

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة ماستر

ميدان العلوم الاجتماعية
علم الاجتماع
علم اجتماع تنظيم وعمل
رقم: أدخل رقم تسلسل المذكرة

إعداد الطالب:
ومان بلقيس
يوم: 02/07/2019

علاقة سياسات التشغيل بضغوط العمل لدى العمال
المؤقتين دراسة ميدانية بجامعة محمد خيضر والوكالة
الولائية للتنظيم والتسيير العقاري الحضري بسكرة

لجنة المناقشة:

مشرف مقرر	جامعة محمد خيضر	الرتبة	لحمر عبد الحميد
مناقش	جامعة محمد خيضر	الرتبة	بوزيدي سليمة
رئيس	جامعة محمد خيضر	الرتبة	بويعلی نصيرة

الإهداء :

إلى ملاكي في الحياة إلى معنى الحب والحنان إلى من كان دعائها سر

نجاحي أُمي الحبيبة

إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى من أحمل اسمه بكل افتخار

أبي العزيز أطل الله في عمره

الي الذي لم يبخل عليا بالنصح والإرشاد والتوجيه أستاذي

لحمر عبد الحميد

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
	الإهداء
أ	فهرس الموضوعات
ج	فهرس الأشكال
د	فهرس الجداول
هـ	الملخص بالعربية
و	الملخص بالإنجليزية
ز	مقدمة
الفصل الأول: موضوع الدراسة	
2	أولاً: مشكلة الدراسة وتساؤلاتها
4	ثانياً: مبررات الدراسة
4	1 - أسباب اختيار الموضوع
4	2 - أهمية الدراسة
5	3 - أهداف الدراسة
5	4 - صعوبات الدراسة
5	ثالثاً: الإطار المفاهيمي للدراسة
5	1 - المفاهيم الأساسية
6	أ - التشغيل
6	ب - سياسات التشغيل
7	ج - ضغوط العمل
8	2- المفاهيم ذات العلاقة بموضوع الدراسة
8	أ - سوق العمل
9	ب - العمل
9	ج - القوى العاملة
10	د - عقود العمل
11	هـ - البطالة
11	و - المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

13	رابعاً: الدراسات السابقة
الفصل الثاني سياسة التشغيل	
25	أولاً: أبعاد سياسة التشغيل
26	ثانياً: أهداف سياسة التشغيل
27	ثالثاً: تجربة الجزائر في ترقية التشغيل خلال الفترة 1990-2014
27	أ- مرحلة إعادة الهيكلة والانفتاح على اقتصاد السوق 1990-1999
28	ب- مرحلة ما بعد 1999
29	ج- برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2004
30	د- البرنامج التكميلي لدعم الإنعاش الاقتصادي 2005-2009
31	هـ- برنامج التنمية الخماسي 2010-2014
32	رابعاً: الهيئات والسياسات والبرامج المعتمدة في ظل استراتيجية التشغيل
33	أ- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
34	ب- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC
35	ج- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM
36	د- وكالة التنمية الاجتماعية
39	هـ- برنامج عقود ما قبل التشغيل
40	و- جهاز الإدماج المهني
41	خامساً: معوقات سياسات التشغيل
44	سادساً: آفاق سياسة التشغيل
الفصل الثالث ضغوط العمل	
46	أولاً: مصادر ضغوط العمل
49	ثانياً: مراحل التعرض للضغوط
50	ثالثاً: عناصر ضغوط العمل
51	رابعاً: نماذج لتفسير ضغوط العمل
56	خامساً: آثار ضغوط العمل
59	سادساً: استراتيجية التغلب على الضغوط
الفصل الرابع الإطار المنهجي للدراسة	
63	أولاً: مجالات الدراسة
63	1- المجال المكاني

64	2-لمجال الزمني
65	3-المجال البشري
66	ثانيا:منهج الدراسة
66	ثالثا: فرضيات الدراسة
67	رابعا:العينة وكيفية اختيارها
70	خامسا:أدوات جمع البيانات
71	1- المقابلة
72	2- الاستمارة
72	سادسا: أسلوب التحليل
الفصل الخامس تحليل البيانات واستخلاص النتائج	
74	أولا:عرض وتحليل بيانات تساؤلات للدراسة
96	ثانيا:النتائج العامة للدراسة
103	خاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	نموذج مارشال	52
02	نموذج ليبير ونيومان	53
03	نموذج كرايتنر وكينكي	54
04	نموذج تحليل ضغط العمل	55
05	شكل يوضح تأثير الضغوط على الأداء	59

فهرس الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	جدول يمثل المجال البشري للدراسة	65
02	جدول يبين المجتمع الإحصائي للدراسة	68
03	جدول يبين مجالات إطار العينة	69
04	جدول يبين كيفية تحديد عينة الدراسة	70
05	جدول يوضح نوع وسن المبحوثين	74
06	جدول يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين	75
07	جدول يوضح الحالة العائلية للمبحوثين	76
08	جدول يوضح نوع العقد	77
09	جدول يوضح علاقة التكوين أو العمل السابق بالعمل الحالي	78
10	جدول يوضح الصعوبات التي يتلقاها المبحوث في العمل	80
11	جدول يوضح علاقة التدريب على العمل ببعض عوامل الضغط في العمل	81
12	جدول يوضح الإمكانيات مقابل المهام	82
13	جدول يوضح تقييم المبحوث لإمكانيته وحجم عمله وأجره مقابل حالة زملائه الدائمين	83
14	جدول يوضح ماذا كان زملاء العمل يتهربون من تقديم المساعدة	84
15	جدول يوضح إذا كان المبحوث يشعر بأنه مستغل في العمل	86
16	جدول يوضح إذا كان المبحوث يشعر بالخوف في العمل	87
17	جدول يوضح ماذا كان المبحوث يرى بان المؤسسة وزملاء العمل	89
18	جدول يوضح شعور المبحوثين	90
19	جدول يوضح شعور المبحوثين حول عوامل عدم الاستقرار في العمل	92
20	جدول يوضح قرار المبحوث في الانخراط في عقد مماثل بعد انتهاء العقد الحالي	94

ملخص الدراسة

تناولت هذه الدراسة مشكلة البطالة التي تعاني منها كل الدول وخاصة الجزائر التي حاولت جاهدة وضع سياسات وبرامج للتخفيف من تبعات هذه الظاهرة وزيادة فرص العمل ، إلا أن هذه البرامج لم تكن كافية وفعالة للقضاء بشكل مقبول على مشكل البطالة لأنها وفرت مناصب عمل هشة وغير دائمة في أغلب الحالات وتنتهي بانقضاء مدة العقد ، ولهذه المدة المحددة زمنيا دور بالغ الأهمية في تشكيل الحالة المهنية و الاجتماعية والنفسية للعامل المؤقت ، حيث يصبح تفكيره منصبا فقط على ما بعد الأيام المتبقية من مدة عقده ، مع صعوبة التركيز على عمله المتغير باستمرار حيث لا يعتبر عامل دائم له منصب خاص وعمل محدد ، وبالتالي فقد أفرزت هذه السياسات ضغوط جديدة على الأفراد العاملين الذين كانوا يعانون من ضغوط البطالة ونظرة المجتمع والمحيط العائلي لحالهم ، ليتحول هذا الضغط نتيجة هذه البرامج إلى معاناة من حجم العمل والمساءلة كالعامل الدائم لكن باجر مهين لكونه عامل مؤقت ناهيك عن التفكير الدائم في كيفية تجديد العقد أو التثبيت في المنصب أو الحصول علي عقد عمل دائم وغيرها وهي من العوامل التي تسبب ضغوط مزمنة للاعتقاد في الأذهان بأن كل هذا يمر فقط عبر الوساطة والمحسوبية وغيرها من الطرق الغير سوية.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء علي مختلف الضغوطات التي يعاني منها العمال المؤقتين وارتباطها بسياسة التشغيل المنتهجة.

الكلمات المفتاحية: التشغيل، سياسة التشغيل، ضغوط العمل

Summary

This study dealt with the problem of unemployment in all countries, especially Algeria. This letter tried hard to develop policies and programs to decrease the consequences of this phenomenon and increase employment opportunities.

However, these programs were not sufficient and effective to eliminate the unemployment problem satisfactorily because they provided fragile and non-permanent jobs in most cases. This ends with the expiration of the duration of the contract, and for this specified time, a crucial role in the formation of the social and psychological state of the temporary worker, where he becomes thinking only after the remaining days of the contract, with the difficulty to focus on its constantly changing work where it is not a permanent factor.

As a result of these policies it turns into suffering from the scope of work and responsibility as a permanent worker. But a humiliating wage for being a temporary worker, not to mention thinking about it. How to renew a contract or hold a job or get a permanent work contract and others are factors that cause chronic pressure. To believe in mind that all these passes only through mediation and nepotism and other ways of uncooperative.

For this reason, we have focused among this study to shed light on the various pressures faced by temporary workers and their association with the employment policy.

Key words: employment, employment policy, work stress .

مقدمة:

يعد موضوع ضغوط العمل من الموضوعات الحساسة المرتبطة بالسلوك التنظيمي ، وإدارة الموارد البشرية حيث تؤثر ضغوط العمل بصفة عامة على أداء كل العمال وعلى انتمائهم للمؤسسة وولائهم لها، ويكون التأثير أكبر إذا كان العمال متعاقدين وغير مثبتين في مناصب عملهم ، مما يجعل هذه الفئة تعاني من القلق والتوتر والانفعالات التي تنعكس على أدائهم وعلى علاقاتهم مع محيطهم الداخلي والخارجي ، خصوصا وان هذه الفئة تعيش وضعية مزدوجة ومفارقة خاصة ، حيث تعامل كالمثبتين الدائمين في العمل في حالات حجم العمل والالتزام بإجراءات العمل والخضوع للرقابة والمساءلة على الأخطاء أو التقصير، هذا من جهة.

ومن جهة ثانية ، يعاملون بصفة مهينة في مجال الأجور والعلاوات ولامتيازات والخدمات، والأمر من كل هذا، هو عدم ضمان استمرارية حتى هذه الوضعية الغير متوازنة مهنيا، بسبب سياسات التشغيل المنتهجة التي وضعت في الأساس لكي تخفف من الضغوط التي كانت تعيشه فئة البطالين قبل حصولها على عمل في إطار صيغ التشغيل المؤقت، إلا أن الملاحظ ميدانيا أن هذه السياسات فرضت أنماط تشغيل هشة لا تعالج مشكل البطالة بصفة نهائية بل هي مجرد تسكين للألم ، ولا تخدم الأفراد إلا بعض المحظوظين في الحصول على تثبيت في المنصب أو الحصول على عمل في مجال آخر بطرق عادية أو غير عادية، لذا نجد أن هذه السياسات عمليا خارج إطار ما أعدت له ، حيث خلقت لدى الأفراد ضغوطات جديدة منها الأجور المتدنية في مقابل حجم العمل المطلوب وأهمها هاجس انتهاء العقد والعودة لنقطة الصفر و الإحالة على البطالة مجددا ، في حالة عدم التمكن من تجديد العقد أو التثبيت في المنصب.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة التي تهدف إلى دراسة العلاقة بين سياسات التشغيل وضغوط العمل لدى هذه الفئة، وتم بناء هيكل هذه الدراسة من إطار نظري من ثلاثة فصول، وإطار ميداني جاء في فصلين.

الفصل الأول: موضوع الدراسة: التعريف بمشكلة الدراسة وتساؤلاتها ثم مبررات الدراسة, مثل أهداف وأهمية وأسباب اختيار الموضوع , ثم الإطار المفاهيمي للدراسة الذي ورد المفاهيم الأساسية التي لها علاقة وثيقة بموضوع الدراسة والمفاهيم المرتبطة بشكل غير مباشر بالموضوع، وأخيرا تم التطرق إلى بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة الراهنة من جوانب مختلفة أو دراسات مشابهة لها.

الفصل الثاني: جاء تحت عنوان سياسات التشغيل, حيث تم التطرق فيه للعديد من العناصر وهي أبعاد وأهداف سياسة التشغيل , وتجارب الجزائر في ترقية التشغيل , إضافة إلى السياسات و البرامج المنتهجة , وفي الأخير تم التطرق إلى معوقات وأفاق سياسة التشغيل

الفصل الثالث: والمعنون بـضغوط العمل وقد تضمن مصادر ضغوط العمل ومراحل التعرض لها, وكذا عناصر ضغوط العمل ونماذج لتفسيرها, وأخيرا أثار ضغوط العمل واستراتيجية إدارتها

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة : ويعتبر حلقة وصل بين الجانب النظري والجانب الميداني ، حيث تضمن عرضا مجملا عن مجالات الدراسة المكاني والزمني والبشري، والمنهج المتبع وأدوات جمع البيانات لإخضاع الفرضيات المطروحة للتحقيق الميداني من خلال إجابات الباحثين على الأسئلة التي تضمنتها استمارة الاستبيان والتي صممت في محاولة للإحاطة بكل ما يمكن جمعه من بيانات حول كل فرضية. من مفردات العينة التي تضمن هذا الفصل كيفية اختيارها وتحديدها .

الفصل الخامس: تم فيه تصنيف وتبويب البيانات في جداول وتحليل مدلولاتها كميًا وكيفيًا ، واستخلاص النتائج الجزئية عن كل مؤشر، ثم محاولة الوصول إلى نتائج كلية عن كل فرضية و التحقق من مدى

صحة طرحها للإجابة على التساؤلات المطروحة كخلاصة لعرض مشكلة الدراسة في الفصل الأول، تلا ذلك الاستنتاج العام لمجمل الفرضيات ، ثم الخاتمة التي تم التركيز فيها على تقديم بعض الاقتراحات حول سياسات التشغيل الراجع للتصور الشخصي المستمد من معايشة وضع المتعاقدين للتعديل في بعض بنودها وأبعادها وأهدافها للقضاء على بطالة الشباب. وفي نهاية البحث، وبعد القائمة البيبلوغرافية (المراجع) نجد محور الملاحق.

الفصل الأول: موضوع الدراسة

أولا -مشكلة الدراسة

ثانيا-مبررات الدراسة

1-اسباب اختيار الموضوع 2-أهمية الدراسة

3-أهداف الدراسة 4 -صعوبات الدراسة

ثالثا -الإطار المفاهيمي للدراسة

1-المفاهيم الأساسية

أ - التشغيل ب - سياسات التشغيل ج - ضغوط العمل

2- المفاهيم ذات العلاقة بموضوع الدراسة

أ - سوق العمل ب-العمل ج-القوى العاملة

د- عقود العمله-البطالةو-المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

رابعا -الدراسات السابقة

1- المشكلة

يعتبر موضوع البطالة قضية عالمية , لا يخلو منها أي مجتمع حيث أن جل دول العالم تعاني من هذه الظاهرة باختلاف مستوياتها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية , وتكمن خطورة هذه الظاهرة في كونها تمس جزءا غير مستغل من الطاقة الإنتاجية للمجتمع ,إلا وهي فئة الشباب.

وكل دولة تحاول رسم سياسة تتلاءم مع ظروفها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، للتخفيف من تبعات هذه الظاهرة والجزائر واحدة من هذه الدول التي تحاول وضع سياسات للتخفيف من حدة الضغط الاجتماعي والاقتصادي على الأفراد وعلى أجهزة الدولة خاصة، ولأنها كغيرها من البلدان النامية عرفت تذبذبا في نسب البطالة , حيث سجلت معدلات منخفضة خاصة في فترة السبعينيات وبداية الثمانينات , والتي تزامنت مع مرحلة الثورة الصناعية والثورة الزراعية والتي امتصت الأغلبية الساحقة من الأيدي العاملة، ثم مرحلة ما بعد أزمة نهاية الثمانينات والتي نتج عنها عدة مشكلات وتم فيها تسريح الآلاف من العمال وارتفع عدد العاطلين عن العمل من سنة 1986 إلى 1989 .

ولمسايرة ومواكبة تسارع الازدياد المضطرد للقوى العاملة البطالة انتهجت الدولة سياسات وبرامج من اجل الوصول إلي السبل الكفيلة للاستثمار في هذه الطاقات العاطلة عن العمل ,إلا أن هذه السياسات لم تكن مدروسة وفق خطط إستراتيجية أو اقتصادية بقدر ما كانت مبنية على اعتبارات اجتماعية , وهو ما لم يسمح بتحقيق تقدم يمكن من خلاله خلق وتيرة نمو على المستوى القريب أو البعيد، أي أن هذه السياسات جاءت لتسكين الألم فقط وليس لتقديم العلاج، حيث اعتمدت آليات وبرامج متعددة وذلك من اجل الإنعاش الاقتصادي نظرا لسهولة تكيفها ومرونتها والتي جعلها قادرة علي تحقيق التنمية الاقتصادية وجاءت هذه السياسات علي نوعين:

- سياسات التوظيف المؤقت في مختلف المؤسسات في القطاع العام والخاص
- سياسات منح قروض ومساعدات مالية لإنشاء مشاريع صغيرة ومتوسطة مشروطة بتشغيل عدد من البطالين.

وكان الهدف من هذه السياسات هو تخفيف الضغط الذي يعيشه يوميا الشباب البطال بمختلف مستوياتهم ومؤهلاتهم العلمية والمهنية.

إلا أن الملاحظ في الواقع أن هذه الفئات لا تزال تعيش ضغوطا تختلف عن ضغوط ما قبل التشغيل، ألا وهي ضغوط العمل والتي هي مجموعة العوامل التي تحيط بالإنفراد وتسبب لهم الشعور بالتوتر والإحباط والقلق وتكمن خطورة هذا الشعور في نتائجه السلبية التي تتمثل في القيام بالإعمال بصورة آلية تفنقر إلي الدافعية وعدم القدرة علي الإبداع والتشاورم , وقد تتشكل هذه الضغوط من عدة عوامل قد تكون تنظمية أي داخل المؤسسات , أو من البيئة المحيطة بالإنفراد, أو قد تكون ذاتية راجعة إلي طبيعة الفرد .

وعلى هذا جاءت هذه الدراسة كمحاولة للإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

2 - تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيسي:

هل لسياسات التشغيل المنتهجة علاقة بمختلف الضغوطات المعاشة لدى العمال المؤقتين؟

ويتفرع عن هذا التساؤل، التساؤلات الفرعية التالية:

الأول: هل لطبيعة العمل علاقة بزيادة ضغط العمل لدى العمال المؤقتين؟

الثاني: هل لنقص الخبرة المهنية في مجال العمل علاقة بضغط العمل لدى العمال المؤقتين؟

الثالث: هل لضعف الأجر علاقة بضغط العمل لدى العمال المؤقتين؟

الرابع: هل للقهر المهني (الوظيفي) علاقة بضغط العمل لدى العمال المؤقتين؟

والإجابة عن هذه التساؤلات تم طرح أربعة فرضيات في الفصل الرابع الخاص بالإطار المنهجي للدراسة.

ثانياً: مبررات الدراسة

1 -أسباب اختيار الموضوع:

لقد كان اختيارنا لهذا الموضوع نابع من الانشغال الكبير لمشكل البطالة والتشغيل بصفة عامة وفي الجزائر خاصة وان هذا الموضوع أصبح الشغل الشاغل للدول المتطورة وكذا الدول النامية مثل ما هو الحال في الجزائر.

الرغبة الذاتية والميل الشخصي لدراسة هذا الموضوع وبحكم التخصص في علم اجتماع التنظيم والعمل تم اختيار موضوع سياسة التشغيل والذي يعكس السياسة العامة المعتمدة من طرف الدولة علي الأفراد الرغبة في دراسة الموضوع خاصة من ناحية الولوج في عالم الشغل وما يقابله من صعوبات للحصول علي وظيفة وكذا الضغوطات التي يواجهها في العمل .

التوجه الواسع للشباب لهذا النوع من العقود خاصة في غياب فرص عمل حقيقية وكذا الاستخدام الواسع للمؤسسات لهذا النوع من العقود.

2 -أهمية الموضوع:

تكمن أهمية هذه الدراسة في طبيعة هذا الموضوع في حد ذاته باعتبار تشغيل الأفراد والاستثمار فيهم يمثل احد عوامل الإنتاج ، فبالرغم من الدراسات العديدة التي تناولت موضوع البطالة والتشغيل في الجزائر ، إلا أن عملية صياغة سياسات التشغيل والتحكم في سوق العمل من اكبر التحديات التي تواجهها خاصة وان فئة الشباب تمثل حوالي 75% من مجموع السكان ، ومن هنا جاءت دراستنا هذه لتتناول علاقات سياسة

التشغيل بضغوط العمل لدى العمال المؤقتين , كم تكمن أهمية هذه الدراسة في كونه يعطينا فكرة عن الأطر واليات تفعيل سياسات التشغيل بالجزائر وتسليط الضوء على مجمل الضغوطات التي يعاني منها الشباب جراء هذه السياسات ,بالإضافة إلي ذلك أن هذا البحث يعطينا فكرة شاملة على أهم المشكلات والمتمثلة في البطالة والتشغيل بعقود مؤقتة (أو محددة المدة) , ومدى سعي الدولة الجزائرية في إتباع برامج الإنعاش الاقتصادي .

3- أهداف الدراسة:

- تسليط الضوء على موضوع التشغيل المؤقت والبطالة و ثم محاولة التعرف على مختلف الأسباب لهذه الظاهرة.
- كما تهدف هذه الدراسة إلي التعرف على مسببات ضغوط العمل لدى العمال الغير مثبتين داخل بيئة العمل.
- تسعى إلي التعرف على واقع سياسة التشغيل ومختلف أشكالها، وذلك من اجل الحد من البطالة
- التعرف على مسببات ضغوط العمل لدى العمال الغير مثبتين داخل بيئة العمل.

4 -صعوبات الدراسة:

- تباين البيانات والإحصاءات من مصدر لآخر
- صعوبة إيجاد مجتمع إحصائي مغلق تتوفر فيه كل صيغ التشغيل المؤقت
- قلة المصادر والمراجع الحديثة ذات الصلة بالموضوع

ثالثا -الإطار المفاهيمي للدراسة

أ-المفاهيم الأساسية

أ- التشغيل:

تعرفه منظمة العمل الدولية على انه: يكون الشخص قابل للتشغيل عندما يمكنه الحصول على منصب شغل، فيحافظ عليه ويتطور في عمله ويتكيف مع التغيير، ثم يتحصل على منصب عمل آخر إذا كان يرغب في ذلك أو تم تسريحه. (زرواتي، عوارم 2017، 106).

هو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بتا وقته لقاء اجر (عجاس، 229)

بينما يعرفه الاجتماعيون بأنه :مجموعة من النشاطات المقترنة بمكان خاص ضمن تقسيم العمل ونظام العلاقات المهنية (بلغيث، 30).

التعريف الإجرائي:

هو الاستغلال الأمثل للقوى البشرية القادرة على العمل وفي سن العمل والراغبة فيه ضمن مجموعة من النشاطات التي قد تكون فكرية أو عضلية، وتفتقرن هذه النشاطات بمكان خاص ضمن تقسيم العمل ونظام العلاقات المهنية السائدة.

ب - سياسة التشغيل

اصطلاحيا:

عرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية سياسة التشغيل على أنها سياسة تغطي كامل السياسة الاقتصادية والاجتماعية وتتمثل في مجمل الوسائل المعتمدة من اجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان ,وكذا تكييف اليد العاملة ع احتياجات الإنتاج(غلاب،ميمون 2011).

كما تعرف سياسة التشغيل بأنها: الأسلوب المعتمد من طرف الدولة في معالجة مسألة التشغيل وتقليص معدلات البطالة وفي تنظيم وتطير صور وأشكال العلاقات التي تربط بين العامل ورب العمل، من خلال المنظومة القانونية والتشريعية المعتمدة للمحافظة على استقرار الأوضاع الاجتماعية وسياسة التشغيل ترتبط بالبيئة التي تشكل خصوصية كل مجتمع. (صويلح، 2010-2011، 15)

كما تعرف سياسات التشغيل على أنها مجمل التشريعات والقرارات والاتفاقيات الهادفة إلى تنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل، كما تعتبر منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تعتمد على السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية وتشغيل الباحثين عن عمل بما يصب في اتجاه الحد من مستويات البطالة وتحقيق التشغيل الأمثل (دحو، 2016، 33).

التعريف الإجرائي

هي عبارة عن مجموعة من السياسات التي تنتهجها الدولة وتتضمن إجراءات من شأنها استغلال المورد البشري في المجتمع بما يتناسب مع التوجهات الاقتصادية والاجتماعية للدولة .

ج- ضغوط العمل:

يعرف بارن **الضغط** بأنه: الاستجابة للمواقف الضاغطة للمسؤوليات أو التهديدات الحقيقية أو التصورية التي تنشأ عن البيئة (حمادات، 2007، 162).

كما يعرفه عسكر مجموعة من المتغيرات الجسمية والنفسية التي تحدث للفرد في ردود فعله أثناء مواجهته للمواقف المحيطة التي تمثل تهديدا له (بطاح، 2006، 150).

عرف طه عبد العظيم حسين وسلامة عبد العظيم حسين **ضغوط العمل** بأنها الاستجابات الجسمية والنفسية التي تحدث عندما تتجاوز متطلبات الوظيفة أو العمل قدرات وإمكانيات وحاجات العامل أو الموظف، ومن ثم يترتب عليها أثاراً سلبية علي صحته. (طه عبد العظيم حسين سلامة، عبد العظيم حسين، 2006، 216)

تعرف ضغوط العمل على أنها أي موقف أو ظرف يسبب للفرد الشعور بالتوتر والضييق وعدم الارتياح بناء علي التقييم للموقف من قبل الفرد الذي يتعرض له. (علي صالح، 2009، 5)

التعريف الإجرائي:

ضغط العمل هو عبارة عن مواقف وعوامل تحدث للإفراد في مجال العمل لها تأثير داخلي يؤدي للتوتر والاضطراب الجسدي والنفسي، وتحدث بدرجات متفاوتة لدى الأفراد، وهذه العوامل قد يكون مصدرها بيئة العمل من ظروف وشروط العمل والعلاقات السائدة فيها، أو البيئة الخارجية للعمل، أو قد تكون نابعة من الفرد نفسه.

– المفاهيم ذات العلاقة بموضوع الدراسة:

أ – سوق العمل:

إن مفهوم سوق العمل قد يتشابه مع مفهوم سوق السلع والخدمات، فجانبا العرض هنا يمثلته القوى العاملة والراغبة والمستعدة للعمل، بينما يمثل جانب الطلب الأماكن الشاغرة في مختلف الشركات والمنظمات والمؤسسات والقطاعات والتي تحتاج إلي شغل هذه الأماكن الشاغرة عن طريق العرض المتاح من القوى العاملة وفقا لطبيعة وتخصصات الأماكن الشاغرة بها (المسماري، 2008، 151).

كما انه يمثل ذلك السوق المسؤول عن توزيع العمال على الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة، ومن خلال السوق يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال والمنشآت، وكذلك يمكن تقدير العرض المتاح من عمالة حسب المهن والاختصاصات المختلفة (طويطي، 2015، 15).

كما يعرف سوق العمل بأنه المكان الذي يتجمع فيه كل من المشتريين والبائعين لخدمات العمل والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو الذي يرغب في الحصول على خدمات العامل (القرشي مدحت, 2007, 84).

التعريف الإجرائي:

هو الفضاء الذي يضم أصحاب الأعمال والأفراد الباحثين عن عمل حيث يتم فيه تفاعل عرض العمل والطلب عليه.

ب - العمل

- النشاط الإنساني الذي يكيف الموارد الطبيعية حسب الحاجات البشرية. (علاوي، 1971، 15) .
- العمل هو خدمة معقدة تتجسد في الجود البشرية المبدعة والخلاقة التي يبذلها الإنسان في خدمة المجموع، علما بان العمل قد يكون عضليا أو عقليا وان الإنسان هو المسؤول عن أدائه. (الحسن، 2005، 83).

كما انه يعتبر مهارة بما انه يتطلب معارف وقدرات معينة يتم انتقاء الفرد تبعا لاكتسابه إياها وتمكنه منها (التايب، 2011، 16).

إجرائيا:

العمل هو مجموعة الواجبات والمسؤوليات التي يقوم بتا الفرد من اجل الحصول على اجر او راتب، حيث يتطلب منه مهارة وكفاءة تخوله لأداء هذا العمل .

ج- القوى العاملة:

يقصد بالقوى العاملة ذلك الجزء من السكان الذي يمكن استغلاله في النشاط الاقتصادي , أي أنها تمثل العدد الإجمالي للسكان مستبعدا منه غير القادرين على العمل , مثل الأطفال والمتقاعدين والعجزة وذوي الاحتياجات الخاصة , والطلبة المتفرغين للدراسة ولا يمارسون أي نشاط , والمرأة غير العاملة . (المسماري, 2008, 42)

كما تعرف القوى العاملة بأنها: تشمل عدد السكان القادرين على العمل والراغبين فيه وينتمون إلي فئات عمرية معينة تختلف باختلاف قوانين العمل المعمول بها في الدول التي تتراوح بين 16 و 18 سنة إلي غاية 60 سنة وهو سن التقاعد المعمول به حاليا في الجزائر بالنسبة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء .

(عدون , العايب , 2010, 57).

تعرفهم منظمة العمل الدولية على أنهم: جميع الأشخاص الذين تزيد أعمارهم على سن معينة ويكونون خلال فترة مرجعية قصيرة , مدتها أسبوع واحد أو يوم واحد في فئة من الفئات التالية , يعمل باجر يعمل لحسابه الخاص (جلال , 2017 , 281).

إجرائيا :

تمثل عناصر الموارد البشرية التي يمكن استغلالها في مختلف الأنشطة الاقتصادية والتجارية , إلا انه يستثنى من ذلك الأطفال والمتقاعدين والعجزة وذوي الاحتياجات الخاصة والطلبة الذين يزولون دراستهم , أي أنها لا تمثل جميع السكان وإنما نسبة معينة من العدد الإجمالي للسكان .

د - عقود العمل

كما يعرف عقد العمل بأنه: اتفاق يتعهد بمقتضاه العامل بان يشتغل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل اجر , وذكرت معظم التشريعات محتويات العقد وهي اسم العامل , مكان وتاريخ بدء العمل , مقدار الأجر , وقد أضاف التشريع الجزائري على هذه المحتويات ملحقات الأجر . (بدوي زكي , 1994, 178)

يعرفه جمال الدين زكي بأنه اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه بأداء عمل مادي تحت إدارة طرف آخر ,ومقابل اجر يحصل عليه(واضح,2003,55)

إجرائيا:

هو اتفاق بين طرفين العامل وصاحب العمل يقتضي شروط معينة ,ويخول عقد العمل للعامل أن يعمل تحت حسابه وذلك مقابل اجر ويكون خلال مدة محددة او غير محددة .

هـ - البطالة :

اصطلاحا:

تعرف علي أنها زيادة في القوى التي تبحث عن عمل اكبر من فرص العمل التي يتيحها المجتمع بمؤسساته المختلفة ,والعاطل لا يعمل وهو قادر عليه يبحث عنه ولا يجده.(السعودي،طاهر،2008،14)

كما يمكن تعريف البطالة بصفة عامة علي أنها تتمثل في وجود أشخاص في مجتمع معين قادرين علي العمل ومؤهلين له بالنوع والمستوى المطلوبين وراغبين فيه وباحثين عنه وموافقين على الولوج فيه في ظل الأجور السائدة ,ولا يجدونه خلال فترة زمنية معينة .(نجا،2015،12)

أما التعريف العالمي للبطالة كما قدمه المكتب الدولي للعمل بأنه كل إنسان ليس له عمل في الأسبوع الذي وقع فيه الإحصاء وهو يبحث عن عمل باجر وقد سبق له البحث عن عمل في الشهر الذي سبق الفترة التي اجري فيها البحث بشرط أن يكون مهيباً للعمل في مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوما علي الأكثر يعتبر عاطلا (غنيم,2010, 15)

إجرائيا :

هي وجود أشخاص قادرين علي العمل و مؤهلين لذلك وراغبين فيه ,إلا انهم يبحثون عنه ولا يجدونه أي انه اختلال التوازن بين قوى العرض والطلب في سوق العمل .

و - المؤسسات المصغرة والمتوسطة:

اصطلاحا:

يعرف قانون رقم 02-17 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1438 الموافق ل 10 جانفي 2017 المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كالاتي:

***المؤسسة المصغرة:** هي تلك المؤسسة التي تضم ما بين 01 إلى 09 أشخاص وتحقق رقم أعمال يقل عن 40 مليون دينار , حيث يكون مجموع ميزانيتها السنوية لا يتعدى 20 مليون دينار .

* **المؤسسة الصغيرة:** هي تلك التي تضم ما بين 10 إلى 49 شخص ورقم أعمالها السنوي لا يتعدى 400 مليون دينار , حيث يكون مجموع ميزانيتها السنوية لا يتعدى 20 مليون دينار .

* **المؤسسة المتوسطة:** وتشمل تلك المؤسسات التي تضم ما بين 50 إلى 250 عامل ورقم أعمالها يتراوح ما بين 400 مليون و 4 مليار دج , ومجموع ميزانيتها السنوية يتراوح ما بين 200 مليون دينار إلى 1 مليار دينار . (مهديد, بوعبدالله, 2017).

كما تعتبر المشروعات الصغيرة تلك المشروعات التي تتميز بانخفاض رأسمالها وقلة العدد الذي تستخدمه من العمال وصغر حجم مبيعاتها وقلة الطاقة اللازمة لتشغيلها كما تتميز بارتباطها الوثيق بالبيئة واعتمادها على الخامات المتوفرة محليا وعلى تصريف وتسويق منتجاتها في نفس المنطقة التي تنشأ بها والمناطق المجاورة لها (جواد, 2007, 29).

عرف المشرع الجزائري المؤسسة الصغيرة والمتوسطة سنة 2000 وتم اعتماد تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها كل مؤسسة إنتاج سلع أو خدمات تشغل من 1 إلى 250 شخصا ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 2 مليار دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 500 مليون دينار كما تتوفر على

الاستقلالية بحيث لا يمتلك رأسمالها بمقدار 25٪. فما أكثر من قبل مؤسسة أو مجموعة مؤسسات أخرى لا ينطبق عليها تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. (خبابة, 2013, 18)

إجراء:

تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأنها مؤسسة لإنتاج سلع أو خدمات، وتشتغل من 1 إلى 250 عامل، أن لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي ملياري دينار، وأن تستوفي معايير الاستقلالية.

رابعاً - الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات المشابهة التي تناولت بالبحث والتحليل قضايا التشغيل وسياسات التشغيل وضغوط العمل، غير أن متطلبات مذكرة الماستر لا تسمح باستعراض كل ما تم تناوله بالدراسة في هذا المجال، وبالتالي فقد تم التركيز على الدراسات الأقرب لموضوع الدراسة.

1 - الدراسة الأولى: شلالى فارس بعنوان دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009 مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد كمي جامعة الجزائر، 2004-2005.

وتمحورت إشكالية الدراسة حول التساؤل الآتي: على ماذا اعتمدت سياسة التشغيل حتى تمكنت من إنقاص معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، وهل بإمكاننا بناء نموذج اقتصادي خاص بالتشغيل يهدف إلى إيجاد عدد مناصب الشغل التي يمكن إنشاؤها مستقبلاً على حسب الإمكانيات المالية المتوفرة خلال الفترة 2005-2009 ؟

وتم تجزئة السؤال الرئيسي إلى الأسئلة الفرعية التالية

- ماهي وضعية سوق العمل في الجزائر ؟

- ماهي السياسة المنتهجة من طرف الدولة في ميدان التشغيل لمعالجة مشكل البطالة ؟
- هل بإمكاننا وضع نموذج خاص بالتشغيل للفترة الخماسية 2005-2009 ؟

وقام الباحث بصياغة الفرضيات التالية :

- إن سوق العمل في الجزائر مقلقة وتأثرت بشكل كبير نتيجة برامج الإصلاحات الهيكلية
- السياسة المنتهجة من طرف الدولة في ميدان التشغيل تقوم أساسا على إنشاء وتمويل أجهزة التشغيل
- بإمكاننا وضع نموذج للتشغيل وذلك بالاستعانة بطريقة البرمجة الخطية.

أهداف الدراسة:

- معرفة الوضعية الحالية لسوق العمل في الجزائر
- معرفة دور سياسة التشغيل في إنقاص معدل البطالة خلال الفترة 2001-2004 .
- معرفة عدد المناصب الشغل التي يمكن إنشاؤها مستقبلا خلال الفترة الخماسية القادمة (2005-2009) علي حسب الإمكانيات المالية المتوفرة .

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي المدعم بالاستقراء والتحليل واعتمد في دراسته علي الأدوات التالية:

- الإحصاءات المرتبطة بظاهرة البطالة والتشغيل في الجزائر
- البحث الميداني التطبيقي من واقع اتصالاتنا بالممارسين للأنشطة غير الرسمية والذي أفاد الباحث بمعطيات شفوية ايجابية قلما توجد في المصادر المكتوبة أو المسموعة أو المرئية
- البرنامج لمعلوماتي (QSB) الذي ساعدنا في اختبار نموذج التشغيل المقترح بحل مثال تطبيقي خاص بالتشغيل في الجزائر .

نتائج الدراسة:

- إن وضعية سوق العمل مقلقة ولقد تأثرت بفعل الإصلاحات الهيكلية التي قامت بها الدولة ضمن برامج التعديل الهيكلي، وهو ما يثبت صحة الفرضية الأولى من فرضيات البحث
- إن الترتيبات التي وضعتها الدولة الجزائرية لمعالجة مشكل البطالة ركزت بشكل رئيسي علي سياسة أجهزة الشغل وذلك بتمويل مختلف برامج التشغيل في إطار مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي الذي امتد خلال الفترة 2001-2004 وإنشاء أجهزة التشغيل، حيث ساهمت هذه الأخيرة في إنشاء حوالي 1641216 منصب شغل خلال الفترة 1999-2004 بنسبة 54.7 % وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثانية من البحث.
- إن نموذج التشغيل الذي حاولنا بناءه في الفصل الرابع من البحث واستعانتنا بالبرمجة الخطية لبنائه وبالبرنامج المعلوماتي لحله قد إعطانا نتائج جيدة، فهو نموذج عملي وناجح وهو ما يثبت صحة الفرضية الثالثة من البحث حيث النتائج المحصل عليها على كامل الفترة الخماسية 2005-2009 تثبت ذلك فيمكن اعتبار هذا النموذج وسيلة التي تساعد على معرفة في أي قطاع من القطاعات الاقتصادية أن نستثمر بحيث أن تكون الاستثمارات إنتاجية .

تقييم الدراسة:

لقد حاولت هذه الدراسة الوقوف على الوضعية الحالية لسوق العمل في الجزائر وكذا معرفة السياسة المنتهجة في مجال التشغيل من برامج وأجهزة وذلك من اجل التخفيف من ظاهرة البطالة، كما حاول الباحث وضع نموذج خاص بالتشغيل للفترة الممتدة بين 2005-2009 .

ويمكن القول أن هذه الدراسة تلتقي مع دراستنا حيث أن كليهما يعالج موضوع سياسة التشغيل ولكن من جوانب مختلفة، حيث أن دراستنا تسعى لمعرفة العلاقة بين ضغوط العمل لدي العمال المؤقتين وسياسات

التشغيل المنتهجة, إلا انه تم الاستعانة بهذه الدراسة في دعم الجانب النظري وكذا عملية تحليل وتفسير البيانات والنتائج المحصل عليها .

2-الدراسة الثانية: بعنوان ترشيد السياسة العامة للتشغيل في الجزائر ل حمزة عبد القادر ,مذكرة لنيل شهادة

ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية, تخصص الدراسات السياسية المقارنة, جامعة الجزائر 3, 2013-

2014

وجاءت إشكالية الدراسة علي النحو الآتي:

إلى أي مدى يمكن حوكمة السياسة العامة للتشغيل في الجزائر؟

وانبثقت من هذا التساؤل جملة من التساؤلات الفرعية وهي:

- ماهو واقع سياسة التشغيل في الجزائر؟

- ماهي جملة المراحل التي مرت بها السياسة العامة للتشغيل في الجزائر وماهي الإمكانيات والآليات المسخرة

لهذه السياسة؟

- كيف يمكن تفعيل السياسة العامة للتشغيل في الجزائر وفق منطلقات الحكم الراشد؟

فرضيات الدراسة:

قام الباحث بصياغة فرضيات التالية:

الفرضية المركزية:

- إن مشاركة فواعل الحكم الراشد الثلاث في عملية صنع وتنفيذ السياسة العامة للتشغيل كفيل بالقضاء

على مشكل البطالة والتشغيل في الجزائر .

الفرضية الفرعية :

- إن واقع السياسة العامة للتشغيل في الجزائر يعكس عدم قدرة النظام السياسي في معالجة مسالة الشغل

والبطالة

- نجاعة السياسة العامة للتشغيل في الجزائر مرهون بتمكين القطاع الخاص والمجتمع المدني في عملية رسم سياسة التشغيل .

وكانت أهداف الدراسة كالتالي :

- تشخيص واقع وبرامج التشغيل في ظل فرص عمل حقيقية

- الكشف عن مدى نجاعة السياسة العامة للتشغيل في الجزائر وهذا من اجل الوقوف على الجوانب السلبية والايجابية في هذه الأخيرة

- توظيف منطلقات الحكم الراشد من اجل تصحيح العجز في أداء السياسة العامة للتشغيل وهذا من اجل تحقيق الكفاءة والفعالية في البرامج المسطرة ضمن هذه السياسة .

واعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التاريخي كما استخدم المنهج المقارن . وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي :

- تفتقد السياسة العامة للتشغيل في الجزائر إلى مسالة الترشيد خاصة على مستوى الفواعل فنلاحظ أن هناك غياب شبه تام لدور المجتمع المدني والقطاع الخاص في هذا النوع من القطاعات وهذا راجع إلي هشاشة القطاع الخاص بالدرجة الأولى وعدم فاعلية المجتمع المدني وخاصة في الجانب الاقتصادي .

- إن عملية ترشيد سياسة التشغيل مسؤولية مشتركة بين الشركاء الاجتماعيين (الدولة ,القطاع الخاص ,المجتمع المدني) .

- إن سياسة التشغيل المتبعة في الجزائر لم تحقق بعد الأهداف المرجوة حيث يبقى غالبية الأفراد البطالين هم من فئة الشباب خاصة ذوي الشهادات منهم فيرجع ذلك لكون الحلول التي جاءت عبر برامج الدولة تبقى عبارة عن حلول مؤقتة .

إن السياسة العامة التشغيلية المنتهجة في بلادنا تبقى تركز على الجوانب الكمية في تحليلها لظاهرة البطالة من خلال السعي لتوفير قدر اكبر من مناصب العمل في المقابل فإنها تمهل العمل بالجوانب النوعية عند تعاملها مع متغيرات سوق العمل.

تقييم الدراسة:

حاول الباحث في هذه الدراسة إن يشخص واقع سياسة التشغيل في الجزائر متطرقا فيه إلي مراحل سياسة التشغيل بداية من التسيير الذاتي وصولا إلي مرحلة الإصلاحات الاقتصادية وما بعدها , إضافة إلي إبراز الأطر التشريعية والمؤسسية الموضوعة لتنفيذ السياسات العامة للتشغيل , كما تطرق الباحث إلي حصيلة البرامج الداعمة لإنشاء مناصب الشغل المؤقتة أو الداعمة لإنشاء مقاولات وهذا من اجل الوقوف علي سلبيات وإيجابيات كل برنامج وجهاز .

ويمكن القول إن هذه الدراسة تلتقي مع دراستنا في جوانب عديدة منها البرامج المستحدثة لإنشاء مناصب شغل مؤقتة والأجهزة الداعمة لإنشاء مؤسسات مصغرة ومتوسطة , وكذا أهم المراحل التي مرت بها سياسة التشغيل , كما تم الاستعانة بها في الجانب الميداني للدراسة

3 -الدراسة الثالثة: بعنوان التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم, لمكناسي محمد, جامعة منتوري قسنطينة 2006-2007.

تمحورت إشكالية الدراسة في التساؤل الآتي: ماهي العلاقة الموجودة بين درجة التوافق المهني ومستوي ضغوط العمل التي يتعرض لها أعوان السجون العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل قسنطينة ؟

إما التساؤلات الفرعية فكانت كالتالي:

- هل يتمتع أعوان السجون بدرجة مقبولة من التوافق المهني؟

- مامستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها أعوان السجون من خلال الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية الناتجة عنها؟

- ماهي العلاقة الموجودة بين درجة التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل من خلال أعراضها لدى أعوان السجون العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل قسنطينة ؟

- هل لمتغيري السن وسنوات الخبرة علاقة بكل من درجة التوافق المهني لأعوان السجون ومستوى ضغوط العمل التي يتعرضون لها خلال الأعراض الناتجة عنها ؟

وقام الباحث بوضع فرضيات لهذه الدراسة تمثلت في

الفرضية الأولى:توجد هناك علاقة ارتباطيه بين درجة التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية التي يعاني منها أعوان السجون العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة.

الفرضية الثانية:توجد علاقة ارتباطيه بين درجة التوافق المهني وكل من متغيري السن وسنوات الخبرة

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ارتباطيه بين مستوى الضغوط من خلال أعراضها وكل من متغيري السن وسنوات الخبرة.

أما أهداف الدراسة فتمثلت في:

- التعرف على درجة التوافق المهني لدى أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل قسنطينة

- التعرف على مستوى ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية الناتجة عنها لدى أعوان السجون العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل قسنطينة

- التعرف على العلاقة الموجودة بين درجة التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل من خلال أعراضها لدى أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل قسنطينة.

- التعرف على العلاقة الموجودة بين درجة التوافق المهني وبعض المتغيرات الوسيطة (السن سنوات الخبرة)

- التعرف على العلاقة الموجودة بين مستوى ضغوط العمل وبعض المتغيرات الوسيطة (السن سنوات الخبرة)

أما منهج البحث فكان المنهج الوصفي التحليلي واستعمل البحث في دراسته الاستمارة

نتائج الدراسة:

- أوضحت النتائج أن هناك علاقة ارتباط بين أبعاد التوافق المهني ومتغير ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية، أن جميع هذه العلاقات عكسية وقد أشارت هذه النتائج إلي أن مستوى ضغوط العمل يزداد بانخفاض درجة التوافق المهني

- توضح النتائج أن للتوافق المهني علاقة ارتباط دالة إحصائيا مع كل من العمر وسنوات الخبرة عند مستوى دلالة اقل من 0.01 وكانت كلها موجبة وطرديّة مما يعني بان التوافق المهني تتأثر بمتغيري العمر وسنوات الخبرة

- من جهة أخرى أوضحت النتائج انه لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05 مما يشير إلي أن مستوى ضغوط العمل لا يتأثر بكل من العمر وسنوات الخبرة .

تقييم الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلي محاولة التعرف علي درجة التوافق المهني لدى أعوان السجون ، وعلاقته بضغوط العمل التي يتعرضون لها .

وتلتقي هذه الدراسة مع دراستنا من حيث اشتراكهما في دراسة ضغوط العمل من جوانب عديدة , حيث أن هذه

الدراسة عالجت علاقة التوافق المهني بالضغوط أما نحن فعالجنا علاقة الضغوط التي يعاني منها العمال

المؤقتون بسياسة التشغيل وهنا يكمن الاختلاف , إلا أن هذا لا يعني إننا لم نستعن بهاته الدراسة فقط كانت هذه

الدراسة بمثابة إضافة علمية في الجانب النظري وكذا مساهمتها من حيث بناء الاستمارة .

4 - الدراسة الرابعة : بعنوان اثر الضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة

الصناعية , ل شاطر شفيق , وهي مذكرة ماجستير في علوم التسيير فرع إدارة الأعمال , جامعة أمحمد بوقره

بومرداس , 2010-2009

وجاءت إشكالية الدراسة كالآتي :

ما طبيعة تأثير ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة الصناعية ؟

إما التساؤلات الفرعية فجاءت كالآتي:

- ما طبيعة تأثير مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الخارجية على الرضا الوظيفي للموارد البشرية في

المؤسسة الصناعية ؟

- ما طبيعة تأثير مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الداخلية على الرضا الوظيفي ؟

- ما طبيعة تأثير مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالخصائص الشخصية للمورد البشري على الرضا الوظيفي

في المؤسسة الصناعية ؟

- ما طبيعة العلاقة بين مستوى ضغوط العمل والرضا الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة الصناعية ؟

أما فرضيات الدراسة فكانت كالآتي:

- تؤثر مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الخارجية سلبا على الرضا الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة الصناعية

- تؤثر مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الداخلية سلبا على الرضا الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة الصناعية

- تؤثر مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالخصائص الشخصية للمورد البشري سلبا على الرضا الوظيفي في المؤسسة الصناعية

- هناك علاقة عكسية بين مستوى ضغوط العمل والرضا الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة الصناعية

أهداف الدراسة :

فتمثلت في إلقاء الضوء على ضغوط العمل للتعرف على طبيعتها في المؤسسة الاقتصادية عموما والمؤسسة الصناعية خصوصا ومعرفة مختلف عناصرها ومصادرها وأسبابها , وتتبع أثارها على الرضا الوظيفي وعلى صحة الموارد البشرية وأداء المؤسسات , ومن ثم تحديد مختلف الأساليب الممكنة للتعامل مع هذه الضغوط . واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وعلى المنهج التاريخي , كما اعتمد على المنهج الإحصائي في

الفصل الأخير

أما أدوات الدراسة فاستعمل الباحث أداة الاستبيان كأداة رئيسية .

نتائج الدراسة :

- رضا المورد البشري عن عنصر معين من عناصر الرضا الوظيفي في فترة معينة , لا يعني بالضرورة استمرار هذا الرضا مستقبلا , كما انه ليس دليلا على رضاه عن العناصر الأخرى وذلك نتيجة لتعدد وتغير حاجته ورغباته

- يعتبر الرضا الوظيفي من الوسائل المهمة للرفع من مستوى الأداء كما ونوعا , كما انه يساهم في تخفيض معدلات التغيب ودوران العمل وحوادث العمل في المؤسسة

-هناك مصادر متعددة لضغوط العمل فمنها ما هو مرتبط بالبيئة الخارجية ومنها ما هو مرتبط بالبيئة الداخلية ومنها ما هو مرتبط بالموارد البشري وغالبا ما تتفاعل هذه المصادر فيما بينها لتؤثر على المورد البشري -لا يترتب عن ضغوط العمل آثار سلبية فقط بل قد يترتب عنها آثار ايجابية تكون مرغوبة للمورد البشري والمؤسسة, حيث يتوقف ذلك على مستويات الضغوط التي يتعرض لها المورد البشري وكذا على طول مدتها ومدى تكرارها .

تقييم الدراسة:

لقد سعت هذه الدراسة إلي إلقاء الضوء على طبيعة ضغوط العمل في المؤسسة الاقتصادية ومعرفة مختلف عناصرها ومصادرها وكذا تتبع أثارها علي الرضا الوظيفي وعلى صحة المورد البشري وأداء المؤسسة ,وتحديد مختلف الأساليب الممكنة للتعامل مع هذه الضغوط .

ويمكن القول إن هذه الدراسة تلتقي مع دراستنا في معالجتها لموضوع ضغوط العمل من حيث معرفة عناصره ومصادره وكذا تأثيرها علي العمال داخل المؤسسة ,أي أن دراستنا تركز علي مصادر ضغوط العمل داخل بيئة العمل وقد تمت الاستفادة من هذه الدراسة في دعم الجانب النظري .

الفصل الثاني: سياسة التشغيل

أولاً: ابعاد واهداف سياسة التشغيل

ثانياً: تجربة الجزائر في ترقية التشغيل خلال الفترة 1990-2014

ثالثاً: السياسات والبرامج المعتمدة في ظل استراتيجية التشغيل

رابعاً: معوقات وآفاق سياسة التشغيل في الجزائر

الفصل الثاني: سياسة التشغيل

أولاً: الأبعاد والأهداف الرئيسية لسياسة التشغيل

1 - الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل

أ - البعد الاجتماعي: يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب ، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع ، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء.

ب - البعد الاقتصادي : يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية ، أي رأس المال البشري ويقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة ، لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة للبلاد ، وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين النوعية والمر دودية ومنافسة المنتج الاجنبي وريح المعركة التكنولوجية السريعة التطور (بوزار, 2014, 562)

ج - البعد التنظيمي والهيكلية: تسعى الى تحقيق مجموعة من الأهداف وهي الوصول إلي :

- تنظيم أحسن لسوق العمل وبالتالي رفع مستوى عروض العمل .
- تحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل .
- تكييف الطلب على التشغيل وبالتالي المؤهلات مع حاجيات سوق العمل , للوصول تدريجيا إلى توافق بين مخرجات التكوين وسوق الشغل.

- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة

- تكيف فروع وتخصصات التكوين حسب حاجيات سوق العمل ,ودعم التنسيق بين المتدخلين على مستوى سوق العمل

- ترقية التكوين المؤهل , لاسيما في موقع العمل وفي الوسط المهني لتسيير الإدماج في عالم الشغل .(يونس, 2018, 319, 320)

2- أهداف سياسة التشغيل:

يمكن حصر أهداف سياسة التشغيل فيما يلي :

- توفير فرص العمل لكل مواطن أو فرد في القوة العاملة الراغبة في العمل من اجل كفالة حرية اختيار

العمل

- الرفع من مستوى الفعالية الاقتصادية وزيادة الناتج القومي

- الرفع من مستوى المعيشي عبر زيادة دخل الفرد

- تحقيق استقرار العمل والذي يعني دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات على الحد الأدنى عن

طريق حماية العامل من التعسف بكل أنواعه

- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني واكتساب مهارة في الأداء

- تنظيم علاقات العمل ووضعها في الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده تشريعات العمل الخاصة بالدولة

(عبد اللاوي, 2014- 2015, 19)

ثانيا : تجربة الجزائر في ترقية التشغيل خلال الفترة 1990-2014

مرت هذه التجربة بعدة مراحل منها :

1- مرحلة إعادة الهيكلة والانفتاح على اقتصاد السوق من 1990-1999:

امتدت هذه المرحلة من سنة 1990 إلى غاية 1998 أين ارتفعت معدلات البطالة نتيجة التسريحات الجماعية والفردية لأغراض اقتصادية متعلقة بغلق المؤسسات التي لم تتمكن من مواجهة الظروف الاقتصادية الجديدة والتكيف معها ,فارتفعت معدلات البطالة لتصل إلى 29.7% في سنة 1999 حسب معطيات الديوان الوطني للإحصائيات كما تم غلق أكثر من 1200 مؤسسة وتسريح 60 ألف عامل في القطاع الصناعي لوحده (بن شهرة , 2009, 217)

وشهدت هذه المرحلة فترة صعبة وحاسمة في تاريخ الوقائع الاقتصادية الجزائرية فتميزت بالتباطؤ في النشاط الاقتصادي ,تفاقم في معدلات البطالة ,ارتفاع معدلات الفقر... وذلك بسبب برنامج التعديل الهيكلي الذي انتهجته الجزائر بالاتفاق مع صندوق النقد الدولي مما أدى إلى :

- فقدان أكثر من 360 ألف منصب شغل وتسرب أكثر من 600 ألف تلميذ سنويا
- أكثر من 80% من البطالين لا يتجاوز سنهم 30 سنة
- 3/2 من البطالين يلتحقون بسوق الشغل لأول مرة
- 80 % من البطالين عديمي التأهيل
- 73 ألف بطل حامل للشهادة
- مدة البحث عن الشغل وصلت الي 30شهر سنة 1998
- اقتحام المرأة لسوق العمل مراعاة للجانب الاجتماعي (قصاب ,عيدودي, 2016, 38)

أما في النصف الثاني من التسعينات فقد تم معالجة أوجه القصور السابقة بطرح جديد يتعلق بتسريع وتيرة الإصلاح منذ 1995 الذي سمح بتوقيف مسار التدهور السابق، وتم احتواء الركود الاقتصادي وتحولت معدلات النمو إلى الايجابية في ظل الإصلاح لأول مرة منذ سنوات رغم التراجع الطفيف سنة 1997 بسبب الظروف السيئة، وانخفاض قدرة الإنتاج الزراعي بـ 24% وكذا ضعف نمو القطاع الصناعي، وقد استمر هذا النمو حتى نهاية الإصلاح سنة 1998 بمعدل نمو 3.8%.

ورغم هذه النتائج الايجابية للإصلاح الذي نفذته الجزائر في المجال المالي والنقدي إلا أن الأوضاع المتعلقة بسوق العمل بقيت تعرف تدهورا كبيرا حيث ارتفعت معدلات البطالة الي حدود 32% سنة 1998 وتدهور القدرة الشرائية وضعف وانعدام المداخيل بسبب غلق المؤسسات وتسريح العمال مما ادى الي ضعف وتدهور المستويات المعيشية للأفراد وارتفاع ظاهرة الفقر والإقصاء والتهميش بالإضافة الي انكماش القطاعات الرئيسية وخاصة القطاع الصناعي وانفصال السياسة الاجتماعية عن السياسة الاقتصادية وانفصال سياسة الإنتاج عن السياسة الاقتصادية (بوحفص، دريال، 11).

2 - مرحلة ما بعد 1999

ما يميز فترة 1999-2000 ان معدلات النمو الاقتصادي المحققة عرفت تراجعا مقارنة بالفترة السابقة إذ قدر متوسط نمو الناتج المحلي الإجمالي 2.8% وهو ما يمثل انخفاضا بحوالي 0.8% عن متوسط النمو المسجل خلال الفترة السابقة إلا أن نسب البطالة شهدت تطورا منتظما إلي ان وصلت حدود 29.8% سنة 2000 وذلك نتيجة لعوامل متداخلة، ورغم الإجراءات التي اتخذتها الدولة خلال نفس الفترة في محاولة منها للتقليص من حجم البطالة من خلال إنشاء هيئات وصناديق خاصة لدعم وتشغيل الشباب الا ان ذلك لم يسهم في خفض البطالة بل ما يلاحظ هو العكس، اذ ارتفع معدلها في سنة 2000 كل ذلك دفع الحكومة

الجزائرية الى تنفيذ سياسة الإنعاش الاقتصادي من اجل تحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية خاصة في ظل تحسن المؤشرات الاقتصادية الكلية للبلاد. (خزاز, 2011-2012, 148)

أ - برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2004:

خلال تنفيذ هذا البرنامج توجهت الحكومة بالتركيز على المشاريع التي بإمكانها امتصاص اكبر قدر ممكن من اليد العاملة ,حيث ان أكثر من 90%من الغلاف المالي المخصص لبرنامج الإنعاش وجه لمختلف القطاعات المحركة للشغل ,اما فيما يتعلق بالنسبة المتبقية 10% وهو ما يقارب 80 مليار دينار جزائري فقد وجه مباشرة لتفعيل السياسات التشغيلية ومؤسساتها فقد تحصلت الوكالة الوطنية للتشغيل على 0.3 مليار دينار جزائري لتعزيز الهياكل المكونة للوكالة تم تجهيز 165 وكالة جهوية , كما تحصل برنامج الأشغال العمومية ذات الكثافة العالية لليد العاملة على مبلغ 9 مليار دينار جزائري لتعميمه على مختلف المناطق التي لديها ارتفاع معدل البطالة , والذي يهدف إلي إنشاء ما يعادل 70000 منصب دائم (ضيف, 2004, 177).

وسجلت هذه الفترة تراجعاً محسوساً لمعدلات البطالة وانتقالاً فريداً من نوعه مقارنة بنتائج السنوات التي سبقت ,حيث وصل عدد البطالين عام 2001 حوالي 2.3 مليون عاطل عن العمل بنسبة 27.3% من إجمالي الفئة النشطة ,وحسب التحقيق الذي أجراه الديوان الوطني للإحصائيات في شهر سبتمبر 2003 حول النشاط والشغل والبطالة ,بلغت نسبة البطالة 23.7% مسجلة انخفاضا قدره أربعة نقاط مقارنة بسنة 2001 هذا الانخفاض النسبي يمكن التأكد منه بالقيمة المطلقة حيث ان عدد البطالين بلغ 2.078.270 عاطل في سنة 2003 بتراجع قدره 261.179 مقارنة بسنة 2001 واستمرت البطالة في الانخفاض حيث قدر عدد البطالين سنة 2004 حوالي 1.7 مليون عاطل عن العمل بنسبة 17.7% مسجلة تراجعاً قدره 406.736 مقارنة بـ 2003 (بن شهرة, 2005, 70).

ب - البرنامج التكميلي لدعم الإنعاش الاقتصادي 2005-2009

رصد لهذا البرنامج غلاف مالي قدر ب 5.5 مليار دينار وقد جاء هذا البرنامج لتحقيق الأهداف التالية

- تحسين أداء مستوى النمو
- القضاء على الفقر والرفع من القدرة الشرائية للمواطن
- تدعيم البنى التحتية
- دعم التنمية الاقتصادية وتطوير الخدمة العمومية (مراس, 2013, 10).

إلا أن سوق العمل في هذه الفترة عرف وضعية غير مستقرة نتيجة لطبيعة مناصب الشغل المنشأة في هذه المرحلة والتي تعتمد على توظيف اليد العاملة المؤقتة، أين يفقد فيها العامل المؤقت الاستقرار الوظيفي والكثير من الامتيازات التي يتمتع بها العامل الدائم، فأشارت إحصائيات 2006 أن (81.64%) من المناصب المستحدثة كانت مؤقتة والباقي (18.36%) كانت مناصب دائمة وهو ما ينعكس على الوضعية الاجتماعية على الطبقة العاملة، وتراجع نصيب القطاع العمومي في التشغيل حيث كان يشغل حوالي 3.6 مليون عامل عام 2001 ليصبح 3 مليون عامل عام 2005 وهو ما يدل على ضياع أو تسريح 600 ألف عامل خلال هذه الفترة في القطاع العمومي، بالرغم من أن هذه الفترة عرفت استقرار مؤشرات الاقتصاد الكلي وزيادة وتيرة الاستثمارات بفضل تحسن الوضعية الأمنية والاستقرار السياسي، وارتفاع الجباية البترولية 200.7 مليار دينار المرتبطة هي الأخرى بارتفاع أسعار البترول، والحصيلة زيادة عامة في فرص التشغيل وتراجع قوي لمعدلات البطالة لتنتقل من 29.5% سنة 2000 إلى 25.7% عام 2002 ثم انتهجت الدولة في ميدان التشغيل والتي ركزت أساسا على الاهتمام وإعطاء الدعم الكامل لأجهزة الشغل التي أنشئت خصيصا لتحسين وتنظيم سوق العمل وامتصاص البطالة التي تفاقمت خلال العشرية الماضية (محفوظ, 73)

وفي سنة 2008 كانت نسبة الشباب البالغين من العمر 20الي 24 سنة تمثل أكثر من 57% من مجموع السكان وسجلت فئات العمر 15-24 سنة معدلات البطالة الأكثر ارتفاعا بنسبة 25% لدى الأقل من 20 سنة و 23% بالنسبة لفئة 20-24 سنة على التوالي اي أكثر من ضعف المعدل الإجمالي للبطالة , إضافة إلي ذلك يعاني الجامعيون من هذه الآفة حيث بلغت حصة الجامعيين من البطالة قرابة 20% فيما لم تتعد حصة غير المتعلمين 2.1% . (ناجي, ساحلي, 2016, 171, 172)

وفي سنة 2004 كان عدد المتخرجين 107.515 متخرج ليصل في سنة 2009 الي 150.014 متخرج جامعي .ان هذا التزايد المستمر في عدد الخريجين ساهم في انتشار ظاهرة بطالة حملة الشهادات العليا بحيث كانت 6.20% سنة 2000 لتستقر عند 21.4% سنة 2010.(سمايلي, 2015-2016, 149)

بينما في سنة 2009 قدر عدد السكان المشتغلين ب 9.472 مليون شخص بمعدل ارتفاع سنوي قدره 4% منذ سنة 2004 اما سنة 2010 فقدر عدد السكان المشتغلين ب 9.735 مليون شخص. (ناجي, ساحلي, 2016, 171, 172)

ج - برنامج التنمية الخماسي من 2010-2014:

يعتبر البرنامج الخماسي للتنمية 2010-2014 اكبر مخطط تنموي عرفته الجزائر منذ الاستقلال نظرا للغلاف المالي المخصص له حيث يعادل حوالي 286 مليار دولار ويتضمن البرنامج الخماسي عدة محاور ومن بينها

- تحسين الظروف المعيشية للسكان والتخفيف من البطالة :
- تحسين التنمية البشرية
- تطوير المنشآت القاعدية الأساسية وتحسين الخدمة العمومية
- دعم وتنمية الاقتصاد الوطني

- تطوير اقتصاد المعرفة (باشوش، 2010-2011، 76)

وقد سعى هذا البرنامج إلى استحداث مناصب الشغل وهذا من خلال استحداث 03 ملايين منصب شغل جديد وذلك في مختلف القطاعات الاقتصادية والإدارية، إلا أن هذه المناصب كانت مزيجا بين المناصب المؤقتة والدائمة كما أن نسب التشغيل ضعيفة جدا إذا ما قورنت بحجم المبالغ الضخمة المرصودة لها والمقدرة بـ 350 مليار دينار لمكافحة البطالة إذ تم رصد 130 مليار دينار منها للتوظيف المؤقت و80 مليار دينار لدعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و150 مليار دينار لإدماج خريجي الجامعات والتكوين المهني. (حمزة، 2013-2014، 100-101).

وخلال تطبيق هذا البرنامج في السنة الأولى أي 2010 انخفض معدل البطالة فقد وصل إلى 10% بعد ما كان 10.17% سنة 2009، ويرجع ذلك في الأساس على تدعيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمشاريع المصغرة (100 محل في كل بلدية) بالإضافة إلى زيادة الدعم لوكالة تشغيل الشباب ولكن السؤال يبقى مطروح حول نجاعة هذه السياسات في محاربة البطالة فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمشاريع المصغرة لا تستطيع منافسة المؤسسات الأجنبية ومنتجاتها ذات الأسعار المنخفضة والجودة العالية، كما أن مشروع المحلات لا يخلق قيمة مضافة حقيقية ولا يستطيع توظيف يد عاملة أخرى بالإضافة إلى أن عقود ما قبل التشغيل غير مرفقة بإدماج. هذا من جهة، ومن جهة أخرى لم يستطع البرنامج خلق قطاعات منتجة لقيم مضافة حقيقية وبالتالي تبقى عاجزة عن خلق فرص عمل دائمة. (هوارى، قاسم، 13).

ثالثا: الهيئات والسياسات والبرامج المعتمدة في ظل إستراتيجية التشغيل:

- **الهيئات** في إطار سياسة محاربة البطالة والإقصاء الاجتماعي، أنشأت الدولة مجموعة من الهيئات التي تهدف إلى دعم فئات معينة من المجتمع (البطالين، المسرحيين من العمل، النساء الماكثات في البيت) من أجل إنشاء مؤسساتهم الخاصة بهدف خلق مناصب عمل دائمة لهم ولأفراد آخرين، كما اصطحبت

الإصلاحات الاقتصادية باصطلاحات في القوانين والتشريعات التنظيمية للعمل تهدف لإدخال مرونة أكبر في سوق العمل , تهدف للتخفيف من الآثار السلبية لهذه الإصلاحات علي الشغل والدخل والبطالة فعلى المستوى القانوني والتشريعي , ظهرت عدة نصوص قانونية صدرت منذ سنة 1990 , نذكر منها القانون 90-11 بشأن علاقات العمل الذي يلغي القانون العام للعامل (SGT) ويعطي حرية أكثر لأرباب العمل في مجال التوظيف والتسريح واللجوء الي العقود محددة المدة (عبد الرزاق بن يوسف , 2011)

أ - الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ:

أنشئت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996 , المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 98-231 المؤرخ في 13 يوليو سنة 1998 والمعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03-288 المؤرخ في 06 سبتمبر سنة 2003 (كحل الرأس 2013-2014, 281)

وهي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع وتدعيم ومرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة , حيث يستفيد الشباب من خلال إنشاء مؤسسة

- مساعدة مجانية (استقبال , إعلام , مرافقة , تكوين)

- امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة وتخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الانجاز والإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال)

- الإعانات المالية (قرض بدون فائدة - تخفيض نسب الفوائد البنكية). (عراية , شيخ , 340, 339)

مهام الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب:

- تدعيم وتقديم الاستشارة ومراقبة الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية

● تسيير وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد في حدود علاقات الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها.

● تبليغ الشباب ذوي المشاريع الذين ترشح مشاريعهم للاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.

● تقوم بمتابعة المشاريع الاستثمارية المنجزة مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بانجاز الاستثمارات

● تشجيع كل أنواع الأعمال والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف الأولي. (الشاذلي، ختال، 111)

ب - الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC :

تأسس الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 6 جويلية 1994 تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 1/94 المؤرخ في 11 ماي 1994

يتكفل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بجهاز الدعم لإنشاء وتوسيع النشاطات المخصصة للشباب العاطل عن العمل والبالغ من العمر 30-50 سنة والذين فقدوا وظائفهم لأسباب اقتصادية والذين تتوفر فيهم الشروط الضرورية والحد الأقصى للمشروع لا يتجاوز 10 مليون دينار. (قوجيل، 2015-2016، 157)

مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

- المساعدة على البحث عن الشغل.
- دعم العمل الحرّ.

● التكوين بإعادة التأهيل.

شروط التأهيل:

يمكن الاستفادة من خدمات الصندوق إذا توفرت الشروط التالية

- الجنسية الجزائرية.
- أن يكون السن بين 30 و 50 سنة.
- ألا يكون شاغلا لأي منصب عمل مأجور أو ممارسا لنشاط لحسابه الخاص عند إيداعه طلب الإعانة.

- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب لمنصب عمل أو يكون مستفيد من تعويض الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

- أن يتمتع بمؤهل مهني أو يمتلك ملكات معرفية ذات صلة بالنشاط المراد القيام به.
- أن قادرا على توفير إمكانيات مالية كافية للمساهمة في تمويل مشروعه.
- ألا يكون قد استفاد من تدبير إعانة بعنوان إحداث النشاطات (بن بركة، حبة، 9)

ج - الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني ومهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقير عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من اجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص.

والقرض المصغر عبارة عن قروض صغيرة قد تصل إلي 500.000 د ج موجهة لفئة البطالين والمحتاجين الذين بلغو سن 18 سنة فما فوق ويمتلكون تأهيلا او معارف في نشاط معين ,وبذلك فان القرض المصغر موجه لفئات اجتماعية واسعة خصوصا أصحاب الدخل المحدود ليتمكنهم من الاستفادة لتمويل

مبادرتهم . ومن بين الفئات الاجتماعية التي يقصدها البرنامج نجد المرأة الماكثة في البيت ،أما صيغة التمويل فإنها موزعة الي قرض من الوكالة بدون فوائد وقرض بنكي بفوائد منخفضة ومساهمة مالية شخصية من المبادر .(بلعربي,2013-2014, 101)

مهام الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

● دعم ونصح ومرافقة المستفيدين من القرض المصغر في إطار انجاز أنشطتهم

منح سلف بدون فوائد

● إبلاغ المستفيدين ذوي المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف المساعدات التي ستمنح لهم

● ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص علي احترام بنود دفاتر الشروط التي تربط

هؤلاء المستفيدين بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية (حميداتو,غربي,2012

(10,

هيئات ضمن برامج التشغيل في الجزائر :

د -وكالة التنمية الاجتماعية :

وهي هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني أنشئت عام 1996 في

ظل تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر هدفها التخفيف من حدة النتائج هذا المخطط على الفئات

الاجتماعية الضعيفة وذلك بوضع تدابير وبرامج لمحاربة البطالة والفقر والتهميش

مهام وكالة التنمية الاجتماعية :

● تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية واجتماعية تستعمل في انجازها يد عاملة كثيفة اي تشغيل اكبر عدد

ممكّن من العمال

- تمويل جهاز دعم الدولة للفئات المحرومة
- وضع شراكة مع المجتمع المدني وإشراك الجمعيات خاصة ذات الطابع الاجتماعي
- إنشاء علاقات تعاون مع المؤسسات الأجنبية الممثلة للشركاء المرتقبين
- ترقية مشاريع الأثغال او الخدمات ذات منفعة عمومية ,واستعمال مكثف لليد العاملة وتمويلها كليا او جزئيا .(مكك,2010-2011, 57)

■ - البرامج المرافقة لوكالة التنمية الاجتماعية :

- برنامج الشبكة الاجتماعية:

تم الشروع في برنامج الشبكة الاجتماعية منذ سنة 1992 ليتدعم أكثر خلال مرحلة تطبيق برنامج التعديل الهيكلي ,وذلك من خلال تخصيص إعانات وتعويضات مالية تهدف في مجملها الي تدعيم الفئات الأكثر فقرا والأكثر تضررا نتيجة للقيود التي فرضتها طبيعة التوجه الانكماشى للاقتصاد الوطني , ويتكون برنامج الشبكة الاجتماعية المعتمد بالجزائر من مجموعة من الإجراءات الهادفة الي توفير مدا خيل لفائدة الفئة التي تأثرت ببرنامج التعديل الهيكلي ,من حيث اشتغالها وتعطلها ذلك ان انخفاض حجم ومستويات التشغيل كان نتيجة لتراكمات في اختلال سوق العمالة من جهة ونتيجة لموجة التسريحات التي عرفتها اليد العاملة الوطنية نتيجة لبرنامج الخصخصة (عدون,العايب, 2010 , 278)

- الأثغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة

هو برنامج موجه أساسا للشباب طالب العمل لأول مرة على مستوى البلديات ,والمؤسس سنة 1997 بهدف خلق مناصب شغل مؤقتة مكثفة ,وذلك بفتح ورشات كبرى على مستوى الولايات وتخص مختلف القطاعات ونشاطات المنفعة العامة كإصلاح الطرقات ,الغابات ,تنظيف المحيط والري وتطوير القنوات ...

أهدافه:

- إنشاء عدد كبير من مناصب الشغل المؤقتة
- تنظيم ورشات العمل تخص الجانب البيئي والطرق
- صيانة الهياكل العمومية
- اقتراح مناصب شغل تنصب علي إشغال الصيانة والترصيص علي مستوى البلديات (ميموني, 2014-2015, 39)

● برنامج مناصب الشغل المأجور ذات المبادرة المحلية:

تم إطلاق هذا البرنامج بموجب المرسومين 90/143 و 90/144 بتاريخ 22 ماي 1990 وهو موجه إلي الشباب البطال الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة ,حيث يقترح عليهم مناصب شغل تديمييه موجهة لتعزيز قدرات الجماعات المحلية والوحدات الاقتصادية المحلية, أين يتم تمويل مصاريف الأجور والأعباء الاجتماعية الخاصة بهذا البرنامج في إطار ميزانية الدولة حيث يتقاضى الشاب أجرة شهرية قدرها 2.700 دج كما يستفيد من التغطية الاجتماعية , تصدر أغلبية العروض الخاصة بمناصب الشغل المأجورة للمبادرة المحلية من طرف المجالس الشعبية المحلية والدوائر والولايات والمؤسسات التابعة لها والمؤسسات الجهوية والوطنية المساهمة في نشاطات التكوين في إطار التشغيل ,مقابل تلقيها معونة مالية من صندوق المساعدة علي تشغيل الشباب الذي تم تعويضه في سنة 1996 بالصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب الذي يتمتع بصلاحيات أوسع من الصندوق السابق من خلال إقامة ترتيبات جديدة للتشغيل .(جباري, 2014-2015, 147).

هـ - برنامج عقود ما قبل التشغيل :

أصبح ما يسمى بمنحة إدماج حاملي الشهادات PID يخص هذا البرنامج مكافحة بطالة الشباب حاملي شهادات التعليم العالي وخريجي معاهد التكوين الذين لهم مستوى تقني , وذلك من خلال المرسوم التنفيذي رقم 402-98 المؤرخ في 02-12-1998 بالإضافة إلي التعليم رقم 08 الصادرة في 29-06-1998 المتعلقة بإجراءات تطبيق الجهاز في إطار عقود ما قبل التشغيل , وهدف هذا الجهاز هو التكفل بعروض العمل وتشجيعها وتشجيع إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل ,بالإضافة إلي تشجيع الشباب الذي تتراوح أعمارهم بين 19 سنة و 35 سنة(ساحلي,معو,2014, 153)

وتحدد مدة عقد التشغيل الأولى بسنة واحدة ويمكن تمديدتها استثنائيا مرة واحدة لمدة ستة أشهر حيث ينخفض على أثرها الأجر ,ويتم تمويل عقود ما قبل التشغيل من طرف حساب الخزينة الخاصة وتحدد الأجور كما يلي :

- يتقاضى الجامعيون 6000 د ج شهريا بالنسبة للعام الأول و4500 د ج شهريا عند تمديد الفترة التي لا تتجاوز 6 أشهر

- يتقاضى التقنيون السامون 4500 د ج خلال العام الأول و 3000 د ج شهريا عند تمديد الفترة التي لا تتجاوز 6 أشهر (يونس , 2007, 132)

أهداف برنامج عقود ما قبل التشغيل .:

- التكفل بعروض العمل وتشجيعها

- تشجيع إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل

- تشجيع المستخدمين لتوظيف الجامعيين (بوجمعة,2005-2009, 87)

و-جهاز الإدماج المهني:

دخل حيز التنفيذ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2008 الموافق ل 13 ربيع الثاني 1429 , حيث يندرج هذا الجهاز الجديد ضمن مخطط العمل لترقية تشغيل الشباب ومكافحة البطالة والذي يحتوي 07 محاور مترابطة بعضها بعض ,الهدف منها الوصول إلي تنظيم أحسن لسوق العمل حيث يهدف إلي تسهيل فرصة الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي العمل لأول مرة المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص , حيث يولي الجهاز اهتمام خاص لحاملي الشهادات والذين هم بدون وظيفة (العقبى, بلعربي, 2014, 136)

وقد تم توجيه الجهاز الي ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين:

- عقد حاملي الشهادات (CID) بالنسبة للفئة الأولى: حيث يستفيد الشباب حاملي الشهادات من متابعة تهدف إلي تحفيز إدماجهم الدائم ضمن المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة ,وهيئات الادارة العمومية علي أساس عقد الإدماج ,بينما تتكفل الدولة بحصة أرباب العمل في الاشتراك في الضمان الاجتماعي ,ومن جهة أخرى يضمن المستخدم تأطير الشباب حاملي الشهادات الجامعية والتقنيين الساميين في الوسط المهني والسهر علي تقييمهم

- عقد إدماج مهني (CIP) بالنسبة للفئة الثانية :موجه للشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومرتكز التكوين المهني او الذين تابعوا تريبا تمهنيا .

- عقد تكوين -إدماج بالنسبة للفئة الثالثة (CFI) وهو موجه للشباب بدون تكوين ولا تأهيل .

إضافة إلى جانب هذه العقود الثلاث، تضمن الجهاز عقداً آخر يسمى بـ عقد العمل المدعم CTA والذي ينص على توظيف الشباب من طرف المستخدمين في القطاع الاقتصادي مقابل تدابير دعم من طرف الدولة حيث يخص الفئات الثلاث دون استثناء (عايب، قومي، 2011، 08)

أما فيما يخص مدة عقد الإدماج، فقد تحددت كما يلي :

- سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي
 - ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة لثلاث سنوات في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص
 - سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعملين
- أما الأجور والمنح فكانت كالآتي:
- يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات أجرة شهرية يدفع مبلغها كاملاً، حيث تقدر بـ 15.000 د ج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي، و 10.000 د ج بالنسبة للتقنيين السامين، ويحتفظ بمبلغ الأجرة عندما يتم تمديد عقد الإدماج
 - يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج المهني أجرة شهرية تقدر بـ 8.000 د ج للشهر ويدفع كاملاً.
 - يستفيد الشباب المدمجون في إطار عقود تكوين إدماج من منحة مقدرة بـ 4.000 د ج عند متابعة تربية تكويني لدي حرفيين معلمين، (العربي، 2013-2014، 107)

رابعاً: معوقات وآفاق سياسات التشغيل في الجزائر:أ - المعوقات :

ان حجم التحديات والمعوقات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر, لاسيما في مجال تشغيل الشباب كبيرة ومعقدة باعتبار ان الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها هذه الشريحة أكثر من ثلثي المجتمع الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه الإشكالية لاسيما أمام تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات وانجاز المشاريع المنشأة لمناصب العمل المستقرة والدائمة, واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية الي القطاع الخاص والتقليص من عدد العمال أما بسبب الغلق او بسبب مواجهة الأزمات التجارية والمالية, نتيجة المنافسة الحادة للشركات والمنتجات الأجنبية كل هذا أمام استمرار تزايد حجم طلبات العمل الجديدة من طرف الشباب الذي انتهى تكوينه او الذي لفظته المدرسة مبكرا, حيث تنمو وتيرة السكان النشيطين بنسبة مرتفعة 3.2% سنويا أي ما يفوق 300.000 طالب عمل جديد سنويا مقارنة بضعف النمو الاقتصادي ومن بين التحديات: (ناجي, ساحلي, 2016, 271)

- العمل الغير منظم والذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلي سوق العمل أمام, ضعف بل ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة هذا النوع من العمل الذي يشكل بؤرة استغلال فاحش للعديد من الشباب الذين عادة ما يكونون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال, سواء في مجال ظروف العمل او في الأجور او في مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل في غياب أو ضعف الهيئات الرقابية من جهة وفي ظل التوسع في تطبيق فكرة مرونة العمل والعمل المؤقت من جهة.

- عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة و لاسيما تلك التي كلفت بتنظيم وتأطير سوق العمل. (مجلخ, 2016, 156)

- القصور في سياسات وبرامج التدريب المهني: تقوم مراكز التدريب المهني بدور هام في تحقيق التوازن والملائمة بين العرض والطلب في سوق القوى العاملة وتساعد في خلق فرص عمل جديدة وحقيقية والحد من العجز في المهن والأنشطة المختلفة، ومع هذا يشهد الواقع الجزائري عدم قيام هذه المراكز بدورها الفعال للأسباب التالية:

- عشوائية التدريب المهني فهناك عدم تنسيق بين تلك المراكز سواء من حيث الجهاز التابع لها او ميزانية إنفاقها او المهن المخطط للتدريب عليها.

- عدم توافر بنك معلومات كافي عن سوق العمل واحتياجاته من المهن المختلفة.

- هشاشة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: ان قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعتبر مكانا مفضلا للتشغيل ولكنه يبقى هشا ولا يقوى في الظروف الراهنة علي الاضطلاع بعبء جر قاطرة التشغيل في البلد ويمكن حصر أسباب ذلك في ما يلي:

- تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تجربة حديثة نسبيا في الجزائر اذ لم تظهر كبديل في مجال التشغيل إلا في سنوات 1990 بالتزامن مع الضائقة المالية والإنتاجية التي عرفتها مؤسسات القطاع العام

- صعوبة المناخ العام الذي تعمل فيه مؤسسات القطاع الخاص بشكل عام والمؤسسات المتوسطة والصغيرة بشكل خاص بالفعل وعلي الرغم من جهود الدولة في دعم هذه المؤسسات علي اعتبار أنها تمثل رافدا حيويا في مجال التشغيل إلي أن هيمنة القطاع العام لسنوات طويلة مدد المنطق السلوكي الذي تولد عنها خلال هذه السنوات. (عبد القادر، 2013-170، 2014)

- من المعوقات أيضا عدم تكييف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب والاحتياجات التي يتطلبها سوق العمل مما يعني تكوين متزايد من الإطارات والعمال الذين سوف لن يجدوا مناصب عمل تناسب تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم. (غال، فيشوش، 2011، 12)

ب - أفاق سياسة التشغيل في الجزائر:

من خلال تتبع الجهود المبذولة من طرف الدولة في مجال محاربة البطالة ومن أجل إعطاء

المزيد من الفاعلية في وضع وتجسيد سياسات وبرامج تشغيل الشباب خاصة فإننا نرى ضرورة:

- تسهيل الإجراءات الإدارية والتمويلية أمام الشباب بهدف خلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة
- تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر لدوره الكبير في خلق مناصب الشغل
- إشراك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مجال المقاولنة وجعلها مرتبطة بالمؤسسات الصناعية الكبرى

- تفعيل دور الدولة في الرقابة على القطاع الاقتصادي الموازي
- إعادة عجلة الاستثمار العمومي المنتج ودور الدولة الاقتصادي سواء من خلال المشاريع ذات المنفعة العامة أو بالشراكة مع القطاع الخاص الوطني
- إنشاء بنك معلومات يتوفر على كافة الوسائل البشرية والتكنولوجية التي تسمح بتقديم التوجيه والاستشارة الفعالة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- السهر على تطبيق التدابير القانونية والتنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل
- الاستمرارية في تطبيق السياسات الحالية المرسومة وعدم تغييرها قبل تقييم مدى نجاعتها من عدمه. (برباطي, مسيلتي, 2018, 157).

الفصل الثالث: ضغوط العمل

أولاً: مصادر ضغوط العمل ومراحل التعرض لها

ثانياً: عناصر ضغوط العمل ونماذج تفسيرها

ثالثاً: آثار ضغوط العمل واستراتيجية إدارتها

الفصل الثالث: ضغوط العمل**أولاً: مصادر ضغوط العمل:**

تعددت التقسيمات التي تصنف المصادر المختلفة لمسببات ضغوط العمل ويمكن تحديد المصادر وتقسيمها إلى

ثلاث فئات رئيسية:

أ - عوامل بيئية

ب-عوامل تنظمية تتعلق بالعمل

ج - عوامل متعلقة بشخصية الفرد

أ -العوامل البيئية

ان العوامل البيئية لها اثر في مستوى التوتر الذي يصيب العاملين داخل المنظمة ومنها:

- عدم استقرار الحالة الاقتصادية: أنأي تذبذب يمكن حدوثه في الجانب الاقتصادي (الكساد ,وارتفاع

معدلات التضخم) في دولة ما سينعكس سلبا على السكان من ناحية الأسعار وغلاء المواد التموينية او على

مدى توافر السلع الاستهلاكية وعليه فانه سيؤثر على مستوى دخل الأفراد العاملين ويشعرهم في القلق والتوتر

- التطور والتقدم التكنولوجي وتسارعه: أن الحاسب الآلي والتقنيات الحديثة التي أدخلت على العمل أدت إلى

شعور الفرد بالتهديد والضغوط الكثيرة إذا لم يتقن استخدامها

- التغيرات الاجتماعية: برزت في المجتمعات الجديدة والقديمة ظواهر جديدة تختلف مع القيم والعادات

والتقاليد المتعارف عليها مما ينتج مشكلات في المجتمع مثل انتشار حالة الإدمان, تعدد الزوجات مما يؤدي إلى

شعور الفرد في الضغوط) المعشر, 18, 19, 2009)

ب -العوامل التنظيمية:

وهي على النحو التالي:

- غموض الدور :هو من المصادر الرئيسية المسببة لضغط العمل في مختلف المنظمات والذي يشير إلى مجموعة من الأنماط المختلفة للسلوك المتوقع للفرد الذي يحتل مركز وظيفي معين والذي ينشأ عندما لا يمتلك الفرد معلومات كافية عن دوره في المنظمة التي يعمل فيها مثل المعلومات المتعلقة بحدود صلاحيته ومسؤولياته وطرق تقييم الأداء وغيرها كما يمثل التعارض بين أهداف المنظمة من المصادر الرئيسية لضغط العمل ولذلك فإن غموض الدور هو من مصادر ضغط العمل وتحدث عندما لا يعرف الفرد بدقة ماهو متوقع منه من قبل الغير أو لا يعرف بدقة كيف يحقق العمل المطلوب منه .

- بيئة العمل المادية: هي احد العوامل التنظيمية التي قد تتسبب في ضغوط العمل إذ أن ظروف العمل غير المريحة او التي تتصف بالخطورة فإنها تؤدي الى الزيادة في المعاناة من ضغط العمل كالحرارة و الضوء و الروائح غير الطبيعية والتي تمثل طرفا ضاغطا على الفرد العامل ويتعلق هذا بموقع ومكان العمل وما يتصل بهذا الموقع من ناحية التصميم وترتيب الأجهزة و الأثاث ومنظومات التدفئة والتبريد . حيث ان عدم الاهتمام بهذا يؤدي الى حدوث ضغط العمل وذلك لأنه كلما كانت ظروف او بيئة العمل المادية مناسبة كلما كان هناك استعداد للعمل بصورة أفضل من قبل الأفراد العاملين بالمنظمة (مؤيد،2012،155،156).

- نظام الأجور والحوافز:ويقصد بها مجموعة الظروف التي تتوفر في بيئة العمل وتعمل على تحفيز الأفراد وإشباع رغباتهم التي يسعون لإشباعها عن طريق العمل ,كما ويرتبط هذا المصدر مباشرة بإحساس الفرد وشعوره انه يحصل على مقابل عادل لما يقدمه للمنظمة من جهد وخدمات ,ويرى الباحث ضعف الرواتب والأجور وعدم فاعلية نظام الحوافز مقارنة بالمنظمات المماثلة ينمى داخل الفرد شعورا بالإحباط وعدم الرغبة في بذل الجهد

وبالتالي يحاول ابتداء طرق وأساليب تمكن له من خلالها التهرب من أداء الأعمال الموكلة دون ان يتعرض للمساءلة , ويزداد إحساسه بالعزلة عن المنظمة وتتناوبه حالة من حالات اللامبالاة والسخط وترتفع معدلات غيابه بعذر وبدون عذر مما ينعكس سلبا على أداء المنظمة التي يعمل بها .

- طبيعة العمل: إن طبيعة العمل الذي يقوم به الفرد من حيث مدى تنوع الواجبات المطلوبة، ومدى أهمية العمل وكميته ونوعية المعلومات المرتدة من تقييم الأداء، كلها من العوامل التي من المحتمل ان تكون مصدرا أساسيا للإحساس بالضغط. (العميان، 2005، 163)

ج -العواملالفردية:

- هناك مجموعة من العوامل الشخصية التي تتسبب في شعور الأفراد بالضغط من عدمه ومن أهم هذه العوامل:
- الفروق الفردية في درجة التفريغ أو التخلص من التوتر: وتدخل ضمن ذلك درجة القدرة على ترك هموم العمل في المكتب مع نهاية الدوام وتنمية أنشطة وهوايات تنسى الفرد تلك الهموم.
 - نمط الشخصية: حيث يمكن تصنيف الأفراد إلي نمطين احدهما أكثر قابلية لضغوط العمل بسبب رغبته في انجاز اكبر عدد من المهام في اقصر وقت ممكن والمبالغة في طموحاته وكأنه يسابق الزمن هذا النمط الذي يعرف بنمط (ا) يكون علي عكس النمط (ب) الذي يتميز بالثقة والهدوء ويأخذ الأمور ببساطة أكثر ويأخذ وقته في التعامل مع الأمور التي تواجهه.
 - مركز التحكم ويتعلق بمدى اعتقاد الفرد في مدي تحكمه وسيطرته على الأحداث المحيطة به والفرد الذي يتصف بأنه داخلي يعتقد بأنه أكثر تحملا للأحداث من حوله ,بينما نمط مركز التحكم الخارجي يعتقد بان ما يحدث له خارج عن نطاق سيطرته. (حمدي,174,2008)

- اختلاف شخصية الفرد كمسبب للشعور بضغوط العمل. قد تكون الضغوط الموجودة في بيئة العمل واحدة إلا إن الشخصية المختلفة للإفراد هي التي تعطي الفرصة للفرد بأن يشعر بالضغوط دون شخص آخر.
- القدرة على التعامل والتأقلم مع الضغوط: فبعض الإفراد لديهم القدرة على التكيف مع ضغوط العمل، ومع إن مصادر الضغوط واحدة إلا إن لها ردود فعل مختلفة من جانب الإفراد
- مدى إدراك الفرد للضغوط: فالإفراد يختلفون في مدى إدراكهم للضغوط من حولهم , ويرجع ذلك إلى التفاوت بين المعاني المدركة بواسطة الإفراد ومدى فهمهم وتفسيرهم لها (السقا,16,15,2009)

ثانياً: مراحل التعرض للضغوط

يمكن التمييز بين المراحل الآتية والتي تمر بها عملية التعرض والإصابة بالضغوط:

أ -المرحلة الأولى: مرحلة التعرض للضغوط

ب -المرحلة الثانية: مرحلة رد الفعل

ج -المرحلة الثالثة: مرحلة المقاومة والتكيف

د -المرحلة الرابعة: مرحلة التعب والإنهاك

أ -المرحلة الأولى: مرحلة التعرض للضغوط

ويطلق عليها البعض مرحلة الإنذار المبكر أو مرحلة الإحساس بوجود الخطر وتبدأ هذه المرحلة بتعرض الفرد لمثير معين سواء كان داخلياً أو خارجياً ويمكن القول بأن هذا المثير أدى إلى حدوث ضغوط معينة عندما تفرز الغدد الصماء هرمونات معينة يترتب عليها بعض المظاهر التي يمكن أن نستدل منها على تعرض الفرد لهذه الضغوط ومن أهم هذه المظاهر:

زيادة ضربات القلب , الأرق , توتر الأعصاب , الضحك الهستيري , سوء استغلال الوقت , الاستهداف للحوادث , الحساسية للنقد .

ب - المرحلة الثانية: مرحلة رد الفعل (التعامل مع الضغوط)

تبدأ هذه المرحلة فور حدوث التغيرات السابقة , حيث تؤدي إلى إثارة العمليات الدفاعية في الجسم في محاولة للتعامل مع هذه التغيرات وبأخذ رد الفعل احد اتجاهين إما المواجهة إما الهروب والتخلص منها بسرعة وبذلك يعود الفرد إلى حالة التوازن , وإذا لم ينجح في ذلك ينتقل إلى مرحلة التالية حيث يكون قد تعرض بالفعل أو أصيب بالضغوط (بلال, 2008, 44)

ج - المرحلة الثالثة: مرحلة المقاومة ومحاولة التكيف

يحاول الفرد في هذه المرحلة علاج الآثار التي حدثت بالفعل ومقاومة إي تدهور أو تطورات إضافية بالإضافة لمحاولة التكيف مع ما حدث فعلا , فإذا نجح في ذلك قد يستقر الأمر عند هذا الحد وتزداد فرص العودة إلى حالة التوازن إما في حالة الفشل ينتقل الفرد للمرحلة التالية وهي التعب والإرهاك .

د - المرحلة الرابعة: مرحلة التعب والإرهاك

ينتقل الفرد إلى هذه المرحلة عندما يتعرض لمصادر الضغوط باستمرار ولفترة زمنية طويلة حيث يصاب بالإجهاد نتيجة لتكرار المقاومة ومحاولات التكيف , ويمكن الاستدلال على الوصول إلى هذه المرحلة من خلال بعض المظاهر والآثار من أهمها:

الاستياء من جو العمل , انخفاض معدلات الانجاز , التفكير في ترك الوظيفة, الإصابة بالإمراض النفسية مثل النسيان المتكرر, السلبية , اللامبالاة و الاكتئاب , الإصابة بالإمراض العضوية كالقرحة المعدة , السكر, ضغط الدم (مكناسي, 2006, 78).

ثالثاً: عناصر ضغوط العمل

يرى سيزلاجى ووالاس أن الضغوط عبارة عن تجارب داخلية تخلق وتولد عدم توازن نفسي أو فيزيولوجي للفرد وهي تكون نتيجة لعوامل في البيئة الخارجية (المنظمة او الشخص).

وهذا يعنى كما يرى سيزلاجى و والاس انه يمكن تحديد عناصر الضغوط بثلاثة عناصر رئيسية للضغوط في المنظمة وهي:

عنصر المثير، عنصر الاستجابة , عنصر التفاعل

ويمكن توضيح هذه العناصر كما يلي :

أ -عنصرالمثير: يشمل هذا العنصر على الضغوط والمؤثرات الأولية الناتجة من مشاعر الضغوط وقد تأتي هذه العناصر من البيئة أو المنظمة أو الأفراد.

ب -عنصرالاستجابة: يتكون هذا العنصر من ردود الفعل الفيزيولوجية والنفسية والسلوكية للضغوط مثل الإحباطات والقلق

ج -عنصرالتفاعل: وهو العنصر الذي يحدث التفاعل الكامل ما بين عوامل المثيرات والاستجابات,ويأتي هذا التفاعل من عوامل البيئة والعوامل التنظيمية في العمل والمشاعر الإنسانية وما يترتب عليها من استجابات (عبد الباقي,288,289,2005).

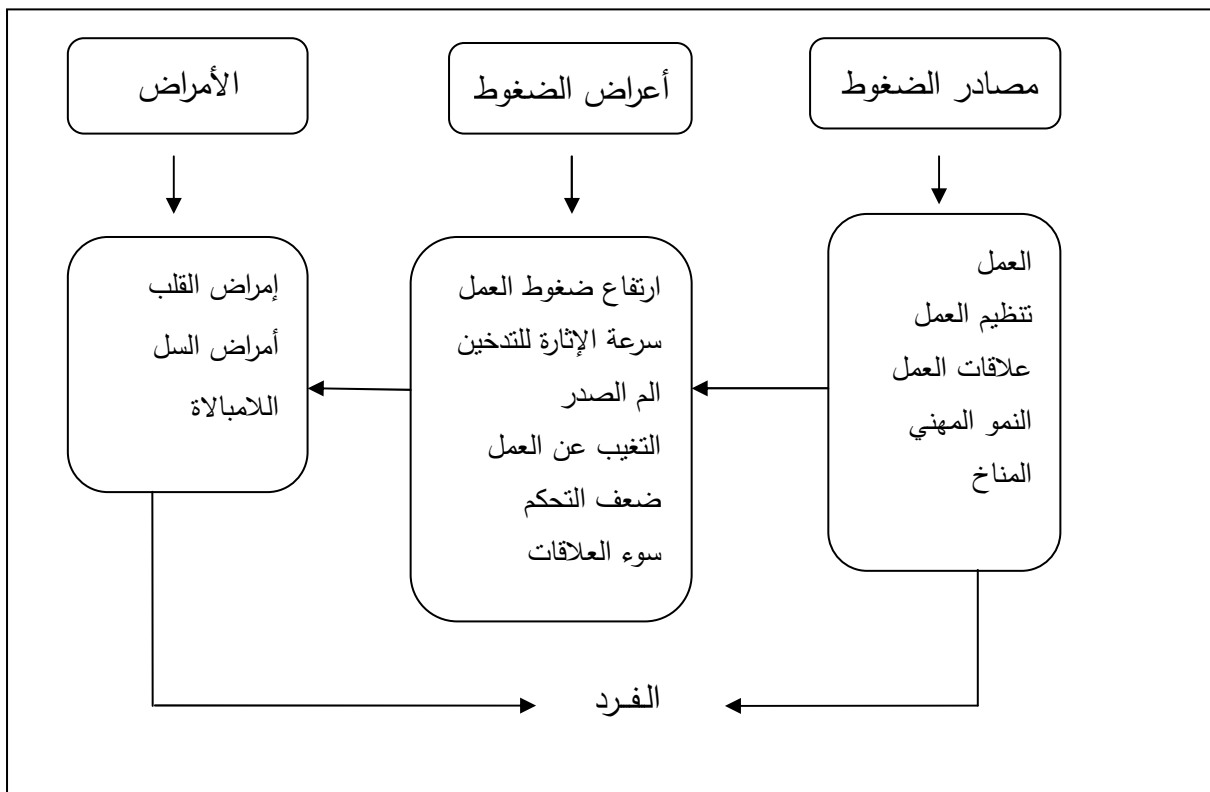
رابعاً: نماذج لتفسير ضغوط العمل

- نموذج مارشال
- نموذج ليبير ونيومان
- نموذج كراتنر وكينكي
- نموذج تحليل الضغوط

هناك عدة نماذج نظرية حاولت تقديم تفسير لضغوط العمل لدى الأفراد , قصد إيجاد أساليب التعامل معها وفيما يلي نقوم بعرض البعض من هذه النماذج المستخدمة في إدارة ضغوط العمل :

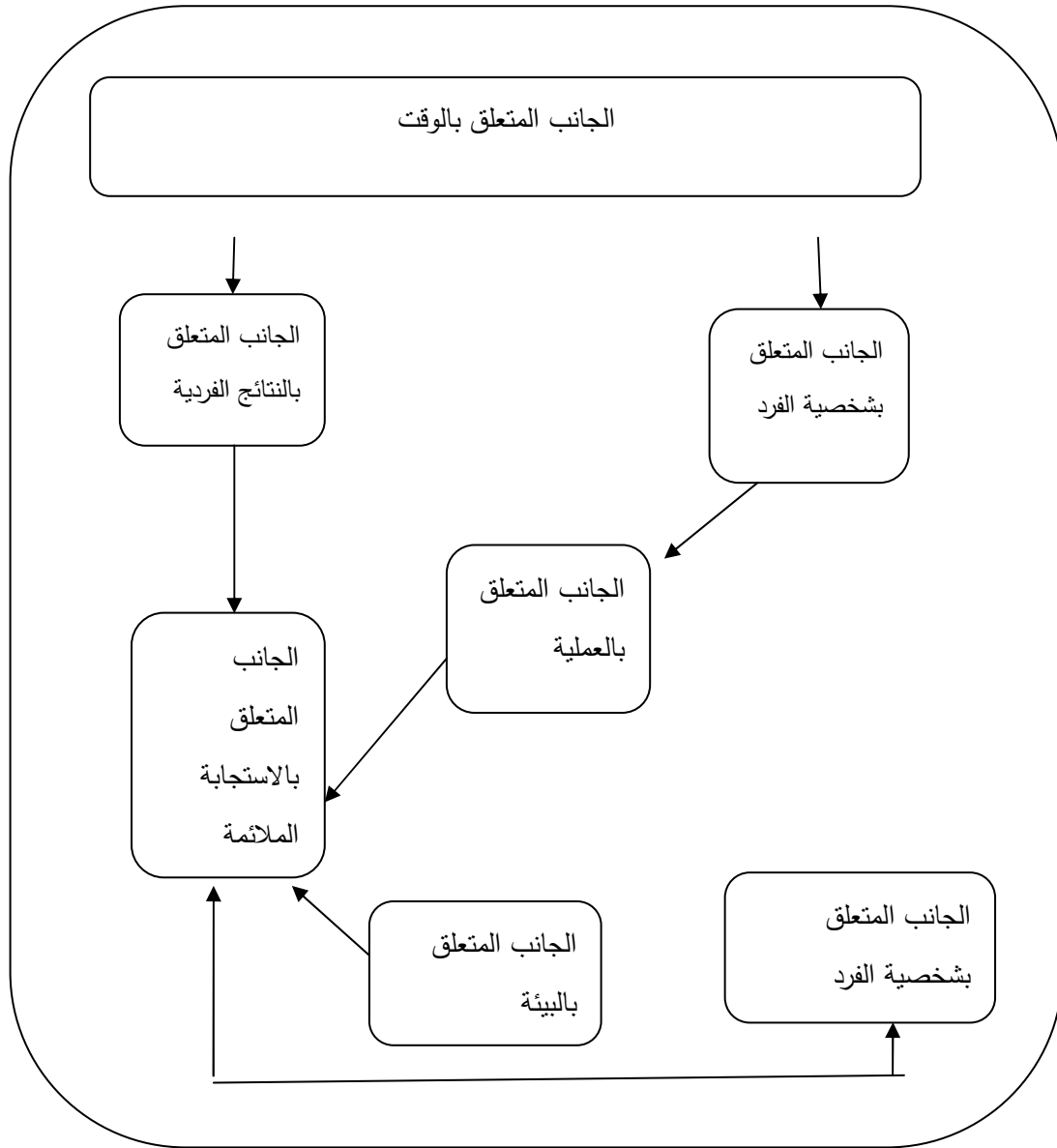
أ - نموذج مارشال Marshal:

يحدد مارشال في هذا النموذج النظري العوامل المسببة للضغوط في العمل , كما يبين الأعراض الناتجة عن ذلك , وهناك أعراض خاصة بالفرد والتي تتمثل في مختلف الأمراض الجسمية كأمراض القلب , كما ان هناك أعراض خاصة بالمؤسسة أو المنظمة تؤدي إلي العدوانية وتكرار الحوادث , والشكل الآتي يمثل نموذج مارشال (شارف خوجة , 2010-2011, 72).



ب - نماذج ليبير ونيومان 1978:

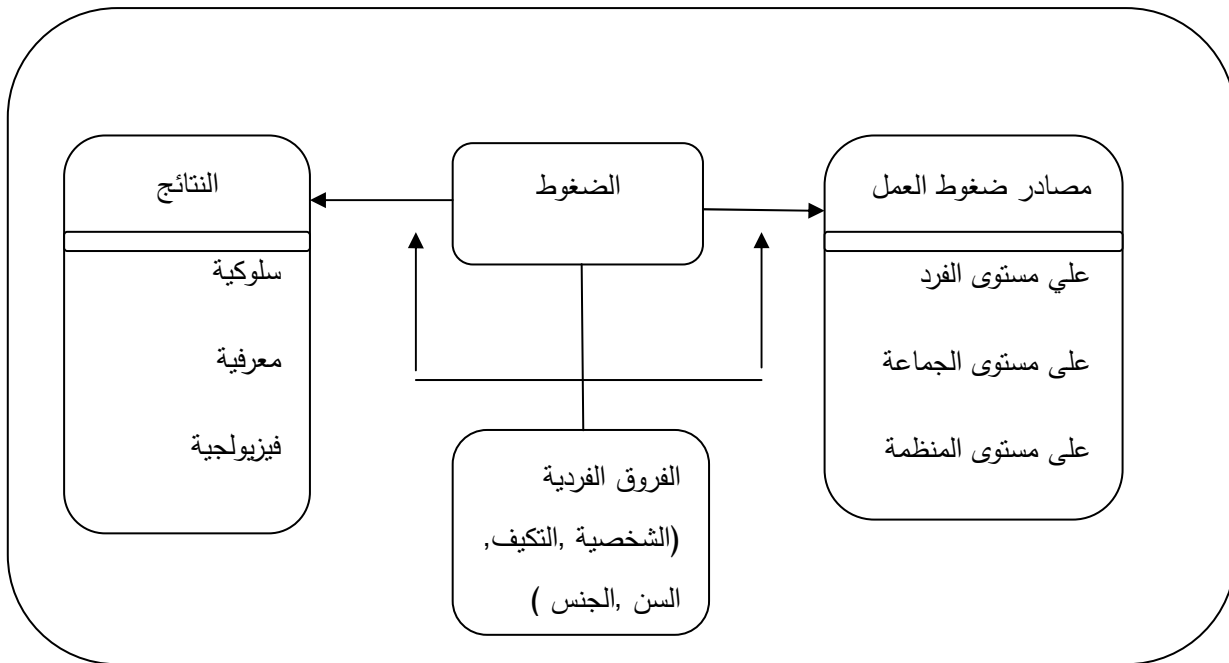
يقوم النموذج على افتراض أن الضغوط التي يتعرض لها الفرد في بيئة عمله لها مصدران هما: الفرد والمنظمة حيث أن تفاعل هذين العنصرين في زمن محدد قد يؤدي إلى ضغوط تترك أثارها على كل من الفرد و المنظمة وهذا يدفع كل منهما إلى الاستجابة لهذه الضغوطات بالشكل الملائم والشكل الاتي يوضح ضغوط العمل لدى ليبير و نيومان (وعواع،287،2018) .



ج- نموذج كراينر و كينيكي:

وقد اعتمدا في تطوير نموذجهما علي النموذج الذي طوره افانوفيش ماتسيموا ويوضح هذا النموذج مسببات الضغوط التنظيمية (عمل الفرد والجماعة والمنظمة) والمسببات الخارجية (الأوضاع الاقتصادية والأسرية ونوعية الحياة وغيرها) .وهناك الفروق الفردية التي تؤثر علي إدراك الفرد لمصادر الضغوط وبالتالي علي مستوى الضغوط ونتائجها كما يوضح النموذج إدارة الضغوط علي مستوى الفرد والمنظمة.(عاشور, 2012,

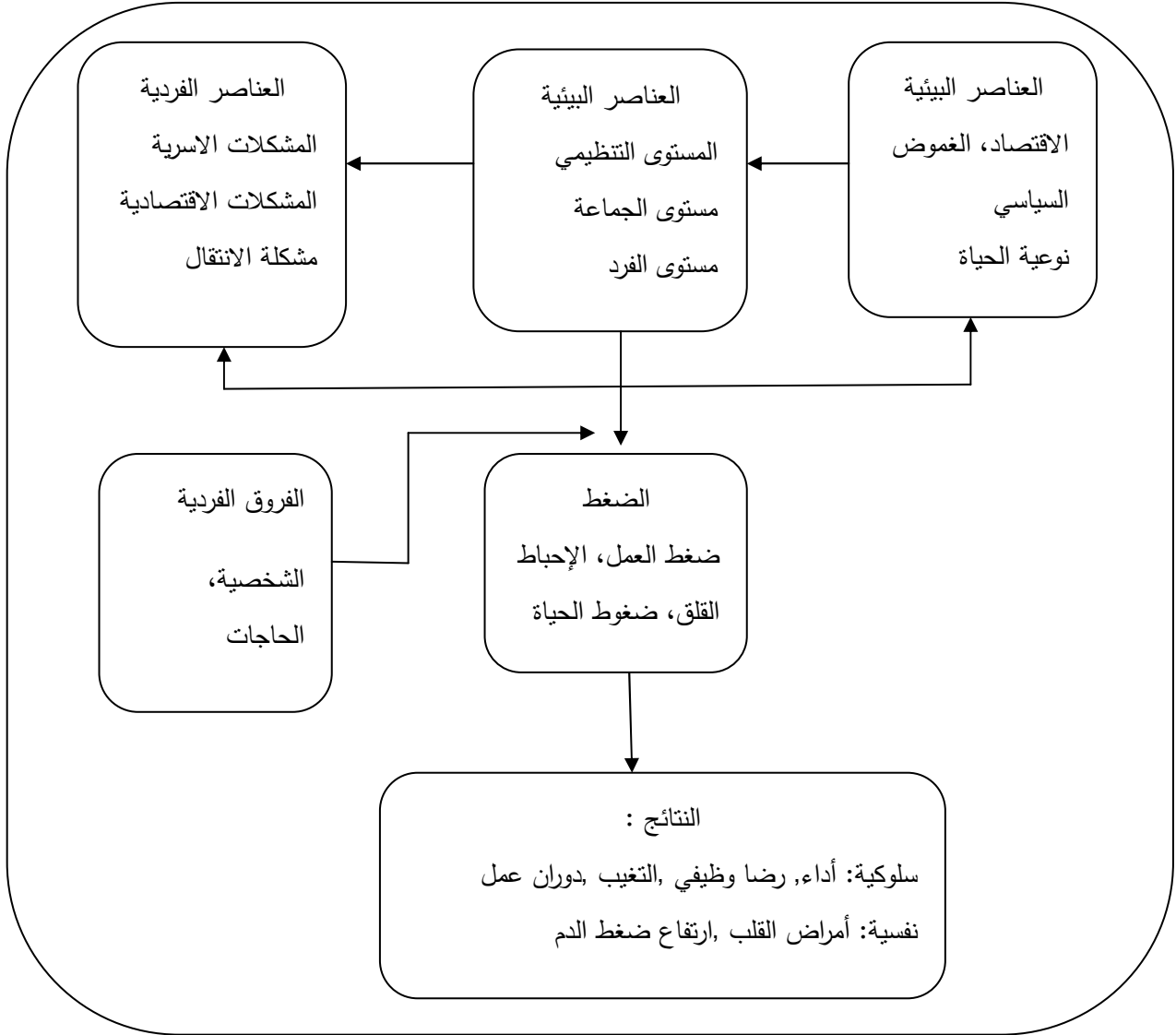
(202,



د - نموذج تحليل ضغط العمل:

يحتوي هذا النموذج على أربعة عوامل رئيسة هي الضغط ومصادره ,والعوامل الوسيطة ,ونائج الضغط, فيما يتعلق إلقاء الضوء على عامل رابع وهو التحكم في الضغط او التخفيف من حدته ,ويشمل الضغط الشعور بالإحباط والقلق المرتكز على عناصر العمل والحياة ,و ينشأ الضغط عن ثلاث مصادر على الأقل : البيئة والمنظمة ,والعوامل الفردية كما يعرض النموذج العوامل الوسيطة للضغط مؤكدا على حقيقة ان الناس يختلفون من

حيث ردود فعلهم تجاه الضغوط، أما النتائج المترتبة على الضغط فقد عرضت في فئتين: النتائج السلوكية، والأخرى نفسية لإبراز الأبعاد الداخلية والخارجية كردة الفعل للضغط (سيزلافي، ولاس، 1991، 182).



خامسا: أثار ضغوط العمل

1- الآثار الايجابية

2- الآثار السلبية

هناك العديد من الأعراض المحتمل أن تظهر كنتيجة للضغط وهذه الأعراض قد يكون منها ما هو ايجابي وما هو سلبي

أ- الآثار الايجابية

العديد من المنظمات أن لم يكن معظمها ينظر إلى الضغوط على أنها شر يجب مكافحته وذلك لأثارها السلبية على الفرد والمنظمة معا ,ولكن الحقيقة غير ذلك ,إذ أن لضغوط العمل أثارا ايجابية مرغوبة ,ومن الآثار الايجابية ما يلي:

- تحفز على العمل
- تجعل الفرد يفكر في العمل
- يزداد تركيز الفرد على عمله
- ينظر الفرد إلى عمله بتميز
- المقدر على التعبير عن الانفعالات والمشاعر
- الشعور بالإنجاز
- النظر إلى المستقبل بتفاؤل
- القدرة على العودة إلى الحالة النفسية الطبيعية عند مواجهة تجربة غير سارة (عمار, 49, 2006)

ب- الآثار السلبية

أثار الضغوط علي الصحة الجسمية للفرد:

- تتمثل في الإصابة بارتفاع ضغط الدم

- عصر الهضم

- ارتفاع نسبة الكوليسترول في الدم

- الأمراض المعدية (قرحة قولون...)

- الإصابة بأمراض القلب

- أمراض الدورة الدموية

ج- آثار الضغوط على الصحة النفسية للفرد:

- تتمثل الأمراض النفسية في الوسواس والهستيريا

- الشعور بالضيق والكآبة

- الشعور بالإجهاد

- الشعور بالقلق

- النزوة والانفعال

- الشعور بالاستياء

- الشعور بالإحباط (عياصرة, 113, 2008)

د- الآثار السلوكية:

- تتمثل في عدم القدرة على فعل أي شيء

- التعامل مع المواقف بكل برودة: وهناك العديد من الأفراد يواجهون المواقف الحرجة بكل برودة وكأنهم لم يتم وضعهم في موقف يمثل حرج أو ينشأ عليهم ضغط، أو منهم من يأخذ الموقف بحكمة وتأنى ثم يفكر كيف يتصرف

- الهروب من الموقف: هناك بعض الأفراد لا يحبون المواجهة أو نظرا لظروف يمرون بها تجعلهم يهربوا من الموقف متعللين ببعض الأسباب الخاصة، أو الخارجة عن إرادتهم

- العدوانية في التعامل: هناك من يتعرض إلى كم من الضغوط حيث يصبح تصرفه عدواني مع الجميع مما يعرضه لضغوط ومشاكل أخرى

- اللامبالاة عن كل شي

- ارتفاع معدلات التدخين وتعاطي المخدرات والكحوليات (القاضي, 2015, 184)

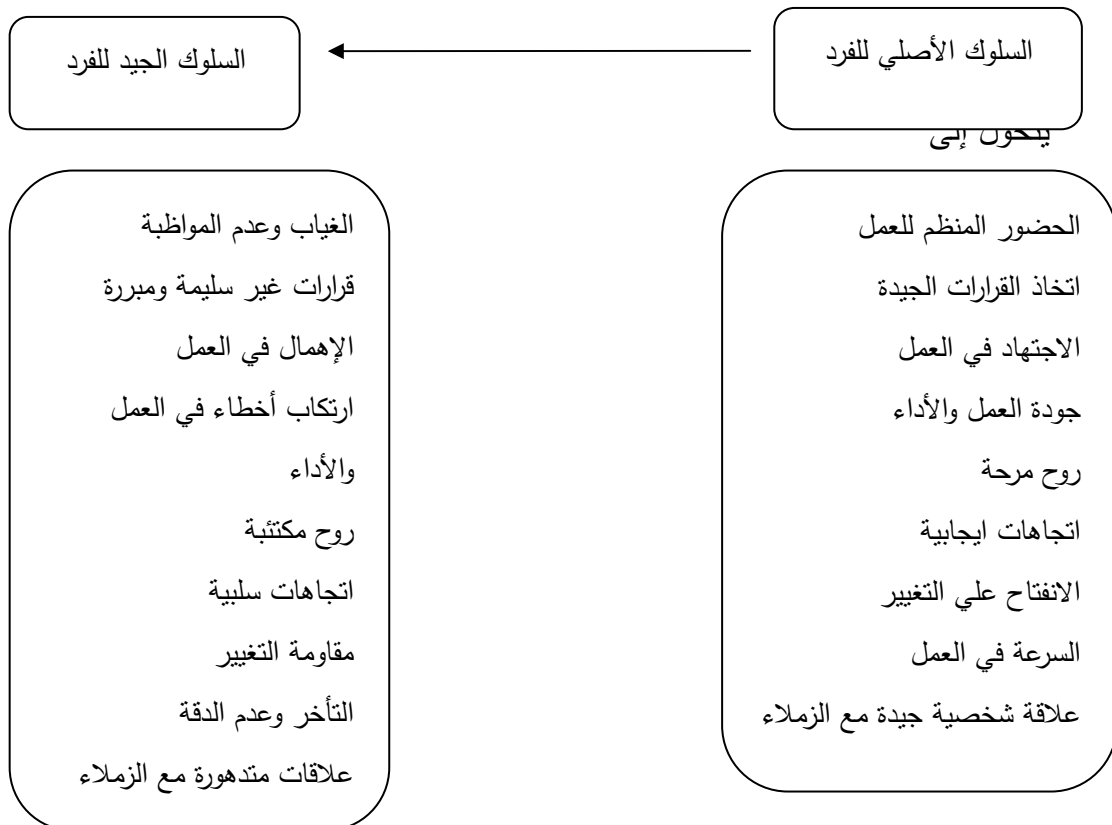
هـ - الآثار الاجتماعية:

من الآثار الاجتماعية التي تتركها ضغوط العمل على علاقات الفرد الأسرية والعائلية كالتأثير السلبي في العلاقات العائلية، والعجز عن مواجهة المشكلات المترتبة على ضغوط العمل، فيبدأ بإسقاطها في منزله بشكل غضب أو إصدار أوامر صعبة أو فرض سيطرة، الأمر الذي قد يؤثر في العلاقة الزوجية أو الأطفال (فليه، المجيد، 2005، 312).

و - الآثار التنظيمية:

بما أن الضغط له تأثير قوي على الجسم والحالة النفسية للفرد فمن المتوقع أن يؤثر الضغط أيضا على سلوك الفرد في عمله قد توصلت الأبحاث إلى نتيجة مؤداها ان التعرض لضغط العمل الحاد والمستمر له تأثير قوي على أنماط متعددة من السلوك التنظيمي من أهمها:

حيث تشير الدراسات أن ضغوط العمل تؤثر في أداء العاملين لدورهم المهنية المتوقعة منهموفي حالاتهم النفسية داخل العمل فضلا عن أداء يضعف قدراتهم على التواصل مع الآخرين ,كما تؤثر في جودة الخدمات التي تقدم للإفراد والشكل التالي يوضح لنا مجموعة مؤشرات تظهر تحول سلوك الفرد بفعل ضغوط العمل حيث أصبح تصرفه غير عادي مما يؤثر سلبا على أدائه واستمرار يته في العمل. (طراد,162,161,2016).



سادسا: إستراتيجية التغلب على الضغوط

أ - الأساليب الفردية

ب - الأساليب التنظيمية

أ - الأساليب الفردية:

وهي مجموعات الاستراتيجيات التي يختارها الفرد لمواجهة الضغط فانه لابد من الأخذ بمجموعة من الاعتبارات والعمل علي توافرها مثل :

- التأمل: وذلك بان يجلس الإنسان مغمضا عينيه ومصدرا صوتا معينا كالدعاء لبعض الدقائق لعدة مرات كل يوم وتسعى هذه الطريقة الي تحقيق من حالة الهدوء والراحة الجسمية ,وتوفر الفرص للفرد كي يوقف أنشطته اليومية وان يمارس درجة عالية من الانتباه والوعي علي مشاعره ووجدانه ويؤدي هذا الي أعداد الذهن وتدريبه على ضغوط العمل.

- التركيز: ان قيام الفرد بالتركيز في أداء نشاط ذي معنى وأهمية لمدة معينة يساعد في تخفيف حدة الضغوط النفسية للعمل. وتعتمد طريقة التركيز من حيث المبدأ على نفس الفكرة تقريبا التي تعتمد عليها طرق التأمل والاسترخاء والتركيز يصرف الفرد عن التفكير في مصادر الضغوط ,ويؤدي به الي قيامه بعمل خلاق وانجاز يساعد على الشعور بالتقدير والاحترام وتحقيق الذات (ابو العلا،2009،25).

- الابتعاد عن العادات السلوكية السيئة مثل اللجوء الي المهدئات والأقراص المنومة والإفراط في تناول الطعام ,و التخلص من التصورات الخاطئة التي تؤدي الي التطرف او الفشل.

- توقع الأحداث الصاغطة والإيمان بالقضاء والقدر والصبر على تلك الأقدار

- الدعم الاجتماعي ويعني استثمار العلاقات الاجتماعية لتفعيل القوة الذاتية للفرد في مواجهة ضغوط العمل ويتم ذلك من خلال مشاركة الأصدقاء والأقارب وزملاء العمل، وأفراد الأسرة وهذا الدعم يساعد الفرد على مواجهة الظروف الضاغطة وتخفيض مستويات الضغط لما يتيح من التعزيز والمشاركة الوجدانية والاجتماعية للفرد. (فليه, عبد المجيد, 318)

ب - الأساليب التنظيمية:

- الاهتمام بالاختيار والتعيين لتحقيق التوافق المهني على جميع المستويات
- الاهتمام بالبرامج التدريبية للارتقاء بمهارات الرؤساء والمرؤوسين وبالتالي زيادة فعاليتهم في التعامل مع مواقف العمل
- إعادة تصميم بعض الوظائف وزيادة إثرائها وما يؤدي ذلك الي زيادة استقلالية الأفراد في انجاز مهامهم وبالتالي تخفيض مستوى المعاناة من الضغوط
- التأكد من أن عمليات التقويم والمكافآت تنفذ بشكل عادل بين الجميع
- التعامل مع الأفراد علي أساس أن لديهم القدرة على التفكير وباستطاعتهم المساهمة فكريا لصالح الجماعة التي ينتمون إليها
- توفير التقنيات الحديثة التي من شأنها ان تساهم في تقليل الخسائر البشرية للمنظمة في أوقات الأزمات والصراعات
- التطوير التنظيمي الذي غالبا ما يركز علي فتح قنوات الاتصال وتنمية روح الجماعة داخل المنظمة , كما ان التطوير التنظيمي يهدف إلي إيجاد الثقة بين الجميع ورفع الروح المعنوية الأمر الذي يؤدي إلي حرية التعبير

عن المطالب والمعوقات والقضاء على الإشاعات والتي بدورها تقلل من مستوى الضغوط بين العاملين بمستوياتهم المختلفة. (عسكر, 100, 2005).

الفصل الرابع : مجالات الدراسة

أولا : مجالات الدراسة

1- المجال المكاني

2 - المجال الزمني

3 - المجال البشري

ثانيا : منهج الدراسة

ثالثا :فرضيات الدراسة

رابعا :العينة وكيفية اختيارها

خامسا : أدوات جمع البيانات

1 - المقابلة

2 - الاستمارة

سادسا : أسلوب التحليل

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

أولا : مجالات الدراسة:

1 - المجال المكاني:

ويقصد به المجال الذي تمت في نطاقه الدراسة الميدانية ,حيث وقع اختيارنا على مجالين مختلفين

الأول: جامعة محمد خيضر بسكرة و تقع على الطريق المؤدي إلى سيدي عقبة جنوب شرق منطقة العالية

وتبعد عن مركز المدينة بكيلومترين,تتشكل الجامعة من هيئات (مجلس ادارة ومجلس علمي), برئاسة الجامعة

,كليات ومعاهد وملحقات في بعض الأحيان ,كما تتضمن مصالح إدارية وتقنية مشتركة ,وتتفرع الجامعة إلى

أربع نيابات وست كليات ومعهد جامعي .

تمثل كل هذه الهيئات مجالا لتشغيل الموظفين المؤقتين بإحدى صيغ التشغيل المعتمدة في سياسة التشغيل

في الجزائر.

الثاني: الوكالة الولائية للتسيير والتنظيم العقاري الحضري بسكرة: التي تقع ضمن المحيط العمراني للبلدية في

حي الأمل (1000 مسكن) مقابل مسجد التوبة بمحاذاة المقر الجديد لديوان الترقية والتسيير العقاري بسكرة , و

أنشئت بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 / 07 / 2004 وهذا استنادا لأحكام المرسوم التنفيذي

405/90, المؤرخ في 22 / 12 / 1990, والمعدل والمنتم بالمرسوم التنفيذي 03/408 المؤرخ في 05/11/

2003 حيث أدمجت 14 وكالة محلية في وكالة واحدة تسمى في صلب القانون الوكالة الولائية للتسيير

والتنظيم العقاري الحضري لولاية بسكرة في شكل مؤسسة عمومية ذات طابع تجاري وصناعي .

لقد أجريت الدراسة الميدانية على مستوى هذين المجالين وكان السبب وراء اختيار مجالين لأجراء الدراسة

هو بسبب عدم توفر مجتمع بحثي مغلق يحتوي علي جميع الصيغ فقمنا بتوزيع استمارات لصيغتين متواجدين

بجامعة محمد خيضر بسكرة وهما

- (الإدماج المهني وهي تابعة للوكالة الوطنية للتشغيل) DAIP

- (لاداس وهي تابعة لمديرية النشاط الاجتماعي) DAS

والكليات الموزع عليها فهي :

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

كلية العلوم والتكنولوجيا

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

المصالح المشتركة

أما بالنسبة للوكالة الولائية للتسيير والتنظيم العقاري الحضري فتم اختيارها لأجراء الدراسة وهذا بسبب توفرها على صيغة (عقد عمل مدعم وهو تابع للوكالة الوطنية للتشغيل).

2 - المجال الزمني :

استغرقت هذه الدراسة حوالي ثلاثة أشهر ابتداءً من أواخر شهر فيفري 2019 الي غاية 10 افريل 2019 تم خلالها جمع المعلومات الخاصة بموضوع بحثنا , بداية بالدراسة الاستطلاعية لجامعة محمد خيضر وكذا الوكالة الولائية للتسيير والتنظيم العقاري الحضري اضافة الي مديرية التشغيل بالولاية والوكالة المحلية للتشغيل للحصول علي معلومات بخصوص المسجلين وعدد المناصب المستحدثة والمتحصل عليها لسنة 2018 , وبعد هذه المرحلة جاءت مرحلة توزيع الاستثمارات على المبحوثين.

3 -المجال البشري:

بالنسبة للوكالة الولائية للتسيير والتنظيم العقاري الحضري تم التقرب من مصلحة الموظفين حيث تم الحصول علي معلومات حول العمال المتعاقدون المراد إجراء الدراسة حولهم, وقد عددهم ب 11 موظف .

وعليه فان مجتمع الدراسة في هذا المجال يتكون من العمال المتعاقدين بصيغة (عقد عمل محدد) CTA

اما بالنسبة لجامعة محمد خيضر كذلك تم التقرب من رئاسة الجامعة لمعرفة عدد الموظفين المتعاقدين وقدر عددهم ب 133 عامل موزعين علي مختلف الكليات ,ثم تم التقرب من مصالح الموظفين بكل كلية لمعرفة عدد العمال بالتحديد في الكليات , والجدول التالي يمثل المجال البشري للدراسة:.

جدول رقم (01) يمثل المجال البشري

عدد الموظفين المؤقتين	المؤسسة	
08	كلية الآداب واللغات	01
27	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	02
23	كلية العلوم والتكنولوجيا	03
22	كلية العلوم الدقيقة والطبيعة والحياة الجامعة المركزية	04
	كلية العلوم الدقيقة والطبيعة والحياة فرع الحاجب	05
17	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	06
14	كلية الحقوق والعلوم السياسية	07
04	معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية	08
18	المصالح المشتركة	09
11	الوكالة العقارية لولاية بسكرة	*
144	المجموع	

ثانياً: منهج الدراسة

إن أي دراسة علمية بغض النظر عن طبيعتها والموضوع الذي تدور حوله تخضع لمجموعة من المعايير والتقنيات والتي يحاول من خلالها الباحث "الوصول الي حقائق والبيانات الموضوعية المطلوب جمعها وعرضها ,بغية معرفة حقيقة المشكلة المطلوب دراستها ومعالجتها" (الحسن,1986, 16, 17).

و في هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه " عبارة عن طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي تم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها" (محمد عبيدات واخرون, 1999, 46)

ويرجع سبب اختيارنا لهذا المنهج لأنه يساعد على تشخيص وفهم ظاهرتي التشغيل المؤقت وضغوط العمل ,حيث يعتبر الأنسب لدراسة هذا النوع من الظواهر من وصف للظاهرة وجمع معلومات حولها ,ثم تصنيفها وتحليلها من اجل الوصول إلي تفسير والوصول إلي استنتاجات تسهم في تحسين الواقع .

ثانياً: فرضيات الدراسةالفرضية العامة:

- لإفرازات سياسة التشغيل المؤقت علاقة بزيادة ضغوط العمل لدى العمال المؤقتين -

ويمكن تجزئة هذه الفرضية إلي فرضيات فرعية تتناول كل فرضية عنصر محدد يفترض سبب لضغوط العمل

الفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية الأولى: لطبيعة العمل علاقة بزيادة ضغط العمل لدى العمال المؤقتين

الفرضية الفرعية الثانية: لنقص الخبرة في العمل علاقة بزيادة ضغوط العمل لدى العمال المؤقتين

الفرضية الفرعية الثالثة: لضعف الأجر علاقة بضغط العمل لدى العمال المؤقتين

الفرضية الفرعية الرابعة: للقهر المهني (الوظيفي) علاقة بضغط العمل لدى العمال المؤقتين

ثالثاً: العينة وكيفية اختيارها وتحديدتها

يتناول موضوع الدراسة بصفة عامة (العلاقة بين سياسات التشغيل من جهة وضغوط العمل من جهة ثانية لدى

العمال المؤقتين) ، حيث حاولت الدراسة متابعة ثلاث صيغ للتشغيل وهي :

CTA عقد عمل مدعم

La DAS أي الموظفين تحت وصاية مديرية النشاط الاجتماعي

DAIP الإدماج المهني

1- المجتمع الإحصائي

يتشكل المجتمع الإحصائي للدراسة من المستفيدين من هذه الصيغ في مجالين جغرافيين على مستوى مدينة

بسكرة، وهي:

الوكالة العقارية لولاية بسكرة.

جامعة محمد خيضر بسكرة، والتي تتكون من 06 كليات ومعهد وطني والمصالح المشتركة.

وأعتمد في تصنيف المجتمع الإحصائي على طبيعة النشاط البيداغوجي والإداري.

وجاءت الأعداد كالتالي:

جدول رقم (02) يبين المجتمع الإحصائي للدراسة

عدد الموظفين المؤقتين	المؤسسة	
08	كلية الآداب واللغات	01
27	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	02
23	كلية العلوم والتكنولوجيا	03
22	كلية العلوم الدقيقة والطبيعة والحياة الجامعة المركزية	04
	كلية العلوم الدقيقة والطبيعة والحياة فرع الحاجب	05
17	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	06
14	كلية الحقوق والعلوم السياسية	07
04	معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية	08
18	المصالح المشتركة	09
11	الوكالة العقارية لولاية بسكرة	*
144	المجموع	

1- كيفية تحديد العينة

لقد تمت عملية تحديد العينة على مرحلتين:

المرحلة الأولى: وتم فيها الاعتماد على طريقة معاينة محددة وهي العينة المساحية من النوع الاحتمالي لأن

وحداتها تسحب ولا تؤخذ ، والصفة المميزة لها هو أن وحدات الدراسة تكون على شكل مساحات جغرافية.

وتستخدم عندما تكون المنطقة الجغرافية لمجتمع الأصل واسعة جداً، وهذا ما ينطبق على جامعة بسكرة وتفرعاتها الجغرافية.

أ - قسم مجال الدراسة المكاني للدراسة إلى تسعة مجالات جغرافية على مستوى جامعة بسكرة.

ب - حدد الباحث نسبة 55% لاعتمادها في استخراج العينة الممثلة لمجموع المجالات المكانية التسعة.

عن طريق العملية التالية: $9 \times \frac{100}{55} = 4.95 = 05$ بالتقريب $+1 = 06$

ج - كتبت أسماء المجالات المكانية في قصاصات بشكل منفصل وتم سحب خمسة قصاصات عشوائياً لتشكل إطار العينة الذي ستحدد منه مفردات البحث الذين ستطبق معهم استمارة الدراسة، وأضيف إليها الوكالة العقارية * حسب الجدول التالي:

د - جدول رقم (03) يبين مجالات إطار العينة

عدد الموظفين المؤقتين	مجال النشاط الجغرافي	
17	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	01
14	كلية الحقوق والعلوم السياسية	02
23	كلية العلوم والتكنولوجيا	03
27	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	04
18	المصالح المشتركة	05
11	الوكالة العقارية لولاية بسكرة	06
110	المجموع	

* ملاحظة: لم تدرج الوكالة العقارية في الاختيار العشوائي للمجالات المكانية، لكونها تتميز بوجود صيغة

تشغيل واحدة معتمدة بها والتي لا توجد في باقي المجالات، وبالتالي لو أدرجت للاختيار العشوائي يحتمل أن

تستثنى وتستثنى معها صيغة تشغيل كاملة وهي: CTA

المرحلة الثانية: تم في هذه المرحلة الاعتماد على طريقة معاينة وهي العينة التدرجية في شكلها الثاني أي النسبية، وتستخدم هذه الطريقة عندما يكون مجتمع الأصل غير متجانس في صفاته الاجتماعية، أو حجمه العددية، وبالتالي يعمد الباحث إلى تقسيم مجتمع الدراسة إلى صفاته الاجتماعية الأساسية (صيغة التشغيل في هذه الدراسة) وحسب حجمها العددية . كما هو مبين في الجدول التالي:

هـ - جدول رقم (04) يبين كيفية تحديد عينة الدراسة

مجال النشاط الجغرافي	عدد الموظفين المؤقتين	النسبة المأخوذة	حجم العينة	حجم العينة المقربة
01	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	55%	17	09
02	كلية الحقوق والعلوم السياسية		14	08
03	كلية العلوم والتكنولوجيا		23	13
04	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير		27	18
05	المصالح المشتركة		18	10
06	الوكالة العقارية لولاية بسكرة		11	06
المجموع	110		60.50	61

3 - وحدة العينة: كل موظف يمارس نشاطه المهني بشكل مؤقت في المجالات المحددة، ووفقا لإحدى صيغ التشغيل المختارة والمعمول بها ضمن سياسة التشغيل في الجزائر .

رابعا: أدوات جمع البيانات

من أجل فهم وتفسير الظاهرة المراد دراستها والوصول الي نتائج صالحة للتعميم ,لذا يستوجب منه استخدام الأدوات البحثية ,ومن بين أدوات جمع البيانات اخترنا المقابلة والاستبيان

1 - المقابلة : وهي محادثة موجهة بين الباحث وشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلي حقيقة أو موقف معين يسعى الباحث للتعرف عليه من اجل تحقيق أهداف الدراسة (مصطفى عليان,عثمان محمد غنيم, 2000, 102).

وفي هذا السياق تم إجراء مقابلات حرة مع العديد من المسؤولين بالمؤسسات مجال الدراسة ,ممن لهم علاقة مباشرة أو غير مباشرة بموضوع الدراسة فبالنسبة لمديرية التشغيل أجريت مقابلة مفتوحة مع رئيس مصلحة ترقية التشغيل والإدماج المهني فأعطيت لنا معلومات حول جهاز المساعدة علي الإدماج المهني وعدد المستفيدين منه منذ تفعيله في سنة 2008 وقدر عدد المستفيدين ب 41000 مستفيد , إضافة إلي عدد العقود السارية المفعول إلي يومنا هذا قدرت ب 8678 عقد .

أما بالنسبة لعقود العمل المدعمة قدر عددها ب 1003 (عقود سارية المفعول الي يومنا هذا)

كما تم إجراء مقابلة مع إطار في الوكالة المحلية للتشغيل بخصوص المسجلين لديهم في سنة سبتمبر 2018 وقدر عددهم ب 17000 طالب عمل ,كما فأعطيت لنا معلومات بخصوص مناصب الشغل بالنسبة للإدماج المهني وهذا في القطاع الخاص حيث قدر عدد المستفيدين من عقود الإدماج ب 800 شخص

أما بالنسبة لعقود الإدماج في القطاع العام فالعمل به متوقف منذ مدة

أما بالنسبة لعقد العمل المدعم فعدد المتحصلين علي مناصب شغل هو 600 شخص موزعين علي القطاعين الخاص والعام.

2-استمارة الاستبيان: يقصد به مجموعة من الأسئلة المصممة لجمع البيانات اللازمة عن المشكلة تحت

الدراسة وهي من أهم الوسائل الفعالة في جمع البيانات شريطة ان يكون الباحث علي معرفة دقيقة

بالبينات المطلوب جمعها وبكيفية قياس المتغيرات المرغوب دراستها. (عبد الفتاح محمد حافظ الصيرفي, 2002, 115)

وتم صياغة استمارة الدراسة حيث تضمنت 26 سؤال منقسمة علي عدة محاور :

المحور الأول: البيانات الشخصية للمبحوث (الجنس , السن المستوى التعليمي) تضمنت خمسة أسئلة.

بقية المحاور تدور حول العوامل التي يحتمل أن تشكل ضغوطا للعامل أثناء أدائه لعمله وحياته اليومية في محيطها الداخلي والخارجي ورؤيته لمستقبله المهني، وتم تناولها في خمسة محاور.

المحور الثاني: تضمن 03 أسئلة تعلقت بطبيعة وحجم العمل

المحور الثالث: تضمن سؤالين حول الخبرة في العمل

المحور الرابع: تضمن 03 أسئلة تعلقت بعلاقة الأجر بالجهد المبذول والإمكانات

المحور الخامس: تضمن 05 أسئلة تعلقت بالقهر المهني (الوظيفي)

المحور السادس: تضمن 09 أسئلة تعلقت بالشعور بعدم الاستقرار

سادسا: أسلوب التحليل: تم تحليل البيانات المجمعة والتعليق عليها، بإتباع أسلوب التحليل الكمي بالتعبير الرقمي المتمثل في تصنيف وتبويب البيانات في جداول واستخلاص التكرارات والنسب المئوية وبعض المتوسطات الحسابية، ومزاوجة هذا التحليل مع التحليل الكيفي بالتعليق عن النتائج الرقمية كيفيا إضافة إلى الاستنتاج ومحاولة تجسيد قراءة لمدلول الأرقام المبوية في جداول.

الفصل الخامس : تحليل البيانات واستخلاص النتائج

اولا: تحليل البيانات وتبويبها

ثانيا : نتائج الدراسة

ثالثا :خاتمة

رابعا : قائمة المراجع

الفصل الخامس : تحليل البيانات واستخلاص النتائج

أولاً: البيانات الشخصية لوصف العينة

جدول رقم (05) يوضح نوع و سن المبحوثين

المجموع		إناث		ذكور		النوع
%	f	%	f	%	f	السن التكرارات
40%	24	25%	15	15%	9	[27 - 22]
25	15	18,33%	11	6,66%	4	[33 - 28]
16,66	10	8,33%	5	8,33%	5	[39 - 34]
18,33	11	11,66%	7	6,66%	4	[45 - 40]
100%	60	63,33%	38	36,66	22	المجموع

من خلال بيانات الجدول يظهر التفاوت في النسب بين الذكور والإناث حيث نجد أن أكبر نسبة تعود إلي الإناث حيث أنها بلغت 66.33% مقابل 36.66% للذكور موزعة على الفئات العمرية التالية: ففي فئة [22-27] سنة نجد نسبة 25% إناث , يقابلها نسبة الذكور في نفس الفئة بـ 15%, تليها نسبة الإناث من فئة [28-33] بنسبة 18,33% وفي المقابل نسبة الذكور 6,66%, أما فئة [34-39] فتساوت فيها النسبة حيث قدرت بـ 8,33%, أما الفئة الأخيرة وهي فئة [40-45] أيضاً كانت الأغلبية للإناث بـ نسبة 11,66% في مقابل 6,66% للذكور.

ويمكن تبرير التفاوت في النسب بين الذكور والإناث إلي بعض الأسباب منها أن هذا الأمر راجع إلي تغير الأدوار الاجتماعية في المجتمع وبالأخص اقتحام المرأة لميدان العمل, مثلها مثل الرجل , كما أن المرأة أكثر تقبلاً للعمل المؤقت عكس الرجل الذي يسعى للحصول على عمل دائم ومستقر, مما يزيد من حظوظ المرأة في الظفر

بمنصب عمل، إضافة لكون المتوفر من الوظائف في غالبيته في الإدارة كالمكترارية ثم أن الذكور تواجههم مشكلة الخدمة الوطنية التي تطيل فترة الحصول على منصب عمل بعد التخرج.

كما يمكن تفسير قلة النسب في فئتي [39-34] أو [45-40] هو أن المحفزات التي تقدمها هذه الأنواع من العقود لا تعتبر جاذبة لليد العاملة التي قضت سنوات في البحث عن عمل، ومنهم من لم تجدد عقودهم وأحيلوا على البطالة مجدداً أو تحصلوا على عمل في مجال آخر، عكس الفئتين [27-22] و [33-28] التي من الواضح أنهم لجؤوا إلى هذا النوع من العقود بصفتهما باحثين جدد عن عمل (متخرج جديد) أو طلباً للخبرة في حال حصوله على عمل أفضل. ومع ذلك فمن هم في سن بين 34 و 45 والذين بلغ مجموعهم ما نسبته 35 % فهم حتماً سيعيشون ضغوطاً عالية بالنظر لعامل السن والوضعية المهنية المؤقتة التي لا تشير إلى آفاق مهنية مستقبلية.

جدول (06) يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين

المستوى التعليمي	f	%
جامعي	49	81,66
ثانوي	6	10,00
خريج معهد التكوين	05	08,33
المجموع	60	%100

يلاحظ على بيانات الجدول أن المستوى التعليمي لمفردات العينة يتراوح بين الجامعي والثانوي وخريجي معاهد التكوين المهني وهي حالة طبيعية نظراً لطبيعة صيغ التشغيل وكذا الفئات الاجتماعية المستهدفة بها، ونظراً للاختيار العشوائي لمفردات العينة التي أفرزت أن الغالبية لخريجي الجامعة الذين قدرت نسبتهم بـ 81,66% تليها نسبة الثانويين بـ 10% و 08,33% لفئة خريجي معاهد التكوين.

ترجع النسبة المرتفعة للجامعيين إلى سياسة الدولة للتشغيل الرامية لامتناس أعداد خريجي الجامعات حيث تعطي لهم الأولوية للولوج لعالم الشغل لاكتساب الخبرة تمهيدا للحصول على عمل قار مستقبلا مزودين بالشهادة والخبرة، مع منح امتيازات للمؤسسات بإعفاءات ضريبية في حال توظيف خريجي الجامعات .

جدول (07) يوضح الحالة العائلية للمبحوثين :

الحالة العائلية	F	%
عزوبة	40	66,66%
زواج	20	33,33%
المجموع	60	100

من خلال الجدول يظهر لنا ان نسبة فئة العزاب هي الأكثر حيث قدرت ب 66,66% عكس فئة المتزوجين التي قدرت ب 33,33%.

وترجع غلبة نسبة العزاب على المتزوجين كون هذه الفئة لم تستقر مهنيا ,كما يمكن ان يكون السبب في ان هذه الفئة قضت سنين في التعليم مما رفع سن الزواج (بالنسبة للإناث) خاصة وان الدخل المخصص لهذه العقود لا يكفي ولا يساعد الفرد أو الشاب على الاستقرار أو التفكير في الزواج وبناء أسرة, وكما ذكرنا سابقا في الفصل المخصص لسياسات التشغيل بان الأجور بالنسبة لإدماج لحاملي الشهادات هي 12,000 دجأما عقود العمل المدعم فهي 18,000 دج أما بالنسبة لأجرلداس فهو 9,000 دج اقل ما يقال عنه انه منحة لا اجر بالنظر إلى هذه المداخل نجد أنها غير كافية للاستقرار مما دفع بالشباب إلى تأجيل مشروع الزواج .

جدول (08) يوضح نوع العقد

طبيعة العقد	f	%
CTA - Contra de travail عقد العمل المدعم aidé	11	18,33%
DAS - Direction de l'Action Social مديرية النشاط الاجتماعي	16	26,66%
DAIP - Dispositif d'Aide a l'Insertion Professionnelle جهاز المساعدة على الإدماج المهني	33	55%
المجموع	60	100

من خلال معطيات الجدول يمكن ملاحظة أن النسبة الغالبة تعود إلي المستفيدين من عقود الإدماج التي قدرت نسبتهم ب 55%، تليها فئة المستفيدين من عقد لاداس بنسبة 26,66% أما النسبة المتبقية فتعود إلي المستفيدين من عقد العمل المدعم بنسبة 18,33%.

من بين الأسباب التي جعلت المبحوثين يلجئون إلي هذا النوع من العقود هو البحث عن الخبرة والولوج لسوق الشغل, او قد يكون السبب الحاجة الملحة لأي دخل, كما أن هذا النوع من العقود يوفر مناصب عمل في إطار التخصص العلمي.

أما عن عقود مديرية النشاط الاجتماعي فالدولة تسعى من خلاله للتأثير فقط في مستوى الدخل المادي للبطالين، إذ أن الأجر الذي يتقاضاه العامل بهذا النوع لا يضمن له مستوى معيشي مقبول , لأنه لا يراعي

التضخم الحاصل في الأسعار، لكن مع قلة فرص العمل يجعل الفرد يقبل العمل مهما كان نوعه ، حتى قبل التعرف على طبيعته وملاءمته لإمكانياته .

بالنسبة لعقود العمل المدعمة فيرجع استقطاب الأفراد إلى طبيعة المؤسسة فهذا النوع من العقود تتعامل به بصفة خاصة المؤسسات الخاصة أو الاقتصادية أو المختلطة ويرجع سبب اختيار الأفراد لهذا النوع هو أن الأجر أحسن من العقديين السابقين إضافة إلى المميزات التي يقدمها حيث أن عدد سنين العمل يدخل ضمن التقاعد يمكن القول ان هذه العقود لا ترضي العمال او بالتحديد المتعاقدين لكون هاته العقود تجعل الأفراد ينظرون إلى مستقبلهم المهني الغير مضمون بعينالريبة. المحورالأول : طبيعة وحجم العمل.

جدول رقم (09) يوضح علاقة التكوين السابقو العمل السابق بالعمل الحالي

المجموع		بدون عمل سابق		أعمال حرة		الإدارة		التعليم		مجال العمل السابق
%	F	%	F	%	f	%	f	%	F	
31.66	19	10.00	06	6,66	04	6,66	04	8,33	05	علاقة العمل السابق بالحالي
28.33	17	06,66	04	5.00	03	11,66	07	05.00	03	علاقة قوية
40.00	24	20.00	12	8,33	05	6,66	04	05.00	03	علاقة في بعض المجالات
100	60	36,66	22	20.0	12	25.00	15	18,33	11	لا علاقة إطلاقا
										المجموع

من خلال التحليل العمودي لبيانات هذا الجدول يتضح ان المبحوثين يتوزعون على أربع مجالات للعمل السابق، فنجد أن نسبة من مارسوا العمل في مجال التعليم بلغت 18,33 % تليها نسبة 20.00 % في مجال الإدارة 25.00 % أعمال حرة بمن فيهم مهندسي الهندسة المعمارية والمدنية ، وأكبر نسبة للذين لم يمارسوا أي عمل سابق بنسبة 36,66 % .

أما من يرون أن عملهم السابق أو تكوينهم الأكاديمي أو المهني له علاقة قوية أو له علاقة في بعض المجالات فقط أو لا علاقة له إطلاقاً بعملهم الحالي، نجد أن نسبة 8,33% ممن مارسوا التدريس أو الإدارة في ميدان التعليم كمهنة سابقة يقرون بأن علاقته بالعمل الحالي قوية خاصة للذين مارسوا العمل في الإدارة المدرسية وعملهم الحالي في المصالح البيداغوجية في الكليات ، ونفس الشيء بالنسبة للذين كان عملهم السابق في مختلف المؤسسات الإدارية والخدمية ، وعملهم الحالي في المصالح الإدارية في الجامعة أو في الوكالة العقارية وقدرت نسبتهم بـ 6.66% وبنفس النسبة للذين مارسوا أعمالاً حرة . في حين نلاحظ أن ما نسبته 10.00% ممن لم يلتحقوا بأي عمل سابق يرون في تكوينهم علاقة قوية بالعمل الحالي. أما العلاقة في بعض المجالات فقط ، فالبيانات تشير إلى أن أعلى نسبة هي للذين مارسوا العمل في الإدارة بنسبة 11,66% أما التعليم كمهنة سابقة قدرت النسبة بـ 5%، وبنفس النسبة للأعمال الحرة ، وبسبب 6,66% من الذين لم يزولوا أي عمل سابق ويرون أن تكوينهم له علاقة في بعض المجالات فقط كالمكونين في المحاسبة أو الإعلام الآلي في الجامعة أو في معاهد التكوين المهني. أما الذين يرون أن العمل الحالي لا علاقة له بعملهم السابق أو تكوينهم البيداغوجي والمهني حيث وردت نسب الإجابات كالتالي : 5.0% للذين مارسوا العمل في التعليم ، و 6,66%، كان عملهم السابق في الإدارة ، و 8,33% من الباحثين الذين زولوا أعمالاً حرة مختلفة ، ونجد ان النسبة الغالبة من الباحثين الذين يرون بأن العمل الحالي لا علاقة له إطلاقاً بتكوينهم السابق .

وخلاصة القول أن أغلب مفردات العينة لا يرون أن تكوينهم الأكاديمي والمهني أو الأعمال التي مارسوها سابقاً لها علاقة بما يمارسونه حالياً من نشاط في إطار صيغ التشغيل المنخرطين فيها، مما قد يشير إلى الصعوبات التي تواجههم في أدائهم للمهام الموكلة لهم، نتيجة الاغتراب المهني الذي يعيشونه في مجال العمل، خاصة أن 40.00% يؤكدون أنه لا علاقة لعملهم أو تكوينهم السابق بعملهم الحالي.

جدول رقم (10) يوضح الصعوبات الأولية التي يتلقاها المبحوث في العمل.

صعوبات العمل	F	%
حجم العمل	30	50.00
عدم الاستقرار على عمل محدد	15	25.00
عدم وضوح طبيعة العمل	15	25.00
المجموع	60	%100

من خلال الجدول تظهر لنا اكبر نسبة في الجدول ل حجم العمل الموكول لهم بنسبة 50% , أما النسب المتبقية فكانت متساوية بين عدم الاستقرار على عمل محدد وعدم وضوح طبيعة العمل الموكول بنسبة 25% لكل منهما.

ترجع الشكوى من حجم العمل كصعوبة تواجه المبحوث إلى كثرة الأعمال والمهام المطلوب القيام بها في وقت محدد , حيث ان المتعود والمتمرس في العمل لا تشكل صعوبة كبيرة بالنسبة إليه ، إلا أن المبتدئ والغير متكون يجد صعوبة كبيرة للتأقلم والتحكم في سيرورة العمل لكون بعض المهام تتطلب قدرات او مهارات خاصة قد لا تكون متوفرة مما يؤدي لعدم التوافق بين حجم العمل المطلوب أدائه والإمكانات الخاصة إلى انخفاض الأداء والشعور بعدم الرضا وبالتالي ارتفاع حدة الضغوط.

المحور الثالث: الخبرة في العمل

المجموع		مؤهلاتك لا تتوافق مع الأعمال التي تقوم بها		إمكانياتك أقل من العمل المطلوب		نقص الخبرة لإنجاز العمل		عوامل الضغط
%	F	%	f	%	f	%	F	التكرارات والنسب التدريب على العمل
26,66	16	8,33	5	11,66	7	6,66	4	لفترة كافية
16,66	10	05.00	3	5	3	6,66	4	لفترة قصيرة وغير كافية
21,66	13	6,66	4	6,66	4	8,33	5	مجرد تعليمات حول العمل
35.00	21	15.00	9	8,33	5	11,66	7	لم يتلق أي تدريب
100	60	35	21	26,66	16	38,33	23	المجموع

جدول رقم (11) يوضح علاقة طبيعة التدريب على العمل ببعض عوامل الضغط في العمل

من خلال التحليل العمودي لبيانات الجدول يظهر أن 38.33 % يعانون من نقص الخبرة لإنجاز العمل سواء تلقوا تدريب لفترة كافية أو لفترة قصيرة أو مجرد تعليمات أو لم يتلقوا أي تدريب على العمل. تلي ذلك نسبة 35.00% يرون أن مؤهلاتهم لا تتوافق مع العمل المكلفين به ، بغض النظر عن كونهم تلقوا تدريباً أو لم يتلقوا أي تدريب على العمل، ويلاحظ أيضاً أن 26,66 % من مفردات العينة تقر بأن إمكانياتها أقل من العمل المطلوب.

أما التحليل الأفقي فتشير البيانات الرقمية إلى أن أكثر من 50.00%، لم تخضع لأي تدريب أو تكوين على العمل ، منها 35.00% لم تتلق أي تدريب على الإطلاق و 21.66% وجهت له مجرد تعليمات حول العمل ، مما يضعهم أحيانا في مواقف محرجة مع مسئوليتهم وبالتالي زيادة ضغوط العمل عليهم، هذا بالرغم من أن 26.66% خضعوا لفترة تدريب كافية ، إلا أنهم يعانون من صعوبات راجعة لعدم توافق مؤهلاتهم مع حجم

وطبيعة العمل المطلوب والمتغير في بعض الأحيان.

المجموع		مساوية للعمل المكلف به		أقل من العمل المكلف به		أكبر من العمل المكلف به		الإمكانيات مقابل المهام
%	f	%	F	%	F	%	f	التكرارات والنسب
28,33	17	8,33	5	8,33	5	11,66	7	شعور المبحوث تجاه العمل
36,6	22	20,00	12	6,66	4	10,00	6	الإحباط مما أقوم به من عمل
35,00	21	15,00	9	11,66	7	08,33	5	الإهانة من الأجر الذي أتقاضاه
100	60	43,33	26	26,65	16	29,99	18	الدونية من زملاء بسبب الأجر
								المجموع

جدول رقم (12) يوضح الإمكانيات مقابل المهام

من خلال التحليل الجزئي لبيانات الجدول يظهر ان اكبر نسبة وهي 11,66 % تعود للذين يشعرون بالإحباط مما يقومون به من عمل، وهم الذين يرون بأن إمكانيتهم اكبر من العمل المكلفون به ،تليها نسبة 10% يشعرون بالإهانة بسبب الأجر المنخفض مقارنة بإمكانياتهم التي هي اكبر من المهام الموكلة إليهم، وبالنسبة للعمال الذين يشعرون بالدونية من زملاء العمل بالرغم من أن وإمكانيتهم اقل من العمل المطلوب بلغت نسبتهم 11,66%، تليها نسبة 8,33% للعمال الذين يعانون من إحباط في العمل وإمكانيتهم اقل من العمل المطلوب ،أما بالنسبة للفئة المتبقية فكانت النسبة الغالبة 20% وهي تعود الي الإهانة من الأجر وفي نفس الوقت مساوية للعمل المكلف به، تليها نسبة 15 % وهي شعور المبحوثين بالدونية بسبب الأجر مع ان الإمكانيات مساوية للعمل المبذول .

وبالتحليل الكلي العمودي لبيانات الجدول يتضح أن 29,99 % يرون بأن إمكانياتهم وقدراتهم أكبر من المهام المكلفون بها ، وهذا في نظرهم يعتبر هدر لما يتوفرون عليه من مؤهلات وقدرات مما يشعرون بالإحباط

والإهانة من الأجر الذي يتقاضونه والدونية أمام زملائهم الدائمين نتيجة عدم تكليفهم بما يتناسب وإمكانياتهم، مما يولد ضغوطات عليهم في العمل، وفي المقابل نجد أن 26,65% يقرون بأن إمكانياتهم أقل من الأعمال التي يكلفون بها نتيجة إما أن مؤهلاتهم لا تتناسب والعمل الذي يقومون به ، وأنهم لم يتلقوا أي تدريب عليه، وبالرجوع الى بيانات الجدول السابق رقم (11) حيث أن 26,66 % فقط من المبحوثين تلقوا فترة تدريبية كافية والباقي إما فترة تدريب غير كافية أو مجرد تعليمات فقط حول العمل وأغلبهم لم يتلق أي تدريب أو حتى تعليمات ، وهذا ما يجعلهم في صراع دائم بين متطلبات المهام والإمكانيات والقدرات التي يتوفرون عليها ، مما يزيد من الضغوطات عليهم، أما من يرون بأن هناك توافق بين المهام المكلفون بها وإمكانياتهم يمثلون نسبة 43,33% وهؤلاء ممن تلقوا تدريباً على العمل والبعض ممن وجدوا سهولة في أداء الأعمال المكلفون بها ، لكن ما يشترك فيه كل مفردات العينة أنهم وينسب مختلفة يشعرون بالإحباط في العمل ، وبالذونية من زملاء العمل المرسمين بسبب الأجر المدفوع لهم.

المحور الرابع: علاقة الأجر بالجهد المبذول والإمكانيات

جدول رقم(13) يوضح تقييم المبحوث لإمكانياته وحجم عمله وأجره مقابل حالة زملائه الدائمين – المثبتين

التكرارات والنسب الحالة	F	%
إمكانياتي ومؤهلاتي أكبر مما لدى زملائي الدائمين	18	30.00
حجم العمل الذي أقدمه أكبر مما يقدمه زملائي الدائمين	14	23,33
الأجر الذي أتقاضاه أقل بكثير مما يتقاضاه زملائي الدائمين	28	46,66
المجموع	60	%100

تأكيدا لما جاء في بيانات الجداول السابقة، نلاحظ أنه ، من خلال الجدول تظهر ان اكبر نسبة تعود للأجر الذي يتقاضاه المتعاقدون بالنسبة لزملائهم الدائمين حيث قدرت ب 46,66% ترى بأن أجورهم أقل بكثير من زملائهم الدائمين بالرغم من أن مؤهلاتهم وإمكاناتهم والجهد المبذول في العمل أكبر من مما يقدمونه وما يتوفر عليه البعض منهم ،

وما يمكن استخلاصه من بيانات الجدول أن لحجم العمل الكبير الموكل لهذه الفئة أثر سيء على نفسياتهم ، حيث ان الفرد منهم يعامل كأنه موظف دائم في أدائه لمهام وظيفته وكمتعاقد مؤقت في طبيعة الأجر وبعض العلاوات والامتيازات التي يتمتع بها العمال الدائمون كالخدمات الاجتماعية ، إضافة إلى ذلك عدم توافق طبيعة العمل الذي يؤديه مع مجال تخصصه حيث ان هذا الوضع بالنسبة لعلماء الاجتماع والاقتصاد يعتبر في حكم البطالة المقنعة مما يولد عدم الرضا لدى العامل ، و الشعور بعدم المساواة مع زملائه الدائمين .

أما عن الأجور فهي غير توافقية ولا تتناسب مع الجهد المبذول فهم يقومون بإعمال عديدة تخرج في بعض الأحيان عن إطار واجباتهم في العمل ، إضافة إلى ذلك التأخر في دفع رواتبهم التي تشترك فيها أكثر من جهة رسمية ، وكذا خضوعها للاقتطاعات على قلتها ، كل هذه العوامل تجعل العامل عرضة للضغوط أكثر من غيره أما عن إحساس الفرد بان بإمكانيته ومؤهلاته اكبر من مؤهلات زملائه لكون معظم المتعاقدين هم خريجي الجامعات عكس الموظفين الدائمين الذين يملكون الأقدمية والخبرة بدل المؤهل العلمي .

محور القهر المهني (الوظيفي)

جدول رقم (14) يوضح /أ إذا كان زملاء العمل الدائمين يتهبون من تقديم المساعدة في العمل للمؤقتين

النكرارات بالنسبة الحالة	F	%
دائما	10	16,66
أحيانا	25	41,66
أبدا	25	41,66
المجموع	60	%100

يتضح من الجدول ان هناك تساوي في نسبتي من يؤكدون بأن زملائهم الدائمون لا يتهربون من تقديم المساعدة للمؤقتين في كثير من الحالات حسب طبيعة المساعدة المطلوبة ، حيث قدرت بـ 41,66% ، وبنفس النسبة ممن يرون بأنهم يجدون مساعدة بصفة دائمة عند الطلب ، ولا نجد سوى ما نسبته 16,66% من أجابوا بأن الزملاء الدائمون دائما يتهربون من تقديم المساعدة وهذا الاختلاف يعود لطبيعة ومجال العمل و المناخ التنظيمي السائد والعلاقات الاجتماعية في العمل حيث أن مفردات العينة يمثلون مجالات عمل مختلفة، وهذا الوضع المؤقت للعامل يجعله غير قادر على المبادرة ، وبالتالي عدم التمكن في العمل ويبقى في حاجة دائمة للاستشارة ، مما يجعله عرضة لضغوطات طلب المساعدة ممن لهم الحق في اتخاذ القرار .

جدول رقم (15) يوضح ما إذا كان المبحوث يشعر بأنه مستغل أم لا:

المجموع		لا		نعم		الحالة
%	f	%	f	%	f	التكرارات والنسب الاحتمال
100	60	66,66	40	33,33	20	مستغل من طرف المؤسسة
100	60	50.00	30	50.00	30	مستغل من طرف زملاء العمل
100	60	33,33	20	66,66	40	مستغل من طرف سياسات تشغيل الشباب
/	/	/	90	/	90	المجموع العام للإجابات المتكررة
% 100	60	50.00	30	50.00	30	متوسطا لإجابات كل الاحتمالات

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن متوسط إجابات المبحوثين بنسبة 50%، تشير بأنهم مستغلون من طرف المؤسسة المشغلة ومن الزملاء الدائمون ومن سياسات التشغيل المنتهجة من الجهات الوصية، حيث ما يهمها فقط هو العامل الإحصائي، أي عدد المناصب التي وفرتها وعدد البطالين الذين تم تشغيلهم دون الاهتمام بنوع العمل ومدته وظروفه وشروطه.

يظهر لنا أن أكبر نسبة هي 66,66% تعود إلي عدم شعور المبحوثين باستغلالهم من طرف المؤسسة أما النسبة المتبقية 33,33% ممن أجابوا بأنهم مستغلين من طرف المؤسسة، بينما تساوت النسبة في شعور المبحوثين بالاستغلال من طرف زملاء العمل وعدم استغلالهم من طرفهم حيث كانت النسبة 50%، بينما تعود نسبة 66,66% لمن يشعر باستغلاله من طرف سياسات التشغيل أما النسبة المتبقية 33,33% فهي عدم استغلال هذه السياسات للشباب.

يرجع استخدام للمؤسسة للعمال المتعاقدين في كون ان الدولة تتولى دفع تكاليف أجور العاملين والتأمين الاجتماعي بينما تستفيد المؤسسة المشغلة من إعفاء ضريبي ولا تكن المؤسسة مجبرة على إدماج الفرد او تثبيته بعد انتهاء العقد ,حيث ان المؤسسات تستغل العديد من الشباب سواء من ناحية ظروف العمل أو الأجور أو حتى مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل وكذا غياب الهيئات الرقابية

أما عن استغلال سياسات التشغيل للشباب فهي أنها توفر عمل مؤقت وغير ثابت ,أجور متدنية (الحد الأدنى للأجور,إضافة إلي غياب القوانين التي تكفل للعامل حقوقه حالة تعرضه للظلم او الفسخ المفاجئ للعقد , كل هذه العوامل تجعل الشباب يشعر بالسخط والتذمر نتيجة عدم جدوى هذه البرامج التي يمكن ان تعصف بطموحاتهم المتمثلة في الحصول على عمل دائم ومستقر , ففي رأيهم ان هذه السياسات والبرامج التي تعمل بها الدولة لا تسمح لهم بدخول عالم الشغل والانخراط فيه , حيث غيبت من أذهان الشباب ثقافة العمل الملائم م والمتوافق مع مؤهلاتهم ، وأصبح جل تفكيرهم محصورا في كيفية الحصول على العمل بغض النظر عن طبيعته ونوعه .

جدول رقم (16) يوضح ما إذا كان المبحوث يشعر بالخوف في العمل من الحالات التالية

المجموع		أبدا		أحيانا		دائما		الحالة
%	f	%	f	%	f	%	f	التكرارات والنسب الاحتمال
100	60	33,33	20	50,00	30	16,66	10	يخاف من رفض العمل أيا كان نوعه
100	60	41,66	25	33,33	20	25,00	15	يخاف من تقديم شكاوي حول وضع ما في العمل
100	60	45,00	27	36,66	22	18,33	11	يخاف من إبداء الرأي أو النقد في العمل
/	/	/	72	/	72	/	36	المجموع العام للإجابات
100	60	40	24	40	24	20	12	متوسط الإجابات على كل الحالات $\frac{\sum i}{3}$

من خلال الجدول تظهر لنا نسبة 25 % تخاف بصفة دائمة من رفض العمل , بينما يظهر أن 50% من في أحيان كثيرة تخاف من رفض العمل , تليها 36,33% تخاف من إبداء الرأي أو النقد في العمل في كثير من الأحيان , وفي المقابل نجد نسبة 45 % و نسبة 41,66% على التوالي لا تخاف أبدا من إبداء الرأي او النقد في العمل , أو تقديم الشكاوي حول وضعية ما في العمل .

بالنسبة للخوف من رفض العمل هذا راجعالي وضعية العمال المتعاقدون حيث يخافون من رفض العمل مهما كان نوعه خوفا من عدم تجديد العقد من جديد وأن يتم فصلهم المؤسسة .

في النهاية من خلال متوسط الإجابات نجد 20% يخافون بشكل دائم من إبداء الرأي أو النقد في العمل , و من تقديم شكاوي حول وضع ما في العمل, كما يخافون من رفض العمل أيا كان نوعه , و 40% في كثير من

الأحيان يخافون من إبداء رأيهم أو النقد حول وضع ما ورفض العمل مهما كان نوعه .40 % ممن لا يخافون أبداً من إبداء رأي ما حول العمل أو رفض العمل مهما كان أو تقديم شكاوي حول العمل ، وهذا التباين في الرأي نتيجة اختلاف ميدان العمل وطبيعته وكذا المسؤولين المشرفون على العمل ، وشخصية الفرد العامل المؤقت وظروفه، ومهما يكن فالوضع يبقى دائما مجالا خصبا للضغوطات العمل .

جدول رقم(17) يوضح ما إذا كان المبحوث يرى بأن المؤسسة وزملاء العمل :

المجموع		أبدا		أحيانا		دائما		الحالة
%	f	%	F	%	f	%	f	التكرارات بالنسبة الاحتمال
31.66	19	15.00	9	10.00	6	06.66	4	يشعرونه بأنه عبئ على المؤسسة
33.33	20	15.00	9	08.33	5	10.00	6	يشعرونه بأنهم يقدمون له مزية
35.00	21	16,66	10	06.66	4	11,66	7	يشعرونه بأنه لا دور له في المؤسسة
%100	60	46,66	28	25.00	15	28,33	17	المجموع

من خلال الجدول تظهر لنا نسبة 11,66% من المبحوثين بان المؤسسة وزملاء العمل يشعرونهم دائما بأنه لا دور لهم في المؤسسة ،تليها 10% من المبحوثين يشعرون بأن المؤسسة وأحيانا زملاء العمل يلحون لهم بأنهم يقدمون له مزية بقبولهم في المؤسسة ،وبأنهم عبئ على المؤسسة في كثير من الأحيان بنسبة 10%، في المقابل نجد 16,66% ليس لديهم شعور بأنهم عبئ على المؤسسة ،

يرجع إحساس الفرد بأنه لا دور له في المؤسسة وهذا لـ شعوره بالاغتراب عن المؤسسة لأنه يرى نفسه غير دائم فيها مما يولد لديه إحساس بعدم المساواة مع زملائه الدائمين وهذا نتيجة لوضعيته الخاصة. والخلاصة أن

مايقارب 50 % ممن يشعرون بشكل دائم أو في أحيان كثيرة بأنهم عبيء على المؤسسة وأنه لادور لهم فيها وأن تشغيلهم يعتبر مزية فقط لمسايرة سياسة الدولة في معالجة البطالة لاغير.

جدول رقم(18) يوضح ما إذا كان المبحوث يرى بأنه:

المجموع		أبدا		أحيانا		دائما		الحالة
%	f	%	f	%	f	%	f	التكرارات والنسب الاحتمال
36.66	22	20.00	12	08.33	5	08.33	5	مجرد رقم في سياسة تشغيل فاشلة
33.33	20	15.00	9	06.66	4	11,66	7	أن هذا الوضع لا يضمن له وظيفة دائمة
30.00	18	08.33	5	11,66	7	10.00	6	انه في بطالة مؤجلة إلي ما بعد انتهاء العقد
% 100	60	43,33	26	26,66	16	30.00	18	المجموع

من خلال الجدول تظهر لنا اعلى نسبة وهي 20 % للمبحوثين الذين أجابوا ب أبدا حول شعورهم بأنهم مجرد رقم في سياسة التشغيل , بينما تساوت الاجاباتان دائما وأحيانا في كون المبحوثين مجرد أرقام في سياسة التشغيل بنسبة 08,33% , أما عن الوضع المؤقت لهم فكانت الأغلبية ممن أجابوا ب أبدا وقدرت ب 15% ,بينما كانت إجاباتهم في بطالة بعد انتهاء العقد فكانت اكبر نسبة ممن أجابوا ب أحيانا وقدرت ب 11,66% تليها نسبة 10 % ممن أجاب ب دائما انه في بطالة مؤجلة إلي بعد انتهاء العقد.

يرجع سبب أحساس الأفراد بأنهم مجرد رقم في سياسة التشغيل حيث أن الهدف الأساسي لسياسة التشغيل هو مضاعفة فرص العمل كما ونوعا ,أي بما يحقق تقليص مؤقت لنسب البطالة وكذا مستوى الفقر الا ان هذه السياسات قد ثبت ميدانيا فشلت في كونها غير دائمة وتعاني من بعض الاختلالات وذلك بتوفيرها مناصب

عمل هشة للأفراد قد تزول في أي وقت ، وكذا طبيعة هذه المناصب ، والي عدم توافق مخرجات التكوين (الجامعة ومراكز التكوين) مع سوق العمل.

بينما يرجع شعور المبحوثين إن هذا الوضع لا يضمن وظيفة دائمة لأنه وكما ذكرنا سابقا ان من عيوب هذه البرامج هي عدم ديمومتها أي أنها لا ترضي هذه الطبقة العاملة مما يجعلهم ينظرون إلي مستقبلهم المهني بعين الريبة.

أما عن المبحوثين ممن يرون بأنهم في بطالة مؤقتة إلي بعد انتهاء العقد لأنه يمكن للبطالة أن تكون نتيجة حتمية في حالة عدم تثبيت الأفراد بعد انتهاء مدة العقد وبالتالي قد يتوجه الأفراد إلي العمل الغير رسمي (بالنسبة للذكور) الذي يعتبر بديلا حتميا أمام ندرة فرص العمل.

جدول رقم (19) يوضح شعور المبحوث تجاه عوامل عدم الاستقرار في العمل

المجموع		أبدا		أحيانا		دائما		الحالة
%	f	%	F	%	f	%	f	
								التكرارات والنسب الاحتمال
%100	60	16,66	10	30	18	53,33	32	الشعور بأنه في موقف ضعف انتهاء العقد عند قرب
%100	60	33,33	20	21,66	13	45	27	الشعور بالتوتر والقلق من مصيره بعد انتهاء العقد
%100	60	33,33	20	33,33	20	33,33	20	الخوف من إبداء رأي مخالف حول العمل عند قرب انتهاء العقد
%100	60	25	15	23,33	14	51,66	31	يشعره زملاؤه بأنه يضيع وقته وعمره في هذه الوضعية
%100	60	41,66	25	25	15	33,33	20	الشعور بالإحباط عند رؤية زملاء له أحيلوا علي البطالة مجددا
%100	60	11,66	7	43,33	26	45	27	الشعور بالندم للانخراط في هذا النوع من برامج التشغيل
%100	60	16,66	10	25	15	58,33	35	الشعور بالتوتر والقلق من عقدة التثبيت في المنصب بالوساطة (المعرفة)
%100	60	16,66	10	66,66	40	16,66	10	الشعور بالولاء للمؤسسة والاعتزاز بها
		/	117	/	161	/	202	المجموع العام للإجابات
%100	60	23,33	14,62	33,53	20,12	42,08	25,25	متوسط الإجابات على مجموع العوامل $\frac{\sum i}{8}$

تشير الملاحظات الجزئية على بيانات الجدول إلى أن، نسبة 53,33%، يكونون بصفة دائمة في موقف ضعف أمام المشرفين على العمل ومع الزملاء الدائمين نتيجة قرب انتهاء عقد العمل ع أنهم دائما ما يكونون موقف ضعف عند قرب انتهاء العقد ، تليها نسبة 30% ممن أجابوا بأنهم أحيانا يعانون من نفس الشعور. في مثل هذه الحالة، في المقابل يرى 16.66% أنهم لا يعانون من هذه الحالة، لكونهم مستعدون لهذا المصير.

وينتج عن هذه الحالة حالة من التوتر والقلق من مصير ما بعد انتهاء العقد فكانت النسب على التوالي 45% بصفة دائمة تليها 33,33% في بعض الأحيان فقط .

أما الخوف من إبداء رأي مخالف حول العمل عند قرب انتهاء العقد فتساوت النسب وقدرت ب 33,33% لمن أجابوا ب دائما وأحيانا أو أبدا . وهذه نتيجة حتمية للحالة السابقة.

أما شعور المبحوثين دائما بأنهم يضيعون وقتهم وعمرهم في هذه الحالة كانت النسبة 51,66% تليها 25% ممن لا يشعرون أبدا أنهم يضيعون وقتهم في هذه العقود

إذا كان 41,66% لا يشعرون مطلقا بالإحباط عند رؤية زملاء أحيلاوا على البطالة مجددا تليها بعد انتهاء مدة عقودهم، فإن ما يفوق 50% يعانون من هذا الهاجس حيث 33,33% ممن يشعرون دائما بالإحباط عند رؤية زملاء أحيلاوا على البطالة مجددا ، وأن 25% أحيانا ينتابهم هذا الشعور.

من خلال إجابات المبحوثين نجد أن 45% د يشعرون بالندم دائما علي الانخراط في هذا النوع من البرامج ، يضاف إليهم 43,33% من المبحوثين أحيانا ينتابهم الندم بسبب الانخراط في هذا النوع من العمل.

ترجع اكبر نسبة إلى شعور المبحوثين دائما بعقدة التثبيت في المنصب بالوساطة حيث قدرت النسبة بـ 58,33% تليها 25% إلى شعور المبحوثين أحيانا بعقدة التثبيت في المنصب بالوساطة.

أما عن الشعور وعدم الشعور بالولاء للمؤسسة والاعتزاز بها ،كانت الإجابات على النحو التالي :النسبة الأعلى تمثل من يشعرون أحيانا بالولاء والاعتزاز بالمؤسسة التي قدرت نسبتها ب 66,66% بينما تساوت نسبتا من يرون أبدا أنفسهم أنهم يعتزون بانتمائهم لهذه المؤسسة ومن أقرؤا بولائهم لها على أساس أن سياسات التشغيل هي الأصل فيما يعانونه من ظروف وضغوطات عمل بنسبة 16,66%.

خلاصة القول: يرجع شعور الأفراد بالندم في الانخراط في هذا النوع من العقود لأنها تعتبر بمثابة ظلم اجتماعي للشباب ليس فقط من الناحية المادية بل حتى معنويا ،لأن تشغيلهم بأجور متدنية ولمدة ثماني ساعات يوميا ، يمثل غبنا لقدراتهم وكفاءتهم هذا مع ما يعيشونه يوميا من ضغط نفسي واجتماعي ما بين وضعيتين متناقضتين فلا هم في عداد العاطلين عن العمل ولا هم من المشتغلين ،إضافة الي نسبة التثبيت الضعيفة عند انتهاء العقد ، وبالتالي 90% من المستفيدين بعد انتهاء عقودهم اغلبهم يعيدون تسجيل أنفسهم من جديد في وكالات التشغيل كباحثين عن عمل .

وهذا ما يشعروهم بالقلق والتوتر من عقدة التثبيت لأنه أصبح شائعا بين هذه الفئة العمالية المؤقتة أن التثبيت في المنصب أو حتى تجديد العقد لفترة أخرى يتم بطرق غير منطقية وخارج أخلاقيات المهنة كالوساطة والرشوة وغيرها، لأنه في ظل شح فرص العمل ساعد هذا الوضع على انتشار ظواهر سلبية من اجل تثبيت الأفراد وكذا توريث المناصب حيث غاب معيار الكفاءة وبرزت الوساطة في مجال التوظيف.

جدول رقم(20) يوضح قرار المبحوث في الانخراط في عقد مماثل في مجال آخر

بعد انتهاء مدة العقد الحالي:

التكرارات والنسب الاحتمال	f	%
تقبل دون تفكير	10	16,66%
تقبل بتحفظ	40	66,66%
ترفض بشدة	10	16,66%
المجموع	60	100

من خلال هذا الجدول تظهر أكبر نسبة وهي 66,66% يتحفظون حول القبول مجددا دون تفكير بعقد محدد المدة, أي أن تجربتهم الأولى تدفعهم للتأني والموازنة بين ثلاثة أبعاد السلبيات والإيجابيات ووضعيات الباحث عن العمل ، بينما تساوت نسبتا من يقبل هذه الفكرة دون تردد وبين من يرفضها بصفة قطعية وهذا بنسبة 16,66% لكل منهما.

يمكن تفسير قبول العقد بتحفظ إليادراكا لأفراد بأنهم في حالة انتهاء عقده الحالي سوف يوجهون إلى البطالة من جديد وبالتالي خضوعهم لهذه البرامج من جديد وخاصة مع انخفاض مناصب العمل في قطاعي الإدارة والخدمات.

أما من ناحية رفض هذا النوع من العقود فهذا نتيجة الي عدم ديمومة هذه المناصب ولا عن مدى توافق متطلبات المنصب ومؤهلات شاغله , ناهيك عن طبيعة العمل (قد يكون عمل لائق او غير لائق) وكذا ظروف العمل والأجر والضغط النفسي والاجتماعي المعاش .

نتائج الدراسة:**1- النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة :****نتائج الفرضية الأولى:**

دلت نتائج المحور الأول للدراسة أن طبيعة العمل علاقة بزيادة ضغط العمل لدى العمال المؤقتين، حيث بينت لنا النتائج الدراسة أن :

أن أغلب المبحوثين لا يرون أن تكوينهم الأكاديمي أو الأعمال التي مارسوها سابقا لها علاقة بما يمارسونه حاليا من نشاط في إطار صيغ التشغيل المنخرطين فيها، مما قد يشير إلى الصعوبات التي تواجههم في أدائهم للمهام الموكلة لهم، نتيجة الاغتراب المهني الذي يعيشونه في مجال العمل.

كما بينت النتائج ان الأغلبية يشكون من كثرة الأعمال الموكلة إليهم والمطلوبة في وقت واحد ، التي تتطلب مهارات وقدرات خاصة قد لا تكون متوفرة فيهم ، مما يؤدي الي عدم التوافق بين حجم العمل وإمكانياتالأفراد وكذا تسبب انخفاض في الأداء.

أما فيما يخص عدم الاستقرار علي عمل محدد فهذا راجع إلي طبيعة المؤسسة حيث أن عدم الاستقرار على وظيفة ما يحدث عدم اندماج بين الفرد ومتطلبات العمل وحتى في العلاقات المهنية ، إلا انه مع نقص فرص العمل الموجودة تجعل الفرد يقبل بالعمل أيا كان نوعه وطبيعته .

نتائج الفرضية الثانية :

دلت نتائج بيانات المحور الثاني المتعلق ب نقص الخبرة في مجال العمل وعلاقته بزيادة ضغوط العمل لدى العمال المؤقتين علي أن اغلب المبحوثين يعانون من نقص الخبرة لانجاز المهام سواء في حالة تلقيهم تدريب او

لا وهذا ل عدم توافق إمكانياتهم الأقل مع حجم وطبيعة العمل المتغير في بعض الأحيان ، بينما هناك فئة لم تخضع لأي تدريب على العمل وفي المقابل وجهت لها مجرد تعليمات حول كيفية أداء العمل ، مما يجعل هذه الفئة في مواقف محرجة مع رؤسائهم وبالتالي زيادة الضغوط عليهم .

نتائج الفرضية الثالثة :

من خلال البيانات التي خصت المحور الثالث والمتعلق بـ الأجر وعلاقته بـضغوط العمل لدى العمال المؤقتين نستنتج ان :

إن اغلب الباحثين يرون بأن إمكانياتهم وقدراتهم أكبر من المهام المكلفون بها ، وهذا في نظرهم يعتبر هدر لما يتوفرون عليه من مؤهلات وقدرات مما يشعرون بالإحباط والإهانة من الأجر الذي يتقاضونه والدونية أمام زملائهم الدائمين نتيجة عدم تكليفهم بما يتناسب وإمكانياتهم، مما يولد ضغوطات عليهم في العمل.

البعض من الباحثين تلقوا فترة تدريبية كافية والباقي إما فترة تدريب غير كافية أو مجرد تعليمات فقط حول العمل وأغلبهم لم يتلق أي تدريب أو حتى تعليمات ، وهذا ما يجعلهم في صراع دائم بين متطلبات المهام والإمكانيات والقدرات التي يتوفرون عليها ، مما يزيد من الضغوطات عليهم .

ما يمكن استخلاصه من إجابات الباحثين ان حجم العمل الكبير الموكل لهذه الفئة أثر بشكل سيء على نفسياتهم ، حيث ان الفرد منهم يعامل كأنه موظف دائم في أدائه لمهام وظيفته وكمتعاقد مؤقت في طبيعة الأجر وبعض العلاوات والامتيازات التي يتمتع بها العمال الدائمون كالخدمات الاجتماعية ، إضافة إلى ذلك عدم توافق طبيعة العمل الذي يؤديه مع مجال تخصصه مما يولد عدم الرضا لدى العامل ، و الشعور بعدم المساواة مع زملائه الدائمين .

إما عن الأجور فهي غير توافقية ولا تتناسب مع الجهد المبذول فهم يقومون بإعمال عديدة تخرج في بعض الأحيان عن إطار واجباتهم في العمل ,إضافة إلي ذلك التأخر في دفع رواتبهم التي تشترك فيها أكثر من جهة رسمية ، وكذا خضوعها للاقتطاعات على قلتها ، كل هذه العوامل تجعل العامل عرضة للضغوط أكثر من غيره.

نتائج الفرضية الرابعة:

من خلال البيانات التي خصت المحور الرابع والمتعلق ب علاقة القهر المهني بضغوط العمل لدى العمال المؤقتين يمكن أن نستنتج :

إن تهرب الزملاء الدائمين من تقديم المساعدة إلى زملائهم المتعاقدين راجع إلي طبيعة ومجال العمل والمناخ التنظيمي السائد والعلاقات الاجتماعية في العمل، والوضع المؤقت للعامل يجعله غير قادر على المبادرة وبالتالي عدم التمكن من انجاز العمل، مما يقيهم في حاجة دائمة إلي استشارة زملائهم وهذا بسبب جهلهم معظم العمليات فيها .

تشير معظم إجابات الأفراد بأنهم مستغلون من طرف المؤسسة المشغلة ومن الزملاء الدائمون ومن سياسات التشغيل المنتهجة من الجهات الوصية ،حيث ما يههما فقط هو العامل الإحصائي ، أي عدد المناصب التي وفرتها وعدد البطالين الذين تم تشغيلهم دون الاهتمام بنوع العمل ومدته وظروفه وشروطه ، ويرجع عامل استغلال العمال إلي الدولة التي تتولى دفع تكاليف أجور العاملين والتأمين الاجتماعي بينما تستفيد المؤسسة المشغلة من إعفاء ضريبي ولا تكون المؤسسة مجبرة على إدماج الفرد أو تثبيته بعد انتهاء العقد ,حيث ان المؤسسات تستغل العديد من الشباب سواء من ناحية ظروف العمل أو الأجور أو حتى مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل ، بينما يشعر بعض الأفراد بأنهم مستغلين من طرف سياسات التشغيل فهذا لأنها توفر عمل مؤقت وغير ثابت ,أجور متدنية (الحد الأدنى للأجور),إضافة إلي غياب القوانين التي تكفل للعامل حقوقه حالة

تعرضه للظلم او الفسخ المفاجئ للعقد , كل هذه العوامل تجعل الشباب يشعر بالسخط والتذمر نتيجة عدم جدوى هذه البرامج التي يمكن ان تعصف بطموحاتهم المتمثلة في الحصول على عمل دائم ومستقر , ففي رأيهم ان هذه السياسات والبرامج التي تعمل بها الدولة لا تسمح لهم بدخول عالم الشغل والانخراط فيه , حيث غيبت من أذهان الشباب ثقافة العمل.

يشعر اغلب المبحوثين بالخوف من رفض العمل وتقديم شكاوي وإبداء رأي مخالف في العمل إلي وضعية العمال المتعاقدون حيث يخافون من رض العمل مهما كان نوعه خوفا من عدم تجديد العقد من جديد او ان يتم فصلهم المؤسسة .وهذا نتيجة لاختلاف ميدان العمل وطبيعته وكذا المسؤولين المشرفون على العمل ، وشخصية الفرد العامل المؤقت وظروفه، ومهما يكن فالوضع يبقى دائما مجالا خصبا للضغوطات العمل .

معظم الأفراد يشعرون بأنهم عبئ على المؤسسة وأنه لا دور لهم فيها وأن تشغيلهم يعتبر مزية فقط لمسايرة سياسة الدولة في معالجة البطالة لا غير .

يرجع سبب أحساس الأفراد بأنهم مجرد رقم في سياسة التشغيل حيث أن الهدف الأساسي لسياسة التشغيل هو مضاعفة فرص العمل كما ونوعا ,أي بما يحقق تقليص مؤقت لنسب البطالة وكذا مستوى الفقر إلا ان هذه السياسات قد ثبت ميدانيا فشلت في كونها غير دائمة وتعاني من بعض الاختلالات وذلك بتوفيرها مناصب عمل هشة للأفراد قد تزول في أي وقت , وكذا طبيعة هذه المناصب , والي عدم توافق مخرجات التكوين (الجامعة ومراكز التكوين) مع سوق العمل .

اغلب المبحوثين يرون إن هذا الوضع لا يضمن لهم وظيفة دائمة لأن هذه البرامج هي عدم ديمومتها أي أنها لا ترضي الطبقة العاملة مما يجعلهم ينظرون إلي مستقبلهم المهني بعين الريبة .

غير أن البعض يرون بأنهم في بطلالة مؤجلة إلي بعد انتهاء العقد لأن البطالة قد تكون نتيجة حتمية في حالة عدم تثبيت الأفراد بعد انتهاء مدة العقد وبالتالي قد يتوجه الأفراد إلي العمل الغير رسمي (بالنسبة للذكور) الذي يعتبر بديلا حتميا أمام ندرة فرص العمل.

يشعر معظم الأفراد بالندم في الانخراط في هذا النوع من العقود لأنها بمثابة ظلم اجتماعي للشباب ليس فقط من الناحية المادية بل حتى معنويا , لأن تشغيلهم بأجور متدنية ولمدة ثماني ساعات يوميا , يمثل غبنا لقدراتهم وكفاءتهم هذا مع ما يعيشونه يوميا من ضغط نفسي واجتماعي ما بين وضعيتين متناقضتين فلا هم في عداد العاطلين عن العمل ولا هم من المشتغلين , إضافة الي نسبة التثبيت الضعيفة عند انتهاء العقد , وبالتالي 90% من المستفيدين بعد انتهاء عقودهم اغلبهم يعيدون تسجيل أنفسهم من جديد في وكالات التشغيل كباحثين عن عمل , وهذا ما يشعرهم بالقلق والتوتر من عقدة التثبيت لأنه أصبح شائعا بين هذه الفئة العمالية المؤقتة أن التثبيت في المنصب أو حتى تجديد العقد لفترة أخرى يتم بطرق غير منطقية وخارج أخلاقيات المهنة كالوساطة والرشوة وغيرها , لأنه في ظل شح فرص العمل ساعد هذا الوضع على انتشار ظواهر سلبية من اجل تثبيت الأفراد وكذا توريث المناصب حيث غاب معيار الكفاءة وبرزت الوساطة في مجال التوظيف .

معظم الأفراد يدركون أنهم في حالة انتهاء العقد الحالي سوف يوجهون إلي البطالة من جديد وبالتالي خضوعهم لهذه البرامج من جديد وخاصة مع انخفاض مناصب العمل في قطاعي الإدارة والخدمات.

غير أن بعض المبحوثين يرفضون هذا النوع من العقود نتيجة لعدم ديمومة هذه المناصب ولا عن مدى توافق متطلبات المنصب ومؤهلات شاغله , ناهيك عن طبيعة العمل (قد يكون عمل لائق او غير لائق) وكذا ظروف العمل والأجر والضغط النفسي والاجتماعي المعاش .

الاستنتاج العام:

من خلال نتائج الفرضيات الفرعية يمكن استخلاص نتيجة عامة مفادها ان معظم العمال المؤقتين ضمن سياسة التشغيل يعقود مؤقتة يعانون من مختلف ضغوط العمل التي أشارت إليها نتائج الدراسة الميدانية للأسباب التالية:

- طبيعة ونوعية الوظائف لا تتناسب مع إمكانيات الأفراد ولا مع مؤهلاتهم، أي أن التشغيل لا يكون بالضرورة عبر المعارف المكتسبة أو الكفاءات من التعليم الجامعي وهذا بسبب الفجوة بين التكوين والتشغيل، إضافة إلى عدم الاستقرار على عمل محدد.

- حجم العمل الكبير الموكل لهذه الفئة، حيث ان الفرد يعامل كأنه موظف دائم في أدائه لمهام وظيفته وكمتعاقد مؤقت في الأجر أما العلاوات والامتيازات التي يتمتع بها العمال الدائمون كالخدمات الاجتماعية فإنهم مستثنون منها ، على الرغم من أنهم يؤدون نفس المهام التي يقوم بها نظرائهم الدائمين وهو ما يشعرهم بالتمييز والإقصاء وعدم التحمس للعمل والإقبال عليه .

- الخوف الدائم من انقضاء مدة العقد دون التمكن من تجديده والدخول في بطالة مجددا.

- عدم وضوح طرق التثبيت في المنصب وسيادة الوساطة والمحسوبية في ذلك.

- الشعور الدائم بالاستغلال من طرف المؤسسات المشغلة التي لا تولي للعامل أهمية خاصة فيما يتعلق ببعض الامتيازات كالحوافز والعلاوات والخدمات.

- الشعور بأن السياسات المنتهجة لا يهتما إلا الجانب الإحصائي ، أي عدد المناصب التي وفرتها وعدد البطالين الذين تم تشغيلهم دون الاهتمام بنوع العمل ومدته وظروفه وشروطه ، ويرجع عامل استغلال العمال إلى الدولة التي تتولى دفع تكاليف أجور العاملين والتأمين الاجتماعي بينما تستفيد المؤسسة المشغلة من إعفاء

ضريبي ولا تكون المؤسسة مجبرة على إدماج الفرد أو تثبيته بعد انتهاء العقد ,حيث أن المؤسسات تستغل العديد من الشباب سواء من ناحية ظروف العمل أو الأجر أو حتى مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل ، لكن ومع عدم استقرار السوق و ندرة الفرص وقلة الاختيارات بخصوص بدائل العمل وكذا نقص الخبرة كل هذا تجعل الفرد يقبل هذه العقود على احتمال تحسن الظروف مستقبلا .

خاتمة :

من خلال هذه الدراسة يمكن القول ان الجزائر قامت باتخاذ جملة من الإجراءات والبرامج التي حاولت الحد والتقليل من انتشار البطالة التي عصفت بالمجتمع الجزائري آنذاك وكذا التخفيف من الضغوط التي كان يعيشها الشباب ، وفي ظل ذلك سمحت الدولة بإنشاء القطاع الخاص الذي نجح في توفير مناصب الشغل بمختلف أنواعها ، كما اعتمدت في سياستها على الوكالات المتخصصة للتشغيل لتوفير مناصب عمل ولتقريب طالبي العمل من المؤسسات الباحثة عن عمال ، إلا أن هذا لم يكن كافي لان هذه السياسات كانت ظرفية وغير مدروسة علي مدى بعيد ، حيث أن هذا النوع من البرامج المستحدثة بأنواعها لم تكن كافية للقضاء على البطالة بشكل تام لأنها لم تضمن للشباب بصفة عامة وخريجي الجامعات والمعاهد بحصولهم علي منصب عمل في إطار تخصصهم العلمي ، كما لم توفر لهم الاستقرار المهني الذي يبحثون عنه ، إضافة إلي عدم قدرتهم علي الاندماج والتكيف داخل بيئة العمل بسبب طبيعة العمل الغير ملائم لقدراتهم ومؤهلاتهم وحجمه وعدم الاستقرار علي عمل محدد ، مما ساهم في خلق ضغوط جديدة تمثلت في التفكير في تجديد العقد او فسخه والتنشيت في المنصب والعودة الي البطالة من جديد كل هذه الضغوط تدفع الشباب إلي التفكير في بدائل أخرى غير العمل الرسمي .

قائمة المراجع :

الكتب :

- 1- اسماعيل محمد بلال، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، الاسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2008.
- 2- التايب عايشه، النوع وعلم اجتماع العمل و المؤسسة، القاهرةمصر، منظمة المرأة العربية، 2011 .
- 3-الحسن محمد احسان، علم اجتماع الاقتصادي عمان الاردن، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2005 .
- 4-الحسن محمد احسان، الأسس العلمية لمناهج الباحث الاجتماعي، بيروت ، لبنان ،دار الطليعة للنشر والتوزيع ، 1986
- 5-السعودي احمد ، احمد طاهر ،البطالة المشكلة والحل ،القاهرة مصر ،مركز المحروسة للنشر والخدمات الصحفية والمعلومات ، 2008 .
- 6-القاضي محمد يوسف، السلوك التنظيمي، عمانالاردن، الاكاديميون للنشر والتوزيع ، 2015 .
- 7-القرشي مدحت، اقتصاديات العمل، عمانالاردن، دار وائل للنشر ، 2007 .
- 8-المسماري عاشور عمر ، تخطيط القوى العاملة والتعليم وسوق العمل، منشورات عمر المختار، 2008.
- 9-بطاح احمد، قضايا معاصرة في الإدارة التربوية، عمانالأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2006 .
- 10-بن شهرة مدني، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، عمان الاردن، دار حامد للنشر والتوزيع، 2009 .
- 11-جواد نبيل ، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ،بيروت لبنان ،مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، 2007 .

12-حمادات محمد حسن محمد، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، عمان الأردن ، دار الحامد للنشر، 2007 .

13-حمديعلي ، سيكولوجية الاتصال وضغوط العمل ،القاهرة مصر ،دار الكتاب الحديث للنشر،2008

14-خبابة عبد الله، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية لتحقيق التنمية المستدامة، الإسكندريةمصر، دار الجامعة الجديدة، 2013 .

15-داداي عدون ناصر، عايب عبد الرحمان، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي الاقتصادي من خلا حالة الجزائر، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010 .

16-سيلازقي اندرودي ، مارك جي ولاس ، ترجمة جعفر ابو القاسم احمد ،السلوك التنظيمي والأداء، الرياض ،معهد الإدارة العامة ، 1991

17-طاقمةمحمد، عجلائحسين، اقتصادياتالعمل، عمانالأردن، دار أثراء للنشر والتوزيع،2008

18-عبدالباقي صلاحالدين، السلوك الفعال في المنظمات، الإسكندريةمصر ، دار الجامعة الجديدة،

19-عبد الفتاح محمد، الصرفي حافظ، البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين، عمانالأردن، دار وائل للنشر ، 2002 .

20-عبد فليه فاروق، محمد عبد المجيد، مصر، السلوك التنظيمي في المنظمات، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، 2005 .

21-عبيدات محمد، ابو نصار محمد، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، عمانالأردن ، الطبعة 2 ، دار وائل للنشر، 1999

- 22-عسكر علي، الأسس النفسية والاجتماعية للسلوك في مجال العمل، القاهرةمصر، دار الكتاب الحديث للنشر، 2005 .
- 23-عليان رحي مصطفى، عثمان محمد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، عمان الأردن ، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2000،
- 24-عليمات خالد عيادة، ضغوط العمل وأثرها على الأداء، دار الخليج للنشر والتوزيع، 2011.
- 25-عياصرة محمود معن، إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل، عمانالأردن، دار الحامد للنشر، 2008.
- 26-غنيم رشاد، دراسات معاصرة في علم الاجتماع، بيروتلبنان، دار النهضة العربية للنشر، 2010.
- 27-محمود محمد الفاتح، المغربي بشير، السلوكالتنظيمي، القاهرةمصر، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي ، 2018،
- 28-ناجي عبد النور، مبروك ساحلي، تحليل السياسة العامة للدولة تأثير سياسة التشغيلية للدولة على الوضع السياسي والأيدولوجي، القاهرةمصر ، دار الكتاب الحديث ، 2016 .
- 29-نجا عبد الوهاب علي، مشكلة البطالة واثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها دراسة تحليلية تطبيقية، الطبعة2، الإسكندريةمصر ، الدار الجامعية للنشر والتوزيع ، 2015 .
- 30-واضحرشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية، الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر، 2003.

المعاجم:

- 1 -بدوي زكي، معجم العلوم الإدارية (انجليزي، فرنسي، عربي)، الطبعة 2، بيروت لبنان، دار الكتاب اللبناني للنشر ، 1994 .

الرسائل الجامعية:

- 1-احمين شفير، الإصلاحات الاقتصادية وأثارها على البطالة والتشغيل دراسة حالة الجزائر، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، 2000-2001 .
- 2-السقا سليم ميسون، اثر ضغوط العمل علي عملية اتخاذ القرارات، مذكرة ماجستير في ادارة الاعمال، غزة، 2009 .
- 3-المعشر إبراهيم عيسى، اثر الضغوط على أداء العاملين في الفنادق الأردنية فئة الخمسة نجوم (دراسة ميدانية)، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، الأردن ، 2009 .
- 4-بن صويلح ليلي، سياسة التشغيل في الجزائر المؤسسة الاقتصادية النسوية بعنابه نموذجا، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنمية، جامعة منتوري قسنطينة، 2010-2011 .
- 5-بوجمعة كوسة ، سياسات التشغيل في الجزائر عقود ما قبل التشغيل كأجراء مؤقت للحد من البطالة ،مذكرة ماجستير في تنمية الموارد البشرية ، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2005-2009 .
- 6-راضية أسهمان خزاز، دور سياسات الإصلاح الاقتصادي في الدول النامية في تحقيق التنمية البشرية المستدامة دراسة حالة الجزائر 2001-2012، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، جامعة سطيف 1 ، 2011-2012 .
- 7-زياد عمار تغريد، اثر بعض المتغيرات الداخلية علي مستوي ضغط العمل لدى الهيئة الإدارية و الاكاديمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة ،مذكرة ماجستير في ادارة الأعمال ،غزة، 2006 .
- 8-سمايلي محمود، دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع تنظيم وعمل، سطيف 2 ، 2015-2016 .

- 9 -شارف خوجة مليكة، مصادر الضغوط المهنية لدي المدرسين الجزائريين، دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي)، مذكرة ماجستير في علم النفس المدرسي، تخصص علم النفس وعلوم التربية، تيزي وزو، 2010-2011 .
- 10 -ضيف احمد، انعكاسات سياسة الانفاق العام على النمو والتشغيل في الجزائر 1994-2004، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2004 .
- 11 -عبد الرزاق جباري، اثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر في الفترة 2001-2012، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس سطيف، 2014-2015 .
- 12 -عبد القادر حمزة، ترشيد السياسة العامة للتشغيل في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص دراسات سياسية مقارنة، جامعة الجزائر 3، 2013-2014 .
- 13 -عبد اللاوي سمية، دراسة تحليلية لسياسة التشغيل في ظل برامج الانعاش الاقتصادي 2001-2004، مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد عمومي وتسيير مؤسسات، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، 2014-2015 .
- 14 -فاطمة الزهراء بلهور، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل المحدد المدة، مذكرة ماجستير في القانون الخاص، تخصص عقود مسؤولية، جامعة الجزائر 1، 2016-2017 .
- 15 -فراس حاج محمد، اثر ضغوط العمل على أداء العاملين في القطاع الصحي، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة دمشق، سوريا، 2016 .

- 16 -قوجيل محمد، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، 2015-2016.
- 17 -كحل الرأس لينده، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000/2010، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص نقود وبنوك، جامعة الجزائر 3، 2013-2014 .
- 18 -مكاكلي، دور وكالة التنمية الاجتماعية في تحسين ظروف السرة الجزائرية، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع العائلي، 2010-2011 .
- 19 -مكناسيمحمد، التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدي موظفي المؤسسات العقابية، مذكرة ماجستير في علم النفس عمل وتنظيم، جامعة منتوري قسنطينة، 2006-2007.
- 20 -ميمونيا مال، سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية، تخصص سياسات عامة والتنمية، جامعة مولاي الطاهر السعيدة، 2014-2015
- 21 -يونسسميحة، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكرة ماجستير في علم اجتماع تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2007 .
- 22-باشوش حميد، المشاريع الكبرى في الجزائر ودورها في التنمية الاقتصادية، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تحليل اقتصادي، جامعة الجزائر 3، 2010-2011.
- 23-بلعربي أسماء، واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية، مذكرة ماجستير في علم اجتماع التنظيم، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014 .
- 24-علي بن حمد بن سليمان النشوان، ضغوط العمل وأثرها على عملية اتخاذ القرارات، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، الرياض، 2003 .

- 1-الأزهرالعقبي، واقع بطالة الجامعيين وفرص إدماجهم مهنيا خلال الفترة 2008-2012، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة محمد خيضر بسكرة ،العدد 16 ،سبتمبر 2014 .
- 2-الشاذلي نور الدين، ختال هاجر، النظام القانوني للاستثمار في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، مجلة المفكر، جامعة باجي مختار عنابه ، العدد 13
- 3-برياطي حسين، مسيلتي نبيلة، إشكالية البطالة والبيات التشغيل في الجزائر، مجلة الدراسات التسويقية وإدارة الأعمال،المجلد، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2 ،العدد 01 ،جانفي 2018 .
- 4-بلغيث سلطان، دور سياسة التشغيل في الحد من مشكلة البطالة في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة تبسة، العدد 09
- 5-بن مدني شهرة، سياسات التعديل الهيكلي في الجزائر برنامج وأثار، مجلة علوم الإنسان، جامعة ابن خلدون تيارت الجزائر، العدد18 ،فيفري 2005 .
- 6-بوحفص حاكمي، دريال عبد القادر، اثر الإصلاحات الاقتصادية على النمو الاقتصادي، جامعة وهران.
- 7- جلال عبد الحليم ، اتجاهات سوق العمل في الجزائر، مجلة وحدة البحث في تنمية و إدارة الموارد البشرية، المجلد 08 ، جامعة محمد لمين دباغين سطيف ،العدد 02 ، ديسمبر 2017 .
- 8- دحو المعتصم ،سياسات التشغيل والوساطة في سوق العمل بالجزائر بين حتمية تنفيذ البرامج ومنطق الاستجابة لاحتياجات السوق ،منشورات البحث الحوكمة والاقتصاد الاجتماعي ، جامعة معسكر ،العدد 02 ، 2016 .

- 9- زرواتي رشيد ،عورام مهدي، القطاع الخاص وسياسة التشغيل في الجزائر التطور والطموح والتحديات ،مجلة علوم الإنسان والمجتمع ،جامعة برج بوعريريج الجزائر ،العدد 22 ،مارس 2017 .
- 10- طراد خوجة سميرة،ضغوط العمل الواقع الأسباب وسبل المواجهة، مجلة الباحث الاجتماعي، جامعة سوق أهراس ،العدد 12 ،ربيع 2016 .
- 11- عاشور خديجة ،ضغوط العمل النظريات والنماذج ، مجلة العلوم الإنسانية ،جامعة محمد خيضر بسكرة،العدد 26 ،جوان 2012 .
- 12- عرابة رابح ،شيخ هجيرة ،تنمية روح المقاومة للطلاب الجامعي ،مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ،جامعة زيان عاشور الجلفة ،العدد 01
- 13- قصاب سعدية، عيدودي فاطمة الزهراء، سياسات التشغيل في الجزائر 1990-2014 تشخيص وتقييم ،مجلة معارف ،جامعة البويرة ، العدد 20 ،جوان 2016
- 14- مجلح سليم ،تطور معدلات البطالة في الجزائر في ظل تفعيل سياسات التشغيل وتبعات الأزمة المالية والعالمية ،مجلة كلية الدراسات الإنسانية ، جامعة باجي مختار عنابة ،العدد 05 ، 2016 .
- 15- محفوظ مراد ،المحطات الهامة لسياسة التشغيل في الجزائر ،مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات،جامعة البليدة 2 ،العدد 06 .
- 16- مسعي محمد ،سياسة الإنعاش الاقتصادي في الجزائر وأثرها على النمو ،مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر ،العدد 10 ،2012 .
- معو زين العابدين ،ساحلي مبروك ، سياسة التشغيل في الجزائر وسبل حوكمتها، مجلة دفاتر السياسة والقانون ،جامعة العربي بن مهدي ام البواقي الجزائر ،العدد 11 ،جوان 2014 .

17- مؤيد عبد الكريم شاعر النقيب ،العوامل التنظيمية المسببة لضغط العمل وعلاقتها بالانتماء الوظيفي،مجلة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية ،المجلد 04 ،المعهد التقني الانبار، العدد09 ،2012 .

18- وعواع صلاح الدين ،تصنيف النماذج المفسرة لضغوط العمل ،مجلة اقتصاديات المال والإعمال،جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،العدد6 ،جوان 2018 .

19- يونس سميحة، البطالة و سياسة التشغيل تحليل سييسولوجي لانعكاسات سياسة التشغيل على الفرد والمجتمع ،مجلة العلوم الاجتماعية _المركز الديمقراطي العربي ألمانيا ، العدد 06 ، أكتوبر 2018 .

الملتقيات

1- بن باير الحبيب ،بن كاملة محمد عبد العزيز ،مداخلة حول التشغيل في الجزائر : مدخل لتطوير وعصرنه البرامج والآليات لتفعيل التنمية عرض نتائج الفترة 2006-2010 ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة محمد خيضر ،13-14 افريل 2011 .

2- بن بريكة عبد الوهاب ، حبة نجوى ، مداخلة حول دور الأجهزة الحكومية في دعم الاستثمارات المحلية وتقليص حجم البطالة دراسة حالة ANSEJ، CNAC ، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر ، جامعة المسيلة ،15-16 نوفمبر 2011 .

3- بوازر صفية ،مداخلة حول فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقير في الجزائر خلال الفترة 1990-2014 ،المركز الجامعي تيبازة ، الجزائر ،08-09 ديسمبر 2014 .

4- حميدانو محمد الناصر ،العبد غربي ، مداخلة حول إسهامات هيئة المرافقة المقاولاتية في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،18-19 افريل 2012 .

- 5- عبد الرزاق نذير ،بن يوسف نوة ، مداخلة حول انعكاسات الإصلاحات الاقتصادية على التشغيل والبطالة في الجزائر ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة المسيلة ،2011 .- غالم عبد الله ،فيشوش حمزة ، مداخلة حول إجراءات وتدبير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر (المساهمات وأوجه القصور)، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر ، جامعة المسيلة ،15-16 نوفمبر 2011
- 6 - غلاب فاتح ،الطاهر ميمون ، مداخلة حول سياسات وبرامج التشغيل الدولية المتبعة في معالجة ظاهرة البطالة ،مخبر الاستراتيجيات و السياسات الاقتصادية في الجزائر ،جامعة المسيلة ،15-16 نوفمبر 2011 .
- 7- قومي عبد الحميد ، العايب حمزة ،مداخلة حول سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر ، جامعة المسيلة الجزائر ، 15-16 نوفمبر 2011 .
- 8- مراس محمد ، مداخلة حول تقييم آثار البرامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها علي التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي 2001-2004 ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،الجزائر،2013 .
- 9- مهديد فاطمة الزهراء ،بوعبد الله هيبية، مداخلة حول دراسة اشكال ووسائل دعم الدولة الجزائرية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي،6-07 ديسمبر 2017
- 10- هواري عامر ، قاسم حيزية ، السياسات الاقتصادية في الجزائر بين خلق البطالة ومكافحتها ،جامعة الكلي محند اولحاج البويرة ،13-14 نوفمبر 2014 .

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع التنظيم

استمارة بحث لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم

حول

علاقة سياسات التشغيل بضغوط العمل لدى العمال المؤقتين

في إطار البحوث المكتملة لشهادة الماستر في التنظيم، أرجوا من سيادتكم الإجابة على الأسئلة بموضوعية ودقة، لأن إجاباتكم تساعدنا على انجاز هذه الدراسة.

ملاحظة: الآراء المعبر عنها من قبل المبحوث سرية، ولا تستخدم الا في أغراض البحث العلمي

إعداد الطالبة: إشراف الأستاذ

لحمر عبد الحميد

ومان بلقيس

شكرا مسبقا على تعاونكم معنا لترقية البحث العلمي.

السنة الجامعية 2018/2019

ملاحظة عامة: الأسئلة المظلمة بالأسود: 7. 9. 12. 14. 15. 16. 17. يمكن الإجابة علي أكثر من خيار واحد

أولاً: البيانات الشخصية (الذاتية)

- 1- النوع: ذكر () أنثى ()
- 2- السن :.... سنة -
- 3- المستوى التعليمي :
- 4- الحالة العائلية في حالة : عزوبة () زواج () طلاق () ترميل ()
- 5- نوع العقد:

ثانياً : طبيعة وحجم العمل

- 6- ماهي الأعمال التي مارسنها قبل عملك الحالي
- 1-
- 2-
- 3-
- 4- لم أمارس إي عمل ()

7- ما هي علاقة عملك السابق () أو تكوينك السابق () أو الاثنين معا () بعملك الحالي

1. علاقة قوية ()
2. علاقة في بعض المجالات ()
3. لا توجد علاقة ()
- 8- هل للصعوبات التي تجدها في عملك نتيجة :
 - 1 . حجم العمل الكبير ()

2. عدم الاستقرار على عمل محدد ()
3. عدم وضوح طبيعة العمل المطلوب ()

ثالثاً : الخبرة في العمل

9- هل تلقيت فترة تدريبية على العمل الحالي :

1. لفترة كافية
2. لفترة قصيرة فقط وغير كافية
3. لم أتلق أي تدريب
4. مجرد تعليمات حول العمل

10- هل تشعر بالضغط في العمل نتيجة :

1. نقص الخبرة لانجاز العمل
2. إمكانياتك اقل من العمل المطلوب
3. مؤهلاتك لا تتوافق مع الأعمال التي تقوم بها

رابعا : علاقة الأجر بالجهد المبذول والإمكانيات

11- هل ترى إمكانياتك :

1. اكبر من العمل المكلف به
2. اقل من العمل المكلف به
3. مساوية للعمل المكلف به

12- هل تشعر ب :

1. الإحباط مما تقوم به من عمل
2. بالاهانة من الأجر الذي تتقاضاه
3. بالدونية من زملاء العمل بسبب أجرك

13- هل ترى أن :

1. إمكانياتك ومؤهلاتك اكبر من إمكانيات زملائك الدائمين في العمل
2. حجم العمل الذي تقدمه اكبر مما يقدمه زملائك الدائمين
3. الأجر الذي تتقاضاه اقل بكثير مما يتقاضاه زملائك الدائمين

خامسا : القهر المهني (الوظيفي)

14- هل يتهرب الزملاء الدائمون من تقديم المساعدة لك في العمل :
دائما () أحيانا () أبدا ()

15- هل تشعر بانك :

1. مستغل من طرف المؤسسة نعم () لا ()
2. مستغل من طرف زملاء العمل نعم () لا ()
3. مستغل من طرف سياسات التشغيل نعم () لا ()

16- هل :

العبرة	دائما	أحيانا	أبدا
تخاف من رفض العمل أيا كان نوعه			
تخاف من تقديم شكاوي حول وضع ما في العمل			
تخاف من أبداء رأيك أو النقد في العمل			

17- هل ترى أن المؤسسة والزملاء الدائمين :

العبارة	دائماً	أحياناً	أبداً
يشعرونك بأنك عبئ على المؤسسة			
يشعرونك بأنهم يقدمون لك مزية			
يشعرونك بأنه لا دور لك في المؤسسة			

18- هل ترى بأنك :

العبارة	دائماً	أحياناً	أبداً
مجرد رقم في سياسة التشغيل			
أن هذا الوضع لا يضمن لك وظيفة دائمة			
انك في بطالة مؤقتة إلى ما بعد انتهاء العقد			

سادساً : الشعور بعد الاستقرار

رقم السؤال	العبارة	دائماً	أحياناً	أبداً
19	هل تشعر بأنك في موقف ضعف عند قرب انتهاء عقدك			
20	هل تشعر بالتوتر والقلق من مصيرك بعد انتهاء العقد			
21	هل تخاف من إبداء رأي مخالف حول العمل عند قرب انتهاء العقد			
22	هل يشعر زملائك بأنك تضيع وقتك وعمرك في هذه الحالة			
23	هل تشعر بالإحباط عند رؤية زملاء لك أحيلاوا على البطالة مجدداً			
24	هل تشعر بالندم للانخراط في هذا النوع من برامج التشغيل			
25	هل تشعر عقد التثبيت في المنصب بالوساطة (المعروفة) بالتوتر والقلق			

26- هل تشعر بالولاء والاعتزاز بالمؤسسة

دائماً () أحياناً () أبداً ()

27- في حالة انتهاء عقدك وعرض عليك عمل في مجال آخر بعقد محدد المدة هل :

تقبل دون تفكير () تقبل بتحفظ () ترفض ()