

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة باتنة 1

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



## سياسات التشغيل في الجزائر

دراسة سوسيولوجية للأمن الوظيفي

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه LMD في علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:

د/ براهيم صباح

إعداد الطالبة:

سعدية زايدي

السنة الجامعية: 2019/2018



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# تشكرات

بسم الله الرحمن الرحيم

قال الله تعالى: " وقال ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين " وقوله: " لئن شكرتم لأزيدنكم "

اللهم صلي وسلم على سيدنا محمد النور الذاتي والسر الساري في سائر الأسماء والصفات وعلى آله وصحبه وسلم تسليما كثيرا. نشكر الله على نعمة هذه وعمونه في اتمام هذه الرسالة. وانطلاقا من قوله صلى الله عليه وسلم :

" من لم يشكر الناس لم يشكر الله "

أتقدم بالشكر الخالص للمشرفة الأولى على هذا العمل الدكتور "سليمانى الكاملة" التي لم تبخل على بنائنا وتوجيهاتنا القيمة رغم ظروفها العائلية والصحية التي أرغمتها على تحويل الإشراف إلى الدكتورة صباح براهمي لإكمال المسيرة العلمية بعدها.

كما أخص بالشكر الأستاذ - جمال بوقرة- وكل أساتذتي بقسم علم الاجتماع بجامعة باتنة.

إلى كل أساتذتي المحترمين بقسم علم الاجتماع بجامعة المسيلة وأخص بالذكر الأساتذة:

عزوز عبد الناصر - بدوي محمد سفيان - رضا قجا.

# الإهداء

إلى من كان لهما الفضل بعد الله عز وجل لإنجاز هذا العمل  
إلى من تعجز الكلمات أن توفيهما بعضا من حقهما  
أبي وأمي أطال الله في عمرهما.  
إلى من تحمل معي أعباء هذا العمل وكان لي السند زوجي حميد  
حفظه الله ورعاه.  
إلى قرّة عيني جنة حفظها الله  
إلى كل عائلتي  
إلى رفيقاتي سعاد وناهد  
أهدي هذا العمل المتواضع

سعدية زايدي



## قائمة المحتويات

| الصفحة    | الموضوع                                |
|-----------|----------------------------------------|
| -         | تشكرات                                 |
| -         | الاهداء                                |
| -         | قائمة المحتويات                        |
| -         | قائمة الجداول                          |
| -         | قائمة الاشكال                          |
| -         | ملخص                                   |
| أ - ب - ج | مقدمة                                  |
| 43-06     | الفصل الأول: تحديد موضوع الدراسة       |
| 06        | 1- الإشكالية                           |
| 08        | 2- الفرضيات                            |
| 09        | 3- أهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع |
| 10        | 4- أهداف الدراسة                       |
| 10        | 5- المفاهيم الأساسية للدراسة           |
| 14        | 6- الدراسات السابقة والتعقيب عليها     |
| 26        | 7- المداخل النظرية للدراسة             |

|       |                                                                        |
|-------|------------------------------------------------------------------------|
| 87-45 | الفصل الثاني : مقارنة مفاهيمية وسوسيولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر |
| 45    | تمهيد                                                                  |
| 46    | 1- البطالة                                                             |
| 46    | 1-1- مفهوم البطالة                                                     |
| 47    | 1-2- أنواع البطالة                                                     |
| 51    | 1-3- أسباب انتشار البطالة                                              |
| 53    | 1-4- أسباب تفاقم البطالة في الجزائر                                    |
| 60    | 1-5- الآثار المترتبة على البطالة                                       |
| 62    | 1-6- الجانب السوسيولوجي لبطالة الشباب الجزائري                         |
| 64    | 1-7- الحلول المقترحة للحد من مشكلة البطالة                             |
| 64    | 2- التشغيل                                                             |
| 65    | 2-1- الإطار القانوني للتشغيل                                           |
| 65    | 2-2- أسس وشروط التشغيل                                                 |
| 66    | 2-3- العوامل المؤثرة على حجم التشغيل                                   |
| 68    | 2-4- أهداف سياسة التشغيل                                               |
| 70    | 3- مراحل التشغيل في الجزائر                                            |
| 70    | 3-1- مرحلة التسيير الذاتي                                              |



|          |                                                            |
|----------|------------------------------------------------------------|
| 73       | 2-3- مرحلة التسيير الاشتراكي                               |
| 78       | 3-3- مرحلة إعادة الهيكلة                                   |
| 82       | 4-3- مرحلة الإصلاح الاقتصادي                               |
| 85       | 5-3- مرحلة الإنعاش الاقتصادي                               |
| 87       | خلاصة الفصل                                                |
| 133 - 89 | الفصل الثالث: آليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر |
| 89       | تمهيد                                                      |
| 90       | 1- الهيئات المكلفة بتنظيم وتسيير الشغل في الجزائر          |
| 90       | 1-1- الوكالة الوطنية للتشغيل                               |
| 93       | 2-1- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب                     |
| 96       | 3-1- وكالة التنمية الاجتماعية                              |
| 98       | 4-1- مديرية التشغيل بالولاية                               |
| 100      | 5-1- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر                   |
| 102      | 6-1- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة                    |
| 104      | 2- أنماط التشغيل في الجزائر                                |
| 104      | 2-1- برنامج تشغيل الشباب                                   |
| 105      | 2-2- جهاز الإدماج المهني للشباب                            |

|           |                                                                           |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------|
| 106       | 2-3- برنامج عقود ما قبل الإدماج (التشغيل)                                 |
| 109       | 2-4- جهاز المساعدة على الإدماج المهني                                     |
| 112       | 2-5- برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة |
| 114       | 3- سياسة التشغيل وعلاقتها ببعض المتغيرات                                  |
| 114       | 3-1- عقد العمل                                                            |
| 120       | 3-2- الأجر                                                                |
| 127       | 3-3- الخدمات الاجتماعية                                                   |
| 133       | خلاصة الفصل                                                               |
| 135 - 175 | الفصل الرابع: دراسة سوسيولوجية للأمن الوظيفي                              |
| 135       | تمهيد                                                                     |
| 136       | 1- ماهية الأمن الوظيفي                                                    |
| 136       | 1-1- أهمية الأمن الوظيفي                                                  |
| 137       | 1-2- أنواع وأبعاد الأمن الوظيفي                                           |
| 141       | 1-3- أهداف ومقاييس الأمن الوظيفي                                          |
| 142       | 1-4- إيجابيات وسلبيات الأمن الوظيفي                                       |
| 144       | 2- مؤشرات الأمن الوظيفي ومظاهر انعدامه                                    |
| 144       | 2-1- الاستقرار الوظيفي                                                    |

|         |                                                |
|---------|------------------------------------------------|
| 150     | 2-2- الرضا الوظيفي                             |
| 156     | 3-2- الاندماج المهني                           |
| 161     | 4-2- الالتزام التنظيمي                         |
| 170     | 5-2- العناصر والعوامل المؤثرة في الأمن الوظيفي |
| 171     | 6-2- مظاهر انعدام الأمن الوظيفي                |
| 172     | 3- فقدان الأمن الوظيفي وآثاره                  |
| 172     | 3-1- تعريف فقدان الأمن الوظيفي                 |
| 173     | 3-2- آثار عدم الشعور بالأمن الوظيفي            |
| 175     | خلاصة الفصل                                    |
| 194-178 | الفصل الخامس: الاجراءات المنهجية للدراسة       |
| 178     | تمهيد                                          |
| 179     | 1- تحديد مجالات الدراسة                        |
| 179     | 1-1- المجال المكاني                            |
| 182     | 1-2- المجال الزمني                             |
| 183     | 1-3- المجال البشري                             |
| 183     | 2- المنهج المستخدم                             |
| 184     | 3- العينة                                      |

|         |                                                   |
|---------|---------------------------------------------------|
| 187     | 3-2-خصائص العينة                                  |
| 192     | 4- أدوات جمع البيانات                             |
| 194     | 5- المقاييس الإحصائية المستعملة في الدراسة        |
| 194     | خلاصة الفصل                                       |
| 245-198 | الفصل السادس: عرض وتحليل نتائج الدراسة            |
| 198     | تمهيد                                             |
| 199     | 1- تفرغ وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى  |
| 214     | 2- تفرغ وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية |
| 226     | 3- تفرغ وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الثالثة |
| 237     | 4- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة                    |
| 245     | الاستنتاج العام                                   |
| 248     | الخاتمة                                           |
| 250     | قائمة المراجع                                     |
| -       | الملاحق                                           |

## فهرس الجداول

| الصفحة | العنوان                                                                                        | الجدول |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 59     | توزيع البطالة حسب المناطق                                                                      | 01     |
| 61     | معدل البطالة في الجزائر 1990-2000                                                              | 02     |
| 62     | معدل البطالة في الجزائر 2001-2013                                                              | 03     |
| 67     | تطور الفئة النشيطة في الجزائر 1966-2010                                                        | 04     |
| 77     | المخططات التنموية                                                                              | 05     |
| 82     | سوق الشغل في الجزائر 1971-1986                                                                 | 06     |
| 84     | تطور سوق الشغل من 1990-1999                                                                    | 07     |
| 85     | سيرورة تطور السكان النشطين، المشتغلين والبطالين 1966-2001                                      | 08     |
| 86     | مؤشرات سوق العمل أو التشغيل 2005-2009                                                          | 09     |
| 113    | المشاريع المنجزة في إطار جهاز أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف                        | 10     |
| 114    | حصيلة انجازات جهاز الأشغال ذات المنفعة العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة من 1997 إلى 2016 | 11     |
| 169    | الاثار المترتبة على الالتزام التنظيمي                                                          | 12     |
| 187    | توزيع أفراد العينة حسب الجنس                                                                   | 13     |
| 188    | توزيع أفراد العينة حسب السن                                                                    | 14     |
| 189    | توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية                                                       | 15     |
| 190    | توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي                                                           | 16     |
| 191    | توزيع أفراد العينة حسب مدة عقد العمل                                                           | 17     |

|     |                                                                       |    |
|-----|-----------------------------------------------------------------------|----|
| 192 | ممارسة نشاط اخر قبل الالتحاق بالمؤسسة                                 | 18 |
| 199 | نوع البرنامج المستفاد منه                                             | 19 |
| 200 | نوع عقد العمل ووضوح المستقبل الوظيفي                                  | 20 |
| 201 | توفير عقد العمل بسهولة                                                | 21 |
| 202 | تجديد عقد العمل والارتياح في العمل                                    | 22 |
| 204 | الرغبة في تمديد عقد العمل والولاء للمؤسسة                             | 23 |
| 206 | التخوف من عدم تجديد عقد العمل والشعور بإمكانية الطرد من العمل         | 24 |
| 207 | مدة العقد كافية لاكتساب خبرة مهنية                                    | 25 |
| 208 | الارتباط بعقد العمل يعطيك احساسا بالاستقرار                           | 26 |
| 210 | المنصب الذي نصبت فيه يناسب تكوينك                                     | 27 |
| 212 | الحصول على الحقوق كاملة                                               | 28 |
| 213 | التثمين للمهام التي يقومون بها                                        | 29 |
| 214 | ملاءمة الأجر للمجهود والشعور بالراحة في العمل                         | 30 |
| 216 | كفاية الأجر والتفكير في مغادرة المؤسسة                                | 31 |
| 218 | أسباب مغادرة المؤسسة                                                  | 32 |
| 219 | المدة التي يغطيها الأجر والتفكير بمغادرة المؤسسة.                     | 33 |
| 220 | تقاضى الأجر في الوقت المحدد والشعور بالانتماء للمؤسسة                 | 34 |
| 222 | الرضا عن الأجر والاندماج في الوسط العملي                              | 35 |
| 224 | الرضا عن التوقيت الأسبوعي                                             | 36 |
| 225 | اعتبار مصلحة المؤسسة مصلحتك                                           | 37 |
| 226 | الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية واحترام مواقيت الدخول والخروج | 38 |

|     |                                                                     |    |
|-----|---------------------------------------------------------------------|----|
| 228 | الحق في الاستفادة من خدمة الاطعام واحترام مواقيت الدخول الخروج      | 39 |
| 230 | المزايا التأمينية المستفاد منها                                     | 40 |
| 231 | الحق في المعاش وتوافق قيمي مع قيم المنظمة                           | 41 |
| 233 | النقابة المدافعة عن الخدمات الاجتماعية وتطابق أهدافي وأهداف المنظمة | 42 |
| 235 | التطبيق للقوانين والتعليمات                                         | 43 |
| 236 | الاهتمام بسمعة المؤسسة                                              | 44 |
| 237 | أسباب الاهتمام بسمعة المؤسسة                                        | 45 |

### فهرس الأشكال

| الصفحة | العنوان                                  | الشكل |
|--------|------------------------------------------|-------|
| 09     | نموذج متغيرات الدراسة                    | 01    |
| 32     | سلم ماسلو للحاجات.                       | 02    |
| 38     | العوامل البيئية الصحية حسب هرزبيرج       | 03    |
| 165    | أنواع الالتزام التنظيمي                  | 04    |
| 173    | الاثار والنتائج لأزمة عدم الأمان الوظيفي | 05    |

## ملخص الدراسة

أصبحت مسألة التشغيل من أكبر التحديات التي تواجهها مختلف الدول في العالم ومن بينها الجزائر التي عرفت اختلالات كبيرة في سوق الشغل، بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل، إضافة إلى ما ترتب عن الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الجزائر التي كانت أولى نتائجها غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال، وهذا ما ساهم في ارتفاع عدد العاطلين عن العمل فكان من الضروري على السلطات المعنية إعادة النظر في نمط وسياسات التسيير المتبعة في السابق، فسارعت إلى القيام بإصلاحات اقتصادية، حيث اضطرت إلى تغيير نمط المؤسسات الاقتصادية لتنماشى مع المعطيات الجديدة معتمدة في ذلك على اقتصاد السوق ودخلت بذلك الجزائر في برامج الإصلاحات الهيكلية مع صندوق النقد الدولي، إلا أن نتائج الإصلاحات أدت إلى اضطراب كبير في الخريطة العامة للشغل نتيجة الشروط التي كان يفرضها صندوق النقد الدولي على الدولة الجزائرية مما زاد الوضع سوءا.

وبالتالي واجهت الجزائر مشكلة تقام ظاهرة البطالة التي مست كل الفئات الاجتماعية لاسيما الشباب وأصحاب الشهادات العلمية، والتي بلغت بنسبها الكبيرة تهديدا على المجتمع، مما استلزم على الحكومة الشروع في إجراءات وتدابير استثنائية للتخفيف من حدتها وانعكاساتها السلبية خاصة في أوساط فئة مهمة من المجتمع وهي فئة الشباب، ومن ثم وضع في الجزائر سياسات وبرامج بهدف التخفيف من حدة البطالة وترقية الشغل.

هذا التنوع في سياسات التشغيل يطرح مشكلة لدى معظم الشباب بأن طبيعة عملهم مؤقت ويمكن تسريحهم في أي وقت، وهذا ما يطرح مشكلة عويصة جدا على درجة إحساسهم بالأمن الوظيفي.

وبالنظر إلى توسع هذه السياسات التشغيلية أردنا أن نسلط الضوء على إمكانية تحقيق هذه البرامج للأمن الوظيفي.

أما أهداف الدراسة فهي التعرف على واقع سياسات التشغيل في الجزائر وانعكاساتها على الأمن الوظيفي من خلال التركيز على نماذج من آليات التشغيل المعتمدة في الدولة الجزائرية، ومحاولة معرفة الأسباب التي من شأنها أن تحقق أمانا وظيفيا، إضافة إلى التعرف على العوامل المؤدية إلى فقدان الأمن الوظيفي.



وعليه فإن موضوع بحثنا يبحث في الإشكالية التالية: هل لسياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر انعكاسات على الأمن الوظيفي للعاملين؟

وتم النزول إلى الميدان بمجموعة من الافتراضات، وأجريت الدراسة الميدانية على عينة مقدر ب 282 عامل وتم تطبيق نمطي العينة القصدية والحصصية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي القائم على وصف وتحليل البيانات التي تم جمعها بالمقابلة واستمارة الاستبيان، وتمت المعالجة الإحصائية باستعمال مقياس " كاي تربيع" .

ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها هي أن هناك نوع من عدم الاستقرار الوظيفي لدى هؤلاء العمال لأنهم مرتبطين بعقد عمل مؤقت ومهددين بالطرد في أي لحظة وهذا ما يؤدي إلى الشعور بعدم الأمن الوظيفي، وبالنسبة للأجر فهناك نوع من الرضا لدى العمال، أما بالنسبة للخدمات الاجتماعية المقدمة لهذه الفئة تم التوصل بأنه ليس هناك استفادة من الخدمات الاجتماعية باستثناء الاستفادة من التأمين الصحي الذي لا يزيد عن بطاقة الشفاء لكن هذا لم ينعكس على مدى ارتباط الفرد والتزامه.

## **Summary:**

Employment has become one of the biggest challenges faced by the various countries in the world, including Algeria, which has seen major imbalances in the labor market, so that job opportunities are significantly reduced while the number of job seekers has increased. In addition to the economic reforms initiated by Algeria, the first of which was the closure of hundreds of institutions and the demobilization of thousands of workers, which contributed to the rise in the number of unemployed and it was necessary for the authorities concerned to reconsider the pattern and policies of the past, Economic situation, as it was forced to change the pattern of economic institutions in line with the new data based on the market economy. Algeria thus entered into the structural reform programs with the IMF. However, the results of the reforms led to a major disturbance in the general labor map due to Conditions imposed by the International Monetary Fund on the Algerian state, which worsened the situation.

Thus, Algeria faced the problem of exacerbating the phenomenon of unemployment, which affected all social groups, especially young people and those with academic degrees, which constituted a great threat to society. This necessitated the initiation of exceptional measures and measures to alleviate their negative impact, particularly among an important group of the youth , And in Algeria, policies and programs were put in place to alleviate unemployment and promote employment.

This diversity of employment policies poses a problem for most young people that the nature of their work is temporary and can be dismissed at any time, which poses a very difficult problem to the degree of their sense of job security.

In view of the expansion of these operational policies, we wanted to highlight the potential of these programs for job security.

The objectives of the study are to identify the reality of employment policies in Algeria and their implications for job security by focusing on models of the operating mechanisms adopted in the Algerian state and trying to find out the reasons that would achieve functional security. In addition to identifying the factors leading to loss of job security.

Therefore, the subject of our research examines the following problem: Does the operational policies adopted in Algeria have implications for the security of the employees?

The study was based on a descriptive approach based on the description and analysis of the data collected in the interview and the questionnaire form. The statistical analysis was performed using the "square meter" scale.

One of the most important findings is that there is a kind of job instability among these workers because they are connected to a temporary employment contract and are threatened with expulsion at any moment and this leads to a sense of job insecurity. As for the social services provided to this group, it was found that there is no benefit from social services except for the benefit of the health insurance which does not exceed the card of healing, reflecting the extent of the individual's commitment and commitment because this is achieved through the services provided.



## مقدمة

عرف الاقتصاد الجزائري منذ الاستقلال تغيرات وتحولات عدة أملت لها الظروف. فنجد بعد الاستقلال قد تبنى استراتيجية وفق نظرة اشتراكية قائمة على أساس التخطيط المركزي وهيمنة القطاع العام على الاقتصاد، لكن سرعان ما بدأت هذه الاستراتيجية تكشف عن بوادر الضعف والاختلال بدءا من سنة 1986 بعد الأزمة النفطية المعاكسة وتأثيرها السلبي على الاقتصاد الجزائري الذي دخل في أزمة حادة أدت بالجزائر ابتداء من مطلع التسعينات إلى تبني خيار اقتصاد السوق كبديل للاقتصاد الموجه. إلا أن هذه الإصلاحات قد نجم عنها مشكلات اجتماعية أهمها مشكلة البطالة إذ مست هذه الأخيرة فئة الشباب وأصحاب الشهادات الجامعية بحيث أكثر من 80% من البطالين لا يتجاوز سنهم ثلاثين سنة.

فرغم الإصلاحات الاقتصادية إلا أن الأزمة أثرت سلبا على الأوضاع الداخلية خاصة مشكلة المديونية مما جعل الجزائر غير قادرة على تمويل الاستثمارات واستيراد التجهيزات مما أدى إلى تراجع معدلات النمو والتسريح الجماعي للعمال، وهذا راجع لسياسات التشغيل السابقة التي طغى عليها الجانب الاجتماعي مما طرح مشكلا كبيرا حول مصير هؤلاء العمال المسرحين وكيفية إدماجهم مرة أخرى في عالم الشغل.

لذا بات من الضروري إعادة النظر في السياسات القائمة والشروع في انتهاج سياسة أكثر نجاعة للتخفيف من حدة البطالة.

إن توجه الحكومة الجزائرية نحو النظام الرأسمالي واعتمادها لنمط خصوصية المؤسسات وانسحاب الدولة بصفة كاملة في جميع النشاطات الاقتصادية لفائدة القطاع الخاص، أدى إلى تدهور وتفكيك اقتصادها حيث عرفت البطالة انتشارا واسعا وكان نتيجة هذا تسريح العمال. وأمام هذه المشاكل التي تتخبط فيها المؤسسات عملت الدولة على إعادة تنظيم المؤسسات وفتح المجال للاستثمار لخلق مناصب شغل جديدة، وذلك من خلال انتهاج سياسة تشغيلية جديدة من خلال التركيز على العاطلين عن العمل من أجل تسهيل عملية إدماجهم في عالم الشغل، وتركز أيضا على خلق النشاطات المهنية ورفع الحواجز البيروقراطية لتمويل مشاريع الشباب من قبل البنوك. حيث يتم التركيز على جهاز واضح للمراقبة والمتابعة وكذا تسيير حركية اليد العاملة عبر الوطن مع تشجيع كل ما يتعلق بالحرف وضمن الاستفادة من هذه السياسة في المناطق النائية.

لكن رغم الجهود المبذولة من طرف الدولة ورغم كل السياسات التي اعتمدها الدولة للتخفيف من حدة البطالة وإدماج الشباب في ميدان الشغل، إلا أنه كان لها انعكاسات سلبية على العمال إذ سادت

حالة من الخوف وعدم الأمن لدى العمال على مستقبلهم الوظيفي وحالة اللايقين في الاستمرار في مناصب عملهم أو بعبارة أخرى دخولهم في دوامة عدم الأمن الوظيفي، وهذا نتيجة تحويل عقود العمل من عقود دائمة إلى عقود تعاقدية.

لذا عملت الجزائر على اتباع سياسة إصلاحية من أجل تصحيح هذه الاختلالات، وقد اشتملت هذه البرامج الإصلاحية على ترتيبات وإجراءات عديدة تمثلت في سياسة التشغيل من خلال إنشاء مجموعة من الأجهزة والبرامج للخروج من هذه المشكلة التي باتت تهدد استقرار هؤلاء الشباب، هذه السياسات التشغيلية مبنية على أساس عقود عمل يتم تعيينهم لفترة محددة عند إبرام العقد، ويكون للمنظمة حق تجديد عقد العمل المؤقت والذي يمثل عقد عمل محدد المدة وبين إنجازه وعدم تجديده أي عدم إدماج العامل أو تثبيته كعامل دائم في المنظمة، وهذا ما يبعث على عدم الشعور بالأمن والطمأنينة والارتياح وحتى الشعور بالانتماء إلى المؤسسة، حيث تجعل مدة العقد العاملين الشباب يفكرون فقط في إيجاد حل لمستقبلهم المهني وذلك بتأمين منصب عمل دائم بعيدا عن التفكير في تحقيق أهداف المؤسسة فهم في النهاية موظفون مؤقتون وبمجرد انتهاء مدة العقد لن يفكر أحد في مصلحتهم وفي مصيرهم.

وعليه فالدراسة الحالية تقوم بدراسة سياسات التشغيل في الجزائر - دراسة سوسيولوجية للأمن الوظيفي-، إذ نحاول في هذه الدراسة معرفة انعكاسات سياسات التشغيل بالجزائر على الأمن الوظيفي للعاملين، ولهذا قمنا بتقسيم الدراسة إلى قسمين رئيسيين، الأول منهما نظري ويشمل أربع فصول أما الثاني فقسم ميداني ويشمل فصلين.

وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على ستة فصول.

تضمن **الفصل الأول** إشكالية الدراسة، بناء الفرضيات، الأهمية النظرية والعلمية والعملية وأسباب اختيار الموضوع وأهداف الدراسة، بالإضافة إلى تحديد المفاهيم وأهم الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، إضافة إلى المداخل النظرية التي أعطت للتشغيل بعده السوسيولوجي وعالجته من زوايا مختلفة. وصولا إلى المقاربة السوسيولوجية للدراسة.

أما **الفصل الثاني** فيتناول المقاربة المفاهيمية والسوسيولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر حيث تضمن العنصر الأول البطالة أنواعها وأسباب انتشارها وتفاقمها في الجزائر والآثار المترتبة عنها، إضافة إلى الجانب السوسيولوجي لبطالة الشباب الجزائري، وصولا في الأخير إلى الحلول المقترحة للحد من مشكلة البطالة، في حين تضمن العنصر الثاني التشغيل بدءا بعرض الإطار القانوني له وأسس وشروط التشغيل، والعوامل المؤثرة على حجم التشغيل. وأهداف سياسة التشغيل، بالإضافة إلى العنصر الثالث

الذي تمحور حول مراحل التشغيل في الجزائر بدءا من مرحلة التسيير الذاتي إلى غاية الإنعاش الاقتصادي.

**الفصل الثالث** من الدراسة تناول آليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر، وتضمن ثلاث عناصر، العنصر الأول حول الهيئات المكلفة بتنظيم وتسيير سوق الشغل في الجزائر (الوكالة الوطنية للتشغيل- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب- وكالة التنمية الاجتماعية، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة)، في حين احتوى العنصر الثاني أنماط التشغيل في الجزائر (برنامج تشغيل الشباب- جهاز الإدماج المهني للشباب- برنامج عقود ما قبل الإدماج- جهاز المساعدة على الإدماج المهني- برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة)، بينما تمحور العنصر الثالث حول بعض المتغيرات المرتبطة بسياسة التشغيل (عقد العمل- الأجر - الخدمات الاجتماعية).

تناول **الفصل الرابع** دراسة سوسيوولوجية للأمن الوظيفي، إذ تضمن العنصر الأول أهمية الأمن الوظيفي وأبعاده وأهداف ومقاييس الأمن الوظيفي وصولا إلى إيجابياته وسلبياته، في حين تضمن العنصر الثاني مؤشرات الأمن الوظيفي (الاستقرار الوظيفي- الرضا الوظيفي- الاندماج المهني- الالتزام الوظيفي)، أما العنصر الثالث فقد تمحور تعريف لفقدان الأمن الوظيفي ومظاهر انعدامه وآثار الشعور بعدم الأمن الوظيفي.

بينما تناول **الفصل الخامس** الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، وذلك بتحديد مجالات الدراسة بدءا بتحديد المجال المكاني والتعريف بميدان الدراسة، ثم المجال الزماني من خلال عرض زمني لمختلف مراحل الدراسة الميدانية وأخيرا تحديد المجال البشري للدراسة، ثم المنهج المتبع، عينة الدراسة، أدوات جمع البيانات والمقاييس الإحصائية المستعملة.

أما في **الفصل السادس** تم عرض وتحليل نتائج الدراسة، وذلك من خلال تفرغ وتحليل البيانات المتعلقة بكل من الفرضية الأولى والثانية والثالثة ومناقشتها، ثم تقديم الاستنتاج العام بناء على نتائج الدراسة الميدانية.

إضافة إلى قائمة المراجع والملاحق.

# الجانب النظري

# الفصل الأول

## تحديد موضوع الدراسة

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع
- 4- أهداف الدراسة
- 5- المفاهيم الأساسية للدراسة
- 6- الدراسات السابقة والتعقيب عليها
- 7- المداخل النظرية للدراسة



## 1- إشكالية الدراسة

تأخذ مسألة التشغيل حيزا هاما في النظرية السوسيولوجية وفي العلوم الاجتماعية والاقتصادية، وقد تعرضت هذه القضية للعديد من الدراسات والأبحاث النظرية والإمبيريقية، ويرجع هذا الاهتمام لما للشغل من أهمية بالغة بالنسبة لتطور المجتمعات.

والمتمتع لسياسات التشغيل في الوطن العربي عموما ليتأسف إلى ما وصل إليه الشباب الذي ضاق ذرعا من البطالة وما انجر عنها من آثار مست الجانب الاقتصادي والاجتماعي والسياسي.

وتعتبر ظاهرة البطالة في الجزائر مشكلة رئيسية وهي ليست جديدة إذ تمتد جذورها إلى الفترة الاستعمارية. لذا كانت مسألة التشغيل إحدى الانشغالات الكبرى التي واجهت عملية التخطيط الاقتصادي بعد الاستقلال، فجاءت عملية إعادة البناء والهيكلية الاقتصادية حيث عرفت في سنوات السبعينيات تجربة طموحة في التنمية نتج عنها انخفاض نسبة البطالة من 33% سنة 1984 إلى 8.7% سنة 1996، وما ساعد هذا التخطيط على مكافحة البطالة هو الهجرة المنظمة نحو فرنسا سنة 1973 إذ وصلت 800 ألف شخص.<sup>1</sup>

وقد سمحت الخطوات التي قامت بها الجزائر تحت ظل السياسات المتبعة بانتعاش الاقتصاد الوطني خاصة بعد تأمين المناجم والمحروقات وارتفاع أسعار البترول، مما سمح بارتفاع نسبة المشاريع في الصناعة والبناء والأشغال العمومية والتي امتصت العدد الكبير من اليد العاملة، حتى أن مناصب العمل فاق في بعض الأحيان الطلب الإضافي. ولكن هذا لم يدم طويلا فكلما سمحت الموارد البترولية القيام بإنجازات مادية وضمنان مستوى معيشي مرتفع رغم التزايد الديمغرافي الكبير كان تقليص هذه الموارد في أواخر الثمانينات سببا في الاختلالات التي عان منها ولا يزال الاقتصاد الوطني حاليا عليه.<sup>2</sup>

فالبطالة في الجزائر هي نتاج الأزمة الاقتصادية التي عاشتها. فقد تميز سوق الشغل منذ النصف الثاني من الثمانينات بارتفاع كبير في نسبة البطالة التي نتجت عن التراجع الكبير في حجم الاستثمارات وانخفاض أسعار النفط الذي أدى بدوره إلى بروز اختلالات كبيرة في سوق الشغل، بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل، إضافة إلى ما ترتب

<sup>1</sup> محمد عمور. "أسباب اختيار الشباب لنوع معين من المشاريع الاستثمارية". رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص ديمغرافيا. جامعة الجزائر، 2006-2007. ص.03.

<sup>2</sup> المرجع نفسه. ص.07.

عن الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الدولة الجزائرية التي كانت أولى نتائجها غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال، وهذا ما ساهم في ارتفاع عدد العاطلين عن العمل. فكان من الضروري على السلطات المعنية إعادة النظر في نمط وسياسات التسيير المتبعة في السابق فسارعت إلى القيام بإصلاحات اقتصادية، حيث اضطرت إلى تغيير نمط المؤسسات الاقتصادية لتتماشى مع المعطيات الجديدة معتمدة في ذلك على اقتصاد السوق ودخلت بذلك في برامج الإصلاحات الهيكلية مع صندوق النقد الدولي . إلا أن نتائج الإصلاحات أدت إلى اضطراب كبير في الخريطة العامة للشغل نتيجة الشروط التي كان يفرضها صندوق النقد الدولي على الدولة الجزائرية مما زاد الوضع سوءا.

وبالتالي واجهت الجزائر مشكلة تقادم ظاهرة البطالة التي مست كل الفئات الاجتماعية لاسيما الشباب وأصحاب الشهادات العلمية، والتي بلغت بنسبها الكبيرة تهديدا على المجتمع مما استلزم على الحكومة الشروع في إجراءات وتدابير استثنائية للتخفيف من حدتها وانعكاساتها السلبية خاصة في أوساط فئة مهمة من المجتمع وهي فئة الشباب، مما جعل الهيئات المختصة تفكر في إحداث أجهزة وأساليب تقنية واقتصادية للتكفل بمشاكل الشباب في توفير مناصب شغل ومن ثم وضع سياسات خاصة بالتشغيل وبرامج بهدف التخفيف من حدة البطالة وترقية الشغل.

إن هذا التنوع من سياسات التشغيل يطرح مشكلة لدى معظم الشباب ذلك أن عملهم مؤقت ويمكن تسريحهم في أي وقت، ففي نظرهم أنه يشكل بؤر استغلال للعديد من الشباب الذين هم الأكثر عرضة لهذا الاستغلال، سواء في مجال العقد أو الأجر أو الخدمات الاجتماعية. مما يطرح مشكلة عويصة جدا تتمحور حول درجة تحقيق الأمن الوظيفي، هذا الأخير الذي يُقصد به تحقيق الطمأنينة للموظف على مصدر دخله، وعلى استقراره في العمل.

وتعتبر نظرية الحاجات لماسلو (Abraham Maslow) من أشهر النظريات التي تناولت حاجات الإنسان، وفيها صنف ماسلو حاجات الفرد على شكل هرم مكون من خمسة حاجات ضرورية مرتبة تدرجيا هي الحاجات البيولوجية الأساسية وحاجات الأمن كالحماية من الخطر والتهديد والحرمان، وفيما يتعلق بالوظيفة يعبر عن هذه الحاجات بأشكال مختلفة من الضمانات الوظيفية، بالإضافة إلى الحاجات الاجتماعية وحاجات تحقيق الذات. فالأمن الوظيفي مرحلة متقدمة من الشعور بالأمن والاستقرار. فلا يتحقق الأمن الوظيفي إلا عندما تشبع الوظيفة الحاجات الطبيعية والحاجات الاجتماعية، ويبدأ الشعور بالأمن الوظيفي في أعلى مستوى له عندما تشبع الوظيفة الحاجة إلى التقدير والاحترام على

ما يقوم به الموظف من جهود في أداء مهام وظيفية، ويترسخ هذا الشعور عندما يشعر الفرد بتحقيق ذاته في العمل.

أما هيرزبيرغ ( Herzberg ) فيرى أن العوامل الصحية تصف بيئة العمل الخارجية والموظف الذي يعتبر نفسه غير راضٍ أو أنه مستاء في عمله بالمنظمة، فإن ذلك يعزى إلى واحد أو أكثر من العوامل الآتية: سياسة المنظمة وإدارتها، الإشراف، وظروف العمل، العلاقات السائدة في المنظمة مع (الرؤساء، والمرؤوسين، والزملاء، والأجور، والمركز الاجتماعي، والأمن الوظيفي والحياة الشخصية).<sup>1</sup>

وبالنظر إلى توسع هذه السياسات التشغيلية من حيث الحجم والفئات المستفيدة من البرامج خاصة في الآونة الأخيرة. أردنا أن نسلط الضوء على الجوانب التنظيمية (طبيعة العقد، الأجر، الخدمات الاجتماعية) لهذه السياسات من خلال برنامجين أحدهما تابع لمديرية النشاط الاجتماعي وهو جهاز إدماج حاملي الشهادات والثاني لمديرية التشغيل وهو برنامج عقود ما قبل التشغيل وذلك فيما يتعلق بالأمن الوظيفي.

من هذا المنطلق تمحورت إشكالية الدراسة حول التساؤل التالي:

كيف تساهم سياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر على تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين؟

## 2- فرضيات الدراسة

### 2-1- الفرضية الرئيسية

تساهم الجوانب التنظيمية لسياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر على تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين.

### 2-2- الفرضيات الفرعية

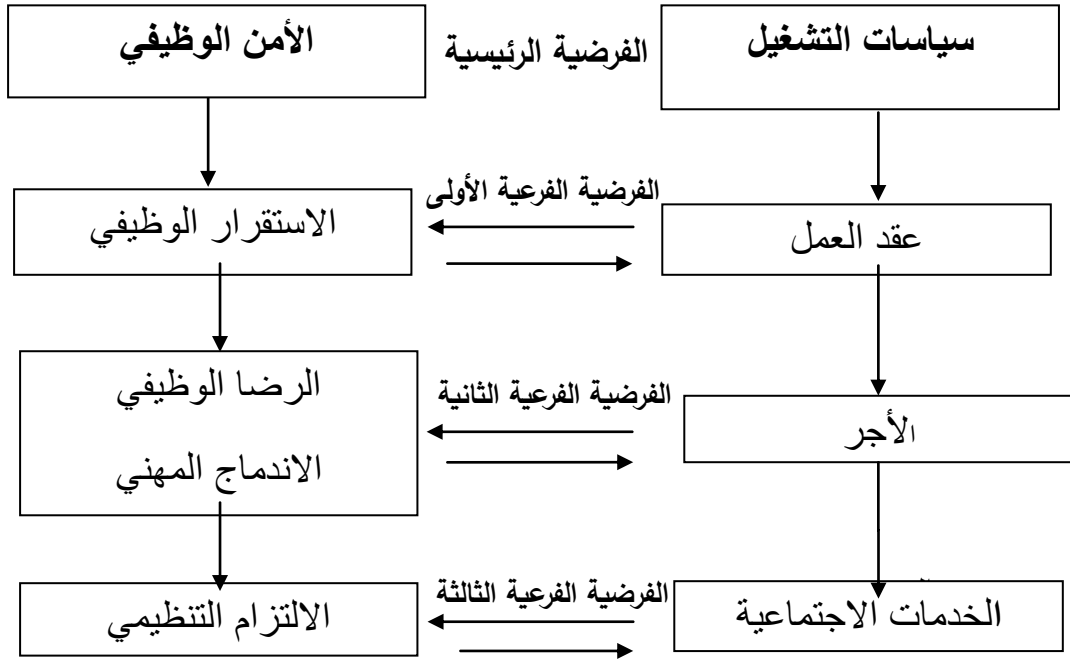
الفرضية الفرعية الأولى: تساهم طبيعة عقد العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي للعامل داخل المؤسسة.

<sup>1</sup> خالد أحمد الصرايرة. "الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم". المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. العدد 3. الأردن: جامعة مؤتة. 2009. ص. 06. الموقع الإلكتروني: <http://search.shamaa.org/PDF/Articles/YEAjqah/3AjqahVol2No3Y2009/1AjqahVol2No3Y2009.pdf> بتاريخ:

الفرضية الفرعية الثانية: يساهم الأجر المقدم داخل المؤسسة في تحقيق الرضا الوظيفي والاندماج المهني للعامل.

الفرضية الفرعية الثالثة: تساهم الخدمات الاجتماعية المقدمة على تحقيق الالتزام التنظيمي للعامل.

شكل رقم 01: نموذج متغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثة

3- أهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع

3-1- أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من:

أهمية موضوع: " سياسات التشغيل في الجزائر " فهو موضوع قديم وحديث في آن واحد، بسبب تعاقب سياسات مختلفة للتشغيل ومستمرة في المجتمع الجزائري وانعكاساتها المباشرة وغير المباشرة على العاملين.

أهمية موضوع الأمن الوظيفي من المنظور السوسيولوجي للعاملين، وما يرتبط به من استقرار ورضا وظيفي واندماج مهني وما ينتج عنه من التزام تنظيمي اتجاه المؤسسات.

ارتباط موضوع السياسات التشغيلية المختلفة بالأمن الوظيفي للعاملين، فكل سياسة تشغيلية لها انعكاسات خاصة على الأمن الوظيفي للعاملين وما يرتبط به من استقرار ورضا واندماج مهني.

الأهمية التطبيقية للموضوع من خلال النتائج المتوصل إليها، حيث يمكن أن تستفيد منها الجهات المختصة في معرفة الأسباب التي تؤدي إلى فقدان الأمن الوظيفي للعاملين.

### 3-2- أسباب اختيار الموضوع

هناك سببان دفع بنا إلى اختيار هذا الموضوع:

أ- سبب ذاتي: يتمثل السبب الذاتي لاختيار الموضوع هو الرغبة الشخصية للبحث في موضوع "سياسات التشغيل في الجزائر" - دراسة سوسيولوجية للأمن الوظيفي-، كذلك معاشة الواقع كوني مستفيدة من إحدى هذه السياسات.

ب- سبب موضوعي: الإقبال المتزايد على هذه السياسة والتي غطت ببرامجها المتنوعة سوق العمل، كذلك توضيح أن الأمن الوظيفي أحد ركائز النجاح لأي مؤسسة.

### 4- أهداف الدراسة

- إلقاء الضوء على سياسات التشغيل في الجزائر ودورها في تحقيق الأمن الوظيفي.
- التعرف على واقع سياسات التشغيل في الجزائر، وانعكاساتها على الأمن الوظيفي من خلال التركيز على نماذج من آليات التشغيل المعتمدة في الدولة الجزائرية.
- التعرف على العوامل المؤدية إلى فقدان الأمن الوظيفي لدى العاملين في إطار سياسات التشغيل.
- التعرف على المقصود بالأمن الوظيفي، وتحديد أكثر العوامل تأثيرا عليه.
- محاولة معرفة درجة تحقيق الأمن الوظيفي في المؤسسات الجزائرية.
- معرفة العوامل والأسباب التي من شأنها أن تحقق أمن الوظيفي.
- تقديم دراسة سوسيولوجية وتوفير مادة علمية.

### 5- المفاهيم الأساسية للدراسة

يعتبر تحديد المفاهيم والمصطلحات من الخطوات المنهجية الهامة والأساسية في البحث العلمي التي لا يجب الاستغناء عنها، ولأن القراءات الدقيقة تعتمد على دقة ووضوح تلك المفاهيم والمصطلحات

فالمفاهيم هي الرموز التي تلخص أو تعمم خصائص مميزة لعدد من الأشياء أو الأحداث أو الأفعال أو الأفكار التي تختلف فيما بينها في جوانب أخرى.<sup>1</sup>

### 5-1- مفهوم سياسة التشغيل

التعريف اللغوي للسياسة: هي استصلاح الخلق بإرشادهم إلى الطريق المنهجي في العاجل والآجل.<sup>2</sup>

#### أ- تعريف التشغيل

للتشغيل مفهومين، مفهوم تقليدي وآخر حديث، فالمفهوم التقليدي يعني أنه " تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد الحصول على قدر معين من التدريب والتأهيل والتكوين"، أما المفهوم الحديث فيرى أن التشغيل لا يعني العمل فقط، بل يشمل الاستمرارية في العمل، ويعطي له حق المشاركة والتمثيل في مختلف التنظيمات والحق في الضمان الاجتماعي، وله الحق في رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب والتقاعد حسب الشروط التي يوضحها القانون فالتشغيل يتطابق مع التوظيف، ويؤدي بالضرورة إلى مفهوم الموارد البشرية والقوى العاملة.<sup>3</sup>

إنّ التشغيل هو ذلك النشاط الذي يستدعي تجديد يد عاملة مؤهلة وكفؤة ودعوة الأفراد المترشحين لوضع طلباتهم لملء تلك المناصب الشاغرة.<sup>4</sup>

إذن فالتشغيل: هو الحصول على منصب عمل دائم، وهذا المنصب يعطي له الحق في الضمان الاجتماعي والحق في رفع مستوى مؤهلاته.

#### ب- تعريف سياسة التشغيل

تحظى قضايا التشغيل بأهمية كبيرة من منطلق تركيزها على الموارد البشرية، ولا يقتصر هذا الاهتمام على المستوى المحلي بل يمتد إلى المستوى الدولي، بحيث اتخذ هذا الاهتمام مجالا أوسع يرتبط

<sup>1</sup> هشام بويكر. "استراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل". رسالة ماجستير في علم الاجتماع . جامعة قسنطينة.2007. ص.17.

<sup>2</sup> القاموس الجديد للطلاب. محمود السعدي. ط7. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب.1991. ص.497.

<sup>3</sup> الهام نايت سعدي. "اليات تفعيل ونجاح سياسة التشغيل في الجزائر" . الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، بسكرة. جامعة محمد خيضر. 13 و14 أفريل 2011. ص. 314.

<sup>4</sup> سميرة عبد الصمد. "أهمية تقييم أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية". رسالة ماجستير موارد بشرية. جامعة الحاج لخضر باتنة.2007. ص.31.

بمفهوم التنمية الاقتصادية، ومن صور ذلك: الاهتمام بضمان العمل لكل شخص يرغب فيه، بحيث يكون هذا العمل منتجا ويتم اختياره بحرية تامة، مع الاهتمام أيضا باكتساب المؤهلات الضرورية التي يمكن الاستفادة منها في مجالات العمل بحيث يشغل العامل الوظيفة التي تتناسب مع مؤهلاته.

وتعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE)، سياسة التشغيل: "هي مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج".

وتشكل سياسة التشغيل منظومة من الإجراءات النوعية والتي موضوعها سوق الشغل وتؤثر هذه الإجراءات على جهة الطلب والجزء الآخر على جهة العرض، كما يمكن التأثير على الجهتين معا.

لقد اتخذت سياسات التشغيل بعدين رئيسيين يقتصر البعد الأول منها على مجالات إيجاد فرص العمل التي يمكن الحصول عليها من مكاتب العمل أو سوق العمل أو غيرها من الجهات، أما البعد الآخر فيمتد إلى إدارة أسواق العمل وأطرافها الفاعلة وإيجاد العمل اللائق من حيث الاتقائية والتشغيل الملائم من زاوية التعليم والتدريب وكذلك توفير ظروف العمل المناسبة والاهتمام بالأجور، وتحسين الإنتاجية عن طريق سياسات الحوافز، والاهتمام بمعالجة الفوارق بين العرض والطلب بالكم والنوع والزمان والمكان جنبا إلى جنب مع الاهتمام بالعمالة الوافدة.<sup>1</sup>

### التعريف الإجرائي لسياسة التشغيل:

هي مجموعة من الخطوات والمناهج والإجراءات المتخذة من قبل السلطة العمومية في معالجة موضوع التشغيل والتقليل من حدة البطالة، مثل سياسة ما قبل التشغيل المنتهجة، تشغيل الشباب، سياسة العمل بالتعاقد.

### 5-2- مفهوم الأمن الوظيفي

التعريف اللغوي للأمن: أمن - أمانا وأمانا: اطمأن ولم يخف - سلم: أمن الشر.<sup>2</sup>

### تعريف الأمن الوظيفي

<sup>1</sup> ليلي مكاك. " دور وكالة التنمية الاجتماعية في تحسين ظروف الأسرة الجزائرية". رسالة ماجستير في علم الاجتماع العائلي. جامعة الحاج لخضر. 2010-2011. ص ص . 191، 192.

<sup>2</sup> المنجد في اللغة العربية المعاصرة. ط1. بيروت (لبنان): دار المشرق. 2000. ص. 43.

تعددت مفاهيم الأمن الوظيفي في ضوء تباين اتجاهات تفسيره حسب تدرج الأولويات والحاجات بالنسبة للعاملين، فالعاملون الذين يريدون من الوظيفة أن تشبع احتياجاتهم المادية يعبرون عن الأمن الوظيفي من منظور اقتصادي بحت، أما العاملون الذين يهتمهم في المقام الأول أن تمنحهم الوظيفة المكانة اللائقة بغض النظر عن عوامل الريخ والخسارة يعبرون عن الأمن الوظيفي من منظور اجتماعي. عرف العالم كوهرننت (coherent) الأمن الوظيفي كمرادف للثقة التي تظهر في أداء العاملين بأنه: "الثقة التي يتمتع بها العاملون أثناء تأدية مهام أعمالهم والتي تعبر عما تحققه لهم الوظيفة من إشباعات".<sup>1</sup>

أما العالم هوجر (HOGAR) فعرف الأمن الوظيفي بأنه: "اتجاهات العاملين نحو العمل التي تظهر في شكل سلوكيات سلبية رافضة للعمل عند عدم تلبية رغباتهم أو عدم إشباع طموحاتهم، وسلوكيات إيجابية محبذة للعمل في حالة تلبية رغباتهم وإشباعه لطموحاتهم".<sup>2</sup>

ويعرف الأمن الوظيفي أيضاً بأنه: "إحساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله وعلى استقراره في العمل، وعدم تعرضه للصراعات التنظيمية والشخصية وضغوط العمل".<sup>3</sup>

والأمن الوظيفي ليس إنجازاً فحسب، بل هو مجموعة من الوسائل التي ترمي إلى أنماط ومتغيرات سلوكية يتفاعل معها الفرد ثم تنعكس على أدائه إيجابياً، فهو: "عبارة عن إحساس يستشعره الفرد كراحة في النفس والبال".<sup>4</sup>

كما يعرف بأنه: "شعور الموظف بالأمان في عمله بعد تعيينه وتثبيته على وظيفة في جهاز ما وعدم إنهاء خدمته إلا بموجب أنظمة ولوائح وقواعد واضحة ومعروفة لديه".<sup>5</sup>

أي أن الأمن الوظيفي عبارة عن:

- شعور بالثقة ينعكس على مستويات الأداء.

<sup>1</sup> كوهنت ران دال. مراحل تطور الأمن الوظيفي. ترجمة محمد مخيمر. طنطا: دار غريب. 1989. ص. 400.

<sup>2</sup> هوجر ديفيد. مرتكزات الأمن الوظيفي. الرياض: مكتبة جرير. 1991. ص. 100.

<sup>3</sup> محمد بن عبد الله بن حمد الخرب. "الصراعات الشخصية وانعكاساتها على الأمن الوظيفي". رسالة لنيل الماجستير في العلوم الإدارية. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض. 2006. ص. 07. مأخوذة من الموقع الإلكتروني: [www.pgsf.org.ye/wp-content/uploads/](http://www.pgsf.org.ye/wp-content/uploads/) فهرسة للرسائل عدد 370 ادارة اعمال/الصراعات الشخصية.pdf

<sup>4</sup> وسيلة أحمد بلمعروف. "الأمن الوظيفي والإنتاجية في الأجهزة الحكومية". رسالة ماجستير. جامعة الملك عبد العزيز جدة. 1995. ص. 55.

<sup>5</sup> محمد شاكر عصفور. "الاستقرار الوظيفي". مجلة المدينة. العدد. 17. 1992. ص. 176.



- قبول العمل بشرط أن يلبي رغبات العاملين ويشبع طموحاتهم الآنية والمستقبلية.
- توفير الاستقرار نتيجة استمرار العمل.
- توفير مصدر دخل وبيئة عمل مستقرة.

### التعريف الإجرائي للأمن الوظيفي:

هو تحقيق الاستقرار للموظف في إطار سياسة التشغيل ورضاه عن الأجر وتأمينه اجتماعيا بالإضافة إلى تحقيق الالتزام التنظيمي والاندماج المهني نحو الوظيفة واكتساب مكانة اجتماعية.

### 6- الدراسات السابقة والتعقيب عليها

من خصائص البحث الجيد بناؤه على أرضية جيدة، من خلال التعرض لقدر كبير من الدراسات السابقة التي أجريت في الموضوع، بما يجعل الباحث مطلعاً عما قام به غيره وواقفاً على ثغرات هذه الدراسات التي تكون بمثابة مواطن الخلل ونقاط النقص، عليه معالجتها وبناء إشكالية بحثه على خلفيتها. يعتبر موضوع التشغيل من بين القضايا الاجتماعية الهامة، لذا نجده حضي بالعديد من الدراسات من قبل الكثير من الباحثين.

### 6-1- الدراسات التي تناولت موضوع التشغيل

#### الدراسة الأولى

دراسة بوجمعة كوسة<sup>1</sup> وعالجت موضوع "سياسات التشغيل في الجزائر"، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية بجامعة محمد خيضر ببسكرة، أجريت بمديرية التعمير والبناء بسطيف (2005-2006).

ولاستكشاف الظاهرة انطلق الباحث من الفروض التالية:

- عدم توفر مناصب مالية وحالة التشبع في عدد المستخدمين أدى إلى تضائل فرص التشغيل.
- إن الإقبال على برنامج عقود ما قبل التشغيل راجع إلى عدم وجود بديل لعملية التوظيف.

<sup>1</sup> بوجمعة كوسة. "سياسات التشغيل في الجزائر". دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية. جامعة محمد خيضر ببسكرة. 2005-2006.

- إن الإقبال على برامج عقود ما قبل التشغيل راجع إلى دافع اكتساب الخبرة.
- تخضع عمليات التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل إلى المحاباة والمحسوبية.
- عقود ما قبل التشغيل حل مؤقت وليس دائم.

وما كانت تهدف له هذه الدراسة هو محاولة التعرف على واقع التشغيل في المنظمة الجزائرية على ضوء الظروف الاقتصادية والاجتماعية الحالية، وبالخصوص تشخيص واقع برامج تشغيل الشباب، والوقوف على حقيقة هذه البرامج ومدى نجاعتها.

أما فيما يخص المنهج فقد استعان الباحث بالمنهج الوصفي، إضافة إلى المنهج التاريخي، مع استخدام بعض أدوات جمع البيانات منها: الملاحظة، المقابلة والاستمارة.

وقد اعتمد الباحث في عينته على مجموع العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل بالمديرية خلال السنتين الماضيتين أي حصة 2004 و 2005 المقدر ب 12 عنصرا، لذلك تم إجراء الدراسة لجميع الحالات، وذلك لأن العدد ليس كبير لدرجة القيام بإجراء عينته، لذلك تم جمع المعلومات عن طريق مسح اجتماعي.

وكانت النتائج كالتالي: من خلال الدراسة توصل الباحث إلى أن التشغيل في الجزائر لا يزال رهين الحسابات السياسية والتلاعب بالأرقام على حساب فئة كبيرة من الشباب، حيث أن الحلول لا تتوفر في هذا البرنامج الذي هو عبارة عن جرعة أكسجين لتهدئة هذه الطبقة من المجتمع.

### الدراسة الثانية

هذه الدراسة هي أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص تسيير. بجامعة الجزائر 3 سنة 2010 من إعداد: ايت عيسى عيسى<sup>1</sup>، تحت إشراف: د. قدي عبد المجيد. الصادرة بعنوان: سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر (انعكاسات وأفاق اقتصادية واجتماعية).

وتتمثل فرضيات الدراسة فيما يلي:

<sup>1</sup> عيسى ايت عيسى. "سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر: انعكاسات وأفاق اقتصادية واجتماعية". رسالة دكتوراه علوم تخصص تسيير. جامعة الجزائر 3 . 2010.

- إن السياسة الاستعمارية ساهمت في رسم وتحديد هيكل سوق العمل في الجزائر حتى بعد الاستقلال، فالشعور الذي تركه المستعمر بعد الاستقلال واستثماره في التجهيل حتم إسناد مهام تتطلب درجات علمية وكفاءات كبيرة لأفراد بمستوى متدني، مما أثر سلبا على تسيير المؤسسات ومردوديتها.

- عرفت مرحلة التوجه الاشتراكي انتهاج سياسة التشغيل غير الهادف، بسبب التمادي في التركيز على الجانب الاجتماعي على حساب مردودية المؤسسات العمومية، إذ أن بقاءها رهين تدعيم الدولة لها، بسبب التسيب وروح الإهمال الذي طبعها، مما جعل سوق العمل هش وأكثر عرضة للصدمات.

- إن الإصلاحات الأخيرة التي أمثلتها الهيئات المالية الدولية، كان لها أثر اجتماعي كبير بفعل عمليات التسريح الجماعي المبررة بضرورة عقلنة التكاليف، كما أن البطالة ستزداد على المدى القصير، بسبب عدم أهلية وقدرة المؤسسات الوطنية على المنافسة التي يفرضها اقتصاد السوق، مما يستدعي فترة أطول لإعادة تأهيل هذه المؤسسات.

وما كانت تهدف له هذه الدراسة هو إظهار البعد الاقتصادي والاجتماعي لسياسات التشغيل التي اعتمدها الجزائر ولا تكمن الدراسة في عملية تقييم آليات كبح البطالة فحسب بل كان لابد من الوقوف على المخططات التنموية لتقييم مدى مساهمة التشغيل في تنمية مختلف القطاعات.

وقد تم اعتماد المنهج الوصفي للتمكن من توضيح معالم سوق العمل في الجزائر في مراحل مختلفة، وتم استخدام المنهج التحليلي لتفسير الوضعيات والاختلالات التي ميزت سوق العمل في الجزائر لفترات متعاقبة.

أما أدوات جمع البيانات فكانت: الديوان الوطني للإحصاء **ONS**، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي وصندوق النقد الدولي والوكالة الوطنية لتطوير ودعم الاستثمار والوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين على البطالة. كما تم الاستعانة بالعديد من التقارير والمننديات، بالإضافة إلى الاعتماد على المجالات والدوريات المتخصصة.

توصلت الدراسة إلى نتيجة رئيسية مؤداها أنه من خلال دراسة مختلف سياسات التشغيل في الجزائر منذ الاستقلال، نجد أن هذا التباين والتنوع في السياسات التشغيلية لم يكن وليدة قناعة نحو تبني الأفضل منها بقدر ما كانت سياسات يفرضها الواقع، فهي حتمية لا غير، فهي سياسات نابعة عن استعمار حقيقي أو من تبعية إيديولوجية مفروضة أو من تبعية اقتصادية تحتمها قوى وهيئات دولية.

وتم التوصل إلى أن الحلول والبرامج المعتمدة تمثل حولا ظرفية لامتناس الغضب الاجتماعى وخاصة منهم الشباب الذين يمثلون ما يفوق 70% من المجتمع. والراتب الممنوح بالنسبة لعقود التشغيل ضعيف مقارنة بالمستوى التأهلى المطلوب.

### الدراس الثالثة

شلالى فارس<sup>1</sup> بعنوان: " دور سياسة التشغيل فى معالجة مشكلة البطالة فى الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادى للتشغيل للفترة 2005-2009. رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجىستر فى العلوم الاقتصادية بجامعة الجزائر.

وتمثل التساؤل الرئيسى: على ماذا اعتمدت سياسة التشغيل حتى تمكنت من إنقاص معدل البطالة فى الجزائر خلال الفترة 2001-2004، وهل بإمكاننا بناء نموذج اقتصادى خاص بالتشغيل يهدف إلى إيجاد عدد مناصب الشغل التى يمكن إنشاؤها مستقبلا على حسب الإمكانيات المالية المتوفرة خلال الفترة 2005-2009؟

أما فرضيات الدراسة فكانت كالتالى:

- إن سوق العمل فى الجزائر مقلقة وتأثرت بشكل كبير نتيجة برامج الإصلاحات الهيكلية.

- السياسة المنتهجة من طرف الدولة فى ميدان التشغيل تقوم أساسا على إنشاء وتمويل أجهزة التشغيل.

- بإمكاننا وضع نموذج بالتشغيل وذلك بالاستعانة بطريقة البرمجة الخطية.

وما كانت تهدف له هذه الدراسة هو محاولة معرفة الوضعية الحالية لسوق العمل فى الجزائر، بالإضافة إلى معرفة دور سياسة التشغيل فى إنقاص معدل البطالة خلال الفترة 2001-2004. ومعرفة عدد مناصب الشغل التى يمكن إنشاؤها مستقبلا خلال الفترة الخماسية القادمة (2005-2009) على حساب الإمكانيات المالية المتوفرة.

<sup>1</sup> فارس شلالى. "دور سياسة التشغيل فى معالجة مشكلة البطالة فى الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادى للتشغيل للفترة 2005-2009". رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجىستر فى العلوم الاقتصادية. جامعة الجزائر. 2004-2005.

وقد تم اعتماد المنهج الوصفي المطعم بالتحليل والاستقراء والذي يتناسب والدراسة عند التطرق للمفاهيم الأساسية المرتبطة بكل من البطالة والتشغيل.

وبما أن هذا البحث غرضه الأطر العامة والتصور الشامل لواقع معطيات الاقتصاد الوطني المرتبط بموضوع بحثنا، والتي أراد أن تكون طبيعتها تنسيقية ترتيبية وتجميعية أكثر منها تحليلية. لهذا الغرض تم استخدام الإحصاءات المرتبطة بظاهرة البطالة والتشغيل في الجزائر، والبرنامج الذي ساعدنا في اختبار نموذج التشغيل المقترح بكل مثال تطبيقي خاص بالتشغيل في الجزائر.

وقد تم الوصول إلى النتائج التالية:

وضعية سوق العمل مقلقة ولقد تأثرت بفعل الإصلاحات الهيكلية التي قامت بها الدولة ضمن برامج التعديل الهيكلية، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى من فرضيات البحث إذ تم ملاحظة أن هناك اختلال في توزيع القوى العاملة المشتغلة، إذ تركز نسبة كبيرة في القطاعات غير الإنتاجية (الخدمية)، وهي تركز بشكل كبير في المنطقة الحضرية، و انخفاض نسبة العمال الأجراء الدائمين مع تزايد النشاطات غير الرسمية. وتفاوت معدلات البطالة بين مختلف الفئات العمرية للقوى العاملة، حيث نجد نسبتها الكبيرة عند الشباب. وعجز المجتمع عن توفير الشروط الكفيلة بتشغيل كافة قواه العاملة أدى إلى ظهور اختلالات بين العرض والطلب على العمل وانتشار البطالة. وعليه فالترتيبات التي وضعتها الدولة الجزائرية لمعالجة مشكل البطالة ركزت بشكل رئيسي على سياسة أجهزة الشغل وذلك بتمويل مختلف برامج التشغيل في إطار مخطط دعم الانعاش الاقتصادي الذي امتد خلال الفترة 2001-2004 (بنسبة 54,7%).

أما النموذج الذي تم استعماله أعطى نتائج جيدة، فهو نموذج علمي وناجح ويمكن اعتباره وسيلة من الوسائل التي تساعد على معرفة أي قطاع من القطاعات الاقتصادية أن نستثمر.

وتم الوصول إلى أن أجهزة الشغل ساهمت بشكل كبير في انقاص معدل البطالة، وذلك بفعل الإنشاء المكثف لمناصب الشغل خلال السنوات القليلة الماضية في ظل مخطط دعم الانعاش الاقتصادي الذي استند أساسا على النقطة العمومية بهدف انعاش الاقتصاد.

وفي الأخير توصل إلى أن الشيء الذي يبعث على القلق هو أنه الدولة لم تستطع أن تضمن مستقبل ديمومة مناصب الشغل المنشأة ( أي مناصب دائمة).

### الدراسة الرابعة

دراسة حمود سعيدة<sup>1</sup> بعنوان " برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية" وهي رسالة قدمت لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنموية بجامعة بسكرة 2005-2006، مع دراسة ميدانية على خريجي الجامعة بمدينة بسكرة.

وتناولت الدراسة التساؤلات التالية:

- هل تقدم برامج التشغيل امتيازات مهنية خاصة للقوى العاملة الجامعية؟
  - هل تقدم برامج التشغيل امتيازات إدارية من أجل تسهيل عملية التوظيف للقوى الجامعية العاملة؟
  - هل تقدم هذه البرامج امتيازات مهنية إدارية من أجل تحقيق تأهيل مهني للقوى العاملة الجامعية ضمن إطارها؟
  - هل الامتيازات المادية المخصصة لهذه البرامج تساهم في تحسين الوضع المادي للقوى العاملة الجامعية؟
- وقد اختارت الباحثة عينة طبقية من مجتمع بحث مكون من القوى الجامعية العاملة المستفيدة من برامج التشغيل سواء في إطار عقود ما قبل التشغيل 50 فرد، الشغل المأجور بمبادرة محلية 21 فرد، وبرنامج الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب 13 فرد يعني في المجموع 82 مفردة.
- كما اختارت المنهج الوصفي، وأدوات جمع البيانات تمثلت في: المقابلة، والاستمارة. وقد قسمت إلى سبعة محاور وأسئلة مغلقة ومفتوحة ووثائق وسجلات وبعض الإحصاءات.

وكانت النتائج كالتالي:

- تقدم برامج التشغيل تسهيلات إدارية للحصول على الوظائف وهذا من خلال الامتيازات الخاصة التي تقدمها هذه البرامج، كسهولة التوظيف سواء عند توفير المناصب أو عند تجديد العقود.

<sup>1</sup> سعيدة حمود. "برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية". رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنموية . جامعة بسكرة. 2005-2006.

- عدم مراعاة برامج التشغيل للتخصصات العلمية والمهنية للمستفيدين من برامج التشغيل على الرغم من أن المناشير الوزارية والمراسيم الرئاسية تؤكد على ضرورة التوظيف ضمن إطار الشهادة والتخصص، فالمهم هو توفير فرص عمل بغض النظر عن التخصص والشهادة.
- عدم ملائمة الأجور المتخصصة لهذه البرامج للمستوى العلمي، ولا الجهد المبذول من طرف أفراد العينة، وهذا بالرغم من أنها تعمل وفق النظام الساعي المعمول به في التوظيف العمومي وهذا بالنسبة لعقود التشغيل، أما الشغل المأجور بمبادرة محلية فهو عن منفذ للحصول على منصب عمل، ويتم في مرحلة لاحقة لتحويله لمستوى تشغيلي أفضل.
- ان برامج التشغيل المنتهجة اعتمدت على العامل الديمغرافي، بحيث أعطت الأولوية للكف على حساب الكيف، فهذه البرامج لم تراعى القوى الجامعية كمورد بشري بحيث استثماره ووضعها في إطاره التشغيلي الصحيح.
- ان عملية تشغيل القوى الجامعية العاملة هي عملية حسابية احصائية، تهدف إلى تحقيق توازن في سوق العمل، وتحكم العوامل الديمغرافية والاقتصادية أصبحت عملية التشغيل عملية شكلية لا تخضع لمنطق الرجل المناسب في المكان المناسب.

## 6-2- الدراسات التي تناولت موضوع الأمن الوظيفي

إن الكتابات التي تعرضت لموضوع الأمن الوظيفي بشكل مفصل أو مستقل ومتكامل تعتبر قليلة.

### الدراسة الأولى

دراسة الخرب محمد بن عبد الله بن حمد<sup>1</sup> بعنوان: "الصراعات الشخصية وانعكاساتها على الأمن الوظيفي". رسالة لنيل الماجستير في العلوم الإدارية. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض. 2006.

تم إجراء هذه الدراسة بهدف التعرف على مفهوم الصراعات الشخصية وأسبابها وانعكاساتها على الأمن الوظيفي. وتم اجراء هذه الدراسة بمدينة الرياض على عينة مقدارها (122) من العاملين في ديوان وزارة التربية والتعليم.

<sup>1</sup> محمد بن عبد الله بن حمد الخرب. مرجع سابق.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي عن طريق المدخل المسحي الذي اعتمد على الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت إلى عدد من النتائج من أهمها:

- أهم الأسباب التي تؤدي إلى نشأة الصراعات الشخصية بين العاملين هي:

تفضيل المصلحة المادية لطرف دون آخر، وانعدام العدالة في التعامل مع المرؤوسين، وغموض المهام الموكلة لبعض العاملين، وعدم وضوح المسؤوليات المعطاة للأفراد، ومحاباة بعض المرؤوسين على حساب الآخرين، وتركيز صناعات القرار في المستويات العليا، وانعدام العدالة في إتاحة فرص الترقية، ومنح بعض الموظفين سلطات أوسع من غيرهم دون مبرر موضوعي، وتهديد وتخويف المرؤوسين.

### الدراسة الثانية

دراسة لمياء حسن عبد المعطي سمس<sup>1</sup> 2004 "الأمن الوظيفي للمعلمات السعوديات في المدارس الأهلية بمدينة جدة (الواقع، المعوقات، المقترحات)"

تنبثق هذه الدراسة من أهمية التعليم الأهلي الذي يعد رافدا مساندا للتعليم الحكومي وتهتم الدراسة بالخروج برؤية علمية عن الأمن الوظيفي المأمول ووضع تصور علمي ملائم للأمن الوظيفي واستمرارية المعلمات بالعمل في المدارس الأهلية.

هدفت الدراسة إلى ما يلي:

- إبراز أهم ملاحظ الوضع الراهن للأمن الوظيفي للمعلمات السعوديات في المدارس الأهلية.

- الكشف عن المعوقات التي تواجه المعلمات السعوديات في المدارس الأهلية.

- إبراز بعض المقترحات المناسبة للتغلب على هذه المعوقات.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، حيث قامت بتصميم استبانة، قيس ثباتها بمعامل ألفا كونها في بعد تحكيمها من بعض المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية والتخطيط، ثم طبقت على عينة بلغ حجمها (347) معلمة بمدارس جدة الأهلية واستخدمت spss للتحليل الإحصائي لنتائج الدراسة

<sup>1</sup> لمياء حسن عبد المعطي سمس. "الأمن الوظيفي للمعلمات السعوديات في المدارس الأهلية بمدينة جدة (الواقع، المعوقات، المقترحات)". رسالة ماجستير. السعودية: جامعة أم القرى. 2004.



توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- الأمن الوظيفي يهدف إلى طمأنة المعلمة على وظيفتها في الحاضر والمستقبل ويحفزها ويدفعها إلى العلم وزيادة الأداء.
- الأمن الوظيفي يحقق الرضا الوظيفي للمعلمة وبالتالي يحقق الاستقرار النفسي والاجتماعي والاقتصادي.
- انخفاض العائد المادي وضعف نظام الحوافز يؤثر سلبا على استمرارية المعلمة في وظيفتها.
- هناك شعور عام بعدم المساواة بين المعلمة بالمدارس الأهلية وزميلاتها في المدارس الحكومية والذي يؤثر سلبا على إنتاجيتها وأداءها.
- العلاقات والتعاون بين المعلمة والمدرسة الأهلية يشوبها نوع من التحفظ والحذر مما يسبب القلق والاضطراب لدى المعلمة لأنها تعلم أنها تحت وطأة أي قرار يتخذ من قبل الإدارة.
- زيادة العبء الوظيفي وكثرة الأعباء على المعلمة يجعلها غير قادرة على العطاء بشكل جيد.
- للصراعات الشخصية انعكاسات سلبية على الأمن الوظيفي تتمثل في: زيادة الضغوط النفسية والعاطفية والوجدانية لدى العاملين، وظهور المصالح الشخصية، وبروز الأنانية والاستئثار بالمصالح، وإعاقة تحقيق المنظمة لأهدافها، وتنمية الشعور بالخسارة وانخفاض الروح المعنوية والإحباط، وهدر الجهد والوقت والموارد.

### الدراسة الثالثة

دراسة فوزية غياظ<sup>1</sup> بعنوان: دراسة تأثير العمل المؤقت على الإحساس بالأمان الوظيفي، دراسة ميدانية في مؤسسة جن بجيجل، مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص موارد بشرية. بجامعة منتوري قسنطينة، سنة 2010-2011.

تتمثل فرضيات هذه الدراسة في أربع فرضيات محددة:

<sup>1</sup> فوزية غياظ. "دراسة تأثير العمل المؤقت على الإحساس بالأمان الوظيفي". رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير. جامعة منتوري قسنطينة. 2010-2011.

- يوجد تأثير سلبي للعمل المؤقت على درجة الإحساس بالأمان الوظيفي.
- يوجد تأثير ايجابي لتجديد عقد العمل المؤقت على درجة الإحساس بالأمان الوظيفي.
- يوجد تأثير ايجابي لمدة عقد العمل المؤقت على درجة الإحساس بالأمان الوظيفي.
- يوجد تأثير ايجابي لتثبيت العامل المؤقت على درجة إحساسه بالأمان الوظيفي.

وما كانت تهدف له هذه الدراسة هو: محاولة إعطاء لمحة عن العمل المؤقت والأمان الوظيفي وعلاقتها في عدد من دول العالم بشكل عام وفي الجزائر بشكل خاص، بالإضافة إلى محاولة معرفة مدى تأثير عقد العمل المؤقت ومدته وكذلك تجديد العقد وعملية التثبيت على الأمان الوظيفي وجوانبه، ومعرفة مدى تأثير إدارة الموارد البشرية في المنظمة على الإحساس بالأمان الوظيفي لدى العمال المؤقتين. بالإضافة إلى توجيه الإدارة الجزائرية للاهتمام بالعامل المؤقت ومساواته في الحقوق مع العامل الدائم. الاضطلاع على تشريعات العمل المؤقت في الجزائر وفي بعض الدول.

وقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، أما أدوات الدراسة ومصادر البيانات كانت المقابلة.

وقد أجريت هذه الدراسة على عينة قوامها 140 عاملا بمؤسسة ميناء جن جن بجيجل.

وبعد تحليل الإجابات تم التوصل إلى النتائج التالية:

ففي إطار الدراسة النظرية توصلت الباحثة إلى أن الحاجة إلى الأمن الوظيفي تثير رغبة الموظف المؤقت في السلامة والأمن والطمأنينة في عمله. وتجنب القلق والاضطراب والخوف من المستقبل المجهول. ولهذا كان للعمل المؤقت أثر بالغ على أمان العمال المؤقتين حسب الدراسات التي قامت الباحثة بالتطرق لها.

أما النتائج التطبيقية فتمثلت في: أن العمال المؤقتين يرغبون بشدة في التثبيت، إلا أن خوفهم من رد فعل المنظمة يمنعهم من المطالبة. كما لاحظت الباحثة من خلال اضطلاعها على نظام العمل محدد المدة في مؤسسة ميناء جن جن وقانون العمل: تراجع القانون 90-11 بخصوص عقد العمل محدد المدة. مخالفا ذلك أهم خاصية يتميز بها قانون العمل عن غيره ألا وهي المرونة والتطور المستمر. وذلك هذا العقد استثناء لعقد العمل غير محدد المدة، فالموقف القانوني غير الواضح شجع أصحاب العمل ومنهم المؤسسة المينائية محل الدراسة في اتخاذ عقد العمل محدد المدة كوسيلة للتعاقد بصفة مستمرة مع نفس العامل، دون أن يكون هناك ما يقلقهم، فما عليهم سوى تغيير سبب التعاقد في كل مرة لكي يتجنبوا

السقوط تحت طائلة القانون. وهذا ما يؤثر بشكل كبير على الإحساس بالأمان الوظيفي لدى العمال المؤقتين.

وقد خلصت الباحثة إلى أن العمل المحدد المدة في مؤسسة ميناء جن جن يجعل العامل بعيدا عن الاستقرار والأمان. حيث يضمن للمؤسسة إمكانية التخلص من العامل دون أن يكون هناك فصل تعسفي. وهذا ما يفسر توجه أصحاب العمل من المؤسسات الأخرى إلى هذا النوع من العقود. مما جعله اليوم القاعدة العامة في التعاقد دون عقد العمل غير محدد المدة، الذي أصبح هو الاستثناء.

#### الدراسة الرابعة

دراسة طارق فرج عبد الله عركوك بعنوان: الأمن الوظيفي وأداء المعلمين من وجهة نظر المديرين ومعلمي التعليم العام بتعليم العاصمة المقدسة.<sup>1</sup> رسالة ماجستير، قسم الإدارة التربوية والتخطيط بجامعة أم القرى بالمملكة العربية السعودية.

وانطلقت هذه الدراسة للإجابة على مجموعة من التساؤلات هي:

- ما درجة إسهام الرواتب في شعور المعلمين بالأمن الوظيفي من وجهة عينة الدراسة الحالية؟
- ما درجة إسهام علاقة المديرين والمشرفين بالمعلمين في شعور المعلمين من وجهة نظر عينة الدراسة الحالية؟
- ما درجة إسهام سلوك وعلاقة الطلاب بمعلميهم في شعور المعلمين بالأمن الوظيفي من وجهة نظر عينة الدراسة الحالية؟
- ما هو ترتيب إسهام العوامل الثلاثة المكونة للشعور بالأمن الوظيفي من وجهة نظر عينة الدراسة؟
- ما درجة الأمن الوظيفي الذي يتمتع به المعلم من وجهة نظر عينة الدراسة؟

<sup>1</sup> طارق فرج عبد الله عركوك. "الأمن الوظيفي وأداء المعلمين من وجهة نظر المديرين ومعلمي التعليم العام بتعليم العاصمة المقدسة". رسالة ماجستير. قسم الإدارة التربوية والتخطيط. جامعة أم القرى بالمملكة العربية السعودية. د.س. مأخوذة من الموقع الإلكتروني: <http://libback.uqu.edu.sa/hipres/futxt/8618.pdf> ، بتاريخ: 2017/06/15.

- ما درجة تأثير الأمن الوظيفي على أداء المعلمين من وجهة نظر أفراد العينة الكلية للدراسة الحالية؟
  - هل توجد فروق دالة إحصائية باعتبار سنوات الخبرة بين أفراد العينة في إحساسهم بتأثير الأمن الوظيفي على أداء المعلمين؟
  - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الإداريين والمعلمين من أفراد العينة في إحساسهم بتأثير الأمن الوظيفي على أداء المعلمين؟
  - هل توجد فروق دالة إحصائية باعتبار المرحلة الدراسية بين أفراد عينة الدراسة في إحساسهم بتأثير الأمن الوظيفي على أداء المعلمين؟
- وكانت تهدف الدراسة إلى:
- دراسة مدى إسهام الراتب في تحقيق الأمن الوظيفي للمعلم. ودراسة مدى إسهام العلاقة بالمديرين في تحقيق الأمن الوظيفي للمعلم. دراسة مدى إسهام العلاقة بالطلاب في تحقيق الأمن الوظيفي للمعلم.
  - دراسة تأثير الأمن الوظيفي على أداء المعلم.
- استخدمت الدراسة المنهج الوصفي. حيث قام ببناء استبانة، واستخدم برنامج التحليل **spss** للوصول إلى نتائج الدراسة.
- وتمثلت النتائج التي تم التوصل إليها فيما يلي:
- يسهم الراتب في شعور الموظفين بالأمن الوظيفي بدرجة متوسطة.
  - تسهم علاقة المديرين والمشرفين بالمعلمين في شعور المعلمين بالأمن الوظيفي بدرجة متوسطة.
  - يسهم سلوك وعلاقة الطلاب بمعلميهم في شعور المعلمين بدرجة ضعيفة.
  - يؤثر الأمن الوظيفي على أداء المعلمين كما يراه أفراد العينة بدرجة عالية.

### 6-3- التقيب على الدراسات السابقة

تم استعراض مجموعة من الدراسات السابقة، وقد كانت بعض الدراسات تناولت سياسات التشغيل كأحد متغيرات الدراسة، والأخرى تناولت الأمن الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة. وقد تم التوصل إلى:

تعددت أهداف الدراسات والمناهج والأدوات المستخدمة، وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث تناولها لموضوع حديث من حيث دراسته للعلاقة بين سياسات التشغيل والأمن الوظيفي، وهذا ما لم تعالجه الدراسات السابقة بشكل مباشر.

أما ما تم الاستفادة منه بخصوص المتغير الأول هو تدعيم دراستنا من خلال الوقوف على سياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر، بالإضافة إلى الوقوف على أسباب البطالة في الجزائر والتعرف على الآليات الفعالة لمحاربة البطالة.

أما فيما يخص متغير الأمن الوظيفي فقد جاءت دراستنا متقاربة مع دراسة تأثير العمل المؤقت على إحساس العامل بالأمن الوظيفي، فما كانت تهدف له هذه الدراسة هو محاولة إعطاء لمحة عن العمل المؤقت والأمن الوظيفي وعلاقتها في عدد من دول العالم بشكل عام وفي الجزائر بشكل خاص، ومحاولة معرفة مدى تأثير عقد العمل المؤقت وتجديد العقد وعملية التثبيت على الأمن الوظيفي وجوانبه. وكشفت النتائج أن للعمل المؤقت أثر بالغ على أمان العاملين.

وقد جاءت دراستنا لتكون في نفس السياق، وأهمية هذه الدراسة هي إثراء لموضوعنا من حيث النتائج والإحصاءات والتحليلات التي تم التوصل إليها.

هذا وقد استفدنا من خلال اطلاعنا على الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري للدراسة وفي إعداد أدوات الدراسة، وذلك من خلال ما تبعته من طرق ومناهج وما احتوته من مجالات وما أسفرت عنه من نتائج وما توصلت إليه من توصيات واقتراحات.

### 7- المداخل النظرية للدراسة

#### 7-1- المداخل النظرية المتعلقة بالتشغيل

لقد حظيت دراسة مسألة التشغيل بقسط وافر من طرف المدارس الاقتصادية الكبرى على وجه الخصوص، فموضوع التشغيل ما كان ليحظى بهذا القدر من البحث والتنظير لولا ارتباطه بموضوع أو

إشكالية البطالة التي أصبحت مصدر قلق حقيقي لكل البلدان على حد سواء، ذلك لأن تداعياتها ومخلفاتها تمتد إلى أبعد من الجانب الاقتصادي وعلى وجه الخصوص الجانب الاجتماعي الذي يعد حقلًا خصبا ومجالا رحبا تتفرخ فيه مخلفات البطالة وآثارها غير المرغوب فيها، ومما يغذي الطرح تداعيات وإرهاصات الانفتاح الاقتصادي العالمي الذي تغطيه مظلة العولمة، ولهذه الاعتبارات وغيرها فإن موضوع وأهداف بحثنا يملئ علينا ضرورة تناول وتحليل الاتجاهات الفكرية التي تصب في هذا الإطار.

#### أ- التشغيل عند أتباع المدرسة الكلاسيكية

تعود جذور هذه المدرسة إلى القرن 18، وقد تزامن انتشار أفكارها مع اتساع أفكار ومبادئ الثورة الصناعية وما ميزها من توجهات رأسمالية وإنتاج واسع وأهم ما جاءت به مسألة التقسيم العميق للعمل، تستند هذه المدرسة على مجموعة من الأفكار التي أسس أصولها آدم سميث (ADAM SMITH) كما يرجع الفضل في تطوير أفكارها إلى دافيد ريكاردو (DAVID RICARDO)، ومالتوس (MALTOS) ومارشال (MARCHAL) ومن أبرز إنتاجاتهم الفكرية " ثروة الأمم" و " محاولة في قانون السكان".

ترتبط معظم أفكار هذه المدرسة حول مسألة التشغيل بشكل خاص بمجموعة من المفاهيم الأخرى كمفهوم الثروة التي ينظر إليها سميث على أنها ذلك الدخل المادي التي تصلح لإشباع الحاجات البشرية التي يحصل الإنسان من عمله بشكل مباشر أو من خلال المبادلة، فالعمل هو المصدر الرئيسي للثروة ومصدر الربح يتمثل في العمل أو قوة عمل العامل المبذولة، وهذا عبر استثمار الفائض الاقتصادي، كما أشار سميث إلى الأجور وقال أن ارتفاعها يفضي إلى الرخاء الاقتصادي والاجتماعي مما ينتج عنه ارتفاع في الطلب على العمل، فتوصل إلى نقطة انطلاق التنمية هي التشغيل الكامل وقد يتضح ذلك في ازدياد فرص الاستثمار فينبثق عن ذلك تقسيم أعمق للعمل، أي كلما زاد معدل الاستثمار ارتفع الطلب على اليد العاملة، كما فسر جون بي سي (john bc) آراء سميث ورأى أن مستوى التشغيل لا يتوقف على الطلب وإنما على الموارد الطبيعية واليد العاملة وحجم الادخار وترتكز اهتمامات المدرسة الكلاسيكية على نقاط أساسية تتمثل في:

- العرض يخلق الطلب المساوي له.

- العرض يتجه نحو التشغيل الكامل.

كما يفترض رواد هذه النظرية التشغيل الكامل، والمقصود هنا ليس أن البطالة تساوي الصفر، إذ عادة ما يعاني سوق العمل من وجود بعض العاطلين عن العمل، وإلى جانب البطالة توجد بعض ثغرات

العمل، لذلك ليس من قبيل التناقض القول بوجود توازن في سوق العمل رغم وجود طلبات العمل وإلى جانبها فراغ في سوق العمل طالما يتطلب من العمال العاطلين عن العمل البحث عن فرص العمل كما يتطلب وقتا من أصحاب العمل للتمكن من توظيف عمال جدد.<sup>1</sup>

وعلى ضوء ما سبق ذكره فإن ما يمكن ملاحظته على أفكار هذه المدرسة أنها تركز في تحليلاتها على المدى البعيد حيث ترتبط المشكلة السكانية بتراكم رأس المال والنمو الاقتصادي، ولعل أهم نقد يمكن توجيهه لهذه المدرسة اغفالها للبعد الإنساني في عملية الإنتاج وكذا الجانب الاجتماعي المؤثر في العمل، فمجمال أفكارها تمحورت حول سبل الإنتاج والاستهلاك وتحقيق الثروة، فهي بذلك تدعو إلى استغلال الطاقة المادية والبشرية في سبيل تحقيق الثروة مما ينتج عنه من فروقات اجتماعية تزول معها كل الاعتبارات للقيم والأخلاق أمام مبدأ الربح والعائد المادي.

### ب- التشغيل لدى الفكر الماركسي

ارتكزت النظرية الماركسية على ثلاثة عناصر أساسية في تحليلها للتطور الاقتصادي والاجتماعي وهي:

- الفلسفة الجدلية.
- المادية التاريخية.
- الاقتصاد السياسي.

لقد استخدم ماركس هذه العناصر الثلاثة في تحليله للنمو والحراك البشري من خلال تركيزه على النظام الرأسمالي بحيث يرى " أن التوسع الاقتصادي الرأسمالي عبر الاستثمار والتجارة يجلب معه حتما تحويلا للعلاقات الاجتماعية الإنتاجية قبل الرأسمالية أي العلاقات الطبقيّة أي إقامة بنية طبقيّة رأسمالية تقوم بتحطيم التكتلات التقليدية والجامدة ومن جهة أخرى تنشئ نمطا إنتاجيا عصريا وحديثا"<sup>2</sup>، أي أن الرأسمالية تفرز طابعا اجتماعيا لعمليات الإنتاج في امتناع تقسيم العمل وزيادة التخصص وفي المقابل يزداد التركيز الفردي على ملكية وسائل الإنتاج، كما أن ماركس يشير إلى إنذار بالقضاء على الرأسمالية من خلال الرأي القائل " أن من المحتمل أنما يتناقض معدل الربح مع استمرار النمو".

<sup>1</sup> ضياء مجيد الموسوي. النظرية الاقتصادية. ط1. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 2005. ص. 85.

<sup>2</sup> علي غربي وآخرون. تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة. مصر: دار الفجر. 2003. ص ص. 112، 113.

إن الأرباح التي يحققها العمل والتي تمثل الفائض الذي ستخلص أو تزيد على الأجور التي تدفع للعمال، هذا التناقض في الأرباح يؤدي بالرأسماليين إلى العمل على الضغط على الطبقة البروليتارية أي العمل من أجل تحقيق الأرباح، وينتج عن ذلك الثورة التي يقوم بها العمال للإطاحة بالطبقة الرأسمالية.

يرى ماركس أن البطالة تزداد حداثها باعتماد النظام الرأسمالي الآلة في العملية الإنتاجية وهذا ما سماه " بالجيش الاحتياطي للعمال" وهذا إشارة إلى أن الانتاج الرأسمالي هو أحد العوامل المؤدية إلى رفع نسب البطالة فالاستخدام الواسع للآلة يؤدي إلى زيادة الرأسمال الثابت الذي ينفق على استخدام الخام والطاقة.<sup>1</sup>

### ج- النظرية الكينزية

لقد احتلت مسألة التشغيل مكانة جد هامة وبارزة في تحليلات المدرسة الكينزية تبناها جن منارد كينز (1883-1946) وقد تشمل كتابة النظرية العامة في التوظيف وسعر الفائدة والنقود تحمل آراءه وأفكاره العلمية التي وصفها بعض الكتاب وعلماء الاقتصاد بأنها نظرية الكساد والبطالة والتي تدور حول كيف يمكن إنقاذ النظام الرأسمالي من تقادم ظاهرة البطالة وضمان تحقيق التشغيل الكامل، وقد اعتمد كينز في تفسيره لمسألة التشغيل على ثلاث متغيرات وهي: الادخار، الاستثمار والطلب على اليد العاملة، فإذا زاد حجم الادخار وأصبح أعلى من حجم الاستثمار فإن الطلب الكلي الفعال سوف يقل عن العرض لكل وبالتالي سيزداد عدد العاطلين عن العمل مما يؤدي إلى إحداث مشكلة البطالة وفي المقابل إذا كان حجم الاستثمار كبير فإن الطلب يكون أكبر من العرض وبالتالي ترتفع معدلات التشغيل كما أن كينز ركز في تحليلاته على التحليل الاقتصادي الكلي وذلك حتى تتضح معالم السياسة المادية والنقدية بشكل كلي.

لقد افترض الكلاسيكيون أن العمال ليسوا موضعاً لظاهرة الخداع النقدي فهم دائماً يقارنون بين أجورهم النقدية وبين مستوى الأسعار ولا تخدعهم الزيادات النقدية في أجورهم إذا قابلتها زيادة كبيرة في الأسعار وذلك يعني انخفاض أجورهم الحقيقية ومن ثم تقل كمية الخدمات التي يعرضونها، بينما يرى كينز أن العمال هم يخضعون للخداع النقدي كما أنه يعترف بوجود تنظيمات عمالية وتأثيرها على تحديد الأجور.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مالكوم جيلبر وأخرون. اقتصاديات التنمية . ترجمة طه عبد الله. سوريا: دار المريح للنشر. 1999. ص ص. 73، 74.

<sup>2</sup> نجيب إبراهيم نعمة الله. نظرية اقتصاد العمل. الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة. 2001. ص. 197.



د-التشغيل عند المدرسة الإدارية

إن الجهود التي بذلت من أجل اكتشاف القواعد التي يمكن أن تحكم الإدارة والمحاولة التي استهدفت توضيح أسسها العلمية ترجع إلى منتصف القرن الثامن عشر تقريبا على أثر اختراع الآلات المختلفة وتطور وسائل النقل التي فتحت أسواقا جديدة أمام المنتجين، والتحول من نظام الإنتاج الأسري إلى المصانع الكبيرة، وبدأ فصل الملكية عن الإدارة وما ترتب عن كل ذلك من مشكلات وتعقيدات وخلافات تطلبت ضرورة إيجاد حلول علمية وعملية حتى يمكن التغلب عليها بما يحقق الزيادة الإنتاجية من خلال إتباع الطريقة المثلى في الأداء للحد من ضياع الجهود والوقت والمال.

وتعتبر هذه المدرسة من أبرز المدارس التي تناولت التنظيم الإداري، حيث يركز النموذج البيروقراطي على أهمية تقسيم العمل ومركزية السلطة وإتباع سياسات رشيدة فيما يتعلق بشؤون الأفراد، في النظام البيروقراطي يتم وضع معايير موضوعية للعمل بحيث يتم اختيار من تنطبق عليهم هذه المعايير، وفي ذلك يجب استبعاد التحيز الجنسي أو الديني أو الطبقة الاجتماعية في الاختيار.

أما حركة الإدارة العلمية باعتبارها النموذج الثاني للمدرسة الكلاسيكية فيرجع ظهورها إلى زيادة الإنتاجية ففي بداية القرن كان هناك نقص العمالة الماهرة في الولايات المتحدة الأمريكية ولكي تزداد الإنتاجية لابد من البحث عن طريق لزيادة كفاءة العمال وكماحولة لإيجاد حل لهذه المشكلة وضع فريدريك تايلور (1915-156) مجموعة من المبادئ التي تكون جوهر ما يعرف بالإدارة العلمية وارتكزت أفكاره على:<sup>1</sup>

- تطوير علمي للإدارة بحيث يمكن تحديد أفضل طريقة في أداء كل نوع من العمل.
- الاختيار العلمي للعمال.
- تدريب وتنمية العمال بطريقة علمية.
- الإخلاص والصدقة والتعاون بين الإدارة والعمال.

بالرغم من أن تايلور ركز على وجوب إحداث ثورة فكرية كاملة بين الإدارة والعمال لزيادة الإنتاج والأرباح، إلا أنه لقي معارضة شديدة من العمال وأرباب العمل لأن طريقته أدت إلى تسريح العمال.

<sup>1</sup> هدى سيد لطيف. الأسس العلمية للإدارة. ط1. القاهرة: الشركة العربية للنشر والتوزيع. 1996. ص ص. 38، 39.

كما تعتبر المدرسة السلوكية من المدارس البارزة كذلك في التنظيم ويرجع ظهورها إلى عدم نجاعة المنهج الكلاسيكي في الكفاءة الإنتاجية والاستقرار والانسجام في أماكن العمل بدرجة كافية ومن أبرز المدارس مدرسة العلاقات الإنسانية ومجمل آراء هذه الحركة هو انتقادها لفكرة القوة المركزية التي نادى بها المدرسة الكلاسيكية، واهتمت بالجوانب الإنسانية للعمال والاستقطاب الفعال والتدريب.

إن النظرة التحليلية لهذه المدارس كانت منحصرة في مناطق معينة من العالم، وكانت أفكارها ودراساتها تقوم على هدف زيادة الإنتاج والأرباح، في حين أن الكثير من دول العالم الأخرى كانت تحت السيطرة والاستغلال من جهة، واختلاف الثقافات والذهنيات والوعي الطبقي والعمالي من جهة أخرى، والتيار الكلاسيكي على الدور التقني والعلمي وإهمال الجانب الإنساني وتركيز التيار الثاني على الجانب الإنساني، إلا أن المعطيات الحالية في جميع المجالات تجعل من هذه الأفكار غير قادرة على مواكبة التطورات الحاصلة في جميع المجالات.<sup>1</sup>

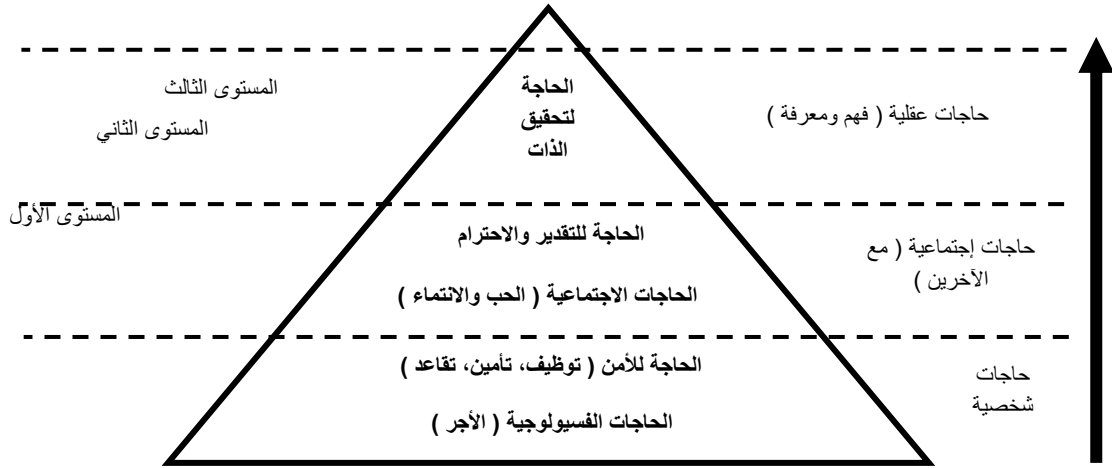
## 7-2- المداخل النظرية المتعلقة بالأمن الوظيفي

### أ- نظرية هرم الحاجات لماسلو

قدم "أبراهام ماسلو" نظريته المسماة بنظرية التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية في بداية الأربعينيات، ليرتب فيها الحاجات الإنسانية على شكل هرم تمثل قاعدته الحاجات الفسيولوجية، وترتقي تلك الحاجات حتى تصل إلى قمة الهرم حيث الحاجة إلى تحقيق الذات. وتعد إسهامات ماسلو من الإسهامات الرائدة في مجال العلوم السلوكية التي تمثل نقطة البداية في موضوع الدوافع والحوافز اللازمة لإشباع احتياجات العاملين كعوامل مساعدة في تحقيق الأمن الوظيفي.

<sup>1</sup> إبراهيم الغمري. الأفراد والسلوك التنظيمي. مصر: دار الجامعات المصرية. 1979. ص. 54.

الشكل رقم 02: سلم ماسلو للحاجات



المصدر: صالح مهدي محسن العامري. طاهر محسن منصور الغالبي. الإدارة والأعمال. عمان: دار وائل للنشر. 2007. ص. 226.

وقد ذكر: أن نظرية ماسلو تعتبر في التدرج الهرمي للحاجات من أشهر نظريات الدوافع وأكثرها شيوعاً وانتشاراً في وقتنا الحاضر، وتفترض هذه النظرية أن للإنسان خمس حاجات لها أهمية تصاعديّة أو هرمية ولا بد من إشباع الحاجة الأولى بدرجة معقولة حتى يتم الانتقال إلى إشباع الحاجة الثانية،<sup>1</sup> وقد اقترح ماسلو خمس فئات للحاجات هي على التوالي:

- **الحاجات الفسيولوجية:** وتتمثل في الحاجات الأساسية لبقاء حياة الإنسان مثل المأكل والمشرب والدواء والسكن، وبالتالي فإن نشاطاته وحركته تتوقف على تحقيق درجة من الإشباع لهذه الحاجات.

وحيث أن سلوك الفرد أو نشاطاته يتوقف على درجة إشباع تلك الحاجات فإنه لا بد على الإدارة توفير الظروف الملائمة للعاملين لتحقيق الإشباع المطلوب لهذه الحاجات وذلك عن طريق:

**الأجر:** فكلما كان الأجر كافياً لتحقيق تلك الحاجات فإن ذلك بلا شك يؤدي إلى رضا العامل وبالتالي زيادة إنتاجيته.

**المكافآت والحوافز المادية والعينية:** والتي تعتبر عوامل مؤثرة تدفع العاملين إلى مزيد من الأداء والابتكار مما ينعكس إيجابياً على عملهم وإنتاجهم.

<sup>1</sup> السيد عبد الغفار حنفي وآخرون. محاضرات في السلوك التنظيمي. ط1. مصر: مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية. 2002. ص. 196.

- ظروف العمل المادية: وذلك بتوفير سبل الراحة في العمل مما يؤدي إلى تركيز أكبر وأداء أفضل.

- الحاجات إلى الأمن والأمن الوظيفي: وتأتي هذه الحاجة في الدرجة الثانية بعد تحقيق الإشباع من الحاجات الفسيولوجية، حيث يسعى العامل إلى تحقيق نوع من الأمن في العمل، سواء من حيث الدخل المستمر أو حمايته من أخطار العمل.

ولذلك فإن شعور الفرد بعدم تحقيق هذه الحاجة، سيؤدي إلى إنشغاله فكريا ونفسيا في السعي لإشباع تلك الحاجة مما يؤثر على أدائه. أما إذا تحققت هذه الحاجة فإن الفرد يشعر بالاستقرار والشعور بالرضا.<sup>1</sup>

ولاشك أن الإشباع لمثل هذه الحاجة يخلق معه وضعاً إيجابياً ومساعداً لإستجابة العاملين لأي برنامج يهدف إلى تحفيزهم ودفعهم إلى زيادة العمل ويمكن لإدارة المنظمة توفير هذه الحاجة لعاملها من خلال:<sup>2</sup>

- العلاقات السائدة بين الرئيس والمرؤوسين، ومدى تقدير الرئيس لمجهودات الفرد العامل، وتشجيعه على الأداء الجيد.

- توفير الحماية اللازمة للعامل من مخاطر العمل، وتوفير الضمانات اللازمة عند تركه العمل.

- توفير الأمن والاستقرار لأن الاستقرار يساهم بدرجة أكبر في إحداث الشعور بالرضا وضمان البقاء في الوظيفة وانتظام الدخل، وهذه من الأمور المهمة التي يحرص الموظف على توفيرها.

- ضمان البقاء في العمل لأن العمل يشبع حاجات غير مادية أو ملموسة، وهذه الحاجات تشمل على إشباع الأمن النفسي، فالدخل مثلا يشبع حاجات جسمانية ويشبع حاجات نفسية، والأمن الوظيفي يؤثر على تركيب الفرد النفساني، وإشباع هذه الحاجات يؤدي إلى وضع إيجابي لاستجابة العاملين لزيادة العمل.

<sup>1</sup> عبد الله محمد الثمالي. "علاقة الالتزام التنظيمي ببيئة العمل الداخلية". رسالة ماجستير علوم إدارية. جامعة نايف للعلوم الأمنية الرياض 2002. ص ص. 25، 26.

<sup>2</sup> عمار علوني. "دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة". الملتقى الوطني: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة. المسيلة: جامعة المسيلة. يومي 15 و16 نوفمبر 2011. ص. 208.

- **الحاجات الاجتماعية:** وتشتمل هذه الحاجات على حاجة إلى الانتماء إلى الآخرين والحب والعطف، تكوين العلاقات والصدقات، فإن الإنسان يجد في العمل فرصة لتحقيق هذه الحاجات، وقد أثبتت الدراسات أن جو العمل الذي لا يشبع تلك الحاجات يؤدي إلى اختلال التوازن النفسي لدى العاملين، وبعض المشكلات العمالية كارتفاع معدلات الغياب وترك العمل مما ينعكس سلباً على إنتاجية المنظمة وأيضاً يؤدي إلى فشل التنظيم في تحقيق أهدافه، إن شعور الفرد بالانتماء إلى التنظيم وأنه محط قبول سواء في رسم الخطط أو الأهداف ويزيد ذلك من كم جهوده وتقانيه لتحقيق الأهداف المنشودة. والعكس أن عدم توفر هذه الحاجات يؤدي إلى نوع من الخلل في قدرة الفرد على التكيف مع المجتمع الذي يعيش فيه.

والإنسان اجتماعي بطبيعته يؤثر ويتأثر بالمجتمع ويتعاون مع الآخرين فهو يحب الانتماء لأن يساعده في مجابهة الأخطار التي تعترض طريقه.

**الحاجة إلى التقدير واحترام الذات:** وتشمل هذه الحاجة إلى احترام الذات من الآخرين والمكانة الاجتماعية الرفيعة والحرية، والثقة والأهمية، ويمكن تقسيم الحاجات إلى قسمين:

الأول، يرتبط بالرغبة في القوة والثقة بالنفس والاستقلال، أما الثاني، فيرتبط بالرغبة في اكتساب تقدير الآخرين واحترام المجتمع وأنه ذو قيمة، فالإنسان يسعى دائماً للحصول على احترام الغير له ويرغب في تبادل هذه المشاعر مع غيره.<sup>1</sup>

وإذا ما شعر الفرد بأهميته، وحصوله على مكانته الرفيعة مع التقدير والاحترام من قبل الآخرين فإن ذلك ينعكس إيجابياً على أدائه، وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة.

- **الحاجة إلى تحقيق الذات:** وتعني الحاجة لتحقيق طموحات الفرد العليا، وتعتبر حاجات الذات أسمى ما يريد الإنسان الوصول إليه، وتتمثل في محاولة الفرد أن يحقق ذاته وذلك بالاستفادة من إمكانيات وقدرات الفرد نفسه، وهذه الحاجة هي أعلى مستوى من مستويات الحاجات، وتعني إدراك الفرد لقدراته الكامنة لديه، واستمرار نموه الشخصي وتحقيق الذات.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> السيد عبد الغفار حنفي وآخرون. مرجع سابق. ص. 198.

<sup>2</sup> المير عبد الرحيم الهيتي. تدرج أهمية الحاجات لدى العمالة السعودية والعربية. الرياض: دار الشيل. 1414. ص. 28.

وتعتبر الحاجة إلى الاستقلال من أهم مكونات الحاجة إلى تحقيق الذات، وتظهر في حرية تنفيذ الأعمال داخل المؤسسة، وبالتالي يكمن استخدام أساليب إبداعية وإبتكارية تمكن الفرد من النمو الذاتي، وفي المقابل تسعى الإدارة إلى توفير الجو الملائم لإشباع تلك الحاجة عن طريق تفويض السلطات والصلاحيات الكافية لتنفيذ الأعمال، وإتاحة فرص المشاركة في وضع وتحديد الأهداف، وأيضا المشاركة في تحديد طرق وإجراءات العمل.

يعتقد ماسلو أن دوافع الموظف نحو عمله ترتبط إلى حد كبير برغبته في إشباع الاحتياجات تدريجيا كما يتضح مما يلي:

- أن الحاجة التي تؤثر في السلوك هي الحاجة غير المشبعة.
  - تتخذ حاجات الإنسان في إشباعها تدرجا هرميا يبدأ من الحاجات الفسيولوجية وينتهي بالحاجة إلى تحقيق الذات (تصاعديا) وذلك حسب أهميتها ودرجة إشباعها.
  - تبدأ عملية ظهور الحاجات الأعلى عندما تشبع الحاجة الأدنى بدرجة مرضية فعندما تشبع حاجات الإنسان الطبيعية (الفسيولوجية) تبدأ الحاجة إلى الأمن في الإلحاح وهكذا في بقية الحاجات.
- وما يمكن ملاحظته أن الفرد بالنسبة للقطاع الحكومي والقطاع العام في الجزائر يصر على إشباع حاجات الأمان وإعطائها أهمية أكثر وذلك من خلال قوانين العمل والتي تسهب في إعطاء ضمانات ضد الطرد وضد الجزاءات التعسفية، كذلك تهتم بأنظمة الترقية والعلاوات الممنوحة على أساس الأقدمية، كذلك الشأن بالنسبة لقوانين الرعاية الصحية والتأمينات الاجتماعية وغيرها من القوانين.<sup>1</sup>

### ب- نظرية العاملين

فصل فردريك هيرزبيرج عام 1959 بين نوعين من مشاعر الدافعية هما: الرضا والاستياء، وأشار إلى أن العوامل المؤدية إلى الرضا تختلف تماما عن العوامل المؤدية إلى الاستياء.

وقد توصل هيرزبيرج لنتيجتين هامتين:

أن هناك مجموعة من العوامل الخارجية للعمل ينتج في حالة عدم وجودها عدم الرضا عن العمل لدى العاملين، ولا يعني وجودها بالضرورة وجود دافعية لدى العاملين، هذه العوامل هي عوامل عدم الرضا

<sup>1</sup> محمد سعيد أنور سلطان. السلوك التنظيمي. ط1. الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة. 2003. ص ص. 131، 132.

أو العوامل الصحية، حيث ترتبط هذه العوامل ببيئة العمل ومحيط الوظيفة ويطلق عليها عوامل عدم الرضا وهي:

- سياسة الإدارة.
- نوعية الإشراف.
- ظروف العمل.
- الراتب.
- العلاقات المتبادلة في العمل.
- الأمن الوظيفي.
- المزايا الإضافية.

هناك مجموعة من العوامل الداخلية للوظيفة تساعد على إيجاد مستويات من الدافعية يمكن أن ترتقي وتؤدي إلى مستوى جيد من الأداء، وإذا لم تتوافر هذه العوامل لا ينتج شعور بالإستياء، حيث ترتبط هذه العوامل بمحتوى الوظيفة، ويطلق عليها عوامل عدم الرضا وتشمل:<sup>1</sup>

- الإنجاز.
- التقدير والاعتراف.
- مهام العمل نفسه.
- المسؤولية.
- التقدم في الوظيفة.
- النمو والتطور الذاتي.

وقد قام "هيرزبرج" بتقليص مستويات ماسلو الخمسة للحاجات إلى مستويين للتحليل هما:  
**المستوى الأول:** يتقابل فيه العوامل الصحية (الوقائية) مع حاجات المستويات الدنيا عند ماسلو  
 مثل: الحاجات الطبيعية أو المادية، وحاجة الأمن والحماية، والحاجات الاجتماعية.

والعوامل الصحية في نظرية "هيرزبرج" عبارة عن عوامل وقائية تساعد على تخصيص حالة عدم الرضا، وفيما لو غابت عن مكان العمل فستكون النتيجة بروز مستويات عالية من عدم الرضا، أما إذا

<sup>1</sup> محمد كامل المغربي. السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم . ط2. عمان (الاردن): دار الفكر للنشر والتوزيع. 1995. ص.94.

وجدت فتنشاً حالة يكون مستوى عدم الرضا فيها صفراً أو يمثل درجة الحياد، إذا فالعوامل البيئية المحيطة بالوظيفة في حد ذاتها لاتدفع الفرد إلى أداء أفضل.

**المستوى الثاني:** يتعادل في هذا المستوى عوامل الدافعية أو عوامل الرضا مع المستويات الأعلى للحاجات عند ماسلو مثل: حاجات الاحترام والتقدير وحاجات تحقيق الذات، حيث إن عوامل الدافعية هي العوامل المتعلقة بمحتوى الوظيفة التي تدفع الأفراد إلى الأداء، وطبقاً لهيرزبرج فإن هناك جوانب معينة كالوظيفة التي تتحدى القدرات والتقدير للأداء الجيد، وتوفر فرص الترقى والنمو والتطور هي التي تعمل على دعم السلوك، ومن ثم تسهم في تكوين الاتجاهات اللازمة لترسيخ ودعم الأمن الوظيفي.<sup>1</sup>

ويؤكد هيرزبرج على أهمية توافر العوامل الوقائية التي يقتصر دورها على وقاية الفرد من مشاعر الاستياء، وحمايته من السخط الناجم عن عدم الرضا، هي عوامل تمس بيئة العمل وما يحيط به ولا تكفي لتحقيق الرضا الذي يترتب عنه تحقيق الأمن الوظيفي، فالأمن الوظيفي يتحقق من خلال العوامل التي تمس العمل ذاته والفرد وكيانه، وهي موجودة في محتوى العمل، وتأتي من خلال إشباع حاجات الإنجاز وأداء العمل وفرص التقدم والمسؤولية والتقدير كعوامل دافعة، ولكن يظل الاهتمام بالعوامل الوقائية هو الشرط الأساسي لظهور العوامل الدافعة وإحداث أثرها الدافعي على الأمن الوظيفي والأداء، والعكس صحيح، حيث إن وجود العوامل الوقائية بشكل سيء أو عدم توافرها يؤدي إلى ظهور مشاعر الاستياء، مما يؤثر سلباً على العوامل المؤدية إلى الرضا والدافعية والأمن الوظيفي.<sup>2</sup>

وقد أكد ماسلو أنه في عالم المنظمة يمكن إشباع حاجة الأمان من خلال ضمان استمرارية وجود الفرد في وظيفته (أي عدم إقالته)، وأمن خلال نظام للتظلمات (حتى تتم حماية الفرد من تصرفات المشرفين التعسفية)، أو توفير وسائل الأمن الصناعي ونظام التأمين والمعاشات لحماية الفرد من الخسارة المادية والمعنوية الناتجة عن المرض أو كبر السن.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> سيزلاقي والاس مارك جي. السلوك التنظيمي والأداء. ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد. الرياض: معهد الإدارة العامة. 1992. ص ص. 97-99.

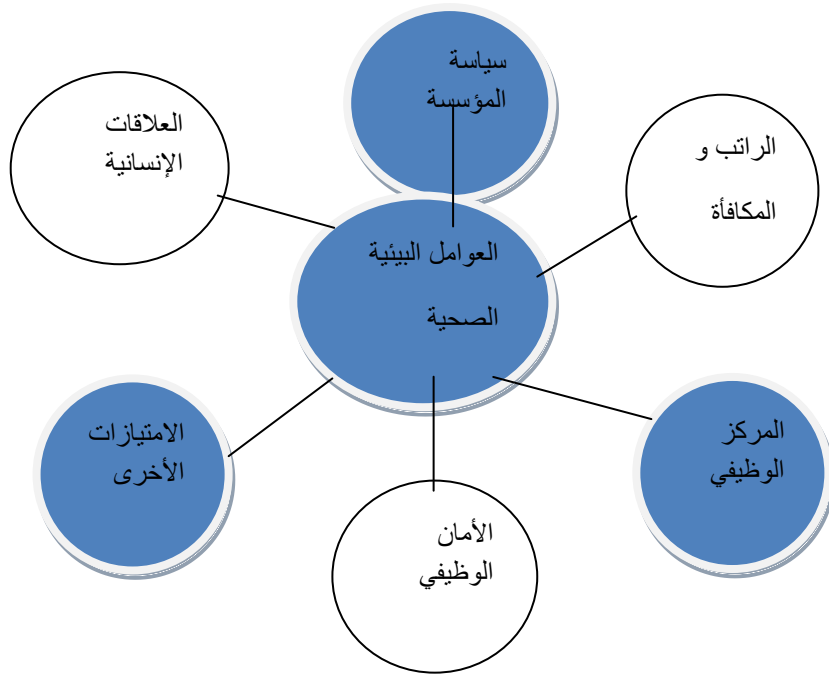
<sup>2</sup> أحمد ماهر. إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: الدار الجامعية. 2007. ص ص. 237، 238.

<sup>3</sup> راوية حسن. السلوك التنظيمي المعاصر. الإسكندرية: الدار الجامعية. 2005. ص. 114.



الشكل رقم 03: العوامل البيئية الصحية منها الإحساس بالأمن الوظيفي هي مصدر الرضا في

العمل حسب هيرزبرج



المصدر: طارق السويدان، محمد العدلوني. خماسية الولاء: كيف تحفز وتبني ولاء العاملين. ط1. الكويت: شركة الإبداع الخليجي. 2003. ص. 43.

### ج- نظرية الحاجات المعدلة "ألدرفر"

إقترح "كليتون ألدرفر" عام 1982م نظريته في الحاجات كرد فعل لما واجهته نظرية ماسلو للتدرج الهرمي للحاجات من إنتقادات ملخصا نظرية حاجات التدرج الهرمي لماسلو المكون من خمس مستويات للحاجات إلى ثلاث مستويات هي:<sup>1</sup>

-حاجات البقاء: هي حاجات ضرورية يسعى الإنسان لتحقيقها ضمانا لإستمرار حياته، وتشمل على حاجات فسيولوجية، وحاجات أمنية كالحاجة إلى الطعام والمأوى.

-حاجات الإرتباط: هي الحاجات التي تعبر عن درجة القاءم بين الفرد والبيئة المحيطة، وكذلك علاقاته مع الآخرين في المجتمع الذي يعيش فيه.

-حاجات النمو: هي الحاجات التي تهتم بأعلى مستوى للذات الإنسانية، وتتعلق بتطوير قدرات الإنسان وإستعداداته لتحقيق الحاجة إلى التقدير وتحقيق الذات.

<sup>1</sup> عبد القادر مدني علاقي. الإدارة دراسة تحليلية للوظائف والقرارات الادارية. جدة: نهامة للنشر والتوزيع. 2007. ص. 356.

وتقوم نظرية "ألدرفر" على ثلاثة فروض أساسية هي:<sup>1</sup>

-كلما إنخفضت درجة إشباع إحدى الحاجات، زادت الرغبة إليها، فعلى سبيل المثال كلما إنخفضت درجة إشباع حاجة البقاء في الوظيفة (الراتب مثلا) زادت الرغبة في طلب هذه الحاجة.

-كلما أشبعت حاجة في المستويات الدنيا، أشتدت الرغبة إلى حاجة في المستويات العليا، فكلما تم إشباع حاجة البقاء للفرد العامل كالأجرة مثلا، إشتدت الرغبة إلى حاجة الإنتماء كالرضا في العلاقات ما بين الأفراد.

-كلما فشل الفرد أو أحبط في تحقيق درجة إشباع حاجات المستويات العليا، إتجهت الرغبة إلى إشباع حاجات المستويات الأدنى، فكلما قلت درجة إشباع حاجات التطور والنمو في الوظيفة التي تتحدى القدرات، إتجهت رغبته إلى إشباع حاجات الإنتماء كإشباع حاجات العلاقات الإنسانية.

ونخلص إلى أن نظرية ألدرفر للحاجات المعدلة تعد خطوة أخرى من خطوات تحقيق الأمن الوظيفي بشرط إشباع حاجات المستويات العليا التي تؤدي إلى النمو والتطوير في قدرات ومهارات العاملين وزيادة دافعيتهم نحو العمل وإقبالهم عليه، مما يترتب عليه إرتفاع مستوى الأمن الوظيفي.

#### د-نظريات العدالة التنظيمية "أدمز"

لقد أولى المنظرون إهتماما متزايدا بمسألة العدالة داخل المنظمة، وسعى كل منهم إلى دراستها، وتقديم رؤية علمية حول الطريقة التي يتبعها العامل في تقييم مدى عدالة العوائد والإجراءات والمعاملة التي يتلقاها في محيط عمله، وسنسلط الضوء فيما يلي على بعض من نظريات العدالة التنظيمية لمعرفة كيف عالج روادها هذه الظاهرة الإجتماعية التنظيمية.

تعود الجذور الأولى لمفهوم العدالة التنظيمية إلى نظرية العدالة التي وضعها آدمز 1963م، التي لقيت إهتماما كبيرا في ذلك الحين، وإعتبرت أحد أهم النظريات المفسرة للسلوك الإنساني داخل المنظمات

<sup>1</sup> سيزلاقي والاس مارك جي. ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد. مرجع سابق. ص. 604.

وتقوم هذه النظرية على إفتراض مفاده " أن العامل يقارن نسبة عوائده إلى مدخلاته بنسبة عوائد زميله إلى مدخلاته"،<sup>1</sup> إذ لا يكتفي العامل ببذل الجهد والحصول على العوائد المقابلة له، وإنما يحرص على الشعور بعدالة هذه العوائد ومناسبتها لما بذله من جهد أو ما قدمه من عطاء، وذلك يكون وفقاً لمقارنة يجريها بينه وبين الفرد المرجعي وأساس هذه المقارنة في العوائد منسوبة إلى المدخلات التي قدمها الفرد والآخرين للمنظمة حسب ما يلي:

### عوائدي/مدخلاتي مقارنة عوائد الآخر/مدخلاته.

فإن كانت نتيجة المقارنة تساوي النسبتين شعر الفرد بالعدالة، وإن كانت غير ذلك شعر بتوتر يدفعه إلى محاولة تصحيح خلل النسبتين،<sup>2</sup> مع الإشارة إلى أن الفرد المرجعي قد يكون أحد العمال بنفس المؤسسة للفرد المقارن، وقد يكون من مؤسسة أخرى.

وتتضمن المقارنة عاملين أساسيين هما:<sup>3</sup>

- مدخلات العامل: وتتمثل في الجهد، والمهارات، والمعرفة، وتاريخ الخدمة بالمنظمة والأدوار التي أداها.

- العوائد: وتتمثل في الأجر، والترقية، التقدير، المركز الوظيفي والاعتراف بالإنجاز.

كما يرى " آدمز " أن شعور العامل بعدم العدالة يأخذ شكلين مختلفين من ردود الفعل هما:

الشعور بالغضب: ويكون عند إدراك الفرد أن مدخلاته تفوق عوائده بدرجة كبيرة، أو أن نسبة عوائده إلى مدخلاته تقل عن نسبة عوائد إلى مدخلات الفرد المرجعي.

الشعور بالذنب: ويكون عندما يشعر الفرد أن عوائده يفوق مدخلاته أو أن نسبة عوائده إلى مدخلاته تفوق النسبة الخاصة بالفرد المرجعي.

وقد حدد " آدمز " عدد من الأساليب يلجأ إليها العامل لتحقيق العدالة وتخفيض مستوى شعوره بعدم العدالة وتتمثل فيما يلي:<sup>4</sup>

<sup>1</sup> أميرة محمد رفعت حواس. " أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العلاقة بين التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية". رسالة ماجستير إدارة الأعمال. جامعة القاهرة. 2003. ص. 43. <https://www.kutub-2003.pdf.net/downloading/K73dGF.html>

بتاريخ: 2016/04/12

<sup>2</sup> عبد السلام أبو قحف. محاضرات في نظريات التنظيم والإدارة. ط1. الاسكندرية: الدار الجامعية. 2004. ص. 220.

<sup>3</sup> صلاح الدين محمد الباقي. السلوك الفعال في المنظمات. الاسكندرية: الدار الجامعية. 2004. ص. 147.

<sup>4</sup> أميرة محمد رفعت حواس. مرجع سابق. ص. 45.

- زيادة مدخلاته إذا كانت أقل من مدخلات الآخرين أو أقل من عوائده.
- تقليل مدخلاته إذا كانت مرتفعة مقارنة بمدخلات الآخرين أو عوائده.
- زيادة عوائده إذا كانت أقل من عوائد الآخرين أو أقل من مدخلاته.
- تقليل عوائده إذا كانت أكبر من عوائد الآخرين أو من مدخلاته.
- ترك العمل أو الانتقال أو الغياب.
- تغيير مدخلات الآخرين وعوائدهم أو محاولة إرغام الآخرين على ترك العمل.
- تغيير الفرد المرجعي المقارن.

فحينما تكون حالة اللاعدالة ناتجة عن إنخفاض نسبة العوائد إلى المدخلات بالنسبة للفرد موضوع المقارنة، فإن هذا الفرد قد يسعى إلى تحسين الناتج، فعلى سبيل المثال الفرد الذي يعتقد أنه يتقاضى راتب أقل من راتب عامل آخر يبذل نفس الجهد حتى يتمكن من المطالبة بزيادة أجره، وقد يتبع هذا الفرد المقارن أسلوباً آخرًا يتمثل في تقليل الجهد الذي يبذله، وبالتالي تقليل إنتاجيته.

أما في حالة التي يشعر فيها الفرد بعدم العدالة نتيجة لكون نسبة عوائده إلى مدخلاته أكبر من نسبة الفرد المرجعي ( كأن يكون راتبه أكثر مما يستحق) فإن الفرد ينحى إلى إزالة هذه الحالة بزيادة مدخلاته.<sup>1</sup>

وفي الحالة التي يستنفذ فيها الفرد كل الأساليب السلوكية للتخلص من الشعور بعدم العدالة في محيط عمله ولم تجدي نفعا فإنه يلجأ إلى أسلوب آخر وهو ترك عمل في المؤسسة.

### 7-3- المقاربة السوسولوجية المعتمدة في الدراسة

على الرغم من اتفاق أغلب علماء الاجتماع على صعوبة دراسة الظاهرة الاجتماعية لما تتميز به من تعقيدات مختلفة ومتشابكة، إلا أن الاتجاهات النظرية اختلفت باختلاف المرجعية التي يعتمد عليها أي اتجاه، فظهرت لكل اتجاه مشكلات معينة تهتم بدراستها أصول جذرية وفكرية وكذلك أدواته الأساسية التي يستخدمها ويستعين بها، لذلك ظهر الاختلاف في مستويات التحليل التي تطبع الدراسات.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> صلاح الدين محمد الباقي، مرجع سابق، ص. 148.

<sup>2</sup> رايح كعباش، علم الاجتماع التنظيم، قسنطينة: جامعة منتوري، مخبر علم الاجتماع الاتصال، 2006، ص. 155.

كل دراسة في علم الاجتماع تحتاج إلى مقارنة سوسولوجية تنطبق مع طبيعة الموضوع، وهي تعتبر عماد الدراسة أو الاتجاه الذي يسلكه الباحث، وعلى هذا الأساس يختلف استعمال المقاربة باختلاف المواضيع المدروسة وموضوع دراستنا يمكن ادراجه ضمن نظرية التدرج الهرمي للحاجات الانسانية لإبراهام ماسلو إذ قدم نظريته في بداية الأربعينيات، ليرتب فيها الحاجات الإنسانية على شكل هرم تمثل قاعدته الحاجات الفسيولوجية، وترتقي تلك الحاجات حتى تصل إلى قمة الهرم حيث الحاجة إلى تحقيق الذات، وتعد اسهامات ماسلو من الاسهامات الرائدة في مجال العلوم السلوكية التي تمثل نقطة البداية في موضوع الدوافع والحوافز اللازمة لإشباع احتياجات العاملين كعوامل مساعدة في تحقيق الأمن الوظيفي.

يعتقد ماسلو أن دوافع الموظف نحو عمله ترتبط إلى حد كبير برغبته في إشباع الاحتياجات تدريجياً، وترى الباحثة أن الأمن الوظيفي مرحلة متقدمة من الشعور بالأمن والاستقرار، فلا يتحقق الأمن الوظيفي إلا عندما تشبع الوظيفة الحاجات الطبيعية والحاجات الاجتماعية ويبدأ الشعور بالأمن الوظيفي في أعلى مستوى له عندما تشبع الوظيفة الحاجة إلى التقدير والاحترام على ما يقوم به الموظف من جهود في أداء مهام وظيفية، ويترسخ هذا الشعور عندما يشعر الفرد بتحقيق ذاته في العمل.

أما نظرية ذات العاملين لفردريك هيرزبرج، فقد فصل بين نوعين من مشاعر الدافعية هما: الرضا والاستياء، وأشار إلى أن العوامل المؤدية إلى الرضا تختلف تماماً عن العوامل المؤدية إلى الاستياء.

وقد توصل هيرزبرج لنتيجتين هامتين وهي أن هناك مجموعة من العوامل الخارجية للعمل ينتج في حالة عدم وجودها عدم الرضا عن العمل لدى العاملين، هذه العوامل هي عوامل عدم الرضا أو العوامل الصحية، حيث ترتبط هذه العوامل ببيئة العمل ومحيط الوظيفة ويطلق عليها عوامل عدم الرضا، وهناك مجموعة من العوامل الداخلية الوظيفية تساعد على ايجاد مستويات من الدافعية يمكن أن ترتقي وتؤدي إلى مستوى جيد من الأداء وإذا لم تتوافر هذه العوامل لا ينتج شعور بالاستياء.

وترى الباحثة أن نظرية ذات العاملين لهيرزبرج تعد من أفضل النظريات التي فسرت الأمن الوظيفي بشرط تضافر عوامل الدافعية مع العوامل الوقائية، فعند تضافر العوامل الوقائية مع عوامل الإنجاز والشعور بالتقدير واحترام الآخرين وتصميم العمل وغيرها من عوامل الدافعية بالشكل الذي يسمح للعاملين باستخدام قدراتهم بشكل يؤدي إلى حسن إنجاز العمل، وترقيهم في السلم الوظيفي ونضجهم بصورة تجعلهم أكثر قدرة على مواجهة مشكلات العمل دون الرجوع إلى رؤسائهم في ضوء الحصول على

المزيد من الصلاحيات، فإن ذلك يدعم شعورهم بالاستقلالية والثقة بالنفس من خلال زيادة الدافعية والإقبال على العمل ومواجهة مشكلاته والعمل على حلها دون الرجوع إلى الرؤساء، مما يترتب عليه زيادة الشعور بالأمن الوظيفي .

# الفصل الثاني

## مقاربة مفاهيمية وسوسيولوجية

### للبطالة والتشغيل في الجزائر

تمهيد

1- البطالة

2- التشغيل

3- مراحل التشغيل في الجزائر

خلاصة الفصل

### تمهيد

تمثل قضية البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه دول العالم بمختلف مستوياتها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ولعل ما زاد من حدة تقادم الأزمة الاقتصادية على الدول النامية هي مشكلة البطالة، أي تزايد عدد الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه دون أن يكون هناك تزايد في مناصب الشغل، والمجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات يسعى إلى طرح أسباب البطالة ومحاولة معالجتها بهدف رفع مستوى العمل وخفض معدلاتها.

ويعتبر الاهتمام بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة من أهم التحديات التي تواجهها دول العالم بما فيها الجزائر التي واجهتها هذه المشكلة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا.

ومن هذا المنطلق كون بحثنا يصب في قالب سوسيولوجي فإننا سنحاول من خلال هذا الفصل تناول الإطار المفاهيمي لكل من البطالة والتشغيل وأسباب تقادم البطالة في الجزائر والاثار المترتبة عنها، بالإضافة إلى تحليل تطور التشغيل في الجزائر من خلال مساره التاريخي.



### 1-البطالة

#### 1-1- مفهوم البطالة

لقد تعددت التعاريف حول مفهوم البطالة، لذا أردنا أن نقلني بشيء من التفصيل لأخذ صورة شاملة على ما تحمله البطالة من معاني.

يعرف مكتب العمل الدولي العاطل كل من هو قادر عن العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى.<sup>1</sup>

كما تعرف على أنها عدم ممارسة الفرد لأي عمل ما سواء كان عملا ذهنيا أو عقليا أو غير ذلك من الأعمال، وسواء كانت عدم الممارسة ناتجة عن أسباب شخصية أو إرادية أو غير إرادية.<sup>2</sup>

وتعرف أيضا بمقدار حجم العمل المعروف وحجم العمل المستخدم عند مستويات الأجور السائدة في سوق العمل وذلك خلال فترة زمنية معينة.<sup>3</sup>

وتعرف كذلك على أنها عدم توفر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه نظرا لحالة سوق العمل.<sup>4</sup>

كما تطلق البطالة على ثلاثة معاني:

1- عدم تناول فرص العمل مع قوى البشر أو قلة فرص العمل المعروضة مع كثرة الطلب عليها.

2- عدم إسناد أي عمل كان نوعه إلى الشخص.

3- عدم قيام الشخص بعمل ما بناء على رغبته في عدم العمل.

<sup>1</sup> عبد المجيد قدي. المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية: دراسة تحليلية تقييمية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 2003. ص. 37.  
<sup>2</sup> عبد السميع أسامة السيد. مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية: الآليات. الآثار. الحلول. ط1. الإسكندرية: دار الفكر الجامعي. 2007. ص. 09.

<sup>3</sup> علي حسين مجيد ، عفاف عبد الجبار سعيد. مقدمة في التحليل الاقتصادي الكلي. ط1. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع. 2004. ص. 325.

<sup>4</sup> طارق، كمال ، حافظ، أنور. المشكلات الاجتماعية في المجتمع المعاصر: الإدمان والبطالة، الإسكندرية: مؤسسة الشباب الجامعية. 2009. ص. 14.

## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

كما يدخل في ظاهرة البطالة أيضا من تم تعيينه ولكّنه في مكان غير مناسب له، أو أنّ الأشخاص الذين تم إسناد العمل إليهم أكثر من العمل المطلوب، وهي ما تسمى تكس العملين، فهذه الظاهرة بشقيها يطلق عليها ظاهرة البطالة.<sup>1</sup>

ومن ثم يمكن أن تعرف البطالة على أنها ظاهرة اجتماعية سلبية، وتتمثل هذه الظاهرة في وجود أفراد قادرين على العمل ومؤهلين للقيام به، دون أن تتوفر لهم فرصة للحصول عليه نتيجة قلة مناصب العمل في سوق العمل.

ويعرف معدل البطالة كنسبة بين عدد العمال العاملين إلى العدد الكلي للمشاركين في القوى العاملة، كما انصب الاهتمام على التغيرات التي تطرأ على معدل البطالة عبر الزمن وعبر المناطق الجغرافية بين المجموعات التي تختلف من حيث العمر والجنس والأصل ورغم بساطة هذا المعدل فإنّه يواجه صعوبات كثيرة، أهمها صعوبة المفاهيم التي تتعلق بتحديد مفهوم العاطل وأخرى تتعلق بدورية إعلان معدل البطالة في الدول التي تقل فيها الإمكانيات المادية والبشرية كل سنة كما هو الحال في الجزائر إلا أنّ هذا المعدل يعلن شهريا في الدول المتقدمة، كما تتفاوت مناهج قياس معدل البطالة سواء بالاعتماد على التعداد السكاني أو من خلال المسوحات الإحصائية من خلال مكاتب إحصائيات العمل.<sup>2</sup>

لكن من بين أوجه القصور لإحصائيات البطالة أنّ مؤشر البطالة بحسب عدد العاطلين في لحظة زمنية معينة، ولا يدلنا المؤشر عن المدة التي كان فيها هذا العاطل عاطلا قبل لحظة التعداد، وهذا ما يقودنا إلى لغز محير وهو أنّ الاقتصاديين يتحدثون عن أنّ الدولة عادة ما تكون في حالة تشغيل كامل عندما تكون نسبة البطالة فيها حوالي 5% ومن ثم تكون الإحصائيات الرسمية لمعدل البطالة لا تفترق كثيرا عن هذه بدرجة تتماشى مع الحديث عن مشكلة البطالة كأنّها كارثة وقنبلة موقوتة وإلى غير ذلك من أوصاف مرعبة، والحقيقة أنّنا لا يمكننا حل هذا اللغز إلا لو ميزنا بين أنواع البطالة المختلفة.<sup>3</sup>

### 1-2- أنواع البطالة

هناك أنواع متعددة من البطالة تختلف باختلاف طبيعة النظر إليها، من خلال الجنس أو العمر أو الحالة التعليمية أو المهنة.

<sup>1</sup> عبد السميع أسامة السيد. مرجع سابق. ص. 11.

<sup>2</sup> مدني بن شهرة. الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية). ط1. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع. 2008. ص. 232.

<sup>3</sup> محمد نبيل جامع. البطالة قنبلة موقوتة فك شفرتها وحديث مع الشباب. الاسكندرية: دار الهناء للتجليد الغنى. 2008. ص. 5.

يقسم الاقتصاديون البطالة إلى ثلاث أنواع رئيسية حسب العوامل التي ترتبط بها هي:

#### أ- البطالة الدورية

وتحدث هذه البطالة في فترات الكساد التي يتعرض لها الاقتصاد بين فترة وأخرى وذلك أن الاقتصاد في كل دول العالم تقريبا يتعاقب عليه فترات من الازدهار والكساد تعاقبا دوريا ففي فترة الازدهار يكون معدل البطالة منخفضا وفي فترة الكساد يكون هذا المعدل مرتفعا،<sup>1</sup> ومن بين طرق معالجتها استخدام طرق أدوات السياسة المالية والسياسة النقدية التوسعية لغرض زيادة الطلب الكلي من خلال زيادة الإنفاق الحكومي وخفض الضرائب وزيادة معدل عرض النقود إلى جانب الكفاء الضريبي.<sup>2</sup>

#### ب- البطالة الاحتكاكية

هناك بعض الناس عاطلين عن العمل لكونهم لم يتمكنوا بصورة مؤقتة من العثور على عمل يلائم كفاءاتهم، ولكن عندهم خيارات عمل تجعلهم يتوقعون الحصول على عمل بسرعة وربما يكونوا على معرفة بأنّ هناك عملا معيناً سيتوفر قريباً وهم منتظرون، ويطلق على هذا النوع من البطالة " البطالة الاحتكاكية"، والسبب في ظهور هذا النوع من البطالة هو أنّ الفرد في أثناء فترة الانتقال يقوم بتسجيل نفسه في مكاتب العمل بوصفه في حالة بطالة.<sup>3</sup>

وتتميز البطالة الاحتكاكية بتواجدها في الاقتصاديات كافة أيا كان مستوى نموها ومهما اختلفت طبيعتها وذلك لأن سوق العمل بطبيعته الحركية، كما أنّ تدفق المعلومات لا يتم بالصورة المثلى، ولأن بحث العمال عن الوظائف وبحث أصحاب الأعمال عن العمال عادة يأخذ بعض الوقت.<sup>4</sup>

#### ج- البطالة الهيكلية

تسمى هذه البطالة بالهيكلية لأنها بحصول تغيير أساسي في الهيكل الصناعي، -أي في البنية الصناعية-. وتظهر البطالة الهيكلية كنتيجة لبعض التغيرات الهيكلية في الاقتصاد الوطني كالتطور

<sup>1</sup> أحمد الأشقر. الاقتصاد الكلي، ط1، عمان: الدار الدولية العلمية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، 2002، ص. 301.

<sup>2</sup> مدحت القريشي. اقتصاديات العمل، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2007، ص. 193.

<sup>3</sup> إبراهيم طلعت. البطالة والجريمة، الجزائر: دار الكتاب الحديث، 2009، ص. 119، 120.

<sup>4</sup> نجيب إبراهيم نعمة الله. اقتصاد العمل، مصر: الدار الجامعية للطباعة والنشر، 1997، ص. 167، 168.

## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

التكنولوجي فيجد العامل أنّ مهاراته لم تعد تتناسب مع فرص العمل المتاحة.<sup>1</sup> وينتج عن هذه التغيرات الهيكلية انخفاض الطلب عليها يتعرضون إلى هذا النوع من البطالة لأنه يصعب إعادة تأهيلهم،<sup>2</sup> إذ هي تنجم عن الخلل الهيكلي لمجموعة البيانات الاقتصادية المطبقة في مجالات الاستثمار من ناحية وسياسات التشغيل من ناحية أخرى. وتتسأ أحيانا من إلغاء الوظائف بسبب تغير المهارات المطلوبة مثلما يحدث في حالة تدهور مستمر في الصناعة ما أو التعديل الجغرافي للهيكل الوظيفي لصناعة ما.<sup>3</sup>

### 1-2-2- أنواع أخرى من البطالة

يلاحظ وجود أنواع أخرى من البطالة مثل:

#### أ- البطالة المقنعة

وهي حالة العمالة الناقصة كما أو نوعا، فالعمالة الناقصة هي حالة اشتغال الفرد أسبوعيا عدد من الساعات أقل من عدد الساعات الاعتيادي كما هو الحال في موظفي عدد من الدوائر الحكومية الذين لا يقضون في العمل الفعلي أكثر من أربع ساعات يوميا، والعمالة الناقصة نوعا هي حالة اشتغال الفرد في عمل دون مستوى مؤهلاته وخبراته، كما هو حال كثير من خريجي الجامعات الذين يقبلون بأعمال متواضعة نسبيا مثل العمل على سيارات الأجرة ونحوه انتظارا لعمل أفضل.<sup>4</sup>

وتعني البطالة هنا أيضا الأفراد الذين يعملون فعلا ولكنهم لا يضيفون شيئا يذكر إلى الإنتاج القومي فهم في حالة عمالة ظاهريا فقط، بينما عملهم لا يسفر عن مختلف سلع أو خدمات بحيث لو سحبنا هؤلاء الذين في بطالة مقنعة من الاقتصاد لما تأثر الإنتاج القومي.<sup>5</sup>

وعليه فإنّ لهذه البطالة في الجزائر انعكاسا لتزايد عرض العمل بمعدلات كبيرة نتيجة النمو الديمغرافي مما أدى إلى فائض في العمل في قطاعات مختلفة أهمها القطاع الفلاحي، قطاع الخدمات والمؤسسات العمومية، وذلك نتيجة لإتباع الجزائر سياسة اجتماعية نابغة من أفكار الحزب الواحد وتدخل النقابة في عملية التوظيف والتوظيف العشوائي لقرارات مركزية (كتوظيف المجاهدين وذوي الحقوق وأبناء الشهداء...).

<sup>1</sup> عبد الكريم البشير. "تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحيطية من خلال عقد التسعينات". مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا. العدد الأول. الجزائر. 2004.

<sup>2</sup> أحمد الأشقر. مرجع سابق. ص. 301.

<sup>3</sup> عبد السميع أسامة السيد. مرجع سابق. ص. 15.

<sup>4</sup> أحمد الأشقر. مرجع سابق. ص. 302.

<sup>5</sup> منى الصحاوي. اقتصاديات العمل. القاهرة: مكتبة النهضة الشرقية. 1990. ص. 83.

## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

ولا توجد أي احصائيات رسمية تبين هذا النوع من البطالة أو معدلها أو عن توزيعها على مختلف الأنشطة الاقتصادية المختلفة وبالتالي فإنّ جميع الدراسات قدمت تقديرات لهذه الظاهرة في بعض القطاعات.<sup>1</sup>

### ب- البطالة السافرة

تعني وجود شخص ينتمي إلى القوة البشرية وراغب في العمل ومستعد له.<sup>2</sup> لكن لا يمارس نشاطا اقتصاديا على الإطلاق خلال الأسبوع المرجعي.<sup>3</sup>

والبطالة السافرة تظهر بشكل واضح في فائض العرض في سوق العمل مقارنة بالطلب عليه.

### ج- البطالة الموسمية

وهي مرتبطة بحالة الطقس أو بمتغيرات موسمية في العرض، وهي صفة لبعض القطاعات الاقتصادية، وقد تختلف من دولة إلى أخرى بسبب العادات والتقاليد والمناسبات، منها ما يحصل في نهاية كل عام دراسي حيث يشكل الطلبة وخصوصا خريجي الجامعات ضغطا على سوق العمل فينخفض العرض من الأيدي العاملة من الطلبة بعد بداية العام الدراسي.<sup>4</sup>

### د- البطالة الاختيارية

تشمل هذه البطالة الأفراد القادرين عن العمل إلا أنّهم لا يرغبون في العمل في ظل الأجور السائدة، بالرغم من وجود وظائف شاغرة لهم مثل: الأغنياء الذين يعزفون عن قبول العمل في ظل الأجور المتاحة وبعض المتسولين، وكذلك الأفراد الذين تركوا وظائف كانوا يحصلون منها على أجور عالية، غير أنّ هذا النوع من البطالة لا يدخل ضمن حساب قوة العمل في المجتمع.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> مدني بن شهرة. مرجع سابق. ص. 237.

<sup>2</sup> أنوار حافظ عبد الحليم. مشاكل البطالة والادمان. الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة. 2007. ص. 14.

<sup>3</sup> سامية خضر صالح. البطالة بين الشباب حديثي التخرج. مصر: مطبوعات قسم العلوم الاجتماعية. 1992. ص. 22.

<sup>4</sup> يونس سالم عبد الغني الطراونة. التحليل الإحصائي للتباين الإقليمي في مستويات البطالة ومعدلاتها في الأردن. عمان: دار كنوز المعرفة العلمية. 2009. ص. 5.

<sup>5</sup> علي عبد الوهاب نجا. مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية تطبيقية. الاسكندرية: الدار الجامعية. 2005. ص. 30.

### هـ- البطالة المتبقية

في جميع المجتمعات تقريبا يوجد عنصر يوصف بالبطالة المتبقية وتتألف هذه البطالة من أفراد يصعب أو يتعذر استخدامهم بشكل دائم وثابت، إنهم يجدون من العسير عليهم أن يتلاءموا أو يتكيفوا مع مستلزمات والمطالب التي توجبها طرق الإنتاج الحديثة، وما يستدعيه العمل المنظم من الدقة والانضباط في السلوك.<sup>1</sup>

### و- بطالة الفقر

هي تلك الناتجة بسبب النقص في التنمية، والغالب في هذه البطالة أنّ أفرادها لا يجدون في محيطهم فرصة للعمل الدائم والمستمر، وتسود هذه البطالة في الدول القليلة النمو والتي يسودها الركود وضعف التنمية كما ينشأ لدى أفرادها ميل إلى الهجرة الخارجية ولهذا تسمى هذه الدول دول الإرسال والدول الموظفة لهذه العمالة دول الاستقبال.<sup>2</sup>

### 1-3-1 أسباب انتشار البطالة

تختلف أسباب البطالة من مجتمع إلى آخر بل إنّها تختلف داخل المجتمع الواحد من منطقة إلى أخرى وتتنوع بين الأسباب الاقتصادية وأخرى اجتماعية وأخرى سياسية ويمكن تقسيمها على النحو التالي:

#### 1-3-1-1 الأسباب الاقتصادية

##### أ- في الدول المتقدمة

تشير الدراسات المتعلقة بالبطالة أنّها بدأت تنشأ مع نشوء ونمو الصناعة والتقدم الصناعي، وقد ازدادت نسب البطالة مع ظهور الثورة العلمية والتكنولوجية، حيث:<sup>3</sup>

- البحث عن العمالة الرخيصة ذات الإنتاجية العالية وهذا تم من قبل الشركات المتعددة الجنسيات اتسع نطاق نشاطها حتى عم أرجاء العالم كله بحثا عن عمالة رخيصة تؤدي ذات الغرض الذي تؤديه العمالة في البلدان الأم لهذه الصناعات، مما أدى إلى تعطل الملايين من العمال في تلك البلدان وارتفاع نسب البطالة فيها.

<sup>1</sup> محمد عزيز، محمد سالم الكعبية. البطالة مشكلة سياسية اقتصادية، ط1، بنغازي: دار الكتب الوطنية قاربونس. دس. ص.25.

<sup>2</sup> طارق فاروق الحصري. الآثار الاجتماعية لبرامج الإصلاح الاقتصادي. مصر. 2007. ص. 142.

<sup>3</sup> عبد المولى هابل طشطوش. "البطالة المسببات والآثار/ رؤية اقتصادية إسلامية للعلاج". ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة. جامعة المسيلة. 15-16 نوفمبر 2011. ص. 04.

## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسيولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

- بنية الاقتصاد الرأسمالي ذاته الباحث عن الربح الكثير بأقل عمالة ممكنة مما دفع كثير من الحكومات الرأسمالية إلى انتهاج سياسات انكماشية فكان طبيعياً أن يتم تحجيم الإنفاق العام الجاري الاستثماري.

### ب- في الدول النامية

- انخفاض معدلات النمو الاقتصادي الناجمة عن فشل السياسات الاقتصادية.
- إحلال العمالة الوافدة محل العمالة المحلية.
- فشل نظم التعليم في إخراج أجيال متعلمة قادرة على تولي الوظائف.
- ازدياد الاعتماد على أسلوب كثافة رأس المال على حساب الأيدي العاملة.
- تقادم المديونية الخارجية للدول النامية والتي دفعتها إلى سياسات التقشف.
- عدم نجاح القوانين المحفزة للاستثمار في توليد فرص عمل بالقدر الكافي.

### 1-3-2- الأسباب الاجتماعية

- ارتفاع معدلات نمو السكان في كثير من الدول مما يحول دون قدرة الاقتصادات الوطنية على استيعاب الخريجين الجدد سنوياً في سوق العمل.
- الثقافة الاجتماعية السائدة في كثير من الدول والتي تعيب على الفرد العمل في وظائف صعبة مما يخلق كم كبير من العاطلين عن العمل.
- تراجع معدلات هجرة الأيدي العاملة إلى الخارج مما يؤدي إلى تكديسها داخل الدولة وبالتالي عجز الاقتصاد المحلي عن استيعابها.

### 1-3-3- الأسباب السياسية<sup>1</sup>

- تلعب الظروف والأحداث السياسية دوراً في خلق البطالة نتيجة لتوقف عجلة النشاط الاقتصادي في كثير من القطاعات.
- عدم العدالة في منح الوظائف لمن يستحقها حيث يتولى الوظائف غير الأكفاء ويتعطل من هم أقدر وأكفأ على تولي الوظائف.
- استثمار الحكومات للأموال العامة في الأسواق المالية الخارجية مما يحرم البلد من مشروعات تخلق فرص عمل لأبناء الوطن.
- تمركز العمل في قطاع معين على حساب قطاع آخر.

<sup>1</sup> المرجع نفسه. ص. 05.

- تباين التوزيع السكاني فأغلب السكان ينتمون جغرافيا إلى الشمال.<sup>1</sup>

### 1-4- أسباب تفاقم مشكلة البطالة في الجزائر

إنّ للبطالة أسباب كثيرة منها القضية السكانية والسياسة التعليمية والظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، والشؤون التنظيمية وأنّ كل منها يؤثر في جانب عرض العمل أو في جانب الطلب عليه أو في كل منهما، وبالتالي يمكن تقسيمها إلى أسباب خارجة عن إرادة الدولة وأسباب نابعة من اتجاهات الدولة.

#### 1-4-1- الأسباب الخارجة عن إرادة الدولة

وهي التي أضعفت معدلات الاستثمار المحلي ومن بينها عدم توفر فرص العمل والتي كانت خارج نطاق الحكومة في تصرفاتها من خلال إبعاد مسؤوليتها سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة ومن أهم الأسباب ما يلي:

#### أ- انخفاض أسعار المحروقات

بما أنّ الجزائر بلد طاقوي يحتل فيه قطاع المحروقات أهمية كبيرة بحيث يعتمد الاقتصاد بالدرجة الأولى على الإنتاج وتصدير المحروقات بنسبة 96%، إلا أنّ انخفاض أسعار البترول بصورة مستمرة خلال فترة الثمانينات من حوالي 35 دولار للبرميل في سنة 1980 إلى 15 دولار في عام 1986 ما أدى إلى انكماش اقتصادي في الجزائر نتيجة إتباع سياسة تقليدية بسبب تدهور الربح البترولي وهذا ما أدى إلى تقليص حجم الاستثمارات المحلية ومن ثمّ تقلص إيجاد مناصب عمل جديدة.<sup>2</sup>

#### ب- انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية الكبرى

حيث شهدت الدول المتقدمة خلال فترة الثمانينات انخفاضا في نمو الناتج المحلي الإجمالي من 94% سنة 1980 إلى 3.3% في سنة 1986، ترتب عنه إتباع سياسة انكماشية مما أدى إلى تناقص واردات هذه الدول من الدول النامية ومنها الجزائر، وبالتالي فإنّ ظاهرة الركود الاقتصادي العالمي كان له الأثر على مستوى الدخل ومن ثم على مستوى قطاع التشغيل خاصة في قطاع التصدير.

<sup>1</sup> محمد بن عزة ، عبد اللطيف شليل . "دور السياسات العمومية في ترقية قطاع الشغل والقضاء على البطالة في الجزائر" ، ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة. المسيلة: جامعة المسيلة. 15-16 نوفمبر 2011. ص. 02.

<sup>2</sup> مدني بن شهرة. مرجع سابق. ص. 252.



### ج- القضية السكانية

إنّ الزيادة السكانية الكبيرة في عدد السكان مع ثبات العوامل الأخرى على ما هي عليه يؤدي إلى انخفاض مستوى المعيشة وبالتالي انتشار البطالة بصورها المختلفة، ولقد عرفت الجزائر في الفترة 1962 إلى 1985 تضاعف عدد السكان بثلاث مرات أي بنسبة 3%، منذ نهاية الثمانينات وتبعاً للأثر المزدوج للتنمية والانتشار الواسع لوسائل منع الحمل في المجتمع، سجل تباطؤ محسوس لوتيرة نمو السكان، حيث بلغت نسبة النمو الديمغرافي 1.52 % سنة 1998 وقدرت ب 1.43 سنة 2000، وأنّ زيادة السكان حتى نهاية الثمانينات أدى إلى تزايد نسبة السكان النشطاء اقتصادياً من 30499522 شخصاً في سنة 1977 إلى 8326000 شخص سنة 1998، لتصل حسب آخر إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء في سبتمبر 2015 إلى 11932000 نسمة بعد التراجع المسجل خلال سبتمبر 2014، حيث بلغت هذه النسبة 4.2%، وهو ما يعادل زيادة في الحجم بلغت 479 ألف شخص.<sup>1</sup> وهكذا أصبحت مشكلة تزايد السكان مع عدم وجود سياسة واضحة لامتناس " نسبة التزايد سبباً من أسباب تفاقم البطالة":

### د- تدهور شروط التبادل التجاري الدولي

إنّ انخفاض أسعار الصرف لعملية التبادل الدولي ( الدولار ) في بداية الثمانينات أدى إلى إضعاف الجزائر لقوتها الشرائية مما انعكس على حجم المبادلات التجارية وانكماش في أطراف التبادل التجاري أثر على مستوى الدخل الوطني وقدرة الجزائر على خلق فرص عمل جديدة.<sup>2</sup>

### 1-4-2- الأسباب النابعة من اتجاهات الدولة الجزائرية

إنّ السياسات المتعاقبة بينت مدى هشاشة القرارات الحكومية في التقليل من حدة البطالة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة وتتمثل هذه السياسات فيما يلي:

#### أ- التوقف عن تعيين الخريجين

إنّ سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات العليا والجامعية وكذلك خريجي المعاهد والمدارس المتخصصة كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية، حيث كانت تتكفل الدولة بتعيينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة وهذا ما أدى إلى ظهور

<sup>1</sup> الديوان الوطني للإحصاء. النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال سبتمبر 2015. ص. 01. مأخوذ من الموقع الإلكتروني:

[www.ons.dz](http://www.ons.dz)

<sup>2</sup> مدني بن شهرة. مرجع سابق. ص ص 253، 254.

## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسيولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

البطالة المقنعة بهذه الأجهزة لأنّ السياسة الخاصة بإنشاء عدد هائل من مناصب العمل في القطاع العمومي نجم عنه ارتفاع في نسبة العمال الأجراء الدائمون في مجال الوظائف، حيث أصبح الأجراء يمثلون نسبة 66.5% سنة 1982 بينما لم تتجاوز هذه النسبة 35% سنة 1966، بينما خلال النصف الثاني من الثمانينات والموفق للمخطط الخماسي الثاني (1985-1989) تميز تطور الشغل بسلسلة من العوامل منها الصدمة النفطية لسنة 1986 أو الإجراءات الاقتصادية الأخرى مما أدى إلى تغيير دور الدولة في تعيين الخريجين وتغيرت شكل مشكلة البطالة لتظهر بطالة المتعلمين في الثمانينات بدلا من بطالة الأميين في السبعينيات.<sup>1</sup>

### ب- عدم التنسيق بين التعليم والتكوين وسوق العمل

إنّ مدة التعليم من ثم مدة التكوين أو التدريب تتطلب تكاليف كثيرة يتحملها الفرد والمجتمع معا وهذه التكاليف يبرزها العائد الخاص من وجهة نظر الفرد للحصول على أفضل الوظائف وأحسن أجر وكذلك العائد الاجتماعي من وجهة نظر المجتمع ويتمثل في الارتفاع بإنتاجية العمالة المؤهلة ككل، وأنّ عدم التناسق بين التعليم والتوظيف قد أدى إلى تراجع عائد التعليم وهذا نتيجة الحصول على مناصب عمل دون مراعاة التخصصات التعليمية، مما أدى إلى تزايد أعداد الخريجين وخاصة ذي المؤهلات المتوسطة مما أدى إلى زيادة في المعروض من الخريجين على حاجة سوق العمل وعدم التجانس في هيكله بحيث كان هناك عجز في بعض التخصصات مقابل فائض في تخصصات أخرى مع عدم وجود طلب مماثل لها، وهذا يرجع إلى قصور السياسة التعليمية وعدم مواكبتها لمتطلبات سوق العمل.<sup>2</sup>

فالساسة التعليمية المطبقة في الجزائر عاجزة عن تلبية متطلبات العمل، ويظهر ذلك في نقص المهارات وأيضا في الزيادات غير العادية التي تدفع بها الجامعات والمعاهد والمدارس سنويا دون أن يكون ذلك طلب حقيقي لسوق العمل ويرجع ذلك إلى:

- الافتقار لعناصر التكامل والترابط والتناسق في سياسة التعليم، حيث تمت دراسة كل مرحلة على حدة (أساسي، إكمالي، ثانوي، جامعي).
- عدم الربط بين التعليم ومعدلات النمو السكاني.
- غياب المهارات للمكونين بحكم ضعف المنظومة التربوية.

<sup>1</sup> ناصر دادي عدون، عبدالرحمان العايب. البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد (من خلال حالة الجزائر). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 2010. ص. 255.

<sup>2</sup> مدني بن شهرة. مرجع سابق. ص. 256.

## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

- تطبيق أنماط تعليم مختلفة (عام، مهني، حرفي) دون دراسة سوق العمل.
- غياب المنهج المتطور وذلك راجع إلى عدم توفر مختصين في تخطيط المناهج المتطورة وضعف الإدارة التعليمية.

كل هذا أدى إلى تضاعف العدد عند الانتقال من الثانوية إلى الجامعة ومن الجامعة إلى سوق العمل وبالتالي زيادة نسبة البطالة عما هي عليه، وأصبح المتعلم اليوم غائبا على المجتمع نظرا لأنه لا يشارك بعمل مثمر لا لنفسه ولا لمجتمعه، وعليه لا بد من تخطيطي سليم للقوى العاملة، حيث يتم من خلاله تحديد الأعداد المقبولة بالمدارس والجامعات والتي يمكن لسوق العمل استيعابها بعد ذلك، وإلا سوف تزداد المشكلة.<sup>1</sup>

### ج- تخطيط القوى العاملة

إنّ سوء تخطيط القوى العاملة سبب جوهرى في زيادة حدة البطالة، حيث أنّ هدف تخطيط القوى العاملة هو خلق الوظائف والأعمال التي تحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية وربما تحقيق فائض وتراكم رأسمالي يعاد استثماره، ومن ثم يؤدي على خلق فرص عمل جديدة، وإنّ أهمية تخطيط القوى العاملة تكمن في معرفة وتقدير الأعداد المطلوبة من العمالة في مختلف المجالات، والقدر المتوفر منها في المجتمع والتعرف على الفجوات فيها بين المطلوب والمتوفر أو من خلال العمل على تغيير بعض الأساليب الإنتاجية وبالتالي تحديد الحجم الأمثل اللازم من العمالة كما ونوعا وصولا إلى أفضل الإنتاج، ويرجع قصور تخطيط القوى العاملة في الجزائر إلى عدة عوامل منها:

- نقص وعدم توافر البيانات والدراسات الإحصائية والتي غالبا ما تكون متناقضة.
- عدم وجود أجهزة خاصة تقوم بالربط والتنسيق بين السياسة العامة للشغل وسياسات التعليم والتكوين.
- عدم وجود أجهزة خاصة تقوم بقياس الكفاءات الإنتاجية ومعدلات العمل التي يمكن من خلالها تحديد حجم العمالة الزائدة أي البطالة المقنعة والبطالة الجزئية التي يمكن تحويلها إلى مجالات أخرى ذات إنتاجية عالية، ومن هنا يتضح أنّ غياب تخطيط القوى العاملة يساهم في حد مشكلة البطالة.

### د- برنامج الخصوصية

<sup>1</sup> مدني بن شهرة. المرجع نفسه ص.257.

## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسيولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

من أبرز التحولات المميزة للسياسات الاقتصادية في الجزائر، برنامج الخصخصة كأسلوب وأداة للتنمية بعد عجز المؤسسات الاقتصادية العمومية، وارتباط برامج الإصلاح الاقتصادي باليات سوق هذه السياسة، حيث أنّ هذه الأخيرة هي أحد الأدوات الهامة لبرنامج الإصلاح الاقتصادي بغرض الاعتماد الأكبر على السوق والقطاع الخاص بهدف تحقيق أعلى فائدة ممكنة في التنمية الشاملة والتوظيف الكامل.

وعندما بدأ الإعداد لبرنامج الخصخصة كان فائض العمالة في المؤسسات الاقتصادية العمومية هو أحد العقبات الرئيسية للبرنامج، حيث فكرة الحجم الأمثل للعمالة يتناقض مع حجم العمالة القائمة بتلك المؤسسات التي سيجري عليها تطبيقات الخصخصة سوف تتأثر تبعا للظروف المحيطة بكل مشروع من حيث انتقال المؤسسات العمومية إلى أداة القطاع الخاص.

أما من ناحية تطبيقات الخصخصة التي لا تؤثر سلبا على العمالة بالمؤسسات فإن أسلوب تملكها لاتحادات العاملين المساهمين وأساليب أخرى من بينها حصص صغيرة من أسهم المؤسسات ببورصة الأوراق المالية وكذلك خصخصة نسبة أقلية لرأس المال الخاص من الاحتفاظ بحق الإدارة للشركة الأصلية، الأمر الذي يعطي لهذه الإدارة الحق في الإبقاء على العمالة الموجودة بتلك المؤسسات، إلا أنه عند البدء في تطبيق برنامج التعديل الهيكلي في الجزائر وجد أنّ المؤسسات الاقتصادية العمومية تعاني من فائض العمالة، حيث قدرت النسبة الواجب تصنيفها بحوالي 5% من عدد العمال سنة 1997، إلا أنّ هذه النسبة يمكن أن ترفع من وجهة نظر المستثمرين إلى أكثر من الضعف وقد انخفض بالفعل عدد العاملين بمؤسسات القطاع العمومي ب 519881 عامل في نهاية السداسي الثاني لسنة 1997.<sup>1</sup>

### ه- التوزيع الجغرافي للسكان

شهدت الجزائر نمو سريعا في إنشاء عدد المدن مما زاد من نسبة السكان الحضر، حيث بلغت 80.80% سنة 1998 مقارنة بسنة 1966، حيث كانت نسبة السكان 24.70%، هذا ما أدى إلى انخفاض عدد السكان في الأرياف بسبب الهجرة الداخلية المرتبطة أساسا بالبحث عن العمل، ذلك لأنّ الهجرة تؤدي إلى تفوق معدل نمو الباحثين عن العمل عن معدل النمو الطبيعي للسكان في المناطق الأكثر جذبا.

<sup>1</sup> مدني بن شهرة. المرجع نفسه . ص. 265.

## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

كما أنّ الهجرة الداخلية ليست فقط من الريف إلى المدينة بل هي أيضا من الولايات الأقل جاذبية لفرص العمل إلى الولايات الكبرى الأكثر جاذبية لفرص العمل، وذلك بسبب غياب سياسة توزيعية واضحة للإنفاق العام وتمركز المؤسسات الإنتاجية في المدن الشمالية، كما أنّ الأعمال الإرهابية خلال سنوات الأزمة الأمنية في الجزائر والهجمات المتكررة والدامية ضد السكان العزل أجبرتها على التخلي على مساكنها والالتحاق بالمدن، لأنها كانت أكثر أمنا من المناطق الريفية...

وبالتالي تعاني الجزائر من اختلال في توزيع السكان وكثافتهم في المناطق المختلفة... هذا التباين في التوزيع الجغرافي أدى إلى ظهور نسبة البطالة في التجمعات السكانية الكثيفة وبالتالي يؤدي إلى الطلب المتزايد على الخدمات الاجتماعية كما خلق ضغوطا على المنشآت الإنتاجية مما أدى إلى خلل في سوق العمل الجزائري.<sup>1</sup>

والجدير بالذكر أنّ معدل البطالة يتباين من منطقة إلى أخرى وذلك حسب التوزيع السكاني لها وتوجيه الاستثمارات وكذا طبيعة المنطقة المدروسة من حيث المادة الأولية.

ويمكن تلخيص معدلات البطالة في التعدادات السكانية الأربعة (90- 91-92-98) في

الجدول التالي:

<sup>1</sup> مدني بن شهرة. المرجع نفسه. ص ص. 260، 261.

جدول رقم 01: توزيع البطالة حسب المناطق

| 1998  | 1992   | 1991   | 1990   | المنطقة                      |
|-------|--------|--------|--------|------------------------------|
| 35.15 | 19.33  | 16.06  | 28.5   | الوسطى                       |
| 23.05 | 22.4   | 19.06  | 26.46  | الغربية                      |
| 33.88 | 21.81  | 21.92  | 36.02  | الشرقية                      |
| 8.02  | 19.05  | 25.25  | 22.52  | الجنوبية                     |
| %29.6 | %20.64 | %20.18 | %23.12 | معدل البطالة على مستوى الوطن |

المصدر: [www.ons.dz](http://www.ons.dz)

من خلال الجدول نلاحظ أنّ معدل البطالة مس كل المناطق بما فيها المناطق الجنوبية، حيث أنّ معدل البطالة لسنتي (1990-1991) الخاص بالمناطق الجنوبية هو في ارتفاع رغم انخفاض الكثافة السكانية بالمقارنة من المناطق الأخرى وذلك راجع لعدم التوازن الجهوي مع توزيع المشاريع الاستثمارية بطريقة غير عادية، الشيء الذي شجع الكثير للانتقال من القطاع الزراعي إلى القطاع الصناعي المتواجد في المدن الكبرى، كما أنّ معدل البطالة ارتفع بنسبة (29,6%) سنة 1998 مع الإشارة أنّ قلة البطالة في المناطق الجنوبية كما هو عليه في المناطق الأخرى راجع لإتباع سياسة التوازن الجهوي.

والتي تهدف للقضاء على النزوح الريفي وتشجيع استصلاح الأراضي على مستوى الجنوب خاصة لدى فئة الشباب وتقديم تسهيلات. وعلى الرغم من جميع هذه الجهود لم تتصدى لمستوى البطالة المرتفعة فوصل في المنطقة الوسطى إلى (35.15%) رغم المشاريع الضخمة التي وجهتها السلطات المعنية للمنطقة.

كل هذه الأرقام والمعدلات تعتبر مقياس لتراكم المشاكل والتذبذبات التي مرت بها الجزائر في الفترة الأخيرة.

### 1-5- الأثار المترتبة على البطالة

#### 1-5-1 الأثار الاقتصادية

إنّ للبطالة من الأثار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي لا يمكن إهمالها، فالبطالة تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض والمشكلات الاجتماعية في أي مجتمع، كما أنّها تمثل تهديدا واضحا على الاستقرار السياسي والترابط الاجتماعي.<sup>1</sup>

- انخفاض الإنتاج الفعلي على الإنتاج المحتمل، من جراء تعطل أعداد العاملين عن العمل والإنتاج.<sup>2</sup>
- ظهور الكساد الاقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع لأنّ الرواج لدى أي مجتمع مرتبط بأنّ هناك إنتاجا لدى أفرادها، والإنتاج مرتبط بالعمل.
- تكلفة إعالة العاطلين وتختلف هذه التكلفة باختلاف البلدان واختلاف الإعانات المقدمة للعاطلين عن العمل.
- خسارة الإنفاق على التعليم حيث أنّ التعليم الذي أنفق على الأشخاص العاطلين عن العمل يصبح إنفاقا غير مجدي أثناء فترة التعطل عن العمل.<sup>3</sup>
- انخفاض حجم الإيرادات للدولة من جراء انخفاض حجم الضرائب على الدخل الناجم على البطالة.<sup>4</sup>

#### 1-5-2 الأثار الاجتماعية

- البطالة قد تقود بعض الأشخاص للقيام بأعمال غير شرعية لإعالة أنفسهم وأسرههم فوق البطالة نفسه ربما يقود بعض الأشخاص لارتكاب الجرائم،<sup>5</sup> فقد أثبتت إحصائيات وتقارير مصلحة الأمن العام العلاقة بين البطالة والجريمة والإدمان والإرهاب، هذا المثلث المخيف (الجريمة- الإدمان، الإرهاب) له انعكاس سلبي على توفير الأمن الاجتماعي للمواطنين.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> زكريا سعد الدين الأسدي. البطالة وأثارها الاجتماعية والاقتصادية: أسس المواجهة. الجزائر: دار الكتاب الحديث . 2009. ص ص. 39، 40.

<sup>2</sup> مدحت القرشي. مرجع سابق. ص ص. 201، 202.

<sup>3</sup> عبد السمیع أسامة السيد. مرجع سابق. ص. 35.

<sup>4</sup> مدحت القرشي. مرجع سابق. ص. 202.

<sup>5</sup> إبراهيم طلعت. البطالة والجريمة. الجزائر: دار الكتاب الحديث. 2009. ص. 143.

<sup>6</sup> محمد سيد فهمي. الرعاية الاجتماعية والأمن الاجتماعي. الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث. 1998. ص. 299.

## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسيولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

- البطالة تؤدي إلى نشوء إحباط نفسي سيء لدى العاطل وتخلق لديه جو نفسيا مضطربا.<sup>1</sup>
- التخلف الاجتماعي نتيجة عدم القدرة على إشباع الحاجات الأساسية للقوة المتعطلة عن العمل والمتمثلة في الرعاية الصحية والتعليم والإطعام والإيواء.<sup>2</sup>
- تأخير سن الزواج إلى ما بعد الثلاثين حيث لا يمتلك الشباب عوامل توفير السكن وغير ذلك مما يترك آثار سيئة على الإناث والذكور.<sup>3</sup>

### 1-5-3 الآثار السياسية

- تؤدي تداعيات البطالة نتيجة إلى تأثير الوضع السياسي والأمني العام إلى تداعيات خطيرة ومنها ما يتعلق بمبدأ الشفافية حيث أن انتشار البطالة يؤدي إلى اختفاء مفهوم الشفافية والنزاهة.<sup>4</sup>
- البطالة من الممكن أن تؤدي إلى التطرف والإرهاب.
- تؤدي بالشخص العاطل إلى ارتكاب جريمة التحسس ضد بلده لحساب الدولة العدو.
- تؤدي البطالة إلى الهجرة الخارجية للبحث عن عمل.<sup>5</sup>
- ضعف الوحدة الوطنية وضعف الشعور الوطني والانتماء واللامبالاة.

### جدول رقم 02: معدل البطالة في الجزائر 1990-2000

| السنوات | 1990  | 1991  | 1992  | 1993  | 1994  | 1995  |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| النسبة% | 19.70 | 21.20 | 23.80 | 23.15 | 24.36 | 28.10 |
| السنوات | 1996  | 1997  | 1998  | 1999  | 2000  |       |
| النسبة% | 27.99 | 26.41 | 28.02 | 29.29 | 29.80 |       |

Source :CNES .commission <perspectivesde développement économique et social> rapport regards sur la politique monétaire en Algérie.2005.p152

نلاحظ من خلال الجدول أن معدلات البطالة في تزايد كبير ابتداء من سنة 1990 إلى غاية 2000 وهذا راجع لبرامج الإصلاح الاقتصادي المدعومة من طرف صندوق النقد الدولي والتي

<sup>1</sup> أسامة عبد السميع السيد. مرجع سابق. ص. 47

<sup>2</sup> سليمة عزري. "دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر". مذكرة ماجستير في الاقتصاد. جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان. 2008. ص. 32.

<sup>3</sup> سليم عقون. قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة - دراسة قياسية تحليلية - مذكرة ماجستير في الاقتصاد والتسيير. جامعة فرحات عباس سطيف 2009. ص. 14.

<sup>4</sup> عبد الله خبابة، صهيب خبابة. "الاستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة والبطالة". ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقق التنمية المستدامة. المسيلة: جامعة المسيلة. 15-16 نوفمبر 2011. ص. 07.

<sup>5</sup> أسامة عبد السميع السيد. مرجع سابق. ص. 56.



## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسيولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

اهتمت فقط بإعادة الهيكلة التنظيمية والمالية دون أن تمس التشغيل مما أدى إلى تطور سريع في معدلات البطالة.

### جدول رقم 03: معدل البطالة في الجزائر 2001-2013

| السنوات | 2001  | 2002  | 2003  | 2004  | 2005  | 2006  | 2007  |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| النسبة% | 27.30 | 25.70 | 23.72 | 17.65 | 15.30 | 12.30 | 13.80 |
| السنوات | 2008  | 2009  | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  |       |
| النسبة% | 11.30 | 10.2  | 10.00 | 10.00 | 11.00 | 9.8   |       |

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

نلاحظ من خلال الجدول انخفاض معدل البطالة ابتداء من سنة 2001 أين كانت البطالة تمثل 27.30% إلى أن وصلت إلى 10.00% وهذا راجع إلى ارتفاع أسعار البترول مما أدى بالجزائر إلى إتباع عدة برامج تنموية وجعل مكافحة البطالة ضمن أولوياتها. ثم وصلت إلى 9.8% سنة 2013 وهذا راجع إلى مساهمة بعض القطاعات خاصة البناء والأشغال العمومية في امتصاص عدد كبير من اليد العاملة، وإلى برامج وأجهزة التشغيل التي اعتمدها الدولة.

### 1-6- الجانب السوسيولوجي لبطالة الشباب الجزائري

معروفة أسواق العمل خاصة تلك المتواجدة في العالم النامي بفتوة القوى العاملة فيها فأكثر من ثلثي الشغيلة هم شباب وهذا ما يفسر أن هذه الفئة هي المستهدفة أولا من داء البطالة خاصة أولئك الشباب الداخلين الجدد إلى سوق العمل من خريجي الثانويات أو معاهد التكوين المهني وخريجي قطاع التعليم العالي، وبالتالي فإن فئة 15-24 سنة هي التي ترتفع نسبة البطالة بين أفرادها.

وتعاني فئة خريجي التعليم العالي من أعلى نسب البطالة مقارنة بالفئات الأخرى وذلك لعدة أسباب منها:

- أن مخرجات مستويات التعليم العالي في بعض الحالات لا تتوافق مع احتياجات سوق العمل وبالتالي بروز إشكالية في سياسات الاستثمار في رأس المال البشري، وهذا يؤكد الحاجة الماسة إلى تحسين نوعية التكوين في التعليم العالي.
- تزايد الضغط على القطاع العام أو ما يسمى بالقطاع الحكومي.

## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

- تزايد مشاركة المرأة في مجالات العمل رغم بداياتها المنخفضة الذي ساهم في ارتفاع معدلات نمو القوى العاملة في السنوات الأخيرة.<sup>1</sup> والتي قدرت بـ 2317000 مشتغلة من حجم السكان النشطين اقتصاديا 11932000 نسمة، أي ما يعادل 19.4% حسب إحصائيات سبتمبر 2015.<sup>2</sup> ومن بين ما يترتب عن هذه الوضعية بالنسبة للشباب هو شعور الشباب بالهامشية (la marginalité) وهذا ما يهيئهم لأن يسلكوا طرق التطرف ويجعلهم أهدافا سهلة لمن يريد استغلالهم كجماعات الضغط والمصالح...، فالهامشية تعتبر عائق أمام الشباب للمشاركة في الحياة الاجتماعية وكذلك لتطوير قدراتهم على العمل والارتقاء حيث تؤكد " الشبكة الدولية للسياسة الثقافية" RIPC من خلال ورقة عمل بعنوان " الشباب والثقافة"، على أن " الهامشية والإقصاء الاجتماعي للشباب، الآتية من عدم المساواة في الشروط الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، تساهم في بقاء الشباب خارج مجال المشاركة في الحياة الاجتماعية.

كذلك غياب الثقة بينهم وبين مؤسسات المجتمع، حيث أن الشباب ونتيجة الظروف الصعبة التي يمرون بها يصبحون جبهة تأثر على شكل هياج الجماعي عندما يمر المجتمع بأزمات.

ارتفاع نسبة ظاهرة العدوانية والرفض بالنسبة للشباب، وذلك بسبب الإحباط الناتج عن طول فترة البطالة.<sup>3</sup>

إن البطالة كمشكلة اجتماعية واقتصادية إنما تعبر في واقع الأمر عن قصور وعجز على مستوى مختلف البرامج التنموية (الاقتصادية بشكل خاص) والمنتجة من طرف الحكومات في شكل تعديلات وإصلاحات، وتجاوزت الأزمة الأبعاد الاقتصادية لتصبح أبعاد سياسية بعد أن تشابكت الأمور وصار من الصعوبة الفصل بين خيوطها، وهذا عامل آخر أسهم في تأزم الوضع، وإذا كانت هناك فئة تضررت أكثر من هذا الوضع فلن تكون سوى الفئة الهشة من المجتمع.

<sup>1</sup> سفيان بدرابي. "ثقافة المقاومة لدى الشباب الجزائري المقاتل". شهادة دكتوراه (ل م د) علم الاجتماع التنموية البشرية. جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان. 2014-2015. ص. 102.

<sup>2</sup> الديوان الوطني للإحصائيات. النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال سبتمبر 2015. مرجع سابق. ص. 01.

<sup>3</sup> سفيان بدرابي. مرجع سابق. ص. 103.

### 1-7- الحلول المقترحة للحد من مشكلة البطالة

إن مشكلة البطالة تتطلب من الدولة وضع حلول لها بسبب آثارها الاقتصادية والاجتماعية، ونحاول إيجاز وسائل الحد من البطالة فيما يلي:<sup>1</sup>

أ- إعادة النظر في سياسة التعليم ونظم القبول وبصفة خاصة في الكليات الجامعية وفي المدارس الثانوية بأنواعها لتصحيح مسار الطلاب وتوجيههم للمجالات التي تعاني من نقص في القوة العاملة.

ب- التنسيق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.

ج- فتح مراكز تدريب لتأهيل من لم تواكب قدراتهم التقدم التكنولوجي.

د- تشكيل صندوق قومي للتدريب لتوفير السيولة اللازمة للتوسع في إنشاء مراكز التدريب.

هـ- تشجيع المعاش المبكر حتى يمكن توفير فرص عمل للشباب.

و- تشجيع القطاع الخاص على توفير فرص العمل للشباب.

ز- رفع الكفاءة الإنتاجية للعامل.

ح- الاهتمام بالعنصر التكنولوجي والاستفادة به في تدريب الشباب.

ط- دعم صغار المنتجين من حرفيين وفلاحيين وعدم التضييق على الباعة المتجولين في

فترات البطالة.

ي- وضع قوانين تنظم العمل الإضافي وعمل المتقاعدين وتنظيم عمل المرأة.

ك- وضع الأهداف العاجلة وطويلة الأجل لحل المشكلة.

ل- خلق مناصب شغل وإعداد برامج تدريب خاصة لبعض خريجي الجامعات للمساهمة في

تقديم الخدمات العامة.

م- دعم التعاونيات في الدولة وتشجيعها كي تمتص جزء من البطالة.

### 2- التشغيل

يشكل التشغيل محور اهتمام المفكرين، إذ تناوله العديد من الباحثين والمختصين من جميع

نواحيه الاجتماعية أو الاقتصادية محاولين إيجاد حلول لمواجهة.

<sup>1</sup> رايح بلعباس. " إشكالية البطالة في الجزائر دراسة تحليلية قياسية في الفترة 1966-2010". رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص ديمغرافيا. جامعة الجزائر. 2006-2007. ص. 49.

### 2-1- الإطار القانوني للتشغيل

العمل حق مكفول للجميع بدون أي شكل من أشكال التمييز ضمن منظومة حقوق الإنسان وشرط أساسي للمشاركة الاقتصادية وركن من أركان المواطنة الحقيقية والسبيل الوحيد لتأمين الرقي الاجتماعي.

إن الجهة المستخدمة المعنية هي التي تقوم بمباشرة عملية التشغيل والتوظيف، فتختار من سوق العمل من تشاء من العمال والموظفين وتوليهم وظائفها الشاغرة، غير أن هذه الجهة المستخدمة ليست دائما حرة في اختيار من تشاء من الموظفين والعمال، بل إنها تتأرجح بين الحرية والتقييد حسب النظام السياسي السائد في الدولة، الديمقراطي والديكتاتوري، وعليه فإن التوظيف مرتبط ارتباطا كبيرا بطبيعة النظام الوظيفي السائد في أي بلد، والمشرع الجزائري ركز في الكثير من أحكامه على القواعد الموضوعية، مركزا على الاستقرار في منصب العمل وهو استقرار نسبي تلعب فيه إدارة الطرفين دورا بارزا باعتبار أن العلاقة التي تربط بينهما علاقة تعاقدية، وأنه في الوقت الذي يستطيع العامل إنهاء علاقته أو عقده مع المؤسسة فإنه من حق هذه الأخيرة أن تحفظ من عدد المستخدمين إذا بررت ذلك دوافع اقتصادية صحيحة.

### 2-2- أسس وشروط التشغيل

تخضع عملية التشغيل إلى مجموع من المبادئ القانونية العامة التي جاءت نتيجة ظهور النظم الديمقراطية على خريطة العالم المتحضر، وقد سنت قوانين جعلت منها مبادئ عامة في عملية التوظيف، ونذكر من هذه المبادئ التي صارت عالمية وشاملة لمختلف النظم.

- **مبدأ المساواة:** وهو مبدأ يجد تطبيقه في عدم التمييز بين النساء والرجال على أساس الجنس، وفي عدم المقارنة بين الناس على أساس الدين، المعتقد، والرأي...

- **مبدأ الجدارة:** الذي يفترض في المرشح للعمل قدرات وإمكانيات علمية ومهنية وبدنية معينة، ويجد تطبيقه هو الآخر في المسابقات الخاصة بالتوظيف، وفي ضمان العمل الدائم للمواطن الذي يرغب فيه، ففي الدول الرأسمالية التي عرفت مبدأ الحرية في العمل الذي مؤداه حرية الفرد في ممارسة العمل وحرية في اختيار العمل الذي يناسبه، وهو تعبير صريح عن الليبرالية، إلا أن هذه الدول صارت تتدخل أكثر لخلق نوع من التوازن بين العرض والطلب، أما النظم الاشتراكية فقد أخضعت العمل لمبادئ صارمة وجعلت منه حقا وواجبا، وفرضت نفسها في سوق العمل لضمان إمكانية العمل لكل المواطنين.

## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

وهكذا فقد وضع المشرع في المادة السادسة 06 مبدأ الحق في العمل حين نص " الحق في العمل مضمون طبقا للمادة 59 من الدستور" أما المادة 24 من هذا القانون فقد ذهبت إلى أبعد من ذلك حين جعلت المجتمع يقوم على العمل وحين نبذت التطفل واعتبرت العمل شرط للتنمية ومصدر للرزق بالنسبة للعامل. بل أن المشرع لم يكتفي بتقرير هذا المبدأ انطلاقا من قاعدة " كل حسب مقدرته ولكل حسب عمله" بل عمل على إحاطته بمجموعة من الإجراءات الكفيلة بتحقيقه ميدانيا وعمليا كتخطيط عملية التوظيف والتكوين طبقا للمادة 61 من القانون العام للعامل التي نصت على أنه: " يتعين على كل مؤسسة مستخدمة، مراعاة أحكام المادة الأولى أن تضع بانتظام تقييما للاستخدام وتقديرات سنوية ومتعددة السنوات للتوظيف تلبية لمتطلبات التخطيط وتسهيلا للانتفاع الأمثل بالقوى العاملة.<sup>1</sup>

أما بالنسبة للشروط القانونية للتشغيل فإنها تختلف من قطاع لآخر، وإذا كانت هذه القطاعات تعرف تباينا فيما بينها في مجال تحديد بعض الشروط حيث أن ذلك يرتبط بطبيعة النظام الوظيفي السائد من جهة، وبالظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يوجد عليها النظام السياسي من جهة أخرى، فإن هذه الشروط تمثل في أغلب الأحيان أداة مثلى في عملية التوظيف، وقد وردت هذه الشروط في النصوص الأساسية باعتبارها مبادئ عامة. وبعضها الآخر ورد في نصوص خاصة لكونها استثناء، ومن بين هذه الشروط، شرط الجنسية، شرط الخدمة الوطنية، بالإضافة إلى بعض الشروط القانونية الأخرى للتشغيل، مثل شرط السن، وهو ما تناولته المادة 15 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل. والتي تنص على أنه: لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.<sup>2</sup>

### 2-3- العوامل المؤثرة على حجم التشغيل

يرتبط التشغيل بمجموعة من العوامل والمحددات الأساسية بما فيها السياسة الاقتصادية، النمو الديمغرافي، التكوين، التعليم وتطور الفئة النشيطة، فعالية الجهاز الإنتاجي...، إذ تشكل هذه العوامل عوامل اجتماعية وأخرى اقتصادية.

<sup>1</sup> بوجمعة كوسة. "سياسات التشغيل في الجزائر: عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة". مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تنمية الموارد البشرية. جامعة محمد خيضر بسكرة. 2005-2006. ص.61.

<sup>2</sup> المادة 15 من قانون علاقات العمل الجريدة الرسمية العدد 17. 1410. ص.564. مأخوذة من الموقع: www.elmowatin.dz

## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

### 2-3-1- العوامل الاجتماعية المؤثرة في حجم التشغيل

تطور النمو الديمغرافي في الجزائر باعتباره المحدد لحجم وكمية اليد العاملة التي تعرض قوتها في السوق، وقد تميز النمو الديمغرافي في الجزائر بثلاث مراحل أساسية وهي:

أ- **مرحلة النمو البطيء:** التي تعود معالمها إلى ما قبل الاستقلال (قبل 1962) إذ كان يقدر عدد سكان الجزائر سنة 1931 بـ 5 ملايين وخمسمائة وثمانية وثمانين ألف نسمة (5.588.000) ليصل في حدود 3 سنة تقريبا إلى تسعة ملايين وستمائة وألفين (9.602000) نسمة سنة 1960.

ب- **مرحلة النمو السريع:** وتبدأ بعد الاستقلال، حيث بدأ عدد السكان بتزايد من 1967 حتى 1987، حيث وصلت إلى (10.372.000) نسمة بمعدل نمو يتراوح بين 3% على 4% باعتبار أن نسبة الشباب تقدر بأكثر من 47% للفئة التي يقل عمرها عن 15 وأكثر من 56% للذين تقل أعمارهم عن 20 سنة، مما يطرح تحديات على مستوى التشغيل لهذه الشريحة في المستقبل.

ج- **مرحلة النمو المتوازن:** تبدأ هذه المرحلة مع بداية التسعينات من القرن الماضي خاصة بعد دخول فترة الإصلاح الاقتصادي وما لها من تأثير على المستوى المعيشي والقدرة الشرائية للمواطنين في ظل سياسة اقتصادية انكماشية مما أدى إلى تراجع معدلات النمو الطبيعي من 3.4% للفترة 1966-1977 إلى 3.06% خلال 1977-1988 ثم إلى 2.15% في المتوسط لسنة 1998، إلا أن هذا لم يمنع من تزايد عدد السكان ليتجاوز 30 مليون مع سنة 2000.<sup>1</sup>

#### جدول رقم 04: تطور الفئة النشيطة في الجزائر من 1966 إلى 2010

| السنوات       | 1966     | 1977      | 1987      | 1997      | 2010       |
|---------------|----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| الفئة النشيطة | 2564.663 | 3.049.952 | 4.138.000 | 8.069.000 | 12,100.623 |

المصدر: [www.ons.dz](http://www.ons.dz)

نستنتج من خلال الجدول أن هناك تزايد في الفئة النشيطة، وهذا التزايد يمكن إرجاعه إلى النمو الديمغرافي الكبير، وأمام هذه الزيادة الكبيرة في حجم الفئة النشيطة تتعقد مشكلة البطالة أكثر فأكثر.

<sup>1</sup> ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب. مرجع سابق. ص. 156.

## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

### 2-3-2- العوامل الاقتصادية المؤثرة في حجم التشغيل

ترتبط هذه العوامل أساسا بعنصري الاستثمار والإنتاجية بالإضافة إلى فعالية سياسة التشغيل، حيث ركزت الاستثمارات على القطاعات الاقتصادية الحيوية مما سمح باتباع حجم التشغيل في قطاعات كل من الصناعة والبناء، والأشغال العمومية وبالتالي فالعلاقة طردية بين الاستثمار والتشغيل لأن المناصب تكاليفها مرتفعة فخلق منصب واحد يكلف الكثير، أما بالنسبة للإنتاجية فإن ارتفاعها وتحقيق أفضل النتائج والعوائد الممكنة يحقق التشغيل الكامل للطاقات الممكنة لما في ذلك عنصر العمل والذي يمكن رفعه بسرعة عند الضرورة.

فقد اثبتت التجارب أن الدول التي تحقق أعلى عائدات الإنتاجية يكون مستوى البطالة بها منخفضا جدا كحالة اليابان على سبيل المثال، أما الدول التي تنتج أقل فإن مستويات التشغيل بها منخفضة إذن فالطلب والإنتاجية والتشغيل هي ثلاث متغيرات مترابطة بعضها ببعض.

وتؤكد العلاقة بين التشغيل والإنتاج والإنتاجية في الجزائر، باعتبار أن كل ارتفاع في نسبة الانتاجية والإنتاج الداخلي الخام تصاحبه زيادة في عدد الوظائف المستحدثة.<sup>1</sup>

### 2-4- أهداف سياسة التشغيل

يمكن حصر أهم الأهداف الأساسية لسياسة التشغيل في:<sup>2</sup>

- زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية.
- رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة دخل الأفراد.
- توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل من أجل الكسب.
- توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.
- استقرار العمل، ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.
- تنظيم أساليب ومواعيد ادخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.

<sup>1</sup> ناصر دادى عدون، عيد الرحمان العايب. مرجع سابق . ص.157.

<sup>2</sup> عبد اللطيف بن أشنهو. التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 1982. ص. 125.

## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسيولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

- تكوين واعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية لأداء أفضل.
- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة.<sup>1</sup>
- تستهدف سياسة التشغيل التخفيف من حدة أزمة البطالة والتخفيف من أثارها السلبية بقدر الإمكان.

وفي المجتمع الجزائري تستهدف السياسة الأهداف التفصيلية التالية:<sup>2</sup>

- مكافحة البطالة.
- تحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية لاسيما في التخصصات الغير متوفرة في السوق.
- توفير منحة نقدية تعين العاطلين عن العمل.
- امتصاص احتجاج فئات عريضة من الشعب وهي طبعا الشباب وأكبر مشاكلهم هي البطالة.
- أما بالنسبة لأرباب العمل تساعد على الحصول على عمالة لمدة معينة دون تحمل تكاليفها، أما إذا استمر توظيفهم على حساب أرباب العمل فهي تمثل توفير فرصة لرب العمل الحصول على عمالة وتدريبها على حساب الدولة التي تدفع الأجر وتخضع من فاتورة الضرائب.....
- تنمية ثقافة المقاومة.
- تكييف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل.
- تحسين وتعزيز اليات الوساطة في سوق العمل.
- تدعيم الاستثمار المولد لمناصب الشغل.
- ترقية التكوين التأهيلي بغرض تسيير الاندماج في عالم الشغل.
- ترقية سياسة محفزة على إنشاء مناصب الشغل باتجاه المؤسسات.
- تحسين وعصرنة تسيير سوق العمل.
- ترقية تشغيل الشباب.

<sup>1</sup> عمار رواب، صباح غربي. "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر". بسكرة: الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية جامعة محمد خيضر. 2011. ص.70.

<sup>2</sup> نور الدين حامد، فلة عاشور. "تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر"، الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية. بسكرة: جامعة محمد خيضر. يومي 13 و14 أبريل 2011. ص. 234.



### 3- مراحل التشغيل في الجزائر

برزت مسألة التشغيل في الجزائر غداة الاستقلال مباشرة، فكان التكفل ثم توسع أفاقه من طرف الدولة، وذلك استنادا إلى التطور النظري في الموثيق الجزائرية لسياسة التشغيل من خلال استراتيجية التنمية الوطنية المعتمدة منذ 1967، والتي حددت كهدف أساسي لها بناء قاعدة صناعية وتمكين كل المواطنين من حقهم في العمل، مما يعكس درجة الاهتمام المعطاة للقوى العاملة في بناء اقتصاد الجزائر عشية الاستقلال.

وقد جاءت سياسة التشغيل في الجزائر مواكبة لخصوصية كل مرحلة زمنية، هناك معالم تفرض وتحدد هذه الخصوصية يتعلق الأمر خاصة بسياسة التنمية المنتهجة، وعلى هذا الأساس فالتشغيل والتنمية متغيرين متلازمين وأنه يتعذر فهم مسألة التشغيل والسياسة المسطرة له في غياب الحديث عن سياسة التنمية.

لقد حظي موضوع التشغيل بمكانة معتبرة على مستوى الخطاب الرسمي، خصوصا بعد التأكيد على أنه مصدر أساسي وضروري لتنمية الثروة البشرية وهو نوع من الاستثمار في الإنسان باعتبار أنه أداة التنمية وهدفها في نفس الوقت.<sup>1</sup>

لقد كانت حالة الجزائريين أثناء الاستعمار تغلب فيها الفلاحة على الصناعة، كون المجتمع الجزائري مجتمع ريفي بالدرجة الأولى، أما بعد الاستقلال فعرفت عملية التنمية مراحل عديدة كانت فيها عملية التشغيل تتفاوت من مرحلة إلى أخرى وذلك بتغير أساليب التسيير بصفة خاصة، والنظام الاقتصادي المتبع بصفة عامة، وهذا ما سنتطرق إليه من خلال تبيان أهم المراحل التي مرت بها عملية التشغيل في الجزائر:

### 3-1- مرحلة التسيير الذاتي (مرحلة التحضير والتحليل)

يعتبر برنامج طرابلس (1962) الذي أعدته جبهة التحرير الوطني، وتبناه المجلس الوطني للثورة في جوان 1962 أول وثيقة رسمية حددت معالم سياسة التنمية والتشغيل في الجزائر- هذا طبعا إذا اعتبرناها سياسة ناضجة المعالم والأبعاد- أعطت أولوية كبرى لقطاع الصناعة القاعدية جاء فيه "إن

<sup>1</sup> ليليا بن صويح. "سياسة التشغيل في الجزائر". أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم اجتماع التنمية. جامعة منتوري قسنطينة. 2010-2011. ص. 109.

## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

التنمية الحقيقية مرتبطة ببناء قاعدة صناعية تعطي الأولوية للصناعة البترولية وصناعة الحديد والصلب<sup>1</sup> ولن يتحقق هذا المسعى إلا بالاعتماد على المصانع والشركات الكبرى.<sup>1</sup>

نتيجة للاستقلال السياسي الذي حصلت عليه الجزائر سنة 1962 والأوضاع المتدهورة التي ورثتها عن الاستعمار، من اقتصاد مفكك، بطالة، فقر، جهل، أمية حاولت في هذه الفترة أن تلم بمختلف جوانب الاقتصاد.

قامت الدولة باتخاذ أول إجراء هو إعلان أملاك المعمرين " دون مالك" الأمر الذي سمح لها بمنح إدارتها سواء للجهاز الإداري مثل ما تم بالنسبة للأملاك العقارية غير الزراعية، أو منح إدارتها للعمال الذين يشتغلون فيها مثلما وقع للوحدات الصناعية والزراعية والتجارية (فنادق، مقاهي، قاعات سينما) كما قررت الدولة حضر جميع الصفقات التي تمس الأملاك دون مالك وذلك بغية منع انتقال ملكيتها إلى ذوي الأموال من المواطنين أي أعيان العهد الاستعماري، وكذلك لاجتناب تحويل قيمتها إلى فرنسا ووضع حاجز لهروب رؤوس الأموال.

وهكذا توقف توظيف أموال الجزائريين في شراء أملاك المعمرين الأمر الذي أدى في نفس الوقت إلى هروب هذه الأموال أو اكتنازها أو استخدامها في عمليات المضاربة خوفا من استثمارها العلني، وبالتالي ظهرت الدولة غداة الاستقلال كالمنشئ والمستثمر الوحيد بينما اختصر دور الخواص في القيام بأنشطة تشبه المضاربة.

وهكذا ظهر نظامان في إدارة الوحدات الاقتصادية:

- التسيير الذاتي للأملاك دون مالك ولاسيما منها المزارع والوحدات الاقتصادية التي تركها المعمرون.
- إنشاء دواوين وطنية وشركات وطنية سواء على أساس هياكل موجودة سابقا مثل شركة الكهرباء والغاز أو ديوان الحبوب سواء لمراقبة جديدة لبعض النشاطات أو تطورها مثل ديوان التجارة أو الشركة الوطنية لنقل وتسويق المحروقات.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المرجع نفسه. ص. 111.

<sup>2</sup> أحمد هني. اقتصاد الجزائر المستقلة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 1991. ص. 22، 23.

## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

### مميزات سياسة التشغيل غداة الاستقلال

أثناء استقلال الجزائر في سنة 1962 أدى ذلك إلى مغادرة حوالي 900 ألف فرنسي من الجزائر، مما ترك مناصب شغل شاغرة آنذاك، والجزائر لم تكن تتحكم إلا على 300000 إطار موظف وعامل مؤهل، فالشيء الملفت للانتباه أن معدل البطالة غداة الاستقلال كان يقدر بـ33% من السكان النشطين، إلى جانب مغادرة العديد من الجزائريين الوطن متجهين إلى فرنسا، حيث سجلت الهيئة المختصة بالهجرة سنة 1963 حوالي 222631 عاطل، وفي سنة 1964 قامت الهيئة المختصة بالهجرة بتسجيل حوالي 256000 عاطل، مما أدى إلى تشغيلهم باتباع سياسة خاصة، فاستطاعت الجزائر تشغيل حوالي 17000 شخص في نفس السنة، كان هذا الوضع من مخلفات مخطط قسنطينة، حيث نجم عنه عدد كبير من العاطلين عن الشغل وخاصة في قطاع البناء، ونتيجة هذا المخطط هو بقاء 103.000 عامل بدون شغل.

إن مثل هذه الوضعية لم تسمح للجزائر بالتركيز أساسا على مشكل التشغيل، فالقطاع الذي اهتم بذلك هو القطاع المسير ذاتيا بما فيه القطاع الصناعي والزراعي.

في الفترة التي تراوحت بين (1962-1965) استطاع هذا القطاع أن يمتص حوالي 200.000 منهم حوالي 65.000 دائمين في الزراعة. وخارج القطاع المسير ذاتيا كالقطاع الزراعي الذي تميز أساسا بتشغيل حوالي 980.000 عامل منهم حوالي 170.000 عامل دائم.<sup>1</sup>

ويقول محمود عبد الفضل عن تجربة التسيير الذاتي: " كانت تجربة الجزائر في التسيير الذاتي تجربة خاصة ومتميزة، فقد أملى الواقع الجزائري بعد الاستقلال عليه تلك التجربة، إذ كانت بمثابة الحل الوحيد لمشاكل إدارة والمشاريع الشاغرة التي تركها المستعمر غداة الاستقلال".<sup>2</sup>

إذن ما يمكن ملاحظته خلال هذه الفترة أن التجربة الجزائرية في مرحلة التسيير الذاتي لم تكن تطبيقا لأيديولوجية واضحة المعالم بقدر ما كانت أمرا واقعا أملتة جملة من العوامل منها ظاهرة الأملاك الشاغرة التي تركها المستعمر، فالقطاع الوحيد الذي كان مهتما بمسألة التشغيل هو القطاع المسير ذاتيا بما فيه القطاع الزراعي والصناعي حيث استطاع في هذه الفترة تشغيل حوالي 98000 عامل، إذ نرى أن

<sup>1</sup> سعدية قصاب. "تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق". رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية. جامعة الجزائر. 1995. ص. 39،

40.

<sup>2</sup> محمود عبد الفضل. الفكر الاقتصادي العربي وقضايا التحرر والتنمية والوحدة. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية. 1982. ص. 101.

## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسيولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

الجزائر في هذه المرحلة اهتمت بتصحيح وترتيب وضعها السياسي من مخلفات الاستعمار، ولم يكن اهتمام العمال موجها نحو هذا النظام التسييري، بل كانوا يطالبون بتلبية أغراضهم العاجلة والمتمثلة في رفع الأجور وتحسين ظروف العمل.

وبالتالي كانت مرحلة التسيير الذاتي تجربة أملتھا الظروف للخروج من مخلفات المستعمر وبالتالي لا يمكن الحديث عن أمن وظيفي في هذه المرحلة.

### 3-2- مرحلة التسيير الاشتراكي (الحفاظ على نفس الأهداف وبناء الاشتراكية والاعتماد على

الواقعية)

لقد شكل هذا الأسلوب إطارا ملائما لتعبئة العمال من أجل المساهمة في تحقيق التنمية وقد كان من بين الأهداف الرئيسية المعلن عنها في هذه المرحلة " بناء اقتصاد مكتمل النمو ومتكامل لتلبية كل الحاجيات لمجمل 18 مليون من السكان".<sup>1</sup>

لقد كرست هذه المرحلة توجهها سياسيا واضحا، فمجموعة الأساليب والميكانيزمات المعتمدة لضمان الخطط وإنجاز المشاريع التنموية طغت عليها فكرة الايديولوجية الاشتراكية التي حددتها موثيق الثورة الجزائرية، والميثاق الوطني لسنة 1976 استنادا في ذلك إلى المفهوم الاشتراكي للعمل فهو يرى أن العمل هو المصدر الرئيسي لكل تقدم اقتصادي يساهم في تكوين شخصية الانسان ويحفظ كرامته.

ارتكزت سياسة التشغيل خلال هذه المرحلة بشكل أساسي على عاملين رئيسيين بدأ التركيز فيها بشكل واضح على تطبيق برامج تنموية تركز في جوهرها على التصنيع كاختيار استراتيجي للنهوض بالبلاد من مخلفات الحالة الاستعمارية بإعطاء الأولوية للمشاريع الاستثمارية الكبرى التي لا تتحقق إلا بإقامة مركبات ومصانع ذات حجم كبير وكثافة رأسمالية معتبرة، هذا من جهة والعمل على ترقية مستوى معيشة الفرد الجزائري من جهة أخرى وذلك من خلال:<sup>2</sup>

- إحداث فرص عمل، وخلق مناصب شغل تكون موجهة لكل الجزائريين القادرين على العمل من أجل تحسين مستوى الحياة للشرائح الفقيرة والمحرومة والتي تمثل الغالبية الساحقة في المجتمع.

<sup>1</sup> ليليا بن صويلح. مرجع سابق. ص. 113.

<sup>2</sup> المرجع نفسه. ص. 114.

## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسيولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

- العمل على تغطية حاجات الاقتصاد الوطني من الخبرات والكفاءات اللازمة لتحقيق برامج التنمية الاقتصادية، الاجتماعية. والسعي لأن تكون المناصب الجديدة المستحدثة مركزة بصفة أساسية في الفروع الإنتاجية، خصوصا وأن الاستعمار الفرنسي لم يطور قاعدة صناعية قوية خلال فترة احتلاله للجزائر، لذلك بقيت النشاطات الصناعية مقتصرة في الغالب على الصناعات الاستراتيجية، وانعدمت الصناعات التحويلية، وعن وضعية سوق الشغل في تلك الفترة.

- معظم طلبات التشغيل ارتكزت خاصة حول قوة العمل الأقل تأهيلا والمنحدرة من أصول ريفية.

- عروض العمل ارتكزت أساسا حول خلق مناصب شغل في قطاعي البناء والأشغال العمومية، وهو ما أحدث نوع من التوزيع غير المتوازن للعمال المؤهلين بين مختلف القطاعات الاقتصادية، ويعتبر ذلك بمثابة عامل كبح حال دون تشكيل مجموعات عمالية مستقرة ومتجانسة.

بدأت الدولة في إنشاء الأدوات التي تمكنها من القيام بتخطيط للاقتصاد، وخلق الشروط الملائمة لذلك، فهكذا أسست شركات وطنية أخذت مكان لجان التسيير في الصناعة وتأميم المناجم، فاستقرار الحكم السياسي أدى إلى تحديد استراتيجية اقتصادية على المدى البعيد مرتكزة على تقويم المحروقات، وإعادة تنظيم النشاط على شكل مؤسسات وطنية، وعلى احتكار الدولة لمعظم النشاطات وانطلاق تخطيط يطمح إلى الإلجارية.

ولكن ذلك التنظيم للاقتصاد المعتمد على احتكارات الدولة وشركات وطنية تغطي جميع القطاعات (منجم، صناعات، نقل، تجارة، بنوك) سمح بالقيام بتخطيط أكثر صرامة في قواعده وهكذا بعد تجربة الخطة الثلاثية 1967-1969 انطلق إنجاز المخطط الرياعي الأول 1970-1973 وكان هدف ذلك المخطط إنشاء صناعات قاعدية تسهل فيما بعد إنشاء صناعات خفيفة ولذلك الغرض ظهرت كتابة الدولة للتخطيط وتقرر توظيف 30 مليار دينار، منها 15 مليار دينار لقطاع المحروقات، ثم جاء مخطط ثاني 1974-1977 تقرر من خلاله توظيف 100 مليار دينار منها النصف لتقويم المحروقات، وأدت هاتان الخطتان إلى بروز عدم توازن لفائدة قطاع الصادرات أي قطاع البترول والغاز مما سبب تعطيل في إنجازها وظهور ما يسمى بالبقايا التي تتطلب إنجاز، ومن الأسباب في ذلك التعطيل عدم مرونة النشاطات الأخرى التي كانت تعاني من البيروقراطية أو لا تستطيع القيام بإنتاج ملائم، وكان هذا

## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

التخطيط في الواقع مجرد توزيع مالي للموارد ما بين القطاعات أكثر مما كان انسجاما لمختلف النشاطات والانتاجيات.<sup>1</sup>

### مميزات سياسة التشغيل خلال هذه المرحلة

سجل في المخطط الثلاثي الأول للتنمية 1967-1969 انخفاض في حجم توفير فرص العمل إلى أقل من معدلات الزيادة الديمغرافية للسكان التي بلغت سنة 1964 حوالي 4% سنويا الأمر الذي أدى زيادة حجم البطالة نظرا لعدم كفاية فرص العمل المتوفرة في استيعاب جميع أفراد القوى العاملة الداخلية في سوق العمل ناهيك عن قوى العمل العاطلة عن العمل مسبقا، لقد استهدف هذا المخطط محاولة بناء قاعدة مادية للانطلاق من الأعمال الكبرى للتنمية لذلك لم يوجه اهتماما كبيرا لتكوين القوى العاملة، في حين أنه فتح المجال أمام خلق فرص عمل جديدة ساهمت إلى حد كبير في التخفيض من حدة البطالة الموروثة من العهد السابق، وعليه فإن استثمارات المخطط قد سمحت في ايجاد ما يزيد عن 100.000 فرصة عمل جديد.<sup>2</sup>

إضافة إلى هذا ركز المخطط الثلاثي على القطاع الصناعي مما جعله يستقطب أكبر نسبة في مجال خلق فرص العمل الجديدة ويلي ذلك الاهتمام بقطاع الإدارة الشيء الذي يبين أن سياسة التشغيل ارتبطت من بدايتها بالقطاعات المنتجة بالرغم من عدم إدراج الزراعة ضمن القطاعات التي مكنت من إيجاد فرص عمل جديدة المحدثّة ضمن البرنامج الثلاثي، فإن هذا الأخير لم يضع أهدافا مستقبلية فيما يتعلق بالتشغيل وكان اهتمامه منصبا أساسا على إعطاء دفع القوى للنهوض بالقاعدة المادية للاقتصاد، ومن خلالها دفع عملية التشغيل.

فإذا كان المخطط الثلاثي قد شكل البداية الأولية لتطبيق أسلوب التخطيط في الجزائر، فإنه مكن البلاد من تحسين أداة التخطيط وشجعها على توزيع البرامج الاستثمارية، ومنها خلق مناصب شغل، وتوسيع نطاقها في المخطط الرباعي 1970-1973 هذا المخطط يؤكد على نقطتين:<sup>3</sup>

**الأولى:** هي التي تشير إليها المادة 05 من الأمر رقم 10/70 الخاص بتطبيقه، والذي يؤكد على تقوية ودعم بناء الاقتصاد الاشتراكي وتعزيز الاستقلال الاقتصادي للبلاد.

<sup>1</sup> أحمد هني. مرجع سابق. ص ص. 25، 26.

<sup>2</sup> محمد بلقاسم حسن بهلول. سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر. ج2. الجزائر: ديوان المطبوعات الجزائرية. 1999. ص. 160-162.

<sup>3</sup> المرجع نفسه . ص. 194.

## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

الثانية: هي التي تسجلها مقدمة عرض المخطط على ما تؤكد من أن هذا التغيير العميق المنطلق، فإن استراتيجيتنا تجعل التصنيع في الدرجة الأولى من بين عوامل التنمية.

كما استهدف هذا المخطط إنشاء 265.000 منصب عمل جديد في السنة، ويقوم هذا الاستخدام على أساس التغيير الناجم عن التوزيع الداخلي للتشغيل العام بين مختلف القطاعات والفروع بحيث أن حوالي 65% من المناصب التي ستكون في الإنتاج المادي و15% في التعليم وأن مجموع الفروع الأخرى للإنتاج غير المادي بما فيها الإدارة تشارك بحوالي 18% في الزيادة العاملة للاستخدام أثناء الفترة 1970-1973.

كما تميز مخطط 1974-1977 إحداث 450.000 وظيفة غير زراعية خلال الفترة التي يغطيها المخطط معدل النمو السنوي 8,3% بحيث تساهم الصناعة ب19%، والبناء والأشغال العامة ب30% والخدمات والتجارة والنقل ب23% وعليه فإن سياسة هذا المخطط قامت على عاملين رئيسيين هما:<sup>1</sup>

- توسيع فرص التشغيل بحيث يبين معدل نمو سنوي لمناصب العمل يقدر ب8%.

- أن تكون فرص التشغيل في القطاعات المنتجة يتطلب تطوير كمستوى الخدمات والهياكل المساندة للقطاعات المنتجة، ومن هنا نتجت فرص العمل في المجالات غير المنتجة وتلعب دورا هاما في خلق أو زيادة مناصب العمل خلال المخطط الرباعي الثاني ويدل على ذلك نسب التجارة والخدمات في هذا المخطط التي قدرت 110.000 منصب عمل، وقد كان مجموع عمال الصناعة حوالي 16000 عامل سنة 1971.

وتم تشغيل خارج القطاع الزراعي وفي القطاع العمومي 821.000 شخصا خلال ثمانية سنوات بمعدل سنوي قدر ب75.000 منصب شغل في السنوات الأربع الأولى، وب130.000 منصب شغل خلال المخطط الرباعي الثاني.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عبد اللطيف بن أشنهو. مرجع سابق. ص. 105.

<sup>2</sup> بوجمعة كوسة. مرجع سابق. ص. 76.

## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

جدول رقم 05: المخططات التنموية

| السنة             | 69-67  | 73-70  | 77-74  | 79-78  | 84-80  | 89-85  |
|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| سندات مناصب العمل | 107750 | 329700 | 521300 | 29000  | 725000 | 434800 |
| المعدلات السنوية  | 35917  | 82425  | 130325 | 145000 | 145000 | 69600  |

المصدر: مدني بن شهرة. مرجع سابق. ص. 174.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن مناصب الشغل المستحدثة من خلال الخطط التنموية التي اعتمدت في الجزائر بعد الاستقلال في تزايد ابتداء من سنة 1967 إلى غاية سنة 1984 أين تبدأ هذه المناصب في الانخفاض، ويرجع هذا الانخفاض في مناصب الشغل إلى الأزمة الاقتصادية الخانقة التي تفاقمت منذ سنة 1986 عند انهيار سعر البترول. وبالتالي لم يعرف الانعاش الاقتصادي ما كان منتظرا لأن تطبيق الإصلاحات الاقتصادية ما زال مرتبطا بسعر اليرميل وهذا ما يبين سلبية الاعتماد على المحروقات.

لقد ارتكزت سياسة التشغيل خلال هذه المرحلة بتطبيق برامج تنموية تركز على التصنيع كاختيار استراتيجي للنهوض بالبلاد من مخلفات الحالة الاستعمارية والعمل على ترقية مستوى معيشة الفرد الجزائري من خلال خلق مناصب شغل. فعروض العمل ارتكزت أساسا حول خلق مناصب شغل في قطاعي البناء والأشغال العمومية ومعظم طلبات التشغيل ارتكزت حول قوة العمل الأقل تأهيلا والمنحدرة من أصول ريفية.

وعموما ما يمكن استنتاجه عن مرحلة التسيير الاشتراكي أنها وسيلة أو سياسة ذو وظيفة اجتماعية تتمثل في القضاء على البطالة وتحقيق أكبر قدر من التشغيل، ورغم أن فترة السبعينات هي فترة إنمائية أحدثت تحولات ضخمة في مجال التشغيل، لكن في الوقت نفسه عرفت عدة نزاعات واضرابات بسبب تدني الأجور وتأخير دفعها وتسريحات العمال وظروف العمل السيئة فقد كان الهدف هو الرفع من مناصب الشغل، لكن للأسف طغى عليها أسلوب المحاباة والعلاقات الشخصية.

وعموما ما يمكن ملاحظته خلال هذه المرحلة هو تغليب الجانب الاجتماعي، إذ قامت بعملية تشغيل كبيرة رغم أنه لا توجد مناصب عمل فعلية (مثلا مؤسسة تحتاج 100 عامل تقوم بتشغيل الضعف)، مما نتج عن هذا الأسلوب في التشغيل ما يعرف بالبطالة المقنعة.



## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

كما أن المبدأ الذي تبنته الدولة والمتمثل في " العمل مضمون " أدى إلى شعور العامل بالاطمئنان على الوظيفة وامتلاكها.

### 3-3- مرحلة إعادة الهيكلة

تدرج معالم سياسة التشغيل خلال هذه المرحلة في إطار التوجهات العامة لسياسة التنمية الاقتصادية والاجتماعية المعبر عنها في المخططات التنموية، المخطط الخماسي الأول (1980-1984) والمخطط الخماسي الثاني (1985-1989) غير أن التحضير لهذه المرحلة بدأ في مؤتمر جوان 1979 الذي أعطى تقييم لنتائج نمط التسيير الاشتراكي منتقدا مغالاته للبعد الاجتماعي.

تركز الاتجاه في هذه المرحلة أساسا حول خلق مناصب عمل جديدة في الفروع غير الإنتاجية لفائدة قطاع الخدمات والصناعات الخفيفة بعد أن تركزت بنية الاستثمار خلال المرحلة السابقة على قطاع الصناعة الثقيلة وما تتطلبه من أعداد هائلة للعمال، وتخصيص ميزانية أجور بمستويات جد مرتفعة، ويمكن القول أن التطور الذي سجله التشغيل منذ عام 1967 وهي سنة الشروع في تطبيق التخطيط كان واضحا وخلق ديناميكية كبيرة بفضل الحجم الاستثماري المعتمد الذي بدأ بمتوسط سنوي نحو مليار دج خلال المخطط الثلاثي 69/67 لنتقل خلال المخطط الرباعي الأول 73/70 إلى 9 مليار دج، وإلى أكثر من 30 مليار دج خلال المخطط الرباعي الثاني 77/74، ثم إلى 52 مليار دج لكل سنة من فترة 79/78 وإلى 70 مليار دج خلال الخطط الخماسي الثاني 89/85.

وهو ما يعني أن الديناميكية الاستثمارية مرتبطة ارتباطا عضويا بديناميكية التشغيل، ويبرز هذا الارتباط في ارتفاع عدد العمال المشتغلين سنة 1967 من 1,75 مليون عامل إلى 2,65 مليون عامل سنة 1977 ثم إلى أكثر من 4 ملايين عامل سنة 1987، وهو تطور سريع جعل معاملته يرتفع في فترة عشرين سنة برقم 2,3 مرة أي أكثر بنسبة 30% من معامل مضاعفة السكان.<sup>1</sup>

تم اعتماد سياسة التشغيل الكامل التي ساهمت في خلق مناصب شغل غير منتجة الأمر الذي أثر على القدرة الاستيعابية للشركة، وتكونت فكرة أن الشركة الجزائرية رأسها أكبر من حجمها مما دفع إلى ضرورة هيكلتها بمعنى تقنين هذه الشركات الكبرى إلى مؤسسات صغيرة الحجم متخصصة حسب الوظائف واعطائها هامش من الحرية في اتخاذ القرار، أي توسيع نطاق اللامركزية بهدف تسهيل التحكم

<sup>1</sup> محمد بلقاسم حسن بهلول. مرجع سابق. ص. 57.

## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسيولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

في تسييرها وتحسين مردودها المالي والاقتصادي وتحويل أسماؤها إلى مؤسسات عمومية، هذه العملية أطلق عليها إعادة الهيكلة العضوية، ومن أجل بعث نشاط المؤسسة من جديد تم تطهير ذمتها المالية المثقلة بالديون، واصطلح على هذه العملية بإعادة الهيكلة المالية.<sup>1</sup>

في واقع الأمر أن إعادة هيكلة المؤسسات هي عملية جزئية متضمنة في عملية أوسع هدفها التحكم أكثر في وسائل تحقيق الأهداف الكبرى لاستراتيجية التنمية والتشغيل.

قامت السلطات بإعادة هيكلة أولى لمؤسسات القطاع العام سنة 1982، وهكذا تم إلغاء التنظيم الفرعي الذي كان يتجسد في منشآت كبرى، وتقرير تقسيم الشركات الكبرى إلى عدد من الشركات العمومية أصغر قياسا وأسهل إدارة وأكثر تخصصا.

وجاء إثراء الميثاق الوطني سنة 1986 للمصادقة الشعبية على هذه الاختيارات، وهكذا اكتشفت الجزائر أن العمل وحده هو عنصر الثروات، ولإدارة مناسبة للنهج الجديد قامت الدولة بإعادة تنظيم القطاعين الزراعي والصناعي، ومنحت استقلالية للمؤسسات الصناعية وللمستثمرات الزراعية التي في حوزتها (1987-1988) وهكذا انتقلت البلاد من تعديل يعتمد على الاجبارية إلى تعديل ينطلق من النشاط اللامركزي.<sup>2</sup>

وبعد إعادة الهيكلة التنظيمية قامت السلطات بحل مشكل ديون الشركات السابقة أو كما قيل بإعادة هيكلة مالية للمؤسسات حتى تنطلق الشركات العمومية في نشاطها على أسس مالية سليمة وهكذا تحملت الخزينة العمومية سد الديون التي كانت تربط الشركات السابقة لبعضها البعض وبعد تصفية مثل هذه الأعباء كانت الظروف ملائمة للسير نحو استقلالية المؤسسات العمومية الشيء الذي تم تحقيقه سنة 1987.

وإذا كانت الشركات الوطنية من قبل كادت أن تصبح إدارات، فالقانون الجديد جعل حدا لذلك ومنح للشركات الحق في إدارة مستقلة في شؤونها دون أي تدخل من طرف الوصاية الوزارية أو سلطات أخرى محلية أو مركزية، في مقابل ذلك فهي مطالبة بالكفاءة الإنتاجية والكفاءة المالية وطبقا لهذه السياسة تم إلغاء وزارة التخطيط في سنة 1987 وإبدالها بمجلس أعلى للتخطيط.

<sup>1</sup> سعيد أوكيل وآخرون. وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية . الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 1992. ص.39.

<sup>2</sup> أحمد هني. مرجع سابق. ص. 31.

## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

وحول وضعية سوق الشغل في هذه المرحلة، يمكن القول أن هناك حالة من عدم التوازن بين عروض وطلبات العمل، إذ يلاحظ تراجع وتيرة خلق مناصب شغل مقارنة مع الارتفاع المتزايد لطلبات العمل خاصة في بداية الثمانينات كما يوضحه الجدول رقم 1.06<sup>1</sup>

### مميزات سياسة التشغيل خلال هذه الفترة

بدأ التخلي تدريجيا عن أولوية التصنيع، في المشروع التنموي لفائدة قطاع البناء والأشغال العمومية الذي أصبح يساهم بأكثر معدلات التشغيل وقطاع الإدارة الذي تمكن من الاحتفاظ بقدرة التشغيل تتراوح ما بين 45000 و 50000 منصب جديد.

كما أفرز الانهيار المفاجئ لأسعار النفط سنة 1986 إفرزات جلية على البناء الاجتماعي الجزائري ليشمل جميع المستويات، إذ ظهرت الأزمة الاقتصادية في الجزائر، هذه الأخيرة نتج عنها عدة مشاكل، إذ ارتفع عدد العاطلين عن العمل من 830.000 عاطل سنة 1986 إلى 4.033.000 عاطل سنة 1989 أي تضاعف أربع مرات خلال فترة ثلاث سنوات وبهذا فإن فترة 1987-1990 تؤكد على الانخفاض المستمر لخلق مناصب الشغل. وكل ذلك راجع أساسا إلى إعادة هيكلة المؤسسات آنذاك والاعتماد على قطاعات خدمية أكثر منها إنتاجية مما يؤثر على التراكم وبالتالي على الاستثمار، هذا الأخير الذي من شأنه خلق مناصب شغل جديدة.<sup>2</sup>

ويعتبر برنامج تشغيل الشباب لسنة 1989 برنامجا خاصا وذو أهمية كبيرة، بالنسبة لمحور التشغيل، وذلك راجع للإصلاحات السياسية لسنة 1988، حيث انبثق هذا البرنامج الذي يعتمد على برنامج سنة 1988 وامتدادا للمخطط الخماسي الثاني باعتبار سنة 1988 آخر مرحلة من المخطط، إلا أن لهذا الأخير خصوصيات مهمة وذات أهداف بعيدة المدى مقارنة مع ما لاحظناه في الفترتين السابقتين، حيث أولت الحكومة المعنية اهتماما خاصا بموضوع تشغيل الشباب وخطت له برنامجا خاصا من أجل الوصول إلى السبيل الكفيلة لاستثمار هذه الطاقات الحية العاطلة عن العمل.

وقد وضع هذا البرنامج لتجاوز العقبات التي تصادف الشباب يوميا بالمؤسسات ومكاتب الشغل التي لا تجد حلا للطلبات الكثيرة والقادمة باستمرار، ونلاحظ أن الحكومة قامت باستغلال الإمكانيات المتاحة أحسن استغلال إلى جانب اتخاذ جملة من الإجراءات الخاصة وهي:

<sup>1</sup> محمد بلقاسم حسن بهلول. مرجع سابق. ص. 236.

<sup>2</sup> بوجمعة. كوسة. مرجع سابق. ص ص. 77، 78.

## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسيولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

- إنعاش الاقتصاد الوطني باستغلال طاقاته الانتاجية.
- الاهتمام بالاستثمارات المنتجة لصالح الشباب العاطل في مجال الدراسات، التعمير التركيب، الهندسة المدنية.

- وضع سياسة فعالة للقروض تسمح بتحرير المبادرات واستغلال الكفاءات.

ويشتمل هذا البرنامج على محورين أساسيين يتعلق الأول بتوفير مناصب شغل للشباب والثاني خاص بوضع شريحة من الشباب العاطل في مراكز التكوين لتهيئتهم للحياة العملية.

حيث يضمن هذا البرنامج:<sup>1</sup>

- إنشاء نشاطات حرفية.
- إحداث مناصب شغل جديدة مدفوعة الأجر.

ومن أهم القطاعات المكلفة بهذا البرنامج نجد قطاع الري، الغابات، النقل، الصناعة، البناء والسكن.

وخلال تقييمنا لسير عملية التشغيل في المراحل المذكورة سابقا، أن العشرية الأخيرة تميزت بركود تام في مستوى التشغيل، حيث بلغ المتوسط الطبيعي في خلق مناصب شغل جديدة ب 50.000 فقط ما بين 1990-1994 أي ما يعادل 1,2 %، وتعتبر هذه الإحصائيات مؤشرات على انخفاض مستوى التشغيل من سنة لأخرى ومن عشرية لأخرى.

وحول وضعية سوق الشغل في هذه المرحلة يمكن القول أن هناك حالة عدم التوازن بين عروض وطلبات العمل، إذ يلاحظ تراجع وتيرة خلق مناصب شغل مقارنة مع الارتفاع المتزايد لطلبات العمل في بداية سنوات الثمانينات.<sup>2</sup> كما يوضحه الجدول التالي:

<sup>1</sup> سعديّة قصاب، مرجع سابق، ص. 70.

<sup>2</sup> Benissad, . la reformes economique en Algerie. Opu.Alger.1991.p40

## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسيولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

جدول رقم 06: يوضح سوق الشغل في الجزائر في الفترة 1971-1986

| التوظيف | عروض العمل | طلبات العمل | وضعية سوق الشغل السنوات |
|---------|------------|-------------|-------------------------|
| 67.587  | 73.032     | 207.665     | 1971                    |
| 62.080  | 69.236     | 216.966     | 1972                    |
| 73.357  | 80.480     | 260.038     | 1973                    |
| 46.117  | 60.020     | 143.935     | 1974                    |
| 61.546  | 54.637     | 155.334     | 1975                    |
| 70.728  | 87.410     | 119.221     | 1976                    |
| 67.095  | 92.310     | 114.965     | 1977                    |
| 62.905  | 79.895     | 103.882     | 1978                    |
| 62.033  | 82.777     | 120.885     | 1979                    |
| 60.213  | 76.677     | 105.100     | 1980                    |
| 78.660  | 98.102     | 130.032     | 1981                    |
| 74.589  | 113.246    | 150.756     | 1982                    |
| 95.647  | 157.917    | 167.741     | 1983                    |
| 105.984 | 150.606    | 183.245     | 1984                    |
| 102.873 | 183.511    | 182.827     | 1985                    |
| 71.636  | 109.151    | 165.116     | 1986                    |

المصدر: المجلة الجزائرية للعمل. عدد. 19. الجزائر. 1987.

لقد أولت الحكومة أهمية خاصة بالتصنيع في مخططاتها التنموية، إلا أنها لم تبتعد عن المهمة الاجتماعية الموكلة لها. فزاد دورها الاجتماعي أكثر من الدور الاقتصادي فقامت بامتصاص البطالة التي فاقت طاقة استيعاب اليد العاملة. وأصبحت المؤسسات أماكن لحل المشاكل الاجتماعية.

### 3-4- مرحلة الإصلاح الاقتصادي

دخلت الجزائر منذ أواخر 1987 في سياسة إنمائية جديدة اصطلح على تسميتها بالإصلاح الاقتصادي الجديد، والجديد في هذه السياسة هو تعديل أسلوب الإنتاج بما يتضمنه من علاقات إنتاجية في اتجاه التقرب أكثر من السوق دون إغفال الصعوبات الاقتصادية المفروضة على الجزائر، والتي

## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسيولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

ازدادت حدة خلال الفترة (86-88) بكل ما انجر عنها من اضطرابات اجتماعية (أحداث أكتوبر 88) مما فرض على الجزائر الاستعجال باتخاذ مجموعة من الإجراءات التصحيحية سعيا منها لاستعادة التوازن الاقتصادي وتهيئة المناخ الوطني لمرحلة اقتصاد السوق.<sup>1</sup>

يمكن الإشارة إلى أن سيرورة الإصلاحات التي باشرتها الجزائر لتغيير اقتصادها الوطني يحظى بالتخطيط المركزي إلى اقتصاد حر يخضع لقانون السوق قد واجهتها موجة تخريب عنيفة ضربت استقرار الوضع الأمني وزعزعت البنية الاقتصادية الصناعية، وأفقدت الاقتصاد الوطني ملايين الدولارات مما انعكس بشكل سلبي على ديناميكية الاستثمار، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع مستويات البطالة من جهة، ومن ناحية أخرى ارتفاع مستويات الديون الخارجية مما فرض على الجزائر الاتصال بالمؤسسات المالية والنقدية ( صندوق النقد الدولي والبنك الدولي) لتصحيح الاختلالات وتقليص الفجوة بين الإيداع والاستثمار لاستعادة توازنها الاقتصادي.

استدعى هذا المناخ الاقتصادي وبقوة تغيير نمط التسيير ومراقبة سياسة التشغيل الذي كان المنطق الاجتماعي خلال الفترة (1967-1980) قد طغى على المنطق الاقتصادي، فشرع في توجيه جديد يقوم على تشجيع الاستثمارات، من خلال إصدار قانون إضافي للاستثمار في كل المجالات والنشاطات بما فيها الاستراتيجية التي كانت حكرا على الدولة.<sup>2</sup>

لقد كان لسياسة الخصخصة التي جاءت بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 22-95 باعتبارها سياسة أو عملية تسعى إلى " تحويل ونقل نموذج إدارة وتسيير المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص مع الحفاظ على ملكية وسائل الإنتاج أو نقلها إلى المسير الخاص، فهي تتضمن عملية نقل الملكية القانونية وتحويل الأنشطة الإدارية والتسييرية، أي ما يندرج في الدائرة التنظيمية وقد كان لها تأثير واضح على قطاع التشغيل خاصة فيما يتعلق بإتباع سياسة تسريح وتخلص من الفائض العمالي - الذي اعتبره أنصار التيار الاصلاحى-البصمة الموروثة على سياسة التسيير الاجتماعي للاقتصاد الوطني الذي كرسه البلاد في ظل النظام الاشتراكي.

يعطي البنك الدولي تبريرات وحقوق للحكومات في عملية التسريح، إذ ينص في تقرير عن التنمية لعام 1996 على أنه " يتعين على الحكومات في بعض الأحوال أن تقوم بتسريح العمال الزائدين عن

<sup>1</sup> ليليا بن صويلح. مرجع سابق. ص. 119.

<sup>2</sup> L,DJILALI, Liabes Djilali .capitale prive patron d,industrie en Algerie(1962- 1982) .cREAD.Alger.1984.p521.

## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

الحاجة، قبل إجراء الخصخصة للسماح بأصحاب المؤسسات الجدد بأكبر قدر ممكن من المرونة لإعادة هيكلتها<sup>1</sup>.

إن فترة 1988 تميزت بالتباطؤ في تطبيق القوانين وتضخم العمال نظرا لأن المؤسسات امتازت بالبعد الاجتماعي، كل هذا أدى بها إلى إعادة النظر في سياستها فقامت بتخفيض حجم التشغيل وتسريح العمال، وهذا ما زاد من تفاقم البطالة مما انعكس سلبا على العمال بسبب انخفاض مستوى المعيشة وتدني مستوى الأجور وبالتالي عدم الاستقرار والأمن الوظيفي بسبب فقدان مناصب العمل، فرغم الإصلاحات الاقتصادية، إلا أن الأزمة أثرت سلبا على الأوضاع الداخلية مثل مشكلة المديونية مما جعل الجزائر غير قادرة على تمويل الاستثمارات واستيراد التجهيزات مما أدى إلى تراجع معدلات النمو، والتسريح الجماعي للعمال، وهذا راجع لسياسات التشغيل السابقة التي طغى عليها الجانب الاجتماعي مما طرح مشكلا كبيرا عن مصير هؤلاء العمال المسرحين وكيفية إدماجهم مرة أخرى في عالم الشغل، لذا بات من الضروري إعادة النظر في السياسات القائمة والشروع في انتهاج سياسة أكثر نجاعة للتخفيف من حدة البطالة فكان الدخول في اقتصاد السوق.

### جدول رقم 07: تطور سوق الشغل في الفترة 1990-1999

| السنوات | طلبات العمل | عروض العمل | توظيف دائم | توظيف مؤقت | المجموع |
|---------|-------------|------------|------------|------------|---------|
| 1990    | 229.845     | 78.783     | 33.055     | 24.443     | 60.498  |
| 1991    | 158.875     | 53.922     | 19.382     | 22.837     | 42.219  |
| 1992    | 170.709     | 44.815     | 14.752     | 21.916     | 36.668  |
| 1993    | 153.898     | 43.031     | 15.173     | 20.258     | 35.431  |
| 1994    | 142.808     | 48.205     | 12.806     | 24.179     | 36.985  |
| 1995    | 168.387     | 48.695     | 11.578     | 29.885     | 41.463  |
| 1996    | 134.858     | 36.768     | 6.134      | 25.976     | 32.110  |
| 1997    | 163.800     | 27.934     | 5.090      | 19.740     | 24.830  |
| 1998    | 166.299     | 28.192     | 3.926      | 22.638     | 26.564  |
| 1999    | 121.309     | 42.726     | 3.727      | 18.650     | 22.377  |

Source : O .N.S ,Algerie,2000

<sup>1</sup> البنك الدولي. تقرير التنمية في العالم العربي. 1996. ص. 159.

## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

تتبين حالة اللاتوازن بين طلبات وعروض العمل إلى غاية سنة 1995 أين يلاحظ انخفاض مفاجئ في عملية التوظيف الدائم، من 11.578 إلى 3.727 سنة 1999، ويرجع ذلك إلى سياسة الإصلاحات الاقتصادية ومرحلة الخصخصة وما صاحبها من غلق للكثير من المؤسسات وتسريح الآلاف من العمال مما أدى إلى تفاقم مشكلة البطالة.

جدول رقم 08: يوضح سيرورة تطور السكان النشطين، المشتغلين والبطالين في الفترة 1966

2001-

| السنوات | السكان النشطون | السكان المشتغلون | السكان البطالون | نسبة البطالة% |
|---------|----------------|------------------|-----------------|---------------|
| 1966    | 2.564.633      | 1.720.680        | 848.953         | 32.90         |
| 1977    | 3.049.952      | 2.366.263        | 713.689         | 23.40         |
| 1987    | 5.341.102      | 4.139.354        | 1.201.748       | 22.50         |
| 1990    | 5.851.000      | 4.695.000        | 1.156.000       | 19.76         |
| 1994    | 6.814.000      | 5.154.000        | 1.660.000       | 24.36         |
| 1997    | 8.072.000      | 5.815.000        | 2.257.000       | 27.96         |
| 1998    | 8.326.000      | 5.993.000        | 2.333.000       | 28.02         |
| 1999    | 8.589.000      | 6.073.000        | 2.516.000       | 29.29         |
| 2000    | 8.860.000      | 6.316.000        | 2.554.000       | 28.71         |
| 2001    | 8.568.221      | 6.228.772        | 2.339.449       | 27.30         |

Source :O.N.S .Algerie.2001

### 3-5- مرحلة الانعاش الاقتصادي

إن توجه الحكومة الجزائرية نحو النظام الرأسمالي واعتمادها لنمط خصخصة المؤسسات وانسحاب الدولة بصفة كاملة في جميع النشاطات الاقتصادية لفائدة القطاع الخاص، أدى إلى تدهور وتفكيك اقتصادها حيث عرفت البطالة انتشارا واسعا، وكان هذا نتيجة تسريح العمال، وأمام هذه المشاكل التي تتخبط فيها المؤسسات عملت الدولة على إعادة تنظيم المؤسسات وفتح المجال للاستثمار لخلق مناصب شغل جديدة، وذلك من خلال انتهاج سياسة تشغيلية جديدة من خلال التركيز على العاطلين عن العمل من أجل تسهيل عملية إدماجهم في عالم الشغل، وتركز أيضا على خلق النشاطات المهنية ورفع الحواجز البيروقراطية لتمويل مشاريع الشباب من قبل البنوك حيث يتم التركيز على جهاز واضح للمراقبة



## الفصل الثاني مقارنة مفاهيمية وسوسولوجية للبطالة والتشغيل في الجزائر

والمتابعة وكذا التسيير إلى حركية اليد العاملة عبر الوطن، مع تشجيع كل ما يتعلق بالحرف وضمن الاستفادة من هذه السياسة في المناطق النائية.<sup>1</sup>

لكن رغم الجهود المبذولة من طرف الدولة ورغم كل السياسات التي اعتمدها الدولة للتخفيف من حدة البطالة وإدماج الشباب في ميدان الشغل، إلا أنه كان لها انعكاسات سلبية على العمال، إذ سادت حالة من الخوف وعدم الأمن لدى العمال على مستقبلهم الوظيفي وحالة اللاتيقين في الاستمرار في مناصب عملهم، أو بعبارة أخرى دخولهم في دوامة عدم الاستقرار المهني، وهذا نتيجة تحويل عقود العمل من عقود دائمة إلى عقود تعاقدية.

### جدول رقم 09: مؤشرات سوق العمل أو التشغيل في الفترة 2005-2009

| المؤشرات       | 2005  | 2006  | 2007  | 2008  | 2009  |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| نسبة النشاط    | %41.0 | %42.5 | %40.9 | %41.7 | %41.4 |
| نسبة المشتغلون | %24.7 | %26.8 | %25.5 | %26.6 | %26.9 |
| نسبة البطالة   | %15.3 | %12.3 | %13.8 | %11.3 | %10.2 |

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات ONS (www.ons.dz)

نلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة النشاط ونسبة المشتغلون في تزايد إلى غاية 2007 أين تنخفض فيه نسبة النشاط ونسبة المشتغلين، أي ارتفاع النشاط يؤدي إلى ارتفاع نسبة التشغيل ومنه تؤدي إلى انخفاض مستوى البطالة، كما نلاحظ أن نسبة التشغيل مستقرة في السنوات 2006-2008-2009، وهذا ما يدل على الجهود المبذولة من أجل توفير مناصب شغل أكثر ومنه التخفيف من حدة البطالة.

<sup>1</sup> محمد بلقاسم حسن بهلول. مرجع سابق. ص. ص. 298، 299.

### خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل توصلنا إلى أن البطالة واحدة من أخطر المشكلات التي تواجه المجتمع الجزائري، وللبطالة أشكال عدة تختلف باختلاف الأسباب المؤدية لها وتترتب عنها آثار اجتماعية، نفسية، اقتصادية، حتى سياسية.

كما تم الاستنتاج بأن ما زاد من تفاقم مشكلة البطالة في الجزائر هو اتصال الحكومة من مسؤوليتها خاصة بعد الأزمة النفطية 1986، إذ تغير دور الدولة في تعيين الخرجين ليتغير شكل مشكلة البطالة لتظهر بطالة المتعلمين بدلا من بطالة الأميين في السبعينيات.

أما فيما يخص الشق الثاني فقد تناولنا موضوع التشغيل وتطوره عبر المراحل الزمنية المتعاقبة والأهداف المسطرة في كل مرحلة سواء في مرحلة التسيير الذاتي والاشتراكي ومرحلة الدخول إلى اقتصاد السوق، وهذا ما يبرز لنا جهود الدولة الجزائرية للعناية بالقوى العاملة بداية من المواثيق مؤكدة على ضرورة القضاء على البطالة وتمكين العمال من حقهم في العمل، ورغم الاهتزازات التي تعرض لها الاقتصاد الجزائري إلا أنها لم تتخل عن مسؤوليتها من خلال اعتماد أجهزة تشغيل والتي ساهمت بنسبة متوسطة في إنشاء مناصب شغل لمعالجة مشكلة البطالة والتي أخذت في التراجع، ولكن في حالة لا تضمن مستقبل القوى العاملة في ظل مناصب دائمة، وهذا ما أدخل العامل في دوامة عدم الاستقرار الوظيفي أو عدم الشعور بأمن وظيفي.

# الفصل الثالث

## آليات مكافحة البطالة

## ودعم التشغيل في الجزائر

تمهيد

- 1- الهيئات المكلفة بتنظيم وتسيير سوق الشغل في الجزائر
  - 2- أنماط التشغيل في الجزائر
  - 3- سياسة التشغيل وعلاقتها ببعض المتغيرات النوعية
- خلاصة الفصل

### تمهيد

إن مسألة البطالة التي مست كل الفئات الاجتماعية لا سيما الشباب وأصحاب الشهادات العلمية، أصبحت تمثل تهديدا على المجتمع، وهذا ما استلزم على الحكومة الشروع في إجراءات وتدابير استثنائية للتخفيف من حدتها وانعكاساتها السلبية خاصة في أوساط فئة مهمة وهي فئة الشباب، وتمثلت هذه الإجراءات في وضع برامج عديدة لترقية الشغل.

إن الجزائر تحاول من خلال هذه السياسات تأمين فرص عمل بالنسبة للبطالين رغم أن هذه المناصب غير دائمة ولا تلبي حاجات طالبي العمل داخل السوق، وبالتالي سنحاول من خلال هذا الفصل التعرف على أهم الإجراءات والسياسات التي سطرتها الدولة الجزائرية للتخفيف من حدة البطالة، كما سيتم التعرض إلى بعض المتغيرات المرتبطة بسياسة التشغيل (طبيعة عقد العمل- الأجر- الخدمات الاجتماعية).

إن اهتمام الدولة بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة استلزم توفير الشروط اللازمة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة وذلك بوضع هياكل قوية ومتخصصة قادرة على تحمل حجم المهام الموكلة إليها، وتم بذلك إنشاء وزارة خاصة بالتشغيل والتضامن الوطني مهيكلة أساسا على المستوى المركزي في مديريتين عامتين واحدة للتشغيل وأخرى للتضامن الوطني متفرعتين إلى عدة مديريات مركزية وعلى المستوى المحلي في مديريتين ولائيتين، الأولى للتشغيل والثانية للنشاط الاجتماعي، إضافة إلى الوكالات المتخصصة القديمة والجديدة التي وضعت تحت الوصاية المباشرة للوزارة هي:

- الوكالة الوطنية للتشغيل.
- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- وكالة التنمية الاجتماعية.
- مديرية التشغيل.
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.
- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

وتتمحور الأهداف الاستراتيجية لقطاع التشغيل بمختلف هياكله حول تخفيف الضغط على سوق الشغل من خلال تطبيق أجهزة وبرامج ترقية الشغل المشار إليها التي تمولها الدولة والتي تعتبر إحدى ركائز المساعي الرامية إلى محاربة البطالة والتشجيع على الإدماج المهني.<sup>1</sup>

## 1- الهيئات المكلفة بتنظيم وتسيير سوق الشغل في الجزائر

### 1-1- الوكالة الوطنية للتشغيل

مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، يعود تسييرها الشخصي وتغطيتها المالية إلى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل والمكمل للأمر رقم: 42/71 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم: 99/62 المؤرخ في: 29 نوفمبر 1962.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> الحبيب بن باير، محمد عبد العزيز بن كاملة. " التشغيل في الجزائر: مدخل لتطوير وعصرنة البرامج والآليات لتفعيل التنمية عرض نتائج الفترة 2006-2010". الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية. بسكرة يومي 13 و14 أفريل. 2011. ص.146.

<sup>2</sup> الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. العدد 39. السنة السابعة والعشرون. الصادرة بتاريخ: 12 سبتمبر 1990. ص. 1225. الموقع الإلكتروني: <https://www.joradp.dz/HAR/Index.htm>. بتاريخ: 2018/04/23.

وبذلك نلاحظ أن الوكالة وبعد تغيير التسمية تعتبر من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، تهدف إلى تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب، وتلعب في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب بين طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات من جهة، وأصحاب العمل وهم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العام والخاص من جهة ثانية،<sup>1</sup> باستثناء طبعا الإدارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للوظيفة العمومية.

وقد جاء القانون رقم: 19/04 المؤرخ في: 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتصويب العمال ومراقبة الشغل ليعزز مكانة ودور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تصويب العمال وتشغيلهم باستثناء الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة أين رخص للبلديات استثناء أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية.<sup>2</sup>

وحتى تواكب التطورات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وحتى تقوم بدورها في توفير فرص العمل حسب معايير العمل الدولية، استفادت الوكالة من مخطط تأهيل وإعادة الاعتبار يهدف أساسا إلى تحقيق ما يلي:<sup>3</sup>

- تدعيمها بالإمكانيات لتصفية كل المشاكل التي تعيق سيرها مع توحيد دعائم التسيير والتدخل في سوق الشغل.
- اتخاذ إجراءات عصرية طرق تسييرها وتدخلها تماشيا مع التطورات التكنولوجية الراهنة.
- تطوير وتحسين الخدمات التي تقدمها للمتعاملين معها سواء طالبي العمل وأصحاب العمل.

ونشير أن مخطط التأهيل وإعادة الاعتبار تمت المصادقة عليه بموافقة الشركاء الاجتماعيين من نقابة العمال وأصحاب منظمات، كما أبدى مكتب الجزائر للمنظمة الدولية للعمل موافقته على تقديم المساعدة ومراقبة تجسيد هذا المخطط الإصلاحي.

<sup>1</sup> المادة 3. المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990.

<sup>2</sup> الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. العدد 83. السنة الواحدة والأربعون. الصادرة بتاريخ: 26 ديسمبر 2004. ص. 09. الموقع الإلكتروني: <https://www.joradp.dz/FTP/jo-arabe/2004/A2004083.pdf>. بتاريخ: 2018/04/23.

<sup>3</sup> رايح بلعباس. مرجع سابق. ص. 118.

أما من جانب التنظيم فإن الوكالة مهيكلة تسمح لها بالتواجد في كل مناطق الوطن وتتكون هياكلها من:<sup>1</sup>

- المديرية العامة: يتمثل دورها في تطبيق العلاقات والاستشارات القانونية والمراقبة التقنية وجمع المعلومات حول سوق الشغل من خلال هياكلها الخارجية اين يتم معالجتها.
- الوكالات الجهوية للتشغيل: يمتد اختصاصها الإقليمي الى عدة ولايات، وتعد جسر امتدادا بين المديرية العامة والهياكل الخارجية (وكالات ولائية، وكالات محلية) ويهدف الى:
  - ضمان التسيير اللامركزي للمناصب والموارد الموضوعة حسب سياسة تقاسم المسؤولية بين المديرية العامة والهياكل الخارجية.
  - توفير الدعم التقني والتسيير للوكالات الولائية والمحلية للتعامل مع المشاكل التي يواجهونها يوميا لضمان السير الحسن للنشاطات.
  - الوكالات الولائية للتشغيل: تعتبر الخلية الأساسية في تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل حيث تقوم باستقبال المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو المستخدمين وتتلخص مهامها فيما يلي:
    - البحث عن عمل لكل شخص يطلب ذلك حسب مؤهلاته المطلوبة وهذا العمل من اختصاص "مصلحة طالبي العمل" المتكون من موظفين متخصصين تقع على عاتقهم مهمة التنصيب وتقديم المشورة والمعلومات والتوجيه .
    - تنفيذ الأجهزة والبرامج الخاصة بالتشغيل على المستوى المحلي مع الشركات وهذا العمل يقدم من طرف مصلحة المستخدمين .
    - تقديم الدعم التقني في المتابعة الإدارية: معالجة عروض العمل، استدعاء ومتابعة طالبي العمل .
    - المساهمة في تنفيذ تشجيع سياسة التشغيل المقدمة من طرف الدولة.
- الوكالات المحلية للتشغيل: تعتبر كملاحق أو مرافق للولاية تتميز بنسبة عالية من الكثافة السكانية والأنشطة، الوكالات المحلية تأتي في المستوى الأخير في تنظيم هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل، تكون على مستوى الدوائر أو البلديات، تخصص في البحث عن فرص العمل أينما كانت وتوجيه عروض العمل الى السكان المقيمين.

<sup>1</sup> الوكالة الوطنية للتشغيل. الموقع الإلكتروني: <http://www.anem.dz/ar>. بتاريخ 2018/04/25.

تعتبر الوكالة المحلية للتشغيل 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 وتعمل 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، واستقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية لتسجيلهم في البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل حسب التخصص، وتسجيل العمال المسرحين لأسباب اقتصادية من أجل تمكينهم من الاستفادة من نظام التأمين على البطالة على أساس ملفات وقوائم يقدمها صاحب العمل.<sup>1</sup>
- ومن خلال المهام المذكورة أعلاه تقوم الوكالة بدورها في التوجيه وتسعى باستمرار إلى تحسينه خاصة ضمن مخطط إصلاح الوكالة في جانبه المتعلق مع المتعاملين.

وفي هذا الإطار فإن استقبال طالب العمل في كل وكالة محلية يكون عن طريق مستشار للتشغيل يقدم للبطل كل المعلومات التي يطلبها ثم فرص الشغل المتوفرة ابتداء من كيفية ملء بطاقة السيرة الذاتية وصولا إلى توجيهه إما لمنصب متوفر وملائم لقدراته وإما لأحد أجهزة التشغيل الأخرى إن أبدى استعدادا لذلك وحتى إلى التكوين المهني إن كان بدون مؤهلات.<sup>2</sup>

### 1-2- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

أنشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في سنة 1996، وهي مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، مكلفة بتشجيع وتدعيم ومرافقة الشباب البطل الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة، تقدم للشباب صاحب المشروع خلال مراحل إنشاء مؤسسته وتوسيعها، ما يلي:

- إعانات مجانية (استقبال- اعلام، تكوين).
- امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة وتخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الإنجاز والإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال).

<sup>1</sup> رايح بلعباس . مرجع سابق. ص ص 118، 119.

<sup>2</sup> الحبيب بن باير، محمد عبد العزيز بن كاملة. مرجع سابق. ص. 148.



- الإعانات المالية ( قرض بدون فائدة- تخفيض نسب الفوائد البنكية).
- ووضعت الوكالة تحت وصاية الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل وتضطلع بالاتصال مع المؤسسات والهيئات المعنية، بالمهام الرئيسية الآتية:<sup>1</sup>
- تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.
- تيسر وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، لا سيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد، في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالعمل والتشغيل تحت تصرفها.
- تبلغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.
- تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم، عند الحاجة، لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات.
- تقيم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها.
- وتتمثل أهداف جهاز دعم تشغيل الشباب:<sup>2</sup>

- يشكل جهاز دعم تشغيل الشباب أحد الحلول الملائمة ضمن سلسلة الإجراءات المتخذة لمعالجة مشكلة البطالة في ظل المرحلة الانتقالية للاقتصاد الجزائري.
- تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.
- تشجيع كل الأشكال والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.

### شروط الاستفادة من هذا الجهاز

<sup>1</sup> مضمون المادة 6. المرسوم التنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 8 سبتمبر 1996. الجريدة الرسمية. العدد 52. السنة الثالثة والثلاثون. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. 11 سبتمبر 1996. ص ص . 12،13. الموقع الإلكتروني: <https://www.joradp.dz/FTP/Jo-Arabe/1996/A1996052.pdf>. بتاريخ: 2018/05/23.

<sup>2</sup> فارس شلاي. " دور سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009". رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد كمي. جامعة الجزائر. 2004-2005. ص. 103.

الجهاز موجه للشباب ممن تتوفر فيهم الشروط الستة التالية:<sup>1</sup>

- أن يتراوح بين 19 و35 سنة، ويمكن أن يصل السن إلى 40 سنة بالنسبة لمسير المؤسسة على أن يتعهد بتوفير ثلاثة (3) مناصب عمل دائمة (بما فيها الشركاء).
- أن يكون لديه تأهيل مهني و/أو ملكات معرفية معترف بها.
- أن يستفيد صاحب المشروع من تكوين قبل بداية مرحلة الإنجاز.
- أن يقدم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة.
- أن لا يكون شاغلا وظيفه مأجورة عند تقديم طلب إحداث المؤسسة المصغرة.
- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل بطل.

وباستثناء النشاطات التجارية البحتة، فإنّ الجهاز يمول كل نشاطات الإنتاج والخدمات مع مراعاة عامل المردودية في المشروع بحجم استثماري قد يصل حتى: 10 مليون دينار جزائري، أما صيغة التمويل فإنّها مكونة من:<sup>2</sup>

- قرض بدون فوائد من الوكالة.
- قرض بفوائد منخفضة من البنك.
- مساهمة شخصية من صاحب المبادرة تحدد وفقا للمبلغ الإجمالي للمشروع.

### أنواع التمويلات التي تقدمها " ANSEJ"<sup>3</sup>

تمول المؤسسات المصغرة وفق شكلين أساسيين:

- أ- التمويل الثلاثي: في هذه الصيغة، يضاف إلى المساهمة الشخصية قرض غير مكافأ (بدون فائدة) يمنح من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وقرض بنكي بدون فائدة، تتكون تركيبة هذه الصيغة التمويلية من مستويين:

<sup>1</sup> وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. "السياسة الوطنية للتشغيل". الموقع الإلكتروني: <http://www.mtess.gov.dz/ar/> . بتاريخ: 2018/05/06.

<sup>2</sup> رابح بلعباس . مرجع سابق. ص ص. 121، 122.

<sup>3</sup> L'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes. « Dispositif de l'ENSEJ- les modes de financement ».

Disponible sur : <https://www.ansej.org.dz/index.php/fr/presentaion-de-l-ansej/dispositif>. Consulté le : 16/05/2018.

| نسبة المساهمة الشخصية | القرض بدون فائدة الممنوح من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب | نسبة القرض البنكي |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------|
| المستوى الأول         |                                                                   |                   |
| % 1                   | % 29                                                              | % 70              |
| المستوى الثاني        |                                                                   |                   |
| % 2                   | % 28                                                              | % 70              |

ب- التمويل الثنائي: في هذه الصيغة، يضاف إلى المساهمة الشخصية قرض غير مكافأ (بدون فائدة) يمنح من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

| نسبة المساهمة الشخصية | القرض بدون فائدة الممنوح من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------|
| المستوى الأول         |                                                                   |
| % 1                   | % 29                                                              |
| المستوى الثاني        |                                                                   |
| % 2                   | % 28                                                              |

### 1-3- وكالة التنمية الاجتماعية

هيئة عامة محددة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية الإدارية والمالية أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ في 29 يونيو 1996، وذلك لتعزيز النظام المؤسسي الذي أنشأته الدولة بهدف التدخل الاجتماعي، من أجل التخفيف من التداعيات الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن التغييرات الهيكلية خلال التسعينات.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Agence de Développement Social. « présentation de l'ADS ». Disponible sur :

[http://www.ads.dz/documents/ads\\_organisation.html#PRESENTATION](http://www.ads.dz/documents/ads_organisation.html#PRESENTATION). Consultée le : 21/05/2018.

وأشارت المادتين السادسة والسابعة من مرسوم الإنشاء أن الوكالة تتولى الترقية والانتقاء والاختيار والتمويل الكلي أو الجزئي عن طريق المساعدات أو أي وسيلة ملائمة أخرى تضمن:<sup>1</sup>

- الأعمال والتدخلات الموجهة للفئات الاجتماعية المحرومة والتنمية الاجتماعية.
- كل مشروع أشغال أو خدمات ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية الأكيدة ويحتوي على كثافة عالية لليد العاملة تقترحها كل جماعة أو مجموعة أو تجمع عمومي أو خاص قصد ترقية تنمية الشغل.
- البحث والاستطلاع وجمع المساعدات المالية والتبرعات والهبات والإكراميات من أي نوع سواء كانت ذات طابع وطني أو أجنبي أو دولي أو متعدد الجوانب الضرورية لتجسيد مهمتها الاجتماعية.
- تنظيم الوكالة يشمل مدير عام يعين بمرسوم تنفيذي، وكذا مجلس للتوجيه ولجنة للمراقبة والهيكل التقنية والإدارية التي تتكون على المستوى المركزي من 06 مديريات مركزية وخليتان، أما على المستوى الجهوي فهي تتكون من شبكة تضم 11 وكالة جهوية (العاصمة، عنابة، ورقلة مستغانم، تيارت، بشار، سيدي بلعباس، باتنة، بجاية، مدية، تبسة)، إضافة إلى 237 خلية تضامن جوارية ناشطة، و39 خلية تضامن جوارية قيد الإنجاز.<sup>2</sup>

أهداف الوكالة كبيرة وهامة بالنظر للفئات الاجتماعية التي تقصدها ولبلوغ هذه الأهداف والوصول إلى المواطنين المعنيين ببرامجها فإن الوكالة تقوم على مجموعة من الأجهزة التي تعتمد عليها وهي:<sup>3</sup>

- المنحة الخاصة بالتضامن : **Le dispositif d'Allocation Forfaitaire de Solidarité (AFS)**
- برنامج الإدماج المهني **PROGRAMME D'INSERTION DES DIPLOMÉS (PID)**
- جهاز نشاط التدخل الاجتماعي **DISPOSITIF D'ACTIVITÉ D'INSERTION SOCIALE (DAIS)**
- جهاز الجزائر البيضاء **DISPOSITIF BLANCHE ALGERIE (BA)**

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ في 29 يونيو 1996. الجريدة الرسمية. العدد. 4. السنة الثالثة والثلاثون. الصادرة في 30 يونيو 1996. ص. 19. الموقع الإلكتروني: <https://www.joradp.dz/HAR/Index.htm>. بتاريخ: 2018/05/21.

<sup>2</sup> Agence de Développement Social. Ibid.

<sup>3</sup> Ibid.

- أعمال المنفعة العامة ذات الكثافة العالية لليد العاملة TRAVAUX D'UTILITÉ PUBLIQUE À HAUTE INTENSITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE (TUPHIMO)

- التنمية المجتمعية DEVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE (DEV-COM)  
- خلايا التضامن الجوارية CELLULE DE PROXIMITÉ DE SOLIDARITÉ (CPS)

### 1-4- مديرة التشغيل<sup>1</sup>

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 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 48 حسب التقسيم الإداري للجزائر.

تشكل مديريات التشغيل من مصالح تتفرع عنها مكاتب وأما مهمتها الأساسية فأشارت إليها المادة الثالثة من نفس المرسوم في:

### أ- في مجال ترقية التشغيل

- تنظيم تنفيذ برامج التشغيل وتنشيطها ومراقبتها.
- تنفيذ سياسة ترقية التشغيل على المستوى المحلي ومساعدة الجماعات المحلية على إنشاء برامجها الهادفة إلى تنمية إمكانات التشغيل بها.
- دراسة جميع كفايات تطوير سياسات ترقية التشغيل البديلة والملائمة لخصوصيات الولاية.
- تقييم برامج التشغيل وإثرائها وتعزيزها.
- التقييم المنتظم لحالة تنفيذ مختلف برامج ترقية التشغيل التي يبادر بها القطاع والقيام عند الاقتضاء بتكييفها الضروري.
- تطوير هندسة التشغيل ووضع بنوك معطيات محلية تساعد على تنميتها التشغيل.
- القيام بأي تحقيق أو دراسة ضرورية لتنمية البرامج البديلة الخاصة بترقية التشغيل، أو تكليف من يقوم بذلك.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 50/02 المؤرخ في 21 يناير 2002. الجريدة الرسمية. العدد 06. السنة التاسعة والثلاثون. الصادرة في: 23 يناير 2002. ص ص . 5-7. الموقع الإلكتروني: <https://www.joradp.dz/HAR/index.htm>. بتاريخ: 2018/05/26.

- دراسة أو اقتراح التدابير الرامية إلى تقليص كلفة التشغيل وتوجيه مساعدات الدولة نحو توسيع فرص التشغيل.
- تدعيم نشاط الحركة الجمعوية والحرص على انسجامه في إطار ترقية التشغيل ومكافحة البطالة.

#### ب- في مجال تنظيم التشغيل

في هذا الإطار تكلف المديرية الولائية للتشغيل بالمهام التالية:

- تشجيع تنمية التشغيل عن طريق أعمال واقتراح تدابير تسمح بتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل بالاتصال مع الشركاء المعنيين.
- المساهمة بالاتصال مع المؤسسات المعنية في تعزيز التوافق بين السياسات العمومية الخاصة بالتشغيل والتكوين.
- وضع آليات المساعدة التقنية والاستشارة لمبادرة تنمية التشغيل المحلية.
- معرفة توجيهات التشغيل على المستوى المحلي وتحديد القطاعات التي قد توفره.
- جمع كل المعطيات الإحصائية الخاصة بسوق العمل واستغلالها وتحليلها، وبهذه الصفة تجمع مديرية التشغيل بالولاية من جميع المؤسسات والمتدخلين في مجال التشغيل كل المعلومات الضرورية لأداء مهامها.

#### ج- في مجال المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة

- السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنفيذية المتعلقة بالمحافظة على التشغيل.
- الحث على جميع المبادرات الهادفة إلى المحافظة على التشغيل وتشجيعها.
- تأطير التحرك الجغرافي والمهني لليد العاملة ومتابعته، وتشجيع التعويض ما بين الولايات وما بين القطاعات في نشاطات التوظيف قصد رفع مستوى تحقيق عروض التشغيل إلى أقصى حد.
- السهر على احترام وتطبيق التشريع والتنظيم في مجال توظيف الأجانب وإعداد بطاقيات وحصائل مرتبطة بها.
- وبالإضافة إلى المهام المذكورة أعلاه لمديرية التشغيل الولائية، تكلف المديرية بمتابعة نشاطات قطاع العمل والضمان الاجتماعي على المستوى المحلي، وجمع المعلومات المتعلقة بالقطاع ومركزتها والسهر على تطبيق التوجيهات الواردة من الإدارة المركزية.

وتقوم حاليا بتنفيذ ثلاثة برامج هامة من البرامج الوطنية لترقية الشغل لحساب وكالة التنمية الاجتماعية، وهذه البرامج ترمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة ممولة من طرف الدولة وهي:<sup>1</sup>

- برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية.
- برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة.
- برنامج عقود ما قبل التشغيل.

### 1-5- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM "

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 14/04 المؤرخ في: 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي،<sup>2</sup> يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني، تعود بداية إلى 1999 إلا أنه لم يعرف - في صيغته السابقة- النجاح الذي كانت تتوخاه السلطات العمومية منه، بسبب ضعف عملية المرافقة أثناء مراحل إنضاج المشاريع ومتابعة إنجازها، وقد تبين ذلك خلال الملتقى الدولي الذي نظم في ديسمبر 2002 حول موضوع " تجربة القرض المصغر في الجزائر "، وبناء على التوصيات المقدمة خلال هذا التجمع، الذي ضم عددا معتبرا من الخبراء في مجال التمويل المصغر، تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.<sup>3</sup>

والقرض المصغر عبارة عن قرض يمنح لفئات المواطنين بدون دخل أو ذوي الدخل الضعيف غير المستقر وغير المنظم، يهدف إلى الإدماج الاقتصادي والاجتماعي للمواطنين المستهدفين عبر إحداث الأنشطة المنتجة للسلع والخدمات. يتقدر بـ 50.000 دج كحد أدنى، ولا يمكنه أن يفوق 400.000 دج.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> رايح بلعباس. مرجع سابق. ص. 124.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 04-14 مؤرخ في 22 يناير 2004 المتضمن إنشاء الكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي. الجريدة الرسمية. العدد. 06. السنة الواحدة والأربعون. الصادرة في: 25 يناير 2004. ص. 08. الموقع الإلكتروني: <https://www.joradp.dz/FTP/jo-arabe/2004/A2004006.pdf>. بتاريخ: 2018/05/19.

<sup>3</sup> الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر. "تقديم الوكالة". الموقع الإلكتروني: <https://www.angem.dz/ar/article/presentation>. بتاريخ: 2018/05/19.

<sup>4</sup> المرسوم الرئاسي رقم 04-13 مؤرخ في 22 يناير 2004 المتعلق بجهاز القرض المصغر. الجريدة الرسمية. العدد. 06. السنة الواحدة والأربعون. الصادرة في: 25 يناير 2004. ص. 03. الموقع الإلكتروني: <https://www.joradp.dz/FTP/jo-arabe/2004/A2004006.pdf>. بتاريخ: 2018/05/19.

تشكل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر أداة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة الفقر والهشاشة من خلال قيامها ب:<sup>1</sup>

- تسيير جهاز القرض المصغر وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما.
  - تدعيم المستفيدين من القرض المصغر وتقديم لهم الاستشارة وترافقهم في تنفيذ أنشطتهم.
  - منح قروض بدون فوائد.
  - إبلاغ المستفيدين، ذوي المشاريع المؤهلة للجهاز، بمختلف المساعدات التي تمنح لهم.
  - ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربط هؤلاء المستفيدين بالوكالة بالإضافة إلى مساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم.
- وبذلك فإن القرض المصغر موجه إلى فئات اجتماعية واسعة خصوصا أصحاب الدخل المحدود ليتمكن من الاستفادة من تمويل لمبادراتهم، ومن بين الفئات الاجتماعية التي يقصدها البرنامج نجد المرأة الماكثة بالبيت وذلك بمساعدتها على تطوير نشاط بيتها يعود عليها وعلى عائلتها بالمنفعة.

أما صيغة التمويل فإنها تنقسم إلى مساهمة مالية شخصية من المبادر، وقرض بنكي بفوائد مخفضة، قرض بدون فوائد من الوكالة، حيث يمكنها منح قرض قدره 29% من الكلفة الاجمالية في نمط التمويل الثلاثي، وتمنح أيضا قرض بدون فوائد لشراء المواد الأولية مقدرة ب 100% من الكلفة الإجمالية للمشروع والتي لا يمكن ان تفوق 100.000دج وقد تصل إلى 250.000دج على مستوى ولايات الجنوب.<sup>2</sup>

تنظيم الوكالة يرتكز على مديرية عامة وفروع جهوية تسمى التنسيقيات الولائية موجودة في كل ولاية إلى جانب ممثل الوكالة في كل دائرة ويسمى المرافق، والوكالة الان 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 وتحسيسية وبالاحتكاك المباشر، بالفئات التي يقصدها الجهاز.

<sup>1</sup> المادة 5. المرسوم التنفيذي رقم 04-14. مرجع سابق. ص. 08.

<sup>2</sup> الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر. مرجع سابق.



وإذا كانت تجربة القرض المصغر في الجزائر قد بدأت عام 1999 إلا أنها لم تعط النتائج المرجوة، وما يميز الصيغة الجديدة هو إنشاء وكالة خاصة بتسيير البرنامج وهذا ما سيسمح لامحالة من بلوغ أهداف وتحقيق نتائج أحسن في المستقبل، لأنه كما ذكرنا فإن أهداف القرض المصغر هامة وهي تجربة حققت نجاحا كبيرا في العديد من الدول في مجال محاربة البطالة وتحسين أوضاع المواطن كونه موجه إلى فئات اجتماعية واسعة.

### 1-6- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

تم إنشاء هذا الصندوق بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 مايو 1994، المتضمن إحداث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، إما في إطار التقليل من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم سواء في القطاع الخاص أو القطاع العمومي.<sup>1</sup>

وحددت المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 6 جويلية 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، المهام الأساسية لهذا الأخير فيما يلي:<sup>2</sup>

- يضبط باستمرار بطاقيّة المنخرطين ويضمن تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التأمين عن البطالة ورقابة ذلك ومنازعاته.
- يسير الأداءات المقدمة بعنوان الخطر الذي يغطيه.
- يساعد ويدعم بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل وإدارتي البلدية والولاية، إعادة انخراط البطالين المستفيدين قانونيا من أداءات التأمين عن البطالة في الحياة النشيطة.
- ينظم الرقابة التي ينص عليها التشريع المعمول به في مجال التأمين عن البطالة.
- يؤسس ويحفظ صندوق الاحتياط حتى يمكنه من مواجهة التزاماته إزاء المستفيدين في جميع الظروف.

<sup>1</sup> المادتين:3،2 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 مايو 1994. الجريدة الرسمية. العدد.34. السنة الواحدة والثلاثون. الصادرة في 01 جوان 1994. ص. 13. الموقع الإلكتروني: <https://www.joradp.dz/HAR/Index.htm>

<sup>2</sup> الجريدة الرسمية. العدد. 44. السنة الواحدة والثلاثون. الصادرة في 7 جويلية 1994. ص.06. الموقع الإلكتروني:

<https://www.joradp.dz/HAR/Index.htm>

ويحرم من الاستفادة من أدااءات التأمين عن البطالة:<sup>1</sup>

- المؤجرون ذوي عقد محدود الفترة، العمال الموسميين، العمال في المنازل، العمال ذوي أصحاب العمل المتعدد، العمال عند أنفسهم.
- العمال الذين فصلوا لأسباب تأديبية عن عملهم.
- العمال المستقلين أو تركوا اختياريا عملهم.
- العمال في توقيف مؤقت أو مستمر للعمل بسبب كارثة طبيعية.
- العمال الذين وصلوا إلى السن الشرعي للتقاعد أو تتوفر فيهم شروط الاستفادة بالتقاعد المسبق.

من مهام الصندوق الأولى، دفع تعويض البطالة الذي استفاد منه لغاية أواخر سنة 2006:<sup>2</sup>

- أكثر من 189.830 عاملا مسرّحا من مجموع 201.505 مسجّلا، أي بنسبة استيفاء 94%.
- يناهز عدد المستفيدين الذين تمّ توقيف تعويضاتهم جراء عودتهم إلى العمل بعقود محدّدة المدّة أو بقاءهم بالمؤسّسات المؤهلة للتصفية 5.275 مستفيدا.
- أكبر موجة تسجيل في نظام التأمين عن البطالة تمّت في الفترة الممتدّة بين سنتي 1996 و1999 التي سايرت تنفيذ إجراءات مخطط التعديل الهيكلي، عند ذاك، بدأ منحى الانتساب في التقلص.

انطلاقا من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004، قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحرّ تحت رعاية مستخدمين تمّ توظيفهم وتكوينهم خصيصا ليصبحوا مستشارين-منشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدّات مخصّصة لهذا الشأن، بهذا تمّ تسجيل النتائج الآتية:<sup>3</sup>

- أكثر من 11.583 بطّالا تمّ تكوينهم من طرف المستشارتين - المنشطين في مجال تقنيات البحث عن الشغل.

<sup>1</sup> إيمان لعيني. "علاقة الضغط النفسي بالاغتراب النفسي لدى خريجو الجامعة العاملين بعقود ما قبل التشغيل". رسالة ماجستير في علم النفس العيادي. جامعة سطيف. 2013. ص. 156.

<sup>2</sup> الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة. "تعريف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة". الموقع الإلكتروني: [https://www.cnac.dz/site\\_cnac\\_new/Web%20Pages/Ar/AR\\_PresentationCNAC.aspx](https://www.cnac.dz/site_cnac_new/Web%20Pages/Ar/AR_PresentationCNAC.aspx)

<sup>3</sup> الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة. "تعريف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة". المرجع نفسه.

- أكثر من 2.311 بطالا تمت مرافقتهم في إحداث مؤسساتهم المصغرة.
- أكثر من 12.780 بطالا تابعوا منذ سنة 1998 تكوينات لاكتساب معارف جديدة تؤهلهم لإعادة الإدماج في حياتهم المهنية.
- منذ سنة 2004، وبتقلص عدد المسجلين في نظام التأمين عن البطالة، تم تسطير التكوين بإعادة التأهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع والمؤسسات المدمجة في إجراءات ترقية التشغيل.

## 2- أنماط التشغيل في الجزائر

### 1-2- برنامج تشغيل الشباب

يعتبر هذا البرنامج خاصا وذا أهمية كبيرة بالنسبة لمحور الشغل، انطلق عام 1988 وأولت الحكومة اهتماما بالغاً به، ووضعت له استراتيجية من أجل الوصول إلى السبل الكفيلة بالاستثمار في الطاقات الحية العاطلة عن العمل.

لقد وضع هذا البرنامج لتجاوز العقبات التي تصادف الشباب يوميا حيثما ذهب سواء في المؤسسات الخاصة بالتشغيل، أو مكاتب اليد العاملة التي لا نجد حلا للطلبات الكثيرة والقادمة باستمرار، ويشمل برنامج تشغيل الشباب على محورين:

- أولهما يتعلق بتوفير مناصب عمل لصالح الشباب في مختلف النشاطات الزراعية الري والهياكل القاعدية والاقتصادية والاجتماعية.
- ثانيهما يتعلق بالتكوين في المراكز والمؤسسات والمعاهد وكذا التكوين بالمراسلة.

وكان الهدف المقرر من هذا البرنامج التكفل ب 200 ألف شاب عاطل عن العمل لسنتي 1988-1989 والمخصص للشباب النشطين غير الحاصلين عن العمل والبالغين 16 إلى 24 سنة (الحد الأدنى تم تمديده إلى 27 سنة عام 1989) وهذا عن طريق منحهم تأهيلا يسمح لهم بالاندماج المهني في أشغال ذات منفعة عامة.<sup>1</sup>

يتميز برنامج تشغيل الشباب بوجود حالات لعدم التوازن تبدو جلية من خلال الفوارق بين مناصب العمل الدائمة ومناصب العمل المؤقتة، وكذا المساهمة المتقاربة لمختلف القطاعات، وكذا تنوع المشاريع

<sup>1</sup> محمد عمور . مرجع سابق . ص. 40.

في بعض الولايات، والانعدام شبه كلي للمبادرات في الولايات الأخرى، مع قلة الاهتمام من طرف الشباب حيال هذا البرنامج، فحوالي 50% من فئة الشباب غير معنية ببرنامج تشغيل الشباب، وهذه النسبة من فئة الشباب ستكون في معظمها من النساء ولعدة أسباب إدارية خاصة لم يعط هذا البرنامج النتائج المرجوة والأهداف التي كانت تنتظر وظهرت الحاجة إلى التكفل الأكثر تنظيما وفعالية ببرامج الإدماج المهني، فوضع برنامج بديل أكثر صرامة من قبل الوزارة المكلفة بالتشغيل.<sup>1</sup>

## 2-2- جهاز الادماج المهني للشباب

يهدف هذا الجهاز إلى إزالة وتصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب وإلى تشجيع الشباب على انشاء نشاطات لحسابهم الخاص لترقية روح المبادرة، اشتمل هذا الجهاز على ثلاث فروع.

ولقد كانت المبادئ الأساسية لهذا البرنامج تهدف أساسا إلى ترقية روح المبادرة والمقاولة لدى الشباب وتنميتها سواء كان ذلك بطريقة مباشرة أو من خلال جمعياتهم، وتنمية المبادرات المحلية وتثمين الطاقات مع استغلال كل الإمكانيات المتاحة للتشغيل بإعطاء الأولوية للعمل الدائم.<sup>2</sup>

## الأنظمة الثلاثة للجهاز

### أ- التشغيل المأجور الناتج عن المبادرات المحلية (ESIL)

في سنة 1990 تبنت الحكومة جهاز يهدف إلى إنشاء مكثف لمناصب الشغل لمدة سنة واحدة تقتصر هذه الوظائف على الأشغال غير المنتجة والقليلة التأهيل، سمح هذا الإجراء بتوظيف حوالي 2500 شاب في سنة 2004، إلا أن هذه الوظائف المنشأة مؤقتة تتركز في مجملها في القطاع الخدمي، يتعلق بالتشغيل المرتبط بأشغال المنفعة العامة، تقوم هذه الفكرة على التشغيل المؤقت وهذا بتشغيل الشباب العاطل من طرف الجماعات المحلية لفترات من 6 إلى 12 شهرا بأجرة موازية للحد الأجر المضمون لعام 1991 والمقدرة ب 2500 دج.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> محمد عمور. المرجع نفسه. ص. 41.

<sup>2</sup> سناء قندوز. "دور الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب في ترقية الاستثمار الخاص الجزائري". رسالة ماجستير في العلوم القانونية. معهد الحقوق والعلوم الإدارية. جامعة الجزائر. 2004-2005. ص. 30.

<sup>3</sup> عمار علوني. "دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة: دراسة تقييمية بولاية سطيف". الملتقى الوطني حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة. جامعة المسيلة. 15-16. 2011. ص. 05.

وتمنح هذه المناصب للولايات في شكل حصص ولائية لكل سداسي وذلك بناء على برنامج سنوي للولاية تقدمه المندوبية بناء على اقتراحات البلديات وقد وفر هذا البرنامج العديد من مناصب الشغل فعلى سبيل المثال نذكر: ولاية تبسة التي وفرت أكثر من 7100 شغل في إطار العمل المأجور، كما وفرت ولاية المسيلة أيضا 3838 منصب شغل ضمن هذا البرنامج وكان هذا سنة 2007.<sup>1</sup>

ب- **التعاونيات:** تقدم مساعدة من طرف الدولة من أجل إنشاء تعاونيات هذا عن طريق استغلال الطاقات المحلية، وكذا البرامج المفتوحة من طرف الشباب، يمكن أن تصل إلى 30% من تكلفة المشروع والتي لا تتجاوز 500 ألف دج، حيث كانت تكلفة المنصب الواحد للعمل لا تتجاوز 5010 ألف دينار جزائري وتتيح للتعاونيات الفردية أو الجماعية التي قبلت ملفاتها و70% المتبقية من تكلفة المشروع تمنح على شكل قروض بنكية مسيرة لمدة خمس سنوات إضافة إلى التسهيلات الإدارية والإعفاء الضريبي لمدة ثلاث سنوات وتخفيض لسعر التجهيزات.

ج- **التكوين:** إعداد الشباب مهنيا، والمساعدة في عمليات التدريب خاصة في إطار التعاونيات ويكون لفائدة التعاونيات ومرتبطة بميدان العمل، إذ لا يتعدى التكوين مدة 06 أشهر داخل مؤسسات التكوين القريبة من المشروع وكيفية استعمال العتاد، أضف إلى أن هذا الجهاز يأخذ على عاتقه تكلفة الأجر للمؤسسات التي تعمل على تشغيل الشباب (طالب العمل لأول مرة) وهذا لمدة ستة أشهر وتشجيعا لتشغيل الشباب يقوم الجهاز بدفع لمدة عامين الاشتراكات الاجتماعية بحيث 7% من هذه الاشتراكات يدفعها الجهاز و5% يدفعها المستخدم.<sup>2</sup>

### 2-3- برنامج عقود ما قبل الإدماج (التشغيل)

أنشئ برنامج عقود ما قبل التشغيل سنة 1998 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 402-98 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 والمتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي وكذا الحاصلين على شهادات التعليم العالي، والتقنيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين،<sup>3</sup>

<sup>1</sup> مسعودة حجال. "خريجو الجامعة بين البطالة وإشكالية معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2001". ص. 57.

<sup>2</sup> عبد القادر لحسن. "سياسة التشغيل بين البطالة وإشكالية معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2009: اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل الخماسي 2010-2014". الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية. بسكرة: جامعة محمد خيضر. يومي 13 و14 أبريل 2011. ص. 198.

<sup>3</sup> الجريدة الرسمية. العدد. 91. السنة الخامسة والثلاثون. الصادرة في 06/12/1998. ص. 28. الموقع الإلكتروني:

<https://www.joradp.dz/FTP/Jo-Arabe/1998/A1998091.pdf>

بحيث يسمح هذا البرنامج الحصول على تكوين تطبيقي بالتكيف مع منصب العمل لأول مرة، وتم عملية الإشراف عليه من خلال وزارة العمل والحماية الاجتماعية وكذا وكالة التنمية الاجتماعية ADS.

يهدف هذا الجهاز إلى مكافحة البطالة بصفة عامة واكتساب الخبرة المهنية وتحقيق تكوين تطبيقي للمستفيدين منه بصفة خاصة وهذا في حالة ادماجهم مهنيا، وتدوم فترة التشغيل 12 شهرا قابلة للتمديد 06 أشهر بطلب من الهيئة والمؤسسة المستخدمة وكذا من طرف المستفيد.

وتتمثل أهداف البرنامج فيما يلي:

- التخفيف من البطالة الخاصة في وسط الطبقة المتعلمة سواء الحاصلة على تأهيل جامعي أو تأهيل مهني.
- تحقيق تكوين وخبرة مهنية تؤهل المستفيدين من هذا الجهاز الاستفادة من تشغيل منصب دائم بخبرة مهنية مسبقة خاصة وأن أغلب طلبات التوظيف تشترط الخبرة المهنية في هذا المجال.

#### شروط الاستفادة من برنامج عقود ما قبل التشغيل

يشترط في المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل حسب المادة الثالثة من نفس المرسوم:<sup>1</sup>

- أن يكونوا حاصلين على شهادة التعليم العالي والتقنيين الساميين والمتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين.
- أن يكون من جنسية جزائرية.
- أن تتراوح أعمارهم من 19 إلى 35 سنة.
- أن يكونوا من طالبي التشغيل للمرة الأولى.
- أن يكون معفيين من التزامات الخدمة الوطنية.

ويتم ادماج البطالين المستفيدين من هذا العقد لدى الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة بما فيها تلك التابعة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ويتم تعيينهم في مناصب عمل فعلية مناسبة لمستوى تكوينهم، وتحدد مدة عقد التشغيل الأولى بسنة واحدة يمكن تمديدتها مرة واحدة لمدة 06 أشهر،

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية. العدد. 91. السنة الخامسة والثلاثون. الصادرة في 06/12/1998. مرجع سابق. نفس الصفحة.

وتحدد مستويات الأجر التي تتحملها الدولة والمخصصة لفائدة الشباب المستفيدين من عقد تشغيل في إطار عقود ما قبل التشغيل كآلي<sup>1</sup>:

- الفترة الابتدائية أو العقد الأولى (خلال السنة الأولى): 6000 دج/ للشهر بالنسبة للجامعيين، و4500 دج/ بالنسبة للتقنيين الساميين.
  - فترة التمديد المحددة ب 06 أشهر: 4000 دج/ للشهر بالنسبة للجامعيين، و3000 دج/ للشهر بالنسبة للتقنيين الساميين.
- وقد عدلت مستويات الأجر ابتداء من جانفي 2008 تماشيا مع موجات التضخم والزيادة في الأجور التي عرفها القطاع الاقتصادي العام والخاص لتصبح كما يلي:
- الفترة الابتدائية أو العقد الأولى (خلال السنة الأولى): 12000 دج/ للشهر بالنسبة للجامعيين.
  - 8000 دج/ للشهر بالنسبة للتقنيين الساميين.

ويتحمل الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب حصة رب العمل في الضمان الاجتماعي المحددة ب 07%، ويستفيد الشباب حامل الشهادة خلال الفترة الابتدائية المحددة بسنة واحدة من نظام التعويضات الذي يتحمله المستخدم والمطبق على المستخدمين الذين يشغلون نفس منصب العمل، وفيما يتعلق بتوظيف الشباب حامل الشهادة بعد انقضاء فترة التشغيل الأولى (السنة الأولى) وفي حالة التمديد وبعد انقضاء هذه الفترة (أي بعد مرور 18 شهر من العمل لدى هذا المستخدم) تلزم المادة العاشرة من المرسوم السابق ذكره (المرسوم رقم: 402/98) المستخدم بإبرام عقد عمل مع الشباب حامل الشهادة لمدة لا تقل عن سنة واحدة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المادة السابعة. المرسوم التنفيذي رقم 98-402. الجريدة الرسمية. العدد. 91. السنة الخامسة والثلاثون. مرجع سابق. ص. 29.

<sup>2</sup> رايح بلعباس. مرجع سابق. ص ص 131، 132.

2-4- جهاز المساعدة على الإدماج المهني "DAIP"

يعتبر جهاز المساعدة على الإدماج المهني أحدث برنامج تسهر الحكومة الجزائرية على تطبيقه وتنفيذه، حيث خرج إلى حيز التنفيذ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19 أفريل 2008، حيث هذا يهدف هذا الجهاز حسب ما ورد في المادة الثانية من المرسوم إلى:<sup>1</sup>

- تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي الشغل المبتدئين.

- تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لا سيما عبر برامج تكوين - تشغيل وتوظيف.

ما يميز هذا الجهاز عن الأجهزة السابقة هو أنه موجه لعدة فئات من طالبي الشغل المبتدئين حسب مستوياتهم التعليمية والتكوينية وهي تشكل في مجموعها تقريبا كل فئات الشباب وحددتها المادة الثالثة في:<sup>2</sup>

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

**الفئة الثانية:** الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا تمهينيا.

**الفئة الثالثة:** الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

وينصب المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني لدى المؤسسات والإدارات العمومية، بينما ينصب المستفيدون من عقود تكوين- إدماج إما في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط، وإما لدى حرفيين معلمين لمتابعة تكوين.<sup>3</sup>

أ- مدة عقد الإدماج

تتحدد مدة عقد الإدماج حسب المرسوم رقم 126/08 كما يأتي:

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية. العدد. 22. السنة الخامسة والأربعون. الصادرة في: 30 /04/2008. ص.20. الموقع الإلكتروني:

<https://www.joradp.dz/FTP/jo-arabe/2008/A2008022.pdf>

<sup>2</sup> المكان نفسه.

<sup>3</sup> رايح بلعباس. مرجع سابق. ص. 132.



- سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية.

- سنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.

- سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة لتكوين لدى الحرفيين المعلمين.

وخلال سنة 2011 تم تعديل مدة عقد الإدماج لتصبح كما يلي:

- 03 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية.

- سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.

- سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة لتكوين لدى الحرفيين المعلمين.

#### ب- شروط الاستفادة من جهاز الإدماج المهني

يجب على الشباب البطال الراغب في الاستفادة من توظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني أن يتوفر على الشروط التالية:<sup>1</sup>

- أن يكون طالب جديد للشغل.

- أن يحمل الجنسية الجزائرية.

- أن يتراوح سنه بين 18 و35 سنة، بالنسبة لعقود التكوين-إدماج السن المطلوب هو 16

بشروط أن يقبل المرشح مزاوله تكوين.

- أن يكون حائزا على الشهادة ومثبتا لمستواه التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية.

- أن يكون مسجلا كطالب شغل لدى الوكالة المحلية للتشغيل التابعة لمقر سكنه.

#### ج- الأجر والمنح

حسب المرسوم رقم 126/08 يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج أجره شهرية تتحدد بالاستناد

إلى الراتب الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية المنصوص عليها كما يلي:<sup>2</sup>

<sup>1</sup> وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. السياسة الوطنية للتشغيل. الموقع الإلكتروني: [www.mtess.gov.dz/ar/](http://www.mtess.gov.dz/ar/)

<sup>2</sup> وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. المكان نفسه.

- 55% للصنف 11، الرقم الاستدلالي 498 بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي، أجرة شهرية تقدر بـ 15000 دج.

- 50% للصنف 10، الرقم الاستدلالي 453 بالنسبة للتقنيين الساميين، أجرة شهرية تقدر بـ 10000 دج.

- 36% للصنف 8، الرقم الاستدلالي 379 في الإدارات والجماعات المحلية، أجرة شهرية تقدر بـ 8000 دج.

- 47% للصنف 8، الرقم الاستدلالي 379 في المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة، أجرة شهرية تقدر بـ: 1200 دج.

والملاحظ في هذا الجهاز فيما يتعلق بالأجور التي لطالما كانت بمثابة النقطة السوداء بالنسبة لبرامج التشغيل الحكومية أن الأجور تتماشى بنسب معقولة مع الأرقام الاستدلالية المنصوص عليها في منظومة الوظيفة العمومية، وهذا ما يجعل الأجور في هذا الجهاز مرنة مع ارتفاع الأجور في قطاع الوظيف العمومي.

كما يستفيد الشباب المدمجون في إطار هذا الجهاز من أداءات التأمينات الاجتماعية في مجال المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية كما يمكنهم الاستفادة من تكوين تكميلي من أجل تحسين مستواهم وتكييفهم لمنصب عمل.

كما يوفر البرنامج مرافقة طالبي العمل المبتدئين عن طريق التكوين (عقود تكوين- تشغيل) ويضمن ما يلي:<sup>1</sup>

- يمكن للشباب المدمجين في إطار الجهاز أن يستفيدوا من تكوين تكميلي أو تجديد معارفهم أو تحسين مستواهم من أجل تكييفهم لمنصب العمل وتحسين مؤهلاتهم.
- يمكن للشباب المدمجين في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات أو عقود الإدماج المهني أو عقود تكوين - إدماج، باستثناء المنصبين لدى الحرفيين المعلمين، الاستفادة من عقود تكوين-تشغيل تمول في حدود 60% من الجهاز لمدة أقصاها ستة (6) أشهر في حالة التزام المستخدم بتوظيف المستفيد لفترة لا تقل عن سنة واحدة عند انتهاء التكوين.

<sup>1</sup> وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. السياسة الوطنية للتشغيل. مرجع سابق.

- يبرم عقد تكوين-تشغيل بين الوكالة الوطنية للتشغيل والمستخدم والمستفيد بعد موافقة المدير الولائي للتشغيل.
- تخصيص منحة للتشجيع على البحث للتكوين تحدد بـ 3000 دج للشهر لفائدة المستفيدين من الجهاز الذين نجحوا في تسجيل أنفسهم في تريبص تكويني مدته القصوى ستة (6) أشهر في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزا في سوق التشغيل.
- تنظم عمليات التكوين بالشراكة مع قطاع التكوين المهني لفائدة الشباب المتراوح أعمارهم من 16 إلى 20 سنة في المهن التي تعرف عجزا في سوق العمل لمدة ستة (6) أشهر يستفيد خلالها الشاب من منحة تقدر بـ 3.000 دج.

## 2-5- برنامج الأشغال المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة

أنشئ هذا الجهاز على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير، الأهداف الرئيسية لهذا البرنامج هي تنمية وتطوير المجتمعات السكانية الأقل نموا بهدف إنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة مع تطور وصيانة الهياكل العمومية وذلك بتطبيق الأشغال ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية من صيانة الملحقات من طرف البلدية والولاية، وقد سمح هذا الجهاز بإنشاء 175.131 حوالي منصب شغل.<sup>1</sup>

وهو يشبه إلى حد ما برنامج ESILS في توجيه الشباب وفي طبيعة العمل المؤقت ويتميز عنه في طبيعة الأنشطة المعروضة، حيث يتضمن أشغال عامة خاصة بالصيانة والترميم والري والغابات...، ويتم تمويله من طرف الصندوق الاجتماعي للتنمية والتسيير، ومكلف بتسيير "ADS" Agence de développement social وكالة التنمية الاجتماعية وتم العمل بهذه الصيغة منذ 1997 بتمويل من البنك العالمي حيث تم توجيهه خاصة للمناطق الجغرافية التي تعرف تركزا كبيرا لأعداد البطالين والتي تحتاج إلى أعمال ذات منفعة عامة بقيمة مضافة اقتصادية واجتماعية ذات الكثافة عالية لليد العاملة.<sup>2</sup>

إن فتح الورشات الخاصة بالأشغال ذات المنفعة العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة من شأنها تغطية العجز الذي تعاني منه الولايات والبلديات الفقيرة التي تستجيب لمقاييس التأهيل (من قلة المواد المالية ونقص في الهياكل القاعدية المصانة والموارد الطبيعية)، بالإضافة إلى تحقيق الاستقلالية

<sup>1</sup> مدني بن شهرة. مرجع سابق. ص. 282.

<sup>2</sup> عبد الحميد بوزيدي. تسعينات الاقتصاد الجزائري. الجزائر: المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية. 1994. ص. 108، 109.

الذاتية والمالية للشباب البطال وتمكينه من خلق مؤسسات مصغرة خاصة، وللاستفادة من البرنامج يجب توفر بطاقة حرفي أو سجل تجاري بالنسبة للمقاول في الولاية المعنية، أما بالنسبة للعامل فعليه أن يكون بطل مسجل في البلدية المعنية ويتراوح سنه ما بين 18 إلى 59 سنة.<sup>1</sup>

جدول رقم 10: المشاريع المنجزة في إطار جهاز أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف

| المشاريع                                                   | القطاع المعني    |
|------------------------------------------------------------|------------------|
| صيانة مسالك البلدية                                        | الطرق            |
| صيانة شبكات تطهير المياه والبالوعات                        | الري             |
| تصحيح المجاري المائية والأشغال الغابية                     | الغابات          |
| صيانة الفقرات: تنظيف الأودية، نزع الرمال من الطرق          | الفلاحة          |
| صيانة المدارس الابتدائية                                   | الجماعات المحلية |
| مكافحة الأمراض المتقلة عبر الماء، داء الليشمانيات والعقارب | الصحة            |
| صيانة المراكز المتخصصة للمكفوفين المعاقين.                 | التضامن الوطني   |

المصدر: أصداء وكالة التنمية الاجتماعية. مرجع سابق. ص. 01.

<sup>1</sup> أصداء وكالة التنمية الاجتماعية. العدد. 3. خاص بأشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف\*أفريل 2017. (Tup-Himo). ص. 01. الموقع الإلكتروني: <http://www.ads.dz/newsletter/tuphimo03.pdf>

جدول رقم 11: حصيلة إنجازات جهاز الأشغال ذات المنفعة العمومية للاستعمال المكثف لليد

العاملة من 1997 إلى 2016.

| القطاع           | مناصب العمل المستحدثة | نسبة مناصب العمل المستحدثة حسب القطاع | الورشات المنطلقة | نسبة الورشات المنطلقة حسب القطاع |
|------------------|-----------------------|---------------------------------------|------------------|----------------------------------|
| الغابات          | 28016                 | % 37                                  | 13387            | % 37                             |
| المجاري المائية  | 15578                 | % 21                                  | 8759             | % 24                             |
| صيانة الطرقات    | 14916                 | % 20                                  | 8978             | % 25                             |
| الصحة            | 3079                  | % 04                                  | 1359             | % 04                             |
| الفلاحة          | 552                   | % 01                                  | 159              | % 00                             |
| التعليم          | 4742                  | % 06                                  | 1366             |                                  |
| التضامن          | 1301                  | % 02                                  | 317              | % 01                             |
| الجماعات المحلية | 7545                  | % 10                                  | 1624             | % 05                             |
| المجموع          | 75728                 |                                       | 35949            | %100                             |

المصدر: أصداء وكالة التنمية الاجتماعية. المرجع نفسه. ص. 02.

### 3- سياسة التشغيل وعلاقتها ببعض المتغيرات النوعية

#### 3-1- عقد العمل

##### 3-1-1- تعريف عقد العمل

يعرف المختصون عقد العمل على أنه اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر وهو صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفاً.<sup>1</sup>

كما يعرف على أنه عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل أو المُستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدد ولمدة محددة أو غير محددة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> سليمان أحمية. التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. الجزائر: المطبوعات الجامعية. 1998. ص. 15.

<sup>2</sup> جلال مصطفى القرشي. شرح قانون العمل الجزائري. الجزائر: المطبوعات الجامعية. 1984. ص. 80.

كما تقوم التشريعات المدنية بوضع بعض التعاريف الخاصة بعقد العمل، حيث تشير المادة الثامنة من قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الجزائري<sup>1</sup> إلى أنه تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقات الجماعية وعقد العمل.

أما في القانون الجزائري لم يقدم المشرع الجزائري تعريفا لعقد العمل ضمن مختلف القوانين المتعاقبة، ذلك لكونه يعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة عمل التي تعتبر أوسع وأشمل نظرا لكونها أداة تنظيمية لكافة جوانب الآثار التي يولدها قيام شخص بالعمل لصالح شخص آخر خاضعا لكافة القوانين والنظم المعمول بها،<sup>2</sup> وهو بهذا قد أعطى تعريفا للعقد بصفة عامة، في المادة 54 من القانون المدني: اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين، بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما.<sup>3</sup>

### 3-1-2- تطور عقد العمل

وبالرجوع لتطور عقود العمل يمكن ملاحظة تطور عقود العمل السائدة بتعقيد الحياة الاقتصادية والاجتماعية، ومجمل التغييرات التي طرأت على المستوى البيئي هي من آثار تكنولوجية متطورة ومتسارعة في التغيير، ولذا فإن تطور عقود العمل المعاصرة يمكن إيجازها بما يلي:<sup>4</sup>

#### أ- أسابيع العمل الاعتيادية

لقد كانت ساعات العمل الأسبوعية سابقا 60 ساعة أسبوعيا أي 6 أيام عمل، ولكنها انخفضت إلى 40 ساعة أسبوعيا، ولقد طرأ هذا الانخفاض في ظل الظروف الاقتصادية المعاصرة، والطلب على العمالة والضغط التي مارستها نقابات العمال والاتحادات المهنية عموما حققت انخفاضا في الساعات الأسبوعية للعمل دون أن يصاحب هذا الانخفاض أي تخفيض في الأجور والرواتب للعاملين.

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية. العدد. 17. السنة السابعة والعشرون. الصادرة في 25 أبريل 1990. . 563. الموقع الإلكتروني:

<https://www.joradp.dz/HAR/Index.htm>

<sup>2</sup> فوزية عياض. "دراسة تأثير العمل المؤقت على الإحساس بالأمان الوظيفي". رسالة ماجستير في علوم التسيير. جامعة قسنطينة. 2010-2011. ص. 35.

<sup>3</sup> القانون المدني. الأمانة العامة لرئاسة الحكومة الجزائرية. ص. 11. الموقع الإلكتروني: <https://www.joradp.dz/TRV/ACivil.pdf>

<sup>4</sup> فوزية عياض. مرجع سابق. ص ص 37، 38.

ب- نظام دوريات العمل

ويستعمل هذا النظام في المصانع الإنتاجية عادة.

ج- عقود العمل الجزئية

لقد ازداد الاهتمام وانتشار هذا النمط من عقود العمل وخصوصا في السنوات الأخيرة، حيث أن ساعات العمل تتراوح بين 6-35 ساعة في الأسبوع وغالبا ما تلجأ لهذه العقود النساء عموما وذلك لوجود مسؤوليات أخرى لديهم.

د- ساعات العمل المرنة

لقد بدأ الاهتمام بمثل هذه العقود في عقد الثمانينات من القرن 20، وأصبحت واسعة الانتشار بين العديد من المنظمات.

هـ- عقود العمل المؤقتة

يتميز أصحاب الأعمال باعتمادهم على أسلوب عقود العمل المؤقتة ويفضلونها نظرا لما تتمتع به من مرونة لمواجهة ظروف عدم التأكد وتجربة العاملين لديها خلال الأولى للعمل كفترة تجريبية، غير أن العمال المؤقتين لا يتمتعون بنفس الحقوق المعطاة للعمال الدائمين، من حيث الإجازات المرضية والعطل والامتيازات.<sup>1</sup>

و- عقود التوظيف

إن العقود عبارة عن وثائق شرط بين أصحاب العمل والعاملين، ولكن هناك أنواع أخرى من العقود التي يتم الاتفاق بشأنها بين المنظمة والموظفين وكالات التوظيف أحيانا، وهذه العقود تأخذ أشكالا مختلفة منها، عقود دائمة أي لا توجد مدة لإنهاء العقد، عقود محددة المدة وبموجبها يكون هناك تاريخ محدد لبداية العقد ونهايته وهي عقود مؤقتة، بالإضافة إلى عقود لمهمة معينة وهي عقود لمدة محددة ويكون تاريخ إنهاء العمل غير محدد، ومثل هذه العقود تستخدم لإنجازات معينة وينتهي العقد بانتهاء هذه المهمة.

<sup>1</sup> أحمد عبد التواب محمد بهجت. دروس أحكام عقد العمل الفردي. الجزء الأول. مصر: دار النهضة العربية للنشر. 1997. ص. 256

أولاً- عقد محدد المدة

يعتبر الزمن عنصراً من العناصر الأساسية في عقد العمل المحدد المدة، وأن الالتزام يتوقف عندئذ على الزمن الذي قدر له أن ينمو فيه، حيث يعتبر عقد العمل محدد المدة عقد كتابي أو شفهي يتم بين صاحب العمل والعمال لأداء عمل في مدة زمنية محددة.

يعرف عقد العمل محدد المدة بأنه: " العقد الذي يعين له طرفاه العامل ورب العمل إما تاريخياً محدداً لإنهائه مثلاً: انتهاء العقد بسبب انقضاء موسم الصيف، أو عقد عمل مدرس في مدرسة خاصة لعام دراسي واحد أو أكثر ...

وإما أن يعلق الطرفان انتهائه على حدوث واقعة معينة لا يرتبط وقوعها بإرادة أحد المتعاقدين المحضة مثال ذلك العقد المبرم بين عامل ومقاول للمدة التي تستلزمها إقامة إنشاءات معينة، أو للمدة التي تقتضيها نقل أتربة من مكان إلى آخر، أو هدم أحد الأبنية...<sup>1</sup>

ويحدد قانون علاقات العمل الجزائري في المادة 12 على أنه يمكن إبرام عقد عمل لمدة محددة بالتوقيت الكامل أو الجزئي في الحالات المنصوص عليها أدناه:<sup>2</sup>

- تنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
- استخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً.
- إجراء أشغال أو خدمات غير متجددة.
- تزايد العمل والاعمال الموسمية.

ثانياً- عقد العمل غير محدد المدة

عقد العمل غير محدد المدة هو ذلك العقد الذي لا يكون الزمن عنصراً جوهرياً في تنفيذه فهو يرمي إلى القيام بعمل أو حاجة لا يمكن اشباعها بمقترنة بزمن محدد، تنص المادة 11 من قانون علاقات العمل على أنه يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة (المادة 11)<sup>3</sup> وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة، كما يمكن اعتبار عقد العمل غير محدد المدة إذا تم تجديد عقد العمل محدد المدة لأكثر من مرة، حيث في الأصل أن

<sup>1</sup> أحمد عبد التواب محمد بهجت. المرجع نفسه. ص. 257.

<sup>2</sup> الجريدة الرسمية. العدد. 17. السنة السابعة والعشرون. مرجع سابق. ص. 564.

<sup>3</sup> المكان نفسه.



العقد محدد المدة ينتهي بانقضاء المدة المحددة له أو بإنجاز الخدمة المقصودة منه ومع ذلك يمكن يواصل المتعاقدون في تنفيذه بعد انتهائه، ويمكن أن يفسر السكوت في هذه الحالة والاستمرار في تنفيذ الالتزام رغبة في تجديد العقد أو تمديده وهنا يتحول العقد إلى عقد غير محدد المدة.

### ثالثا- تجديد عقد العمل محدد المدة

حسب القانون الجزائري يعتبر بعض المشرعين بأثر التجديد الضمني في تحويل العقد المحدد المدة إلى عقد عمل غير محدد المدة بأنه: إذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته، اعتبر العقد مجددا لمدة غير محددة.

كما تؤكد المادة التاسعة من الأمر 75-31 المؤرخ ب 29 أفريل 1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص،<sup>1</sup> على أن تجديد عقد العمل المحدد المدة يحوله إلى عقد غير محدد المدة وذلك لأن عقد العمل في القانون الجزائري يبرم لمدة غير محدودة من حيث المبدأ، ولكن يمكن إبرامه لمدة محدودة أحيانا.

ويؤكد القانون 90-11 في المادة 14، أنه يتحول بصفة آلية عقد العمل المعني إلى عقد غير محدد المدة إذا ثبت عدم احترام صاحب العمل للحالات الواردة في المادة 12 من القانون 90-11.

وبهذا يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون، عقد عمل لمدة غير محدودة دون الإخلال بالأحكام الواردة في هذا القانون.

### 3-1-3- آثار عقد العمل

#### أ- الحق في الأجر ومختلف الامتيازات المالية

تعتبر الأجر ومختلف التعويضات الأخرى الملحقة بها، من أهم الحقوق الأساسية للعامل كما هي من أهم التزامات صاحب العمل، وهي في نفس الوقت سبب التزام العامل ومحل التزام صاحب العمل، الأمر الذي يجعلها تحظى بالحماية القانونية المتشددة في مختلف التشريعات العمالية المقارنة،<sup>2</sup> ومنها القانون الجزائري سواء من حيث المبدأ، حيث تنص المادة 80 من قانون علاقات العمل بأنه: "

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية. العدد. 39 السنة الثانية عشر. الصادرة في 16 مايو 1975. ص. 527. الموقع الإلكتروني:

<https://www.joradp.dz/FTP/Jo-Arabe/1975/A1975039.pdf>

<sup>2</sup> فوزي حبيش. الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين. لبنان: دار النهضة العربية. 1991. ص. 13.

للعامل حق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل<sup>1</sup> وهو نفس المبدأ المكرس في المادة 113 من قانون العمل، أو من حيث الأداء أو الدفع المنتظم للأجر، والذي يعتبر من أهم الحقوق المقررة للعامل في مختلف التشريعات المقارنة.

### ب- الحق في الراحة والعطلة القانونية

لم تعد قوانين العمل الحديثة تهتم بما يقدمه العامل من جهد وعمل وما يحققه من إنتاج فقط، بل توسع اهتمامها إلى مختلف الجوانب الاجتماعية والصحية للعامل ومنحه جزء من الوقت المأجور لتجديد طاقته، قوته، جهده والتمتع بقسط من الراحة بعد طول عناء وجهد أسبوعيا وسنوياً.

كرست كافة القوانين العمالية العالمية مبدأ الحق في الراحة الأسبوعية والأعياد السنوية وذلك في مختلف النصوص القانونية والتنظيمية والاتفاقيات الجماعية، بل أصبح الحق في الراحة أكثر من ذلك ضمن الحقوق الدستورية، ولقد تمت الإشارة إليه ضمن مختلف الدساتير الوطنية، إذ تنص النسخة المعدلة من الدستور الجزائري لسنة 2016 في مادتها 69 في فصله الثالث للحقوق والواجبات بأن " الحق في الراحة مضمون ويحدد القانون كليات ممارسته".<sup>2</sup>

### ج- الحق في التأمين والحماية والضمان الاجتماعي

من بين المميزات المعروفة عن قانون العمل أنه قانون اجتماعي بالدرجة الأولى لكونه يهدف بصفة أساسية إلى حماية العامل من كافة الأخطار التي قد تتجم عن علاقة العمل سواء كانت بفعل صاحب العمل كالاستغلال والتسريح التعسفي أو كانت من طبيعة العمل كحوادث العمل والأمراض المهنية، أو كانت لأسباب أخرى متنوعة ومختلفة المصادر كالمرض والشيخوخة وما إلى ذلك.

تتمثل هذه الحماية من الأخطار على اختلاف أنواعها في تلك الأحكام القانونية والتنظيمية التي تعمل على مساعدة العامل في التخفيف من الأضرار التي قد تصيبه نتيجة سبب من الأسباب والتكفل بشؤون بصفة كلية أو جزئية حسب الحالات بكل ما تستلزمه مواجهة هذه المخاطر والعمل على الوقاية منها أو تقاديتها أو معالجتها من قبل الدولة وصاحب العمل على السواء.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية. العدد. 17. السنة السابعة والعشرون. مرجع سابق. ص. 569.

<sup>2</sup> دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. رئاسة الجمهورية: الأمانة العامة للحكومة. مارس 2016. ص. 09. الموقع الإلكتروني: <https://www.joradp.dz/trv/acons.pdf>

<sup>3</sup> بشير هدي. الوجيز في شرح قانون العمل. الجزائر: دار الريحانة للنشر والتوزيع. 2000. ص. 103، 104.

د- الحق في التقاعد

من بين الحقوق الأساسية للعمال في التشريعات المقارنة يأتي الحق في التقاعد كنهاية طبيعية للحياة المهنية للعامل، إلا أن هذه النهاية قد تأتي كنتيجة طبيعية لبلوغ العامل سن معينة تمكنه من وضع حد لحياته المهنية والتمتع ببقية حياته الخاصة، وهو ما يمكن أن نعبر عنه بالتقاعد العادي لكن هناك عدة أسباب وظروف قد تحتم على العامل الإحالة على التقاعد قبل بلوغ السن القانونية وهو ما يمكن أن نعبر عنه بالتقاعد المسبق.<sup>1</sup>

3-2- الأجر

لقد تعددت التعاريف التي تتناول مفهوم الأجر وتباينت واختلقت هذه التعاريف تبعا لوجهة نظر كل كاتب، على الرغم من أن جلها إن لم نقل كلها غالبا ما تصب في نفس المعنى.

3-2-1- تعريف الأجر

يعني في اللغة الثواب والمكافأة، وكلمة الأجر تدل على معنيين متقاربين: معنى ديني يفيد الجزاء على العمل الصالح أو الثواب والمكافأة. ومعنى اقتصادي يعني الجزاء على العمل فهو بهذا المعنى قيمة قوة العمل البشري أو ما يقابله ماديا كان أم غير مادي.<sup>2</sup>

كما يعرف على أنه: الثمن الذي يحصل عليه العامل نظير المجهود العضلي أو العقلي الذي يبذله في عملية الإنتاج.<sup>3</sup>

وتعرف الأجور أيضا بأنها مجموع ما يستحق المشتغلين في العملية الإنتاجية من الموظفين والعمال نظير عملهم خلال السنة، سواء أكان المشتغل يتقاضى أجرا فعليا نقديا أو عينيا، أو كان صاحب عمل يحسب لنفسه أجرا أو يحسب أجر المثل ضمنيا، ولا تشمل الأجور ما يدفع نقدا أو عينا منها فحسب بل تشمل أيضا ما يحتجز من الاستحقاقات عن العمل لاستخدامها في أغراض التأمين الاجتماعي والادخار وما يتقاضاه المشتغلون من بدلات أجور إضافية.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي. قانون العمل في الجزائر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 1997. ص. 94.

<sup>2</sup> ضياء مجيد الموسوي. اقتصاد العمل في الفقه الإسلامي. ط. 2. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 1992. ص. 315.

<sup>3</sup> عبد الباسط محمد محسن. علم الاجتماع الصناعي. مصر: المكتبة الأنجلوساكسونية. 1974. ص. 315.

<sup>4</sup> أديب ناصر سومر. أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال. سوريا: جامعة تشرين. 2003-2004. ص. 18. الموقع الإلكتروني: <http://www.tishreen.edu.sy/ar> بتاريخ: 02/12/2016.

ويعرف أيضا بأنه ما يدفع للفرد بالساعة أو أسبوعيا أو شهريا مقابل قيامه بالعمل.<sup>1</sup>

ومفهوم الأجر في النظام الاشتراكي، هو نصيب العامل في إنتاج المجتمع معبرا عنه تعبيرا نقديا ومقسما حسب مقدار ونوعية العمل الذي يقوم به الفرد.<sup>2</sup>

أما في النظام الرأسمالي يعتبر الأجر أنه: "الثمن أو البديل الذي يتقاضاه العامل مقابل الجهود التي يبذلها والأعمال التي يؤديها في خدمة رب العمل".<sup>3</sup>

إذن فالأجر هو ذلك المبلغ النقدي الذي يدفع للأفراد مقابل الأعمال التي يقومون بها بحيث تمكنهم من تأمين احتياجاتهم الأساسية وشعورهم بالأمان والاندماج في الحياة، أو هو ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به وفقا للاتفاق الذي يتم بينهما، وفي إطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة بين العامل وصاحب العمل .

### 3-2-2- أهمية الأجر

تحتل الأجر جانبا كبيرا من اهتمام العاملين والمنشآت التي يعملون بها وتعتبر الحافز الأكبر لرضا العاملين عن العمل.

#### أ- أهمية الأجر بالنسبة للعاملين

يهتم العاملون بالأجر لعدة أسباب، أولا وقبل كل شيء أنّ الأجر تمثل مصدرا هاما لمعيشة الفرد، رفايته، خدماته والاحتياجات المالية التي يستطيع أن يوفر لنفسه ولأفراد أسرته كما أنّ الأجر التي يحصل عليها الفرد قد تؤثر أيضا على وضعه في المجتمع وذلك قياسا بمركزه أو مكانته في عمله،<sup>4</sup> علاوة على ذلك فإن إمكانية الحصول على أجر عالية قد تشجع العامل على زيادة كفاءته عن طريق تحسين مؤهلاته الشخصية ومساهمته في العمل للاستفادة من هذه الإمكانيات المتاحة في زيادة الأجر.

<sup>1</sup> راوية حسن. إدارة الموارد البشرية- رؤية مستقبلية- الإسكندرية: الدار الجامعية. 2001. ص.277.

<sup>2</sup> مديحة أحمد عيادة. علم الاجتماع الصناعي. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع. 2010. ص. 79.

<sup>3</sup> نور الدين حاروش. إدارة الموارد البشرية. الجزائر: دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع. 2011. ص. 106.

<sup>4</sup> وهيبه سراج. "دراسة اقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجر في الجزائر". رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية. جامعة الشلف. 2007-2008. ص.13.

وتتمثل أهميتها على مستوى العامل في أنها الوسيلة لإشباع الاحتياجات المختلفة سواء ما تعلق باحتياجاته الأساسية لمعيشته وبقائه وشعوره بالأمان والاندماج في العلاقات الاجتماعية أو باعتبارها الوسيلة المناسبة للشعور بالتغيير من قبل المؤسسة واحترامه لذاته.<sup>1</sup>

#### ب- أهمية الأجور بالنسبة إلى المؤسسة

تمثل الأجور أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسة، وذلك لأنّ الأجور تمثل جزءا كبيرا من تكلفة الإنتاج، حيث أنّ نسبة هذه التكلفة تختلف من مؤسسة إلى أخرى وذلك حسب طبيعة نشاطها ومدى الاعتماد على العنصر البشري في عمليات التشغيل.

إنّ الزيادة في معدلات الأجور قد تنعكس في النهاية على المستهلك النهائي في صورة ارتفاع الأسعار والتي قد ينتج عنها انخفاض في حجم المبيعات، أما إذا لم تنتقل الزيادة في الأجور للمستهلك، فإنّ التكلفة في هذه الحالة يجب أن تعوض إما عن طريق كفاءة إنتاجية عالية أو عن طريق تخفيض نسبة هامش الربح،<sup>2</sup> وعليه فإنّه من مصلحة كل مؤسسة أن تحافظ على برنامج الأجور الذي يساعد على مضاعفة الكفاءة والمبيعات حتى تتمكن من دفع عائد مناسب للمساهمين، وأيضا توفر للعاملين عمالة دائمة ودفع أجور مناسبة لهم.

#### ج- أهمية الأجور بالنسبة للمجتمع

إنّ للأجور أيضا تأثير هام على الجماعات والمنظمات المختلفة داخل المجتمع، فمن ناحية نجد أنّ الأجور المرتفعة تزيد من القوة الشرائية للعمال والتي بدورها تزيد من الرخاء الاقتصادي للمجتمع، متضمنة توسيع الخدمات الحكومية،<sup>3</sup> ومن ناحية أخرى نجد زيادة الأجور قد تتسبب في ارتفاع الأسعار، الأمر الذي قد يترتب عليه انخفاض الطلب على بعض المنتجات والذي بدوره قد يتسبب في انخفاض عدد الوظائف المطلوبة لإنتاج هذه المنتجات وبالتالي تخفيض تكلفة العمل.

وإذا ما أمكن تعويض الأجور المرتفعة عن طريق الإنتاجية العالية، لا عن طريق ارتفاع الأسعار، فإنّ الأجور المرتفعة تساهم في النمو الاقتصادي للدولة علاوة على ذلك تحقق نوعا من التناسق

<sup>1</sup> أحمد ماهر. إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: الدار الجامعية. 2001. ص ص. 222، 223.

<sup>2</sup> كامل بربر. إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي. مصر: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، 2000. ص. 148.

<sup>3</sup> مصطفى محمود أبو بكر. الموارد البشرية كمدخل للميزة التنافسية. الإسكندرية: الدار الجامعية. ص. 405.

بين مستويات الأجور السائدة في المناطق المختلفة للدولة والمستوى العام للمعيشة الذي يتمتع به غالبية الأفراد الذين يسكنون داخل المنطقة التي تقع بها المؤسسة.

### 3-2-3 - أنظمة دفع الأجر

أنظمة الأجور الأكثر شيوعا هي:

#### أ- أجر الوقت

يعد أجر الوقت أفضل تعبير عن ثمن العمل وعن قيمة قوة العمل،<sup>1</sup> إذ يضع العامل نفسه تحت تصرف رب العمل للقيام بأعمال محددة في مدة زمنية معينة (وقت العمل) لقاء أجر محدد، ويتم تحديد أجر ساعة العمل ثم يحتسب أجر العامل بقدر الوقت المتفق على بقائه في العمل، وهذا الأسلوب يلائم أصحاب العمل من عدة نواحي، فهو يمكنهم من التحكم بالوقت الذي يدفعون مقابلته أجرا بحسب حاجتهم كما يمكنهم من إطالة يوم العمل إذا أرادوا، وقد يرغب العمال في الحصول على دخل أعلى فيضطرون إلى العمل ساعات أكثر، وغالبا ما يتم تحديد سعر متدن لساعات العمل العادية، وسعر أعلى لوقت العمل الإضافي.<sup>2</sup>

ويعتبر نظام الأجر الزمني أكثر قبولا لدى العمال والنقابات العمالية لشعورهم بعدم حدوث استغلال عند حساب الأجور.<sup>3</sup>

#### ب- أجر القطعة (أجر المردودية)

لاحظ أصحاب العمل وعلماء الإدارة أنّ أجر الوقت لا يعطي العامل أجر حافز لزيادة وتيرة العمل وزيادة الإنتاجية، وغالبا ما يحتاج صاحب العمل إلى تطبيق نظام دقيق للرقابة من أجل تحقيق هذا الهدف مما يزيد في أعبائه المالية لضمان الاستغلال الكامل لوقت العمل،<sup>4</sup> لهذا أدخل أسلوب جديد لحساب الأجر وهو أجر القطعة محل أجر الوقت، أما اليوم فقد تم العودة إلى التوسع في أسلوب أجر الوقت لأنّ إدخال التقنية العصرية والآلات ذاتية الحركة جعل وتيرة العمل وشدته محددتين مسبقا بمتطلبات الآلة وليس بالعامل نفسه.

<sup>1</sup> إبراهيم مشورب. الاقتصاد السياسي: مبادئ، مدارس، أنظمة. لبنان: دار المنهل. 2002. ص. 241.

<sup>2</sup> وهيبة سراج. مرجع سابق. ص. 15.

<sup>3</sup> سليمة براكنت. "ظروف العمل داخل المؤسسة المخصصة وانعكاساتها على الوضعية الاجتماعية للعمال". رسالة ماجستير في علم الاجتماع. جامعة الحاج لخضر باتنة. 2011-2012. ص. 49.

<sup>4</sup> صلاح الشوناني. إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية مدخل الأهداف. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة. 1999. ص. 350.

ولهذا الأسلوب الذي يتحدد به الأجر على أساس عدد القطع التي ينتجها العامل أو على أساس عدد المراحل التي تمر بها عملية إنتاج السلعة مزايا متعددة منها:

- يخفف من شعور العامل بأنّ صاحب العمل يستغله، إذ يبدو العامل كأنّه يقاضى دخلا مرتبطا ارتباطا مباشرا بكمية الإنتاج والعمل الذي يقوم به.
- يساعد في زيادة وتيرة العمل والاستخدام المجدي لوقت العمل، فالعامل يسعى إلى الحصول على أجر أكبر، ولهذا فإنّه يعمل بكل قدرته لزيادة عدد القطع المنتجة، ويحقق بذلك نفعا له (زيادة الأجر)، ولصاحب العمل (زيادة الإنتاج وزيادة الأرباح) وكذلك للاقتصاد الوطني (زيادة إنتاجية العمل ورقم الإنتاج).
- يساعد في تخفيض العمل غير الإنتاجي (المراقبة) لمصلحة زيادة الأعمال المنتجة، ويسهل عليه ربط الأجر بالإنتاج فيحقق عدالة أكبر في توزيع الأجر بين العاملين.

### ج- أجر الحوافز

على الرغم من مزايا من أجر القطعة، فإنّ تدخل السلطات العامة، وكذلك موقف النقابات من ضرورة تحديد أجر مضمون أو حد أدنى من الأجر للعاملين، قاد رجال الأعمال وعلماء الإدارة إلى استنباط شكلا آخر من أشكال الأجر وهو أجر الحوافز، الذي يتلافى المساوئ التي تتجم عن أجر الوقت أو أجر القطعة، إن أجر الحوافز شكل معدل من أجر الوقت وأجر القطعة يؤدي في نفس الوقت إلى زيادة أرباح أصحاب العمل وزيادة مرونة العمل في مؤسساتهم والقواسم المشتركة بين أجر الحوافز بمختلف أساليبه والأنظمة المعمول بها، على تنوعها تكمن في أنّها تنطلق من تحديد معدل أداء متوسط للعامل، ومن تحديد أجر أساسي للعمل (بحسب الوقت أو القطعة) فيبدو نظام المكافأة بمنزلة أجر إضافي عن الأجر الذي يتجاوز معدل الأداء المتوسط المحدد.<sup>1</sup>

ولا بد من الإشارة إلى أنّه مهما يكن أسلوب التحفيز المتبع فإنّ حساب مكافأة العامل الذي يتجاوز حد الأداء يضمن أن تكون زيادة الأجر التي يحصل عليها العامل أقل من زيادة الإنتاج التي يحققها، فيبقى للمؤسسة فائض من الإنتاج الزائد الذي يحققه العامل.

<sup>1</sup> وهيبه سراج . مرجع سابق. ص. 16.

3-2-4- العوامل المؤثرة في نظام الأجور

أيا كان نظام الأجور المستخدم في أية منظمة كانت أو بلد كان، فهناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في هذا النظام، أهمها:<sup>1</sup>

أ- العرض والطلب على الأيدي العاملة في السوق

كان عرض الأيدي العاملة والطلب عليها من أهم العوامل المؤثرة في نظام الأجور، قبل التدخل في الحياة الاقتصادية وإصدارها للقوانين واللوائح الناظمة لموضوع الأجور التي يتقاضاها الأفراد، وقبل ظهور النقابات العمالية واتحاداتها التي أخذت تستخدم نفوذها وقوتها وضغوطاتها على أرباب العمل وأصحاب المنشآت لمعاملة الأفراد بشكل أكثر إنسانية، إذ كان إلى الأيدي العاملة على أنها سلعة تحكمها عوامل السوق من عرض وطلب، فعندما يكون عرض الأيدي العاملة كبيرا والطلب عليها قليلا تكون الأجور منخفضة، وإذا كان عرض الأيدي العاملة قليلا والطلب عليها كبيرا تكون الأجور مرتفعة.

أما الآن وخصوصا في البلدان التي تتدخل فيها الدولة بفرض سياسات معينة للأجور وبوجود النقابات العمالية نرى أنّ هذا المبدأ لم يعد سائدا حيث يتم مسبقا تحديد الاحتياجات من الأيدي العاملة مع مؤهلاتهم، في الموازنات التقديرية للمنشآت العامة، مع تحديد أجورهم، حيث تقضي خطة الدولة بتأمين أكبر قدر ممكن من فرص العمل، ولكن بالمقابل نستطيع القول بأنّ هناك بعض الأعمال ذات الطبيعة الخاصة التي يكون الطلب عليها كبيرا، ونسبة الأيدي العاملة التي ترغب بالعمل فيها قليلة بحيث لا تكفي لسد الحاجة، مما يدفع المنشآت، وحتى الدول إلى رفع أجور العمال فيها، إضافة إلى بعض أنواع التعويضات التي من شأنها أن تجذب الأيدي العاملة إليها.

ب- القوانين واللوائح الحكومية

ويقصد بها القوانين واللوائح التي تصدرها الحكومات والتي تحدد فيها السياسة التي ستتبعها فيما يتعلق بالأجور، والأسس الناظمة لها، حيث تعتبر هذه القوانين واللوائح من أهم العوامل المؤثرة في نظام الأجور حيث يتم تحديد الحد الأدنى والأعلى للأجر لكل عمل من الأعمال التي يقوم بها الأفراد، وموعد استحقاق الأجر وغيرها، وبالتالي يجب أن تتمتع هذه القوانين بالمرونة وقابلية التعديل بشكل مستمر بما يتماشى مع التغيرات الاقتصادية وتكاليف المعيشة (بشكل أساسي)، وينطوي تدخل الدولة في وضع هذه

<sup>1</sup> أديب ناصر سومر. مرجع سابق. ص ص 20-23.



القوانين واللوائح على تأمين الحياة اللائقة للأفراد بحيث تحمي السياسة المتبعة الأفراد من أصحاب الأعمال وتحقق لهم حقوقهم كاملة.

### ج- النقابات العمالية واتحادها العمالي

النقابة هي عبارة عن تنظيم يجمع الأفراد، ويكون هدفه حماية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وذلك من خلال الضغط الذي تمارسه على إدارات المنشآت، وحتى الضغط على الحكومات (إذا كانت تتمتع بالقوة الكافية) إذ تعتبر من أهم العوامل التي تؤثر في سياسة الأجور التي تتبعها الدولة، فهي تشكل طرفا قويا في أية مفاوضات مع الإدارات والحكومات لتحديد الأجور المناسبة للعمال، وساعات العمل، والتعويضات الأخرى التي ستدفع للأفراد.

### د- تكاليف المعيشة

إنّ أي سياسة أو نظام للأجور لكي يكون ناجحا يجب أن يأخذ بعين الاعتبار تكاليف المعيشة الحقيقية والمستوى السائد للأسعار من خلال إجراء دراسات واقعية تضمن الوصول إلى نتائج واقعية تمكن من وضع نظام للأجور يغطي هذه التكاليف وبالتالي المحافظة على القوة الشرائية للأجور، لذلك يجب أن يكون هناك تناسب وانسجام بين الأجور ومستويات الأسعار وتكاليف المعيشة بحيث أي زيادة في الأسعار يجب أن يرافقها زيادة حقيقية في الأجور.

### هـ- المستوى السائد للأجور

ويقصد به مستويات الأجور السائدة في المنشآت الأخرى، وفي الدول الأخرى المجاورة لذا يجب على أية منظمة تقوم بوضع نظام للأجور أن تأخذ بعين الاعتبار مستويات الأجور في المنظمات الأخرى، وبالنسبة لنفس الأعمال، لأنّ دفع الأجور أقل سيجعلها تتعرض لمشكلة تأمين الأيدي العاملة المناسبة.

أما فيما يتعلق بمستوى الأجر السائد في الدول الأخرى فنقصد به الأجور في الدول المجاورة المشابهة من حيث ظروفها الاقتصادية مع مراعاة خصوصية كل بلد، فعندما تكون الأجور في البلدان المجاورة مرتفعة فإنّ ذلك سيؤدي إلى هجرة الأفراد الجيدين من البلد وحرمانه منه.

و- قوة المنظمات على الدفع

إنّ من العوامل المؤثرة في نظام الأجور هي قدرات المنظمة المالية، ووضعها التنافسي ومعدلات الربحية وكفاءتها الإنتاجية، فمن غير الممكن مثلا أن تدفع منظمة تعاني من مشاكل مالية أجورا مرتفعة للأفراد العاملين لديها، مما يجعل الأفراد يبحثون عن المنظمات التي تتمتع بقدرات عالية على دفع الأجور والتعويضات الأخرى، ولكن يجب التنويه هنا إلى أنّ قدرة المنظمات الحكومية على الدفع تقاس بمقدار ما تحصل عليه من موارد مالية من الجهات المختصة حيث يتم تحديد الاعتمادات السنوية للأجور لكل منظمة ومؤسسة عامة.

3-2-5- عوامل تحديد الأجور: يتم تحديد الأجور بناء على مجموعة من العوامل هي:<sup>1</sup>

أ- العوامل الاقتصادية: حيث أنّ المدفوع للعامل مقابل خدماته يمثل عملية اقتصادية، وبالتالي فإنّ سعر العمل يتحدد على أساس طلب المشتريين (أصحاب العمل)، وعرض البائعين (العاملين).

ب-العوامل الاجتماعية: ينظر كل فرد إلى الأجر الذي يحصل عليه بوصفه رمزا للمركز الاجتماعي الذي يمثله، بالإضافة إلى أنّه وسيلة لشراء حاجياته.

ت- العوامل النفسية: الأجر وسيلة لإشباع الحاجات النفسية للعاملين وحفزهم للعمل.

ث- العوامل الأخلاقية: الأجور يجب أن تكون عادلة.

ج- العوامل الإدارية: وهي تلك المتعلقة بمحتوى الوظيفة.

3-3- الخدمات الاجتماعية

3-3-1- تعريف الخدمة الاجتماعية

تعرف الخدمة الاجتماعية بأنها: "منهج مؤسسي منظم يقوم من أجل وقاية الناس من المشكلات الاجتماعية ومساعدتهم على حل ما يعترضهم من مشكلات ومن أجل دعم إمكانات الناس لأدائهم

<sup>1</sup> سنان الموسوي. إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها. الأردن: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع. 2003. ص. 137.

الاجتماعية، فهي مهنة تمارس لتحقيق خدمات إنسانية وهي نوع من الممارسة العلمية والفنية، تمارس بالضرورة في إطار نظام اجتماعي متكامل متعرف به هو نظام الرعاية الاجتماعية".<sup>1</sup>

كما تعرف بأنها: " طريقة علمية لخدمة الإنسان ونظام اجتماعي يقوم بحل مشكلاته وتنمية قدراته ومعونة النظم الاجتماعية الموجودة في المجتمع للقيام بدورها وإيجاد نظم اجتماعية يحتاج المجتمع لتحقيق رفاهية أفراده".<sup>2</sup>

### 3-3-2- مبادئ الخدمة الاجتماعية

تقوم الخدمة الاجتماعية العمالية على مبادئ عديدة عن طريقها يمكن تحقيق أهدافها وفلسفتها، وتعتبر هذه المبادئ متكاملة ولا يجوز الأخذ بالواحدة دون الأخرى، ذلك لأن الأخذ بكل المبادئ مبدأ في حد ذاته، وتشمل المبادئ التالية:<sup>3</sup>

- الخدمة الاجتماعية حق من حقوق العامل هذا حفاظا على كرامته واعترافا وتقديرا لمجهوده.
- مبدأ الاستفادة من الخدمة الاجتماعية يقوم بمجرد انتهاء العامل من العمل وتأدية لواجباته داخل المؤسسة.
- مبدأ العدالة في التوزيع ما دامت الخدمة الاجتماعية حق من حقوق العامل يضمنها القانون وله الحق في الاستفادة منها، فإن تطبيق ذلك يلزم العدالة في توزيعها مع مراعاة الأولوية في الاحتياج.
- مبدأ المشاركة في إدارة الشؤون الاجتماعية والثقافية بالمسائل المتعلقة بالوضع الاجتماعي الثقافي.
- مبدأ استشارة العمال بخصوص برامج الخدمات الاجتماعية العمالية: إن استشارة العمال حول خلق برامج جديدة أو تعديلها أو إلغائها أو استبدالها بأخرى ضروري وذلك لمعرفة اتجاهاته ورغباتهم نحو الخدمات الاجتماعية العمالية.
- مبدأ توحيد الخدمات الاجتماعية العمالية: يعتبر مبدأ توحيد الخدمات بين العمال في المؤسسة الصناعية مطلبا ضروريا تقاديا لإقامة التفرقة بين العمال.

<sup>1</sup> فوزي شرف الدين. الخدمة الاجتماعية تحليل المهنة والجذور. مصر: جامعة بنها. ب. ت. ص. 22. الموقع الإلكتروني:

<http://olc.bu.edu.eg/olc/images/fedu514.pdf>

<sup>2</sup> محمد سيد فهمي. الخدمة الاجتماعية. مصر: المكتب الجامعي الحديث. 2001. ص. 16.

<sup>3</sup> جمال بن خالد. "الخدمات الاجتماعية العمالية بالمؤسسة الصناعية الخاصة". رسالة ماجستير في الخدمة الاجتماعية. جامعة المسيلة. 2007. ص. 89.

تقوم الخدمة الاجتماعية على مسلمات منها:<sup>1</sup>

- الإيمان بأهمية الإنسان العامل.
  - العلاقة المتبادلة بين كل من العمال وأرباب العمل.
  - مساعدة العمال لتحقيق أقصى درجات الإشباع.
  - العمل على مواجهة المشكلات التي تظهر لدى العمال وإيجاد الحلول اللازمة لها أو الوقاية منها، وهذا يعني اعتماد المنهج العلاجي والوقائي في الخدمة الاجتماعية.
  - تساعد الخدمة الاجتماعية على زيادة فاعلية وكفاءة برامج الخدمة الاجتماعية.
- كما يضيف بعض المختصين مسلمتين إضافيتين هما:<sup>2</sup>
- مبدأ العلاقة المهنية أو الموضوعية: ويعني أن تكون العلاقة بين العمال والمنظمة مبنية على أساس الموضوعية لا ذاتية، وفيه تراعي المصلحة العامة في الخدمة الاجتماعية.
  - مبدأ الإيمان بقدرة العمال عن طريق المنظمات على النمو والتطور ويجب في ذلك استفادة المنظمات من تجارب بعضها البعض.

### 3-3-3 أهداف الخدمة الاجتماعية العمالية

حدد المؤتمر الدولي الثامن للخدمات الاجتماعية الذي عقد في مدريد بإسبانية أهداف الخدمات الاجتماعية العمالية فيما يلي:<sup>3</sup>

- أ- مساعدة العمال في مواجهة الصعوبات النفسية والمادية الخاصة بهم وبأسرهم.
- ب- المساهمة في تحسين العلاقات بين العاملين في المؤسسة.
- ج- معاونة العمال على التكيف مع أحوال العمل.
- د- معالجة المشاكل المترتبة على استخدام النساء والأحداث والعمال.
- هـ- المشاركة في تحمل المسؤولية عن ظروف العمل، والعمل على التحسين المستمر لهذه الظروف.
- و- توفير مختلف الخدمات الاجتماعية للعاملين والإشراف عليها كالتغذية والنقل والترفيه...

<sup>1</sup> علي السلمي. السلوك الإنساني في الإدارة. مصر: مكتبة غريب. 1998. ص ص 48، 49.

<sup>2</sup> رشيد زرواتي. مدخل إلى الخدمة الاجتماعية. الجزائر: منشورات جيطلي للطباعة والنشر. 2000. ص. 96.

<sup>3</sup> محمد سيد فهمي. الخدمة الاجتماعية العمالية. مصر: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر. 2008. ص. 173.

أ- خدمة السكن

إن توفير المسكن الملائم للعمال يعني من وجهة نظر الانسانية احترام العامل واحترام ادميته، فالسكن يعتبر من أهم الخدمات التي يجذبها العامل لأن الخدمة تسمح له بالاستقرار النفسي والبدني. وبالتالي فهو ضرورة اجتماعية ملحة. لذا العامل يبحث دائما عن المؤسسات التي توفر له السكن، وخاصة إذا كان الدخل ضعيفا لا يسمح له بشراء سكن.<sup>1</sup>

وعلى هذا يجب أن تخصص مشاريع كبيرة لبناء المساكن الاجتماعية بغية النهوض بالمستوى المعيشي للعامل الذي يعتبر مكون أساسي للنهوض بالمؤسسة والمجتمع.

وعموما تتم الخدمات الاجتماعية السكنية وفق المنظور التالي:<sup>2</sup>

- الأولوية في منح السكن تكون للعائلات ذات الدخل المنخفض.
- إفساح المجال أمام أسر العمال التي لم تتح لها الفرصة في اكتساب مسكن أو تستأجر منزلا.
- يمكن اتباع سياسة التمويل: أي على المؤسسة أن تقوم بتمويل بعض أسر العمال على أن يكون هذا التمويل قرضا طويل الأمد.

ب- خدمة التغذية

تترك العناية بالعمال ورفع مستواهم الصحي من خلال تقديم وجبات غذائية مناسبة لهم أثارا ايجابية على معنوياتهم وكفائتهم الإنتاجية لذا تدعو الحاجة إلى: " ضرورة توفير وجبات غذائية صحية مجانية أو بأسعار مناسبة حفاظا على صحتهم الجسدية والذهنية والنفسية".<sup>3</sup>

إن تقديم الوجبات الغذائية المناسبة صحيا للعمال تحقق ما يلي:

- زيادة حيوية وكفاءة وأداء العمال وإقبالهم على العمل.
- نقص التأثير عن العمل والتقليل من خروج العمال وقت الراحة.
- نقص حوادث العمل والأمراض المهنية المرتبطة بسوء.

<sup>1</sup> جمال بن خالد. " الخدمات الاجتماعية العمالية والثقافة التنظيمية في ظل التغيير التنظيمي للمؤسسة الجزائرية". رسالة لنيل شهادة دكتوراه في

علم الاجتماع تنظيم وعمل. جامعة محمد لمين دباغين سطيف2. 2015-2016. ص. 173.

<sup>2</sup> رشيد زرواتي. مرجع سابق. ص ص. 49،50.

<sup>3</sup> محمد سيد فهمي. الخدمة الاجتماعية. مرجع سابق. ص. 73.

ومن ضمن الوسائل التي يجب توفيرها في مجال التغذية: المطعم، النادي.<sup>1</sup>

### ج- الخدمات الترفيهية

ومن أمثلة الخدمات الترفيهية التي تقدم للعمال نجد: " النوادي الاجتماعية والرحلات والتمثيل والهوايات كالرسم والتصوير والكشافة والجولات، كما تشمل المصايف والمعسكرات الصيفية، يجب أن تقوم بهذه الخدمات الترفيهية إدارة صحية فنية صالحة تعد لها البرامج اللازمة التي يتوفر فيها تكافؤ الفرص للجميع والتنوع والاستمرار وخدمة جميع الأعمار والعناية بالوسائل السلبية والإيجابية من وجوه النشاط، ومراعاة الاختلافات الفردية بين العمال وملائمة أوجه النشاط مع أوقات الفراغ واشتراك العمال أنفسهم في رسم البرامج وتنفيذها.<sup>2</sup>

### د- الخدمات الصحية

تتنوع هذه الخدمات التي تقدمها المنظمة لأفرادها وعمالها ومن أمثلتها الكشف الطبي الدوري العام التي تجريه الإدارة للاطمئنان على صحة موظفيها وكذلك الفحوص والتحليل والتأمين الصحي والعلاج الذي يشمل: عيادة الطبيب، شراء الأدوية، وإجراء التحاليل والعمليات الجراحية هذا بالإضافة إلى الجهود التي تبذلها المنظمة لتنمية الوعي الصحي لدى أفرادها،<sup>3</sup> فالخدمات الاجتماعية في المجال الصحي تعمل على ضمان حقوق العمال الصحية من خلال جملة من القوانين والتوصيات.

وينبغي كذلك أن تتوفر في مكان العمل وسائل الوقاية من إصابات العمل، وذلك عن طريق التشريع الاجتماعي والتدريبي على وسائل الإطفاء ونشر الوعي الوقائي وتحليل الحادث ويجب تنظيم الفحص الدوري، وهو فحص يجرى على العمال سنويا أو نصف سنوي عن طريق الكشف الدوري الذي يمكن من اكتشاف الأمراض المهنية وعلاجها قبل استفحالها، وينبغي كذلك الاهتمام بإجراءات الإسعافات الأولية وتدريب عدد من العمال على هذه الإسعافات كما ينبغي توفير وسائل المواصلات اللازمة لنقل العامل المريض أو المصاب إلى المستشفيات وغيرها من المراكز الطبية والعلاجية.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> محمد سيد فهمي. الخدمة الاجتماعية العمالية. مرجع سابق. ص. 226.

<sup>2</sup> طلعت إبراهيم لطفي. الخدمة الاجتماعية العمالية. مصر: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع. 2007. ص ص. 194، 195.

<sup>3</sup> مدحت أبو النصر. الاتجاهات المعاصرة في ممارسة الخدمة الوقائية. مصر: مجموعة النيل العربية. 2008. ص ص. 281، 282.

<sup>4</sup> حسين عبد الحميد رشوان. المجتمع والتصنيع: دراسة في علم الاجتماع الصناعي. مصر: المكتب الجامعي الحديث. 1996. ص ص 236،

## هـ- خدمات التأمينات الاجتماعية

أصبحت التأمينات الاجتماعية ضرورة من ضروريات المجتمع بصفة عامة في العصر الحديث، وتعتبر التأمينات الاجتماعية إحدى وسائل الأمن في مجال تحقيق الحماية والأمن تقتصر على تلك النظم التي تستهدف تغطية خطر معين مقابل تجميع اشتراكات يؤديها العاملون المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال والدولة، ثم إعادة توزيع هذه الاشتراكات على من يستحق.

ولقد أوجدت التأمينات الاجتماعية لتغطية المخاطر التي قد يتعرض لها العمال في أي مؤسسة، والمخاطر التي يتعرض لها ويواجهها العمال عديدة ومن المخاطر التي يغطيها التأمين الاجتماعي نذكر: المرض، العجز، إصابات العمل، البطالة، الوفاة، الشيخوخة، الأعباء الغذائية ويشمل نظام التأمين الاجتماعي التأمينات التالية: تأمين الشيخوخة، تأمين الوفاة، تأمين المرض تأمين البطالة، تأمين العجز، تأمين إصابة العمل.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> مدحت أبو النصر . مرجع سابق. ص ص. 280، 281.

## خلاصة الفصل

لقد أولت الدولة الجزائرية كل اهتمامها بمسألة البطالة والتشغيل، وذلك باتخاذ مجموعة من التدابير كإجراءات لمكافحة البطالة، وقد تمثلت هذه الإجراءات في مجموعة من الأجهزة الخاصة بعملية التشغيل. وهذا ما يبين لنا مساعي الدولة الجزائرية لمعالجة مشكلة البطالة والتي تراجعت بالفعل، لكن الشيء الذي يبعث على القلق ويجعلنا نتساءل: هل هذه المناصب التي وفرتها الدولة ستصبح مستقبلا مناصب عمل دائمة وتحقق أمن وظيفي واستقرار اجتماعي، أم أنها ستبقى عبارة عن مناصب عمل مؤقتة تهدد مستقبل الشباب وتثير خوفهم وشعورهم بعدم الأمان؟



# الفصل الرابع

## دراسة سوسيولوجية

### للأمن الوظيفي

#### تمهيد

- 1- ماهية الأمن الوظيفي
- 2- مؤشرات الأمن الوظيفي ومظاهر انعدامه
- 3- فقدان الأمن الوظيفي واثاره

#### خلاصة الفصل

## تمهيد

يعتبر الأمن الوظيفي من العوامل الأساسية والمهمة التي تجعل الموظف يحس بالاستقرار، كما يعد محرك أساسي لدفع عجلة الفرد نحو التقدم والرقى بالمنظمة متى ما توفر، فكان واجبا على المنظمات المتطلعة للنجاح أن توجه جهودها نحو هذا المحرك لدفع الموظفين واستنهاض همهم لمصلحة العمل.

ونحن في هذا الفصل بصدد محاولة التعرف على العوامل التي تساعد على تحقيقه. وانطلاقا من أهمية الموضوع ألا وهو الأمن الوظيفي سنحاول في هذا الفصل عرض مفاهيم مرتبطة بالأمن الوظيفي وتبيان بعض مؤشرات (الاستقرار الوظيفي - الرضا الوظيفي - الاندماج المهني - الالتزام التنظيمي).

أما الشق الثاني فسيتم تناول مفهوم فقدان الأمن الوظيفي واثاره.

## 1- ماهية الأمن الوظيفي

### 1-1- أهمية الأمن الوظيفي

من طبيعة الإنسان أن يبحث عن الأمان والضمان في حياته لكي يضمن لنفسه البقاء، ولذلك فهو يكون لنفسه منطقة أطلق عليها عالم النفس الشهير الدكتور "كارل يونج" منطقة الأمان والراحة وهذه المنطقة هي المحيط الذي يعيش فيه والذي يشعر فيه بالأمان وهي تتكون من ثلاثة أشياء أساسية وهي: المكان الذي يعيش فيه، والعمل الذي يقات منه، والناس الذين يعيش معهم.<sup>1</sup>

يشير اختصاصي علم الاجتماع الاقتصادي "حسام عايش" إلى أن الاستقرار الوظيفي أصبح مسألة متغيرة وفق تغير الظروف، إلا أنها في جميع الأوقات تعطي استقرار للموظف، إذ تسمح له بالحصول على دخل مستمر يمكنه من التخطيط لحياته بشكل أفضل.

ويرى بعض الأخصائيين النفسيين أن عدم الشعور بالأمان الوظيفي وعدم الرضا عن الدخل المادي يؤدي إلى زعزعة الاستقرار النفسي للفرد وتبدأ تظهر عليه آثار القلق، والاضطراب والاكنتاب وأمراض القولون العصبي، ويبدأ مشوار التفكير بكيفية تأمين عيش رغيد مستمر سواء لنفسه أو لأفراد عائلته، أو كيفية سداد القروض أو المستلزمات المادية التي باتت تثقل كاهله بالإضافة إلى أن الشعور بالأمان يعطي الفرد الراحة لكي يعمل بطريقة مبتكرة ومبدعة.<sup>2</sup>

يوفر الأمن الوظيفي البيئة المناسبة للإبداع والابتكار، ويزيد من قدرة العاملين على اكتشاف حلول جديدة للمشكلات التي تواجههم في العمل بطريقة مبتكرة توفر الوقت والجهد والتكلفة،<sup>3</sup> بالإضافة إلى أن الثقة والهدوء والدافعية التي يجلبها الأمن الوظيفي تساعد العاملين على القيام بأعباء العمل ومواجهة مشكلاته بفاعلية،<sup>4</sup> فالعامل الذي لا يشعر بالاستقرار نتيجة افتقاد الأمن الوظيفي أو انخفاض مستواه، يكون أقل قدرة على الأداء الجيد أو مواجهة المشكلات المعاصرة التي تحتاج إلى أساليب وحلول مبتكرة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> إبراهيم الفقي. قوة التفكير. مصر: شركات إبراهيم الفقي للتنمية. 1997. ص ص. 177، 178.

<sup>2</sup> عايش فهد الشمري. المدخل الإبداعي لإدارة الأزمات والكوارث. السعودية: شركة مطابع نجد التجارية. 2002. ص. 39.

<sup>3</sup> مطلب زكريا الدوسري. الإدارة الاستراتيجية: مفاهيم وعمليات وحالات دراسية. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. 2005. ص. 32.

<sup>4</sup> عايش فهد الشمري. مرجع سابق. ص. 56.

<sup>5</sup> عبد العزيز بن محمد بن عبد العزيز الفاضل. "تخطيط وتنمية المسار الوظيفي وانعكاساته على الأمن الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة التربية والتعليم". رسالة ماجستير في العلوم الإدارية. السعودية: جامعة نايف للعلوم الأمنية. 2011. ص. 48. الموقع الإلكتروني:

<https://repository.nauss.edu.sa/handle/123456789/52749>. بتاريخ: 2016/05/15

ولذلك فإن الأمن الوظيفي يهدف إلى طمأنة الموظف على وظيفته وعمله في الحاضر والمستقبل، وأنه خاضع لنظام داخلي عادل يحفز ويدفعه إلى العمل وزيادة الإنتاجية ويقوي عنده الشعور بالولاء والانتماء للمنظمة التي يعمل بها.<sup>1</sup>

من ضمن احتياجات الموظف أن تشبع رغبته في تقدير الذات وشعوره بالإحساس بأنه شخص مستقر ومنتج، وأنه من خلال مواهبه يساهم فعلاً مساهمة إيجابية في تحقيق أهداف المنظمة. ومن المسلم به أن كل موظف يأمل في الحصول على ظروف عمل مريحة وجذابة وهذه الرغبة نابعة أصلاً من عدة احتياجات أهمها الاحتياج الخاص بانتظام العمل وضمان استمراره، وكذلك الاحتياج الخاص بشعور الفرد بأهميته وتقدير الآخرين له. والعمل على زيادة الوعي بضرورة توفر الأمن الوظيفي .

## 1-2- أنواع وأبعاد الأمن الوظيفي

### 1-2-1- أنواع الأمن الوظيفي

للأمن الوظيفي مجموعة من الأنواع تتمثل في:<sup>2</sup>

#### أ- أمن المنظمة

هو شعور القائمين على إدارة المنظمة أن العاملين بها يرغبون في البقاء، وفي حالة مغادرتهم فإن المنظمة ستحتضن بموظفين أفضل منهم ويتحقق ذلك برضا العاملين على العمل وأمن المنظمة ذو علاقة وثيقة إيجابية بالحد من دوران العمل.

#### ب- الأمن الحافز

هو أدنى درجات الأمن الوظيفي، الذي إذا تحقق فإنه يحفز الموظف لمزيد من الأداء وهو الأمن مقابل الأداء، بمعنى أن الموظف بأدائه الجيد هو الذي يحقق لنفسه الأمن الوظيفي فإذا قصر فإنه يكون عرضة للفصل من الوظيفة.

<sup>1</sup> علي السلمي. السلوك الإنساني في الإدارة. مصر: دار غريب، د.س. ص. 140.

<sup>2</sup> عابدة سيد خطاب. العولمة ومشكلات إدارة الموارد البشرية. لبنان: دار الفكر العربي. 2001. ص. 40.

### ج- الأمن الطبيعي

هو درجة متوسطة من الأمن الوظيفي، يكون الموظف فيها عهد على المنظمة أنها لا تتخلص منه، وعندها يشعر الموظف بوجود انتماء بينه وبين المنظمة، وهو درجة متوسطة بين الأمن الحافز وأمن الاستمرار.

### د- أمن الاستمرار

وهو أعلى درجات الأمن الوظيفي وهو شعور الموظف بأن المنظمة لا يمكن أن تستغني عنه.

### 1-2-2- أبعاد الأمن الوظيفي

من أهم الأبعاد التي يتجلى من خلالها أهمية الأمن الوظيفي:

#### أ- البعد الإنساني

الأمن الوظيفي مطلب رئيسي للعاملين في أية منظمة، حيث يرتبط بمفهوم الحياة الكريمة التي تقوم على ثلاثة ركائز أهمها: قدرة الموظف على إشباع احتياجاته الأساسية كالغذاء والدواء والمسكن، والتعليم، وتحرره من القيود غير المشروعة على حقوقه الشخصية المادية والمعنوية، أما الركيزة الثانية فهي أن المنظمة التي ينعم العاملون بها بمستوى مناسب من الأمن الوظيفي تقل فيها المعوقات التي تحول دون تحقيق أهدافها، بينما تتعلق الركيزة الثالثة بحق الموظف في توجيه ما بقي من طاقته ووقته عقب تحقيق احتياجاته الأساسية للمتطلبات التي تكتمل بها سعادته مثل ممارسة الأنشطة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والفكرية والرياضية التي تستهويه.

ويؤكد الباحث الركيزة الثالثة، باعتبارها وسيلة (ومتنافس لتجديد النشاط)، كما أن المنظمات الكبرى تحرص على إنشاء أندية أو اشتراكات في أندية لتمكين العاملين بها من ممارسة الأنشطة السابقة، بالإضافة إلى الرحلات والمصايف وغيرها من الأنشطة التي تسعى لتقوية العلاقات الإنسانية بين العاملين كوسيلة لدعم الأمن الوظيفي.<sup>1</sup>

#### ب- البعد الأخلاقي

<sup>1</sup> عبد العزيز بن محمد بن عبد العزيز الفاضل. مرجع سابق. ص. 48.

تدرك المنظمات أن علاقة الأخلاق بالأمن الوظيفي سبب وأثر، فسبب لأن لها دور كبير في استقرار أو عدم استقرار أمن المنظمة، وهي أثر لأن بروز المثل الأخلاقية العليا في ممارسات وسلوكيات العاملين يكون أشد في المنظمات التي يتمتع العاملون فيها بمستوى مرتفع من الأمن الوظيفي.

### ج- البعد السياسي

يتعلق هذا البعد بالسياسات أو الأنظمة القائمة بالدولة التي تحدد أطر العمل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، فإذا كان النظام القائم يشجع الانفتاح ويعمل وفق اقتصاد السوق الحر، فإنه يؤدي إلى زيادة معدلات الأمن الوظيفي، أما إذا كان يصر على استخدام السياسات البيروقراطية والمركزية، فإنه يؤدي إلى انخفاض معدلات الأمن الوظيفي نتيجة الخوف من التجديد لأن أي خطأ يتعرض مرتكبه لعقوبة، ويتضمن البعد السياسي أيضا أدوار القيادة السياسية وتطلعاتها وبرامجها الإصلاحية، ومدى تشجيعها لبرامج الحوار الوطني والمشاركة الشعبية وترسيخ نظم الإدارة المحلية، وتأمين الحياة السياسية، ويهدف التصدي للانحرافات والفساد الإداري.<sup>1</sup>

وترى الباحثة أن اتجاه الدولة نحو سياسات معينة كالخصخصة يمكن أن يؤثر بدرجات متباينة على الأمن الوظيفي، فالقطاع الخاص يهدف في المقام الأول إلى تحقيق الربح، ومن ثم يسعى إلى تقليص عدد العمالة في بداية التخصيص، بالإضافة إلى استبعاد العمال غير المناسبين لطبيعة ومهام العمل، مما قد يبدد مفهوم الأمن الوظيفي في بداية تطبيق الخصخصة.

### د- البعد الاجتماعي

إن وجود نظام عمل يقوم على العدالة في توزيع الرواتب والأرباح لتقريب الفوارق بين الطبقات الاجتماعية المختلفة من شأنه ترسيخ الأمن الوظيفي، وزيادة الدافعية نحو العمل، في حين يؤدي الظلم الاجتماعي لطبقات معينة سواء بمنحها القليل من الحوافز، ووضعها في مراكز وظيفية متدنية، أو عدم منحها الراتب المناسب إلى انخفاض مستوى الأمن الوظيفي.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> علي فايز الحنجي. الإعلام الأمني والرقابة من الجريمة. السعودية: جامعة نايف للعلوم الأمنية. 2000. ص. 208.

<sup>2</sup> خليل بن عبيد الحازمي. الحوار الوطني ودوره في تعزيز الأمن الوطني. ط3. السعودية: مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني. 2001. ص.

#### هـ- البعد الأيديولوجي

يقصد به الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمات، والقيم التنظيمية السارية التي تسهم في تحديد السلوكيات المناسبة وغير المناسبة التي تشكل وتؤثر على الطريقة التي يتصرف بها أعضاء المنظمة من خلال إرساء ودعم قواعد سلوكية تقضي بأن يكون الموظفين مبتكرين ومبادرين مع منحهم حرية التصرف بدرجة ما، وزرع قيم تقتضي ضرورة التشاور مع رؤسائهم قبل اتخاذ القرارات المهمة والمناسبة، بمعنى إرساء قواعد التهيئة الاجتماعية اللازمة للمنظمة التي تصف كيفية تعلم الأفراد للثقافة التنظيمية من خلال اندماج الأفراد وتعلمهم القواعد السلوكية والقيم المتعلقة بالثقافة التنظيمية حتى يصبحوا أعضاء فاعلين ومشاركين مما يسهم في رفع مستويات الأمن الوظيفي.

#### و- البعد الاقتصادي

يقصد به النشاطات الاقتصادية التي تقوم بها المنظمات، ومدى قدرتها على إشباع احتياجات أفراد المجتمع من خلال اتخاذ أساليب لمواجهة الظروف الاقتصادية الضاغطة والغلاء المستمر في المعيشة وتدني الرواتب.

إن قدرة المنظمات على إشباع الاحتياجات الاقتصادية للعاملين بها يرفع من مستوى الأمن الوظيفي، أما عدم القدرة على منح العاملين الرواتب والحوافز الكافية لسد احتياجاتهم الأساسية والثانوية فيترتب عليه انخفاض مستوى الأمن الوظيفي.<sup>1</sup>

#### ز- البعد الجغرافي

يقصد به حجم المنظمة وفروعها المنتشرة في أرجاء الدولة، فكلما كانت المنظمة ضخمة وذات فروع متعددة ومتنوعة، وتوفر للعاملين بها السكن المجهز في الفروع البعيدة، كلما زاد الشعور بالأمن الوظيفي، حيث يشعر العاملون بالفخر والسعادة بالعمل والانتماء لهذه المنظمة فضلا عن ثبات أنظمة الحوافز وغيرها من المميزات التي تمنحها المنظمات الكبرى، أما المنظمات الصغيرة فيعاني العاملون بها من ضعف أو انعدام الأمن الوظيفي في ضوء صغر حجمها وعدم استقرارها وضعف قدرتها على المنافسة والصمود في وجه المنظمات الكبرى، مما يهدد بقاءها ويشعر العاملين بالقلق على مستقبلهم الوظيفي.

<sup>1</sup> يوسف بن أحمد العثميني. نحو استراتيجية وطنية شاملة لمكافحة الإرهاب بالمملكة العربية السعودية. الرياض. 2006. ص. 116.

إن الأبعاد السابقة لا توضح فقط أهمية الأمن الوظيفي، بل أيضا العوامل المؤثرة على الأمن الوظيفي في أي منظمة، والتي قد تسهم في ترسيخ الأمن الوظيفي والاستفادة من انعكاساته الايجابية على العاملين وإنتاجيتهم، أو تقلل الأمن الوظيفي وتقود إلى انخفاض مستوى الأداء وضعف الإنتاجية.<sup>1</sup>

### 1-3- أهداف ومقاييس الأمن الوظيفي

#### 1-3-1- أهداف الأمن الوظيفي

يهدف الأمن الوظيفي على تحقيق جملة الأهداف الأساسية سواء بالنسبة للمنظمة أو بالنسبة إلى العامل، ويمكن إجمالها باختصار في النقاط التالية:<sup>2</sup>

- أ- المنظمات التي توفر الأمن الوظيفي للعاملين بها تخلق بيئة صحية صالحة للتغيير والنمو مثل ذلك النظام الياباني الذي يوفر التوظيف طوال الحياة، ولذلك فإن مقاومة التغيير تعتبر منعدمة.
  - ب- إن الأمن الوظيفي مرتبط ارتباطا وثيقا بالإنتاجية كما وضح ذلك "BOLT" لأن المنظمات التي يود ثقافتها مبدأ الالتزام بالأمن الوظيفي تركز على الولاء في كل من الموظف والمنظمة وأن أي نقص في هذا الاتفاق سوف يدمر هذه العلاقة مما ينعكس بدوره على إنتاجيتها.
  - ج- التقدير والثناء الذي يحتاجه الموظف على إنجازاته في العمل من قبل رئيسه وزملائه وهي رغبة نابعة أصلا من احتياج الإنسان لتقدير الآخرين له والاعتزاز بذاته.
  - د- ضمان البقاء في الوظيفة أو انتظام الدخل هو من الأمور الهامة التي يحرص عليها الموظف وخاصة في المجتمعات التي تتميز بالتقدم التكنولوجي السريع وخطر إحلال الآلة محل الإنسان، وهو موضوع يشكل أهم بنود عقد العمل والمفاوضات بين الإدارة والمؤسسات العمالية في المجتمعات المتقدمة بالذات.
- وباختصار فإن رغبات الموظفين في مؤسسات متعددة قد تختلف من حيث الأهمية والأولويات من بيئة اجتماعية إلى أخرى تبعا لاختلاف القيم والمبادئ والمقومات الحضارية والثقافية للمجتمع.

<sup>1</sup> عبد العزيز بن محمد بن عبد العزيز الفاضل. مرجع سابق. ص 50، 51.

<sup>2</sup> عبد القادر مدني علاقي. مرجع سابق. ص 486، 487.



### 1-3-2- مقاييس الأمن الوظيفي

لقد كان هناك اختلاف حول تحديد مقاييس الأمن الوظيفي، وإن وجد فإن أغلبها لم يتم تحديده وتعريفه بطريقة جيدة أو قد أصبح هناك أكثر من مفهوم في مقياس واحد (مستوى الأمن- الحاجة إلى الأمن- الرضا عن الأمن) وأطلق عليها جميعاً الأمن الوظيفي، إلا أن هناك بعض المفاهيم المتفق عليها لقياس الأمن الوظيفي منها:<sup>1</sup>

#### أ- اهتمام المنظمة بالموظف

أي وضع الموظف وعلاقته بالإدارة وسياستها، مثلاً هذه المنظمة تشعرك بحاجتها إليك وعليه فإنه سيكون لديك ثقة في عدالة ومعاملة الإدارة نحوك.

#### ب- استمرارية المنظمة

الاعتقاد باستمرارية الفرد في أداء عمله ضمن المنظمة، فمثلاً أنا لا أدري متى سينتهي دوري في العمل، ولذا أخاف من فقدان الوظيفة.

#### ج- استقرار المنظمة ونموها

ويتعلق ذلك بماضي المنظمة ومستقبلها، وقدرتها المالية والبشرية على التوسع والتطور.

### 1-4-4- إيجابيات وسلبيات الأمن الوظيفي

#### 1-4-1- إيجابيات الأمن الوظيفي

يحقق الأمن الوظيفي للموظف والجهاز الذي يعمل فيه العديد من المزايا والإيجابيات، لذا فإن قوانين وأنظمة الخدمة المدنية أصبحت تتضمن نصوصاً تؤكد على ذلك، بهدف طمأننة الموظفين على وظائفهم وأعمالهم في الحاضر والمستقبل، ولتحفيزهم ودفعهم إلى العمل وزيادة الإنتاجية ولتقوية الشعور بالولاء والانتماء لأجهزتهم. وأهم مزايا الأمن والاستقرار الوظيفي تتمثل في الآتي:

<sup>1</sup> خالد مسعود بن قويران العتيبي. "تخطيط الموارد البشرية وعلاقتها بالأمن الوظيفي في الرئاسة العامة لرعاية الشباب". رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، السعودية: جامعة نايف للعلوم الأمنية، ص. 35. الموقع الإلكتروني:

[https://ncys.ksu.edu.sa/sites/ncys.ksu.edu.sa/files/Community%209\\_5.pdf](https://ncys.ksu.edu.sa/sites/ncys.ksu.edu.sa/files/Community%209_5.pdf). بتاريخ: 15 / 05 / 2016

أ- الشعور بالأمان

يشعر الموظف بالأمان والاستقرار في عمله، وأنه غير مهدد بفقدان وظيفته ومصدر رزقه في الوقت الحاضر بواسطة راتبه، وفي المستقبل بواسطة معاشه التقاعدي، ويحقق ذلك إشباعا لحاجات الموظف المادية والأمنية نتيجة حصوله على راتب مناسب، ومزايا مادية ومعنوية أخرى، وظروف العمل المناسبة الآمنة.

ب- الرضا الوظيفي

يساهم الأمن الوظيفي في تحقيق الرضا الوظيفي للموظف، وينعكس ذلك على حبه لوظيفته ولزملائه في العمل، وإخلاصه في عمله وزيادة الإنتاجية وارتفاع روحه المعنوية.

ج- تركيز الجهد في أداء العمل

يكرس الموظف المستقر والأمن في عمله وقته وجهده في أداء عمله، وإنجاز المهام الموكلة إليه، مما يزيد من إنتاجيته ولا يضيع من وقته في البحث عن عمل جديد.

تحقيق أكبر قدر ممكن من المهارات والإمكانيات المتوفرة لديه، وإدخال التحسينات بشكل مستمر على أنظمة وأجهزة ونماذج القيام بعمل، مما يؤدي إلى تطوير العمل وتجديده وتطويره والابتكار والإبداع فيه.

1-4-2- سلبيات الأمن الوظيفي

قد تتحول هذه الإيجابيات والمزايا إلى سلبيات بسبب سوء الفهم لها وحصول التجاوزات عليها عند التطبيق العملي، والابتعاد عن الهدف، وتتلخص في الآتي:<sup>1</sup>

أ- التسبب الوظيفي

من خلال شعور الموظف بأنه آمن في وظيفته وأن رئيسته لا يستطيع إنهاء خدماته بسهولة وذلك بسبب القيود والشروط التي تفرضها الأنظمة واللوائح مما يؤدي إلى التسبب الوظيفي عند بعض الموظفين، ويخشى ذلك في عدم التقيد بمواعيد الدوام الرسمي في الحضور والانصراف، وفي ترك العمل أثناء الدوام الرسمي في الحضور وغيرها.

<sup>1</sup> خالد مسعود بن قويزان العتيبي. المرجع نفسه. ص ص . 37، 38.

ب- انخفاض الإنتاجية

من خلال تفشي اللامبالاة الناتجة عن الاستقرار في الوظيفة مما يؤدي إلى ضعف المنافسة بين الموظفين، وإلى قيام بعض الموظفين بالحد الأدنى من الأعمال، وذلك للمحافظة على وظائفهم مما يؤدي انخفاض الإنتاجية بشكل عام في جهة العمل.

ج- الانشغال بالأعمال الخاصة

بعد أن يضمن بعض الموظفين حصولهم على الوظائف الحكومية ورواتبها المادية فإنهم يأخذون في التفكير والبحث عن أعمال أخرى تجلب لهم دخولا إضافية، بالرغم من وجود الأنظمة واللوائح التي تخطر على المنظمة ممارسة أعمال أخرى إلى جانب عمله الأساسي.

د- التخلف الإداري

والمتمثل في عدم رغبة بعض الموظفين في التدريب وعدم بذل الجهود لتطوير أنفسهم ومهاراتهم وفي مقاومة إدخال الآلات والأجهزة الحديثة إلى أعمالهم، وذلك من خلال شعورهم بأنه لا توجد حاجة للتطوير والتغيير وبذل الجهود في التدريب طالما أن الوظائف مضمونة لهم.

2- مؤشرات الأمن الوظيفي ومظاهر انعدامه

2-1- الاستقرار الوظيفي

2-1-1- تعريف الاستقرار الوظيفي

يعرف الاستقرار الوظيفي بأنه: "استقرار الموظف في الوظيفة ويتبين من معدلات البقاء في العمل، وتحسب المنظمات متوسط العمر الوظيفي للعاملين لديها لتحديد معدلات الاستقرار الوظيفي وتعمل تكريسه"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين : عربي إنجليزي. حبيب الصحاف . لبنان: مكتبة لبنان ناشرون. 1997. ص. 69.

ويعرف أيضا بأنه: " الاستقرار يرتبط بمستوى الرضا المهني للعامل فالعامل الذي لا يشعر بالرضا والراحة في عمله يحاول دائما تغييره ويعتبر الغياب عن العمل مظهر من مظاهر عدم الاستقرار المهني".<sup>1</sup>

و يعتبر استقرار الموظف أحد الأصول العامة للإدارة عند هنري فايول ويقصد عنده " بقاء الموظف في عمله وعدم نقله من عمله لآخر وينتج عن تقليل نقل الموظفين من وظيفة لأخرى فعالية أكثر ونفقات أقل".<sup>2</sup>

## 2-1-2- أهمية الاستقرار الوظيفي

للعمل أهمية كبيرة في تحقيق الأمن الاجتماعي في جانبه المعنوي والمادي فمن خلاله يحاول الأفراد تحقيق أهدافهم وإشباع رغباتهم وحاجاتهم، وثبات العامل في عمله واستقراره فيه له انعكاسات ايجابية عليه وعلى المنظمة التي يعمل بها فالعامل المستقر في عمله مشبع بثقافة المنظمة ومتطبع بطباع جماعة العمل عكس العامل كثير التنقل فهو دائما يبحث عن التكيف والتلاؤم مع السلوكيات الجديدة لجماعة العمل وأساليب العمل الجديدة التي سيخضع لها فكل هذه العوامل غير المعروفة للعامل تصبح بالنسبة له مصدر قلق وخوف من المجهول وتشبیط للمعنويات.

أما مزايا استقرار في وظيفته هي التقدم المهني وبلوغ أعلى السلم التدرجي عن غيره من العمال بحكم اتقانه لعمله والتحكم في آلياته، وبالتالي التقليل من احتمالات الإصابة بحوادث العمل والتعب والاجهاد، كما أن استقرار أعضاء جماعة العمل يزيد من تماسكها وترابط أعضائها وبالتالي يدوم انتمائها للمنظمة ويرتفع مستوى التزامها التنظيمي والعكس صحيح. فكلما انعدم الاستقرار الوظيفي في المنظمة تعرضت جماعة العمل إلى التسرب الوظيفي بين أعضائها ما يحتمل تفككها فالوafd الجديد قد يحمل معه ثقافة تنظيمية مغايرة تعجل في تفككها لأن فقدان زملاء العمل يؤدي إلى إرباك العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل وتذبذب محتمل في الأداء وبالتالي يكون التفكير في مغادرة المنظمة وترك العمل محتمل في هذه الحالة.

<sup>1</sup> السيد شتا. تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي. مصر: مركز الإسكندرية للكتاب. 1997. ص. 344.

<sup>2</sup> المعجم الإداري. سمير الشويكي. الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع. 2006. ص. 84.

وإذا كان الاستقرار الوظيفي له أهمية بالنسبة للعامل وجماعة العمل فهو بالنسبة للمنظمة له أهمية مضاعفة فبالإضافة إلى أنه يمكنها من بلوغ أهدافها التي تسعى إلى تحقيقها فإنه يساعدها على الاحتفاظ باليد العاملة المدربة والمكتسبة للخبرة ويعفيها من تكاليف الإحلال والبحث عن الكفاءات البديلة التي تسربت وتركت مناصب عملها شاغرة بعد أن كلفت المنظمة مبالغ كبيرة طوال عملية التعيين، والتكوين والتدريب.

إذن فاستقرار الأفراد في المنظمة يعمل على تماسك جماعة العمل ما يجعل المنظمة مجتمع مصغر تجمعها ثقافة تنظيمية وهدف مشترك وهوية واحدة وهي المنظمة، فهم يجتمعون فيها كل يوم من أجل الاستمرار والبقاء ولتحقيق هذه المتطلبات على المنظمة أن توفر لهم عوامل الشعور بالأمان النفسي والجسدي والمادي لتكون لهم مصدر سعادة ومستقبلاً مهنيًا لهم.<sup>1</sup>

### 2-1-3- محددات الاستقرار الوظيفي

محددات الاستقرار الوظيفي هي مجموعة العوامل التي تؤثر سلباً أو إيجاباً في رضا الموظف عن عمله واستقراره فيه، وقد حددها "فروم" بالعوامل الستة الآتية: الإشراف، جماعة العمل، محتوى العمل، الأجر الذي يتقاضاه العامل، فرصة الترقية، ساعات العمل.<sup>2</sup>

إذن محددات الاستقرار الوظيفي هي: " مجموعة الإشباعات التي يحصل عليها العامل من مصادر مختلفة ترتبط بوظيفته التي يشغلها في المنظمة" وبالتالي فبقدر ما تمثل هذه الوظيفة مصدر إشباع له بقدر ما يزيد رضاه عن هذه الوظيفة ويزداد ارتباطه بها.

ويعد الاستقرار الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أية منظمة كانت فلا توجد منظمة ناجحة وذات إنتاجية مرتفعة إلا وكان الاستقرار الوظيفي متحقق فيها ويتمتع به جميع موظفيها إذ عدم تحقق الاستقرار الوظيفي وتدني درجته في المنظمة دائماً ينعكس على إنتاجية تلك المؤسسة ونجاحها حتى وإن كانت تضم كفاءات عالية ومتخصصة في مكان عملها.

<sup>1</sup> رفيقة بن منصور. "الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص". رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل. جامعة الحاج لخضر باتنة1. 2013-2014. ص. 62.

<sup>2</sup> زياد محمد علي الصمادي، فراس محمد الرواشدة. محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموانئ في الأردن. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. مجلد. 5. عدد. 9. الأردن. 2009. ص. 332.

2-1-4- مظاهر الاستقرار في العمل

يعد استقرار العامل في مجال عمله من بين الأمور الهامة التي تلعب دورا كبيرا في فعالية أدائه وبالتالي الرفع من إنتاجية المؤسسة وزيادة أرباحها، إذ لا يمكن للمؤسسة أن تحقق نجاحا وتضمن إنتاجية عالية دون الاهتمام بمواردها البشرية والمحافظة عليها من ظاهرة التسرب الوظيفي، وذلك بتوفير كافة الظروف الملائمة للاستقرار الوظيفي للعمال وسير العملية الإنتاجية ويمكن التعرف على أهم مؤشرات الاستقرار الوظيفي فيما يأتي حيث نذكر منها:

أ- تماسك جماعة العمل

تعتبر المجموعات العمالية متعددة وشديدة التعقيد حيث يمكن تصنيفها إلى جماعات ثلاث تتمثل في: جماعة الزملاء، جماعة الرؤساء وجماعة الإدارة،<sup>1</sup> والتي يمثلها المديرون ويمكن أن توصف المنظمة بأنها جماعات متفاعلة مع بعضها البعض، ولكل جماعة أهدافها ونشاطاتها لكن من جهة أخرى لا بد من تحقيق التعاون والتنسيق بين كافة هذه الجماعات للوصول إلى فعالية التنظيم وتحقيق الاستقرار الوظيفي، ويعتمد هذا على العلاقات الممتازة بين الجماعات ومدى التفاعل الكفء فيما بينها والتنسيق والتكامل والتقليل من حدة التنافس والصراعات عن طريق توزيع الأدوار وتوفير فرص التقدم والترقية وفتح قنوات الاتصال والتفاعل بين أعضاء الجماعة للمحافظة على تماسكها واستمرارها في تحقيق أهدافها المشتركة، فنجاح الجماعة في الوصول إلى الأهداف المحددة لها يزيد من ثقة الأعضاء بأنفسهم ويدفعهم إلى بذل جهد أكبر وإلى زيادة درجة الولاء والانتماء للجماعة،<sup>2</sup> وبالتالي تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي مما يدفع جماعة العمل التمسك ببيئة العمل التي تحوي هذه الجماعة.

ب- الراحة النفسية والشعور بالأمن الوظيفي

يعد الإحساس بالأمان من العوامل المهمة التي تؤدي إلى الصحة النفسية للفرد فهو يشعر بالأهمية والانتماء لبيئته والاطمئنان والاستقرار بكافة أنواعه وتظهر أهمية الحاجة إلى الأمان عند ماسلو بعد إشباع الحاجات الفيزيولوجية فشعور العامل بالاطمئنان على استمراره في العمل وعلى مستقبله المهني وعلى صحته وعلى عائلته وتأمين العيش الكريم لهم يعتبر حاجسا يلاحقه مدة حياته، فالعامل يبقى محاطا بشعور الخوف وعليه أن يلبي حاجة الأمان لكي يتولد لديه شعور بالراحة النفسية فهو محاط

<sup>1</sup> السيد علي الشنا، مرجع سابق، ص. 336.

<sup>2</sup> صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، مصر: الدار الجامعية، 2004، ص. 147.

بضروب مختلفة من التأمينات الاجتماعية مثل: التأمين ضد العجز وحوادث العمل وأمراض المهنة والشيخوخة والبطالة والوفاة وعند تحقيقه هذا المتطلب ينعكس بالإيجاب على أدائه، لأن الإحساس بالأمن شرط من شروط الصحة النفسية وإذا كان أمن الفرد أساس توازنه النفسي فأمن الجماعة أساس الإصلاح الاجتماعي.<sup>1</sup>

ويعد الشعور بالأمان من الحاجات التي تقف وراء استمرار السلوك البشري واستقراره وتساهم برفع الروح المعنوية للأفراد، وتؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية والنوعية ولو أخذنا على سبيل المثال العمل في المنظمات اليابانية فهو يقوم على أساس التوظيف مدى الحياة، حيث نجد أن العامل الياباني يبدأ حياته في منظمة واحدة ولا يخرج منها إلا عند سن التقاعد.<sup>2</sup> هذا ما يجعل العامل الياباني يشعر بالولاء والانتماء للمنظمة التي يعمل بها ويتقانى في بذل أقصى مجهود بكل ثقة ومصداقية لتحقيق أهداف المنظمة وتحقيق رغباته وإشباع حاجاته.

#### ج- المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات

إن الاتجاه الحديث في إدارة الأعمال يرمي إلى قياس رئيس العمال بإشراك العاملين في وضع أهداف الجماعة وتحديدتها وفي رسم الخطط وتنفيذها مع فسح المجال لكل فرد في التنظيم بإبداء الرأي والنقد والمشاركة الفعلية والتعاون في النشاطات، وتشير الدراسات والبحوث المختلفة إلى أن عدم وجود المشاركة العمالية يؤدي إلى وجود اغتراب عمالي بالإضافة إلى أنه يؤدي إلى الصراع وانخفاض مستوى الإنتاجية وظهور مشكلات العمل المختلفة ما يشكل حالة من اللااستقرار في المنظمة وقد أشار بلاك واکرز إلى أن الصناعة الأمريكية كانت معزولة عن المنافسة العالمية لمدة طويلة ومنذ الثمانينات بدأ الاهتمام بتحسين نوعية حياة العمال عن طريق تدعيم عملية مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع الإنتاجية وحل كثير من مشكلات العمل.<sup>3</sup>

#### د- تخطيط وتنمية الموارد البشرية

<sup>1</sup> خالد أحمد الصرايرة. "الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم". المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. مجلد.2. العدد.3. الأردن. جامعة مؤتة. 2009. الموقع الإلكتروني: <http://search.shamaa.org/PDF/Articles/YEAjqah/3AjqahVol2No3Y2009/1AjqahVol2No3Y2009.pdf> بتاريخ:

2016 /04 /12.

<sup>2</sup> رقيقة بن منصور. مرجع سابق.ص.61.

<sup>3</sup> إبراهيم طلعت لطفني. علم اجتماع التنظيم. مصر: دار غريب. 2008. ص. 236.

يرى والكر "WALKER" أن تخطيط الموارد البشرية هي عملية إدارية متكاملة وليس جزء من وظيفة التوظيف، حيث أنها تتعلق بتحليل احتياجات المنظمة من الموارد البشرية في ظل الظروف المتغيرة وتطوير الأنشطة الضرورية لإشباع هذه الحاجات،<sup>1</sup> ويسهم تخطيط القوى العاملة في رسم وترشيد سياسات وبرامج الاستقطاب والاختيار والتعيين وتخطيط وتطوير المسار الوظيفي والتدريب والنقل والترقية على مستوى المنظمة، فمن خلال الاستخدام للموارد البشرية تضمن المنظمة درجة عالية من الرضا الوظيفي من جانب العاملين، لأن بعملية التخطيط المسبقة يتم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب فلا يكون هناك حالة من الاستياء والتذمر وغموض لدى العاملين، عكس العامل الذي يوضع في منصب لا يتناسب مع مؤهلاته وإمكانياته فلا يحقق المستوى المطلوب من الإنتاجية بل يعرض المنظمة إلى مشاكل عديدة ويصبح عرضة إلى تهديدات الإدارة بالتوقف أو النقل من جهة ومن جهة أخرى يصبح يعاني من صراعات نفسية داخلية بعدم الثقة في النفس ما يدفعه إلى عدم الاستقرار في العمل.<sup>2</sup>

#### 2-1-5- مظاهر عدم الاستقرار في العمل

إن مظاهر عدم الاستقرار في المؤسسة كثيرة ومتعددة، فشعور العمال بعدم الرضا والاستياء يعبرون عنه بسخطهم ورفضهم للعمل ومقاومتهم للقوانين التنظيمية في المؤسسة وعدة أساليب أخرى، فمن مظاهر عدم الاستقرار في العمل مجموعة المؤشرات التالية:

**أ-التغيب:** في بداية يجب التفريق بين الغياب والتغيب حيث الأول يعني انقطاع العامل عن العمل لسبب خارج إرادته، أما الثاني فيعني عدم حضور العمل للعمل بإرادة منه، ويعتبر التغيب على أنه ظاهرة مرضية وهو نوع من المقاومة يلجأ إليها العمال هرباً من ضغوط العمل والجو المشحون في المنظمة وهو تعبير لرفض ظروف العمل.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> عادل بن صلاح بن عمر عبد الجبار، محمد بن مترك القحطاني. علم النفس التنظيمي والإداري. السعودية: مكتبة عبد الملك فهد. 2007. ص. 73.

<sup>2</sup> رفيقة بن منصور. مرجع سابق. ص. 62.

<sup>3</sup> حنفي عبد الغفار وآخرون. محاضرات في السلوك التنظيمي. مصر: مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية. 2002. ص. 213.



ب- الشكاوي والتظلمات: تظهر حالة الشكاوي والتظلمات في التنظيمات لدى العمال في عدة مناسبات حيث يعود بعضها إلى الشعور الصادق بظلم وقع على العامل بالفعل وأحيانا أخرى تظهر نتيجة لاضطراب نفسي يهدف به العامل الدفاع عن نفسه مثلا،<sup>1</sup> وذلك

نتيجة ظروف العمل غير المواتية كالعلاقات السيئة بين العمال أنفسهم أو بين المسؤول المباشر عليهم.

والشكاوي هي نوع من المقاومة يلجأ إليها العامل كتعبير لعدم رضاه وارتياحه لمحيط العمل مما يدفعه للبحث عن مؤسسة أخرى توفر له الراحة النفسية والعدالة في المعاملات والعلاقات الجيدة بين زملاء العمل وبين الإدارة.

ج- الإضراب والاحتجاج: يعد الإضراب شكل من أشكال الصراع التنظيمي وهو خرق للعادات والأعراف وكسر للنظام وهو مؤشر على الوعي الكامل للعمال اتجاه ظروف العمل ومظهر من مظاهر عدم الرضا والاستقرار يلجأ إليه العمال متى استعصت عليه التسويات السلمية للنزاعات مع الإدارة<sup>2</sup> ويعد الإضراب أكثر مظاهر عدم الاستقرار في التنظيمات.

د- ترك العمل إراديا: ويعتبر من سلوكيات الانسحاب المترتبة على ضغوط العمل. وفي المقابل وجود بيئة عمل أفضل نجحت في استقطاب هذه الفئة من العمال لأنها توفر هيكل متكامل من ظروف العمل المادية والمعنوية بدرجة عالية تسمح بالارتياح والاطمئنان في الوظيفة دون التعرض للضغوطات والتوترات أثناء ممارسة العمل.<sup>3</sup>

## 2-2- الرضا الوظيفي

### 2-2-1- مفهوم الرضا الوظيفي

بدأ الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين، بتعدد المحاولات الرامية إلى وضع مفهوم له، إلا أنه بالرغم من تعدد الدراسات والأبحاث التي تناولت هذا الموضوع لا يزال هناك اختلاف في تحديد تعريف واضح لهذا المصطلح.

<sup>1</sup> صالح بن نوار. "أسباب الاستقرار في العمل الصناعي بالجزائر". رسالة ماجستير في علم الاجتماع الصناعي. جامعة قسنطينة. 1995. ص. 54.

<sup>2</sup> طاهر بلعير. "الاستقرار في العمل". رسالة ماجستير في علم الاجتماع والتنمية. جامعة قسنطينة. 1994. ص. 26.

<sup>3</sup> حنفي عبد الغفار وآخرون. مرجع سابق. ص. 213.

من خلال إطلاعنا وقرائتنا المتعددة للبحوث والدراسات المختلفة حول موضوع الرضا الوظيفي لاحظنا وجود عدد كبير من التعريفات التي أعطيت لمفهوم الرضا الوظيفي وسنستعرض فيما يلي بعض هذه التعريفات.

يعرف بأنه مستوى الإشباع الذي يحصل عليه الفرد من العناصر والجوانب المتعلقة بالعمل نتيجة المشاعر الوجدانية التي تحدث لدى الفرد إتجاه عمله، كما يوصف بأنه الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات عن العمل نفسه وبيئة العمل، مع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية.<sup>1</sup>

أما "عبد الفتاح دويدار" فيعرف الرضا الوظيفي بأنه، مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو عمله الذي يشغله حالياً، وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه سوف يحققه من عمله.<sup>2</sup>

وعلى العموم يتفق أغلب علماء السلوك التنظيمي على أن العاملين في المنظمات يشتركون في تكوين اتجاهات حول العمل، الإشراف، زملاء العمل، والأجور، حالما يلتحقون بمناصب العمل وغالبا ما يشار إلى مجموع هذه الاتجاهات بمفهوم الرضا الوظيفي، ويشمل هذا الأخير كغيره من الاتجاهات الأخرى معارف، معتقدات أو توقعات، وانفعالات وأحاسيس وحب وكرهية يكونها الأفراد حول وظائفهم، وللرضا الوظيفي أيضا أبعاد والتي تحتوي على أجزاء مختلفة بحيث تختلف الأجزاء المكونة لحالة الرضا الوظيفي من دراسة إلى أخرى، وهذا ما جعل مشاعر الرضا مرتبطة بجانب من جوانب الوظيفة ومشاعر عدم الرضا مرتبطة بجوانب أخرى.<sup>3</sup>

## 2-2-2- أهمية الرضا الوظيفي

نذكر بعض الاعتبارات التي تجعل الرضا الوظيفي ذو أهمية كبيرة منها ما يلي:<sup>4</sup>

<sup>1</sup> محمود سمايلي. "الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني". رسالة ماجستير في علم الاجتماع والديمقراطية. جامعة فرحات عباس سطيف 2007. ص ص . 97، 98.

<sup>2</sup> عبد الفتاح دويدار. علم النفس المهني وتطبيقاته. لبنان: دار النهضة العربية للطباعة والنشر. د.س. ص. 45.

<sup>3</sup> فريد بوعكاز. "الإشراف والرضا الوظيفي". رسالة ماجستير في علم الاجتماع. الجزائر. جامعة قسنطينة. 2008. ص. 22.

<sup>4</sup> محمود سمايلي. مرجع سابق. ص. 93.

- أ- تنمية الموارد البشرية وتعزيز ولائها للمنظمة وشعورها بالمسؤولية عن طريق زيادة المشاعر الإنسانية السعيدة في مختلف الأعمال
- ب- دراسة الرضا الوظيفي، يمكن الإدارة من معرفة نفسها من خلال آراء العاملين والتعرف على مشاعرهم واتجاهاتهم نحوها والتعرف على مستوى الضغوط المهنية التي يصادفونها في أعمالهم فيما يساعدها على وضع حلول مناسبة لمثل هذه المشاكل.
- ج- تساهم دراسة الرضا الوظيفي في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للفرد الذي يؤدي إلى النجاح في عمله.
- د- فهم دوافع العاملين في أعمالهم ورضاهم الوظيفي يساعد الإدارة على تصميم بيئة عمل تساعد على الاستغلال الأمثل للطاقة العمالية والتغلب على مشاعر السخط والاستياء لديهم.
- هـ- يساهم الرضا في الحفاظ على جدية ومثابرة العامل، وسلامة صحته العضوية والعقلية.

### 2-2-3- مسببات الرضا الوظيفي

يرى معظم الباحثين أن تعدد مفهوم الرضا يؤدي حتما إلى تعدد العوامل المؤثرة فيه، التي ترجع في الأساس إلى التباين الموجود في اتجاهات وميول الأفراد بحيث هناك من يرجعها إلى عوامل تتعلق بالفرد نفسه، فيما يرجعها آخرون إلى البيئة الخارجية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية المحيطة بها، ومن أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى الموظف في عمله بحسب أهميتها واختلاف التنظيمات الإدارية والبيئية المحيطة ما ما يلي:<sup>1</sup>

#### أ- الأجر

ويتوقف رضا الموظف على الراتب الذي يتقاضاه بمدى كفايته لإشباع حاجاته الأساسية و مدى عدالته ومن الدراسات الميدانية التي أيدت هذا العامل، دراسات "طومسن"، "وميلر" "وسوبر" "وكاتزل"، حيث أثبتت أن هناك علاقة وطيدة بين مستوى الدخل والرضا الوظيفي.

<sup>1</sup> محمود سمايلي. المرجع نفسه. ص. 101.

ب- فرص الترقية

إن فرص حصول الموظف على مناصب أعلى في السلم الإداري، تمنحه فرص لإشباع حاجاته المادية والمعنوية، لما توفره له من زيادة في الأجر والمركز الاجتماعي لأنه يتطلع دوماً إلى الوصول إلى مراكز عليا بدافع النمو والتقدم، وبالتالي فإن رضاه عن هذا الجانب متوقف على مدى إتاحة فرص الترقية له.

ج- الأمن

ويقصد به الضمان المهني سواء أثناء أداء الفرد لعمله أو بعد تركه له بسبب الحجز أو الوفاة أو إنهاء الخدمة، فهذه العوامل إذا توفرت له تخفف عنه القلق والضغط، بحيث يواجه كامل جهوده نحو العمل فقط، فكلما كان شعوره كبير بالأمن والاستقرار كلما كان رضاه عن عمله عالياً، وإذا حدث العكس فتظهر مؤشرات عدم الرضا.

د- نظام العوائد

مثل الحوافز، والمكافآت، والترقيات، ويشعر الفرد بالرضا إذا كانت هذه العوائد يتم توزيعها بشكل عادل على جميع أفراد التنظيم.

هـ- الإشراف

إن إدراك الفرد لمدى جودة الإشراف الواقع عليه تؤثر في درجة رضاه عن الوظيفة والأمر هنا يعتمد على إدراك الفرد وجهة نظره حول عدالة المشرف واهتمامه بشؤون المرؤوسين وحمايته لهم.

و- سياسة المنظمة

وهي تشير إلى وجود أنظمة عمل ولوائح، وإجراءات وقواعد تنظيم العمل وتوضح التصرفات وتسلسلها بشكل يسهل العمل ولا يعيقه.

ز- تصميم العمل

حينما يكون العمل مصمم بشكل سليم ويسمح بالتنوع، والمرونة، والتكامل والأهمية، والاستقلال، وتوافر معلومات كاملة يكون هناك ضمان تحقيق نسبي للرضا عن العمل.

ح- الاحترام و التقدير

إن شعور الموظف بالاحترام في العمل الذي يقضي فيه معظم أوقاته مهم جدا، لأنه يشعره بقيمة العمل الذي يقوم به والجهود المبذولة في تحقيقه بحيث نجده دائما فرحا مبتهجا وراض عن عمله والتقدير يكون مرتبطا بالرؤساء والمشرفين والزملاء في بيئة العمل في شكل مكافآت مادية ومعنوية.<sup>1</sup>

2-2-4- مؤشرات الرضا الوظيفي

يعتبر الرضا حالة نفسية ومشاعر وجدانية، إلا أنه بالإمكان الاستدلال عليه من خلال تمظهراته التي تشكل مؤشرات قابلة للقياس وسنحاول عرض بعض منها:<sup>2</sup>

أ- الاستقرار في العمل (التغيب ودوران العمل)

يستدل عليه من خلال الغياب ودوران العمل، إذ تعد هاتين الظاهرتين مكلفتين ومشكلتين بالنسبة للكثير من المؤسسات، إذ أنهما تربيكان جداول العمل وتؤديان إلى الزيادة في العمالة وبالتالي تخفيض الإنتاجية وضعف الأداء، فإلى جانب التكاليف المباشرة، هناك تكاليف غير مباشرة تتكبدها المؤسسات عندما تصرف أموالا في توظيف وتدريب من يحل محل التاركين للوظائف، أو المتغيبين عن العمل وتشير أغلب الدراسات إلى أن عامل الرضا هو الوحيد المؤثر في القرار المتعلق بالاستمرار في المنظمة أو مغادرتها.

ولهذا فإن كثرة التغيب ودوران العمل كثيرا ما يرتبط بعدم الرضا إلا في الحالة التي يكون فيها التغيب وتغيير مكان العمل لأسباب موضوعية، وإن عدم الاستقرار في العمل (دوران العمل) من أهم مؤشرات عدم الرضا الوظيفي، ولهذا فكلما زاد الرضا الوظيفي كلما زادت الرغبة في الاستقرار والاستمرار في العمل والعكس صحيح، فكلما زادت الطلبات بتغيير العمل أو الانتقال إلى قسم آخر أو مؤسسة أخرى في أغلب الأحيان يرتبط بعدم الرضا الوظيفي.

إن المظاهر السلوكية هذه تعبر عن عدم الرضا الذي يدفع العامل إلى حالة انسحابية وفق مراحل أربعة:

<sup>1</sup> محمود سمايلي. المرجع نفسه. ص. 102.

<sup>2</sup> فريد بوعكاز. مرجع سابق. ص ص. 28-30.

- إنخفاض مستوى أدائه.
- الوصول المتأخر والمتكرر لمنصب العمل.
- التغيب عن العمل.
- اتخاذ قرار المغادرة النهائية للمؤسسة أو الانقطاع في شكل تمارض.

#### ب- التمارض

يبرز كظاهرة من ظواهر عدم الرضا والإحباط النفسي الذي يواجهه العامل وذلك من خلال الحالات المرضية المقنعة التي يلجأ إليها العامل للابتعاد عن العمل، أو بما يمكن تسميته بانسحاب العامل من العمل وهذا تهرباً من الواقع المعاش داخل المؤسسة الذي ينتمي إليها أو التقليل من الانعكاسات السلبية التي يواجهها أثناء تأديته لعمله في وظيفته وهذا سواء نفور من الوظيفة بحد ذاتها أو من المشرفين المباشرين له أو لجماعة العمل بصفة عامة.

ويمكن اكتشاف هذا النوع من الأفراد الذين يشكون دائماً ويقدمون أعمار مرضية لعدم الالتحاق بوظائفهم من خلال السجلات وملفات العاملين بالمؤسسة المعنية، وهذه الظاهرة يمكن أن تعبر لنا عن عدم الرضا للعامل إذا زادت عن الحد المعقول، وتؤثر على الأداء والأهداف المسطرة من قبل المؤسسة.

#### ج- الشكاوي

تعبر نسبة الشكاوي المقدمة كتابياً أو شفويًا من طرف العمال لرؤسائهم أو زملائهم أو النقابات العمالية من مظاهر الرضا الوظيفي أو عدمه، فكلما كانت نسبة التظلمات المرفوعة من طرف العمال لمشرفيهم سواء كانت موضوعية أو مؤسسة أو شكاوي واهية، كلما كان ذلك تعبيراً عن عدم الرضا عن الحالة النفسية التي يعيشها العامل داخل المؤسسة و العكس صحيح.

ولهذا فالشكاوي والاحتجاجات هي مؤشر من مؤشرات عدم الرضا الوظيفي، الأمر الذي يستوجب الأخذ بعين الاعتبار هذه الشكاوي والاهتمام بها من خلال دراستها وتحليلها بشكل دقيق حتى يتم ضمان تجنب أي اضطرابات أو توترات قد تظهر وتؤثر تأثيراً سلبياً على المؤسسة.

#### د- اللامبالاة والتخريب

يعيش العامل داخل نسق إجتماعي ويتفاعل مع كل التأثيرات الإيجابية والسلبية لهذا التنظيم، والعامل المنسجم مع أهداف المؤسسة تكون معنوياته مرتفعة وأدائه جيد، ولكن في الحالات التي لا

يستطيع العامل تحقيق طموحاته وتحقيق ذاته والانسجام مع المحيط الذي يعمل داخل إطاره، فإن ذلك يؤثر سلبا على أدائه ونتيجة ذلك هو عدم الرضا عن عمله، الشيء الذي ينعكس بالسلب على مدى اهتمامه وإنضباطه أثناء تأدية واجباته، وبالتالي تظهر عدة أشكال من الإهمال واللامبالاة " Le laisser aller" ويمكن أن يصل الأمر إلى أقصى حدود عدم الرضا ويتحول إلى تخريب متعمد لوسائل الإنتاج، تقليص الإنتاج، ولهذا فإن هذه السلوكيات العدوانية الناتجة عن عدم الرضا تؤثر تأثيرا كبيرا على السير الحسن للمؤسسة وتكبدتها خسائر فادحة ومن ثمة لا فعالية المؤسسة.

### هـ- الولاء

هو اتجاه حول ولاء الفرد للمنظمة وهو عملية مستمرة يقوم العاملون في المنظمة من خلالها بالتعبير عن اهتمامهم وحرصهم على المنظمة واستمرار نجاحها وبقائها، ويعكس مدى الانسجام والترابط بين الفرد والمنظمة ومدى استعداد الأفراد لبذل المزيد من الجهد من أجل تحقيق أهدافها وزيادة فعاليتها، فضلا عن الرغبة بالبقاء فيها.<sup>1</sup>

### 2-3- الاندماج المهني

#### 2-3-1- مفهوم الاندماج المهني

إن الاندماج المهني ميدان تلتقي عنده عدة فروع وتخصصات علمية، كعلم الاقتصاد وعلم الاجتماع، لذا نجد الدراسات التي اهتمت بهذا الموضوع تتفرع وتختلف باختلاف الفترات المتبعة وبما أن التوظيف في إطار عقود ماقبل التشغيل يمثل عملية اندماج مهني داخل التنظيمات الاجتماعية، فإننا سوف نأخذ بعين الاعتبار الجوانب التي تهتم بالاندماج المهني ضمن النسق الاجتماعي للمنظمة.

يعتبر مفهوم الاندماج هو ذوبان الفرد في مجموعة العمل داخل المؤسسة، ليصبح عنصرا فعالا يتأثر ويؤثر في المؤسسة الإنتاجية. كما يستعمل بعض الباحثين مصطلحات أخرى معادلة للاندماج منها: التلاؤم والتوافق والتكيف والتكامل.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عبد الفتاح خليفات، مدني الملاحمة. الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي. مجلة جامعة دمشق. المجلد. 25. العدد. 4. 2009. ص. 292.

<sup>2</sup> معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. أحمد زكي بدوي. لبنان: مكتبة بيروت. 1997. ص. 171.

إن اندماج العاملين ما هو إلا "اتجاه إيجابي يحمله الأفراد نحو منظماتهم وقيمها"، وطبقاً لهذا التعريف، فإن العاملين المندمجين يدركون أهمية البيئة التنظيمية والعمل مع الزملاء لتحسين الأداء الوظيفي وأيضاً لتحقيق النفع للمنظمة ككل. واندماج العاملين يعبر عن مدى ولائهم لشئ ما أو شخص ما في المنظمة. والعاملون المندمجون يتميزون بثلاث خصائص سلوكية، هي:<sup>1</sup>

- أن هؤلاء العاملين "يقولون" أشياء إيجابية عن منظماتهم للآخرين.
- أن هؤلاء العاملين يتوافر لديهم الرغبة في البقاء في منظماتهم.
- يعتمد هؤلاء العاملون إلى خدمة منظماتهم وتقديم النفع لها عن طريق بذل المزيد من الجهود الإضافية والمضنية.

### 2-3-2 مظاهر الاندماج المهني

تظهر آثار الاندماج المهني في أفعال وتصرفات الفرد وسلوكاته ومردوده الإنتاجي ومن هذه المظاهر نجد المظاهر الايجابية وكذا المظاهر السلبية كالاتي:<sup>2</sup>

#### أ- المظاهر الايجابية

- للاندماج مظاهر ايجابية تتجلى في سلوك المندمجين والأعمال التي يقومون بها وعلاقاتهم مع بعضهم أو غيرهم، نذكر منها:
- **الانضباط في العمل:** وهذا بدوره يؤدي إلى نقص التغيب وقلّة حوادث العمل أي أن اندماج الفرد في مجتمعه ووظيفته يؤدي إلى نقص تغيباتهم عن أعمالهم وقلّة حوادث العمل، مما يؤدي إلى زيادة انتاجهم ونمو المجتمع وتحقيق الرفاهية.
- **ارتفاع الروح المعنوية:** يشعر الأفراد في المجتمع باعتزاز النفس والقوة والتفاؤل ونتيجة لإدراكهم لقيمة العمل. واحساسهم أن مجتمعهم يراعيهم ويحميهم من كل الأخطار والمشاكل التي من الممكن أن تعترضهم هذا ما يشجعهم على ممارسة العمل على أحسن وجه والعمل على تنمية قدراتهم وكفاءاتهم من أجل تلبية حاجيات المجتمع، وبالتالي حتى لا ينتابهم عندها الشعور بالظلم والحرمان والضعف، ويتسبب ذلك في انخفاض من معنوياتهم.

<sup>1</sup> مرفت محمد سعيد. "أثر إدارة المواهب في اندماج العاملين من خلال التوازن بين العمل والاسرة كمتغير وسيط". المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. المجلد. 9. العدد. 1. الأردن. 2013. ص. 25.

<sup>2</sup> سامية بن رمضان. "العمل والعامل في ظل الصناعة بين التسريح والإدماج في ظل النظام المؤسسي في الجزائر". رسالة دكتوراه في علم الاجتماع. جامعة الحاج لخضر باتنة. 2010-2011. ص ص. 231، 232.



- الشعور بالأمن والاستقرار: فالأفراد يشعرون بالأمن المادي والاجتماعي وحتى النفسي، نتيجة تلبية مطالبهم وإشباع رغباتهم وحتى رغبات الآخرين في بعض الأحيان، فالمهنة تؤمن لهم عيشهم وعيش أسرهم وبذلك تبعد عنهم الخوف من المستقبل.

#### ب-المظاهر السلبية

بالإضافة إلى المظاهر الإيجابية هناك مظاهر سلبية نوضحها فيما يلي:

- عدم الاستقرار: إن عدم اندماج الفرد في مجتمعه، سواء كان ذلك في عمله أو في علاقاته الاجتماعية أو المهنية، يجعله في عدم الاستقرار الدائم مما ينعكس سلبا على حياته وحياة عائلته.
- إن نقص الاندماج في المجتمع والمهنة، يؤدي بالأفراد إلى زيادة تغييبهم عن أعمالهم كلما أتحت لهم الفرصة للقيام بذلك، وهذا ما يؤثر سلبا على حياتهم الاجتماعية والمهنية مما يؤدي إلى تدني دخلهم.
- المشاكل المختلفة: للمجتمع دور كبير في اندماج الفرد، حيث تلعب دور السيف ذو الحدين، أي أنها تؤدي بالفرد إلى الاندماج في أسرته و حتى في مجتمعه، مما يتقادم لبعض المشاكل التي يصادفها من مشاكل اجتماعية و اقتصادية.

#### 2-3-3- أهداف الاندماج المهني

الاندماج كظاهرة بغض النظر عن طبيعته ، فإنه يستهدف زيادة كفاءة الأداء والاستفادة من الخبرات المتراكمة لدى المنظمات ،وتحقيق مبدأ التكامل العمودي وحتى الأفقي بينها ، بالإضافة إلى زيادة التكيف البيئي، و خلق التوازن المتحرك الهادف بين المتغيرات البيئية والظروف الداخلية، وزيادة الربحية، وتقوية المراكز المالية للمنظمات، كما يعطي الفرد دوره في الأسرة والمجتمع وحتى في مكان عمله أي يحقق له مكانته السوسيو مهنية.<sup>1</sup>

#### 2-3-4- مقومات الاندماج المهني

بعد أن يكون الفرد بطل فإنه يبدأ حياته المهنية، و ذلك بالالتحاق بمؤسسة جديدة بعد جهد جهيد من البحث والمراجعات، فهو لا يزال يجهل الكثير من المعلومات عن عالم الشغل الذي التحق به

<sup>1</sup> محمد بومخلوف. "انتقال اليد العاملة الريفية إلى الصناعة: الاندماج والاعتراق. دراسة معمقة في علم الاجتماع الصناعي". جامعة الجزائر. 1984. ص. 294.

جديداً، كون أن متطلبات التشغيل غير متطلبات الدراسة و قواعد التعامل مع الزملاء في العمل، هو بتأسيس مشروعه يكون في فترة حرجة يعمل على تحقيق مكاسب أكثر للمؤسسة حيث يتم من خلالها رصد أدائه و سلوكه و مؤهلاته و ذلك قصد تحقيق ما يرغب فيه ،و للإلمام بما هو ضروري لبناء ما يرغب إليه و تثبيت موقعه في المؤسسة عليه التعرف على أهم مقومات بناء الثقة ، وتصنف هذه المقومات كما يلي :مقومات خاصة بالأداء في العمل، و أخرى خاصة بالسلوك الاجتماعي و العلاقات المهنية ،ومواكبة المعلوماتية، أخرى خاصة بالاتصال.

#### أ- مقومات خاصة بالأداء في العمل

هنا على الفرد أن يراعي التوجيهات التالية حتى يحظى أداؤه لعمله بالقبول، وبالتالي يتقدم في اندماجه الوظيفي بدون مشاكل:<sup>1</sup>

- أن يحرص على نظافة وترتيب مكتبه ومكان عمله الإضاءة ، التهوية ،السلامة ... وذلك من أجل تركيز أفضل و جهد أقل في الأداء .
- أن يتجنب تأجيل الأشغال قدر المستطاع وأن يكون محددا في مواعيده وتعهداته المتعلقة بعمله ولتحقيق هذا يجب أن يدون المواعيد والواجبات في مفكرة تجنباً للنسيان .
- يجب عليه أن يقوم بعمله بشكل مركز وبكيفية تبرزه كشخص واثق من نفسه، وأن لا يباشر الأشغال التي تتطلب التركيز و هو مشوش الذهن أو كما يجب عليه أن يقيم أدائه في نهاية الدوام للأعمال المنجزة، وما طرأ من مشاكل فهذا يساعده على اكتشاف نقاط الضعف والعمل على تحسين أدائه في المستقبل المهني.

#### ب-مقومات خاصة بالسلوك الاجتماعي

- التصرفات التي تصدر عنه في بداية حياته المهنية لها تأثير كبير على مستقبله المهني، و لذلك يجب عليه:
- أن يحرص على التحلي بأكبر قدر ممكن من الانضباط في كل أشغاله و أنشطته و ألا يخلط الهزل بالجد في العمل.
- أن يتجنب التغيب إلا لظروف قاهرة، وأن لا يتخلف عن الاجتماعات، و أن يحاول حل كافة مشاكله.

<sup>1</sup> محمد بن ترسية. المرشد الطالب العام من الالتحاق بالجامعة أو الكلية إلى الاندماج. مصر: الدار المصرية. 2004. ص ص. 228، 229.

- كما يجب عليه أن يحذر من أن يستفز و يفقد السيطرة على أعصابه في مكتبه أو في الاجتماعات ويجب عليه أن يتجنب إطالة الكلمات، أو الجلوس خارج المكتب ويحاول الدفاع عن مواقفه بهدوء ووضوح. فالبقاء لفترات طويلة في المقاهي أو المطاعم أو عند الزملاء هذا يعطيان انطباع للآخرين، بأنه غير مجتهد وغير مواظب في عمله.

#### ج- مقومات خاصة بالعلاقات المهنية

وحتى يحقق علاقات مهنية ناجحة عليه الأخذ بعين الاعتبار التوجيهات التالية:

- أن لا ينعزل عما يجري في المؤسسة، وأن يحاول توسيع دائرة علاقاته المهنية من خلال المشاركة في المناسبات المختلفة وخاصة تلك التي يتواجد فيها زملاء محترمون ومسؤولون كبار بحيث انه يحاول أن يخبر زميل له في العمل بكيفية سير العمل، وذلك حتى يفيدته بوجهة نظره بالنسبة لأدائه.

- كما يجب عليه أن لا يبخل في طلب النصائح من أصحاب الخبرة متى ما تبين له، كونهم على دراية كبيرة بأنسب الأساليب للاندماج في الحياة المهنية و كيفية اكتساب الخبرة مع مرور الوقت.

#### د- مقومات خاصة بمواكبة المعلوماتية

يجب على العامل الجديد في منصبه الجديد أن لا يزهد في قراءة النشرات والتعليمات التي ترد من المؤسسة، وأن يحتفظ بما تحويه من لوائح وتدريبات وتوجيهات للتقيد بها والاستفادة منها وأن يطلع على شتى التقارير التي توزع في المؤسسة لتنمية خبرته والاطلاع على المشاريع والمنجزات وأصحابها والعقبات وأثارها عن مصادر المعلومات الأخرى كالإنترنت وغيرها من وسائل الإعلام وذلك قصد مواكبة المستجدات في ميدان عمله.<sup>1</sup>

#### هـ- مقومات خاصة بالاتصال

فالاتصال بمفهومه الواسع أصبح أداة فعالة لتحسين المركز الوظيفي للمستخدم وجعله أكثر تأثيرا في تعامله مع الآخرين بحيث أن العامل في بداية حياته المهنية بحاجة أكثر من غيره لاكتساب مهارة الاتصال وذلك قصد تعزيز موقعه عن طريق الاتصال بوسائله المختلفة، حيث يجب عليه أن يبادر من يخاطبه بابتسامة غير متكلفة لإيجاد مناخ ملائم للاتصال، ويظهر الاهتمام به من خلال الإصغاء الجيد

<sup>1</sup> محمد بن ترسية، المرجع نفسه، ص 230.

له وعدم مقاطعته في الحديث، ويتخير العبارات والألفاظ وحجم الكلام حسب المقام سواء أكان ذلك في حديث مباشر مع الطرف الآخر أو عن طريق الهاتف، وقيل لكل مقام مقال.<sup>1</sup>

## 2-4-4- الالتزام التنظيمي

### 2-4-4-1 مفهوم الالتزام التنظيمي

لقد تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم الالتزام التنظيمي بوصفه جانبا هاما من جوانب السلوك الإنساني والإداري، إلا أنه لا يوجد هناك إجماع بين الباحثين على مفهوم محدد له شأنه شأن بقية المفاهيم الإدارية الأخرى، بحيث تباينت مفاهيمه نظرا لتباين رؤى وأفكار الباحثين حوله إلا أن توضيح المفهوم قد لازمه بعض التعقيد نتيجة التركيز على الالتزام نحو بيئة العمل وتضمنه مجالات عدة، وفي مايلي بعض المفاهيم حول الالتزام التنظيمي:

يمثل الالتزام التنظيمي: " اتجاها لدى الفرد يشتمل على رغبة أو شعورا قويا للبقاء عضوا في تنظيم معين، واستعدادا تاما لبذل جهود قوية لصالح ذلك التنظيم، وإيمانا كاملا بالقيم التي يتبناها التنظيم، وقبولا تاما للأهداف التي يسعى لتحقيقها".

كما يشير الالتزام التنظيمي إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء.

وفي تعريف آخر عرف بأنه: " عاطفة وجدانية للفرد نحو المنظمة أكثر من ارتباطها بها لأسباب نفعية مادية".<sup>2</sup>

هذه التعريفات تؤكد أن الالتزام التنظيمي ينبع من إرادة الفرد وباختياره، وليس التزاما قسريا يفرض عليه عن طريق قوى خارجية، فلغرض اتجاهااته وتقديره وعواطفه ودوافعه التي توجه سلوكه وتحدد تفاعله.

<sup>1</sup> عبد الحميد عبد الفتاح المغربي. المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية. الطبعة الأولى. الاسكندرية: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع. 2007. ص. 301.

كامل محمد المغربي. السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم. ط.2. الأردن: دار الفكر للنشر والتوزيع. 1995. ص. 231

<sup>2</sup> كامل محمد المغربي. المرجع نفسه. ص. 301.

ويعبر أيضا عن: " حالة غير محسوسة يستدل عليها من خلال ظواهر تنظيمية معينة تتضمن سلوك الأفراد وتصرفاتهم، وتجسد مدى ولائهم لمنظماتهم".<sup>1</sup>

هذا التعريف نجده يربط الالتزام التنظيمي ويعتبره حالة لا يمكن الإحساس بها إلا من خلال بعض التصرفات التي يقوم بها الفرد داخل التنظيم مثل الانضباط الذاتي واحترام أوقات العمل ومستوى الأداء والانجاز وغيرها.

كما نجد أن الالتزام التنظيمي هو: " عملية الإيمان بأهداف المنظمة وقيمها والعمل بأقصى طاقة لتحقيق هذه الأهداف وتجسيد تلك القيم ، بحيث يكون التزاما طوعيا ينبع عن إرادة الفرد وباختياره وليس التزاما قسريا يفرض عليه عن طريق قوى خارجية".<sup>2</sup>

#### 2-4-2 - أهمية الالتزام التنظيمي

لقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية الالتزام التنظيمي ومدى تأثيره وتتمثل هذه الأهمية فيما يلي:

- أ- يعد الالتزام عنصرا حيويا هاما يمثل العلاقة بين المنظمة، وأفرادها، وتظهر فوائده في الأوقات الحرجة التي تمر بها المنظمة عندما تستعد للتغيير أو عندما لا تستطيع المنظمة الوفاء بمتطلبات الأفراد، كما يحتوي في مضمونه على بعض السلوكيات الايجابية للفرد العامل منها الاستغراق الوظيفي، المواطنة التنظيمية أخلاقيات العمل المثلى.<sup>3</sup>
- ب- غياب الالتزام قد يعمل على تخفيض الفاعلية التنظيمية، الموظف الملتزم يدرك قيمة وأهمية اندماج الفرد والأهداف التنظيمية ، كما يفكر في أهدافه وأهدافها بمفاهيم شخصية.<sup>4</sup>

ج- إن سلوك الأفراد الذين لديهم التزام تنظيمي متميز يختلف عن غيرهم من الأفراد بالآتي:

<sup>1</sup> فاروق عبده فليح، محمد عبد المجيد السيد. السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع. 2005. ص. 285.

<sup>2</sup> سامي إبراهيم حماد حنون. "قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الإسلامية بقطاع غزة". رسالة ماجستير في إدارة الأعمال. الجامعة الإسلامية بغزة. 2006. ص. 14. <http://library.iugaza.edu.ps/thesis/68805.pdf> بتاريخ: 2016/05/12

<sup>3</sup> محمد فائز حسن، عبد علي نغم داخ. دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الالتزام التنظيمي. مجلة الإدارة والاقتصاد. المجلد. 2. العدد. 7. العراق: جامعة كربلاء. 2013. ص. 74.

<sup>4</sup> عادل بن صلاح بن عمر عبد الجبار الفحطاني، محمد بن مترك الفحطاني. علم النفس التنظيمي والإداري، السعودية: مكتبة الملك فهد، 2007. ص. 126.

- احتمال ترك الموظف الملتزم للعمل ضئيل.
- الموظف الملتزم أكثر رغبة في التضحية من أجل المنظمة.
- ارتفاع مستوى الالتزام يخفف من عبء الرؤساء في توجيه المرؤوسين ويرفع مستوى الثقة بينهم.<sup>1</sup>
- يعتبر عاملا هاما في ضمان نجاح تلك المنظمات واستمرارها وزيادة إنتاجها، كما تكمن في ترجمة الرغبات والاعتقادات التي تكون داخل الفرد تجاه منظمته إلى سلوك إيجابي يدفع بالمنظمة إلى التقدم.<sup>2</sup>

## 2-4-3 - أنواع الالتزام التنظيمي

يتفرع الالتزام التنظيمي إلى ثلاثة أنواع هي:

### أ- الالتزام العاطفي

ويشير إلى الارتباط العاطفي للعامل وتوافقه واندماجه مع المنظمة، حيث نجد أن العاملين ذوي الالتزام الوجداني المرتفع يستمروا في العمل بالمنظمة لأنهم يريدون الاستمرار بناء على رغبة وشعور إيجابي وتعاطف من قبل الموظف نحو التنظيم، بما يعني أن الأفراد الذين يظهرون معدلات عالية من الالتزام الوجداني نحو منظماتهم، يبقون فيها بسبب علاقة الحب أو الميل التي يشعرون بها نحو تلك التنظيمات.<sup>3</sup>

وبعد دراستنا والبحث في معنى الالتزام العاطفي وجدنا أن هناك عدة ارتباطات تؤثر أو تقلل من الالتزام العاطفي، وقد صنفت هذه الارتباطات إلى صنفين، تمثلت بالعوامل التي تجعل العامل يحب التنظيم وبالتالي تعزز لديه الإحساس بالالتزام، وعوامل أخرى تجعل العامل يشعر بكفاءته في العمل مما تعزز هي بشعور الالتزام، ويمكن لنا توضيح هاذين الصنفين كالآتي:<sup>4</sup>

<sup>1</sup> قيس إبراهيم حسين. دور الخصائص الريادية في تعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من متخذي القرار في الشركة العامة للصناعة الكهربائية- ديايي. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية. جامعة الكوفة. المجلد 9. العدد 26. 2013. ص. 81 .

<sup>2</sup> عاشوري، ابتسام. " الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية". رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل. جامعة محمد خيضر بسكرة. 2014-2015. ص. 55.

<sup>3</sup> عبد الحميد عبد الفتاح المغربي. مرجع سابق. ص. 298.

<sup>4</sup> رؤى رشيد سعيد آل قاسم. " أثر الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة المصرفية". رسالة ماجستير في إدارة أعمال. جامعة الشرق الأوسط، 2011-2012. ص. 20. [https://meu.edu.jo/libraryTheses/58610f893d4aa\\_1.pdf](https://meu.edu.jo/libraryTheses/58610f893d4aa_1.pdf) بتاريخ: 12 / 05 / 2016

**الصنف الأول:** هذا النوع من العوامل يقوم على تأكيد انحياز القدرات مع واجبات العمل السابقة، والعدالة في توزيع المكافآت، والتقدير، وتوقعات الدعم التنظيمي، وبيئته خالية من الصراعات.

**الصنف الثاني:** وهذا النوع يتكون من الانجاز، وتحديات العمل والأهداف المنجزة والتوقعات الواقعية، والفرص، والمشاركات في الإدارة والقيادة، فالعاملون الذين يظهرون التزاما عاطفيا يشعرون بحاجتهم إلى الاستمرار في العمل مع التنظيم، ويشير هذا المكون إلى درجة إدراك الفرد لما يميز عمله من خصائص تتعلق بدرجة الاستقلالية التي يحصل عليها الفرد في عمله، وأهمية العمل الذي يؤديه، وتنوع المهارات ومدى توافرها مع ما يطلب منه، والتغذية الراجعة التي يحصل عليها من الإشراف.

وعليه ما يمكن قوله على هذا النوع من الالتزام التنظيمي بأنه يشير إلى التعلق العاطفي والوجداني للأفراد وإلى درجة انخراطهم في المنظمة.

#### ب-الالتزام المعياري:

ويتعلق بشعور العامل بضرورة العمل لدى المنظمة من منظور أدبي، حيث يشعر الأفراد بأن من واجبهم الأخلاقي فعل تلك الأشياء والقيام بتلك الأنشطة في هذه المنظمات، ويشير إلى شعور الفرد بأنه ملتزم بالبقاء بالمنظمة بسبب ضغوط الآخرين فالأشخاص الذين يقوى لديهم الالتزام المعياري يأخذون في حساباتهم إلى حد كبير ماذا يمكن أن يقوله الآخرين لو ترك العمل بالمنظمة. وإحساس العاملين بالالتزام الأدبي والأخلاقي غالبا ما يكون المصدر الأساسي لهذا الإحساس نابعا من القيم التي اكتسبها الفرد قبل التحاقه بالمنظمة، أي من الأسرة أو التطبيع الاجتماعي، أو عقب التحاقه بالمنظمة من التطبيع التنظيمي وبالتالي يكون تصرف الفرد انعكاسا لما يشعر به، ولما يعتقد بأنه أخلاقي.<sup>1</sup>

#### ج-الالتزام الاستمراري (البقائي)

إن الالتزام الاستمراري يتعلق بالرهان الجانبي، ويشير لقوة احتياج الفرد للعمل بالمؤسسة لأنه لا يستطيع تحمل أعباء المعيشية بطريقة أخرى.<sup>2</sup> وهذا يشير إلى وعي العامل بالتكلفة المرتبطة بتكليف المنظمة، ويعكس نتيجة مقارنة الفرد للمساهمات التي يقدمها للتنظيم في مقابل ما يحصل عليه في عملية

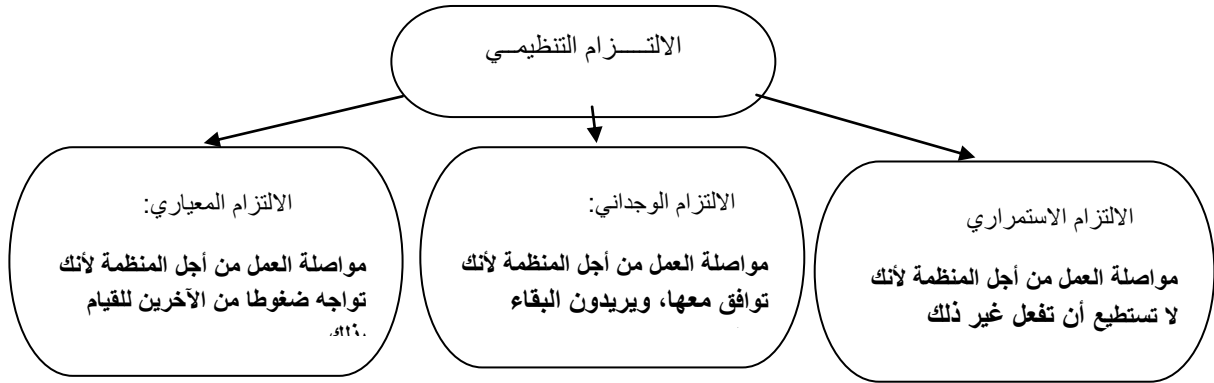
<sup>1</sup> سامية خميس أبو ندا. "تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية". رسالة لنيل شهادة الماجستير إدارة الأعمال. الجامعة الإسلامية غزة. 2007. ص.131. <http://library.iugaza.edu.ps/thesis/74036.pdf> بتاريخ

2017 /04 /20:

<sup>2</sup> محمد سعيد، سلطان أنور. السلوك التنظيمي. مصر: الدار الجامعية الجديدة. 2003. ص. 210.

التبادل النفعي القائم بينهما، ويرى البعض أن الأفراد الذين لديهم التزام بقائي عالي يبقون في التنظيم لمجرد الحاجة الماسة لذلك، أي بسبب ما قد يتحملة الفرد من تكاليف متوقعة نتيجة تركه للعمل. وفي هذه الحالة يكون الالتزام والتشبث بالتنظيم مجرد مناورة من جانب العامل هدفها تجنب الكلفة، وليس ارتباطا عاطفيا أو تناعما مع قيم وأهداف التنظيم،<sup>1</sup> ويمكن توضيح أيضا هذه الأنواع كما في الشكل التالي:

شكل رقم (4) يوضح أنواع الالتزام التنظيمي.



Source :Naser Shirbagi. Exploring Organizational Commitment and Leadership Frames within Indian and Iranian Higher Education Institutions. Bulletin of Education & Research June 2007. Vol. 29.No. 1. p19

بناء على الشكل نجد أن الالتزام التنظيمي عبارة عن ثلاث أبعاد موزعة بين بعد الالتزام الاستمراري الذي يترجم درجة التزام الفرد أو الموظف تجاه منظمته، والتي يمكن تحسسها من خلال تقدير القيمة الاستثمارية (الربحية) التي يمكن للفرد تحقيقها بانضمامه لهذه المنظمة، ويمكن أن نفسر أيضا هذا الارتباط بالارتباط المصلحي، بحيث نجد التزام الفرد يعود إلى عدم قدرته على التضحية وهذا بسبب زيادة التكاليف المترتبة على ذلك وهذا ما يمكن تفسيره بمبدأ الربح والخسارة (المصلحة النفعية).

أما البعد أو النوع الوجداني فنجد أنه يعبر عن ارتباط الفرد بالعلاقات إنسانية داخل المنظمة تضمن الإقبال على العمل وزيادة درجة الالتزام التنظيمي ومدى اندماجه داخل المؤسسة وتقبله لقيمها وأهدافها.

بينما الالتزام المعياري فهو شعور الفرد بالمسؤولية والواجب نحو منظمته وهذا الشعور يمكن أن يكون نابع من الضغوط التي يتعرض لها الفرد سواء من طرف منظمته والعاملين بها (الانتماء التنظيمي

<sup>1</sup> رؤى رشيد سعيد آل قاسم. مرجع سابق. ص. 22.



داخل المنظمة كالانضمام إلى جماعة معينة رسمية أو غير رسمية) أو من طرف أشخاص قريبين منه كأفراد العائلة أو المجتمع، وكذلك البعد الديني لما له دور في زيادة درجة الالتزام التنظيمي لدى الأفراد.

وفي الأخير ما يمكن الخروج به من تحليلنا للشكل أعلاه ومن خلال ما تم التطرق إليه في السابق أن الالتزام التنظيمي هو عبارة عن تلاحم وترابط وتداخل هذه الأبعاد الثلاثة مع بعضها. ولا يمكن اعتبار أن الفرد ملتزم تجاه منظمته دون تحقيقه لهذه الأبعاد.

#### 2-4-4- تقييم الالتزام التنظيمي

تتضمن عملية تقييم الالتزام التنظيمي كلا من النتائج وأسباب التي تؤدي إلى إضعاف هذا الالتزام على جميع المستويات و الأصعدة.

#### أ- نتائج مترتبة عن الالتزام التنظيمي

تتضمن نتائج الالتزام التنظيمي على جميع المستويات نتائج سلبية وأخرى إيجابية

أولاً- النتائج الإيجابية: تؤكد النتائج الإيجابية أن ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي ربما يرتبط بعدد من النتائج أو المخرجات الإيجابية .

#### على مستوى الفرد

يقوي رغبة الفرد في الاستمرار في العمل بالمنظمة ويجعله يستمتع عند أدائه لعمله وبالتالي يزداد رضاه الوظيفي، كما ينعكس تأثير الالتزام التنظيمي على الفرد في تقدمه الوظيفي حيث أن الموظف ذو الالتزام المرتفع يكون في العادة مجدا في عمله، وبالتالي يكون أكثر وأسرع ترقيا وتقدما في المراتب الوظيفية وأكثر إخلاصا واجتهادا في تحقيق أهداف المنظمة.<sup>1</sup>

إن أثر الالتزام التنظيمي في حياة العاملين قد يمتد إلى حياتهم الخاصة خارج نطاق العمل، فقد اتضح أن الموظف ذو الالتزام التنظيمي المرتفع يتميز بدرجات عالية من السعادة والراحة والرضا خارج أوقات العمل إضافة إلى ارتفاع درجة قوة علاقاته العائلية.

<sup>1</sup> عبد الله محمد الشمالي. "علاقة الالتزام التنظيمي ببيئة العمل الداخلية". رسالة ماجستير علوم ادارية. كلية الدراسات العليا. جامعة نايف للعلوم الأمنية، 2002. ص. 27.

### على مستوى الجماعة

- بالنسبة لمستوى الالتزام إلى مجموعات العمل نجد أنه على الرغم من أن هذا المستوى من الالتزام يؤدي إلى نتائج متعددة سواء على أعمال المجموعة أو فاعليتها إلا أن هذا المجال لم يحظ باهتمام يذكر من جانب الباحثين بالرغم من أن النتائج الإيجابية للالتزام بجماعات العمل تتمثل في:<sup>1</sup>
- كلما زادت درجة التزام المجموعة زادت درجة الثبات والفاعلية ودرجة التماسك فيما بينها.
  - كلما زادت درجة التزام المجموعة كانت على استعداد لبذل جهد أكبر وبالتالي زيادة فاعلية مجموعة العمل.

### على مستوى المنظمة

بالنسبة للمنظمات فنجد أن نتائج الالتزام تتمثل فيما يلي:

- الإنتاج: حيث توصلت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة بين الالتزام والأداء، فالأفراد الأكثر التزاماً هم الأحسن أداءً لأنهم يبذلون جهوداً كبيرة في العمل. وفي هذا الصدد يرى "ماير" أن الأحاسيس الإيجابية للالتزام العاطفي وكذا المعياري تجاه المنظمة تؤدي إلى نتائج حسنة من حيث الأداء.
- احترام القرارات التنظيمية: فللالتزام العاطفي علاقة إيجابية مع احترام المسيرين للقرارات التنظيمية وكذا مع احترام تحقيق الأهداف المالية للمؤسسة، كما أن الالتزام العاطفي يسهل من وضع حيز التنفيذ الإجراءات الإدارية، وهذا راجع لاشتراك العمال في سياسات المنظمة وولائهم لها.
- الإبداع والابتكار: فعند إحساس الموظف بالالتزام عاطفي تجاه المنظمة، فإن معظم تصرفاته ستتطلب من هذا الإحساس وسيصرف بمسؤولية وإدراك ووعي، وسيشعر بقيمة الوقت الذي يقضيه في المنظمة، وهذا ما سيكون حافزاً له على إبداع أساليب جديدة في أداء المهام الواجبات المكلف بها.

<sup>1</sup> محمد أحمد الوزان خالد: "المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي". رسالة الماجستير في العلوم الإدارية. كلية الدراسات العليا. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض. 2006. ص. 49. <https://www.fichier-pdf.fr/2014/12/06/fichier-sans-nom-4/fichier-sans-nom-49.pdf> بتاريخ : 20/01/2016

- **الفعالية:** الدراسات الامبريقية أثبتت أن البعد العاطفي للالتزام يرتبط إيجابيا بالفعالية في العمل.

### ثانيا- النتائج السلبية التي تترتب عن الالتزام التنظيمي

على الرغم من الآثار الإيجابية للالتزام التنظيمي إلا أن هناك بعض الآثار والنتائج التنظيمية السلبية له ومنها:

#### على مستوى الفرد

- زيادة الضغوط العائلية والاجتماعية، فالفرد عندما يلتزم تجاه المنظمة، فإنه يبذل الجهد والوقت لها مما يؤثر على التزاماته الأخرى ومنها الالتزامات العائلية وهذا ما يؤدي إلى زيادة الضغوط عليه، مما يؤدي إلى زيادة فرص الصراع بين جماعات العمل.<sup>1</sup>

- وللالتزام التنظيمي تأثير سلبي على الفرد بحيث يجعله يستثمر كل جهده وطاقاته ووقته للعمل ولا يترك أي وقت للنشاط خارج العمل وهذا يجعله يعيش في عزلة عن الآخرين إضافة إلى أن العمل وهمومه تسطر على تفكيره خارج العمل وبالتالي يصبح دائم التفكير في عمله.<sup>2</sup>

#### على مستوى المنظمة

- انخفاض معدل دوران العمل وبالتالي عدم دخول أفراد لديهم أفكار جديدة ونافعة، وفي هذا الصدد يرى "أوليفر" أنه من الخطأ الاعتقاد بأن ارتفاع معدل الدوران يمثل مؤشرا سلبيا لى طول الخط، فعندما يترك الأفراد الأقل التزاما المنظمة قد يأتي أفراد آخرون لديهم أفكار جديدة ونافعة للمنظمة.

- زيادة فرص الصراع بين المجموعة والمجموعات الأخرى.

- انخفاض القدرة على الابتكار والتكيف من خلال استقرار العمالة،<sup>3</sup> إذ أن الأفراد الذين يلتزمون بدرجة كبيرة للتنظيم يميلون عادة إلى مناقشة سياسات المنظمة مما يحد من قدرة المنظمة على الابتكار،

<sup>1</sup> مراد نعموني. "القيم واتساقها وعلاقتها بالالتزام التنظيمي". رسالة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. جامعة الجزائر. 2006. ص. 186.

<sup>2</sup> عبد الله محمد الشمالي. مرجع سابق. ص. 27.

<sup>3</sup> محمد عياض سعيد الأسمرى. "مدرجات العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر موظفي الجهات الحكومية المدنية بمطار نجران". رسالة الماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. 2012-2013. ص. 45.

<https://repository.nauss.edu.sa/handle/123456789/54337> بتاريخ: 20 / 01 / 2016

ففي دراسة قام بها أحد الباحثين في شركة "جينيرال موتور" وجد أن أفراد الإدارة العليا الذين يتسمون بدرجة عالية من الالتزام والولاء للمنظمة عادة ما تخلق لديهم القدرة على الابتكار والخلق.<sup>1</sup>، وفي الجدول التالي شرح مختصر لأهم الآثار الناتجة والتي يمكن أن تترتب عن التزام الأفراد نحو مختلف الجهات:

الجدول رقم 12: يبين الآثار المترتبة على الالتزام التنظيمي

| الآثار الممكنة                                                                                                                                                                                                | مستوى التحليل                                                                                                                                                                                                                                    |              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| سلبية                                                                                                                                                                                                         | إيجابية                                                                                                                                                                                                                                          |              |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- انخفاض القدرة على الحركة والتقدم الوظيفي</li> <li>- انخفاض القدرة على النمو والتطور الذاتي</li> <li>- زيادة الضغوط المرتبطة بالعائلة والعلاقات الاجتماعية</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- الشعور بالانتماء والارتباط</li> <li>- الأمان</li> <li>- التصور الذاتي الإيجابي</li> <li>- المكافآت التنظيمية</li> <li>- الجاذبية للعاملين</li> </ul>                                                    | الفرد        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- التفكير الجماعي</li> <li>- انخفاض القدرة على الابتكار والتكيف</li> <li>- الصراع بين الجماعات</li> </ul>                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ثبات الوضعية</li> <li>- فعالية الجماعة</li> <li>- التماسك</li> </ul>                                                                                                                                    | جماعات العمل |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- انخفاض الفعالية ترجع إلى:</li> <li>- انخفاض معدل الدوران</li> <li>- انخفاض نسبة الغياب</li> <li>- انخفاض القدرة على التطور والتكيف.</li> </ul>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- *زيادة الفاعلية ترجع إلى:</li> <li>- جهد الفرد</li> <li>- انخفاض معدل الدوران</li> <li>- انخفاض نسبة الغياب</li> <li>- انخفاض نسبة التأخر</li> <li>- الجاذبية للأعضاء الموجودين خارج التنظيم</li> </ul> | المنظمة      |

المصدر: محمد الصيرفي. السلوك التنظيمي . الطبعة الأولى. الإسكندرية: حورس للنشر و التوزيع. 2005. ص232.

#### 2-4-5- أسباب ضعف الالتزام التنظيمي

تدعي غالبية المنظمات أن المال هم رأسمالها الحقيقي، ولكنها في الواقع تنظر لهم نظرة متخلفة تقضي على ولائهم وترفع من نسبة تركهم للمنظمة، ذلك أنها إذا أرادت أن ترفع درجة ولاء عمالها، فيجب عليها أن تخدم عمالها كما تخدم عملائها.

<sup>1</sup> محمد أحمد الوزان. مرجع سابق. ص. 51.

إن بداية القضاء على الالتزام التنظيمي للعمال ينطلق من النظر إليهم كتكلفة وليس كقيمة مضافة، فتخفيض عدد المال أو خفض رواتبهم وغياب التأمين وغيرها من العوامل التي تؤدي إلى ذلك وليست هذه العوامل وحدها المسؤولة عن ضعف الالتزام التنظيمي، بل هناك عوامل أخرى مثل العمل الممل، والاستهانة بجهود العمال، والرقابة التعسفية، والظلم، وضعف القيمة التي تقدمها المؤسسة لموظفيها والتغير المستمر بأكثر من الالتزام وإخفاء الحقائق،<sup>1</sup> بالإضافة إلى:

- تقصير الإدارة في فهم مدى اقتناع العاملين بأهمية أعمالهم وكونهم أعضاء نافعون في هذا المجتمع.
- عدم وضوح مبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب حيث أن عدم وضع الفرد العمل الذي يتناسب مع قدراته وميوله واتجاهاته ومؤهلاته ينعكس على درجة التزامه.
- الشعور بالقلق وعدم الاستقرار ، حيث أن شعور الفرد بأن منظمته لا توليه اهتمامها ولا تعمل على رعايته تخلق عنده شعور بعدم الاطمئنان والقلق.
- فرص الترقى والتقدم ، ووقوف إدارة المنظمة أمام فرص التقدم والترقية وعدم إتاحتها بصورة عادلة أمام العاملين من شأنها إحداث حالة الإحباط وتحطم الروح المعنوية عندهم.<sup>2</sup>

## 2-5- العناصر والعوامل المؤثرة في الأمن الوظيفي

تقوم فكرة الأمن الوظيفي على رفع درجة طمأنينة الموظف على مستقبله الوظيفي وإنهاء جميع صور القلق المتعلقة بذلك المستقبل مما ينتج عنه استحواذ أعمال الوظيفة على كامل الطاقة الفكرية للموظف، وعدم إشغال تلك الطاقة بأمر أخرى، ولا بد من التعرف على عناصر الأمن الوظيفي والعمل على زيادة فعاليتها بهدف تحسين الأداء ومساعدة الموظفين على الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي.

ومن هذه العناصر تنبثق عدة عوامل تؤثر في زيادة الاستقرار الوظيفي وتنعكس على رضا الموظفين في المنظمة ولعل من أهمها:<sup>3</sup>

<sup>1</sup> حمزة معمري. "العلاقة بين اتجاهات الموظفين نحو المهنة والالتزام التنظيمي". رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم. جامعة الجزائر . 2007-2008.ص.100.

<sup>2</sup> صقر محمد أكرم حلس. "دور إدارة التغيير في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين". رسالة ماجستير في إدارة أعمال. الجامعة الإسلامية غزة. 2012. ص. 50. [http://library.iugaza.edu.ps/book\\_details.aspx?edition\\_no=120809](http://library.iugaza.edu.ps/book_details.aspx?edition_no=120809) بتاريخ: 11/06/2017.

<sup>3</sup> عمشى بنت خليف ناصر الشمري. "دور الإدارة الالكترونية في تحقيق الأمن الوظيفي". رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض. 2013. ص.39.

- كلما ازداد الأجر الذي يتقاضاه الموظف زادت لديه نسبة الرضا عن أي عمل يقوم به داخل المنظمة.

وضوح المهام والواجبات وخطط تنفيذ العمل والصلاحيات الممنوحة، له دور مهم في سعادة الموظفة أو الموظف بعمله، وكلما أعطي الموظف الحرية في اختيار الطريقة المناسبة لأداء عمله وأتيحت له الفرصة لاستخدام خبراته ومهاراته وقدراته الشخصية كلما ازداد الانجاز والأداء في العمل على الوجه المطلوب.

- إتاحة فرص الترقية للموظف حتى يشعر بأن ما يقدمه وما يقوم به محل تقدير واهتمام، والحصول على الترقية يحسن من وضع الموظف نفسياً قبل كل شئ ويزيد من كفاءته بالعمل الذي يقوم به.

- تواجد مشرفين لديهم قدرات لاستيعاب المرؤوسين والنظر في مشاكلهم واستخدام السلطة التقديرية على وجهها الصحيح عامل مهم لراحة الموظف وقدرته على العطاء والإنتاجية دون توقع مفاجآت.

- كلما توافقت ساعات العمل مع ساعات راحة الموظف كلما كان لذلك أثر واضح على أداء الموظف أو الموظفة.

- انسجام فريق العمل وتفاهمهم فيما بينهم يعتبر عامل قوي ينعكس على جودة بيئة العمل.

- بيئة العمل المادية كالتهووية والرطوبة، والحرارة تعتبر عامل قوي على جذب الموظف، وربطه في مكان عمله.

فمجملة تلك العوامل متى ما وجدت في مكان العمل كانت كفيلة لرفع روح الولاء والانتماء لدى الموظف والموظفة، مما يساعد على زيادة كفاءته وجودة ما يقدمه، نتيجة لراحته واستقراره وحصول الأمن الذي يريده في بيئة عمله.<sup>1</sup>

## 2-6- مظاهر انعدام الأمن الوظيفي

هناك بعض السلوكيات في العمل ينبئ وجودها إلى وجود خلل في بيئة العمل منعكس على ردود أفعال الموظفين تجاه مهامهم وأعمالهم، ومن أبرز تلك المظاهر والسلوكيات:

أ- التذمر والتقصير ببعض المهام الموكلة إلى الموظف أو الموظفة، مع الإهمال وترك أغلب الأعمال دون انجاز.

<sup>1</sup> عمشى بنت خليف ناصر الشمري. المرجع نفسه. ص. 39.

- ب- زيادة معدل الأخطاء في إجراءات العمل وعدم الاكتراث في تصحيحها، وقد يتكرر الوقوع في الخطأ.
- ج- الانسحاب المادي من العمل، حيث أن العلاقة عكسية بين الرضا الوظيفي ودوران الوظيفة.
- د- يعد الغياب عن العمل أبرز مظاهر انعدام الأمن الوظيفي، وارتباطه ارتباطاً مباشراً بانعدام الرضا الوظيفي.
- هـ- كثرة التشكي من الموظف، والأحاديث الجانبية أثناء العمل والبعيدة عن بيئة العمل.
- و- إثارة الفتن والقلاقل في المنظمة أو المؤسسة، بطرق مباشرة أو غير مباشرة بهدف تعطيل العمل.
- ز- التهرب من بعض أجزاء مسؤوليات الوظائف الموكلة إلى الموظف أو الموظفة.
- وجميع تلك المظاهر تشكل خطراً عظيماً على أداء أي مؤسسة أو منظمة وينعكس على مصالح المستفيدين من تلك المنظمات، والخطر يكون أثره أعظم فيما لو كانت مهام تلك المنظمات مرتبطة بالتعليم أو الصحة.<sup>1</sup>

### 3- فقدان الأمن الوظيفي واثاره

#### 3-1- تعريف فقدان الأمن الوظيفي

يعرف " شفوردي " وزملائه بأنه: "شعور ينتاب الفرد حينما يعجز عن المحافظة على الاستمرار في شغل وظيفة معينة"، أما " هيني وهاموس " فهم يرون أن الشعور بعدم الأمن الوظيفي ينتاب العاملين عندما يدركون أن هناك تهديداً محتملاً لإمكانية إستمراريتهم بالعمل في الوظيفة الحالية: ويندرج الشعور بعدم الأمن الوظيفي ليبدأ في حده الأدنى من احتمال فقدان بعض المزايا والمكونات العامة في الوظيفة الحالية، ليصل في حده الأقصى إلى احتمال الفقدان التام للوظيفة، ويفسر البعض ما ينتاب الفرد من مشاعر فقدان الأمن الوظيفي الأقصى إلى احتمال الفقدان التام للوظيفة. ويفسر البعض ما ينتاب الفرد

<sup>1</sup> عمشى بنت خليف ناصر الشمري. المرجع نفسه. ص. 40.

من مشاعر فقدان الأمن الوظيفي من خلال فكرة العقد السيكولوجي الضمني المبرم بين المنظمة والفرد، الذي يتحدد بموجبه ما ينبغي على كل فرد أن يقدمه، وما يمكنه أن يحصل عليه فإذا طرأت في محيط العمل أي تغيرات على مستوى المنظمة ككل، أو على مستوى الوظيفة التي يعمل بها الفرد، فإنه سرعان ما تتور بداخله ردود فعل قوية أحدها هو الشعور بفقدان الأمن الوظيفي.<sup>1</sup>

الشكل رقم 05: يوضح الآثار والنتائج لأزمة عدم الأمان الوظيفي



المصدر: عايدة سيد خطاب. الإدارة الإستراتيجية الموارد البشرية في ظل إعادة الهيكلة، اندماج، مشاركة المخاطر. القاهرة: كليوباترا للطباعة. 1999. ص. 123.

<sup>1</sup> فوزية غياظ. مرجع سابق. ص. 69.



### 3-2- آثار عدم الشعور بالأمن الوظيفي

تؤكد دراسات عديدة على وجود تأثير للشعور بعدم الأمن الوظيفي على الفعالية التنظيمية، فالعاملون الذين يكابدون هذا الشعور يميلون إلى بذل أقل قدر من الجهد، كما تشير الدراسات التي أجريت لفحص الآثار التي تترتب على الشعور بعدم الأمن الوظيفي إلى أن العاملين الذين يمتلكهم هذا الشعور هم الأكثر ميلا إلى الاستقالة من أعمالهم.

ومما يزيد الموقف سوءا أن هذا الاتجاه نحو ترك العمل في أعقاب تقشي الشعور بعدم الأمن الوظيفي ينتشر بصفة خاصة فيما بين العاملين الأعلى مهارة والأوفر خبرة، والأكثر أهمية بالنسبة للمنظمة نظرا لما يتاح لهذه الفئة من العاملين من فرص عمل عديدة خارج المنظمة وحين يترك المنظمة أفضل العاملين فيها، بينما يقيد الباقون إسهاماتهم تحت ضغط الشعور بعدم الأمن الوظيفي فإن بقاء المنظمة ذاتها يصبح محل تهديد. الأمر الذي يضاعف من الشعور بعدم الأمن الوظيفي.

وكل هذه العناصر المذكورة أعلاه تؤثر على الكفاءة الإنتاجية وبالتالي على الفعالية بالنسبة للموظف، حيث أن توفير الأمن الوظيفي يمثل وظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية بهدف ترغيب العامل في العمل وتحفيزه وبالتالي تحقيق زيادة الكفاءة الإنتاجية.

ويعتبر تقشي مشاعر عدم الأمن الوظيفي بين العاملين والتطبيق غير السليم لإستراتيجية تخفيض العمالة مسؤولا عن إصابة المناخ التنظيمي بالعديد من المظاهر السيئة مثل: المركزية، وانعدام روح الابتكار، ومقاومة التغيير، وتحقيق مصالح ذوي النفوذ، وعدم وضوح الأولويات، وافتقاد الثقة بين أعضاء التنظيم، وافتقاد روح الفريق، ونقص الكفاءة الإدارية، وازدياد الصراع التنظيمي، وانخفاض الروح المعنوية، والتركيز على التخطيط قصير الأجل، وافتقاد روح الولاء للمنظمة.

ولا تقتصر الآثار السلبية للشعور بعدم الأمن الوظيفي على الجوانب الخاصة بالمنظمة ولكنها تمتد أيضا لتشمل الحالة الصحية للعاملين، سواء من في صورة أمراض عضوية أو أمراض نفسية. فالشعور بعدم الأمن الوظيفي ينجم عنه شعور بالاجهاد يمكن أن يؤدي إلى مزيد من الأعراض. كما أوضح ( هيني وزملاؤه ) في دراسة أجريت على مجموعة من عمال بناء السفن الذين يشعرون بالتهديد تجاه إمكانية احتفاظهم بأعمالهم، وجد الباحثون أنهم يعانون من ارتفاع الشعور بالاحباط والقلق، فضلا عن أعراض مرضية جسمانية أخرى.

ويرى "أوربن" أن الشعور بعدم الأمن الوظيفي هو أحد مصادر ضغوط العمل الذي يرتبط بعلاقة إيجابية مع الشعور بالقلق والإحباط وانخفاض الحالة المعنوية، حتى في الشركات الصناعية الأمريكية التي توفر وظائف آمنة نسبياً. ومثل هذه النتائج فضلاً عن خطورتها وأهميتها من الناحية الإنسانية، إلا أنها تمثل أضراراً اقتصادية أيضاً، نظراً لما تلقىه من أعباء مالية على المنظمات في صورة ارتفاع تكاليف الرعاية الصحية، وتزايد معدلات الغياب.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> فوزية غياظ. مرجع سابق. ص ص. 70، 71.

## خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل تم الوصول إلى أن الأمن الوظيفي مطلب رئيسي للعاملين في أي مؤسسة كانت، لأنه يؤثر في اتجاهات العاملين نحو عملهم ولأنه جزء من تركيبة العمل، لذا وجب على المديرين والمسيرين في كل المنظمات والمؤسسات الاهتمام به ومحاولة رفعه وتعزيزه لما له من دور في تحسين مردودية المنظمة.

ومن عوامل محددات الأمن الوظيفي (الاستقرار الوظيفي، الرضا الوظيفي، الاندماج المهني، الالتزام التنظيمي)، وهي عوامل مساعدة لترسيخ الأمن الوظيفي والاستفادة من انعكاساته الايجابية على العاملين وإنتاجيتهم.

فالأمن الوظيفي مكون أساسي للرضا الوظيفي، وكلما توفر الاستقرار والاستمرار والأمن الوظيفي ساعد ذلك في تحقيق الرضا الوظيفي للموظف. وينعكس ذلك على حبه والتزامه لوظيفته ولزملائه في العمل واخلاصه لعمله ورفع إنتاجيته وبالتالي رفع روحه المعنوية.

# الفصل الخامس

## الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

- 1- تحديد مجالات الدراسة
- 2- المنهج المستخدم
- 3- عينة البحث
- 4- أدوات جمع البيانات
- 5- خصائص العينة
- 6- المقاييس الإحصائية المستعملة في الدراسة

خلاصة الفصل

## تمهيد

بعد أن تعرضنا للجانب النظري لموضوع الدراسة، لا بد من الوقوف على مدى التحقق من صدق الفرضيات والإجابة على التساؤل الرئيسي المطروح في اشكالية البحث ومن هنا يأتي الجانب الميداني الذي يدعمه بهدف الوصول إلى تكامل في العمل البحثي. لذلك فقد جاء هذا الفصل ليتناول الطرح المنهجي للدراسة من مختلف الإجراءات والمتمثلة في التقنيات التي تساعد الباحث في جمع المعطيات والبيانات وتفريغها وتبويبها وتحليلها، ويمكن تحديدها بدءاً بمجالات الدراسة إلى المنهج المستخدم والأدوات المستخدمة في جمع البيانات ثم نوع العينة المختارة. وهذا ما يسمح لنا بالوصول إلى نتائج ذات قيمة علمية بعد جمع البيانات وتحليلها والحكم على صدق أو نفي الفرضيات.

## 1- تحديد مجالات الدراسة

تمثلت حدود الدراسة في ثلاث مجالات أساسية:

### 1-1- المجال المكاني

يمثل ميدان الدراسة الحقل الذي يطبق فيه الباحث تصوره الامبريقي للموضوع، ولذلك كان لزاما علينا استكمال مقومات البحث الميداني بالنزول إلى أرض الميدان لتطبيق أسئلة الاستمارة، وقد توجهنا في بحثنا إلى أصحاب العمل المأجور و تم التركيز على جميع الشباب المنخرطين في مديرية النشاط الاجتماعي تحت برنامج جهاز ادماج حاملي الشهادات، والوكالة الوطنية للتشغيل بولاية المسيلة تحت برنامج عقود ما قبل التشغيل.

### 1-1-1- لمحة عن المؤسسات ميدان الدراسة

#### أ- تعريف مديرية النشاط الاجتماعي

تعتبر مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن بالمسيلة إحدى المؤسسات الاجتماعية التي تهتم ببعض النشاطات الاجتماعية التي تدخل ضمن الأعمال المنوط بها كاهتماماتهم بدرجة كبيرة بمتابعة الفئات المحرومة وقضايا المرأة وكذا تركيزها على المؤسسات المتخصصة التابعة لها والتي تهدف إلى إدماج مهني واجتماعي... أي العمل التضامني بمختلف أنواعه.

كل هذه الأعمال والنشاطات تقف على متابعتها خمس مصالح وذلك تطبيقا للمرسوم التنفيذي رقم 471/96 المؤرخ في 18 ديسمبر 1996 والمحدد للقواعد تنظيم مصالح النشاط الاجتماعي وسيرها وذلك تبعا للمادة 3 تبعا للمرسوم.

#### - مصلحة الإدارة العامة.

- مصلحة المؤسسات المتخصصة والتي تقوم بمتابعة والدعم البيداغوجي للمؤسسات المتخصصة وتسيير المشاريع الخاصة بالمؤسسات المتخصصة التابعة للمديرية.

- مصلحة الحماية الاجتماعية للفئات المحرومة وتقوم هذه المصلحة بمتابعة الأشخاص المعاقين والفئات المحرومة وتسيير الشبكة الاجتماعية.

- مصلحة التضامن والعائلة ومتابعة الحركة الجمعوية وتهتم هذه المصلحة بكل عمليات التضامن وقضايا العائلة ومتابعة هذه الحركة بمختلف نشاطات الجمعيات وتفعيل مهامها.
- مصلحة الإدماج الاجتماعي وتقف على عاتق هذه المصلحة جملة من البرامج كبرنامج حاملي الشهادات بهدف الإدماج الاجتماعي لشباب حاملي الشهادات الجامعية وخريجي المعاهد الوطنية.
- جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي ويهدف إلى ادماج الشباب الذين هم بدون دخل وفي حالة هشاشة اجتماعية.
- الفئات الاجتماعية المؤهلة للاستفادة من الجرافية للتضامن.
- الفئات الاجتماعية المؤهلة للاستفادة من التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة
- برنامج الجزائر البيضاء الذي يهدف إلى احداث التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال توفير مناصب شغل.
- مشاريع الأشغال العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة.
- برنامج التنمية للبلديات والذي يهدف أساسا على العمل على استفادة الفئة السكانية التي تعيش في مناطق محرومة والمعزولة من التجهيزات.
- قاعة استقبال يخدمها موظفين يستمعون لانشغالات اهتمامات الموظفين وتوجيههم لمختلف المصالح.
- مكتب المستخدمين وتهتم بمتابعة المسار المهني للموظفين وبخصوص التوظيف والترقية.
- مكتب الميزانية والوسائل وتقوم بتحضير وإنجاز وتنفيذ الميزانية وتسديد الرواتب الشهرية والفواتير
- الأمانة العامة والتي تعتبر حلقة وصل بين الإدارة ومكتب المدير من خلال أرشفة كل أعمال المديرية واستقبال كل الرسائل الواردة من الجهات الأخرى.

- مكتب المدير وهو الذي يشرف على إدارة المديرية بمختلف مصالحها ومتابعة سير وتسيير كل أعمال والمسار المهني والعملية لمديرية النشاط الاجتماعي والتضامن بالمسيلة.

أنشأت مديرية النشاط الاجتماعي بمرسوم تنفيذي رقم المؤرخ في 18/12/1996 المعدل بمرسوم تنفيذي رقم 10/128 المؤرخ في 28/04/2010 تضمن مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن.

وتتضمن مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن 05 مصالح تضم كل مصلحة 03 مكاتب كحد أقصى:<sup>1</sup>

- مصلحة الإدارة العامة والوسائل.

- مصلحة المؤسسات المتخصصة.

- مصلحة الحماية الاجتماعية للفئات المحرومة.

- مصلحة التضامن والعائلة.

- مصلحة برامج التنمية الاجتماعية والنشاطات.

#### ب- تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل بالمسيلة

هي هيئة عمومية ذات تسيير خاص وتخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 الصادر في 18 فيفري 2006 تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية ووضعت تحت وصاية وزارة العمل.

والوكالة الوطنية للتشغيل بالمسيلة أنشأت في سبتمبر 1985، وتقدر المساحة الإجمالية لها ب 80 م<sup>2</sup> وتحتوي على 06 مكاتب، وقد تم نقلها بتاريخ 1 جوان 2014 إلى شارع اشبيليا المقابل لحي 600، وأصبحت المساحة الإجمالية لها تقدر ب 490 م<sup>2</sup>. وزاد عدد المكاتب من 06 إلى 13 مكتب<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن. يوم: 2015/06/03.

<sup>2</sup> الوكالة الوطنية للتشغيل لولاية المسيلة. يوم: 2015/06/03.



مهام الوكالة

وتتمثل مهامها في التنظيم والحرص على معرفة ومتابعة تطور السوق الوطني للشغل واليد العاملة وضمان لكل طالب عمل وكل شركة خدمة خاصة للتشغيل، لهذا فإن الوكالة الوطنية للتشغيل تتكفل ب:<sup>1</sup>

- وضع نظام معلوماتي يسمح بمتابعة تطورات سوق العمل واليد العاملة.
- القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة.
- إعداد دراسات وتحقيقات في مجال نشاطها.
- تطوير وتوصيل الآليات والوسائل للمساهمة في تطوير مهمة مراقبة سوق العمل.
- جمع وربط المعطيات حول العرض والطلب في سوق العمل.
- السهر على جمع المعلومات، التوجيه ومساعدة طالبي العمل.
- جمع المعطيات حول عروض العمل لدى مؤسسات التشغيل.
- تنظيم العرض والطلب لسوق العمل على المستوى الوطني، الجهوي والمحلي.
- تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي الشغل.

أهداف الوكالة

هدف الوكالة الوطنية للتشغيل هو تأمين وضع طلبات التشغيل وضمان نجاح مهمة التشغيل لدى الشركات ومساعدتها بفعالية في تشغيل طالبي العمل لأن العامل البشري يشكل أداة أساسية لتحقيق التطور والتنافسية.

1-2- المجال الزمني

نقصد به المدة الزمنية التي استغرقتها الدراسة الميدانية منذ الدراسة الاستطلاعية إلى غاية استرجاع آخر استمارة وزعت، وقد قسمت إلى ثلاث مراحل أساسية:

المرحلة الأولى وتعلقت بالدراسة الاستطلاعية خلال شهر جانفي 2015، التي تم خلالها استطلاع الميدان للوقوف على إمكانية تطبيق الدراسة وتحديد الصعوبات التي قد تواجهنا أثناء التطبيق

<sup>1</sup> الوكالة الوطنية للتشغيل. الموقع الرسمي لولاية المسيلة. <http://wilaya->

msila.dz/ar/?action=formunik&type=sous\_menu&idformunik=32 بتاريخ: 2018/03/13.

ومحاولة تذليلها قدر المستطاع من خلال التعامل المباشر مع مجتمع الدراسة، إضافة إلى محاولة التواصل مع المسؤولين من أجل الحصول على الموافقة لتطبيق الدراسة الميدانية.

المرحلة الثانية تعلقت بإجراء العديد من المقابلات المفتوحة والمقننة بهدف جمع المعلومات الضرورية لضبط العينة والاستمارة قبل تحكيمها النهائي، واستغرقت عشرة أيام من 01-10 جوان 2015.

المرحلة الأخيرة وتعلقت بتطبيق الاستمارة ميدانيا، والتي بدورها انقسمت إلى فترتين، فترة تجريب الاستمارة بتوزيعها على عينة عرضية بهدف الوقوف على الاختلالات التي يكشف عنها الميدان، وفعلا تم إجراء بعض التعديلات على الاستمارة من خلال إعادة صياغة بعض الأسئلة المبهمة بالنسبة للمبحوثين وحذف بعض الأسئلة التي ليس لها دلالة في الميدان، وإضافة بعض الأسئلة التي اكتشفنا إغفالنا لها وأهميتها من خلال التعامل مع مجتمع الدراسة.

أما الفترة الثانية فتعلقت بالتطبيق النهائي للاستمارة بعد التعديلات وقد استغرقت المرحلة الأخيرة إجمالا حوالي الشهرين، 15 يوما بالنسبة لتجريب الاستمارة من 13-28 ديسمبر 2015 وشهر في التطبيق النهائي من بداية شهر جانفي إلى بداية شهر فيفري 2016، منذ توزيع أول استمارة على غاية استرجاع آخر استمارة.

### 1-3- المجال البشري

ويتمثل في عدد العمال المتعاقدين الكلي المنخرطين بالمؤسستين محل الدراسة، وقد قدر عددهم ب 5638 عامل متعاقد موزعين ب 3255 عامل متعاقد منخرط بمديرية النشاط الاجتماعي DAS و 2383 عامل متعاقد منخرط بالوكالة الوطنية للتشغيل ANAM وقد قمنا بأخذ حصة من كل وكالة.

### 2- المنهج المستخدم

يرتكز المنهج الوصفي على وصف دقيق وتفصيلي لظاهرة أو موضوع محدد على صورة نوعية أو كمية أو رقمية، ويهدف إلى رصد ظاهرة بهدف فهم مضمونها، وبشكل عام يمكن تعريفه على أنه: أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد، وتجدر الإشارة إلى أن المنهج الوصفي يهدف كخطوة أولى إلى جمع بيانات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع

اجتماعي وتحليل ما تم جمعه من بيانات بطريقة موضوعية كخطوة ثانية تؤدي إلى التعرف على العوامل المكونة والمؤثرة على الظاهرة كخطوة ثالثة.<sup>1</sup>

إن الوصول إلى النتائج النهائية للبحث والإجابة عن تساؤلاته يتطلب منا إتباع منهج معين الذي يمثل الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة قصد اكتشافه الحقيقة.

لذلك فاختيار منهج البحث يخضع لنوع الدراسة من جهة ولأهدافها من جهة أخرى، والاختيار الدقيق للمنهج هو الذي يعطي مصداقية وموضوعية للنتائج المتوصل إليها.

ويعرف أيضا: " بأنه طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي للوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية معينة، أو هو طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة".<sup>2</sup>

وبما أن بحثنا يهتم بدراسة "سياسات التشغيل في الجزائر" - دراسة سوسولوجية للأمن الوظيفي - فإن الدراسة التي نحن بصدد دراستها تأخذ بمنهج الدراسة الوصفية لأنه يعد طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتوصيفها وتحليلها، وإخضاعها للدراسة الدقيقة من خلال هذا التعريف فإن مسألة وصف الظاهرة يكون بالوقوف على العوامل المؤثرة عليها وذلك بجمع المعلومات والإحصائيات مع تحليلها كميًا وكما وتفسيرها واستخلاص نتائجها، بحيث يرسم كل هذا صورة واقعية للظاهرة وتشخيصها بل تتجاوز لتقرير ما ينبغي أن تكون عليه الظواهر موضوع البحث وهذا ما يؤكد أخذنا لهذا المنهج.

وقد كان هذا عبر مرحلتين أساسيتين الأولى هي المرحلة الاستطلاعية التي تم فيها تكوين الأطر النظرية وتحديد مشكلة البحث وصياغة الفرضيات صياغة دقيقة، والمرحلة الثانية هي التشخيص الفعلي للظاهرة موضوع الدراسة في الواقع وتفسير كل ما يحيط بها من عوامل.

### 3- عينة البحث

تعرف العينة بأنها: " بأنها مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين يتم إعدادها بطريقة تنطوي على نفس عملية دراسة المجتمع الأصلي، ولكن يجب أن تتوفر على جميع خصائص

<sup>1</sup> محمد عبيدات وآخرون. منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات. عمان. دار وائل للنشر. 1999. ص. 45.

<sup>2</sup> صلاح الدين شروخ. منهجية البحث العلمي للجامعيين. عناية: دار العلوم للنشر والتوزيع. 2003. ص. 150.

المجتمع الأصلي ولاختبار هذه العينة نجد عدة طرق حسب طبيعة مجتمع البحث وظروف الباحث في هذه العينة".<sup>1</sup>

### 3-1- اختيار نوع العينة وحجمها

انطلاقاً من طبيعة موضوع الدراسة المتمحور حول سياسات التشغيل في الجزائر، دراسة سوسيولوجية للأمن الوظيفي، ونظراً لتنوع هذه السياسات من حيث الآليات (الوكالة الوطنية للتشغيل، مديرية النشاط الاجتماعي، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، وكالة التنمية الاجتماعية) من جهة، واختلاف هذه الآليات من حيث الطبيعة من جهة أخرى، ولعدم توافر الإمكانيات المادية والوقت اللازم لاعتماد العينة الاحتمالية في الدراسة، اعتمدنا في اختيار العينة على نوعين: عينة قصدية، ثم عينة حصصية.

**العينة القصدية:** وتم استخدامها في اختيار آليتان من سياسات التشغيل المذكورة آنفاً كمرحلة أولى، واعتمدنا في ذلك على العمل المأجور والمؤهل العلمي العالي كمعيارين أساسيين في الاختيار، وتم بذلك استبعاد الآليات التي تعتمد الفكر المقاولاتي (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة) والتركيز على الآليتين اللتان تعتمدان على العمل المأجور وهما: مديرية النشاط الاجتماعي والوكالة الوطنية للتشغيل، ونظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة في هاتين الآليتين وتوزعهما الجغرافي بتوزع المؤسسات التي يتم توجيه منخرطيها إليها، ومن منطلق الباحثة مستفيدة من الوكالة الوطنية للتشغيل ضمن قطاع التربية والتعليم فقد تم التركيز فقط على هذا القطاع لمحدودية الإمكانيات والوقت وسهولة الوصول إلى مختلف المنخرطين كمرحلة ثانية، ثم الحاصلين منهم على مؤهل علمي من قطاع التعليم العالي: ليسانس، ماستر وماجستير كمرحلة ثالثة.

**العينة الحصصية:** تم اعتمادها لأنها تتلاءم مع طبيعة وأهداف الدراسة، فبعد تحديد الآليتان المناسبتان للدراسة ولوجود اختلاف بينهما من حيث طبيعة العقد والأجر كانت العينة الحصصية الأنسب لمراعاة حصة كل آلية من سياسات التشغيل من المنخرطين إضافة على نوعية المؤهل العلمي المتحصل عليه ما بين ليسانس وماستر وماجستير.

<sup>1</sup> موريس أنجرس. منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية ( تدريبات عملية). ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون. الجزائر: دار القصة. ص.

وكان تطبيقنا للعيينة الحصصية باختيار عينة من مديرية النشاط الاجتماعي DAS والوكالة الوطنية للتشغيل ANAM كما يلي:

مديرية النشاط الاجتماعي: 3255

الوكالة الوطنية للتشغيل: 2383

مجموع المديرية مع الوكالة: 5638

ولكبر مجتمع الدراسة والذي يقدر بالآلاف، فقد اعتمدنا نسبة 5% من المجموع الكلي فتحصلنا على:

$$282 = \frac{5 \times 5638}{100}$$

بالنسبة لمديرية النشاط الاجتماعي:

$$(النسبة المئوية) س1 = 5638 / (3255 \times 100) = 58\%$$

بالنسبة للوكالة الوطنية للتشغيل:

$$(النسبة المئوية) س2 = 5638 / (2383 \times 100) = 42\%$$

$$(عدد المنخرطين في مديرية النشاط الاجتماعي) ع1 = 100 / (58 \times 282) = 164$$

$$(عدد المنخرطين في الوكالة الوطنية للتشغيل) ع2 = 100 / (42 \times 282) = 118$$

جدول رقم 13: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

| النسبة | التكرار | الجنس   |
|--------|---------|---------|
| 47.2%  | 133     | ذكر     |
| 52.8%  | 149     | أنثى    |
| 100%   | 282     | المجموع |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 52.8% من إجمالي العينة هم إناث، وفي المقابل نجد نسبة 47.2% هم من ذكور.

يمكن تفسير تلك النسب على أن أكثر المقبلين على العمل في إطار هذه السياسة هم من فئة الإناث ونجدهم يترددون على وكالات التوظيف أكثر من الذكور، قد يكون السبب في ذلك راجع إلى الانفتاح الذي عرفه المجتمع الجزائري والذي أعطى المزيد من الحرية والحقوق للمرأة من خلا استفادتها من فرص التعليم والتكوين. على عكس الماضي حيث كان وضع المرأة متمثلاً بالخضوع للرجل، إضافة إلى مسؤوليتها كربة بيت وأم تساعد زوجها على تحمل تكاليف وأعباء المعيشة في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة، أو لتعيل نفسها وعائلتها خاصة في حالة عدم وجود معيل لهذه العائلة هذا من جهة، ومن جهة أخرى تعتبر المرأة الأكثر إقبالا على العمل غير اللائق خاصة فيما يتعلق بالأجر المتدني من الرجل، هذا الأخير الذي يقبل بالعمل في عمل دون مستوى مؤهله العلمي لكن لا يرضى بعمل دون أجر معقول، ويرجع ذلك بدوره إلى تنوع الفرص المتاحة للرجل مقارنة بالمرأة.

جدول رقم 14: يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

| النسبة | التكرار | السن          |
|--------|---------|---------------|
| 8.9%   | 25      | أقل من 23 سنة |
| %43.3  | 122     | [27 - 23]     |
| %29,4  | 83      | [32 - 28]     |
| %18.4  | 52      | [33 فأكثر]    |
| %100   | 282     | المجموع       |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن غالبية العينة تتراوح أعمارهم بين [23 - 27] سنة بنسبة 43.3% من إجمالي العينة، تليها نسبة 29.4% مسجلة لدى الفئة التي تتراوح أعمارهم بين [28 - 32] سنة، تليها نسبة 18.4% مسجلة لدى من يساوي أو يفوق سنهم 32 سنة، في حين مثلت نسبة 8.9% الفئة التي يقل سن مفرداتها عن 23 سنة.

تدل قراءة النسب المئوية السابقة الذكر أن أكبر نسبة من فئة الشباب هي التي يتراوح سنها [23-27] سنة، وهذا راجع إلى أنها الفترة التي تلي التخرج الجامعي والحصول على شهادة أكاديمية تؤهل حاملها لدخول سوق العمل وبالتالي الإقبال على مؤسسات التشغيل المتوفرة في المجتمعات المحلية طلباً للوظيفة، وهذا ما يتوافق مع معطيات الجدول رقم 16 المتعلق بالمستوى التعليمي لمفردات العينة، إضافة إلى أن هذه البرامج في الأساس موجهة إلى شريحة مهمة في المجتمع وهي فئة الشباب، وهي المرحلة التي يبدأ فيها الإحساس بالمسؤولية وإثبات الذات والتفكير في المستقبل والاستقرار.

جدول رقم 15: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

| النسبة | التكرار | الحالة الاجتماعية |
|--------|---------|-------------------|
| 67.4%  | 190     | أعزب              |
| 30.85% | 87      | متزوج             |
| 1.4%   | 4       | مطلق              |
| 0.35%  | 1       | أرمل              |
| 100%   | 282     | المجموع           |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن غالبية مفردات العينة هم من فئة العزاب بنسبة 67.4 %، تليها فئة متزوج بنسبة 30.9 %، ومثلت نسبة 1.4 % فئة مطلق، في حين مثلت نسبة 0.4 % فئة أرمل.

إن القراءة السوسولوجية للأرقام الإحصائية أعلاه تدل على عدم الاستقرار الاجتماعي لمفردات العينة (ثلثين عزاب/ثلث متزوج) ذلك أن هذه البرامج لا يمكن للفرد من خلالها أن يحقق استقرار اجتماعي لأنه يعمل في إطار عقد محدد المدة، فلا الأجر يمكنه من تحقيق الاستقرار المادي وبالتالي الاجتماعي، إضافة إلى أن العينة تغطي عليها الفئة العمرية [23-27] سنة وهي بعيدة نوعاً ما عن التفكير بتكوين أسرة (تأخر سن الزواج) باعتبار أنها صغيرة عن تولي مسؤوليات كمسؤولية بناء أسرة، أما المتزوجون فالتحاقهم بهذه البرامج أقل وهذا يعود لكونهم يبحثون عن الاستقرار الوظيفي، من منطلق أن الفرد المتزوج يسعى إلى ضمان منصب عمل لائق من أجل التكفل بأسرته واحتياجاتها، إضافة إلى أن بعض الزيجات حصلت بعد الالتحاق بهذه الوظائف إن أمكننا تسميتها وظائف.



جدول رقم 16: يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

| النسبة | التكرار | المؤهل العلمي |
|--------|---------|---------------|
| 79.4%  | 224     | ليسانس        |
| 19.1%  | 54      | ماستر         |
| 1.4%   | 4       | ماجستير       |
| 100%   | 282     | المجموع       |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أغلبية المبحوثين متحصلين على شهادة ليسانس بنسبة 79.4%، في حين نسبة 19.1% متحصلون على شهادة الماستر، ثم تليها فئة المتحصلين على شهادة الماجستير بنسبة 1.4%.

تدل الأرقام السابقة الذكر أن أغلبية المبحوثين متحصلين على شهادة ليسانس وهذا كون أصحاب هاته الشهادات ليست لهم حظوظ كبيرة في الحصول على منصب عمل، لأن سوق العمل يستقبل كم هائل من هؤلاء المتخرجين إذ أصبح العرض يفوق الطلب، وبالتالي تقاديا للوقوع في البطالة نجدهم يقبلون على هاته البرامج، وهذا ما يوحي بوجود معطيات سوسيو اقتصادية مهمة، حيث أنه أمام تراجع مناصب العمل اللائقة والدائمة ليس أمام هذه الفئة إلا الاستجداء بهذه الصيغة المؤقتة من العمل، وهذا ما يبعث على القلق المرتبط بالطموحات والتوقعات المهنية لهذه الفئة التي استثمرت الكثير خلال تكوينها سواء من الناحية المادية أو من حيث الجهد، بعدما كان اعتقادها العكس وهو أنه بمجرد تخرجها وبمستواها التكويني سيتم منحها نوعا من الأفضلية والامتياز للحصول على وضعية جيدة، وهذا ما يتوافق مع معطيات الجدول رقم 14 المتعلقة بسن مفردات العينة وخاصة الفئة العمرية [26-27] سنة.

جدول رقم 17: يوضح توزيع أفراد العينة حسب مدة عقد العمل

| النسبة | التكرار | مدة عقد العمل |
|--------|---------|---------------|
| 22.7%  | 64      | أقل من سنة    |
| 44.3%  | 125     | [1-3] سنوات   |
| 33.0%  | 93      | [4-6] سنوات   |
| 100%   | 282     | المجموع       |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن غالبية العينة مدة تعاقدهم من [1-3] سنوات بنسبة 44.3%، وفي المقابل نجد أن نسبة 33.0% مدة عقد عملهم من [4-6] سنوات، لنصل في الأخير إلى نسبة 22.7% والتي تمثل مفردات العينة الذين تقدر مدة عقد عملهم أقل من سنة.

تدل الأرقام السابقة الذكر على أن ارتفاع عدد المتعاقدين الذين تتراوح مدة عقودهم [1-3] سنوات راجع إلى ارتفاع عدد الخريجين من الجامعات خاصة الحاملين لشهادات الليسانس والمنتسبين أكثر إلى الفئة العمرية [23-27] سنة، وطرح الحكومة لهذه البرامج بكثافة في مقابل ندرة التوظيف الدائم، مما زاد من الإقبال المكروه على هذه البرامج التشغيلية في انتظار مناصب عمل لائقة.

أما فترة [4-6] سنوات هي الفترة التي ألغت فيها الحكومة مبدأ التعامل بالعقود محدودة المدة في تشغيل خريجي الجامعات وأصحاب الشهادات على مستوى المؤسسات العمومية، والتي كانت لا تتجاوز ثلاث سنوات كأقصى مدة، أين تقرر حالياً تجديد عقودهم بطريقة آلية إلى مدة غير محدودة لفائدة الموظفين الراغبين في الاستمرار بمناصبهم، أما أقل من سنة فيمكن اعتبار عقود عملهم جديدة لم تنتهي بعد مدتها الأولى لكي يتم تجديد عقد العمل.

جدول رقم 18: يوضح ممارسة نشاط اخر قبل الالتحاق بالمؤسسة

| النسبة | التكرار | ممارسة نشاط اخر قبل الالتحاق بالمؤسسة |
|--------|---------|---------------------------------------|
| %27.3  | 77      | نعم                                   |
| %72.7  | 205     | لا                                    |
| %100   | 282     | المجموع                               |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن غالبية مفردات العينة لم يمارسوا نشاط آخر قبل التحاقهم بالمؤسسة بنسبة %72.7، وفي المقابل نجد نسبة %27.3 مارسوا نشاط آخر قبل التحاقهم بالمؤسسة.

نجد غالبية المتعاقدين لم يمارسوا نشاطات أخرى قبل الالتحاق بالمؤسسة، وهذا ما يدل على البطالة وقلة الوظائف، الأمر الذي دفعهم واضطروهم للتوجه والعمل ضمن هاته السياسات التشغيلية غير اللاتقة، كذلك الظروف التي مر بها المجتمع الجزائري وتراجع الدولة عن السياسة الاجتماعية في التوظيف، بالإضافة إلى التسريح الجماعي للعمال وتراجع التوظيف بصيغة عقود عمل دائمة وتحولها إلى صيغة عقود عمل مؤقتة، كل هذه الظروف زادت من ارتفاع نسبة البطالة.

#### 4- أدوات جمع البيانات

بعدما يتم تحديد مجتمع البحث ونمط العينة الأنسب يتم اختيار الأدوات والوسائل المساعدة والمناسبة التي تمكن الباحث من الوصول إلى المعلومات اللازمة، وما دامت مصادر البيانات متعددة فقد يلجأ الباحث إلى استخدام أدوات تسمح له بالحصول على البيانات اللازمة من مختلف المصادر وذلك حسب ما تقتضيه كل دراسة. وفي الدراسة الحالية استخدمت الباحثة الأدوات المنهجية التالية:

#### 4-1- المقابلة

تعد المقابلة من الوسائل الهامة لجمع البيانات والمعلومات في دراسة الأفراد والسلوك الإنساني، وتعرف بأنها: " حوار أو محادثة أو مناقشة موجهة تكون بين الباحث عادة وبين جهة أخرى تمثل شخص

أو مجموعة أشخاص، ذلك بغرض التوصل إلى معلومات تعكس حقائق أو مواقف محددة يحتاج الباحث للتوصل إليها في ضوء أهداف معينة<sup>1</sup>

وتعرف أيضا: " إن ما يميز المقابلة هو كونها بالأساس مسعى كلامي محادثي بين الباحث والمبحوث في إطار تفاعلي معين، حيث يجب أن يكون الباحث مع المبحوث ويتبادل معه أطراف الحديث حول مسألة أو مسائل ما، حيث تعطي للمبحوث حرية معينة في الإلقاء برأيه والتعبير عن تمثلاته لهذه المسائل، من دون أي توجيهية في الإجابة، وهذا ما يجعل المقابلة تختلف تماما عن الاستمارة".<sup>2</sup>

وقد اعتمدنا في بحثنا على المقابلة الحرة خلال الدراسة الاستطلاعية بدرجة كبيرة بهدف بلورة الموضوع وتحديد بدقه حيث مكنتنا من الكشف على بعض القضايا والمشكلات المتصلة بموضوع الدراسة، والتعمق أكثر في متغيرات الدراسة وحدودها الإمبريقية، وقمنا بإجراء مقابلات مفتوحة مع بعض مسؤولي كل من مديرية النشاط الاجتماعي ومديرية التشغيل بالمسيلة، إضافة إلى المقابلة المقننة والتي تم الاعتماد عليها بغية الحصول على معلومات معينة ودقيقة بهدف بناء الاستمارة.

#### 4-2- الاستمارة

تعد الاستمارة أكثر الوسائل استعمالا في البحث بهدف جمع البيانات من مجتمع الدراسة وهي الأداة الرئيسية لهذه الدراسة باعتبارها أنسب الأدوات في مثل هذه المواضيع.

والاستمارة هي أداة ووسيلة جمع البيانات تقدم للمبحوثين الذين تم اختيارهم لموضوع الدراسة ليقوموا بتسجيل إجاباتهم عن الأسئلة الواردة، ويتم ذلك بدون مساعدة الباحث في فهم الأسئلة أو تسجيل الإجابات عليها، وتعرف بأنها: " مجموعة أسئلة بعضها مفتوحة وبعضها مغلقة وبعضها الآخر نصف مفتوحة،<sup>3</sup> وتستخدم الاستمارة لجمع البيانات الميدانية التي تعسر جمعها عن طريق أدوات جمع البيانات الأخرى.

<sup>1</sup> حسين مهدي. منهجية البحث العلمي. الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر. 1998. ص. 55.

<sup>2</sup> سعيد سبعون، حفصة جراضي. الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع. الجزائر: دار القصة للنشر. 2012. ص. 173.

<sup>3</sup> رشيد زرواتي. تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية لجامعة قسنطينة. 2005. ص. 154.

إن وسيلة الاستمارة هي تمكين الباحث واعطائه قدرة كبيرة على الفحص، ويرتكز هذا الفحص على طرح سلسلة من الأسئلة على مجموعة من المبحوثين تكون في الأغلب ممثلة لمجتمع احصائي معين تتصل هذه الأسئلة بأوضاع المبحوثين الاجتماعية والمهنية والعائلية وآرائهم أو توقعاتهم، ومستوى معرفتهم أو وعيهم بالنسبة لحدث أو مشكلة.

وتم الاعتماد في بحثنا هذا على تقنية الاستمارة كأداة رئيسية في جمع البيانات، وأداتي المقابلة والملاحظة كأدوات مدعمة للحصول على مزيد من المعلومات التي تخدم أغراض البحث.

وقد استعملنا في بحثنا استمارة واحدة مقسمة إلى مجموعة من المحاور بناء على متغيرات الدراسة نظرا لاعتمادنا على برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية كالاتي:

المحور الأول: بيانات عامة تضم 06 أسئلة.

المحور الثاني: بيانات متعلقة بسياسات التشغيل، وتضم 18 سؤالاً.

المحور الثالث: بيانات متعلقة بالأمن الوظيفي، وتضم 19 سؤالاً.

#### 4-3- السجلات والوثائق

تعتبر الوثائق والسجلات من المصادر الرئيسية لجمع البيانات، وهي لا تقل أهمية عن التقنيات الأخرى، ويعتمد عليها كثيرا في جمع المعلومات حول المؤسسة محل الدراسة.

وفي بحثنا هذا تضمنت هذه الوثائق والسجلات التعريف بالمؤسسة وأهدافها ومهامها وكذا التعرف على عدد العمال وتوزيعهم، وكذا الحصول على مخططات للهياكل التنظيمية.

#### 5- المقاييس الإحصائية المستعملة في الدراسة

اعتمدنا في هذه الدراسة على برنامج الحزم الإحصائية للتحليل الاجتماعي SPSS في تفرغ وتحليل البيانات المستقاة من الميدان وتفسيرها وصولاً إلى النتائج العامة للدراسة واختبار مدى صدق الفرضيات.

اختبار الاستقلالية كاي تربيع " كا 2 ": يستعمل هذا المقياس من أجل اختبار الفرضيات التي تقوم على مجموعة من التكرارات النظرية مع مجموعة من التكرارات الفعلية والتقييم الفرق بينهما ومعرفة هل الفرق هو ظاهري قائم على الصدفة أم أنه حقيقي عند مستوى ثقة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> جريدة عميرة. التحليل الإحصائي في العلوم الاجتماعية. القاهرة: دار جونا للنشر والتوزيع. 2014. ص. 179.

خلاصة الفصل:

حاولنا خلال هذا الفصل التعريف بميدان الدراسة والتطرق إلى الإجراءات المنهجية. إضافة إلى تحديد خصائص العينة فيما يلي:

- معظم المقبلين على العمل في اطار هذه السياسات هم من فئة الإناث وذلك بنسبة 52.8%.
- أكبر المبحوثين عند فئة (23-27) سنة، وهذا بنسبة 43.3% ، لأن هذه البرامج موجهة إلى شريحة مهمة في المجتمع وهي الفترة الأولى بعد التخرج في حياة الشباب المتعلم.
- أغلبية المبحوثين من فئة العزاب وهذا بنسبة 67.4%، لأن هذه البرامج لا يمكن للفرد المسؤول أن يحقق من خلالها استقرار اجتماعي لأنه يعمل في اطار عقد.
- غالبية المبحوثين متحصلين على شهادة ليسانس وهذا بنسبة 79.4% ، كون أصحاب هذه الشهادات ليس لها حظوظ كبيرة في الحصول على منصب عمل لأن سوق العمل يستقبل كل سنة كم هائل من هؤلاء المتخرجين.
- مدة عقد العمل هي من (1-3) سنوات بنسبة 44.3% وهذا راجع إلى بدايات فتح وكالات التشغيل أبوابها.
- نسبة 72.3% لم يمارسوا نشاط قبل الالتحاق بالمؤسسة، وهذا دليل على البطالة والظروف التي يمر بها المجتمع الجزائري، وتراجع الدولة عن السياسة الاجتماعية للتوظيف.
- أصحاب هذه الشهادات ليس لها حظوظ كبيرة في الحصول على منصب عمل لأن سوق العمل يستقبل كل سنة كم هائل من هؤلاء المتخرجين.

# الفصل السادس

## عرض وتحليل نتائج الدراسة

تمهيد

- 1- تفرغ وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى
- 2- تفرغ وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية
- 3- تفرغ وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة
- 4- تحليل ومناقشة النتائج

الاستنتاج العام



### تمهيد:

بعدها تم عرض الاجراءات المنهجية في الدراسة الميدانية وخصائص العينة، نحاول في هذا الفصل تحليل وتفسير البيانات الكمية الواردة في الجداول بعد قراءتها احصائيا ثم سوسيولوجيا، ثم نقوم بتحليل ومناقشة هذه النتائج وصولا إلى الاستنتاج العام.

1-تفريغ وتحليل البيانات الخاصة بمساهمة طبيعة عقد العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي للعامل داخل المؤسسة

جدول رقم19: يوضح نوع البرنامج المستفاد منه

| النسبة | التكرار | نوع البرنامج المستفاد منه       |
|--------|---------|---------------------------------|
| 52.8%  | 149     | جهاز المساعدة على الادمج المهني |
| 47.2%  | 133     | جهاز الشبكة الاجتماعية          |
| 100%   | 282     | المجموع                         |

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة 52.8% من إجمالي العينة هم في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني، وفي المقابل نجد نسبة 47.2% هم في إطار الشبكة الاجتماعية.

تفسر النتائج بكون أكثر المقبلين على العمل في إطار هذه السياسة هم في إطار جهاز الادمج المهني، وهذا لأن هذا الجهاز له امتيازات على جهاز الشبكة الاجتماعية. والمتمثل في أنه برنامج يعمل على توفير مناصب عمل للخريجين الجامعيين تتلاءم وتخصصاتهم العلمية، كما أنه وضع من أجل اكسابهم خبرة في مجال العمل، إضافة إلى الحق في تمديد عقد العمل بعد السنة الأولى ثم أصبحت كل ثلاث سنوات لتصبح مؤخرًا بعقد عمل غير محدد المدة والذي من الممكن أن يضمن له منصب عمل دائم، إضافة إلى راتب شهري مقبول مقارنة مع جهاز الشبكة الاجتماعية الذي هو بعقد عمل محدد المدة وبأجر أقل.

جدول رقم 20: يوضح نوع عقد العمل ووضوح المستقبل الوظيفي

| الاستنتاج                  | درجة الحرية | كاي المحسوبة | المجموع | لا    | نعم   | وضوح المستقبل نوع عقد العمل |
|----------------------------|-------------|--------------|---------|-------|-------|-----------------------------|
| غير دالة إحصائياً<br>0.697 | 01          | 0.151        | 171     | 137   | 34    | محدد المدة                  |
|                            |             |              | %100    | %80.1 | %19.9 |                             |
|                            |             |              | 111     | 91    | 20    | غير محدد المدة              |
|                            |             |              | %100    | %82.0 | %18.0 |                             |
|                            |             |              | 282     | 228   | 54    | المجموع                     |
|                            |             |              | %100    | %80.9 | %19.1 |                             |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن الاتجاه العام قد سجل نسبة 80.9% عند صنف المبحوثين الذين أكدوا عدم وضوح المستقبل الوظيفي، سجلنا فيها أكبر نسبة 82% من أفراد العينة الذين أجابوا بأن عقد العمل غير محدد المدة، مقابل نسبة 80.1% عند فئة المبحوثين الذين يرون أن العقد محدد المدة.

بينما الاتجاه الثاني فقد سجل نسبة قدرت ب 19.1% عند المبحوثين الذين أجابوا أن هناك وضوح للمستقبل الوظيفي، توزعت بين نسبة 19.9% من المبحوثين الذين أجابوا أن عقد العمل محدد المدة، مقابل نسبة 18.0% بأن عقد العمل غير محدد المدة وبحسابنا " توزيع كاي<sup>2</sup>" عبر البرنامج الإحصائي SPSS، حصلنا على قيمة كاي<sup>2</sup> المحسوبة تساوي 0.151، في حين نجد أن قيمة كاي<sup>2</sup> الجدولة عند درجة حرية تقدر ب: 01 وهامش خطأ قدره 0.05 تساوي 3.841، وعليه يظهر لنا مما سبق أن قيمة كاي<sup>2</sup> الجدولة أكبر من قيمة كاي<sup>2</sup> المحسوبة وهذا ما يجعل الباحث متأكد بنسبة 95 من عدم وجود علاقة بين وضوح المستقبل ونوع عقد العمل.

إن المستقبل الوظيفي هو أن تمنح المنظمة للموظف الأمان الوظيفي، وذلك بإشعاره بأن مستقبله الوظيفي واضح وبالتالي المساهمة في استقرار وضعه الاقتصادي والاجتماعي.

وبالنسبة للبيانات الواردة في الجدول فهي تبين أن غالبية العمال يرون بأن مستقبلهم الوظيفي غير واضح وهذا حسب رأيهم راجع إلى طبيعة عقد العمل، أي عندما يكون العقد غير محدد المدة ويصاحبه التجديد فإن ذلك سيجعل العامل دائماً في حالة قلق وتوتر دائم عن مستقبله مما يؤدي به إلى عدم الشعور بالاستقرار. لأن العامل الذي يجد نفسه بعقد عمل ولا يعلم إذا كان سيتم تجديده أو أنه

سينتهي بانتهاء هذه المدة سينعكس على نفسيته وبالتالي على الجهد الذي يبذله في عمله ومن ثم على ما هو مطلوب منه القيام به وهذا بدوره سيحول دون تحقيق المؤسسة لأهدافها.

ومن هنا فإن عدم طمأنينة الموظف على مستقبله الوظيفي يؤدي إلى انشغال طاقته الفكرية عن أعمال الوظيفة التي يشغلها، وهذا يشكل معوقات إنتاجية ويكون له دور سلبي على متطلبات تلك الوظيفة، بحيث تتخفف درجة الإخلاص في العمل والتفاني في أداء المهام الوظيفية وبالتالي تدني مستوى الإنتاجية، كما أن الموظف قد يكون في حالات بحث عن جهات أخرى للعمل مما يشكل منفاذا تتسرب منه الطاقات والكفاءات العاملة في هذه المنظمة.

إن الخوف من المستقبل الوظيفي يؤدي إلى قتل روح المبادرة ، فلا يمكن أن ننتظر من إنسان يتوقع إحالته أو تسريحه أن يفكر بهدوء أو أن يخطط ويحمل رؤية للمستقبل، وإنما يسيطر على تفكيره الخوف والترقب الذي يرتبط بقرار فصله من العمل الذي صار سمة هذا الوقت في الكثير من المؤسسات.

ومنه نستنتج أن هذا النوع من العمل ما زال لم يحض بمستوى من القبول الاجتماعي في المجتمع الجزائري، وهذا الرفض لهذه الصيغة راجع لطبيعة عقد العمل والأجر لأن غياب هذه الخصائص تجعل العامل دائما في حالة قلق وتوتر للبحث عن عمل دائم يضمن له أجر وامتيازات تحقق له مكانة في محيط العمل وتغير نظرة المجتمع له وتصبح له مكانة اجتماعية.

جدول رقم 21: يوضح مدى توفير عقد العمل بسهولة

| النسبة | التكرار | توفير عقد العمل بسهولة |
|--------|---------|------------------------|
| 37,2%  | 105     | نعم                    |
| 62.8%  | 177     | لا                     |
| 100%   | 282     | المجموع                |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن غالبية العينة صرحوا بأنه لم يتم توفير عقد عملهم بسهولة بنسبة 62.8% من إجمالي العينة، وفي المقابل نجد نسبة 37.2% صرحوا بأنه تم توفير عقد عملهم بسهولة .

يظهر من خلال الجدول أن غالبية أفراد العينة يرون بأنه لم يتم توفير عقود عملهم بسهولة ويعود السبب في ذلك إلى الفترة التي توقفت فيها المكاتب عن التوظيف إلى غاية تسوية وضعية هؤلاء المتعاقدين، إذ أصبح العرض يفوق الطلب مما شكل عائقاً أمام هؤلاء المتخرجين.

أما الباحثين الذين يرون بأنه تم توفير عقد عملهم بسهولة، يرجع السبب في ذلك إلى أنه تم توجيههم إلى هاته الوكالات في الفترة التي تم فيها فتح أبوابها لاستقبال طلبات العمل حيث في بداية فتح هذه المكاتب تم قبول الملفات وتوجيههم إلى المؤسسات التابعة لها بكل سهولة وبدون عراقيل. لدرجة أن هذه المكاتب هي التي كانت تتصل بهم عبر الهاتف لاستلام توجيههم.

جدول رقم 22: يوضح تجديد عقد العمل والشعور بالراحة في العمل

| الارتياح في العمل<br>تجديد عقد العمل | مرتاح        | لست<br>مرتاح | المجموع     | كاي<br>المحسوبة | درجة<br>الحرية | الاستنتاج             |
|--------------------------------------|--------------|--------------|-------------|-----------------|----------------|-----------------------|
| نعم                                  | 110<br>%58.2 | 79<br>%41.8  | 189<br>%100 | 19.686          | 01             | دالة احصائيا<br>000.0 |
| لا                                   | 28<br>%30.1  | 65<br>%69.9  | 93<br>%100  |                 |                |                       |
| المجموع                              | 138<br>%48.9 | 144<br>%51.1 | 282<br>%100 |                 |                |                       |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن الاتجاه العام قد سجل نسبة 51.1% من الباحثين الذين أجابوا بأنهم ليسوا مرتاحين في عملهم سجلنا فيها أكبر نسبة 69.6% عند الباحثين الذين أجابوا بأنه لم يتم تجديد عقد عملهم و نسبة 41.8% عند أفراد العينة الذين أكدوا بأنه تم تجديد عقد عملهم، بينما سجل الاتجاه الثاني نسبة 48.9% عند أفراد العينة الذين أجابوا بأنهم مرتاحون في عملهم توزعت بين نسبة 58.2% من الباحثين الذين أكدوا بأنه تم تجديد عقد عملهم ونسبة 30.1% من أفراد العينة نفوا تجديد عقد عملهم.

وبحسابنا " توزيع كا<sup>2</sup> " عبر البرنامج الإحصائي SPSS تحصلنا على قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة تساوي 19.686، في حين نجد أن قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة عند درجة حرية تقدر ب: 01 وهامش خطأ قدره 0.05 تساوي 3.841 ، وعليه ومما سبق يظهر لنا أن قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة، وهذا ما

يجعل الباحث متأكد بنسبة 95 من وجود فروق جوهرية بين التكرارات النظرية والفعلية لإجابات المبحوثين مما يوحي بوجود علاقة بين متغيري تجديد عقد العمل والارتياح في العمل.

عند انتهاء مدة العقد يواجه المتعاقد صعوبات وضغوطات كثيرة خوفا من البقاء عاطلا عن العمل، هذه الظروف تعتبر صعوبات مهنية تواجه العمال في محيط المؤسسة المستخدمة وخارجها، وهذا ما يؤدي لبروز اثار سلبية على أداء العمال بسبب عدم ارتياحهم واستقرارهم في العمل.

ومن خلال البيانات الواردة في الجدول يتضح لنا بأن أفراد العينة لم يكونوا مرتاحين في العمل وهذا يعني أن عدم الاستفادة من الحق في تمديد العقد بعد السنة الأولى لا يجعل الفرد مرتاحا ومستقرا، ويعود ذلك إلى أنه مهما كانت مدة العقد طويلة فإن ذلك لا يبعث على الارتياح لأنهم يعلمون بأنه لن يتم تسوية وضعيتهم عن طريق الإدماج حسب ما أدلى به أفراد العينة مبررين ذلك بأنه لم يوجد ممن سبقهم وأن تم إدماجهم، فكلما طالت مدة العقد زاد التوتر والخوف من المصير المجهول لهذه الفئة وما الذي سوف يلقونه بعد انتهاء العقد، خاصة بعد تعودهم على عالم الشغل والحصول على راتب سمح لهم بتحقيق الاستقلال المالي ويقضي بواسطته بعض احتياجاته، كما أن هذه المدة لا تحتسب كخبرة ولا تضاف إلى سنوات الأقدمية (فهي مضیعة للوقت كما وصفها بعض أفراد العينة).

أما عن الأفراد الذين كانوا مرتاحين في العمل بعدما تم تمديد عقدهم، يكون السبب في ذلك راجع إلى اعتقادهم بأنه سوف يتم تسوية وضعيتهم عن طريق الإدماج لذلك فهم يعتبرون أن تمديد العقد هو لمصلحتهم، أو أن مدة العقد بالنسبة إليهم كافية إلى غاية حصولهم على منصب عمل دائم. لأن العامل بمجرد ضمانه منصب عمل يلبي الحاجة إلى الأمن والحماية والاحترام والتقدير، لأن الحاجات المهنية للعمال لا تنحصر في الجوانب المادية بل تتعدى ذلك إلى جوانب اجتماعية. فالأفراد في المؤسسات بحاجة إلى الاحترام والتقدير و الحصول على المكانة الاجتماعية وتحقيق الاستقرار والأمن.

جدول رقم 23: يوضح الرغبة في تمديد عقد العمل والولاء للمؤسسة

| الاستنتاج             | درجة الحرية | كاي المحسوبة | المجموع | لا    | نعم   | الولاء للمؤسسة<br>الرغبة في تمديد<br>عقد العمل |
|-----------------------|-------------|--------------|---------|-------|-------|------------------------------------------------|
| دالة احصائيا<br>000.0 | 01          | 117.676      | 191     | 43    | 148   | أرغب                                           |
|                       |             |              | %100    | %22.5 | %77.5 |                                                |
|                       |             |              | 91      | 83    | 8     | لا أرغب                                        |
|                       |             |              | %100    | %91.2 | %8.8  |                                                |
|                       |             |              | 282     | 126   | 156   | المجموع                                        |
|                       |             |              | %100    | %44.7 | %55.3 |                                                |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن الاتجاه العام قد سجل عند فئة المبحوثين الذين صرحوا بأن هناك ولاء للمؤسسة بنسبة 55.3% حيث صرح غالبية المبحوثين بأن لهم رغبة في تمديد عقد عملهم بنسبة 77.5% مقابل 8.8%.

بينما سجل الاتجاه الثاني عند فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنه ليس هناك ولاء للمؤسسة بنسبة 44.7% احتلت فيها نسبة 91.2% عند المبحوثين الذين أكدوا بأنه ليس هناك رغبة في تمديد عقد عملهم مقارنة بنسبة 22.5% أدلوا بأنه هناك رغبة في تمديد عقد عملهم.

وبحسابنا " توزيع كا<sup>2</sup> " عبر البرنامج الإحصائي SPSS تحصلنا على قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة تساوي 117.676، في حين نجد أن قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة عند درجة حرية تقدر ب: 01 وهامش خطأ قدره 0.05 تساوي 3.841 ، وعليه ومما سبق يظهر لنا أن قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة أكبر من قيمة كا الجدولة، وهذا ما يجعل الباحث متأكد بنسبة 95 من وجود فروق جوهرية بين التكرارات النظرية والفعلية لإجابات المبحوثين مما يوحي بوجود علاقة بين متغيري الرغبة في تمديد عقد العمل والولاء للمؤسسة.

الولاء التنظيمي هو اتجاه حول ولاء الفرد للمنظمة وهو عملية مستمرة يقوم العاملون في المنظمة من خلالها بالتعبير عن اهتمامهم وحرصهم على المنظمة واستمرار نجاحها وبقائها، ويعكس مدى الانسجام والترابط بين الفرد والمنظمة ومدى استعداد الأفراد لبذل المزيد من الجهد من أجل تحقيق أهدافها وزيادة فعاليتها، فضلا عن الرغبة بالبقاء فيها. والمؤسسة لن تنال ولاء موظفيها وحبهم ولن يستطيع

الموظف الاستمرار في العطاء من أجل مؤسسة لا تقدم له ما يحتاجه.\* وللولاء التنظيمي تبعات ونتائج مهمة تؤثر على إنتاجية العاملين، كما أنها تؤثر في استقرار العاملين والمنظمة.

يتبين لنا من خلال البيانات الواردة في الجدول أن غالبية أفراد العينة لديهم رغبة في تمديد عقد عملهم، لأنه حسب رأيهم أنه بمجرد تمديد عقد العمل ينتابهم شعور بالراحة وهذا راجع لاعتقادهم بأنه سيتم تسوية وضعيتهم عن طريق الإدماج، لذلك فهم يعتبرون تمديد العقد هو لمصلحتهم. وهذا ما يقوي رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في المنظمة، كما تجله يستمتع عند أدائه لعمله، الأمر الذي ينعكس على رضاه الوظيفي. مما تجله يتبنى أهداف المنظمة ويعتبرها أهدافه وبالتالي يعمل جاهدا لتحقيق هذه الأهداف. والشعور بالولاء التنظيمي يؤدي إلى عدد من النتائج الإيجابية بالنسبة للمنظمة كانخفاض معدل دوران العمل واستقرار العمالة، وبذل المزيد من الجهد والأداء مما يؤثر على انخفاض تكلفة العمل وزيادة الإنتاجية وتحقيق النمو والازدهار للمنظمة. وكذلك فإن الولاء التنظيمي يزيد من إنتاجية الموظف وأدائه.

أما الذين لا يرغبون في تمديد عقد عملهم مبررين ذلك بأن مدة العقد لا تبعث على الارتياح فكما طالبت مدة العقد كلما زاد التوتر والخوف من المستقبل المجهول وما الذي سيلقونه بعد انتهاء العقد. وهذا يفسر بعدم وجود ولاء للمؤسسة وعدم الاهتمام بمصالحها، كما يمكن أن يكون سببه عدم الشعور بالانتماء أو يكون ذلك راجع إلى عدم الشعور بالراحة والاستقرار في العمل.

\* أنظر الفصل الرابع . ص. 156.



جدول رقم 24: يوضح التخوف من عدم تجديد عقد العمل والشعور بإمكانية الطرد من العمل

| الاستنتاج             | درجة الحرية | كاي المحسوبة | المجموع     | لا           | نعم          | الطرد من العمل<br>التخوف من عدم<br>تجديد عقد العمل |
|-----------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|--------------|----------------------------------------------------|
| دالة احصائية<br>000.0 | 01          | 61.918       | 191<br>%100 | 45<br>%23.6  | 146<br>%76.4 | نعم                                                |
|                       |             |              | 91<br>%100  | 66<br>%72.5  | 25<br>%27.5  | لا                                                 |
|                       |             |              | 282<br>%100 | 111<br>%39.4 | 171<br>%60.6 | المجموع                                            |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن الاتجاه العام قد سجل نسبة 60.6% من مفردات العينة أجابوا بأنه هناك امكانية لطردهم من العمل، سجلنا فيها نسبة 76.4% من المبحوثين الذين أكدوا بأن هناك تخوف من عدم تجديد عقد العمل، ونسبة 27.5% بأن ليس هناك تخوف من عدم تجديد عقد العمل.

بينما الاتجاه الثاني فقد سجل نسبة 39.4% من المبحوثين أجابوا بأنه ليس هناك امكانية طردهم من العمل توزعت بين نسبة 72.5% من المبحوثين صرحوا بأنه ليس هناك تخوف من عدم تجديد عقد عملهم ونسبة 23.6% من المبحوثين صرحوا بأن هناك تخوف من عدم تجديد عقد عملهم.

وبحسابنا " توزيع كا<sup>2</sup> " عبر البرنامج الإحصائي SPSS تحصلنا على قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة تساوي 61.918 في حين نجد أن قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة عند درجة حرية تقدر ب: 01 وهامش خطأ قدره 0.05 تساوي 3.841 ، وعليه ومما سبق يظهر لنا أن قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة، وهذا ما يجعل الباحث متأكد بنسبة 95 من وجود فروق جوهرية بين التكرارات النظرية والفعلية لإجابات المبحوثين مما يوحي بوجود علاقة بين متغيري التخوف من عدم تجديد عقد العمل والشعور بإمكانية الطرد من العمل.

يلاحظ أن غالبية المبحوثين جد متخوفون من عدم تجديد عقود عملهم بعد انقضاء مدتها، وهذا بدوره أثر على نفسيتهم وشعورهم بعدم الأمن الوظيفي وابتئابهم دائما امكانية الطرد من العمل. فعند تجديد عقد العمل يؤدي به إلى الارتياح والاستقرار في العمل.

إن التخوف من عدم تجديد عقد العمل راجع إلى طبيعة العمل المؤقت وما يصاحبه من احتمال عدم تجديده وبالتالي شعور العامل بالاستقرار ولا أمن بطرده من العمل. خاصة وأن توقيفهم بات يشكل تهديدا في كل وقت وخاصة في ظل الظروف الاقتصادية التي تعيشها الدولة الجزائرية وسياسة التقشف. مما سيعيدهم إلى قوقعة البطالة بعدما كانوا يحلمون بالترسيم كحق شرعي وقانوني تبعا لقدراتهم العلمية وخبراتهم المهنية التي دامت سنوات من "الاستعباد" على حد قولهم. لأن عدم التجديد سيرمي بهم إلى البطالة وسوف يجوع عائلات لأن فيهم من هم متزوجون و مسؤولون.

أما العينة المتبقية التي ترى بأنه ليس هناك خوف من عدم تجديد عقد العمل قد يكون سبب اطمئنانهم هو تأكدهم وسماعهم عن العمال الذين تم تجديد عقود عملهم مرة أخرى بعد انتهاء المدة الأولى من العقد وحاليا تقرر بأن تكون بعقد عمل غير محدد المدة. هذا الأمر أدى لاستبعاد امكانية طردهم من العمل أي اطمئنانهم وشعورهم بأمن على وظائفهم وعلى مستقبلهم.

جدول رقم 25: يوضح مدى كفاية عقد العمل لاكتساب خبرة مهنية

| النسبة | التكرار | مدة العقد كافية لاكتساب خبرة مهنية |
|--------|---------|------------------------------------|
| 42.6%  | 120     | كافية                              |
| 57.4%  | 162     | ليست كافية                         |
| 100%   | 282     | المجموع                            |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن غالبية مفردات العينة صرحوا بأن مدة العقد ليست كافية لاكتساب خبرة مهنية وهذا بنسبة 57.4% من إجمالي العينة وفي المقابل نجد نسبة 42.6% أدلوا بأن مدة العقد كافية لاكتساب خبرة مهنية.

تفسر نتائج الجدول والتي تشير الى أن غالبية الباحثين يرون بأن مدة العقد غير كافية لاكتساب خبرة مهنية، ويعود السبب في ذلك إلى أن الوظيفة التي يقوم بها لا تتناسب تخصصه ولا مؤهلاته، إذ يتم تكليفهم بمهام دون مراعاة لقدراتهم وتخصصاتهم المهنية. حيث وجدوا أنفسهم مرغمين على هذه الوظائف التي لا تتناسب مع تخصصاتهم وهذا نظرا لعدم حصولهم على عمل يتناسب ومؤهلاتهم، وهذا ما يجعلهم غير قادرين على تحقيق ذواتهم مهنيا وتطوير قدراتهم مما يؤثر بشكل كبير على استقرارهم في العمل ويسود نوع من اللأمن من فقدان مناصبهم في أي وقت. أي أن هذا البرنامج لا يساعد الفرد على اكتساب معارف تساعده على دخول عالم الشغل وتوفر له مناصبا يوفر له دخلا كافيا ويضمن له مستقبلا ومسارا مهنيا ويحقق له مكانة اجتماعية.

اضافة إلى أنه لا يتم احتساب سنوات الخبرة والأقدمية عند فتح مسابقات التوظيف. مما تجعله أقل حظا للحصول على منصب عمل دائم.

أما الذين يرون أن مدة عقدهم كافية لاكتساب خبرة مهنية بناء على أن احتكاكهم بالحياة المهنية ساعدهم على اكتساب خبرات جديدة ومهارات وكفاءات، لأن العمل في اطار هذه السياسات ساعدهم بالتعرف على واقع جديد هو الحياة المهنية. وأن فترة العقد تعتبر كفترة تكوينية يمكن الاستفادة منها لاحقا ويمكن أن تحقق تقدما ملموسا في مسارهم المهني.

جدول رقم 26: يوضح مدى ارتباط عقد العمل بالإحساس بالاستقرار

| النسبة | التكرار | الارتباط بعقد العمل يعطيك احساسا بالاستقرار |
|--------|---------|---------------------------------------------|
| 56.7%  | 160     | نعم                                         |
| 43.3%  | 122     | لا                                          |
| %100   | 282     | المجموع                                     |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن غالبية العينة صرحوا بأن الارتباط بعقد العمل يعطي إحساسا بالاستقرار وهذا بنسبة 56.7% من إجمالي العينة وفي المقابل نجد أن نسبة 43.3% أدلوا بأن الارتباط بعقد العمل لا يعطي إحساسا بالاستقرار بالعمل.

إن الاستقرار الوظيفي هو الاحساس بالرضا والأمن الوظيفي والذي يدفع الموظف إلى البقاء والاستمرار في العمل لدى المؤسسة. والاستقرار الوظيفي هو ناتج لعدد من العوامل والإجراءات التي تتخذها المؤسسة بهدف الاستبقاء والاحتفاظ بالعاملين والذين هم السبب الجوهرى في تحقيق أهدافها، ومن أهم هذه العوامل هو الارتباط بعقد العمل وتجديده أي عدم وجود ما يهدد الموظف من داخل المؤسسة أو خارجها باحتمال فقدانه لوظيفته في أي وقت. وهذا ما يعطيه استقرار واطمئنانا أكثر.

و يعتبر استقرار الموظف أحد الأصول العامة للإدارة عند هنري فايول ويقصد عنده " بقاء الموظف في عمله وعدم نقله من عمله لآخر وينتج عن تقليل نقل الموظفين من وظيفة لأخرى فعالية أكثر ونفقات أقل".

أما مزايا الاستقرار في وظيفته هي التقدم المهني وبلوغ أعلى السلم التدرجي عن غيره من العمال بحكم اتقانه لعمله والتحكم في آلياته، وبالتالي التقليل من احتمالات الإصابة بحوادث العمل والتعب والاجتهاد، كما أن استقرار أعضاء جماعة العمل يزيد من تماسكها وترابط أعضائها وبالتالي يدوم انتمائها للمنظمة ويرتفع مستوى التزامها التنظيمي والعكس صحيح. فكلما انعدم الاستقرار الوظيفي في المنظمة تعرضت جماعة العمل إلى التسرب الوظيفي بين أعضائها ما يحتمل تفككها فالوفاة الجديد قد يحمل معه ثقافة تنظيمية مغايرة تعجل في تفككها لأن فقدان زملاء العمل يؤدي إلى إرباك العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل وتذبذب محتمل في الأداء وبالتالي يكون التفكير في مغادرة المنظمة وترك العمل محتمل في هذه الحالة.

إن استقرار الأفراد في المنظمة يعمل على تماسك جماعة العمل، مما يجعل المنظمة مجتمع مصغر تجمعته ثقافة تنظيمية وهدف مشترك وهوية واحدة هي المنظمة. لذا على المنظمة أن توفر لهم عوامل الشعور بالأمن النفسي والمادي والاجتماعي وهذا مرتبط بالعقد.

أما سبب عدم الاستقرار هو أن العمال المتعاقدين يرون طالما أنهم مرتبطين بعقد عمل فإنهم غير مستقرين لأنهم مهددين بالطرد في أي لحظة، فعدم الاستقرار يؤثر سلبا على أداء العمال ومدى رضاهم عن العمل. لأن طبيعة العمل التعاقدى لا تحقق لهم الاستقرار في العمل لكونهم معرضين للتسريح في كل وقت.

أما العالم "هيني وإسرائيل هاوس" فهم يرون أن الشعور بعدم الأمن الوظيفي ينتاب العاملين عندما يدركون أن هناك تهديدا محتملا لإمكانية استمراريتهم بالعمل في الوظيفة الحالية: ويندرج الشعور

بعدم الأمن الوظيفي ليبدأ في حده الأدنى من احتمال فقدان بعض المزايا والمكونات العامة في الوظيفة الحالية، ليصل في حده الأقصى إلى احتمال فقدان التام للوظيفة، ويفسر البعض ما ينتاب الفرد من مشاعر فقدان الأمن الوظيفي الأقصى إلى احتمال فقدان التام للوظيفة. ويفسر البعض ما ينتاب الفرد من مشاعر فقدان الأمن الوظيفي من خلال فكرة العقد السيكولوجي الضمني المبرم بين المنظمة والفرد، والذي يتحدد بموجبه ما ينبغي على كل فرد أن يقدمه، وما يمكنه أن يحصل عليه فإذا طرأت في محيط العمل أي تغييرات على مستوى المنظمة ككل، أو على مستوى الوظيفة التي يعمل بها الفرد، فإنه سرعان ما تثور بداخله ردود فعل قوية أحدها هو الشعور بفقدان الأمن الوظيفي\*.

جدول رقم 27: يوضح المنصب الذي نصبت فيه يناسبك تكوينك

| النسبة | التكرار | المنصب الذي نصبت فيه يناسبك تكوينك |
|--------|---------|------------------------------------|
| 36.5%  | 103     | نعم                                |
| 63.5%  | 179     | لا                                 |
| 100%   | 282     | المجموع                            |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن غالبية العينة صرحوا بأن المنصب الذي نصب فيه لا يناسب تكوينه وهذا بنسبة 63.5%، وفي المقابل نجد نسبة 36.5% صرحوا بأنه المنصب الذي نصبوا فيه يناسب تكوينه.

تعد ملاءمة المنصب للتكوين من بين العوامل الأساسية التي تدعم استقرار العامل وترفع من أدائه للأعمال الموكلة إليه بطريقة تضمن تحقيق الأهداف المسطرة من طرف المنظمة.

وما هو ملاحظ من خلال نتائج الجدول أن غالبية أفراد العينة لا يتناسب منصب عملهم مع مؤهلهم مقارنة بالتكوين الذي تلقونه ومستواهم العلمي، فالقيام بعمل خارج مجال تكوينهم لا يسمح لهم بإظهار تميزهم وتطوير مهاراتهم وتطبيق ما تعلموه خلال مرحلة تكوينهم الجامعي، فعدم تطبيق المهارات

\* أنظر الفصل الرابع. ص. 172.

التي تعلمها الفرد في وظيفته تجعله مستاء وغير مرتاح في عمله والرغبة في تحويل المؤسسة بحثا عن الاستقرار.

وعدم تناسب المنصب مع المؤهل دليل على أن أرباب العمل يتجاهلون المادة 3 من عقد التشغيل التي تلزمهم بتعيين موظفي عقود ما قبل التشغيل في منصب يتناسب مع مؤهلهم العلمي بهدف مساعدته على الاندماج المهني، وهذا ما يجعل الفرد غير مرتاح فيعتقد بأن هذا العمل الذي يقوم به لا فائدة منه طالما أن العمل فيه لا يكسبه أي خبرات جديدة.

ومع ضغوط الحصول على العمل نظرا لانتشار البطالة وتجميد التوظيف في بعض المؤسسات بسبب الاوضاع الاقتصادية التي تعيشها البلاد فإن العامل يضطر أحيانا بأن يقبل بأي وظيفة، وبعد فترة من العمل يشعر الموظف أن الوظيفة لا تناسبه سواء من ناحية المؤهلات أو أن المهام الوظيفية الموكلة إليه لا تتوافق مع رغباته أو أنها من الصعوبة بحيث لا يستطيع أداءها بإتقان تام فيحاول البحث عن وظيفة أخرى. وهذا ما يعرف " بغموض الدور " الذي يعتبر من المصادر الرئيسية لضغوط العمل في المنظمات، ويعني عدم وضوح عناصر العمل وعدم معرفته بما يجب أن يؤديه..... وكذلك افتقاره إلى المعلومات الخاصة بمسؤولياته وغيرها مما يترتب ارتباك الفرد في عمله وشعوره بالضغط وعدم الرضا عن العمل والميل إلى تركه.

أما الذين يرون بأن هناك ملاءمة المنصب للتكوين ، لأنه يدرك بأن المنصب الذي نصب فيه يناسب تكوينه ومؤهله العلمي مما يكسبه معارف ومهارات يوظفها في المستقبل وتجعله يشعر بالثقة في قدرته وإمكانياته على انجاز المهام بإتقان.

الجدول رقم 28: يوضح الحصول على الحقوق كاملة

| الحصول على حقوقك كاملة | التكرار | النسبة |
|------------------------|---------|--------|
| نعم                    | 129     | %45.7  |
| لا                     | 153     | %54.3  |
| المجموع                | 282     | %100   |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن غالبية مفردات العينة صرحوا بأنهم لا يحصلون على حقوقهم كاملة وهذا بنسبة 54.3% من إجمالي العينة وفي المقابل نجد نسبة 45.7% صرحوا بأنهم يحصلون على حقوقهم كاملة.

إن العمل في إطار هاته البرامج لا يتيح للمستفيدين منه الحصول على أبسط حقوقهم كالاستمرار والاستقرار المهني والنفسي في العمل. فهم يرون أنه بمجرد انتهاء مدة عقدهم تنتهي حقوقهم وتصبح معدومة. كون هذه السياسة لا تمنح للعمال ضمانات الاستمرار في العمل، بالإضافة إلى عدم استفادة العمال من أهم حقوقهم كالتقاعد، التأمين، الترقية.....

إذن عدم استفادتهم من حقوقهم يعود إلى وضعيتهم المهنية باعتبارهم عمالا بالعقود المحددة المدة، وهذا لأنه كلما كانت الوضعية المهنية أكثر لا استقرار ولا استمرارية كلما كانت حظوظهم أقل في الحصول على حقوقهم مما يؤدي إلى الانقاص من شأنهم وشعورهم بنوع من الحرج الاجتماعي. ومن هنا يتضح لنا المكانة المتواضعة التي يمنحها العمل التعاقدية وما يرتبط بهذه الصيغة من عدم استقرار مهني واجتماعي وهذا لأنه لم تترسخ بعد صيغة العمل بالعقود محددة المدة، حيث أن الذي كان سائدا هو العمل المضمون أو الدائم وما يوفره من حقوق وامتيازات. مما أضفى عليه قيمة رمزية واجتماعية وجعله معيارا لتحديد المكانة الاجتماعية.

جدول رقم 29: يوضح التثمين للمهام التي يقومون به

| التثمين للمهام التي يقومون بها | التكرار | النسبة |
|--------------------------------|---------|--------|
| نعم                            | 107     | 37.9%  |
| لا                             | 175     | 62.1%  |
| المجموع                        | 282     | 100%   |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن غالبية مفردات العينة أجابوا بأنه ليس هناك تثمين لما يقومون به من مهام وهذا بنسبة 62.1% من إجمالي العينة وفي المقابل نجد نسبة 37.9% أدلوا بأنه هناك تثمين لما يقومون به من مهام.

غالبية المبحوثين يرون بأن ليس هناك تثمين لما يقومون به من مهام لأن ما تلقاه في دراسته يبقى بعيد كل البعد عن الممارسة والتطبيق، فالوظيفة هي العنصر الوحيد الذي يتيح للعامل فرصة التطبيق الفعلي لما تلقاه أثناء دراسته، فعمال عقود ما قبل التشغيل عادة ما يكونون في أعمال روتينية مثل: الختم، استخراج شهادات....وعادة ما تجدهم يقومون بممارسة مهام في كافة المكاتب. وهذا ما يجعل بالعامل يحس بأنه سيتم التخلي عنه في أي وقت حيث أنه لا يقوم بمهام ذات دور كبير في المؤسسة مما يجعلها تحتفظ به.

أما الذين يرون هناك تثمين للمهام التي يقومون بها هذا دليل على الاهتمام بالعامل باعتباره مورد بشري مهم، وهذا ما يزيد من ثقة العامل بقدراته وامكانياته مما يزيد الروح المعنوية وزيادة قدراته على الانتاج. كما أن التقدير والثناء الذي يحتاجه الموظف على انجازاته في العمل من قبل رئيسه وزملائه هي رغبة نابعة أصلاً من احتياج الإنسان لتقدير الآخرين له والاعتزاز بذاته.\*

كذلك جعل العامل بأنه مهم ولا يمكن الاستغناء عنه في حالة ما تم تجديد عقد عمله مما يبعث فيه الطمأنينة والأمن على وظيفته ومستقبله المهني.

\* أنظر الفصل الرابع. ص.141.



2- تفرغ وتحليل البيانات المتعلقة بمساهمة الأجر المقدم داخل المؤسسة في تحقيق الرضا الوظيفي والاندماج المهني للعامل.

جدول رقم 30: يوضح ملاءمة الأجر للمجهود والشعور بالراحة في العمل

| الشعور بالراحة في العمل<br>ملاءمة الأجر للمجهود | نعم          | لا           | المجموع     | كاي<br>المحسوبة | درجة<br>الحرية | الاستنتاج                |
|-------------------------------------------------|--------------|--------------|-------------|-----------------|----------------|--------------------------|
| يلائم                                           | 39<br>%83.0  | 08<br>%17.0  | 47<br>%100  | 15.822          | 01             | دالة<br>احصائيا<br>000.0 |
| لا يلائم                                        | 121<br>%51.5 | 114<br>%48.5 | 235<br>%100 |                 |                |                          |
| المجموع                                         | 160<br>%56.7 | 122<br>%43.3 | 282<br>%100 |                 |                |                          |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن الاتجاه العام قد سجل نسبة 56.7% من المبحوثين الذي أكدوا أن هناك شعور بالراحة في العمل، توزعت بين نسبة 83.0% من المبحوثين الذين أقروا بأن الأجر ملائم للمجهود ونسبة 51.5% من المبحوثين الذين أجابوا بأن الأجر الذي يتقاضونه لا يلائم المجهود المبذول. بينما سجل الاتجاه الثاني نسبة 43.3% من المبحوثين الذين أدلوا بأنه ليس هناك شعور بالراحة في العمل، توزعت فيها النسب بين 48.5% من المبحوثين الذين نفوا ملاءمة الأجر للمجهود ونسبة 17.0% من المبحوثين الذين أقروا بأن هناك ملاءمة للأجر.

و بحسابنا " توزيع كا<sup>2</sup> " عبر البرنامج الإحصائي **SPSS**، تحصلنا على قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة تساوي 15.822، في حين نجد أن قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة عند درجة حرية تقدر ب: 01 وهامش خطأ قدره 0.05 تساوي 3.841 ، وعليه ومما سبق يظهر لنا أن قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة، وهذا ما يجعل الباحث متأكد بنسبة 95% من وجود فروق جوهرية بين التكرارات النظرية والفعلية لإجابات المبحوثين مما يوحي بوجود علاقة بين متغيري ملاءمة الأجر للمجهود والشعور بالراحة في العمل.

تعتبر الأجور ومختلف التعويضات الأخرى الملحق بها، من أهم الحقوق الأساسية للعامل كما هي من أهم التزامات صاحب العمل. وهي في نفس الوقت سبب التزام العامل ومحل التزام صاحب العمل، الأمر الذي يجعلها تحظى بالحماية القانونية المتشددة في مختلف التشريعات العمالية المقارنة،

ومنها القانون الجزائري سواء من حيث المبدأ، حيث تنص المادة 80 من قانون العمل بأنه: " للعامل حق في أجر مقابل العمل المؤدى. ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل" وهو نفس المبدأ المكرس في المادة 113 من قانون العمل. أو من حيث الأداء أو الدفع المنتظم للأجر، والذي يعتبر من أهم الحقوق المقررة للعامل في مختلف التشريعات المقارنة.\*

غالبية المبحوثين أجابوا بأن هناك رضا عن الأجر نتيجة لعدم اشتغالهم طيلة أيام الأسبوع بحيث يتم وضع برنامج بالتفاهم وتقسيم الأيام فيما بينهم. لأنه حسب رأيهم أن الأجر الذي يتقاضونه يتناسب مع الجهد الذي يبذلونه، والأيام المتبقية يقوم بالعمل في جهة أخرى للحصول على أجر اخر يغطي له احتياجاته المتبقية لأن الأجر الأول لا يكفي لتغطية تكاليف المعيشة خاصة مع غلاء المعيشة في ظل الظروف التي نعيشها اليوم وزيادة متطلبات الحياة. لأن الأجر إذا كانت غير قادرة على تأمين احتياجات الأفراد فإنها ستجعلهم في حالة قلق وتفكير مستمرين لتأمين مطالبهم. وهذا بدوره يؤثر استقرارهم واندماجهم، كما يؤثر سلبا على أدائهم في العمل وبالتالي على النتائج المتوقع تحقيقها منهم.

ويكون الأجر ملائم للجهد حتى لا يشعر العامل بعدم الارتياح خاصة إذا وجد أن هناك من يبذل جهدا أقل ويحصل على أجر أكبر من أجره فتكون مساهمته في نشاط المؤسسة شكلية فقط ولا يهيمه نموها واستمرارها.

أما عدم ملائمة الأجر للجهد المبذول تبين لنا من خلال زيارتنا الميدانية أن هناك بعض العمال يقومون ببذل مجهود أكثر من الأجر الذي يتقاضونه. ومن خلال استفسارنا اتضح لنا أن هذه الفئة من العاملين في إطار هذه السياسات يقومون بعدة مهام وحتى تلك خارج تخصصهم وهذا ما عبر عنه الموظفين بقولهم ( حنا نتاع العقود نخدمو كل شيء، وواش بقانا كي عدنا نطيبو القهوة للمدير ونعاونوا الطباخين و ..... ) الأمر الذي جعلهم يحسون بالاستغلال وعدم الراحة. فالأجر الشهري الذي يحصلون عليه لا يتناسب مع الجهد الذي يبذلونه وهذا يعد عاملا مهما لشعورهم بالإحباط وعدم الرضا إذ يقوم بتقييم عمله من حيث الواجبات التي يقدمها والظروف التي يعمل بها وبالتالي عدم التكافؤ بين ما يقدمه من مجهود وبين ما يحصل عليه من أجر. وعدم التكافؤ والتوافق بين الأجر والجهد المبذول يؤدي

\* أنظر الفصل الثالث. ص. 112.

بالعامل إلى البحث عن عمل آخر ( مساعد) وفي مؤسسة أخرى وهذا ما يؤدي إلى استنزاف قدراته مما ينعكس على نفسيته.

وعدم الراحة تؤثر سلبا على إنتاج العامل وسلوكه وتؤدي إلى هدم روحه المعنوية وطاقته وجهده وبالتالي فقدانه الشعور بالأمن الوظيفي ومنه يتولد لديه الاحباط والاكتئاب وسوء التوافق وترك العمل. إذ يرى بعض الأخصائيين النفسيين أن عدم الشعور بالأمن الوظيفي وعدم الرضا عن الدخل المادي يؤدي إلى زعزعة الاستقرار النفسي للفرد وتبدأ تظهر عليه آثار القلق، والاضطراب والاكتئاب وأمراض القولون العصبي، ويبدأ مشوار التفكير بكيفية تأمين عيش رغيد مستمر سواء لنفسه أو لأفراد عائلته، أو كيفية سداد القروض أو المستلزمات المادية التي باتت تثقل كاهله، بالإضافة إلى أن الشعور بالأمان يعطي الفرد الراحة لكي يعمل بطريقة مبتكرة ومبدعة\*.

جدول رقم 31: يوضح كفاية الأجر والتفكير في مغادرة المؤسسة

| مغادرة المؤسسة<br>كفاية الأجر | أفكر         | لا أفكر      | المجموع     | كاي<br>المحسوبة | درجة<br>الحرية | الاستنتاج                |
|-------------------------------|--------------|--------------|-------------|-----------------|----------------|--------------------------|
| أعتقد                         | 08<br>%19.5  | 33<br>%80.5  | 41<br>%100  | 18.681          | 01             | دالة<br>احصائيا<br>000.0 |
| لا أعتقد                      | 135<br>%56.0 | 106<br>%44.0 | 241<br>%100 |                 |                |                          |
| المجموع                       | 143<br>%50.7 | 139<br>%49.3 | 282<br>%100 |                 |                |                          |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن الاتجاه العام قد سجل نسبة 50.7% من المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يفكرون في مغادرة المؤسسة سجلت فيها نسبة 56.0% من المبحوثين الذين لا يعتقدون بأن الأجر يكفيهم ونسبة 19.5% من المبحوثين أجابوا بأن هناك اعتقاد بأن الأجر يكفيهم.

\* أنظر الفصل الرابع، ص. 136.

بينما سجل الاتجاه الثاني نسبة 49.3% عند المبحوثين أجابوا بأنهم لا يفكرون في مغادرة المؤسسة، بحيث 80.5% من المبحوثين الذين يعتقدون بأن الأجر يكفيهم ونسبة 44.0% من المبحوثين الذين لا يعتقدون بأن الأجر يكفيهم.

وبحسابنا " توزيع كا<sup>2</sup> " عبر البرنامج الإحصائي SPSS، تحصلنا على قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة تساوي 18.681، في حين نجد أن قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة عند درجة حرية تقدر ب: 01 وهامش خطأ قدره 0.05 تساوي 3.841، وعليه ومما سبق يظهر لنا أن قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة، وهذا ما يجعل الباحث متأكد بنسبة 95% من وجود فروق جوهرية بين التكرارات النظرية والفعلية لإجابات المبحوثين مما يوحي بوجود علاقة بين متغيري كفاية الأجر والتفكير في مغادرة المؤسسة.

يأتي الأجر في مقدمة العوامل المادية ذات العلاقة بالاستقرار المهني في المؤسسات الصناعية على اعتبار أنه المصدر الأساسي للدخل لمختلف الفئات العمالية، وعلى الأجر تتوقف مقدرة العامل على اشباع حاجاته ورفع مستوى معيشته.

وأسباب عدم الاستقرار في العمل تعود في كثير من الأحيان إلى الأجور التي يتلقاها العمال، لأنهم إذا لم يحصلوا على ما يستحقونه سيشعرون بالظلم وتتخفف روحهم المعنوية وترتفع نسبة عدم الرضا فيما بينهم، وبالتالي يعيشون في جو من عدم الاستقرار الذي لا يخدم لا الفرد العامل ولا المؤسسة في حد ذاتها بالنظر إلى الإنتاجية المنخفضة، وقد يدفع ذلك بالكثير منهم إلى مغادرة المؤسسة والبحث عن عمل آخر في مؤسسات أخرى.

أكثر من نصف المبحوثين يقرون بعدم كفاية الأجر وهذا ما يجعل العامل غير راض عنه، مما يسبب ذلك رغبة له في ترك عمله وتتشكل لديه فكرة مغادرة المؤسسة ولا يكون متحمسا للبقاء في مؤسسته إذا وجد مؤسسة تمنحه أجرا أعلى، والبحث عن عمل آخر بديل وأفضل في مؤسسة أخرى توفر له منصب عمل دائم يكون أجرها أكبر يغطي احتياجاتهم وهذا حسب بيانات الجدول رقم (32) والذي سنتطرق إليه لاحقا.

أما الذين يرون بأن الأجر يكفيهم وتجدهم يتمسكون بوظائفهم قد يعود ذلك إلى قلة فرص العمل في سوق العمل وتخوفهم من التعرض للبطالة. وفي ظل الظروف التي تمر بها الدولة الجزائرية فإنهم راضين عن هذا الأجر الذي يتقاضونه لأنه حسب رأيهم أن هذا الأجر خير من البقاء بدون وظيفة على

حد قولهم ( هذا الأجر كاف غير ما يوقفوناش)، وبالتالي البقاء والاستمرار في العمل يدفعهم للقبول بأي أجر.

أو قد يكون كفاية الأجر كون هذه العينة من المبحوثين ليس لديها ارتباطات وواجبات عائلية وبالتالي لديها كفاية. الأمر الذي يجعلها لا تفكر في مغادرة هذه المؤسسة بحثا عن مؤسسة أخرى توفر لها أجر أكبر.

جدول رقم 32: يوضح أسباب مغادرة المؤسسة

| النسبة | التكرار | أسباب مغادرة المؤسسة |
|--------|---------|----------------------|
| 33.68% | 95      | للمعاملة السيئة      |
| 66.32% | 187     | للحصول على منصب دائم |
| 100%   | 282     | المجموع              |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أسباب مغادرة المؤسسة وهي للحصول على منصب عمل دائم وهذا بنسبة 66.32%، في حين نجد نسبة 33.68% يرون أن أسباب مغادرة المؤسسة هي المعاملة السيئة إضافة إلى أن تغيير مكان العمل من فترة إلى أخرى ستمنع العامل من اكتساب خبرات مهنية واكتساب ثقافة تنظيمية واضحة المعالم، مما يجعل اندماجهم المهني أكثر هشاشة.

جدول رقم 33: يوضح المدة التي يغطيها الأجر والتفكير بمغادرة المؤسسة

| الاستنتاج             | درجة الحرية | كاي المحسوبة | المجموع | لا أفكر | أفكر  | المدة التي يغطيها الأجر |
|-----------------------|-------------|--------------|---------|---------|-------|-------------------------|
| دالة احصائية<br>0.006 | 02          | 10.361       | 159     | 76      | 83    | أقل من 10 أيام          |
|                       |             |              | %100.0  | %47.8   | %52.2 |                         |
|                       |             |              | 101     | 45      | 56    | من 10 - 20 يوم          |
|                       |             |              | %100    | %44.6   | %55.4 |                         |
|                       |             |              | 22      | 18      | 4     | من 20 - 30 يوم          |
|                       |             |              | %100    | %81.8   | %18.2 |                         |
|                       |             |              | 282     | 139     | 143   | المجموع                 |
|                       |             |              | %100    | %49.3   | %50.7 |                         |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن الاتجاه العام سجل نسبة 50.7% من المبحوثين أجابوا بأنهم يفكرون في مغادرة المؤسسة وسجلت فيها نسبة 55.4% من المبحوثين الذين يرون بأن المدة التي يغطيها الأجر هي من 10 إلى 20 يوم، ونسبة 52.2% من المبحوثين الذين يرون بأن المدة التي يغطيها الأجر هي أقل من 10 أيام، ونسبة 18.2% من المبحوثين أقرروا بأن المدة التي يغطيها الأجر هي من 20 إلى 30 يوم.

بينما سجل الاتجاه الثاني نسبة 49.3% من المبحوثين الذين لا يفكرون في مغادرة المؤسسة سجلت فيها نسبة 81.8% من المبحوثين الذين صرحوا بأن المدة التي يغطيها الأجر هي من 20 إلى 30 يوم ونسبة 47.8% من المبحوثين الذين صرحوا أن مدة الأجر لا تقل عن 10 أيام، ونسبة 44.6% من المبحوثين الذين صرحوا أن مدة الأجر من 10 إلى 20 يوم.

و بحسابنا " توزيع كاي<sup>2</sup> " عبر البرنامج الإحصائي SPSS، تحصلنا على قيمة كاي<sup>2</sup> المحسوبة تساوي 10.361، في حين نجد أن قيمة كاي<sup>2</sup> الجدولة عند درجة حرية تقدر ب: 02 وهامش خطأ قدره 0.05 تساوي 5.991، وعليه ومما سبق يظهر لنا أن قيمة كاي<sup>2</sup> المحسوبة أكبر من قيمة كاي<sup>2</sup> الجدولة،

وهذا ما يجعل الباحث متأكد بنسبة 95 من وجود فروق جوهرية بين التكرارات النظرية والفعلية لإجابات المبحوثين مما يوحي بوجود علاقة بين متغيري المدة التي يغطيها الأجر والتفكير بمغادرة المؤسسة.

فحسب ما أدلى به أفراد العينة بأن المدة التي يغطيها لهم الأجر كأقصى حد (10-20) يوم، وهذا دليل على عدم كفايته لتلبية احتياجاتهم المعيشية خاصة الأفراد الذين لديهم عائلات وهذا ما يجعل العامل يفكر بمغادرة المؤسسة بحثاً عن عمل يوفر له أجراً كافياً لسد حاجاته المعيشية. فالعامل في إطار عقد العمل المحدد المدة يحس بأنه مستغل كونه يتقاضى أجراً ضئيلاً مقابل مجهودات كبيرة، لذا يسعى للبحث عن عمل يوفر له أجر أكبر مما يوفر له الأمان والاستقرار ويحفظ له كرامة العيش ويعطيه مكانة في المجتمع لأن الأجر إلى جانب بعده المادي له بعد رمزي هام يتمثل في كونه مصدر للاعتراف الاجتماعي بالجهد الذي يبذله العامل في محيطه المهني.

جدول رقم 34: يوضح تقاضي الأجر في الوقت المحدد والشعور بالانتماء للمؤسسة

| الشعور بالانتماء للمؤسسة تقاضي الأجر في الوقت المحدد | أشعر         | لا أشعر     | المجموع     | كاي المحسوبة | درجة الحرية | الاستنتاج                 |
|------------------------------------------------------|--------------|-------------|-------------|--------------|-------------|---------------------------|
| تعم                                                  | 70<br>%71.4  | 28<br>%28.6 | 98<br>%100  | 2.815        | 01          | غير دالة احصائياً<br>0.93 |
| لا                                                   | 113<br>%61.4 | 71<br>%38.6 | 184<br>%100 |              |             |                           |
| المجموع                                              | 183<br>%64.9 | 99<br>%35.1 | 282<br>%100 |              |             |                           |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن الاتجاه العام سجل نسبة 64.9% من المبحوثين الذين أجابوا بأنه هناك شعور بالانتماء للمؤسسة سجلت فيها نسبة 71.4% من المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يتقاضون الأجر في الوقت المحدد ونسبة 61.4% من المبحوثين أجابوا بأنهم لا يتقاضون الأجر في الوقت المحدد.

بينما سجل الاتجاه الثاني نسبة 35.1% عند المبحوثين أجابوا بأنه ليس هناك شعور بالانتماء للمؤسسة بحيث نجد نسبة 38.6% من المبحوثين الذين أكدوا بأنهم لا يتقاضون الأجر في الوقت المحدد مقابل نسبة 28.6% من المبحوثين أدلوا بأنهم يتقاضون الأجر في الوقت المحدد .

بحسابنا " توزيع كا<sup>2</sup> " عبر البرنامج الإحصائي **SPSS**، تحصلنا على قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة 2.815 تساوي، في حين نجد أن قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة عند درجة حرية تقدر ب: 01 وهامش خطأ قدره 0.05 تساوي 3.841 ، وعليه ومما سبق يظهر لنا أن قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة، وهذا ما يجعل الباحث متأكد بنسبة 95 % من وجود فروق جوهرية بين التكرارات النظرية والفعلية لإجابات المبحوثين مما يوحي بعدم وجود علاقة بين متغيري تقاضي الأجر في الوقت المحدد والشعور بالانتماء للمؤسسة.

للأجر دور كبير في التأثير على نفسية العامل، وبذلك زيادة الولاء والانتماء إلى المؤسسة ومن ثم تحقيق الاستقرار وتحقيق أمن وظيفي، فعندما يتلقى العامل الأجر في الوقت المحدد يحقق له رضا وظيفي وتجعل العامل أكثر ارتباطا وأكثر ولاء لمؤسسته. إذن الأجر يدفع العامل إلى بذل المزيد من الجهد وزيادة الولاء والانتماء إلى المؤسسة، وبالتالي تحقيق الاستقرار في العمل.

والانتماء التنظيمي أحد الأهداف الإنسانية التي تسعى جميع المنظمات إلى تحقيقه لما له من اثار ايجابية على الفرد والمنظمة على حد سواء، حيث يساعد على استقرار العمل فضلا على تنمية الدوافع الايجابية لدى العاملين وزيادة رضاهم. كما يعمل على تقبل الفرد لأهداف المنظمة التي يعمل بها وتقانيه ورغبته القوية وجهده المتواصل على تحقيق أهدافها. فيعتبرون مصيرهم هو مصيرها وأن نجاحهم مرتبط بنجاحها.

غالبية أفراد العينة يتقاضون الأجر في الوقت المحدد مما يزيد من انتمائهم إلى مؤسستهم وتجعلهم يشعرون بالاستقرار والأمن في وظيفتهم. مما يكسبهم مركزا وقوة واطمئنانا وهذا ما ينعكس في سلوكياتهم داخل المؤسسة فيكون عطاؤهم أفضل والتزامهم بقواعد العمل أكثر. فمعظم المؤسسات تغفل عن فكرة مهمة وهي أن العامل إذا لم يشعر بالانتماء والاستقرار الوظيفي ووضوح المسار المهني فسيعكس ذلك على مردوده في العمل وهذا ما يحول دون تحقيق المؤسسة للأهداف المسطرة مسبقا.

أما عدم تقاضي الأجر في الوقت المحدد يؤدي إلى عدم شعور العامل بالانتماء وعدم المبالاة بنجاح مؤسسته وتحقيق أهدافها مما يؤدي بهم إلى التغيب والصراعات والنزاعات. أي أن عدم توفر هذه



الحاجات يؤدي إلى نوع من الخلل في قدرة الفرد على التكيف مع المجتمع الذي يعيش فيه. وهذا ما أشارت إليه نظرية الحاجات لماسلو.\*

وبالتالي يكون انتماءه لهذه المؤسسة هو انتماء منفعي، أي أن العمال يستمرون بالعمل في مؤسستهم لما توفره لهم وإذا لم يتم تقاضي الأجر في الوقت المحدد ووجد مؤسسة توفر له أجره في الوقت المحدد فإنه سيغادر هذه المؤسسة وينتقل إلى مؤسسة أخرى. لأن الأجر المتدني يؤثر على الرضا الوظيفي وعلى قوة انتمائهم للوسط المهني، كما يؤثر على اندماجهم في محيطهم المهني وعلى مواقفهم نحو المؤسسة. إذ تمثل لهم مجرد مصدر للحصول على عائد مادي.

جدول رقم 35: يوضح الرضا عن الأجر والاندماج في الوسط العملي

| الاندماج في الوسط العملي<br>الرضا عن الأجر | نعم          | لا           | المجموع     | كاي<br>المحسوبة | درجة<br>الحرية | الاستنتاج                |
|--------------------------------------------|--------------|--------------|-------------|-----------------|----------------|--------------------------|
| نعم                                        | 33<br>%78.6  | 9<br>%21.4   | 42<br>%100  | 8.181           | 01             | دالة<br>احصائيا<br>000.0 |
| لا                                         | 132<br>%55.0 | 108<br>%45.0 | 240<br>%100 |                 |                |                          |
| المجموع                                    | 165<br>%58.5 | 117<br>%41.5 | 282<br>%100 |                 |                |                          |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن الاتجاه العام قد سجل نسبة 58.5% من المبحوثين الذين يرون أن هناك اندماج في الوسط العملي سجلت فيها نسبة 78.6% من المبحوثين الذين هم راضين عن الأجر ونسبة 55.0% من المبحوثين الذين هم غير راضين عن الأجر.

بينما سجل الاتجاه الثاني نسبة 41.5% من المبحوثين الذين أجابوا بأنه ليس اندماج في الوسط العملي توزعت بين نسبة 45.0% من المبحوثين الذين ليسوا راضين عن الأجر مقابل نسبة 21.4% من المبحوثين الذين صرحوا بأن هناك رضا عن الأجر.

\* أنظر الفصل الأول. ص 34.

وبحسابنا " توزيع كا<sup>2</sup> " عبر البرنامج الإحصائي SPSS، تحصلنا على قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة 8.181 تساوي، في حين نجد أن قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة عند درجة حرية تقدر ب: 01 وهامش خطأ قدره 0.05 تساوي 3.841، وعليه ومما سبق يظهر لنا أن قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة، وهذا ما يجعل الباحث متأكد بنسبة 95% من وجود فروق جوهرية بين التكرارات النظرية والفعلية لإجابات المبحوثين مما يوحي بوجود علاقة بين متغيري كفاية الأجر والاندماج في الوسط العملي.

لا شك أن الأجر يعتبر من أهم العوامل التي تساعد على ايجاد علاقة طيبة بين العاملين والادارة إذ أن درجة رضا الفرد عن عمله تتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه، لذلك فإن العناية بتحقيق الأجر العادل أو الاهتمام بوضع سياسة رشيدة يعتبر من أهم عوامل نجاح المنظمات.

غالبية أفراد العينة لديهم رضا عن أجرهم يمكن تفسير ذلك أنهم لا يبذلون جهودا كبيرة ولا يشتغلون طيلة أيام الأسبوع، فعادة العاملين في اطار هذه السياسات تجدهم يقومون بتقسيم الأيام فيما بينهم والأيام المتبقية يعملون أعمال أخرى في مؤسسات أخرى، وهذا ما صرحوا به على حد قولهم (حنا نخدمو قيسنا قيس دراهمنا)، ولا شك أن هذا الرضا عن الأجر يكون لديه استعداد أكثر للاستمرار بوظيفته وتحقيق أهداف المنظمة، كما أنه يكون أكثر نشاطا وحماسا في العمل وأكثر اندماجا في بيئة العمل وتكوين علاقات جيدة وصدقات عمل تجعل الموظف يشعر بأن المكان الذي يعمل به هو بيته الثاني وبالتالي يصعب عليه تركه لأن به زملاء يحبهم ويحبونه، أما في حالة عدم اندماج الموظف مع زملائه فإنه يشعر بالاكئاب والحزن ويسهل عليه ترك المكان نظرا لشعوره بالغيرة وعدم الاندماج مع زملائه.

أما العينة المتبقية فهي غير راضية عن الأجر الذي يتقاضونه، وهذا لأن العمل بصيغة العقود المحددة يكون دائما مرتبطا بالدخل المتدني وهذا ما يجعل العمال المتعاقدين يواجهون مجموعة من الصعوبات، خاصة المادية منها نظرا لعدم كفايتها وتغطيتها لحاجاتهم الضرورية. مما يساهم في عدم تحقيق الأمن الوظيفي المرتبط بمنصب العمل لدى هذه الفئة من العمال المهديين دائما بفقدان الوظيفة وما يعينه ذلك من ضرورة مواجهة الصعوبة في ايجاد عمل بديل وبأجر أكبر، لذا تجد العامل دائما في وضع لا امن لأنه لا يعلم كم تبقى له من أسبوع أو شهر.. فهو ينتظر في أي لحظة لأن يصبح بطالا. وهذا ما يؤثر على بناء هوياتهم المهنية وتقوية خبراتهم، واندماجهم في الوسط المهني واندماجهم اجتماعيا وهذا راجع للدخل المتدني وغياب الحقوق والحماية الاجتماعية في صيغة العمل بالعقود محددة المدة التي

تؤدي إلى اندماج مهني ضعيف ومنه اندماج ضعيف في النظام الاجتماعي، وكلما كان الفرد مندمجا أكثر في عمله كلما كان له اعتراف اجتماعي أكبر.

جدول رقم 36: يوضح الرضا عن التوقيت الأسبوعي

| النسبة | التكرار | الرضا عن التوقيت الأسبوعي |
|--------|---------|---------------------------|
| 58.9%  | 166     | نعم                       |
| 41.1%  | 116     | لا                        |
| 100%   | 282     | المجموع                   |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن غالبية العينة أدلوا بأن هناك رضا عن التوقيت الأسبوعي وهذا بنسبة 58.9% وفي المقابل نجد نسبة 41.1% أدلوا بأنه ليس هناك رضا عن التوقيت الأسبوعي.

إن وجود رضا لدى غالبية المبحوثين عن التوقيت الأسبوعي، قد يكون لكونه مناسب لهم، كما أنهم يستطيعون الغياب أو الحضور كلما أرادوا ذلك، وحسب ما أدلى به بعض أفراد العينة بأنه يتم وضع التوقيت الأسبوعي بالتفاهم فيما بينهم (المتعاقدين)، كما أنهم يستطيعون الغياب والحضور كلما أرادوا ذلك لأنه عدد الساعات التي يعملون بها يتناسب والأجر الذي يتقاضونه.

أما بقية المبحوثين الذين يرون بأنه ليس هناك رضا عن التوقيت الأسبوعي قد يكون هناك ضغط مفروض من طرف صاحب العمل من حيث الحجم الساعي وضغط العمل.

جدول رقم 37: يوضح اعتبار مصلحة المؤسسة هي مصلحتك

| النسبة | التكرار | اعتبار مصلحة المؤسسة مصلحتك |
|--------|---------|-----------------------------|
| 67.7%  | 191     | نعم                         |
| 32.3%  | 91      | لا                          |
| 100%   | 282     | المجموع                     |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن غالبية العينة يعتبرون مصلحة المؤسسة هي مصلحتهم وهذا بنسبة 67.7% وفي المقابل نجد نسبة 32.3% أدلوا بأنه لا يعتبر مصلحة المؤسسة مصلحته.

إن وجود استعداد لدى غالبية المبحوثين باعتبار مصلحة المؤسسة هي مصلحتهم هذا راجع إلى المعاملة الحسنة والعلاقات الانسانية الجيدة ونتيجة قيامهم بأعمال ذات أهمية في المنظمة، و ذلك راجع للتنشئة الاجتماعية والقيمة الايجابية التي يحملها هؤلاء الأفراد. وهذا يجعلهم ما يشعرون بالانتماء ويعتبرون مصلحة المؤسسة هي مصلحتهم بل وحتى يدافعون عنها ولا يبخلون عنها حتى وإن كانوا مجرد موظفين في إطار هذه السياسات.

أما الذين لا يعتبرون مصلحة المؤسسة هي مصلحتهم يمكن ارجاع السبب إلى مدة العقد التي يعتبرونها مدة مؤقتة ليست دائمة. فضلا عن نظرة العمال الدائمون للعمال المؤقتين. فهؤلاء الموظفين المتعاقدين لا توجد لديهم طموحات كبيرة يودون أن يحققوها لأنهم على علم بأنهم لم يظلوا مدة طويلة في هذه المؤسسة، وتفكيرهم يكون منصبا حول الأجر وكيفية الحصول على منصب عمل أو ادماجهم فأخر اهتماماتهم هو مصلحة المؤسسة، إذ هم على دراية وقناعة تامة بأنه عند انتهاء مدة عقدهم لن يفكر أحد في مصلحتهم أو مصيرهم.

3-تفريغ وتحليل البيانات المتعلقة بمساهمة الخدمات الاجتماعية المقدمة على تحقيق الالتزام التنظيمي للعامل

جدول رقم38: الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية واحترام مواقيت الدخول والخروج

| الاستنتاج             | درجة الحرية | كاي المحسوبة | المجموع | نادرا | أحيانا | دائما | احترام مواقيت الدخول والخروج الاستفادة من الخدمات الاجتماعية |
|-----------------------|-------------|--------------|---------|-------|--------|-------|--------------------------------------------------------------|
| دالة احصائيا<br>000.0 | 02          | 37.312       | 101     | 35    | 50     | 16    | تعم                                                          |
|                       |             |              | %100    | %34.7 | %49.5  | %15.8 |                                                              |
|                       |             |              | 181     | 14    | 100    | 67    | لا                                                           |
|                       |             |              | %100    | %7.7  | %55.2  | %37.0 |                                                              |
|                       |             |              | 282     | 49    | 150    | 83    | المجموع                                                      |
|                       |             |              | %100    | %17.4 | %53.2  | %29.4 |                                                              |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن الاتجاه العام قد سجل عند فئة أحيانا ما يحترمون مواقيت الدخول والخروج نسبة 53.2% بحيث سجلت فيه نسبة 55.2% من المبحوثين الذين ليس لديهم حق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية مقابل 49.5% من المبحوثين لهم حق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية.

بينما سجل الاتجاه الثاني نسبة 29.4% عند المبحوثين الذين أجابوا بأنهم دائما يحترمون مواقيت الدخول والخروج بحيث نجد نسبة 37.0% من المبحوثين الذين ليس لهم الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية ونسبة 15.8% أدلوا بأنه لهم الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية.

في حين سجل صنف نادرا ما يتم احترام مواقيت الدخول والخروج نسبة 17.4% سجلت فيها نسبة 34.7% من المبحوثين أدلوا بأنه لهم الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية ونسبة 7.7% من المبحوثين أجابوا بأنه ليس لهم الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية.

و بحسابنا " توزيع كا<sup>2</sup> " عبر البرنامج الإحصائي **SPSS**، تحصلنا على قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة تساوي 37.312، في حين نجد أن قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة عند درجة حرية تقدر ب: 02 وهامش خطأ قدره 0.05 تساوي 5.991، وعليه ومما سبق يظهر لنا أن قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة، وهذا ما يجعل الباحث متأكد بنسبة 95 من وجود فروق جوهرية بين التكرارات النظرية والفعلية لإجابات المبحوثين مما يوحي بوجود علاقة بين متغيري الخدمات الاجتماعية واحترام مواقيت الدخول والخروج..

إن مبدأ الاستفادة من الخدمة الاجتماعية يقوم بمجرد انتهاء العامل من العمل وتأدية لواجباته داخل المؤسسة. وتعتبر الاستفادة من الخدمات الاجتماعية من بين المتغيرات التي تؤثر على درجة التزام العمال بمواقيت الدخول والخروج، أي التزامهم وتقيدهم بالوقت المحدد للعمل، كذلك الخدمة الاجتماعية حق من حقوق العامل وهذا حفاظا على كرامته واعترافا وتقديرا لمجهوده .

كما أن للوقت قيمة ثمينة عند أفراد المؤسسة فهم يحترمون مواقيت الدخول والخروج، يحترمون مدة العمل وعدم الرغبة في إضاعة هذا المورد المهم واستغلاله أمثل استغلال وحسن تنظيمه في أداء الأعمال الموكلة للأفراد وأن قيمة الوقت لدى الأفراد تمثل عقيدة بالنسبة لهم ذلك أن اهتمامهم به نابع من مجموعة من القيم الدينية والأخلاقية والاجتماعية.

أما أفراد العينة الذي صرحوا بأنهم أحيانا ما يحترمون مواقيت الدخول والخروج فهذا يعود إلى عدم استفادتهم من الخدمات الاجتماعية، مما يؤدي إلى عدم شعورهم بالمسؤولية الملقاة على عاتقهم، إضافة إلى عدة عوامل منها: عدم اهتمام المسؤولين بمتابعة حضور موظفيهم للدوام في الوقت المحدد، ممارسة الرؤساء نفس السلوك فهم أيضا يتأخرون عن وقت الدوام ويخرجون خلاله وينصرفون قبل موعد نهايته، عدم وجود أعمال تستدعي منهم الانضباط الكامل في الدوام.

أما أفراد العينة الذي صرحوا بأنهم دائما يحترمون مواقيت الدخول والخروج على الرغم من أنه ليس لهم حق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية، هذا لأنهم يحبون الانضباط وأن احترام الوقت يمثل ثقافة لديهم ويمثل قيمة أخلاقية في منظومة قيم هؤلاء الأفراد، أو لأن اللوائح والقوانين التنظيمية تنص على ذلك مما دفعهم لاحترام مواقيت العمل تقاديا لأي مشكلة أو مساءلة قد تنجم عن عدم الانضباط في المواقيت.

أما أفراد العينة الذي صرحوا بأنهم نادرا ما يحترمون مواقيت الدخول والخروج ولهم حق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية فهذا يعود لكون عدم وجود رقابة من المسؤولين أي عدم الخضوع للقوانين واللوائح التنظيمية التي تحدد أوقات الدخول والخروج ومدة الدوام.

جدول رقم 39: الحق في الاستفادة من خدمة الاطعام واحترام مواقيت الدخول والخروج

| الاستنتاج             | درجة الحرية | كاي المحسوبة | المجموع | نادرا | أحيانا | دائما | احترام مواقيت الدخول والخروج الاستفادة من خدمة الاطعام |
|-----------------------|-------------|--------------|---------|-------|--------|-------|--------------------------------------------------------|
| دالة احصائيا<br>000.0 | 02          | 38.781       | 48      | 3     | 13     | 32    | تعم                                                    |
|                       |             |              | %100    | %6.2  | %27.1  | %66.7 |                                                        |
|                       |             |              | 234     | 46    | 137    | 51    | لا                                                     |
|                       |             |              | %100    | %19.7 | %58.5  | %21.8 |                                                        |
|                       |             |              | 282     | 49    | 150    | 83    | المجموع                                                |
|                       |             |              | %100    | %17.4 | %53.2  | %29.4 |                                                        |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن الاتجاه العام قد سجل عند فئة أحيانا ما يحترمون مواقيت الدخول والخروج نسبة 53.2% بحيث سجلت فيها نسبة 58.5% من المبحوثين الذين أجابوا بأنه ليس هناك استفادة من خدمة الاطعام ونسبة 27.1% أجابوا بأنه هناك استفادة من خدمة الاطعام.

بينما سجل الاتجاه الثاني نسبة 29.4% عند المبحوثين الذين أجابوا بأنه دائما يحترمون مواقيت الدخول والخروج سجلت فيها نسبة 66.7% من المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يستفيدون من خدمة الاطعام، ونسبة 21.8% من المبحوثين أجابوا بأنهم لا يستفيدون من خدمة الاطعام.

في حين سجلت فئة نادرا ما يحترمون مواقيت الدخول والخروج نسبة 17.4% سجلت فيها نسبة 19.7% من المبحوثين أجابوا بأنهم لا يستفيدون من خدمة الاطعام، ونسبة 6.2% من المبحوثين أجابوا بأنهم يستفيدون من خدمة الاطعام.

و بحسابنا " توزيع كا<sup>2</sup> " عبر البرنامج الإحصائي SPSS، تحصلنا على قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة تساوي 38.781، في حين نجد أن قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة عند درجة حرية تقدر ب: 02 وهامش خطأ قدره 0.05 تساوي 5.991، وعليه ومما سبق يظهر لنا أن قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة، وهذا ما يجعل الباحث متأكد بنسبة 95 من وجود فروق جوهرية بين التكرارات النظرية والفعلية لإجابات

المبحوثين مما يوحي بوجود علاقة بين متغيري الاستفادة من خدمة الاطعام واحترام مواقيت الدخول والخروج .

تعتبر التغذية المصدر الرئيسي لطاقة العامل التي بواسطتها يمكنه ممارسة نشاطه بفعالية، وعليه فإداء العامل يرتبط في جزء منه في هذه الخدمة التي شكلت موضوعاتها اهتمامات الباحثين ورجال الصحة العمومية التي أكدت على أن التعلق الإيجابي بالعمل وعدم النفور منه يعود إلى توفير هذه الخدمة في أماكن العمل. واحترام مواقيت الدخول والخروج تعتبر مؤشرا من المؤشرات التي تعكس مدى التزام الفرد لعمله ومؤسسته من خلال احترامه لمواعيد العمل.

احترام مواقيت الدخول والخروج راجع لصرامة المؤسسة وذلك من خلال وضعها للقوانين واللوائح المتعلقة بهذا الأمر.

أما أفراد العينة الذي صرحوا بأنهم أحيانا ما يحترمون مواقيت الدخول والخروج وليس لهم حق في الاستفادة من خدمة الاطعام، هذا دليل على عدم استفادة هذه الفئة من العمال من حق تناول الطعام داخل المؤسسة لأن الخروج لتناول وجبة الغذاء خارج مكان العمل يستغرق منه وقتا وهذا ما يجعله يتأخر عن موعد الدوام الرسمي.

أما أفراد العينة الذي صرحوا بأنهم دائما يحترمون مواقيت الدخول والخروج ولهم حق في الاستفادة من خدمة الاطعام، لأن توفر هذه الخدمة ( الاطعام) في المؤسسة تقتصر عليه الوقت مما يجعله يحضر في الوقت المحدد في العمل. إذ أن الاستفادة من خدمة الاطعام يؤدي إلى زيادة حيوية وكفاءة وأداء العمال وإقبالهم على العمل، ونقص التأثير على العمل والتقليل من خروج العمال وقت الراحة.\*

أما أفراد العينة الذي صرحوا بأنهم نادرا ما يحترمون مواقيت الدخول والخروج يرجع ذلك إلى كونهم من فئة الذكور لأننا نجدهم أقل التزاما بمواقيت الدخول والخروج على عكس الإناث الذين نجدهم أكثر التزاما.

\* أنظر الفصل الثالث. ص 130.



جدول رقم 40: المزايا التأمينية المستفاد منها

| النسبة | التكرار | المزايا التأمينية المستفاد منها |
|--------|---------|---------------------------------|
| 5.3%   | 15      | تأمين إصابات العمل              |
| 94.7%  | 267     | تأمين صحي                       |
| 100%   | 282     | المجموع                         |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن غالبية العينة أجابوا بأنهم استفادوا من تأمين صحي وذلك بنسبة 94.7% في المقابل نجد نسبة 5.3% استفادوا من تأمين إصابات العمل.

التأمينات الاجتماعية هو النظام الذي يشمل بالحماية كافة الأشخاص العاملين فوق التراب الوطني، مهما كانت جنسيتهم مواطنين أو أجانب، ومهما كانت طبيعة عملهم يدوي أو فكري، ومهما كانت مدة علاقة عملهم دائمة أو مؤقتة، ومهما كان القطاع الذي يعملون به عام أو خاص، كما يستفيد من خدمات ومنافع هذا النظام كافة العمال الذين يعملون لحسابهم الخاص. وتشمل تغطية التأمينات الاجتماعية مجموعة الحالات والأوضاع التي قد يتواجد بها العامل وهي (التأمين على المرض، التأمين على الولادة، التأمين على العجز، التأمين على الوفاة).

إلا أن العامل لا يستفيد من هذه التأمينات الاجتماعية دون أن يساهم في تمويل خدماتها، إذ يلزمه القانون بدفع اشتراك شهري يقطع من راتبه. ويشار إلى أن الانتساب إلى التأمينات الاجتماعية بمختلف أنواعها ومجالاتها أمر اجباري على كل عامل وعلى كل صاحب عمل، أي التزام قانوني يعتبر من قبيل النظام العام.

والتأمينات الاجتماعية ضرورة من ضروريات المجتمع بصفة عامة في العصر الحديث، وتعتبر التأمينات الاجتماعية إحدى وسائل الأمن في مجال تحقيق الحماية والأمن. وهي تقتصر على تلك النظم التي تستهدف تغطية خطر معين مقابل تجميع اشتراكات يؤديها العاملون المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال والدولة، ثم إعادة توزيع هذه الاشتراكات على من يستحق. هذا ما تم تناوله في الجانب النظري من خلال خدمات التأمينات الاجتماعية.\*

\* أنظر الفصل الثالث. ص. 132.

غالبية أفراد العينة صرحوا بأن المزايا التأمينية المستفاد منها هو التأمين الصحي، وما يحصل عليه الموظف فيما يخص التأمين هو لا يزيد عن الشفاء التي له الحق الاستفادة من الدواء بأقل من 2000 دينار في مدة 3 أشهر. وهذا لأن العمال المؤقتين لا يتمتعون بنفس الحقوق المعطاة للعمال الدائمين، من حيث الاجازات المرضية والعطل والامتيازات. أي هذا ناتج عن عدم استقرار الوضعية المهنية للمبحوثين.

جدول رقم 41: الحق في المعاش وتوافق قيمي مع قيم المنظمة

| الاستنتاج             | درجة الحرية | كاي المحسوبة | المجموع | لا تتوافق | تتوافق | توافق قيمي مع قيم المنظمة الحق في المعاش |
|-----------------------|-------------|--------------|---------|-----------|--------|------------------------------------------|
| دالة احصائيا<br>290.0 | 02          | 4.770        | 47      | 21        | 26     | نعم                                      |
|                       |             |              | %100    | %44.7     | %55.3  |                                          |
|                       |             |              | 235     | 67        | 168    | لا                                       |
|                       |             |              | %100    | %28.5     | %71.5  |                                          |
|                       |             |              | 282     | 88        | 194    | المجموع                                  |
|                       |             |              | %100    | %31.2     | %68.8  |                                          |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن الاتجاه العام قد سجل نسبة 68.8% من المبحوثين أجابوا بأنه هناك توافق مع قيم المنظمة سجلت فيها نسبة 71.5% من المبحوثين ليس لديهم حق في المعاش ونسبة 55.3% أجابوا بأن لهم حق في المعاش.

بينما سجل الاتجاه الثاني نسبة 31.2% من المبحوثين الذين أجابوا بأنه لا تتوافق قيمه مع قيم المنظمة سجلت فيها نسبة 44.7% من المبحوثين الذين لهم حق في المعاش مقابل نسبة 28.5% أدلوا بأنه ليس لهم حق في المعاش.

و بحسابنا " توزيع كا<sup>2</sup> " عبر البرنامج الإحصائي SPSS نجد أن قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة تساوي 4.770، في حين نجد أن قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة عند درجة حرية تقدر ب: 02 وهامش خطأ قدره 0.05 تساوي 5.991 ، وعليه ومما سبق يظهر لنا أن قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة، وهذا

ما يجعل الباحث متأكد بنسبة 95 من وجود فروق جوهرية بين التكرارات النظرية والفعلية لإجابات المبحوثين مما يوحي بعدم بوجود علاقة بين متغيري الحق في المعاش وتوافق قيمي مع قيم المنظمة.

من بين الحقوق الأساسية للعمال في التشريعات المقارنة يأتي الحق في التقاعد كنهاية طبيعية للحياة المهنية للعامل. وهو جزء من الحقوق الاجتماعية للدولة حيث تختلف أحكامه وقواعده من دولة إلى أخرى، وباختلاف قطاعات النشاط، وبمدى تكفل الدولة بالشؤون الاجتماعية للعمال.

و يعتبر البعد القيمي من أهم عناصر النجاح، وقد أكدت معظم دراسات السلوك التنظيمي على أنه من أهم مسببات الرضا الوظيفي توافق قيم الأفراد مع قيم المؤسسات، ومن هنا تنبع أهمية سعي المنظمات إلى تحقيق التوافق القيمي بين قيم الفرد وقيم المؤسسة لأن تحقيق هذا التوافق يقلل من فرص وجود الصراع القيمي ويساهم بدرجة عالية في تحقيق الأهداف المنشودة.

حسب ما أدلى به غالبية أفراد العينة بأن هناك توافق قيمهم مع قيم المنظمة بالرغم من أنهم ليس لهم حق في التقاعد. وهذا نموذج للتوافق القيمي الذي يقود المؤسسة إلى تحقيق أهدافها في جو من الرضا والارتياح الذي ينعكس بدوره ايجابيا على جودة الأداء ومن ثم القدرة على تحقيق الأهداف المنشودة وبالتالي لا بد أن تسعى كل مؤسسة إلى تحقيق هذا التوافق ما أمكن. لأن درجة توافق قيم الفرد مع قيم المؤسسة التي يعمل بها يعكس درجة قبول المؤسسة في محيطها الاجتماعي.

أما عدم توافق قيم الفرد مع قيم مؤسسته هذا ينشئ صراعا يولد انقسامات وفصل بين الأفراد العاملين داخل المنظمة.

جدول رقم 42: النقابة المدافعة عن الخدمات الاجتماعية وتطابق أهدافي وأهداف المنظمة

| الاستنتاج                 | درجة الحرية | كاي المحسوبة | المجموع | لا تتطابق | تتطابق | تطابق أهدافي وأهداف المنظمة النقابة المدافعة عن الخدمات الاجتماعية |
|---------------------------|-------------|--------------|---------|-----------|--------|--------------------------------------------------------------------|
| غير دالة احصائيا<br>0.264 | 01          | 1.248        | 134     | 52        | 82     | توجد                                                               |
|                           |             |              | %100    | %38.8     | %61.2  |                                                                    |
|                           |             |              | 148     | 48        | 100    | لا توجد                                                            |
|                           |             |              | %100    | %32.4     | %76.6  |                                                                    |
|                           |             |              | 282     | 100       | 182    | المجموع                                                            |
|                           |             |              | %100    | %35.5     | %64.5  |                                                                    |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن الاتجاه العام قد سجل نسبة 64.5% من المبحوثين أجابوا بأنه هناك تطابق مع أهداف المنظمة سجلت فيها نسبة 76.6% من المبحوثين الذين أجابوا بأنه ليس هناك نقابة تدافع عنهم فيما يخص الخدمات الاجتماعية ونسبة 61.2% من المبحوثين أجابوا بأنه هناك نقابة تدافع عنهم فيما يخص الخدمات الاجتماعية.

بينما سجل الاتجاه الثاني نسبة 35.5% من المبحوثين الذين أجابوا بأنه ليس هناك تطابق مع أهداف وأهداف المنظمة سجلت فيها نسبة 38.8% من المبحوثين الذين أجابوا بأنه هناك نقابة تدافع عنهم فيما يخص الخدمات الاجتماعية مقابل نسبة 32.4% من المبحوثين أدلوا بأنه لا توجد نقابة تدافع عنهم فيما يخص الخدمات الاجتماعية.

و بحسابنا " توزيع كا<sup>2</sup> " عبر البرنامج الإحصائي **SPSS** نجد أن قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة تساوي 1.248، في حين نجد أن قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة عند درجة حرية تقدر ب: 01 وهامش خطأ قدره 0.05 تساوي 3.841، وعليه ومما سبق يظهر لنا أن قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة، وهذا ما يجعل الباحث متأكد بنسبة 95 من وجود فروق جوهرية بين التكرارات النظرية والفعلية لإجابات المبحوثين مما يوحي بعدم وجود علاقة بين متغيري النقابة المدافعة عن الخدمات الاجتماعية وتطابق أهدافي مع أهداف المنظمة..

إن النقابة هي الأداة الأساسية التي تطلع على حاجات ورغبات العمال من جهة، وهي التي تقوم بالمفاوضات لطرح انشغالات عمالها. وهي تستعمل الوسائل المتعارف عليها مثل الاضرابات، الاحتجاجات، والوقفات.

والفعل النقابي هو محاولة لتحسين الحالة الاجتماعية للعامل داخل وخارج مجال العمل من خلال المطالبة بالخدمات الاجتماعية المختلفة. إذ أن النقابة تركز على المطالب الاقتصادية والمادية الخاصة بالأجر، المنح العائلية، الظروف الأمنية والصحية للعمال ضمن البيئة المباشرة، دوام العمل، الحق في العطل مدفوعة الأجر.

و النقابة هي عبارة عن تنظيم يجمع الأفراد، ويكون هدفه حماية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وذلك من خلال الضغط الذي تمارسه على ادارات المنشآت، وحتى الضغط على الحكومات (إذا كانت تتمتع بالقوة الكافية) إذ تعتبر من أهم العوامل التي تؤثر في سياسة الأجور التي تتبعها الدولة، فهي تشكل طرفا قويا في أية مفاوضات مع الإدارات والحكومات لتحديد الأجور المناسبة للعمال، وساعات العمل، والتعويضات الأخرى التي ستدفع للأفراد .

هناك علاقة ارتباطية بين أهداف العاملين وأهداف المؤسسة، بالرغم من أنه لا توجد نقابة تدافع عن حقوقهم تجدهم يعملون جاهدين من أجل تحقيق أهداف المؤسسة وتجدهم ملتزمين. وهذا راجع للقيم الايجابية التي جاء يحملها معه وإلى الوعي لأنهم ذو مستوى جامعي فقيمهم تتناسب ومستواهم. مما جعل أهدافهم واضحة ومحددة، و كلما كانت أهدافهم واضحة ومحددة كلما كانت عملية إدراك وفهم الأفراد للالتزام أو الولاء التنظيمي أكبر.

أما عدم التوافق في الأهداف يعود لعدم تلبية أبسط حقوقهم فلم تعد تهمهم أهدافها المسطرة بقدر اهتمامهم بخدماتهم وهذا بدوره أثر على التزامهم.

ولتحقيق غايات المؤسسة لا بد أن يكون هناك توافق بين أهدافها وأهداف العاملين، حيث أنه كلما أحس الفرد داخل التنظيم بأنه محل اهتمام الإدارة وأن هناك صدق من طرف المؤسسة فإن ذلك يعزز روح الانتماء للمؤسسة. كما أن اهتمام المؤسسة بشؤون عاملها والعمل بالدفاع عنهم فإن ذلك يعزز ولاءهم لها ويزيد من ارتباطها بهم ومنها ضمان التزامهم بمؤسستهم. وهذا ما يشعر العامل بانتمائه لمؤسسته ويعطيه دفعا لبذل الجهود الممكنة للحفاظ على منصبه الوظيفي ويخلق لديه رغبة في البقاء والاستمرار بالمؤسسة وتنعكس نتائجها على المؤسسة وتظهر في تبني العامل لقيمها ومبادئها وتجسيدها

لأهدافها داخل النطاق الوظيفي الخاص، حيث يتلخص مدى ارتباط الفرد والتزامه بالمؤسسة من خلال الخدمات المقدمة وكل هذه العوامل تحقق غايات المؤسسة باعتبار أن أهدافها تتوافق وأهداف العمال، هذا الانسجام يدفع العامل لأداء مهامه على أحسن صورة.

جدول رقم 43: يوضح التطبيق للقوانين والتعليمات

| النسبة | التكرار | التطبيق للقوانين والتعليمات |
|--------|---------|-----------------------------|
| 36.5%  | 103     | الواجب والمسؤولية           |
| 28.4%  | 80      | الانضباط الشخصي             |
| 31.6%  | 89      | نابع من قيمي ومبادئ         |
| 3.5%   | 10      | التخوف من العقاب والجزاء    |
| 100%   | 282     | المجموع                     |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن غالبية العينة أدلوا بأنه تطبيقهم للقوانين والتعليمات يعود للواجب والمسؤولية وذلك بنسبة 36.5% في حين نجد نسبة 31.6% صرحوا بأن تطبيقهم للقوانين والتعليمات نابع من قيمهم ومبادئهم، أما نسبة 28.4% أقرروا بأن ذلك يعود للانضباط الشخصي أما في الأخير نجد نسبة 3.5% بأن السبب يعود للتخوف من العقاب والجزاء.

يعود تطبيق القانون والتعليمات من طرف العامل يعود إلى احساسه بالواجب والمسؤولية وهذا دليل على قدرته على الالتزام ودليلا على مدى شعوره ووعيه بضرورة تطبيقه للقوانين والتعليمات المؤسسة التي يعمل بها، لأن الانسان كلما يدرك مسؤولياته ويعيها كلما اتخذها واجبات على عاتقه.

وبالنسبة للمبحوثين الذين يرون بأن تطبيقهم للقوانين والتعليمات راجع إلى قيمهم ومبادئهم وهذا ما هو إلا دليل واضح على تمسكه بمعتقده ودليل على القيم التي تشبع بها في مجتمعه المحلي وحملها معه إلى موقع العمل كجزء من هويتهم وذواتهم.

أما المبحوثين الذين أقرروا بأن تطبيقهم للقوانين والتعليمات نابع من انضباطهم الشخصي هذا دليل على أنه سلوك أخلاقي وحضاري ينبعث من الضمير والوعي المهني، فهو يوجه سلوك الفرد ويتصرف في الأداء المكلف بإنجازه بروح من الجدية والالتزام والتقاني والاخلاص. فهو مسؤول عن نتائجه بعيدا

عن عيوب المراقبة الإدارية فهو يسيطر على نفسه معتمدا على السلوك الأخلاقي والمهني مع الالتزام التضامني للأفراد وللمؤسسة في تحقيق الأهداف المتبناة.

أما العينة المتبقية التي ترى بأن تطبيقها للقوانين والتعليمات خوفا من العقاب والجزاء هذا دليل على تخوفه من المسؤول وما يستلزم عنه تخوفه من فقدانه لمنصبه. و الخوف من العقاب يؤدي بالأفراد إلى التكاثر والتحايل وهكذا يفقدون القدرة على الابتكار الشخصي ويحتاجون إلى المراقبة الدائمة.

جدول رقم 44: يوضح مدى الاهتمام بسمعة المؤسسة

| الاهتمام بسمعة المؤسسة | التكرار | النسبة |
|------------------------|---------|--------|
| أهتم                   | 234     | 83.0%  |
| لا أهتم                | 48      | 17.0%  |
| المجموع                | 282     | 100%   |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن غالبية العينة صرحوا بأنهم يهتمون بسمعة المنظمة وهذا بنسبة 83.0%، وفي المقابل نجد نسبة 17.0% صرحوا بأنهم لا يهتم بسمعة المنظمة.

إن سمعة المؤسسة من أهم عوامل نجاح المؤسسات، كما يتوقف عليها تقدير باقي المؤسسات الأخرى مما ينعكس على تعاملاتها ومدى الترحيب بها باعتبارها فردا صالحا يقوم بدور ايجابي، بما ينعكس على الرضا الوظيفي للعاملين بها وشعورهم بما يمكن أن يطلق عليه بالرضا الوظيفي.

غالبية أفراد العينة يهتمون بسمعة مؤسستا لأنها جزء من شخصيتهم، وتعتبر سمعة المؤسسة بمثابة سمعتهم ويعملون بالدفاع عنها. وهذا دليل على درجة التزامهم وحبهم لمؤسستهم لأنها مصدر رزقهم. وهذا ما توضحه بيانات الجدول رقم 45، أما الذين لا يهتمون بسمعة المؤسسة على أساس أن مدة عملهم في هذه المؤسسة ليست مطولة، وبالتالي فالاهتمام بسمعة المؤسسة التي يعمل بها هي اخر اهتماماته، وهذا دليل اخر على عدم اندماج الفرد في العمل وعلى عدم شعوره بالانتماء وهذا دليل على عدم رضا الفرد على مؤسسته التي لا تحقق له حاجياته ومستلزماته، لأن سمعة المؤسسة تتشكل من خلال مستوى الخدمات والمنتجات.

جدول رقم 45: أسباب الاهتمام بسمعة المؤسسة

| النسبة | التكرار | أسباب الاهتمام بسمعة المؤسسة |
|--------|---------|------------------------------|
| 35.8%  | 101     | سمعتي من سمعتها              |
| 64.2%  | 181     | المنظمة مصدر رزقي            |
| 100%   | 282     | المجموع                      |

من خلال الجدول أعلاه يتضح ان من أسباب الاهتمام بسمعة المؤسسة هي كونها مصدر رزق المتعاقد وذلك بنسبة 64.2%، في حين نجد نسبة 35.8% من المبحوثين يرون أن أسباب الاهتمام بسمعة المؤسسة كونها من سمعتهم وما يمس سمعة مؤسستهم ينعكس بالسلب على سمعتهم وهذا بدوره سينعكس على العاملين أي على مستقبلهم المهني.

#### 4- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

##### 4-1- تحليل نتائج الدراسة

الفرضية الفرعية الأولى: لطبيعة عقد العمل دور في تحقيق الاستقرار الوظيفي للعامل داخل المؤسسة

أكدت نسبة 52.8% أن أكثر المقبلين على العمل في إطار هذه السياسات هم من يعملون في إطار الجهاز الإدماج المهني وهذا نظرا للامتيازات التي يتمتع بها من حيث العقد والأجر مقارنة مع جهاز الشبكة الاجتماعية، كما أظهر الجدول رقم 20 أن نسبة 82% من المبحوثين عقد عملهم غير محدد المدة مما يساهم في عدم وضوح المستقبل الوظيفي، وأن هذا العقد لم يتم توفيره بسهولة وهذا ما أكدت عليه نسبة 62.8%.

كما أظهرت نسبة 69.6% بأنه لم يتم تجديد عقد عملهم بسهولة مما يجعلهم يشعرون بعدم الراحة والاستقرار خوفا من المصير المجهول لهذه الفئة وما سيلقونه بعد انتهاء مدة عقد عملهم.



وأوضحت نسبة 77.5% بأن هناك رغبة في تمديد عقد عملهم مرة أخرى وهذا ما يقوي رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في المنظمة الأمر الذي يشكل لديه ولاء.

كما تبين أن غالبية المبحوثين 76.4% جد متخوفون من عدم تجديد عقود عملهم بعد انقضاء مدتها، وهذا بدوره أثر على نفسياتهم وشعورهم بعدم الأمن الوظيفي وينتابهم دائما امكانية الطرد من العمل، فعند تجديد عقد العمل يؤدي به إلى الارتياح والاستقرار في العمل، وأكدت نسبة 57.4% بأن مدة عقد عملهم ليست كافية لاكتساب خبرة مهنية.

كما أظهرت نسبة 56.7% بأن ارتباط بعقد العمل يعطيه احساسا بالاستقرار فطالما أنهم مرتبطين بعقد عمل فإنهم مستقرين ويشعرون بالأمن والطمأنينة.

وأكدت نسبة 63.5% بأنه لا تتناسب مناصب عملهم مع مؤهلهم مقارنة بالتكوين الذي تلقونه ومستواهم العلمي وهذا لا يسمح لهم بإظهار تميزهم وتطوير مهاراتهم، كما أن هذا البرنامج لا يتيح للمستفيدين منه الحصول على أبسط حقوقهم كون هذه السياسة لا تمنح لهم ضمانات الاستمرار في العمل، إضافة إلى حقوقهم الأخرى كاللتقاعد، الترقية،... وهذا ما أوضحت نسبة 54.3% في الجدول رقم 28.

كما يظهر لنا الجدول رقم 29 أن غالبية المبحوثين 62.1% يرون بأنه ليس هناك تامين لما يقومون به من مهام، لأنه عادة ما يتم توظيفهم في أعمال روتينية لا تسمح لهم بإظهار كفاءاتهم وقدراتهم.

إذن يمكن القول من خلال النتائج المتوصل إليها بأن طبيعة عقد العمل تجعل العمال غير مرتاحين ويشعرون بعدم الراحة والاستقرار، وأن هذه المدة غير كافية لاكتساب خبرة مهنية ولا تتيح لهم حتى الاستفادة من أبسط حقوقهم، مما يؤدي إلى التقليل من قيمة وضعيتهم المهنية وهذا راجع إلى المكانة الاجتماعية التي يمنحها العمل التعاقدى مقارنة مع العمل الدائم ونظرة المجتمع لهذه الصيغة وما يصاحبها من استهجان وعدم تقبل نتيجة الغموض وعدم استقرار مهني واجتماعي.

وعليه انطلاقا من النتائج الميدانية المحصل يمكن القول أن الفرضية الأولى محققة نسبيا.

الفرضية الفرعية الثانية: يساهم الأجر المقدم داخل المؤسسة في تحقيق الرضا الوظيفي والاندماج المهني للعامل.

أسفرت نتائج الدراسة أن غالبية أفراد العينة يرون بأن هناك ملاءمة بين الأجر والمجهود وهذا يشعر العامل بالراحة مما يساهم في تحقيق الاستقرار والراحة النفسية للعامل، وهذا نظرا لعدم اشتغالهم طيلة أيام الأسبوع، وهذا ما أثبتته نسبة 83%، كما أكدت نسبة 56% بأن الأجر لا يكفي لتلبية احتياجاتهم مما يجعلهم يفكرون في مغادرة المؤسسة التي يعملون بها إلى مؤسسة أخرى تمنحه أجرا أعلى يغطي احتياجاته، وبأن المدة التي يغطيها الأجر كأقصى حد هي من 10-20 يوم وهذا بنسبة 55.4% وهذا دليل على عدم كفايته لتلبية احتياجاتهم الضرورية وهذا ما يجعل العامل يفكر في مغادرة المؤسسة بحثا عن عمل دائم يوفر له أجرا كافيا لسد حاجياته الضرورية، وهذا ما يبينه الجدول رقم 32 بنسبة 66.32%.

غالبية أفراد العينة يتقاضون الأجر في الوقت المحدد وهذا ما أكدت عليه نسبة 71.4% تقاضي الأجر في الوقت المحدد والشعور بالانتماء إلى المؤسسة تجعله يشعر بالاستقرار والأمن في وظيفته وهذا ما يكسبه مركزا وقوة واطمئنانا نفسيا وهذا ما ينعكس في نفسيته وسلوكياته داخل المؤسسة فيكون عطاؤه أفضل والتزامه بقواعد العمل أكثر، فمعظم المؤسسات تغفل عن فكرة مهمة وهي أن العامل إذا لم يشعر بالانتماء والاستقرار الوظيفي ووضوح المسار المهني فينعكس ذلك على مردوده في العمل وهذا ما يحول دون تحقيق المؤسسة للأهداف المسطرة مسبقا، كما بينت نسبة 78.6% لديهم رضا عن الأجر الذي يتقاضونه، وهذا الرضا عن الأجر يكون لديه استعداد أكثر للاستمرار بوظيفته وتحقيق أهداف المنظمة وشعوره واندماجه في بيئة العمل، إضافة إلى رضاهم عن التوقيت الأسبوعي لأنه مناسب لهم، وهذا ما أثبتته نسبة 58.9%.

يوضح لنا الجدول رقم 37 أن نسبة 67.7% يعتبرون مصلحة المؤسسة هي مصلحتهم بل وحتى يدافعون ولا يبخلون عنها حتى وإن كانوا مجرد موظفين في إطار هذه السياسات.

إذن من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن هناك ملاءمة بين الأجر والمجهود وهذا نتيجة عدم عملهم طيلة أيام الأسبوع على حد قولهم ( نخدمو قيسنا قيس دراهمنا ) ، وأن هذا الأجر الذي يتقاضونه لا يكفيهم مما يشكل ذلك رغبة لهم في ترك العمل والبحث عن مؤسسة أخرى تمنحهم أجرا أعلى مما يوفر له الأمان والاستقرار ويحفظ له كرامة العيش، لكن هذا الانتقال

يمنعهم من اكتساب خبرات مهنية وثقافة تنظيمية واضحة المعالم، وهذا ما يؤثر على بناء هويتهم المهنية وتقوية خبراتهم واندماجهم مهنيا واجتماعيا.

ومنه يمكن القول أن الفرضية الفرعية الثانية غير محققة.

الفرضية الفرعية الثالثة: تساهم الخدمات الاجتماعية العمالية المقدمة على تحقيق الالتزام الوظيفي للعامل.

يبين لنا الجدول رقم 38 أن أفراد العينة ليس لديهم حق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية مما يؤدي إلى عدم احترام مواقيت الدخول والخروج، وهذا ما أكدته نسبة 55.2%، كما بينت نسبة 58.5% يرون بأن ليس لديهم حق في الاستفادة من خدمة الإطعام وهذا ما يستغرق منهم وقتا مما يدفعه إلى التأخر عن الدوام الرسمي، كما ليس لهم الحق في الاستفادة من تأمين صحي الذي لا يزيد عن بطاقة الشفاء وهذا ما أكدته نسبة 94.7%.

كما يبين لنا الجدول رقم 41 أن نسبة 71.5% ليس لهم حق في التقاعد وهناك توافق قيمهم مع قيم المنظمة، وهذا نموذج للتوافق القيمي الذي يقود المؤسسة إلى تحقيق أهدافها في جو من الرضا والارتياح الذي ينعكس بدوره ايجابا على جودة الأداء ومن ثم القدرة على تحقيق الأهداف المنشودة وبالتالي لا بد أن تسعى كل مؤسسة إلى تحقيق هذا التوافق ما أمكن، لأن درجة توافق قيم الفرد مع قيم المؤسسة التي يعمل بها يعكس درجة قبول المؤسسة في محيطها الاجتماعي، كما بينت نسبة 76.6% بأنه ليس هناك نقابة مدافعة عنهم فيما يخص الخدمات الاجتماعية ومع ذلك هناك تطابق مع أهداف منظماتهم.

كما أثبتت نسبة 36.5% أن تطبيق القانون والتعليمات يعود إلى الواجب والمسؤولية هذا دليل على قدرته على الالتزام ودليلا على مدى شعوره ووعيه بضرورة تطبيقه للقوانين وتعليمات المؤسسة التي يعمل بها، لأن الانسان كلما يدرك مسؤولياته ويعيها كلما اتخذها واجبات على عاتقه.

يبين لنا الجدول رقم 42 بأن نسبة 83% يهتمون بسمعة المؤسسة وهذا لأنها تمثل جزءا من شخصيتهم، ولأنها مصدر رزقهم وهذا ما صرح به غالبية أفراد العينة حسب الجدول رقم 43 بنسبة 64.2%، وتعتبر سمعة المؤسسة بمثابة سمعتهم ويعملون بالدفاع عنها، وهذا دليل على

درجة التزامهم وحبهم لمؤسستهم لأنها مصدر رزقهم، وأن ما يمس سمعة مؤسستهم ينعكس بالسلب على مؤسستهم وهذا بدوره سينعكس على العاملين أي على مستقبلهم المهني.

إذن يمكن القول من خلال النتائج المتوصل إليها بأنه ليس هناك استفادة من الخدمات الاجتماعية سواء خدمة الاطعام أو خدمة التقاعد أو نقابة تعمل بالدفاع عن حقوقهم، وهذا لأن العمال المؤقتين لا يتمتعون بنفس الحقوق المعطاة للعمال الدائمين من حيث الإجازات المرضية والعطل والامتيازات، ومع ذلك تجد قيمهم وأهدافهم تتطابق وقيم وأهداف المنظمة، ويقومون بتطبيق القوانين والتعليمات، كما يهتمون بسمعة المؤسسة، ومع ذلك لم يؤثر على درجة التزامهم، وهذا يعود للانضباط الشخصي والوعي المهني، وبالتالي الخدمات المقدمة ليست الحافز المشجع لهم على البقاء والاستمرار.

**ومنه يمكن القول أن الفرضية الثالثة غير محققة.**

من خلال اختبار الفرضيات الفرعية الثلاث، مع تحقق الفرضية الفرعية الأولى جزئياً وعدم تحقق الفرضيتين الفرعيتين الثانية والثالثة نهائياً يمكننا أن نتوصل إلى أن الفرضية الرئيسية التي مؤداه: " تساهم الجوانب التنظيمية لسياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر على تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين " غير محققة.

#### 4-2- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

إن الهدف من وضع الدراسات السابقة هو الإشارة الى الجانب الذي لم يدرس في الموضوع، بالإضافة الى مقارنة نتائج هذه الدراسات مع ما تم التوصل إليه في هذه الدراسة بهدف معرفة أوجه التشابه ونقاط الاختلاف بينهم وما تم تقديمه كإضافة جديدة في حقل البحث العلمي.

أ- سياسات التشغيل في الجزائر - عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة- (بوجمعة كوسة 2005 - 2006)

إن الاقبال على برنامج عقود ما قبل التشغيل راجع إلى دافع اكتساب الخبرة، وهذا ما يختلف على نتائج دراستنا الحالية إذ أن نسبة (57.4%) ترى أن هذه العقود غير كافية لاكتساب خبرة مهنية، وهذا نظراً لعدم حصولهم على عمل يتناسب ومؤهلاتهم، مما يجعلهم غير قادرين على

تحقيق ذواتهم مهنيا وتطوير قدراتهم مما يؤثر بشكل كبير على استقرارهم في العمل ويسود نوع من اللأمن من فقدان مناصبهم في أي وقت.

ب- دراسة سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر "انعكاسات وأفاق اقتصادية واجتماعية ( آيت عيسى عيسى 2010 )

أسفرت هذه الدراسة على أن الراتب الممنوح بالنسبة لعقود ما قبل التشغيل ضعيف مقارنة بالمستوى المطلوب، فالعامل يحس أنه مستغل كونه يتقاضى أجرا ضئيلا مقابل مجهودات كبيرة. وهذا ما يختلف عن نتائج الدراسة الحالية حيث أن نسبة 83% ترى بأن الأجر الممنوح لها ملائم للجهد المبذول.

ج- سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001 - 2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005 - 2009 (شلاي فارس 2004 - 2005)

توصلت هذه الدراسة إلى أن الشيء الذي يبعث على القلق هو أنه لم تستطع الدولة أن تضمن مستقبل ديمومة مناصب الشغل المنشأة ( أي مناصب دائمة)، وهذا ما يتفق مع نتائج دراستنا الحالية حيث أن نسبة 66.32% ترى بأن من الأسباب التي تجعل العمال يغادرون هي صعوبة الحصول على منصب عمل دائم خاصة في ظل انتشار هذه الصيغة التي أصبحت تطرح إشكالية استقرار هذه الفئة من العمال ومدى تأثير هذه الصيغ من التشغيل على ارتباطها بالمؤسسات التي تنتمي إليها وعلى مستوى اندماج المهني خاصة أنه يعتبر من أهم العوامل الرئيسية لتحقيق اندماج الأفراد اجتماعيا.

د- دراسة برامج التشغيل والقوى الجامعية ( حمود سعيدة 2005 - 2006 )

تتفق نتائج هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في عناصر كثيرة: عدم مراعاة برامج التشغيل للتخصصات العلمية والمهنية للمستفيدين من برامج التشغيل على الرغم من أن المناشير الوزارية والمراسيم الرئاسية تؤكد على ضرورة التوظيف ضمن إطار الشهادة والتخصص، فالمهم هو توفير فرص عمل بغض النظر عن التخصص والشهادة. وهذا ما يتفق مع ما توصلت إليه نتائج الدراسة الحالية إذ أن نسبة 63.5% من المبحوثين أقرروا بأن مناصب عمالهم لا تتناسب مع

مؤهلهم مقارنة بالتكوين الذي تلقوه ومستواهم العلمي، فالقيام بعمل خارج مجال تكوينهم لا يسمح لهم بإظهار تميزهم وتطوير مهاراتهم وتطبيق ما تعلموه خلال مرحلة تكوينهم الجامعي.

كما تقدم برامج التشغيل تسهيلات إدارية للحصول على الوظائف وهذا من خلال الامتيازات الخاصة التي تقدمها هذه البرامج كسهولة التوظيف سواء عند توفير المناصب أو تجديد العقود. وهذا ما يختلف مع نتائج الدراسة الحالية إذ أن نسبة 62.8% من إجمالي العينة لم يتم توفير عقود عملهم بسهولة، كذلك عدم ملاءمة الأجور المخصصة لهذه البرامج للمستوى العلمي ولا الجهد المبذول من طرف أفراد العينة، وهذا بالرغم من أنها تعمل وفق النظام الساعي المعمول به في الوظيف العمومي وهذا بالنسبة لعقود التشغيل، وهذا ما يختلف مع نتائج الدراسة إذ أن 83% أقرروا بأن الأجر ملائم للجهد وهذا ما يشعر العامل بالارتياح مما يساهم في تحقيق الاستقرار والراحة النفسية للعامل ومن ثم تحسين أدائهم في العمل.

#### هـ - دراسة الأمن الوظيفي للمعلمات السعوديات في المدارس الأهلية لمدينة جدة "الواقع، المعوقات، المقترحات" (لمياء حسن عبد المعطي سمس 2004)

ما توصلت إليه هذه الدراسة هي أن الأمن الوظيفي يهدف إلى طمأنة المعلمة على وظيفتها في الحاضر والمستقبل، وهذا عكس ما توصلت إليه نتائج هذه الدراسة حيث أن نسبة 80.9% يعيشون نوع من الخوف وعدم الطمأنينة على مستقبلهم الوظيفي وهذا راجع إلى طبيعة العقد.

#### و - دراسة الأمن الوظيفي وأداء المعلمين من وجهة نظر المديرين ومعلمي التعليم العام بتعليم العاصمة المقدسة (طارق فرج عبد الله عركوك)

يسهم الراتب في شعور الموظفين بالأمن الوظيفي وهذا ما يتفق مع نتائج الدراسة الحالية وهي أنه عندما يكون الأجر ملائماً للجهد فإن ذلك يساهم في تحقيق الأمن والراحة النفسية وهذا بنسبة 56.7%.

#### ز - دراسة تأثير العمل المؤقت على الإحساس بالأمن الوظيفي (فوزية غياظ 2010-2011)

تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في أن العمل المحدد المدة يجعل العامل بعيداً عن الاستقرار والأمان. وهذا ما يتفق مع ما توصلت إليه نتائج الدراسة الحالية إذ أن نسبة 80.9% يرون أن

مستقبلهم الوظيفي غير واضح وهذا في نظرهم راجع إلى طبيعة عقد العمل مما يجعل العامل دائماً في حالة قلق وتوتر وخوف دائم على مستقبله الوظيفي. لأنه لا يعلم متى وكيف سيتم فصله من العمل وهل سيتم تجديد عقد عمله أم لا، لذا تجده دائماً في حالة هاجس وخوف في أي لحظة من فقدانه منصبه ودخوله في عالم البطالة.

## لاستنتاج العام:

من خلال نتائج الدراسة الميدانية لمجتمع البحث، توصلنا إلى نتائج عامة كمحاولة للإجابة على التساؤل الرئيسي للإشكالية والبحث الذي هو: كيف تساهم سياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر على تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين؟

وقد كانت تهدف الدراسة إلى إلقاء الضوء على سياسات التشغيل في الجزائر ودورها في تحقيق الأمن الوظيفي من خلال التركيز على نماذج واليات التشغيل المعتمدة في الدولة الجزائرية. كما هدفت إلى محاولة معرفة درجة إحساس العمال بالأمن الوظيفي في المؤسسات الجزائرية ومعرفة العوامل والأسباب التي من شأنها أن تحقق أمنا وظيفيا. ولهذا تم صياغة ثلاث فرضيات فرعية حيث نصت الفرضية الفرعية الأولى على: تساهم طبيعة عقد العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي للعامل. والفرضية الفرعية الثانية صيغت على النحو التالي: يساهم الأجر المقدم داخل المؤسسة في تحقيق الرضا الوظيفي والاندماج المهني للعامل. أما الفرضية الفرعية الثالثة فكانت على الشكل التالي: تساهم الخدمات الاجتماعية المقدمة على تحقيق الالتزام الوظيفي للعامل.

وبناء على ما تم عرضه من تحليل للبيانات باستخدام الأدوات المعتمدة بهدف اختبار الفرضيات من خلال الكشف عن العلاقة بين سياسات التشغيل والأمن الوظيفي تم استخلاص بأن هناك نوع من عدم الاستقرار والأمن لدى هؤلاء العمال المتعاقدين إذ يرون طالما أنهم مرتبطين بعقد عمل فإن ذلك لا يبعث على الراحة والأمان لأنهم غير مستقرين فهم مهددين بالطرد في أي لحظة، وهذا ما يؤدي إلى عدم الشعور بالأمن الوظيفي للعمال. لأنه كلما كانت الوضعية المهنية للمتعاقدين متميزة بالاستقرار كلما كان مستوى اللأمن أكبر وزاد مستوى عدم القدرة على التنبؤ بالمستقبل المهني لهذه الفئة المهتدة بفقدان منصب عملها في أي وقت. مما يجعلهم ينظرون بتواضع إلى مكانتهم الاجتماعية الناتج عن المستوى المتدني من القبول الاجتماعي لهذه الصيغة لدى المبحوثين ولدى محيطهم الاجتماعي. وهذا لارتباطه بعقد عمل مؤقت بعد أن تعودنا على مناصب عمل دائمة وما يصاحبها من أجر مضمون وحماية اجتماعية دائمة.

أما الأجر فهو ملائم للجهد وهناك نوع من الرضا وهذا راجع لملاءمته للأيام المحددة لأنهم لا يقومون بالعمل طيلة أيام الأسبوع فهم يمارسون أعمالا موازية ويقومون بالجمع بين نشاطين مهنيين لعدم استقرار الأجر واستمراريته نتيجة لوضعياتهم المهنية وتدني الدخل وحرمانهم من المنح والعلاوات. وهذا ما يؤثر



على قوة اندماجهم المهني والاجتماعي لأن الأجر محدد من محددات المكانة الاجتماعية وعامل من عوامل الاستقرار الاجتماعي.

أما بالنسبة للخدمات الاجتماعية المقدمة تم التوصل بأنه ليس هناك استفادة من الخدمات الاجتماعية والتأمين الصحي لا يزيد عن بطاقة الشفاء. لكن رغم هذه الظروف والعوامل لم تنعكس على أدائه ومن ثم التزامه ورغبته بالبقاء والاستمرار بالمنظمة.

وهذا ما يجعل المجال مفتوح للباحثين عن الأسباب والعوامل التي تجعل العاملين في إطار هذه السياسات غير ملتزمين.

# الخصائص

## الخاتمة

بعد معالجتنا لهذا الموضوع الموسوم بعنوان: "سياسات التشغيل في الجزائر - دراسة سوسيوولوجية للأمن الوظيفي-" نلاحظ أن التشغيل كان من الأولويات التي اهتمت بها الجزائر لمواجهة ومكافحة مشكلة البطالة وللحفاظ على أمن البلاد، لذا قامت الجزائر بوضع برامج وسياسات لمواجهة هذه المشكلة. هذه السياسات التي اعتمدها الجزائر في مجال التشغيل عديدة ومتنوعة ساهمت بشكل كبير في القضاء على مشكلة البطالة، فرغم أهميتها ومساهمتها في تقليص نسبة البطالة إلا أنها تعتبر آنية ولا تضمن الاستمرار الدائم في مناصب الشغل، وهذا المشكل يكمن في طبيعة العمل التعاقدية. لذا حاولنا دراسة هذا الموضوع نظريا وميدانيا، وقد تناولت الدراسة الميدانية تبعا للتحليلات الكمية والكيفية التي استندنا عليها لتحليل مؤشرات الفرضيات والتي صغناها على شكل أسئلة الاستمارة، هذه الفروض التي كانت حول طبيعة عقد العمل، الأجر، الخدمات الاجتماعية.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج وحقائق كان أهمها أن ثمة علاقة واضحة على عدم شعور العاملين بالأمن الوظيفي، نتيجة طبيعة عقد العمل. اضافة إلى أجورهم المتدنية، وعدم تناسب ساعات العمل وعدم توفر الخدمات الاجتماعية. فالحقوق المستفاد منها في ظل هذه السياسات التشغيلية لا تساهم في تحقيق الأمن الوظيفي . إذ أن عدم الاستقرار الذي يعيشه المتعاقد طيلة مدة العقد والمصير المجهول وعدم وجود قانون واضح يلزم المؤسسات بالإدماج كل هذا يجعله يشعر بعدم الأمن الوظيفي، وينتابه دائما نوع من الخوف والقلق من المصير المجهول. اضافة إلى أن الأجر لا يلبي جميع احتياجاته ولا يحصل على حقوق مساوية للموظفين المثبتين كما أنه لا يستفيد من منصب عمل يناسب تخصصه ومؤهلاته فغياب هذه الحقوق أيضا تجعل الفرد غير مرتاح في عمله وغير مستقر. لذا لا بد من اعادة النظر في هذه السياسات التشغيلية ووضع قوانين تحميهم من الاستغلال.

وعليه، "سياسات التشغيل في الجزائر انعكاسات على الأمن الوظيفي للعاملين"

البيبايوغرافيا

## البيبلوغرافيا

### أولا- البيبلوغرافيا المطبوعة

#### أ الكتب

#### أ- باللغة العربية

- 1- أبو النصر مدحت. الاتجاهات المعاصرة في ممارسة الخدمة الوقائية. مصر: مجموعة النيل العربية. 2008.
- 2- أبو بكر مصطفى محمود. الموارد البشرية كمدخل للميزة التنافسية. الإسكندرية: الدار الجامعية. دس.
- 3- أبو قحف عبد السلام. محاضرات في نظريات التنظيم والإدارة. ط1. الاسكندرية: الدار الجامعية. 2004.
- 4- أحمية سليمان. التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. الجزائر: المطبوعات الجامعية. 1998.
- 5- الأسدي زكريا سعد الدين. البطالة وأثارها الاجتماعية والاقتصادية: أسس المواجهة. الجزائر: دار الكتاب الحديث . 2009.
- 6- الأشقر أحمد. الاقتصاد الكلي. ط1. عمان: الدار الدولية العلمية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع. 2002.
- 7- أنوار حافظ عبد الحليم. مشاكل البطالة والادمان. الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة. 2007.
- 8- أوكيل سعيد وآخرون. وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية . الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 1992.
- 9- الباقي صلاح الدين محمد. السلوك الفعال في المنظمات. الاسكندرية: الدار الجامعية. 2004.
- 10- بربر كامل. إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي. مصر: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر. 2000.
- 11- بعلي محمد الصغير. قانون العمل في الجزائر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 1997.

- 12- بن أشنهو عبد اللطيف. التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 1982.
- 13- بن ترسية محمد. المرشد الطالب العام من الالتحاق بالجامعة أو الكلية إلى الاندماج. مصر: الدار المصرية. 2004.
- 14- بن شهرة مدني. الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل ( التجربة الجزائرية). ط1. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع. 2008.
- 15- بن صلاح بن عمر عبد الجبار عادل، بن مترك القحطاني محمد. علم النفس التنظيمي والإداري. السعودية: مكتبة عبد الملك فهد. 2007.
- 16- بن عبيد الحازمي خليل. الحوار الوطني ودوره في تعزيز الأمن الوطني. ط3. السعودية: مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني. 2001.
- 17- بهجت أحمد عبد التواب محمد. دروس أحكام عقد العمل الفردي. الجزء الأول. مصر: دار النهضة العربية للنشر. 1997.
- 18- بهلول محمد بلقاسم حسن. سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر. ج2. الجزائر: ديوان المطبوعات الجزائرية. 1999.
- 19- بوزيدي عبد الحميد. تسعينات الاقتصاد الجزائري. الجزائر: المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية. 1994.
- 20- بومخلوف محمد. "انتقال اليد العاملة الريفية إلى الصناعة: الاندماج والاعتراب. دراسة معمقة في علم الاجتماع الصناعي". جامعة الجزائر. 1984.
- 21- جامع محمد نبيل. البطالة قبلية موقوتة فك شفرتها وحديث مع الشباب. الاسكندرية: دار الهناء للتجليد الغنى. 2008.
- 22- حاروش نور الدين. إدارة الموارد البشرية. الجزائر: دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع. 2011.
- 23- حبيش فوزي. الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين. لبنان: دار النهضة العربية. 1991.
- 24- حسن راوية. السلوك التنظيمي المعاصر. الاسكندرية: الدار الجامعية. 2005.
- 25- حسن راوية. إدارة الموارد البشرية- رؤية مستقبلية- الإسكندرية: الدار الجامعية. 2001.

- 26- الحصري طارق فاروق. الآثار الاجتماعية لبرامج الإصلاح الاقتصادي . مصر . 2007.
- 27- الحنجي علي فايز. الإعلام الأمني والرقابة من الجريمة. السعودية: جامعة نايف للعلوم الأمنية. 2000.
- 28- خضر صالح سامية. البطالة بين الشباب حديثي التخرج. مصر: مطبوعات قسم العلوم الاجتماعية. 1992.
- 29- دادي عدون ناصر، العايب عبدالرحمان. البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد (من خلال حالة الجزائر). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 2010.
- 30- الدوسري مطلب زكريا. الادارة الاستراتيجية: مفاهيم وعمليات وحالات دراسية. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. 2005.
- 31- دويدار عبد الفتاح. علم النفس المهني وتطبيقاته. لبنان: دار النهضة العربية للطباعة والنشر. د.س.
- 32- شوان حسين عبد الحميد. المجتمع والتصنيع: دراسة في علم الاجتماع الصناعي. مصر: المكتب الجامعي الحديث. 1996.
- 33- زرواتي رشيد . مدخل إلى الخدمة الاجتماعية. الجزائر: منشورات جيطلي للطباعة والنشر. 2000.
- 34- زرواتي رشيد . تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية لجامعة قسنطينة. 2005.
- 35- سبعون سعيد، جرادي حفصة. الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع. الجزائر: دار القصبه للنشر. 2012.
- 36- سعيد محمد ، سلطان أنور. السلوك التنظيمي. مصر: الدار الجامعية الجديدة. 2003.
- 37- السلمي علي . السلوك الإنساني في الإدارة. مصر: مكتبة غريب. 1998.
- 38- السويدان طارق، العدلوني محمد. خماسية الولاء: كيف تحفز وتبني ولاء العاملين. ط1. الكويت: شركة الإبداع الخليجي. 2003.
- 39- السيد حنفي عبد الغفار واخرون. محاضرات في السلوك التنظيمي. ط1. مصر: مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية. 2002.

- 40- سيد خطاب عايدة . العولمة ومشكلات إدارة الموارد البشرية. لبنان: دار الفكر العربي. 2001.
- 41- سيد خطاب عايدة :الإدارة الاستراتيجية: الموارد البشرية في ظل إعادة الهيكلة، اندماج، مشاركة المخاطر. القاهرة: كليوباترا للطباعة. 1999.
- 42- السيد شتا. تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي. مصر: مركز الإسكندرية للكتاب. 1997.
- 43- السيد عبد السميع أسامة. مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية: الآليات. الآثار. الحلول. ط1. الإسكندرية: دار الفكر الجامعي. 2007.
- 44- سيد فهمي محمد . الخدمة الاجتماعية. مصر: المكتب الجامعي الحديث. 2001.
- 45- سيد فهمي محمد. الخدمة الاجتماعية العمالية. مصر: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر. 2008.
- 46- سيد فهمي محمد. الرعاية الاجتماعية والأمن الاجتماعي. الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث. 1998.
- 47- سيد لطيف هدى. الأسس العلمية للإدارة. ط1. القاهرة: الشركة العربية للنشر والتوزيع. 1996.
- 48- سيزلاقي والاس مارك جي. السلوك التنظيمي والأداء. ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد. الرياض: معهد الإدارة العامة. 1992.
- 49- شروخ صلاح الدين. منهجية البحث العلمي للجامعيين. عنابة: دار العلوم للنشر والتوزيع. 2003.
- 50- الشمري عايض فهد. المدخل الإبداعي لإدارة الأزمات والكوارث. السعودية: شركة مطابع نجد التجارية. 2002.
- 51- الشنواني صلاح . إدارة الافراد والعلاقات الإنسانية مدخل الأهداف. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة. 1999.
- 52- الصحاوي منى. اقتصاديات العمل. القاهرة: مكتبة النهضة الشرقية. 1990.
- 53- الصيرفي محمد. السلوك التنظيمي . ط1. الإسكندرية: حورش للنشر و التوزيع. 2005.
- 54- طارق كمال ، حافظ أنور. المشكلات الاجتماعية في المجتمع المعاصر: الإدمان والبطالة. الإسكندرية: مؤسسة الشباب الجامعية. 2009.



- 55- طلعت إبراهيم لطفي. الخدمة الاجتماعية العمالية. مصر: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع. 2007.
- 56- طلعت لطفي إبراهيم. البطالة والجريمة. الجزائر: دار الكتاب الحديث. 2009.
- 57- طلعت لطفي إبراهيم. علم اجتماع التنظيم. مصر: دار غريب. 2008.
- 58- العامري صالح مهدي محسن. الغالبية طاهر محسن منصور. الإدارة والاعمال. عمان: دار وائل للنشر. 2007.
- 59- عبد الباسط محمد محسن. علم الاجتماع الصناعي. مصر: المكتبة الأنجلوساكسونية. 1974.
- 60- عبد الباقي صلاح الدين محمد. السلوك الفعال في المنظمات. مصر: الدار الجامعية. 2004.
- 61- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي. المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية. ط1. الإسكندرية: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع. 2007.
- 62- عبد الفضل محمود. الفكر الاقتصادي العربي وقضايا التحرر والتنمية والوحدة. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية. 1982.
- 63- العثماني يوسف بن أحمد. نحو استراتيجية وطنية شاملة لمكافحة الإرهاب بالمملكة العربية السعودية. الرياض. 2006.
- 64- علاقي عبد القادر مدني. الإدارة دراسة تحليلية للوظائف والقرارات الادارية. السعودية: تهامة للنشر والتوزيع. 2007.
- 65- عميرة جويده. التحليل الإحصائي في العلوم الاجتماعية. القاهرة: دار جوانا للنشر والتوزيع. 2014.
- 66- عيادة مديحة أحمد. علم الاجتماع الصناعي. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع. 2010.
- 67- عبيدات محمد وآخرون. منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات. عمان. دار وائل للنشر. 1999.
- 68- غربي علي وآخرون. تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة. مصر: دار الفجر. 2003.
- 69- الغمري إبراهيم. الأفراد والسلوك التنظيمي. مصر: دار الجامعات المصرية. 1979.
- 70- الفقي إبراهيم. قوة التفكير. مصر: شركات إبراهيم الفقي للتنمية. 1997.

- 71- فليه فاروق عبده ، السيد محمد عبد المجيد. السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع. 2005.
- 72- القحطاني عادل بن صلاح بن عمر عبد الجبار ، القحطاني محمد بن مترك .علم النفس التنظيمي والإداري. السعودية: مكتبة الملك فهد. 2007.
- 73- قدي عبد المجيد. المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية: دراسة تحليلية تقييمية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 2003.
- 74- القرشي جلال مصطفى. شرح قانون العمل الجزائري. الجزائر: المطبوعات الجامعية. 1984.
- 75- القرشي مدحت. اقتصاديات العمل. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع. 2007.
- 76- كعباش رابع. علم الاجتماع التنظيم . قسنطينة: جامعة منتوري. مخبر علم الاجتماع الاتصال. 2006.
- 77- الكعبية محمد عزيز محمد سالم. البطالة مشكلة سياسية اقتصادية. ط1، بنغازي: دار الكتب الوطنية قاريونس. دس.
- 78- كوهنت ران دال. مراحل تطور الأمن الوظيفي. ترجمة محمد مخيمر. طنطا: دار غريب. 1989.
- 79- مالكوم جبليز وآخرون. اقتصاديات التنمية . ترجمة طه عبد الله. سوريا: دار المريخ للنشر. 1999.
- 80- ماهر أحمد. إدارة الموارد البشرية. الاسكندرية: الدار الجامعية. 2007.
- 81- مجيد علي حسين، عفاف عبد الجبار سعيد. مقدمة في التحليل الاقتصادي الكلي. ط1. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع. 2004.
- 82- محمد سعيد أنور سلطان. السلوك التنظيمي. ط1. الاسكندرية: الدار الجامعية الجديدة. 2003.
- 83- مشورب إبراهيم. الاقتصاد السياسي: مبادئ، مدارس ، أنظمة. لبنان: دار المنهل. 2002.
- 84- المغربي عبد الحميد عبد الفتاح. المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية. ط1. الاسكندرية: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع. 2007.
- 85- المغربي محمد كامل. السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم. ط2. الأردن: دار الفكر للنشر والتوزيع. 1995.

- 86- مهدي حسين. منهجية البحث العلمي. الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر. 1998.
- 87- الموسوي ضياء مجيد. اقتصاد العمل في الفقه الإسلامي. ط.2. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 1992.
- 88- الموسوي ضياء مجيد. النظرية الاقتصادية. ط.1. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 2005.
- 89- الموسوي سنان. إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها. الأردن: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع. 2003.
- 90- موريس أنجوس. منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية ( تدريبات عملية). ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون. الجزائر. دار القصبية.
- 91- المير عبد الرحيم الهيتي. تدرج أهمية الحاجات لدى العمالة السعودية والعربية. الرياض: دار الشبل. 1414.
- 92- نجا علي عبد الوهاب. مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية تطبيقية. الاسكندرية: الدار الجامعية. 2005.
- 93- نعمة الله نجيب إبراهيم. اقتصاد العمل. مصر: الدار الجامعية للطباعة والنشر. 1997.
- 94- نعمة الله نجيب إبراهيم. نظرية اقتصاد العمل. الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة. 2001.
- 95- هدي بشير. الوجيز في شرح قانون العمل. الجزائر: دار الريحانة للنشر والتوزيع. 2000.
- 96- هدى سيد لطيف. الأسس العلمية للإدارة. ط.1. القاهرة: الشركة العربية للنشر والتوزيع. 1996.
- 97- هني أحمد. اقتصاد الجزائر المستقلة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 1991.
- 98- هوجر ديفيد. مرتكزات الأمن الوظيفي. الرياض: مكتبة جرير. 1991.

ب- باللغة الفرنسية

- 1- Benissad, . **la reformes economique en Algerie**. Opu.Alger.1991.
- 2-L,DJILALI, Liabes Djilali .**capitale prive patron d,industrie en Algerie (1962- 1982)** cREAD.Alger.1984.p521

## II الرسائل الجامعية:

- 1- آيت عيسى عيسى . " سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر: انعكاسات وأفاق اقتصادية واجتماعية". رسالة دكتوراه علوم تخصص تسيير . جامعة الجزائر 3. 2010.
- 2- بدروي سفيان. " ثقافة المقاومة لدى الشباب الجزائري المقاتل". شهادة دكتوراه ( ل م د ) علم الاجتماع التنموية البشرية. جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان. 2014-2015.
- 3- براكطة سليمة. "ظروف العمل داخل المؤسسة المخصصة وانعكاساتها على الوضعية الاجتماعية للعمال". رسالة ماجستير في علم الاجتماع. جامعة الحاج لخضر باتنة. 2011-2012.
- 4- بلعباس راجح. " إشكالية البطالة في الجزائر: دراسة تحليلية قياسية في الفترة 1966-2010 ". رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص ديمغرافيا. جامعة الجزائر. 2006-2007.
- 5- بلعبور طاهر. " الاستقرار في العمل". رسالة ماجستير في علم الاجتماع التنموية. جامعة قسنطينة. 1994.
- 6- بلمعروف وسيلة أحمد . "الأمن الوظيفي والإنتاجية في الأجهزة الحكومية". رسالة ماجستير. جامعة الملك عبد العزيز. جدة. 1995.
- 7- بن خالد جمال. " الخدمات الاجتماعية العمالية والثقافة التنظيمية في ظل التغير التنظيمي للمؤسسة الجزائرية". رسالة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل. جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2. 2015-2016.
- 8- بن خالد جمال. "الخدمات الاجتماعية العمالية بالمؤسسة الصناعية الخاصة". رسالة ماجستير في الخدمة الاجتماعية. جامعة المسيلة. 2007.
- 9- بن رمضان سامية. "العمل والعمال في ظل الصناعة بين التسريح والإدماج في ظل النظام المؤسسي في الجزائر". رسالة دكتوراه في علم الاجتماع. جامعة الحاج لخضر باتنة. 2010-2011.
- 10- بن صويلح ليليا. "سياسة التشغيل في الجزائر". أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم اجتماع التنمية. جامعة منتوري قسنطينة. 2010-2011.
- 11- بن منصور رفيقة . "الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص". رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل. جامعة الحاج لخضر باتنة. 2013-2014.
- 12- بن نوار صالح. "أسباب الاستقرار في العمل الصناعي بالجزائر". رسالة ماجستير في علم الاجتماع الصناعي. جامعة قسنطينة. 1995.

- 13- بوبكر هشام. "استراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل". رسالة ماجستير في علم الاجتماع جامعة قسنطينة. 2007.
- 14- بوعكاز فريد. "الإشراف والرضا الوظيفي". رسالة ماجستير في علم الاجتماع. جامعة قسنطينة. 2008.
- 15- الثمالي عبد الله محمد. "علاقة الالتزام التنظيمي ببيئة العمل الداخلية". رسالة ماجستير علوم ادارية. كلية الدراسات العليا. جامعة نايف للعلوم الأمنية، 2002.
- 16- حجال مسعود. "خريجو الجامعة بين البطالة والبحث عن التوظيف". رسالة ماجستير في علم الاجتماع. جامعة الجزائر. 2000-2001.
- 17- حمود سعيدة. "برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية". رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التتمية. جامعة بسكرة. 2005-2006.
- 18- سراج وهيبة. "دراسة اقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر". رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية. جامعة الشلف. 2007-2008.
- 19- سمايلي محمود. "الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني". رسالة ماجستير في علم الاجتماع والديمغرافيا. جامعة فرحات عباس سطيف. 2007.
- 20- شلالى فارس. " دور سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009". رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد كمي. جامعة الجزائر. 2004-2005.
- 21- عاشوري ابتسام. " الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية". رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل. جامعة محمد خيضر بسكرة. 2014-2015.
- 22- عبد الصمد سميرة. "أهمية تقييم أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية". رسالة ماجستير موارد بشرية. جامعة الحاج لخضر باتنة. 2007.
- 23- عبد المعطي سمس لمياء حسن. "الأمن الوظيفي للمعلمات السعوديات في المدارس الأهلية بمدينة جدة (الواقع، المعوقات، المقترحات)". رسالة ماجستير. السعودية: جامعة أم القرى. 2004.
- 24- عزري سليمة. "دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر". مذكرة ماجستير في الاقتصاد. جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان. 2008.

- 25- عقون سليم. "قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة: دراسة قياسية تحليلية". مذكرة ماجستير في الاقتصاد والتسيير . جامعة فرحات عباس سطيف.2009.
- 26- عمشى بنت خليف ناصر الشمري. "دور الإدارة الالكترونية في تحقيق الأمن الوظيفي". رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية السعودية.2013.
- 27- عمور محمد. "أسباب اختيار الشباب لنوع معين من المشاريع الاستثمارية". رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص ديمغرافيا. جامعة الجزائر. 2006-2007.
- 28- غياظ. فوزية. "دراسة تأثير العمل المؤقت على الإحساس بالأمان الوظيفي". رسالة ماجستير في علوم التسيير. جامعة قسنطينة. 2010-2011.
- 29- قصاب سعدة. "تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق". رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية. جامعة الجزائر. 1994-1995.
- 30- قندوز سناء. "دور الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب في ترقية الاستثمار الخاص الجزائري". رسالة ماجستير في العلوم القانونية. معهد الحقوق والعلوم الإدارية. جامعة الجزائر. 2004-2005.
- 31- كوسة بوجمعة. "سياسات التشغيل في الجزائر: عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة". مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تنمية الموارد البشرية. جامعة محمد خيضر بسكرة. 2005-2006.
- 32- لعفيفي إيمان. "علاقة الضغط النفسي بالاغتراب النفسي لدى خريجو الجامعة العاملين بعقود ما قبل التشغيل". رسالة ماجستير في علم النفس العيادي. جامعة فرحات عباس سطيف. 2013.
- 33- معمري حمزة . "العلاقة بين اتجاهات الموظفين نحو المهنة والالتزام التنظيمي". رسالة ماجستير علم النفس التنظيم والعمل. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة الجزائر. 2007-2008.
- 34- مكاك ليلي. " دور وكالة التنمية الاجتماعية في تحسين ظروف الأسرة الجزائرية". رسالة ماجستير في علم الاجتماع العائلي . جامعة الحاج لخضر باتنة. 2010-2011.
- 35- نعموني مراد . "القيم واتساقها وعلاقتها بالالتزام التنظيمي". رسالة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. جامعة الجزائر. 2006.

### III المجالات

#### باللغة العربية

- 1- البشير عبد الكريم. "تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحيطية من خلال عقد التسعينات". مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا. العدد الأول. الجزائر. 2004.
- 2- خليفات عبد الفتاح، الملاحمة مدني . "الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي". مجلة جامعة دمشق. المجلد. 25. العدد. 4. 2009.
- 3- رواب عمار، غربي صباح. "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر". بسكرة: الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية جامعة محمد خيضر. 2011.
- 4- الصرايرة خالد أحمد. "الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم". المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. العدد. 3. الأردن: جامعة مؤتة. 2009.
- 5- الصمادي زياد محمد علي ، الرواشدة فراس محمد. "محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموانئ في الأردن". المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. مجلد. 5. عدد. 9. الأردن. 2009.
- 6- عصفور محمد شاكر. "الاستقرار الوظيفي". مجلة المدينة. العدد. 17. 1992.
- 7- فائز حسن محمد، نغم دايع علي. "دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الالتزام التنظيمي". مجلة الإدارة والاقتصاد. المجلد. 2. العدد. 7. العراق: جامعة كربلاء. 2013.
- 8- قيس إبراهيم حسين. "دور الخصائص الريادية في تعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من متخذي القرار في الشركة العامة للصناعة الكهربائية- ديالي". مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية. جامعة الكوفة. المجلد. 9. العدد 26. 2013.
- 9- المجلة الجزائرية للعمل. عدد. 19. الجزائر. 1987.
- 10- مرفت محمد سعيد. "أثر إدارة المواهب في اندماج العاملين من خلال التوازن بين العمل والاسرة كمتغير وسيط". المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. المجلد. 9. العدد. 1. 2013.
- 11- وارزقي ميلود. "سياسة الأجور وفق قانون علاقات العمل في الجزائر". مجلة الدراسات والبحوث القانونية. العدد. 4. كلية العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر. 3.

1-Naser Shirbagi. Exploring Organizational Commitment and Leadership Frames – within Indian and Iranian Higher Education Institutions. Bulletin of Education & Research June 2007. Vol. 29.No. 1

#### IV القواميس المعاجم

- 1- القاموس الجديد للطلاب. السعدي محمود. ط7. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب. 1991.
- 2- معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين : عربي إنجليزي. الصحاف حبيب. لبنان: مكتبة لبنان ناشرون. 1997.
- 3- المعجم الإداري. الشوبكي سمير. الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع. 200.
- 4- معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. زكي بدوي أحمد. لبنان: مكتبة بيروت. 1997.
- 5- المنجد في اللغة العربية المعاصرة. ط1. بيروت (لبنان): دار المشرق. 2000.

#### V الملتقيات

- 1- بن باير الحبيب، بن كاملة محمد عبد العزيز. " التشغيل في الجزائر: مدخل لتطوير وعصرنة البرامج والآليات لتفعيل التنمية: عرض نتائج الفترة 2006-2010". الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية. جامعة محمد خيضر بسكرة يومي 13 و14 أفريل. 2011.
- 2- بن عزة محمد، شليل عبد اللطيف. " دور السياسات العمومية في ترقية قطاع الشغل والقضاء على البطالة في الجزائر". ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة. جامعة المسيلة. 15-16 نوفمبر 2011.
- 3- حامد نور الدين ، عاشور فلة. " تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر". الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية. جامعة محمد خيضر بسكرة . يومي 13 و14 أفريل 2011.
- 4- خبابة عبد الله ، خبابة صهيب. "الاستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة والبطالة". ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة. جامعة المسيلة. 15-16 نوفمبر 2011.



- 5- علوني عمار. "دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة: دراسة تقييمية بولاية سطيف". الملتقى الوطني حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة. جامعة المسيلة. 15-16 نوفمبر 2011.
- 6- لحسن عبد القادر. "سياسة التشغيل بين البطالة وإشكالية معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2009 : اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل الخماسي 2010-2014". الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية. جامعة محمد خيضر بسكرة. يومي 13 و14 أبريل 2011.
- 7- نايت سعدي الهام. "اليات تفعيل ونجاح سياسة التشغيل في الجزائر". الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية. جامعة محمد خيضر بسكرة. 13 و14 أبريل 2011.
- 8- هايل عبد المولى طشطوش. "البطالة المسببات والآثار، رؤية اقتصادية إسلامية للعلاج". ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة. جامعة المسيلة. 15-16 نوفمبر 2011.

## VI التقارير

1-commission <perspectivesde développement économique et social  
rapport regards sur la politique monétaire en Algérie.2005.

ثانيا: البيليوغرافيا الالكترونية

### I الكتب الالكترونية

- 1- فوزي شرف الدين. الخدمة الاجتماعية تحليل المهنة والجنور. مصر: جامعة بنها. ب. ت. الموقع الإلكتروني: <http://olc.bu.edu.eg/olc/images/fedu514.pdf>.

### II الرسائل الالكترونية

- 1- القاسم رؤى رشيد سعيد. " أثر الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة المصرفية". رسالة ماجستير في إدارة أعمال. جامعة الشرق الأوسط. 2011-2012. الموقع الإلكتروني:

[https://meu.edu.jo/libraryTheses/58610f893d4aa\\_1.pdf](https://meu.edu.jo/libraryTheses/58610f893d4aa_1.pdf)

بتاريخ: 2016 /05/12

2- أبو ندا سامية خميس. "تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية". رسالة لنيل شهادة الماجستير إدارة الأعمال. الجامعة الإسلامية غزة . 2007. الموقع الإلكتروني:

<http://library.iugaza.edu.ps/thesis/74036.pdf> بتاريخ: 2017/04/20

3- أديب ناصر سومر. "أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي". رسالة ماجستير في إدارة الأعمال. سوريا: جامعة تشرين. 2003-2004. الموقع الإلكتروني: <http://www.tishreen.edu.sy/ar> بتاريخ: 2016/02/12

4- الأسمرى محمد عياض سعيد. "مدرجات العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر موظفي الجهات الحكومية المدنية بمطار نجران". رسالة الماجستير في العلوم الإدارية. كلية الدراسات العليا. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية السعودية . 2012-2013. الموقع الإلكتروني: <https://repository.nauss.edu.sa/handle/123456789/54337> بتاريخ: 2016/01/20

5- حنونة سامي إبراهيم حماد. "قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الإسلامية بقطاع غزة". رسالة ماجستير في إدارة الأعمال. الجامعة الإسلامية بغزة. 2006. الموقع الإلكتروني: <http://library.iugaza.edu.ps/thesis/68805.pdf> بتاريخ: 2016/05/12

6- حواس أميرة محمد رفعت. "أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العلاقة بين التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية". رسالة ماجستير إدارة الأعمال. جامعة القاهرة مصر. 2003.

الموقع الإلكتروني: <https://www.kutub-pdf.net/downloading/K73dGF.html> بتاريخ: 2016/04/12

7- الخرب محمد بن عبد الله بن حمد. "الصراعات الشخصية وانعكاساتها على الأمن الوظيفي". رسالة لنيل الماجستير في العلوم الإدارية. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض. 2006. الموقع الإلكتروني: [www.pgsf.org.ye/wp-content/uploads//](http://www.pgsf.org.ye/wp-content/uploads//) اخر فهرسة للرسائل عدد 370 ادارة اعمال/الصراعات الشخصية.pdf

8- صقر محمد أكرم حلس. "دور إدارة التغيير في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين". رسالة ماجستير في إدارة أعمال. الجامعة الإسلامية غزة. 2012. الموقع الإلكتروني:

بتاريخ: [http://library.iugaza.edu.ps/book\\_details.aspx?edition\\_no=120809](http://library.iugaza.edu.ps/book_details.aspx?edition_no=120809)

2017/06/11

9- العتيبي خالد مسعود بن قويزان . " تخطيط الموارد البشرية وعلاقتها بالأمن الوظيفي في الرئاسة العامة لرعاية الشباب". رسالة ماجستير في العلوم الإدارية. السعودية: جامعة نايف للعلوم الأمنية. 2010.

[https://ncys.ksu.edu.sa/sites/ncys.ksu.edu.sa/files/Community%209\\_5.pdf](https://ncys.ksu.edu.sa/sites/ncys.ksu.edu.sa/files/Community%209_5.pdf)

f بتاريخ: 2016/05/15.

10- عركوك طارق فرج عبد الله. "الأمن الوظيفي وأداء المعلمين من وجهة نظر المديرين ومعلمي التعليم العام بتعليم العاصمة المقدسة". رسالة ماجستير. قسم الإدارة التربوية والتخطيط . جامعة أم القرى بالمملكة العربية السعودية. د س. مأخوذة من الموقع الإلكتروني:

<http://libback.uqu.edu.sa/hipres/futxt/8618.pdf> . بتاريخ: 2017/06/15

11- الفاضل عبد العزيز بن محمد بن عبد العزيز. "تخطيط وتنمية المسار الوظيفي وانعكاساته على الأمن الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة التربية والتعليم". رسالة ماجستير في العلوم الإدارية. السعودية: جامعة نايف للعلوم الأمنية. 2011. الموقع الإلكتروني:

<https://repository.nauss.edu.sa/handle/123456789/52749> بتاريخ: 15/ 05

2016.

12- هيفاء رضا جميل الفيل. "الأمن الوظيفي والإنتاجية في الأجهزة الحكومية": دراسة ميدانية على بعض الأجهزة الحكومية في مدينة جدة". السعودية: جامعة الملك عبد العزيز. 2007. الموقع

الإلكتروني: <https://www.kau.edu.sa/ResearchRepository/PdfDocument>

[2875\\_306\\_AR.pdf](https://www.kau.edu.sa/ResearchRepository/PdfDocument/2875_306_AR.pdf) بتاريخ: 15 / 05 / 2016.

13- الوزان خالد محمد أحمد. "المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي". رسالة الماجستير في العلوم الإدارية. كلية الدراسات العليا. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض. 2006. الموقع الإلكتروني:

<https://www.fichier-pdf.fr/2014/12/06/fichier-sans-nom-4/fichier-sans-nom.pdf>

nom.pdf بتاريخ: 2016/01/20

1- الصرايرة خالد أحمد. "الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم". المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. مجلد.2. العدد.3. الأردن. جامعة مؤتة. 2009. الموقع الإلكتروني:

<http://search.shamaa.org/PDF/Articles/YEAjqah/3AjqaheVol2No3Y2009/>

[1AjqaheVol2No3Y2009.pdf](http://search.shamaa.org/PDF/Articles/YEAjqah/3AjqaheVol2No3Y2009/) بتاريخ: 2016/04/12.

#### IV القرارات واللوائح القانونية

1- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. العدد 39. السنة السابعة والعشرون. الصادرة بتاريخ: 12 سبتمبر 1990.

. <https://www.joradp.dz/HAR/Index.htm>. بتاريخ: 2018/04/23.

2- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. العدد 83. السنة الواحدة والأربعون. الصادرة بتاريخ: 26 ديسمبر 2004. [https://www.joradp.dz/FTP/jo-](https://www.joradp.dz/FTP/jo-arabe/2004/A2004083.pdf)

[arabe/2004/A2004083.pdf](https://www.joradp.dz/FTP/jo-arabe/2004/A2004083.pdf). بتاريخ: 2018/04/23.

3- الجريدة الرسمية. العدد. 44. السنة الواحدة والثلاثون. الصادرة في 7 جويلية 1994. الموقع الإلكتروني: <https://www.joradp.dz/HAR/Index.htm>

4- الجريدة الرسمية. العدد. 91. السنة الخامسة والثلاثون. الصادرة في 06/12/1998.

<https://www.joradp.dz/FTP/Jo-Arabe/1998/A1998091.pdf>

5- الجريدة الرسمية. العدد. 22. السنة الخامسة والأربعون. الصادرة في: 30/04/2008

<https://www.joradp.dz/FTP/jo-arabe/2008/A2008022.pdf>

6- الجريدة الرسمية. العدد. 17. السنة السابعة والعشرون. الصادرة في 25 أبريل 1990. . 563. الموقع الإلكتروني: <https://www.joradp.dz/HAR/Index.htm>

7- الجريدة الرسمية. العدد. 39. السنة الثانية عشر. الصادرة في 16 مايو 1975

<https://www.joradp.dz/FTP/Jo-Arabe/1975/A1975039.pdf>

8- المادة 15 من قانون علاقات العمل. الجريدة الرسمية العدد 17 . 1410.

- 9- المادتين: 2،3 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 مايو 1994. الجريدة الرسمية. العدد. 34. السنة الواحدة والثلاثون. الصادرة في 01 جوان 1994. الموقع الإلكتروني: <https://www.joradp.dz/HAR/Index.htm>
- 10- المادة السابعة. المرسوم التنفيذي رقم 98-402. الجريدة الرسمية. العدد. 91. السنة الخامسة والثلاثون.
- 11- المادة 3. المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990.
- 12- مضمون المادة 6. المرسوم التنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 8 سبتمبر 1996. الجريدة الرسمية. العدد 52. السنة الثالثة والثلاثون. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. 11 سبتمبر 1996.
- الموقع <https://www.joradp.dz/FTP/Jo-Arabe/1996/A1996052.pdf>. بتاريخ: 2018/05/23
- 13- المرسوم التنفيذي رقم 96/232 المؤرخ في 29 يونيو 1996. الجريدة الرسمية. العدد. 4. السنة الثالثة والثلاثون. الصادرة في 30 يونيو 1996. الموقع الإلكتروني: <https://www.joradp.dz/HAR/Index.htm>. بتاريخ: 2018/05/21.
- 14- المرسوم التنفيذي رقم 02/50 المؤرخ في 21 يناير 2002. الجريدة الرسمية. العدد 06. السنة التاسعة والثلاثون. الصادرة في: 23 يناير 2002. الموقع الإلكتروني: <https://www.joradp.dz/HAR/Index.htm>. بتاريخ: 2018/05/26
- 15- المرسوم التنفيذي رقم 04-14 مؤرخ في 22 يناير 2004 المتضمن إنشاء الكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي. الجريدة الرسمية. العدد. 06. السنة الواحدة والأربعون. الصادرة في: 25 يناير 2004.
- الموقع الإلكتروني: <https://www.joradp.dz/FTP/jo-arabe/2004/A2004006.pdf>. بتاريخ: 2018/05/19.
- 16- المرسوم الرئاسي رقم 04-13 مؤرخ في 22 يناير 2004 المتعلق بجهاز القرض المصغر. الجريدة الرسمية. العدد. 06. السنة الواحدة والأربعون. الصادرة في: 25 يناير 2004. <https://www.joradp.dz/FTP/jo-arabe/2004/A2004006.pdf>. بتاريخ: 2018/05/19.

17- القانون المدني. الأمانة العامة لرئاسة الحكومة الجزائرية. ص. 11. الموقع الإلكتروني:  
<https://www.joradp.dz/TRV/ACivil.pdf>

18- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. رئاسة الجمهورية: الأمانة العامة  
للحكومة. مارس 2016 <https://www.joradp.dz/trv/acons.pdf>

## V منشورات ومواقع الانترنت

1- الديوان الوطني للإحصاء. النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال سبتمبر 2015.  
مأخوذ من الموقع الإلكتروني: [www.ons.dz](http://www.ons.dz)

2- الوكالة الوطنية للتشغيل. الموقع الإلكتروني: <http://www.anem.dz/ar>. بتاريخ  
2018/04/25.

3- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. "السياسة الوطنية للتشغيل". الموقع  
الإلكتروني: <http://www.mtess.gov.dz/ar/#>. بتاريخ: 2018/05/06.

4- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر. "تقديم الوكالة". الموقع الإلكتروني:  
<https://www.angem.dz/ar/article/presentation>. بتاريخ: 2018/05/19.

5- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة. "تعريف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة".  
[https://www.cnac.dz/site\\_cnac\\_new/Web%20Pages/Ar/AR\\_PresentationCNAC.aspx](https://www.cnac.dz/site_cnac_new/Web%20Pages/Ar/AR_PresentationCNAC.aspx)

6- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. السياسة الوطنية للتشغيل. الموقع الإلكتروني:  
<http://www.mtess.gov.dz/ar>

7- أصداء وكالة التنمية الاجتماعية. العدد. 3. خاص بأشغال المنفعة العمومية ذات  
الاستعمال المكثف\* أبريل 2017. (Tup-Himo).

<http://www.ads.dz/newsletter/tuphimo03.pdf> (Tup-Himo).

8- مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن. يوم: 2015/06/03.

9- الوكالة الوطنية للتشغيل لولاية المسيلة. يوم: 2015/06/03.

10- الوكالة الوطنية للتشغيل. الموقع الرسمي لولاية المسيلة. [http://wilaya-  
msila.dz/ar/?action=formunik&type=sous\\_menu&idformunik=32](http://wilaya-msila.dz/ar/?action=formunik&type=sous_menu&idformunik=32)

بتاريخ: 2018/03/13.

11- البنك الدولي. تقرير التنمية في العالم العربي. 1996.

باللغة الفرنسية

1-L'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes. « Dispositif – de l'ENSEJ- les modes de financement ». Disponible sur :

<https://www.ansej.org.dz/index.php/fr/presentaion-de-l-ansej/dispositif>.

Consulté le : 16/05/2018

2-Agence de Développement Social. « rganization de l'ADS ».

Disponible sur

[http://www.ads.dz/documents/ads\\_organisation.html#PRESENTATION](http://www.ads.dz/documents/ads_organisation.html#PRESENTATION). :

Consultée. Le : 21/05/2018

# الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة باتنة 01

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمقرافيا

## سياسات التشغيل بالجزائر

دراسة سوسيولوجية للأمن الوظيفي

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه LMD في علم الاجتماع تنظيم وعمل

أخي العامل :

في إطار الإعداد لرسالة شهادة الدكتوراه ( ل م د ) علم اجتماع تخصص تنظيم وعمل نرجوا منكم مساعدتنا لإتمام هذه الدراسة الميدانية وذلك من خلال حرصكم على ملء هذه الاستمارة بكل صراحة وموضوعية مع العلم أنها لا تستخدم إلا في إطار البحث العلمي.

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

إشراف الأستاذة:

إعداد الطالبة :

د. براهيم صباح

سعدية زايدي

ملاحظة : ضع العلامة (x) في المكان المناسب

السنة الجامعية : 2019/2018

المحور الأول: البيانات السوسولوجية العامة

- 1- الجنس:  ذكر  أنثى
- 2- السن: أقل من 23 سنة  من 23-27 سنة  من 28-32  من 33 فأكثر

- 3- الحالة الاجتماعية: أعزب  متزوج  مطلق  أرمل
- 4- المؤهل العلمي:

- ليسانس  ماجستير  ماستر  ماجستير
- 5- مدة عقد العمل: أقل من سنة  من 1-3 سنوات  من 3-6 سنوات

6- هل مارست نشاط آخر قبل التحاقك بالمؤسسة؟

- نعم  لا

إذا كان الجواب "نعم" ما نوع النشاط؟

.....  
.....

المحور الثاني: بيانات متعلقة بسياسات التشغيل

1- العقد

7- ما نوع البرنامج الذي استقذت منه؟

- الشبكة الاجتماعية  جهاز المساعدة على الإدماج المهني

8- ما نوع العقد الذي أمضيته مع مؤسسة العمل؟

- محدد المدة  غير محدد المدة

9- هل تم توفير عقد العمل بسهولة

نعم  لا

10- هل تم تجديد عقد عملك؟

نعم  لا

11- هل ترغب في تمديد عقد عملك مرة أخرى؟

أرغب  لا أرغب

12- هل أنت متخوف من عدم تجديد عقد عملك؟

نعم  لا

13- هل ترى أن مدة العقد كافية لاكتساب خبرة مهنية؟

كافية  ليست كافية

2- الأجر:

14- هل الأجر الذي تتقاضاه يلائم مجهودك في العمل؟

يلائم  لا يلائم

15- هل تعتقد أن أجرك يكفيك لتلبية حاجاتك الضرورية؟

أعتقد  لا أعتقد

16- ما هي المدة التي يغطيها هذا الأجر؟

أقل من 10 أيام  من 10-20 يوم  من 20-30 يوم

17- هل تتقاضى الأجر في الوقت المحدد؟

نعم لا

18- هل أنت راض عن أجرك؟

نعم  لا

### 3- الخدمات الاجتماعية

19- هل لكم الحق في الاستفادة في الخدمات الاجتماعية؟

نعم  لا

20- هل لكم الحق في الاستفادة من خدمة الإطعام؟

نعم  لا

21- ما نوع المزايا التأمينية التي لك الحق في الاستفادة منها؟

تأمين إصابات العمل  تأمين صحي

22- هل لك الحق في المعاش عند بلوغ سن التقاعد؟

نعم  لا

23- هل هناك نقابة تعمل بالدفاع عنكم فيما يخص الخدمات الاجتماعية؟

توجد  لا توجد

24- ما هو تقييمك للخدمات الاجتماعية المقدمة لكم؟

.....

.....

المحور الثالث: بيانات متعلقة بالأمن الوظيفي

1- الاستقرار الوظيفي:

25- هل المنصب الذي نصبت فيه يناسب تكوينك؟

نعم  لا

26- هل هناك تهمين لما تقوم به من مهام من قبل مؤسستكم؟

نعم  لا

27- هل أنت مرتاح في عملك؟

مرتاح  لست مرتاح

28- هل تحصل على حقوقك كاملة بالمؤسسة التي تعمل بها؟

نعم  لا

29- هل لديك ولاء للمؤسسة التي تعمل بها؟

نعم  لا

30- هل ارتباطك بعقد عمل مع المؤسسة يعطيك إحساسا بالاستقرار؟

نعم  لا

32- هل ترى بأن مستقبلك الوظيفي واضح؟

نعم  لا

31- هل ينتابك شعور بإمكانية طردك من العمل؟

نعم  لا

2- الرضا الوظيفي

32- هل أنت مرتاح في عملك؟

نعم  لا

33- هل أنت راض عن توقيتك الأسبوعي؟

نعم  لا

34- هل أنت مندمج في الوسط العملي بشكل جيد؟

نعم  لا

35- هل تفكر في مغادرة هذه المؤسسة إلى مؤسسة أخرى؟

أفكر  لا أفكر

في حالة الإجابة "بنعم" هل هذا راجع:

للمعاملة السيئة التي ألقاها من المسؤول  للحصول على منصب دائم

أخرى أذكرها.....

36- هل تشعر بالانتماء إلى المؤسسة؟

أشعر  لا أشعر

37- هل تعتبر مصلحة المؤسسة هي مصلحتك؟

نعم  لا

### 3- الالتزام التنظيمي

38- هل تحترم مواقيت الدخول والخروج؟

دائما  أحيانا  نادرا

39- هل قيمك تتوافق مع قيم المنظمة التي تعمل بها؟

لا تتوافق  تتوافق

40- هل أهدافك تتطابق وأهداف المنظمة؟

لا تتطابق  تتطابق

41- هل تطبيقك للقوانين والتعليمات يعود إلى:

الواجب والمسؤولية  الانضباط الشخصي

نابع من قيمي ومبادئ  التخوف من العقاب والجزاء

42- هل تهتم بسمعة منطمتك؟

لا أهتم  أهتم

في حالة وجود اهتمامات لما يعود ذلك:

المنظمة مصدر رزقي  سمعتي من سمعتها

## REPARTITION DES PLACEMENTS PID PAR NIVEAU D'INSTRUCTION

| Communes          | universitaires | Techniciens<br>supérieurs | TOTAL |
|-------------------|----------------|---------------------------|-------|
| MSILA             | 260            | 43                        | 303   |
| MAADID            | 28             | 1                         | 29    |
| HAMMAM DHALAA     | 67             | 5                         | 72    |
| OULED DERRADJ     | 28             | 2                         | 30    |
| TARMOUNT          | 15             | 2                         | 17    |
| MTARFA            | 7              | 0                         | 7     |
| KHOUBANA          | 3              | 1                         | 4     |
| MCIF              | 19             | 1                         | 20    |
| CHELLAL           | 3              | 1                         | 4     |
| OULED MADHI       | 5              | 0                         | 5     |
| MAGRA             | 39             | 1                         | 40    |
| BERHOUM           | 34             | 0                         | 34    |
| AIN KHADRA        | 46             | 1                         | 47    |
| OULED ADDI GUBALA | 27             | 1                         | 28    |
| BELAIBA           | 17             | 1                         | 18    |
| SIDI AISSA        | 79             | 3                         | 82    |
| AIN EL HADJEL     | 65             | 2                         | 67    |
| SIDI HADJERES     | 2              | 0                         | 2     |
| OUENOUGHA         | 51             | 2                         | 53    |
| BOUSAADA          | 70             | 17                        | 87    |
| OULED SIDI BRAHIM | 11             | 3                         | 14    |
| SIDI AMEUR        | 24             | 0                         | 24    |
| TAMSA             | 4              | 0                         | 4     |
| BEN SROUR         | 9              | 0                         | 9     |
| OULED SLIMANE     | 1              | 0                         | 1     |
| EL HOUAMED        | 4              | 1                         | 5     |
| EL HAMRI          | 41             | 3                         | 44    |



|                       |      |     |      |
|-----------------------|------|-----|------|
| OULED MANSOUR         | 7    | 0   | 7    |
| MAARIF                | 6    | 0   |      |
| DEHAHNA               | 8    | 0   |      |
| BOUTI SAYEH           | 2    | 0   |      |
| KHETTOUTI SED EL DJIR | 0    | 2   |      |
| ZERZOUR               | 1    | 0   |      |
| MOHAMED BOUDIAF       | 7    | 0   |      |
| BENZOUH               | 7    | 0   |      |
| BIR FODDA             | 0    | 0   |      |
| AIN FARES             | 0    | 1   |      |
| SIDI MHAMED           | 1    | 0   |      |
| MENAA                 | 7    | 1   |      |
| SOUMAA                | 4    | 0   |      |
| AIN EL MELH           | 13   | 5   |      |
| MEDJEDEL              | 31   | 2   |      |
| SLIM                  | 1    | 0   |      |
| AIN ERRICH            | 15   | 2   |      |
| BENI ILMENE           | 24   | 0   |      |
| OULTENE               | 3    | 1   |      |
| DJEBEL MESSAAD        | 27   | 1   |      |
| TOTAL GENERAL         | 1123 | 106 | 1057 |

## الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية للتشغيل بالمسيلة

