

تصورات الشباب لقيم العمل بين قطاع الأعمال الخصوصي والقطاع الوظيفي العمومي.

د.مصباح جلاب. جامعة

المسيلة.

أ.عادل حميدي.

جامعة قسنطينة 2

الملخص:

ظهر العمل منذ القدم وكانت تحكمه قيم الاضطهاد والعبودية ومع تطور الزمن بدأ الإنسان يشتغل حرفا حرة ويعمل أعمالا خاصة، وبعد ظهور العمل لدى الدولة أو ما يسمى بالوظيفة العمومية تغيرت اتجاهات العمال ونظرتهم للعمل؛ خاصة الشباب، فمنهم من فضل العمل الخاص ، ومنهم من اختار العمل في الوظيفة العمومية، وقد هدفنا من خلال هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات الشباب للعمل مابين القطاعين الخاص والعام، وذلك في خضم التطورات التي شهدتها العالم بصفة عامة والعمل بصفة خاصة، من تطورات هامة عبر مختلف المراحل التاريخية المتعاقبة لكونه شرط ملازم لبقاء وتطور الأفراد والمجتمعات.

الاشكالية :

تعتبر الموارد البشرية من أهم المدخلات وأكثرها تأثيرا على المنظمة أو المؤسسة ذلك أن العنصر البشري هو أساس النشاط الإنتاجي وهذا ما جعله يحض باهتمام كبير من طرف المفكرين والباحثين وذلك من أجل استخدام أحدث النظم في العمل. فقد كان ينظر إلى العمل منذ مطلع القرن 20 على أنه مجموعة من الحركات والإجراءات التي يجب على الفرد القيام بها في زمن معين من أجل تحقيق أكبر قدر من الإنتاجية

حيث سادت نظرية "الرجل الاقتصادي" التي كانت تعتبر العامل مجرد آلة يجب استغلال جميع طاقاته ،ومع بداية سنوات العشرينيات من القرن نفسه ظهرت أفكار جديدة في إطار ما يسمى بمدرسة "العلاقات الإنسانية" التي مهدت إلى اكتشاف أهمية العوامل الاجتماعية في زيادة الإنتاج والنظر إلى المؤسسة الاقتصادية على أنها تلك العلاقات التي تنشأ بين مجموعة من الأفراد ولذلك استخدمت هذه المدرسة مصطلح "الرجل الاجتماعي" وذلك لإبراز أهمية إشباع الحاجات الاجتماعية للأفراد كوسيلة لتحسين الإنتاجية معتبرة أن المؤسسة التي توفر لعمالها فرصا أكبر للمشاركة في اتخاذ القرارات وتنمي فيهم روح التعاون والتضامن، هي المنظمة الأكثر كفاءة وفعالية ،ومع تزايد حركة التغيرات في العالم و بروز الانفتاح والتحرر والمرونة كعناصر أساسية في نجاح المؤسسات ،ظهر في مطلع السبعينات فكر تنظيمي جديد متمثل في مدرسة "الأنساق المفتوحة" التي نظر إلى الإنسان على أنه مورد بشري لا ينضب يجب استثمار طاقاته وقدراته . فتبني خيار الانفتاح الاقتصادي للمنظمات والمؤسسات يشجع حركة استثمار رؤوس الأموال والمساهمة في النمو الاقتصادي وإنشاء مناصب شغل، وذلك من خلال حرية

التعاقد بين العمال والمؤسسات والسماح لهم بالتفاوض حول مدة العقود وإجراءات تنفيذها وكيفية تحديدها وفق ما تنص عليه الاتفاقيات الجماعية هذا في القطاع الخاص أو إنشاء مناصب عمل دائمة للشباب من أجل استغلال طاقاته وقدراته وهو ما يسمح بخلق القدرة التنافسية للمؤسسات في مجالات التخطيط والتنظيم والإنجاز وغيرها، مما يؤدي إلى معرفة قدرات العمال، فالشغل يشكل الجانب المفسر لسلوك الأفراد بغرض الإلمام بحاجاتهم وتحقيق أهدافهم وهو ما يمكن من رفع مستوى الأداء الوظيفي للعمال الذي بدوره أثار اهتمام الباحثين في حقل الإدارة، ذلك لأن العامل هو المحور الحقيقي في المؤسسات، كما أن الاستقرار الوظيفي يعتبر أحد المؤشرات الدالة على مستوى كفاءة العاملين وبلوغهم مستوى الإنجاز المطلوب وفق الإمكانيات المتاحة فمستوى الأداء يتوقف على قدرات ومهارات وخبرات العاملين التي تقبع خلف مجموعة من المتطلبات والمؤهلات وغيرها من العوامل التي تدرج ضمن هذا الوصف الوظيفي. ومنه فإن إقبال العامل على عمله ونجاحه في إشباع حاجاته المختلفة ورضاه المهني وأداءه الوظيفي سوف يكون مرتبط بما يحققه من شعور

بالاستقرار في العمل. ومنه يمكننا تجسيد
الأسئلة المحددة التالية:

التساؤل العام: ماهي تصورات الشباب لقيم
العمل في القطاع الخاص والقطاع العام؟
التساؤلات الجزئية:

1- هل يفضل الشباب العمل في قطاع الوظيفة
العمومية؟

2- هل الذكور أكثر طلبا على العمل في القطاع
العمومي؟

3- ما هي المشكلات التي يعاني منها الشباب في
العمل؟

فرضيات للدراسة:

1- معظم الشباب يفضل العمل في قطاع الوظيفة
العمومية.

2- الذكور أكثر طلبا من الإناث للعمل في
الوظيفة العمومية.

3- يعاني الشباب من مجموعة من المشكلات في
العمل.

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في إبراز
أهمية كلا القطاعين الخاص والعام في الجزائر،

ومدى استيعابهما لأعداد العمالة المطلوبة، ومدى تفضيل الشباب للعمل في هذين القطاعين حسب قيم العمل التي يحملها أو يتصورها كل شاب عن العمل. خاصة وأننا نلاحظ يوميا التزاحم على مسابقات التوظيف التي تنظمها الدولة، واكتفاء أعداد قليلة من الشباب بالتوجه نحو القطاع الخاص والأعمال الحرة، هذا حسب نظر الشاب إلى الوظيفة والنتائج التي ينتظرها من مركز عمله. لذلك يعتبر الموضوع جديرا بالتقصي والاهتمام للتعرف على تصورات الشباب الجزائري نحو هذه النقطة الحساسة.

أهداف الدراسة: تحقق الدراسة مجموعة من الأهداف هي:

- 1- التعرف على نسبة الشباب الذين يفضلون العمل لدى الوظيفة العمومية.
- 2- التعرف على أي الجنسين أكثر طلبا على قطاع الوظيفة العمومية.
- 3- التعرف على بعض المشكلات التي تواجه الشباب أثناء العمل في كلا القطاعين.

التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة:

- 1- **تصورات الشباب:** ونقصد به نظرة الشباب واختيارهم وتفضيلاتهم نحو عمل معين يتمشى

واتجاهاتهم ورغباتهم والنتائج المراد تحقيقها، وبالضبط نظرتهم للعمل في القطاع العام والقطاع الخاص.

2- قيم العمل: ونقصد بها المفاهيم والسلوكيات التي يحملها الشاب وتشكل ادراكاته عن العمل نفسه أو الوظيفة التي سيشغلها. فالانضباط والجد والأمانة والانتماء والاتقان، قيم عمل لا بد أن يتحلى بها الشاب، وليس النظر إلى الوظيفة على أنها وسيلة لتحقيق غايات أخرى.

3- القطاع الخاص: (Private sector)، وهو قطاع الأعمال المرتبط بالمؤسسات، والشركات التي يملكها أفراد بصفة شخصية، وغير مرتبطة بحكومة الدولة، أو أية مؤسسة من مؤسساتها. من التعريفات الأخرى للقطاع الخاص: هو مجموعة المهن، والأعمال التي يعمل فيها فرداً، أو مجموعة من الأفراد وترتبط بالخبرات، والمهارات المكتسبة سواءً بالاعتماد على التدريب المهني، أو التعليم الأكاديمي، ويساهم القطاع الخاص بتوفير الدخل للأفراد، من خلال وجود مجموعة من فرص العمل التي تكون ضمن نطاق المنشآت الخاص . (حسونة، 2013، ص: 96)

4- القطاع العام: يعرفه (عبد العليم) إن القطاع العام هو ملكية الدولة، وملكية الدولة

من حيث النطاق المادي تشمل قطاع الأعمال العام من شركات ومؤسسات تعمل بالنشاط الاقتصادي الهادف إلى الربح، وكذلك الثروة الطبيعية المملوكة للأمم مثل النفط والمعادن والغابات والمياه، وأيضاً المرافق العامة والخدمات سواء في مجال البنية الأساسية الإنتاجية من طرق وموانئ ومواصلات، أو البنية الأساسية الاجتماعية مثل المدارس والمستشفيات، وقد تصبح أقسام منها إذا هدفت إلى الربح جزء من قطاع الأعمال العام. <https://hrdiscussion.com> والوظيفة العمومية هي مجموعة الواجبات والمسؤوليات وعلاقة الوظائف ببعضها البعض. (اشرف، 2011، ص14)

الدراسات السابقة:

1- دراسة عبد الله منيف المنيف (2011): يهدف هذا البحث بصورة عامة إلى التعرف على اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل بالقطاع الخاص، وخاصة ممن هم على وشك التخرج في كليات جامعة الملك سعود، والهدف من ذلك قياس اتجاهات الطلاب نحو العمل بالقطاع الخاص، ومعرفة إلى أي حدٍ تثير الوظيفة اهتماماتهم في الوقت الحاضر؟ وقد اشتملت العوامل الاجتماعية التي ركزت عليها هذه الدراسة: دور الأسرة، وسائل الإعلام، الإرشاد الأكاديمي بالجامعة، والحوافز

المادية والمعنوية، والتي تعتبر ذات تأثير على اتجاهات هؤلاء الشباب نحو العمل في القطاع الخاص. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تشير إلى أن القطاع الحكومي وصل إلى مرحلة الاكتفاء النسبي في استيعاب الكوادر المؤهلة من خريجي الجامعات، وأن على القطاع الخاص أن يُشجع إقبال الأفراد على العمل في مؤسساته، وأن يُقدم لهم الفرص والحوافز بأشكال متعددة، من أجل تحقيق طموحاتهم وإتاحة فرص تشغيلهم في مؤسساته ومشروعاته. كما بينت النتائج العامة للدراسة أن أغلب مفردات عينة البحث أظهرت موقفاً إيجابياً عالياً ذات دلالة إحصائية هامة بالنسبة للعمل بالقطاع الخاص. والتفسير الموضوعي لهذا الاتجاه، يمكن إرجاعه إلى الدور الفعال للأسرة، والدور الذي تمارسه وسائل الإعلام، فضلاً عن الدور الذي تحاول أجهزة الإرشاد الأكاديمي أدائه في هذا المجال، وكذلك أثر وقيمة الحوافر المقدمة في جذب العاملين في القطاع الخاص. عبد الله منيف المنيف 2011: اتجاهات الشباب الجامعي السعودي نحو العمل مركز بحوث كلية الآداب، رسالة ماجستير، الرياض.

2- دراسة صوشي (2006) ، حيث هدف البحث الى التعرف على اثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال يكون ايجابيا او سلبيا، أما بالنسبة لمنهجية الدراسة فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقد قام الباحث بصياغة الفرضيات التالية: 1/ يؤثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال إيجابيا، 2/ يؤثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال سلبا. وقد خلصت الدراسة بالسعي إلى تحقيق الأهداف التالية : 1/ التعرف أكثر على الجانب التشريعي الذي ينظم سير علاقة العمل بين العمال وأرباب العمل، 2/ الكشف عن حجم المشكلات التي يمكن أن يخلقها عدم الاستقرار المهني للعمال على مستوى أدائهم وإقبالهم للعمل، 3/ تسعى الدراسة ميدانيا إلى الكشف عن طبيعة توظيف المؤسسة لحاجة العمال للاستقرار المهني من خلال ربط تحقيق أهدافها بتحقيق هدف العمال للاستقرار، 4/ الكشف عن طبيعة التغيرات التي من الممكن أن تطبع سلوك الأفراد العاملين بنظام العقود ، إزاء إقبالهم على تحقيق أهدافهم المتعلقة بالعمل ومدى إشباعهم لحاجاتهم المختلفة، وقد توصل الباحث من خلال نتائج بحثه إلى تأكيد الفرضية الإجرائية التي مفادها: يؤثر نظام العمل بالعقود على دافعية

العمال سلبيًا. صوشي كمال بعنوان " مساهمة في دراسة أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية " (2006) بجامعة منتوري بقسنطينة، الجزائر.

التعليق: ركزت الدراسات السابقة في الجزء المتعلق باتجاهات الشباب نحو العمل في القطاع الخاص والهدف من ذلك قياس اتجاهات الطلاب نحو العمل بالقطاع الخاص، ومعرفة إلى أي حدّ تثير الوظيفة اهتماماتهم في الوقت الحاضر، وقد اشتملت العوامل الاجتماعية التي ركزت عليها هذه الدراسة: دور الأسرة، وسائل الإعلام، الإرشاد الأكاديمي بالجامعة، والحوافز المادية والمعنوية، والتي تعتبر ذات تأثير على اتجاهات هؤلاء الشباب نحو العمل في القطاع الخاص، في حين أشارت الدراسة المتعلقة بنظام العمل بالعقود على دافعية العمال أنها تؤثر على الشباب العامل سلبيًا، وقد استفدنا من هذه الدراسات نظريًا ومنهجيًا، سواء في المداخل النظرية التي تعرضت إلى اتجاهات الشباب نحو العمل واثّر نظام العمل بالعقود على الشباب العامل، وكذلك التشابه في العينة والمنهج والتحليل الإحصائي، مما يدعم كثيرًا دراستنا.

الجانب النظري:

الفرق بين القطاع الخاص والقطاع العام :

يمتاز القطاع العام الحكومي بما يُعرف بالاستقرار الوظيفي حيث تكون الوظيفة مضمونة بشكل تام بينما يفتقر القطاع الخاص بشكل عام لميزة الاستقرار الوظيفي على عكس القطاع العام

_ 2_ فرص العمل لدى القطاع العام الحكومي محدودة بينما فرص العمل لدى القطاع الخاص كثيرة وخاصة " لأصحاب الإختصاصات المُميزة _ 3_ مجالات الإبداع والتميز للعاملين لدى القطاع العام الحكومي قليلة وهذا تحصيل حاصل للروتين اليومي بالعمل على عكس العمل لدى القطاع الخاص ، هناك تنوع أكثر بمجالات العمل ونجد أنّ الأعباء المُلقاة على عاتق موظف القطاع الخاص تدفعه قصراً " للخروج عن الروتين اليومي للعمل مع الأخذ بالعلم بأنّ الإجازات الأسبوعية والسنوية لدى موظف القطاع العام الحكومي أكثر من تلك التي يحصل عليها موظف القطاع الخاص ناهيك عن عدد ساعات العمل ففي مُعظم الدوائر الحكومية يكون عدد ساعات العمل الأسبوعي قرابة خمس وعشرون ساعة عمل أي بمعدل سبعة ساعات في اليوم لمُدّة خمسة أيام في الأسبوع أمّا في مؤسسات القطاع الخاص فالدوام صباحاً " ومساءً " أفلا يتوجب أن تكون مجالات الإبداع والتميز لدى

موظفي القطاع العام الحكومي هي الأكثر _ 4 _
يتمتع القطاع العام الحكومي بدعم الحكومة
المادي له وهذه ميزة هامة جدا "ففي الدوائر
الحكومية هناك زيادة سنوية ثابتة لجميع
الموظفين ، وأيضا "زيادة في المناسبات
الحكومية ، وهناك علاوات تقديرية بالنسبة إلى
عدد سنوات الخدمة ودرجات يرتفع معها الراتب ،
أضف إلى قانون التقاعد ففي الدوائر الحكومية
من الممكن أن يحصل الموظف على راتب تقاعدي
كامل بعد خدمة _ 30 _ أو _ 35_ عاما " أمّا في
القطاع الخاص فيعتمد على دعم نفسه بنفسه وهذه
مُشكلة كبيرة تواجه موظفي القطاع الخاص ، حيثُ
أنّ هناك آلاف الأسباب التي تؤدي إلى إفلاس
الشركة وخسارة الموظف لعمله ومورد رزقه لكننا
لم نسمع يوماً " عن إفلاس الحكومة ، أضف إلى عدم
وجود الزيادات السنوية والدرجات التقديرية في
مُعظم الأحيان ، ناهيك عن الراتب التقاعدي الذي
لن يحصل عليه موظف القطاع الخاص إلا بعد مرور
ما يُقارب خمسين عاما " على الخدمة .
[https://www.bayt.com/.../specialties/.](https://www.bayt.com/.../specialties/)

أنواع قطاعات العمل:

- كل منا يحلم أن يعمل في وظيفة مرموقة لكي
تؤمن له مستقبل مستقر و دخل ثابت و محترم لكي

يتغلب علي مطالب الحياة من زواج و تربية الأطفال وتعليمهم وهذا لا يتحقق بطريقة سهلة إنما يتحقق عن طريق الإجتهد والصبر والتدريب الجيد علي كل ما شيء جديد في مجالات العمل المختلفة، فتختلف أنواع قطاعات العمل وفيما يلي سوف نشرح بالتفصيل أنواع قطاعات العمل بمميزاتها وعيوبها وما يفضله الشباب الآن.

أولاً القطاع الحكومي:

القطاع الحكومي هو القطاع الذي يرشح لك **الوظائف** حسب الكلية التي تخرجت منها و علي حسب تقديرك في نهاية دراستك الجامعية أو المعهد أو أحياناً يتم الإعلان عن الوظائف الحكومية في مجالات معينة أو مجالات مختلفة فتقدر تقدم للإلتحاق بهذه الوظائف الحكومية لأن القطاع الحكومي له كثير من المميزات و أيضا الكثير من العيوب وسوف نذكر بعضها:

مميزات العمل في القطاع الحكومي:

- أكثر إستقراراً بالنسبة للأمان الوظيفي حيث لا يحدث أن يتم تسريح الموظفين مثل القطاع الخاص.
- ساعات العمل قليلة من 6 إلي 7 ساعات يومياً.
- الأجازات الرسمية أكثر من القطاع الخاص.

- نظام العمل محدد و أكثر ثباتا.
 - أكثر راحة ولا يوجد ضغوطات في العمل مثل القطاع الخاص.
 - ترقيات منتظمة وعلاوات ثابتة.
 - تدرج وظيفي ثابت في السلم الوظيفي.
 - يوجد معاش بعد فترة التقاعد.
- هذه المميزات الخاصة بكل من يريد أن يلتحق بالقطاع الحكومي ولكن توجد بعض العيوب أيضاً التي يجب أن نذكرها حتي تكون صورة كاملة عن القطاع الحكومي. (جلال، 1995، ص:68)

عيوب العمل في القطاع الحكومي:

- التأمين الطبي للموظفين ضعيف وغير شامل لجميع الأقسام.
- عند محاولة السفر للخارج ستقابلك بعض التعقيدات الكبيرة التي سوف تمنعك من السفر.
- صعوبة الإطلاع علي التطورات الحديثة في مجالات العمل المختلفة.
- يوجد بعض الأقسام الوظيفية يكون بها المرتب ضعيف.

- من الصعب أن تعمل عمل إضافي في أغلب الوظائف الحكومية.

و هكذا تعرفنا على مميزات و عيوب القطاع العام و الآن نتكلم عن القطاع الخاص بكل مميزاته و عيوبه.

ثانياً القطاع الخاص:

القطاع الخاص معروف بأنه يتكون من عدة شركات و كل شركة يملكها شخص ما أو العديد من الأشخاص و بالطبع تكون تحت وصاية من الحكومة وهذه الشركات يتحكم بها من يملكها بمعنى أنه يمكن أن يحدد الراتب لكل موظف و الترقيات و العلاوات و هو ايضا يحق له التعيين و يحق له تسريح أي موظف بشروط و بدون شروط... وهكذا فيمكن لصاحب الشركة أن يتحكم في أي شئ له علاقة بالشركة لأنها ملكه.

مميزات العمل في القطاع الخاص:

- لا يشترط أن تعمل بشهادتك الجامعية أو التي حصلت عليها من أي معهد فتستطيع أن تعمل في أي قسم آخر ليس بنفس مجال الشهادة.

- إرتفاع الأجور بشكل نسبي عن وظائف القطاع الحكومي.
- إرتفاع جودة نظام التأمين الصحي في القطاع الخاص.
- تطور دائم و الاضطلاع على كل جديد في مجال تخصصك أو في مجال عملك
- زيادة الراتب السنوية نسبتها جيدة جداً.
- تستطيع أخذ اجازة في الوقت الذي تريده إذا كنت تملك رصيد متاح.
- تستطيع أن تعمل عمل إضافي بجانب وظيفتك إذا كان هذا لا يؤثر علي العمل الأساسي.

عيوب العمل في القطاع الخاص :

- تحكم شديد و سيطرة زائدة من صاحب العمل بك.
- ساعات العمل طويلة ويمكنها أن تمتد ل 10 ساعات.
- الخوف الدائم من التسريح من العمل في أي وقت.
- إذا لم تنجز عملك بطريقة مرضية فيمكن لمديرك أن يقوم بفصلك علي الفور بدون تحقيق.

- توجد الكثير من الشركات الخاصة التي لا تطبق نظام التأمين الإجتماعي.

ثالثاً قطاع الأعمال الحر:

يختار عدد من الشباب خيار العمل الحر فهؤلاء هم الذين يعملون لحسابهم الخاص، قد يبتكرون منتجاً او خدمة ثم يحاولون بيعها أو يشترون مكان لتسويق منتجاتهم و خدماتهم أو عمل شركة كبيرة تكون وكيل خاص لشركة عالمية من الخارج ... الأعمال الحرة قد تدر عائد كبير إذا كانت تدار بالطريقة العملية الصحيحة وتنقسم الأعمال الحرة إلى الكثير من الأقسام ولكن يشترط في كل هذه الأقسام أن تكون تمتلك المال اللازم لبدأ المشروع المناسب لك ولطموحاتك. (خطاب، 1989، ص:165)

مزايا العمل في القطاع الحر:

- تكون أنت المتحكم في كل شئ يخص مشروعك الخاص

- يحق لك أن تعين من تريد و ترحيل من تريد.

- إذا نجح المشروع الذي تمكه و تديره بنفسك يكون العائد ممتاز.

- قطاع الأعمال الحر يساعد الاقتصاد العام بهذه المشاريع الخاصة و يساعد على تشغيل الشباب وتخفيض نسب البطالة.

عيوب العمل في القطاع الحر:

- زيادة نسبة المخاطر من فشل المشروع والتي يمكن أن تهدد بإفلاسك.

- لابد ان تملك قدرأ كبيراً من المال.

- المثابرة و التحمل لوقت طويل في بعض المشاريع الخاصة حتي تحقق العوائد والمصاريف التي تم دفعها في المشروع.

وهذه الثلاث قطاعات المختلفة التي تمثل معظم [الوظائف](#) الآن ففي جميع القطاعات لابد من بذل الكثير من المجهود والصبر حتى تثبت أقدامك وترتقي بنفسك إلي الأفضل في مشروعك ويجب عليك معرفة القطاع الأنسب لك وفيما يلي سوف نساندك على معرفة القطاع الأنسب لك.

1- لو أنت من محبي الإستقرار والروتين اليومي فالأفضل لك العمل في القطاع الحكومي الذي سوف يوفر لك الإستقرار الوظيفي بغض النظر عن المرتب الذي سوف تتقاضاه كل شهر.

2- لو كنت من محبي التطوير في العمل و الاضطلاع على كل ما هو جديد في مجالك وبعض الحرية في التعامل والعمل الإضافي والمرتب المجزي فالأفضل لك العمل في القطاع الخاص.

3- لو أنت من محبي عدم التحكم في العمل والمكسب الكبير والسلطة المطلقة فالأفضل لك العمل في قطاع الأعمال الحر الذي يمكنك من خلاله ان تمارس عملك بحرية وطلاقة سواء كنت بالمنزل أو سواء الوقت المتأخر.

blog.ewazefa.com/.../

الجانب الميداني:

إجراءات الدراسة المنهجية:

1- **منهج الدراسة:** استخدم الباحثان المنهج الوصفي الملائم لطبيعة الموضوع، وهو تحويل الاستجابات الكيفية نعم/لا إلى بيانات كمية، وتحليلها والتعليق عليها وإصدار القرارات التقييمية.

2- **عينة الدراسة:** شملت الدراسة 100 شابا بين عامل وبطال، من كلا الجنسين، حيث بلغ عدد الإناث 50 والذكور 50 بطريقة عشوائية، منهم 65 عاملون و35 شابا بطالا. والجدول التالي يوضح العينة:

جدول رقم 1: بوضوح توزيع عينة الدراسة

الذكور	الإناث	العاملين	العاطلين
العدد	50	50	35
النسبة	50%	50%	35%

3- حدود الدراسة: اجريت الدراسة في شهر فيفري 2017 بأحياء ولاية المسيلة.

4- أداة الدراسة: هي عبارة عن استبانة استطلاعية تتضمن سؤال أساسي هو: هل تفضل العمل في القطاع الخاص أو القطاع العام؟ يتم الاجابة عنه بنعم/لا. ثم يتبع بسؤال مفتوح هو: إن كنت عاملا ما هي أهم المشكلات التي تواجهونها في العمل؟

استبانة استطلاعية

التعليمة: في اطار اجراء دراسة علمية حول تصورات الشباب لقيم العمل بين القطاع الخاص والقطاع العام، أرجو منك زميلي الشاب الاجابة على هذين السؤالين، بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة.

السؤال	نعم	لا
هل تفضل العمل في القطاع الخاص أو القطاع العام؟		
إن كنت عاملا، ما هي أهم المشكلات التي تواجهك في العمل؟		
.....		

.....
.....
.....

5- عرض النتائج:

بعد جمع البيانات وتفريغها قمنا بحساب النسب المئوية من خلال التكرارات وكانت كالتالي:

1- عرض نتائج الفرضية الأولى: معظم الشباب يفضل العمل في قطاع الوظيفة العمومية. أجاب 85 شابا بنعم، بالنسبة لاختيارهم القطاع العام أي بنسبة 85%. و 15 أجابوا بلا بنسبة 15%. ومنه نستنتج أن معظم الشباب يفضلون القطاع العام ومنه تحقق الفرضية الأولى.

2- عرض نتائج الفرضية الثانية: الذكور أكثر طلبا من الإناث للعمل في الوظيفة العمومية. حيث أجاب 41 منهم بنعم بنسبة 82%. و 9 أجابوا بلا بنسبة 18%. في حين استجابت 18 من الإناث بنعم بنسبة 36%. بالعمل في القطاع العام أما اللائي أجبننا بلا فعددهن 32 بنسبة 64%. أي الذكور أكثر طلبا للعمل في الوظيفة العمومية، عكس الإناث اللواتي يحبذن القطاع الخاص أو الأعمال الحرة.

3- عرض نتائج الفرضية الثالثة: يعاني الشباب من مجموعة من المشكلات في العمل. توصلنا إلى أن أكبر المشكلات التي يعاني منها الشباب خاصة المتعاقدين هي الحجم الساعي، العمل في كل التخصصات، ومشكلة التأمين التي كانت المشكلة رقم واحد، وهي التي تدفع عادة الشباب إلى التخلي عن العمل.

تفسير النتائج:

بعد حساب وإحصاء التكرارات لكل بند من البنود الاستبيان وبتطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة لكل فرضية وباستقراء الجداول وتحليلها وترجمتها جاءت نتائج دراستنا كالتالي:

فيما يخص الفرضية الأولى التي مفادها ان معظم الشباب يفضل العمل في قطاع الوظيفة العمومية. وجدنا ان نسبة كبيرة جدا من الشباب يفضل العمل في قطاع الوظيفة العمومية. حيث أجاب 85 شابا بنعم، بالنسبة لاختيارهم القطاع العام أي بنسبة 85%. و 15 أجابوا بلا بنسبة 15%. ومنه نستنتج أن معظم الشباب يفضلون القطاع العام ومنه تحقق الفرضية الأولى.

بالنسبة للفرضية الثانية والتي مفادها ان الذكور أكثر طلبا من الإناث للعمل في الوظيفة العمومية ، فإننا وجدنا ان الذكور أكثر طلبا من الإناث للعمل في الوظيفة العمومية. حيث أجاب 41 منهم بنعم بنسبة 82%. و 9 أجابوا بلا بنسبة 18%. في حين استجابت 18 من الإناث بنعم بنسبة 36%. بالعمل في القطاع العام أما اللائي أجبنا بلا فعددهن 32 بنسبة 64%. أي الذكور أكثر طلبا للعمل في الوظيفة العمومية، عكس الإناث اللواتي يحبذن القطاع الخاص أو الأعمال الحرة.

بالنسبة للفرضية الثالثة والتي مفادها ان الشباب يعاني من مجموعة من المشكلات في العمل. ، فإننا لاحظنا وجود رضا وظيفي منخفض، الحجم الساعي، العمل في كل التخصصات، ومشكلة التأمين لدى العاملين بنظام التعاقد وذلك نظرا لعدم الإستقرار الوظيفي، فهم يؤدون أعمالهم لكن بروح معنوية منخفضة، فحسبهم جلهم يفكر فيما بعد إنتهاء العقد فأين سيكون مآله.

ومنه فإن القطاع الخاص او نظام التعاقد وكنتيجة لما سبق ذكره يمكن وصفه بالموقف الاستثنائي لأن الأصل في العمل هو الديمومة كما يؤكدته تشريع العمل الجزائري، لأن

نظام التعاقد يبتعد عن التعزيز الإيجابي
للسلوك المرغوب ويكتفي باستخدام مختلف صيغ
التعزيز السلبي كالإنهاء والعقاب، وانطلاقاً من
هذا فإنه من المؤكد أن تتأثر مختلف أشكال
سلوك العمال بما يفرضه هذا النظام في العمل
من تغيرات على وضعية العمل ككل.

توصيات: في ظل النتائج التي أسفرت عليها

الدراسة التي تناولت موضوعاً هاماً من مواضيع
عالم الشغل ألا وهو تصورات الشباب لقيم العمل
بين قطاع الأعمال الخاص والقطاع الوظيفي
العمومي، اتضح لنا تقديم مجموعة من الاقتراحات
وهي كالتالي:

■ العمل على خلق تكامل بين جماعات العمل
ومعرفة احتياجات العمال ومحاولة إشباع
أكبر قدر منها لأن ولاء العامل هدف كل
منظمة ولا بد أن يشعر به كل عامل مهما
كانت طبيعة وظيفته.

■ العمل على حل المشاكل في وقتها وعدم
تأجيلها لوقت لاحق، لأن تراكم المشاكل
يولد أزمة قد يصعب حلها فيما بعد
والتمعن في انشغالات العمال.

▪ ضرورة دمج الفئة المتعاقدة نهائيا في مجال عملها وذلك من أجل تحقيق عملية الاستقرار المهني.

▪ خلق أجواء التفاهم بين جميع الفئات المهنية وحذف الهوة بين الإطارات والعمال.

▪ العمل على تهيئة جو مهني عائلي مشجعا نفسيا على العطاء، مع ضرورة خلق جو من الثقة المتبادلة بين الإدارة والعمال.

خاتمة:

بينت الدراسات المتعلقة بالعمل بصفة عامة والقطاع الخاص بصفة خاصة أنها تتضمن مجموعة من الحقوق والالتزامات للطرفين المتعاقدين وبالتالي فإن عقد العمل المحدد او القطاع الخاص الذي يعتبر كوسيلة جديدة من الوسائل المحاربة للعوز الاقتصادي ولو كان ذلك بصفة مؤقتة إذ بفضله يتحصل العامل على عمل إلى نهاية وصوله إلى عقد غير محدد المدة، إلا أن الأصل في العمل هو الديمومة والاستمرارية من أجل حصول الاستقرار الوظيفي للعامل من أجل العمل بأكثر أريحية ممكنة.

المراجع :

1/ اشرف محمد انس، 2011، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة،

2/ حسونة بلقاسم، 2013، الالتحاق بالوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، إشراف مرزوقي عبد الحلیم، بسكرة، الجزائر.

3/ جلال العداوي، 1995، عصام أنور سليم، قانون العمل، الكتب القانونية.

4/ خطاب عايذة، 1989، التخطيط الاستراتيجي في قطاع الأعمال والخدمات، دار الفكر العربي، الإسكندرية.

5/ عبد الله منيف المنيف 2011: اتجاهات الشباب الجامعي السعودي نحو العمل مركز بحوث كلية الآداب، رسالة ماجستير، الرياض.

6/ صوشي كمال، 2006، مساهمة في دراسة أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية " جامعة منتوري بقسنطينة، الجزائر.

7/ blog.ewazefa.com/

8/ <https://www.bayt.com/.../specialties/>

9/ <https://hrdiscussion.com>