و 968 توظيف مؤقت .

أما في سنة 2009 فبلغت طلبات التوظيف 963 ألف و 16 طلبا ، وعروض التوظيف المسلمة 235 ألف و 606 عرض تم منها تقديم توظيفات منجزة قدرت بـ 21 ألف و 286 توظيف دائم و 149 ألف و 572 توظيف مؤقت¹ .

والقراءة البسيطة لهذه الأرقام توضح سياسة الدولة في التشغيل والتي تقوم أساسا على التوظيف المؤقت وليس الدائم والذي من شأنه أن يعزز البطالة أكثر فأكثر بين أوساط الشباب .

والحديث عن التشغيل إذن يجرنا للحديث عن البطالة وتوزيعها داخل المجتمع الجزائري وذلك حسب توزيع السكان النشيطين وتوزيع المشتغلون والبطالون حسب الجنس والطبقة وفئة العمر ، بالإضافة إلى توزيع المشتغلون حسب قطاع النشاط وذلك ما بين سنتي 2007 و 2009 لتكون لدينا نظرة واسعة عن مستوى التشغيل والبطالة في الجزائر ، وهذا ما سيوضحه الجدول التالي² .

¹ الديوان الوطني للإحصائيات ، مرجع سابق ، ص 11.

² الديوان الوطني للإحصائيات ، المرجع نفسه ، ص ص 12-15.

توزيع السكان النشيطين													
أكتوبر 2009			ديسمبر 2008						أكتوبر 2007				
%		(و . أ)	%		الوحدة : بالآلاف (و . أ)		%		%				
100		10.544	100		10.315	100		9.968.906			سكان نشيطون		
											منهم		
89.8		9.472	88.7		9.146	86.2		8.594.243			مشتغلون		
10.2		1.072	11.3		1.169	13.8		1.374.663			بطالون		
توزيع المشتغلون و البطالون حسب الجنس و الطبقة													
%			مجموع			إناث			ذكور			طبقة	نوع السكان
2009	2008	2007	2009	2008	2007	2009	2008	2007	2009	2008	2007		
			(و . أ)	(و . أ)		(و . أ)	(و . أ)		(و . أ)	(و . أ)			
69.96	84.73	61.54	6.627	7.749	5.288.589	1.167	1.289	1.044.342	5.460	6.460	4.244.247	حضرية	مشتغلون
30.04	15.27	38.46	2.845	1.397	3.305.654	280	139	302.534	2.565	1.258	3.003.120	ريفية	
100	100	100	9.472	9.146	8.594.243	1.447	1.428	1.346.876	8.025	7.718	7.247.367	مجموع	
73.97	86.57	63.89	793	1.012	878.309	249	271	225.071	544	741	653.238	حضرية	بطالون
26.03	13.43	36.11	279	157	496.354	71	30	77.588	208	127	418.766	ريفية	
100	100	100	1.072	1.169	1.374.663	320	301	302.659	752	868	1.072.004	مجموع	
توزيع المشتغلون و البطالون حسب فئة العمر													
أكتوبر 2009 (و . أ)		ديسمبر 2008 (و . أ)				أكتوبر 2007		فئة العمر					
البطالون	المشتغلون	البطالون	المشتغلون	البطالون	المشتغلون	البطالون	المشتغلون						
125	414	140	415	175.245	385.352			20 - سنة					
342	1.317	388	1.276	421.404	1.194.515			20-24 سنة					
320	1.673	348	1.591	393.024	1.477.470			25-29 سنة					
142	1.355	149	1.337	187.488	1.292.775			30-34 سنة					
65	1.169	69	1.178	93.151	1.086.317			35-39 سنة					
32	1.116	34	1.082	48.364	1.080.505			40-44 سنة					
19	995	19	916	22.192	804.121			45-49 سنة					
17	709	15	662	24.182	630.888			50-54 سنة					
10	473	7	429	9.613	389.470			55-59 سنة					
-	251	-	260	-	252.831			60 فأكثر					
1.072	9.472	1.169	9.146	1.374.663	8.594.243			المجموع					
توزيع المشتغلون حسب قطاع النشاط													
أكتوبر 2009 (و . أ)		ديسمبر 2008 (و . أ)				أكتوبر 2007		قطاع النشاط					
المشتغلون	%	المشتغلون	%	المشتغلون	%	المشتغلون	%						
1.242	13.11	1.252	13.69	1.170.898	13.62			فلاحة					
1.194	12.61	1.141	12.48	1.027.817	11.96			صناعة					
1.718	18.14	1.575	17.22	1.523.610	17.73			بناء و أشغال عمومية					
5.318	56.14	5.178	56.61	4.871.918	56.69			تجارة، خدمات و إدارة					
9.472	100	9.146	100	8.594.243	100			المجموع					

جدول رقم 02 : يبين توزيع السكان النشيطين وتوزيع المشتغلون والبطالون حسب الجنس والطبقة وتوزيع المشتغلون والبطالون حسب فئة العمر

وتوزيع المشتغلون حسب قطاع النشاط . (المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات)

4- جهات التشغيل في الجزائر:

- الوكالة الوطنية التشغيل (ANEM) :

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 259/90 المؤرخ في 08/09/1990 المعدل والمكمل للأمر رقم 42/71 المؤرخ في 17/06/1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم 69/62 المؤرخ في 29/11/1962.

وبذلك نلاحظ أن الوكالة وبعد تغيير التسمية تعتبر من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر. لها مهام أهمها تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب ، وتلعب في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب بين طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات وأصحاب العمل وهم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العمومي والخاص باستثناء الإدارة العمومية التي يخضع فيها التشغيل لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للتوظيف العمومي .

وجاء القانون رقم 90/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة الشغل ليعزز مكانة ودور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تتصيب العمال وتشغيلهم باستثناء الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة أين رخص للبلديات استثناء أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية.¹

ولمواكبة التطورات والتغييرات الاقتصادية والاجتماعية والقيام بدورها في توفير فرص العمل حسب معايير العمل الدولية ، استفادت الوكالة من مخطط تأهيل وإعادة الاعتبار يهدف أساسا إلى تحقيق ما يلي:

- التدعيم بالإمكانات لتصفية كل المشاكل التي تعيق سيرها مع توحيد دعائم التسيير والتدخل في سوق الشغل .

- اتخاذ إجراءات عصرية في طرق التسيير والتدخل تماشيا مع التطورات التكنولوجية الراهنة.

- تطوير وتحسين الخدمات التي تقدمها للمتعاملين معها سواء طالبي العمل أو أصحاب العمل .

ولالإشارة فإن مخطط التأهيل وإعادة الاعتبار تمت المصادقة عليه بموافقة الشركاء الاجتماعيين من نقابة العمال ومنظمات أصحاب العمل . كما أبدى مكتب الجزائر للمنظمة الدولية للعمل موافقته على تقديم المساعدة ومرافقة تجسيد هذا المخطط الإصلاحي .

أما من جانب التنظيم فإن الوكالة المهيكلة بطريقة تسمح لها بالتواجد في كل مناطق الوطن وتتكون هيكلها من : المديرية العامة ، 10 وكالات جهوية ، أكثر من 157 وكالة محلية.

¹ محمد قرقب ، " الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب . عرض حول التوجيه و الإرشاد في برامج وأجهزة التشغيل في الجزائر " ، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية ، وزارة التشغيل و التضامن الوطني، الجزائر ، طرابلس ، 11 - 13 جويلية 2005. ص 2.

- وتعتبر الوكالة المحلية للتشغيل هي الخلية الأساسية في هذا التنظيم وهي التي تستقبل المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو أصحاب العمل . ويمكن تلخيص مهامها كما يلي :
- استقبال طالبي العمل من الجنسين لتسجيلهم بعد جلسة الحوار الأولى حسب مؤهلاتهم ورغباتهم في المنصب الذي يسعون إليه أو توجيههم وفقا لاستعداداتهم إلى برامج أخرى.
 - تتلقى عروض العمل على ربطها بالطلبات ضمن بطاقة موزعة حسب المهن والقدرات ، وفي هذا المجال فإنها تبادر إلى برمجة زيارات إلى أصحاب العمل من أجل تفعيل سوق الشغل .
 - استقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية لتسجيلهم في البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل حسب التخصص.
 - تسجيل العمال المسرحين لأسباب اقتصادية من أجل تمكينهم من الاستفادة من نظام التأمين على البطالة على أساس ملفات وقوائم يقدمها صاحب العمل .
- ومن خلال المهام المذكورة أعلاه تقوم الوكالة بدورها في التوجيه وتسعى باستمرار إلى تحسينه ، خاصة ضمن مخطط إصلاح الوكالة في جانبه المتعلق بعلاقتها مع المتعاملين . وفي هذا الإطار فإن استقبال طالب العمل في كل وكالة محلية يكون عن طريق مستشار للتشغيل يقدم للبطال كل المعلومات التي يطلبها ثم فرص الشغل المتوفرة ابتداء من كيفية ملء بطاقة السيرة الذاتية وصولا توجيهه إما إلى منصب متوفر وملائم لقدراته ، وإما إلى أحد جهات التشغيل الأخرى إن أبدى استعدادا لذلك وحتى إلى التكوين المهني إن كان بدون مؤهلات . زيادة على توجيهه فإن مستشار التشغيل بالوكالة يمكن أن يقترح على طالب العمل ومرافقته لدى أصحاب العمل إلى غاية تحقيق رغبته.
- وفي الأخير ورغم النتائج المحققة فإنه يمكن الإشارة إلى بعض النقائص التي يجب العمل على تداركها حتى تقوم الوكالة بدورها على أكمل وجه و منها على الخصوص:
- 1- استكمال مخطط الإصلاح بتدعيم الوكالة وفروعها بإمكانيات وكفاءات بشرية متخصصة.
 - 2- ضعف النظام الإعلامي ونقص التحقيقات التقييمية المنتظمة ونشرها ، ولتدارك الأمر فإن الوزارة بصدد إعداد نظام إعلامي شامل للتسيير في مجال التشغيل والتضامن الوطني.
 - 3- كما يمكن للمرصد الوطني للتشغيل ومكافحة الفقر أن يلعب دورا بارزا في مجال الإعلام والتقييم في التشغيل بحكم اختصاصاته وتركيبته المتكونة من مختلف القطاعات الوزارية ، نقابة العمال ، معاهد البحث المتخصصة ووكالات التشغيل تحت وصاية وزارة التشغيل .

- مديرية التشغيل بالولاية :

أسست بموجب المرسوم 50/02 المؤرخ في 22 جانفي 2002 الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها ، تمثل وزارة التشغيل على المستوى المحلي وموجودة في كل ولاية من الولايات الثمانية والأربعون في الجزائر .

تتشكل مديريات التشغيل من مصالح تتفرع عنها مكاتب ومهمتها الأساسية كما جاء في المادة 03 من مرسوم إنشائها في تطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل وترقيته وبعثه وتضعها حيز التنفيذ. وتقوم حاليا بتنفيذ ثلاثة برامج هامة من البرامج الوطنية لترقية الشغل لحساب وكالة التنمية الاجتماعية ، وهذه البرامج ترمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة ومباشرة ممولة من طرف الدولة وهي:

أ- برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية في إطار مجهوداتها لمواجهة البطالة موجه لإدماج الشباب البطال بدون مؤهلات أو بمؤهلات بسيطة والذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 إلى 30 سنة في ورشات تكلف بانجاز نشاطات تعود بالمنفعة العامة على المواطنين في كل بلدية ، مع الإشارة إلى برنامج آخر يشبهه إلى حد كبير هو برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة في نظام الشبكة الاجتماعية الذي تشرف عليه مديرية النشاط الاجتماعي لحساب وكالة التنمية الاجتماعية التابعة لنفس الوزارة.

ب- برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة : وهو برنامج تشارك فيه عدة قطاعات يرمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة بصورة كثيفة وفي وقت سريع ، موجه أيضا للشباب البطال بدون مؤهلات وبالخصوص في المناطق النائية والمحرومة التي مستها البطالة أكثر.

ج- برنامج عقود ما قبل التشغيل : ويعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا وهو موجه لإدماج الشباب المتحصلين على شهادات جامعية الذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة . وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم 402/98 المؤرخ في 1998/12/02 ويهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعد على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل وهم كل الهيئات والمؤسسات العمومية والخاصة.

وتتكفل الدولة بالأجور الأساسية للمدمجين مع تكاليف التغطية الاجتماعية طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل الذي يمكن أن يصل إلى سنتين ، كما يستفيد المدمج من نظام العلاوات يدفع من طرف صاحب العمل.

ويعتبر عقد ما قبل التشغيل التزام ثلاثي الأطراف بين صاحب العمل والمرشح ومديرية التشغيل التي تمثل وكالة التنمية الاجتماعية . وحتى يكون المرشح مؤهلا للاستفادة من عقد ما قبل التشغيل فإنه يتقدم للتسجيل لدى مكاتب الوكالة المحلية للتشغيل التي تقوم بإرسال قوائم المسجلين حسب الاختصاص إلى مديريات التشغيل . وتقوم مديرية التشغيل في هذا البرنامج بدور إعلامي وتوجيهي كبير سواء لدى

أصحاب العمل بالاتصال بكل المؤسسات التي يعينها البرنامج وإبراز أهمية البرنامج من خلال :

- الفرصة التي يمنحها لأصحاب العمل لتدعيم وتأطير مؤسساتهم بكفاءات جامعية تتكفل بهم الدولة طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل.

- الامتيازات الضريبية وشبه الضريبية التي تستفيد منها المؤسسة في حالة الإدماج النهائي بعد فترة العقد. كما تقوم مديرية التشغيل بدور إعلامي وتوجيهي للمتخرجين من الجامعة وذلك باستقبالهم من طرف أعوان المديرية بصفة فردية في حوار يهدف إلى التعرف على قدراتهم وتوجيههم نحو المؤسسات التي تقدم عروضاً تناسب اختصاصاتهم و استعداداتهم.

ومن خلال الاحتكاك المباشر سواء بالشباب الجامعي أو أصحاب العمل فإن البرنامج قد حقق نجاحاً معتبراً باعتراف الطرفين ، فأصحاب العمل يشهدون أن الديناميكية التي أتى بها البرنامج مكنت من إعطاء نفس جديد لتشغيل المتحصّلين على شهادات جامعية داخل المؤسسات ، أما الشباب الجامعي فهو يعتبر تجربة ناجحة حيث سمحت له باقتحام عالم الشغل لأول مرة.

ويبرز أكثر نجاح البرنامج من خلال النتائج التي حققتها حيث استفاد خلال سنة 2004 لوحدها أكثر من 60 ألف شاب من عقود ما قبل التشغيل ، كما سطرت الأهداف بالنسبة للسنوات الخمس التالية أين كان من المتوقع إدماج أكثر من 300 ألف شاب جامعي. وقد قدم وزير التضامن الوطني جمال ولد عباس إثر لقاء نظّمته الوزارة على شرف الشباب المستفيدين من برنامج عقود ما قبل التشغيل لسنة 2004 ، قدم حوصلة عن مناصب الشغل التي استفاد منها الشباب البطال في إطار هذه البرامج التي سمحت خلال الثلاثي الأول من سنة 2004 بإنشاء ما يقارب 293 ألف و 368 منصب شغل عبر كامل التراب الوطني ، منها نحو 182 ألف في إطار التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العمومية و 100 ألف منصب آخر في إطار برنامج الأشغال العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة وأزيد من 40 ألف منصب في إطار عقود ما قبل التشغيل . وأضاف الوزير في نفس السياق أي عقود ما قبل التشغيل أن وكالة التنمية الاجتماعية توصلت إلى توظيف 40 ألف و 213 شاب جامعي وتقني سامي بطل في مدة جد قصيرة لا تتجاوز الثلاث أشهر من بداية سنة 2004.

وتناول المدير العام المساعد لوكالة التنمية الاجتماعية مولود مزياني الموضوع ذاته حيث أكد أن برنامج عقود ما قبل التشغيل يعد محطة لبناء المستقبل المهني للشباب الحاملين للشهادات الجامعية للاندماج في سوق العمل من خلال هذا البرنامج الذي يمكنهم من اكتساب خبرة وتعزيز مؤهلاتهم للتوظيف.¹

¹ نشرة إعلامية لوكالة التنمية الاجتماعية ، " رسالة وكالة التنمية الاجتماعية الفرع الجهوي شمال وسط لوكالة التنمية الاجتماعية بالجزائر العاصمة " ، ع 2 ، الجزائر ، جويلية / سبتمبر 2004 ، ص 08.

والحري بالذكر أن البرامج الثلاث تتكفل بها مديرية التشغيل لحساب وكالة التنمية الاجتماعية التي كلفت من طرف الوزارة الوصية بالإشراف على كل البرامج ذات الصيغة الاجتماعية سواء في التشغيل أو في الحماية الاجتماعية . وميزة هذه البرامج أنها ممولة من طرف الدولة وموجهة لفئات اجتماعية معينة ، غير أن المبلغ المدفوع كأجر لهؤلاء المستفيدين ضئيل ولا يكاد يسد الرمق .

- وكالة التنمية الاجتماعية :

وهي هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني ، تأسست عام 1996 في ظل تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر . هدفها التخفيف من حدة نتائج هذا المخطط على الفئات الاجتماعية الضعيفة وذلك بوضع تدابير وبرامج لمحاربة البطالة والفقر والتهميش . وعليه فإن المهام الأساسية للوكالة يمكن تلخيصها في :

- ترقية واختيار وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة.
- تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية واجتماعية تستخدم في انجازها يد عاملة كثيفة أي تشغيل أكبر عدد ممكن من العمال في كل مشروع .

تسعى وكالة التنمية الاجتماعية من خلال فروعها الجهوية المختلفة والتي تغطي التراب الوطني إلى إضفاء تسيير لا مركزي لمختلف برامجها ومشاريعها الخاصة بالتنمية الاجتماعية من أجل تحكّم أفضل في تسييرها لتتفرغ لمهمتها الأساسية المتمثلة في الهندسة الاجتماعية .

إن تنظيم الوكالة يشمل مديرية عامة تتفرع عنها عدة مديريات مركزية وكذا مجلس للتوجيه ولجنة للمراقبة . وحتى تقوم بمهامها فإنها تعتمد على شبكة تتكون من سبع وكالات جهوية إضافة إلى اعتمادها على مديريات التشغيل ومديريات النشاط الاجتماعي بالولايات وكذا البلديات . وتشرف الوكالة عن برامج مديرية التشغيل وبرامج الحماية الاجتماعية خاصة نظام الشبكة الاجتماعية المسير من طرف مديرية النشاط الاجتماعي بالولاية لحساب الوكالة أيضا .

إن أهداف الوكالة هامة بالنظر للفئات الاجتماعية التي تقصدها . ولبلوغ هذه الأهداف والوصول إلى المواطنين المعنيين ببرامجها فإن الوكالة تقوم بدور إعلامي وتوجيهي كبير عبر كل الهياكل التي تعتمد عليها من : فروعها الجهوية ، مديريات التشغيل بالولاية ، مديريات النشاط الاجتماعي للولاية ، الخلايا الجوارية في الأحياء ، البلديات والجمعيات المدنية التي لها علاقة بالمسائل الاجتماعية بصفة عامة .

ويرتكز هذا الدور على تنظيم حملات تحسيسية وإعلامية عامة ثم اتصالات مباشرة بالمواطن سواء فرديا أو عبر الجمعيات للوصول إلى توجيه كل مواطن إلى البرنامج الذي يتلاءم مع حالته الاجتماعية .

إن الفروع الجهوية التابعة للوكالة تحت إدارة مدير جهوي يظم إدارات موزعة على أقسام الدعم الاجتماعي ، التنمية الجماعية والخلايا الجوارية ، التشغيل والإدماج ، الإدارة والمالية .

ومن مهام هذه الهياكل تسيير وتنسيق برامج وكالة التنمية الاجتماعية على مستوى الولايات التابعة للفرع ونشر كل القرارات والتوجيهات الموجهة من قبل الوكالة الأم نحو المتعاملين والشركاء المحليين وتشخيص الاحتياجات الاجتماعية عن طريق دراسات وتحليل .

وتضم الفروع الجهوية كذلك خلايا جوارية عملية تضم بدورها أطباء وأخصائيين في علم النفس وعلم الاجتماع ومساعدين اجتماعيين . ويهتم قسم التنمية الجماعية بالمشاريع المحلية المقترحة من قبل رؤساء البلديات على مدير النشاط الاجتماعي المتواجد في كل ولاية ، بعد ذلك يتم انتقاؤها حسب أهميتها والحاجيات الملحة للفئات الاجتماعية السكانية لكل بلدية أو دائرة أو ولاية . يمكن أن تخص هذه المشاريع انجاز منشآت اجتماعية قاعدية أو إنتاجية وبرامج اجتماعية تحسيسية وتربوية وتعليمية وكذلك حماية البيئة ، وما يميز هذه المشاريع هو تقنية الاستعمال المكثف لليد العاملة من خلال برامج التشغيل والإدماج التي تسييرها الوكالة .

وقد تطورت مهام وكالة التنمية الاجتماعية بعد المنشور الوزاري رقم 29 جوان 1998 المتضمنة الإجراءات التطبيقية لبرنامج الإدماج المهني للشباب حاملي الشهادات الجامعية في إطار عقود ما قبل التشغيل ، وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 402/98 المؤرخ في 1998/12/02 المتعلق بالإدماج المهني للشباب حاملي الشهادات الجامعية و التقنيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية . هذا المرسوم كمل بالمرسوم التنفيذي رقم 102/04 بتاريخ 2004/04/01 والذي خصص لبرنامج الإدماج المهني للشباب حاملي الشهادات الجامعية في إطار إدماج ذوي الشهادات ضمن عقود عمل مؤقتة .

إذن نرى بأن برامج التشغيل هذه والممولة كلية من طرف الدولة موجهة خصوصا لفئات اجتماعية معينة من المحتاجين أو من الذين مستهم البطالة أكثر . وهذه البرامج وضعتها الدولة كإجراءات استثنائية بعد تفاقم ظاهرة البطالة وبلوغها مستويات مرتفعة جدا خاصة بين أوساط الشباب.

لقد عمدت الدولة إلى خلق أجهزة وبرامج جديدة للتشغيل تعتمد على صيغة أخرى في الإدماج وهي دعم المبادرين الشباب الحاصلين على شهادات جامعية أو شهادات تأهيل أخرى من مراكز التكوين المهني أو المدارس الخاصة للتكوين والتعليم أو غيرها وذلك من أجل خلق نشاطات لحسابهم الخاص ، وسنتناول في هذا الصدد كل هذه الأجهزة أو الآليات :

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) :

وهي هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التضامن والتشغيل الوطني تأسست عام 1997 . ويشكل جهاز دعم تشغيل الشباب أحد الحلول الملائمة ضمن سلسلة الإجراءات المتخذة لمعالجة مشكل البطالة في ظل المرحلة الانتقالية للاقتصاد الوطني الجزائري . ومن أهداف هذا الجهاز ما يلي :

- تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.
- تشجيع كل الأشكال والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.
- وبذلك يمكن تقديم المهام الأساسية للوكالة على النحو التالي :
- تقديم الدعم والاستشارة لأصحاب المبادرات لإنشاء مؤسسات مصغرة في مختلف مراحل المشروع.
- إعلام المستثمر الشاب أو صاحب العمل الحر بالقوانين المتعلقة بممارسة نشاطه.
- إبلاغ أصحاب المبادرات المقبولة بالدعم الممنوح لهم والامتيازات المقررة في جهاز المؤسسات المصغرة.

- ضمان متابعة ومرافقة المؤسسات المصغرة والمشاريع الحرة سواء خلال فترة الانجاز أو بعد الاستغلال وحتى في حالة توسيع النشاط .

إن جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) موجه للشباب البطال من :

- أصحاب المبادرات للاستثمار في مؤسسة مصغرة أو أي عمل حر والذين يظهرون استعدادا وميولا وتراوح أعمارهم ما بين 19 إلى 35 سنة.

- يمتلكون مؤهلات مهنية أو مهارات فنية في النشاط الذي يقترحونه ، ويختص بهؤلاء الطلبة الخريجين من الجامعة الحاملين للشهادات ممن تتوافق شهاداتهم مع الأنشطة التي تدعمها الوكالة والتي تعود بالفائدة على الاقتصاد الفردي والمحلي وحتى الوطني ، بالإضافة إلى كل شاب حامل لشهادة مهنية من مراكز التكوين المهني أو المدارس الخاصة أو المعاهد الوطنية.

- لهم الاستعداد للمشاركة بمساهمة شخصية في تمويل المشروع.

وباستثناء النشاطات التجارية البحتة فإن الجهاز يمول كل نشاطات الإنتاج والخدمات ، مع مراعاة عامل المردودية في المشروع بحجم استثماري قد يصل حتى 10 مليون دينار جزائري ، أما صيغة التمويل فإنها موزعة على:

أ- قرض بدون فوائد من الوكالة.

ب- قرض بفوائد مخفضة من البنك.

ج- مساهمة شخصية من صاحب المبادرة تحدد وفقا للمبلغ الإجمالي للمشروع.

وتلعب الوكالة دورا توجيهيا وإعلاميا كبيرا بفضل شبكتها المتكونة من الكثير من الفروع عبر كامل ولايات الوطن وذلك من خلال :

- حملات إعلامية وتحسيسية متواصلة.

- أسلوب المرافقة الفردية الذي انتهجته مع كل شاب مبادر .

- الجهود التي بذلتها الوكالة لمعرفة إمكانيات كل منطقة في الجزائر والفرص التي توفرها في مجال الاستثمار .

وقد تمكنت الوكالة بفضل كل هذه الجهود من تحقيق نتائج إيجابية في ظرف زمني قصير نسبيا.

وكمثال على هذا النجاح نشير إلى أنه تم خلال ست سنوات إنشاء أكثر من 68 ألف مؤسسة مصغرة

يمارس أصحابها أعمالا حرة والتي مكنت بدورها إنشاء أكثر من 135 ألف منصب شغل دائم بحجم استثماري إجمالي يفوق 1.4 مليار دولار .

وسجلت الوكالة تزايدا في عدد الملفات المودعة وتنوعا في نشاطات الاستثمار أين كانت تسجل ملفات

تشغيل الشباب 60 % مشاريع نقل المسافرين أو البضائع ، ليتصدر قطاع الفلاحة فيما بعد قطاعات

النشاطات الممولة من البنوك لتأتي بعدها المشاريع ذات العلاقة بالصناعات التقليدية ثم قطاع البناء

والأشغال العمومية .

وتكشف إحصائيات ANSEJ أن هذه الآلية منذ نشأتها تمكنت من استحداث 437 ألف و 400 منصب شغل . وتسعى الوكالة إلى بلوغ رقم النصف مليون منصب شغل مع نهاية 2011 خاصة في ظل التسهيلات الجديدة التي أفرتها الحكومة التي تجعل مدة تسديد الدين تمتد إلى قرابة 13 سنة.¹

- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) :

وهي جهاز جديد لدعم الاستثمار أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني وهي موجهة للأشخاص البطالين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 18 سنة فما فوق.

ومن مهام هذه الوكالة تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية والأعمال الحرة من أجل خلق نشاطات لحسابهم الخاص ، ويتضمن دور الوكالة :
- تقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين وضمان المتابعة لإنجاح المشاريع المجسدة . والقرض المصغر عبارة عن قرض صغير يتراوح من 30 ألف دينار جزائري وهو قرض موجه لاقتناء المواد الأولية الخاصة بالنشاطات البسيطة والمنزلية ، وهناك القرض الذي يصل إلى 400 ألف دينار جزائري وهو موجه لاقتناء العتاد اللازم لمزاولة النشاط المزمع إنشاؤه ولا يقدم على شكل قرض مالي بل على شكل آلات و أجهزة . وكلا النمطين من القرض يستفيد منه الشباب البطالون والمحتاجون الذين يملكون تأهيلا أو معارف في نشاط معين ، أي المتخرجون من مراكز التكوين المهني أو المدارس التكوينية العامة أو الخاصة ، ولم يستثن الخريجون من الجامعة الحاملون لشهادات متخصصة في الإعلام الآلي والميكانيك والإلكترونيك والبيطرة ... الخ . وقد ارتفعت قيمة القرض لتبلغ 1 مليون دينار جزائري.

وبذلك فإن القرض المصغر موجه إلى فئة اجتماعية واسعة خصوصا أصحاب الدخل المحدود وعديمي الدخل ليتمكنهم من الاستفادة من تمويل لمبادراتهم . ومن بين الفئات الاجتماعية التي يقصدها البرنامج نجد المرأة الماكثة بالبيت وذلك لمساعدتها على تطوير نشاط بيتها مما يعود عليها وعلى عائلتها بالفائدة . أما صيغة التمويل فإنها موزعة إلى قرض من الوكالة بدون فوائد وقرض بنكي بفوائد مخفضة ومساهمة شخصية من المبادر .

تنظيم الوكالة يرتكز على مديرية عامة وفروع جهوية تسمى التنسيقيات الولائية ، وهي موجودة في كل ولاية إلى جانب ممثل الوكالة في كل دائرة ويسمى المرافق ، والوكالة بصدد استكمال تنصيب كل هذه الهياكل عبر الولايات والدوائر . وتعتمد الوكالة على هياكلها بالتنسيق مع باقي هيئات ووكالات التشغيل وإشراك جمعيات من المجتمع المدني من أجل الوصول إلى أكبر عدد من أصحاب المبادرات وذلك بتنظيم حملات إعلامية تحسيسية وبالاحتكاك المباشر بالفئات التي يقصدها الجهاز .

¹ سميرة بلعمري ، " لونساج تفرج عن 21 ألف مشروع الأسبوع القادم " ، جريدة الشروق اليومي ، ع 3429 ، 2011/11/29 ، ص 3 .

- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) :

نظرا لنسبة البطالة التي يشهدها المجتمع الجزائري فقد عملت الدولة على خلق فكرة جديدة للتشغيل تتمثل في إنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وذلك لإنشاء الأنشطة لصالح البطالين الذين تتجاوز أعمارهم 35 سنة على أن لا يفوقوا 50 سنة ، وقد أخذت هذه الفكرة أبعادها من خلال قرارات وتوجيهات المجلس الوزاري المشترك بتاريخ 2003/07/14 والمخصص لتقييم وتقدير أنشطة هذا الصندوق خاصة وأنه يحوز على كفاءات وقدرات مالية في مجال التسيير . وقد أصبح بصفة طبيعية بمثابة آلية عمومية لمحاربة البطالة لهذه الفئة العمرية التي لم يوجد لها حل من طرف إجراءات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) التي تحدد السن .

ويتراوح مبلغ القرض الذي يمده الصندوق للشباب من 5 ملايين إلى 10 ملايين دينار جزائري حيث تقدر مساهمة الشخص بـ 5 % ومساهمة الدولة 25 % أما نسبة الفائدة على القرض فهي ضئيلة جدا . والمعروف أن البطالة في الجزائر قد تفاقمت منذ سنة 1990 ، وهنا كان لابد للدولة من حماية عالم الشغل الذي كان محميا بما يعرف بسياسة التشغيل الكامل (PLEIN EMPLOI) ، فلأجل التقليل من آثار البطالة التي تجاوزت 30 % في حقبة منتصف التسعينيات فقد أوجدت العديد من الهيئات الاستشارية والتنفيذية الفعالة وخاصة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة عام 1994 . فبعد تعويضات العمال الذين فقدوا مناصب شغلهم لأسباب اقتصادية فإن هذا الصندوق طور المساعدة وفق فلسفة الإدماج عبر التكوين المستمر لهؤلاء العمال إضافة إلى إيجاد مراكز البحث عن الشغل ومراكز المساعدة على العمل (CATI) ، وقد تم التوسع في ذلك على مستوى التراب الوطني مما يساعد على إعادة اندماجهم من جديد في سوق العمل .

ويعتبر الصندوق الأول على المستوى العربي والثاني على المستوى الإفريقي بعد جنوب إفريقيا ، وقد جاء هذا الصندوق بإضافات جديدة تتمثل في تعبئة البطالين عن طريق المستشارين المنشطين ، ويكمن دورهم في تعبئة البطالين حول المسر الذي ينتظره وتقوية كفاءاته التسييرية وقدراته الذهنية وذكائه حتى يرى مشروعه النور ويتجسد في الميدان .

لقد جاء قانون المالية لسنة 2004 لمنح مزايا جبائية وشبه جبائية لأولئك الذين يقومون بخلق المؤسسات وذلك بموجب المرسوم رقم 02/04 المؤرخ في 03 جانفي 2004 ، ومنذ نشر هذه الإجراءات القانونية التنظيمية قامت المديرية العامة للصندوق بجملة من الأنشطة لأجل التحضير لإعطاء إشارة الانطلاق للإجراءات بدءا من نهاية مارس 2004 ، وعلى هذا الأساس تم إعداد وسائل التدخل مثل المعاهدات والاتفاقيات مع شركاء الصندوق المباشرين خاصة هيئة الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM التي يتعين أن يتقرب منها البطالون المعنيون بالأمر لأجل التسجيل ، وكذلك البنوك باعتبارها أطرافا فاعلة لهذه الإجراءات إن البنوك العمومية هي التي تحدد مدى تمثيلها للبنوك على مستوى لجان الاختيار والمطابقة للمشاريع الواجب تمويلها ، وكذلك توضيح تشكيل الملفات الواجب تقديمها من طرف البطالين للبنك وكذلك مدة

معالجة هذه الملفات من طرفها . ومن أهم البنوك الممولة للقروض القرض الشعبي الجزائري CPA نظرا للخبرة التي يتمتع بها هذا البنك في تسيير ملفات القروض الموجهة لقطاع الأعمال والعائلات.

وهناك اتفاقية إطار ممضاة مع وزارة التكوين والتعليم المهنيين تتعلق بمطابقة المكتسبات المهنية والاختبارات الخاصة بالتأهيل ، إضافة إلى دورات التكوين لصالح البطالين فضلا عن معاهدات مع الغرف المهنية والمركز الوطني للسجل التجاري والصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية والمديرية العامة للجمارك في جانب الإعفاءات الجبائية المرتبطة بالمشاريع.

إن تأطير صندوق التأمين على البطالة يعتمد على أعوان للاستقبال على مستوى كل الوكالات الولائية قد تم تكوينهم لإعلام البطالين حول شروط الولوج في هذا الجهاز ، حيث يقدمون قائمة بالوثائق المكونة للملف وكل المطبوعات الضرورية ، كما أنهم يستقبلون الملفات مع التأكد من المطابقة وتوفر الوثائق المطلوبة . ولمجرد التأكد من أن الملف قد اكتمل يتم تسجيله ويتم مرافقة البطال من طريق مستشارين منسطين الذين يقومون بتوعيته حول مسار خلق المؤسسة وبالتالي تجسيد المشروع الذي تتم مطابقتها عن طريق لجنة مكونة من ممثلي البنوك والغرف المهنية والصندوق الوطني للتأمين على البطالة ، علما أن هذه المرحلة الأخيرة تتمثل في الضمان الذي يؤكد مصداقية المشروع وضمانة إضافية للفاعلية والشفافية التي لا تترك بدون شك المؤسسات البنكية مترددة بخصوص منح القرض.

وقد لوحظ أثناء التطبيق العملي لهذه السياسة أن هناك بعض البطالين الذين يحوزون على معرفة في النشاط المقرر ممارسته ، ولكنهم لا يملكون لا شهادات أكاديمية ولا شهادات إدارية تثبت في هذا الجانب المعرفي ورغم هذا تم قبولهم بعد تشكيل كامل لملفاتهم.

إن العمل في إطار هذا الصندوق يمكن أن يسهم إلى حد كبير في توفير منصب شغل لأشخاص آخرين بدون شغل ، فهذا الجهاز له من المزايا التمويلية بحيث يسمح بالاستفادة من قرض يتراوح بين 2 إلى 5 مليون دينار جزائري ، علما أن جزءا من هذا القرض بدون فوائد والمبلغ مرتبط بغلاف المشروع الاستثماري الذي لا يتجاوز 5 مليون دينار جزائري . إذن هناك إمكانية تمويلية معتبرة لولا حاجز السن ، فالإجراءات الجديدة لهذا الصندوق تبدو وأنها مرفقة بإجراء ضمان محدد بالمرسوم رقم 03/04 المؤرخ في 03 جانفي 2004 ، وبموجب هذا الإجراء فقد أسند الأمر إلى صندوق للضمان بحيث يغطي في جزء منه القروض الممنوحة في حلة عدم اكتمال المشروع . وعلى العموم فإن مساهمة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة تبرز في السياسة الوطنية لتشجيع التشغيل باتجاه البطالين ويدخل هذا الجانب في إطار الإستراتيجية العامة للتضامن الوطني .

وقد وسعت الدولة الإجراءات التسهيلية التي تضمنها المرسوم الرئاسي رقم 101/11 المؤرخ في 06 مارس 2011 مجال النشاطات التي بإمكان الشباب البطال - وخاصة خريجي الجامعات وفق عقود الإدماج المهني وما قبل التشغيل - الاستفادة من قروض ANSEJ و CNAC ، إذ خفض المرسوم نسبة المساهمة المالية الشخصية للشباب إلى 1 % من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما تقل قيمة الاستثمار عن

5 ملايين دينار أو تساويها وإلى 2 % من المبلغ الإجمالي عندما يفوق الاستثمار 5 ملايين دينار ويقل عن 10 ملايين دينار أو يساويها.¹

وفيما يلي جدول يوضح إحصائيا تطور وضعية الملفات التابعة لهذا الصندوق وذلك لغاية سنة 2003.

2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997	1996	وضعية الملفات
199328	198379	196763	195279	192558	188007	108696	38045	ملفات مودعة
188411	186456	184311	183384	179127	164630	92151	36108	الملفات المقبولة
184159	183085	180154	178008	173360	154286	76385	22767	الملفات في وضعية التسديد
172407	169124	155102	126173	811139	42761	21845	6868	ملفات نهاية الحقوق

جدول رقم 03 : يبين تطور وضعية الملفات التابعة للصندوق الوطني للتأمين على البطالة لغاية سنة 2003 .

المصدر: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة .

يلاحظ من خلال الجدول مدى نشاط هذا الصندوق بحيث انتقلت الملفات المقبولة من حيث الكم من 36108 ملف سنة 1996 لغاية 188411 ملف عند نهاية 2003 والنسبة كبيرة ، وهذا الأمر يعكس مدى الإقبال على هذه الصيغة الفعالة في خلق مناصب الشغل الجديدة .

إن هذه الشريحة من البطالين لاشك وأنها تساهم في دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، وهذا ما سيسمح بخلق المزيد من المناصب اللازمة لحساب غالبية السكان الذين يشكل عنصر الشباب الجانب الأكبر منهم .

إن منظمة العمل الدولية ثمنت للجزائر إنشاء مثل هذه المبادرات المجسدة عبر التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم وحتى الصغيرة جدا ، فالعمل الرئيسي الآخر وراء اتجاهات التشغيل في الجزائر يكمن في ضرورة تغيير نظم الإنتاج وأسواق العمل والدعم الاجتماعي والتأمينات ، لأن الضغط المتزايد الذي تمارسه كلا من المؤسسات والعمال يؤكد على التكيف الذي يؤدي إلى آلية تغيير قواعد استحداث الوظائف وفق سياسات ينبغي أن تكون دائمة ، فلا بد من إقامة إستراتيجية أساسية في تنشيط الجزائر في مجال التشغيل وخلق مناصب الشغل لأجل الاندماج المتدرج في الاقتصاد الدولي بغية تنمية مستدامة تجعل من المجتمع يعي كيفية قبوله للتسيير سواء بالطرق البيروقراطية أو التشاركية

¹ زين العابدين جبارة ، " كل التفاصيل عن مشاريع وقروض لونساج " ، جريدة الشروق اليومي ، ع 3228 ، 2011/03/10 ، ص 3 .

والابتعاد عن العلاقات الزبائنية وعقلية الأملاك الشاغرة لأن هذا الأمر يزيد في الخوف من تحمل المسؤوليات الجماعية إلى التفهقر الاجتماعي.

وما تجب الإشارة إليه هو دور الشركاء الاجتماعيين من نقابة العمال ومنظمات أصحاب العمل أو البترونة في النتائج التي تحققت في ميدان التشغيل ومحاربة البطالة ، حيث أن جهود الجميع كانت متكاملة من أجل تحقيق نفس الأهداف سواء في ترقية الشغل وخلق مناصب جديدة أو فيما يتعلق بالمحافظة على مناصب الشغل الموجودة .

إن الجهود التي بذلتها الجزائر والتي تركزت في معظمها على كيفية توفير مناصب شغل لأكبر شريحة ممكنة من طالبي الشغل وخاصة فئة الشباب ومنهم الجامعيون . غير أن الملاحظ هو أن جل هذه السياسات لم تؤد إلى انخفاض محسوس في معدل البطالة الذي ظل مرتفعا عبر السنين بالمقارنة مع ما هو عليه في بلدان أخرى ، بل على العكس ازدادت معدلات البطالة ارتفاعا بحلول التسعينيات كنتيجة لمخلفات الإصلاحات الاقتصادية التي أضفت على علاقات العمل مرونة لم تعرفها من قبل ، حيث أصبح لأرباب العمل الحق في التسريح الجماعي ، التوظيف المؤقت الخ الشيء الذي أدى إلى هشاشة أكبر في الشغل.

إن البنوك تمنح قروضا للشباب البطالين الحاصلين على تأهيل مهني أو جامعي لأجل خلق مشاريع وأعمال حرة ، فقد أعلنت جمعية البنوك والمؤسسات المالية أن البنوك ترغب في اعتماد قاعدة جديدة لتقاسم المخاطر عند تمويل مشاريع لنشاطات المؤسسات المصغرة ، فحسب هذه الجمعية أن " نسبة القروض الممنوحة من قبل البنوك لتمويل مشاريع نشاطات مسيرة من قبل أجهزة التشغيل تفوق 65 % ... " . بالإضافة إلى ضرورة خفض نسبة التمويل للبنوك من 65 % إلى 55 % بغية تقليص حدة المخاطر المتعلقة بالتمويل التي تقع على عاتقها... كما أن تمويل مشاريع نشاطات المقاولين لإنجاز مؤسسات مصغرة يمثل خطرا كبيرا ومستوى المبالغ المسددة يبعث على القلق " . وقد بلغ مقدار القروض المقدمة ما يفوق 135 مليار دينار خلال السنوات الخمس الأخيرة في إطار أجهزة التشغيل المختلفة (CNAC . ANGEM . ANSEJ) .

إن هذه المشاريع الحرة ينجزها شباب بعضهم مستثمر لأول مرة ولا يتوفرون على قدرات المقاول ، وتفكر البنوك التجارية في إيجاد صيغة جديدة للتمويل المصغر تتلاءم مع خصوصيته . فالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر تمكنت منذ نشأتها سنة 2004 من منح 42981 قرضا خصص جزء كبير منها قدر بـ 1801 قرضا منحت في إطار تمويل ثلاثي (ANGEM - بنك - مستفيد) وبلغت القروض الممنوحة للنساء المستفيدات نسبة 65 %¹ .

شرعت وزارة المالية بالجزائر في وضع آليات مالية جديدة ستمكن من توفير تمويل أكبر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، كما تعكف الحكومة على إعداد برنامج يتضمن ثلاثين إجراء لترقية هذه المؤسسات موازاة لتنصيب الصندوق الوطني للاستثمارات . وأقدمت الوزارة على إخطار كل البنوك العمومية بضرورة إنشاء فروع لها تكون على شكل شركات ذات رأس مال استثماري وشركات متخصصة في الإيجار المالي ، وذلك في سياق الإجراءات التكميلية لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

وقررت الحكومة جعل مهمة صندوق الاستثمارات المعلن عنه ضمان التمويلات المشتركة للمشاريع من خلال تقديم موارده كتكملة لتلك التي تضمنها البنوك والسوق السندية . وبالإضافة لرأس ماله المقدر بـ 150 مليار دينار ، من الممكن أن تتدعم الموارد المالية للصندوق الوطني للاستثمارات بقروض من الخزينة بنسب فوائد شريطة أن تكون نسبة الفائدة على هذه القروض ضئيلة جدا ولا تتجاوز 1 إلى 2 % .

كما يتوجب اعتماد آجال تسديد طويلة المدى تصل إلى 25 سنة ، هذه الإجراءات تأتي في أعقاب قرار الحكومة الرامي لرفع رأس مال صندوق ضمان القروض الموجهة لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حتى تتوفر ضمانات أكبر للمؤسسات المالية لتوفير التمويل لهذه المؤسسات ومنه الشباب الراغب في دخول مجال الاستثمار عبر مجال بوابة المؤسسة الصغيرة والأعمال الحرة .

وحسب حصيلة قدمتها وزارة الصناعة التقليدية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، فإن عدد هذه المؤسسات التابعة للقطاع الخاص تضاعف خلال العشرية الأخيرة حيث انتقل من 170 ألف وحدة في أواخر التسعينيات إلى أكثر من 390 ألف وحدة السنة المنقضية ، في حين وصل عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قطاع العمومي 626 وحدة . وقد حقق هذا القطاع أي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نسبة 78 % من الناتج الداخلي الخام خارج المحروقات وذلك في سياق تشغيل قرابة 1.54 مليون عامل ، وذلك في إطار البرامج الترقية و التنمية المعتمدة من قبل الحكومة لاسيما إنشاء صندوق ضمان الصناعات الصغيرة والمتوسطة وصندوق الاستثمارات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ووضع إطار قانوني وتنظيمي لتسيير نشاطات هذه المؤسسات¹ . وتراهن الحكومة برفع عدد هذه المؤسسات إلى الضعف ، وهي تعمل على قدم وساق من أجل تحقيق آمال الشباب الطامحين للحصول على منصب عمل يضمن لهم العيش الكريم .

- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) :

الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية وتقع تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والذي يرأس مجلس التوجيه والمراقبة . تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-165 مؤرخ في 03 ماي 2005 مهمتها الرئيسية هي تطوير ومتابعة الاستثمارات من خلال تسهيل الإجراءات الإدارية لبدء مشاريع

¹ سمير بلعمري ، " 30 إجراء جديد لتشجيع الشباب على إنشاء مؤسسات " ، جريدة الشروق اليومي ، الجزائر ، ع2551 ،

- الأعمال الحرة من خلال صندوق عملي موحد .
ومهامها التفصيلية هي :
- تعزيز وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .
 - تنفيذ البرنامج الوطني لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومتابعته .
 - ترقية الخبرة والإستشارة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
 - متابعة ديمغرافية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث الإنشاء والتوقيف وتغيير النشاط .
 - إنجاز دراسات حول فروع قطاعات النشاطات الاقتصادية والمذكرات الظرفية الدورية .
 - جمع واستغلال ونشر معلومات محددة في ميدان نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .
- وإستراتيجيتها هي مواصلة النشاط الذي بدأ في تجربة برنامج ميذا للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس توسيع نطاق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة ، لاسيما من حيث حجم المؤسسات وقطاعات النشاط . وإستراتيجية الوكالة بالتفصيل تتمثل في :
- تدعيم التأهيل المباشر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:
- أي مواصلة النشاط الذي بدأ في تجربة برنامج ميذا للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، على أساس توسيع نطاق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة ، لاسيما من حيث حجم المؤسسات وقطاعات النشاط .
- تحسين محيط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، لاسيما في الحصول على المعلومات وتنمية أدوات التيسير بإنشاء قواعد معلومات تخص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، وإصدار مناشير المعلومات ، وترقية استخدام الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات والاتصال فضلا عن تسهيل وصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمختلف المرافق التي تمنحها السلطات العمومية الجزائرية زيادة على المساعدات والدعم الدولي.
 - تطوير منهج القطاعية وإنشاء شبكات الربط للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة :
- وذلك بتشجيع عمليات إعادة التأهيل الجماعية ، وإنجاز دراسة للفروع ، وبطاقات فرعية مع تحفيز إنشاء جماعات المصالح المشتركة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة .
- تطوير منهج الجوارية ، والاستماع إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :
- وذلك بالتقرب من الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال فروعها وتكثيف الاجتماعات والمناقشات مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والجمعيات المهنية والهيئات التمثيلية.
- تعزيز المشاورات الوطنية فيما يخص دعم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة :
- وذلك باللجوء للاستشاريين الوطنيين لرفع مستوى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، فضلا عن إجراءات المرافقة الخاصة للاستشارة الوطنية كالتكوين .

الفصل الخامس

عوامل توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة

تمهيد .

- 1- العوامل الإقتصادية .
- 2- العوامل الإجتماعية .
- 3- العوامل التنظيمية .
- 4- العوامل النفسية .

الفصل الخامس

عوامل توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة

- 1- العوامل الإقتصادية .
- 2- العوامل الإجتماعية .
- 3- العوامل التنظيمية .
- 4- العوامل النفسية .

تمهيد

يشهد واقع المجتمع الجزائري تغيرات جمة في العديد من المجالات والتي تمس مختلف الشرائح والفئات الاجتماعية ، وقد ظهرت في المجتمع ظواهر جديدة من بينها ظاهرة توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة.

ومن المعروف أن لكل ظاهرة اجتماعية تفسير ، وتحليل هذه الظاهرة يحتاج إلى تشخيص مختلف العوامل المؤدية إلى بروز الظاهرة ، والوقوف على آثارها ونتائجها على المستويات الفردية والجماعية ، الداخلية والخارجية .. الخ .

إن توجه خريجي الجامعة الجزائرية نحو الأعمال الحرة يعزو إلى تضافر مجموعة من العوامل وهي العوامل الإقتصادية والاجتماعية والتنظيمية والنفسية ، والشيء الذي يتأكد هنا هو أن هذه العوامل متداخلة ومتشابكة مع بعضها البعض وإن حدث الفصل بينها فهو ضروري من الناحية المنهجية . فالعلوم الاجتماعية محور الدراسة فيها هو الإنسان ، هذا الكائن البشري المعقد الذي خلقه الله تعالى وميزه بقدرات وحياء بميزات عديدة سمت به إلى تحكيم العقل في تصرفاته .

إن هذا الفصل يتناول بالدراسة والتحليل مختلف العوامل التي دفعت بخريجي الجامعة الجزائرية إلى التوجه نحو الأعمال الحرة وفق نظرة تحليلية سوسيولوجية للوقوف هذه الظاهرة وتشخيصها وتفسيرها تفسيراً علمياً.

1- العوامل الاقتصادية :

هناك عدة عوامل إقتصادية حملت بخريجي الجامعة على التوجه نحو الأعمال الحرة يمكن تصنيفها إلى صنفين عوامل خارجية وهي تتعلق بالعوامل الخارجة عن إرادة الفرد وتتعلق بالبيئة والعالم ككل وعوامل داخلية تتعلق بالعوامل الخاصة بالفرد ذاته . ويمكن إجمال العوامل فيما يلي :

- الإستقلالية المادية :

لقد شهد المجتمع الجزائري على غرار كافة المجتمعات العربية تغيرات هائلة على كل المستويات وما استتبع ذلك من تغيرات اقتصادية ساعدت على الإسراع في عمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية . ويعتبر الجانب المادي من الضرورات المهمة للإنسان ، ويتضمن هذا الجانب المال والمسكن والمركب ومختلف المستلزمات المادية للحياة . ويتطور العصور إزدادت حاجات الإنسان وخاصة الحاجات المادية وبحصول التقدم التكنولوجي الذي وفر الكثير من العناء على الأفراد في تحصيل المعاش ، حيث نلاحظ سيادة القيم المادية والاستهلاكية في كل المجالات . وفي هذا السياق يعتبر محمود عطا حسين عقل أن تغير نمط الحياة وأسلوبها يتجلى في تغير القيم الاستهلاكية وبروز ظاهرة المغالاة في شراء الحاجيات والكماليات وأنواع السيارات باعتبارها مؤشرات لقيم التفاخر والتفاضل والتقليد ، فظهرت قيم الإسراف والتبذير واختفت قيم ترشيد الاستهلاك¹ .

لقد أثرت هذه القيم على اتجاه الخريج الجامعي الجزائري نحو العمل وجعلته يفضل العمل الحر باعتباره الحل الأمثل لتحقيق المطالب والاحتياجات اليومية التي يحتاجها المواطن نظرا لما يدره من مال يؤهله لاقتناء المواد الاستهلاكية وتكنولوجيا متطورة ، كما أن الجشع والطمع يوجه الفرد إلى الركض وراء حياة الترف والبذخ وعدم الاقتناع بالنصيب القليل وعدم الاكتفاء بالضروريات بل بتوفير الكماليات من سيارات وعقارات ومناجر ... وهذا ينم عن بروز ظاهرة الإثراء السريع ، ولا يتأتى من العمل في القطاع العام بل على العكس فإن سبيله هو العمل الحر في غالب الأحيان .

كما أصبحت الاستقلالية المادية مطلب الكثير من الشباب وخاصة الشباب المتخرجين من الجامعة والذين يطمحون في تحصيل العديد من المتطلبات من خلال العمل الذي يقومون به . وقد أضحى العمل الحر هو ملجؤهم وسبيلهم ، لأن انتظار الوظيفة الحكومية ربما يضيع الوقت الكثير من عمر الشباب بالإضافة إلى عدم تقبل الأجور الحكومية واعتبارها غير كافية خاصة مع سيادة المنطق المادي والقيم القائمة على الاستهلاك المادي المفرط لكل ما هو منتج جديد الذي ربما يكون غير ضروري في كثير من الأحيان . كما أن العديد من الشباب الخريجين يطمح من التوجه إلى العمل الحر إلى تحقيق الربح المادي السريع والذي لا يتأتى إلا من خلال ممارسة هذا العمل بالرغم من قلة الإمكانيات المتاحة للبعض منهم .

¹ محمود عطا حسين عقل ، القيم السلوكية لدى طلبة المرحلتين المتوسطة والثانوية في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج . دراسة نظرية و ميدانية ، الرياض ، مكتب التربية العربي لدول الخليج ، ط 2 ، 2006 ، ص 56.

- الوضع الاقتصادي في الجزائر :

لقد أدت التحولات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر مع نهاية الثمانينات إلى ظهور تفاوت هائل في مستوى معيشة الأفراد سواء فيما يتعلق بحالة المسكن أو مستوى الدخل أو نوعية الخدمات الصحية والتعليمية والثقافية التي يحصلون عليها ، وهذا ما زاد في تفاقم الأوضاع الاقتصادية في الجزائر .

وكما جاء في فصل سابق كعرض للتطورات الهيكلية في الناحية الاقتصادية ، فإن تحول الجزائر من النهج الاشتراكي كعقيدة سياسية ونمط اقتصادي للتسيير نحو استقلالية المؤسسات العمومية ثم خصصتها نجم عنه تغيير جذري في بنية المجتمع وأنساقه المختلفة .

وتشير الإحصائيات المتوفرة في الجزائر إلى وجود فوارق كبيرة بين الأفراد والفئات الاجتماعية وذلك لعدم توفر نفس الإمكانيات والشروط الخاصة بالحصول على المداخل ، إذ أن هناك زهاء 1.7 مليون شخص لا يتحصل إلا على قدر 12.6 دينار جزائري خلال سنة كاملة ، وهذا يعتبر مدخولا ضئيلا جدا مقارنة بمستوى الأسعار ومستوى الحاجيات التي يتطلبها الفرد¹ . ومع أن هذا المبلغ قد ارتفع نسبيا غير أنه لا يلبى الطموحات المرجوة .

إذا كان المجتمع يقر بأن تحقيق العدالة الاجتماعية يتم عن طريق التوازن بين أفراد المجتمع في مستوى معيشة اقتصادي واجتماعي مماثل للآخرين مع الاحتفاظ طبعا بدرجات متفاوتة داخل هذا المستوى الواحد ، فإن أبسط مقتضيات هذا التوازن لم تجد طريقها إلى أفراد المجتمع الجزائري ، حيث أدى هذا التفاوت الصارخ في توزيع الثروة إلى وجود طبقتين من الأفراد هما طبقة الأغنياء وطبقة الفقراء أما الطبقة الأولى فتتميز بارتفاع صارخ في مستويات المعيشة وارتفاع النفقات المخصصة لشراء السلع الكمالية والترفيهية أو ارتفاع مستوى الرفاهية ، بينما تتميز الطبقة الثانية بعدم القدرة على مواجهة أدنى متطلبات الحياة اليومية سواء من حيث الغذاء الصحي الملائم ، أو من حيث نمط الإسكان أو غيرها من المشاكل التي أصبحت تستفز الأفراد المغلوب على أمرهم ومن بينهم فئة خريجي الجامعة .

لقد تأثر الدخل والمستوى المعيشي للعائلة الجزائرية بالوضع الاقتصادي للبلد ككل ، فالإصلاحات الهيكلية للاقتصاد الوطني والركود المتواصل للإنتاج أثرت سلبا على مداخل وظروف معيشة العائلة الجزائرية . فرغم الإقلاع الذي عرفه الاقتصاد الوطني والتنمية الاقتصادية بعد ارتفاع سعر البترول في السوق العالمية خلال السنوات الأولى للألفية الثالثة ، إلا أن مستوى البطالة يبقى مرتفعا وتمس هذه النسبة المرتفعة بصفة خاصة الوافدين الجدد على سوق العمالة من الشباب المتخرج من جامعات الوطن .

إن البطالة والتضخم هما سبب تدهور القدرة الشرائية للعائلة الجزائرية منذ سنة 1992 ، إذ أن رفع الدعم عن المواد الاستهلاكية الضرورية كالخبز والحليب وغيرها - بالإضافة إلى ارتفاع الأسعار عالميا - زاد بصورة معتبرة في تعميق مستوى التضخم حتى وإن تزايد الدخل بصورة غير متوازنة مما

¹ بلقاسم سلاطينية وسامية حميدي ، العنف والفقر في المجتمع الجزائري ، القاهرة ، دار الفجر ، 2008 ، ص 149 .

وسع في الاختلال بين الظاهرتين . وهذا التأثير زاد في توسيع ظاهرة الفقر التي مست الطبقة الوسطى مثل الموظفين والإطارات المتوسطة وألحقت شيئا فشيئا بالطبقة الدنيا.¹ إذا كان بعض الأشخاص نتيجة الإنفتاح الاقتصادي قد أهلتهم إمكانياتهم المادية للاستمتاع بالترف والرفاهية بأقصى درجاتها وانحرافاتهما أيضا ، فإنه على الطرف الآخر توجد الأغلبية من القاعدة الكبرى للمجتمع من الأفراد الذين يعانون من قصور إمكانياتهم المادية عن الوفاء بحاجاتهم الضرورية لتوفير السكن الملائم لهم والرعاية الصحية الكافية ، التعليم اللازم ... إلخ ، أي الحاجات الضرورية وليس الكمالية . ويمكن إسقاط هذا التحليل على تصور خريج الجامعة للوضع الاقتصادي للمجتمع مما يجعله يحذوا حذوا آخر في رحلة البحث عن الشغل وهذا يولد لدى بعض خريجي الجامعة رغبة في البحث عن آلية ومنفذ جديد لتحقيق هذه الحاجات وهي العمل الحر .

والشباب الجامعي الذي يتخرج من الجامعة حديثا يتطلع إلى الحصول على العمل لإشباع حاجاته الفطرية ، وتحقيق مطالبه الضرورية التي تحقق له في الوقت نفسه مكانة له ولأسرته ، فالفرد مندفع بالفطرة نحو إشباع حاجاته وتحقيق مطالبه وتحصيل أجر أو مال يحقق له ولأسرته على الأقل قدرا متوسطا من الحياة الكريمة ، فيراعى في عطائه المالي حاجته وكفايته بما يتناسب مع المستوى العام للمعيشة .

وتتوقف مواجهة المشكلات الاقتصادية (المادية) على الفرص المتاحة للشباب الجامعي المتخرج للعمل والكسب ، كما تعتمد كذلك على اتجاهاتهم نحو كيفية استغلال هذه الفرص ودوافع المبادرة من أجل السعي لتحسين المكانة الاقتصادية ، فهناك عدة مستويات تحدد اتجاهات الشباب نحو فرص العمل والكسب وهي وجود فرص متعددة أو فرص محدودة أو انعدام هذه الفرص تماما .

ومن أهم المجالات المؤثرة في الاهتمامات الاقتصادية للشباب خريجي الجامعة هو اتجاهاتهم نحو العمل الحكومي والخاص ، فهناك اعتقاد راسخ بأن العمل الحكومي مصدر دخل ثابت وأمان للمستقبل وهيبة اجتماعية في المجتمع وذلك لمن حصله ، وقد تغير هذا الاتجاه تغييرا حاسما بين مختلف فئات المجتمع وعلى الأخص بين فئة الشباب الذين أصبحوا يتبنون قيما جديدة نحو العمل الحر الذي يدر دخلا أكبر . وتفسير ذلك هو اتجاه وتكوين الشباب الجامعي الذي ينزع إلى التجديد والاستقلالية ، إذ أن غالبية الشباب الخريجين يعتقدون أن العمل الحر يمكن أن يتيح أمامهم فرصا أوسع لتحقيق مطامحهم من الناحية الاقتصادية على وجه الخصوص بعد أن اتضح أن العمل الحكومي لا يحقق في ضوء القواعد البيروقراطية المسيطرة عليه إشباعا لهذه المطامح . ويبدو أن السياسة الاقتصادية المعاصرة قد عملت على دعم هذا الاتجاه نتيجة للانفتاح في المجال الاقتصادي على استثمار رؤوس الأموال ودعم المشروعات الخاصة وتشجيعها .

في عصرنا الحالي يفضل الشباب من الجامعة الجزائرية العمل الذي يدر مالا ، فهؤلاء لا يزالون غير متحررين تماما من قيود الهيبة الاجتماعية للعمل إذ ما قورنوا بالمجتمعات الغربية التي تحررت تماما من

¹ بلقاسم سلاطونية وسامية حميدي ، مرجع سابق ، ص 111 .

هذه القيود . والسؤال الذي يتبادر إلى الأذهان في ظل هذه الظروف : ماذا يفعل الخريج الجامعي إذا أراد أن يحقق لنفسه دخلا أعلى ؟ والجواب في اعتقادي يختلف من حالة إلى أخرى ، فبعض الحالات من يفضل العمل الحر في نفس مجال تخصصه ، والبعض الآخر يفضل العمل الحر في غير تخصصه وحالة ثالثة أخرى تفضل المشاركة في مشروع خاص أو عمل حر ، وهناك البعض ممن يرغب حتى في تعلم حرفة أو التدريب على عمل يدوي أو حرفي ، وهناك إمكانية أخرى لبعض الخريجين من يفضل الهجرة إلى بلاد عربية أو أجنبية من أجل العمل .

إن العائلة الجزائرية تعاني من انخفاض مستوى المعيشة بسبب الدخل البسيط وارتفاع الأسعار بلا معايير أو حدود مسبقة ، بالإضافة إلى معاناة الآباء من بطالة أبنائهم مستقبل استثماراتهم وصبرهم ، ناهيك عن حجم تكلفة ما أنفقوه من جهد ومال على التعليم في مختلف أطواره ، ليزيد بذلك عبء الإعالة بدلا من أن يدر عائدا مباشرا عليهم . وهذا الأمر يشكل ضغطا على خريج الجامعة الجزائرية ويحفزه أكثر من أجل التوجه إلى الأعمال الحرة التي لا بديل عنها كخيار ، وذلك من أجل إعانة الوالد وتعويضه عما أنفقه من أجل ابنه الذي تخرج ووضع في اعتقاده أنه سوف يعينه على الرفع من مستوى العائلة .

لقد حدث في المجتمع الجزائري تحول كبيرا في نسق القيم الاقتصادية ، وتبلور فهم خاطئ للحوافز المادية والمعنوية ، حيث تم الرفع من مرتبة قيم الاستهلاك والركض وراء المادة بكل أشكالها بهدف مجتمعي خاضع لمنظومة من القيم وأشكال العمل المظهري ، وحصل ذلك على حساب ترتيب قيم الإنتاج والاستثمار الحقيقي طويل المدى ورعاية المصالح العامة ، وبروز الروح الفردية المنطلقة من الولاء للأنا والعمل المستقل والجاد النافع بالدرجة الأولى لصاحبه وبالدرجة الثانية لأفراد المجتمع المحلي .

وبذلك التحول تزايد التباعد بين كل من المكافأة المادية والمعنوية في المجتمع وبين نوعية الجهود المبذولة من جانب الأفراد والجماعات ومدى تأثير هذه الجهود في اقتراب المجتمع من تحقيق أهدافه . كما تزايد على المستوى الفردي الانفصال بين دخل الأفراد ومكانتهم الاجتماعية وبين إنتاجيتهم الحقيقية وعطائهم من أجل المجتمع .

والى جانب نظام الحوافز والمكافأة ، فإن التنشئة الاقتصادية والاجتماعية الأساسية على مستوى الأسرة والمدرسة والمجتمع ما زالت قاصرة عن معالجة تحول قيم المجتمع وتصعد قيم العمل والإنتاج والإنتاجية والمسؤولية المجتمعية ، الأمر الذي أدى إلى بروز ظواهر جديدة على نطاق واسع مثل الروح الاتكالية والانتهازية وانتشار البطالة (الصريحة ، المقنعة...) ، إضافة إلى شعور اللامبالاة والانغماس في ماديات الحياة على حساب إمكانيات السمو المعنوي والأدبي للأفراد والجماعات ، كل هذا يدعو إلى تدمير آلية التنمية¹.

إن التحول في القيم الاقتصادية في المجتمع الجزائري كان عاملا أساسيا في بروز ظاهرة العمل الحر والتي مست فئات عديدة من أفراد المجتمع من بينهم البطالين من خريجي الجامعة الجزائرية .

¹ محمد متولي عنينة ، التربية والعمل وحتمية تطوير سوق العمالة العربية ، القاهرة ، الدار المصرية اللبنانية ، ط 2 ، 1998 ،

وعلى المستوى الاقتصادي الكلي القومي فإن عامل الأجور والربحية في القطاعين الاقتصاديين العام والخاص سوف يدفع ببعض الموظفين والعاملين وحتى أرباب العمل إلى سلوك طريق الفساد من أجل الرفع من مستوى معيشتهم .

ويؤثر الفساد على أداء القطاعات الاقتصادية ، فقد بينت الأبحاث في هذا المجال أنه يضعف النمو الاقتصادي ، حيث يؤثر على استقرار وملاءمة مناخ الاستثمار ويزيد من تكلفة المشاريع ، ويضعف الأثر الإيجابي لحوافز الاستثمار بالنسبة للمشاريع المحلية والأجنبية وخاصة عندما تطلب الرشاوى من أصحاب المشاريع لتسهيل قبول مشاريعهم ، أو يطلب الموظفون المرتشون نصيبا من عائد الاستثمار. وفي هذا الصدد يعد الفساد ضريبة ذات طبيعة ضارة وبصورة خاصة معوقة للاستثمار ، ويزيد من حدة المشكلة الطبيعية السرية للرشوة وعدم التأكد مما إذا كان الموظفون الذين يتقاضون الرشوة سيفقدون دورهم في الصفقة أم لا ؟. ومع ازدياد ظاهرة الفساد يقوم المستثمرون بإضافة المدفوعات الناجمة عن الرشاوى والعمولات إلى التكاليف مما يرفع التكلفة الاجتماعية للمشروعات ويخفض العائد في الاستثمار .

- العمل المؤقت :

إن العمل المؤقت أصبح ظاهرة يعاني منها الكثير من الشباب الذين تخرجوا من الجامعة ، وهو حتمية إقتصادية في مجتمع العولمة من أجل الرفع في الإنتاجية وتخفيض التكاليف ، فلم يبق لدى المؤسسات الكبيرة سوى إستراتيجية واحدة هي الترشيد وتخفيض الأجور ، وهكذا صارت عمليات تقليص ونقل الإنتاج للخارج وإعادة الهيكلة هي الوسائل التي تواجه العاملين في كل مناطق العالم .

إن العمل المؤقت هو سياسة أو برمجة داخلية تنفذها المؤسسة من أجل معرفة وضعيتها ووضعيتها ووضعية العاملين ، كما تمكنها هذه السياسة من تقييم العمال لديها ومحاولة إبقاء العامل الجيد والفعال والتخلص ممن لا يتماشى مع سياستها . وهذا مرة أخرى عامل حافز يدفع العمال للعمل بجدية وفعالية حتى يقبلوا في وظائفهم كعمال دائمين . وفي أحيان كثيرة يشغل العامل المؤقت على أساس أن العمل مؤقت أو محدد بفترة معينة وينتهي وهذا شيء متعارف عليه .

ومدة العقد يقصد بها المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وخبرته وجهده لخدمة مصلحة العمل وإدارته ، إذ أن عقود العمل محددة المدة والعمل بالتوقيت الجزئي هي نماذج يلعب فيها عنصر المدة دور هام في تحديد التزامات وحقوق الأطراف لاسيما بالنسبة لإنهاء علاقة العمل والآثار المترتبة عنها¹.
إن المدة ضرورية جدا في إبرام العقد المؤقت ، ويجب على طالب العمل المؤقت أن يتعرف على مدته. وقد تم اللجوء إلى العمل المؤقت إبرام عقود خدمات لمواجهة الاحتياجات الظرفية من اليد العاملة ، ومادام أن الأمر لا يتعلق بتشغيل دائم إلا أن المشرع حدد نظام اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة بقواعد صارمة.²

¹ بن صاري ياسين ، عقد العمل محدد المدة . دراسة نظرية ، تطبيقات ، مقارنة ، الجزائر ، دار هومة ، 2004 ، ص 27.

² بن صاري ياسين ، مرجع سابق ، ص 123 .

وكان العمل المؤقت موجودا منذ القدم من مصر القديمة إلى العصور الوسطى في فرنسا وبريطانيا العظمى في القرن الثامن عشر للميلاد .

أما في فترة ما بين الحربين فقد بدأ في أوروبا وأمريكا الشمالية خلال سنوات 1945 إلى 1950 أين كان هناك نقص في اليد العاملة المؤهلة ، علاوة على ظهور حاجيات متزايدة مرتبطة بإعادة البناء التي فرضت نفسها على العديد من الدول ضمن تنمية واسعة في القطاعات الصناعية.¹

وفي مجرى عمليات التحفيز تعمل الشركات على خلق قوة عمل طارئة قوامها العاملون لبعض الوقت دون أن يتوفر لهم الاختيار، هؤلاء هم العمال في العمل الجزئي والعمال المؤقتون ، أي عمال متعاقدون لفترات متجددة معظمهم عمالا كانوا ثم طردوا من أعمالهم ، فتحولوا إلى عمال مؤقتين يمارسون العمل عندما تتاح لهم فرصة الحصول عليه وبأجور تقل كثيرا عما كانوا يتلقونها في السابق.²

معظم العقود الحالية هي عقود مؤقتة ويختار صاحب العمل هذا النوع لأنها تعطي مرونة لمواجهة عدم التأكد ، كما أن أصحاب العمل يفضلون مثل هذه العقود وذلك من أجل تجربة الموظف دون أن يكون هناك أي التزام ، حيث تكون الأشهر الأولى هي فترة تجربة ، كما تتيح درجة من الرقابة على العاملين. والسبب الرئيسي في توظيف الموظفين المؤقتين هو وجود التحفيز من أجل أن يصبحوا موظفين دائمين.³

إن هذا الكلام يمكن إسقاطه على النظرة للعمل المؤقت الذي يعمل به الشباب الذين تخرجوا من الجامعة في الجزائر وقد أصبح العمل المؤقت يشمل اليوم جميع فروع الأنشطة .

وفي ظل الاقتصاد المعولم في الوقت الحاضر نجد كثيرا من الشركات تعتمد على تشغيل العمال المؤقتين ، ففي شركة - باكاد هوليت - مثلا لدى الغرب يشكل العمال المؤقتون 8 % من قوة العمل فيها . إن الشركات باستخدامها العمال المؤقتين تستطيع أن تخفض كثيرا من كلفة العمل ، كما أن اعتمادها على هذا النوع من العمل يحقق لها مرونة أكبر في اختيار العمل الملائم.⁴

إن العمال المؤقتين يتلقون أجرا أدنى وأيام عطل مدفوعة الأجر أقل ومخصصات إضافية أدنى وعليهم أن يتقبلوا بتحمل مخاطر اقتصادية أعظم ويقنعوا بعدم الاستقرار، والواقع يشير إلى أن العمال المؤقتين يحصلون على نصف أو ثلث ما يمكن أن يحصل عليه العمال الدائمون أي الذين يعملون بشكل مستمر طوال ساعات العمل اليومي المقررة .

¹ عبد القادر وساط ، موسوعة المعارف الحديثة . الاقتصاد 1، ترجمة : محمد أمين القبلاوي المغربي ، منشورات عكاظ ، 2002 ، ص123.

² ضياء مجيد الموسوي ، مرجع سابق ، ص 67 .

³ زيد منير عبوي، معجم مصطلحات الإدارة العامة . عربي - انجليزي ، عمان، دار كنوز المعرفة ، ط 1 ، 2007 ، ص 196.

⁴ ضياء مجيد الموسوي ، المرجع نفسه ، ص ص 67-68.

ويرى لستر ثورو **thuron** من معهد Mit أن ما تنتشره السلطات الأمريكية من إحصاءات رسمية عن مستوى البطالة في الولايات المتحدة الأمريكية ليس سوى تضليل في أفضل الحالات . فبناء على تقوله هذه السلطات يتعين أن نضيف إلى السبعة ملايين عاطل عن العمل عام 1995 حسب الإحصاءات الرسمية التي أعلنتها وزارة العمل ، ستة ملايين آخرين تخلوا عن البحث عن الفرص لفقدانهم الأمل في الحصول عليها ، إضافة إلى وجود أربعة ملايين ونصف المليون من العمال مجبرين على العمل لبضع ساعات فقط من النهار . ومعنى هذا أن 14 % من مجموع قوة العمل بحاجة إلى فرص عمل نظامية دائمة وسترتفع هذه النسبة إلى 28 % إذا أضفنا هؤلاء الذين لا يعملون من حين لآخر ، وعددهم يبلغ أكثر من عشرة ملايين (10.1 مليون) عامل ومستخدم يعملون بعقود مؤقتة . ويوجد في الو.م.أ أكثر من ثمانية ملايين (8.3) يعملون لحسابهم الخاص غالبيتهم جامعيون ، نادرا ما تتاط بهم الأعمال التي هي من إختصاصاتهم ، وتترك هذه الحالة أثرها على توزيع الدخل طبعاً .¹

وفي الو.م.أ هناك وسيلة محببة لدى الشركات تتمثل في تحويل المستخدمين إلى أفراد يعملون لحسابهم الخاص . فهناك الكثير من الملايين ممن كانوا مستخدمين في السابق يؤدون اليوم أعمالاً خاصة بصفقتهم خبراء في الكمبيوتر أو مستشارين في الأسواق أو مسوقي المنتجات . فهم يقومون بأداء نفس المهام التي كانوا يؤدونها في السابق ولكن مع فارق وهو أنهم لا يحصلون الآن على راتب ثابت ، بل يحصلون على مكافآت تختلف من حالة إلى أخرى وعند الحاجة إليهم فقط ، أي أن مخاطر السوق تقع على كاهلهم أنفسهم . ونفس الشيء يقال عن العاملين بالعمل الجزئي أو العمال المؤقتين الذين يجري استخدامهم عند الحاجة فقط من قبل الشركات ، فقد ارتفع عدد مثل هؤلاء ارتفاعاً كبيراً وسريعاً .

إن هذا الكلام يدل على أن العمل المؤقت أصبح حتمية وضرورة اقتصادية واجتماعية في كل المجتمعات من أجل الحد من ظاهرة البطالة ، ولتفادي الاختلالات والمشكلات الحاصلة في النسقين الاجتماعي والاقتصادي ، مع أنه ليس الحل الأمثل والدائم لمشكلة البطالة إلا أنه في الوقت ذاته يخففها ولو إلى ما بعد حين .

تماماً على نحو مواز إلى مصطلح الإنتاج عن الطلب " *juste in time production* " إبتكرت الشركات اليوم مصطلح عند الطلب " *juste in time worker* " ، أي ما كان يعرف في السابق بالأجير اليومي . ففي الولايات المتحدة يوجد أكثر من خمسة ملايين ينضمون إلى هذا النوع من العمل وهم مكرهون على قبوله لأنه خال من الضمانات الاجتماعية ، وكثير من هؤلاء يقدمون خدماتهم لأكثر من شركة . وهكذا أصبحت لدى الشركات طاقات احتياطية لا تكفهم شيئاً يمكنهم الرجوع إليها والاستفادة منها عند الطلب حسب حاجة السوق .

وهكذا هبت رياح التحول على عالم الحياة اليومية ، ففي الفترة الواقعة بين عام 1979 وعام 1995 خسر 43 مليون عاملاً فرص عملهم ، ورغم أن الغالبية العظمى منهم قد حصل على فرصة عمل جديدة

¹ ضياء مجيد الموسوي ، مرجع سابق ، ص ص 68 -69.

بعد فترة وجيزة من الزمن ، إلا أنه تعين على ثلثي هؤلاء المواطنين الاقتناع برواتب أدنى وبشروط عمل أسوأ. ومن المتوقع أن 20 % من قوة العمل العالمي سيكون كافيا لتغطية حاجة النشاط الاقتصادي الدولي في القرن الحادي والعشرين والسنوات المقبلة ، ويؤكد هذا الرأي عملاق التجارة Washington sycip ، بأنه لن تكون هناك حاجة إلى أيد عاملة أكثر من هذا . فخمسة قوة العمل سيكفي لإنتاج جميع السلع ولسد حاجة الخدمات الرفيعة التي يحتاج إليها المجتمع العالمي . إن هذه النسبة أي 20 % هي التي ستعمل وتكسب المال وتستهلك . ولكن ماذا عن الآخرين ؟ ماذا عن 80 % العاطلين وإن كانوا يرغبون بالعمل؟¹ إن 80 % من الطبقة الدنيا ستواجه بالتأكيد كما يرى الكاتب الأمريكي جريمي ريفكن **Jermy Rifkin** مشاكل عظيمة .²

إن الانفتاح السلعي في العالم لم يعد يوفر فرص عمل كافية إلى قوة العمل العالمي بل إلى نسبة ضئيلة جدا من هؤلاء العمال . ويختزل الاقتصاديون والسياسيون أسباب هذا التدهور في فرص العمل إلى ظاهرة العولمة أي بفضل تكنولوجيا الاتصالات العالية وانخفاض تكاليف النقل وحرية التجارة الدولية تحول العالم إلى سوق واحدة ، الأمر الذي أدى إلى منافسة اشد وطأة وأكثر شمولاً ليس في سوق السلع فقط بل في سوق العمل أيضا .

إن كل هذه المعطيات الاقتصادية لها تأثير على كل البناءات الاجتماعية وعلى كل أفراد المجتمع بكل فئاته وشرائحه ومن بينها الخريج الذي يتخرج من الجامعة متحصلا على شهادة جامعية في إحدى التخصصات . فيصبح عاطلا عن العمل لأنه لا يجد العمل الذي يناسبه أو لا يجد الأجر الكافي للإنفاق على أسرته ، لاسيما في ظروف الحياة الاقتصادية المعاصرة التي تعتبر عمل الإنسان سلعة من السلع قابلة للعرض والطلب ، ولو أدى ذلك إلى انخفاض الأجر إلى ما دون حد الكفاف .

معظم العقود الحالية هي عقود مؤقتة ويختار صاحب العمل هذا النوع لأنها تعطي مرونة لمواجهة عدم التأكد ، كما أن أصحاب العمل يفضلون مثل هذه العقود وذلك من أجل تجربة الموظف دون أن يكون هناك أي التزام ، حيث تكون الأشهر الأولى هي فترة تجربة ، كما تتيح درجة من الرقابة على العاملين

والسبب الرئيسي في توظيف الموظفين المؤقتين هو وجود التحفيز من أجل أن يصبحوا موظفين دائمين.³ ولا يشكل العمل المؤقت لدى الخريجين الجامعيين إلا حلا عابرا ، فهم أشخاص نشيطين يعدون بمثابة مبتدئين يجدون في هذا العمل وسيلة لتعميق تكوينهم المهني أو لاكتشاف توجه محدد . وهناك أشخاص آخرون من الذين ينبغي تسميتهم بالمنخرطين ، ويتعلق بالمستخدمين الذين لا يمكنهم الاشتغال إلا في بعض الفترات من السنة ولمدة محدودة ، أما المحترفون لهذا النوع من العمل فإنهم اختاروا أن يجعلوا منه

¹ ضياء مجيد الموسوي ، مرجع سابق ، ص ص70-71.

² ضياء مجيد الموسوي ، المرجع نفسه ، ص71.

³ زيد منير عوي ، مرجع سابق ، ص196.

مهنة لهم وهي فئة تجمع النساء اللواتي يستأنفن العمل بعد انقطاع طويل والأشخاص الذين يرفضون نظام العمل الثابت .

إتبعته الدولة الجزائرية أيضا في اقتصاديات نموها على أسلوب آخر في التشغيل . فالاقتصاد الحالي لا يمكنه الاعتماد على التشغيل الكلي ، بل اعتمد أيضا بالإضافة إلى العقود المؤقتة على نوع آخر هو عقد العمل الجزئي ، ويتمثل في عمل ساعات قليلة قد تصل إلى خمس ساعات ، وأغلب العاملين هم من النساء وذلك لوجود مسؤوليات أخرى لديهن .

يتم استخدام هذه العقود في حالة الأعمال التي تتطلب ساعات عمل أطول من ساعات العمل العادية للموظفين الدائمين ، هذه العقود كانت في السابق نادرة أو قليلة لوجود سلبيات منها أجرة قليلة وعدم وجود أمان وظيفي وعدم شمولهم في كثير من المنافع مثل الإجازات المرضية المدفوعة الأجر ومعاش التقاعد . لكن هذه العقود أصبحت تزداد في الوقت الحاضر ، حيث تعتبر هذه العقود الجزئية مشكلة أكثر من أنها فرصة ، فبالرغم من أن مغادرة الموظف الجزئي يعطي فرصة للشخص الذي يود العمل بشكل جزئي لكن يقلل من الفرص للأشخاص الباحثين عن عمل دائم .

وعلى العموم فإن كلا من النمطين الممثلين في عقود العمل المؤقتة وعقود العمل الجزئية يعتبران كحليين ضمن سياسة ترقيعية تهدف فقط للتخفيف من حدة الوضع المزري والبطالة ، إلا أنه لن يكون هو الحل الأفضل طالما أنه لم يتم إدماج هؤلاء الشباب بشكل رسمي ودائم ضمن مجموعة القوى العاملة الدائمة . إن استجابة العمال المؤقتين لقبول عمل ما هي استجابة دفاعية فردية ، لأنهم يحتلون مواقع لا تسمح لهم بالقيام بأي فعل جماعي أو إدراك المشكلة العامة التي يشكلون جزءا صغيرا منها ، فهم ينتقلون بين العمالة الموجزة ، التشغيل الذاتي ، الإنتاج الصغير ، الخدمات والتجارة المحدودة النطاق ، ففيما يتعلق بالنمطين الأخيرين - مثلا - يمكن القول أنهما نتاج العلاقات التبادلية المعقدة بين هذه الأنشطة " الصغيرة " وتلك الأنماط من الإنتاج والتوزيع التي تسيطر على الاقتصاد المتخلف .

ومن الأمور التي تستحق الذكر هنا أن العامل المؤقت ووضعه وحالته الراهنة هي أيضا نتاج الاقتصاد الذي يحاول في نطاقه توفير وسائل عيشه ضمن المجتمع الذي يعيش فيه . إنه ليس هامشيا وليس عضوا في تشكيلة اقتصادية غير رسمية ، إنه مندمج في النظام الحضري والوطني لكن هذا الاندماج يتم على أسس مؤقتة ومتقطعة وربما استغلالية .

إن التطلع للحصول على عمل دائم أصبح هو الآخر مركزا لاهتمام العمال المؤقتين الذين أبدوا موقفا عدائيا من السلطات المحلية التي تعتبر في نظرهم المسؤول الأول عن " بحثهم " المستمر عن " أيام " لإعالة أسر كثيرة العدد¹ . وغني عن البيان أن السمة العامة المميزة لمجتمع العمال المؤقتين أنه مجتمع

¹ إسماعيل قيرة وآخرون ، التصورات الاجتماعية ومعاناة الفئات الدنيا ، الجزائر ، عين مليلة ، دار الهدى ، دون سنة نشر ، ص 239.

عديم الاستقرار من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية ، ويرغب في الإدماج ضمن عائلة العمال الدائمين . وبناء على ما تقدم فإن إدماج قوة العمل التي تعيش على هامش تقسيم العمل الرسمي في سياق عملية التنمية الشاملة يمثل مطلباً ضرورياً لتحقيق التقدم والمساواة في ظل العولمة . تلعب العولمة دوراً هاماً في التأثير على طبيعة الوظائف في القطاعات التي كانت محمية ففي المغرب مثلاً حدث تناقض كبير في فرص العمل في مجموعة معينة من الشركات التي بدأت تعتمد على العمال المؤقتين الأقل أجراً ، بينما ارتفعت حصة فرص العمل المؤقتة في الصناعة بمقدار عشرين نقطة مئوية تقريباً خلال الفترة من 1984 إلى 1990.¹

وفي حين قد تتمخض العولمة عن فقد بعض العمال لوظائفهم كما يمكنها أن تقود إلى إيجاد بعض فرص العمل أيضاً ، والجزء الأكثر وضوحاً من هذه الفرص له علاقة بالاستثمار الأجنبي المباشر . إن العولمة تقود إلى ارتفاع الأجور في الدول النامية مما يشير إلى أن العمال يشاركون في الانتفاع من تحسن الإنتاجية ، لكن بعض الناس يخسرون بالفعل خاصة على المدى القصير . إن الانفتاح لا يقود إلى عدم تساوي الزيادة في دخل الأسرة ، مما يشير إلى أن الخاسرين لا يأتون بشكل لا يتناسب مع عددهم من الفئات الفقيرة ، بعض الخاسرون هم من العاملين في القطاع الرسمي ممن يحصلون على دخل عال نسبياً ، وعكس ذلك فإن بعض الرابحين هم من الفقراء الذين حصلوا على تعليم عال مثل المهندسين والمحاسبين.²

فمهما كان وضع خريجي الجامعة فإن حصولهم على شهادة جامعية لهو خير أنيس لهم في ظل هذه الأوضاع القاسية ، لكن أمل حصولهم على عمل لا يزال قائماً باختيارهم لاستراتيجيات جديدة تعود عليهم بالنفع .

إن من النتائج التي فرضتها العولمة هي تسريح العمال مما يؤدي إلى عزوف بعض خريجي الجامعة عن العمل في القطاع العمومي ، رغم البرامج التي وضعتها الدول من أجل إعادة تشغيل هؤلاء المسرحين - بالرغم من أن لا علاقة لهم بهذه الوضعية - وكذا أقدميتهم في الوظيفة . والحل بالنسبة للدولة يكون في تثبيت هؤلاء لا تسريحهم وبلورة رؤية جديدة فيما يتعلق بالتوظيف الذي يخضع للعرض والطلب . إن العمل بصفة مؤقتة لدى القطاع الحكومي ونظراً للخلفيات التي سبق ذكرها كالتسريح ، جعل خريج الجامعة يفكر في أن يجد له دوراً آخر في اختيار مصدر آخر للعمل يتمثل في النشاط الحر سواء وافق أم لم يوافق التأهيل العلمي ، وبإمكانيات بسيطة أم كبيرة ، وبدعم فردي أو بمساعدة الدولة ، المهم هو العمل .

¹ بول كولير وديفيد دولار ، بإشراف نيكوس سبترن ، العولمة والنمو والفقير . بناء اقتصاد عالمي شامل ، ترجمة : هشام عبد الله ، تقرير البنك الدولي عن بحوث السياسات ، بيروت ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، ط1 ، 2003 ، ص 152 .

² بول كولير وديفيد دولار ، مرجع سابق ، ص ص 152 ، 154 .

2- العوامل الإجتماعية :

تعتبر العوامل الإجتماعية عنصرا مهما في توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة ، وهذه العوامل تتضمن مجموعة من العناصر وهي :

- تغير القيم الاجتماعية :

يتألف المجتمع من مجموعة من الأفراد الذين يتفاعلون داخل أنساق عديدة يشكلونها ويتشكلون منها ، وهذه الأنساق تتسم بأنها مترابطة ومتكاملة فيما بينها . ومن أهم هذه الأنساق النسق الاجتماعي والنسق الاقتصادي والنسق التكنولوجي والنسق الثقافي والنسق السياسي... إلخ . ويشمل النسق الاجتماعي عددا من الأفراد يتفاعلون فيما بينهم ضمن علاقات رسمية وغير رسمية من أجل تحقيق هدف معين . والنسق الاجتماعي بدوره يتألف من أنساق فرعية كالنسق الديني والنسق التربوي والنسق المهني والنسق التعليمي والنسق الإداري والنسق القيمي... إلخ .

وتعتبر القيم موضوعا هاما في علم الاجتماع نظرا لأنها تمثل عنصرا من العناصر التي تشكل الثقافة. وتخضع هذه القيم لعامل التغيير الذي يمس كل الجوانب الحياة . والقيم هي " مجموعة من المعايير والأحكام تتكون لدى الفرد من تفاعله بين المواقف والخبرات الفردية والاجتماعية بحيث تمكنه من إختيار أهداف وتوجهات لحياته يراها جديرة لتوظيف إمكانياته " ¹ . ومن بين القيم التي يحملها الفرد وتوجه سلوكه وأفعاله قيم العمل التي عرفها طراونة (1990) بأنها : " مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة ، وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ وما هو صواب في موقف معين " ² . إن قيم العمل مفاهيم دينامية ، أي أنها مؤثرة ومتأثرة بما حولها ، فهي مؤثرة في اختيارات الأفراد لأنماط معينة من السلوك ، ومتأثرة بالمتغيرات المحيطة بها سواء أكانت تكنولوجية أم اقتصادية أم اجتماعية ... الخ.

يعيش المجتمع الجزائري على غرار كل مجتمعات العالم تغييرات في القيم الاجتماعية ، فعلى مستوى العمل في القطاع الحكومي نجد - من خلال بعض المصادر الأولية والتحليل المبنية عليها - أن الخدمة العامة كانت في يوم من الأيام تتمتع بمكانة مرموقة ، غير أنه لا يمكن على وجه التحديد الجزم بمدى ما وصلت إليه تلك المكانة من الارتفاع النسبي . غير أن ما يمكن قوله هو القبول بتلك النتيجة التي ثبتت فعلا صحتها من أن مكانة الخدمة العامة كانت عالية ، هذا من جهة ومن الجهة المقابلة نجد أن الموظف الحكومي لم يعد ذلك الشخص الذي يتمتع بالهيبة والاحترام ، وهذا بسبب بعض السلوكات التي لا تتماشى مع القيم الإدارية والقوانين التي تحكمها والدخل الذي لم يعد يرضي الموظف .

¹ محمد حسن محمد حمادات ، قيم العمل والإلتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس ، عمان ، دار حامد ، ط 1 ، 2006 ، ص 26 ،

² محمد حسن محمد حمادات ، مرجع سابق ، ص 32.

ويمكن عموماً إيعاز تدهور مكانة موظفي الحكومة إلى العوامل الآتية¹:

- 1- ظهور أعمال مهنية جديدة وتدهور أهمية الدولة بالنسبة لميدان الأعمال والصناعات الحرة .
- 2- التغيير في القيم الاجتماعية التي صاحبت الرأسمالية الصناعية والذي كانت نتيجته أن الثروة والدخل قد أصبحا أهم بكثير من المرتبة والمركز الرسمي كعاملين أساسيين في تحديد المكانة الاجتماعية .
- 3- انخفاض الدخل الحقيقي لموظفي الحكومة .

لقد اختلفت وتعددت القيم التي يحملها المجتمع ويلقي بظلالها على خريج الجامعة حينما يفكر في التوجه إلى العمل الحر . ومن بين القيم التي توجه العمل في القطاع الحكومي هو اختلاف الولاء ، فكما هو معروف فإن ظاهرة الولاء تكون للأفراد و للجماعات والأهل والأصدقاء والعصبة والقبيلة وللوطن ، غير أن مفهوم الولاء تعدها أيضاً إلى مجال الإدارة ، وذلك حينما يتم طرح فكرة الولاء لعمل ما بصرف النظر عن علاقة الفرد به اقتصادياً ، وهو يعني نشوء نوع من الارتباط العقدي والأخلاقي إزاء الوظيفة وهو يعتبر من المستلزمات الضرورية للاستمرار فيها .

لقد أصبح الولاء أو الانتماء للأشخاص والمصالح الذاتية وليس للإجراءات التي تحكم العمل . لكن إذا كان الولاء للجماعة أو الأهل أو الأصدقاء و العصبة والقبيلة فهذا يعتبر سلوكاً تقليدياً لا يناسب التنظيم الإداري الحديث المبني على العقد الاجتماعي الذي يتنازل فيه الفرد عن حقه للمسؤول لكي يعمل لتحقيق المصلحة العامة والهدف المشترك . ونظراً للاختلال والخلل الموجود في النظام الاجتماعي في الدول النامية بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة فإن الولاء يقدم للأشخاص أولاً لا للعمل و المنظمة العامة.

إن المشاكل الإدارية للكثير من الدول غير الغربية اليوم نتيجة التغيير الذي طرأ على القيم كتغلغل الآراء والأفكار الغربية عن الكفاية والولاء في العمل الحكومي وتشبث الجمهور الذي يختار منه الجهاز الإداري بصلات الولاء الشخصية والعائلية.

إن الولاء الذي يدين به أي فرد متعدد الزوايا كما قيل سابقاً ، وقد نجد أحياناً أن موظف الحكومة يدين بالولاء لهذه الجهات جميعاً ، ولكن عمله وشعوره بالمسؤولية يجعلانه يدين بالولاء لجهات أخرى كالمهنة التي ينتمي إليها (مهنة القانون والطب والهندسة والاقتصاد... الخ) والجمهور المعين الذي تقوم بخدمته الإدارة التي يعمل بها (مثل طائفة العمال والفلاحين ورجال الأعمال) .

والولاء للمهنة يقتضي من العامل أن يهتم بالمهارة والجدارة والتحكم في دقة الأمور والتصرف الواعي ولا يهتم نهائياً بالمصالح الشخصية وحماية الذات . ويمكن إسقاط فكرة الولاء على حال الخريج الجامعي حينما تكون هذه الفكرة دافعا قويا له للتوجه إلى العمل الحر ، وهذا خَلَقَ لدى الخريج تصوراً جديداً عن العمل الحكومي سبب له أحكاماً قيمة قد تتنافى مع متطلبات العمل الحر ، فالخريج يطمح لتكوين نوع من الولاء الذاتي نحو نشاط يحظى بالاهتمام والتطور.

¹ مورو بيرجر ، البيروقراطية والمجتمع في مصر الحديثة. دراسة عن موظفي الحكومة ، ترجمة : محمد توفيق رمزي ، القاهرة ، مكتب النهضة المصرية ، 1959 ، ص 174.

إن الواقع الجزائري يؤكد على انتشار قيمة اجتماعية جديدة وهي فقدان الثقة بالتعليم في المجتمع، ويذكر حسن وآخرون (1999: 66) أن الفرد الذي يمكث فترة طويلة بدون عمل أو يقوم بعمل لا يتلاءم معه أو عمل يمكن أن يقوم به غيره - ممن لم يتعلم مثله - يفقد ثقته بالتعليم ويؤدي ذلك إلى اهتزاز قيمة التعليم في المجتمع.¹

إن وجود هذه الأعداد الكبيرة من الأفراد الذين نالوا حظا من التعليم الجامعي بينما هم لا يجدون عملا ، وإذا عملوا ففي غير تخصصاتهم واهتمامهم فإن ذلك ينعكس انعكاسا مباشرا على الحافز نحو العمل الحكومي وربما نحو التعليم الذي تلقوه لمدة طويلة داخل معاهد التعليم العالي المختلفة . وبما أن مطلب العمل يعد مطلباً وظيفياً كقيمة اجتماعية ثابتة يفرضها الوجود السيكو - سيوسولوجي والبيولوجي والاقتصادي للإنسان ، فإنه كان من المستلزمات المفروضة على أولئك الخريجين الجامعيين اللجوء إلى التوجه إلى اختيار طريق العمل الحر أين ترفع قيمة العمل والنظرة إليه ، ويستعيد الفرد ثقته في التعليم وفي العمل الحر . وتفسير ذلك هو نسق العادات والتقاليد والرواسب حول المكانة الاجتماعية للعمل الحر والذي اكتسب قدرا من الأهمية نتيجة لكثير من الظروف التاريخية التي مر بها المجتمع الجزائري ، وتحول اقتصاده نحو اقتصاد السوق وتغير اتجاهات الشباب نحو الاستقلالية واكتساب مركز ومكانة ودور اجتماعي لأن مركز ومكانة الموظف في القطاع العام قد اهتزت نسبياً . ولا يمكن تعميم هذه النظرة لكنها نظرة واقعية ، فالعديد من الأشخاص أصبحوا يطلقون أحكاماً مسبقة عليها في معظمها أحكاماً سلبية .

لقد تغيرت نظرة بعض الخريجين الجامعيين حول طبيعة العمل ويفضلون البطالة على الاشتغال في منصب عمل يعتبرونه منزلاً لقيمتهم الاجتماعية. إذن نلاحظ هنا أن هناك تحولاً في النظرة إلى العمل كقيمة اجتماعية واقتصادية. والسؤال الذي يطرح هنا يتعلق بمعرفة أسباب عدم قبول شباب مثقفين أو مؤهلين لمتابعة أي نشاط ، فهل يرتبط الوضع بنقص مناصب العمل فقط أم بأسباب ذاتية تتعلق بنوعية الشغل . وفي هذا السياق يذهب كلا من علي غربي وإسماعيل قيرة استناداً لبيانات الديوان الوطني للإحصاء إلى أن " ظاهرة البطالة تنتشر بنسبة أكبر بين الذكور دون الإناث ، كما أنها لا تمس فئة غير المؤهلين فحسب ، بل تشمل أيضاً ذوي الشهادات بما في ذلك خريجي الجامعات ، وترتفع نسبتها في الوسط الحضري عنها في الوسط الريفي ... وإذا كانت أعلى نسبة للبطالة تتشكل من شباب المدن والحاصلين على شهادات جامعية ، فلأن مثل هذه الفئات من المتكويين تكويناً عالياً يصعب عليها الحصول على منصب عمل . في حين يسهل على ذوي التكوين الأولي أو عديميه من الإلتحاق بالقطاع غير الرسمي كعمال أحرار أو حرفيين أو مستخدمين في المنازل ."²

¹ محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة . أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي و الأمن القومي في ظل الجات . العولمة تحديات الإصلاح الاقتصادي ، الإسكندرية ، منشأة المعارف ، 2003 ، ص 91.

² بلقاسم سلاطينية ، مرجع سابق ، ص 121.

لقد تغير الدور المنوط للفرد من خلال سيطرة النظم الاجتماعية عليه وعلى الجماعة والمجتمع، فبينما كان النظام الاجتماعي التقليدي يقوم على أساس التكامل بين الأفراد واعتماد خريج الجامعة في الغالب على القوانين الرسمية التي تفرضها الدولة في مسألة التوظيف، أصبح يقوم هذا النظام على التخصص وتقسيم المهام وسيادة الروح الفردية والاستقلالية المالية وتغيرت من خلال ذلك الأدوار الاجتماعية .

- التوارث الإجتماعي للمهنة :

هناك دافع اجتماعي آخر لتوجه خريج الجامعة للعمل الحر هو المنشأ الاجتماعي للفرد أو ما يسمى بالميراث العملي ، فبعض الخريجين يتبعون مسار آبائهم العملي ، فإن كان والد الخريج قد زاول عملاً حراً فإنه سوف يتأثر بذلك الأمر وربما قد يؤثر عليه الوالد أو العائلة بإتباع هذا السبيل . وحتى لا تضيق المصالح الاجتماعية للفرد وللجماعة أصبح الخريج الجامعي يرث مهنة الآباء والأجداد ، فالعمل الحر لا يقتصر على الخريج الجامعي الذي ينتمي إلى طبقة دنيا أو عليا أو متوسطة .

ومشكلة التوارث المهني قد تعيقها حواجز في بعض الأسر الصغيرة من الأب أو الجد إلى الأبناء في مهنة الجد أو الأب بدون وجود خبرة للأبناء والذين يتوارثون المصنع والمهنة بدون خبرة كافية في نفس المجال خاصة وإن كان اتجاههم للتعليم الجامعي مغاير تماماً لرغباتهم ، مما يواجهون مصاعب أو فشل أو تعثر أو إفلاس أو أزمات يعقبها التوقف على النشاط بسبب التجربة وحذف الخطأ في ممارسة الأعمال .

وتظهر البيانات الحديثة عن موظفي الحكومة في فرنسا أن 65 % من بين الناجحين في إمتحانات اللحاق بالوظائف الحكومية التي أجراها المعهد القومي للإدارة بين سنتي 1945 و 1951 هم من أبناء أصحاب الأعمال أو المهن الحرة أو كبار موظفي الحكومة والمديرين وأصحاب الحرف الفنية¹ . وهذه البيانات لا تلغي فكرة التوارث المهني بقدر ما تبين أن هناك صلة بين توجه بعض الخريجين للأعمال الحرة وبين مهن آبائهم حتى وإن شاركوا في مسابقات التوظيف المختلفة سواء نجحوا فيها أم لم ينجحوا .

- البطالة :

تعتبر مشكلة البطالة من أهم المعضلات الاجتماعية التي تؤرق المجتمع وتفرز العديد من المشكلات السلوكية والأخلاقية التي تهدد أمن المجتمع وسلامته . وتعد البطالة ظاهرة عالمية لا يخلو منها أي مجتمع سواء أكان متقدماً أو نامياً ، وتظهر بنسب متفاوتة من مجتمع إلى آخر . ففي كثير من الدول النامية ونظراً لعدم توفر الإحصائيات الدقيقة عن السكان والقوة العاملة ، يقاس حجم البطالة عن طريق الأرقام المطلقة أو تنسب الزيادة إلى حجم البطالة الكلي . وإذا كانت أرقام البطالة المسجلة وعدد السكان والقوة العاملة غير دقيقة ، فإنه لا يهم كثيراً إذا قيست البطالة بطريقة أو بأخرى .

وتسود البطالة بشكل مرتفع بين فئة الشباب وخاصة منهم خريجي الجامعة ، ولها أبعاد سلبية خطيرة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي وآثارها بالغة على كيان الأسرة والمجتمع ككل ، فأصبحت البطالة مشكلة تهز كل أسرة وتواجه كل أبناء المجتمع بمختلف المستويات التعليمية .

¹ مورو بيرجر ، مرجع سابق ، ص 72 .

وكما جاء سابقا فإن معدل البطالة يتجه إلى الإرتفاع كلما ازداد المستوى التعليمي للأفراد ، أي أنه بصفة عامة ترتبط البطالة مع المستوى التعليمي ارتباطا طرديا ، ولا يكاد يختلف هيكل البطالة حسب المستوى التعليمي من تعداد إلى آخر .

وتنشأ مشكلة البطالة بين المتقنين في البلاد التي ينتشر فيها التعليم النظامي العالي ويزيد عدد المتخرجين فيه على ما تستطيع إقتصاديات البلاد أن تتيحه لهؤلاء الخريجين من مستقبل . وليس من السهل إخفاء أو حل مشكلة البطالة بين مثل هذه الطبقة المتوسطة من الشباب المتصف بالامتياز والانتباه واليقظة ، ففي مصر مثلا وصلت نسبة البطالة بين الخريجين نسبة عالية قد تصل إلى الثلثين .¹

يعاني خريجو الجامعة الجزائرية من هذه المشكلة العويصة وهي عدم توفر العمل وانخفاض مستوى المعيشة ، بالإضافة إلى الأزمات الاقتصادية والاجتماعية الشائكة التي يعيشها غالبية الشباب الجزائري أفرزتها طبيعة الحياة الحضارية الحديثة التي عزلتهم عن واقع الحياة العملية والإنتاج وأخرت دخولهم عشر سنوات أو أكثر إلى عالم الشغل ، مما أدى بهم إلى الشعور بعدم الأهمية وخلق شعورا بالحقد يسكن النفوس نتيجة الإحساس بالظلم أو " الحقرة " وهو المصطلح الذي يتداوله الجزائريون بكثرة .

كل هذه العناصر دفعت ببعض الخريجين الجامعيين إلى التوجه نحو العمل الحر ، كما دفعت بالآخرين إلى التعبير عن رفضهم ونقدهم للمجتمع من خلال سلوكيات شاذة كالعنف والتفرد والغلو والتطرف . وهذا الوضع يتطلب بالضرورة إعادة النظر في واقع نظام التعليم العام بإعادة بنائه من جديد ليوافق هدف إعداد الشباب للمشاركة الجادة في الحياة ، وليس مجرد شخص قادر على الدخول إلى الجامعة واستيعاب موادها الدراسية والتخرج بشهادة جامعية .

لقد أفرزت طبيعة الحياة العصرية المتحضرة معضلات مست الأسرة الجزائرية جراء البطالة ، ولدت أزمة عدم التوافق بين البلوغ الجنسي والقدرة على الإنجاب (الزواج وتكلفته العالية) وبين البلوغ الاقتصادي والقدرة على الإنتاج ، مما فرض على الشباب الجامعي حياة العزوبة لسنوات طويلة يصعب معها لدى غالب الشباب الانضباط الخلفي الكافي أمام متغيرات الواقع الاجتماعي وانحرافاته العامة ، مما يؤدي إلى سقوط كثير من الشباب في مهاوي الرذائل والقبائح التي يابها المجتمع المسلم . ومن هنا لا بد من إعادة التوافق بين الجانبين الجنسي والاقتصادي من خلال إعادة بناء نظام التعليم ومناهجه لتتوافق نهاية التعليم العام مع دخول الشباب سن التكليف ، فيساعدهم على اكتساب المهارة التي تتناسب مع سوق العمل ، فيتخرج الشاب وهو شخص صالح للإنتاج ، قادرا على الكسب والإنفاق على الأسرة ، مزودا بالمعارف الضرورية . وترتب عن مشكلة البطالة مشكلات أسرية أخرى ، فإذا كان خريج الجامعة متزوجا وعاطلا فذلك يؤدي إلى نشوء الخلافات بين الزوجين وظهور معالم التفكك الأسري وارتفاع نسبة الإعالة وغلاء الأسعار وانخفاض القدرة الشرائية ، مما دفع الوالدين أو احدهما خاصة الرجل القائم على

شؤون الأسرة إلى البحث عن عمل أو خلق مشروع صغير حسب إمكانياته في انتظار الوظيفة الحكومية

¹ محمد علاء الدين عبد القادر، مرجع سابق ، ص 99 .

لمواجهة متطلبات الأسرة.¹

إن العمل الجاد المنتج له أهمية بالغة في حياة الفرد ، فهو يدر المال من جهة ويحقق طموحه وتطلعاته من جهة أخرى ، بحيث يشعر خريج الجامعة من خلال العمل المنتج بأهميته في المجتمع لكونه قد أصبح منتجا ، ويشعر أيضا بقدرته باعتباره شخصا بالغا قادرا على القيام بمسؤولياته تجاه ربه لكونه قد أصبح مكلفا شرعا ، فلا يعيش حالة التناقض التي يحياها غالب الشباب المعاصر بين كونه مسؤولا ومكلفا وبين العزلة والإغتراب التي يعيشها عن ذاته ومجتمعه .

لقد كان العمل الحر لدى البعض من خريجي الجامعة الجزائرية سببا موضوعيا للخروج من دائرة الضعف والإغتراب الذي يعيشونه بكل أشكاله سواء أكان هذا العمل نابعا من المجهود الشخصي للفرد وماله ، أو ناتج عن الإعانة المالية التي تقدمها بعض الوكالات والأجهزة التي تساهم بها الدولة في تدعيم الشباب البطالين الحاصلين على شهادات جامعية لامتهان عمل يوافق التخصصات والاهتمامات والرغبات والآمال والميول والثقافة ، لأن نظرة المجتمع للشباب العاطل أضحت سلبية ، فأصبح هذا الأخير يقبل في كثير من الأحيان أي عمل بغض الطرف عن علاقته بنوع ومستوى تعليمه وهذا الأمر ليس عيبا لأنه لا يخل بجوهر حقيقة العمل . فتجد مثلا شابا تخرج من قسم الحقوق يزاول نشاطا حرا في محل خدمات الإعلام الآلي لأنه يمتلك خبرة في هذا الميدان نتيجة تلقي تكوين في إحدى المدارس الخاصة .

- عيوب العمل الحكومي :

إن النسق الإداري في النظام الاجتماعي يسعى إلى تكوين نوع من التكامل والتوازن بينه وبين الأنساق الأخرى ، وحتى يحدث هذا التوازن والتكامل ، على النسق الإداري أن يتخلص من المعوقات الوظيفية التي تحول دون القيام بدوره كما ينبغي حتى لا تحدث هناك إختلالات تعيقه ضمن الأطر العامة والبيئة المكونة له والمحيطه به.

هذا الكلام ينطبق على منظومة العمل الحكومي حينما تصيبه الأزمات والمشاكل التي تعيقه دون أداء الدور المنوط به ، وتتسحب النظرة السلبية للعمل في القطاع الحكومي لتخص بعض فئة المنقفيين من خريجي الجامعة الجزائرية ، فهناك البعض من موظفي الحكومة عندما تسألهم عن حالهم في العمل فإن العديد منهم يبدأ في ذكر عيوب القطاع العام سوء استغلال الموظفين للمنصب والمحسوبية وضعف المرتبات وانعدام المبادأة (الابتكار) وقلة الحوافز والروتين (البيروقراطية السلبية) وطول سنوات الخدمة وحصول الترقية بالأقدمية ونقص التدريب والتكوين بالإضافة إلى تضخم العمالة وظروف العمل السيئة . وقد يفكر البعض منهم في ترك الخدمة الحكومية إذا أتاحت له أي فرصة للتوجه نحو عمل خاص أو حر أين تكون ظروف العمل على النقيض من التي يواجهها في العمل الحكومي . ومن الناحية العلمية لا يمكن تعميم هذا الكلام لأن للقطاع العام مزايا يحبها الكثير من الخريجين كضمان الوظيفة وبالتالي ضمان المرتب والعلاوات والمعاش وخدمات التأمين الاجتماعي وتوفير الإجازات وسهولة طلبها .

¹ محمد متولي عنيمة ، مرجع سابق ، ص ص 241-242 .

وبالرغم من هذه المزايا فإننا نجد البعض من الناس يفكر في ترك الخدمة الحكومية إذا أتاحت له أي فرصة للتوجه نحو عمل خاص أين تكون ظروف العمل على النقيض من التي يواجهها في العمل الحكومي . فمن مزايا القطاع الخاص ارتفاع المرتبات وزيادة الحوافز بنوعيتها المادية والمعنوية وحصول الترقية بحسب الكفاءة والأداء والإنجاز لا الأقدمية والمستوى التكنولوجي والفني العالي وتحقيق المبادأة والإبتكار وقلة العمالة وتحسن ظروف العمل . غير أن هذه المزايا لا تغري الخريج الجامعي للتوجه إلى القطاع الخاص في كل الأحوال ، لأنه لا يخلو من عيوب أهمها ازدياد عبء المسؤولية على الموظف لكون القطاع الخاص قطاعا يقوم على الربح وعدم وجود قانون شامل على مستوى الرواتب ، فقد نجد راتب خريج الجامعة أقل من راتب عامل بمؤهل أقل ، بالإضافة إلى كثافة العمل وصعوبته أحيانا وقلة الإجازات .

والحقيقة أن الحكم عن أي القطاعين أفضل أمر صعب ، ويعود بالدرجة الأولى إلى صاحب الشأن سواء تعلق الأمر بالموظف أو الخريج الجامعي . وللخروج من هذه الجدل نرى أن التوجه إلى العمل الحر يعتبر حلا لا بأس به خاصة للشباب حديث التخرج من الجامعة ، لأنه عمل للحساب الخاص وبالتالي سوف يجمع بين مزايا القطاعين العام والخاص .

وهناك جانب آخر يعيب العمل الحكومي يتمثل في ظاهرة اجتماعية معروفة في المجتمعات المتخلفة وهي ظاهرة البطالة المقنعة في الإدارات العمومية والمصانع والتي تعني وجود العامل في مقر عمله دون فعالية . ولها انعكاس سلبي مباشر على العمل والإنتاجية مثل التسبب وعدم الانضباط والتهرب من المسؤولية كلما أمكن ذلك لكي يكون الفرد في " مأمّن " من المؤاخذة في العمل ، والتحدث في الكلام الذي لا يفيد أو الثرثرة وقراءة المجلات والجرائد وهبوط مستوى الأداء وبطنه إلى جانب ارتفاع معدل الغياب من قوة العمل خاصة بين النساء المتزوجات وانخفاض الإنتاجية لكثرة التغيب والتأخرات .

كما أن البطالة المقنعة تؤدي إلى تزايد البطالة الصريحة حين تصل المؤسسات والإدارات إلى درجة التشبع ، ويترتب على ذلك انخفاض الإنتاجية وتأثير ذلك على الجهاز الإداري الحكومي وفعاليته والقدرة على إصلاحه وإعادة تنظيمه وإصلاح أوضاع العاملين فيه ، ولجوء بعض هؤلاء العاملين خاصة ذوي المهارات والقدرات المتميزة للسفر إلى الخارج للعمل أو التفكير في عمل حر فيفقد الجهاز الإداري كفاءته¹ . إن للبطالة المقنعة تأثيرا على توجه خريج الجامعة نحو العمل الحر حينما يلاحظ مثل هذه الظاهرة التي تؤثر سلبا على تفكيره واتجاهاته وتصوره للعمل الحكومي من حيث إهدار الطاقات وقتل المهارات .

- إنسداد فرص التوظيف أمام الخريج الجامعي :

تنتشر في المجتمع الجزائري ظواهر اجتماعية مرضية عديدة على غرار كل دول العالم ومن بينها الرشوة، المحاباة ، الوساطة ، المحسوبية أي الفساد بكل أشكاله ، وهذه الظواهر تمس كل الأنساق المكونة

¹ محمد علاء الدين عبد القادر، مرجع سابق ، ص 83 .

للبناء الاجتماعي ولها أسباب وعوامل أدت إلى انتشارها وخاصة أثناء العمل في القطاع العمومي . فالوضع الاجتماعي - الثقافي الذي مازال يحتكم إلى القواعد التقليدية والذاتية بدلا من الاحتكام إلى القواعد والمعايير العقلانية العلمية التي تحدد شروط القبول في الوظيفة وفقا للمستوى العلمي والخبرة والمهارة .

والفساد يعني في الأصل قبول الموظف لرشاوي في مقابل جميل وخدمة يقوم بها في عمله الإداري أو تخص ترفيات وتعيينات غير سليمة في خدمة الحكومة نفسها.¹

ينتشر الفساد الإداري في بلدان العالم وفي الجزائر بدرجات متفاوتة ، وليس هناك وجود للدولة الفاضلة ، وتتجلى مجالاته في القضايا المتعلقة باستغلال الوظيفة لتحقيق مكاسب شخصية مقابل تيسير قضاء بعض المصالح . هذا بالإضافة إلى المتاجرة بالسلطة التي تمنحها الوظيفة العامة ، وبهذا فإن الفساد هو سوء استخدام المنصب العام لغايات شخصية ومكاسب خاصة .

وتتمثل أخطر مظاهر الفساد الإداري الرشوة ، هدر أموال الدولة ، تهريب الأموال ، الابتزاز ، استغلال النفوذ ، المحسوبية ، الاحتيال ، الاختلاس ، التهرب الضريبي والجمركي... الخ . وإن كان الأوربيون يرون أن المحاباة والمحسوبية هي نوع من الفساد ، فإن الكثيرين في الدول النامية لا يرون ذلك . فالفساد هو الاعتماد على الطرق غير الشرعية في انجاز المعاملات سواء في الإدارات العمومية أو الخاصة .

ويمكن إرجاع أسباب انتشار ظاهرة الفساد إلى العناصر التالية :²

- ضعف الأخلاقيات الوظيفية للعمل الحكومي ، لأن النظام الذي تخضع له الحكومة من حيث آليات المساءلة ضعيف ، والكيانات الموجودة صورية ليست لها قوة حقيقية أو سلطة ولا تملك الاستقلالية أو الحصانة التي تمكنها من أن تباشر دورها بفاعلية ، فالمشكلة الحقيقية تكمن في تطبيق القوانين الرادعة للفساد وليس عدم وجود المنظومة القانونية والأجهزة التشريعية والرقابية .

- إن النظم والإجراءات ومنظومة العمل الحكومي ذاته - كبيرة الحجم - تحوي من التعقيدات والغموض ما يمكن فئات معينة من القفز واستغلال هذه الثغرات لصالحها .

- الصلاحيات والسلطات غير المقيدة التي تتمتع بها قيادات الأجهزة الحكومية والتي لا تخضع لمعايير واضحة معلنة وموضوعية وتعتمد على سلطة تقديرية تقتقر إلى الشفافية في قراراتها .

- يؤدي ضعف المجتمع المدني وتهميش دور مؤسساته الممثلة في الأحزاب السياسية وجماعات المصالح والتنظيمات الاجتماعية المختلفة يؤدي إلى غياب قوة الموازنة المهمة في هذه المجتمعات ، مما يساعد في نقشي ظاهرة الفساد واستمرار نموها .

وعلى مستوى التعيينات للوظيفة العامة يبقى الحصول عليها يتم في بعض الأحيان - إن لم يكن في أغلبها - عن طريق الوساطات الشخصية دون الطريق المعتاد المراعي لدرجة التعليم والخبرة . والسؤال الذي يطرح نفسه هو : هل هناك معايير أخرى تراعى عند تعيين الموظفين الجدد ؟ والجواب هو نعم .

¹ مورو بيرجر ، مرجع سابق ، ص 190.

² المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، مرجع سابق ، ص ص 221 - 222 .

فقد أثبت الواقع أن المكانة الاجتماعية للفرد أو صلة القرابة أو الثروة وربما الدين أو المذهب السياسي ، كلها اعتبارات أصبح يؤخذ بها في التوظيف لخريجي المعاهد التكوينية والجامعات .

لقد اعتاد موظفي بعض الحكومة أن يعاملوا زبائنهم بمنطق سلبي في قضاء معاملاتهم ، متناسين بذلك أن هذه الطرق لا تمت للأخلاق بصلة وهي سبب فساد الأخلاق ، وأن من واجبهم خدمة المواطنين وليس هناك داع للوساطة والرشوة والعلاقات الشخصية ، في حين أن الجدير هو معاملة الناس على قدم المساواة وإتباع النظام .

والوساطة أو (الوساطة) تعتبر من أهم صور السلوك الانتهازي والذي انتشر بشكل وبائي كغيره من السلوكيات السلبية الشاذة وهي عبارة عن " استخدام صاحب المصلحة لموظف يملك صلاحيات معينة في منظمة ما لتحقيق مصلحته تلك بشكل يتجاوز القوانين واللوائح المتبعة أو قد يكون بصورة تخالف هذه القوانين واللوائح " ¹. إلا أن الوساطة التي نعنيها في البحث تكون بتوسيط شخص آخر يملك السلطة والإمكانات لممارسة سلوك ما والتي لا يملكها الشخص نفسه . أما الوساطة في (محاباة الأقارب) فتعني أن " الموظف المخالف نفسه يملك السلطة والإمكانات لممارسة - صورة من صور السلوك الانتهازي - إما بإرادته الذاتية أو بضغط من أقاربه " ².

والوساطة ما زالت تؤتي ثمارها في عملية اختيار الموظفين وفي قضاء حوائج المواطنين في القطاع الحكومي ، لأن الأداة الحكومية لا تقوم بدورها الرقابي كما ينبغي ، فالوساطة ما زالت هي السبيل لتسهيل الإجراءات .

تعتبر ظاهرة الرشوة متفشية كثيرا في أغلب المجتمعات ومنها المجتمع الجزائري ، وتتجاوز آثارها وسلبياتها سلوك الفرد أو مجموعة الأفراد الذين يمارسونها لتشمل المجتمع بكل قطاعاته ، بحيث أنها تضعف من فاعلية المشاريع الاقتصادية وتحدث خللا خطيرا في القيم والمثل الاجتماعية وتؤدي إلى ضعف الضمير الجمعي والتضامن الاجتماعي ، في حين أنها تصيب أجهزة الدولة بالشلل وتحد من فاعليتها في تحقيق الأهداف الطموحة لخطط الدولة الاقتصادية والاجتماعية ³. وتعتبر ظاهرة الرشوة من أخطر مظاهر الفساد ، وهي ظاهرة صارخة تتفاوت من رشوة صغيرة إلى رشوة كبيرة تصل إلى الملايين ، إذ الرشوة تعني إتمام إجراءات معينة لقاء حقوق محفوظة للموظف .

كما أن المحسوبية والمجاملات والوساطة تتم على حساب الآخرين بما يمتلك الموظف من سلطة ونفوذ وهي كلها أشكال ليبروقراطية ضعيفة لا تعمل بالإجراءات القانونية بل برواسب اجتماعية تعيق سيرورة المجتمع وتصبح معوقات وظيفية للبناء الاجتماعي .

إن محاربة الفساد بكل أشكاله أصبح الآن حتمية لكل الشعوب الراغبة في التقدم والرقي في جميع المجالات ، لأن الفساد من الناحية الإنسانية يعوق عمليات التنمية ويزيد من مستوى انتهاكات حقوق

¹ أيمن أحمد الدويك ، السلوك الانتهازي في العمل ، الجزائر، دار الخلدونية ، ط 1 ، 2007 ، ص 114.

² أيمن أحمد الدويك ، مرجع سابق ، ص 115.

³ علي غربي وآخرون ، تنمية الموارد البشرية ، الجزائر ، دار الهدى ، 2002 ، ص 29 .

الإنسان ، ومن الناحية الديمقراطية يعوق مسار الديمقراطية خاصة في الدول النامية وتلك التي تمر بمرحلة التحول ، أما أخلاقيا فالفساد يعيق تكامل المجتمع وتوازنه ، وعمليا يشوه عمليات السوق ويحجب عن البشر ما يجب أن يحصلوا عليه من منافع ناتجة عن هذه العمليات .

إن محاصرة الفساد غير ممكنة دون اعتماد إستراتيجية متعددة الجوانب ، لأن الفساد لا يمثل ظاهرة منعزلة عن الإطار المجتمعي الذي ينمو فيه بل هو عرض لمشكلات قائمة ، لذلك فإن الإستراتيجية التي لا تأخذ بعين الاعتبار الأسباب التي أدت وساعدت في نمو وتفشي هذه الظاهرة والآليات التي تساعد في إعادة إنتاجه في مرافق ومناحي الحياة المختلفة لن تكون ناجحة .

ينتشر الفساد الإداري في كل المجالات ويضر بكل المصالح الفردية والجماعية ، لذا وضعت إستراتيجيات وسياسات لمحاربه ومحاولة التخفيف من آثاره السلبية . وسنحاول التطرق هنا إلى عدة جوانب منها :

أ - الجانب الاقتصادي : يتفشى الفساد الاقتصادي في المؤسسات الكبيرة ذات المردود العالي والسيولة الزائدة ، مما يشجع موظفيها الكبار والصغار على التلاعب في المعاملات والصفقات عن طريق الاختلاس والتزوير في الفواتير ... إلخ . وتتجلى أبعاد إستراتيجية مكافحة الفساد الإداري في الجانب الاقتصادي فيما يلي :

1- الشفافية في العمليات الحكومية وتعد ضرورية لسلامته المالية العامة وحسن سير الحكم الراشد والإدارة والنزاهة والحد من الفساد .

2- المساءلة : وتشكل كمبدأ قيد على سلوك القائمين على شؤون السلطة وإلزامهم باحترام حقوق ورغبات المواطنين وهو مبدأ أصيل من مبادئ الديمقراطية .

3- إعادة هيكلة الحوافز والرواتب لموظفي الحكومة يقلل من قيمة الرشاوي وذلك على نحو يتناسب وتكاليف المعيشة وتخفيض نسب الضرائب التي يدفعونها على أجورهم .

ب - الجانب الإداري : يسود الفساد الإداري في المنظمات ذات الحجم الكبير من العمالة والتي تعيش نوعا من الفوضى في التسيير وعدم تطبيق القوانين . وتتجلى أبعاد إستراتيجية مكافحة الفساد الإداري في الجانب الإداري فيما يلي :

1- تفعيل آليات الرقابة والمتابعة والضبط في المؤسسات الحكومية والسهر على العمل بكل شفافية .

2- وضع عقوبات رادعة وصارمة للمخالفين للنظام والقانون المعمول به .

3- منع الموظفين العموميين الذين يبلغون عن القيام بالأعمال المحظورة من جانب زملائهم أو من جانب الجهات التي تتعاقد معها الحكومات مكافآت مالية .

4- تصميم برامج الإصلاح الإداري بشكل موضوعي وعقلاني ومقارنة الإجراءات الإدارية الرسمية كما هي محددة في السياسات والتشريعات والتعليمات بالإجراءات الإدارية غير الرسمية ، كما تتم في الواقع العملي بهدف إيضاح الفجوة بينهما .

5- مراقبة وتنظيم عملية اتخاذ القرارات وتوزيع العمل على الموظفين بطريقة مدروسة والاعتماد على سياسة دوران العمل كلما كان ذلك ممكنا ، وتطوير نظم المسائلة بهدف الحد من ممارسات الفساد وتحسين الخدمات الحكومية .

6- إصلاح نظام الاستخدام والترقية الوظيفي للأفراد العاملين في القطاع الحكومي على أساس الكفاءة بشرط أن يتم ذلك وفق معايير عادلة وموضوعية ، لا على أساس القرابة أو الانتماءات السياسية والحزبية وغيرها .

7- التركيز أثناء التدريب للخدمة العامة على أخلاقيات الوظيفة العامة والمسؤولية العامة.

ج- الجانب الاجتماعي : ينتشر الفساد الاجتماعي في المؤسسات التي تعيش نوعا من الظلم والحرمان واللامساواة بين أفرادها ، بالإضافة إلى هشاشة النسق القيمي داخلها وسيادة النظم الاجتماعية التقليدية القائمة على القبليّة والقرابة والوساطة . وتتجلى أبعاد إستراتيجية مكافحة الفساد الإداري في الجانب الاجتماعي فيما يلي :

- 1- إحداث تحول حقيقي في النظام الاجتماعي نفسه ، بحيث يتضمن إقرار القيم الديمقراطية .
- 2- رفع الخطر والرقابة على عمل مؤسسات المجتمع المدني المختلفة والترقيهي لتأسيس هذه المؤسسات نظرا لدورها الفاعل والمؤثر في محاربة الفساد .
- 3- تعديل القوانين المعمول بها في محاسبة مرتكبي جرائم الفساد المختلفة .
- 4- توجيه العناية الفائقة إلى إشباع الرغبات والحاجات المختلفة للأفراد العاملين بالسهر على توفر حد أدنى من القيم والفضائل الاجتماعية .
- 5- تحسين مستوى معيشة العاملين والموظفين عن طريق الرفع من أجورهم وضمان توزيع عادل بين العاملين فيما يخص الأجور .

- 6- توسيع نطاق الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية للموظفين .
 - 7- بذل جهود تربية تشمل الموظفين أنفسهم لتوعيتهم بأهمية الصالح العام ، بالإضافة إلى القيام بحملة توعية شاملة عن طريق وسائل الإعلام المختلفة لإبراز تلك المساوئ وكيفية محاربتها من طرف الجميع.
- إن استمرار سيطرة النظم الاجتماعية التقليدية على الفرد والجماعة والمجتمع سوف تعمل على عدم توازنه واستقراره ونموه ، فإذا كان الموظف يحصل على وظيفته بالوساطة أو نتيجة تدخل قريب له من قبيلته ، واستمراره في هذه الوظيفة والحصول على الترقيات والعلاوات المقررة يتم بنفس الطريقة . فليس من المتوقع أن يخرج هذا الموظف عن الدور الذي ترسمه له القبيلة كفرد من أفرادها وعضو فيها ، وبالتالي فهو سيمارس نفس الدور المطلوب منه ، وبالتالي مزيدا من الترسخ لهذا الدور الرجعي والمؤثر على الأداء في الوظيفة العامة . وبمرور الزمن تزداد الرواسب التقليدية قوة واستمرارا وترسيخا على حساب القوانين والنظم الرسمية .

إن كل هذا الكلام الذي قيل عن الفساد وأشكاله غير نظرة خريجي الجامعة نحو العمل الحكومي. فالجدير بالذكر أن لعدم تكافؤ الفرص بين المواطنين في الحصول على العمل تأثير مستقبلي من الصعب التنبؤ بنتائجه ، ويظهر ذلك واضحا في مجال الوظيفة أي عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، ومن جهة أخرى فالفرص في القطاع الحكومي لم تعد تأت للكفوئين بقدر ما تعتمد على المصالح الشخصية والمحسوبيات ... فالمواطن النزيه ممن لا يروقه هذا الوضع لا يمكنه الخوض في هذا الفساد ، لكن في العمل الحر تختفي المظاهر السلبية إلى حد كبير طالما أن صاحب العمل الحر لا تتحكم فيه أي جهة خارجية .

ويسعى بعض خريجي الجامعة إلى الابتعاد عن ظاهرة الفساد الإداري التي نخرت المجتمعات وعملت على هدم بنائها عن طريق التوجه إلى خلق نشاطات حرة ومشاريع مصغرة تدر عليهم ربحا مشروعا تغني عن مختلف أشكال المساومات والتماطلات التي يشهدها العمل الحكومي .

يمكن القول أن الفساد الإداري ليس عاملا لتوجه الخريج الجامعي إلى العمل الحر ، وإنما هذا الفساد زاد من عدم تراكم الرأس مال الذي يسمح بتوسع العمل وزيادة التوظيفات أو ربما احتكار أصحاب الإدارة الفاسدة المناصب إلى من أقربائهم أو أصحابهم أو من يصبحون لهم أوفياء ويقدمون رشاي .

- كفاءة خريج الجامعة وصلاحيته للوظيفة :

ينظر البعض من خريجي الجامعة إلى قضية تخص توظيف بعضهم بطرق غير شرعية لا تأخذ بعين الاعتبار كفاءة الخريج من حيث مستواه العملي ، فالكثير من الخريجين لا يتحكمون في أدنى أبعديات العمل ويعتقدون أن التعليم النظامي مرتبط ارتباطا وثيقا بالالتحاق بالوظيفة - وهذا خطأ شائع - فطريقة الحفظ هي من الطرق التي تشجعها منظومة التعليم ، ولهذا المتغير أثر كبير في الضعف في المستوى التعليمي في الخدمة العمومية . فلجان التوظيف تقر " بأن الممتحنين الذين يتقدمون لإجراء مسابقات التوظيف في القطاع العمومي يعانون من خلال المقابلات والامتحانات الكتابية التي أقيمت لهم من ضعف في مستوى المعلومات العامة التي يجب أن يلم بها كل مواطن ، وهو ضعف له جانبان : الجانب المهني والجانب الاجتماعي . أما الجانب الأول فيتعلق بالمعلومات حول طبيعة الوظيفة وطريقة العمل فيها وشروطها ، وأما الجانب الثاني فيتعلق بالمعلومات التي لها علاقة بالنسق الاجتماعي والبيئة المحيطة بالوظيفة ، كالعلاقات مع الأفراد وكيفية التعامل معهم حسب مبدأ الإدارة بالأهداف والعلاقات الإنسانية . وينقص المتقدمين لامتحانات التفكير الأصيل والمهارة في تطبيق ما تعلموه في المدارس على المواقف والمشاكل التي وضعت أمامهم في الاختبارات الشخصية ، وأن معظم ما حصلوه في دراساتهم لا يعدو أن يكون مجرد حفظ آلي وقدرة على ترديد الحقائق التي اختزنت في رؤوسهم دون القدرة على ربط المعلومات مع بعضها ودون الفهم الحقيقي لها...¹ وهنا يجدر القول إلى أن للطلبة الذين تخرجوا من معاهد التعليم العالي دور في انخفاض مستوى تعليمهم أحيانا ، حينما لا يساهمون بجدية في الرفع

¹ مورو بيرجر ، مرجع سابق ، ص 120.

من مستوى تعليمهم دون الاعتماد على ما جاء في المناهج التعليمية للفرع الذي تخصصوا فيه ، بل عليهم الإلمام بالكثير من المعلومات في الثقافة العامة والخاصة . كما تقع على الدولة مسؤولية الإشارة إلى الحاجة إلى التوسع في الدراسات العملية في الكليات والمعاهد للوفاء بحاجات الخدمة الحكومية ، حتى لا يكون هناك خلاا وظيفيا بين منظومة التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل .

توجد في المجتمع فئة واسعة من الخريجين ممن ينجحون في مسابقات التوظيف بطرق غير شرعية بالوساطة والرشوة والعلاقات الشخصية والذين هم أكثر حظا من أولئك الذين يمتلكون المهارات والإمكانيات والمؤهلات العلمية اللازمة ، لكنهم يعيشون حالة من البطالة المزمنة التي طال أمدها ، وبالتالي قد يلجأ البعض منهم إلى التوجه إلى العمل الحر وعدم التفكير نهائيا في العمل الحكومي الذي لن يتحصل عليه أبدا. فمجرد تقديم طلب للعمل والالتحاق به بالطريق المعتاد أو الحصول على المؤهل المقرر أو التدريب اللازم ، بالإضافة إلى ظروف المقابلة الشخصية لن يجدي نفعا ، فلن يخسر الشاب الخريج شيئا سوى رحلة البحث الطويلة عن عمل من مصادر غير شخصية كإعلانات الصحف أو الجامعات أو الحكومة أو من الانترنت . وليس من المستغرب في أي مكان أن تكون نسبة كبيرة قد علمت عن طريق المصادر الشخصية، حيث أن الإرشاد إلى الوظائف عن طريق الأصدقاء والأسرة شيء متوقع الحدوث .

فمن المفترض أن يكون المقياس الوحيد في اختيار المرشحين الجدد للعمل هو مدى ملاءمتهم للعمل ومستوى تأهيلهم بما يوفر إضافة ثرية للعمل لإنجاحه . ولكن معظم المسؤول - في عالمنا العربي - يضطر إلى تجاوز هذه القوانين من أجل إرضاء أقاربه أو أصدقائه الأعماء أو أبناء عشيرته حتى ولو كان لا يرغب في ذلك .¹

إن نظام التوظيف في الغرب يقوم على الاختيار والترغيب لشغل الوظائف على أساس الجدارة والمهارة والكفاءة ، والذي يمكن فيه كسر شوكة الفساد إلى حد بعيد .

إن الآلية التي لا بد أن تعتمدها الدول المتخلفة وحتى السائرة في طريق النمو هي أن تحدث تعديلات جوهرية على التعليم وذلك باتجاه جعله أكثر توافقا مع حاجات التنمية وأسواق العمل ، مع التوسع في إكساب الشباب مهارات وخبرات متعددة من خلال مناهج ابتكارية تقوم على التجديد والإبداع وتغليب الجانب التطبيقي على الجانب النظري فبعض الدراسات تشير " إلى أن الجيل الصاعد سيتعرض لتبديل وظيفته بمعدل (4 - 6) مرات على امتداد حياته المهنية ، ويفرض هذا التغيير المستمر في المهارات المطلوبة ، وفي الوظائف المعروضة على الأجيال الصاعدة أن تنتهيا بشكل أفضل من خلال امتلاك مرونة كبيرة في اكتساب مهارات وخبرات مستجدة ".²

¹ أيمن أحمد الدويك ، مرجع سابق ، ص 79.

² عدنان حسن باحارث ، وسائل المجتمع الاقتصادية لتأهيل الشباب المبكر للحياة الاجتماعية ، السعودية ، دار المجتمع ، ط 1 ،

يتصف الخريجون الجامعيون الذين يتوجهون إلى الاشتغال بالعمل الحر بسمة التكيف الاجتماعي وهذا مطلب ضروري حتى يتم اندماجهم في النسق الاجتماعي ككل وذلك في منظومة متكاملة تسعى إلى محاولة التوفيق بين متطلبات الواقع وما هو متاح من إمكانيات وموارد سواء أكانت مالية أو بشرية أو مادية أو هيكلية ، وذلك من أجل الشعور بالرضا العملي من خلال احتلال مركز ومكانة عاليين في المجتمع .

إن الميل نحو عمل حر يقتضي من صاحبه أن يكون واعيا تمام الوعي بضرورة خلق مستوى جديد من التفكير والبيئة تجعله راضيا ليصل إلى مستوى اجتماعي أكبر من ذلك الذي وصل إليه الموظف في القطاع العام أو حتى في القطاع الخاص . وحتى إن لم يكن الهدف هو الرقي بالمستوى الاجتماعي والمعيشي ، فإنه لا محالة سوف يكون الحل من أجل تجاوز حالة العطالة والبطس والفراغ والاعتراب النفسي والاجتماعي اللذان يعيشهما . فالرقي الاجتماعي يصبح يقاس بالمكانة الاجتماعية التي يحتلها الشخص في حياته العملية، وهذا الأمر قد يتأتى من مزاوله الخريج الجامعي للعمل الحر مهما كان نوعه.

في الولايات المتحدة الأمريكية لا يزال الأمريكيون يتهافتون على الأعمال الحرة وينظرون إليها بعين الاعتبار أكثر من نظرتهم إلى الوظائف المماثلة في الميدان الحكومي ، وليس من المحتمل أن يكون للوظائف الحكومية " المضمونة " مركزا مرموقا في مجتمع يهتم بحرية تصرف الأفراد من تلقاء أنفسهم ويقدر الأعمال الحرة ، والتغيرات اللانهائية في هذه الوظائف لا يتطلع إليها أحد من الطبقات الاجتماعية الاقتصادية العليا إلا القليل من العائلات ، لأن الولايات المتحدة الأمريكية - عكس إنجلترا - لا تتبع إلى حد كبير تقليد خدمة الحكومة كسلك وظيفي وخاصة بالنسبة لهؤلاء الذين يشغلون فعلا مراكز ممتازة في المجتمع".¹

وفي البلدان العربية يختلف الموقف نوعا ما من حيث أن النظرة إذ كانت الأعمال الحرة في سنوات ماضية لا تلقى رواجا كبيرا وهذا عائد للإمكانيات الضئيلة لدى الأفراد وللتوجه الاقتصادي السائد في البلد ، حيث أن النهج الاشتراكي أي الاقتصاد الموجه ساعد كثيرا في تكريس فكرة العمل الحكومي وضرورة تحكم الدولة في دفة الاقتصاد . أما بعد التحول الذي شهده المجتمع العربي وانفتاحه على السوق العالمية أدى ذلك إلى بروز فئات تشتغل ضمن فكرة العمل الحر والمشاريع المصغرة .

وفي الآونة الأخيرة زادت الأعمال الحرة انتشارا وأصبحت هدفا للشباب المتعلمين ، ويعتبر ظهور الفساد وحدته في القطاع الحكومي انتقاصا من نظرة المجتمع إلى هذا العمل . والتوجه إلى العمل الحر أين تتوسع تطلعات الشباب وتحقيق آمالهم وتوفير الأمن الاقتصادي والسكن الأسري اللذان يحث عليهما ديننا الإسلامي الحنيف ، إلى جانب الاستقرار الاجتماعي الذي تتطلع إليه المجتمعات العربية والإسلامية ، في عصر عم فيه التوتر والعنف على جميع الأصعدة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية ، مما يحتم بالضرورة إمعان الفكر والنظر في واقع الشباب واتخاذ السبل الكفيلة لحل أزمتهم وتلبية حاجاتهم بصورة

¹ مورو بيرجر ، مرجع سابق ، ص 141.

مناسبة ، لأن القضية بالنسبة للخريج لا تمثل فقط قضية تأهيل علمي وإنما يجب أن تمتد إلى قيم العمل والالتزام وأهمية العمل والانضباط واحترام الوقت الذي لا يجب تضييعه بل يجب استغلاله ، لأن هذه القيم لا بد أن ينشأ عليها الشخص منذ البداية في التعليم العام والعالى ، وإذا حدثت هذه التنشئة الاجتماعية منذ بدء التعليم العام حتى التخرج من الجامعة ، فلن نجد الخريج حينئذ متوانيا في العمل بشكل حر أو مستقل تغمره روح المغامرة والمخاطرة للوصول إلى النجاح .

3- العوامل التنظيمية :

تتعدد العوامل التي تساعد خريج الجامعة إلى التوجه نحو الأعمال الحرة . وفي الجزائر وبالاكتفاء على التحليل الماكروسوسبيولوجي والتحليل الميكروسوسبيولوجي ، فإنه يمكن تفسير ظاهرة توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة إلى العوامل التنظيمية التالية :

- سياسة الدولة في التعليم واحتياجات سوق العمل :

ينادي الكثير من الاقتصاديين في العالم إلى أن رسم أي خطة للتنمية يجب أن يبدأ بتنمية الموارد البشرية أي الإنسان ، ويسمون هذا النوع من التنمية بالتنمية الأساسية وذلك على اعتبار أن الإنسان هو الذي يقوم بعملية التنمية وهو الذي تترد إليه هذه العملية في شكل سلع وخدمات ، كما أن العامل الركيز للتنمية الشاملة يتوقف على مدى توافر القوى العاملة المدربة اللازمة لوضع الخطط التنموية موضع التنفيذ . ويرى بعض رجال الاقتصاد أنه عند التخطيط للقوى العاملة التي تضطلع بمهمة التنمية ، يجب توفير مصادر التمويل إضافة إلى الإمكانيات المادية والبشرية .¹

والاهتمام بالتعليم أصبح ضرورة لأنه عنصر مباشر من عناصر الاستثمار وذلك عن طريق التدريب والإعداد لعنصر الرأس المال البشري ، إذ لا بد للتعليم من مواجهة متطلبات التنمية بكل أشكالها وأن يكون انعكاسا لمختلف المشروعات المخطط لها وأن يكون مستعدا لمواجهة كل التوقعات . وبصفة عامة فإن التعليم يهدف إلى تحسين نوعية المواطن سواء من الناحية الأكاديمية أو التخصصية المهنية ، وهذا يتطلب التعرف على المهارات الأساسية وكيف يكون للفرد تخصصا مهنيا بقدر ما تسمح به قدراته واتجاهاته المهنية، ويقدر ما تسمح به حاجات المجتمع الحاضرة والمستقبلية .

إن تحقيق أهداف التعليم بوجه عام وأهداف التعليم الجامعي بوجه خاص ينبغي أن يتم على ضوء إطار الخطة الشاملة للتنمية . وعدم وجود علاقة ارتباط بين التخطيط للتعليم وخطة التنمية يؤدي من ناحية إعداد الموارد البشرية إلى نقص في بعض المهارات والاختصاصات المطلوبة لتنفيذ خطط التنمية من جهة وإلى خلق البطالة بين الخريجين الذين يمتلكون مؤهلات لا تحتاجها المشاريع التنموية من جهة أخرى . ومع أن الدولة قد تتدخل لمعالجة البطالة بين الخريجين عن طريق تشغيلهم في أعمال لم يتم تدريبهم أو إعدادهم إليها ، إلا أنه يعني في كثير من الحالات الخسارة المادية والضياع الاجتماعي

¹ فؤاد بسيوني متولي ، مشكلة التنمية البيروقراطية ، الإسكندرية ، مركز الإسكندرية للكتاب ، 1998 ، ص 37-38.

والنفسى وفقدان الشعور بالمسؤولية لأنهم يعملون في دوائر لا تحتاج أصلاً إلى خدماتهم¹. وتتدخل سياسة الدولة في إعداد القوى العاملة على كل مستوى وتحديدًا للمهارات والمعلومات اللازمة التي تقدم في مختلف المستويات التعليمية . وتحديد نوع التعليم ومداه ومكوناته ضرورة لإعداد المواطن القادر على مواجهة التحديات ونعني بذلك الخريجين من إدارات الجامعة ومؤسسات التعليم العالي . تعتمد السياسة التعليمية في أي دولة على خطة واضحة يتم من خلالها وضع الأسس العملية والتطبيقية للعملية التربوية والتعليمية ، وتخضع هذه السياسة على مر الأعوام إلى التعديل والإصلاح بما يلائم المستجدات وفق إستراتيجية معينة .

وكلمة إستراتيجية نعني بها " مجموعة محددة ومتلاحمة من القرارات الأساسية المتخذة على مستوى معين من المسؤولية من أجل الاستجابة بطريقة ملائمة للنظام التعليمي الحالي أو المتوقع "². فالإستراتيجية تدل على إطار عام ينبغي أن يميز داخله سلسلة من العمليات النوعية التي تسهم في تحقيق هذه الإستراتيجية ، وكل إستراتيجية للتنمية تتطلب إستراتيجية للتربية تتبع منها وتعكس خصائصها وتعمل على تحقيقها . إن الإستراتيجية التعليمية الفعالة هي التي تتلاءم مع السيرورة الاقتصادية والاجتماعية للتشغيل ، بمعنى آخر فإن قطاع التعليم في الدولة عليه أن يلائم متطلبات عالم الشغل وتوفير فرص العمل للفئات من الشباب الذين يتخرجون من المعاهد والجامعات . ويصبح الإتجاه الإصلاحى في الجامعة على وجه الخصوص - نظراً لكونها آخر المراحل التعليمية وأعلىها - ضرورة وحتمية لا بد منها ، ويتم ذلك بمعالجة هذه النظم وتطوير محتواها على أنها عملية اجتماعية تتم على المدى الطويل وفقاً لما يلي :

أ- إخضاع النظام التعليمي لمنهج تحليل النظم كأحد أساليب التقويم العلمي للوقوف على عناصر القوة والضعف فيه . ولتحقيق نقطة الموازنة بين مدخلاته ومخرجاته يجب الإعتماد على التخطيط ورسم سياسة الاستخدام بالتنسيق الكامل مع الأجهزة الحكومية ومختلف القطاعات المرتبطة واقتراح السياسات التعليمية والتدريبية اللازمة لتحقيق التوازن بين العرض والطلب على العمل مستقبلاً للحد من مشكلة البطالة .

ب - زيادة الإنفاق على التدريب وإحداث مراكز تدريب ليشمل المجالات المهنية وتحديث مناهج التدريب خاصة في التخصصات التقنية .

ج- إنشاء هيئة مختصة للمعلومات تهدف إلى جمع كل الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لإحداث ثورة التغيير والتطوير الجذري .

د- التغيير يبدأ من قاعدة الهرم التعليمي إلى قمته .

هـ- ربط التعليم باحتياجات الفرد .

¹ عبد المنعم علي الحسيني ، " دور التعليم العالي في التنمية العربية حتى سنة 2000 " ، دراسات عربية ، ع 5 ، السنة 24 ، بيروت ، دار الطليعة ، مارس 1988 ، ص 74 .

² محمد متولي عنينة ، مرجع سابق ، ص 140.

وفي هذا الصدد يبين الهادي عفيفي " أن المجتمع العصري بخصائصه لا يمكن أن يقبل أي نوع من التعليم ، فقد يحسب البعض أن التعليم بحكم طبيعته عملية بطيئة في إحداث التغيير التي درج عليها ، بل إنه إذا بقي كذلك صار أداة من أدوات التخلف والجمود والرجعية . وإذا كانت الدول المتقدمة قد قطعت أشواطاً في طريق النهوض قد نظرت إلى التعليم على أنه أداة من أدوات التجديد ، وأعدت النظر فيه تحاول التقدم عن طريقه ، كما أن على التعليم أن يلبي مطالب مجتمعه ويأخذ بأسباب العصر في نفس الوقت وأن يبتعد عن أن يكون صيغة مكررة لنظم أخرى ¹ ."

وإذا كان السير في السياسة التعليمية يقتضي عملية التنسيق والتكامل بين التخطيط العام للتعليم بصفة عامة والتعليم الجامعي بصفة خاصة والتخطيط للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، فإنه على التعليم الجامعي أن يعنى ضمن أهدافه بتشغيل الخريجين والتي تمليها ظروف التوسع فيه ومراعاة التطورات الحاصلة في سوق العمالة الحديثة .

هنا تطرح إشكالية وجود أو عدم وجود اتصال أو تنسيق بين التعليم الجامعي العام والتكنولوجي ، فالضغط الاجتماعي على التعليم النظري مازال مستمرا ، في حين أن المطلوب في الجزائر هو توجيه قدر أكبر نحو التعليم الفني والتكنولوجي لإعداد المواطنين لاحتياجات سوق العمل في المستقبل . أي أن جهاز التعليم يعمل على تخريج أعداد كبيرة - نسبيا في بعض الحالات - من المتعلمين في الفروع النظرية والأدبية مقارنة مع عدد المتخرجين في الفروع العلمية . وللاستدلال على ذلك سيتعرض الجدول التالي لبيان هذا الحكم من خلال تعداد الخريجين في مختلف الفروع التعليمية بالجامعة الجزائرية ابتداء من الموسم الجامعي 2004-2005 إلى غاية الموسم الجامعي 2007-2008 ² .

¹ فؤاد بسيوني متولي ، مرجع سابق ، ص 41 .

² Office nationale des statistiques , " Annuaire statistique de l'Algerie resultat 2006-2008 . n°26 " , Edition 2010 , p 120.

جدول رقم 04: يبين تعداد الخريجين في مختلف الفروع التعليمية بالجامعة الجزائرية من 2004-2005 الى 2007-2008

2008/2007		2007/2006		2006/2005		2005/2004		السنة الدراسية الفرع
منهم إناث	المجموع	منهم إناث	المجموع	منهم إناث	المجموع	منهم إناث	المجموع	
1.784	2.780	1.539	2.493	1.425	2.351	1.221	1.909	علوم دقيقة
59	183	58	204	140	305	45	92	علوم تطبيقية
8.038	23.112	8.182	22.350	7.188	20.014	6.458	17.370	تكنولوجيا
3.695	5.926	3.931	6.379	3.225	5.397	2.718	4.687	علوم طبية
379	836	414	920	340	792	336	642	علوم بيطرية
7.460	10.113	6.862	9.406	5.042	6.592	5.031	6.881	ع طبيعة / الأرض
47.632	74.628	36.791	59.907	37.795	61.024	36.427	59.866	ع إجتماعية/إنسانية
24.049	29.311	16.654	20.246	13.032	16.457	13.444	16.068	الأداب واللغات
93.096	146.889	74.431	121.905	68.187	112.932	65.680	107.515	المجموع
63.38	100	61.06	100	60.38	100	61.09	100	%

المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات نقلا عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي .

كثيرا ما تعمل حكومات الدول النامية على امتصاص هؤلاء الخريجين في الأنشطة الحكومية الخدمية وفي دوائر القطاع العام المختلفة حتى مع عدم وجود حاجة اقتصادية إليهم ، مما ينتج عنه تكديس أعداد كبيرة من الأيدي العاملة فيها أي خلق حالات البطالة المقنعة ونقص التشغيل .

إن زيادة الضغط على التعليم الجامعي أدى إلى زيادة العرض على سوق العمل ، مما دفع المسؤولين في الدولة إلى الزج بالخريجين في أعمال تخالف تماما مجال تخصصهم وكذا نقلهم من عمل لآخر خارج مجال التخصص الذي درسه ، فنجد في واقع المجتمع الجزائري أن خريج كلية الآداب مثلا يعمل في الإدارة ، حيث كان له من الأفضل أن يعمل في قطاع التعليم وهذا الأمر شائع في عقود ما قبل التشغيل سابقا والعقد الخاص بحاملي الشهادات . ومهندس الدولة في الإعلام الآلي تجده يعمل أعمالا مكتبية لا علاقة لها بمهاراته وقدراته التقنية . وهذا الأمر يدعو إلى دق ناقوس الخطر لأجل إعادة النظر في سياسة التخطيط والقبول التعليمي في ضوء التغييرات الحديثة لسوق العمل واتجاهات الشباب نحوه .

إن هذه الزيادة في معدلات نمو التعليم باستمرار أدت إلى أنه أصبح عائقا للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ومن ثم يزداد عدد المتعطلين ، نظرا لفتح باب التعليم الجامعي على مصراعيه أمام كل راغب فيه دون النظر إلى الحاجة إليهم بعد التخرج وإلى الأعباء المادية التي تتحملها الدولة هذا من

جهة ، ومن جهة أخرى نجد أن الخريجين يطالبون بحقهم في التعيين في وظائف تلائم مؤهلاتهم العلمية ، فمستوى الأداء وإنتاجية العامل في مجال تخصصه تزداد لأن العامل عارف تماما بما يتطلبه عمله ، فمهاراته تتوافق تماما مع نوعية العمل . وعليه يستلزم هذا الوضع القائم زيادة فرص التشغيل عن طريق زيادة الاستثمار والتنمية والرفع من كفاءة التعليم في كل أطواره .

إن فعالية التعليم الجامعي في تأدية رسالته في إعداد وتطوير الموارد البشرية اللازمة لعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية تقتضي إيجاد الموازنة بين الجانبين الكمي والنوعي ، لأن الاتجاه السائد في الوقت الحاضر لا يزال في صالح التطور الكمي للتعليم على حساب التطور النوعي . ورغم أن الواقع الكمي للتعليم الجامعي في الجزائر يدعو إلى التفاؤل ، فإن الواقع الفعلي ليس كذلك دائما لأن التطور النوعي لا يزال متماشيا مع احتياجات التنمية الشاملة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية .¹ وفيما يلي تفصيل للبيانات الإحصائية التي تبرز التطور الكمي للتعليم الجامعي في الجزائر .

شهدت الجامعة الجزائرية تزايدا مضطربا في عدد الطلبة أتبعه إسراع بناء هياكل الاستقبال الجامعي وقد بلغ مجموع طلاب الجامعات خلال العام الدراسي 62-1963 حوالي ألفين و 725 طالبا ، ثم تطور عدد الطلاب فأصبح سبعة آلاف و 478 طالبا في السنة الدراسية 66-1967 .² هذه المرحلة تزامنت مع مرحلة تنفيذ المخطط الثلاثي للتنمية (67-1970) فقد شهدت تطورا محسوسا في أعداد الطلبة الذين قدر مجموعهم 10 آلاف و 756 طالبا .³ وعلى العموم قدر مجموع الطلبة خلال فترة 62-1970 حوالي 12 ألف و 243 طالبا يؤطروهم 942 أستاذا .⁴ وبلغ عدد طلاب الجامعة خلال الموسم الجامعي 71-1972 حوالي 24 ألف و 334 طالبا ، وارتفع العدد خلال الموسم 74-1977 أي خلال المخطط الرباعي الثاني من 35 ألف و 739 طالبا إلى 56 ألف طالبا ، وقد قدر عدد الخريجين آنذاك 25 ألف خريج .⁵ ثم ارتفع العدد إلى حوالي 62 ألف طالب خلال الموسم 77-1978.⁶ في مختلف التخصصات الإنسانية والعلمية والمهنية .

وفيما يتعلق بتوزيع التخصصات وخلال الموسم الجامعي 78-1979 ظلت بعض الاختصاصات ضئيلة الجاذبية كعلوم الأرض والعلوم البيطرية وبعض الفروع الهندسية على الرغم من تزايد عدد الطلبة في العلوم الدقيقة والتكنولوجيا ، حيث بلغت 24.9 % وتناقصهم في الفروع الأكثر ازدهارا كالعلوم

¹ عبد المنعم علي الحسيني ، مرجع سابق ، ص ص 76 ، 77 ، 80 .

² مصطفى زايد ، التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر ، الجزائر ، د . م . ج ، 1986 ، ص 203 .

³ تركي رايح ، التعليم القومي والشخصية الجزائرية ، الجزائر ، ط 2 ، 1981 ، ص 152 .

⁴ محمد بوسنة ، " تأملات حول تطور التعليم العالي في الوطن العربي ومدى مساهمته في عملية التنمية " ، مجلة العلوم الإنسانية، ع 13 ، الجزائر ، جامعة قسنطينة ، جوان 2000 ، ص 11 .

⁵ تركي رايح ، " تطوير التعليم العالي في الجزائر " ، مجلة الثقافة ، ع 91 ، الجزائر ، وزارة الثقافة والسياحة، 1986 ، ص ص 117 ، 119 .

⁶ بوفلجة غياث ، التربية والتكوين بالجزائر ، الجزائر ، د . م . ج ، 1992 ، ص 66 .

الطبية من (14.1-17.2%) والعلوم القانونية من (14.8-17.8%) والعلوم الاجتماعية من (11.9-13.2%)¹.

وخلال السنوات اللاحقة أوضح تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي حول علاقة التكوين بالتشغيل أن عدد طلبة التعليم العالي ارتفع بشكل كبير إلى غاية نهاية الثمانينيات ، فابتداء من سنة 1989 واصل عدد الطلبة في الارتفاع ولكن بوتيرة أقل حيث بلغت 7.5 % . وتعود نسبة تطور عدد الطلبة على الأرجح إلى نسبة رسوب الطلبة في شهادة البكالوريا خلال السنوات الماضية ، حيث قدرت نسبة الرسوب 75 % ، أما بالنسبة للطلبة المسجلين في مؤسسات التعليم العالي التابعة للقطاعات الأخرى فقد قدرت بـ 11 ألفا و 58 طالبا سنة 1989 ، ثم انخفض العدد بنسبة 75.5 % مقارنة بالعدد المسجل سنة 1989 حسب ما أورده ذات التقرير ، والذي يرجع هذا الإنخفاض إلى تحويل جزء من المؤسسات التابعة للقطاعات الاقتصادية والاجتماعية نحو وزارة التعليم العالي والبحث العلمي².

لقد بلغ إجمالي عدد الطلبة خلال الموسم 1999-90 حوالي 372 ألفا و 647 طالبا . وقد تمركز أكثرهم في فروع العلوم التطبيقية والتكنولوجية إذ بلغت نسبتهم 37.1 % سنة 1994 . في حين بلغت نسبة فروع العلوم الاجتماعية والإنسانية 32.9 % في نفس السنة ، غير أن هذه النسب عرفت تغيرا في سنة 1998 لصالح العلوم الاجتماعية حيث بلغت 43.5 %³ . وهذه الأرقام إنما تدل على عدد الخريجين من الجامعة وكيف يتأرجحون بين الفروع العلمية والأدبية وبالتالي توجههم نحو سوق العمل وخاصة الأعمال الحرة التي تجذب لها في الغالب الفروع العلمية .

إن المتتبع لتطور أعداد الطلبة الجامعيين يجده في تزايد مستمر عبر السنين . لكن في الآونة الأخيرة وخاصة في العشرية الأخيرة زاد العدد كثيرا نظرا لارتفاع نسب النجاح في شهادة البكالوريا . فقد بلغ عدد المسجلين في التدرج خلال الموسم 2006-05 حوالي 743 ألف و 54 طالبا من بينهم 23 ألف و 541 طالبا مسجلون في نظام L.M.D . تخرج خلال هذا الموسم 112 ألف و 932 طالبا في شتى الفروع العلمية . و ارتفع عدد المسجلين خلال الموسم 2007-06 إلى 820 ألف و 664 طالبا من بينهم 87 ألف و 483 طالبا في ليسانس L.M.D وتخرج خلالها 121 ألف و 905 طالبا من بينهم ثلاثة آلاف و 560 طالبا متخرجون متحصلون على ليسانس L.M.D . ولازال العدد في ارتفاع ، حيث بلغ المسجلون خلال الموسم 2008-07 حوالي 952 ألف و 67 طالبا أي قرابة المليون طالب ، إنتقل منهم ثلاثة آلاف و 242 طالبا إلى مستوى الماستر في نظام L.M.D . وأصبح عدد الخريجين من الجامعة آنذاك 146 ألف و 889 خريجا من بينهم تسعة آلاف و 719 ليسانس L.M.D . والملاحظ هنا أن عدد الطلبة في نظام L.M.D قليلون مقارنة مع النظام الكلاسيكي نظرا لحدثة هذا النمط من التعليم

¹ عبد اللطيف بن أشنهو ، مرجع سابق ، ص 442 .

² جمال. س، "الجامعة الجزائرية مطالبة بالتكيف مع متطلبات العولمة" ، أنباء الجامعة، ع 141، الجزائر، ديسمبر 1999، ص 23.

³ جمال. س، مرجع سابق ، ص 15 .

وتخوف الطلبة منه ، إذ كان للطالب في السنوات الأولى من تطبيقه الحرية في إختياره إلى أن زال نهائيا النظام الكلاسيكي . وخلال الموسم الجامعي 2009/08 بلغ المسجلون في التدرج مليون و 48 ألف و 899 طالبا من بينهم 271 ألفا ليسانس L.M.D و 11 ألف و 952 طالبا في الماستر . أما تطور أعداد الطلبة المسجلون في ما بعد التدرج في الجزائر من الموسم الجامعي 2006-05 إلى الموسم الجامعي 2009-08 فقد بلغ على التوالي : 37 ألفا و 787 طالبا ثم 43 ألفا و 458 طالبا ثم 48 ألف و 764 طالبا ثم 54 ألفا و 924 طالبا .¹

وبهذه الإحصائيات نقول أن الجزائر خضت خطوات عملاقة في كم الطلبة سواء المسجلون أو المتخرجون مما يجعل هناك ضغطا كبيرا على سوق العمل خاصة مع تطبيق نظام التعليم العالي الجديد L.M.D ، حيث يرى الباحث بشير مصيطفى في معرض حديثه عن هذا النظام أن " سوق العمل في الجزائر ليس مرنا بل ضيقا ، والجزائر دولة رؤيتها في مجال السياسات الإقتصادية ضيقة ، و هي دولة تخرج - في ظل النظام الكلاسيكي - سنويا 150 ألف جامعي أغلبهم باحثون عن الشغل ، أما في النظام الجديد و مع بقاء سوق العمل على حاله أو بإفترض تطوره المحدود على سلم المرونة في المدى القريب فإن نظام " الألمدي " سيرفع من نسبة الخريجين بسبب قصر مدة الليسانس إلى 3 سنوات و قيود الإنتقال إلى الماستر".² فمن المعلوم أن نظام L.M.D يهدف إلى تقريب التكوين الأساسي من سوق الشغل .

إن الجامعة الجزائرية مطالبة اليوم أكثر من أي وقت مضى أن تخضع منظومة التعليم الجامعي لحقائق الإقتصاد الوطني وللمعادلة الإجتماعية والنفسية للطالب ومن ثمة الخريج الجامعي من جهة ولقيود التنمية التي تقوم في العصر الحالي على نوعية المعرفة من جهة أخرى .

إن عملية توسيع الشرائح المستخدمة لمشروع الاستخدام المنتج وتشغيل الخريجين ليست بالعملية السهلة، بل تعتبر عملية دقيقة تحتاج إلى مقومات وأسس لضمان تحقيق الهدف المنشود والمبتغى وتحت رعاية أخصائيين وعلماء من تخصصات مختلفة .

إن وجود مشروع الاستخدام المنتج وتشغيل الخريجين بما يمتلك من وسائل وبرامج وكوادر بشرية مؤهلة ، أصبح حتمية لأنه قادر على التفاعل الايجابي والمثمر مع شريحة خريجي الجامعة بتنفيذ البرامج والمشروعات التي تتناسب مع طبيعتها ومقدراتها ، وذلك اتساقا مع دور المشروع خاصة إن اختار صاحبه العمل الحر لأجل عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتحقيقا لمجتمع متوازن .

يمكن القول بأن سياسة الدولة وفق المعطيات التي تم إيرادها وكل العوامل المتعلقة بها تعطي فكرة عامة عن العوامل التي تساعد الخريج الجامعي إلى أن يتوجه إلى الأعمال الحرة ، لأنها بالنسبة إليه هي المخرج من المعضلة التي يعيش فيها .

¹ Office nationale des statistiques , op .cit , p 120.

² بشير مصيطفى ، " جامعة تغرق في قطرة إسمها نظام أل. أم. دي " ، جريدة الشروق اليومي ، ع 3228 ، 2011/03/10 ، ص

لقد لعب عنصر فوارق الأجور دورا هاما في ضرب كلتا السياستين التعليمية والقوى العاملة ، حيث أن اقتران فوارق الأجور بمتطلبات القبول بسوق العمل نزع إلى الحط من قيمة التعليم ، مما أدى إلى توجه الخريجين نحو العمل الحر . فالملاحظ واقعا أن الأجور في القطاع العام تحدد طبقا لعدد السنوات التي يقضيها الفرد في الدراسة والشهادة التي يحصل عليها . ومن هنا يتحدد عنصر خطير في تنفيذ سياسات توزيع الأجور وفقا لكم السنوات التعليمية وليس طبقا لنوع واجبات ومسؤوليات التعليم نحو الوظيفة التي يشغلها . ومن هنا كانت الضربة من التعليم لسوق العمل (توسع كمي وليس كفي أو نوعي). ومن هذا التحليل تتضح أسباب ضعف العمالة (العرض) تحت ما يعرف باسم "تسعير أو أمراض الشهادات" .¹

وما يحدث اليوم لهو أكبر دليل وسند لهذه الفكرة ، فنظرا لانكماش ونقص اليد العاملة في مهارات معينة فقد أسفرت عن زيادة كبيرة في أجور الحرفيين في قطاعات الاقتصاد المختلفة وهي تتجاوز مرتبات خريجي الجامعة ، ومن ثم يمكن للشخص أن يرى حدوث تغيير بالفعل في الاتجاهات كتوجه عدد كبير من الخريجين إلى مراكز التدريب لاكتساب مهارة فنية للحصول على دخل أعلى ،² طالما أنه لم يجد منصب شغل عن طريق الشهادة التي يحملها ، لذا فعليه البحث عن حل آخر وهو تلقي تدريب في مجال عمل ما ، ولأن هذا راجع أيضا إلى عدم فعالية بنية ونوعية ومضمون المناهج التعليمية في الجامعة .

وبالتأمل والتحليل السوسيولوجي فإن ما يحدث في السياسة التعليمية إنما يعبر عن غياب المفهوم الحقيقي لنظرية " رأس المال البشري " وغياب عنصر التنسيق بين مخططات التعليم وسوق العمل . إن الجامعة تعد طرفا مهما في عمليتي التخطيط والتنسيق ، وعليه فإن دورها يتمثل بالنسبة للسياسة التعليمية وعلاقتها بسوق العمل والتخفيف من بطالة الخريجين من الجامعة فيما يلي:³

- 1- تكثيف برامج التنقيف والتدريب لتأهيل شباب الخريجين على فكر ومهارات العمل الحر .
- 2- على المستوى الوطني لا بد من الدفع بالمقررات التعليمية التي تنمي روح الابتكار والمهارات الإبداعية حتى تتطابق مخرجات التعليم مع احتياجات عالم الشغل .
- 3- من أجل التخفيف على القطاع العام في الدولة ، فإنه لا بد من انفتاح الجامعات على المراكز والأنشطة الإنتاجية للقطاع الخاص والتعاون المشترك من خلال البرامج التدريبية والبحثية في مواقع العمل والتي ترتبط بالمناهج الدراسية في الجامعات .
- 4- تنشيط نقل خبرات الرموز الناجحة من رجال الأعمال إلى شباب الخريجين من خلال تكثيف لقاءات التنقيف والتدريب بالكليات المختلفة بما يسمح بتأصيل وترسيخ فكر الاقتصاد الحر وعرض القدوة الصالحة لأجيال الشباب من الخريجين .

¹ محمد متولي عنيمة ، مرجع سابق ، ص 196 .

² محمد متولي عنيمة ، المرجع نفسه ، ص 78 .

³ محمد علاء الدين عبد القادر ، مرجع سابق ، ص 129 .

ويرى نادر فرجاني أن هناك " تآزم هيكلية للعلاقة بين نسق التعليم العالي وحاجات عالم العمل والإنتاج في البلدان العربية ... فقد ساد فيها نمط للتخطيط المركزي متفاوت الشمول من دولة إلى أخرى في ميداني التعليم والعمل ، ولكن هذا التخطيط كان ضعيفا ونجمت عنه المشكلات . ويمكن القول بأن نظام التخطيط قد انهار فعلا دون أن تلغى مؤسساته في كثير من الأحيان ، ودون أن يجري إصلاحها أو تحويلها إلى نسق من التخطيط " التأسيري " (Indicative) المتسع مع التحول إلى آلية السوق ولكن الفعال " ¹ .

- سياسة الدولة في التشغيل :

تعاني الدول النامية ومن بينها الجزائر من سوء استغلال للموارد المالية وفائض في الموارد البشرية ، ولا يمكنها توزيع جميع استثماراتها على جميع القطاعات الاقتصادية والاجتماعية لذلك لا بد من إعطاء أولويات لبعض القطاعات الأساسية والرائدة دفعة قوية من الاستثمارات ، ولكن مع عدم إهمال القطاعات الأخرى لأن جميع القطاعات مهمة ومتكاملة فيما بينها ، كما أن أي إستراتيجية تتبعها الدولة في التنمية يجب أن تتبع من طبيعة وظروف وإمكانيات الدولة ذاتها وخصوصية المجتمع لتحقيق النمو المقصود في كافة القطاعات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية . ولا يجب أن تفضل إستراتيجية المتبعة وضع الأهداف والخطط التنموية على إشباع الحاجات الأساسية لأفراد المجتمع ضمن أولوياتها .

تعتمد الكثير من الدول النامية ومن بينها الجزائر إلى اتخاذ سياسة للتشغيل تهدف إلى امتصاص المتعلمين العاطلين - رغم عدم الحاجة إليهم - في العديد من القطاعات العمومية الاقتصادية والخدمية . لكن هؤلاء العمال لا يشكلون طاقة فاعلة في القوى العاملة ، بل إنهم في الغالب يشغلون وظائف هامشية ليس لهم فيها أية سلطة أو قرار ، وقد يستدعي الأمر أنهم لا يعملون أي عمل ذو فائدة وهذا ما نسميه ظاهرة التشغيل الناقص أو البطالة المقنعة أي أن هؤلاء يعملون شكليا لكنهم في الواقع لا يمارسون أي فعالية حقيقية .

كما يعاني البعض من الخريجين في الجزائر من مشكلة العمالة المؤقتة وهي تمثل عائقا لتنظيميا نحو التشغيل الجدي لهم ، فالحكومة تتقاعس عن الوفاء بالتزامها بتعيينهم في المناصب الوظيفية الشاغرة وعليه فإن الأمر يستوجب طرح السؤال التالي : هل من المعقول أن يتم تمديد العمل للعديد من الموظفين بعد تجاوزهم سن الستين في الوقت الذي يعيش فيه آلاف الخريجين البطالة واليأس ؟ كما أن الحكومة لا تكثر في تعييناتها للطلاب المتخرجين المتفوقين في الجامعات ولا تقوم بتثبيتهم .

إن هذا الكلام لا يعني انتقاد سياسة الدولة واعتبارها سلبية ، كما أنه لا يدعو إلى تعميم الأحكام بل على العكس ، فإن هذا عرض للواقع ومحاولة فهمه لإيجاد الحلول للقضايا العالقة .

¹ نادر فرجاني ، " التعليم العالي والتنمية في البلدان العربية " ، المستقبل العربي ، ع 23 ، بيروت ، مركز دراسات الوحدة العربية ، نوفمبر 1998 ، ص 97 .

لقد أصبحت قضية توظيف الخريجين معضلة كبرى في الجزائر ، وما زاد المشكلة تفاقمًا هو تضخم مشكلة البطالة بينهم حتى أضحى سوق العمل عاجزًا حتى الآن عن استيعابهم بصفة شاملة وهو مطلب مستحيل التنفيذ ، مما دفع الحكومة إلى إرجاء سرعة تعيين الخريجين فور تخرجهم لضمان تنظيم عملية التوزيع وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في التعيين أمام جميع الخريجين . وعلى الرغم من هذا نجد أن نظام ضمان التعيين له تأثير قوي بين الآباء والأبناء إيمانًا بفكرة (الشهادة ضمان للحصول على وظيفة)¹.

- دور القطاع الخاص :

إن مسألة تشغيل خريجي الجامعة لا تقتصر على القطاع الحكومي فقط بل تتعداه إلى القطاع الخاص ، لأن الجزائر وبعد الإنفتاح الاقتصادي والتوجه إلى الاقتصاد الحر، فتحت المجال واسعًا للاستثمار في القطاع الخاص .

والقطاع الخاص في الجزائر يستقطب أيضا اليد العاملة من الإطارات الجامعية الجزائرية ، إلا أن هناك مشكلة يطرحها هذا القطاع تتمثل في عدم أهلية وكفاءة هذه الإطارات فعلا للعمل في القطاع الخاص ، فالجامعات والمعاهد تخرج أعداد كبيرة جدا تفوق الاحتياجات المتوقعة ، غير أنها ليست معدة بالشكل المطلوب . ويوجد هناك عامل آخر أدى إلى بروز هذه المشكلة وهو انحسار الفرص الوظيفية التي كانت متاحة من قبل الحكومة ، ففي السابق كانت الحكومة تستوعب كل من يتخرج من الجامعة ، أما في الوقت الحالي فإن المساحة بدأت تضيق بشكل ملفت للانتباه .

إن الملاحظ في الجزائر كما في أغلب الدول العربية أن الوضع الذي يجذب خريجي الجامعة إلى الجهاز الحكومي وعدم إقبالهم على العمل في القطاع الخاص سببه أن أنظمة وسياسات التوظيف والتشغيل والتحفيز والتعويض في القطاع الحكومي تشجع على الاسترخاء واللافعالية هذا من جهة ، ومن جهة أخرى يقع اللوم أحيانا على أرباب القطاع الخاص الذين يتهمون بأنهم يفضلون تشغيل اليد العاملة الأجنبية نظرا لأنها ترضى بالأجور الرخيصة وقبولها بساعات عمل طويلة وشاقة . ويرد أرباب القطاع الخاص على هذا الإتهام فيلقون اللوم على الشباب أنفسهم وعلى وزارة التشغيل التي ترغب في تشغيل الخريجين وهم غير مدربين على الحياة العملية بشكل كاف ، فضلا عن أن كثيرا منهم يميلون إلى العمل السهل والبسيط ويتهربون من العمل المعقد، وعدم الانضباط والإلتزام التام الذي يفرضه العمل في القطاع الخاص².

لقد جعل هذا الوضع الحكومي خريج الجامعة يتخذ من العمل الحر وسيلة للاستزاق لأن الدولة لم تتمكن من توفير فرصة عمل له لتخفيف الضغوط عليها والقطاع الخاص يفرض شروطه .

إن عملية تشغيل خريجي الجامعة الجزائرية يخضع لتقنيات وآليات أهمها نظام التوظيف عن طريق نظام امتحانات المسابقة كوسيلة لاختيار الموظفين والذي وضعه نورثكوت وتريفليان سنة 1854 في

¹ محمد متولي عنيفة ، مرجع سابق ، ص 79.

² المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، مرجع سابق ، ص 99 .

انجلترا ، وهذا التقرير كان على أساسه تطوير نظام الخدمة المدنية في بريطانيا وبين أنه سوف يكون لذلك تأثير كبير في نظم التعليم ، فإذا جعلت الخبرة والدراية أساس اجتياز هذه المسابقات ، فقد ذهب المؤلفان إلى أنه " من المحتمل أن يكون لذلك أثر في الإسراع في تقدم جامعاتنا أبعد من أية إجراءات تشريعية ¹ . وهذا يدل على أن الشهادة الدراسية هي أحد الشروط للحصول على الوظيفة بل هي ضمان للحصول عليها ، وبذلك أصبحت الشهادة هدف كل من يود إكمال تعليمه العالي . وكلما كانت إجراءات الاختيار والتعيين دقيقة وفق الحاجة الفعلية المطلوبة من الخبرات والمهارات كلما أدى ذلك إلى وضع الرجل المناسب في المكان المناسب .

- البيروقراطية الإدارية :

تعد البيروقراطية من بين العوامل التنظيمية المهمة التي تبرز وتفسر توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة وتتضمن البيروقراطية الإدارية مجموعة من العناصر سوف يتم ذكرها عبر ما يلي :

يرجع استخدام مصطلح البيروقراطية إلى القرن الثامن عشر ميلادي ، حيث استخدمه العالم الاقتصادي فينست دي جورني 1712-1759 ، كما استخدم هذا المصطلح بعض الدارسين الألمان والانجليز وذلك بعد زيادة حجم الأعمال الحكومية . وظهر استخدام هذا المصطلح بعد عام 1820 عندما كان على الدولة أن تضع بعض برامج الرعاية الاجتماعية للفقراء ورفع مستوى الصحة العامة ، وفي هذا الصدد بين " جون ستوارت ميل " أن مهام الحكومة أصبحت تتوزع بين طوائف مهنية متخصصة وذلك هو جوهر البيروقراطية. والبيروقراطية كلمة مركبة من جزئين ، الجزء الأول وهو bureau وهي تعني مكتب ، والجزء الثاني Creacy وهي مشتقة من الأصل الإغريقي Kretia ومعناها The Strong أي القوة ، وكلمة البيروقراطية في مجملها تعني قوة المكتب أو سلطة المكتب . ²

وأكثر من تناول ظاهرة البيروقراطية هو المفكر الألماني ماكس فيبر **M.weber** ، حيث نظر إلى البيروقراطية بوجه الأهمية في الحياة الحديثة واعتبرها جوهر نظريته عن المجتمع . ومع أنه ركز دراسته حول أسس التنظيم البيروقراطي الحكومي ، إلا أن المبادئ التي طورها تصلح لتحليل التنظيمات الرسمية المعقدة بصفة عامة . والتساؤل الرئيسي الذي حاول أن يجيب عنه هو : ما هي الأسس التي ترتكز عليها الإدارة الرشيدة عموماً ؟ وتركزت تحليلاته لطبيعة القوة في المجتمع Power بأنها قدرة شخص معين وإمكانياته في فرض إرادته على سلوك الأشخاص الآخرين وهي ما نطلق عليها السلطة .

وقد ميز ماكس فيبر بين ثلاث نماذج للسلطة وهي على التوالي : السلطة الملهمة والتي تقوم على فكرة الولاء المطلق لقدسية معينة مثل البطولة أو نموذج شخص ما ، والسلطة التقليدية التي تستمد شرعيتها من الاعتقاد في قوة العادات والتقاليد وشرعية مكانة الأشخاص ، أما النموذج الثالث فهو السلطة

¹ مورو بيرجر ، مرجع سابق ، ص 107.

² فؤاد بسيوني متولي ، مرجع سابق ، ص 53 .

القانونية والتي تقوم على أساس عقلي رشيد ، ومصدر هذه السلطة هو تفويض الذين يقبضون على مقاليدها الحق في إصدار أوامره بهدف إتباعها والمحافظة عليها . وهكذا ترجع طاعة الأفراد للقانون لا إلى سلطة قائد ملهم .

وهناك العديد من المفكرين السوسولوجيون الذين تناولوا ظاهرة البيروقراطية بالتحليل والدراسة أمثال كارل ماركس ولينين وروبرت ميشيلز وماكس فايبر وغيرهم .

إن التطورات المجتمعية التي حصلت في المجتمع مست المنظمات والإدارات العمومية على وجه الخصوص أدت إلى تغيير مفهوم البيروقراطية وأصبح ينظر لها بمنظور سلبي حيث يطلق مصطلح البيروقراطية على اللانظام والروتين والالتزام بالقواعد والقانون . وكل التعبيرات التي تعكس المفهوم الحقيقي للبيروقراطية من حيث أنها معيار للتطبيق الحرفي للقواعد واللوائح والالتزام بالقانون والترتيب ومركزية السلطة والتنظيم وغيرها من المفاهيم التي تتصل بالرشد والعقلانية أصبحت غير مطبقة وغير محترمة من قبل المسؤولين والمشرفين على تنفيذ هذه القوانين .

إن توجه خريج الجامعة الجزائرية للعمل الحر تعود أحد عوامله المساعدة إلى البيروقراطية السلبية التي يعيشها كل مواطن جزائري ، وهذه العراقيل البيروقراطية التي تلاحظ في الإدارات الحكومية سوف تدعو بعض الخريجين للابتعاد عن العمل لدى الدولة والتوجه إلى ابتكار عمل حر آخر لضمان حياة كريمة . وهذه المساوئ التي تتميز بها البيروقراطية أصبحت عامل طرد للخريجين الجامعيين من العمل في إدرات وأجهزة القطاع العام ، ويمكن حصر مساوئ النظام البيروقراطي في عدة نقاط وهي تعتبر عوامل أدت إلى عزوف الخريجين الجامعيين عن العمل في الحكومة والتوجه للعمل الحر الذي يجدون فيه مخرجا لسنوات البطالة ، والمساوئ هي :

أ- تزايد الموظفين في النظام البيروقراطي يجعلهم يقومون بأعمال بسيطة ، والتركيز على ساعات العمل وليس كيفة . وترتب عن ذلك قلة الإنتاج بالإضافة إلى التضخم المستمر للأعمال الورقية ، وكمثال على ذلك فإن قضاء أي معاملة إدارية سوف يستغرق من المواطن زما طويلا وهو يتردد بين الإدارات العمومية والمصالح ، وكل مصلحة تدفعه للمصلحة الأخرى . وهذا الحال مدعاة لتعطيل المصالح وإشغال المواطن وتضييع وقته في استخراج الوثائق الإدارية المتعددة والتي لا جدوى منها غير تحجيم وتراكم الملفات . كما يلاحظ أن هناك عدم تنسيق بين هذه المصالح الإدارية والقطاعات التي يفترض أن تكون متكاملة وعدم مرونة العمل فيما بينهم . فمن المفروض أنه إذا غطت إدارة حكومية جانبا معينيا في المعاملة الإدارية ، فلا ينبغي أن تطلبه إدارة حكومية أخرى ، فإن حدث هذا فذلك ينم عن قلة الوعي بأهمية الوقت والجهد وعن وجود ثغرات في المنظومة التشريعية والقانونية ، وعليه يحصل فاقد كبير في العملية الإدارية بالنسبة للمستثمر والمواطن بشكل عام .

وحتى الخريج الجامعي الذي ينوي الاستثمار في مشروع صغير حر ممن لم تمكنهم إمكانياتهم المالية من الاعتماد على أنفسهم ، بل اضطرتهم الظروف إلى طلب الدعم بقرض من إحدى أجهزة التدعيم في

الدولة ، فإنهم يلاقون صعوبات بيروقراطية جمة فيما يتعلق بتمويل المشروع وتحضيره كما يجب لأن الإجراءات الإدارية تنسم في الغالب بالتعقيد والتماطل .

بالإضافة إلى ذلك الاستخدام السيء لمعيار التخصص وغالبا ما يهتم المتخصصون بمجال تخصصهم فقط فيعيشون في عزلة تخصصاتهم . وكثيرا ما يتهرب الموظف من عمله بدعوى أنه ليس في مجال تخصصه أو بداعي الكسل أو عدم الرضا عن العمل أو عدم وجود حافز مادي مناسب أو إزاحة العمل للزملاء الآخرين . واستخدام معيار التخصص قد يكون إيجابيا في بعض الأحيان لكون العامل المتخصص في نشاط ما يكون ملما بالقدر الكبير من المعلومات حوله ولا يتسنى لشخص آخر القيام به .

ب- انعدام الروح المعنوية المهنية وقد الموظف إيمانه بالعمل وخاصة إذا سدت أمامه أبواب الترقية ، وإذا قام التنظيم على أساس الترقية بالأقدمية مع التطبيق الخاطئ لمعيار ثبات المرتب ، وتقبل الموظف لعمله دون رهبة أو خوف من المستقبل (إلا في حال ارتكاب جريمة تخل بالشرف) تؤدي إلى فصل العامل عن عمله .

وبصفة عامة فإن ذلك يؤدي إلى التكاثر واللامبالاة وإهمال العمل طالما أن العامل سيحصل على مرتبه الشهري ، ومن هنا ظهرت مجموعة مصطلحات تتردد بين جمهور العاملين تدل على التسبب واللامبالاة والتواكل والكسل .

ج- عدم وجود أكثر من طريقة لإنجاز الأعمال والتي تؤدي للسلبية وإغلاق الباب على الاجتهاد والابتكار مع الاستخدام الحرفي للقوانين والالتزام باللوائح خوفا من الوقوع في الأخطاء ، أي إحلال العادة محل التفكير المتجدد عن طريق عدم ممارسة أي نشاط ذهني وعقلي وإزاحة أي موقف إداري جديد للرؤساء خوفا من المساءلة ، وذلك يؤدي في النهاية إلى الجمود في تصريف الأمور أو حل المشكلات ويكون خطرا على مصالح الأفراد .

د- جمود القيادة العليا للبناء البيروقراطي وانتمائها إلى طبقة معينة ، فتتقلب إلى حارسة لمصالحها على حساب مصلحة الجمهور فضلا عن تعقيد الإجراءات بطريقة لا تتناسب مع حجم العمل المطلوب إنجازه مع تزايد المستويات الإدارية وفقا للتسلسل الإداري وسيادة العلاقات الرسمية ، مما يضيع الوقت ويهدد الأفراد من الخوف من نتائج أي تصرف جديد يترتب عنه الجزاء .

هـ - وقوع البيروقراطيين فريسة للنزاعات الإنحرافية كالرغبة في التقرب منهم مع تركيز السلطة في يد المستويات العليا واعتماد الإداريين في المستويات الدنيا على رؤسائهم في المستويات العليا ، واستئثار المديرين للبت في الأمور وإصرار الرؤساء على تنفيذ أوامرهم حتى ولو كانت خاطئة مع مطالبة المرؤوسين بضرورة عرض الموضوعات عليهم قبل التصرف فيها .

و- عدم توزيع المهام والاختصاصات والمسؤوليات بشكل محدد على العاملين في الإدارة الحكومية وبشكل يمكن من انجاز العمل في أقل وقت بل نجد تداخلا في السلطات .

تشتمل المنظمات البيروقراطية الحديثة في كل الدول على عدة مصالح ومن بينها مصلحة إدارة الموارد البشرية ، هذه الأخيرة تعتبر إحدى أضعف حلقات الإدارة في الدول العربية عامة والجزائر بصفة خاصة . وتتحدد أهم سمات إدارة الموارد البشرية في الجزائر والتي كانت عاملاً مهماً في عزوف خريج الجامعة عن العمل في القطاع الحكومي - نظراً للبيروقراطية السلبية لمصلحة إدارة الموارد البشرية - والتوجه إلى العمل الحر . وتتحدد هذه السمات فيما يلي :¹

1- تدني الموقع التنظيمي لإدارة الموارد البشرية ومن ثم الانخفاض النسبي للمستوى الإداري لشاغل تلك الوظيفة .

2- انحسار نظم أو لوائح شؤون الموارد البشرية في الجوانب القانونية والأمور التعاقدية المتصلة بالحقوق والواجبات للعاملين وأصحاب الأعمال وكذا مسائل المخالفات والجزاءات .

3- غياب الجانب الإجرائي التنفيذي على أعمال إدارة الموارد البشرية والتي تسمى في معظم الحالات " إدارة شؤون الموظفين " أو " إدارة الأفراد " وافتقاد الجانب التخطيطي التطويري في تلك الإدارات .

4- انحسار ممارسات الإدارة في عظم الأحيان في الأمور المتعلقة بالتوظيف (إستكمال إجراءات التعيين والتعاقد) وحساب الرواتب والمستحقات ومتابعة الدوام والتصريح بالإجراءات وما إلى ذلك من أمور هيكلية كما يوضح ذلك زايد (1995 ، 520) في أن الخلل الذي يعتري العملية التنظيمية يعود إلى بناء الهيكل التنظيمي ، مما يحدث تداخلاً في مرحلة تصميم الوظائف وتصنيفها ، فلا تخضع هذه العمليات إلى توصيف وتصنيف واضح منذ اللحظة التأسيسية للمنظمة.²

5- عدم العناية بتحليل نتائج قياس كفاءة الأداء والاستناد إليها كأساس لتقييم كفاءة وفعالية الاستقطاب أو الاختيار .

6- تفتقد معظم إدارات الموارد البشرية الرؤية المستقبلية للاحتياجات ومن ثم تنحصر أعمال التخطيط في استيفاء الاحتياجات العاجلة خلال فترة الموازنة السنوية ، ومن النادر وجود تصور واضح ومدروس لأي منظمة أو هيئة رسمية عن هيكل الموارد البشرية في فترات مستقبلية لخمس أو عشر سنوات قادمة مثلاً .

7- لا تزال إدارة الموارد البشرية تعتمد على أساليب تقليدية في الاحتفاظ بسجلات وبيانات العاملين ، وفي حالات قليلة تتوافر نظم معلومات للموارد البشرية تعتمد على الحاسب الآلي وتكنولوجيا المعلومات .

8- لا تلقى عملية الاستقطاب والاختيار العناية الكافية ، ولا توجد في أغلب المنظمات والإدارات العمومية دراسات لسوق العمل ، أو مستويات الأجور والرواتب السائدة في السوق وكذا توصيف

¹ علي غربي وآخرون ، مرجع سابق ، ص ص 22-23 .

² ضيف الله بن عبد الله النفيعي ، " معوقات الإبداع الإداري في الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية . دراسة استطلاعية " ، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، ع 116 ، السنة 31 ، جامعة الكويت ، مجلس النشر العربي ، يناير 2005 ، ص 21 .

الوظائف . وتتبلور أساليب الاستقطاب غالبا في إعلانات الصحف (أو مكاتب التشغيل) وتتم عملية الاختيار أساسا عن طريق المقابلات الشخصية المتعجلة وغير المصممة بدقة .

9- تفنقر الإدارات العمومية بصفة عامة وإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة إلى تطبيق مفاهيم إدارة الابتكار والإبداع . فلا بد أن يتوافق هذا مع عمليات التنمية والإصلاح الإداري بهدف إحداث تغيير نوعي وجذري في الوسائل والأساليب الإدارية بحيث تتجاوز العادات والتقاليد التي تعرقل مسار التنمية .

إن الاتجاه الصحيح للمنظمات والبيروقراطيات الرائدة يجب أن يكون على أساس منهجي وعلمي يتخذ من العلوم الجديدة وتكنولوجيا المعلومات ومن الاستفادة من التجارب وتوسع الأفكار وارتقاء الأهداف والطموحات والقدرات البشرية الهائلة أسسا إستراتيجية للوصول إلى وضع أفضل في البقاء والتطور والاستمرار ، وهذا ما يتطلب دائما توفير عناصر الابتكار والإبداع والتي تتمثل في التخطيط الاستراتيجي والتفكير الاستراتيجي وبناء ثقافة الأفراد والمؤسسات وفق معايير إنسانية رفيعة .

إن هذه السمات التي تم ذكرها عن إدارة وهيكلية الموارد البشرية في بلادنا وفي جل البلدان العربية تجعل أمر الالتحاق بالعمل في الإدارات العمومية والهيئات التابعة للدولة يشوبه نوع من التردد والإدبار، نظرا للاهتمامات بالهيكلية التنظيمية في جانبها الشكلي فقط وغير المدروس دون وجود الرؤية التحليلية الثاقبة لجوهر الهدف من وجود المنظمة .

وعليه فإن بعض خريجي الجامعة الجزائرية سوف يرون في هذه الأوضاع معرقلا وحاجزا ، وبالتالي عليهم أن يطرقوا باب التفكير في عمل حر أو مشروع صغير مهما كان نوعه مما أتاحتها الإمكانيات والظروف يتم العمل فيه كخلاص لمشكلة نقص التشغيل أو انعدام العمل أي البطالة تلك الظاهرة الشبح ، وحينها سوف يعملون مرتاحين دون تلك الصعوبات التي تفرضها إدارة الموارد البشرية في القطاعات الحكومية .

4- العوامل النفسية :

إن تحليل أي ظاهرة اجتماعية يخضع لمعايير علمية أهمها النظر إلى تلك الظاهرة وتفسيرها تفسيراً علمياً يأخذ بعين الاعتبار عامل تعددية العوامل في تشخيص أسبابها والعوامل المؤثرة فيها وآثارها على ظواهر أخرى .

إن ظاهرة توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة هي ظاهرة تستحق الدراسة من وجهة النظر النفسية، لأن العوامل النفسية لها ضلع أيضا في بروز هذه الظاهرة وانتشارها .

أدى الواقع الاجتماعي الذي يعيشه الشاب خريج الجامعة الجزائرية على مستويات عديدة إلى عدم تقبل الوضع الذي يعيشه ، لذا فإنه إختار بديلا آخر لضمان عمل يسترزق منه ويضمن له عيشا كريما بدل أن ينتظر إلى أجل غير مسمى . ومن بين العوامل النفسية التي تؤدي بالخريج الجامعي إلى التوجه إلى الأعمال الحرة ما يلي :

- الخوف على المستقبل الوظيفي :

نظرا لانسداد الأفق وتعثر التنمية في البلاد تراكمت المشاكل الاجتماعية وزادت البطالة وكثرت الانحرافات ، الشيء الذي دفع المواطن بصفة عامة والشباب بصفة خاصة إلى التذمر واليأس من هذه الأوضاع التي لا تنبئ ولا تبشر بمستقبل يعيد الأمل ويشجع على المثابرة والتعلق بمستقبل أفضل .

لهذا نرى أن أكثر الفئات الاجتماعية تأثرا بهذا الوضع الاجتماعي والاقتصادي المتردي خريج الجامعة الذي يطمح إلى تحقيق طموحاته عن طريق اختيار العمل الحر الذي يرى فيه المخرج الذي يمكن عن طريقه تحقيق كل ما يحلم به ، خصوصا وأن الظروف ربما مواتية نظرا للإمكانيات والثروات التي تتوفر عليها البلاد ولا تحتاج إلا لمن يبادر ويجتهد ويتعب لكي يصل إلى ما يطمح إليه .

يتعرض خريج الجامعة الجزائرية إلى الخوف على مستقبله العملي نظرا لعدم توفر فرص عمل في القطاع العمومي أو لعدم رغبته في العمل في هذا القطاع ، فمعظم العاملين والموظفين بالإدارة العمومية يعانون القلق على مستقبلهم الوظيفي وذلك نظرا لتدني الوضع الاجتماعي والمادي للموظف .

وقد يرجع القلق على المستقبل الوظيفي إذا كان الخريج يعمل بشكل مؤقت في إطار عقود التشغيل المحدودة والتي تنتهي لمدة معينة مثل أولئك الذين يعملون بصفة متعاقدين بالساعات لمدة عام قابل للتجديد، أو أولئك الذين يوظفون في إطار عقود حاملي الشهادات الجامعية لسنوات قصيرة قد يتم تجديدها أو لا ، وذلك خاضع للهيئة التي قامت بالتوظيف وفق احتياجاتها ومدى صرامة وكفاءة الموظف. لكن هذا الأمر قليلا ما يحدث ويسمح لحالات قليلة فقط . فهؤلاء الموظفين بعد انتهاء مدة العقد يتم التخلي عنهم بشكل آلي ليتم تعويضهم بموظفين جدد وهكذا ...

إن توجه خريج الجامعة للعمل لحسابه الخاص يعد مطلبا ضروريا وحتمية فرضها الواقع ، حتى ولو كان هذا العمل بسيطا وغير مضمون وفيه مخاطر عديدة غير أنه يصبح هو الحل الأمثل .

- الآثار النفسية للبطالة :

إن البطالة تؤثر سلبا على نفسية الخريج الجامعي وتجعله يحس بالقلق والإحباط والاضطراب النفسي والخوف من المستقبل المجهول وعدم وضوح الهدف أو اهتزازه وفقدان الضمير الجمعي . كما تظهر عليه بعض الانحرافات بأشكالها المختلفة كالأزمات الاجتماعية والعصبية ، السرقة ، الإدمان ، الإنطواء ، الإرهاب ... إلخ ، فكيف لا يصاب الخريج الجامعي بالقلق والاضطراب النفسي وهو يرى سنوات شبابه تمر بلا عمل ولا جد ولا كسب ، وكيف لا يخاف من المستقبل المجهول وهو لا يحمل في جعبته أي شيء يضمنه في الحياة بالنظر إلى المتغيرات التي لا يحسب لها أي حساب ولا يمكن التنبؤ بأخطار المستقبل المجهول ، وهو لم يحقق أي هدف واضح في حياته نظرا لتشتت فكره حتى وإن كان له هدف ، فيبقى هدفا مهترا وسط الظروف المحيطة التي لا تبشر بخير في أغلب الأحيان . وكيف لا يفقد الخريج الجامعي ضميره ويتجه نحو سلوكيات مرضية لا يقبلها هو ولا المجتمع الذي يعيش فيه بدون وعي أو إدراك منه ، وكيف لا يضعف إذا لم يتيسر له الحصول على فرصة عمل وبالتالي فإنه يشعر

بخيبة الأمل وعدم الانتماء إلى المجتمع وإلى الوطن الذي يعيش فيه فيصبح فريسة سهلة في أيدي الخارجين عن الدين والقانون . إن خيبة الأمل التي يشعر بها الخريج الجامعي هي أكبر صدمة نفسية يتلقاها ، فهي تقفل في وجهه كل أبواب الخير والعتاء وتجعله يتوانى عن الجد الطلب والبذل .

وتؤثر البطالة من الناحية النفسية على الخريج الجامعي كذلك عندما يتولد لديه الإحساس بعدم الانتماء إلى المجتمع وبالتالي إلى الوطن الذي ينتسب إليه ، فيختفي واجب حب الوطن وتنميته والإندفاع نحو حمايته والذود عنه - لأن هذا الوطن في نظره - لم يكن عادلا في توفير عمل له ، خاصة إذا شاهد أن أمثاله يحضون بعمل ومكانة عالية ولا فرق بينهما سوى في الظروف الاجتماعية من مكانة أو مركز اجتماعي أو الشغل عن طريق وساطة فلان أو بوسائل لا أخلاقية أخرى لا يرضاها من الوجهة الشرعية والأخلاقية ... إلخ .

لم يبق لدى البعض من الخريجين الجامعيين إلا سبيلا واحدا وهو المخاطرة بعمل حر مهما كان نوعه سواء كان موافقا لتخصصهم الأكاديمي أم بعيدا عنه ، فالمهم بالنسبة لهم هو العمل مهما كان خاصة إذا كان الخريج يمتلك نصيبا معتبرا من المال يمكنه من بناء مشروع خاص ذاتي كان أو شركة مع أطراف آخرين . والواقع يبين وجود حالات كثيرة ممن اتخذوا مهنا حرة كالطب والمحاماة والمحاسبة والبيطرة والصيدلة وخدمات الإعلام الآلي بما يتوافق مع دراستهم ومنهم من اتخذ من التجارة بشتى أنواعها سبيلا للكسب المشروع (تجارة الاقمشة والهواتف النقالة ...) ممن لا تمت نشاطاتهم للتعليم الذي تلقوه بصلة. وبهذا يمكن القول أن هذا الوضع يعتبر طبيعيا لأن ظاهرة الأعمال الحرة تمس كل المجتمعات .

- الظروف الاجتماعية التي تؤثر على الناحية النفسية :

تعد الظروف الاجتماعية التي يعاني منها الخريج الجامعي البطال جانبا مؤثرا على الناحية النفسية التي يعيشها . فالحالة النفسية للشخص قد تولد فيه نوعا من أنواع العنف ، ويلاحظ أن أعلى معدل للعنف يكون من طرف سكان المدن حيث يعيش هؤلاء وضعية سيئة من جميع النواحي ، إذ يعانون من صعوبة كبيرة في أسلوب ونمط الحياة ويواجهون عراقيل كثيرة وإحباطات متتالية . كما أن معدل الإحباط يزداد بين البطالين الذي يفتقدون إلى مناصب شغل يحصلون من خلالها على مدخول خاصة مع تحول المجتمع إلى النمط الاستهلاكي .¹

كما يعاني الأشخاص العنيفون أزمة سكن مما جعلهم عاجزين عن تحقيق الاستقرار النفسي ، فالمأوى هو رمز لسكينة النفس وهدوئها ويسبب ذلك العجز عن إشباع حاجاتهم النفسية المتمثلة في الاستقرار الأسري والزواج . فالمعلوم أن الشباب خريج الجامعة يحتاج إلى عمل في البداية ثم يفكر بعدها في الاستقرار وبناء أسرة وإعالتها . كما أن غياب التكفل بالفرد من طرف أسرته هو لذي يشعره بالحرمان المادي مما يجعله يبحث عن مصدر مالي جديد ، هذا بغض النظر عن أن المرحلة العمرية التي يعيشها الشاب الخريج تفرض عليه الاعتماد على النفس والعمل لتأمين مختلف حاجاته بنفسه .

¹ بلقاسم سلاطونية وسامية حميدي ، مرجع سابق ، ص 151.

إن البحث عن مصدر رزق للشباب خريج الجامعة تجعله يبحث عن فرصة عمل بأي طريقة كانت ، ومن بين هذه الطرق هو العمل الحر ، فالعمل الحر هو باب الرزق الحلال والكسب الطيب الذي من خلاله يشعر الإنسان بكينونته وأهميته ، وبالتالي ينعكس ذلك على حالته النفسية فيستقر عاطفياً ووجدانياً وتزداد ثقته بنفسه أكثر فأكثر وتقوى شخصيته .

- النزعة للمخاطرة في الأعمال الحرة :

تتميز الأعمال الحرة بمزايا كثيرة إيجابية تجعل خريج الجامعة الجزائرية يتخذ منها مفتاحاً للإسترزاق وبناء مكانة له في المجتمع . ويعد العامل النفسي الذي منبعه الذي منبعه الحافز الباطني للخريج الجامعي للاتجاه نحو العمل الحر يعود إلى النظرة إلى هذا النوع من العمل بنظرة ايجابية وأكثر حيوية ، فنزوع الأفراد نحو الاستقلالية الذاتية ورغبتهم في تقدير الذات بتفضيل العمل للحساب الخاص عوضاً عن العمل لدى القطاع العام أو القطاع الخاص أو لدى أشخاص عوضاً عن العمل لدى أشخاص آخرين كلها مقومات للعمل الحر . فكما قيل سابقاً بأن بعض الخريجين يلجأون إلى العمل الحر مجبرين والبعض الآخر ممن تتيح له ظروفه الاجتماعية والاقتصادية بناء مشروع مصغر ضمن العمل الحر حتى ولو وفرت له وظيفة حكومية .

وتمثل النزعة للمخاطرة والتي تعني ميل الإنسان إلى تحمل المخاطر التي تتجر عن العمل الحر وتحليه بروح المغامرة عاملاً نفسياً للعمل الحر ، ويرتبط ذلك بوجود مهارة إقامة عمل حر أو عمل تجاري ناجح يتمكن من توسيعه بسرعة . ويعتبر العلماء اليوم بيل غيتس **Bill Gates** مؤسس شركة مايكروسوفت العملاقة نموذجاً للريادي لأنه أسس شركة صغيرة وجعلها خلال سنوات عملاً عملاقاً وناجحاً¹.

إن مفهوم الريادة هو اليوم مفهوم بالغ الأهمية للأعمال الصغيرة ، فالرائد Entrepreneur هو الفرد الذي يقيم عملاً صغيراً ويجعل منه خلال فترة قصيرة عملاً كبيراً وناجحاً ، وهو يحقق ذلك لكونه يتمتع بمهارات محددة تدعى المهارات الريادية **Entrepreneur Skills** . وقد تغيرت الترجمة العربية لمصطلح Entrepreneur ثلاثة مرات خلال العقود الأخيرة من منظم ثم مقال ف "ريادة"².

إن عنصر المخاطرة لا يشكل مشكلاً للخريج الجامعي الذي يرغب في مزاولة عمل حر طالما أن شخصيته قوية ويتمتع بالمهارات اللازمة والقدرات الإبداعية وتتوفر فيه الشروط الواجب توفرها من إرادة وحب للعمل وإتقان له وتفاني فيه والصبر عليه ، هذا بالإضافة إلى توفر الإمكانيات والوسائل المادية وحتى البشرية ، فقد يقرر شاب مهندس حديث التخرج ألا يعمل لدى الآخرين بل لحسابه الخاص فيبدأ بالحصول على مقاوله بناء وبعد صفقة أو صفتين يقرر التوسع وينجح في توفير مقومات البقاء .

¹ سعاد نائف برنوطي ، مرجع سابق ، ص 26 .

² سعاد نائف برنوطي ، المرجع نفسه ، ص 28 .

إن انخراط الشاب خريج الجامعة في عمل اقتصادي منتج يحقق من خلاله التطلع نحو الإستقلال المالي عن الأسرة الأم إنما يدل على أن هناك شعورا بأهميته في المجتمع مما ينعكس بصورة ايجابية على إتزانه النفسي وتوافقه الاجتماعي وخلوه من الأمراض والاضطرابات النفسية والسيكوسوماتية ، وفي الجانب الآخر فإن العلاقة قوية بين البطالة والانحرافات السلوكية المختلفة عند الشباب ¹.

كما أن الريح والاستقلال المادي يؤدي إلى تحسين المواءمة النفسية psychological Adaptation للعامل مع العمل الذي يقوم به ، وهذا بدوره سيساعد على رفع قابلياتهم للإنتاجية ² . وينشرح صدر العامل للنشاط الذي يقوم به ويصبح متسما بالمرونة والدافعية نحو الإنجاز التي ترتفع بشكل كبير ، لأن مجرد شعور الفرد بأن له كيانا مستقلا سوف يقوي إرادته أكثر ويدفعه حبه للعمل الحر .

- آثار الضغوط التنظيمية :

إن للضغوط التنظيمية التي تتجر عن العمل الإداري الحكومي تأثير بالغ على الحالة النفسية للموظف أو العامل . ويرى كلا من **Folkman Lazarns** عام 1980 و **Antonovsky** و **Haw** عام 1982 و **Fraser** عام 1983 أن " الضغوط هي شعور بعدم الراحة مؤقتا قد يزول بزوال المشكلات وقد يتفاقم إذا ما استمرت تلك المشكلات " ³.

ويعتقد **karasek** (1979) أن " الضغوط هي متطلبات العمل التي قد تفوق قدرات وطاقت الموظف " ⁴. وخلصت الدراسة التي أجرتها منى راشد الغيوض بجامعة الكويت حول تحليل الضغوط التنظيمية التي تتعرض لها القيادات الإدارية من السيدات في الجهاز الإداري الحكومي - وهي دراسة تحليلية - خلصت إلى أن هناك أثارا لهذه الضغوط منها الآثار الايجابية والتي تتمثل في رفع الفرد الذي يتعرض للضغوط إلى السرعة في الانجاز أو المبادرة أو استثمار الوقت . أما الآثار السلبية فهي تتمثل في الإحباط ، الأرق ، القلق النفسي ، الصداع ، أمراض السكر والدم ، القلق . وكل هذه الضغوط ذات طبيعة فسيولوجية ، وأما الغيابات المتكررة عن العمل ، النزاع مع الآخرين ، انخفاض مستوى الأداء والصراع التنظيمي فهي مؤشرات لضغوط ذات طبيعة سلوكية ⁵.

¹ عدنان حسن باحارث ، مرجع سابق ، ص ص 42-43 .

² عقيل جاسم عبد الله أبو رغيف وطارق عبد الحسين العكيلي ، تخطيط الموارد البشرية ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، 1998 ، ص 102.

³ منى راشد الغيوض ، " تحليل الضغوط التنظيمية التي تتعرض لها القيادات الإدارية من السيدات في الجهاز الإداري الحكومي . دراسة تحليلية " ، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، ع 85 ، السنة 22 ، ربيع الأول ، 1997 ، جامعة الكويت ، ص 37 .

⁴ منى راشد الغيوض ، مرجع سابق ، ص 37 .

⁵ منى راشد الغيوض ، المرجع نفسه ، ص ص 37-38 .

وفي حقيقة الواقع نجد أن الضغوط التنظيمية ظاهرة ماثلة في أرض الواقع ويعاني منها كل الأشخاص لاسيما أولئك العاملين في القطاع والإدارات العمومية ويحاولون التخلص منها لكنهم لا يستطيعون ، فهي خارجة عن نطاقهم . ولذا نجد أن بعضا من الشباب المتعلمين من خريجي الجامعة يتجنبون الوقوع في هذه الضغوط النفسية ، لما لها من تأثير على شخصياتهم وانفعالاتهم ونفسياتهم وتفاعلهم مع العمل ، فهم يحبذون العمل دون ضغوط أو مشكلات نفسية أو بأقل حدة وهذا لا يتأتى إلا من خلال الاعتماد على النفس والتوجه إلى العمل الحر .

إن فن التواكل أصبح هو سمة غالبية في معظم الإدارات العمومية ، لذا فهو يعتبر دافعا للزوف عن العمل في القطاع العام من قبل خريجي الجامعة الحاصلين على شهادات جامعية والتوجه إلى الأعمال الحرة أين يقومون بنشاطاتهم بكل حرص وتفاني ، حتى وإن كان العمل رفقة شركاء قليلي العدد ، لأن وحدة الهدف هي التي تجمعهم وإستراتيجية العمل تحدد لكل واحد جانبا معيناً من العمل بحيث لا تظهر أي نزعة توكالية بين أفرادها ، بل على العكس تظهر نزعة أكثر حيوية مبنية على التفكير الإبداعي الخلاق .

- الإبداع في الأعمال الحرة :

يتداخل مفهوم الإبداع والابتكار في العديد من الدراسات المعاصرة وما قبلها ، ويستخدم عامة الناس وبعض الباحثين مصطلحي الإبتكار والإبداع للدلالة على نفس المعنى ، إلا أن بعض الكتاب والمتخصصين يميلون إلى التفريق بين المصطلحين فقد عرف البعض الإبتكار (Creativity) على أنه " نشاط يؤدي بالفرد إلى أن يكون حساسا للمشكلات ومدركا للتغيرات وللنقص والإختلال في المعلومات ، ويدفعه إلى البحث عن إيجاد الحلول ، واتباع المنهج العلمي الخاص بالتساؤلات والفرضيات واختبار صحة الفروض ثم فحصها وتعديلها ، ثم تقديم النتائج التي تم التوصل إليها " ¹.

هذا التعريف يؤكد أن الابتكار يتضمن قدرات عقلية ومتغيرات في شخصية وخصائص في القدرة على حل المشكلات . أما الإبداع فهو " وضع فكرة جديدة موضع التنفيذ على شكل عملية أو سلعة أو خدمة تقدمها الشركة لزيائنها أو المعاملين معها " ².

ويسبب الخلط بين الإبتكار والإبداع ووجود علاقة قوية بينهما فإنه سوف يتم الاعتماد على مصطلح الإبداع، لأن خلق وتشجيع مناخ الإبداع وتوفير البيئة الملائمة لا يقل أهمية عن إيجاد الأفكار الجديدة نفسها . يعتبر الإبداع الخلاق مطلبا نفسيا من أجل الشعور بتقدير الذات وبأهمية الإنسان وفاعليته . فمن معوقات الإبداع في العمل الحكومي والتي تعتبر حافزا نحو التوجه لخريجي الجامعة الجزائرية نحو العمل الحر هو الخوف من الفشل الذي يعتري بعض الموظفين العاملين في القطاع العام ونقص الثقة بالنفس والخوف من الظهور ومواجهة الآخرين أو الخوف من التحدي ومواجهة المجهول والأفكار الحديثة ، وتفضيل جانب الأمان على المخاطرة .

¹ نبيل جواد ، مرجع سابق ، ص 180.

² ميسر إبراهيم أحمد وآخرون ، مرجع سابق ، ص 139.

لقد توصلت الدراسة الإستطلاعية التي أجراها ضيف الله بن عبد الله النفيعي بعنوان " معوقات الإبداع الإداري في الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية " إلى أن هناك ست عوامل تحد من الإبداع وهي : ضعف التشجيع والتحفيز ، عدم وجود وقت للتفكير الإبداعي ، ضعف المرونة الإدارية ، علاقة الموظف في العمل والقيادات الإدارية غير الفعالة وضعف السمات الشخصية والنفسية ¹.

ويوضح هيجان (1999 : 14) أن الخوف من الفشل يتمثل في الخوف من المجازفة والمخاطرة أو العقاب الناجم عن ارتكاب الأخطاء أو تجنب طرح الأفكار البناءة ، وذلك من أجل حماية الصورة الذاتية للرئيس أو المرؤوسين وعدم ظهوره بمظهر الشخص الأحمق أو الأبله عند طرحه لفكره جديدة أو غريبة ، مما يجعله محجماً عن طرح هذه الأفكار. وكذلك الحرص على المؤلفون تحد من الإبداع وعدم إعطاء الحرية للأفراد في المشاركة واقتراح الحلول ، وكذلك النقد المبكر للأفكار المبدعة يقضي عليها في مهدها والسخرية من الأشخاص يحبط الطاقات المبدعة ويعطل القدرات الكامنة ويبدد آمالهم كما أوضحت دراسات كلا من (Koestler و Burside 1992) ودراسة (Twiss و Weinshall عام 1996) ودراسة (Khalil) عام 1979 ودراسة (Cooper) عام 1980 ².

وفي الحقيقة فإن هذه النتائج التي استخلصتها الأبحاث العلمية الغربية تعبر عن سمات تتنافى مع شخصية خريج الجامعة الطامح للعمل الحر.

إن السمات الشخصية والنفسية عامل مهم من عوامل الإبداع في أي عمل ، فالشخصية القوية تتصف بالقدرة على التحمل والمثابرة الجادة حتى الوصول إلى الهدف المبتغى من العمل الحر ، كما أن النفسية السوية عامل في الهدوء والالتزان ومن ثم حدوث الإبداع وخلق مبادرات جديدة تضي مرونة ودينامية أكثر على العمل الحر. وشخصية ونفسية فئة الشباب معروفة بنشاطها اللامحدود وعطائها الفذ إن توفرت الإرادة والإمكانيات اللازمة .

والشجاعة في العمل والثقة بالنفس ومواجهة الآخرين والتحدي والمغامرة والمبادرة في اتخاذ القرارات والاستفادة من الأخطاء وتقبل الأفكار الجديدة والرأي الآخر ، كلها ميزات لا بد أن يتحلى بها الخريج الجامعي حينما يقوم ببناء مشروع حر ، وإلا فإنه سيفشل وينسحب لا محالة .

وتتميل المشروعات الصغيرة الحرة بحكم طبيعتها إلى الإبداع ، وكما يقول علماء الإدارة " إن الابتكار وروح الإبداع عامل أساسي من عوامل الإنتاج شأنه في ذلك شأن رأس المال واليد العاملة " ³.

¹ ضيف الله بن عبد الله النفيعي ، مرجع سابق ، ص 11 .

² ضيف الله بن عبد الله النفيعي ، المرجع نفسه ، ص ص 23-24 .

³ نبيل جواد ، مرجع سابق ، ص 213 .

ويحتاج صاحب العمل بغية تحقيق النجاح إلى تحديد كيفية التعامل مع الزبائن والموردين والمنافسين ، وعليه يجب مراجعة الإستراتيجية التنظيمية والتفاعل مع الأطراف المؤثرة الأخرى وإعادة ترتيب الأوضاع على نحو يسمح بتعزيز عمل المشروع الحر وسرعة تدفق المعلومات واتخاذ القرارات .

القسم الثاني

الجانب الميداني

الفصل السادس

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد .

أولا : مجالات الدراسة .

1- المجال المكاني (الجغرافي) .

2- المجال الزمني .

3- المجال البشري .

ثانيا : منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات .

1- منهج الدراسة .

2- أدوات جمع البيانات .

ثالثا : عينة الدراسة وخصائصها .

1- أسلوب إختيار العينة .

2- خصائص العينة .

تمهيد .

تقوم البحوث السوسولوجية على مجموعة من القواعد والمحددات المنهجية التي تساهم في دراسة وتحليل وتفسير الظواهر الاجتماعية المختلفة وتعمل على تأصيلها وفهم أبعادها من خلال إرتباط متغيرات البحث ببعضها البعض وإيجاد العلاقات بينها .

ويتسم البحث السوسولوجي بالتكامل بين قسميه النظري والإمبيري ، وإن كان هناك فصل بينهما فهو للضرورة المنهجية ، فهذا التكامل سوف يعطي للدراسة أكثر علمية وموضوعية تساعد فيما بعد في تعميم النتائج المتوصل إليها .

وعليه ، تعد الإجراءات المنهجية بالنسبة للدراسات السوسولوجية من أهم المرتكزات التي تقوم عليها هذه الدراسات ، ويتأتى التحقق من معطيات الجزء النظري للبحث عن طريق الدراسة الميدانية التي تعتبر حقلًا ثريا بالمعطيات الإمبريقية التي تثبت فيما بعد مدى تأكيد الفرضيات من نفيها .

وبناء على ما سبق تمت تغطية الجانب الميداني وفق ما تقتضيه الدراسة الموضوعية من خلال محاولة الكشف عن العوامل المؤدية إلى توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة وتحليل جزئيات الظاهرة بإتباع خطوات منهجية مضبوطة والسير في إطارها . ويتضمن ذلك مجالات الدراسة بالأبعاد الثلاث الزمانية ، المكانية والبشرية ، والمنهج المستخدم والمتمثل في المنهج الوصفي . كما أستخدمت جملة من الأدوات المنهجية لجمع البيانات الميدانية وكذا الأساليب الإحصائية لتحليلها بطريقة علمية صحيحة ، بالإضافة إلى إختيار عينة البحث التي تستقي منها المعلومات الميدانية .

أولا : مجالات الدراسة :

1- المجال المكاني (الجغرافي) :

تقع مدينة بريكة في منطقة الشرق الجزائري وهي من أقدم وأكبر الدوائر والبلديات في ولاية باتنة ، إذ تقع دائرة بريكة غرب عاصمة الأوراس ، تبعد عن مقر الولاية بـ 84.5 كلم ، يحدها من الشرق بلدية سقانة ومن الغرب بلدية عزيل عبد القادر ومن الشمال بلدية أولاد عمار والجزار ومن الجنوب بلدية بيطام . وهي تتربع على مساحة تقدر بـ 30543 كم² وإقليمها مصنف ضمن المجموعة الطبيعية المكونة من ملتقى الأطلسين التلي والصحراوي ، وبحكم موقعها فهي تعتبر همزة وصل بين الصحراء والهضاب العليا في الشرق الجزائري.

ورثت مدينة بريكة تاريخا حضاريا عريقا ، فتعاقبت عليها عدة حضارات بدءا بالحضارة الرومانية والتي بقيت آثارها حاضرة بالمنطقة والشاهد على ذلك هي آثار طنبنة (بريكة) وشهدت المدينة آنذاك ازدهارا كبيرا، وبقي الرومان بالمنطقة حتى القرن الرابع بعد الميلاد حيث إجتاحتها الوندال ودمروا المدينة في القرن السادس للميلاد ثم قدم إليها البيزنطيون . بعدها جاءت الفتوحات الإسلامية في القرن السابع للميلاد فتم إعمار المدينة من طرف الأمازيغ خلال الدولة الفاطمية في القرن الثامن للميلاد وإتخاذها عاصمة للزيان نظرا لغناها بالمياه والحدائق والواحات وإعتبارها مورد صخري لمختلف الإنجازات العمرانية القديمة ، حيث كانت تنقل حجارتها إلى قرطاج وهييون (عناية) .

بعد ذلك إجتاحت المدينة القبائل الهلالية وتم تدميرها لتصبح مهجورة في القرن الثالث عشر ميلادي. وتعتبر طنبنة هي أول عواصم الزاب (الزيان) الجزائري أيام كان المغرب العربي أرضا واحدة . ويعود أصل سكان بريكة إلى قبيلة بني هلال الذين قدموا من شبه الجزيرة العربية خلال الفتوحات الإسلامية ثم قدم إليها الأتراك .

إجتاح الاستعمار الفرنسي المدينة سنة 1932 وخلالها كانت بريكة تضم العديد من البلديات أين ظهر النزوح والتمركز السكاني بالمنطقة ، وفي سنة 1956 تم تعيين بريكة دائرة في العهد الاستعماري وعينت في نفس المرتبة في سنة 1962 . والتقسيم الإداري الحالي لدائرة بريكة جعلها تضم ثلاث بلديات هي بريكة ، بيطام وأمدوكال .

أما فيما يتعلق بعدد سكانها ، فقد بلغ 160 ألف و 865 نسمة حسب إحصائيات سنة 2008 وهو في إرتفاع وتزايد مستمر .

تمتاز دائرة بريكة بنشاطات كثيرة منها النشاطات الفلاحية وذلك لوفرة المياه ، وتوجد بالمدينة منطقة صناعية بالناحية الجنوبية تحتوي على عدة مصانع منها مصنع الفتائل الملونة ومصنع الأجر وغيرهما . وقد شهدت هذه الدائرة في السنوات الأخيرة وحدات صناعية بالغة الأهمية في التنمية الاقتصادية .

2- المجال الزمني :

يتطلب البحث الاجتماعي القيام بدراسة ميدانية للتعرف عن قرب على الظواهر المدروسة قصد تحليلها وتفسيرها من خلال توظيف المعلومات النظرية في الجانب الميداني .

وعليه ، حاولنا من خلال دراسة ظاهرة توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة ، الكشف عن أهم العوامل المؤدية إلى هذا التوجه . وقد إستغرق إعداد الإستمارة وضبطها وتحكيمها وتجريبها ثم تطبيقها في الميدان بمدينة بركة مدة ثمانية أشهر خلال الفترة الممتدة من 26 أبريل 2011 إلى غاية 28 ديسمبر 2011 ، وهي فترة مقسمة على مرحلتين زمنيتين خصصت المرحلة الأولى الممتدة من 15 جويلية 2011 إلى 23 أكتوبر لاستطلاع واستكشاف المجال المكاني المتمثل في مواقع ومحلات خريجي الجامعة. وكانت هناك صعوبة كبيرة في التعرف على هؤلاء ، فالبعض تم إكتشاف مواقعهم بسهولة نظرا لوجود محلاتهم في أماكن معروفة ومشهورة ولهم أقدميهم في مزاوله النشاط الحر، وأما البعض الآخر من أصحاب الأعمال الحرة فقد تم التعرف عليهم من خلال توظيف العلاقات الاجتماعية والبحث عن أفراد العينة والسؤال عنهم في الميدان والإتصال بهم بهدف شرح موضوع الدراسة وأهدافها وسبب إختيار هذا الموضوع وعينة خريجي الجامعة . وقد أبدى الكثير منهم إهتمامهم بالموضوع إذ تم تزويدنا بالمعلومات اللازمة وحتى بأفراد آخرين يمكن الاستعانة بهم في الإجابة عن الإستمارات .

وقد تم في البداية تجريب الإستمارة الأولية على فئة من الخريجين أصحاب الأعمال الحرة ثم إدخال بعض التعديلات الطفيفة عليها . وإستغرقت هذه العملية مدة طويلة وتمت بشكل متقطع نظرا لمزاوله مهام بيداغوجية كالإمتحانات وتصحيحها وغيرها .

أما بالنسبة للمرحلة الثانية الممتدة من 24 أكتوبر إلى غاية 28 ديسمبر 2011 فقد خصصت لتطبيق الإستمارة ، وبالموازاة مع ذلك تم البحث عن أفراد عينة جدد لإستعمال العدد المحدد . وقد تزامن مع توزيع الإستمارات إجراء مقابلات فردية مع بعض أصحاب الأعمال الحرة من الخريجين الجامعيين بمدينة بركة وفي الكثير من الأحياء.

3- المجال البشري :

وهو المجال الذي بموجبه يتم تحديد الأفراد أو وحدات البحث ، وحسب طبيعة الموضوع فإن مجتمع البحث يتمثل في أصحاب الأعمال الحرة من خريجي الجامعات بمختلف الشهادات العلمية المحصل عليها : الأطباء ، الصيادلة ، المهندسون ، حملة الليسانس ، التقنيون السامون ، التقنيون .

ونظرا لصعوبة تحديد العدد الإجمالي لمجتمع البحث في المدينة نظرا لصعوبة إظهار كل وحدات مجتمع البحث فقد تم إختيار 110 فرد تشمل 60 فردا من الأشخاص الذين يزولون أعمالا حرة كالمقاولين والتجار في نشاطات بيع الأدوات المكتبية وتجهيزات المكاتب ، أدوات الكهرباء العامة وتجارة الألبسة. بالإضافة إلى أصحاب الأعمال الحرة من الذين يقدمون خدمات مثل كراء السيارات ، السياحة ، النقل ، خدمات الإعلام الآلي ، مقاهي الأنترنت وميكانيك الآلات والسيارات . والعدد المتبقي والمقدر بـ 50 فردا فقد شمل كل أصحاب الأعمال الحرة من المحامين ، الأطباء ، البياطرة ، الصيادلة ، الموثقون ،

المحاسبون والمهندسون المختصون في الدراسات الهندسية والتقنية والمعمارية .
والجدير بالذكر أن وكالات التشغيل كالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب أعتمد عليها في إختيار بعض مفردات العينة ، حيث إفتتحت الوكالة في دائرة بريكة عام 2008 وبلغ عدد الملفات المودعة منذ ذلك العام إلى غاية نهاية سنة 2011 قرابة 900 ملف من بينها أربعين ملفا خاصا بحاملي الشهادات الجامعية ، والتي قبل منها تسع ملفات فقط والبقية قيد الدراسة .

أما الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر فبدأت العمل عام 2007 بدائرة بريكة ، حيث بلغت الملفات المودعة لطلب العتاد 400 ملف إلى غاية سنة 2011 ، وتمت الموافقة على مشروع وحيد لجراحة الأسنان ، و عشر ملفات بقيت قيد الدراسة . أما القروض على شكل أموال فقد بلغ عدد الملفات المودعة على مستوى الدائرة 700 ملف من بينها أربعين ملفا لخريجي الجامعة .

ثانيا : منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات :

1- منهج الدراسة :

تقوم دراسة الظواهر الإجتماعية على إعتقاد جملة من القواعد التي يتم وضعها قصد كشف الحقائق ، وهو ما يعبر عنه اصطلاحا بالمنهج ، واختيار هذا الأخير لا ينبع من ذات الباحث بل يتأتى ذلك من خلال مقتضيات البحث والسيرورة العامة له وفق ما تطرحه الإشكالية وأهداف الدراسة .

ويعرف المنهج على أنه " الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل ، وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة " .¹ كما يعرف المنهج عند علماء المناهج بأنه " فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة إما من أجل الكشف عن الحقيقة حين نكون بها جاهلين ، وإما من أجل البرهنة عليها للأخرين حين نكون بها عارفين " .²

إن الدراسة محل البحث تدخل ضمن البحوث الإستطلاعية أو الإستكشافية ، والتي تعنى بدراسة الحقائق الواقعية الخاصة بطبيعة ظاهرة معينة أو موقف معين ، قصد تحليل خصائص الظاهرة محل الدراسة لاستخلاص دلالاتها بعد جمع المعلومات الكافية عنها ، وبالتالي الكشف عن العلاقات التي تربط بين متغيرات الظاهرة .

ويقوم البحث الذي بين أيدينا على وصف الواقعة الإجتماعية وصفا دقيقا ، وعليه تم الإعتداد على المنهج الوصفي لما له من إرتباط بالموضوع محل الدراسة وذلك لقدرته على كشف الحقائق المطلوبة وتصنيف البيانات وتحليلها تحليلا علميا دقيقا وموضوعيا . ويعرف المنهج الوصفي على أنه : " الطريقة المنظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موقف معين أو أفراد أو أحداث أو أوضاع معينة بهدف إكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من صحة حقائق قديمة وآثارها والعلاقات التي تصل بها وتفسيرها " .³

¹ بوخرسة بوبكر وآخرون ، دراسات في تسيير الموارد البشرية ، الجزائر ، دار قرطبة ، 2008 ، ص 310.

² فضيل دليو وآخرون ، علم الاجتماع من التغريب إلى التأصيل ، الجزائر ، دار المعرفة ، دون سنة نشر ، ص 154.

³ محمد شفيق ، البحث العلمي . الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الإجتماعية ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، 1998 ،

وعليه وحسب ما يقتضيه موضوع البحث فإن الهدف من إستخدام المنهج الوصفي هو الوقوف على أهم العوامل المؤدية إلى توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة ، وتشخيص أبعاد الظاهرة داخل المجتمع الجزائري لأجل الوصول إلى بعض الإستنتاجات التي تفيد في تحديد أبعاد الظاهرة ، وذلك بالتحليل الكيفي المعتمد على الوصف والتحليل .

وألزمت الضرورة البحثية إستخدام طريقة دراسة الحالة على أساس التعمق في دراسة ثماني حالات من الخريجين الذين زاولوا الأعمال الحرة ، وذلك بقصد إعطاء رؤية معمقة حول البحث وكذا الوصول إلى تعميمات متعلقة بالوحدة المدروسة وبغيرها من الوحدات المتشابهة .

ومن خصائص دراسة الحالة هي أنها طريقة تتبعية أي تعتمد كثيرا على عنصر الزمن في دراسة الوحدة أو الظاهرة أي أنها تهتم بالدراسة التاريخية ، وهناك من ينظر إلى هذه الطريقة على أنها أحد أساليب المنهج الوصفي .

هذا وقد أعتمد على بعض الأساليب الإحصائية عند التحليل السوسولوجي للطرق الكمية ، على إعتبار أن هذه الأساليب الإحصائية تساعد على قياس الظاهرة الإجتماعية المراد دراستها ، وذلك بالإعتماد على إحتساب المجاميع والنسب المئوية للجداول الإحصائية .

ولتوضيح الشواهد الكمية الواردة في الجداول والتي تم جمعها من الميدان ، أستعين بالدوائر النسبية وذلك في بعض الجداول فقط .

ومن المعلوم أن البحوث الإجتماعية ترمي إلى دراسة العلاقات السببية أو التأثيرية بين المتغيرات لمعرفة درجة التفاعل الحاصل بينها ، ومنه كان اللجوء إلى ما يعرف في لغة الإحصاء بقياس علاقة الارتباط بين المتغيرات المختلفة ، لذا إعتمدت الدراسة الراهنة على قانون كا² ومعامل التوافق وأيضا معامل الاقتران ، وتحسب كل واحدة منها وفق القوانين التالية :

$$كا^2 = \frac{\text{تكرار الواقعي} - \text{التكرار المتوقع}}{\text{التكرار المتوقع}}$$

$$\text{معامل التوافق ق} = \frac{كا^2}{ن + كا^2} \quad \text{حيث ن : عدد مفردات العينة}$$

$$\text{معامل الاقتران ن} = \frac{(أ \times د) - (ب \times ج)}{(أ \times ب) + (د \times ج)}$$

ويعود السبب في إختيار هذه المعاملات إلى طبيعة موضوع البحث الذي يحاول الكشف عن العوامل التي تؤدي بالخريجين الجامعيين إلى التوجه نحو الأعمال الحرة ، من خلال دراسة الارتباط الموجود بين متغيرات الدراسة لتحقيق عمل سوسولوجي ميداني نوعي يقيس مدى قوة أو ضعف العلاقة بين المتغيرات البحثية (خريج الجامعة والعمل الحر) وللوصول إلى تحليلات علمية واقعية عن الظاهرة .

2- أدوات جمع البيانات :

إن فهم الظاهرة محل الدراسة وبنائها في سياقها العلمي لا يتم إلا عن طريق الإعتماد على مجموعة من الأدوات لجمع البيانات التي تعطينا فكرة عن الظاهرة بعد التفريغ والتبويب ثم تحليلها وتفسيرها للوصول إلى النتائج المرجوة .

تتحدد الأدوات المستخدمة في هذا البحث من خلال الفرضيات التي تعتبر بمثابة إجابات مؤقتة عن تساؤلاته لذا كان اللجوء إلى إختيار أكثر من أداة منهجية ، وذلك ليس لتشابك العلاقة بين متغيرات البحث وتفاعلها فقط ، بل لكون كل متغير من نسق يختلف عن النسق الآخر وينضوي تحت تخصص علمي له إطاره النظري ومن ثم مناهجه وتقنياته . ومن بين الأدوات المعتمدة في البحث ما يلي :

أ- الملاحظة :

تعتبر الملاحظة أداة أساسية في البحث العلمي ومصدرا هاما في الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة الإجتماعية أي أنها " تقنية مباشرة للتقصي تستعمل عادة في مشاهدة واقع معين بصفة مباشرة بهدف أخذ معلومات كيفية من أجل فهم المواقف والسلوكات .¹

وتعتمد الملاحظة على حواس الباحث وقدرته على تفسير وترجمة ما لوحظ إلى عبارات ذات دلالة ومعنى يمكن تصديقها أو نفيها . كما تتيح للباحث الإطلاع على الظروف المتعلقة بالمجالين المكاني والبشري وذلك في حدود المجال الزمني .

لقد استخدمت الملاحظة البسيطة كأداة كونها مطلبا فرضه التصور النظري للموضوع ، الأمر الذي يقود إلى فهم عميق للإشكالية وحيثياتها من خلال تسجيل الملاحظات المبدئية من الدراسة الإستطلاعية حينما بدأت رحلة البحث عن أفراد مجتمع البحث من خلال بعض المحلات التي تنشط في مجالات وأعمال حرة تتجلى بواسطة واجهات المحلات ، بالإضافة إلى ملاحظة وتحليل السلوكات الفردية مما أدى إلى فهم كل الوسط المدروس . وهذا الأمر سوف يمكن الباحث من التنبؤ بالوضع الذي يعيشه صاحب العمل الحر بكل تفاصيله ويحيله إلى إمكانية الحديث عن مجموع إجتماعي له قواعده وديناميته الخاصة وظروفه المتغيرة .

وقد مكنت تقنية الملاحظة خلال الدراسة الإستطلاعية من جمع المعلومات حول الظاهرة المراد مشاهدتها، حيث تم وصف المكان ومرتابيه من المتعاملين والزبائن . وقد لوحظ أن مواقع العمل متوزعة عبر أحياء مدينة بركة لاسيما الأكثر كثافة سكانية والأكثر حركية والمتمركزة بشكل خاص في وسط المدينة أمام المؤسسات التعليمية والإدارات المحلية ، كما لوحظ وجود بعض النشاطات الحرة في مكان واحد . زد على هذا تمت الملاحظة لطريقة عمل الخريجين الجامعيين أصحاب الأعمال الحرة وأسلوب تعاملهم مع المتعاملين (الزبائن) ومدى الإقبال عليهم ، بالإضافة إلى التعرف على مجال العمل ومدى

¹ مورييس أنجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية . تدريبات عملية ، ترجمة : بوزيد صحراوي ، كمال بوشرف وسعيد سبعون ، الجزائر ، دار القصبية ، ط 2 ، 2008 ، ص 184.

توافر الظروف الفيزيائية للعمل (المساحة ، الإضاءة ، التهوية ، النظافة ... إلخ) حيث شوهد أن مواقع العمل تتراوح في مساحتها من الضيق إلى الإتساع ، أما الإضاءة فهي متوفرة بشكل كاف ويعتمد أيضا على الإضاءة الطبيعية وبحكم أن المحلات أماكن مغلقة أحيانا تشمل على باب واحد وأحيانا أخرى تتوفر فيها نوافذ تسمح بالتهوية الطبيعية .

علاوة على ذلك تم جمع المعلومات بتقنية الملاحظة المباشرة من خلال إجراء المقابلات مع أصحاب الأعمال الحرة عن طريق طرح الأسئلة عليهم ، ومكن ذلك من فهم بعض سلوكياتهم واتجاهاتهم ومواقفهم حول الموضوع . وقد لوحظ حدوث بعض الإنفعالات والتذمر لدى بعض المبحوثين إزاء واقع خريجي الجامعة الجزائرية والمشاكل التي يتخبطون فيها .

وأثناء توزيع الإستبيانات التي لم توزع على دفعة واحدة وإنما على فترات زمنية متفاوتة وعند جمعها حصل نفس الأمر ، حيث لم يتم بشكل سريع وإنما تطلب ذلك وقتا ، كان فرصة لكي يسجل الباحث الملاحظات التي تشاهد مباشرة .

ب- المقابلة :

تعد المقابلة إحدى التقنيات والأدوات المنهجية الهامة في الدراسات الإمبريقية لجمع البيانات وذلك نظرا لمرونتها ، وتعرف المقابلة على أنها " تفاعل لفظي بين الباحث والمبحوث في موقف المواجهة " ¹ . تقوم المقابلة على إستكشاف الحوافز العميقة للأفراد وإكتشاف الأسباب المشتركة لسلوكهم من خلال خصوصية كل حالة . ويحاول الباحث من خلالها إثارة بعض المعلومات أو التعبيرات لدى المبحوث حول خبراته وآرائه ، وحصص الوقائع والتعرف على المعاني التي يمنحها المستجوبون للأوضاع والظروف التي يعيشونها أو تلك التي يلاحظونها . وقد أستخدمت في البحث المقابلة المقننة وتجسدت أساسا في أداة " إستمارة المقابلة " وهي عبارة عن دليل يشمل مجموعة من الأسئلة المحددة مسبقا يتم التعرض لها وجها لوجه لعنصري المقابلة (الباحث والمبحوث) .

ج- الإستبيان :

يعتبر الإستبيان من بين الأدوات الرئيسية لجمع البيانات المراد الحصول عليها لإختبار فرضيات الدراسة ميدانيا ويعرف على أنه " التقنية المباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد وبطريقة موجهة ، ذلك لأن صيغ الإجابات تحدد مسبقا ، هذا ما يسمح بالقيام بمعالجة كمية بهدف إكتشاف علاقة رياضية وإقامة مقارنات كمية " ² .

لقد أستخدم الإستبيان كدليل ومرشد لتوجيه المقابلة التي تم إجراؤها مع المبحوثين ، ونظرا لوجود مجتمع بحث تفرضه الدراسة فإن مجتمع " خريجي الجامعات أصحاب الأعمال الحرة " مكن من إستخدام أداة الإستبيان والذي يطبق بشكل أفضل في حالة توفر مستوى تعليم عال للمفردات ، وهذا يدل على أنه

¹ محمد شفيق ، مرجع سابق ، ص 102.

² موريس أنجرس ، مرجع سابق ، ص 204.

طبق من دون مواجهة مباشرة للمبحوثين ، وقد حدث ذلك مع عدد معتبر منهم وذلك نظرا لضيق الوقت لديهم وإنشغالهم بأعمالهم الآنية .

وقد صممت أسئلة الإستبيان على النحو المغلق والمفتوح تتعلق في أساسها بالتحقيق الإمبريقي للفرضيات. وشمل الإستبيان 52 سؤالاً موزعة على المحاور التالية :

المحور الأول : وتضمن البيانات العامة لأفراد العينة من حيث الخصائص المتمثلة في : الجنس ، السن ، مكان الإقامة ، الشهادة الجامعية ، الحالة العائلية والحالة الإقتصادية للعائلة وتغطيها الأسئلة من السؤال رقم 1 إلى السؤال رقم 6 .

المحور الثاني : وينتظر إلى البيانات الخاصة بالعوامل الإقتصادية التي تؤدي إلى توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة وهذا إستنادا إلى الفرضية الأولى ، ويغطي هذا المحور 14 سؤالاً ابتداء من السؤال رقم 7 إلى غاية السؤال رقم 20 .

المحور الثالث : ويشمل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية المتعلقة بالعوامل الإجتماعية وفرضياتها الفرعية الثلاث بمؤشراتها المختلفة ، ولقد صيغت في ثمان أسئلة إنطلاقاً من السؤال رقم 21 إلى السؤال رقم 28 . المحور الرابع : ويضم البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة المتعلقة بالعوامل التنظيمية المؤدية إلى توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة وفرضياتها الفرعية بمؤشراتها ، وقد أجملت في 11 سؤالاً بدأت بالسؤال رقم 29 وانتهت إلى غاية السؤال رقم 40 .

المحور الخامس : وتضمن البيانات الخاصة بالعوامل النفسية المساعدة في توجه خريجي الجامعات نحو الأعمال الحرة وفرضياتها الفرعية بمؤشراتها المتعددة ، ويغطي هذا المحور 12 سؤالاً إنطلاقاً من السؤال رقم 41 إلى غاية السؤال رقم 52 . وفي نهاية الإستمارة وجه للمبحوثين سؤال مفتوح عن طموحاتهم في المستقبل لنترك لهم المجال مفتوح لإبداء آرائهم واقتراحاتهم المختلفة .

وتجدر الإشارة إلى أن أسئلة الإستبيان قد أعيد تصميمها أكثر من مرة قبل النزول إلى الميدان بعد عملية التحكيم من قبل بعض الأساتذة ، وذلك قصد التأكد من إتساق محاور الإستمارة مع أهداف البحث وفرضياته. وأسفرت نتائج التحكيم عن حذف وتعديل وإضافة بعض الأسئلة ليتم عقبها صياغة الإستمارة في صورتها النهائية متضمنة كافة المؤشرات المراد إختيارها . وقد تم تجربتها على عينة من أصحاب الأعمال الحرة من خريجي الجامعة بمدينة بركة ، بغية الكشف عن حقائق أخرى تثرى بها الأسئلة قبل الصياغة النهائية لها وكذا إعادة ترتيب بعض الأسئلة وفق ما تقتضيه المنهجية والمنطق .

د- الوثائق والسجلات :

يعتمد الباحث في جمعه للبيانات على مصادر هامة وهي الوثائق والسجلات حيث تم الحصول على وثائق رسمية وملصقات ومطويات من بعض الأجهزة التي تدعم الخريجين بالمشاريع المصغرة وبالقروض المالية مثل : ANGEM وغيرها. وكذا الوثائق الخاصة بالإحصائيات حول عدد سكان مدينة بركة والتعريف بالمدينة .

ثالثا : عينة الدراسة وخصائصها :

1- أسلوب إختيار العينة :

إن العينة من الوسائل الهامة والضرورية في الدراسات الميدانية إذ ترمي إلى التثبيت من الفرضيات ميدانيا عن طريق أسلوب العينة . وتعتبر مرحلة تحديد مجتمع البحث من أهم الخطوات المنهجية في البحوث الاجتماعية وهي تتطلب من الباحث دقة بالغة ، إذ عليها يتوقف إجراء البحث وتصميمه وكذا نتائج الدراسة الميدانية والتي يثبت صدقها كلما زاد أفراد مجتمع البحث والعكس صحيح ، لكن هذا الأمر ليس بالأمر السهل .

إن بعض الدراسات الاجتماعية لا تتطلب بالضرورة أن تكون العينة المأخوذة من مجتمع البحث الأصلي ممثلة وخاصة الدراسات الاستطلاعية وهكذا هو حال موضوع البحث الراهن ، ويعود ذلك إلى أسباب كثيرة منها كون قاعدة مجتمع البحث غير تامة أو محدودية الإحاطة بمجتمع البحث المستهدف أو محدودية الوقت أو ضالة الموارد والإمكانات . وهذه العوامل والأسباب يمكنها أن تمنع من القيام بمعينة من النوع الإحتمالي ، لكن يبقى من الممكن في كل هذه الحالات سحب عينة عن طريق المعينة غير الإحتمالية ، حيث أن المعطيات التي تم جمعها من عينة غير إحتمالية تبقى مقبولة وملائمة ، غير أنه لا يمكن معرفة درجة تمثيلية هذه العينة بالنسبة إلى مجتمع البحث الذي أخذت منه لأنه لم يتم أخذها بصفة عشوائية تماما . إن الإنتقاء غير الإحتمالي معناه أن إحتمال إختيار عنصر ما ليكون من ضمن العينة هو غير معروف وغير محدد مسبقا أي أن لكل عنصر الحظ في أن يكون محل إختيار .

كما أن من أهم إيجابيات هذا الأسلوب أن نتائج بحث يستخدم هذا النوع من المعينات أي المعينة غير الإحتمالية لا تعاني من صعوبات جمع البيانات . وفي كثير من الأحيان تكون المعينة غير الإحتمالية التي يطلق عليها أيضا المعينة الإمبريقية أقل تكلفة ولا تتطلب إلا القليل من الوقت .

وعليه ، تم إختيار العينة في هذا البحث بواسطة إستخدام أسلوب العينة غير الإحتمالية أي العينة القصدية ، وهي العينة التي تتم عن طريق الإختيار العمدي أو التحكمي . ويمكن أن تمثل مجتمع البحث تمثيلا صحيحا ، فقد يترك الباحث المجال لحكمه الخاص في عملية إختيار عناصر عينة البحث وذلك لأجل أن تتناسب مع متطلبات بحثه والظروف المحيطة المختلفة .

ويمكن للباحث إختيار العناصر التي يعتقد أنها ممثلة لمجتمع البحث ، وبالتالي فإن التحيز أو عدم الموضوعية الذي يمكن توقعه يمكن تجنبه في إختيار العناصر أو المفردات ، ويعتمد هذا الأمر على مدى معرفة الباحث بطبيعة المجتمع الذي يقوم بدراسته .

إن طريقة الفرز التي اعتمدت في هذا البحث هي طريقة الفرز بشكل الكرة الثلجية ، ويجري هذا الفرز عندما نتعرف على بعض أفراد مجتمع البحث المستهدف الذين سنتمكن بفضلهم من الإتصال بالآخرين ، وهكذا فإن أفراد مجتمع البحث هم الذين سيساعدون في بناء العينة . فاللجوء إلى هذا الأسلوب

يأتي عندما يكون الوسط غير معروف كلياً وبالتالي يتم الحصول على سلسلة من المخبرين من لقاء إلى آخر. أي أنه يكون التوجه إلى البعض من خلال البعض الآخر إلى غاية الحصول على العدد المطلوب وبالتالي فإنه سيتم تضخيم العينة أكثر فأكثر كما لو أن كرة ثلجية تدفع للأمام ليزداد حجمها .

ومن ثم كان تطبيق الدراسة الميدانية على 110 مفردة من الخريجين الجامعيين أصحاب الأعمال الحرة والمشاريع الصغيرة المتواجدة بمدينة بركة ، وقد روعي في إختيارها :
أ - أن تشمل العينة مختلف الفئات العمرية من أصحاب الأعمال الحرة شريطة أن يكونوا من خريجي الجامعة الجزائرية .

ب - أن تتضمن كل الشهادات العلمية التي تحصل عليها الخريج بعد إنهاء دراسته الجامعية .

ج - أن تكون موزعة على أصحاب الأعمال الحرة والمشاريع المصغرة المنتشرة في مدينة بركة.

2- خصائص العينة :

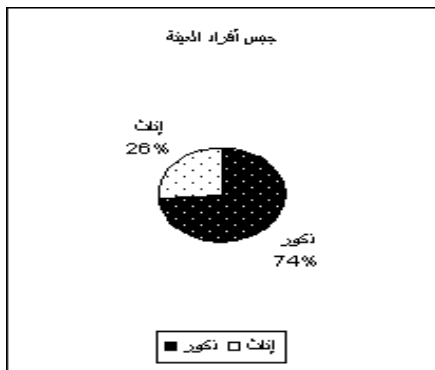
إن التعرض لخصائص عينة البحث من حيث بعض المواصفات الفردية والإجتماعية والتعليمية يسهل بشكل كبير في تحديد أبعاد ومميزات مجتمع البحث ، باعتبار أن هذه الخصائص ذات دلالة موضوعية ولها أبعاد في دراسة الموضوع .

- البيانات العامة (الشخصية) :

الجدول رقم 01 يبين جنس مفردات الدراسة :

النسبة المئوية (%)	التكرارات (ك)	الجنس
73.63	81	ذكر
26.36	29	أنثى
100	110	المجموع

يوضح هذا الجدول إرتفاع نسبة الذكور المقدر بـ 73.63 % عن نسبة الإناث والمقدرة بـ 26.36 % ، وهو طبعا أمر طبيعي طالما أن طبيعة المجتمع وخصائصه لا تعطي الحرية الكافية للإناث بممارسة العمل الحر، على الرغم من أن الملاحظ أن عدد الخريجين من الجامعة من الإناث كبير وذلك نظرا لصعوبة خوض المرأة لتجربة العمل الحر ، إضافة إلى تعقيد الإجراءات الإدارية الخاصة به .



$$\text{زاوية القطاع الأول: } \frac{81}{110} \times 360 = 265.09^\circ$$

$$\text{زاوية القطاع الأول: } \frac{29}{110} \times 360 = 94.90^\circ$$

تبين الدوائر النسبية أن زاوية القطاع الأكبر يمثل 265.09 ° وهي خاصة بجنس الذكور ، أما زاوية القطاع الأصغر والذي يمثل 94.90 ° فهو يعبر على حجم مجتمع الإناث .

الجدول رقم 02 يبين فئات الأعمار:

الفئات	ك	%
أقل من 29 سنة	16	14.54
30-39 سنة	54	49.09
40-49 سنة	35	31.81
50-59 سنة	05	04.54
المجموع	110	100

توضح الإحصائيات الخاصة بالتوزيع العمري لأفراد العينة أن الفئة الأكثر ممارسة للعمل الحر تتراوح ما بين 30 إلى 39 سنة والمقدرة بنسبة 49.09 % ، تليها مباشرة الفئة من 40-49 سنة حيث تقدر نسبتهم بـ 31.81 % . أما نسبة الشباب الأقل من 29 سنة فنسبتهم مقدرة بـ 14.54 % وهي نسبة قليلة نوعا ما مما يدل على أن الشباب بعد تخرجهم مباشرة يصارعون كثيرا من أجل ضمان العمل ويجتازون رحلة طويلة في البحث عنه سواء في القطاعين العام أو الخاص ، وبالتالي فإن اللجوء إلى حل يتمثل في العمل الحر يظهر بعد هذه السن نظرا لظروف مادية أو إقتصادية أو ظروف أخرى . أما النسبة الأقل فهي 04.54 % والخاصة بالفئة العمرية ما بين 50-59 سنة وهذا راجع لحدثة التفكير بالعمل الحر من قبل أفراد المجتمع .

الجدول رقم 03 يبين محل الإقامة :

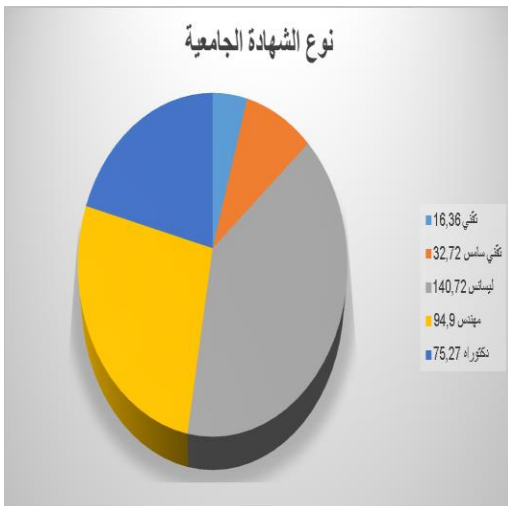
محل الإقامة	ك	%
حضر	110	100
ريف	-	-
المجموع	110	100

يلاحظ من خلال الجدول أن كل أفراد العينة محل إقامتهم في الحضر بنسبة 100 % وهذا يدل على أن المدينة تعتبر من عوامل الجذب إلى العمل ، لأن الفرص متوفرة بشكل كبير وإرتفاع مستوى التعليم واكتساب المهارات والتطور في كل المستويات وسهولة المواصلات وتوفر الخدمات الإجتماعية .

الجدول رقم 04 يبين الشهادة الجامعية المتحصل عليها :

الشهادة الجامعية	ك	%
تقني	05	04.54
تقني سامي	10	09.09
ليسانس	43	39.09
مهندس	29	26.36
دكتوراه	23	20.90
المجموع	110	100

يتضح من خلال الجدول أن أغلب أفراد العينة المتحصلين على شهادة الليسانس بنسبة 39.09 % وهذا يدل على أن الإقبال على الأعمال الحرة يكون من قبل الخريجين الحاصلين على شهادة الليسانس كونها تضم العديد من الفروع الجامعية ، تليها فئة الخريجين المهندسين بنسبة 26.36 % وهذا يتناسب مع الأعمال الحرة المتعلقة بالنشاطات العلمية والتقنية والتكنولوجية . أما نسبة 20.90 % فتعود إلى فئة الأطباء بمجموع 9 أفراد والصيدلة بمجموع 8 أفراد ثم الأطباء (من الطب العام ، المتخصص ، جراحة الأسنان، البيطرة) بتعداد 6 أفراد أي بمجموع 23 مبحثاً. والجدير بالذكر أن هذه الفئة عددها كبير جدا ومنتشرة بشكل كثيف في المدينة لذا أختير هذا المجموع من الأفراد وذلك لتمثيل وتقارب النشاط بينهم .



$$\text{زاوية القطاع 1} : \frac{5}{110} \cdot 360 = 16.36^\circ$$

$$\text{زاوية القطاع 2} : \frac{10}{110} \cdot 360 = 32.72^\circ$$

$$\text{زاوية القطاع 3} : \frac{43}{110} \cdot 360 = 140.72^\circ$$

$$\text{زاوية القطاع 4} : \frac{29}{110} \cdot 360 = 94.90^\circ$$

$$\text{زاوية القطاع 5} : \frac{23}{110} \cdot 360 = 75.27^\circ$$

تبين الدائرة النسبية أن زاوية القطاع الأكبر تمثل 140.72° وهي تخص أصحاب الأعمال الحرة من حاملي شهادة الليسانس ، تليها زاوية القطاع 94.90° الخاصة بالمهندسين ثم زاوية القطاع 75.27° المتعلقة بالأطباء وجراحي الأسنان . وجاءت زاوية القطاع 32.72° ممثلة للتقنيين السامين وأخيرا مثلت زاوية القطاع الأصغر 16.36° خاصة بالتقنيين .

جدول رقم 05 يبين الحالة العائلية لأفراد العينة :

الحالة الاجتماعية	ك	%	عدد الأولاد	ك	%
أعزب	36	32.72	-	-	-
متزوج	73	66.36	لا شيء	02	01.81
			1 - 2	35	31.81
			3 - 4	28	25.45
			5 - 6	07	06.36
			7 فما فوق	01	00.90
مطلق	01	00.90	-	-	-
أرمل	-	-	-	-	-
المجموع	110	100	-	-	-

إن استقراء المعطيات الكمية الواردة في الجدول أعلاه يبين أن نسبة 66.36 % من المبحوثين من فئة المتزوجين وأغلبهم لديهم أقل من ثلاثة أولاد بنسبة 31.81 % ، وهذا يدل على أن المتزوجين في حياتنا المعاصرة أصبحوا لا يتناسلون بالعدد الكبير نظرا لصعوبة ظروف الحياة ومتطلباتها وعوامل مثل خروج المرأة للعمل ولصعوبة تحقيق مطلب التربية الصالحة للعدد الكبير من الأولاد وكذلك توفر وسائل تنظيم النسل... إلخ .

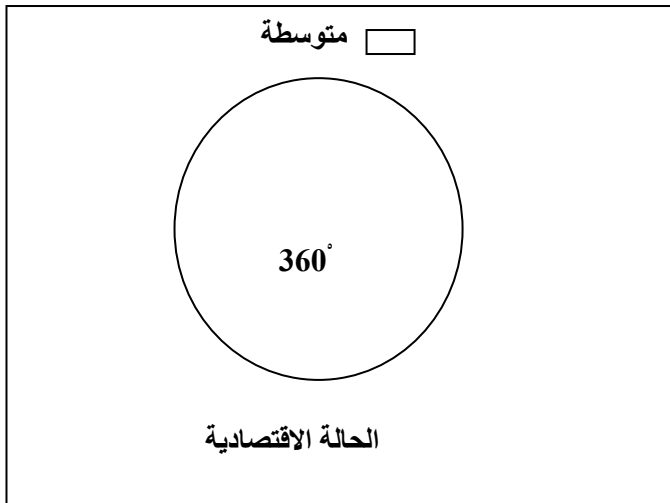
وتلي نسبة المتزوجين فئة العزاب بنسبة 32.72 % وهي نسبة معتبرة نوعا ما ، مما ينم عن وجود مشاكل كثيرة يعاني منها الشباب الجزائري تحول دون تكوين أسر وتحقيق الإستقرار النفسي وأغلب هذه المشاكل ذات مصدر إقتصادي.

ونجد نسبة 25.45 % لديهم من 3-4 أولاد ، أما من لديهم من 5-6 أولاد فهي تقدر بـ 06.36 % والذين لا أولاد لهم فنسبتهم بلغت 01.81 % . ومن لديهم 7 أولاد فما فوق فنسبتهم ضئيلة جدا تقدر بـ 0.90 % وهذا ناجم عن وعي الأسر بضرورة تنظيم النسل من أجل إعالة هؤلاء الأولاد بالحد الكافي والقيام بواجب التربية السليمة .

الجدول رقم 06 يبين الحالة الاقتصادية لعائلات المبحوثين :

الحالة الاقتصادية للعائلة	ك	%
غنية	-	-
متوسطة	110	100
فقيرة	-	-
المجموع	110	100

يتبين لنا من الشواهد الكمية أن هناك إجماع بين أفراد العينة على أن حالتهم الاقتصادية متوسطة بنسبة 100 % ، وهذا يدل على أن جميعهم ينتمون إلى الطبقة المتوسطة في المجتمع التي تبحث عن طريق أو سبيل لتحسين الظروف الاقتصادية عن طريق العمل الحر، أما الطبقة الغنية فلا تحتاج إلى إنتهاج هذا السبيل بل تقوم بإنشاء مشاريع كبيرة (مقاولين ، رجال أعمال... إلخ) . أما خريج العائلة الفقيرة طبعاً لا يستطيع أن يخوض ميدان العمل الحر نظراً للمستوى المعيشي المنخفض وللاإمكانيات المادية المحدودة جداً .



$$\text{زاوية القطاع: } 360 \cdot \frac{110}{10} = 360^\circ$$

الفصل السابع

تحليل وتفسير البيانات الميدانية

تمهيد .

- 1- تحليل وتفسير البيانات الميدانية .
- 2- دراسة حالة لأصحاب الأعمال الحرة .

تمهيد .

تختلف الظواهر الإجتماعية في تناولها وصياغتها إلى إشكاليات ذات أبعاد نظرية وإمبريقية وتعد ميزة ينفرد بها علم الاجتماع ، ويرجع ذلك الإرتباط إلى خصوصيات إجتماعية ، إقتصادية ونفسية لها بعدان هما الزمان والمكان . فالبعد الأول تمثله تلك التراكمات المعرفية التي شكلت تاريخ المجتمع عبر التغييرات التي مسته ، أما البعد الثاني فهو يتعلق بالتباينات الكلية والجزئية لعدة مجتمعات وحتى لمجتمع واحد . وعليه فإن تحليل وتفسير المعطيات الميدانية المجمعة عن طريق أدوات منهجية مختلفة يستلزم الربط الدائم بين فرضيات الدراسة وأهدافها وبين إشكالية البحث المطروحة .

وقد إشتمل تحليل البيانات وتفسيرها واستخلاص النتائج منها ما يلي :

- 1- عرض منظم للبيانات التي جمعت ميدانيا ، وتضمن ذلك عرضا كميا لمعطيات الجداول بعد جمع البيانات وتفرغها في جداول بسيطة وجداول مركبة ، وعرضا كيفيا يتضمن إجابات المبحوثين .
- 2- تحليل وتفسير معمق لبيانات الجداول .

1- تحليل وتفسير البيانات الميدانية .

1-1- البيانات الخاصة بالعوامل الاقتصادية :

جدول رقم 07 يبين قطاع العمل السابق للعمل الحر ومزايا وعيوب كلا منهما :

قطاع العمل	ك	%	المزايا	ك	%	العيوب	ك	%	
العام	34	30.90	لا توجد مزايا	03	02.72	ضعف الأجر	22	20	
			محدودية ساعات العمل	08	07.27	العمل مؤقت	05	04.54	
			الحماية الاجتماعية	06	05.45	البيروقراطية	04	03.63	
			اكتساب الخبرة	09	08.18	سيطرة الآخرين	03	02.72	
			ثبات المهنة	02	01.81				
الخاص	18	16.36	إرتفاع الدخل			زيادة كمية العمل	06	05.45	
				عدم تعقيد الإجراءات			ضعف الأجر	04	03.63
				إكتساب الخبرة			انعدام التأمين الاجتماعي	03	02.72
							زيادة أوقات العمل	04	03.63
							نقص المستوى	01	00.90
لم أعمل في كليهما	56	5.90							
المجموع	110	110							

تبين المعطيات الإمبريقية أن نصف أفراد العينة لم يعملوا في كلا القطاعين العام والخاص نظرا للربحية الذاتية أو لعدم توفر الفرصة لذلك . وتقدر نسبة 30.90 % من الخريجين الذين عملوا في القطاع العام قبل مزاولتهم أعمالهم الحرة ، فهذا القطاع له مزايا عديدة فهو مصدر لاكتساب الخبرة بالدرجة الأولى (08.18 %) ثم محدودية ساعات العمل فيه (07.27 %) ، بالإضافة إلى ثبات الأجر وتوفير الحماية الاجتماعية للموظف أو العامل بنسبة متساوية لكليهما (05.45 %) . ويرجع أفراد آخرون بحوالي نسبة 01.81 % أن للقطاع العام مزية هامة هي أن العمل أو المهنة ثابتة ومستقرة فلا يمكن طرد العامل

من عمله في الظروف العادية دون ارتكاب أخطاء .

وهناك من المستجوبين ممن يعتقد بعدم وجود مزايا للقطاع العام بنسبة 02.72 % ومن الطبيعي أن تكون الإجابات بهذا الشكل لأن القطاع العام يتميز حقيقة بالعديد من المزايا ، إلا أن هذا لم يمنع خريجي الجامعة من التوجه نحو العمل الحر لأنه الأكثر أمانا بالنسبة لهم ، وترى نسبة 20 % من المبحوثين أن للقطاع العام عيوباً أهمها ضعف الأجر ، وهؤلاء يمثلون النسبة الراضية في الربح السريع من خلال العمل الحر للإعتقاد السائد أن هذا الأخير هو مفتاح الثروة (بدون جهد أو رأس مال أولي). ثم يأتي عيب آخر هو أن العمل في القطاع العام هو عمل مؤقت أي غير دائم ولا يتم التثبيت فيه خاصة في عقود العمل المؤقتة (04.54 %). ويرى البعض أن البيروقراطية التي تميز القطاع الحكومي حالت دون مواصلة العمل فيه (روتين ، صلابة القوانين... إلخ) . أما نسبة (02.72 %) فهناك رفض لسيطرة الآخرين المشهودة في القطاع العمومي من خلال الأوامر الفوقية والخضوع لسلطة أفراد معينين وهذا ما أدى إلى الابتعاد عن العمل في هذا القطاع والتوجه إلى العمل الحر .

ويوضح الجدول أيضاً أن نسبة 16.36 % من مجموع أفراد العينة تم توجيههم للعمل في القطاع الخاص قبل إختيارهم طريق العمل الحر نظراً لمزايا هذا القطاع كالكسب الخبرة بنسبة تقدر بـ 07.27 % . وترى نسبة 06.36 % أن الدخل أحسن في القطاع الخاص ونسبة 02.72 % يجدون في هذا القطاع عدم التقيد في الإجراءات الإدارية أي انعدام أو التقليل من البيروقراطية الإدارية التي تثقل الكاهل . ولا يخلو القطاع الخاص في نظر الخريجين الجامعيين العاملين فيه قبل التوجه نحو العمل الحر من عيوب تذكر بالترتيب كالتالي :

زيادة كمية العمل (05.45 %) وزيادة أوقات العمل وضعف الأجر (03.63 %) وأخيراً إنعدام التأمينات الاجتماعية لدى غالبية أصحاب القطاع الخاص . وتعد نسبة 0.09 % من أفراد العينة ممن يرون أنهم أقل مستوى من حيث التكوين والذي يشترطه القطاع الخاص .

جدول رقم 08 يبين مساهمة القطاع الخاص في تشغيل الخريجين :

مساهمة القطاع الخاص	ك	%
حد كبير	51	46.36
حد متوسط	43	39.09
حد ضعيف	16	14.54
المجموع	110	100

يوضح الجدول وتكملة لما قيل في السابق ، فإن أفراد العينة بنسبة تقدر بـ 46.36 % يرون أن القطاع الخاص له دور ومساهمة فعالة في تشغيل خريجي الجامعة ، لأنه شريك فعال في تشغيل القوى العاملة والذي من شأنه أن يخفف الضغط على الدولة والحد من مشكلة البطالة التي يعاني منها العديد من

الشباب بصفة عامة والخريجين بصفة خاصة . وبقية أفراد العينة بنسبة 39.09 % يعتقدون أن مساهمته بلغت حداً متوسطاً نظراً لشروط التوظيف المعقدة كسنوات الخبرة الطويلة (5 سنوات فأكثر) وهو مالا يتوفر لدى الخريجين .

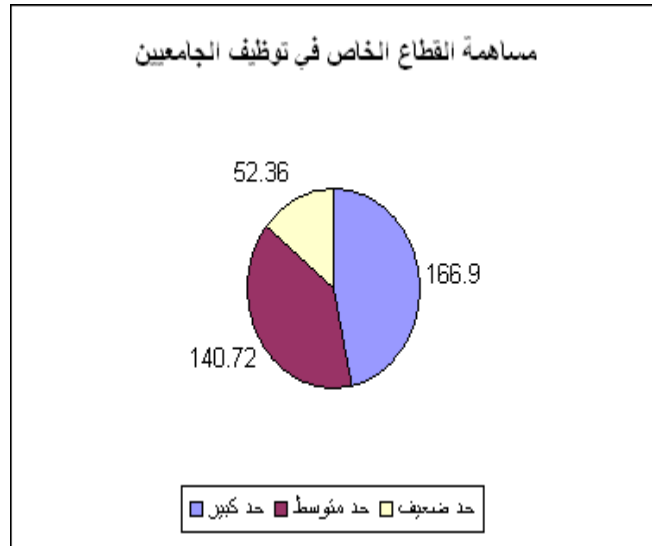
ونجد أن نسبة 14.54 % من أفراد العينة يرون أن مساهمة القطاع الخاص في تشغيل الخريجين بلغت حداً ضعيفاً نظراً لنقص الاستثمارات الخاصة بالرغم من أن الجزائر إنتهجت سياسة الإنفتاح الإقتصادي والتوجه إلى الإقتصاد الحر الذي يسمح كثيراً للمستثمرين الخواص في المشاركة في التنمية الإقتصادية والإجتماعية .

إن الواقع الإقتصادي اليوم يبين لنا أن مؤسسات القطاع قليلة في الجزائر بشكل عام وفي مدينة بركة بشكل خاص على الرغم من وجود عدد كبير من المشاريع التي يقوم عليها العديد من رجال الأعمال والمقاولين وبالرغم من وجود جملة من التعقيدات التي تفرضها الدولة على المستثمرين الخواص والتي تحد من نشاطهم .

$$\text{زاوية القطاع 1: } \frac{51}{110} \cdot 360 = 166.9^\circ$$

$$\text{زاوية القطاع 2: } \frac{43}{110} \cdot 360 = 140.72^\circ$$

$$\text{زاوية القطاع 3: } \frac{16}{110} \cdot 360 = 52.36^\circ$$



تبين الدائرة النسبية أن زاوية القطاع الأكبر خاصة بالإجابات المتعلقة بالمساهمة الكبيرة للقطاع الخاص في تشغيل الخريجين الجامعيين ، أما زاوية القطاع الأصغر فتخص الحد الضعيف لهذه المساهمة في مفردات العينة.

جدول رقم 09 يبين عامل التوجه نحو العمل الحر :

العامل	ك	%
إرادي	74	67.27
إجباري	36	32.72
المجموع	110	100

يوضح الجدول أن نسبة 67.27 % من أفراد العينة أجمعوا على أن التوجه إلى العمل الحر كان إراديا وهذا يفسر بروز ثقافة جديدة في المجتمع وهي ثقافة العمل الحر، لأن الخريجين لهم طموحات كبيرة في تحقيق الإستقرار العملي بالرغم من الصعوبات التي يواجهونها في العمل الحر، وهذا يدل من جهة أخرى على وجود روح المغامرة لدى هؤلاء الخريجين وأن مفتاح النجاح لا يكون فقط بالوظيفة الحكومية بل بتوفر قدرات وهمة عالية تؤهل للبدء في الحياة العملية بكل جرأة وشجاعة .

أما النسبة المتبقية من أفراد العينة والمقدرة بـ 32.72 % فالتوجه إلى العمل الحر حسبهم ناجم عن عامل الإجبار من الخارج وذلك لعدم توفر فرص العمل سواء في القطاعين العام أو الخاص .

جدول رقم 10 يبين نوع النشاط الحر :

طبيعة النشاط	نشاط الفئة الأولى	ك	%	نشاط الفئة الثانية	ك	%
الخدمات	ميكانيك السيارات	03	02.72	المحاماة	13	11.81
	المقاولة	12	10.90	الطب (العام ، الإختصاص، جراحة الأسنان)	09	08.18
	كراء السيارات	02	01.81	البيطرة	06	05.45
	وكالات السياحة	01	0.90	الصيدلة	08	07.27
	النقل	02	01.81	التوثيق	04	03.63
	مقهى الأنترنت	08	07.27	الدراسات المعمارية والتقنية	05	04.54
	خدمات الإعلام الآلي	14	12.72	المحاسبة	05	04.54
المجموع الجزئي	42	38.18	المجموع الجزئي	50	45.45	
التجارة	بيع الألبسة الجاهزة	05	04.54	-	-	-
	خياطة وطرز	03	02.72	-	-	-
	أدوات مكتبية	08	07.27	-	-	-
	بيع أدوات الكهرياء العامة	02	01.81	-	-	-
المجموع الجزئي	18	16.36	-	-	-	
المجموع الكلي	60	54.54	المجموع الكلي	50	45.45	

توضح الإحصائيات الكمية الواردة في الجدول أن النشاط الحر الذي توجه إليه خريجو الجامعة ذو طبيعتين ، الطابع الأول هو النشاط الخدماتي والطابع الثاني هو الطابع التجاري . فالنشاط الخدماتي للفئة الأولى يغلب عليه نشاط خدمات الإعلام الآلي بنسبة تقدر بـ 12.72 % وهذا بسبب أن تكنولوجيا الحاسوب أصبحت ثقافة جديدة في المجتمع الجزائري وأصبحت ضرورة ملحة للعديد من الأفراد وفئات المجتمع إن لم نقل أغلبه ، فضلا عن غزارة المعلومات التي يمكن تحصيلها من الشبكة العالمية العنكبوتية

والتي يتم الإستفادة منها في جميع مجالات الحياة وكل القطاعات الحيوية التعليمية والتربية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية ، بالإضافة إلى الحاجة لكتابة النصوص والرسائل الجامعية والعرائض ...

كما يعتبر نشاط المقالة من النشاطات الرائجة في عصرنا الحالي ، ومهما يكن حجم المقالة كبيرة أو صغيرة إلا أن الكثير من الخريجين يتوجهون إلى هذا النشاط سواء كانوا مكتفين مالياً أو حتى معتمدين على قروض الدولة من خلال وكالة الدعم المختلفة . فضلا عن التوسع العمراني الذي تشهده المنطقة (بريكة) نظرا للكثافة السكانية المتزايدة باستمرار ، فهذا الحال يؤدي إلى زيادة في بناء السكنات العمرانية وتجهيزات الطرقات وغير ذلك من المشاريع الحيوية .

لقد إزداد الإقبال على مقاهي الأنترنت من طرف فئات الشباب وخاصة المتعلمين منهم والمتدربين وهذا ما أدى إلى توجه الكثير من الخريجين الجامعيين خاصة حاملي شهادة الإعلام الآلي إلى إنشاء مشاريع في هذا النشاط ومثلت النسبة 07.27 % ، ويعود السبب في ذلك إلى البحث عن المعلومة بأقصى سرعة ممكنة وبأقل مجهود بالإضافة إلى التسلية والترفيه من خلال الألعاب التي تتيحها الأنترنت لمستعملها وكثرة مواقع الدردشة والمنتديات . فليس هدف الإقبال على نوادي الأنترنت علمي ومعرفي بالضرورة ، بل يمكن أن يتعداه إلى أهداف لا أخلاقية لدى الكثير من الشباب من خلال الإطلاع على بعض المواقع الإباحية .

أما باقي النشاطات الخدمية للفئة الأولى فجاءت على التوالي : ميكانيك السيارات (02.72 %) ، كراء السيارات والنقل (01.81 %) . وعموما بلغ المجموع الجزئي لنشاط الخدمات للفئة الأولى 39.18 % ، أما نشاط الخدمات للفئة الثانية فبلغ في مجموعه 45.45 % . وأكبر نسبة فيه تمثل نشاط المحاماة (11.81 %) فعدد المتخرجين الحاصلين على شهادة الحقوق وكذا شهادة الكفاءة المهنية كبير جدا ويحتاج إلى مجهود كبير من ناحية القدرات والكفاءة العلمية ومعرفة كبيرة في كيفية التعامل مع الزبائن .

كما أن انحسار فرص العمل في القطاعين العمومي أو الخاص أدى بالخريجين إلى الإتجاه لهذا العمل الحر ، ويأت في ما بعد نشاط الطب بجميع أنماطه الطب العام والاختصاص وجراحة الأسنان ، والراجح أن عدد الأطباء في المدينة كبير جدا لا يمكن حصره بسبب قلة الفرص في العمل في القطاع العام لدى البعض ولقلة الإمكانيات المادية التي تحول دون فتح عيادات خاصة للعلاج لدى البعض الآخر ، وبالرغم من ذلك فإن عدد الأطباء العاملين لحسابهم الخاص كاف إلى حد بعيد .

كما أن نشاط الصيدلة جاءت نسبه 07.27 % وهو منتشر جدا في المدينة نظرا لاتساع مساحتها وللكثافة السكانية العالية . والمعروف أن الصيدلة لهم فرص ضيقة في العمل في القطاع العام ، لذا كان التوجه إلى فتح صيدليات خاصة لأنها هي الحل الأمثل لهؤلاء ، وكذلك الحال بالنسبة لفئة البيطرة الذين مثلت نسبتهم 05.45 % من إجابات المبحوثين ، وتجسدت نسبة 04.54 % بالتساوي على نشاطي الدراسات المعمارية والتقنية والمحاسبة ، وأخيرا جاء نشاط التوثيق ليمثل نسبة 03.63 % من إجابات المبحوثين .

والجدير بالذكر أن النشاطات الثلاث الأخيرة قليلة وذلك لنقص الحاجة إليها من قبل فئات المجتمع وللتعقيدات الكبيرة في تقديم تراخيص البدء في مثل هذه الأعمال الحرة .

إن الطابع الثاني للأعمال الحرة هو النشاط التجاري بنسبة تقدر بـ 16.36 % ويكون على رأس هذا النشاط بيع الأدوات المكتبية والتجهيز المكتبي بنسبة إجابة للمبحوثين بنسبة تقدر بـ 07.27 % ثم نشاط بيع الألبسة الجاهزة بـ 04.54 % ، وبعدها نشاط الخياطة والطرز 02.72 % يليها بيع أدوات الكهرباء العامة 01.81 % .

والحري بالذكر أن الأنشطة التجارية هي ملاذ للكثير من الخريجين الجامعين لأنها لا تحتاج إلى إمكانيات كبيرة سوى الكثير من الأموال والمحل والكثير من القدرات الفردية للتعامل مع الزبائن لكسب ثقتهم وودهم ، فهي حسب إعتقاد الكثيرين عمل مريح عكس الأعمال الحرة الأخرى ، خاصة وأن هذا النشاط التجاري لا علاقة له تقريبا بالتخصص الدراسي والشهادة المتحصل عليها ، فضلا عن أن التجارة نشاط رائج جدا في عصرنا الحالي ومريح أيضا ولا يستحق وقتا طويلا لتحقيق الربح المادي الذي أصبح هدفا أولا لدى غالبية خريجي الجامعة على إعتبار أن تلبية الحاجات الإقتصادية هو مفتاح الإستقرار النفسي والإجتماعي .

جدول رقم 11 يبين سنوات الخبرة في العمل الحر :

المدة	ك	%
أقل من سنتين	16	14.54
2- 5 سنوات	43	39.09
أكثر من 5 سنوات	51	46.36
المجموع	110	100

تبين المعطيات الإحصائية أن أغلب المتخرجين أصحاب الأعمال الحرة بنسبة 46.36 % قد بلغت خبرتهم أكثر من خمس سنوات ، وهذا يدل على أن ثقافة العمل الحر قد بدأت تظهر في المجتمع محل الدراسة منذ سنوات ، أما نسبة 39.09 % من أفراد فخبرتهم في العمل الحر متوسطة نوعا ما وتمتد من سنتين إلى 5 سنوات ، والنسبة الأقل والمقدرة بـ 14.54 % فتراوحت خبرتهم أقل من سنتين وهذا يدل لدى بعضهم أنهم إلتجأوا إلى هذا الحل بعد معاناة طويلة مع البطالة ورحلة البحث عن عمل دائم في القطاع العمومي .

جدول رقم 12 يبين الهدف من العمل الحر:

الهدف من العمل الحر	ك	%
الريح السريع	10	09.09
الاستقرار المادي	100	90.90
المجموع	110	100

يلاحظ من خلال الجدول أن 90.90 % من أفراد العينة كان هدفهم من التوجه إلى العمل الحر هو تحقيق الاستقرار المادي أي توفير الحاجات الأساسية للإنسان ولعيش حياة كريمة ، وهذا يفسر أن هؤلاء المبحوثين ينتمون إلى الطبقة المتوسطة من المجتمع . أما الريح المادي فهو هدف نسبة 09.09 % من المبحوثين وهذه دلالة على أن فئة الخريجين الراغبين في تحقيق الريح المادي تدل على وجود ذهنيات غريبة تحقر من قيمة العمل المعنوية بل أصبح العمل مفتاحا للريح لا غير .

جدول رقم 13 يبين كفاية العائد الشهري من عدمه من العمل الحر والسبب في ذلك :

العائد الشهري	ك	%	السبب	ك	%
كافي	86	78.18	-	-	-
غير كاف	24	21.81	المسؤولية العائلية	05	04.54
			غلاء المعيشة	19	17.27
			أخرى تذكر	-	-
المجموع	110	100	-	-	-

تبين نتائج الجدول أن نسبة كفاية العائد الشهري من عدمه من العمل الحر متقاربة حيث بلغت عند الذين صرحوا بعدم الكفاية نسبة 21.81 %، الأمر الذي يدل أن أفراد هذه العينة يرجعون السبب في ذلك بالدرجة الأولى إلى غلاء المعيشة لأن الوضع المادي للعمال والإحتياجات اليومية والنمط الإستهلاكي المتزايد يجعل من العائد الشهري لا يكفي كل المتطلبات خاصة مع الغلاء المتزايد في أسعار المواد الغذائية الأساسية والمواد الإستهلاكية الأخرى، كما أن المسؤولية العائلية لدى بعض المبحوثين تنقل كاهلهم نظرا لكثرة العدد والإلتزامات الكثيرة التي تتطلبها العائلة لاسيما إن كان المبحوث هو مصدر الدخل الوحيد أو لوفاة الوالد أو العائل، بالإضافة إلى العائلة الممتدة التي تضم الأسرة الصغيرة مع الأعضاء الآخرين كالألم والأخوات والأخوة . وهذا عائد إلى خاصية التضامن الإجتماعي السائدة في المجتمع الجزائري. في حين بلغت النسبة التي عبرت عن كفاية العائد الشهري الناتج عن العمل الحر 78.18 % وهذا راجع لوجود الاستقرار المادي وإقامة الأسرة في سكن خاص لدى بعض المتزوجين وقلة الأولاد .

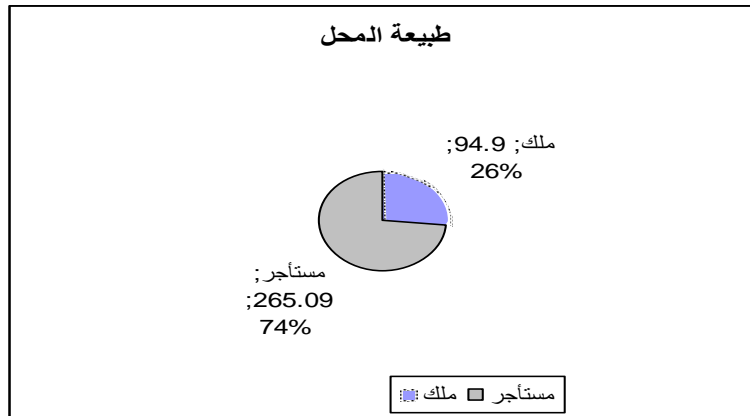
جدول رقم 14 يبين شكل العمل الحر وعدد الأفراد العاملين فيه :

شكل العمل	ك	%	عدد الأفراد	ك	%
منفرد	68	61.81	-	-	-
ضمن المجموعة	48	38.18	أقل من شخصين	31	28.18
			3-5 أشخاص	10	09.09
			أكثر من 5 أشخاص	01	0.90
المجموع	110	100	-	-	-

إن الملاحظة للنتائج الواردة من الجدول أعلاه يجد أن معظم أفراد العينة يزاولون عملهم الحر بشكل إنفرادي وهذا ما عبر عنه أغلبهم بنسبة 61.81 % ، الأمر الذي يدل على أن النشاط لا يستلزم عاملين إضافيين أو مساعدين نظرا لبساطته ولتمكن أفراد العينة من ممارسة العمل بأنفسهم ، في حين بلغت نسبة الأقلية التي عبرت عن أن شكل العمل الحر كان ضمن مجموعة 38.18 % . وقد وضح أغلب عدد الأفراد العاملين ضمن مجموعة في الجدول أنهم يستعينون بأقل من شخصين والبعض القليل منهم يستفيد من خدمة 3 إلى 5 أشخاص وهذا راجع لزيادة وكثرة العمل وإستمراره إلى وقت طويل ولكثرة النشاطات الفرعية في العمل الخاص ، أما من يستفيد من أكثر من 5 أشخاص فنسبتهم ضعيفة جدا وبلغت فردا واحدا فقط من أفراد العينة ، وهذا راجع لتصنيف العمل الحر ضمن المشروعات الصغيرة التي لا تحتاج إلى قوة عمل كثيرة .

جدول رقم 15 يبين طبيعة المحل :

طبيعة العمل	ك	%
ملك	29	26.36
مستأجر	81	73.63
المجموع	110	100



من خلال إستقراء نتائج الجدول تبين لنا أن معظم أفراد العينة (73.63 %) مستأجرين للمحلات التي يعملون فيها ، وهذا يدل على عدم قدرتهم على إنشاء محل خاص مملوك نظرا للإمكانيات المادية المحدودة ، ولضيق المسكن ولطبيعة المشروع الذي يتطلب محلا صغيرا في المساحة ، أما الفئة المتبقية (26.36 %) أقرت بامتلاك المحل ، مما يؤدي إلى تخفيف أعباء الإستئجار فضلا عن الأعباء والتكاليف المالية الأخرى الخاصة بأجور العمال المساعدين في النشاط .

جدول رقم 16 يبين ملكية السجل التجاري الخاص بالنشاط الحر:

ملكية السجل التجاري	ك	%
نعم	92	83.63
لا	18	16.36
المجموع	110	100

إستنادا إلى معطيات الجدول أعلاه يتضح لنا أن معظم أفراد العينة بنسبة 83.63 % يملكون سجلا تجاريا للنشاط الحر المزاوول وهذا يدل على أن العمل مصرح عنه لدى الدولة وهم يدفعون الضرائب المفروضة عليهم بشكل عادي وقانوني .

أما نسبة 16.36 % من المبحوثين فإنهم لا يملكون سجلا تجاريا خاصا بالنشاط وهذا الأمر قد يعرضهم لعقوبات قانونية وللتهديد بالغلاق في حالة عدم تسديد الضرائب المفروضة عليهم وبالتالي الخسارة في المشروع . وتعود الأسباب في عدم ملكية السجل التجاري إلى التهرب الضريبي لبعض أصحاب الأعمال الحرة نظرا لارتفاع الضرائب في اعتقادهم طالما أنهم لا يحققون الأرباح الكافية . وعليه نقول بأن ملكية السجل التجاري ضرورة قانونية تحمي صاحب العمل الحر من كل النواحي .

جدول رقم 17 يبين تلقي المشكلات في العمل الحر ونوعها :

تلقى المشكلات	ك	%	نوع المشكلات	ك	%
نعم	95	86.36	غلاء ثمن كراء المحل	19	17.27
			عدم ملائمة موقع المحل	10	09.09
			ضيق المحل	08	07.27
			مشكل مالي	47	42.72
			أخرى تذكر	11	10
لا	15	13.63	-	-	-
المجموع	110	100	-	-	-

إن الملاحظ للنتائج المدونة في الجدول أعلاه يستنتج عدم وجود أية مشكلات يعاني منها أفراد العينة بنسبة إجابة تقدر بـ 13.63 % وهي مسألة مشجعة لبروز ظاهرة الأعمال الحرة في المستقبل مهما كان نوع هذه المشاكل . وفي المقابل نجد أن نسبة من أصحاب النشاط الحر بلغت 86.36 % عبرت عن وجود مشكلات كما في أي عمل آخر ، وعلى رأس هذه المشاكل هو المشكل ذو الطابع المالي الناتج عن إنشاء المشروع والتزويد بكل التجهيزات والمعدات التي يحتاجها ، فالبدائية تكون صعبة جدا بالنسبة لأفراد العينة ، فغالبيتهم يعتمدون على مصادر تمويل عائلية ، وبالتالي التسديد سيكلفهم كثيرا ويأخذ وقتا طويلا ، وربما يعرضهم إلى ضغوطات من طرف العائلة أو الأهل أو الأصدقاء ومن ثم ينعكس ذلك على سير النشاط ويتعداه إلى سوء العلاقة الاجتماعية بين الأهل والأقارب والأصدقاء . ويواجه أصحاب الأعمال الحرة مشكلة أخرى هي غلاء ثمن كراء المحل بالنسبة للمبحوثين المستأجرين لمحلات لأجل العمل ، وبالتالي فهم بالكاد يلبون إحتياجاتهم اليومية من العائد الذي يحصلونه من نشاطهم والباقي يذهب ثمنا للكراء وتعتبر هذه المشكلة عويصة عند الغالبية من المبحوثين .

كما يلاحظ وجود مشكلات أخرى كعدم ملائمة موقع العمل الذي يكون مقره في موقع لا يجذب الزبائن أو أنه بعيد عن وسط المدينة والمحلات التجارية والخدماتية الكبرى ، بالإضافة إلى مشكلة ضيق المحل لدى البعض حيث لا تكفي المساحة لعرض مختلف السلع والبضائع اللازمة للعرض وعدم إمكانية إستئجار محل آخر أكثر إتساعا نظرا لغلاء ثمن الكراء خاصة في المراكز التجارية الجاذبة للطلب على السلع والخدمات . إن الكلام عن هذه المشكلات المتعلقة بالعمل الحر لا تعني بالضرورة أن الخريجين الجامعيين قد أخطأوا في تقديراتهم من خلال توجيههم إلى العمل الحر ، بل هي مجرد مشكلات موضوعية يتعرض لها أي شخص يزاوّل أي نشاط سواء أكان خريجا جامعيا أو شخصا آخر .

جدول رقم 18 يبين مصدر التمويل والجهاز المدعم بالقرض وشكله وقيمه ومشكلات التدعيم به :

مصدر التمويل	ك	%	الجهاز المدعم	ك	%	شكل القرض	ك	%	قيمة القرض	ك	%	مشكلات التدعيم	ك	%		
ذاتي	48	43.63														
الأهل	39	35.45														
الشراكة	14	12.72														
قروض الدولة	09	08.18	ANGEM	03	02.72	مال	02	01.81	كافية	08	07.27	نعم	08	7.27		
			و.و.ت.ق.م.													
			ANSEJ	05	04.54											
			و.و.د.ت.ش.													
			CNAC	01	0.90	عتاد	07	06.36	غير كافية	01	0.90	لا	01	0.90		
			ص.و.ت.ب.													
			ANDI													
			و.و.ت.إ.													
المجموع	110	100														

تبين الإحصائيات الواردة في الجدول أن مصدر التمويل المعتمد عليه في بناء المشروع الحر في الغالب ذاتي بنسبة إجابة بلغت 43.63 % ، وهذا دليل على أن تحصيل المال يكون في البداية ناتج عن مصادر خارجة عن العمل الحر وذلك عن طريق نشاطات أو عمل في القطاع العام أو الخاص ، يلي ذلك مصدر الأهل بنسبة 35.45 % لأن الأهل يقدمون للخريج مصدرا ماليا لإقامة مشروع حر سواء أكان الأهل من الأصول (الأب ، الأم ، الجد ، الإخوة ...) أم من الفروع . ونجد نسبة 12.72 % من المبحوثين لجؤوا إلى الشراكة مع الآخرين لإنشاء عمل حر وذلك للتكامل بينهما ماليا ، لأن المال هو الشرط الرئيس في ذلك .

وعمد 08.18 % من الخريجين إلى الاستعانة بقروض الدولة وعلى رأس هذه الأجهزة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ ثم الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة ANGEM ، وأخيرا الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ولكن بنسبة ضعيفة (0.90 %). أما الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار فلم يلجأ إليها نظرا لاقتصار مقرها على الولاية وعدم وجودها في الدوائر ولا ارتفاع مبلغ القرض المدعم به .

وبهذا كان شكل القرض المدعم به من قبل كلا من ANSEJ و ANGEM في غالبه هو العتاد بنسبة تقدر بـ 06.36 % . وتعتبر قيمة القرض كافية إلى حد بعيد حسب إجابة نسبة 07.27 % من أفراد العينة، إلا أن هذا لا يلغي وجود مشكلات تمت مواجهتها عند التدعيم بمثل هذه القروض ، فنفس النسبة المئوية السابقة مثلت عينة أو عدد الأفراد الذين شهدوا هذه المشكلات ، وهذا يعني أن ليس المال وحده هو الحل في إقامة المشروعات الحرة بل هناك عوامل أخرى تلعب دورا هاما في بروز المشكلات تنظيمية وبيروقراطية ... إلخ .

جدول رقم 19 يبين الصعوبات خلال ممارسة النشاط الحر:

الصعوبات	ك	%
صعوبة تسديد القرض	16	14.54
المنافسة	52	47.27
الضرائب	23	20.90
نقص الخبرة في العمل	14	12.72
أخرى تذكر	05	04.54
المجموع	110	100

إستنادا إلى معطيات الجدول المركب رقم 17 الذي يشرح مدى وجود المشكلات في العمل الحر ونوعيتها، فإن الجدول البسيط أعلاه يؤكد حقيقة وجود صعوبات يواجهها أفراد العينة في أثناء ممارستهم لنشاطهم الحر وأول هذه الصعوبات هي وجود المنافسة وهذا راجع لكثرة الأشخاص الذين يزولون نفس النشاطات من خريجي الجامعة حتى ومن غير المتحصلين على شهادات جامعية مثلهم ، وهذا الأمر يفرض على الخريجين مراعاة شروط المنافسة وتحقيق مبدأ الجودة في المنتج ونوع الخدمة المقدمة ، وهذا يؤكد على الخريجين مراعاة شروط المنافسة وتحقيق مبدأ الجودة أهم الرهانات التي تركز عليها المؤسسة العصرية ، **Bernoux Philippe** في قوله " إذ تمثل الجودة أهم الرهانات التي تركز عليها المؤسسة العصرية ، لكنها لا تتحقق إلا إذا كانت مصحوبة بتقنيات دقيقة وعصرية ".¹ هذا فضلا عن بعض المواصفات الأخرى التي تقتضيها المنافسة الشريفة ، ثم تأت بعد ذلك صعوبة تسديد قيمة الضرائب التي تفرضها الدولة على النشاط نظرا لارتفاعها في بعض الأحيان . كما نجد صعوبة تسديد القرض سواء من الأهل والأصدقاء أو من وكالات الدعم التي أنشأتها الدولة لتدعيم النشاطات الحرة . فإنشء المشروعات الصغيرة للخريجين تؤرق الكثير من أصحاب الأعمال الحرة ، وهاتين الصعوبتين الأخيرتين تم التطرق إليها قبلا ، وتعاني نسبة 12.72 % من المبحوثين من نقص الخبرة في العمل نظرا لحدثة المشروع ولابتعاده عن الشهادة التي يحملها الخريج . وعليه لتجاوز هذه الصعوبة فإن مفتاح الزمن هو الكفيل لتحصيل خبرة إضافية في العمل .

¹ Bernoux philippe, **la sociologie des entreprise** ,Edition seuil , France , 1995 , p13.

جدول رقم 20 يبين إنعكاس العمل الحر من الناحية الاقتصادية ومظاهره الإيجابية :

الإنعكاسات	ك	%	المظاهر الايجابية	ك	%
الإيجاب	98	89.09	التوسع في النشاط	26	23.63
			زيادة الدخل الفردي	36	32.72
			إرتفاع مستوى المعيشة	28	25.75
			أخرى تذكر	08	07.27
السلب	12	10.90	-	-	-
المجموع	110	100	-	-	-

تفيد نتائج الجدول أن نسبة 10.90 % من أفراد العينة إنعكس عليهم العمل الحر من الناحية الاقتصادية بالسلب وفي هذا دلالة على عدم تحسن وضعهم المادي بسبب المشكلات والصعوبات التي يواجهونها والتي تم التطرق إليها في الجدولين السابقين رقم 17 و19. وفي المقابل نجد نسبة كبيرة تقدر بـ 89.09 % من المبحوثين كان الإنعكاس إيجابيا من الناحية الاقتصادية من خلال مزاولتهم للعمل الحر. ومن بين أهم هذه المظاهر الإيجابية هي زيادة الدخل الفردي والذي يؤدي بالتأكيد إلى ارتفاع مستوى المعيشة أو التوسع في النشاط ومظاهر إيجابية أخرى ، وهذا يبين أن العمل الحر في الغالب الأحيان هو مؤشر نجاح لدى الخريجين وآلية هامة من آليات الخروج من البطالة والدخول في سوق العمل متى توافرت المعايير الذاتية والموضوعية لذلك .

1-2- البيانات الخاصة بالعوامل الإجتماعية :

جدول رقم 21 يبين خصوصية السكن :

السكن	ك	%
مع العائلة	68	61.81
سكن مستقل	42	38.18
المجموع	110	100

توضح المعطيات الكمية المدونة في الجدول أنه من الناحية الإجتماعية نجد أن نسبة 61.81 % من المبحوثين يسكنون مع العائلة وهذا ما يفسر عمق الروابط الإجتماعية التي لازالت تضم أفراد العائلة الجزائرية مع بعضهم البعض ، ويرجع هذا التماسك أيضا كون أن مفهوم العائلة الممتدة لا زال حاضرا بالإضافة إلى كون بعض العائلات تفتقر إلى رب العائلة كالأب وهو المعيل الأول لهم نظرا للوفاة أو

المرض وظروف أخرى ، مما يحتم على الإبن الأكبر أو أحد الإخوة إلى التكفل والقيام برعاية أفراد العائلة خاصة إن كانوا إناثا و متدرسين... إلخ .

كما أن السكن مع العائلة يوفر نوعا من التضامن والتكافل المادي بين أفراد العينة في حالة تعاون الجميع على الإشتراك في توفير الحاجات الضرورية للعائلة حتى في الظروف العادية والمستقرة .

أما النسبة المتبقية من المبحوثين (38.18 %) فإن لهم سكنا خاصا وهذا بغض النظر عن كونهم متزوجين أم عزابا ، فإن كانوا متزوجين فإن السكن المستقل أصبح ضرورة حياتية في عصرنا الحالي وأحد مقومات الزواج الناجح إن لم يكن شرطا من شروطه ، وبالتالي فإن توفير السكن المستقل أصبح لدى البعض مطلبا ضروريا لا يتحقق إلا بالتوجه نحو العمل الحر .

جدول رقم 22 يبين أسباب العزوف عن الزواج (لغير المتزوجين) :

الأسباب	ك	%
ارتفاع تكاليف الزواج	08	07.27
إنعدام السكن	13	11.81
البطالة	-	-
أخرى تذكر	15	13.63
مجموع غير المتزوجين	36	32.72

توضح معطيات الجدول المستقاة من الميدان أن أسباب العزوف عن الزواج هو عدم وجود الزوج المناسب لدى اثني عشر مفردة من مفردات البحث ، وجميع الظروف المعيشية لا تسمح بالزواج لدى مفردة واحدة لأن تحقيق الطموحات يبدأ أولا بالعمل .

بالإضافة إلى سبب آخر مهم وهو إنعدام السكن ، فبدون هذا الأخير لا يمكن تحقيق مطلب الزواج لأن فيه مستقر ، هذا بالإضافة إلى ارتفاع تكاليف الزواج . ففي عصرنا الحالي أصبح مشروع الزواج مكلفا للغاية ويحتاج أموالا طائلة ، بالإضافة إلى غلاء المهور وظهور بعض المظاهر السلبية للزواج وانتشار عادات تؤدي إلى التفاخر والتباهي المادي ، مما أدى إلى الإنحراف عن المسار والدور الشرعي والاجتماعي للزواج والذي يتمثل في الإستقرار النفسي والعاطفي والحفاظ على النوع وبناء الأسرة كنواة رئيسية في تكوين المجتمع .

جدول رقم 23 يبين وضعية أفراد العينة بعد التخرج ومدة البطالة وأسبابها ومساعدتها
كعامل للتوجه نحو العمل الحر:

الوضعية العملية	ك	%	مدة البطالة	ك	%	أسباب البطالة		ك	%	مساعدة البطالة في التوجه إلى ع. ح.	ك	%	
						ك	ك						
عامل	34	30.90	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
بطل	76	69.09	أقل من سنتين 3-4 سنوات 5-6 سنوات	10	09.09	الخوف من العمل الحر	48	43.63	01	0.90	نعم	72	65.45
						قلة الفرص الوظيفية الحكومية	18	16.36	65	59.09			
						إنخفاض الأجور	10	09.09	09	08.81			
						أخرى تذكر			01	0.90			
المجموع	110	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

بالنظر إلى البيانات الكمية الواردة في الجدول أعلاه يتبين أن أغلب أفراد العينة بنسبة 69.09 % عاشوا في عالم البطالة القاسي بعد التخرج ، مما يدل على قلة الفرص في إيجاد منصب عمل للخريج سواء في القطاعين العام أو الخاص وكذا قلة فرص الإستثمار التي يشهدها الإقتصاد الوطني في شموليته ، فقد مكث ما نسبة 43.63 % من المبحوثين البطالين في عالم البطالة أقل من سنتين ، أما نسبة 16.36 % فبلغت مدة بطالتهم من 3 إلى 4 سنوات ، ولدى نسبة 09.09 % بلغت من 5 إلى 6 سنوات .
ومهما بلغت مدة البطالة فإنها تقاس من عمر الإنسان المقضية في اللافعالية الإقتصادية والضياح والقهر الإجتماعي ، لأن البطالة لها آثارها العميقة على الإنسان في جميع جوانبه النفسية ، الإجتماعية والإقتصادية ولها أبعاد كثيرة في حياة المجتمعات والأمم ، فهي معيار من معايير تقدم أو تخلف البلدان إذ كلما قلت نسبتها بين أعداد القوى العاملة النشطة في المجتمع كما دل على ذلك على تطور المجتمع وقوته وقدرته على التحكم في الموارد البشرية والعكس صحيح . وعليه فإننا نشاهد في البلدان النامية والمتخلفة أن نسبة البطالة مرتفعة مقارنة بالبلدان المتقدمة نظرا لقلّة فرص الإستثمار في تلك البلدان ولعدم وجود إستراتيجية تخطيطية محكمة توافق بين مخرجات التعليم بكل مستوياته ومتطلبات سوق العمل ، بالإضافة إلى الإقتصاديات الهشة والتي تعتمد على المصادر الطبيعية كالبترول . ومن هذا المنطق فإن خريجي الجامعات في الآونة الأخيرة أوجدوا بديلا وهو العمل الحر للخروج من دائرة البطالة وضمان مصدر كسب محترم .

إن البطال يعيش حالة من الضعف واليأس والمشكلات من بينها تحول دور الشاب من الإعتماد في الإنفاق على نفسه إلى شاب حامل غير منتج . ولأن البطالة بشكل عام لها أسباب عديدة ، فإن على رأس هذه الأسباب بالنسبة إلى الخريجين الجامعيين هي أسباب خارجية كقلة الفرص الوظيفية الحكومية بنسبة إجابة تقدر بـ 59.09 % ، يليه سبب إنخفاض الأجور سواء في القطاعين العام أو الخاص .

وتوجد نسبة ضئيلة تقدر بـ 0.90 % ممن أعزوا أسباب البطالة إلى عامل الخوف من العمل الحر ، إذ يعد هذا العامل النفسي مهم جدا في عزوف الكثيرين عن ولوج العمل الحر سنوات عديدة قضيت في البطالة، لكن مع مرور الوقت تم إعتماد هذا العمل كحل لهذه البطالة .

لقد أجمع أغلب المبحوثين ونسبتهم 72 % على كون البطالة عاملا مساعدا في التوجه نحو العمل الحر، إذ لم توجد حلول أو بدائل أخرى تمكن من توفير فرصة عمل للخريجين الجامعيين سوى إنشاء مشروع مصغر يكون بمثابة البوابة التي تفتح الآفاق البعيدة نحو الإبداع والإبتكار والإعتماد على النفس .

جدول رقم 24 يبين الجهات المدعمة للخريج الجامعي في بداية العمل الحر:

الجهات المدعمة	ك	%
الإعتماد على النفس	56	50.90
العائلة	51	46.36
الدولة	03	02.72
أخرى تذكر	-	-
المجموع	110	100

نلاحظ من خلال النتائج المدونة أعلاه أن نصف أفراد العينة (50.90 %) إعتمدوا على أنفسهم في البداية العمل الحر، وهذا الإعتماد لا ينحصر في الجانب المادي فقط بل على العكس فإنه يتجلى في مختلف المساعدات المعنوية والإجتماعية والقانونية والتشريعية التي يستفيد منها الخريج الجامعي صاحب العمل الحر في إنشاء مشروعه المصغر في بداياته الأولى. وعليه فإن توفر قدرة الإعتماد على النفس لدى الخريج يعتبر في هذه المرحلة تحديا كبيرا ونجاحا باهرا حققه في بداية مسيرته العملية عن طريق التخطيط والتعرف على متطلبات السوق والبيئة المحيطة ونوع النشاط المحتمل البدء فيه ومقره وتمويله. أما العائلة فقد كانت جهة هامة من جهات التدعيم لدى الخريج وقدرت نسبة إجابة المبحوثين على هذا السؤال 46.36 % ، وهذا يدل على أن العائلة كانت محفزا ومشجعا للخريج على بدء النشاط الحر والإعتماد على النفس كخيار لا رجعة فيه ، فمن الناحية الإجتماعية إذا وجد الخريج نفسه وحيدا لا يملك سوى تلك الدافعية الجامعة للبدء في العمل الحر دون مشاركة أفراد العائلة وربما الأصدقاء لأنتهى به الأمر إلى الإحباط والتراجع عن المشروع . وأخيرا تعتبر الدولة من الجهات المدعمة الضعيفة نوعا ما

في بداية العمل الحر (02.72 %) لدى زمرة من الخريجين وذلك نظرا لعدم جدوى وفعالية وكالات الدعم وصناديق التشغيل من جهة وتجنباً للتعاملات الربوية مع البنوك كشريك مهم لها من جهة أخرى.

جدول رقم 25 يبين ممارسة أفراد العائلة لنفس النشاط الحر:

ممارسة نفس النشاط	ك	%
نعم	33	30
لا	77	70
المجموع	110	100

تبين الإحصائيات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة 70 % من المبحوثين لم يزاول أفراد عائلتهم نفس النشاط الذي يزاولونه الآن ، وهذا بسبب أن أفراد العائلة عملوا في الماضي أو يعملون حالياً في القطاع العام أو القطاع الخاص أو لم يعملوا في كليهما ، وهناك دلالة أخرى تتضح لنا عن أن التوجه إلى العمل الحر أصبح يعد ثقافة جديدة بدأت تبرز بشكل ملفت للإنتباه لدى الخريجين الجدد في السنوات الأخيرة ، وهذا لا يعني أن المشاريع المصغرة لم تكن موجودة من قبل لدى خريجي الجامعة بل كانت بحددة أقل عما هي عليه الآن ، كما أن عدد خريجي الجامعة زاد كثيراً من حيث الكم في العشرية الأخيرة وهذا يعتبر عاملاً هاماً لهذا التوجه نظراً لمحدودية الفرص الوظيفية الحكومية ، ومن جهة أخرى أعربت ما نسبته 30 % من المبحوثين عن ممارسة بعض أفراد العائلة لنفس النشاط الحر الذي يزاوله الخريج الجامعي ، وفي هذا دلالة على أن بعض العائلات تفضل توريث العمل للأبناء وللأهل المقربين وهذا ما يوفر على الخريجين الجهد في إكتساب الخبرة من السابقين ، كما أن المشاريع قد تشهد توسعاً وحركية إضافية فيما لو لم يمارس أفراد العائلة نفس النشاط .

جدول رقم 26 يبين أصحاب الإستشارة في العمل الحر:

أصحاب الإستشارة	ك	%
الأهل	25	22.72
الأصدقاء	14	12.72
ذوي الخبرة	70	63.63
أجهزة التشغيل	01	0.90
المجموع	110	100

بناء على المعطيات الكمية الواردة في الجدول أعلاه يتضح أن خريجي الجامعة أصحاب الأعمال الحرة يستشيرون ذوي الخبرة بنسبة تقدر بـ 63.63 % ، لأن هؤلاء هم الأعلام بمقتضيات العمل الحر

وما يتطلبه من صاحبه ، فالخبرة تلعب دورا هاما في تسهيل العمل على أصحاب المشروعات الصغيرة إذ تختصر لهم الوقت والجهد الذي قضاه السابقون في تحصيلها . هذا بالإضافة إلى الخبرة الميدانية التي سوف يحصلون عليها في المستقبل ، أما الأهل فتبين الإحصائيات الرقمية أن أفراد العينة تتم إستشارتهم وذلك بنسبة إجابة تقدر بـ 22.72 % لأن البعض من أصحاب المشاريع لا يحبذون إقضاء أسرار عملهم للغرباء ، بل يفضلون إطلاع أقاربهم وخاصتها ممن لهم خبرة طويلة في نفس النشاط وفي سوق العمل بشكل عام . في حين نجد أن الأصدقاء أيضا يستشارون من طرف الخريجين نظرا لرابطة الصداقة القوية وربما الزمالة في الدراسة أو ممارسة نفس النشاط وذلك بنسبة 12.72 % ، فبعض الأصدقاء في بعض الأحيان يكونون هم الأقرب من صاحب الشأن من حيث حجم الثقة التي توضع فيه .

وتبين أن أجهزة التشغيل التي أنشأتها الدولة لتسهيل عملية تشغيل الشباب بشكل عام والخريجين بشكل خاص تمثل نسبة ضئيلة جدا من حيث الإستشارة وهذا عائد لعدم التوجه لها إطلاقا أو لقلّة خبرة المستخدمين فيها أو لتفادي المعاملات الربوية البنكية والمحرمة من الناحية الإسلامية . فأغلب المبحوثين لا يرغبون في التعامل مع أجهزة التشغيل وتدعيم الشباب حتى لا تكون بداية عملهم مشبوهة بالحرام الناتج عن الربا المفروض من القروض البنكية ، فلا الدين والأخلاق ولا المجتمع يسمح بذلك .

جدول رقم 27 يبين تغير النظرة نحو العمل الحر وأسبابها :

تغير النظرة نحو العمل الحر	ك	%	الأسباب	ك	%
نعم	88	80	قلة فرص العمل الحكومية	07	06.36
			النظرة السلبية للعلم والتعليم	21	19.09
			سيادة القيم المادية على القيم الإجتماعية	58	52.72
			أخرى تذكر	02	01.81
لا	22	20	-	-	-
المجموع	110	100	-	-	-

إن استقراء المعطيات الكمية الواردة في الجدول يبين أن نسبة 20 % من خريجي الجامعة لم تتغير نظرتهم نحو العمل الحر ، وذلك بسبب الواقع الصعب الذي يفرضه العمل الحر والمشكلات والعراقيل التي تواجه يوميا ولقلة العائد المادي المحصل من هذه المشروعات الصغيرة أو لعدم النجاح فيها وقلّة التمويل ، فما يقال عن الأعمال الحرة شيء وما يفرضه الميدان والواقع شيء آخر تماما .

وفي المقابل نجد النسبة الغالبة من المبحوثين تغيرت نظرتهم نحو العمل الحر إيجابيا ، فمشكلة البطالة ورحلة البحث الطويلة عن فرصة شغل ومتطلبات الحياة المتزايدة كلها عوامل ساعدت في ذلك ، فسيادة القيم المادية على القيم الاجتماعية كان لها الأثر العميق في تغيير هذه النظرة وأصبح العمل الحر مطلباً

حتميا للكثير من الخريجين ، فتسارع النمط اليومي للحياة وظهور النزعة الفردية وانتشارها بشكل رهيب أدى إلى النظر للحياة كلية نظرة مادية خالصة مع انتشار الثقافة الاستهلاكية لكل منتج جديد ، وبهذا الحال تم القضاء على بعض القيم الاجتماعية الهامة في البناء الاجتماعي كاحترام العمل بكل أنواعه والقناعة به والاكتفاء بالعائد المادي المحصل منه والنظر في قيم الأشياء الفعلية لا في شكلها... إلخ .

جدول رقم 28 يبين كيفية انعكاس العمل الحر اجتماعيا على أفراد العينة :

الإنعكاس	ك	%
إحتلال مكانة إجتماعية	23	20.90
بناء علاقة اجتماعية واسعة	47	42.72
كسب التقدير والإحترام	14	12.72
الفعالية الإجتماعية	26	23.63
المجموع	110	100

يتبين من إجابة المستجوبين أن 42.72 % منهم إنعكس عليهم العمل الحر من الناحية الإجتماعية من خلال بناء علاقات إجتماعية واسعة وهذا صحيح ، فصاحب المشروع الحر يلتقي يوميا ويتعامل كثيرا مع فئات وطبقات إجتماعية مختلفة وبالتالي تتسع دائرة معارفه التي يستفيد من خبرتها بالتأكيد ، كما أن الشعور بالفاعلية الإجتماعية يزيد من الطموحات والإستمرارية في العمل الحر كون هذا الأمر يخدم المجتمع وأفراده إذ تقدم لهم الخدمات التي يحتاجونها ، فالشخص إذن عنصر فعال في المجتمع ولا يمثل عبئا عليه .

وأعربت نسبة 20.90 % من المبحوثين عن إنعكاس العمل الحر اجتماعيا عليهم من خلال إحتلال مكانة إجتماعية مرموقة بين أفراد المجتمع الذي ينتمي إليه كون الخريج أصبح يصنف ضمن القوى العاملة بعد الخروج من عامل البطالة المخيف ، وهذا الأمر بالتأكيد سوف يؤدي به إلى كسب التقدير والإحترام من طرف العملاء وأفراد المجتمع المحلي والعائلة والأصدقاء .

وعليه ، نلاحظ أن للعمل الحر الناجح إنعكاس جيد من الناحية الإجتماعية على صاحب العمل الحر من حيث تحقيق الإشباع الإجتماعي والشعور بكيونيته وفاعليته داخل المجتمع .

جدول رقم 29 يبين العمل في مجال التخصص الجامعي والدافع للعمل خارجه :

العمل في مجال التخصص	ك	%	الدافع	ك	%
نعم	63	57.27	-	-	-
لا	47	42.72	قلة فرص العمل في التخصص	36	32.72
			عدم توافق التعليم النظري مع التطبيق	07	06.36
			المنافسة	04	03.63
			أخرى تذكر	-	-
المجموع	110	100	-	-	-

توضح المعطيات الكمية المبنية في الجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين بنسبة 57.27 % يعملون في مجال التخصص الجامعي وهذا ما يؤيد البيانات الواردة في الجدول السابق كعامل مساعد في نجاح المشروع، وفي المقابل نجد نسبة 42.72 % من أفراد العينة لا يعملون في مجال التخصص ويدل على ذلك بالتالي على وجود دوافع تدفع بالخريج للعمل خارج مجال التخصص . وكما ورد في الجدول السابق يكون الدافع الأول إلى ذلك هو قلة فرص العمل في التخصص الجامعي الذي درس فيه الخريج في الجامعة . فالكثير من الخريجين يلجأون للبحث المضمني في بداية الحياة العملية بعد التخرج عن عمل في مجال التخصص فيوافق البعض ويفشل البعض الآخر، وبالتالي يتم اللجوء إلى خيار مهم وهو إنشاء المشروع المصغر كعمل حر ولو كان ذلك في غير التخصص فالمهم عندئذ هو التخلص من شبح البطالة ، ويحتل هذا العامل نسبة عالية من إجابات المبحوثين (32.72 %) إذ يعتبر هو العامل الأهم في العمل خارج مجال التخصص الجامعي .

ويرى البعض أن العامل في ذلك هو عدم توافق التعليم النظري مع التطبيقي سواء في تخصصي الفروع الأدبية أو العلمية والتقنية . كما أن المنافسة في النشاط عامل لتوجه الخريجين إلى العمل خارج التخصص نظرا لكثرة المشتغلين بنفس النشاط والذي يؤدي إلى الركود والعمل على إيجاد طرق لتفادي تلك المنافسة خاصة حتى وإن توفرت الشروط التي تؤهل الخريج إلى العمل خارج النشاط كالمرونة في التعاملات وتوفر الإمكانيات المادية...إلخ ، هذا بالإضافة إلى عوامل أخرى .

1-3- البيانات الخاصة بالعوامل التنظيمية :

جدول رقم 30 يبين مساعدة عامل التعليم الجامعي في نجاح المشروع :

مساعدة التعليم الجامعي	ك	%
نعم	86	78.18
لا	24	21.81
المجموع	110	100

يتضح من الجدول المدون أعلاه أن عامل التعليم الجامعي مهم جدا في المساعدة في نجاح المشروع الحر وهذا ما أعربت عنه نسبة 78.18 % من أفراد العينة ، وذلك بسبب تطابق متطلبات العمل الحر مع ما تعلمه الخريجون في تعليمهم الجامعي . وهذا يبين في كثير من الأحيان أن المناهج الجامعية وخاصة في الفروع العلمية والتقنية تتماشى مع مقتضيات العمل الحر كفروع الطب والهندسة والإعلام الآلي والميكانيك ، بالإضافة إلى مساعدة عامل الخبرة في تعميق ما تعلموه على أرض الميدان .

في حين نجد أن نسبة 21.81 % من المبحوثين أفروا بعدم مساعدة عامل التعليم الجامعي في نجاح المشروع الحر على إعتبار أن المنهاج المقرر في الجامعة في بعض التخصصات لا علاقة له بعالم الشغل وخاصة بعالم العمل الحر ، حينما يكون خريج الجامعة مبتدئا في العمل أو أنه يعمل بشكل منفرد أو لم يعمل نهائيا في إحدى القطاعات العام أو الخاص لاكتساب الخبرة حتى وإن كانت ضئيلة . وهذه الظاهرة موجودة بشكل خاص في التخصصات الأدبية التي تجد صاحب العمل الحر فيها يعمل في غير مجال تخصصه ، وبالتالي يكون عامل التعليم الجامعي هام في فشل بعض مشروعات الأعمال الحرة .

فخريج تخصص الآداب أو الحقوق مثلا حينما يزاول نشاطا تجاريا معينا ، فهل سيوظف ما درسه حول الأدب والشعر والنحو في عمله ، بالتأكيد لا. وبالتالي فإن عامل التعليم الجامعي يصبح عاملا ذا أهمية بسيطة على صعيد الشغل لكنه مهم على الصعيد الثقافي للخريج .

جدول رقم 31 يبين دور الدولة في توفير فرص للعمل للمتخرجين :

دور الدولة	ك	%
نعم	96	87.27
لا	14	12.72
المجموع	110	100

إعتمادا على المعطيات الكمية في الجدول أعلاه ، نلاحظ أن هناك إجماع بين مفردات العينة وذلك بنسبة 87.27 % على أن الدولة لها دور كبير في التوفيق بين متطلبات سوق العمل وبين توفير فرص العمل للمتخرجين الجامعيين ، على اعتبار أن من الوظائف الموكلة بالدولة هي تكفلها بتوفير فرص العمل

للخريجين خاصة مع وجود وزارة للتشغيل . وعليه فيجب النظر في عملية التوفيق بين مؤشري سوق العمل والتشغيل كثنائية هامة في تحقيق التوازن الإجتماعي والإقتصادي في المجتمع . والدولة مجبرة حسب ما أعرب عنه هؤلاء أنه يجب موازنة الدولة لعدد الحاصلين على شهادة البكالوريا وضرورة التخطيط الإستراتيجي لمتطلبات سوق الشغل وتحديد المخرجات والمدخلات والتنسيق بين وزارة التربية الوطنية لضبط عدد الناجحين في البكالوريا ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي لقبول هذا العدد المحدود ووفق معايير علمية وأكثر موضوعية .

أما النسبة المتبقية من أفراد العينة (12.72 %) فهناك رفض لآراء الفئة الأولى ، فمن باب الإنصاف للدولة الجزائرية أنه لا يجب إلقاء كل الدور عليها بضرورة التوفيق بين متطلبات سوق التشغيل وبين توفير فرص العمل للمتخرجين . فمن المعلوم للكثير هو الكم الهائل للحاصلين على شهادة البكالوريا ومدى تحمل الجامعة لتلك الطاقات الهائلة من الطلبة ومن ثم إزدياد عدد المتخرجين من الجامعة . وعليه فإن من غير المعقول أن تستطيع الدولة إستيعاب هذه الطاقات الكبيرة وتوفير مناصب العمل لها حتى وإن حدثت الشراكة مع القطاع الخاص ، وعليه فإن الحل بالنسبة للخريجين هو التوجه إلى الأعمال الحرة وعدم الإعتماد على الدولة كلية مهما بلغت عدالة الدولة وشفافية عملها .

جدول رقم 32 يبين مدى توظيف مناهج التعليم والتدريب الجامعي :

توظيف مناهج التعليم والتدريب الجامعي	ك	%
نعم	71	64.54
لا	39	35.45
المجموع	110	100

نلاحظ من خلال النتائج المسجلة في الجدول أعلاه أن نسبة إجابة أفراد العينة المستفيدين من مناهج التعليم والتدريب الجامعي تقدر بـ 64.54 % وهذه الآراء تؤكد ما جاء به الجدول رقم 30 ، فالجامعة الجزائرية تنتهج منهجا علميا صحيحا وموضوعيا فيه مراعاة لمتطلبات سوق الشغل النظرية من جهة والمتطلبات العملية من جهة (التطبيقية) أخرى . والعمل الحر يستدعي توظيف كل ما تعلمه الخريج الجامعي في أثناء دراسته الجامعية ، وذلك يتحقق إلى حد كبير خاصة في الشعب العلمية والتقنية التي تسهل العمل الحر فيها كالطب والهندسة والإعلام الآلي... إلخ . كما أكدت نسبة 35.45 % من المبحوثين عدم الإستفادة من مناهج التعليم والتدريب الجامعي نظرا لما بين في التحليلات السابقة كونهم لا يعملون في مجال التخصص أو لقلّة الخبرة أو عوامل بيئية أو محيطية أخرى خارجة عن نطاق المناهج التعليمية الجامعية ، وهذا ما يلاحظ وهذا ما يلاحظ بكثرة لدى بعض الخريجين المتلقين لتكوين أو تدريب . فعلى سبيل المثال لا الحصر يتلقى البعض تكوينا في الإعلام الآلي في مدارس تكوينية خاصة ثم يتم توظيف هذه الخبرة والشهادة في إنشاء مشروع حر، بالإضافة إلى إمكانية إنشاء نوادي أنترنيت ، حيث أصبح الكثير من الخريجين يتوجهون إلى هذا النشاط نظرا لإجادتهم إستعمال جهاز الكمبيوتر .

جدول رقم 33 يبين وجود المعاهد ومراكز التدريب أو التكوين ومدى تلقي التدريب فيها :

وجود المعاهد	ك	%	الهدف	ك	%
نعم	22	20	نعم	02	01.81
			لا	20	18.18
لا	88	80	-	-	-
المجموع	110	100	-	-	-

من خلال مشاهدة وتحليل نتائج الجدول أعلاه يتبين أن أغلب أفراد العينة يجزمون بعدم وجود معاهد أو مراكز تدريب أو تكوين في العمل الحر في المدينة التي يزاولون فيها العمل الحر على الأقل ، وذلك عائد إلى إن ممارسة هذا العمل تتم بشكل فردي أو بالاعتماد على الأهل دون أي تحفيز أو تشجيع من قبل هذه المعاهد أو المراكز التكوينية والتدريبية على غرار الكثير من الدول في العالم الغربي وحتى في بعض الدول العربية التي تسعى إلى نشر ثقافة العمل الحر بين الشباب خريجي الجامعة من خلال إعداد دورات تدريبية في مراكز محترفة ومهتمة بالتنمية البشرية ونشر الوعي العملي بالمشروعات الصغيرة التي تعد مفتاحا للمشروعات الكبيرة وتمثل دعما كبيرا للدولة في إنعاش الاقتصاد الوطني ومن ثم الحد من ظاهرة البطالة الصريحة في المجتمعات .

أما النسبة المتبقية (20 %) فقد أكد أفرادها بوجود مثل هذه المراكز والمعاهد لكن عددها قليل ومتوفرة في بعض الولايات الكبرى فقط في القطر الوطني ، حيث تلقى قلة منهم تكوينا على كيفية بدء العمل الحر وشروطه وخطواته وكيفية نجاحه وتطويره وتوسيعه ومثلت نسبة 01.81 % ، أما الذين أقروا بوجود هذه المراكز والمعاهد لكنهم لم يتلقوا فيها أي تدريب أو تكوين فنسبتهم 18.18 % ، وذلك راجع لانحصار هذه المراكز في المدن الكبرى والتي تعتبر بعيدة نوعا ما عن المدينة التي يقطنون بها وبالتالي فهم لا يستفيدون مما تزوده هذه المراكز والمعاهد من مهارات فنية وعملية حول العمل الحر .

إن تحليل المعطيات الواردة في الجدول يستدعي الإشارة إلى مسألة مهمة جدا يجب أن نتظر فيها الدولة وتأخذ بها بعين الاعتبار ، خاصة في ظل التحولات الاقتصادية العالمية الحاصلة والأزمة المالية العالمية التي تعيشها العديد من الدول . وهذه المسألة تتمثل في ضرورة إيجاد آليات جديدة كالتالي اتبعتها الدول الغربية في بداية نهضتها الاقتصادية ، ونذكر من بين هذه الدول دول شرق آسيا والمصنفة ضمن دول النمر التي بدأت اقتصادها بتشجيع المشروعات الصغيرة والتي شهدت بعد سنوات قليلة إزدهارا وتوسعا كبيرا حتى أضحت شركات كبيرة منافسة لشركات عالمية كبرى. وعليه على الدولة الجزائرية تقديم كل التسهيلات لإنجاز المشروعات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك ما هو حادث الآن .

جدول رقم 34 يبين مساعدة أجهزة التشغيل في التوجه نحو العمل الحر والسبب في عدم التوجه لها :

دور أجهزة التشغيل	ك	%	السبب	ك	%
نعم	07	06.36	-	-	-
لا	103	93.63	البيروقراطية الإدارية	15	13.63
			سيادة العلاقات الشخصية والمحسوبية والرشوة	51	46.36
			الإعترض على طبيعة المشروع	01	0.90
			أخرى تذكر	36	32.72
المجموع	110	100	-	-	-

إن استقراء البيانات الكمية الواردة في الجدول يوضح أن هناك إجماعا كبيرا من قبل المبحوثين حول انعدام أي مساهمة لأجهزة التشغيل المسخرة من طرف الدولة في التوجه نحو العمل للحساب الخاص وذلك بنسبة إجابة تقدر بـ 93.63 % ، والسبب في ذلك هو أن هذه الأجهزة تعتمد في عملها على مبدأ انتشار كثيرا في الإدارات والهيئات الجزائرية وهي سيادة العلاقات الشخصية ، المحسوبية والرشوة وهي كلها تعتبر مظاهر للفساد الإداري ، فتسهيل المعاملة الإدارية والموافقة على القرض والقبول بالمشروعات المصغرة خاضع لسيطرة ظاهرة أنومية وهي تفضيل علاقة القرابة والعلاقات الشخصية ، بالإضافة إلى انتشار ظاهرة الرشوة التي حطمت الاقتصاد الوطني على المستوى الماكروي ، فالشخص الذي يدفع المال والهدايا مقابل قبول ملف التدعيم بالقرض الذي يتم إيداعه ومن ثم قبول اللجنة الولائية القائمة على دراسة تلك الملفات تسير معاملته الإدارية بسرعة ، على عكس الشخص الذي لا يدفع الرشوة فيبقى ملفه على رفوف الخزائن إلى أن يشاء الله . ثم تأت عوامل أخرى تقدر نسبتها بـ 32.72 % وتعود حسب تصريحات بعض المبحوثين إلى رفض القروض الربوية المحرمة شرعا وعوامل أخرى لم يتم الإعراب عنها بشكل أو بآخر بل بقيت مبهمه، والأمر في ذلك يعود لدى بعض أفراد العينة من الإناث إلى التعرض لمضايقات ومشاكل كثيرة لم تذكر . كما تلعب البيروقراطية الإدارية بمعناها السلبي - وليس كما جاءت عند ماكس فيبر في النموذج المثالي للبيروقراطية - لأجهزة التشغيل عاملا مباشرا في عدم التوجه لها كتأخير المعاملات وكثرة الوثائق الإدارية التي تشترط في إيداع الملفات للإعانات المالية لدعم المشاريع المصغرة ، والتي تثقل كاهل الخريج الجامعي من خلال تردده على كثير من المصالح الإدارية والتي تشترط وثائق لا علاقة لها بالمشروع أو أنها مكررة بشكل أو بآخر. فعلى سبيل المثال نجد أن الفواتير الشكلية وثيقة ضرورية لقبول المشاريع هي فاتورة مبدئية لا تعكس حقيقة الأدوات والعتاد الذي يستلزمه المشروع كما أن استخراجها قد يتم من قبل غير المختصين في النشاط ، كما أن أجهزة التشغيل قد تعرقل الخريج حين يعترض على المشروع باعتباره خارج التخصص الجامعي بالرغم من وجود الرغبة الكبيرة والإرادة الجادة فيه .

جدول رقم 35 يبين إمام موظفي أجهزة التشغيل بالمعلومات الكافية :

الإمام بالمعلومات	ك	%
نعم	15	13.63
لا	51	46.36
لا أدري	44	40
المجموع	110	100

يتبين من خلال الجدول أن مفردات العينة بنسبة 46.36 % تقرر بعدم إمام موظفي مكاتب التشغيل بالمعلومات الكافية التي يحتاجها الخريج الذي قرر ولوج عالم العمل الحر ، وذلك راجع لحدثة هذه الأجهزة وعدم تلقي التكوينات الخاصة بما تقتضيه الأعمال الحرة ، وبالتالي ما الواجب علي صاحب العمل الحر معرفته عن نوعية المساعدة التي تقدمها أجهزة التشغيل كالمعلومات التقنية والمحاسبية وحتى الاقتصادية التي لا يمكن أن يلم بها إلا الموظف المتخصص في الاقتصاد والمالية والمحاسبة لأنها تقوم على معطيات كمية معقدة يجب شرحها لصاحب العمل المبتدئ ، بالإضافة إلى المعلومات الخاصة بقيمة الفوائد البنكية وكيفية التعامل مع البنوك كمؤسسات مالية واقتصادية ، وحتى الهيئات والإدارات الأخرى التي لها علاقة بالأجهزة المشغلة ، بالإضافة إلى التغييرات في الإجراءات القانونية التي عادة ما تكون جديدة ومعقدة تحتاج إلى إعلام وندوات تكوينية والتحسيسية تثقيفية لزيادة الوعي بها ، كما نجد أن البعض من موظفي هذه الأجهزة هم عمال غير دائمين يعملون بصيغة عقود العمل المؤقتة ، وبالتالي فإن مدة العمل وفقها محدودة . هذا من جهة ، ومن جهة أخرى يسعى البعض الآخر إلى اكتساب الخبرة اللازمة على اعتبار أنه عامل مؤقت أو أن العاملين على المصلحة لا يقومون بتعليم أصول العمل الحقيقي ، بل يكتفى فقط بالإلزام ببعض المهام البسيطة والروتينية كإيداع الملفات وتسجيلها على السجلات اليومية وترتيبها .

أما نسبة 40 % من المبحوثين فليس لهم دراية مطلقا بوجود هذه الأجهزة التشغيلية أولا يفضلون التعامل معها ، لأنها حسبهم مجرد أجهزة متعبة أكثر مما هي مساعدة على تحقيق الأهداف ، فضلا على تعاملها مع الشريك الدائم وهو البنك الذي يعتبر مرفوضا من لدن البعض لاعتبارات شرعية إسلامية . أما نسبة 13.63 % فيعتقدون بإمام موظفي أجهزة التشغيل بالمعلومات اللازمة التي تستلزم في سبيل إنجاح المشروع الحر .

وتجدر الإشارة ، ومن خلال الخبرة الميدانية والاطلاع الشخصي ، فإن كل هذه المعطيات تتوفر لدى بعض موظفي أجهزة التشغيل ودعم الشباب ولا يجوز الحكم السلبي والمطلق على الجميع .

جدول رقم 36 يبين طبيعة القوانين واللوائح التنظيمية المتعلقة بالنشاط الحر:

طبيعة القوانين	ك	%
مرنة	30	27.27
غير مرنة	80	72.72
المجموع	110	100

من خلال المعطيات الإحصائية المسجلة في الجدول أعلاه يتبين أن أغلب المستجوبين 72.72 % يرون في القوانين واللوائح التنظيمية المتعلقة بالنشاط الحر أنها غير مرنة . وكما أجمع تقريبا كل أفراد العينة بأنها لا تساعد في التوجه للعمل الحر وكان من بين الأسباب في عدم هذا التوجه هو البيروقراطية الإدارية بشكلها السلبي كتصلب القوانين وروتينية العمل وجموده أحيانا وعدم وضوحها في أحيان أخرى ، وهذا ما أكدته إجابات المبحوثين في الجدول السابق من حيث عدم الإلمام بالمعلومات الكافية من قبل موظفي أجهزة التشغيل ومن بين هذه المعلومات هي القوانين واللوائح التنظيمية المتعلقة بالنشاط الحر .

أما الفئة الثانية من الإجابات والبالغة نسبتها 27.27 % فتبين أن طبيعة القوانين واللوائح التنظيمية المتعلقة بالنشاط الحر تتسم بالمرونة الكافية إذ لا يجد هؤلاء أي مشكلة تواجههم . فكل معاملاتهم الإدارية تمت بكل سهولة وتراعي خصوصية كل نشاط .

جدول رقم 37 يبين مساعدة القوانين للعمل الحر في توسيع النشاط الحر ونتائج عدم المساعدة :

مساعدة القوانين في توسيع النشاط	ك	%	النتائج	ك	%
نعم	28	25.45	-	-	-
لا	82	74.54	تغيير النشاط	03	02.72
			التوقف عن النشاط	79	71.81
المجموع	110	100	-	-	-

يبين الجدول أن نسبة كبيرة تقدر بـ 74.54 % من أفراد العينة يعتقدون أن القوانين المنظمة للعمل الحر لم تساعدهم في توسيع النشاط الحر، وهذا ما أقره ما جاء في الجدول السابق مما يعني أن هذه القوانين غير مرنة . ومع ذلك فقد أدى بأغلبية المبحوثين 71.81 % إلى مواصلة النشاط بنفس الوتيرة والعزيمة التي بدىء بها وذلك لعدم وجود بديل آخر عن هذا العمل ، وأملا في تغيير الأوضاع نحو الأحسن وبالتالي توسيع النشاط وتحقيق أرباح ، أما القلة القليلة فقد توقفوا عن النشاط كون هذه القوانين جعلت نشاطاتهم الحرة مستقرة فقط لا تدعو إلى توسيع النشاط . وأسباب توقيف النشاط تعود إلى ارتفاع

الضرائب وغلاء ثمن استئجار المحل وعدم قدرة البعض على تسديد الديون أو قروض الدولة . أما النسبة المتبقية (25.45 %) فقد ساعدتهم القوانين المنظمة للعمل الحر في توسيع نشاطاتهم الحرة .
جدول رقم 38 يبين قيمة الضرائب المفروضة على النشاط الحر:

قيمة الضرائب	ك	%
مرتفعة	66	60
معقولة	40	36.36
منخفضة	01	0.90
معدومة	03	02.72
المجموع	110	100

يوضح الجدول التالي أن نسبة 60 % من أفراد العينة يرون أن الضرائب المفروضة على نشاطهم الحر مرتفعة ولا يستطيعون تسديد هذه الضرائب ، حيث أن العائد والربح المحصل من النشاط الحر أقل من المتوقع في بعض الأحيان . أما نسبة 36.36 % فيرون أن قيمة الضرائب معقولة وفي متناول الجميع أي أن هناك توافق بين الأرباح التي يربحها صاحب النشاط الحر والضرائب ، وأقل من 02.72 % تتراوح قيمة الضرائب عندهم بين المنخفضة والمعدومة ، وذلك حاصل في بعض النشاطات وخاصة تلك التي دعم أصحابها بقروض مالية من الدولة حيث أن أجهزة التشغيل ودعم الشباب مثل ANSEJ لا تتجاوز نسبة الفوائد 2 % وحتى 1 % و هذه نسبة ضئيلة بالمقارنة مع الفوائد التي تأخذها البنوك على القروض العادية.
جدول رقم 39 يبين العمل بصيغة العقود المؤقتة وسلبياته :

العمل بصيغة العقود المؤقتة	ك	%	السلبيات	ك	%
نعم	25	22.72	عدم مراعاة التخصص الجامعي	03	02.72
			عدم تحصيل الخبرة الكافية	03	02.72
			محدودية التثبيت في العمل	13	11.81
			ظروف العمل غير المرضية	06	05.45
لا	85	77.27	-	-	-
المجموع	110	100	-	-	-

تبين الشواهد الكمية المبنية في الجدول أعلاه أن نسبة 77.27 % من المبحوثين لم يعملوا بصيغة العقود المؤقتة عن إرادة منهم لأنهم لم يتوجهوا لها نهائيا أو لم يقتنعوا بجودها ، أما البعض الآخر فلم تتح لهم فرصة العمل بها وبالتالي أجبروا على التوجه نحو الأعمال الحرة هذا من جهة ، ومن جهة أخرى

وجد نسبة 22.72 % من أفراد العينة عملوا سابقا قبل البدء في العمل الحر بصيغة العقود المؤقتة ، لكنهم يرون بأن لها سلبيات عديدة أهمها محدودية التثبيت في العمل ، إذ يشعر العامل بأنه سوف يستغنى عنه مباشرة بعد انتهاء المدة الرسمية المحددة قانونيا في العقد ، بالرغم من أن هناك مواد قانونية تنص على تمديد مدة العقد سنة أو أكثر وبالتالي وجود فرصة للتثبيت في منصب العمل غير أن الواقع يثبت العكس ، فبعد انتهاء مدة العقد القانونية يعود الخريج إلى عالم البطالة ثانية ونادرا ما يتم إعادة تمديد العقد لفئة قليلة جدا ممن تتوفر فيهم شروط الإخلاص في العمل أو ظروف أخرى . كما يعتقد أفراد آخرين من العينة أن ظروف العمل غير المرضية تعد من سلبيات العقود المؤقتة للعمل ، فمن الناحية الاجتماعية نجد أغلب العاملين لا يتمتعون بحق التأمين الاجتماعي وذلك إما لجهلهم بهذا الحق أو لعدم مبالاتهم ، وليس لهم نفس الحقوق مثلما هو الحال بالنسبة للعمال الدائمين كالأجر الثابت واللائق والكافي إذ يعتبر زهيدا نوعا ما . هذا وتتساوى نسبة الذين رأوا بأن السلبيات تكمن في عدم تحصيل الخبرة الكافية من العمل ، وعدم مراعاة التخصص الجامعي في أثناء الاختيار ، فالمهندس في الإعلام الآلي نجده يعمل في مكتب لا علاقة له بتخصصه أو أعمال مكتبية ورقية تافهة مما يسبب له التذمر والإحباط .

جدول رقم 40 يبين الشروط الواجب مراعاتها من قبل الدولة في توظيف الخريجين :

الشروط	ك	%
أقدميه الشهادة العلمية	03	02.72
مراعاة مدة الخبرة في العمل المؤقت	16	14.54
شفافية مسابقات التوظيف	90	81.81
أخرى تذكر	01	0.90
المجموع	110	100

تعطي الإحصائيات الواردة في الجدول معلومات هامة عن إجابات الباحثين حول الشروط الواجب أن تراعيها الدولة في توظيف الخريجين ، فنسبة 81.81 % ترى أنه يجب أن تكون هناك شفافية في مسابقات التوظيف نظرا لما تشهده هذه الامتحانات من تدخل عوامل الوساطة والمحسوبية والرشوة في بعض الأحيان ، فليس كل من أجاب إجابة صحيحة ومقنعة هو مؤهل للنجاح في إمتحان المسابقة إلا فيما ندر والواقع يثبت ذلك ، فمن الخريجين المترشحين من ينبهر حينما تعلق النتائج والآمال تكون معلقة على النجاح. وأصبحت هذه النظرة السلبية هي المهيمنة على عقول وأذهان الخريجين في بداية بحثهم عن فرصة عمل عبر مسابقات التوظيف القليلة وعدد المناصب المحدودة جدا ، إذ تصل في مجال الإدارة كالمصرفيين الإداريين إلى منصب أو منصبين فقط في مقابل آلاف الملفات المودعة للخريجين من مختلف التخصصات الجامعية كالحقوق والعلوم السياسية والعلوم التجارية والعلوم الاقتصادية والعلوم الإسلامية تخصص شريعة وقانون وعلم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل...إلخ.

كما ترى نسبة 14.54 % من المبحوثين أنه يجب على الدولة مراعاة مدة الخبرة المهنية في العمل المؤقت ولا يطالب بها فقط عند تكوين الملف خلال إجراء مسابقات التوظيف ، حيث أن الواقع يبرز لنا عينات كثيرة ممن تقترب خبرتهم العملية في مجال معين من عشر سنوات وربما تفوق ويشاهد ذلك بشكل واضح للعيان في قطاع التربية الوطنية . إذن نستطيع القول أن للخبرة دور مهم في القبول والنجاح في الوظيفة أين لا تذهب سنوات العمر سدى .

1-4- البيانات الخاصة بالعوامل النفسية :

جدول رقم 41 يبين شبكة العلاقات في العمل :

شبكة العلاقات في العمل	ك	%
واسعة	89	80.90
ضيقة	21	19.09
المجموع	110	100

توضح البيانات الإحصائية أن هناك أغلبية من المبحوثين لديهم شبكة علاقات واسعة تم بناؤها في العمل الحر بنسبة إيجابية تقدر بـ 80.90 % مما يعني أنهم ناجحون في عملهم وأن لهم إمكانيات وقدرات معينة إجتماعية وتنظيمية ، فالقدرات الاجتماعية تتمثل في الطريقة الجيدة لاستقبال العملاء والتعاون معهم في شراء السلع وتقديم الخدمات ... إلخ . أما القدرات التنظيمية فإنها تتبين من خلال ما لصاحب العمل الحر من مزايا تؤهله لأن يكون جديرا بجذب الزبائن من خلال عمله المنظم ومواعيده الدقيقة وسرعة الأداء ونوعيته الجيدة ، كل هذه القدرات وغيرها تجعل من علاقات صاحب المشروع تشمل جميع الطبقات الاجتماعية وكل فئات وشرائح المجتمع مما يؤثر بالإيجاب على سيرورة العمل .

وفي المقابل نجد الذين لهم علاقات ضيقة من أفراد العينة نسبتهم ضعيفة تقدر بـ 19.09 % والسبب في ذلك يعود إلى نقص الخبرة في العمل ولانعدام الأساليب الجاذبة للزبائن ، ولطريقة تقديم الخدمات سواء من حيث أسلوب المعاملة كاللباقة في الكلام أو حتى في الشكل الذي تقدم به الخدمة بأقل جودة وبشكل غير لائق . وهذا الأمر سوف يؤثر بالسلب على صاحب العمل الحر من حيث أرباحه من جهة وعلاقاته الاجتماعية من جهة أخرى ، مما يدعو إلى إعادة النظر في كل العوامل التي تؤدي إلى جعل العلاقة جيدة وواسعة .

جدول رقم 42 يبين العلاقة مع الزبائن أثناء ممارسة النشاط الحر:

العلاقة مع الزبائن	ك	%
جيدة	91	82.72
مقبولة	19	17.27
سيئة	-	-
المجموع	110	100

يبين الجدول أعلاه أن علاقة أصحاب العمل الحر جيدة مع الزبائن أثناء ممارسة العمل ، وهذا أمر جيد يفسر أنهم على دراية بفنون وآداب التعامل مع العملاء وطرق جذبهم التي تحتاج إلى أخلاق عالية وحكمة ومرونة كبيرة وصفات أخرى كالصبر والحزم والصدق ، وهذه النتيجة تؤكد ما جاء في الجدول السابق لأن شبكة العلاقات الواسعة لن تتحدد إلا بوجود علاقات جيدة مع الزبائن ، أما بقية أفراد العينة (17.27 %) وهي فئة قليلة ممن كانت علاقاتهم مع الزبائن مقبولة في أثناء ممارسة العمل وذلك راجع لقلّة الخبرة في العمل أو لاختلاف طبائع البشر وتعدد سمات الشخصية الإنسانية.

وتوضح الإحصائيات في الجدول إنعدام المبحوثين الذين لهم علاقات سيئة مع الزبائن . وهذا أمر مشجع وجيد لسير العمل الحر وتطوره ، فسوء العلاقة سوف يعود بالسوء على صاحب العمل نفسه ، وعليه فإنه من الضرورة العملية للنجاح في العمل هو بناء علاقات جيدة إلى أبعد الحدود مع الزبائن لأنهم يشكلون طرفا مهما في معادلة العمل الحر على غرار صاحب العمل والخدمة المقدمة .

جدول رقم 43 يبين سمات شخصية صاحب العمل الحر:

سمة الشخصية	ك	%
قوية	39	35.45
متوازنة	62	56.36
انفعالية	09	08.18
ضعيفة	-	-
المجموع	110	100

عند تحليل سمات شخصيات المبحوثين في العمل الحر نجد أن الجدول يبين أن أكثر من نصفهم ذوو شخصيات متوازنة وهذا هو المطلوب ، فخير الأمور أوسطها. فالشخصية المتوازنة هي التي تستطيع التكيف مع الظروف المتغيرة ومع أنماط الشخصيات المتعددة ، فهي شخصية مرنة إلى أبعد الحدود ولا تؤثر فيها المواقف المستجدة والمسائل الطارئة وهذا ما يقتضيه بالفعل العمل الحر، فهو يحتاج إلى شخصية متوازنة من كافة النواحي النفسية والعقلية والعاطفية والأخلاقيةإلخ.

أما نسبة المبحوثين الذين هم واثقون من أنفسهم تماما والذين يتسمون بشخصية قوية وهذا أمر محفز جدا، فالعمل الحر يقتضي من صاحبه أن يكون شجاعا وقويا وحازما ، وهذا يؤهلهم لأن يكونوا مخاطرين ومغامرين في بعض الأحيان ويقومون باتخاذ القرارات الصارمة في وقتها. وتمثل نسبة 08.18 % المبحوثين الذين يتسمون بالشخصية الانفعالية ، وهذا يعتبر حاجزا كبيرا يحول دون النجاح ، فالشخص المنفعل لا يتخذ القرارات الصحيحة وعدم امتلاك المهارات الجيدة للتعامل مع الزبائن وبالتالي يؤدي إلى العزوف عن التوجه والتعامل مع هذا النوع من الشخصيات مهما بلغت جودة الخدمة المقدمة والسلعة المعروضة والإغراءات المتوفرة .

والنتائج الواردة في الجدول توضح أنه ينعدم أفراد العينة الذين يتسمون بضعف الشخصية ، لأن هذه السمة لا تتناسب مع مقتضيات العمل الحر .

جدول رقم 44 يبين الدافعية للإنجاز في العمل الحر :

الدافعية للإنجاز في العمل	ك	%
قوية	84	76.36
متوسطة	23	20.90
ضعيفة	03	02.72
المجموع	110	100

تبين الشواهد الكمية الواردة في الجدول أن دافعية المبحوثين للإنجاز في العمل الحر قوية بنسبة إجابة تقدر بـ 76.30 % وهذا أمر محفز جدا لسير وتطور العمل الحر وتوسعته. فالدافعية هي سر الإنجاز، والسبب في هذه القوة يعود إلى الرغبة الشديدة في النجاح وتحقيق الطموحات المستقبلية والأهداف التي تم تسطيرها.

أما المبحوثين المتحلين بدافعية متوسطة للإنجاز فنسبتهم هي 20.90 % وهي نسبة ضئيلة ، فمن المفترض أن يرفع من متوسط هذه الدافعية عبر اكتساب آليات ومهارات معينة للرفع من مستوى الدافعية وبالتالي رفع مستوى الانجاز .

وتعد نسبة ضئيلة جدا من المبحوثين (02.72 %) دافعتهم للإنجاز ضعيفة ، ويعزو ذلك إلى عدم التحلي بالثقة اللازمة ونقص الرغبة في العمل خاصة إذا كان في غير التخصص أو لا يوجد الإقبال الكافي من الزبائن أو حتى عدم تحقيق الربح المرجو .

جدول رقم 45 يبين مستوى الإنجاز المحقق في العمل :

مستوى الإنجاز	ك	%
عال	32	29.09
متوسط	71	64.54
ضعيف	07	06.36
المجموع	110	100

توضح المعطيات الكمية أن مستوى الإنجاز المحقق في العمل الحر متوسط لدى نسبة 64.54 % من أفراد العينة ، ومقارنة نتائج هذا الجدول بالجدول السابق يبين أن الدافعية للإنجاز في العمل الحر قوية ، غير أن مستوى الانجاز متوسط وهذا لدى غالبية المستجوبين والذي يفسر أنه ليس بالضرورة أن يكون مستوى الانجاز عال إذا كانت الدافعية للإنجاز في العمل الحر قوية ، فالحقيقة تثبت أن مستوى الدافعية للإنجاز كطموح وهدف هو عال لدى كل أصحاب الأعمال الحرة ، لكن الواقع نجده محاطا بمجموعة من العوامل المحيطة والنفسية والطارئة التي تجعل من مستوى الانجاز متوسطا . كما تمثل نسبة 29.09 % من المبحوثين ذوو مستوى الانجاز العالي وهذا يدل على تحقيق الراحة والاستقرار النفسي والعملية . أما القلة القليلة من المبحوثين (06.36 %) فمستوى الانجاز لديهم في العمل الحر ضعيف وهذا يعود إلى وجود معوقات كثيرة تحول دون تحقيق المستوى المطلوب من الانجاز .

جدول رقم 46 يبين أهم سمات صاحب العمل الحر :

السمات	ك	%
الشجاعة والثقة بالنفس	31	28.18
المواجهة والمغامرة	35	31.81
المرونة	21	19.09
الإبداع	14	12.72
المعرفة الفنية والإدارية	06	05.45
أخرى تذكر	03	02.72
المجموع	110	100

يتضح من الجدول أعلاه أن لصاحب العمل الحر سمات معينة أهمها المواجهة والمغامرة بنسبة إجابة للمبحوثين تقدر بـ 31.81 % ، تليها سمة الشجاعة والثقة بالنفس (28.18 %) ثم سمة المرونة (19.09 %) . كل هذه الصفات الثلاث تعتبر ضرورية ومهمة خاصة المواجهة والمغامرة ، فبدون هذه السمة الأخيرة فلا يسهل إختيار سبيل العمل الحر . أما سمة الإبداع فتمثل نسبة 12.72 % من إجابات

المبوهين ، فبعض الناجحين من الخريجين بالإضافة إلى النجاح المحقق في نشاطهم الحر فقد تم الإبداع فيه وابتكار أشياء جديدة تضيف نوعاً من التجديد في العمل نتيجة الذكاء الذي يتميز به بعض الخريجين. وتعتبر المعرفة الفنية والإدارية سمة ذات أهمية معتبرة (05.45 %) وهذا راجع لطبيعة النشاطات الحرة التي تتضمنها عينة البحث ، إذ لا تحتاج معظمها إلى هذه المعرفة بل يجب أن يلم بها إلى حد ما في نشاطات المحاماة والتوثيق والطب ... إلخ.

جدول رقم 47 يبين حدود القدرة على الإبداع في العمل الحر :

حدود القدرة على الإبداع	ك	%
حد كبير	80	72.72
حد متوسط	29	26.36
حد ضعيف	-	-
انعدام القدرة على الإبداع	01	0.90
المجموع	110	100

يوضح الجدول أن أغلب المبهين بنسبة 72.72 % يمتلكون إلى حد كبير القدرة على الإبداع في العمل الحر. والإبداع يعني ابتكار أشياء جديدة في العمل تمنح له روحاً جديدة والبحث الدائم والمستمر عن المعلومات الجديدة التي تفيد في العمل والنجاح فيه سواء في مجال التخصص أو خارجه ، فالإبداع أساسه العلم والمعرفة.

أما نسبة 26.36 % من أفراد العينة فلهم حد متوسط من القدرة على الإبداع في العمل الحر ، و 0.90 % تنعدم لديهم هذه القدرة.

ولكشف العوامل المساعدة على الإبداع هي العوامل الذاتية كالتعلم الذاتي والمستمر والذكاء العقلي والاجتماعي والعاطفي. بالإضافة إلى العوامل الخارجية كالتطور العلمي والثقافي والتكنولوجي للمجتمع والمصادر التي يجب أن يتعرف عليها الخريج للتعامل مع سوق العمل. والمشاركة في جميع الفضاءات التي تساعد على تجديد المعارف والمهارات من خلال مراكز التدريب والتطوير لحاضنات الأعمال الصغيرة.

جدول رقم 48 يبين عدد ساعات العمل :

عدد ساعات العمل	ك	%
أقل من 4 ساعات	01	0.90
7.4 ساعات	26	23.63
أكثر من 7 ساعات	83	75.45
المجموع	110	100

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن عدد الساعات التي يقضيها صاحب العمل الحر في العمل أكثر من 7 ساعات . والملاحظ أن معدل ساعات العمل هاته أكثر من المعدل القانوني المعمول به في القطاع العمومي والمحدد بثمانية ساعات. وهذا يفسر أن هناك تعب يحس به صاحب العمل الحر جراء كثافة العمل وصعوبته أحيانا ولانفراد صاحبه به أحيانا أخرى ، وللرغبة كذلك في شغل أكبر وقت ممكن فيه لجني الأرباح وعدم تضييع الوقت.

أما نسبة 23.63 % من المبحوثين تتراوح عدد ساعات العمل الحر لديهم من أربع إلى ست ساعات ، وهذا المعدل هو نفسه المعمول به في القطاع العمومي ويعتبر كافيا بالنسبة لهم من أجل الاستمتاع بأوقات الراحة العقلية والنفسية والبدنية. أما النسبة القليلة من أفراد العينة والمقدرة بـ 0.90 % يقضون أقل من أربع ساعات وهذا يختلف باختلاف طبيعة الأعمال الحرة.

جدول رقم 49 يبين الضغوط النفسية في العمل الحر وأسبابها :

الضغوط النفسية في العمل	ك	%	الأسباب	ك	%
نعم	93	84.45	زيادة كمية العمل	30	27.27
			السرعة في العمل	10	09.09
			التعب	31	28.18
			عدم التكيف مع العمل	16	14.54
			أخرى تذكر	06	05.45
لا	17	15.45	-	-	-
المجموع	110	100	-	-	-

يبين الجدول أعلاه أن نسبة 84.45 % يعانون من ضغوط نفسية في العمل الحر، ويعود ذلك إلى العديد من الأسباب كالشعور بالتعب الناتج عن زيادة كمية العمل. فكثرة الزبائن وطبيعة النشاط عاملان هامين في زيادة كمية العمل ، بالإضافة إلى قلة اليد العاملة المساعدة في حالة مزاوله صاحب النشاط بمفرده.

وفي بعض الأحيان يؤدي عدم التكيف في العمل إلى حدوث ضغوط نفسية ، لأن بعض الخريجين يمارسون أعمالهم الحرة وخبرتهم قصيرة في هذا العمل ، أو كون نشاطهم الممارس خارج مجال التخصص ، كما يعود السبب أيضا إلى السرعة في العمل الناتجة عن زيادة العمل. فضلا عن الإنفرادية في العمل عند الكثير منهم ، فمن المهم جدا أن الاشتراك في العمل وتقسيمه بين الأفراد يقلل التعب ويزيد من جودته.

جدول رقم 50 يبين المخاوف المتوقعة في العمل الحر:

المخاوف المتوقعة في العمل الحر	ك	%
الإفلاس	08	07.27
الخسارة	32	29.09
عدم تحقيق الهدف	70	63.63
المجموع	110	100

تبين المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه أن المخاوف التي يتوقعها أصحاب الأعمال الحرة هي في الغالب عدم التمكن من تحقيق الهدف المرجو من مزاوله النشاط الحر، إذ بلغت الإجابة نسبة 63.63 % وهذا بسبب بعض المشكلات التي تواجه أثناء العمل ، فالخوف من المستقبل هو إحساس طبيعي يراود أي شخص طبيعي ، ناهيك عن الشخص الذي يضع كل أمواله وطاقاته في سبيل إنجاح مشروع ما ويخاطر بها . كما أن توقع الخسارة من المخاوف التي تراود صاحب العمل الحر وذلك بنسبة إجابة تقدر بـ 29.09 % ، وهذا الاحتمال يخص بعض الأشخاص ممن يتسم عملهم بالبطء أو قلة الربح المادي من المشروع أو وجود عوامل محيطية جديدة تساعد على الخسارة في المستقبل .

وتبقى في الأخير نسبة 07.27 % من المستجوبين الذين يتخوفون من وقوع مشكلة الإفلاس التام للمشروع ، وهذا يعتبر أمرا محطما للأمال والطموحات ، وبالرغم من أن هذه النسبة ضئيلة ، إلا أن احتمال حصول هذا الأمر وارد طالما توفرت الأسباب الموضوعية لوقوعه ، وبالتالي فإن السبيل للخروج من هذه المعضلة يبقى بين بديلين هما إما إعادة البدء في مشروع آخر يختلف عن الأول أو التنازلي عن فكرة العمل الحر والعودة إلى رحلة البحث من جديد عن فرصة عمل لدى القطاع العام أو القطاع الخاص.

جدول رقم 51 يبين كيفية التغلب على المخاوف في العمل الحر:

ك	%	كيفية التغلب على المخاوف
26	23.63	الدراسة الجيدة للمشروع
46	41.81	متابعة ومواصلة المشروع
38	34.54	القناعة
110	100	المجموع

توضح المعطيات الكمية المبينة في الجدول أعلاه أن نسبة 41.81 % من أفراد العينة يعتبرون أن التغلب على المخاوف في العمل الحر يتم عن طريق متابعة ومواصلة المشروع الذي تم البدء فيه ، لأن المخاوف تبقى مجرد مخاوف لم تحصل في الواقع ، وبالتالي فمواصلة المشروع هي أفضل طريقة للتغلب على هذه المخاوف دون الاهتمام والانشغال بهذه المحبطات التي تحبط العزائم وتحد من الطموحات .

أما نسبة 34.54 % من المبحوثين فيعتقدون أن على صاحب العمل الحر أن يتحلى بالقناعة وتعني التعامل مع الواقع كما هو دون زيادة أو نقصان ومواجهة أية مشاكل بالطرق والأساليب المتاحة ضمن خطة معينة والرضا بقضاء الله وقدره في جميع الأحوال .

ونجد نسبة 63.63 % من أفراد العينة يرون أنه يجب على صاحب العمل الحر الدراسة الجيدة للمشروع في جميع مراحل وجوانبه المالية والبشرية والفنية والتنظيمية من أجل التغلب على المخاوف في العمل الحر والقيام بعملية التقييم الدائم والمتوازن بين جميع مراحل المشروع .

الجدول رقم 52 يبين الطموحات المستقبلية للمبحوثين :

الطموحات المستقبلية	ك	%
الإستقرار المعنوي والمادي	66	37.27
النجاح في العمل وتوسيعه	26	23.63
الاستقرار والفعالية	08	07.27
الكفاف والعفاف	04	03.63
النجاح والاستقرار العائلي	03	02.72
تغيير النشاط	02	01.81
الاستقرار النفسي وتحسين المستوى	01	0.90
المجموع	110	100

جاءت إجابات المبحوثين حول طموحاتهم المستقبلية متباينة لكنها جميعا تصب في قالب واحد ، حيث تطمح ما نسبته 37.27 % من أفراد العينة الاستقرار المعنوي (أو العائلي) والاستقرار المادي ، و 23.63 % طموحاتهم تمثلت في النجاح في العمل وتوسيعه ، و 16.36 % يطمحون إلى النجاح في العمل ، أما 07.27 % فيرجون الاستقرار والفعالية ورضا الله تعالى. و 03.63 % من المبحوثين يطمحون في المستقبل تحقيق الكفاف والعفاف ، و 02.72 % طموحاتهم تمثلت في النجاح والاستقرار العائلي وكذا العمل في ظروف جيدة ، أما نسبة 01.81 % من المبحوثين فيطمحون إلى تغيير النشاط أو الالتحاق بالوظيفة العمومي.

وتعبر نسبة 0.90 % المبحوثين الطامحين إلى تحقيق الاستقرار النفسي والراحة والإبداع وتحسين المستوى ، وبعضهم يطمح إلى مواصلة الدراسات العليا (الماجستير) وبعضهم يطمح إلى النجاح وتوفير فرص عمل للبطالين.

وعموما نجد أن الطموحات المستقبلية تتراوح في غالبيتها بين الاستقرار المادي ، وبالتالي تحقيق الاستقرار العائلي والاجتماعي وتحقيق النجاح في العمل وتوسيعه ، أما النسب المتبقية فتراوحت بين الرضا والعفاف وتغيير النشاط لدى البعض والتوجه إلى العمل في القطاع العام .

2- دراسة حالة لأصحاب الأعمال الحرة :

2-1- دراسة حالة مشروع " مقاوله بناء " :

صاحب المشروع يبلغ من العمر 46 سنة ؛ عاش في أسرة كثيرة العدد بمدينة بريكة ، وذات حالة اجتماعية متوسطة . زاول تعليمه الابتدائي ثم المتوسط والثانوي إلى أن تحصل على شهادة البكالوريا سنة 1984 وانتقل إلى الجامعة ليدرس الاقتصاد بجامعة باتنة ليتخرج بعد ذلك متحصلا على شهادة الليسانس في الاقتصاد .

قضى هذا الشاب ثلاث سنوات في البطالة ثم اشتغل سائق أجرة لسيارة أخيه قرابة ثلاث سنوات أيضا وبعدها توقف عن هذا العمل مدة ثلاث سنوات ليعود إلى عالم البطالة من جديد . وبعدها توجه إلى التجارة العامة بعدما ضاقت به السبل مثل تجارة الألبسة وقطع الغيار على الرغم من أنه أودع ملفات كثيرة لدى العديد من مؤسسات القطاع العام وحتى القطاع الخاص .

وآخر نشاط قام به كان هو مفتاح عمله الحر وهو إنشاء مقاوله في البناء منذ عام 2008 ، حيث شغل معه ثلاثة أفراد واعتمد في تمويله على نفسه من خلال ادخاره لبعض الأموال من أعماله السابقة . واجه صاحب هذا المشروع البسيط في خلال ممارسته لهذا النشاط صعوبات كثيرة كنقص الخبرة في العمل ، إلا أن عزمته وإرادته لم تحل دون تحقيق أهدافه مما انعكس عليه هذا العمل الحر بالإيجاب فيما بعد وتجلت مظاهره من خلال توسيعه له .

لم يعمل صاحب المشروع في مجال تخصصه وهو الاقتصاد نظرا لرغبته الكبيرة في مزاوله هذا النشاط وساعده تعليمه الجامعي في نجاح مشروعه وخاصة القيام بالأعمال الإدارية والمحاسبية ومعرفة بقواعد التسيير . وبذلك نستطيع القول أنه استفاد ووظف معارفه ومداركه التي تعلمها في المرحلة الجامعية في مشروعه.

لقد ساعدت القوانين و اللوائح التنظيمية المتعلقة بنشاط مقاوله البناء في توسيع النشاط لأنها تميزت بالمرونة إلى حد كبير، فعلى مستوى الضرائب نجدها معقولة .

إن هذا النموذج الناجح من الخريجين الطامحين جعلته يقيم علاقات جيدة مع الزبائن لاكتسابه خبرة في العمل وتحليه بالشخصية القوية والدافعية الكبيرة للإنجاز أدت إلى تحقيق مستوى عالي في الإنجاز وكذلك يمكن إيعاز هذا النجاح إلى الشجاعة والثقة في النفس وامتلاك حد كبير من الإبداع بالرغم من الضغوط النفسية التي يعانيتها في العمل .

تطمح هذه الحالة التي تعتبر مثالا ناجحا يحتذى به إلى تحقيق الاستقرار المادي والأسري وأن يكون نموذجا جيدا للخريجين الجدد.

2-2- دراسة حالة مشروع " مطبعة " :

صاحب المشروع شخص يبلغ من العمر 39 سنة ، قاطن بمدينة بريكة وحاصل على شهادة الليسانس في الحقوق ، متزوج وأب لسبعة أطفال ، وينحدر من عائلة متوسطة الحال.

يرى صاحب المشروع أن المال هو سبب النجاح لأنه عصب الحياة . وبداياته العملية بدأت بمشروع بسيط تمثل في محل لبيع الأدوات المدرسية والمكتبية بعد عام من البطالة القاهرة ، حيث لم يجد أية فرصة عمل في القطاعين العام أو الخاص ، هذا الأخير الذي يساهم مساهمة متوسطة فقط في توظيف خريجي الجامعة وبالتالي كان التوجه إلى العمل الحر نابع عن إرادة وقناعة شخصية بضرورة العمل وقهر الظروف الصعبة.

وبعد سنوات قليلة تم استغلال المال المقترض من طرف الأهل الذين ساهموا بشكل رئيس في إنشاء المطبعة في وسط المدينة منذ أكثر من خمس سنوات ، وتم التعاقد مع المؤسسات العمومية والخاصة للقيام بمختلف الأعمال المطبعية كالبليات و المدارس وذلك في محل ذو ملكية خاصة لصاحب المشروع. والجدير بالذكر أن في بداية المشروع تلقى صاحبه مشكلة نقص الخبرة في العمل بالإضافة إلى المشكل المالي ، وهذا يعتبر أمرا طبيعيا بالنسبة لكل مبتدئ ، غير أن هذه المشكلة لم تكن عائقا، بل توسع النشاط فيما بعد سواء من الناحية الاقتصادية وحتى من ناحية توسيع قاعدة الزبائن والمتعاملين ، فأصبحت مطبعة " العتيق " - نسبة إلى الحي الذي تقع فيه- مصدر دخل كبير ودائم حيث زاد رقم الأعمال.

لقد تغيرت نظرة الكثير من الخريجين الجامعيين نحو العمل الحر وذلك بسبب سيادة القيم المادية على القيم الاجتماعية نظرا لتغير أسلوب الحياة وظهور بعض المظاهر السلبية في المجتمع كالتقليد وبروز ثقافة شديدة نحو الاستهلاك للماديات . وقد انعكس العمل الحر من الناحية الاجتماعية بالإيجاب من خلال الشعور بالفاعلية الاجتماعية . فالعمل بشكل عام يعتبر عاملا مهما في تكريس مفهوم الفاعلية داخل المجتمع.

وقد ساهم التعليم الجامعي في تخصص الحقوق صاحب المطبعة في نجاح مشروعه ، وذلك من خلال توظيف كل المعارف في العلوم الإدارية والقانونية في مجال العمل ، وإن تكف هذه المعارف فإن الاستتجاد بأصحاب الخبرة في نفس النشاط ساهم كثيرا في استمرار المشروع ونجاحه وتطويره ، ففي بعض القوانين تكون القوانين واللوائح التنظيمية المنظمة للعمل الحر معقدة والضرائب المفروضة من قبل الإدارة على النشاط مرتفعة مما يؤدي إلى التعرف على الحلول اللازمة من تجارب الأصدقاء وذوي الخبرة والأقدمية في النشاط . إن نجاح المشروع ناجم أيضا عن توسع شبكة العلاقات في العمل وجودة الخدمة والعلاقة الجيدة مع الزبائن أو العملاء ، هذا بالإضافة إلى قوة الشخصية والدافع نحو الانجاز في العمل ، فضلا عن تميز صاحب العمل بصفة هامة وهي الشجاعة والثقة بالنفس ، حتى وإن شعر بمخاوف مثل عدم تحقيق الهدف، إلا أنه تمكن من التخلص منها عن طريق متابعة ومواصلة المشروع.

إن المهم بالنسبة لصاحب المطبعة ليس المال في هذه المرحلة عكس المرحلة الأولى من بداية مسيرته العملية ، بل المهم هو العلم فتغيرت الطموحات من الربح المادي إلى الرغبة في إتمام الدراسة والحصول على شهادة الماجستير وحتى الدكتوراه لأن العلم يكمل المال ، حتى ولو استدعى الأمر التنقل إلى دول أخرى.

2-3- دراسة حالة مشروع " مطحنة تغذية الدواجن " :

صاحب المشروع ينحدر من عائلة فقيرة كثيرة العدد ويقيم في مدينة بركة. زاول تعليمه في مراحل المتعددة إلى أن وصل إلى الجامعة وتحصل على شهادة تقني سامي في الإلكترونيك من جامعة باتنة منذ خمسة عشر سنة. عمل في عدة مجالات كعامل يومي لدى الخواص إلا أنه لم يتوجه إلى العمل في القطاع العمومي.

وفي سنة 2003 أنشأ رفقة صديق له " مقهى للانترنت " واستمر مشروعه هذا مدة ثلاث سنوات ليوسع نشاطاته فيما بعد في المجال التجاري واعتمد في التمويل على الأهل (الأخ الأكبر) ، ومع مرور السنوات إستقر على مشروع جديد وهو مطحنة تغذية دواجن ذات مساحة كبيرة تقع في بلدية بيطام .

بدأ هذا النشاط منذ أكثر من خمس سنوات ، كان طموحه الأول هو تحقيق الاستقرار المادي ، وقد كان العائد الذي حصله من مشروعه كبيرا جدا مما جعله يشغل عددا كبيرا من الأشخاص يعد بالعشرات.

وكغيره من المستثمرين تلقى صاحب هذا المشروع مشكلات عديدة في بداية مشواره وعلى رأسها البيروقراطية الإدارية وارتفاع قيمة الضرائب المفروضة من قبل الدولة ، إلا أن هذه المشاكل لم تحد من عزمته في مواصلة هذا المشروع بل جعلته يفتح مجالات أخرى كتجارة العقارات والسيارات والمقاولات الخاصة بالأشغال العمومية ، وبهذا انعكس عليه العمل الحر من الناحية الاقتصادية بالإيجاب من حيث ارتفاع مستوى المعيشة وكذا من الناحية الاجتماعية بكسب التقدير والاحترام من طرف افراد المجتمع.

والجدير بالذكر أن الشهادة التي تحصل عليها صاحب المشروع لا علاقة لها تماما بالمشروع ، لأن التعليم الجامعي في تخصص الإلكترونيك لم يكن عاملا مساعدا في نجاح المشروع ، وعلى الرغم من ذلك يرى صاحبه أن على الدولة التوفيق بين متطلبات سوق العمل وبين توفير فرص العمل لخريجي الجامعة.

وقد ساعدت القوانين المنظمة للعمل الحر في توسيع نشاطاته نظرا للمرونة التي تتسم بها هذه القوانين. كما كانت العوامل النفسية عاملا مساعدا في توجه صاحب هذه المطحنة إلى العمل الحر، فالرغبة وحب العمل كانتا حافزا مهما في توسيع شبكة علاقاته في العمل حيث نجد علاقاته مع الزبائن جيدة لأنه يتحلى بشخصية متوازنة لأبعد الحدود أدت إلى تقوية دافعيته للإنجاز مما انعكس على مستوى الانجاز المحقق وجعله عاليا ، فحسب رأيه أهم السمات التي يجب أن يتصف بها صاحب العمل الحر هي المواجهة والمغامرة ، فمن دون المغامرة ومواجهة الصعاب لا يمكن الولوج والاستمرار في هذا العمل ، كما أن القدرة على الإبداع يجب أن تكون ذات حدود كبيرة ، وهذا النجاح لن يتأت من دون دفع ضريبة الوقت ، فهذا العمل يستغرق أكثر من سبع ساعات يوميا من وقت صاحبه.

والجهد الكبير المبذول في العمل وساعات العمل الطويلة تؤدي بالضرورة إلى حصول معاناة وضغوط نفسية في العمل . وفي الأخير وبالرغم من كل هذه النجاحات المحققة غير أن صاحب هذا المشروع نتيجة الظروف المحيطة المتغيرة حاول التغلب على المخاوف من خلال الدراسة الجيدة للمشروع الذي يطمح صاحبه من خلاله في المستقبل أن يحقق الاستقرار المادي والمعنوي .

2-4- دراسة حالة مشروع " مواد التغليف " :

صاحب هذا المشروع يقطن قبل خمسة عشر سنة في بلدية الجزائر وينحدر من عائلة فقيرة جدا كثيرة العدد ، وبعد الإنتقال إلى مدينة بريكة أكمل دراسته إلى غاية أن وصل إلى المرحلة الجامعية ليتحصل على شهادة الليسانس في الحقوق وهو الآن يبلغ من العمر خمسة وعشرين سنة ، عازب وينتمي إلى عائلة ميسورة الحال .

وبعد رحلة طويلة في البحث عن العمل ، عمل في القطاع الخاص الذي يرى بأنه يساهم إلى حد ضعيف في توظيف خريجي الجامعة ، وبذلك كان توجهه إلى العمل الحر مجبرا واختار نشاط صناعة مواد التغليف ليكون بداية لحياته العملية ، حيث تم البدء في هذا النشاط منذ ثلاث سنوات ويطمح من خلاله إلى تحقيق الإستقرار المادي فقط ، وبعد هذه السنوات كان العائد المجني كافيا لأبعد الحدود .

إن طبيعة المشروع تقتضي من صاحبه أن يعمل بشكل منفرد لأنه لا توجد سلسلة إنتاجيه طويلة. تلقى هذا الشاب في بداية عمله مشكلات مالية وللتخلص منها لجأ إلى الإعتماد على قروض الدولة ممثلة في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حيث دعم بالعتاد وكانت قيمة القرض كافية لبناء مشروعه ، ومع ذلك وجدت صعوبات وعراقيل واجهها عند التدعيم بهذا القرض وعلى رأسها مشكلة المنافسة . ومع مرور الوقت ويزدياد الطلب على مواد التغليف من قبل الأشخاص والشركات إنعكس عليه هذا العمل بالإيجاب من الناحية الإقتصادية من حيث زيادة الدخل الفردي .

بالرغم من أشهر البطالة القصيرة التي عاشها صاحب العمل الحر والتي عانى فيها كثيرا إلا أنها كانت هي الحافز الرئيس في التوجه نحو العمل الحر.

لم يمارس أحد أفراد عائلة صاحب المشروع نفس النشاط الحر الذي يزاوله حاليا ، فقد كان هو الأول في ذلك واعتمد في الإستشارة إلى نصائح ذوي الخبرة في نفس النشاط وبذلك تغيرت نظرتة نحو العمل الحر بسبب قلة فرص العمل ، كما إنعكس عليه هذا العمل الحر من الناحية الإجتماعية من خلال بناء علاقات إجتماعية واسعة وذلك بحكم النشاط الذي يمارسه .

إن التعليم الجامعي الذي تلقاه صاحب المشروع في تخصص الحقوق لم يساعده في نجاح المشروع بقدر ما ساعدته معارفه ومداركة وإمكانياته الفردية ، فعدم العمل في التخصص لم يكن نابعا من إرادته بل كان ناجما عن قلة فرص العمل فيه ، حيث يرى أن على الدولة أن توفق بين متطلبات سوق الشغل وبين توفير فرص العمل للخريجين الجامعيين .

وبما أن صاحب المشروع إعتد في تمويله على قروض الدولة من " ANSEJ " ، فهذا يعني مساعدة هذا الجهاز في توجهه نحو العمل الحر من خلال إلمام موظفي هذا الجهاز بكل المعلومات التي يحتاجها طالب القرض ولمرونة القوانين واللوائح التنظيمية المتعلقة بالنشاط الحر والتي ساعدته فيما بعد في توسيعه بالرغم من ارتفاع قيمة الضرائب المفروضة عليه .

لقد بنى هذا الشاب من خلال عمله شبكة علاقات واسعة مع أفراد وشركات كثيرة حيث إتصف بعلاقات جيدة مع الزبائن لأنه ذو شخصية متوازنة فكانت دافعيته ومستواه للإنجاز متوسطين ، ويعتقد أن أهم السمات الواجب توافرها في صاحب العمل الحر هي التحلي بالشجاعة والثقة بالنفس كما أن له حدودا كبيرة في الإبداع.

ونظرا لكون ساعات العمل أكثر من سبع ساعات يوميا فهذا لم يؤد إلى حدوث ضغوط نفسية في العمل. أما المخاوف التي يتوقعها هذا الشاب في عمله الحر هو عدم تحقيق الهدف المرجو منه ، وعليه فإن الكيفية التي يتغلب بها على هذه المخاوف تكمن في الدراسة الجيدة للمشروع . وما يسعى إلى تحقيقه في المستقبل هو الإستقرار ومواصلة المشروع .

2-5- دراسة حالة مشروع " مدرسة خاصة للتكوين في الإعلام الآلي " :

يبلغ صاحب المشروع خمسون سنة من العمر ، حاصل على شهادة مهندس دولة في الإعلام الآلي ، أب لأربعة أبناء ويقع محله في وسط المدينة إذ يحتل موقعا ممتازا ورئيسيا في المدينة ، ولمدرسته الخاصة سمعة جيدة في مدينة بريكة إذ خرجت الكثيرين في مختلف شهادات الإعلام الآلي .

عاش صاحب المشروع طفولته في أسرة مستقرة ماديا ومعروفة في المدينة ، وبعد المراحل التعليمية التي اجتازها بنجاح مستمر ، لم يكن يفكر يوما في تأسيس مدرسة خاصة في الإعلام الآلي ، ولكن مع مرور الوقت أصبح يراوده هذا الحلم وقرر أن يكون عضوا فعالا في مجتمعه ويقدم شيئا يفيد ، بالرغم من أن طموحاته وأمنيته في البداية كانت مهنة الأستاذ ، غير أنه لم يطرق باب العمل في القطاعين العام أو الخاص إطلاقا ولم يجرب البطالة بكل أشكالها ، بل بدأ العمل الحر مباشرة بعد التخرج نظرا لكون كل الظروف كانت مساعدة له ولم يواجه أية مشكلة .

وبعد سماح الدولة للخواص بإنشاء مدارس خاصة في الإعلام الآلي ، قرر هذا الشخص افتتاح مشروع في هذا المجال سنة 1998 وبدأ بتدريس مادة الإعلام الآلي لأعداد كثيرة من الطلبة ليتخرجوا بعدها حاملين شهادة تقني في الإعلام الآلي بتأطير أساتذة حاملين لشهادة جامعية في التخصص مؤهلين وأكفاء .

شهدت المدرسة الخاصة " بن بعبوش " نجاحا في بدايتها ، وبعد مرور السنوات والتي فاقت عشر سنوات افتتحت أقسام جديدة وتخصصات أخرى بدرجات أرقى (التقنيون السامون) بالإضافة إلى تدريس اللغات الأجنبية (الفرنسية والإنجليزية) لجميع المستويات التعليمية وتم تخريج العديد من الدفعات .

وبعد سنة 2005 تناقص الإقبال على هذه المدرسة نظرا لوجود مدارس خاصة أخرى منافسة في مدينة بريكة كما تناقص عدد الإناث عن الذكور ، وزاد عدد الفتيات المنقطعَات اللاتي لم يكملن الدراسة لأسباب كثيرة كالزواج وعدم القدرة على تسديد المستحقات المالية ، ومنذ ذلك الحين تقلص التكوين ليضم التقنيين فقط ، مما جعل مدير المؤسسة يلجأ إلى فتح أقسام جديدة لتقديم دروس الدعم والتقوية لتلاميذ المستويين الابتدائي والمتوسط .

وفي عام 2009 فتح تخصص جديد في الإعلام الآلي بالمدرسة لتكوين "عامل في الميكرومعلوماتية" وتدوم الدراسة فيه 18 شهرا.

ومن جانب التأطير في مدرسة تكوين "بن بعطوش" فإنه متوفر ولم يشكل أي عائق بالنسبة لصاحب المدرسة .

وفي الأخير وبعد استعراض هذه التجربة الناجحة ، إرتأينا أن نتعرض إلى مختلف الطموحات التي يرمي صاحب المشروع إلى تحقيقها ومن أهمها مواصلة العمل وتوسيع المدرسة بإضافة أقسام أخرى وفتح تخصصات جديدة واستعادة الطلب على تكوين التقنيين السامين ، وتوفير مناصب شغل للخريجين الجامعيين، فضلا عن طموح ترسيم إتفاقية بين المدرسة وسوق العمل من أصحاب المؤسسات التجارية والصناعية والخدمية. وعموما هذه الطموحات تصب كلها في ضرورة تحقيق النجاح لكل مجتهد.

2-6- دراسة حالة مشروع " خدمات الإعلام الآلي " :

صاحب هذا المشروع هو شاب يبلغ من العمر سبعة و ثلاثون سنة من أبناء مدينة بركة الأفاذ ، تخرج من جامعة باتنة متحصلا على شهادة مهندس دولة في الإعلام الآلي ، وينتمي إلى أسرة ميسورة الحال تتكون من ست ذكور و بنت وهو كبيرهم سناً وله مشاركة فعالة في إعالة الأسرة نظرا لوفاة الأب في سن مبكرة وكون الوالدة مأكثة بالبيت ولا تعمل . هذه الظروف والعوامل حفزت هذا الشخص مباشرة بعد تخرجه للبحث عن عمل لائق ، وانتهى به الحال إلى فتح وكراء محل صغير رفقة أخ له ليقدما معاً مجموعة من الخدمات في الإعلام الآلي مثل كتابة النصوص والرسائل الجامعية وصيانة وبيع لواحق أجهزة الإعلام الآلي وبيع الأقراص المضغوطة...إلخ.

لقد كان التوجه إلى خيار العمل الحر نابع عن ظروف إجبارية لا عن إرادة حرة ، ولم يكن الهدف منه هو الربح السريع بل تحقيق الاستقرار المادي فقط ، والذي تجلى في عائد شهري غير كاف لأفراد كثيرين بسبب غلاء المعيشة.

وبداية كل مشروع في العمل لاشك أنها تكون محفوفة بالمخاطر والمشكلات ، فقد لاقى هذا الشاب العديد منها وفي مقدمتها المشكلة المالية كون أن المشروع يحتاج دائما إلى تمويل وشراء البضاعة ومستلزمات العمل ، مما أدى به إلى الاقتراض من الأهل الذين كانوا المعين في إستمرار العمل ، وإلا فإن المشروع سوف يفشل .

وبعد مرور السنوات قرر صاحب المشروع العمل بمفرده ، وحتى الأخ رغب في الاستقلال بعمل لوحده في نفس المجال . وصاحب المشروع استغرق الآن مدة خمس سنوات في العمل بمفرده ، بالرغم من الهزات المستمرة والتي كانت حافزا لمواصلة العمل. بالرغم من أن هذه المشكلات أثرت كذلك على حياته الشخصية بسبب عزوفه عن الزواج كونه يسكن رفقة العائلة وانعدام أية فرصة لتوفير سكن خاص

قضى صاحب المشروع وضعية صعبة بعد التخرج تمثلت في قضاء مدة طويلة في البطالة والتي دامت ست سنوات بسبب قلة الفرص الوظيفية الحكومية ، تخللت هذه المدة الطويلة من البطالة العمل

المؤقت في قسم الإعلام الآلي بجامعة باتنة واستمر ذلك سنة أو سنتين لاحقتين وفق ما تتطلبه الجامعة من إحتياجات للأساتذة المؤقتين ، مما أعطى لصاحب المشروع خبرة جيدة كملت ما في جعبته من معلومات ومهارات في تخصص الإعلام الآلي ، فالتعليم الجامعي كان عاملا فعالا ومساعدًا في نجاح المشروع الحر . ومهما بلغت خبرة الإنسان ومهارته في عمله ، غير أن صاحب المشروع إحتاج في بعض الأوقات إلى استشارة ذوي الخبرة في الميدان ممن لهم فترة طويلة في العمل مثل التعامل مع المستجدات والتطورات الحاصلة ، خاصة مع تغير النظرة نحو العمل الحر لأنه أصبح ثقافة جديدة في المجتمع وذلك بسبب سيادة القيم المادية على القيم الاجتماعية ، ومن بين هذه القيم المادية بروز الثقافة الاستهلاكية الواسعة وتفضيل الربح المادي بشتى الطرق والوسائل .

وعلى الصعيد النفسي هناك عدة عوامل أدت إلى توجه خريجي الجامعة نحو العمل الحر، فصاحب المشروع كانت له شبكة علاقات واسعة تم بناؤها عبر هذه السنوات من العمل والجد والعلاقة الجيدة مع الزبائن . ويستلزم كذلك منه التميز بشخصية قوية ساهمت في تقوية دافعيته للإنجاز ورفع مستواه مهما بلغت المثبطات والمشاكل .

ويعتقد صاحب المشروع أن له قدرة كبيرة على الإبداع في عمله الحر متى توفرت الظروف لذلك ، خاصة مع العلم أن هذا الشاب يمتلك مهارات كثيرة تفوق فيها في مجال عمله . وفي الأخير نستطيع القول أن هذه الحالة التي تميزت بروح عالية في الشجاعة والمخاطرة والمغامرة في ظل ظروف اقتصادية صعبة ، تعتبر نموذجا ناجحا يحتذى به من قبل الآخرين وخاصة خريجي الجامعة .

2-7- دراسة حالة مشروع " مدرسة إعلام آلي " :

صاحبة المشروع تقطن في مدينة بريكة وتتحد من عائلة ميسورة الحال ، تدرجت في دراستها عبر مراحل تعليمية مختلفة حتى وصلت إلى المرحلة الجامعية لتتحصل على شهادة مهندس دولة في الإعلام الآلي ، وهي متزوجة وأم لطفلين وتبلغ من العمر إحدى وثلاثين سنة .

بداية مسيرتها العملية بدأت في القطاع العام الذي استفادت منه كثيرا في اكتساب الخبرة ، وهي ترى أن القطاع الخاص يساعد إلى حد متوسط في توظيف خريجي الجامعة ، وتوجهها إلى العمل الحر لم يكن بإرادتها بل أجبرت على ذلك .

حاليا مر على مشروعها الخاص المتمثل في مدرسة الإعلام الآلي أكثر من خمس سنوات وهي التي تقوم بإدارة وتسيير المدرسة ، والهدف من إنشائها هو تحقيق الاستقرار المادي على الرغم من أن العائد الذي تجنيه منها غير كاف وذلك راجع لصعوبة تسديد القرض الذي حصلت عليه من الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب " ANSEJ " ، إضافة لعملها بشكل منفرد واستئجارها للمحل فضلا عن المشكلات التي تلقتها في بداية نشاطها مثل عدم ملائمة موقع المحل .

وفي خضم هذه المشكلات نستطيع القول أن نشاطها هذا انعكس عليها من الناحية الاقتصادية بالسلب حتى من الناحية الاجتماعية تعيش هذه السيدة ظروفًا صعبة لأنها تسكن في سكن عائلي. وعلى الرغم من ذلك فإنها استطاعت تجاوز هذه الصعاب والاستمرار في هذا النشاط ، كما أن البطالة التي مرت بها صاحبة المشروع ودامت ستة أشهر والتي كانت ناتجة عن قلة الفرص الوظيفية الحكومية تعد عاملاً مساعداً في توجيهها نحو العمل الحر ، كما أن عائلتها كانت سندا قويا اعتمد عليه في بداية ممارسة هذا النشاط ، بالرغم من أنه لم يمارس ولا أحد من أفرادها نفس النشاط .

وككل مشروع خاص فإن صاحبه يحتاج إلى الاستشارة وهذا ما ينطبق على هذه الحالة ، إذ اعتمدت على أصحاب ذوي الخبرة عند الحاجة إلى معلومات أو استشارات حول النشاط مما انعكس عليها بالإيجاب من الناحية الاجتماعية من خلال كسب التقدير والاحترام من قبل أفراد المجتمع ، خاصة أنها من النساء الأوائل اللاتي خضن مجال الأعمال الحرة في مدينة بركة.

من البديهي أن كل مشروع حر يقوم به صاحبه فإنه تساهم عوامل في نجاحه أو فشله ، والحالة التي بين أيدينا نجد أن التعليم الجامعي الذي تلقته أعتبر عاملاً مهماً في النجاح طالما أنه في مجال تخصص إعلام آلي ، فالمنهاج التعليمي في الجامعة والتدريب التطبيقي أستفيد منهما في سير هذا النشاط حتى وإن لم توجد هنالك معاهد أو مراكز التدريب والتكوين في العمل الحر بالمنطقة . وتعتبر اللوائح والقوانين التنظيمية المتعلقة بالنشاط الحر في نظر صاحبة المشروع معقدة وقيمة الضرائب مقبولة نجم عنه عدم توسيع المشروع.

تلعب العوامل النفسية دوراً هاماً في نجاح أي مشروع فبفضلها تتوسع شبكة العلاقات في العمل وتحسن العلاقة مع الزبائن وذلك في إطار شخصية متوازنة ذات دافعية قوية للإنجاز ، وتتسم بمعرفة إدارية وفنية عالية ولها قدرة على الإبداع والابتكار .

عانت صاحبة المشروع من ضغوطات نفسية من خلال عملها الذي تقضي فيه ساعات عمل من أربع إلى سبع ساعات إضافة إلى صعوبة تطبيق القوانين التي تحكم مجال التكوين على اعتبار أن المدرسة تابعة لوزارة التكوين المهني والتمهين ، مما شكل لديها مخاوف تتوقعها كعدم تحقيق الهدف المنشود لكنها مقتنعة تماماً بوجود طريقة للتغلب عليها .

وفي الأخير نخلص إلى نقطة مهمة وهي أن هذه الحالة الناجحة تعتبر نموذجاً لكل امرأة طموحة ، تسعى إلى تحقيق أهدافها بالرغم من الصعوبات التي تواجهها والتحديات الراهنة بل تعتبرها حافزاً مهماً لتوسيع المشروع وتحقيق الربح المادي .

2-8- دراسة مشروع " مقهى انترنيت " :

هذه الحالة هي لشاب يبلغ من العمر إثنين وثلاثين سنة ينحدر من عائلة ميسورة الحال ، متخرج من جامعة باتنة وحاصل على شهادة في الإعلام الآلي .

في البداية تم العمل عند الخواص كعامل في مقهى انترنيت ، وفيما بعد كان الدخول في شراكة مع صاحب العمل وانتهى الأمر إلى شراء هذا المحل بكل محتوياته والعمل للحساب الخاص .

تلقى هذا الشاب مشاكل كثيرة في تسيير المشروع نظرا لانفراده في عملية الإشراف على الزبائن وتسييره . ومع مرور الوقت شغل فردين آخرين معه ، فأصبح يحس بنوع من الراحة لتقاسم العمل والمهام معهم فحملوا معه الثقل الكبير على كاهله.

لقد تقلص النشاط نوعا ما في السنوات اللاحقة نتيجة المنافسة الشديدة في نفس النشاط وللاقبال الكبير على استهلاك المعلومة من قبل جميع فئات وشرائح المجتمع. ولكن مع تحسين التجهيزات في المحل وتوفير خدمات جديدة للزبائن وحظوتهم بالمعاملة الحسنة ، انعكس ذلك إيجابا على مستوى الدخل الفردي.

توسع النشاط فيما بعد وأصبح محل العمل ملكية خاصة غير خاضع للاستئجار، وغيرت أجهزة الحواسيب وارتفعت نسبة الزبائن الوافدة على المحل ، خاصة وكون هذا الأخير موجود في وسط المدينة وله موقع ممتاز. ولأجل جلب الزبائن أكثر فأكثر قام صاحب المشروع بتخفيض أسعار الخدمات نظرا لاكتسابه شعبية كبيرة وكنوع من التحفيز والإغراءات.

إزداد عدد الأشخاص الذين يشغلهم صاحب المشروع إلى ثلاثة أفراد وذلك بصفة دائمة خاصة وأن الجميع حاملون لشهادة في الإعلام الآلي ولهم خبرة ودراية كافية عن كيفية التعامل مع الحواسيب وتقديم الخدمات للزبائن . ويهدف هذا الشاب من خلال مشروعه الحر إلى تشغيل أعداد كبيرة من الشباب بتوفير فرص عمل لهم والمساهمة في إخراجهم من عالم البطالة الذي يعيشه الكثيرون وتحقيق الاستقرار المادي والمعنوي.

الفصل الثامن

عرض وتحليل نتائج الدراسة

تمهيد .

- 1- النتائج العامة للدراسة .
- 2- النتائج الخاصة بفرضيات الدراسة .
- 3- التوصيات والإقتراحات .

تمهيد :

بعد الانتهاء من إجراء الدراسة الميدانية في مدينة بريكة لأصحاب الأعمال الحرة من الخريجين الجامعيين ، وبعد عرض البيانات وتحليلها وتفسيرها في الفصل السابع ، سنقوم من خلال هذا الفصل بعرض النتائج العامة للدراسة ثم عرض النتائج في ضوء فرضيات الدراسة . محاولين في ذلك توشي الموضوعية والدقة العلمية في أثناء التحليل والمناقشة من أجل الوقوف على أهم العوامل المساعدة في توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة .

1- النتائج العامة للدراسة :

بناء على المعطيات المستقاة من الدراسة الميدانية تم التوصل إلى حقائق حول عوامل توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة في المجتمع الجزائري.

1-1- النتائج الخاصة بالبيانات الشخصية :

(1) تبين الإحصائيات الميدانية ارتفاع نسبة الذكور عن نسبة الإناث وهذا يعتبر أمرا طبيعيا في ظل مجتمع يحمل ثقافة محافظة ويشتمل على قيم وعادات لا تسمح للمرأة بالقيام بأنشطة أو مشاريع خاصة مصغرة تؤدي إلى الاختلاط والتعامل مع العنصر الرجالي ، بالإضافة إلى صعوبة مثل هذه الأعمال كونها تحتاج إلى جهد كبير ووقت أطول.

(2) أكثر الفئات العمرية المتوجهة نحو العمل الحر تتراوح بين سني الثلاثين والتاسع والثلاثين وهي مرحلة الشباب ، مما يدل على أن سن ما قبل الثلاثين هو سن للبحث عن العمل أو للعمل المؤقت وعدم الاستقرار .
(3) تكشف معطيات الدراسة أن كافة أفراد العينة من سكان المدينة وذلك يعود إلى عوامل الجذب التي تشتمل عليها المدينة كتوفير فرص العمل والتعليم واكتساب المهارات وإمكانية التطوير في كل الأصعدة وتوفير المواصلات والخدمات الاجتماعية.

(4) أغلب المبحوثين من حاملي شهادة الليسانس ، فهذا المستوى من الشهادات يضم العديد من الفروع التعليمية في الجامعة. أضف إلى ذلك حاملي شهادة مهندس دولة فالجامعة تشتمل على الكثير من الفروع العلمية والتطبيقية التي تفتح الآفاق نحو الأعمال الحرة.

(5) يلاحظ على أفراد العينة أن أغلبهم متزوجين وهذا يدل على التزامهم بمسئوليات تجاه أسرهم (مادية ، تربوية واجتماعية) . وتعد المسؤولية المادية من بين المسئوليات الثقيلة الموكلة على عاتقهم ، والتي تعتبر عاملا رئيسيا في التوجه نحو الأعمال الحرة.

(6) ينحدر كل أفراد البحث من عائلات متوسطة الحال ، وهذا يعكس أن أغلب أفراد العائلة ينتمون إلى الطبقة المتوسطة في المجتمع.

1-2- النتائج الخاصة بمحور دور العوامل الاقتصادية في التوجه نحو الأعمال الحرة :

(1) تكشف الدراسة أن 50.90 % من المبحوثين لم يعملوا في كلا القطاعين العام أو الخاص قبل التوجه إلى العمل الحر، ويعود ذلك إلى عدم الرغبة الذاتية للعمل فيهما أو لانعدام الفرصة لذلك ، نظرا للطلب الكبير على مناصب الشغل في القطاعين العام أو الخاص ، ومحدودية هذه المناصب وانحسارها في فئة قليلة من الخريجين الجامعيين.

(2) تؤكد الدراسة على أن نسبة 46.36 % من مفردات العينة يؤمنون بالمساهمة الكبيرة للقطاع الخاص في تشغيل الخريجين ، إذا لا توكل هذه المهمة للدولة فقط ، لأنها لا تستطيع توفير مناصب الشغل لكل خريج جامعي نظرا لارتفاع أعداد الخريجين من سنة إلى أخرى ، فالشراكة بين القطاعين العام والخاص ضرورية وليست لازمة .

(3) إن التوجه نحو الأعمال الحرة من قبل خريجي الجامعة خاصة في السنوات الأخيرة نابع عن إرادة حرة منهم في الاستقلالية بعمل أو نشاط صغير يدر مالا للاستيفاء بمتطلبات الحياة المتزايدة . في حين نجد نسبة بسيطة منهم أجبرت على ولوج الأعمال الحرة بسبب شبح البطالة المخيف وانعدام فرص العمل في القطاع العام.

(4) أظهرت الدراسة أن هناك أنشطة حرة كثيرة توجه الخريجون الجامعيون لمزاومتها ذات طبيعة خدمتية وهي خدمات الإعلام الآلي ، المقاوله ، الطب ، مقاهي الأنترنت ، الصيدلة ، البيطرة ، المحاسبة ، الدراسات المعمارية والتقنية ، التوثيق ، ميكانيك السيارات ، النقل ، كراء السيارات ، ووكالات السياحة. أما الأنشطة الحرة ذات الطبيعة التجارية فجاءت مرتبة على النحو التالي: تجارة الأدوات المكتبية ، بيع الألبسة الجاهزة ، الخياطة والطرز وبيع أدوات الكهرباء العامة.

ويعود انحسار الأعمال الحرة في النشاطات ذات الطبيعة الخدمتية والتجارية وانعدام النشاطات ذات الطبيعة الإنتاجية والصناعية إلى التكلفة الأقل التي تحتاجها النشاطات ذات الطبيعة الخدمتية ، فالخريج الجامعي يعتبر مبتدئا في مثل هذه الأعمال الصغيرة التي تتيح له توفير مصدر رزق له وللعائلة ، خاصة وأنه عما جاء سابقا أن كل أفراد العينة ينتمون إلى أسر متوسطة الحال ، وهدفهم من العمل الحر هو تحقيق الاستقرار المادي في الأساس وليس الريح السريع بنسبة إجابة قدرت بـ 90.90 % .

وزاد التأكيد على ذلك هو أن الغالبية منهم (78.18 %) أقرؤا بكفاية العائد الشهري الذي يحصلونه من العمل الحر، مما ينم على شعورهم بالرضا والاكتفاء .

(5) بلغت نسبة المتوجهين نحو الأعمال الحرة من خريجي الجامعة الذين تفوق خبرتهم في هذه الأنشطة الحرة الخمس سنوات (46.36 %) من إجمالي المبحوثين ، مما يدل على بروز ثقافة جديدة لدى الشباب وهي ثقافة العمل الحر والمشاركة الفعالة في خدمة المجتمع .

(6) سجلت الدراسة انفراد أصحاب الأعمال الحرة في القيام بالنشاط بنسبة 61.81 % نظرا لبساطته وصغر المشروع من جهة ، وعدم القدرة على زيادة أعباء مالية أخرى تصرف على أشخاص آخرين مساعدين في العمل ونعني بذلك الأجور على وجه الخصوص من جهة ثانية. في حين يؤكد (38.18 %) من أفراد العينة أنهم يلجأون إلى تشغيل عمال آخرين يصلون إلى حد عاملين عند أغليبتهم مما يساهم في الحد من أفة البطالة وتخفيف الضغط في العمل عن صاحبه خاصة بعد توسيع النشاط وانتشاره .

(7) وفيما يخص طبيعة المحل الذي يشتغل فيه ، نجد أنه مستأجر لدى غالبية أفراد العينة مما يزيد من الأعباء المالية الناتجة عن كراء المحل ، وكذلك الضرائب المفروضة عنه باعتبار أن غالبيتهم يملكون سجلات تجارية خاصة بالنشاط ، أي أن هذا الأخير مصرح به لدى وزارة التجارة ويمارس ضمن القانون.

(8) لقد عبر (86.36 %) من مفردات العينة عن تلقيهم مشكلات في عملهم الحر وعلى رأسها المشكل المتعلق بالتمويل في بداية المشروع . وتم تخطي هذه المشكلة بلجوء الكثيرين منهم إلى الاعتماد على

الأهل أو اتخاذ شركاء في العمل أو الاقتراض من الدولة عبر أجهزة التشغيل المختلفة وفي مقدمتها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، تليها الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وأخيرا الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ، وتمت هذه القروض في شكل عتاد . كما صرح المستفيدون من قروض الدولة عن كفاية هذه القروض ، بالرغم من تلقي مشكلات في أثناء التدعيم ناتجة عن بيروقراطية الإدارة وانتشار مظاهر سلبية كالرشوة والمحاباة.....إلخ .

كل هذه المشكلات سألقة الذكر تم تلقيها في بداية ممارسة العمل الحر، ولكن بعد مدة زمنية معينة بقيت بعض الصعوبات تلاحق المبحوثين ، حيث بينت النتائج أن 47.27 % عانوا من المنافسة الشديدة حول نوع واحد من النشاط مثل أنشطة خدمات الإعلام الآلي ومقاهي الانترنت والمحاماة والطب ، بالإضافة إلى مشكلة الضرائب المرتفعة وصعوبة تسديد القروض سواء قروض الأهل أو قروض الدولة ونقص الخبرة في العمل ، وهذا يدل على أن أصحاب الأعمال الحرة من الخريجين يجابهون أثناء القيام بأعمالهم مشكلات وصعوبات كثيرة تحتاج منهم قوة الصبر والتحمل من أجل الاستمرار فيها .

(9) أما الإنعكاس الذي خلفه العمل الحر على أفراد العينة من الناحية الاقتصادية فيبدو جيدا على العموم وهذا ما توضحه نسبة 89.09 % ، وتتجلى مظاهره الإيجابية على التوالي في زيادة الدخل الفردي وارتفاع مستوى المعيشة والتوسع في النشاط .

1-3- النتائج الخاصة بمحور دور العوامل الاجتماعية في التوجه نحو الأعمال الحرة :

(1) دلت الدراسة على أن أغلب أفراد العينة والممثلين بنسبة 61.81 % صرحوا بأنهم يسكنون مع العائلة، وهذا عائد إلى متانة روابط القرابة والتضامن بين أفراد العائلة من جهة خاصة بالنسبة لغير المتزوجين ، وصعوبة توفير سكن خاص أو مستقل بالنسبة للمتزوجين من جهة أخرى نظرا لكثرة متطلبات الحياة ومستلزماتها وغلاء المعيشة ، مما أدى إلى عزوف الكثير من الخريجين الجامعيين عن الزواج وذلك بسبب هذه المشكلة (إنعدام السكن) ، وكذا ارتفاع تكاليف الزواج.

(2) ويذهب أفراد العينة حسب المعطيات الكمية بنسبة غالبية تمثل 69.09 % أن وضعيتهم بعد التخرج هي البطالة التي دامت عند 43.63 % منهم أقل من سنتين ، وعند 09.09 % بلغت من خمس إلى ست سنوات وهي مدة طويلة نوعا ما .

وتعزى أسباب البطالة بالدرجة الأولى إلى قلة الفرص الوظيفية الحكومية بالرغم من طول مدة البحث عن هذه الفرص والمعاناة عبر سنوات طويلة تمخض عنها في الأخير التوجه إلى الأعمال الحرة ، حيث عبرت ما نسبته 65.45 % من أولئك البطالين عن مساعدة عامل البطالة في التوجه إليها .

(3) لقد أظهرت الدراسة أن الاعتماد بالنسبة للخريجين الجامعيين في بداية العمل الحر، مهما كان شكل هذا الاعتماد والمساعدة المعنوية أو المادية أو الاجتماعية أو القانونية ، كان نابعا من عوامل ذاتية فكان الاعتماد الأول على النفس ، فالتغيير يبدأ أولا بالنفس وباطنها بفعل الإرادة القوية والطموح والعزيمة ، وتأت العائلة في ما بعد كمصدر ثان اعتمد عليه الخريج .

(4) لم يمارس أفراد عائلة المبحوثين نفس النشاط الحر الحالي لهم ، مما يدعو للقول بأن لا دخل للأهل في توريث مهن أو أعمال معينة للأبناء ، بل يعود الأمر إلى التطورات الحاصلة في المجتمع من حيث ظهور ثقافة العمل الحر لدى الأجيال الجديدة من خريجي الجامعة وتحليهم بروح المخاطرة والمغامرة والاعتماد على النفس .

(5) وفي ما يخص أصحاب الاستشارة في العمل الحر والذين يعتمد عليهم من قبل أفراد العينة هم من ذوي الخبرة الممارسين للعمل لمدة طويلة والمطلعين على أسرارهم ، يليها الأهل ثم الأصدقاء .

(6) لقد تغيرت نظرة المبحوثين نحو العمل الحر، فبعد أن كان حلمًا بعيد المنال وفي متناول قلة قليلة ممن توفرت لديهم الإمكانيات المادية وغيرها أصبح الآن وجهة العديد من خريجي الجامعة . والفضل في ذلك يرجع إلى روح المبادرة الفردية ومساهمة الدولة في تقديم الدعم للخريجين البطالين ، وبهذا أضحي العمل الحر هو مفتاح الخير والسعادة بالنسبة للكثيرين .

(7) انعكس العمل الحر من الناحية الاجتماعية على أفراد العينة من خلال بناء علاقات اجتماعية واسعة وذلك ما عبرت عنه نسبة 42.72 % منهم ، مما ساهم في السير الحسن للنشاط الحر وتوسيع شبكة العملاء.

1-4- النتائج الخاصة بمحور دور العوامل التنظيمية في التوجه نحو الأعمال الحرة :

(1) بنيت الشواهد الامبريقية المستقاة من الجانب الميداني أن نسبة كبيرة من المبحوثين (78.18 %) ترى بأن التعليم الجامعي عامل مساعد جداً في نجاح المشروع الحر، طالما أنه يتم في نفس التخصص ، حيث أن الخريج الذي يعمل في نشاط موافق لتخصصه وتعليمه في الجامعة سوف يعود بالفائدة عليه من خلال توظيف كل ما تم تلقينه والتدريب عليه .

وفي المقابل نجد نسبة 42.72 % من المبحوثين لا يعملون في مجال التخصص والسبب في ذلك هو قلة فرص العمل في التخصص وعدم توافق التعليم النظري مع التطبيقي ، فضلا عن عامل المنافسة.

(2) تشير معطيات الدراسة إلى أن النسبة الغالبة من المبحوثين تؤكد على عدم مساعدة القوانين المنظمة للعمل الحر في توسيع النشاط الحر (74.54 %) وذلك راجع لانتشار البيروقراطية بمفهومها السلبي وعدم مرونة هذه القوانين وتشجيعها لمثل هذه المشروعات والاستثمارات المصغرة . وقد نجم عن هذه المعوقات القانونية نوع من التحدي لدى الخريجين تمثل في مواصلة النشاط ، ومن جهة أخرى نجد أن 60 % من المبحوثين أفادوا بارتفاع قيمة الضرائب المفروضة على العمل الحر بالرغم من بساطة وصغر حجمه ، مما يشكل عائقا في حالة تراكم هذه الضرائب .

(3) أظهرت نتائج البحث أن 77.27 % من أفراد العينة لم يشتغلوا بصيغة العقود المؤقتة إما لعدم توفر الفرصة وإما لرغبة منهم وعدم التوجه لها أصلا . في حين نجد النسبة المتبقية (22.72 %) عملوا بهذه الصيغة للخروج من عالم البطالة الصعب ، بما تحمله هذه الصيغة من سلبيات نذكرها على التوالي : محدودية التثبيت في العمل ، ظروف العمل غير المرضية ، عدم تحصيل الخبرة الكافية وعدم مراعاة التخصص الجامعي.

4) للتخلص من عالم البطالة ، ومن أجل قيام الدولة بوظيفتها في تشغيل الشباب عامة والخريجين الجامعيين خاصة ، عليها مراعاة شروط وعلى رأسها حسب أفراد العينة شفافية مسابقات التوظيف عن طريق اختيار الشخص الأقدر والأكفأ دون تدخل عوامل أخرى كالمحاباة والوساطة والرشوة ، لأن مثل هذه المظاهر السلبية سوف تكون عاملاً مساعداً في التوجه الإجباري للخريج الجامعي نحو العمل الحر .

1-5- النتائج الخاصة بمحور دور العوامل النفسية في التوجه نحو الأعمال الحرة :

1) كشفت الدراسة فيما يتعلق بشبكة العلاقات في العمل الحر، أن 80.90 % من المبحوثين لديهم شبكة علاقات واسعة إثر النشاط الحر الذي يزاولونه ، وذلك متعلق بطريقة التعامل مع الزبائن وجودة الخدمة المقدمة . وتؤكد الدراسة أيضا أن 82.72 % من أفراد العينة بنوا علاقات جيدة مع الزبائن ، وهذا الأمر في الحقيقة مهم جدا باعتبار أن الزبون هو شريك مهم مع صاحب المشروع الحر وبدونه لا يستمر العمل .

2) أثبتت الدراسة من خلال المعطيات الإحصائية أن أغلب المبحوثين بنسبة 56.36 % يتسمون بشخصية متوازنة ، وهذا هو المطلوب فالتوازن في كل شيء هو الأساس .

3) إن الدافعية للإنجاز لدى 76.36 % من المبحوثين قوية وهذا نابع عن حب العمل والرغبة الشديدة فيه والحاجة الملحة لتحقيق النجاح لدى فئة طموحة من الخريجين الشباب وحتى الكهول ، وبالفعل هذا ما يستلزمه العمل الحر .

4) وتوضح البيانات الرقمية أن مستوى الإنجاز المحقق في العمل الحر متوسط وليس عال ، وهذه الحقيقة تقيّد أن للصعوبات التي يواجهها المبحوثين في أثناء ممارسة العمل الحر تأثير في الحد من الدافعية للإنجاز .

5) تؤكد الدراسة أن 31.81 % من أفراد العينة يعتقدون أن صاحب العمل الحر يجب أن تتوفر فيه أولا سمة المواجهة والمغامرة ، لأن هذه السمة من متطلبات العمل الحر الرئيسية ، كما نجد أن 28.18 % يرون بأهمية سمة الشجاعة والثقة بالنفس .

6) بينت الدراسة أن أغلب مفردات العينة (72.72 %) يمتلكون قدرة كبيرة على الإبداع يمكن توظيفها عند الضرورة.

7) وبالنسبة لعدد ساعات العمل فيؤكد مفردات العينة في غالبيتهم بأن ساعات العمل تفوق سبع ساعات يوميا وأنهم غير ملتزمين بدوام يقيدهم طالما كانت لهم مطلق الحرية في العمل متى رغبوا ، وعليه فإن هذه المدة الطويلة وغيرها من العوامل الأخرى سوف تسبب ضغوطا نفسية وذلك ما أقرته نسبة 84.45 % من المبحوثين . وهذه الضغوط تعود إلى عدة أسباب تذكر على الترتيب : التعب ، زيادة كمية العمل ، عدم التكيف مع العمل ، السرعة في العمل .

8) لقد توصلت الدراسة إلى أن من أكبر المخاوف التي يتوقعها المبحوثين في عملهم الحر هو عدم تحقيق الهدف الذي خططوا له منذ سنوات ، فالخوف من المستقبل هو هاجس طبيعي يشعر به الكثيرون ، لكن لا يجب أن تكون هذه المخاوف مثبتة للعزيمة لأنها في الأخير تبقى مجرد مخاوف . وبهذا ترى نسبة

41.81 % من مفردات العينة أنه للتغلب عليها يجب متابعة ومواصلة المشروع مهما كانت الظروف ، أما نسبة 34.54 % فيرون أنه يجب القناعة والرضا بقضاء الله إذا جاء ، في حين عبرت نسبة 23.63 % عن كيفية أخرى وهي الدراسة الجيدة للمشروع .

(9) وبالنسبة للطموحات المستقبلية لأفراد العينة فقد تراوحت بين الاستقرار المعنوي والمادي ، ثم النجاح في العمل وتوسيعه .

والجدير بالذكر أن هذه النتائج التي تم التوصل إليها قد دعمت بما جاء من بيانات حول دراسات الحالة ، وعليه يمكن القول أن هناك توافقا كبيرا بين إجابات المبحوثين والحالات التي تم عرضها في هذا البحث.

2- النتائج الخاصة بفرضيات الدراسة :

2-1- النتائج الخاصة بالفرضية الأولى :

الجدول رقم 01 يبين العلاقة بين العائد الشهري وطبيعة المحل :

المجموع	مستأجر	ملك	طبيعة المحل العائد الشهري
86	57	29	كافي
	63.32	22.67	
24	24	.	غير كاف
	17.67		
110	81	29	المجموع

بإجراء اختبار الدلالة بين متغيري العائد الشهري وطبيعة المحل الذي يعمل به صاحب العمل الحر، وجد أن $K^2 = 05.06$.
ويحساب معامل الارتان¹ يتبين بأن :

$$1 = \frac{0-696}{0+696} = \frac{(0.57)-(24.29)}{(0.57)+(24.29)} = \text{ن}$$

بما أن: ن=1 فهذا يعني أن هناك إقتران بين متغير العائد الشهري ومتغير طبيعة المحل الذي يعمل به صاحب العمل الحر. فعندما يكون العائد الشهري المحصل كافي ، فهذا لن يؤثر على كون المحل مستأجر أم لا ، طالما أن العائد المالي سوف يكون كافيا لتلبية وسد المتطلبات المعيشية اليومية وحتى المتطلبات التي يتطلبها المشروع الحر.

وتوجد بعض الحالات لدى أصحاب الأعمال الحرة ممن يواجهون مشكلة استئجار المحل بمبالغ مالية ضخمة ، فضلا عن كون العائد الشهري غير كاف وهذا يصبح عائقا كبيرا قد يحول دون متابعة المشروع.

¹ تعني النقطة . في حساب معادلة معامل الإقتران "ن" إشارة الجداء × مثال ذلك : (10.63) أي (10 × 63)

جدول رقم 02 يبين العلاقة بين شكل العمل وتلقي المشكلات في العمل الحر:

المجموع	لا	نعم	المشكلات شكل العمل
68	05	63	منفرد
	09.27	58.72	
42	10	32	ضمن مجموعة
	05.72	36.27	
110	15	95	المجموع

لكشف العلاقة بين متغير شكل العمل أي هل يتم بشكل منفرد أم ضمن مجموعة ومتغير تلقي المشكلات في العمل الحر، أعتمد على اختبار الدلالة K^2 والذي يساوي 05.97. ويحاسب معامل الاقتران نجد :

$$0.59 = \frac{470}{790} = \frac{160-630}{160+630} = \frac{(32.5)-(10.63)}{(32.5)+(10.63)} = \text{ن}$$

النتيجة تعني أن هناك اقتران متوسط بين شكل العمل وتلقي المشكلات في العمل الحر ، فالأكيد إذن أن العمل بشكل إنفرادي سوف يؤدي إلى ظهور مشكلات سواء كانت مشكلات بشرية كالفعلالية ونقص الأداء والتعاون الذي ينجر عن عملية التضامن النفسي والاجتماعي الذي يحدث بين الأفراد الناتج عن العلاقات الإنسانية التي تحكم الفعل البشري والوجود الإنساني ، وقد تكون هناك مشكلات خارجة عن إرادة الأفراد أي لها علاقة بالبيئة والمحيط الخارجي باعتبار أن المشروع الحر هو نسق مفتوح على العالم الخارجي يؤثر فيه و يتأثر به.

ولا يمكن تعميم فكرة أن العمل بشكل إنفرادي يؤدي دائما إلى بروز مشكلات بالضرورة ، فحتى العمل ضمن مجموعة قد تنجر عنه بعض المشكلات التي تؤثر على سيره .

جدول رقم 03 يبين العلاقة بين طبيعة المحل وتلقي المشكلات في العمل الحر:

المجموع	لا	نعم	المشكلات طبيعة المحل
29	02	27	ملك
	03.95	25.04	
81	13	68	مستأجر
	11.04	69.95	
110	15	95	المجموع

بعد إجراء اختبار الدلالة للتعرف على الارتباط بين متغيري طبيعة المحل وتلقي المشكلات في العمل الحر، وجد أن معامل الإقتران:

$$0.44 = \frac{251}{487} = \frac{136 - 351}{136 + 351} = \frac{(68.2) - (13.27)}{(68.2) + (13.27)} = n$$

إذن هناك علاقة إقتران متوسطة بين المتغيرين السابق ذكرهما ، فكون المحل الذي يعمل فيه صاحب العمل الحر ملكية خاصة أو مستأجر، فهذا لا يعني بالضرورة تلقي مشكلات فيه ، فقد يواجه المالك للمحل العديد من المشكلات العويصة في عمله على عكس المستأجر له ، فهذا الأمر يعود إلى قدرات الفرد الفنية والإرادية وحتى إلى العوامل المحيطة بالمنشأة المصغرة .

جدول رقم 04 يبين العلاقة بين تلقي المشكلات في العمل الحر ومصدر التمويل :

المجموع	قروض الدولة	الشراكة	الأهل	ذاتي	مصدر التمويل تلقي المشكلات
95	09 07.77	13 12.09	33 33.68	40 41.45	نعم
15	.	01 01.9	06 05.31	08 06.54	لا
110	09	14	39	48	المجموع

بإجراء إختبار الدلالة لتبيان العلاقة بين متغيري تلقي المشكلات في العمل الحر ومصدر التمويل فيه ، نجد أن $K^2 = 01.13$ وبحساب معامل التوافق نجد :

$$0.1 = \sqrt{\frac{0.01}{110+1.13}} = \sqrt{\frac{1.13}{110+1.13}} = ق$$

وبذلك تكون هناك علاقة توافقية ضعيفة بين متغير تلقي المشكلات في العمل الحر ومصدر التمويل ، فمهما كان مصدر التمويل المعتمد عليه (ذاتي- الأهل- الشراكة- قروض الدولة) فليس له أية علاقة بتلقي المشكلات ، فقد يظن البعض أن التمويل الذاتي لا يخلق للخريج مشكلات في العمل على اعتبار أن المال يأتي على رأس المشاكل التي يعاني منها الغالبية العظمى من أصحاب المشاريع المصغرة ، ولكن هذا الاعتقاد غير صائب فقد تنتج المشكلات عن مصادر خارجة عن التمويل لتتعلق بالأفراد أصحاب المشاريع أنفسهم أو بالمتغيرات الخارجية المحيطة بالعمل .

جدول رقم 05 يبين العلاقة بين العائد الشهري وانعكاس العمل الحر اقتصاديا على صاحبه :

المجموع	السلب	الإيجاب	الانعكاس العائد الشهري
86	02	84	كافي
	09.38	76.61	
24	10	14	غير كاف
	02.61	21.38	
110	12	98	المجموع

حينما يجرى اختبار الدلالة لإيضاح العلاقة بين متغيري العائد الشهري وانعكاس العمل الحر على الناحية الاقتصادية للفرد . وبالاعتماد على معامل الاقتران نجد :

$$0.93 = \frac{812}{868} = \frac{28-840}{28+840} = \frac{(14.2)-(10.84)}{(14.2)+(10.84)} = n$$

ولما كانت $n = 0.93$ فهذا يدل على أن هناك علاقة إقتران عالية بين العائد الشهري كمتغير وبين انعكاس العمل الحر من الناحية الاقتصادية على الفرد كمتغير ثان .
إن الهدف الرئيس من توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة هو هدف مادي إلى أبعد الحدود ، وعليه فإن تحقيق هذا المطلب سوف يكون له تأثيرا إيجابيا من الناحية الاقتصادية على تحسين ظروف المعيشة وتحقيق الرفاهية وربما التوسع في المشروع محل العمل .

2-2- النتائج الخاصة بالفرضية الثانية :

جدول رقم 06 يبين العلاقة بين الجهات المدعمة في بداية ممارسة العمل الحر وممارسة أفراد العائلة له:

المجموع	لا	نعم	ممارسة أفراد العائلة للعمل الجهات المدعمة الحر
56	44	12	الاعتماد على النفس
	39.2	16.8	
51	31	20	العائلة
	35.7	15.3	
03	02	01	الدولة
	02.1	0.9	
.	.	.	أخرى تذكر
110	77	33	المجموع

من أجل التحقيق في بيان العلاقة بين الجهات المدعمة في بداية ممارسة العمل الحر (بشتى أشكال التدعيم المادي والمعنوي) وبين ممارسة أفراد عائلة المبحوثين له ، تم إجراء اختبار الدلالة بين هذين المتغيرين ، حيث وجد أن $K^2 = 4.01$ وبحساب معامل التوافق نجد:

$$0.17 = \sqrt{0.03} = \sqrt{\frac{4.01}{110+4.01}} = ق$$

وعليه فإن العلاقة التوافقية بين المتغيرين ضعيفة ، فالعديد من أصحاب الأعمال الحرة لم يمارس أفراد عائلاتهم نفس النشاط وبالتالي فإن الاعتماد عليهم وتدعيمهم لهم سوف يكون ضئيلا .

جدول رقم 07 يبين العلاقة بين الجهات المدعمة في بداية ممارسة العمل الحر وأصحاب الإستشارة :

المجموع	أجهزة التشغيل	ذوي الخبرة	الأصدقاء	الأهل	أصحاب الإستشارة الجهات المدعمة
56	.	37 35.63	09 07.12	10 12.72	الاعتماد على النفس
51	.	32 32.45	05 06.49	14 11.59	العائلة
03	01 0.02	01 01.9	.	01 0.68	الدولة
.	أخرى تذكر
110	01	70	14	25	المجموع

بإجراء إختبار الدلالة للعلاقة بين متغير الجهات المدعمة في بداية ممارسة العمل الحر ومتغير أصحاب الإستشارة تبين أن $K^2 = 56.79$. وبحساب معامل التوافق .

$$0.58 = \sqrt{0.34} = \sqrt{\frac{56.79}{110+56.79}} = C$$

النتيجة تعني أن العلاقة التوافقية بين المتغيرين متوسطة فسواء كانت الجهة المدعمة في بداية ممارسة العمل الحر هو الشخص ذاته أو العائلة فإنه في الكثير من الحالات يكون الأهل وذوي الخبرة هم أصحاب الاستشارة عند الحاجة للتزود بما يحتاجه الخريج في بداية مسيرته العملية التي يفتقد فيها إلى الخبرة والممارسة الواقعية والميدانية .

2-3- النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة :

جدول رقم 08 يبين العلاقة بين العمل في مجال التخصص الجامعي والنجاح في المشروع الحر:

المجموع	النجاح في المشروع الحر		العمل في التخصص
	لا	نعم	
63	04	59	نعم
	13.74	49.25	
47	20	27	لا
	10.25	36.74	
110	24	86	المجموع

لتبيان العلاقة بين متغير العمل في مجال التخصص الجامعي ومتغير النجاح في المشروع الحر أجري الاختبار الدال على ذلك ، فوجد أن معامل الاقتران :

$$0.83 = \frac{1072}{1288} = \frac{108 - 1180}{108 + 1180} = \frac{(27.4) - (20.59)}{(27.4) + (20.29)} = n$$

وعليه فالنتيجة هي أن هناك علاقة إقترانية جيدة بين المتغيرين ، وهذه النتيجة تعني أنه كلما كان صاحب العمل الحر متخرجاً بشهادة تماثل المشروع المنشأ ، كلما شهد هذا الأخير نجاحاً وتوسعاً والعكس صحيح ، لأن النجاح المحقق سوف يعتمد على الزاد المعرفي والتكوين الذي تلقى في المرحلة الجامعية ، وبالتالي يسهل التعامل في هذا العمل مع كل المستجدات طالما أن المعرفة اللازمة لذلك متوفرة وموجودة . فعلى سبيل المثال الخريج المتحصل على شهادة في الحقوق ويزاول نشاطاً حراً في خدمات الإعلام الآلي ، نجده يلم بهذا العمل إلى حد ما ، لكنه لن يصل إلى المستوى العالي الذي يحصله المهندس في هذا التخصص الدقيق والمهم جداً في حياتنا المعاصرة .

جدول رقم 09 يبين العلاقة بين التعليم كعامل مساعد في نجاح المشروع الحر ومدى توظيف مناهج التعليم الجامعي في العمل الحر:

المجموع	توظيف مناهج التعليم في العمل الحر		مساعدة التعليم في نجاح العمل الحر
	لا	نعم	
86	23	63	نعم
	30.49	55.5	
24	16	08	لا
	08.5	15.49	
110	39	71	المجموع

بإجراء اختبار الدلالة للعلاقة بين متغيري التعليم كعامل مساعد في نجاح المشروع ومدى توظيف مناهج التعليم الجامعي في العمل الحر نجد أن $K^2 = 13.07$ وبحساب معامل الاقتران تبين أن :

$$0.69 = \frac{824}{1192} = \frac{184 - 1008}{184 + 1008} = \frac{(8.23) - (16.63)}{(8.23) + (16.63)} = n$$

وبهذه النتيجة نستخلص أن العلاقة بين المتغيرين هي علاقة اقترانية متوسطة ، لأن النجاح في العمل الحر خاضع أيضا إلى عنصر التعليم كعامل مساعد ، وذلك من خلال توظيف مناهج التعليم في العمل الحر، وخاصة إذا كان مجال التخصص الجامعي ونوع العمل الحر متماثلان .

جدول رقم 10 يبين العلاقة بين طبيعة القوانين المتعلقة بالنشاط الحر ومساعدتها في توسيع العمل الحر:

المجموع	لا	نعم	مساعدة القوانين في توسيع العمل الحر طبيعة القوانين
30	12	18	مرنة
	22.36	07.63	
80	70	10	غير مرنة
	59.63	20.36	
110	82	28	المجموع

وبإجراء اختبار الدلالة لكشف العلاقة بين متغير طبيعة القوانين المتعلقة بالنشاط الحر ومتغير مساعدة

هذه القوانين في توسيع العمل الحر وجد أن $K^2 = 25.96$

وبحساب معامل الارتباط:

$$0.82 = \frac{1140}{1380} = \frac{120 - 1260}{120 + 1260} = \frac{(10.12) - (70.18)}{(10.12) + (70.18)} = n$$

وعليه فالعلاقة بين المتغيرين هي علاقة اقترانية جيدة أو عالية ، لأن القوانين التي تضعها الدولة فيما يخص إنشاء العمل الحر تكون الإطار الصحيح لتطويره أيضا وتوسيع مجال الاستثمارات وتنمية الاقتصاد المحلي ومن ثم الإقتصاد الوطني ، فكلما كانت هذه القوانين ذات طبيعة مرنة فإنها سوف تكون لها مساهمة واضحة في المستقبل القريب والمتوسط في توسيع العمل الحر من خلال إنشاء مشاريع مصغرة في المدن الصغيرة ، ومن ثم يتم تحويلها مع مرور الوقت إلى أسواق وطنية وحتى عالمية .

جدول رقم 11 يبين العلاقة بين مساعدة أجهزة التشغيل في التوجه نحو العمل الحر ومدى إمام موظفيها بالمعلومات :

المجموع	لا أدري	لا	نعم	إمام الموظفين بالمعلومات مساعدة أجهزة التشغيل في التوجه نحو ع.ح
07	.	04	03	نعم
		3.24	0.95	
103	44	47	12	لا
	41.2	47.75	14.04	
110	44	51	15	المجموع

بإجراء اختبار الدلالة للعلاقة بين المتغير الأول وهو مساعدة أجهزة التشغيل في التوجه نحو العمل الحر والمتغير الثاني وهو مدى إمام موظفي هذه الأجهزة بالمعلومات التي يحتاجها صاحب العمل الحر المتقدم لهم بالاستفسار نجد أن (كا²)
 $5.08 = K^2$
 وبحساب معامل التوافق نجد :

$$0.21 = \sqrt{0.04} = \sqrt{\frac{5.08}{110 + 5.08}} = ق$$

وهذا يعني أن هناك علاقة توافقية ضعيفة بين المتغيرين وربما يعود ذلك إلى قلة المتوجهين إلى هذه الأجهزة التشغيلية . فقد تبين من خلال النتائج الواردة عند تفسير البيانات الميدانية أن هناك عدد معتبر من الباحثين لم يتوجهوا إلى هذه الأجهزة التي تساعد على التشغيل .

جدول رقم 12 يبين العلاقة بين القوانين المنظمة للنشاط الحر وقيمة الضرائب :

المجموع	معدومة	منخفضة	معقولة	مرتفعة	قيمة الضرائب القوانين المفروضة المنظمة للعمل الحر
30	02 0.81	01 0.27	10 10.90	17 01.63	مرنة
80	01 02.18	-	30 29.09	49 04.36	غير مرنة
110	03	01	40	06	المجموع

لكشف العلاقة بين متغيري القوانين المنظمة للنشاط الحر وقيمة الضرائب المفروضة على العمل الحر،
نجري اختبار الدلالة اللازم لذلك ، حيث وجد أن $606.4 = K^2$
وبحساب معامل التوافق نجد :

$$0.92 = \sqrt{0.84} = \sqrt{\frac{606.4}{110 + 606.4}} = ق$$

وعليه توضح النتيجة أن التوافق عالي بين هذين المتغيرين المعنون بهما الجدول أعلاه ، وهذا يعني أنه عندما تكون القوانين المنظمة للنشاط الحر معقدة فهذا يشمل القوانين المتعلقة بقيمة الضرائب المفروضة من قبل الدولة ، وهذه المسألة تشكل عائقا لدى بعض أصحاب الأعمال الحرة نظرا لكون العائد المحصل منه ضعيف ولارتفاع الأعباء المالية الأخرى التي يحتاجها المشروع ، وتزيد الضرائب المرتفعة ذلك الطين بلة . وبهذا تتحمل الدولة على عاتقها مسؤولية نجاح أو فشل هذه الأعمال الحرة ، وعليه يجب على الدولة أن تحاول وضع قوانين مرنة تساعد المستثمرين في إقامة المشاريع وفتح المجال لهم للمساهمة في تنمية الاقتصاد المحلي والوطني .

جدول رقم 13 يبين العلاقة بين العمل بصيغة العقود المؤقت والشروط الواجب مراعاتها من قبل الدولة في توظيف الخريجين :

المجموع	أخرى تذكر	شفافية مسابقات التوظيف	مراعاة مدة الخبرة في العمل المؤقت	أقدمية الشهادة العلمية	الشروط العمل بصيغة العقود المؤقتة
25	.	20	05	.	نعم
		20.45	03.63		
85	01	70	11	03	لا
	0.77	69.54	12.36	02.31	
110	01	90	16	03	المجموع

بإجراء اختبار الدلالة للعلاقة بين متغير العمل بصيغة العقود المؤقتة ومتغير الشروط الواجب مراعاتها من قبل الدولة في توظيف الخريجين ، تبين أن $\chi^2 = 0.91$ وبحساب معامل التوافق نجد :

$$0.09 = \sqrt{0.008} = \frac{0.91}{110 + 0.91} = ق$$

وبهذا تكون علاقة التوافق بين المتغيرين ضعيفة جدا ، فسواء عمل الخريج الجامعي قبل مزاولة العمل الحر بصيغة العقود المؤقتة أم لا فإن الإجماع قائم على مراعاة شرط مهم على مصالح الدولة المكلفة بالتوظيف إحترامه والعمل وفقه وهو شفافية مسابقات التوظيف .

2-4- النتائج الخاصة بالفرضية الرابعة :

جدول رقم 14 يبين العلاقة بين شبكة العلاقات والعلاقة مع الزبائن في العمل الحر:

المجموع	سيئة	مقبولة	جيدة	العلاقة مع الزبائن شبكة العلاقات
89	.	13 15.37	76 73.62	واسعة
21	.	06 03.62	15 17.37	ضيقة
110	.	19	91	المجموع

وبإجراء اختبار الدلالة لبحث العلاقة بين شبكة العلاقات لدى صاحب العمل الحر والعلاقة مع الزبائن في العمل الحر نجد أن $2.31 = K^2$

وبحساب معامل التوافق يتبين أن :

$$0.14 = \sqrt{0.02} = \sqrt{\frac{2.31}{110 + 2.31}} = ق$$

وعليه فإن هناك علاقة توافق ضعيفة بين المتغيرين . وهذا معناه أن شبكة العلاقات سواء أكانت واسعة أو ضيقة فليس لها علاقة وطيدة بعلاقة صاحب العمل الحر مع زبائنه ، فقد تكون هذه الشبكة ضيقة من جهة لكن العلاقة مع الزبائن جيدة ، ومن جهة أخرى يمكن أن تكون شبكة العلاقات واسعة إلا أن العلاقة مع الزبائن مقبولة .

جدول رقم 15 يبين العلاقة بين شبكة العلاقات والدافعية للإنجاز في العمل الحر:

المجموع	ضعيفة	متوسطة	قوية	الدافعية للإنجاز شبكة العلاقات
89	01 02.42	22 18.6	66 67.96	واسعة
21	02 0.57	01 04.39	18 16.03	ضيقة
110	03	23	84	المجموع

للتعرف على العلاقة بين متغيري شبكة العلاقات في العمل الحر والدافعية للإنجاز في العمل الحر ،
تبين أن: $K^2 = 7.93$ وبحساب معامل التوافق نجد :

$$ق = \sqrt{\frac{7.93}{110 + 7.93}} \text{ وعليه } ق = 0.06$$

إذن العلاقة التوافقية بين شبكة العلاقات والدافعية للإنجاز في العمل الحر هي علاقة ضعيفة. وهذا يعني أنه لا توجد علاقة قوية بين اتساع أو ضيق شبكة علاقات صاحب العمل الحر والدافعية نحو الانجاز القوية أو المتوسطة أو الضعيفة. فليس بالضرورة أن تكون شبكة العلاقات الواسعة تؤدي إلى دافعية قوية نحو الانجاز والعكس صحيح . لأن الدافعية للانجاز ليست مقرونة بشبكة العلاقات الموجودة في العمل الحر في جميع الأحوال .

جدول رقم 16 يبين العلاقة بين الدافعية للإنجاز ومستوى الانجاز المحقق في العمل الحر:

المجموع	ضعيفة	متوسطة	عالي	مستوى الانجاز الدافعية للإنجاز
84	06 05.34	50 54.21	28 24.43	قوية
23	01 01.46	18 14.84	04 06.69	متوسطة
03	.	03 01.93	.	ضعيفة
110	07	71	32	المجموع

بإجراء اختبار الدلالة للعلاقة بين متغيري الدافعية للإنجاز ومستوى الانجاز في العمل الحر، تبين أن

$$3.4 = K^2$$

وبحساب معامل التوافق نجد :

$$0.14 = \sqrt{0.02} = \sqrt{\frac{3.4}{110 + 3.4}} = ق$$

ويعني هذا أن هناك توافق ضعيف بين متغير الدافعية للإنجاز ومتغير مستوى الانجاز في العمل الحر. بمعنى أن الدافعية القوية للإنجاز لا تعني بالضرورة أن مستوى الانجاز الذي حققه صاحب العمل الحر عالي ، فقد نجد أن للخريج دافعية قوية لمزاولة العمل وروح وهمة عاليتين إلا أن مستوى الانجاز المحقق لا يزال متوسطا أو ضعيفا ، ويرجع ذلك إلى ظروف خارجية عن نطاق إرادة صاحب العمل الحر وغير تابعة من دافعيته .

جدول رقم 17 يبين العلاقة بين نوع الشخصية وسمات صاحب العمل الحر:

المجموع	أخرى تذكر	المعرفة الإدارية والفنية	الإبداع	المرونة	المواجهة والمغامرة	الشجاعة والثقة بالنفس	السمات نوع الشخصية
39	03 01.06	.	05 04.96	09 07.44	09 12.4	13 10.99	قوية
62	.	06 03.38	06 07.89	10 11.83	22 19.72	18 17.47	متوازنة
09	.	.	03 01.14	02 01.71	04 02.86	.	إنفعالية
00	ضعيفة
110	03	06	14	21	35	31	المجموع

وبإجراء اختبار الدلالة للعلاقة بين متغير نوع الشخصية ومتغير سمات صاحب العمل تبين أن :

$$K^2 = 11.7 . \text{ وبحساب معامل التوافق نجد أن :}$$

$$0.3 = \sqrt{0.09} = \sqrt{\frac{11.7}{110 + 11.7}} = ق$$

وبهذا نجد أن علاقة التوافق بين متغير نوع الشخصية ومتغير سمات صاحب العمل الحر تقريبا متوسطة

جدول رقم 18 يبين العلاقة بين سمات صاحب العمل الحر وحدود قدرته على الإبداع :

المجموع	إنعدام القدرة على الإبداع	حد ضعيف	حدود القدرة على الإبداع		سمات صاحب العمل الحر
			حد متوسط	حد كبير	
31	.	.	08 08.17	26 22.54	الشجاعة والثقة بالنفس
35	01 0.31	.	09 09.22	27 25.45	المواجهة والمغامرة
21	.	.	06 05.53	17 15.27	المرونة
14	.	.	06 03.69	06 10.18	الإبداع
06	.	.	01 01.58	05 04.36	المعرفة الإدارية الفنية
03	.	.	03 0.79	.	أخرى تذكر
110	01	00	29	80	المجموع

بإجراء اختبار الدلالة للعلاقة بين متغير سمات صاحب العمل الحر ومتغير قدرة صاحب العمل الحر على الإبداع وجد أن : $K^2 = 12.06$ وبحساب معامل التوافق نجد أن :

$$0.3 = \sqrt{0.09} = \sqrt{\frac{12.06}{110 + 12.06}} = q$$

وعليه تتضح العلاقة بين المتغيرين في كونها علاقة توافقية متوسطة .

جدول رقم 19 يبين العلاقة بين عدد ساعات العمل والتعرض للضغوط النفسية في العمل الحر:

المجموع	التعرض للضغوط النفسية		عدد ساعات العمل
	لا	نعم	
01	01 0.15	.	أقل من 4 سا
26	06 04.01	20 21.98	4 - 7 سا
83	10 12.82	73 70.17	أكثر من 7 سا
110	17	93	المجموع

لمعرفة العلاقة بين متغير عدد ساعات العمل ومتغير الضغوط النفسية في العمل الحر نجد أن:
 $K^2 = 6.69$ وبحساب معامل التوافق:

$$0.22 = \sqrt{0.05} = \sqrt{\frac{6.69}{110 + 6.69}} = q$$

إن النتائج التحصل عليها تعني أن العلاقة بين المتغيرين ضعيفة . إذ لا تؤثر عدد ساعات العمل القليلة أو الكثيرة على وجود أو انعدام الضغوط النفسية في العمل الحر.

جدول رقم 20 يبين العلاقة بين مستوى الإنجاز المحقق والمخاوف المتوقعة في العمل الحر :

المجموع	عدم تحقيق الهدف	الخسارة	الإفلاس	المخاوف المتوقعة في العمل الحر مستوى الإنجاز المحقق
32	22 20.36	10 09.3	.	عالي
71	42 45.18	22 20.65	07 05.16	متوسط
07	06 04.45	.	01 0.5	ضعيف
110	70	32	08	المجموع

بإجراء اختبار الدلالة للعلاقة بين متغيري مستوى الإنجاز المحقق والمخاوف المتوقعة في العمل الحر

تبين أن : $K^2 = 2.16$

وبحساب معامل التوافق نجد :

$$0.13 = \sqrt{0.01} = \sqrt{\frac{2.16}{110 + 2.16}} = ق$$

وعليه فإن هناك علاقة توافقية ضعيفة بين المتغيرين .

يتضح من الجداول الخاصة بالفرضية الرابعة أن علاقات التوافق بين المتغيرات تتراوح بين المتوسطة والضعيفة ، فشبكة العلاقات التي بينها صاحب العمل الحر لا تتأثر كثيرا بعلاقته مع الزبائن كعلاقة مباشرة ، وعلاوة على ذلك فإن شبكة العلاقات هذه لن تكون محفزا قويا ودافعا كبيرا للإنجاز ، طالما أن الدافعية للإنجاز تتحكم فيها عوامل أخرى خارجة عن شبكة العلاقات ، بل لها صلة بالنتائج المادي المحصل من العمل الحر . وإذا كانت الدافعية للإنجاز قوية أو ضعيفة فلا ينعكس ذلك بالضرورة وفق علاقة طردية مع مستوى إنجاز عال أو ضعيف .

وأثبتت النتائج أيضا أن نوع الشخصية ليس محكا صائبا للدلالة على سمات صاحب العمل الحر ، فقد تكون الشخصية متوازنة لكن صاحبها له قدرة كبيرة على المواجهة والمغامرة ، فهذه السمة الأخيرة ليست وصفا محتكرا على الشخصية القوية بل تتعداه للشخصية المتوازنة ، وهذه الأخيرة هي دائما المعيار الأمثل في قياس السمات وردود الأفعال .

ولا تعتبر ساعات العمل الطويلة مدعاة للتعرض إلى ضغوط نفسية في العمل الحر في جميع الأحوال ، بل قد يرجع ذلك إلى عوامل أخرى داخلية أو خارجية . أما مستوى الانجاز المحقق في العمل الحر سواء كان عالياً أو متوسطاً أو ضعيفاً فليس مقياساً نقيس به ونقارنه مع المخاوف المتوقعة ، فمهما كان مستوى الانجاز المحقق فإنه تختلف المخاوف المتوقعة من العمل الحر من شخص إلى آخر ومن مشروع إلى آخر ومن بيئة إلى أخرى.

إن الهدف المتوخى من أي دراسة اجتماعية هو التحقق من صدق الفرضيات أو نفيها بناء على النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية.

ومما سبق نصل إلى أن الفرضية الفرعية الأولى والتي جاءت على الشكل التالي " العوامل الاقتصادية من أهم عوامل توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة " . بينت من خلال التحليل السابق أن التوجه نحو الأعمال الحرة نابع من إرادة الخريجين الجامعيين ولبروز هذه الثقافة الجديدة في المجتمع خاصة في ظل الظروف الاقتصادية التي تمر بها البلاد وتحولها إلى اقتصاد السوق ، ناهيك عن إجماع المبحوثين عن أن الهدف من العمل الحر هو تحقيق الاستقرار المادي وليس الربح السريع وعليه فإن العائد المحصل منه كاف بالإضافة إلى مجابهة العديد من الصعاب في البداية وعلى رأسها المشكل المادي . وبهذا نستطيع القول أن الفرضية الفرعية الأولى قد تم إثباتها أي أنها تحققت .

أما فيما يخص الفرضية الفرعية الثانية والمتعلقة بالعوامل الاجتماعية المؤدية إلى توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة ، فإنها أسفرت عن معاناة أغلب أفراد العينة جراء مشكلة البطالة والتي ساعدتهم في إنشاء المشروعات الحرة ، بالإضافة إلى تغير النظرة نحو العمل الحر بعد أن أصبح المنطق المادي هو السائد في المجتمع الحالي ، والرغبة الجامعة لهؤلاء المبحوثين في تحقيق الاستقرار الاجتماعي والعائلي من خلال العمل الحر .

ونتيجة لما سبق ، نصل إلى أن الفرضية الفرعية الثانية قد تحققت .

لقد بينت التحليلات الخاصة بالفرضية الفرعية الثالثة والمتعلقة بالعوامل التنظيمية المؤدية إلى توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة ، بينت أن التعليم الجامعي عامل مساعد في نجاح المشروع الحر خاصة وإن كان النشاط موافق للتخصص الجامعي ، بالإضافة إلى ضرورة قيام الدولة بوظيفتها في التخطيط والتوفيق بين مخرجات التعليم الجامعي وتوفير فرص العمل للحد من ظاهرة البطالة .

كما ألفت النتائج على ضرورة وضع قوانين تشجع الخريجين على مزاوله الأعمال الحرة والاستثمارات المصغرة ، فضلا عن إتباع الدولة لسياسة حكيمه في تشغيل الخريجين والحد من ظاهرة عقود العمل المؤقتة التي تعد مجرد سياسة ترقيعية .

وعليه ، يمكن التأكيد على تحقيق الفرضية الفرعية الثالثة .

وفيما يخص الفرضية الفرعية الرابعة والتي تعلق بالعوامل النفسية المؤدية إلى توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة ، فإنها خلصت إلى أن شبكة العلاقات في العمل بالنسبة للمبحوثين واسعة والعلاقة مع الزبائن جيدة ، وكذا اتسامهم بشخصيات متوازنة وقوة الدافعية للإنجاز بالرغم أن هذا الأخير مستواه متوسط ، كما أن أفراد العينة يتسمون أيضا بروح المواجهة والمغامرة والقدرة على الإبداع .

إذن يبين تحليل النتائج المتمخضة عن هذه الفرضية الفرعية صدقها وإثباتها .

وكخلاصة نهائية لنتائج البحث في ضوء فرضياته الفرعية نستنتج أن الفرضية العامة قد تحققت والتي تؤكد على كون العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية والنفسية مشتركة تؤدي إلى توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة ، وبذلك تحقق الهدف المرجو من هذه الدراسة .

3- التوصيات والإقتراحات :

تتأكد لنا أهمية هذا البحث من خلال ما تم إدراجه من عرض وتحليل ومناقشة لمختلف القضايا المتعلقة بتوجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة . وبناء على النتائج التي تمخضت عن البحث الميداني ، فإنه يمكن تقديم جملة من التوصيات والإقتراحات التي يمكن الأخذ بها فيما يخص الثغرات الموجودة وهي :

1. إبراز وتدعيم ثقافة العمل الحر في المجتمع لدى الشباب خريجي الجامعة وخاصة في ظل التحولات الاجتماعية والتحول الاقتصادي القائمة على اقتصاد السوق ، ومن ثم خلق مشروعات صغيرة تنمو وتتطور حتى تصبح عبارة عن مؤسسات متوسطة ولم لا كبيرة تساهم في ازدهار الاقتصاد الوطني.

2. التعاون مع الشباب أصحاب المبادرات الفردية وحتى الجماعية للتخلص من المشكلات التي تواجههم في العمل الحر ، وعدم قصر الهدف من هذا الأخير في الربح المادي بل ضرورة أن يكون الهدف أرقى من ذلك لخدمة المجتمع المحلي وتحقيق التنمية الشاملة .

3. العمل على إيجاد آليات جديدة وفعالة للحد من ظاهرة البطالة وذلك من خلال تدعيم الأعمال الحرة واستغلال القدرات الفردية للشباب خريجي الجامعة ، ذلك أن البطالة أثرت بشكل سلبي على حياة الشباب البطال بعدم شعورهم بالإستقرار النفسي والإجتماعي والمادي . ومن بين الميكانيزمات المقترحة هو وضع سياسة تشغيلية تراعي الواقع الاقتصادي للبلد والحاجات الإجتماعية لأفراد المجتمع من فئة الخريجين الجامعيين والإبتعاد عن عروض العمل المؤقتة التي تعتبر مجرد سياسة ترفيحية تؤزم من الوضع أكثر مما تحسن فيه .

4. إعادة النظر في عنصر التخطيط للتعليم الجامعي وسوق العمل من أجل قيام الدولة بوظيفة الموازنة بين مخرجات التعليم الجامعي والاحتياجات الفعلية لسوق العمل .

5. تفعيل عمل أجهزة التشغيل التي أنشأتها الدولة من أجل القيام باستثمارات للشباب للقضاء على البطالة أو الحد منها ، ومن خلال جعل القوانين التنظيمية الخاصة بها أكثر مرونة والإبتعاد عن المعاملات الربوية مع البنوك لإتاحة الفرصة لأكثر عدد من الخريجين للإقبال عليها ، فالعائق الأكبر لدى الكثيرين منهم هو تلك الفوائد الربوية . وعليه فمن الأفضل أن توكل المهمة للبنوك الإسلامية .

6. ضرورة مواكبة التعليم الجامعي للتطورات العالمية الحاصلة من خلال إعادة إنتاج مناهج تعليمية تربط الدراسة النظرية بالتطبيق المباشر لتشجيع الأعمال الحرة بعد التخرج وإقامة دورات تدريبية للشباب حول كيفية التعامل مع المشروعات الصغيرة وكيفية الدخول إلى السوق وإعداد دراسات الجدوى ومن ثم تحويل الفكرة إلى مشروع.

7. توفير مناخ إستثماري للشباب خريجي الجامعة بتشجيع الأعمال الحرة وخاصة في القطاعات الإنتاجية لخلق روح المنافسة والإبداع ، وإشراك فئة الشباب في تنمية المجتمع اجتماعيا واقتصاديا ، فالشباب طاقة لا يستهان بها إذا استغلت في وجهها الصحيح والأمتل .

خاتمة :

تعد الجامعة كنسق مفتوح المصدر الأساسي للخبرة والمحور الذي تركز عليه التغييرات التي تحصل في الأسواق الفرعية الأخرى في المجتمع . وتسعى الجامعة ضمن إحدى مهامها ووظائفها إلى ضمان إستثمار أفضل للطاقة البشرية من خلال مخرجاتها من الخريجين الذين يتوجهون فيما بعد إلى سوق الشغل من أجل المساهمة في التنمية بكل أبعادها ، وهذا التوجه إما أن يكون بالعمل في القطاعات التابعة للدولة عن طريق الوظيفة الحكومية ، وإما أن يكون عن طريق التوجه إلى خيار العمل للحساب الخاص الذي يكون نابعا أحيانا من إرادة الخريج الجامعي وأحيانا أخرى يكون ناجما عن عوامل خارجة عن مسؤوليته كالعوامل الاقتصادية والعوامل الاجتماعية والعوامل التنظيمية والعوامل النفسية .

واتضح من خلال دراسة " توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة " أن هذا التوجه نابغ من بروز ثقافة مجتمعية جديدة تمثلت في العمل الحر في ظل التحولات الاقتصادية التي يشهدها العالم بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة والتي ينتج اقتصادها يوما بعد يوم نحو اقتصاد السوق القائم على الحرية والمنافسة . وهدف الخريجين من العمل الحر هو تحقيق الإستقرار المادي فقط وليس الربح السريع ، لأن مصاعب العيش تحتم على الإنسان أن يفكر في بديل عملي يواجه به حاجاته اليومية .

وأسفر واقع هؤلاء الخريجين الجامعيين من بطالة وتغير القيم الاجتماعية ومعها قيم العمل وسيادة القيم المادية في المجتمع ، أسفر عن إيجاد مخرج من هذا الواقع المجتمعي من خلال التوجه إلى العمل الحر ومن ثم تحقيق الاستقرار الاجتماعي والعائلي .

وللعوامل التنظيمية كعوامل خارجية دور رئيس في توجه خريج الجامعة نحو العمل الحر منها موافقة نشاط العمل الحر للتخصص الجامعي للخريج وبالتالي كان عاملا بارزا في نجاح المشروع . وضرورة قيام الدولة بوظيفتها في التخطيط والتوفيق بين مخرجات التعليم الجامعي وبين توفير فرص العمل للشباب بعد تخرجهم من الجامعة للحد من ظاهرة البطالة التي مست فئة الشباب بمختلف المستويات التعليمية . فبالرغم من مجهودات الدولة للتخفيف من ظاهرة البطالة خاصة في السنوات الماضية ، إلا أن سياستها المتمثلة في عقود العمل المؤقتة لن تؤدي أكلها على المدى البعيد لأنها مجرد سياسة مخففة للظاهرة ولا تقضي عليها . وبالتالي فالدولة مطالبة بفتح المجال واسعا للشباب الخريجين من الجامعة لمبادرات فردية تتمثل في إقامة مشروعات صغيرة تدخل ضمن الأعمال الحرة وتقديم كل الدعم والتشجيع لهم .

وخلصت الدراسة أيضا أن على صاحب العمل الحر أن يتميز بمواصفات نفسية كثيرة تجعله ينجح في عمله كالتحلي بروح المغامرة والمواجهة وروح الإبداع ، وتوفر شخصية متوازنة لها قدرة على التعامل مع الزبائن والتكيف مع المتغيرات الحاصلة ولها دافعية عالية للإنجاز .

إن كل هذه العوامل والمتغيرات متجمعة لها دور كبير في توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة بالرغم من كونها عوامل تتأرجح بين الايجابية والسلبية ، غير أنها سوف تعمل على المدى البعيد في بروز ثقافة جديدة لدى الشباب وهي ثقافة العمل للحساب الخاص من أجل توفير متطلبات الفرد من جهة ولتخفيف العبء على الدولة من خلال توفير فرص الشغل والحد من البطالة وخدمة المجتمع من جهة أخرى .

لذا يجب إعادة النظر في كل المعوقات التي تواجه الشباب خريجي الجامعة في عملهم الحر ومشروعاتهم الصغيرة والولوج إلى سوق العمل بكل فاعلية والاستفادة من تجارب الدول الأخرى حتى تكون الأعمال الحرة بوابة جديدة تخرج البلاد من بؤرة التخلف والتبعية ومفتاحا للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والتنمية الشاملة .

وعلى العموم فإن مخرجات الجامعة الجزائرية لن تكون ذات أهمية إن لم تضع الدولة في حساباتها أن الجامعة هي مفتاح الرقي والازدهار للوطن ، وبالتالي يجب أن تتكاثف الجهود من أجل مواكبة كل التحولات العالمية الحاصلة وذلك بتشجيع المبادرات الفردية وترك المجال مفتوحا للشباب خريجي الجامعة للاستثمار دون قيود مجحفة أو عراقيل مكبلة ولو من خلال مشروعات تولد صغيرة ثم تتطور لتساهم في تدعيم الاقتصاد الوطني .

قائمة المصادر والمراجع :

أولا * المصادر :

1- القرآن الكريم .

ثانيا * المراجع باللغة العربية :

* المعاجم والموسوعات:

2- عبوي ، زيد منير، معجم مصطلحات الإدارة العامة . عربي - انجليزي ، عمان ، دار كنوز المعرفة ، ط 1 ، 2007.

3- وساط ، عبد القادر، موسوعة المعارف الحديثة . الاقتصاد 1 ، ترجمة : القباني ، محمد أمين ، المغرب ، منشورات عكاظ ، 2002.

* الكتب:

4- ابن خلدون ، عبد الرحمان ، المقدمة ، تحقيق : شحادة ، خليل ، بيروت ، دار الفكر ، 2007.

5- أبو رغيث ، عقيل جاسم عبد الله والعكيلي رغيث ، طارق عبد الحسين ، تخطيط الموارد البشرية ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، 1998.

6- أحمد ، ميسر إبراهيم وآخرون ، المشروعات الصغيرة . بحوث محكمة منتقاة ، مصر ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، 2010 .

7- الإمام النووي ، رياض الصالحين ، الجزائر ، مكتبة النهضة الجزائرية ، دون سنة نشر.

8- الجوهري ، محمد محمود ، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم ، الأردن ، دار المسيرة ، ط 1 ، 2009.

9- الحسيني ، السيد ، نحو نظرية إجتماعية نقدية ، بيروت ، دار النهضة العربية ، 1985.

10- — ، — ، مدخل لدراسة التنظيمات المعاصرة ، الإسكندرية ، دار المعارف ، 1993.

11- الحصري ، أبو خلدون ساطع ، دراسات عن مقدمة ابن خلدون ، بيروت ، دار الكتاب العربي ، ط 3 ، 1967 .

12- الحناوي ، محمد صالح وآخرون ، الأعمال في عصر التكنولوجيا ، الإسكندرية ، الدار الجامعية ، 2004.

13- الخواجة ، محمد ياسر، إتجاهات الشباب نحو ثقافة العمل الحر، القاهرة ، مصر العربية للنشر والتوزيع ، ط 1 ، 2011.

14- الدويك ، أيمن أحمد ، السلوك الإنتهازي في العمل ، الجزائر، دار الخلدونية ، ط 1 ، 2007 .

15- الزياد ، كمال عبد الحميد ، العمل وعلم الإجتماع المهني (الأسس النظرية والمنهجية) ، القاهرة ، دار غريب ، 2001 .

16- العامري ، صالح مهدي محسن والغالبي ، طاهر محسن منصور ، الإدارة والأعمال ، عمان ، دار وائل للنشر ، ط 2 ، 2008 .

- 17- العبد الله ، مصطفى محمد وآخرون ، الإصلاحات الاقتصادية وسياسات الخصوصية في البلدان العربية ، لبنان ، مركز دراسات الوحدة العربية ، ط 2 ، 2005.
- 18- الفقي ، إبراهيم ، المفاتيح العشرة للنجاح ، دمشق ، منار للنشر والتوزيع ، 1999 .
- 19- الموسوي ، ضياء مجيد ، الخصخصة والتصحيحات الهيكلية (آراء و اتجاهات) ، الإسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة ، 2003 .
- 20- الكاشف ، علي ، التنمية الاجتماعية . المفاهيم والقضايا ، القاهرة ، عالم الكتب ، 1985 .
- 21- النجار ، فريد راغب ، إدارة المشروعات والأعمال صغيرة الحجم ، الإسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة ، 1999.
- 22- أنجرس ، موريس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات عملية ، ترجمة: صحراوي، بوزيد ، بوشرق ، كمال وسبعون ، سعيد ، الجزائر، دار القصة ، ط2 ، 2008.
- 23- باحارث ، عدنان حسن ، وسائل المجتمع الاقتصادية لتأهيل الشباب المبكر للحياة الاجتماعية ، السعودية ، دار المجتمع ، ط 1 ، 2004.
- 24- بدوي ، السيد ، علم اجتماع الاقتصاد ، مصر (الأزاريطة) ، دار المعرفة الجامعية ، دون سنة نشر .
- 25- برنوطي ، سعاد نائف ، إدارة الأعمال الصغيرة أبعاد للريادة ، عمان ، دار وائل للنشر ، ط 1 ، 2005.
- 26- بشاينية ، سعد ، تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية ، الجزائر ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2002 .
- 27- بطرس ، ماهر ظاهر ، دور الدولة في ظل اقتصاديات السوق ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، دون سنة نشر .
- 28- بن أشنهو ، عبد اللطيف ، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980 ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1982 .
- 29- بن الشيخ ، نور الدين ، " علاقة التعليم بالتنمية في المجتمع " ، الباحث الاجتماعي ، ع 2 ، السنة 2 ، جامعة منتوري قسنطينة ، سبتمبر 1999 .
- 30- بن صاري ، ياسين ، عقد العمل محدد المدة . دراسة نظرية ، تطبيقات ، مقارنة ، الجزائر ، دار هومة ، 2004 .
- 31- بن غانم ، علي ، الوجيه في القانون التجاري وقانون الأعمال ، الجزائر، موفم للنشر والتوزيع ، 2005.
- 32- بهلول ، محمد بلقاسم حسن ، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، ج1، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1999.
- 33- بوبكر، بوخريسة وآخرون ، دراسات في تسيير الموارد البشرية ، الجزائر ، دار قرطبة ، 2008.
- 34- بوزيدي ، عبد المجيد ، تسعينيات الاقتصاد الجزائري . حدود السياسات الظرفية ، ترجمة : أم الحسن، جريبب الجزائر ، موفم للنشر، دون سنة نشر .

- 35- بوعناقة ، علي ، الشباب ومشكلاته الاجتماعية في المدن الحضرية ، بيروت ، مركز دراسات الوحدة العربية ، 2007 .
- 36- بيرجر ، مورو ، البيروقراطية والمجتمع في مصر الحديثة . دراسة عن موظفي الحكومة ، ترجمة : رمزي ، محمد توفيق ، القاهرة ، مكتب النهضة المصرية ، 1959 .
- 37- تيماشيف ، نيكولا ، نظرية علم الاجتماع طبيعتها وتطورها ، ترجمة : عودة ، محمود ، محمد الجوهري ، محمد ، محمد علي والسيد ، محمد الحسيني ، القاهرة ، دار المعارف ، ط 6 ، 1980 .
- 38- جامع ، محمد نبيل ، إجتماعيات التنمية الاقتصادية لمواجهة العولمة وتعزيز الأمن القومي ، القاهرة ، دار غريب ، 2000 .
- 39- جواد ، نبيل ، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، لبنان ، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، ط 1 ، 2007 .
- 40- حاتم ، سامي عفيفي ، المجتمعات الجديدة طريق للتنمية الاقتصادية ، القاهرة ، الدار المصرية اللبنانية ، 2000 .
- 41- حمادات ، محمد حسن محمد ، قيم العمل والإلتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس ، عمان ، دار حامد ، ط 1 ، 2006 .
- 42- خروف ، حميد ، سلاطية ، بلقاسم ، قيرة ، إسماعيل ، الإشكالات النظرية والواقع . مجتمع المدينة نموذجاً ، قسنطينة ، دار البعث ، 1999 .
- 43- خضير ، إدريس ، التفكير الإجتماعي الخلدوني وعلاقته ببعض النظريات الإجتماعية ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1983 .
- 44- دليو ، فضيل وآخرون ، علم الاجتماع من التغريب إلى التأصيل ، الجزائر ، دار المعرفة ، دون سنة نشر .
- 45- رايح ، تركي ، التعليم القومي والشخصية الجزائرية ، الجزائر ، ط 2 ، 1981 .
- 46- رتيمي ، الفضيل ، المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية . الدراسة النظرية ، ج 1 ، الجزائر ، بن مرابط ، ط 1 ، 2009 .
- 47- زايد ، مصطفى ، التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر ، الجزائر ، د.م.ج ، 1986 .
- 48- سبنسر ، م لايل و سبنسر ، م سيجان ، الجدارة في العمل . نماذج للآداء المتفوق ، ترجمة: جمعة ، فضيل عبد الحميد ، الرياض ، مركز البحوث والدراسات الإدارية ، 1999 .
- 49- سلاطية ، بلقاسم وحميدي ، سامية ، العنف والفقر في المجتمع الجزائري ، القاهرة ، دار الفجر ، 2008 .
- 50- سوروكن ، بيترم الكسندر ، المدرستان الاقتصادية والميكانيكية في علم الاجتماع ، ترجمة : الكعبي ، حاتم ، بيروت ، دار الحداثة ، دون سنة نشر .
- 51- شروخ ، صلاح الدين ، مدخل في علم الاجتماع ، عنابة (الجزائر) ، دار العلوم ، 2005 .

- 52- شفيق ، محمد ، البحث العلمي . الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الإجتماعية ، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث ، 1998.
- 53- عبد القادر ، محمد علاء الدين ، البطالة . أساليب المواجهة لدعم السلام الإجتماعي والأمن القومي في ظل الجات . العولمة . تحديات الإصلاح الاقتصادي ، الإسكندرية ، منشأة المعارف ، 2003.
- 54- عبد المولى ، محمود ، ابن خلدون وعلوم المجتمع ، ليبيا - تونس ، الدار العربية للكتاب ، 1976.
- 55- عريفج ، سامي سلطي ، الجامعة والبحث العلمي ، الأردن ، دار الفكر ، ط 1 ، 2001.
- 56- عفانة ، جهاد عبد الله و أبو عيد ، قاسم موسى ، إدارة المشاريع الصغيرة ، عمان ، دار اليازوري العلمية ، 2004.
- 57- عقل ، محمود عطا حسين ، القيم السلوكية لدى طلبة المرحلتين المتوسطة والثانوية في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج . دراسة نظرية وميدانية ، الرياض ، مكتب التربية العربي لدول الخليج ، ط 2 ، 2006.
- 58- عمر ، أيمن علي ، إدارة المشروعات الصغيرة . مدخل بيئي مقارنة ، الإسكندرية ، الدار الجامعية ، 2007.
- 59- عنيمة ، محمد متولي ، التربية والعمل وحتمية تطوير سوق العمالة العربية ، القاهرة ، الدار المصرية اللبنانية ، ط 2 ، 1998.
- 60- غربي ، علي وآخرون ، تنمية الموارد البشرية ، الجزائر ، دار الهدى ، 2002.
- 61- غياث ، بوفلجة ، التربية والتكوين بالجزائر ، الجزائر، د . م . ج ، 1992 .
- 62- فريدمان ، جورج ونافيل ، بيار، رسالة في سوسولوجيا العمل ، ترجمة : حيدر، حسين ، ج 1 ، بيروت - باريس ، منشورات عويدات ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط 1 ، 1985.
- 63- قيرة ، إسماعيل وآخرون ، التصورات الاجتماعية ومعاناة الفئات الدنيا ، الجزائر(دار الهدى) ، دون سنة نشر.
- 64- كولير ، بول ودولار ، ديفيد ، بإشراف: سيترن ، نيكوس ، بناء اقتصاد عالمي شامل . تقرير البنك الدولي عن بحوث السياسات ، ترجمة : عبد الله ، هشام ، بيروت ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، ط 1 ، 2003.
- 65- متولي ، فؤاد بسيوني ، مشكلة التنمية البيروقراطية ، الإسكندرية ، مركز الإسكندرية للكتاب ، 1998.
- 66- محمد ، محمد علي ، علم إجتماع التنظيم ، الإسكندرية ، دار الكتب الجامعية ، 1972.
- 67- مخيمر ، عبد العزيز جميل وعبد الحليم ، أحمد عبد الفتاح ، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية ، القاهرة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، ط 3 ، 2010.
- 68- ناجي ، سفير ، ترجمة : بوغنبور، الأزهر، محاولات في التحليل الإجتماعي . التشغيل ، الصناعة والتنمية ، ج 2 ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، دون سنة نشر.

- 69- نادر، إمتياز ، **تخلص من الأفكار السلبية** وكن إيجابيا ، عمان ، دار حمورابي ، ط 1 ، 2007 .
- 70- نخبة من أساتذة قسم علم الاجتماع ، **المرجع في مصطلحات العلوم الإجتماعية** ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، دون سنة نشر .
- 71- نور الدين ، شادلي ، **القانون التجاري** ، الجزائر(عناية) ، دار العلوم ، 2003.
- 72- هدفي ، بشير، **الوجيز في شرح قانون العمل** . علاقات العمل الفردية والجماعية ، الجزائر ، جسور للنشر والتوزيع ، ط 2 ، 2006.
- 73- هيكل ، محمد ، **مهارات إدارة المشروعات الصغيرة** ، القاهرة ، مجموعة النيل العربية ، ط 1 ، 2003.
- * المجالات والدوريات :
- 74- الحسيني ، عبد المنعم علي ، " دور التعليم العالي في التنمية العربية حتى سنة 2000 " ، دراسات عربية ، ع 5 ، السنة 24 ، بيروت ، دار الطليعة ، مارس 1988 .
- 75- العنزي ، عوض خلف ، "آثار التحويل إلى القطاع الخاص على توظيف العمالة الوطنية في دولة الكويت" ، مجلة العلوم الاجتماعية ، المجلد 28 ، ع3 ، جامعة الكويت ، خريف 2000 .
- 76- العياشي ، عنصر ، " أي غد لعلم الاجتماع " ، الجامعة اليوم ، الجزائر ، 1998 .
- 77- الغريب ، عبد العزيز بن علي ، " التدابير المجتمعية لمواجهة بعض المشكلات الإجتماعية في المجتمع السعودي . دراسة تحليلية " ، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، ع 116 ، السنة 31 ، جامعة الكويت ، مجلس النشر العلمي ، يناير. فبراير. مارس 2005 .
- 78- الغيظ ، منى راشد ، " تحليل الضغوط التنظيمية التي تتعرض لها القيادات الإدارية من السيدات في الجهاز الإداري الحكومي . دراسة تحليلية " ، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، ع 85 ، السنة 22 ، جامعة الكويت ، ربيع الأول 1997.
- 79- النفعي ، ضيف الله بن عبد الله ، " معوقات الإبداع الإداري في الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية . دراسة إستطلاعية " ، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، ع 116 ، السنة 31 ، جامعة الكويت ، مجلس النشر العلمي ، يناير 2005.
- 80- بوخاوة ، إسماعيل ودومي ، سمراء ، " المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في مرحلة إقتصاد السوق" ، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية ، ع 6 ، جامعة باتنة ، الجزائر ، جوان 2002 .
- 81- بودريالة ، الطيب ، " الإيديولوجيا وقضايا الفكر والأدب " ، الرواسي ، ع 13 ، السنة 6 ، باتنة ، جمعية الإصلاح الاجتماعي والتربوي ، مارس / أفريل 1996 .
- 82- بوسنة ، محمد ، " تأملات حول تطور التعليم العالي في الوطن العربي ومدى مساهمته في عملية التنمية " ، مجلة العلوم الإنسانية ، ع 13 ، الجزائر ، جامعة قسنطينة ، جوان 2000 .
- 83- بوهزة ، محمد ، " بعض آثار الإصلاحات على المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية . حالة بعض المؤسسات " ، مجلة العلوم الإنسانية ، ع 1 ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، دار الهدى ، نوفمبر 2001.

- 84 - داودي ، الطيب ، " نظرية الإنتاج عند ابن خلدون (دراسة مقارنة) " ، مجلة العلوم الإنسانية ، ع 19 ، جامعة منتوري قسنطينة ، دار الهدى ، جوان 2003 .
- 85- رايح ، تركي ، " تطوير التعليم العالي في الجزائر " ، مجلة الثقافة ، ع 91 ، الجزائر ، وزارة الثقافة والسياحة ، 1986 .
- 86- س . جمال ، " الجامعة الجزائرية مطالبة بالتكيف مع متطلبات العولمة " ، أنباء الجامعة ، ع 141 ، الجزائر ، ديسمبر 1999 .
- 87- سلاطينية ، بلقاسم ، " التكوين المهني كرهان مستقبلي للقضاء على بطالة الشباب " ، الباحث الإجتماعي ، ع 2 ، السنة 2 ، جامعة منتوري قسنطينة ، سبتمبر 1999 .
- 88- عمار ، عماري ، " الإقتصاد الجزائري . الماضي القريب واستشراف المستقبل " ، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة منتوري قسنطينة ، دار الهدى ، ديسمبر 2000 .
- 89- فرجاني ، نادر ، " التعليم العالي والتنمية في البلدان العربية " ، المستقبل العربي ، ع 23 ، بيروت ، مركز دراسات الوحدة العربية ، نوفمبر 1998 .
- 90- قاسم ، رياض ، " مسؤولية المجتمع العلمي العربي . منظور الجامعة العصرية وأفق الحرية الديمقراطية داخل الحرم الجامعي " ، المستقبل العربي ، ع 193 ، بيروت ، مركز دراسات الوحدة العربية ، مارس ، 1995 .
- 91- لزعر ، علي ، " الشباب والطاقات المعطلة " ، دراسات سوسولوجية . ظاهرة الشباب في الوطن العربي ، ع 2 ، ج 1 ، جامعة عنابة (معهد علم الاجتماع) ، أبريل 1991 .
- 92- مولود ، سعادة وفضيل دليو ، " علاقة الجامعة بالمحيط " ، الباحث الاجتماعي ، ع 2 ، السنة الثانية ، جامعة منتوري - قسنطينة ، سبتمبر 1999 .
- * الندوات والمؤتمرات والنشرات الإعلامية :
- 93- المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، ندوات ومؤتمرات " إصلاح الخدمة المدنية لتفعيل القطاع الخاص . أوراق ووقائع " ، 15-16 ديسمبر كانون الأول 1997 ، القاهرة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، ط 1 ، 1997 .
- 94- قرقب ، محمد ، " الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب . عرض حول التوجيه والإرشاد في برامج وأجهزة التشغيل في الجزائر " ، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية ، وزارة التشغيل والتضامن الوطني ، الجزائر ، طرابلس ، 11-13 جويلية 2005 .
- 95- نشرة إعلامية لوكالة التنمية الاجتماعية ، " رسالة وكالة التنمية الاجتماعية الفرع الجهوي شمال وسط لوكالة التنمية الاجتماعية بالجزائر العاصمة " ، ع 2 ، الجزائر ، جويلية / سبتمبر 2004 .
- 96- الديوان الوطني للإحصائيات ، " الجزائر بالأرقام ، رقم 40 " ، مديرية المنشورات والنشر والتوثيق ، الجزائر ، نشرة 2010 .

* الأطروحات الجامعية :

97- الحفظاوي ، سعد ، إشكالية التشغيل في المجتمع التونسي . الواقع والآفاق ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة تونس، 2006-2007 .

* الجرائد الوطنية :

98- بلعمري ، سميرة ، " 30 إجراء جديدا لتشجيع الشباب على إنشاء مؤسسات " ، جريدة الشروق اليومي ، الجزائر ، ع 2551 ، 2009./03/08 ،

99- بلعمري ، سميرة ، " لونساج تفرج عن 21 ألف مشروع الأسبوع القادم " ، جريدة الشروق اليومي ، ع 3429 ، 2011/11/29 .

100- جبارة ، زين العابدين ، " كل التفاصيل عن مشاريع وقروض لونساج " ، جريدة الشروق اليومي ، ع 3228 ، 2011/03/10 .

101- مصيطفى ، بشير ، " جامعة تغرق في قطرة إسماها نظام آل . أم . دي " ، جريدة الشروق اليومي ، ع 3228 ، 2011/03/10 .

102- وكالة الأنباء الجزائرية، " في نتائج آخر إحصاء للسكان " ، يومية النهار، ع 471 ، 2009/05/13.

* المراجع باللغة الأجنبية :

103-Ben bekhti , Omar , **etudes methodologiques sur l'organisation et l'analyse du travail en systeme industriel** . Alger , office des publications universitaires,1986.

104- Boukhobza , Mohammed , **repture et transformations sociales en Algerie** , volume 2 , Alger , officedes publications universitaires ,1989

105- Djeghloul , Abdelkader , **trois etudes sur ibn khaldoune** , Alger , entreprise nationale du livre , 1984 .

106 - Megherbi , Abdelghani , **la pensee sociologique d'ibn khaldoune**, Alger , societe nationale et de difusion , 2^{ème} edition , 1977.

107- Philippe , Bernoux , **la sociologie des entreprise**, France ,edition seuil , 1995.

108-p. Robst . Gilbert j . b et autres , **organisation et managment . Gerer le changement organisationnel**, tome 2, paris , les presses de la nouvelle imprimerie haballery , mars 1995 .

109- office nationale des statistiques , " **annuaire statistique de l'algerie resultat 2006-2008 . N°26** " , 2010 .

* المواقع الإلكترونية :

110- [http // www .Fananews .com](http://www.Fananews.com) , 27 /07/2008 , 15:00 .

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الحاج لخضر - باتنة -

رقم الاستبيان

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

عنوان البحث

توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة

دراسة ميدانية للأعمال الحرة بمدينة بركة - ولاية باتنة -

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ الدكتور:

حروش رابح

إعداد الطالبة:

فني غنية

هذه البيانات سرية لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي

السنة الجامعية : 2011 / 2012

الإستبيان: ضع إشارة (X) أمام الإجابة المناسبة (يرجى إختيار إجابة واحدة فقط من بين الاختيارات) :
أولا/ المعلومات العامة:

- 1- الجنس : ذكر أنثى
- 3- مكان الإقامة : ريف حضر
- 4- الشهادة الجامعية:
 تقني تقني سامي مهندس ليسانس دكتوراه
- 5- الحالة العائلية : أعزب متزوج مطلق أرمل
- إذا كانت الإجابة "متزوج" ، فما هو عدد الأولاد:.....
- 6- الحالة الاقتصادية للعائلة: غنية متوسطة فقيرة
- ثانيا / العوامل الاقتصادية :
- 7- هل عملت سابقا في القطاع : العام الخاص لم أعمل في كليهما
- إذا كانت الإجابة " القطاع العام " ، فما هي : مزاياه

عيوبه:

- وإذا كانت الإجابة " القطاع الخاص " ، فما هي : مزاياه:

عيوبه:

8- إلى أي حد يمكن أن يساهم القطاع الخاص في توظيف خريجي الجامعة ؟

- حد كبير حد متوسط حد ضعيف

9- هل توجهت إلى العمل الحر ؟ بإرادتك مجبرا

10- ما هو النشاط الحر الذي تعمل فيه ؟

11- كم بلغت سنوات الخبرة في هذا النشاط الحر؟

- أقل من سنتين 2-5 سنوات أكثر من 5 سنوات

12- ما الذي تطمح إلى تحقيقه من وراء العمل الحر؟ الربح السريع الاستقرار المادي

13- هل العائد الشهري الذي تحصله من العمل الحر؟ كافي غير كاف

- إذا كان الجواب " غير كاف " فهل ذلك راجع لـ : المسؤولية العائلية غلاء المعيشة

أخرى تذكر.....

14- هل تعمل بشكل ؟ منفرد ضمن مجموعة

- إذا كان العمل " ضمن مجموعة " ، فكم عدد أفرادها ؟

- شخصين 3-5 أشخاص أكثر من 5 أشخاص

15- هل المحل الذي تعمل فيه : ملك لك مستأجر

16- هل تملك سجلا تجاريا خاص بالنشاط ؟ نعم لا

- 17- هل تلقيت مشكلات حينما بدأت العمل الحر؟ نعم لا
- إذا كان الجواب " نعم " ، فما هي هذه المشكلات ؟
غلاء ثمن كراء المحل عدم ملاءمة موقع المحل ضيق المحل مشكل مالي أخرى تذكر.....

18- ما هو مصدر التمويل الذي اعتمدت عليه في بناء مشروعك الحر؟

- ذاتي الأهل الشراكة قروض الدولة

- إذا كان الجواب هو " قروض الدولة " ، فما هو الجهاز الذي دعمك ؟

* الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

* الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

* الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC

* الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI

- ما هو شكل القرض المدعم به ؟ مال عتاد

- هل قيمة القرض المدعم به ؟ كافية غير كافية

- هل واجهت عراقيل عند تدعيمك بالقرض ؟ نعم لا

19- ما هي الصعوبات التي واجهتها خلال ممارسة نشاطك الحر؟

- صعوبة تسديد القرض المنافسة الضرائب نقص الخبرة في العمل أخرى تذكر.....

20- هل انعكس عليك العمل الحر من الناحية الاقتصادية بـ : الإيجاب السلب

- إذا كان الجواب " بالإيجاب " ، ففيما تجلت المظاهر الايجابية لهذا الانعكاس ؟

- التوسع في النشاط زيادة الدخل الفردي ارتفاع مستوى المعيشة أخرى تذكر.....

ثالثا / العوامل الاجتماعية :

21- هل تسكن : مع العائلة في سكن مستقل

22- إذا لم تكن متزوجا ، فهل عزوفك عن الزواج سببه :

- ارتفاع تكاليف الزواج انعدام السكن البطالة أخرى تذكر.....

23- كيف كانت وضعيتك بعد التخرج ؟ عامل بطل

- إذا كانت الإجابة " بطل " ، فما هي المدة التي قضيتها في البطالة ؟.....

- ما هو سبب بطالتك ؟

- الخوف من العمل الحر قلة الفرص الوظيفية الحكومية انخفاض الأجور أخرى تذكر.....

- هل كانت البطالة عاملا مساعدا في التوجه نحو العمل الحر؟ نعم لا

24- من الجهة التي دعمتك في بداية ممارسة العمل الحر؟

- الاعتماد على النفس العائلة الدولة أخرى تذكر.....

25- هل مارس أحد من أفراد عائلتك نفس نشاطك الحر؟ نعم لا

26- من تستشير إذا احتجت إلى نصيحة في عملك ؟

- الأهل الأصدقاء ذوي الخبرة أجهزة التشغيل

27- هل غيرت نظرتك نحو العمل الحر؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة " نعم " ، فما هي الأسباب التي أدت إلى تغيير نظرتك :

- قلة فرص العمل
- النظرة السلبية للعلم والتعليم
- سيادة القيم المادية على القيم الاجتماعية
- أخرى تذكر.....

28- كيف انعكس عليك العمل الحر من الناحية الاجتماعية؟

- احتلال مكانة اجتماعية كسب التقدير والاحترام
- بناء علاقات اجتماعية واسعة الفاعلية الاجتماعية
- رابعاً/العوامل التنظيمية:

- 29- هل تعمل في مجال تخصصك الجامعي؟ نعم لا
- 30- هل تعليمك الجامعي عامل ساعدك في نجاح مشروعك الحر؟ نعم لا
- إذا كان الجواب " لا " فما الذي دفعك إلى ذلك :
- قلة فرص العمل في التخصص عدم توافق التعليم النظري مع التطبيقي
- التكلفة العالية للمشروع المنافسة
- أخرى تذكر.....

31- هل تعتقد أن على الدولة التوفيق بين متطلبات سوق الشغل وبين توفير فرص العمل لخريجي الجامعة؟ نعم لا

- 32- هل مناهج التعليم والتدريب التي تلقيتها في الجامعة ووظفتها في العمل الحر؟ نعم لا
- 33- هل توجد معاهد أو مراكز للتدريب أو التكوين في العمل الحر؟ نعم لا
- إذا كان الجواب " نعم " ، فهل تلقيت فيها تدريباً أو تكويناً لتعميق كفاءتك وخبرتك في عملك الحر؟ نعم لا
- 34- هل ساعدتك أجهزة التشغيل في التوجه نحو العمل الحر؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة " لا " ، فهل ذلك راجع لـ :
- البيروقراطية الإدارية سيادة العلاقات الشخصية والمحسوبية والرشوة
- الإعتراض على طبيعة المشروع
- أخرى تذكر.....

35- هل تعتقد أن موظفي أجهزة التشغيل لهم إلمام كاف بالمعلومات التي تحتاجونها؟ نعم لا لا أدري

- 36- هل القوانين واللوائح التنظيمية المتعلقة بنشاطك الحر؟ مرنة غير مرنة
- 37- هل ساعدتك القوانين المنظمة للعمل الحر في توسيع نشاطك الحر؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة " لا " فهل أدى بك ذلك إلى :
- تغيير النشاط التوقف عن النشاط مواصلة النشاط
- 38- ما رأيك في قيمة الضرائب المفروضة من طرف الدولة على نشاطك الحر؟ مرتفعة معقولة منخفضة معدومة
- 39- هل عملت بصيغة عقود العمل المؤقتة؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة " نعم " ، فما هي سلبيات العمل المؤقت :
- عدم مراعاة التخصص الجامعي عدم تحصيل الخبرة الكافية
- محدودية التثبيت في العمل ظروف العمل غير المرضية

40- في اعتقادك ما هي الشروط التي يجب أن تراعيها الدولة في توظيف الخريجين بصفة دائمة؟

- أقدميه الشهادة العلمية مراعاة مدة الخبرة في العمل المؤقت شفافية مسابقات التوظيف
- أخرى تذكر.....

خامسا/ العوامل النفسية :

- 41- هل شبكة علاقاتك في عملك ؟ واسعة ضيقة
- 42- هل علاقتك مع الزبائن في عملك ؟ جيدة مقبولة سيئة
- 43- كيف تجد شخصيتك في عملك الحر؟
قوية متوازنة انفعالية ضعيفة
- 44- هل دافعتك للانجاز في عملك الحر؟ قوية متوسطة ضعيفة
- 45- كيف تجد مستوى الانجاز الذي حققته في العمل ؟ عالي متوسط ضعيف
- 46- ما هي في رأيك أهم سمات صاحب العمل الحر؟
الشجاعة والثقة بالنفس المواجهة والمغامرة
المرونة الإبداع المعرفة الإدارية والفنية
- أخرى تذكر.....

- 47- إلى أي حد تعتقد أنك قادر على الإبداع في العمل الحر؟
كبير حد متوسط حد ضعيف ليست لدي قدرة على الإبداع
- 48- كم عدد الساعات التي تقضيها في العمل ؟
أقل من 4 ساعات من 4-7 ساعات أكثر من 7 ساعات
- 49- هل عانيت من ضغوط نفسية في العمل الحر ؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة " نعم " ، فما هي أسباب هذه الضغوط :
زيادة كمية العمل السرعة في العمل التعب عدم التكيف مع العمل
- أخرى تذكر.....
- 50- ما هي المخاوف التي تتوقعها في عملك الحر؟
الإفلاس الخسارة عدم تحقيق الهدف
- 51- كيف تحاول التغلب على هذه المخاوف ؟
الدراسة الجيدة للمشروع متابعة و مواصلة المشروع القناعة
- 52- ما الذي تطمح إلى تحقيقه في المستقبل ؟

ملخص الدراسة باللغة العربية

يشهد عالمنا المعاصر تحولات كثيرة في كل المجالات الاجتماعية والإقتصادية والسياسية والثقافية جعلت مفهوم العمل يتعرض لمجموعة من التغيرات التي تفرضها الظروف الحاصلة ، خاصة لدى فئة مهمة في المجتمع وهي خريجو الجامعة و ذلك من أجل مواكبة تلك التحولات .

فعلى الصعيد السوسيو- اقتصادي تزايد الإهتمام بظاهرة العمل باعتبارها ظاهرة ملازمة للعنصر البشري وهو مفتاح التنمية والتقدم على المستويين الفردي والجماعي . ونظرا للتطورات الحاصلة في المجتمعات فإن تزايد الإهتمام بالتوجه نحو الأعمال الحرة من قبل الخريجين من حاملي الشهادات الجامعية أصبح ضرورة وحتمية يملئها الواقع الإجتماعي والإقتصادي نظرا لأهمية هذه الأعمال الحرة ودورها في الدفع بعجلة التنمية الشاملة.

غير أن ظاهرة توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة تأتت نتيجة بعض العوامل الإقتصادية والإجتماعية والتنظيمية والنفسية ، هذه العوامل قد تكون نابعة من إرادة الفرد أو خارجة عن إرادته أي أن الظروف المحيطة الخارجية هي التي ساعدت في بروز هذا التوجه ، كما نجد بعضا منها إيجابية والبعض الآخر سلبية . ومنه فإنه على الخريج الجامعي أن لا يبقى مكتوف الأيدي تتضاربه أمواج البطالة بما تخلفه من آثار سلبية على الصعيد النفسي والإقتصادي والإجتماعي ، بل أن الواقع يتطلب منه إستخدام كل الوسائل المتاحة لفتح آفاق جديدة من العقلانية والمستوى المعيشي والكفاية المادية والمبادرة الفعالة .

وفي هذا السياق تتفق معظم الأطروحات الفكرية والنظرية على النهوض بالفرد والمجتمع إلى الأفضل من أجل تجاوز الوضعيات الصعبة والمتخلفة التي يعيشان فيها وهذا ما جاءت به العديد من النظريات السوسيوولوجية الخلدونية والماركسية والبنائية الوظيفية و غيرها من النظريات المعاصرة التي أولت أهمية كبيرة لعنصر العمل بشكل عام ، والعمل الحر أي للحساب الخاص للفرد بشكل خاص في عملية التنمية . واعتبار أن الأعمال الحرة هي بمثابة المشاريع المصغرة التي سوف تتحول في المستقبل القريب إلى مشاريع كبرى تعجل في مسيرة التنمية إن وجدت الرعاية والإهتمام والمناخ الإستثماري المناسب .

وعلى العموم تبقى المرجعية النظرية التي تنطلق منها الدراسة قائمة على عدة مداخل فكرية ونظرية مختلفة أهمها المدخل الخلدوني والمدخل الماركسي والمدخل البنائي الوظيفي وكذا المداخل المعاصرة . هذه المداخل الثلاث الأخيرة هي مداخل قائمة على الخصوصية التاريخية للمجتمع الغربي الذي كان قائما في بداياته الأولى على النظام الرأسمالي الذي يشجع على العمل الحر وترك الحرية كاملة للأفراد ، وحتى المدخل الخلدوني كان السباق لهم في هذا الإطار ، غير أن الخصوصية التاريخية لكل مجتمع هي التي تسرع من عملية التغيير في البناء الإجتماعي .

تبحث هذه الدراسة في أهم العوامل التي تساعد الخريج الجامعي في التوجه نحو الأعمال الحرة ، وتشكل هذه العوامل سلسلة من الحلقات المتداخلة والمتكاملة مع بعضها البعض ولا تنفك تتفصل هذه العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية والنفسية ، مما يستدعي دراستها مناقشة جملة من المؤشرات نجد من بينها تحقيق الريح المادي والاستقلالية المادية ، البطالة ، تغير القيم الاجتماعية ، الاستقرار الاجتماعي ، زيادة المخرجات الجامعية وتقلص فرص العمل ، السياسة التشغيلية للدولة ، الدافعية ، المبادرة والإبداع .

ومن أجل تغطية التساؤل الرئيس الذي يبحث في ماهية العوامل التي تؤدي بخريجي الجامعة نحو التوجه نحو الأعمال الحرة قمنا بصياغة فرضية عامة هي : تؤدي العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية والنفسية إلى توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة ، وأربع فرضيات فرعية تتضمن عددا من المؤشرات تتمثل في :

- 1- العوامل الاقتصادية من أهم عوامل توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة .
- 2- العوامل الاجتماعية تؤدي إلى توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة .
- 3- العوامل التنظيمية تؤدي إلى توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة .
- 4- العوامل النفسية تؤدي إلى توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة .

ومن أجل إختبار هذه الفرضيات عمدنا إلى تقسيم البحث إلى قسمين نظري وتطبيقي ، تضمن القسم الأول خمسة فصول نظرية حيث تناول الفصل الأول إطارا تصوريا لإشكالية البحث المتمثلة في موضوع توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة متضمنا أسباب اختيار الموضوع ، أهمية وأهداف الدراسة ، الفرضيات ، تحديد المفاهيم الأساسية في البحث والدراسات السابقة .

وتناول الفصل الثاني الإطار النظري لدراسة العمل من خلال التعرف على ماهية العمل وتطوره عبر الحضارات ، بالإضافة إلى المداخل النظرية لدراسة العمل (الخلدونية ، الماركسية ، البنائية الوظيفية ، وإسهامات نظرية أخرى) .

أما الفصل الثالث فقد تطرق إلى مفهوم الأعمال الحرة وأهميتها وخصائصها ومجالاتها ومواصفات صاحب العمل الحر ومراحل إنشاء هذا الأخير ومشكلاته مع الاستعراض للأعمال الحرة في دول العالم . ويتعرض الفصل الرابع إلى الإصلاحات الاقتصادية وسياسية التشغيل في الجزائر من خلال التعرف على جملة التحولات والمراحل التي مر بها الاقتصاد الوطني منذ الاستقلال ، ومختلف البرامج التي اعتمدها الدولة الجزائرية في التشغيل ومحاربة البطالة .

وجاء الفصل الخامس ليتضمن عوامل توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة وهي عوامل متعددة (اقتصادية ، إجتماعية ، تنظيمية ونفسية) .

أما القسم الثاني الخاص بالإطار المنهجي والميداني للدراسة فتضمن ثلاثة فصول ، احتوى الفصل السادس الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وذلك بتحديد مجالات الدراسة ومنهج الدراسة وأدوات جمع

البيانات وعينة الدراسة وخصائصها . في حين خصص الفصل السابع لتحليل وتفسير البيانات الميدانية ، أما الفصل الثامن والأخير فتم فيه عرض وتحليل نتائج الدراسة ومعها جملة من الإقتراحات والتوصيات . وتمثل الإطار المكاني للدراسة الميدانية في مدينة بركة التابعة لولاية باتنة لتشمل أصحاب الأعمال الحرة بها من خريجي الجامعة ، وقد تم استخدام المنهج الوصفي لقدرته على كشف الحقائق وتحليلها بكل موضوعية ، ومجموعة من التقنيات كالملاحظة والمقابلة واستمارة الاستبيان والسجلات والوثائق واعتمد على العينة القصدية وهي الأكثر مناسبة مع متطلبات البحث .

وبعد القيام بجمع البيانات وتفريغها في جداول بسيطة ومركبة وتحليلها تمكنا من استخلاص النتائج العامة التالية :

بينت الفرضية الفرعية الأولى أن التوجه للأعمال الحرة نابع من إرادة الخريجين نظرا لبروزها كثقافة جديدة ناجمة عن توجه الجزائر نحو اقتصاد السوق ، والهدف منها هو تحقيق الاستقرار المادي وليس الربح السريع . وعليه فقد تحققت هذه الفرضية الفرعية .

وفيما يخص الفرضية الفرعية الثانية يتبين أن مشكلة البطالة عامل مساعد كثيرا في إنشاء المشروعات الحرة ، بالإضافة إلى تغيير النظرة نحو العمل الحر نحو النظرة المادية التي سوف تنعكس على الاستقرار الاجتماعي والعائلي من خلال العمل الحر . وعليه فقد تحققت هذه الفرضية الفرعية .

أما الفرضية الفرعية الثالثة فقد بينت أن التعليم الجامعي عامل مساعد في نجاح المشروع الحر خاصة وإن كان هذا الأخير موافق للتخصص الجامعي ، بالإضافة إلى ضرورة قيام الدولة بوظيفتها في التخطيط والتوفيق بين مخرجات التعليم العالي وتوفير فرص العمل للحد من ظاهرة البطالة . وعليه تحققت هذه الفرضية الفرعية .

وفيما يتعلق بالفرضية الفرعية الرابعة فإنها خلصت إلى توسع شبكة العلاقات في العمل الحر والعلاقات الجيدة مع الزبائن واتسام أصحاب الأعمال الحرة بشخصيات متوازنة ودافعية قوية للإنجاز وروح المواجهة والمغامرة والقدرة على الإبداع .

وعليه نصل إلى أن الفرضية العامة المتعلقة بكون العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية والنفسية هي عوامل مساعدة في توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة تحققت كون نتائج الفرضيات الفرعية الثلاث موجبة .

وكخلاصة نهائية نستنتج أن توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة جاء نتيجة مجموعة من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية والنفسية التي لها علاقة بالفرد أحيانا وخارجة عن نطاقه أحيانا أخرى ، مما أضفى نوعا من الايجابية في التعامل مع ظاهرة التوجه نحو الأعمال الحرة ومحاولة استيعابها ومن ثم تطويرها حتى تكون أداة فعالة في التنمية .

Résumé

Notre monde connaît de nombreux changements dans tous les domaines : social, économique, politique et culturelle, en est fait la notion du travail est soumise à une série de changements imposées par les changements qui se produisent, en particulier chez la catégorie des diplômés de l'université, afin de suivre le rythme de ces transitions.

Sur le plan socio - économique un intérêt croissant pour le phénomène du travail comme un phénomène inhérent à la race humaine et c'est la clé pour le développement et le progrès sur les plans: individuel et collectif, et dans l'évolution des communautés, l'intérêt croissant dans le mouvement vers l'esprit d'entreprise par des diplômés universitaires est devenue une nécessité dictée par la réalité économique et sociale en vue de l'importance ces travaux libéraux et de leurs rôle moteur dans le développement global.

Cependant, le phénomène des diplômés de l'université dirigée vers les travaux libéraux provenant à la suite des facteurs d'ordre économique, social, organisationnel et psychologique, ces facteurs peuvent être dérivées de la volonté de l'individu ou au-delà de son contrôle, c'est à dire les circonstances qui sont périphériques externes qui ont contribué à l'émergence de cette tendance, Ces facteurs peuvent être positifs comme ils peuvent être négatifs. Pour cela, le diplômé universitaire ne doit pas rester inactif soumis aux effets négatifs du chômage sur le niveau psychologique, économique et social, mais il lui nécessite effectivement d'utiliser tous les moyens disponibles pour ouvrir de nouveaux horizons de la rationalité, le niveau de vie, de autosuffisance, et de l'initiative efficace.

Et dans l'ensemble, les références théoriques se mettent d'accord sur le développement de l'individu et de la société vers le meilleur, ce qui es affirmé par plusieurs théories sociologiques, Khaldonique , Marxiste, constructives et fonctionnelles, ainsi que des théories contemporaines, qui ont donné une grande importance pour le travail en général et au travaux libéraux en particulier et leurs rôle dans le développement en les considérant comme mini-projets qui se transforment prochainement en grands projets qui accélèrent le développement.

Cette étude examine les facteurs les plus importants qui aident à l'orientation diplômé de l'université vers les travaux libéraux , et ces facteurs forment une série de boucles imbriquées et intégrées les unes aux autres et toujours séparé ces facteurs économiques et sociaux, organisationnels et psychologiques, ce qui nécessite pour elle de discuter un ensemble d'indicateurs que nous trouvons à atteindre profit et l'indépendance financière, le chômage, l'évolution des valeurs sociales, la stabilité sociale, d'augmenter le nombre des diplômés et le rétrécissement les chance de l'embauche , la politique opérationnelle de l'Etat, la motivation, l'initiative et la créativité.

Afin de couvrir notre question qui regarde dans la nature des facteurs que les diplômés de l'université au sujet de la tendance à l'auto-emploi, nous avons formulé l'hypothèse générale qui est : les facteurs économiques, sociaux, organisationnels et

psychologiques conduisent à l'orientation des diplômés universitaires vers les travaux libéraux, et quatre sous-ensembles d'hypothèses comprennent un certain nombre d'indicateurs:

- 1 - Les facteurs économiques des facteurs les plus importants qui guident les diplômés universitaires vers les travaux libéraux.
- 2 - Les facteurs sociaux conduisent à l'orientation des diplômés de l'université vers les travaux libéraux.
- 3 - Les facteurs organisationnels conduisent à l'orientation des diplômés de l'université vers les travaux libéraux.
- 4 - Les facteurs psychologiques conduisent à l'orientation des diplômés de l'université vers les travaux libéraux.

Afin de tester ces hypothèses la recherche est divisée en deux parties théorique et pratique,

La première partie comprend cinq chapitres théoriques, le premier chapitre où on examine le cadre conceptuel pour le problème de la recherche des diplômés universitaires de guidage vers les travaux libéraux y compris les raisons du choix du sujet, l'importance et les objectifs de l'étude, les hypothèses, à identifier la recherche fondamentale et dans les études précédentes.

Le deuxième chapitre traite le cadre théorique pour étudier le travail par l'identification de la nature du travail et de son développement à travers les cultures, ainsi que des approches théoriques de l'étude du travail (Khaldonique, Marxiste, les constructions fonctionnelles, et d'autres contributions théorique)

- Le troisième chapitre traite de la notion des travaux libéraux et de son importance et ses caractéristiques et ses champs et les spécifications de l'employeur et les derniers stades de la mise en place et les problèmes de l'examen de les travaux libéraux dans les pays du monde.

- Le quatrième chapitre est concentré sur les réformes économiques et la politique de l'emploi en Algérie, en identifiant l'ensemble des transitions entre les phases subies par l'économie nationale depuis l'indépendance, les différents programmes adoptés par l'Etat algérien dans le fonctionnement et la lutte contre le chômage.
- Le cinquième chapitre comprend des facteurs pour diriger les diplômés universitaires vers l'entrepreneuriat, et ces facteurs sont multiples (économique, social, organisationnel et psychologique).

La deuxième partie celle du pratique est divisé en trois chapitres :

Le premier chapitre contient les procédures systématiques de l'étude en identifiant les domaines d'étude et de la méthodologie de l'étude et des outils de collecte de données et l'échantillon de l'étude et leurs caractéristiques.

Alors que le deuxième chapitre est consacré à l'analyse et l'interprétation des données et afficher les résultats de l'étude.

- Le cadre spatial de la partie pratique de l'étude est dans la ville de BARIKA W. BATNA pour y inclure les travailleurs indépendants par les diplômés de

l'université, on a adopté descriptive méthode pour sa capacité à révéler les faits et l'analyse en toute objectivité, et un ensemble de techniques et l'interview et du questionnaire, les registres, documents et s'est appuyé sur l'échantillon de 'intentionnalité qui est le plus adapté aux besoins de la recherche.

- Après avoir effectué la collecte des données et la décharger dans les tableaux d'analyse simple et complexe, nous avons pu tirer les résultats généraux suivants:**
 - La première sous-hypothèse a montré que l'orientation de l'esprit d'entreprise découle de la volonté des diplômés en raison de l'émergence de la densité nouvelle Résultant de l'Algérie se dirigeaient vers une économie de marché, et leur objectif est de parvenir à la stabilité financière, et non un profit rapide. Par conséquent, cette hypothèse est vraie.**
 - En ce qui concerne la seconde sous-hypothèse montre que le catalyseur problème du chômage beaucoup plus dans l'établissement de la libre entreprise, ainsi que de changer la perception de l'auto-Perspectives de l'emploi de la matière qui sera répercuté sur la stabilité sociale et familiale à travers l'auto-emploi. Par conséquent, cette hypothèse est vraie.**
 - La troisième sous-hypothèse a montré que l'enseignement universitaire est un facteur de succès de la libre entreprise privée, bien que celui-ci est d'accord pour allouer l'université, en plus de la nécessité pour l'emploi d'État dans la planification et la conciliation entre les diplômé universitaires et de l'emploi pour réduire le phénomène du chômage. Et elle a réalisé cette sous-hypothèse.**
 - En ce qui concerne la quatrième sous-hypothèse, ils ont conclu que l'expansion des relations de réseau dans le travail libéral et la bonne relation avec les clients, et les travailleurs indépendants seront équilibrés et auront une forte motivation pour la réalisation et l'esprit de confrontation et de la capacité de la créativité.**

- Donc, nous arrivons à l'hypothèse qui concerne le fait que les facteurs économiques et sociaux, les facteurs organisationnels et psychologiques contribuent à l'orientation des diplômés de l'université vers l'entrepreneuriat et réalise les résultats des trois sous-hypothèses positif.

Et comme conclusion générale, ce qui attire les diplômés universitaires vers les travaux libéraux c'est le résultat d'une série de facteurs économiques et sociaux, l'organisationnels et psychologiques liés de l'individu et parfois au-delà de la portée, ce qui ajoutait une sorte de positif dans le traitement du phénomène de l'orientation vers l'esprit d'entreprise et d'essayer de l'absorber puis développer afin d'être un outil efficace dans le développement.

Summary

Our world knows many changes in all areas of social concept, economic, political and cultural life is that the concept of work is subject to a series of changes imposed by the changes that occur, especially among a large segment of society who are university graduates, and to keep pace with these transitions.

On the socio - economic growing interest in the phenomenon of work as inherent to the human race and this phenomenon is the key to the development and progress of both the individual and collective perspective, and in the evolution communities, the growing interest in the movement towards entrepreneurship by university graduates of university graduates has become a necessity and inevitability of dictated by the economic and social reality to the importance of liberal work and its leading role in global development.

However, the phenomenon of college graduates facing liberal jobs from following some of the organizational and psychological social economic factors, these factors can be derived from the will of the individual or-beyond its control, circumstances that are external devices that have contributed to the emergence of this trend; it may be these factors and other negative social services. And thence to the university graduate who does not remain inactive to unemployment which leaves a negative impact on the level of psychological, economic and social, but actually requires the use of all available means to open new horizons rationality and the standard of living and the adequacy of the effective physical and initiative.

And all theoretical from which the study based on several intellectual inputs and a different theory of the most important of khaldonisme entry and Marxist entry and career educator reference input, as well as contemporary approaches. These entries are the last three entries on the basis of historical privacy of Western society that existed in the beginning of the capitalist system that encourages self-employment and allow full freedom of individuals, Even the entry khaldonisme the race was for them in this context is that the historical intimacy of each company, it is to accelerate the process of change in the social structure.

This study examines the most important factors that help to focus graduating from college to work liberal, and shape of these factors a series of interrelated and integrated with each other and always separated these social and economic factors loops organizational and psychological, which requires it to discuss a set of indicators that we find to achieve profit and financial independence, unemployment, changing social values, social stability, increase production employment opportunities for undergraduate and narrowing the operational policy of the state, motivation, initiative and creativity.

In order to cover our question who looks at the nature of the factors that lead graduates of the university about the trend towards self-employment we have formulated the hypothesis generally are: lead economic factors, social, organizational and psychological to the orientation of university graduates shifted entrepreneurship, and 4 hypotheses subset includes a number of indicators and is In:

1 - Economic factors of the most important factors that guide university graduates to entrepreneurship.

2 - Social factors lead to the orientation of university graduates towards entrepreneurship.

3 - Organizational factors lead to the orientation of university graduates towards entrepreneurship.

4 - Psychological factors lead to the orientation of university graduates towards entrepreneurship.

In order to test these hypotheses to divide research into two theoretical and applied, which included the first section of five chapters of the theory first chapter discusses the conceptual framework for the problem of research of the subject guide university graduates to entrepreneurship, including the reasons for selecting the topic, the importance and objectives of the study, assumptions, to identify concepts basic research and in previous studies.

The second chapter deals with the theoretical framework to study the work through to identify the nature of work and its development across cultures, as well as theoretical approaches to the study of the work (Alkhldonah, Marxism, structural, functional, and other contributions to the theory).

The third chapter dealt with the concept of entrepreneurship and its importance and its characteristics and its fields and specifications of the self-employment and the latter stages of the establishment and problems with the review of the entrepreneurship in the countries of the world.

Chapter IV and subject to political and economic reforms operating in Algeria by identifying the transitions among the stages undergone by the national economy since independence, various programs adopted by the Algerian state in operation and the fight against unemployment. The fifth chapter includes factors directed toward graduates of the university entrepreneurship is multiple (economic, social, organizational and psychological).

The second part of your framework and systematic field of study guarantees the two chapters Chapter VI contains procedures for the systematic study of the field and by identifying areas of study and the methodology of the study and data collection tools and sample of the study and their characteristics.

While the chapter is devoted to the seventh and final analysis and interpretation of data and display the results of the study.

The spatial framework for the study field in Batna to include self-employed by the graduates of the university, have been using descriptive method for its ability to reveal the facts and analysis in all objectivity, and a set of techniques and the interview and questionnaire, records, documents and relied on the sample intentionality is the most appropriate to the requirements of the research.

After carrying out data collection and discharged in the tables of simple and complex analysis we were able to draw the following general results:

The first sub-hypothesis showed that the orientation of entrepreneurship stems from the will of graduates due to the emergence of new density resulting from Algeria headed toward a market economy, and their objective is to achieve financial stability, not a quick profit. Accordingly, this hypothesis is true.

With regard to the second sub-hypothesis shows that the unemployment problem much catalyst in the establishment of free enterprise, as well as to change the perception about self-employment outlook of the material which will be reflected on the social stability and family through self-employment. Accordingly, this hypothesis is true.

The third sub-hypothesis has shown that university education factor in the success of free enterprise private although the latter is ok to allocate university, in addition to the need for the State job in planning and conciliation between the outputs of higher education and employment to reduce the phenomenon of unemployment. And it achieved this sub-hypothesis.

With regard to the fourth sub-hypothesis, they concluded that the expansion of network relationships in the self-employment and good relations with customers and the existence of self-employed figures balanced and strong motivation for achievement and the spirit of confrontation and the ability to adventure and creativity.

So we get to the hypothesis that the public regarding the fact that the economic and social factors, organizational and psychological factors are helping in the orientation of university graduates towards entrepreneurship realized that the results of the three sub-hypotheses positive.

As a final conclusion to draw university graduates towards entrepreneurship was the result of a range of economic and social factors, organizational and psychological related to the individual and sometimes beyond the scope of other times, which added a kind of positive in dealing with the phenomenon of orientation towards entrepreneurship and trying to absorb it and then developed so be an effective tool in development.