



جامعة زيان عاشور الجلفة
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

الرقم التسلسلي.....

الاختراجه الوظيفي لدى العمال المؤقتون

دراسة عينة عمال الإدماج المهني

(دراسة ميدانية بمحافظة الغابات لولاية الجلفة)

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل

أعضاء اللجنة:

رئيسا
مشرفا
مناقشا

مليكة بلحاج يوسف
نصيرة سالم
سعيدة حمود

إعداد الطالب:

اسماعيل بن ملوكة

السنة الجامعية: 2015/2016

إهداء

الحمد لله الذي وفقنا لهذا ولم نكن لنصل إليه لو لا فضل الله علينا

الحمد لله الذي وهب لنا ملك العقل واسطفاذا على بقية خلقه أما بعد

إلى من جعل الرحمان الجنة تحية أقدامها

إلى التي أنعمي لها بكل جلال وتقدير، إلى نبع العنان الفياض.

إلى التي أرجو أن أكون قد نلت رضاها، إلى أمي الحنوننة أطال الله في عمرها وأدامها فوق رؤوسنا.

إلى من أدين له بحياتي، إلى من ساندني وكان شمعة تحترق لتضيء طريقتي، إلى من أكن له كل مشاعر التقدير والاحترام والعرفان أبي أطال الله في عمره.

إلى كامل أفراد عائلتي الكريمة

إلى إخوتي وأخواتي الأعماء

إلى زوجتي وولدي محمد

إلى أصدقائي و زملائي

إلى كل من علمني حرفا

وإلى كل من يعرفني من بعيد أو قريب

الملخص: الاغتراب الوظيفي لدى عمال الإدماج المهني

هدف الدراسة: تهدف الدراسة إلى معرفة علاقة الاغتراب الوظيفي بالبيئة ، لدى عمال الإدماج المهني في محافظة الغابات لولاية الجلفة.

عينة الدراسة: بلغ عددها 83 عاملا في إطار الإدماج المهني بمحافظة الغابات لولاية الجلفة.

أدوات الدراسة: الاستمارة- الملاحظة

الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة: المتوسط الحسابي- الانحراف المعياري- معامل الارتباط بيرسون

نتائج الدراسة: - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الإشراف و العجز

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الإشراف و العزلة

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار و العجز

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار و العزلة

Introduction:

La présente étude porte sur l'impacte du sentiment d aliénation et la relation avec l'environnement d une enquête effectuée auprès de 83 factor en conservation les forets de la wilaya de Djelfa.

Echantillon:

L'expérimentation a été effectuée en 2016 auprès de 83 factor amalgamation vocation en conservation les forets de la wilaya de Djelfa.

Le recueil des données:

1-Schedule

2-participant observation

Les traitements de données:

1-la moyenne arithmétique 2- analyse de corrélation 3- l'ecartype.

Les résultats:

1-IL existe de relations significatives entre supervision et incapacité

2-IL existe de relations significatives entre supervision et ségrégation

3-IL existe de relations significatives entre justice et la participation à la prise de décision et incapacité

4-IL existe de relations significatives entre justice et la participation à la prise de décision et ségrégation

الفهرس

ب	الإهداء.....
ج	الشكر.....
د	الملخص.....
هـ	فهرس المحتويات.....
ط	قائمة الجداول.....
12	مقدمة.....

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

16	1- تحديد إشكالية الدراسة.....
18	2- الفرضيات.....
20	3- أسباب اختيار الموضوع.....
21	4- أهمية الدراسة.....
22	5- أهداف الدراسة.....
22	6- تحديد المصطلحات والمفاهيم.....
29	7- الدراسات السابقة.....
42	8 - المقاربة السوسولوجية.....

الفصل الثاني: الاغتراب الوظيفي

46	تمهيد.....
47	1- تطور مفهوم الاغتراب.....
51	2- تعريف الاغتراب المهني.....
54	3- خصائص الاغتراب المهني.....

- 3-1 العجز 54
- 3-2 العزلة الاجتماعية 55
- 3-3 اللامعنى 55
- 3-4 اللامعيار 56
- 3-5 التوجيه الأداة للعمل 56
- 3-6 الابتعاد عن أهداف المؤسسة 57
- 4- مراحل الاغتراب المهني 57
- 5- مصادر الاغتراب الوظيفي 58
- 5-1 المصادر التنظيمية 58
- 5-2 مصادر شخصية 66
- 5-3 مصادر نفسية 70
- 6- نتائج الاغتراب المهني 72
- 6-1 النظرة الحاكمة على المشرفين من طرف العمال 72
- 6-2 العدوانية والتخريب 72
- 6-3 ترك العمل والغياب والضغط 73
- 6-4 الدوران في العمل 73
- 6-5 تمرد العامل من زملائه 74
- 6-6 معاناة العامل المغترب من وهن فطري ونفسي وجسدي 74
- 6-7 الإحباط والحرمان 74
- 6-8 العدوان 75
- 6-9 التثبيت 75
- 6-10 عدم الرضا عن العمل 75
- 7- إستراتيجيات التعامل مع الاغتراب المهني 76

76.....	1-7 توفير الظروف والوسائل الملائمة للعمال
76.....	2-7 توفير روح المبادرة.....
76.....	3-7 المشاركة في اتخاذ القرارات.....
77.....	4-7 المساعدات المالية.....
77.....	8 قياس الاغتراب.....
80.....	خلاصة الفصل

الفصل الثالث : البطالة والية الإدماج المهني

82.....	تمهيد.....
83.....	1-تعريف سياسة التشغيل.....
86.....	1-1 سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الرأسمالي.....
86.....	1-2 سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الاشتراكي.....
87.....	2- المحطات الهامة السياسية للتشغيل في الجزائر.....
87.....	3- واقع سياسة التشغيل.....
88.....	4- ماهية التشغيل.....
89.....	5- أهداف سياسة التشغيل.....
90.....	6- سياسة التشغيل في الجزائر.....
92.....	7- مواجهة أزمة البطالة.....
93.....	8- آليات مواجهة أزمة البطالة.....
101.....	9 - الجهاز المساعد على الإدماج المهني.....
101.....	10- شروط الاستفادة من عقود الإدماج المهني.....
102.....	11- امتيازات جهاز المساعدة على الإدماج المهني.....
102.....	12- الجهات المستقبلية للمستفيدين من عقود الإدماج.....
103.....	13- مدة عقد الإدماج.....

104..... خلاصة الفصل

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة

106..... 1 - مجالات الدراسة.....

106..... 1-1 المجال المكاني.....

113..... 1-2 المجال البشري.....

113..... 1-3 المجال الزمني.....

114..... 4 - منهج الدراسة.....

115..... 5 - الأدوات والتقنيات المستعملة لجمع البيانات في الدراسة.....

122..... 9 - صعوبات الدراسة.....

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

134..... 1- عرض النتائج الخاصة بخصائص العينة.....

157..... 2- تحليل الفرضية الأولى واستنتاجها.....

158..... 3- تحليل الفرضية الثانية واستنتاجها.....

160..... 4- تحليل الفرضية الثالثة واستنتاجها.....

161..... 5- تحليل الفرضية الرابعة واستنتاجها.....

162..... 6- تحليل الفرضية العامة.....

165..... 7- الاستنتاج العام.....

168..... الخاتمة.....

169..... قائمة المراجع.....

الملاحق

فهرس الجداول

العنوان	الصفحة
جدول رقم 01 : التطور في عدد الجنج والمخالفات.....	111
جدول رقم 02 : التطور في استغلال الحطب.....	111
جدول رقم 03 : كيفية تقسيم متغيرات الدراسة.....	117
جدول رقم 04: مستويات متغيرات وأبعاد الدراسة.....	118
جدول رقم 05: يمثل معاملات الثبات لمحاور المقياس اختبار ألفا كرونباخ.....	119
جدول رقم 06: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.....	123
جدول رقم 07: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة العائلية.....	125
جدول رقم 08: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن.....	127
جدول رقم 09: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.....	129
جدول رقم 10 : توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية.....	131
الجدول رقم 11: الإحصاءات الوصفية لعينة الدراسة حسب بعد نمط الإشراف.....	134
الجدول رقم 12: الإحصاءات الوصفية لعينة الدراسة حسب بعد العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار.....	140
الجدول رقم 13: الإحصاءات الوصفية لعينة الدراسة حسب بعد العجز.....	146
الجدول رقم 14: الإحصاءات الوصفية لعينة الدراسة حسب بعد العزلة.....	152
جدول رقم 15: علاقة ارتباط نمط الإشراف والعجز.....	157
جدول رقم 16 : علاقة ارتباط قيم العدالة و المشاركة في اتخاذ القرار بالعجز.....	158
جدول رقم 17 : علاقة نمط الإشراف بالعزلة.....	160
جدول رقم 18: علاقة ارتباط قيم العدالة و المشاركة في اتخاذ القرار بالعزلة.....	161
جدول رقم 19: علاقة ارتباط بين متغيرات الدراسة.....	162

فهرس الأشكال

العنوان:	الصفحة
الشكل رقم 1: كيفية بناء الإشكالية والفرضيات.....	19
الشكل رقم 2: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.....	123
الشكل رقم 3: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة العائلية.....	125

الشكل رقم4: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن 127

الشكل رقم5: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي..... 129

الشكل رقم6: توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية..... 131

مقدمة

يتصف هذا الزمن الذي نحن فيه بالتطور السريع والمتلاحق وهذا على جميع الميادين والأصعدة المختلفة كالاقتصادية والسياسية والاجتماعية مما يحتم على المنظمات بمختلف أنشطتها مهما كانت أن تواكب هذا التقدم الهائل ، ولما كان الفرد احد أهم العوامل المكونة والمؤثرة في هذا التغير، وجب الاعتناء به واستغلاله كمورد فعال وتوظيفه في المنحى الايجابي للعمل على ثبات المؤسسات التي هي في صراع مع التحولات السريعة.

إن الحديث عن التغيرات الاجتماعية ، وغيرها من الميادين التي يشهدها العالم في هذا العصر، الذي يطلق عليه عصر العولمة والتقدم ، أو عصر الرعب النووي، يذهب بنا بعيدا إلى التكلم عن الكثير من الايجابيات في هذا الوقت ، إلا أننا لا يجب أن نتغافل عن حقيقة أن هناك الكثير من السلبيات والمخاوف التي تحيط بنا، ولربما من أهم هاته المظاهر الناتجة عن التلاحق المتسارع ، ظاهرة إنسانية اجتماعية جديدة متأصلة ونقصد بهذا المصطلح أنها قديمة لكن بصورة أو بشكل حديث يتناسق مع الزمن الحالي، ألا وهي ظاهرة الشعور بالاغتراب والتي تكاد تهيمن على مختلف المؤسسات .

الإنسان هو المخلوق الوحيد الذي يستطيع أن ينفصل عن نفسه ، وقد ينفصل عن مجتمعه أو عالمه ، وقد يعيش الإنسان الاغتراب ويكابه بصفته جزء من حياته ، ومكونا من مكوناته النفسية ، والاجتماعية ، دون أن يعي أنه يعيش حالة من الاغتراب وأنه منفصل عن ذاته أو مجتمعه .

كما أن انتشار ظاهرة الاغتراب في المجتمع الحديث تم تأكيدها من خلال علماء الاجتماع ، حيث أنهم يسلّمون بان معدل التغيير الاجتماعي الذي يحدث في المجتمع يؤدي إلى طريقة في الحياة فيها الشعور بالاغتراب¹.

ونجد أن العمال هم الفئة الأكثر تضررا ، لكونهم المركز المستهدف ، وذلك من خلال الأتمتة والبحث عن الريح مهما كانت الظروف ، وتصاعد القيود التقنية على هامش حرية العمال.

كل ذلك يتجلى وبوضوح بالتأثير السلبي على مردود العمال ويحد من قدرتهم على تحقيق الأهداف التنظيمية التي يرتبط تحقيقها بنوعية الموارد البشرية وقدرته على إنجاز المهام المستتدة إليهم على أكمل وجه ، وهذا ما أكدته التجارب والدراسات السوسولوجية والسيكولوجية وأكدت على أهمية الجوانب النفسية والاجتماعية ، وهو ما يلزم بضرورة الاهتمام بالعنصر البشري من جميع النواحي النفسية والاجتماعية وليس من النواحي المادية فقط .

وقمت بتقسيم هذه الدراسة إلى خمسة فصول ، حيث كان للفصل الأول منها الإطار العام لها وفيه تناولت الإشكالية ، وما يتبعها من إجراءات متعارف عليها كالفرضيات والمقاربات...الخ.

¹ -سميرة حسن ابكر، ظاهرة الاغتراب لدى طالبات كلية البنات بالمملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية للبنات، جدة، 1989 .

أما الفصل الثاني فكان مخصصا لمفهوم الاغتراب وما يرتبط به من عناصر، أما الفصل الثالث فكان خاصا بمفهوم البطالة كيفية الحد منها عن طريق ذكر جهاز المساعدة على الإدماج المهني كأحد السياسات التي انتهجتها الدولة الجزائرية ، والفصل الرابع كان مخصصا للإجراءات المنهجية كذكر المنهج وطريقة اختيار العينة ، مع التعرض لميدان الدراسة بالتعريف ، والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة ، أما الفصل الخامس فكان لعرض النتائج ومناقشتها وتحليلها.

الفصل الأول

الاطار العام للدراسة

1/تحديد إشكالية الدراسة

2/الفرضيات

3/أهمية الدراسة

4/أسباب اختيار الموضوع

5/أهداف الدراسة

6/تحديد المصطلحات و المفاهيم

7/الدراسات السابقة

8/المقاربة السوسيولوجية

1- تحديد إشكالية الدراسة

تعتبر ظاهرة الاغتراب الوظيفي ذات ملامح ومظاهر متعددة قد تحدث أو تظهر في أي مجتمع من المجتمعات، وهي ذات طابع خطير ودليل على مرور المؤسسة بأزمة حقيقية ربما تدفع بها إلى الانحدار والفتل كما أنها من الظواهر النسبية التي تختلف باختلاف الزمان والمكان¹، مما جعل جل المنظمات الحديثة تعمل جاهدة على الاهتمام بأساليب وطرق القضاء على مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى عمالها، الذي يعد عاملا سلبيا يحول دون تحقيق أهداف المنظمة، حيث يعيش العامل في عالم من الوهن وعدم القدرة على صناعة ذاته، أو إدراك وتفسير الأحداث في بيئة عمله وبالتالي للانعزال أو اعتماده ضوابط مخالفة لمعايير المنظمة، هربا من واقعه أو عجزا من الخلاص منه فلا يجد مخرجا إلا بالمظاهر المصطنعة فيصبح مصطنع الشخصية فاقد الهوية غير قادر حتى على التكيف أو التعايش الإرادي مع زملائه.

ومن منطلق أن لكل شيء سبب، فظاهرة الاغتراب لا بد أن لها مؤثرات وعوامل تدفعها للظهور سواء كانت داخلية أي من الشخص ذاته أو خارجية كانت، وعلى الرغم من أهمية هذا الموضوع فإن الدراسات الجزائرية التي قد عالجتة تعتبر قليلة جدا، على حد علمي، خاصة على مستوى عمال الإدماج المهني، حيث تعتبر هذه الفئة من أهم فئات

¹ - شعيل بن بخيت المطرفي، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية، الرياض، السعودية، 2005، ص4

المجتمع الجديرة بالبحث والتصدي للدراسة لأن جل المنزوين تحتها هم من الشباب الذين يعتبرون مستقبل المجتمع .

ومن هذه الدراسة سنحاول إضفاء مزيد من الوضوح حول موضوع الاغتراب المهني من خلال طرح الإشكالية الآتية: هل يرتبط الاغتراب الوظيفي لدى عمال الإدماج المهني

بعلاقة ذات دلالة إحصائية بالبيئة الداخلية لمحافظة الغابات لولاية الجلفة؟

وتتدرج تحت هذا الإشكال:

الأسئلة الفرعية:

1- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط الإشراف وبعد العجز لدى عمال

الإدماج المهني بمحافظة الغابات لولاية الجلفة ؟

2- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار وبعد

العجز لدى عمال الإدماج المهني بمحافظة الغابات لولاية الجلفة ؟

3- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط الإشراف وبعد العزلة لدى عمال

الإدماج المهني بمحافظة الغابات لولاية الجلفة ؟

4- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار وبعد

العزلة لدى عمال الإدماج المهني بمحافظة الغابات لولاية الجلفة؟

وقد افترضنا مجموعة من الأجوبة على التساؤلات السالفة الذكر وجب دراستها لإثباتها أو

نفيها ، وكانت الافتراضات على النحو الآتي :

2- الفرضية العامة

يرتبط الاغتراب الوظيفي لدى عمال الإدماج المهني بعلاقة ذات دلالة إحصائية بالبيئة

الداخلية لمحافظة الغابات لولاية الجلفة

الفرضيات الجزئية :

1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط الإشراف وبعد العجز لدى عمال الإدماج

المهني بمحافظة الغابات لولاية الجلفة.

2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار وبعد

العجز لدى عمال الإدماج المهني بمحافظة الغابات لولاية الجلفة.

3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط الإشراف وبعد العزلة لدى عمال الإدماج

المهني بمحافظة الغابات لولاية الجلفة.

4- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار وبعد

العزلة لدى عمال الإدماج المهني بمحافظة الغابات لولاية الجلفة .

3- أسباب اختيار الموضوع

تنقسم دوافع اختيار الموضوع إلى نوعين أو قسمين يتعلق القسم الأول بالأسباب الذاتية وأما الثاني بالأسباب الموضوعية.

3-1 الأسباب الذاتية

- محاولة تناول الظاهرة بالدراسة لإرضاء الفضول العلمي ، حيث يعتبر موضوع علم الاجتماع من المواضيع الصعبة والمعقدة.

- من أهم الأسباب كوني لدي علاقات كبيرة في المنظمة مما يسهل علي دراسة الموضوع بشفافية تامة.

- نظرا للحوارات الخارجية التي قمت بها مع فئة كبيرة من عمال الإدماج المهني وشعورهم بالاغتراب والشكاوى التي تصدر عنهم ارتأيت أن أقوم بهذه الدراسة لكوني طالب في علم الاجتماع وبصدد تناولتي لمذكرة التخرج.

3-2 الأسباب الموضوعية

- قلة الدراسات والبحوث العلمية الاجتماعية في الجزائر ، خاصة في هذا المجال إذ تقتصر معظم الدراسات وتستمد قوتها من علم النفس أو الفلسفة والابتعاد عن السوسيولوجيا ، وهذا ما شكل دافعا قويا في معالجة الموضوع .

4- أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة في النقاط الآتية:

- إثراء المعرفة العلمية حول موضوع الاغتراب الوظيفي في المنظمة.
- فعلى الرغم من كثرة الدراسات بشكل عام ، إلا انه مازال هناك قصور من قبل الباحثين وندرة في الدراسات التي تتناول مناقشة الموضوع من منظور سوسولوجي ، لان جميع الدراسات التي وجدتها على حد علمي، تتعلق إما بالجانب السيكولوجي أو بالجانب الفلسفي أو الجانب الديني ، ولا وجود للدراسات في علم اجتماع التنظيم والعمل ، وان وجدت فبشكل يكاد ينعدم.

- محاولة إثراء المكتبات الجامعية لبحث يخص هذه الظاهرة ، حتى يكون سندنا ومرجعنا لبحوث مستقبلية.

- التعرف بطبيعة الاغتراب الوظيفي وتحديد بعض العوامل المؤثرة فيه كنمط الإشراف والمشاركة في اتخاذ القرار داخل المنظمة.

وأخيرا يمكن أن تكون هذه الدراسة نقطة انطلاقا لدراسات أخرى في جوانب لم تدرس بعد.

5- أهداف الدراسة

إن الهدف الأساسي لكل بحث علمي هو الوصول إلى الحقيقة العلمية ، فالبحث يسعى لتقديم إضافات جديدة ، هذه الإضافات تختلف من بحث لآخر ، فدراستنا هذه تهدف إلى استكشاف ظاهرة اجتماعية في المنظمة، وهل هي موجودة في مجتمع الدراسة أم لا وإذا كانت موجودة هل هي قوية أم ضعيفة .

6- تحديد المصطلحات و المفاهيم

يشكل الإطار المفاهيمي الخلفية النظرية والمنهجية التي تقود الباحث وتوجهه في تعامله مع المعطيات النظرية والميدانية نظرا لان المفهوم أصبح يمثل أداة للتعامل العلمي ونحاول في هذه الفقرة توضيح معنى ودلالة وحدود المفاهيم التي نستخدمها في ضوء دراستنا .

الاغتراب العام

لغويا: يعرف معنى الاغتراب في المعاجم العربية على انه مشتق من الفعل يغرب أو يبتعد أو يذهب إلى الغرب يقال اغرب الرجل، أي جاء بشي غريب ويقال غريبته إذا نحيتة وأبعدته¹

¹-مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط ، القاهرة ، مكتبة الشروق الدولية ، الطبعة الرابعة،2004،ص647 .

اصطلاحاً: إن مفهوم الاغتراب يشير إلى الشعور بالانفصال عن الذات والمجتمع، أو بين الذات والمجتمع، أو بين الذات ونفسها¹.

وشاع استخدام مفهوم الاغتراب في التراث السوسيولوجي المتعلق بتحليل البناء الاجتماعي للمجتمعات المعاصرة وذلك للوقوف على طبيعة وحدود اغتراب الإنسان عن المجتمع وعن التنظيمات الاجتماعية واغترابه عن نفسه².

أما أحمد عزت راجح فيعرف الاغتراب بقوله " هو شعور الفرد بانقطاع الصلة بينه وبين آخر كان يتوقع قيام الصلة به ، هذا الآخر قد يكون شخصاً أو شيئاً أو عملاً أو جماعة وقد يكون ذات الفرد نفسه وهو شعور يصطبغ عادة بالنفور من الآخر والحذر منه فالغريب منذ القدم مرادف العدو الذي نخشاه³ .

والاغتراب له صور وأشكال كثيرة منها الاغتراب النفسي وفيه يعاني الفرد من انفصال عن ذاته حيث ينفصل الشخص عن مشاعره الخاصة ورغباته و معتقداته ، ويصاحبه الكثير من الأعراض مثل العزلة والإحساس بالتمرد والرفض والانسحاب والخضوع والعجز⁴

¹ - سعد المغربي ، الاغتراب في حياة الإنسان، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، الكتاب السنوي الثالث، بدون ط، القاهرة، 1976، ص202 .

² - Mizruchi Ephrain Harold، Success and opportunity, A study of anomie, N, Y, the free press of Glencoe, London, 1964 ,P41.

³ -أحمد عزت راجح ، الأعباء النفسية للحضارة الصناعية الحديثة، مجلة عالم الفكر، ع3 ، م2 ، أكتوبر نوفمبر ديسمبر 1971 ، وزارة الإعلام، الكويت ، 1971 ، ص16 .

⁴ - ريتشارد شاخت ، الاغتراب، ترجمة كامل يوسف حسين، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، لبنان، 1980ص63.

الاغتراب الوظيفي

اصطلاحاً: وصل كارل ماركس إلى فكرته الأساسية عن الاغتراب وهي اغتراب الإنسان عن العمل من خلال فهمه للنظام الاقتصادي وقد تناول ماركس الاغتراب الذي يصاحب العمليات الإنتاجية من أربعة زوايا هي اغتراب العامل عن ناتج عمله ، اغتراب العامل عن عمله اغتراب العامل عن نفسه ، اغتراب العامل عن الآخرين ، حيث أن مصدر الاغتراب هو الإنسان فالإنسان هو الذي يصنع و يضع الجهد لإنتاج الأشياء التي لا يملكها فعلاً الأمر الذي يسبب لديه الاغتراب¹ .

إجرائياً: هو شعور عمال الإدماج المهني بمحافظة الغابات لولاية الجلفة بعدم الانتماء إليها وشعورهم بالعجز والعزلة فهي ليست المكان المناسب للبقاء فيه.

العجز

لغوياً: يعجز، عجزاً، الرجل عن الشيء لم يقدر عليه، فهو عاجز²، عدم استطاعة فعل الأمر المراد فعله.

اصطلاحاً: شعور الفرد بأنه لا يستطيع التأثير أي انه ليست لديه القدرة ، على المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها فالفرد المغترب هنا لا يتمكن من تقرير مصيره أو التأثير في مجرى الأحداث الكبرى أو في صنع القرارات المهمة التي تتناول حياته ومصيره

¹ - عبد الله عويدات ، مظاهر الاغتراب عند معلمي المرحلة الثانوية في الأردن، مجلة دراسات العلوم الإنسانية، مج 23، عمان، الأردن، 1995 ، ص 79_ 83 .

² علي بن هادية وآخرون القاموس المدرسي المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، الجزائر، الطبعة السابعة، 1991، ص 344

فيعجز بذلك عن تحقيق ذاته¹ ويشعر العمال أنهم مجرد أشياء مهيمن عليها من قبل الآخرين وقد يحدث الشعور اللاقوة عندما يسيطر نظام الإنتاج على العاملين لدرجة يجدون أنفسهم بلا قوة لتغيير أحوالهم².

إجرائيا: شعور الفرد العامل بصيغة عقد الإدماج المهني بأنه عاجز ولا يستطيع فعل أي شيء حيال أي أمر متعلق بالمؤسسة التي يعمل فيها والمتمثلة في محافظة الغابات لولاية الجلفة.

العزلة

لغويا: عزل يعزل اعتزالا، تتحى وبعد، والأعزل هو المنفرد والمنقطع عن الجماعة كما يقال أيضا اعزله عن منصبه أي نحاه وافرزه ويقال أيضا هو بمعزل عن كذا أي بجانب له.

اصطلاحا: تعني إحساس الفرد بالوحدة ، ومحاولة الابتعاد عن العلاقات الاجتماعية السائدة في المجتمع ،أي أنها حالة لا يشعر الفرد فيها بالانتماء إلى الأمة والمجتمع. كما يقصد بها شعور الفرد بالوحدة والفراغ النفسي ، والافتقاد إلى الأمن والعلاقات الاجتماعية الحميمة، والبعد عن الآخرين حتى إن وجد بينهم ، كما قد يصاحب العزلة

¹ علي الزغل وآخرون، الشباب والاعترايب، دراسة ميدانية من شمال الأردن، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، مج 2 ع 2 ، الأردن، 1990 ، ص 15-18.

² عبد الله عصار، الاستلاب العمالي، مجلة الثقافة، ع 57 ، وزارة الإعلام والثقافة الجزائر، ص 63 .

الشعور بالرفض الاجتماعي والانعزال عن الأهداف الثقافية للمجتمع والانفصال بين أهداف الفرد وبين قيم المجتمع ومعاييرها.¹

إجرائيا: شعور الفرد العامل بصيغة عقد الإدماج المهني بمحافظة الغابات لولاية الجلفة بالتهميش وعدم الانتماء للمؤسسة ، والبعد عن أهداف المنظمة ، والإحساس بأنه غير مرغوب فيه من طرف البيئة العمالية المتواجد فيها.

العامل المؤقت

لغويا: العامل هو كل من يعمل بيده أو بفكره وهو الباعث أو المؤثر في الشيء،² والمؤقت هو ما يدوم زمنا معينا ويزول بزوال وقته.³

اصطلاحا: يستخدم مصطلح العامل ليشير إلى العامل أو العاملين في نشاط الإنتاج يدفع لهم أجرا على أساس كمية العمل المنجز و ليس الزمن.⁴

و في تعريف آخر نجد أنه: " كل ذكر أو أنثى يؤدي أعمالا يدوية أو غير يدوية لقاء أجرهما كان نوعه في خدمة صاحب عمل ، تحت سلطة إشرافية ، و إذا وردت كلمة عامل منفردة فإنها تشمل المستخدمين من اليديويين جميعا".⁵

¹ -منصور بن زاهي ، الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز ، دراسة ميدانية بشركة سوناطراك ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر، 2007 ، ص 28.

² -علي بن هادية وآخرون ، القاموس المدرسي، مرجع سابق ، ص 341

³ -علي بن هادية وآخرون ، نفس المرجع ، ص 505.

⁴ - سعاد نايف البرنوطي ، إدارة الموارد البشرية ، الأردن ، ط 2 ، 2004 ، ص 280.

⁵ -أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، ط 1 ، 1987 ، ص 167.

إجرائيا: هو ذلك الشخص الذي يشغل منصبا في محافظة الغابات لولاية الجلفة ، لكن المنصب الذي هو فيه ليس منصبا دائما، أي انه لديه مدة محددة في العقد توضح فيه الزمن الذي هو متفق عليه بينه وبين المستخدم وهذا يشمل جميع المتعاقدين بما فيهم عمال الإدماج المهني.

الإدماج المهني

لغويا: ادمج، يدمج، إدماجا، الشيء في الشيء، خلطه به¹.

اصطلاحا: يستخدم مصطلح الإدماج المهني ليعني تلك الفترة أو المرحلة التي تلي مباشرة عملية التوظيف والتي تحدد مدى الملائمة بين الموظف الجديد والمنصب الشاغر، وعليها يتقرر بقاءه أو مغادرته أو التحاقه بمنصب آخر أكثر تلاؤما ومؤهلاته ومهاراته².
إدًا فلإدماج المهني وفقا لهذا التعريف يتحقق للفرد العامل بعد حصوله على منصب عمل، حيث يشير إلى مدى انسجام الموظف الجديد مع متطلبات الوظيفة التي يشغلها، ومن خلاله يتحدد مستقبله المهني من حيث استمراره في عمله من عدمه.

من جهة أخرى، يشير تعريف آخر " للإدماج المهني بأنه فترة للتمرن والاعتياد على مجموع النشاطات المسندة والتي تتعلق بالجانب التقني لمنصب العمل، وكذا مجموع العلاقات مع باقي العاملين والزملاء وهو الجانب العلاقتي³.

¹ - علي بن هادية وآخرون القاموس المدرسي ، مرجع سابق ، ص 27

² - أسماء بلعربي، واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع 16، 2014، ص 135

³ - أسماء بلعربي ، نفس المرجع ، ص 74

إجرائياً: انضمام الأفراد حاملي الشهادات، أو هم الذين بدونها، إلى جماعة العمل داخل المؤسسة والمتمثلة في دراستنا بمحافظة الغابات لولاية الجلفة، ليصبح عنصراً في المؤسسة، و تعتبر آلية من بين الآليات المباشرة للتشغيل و المنتهجة من طرف الحكومة و التي تهدف إلى تسهيل الاستفادة من منصب دائم لحاملي الشهادات طالبي العمل لأول مرة و المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل بإدماجهم في القطاع الاقتصادي العمومي و الخاص.

عامل الإدماج المهني

إجرائياً: هو ذلك الشخص الذي انضم إلى مؤسسة محافظة الغابات لولاية الجلفة عن طريق جهاز الإدماج المهني، ويشمل هذا كل من الأفراد ذوو الشهادات العليا، أو الذين ليست لهم شهادات.

بيئة العمل الداخلية

لغويًا: مصدر مشتق من الفعل بوأ، ويعني المنزل والمكان¹.

اصطلاحاً: القيم والاتجاهات السائدة داخل التنظيمات الإدارية، ومدى تأثيرها على

السلوك التنظيمي للعاملين وعلى مجمل العملية الإدارية².

¹ - محمد بن أبي بكر الرازي، مختار الصحاح، دار الكتاب العربي، بيروت، 2004، ص43

² - محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2000، ص35

وبيئة العمل تعني التقنيات المستخدمة في العمل، والإجراءات والأنظمة ومجموعات العمل، وأنماط الاتصالات، وأسلوب القيادة السائد وغيرها¹.

إجرائيا: تعرف البيئة الداخلية في هذه الدراسة على أنها العوامل الإدارية التي تتبناها محافظة الغابات وهي متمثلة في هذه الدراسة بنمط الإشراف، والعدالة والمشاركة في اتخاذ القرار.

7- الدراسات السابقة

من أجل تحديد الإطار العام للدراسة وكذا مقارنة هذه الدراسة بالدراسات السابقة لغرض الاستفادة منها في دراستنا سنحاول عرض البعض منها، ولأن الدراسات التي أتيت لنا مطالعتها كانت غالبيتها قد تناولت الاغتراب بصفة عامة، كما لاحظنا قلة الدراسات التي تعمدت الاغتراب الوظيفي خاصة، وفي عرضنا لهذه الدراسات اخترنا دراستين جزائريتين التي هي على حد علمي، كما قمنا بعرض دراستين عربيتين، وواحدة أجنبية.

أولا: الدراسات الجزائرية

1- الإجهاد المهني وعلاقته بالاغتراب المهني لدى الأطباء العامون العاملون

بالمستشفيات العمومية

«دراسة ميدانية بمستشفيات: شلغوم العيد، فرجوة، ميلة 2008/2009».

«بحث مقدم لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم».

¹ - اميمة الدهان، نظريات منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 1992، ص40

جامعة قسنطينة ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

للطالب : بحري صابر

الإشكالية: هل هناك علاقة بين الإجهاد المهني والاعتراب المهني لدى الأطباء العامون

العاملون في المستشفيات العمومية؟

الفرضية العامة: هناك علاقة بين الإجهاد المهني والاعتراب المهني لدى الأطباء

العاملون بالمستشفيات العمومية.

الفرضيات الجزئية:

- هناك علاقة بين الإجهاد المهني و اللاهدف لدى الأطباء العامون العاملون في

المستشفيات العمومية.

- هناك علاقة بين الإجهاد المهني و الدور لدى الأطباء العامون العاملون في

المستشفيات العمومية.

- هناك علاقة بين الإجهاد المهني و غربة الذات لدى الأطباء العامون العاملون في

المستشفيات العمومية.

- هناك علاقة بين الإجهاد المهني واحترام الذات لدى الأطباء العامون العاملون في

المستشفيات العمومية.

حدود البحث:

إن القطاع المعني بالدراسة هو القطاع الصحي لولاية ميلة وبالتحديد المستشفيات

العمومية المتواجدة على مستوى تراب الولاية والمقدرة ب 12 مستشفى ، وقد امتدت

الدراسة من 21 مارس 2009 إلى غاية 28 ماي 2009 ، وشملت العينة مجال الدراسة الأطباء العامون العاملون في المستشفيات العمومية بفرجيوة ، شلغوم العيد ، ميله ، وهو ما يمثل % 25 من مجموع المستشفيات، وتم الاعتماد على استمارتين الأولى خاصة بالإجهاد المهني لدى الطبيب العام والثانية بالاغتراب المهني ، وقد تم تطبيق الاستمارتين بصورة فردية.

المنهج المستخدم: المنهج الوصفي التحليلي

تحديد وسائل جمع البيانات في الدراسة: الاستمارة

الأساليب الإحصائية المستخدمة من طرف الباحث:

طريقة ألفا كرونباخ.

معامل الارتباط.

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية

الوسط الحسابي والانحراف المعياري

استخدام اختبار ت وذلك لمعرفة الفروق في الدلالة الإحصائية لمحاو الاستبانة المختلفة.

النتائج:

- هناك علاقة بين الإجهاد المهني واللاهدف لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية.

- هناك علاقة بين الإجهاد المهني والدور لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية.

- هناك علاقة بين الإجهاد المهني وغربة الذات لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية.

- هناك علاقة بين الإجهاد المهني واحترام الذات لدى الأطباء العامين العاملون بالمستشفيات العمومية.

- هناك علاقة بين الإجهاد المهني والاعتراب المهني لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية.

2- الشعور بالاعتراب الوظيفي و علاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى

لقطاع المحروقات

«دراسة ميدانية بشركة سوناطراك بالجنوب الجزائري 2006/2007».

« بحث مقدم لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم».

جامعة منتوري بقسنطينة ،كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية قسم علم النفس والعلوم التربوية.

للباحث: **بن زاهي منصور** والتي تهدف إلى محاولة معرفة مستوى الشعور بالاعتراب

الوظيفي الذي يتميز به الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات الجزائري بشركة سوناطراك

وكذا مستوى الدافعية للإنجاز لديهم على عينة قوامها 231 إطار من المديریات الجهوية

التالية (حاسي مسعود، حاسي رمل ، حوض بركاوي) .

دلت النتائج على أن مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي أقل بقليل عن المتوسط ومستوى الدافعية للإنجاز كان مرتفعا ، وكذا وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي ، وعوامله باختلاف نظام العمل وباختلاف السن، ماعدا الشعور بالتشاؤم واللامرضاء ، وباختلاف الانتماء إلى جماعة غير رسمية ماعدا انعدام معيار ومعنى العمل ، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف الأقدمية وباختلاف تقلد المسؤولية وباختلاف الحالة العائلية ماعدا الشعور بالانعزالية والعجز ، وأنه يوجد ارتباط سلبي دال إحصائيا بين الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله بالدافعية للإنجاز .

ثانيا: الدراسات العربية

1- الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء

«دراسة مسحية على العاملين بإدارة جوازات منطقة مكة المكرمة».

«رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية».

جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية.

للباحث: شعيل بن بخيت المطرفي 2005

الإشكالية: هل توجد ظاهرة الاغتراب الوظيفي بين العاملين بإدارة جوازات منطقة مكة

المكرمة وإذا وجدت الظاهرة ما هي العلاقة بينها وبين أداء العاملين نحو بعض الجوانب

المرتبطة بالظاهرة من وجهة نظر العاملين؟

أسئلة الدراسة:

- كيف تتمثل معاناة العاملين من ظاهرة الاغتراب الوظيفي في إدارة الجوازات بمنطقة مكة المكرمة؟

- ما الأسباب المؤدية إلى ظهور الاغتراب الوظيفي بين العاملين في إدارة الجوازات بمنطقة مكة المكرمة؟

- ما الآثار المتوقعة إلى وجود ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في إدارة الجوازات بمنطقة مكة المكرمة؟

- ما العوامل التي تؤدي إلى القضاء أو الحد من ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في إدارة الجوازات بمنطقة مكة المكرمة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تجاه ظاهرة الاغتراب الوظيفي بين الضباط والأفراد في إدارة الجوازات بمنطقة مكة المكرمة؟

المنهج المستخدم: المنهج الوصفي بطريقة المسح الاجتماعي .

عينة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة في عينة عشوائية من الضباط والأفراد العاملين بإدارة

جوازات منطقة مكة المكرمة حيث بلغ مجموع عينة الضباط 100 وتمثل نسبة 30 % من

مجتمع الدراسة البالغ 335 ضابط في حين بلغ مجموع عينة البحث للأفراد 400 وتمثل

نسبة 15% من مجتمع الدراسة البالغ 2667 وبذلك يكون المجموع الكلي لعينة الدراسة 500

من الضباط والأفراد

استخدم الباحث: الاستمارة

الأساليب الإحصائية المستخدمة من طرف الباحث:

طريقة ألفا كرونباخ.

استخدام التجزئة النصفية.

معامل الارتباط.

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية.

الوسط الحسابي والانحراف المعياري.

استخدام اختبارات وذلك لمعرفة الفروق في الدلالة الإحصائية لمحاوَر الاستبانة المختلفة

أشارت أهم النتائج إلى :

انتشار ظاهرة الاغتراب الوظيفي بين الضباط والأفراد في جوازات منطقة مكة

وجود تمييز لبعض العاملين على حساب البعض الآخر.

عدم اهتمام الإدارة بمشاركة العاملين في تطوير العمل.

انتشار ظاهرة التراخي بين العاملين في أداء العمل.

كثرة الأخطاء في أداء الواجب.

أهمية إتاحة الفرصة للعاملين للتعبير عن الأفكار الخاصة بالعمل.

2- اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي

« دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في معمل سمنت الكوفة ».

الأستاذ الدكتور: حاكم محسن محمد الربيعي جامعة الكوفة

المدرس الدكتور: حامد الحدراوي جامعة الكوفة

الإشكالية: ما هو دور العدالة التنظيمية للإدارة العليا في تفادي الاغتراب الوظيفي

للعاملين؟

أما تساؤلات البحث الفرعية فتمثلت في:

- ما هو واقع العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي في المنظمة المبحوثة؟

- ما هو دور العدالة التنظيمية في التقليل من حدة الاغتراب الوظيفي ؟

- كيف يمكن تفسير التباين في أبعاد الاغتراب الوظيفي في المنظمات المبحوثة بدلالة

مستويات العدالة التنظيمية ؟

الفرضية الرئيسية : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العدالة التنظيمية والاغتراب

الوظيفي على مستوى المتغيرات الرئيسة والأبعاد الفرعية

منهج البحث: المنهج الوصفي.

عينة البحث: 144 فرد.

أدوات البحث:

استعمل البحث الاستبانة كمصدر رئيس في الحصول على البيانات الخاصة بمتغيرات

البحث، من محوريين:

المحور الأول يتكون من (23) فقرة خاصة بالعدالة التنظيمية.

المحور الثاني يتكون من (25) فقرة خاصة بالاعتراب الوظيفي. وتوزيع فقرات الاستبانة لمتغيرات البحث.

الأساليب الإحصائية المستخدمة من طرف الباحث:

طريقة ألفا كرونباخ.

معامل الارتباط.

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية.

الوسط الحسابي والانحراف المعياري.

الاستنتاجات:

1-إن تعامل الإدارة العليا بدرجة متوسطة من الإنصاف في المعاملة، له تداعيات تؤثر بصورة سلبية على مستوى الاعتراب الذي يشعر به العاملين وجاء هذا البعد في الترتيب الأول.

2-وتولي إدارة المعمل اهتماما "بدرجة متوسطة بعدالة توزيع الأجور وهذا من شأنه إن يولد العديد من الظواهر السلبية التي من شأنها إن تؤثر على قوة أداء العمل، واللاهدفية في العمل.

إن تدني شعور العاملين بعدالة إجراءات توزيع الأجور من شأنه إن يفقد العامل للمعايير تقييم الأداء، وإن يفصل أهداف العامل عن أهداف المنظمة وجاء هذا البعد في الترتيب الأخير.

4- يعاني العاملون في معمل سمنت الكوفة من غربة عن ذاتهم وقد جاء هذا البعد في الترتيب الأول، وجاء بعده عزلة العامل عن زملائه، وإن عدم توفير بيئة عمل ذات مغزى في المنظمات لا تشجع العاملين على زيادة إنتاجيتهم، والذي يعتبر أساس العمل في القطاع الصناعي فقد أظهرت النتائج ترتيب بعد انعدام المعنى بالمستوى الثالث.

5- جاء بعد فقدان المرتكزات الأساسية والمعايير، من خلال مقارنة أعمالهم بهذه المعايير، في الترتيب الرابع.

6- يشعر ما يزيد عن متوسط نسبة العاملين في معمل اسمنت الكوفة من ضعف القدرة على التأثير، وانعدام للقوة، وهذا مؤشر سلبي من شأنه إن يقلل الالتزام التنظيمي، وولاء العاملين إلى المنظمة.

7- وجود ارتباط معنوي عكسي بين إبعاد العدالة التنظيمية وإبعاد الاغتراب الوظيفي، وهذا يعني بان الاغتراب الوظيفي للعامل يزداد عند شعور العامل بغياب العدالة التنظيمية.

8- وجود تأثير معنوي لجميع إبعاد العدالة التنظيمية على الاغتراب الوظيفي بأبعاده الخمسة المعتمدة في الدراسة ، وهذا يعني أن العدالة التنظيمية تلعب دور مهم في تقادي الاغتراب الوظيفي للعاملين.

ثالثا: الدراسات الأجنبية

1- الاغتراب عن العمل وعلاقته بالرضا المهني لدى أعضاء هيئة التدريس

جامعة جورجيا الأمريكية

الباحث: إديث فوسيلو 1995

ودار هذا البحث حول دراسة الاغتراب الاقتصادي عن العمل والرضا المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة جورجيا الأمريكية، وتكونت العينة من العاملين غير الأكاديميين في ثلاثة معاهد في جامعة جورجيا، وتم إنشاء استبيان لقياس عناصر الرضا المهني والاعتراب عن العمل وأحداث العمل، والمعلومات الديمغرافية وأوضحت النتائج أن الاغتراب عن العمل وأحداث العمل والعمر هي أفضل منبئات الرضا المهني، كما أن الموظفين يحتاجون إلى ما يخفض اغتراب العمل لديهم مثل الترقى الرأسي، وكفاية الرواتب وفرص استمرار تعليمهم وتحسين العلاقات بينهم وبين رؤسائهم.

8- مناقشة وتقييم

جوانب الاتفاق: من خلال العرض السابق يمكن القول أن جميع الدراسات متوافقة مع الدراسة الحالية، في التطرق من جانب المتغيرات المراد دراستها، حيث حاولت كلها البحث عن العلاقة بين الاغتراب الوظيفي وبعض المفاهيم الأخرى كالأداء مثلا في دراسة شعيل بن بخيت المطرفي 2005، وعلاقته بالرضا المهني في دراسة إديث فوسيلو 1995، وربطه أيضا بالعدالة التنظيمية في الدراسة الاستطلاعية لآراء عينة من

العاملين في معمل اسمنت الكوفة التي قام بها: حاكم محسن محمد الربيعي ،حامد الحدراوي، حيث حاولنا نحن أيضا ربط هذا المفهوم بالبيئة الداخلية للمنظمة، إذا فمفهوم الاغتراب يعد مفهوما ومتغيرا متوافق عليه بين جميع هذه الدراسات سوى الدراسة التي قام بها الشايب محمد الساسي ومنصور بن زاهي، حيث تطرقا إلى الاغتراب الاجتماعي، كما نلاحظ أن المنهج المستخدم في جميع الدراسات هو المنهج الوصفي التحليلي، وصفي للظاهرة وتحليلي للبيانات.

جوانب الاختلاف: من أهم نقاط الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات الأتفة الذكر العينة المراد دراستها حيث تمثلت عينة دراسة شعيل بن بخيت المطرفي في عينة عشوائية من الضباط والأفراد العاملين بإدارة جوازات منطقة مكة المكرمة حيث بلغ المجموع الكلي لعينة الدراسة 500 من الضباط والأفراد ، أما في دراسة بن زاهي منصور فالعينة قوامها 231 وكلها إطارات من المديریات الجهوية التالية (حاسي مسعود، حاسي رمل ، حوض بركاوي) أما في دراسة محمد الساسي فكانت العينة على طلبة جامعة ورقلة وقدرها 105 طالب في جميع التخصصات، أما الدراسة الحالية فهي على عينة متمثلة في عمال الإدماج المهني لولاية الجلفة ومتعاقدة مع محافظة الغابات، مما يجعلنا نلاحظ تباين واختلاف كبير في عينات الدراسات.

جوانب الاستفادة: من أهم النقاط التي استقت منها من خلال النظر في الدراسات السابقة ، هو الاقتباس من الجانب النظري خاصة جانب الاغتراب الوظيفي ، من خلال التعاريف والمفاهيم الاصطلاحية للأبعاد المتوافقة مع الدراسة الحالية ، كبعدي العجز والعزلة اللذين تطرق لهما الباحث منصور بن زاهي كما ساعدني تحليل البيانات والجداول على إعطاء نظرة استشرافية في كيفية التعامل مع القراءة الإحصائية والسوسيولوجية .

9- المقاربة السوسولوجية

تعرف المقاربة بأنها التحرك للاقتراب من شيء ما وبذلك فهي عملية اتخاذ خطوات أولية لإنجاز عمل معين، وقد جرت العادة والتقليد على أن المقصود بالتحرك للاقتراب من شيء ما يعني: أن يتم تحديد خط مسار البحث أحاديا، أي أن يتبع اختصاصا محددًا كأن نقول مقارنة سوسولوجية أو مقارنة سيكولوجية.¹

ويعتبر الاقتراب السوسولوجي أحد الركائز الهامة لكل دراسة سوسولوجية ، حيث تجعل الباحث يتحكم في موضوعه ، فالتوجه النظري بمثابة مجموعة تعريف دالة البحث السوسولوجي ، و بما أن التنظيم عبارة عن بناء، إذ يمكن أن نمثله كنسق يضم سلسلة من المتغيرات و أن ما يصيب احدهما حتما سيصيب الآخرين ، و لذا فان التنظيم بناء إنساني يحتوي على جماعات إنسانية مهيكلة تضم أعضاء يطورون إستراتيجية خاصة وبهيكلونها في إطار علاقات.

ومن هذا المنطلق ، واستنادا إلى أدبيات الدراسة، واستطلاع الدراسات و النظريات التي تبحث في موضوع الاغتراب العام وأسبابه وكيفية الحد منه ، سنعتمد على نظرية

العلاقات الإنسانية

¹- بوبكر بوخريسة ، اقتراح نموذج تنظيمي مفتوح مقدمة في سوسولوجيا التنظيمات الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،ص139

حيث جاءت هذه المدرسة مدرسة العلاقات الإنسانية بعد التجارب والبحوث التي طبقت في مصانع هاوثورن التابعة لشركة إلكتروك الأمريكية، وأشرف على هذه الدراسات روتلسبرجر وديكون والتون مايو وهوايتهد.

وقد توصلت تلك الدراسات والتجارب إلى عدة نقاط يمكن اختصارها على النحو الآتي¹ :

1/ الحياة الاجتماعية السليمة بين العاملين ضرورية من أجل زيادة أدائهم وإنتاجهم.

2/ إن حفظ إنسانية العامل والاهتمام به ووصون كرامته وتقديره واحترامه، يساعد كثيراً في تعزيز حوافز الإنتاج في العمل، فالاهتمام بالعمال وإشباع حاجاتهم الاجتماعية والنفسية كفيل برفع مستوى الأداء والإنتاجية.

4- إن الشكوى والتذمر والقلق الذي يظهر في حياة العاملين، هو انعكاس لواقع اجتماعي غير مرضٍ، فالاضطرابات والتغيب عن العمل والخوف من المستقبل و.. غيرها ما هي إلا نتائج لأوضاع اجتماعية ونفسية غير صحيحة.

وتأسيساً على ما سبق، نجد أن مدرسة العلاقات الإنسانية ربطت بين الوضع الاجتماعي والنفسي للعمال ومستويات أدائهم وإنتاجيتهم، ووضعت نصب أعينها أوضاع العمال بصفتهن جماعات بشرية، لهم الحق في العيش الكريم، وذلك في جو من العلاقات الاجتماعية المناسبة، التي تنعكس على صورة قيم سلوكية، وآراء ومعتقدات سليمة وسلوك تنظيمي يتمتع بأداء عالٍ ومرتفع، فالإدارة تنظر إلى العمال نظرة اجتماعية، وليست نظرة أفراد، لأن العمل كما هو معروف نشاط اجتماعي، وليس الأجر هو كل ما يسعى إليه

¹- أحمد الأصفر ، علم الاجتماع ودراسة الفعل الإنساني، بحث غير منشور، ص 180-181

العامل، وإنما هناك حاجات اجتماعية ونفسية أكثر إلحاحاً وضرورة من الأجر المادي يسعى العامل لإشباعها والوصول إليها ، كحاجته للحصول على مكانة اجتماعية مناسبة لإمكانياته ومؤهلاته تجلب له احترام الآخرين وتقديرهم.

ومما ذكر سابقاً، تستخلص عدة صفات للعلاقات الإنسانية تسهم في رفع معدلات الإنتاجية هي¹ :

1/ يهتم الأفراد العاملون ضمن التنظيمات المختلفة، بسعيهم الحثيث وراء المردود الاجتماعي والنفسي، أكثر من اهتمامهم بالعائد المادي، ومن هنا اهتمت هذه المدرسة وأضافَت الدوافع المعنوية والاجتماعية وأثبتت أثرها الرائد والمتميز في زيادة الإنتاج في التنظيمات الصناعية.

2/ إن نمط القيادة والإشراف والتوجيه السليم للعاملين أهمية كبيرة في منظومة العلاقات الإنسانية، لكونها توصل إلى أحسن طريقة وأجدى وسيلة من أجل زيادة مستويات الأداء والإنتاجية، فالقيادة الديمقراطية والمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل لها أثر متميز في تحقيق التكامل والتلاؤم بين التنظيمين الرسمي وغير الرسمي ضمن النظم الاجتماعية المختلفة.

من خلال هذا الطرح الذي جاءت به مدرسة العلاقات الإنسانية حول مفهوم الإشراف والمشاركة الفعالة في اتخاذ القرار ومدى أثرهما في تحقيق الانسجام والولاء التنظيمي حاولنا مقارنة دراستنا من هذين الجانبين .

¹ - سليمان خليل الفارس ، إدارة الأفراد، منشورات جامعة دمشق، دمشق 1993 م، ص 38-39

الفصل الثاني

الاغتراب الوظيفي

1/تمهيد

2/تطور مفهوم الاغتراب

3/نتائج الاغتراب المهني

4/مراحل الاغتراب المهني

5/مصادر الاغتراب الوظيفي

6/نتائج الاغتراب المهني

7/استراتيجيات التعامل مع الاغتراب المهني

8/قياس الاغتراب

9/خلاصة الفصل

تمهيد

إن موضوع الاغتراب الوظيفي من بين المواضيع المهمة التي مازالت قيد الدراسة لما له من تداعيات ونتائج على الفرد والمنظمات ، وحيث انه من المعلوم أن للفاعل في أي مؤسسة عوامل سواء كانت متعلقة به أو بالبيئة المحيطة تعمل إما على شعوره بالرضا أو عكس ذلك ولما كان من احد العوامل السلبية ، التي تعمل على عدم استقرار المنظمة كان لزاما على أية منظمة إيجاد آليات وسبل للقضاء عليه.

وانطلاقا من ذلك حاولنا من خلال هذا الفصل تبيان تطور مفهوم الاغتراب وعرض بعض تعاريفه ، وكذا خصائصه ونظرياته، إضافة إلى مراحل الاغتراب المهني وأهم مصادره ونتائجه وكذا استراتيجيات التعامل معه، خاتمين الفصل بوسائل قياسه .

1- تطور مفهوم الاغتراب

إن فهم المعاني المختلفة لمفهوم الاغتراب يقتضي منا مراجعة تاريخية لعلاقته بالتاريخ الفكري، ويتطلب ذلك بدوره الربط بين التعريفات المختلفة ، والفترات التاريخية ففي العصور الوسطى استخدم الاغتراب لتعريف العلاقة بين الإنسان والله ، وقد استخدم هذا المصطلح ابتداء من كالفن (kelvin) ليشير للموت الروحي الذي يعني اغتراب روح الإنسان عن الله.¹

ولقد كان لكلمة اغتراب تاريخ قديم انطلاقاً من الفكر الديني المسيحي والإسلامي ، وقد تعددت استخدامات هذه الكلمة في العصور الوسيطة ما بين قانونية ونفس اجتماعية² . وشاع استخدام مفهوم الاغتراب في التراث السوسولوجي المتعلق بتحليل البناء الاجتماعي للمجتمعات المعاصرة ، وذلك للوقوف على طبيعة وحدود اغتراب الإنسان عن المجتمع وعن التنظيمات الاجتماعية واغترابه عن نفسه³ .

كما يعد " هيجل Hegel " أول من صك هذا المصطلح واستخدمه استخداماً علمياً ومنهجياً بل ونظر له في كتابه الموسوم " فينومينولوجيا الروح 1807 " وإن سبق هذا التنظير المنهجي إشارة له في مؤلفات الشباب الدينية وجاء ذكره عديد المرات للمصطلح

1 Sykes. Gerald. **Alienation The cultural climate of our time.** (Ed) vol1. N.Y. 1964.P53

² - عبد القادر طه فرج وآخرون، **موسوعة علم النفس والتحليل النفسي** ، ط2 ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2003 ، ص110.

³ Mizruchi Ephrain Harold: **Success and opportunity, A study of anomie**, N, Y, the free press of Glencoe, London. 1964 .P41.

في حقبة جامعة بينا والتي يؤرخ لها بين عامي 1801 - 1806 عندما عين أستاذا للفلسفة بهذه الجامعة ، ولم يتوقف "هيجل" عن معالجته لهذا المصطلح حتى وفاته عام 1831 م ثم يأتي كارل ماركس Karl Marx على وجه التحديد "ماركس" الشاب ليستخدم المصطلح في المخطوطات الاقتصادية الفلسفية¹ .

وقد أفصح عن مصطلح الاغتراب فيما بعد تفكير الوجوديين أمثال "فيخته"، " هيدجر" "كيركيجار" ، "جاسبر"، "جون بول سارتر" وآخرين والذين أشاروا لخبرة الإنسان المتعلقة بالقلق والوحدة واليأس وضياع المعنى² ، وقد أبرز لنا علماء التحليل النفسي لا عقلانية الإنسان وغياب وعيه بدوافعه ومشاكله، والصراع المعقد والمحتدم والمعضلات العميقة بداخله، فهذا الإنسان ليس فاقدا للسيطرة حيال نفسه³ ، وكان هذا المنحى ملهما لكل من "إيريك فروم" و "ألبورت" و"ماي" و"كنستون فيما يتعلق بتناولهم لظاهرة الاغتراب .

وعموما يمكن أن نجد في ضوء ما ذكرنا أربعة اتجاهات تناولت مفهوم الاغتراب على المستوى الكيفي العام : الاتجاه الأول الذي أوضحه " هيجل " وهو الذي قام على أساس نسقي يؤلف ما بين سلب المعرفة وسلب الحرية باعتبارهما بعدى فقدان السيطرة ثم انبثق عن استخدام " هيجل " الاتجاه الماركسي لتناول الاغتراب وهو الذي أهتم بفقدان السيطرة القائم على سلب الحرية نتيجة للانفصال خلال الخضوع ثم الاتجاه الذي يقابل الاتجاه

¹ - عبد القادر طه فرج و آخرون ، موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، مرجع سابق ، ص 110 .

² Zollshan & Hirsh: Wolter explorations in social change and alienation from work

A.M. social. Vol 30.1965.P 483-484.

³ Barakat Halim: Alienation a process of encounter between utopia and reality. Brit J.socialvol 20. 1969.P02.

الماركسي والذي يمثله "توكفيل و دوركهايم" والذي يقوم على فكرة فقدان السيطرة نتيجة لسلب المعرفة، وأخيرا الاتجاه الرابع عند كل من " فرويد " و " كارل مانهيم " ، " وماركيوز " والذين ينظرون لفقدان السيطرة من خلال بعدي سلب المعرفة وسلب الحرية ، ثم ظهر الاتجاه الذي يهتم بالتناول المزدوج لمفهوم الاغتراب والتي يؤكد على أنه بالرغم من وجود مضمون إيديولوجي مغاير بالنسبة لكل من الأنومي والاغتراب نتيجة لانبثاق المناظير عن اهتمامات متغايرة بالعملية الاجتماعية والقيم والفرضية المتعلقة بين الإنسان والمجتمع¹ .

ورغم أن مفهوم الاغتراب يعد واحد من أهم المفاهيم السوسيولوجية وأكثرها شيوعا إلا أنه لم يزل أقل المفهومات تعريفا² ، ويرجع هذا التنوع للمصادر الكلاسيكية للمفهوم والتي تأثرت إلى حد كبير بعد " هيجل " بالمفارقات الإيديولوجية لكل منها على نحو ما أوضح "جون هورتون" ، غير أننا نجد أن لهذه المفارقة القائمة بين الإنبثاقات الإيديولوجية وظيفية إيضاحية دعمت الاتجاه التحليلي لمفهوم الاغتراب وهو الاتجاه الذي بدأه " ملفن سيمان وأنتوني دافنز " واستأنفه على أساس نسقي من بعدهما " بروتج وكركوفار مروز ولخان وجيباي " على المستوى النظري والتجريبي ، الأمر الذي ساعد على شيوع الاهتمام بأبعاد الاغتراب المتعددة ، وذلك ما ساعد بدوره على تطوير التحليل السوسيولوجي للعملية الاجتماعية للاغتراب، ومن ثم جاءت المحاولات النظرية والتجريبية متأثرة إلى حد

¹ Horton John: the de humanization of anomie and alienation a problem in the ideology of sociology. Vol XU. 1964. P 283

² Horton John Ibid. P285.

ما في تعريفها لمفهوم الاغتراب بأن الاضطراب تأثر بالاتجاه النفسي ومن ثم عرف الاغتراب بأي من هذه الاتجاهات¹ ، أما الاتجاه الفرويدي فتناول الاغتراب باعتباره حالة أو نتيجة لمجاعة التوقعات المنتظمة في الأدوار، وطبقا " لإيريك فروم " يعد الإنسان في المجتمع المعاصر مغتربا عندما لا تكون خبرته النفسية مركزا لهذا العالم، إذ أن أعماله الخاصة تصير مسيطرة عليه وبالتالي يخضع لها، ومنه فالتحليل النفسي ينظر للاغتراب باعتباره متضمنا للحالة الذهنية التي تجعل الشخص غير مسئول² .

ولعل المتصفح لتطور مفهوم الاغتراب الذي تناولناه بهذا العرض ، يرى أنه بالرغم من الظهور القديم لكلمة اغتراب في الديانات السماوية ، إلا أن الاستعمال العلمي له كان على يد " هيجل " في الفلسفة المثالية الألمانية ، ليستخدمه فيما بعد " ماركس " في تحليله لطبيعة العلاقات الاجتماعية في النظام الرأسمالي للإنتاج ، وقد كان هناك تنوع في استخدام المصطلح، وكيفية استخدامه من طرف العديد من الفلاسفة والباحثين، ومع التطورات الحاصلة في علم النفس أصبح مصطلح الاغتراب متواجدا في كافة ميادين علم النفس خاصة ما تعلق بها بتواجد الفرد في عمله أو ما يسمى الاغتراب المهني .

¹ Sykes Gerald. Op cit . P53.

²Kon I gors: **The concept of alienation in modern sociology** social research. 1967.P 507.

2- تعريف الاغتراب المهني

يرى بلونر 1970 Blauner أن " الاغتراب يوجد عندما يكون العمال غير قادرين على السيطرة على عمليات عملهم المباشر وغير قادرين على تطوير الشعور بالغرض وبالعلاقة ووظائفهم بكل إنتاج التنظيم وغير قادرين على الانتماء للمجتمعات الصناعية المتكاملة وعندما يفشلون في أن يصيروا منهمكين في نشاط عملهم كأسلوب للتعبير الذاتي الشخصي¹.

وصل كارل ماركس إلى فكرته الأساسية عن الاغتراب وهي اغتراب الإنسان عن العمل من خلال فهمه للنظام الاقتصادي وقد تناول ماركس الاغتراب الذي يصاحب العمليات الإنتاجية من أربعة زوايا هي اغتراب العامل عن ناتج عمله ، اغتراب العامل عن عمله اغتراب العامل عن نفسه ، اغتراب العامل عن الآخرين ، حيث أن مصدر الاغتراب هو الإنسان فالإنسان هو الذي يصنع و يضع الجهد لإنتاج الأشياء التي لا يملكها فعلا الأمر الذي يسبب لديه الاغتراب².

ويعرف رولان دورون وفرانسواز بارو الاغتراب المهني بالقول إن العامل المغترب في نتاج عمله غريب عن نفسه لأنه مغترب عن نشاط العمل، النشاط الذي يملكه شخص آخر والمنتج المغترب يعيش نفسه وكأنه نتاج فيخسر بذلك قسما من هويته الذاتية التي ذابت إذا جاز التعبير في هذا النتاج بمعزل عن الشروط الاقتصادية ، فإن محتوى العمل

¹Blauner, R: **Alienation and freedom**, Chicago and London. , The university of Chicago press, 1970.P16.

²- عبد الله عويدات ، مظاهر الاغتراب عند معلمي المرحلة الثانوية في الأردن ، مرجع سابق، ص 79_ 83

بالذات قد تغترب العامل من حيث أنه يفقر موارده الفكرية حتى يصبح من غير المعقول بالنسبة إليه تحسين وضعه الراهن ، فالاغتراب يكون أكبر كلما كان العمل بدون معنى بالنسبة للعامل، ونظام المكافأة مرتبط بعوامل خارجية عن إنتاجية الفرد، وكلما كان التنظيم لا يقدم أو يقدم القليل من الوسائل للعامل لتحقيق أهدافه الخاصة، يتبلور الاغتراب بالملموس بشعوره بالعجز وبغياب القدرة وبالغربة تجاه العمل والآخرين ويفقد الثقة بالنفس وبعدم الرضا عن العمل وأخيرا بعدم القدرة على دمج القيم التي ينشرها التنظيم.¹

ويرى عزام 1997 أن الاغتراب المهني يدور في محورين رئيسيين هما سلوك العاملين واتجاهاتهم نحو الخيارات والفرص المتاحة لهم من قبل الأنظمة العمالية ومدى استعدادهم لمحاولة تبديل ما لا يرضون عنه من تلك الخيارات والفرص الوظيفية المطروحة في تلك المجتمعات.²

يرى أحمد عزت راجح أن الاغتراب المهني هو " شعور الفرد بالاغتراب عن عمله فينشأ حين لا يجد الفرد لشخصيته صورة في عمله حين يشعر أن العمل قد سلبه شخصيته

¹ - رولان دورون وفرنسواز بارو ، موسوعة علم النفس، تعريب، فؤاد شاهين، ط1 ، م1 ، بيروت، لبنان، 1997 ص60-61

² -عزام إدريسي، الاغتراب السياسي لدى المتعلمين الشباب وعلاقته ببعض المتغيرات ، مجلة جامعة دمشق، مج213 ع، دمشق، سوريا، 1997 .

وجرده من حريته وقدرته على الابتكار أما اغتراب الفرد عن نفسه فيبدو في شعوره أنه أصبح مسلوب الحرية والإرادة¹ .

ارتكز مفهوم الاغتراب المهني في دراسات الاغتراب على فكرة الفاعلية الوظيفية بمعنى شعور الفرد بمدى قدرته على التأثير في مجريات العمل الذي يمتنه سواء على مستوى القرار الوظيفي أو مستوى الأحداث الناتجة عنه في المجتمع الذي يعيش فيه وعلى هذا الأساس أعتبر الفرد الذي يشعر بضالة الفرص أمامه للتأثير على هذه العملية في المجتمع بأنه مغترب وظيفياً² .

لقد اختلفت رؤية الباحثين لمفهوم الاغتراب المهني، حيث أن الكثير منهم لم يخصص له تعريفاً دقيقاً ومحدداً، بل إنما جاء في إطار السياق العام لمفهومه حول الاغتراب، فإن كان ماركس يعلق عملية الاغتراب في العمل أساساً على الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج وما يترتب عليها من استغلال واضطهاد للإنسان ، وهنا ماركس ينطلق من إيديولوجيته التي يؤمن بها، ولا يمكن إسقاط مفهومه لأن مشكل الاضطهاد موجود حتى في المجتمعات التي تؤمن بالاشتراكية والتي تكون فيها وسائل الإنتاج ملكية جماعية ، أما رولان فقد حاول من خلال تعريفه تعداد أوجه الاغتراب المهني وكذا بعض نتائجه التي تمس هوية الفرد، كما ركز على بعض أبعاده، في حين أن أحمد عزت راجح قد بين بعض الأسباب التي تؤدي إلى شعور الفرد العامل بالاغتراب داخل عمله ، ولعل التعريف

¹ - أحمد عزت راجح ، الأعباء النفسية للحضارة الصناعية الحديثة، مجلة عالم الفكر ، مرجع سابق ، ص16

² - عزام إدريسي ، الاغتراب السياسي لدى المتعلمين الشباب وعلاقته ببعض المتغيرات ، مرجع سابق ، ص18

الذي جاءت به دراسات الاغتراب والذي أكد على الفاعلية الوظيفية، يعتبر من بين التعاريف التي ركزت على الفاعلية دون ذكر لباقي عناصر الاغتراب كاللامعية اللامعنى .

3- نتائج الاغتراب المهني

للاغتراب عدة خصائص يتميز بها، والتي من خلالها يمكن الحكم على الفرد العامل إن كان مغترباً عن مهنته ، وهذه الخصائص كانت نتيجة التراكمات المختلفة للدراسات التي تمحورت حول ظاهرة الاغتراب ، ويمكن الإشارة إلى أهم هذه الخصائص فيما يأتي :

3- 1 العجز

وتشير إلى شعور الفرد بأنه لا يستطيع التأثير أي انه ليست لديه القدرة ، على المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها فالفرد المغترب هنا لا يتمكن من تقرير مصيره أو التأثير في مجرى الأحداث الكبرى أو في صنع القرارات المهمة التي تتناول حياته ومصيره فيعجز بذلك عن تحقيق ذاته¹ ويشعر العمال أنهم مجرد أشياء مهيمن عليها من قبل الآخرين وقد يحدث الشعور اللاقوة عندما يسيطر نظام الإنتاج على العاملين لدرجة يجدون أنفسهم بلا قوة لتغيير أحوالهم² .

¹ - علي الزغل وآخرون، الشباب والاعتراب ، دراسة ميدانية من شمال الأردن، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، مج 2 ع2 ، الأردن، 1990 ، ص 15- 18

² - عبد الله عصار، الاستلاب العمالي، مجلة الثقافة ، مرجع سابق، ص 63

3-2 العزلة الاجتماعية

إحساس الفرد بالوحدة ومحاولة الابتعاد عن العلاقات الاجتماعية السائدة في المجتمع الذي يعيش فيه .

3-3 اللامعنى

يشير إلى شعور الفرد بأنه يفتقر إلى مرشد أو موجه للسلوك والفرد المغترب هنا يشعر بالفراغ الهائل نتيجة لعدم توافر أهداف أساسية تعطي معنى لحياته ، وتحدد اتجاهاته وتستقطب نشاطاته ، كما يعني عجز الفرد عن الوصول لقرار¹ ، وبعبارة أخرى هو شعور العمال بالضياح ، ضياح الهدف والوظيفة ، وهذا عندما لا يفهم العلاقة بين عمله والشركة التي يعمل فيها أي لا يعرف العمال بل يعرف مهامهم، وعندما لا يدرون شيئاً عن وظائف زملائهم ولا عن الدوائر الأخرى في المؤسسة التي يعملون ، وعندما لا يكون للعمال أي فكرة عن دورهم في وضع منتجات الشركة² .

3-4 اللامعيار

يشير إلى شعور الفرد بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة وأنه بحاجة لاستخدام طرق غير مشروعة وغير موافق عليها اجتماعياً بإنجاز الأهداف وهذه الحالة تنشأ عندما تتفكك القيم والمعايير الاجتماعية وتفشل في السيطرة على السلوك الفردي وضبطه³ .

¹ - علي الزغل وآخرون، الشباب والاعتراب ، مرجع سابق ، ص 18-19

² - عبد الله عصار ، الاستلاب العمالي، مجلة الثقافة ، مرجع سابق ، ص 63

³ - علي الزغل وآخرون، الشباب والاعتراب ، مرجع سابق، ص 20-21

3-5 التوجيه الأدائي للعمل

ونجدها في صياغة أخرى غريبة الذات والتي تعني حسب سيمان Seema افتقاد الذات للمعنى الأصلي أو الكبرياء في العمل وهذا الافتقاد يؤدي إلى أن العامل الذي يؤدي عمله من أجل مرتبه فقط يعد مثالا للاغتراب عن الذات ، وأن ما يسمى بغربة الذات يشير أساسا إلى عدم قدرة الفرد لأن يجد مكافأة لذاته أو تحقيقها¹ ، وشعور الفرد بعدم القدرة على إيجاد الأنظمة المكافئة ذاتيا أي أن الإنسان لا يستمد الكثير من العزاء والرضا والاكتفاء الذاتي من نشاطاته ويفقد صلته بذاته الحقيقية ويصبح مع الزمن مجموعة من السلع والأقنعة ولا يتمكن من أن يشعر بذاته ووجوده إلا في حالات نادرة² .

3-6 الابتعاد عن أهداف المؤسسة

يشير إلى مدى عدم التزام الشخص بأهداف وقيم المؤسسة التي تعمل بها ، ويعتبر هذا المفهوم تطبيقا للإصلاح الثنائي عن قيم العمل الذي يمارسه الفرد كما عبر عن ذلك سيمان Seeman أن مفهوم التباعد عن مواقف العمل يعني أن يضفي الفرد قيم دنيا على الأهداف وعقائد يعتبرها المجتمع في قمة اختباره التي يعول عليها³ .

¹ Seeman. M: on the meaning of alienation A M social , R., Vol, XXX U , 1959. , P791.

² -علي الزغل وآخرون، نفس المرجع، ص 29

³ -خير الله عصار، مبادئ علم النفس الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1989، ص181.

4- مراحل الاغتراب المهني

إن ظاهرة الاغتراب تمر بثلاثة مراحل، كل مرحلة تؤدي إلى المرحلة الأخرى وهذه المراحل هي:

أ- المرحلة الأولى : مرحلة تهيؤ العامل للاغتراب

وهي المرحلة التي تتضمن مفهوم فقدان السيطرة، فعندما يشعر الفرد العامل بالعجز أو فقدان السيطرة إزاء الحياة والمواقف الاجتماعية وأنة لا حول له ولا قوة.

ب- المرحلة الثانية : مرحلة الرفض والنفور الثقافي لدى العامل

وهي المرحلة التي تتعارض فيها اختيارات العاملين مع الإحداث والتطلعات الثقافية وهناك تناقض بين ما هو مثالي وما يترتب عليها من صراع الأهداف.

ج- المرحلة الثالثة : مرحلة تكيف المغترب

أو العزلة الاجتماعية ومن خلال هذه المرحلة يحاول العامل التكيف مع المواقف بعدة طرق :
الموقف الأول : الاندماج الكامل والمسايرة والخضوع لكل المواقف

الموقف الثاني : التمرد والثورة والاحتجاج ويتخذ العامل الموقف الراض للوضع القائم¹

¹ علي بشرى، "مظاهر الاغتراب لدى الطلبة السوريين في بعض الجامعات المصرية" كلية التربية - جامعة دمشق،

مجلة جامعة دمشق، العدد - 24 العدد الأول، 2008، ص 520

5- مصادر الاغتراب الوظيفي

تساهم عدة عوامل أو مصادر في حدوث ظاهرة الاغتراب الوظيفي وقد تعود هذه المصادر إلى الفرد ذاته ، كما قد ترجع للمنظمة التي يعمل فيها، ويختلف تأثير هذه المصادر باختلاف الأفراد أنفسهم باعتبار أن عامل الفروق الفردية يلعب دورا هاما في درجة استجابة الأفراد لهذه الظاهرة.

1-5 المصادر التنظيمية :

1-1-5 مصادر خاصة ببيئة العمل

أ- المكننة:

إن الثورة التكنولوجية الحديثة ساهمت في انتشار ظاهرة الاغتراب بين العاملين في المنظمات الإنتاجية والخدماتية على حد سواء وذلك نتيجة لهيمنة المكننة والأجهزة الحاسوبية والإلكترونية على العمل اليومي فظهر هذا الخطر التكنولوجي وكأنه مهدد للعلاقات الإنسانية ومثير للأمراض والمشاكل النفسية، فبعد أن كان الحرفيون والمهنيون والإداريون سادة على أجهزتهم ومكاتبهم أصبحوا خاضعين لإدارتها¹.

وتشير الدراسات التي اهتمت بعلاقة العامل التكنولوجي بالاغتراب على قضية مؤداها أن التقدم التكنولوجي صاحبه شعور الإنسان بأن الآلة تهدد القيم الروحية للجنس البشري ومن ثم ظهرت العداوة بين الإنسان والآلة ، ويعتقد البعض أننا صرنا ضحايا للتطور

¹عمر الكبيسي خضير حميد ، سيكولوجية التدريب " الاستراتيجيات والتقنيات والإشكاليات " ، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص145

التكنولوجي على حساب الإنسان¹ والواقع أنه بقدم الصناعة حلت أنساق آلية عالية محل الطرائق الحرفية للإنتاج، فكلما كان العمل مرتفع المهارة أو كلما صار العمل أوتوماتيكيا كلما قلت المهارة التي يتطلبها من العامل ، إذ صار المطلوب من العامل مجرد الضغط على أزرار أو متابعة العمل ، وبذلك نجد أن التكنولوجيا في المصنع سيطرت على العمال الذين يتمثل اغترابهم في فقدانهم النسبي للسيطرة على نسق الآلة² .

ب- سعة حجم المنظمة :

يؤدي حجم المنظمة وسعته إلى آثار سلبية على العاملين بها ومن بينها تشتت جهود المدراء بين العمل الإداري والإشراف على الشؤون الفنية بالمنظمة ومن ثم يشعر العامل أن المتابعة " الإشراف " عليه من قبل الرئيس المباشر أو من ينوب عليه ضعيفة ، مما قد يؤدي إلى التساوي بغيره من العاملين ، ويسهم هذا في أن يسود شعور بعدم العدالة بين العاملين المجتهدين في العمل ، وبالتالي تنتشر حالات الإهمال واللامبالاة وعدم الرضا عن العمل " الاغتراب الوظيفي³ " .

ج- مواقع العمل المنفصلة :

إن العمل في مواقع منفصلة بمؤسسة واحدة من شأنه أن يؤدي إلى شعور العاملين بعدم المساواة نتيجة لأسباب التالية :

¹ Poppen hein. Fritz: The alienation of modern man, N, Y, Monthey review press, 1959, P 37-41.

² Blauner. Op.Cit. P02.

³ -عبد الرحمن محمد العيسوي، علم النفس والإنتاج، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، مصر، 1997 ، ص23

- وجود مميزات لبعض المواقع لا تتوفر للبعض الآخر كالحوافز وساعات الدوام ووقت العمل .

- وجود بعض الجوانب السلبية في الأماكن التي تبعد عن الإدارة المركزية قبل عدم ملائمة ظروف العمل " التهوية، الإضاءة " .

- عدم متابعة مشكلات العاملين في المواقع البعيدة بنفس درجة أقرانهم الموجودة بالموقع الرئيسي أو الفروع القريبة منه .

وهذه الأسباب من شأنها أن تؤدي إلى انتشار الاغتراب الوظيفي بين العاملين في المنظمة.¹

د- تقسيم العمل والتخصص :

إن تزايد تقسيم العمل داخل المصنع قد جعل العمل بسيطاً وأنقص من قدر المسؤولية الموكلة لكل مستخدم في مجاله ، ولم ينتج ذلك من التطورات التكنولوجية فحسب بل نجم عن تنظيم العمل أيضاً فيما بين الخط الإداري والهندسي للكفاءة ، وقد ترتب على تصدع علاقة الفرد بعمله سلبه الشعور بالغرض ولهذا أضيف اغتراب المعنى إلى اغتراب فقدان السيطرة وهما يدوران في فلك سلب الحرية² .

¹ أحمد زهير السباعي ، عبد الرحيم شيخ إدريس ، القلق وكيف تتخلص منه ، دار القلم، دمشق، سوريا، 1996 ،

² Blauner. Op.Cit. P03

2-1-5 مصادر خاصة بالمهمة :

أ- الحوافز :

من أهم مظاهر الالتزام هو اندفاع العاملين في العمل والذي يعد مظهرا حيويا من مظاهر

العمل الجيد لتحقيق الأهداف المحددة من قبل إدارة المؤسسة بينما أهم مظاهر هبوط

المعنويات والإحباط والاستياء لدى العاملين هي :

*عدم وجود الهمة والنشاط في العمل " الاغتراب " .

*عدم التعاون بين العاملين .

*عدم المحافظة على الدوام الرسمي .

*إهمال التوجيهات والإرشادات .

*الشكوى والتذمر المستمر من العمل .

*عدم احترام مواقيت انجاز العمل .

وعندما تتحرف الأمور عن مسارها الوظيفي في العمل فغالبا ما يتخذ بعض العاملين

مواقف وردود أفعال تدل على سخطهم واستيائهم فضلا عن التحكم والسخرية مما يدل

على إحباطهم واغترابهم¹ .

كما أن عدم وضوح نظام الحوافز أو خضوعه للمجاملات والعلاقات الشخصية بين

الموظفين والقيادة العليا والمباشرة يعتبر أحد أهم العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي لأن

الموضوعية في تطبيق نظام الحوافز شرط لنجاحها .

¹ إبراهيم محمد ، الإدارة في الإسلام ، الدار السورية ، الخرطوم ، السودان ، 1993 ، ص 61 _ 63

ومستوى الاغتراب الوظيفي بشكل عام يتأثر بغياب الحوافز لا سيما أن هناك عدد من النظريات والدراسات التي سعت لمعرفة العلاقة بين الاغتراب المهني والحوافز فنرى مثلاً:

1/ مدرسة العلاقات الإنسانية ترى أن الموظف السعيد هو موظف منتج وقد تبينت الدراسات حول الاغتراب والإنتاجية .

2/ مدرسة السلوك : توصل العلماء إلا أنه ليس هناك علاقة ضرورية بين الإنتاج والاضغراب فالاضغراب قد لا يكون ناتجاً عن العمل بذاته، بل ناتج عن الظروف المحيطة بالعمل كزملاء العمل، بيئة العمل، الخدمات¹ .

ب- الخلل في تقارير كفاية الأداء :

تفتقر تقارير الأداء السنوية للموظفين إلى الأسس الموضوعية نظراً لاعتمادها في الغالب على تقديرات فردية من جانب الرؤساء المتخصصين مما جعلها تتأثر بالاعتبارات والأهواء الشخصية ويؤثر في النهاية على حسن العلاقات الوظيفية التي ينبغي أن تقوم بين الموظفين والإدارة² .

ج- ضعف الفعالية الإدارية :

إن عدم فعالية الإدارة يؤدي إلى عدم قدرتها على الأداء المطلوب منها وبالتالي التفكير في إعادة بنائها على مبادئ الإدارة السلوكية بأن تأخذ بعين الاعتبار العمل الواجب أدائه

¹ - عبد اللطيف عنوز ، الاغتراب الوظيفي ومصادره ، مجلة الإدارة العامة ، مج 39 ، ع2 ، الأردن، 1999 ص 63

² - إبراهيم الغمري ، السلوك الإنساني في الإدارة الحديثة ، دار الجامعات المصرية، القاهرة، مصر، 2002 ، ص218

والمهارات التي نحتاجها لأداء العمل لتصبح قادرة على مجاراة الخطى السريعة للتطور التقني ولتتحمل كافة مسؤولياتها ولن يتحقق لها ذلك إلا إذا كانت شروحات ووصف العمل تسمح لكل موظف بالمشاركة في صنع القرارات التي تؤثر به وتتعلق بعمله¹ .

إن ضعف الفعالية الإدارية داخل المنظمة من أهم العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي فالإدارة الجيدة يجب أن تتبع عدة خطوات جيدة للارتقاء بالعمل الإداري للتغلب على مشكلات الأداء ومن هذه الخطوات : التخطيط الجيد ، متابعة خطوات التنفيذ ، إتباع نظام توثيق فعال ، فعالية إدارة الوقت² .

د- ضعف مستوى التدريب :

إن ضعف مستوى التدريب بوجه عام ورفع مستوى الكفاية والإنتاج من أهم العوامل المؤدية للاغتراب المهني ، فالفرد يقوم بالتعليم إذا اشتدت لديه حاجة يريد إشباعها ومعنى الرغبة في إشباع الحاجة وجود المشكلة أو أكثر تستلزم حلولا ويعتبر كسب العيش مشكلة والتفاعل مع الزملاء في العمل ينطوي على مشكلة العمل وكيف نتعلم .

وكثيرا ما يجابه القادة في مستويات الإدارة مشاكل يستعصي عليهم حلها وبالمحاولة والخطأ يصلون إلى الحل والعلاقة بين المحاولة والخطأ وذكاء المتعلم علاقة طردية فإذا

¹ - أحمد إبراهيم أبو نمس ، الإدارة في الإسلام، عالم الكتاب، القاهرة، مصر، 1991 ، ص 49_ 53

² - عيسى عبده ، العمل في الإسلام ، دار المعارف، القاهرة، مصر، 1997 ص 54

زاد نكاء المتعلم زادت قدرته على التعلم بالبصيرة وكذلك تزيد قدرته بزيادة خيراته وزيادة عمره¹.

لذا يتوجب التركيز على موضوع التعليم والتدريب لأننا في أمس الحاجة إلى تفجير طاقة البشر للعمل والفكر والإنجاز وبث روح التقدم ، إن الذين يديرون الإنتاج هم البشر وإنتاجية هؤلاء محكومة بمدى ما يدركونه من معارف وما يتقنونه من مهارات ومن أجل ذلك أصبح التعليم والتدريب جزءا من العملية الإنتاجية في المجتمع المعاصر وهو طريق التقدم والرخاء.²

هـ - الاحتفاظ بالمعلومات والخبرات :

من أخطر الآثار السلبية في مواقع العمل الاحتفاظ بالمعلومات والخبرات وعدم نقلها للعاملين وكذلك وجود بعض القيادات والمشرفين والعاملين وأصحاب الخبرات الطويلة في العمل ممن يحتفظون بمعلوماتهم ولا يقومون بدورهم التدريبي لمن يعملون معهم وقد يكون السبب وراء الاحتفاظ بالمعلومات والخبرات فوق صاحب الخبرة من الاستغناء عن خدماته أو نقله إلى مكان آخر، إذا وجد من يقوم بعمله ، وقد أثبتت جميع التجارب الميدانية أن كل النظم والقوانين والفلسفات لم تنجح في علاج هذه المشكلة³.

¹ أحمد ماهر البطري ، القيادة وفاعليتها في الإسلام، المكتب الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2001 ، ص108

² محمود آمال مصطفى، بعض مفاهيم الإدارة في القرآن ، مجلة التنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 1986 ، ص 29

³ عبد الرحمن محمد العيسوي، علم النفس والإنتاج ، مرجع سابق، ص23

و- الأمن الوظيفي و الخوف :

يعرف تورب كاترا " tourbe katra " الخوف بأنه" انفعال مثير تثيره المواقف الخطرة أو المنذرة بالخطر والتي يصعب على المرء مواجهتها أي أنه انفعال مصاحب لغريزة الهرب. إن شعور العاملين بالخوف وعدم الأمن الوظيفي يؤدي حتما إلى محاولتهم الهروب من تلك المشاعر والانفعالات كما يؤدي أيضا إلى تشتيت الجهود المبذولة أثناء وقت الدوام الرسمي، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى انتشار الاغتراب الوظيفي بين العاملين بالمنظمة.¹

ز- فرص الترقية :

إن عدم وجود فرص للترقية أو قلقتها يؤدي إلى عدم تأمين الطموح المهني للعامل ومستقبله الاجتماعي المهني ، وكذا وجود ترقيات تعسفية في المؤسسة ، تجعل العامل يعيش حالة اغتراب اتجاه زملائه نتيجة انحراف السلوك التنظيمي للمؤسسة عن مجراه الحقيقي .

ح- اتخاذ القرارات :

إن فقدان القدرة للعمال في تحديد الطرق المثلى لاستغلال جهودهم خلال العملية الإنتاجية يؤدي إلى قلة الفاعلية والمساهمة في صنع القرارات ، فإذا كان العمال لا يجدون فرصة يعبرون من خلالها عن آرائهم وتطلعاتهم داخل المؤسسة بالإضافة إلى اتخاذ القرارات التي تتعلق بالعمل وكيفية التنظيم ، وإذا كانت بعض القرارات التي تصدرها الإدارة لا

¹ عبد الغني جمال محمد سعيد ، آراء علماء النفس في الخوف ومثيراته ، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، مصر،

تكون في وضعها وإثرائها، ملزمة لهؤلاء ، ولهذا السبب يقع التناقض بين الإدارة والعمال، فالعمال يرفضون تطبيق مثل هذه القرارات والإدارة تحاول تطبيقها بالضغط مما يصيب العامل بنوع من الاضطرابات والإحباط¹ .

2-5 مصادر شخصية

أ- نقص الكفاءة :

إن نقص كفاءة العاملين في المنظمة من شأنه أن يؤدي إلى انخفاض الأداء الوظيفي بين العاملين، حيث يسعى كل منهم إلى محاولة إرجاع أسباب ضعف أدائه إلى ظروف خاصة بالمنظمة التي يعمل بها. ونتيجة لنقص الكفاءة فإن بعض العاملين يلجئون إلى الغياب عن العمل، كما ينصرف البعض منهم قبل نهاية الدوام وأيضا تكثر الشجارات بين العاملين وهذا يمثل الاغتراب المهني² .

ب- وقت الفراغ :

إن وجود وقت فراغ طويل لدى العاملين بالمنظمة من شأنه أن يؤدي إلى كثرة الأحاديث الجانبية خاصة إذا كانت المشكلة موجودة لدى عدد كبير من العاملين ، حيث ينصرف العاملون إلى بحث مشاكلهم الشخصية والتشاور في حلها بدلا من قضاء وقت الدوام الرسمي في إنجاز الأعمال³ .

¹ عبد الله عصار، الاستلاب العمالي، مجلة الثقافة ، مرجع سابق ، ص 64

² عبد الرحمن محمد العيسوي، علم النفس والإنتاج ، مرجع سابق ، ص 66

³ عبد الرحمن محمد العيسوي ، نفس المرجع ، ص 67

إن أكثر العاملين لا يحسن استغلال الوقت بفعالية ، ولأسف هناك من الناس من يظن بأن تنظيم الوقت شيء تافه لا وزن له ذلك لأنهم لا يقيمون لأهمية الوقت وزنا ، وهذه المفاهيم تجعل عملنا منخفض الإنتاجية فمهما عملنا واجتهدنا لعدة ساعات فإننا لن نكون منتجين ما لم ننظم وقتنا ونتخلص من كل ما يضيع علينا أوقاتنا¹ .

وقد أشارت الدراسات والأبحاث أن المكتب غير المنظم يؤدي إلى إنتاج أقل وساعات عمل طويلة بدون فائدة، إضافة إلى انخفاض المعنويات لدى العاملين وبالتالي المساهمة بدور فعال في اغترابهم وظيفيا².

ج- سوء التوافق والتكيف :

إن المعوقات التي يواجهها الفرد في سبيل اتساع حاجاته بصورة نشيطة دائمة سواء أكانت معوقات مادية أو معنوية تعقد المجهودات المبذولة لكي يحقق الفرد ذاته في إطار المجتمع الذي يعمل به " المنظمة " وينتهي به في الغالب إلى سوء التوافق وعدم التكيف³.

إن سوء التوافق وعدم تكيف العمال بالمنظمة التي يعملون بها من شأنه أن يؤدي إلى شعوره بأنه في دائرة الإهمال داخل المنظمة ومن ثم يترأى له أن المشكلات التي يعاني منها سببها المنظمة ونتيجة لذلك يبحث العامل عن بدائل يقوم بتفريغ مشاكله النفسية فيها

¹ يوسف القرضاوي، الإيمان والحياة، مؤسسة الرسالة ، بيروت، لبنان، 1985، ص 39

² عبد اللطيف عنوز ، الاغتراب الوظيفي ومصادره ، مرجع سابق ، ص112

³ عبد الله مجدي محمد أحمد، السلوك الاجتماعي ودينامياته ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002، ص

وإذا انتشرت هذه الحالة بين قطاع كبير من العاملين فإن ذلك من شأنه أن يؤدي إلى انتشار الاغتراب النفسي بينهم¹.

د- المنافسة الشديدة :

إن المنافسة بين العاملين في المنظمة الواحدة تأتي غالباً في صالح العامل طالما لم تتجاوز المنافسة القواعد الصحيحة والتي تتمثل في بذل الجهد في العمل للحصول على أكبر استفادة مادية ومعنوية ممكنة من المنظمة، فإذا ما خرجت المنافسة بين العاملين عن هذه القواعد كأن يتبع العاملون بعض الأساليب غير المشروعة للوصول إلى المكاسب التي لا يستحقونها فإن ذلك من شأنه أن يدفع من يجيدون العمل فقط إلى يأس من الوصول إلى المكاسب التي يريدونها ومن ثم تتخض معدلات أدائهم ، إن استسلام العاملين بالمنظمة لليأس ومشاعر الإحباط من شأنه أن يؤدي إلى اغترابهم وظيفياً عن المنظمة التي يعملون بها².

د- اتجاهات العاملين :

قد ينجم الاغتراب من عدم ملائمة قيم العمل وضوابطه وأهدافه مع توجهات الفرد وأهدافه وقيمه أي أن الهدف الذي يتجه عمل الفرد نحوه غير مرغوب فيه أو أن محيط العمل

¹ عامر الكبيسي خضير حميد، سيكولوجية التدريب " الاستراتيجيات والتقنيات والإشكاليات ، مرجع سابق ، ص

² عبد الرحمن محمد العيسوي ، علم النفس والإنتاج ، مرجع سابق ، ص 39

الذي يعمل في أجرائه لا يعطيه ما يستحقه من اهتمام وأن حاجات الفرد ورغباته لا تحظى بالرعاية بل لا تستشعر من قبل الآخرين¹.

هـ - الدور :

يتعرض العامل لعدد كبير من المواقف داخل المنظمة التي يعمل بها هذه المواقف قد تدفعه إلى اتخاذ موقف ما إذا ما تضمنت تهديدا حقيقيا بالنسبة لوجوده أو سعادته المادية والمعنوية، فإذا ما شعر العامل أن دوره في المنظمة التي يعمل بها يقوم البعض من العاملين بالتعقيم عليه ، بقصد أو بدون قصد فإن ذلك من شأنه أن يعرض العامل لمجموعة من مثيرات الانفعال التي تتنابه مثل : الخوف والغضب و الضيق ، هذه العمليات الفيزيولوجية من شأنها أن تعرقل وظائف الجسم ومن ثم تساعد على انتشار الاغتراب في إحدى صورته لدى العامل " الاغتراب النفسي " ² .

3-5 مصادر نفسية

أ- ضعف الإيمان :

يؤكد " أليكس كاريل " مؤلف كتاب " الإنسان ذلك المجهول " أن الصلاة هي أعظم طاقة مولدة للنشاطات عرفت إلى يومنا هذا، وصلاة المسلمين هي أعظم طاقة وأعمق أثرا فهي ليست تعبدا محضا وضراعة، وإنما مع التعبد والضراعة هي مدرسة لتعليم المبادئ

¹ عامر الكبيسي خضير حميد، سيكولوجية التدريب الاستراتيجية والتقنيات والإشكاليات ، مرجع سابق ، ص

² عبد الرحمن محمد العيسوي، علم النفس والإنتاج ، مرجع سابق، ص99

الاجتماعية المثلى ومعهد للتربية العلمية وباعث روحي معنوي وطاقة دافعة للعمل وزيادة الإنتاج¹.

ويعتبر الدين الإسلامي عامل تغيير فعال في الإدارة العامة وإدارة الأعمال لأنه مهما اجتهد رجال الإدارة والخبراء أنفسهم في البحث والتنقيب في نظريات الإدارة لتحقيق التنمية الإدارية والارتقاء بالسلوك الإداري في المؤسسات فإن النظرية التي تأخذ بتوجيهات الإسلام هي أحكم النظريات وأمتلها لغيابهم على إشباع حاجات الفرد وإرضاء النفس وهي تحتوي على توجيهات الخالق عز شأنه².

ب- اليأس والاستسلام للفشل :

إن عدم الاعتماد على النفس والثقة والمقدرة على العمل وعدم مواصلة العمل يجعل سلوك الانسحاب والسلبية في ميادين العمل ظاهرة بينية ومدمرة في مواقع الإنتاج في الحياة، ويجب أن تعمل ولا تغادر ساحة الأعمال إلا في النهاية، والإنسان الناجح في الحياة هو القادر على تخطي العقبات وتحقيق الأهداف بالرغم من الصعوبات والقضاء على الخوف واليأس الذي ملأ الصدور وأفسد أبواب التفكير الحر والنشاط الجريء .

فالاستسلام للتخلف وعدم تصحيح الأخطاء له أثر سلبي وسيء ينعكس على العمل وبالتالي على الدولة ، فاليأس والاستسلام للفشل والعوامل المسببة له في العمل هو أحد

¹ - عيسى عبده ، العمل في الإسلام ، مرجع سابق، ص 112

² - محمد الغزالي، الإسلام ومناهج الاشتراكية ، دار الكتب، القاهرة، مصر، 1987 ، ص 78_ 91

العوامل الرئيسية المسببة لظاهرة الاغتراب الوظيفي التي بدأت تعرف طريقها إلى مجتمعاتنا.¹

ج- الكبت واللاوعي :

إن الأعراض النفسية الفيزيولوجية للكبت واللاوعي تتمثل في القلق والتوقع السيئ والتحفز دون أن يكون هناك سببا لذلك مع سهولة الاستثارة العصبية وعدم الاستقرار الحركي والأرق ومن الملاحظ على العامل الذي يعاني من الكبت عدم قدرته على أداء العمل بحيوية ونشاط وهذا من شأنه أن يساعد على اغترابه عن العمل الذي يمارسه سواء أكان عملا فنيا أو إداريا².

د- الانطوائية والانعزالية :

إن العامل الانطوائي أو الانعزالي هو العامل الذي ينتابه شعورا بالغيرة والانعزال عن التيارات السائدة في المؤسسة التي يعمل بها ومن ثم فهو لا يشعر بالانتماء إلى هذه لمنظمة أو إلى المجتمع الذي يعيش فيه وهذا النوع من العاملين يعاني من الإغتراب النفسي الذي يؤثر على سلوكه داخل المنظمة³.

¹ إبراهيم الغمري ، السلوك الإنساني في الإدارة الحديثة ، مرجع سابق، ص 182_ 187

² صادق عادل ، الألم النفسي والعضوي ، دار الأهرام، القاهرة، مصر، 1996 ، ص84

³ علي الزغل وآخرون ، الشباب والاعتراب ، مرجع سابق ، ص 29

6- نتائج الاغتراب المهني

يؤدي الاغتراب المهني داخل المنظمة إلى نتائج تتعكس بصورة واضحة على مظاهر سلوك العامل ، هذه النتائج التي تؤثر على مستوى أداء الفرد ومنه أداء المنظمة يمكن ترجمتها في العناصر التالية :

6- 1 النظرة الحاقدة على المشرفين من طرف العمال

وهذا يتجلى من خلال رفضهم للمكافآت القليلة وكذلك الترقيات القليلة التي لا يجد لها العمال حسب رأيهم أي تفسير .

6- 2 العدوانية والتخريب

والذي يؤدي إلى الإحباط الحاد وإلى ظهور السلوك العدواني تجاه الفرد والأشياء مثل الاعتداء ، تعطيل الآلة ، وهذا يحدث عندما لا يجد وسيلة مقبولة أو مشروعة لمعالجة هذا الإحباط ، على سبيل المثال عندما يطلب المدير من السكرتيرة كتابة عدد كبير من الخطابات وبعد الانتهاء منها يقول لها المدير غير رأيه ولم يعد بحاجة إلى هذه الخطابات وفي هذه الحالة فئة الشريرة المحبطة قد تلجأ إلى السلوك العدواني مثل سب المدير في الخفاء أو تعمد إلى تعطيل آلة أو البطاء في إنجاز مهام مكلفة بها¹ .

¹ خير الله عصار، مبادئ علم النفس الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية ، مرجع سابق ، ص 182

6-3 ترك العمل والغياب والضغط

إن الضغط وترك العمل والغياب يعتبران من الأشكال المناسبة للعامل للانسحاب من الوظائف التي يعاني فيها من مستوى عال من الضغط وتشير نتائج الدراسات إلى أن هناك علاقة متوافقة بين الضغط وترك العمل والغياب فمثلا اتضح من إحدى الدراسات أن هناك ارتفاع 22% في كمية الغياب الناشئ من الأمراض البدنية خلال خمس عشر يوما وفي نفس الفترة ارتفعت يوما ، وفي نفس الفترة ارتفعت نسبة الغياب الناشئ من الأمراض النفسية إلى 0.2 % بالنسبة للرجال، و 3.2% بالنسبة للنساء ، وترك العمل والغياب كوسيلة للانسحاب من العمل يمثلان أقل عواقب غير المرغوب فيها عند مقارنتها بالبدائل الأخرى مثل العدوانية واستخدام المهدئات وإن كان ترك العمل والغياب يعوقان الإنتاجية فإنهما على الأقل يخفضان من الأضرار البدنية التي يتعرض لها الفرد¹.

6-4 الدوران في العمل

حيث أن العامل لا يستقر على العمل في مركز معين، بل ينتقل من مركز عمله إلى مركز عمل آخر في نفس الورشة ، وقد يتعداه إلى الورشات الأخرى .

¹ خير الله عصار، نفس المرجع ، ص182

5-6 تمرد العامل من زملائه

ويظهر هذا من خلال المناوشات والخصومات اليومية التي يخلقها العامل المستلب كالتعبير عن سخطه وكرهه للعمال الآخرين، وقد يكون هذا التمرد نتيجة لظروف نفسية أو اجتماعية أو مهنية ، وهذا ما يفسر فقدان ذاتية العامل داخل جماعة العمل.

6-6 معاناة العامل المغترب من وهن فطري ونفسي وجسدي

ويلجأ على إثره إلى الإنجازات المرضية وهذا في حالة إدخال أدوات أو آلات جديدة أكثر حداثة وتعقيدا ، حيث يشعر بأن قدراته وإمكانياته عاجزة عن استيعاب هذه التغيرات والتكيف معها ، وأن قوته الحقيقية تعرضت إلى استلاب¹ .

7-6 الإحباط والحرمان

فالشعور بالإحباط أو الحرمان هو شبيهه بمشاعر خيبة الأمل التي يتعرض لها كل فرد في حياته اليومية لكنه أعم وأشمل وآثاره أكثر عمقا ، حيث يعتبر أحد مكونات فرد في حياته اليومية ، لكنه أعم وأشمل وآثاره أكثر عمقا ، حيث يعتبر أحد مكونات جهة أخرى.²

¹ Omar aktouf: Le travail industriel contre l'homme, o.p.v. 1989. P340.

² Ibid. P341.

8-6 العدوان

وهي رغبة الشخص أن يكون قاسيا وميالا إلى التسبب بالألم للآخرين فقد يحدث أن يقوم العامل داخل المصنع بالتحرش على مشرفه وضربه أو شتمه لينقص من مرتبه وقيمه وقد يعبر عن قلقه وسخطه بتدمير الآلات أو المعدات .

9-6 التثبيت

يعني الدافع الضروري الذي يدفع الشخص إلى الاستمرار في القيام بسلوك ليس له قيمة تكيفية ، وفي هذه الحالة يردد العامل نفس العمل دون الوصول إلى نتيجة مرضية ، كأن يعبر عن شخصية مشرفة مرضية وناقصة ، واعتقاده بصحة هذه الإشاعة يعبر عن ضعف موقفه الناقد والاستمرار في رأيه هذا على الرغم من أن ما هو ظاهريا يكذب رأيه وإشاعته ، وهذا كله يعبر على أنه تجمد وتثبيت على مستوى الفكر والشخصية¹ .

10-6 عدم الرضا عن العمل

إن العامل يشعر بالفردية وعدم الرضا عن العمل وذلك لأنه حينما يزول الضغط المادي وغيره منه يهرب من العمل ، وكأن العمل قد أصبح وياء، وبعبارة أخرى فإن الاغتراب يتربط حدوثه مع نظام العمل ذاته ومع ما يتضمنه من علاقات شغل اجتماعية بين رب العمل والعمال² .

¹ عبد الله عصار، الاستلاب العمالي، مجلة الثقافة ، مرجع سابق ، ص 64

² عبد الله عصار، نفس المرجع ، نفس الصفحة

7- استراتيجيات التعامل مع الاغتراب المهني

تعتمد المنظمات على عدة استراتيجيات أو وسائل من أجل الحد من ظاهرة الاغتراب المهني ومنع انتشارها داخل الوسط العمالي ، لأن الاغتراب المهني إذا كان عاما فذلك يؤدي إلى عواقب وخيمة تؤثر سلبيا ليس على الأفراد فقط بل على المنظمة باعتبارها مجموعة من الأفراد ، لذا تسعى جميع المنظمات بكل الوسائل مستخدمة جهدها إن لم يكن للقضاء على هذه الظاهرة فعلى الأقل التخفيف منها ، وسنذكر بعض هذه الاستراتيجيات فيما يأتي :

7-1 توفير الظروف والوسائل الملائمة للعمال

حتى يتسنى لهم رؤية العمليات الإنتاجية، أين يذهب هذا الإنتاج، فالعمال بذلك يشعرون بالرضا عن العمل وارتفاع الروح المعنوية وحب المؤسسة .

7-2 توفير روح المبادرة

حيث أن ذلك زيادة على رفع القدرات المبدولة لخدمة مصالح العامل والمؤسسة من شأنه الإسهام في التنمية الوطنية ويستفيد العامل بالالتزام الإنتاجي والتنظيمي¹ .

7-3 المشاركة في اتخاذ القرارات

إن إحلال تنظيم جيد يدل على مساهمة العمال في تكوينه وإبعاد التنظيم البيروقراطي والتسلط الذي يؤدي في غالب الأحيان إلى كساد الإنتاج وظهور روح اللامبالاة من قبل العمال، حيث تكشف دراسة **سيمان ونيل** " Seeman et Neal " أن مشاركة الأفراد داخل

¹ ماركس أنجلز، المؤلفات المبكرة، ترجمة: محمد علي محمد، دار التقدم، مصر ، ص 355

المنظمة تقلل الشعور بفقد القوة، فالأعضاء المشاركون في المنظمة أقل شعورا بفقد القوة بالمقارنة بالأعضاء غير المشاركين .

4-7 المساعدات المالية

إن تقديم بعض القروض للعمال من أجل حل المشاكل الأسرية ومساعدتهم على حل مختلف المشاكل وهذا لإعادة الاعتبار للعامل بأنه يتمتع بثقة الإدارة واهتمام المشرفين وهذا يدل على تحسين جو العمل .

8- قياس الاغتراب

تمكن عملية قياس ظاهرة الاغتراب الباحث من الإلمام بمختلف خواص الاغتراب ، حيث أن إخضاع الاغتراب للقياس الكمي ، يسهل على الباحث معرفة إن كان الفرد مغتربا أو لا وقد جاءت مختلف المقاييس والاختبارات نتيجة التراكمات النظرية والتطبيقية حول .

8- 1 مقياس شيبارد " Chibard " ¹ :

وجه شيبارد لقياس اغتراب العمال عدد من الأسئلة إلى مجموعة من العمال بلغوا 305 عاملا أمريكيا يعملون بمصفاة للبتترول ومصنع للسيارات و 294 عاملا كوريا جنوبيا يعملون بمصفاة البترول في قسم التجميع ومصنع السيارات قرب العاصمة الكورية، واشتمل هذا المقياس 34 سؤالا يقيس عدة خصائص للاغتراب وهي :

- أسئلة قياس اللامعنى

- أسئلة قياس اللاقوة

¹ ماركس أنجلز، نفس المرجع، ص 564_ 576

- أسئلة قياس اللامعيار
 - أسئلة قياس التوجيه الأدائي للعمل
 - أسئلة قياس الارتباط التقييمي للذات
 - أسئلة قياس الابتعاد عن أهداف المؤسسة
 - أسئلة قياس الرضا في العمل
- 8- 2 المقياس العام للاغتراب¹:

جاء به السيد علي شتا من أجل قياس الاغتراب العام لدى العمال في منشأة صناعية وتضمن هذا المقياس 08 أبعاد، حيث اشتمل على الأبعاد التالية :

_ بعد القيم الموجهة : للتعرف على البناء الدافعي للعمل وتعيين القيم والدوافع التي تكون خلف سلوك المغترب .

_ بعد سلب المعرفة : للتعرف على مدى سلب المعرفة الشخصية بالأهداف القومية والتنظيمية للنسق الاجتماعي .

_ بعد سلب الحرية : للتعرف على مدى سلب حرية المبادرة وحرية التنفيذ لدى كل من العمال والمسؤولين .

_ بعد اللامعيارية : وذلك للتعرف على الترقية وصرف المكافآت .

_ بعد اللامعنى : والذي يتمثل في العقلانية الوظيفية ومظاهر اللامعنى .

¹ علي السيد شتا ، اغتراب الإنسان في التنظيمات الصناعية ، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، ص

_ أنماط التكيف المغترب : تحديد بعض المواقف المتعلقة بالعمل والإدارة وقراراتها وجماعة العمل من الزملاء .

_ بعد الاغتراب النفسي : ويتمثل في صراع الأهداف الخاصة مع أهداف الإدارة .

_ البعد العام للاغتراب .

8- 3 مقياس جوين نتلر للاغتراب " G.Nettler " :

تم إعداد هذا المقياس من طرف جوين نتلر، حيث تضمن هذا المقياس أربعة أبعاد هي

-الاجتراب عن الثقافة (4 فقرات) -الاجتراب عن الحياة الأسرية (4 فقرات)

-الاجتراب الديني (3 فقرات) -الاجتراب السياسي (4 فقرات)

وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها 515 فردا من مختلف العينات كالعاملين في الجيش نزلاء الفنادق ، ضباط الحربية ، ضباط البحرية ، الطلاب المتطوعين ، المتزوجين حديثا وأجريت معاملات الثبات والصدق بواسطة معادلة ارتباط بيرسون¹ .

¹ محمد خضر عبد المختار، الاغتراب والتطرق نحو العنف ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر،

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل تم التعرف على مفهوم الاغتراب هذا المصطلح الذي ظهر فلسفيا في بداية الأمر على يد ماركس وهيغل ، لينتقل فيما بعد لعلم النفس على يد "إيريك فروم" وتنوعت أشكال الاغتراب لدى الفرد كالاغتراب الاجتماعي ، والسياسي ، وما يطلق عليه الاغتراب الوظيفي والذي تعددت مصادره وأسبابه والتي تختلف من مؤسسة لأخرى ومن فرد لآخر، وحيث أن هذه الظاهرة سلبية وتؤثر على أداء المنظمة التي يعمل فيها، مما حتم الكثير من المؤسسات اليوم على اتخاذ عدة إجراءات في محاولة للقضاء عليها ، وما يمكن الإشارة إليه أن للاغتراب عامة والوظيفي خاصة ، آثار تترتب عليه في جميع نواحي حياة الفرد الاجتماعية والعاطفية والنفسية ، لذا وجب على جميع المؤسسات الحد من هذه الظاهرة الغير صحية في بيئة العمل .

الفصل الثالث

سياسات التشغيل في الجزائر

1/ تمهيد

2/ تعريف سياسة التشغيل

3/ المحطات السياسية الهامة للتشغيل في الجزائر

4/ واقع التشغيل في الجزائر

5/ اهدافها

6/ مواجهة ازمة البطالة

7/ آليات مواجهة ازمة البطالة

8/ جهاز المساعدة على الإدماج المهني

9/ خلاصة الفصل

تمهيد

لم يكن مصطلح البطالة في فترة الستينات إلى غاية منتصف الثمانينات أكثر انتشارا وهذا راجع لمرحلة الرخاء الاقتصادي التي شهدتها الجزائر في تلك الفترة نتيجة ارتفاع أسعار البترول و القطاع الريفي السائد في تلك الفترة و الذي يمتص جزء كبير من القوى العاملة ولكن الظروف التي مرت بها، بسبب انخفاض أسعار النفط الذي نتج عنه تراجع حجم الاستثمارات و تقلص فرص العمل.

وتحت هذه الأوضاع كان على الحكومة الجزائرية وضع تدابير وبرامج مدروسة و مُمنهجة ضمن ما يسمى بسياسة التشغيل للعمل على تقليص نسبة البطالة ومن اهم الآليات التي حاولت الحكومة بها القضاء على ظاهرة البطالة آلية الإدماج المهني .

لذا سنحاول من خلال هذا الفصل التكلّم على السياسة التشغيلية التي طبقتها الجزائر وسنركز في هذا الجانب على آلية الإدماج المهني.

1- تعريف سياسة التشغيل:

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين.

سياسة: وهي مجموعة من الاجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية.

التشغيل: وهو كافة العمليات التأثير التي يحدثها الانسان من النشاط بدني أو جسدي

يشغل بعا وقته لقاء أجر¹.

سياسة التشغيل: الاسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير العمل للقوى العاملة المتاحة،

وفي إعداد وتكوين أفرا دها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل، عن طريق

التعليمات والقواعد والقوانين ، وتعكس سياسة التشغيل إيديولوجية النظام الاقتصادي

والاجتماعي القائم ونظرية العمل وحق المواطن فيه.

كما تعرف سياسة التشغيل على أنها السياسة التي تهدف على تحقيق العمالة الكاملة،

وتتمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق².

وسياسة التشغيل في الجزائر : تعني جميع البرامج أو الاجهزة التي أنشئت بغرض إدماج

البطالين في سوق التشغيل ، من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضعاً

اجتماعيا وماليا تحت مظلة الاجهزة والبرامج التالية:³

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

¹ سميحة يونس، الاتجاهات خرجي الجامعة نحو السياسة الوطنية لتشغيل، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، قسم علم

الاجتماع، كلية الآداب وعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2007، ص76

² زكي بدوي ، معجم المصطلحات الاقتصادية ، دار الكتاب المصري ، القاهرة . دار الكتاب اللبناني ، بيروت 1985

، ص 178

³ زكي بدوي ، نفس المرجع ، ص179

جهاز الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة CNAC

البرنامج الوطني لتنمية الفلاحة PNDA

الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

الشغل المأجور بمبادرة محلية (تشغيل الشباب ESIL)

برنامج الشبكة الاجتماعية IAAG

برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE

جهاز الإدماج المهني DAIS

تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية سياسة التشغيل في مجمل الوسائل المتعددة من

أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج .

وتعرف كذلك على أنها السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية الفرص

العملية نمو متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق¹.

وتحظى قضايا التشغيل بأهمية كبيرة من منطلق تركيزها على الموارد البشرية ، ولا

يقتصر هذا الاهتمام على المستوى المحلي بل يمتد إلى المستوى الدولي، بحيث اتخذ هذا

الاهتمام مجال أوسع يرتبط بمفهوم التنمية الاقتصادية ، و من صور ذلك : الاهتمام

بضمان العمل لكل شخص يرغب فيه ، بحيث يكون هذا العمل منتجا ويتم اختياره بحرية

¹ زكي بدوي ، نفس المرجع ، ص 178

تامة ، مع الاهتمام أيضا باكتساب المؤهلات الضرورية التي يمكن الاستفادة منها في مجالات العمل بحيث يشغل العامل الوظيفة التي تتناسب مع مؤهلاته و تشكل سياسة التشغيل منظومة من الإجراءات على جهة الطلب و الجزء الآخر على جهة العرض كما يكون التأثير على الجهتين معا.

لقد اتخذت سياسات التشغيل بعدين رئيسيين يقتصر البعد الأول منها على مجالات اتجاه فرص العمل التي يمكن الحصول عليها من مكاتب العمل أو سوق العمل أو غيرها من الجهات ، أما البعد الآخر فيمتد إلى إدارة أسواق العمل و أطرافها الفاعلة و اتجاه العمل اللائق من حيث التقنية و التشغيل الملائم من زاوية التعليم و التدريب.

كذلك توفير ظروف العمل المناسبة ، و الاهتمام بالأجور، تحسين الإنتاجية عن طريق سياسات الحوافز، و الاهتمام بمعالجة الفوارق بين العرض و الطلب بالكم و النوع الزمان والمكان جنبا إلى جنب مع الاهتمام بالعمالة الوافدة.¹

ولما كانت لسياسة التشغيل انعكاسا واضحا لإيديولوجية النظام السائد، ويمكن التمييز بين سياستين من التشغيل هما²:

¹ لخضر عبد الرزاق مولاي ، تقييم أداء سياسة الشغل في الجزائر ،مجلة الباحث عدد 2012/10 جامعة ورقلة ، ص 191.

² سميحة بونس، الاتجاهات خري الجامعة نحو السياسة الوطنية لتشغيل، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، مرجع سابق ، ص76 ،

1-1 سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الرأسمالي: التي تركز على اعتبار قوة العمل

سلعة

يتحدد ثمنها انطلاقا من قانون العرض والطلب في السوق العمل، وهذا في تعارض فكرة التدخل المباشر للدولة في توفير فرص عمل الافراد القوى العاملة .

1-2 سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الاشتراكي: يعتبر العمل مصدرا لكل القيم وحقا

لكل مواطن، بل أنه واجب عليه ويجب على الدولة التدخل في توفير فرص العمل لافراد القوى العاملة الراغبين فيه، مع ضمان حرية الاختيار.

ان اختلاف في النظرة للعمل أدى بالضرورة الى اختلاف النظرة لعملية التشغيل، والتي

يقصد بها استخدام القوة العاملة في إحدى الفعاليات الاقتصادية (الانتاجية أو الخدماتية)

ففي الوقت الذي تعتبر في النظام الرأسمالي بمجرد وسيلة لتحقيق غايات أخرى فإنها

تعتبر في النظام الاشتراكي هدفا في حد ذاته.

إذا كان التشغيل الكامل في البلدان المتقدمة يعكس بدرجة أو بأخرى قدرة اقتصادها على

استقطاب القوى العاملة المتاحة، فإن الوضع في البلدان النامية ينعكس تماما.

هذا سبب العرض الكبير لموارد العمل، والذي يدفع في أحيان كثيرة ولضرورات اجتماعية

وسياسية الى استخدام غير منتج للقوى العاملة، وبالرغم من أن الوصول الى درجة

التشغيل الكامل أمر يصعب تحقيقه ، فإنه حتى في حالة قدرة الاقتصاد على استيعاب

كل أفراد القوى العاملة ، فإن مقدار من البطالة سوف يكون موجودا لأنه يوجد في كل

وقت مرحلة انتقال من وظيفة الى أخرى ، وهذا ما يسبب وجود عدد من العمال العاطلين وتختلف البطالة هنا عن تلك الناتجة عن عدم توفير الفرص العمل، كونها بطالة مؤقتة تفتضيها طبيعة التطور الاقتصادي ، وهي شائعة في البلدان المتقدمة أكثر من شيوعها في البلدان النامية .

2- المحطات الهامة السياسية للتشغيل في الجزائر:

إن سياسة التشغيل لا تعتبر من سياسات الاقتصاد الكلي كما أنها ليست سياسية قطاعية مثل السياسة التعليمية أو الصناعية أو الصحية أو الفلاحية، وكذا هي ليست سياسة لسوق العمل، وإنما هي عبارة عن مجموعة من الاجراءات تصمم وتطبق على مستوى كل السياسات السابقة الذكر، ويكون الهدف منها أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل، وتحقيق التشغيل الكامل، ونجد هذه السياسات تمحورت ضمن السياسة العامة للدولة ضمن مراحل تطور الاقتصاد .

3- واقع سياسة التشغيل في الجزائر:

ان حالة الجزائر لا تختلف من حيث مشكل التشغيل وارتفاع حدة البطالة عن الدول السياسية الاخرى في إطار تجسيد وتنفيذ سياسة التشغيل، لاسيما في مجال التشغيل تواجه العديد من التحديات والمعوقات نذكر منها:

- العمل الغير منظم الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم الى سوق العمل امام ضعف بل ندرة العمل في المؤسسات المنظمة.

- عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية.
- عدم تكيف الانظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي بما يناسب والاحتياجات التي يتطلبها سوق العمل.

وامام كل هذه التحديات والمعوقات السلبية التي كثيرا ما أعاقت نجاح سياسات التشغيل حيث تلغي المشروعات الصغيرة والمتوسطة على سبيل المثال احدى اليات مواجهة هذه التحديات نتيجة نحو الاقتصاد الليبرالي ونتيجة الاعمال التخريبية التي عرفتها البلاد في سنوات التسعينات ، اذا اصبح اللجوء الى المشروعات الصغيرة المتوسطة في مختلف المجالات الحرفية والخدماتية احد الحلول الاقل تكلفة لتحقيق التكامل الاقتصادي من جهة وأحد الوسائل التي تضمن التخفيف من حدة البطالة وفي هذه البلدان لا سيما في اوساط الشباب المتخرج من الجامعات .

4- ماهية التشغيل:

يُنظر إلى التشغيل بمفهومه التقليدي على أنه " تمكين الشخص من الحصول على العمل، والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب والتأهيل والتكوين".¹

أما لجنة الاتحاد الأوروبي فتري : " بأن التشغيل هو ما يسمح لكل شخص بالمساهمة في عالم الشغل والخروج منه بكفاءات حالية ، وباكتساب سلوك يتكيف وسوق العمل".

¹- يمينة سوفاري وآخرون، "سياسة التشغيل في الجزائر و دورها في معالجة مشكل البطالة"، لنيل شهادة الليسانس في العلوم التجارية، جامعة الجلفة، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية، 2009 ص 23.

والتشغيل يعني تنظيم التوظيف الكامل والاستعمال الأمثل للموارد البشرية، وقد عرفت الاتفاقية الدولية رقم 112 لعام 1964 التشغيل بأفق واسع ارتكز على مفهوم التنمية الاقتصادية والاستغلال الأمثل للعنصر البشري في نمو الاقتصاد وعلى ضمان العمل لكل شخص راغب فيه، وأن يكون العمل منتجا، وأن يختار هذا العمل بحرية وإمكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب لتستعمل فيه هذه المؤهلات.¹ وله أنواع تتمثل في التشغيل المباشر و المقصود به قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالية مباشرة دون اللجوء و الالتجاء إلى مكتب التوظيف للترشح لهذه الوظائف .

التشغيل المؤقت هو أحد أشكال الاستخدام المؤقت للحق يتم بمقتضاه للعامل بمنصب عمل محدد المدة ، كالتشغل خلا فصل الصيف ليحل محل العمال المتغيبين في الإجازات السنوية.

5- أهداف سياسة التشغيل و أنواعها:

تتمحور سياسة التشغيل حول تحقيق هدفين أساسيين و هما :

1/توفير فرص العمل: تخضع هذه العملية إلى عناصر تخطيط القوى العاملة من اجل تحديد الاحتياجات الكمية والنوعية لليد العاملة وكيفية توزيعها على القطاعات الاقتصادية من حيث طبيعتها وحجمها.

¹- لخضر عبد الرزاق مولاي ، تقييم أداء سياسة الشغل في الجزائر، مرجع سابق ، ص 191.

2/تنظيم علاقات العمل: وتتم من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده المراسيم وتشريعات العمل لكل دولة من اجل تنظيم علاقة أرباب العمل بقوته ضمن إطار قانوني يضمن الحقوق والواجبات لكلا الطرفين¹

مما يحقق زيادة في مداخيل المجموعات المحرومة و استخدام أكفأ لقدرات العمال, كذا إشراك كل فرد في الحياة الاقتصادية للمجتمع.

6- سياسة التشغيل في الجزائر :

يتميز الوضع الاجتماعي و الاقتصادي الحالي أساسا بارتفاع معدل البطالة من الشباب الذين تقل أعمارهم عن 29سنة، أي 74% من إجمالي السكان البالغين سن العمل و العاطلين عن العمل، ما يغطي 801.000 على 1.076.000 وفقا للإحصائيات الصادرة عن الديوان الوطني للإحصائيات في عام 2010.

تمس البطالة: - خريجي الجامعات بما يقارب 120.000 شاب الذين لم ينجحوا في دخول عالم الشغل.

- المستبعدين بعد نهاية عقود محددة المدة.

- أولئك الذين لا يستطيعون الاستفادة من مناصب عمل التي تصبح متاحة و التي تمنح للمتقاعدين.²

¹ - زينب النجار، معجم العلوم التربوية والنفسية (عربي-انجليزي)، ط1، الدار المصرية

اللبنانية، مصر، 2003، ص302.

² - اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان و حمايتها، "التقرير السنوي 2010، حالة حقوق الإنسان في

الجزائر"، الجزائر، روية 2012.

اتجاه أهمية هذا المؤشر (معدل البطالة الذي لا يزال مستقر على نسبة من رقمين) تم الإتيان بسياسة ذات بعدين:

- الآليات العمومية التي تم وضعها لأجل تعزيز وترقية العمل بهدف الحد و التخفيض من نسبة البطالة و تأطير سوق العمل.

- إدراج تحسين الدخل و فرص العمل بهدف التطور و التنمية المستدامة مع العلم بأن البلد في حالة تطور سياق العولمة، الشراكة مع الاتحاد الأوروبي و الانضمام إلى منظمة التجارة العالمية مستقبلاً¹

و تستخدم الجزائر حالياً ست آليات مباشرة للتشغيل، أهمها من حيث الاعتمادات المالية : وكالة تشغيل الشباب والقرض المصغر وصندوق التأمين على البطالة وعقود الإدماج والشبكة الاجتماعية .وهناك آليات غير مباشرة مثل صندوق ضمان القروض الموجهة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات.

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

¹ CNES ; « **rapport du groupe du travail revenus- emplois** » rapport national sur le développement humain 2006 Alger 2006.

7- مواجهة أزمة البطالة:

حسب محمد علاء الدين فان هناك أكثر من استراتيجيات لمواجهة البطالة، غير أن الدول العربية لم تتبن استراتيجيات واضحة تعتمد بشكل رئيسي على استغلال وتطوير مواردها من أجل تحقيق الاستقلال الاقتصادي و وضع حد للتبعية والاستفادة مما أنجزته الثورة العلمية ومحاولة أخذ ما هو إيجابي من التجارب الناجحة في دول آسيا، فقد استلهمت الصين مثلا صورة المستقبل من تجربة سنغافورة التي طبقت نظام السوق والإدارة المتميزة، التكنولوجيا العالمية، الديمقراطية ذات القاعدة الاقتصادية الواسعة، العمالة المتعلمة والماهرة، القدرة التنافسية العالمية، الأخلاق العالية¹... الخ .

إن هدف هذه الدول السعي إلى النجاح الهائل في الاقتصاد الذي لا يهدد أحدا ويدعم بقوة كثيرا من الأفكار الغربية²، فلماذا لا تعتمد الدول العربية تجارب هذه الدول و لماذا لا تتكامل معها بشكل يمكن أن تخدم مصالحها بميزات لا تحقق في ظل ارتباطها بأمريكا و أوروبا .

¹ - محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة، منشأة المعارف، الإسكندرية، سنة 2003 ، ص 199

² -دانييل بورشتاين، ترجمة شوقي جلال، التنين الأكبر: الصين في القرن الواحد و العش المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، بيروت، 2001، ص 380

8- آليات مواجهة أزمة البطالة:

إن أزمة البطالة تتجر عنها مشاكل كبيرة، والحقيقة أن خطورة هذه الأزمة لا تتبع فقط من الارتفاع الحالي لمعدلات البطالة، بل في توقعات زيادتها في المستقبل، فقد أكدت دراسات كثيرة أن هذه الأزمة ستزداد حدة في الأمدن القصير والمتوسط، فكيف بإمكان الجزائر مواجهة هذه الأزمة وما هي الآليات التي اعتمدها .

8-1 سياسة الإدماج المهني كآلية للتصدي للبطالة في الجزائر

من بين السياسات والأجهزة التي استحدثتها الجزائر في سبيل مواجهة أزمة البطالة والتقليل من حدتها نجد جهاز الإدماج المهني، و الذي حقق نتائج ايجابية إلى حد ما في الآونة الأخيرة، وخاصة في أوساط الجامعيين .

8-1-1 مفهوم الإدماج المهني

ويعرف الإدماج على أنه "انضمام جماعات أو زمرة ذات أهداف متجانسة إلى حد ما إلى بعضها البعض ولكن توجد بينها بعض الفروقات المتعلقة بأساليب قاداتها، وقد يكون الاندماج مؤقتا لمواجهة حالة طارئة"¹. كما عرفه أحمد زكي بأنه "المزج بين وحدتين أو أكثر مع بعضها البعض، وفي ميدان الإدارة أو التنظيم يتم الإدماج بين الجمعيات والمنشآت أو غيرها حيث تصبح منظمة واحدة"²

¹ - أحمد زكي بدوي ، معجم المصطلحات الاقتصادية ، مرجع سابق، ص 171

² - أحمد زكي بدوي ، نفس المرجع ، نفس الصفحة

ويعتبر مفهوم الاندماج هو ذوبان الفرد في مجموعة العمل داخل المؤسسة، ليصبح عنصرا فعالا يتأثر ويؤثر في المؤسسة الإنتاجية. كما يستعمل بعض الباحثين مصطلحات أخرى معادلة للاندماج منها: التلاؤم والتوافق والتكيف والتكامل.

8-1-2 أشكال عملية الإدماج:

يتخذ الإدماج في المجتمع أشكالا عديدة نحاول التركيز على البعض منها:

أ- الإدماج الاجتماعي: إن الحياة الاجتماعية تتطلب، دمج كل الأفراد الموجودين داخل المجموعات التي تساهم في ترسيخ أسس المجتمع بواسطة علاقاتهم الاجتماعية ولذلك فإن إدماج الفرد في رهطه وفي الحياة الاجتماعية وذلك بتوزيع السلطة، والأدوار والوظائف، بحيث يندمجون مع أعمالهم في تضامنهم.

حيث يعرف الإدماج الاجتماعي بأنه "تكيف الجماعات، والأفراد بطريقة تؤدي إلى تكوين مجتمع منظم بحيث تؤدي هذه الجماعات، أو هؤلاء الأفراد أوجه النشاط الذي ينصرفون إليه، بأقل قدر من التوتر، أو النزاع¹، وفي قاموس آخر يعرفه بأنه "عملية تنسيقية بين مختلف الطبقات، أو عناصر أخرى متنوعة من المجتمع داخل كل موحد"².

¹ - إبراهيم على حيدر ، "تعزيز الاندماج الاجتماعي". ورقة عمل مقدمة في اجتماع الخبراء التحضيرية حول الإعلان العربي للتنمية الاجتماعية، عمان، 1995، ص. 774.

² Alain birou. babulaire des services sociales , études ouvrières ,art ,intégration paris.(1966 p.145

ب- **الإدماج السياسي:** باعتبار أن الدولة هي الأساس في عملية الاندماج السياسي بمحاولتها دمج الأفراد فيها، وجعلهم يؤمنون بقوانينها ومبادئها، ويتم ذلك عن طريق النقابة، ووسائل الإعلام ونوضحهما:

- النقابة: وينحصر عملها خصوصا في توعية العمال، بنشر مبادئ الحزب وأفكاره ودمجهم فيه، وبحثهم عن الصرامة في العمل بتحقيق الإنتاج. ويتم ذلك عن طريق عقد أعضائها لاجتماعات لهم¹.

- وسائل الإعلام: وهي الصحف، والمجلات، والإذاعة، والتلفزة، التي تلعب دورا هاما وكبيرا في دمج الأفراد بالدولة، وذلك بعرضها وتصويرها للأحداث التي تهم الأفراد بلغة بسيطة فتعبر عن انشغالاتهم وتطرح لهم الحلول، وعلى هذه الصورة تؤثر كل نقابة ووسائل الإعلام في دمج الأفراد.²

ج- **الإدماج الثقافي:** ويقصد بالاندماج الثقافي التوافق بين معايير ثقافية معينة فكلما كانت درجة التوافق مرتفعة كلما كانت درجة الاندماج مرتفعة أيضا³.

ويتم إدماج الأفراد في الثقافة عن طريق، التراث الثقافي الذي يضم عاداتهم، وأفكارهم واختراعاتهم وتلعب وسائل الثقافة من كتب ومجلات ومحاضرات ومسرحيات دورا هاما

¹ - ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، الجزائر، د م ج، 2007، ص 74.

² - عمر بدران، أحمد حسن، الإنسان والإعلام، المنصورة: جزيرة الورد، 2002، ص 11.

³ - محمد الهادي الجويلي، مجتمعات للذاكرة، مجتمعات للنسيان، الجزائر، سراس للنشر، 1994، ص 38.

في دمج أولئك الأفراد حتى يصبحوا مؤمنين بثقافتهم ويدافعون عنها، ويشاركون في نشرها وتطويرها، وبدورها هي تؤثر عليهم فتغير من سلوكياتهم واتجاهاتهم، وتبلور أفكارهم وترسم لهم مستقبلهم.

د- **الإدماج المعياري**: تلاؤم سلوك الأفراد مع المعايير أي كلما نلاحظ عدم وجود تناقض ومنظومة القيم والمعايير كلما ارتفعت درجة الاندماج، ويمكن تحديد مؤشر الجريمة لتحديد العلاقة بين الفرد وهذه المنظومة.

هـ- **الإدماج الاتصالي**: تبادل الدلائل داخل الجماعة وهنا تتم دراسة شبكة الاتصالات بين الأشخاص، ومثال على ذلك يمكننا افتراض أن النسبة المئوية لأعضاء جماعة معينة تظهر فيها أعراض العزلة الاجتماعية تشكل مؤشرا سلبيا للاندماج الاتصالي¹.

و- **الإدماج الصناعي**: إن الانتقال من اقتصاد ريفي إلى اقتصاد صناعي طرح مشكل اندماج الشباب في المنشأة الصناعية ويعتبر الفرد مدمجا في عمله، إذا كان يجعل من هذا العمل، غلافا انفعاليا له أهميته وإذا كان العمل يعني الشيء الكثير بالنسبة إليه. وهذا ما تؤكدُه البنائية الوظيفية التي ترى أن الوظائف الدائمة تشكل من عديد من الوظائف المتساندة، التي تساعد على استقرار المجتمع وحياة الفرد².

¹-محمد الهادي الجويلي، نفس المرجع، ص40

²-شعبان الطاهر الأسود، علم الاجتماع السياسي قضايا الأقليات بين العزل والإدماج، القاهرة، الدار اللبنانية،

2003، ص39.

إلا أن الاندماج بهذا المعنى يصبح كميًا فقط ويمكن النظر إلى الاندماج باعتباره يتمثل في ثلاث مظاهر: المعنى الذي يرتبط بالعمل، والشعور بالتوحد مع العمل أو الاقتراب عن العمل ومتضمنًا ته بمثابة الاهتمام الأساسي في الحياة¹.

8-1-3 مظاهر عملية الإدماج:

للاندماج مظاهر ايجابية، وسلبية تتجلى في سلوك المندمجين، وفي الأعمال التي يقومون بها وفي علاقاتهم مع بعضهم البعض، أو مع غيرهم. ونحاول تقديمها ولو بإيجاز ونردها في العناصر التالية²:

المظاهر الإيجابية:

أ- ارتفاع المعنويات: يشعر الأفراد في المجتمع باعتزاز بالنفس، والقوة، والتفاؤل نتيجة إدراكهم لقيمة العمل وإحساسهم أن مجتمعهم يراهم ويحميهم من كل الأخطار، والمشاكل التي ممكن أن تعترضهم.

ب- الشعور بالأمن والاستقرار: يحس الأفراد بهذا الشعور نتيجة لتلبية مطالبهم وإشباع رغباتهم، فيشعرون بالأمن المادي والنفسي، فالمهنة تؤمن لهم عيشهم وتبعد عنهم الخوف من مستقبلهم.

¹ باركر، وآخرون، علم الاجتماع الصناعي، الإسكندرية، منشأة المعارف، 1972، ص. 229.

² محمد مخلوف، "انتقال اليد العاملة الريفية إلى الصناعة، الاندماج والاعتراق"، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، الجزائر، 1984، ص 264.

ج- نقص التغيب وقلة حوادث العمل: يؤدي اندماج الأفراد في مجتمعهم إلي نقص تغيبا تهم عن العمل، وقلة حوادث العمل، فتزيد إنتاجيتهم، وتحفظ الآلات من الفساد. فينمو المجتمع وتتحقق فيه الرفاهية.

المظاهر السلبية:

أ- عدم الاستقرار: إن عدم اندماج الفرد مع مجتمعه سواء في عمله أو في علاقاته الاجتماعية أو المهنية يجعله يعيش في عدم استقرار دائم، مما ينعكس سلبا على حياته وحياة عائلته.

ب- التغيب: كذلك يؤدي نقص الاندماج في المجتمع للأفراد العاملين فيه إلي تغيبهم.

ج- القلق والأمراض النفسية: يصاب الأفراد بالملل، وفقدان قيمة العمل الذي يقومون به نتيجة عدم اندماجهم في المجتمع، فتتكون لديهم أمراض نفسية، وتدفعهم في بعض الأحيان إلى ارتكاب الجرائم.

8-1-4 وكالات الإدماج المهني والتشغيل في الجزائر

تسعى الدولة في مجال العمل إلى إنشاء مجتمع خال من الفقر والبطالة ذلك من خلال الآليات والاستراتيجيات الواجب إتباعها، لذلك جاءت قرارات لتنظيم هذه البرامج، وفيما يلي أهم البرامج التي اعتمدها الدولة¹:

1- محمد الهادي مباركي ، " المؤسسة الصغيرة والمتوسطة المفهوم والدور المرتقب"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 11، قسنطينة، جامعة منتوري. ، 1999، ص 132.

أ- برنامج التكوين

إن معرفة الشاب المقبل على العمل خاصة لأهمية التكوين، واقتناعه بفائدته يجعله يبدي اهتماما أكبر بالموضوع، وهذا يخدم عملية التكوين في حد ذاتها ويسهل عليها مهمتها، وحتى تمكن عملية التكوين تحقيق أهدافها لابد أن يراعى جانب قناعة المتدربين وذلك بوضع تخطيط محكم لها مسبقا.

وبالتالي يظهر دور الشاب في هذه العملية بحيث يقدم قوة عمله التي تتبلور في المنتجات التي يشارك في إنتاجها وتتوقف كمية ونوعية العمل المقدمة خاصة على نوعية قوة العمل المنفقة والتي تتكون من مجموعة عوامل فيزيولوجية ومعنوية وهذه الأخيرة تتمثل في كل ما تلقاه الشاب من تعليم وتكوين خلال حياته. وكلما كانت طرق التعليم والتكوين ذات مستوى جيد يحصل الشاب على كفاءة عالية، وهذا ما يلاحظ في المجتمعات التي خُطت أشواطاً معتبرة للحصول على جودة التعليم والتكوين بينما نجد العكس في الدول النامية.¹

ب- برنامج التشجيع على إنشاء المؤسسات الصغيرة

تعتبر المؤسسة الصغيرة اليوم محور الدراسات الاقتصادية باعتبارها كيانا مختلفا في حجمه، وفي طريقة تسييره واستراتيجيته مما يؤكد هذا التوجه هو تنامي الدعوة إلى زيادتها وترقيتها نظرا لمميزاتها المتمثلة في:

¹ - ناصر عدون ، اقتصاد المؤسسة، الجزائر، دار المحمدية، 1998، ص 67

- سرعة الاستجابة لحاجات السوق ذلك لصغر حجمها وقلة التخصص، وضآلة رأسمالها وهي عوامل تسمح بتغيير درجة النشاط وطبيعة.

- قلة التدرج الوظيفي بهذه المؤسسات اعتبارا لعدد العاملين بها يساعد على اتخاذ القرار بسرعة كما يمكن من استقرار اليد العاملة بها. وقلة الإنتاج والتخصص مما يساعد على اكتساب الخبرة من نتائج البحث العلمي

- إن إنشاء مؤسسة مهما كان دورها أي إنتاجها (سلع وخدمات) وخاصة المؤسسة الصناعية تعمل على توفير مناصب العمل. ويختلف عددها نظرا لكبر أو صغر حجم المؤسسة وتبعا للحيز الزمني والمكاني الذي توجد فيه، وهي بذلك تسمح بامتصاص البطالة من المجتمع إلا أن العمالة فيها تتحدد بنوع التكنولوجيا المستعملة¹.

تمثل وكالات الإدماج المهني والتشغيل أداة فاعلة وهامة لتنفيذ سياسات الدولة تجاه تنمية سوق العمل، واعتباراً للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها العالم وما ينتج عنها من تأثيرات مباشرة على الوضع التنموي بالبلاد فقد بات من الضروري تفعيل دورها من حيث تنشيط سوق العمل بهدف تطويرها وجعلها تواكب التغيرات على الساحة الوطنية. وتوفير الخدمات الضرورية للباحثين عن عمل ولأصحاب المؤسسات الاقتصادية وتمكين الدولة من متابعة تطور مؤشرات سوق العمل وطنياً ومحلياً وقطاعياً .

¹- ناصر عدون ، نفس المرجع ، ص85

9- الجهاز المساعد على الإدماج المهني :

يعتمد هذا الجهاز في سيره على محتوى المرسوم التنفيذي رقم 08-126 الصادر في 16 أبريل 2008 في تحديد آلية سيره، حيث يتضمن هذا الجهاز على ثلاثة عقود إدماج وهي¹:

أ- عقود إدماج حاملي الشهادات.

ب- عقود الإدماج المهني.

ج- عقود تكوين وإدماج.

10- شروط الاستفادة من عقود الإدماج المهني :

للاستفادة من عقود الإدماج المنصوص عليها في إطار الجهاز يجب على طالبي العمل المبتدئين أن يكونوا² :

أ- ذوي جنسية جزائرية .

ب- بالغين من 18-35 سنة .

ج- مثبتين لوضعيتهم تجاه الخدمة الوطنية .

د- حائزين على الشهادة و مثبتين لمستواهم التعليمي والتأهيلي .

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد23، المؤرخ بتاريخ 04ماي سنة ، 2008 ، المادة13، ص20

² - نفس المصدر السابق ذكره ، المادة20 ، ص22

11- امتيازات جهاز المساعدة على الإدماج المهني¹ :

أ- تتكفل الدولة بالأجر الشهري وكذا التكاليف الاجتماعية للمستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني .

ب- تمويل تكوين إدماج الشباب في حدود 60% في إطار عقود تكوين تشغيل .

ج- الاستفادة من التدابير المحفزة ذات الطابع الجبائي مدة عقد الإدماج وعقد العمل المدعم طبقا للقانون المعمول به (قانون 06-24 المؤرخ في 26-12-2006) .

د- مساهمة الدولة في أجور عقد العمل في إطار توظيف الشباب لدى المؤسسات العمومية و الخاصة و كذا الحرفيين .

12- الجهات المستقبلية للمستفيدين من عقود الإدماج²:

_ ينصب المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني لدى المؤسسات العمومية والخاصة، والمؤسسات والإدارات العمومية .

_ ينصب المستفيدون من عقد تكوين- إدماج إما في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط، وإما لدى حرفيين محليين لمتابعة التكوين.

¹- نفس المصدر السابق ذكره ، المادة 4 ، ص20

²- نفس المصدر السابق ذكره ، المادة 5، ص04

13- مدة عقد الإدماج :

_ سنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي .

_ سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات

والإدارات العمومية .

_ مدة الورشة في ورشات الأشغال المختلفة .

_ سنة واحدة غير قابلة للتجديد للنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين .

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل الذي تطرقنا فيه إلى موضوع سياسات التشغيل المتواجدة في الجزائر والتي من أهمها وكالات التشغيل ، حيث يعتبر جهاز الإدماج المهني من السبل الناجعة في تخفيض نسبة معدل البطالة ، إلا انه لا تزال سياسات التشغيل في الجزائر غير قادرة كليا على القضاء على ظاهرة البطالة ، كذلك من الملاحظ أن لهذه السياسات نقائص عديدة خاصة في المجال الاجتماعي ، حيث تعتبر الأسس التي بنيت عليها محض اقتصادية دون النظر للبعد السوسيوولوجي للمجتمع ككل .

الفصل الرابع

1/مجالات الدراسة

2/منهج الدراسة

3/الأدوات والتقنيات المستعملة لجمع البيانات في الدراسة

4/صدق الأداة

5/ثبات الأداة

6/عينة الدراسة

7/ الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

8/صعوبات الدراسة

مجالات الدراسة

1- المجال المكاني

لقد تم تحديد الجانب الميداني للدراسة بمحافظة الغابات لولاية الجلفة، ونحن في البداية سنحاول التعرف على هذه المؤسسة من خلال التطرق إلى التطور التاريخي أولاً ثم التدرج بالتفصيل عن أهمية ومهام هذا القطاع .

التعريف بمحافظة الغابات لولاية الجلفة:

تمتد ولاية الجلفة على مساحة قدرها 32.256 كم² و يبلغ عدد سكانها 1.118.745 نسمة ، تعتبر من الولايات السهبية القليلة التي تمتلك ثروة غابية هامة تمثل الحاجز الأخير بين الصحراء والشمال وتشمل :

غابات طبيعية : 152.753 هكتار

تشجير جديد : 66.641 هكتار

منابت الحلفاء : 533.179 هكتار

1- المقاطعات الغابية هناك 05 مقاطعات غابية تغطي كامل تراب الولاية تتوزع كما يلي:

على مستوى كل مقاطعة يوجد مكتبين : مكتب تسيير وتوسيع الثروة الغابية ومكتب لحماية الحيوان والنبات.

- مقاطعة الغابات بالجلفة وتضم إقليمين
- إقليم الغابات بالجلفة 1، وتضم ثلاثة مفازر
- إقليم الغابات بالجلفة 2 ، وتضم فرزين
- مقاطعة الغابات بدار الشيوخ وتضم إقليمين
- إقليم الغابات بسيدي بايزيد، ويضم أربعة مفازر
- إقليم الغابات بملييحة، ويضم فرزين
- مقاطعة الغابات بعين وسارة: وتضم أربعة أقاليم
- إقليم الغابات بحد الصحاري: ويضم فرزين
- إقليم الغابات بعين وسارة: ويضم فرزين
- إقليم الغابات بحاسي بحبح ويضم فرزين
- إقليم عين معبد: ويضم ثلاثة مفازر
- مقاطعة الغابات بعين الإبل: وتضم ثلاثة أقاليم
- إقليم الغابات بالمجبارة: ويضم ثلاث مفازر
- إقليم الغابات بتعضميت: ويضم أربعة مفازر

- إقليم الغابات بمسعد: ويضم فرزين

- مقاطعة الغابات بالشارف: وتضم ثلاثة أقاليم

- إقليم الغابات بالشارف: وتضم فرزين

- إقليم الغابات بن يعقوب: ويضم فرزين

- إقليم الغابات بالإدرسية: ويضم فرزين

أهم المحاور التي يركز عليها نشاط إدارة الغابات :

أ- التنمية الغابية.

ب- حماية واستصلاح الأراضي في المناطق الجبلية.

ج- معالجة الأحواض السائلة.

د-مكافحة التصحر.

هـ-حماية النبات و الحيوانات.

مهام محافظة الغابات:

تتمثل المهام المنوطة بقطاع الغابات في :

أ- تنمية، تثمين، حماية وتسيير الثروة الغابية ومنابت الحلفاء في إطار السياسة الوطنية

الغابية.

ب- إعداد البرامج التي تدخل في إطار التنمية، الحماية وتوسيع الثروة الغابية.

ج- حماية الأراضي من الانجراف والتصحر.

د- تنظيم ومراقبة استغلال المواد الغابية والحلفاء.

هـ- مكافحة الحرائق والأمراض بالتنسيق مع المصالح المعنية.

و- السهر على التطبيق الصارم للقوانين والتنظيمات المسيرة للأمالك الغابية.

ز- السهر على تحيين عمليات الجرد للثروة الغابية.

الثروة الغابية لولاية الجلفة:

أ - الغابات الطبيعية

تغطي الغابات الطبيعية رقعة تقدر ب : 152.750 هكتار، حيث أن أهمها شملت دراسة

التهيئة و هي :

غابة سن الباء الشرقي على مساحة : 19.833 هكتار.

غابة سن الباء الغربي على مساحة : 42.339 هكتار.

غابة الصحاري القبلي على مساحة : 31.800 هكتار.

غابة الجلال: 7.374 هكتار.

غابة الصحاري الظهري : 29.151 هكتار.

غابات الشوش، طكوكة وبوظهير : 7.253 هكتار.

غابة بوكحيل : 15.000 هكتار.

تتكون هذه الغابات أساسا من الصنوبر الحلبي مع تواجد أشجار البلوط و العرعار (الشوكي و الفنيقي).

ب- التشجير: (السد الأخضر)

إن نسبة التشجير على مستوى الولاية تعد جد ضئيلة (6 %) و تعتبر جد منخفضة عن المعدل الوطني والمقدر بـ (12 %) وبالتالي فإنه يستوجب بذل جهود جبارة من أجل بلوغ نسبة (18 %) والتي تضمن توازنا بيئيا للمنطقة ، كما نسجل تدهور جبال الصحاري الظهري و بوكحيل ويعتبران أدغال مكونة أساسا من العرعار .

إن مختلف المجهودات المبذولة منذ الاستقلال في إطار التشجير من أجل رفع نسبة هذا الأخير، أدت إلى إنجاز أكثر من 72.627 هكتار ، أنجز منها 14.918 هكتار داخل الغابات الطبيعية في إطار تطبيق مختلف دراسات التهيئة ، نسجل تفاوت نسبة نجاح هذه المشاريع وهذا نظرا للعوامل البيومناخية وعامل التربة .

تسيير وحماية الثروة الغابية:

جدول رقم 01: التطور في عدد الجنح والمخالفات

السنة	عدد الجنح والمخالفات
2011	345
2012	384
2013	391

جدول رقم 02 : التطور في استغلال الحطب

السنة	الكمية
2011	-
2012	-
2013	410 هكتار

البرامج التنموية:

أ- البرامج :

استفادت محافظة الغابات في إطار عملية التشجير خلال السنوات الثلاث الأخيرة من

برنامج ثري وطموح يلبي جزء من انشغالات قطاع الغابات المطروحة في جلسات التنمية

المنعقدة بالولاية وفي إطار البرنامج الوطني للتشجير وبرنامج مكافحة التصحر.

ب- التجديد الريفي لولاية الجلفة:

سياسة التجديد الريفي التي تأخذ جذورها من الاستراتيجية الوطنية للتنمية الريفية المستدامة، و تهدف إلى التكفل بانشغالات سكان المناطق الريفية النائية خاصة الجماعية منها و مكافحة التصحر بصفة عامة.

بنيت هذه السياسة حول 04 مواضيع جامعة (أهداف كبرى) هي:

1- عصرنه وتأهيل القرى و القصور بهدف تحسين المستوى المعيشي للعائلة الريفية.

2- تنويع النشاطات الاقتصادية.

3- حماية وتثمين الموارد الطبيعية.

4- حماية وتثمين الثروات الريفية المادية وغير المادية.

المميزات الاجتماعية و الاقتصادية للمشاريع الجوارية للتنمية الريفية المندمجة :

البلديات المعنية بهاته المشاريع : 36

المناطق التي مستها المشاريع : 431

عدد العائلات المستهدفة : 31.088

المساحات المعالجة : 1.190.412 هـ

2- المجال البشري

يشير إلى تحديد مجتمع البحث الذي يتعلق في دراستنا هاته بالعمال المؤقتين المتواجدين في محافظة الغابات لولاية الجلفة عبر مقاطعاتها، والذين عددهم 153 ويدخل تحت هذا الرقم كل أنواع الصيغ المتواجدة في المحافظة، بما فيهم عمال الإدماج المهني الذين تتمحور حولهم هذه الدراسة، والذين قدر عددهم بـ 83 عاملاً .

3- المجال الزمني

ويقصد به الوقت الذي استغرقته هذه الدراسة ويمكن تقسيمه إلى قسمين :

المرحلة الأولى: وتعتبر هذه المرحلة هي أهم مرحلة بالنسبة للطالب حيث ومن خلال أن الطالب عامل من عمال محافظة الغابات فقد لاحظ بعض التذمر والشكاوى التي تصدر من طرف عمال الإدماج المهني، وصادف ذلك أن الطالب كان في السنة الأولى في الدراسة الجامعية ، مما حفزه على اختيار هذا الموضوع ، وجعله يتصدى للكشف عن حقيقة هذه المظاهر والتصرفات ، في شكل دراسة علمية وكانت هذه الفكرة ممتدة في الموسم الدراسي السابق: **2015/2014** .

المرحلة الثانية: وتمتد هذه المرحلة من بداية الموسم الدراسي الحالي ، وذلك من خلال اختيار الموضوع في: **شهر فيفري 2016** والموافقة عليه من طرف اللجنة العلمية واختيار المؤطر، ثم الانطلاق نحو الجانب الميداني المتمثل في محافظة الغابات ، لجمع البيانات

والملاحظة عن طريق المشاركة ، وتم هذا في الفترة الممتدة من قبول الموضوع إلى آخر مرحلة وهي مرحلة استرجاع الاستثمارات أي من شهر فيفري إلى أواخر شهر ابريل .

4- منهج الدراسة

توصف المعرفة العلمية بأنها أرقى درجات المعرفة، وأدقها كونها تأتي نتيجة مجهود فكري منظم يتناول الظواهر، والحوادث بشكل موضوعي¹ و ظل من البديهي أن يكون المنهج الركيزة الأساسية لأي مجهود علمي يطمح للوصول إلى أسرار وحقائق عن موضوعات وظواهر في العالم الطبيعي أو الاجتماعي.

فالمنهج باعتباره الطريقة التي يسلكها العقل في دراسة موضوع أي علم من العلوم للوصول للقضايا الكلية أي القوانين العلمية، أو الطريقة التي يبني عليها العلم قواعده ويصل إلى حقائقه² وهو عبارة عن مجموعة العمليات و الخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه، وبالتالي فالمنهج ضروري للبحث إذ هو ينيير الطريق و يساعد الباحث في ضبط أبعاد و مساعي وأسئلة وفروض البحث.³

وبناء على ذلك فإن اختيارنا للمنهج الوصفي الذي يعتبر "طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي للوصول إلى حقائق لوضعية اجتماعية معينة"⁴ جاء مناسباً لطبيعة البحث،

¹ -إحسان محمد الحسن ، الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي ، دار طليعة، ط2،بيروت،1986، ص 12

² -طلعت همام ، قاموس العلوم النفسية و الاجتماعية_، موسوعة الرسالة، الطبعة الأولى، بيروت، 1984 ص3

³ - رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية جامعة المسيلة ، ط 1 ، المسيلة ، الجزائر ، 2002 ، ص119

⁴ -صلاح الدين شروخ ، منهجية البحث العلمي ، دار العلوم، عنابة ، 2003 ، ص105

والأهداف المتوخاة المتمثلة في محاولة لاستقصاء جوانب الظاهرة و الكشف عن العلاقة بين البيئة الداخلية للمنظمة ومشاعر الاغتراب الوظيفي لدى عمال الإدماج المهني ، وذلك بحساب مؤشر درجة العلاقة بين المتغيرات، ومن ثم " تأويل هذا الترابط أي تحديد اتجاهه وحجمه. هل الترابط هو علاقة موجبة أم علاقة سالبة؟ هل العلاقة ضعيفة (قريبة من الصفر) أم قوية (قريبة من + 1.00 أو - 1.00)¹

5- الأدوات والتقنيات المستعملة لجمع البيانات في الدراسة

لا يمكن لأي بحث من الأبحاث السوسولوجية أن يتمحور بنائياً ووظيفياً إلا إذا أمكن للباحث بعد تحديد المنهج المتبع ، أن يتصور أداة للمعاينة² فالمعاينة تتركز على أسس وقواعد وأدوات تساعد الباحث عند استخدامها في الحصول على اكبر قدر من المعلومات التي تخدم بحثه مع الالتزام بطبيعة بحثه ونوع البيانات المراد جمعها.

5- 1 الملاحظة

هي من أهم الطرق المنهجية حيث يمكن من خلالها تحديد الخيوط الدقيقة للظاهرة المدروسة عن طريق تتبع أبعادها ومؤشراتهما في الميدان أو المجتمع المعني بها، لذا قام الطالب باستعمال هذه التقنية ، وذلك لسهولة الاستفادة منها كونه احد الفاعلين في المنظمة ويقصد هنا بالملاحظة البسيطة أي تلك التي تكون عفوية ، أي دون شعور الأفراد المعنيين

¹ - فاروق مجذوب ، طرائق و منهجية البحث في علم النفس، شركة المطبوعات لتوزيع، ط1، بيروت لبنان، 2003، ص

² -Raymond quivy, Luc van compenhoudt, **manuel de recherché en sciences sociaux**, bordas, paris, 1998, p155

بالدراسة أنهم ملاحظون ، وبدأ الطالب باستعمال هذه التقنية قبل اختيار الموضوع أي العام الفأنت .

5- 2 الاستمارة

هي مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وصفها في استمارة استبيان ، توزع أو ترسل إلى الأشخاص المبحوثين ، أو تسلم لهم تمهيدا للحصول على الأجوبة حول الأسئلة المطروحة ، وهي نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد المبحوثين من أجل الحصول على معلومات ومعطيات حول موضوع ، مشكلة موقف معين ¹. ويتم تنفيذها إما عن طريق المقابلة الشخصية ، أو عن طريق تسليمها مباشرة للمبحوثين ونادرا ما تكون عن طريق البريد، حيث تكون الأسئلة إما مفتوحة أو مغلقة أو متعددة الخيارات ².

فبعد التفرغ من الجانب النظري للدراسة واستطلاع الميدان عن طريق المشاهدات والتحاوور مع العمال وطرح الأسئلة التي لها علاقة بالموضوع ، تم بعد ذلك الشروع في تصميم الاستبيان حول متغيرات الدراسة ، حيث تم تقسيمه بالإضافة إلى محور البيانات الشخصية إلى محورين رئيسيين مابين في الجدول الآتي :

¹-Jean mindel morin , **precise de sociologie**,edition nathan,1996,p23

²- Rodolphe Ghgllion ,Benjamin matlon,**les enquetes sociologique**,p102

جدول رقم 03 : كيفية تقسيم متغيرات الدراسة

مؤشرات الدراسة	أبعاد الدراسة	محاور الدراسة
09 عبارات	نمط الإشراف	البيئة الداخلية
08 عبارات	قيم العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار	
08 عبارات	العجز	الاغتراب الوظيفي
07 عبارات	العزلة	

واعتمد الطالب في الاستبيان على مقياس رنسيس ليكرت ، حيث يطلب فيه من المبحوث أن يحدد درجة موافقته على خيارات محددة، و هو مكون من خمسة خيارات متدرجة على النحو التالي:

موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

ولتحديد قيم المتوسط الحسابي في أي مستوى، يتم حساب طول المدى الذي يساوي الفرق بين الدرجة العليا والسفلى $5 - 1 = 4$ ، ثم قسمة المدى على عدد المستويات $4 / 5 = 0.8$ ، ومن خلال عملية الجمع نحصل على المستويات التالية :

جدول رقم 04: مستويات متغيرات وأبعاد الدراسة

مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا
5 - 4.20	4.20 - 3.41	3.4 - 2.61	2.60 - 1.81	1.80 - 1

6- صدق الأداة

لاعتبارات تتعلق بضيق الفترة الزمنية لإنجاز هذا البحث اكتفينا بإخضاع أداة البحث للصدق الظاهري أي صدق المحتوى فقط حيث تم عرض الاستبيان على الأستاذ المشرف ومجموعة من المتخصصين بجامعة زيان عاشور بالجلفة وذلك لاستطلاع آراءهم في محتوى الاستبيان ، وقد تفضلوا مشكورين لإبداء ملاحظتهم واقتراحاتهم والتي تم أخذها بعين الاعتبار.

7- ثبات الأداة

قبل إجراء البحوث و اختبار الفرضيات فإنه لابد من التأكد من موثوقية أداة القياس المستخدمة. ويقصد بالثبات قدرة الأداة على تقدير السلوك بشكل لا يتغير بتغير الظروف والزمن، والمقياس الثابت هو الذي ينتج قيمة متساوية إذا ما تكرر إجراءاته عدة مرات¹. وللتأكد من ثبات الأداة تم استخدام طريقة الاتساق الداخلي بحساب ألفا كرونباخ لاستخراج معامل الثبات:

85¹ - محمد مزيان، مبادئ في البحث النفسي و التربوي، ط1 ، دار الغرب لنشر و التوزيع، وهران، الجزائر، 1999

جدول رقم 05: يمثل معاملات الثبات لمحاور المقياس اختبار ألفا كرونباخ

محاور المقياس	البيئة الداخلية	الاغتراب الوظيفي	المقياس ككل
معامل الثبات	0,82	0,85	0,88

من خلال الجدول رقم 06 يتبين أن معاملات ثبات معادلة ألفا كرونباخ تراوحت بين (0,82-0,85) بالنسبة لمحاور المقياس، وقدر معامل الثبات للمقياس ككل بـ 0,88 وهي معاملات ثبات تتمتع بدرجة مقبولة من الثبات فحسب مقدم عبد الحفيظ إذا كان معامل ارتباط بالدرجة الكلية على الاختبار هو 0.74 فالاختبار يتمتع باتساق داخلي مرتفع.¹

8- عينة الدراسة

مجتمع الدراسة (وهناك من يطلق عليه مجتمع الدراسة الأصلي) ، ويقصد به كامل أفراد أو أحداث أو مشاهدات موضوع البحث والدراسة.²

والعينة هي مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية وهي تعتبر جزء من الكل بمعنى أنه تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع لتجري عليها

¹ - عبد الحفيظ مقدم ، الإحصاء و القياس النفسي و التربوي ، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية.

² - محمد عبيدات وآخرون ، منهجية البحث العلمي (القواعد والمراحل والتطبيقات) ، الجامعة الأردنية ، ب ط ، عمان ، الأردن ، 1999 ، ص 84 .

الدراسة ، فالعينة إذن هي جزء أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي ، ثم تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله .¹

يتمثل مجتمع البحث في العاملين المؤقتين كلهم بمحافظة الغابات لولاية الجلفة ، والتي تقع في وسط عاصمة الولاية ، والذين يبلغ عددهم 153 عاملا.

ونظرا لتوجه دراستنا على عمال الادماج المهني فقط والبالغ عددهم 83 فردا فقد اختار الطالب العينة القصدية.

8- الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وكذلك برنامج (EXCEL) وفيما يلي مجموعة من الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

- تم حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الصفات الشخصية لمفردات العينة ولتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات وأبعاد المحاور الرئيسية ، التي تتضمنها أداة الدراسة.

- المتوسط الحسابي وذلك لتحديد مستوى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد العينة لكل عبارة ولكل بعد، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات والأبعاد حسب أعلى متوسط حسابي.

¹ - رشيد زرواتي ، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 191 .

- تم استخدام الانحراف المعياري للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد العينة لكل عبارة، بعد، ومحور عن متوسطاتها الحسابية.
- اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.
- اختبار بيرسون لمعرفة العلاقة بين المتغير التابع والمستقل (التحقق من الفرضيات).

9 - صعوبات الدراسة

ككل الدراسات السوسيولوجية المختلفة واجهت الطالبين صعوبات كبيرة في طريق البحث التي لم تمنع من مواصلة البحث لغاية إتمامه ومنها ما يتعلق بالجانب النظري وأخرى تتعلق بالجانب الميداني للدراسة.

بالنسبة للقسم النظري :

تمثلت الصعوبات في نقص الكم المعرفي للمراجع والمصادر وغياب للدراسات التي تناولت مثل هذا الموضوع سوسيولوجيا مما تطلب جهودا إضافية للحصول على المراجع. وكذلك مدى تداخل موضوع الاغتراب في جميع العلوم خاصة علم النفس والفلسفة. كما لاقى الطالب صعوبات كبيرة خاصة في ضبط الأبعاد المتعلقة بالدراسة ، وفي تحديد المفاهيم بدقة، إذ أنه من بداية العام الفارط والطالب في حيرة وتردد من اختيار المفاهيم والأبعاد التي تتعلق بموضوع الدراسة ، حيث قام الطالب في البداية بتقسيم مفهوم الاغتراب إلى خمسة ابعاد ثم تراجع بعد ذلك إلى بعدين فقط.

أما فيما يخص الصعوبات المتعلقة بالجانب الميداني :

فنذكر منها صعوبة توزيع الاستمارات كون حساسية الموضوع المدروس، وكذلك ضيق الوقت يعتبر من اكبر العوائق .

الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

1- عرض النتائج الخاصة بخصائص أفراد العينة

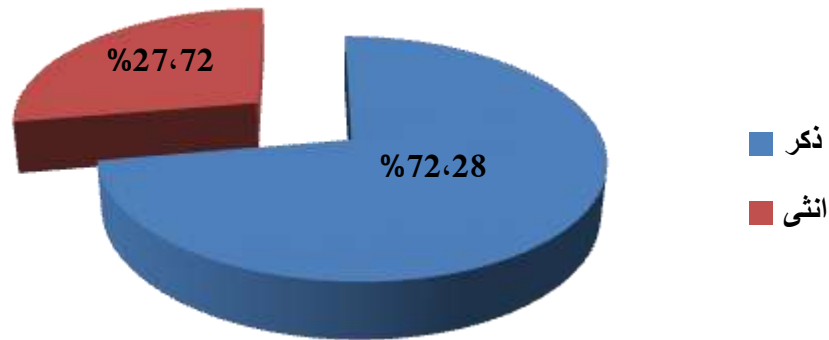
1-1 عرض النتائج الخاصة بالجنس:

جدول رقم 06: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية%	التكرار	الجنس
72,28%	60	ذكر
27,72%	23	أنثى
100%	83	المجموع

شكل رقم 02: التمثيل البياني لخصائص العينة حسب متغير الجنس

توزيع العينة حسب متغير الجنس



يبين الجدول رقم 06 أن نسبة 72,28 % من عينة الدراسة هم من فئة الذكور، في حين تقدر نسبة الإناث بـ 27,72 % ، يلاحظ أن الفارق كبير بين الفئتين، ويرجع هذا كون طبيعة نشاط المؤسسة يعتمد أكثر على أعمال الصيانة ومشاريع الأشغال الفلاحية والوقائية كحماية الغابات من الحرائق والعمل على مكافحة بعض الظواهر السلبية للبيئة كالرعي الغير منظم وقطع الأشجار مما جعل من هذه المهام حكرا على فئة الذكور لذا نرى أن نسبة قليلة من فئة الإناث تتوجه لهذه المؤسسة ، كذلك يمكن القول أن لطبيعة المجتمع الجلفاوي الأثر الكبير لعزوف النساء عن العمل ، كما من الملاحظ وخاصة أنني من احد العمال في هذا الميدان ، أن أغلبية فئة الإناث تتجه نحو العمل الإداري .

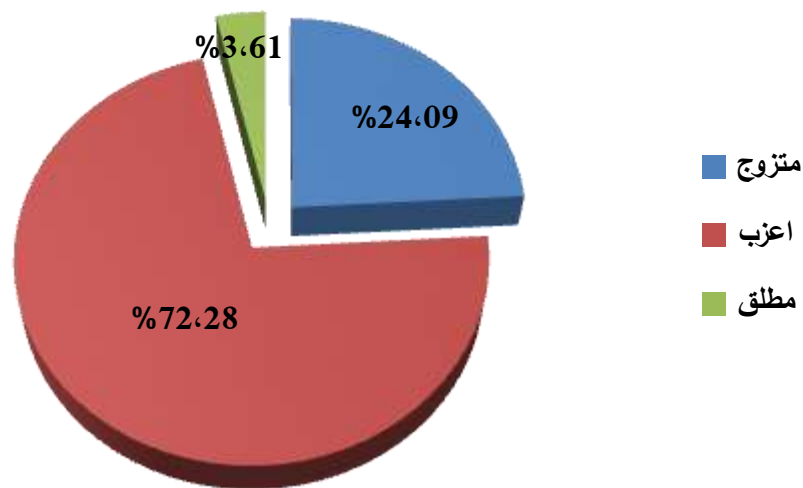
2-1 عرض النتائج الخاصة بالحالة العائلية:

جدول رقم 07: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة العائلية

النسبة المئوية%	التكرار	الحالة العائلية
24,09%	20	متزوج
72,28%	60	أعزب
3,61%	3	مطلق
100%	83	المجموع

شكل رقم 03: التمثيل البياني لخصائص العينة حسب متغير الحالة العائلية

توزيع العينة حسب متغير الحالة العائلية



بالنظر إلى الجدول رقم 07 يتبين أنّ نسبة 72,28% من أفراد عينة الدراسة هم من العزاب تليها نسبة المتزوجون بـ 24,09%، وأخيرا نسبة 3.61% من المطلقين ، تشير نتائج الدراسة إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم من العزاب ويعود هذا في نظرنا إلى كون العامل لا يستفيد من دخل شهري كبير، إذ تتراوح قيمة الدخل ما بين 8000دج/ 15000دج فعامل عدم الاستقرار المادي يعتبر مؤشر سلبي يؤثر على نفسية عامل الإدماج المهني وكذلك من خلال تحليل الجدول السابق الذي يصنف عينة البحث حسب الجنس نلاحظ أن نسبة الذكور مرتفعة مقارنة بالإناث ، مما أثر ذلك على معدل العزوبية بنسبة كبيرة .

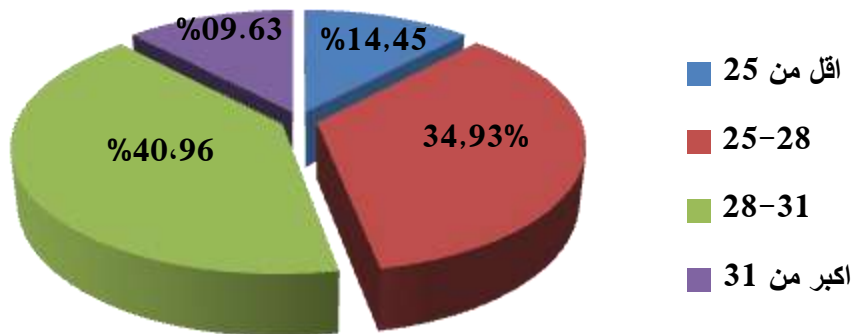
3-1 عرض النتائج الخاصة بالسن:

جدول رقم 08: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن:

النسبة المئوية%	التكرار	الفئات العمرية
14,45%	12	اقل من 25 سنة
34,93%	29	[28- 25]
40,96%	34	[31- 28[
09,63%	08	اكبر من 31 سنة
100%	83	المجموع

شكل رقم 04: التمثيل البياني لخصائص العينة حسب متغير السن

توزيع العينة حسب متغير السن



يوضح الجدول رقم 08 أن نسبة 40,96% من أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين [28-31] سنة ، تليها نسبة 34,93% ممن تتراوح أعمارهم ما بين [25-28]، أما نسبة الفئة التي يقل سن أفرادها على 25 سنة فتمثلت نسبة 14,45%، أما أقل نسبة ارتبطت بالفئة التي يتجاوز أفرادها سن 31 سنة وتقدر ب 09,63%.

يلاحظ كذلك أن أكثر من نصف العينة يتراوح سن أفرادها بين 25-31 سنة مما يدل على أن أغلبية الشباب يتوجهون إلى جهاز الإدماج المهني ، لطلب مناصب الشغل وهذا راجع إلى انتشار ظاهرة البطالة وعدم استقطاب المؤسسات المباشر لليد العاملة ، كما يمكن القول ان لعامل السن دور كبير في ارتفاع نسبة العزوبية اذ من الملاحظ في الجدول الحالي ان اكثر من اربعون فردا تقل اعمارهم عن ثمانية وعشرون عاما، هذا المؤشر أي صغر السن من احد العوامل التي جعلت معدل الزواج بالنسبة للعينة منخفضا.

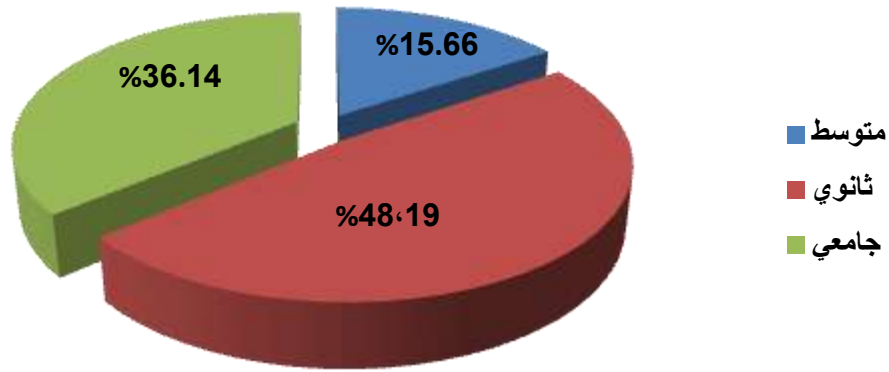
4-1 عرض النتائج الخاصة بالمستوى التعليمي:

جدول رقم 09: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية %	التكرار	المستوى التعليمي
15,66%	13	متوسط
48,19%	40	ثانوي
36,14%	30	جامعي
100%	83	المجموع

الشكل رقم 05: التمثيل البياني لخصائص العينة حسب متغير المستوى التعليمي

توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي



يتبين من خلال الجدول رقم 09 أن النسبة الأعلى من أفراد عينة الدراسة تمثلها فئة العمال الذين لهم مستوى تعليمي ثانوي وبلغت 48,19%، وتليها نسبة 36,14% تمثل فئة العمال الذين تلقوا تعليما جامعيًا، ثم تأتي فئة أصحاب المستوى متوسط وهي نسبة قليلة مقدرة بـ 15,66%، يلاحظ أن غالبية أفراد العينة لهم مستوى ثانوي وجامعي مما يجعل شعور الاغتراب كبيرا لديهم خاصة لدى خريجي الجامعات حينما يصطدمون بواقع مر في المؤسسات التي غالبيتها تعتمد على عنصر الاقدمية وتغيب عنصر الكفاءة والشهادات العليا.

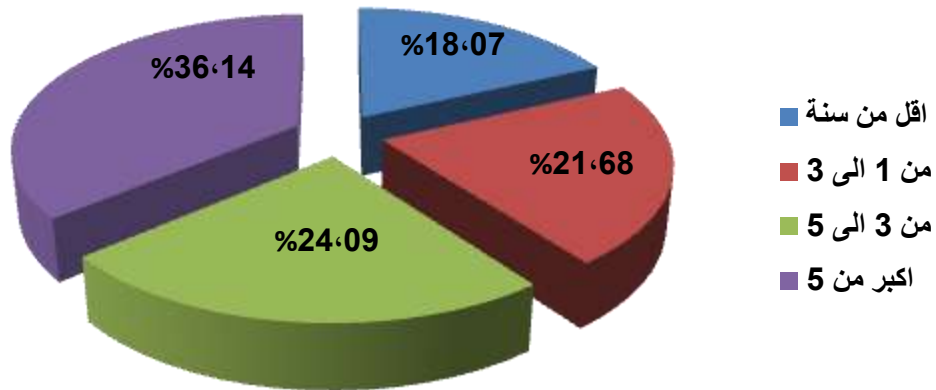
5-1 عرض النتائج الخاصة بالخبرة المهنية:

جدول رقم 10 : توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

النسبة المئوية %	التكرار	الخبرة المهنية
18,07%	15	اقل من سنة
21,68%	18	[03 - 01] سنة
24,09%	20	[05 - 03] سنة
36,14%	30	أكثر من 05 سنوات
100%	83	المجموع

الشكل رقم 06: التمثيل البياني لخصائص العينة حسب متغير الخبرة

توزيع العينة حسب متغير الاقدمية



يبين الجدول رقم 10 أن نسبة 36,14% من عينة الدراسة تمثل فئة العمال الذين بلغت خبرتهم المهنية أكثر من 05 سنوات ، تليها فئة الذين تتراوح خبرتهم ما بين [03 - 05] سنة بـ 24,09%، ثم تليها الفئة التي هي من [03 - 01] سنوات إذ بلغت 21,68% من أفراد العينة ، وفي الأخير تبلغ نسبة الأفراد من العينة ذوو الخبرة الأقل من سنة بـ 18,07% ، ما يلاحظ أن غالبية أفراد العينة لهم خبرة أكثر من خمس سنوات، وهي مدة نراها كافية من ناحية معرفة جو العمل والبيئة المحيطة به ، وهي تجربة مهنية لا بأس بها مما يجعل إجابتها على عناصر الاستمارة ذات مصداقية أكثر نظرا لقدمها في الميدان والملاحظ على أن فترات الخبرة أو الاقدمية متقاربة وقصيرة وهذا نظرا لطبيعة عقد الإدماج المهني.

الجدول رقم 11: الإحصاءات الوصفية لعينة الدراسة حسب بعد نمط الإشراف

الرتبة	درجة الموافقة	الانحراف لمعياري	المتوسط لحسابي	درجة الموافقة					العبارة	
				غير موافق بشدة	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق بشدة		
4	مرتفع	0,80	3,52	2	7	23	48	3	التكرار	تشعر بأن المشرف يراقبك أثناء عملك
				2,41	8,43	27,71	57,83	3,61	النسبة%	
1	مرتفع جدا	0,62	4,63	0	2	0	25	56	التكرار	تشعر بأن المشرف يعتبرك مجرد أداة لتحقيق أهداف العمل
				0,00	2,41	0,00	30,12	67,47	النسبة%	
2	مرتفع جدا	0,80	4,45	0	4	4	26	49	التكرار	لا يراعي المشرف ظروفك النفسية و الصحية أثناء أداء عملك
				0,00	4,82	4,82	31,33	59,04	النسبة%	
6	متوسط	1,10	3,34	5	9	38	15	16	التكرار	يتدخل المشرف في كل تفاصيل عملك
				6,02	10,84	45,78	18,07	19,28	النسبة%	
7	متوسط	1,06	3,25	4	17	25	28	9	التكرار	لا يكافئك المشرف إذا أدبت عملك على الوجه المطلوب
				4,82	20,48	30,12	33,73	10,84	النسبة%	
3	مرتفع	1,03	3,65	1	15	12	39	16	التكرار	لا يستشرك المشرف في القضايا الخاصة بالعمل
				1,20	18,07	14,46	46,99	19,28	النسبة%	
8	متوسط	1,12	2,99	5	29	19	22	8	التكرار	ينظم المشرف اجتماعات دورية لمناقشة سير العمل
				6,02	34,94	22,89	26,51	9,64	النسبة%	
5	مرتفع	0,94	3,51	1	15	16	43	8	التكرار	يطالبك المشرف بإنجاز عملك مهما كانت الظروف
				1,20	18,07	19,28	51,81	9,64	النسبة%	
9	منخفض	1,28	2,13	36	21	10	11	5	التكرار	يمنحك المشرف فرصة إظهار مهاراتك الشخصية في العمل
				43,37	25,30	12,05	13,25	6,02	النسبة%	
	مرتفع	1,20	3,50	54	119	147	257	170	التكرار	جميع فقرات المحور
				7,23	15,93	19,68	34,40	22,76	النسبة%	

الجدول رقم 11: الإحصاءات الوصفية لعينة الدراسة حسب بعد نمط الإشراف

يتضح من خلال الجدول رقم 11، أن المتوسط الحسابي العام المتعلق ببعد نمط الإشراف ومدى رضا عمال الإدماج المهني نحوه قدر بـ 3,50 وانحراف معياري قدره 1, 20، يوضح تشتت لبعض المفردات عن المتوسط الحسابي العام .

وفيما يلي إجابات عينة الدراسة ، من خلال العبارات المكونة لهذا البعد، مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري:

1- يظهر التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان أن العبارة رقم (2) : تشعر بأن المشرف يعتبرك مجرد أداة لتحقيق أهداف العمل ، جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4,63 وانحراف معياري صغير قدره 0,62 ، مما يدل على وجود تقارب كبير في الإجابات وعدم تشتتها عن المتوسط ، أي عدم تباين وجهات النظر بين مجموع أفراد العينة حول محتوى هذه الفقرة ، وتعكس هذه النتيجة مستوى موافقة مرتفع جدا .

تدلنا هذه المعطيات على أن هذا المؤشر هو اتجاه جد سلبي نحو العمل كونه يعمل على خلق مفاهيم هدامة وغير نافعة للمؤسسة ، إذ من خلال اعتبار غالبية عمال الإدماج المهني والمقدرة بـ 56 عاملا على أنهم مجرد أدوات لتحقيق أهداف العمل فهذا سيؤثر بالتأكيد على مردوديتهم الوظيفية ، وذلك من خلال نفسياتهم السلبية .

2- من خلال معطيات الجدول يظهر أن غالبية المبحوثين تتجه آراءهم إلى موافقة مرتفعة جدا على مضمون العبارة رقم (3) : لا يراعى المشرف ظروفك النفسية والاجتماعية أثناء أداء عملك ، كما توضح ذلك قيمة المتوسط الحسابي الذي قدر بـ

4,45، وبانحراف معياري قدره 0,80 مما يعكس وجود تقارب كبير في الإجابات وعدم تشتتها عن قيمة المتوسط الحسابي .

وهو مؤشر كذلك يبعث على القلق كون الغالبية من أفراد العينة لها نفس التوجه نحو نظرها للمشرف على أنه شخص لا يبالي تماما بظروف عمال الإدماج المهني ، رغم الظروف الصعبة التي يعانون منها خاصة من الجانب الاقتصادي ، إذ من الواضح أن للجانب المادي دور كبير في رفع درجة رضا العامل ، وإذا كنا ندرك ذلك من خلال نظرية تايلور كمثال، قمنا بإسقاطها على عامل الإدماج المهني الذي يتقاضى على الأكثر 15000 دج فهذا سيعمل على خلق ظروف نفسية وصحية صعبة وجب على المشرف إدراكها، إلا أننا نرى عكس ذلك تماما من خلال إجابات المبحوثين .

3- يتضح من الجدول أن العبارة رقم (6) : لا يستشرك المشرف في القضايا الخاصة بالعمل جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره 65, 3 وبانحراف معياري يقدر بـ 1,03 ، يدل على وجود تقارب إجابات أفراد العينة و مستوى موافقة مرتفع حول مضمون هذه الفقرة .

فمن خلال النتائج يتضح أن غالبية العمال يعتبرون أن المشرف لا يستشيرهم في أمور العمل ، وهو ما يساعد في تكوين الاتجاه السلبي نحو العمل ، من خلال هذا المؤشر يبدو أن هناك إحساس بالاعتراب التنظيمي وعدم رضا عن العمل .

4- تظهر نتائج الجدول أن المتوسط الحسابي للعبارة رقم (1) : تشعر بأن المشرف يراقبك أثناء عملك بلغ 3,52، وكذلك قيمة الانحراف المعياري 0,80، الدال على وجود تقارب كبير في إجابات المبحوثين حول مضمون العبارة التي احتلت المرتبة الرابعة وبمستوى موافقة مرتفع لما تضمنته.

نرى بأن الغالبية من أفراد العينة هم يشعرون أن المشرف يقوم بالتجسس عليهم وهذا لا يخدم بتاتا أهداف ومصالح المنظمة، كما يعمل على خلق شعور عدم الثقة بين المشرف وعامل الإدماج المهني .

5- يلاحظ أن مستوى الموافقة على العبارة رقم (8) : يطالبك المشرف بإنجاز عملك مهما كانت الظروف، هو مرتفع، تؤكد قيم المتوسط الحسابي الذي يقدر بـ 3,51 والانحراف المعياري بـ 0,94 الذي يظهر تقارب آراء عينة الدراسة نحو العبارة. فهناك نسبة كبيرة من أفراد عينة الدراسة، ترى أن قرارات ومطالب المشرف يجب أن تتخذ مهما كانت العوامل والظروف المحيطة بعامل الإدماج المهني، وهو ما ينم على أن عينة الدراسة غير راضية على تصرفات صاحب عملية الإشراف المهملة في نظرهم عامل العلاقات الإنسانية.

6- تبين نتائج الجدول بخصوص العبارة رقم (4): يتدخل المشرف في كل تفاصيل عملك التي جاءت في المرتبة السادسة وبمستوى موافقة متوسط حسب قيمة المتوسط الحسابي

للعبارة الذي بلغ 3,34 وانحراف معياري الذي تعكس قيمته المقدرة ب 1,10 بعض التشتت لأراء أفراد العينة نحو قيمة المتوسط هذه الفقرة .

فمن خلال النتائج يتضح أن عددا معتبرا يقدر ب31 فرد تتراوح اتجاهاتهم بين الموافقة بشدة والموافقة بينما هناك 38 من عمال الإدماج المهني غير متأكدين من ذلك وهذا راجع ربما لعدم وضوح المهام لهذه الفئة فمن خلال ذلك لا يمكن الحكم على هذا المؤشر في نظرهم .

7- بالنسبة للعبارة رقم (5) : لا يكافئك المشرف إذا أدبت عمالك على الوجه المطلوب نلاحظ أن متوسطها الحسابي يساوي 3,25 يكاد يميل نحو مجال المستوى المرتفع وانحرافها المعياري يقدر ب 1,06 ، يدل على عدم وجود تشتت كبير لإجابات أفراد العينة عن قيمة المتوسط وكان مستوى الموافقة حول مضمون العبارة متوسط ، وهو أقل من المتوسط العام للبعد وهو اتجاه غير إيجابي

هذه القيمة أي مكافأة عمال الإدماج المهني ولو معنويا ، تبقى بعيدة عن المستوى المطلوب وهي ربما نابعة من شعور بعض المشرفين بالتكبر ورؤيتهم لعمال الإدماج المهني على أنهم مجرد أدوات تقضي بها المؤسسة مصالحها لحين انتهاء العقد المبرم مع مديرية التشغيل.

8- يظهر التحليل الإحصائي أن قيمة المتوسط الحسابي لاتجاهات عينة الدراسة حول العبارة رقم (7) : ينظم المشرف اجتماعات دورية لمناقشة سير العمل ، هو 2,99 وان

قيمة الانحراف المعياري 1,12 الذي يشير إلى بعض التشتت لأراء المبحوثين عن قيمة المتوسط الحسابي ، وتعكس هذه النتيجة مستوى متوسط من حيث الموافقة على مضمون العبارة .

فالمتوسط الحسابي الذي جاء بأقل قيمة من المتوسط العام للبعد وهو ما أثر عليه سلبا وعدم وجود شبه اتفاق بين أفراد العينة ، مما يعني أن هناك بعض العمال يرون أن المشرف يقوم باجتماعات دورية لمناقشة سير العمل.

9- يلاحظ أن العبارة رقم (9) : يمنحك المشرف فرصة إظهار مهاراتك الشخصية في العمل جاءت في المرتبة التاسعة بمستوى منخفض كما تشير إليه قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وهما على التوالي 2,13 و 1,28 .

نلاحظ عدم الموافقة على هذه العبارة وهو اتجاه سلبي للمسئول نحو عامل الإدماج المهني إذ لا يسمح المشرف للعمال بإظهار مهاراتهم وإمكانياتهم على ارض الواقع وتجسيدها في المؤسسة المتمثلة في محافظة الغابات لولاية الجلفة ، وهذا ما تعززه العبارة رقم (6) : لا يستشرك المشرف في القضايا الخاصة بالعمل.

جدول رقم 12: الإحصاءات الوصفية لعينة الدراسة حسب بعد العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار

الرتبة	درجة الموافقة	الانحراف لمعياري	المتوسط لحسابي	درجة الموافقة					العبارة	
				غير موافق بشدة	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق بشدة		
2	متوسط	1,09	2,67	10	30	27	9	7	التكرار	تمنحك المؤسسة فرصة لسماع شكاويك
				12,05	36,14	32,53	10,84	8,43	النسبة%	
6	منخفض	0,89	1,93	28	39	12	2	2	التكرار	تكافئ المؤسسة الأفراد الذين يساهمون في نجاحها فقط
				33,73	46,99	14,46	2,41	2,41	النسبة%	
5	منخفض	0,91	2,25	16	40	17	10	0	التكرار	يتميز المسؤولون بكفاءات قيادية تؤهلهم لشغل مناصبهم في نظرك
				19,28	48,19	20,48	12,05	0,00	النسبة%	
1	متوسط	0,99	2,67	9	29	27	16	2	التكرار	معايير الأداء المتدنية لا يسمح بها في المؤسسة على جميع العمال
				10,84	34,94	32,53	19,28	2,41	النسبة%	
4	منخفض	1,06	2,37	19	27	28	5	4	التكرار	تعمل المؤسسة على الدفاع عن مصالح جميع العمال بدون استثناء
				22,89	32,53	33,73	6,02	4,82	النسبة%	
3	متوسط	0,89	2,66	5	35	27	15	1	التكرار	توضع الأهداف السنوية للانجاز من طرف المؤسسة بمقاييس موضوعية
				6,02	42,17	32,53	18,07	1,20	النسبة%	
8	منخفض	0,81	1,89	31	31	20	1	0	التكرار	تعمل المؤسسة على إشراك جميع العمال في الإدلاء بآرائهم نحو العمل
				37,35	37,35	24,10	1,20	0,00	النسبة%	
7	منخفض	0,85	1,90	31	32	17	3	0	التكرار	يلقى التجديد والإبداع تشجيعا من طرف المؤسسة
				37,35	38,55	20,48	3,61	0,00	النسبة%	
	منخفض	0,99	2,30	149	263	175	61	16	التكرار	جميع فقرات المحور
				22,44	39,61	26,36	9,19	2,41	النسبة%	

جدول رقم 12: الإحصاءات الوصفية لعينة الدراسة حسب بعد العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار

يتبين من خلال الجدول رقم 12، وعلى ضوء إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بعد العدالة والمشاركة أن مستوى الموافقة العام جاء منخفضاً ، حيث لم يتعدى المتوسط الحسابي العام 2,30 وانحراف معياري ضعيف نوع ما قدر بـ 0,99، ولم تتجاوز قيم المتوسطات الحسابية لجميع العبارات القيمة 2,67 ، وهو ما يؤكد أن جميع عبارات البعد تشير إلى تدني قيمتي العدل والمشاركة في اتخاذ القرار داخل المؤسسة .

وفيما يلي آراء عينة الدراسة ، من خلال العبارات المكونة لهذا البعد ، مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري:

1- تشير نتائج الجدول بخصوص إجابات أفراد عينة الدراسة نحو مضمون العبارة رقم (4) معايير الأداء المتدنية لا يسمح بها في المؤسسة على جميع العمال ، أنها ذات مستوى متوسط وجاء ترتيبها الأول على مستوى عبارات البعد ، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 2,67 أما قيمة الانحراف المعياري بلغت 0,99 والتي تشير إلى تشتت ضعيف لدرجات الإجابة عن قيمة المتوسط الحسابي .

يعبر هذا المؤشر على أن هناك معايير متدنية بخصوص العدالة ، وأن نسبة معتبرة من أفراد العينة يرون أن هناك تسامح من قبل إدارة المؤسسة ، وهو ما ينجر عنه استياء وتذمر من طرف العناصر العمالية التي تلتزم بأداء واجباتها وفق المعايير وبما تمليه صيغة العقد الممضاة من طرف مديرية التشغيل مع المؤسسة المعنية.

2- تظهر نتائج الجدول أن المتوسط الحسابي للعبارة رقم (1) : تمنحك المؤسسة فرصة لسماع شكاويك ، بلغ 2,67 تتساوى مع قيمة المتوسط الحسابي للعبارة السابقة ، غير أن قيمة الانحراف المعياري تساوي 1,09، الدال على وجود تقارب نسبي في إجابات المبحوثين حول قيمة المتوسط الحسابي وتحتل بذلك المرتبة الثانية، وبمستوى موافقة متوسط على مضمون العبارة .

من خلال المعطيات يتبين أن هناك شكاوي وانشغالات لعمال الإدماج المهني غير متكفل بها ، وهذا ما يعمل على خلق شعور العجز والعزلة لدى هذه الفئة ، مما ينتج عنها نقشي ظاهرة عدم الولاء لهذه المنظمة.

3- يظهر التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان أن قيمة المتوسط الحسابي لاتجاهات عينة الدراسة حول العبارة رقم (6) : توضع الأهداف السنوية للإنجاز من طرف المؤسسة بمقاييس موضوعية ، هو 2,66 وان قيمة الانحراف المعياري 0,89 ، التي تشير إلى تشتت ضعيف لإجابات أفراد عينة حول قيمة المتوسط ، ويقدر مستوى الموافقة على العبارة بمتوسط .

يوضح هذا المؤشر أن غالبية أفراد العينة غير موافقة على أن الأهداف المسطرة للإنجاز من طرف المؤسسة خلال السنة هي موضوعية ، ففي غياب شروط الاتصال الفعال والمشاركة العمالية ، ومؤسسة حريصة على مصالح العمال ، خاصة عمال الإدماج المهني(عينة الدراسة) لا يمكن وضع أهداف موضوعية وعادلة .

4- يتضح من خلال الجدول السابق أن العبارة رقم (5) : تعمل المؤسسة على الدفاع عن مصالح جميع العمال بدون استثناء ، جاءت في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره 2,37 وبانحراف معياري يقدر بـ 1,06 مما يدل أن ما أفضوا به أفراد عينة الدراسة يقارب نسبيا قيمة المتوسط الحسابي ، ومن خلال هذه النتائج يتضح بان مستوى الدفاع عن مصالح العمال ذات درجة منخفضة.

يلاحظ كذلك أن المؤسسة والتي من خلالها يتصور عامل الإدماج المهني ، أنها تغطي ضعفه وتواجه الضعف الاقتصادي والاجتماعي لديه ، أنها لا تعمل على الدفاع عنه والسعي له في منصب عمل دائم وثابت ، بالتالي يتدمر ويستاء عندما يرى العامل أن بعض الأشخاص تعمل المؤسسة على الدفاع عنهم ، وربما لديهم كفاءات أفضل منهم ، مما يجعل قيمتي العدالة والمشاركة التي يراها تتجسد من خلالها ، لا طائل منها، مما يخلق لديهم شعورا عن انفصالهم عن المؤسسة وظيفيا

5- يلاحظ أن مستوى الموافقة على العبارة رقم (3) : يتميز المسؤولون بكفاءات قيادية تؤهلهم لشغل مناصبهم في نظرك ، هو منخفض ، تؤكد قيم المتوسط الحسابي الذي يقدر بـ 2,25 والانحراف المعياري بـ 0,91 الذي يظهر تقارب آراء عينة الدراسة نحو محتوى العبارة .

إن مدى فعالية المنظمة في تحقيق أهدافها يتوقف إلى حد كبير على مدى توفر إطارات من المشرفين الأكفاء ذلك لأنهم يقومون بعمليات وأدوار أساسية داخل التنظيم لتوزيع

العاملين وتوجيههم إلى طرق العمل المناسبة وكذا التدخل في الوقت المناسب لتعديل سلوكهم وطرق أدائهم ، إذ تشير النتائج إلى أن غالبية أفراد العينة ترى أن فكرة الرجل المناسب في المكان المناسب غير متجسدة على أرض الواقع ، وهذا ما يعمل على انخفاض قيم العدالة والمشاركة في المؤسسة مما يؤثر سلبا على عمال الإدماج المهني خاصة في مجال اكتساب الخبرة الوظيفية .

6- يلاحظ من خلال الجدول أن العبارة رقم (2) : تكافئ المؤسسة الأفراد الذين يساهمون في نجاحها فقط جاءت في المرتبة السادسة وبمستوى منخفض كما تشير إليه قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وهما على التوالي 1,93 و 0,89 ، كما أن قيمة المتوسط محصورة في المجال الحرج القريب من الدرجة المنخفضة جدا. إن تأثير متوسط العبارة هو تأثير سلبي على المتوسط العام ، تشير هذه العبارة إلى أحد المؤشرات المعبرة .

7 - تبين نتائج الجدول بخصوص العبارة رقم (8) : يلقى التجديد والإبداع تشجيعا من طرف المؤسسة ، التي جاءت في المرتبة السابعة حسب قيمة المتوسط الحسابي الذي بلغ 1,90 وبانحراف معياري الذي تعكس قيمته المقدرة بـ 0,85 وجود تقارب في الإجابات وعدم تشتتها عن قيمة المتوسط الحسابي ، تقع بذلك في المجال الحرج القريب من الدرجة المنخفضة جدا .

قيمة المتوسط أقل من قيمة المتوسط العام وهو ما اثر عليه سلبا ، فتحفيز الابتكار وخاصة في مؤسسة تنشط في مجال هام جدا وهو المجال الفلاحي إذ يعتبر الشريان الاقتصادي للدولة ، يجب أن يكون من أهم أولويات المؤسسة المعنية(محافظة الغابات لولاية الجلفة) غير أن هذا المؤشر ذو مستوى منخفض في المؤسسة .

8 - أما بالنسبة للعبارة رقم (7) : تعمل المؤسسة على إشراك جميع العمال في الإدلاء بأرائهم نحو العمل ، يلاحظ أنها تقع في الترتيب الأخير لعبارات البعد وبمستوى منخفض من حيث الموافقة على محتواها حيث أن متوسطها الحسابي بلغ 1,89 يقترب من قيم مجال المستوى المنخفض جدا ، في حين قدر انحرافها المعياري 0,81 ، الذي يشير إلى تمركز قوي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول قيمة المتوسط الحسابي، مما يعكس شبه انعدام لهذه القيمة بالمؤسسة .

قيمة المتوسط أقل من المتوسط العام وهو ما أثر عليه سلبا ، وكون أن المشاركة في الإدلاء ببعض الآراء من طرف عمال الإدماج المهني ، تعمل على تنمية وعي الأفراد وتجعلهم أكثر نضجا وظيفيا ، من خلال تبادل الأفكار والآراء حول العمل ، مشبعة بذلك خاصة تأكيد الذات حسب نظريات التحفيز، وغالبية أفراد العينة ترى أن هذه القيمة غير متوفرة بالمؤسسة.

جدول رقم: 13 الإحصاءات الوصفية لعينة الدراسة حسب بعد العجز

الرتبة	درجة الموافقة	الانحراف لمعياري	المتوسط لحسابي	درجة الموافقة					التكرار	العبرة
				غير موافق بشدة	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق بشدة		
2	متوسط	1,02	3,01	3	28	22	25	5	التكرار	آرائها لها قيمة في الوسط الذي أعمل فيه
				3,61	33,73	26,51	30,12	6,02	النسبة%	
7	منخفض	1,10	2,53	10	42	14	11	6	التكرار	تتوافر لدي الإمكانيات والخبرات على انجاز الأعمال التي أكلف بها على الوجه المطلوب
				12,05	50,60	16,87	13,25	7,23	النسبة%	
5	متوسط	1,11	2,77	11	26	20	23	3	التكرار	لا أجد صعوبة في إتمام أي عمل أقوم به
				13,25	31,33	24,10	27,71	3,61	النسبة%	
8	منخفض	0,94	2,43	11	38	23	9	2	التكرار	استطيع مناقشة مسؤولي في الأمور الخاصة بالعمل
				13,25	45,78	27,71	10,84	2,41	النسبة%	
4	متوسط	0,97	2,87	5	27	28	20	3	التكرار	أود الاستمرار في عملي
				6,02	32,53	33,73	24,10	3,61	النسبة%	
3	متوسط	1,05	3,00	5	24	26	22	6	التكرار	انتمي لما أكلف به من مهام إدارية وفنية
				6,02	28,92	31,33	26,51	7,23	النسبة%	
6	متوسط	1,02	2,72	7	32	25	15	4	التكرار	غيابي يؤثر بشكل سلبي على سير المؤسسة
				8,43	38,55	30,12	18,07	4,82	النسبة%	
1	متوسط	1,06	3,12	7	16	25	30	5	التكرار	تأثيري في عملية صنع القرار الإداري في القسم ضعيفة
				8,43	19,28	30,12	36,14	6,02	النسبة%	
	متوسط	1,053	2,81	59	233	183	155	34	التكرار	جميع فقرات المحور
				7,90	31,19	24,50	20,75	4,55	النسبة%	

جدول رقم: 13 الإحصاءات الوصفية لعينة الدراسة حسب بعد العجز

من خلال الجدول رقم 13، نلاحظ أن الاتجاه العام لآراء عينة الدراسة نحو بعد العجز ذو درجة متوسطة تقع في بداية المجال القريبة من الدرجات المنخفضة، حيث قدر المتوسط الحسابي العام بـ 2,807 والانحراف المعياري بـ 1,053 الذي يوضح تشتت نسبي لدرجات الإجابة عن المتوسط العام، كما نلاحظ أن المتوسطات الحسابية للعبارات تراوحت قيمها بين (3,12 و 2,43) إذ جاءت العبارة رقم (8) في الرتبة الأولى وفي الرتبة الأخيرة العبارة رقم (4) بمتوسط حسابي قدر بـ 2,43 وانحراف معياري قدره 0,94.

في ما يلي نستعرض آراء عينة الدراسة من خلال العبارات المكونة لهذا البعد ، مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري:

1- تظهر نتائج الجدول أن المتوسط الحسابي للعبارة رقم (8) : تأثيري في عملية صنع القرار الإداري في القسم ضعيفة ، بلغ 3,12 وكذلك قيمة الانحراف المعياري 1,06 الدال على وجود تمركز نسبي لإجابات المبحوثين حول المتوسط الحسابي للعبارة والتي احتلت الرتبة الأولى، وهي نتيجة ذات مستوى متوسط من حيث الموافقة على مضمونها، تشير هذه النتيجة بان عامل الإدماج المهني يشعر نوعا ما بالعجز، وانه ليست لديه أهمية أو دور مركزي في عملية صنع القرار في المؤسسة ، وكون هذا المؤشر يعتبر من أهم مؤشرات البعد فهو يبعث على عدم الارتياح كون أننا لم نسجل درجة رضا كبيرة نحو هذا المؤشر.

2- يظهر التحليل الإحصائي للجدول أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي لاتجاهات عينة الدراسة حول العبارة رقم (1) : آرائى لها قيمة فى الوسط الذى أعمل فىه ، قدرها 3,01 وان قيمة الانحراف المعياري مقدرة ب 1,02 ، مما يدل على التقارب النسبي للإجابات أي تشتت ضعيف عن قيمة المتوسط ، لتعكس هذه القيم مستوى متوسط من حيث الموافقة ، باعتبار أن الأخذ بآراء عمال الإدماج مؤشر للرفع من الروح المعنوية المنخفضة وعدم الرضا الذي يشعر به العامل إزاء العديد من المظاهر التنظيمية اتجهت الدراسة لرصد هذا المؤشر كونه من أهم مؤشرات العجز ويلاحظ من الإحصائيات أن هناك نسبة معتبرة تقر بوجود المشاركة في الآراء ، إلا أنها ليست بالوجه المطلوب ، الذي يعمل على خلق الانسجام والولاء الوظيفي للمنظمة التي يشغل فيها .

3- تبين نتائج الجدول بخصوص العبارة رقم (6) : انتمى لما أكلف به من مهام إدارية وفنية ، التي جاءت في المرتبة الثالثة وبمستوى متوسط من حيث الموافقة حسب قيمة المتوسط الحسابي للعبارة الذي بلغ 3,00 وبانحراف معياري الذي تعكس قيمته المقدرة ب 1,05 نوع من التقارب النسبي لآراء أفراد العينة نحو مضمون هذه الفقرة ، تؤكد النتائج بعد الواقع فيما تنادي به الدولة الجزائرية حول التوافق بين ما يحمله خريجي الجامعات من شهادات وكفاءات إدارية وفنية وعلمية وما يلاقونه من تهيمش وعجز عبر تكليفهم بمهام وأوامر لا تعكس مكتسباتهم السابقة ولا متطلباتهم الحاضرة والمستقبلية .

4- يظهر التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان أن العبارة رقم (5) : أود الاستمرار في عملي جاءت في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره 2,87 وبانحراف معياري صغير قدره 0,97 ، مما يدل على تقارب إجابات الأغلبية من قيمة المتوسط الحسابي أي عدم تباين كبير في وجهات النظر بين مجموع أفراد العينة حول محتوى هذه الفقرة إذ تعبر هذه القيم على مستوى متوسط من حيث الموافقة ، وهو مؤشر من حيث ملاحظة ان 60 عاملا تتراوح إجاباتهم بين غير متأكد وموافق بشدة ، إن دل فإنما يدل على أن المؤسسة لا تعمل على الحد من ظاهرة العجز أو النقص النفسي التي يعاني منها عمال الإدماج المهني عبر بعض الآليات أو الوسائل كعملية الإشراف في اتخاذ القرارات أو العمل على توفير نظام الحوافز يكون خاصا بهاته الفئة .

5- يلاحظ أن العبارة رقم (3) : لا أجد صعوبة في إتمام أي عمل أقوم به ، أتت في المرتبة الخامسة وبمستوى متوسط أي أن الملاحظ أن هناك صعوبات كبيرة يتلقاها عامل الإدماج ، تؤكد قيم المتوسط الحسابي الذي يقدر ب 2,77 والانحراف المعياري ب 1,11 الذي يظهر تشتت نوع ما لبعض مفردات عينة الدراسة عن قيمة المتوسط الحسابي ، قيمة المتوسط هي أقل من قيمة المتوسط العام بذلك يتأثر سلبا بها يتضح أن التسهيلات غير متوفرة بما فيه الكفاية فالعمال مازالوا يفتقرون إلى آليات ومحيط وظيفي ، يعمل على تسهيل المهام المنوطة بهم.

6- من خلال معطيات الجدول يظهر أن قيمة المتوسط الحسابي لاتجاهات عينة الدراسة حول العبارة رقم (7) : غيابك يؤثر بشكل سلبي على سير المؤسسة قدرت ب 2,72 وان قيمة الانحراف المعياري هي 1,02 و التي تشير إلى تقارب نسبي لإجابات أفراد العينة حول قيمة المتوسط ، وتعكس هذه النتيجة مستوى متوسط من حيث الموافقة ، هو مؤشر يتجه بنا إلى القول ، أن نسبة معتبرة ترى أنها عاجزة على التأثير في المؤسسة المعنية سواء بالسلب أو بالإيجاب .

7- يلاحظ بالنسبة للعبارة رقم (2) : تتوافر لدي الإمكانيات والخبرات على انجاز الاعمال التي أكلف بها على الوجه المطلوب ، نلاحظ أن هناك مستوى منخفض من حيث الموافقة على محتواها ، تؤكد قيم المتوسط الحسابي الذي يقدر ب 2,53 والانحراف المعياري ب 1,10 الذي يظهر بعض التشتت للآراء عن قيمة المتوسط الحسابي للعبارة إن الشعور بالنقص لدى عمال الإدماج ناتج عن عدم الإشراف في عمليات اتخاذ القرار وهذا الأخير من أهم القواعد التي تعمل على رفع درجة الرضا إلا أن غيابها عمل على شعور عمال الإدماج بالعجز والاستصغار من الإمكانيات المتواجدة عندهم .

8- أما بالنسبة للعبارة رقم (4) : استطيع مناقشة مسؤولي في الأمور الخاصة بالعمل قد جاءت في المرتبة الأخيرة و بمستوى منخفض أي عدم الموافقة على العبارة ، قيمتي المتوسط الحسابي 2,43 والانحراف المعياري 0,94 ، وتعتبر نسبة قليلة عن الموافقة

بالتالي على وجود حالات فردية واستثنائية للسماح بمناقشة المشرفين على العمل هذا ما يؤكد على أن عمال الإدماج المهني يعانون من العجز واللامبالاة .

جدول رقم: 14 الإحصاءات الوصفية لعينة الدراسة حسب بعد العزلة

الرتبة	درجة الموافقة	الانحراف لمعياري	المتوسط لحسابي	درجة الموافقة					العبارة	
				موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة		
2	متوسط	1,02	3,23	3	19	24	30	7	التكرار	يتجاهل العاملين الدائمين في المنظمة لخبرتي الوظيفية
				3,61	22,89	28,92	36,14	8,43	النسبة%	
7	منخفض	0,98	1,90	32	36	9	3	3	التكرار	اشعر أنني في بيتي الثاني عندما أكون داخل المؤسسة
				38,55	43,37	10,84	3,61	3,61	النسبة%	
1	متوسط	1,22	3,29	4	25	12	27	15	التكرار	أشعر أنني غريب في عملي
				4,82	30,12	14,46	32,53	18,07	النسبة%	
3	متوسط	1,06	3,17	3	20	31	18	11	التكرار	لا أتلقى العون من العمال الدائمين بالمقدار الذي أتمناه
				3,61	24,10	37,35	21,69	13,25	النسبة%	
4	متوسط	1,21	3,01	8	27	13	26	9	التكرار	علاقاتي مع زملائي في العمل لها أهمية في حياتي
				9,64	32,53	15,66	31,33	10,84	النسبة%	
6	متوسط	0,96	2,64	7	34	27	12	3	التكرار	أجد صعوبة شديدة في مناقشة موضوع ما مع المشرف
				8,43	40,96	32,53	14,46	3,61	النسبة%	
5	متوسط	0,93	2,71	4	35	29	11	4	التكرار	لا يوجد ما يحفزني على المشاركة في نشاطات المؤسسة
				4,82	42,17	34,94	13,25	4,82	النسبة%	
	متوسط	1,15	2,85	57	174	145	149	56	التكرار	جميع فقرات البعد
				7,63	23,29	19,41	19,95	7,50	النسبة%	

يتبين من خلال الجدول رقم 14، أن متوسط استجابات مفردات العينة تجاه هذا المحور والمتعلق بالعزلة بشكل عام هو 2,85 و بدرجة متوسطة ، وهو مستوى غير صحي ومقلق وبالرجوع لعبارات الاستبيان التي تغطي هذا البعد يتضح أن جميعها جاءت في المستوى المتوسط من حيث الموافقة عدا العبارة رقم (2) التي جاءت في المرتبة الأخيرة و بمتوسط حسابي تقترب قيمته المقدر ب 1,90 من مجال المستوى المنخفض جدا .

وفيما يلي نستعرض آراء عينة الدراسة من خلال العبارات المكونة لهذا البعد، مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري:

1- يتضح من خلال الجدول أن العبارة رقم (3) : أشعر أنني غريب في عملي ، جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3,29 وبانحراف معياري كبير يقدر ب 1,22 يدل على وجود تشتت إجابات أفراد العينة حول مضمون هذه الفقرة ، وتكون بذلك درجة الموافقة متوسطة .

يبدو أن بخصوص مؤشر الشعور بالغرابة فإننا نلاحظ أن ما يعادل 42 عامل إدماج مهني يشعرون بعزلة و غرابة كبيرة ، وهذا ربما راجع لسياسة المؤسسة في عدم إعطاء الفرص اللازمة لدمج عمال الإدماج المهني في البيئة والمحيط الداخلي لها، من خلال صهره مع جماعات العمل ذات الاقدمية والثابتة في مناصبها بمختلف فئاتها السوسيو مهنية .

2- تبين نتائج الجدول بخصوص العبارة رقم (1) : يتجاهل العاملون الدائمون في المنظمة

لخبرتي الوظيفية ، التي جاءت في المرتبة الثانية وبمستوى موافقة متوسط حسب قيمة

المتوسط الحسابي للعبارة الذي بلغ 3,23 وبانحراف معياري الذي تعكس قيمته المقدرة

ب 1,02 وجود تقارب نسبي للإجابات أي تشتت قليل عن قيمة المتوسط الحسابي .

يظهر هذا المؤشر الذي يعبر عن احد عناصر العزلة ، وهو عدم الاعتراف بمقدرات

ومهارات عمال الإدماج المهني ، مما يجعلهم عرضة لمشاعر العزلة والاعتزاز عن

المنظمة وعن أهدافها .

3- يلاحظ بالنسبة للعبارة رقم (4) : لا أتلقى العون من العمال الدائمين بالمقدار الذي

أتمناه ، نلاحظ أنها تقع في المستوى المتوسط من حيث الموافقة على محتواها، تؤكد

ذلك قيم المتوسط الحسابي الذي يقدر ب 3,17 والانحراف المعياري ب 1,06 الذي

يظهر بعض التشتت للآراء عن قيمة المتوسط الحسابي للعبارة ، وهو سلوك سلبي من

العمال الدائمين نحو عمال الإدماج ، و هو يسيء إلى نفسيتهم و يؤثر على أداء و

فعالية المؤسسة ، غير أن نسبة كبيرة من المبحوثين ترى أنها تتلقى المساعدة .

4- أما بالنسبة للعبارة رقم (5) : علاقتي مع زملائي في العمل لها أهمية في حياتي ،

تقع هي الأخرى في المستوى المتوسط من حيث الموافقة على محتواها ، توضحه قيم

المتوسط الحسابي ب 3,01 والانحراف المعياري ب 1,21 الدال على وجود تشتت قوي

لمفردات العينة ، وهو سلوك ايجابي إلا أننا نرى أن عامل الإدماج لا يهمله كثيرا تكوين

علاقات مع جماعات العمل الموجودة في المؤسسة ، ويتضح ذلك من خلال النتائج الموجودة بدرجة متوسطة .

5- يلاحظ أن مستوى الموافقة على العبارة رقم (7) : لا يوجد ما يحفزني على المشاركة في نشاطات المؤسسة ، هو متوسط، تؤكد قيم المتوسط الحسابي الذي يقدر ب 2,71 والانحراف المعياري بقيمة 0,93 ، الذي يدل على وجود تقارب في الإجابات وعدم تشتتها عن المتوسط الحسابي .

إن للحوافز الدور الحاسم في التسيير والرفع من الروح المعنوية لدى العمال ، والمشرف والقائد الناجح مطالب في ضوء أسس التي يبنى عليها السلوك التنظيمي أن يكون قدوة للعامل ، تشير هذه النتيجة إلى ضعف دور المشرف على المتابعة و التوجيه المستمر لعمال الإدماج المهني لإنجاز المهام .

6- يظهر التحليل الإحصائي للجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لاتجاهات عينة الدراسة حول العبارة رقم (6) : أجد صعوبة شديدة في مناقشة موضوع ما مع المشرف تقدر قيمته ب 2,64 ، وان الانحراف المعياري يقدر ب 0,96 مما يدل على وجود تقارب للإجابات من قيمة المتوسط ، أي عدم تباين كبير لآراء أفراد العينة بخصوص العبارة تعكس بذلك مستوى موافقة متوسط لمضمون هذا المؤشر الذي احتل الرتبة السادسة .

فهذا المؤشر الذي يعبر عن صعوبة التواصل مع المشرفين يدل على وجود هوة و فراغ كبيرين يعاني منهما عمال الإدماج المهني لان من أهم العوامل التي تجعل العامل يشعر

بالاستقرار والأمن الوظيفي ، هو استطاعة طرحه لقضايا تهمة هذا مالا نراه مطبقا من خلال هذا المؤشر إلا بصعوبة ، كما يدل هذا المؤشر على نقص العلاقات ، وضعفها بين عمال الإدماج المهني والعمال الدائمين ممثلين في المشرفين .

7- أما بالنسبة للعبارة رقم (2) : اشعر أنني في بيتي الثاني عندما أكون داخل المؤسسة

قد جاءت نتائجها تختلف عن باقي عبارات البعد ، حيث يلاحظ أن متوسطها الحسابي بلغ 1,90 ليقترّب من مجال المستوى المنخفض جدا ، في حين قدر انحرافها المعياري 0,98 الذي يشير إلى تمركز اغلبيه الإجابات حول المتوسط الحسابي ، لتقع في المرتبة الأخيرة ، إن عامل الإدماج لا يشعر انه مرتاح في المؤسسة ولا ينتمي إليها ، إلا أن هناك نسبة لا بأس بها مقدرة ب15 فرد تتراوح اتجاهاتهم بين موافق بشدة وموافق على أن المنظمة هي بيتهم الثاني .

1- عرض وتحليل ومناقشة فرضيات الدراسة :

سيتم عرض في هذا الفصل النتائج التي تمّ التوصل إليها في هذه الدراسة و ذلك بتحليل و مناقشة نتائج الفرضيات الجزئية و الفرضية العامة من خلال معرفة وتحليل علاقات الارتباط بين أبعاد البيئة المتمثلة في الإشراف والعدالة والمشاركة في اتخاذ القرار مع بعدي الاغتراب الوظيفي المتمثلة في العجز والعزلة .

1-2 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى :

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	الدلالة
نمط الإشراف	3,50	1,20	0.35	0,001	دال
العجز	2,81	1,05			

جدول رقم 15: علاقة ارتباط نمط الإشراف والعجز

يوضح الجدول رقم 15 أن قيمة معامل الارتباط " بيرسون " بين بعد الإشراف والعجز موجبة ، حيث بلغ معامل الارتباط $r=0,35$ ، وهذا ارتباط دال عند مستوى الدلالة 0.01 وعليه يمكن القول أن هناك علاقة طردية موجبة أي كلما كانت عملية الإشراف غير مرضية لعمال الإدماج كلما زاد شعورهم بالعجز، وبالتالي نقبل الفرضية الجزئية الأولى القائلة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإشراف والعجز.

إن نتائج الفرضية الجزئية الأولى والتي تشير إلى وجود علاقة طردية بين نمط الإشراف والعجز ، قد يفسر انه و باعتبار الإشراف من محددات السلوك الإنساني وكونها تؤثر فيه، والتي يمكن استخدامها في التنبؤ بسلوك العمال من خلال ردات الفعل تجاه نمط الإشراف الموجه نحو عمال الإدماج المهني .

فخلال تواجد عمال الإدماج بالمؤسسة ومعايشتهم للظروف والبيئة المحيطة بهم ومعرفتهم لكيفية تسيير المشرفين للعمليات الإدارية مع العمال الدائمين ومقارنتها مع ما يلاقونه من معاملات غير صحية سواء بالنسبة إليهم أو بالنسبة للمنظمة ككل ، مما يجعل الشعور بالعجز أكثر وذلك مرتبطاً بسوء نمط الإشراف المطبق في مؤسستهم .

2-2 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	الدلالة
العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار	2,30	0,99	0,52	0,000	دال
العجز	2,81	1,05			

جدول رقم 16 : علاقة ارتباط قيم العدالة و المشاركة في اتخاذ القرار بالعجز

يوضح الجدول رقم 16 أن قيمة معامل الارتباط بين بعد قيم العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار و بعد العجز موجبة، حيث بلغ معامل الارتباط $r = 0,52$ ، وهذا ارتباط دال عند مستوى الدلالة 0.01 ، وهو ارتباط قوي نسبي معناه كلما قلت فرص العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار في المؤسسة صاحبها ارتفاع في الشعور بالعجز بالنسبة لعمال الإدماج المهني ، مما يجعلنا نقبل الفرضية الجزئية الثانية القائلة : **توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار والعجز.**

إن مناقشة نتيجة الفرضية الجزئية الثانية التي تؤكد الارتباط بين بعدي العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار وعلاقته بالعجز ، تقضي إلى نتيجة هامة وهي أن قيم مشاركة العمال في تنظيم العمل و اتخاذ القرار من خلال إتاحة الفرص لهم بالتعبير عن انشغالاتهم والمشاكل المرتبطة بالعمل وتشجيع الابتكار واستخدام العقول في حل المشكلات التي تعترض العمل والانجاز، لها اثر كبير في تحديد درجة الرضا وزيادة الشعور بالولاء للتنظيم كما أن للدفاع عن مصالح عمال الإدماج المهني من طرف مؤسسة محافظة الغابات لها دور كبير فيزيد مستوى الشعور بالانتماء على أننا نرى عكس ذلك فمن خلال البيانات نرى أن المؤسسة لا تهتم أبدا بمشاركة عمال الإدماج المهني مما جعلهم يشعرون بالعجز .

3-2 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	الدلالة
نمط الإشراف	3,50	1,20	0,46	0,000	دال
العزلة	2,85	1,15			

جدول رقم 17 : علاقة نمط الإشراف بالعزلة

يوضح الجدول 17 أن قيمة معامل الارتباط " بيرسون " بين بعد نمط الإشراف و العزلة موجبة، حيث بلغ معامل الارتباط $r=0,46$ ، وهذا ارتباط دال عند مستوى الدلالة 0.01 وعليه يمكن القول أن هناك علاقة طردية موجبة بين بعدي نمط الإشراف و العزلة أي كلما كان نمط الإشراف غير مرضي، كلما زاد شعور عمال الإدماج المهني بالعزلة، مما يمكن القول بأن الفرضية الجزئية الثالثة مقبولة القائلة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط الإشراف و العزلة.

قد تفسر نتائج الفرضية الجزئية الثالثة بناء على أن الإشراف الجيد يعمل على نمو مشاعر الانتماء للمنظمة بالنسبة لعمال الإدماج المهني الذين يعتبرون عناصر جددا في الميدان حيث اشرنا فيما سبق أن اكبر نسبة اقدمية في هاته المؤسسة تتراوح من 5 سنوات إلى 6 سنوات مما وجب على المؤسسة الاعتناء بهم لضمهم إلى جو العمل هذا ما لا نراه

في ارض الواقع من خلال استجابات المبحوثين سابقا على بعد نمط الإشراف ، مما جعل شعورا بالعزلة يغزو أفكارهم .

4-2 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة :

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	الدلالة
العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار	2,30	0,99			
العزلة	2,85	1,15	0,54	0,000	دال

جدول رقم: 18 علاقة ارتباط قيم العدالة و المشاركة في اتخاذ القرار بالعزلة

يوضح الجدول 18 أن قيمة معامل الارتباط بين بعد قيم العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار و بعد العزلة موجبة ، حيث بلغ معامل الارتباط $r = 0,54$ ، وهذا ارتباط دال عند مستوى الدلالة 0.01 ، وهو ارتباط قوي نسبي، مما يعني انه كلما نقصت فرص العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار بالمؤسسة صاحبها ارتفاع في الشعور بالعجز، مما يجعلنا نقبل الفرضية الجزئية الرابعة القائلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم العدالة والمشاركة و بعد العزلة.

عند مناقشة هذه النتيجة يمكن القول في ضوء المقارنة مع النتائج المتعلقة بالفرضيات الأخرى أنها أحرزت أقوى علاقة ارتباط ، فالمؤسسات التي تتبنى قيم تدعم المشاركة في صناعة القرارات قبل اتخاذها انطلاقا من الاعتقاد بان كل عامل في المؤسسة مهما كان

موقعه فيها سواء كان عاملاً دائماً أو عاملاً مؤقتاً فهو عنصر فعال ينبغي الاستفادة من اقتراحاته، هذه القيم بلا شك تشجع روح التعاون والمبادرة لدى العمال. وعكس ذلك إذا سادت المؤسسة قيم مبنية على التمييز بين أعضائها فهذا ما ينبئ عن انهيارها وانحدارها من خلال الصراعات التي ستنشأ بسببها.

ومن جهة أخرى ينتاب عمال الإدماج المهني شعور بالغبن والاستياء عندما يقفون على حقيقة عدم عدالة تقييم أدائهم، هذا الشعور يخلق حالة من عدم الرضا عن العمل .

عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة :

إن تحقق الفرضيات الجزئية يفضي إلى نتيجة مفادها أن الفرضية العامة قد تحققت ومن خلال بيانات الجدول رقم 19 والمتضمن نتائج حساب معامل ارتباط بيرسون ، فإنه يتبين وجود علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائياً قيمتها تقدر بـ 0,58 عند مستوى الدلالة 0.01 بين متغير البيئة الداخلية و متغير الاغتراب الوظيفي وهي علاقة قوية نسبياً.

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	الدلالة
البيئة الداخلية	2,91	1,22	0,58	0,000	دال
الاغتراب الوظيفي	2,83	1,10			

جدول رقم: 19 علاقة ارتباط بين متغيرات الدراسة

يتضح من خلال الجدول رقم 19 أن مستوى الاغتراب الوظيفي بمتوسط حسابي يقدر ب 2,83 أقل من مستوى البيئة الداخلية الذي يقدر متوسطها الحسابي ب 2,91.

يمكن القول أنه يوجد تداخل كبير بين البيئة الداخلية و الاغتراب الوظيفي إذ من الصعب الفصل بينهما حيث انه من المعلوم أن للبيئة الدور الكبير في رفع الروح المعنوية للعمال خاصة إذا كان هؤلاء العمال من فئة تفتقر إلى الخبرة الوظيفية متمثلة في عمال الإدماج المهني ، وهذا ما يشير إليه معظم الباحثين في مجال علم النفس الاجتماعي وعلم اجتماع العمل والتنظيم من دراساتهم المتعلقة بالسلوك الإنساني داخل التنظيم، ولعل ما جاءت به مدرسة العلاقات الإنسانية لخير دليل على ذلك ، من خلال طرحها لمفهوم الإشراف على انه عامل من العوامل التي تحدد سلوكيات الفاعل في المنظمة سواء بالسلب أو بالإيجاب .

وعند النظر لنمط الإشراف وقيم العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار باعتبارها أبعاد للبيئة الداخلية نجد أنها ترتبط بعلاقة إيجابية بالاغتراب الوظيفي حيث يزداد مستوى الاغتراب كلما ساءت البيئة الداخلية للمنظمة وفقاً لما أظهرته نتائج ارتباط بيرسون " فكما هو معروف أن الأفراد يأتون إلى بيئات العمل وهم يحملون حاجات ورغبات وتوقعات مختلفة وهذه التوقعات والمشاعر والأحاسيس والقيم ،تتفاعل مع بعضها البعض لكي تؤدي في النهاية إلى تشكيل اتجاهات للأفراد نحو المنظمة ونحو بيئة العمل، وقد تكون سلبية أو إيجابية، فالاتجاه الايجابي يترتب عليه ممارسة الفرد للأنماط السلوكية الايجابية مثل

الرغبة في مواصلة العمل، وبذل الجهد والتعاون ، أما الأنماط السلوكية السلبية الناتجة عن اتجاهات الفرد السلبية فتمثل الصور التي تظهر الفرد كإنسان كئيب، غير متعاون غير مخلص، عدم الولاء والالتزام وعليه فنجاح المنظمة يتوقف على مدى تمتعها ببيئة داخلية جيدة تعمل على تكوين اتجاهات ايجابية مما يساعد في رفع مستوى الشعور بالولاء والانتماء عكس الشعور بالعجز والعزلة.

الاستنتاج العام

إن النتائج التي انتهت إليها هذه الدراسة تؤكد نص الفرضية العامة التي انطلقنا منها وهي يرتبط الاغتراب الوظيفي بعلاقة ذات دلالة إحصائية بالبيئة الداخلية .

خلصت الدراسة على أن أغلبية عمال الإدماج المهني هم من العزاب وذوو مستويات علمية لا بأس بها.

بينت الدراسة وجود مستوى مرتفع جدا لمؤشر اعتبار عمال الإدماج المهني هم مجرد أدوات سيستغنى عنها فيما بعد ، و كذا لمؤشر عدم مراعاة المشرفين للحالات التي يكونون عليها عمال الإدماج ، والى مستويات منخفضة فيما يخص إشراكهم في عمليات الإدلاء بأرائهم نحو العمل وإعطاء بعض المقترحات ، وتشجيعهم على الأعمال والمبادرات التي يقومون بها.

أظهرت الدراسة فيما يتعلق بمحور العجز لمستويات منخفضة بالنسبة لمؤشرات عدم وجود صعوبات في العمل ، الرغبة في الاستمرار بالعمل، أما مؤشر ضعف التأثير من طرف عمال الإدماج المهني بالمؤسسة فقد أتى في المرتبة الأولى في هذا المحور.

خلصت أيضا إلى أن كل مستويات أبعاد الدراسة جاءت بدرجة متوسطة، ماعدا بعد نمط الإشراف الذي كانت جل مؤشراتته تتجه إلى الجانب السلبي فكانت نتائجه مرتفعة وبمستوى منخفض لبعده العدالة و المشاركة، وإذا ما تم ترتيب هذه الأبعاد، نجد أن بعد نمط الإشراف يأتي في الرتبة الأولى، يليه بعد العزلة، ثم بعد العجز، يليه في المرتبة الرابعة بعد قيم العدالة و المشاركة في اتخاذ القرار.

أظهرت الدراسة تأثير البيئة الداخلية على بعدي الاغتراب الوظيفي وبدرجة متقاربة جدا بينهما.

وعند التعاطي مع النتائج السابقة وما أسفرت عليه مؤشرات الدراسة و نتائج علاقة ارتباط بيرسون التي تؤكد صحة الفرضيات المصاغة ، أي وجود علاقة بين المتغير التابع والمستقل ، ليتضح أن لبيئة المنظمة دور كبير في المحافظة على ثباتها واستقرارها إذ من

الواجب على المؤسسة السهر على إيجاد بيئة تكون مناسبة للفاعلين فيها، وذلك من اجل تجنب بعض الظواهر الغير صحية في المنظمة، التي تعمل في المستقبل على ظهور الصراعات والتكتلات وكل يخدم مصلحته الشخصية، فتتحول بهذه التصرفات أهداف المنظمة التي أنشئت من اجلها إلى مآرب أخرى و يظهر مفهوم البايك، لتتحد فيما بعد هذه المنظمة وتتهار بالكل.

الختامة

الخاتمة

في خاتمة البحث ومن خلال استعراضنا للجانب النظري والميداني للدراسة يتضح أن للبيئة الداخلية علاقة بالاعترا ب الوظيفي، من خلال نمط الإشراف المتبع من طرف المؤسسة نحو عمال الإدماج المهني، فالإشراف باعتباره المحرك والموجه لإرادة العامل وجب الاعتناء به وإعطاءه الروح الإنسانية اللازمة وذلك من أجل الحصول على نتائج ايجابية للفرد العامل وللمنظمة التي هي محددة أهدافها سابقا، كذلك أيضا فإن الإشراف الجيد وحده لا يكفي حيث بينت الدراسة انه يجب على المنظمات إشراك العمال في العمليات الإدارية وإعطاءهم الشعور بأنهم جزء لا يتجزأ من العمل، لذلك نرى المجتمعات المتطورة تعمل باستمرار على إيجاد صيغ وسبل تدفع بالعمال لإعطاء الولاء التام للمنظمة، كالمنظمات اليابانية مثلا حيث من أهم مبادئها مشاركة العمال في اتخاذ القرار.

ويمكن القول أن حالة العجز التي منيت بها المؤسسة الجزائرية عبر تاريخها وعند كل تغيير تعكس تنامي نمط عام من السلوك يعبر عن إهمالنا عن قصد أو غير قصد للبعد الإنساني لعلاقات الأفراد في مواقف تسييرهم وقيادتهم ، هذا بالرغم من الإرث الحضاري الإسلامي الذي نتشوق بالانتماء إليه .

قائمة المراجع

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

أ) المعاجم والموسوعات:

- 1- الرازي محمد بن أبي بكر، مختار الصحاح ، دار الكتاب العربي ، بيروت ، 2004.
- 2- بدوي أحمد زكي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت ، مكتبة لبنان، 1997.
- 3- بدوي أحمد زكي ، معجم المصطلحات الاقتصادية ، دار الكتاب المصري ، القاهرة ، دار الكتاب اللبناني بيروت 1985 .
- 4- بن هادية علي وآخرون ، القاموس المدرسي، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر، الجزائر، الطبعة السابعة 1991
- 5- النجار زينب ، معجم العلوم التربوية والنفسية (عربي-انجليزي)، ط1، دار المصرية اللبنانية، مصر، 2003
- 6- طلعت همام ، قاموس العلوم النفسية و الاجتماعية ، موسوعة الرسالة ، الطبعة الأولى ، بيروت ، 1984 ع2 ، الأردن، 1990.
- 7- مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط ، القاهرة ، مكتبة الشروق الدولية ، الطبعة الرابعة ، 2004 .
- 8- فرج عبد القادر طه وآخرون ، موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، ط2 ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة ، مصر، 2003 .

ب) الكتب:

- 1 -إبراهيم محمد ، الإدارة في الإسلام ، الدار السورية ، الخرطوم ، السودان ، 1993.
- 2-أبو نمس أحمد إبراهيم ، الإدارة في الإسلام، عالم الكتاب ، القاهرة ، مصر، 1991 .
- 3-إحسان محمد الحسن ، الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي ، دار طليعة، ط2 ، بيروت ، 1986 .
- 4-الأصفر أحمد، علم الاجتماع ودراسة الفعل الإنساني ، بحث غير منشور.
- 5-أنجلز ماركس ، المؤلفات المبكرة ، ترجمة محمد علي محمد ، دار التقدم، مصر .
- 6-باركر، وآخرون، علم الاجتماع الصناعي، الإسكندرية، منشأة المعارف، 1972.
- 7-بدران عمر ، حسن أحمد ، الإنسان والإعلام، المنصورة، جزيرة الورد، 2002
- 8-البطري أحمد ماهر، القيادة وفعاليتها في الإسلام، المكتب الجامعي ، الإسكندرية ، مصر، 2001 .

- 9-بن شهرة مدني ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، التجربة الجزائرية ، الطبعة الأولى عمان ، دار الحامد للنشر و التوزيع 2009 .
- 10-بوخريسة بوكري ، اقتراح نموذج تنظيمي مفتوح مقدمة في سوسيولوجيا التنظيمات الصناعية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
- 11-خضر محمد مختار ، الاغتراب والتطرق نحو العنف ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر .
- 12-دانييل بورشتاين ، ترجمة شوقي جلال ، التنين الأكبر ، الصين في القرن الواحد و العشرون المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، بيروت ، 2001 .
- 13-الدهان اميمة ، نظريات منظمات الأعمال ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، 1992 .
- 14 1997 لبنان ، بيروت، 1 م ، 1 ط شاهين، فؤاد تعريب ، النفس، علم بارو موسوعة وفرنسواز دورون رولان
- 15-زرواتي رشيد ، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، جامعة المسيلة ، ط 1 ، المسيلة ، الجزائر ، 2002 .
- 16-السباعي زهير أحمد، عبد الرحيم شيخ إدريس، القلق وكيف تتخلص منه، دار القلم ، دمشق ، سوريا ، 1996 .
- 17-السيد شتا علي ، اغتراب الإنسان في التنظيمات الصناعية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، مصر .
- 18-عصار خير الله ، مبادئ علم النفس الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1989 .
- 19-عبد الغني جمال، محمد سعيد، آراء علماء النفس في الخوف ومثيراته ، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة ، مصر، 1989
- 20-عبده عيسى ، العمل في الإسلام ، دار المعارف، القاهرة ، مصر ، 1997 .
- 21-عبيدات محمد وآخرون ، منهجية البحث العلمي (القواعد والمراحل والتطبيقات) ، الجامعة الأردنية ، ب ط ، عمان الأردن ، 1999 .
- 22-عدون ناصر ، اقتصاد المؤسسة ، الجزائر، دار المحمدية ، 1998
- 23-العيسوي عبد الرحمن محمد ، علم النفس ومشكلات الفرد، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، مصر ، 1995 .
- 24-العيسوي عبد الرحمن محمد ، علم النفس والإنتاج، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، مصر، 1997
- 25-الغزالي محمد ، الإسلام ومناهج الاشتراكية، دار الكتب، القاهرة، مصر، 1987 .

- 26- الغمري إبراهيم ، السلوك الإنساني في الإدارة الحديثة، دار الجامعات المصرية، القاهرة، مصر، 2002 .
- 27- شاخنت ريتشارد ، الاغتراب ، ترجمة كامل يوسف حسين، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، لبنان، 1980.
- 28- شروخ صلاح الدين، منهجية البحث العلمي، دار العلوم، عنابة، 2003 .
- 29- شعبان الطاهر الأسود ، علم الاجتماع السياسي قضايا الأقليات بين العزل والإدماج ، القاهرة ، الدار اللبنانية، 2013 .
- 30- صادق عادل ، الألم النفسي والعضوي ، دار الأهرام ، القاهرة ، مصر، 1996 .
- 31- الفارس سليمان خليل ، إدارة الأفراد، منشورات جامعة دمشق، دمشق 1993 .
- 32- القرزاوي يوسف ، الإيمان والحياة، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، 1985.
- 33- القريوتي محمد قاسم، السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي ، دار الشروق للنشر والتوزيع 2000
- 34- الكبيسي عامر خضير حميد ، سيكولوجية التدريب " الاستراتيجيات والتقنيات والإشكاليات " ، مركز الدراسات والبحوث جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، المملكة العربية السعودية .
- 35- اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان و حمايتها ،"التقرير السنوي 2010 ، حالة حقوق الإنسان في الجزائر"، الجزائر ، روية 2012.
- 36- مجذوب فاروق ، طرائق و منهجية البحث في علم النفس، شركة المطبوعات لتوزيع، ط1، بيروت لبنان، 2003
- 37- محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة، منشأة المعارف، الإسكندرية، سنة 2003
- 38- مزيان محمد ، مبادئ في البحث النفسي و التربوي، ط1، دار الغرب لنشر و التوزيع، وهران، الجزائر، 1999 .
- 39- المغربي سعد ، الاغتراب في حياة الإنسان، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، الكتاب السنوي الثالث، بدون ط.
- 40- مقدم عبد الحفيظ ، الإحصاء و القياس النفسي و التربوي ، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية.
- 41- منصور حسن عبد الرزاق ، الانتماء والاعتراب، دار جرش للنشر والتوزيع، خميس مشيط، الأردن، 1989
- 42- الموسوي ضياء مجيد ، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، الجزائر، د م ج، 2007.

43-نجا على عبد الوهاب ، مشكلة البطالة و أثر برنامج الاصطلاح الاقتصادي عليها، دراسة تحليلية تطبيقية، جامعة الإسكندرية، دار النشر الجامعية 2005 .

44-الهادي محمد الجويلي ، مجتمعات للذاكرة، مجتمعات للنسيان، الجزائر، سراس للنشر، 1994.

ج) الأطروحات:

1-أبكر سميرة حسن ، ظاهرة الاغتراب لدى طالبات كلية البنات بالمملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية للبنات،جدة،1989

2- مخلوف محمد ، انتقال اليد العاملة الريفية إلى الصناعة، الاندماج والاعتراب، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، الجزائر، 1984.

3- منصور بن زاهي ، الشعور بالاعتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز، دراسة ميدانية بشركة سوناطراك ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل، جامعة منتوري ، قسنطينة الجزائر، 2007

4- شعيل بن بخيت المطرفي،الاعتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية،جامعة نايف العربية،الرياض،السعودية،2005

5-يمينة سوفاري و آخرون، سياسة التشغيل في الجزائر و دورها في معالجة مشكل البطالة ،لنيل شهادة الليسانس في العلوم التجارية ، جامعة الجلفة ، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية، 2009

6-يونس سميحة ، الاتجاهات خرجي الجامعة نحو السياسة الوطنية لتشغيل، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب وعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة،2007، ص76

د) المجالات:

1-إدريسي عزام ،الاعتراب السياسي لدى المتعلمين الشباب وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة جامعة دمشق ، مج13 ع2 دمشق، سوريا، 1997 .

2-بشرى علي ، مظاهر الاغتراب لدى الطلبة السوريين في بعض الجامعات المصرية ، كلية التربية ، جامعة دمشق، مجلة جامعة دمشق ، العدد- 24 العدد الأول،2008.

3- ديسمبر 1971 . ، وزارة الإعلام، الكويت،1971

4-الزغل علي وآخرون، الشباب والاعتراب ، دراسة ميدانية من شمال الأردن، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، مج. 2

- 5-زكي رمزي ، الاقتصاد السياسي للبطالة ، مجلة عالم المعرفة، العدد226، الكويت ، أكتوبر1997.
- 6-مولاي لخضر عبد الرزاق ، تقييم أداء سياسة الشغل في الجزائر ،مجلة الباحث عدد 2012/10 جامعة ورقلة
- 7- عصار عبد الله ، الاستلاب العمالي، مجلة الثقافة، ع 57 ، وزارة الإعلام والثقافة الجزائر .
- 8-عزت راجح أحمد ، الأعباء النفسية للحضارة الصناعية الحديثة، مجلة عالم الفكر، ع3 ، م2 ، أكتوبر نوفمبر
- 9-عنوز عبد اللطيف، الاغتراب الوظيفي ومصادره، مجلة الإدارة العامة، مج 39 ، ع2 ، الأردن، 1999.
- 10-عويديات عبد الله ، مظاهر الاغتراب عند معلمي المرحلة الثانوية في الأردن، مجلة دراسات العلوم الإنسانية، مج 23، عمان، الأردن، 1995 .
- 11-محمود آمال مصطفى، بعض مفاهيم الإدارة في القرآن ، مجلة التنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 1986 .
- 12-الهادي مباركي محمد ، المؤسسة الصغيرة والمتوسطة المفهوم والدور المرتقب ، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 11، قسنطينة، جامعة منتوري ، 1999.

(هـ) الملتقيات:

- 1-إبراهيم على حيدر ، تعزيز الاندماج الاجتماعي ، ورقة عمل مقدمة في اجتماع الخبراء التحضيري حول الإعلان العربي للتنمية الاجتماعية، عمان، 1995.
- 2-قومي عبد الحميد و آخرون، سياسة التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة ،جامعة المسيلة، الجزائر، 2011.

(و) القوانين:

- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد23، المؤرخ بتاريخ 04ماي سنة 2008، المادة 5 .

المراجع باللغة الأجنبية:

- 1-Alain birou, **babulaire des services sociales**, études ouvrières ,art ,intégration paris1966
- 2-Barakat Halim, **Alienation a process of encounter between utopia and reality**. Brit J.socialvol 20. 1969.

- 3–Blauner R, **Alienation and freedom**, Chicago and London. , The university of Chicago press, 1970.
- 4–CNES , **évaluation des dispositifs d'emploi 20 eme session plénière**, commission relation de travail, Alger 2002
- 5–CNES , « **rapport du groupe du travail revenus– emplois** » rapport national sur le développement humain 2006 Alger 2006.
- 6–Horton John, **the de humanization of anomie and alienation a problem in the ideology of sociology**. Vol XU. 1964
- 7–Jean mindel morin , **precise de sociologie**,edition nathan,1996
- 8–Kon I gors, **The concept of alienation in modern sociology** social research. 1967
- 9–l'office national des statistiques,,**l'emploi et le chômage**, (données statistiques, nr226, éditions ONS), ALGERIE, 1995
- 10–Mizruchi Ephrain Harold, **Success and opportunity, A study of anomie**, N, Y, the free press of Glencoe, London. 1964.
- 11–Omar aktouf, **Le travail industriel contre l'homme**, o.p.v. 1989.
- 12–Poppen hein. Fritz, **The alienation of modern man**, N, Y, Monthey review press, 1959
- 13–Raymond quivy,Luc van compenhoudt, **manuel de recherché en sciences sociaux**,bordas,paris,1998,
- 14–Rodolphe Ghglion ,Benjamin matlon,**les enquetes sociologique**
- 15–Seeman. M, **on the meaning of alienation A M social** , R,. Vol, XXX U , 1959.
- 16–Sykes. Gerald, **Alienation The cultural climate of our time**. (Ed) vol1. N.Y. 1964

17- Zolshan & Hirsh, **Wolter explorations in social change and alienation from work**

A.M. social. Vol 30.1965.

الملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة زيان عاشور بالجلفة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم الاجتماع: تنظيم وعمل

استمارة البحث

الاغتراب الوظيفي لدى العمال المؤقتين

دراسة لعينة من عمال الإدماج المهني

تحت إشراف الأستاذة:

نصيرة سالم

إعداد الطالب:

إسماعيل بن ملوكة

ملاحظة: في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر، يشرفني أن أطلب منك الإجابة على الأسئلة الخاصة بهذه الاستمارة

أمام الإجابة المناسبة والتحلي بالصدق ، الموضوعية و خدمة العلم و البحث العلمي بوضع علامة

إن معلومات هذه الاستمارة تبقى سرية و لا تستغل إلا لأغراض علمية

من فضلك التأكد من الإجابة و التركيز على كل سؤال.

السنة الجامعية 2015-2016

أولاً: البيانات الشخصية:

1. الجنس

أنثى

ذكر

2. المستوى العلمي

جامعي

ثانوي

متوسط

3. الفئة العمرية

أكبر من 31

31-28

من 25-28

أقل من 25

4. الحالة المدنية

مطلق

متزوج

أعزب

المحور الاول :الاغتراب الوظيفي

بعد العجز

درجة الموافقة					العبارة
غير موافق بشدة	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق بشدة	
					آرائي لها قيمة في الوسط الذي أعمل فيه
					تتوافر لدي الإمكانيات والخبرات على انجاز الأعمال التي أكلف بها على الوجه المطلوب
					لا أجد صعوبة في إتمام أي عمل أقوم به
					استطيع مناقشة مسؤولي في الأمور الخاصة بالعمل
					أود الاستمرار في عملي
					انتمي لما أكلف به من مهام إدارية وفنية
					غيابي يؤثر بشكل سلبي على سير المؤسسة
					تأثيري في عملية صنع القرار الإداري في القسم ضعيفة

بعد العزلة

درجة الموافقة					العبارة
غير موافق بشدة	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق بشدة	
					يتجاهل العاملون الدائمين في المنظمة لخبرتي الوظيفية
					اشعر أنني في بيتي الثاني عندما أكون داخل المؤسسة
					أشعر أنني غريب في عملي
					لا أتلقى العون من العمال الدائمين بالمقدار الذي أتمناه
					علاقاتي مع زملائي في العمل لها أهمية في حياتي
					أجد صعوبة شديدة في مناقشة موضوع ما مع المشرف
					لا يوجد ما يحفزني على المشاركة في نشاطات المؤسسة

المحور الثاني: البيئة الداخلية

بعد نمط الإشراف

درجة الموافقة					العبارة
غير موافق بشدة	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق بشدة	
					تشعر بأن المشرف يتجسس عليك أثناء عملك
					تشعر بأن المشرف يعتبرك مجرد أداة لتحقيق أهداف العمل
					لا يراعي المشرف ظروفك النفسية و الاجتماعية أثناء أداء عملك
					يتدخل المشرف في كل تفاصيل عملك
					لا يكافئك المشرف إذا أدبت عملك على الوجه المطلوب
					لا يستشرك المشرف في القضايا الخاصة بالعمل
					ينظم المشرف اجتماعات دورية لمناقشة سير العمل
					يطالبك المشرف بإنجاز عملك مهما كانت الظروف
					يمنحك المشرف فرصة إظهار مهاراتك الشخصية في العمل

بعد العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار

درجة الموافقة					العبارة
غير موافق بشدة	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق بشدة	
					تمنحك المؤسسة فرصة لسماع شكاويك
					تكافئ المؤسسة الأفراد الذين يساهمون في نجاحها فقط
					يتميز المسؤولون بكفاءات قيادية تؤهلهم لشغل مناصبهم في نظرك
					معايير الأداء المتدنية لا يسمح بها في المؤسسة على جميع العمال
					تعمل المؤسسة على الدفاع عن مصالح جميع عمال الإدماج بدون استثناء
					توضع الأهداف السنوية للإنجاز من طرف المؤسسة بمقاييس موضوعية
					تعمل المؤسسة على إشراك جميع العمال في الإداء بأرائهم نحو العمل
					يلقى التجديد والإبداع تشجيعاً من طرف المؤسسة