

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران - سانيا -

كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص: ماستر علم النفس العمل والأرغونومية

مذكرة التخرج

الضغط المهني الذي يواجهه خريجي الجامعة في ظل عقود إدماج حاملي الشهادات

(دراسة ميدانية في بعض المؤسسات الإدارية)

تحت إشراف:

المشرف الرئيسي: أ.د/ مباركي بوحفص

المشرف المساعد: أ/ساهر عبد الرحمن

من إعداد الطالبة

بن دحو سميمة

السنة الجامعية: 2013/2012

كلمة شكر

تتناثر الكلمات بحرا وحباً على صفائح الأوراق لكل من علمني وأزال غيمة الجهل مررت بها بريح العلم الطيبة ولكل من أعاد ملامح وتصحيح عشرات أبعث تحية شكر واحترام إلى أساتذتي الفضلاء مباركي بوحفص، ساهل عبد الرحمان، حمدادة ليلي الذين أمدوا لي النصيحة الغالية والإرشادات النيرة وكذا حسن المعاملة ورحابة الصدر، فكانوا نعم الموجهين طيلة مراحل هذا البحث. كما أشكر أيضاً كل من الأستاذ ماحي والأستاذة شعبان الزهرة، بزايد نجات. أشكر كل من ساهم في إنجازي لهذا البحث، الإدارات التي قمت فيها بالتربص وساعدوني في إجراء الدراسة رغم الصعوبات التي واجهتها من خلال دعمهم المتواصل.

إهداء

بادي ذي البدأ وبعد الحمد لله تعالى وشكره على توفيقه لي في إنجاز هذا العمل المتواضع، أهدي ثمرة هذا العمل الناجح بإذنه تعالى إلى:

سيدنا وحبیبنا وقدوتنا ومهجة قلوبنا مُحَمَّدٌ ﷺ

أنت الحبيب وكلنا لك نعشق ولطيب وصلك دائما نتشوق

ولقد رضيت بأن تكون معذبي مع أنني ولهان بجبك الصادق

أهدي ثمرة جهدي إلى من قال فيهما المولى عز وجل : " واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ري ارحمهما كما ربياني صغيرا " من كانا السند والمعين إلى أعز وأعلى ما أملك في هذا الوجود إلى سندي والداي الكريمن أطل الله في عمرهما إلى كل إخوتي (خضرة، خديجة، منصور، يونس) وإلى الأستاذة رحالي جليلة وحمدادة ليلي

وإلى من سانديني في كل مرحلة تدريبي الأختين والصديقتين الغاليتين وهما وفاء ونجات، لا أنسى توأم روحي الصديقة طيب باي فتيحة وبدون أن أنسى فاطمة، مفيدة، كريمة وإلى كل صديقات الدراسة.

ملخص البحث

تهدف الدراسة إلى تحديد النقائص التي يحملها الجهاز المساعدة على الإدماج المهني، وهذا من خلال الإطلاع على الواقع المهني لهؤلاء الشباب الذين أدمجوا فيه في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات، كما حاولت الباحثة تسليط الضوء على مايعانيه هؤلاء المتعاقدين من مواقف ضاغطة من مختلف المصادر، واقترح أساليب مناسبة لمواجهة هذه الضغوطات .

تم إجراء الدراسة الميدانية على عينة مكونة من خمسة وسبعين فردا يعملون في إطار عقود الإدماج .

حيث تم التوصل إلى النتائج التالية :

أن أغلبية هؤلاء الشباب يعانون من ضغوط مهنية نتيجة عدة مصادر سواء يرجع السبب إلى عدم التوافق دورهم والمهام الموكل لهم مع تخصصهم ونتيجة سوء العلاقة التي تربطهم مع مسؤوليهم وزملائهم وأيضا نتيجة الأجر الذي لا يتناسب مع حجم العمل وساعات الدوام المفروضة عليهم، وأكثر مصادر ضغطا عليهم هو شعورهم بعدم الاستقرار النفسي في مناصبهم نتيجة جهلهم للمستقبل المهني، وما هو مصيرهم بعد انتهاء العقد وهذا نظرا لعدم وجود أمل الإدماج، كما قامت الطالبة باقتراح أساليب من شأنها مواجهة هذه الضغوط وهي التوجيه المهني لهؤلاء الشباب حتى يستطيع اختيار المهنة التي تتناسب مع تخصصهم أو أهدافهم، المتابعة المهنية والنفسية لهؤلاء الشباب من أجل معرفة ما هي المشاكل والصعوبات التي يواجهونها داخل المؤسسة المستخدمة، إضافة إلى منح الامتيازات كفتح قنوات الاتصال معهم، تدريبهم فور التحاقهم بالمؤسسة، تسيير لهم الوقت، ومنح لهم المكافآت والحوافز من أجل دفعهم للإنجاز. ولكن تبقى هذه الأساليب مجرد افتراضات يمكن أخذها بعين الاعتبار أو تجاوزها.

محتويات البحث

أ.....	الإهداء.....
ب.....	كلمة شكر و تقدير.....
ت.....	ملخص البحث.....
ث.....	المحتويات البحث.....
د.....	قائمة الجداول والملاحق.....

الفصل الأول

تقديم البحث

01.....	1-المقدمة البحث.....
03.....	2-إشكالية البحث:.....
04.....	3-فرضيات البحث:.....
05.....	4-دواعي اختيار موضوع البحث.....
05.....	5-أهمية البحث وأهدافه.....
06.....	6-حدود البحث.....
06.....	7-صعوبات البحث.....
06.....	8-التعريف الإجرائي لمصطلحات البحث الإجرائية.....

الفصل الثاني : الضغط المهني

07.....	تمهيد:.....
07.....	1-تعريف الضغط:.....
08.....	2-مفهوم ضغط العمل:.....
09.....	3-النماذج النظرية للضغط في العمل :.....
12.....	4-مصادر الضغوط:.....
13.....	(1) المتعلقة بتعارض الدور وغموضه مقارنة بالتخصص:.....
13.....	(2) المتعلقة بجانب العلاقات :.....
13.....	أ-العلاقة مع المسؤولين (المشرفين):.....
14.....	ب-العلاقة مع الزملاء المرسمين:.....
15.....	(3) طبيعة الأجر:.....
16.....	(4) غياب الاستقرار النفسي :.....

16.....	5-قياس مستوى الضغوط:
17.....	6-النتائج المترتبة على ضغوط العمل
17.....	1) على مستوى الفرد:
17.....	أ.انعكاساته على الصحة الجسمية :
17.....	ب .انعكاساته على الصحة النفسية:
18.....	2) على مستوى المنظمة:
20.....	3) على مستوى المجتمع:
20.....	خلاصة

الفصل الثالث : الأساليب المتبعة لمواجهة الضغوط المهنية

21.....	تمهيد
21.....	1-التوجيه المهني لهؤلاء العمال:
23.....	2-المتابعة المهنية و النفسية لهؤلاء الشباب:
24.....	3-منح الامتيازات لهؤلاء الشباب:
24.....	• تسير الوقت لهؤلاء الشباب:
25.....	• التدريب:
26.....	• فتح قنوات الاتصال معهم:
26.....	• العناية بنظام المكافآت والحوافز:
26.....	خلاصة

الفصل الرابع :واقع التشغيل في الجزائر

27.....	تمهيد
27.....	1-مفهوم التشغيل:
28.....	2-مراحل التشغيل في الجزائر:
30.....	3-هيئات التشغيل في الجزائر:
30.....	• مديرية التشغيل:
33.....	4-الدراسات السابقة الخاصة بهذا الموضوع:
33.....	الخلاصة:

الفصل الخامس

الدراسة الميدانية

أولا: الدراسة الإستطلاعية

- تمهيد..... 34
- 1-دواعي الدراسة الإستطلاعية..... 34
- 2-المجال الجغرافي للدراسة الاستطلاعية: 34
- 3-:وسائل الدراسة الاستطلاعية ومواصفاتها..... 34
- 1.3-إستبيان..... 34
- 4-مواصفات عينة الدراسة الإستطلاعية 37
- 5-الصدق..... 39
- 6-الثبات..... 39
- 7-التعديلات الملحقة بأداة البحث..... 40

الجزء الثاني: الدراسة الأساسية

- تمهيد..... 40
- 1-أهداف الدراسة الأساسية..... 40
- 2-المجال الجغرافي للدراسة الأساسية..... 40
- 3-عينة الدراسة الأساسية..... 41
- 4-خصائص العينة..... 41
- 4-5-إجراء الدراسة الأساسية..... 43
- 1.5-الأدوات المستخدمة في الدراسة الأساسية: 43
- 2.5-تطبيق أدوات البحث وتفرغ درجاتها..... 43
- 6-الوسائل الإحصائية..... 44

الفصل السادس

عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

- تمهيد..... 45
- 1-عرض و مناقشة النتائج المتعلقة بالإستبيان..... 45
- 2-عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالمقابلة..... 55
- 3-المناقشة العامة..... 60
- 4-خاتمة..... 63

64.....	5-التوصيات والاقتراحات:
68.....	المراجع
69.....	1-المراجع باللغة العربية
70.....	2-المراجع باللغة الأجنبية
71.....	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
01	يقيس بعد تعارض الدوري وغموضه مقارنة بالتخصص	35
02	يقيس بعد العلاقة مع المسؤولين	35
03	يقيس بعد العلاقة مع الزملاء المرسمين	36
04	يقيس بعد عدم الاستقرار النفسي	36
05	يقيس بعد المادي	37
06	يوضح متغير الجنس لعينة الدراسة الاستطلاعية	38
07	يوضح متغير السن لعينة الدراسة الاستطلاعية	38
08	توضح متغير الأقدمية لعينة الدراسة الاستطلاعية	38
09	يوضح متغير الجنس والسن والأقدمية لعينة الدراسة الأساسية	42
10	يبين نتائج استجابات أفراد العينة حول فقرات بعد تعارض الدوري وغموضه مقارنة بالتخصص	45
11	يبين نتائج استجابات أفراد العينة حول فقرات بعد العلاقة مع المسؤولين	46
12	يبين نتائج استجابات أفراد العينة حول فقرات بعد العلاقة مع الزملاء المرسمين	47
13	يبين نتائج استجابات أفراد العينة حول فقرات بعد عدم الاستقرار النفسي	48
14	يبين نتائج استجابات أفراد العينة حول فقرات بعد المادي	49

قائمة الملاحق

رقم الملحق	العنوان	الصفحة
01	دليل المقابلة	72
02	مقال منشور في جريدة "الوصل" (تحت عنوان من الحدود إلى الحدود كلنا ضد العقود)	73
03	مقال باللغة الفرنسية منشور بجريدة الوطن (خاص بالعمال عقود ما قبل التشغيل)	74
04	مرسوم تنفيذي رقم 12-194 يحدد كيفية تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية بنسبة للإدارات العمومية التي تشغل موظفين في إطار عقود إدماج .	75
05	نتائج تحكيم الإستبيان	77
06	الإستبيان مصادر الضغوط المهنية	81

الفصل الأول

تقديم البحث

أدت تكاليف الحياة المختلفة إلى أن تكون الضغوط سمة من سمات العصر الحديث، حيث يطلق عليها بعض الباحثين القاتل الصامت، وأصبحت العديد من المنظمات والمؤسسات في الوقت الراهن على اختلاف أنشطتها تعاني من ازدياد ضغوط العمل وانتشارها بشكل واسع بين العامل داخل المؤسسة ، وأثبتت أن استمرارها يترك آثاراً سلبية على صحتهم البدنية والنفسية ومن ثم على أدائهم الوظيفي.

والجدير بالذكر أن ضغوط العمل لا تعد خلافاً في الأسلوب الذي تدير به المؤسسة أو في طريقة تنظيم العمل وأدائه فيها، لأنها عنصر لازم ينشأ مع أي تنظيم إداري، حيث يصعب أن توجد مؤسسة دون أن يشعر العاملون فيها بمستويات مختلفة ومتنوعة من ضغوط العمل، مهما وضعت من خطط وبذل جهود في أساليب إعدادها وتنفيذها .

والجدير بالذكر أن الآثار السلبية لضغوط العمل لا تمس الموظف فقط في حد ذاته وإنما تمتد لتمثل تحدياً للمؤسسات التي يعمل بها أيضاً وتعيق مسيرتها الوظيفية الحالية والمستقبلية في التطوير العمل.

لذا ينبغي على المؤسسات أن تهتم بهذا المرض الإداري (الضغط المهني) الذي من شأنه أن يعيق تحقيق أهدافها ، بالتعرف إلى مصادر تلك الضغوط والتعامل معها بحكمة لزيادة فاعلية خدمات تلك المؤسسات، لا سيما أن الدراسات العلمية في هذا الجانب لم تنظر باهتمام كبير لضغوط العمل للعاملين بشكل يتناسب مع دورهم الكبير المؤثر في قطاع المؤسسات الإنتاجية بصفة خاصة، وبتنفيذ الخطط الوطنية بشكل عام. ولكن برغم ما ذكر عن ضغوط العمل، إلا هنا ضغط تواجهه فئة مختلفة من العمال وهم فئة الشباب الذين تخرجوا من الجامعة بسنوات دراسية أداها 4 سنوات ووجهوا إلى مؤسسات ليعملوا فيها في إطار برنامج عقود إدماج حاملي الشهادات تحت إشراف المديرية الوطنية للتشغيل ، وعلى حسب التجربة الشخصية للطالبة في هذا الجهاز فإن أغلب الشباب كانوا معها يعانون من الظلم و التهميش و التمييز حتى في الحصول على المعلومات ،ولقد تطرقت الطالبة في معالجة هذا الموضوع إلى جانبين النظري الذي احتوى على خمسة فصول ، وهي كالتالي :

الفصل الأول يحتوي على الجانب المنهجي للبحث (الإشكالية ، الفرضية ، أهمية وأهداف الموضوع ، دواعي اختيار البحث ، وتعريف المفاهيم الإجرائية للبحث).

الفصل الثاني تناولت فيه الباحثة تعريف الضغط المهني وأهم نظرياته ومصادر الضغوط والنتائج المترتبة عنه

على مستوى الفرد ،المنظمة والمجتمع

الفصل الثالث أرادت الطالبة بناء أساليب وتصميمها حسب ما رآته مناسب لمواجهة الضغوط بنسبة لهؤلاء الشباب وهو على النحو التالي: (التوجيه المهني ، المتابعة المهنية والنفسية لهؤلاء الشباب ، منح الامتياز لهؤلاء الشباب كتسيير الوقت لهم، تدريبهم، فتح قنوات الاتصال بينهم وبين المسؤولين وزملائهم ، وتحفيزهم ومكافأتهم)

الفصل الرابع تم ذكر فيه المحطات الكبرى للتشغيل في الجزائر .

الفصل الخامس الدراسة الميدانية

✓ الجانب الأول تمثل في الدراسة الاستطلاعية

✓ الجانب الثاني تمثل في الدراسة الأساسية

الفصل السادس تمثل في عرض النتائج و مناقشتها ،مع تقديم التوصيات والإقتراحات

2. إشكالية البحث:

لقد سعت الدولة الجزائرية مند وقت طويل إلى وضع إستراتيجية للنهوض بالتشغيل و محاربة البطالة، كان فحوى هذه الإستراتيجية هي خلق برامج تشغيل، نذكر منها على سبيل المثال عقود ماقبل التشغيل الذي تكفلت به مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن، إضافة إلى مديرية التشغيل التي أتت ببرامج متنوعة نذكر منها عقود إدماج حاملي الشهادات، عقود الإدماج المهني، عقود التكوين والإدماج، وكانت السياسة العامة للدولة

الجزائرية من خلق هذه البرامج هي امتصاص البطالة و ثانيا تكوين الشباب خاصة حاملي الشهادات الجامعية من اكتسابهم معرفة تطبيقية مهنية تضاف إلى مصارهم الأكاديمي.

يمكن الاعتراف بأنها حققت نجاحا في امتصاص لهيب البطالة، ولكن من جهة أخرى نجدها أهملت جانب مهم وهو أن معظم عروض العمل المقترحة لا تتماشى مع تكوين الشباب ولا مع شهادات المتحصلين عليها، وثانيا أن معظم الوظائف المقترحة ضمن هذه البرامج مؤقتة مثل عقد إدماج حاملي الشهادات محددة بمدة ستة سنوات، دون إدماج يذكر، في المقابل نجد أن الشباب هم الوحيد هو الاستقرار والأمان الوظيفي ، ومن ناحية أخرى وجدت الباحثة من خلال عملها في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات، إلى وجود مجموعة من المواقف التي تجعل الموظف في إطار هذا العقد، يشعر بالظلم و التعسف في حقه وحتى إلى درجة الطغيان سواء من قبل المسؤولين أو من قبل الموظفين الدائمين ولهم نفس مستواهم الأكاديمي، حتى أن هناك من قدموا استقالتهم نتيجة الضغوط المهنية الذي كان يمارس عليهم تقريبا يوميا. الأمر الذي جعل الباحثة تقوم بإجراء هذه الدراسة هو من أجل الكشف عن: ما هي مصادر الضغوط المهنية التي يواجهها خريجي الجامعة في ظل عقود إدماج حاملي الشهادات ، وماهي الأساليب لمواجهتها؟

من هذا المنطلق، جاءت هذه الإشكالية للإجابة على مجموعة من التساؤلات التالية:

1. هل يواجه حاملي الشهادات في ظل هذا البرنامج من ضغوط مهنية بسبب عدم وجود توافق بين الدور

المفروض عليهم وتخصصهم ؟

2. هل يواجه حاملي الشهادات في ظل هذا البرنامج من ضغوط مهنية نتيجة سوء العلاقة مع مسؤوليهم؟

3. هل يواجه حاملي الشهادات في ظل هذا البرنامج من ضغوط مهنية نتيجة سوء العلاقة التي تربطهم

بالزملاء المرسمين؟

4. هل يواجه حاملي الشهادات في ظل هذا البرنامج من ضغوط مهنية نتيجة شعورهم بعدم الاستقرار

النفسي في مناصبهم؟

5. هل يواجه حاملي الشهادات في ظل هذا البرنامج من ضغوط مهنية نتيجة انخفاض الأجر ؟

6. هل التوجيه المهني له دور في تخفيف من مصادر الضغوط المهنية؟

7. هل المتابعة المهنية والنفسية لها دور في تخفيف من مصادر الضغوط المهنية ؟

8. هل منح الامتياز لهم من شأنه تقليل من مصادر الضغوط المهنية ؟

للإجابة على هذه التساؤلات، صاغت الطالبة الفرضيات التالية :

3. الفرضيات الدراسة :

1. يوجه حاملي الشهادات في إطار هذا البرنامج من ضغط مهني نتيجة عدم التوافق بين تخصصاتهم والمهام التي يؤدونها.

2. يوجه حاملي الشهادات في إطار هذا البرنامج من ضغط مهني نتيجة سوء العلاقة مع مسؤوليهم

3. يوجه حاملي الشهادات في ظل هذا البرنامج من ضغط مهني نتيجة سوء العلاقة التي تربطهم بالزملاء المرسمين.

4. يوجه حاملي الشهادات في إطار هذا البرنامج من ضغط مهني نتيجة شعورهم بعدم الاستقرار النفسي في مناصبهم

5. يواجه حاملي الشهادات في ظل هذا البرنامج من ضغوط مهنية نتيجة انخفاض الأجر

6. التوجيه المهني له دور في تخفيف مصادر الضغوط المهنية

7. المتابعة المهنية والنفسية لها دور في تخفيف مصادر الضغوط المهنية

8. إن منح الامتياز لهؤلاء الشباب من شأنه تقليل من نسبة الضغوط المهنية

4. دواعي اختيار هذا الموضوع :

يرجع السبب الرئيسي لاختيار هذا الموضوع وبالتحديد عقد إدماج حاملي الشهادات هو:

1- الكشف عن تجربة الشخصية الباحثة ، كواحدة من خريجي الجامعة الذين استفادوا من هذا البرنامج.

2- كما حاولت الكشف عن مصادر ضغوط التي يعاني منه هؤلاء الشباب.

3- كما قامت باقتراح أساليب مناسبة التي من شأنها أن تقلل من هذه الضغوط، وأيضا جعل هذا البرنامج ذو

فعالية واستمرارية.

5. أهمية البحث:

تحتوي أهمية هذه الدراسة على جانبين النظري والتطبيقي:

1. الأهمية النظرية: تكمن أهمية اختيار الباحثة لهذا النوع من المواضيع هي الرغبة في محاولة الكشف عن الواقع المهني للمدمجين ضمن الوكالة الوطنية لتشغيل بتحديد حاملي الشهادات الجامعية ومعرفة مصادر الضغوط التي يعاني منها هؤلاء وإيجاد الأساليب لمعالجتها، كما حاولت الباحثة التعمق أكثر وبتحديد على هذا النوع من العقود للقيام بدراسة نقدية على هذه البرامج التي لم تبنى على إستراتيجية يعتمد عليها في تحقيق أهداف السياسة العامة للبلاد، وهي بناء كفاءة مهنية استنادا على الإطار الأكاديمي لهؤلاء الشريحة من الشباب والدين يعتبرون النخبة في تحقيق الثروة للوطن هذا من جهة، ومن جهة أخرى فتح الباب لمن يريد البحث في هذا الموضوع وطرح أفكار جديدة لخدمته وتحسينه.

2. الأهمية التطبيقية: تهدف الدراسة التطبيقية إلى الكشف مبدئيا عن الصعوبات التي يواجهها هؤلاء الشريحة من الشباب (خريجي الجامعة) في ظل عقود محددة بمدة معينة 6 سنوات من العمل، وما هو مصيرهم بعد انتهاء هذا الأجل، كما أرادت الباحثة معرفة أيضا هل تعتبر هذه المدة هي تكوينهم في هذه المؤسسات أم مجرد خطة لامتناس البطالة خاصة من جانب حاملي لشهادات الجامعية، وهل يمكن اعتبارها إتراء لمسارهم المهني أم تجربة سلبية في حياتهم تفقد لهم اللذة في العمل، حيث يمكن القول أن أغلب هؤلاء الشباب قد تركوا المؤسسات لفترة مؤقتة أو نهائيا، لأسباب سيتم الكشف عنها في الجانب التطبيقي.

6. الأهداف البحث:

- تحديد النقائص التي يحملها الجهاز المساعدة على إدماج المهني بالأخص عقد إدماج حاملي الشهادات
- الكشف عن الواقع المهني لخريجي الجامعة في ظل عقود إدماج حاملي الشهادات، من أجل إلقاء الضوء على ما يعانيه هؤلاء الشباب داخل المؤسسات الجزائرية من ضغوط.
- معرفة ما هي مصادر الضغوط التي يعاني منها هؤلاء الشباب، وهل لها تأثير على مسارهم المهني مستقبلا.

7. حدود البحث :

تم إجراء الدراسة بمجموعة من الإدارات التي يعمل فيها هؤلاء الشباب في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات مقر بلدية قديل، مقر دائرة قديل، مديرية السياحة والصناعة التقليدية، مديرية التجارة، المديرية الصناعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة)، كان الهدف هو التعرف على الواقع المهني لهذه الفئة وتحديد مصادر الضغوط التي يواجهونها داخل المؤسسات وإيجاد الأساليب المناسبة لمواجهة هذه الضغوط .

8. صعوبات البحث :

1. رفض بعض أفراد العينة ملئ الاستبيان
2. عدم السماح للباحثة إجراء الدراسة مباشرة وإنما قامت بزيارات عدة من أجل الحصول على الموافقة .
3. نظرا لقلّة أفراد العينة داخل المؤسسة الواحدة اضطرت الباحثة للتنقل إلى أماكن كثير لإجراء الدراسة

9. التعريف الإجرائي لمصطلحات البحث :

1. الضغط المهني :هي حالة نفسية شاذة ،يعيشها العامل في وسط العمل تكون لها أسباب سواء داخلية أو خارجية .

2. برنامج عقد إدماج حاملي الشهادات (contra d'insertion diplômé):هي إستراتيجية وضعتها الدولة الجزائرية لتخفيف من نسبة البطالة لفئة الشباب، خاصة لخريجي الجامعة وأيضا من أجل اكتسابهم خبرة مهنية، ليكون هناك مناصب عمل داخل المؤسسات العمومية والاقتصادية سواء كانت عامة أو خاصة، محددة لمدة 6 سنوات لمن يعمل في المؤسسات العامة، وسنة واحدة في المؤسسات الخاصة أو مؤسسات اقتصادية ذات قطاع عام بمبلغ يقدر بـ 15 ألف دينار، وهذا النوع من العقود هو تابع للمديرية التشغيل .

3. الإدماج :يقصد به قيام المؤسسة بتثبيت هذا العامل في منصب عمله، بعد فترة التعاقد التي مر بها .

4. الوكالة الوطنية للتشغيل: هي مؤسسة رسمية مستقلة، مهمتها التكفل بشباب الذي يبحث عن فضاء للعمل فيه من أجل أن يكون ذو كفاءة مهنية تؤهله للحصول على منصب عمل دائم .

الفصل الثاني الضغط المهني

تمهيد:

لا يعتبر الضغط من المواضيع الحديثة، فقد عرّفه الإنسان منذ خلقته، فهو معادلة للحياة ولكن يمكن أن نعرّف بين الضغوط التي واجهها الإنسان القديم والتي تمثلت بشكل أساسي في مواجهة الطبيعة وظروفها القاسية، أما الإنسان الحديث فهو يواجه هذه الضغوط بسبب التطور السريع لحياته ورغبته في التكيف معها وبالتالي يمكن القول بأن الضغوط هي إحدى حقائق الحياة وهي جديرة بالدراسة والمتابعة.

1- تعريف الضغط:

أ- التعريف اللغوي:

كلمة (*Stress*) لاتينية تعني الضم أو الشد أو الربط وهي تأخذ الكثير من المعاني ليستعملها البعض للتعبير عن القلق أو الإحباط أو التوتر، استعملت كلمة (*Stresse*) منذ القرن 17 حيث كان يعبر عنها بالمعاناة والصعوبات

والأحزان، ولكن مع مطلع القرن 18 اتخذت مفهوم غير الذي كانت عليه، حيث أصبحت تدل عن التوتر أو بدل المجهود الذي يتطلب التركي، وبالتالي أصبحت تعد من الحالات المرضية (*Eta pathologique*).
ب- التعريف الاصطلاحي:

لقد ظهر مفهوم الضغط على يد « هانس سلي » 1946 عالم الغدد الصماء والذي كان متأثراً بفكرة أن معظم الكائنات البشرية لها رد فعل للضغوط والشدائد عن طريق تنمية أعراض غير نوعية، ولقد صنف الضغط إلى ثلاث مراحل هي كالتالي:

1. مرحلة التنبيه للخطر والإنذار: في هذه المرحلة يبدأ الجسم بالكشف عن العوامل الضاغطة.
 2. مرحلة المقاومة: وفي هذه المرحلة تكون للفرد فرصة استعادة توازنه وفي حالة استمرار الضغط وعدم وجود المكنائزات الدفاعية يصل إلى ثالث مرحلة.
 3. مرحلة الانهيار والإنهاك: هذه المرحلة تنهار المكنائزات التكيف، ومنه يتعرض الفرد لأمراض الضغط كالقرحة المعدية، ارتفاع ضغط الدم.
- عرف كل من « سيزلاجي و ولاس » الضغط على أنه تجارب داخلية تخلق وتولد عدم التوازن النفسي أو الفيزيولوجي للفرد وتكون نتائج العوامل في البيئة الخارجية.
- أما « آرنولد Arnold » يعرف الضغط على أنه ظرف يعيق الأداء العادي على الرغم من صعوبة تحديد معنى العادي . (عسكر، حمدي، ياسين. 1988. ص175).

لقد اختلف الباحثون في تعريف الضغط ما بين النظر إليه على أنه مثير (*Stimulus*) أو استجابة (*Réponses*) أو تفاعل بين الفرد والبيئة وذلك على النحو التالي:

1. باعتباره مثير: يرى العديد من العلماء أن الضغط هو أحداث تفرض على الفرد وتتطلب التكيف الفيزيولوجي أو المعرفي أو السلوكي
2. الضغط كاستجابة: كان كانون (*Canon*) أحد الرواد الأوائل في بحوث الضغوط في القرن العشرين، وهو الذي وصف ما يسمى الكر والفر (*Fight or flight*) بحيث افترض كانون أن الكائن عندما يتلقى تهديدا فإنه يتولد لديه استجابة فسيولوجية تمكن الشخص من مواجهة التهديد أو الخطر ولكن هذه الاستجابة حسب كانون يرى أنها يمكن أن تكون ضارة للكائن لأنها تربك أداءه الانفعالي والفيولوجي. ومن الذين عرّفوا الضغط كاستجابة "هانز سيلي" (*Selye*) فقد اعتبرها استجابة لظروف البيئة التي ينتج عنها مضادة مثل الانزعاج، الانفعال، تدهور الأداء، وقد عرّف سيلي' الضغط "أنه استجابة غير المحددة للجسم لأي مطلب يفرض عليه.
3. الضغط كتفاعل بين الفرد والبيئة: ظهر هذا الاتجاه باعتبار أن الضغط علاقة متبادلة بين الفرد والبيئة المحيطة، يعطى هذا إذا كان الفرد يمتاز بالكفاءة في التعامل مع المواقف الصعبة، والعكس صحيح.

(سيد يوسف . 2004 . ص17-19)

2- مفهوم ضغط العمل:

إن التطور السريع الذي يعرفه الفرد في مجال عمله إضافة إلى التوترات والصراعات الناتجة عن محيط عمله، كلها عوامل تشكل مصادر الضغوط المهنية التي تنعكس على أدائه وحتى على صحته النفسية والجسدية. ومن هنا قدمت عدة تعاريف لضغط العمل هي:

تعريف "ليثانس" «Luthans» الذي يرى أنه استجابة كيفية لموقف خارجي ينتج عنه انحرافات جسمية ونفسية لأعضاء المنظمة.

تعريف علي عسكري وأحمد عباس عبد الله 1988: ضغط العمل مختلف التغيرات التي تحيط بالعاملين والتي تسبب لهم شعور بالمضايقة والتوتر، الأمر الذي من شأنه إحداث تأثير سلبي، من أبرزها حالة الإحترق النفسي، فقدان القدرة على الابتكار والقيام بالواجبات بصورة آلية تفتقر إلى الاندماج الوجداني الذي يعتبر أحد الركائز الأساسية في المهن الاجتماعية كمهنة التدريس أو التمريض. (علي عسكري، حمدي. 1988. ص20)

3- النماذج النظرية للضغط في العمل :

إن النماذج النظرية للضغط في العمل تقدم بنية مفاهيم تضع علاقة بين مصادر وأعراض الضغط فمعظمها يركز على المقاربات ذات الطابع الطبي أو الفيزيولوجي لشرح مصدر الضغط، ومن بين أهم هذه المقاربات نذكر: المقاربة التفاعلية، المقاربة التعليلية

1. **المقاربة التفاعلية:** هي تبين الفجوة الموجودة بين مركز العمل والفرد التي تعتبر مصدر الضغط، ويرجع سببه إلى غياب التوازن بين متطلبات وظروف العمل من جهة، وخصائص الفرد من جهة ثانية وبالتالي نرى أنها تدرس ضغط العمل من خلال خصائص العامل العمل والتفاعل بينهما ولقد تنطرقنا إلى هذه الفكرة في تعريفنا لضغط على أنه تفاعل بين الفرد والبيئة.

1.1 – بدايات المقاربة التفاعلية: تعود جذورها إلى الدراسات الشخصية التي أوضحت العلاقة بين نمطي الشخصية (أ- ب) وخصائص المحيط العمل. نذكر دراسة فريدمان وروزنمان 1975 وهما مختصان في أمراض القلب اللذان درسا الفروق الفردية لمواجهة الضغط، وقد أوضحت الدراسة أن نفس الحدث يمكن أن يحدث استجابات مختلفة من قبل الأفراد، ثم ركز الباحثان على أسلوب لإظهار العلاقة بين الشخصية ومخاطر الإصابة بمرض القلب، وكانت النتيجة التي توصلوا إليها هي أن الأفراد الذين

يتملكون الشخصية ذات النمط (أ) التي تتميز بعدم الصبر، روح التنافس العالية، العدوانية و السرعة وغيره لديهم استعداد أكبر للإصابة بالأمراض القلبية العرقية، وفي سنة 1984 ظهرت دراسة إفسيفيش وماتسن التي ركزت نظرها على مختلف التفاعلات بين نمطي السلوك (أ و ب) ومحيط العمل (أ) الذي يتميز بالتحكم فيه سريع، ذو تحدي كبير ويشجع الاستقلالية في العمل على عكس محيط العمل (ب) الذي يتميز بروتين، له سرعة متواضعة، وله تحدي منخفض، وقلما يشجع الاستقلالية، وبالتالي نصت فرضته على أنه كلما وافقت خصائص محتوى المحيط المهني نمطي الشخصية "أ و ب" كلما زادت المواءمة بين الفرد ومحيط عمله والعكس صحيح بسبب الضغط المهني. (سيد يوسف . 2004. ص91)

1.2 مضمون المقاربة التفاعلية: إن مفهوم التفاعلي للضغط في العمل يميز ثلاث مجالات للتأثير وهي محيط العمل، ومحتوى المهام والفرد. وتعرف الضغوط على أنها: " الفارق بين متطلبات المحيط وقدرات الفرد للاستجابة له " حيث أنه لا يمكن دراسة الضغط بصحة ما لم نتطرق إلى خصائص العامل وظروف تنفيذ المهام، وأحيانا فإن خصائص العامل تكون إنتقادا لمتطلبات العمل، كما أن ظروف العمل يمكن أن تكون لها تأثير على العامل وقد لا تؤثر على عامل آخر لأنهما يمتلكان تكوينات مختلفة، أو أنهم يستخدمون إجراءات مختلفة لتنفيذ نفس المهام، إذا يمكن فهم الضغط على أنه الاختلال بين متطلبات العمل وقدرات الفرد وتقييم الضغط لا يتحقق إلا من خلال الأخذ في الاعتبار ثلاث جوانب هي: خصائص محتوى المهام و خصائص محتوى المحيط اللذان يساهمان في تشكيل النشاط و خصائص الفرد الداخلية و التي تمثل مواضيع تدخلات الانتقاء و التكوين.

1.3 النماذج المقاربة التفاعلية لضغط العمل: لقد عرفنا أن هذه المقاربة تقوم حول الخصائص البنوية للتفاعل بين الفرد ومحيط عمله، مع ذلك برز نموذجان على الخصوص للمدرسة التفاعلية هما:

- نظرية توافق الفرد و المحيط لفرانش
- نظرية المطلب و الضبط لكرزاك

أ - نظرية توافق الفرد و المحيط لفرانش: هي تقوم على أساس المواءمة بين الفرد ومحيط عمله ولقد حددها فرانش في جانبين:

- درجة استعداد، إمكانيات، دافعية وحاجات الأفراد و بالمقابل المتطلبات، الموارد و المكافآت .
- درجة ملائمة المحيط لحاجات العاملين ، وخاصة قدرة تشجيع الفرد على استخدام معارفه وكفاءته في إطار مهنته .

في حالة عدم التوافق بينهما، تكون ميكانيزمات مواجهة الضغط (*coping*) هي إستراتيجيات تهدف لتخفيض المواءمة الموضوعية مثلا اكتساب كفاءات جديدة، ومن النماذج المستخدمة لنموذج توافق الفرد و المحيط "نموذج سيغريست". (علواني . 2010. ص16)

نموذج اختلال التوازن بين الجهد و المكافأة لسيغريست : أعد هذا النموذج سيغريست وزملاؤه بألمانيا عام 1986 و هو قائم على أساس نموذج توافق الفرد و المحيط. وحسب نموذج سيغريست فإن حالة الضغط تنشأ عندما يكون هناك اختلال في التوازن بين الجهود التي يقدمها الفرد في العمل و المكافأة التي يحصل عليها، وهذه الجهود نوعان:

الجهود الظاهرية: تتمثل في المتطلبات النفسية التي بينها كرازاك (ضغوطات الوقت، المقاطعة في العمل، المسؤوليات الكثيرة، الساعات الزائدة، العبء الفيزيائي، زيادة المتطلبات).

الجهود الذاتية: متمثلة في الشخصية (الحاجة للرضا، روح التنافس، روح العدائية الخفية، عدم الصبر و الانفعال)

أما المكافأة تكون في ثلاث أشكال:

المقابل المادي (الأجر، المنح)، التقدير من قبل الزملاء والرؤساء، درجة التحكم أو الضبط في العمل.

ب - نظرية المطلب و الضبط "كرازاك"

عرض هذا النموذج في بداية الثمانينات بأمريكا الشمالية، وقد أستعمل في بحوث ضغط العمل بعلم الأوبئة، تكمن أهمية هذا النموذج في شرح ضغط العمل في عاملين:

- *المطلب النفسي:* يضم كل ضغوطات إنجاز المهام (عبء العمل الكمي، الأعمال المعقدة، ضغوطات الوقت)
- *مجال القرار:* و يضم درجة الضبط أو التحكم في العمل للاستجابة لمطالب العمل كالاستقلالية، التحكم في تنظيم مهام العمل، المشاركة في القرار، ومن جهة أخرى استعمال الكفاءات و المهارات وإمكانية تطوير القدرات.

إن الهدف الأساسي لهذا النموذج يكمن في تقديم إطار نظري لإعداد توصيات تحسين جودة الحياة في العمل .

وفي سنة 1989 أضاف "جونسون" بعدا آخر لنموذج كرازاك مسمى الدعم الاجتماعي (أو المساندة الاجتماعية) وهو يعبر عن مجموع التفاعلات الاجتماعية التي تساعد العامل في إنجاز مهام عمله وهو الدعم الاجتماعي من قبل الزملاء و الرؤساء و الذي يلعب دورا مهدئا للأثار السلبية للمطالب الزائدة. إن مفهوم الدعم الاجتماعي يتضمن عدة أبعاد: نأخذ على سبيل المثال الدعم بالوسائل، المساندة في حل المشكل. الدعم الإعلامي كتقديم النصيحة، الدعم العاطفي (الطمأنينة).

2. **المقاربة التفاعلية:** هي أيضا أصلها من أمريكا، أقترح من طرف كل من لازاروس و فولكمان مند بداية 1984، بينت الدراسات الأولى لهانز سيلي 1974 حول الإستجابة للضغوط بفعل عوامل ضغط المحيط، أنه لا توجد نوعية محددة للاستجابة و لا نوعية للمواقف الضاغطة، ويستحيل إقامة توافق أو الانسجام بين الضغوطات و استجابات الأفراد، لأن عوامل الضغط تتنوع في شدتها أيضا، وفي إدراك الحسي للأفراد لها، فردود أفعال الأفراد تجاه الضغوط تتعلق بعدة عوامل أهمها: الشخصية، الخبرة، الدعم الاجتماعي، الانتماء الاجتماعي و الثقافي، والقيم.

1-2 بدايات المقاربة التفاعلية :

تعود بدايات المقاربة التفاعلية إلى مفهومين هما: مركز التحكم، إستراتيجية التصرف.

أ- مركز التحكم: هو اتجاه الأفراد لنسب الأحداث السعيدة و السيئة للحياة لأسباب داخلية أو الخارجية، حيث أن الأفراد الذين لديهم مركز تحكم داخلي يعتقدون أن نجاحاتهم و إخفاقاتهم تتعلق بهم و بأعمالهم أما الأفراد الذين لديهم مركز تحكم خارجي فيعتقدون أن نجاحاتهم و إخفاقاتهم تتعلق بالأحداث الخارجية وهذا المفهوم يمثل صيرورة التقييم الشخصي و التي يكون لها دور في نشأة الضغوط.

ب- إستراتيجية التصرف: عرفها كل من "لازاروس" و"فولكمان" على "أنها مجموع الجهود المعرفية والسلوكية الموجهة نحو التحكم و التقليل وتحمل المتطلبات الداخلية و الخارجية التي تهدد وتفوق موارد الفرد"

حسب النموذج التفاعلي فإن الضغط يمكن أن يعرف على أنه حالة نفسية تتضمن في الوقت نفسه الجوانب المعرفية والعاطفية، إذا الضغط هو إدراك حسي أو تصور داخلي لتعامل خاص بين الفرد ومحيط عمله، وهذا ما يفسر بأن مصادر الضغط المهني تحدث استجابات مختلفة حسب الأفراد.

2-2 أمثلة عن النموذج التفاعلي للضغوط في العمل: النموذج التفاعلي " لمكاي وكوبر " 1987 وهو من سلالة

نموذج لازاروس وفولكمان، ويوضح عاملان أساسيان في الضغط:

❖ عدم الموائمة بين متطلبات محيط العمل وقدرات الفرد لإنجاز المطالب والفارق الموجود بين طموحات العامل و الواقع المهني.

❖ صيرورة التقييم التي ترتبط بين الواقع ومتطلبات المحيط المهني مع قدرات وطموحات الفرد لمعرفة هل هناك اختلال أم لا ، وتحديد نتائجه على المدى القصير و البعيد محصلة هذا التقييم هي إستراتيجية التصرف . (علواني .2010.ص24-25)

3. نظرية العملية : من أهم النظريات في هذا المجال هي نظرية العدالة لآدمز .

- نظرية العدالة : (لأدمز)

توضح هذه النظرية العلاقة بين أداء الفرد وشعوره بالعدالة من المقابل الذي يستلمه كحافز للأداء يميل الفرد إلى مقارنة أدائه بأداء غيره من الزملاء والحافز الذي يستلمه مع الحافز الذي يستلمه زملاؤه، فإذا وجد هناك عدالة في الحوافز فإنه سيرتفع مستوى رضاه عن العمل وتزداد دافعيته والعكس يحصل عادة عندما يكون انعدام العدالة، إذ يشعر بالغبين مما يؤدي به إلى تبني سلوكيات معينة منها تقليل الجهود المبذولة من قبله أو التفريط في السهر على نوعية المنتج، أو تغيير مستوى أدائه، أو الانسحاب نهائياً من المنظمة، والبحث عن مكان عمل آخر يحقق له الشعور بالعدالة و الرضا. (محمد عباس، 2003، ص172-173)

4- مصادر الضغط المهني:

في هذا العنصر سوف نستعرض بعض تصنيفات الضغط المهني التي تعتبر للعامل المتعاقد مصدراً أساسياً لحدوث الضغط عنده:

أولاً: المتعلقة بتعارض الدور وغموضه مقارنة بالتخصص:

من الأسباب الأكثر ضغطاً على العامل في وسط العمل، هو عندما يشعر أنه يعمل دون أن يفهم ماذا يعمل بالضبط، في هذه الحالة يصبح العامل تائها لا يعرف ماذا يريد أو يفعل، فالإنسان بطبيعته ينتسب لجماعات عديدة وهذه تتطلب منه القيام بمهام ووظائف مختلفة، قد تكون في الكثير من الأحيان متعارضة مع تخصصه أو حتى مع أهدافه . (حريم، 2004، ص177)

إن تعارض الدور ينشأ أساساً من الفرق بين ما يجب أن يؤديه الفرد داخل وظيفته وبين ما يفهمه وما يشعر أنه يجب أن يؤديه، على سبيل المثال: عدم فهم الوظيفة، عدم وجود توصيف سليم للوظيفة، الأوامر و توجيهات متداخلة من أكثر من جهة، ومن ناحية أخرى نجد غموض في المهمة يعني عدم وضوح المهام والأهداف و الإختصاصات ومتطلبات العمل بشكل خاص، وبالتالي يصبح العامل لا يعرف ما هو مطلوب منه فيقع ضحية للضغط والقلق من ارتكاب الأخطاء التي لا يمكنه معالجتها أو تجاوزها بالتالي يصبح في دوامة الإنتفاضات من طرف المسؤولين والمشرفين، خاصة وكما هو معروف أن أغلب خريجي الجامعة المدمجين في إطار عقود الإدماج حاملي الشهادات يشغلون مناصب لا تتوافق مع تخصصاتهم وتكوينهم الأكاديمي، فمن خلال تجربة الطالبة في إطار هذا البرنامج فإن مهمة وكالة التشغيل تبدأ عند تسليم العقد لطالبه ثم تقوم بتوجيهه على حسب المناصب المالية المتوفرة وليس على حسب تخصصه وتنتهي مهمتها عندما يتم توظيفه في تلك المؤسسة، دون أن يكون هناك توجيه أو متابعة من طرفها، وحسب الدراسة التي قامت بها بوقصاصة نوال فإنها كشفت أن هؤلاء الشباب لا يتلقون التدريب فور إلحاقهم بمناصبهم من طرف المسؤول المؤهل لهذه الفئة تواجه عدم التوافق بين المهام المطلوبة منها وما تحمله من أفكار تطويرية وتجديدية، ولكن للأسف لا يوجد من يقدر.

ثانياً: المتعلقة بجانب العلاقات:

أ- العلاقة مع المسؤولين (المشرفين):

إن أول نجاح يشعر به العامل في مساره المهني هو عندما يبني علاقة جيدة مع رؤسائه، فهي التي تدفعه للتقدم والنجاح والمثابرة من أجل المحافظة على تلك العلاقة، التي يسودها التفهم والاحترام و الاعتبار والتقدير، أما في الواقع إذا حدث عكس هذا، فإن المشكلة تكون مهددة خاصة في مجال العمل لا سيما إذا كان هذا الشخص يملك قوة أكثر منك (السلطة)، وهذا بحكمه مسؤول عنك بصفة مباشرة أو غير مباشرة .

للأسف الشديد فإننا نجد هذه العلاقة هي السائدة في أغلب المؤسسات، حيث يعاني الكثير من الموظفين من الضغوط المهنية التي يكون لها تأثير على الصحة النفسية، نتيجة لعدم شعورهم بالتفهم أو التقدير أو الدعم والمساندة من قبل رؤسائهم، وما يثير الانفعال أكثر إلى درجة الإحباط و الفشل هو أن أغلب هؤلاء المسؤولين رجعيين لا يحبون التغيير أو التجديد و إنما هم متشبثون بالتقاليد تسييرية التي أصبحت لا تواكب العصر، ومن جهة أخرى نجدهم أيضا أقل منك تفكيراً وتطلعاً للمستقبل بما يحمل في طيه من أفكار تجديدية وابتكارات عصرية، وبالتالي يخلق لديه حالة من عدم الاستقرار و لا أمن لديه، مما يؤدي إلى غياب الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين.

إذا تعمقنا أكثر في العلاقة التي يسودها الانتقاد اليومي أمام الزملاء، وغياب الاحترام. فكيف تكون حياة ذلك الموظف، فإنه حتما سيصاب بالانهيار الانفعالي حيث يشعر بالإحباط و اليأس و العجز و الاكتئاب و الحزن و اللامبالاة بالعمل، و يشتكي من الشعور بالإثارة و الغضب دون سبب محدد، وبالتالي تصبح لديه حالة شدة لا يبالي بأي جانب من جوانب عمله، إضافة إلى الإنهاك العقلي (الشعور بعدم الكفاءة و عدم الملائمة و الدونية)، مما يفقد السيطرة على مشاعره و إنفعالاته سواء مع الرؤساء أو الزملاء أو حتى مع الزبائن.

ب- العلاقة مع الزملاء المرسمين:

إذا كان التفاعل مع جماعة العمل هو أحد العناصر العملية الإنتاجية فإن الخلاف بين الأفراد يصبح أمراً حتمياً مهما بلغت درجة تماسك الجماعة، فما يميز الفرد أو العامل بصفة خاصة شخصيته و مدركاته وقيمه و اتجاهاته و رغباته و حاجته التي تختلف قليلاً أو كثيراً فيما بين الموظفين، مما يحول هذا الخلاف إلى ضغط يكون إما سببه هو المنافسة خاصة إذا كان هنا اختلاف في المستوى. (حريم، 2004، ص180).

أو بسبب عدم توضيح المهام من خلال الدراسة التي قامت بها الطالبة بوقصاصة نوال التي توصلت إلى نتيجة أن تعاون زملاء المرسمين مع هؤلاء الشباب تظهر من خلال عنصر هام ألا وهو توضيح الدور الذي سوف يقوم به هؤلاء الشباب داخل المؤسسة والذي يمكن أن يشغله مع البعض وذلك من خلال تقديم المعلومات وهنا سوف تكون للزملاء مواقف عديدة: إما يرفضون تقديم المعلومات، من أجل عدم منح تجربتهم المهنية لهم خوفاً

على مناصبهم أو عدم القدرة في التكيف معهم لأن لكل واحد ثقافته و معتقداته، أو يرضخ للأمر الواقع مما يولد لديه الشعور بالملل و التذمر و الإهمال في العمل.(بوقصاصة .2011. ص40)

إن العامل الذي تخرج من الجامعة وأدمج في المؤسسة سواء الاقتصادية أو العمومية ، في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات، فإنه حتما تقبل واقتنع بأن له نفس الحقوق وتترتب عنه نفس الواجبات و الالتزامات مثل الانضباط (التغيب، التأخيرات، التوقيع على ورقة الحضور، احترام ساعات الدوام) كما يفرض عليه أداء مهام وواجبات، وتحمل المسؤوليات مثل عدم الإفشاء السر المهني .و لكن مع مرور الوقت سوف يتعرض الفرد لصراع داخلي يجعله يقتنع أن ليس له نفس الحقوق إذا ما قارن نفسه مع الموظفين الدائمين وإذا أردنا الإطلاع على الحقوق التي منحت له نجد أنها تقيد أكثر من أن تحرره لأنها ليست واضحة خاصة في إعطائه الحق في إكمال مساره الأكاديمي، والمطالبة بتخفيض ساعات عمله، أو زيادة أجره، كما أنها لا تحمي منصب عمله، أو حتى ليس له الحق في تغيير المؤسسة، وبالتالي نجده لاستطيع الدفاع عن نفسه فهذا الوضع تفسره العبارة التالية " اعمل واصمت " و بتالي نجده يعيش في واقع يحجب وجوديته في المجتمع، لا يتعرف به كإطار يحمل شهادة جامعية مثله مثل المرسم، هنا يمكن القول أن الدولة غائبة أو غافلة تماما في تأدية مهامها وهي التوجيه والمتابعة وتقديم الدعم لهؤلاء الشباب ليس فقط توظيفهم و إنما مساندهم في تحقيق أهدافهم ، أبناء هذا الوطن هم الذين سيبنون مستقبله.

- يترتب عن كل هذا سوء التوافق المهني الذي يكون له صداه وأثره في جميع المجالات الأخرى. فالإنسان وحدة جسمية نفسية، فنقص قدرة العامل تؤدي به إلى صراع نفسي ينقص قدرته على العمل، وهوله مظاهر شتى ودرجات مختلفة وقد يبدو في الأصل أشد عنفا كالأعراض النفسية.-Nurses- psych. أو الأمراض النفسية المهنية والأمراض النفسية الجسمية جراء:

(أ) العامل المشكل problem worker : هو أن العامل يعجز عن التكيف والانسجام لبيئته الاجتماعية في عمله فيكون مصدر تعب وقلق لزملائه ورؤسائه ومرؤوسيه ومن مظاهره: كرهه للناس دون سبب معقول، عدوانه عليهم، كثير الشكوى، مريب في تصرفاته، متقلب في سلوكه ومتردد.

(ب) الرئيس المشكل: يتساهل أو يتهاون حيث يجب الجزم أو التشدد، ويقسو ويتعصب لأخطاء وهفوات تافهة ويرجع أخطاءه إلى مرؤوسيه، يكثر الشكوى والصياح والصراخ والتأنيب ولا يوجد للتسامح أي أثر في نفسه اتجاه مرؤوسيه . (بويدار .2007. ص370-371)

ثالثا: طبيعة الأجر:

نجد هناك نظامان أساسيان لدفع الأجور هما: نظام الأجر الزمني و نظام الأجر بالإنتاج، ولكن أكثر شيوعا في بلادنا هو النوع الأول، حيث بمقتضى هذا النظام يتم دفع الأجر محدد عن وحدة زمنية معينة التي يقضيها الفرد في عمله (سنة شهر، أسبوع، يوم، ساعة) بتالي لا يتغير الأجر بتغير كمية الإنتاج، يعتبر هذا النظام أكثر

قبولا من قبل أفراد القوى العاملة و نقابتهم لشعورهم بعدم استطاعة الإدارة استغلالهم عند تطبيقه، هذا إضافة إلى شعورهم بأن نظام الأجر الزمني يميل إلى تقوية روح العزيمة و التضامن بين العاملين و لكن ما يعاب على هذا النظام أن يصعب التنبؤ مقدما بتكلفة العامل كعنصر من عناصر الإنتاج فالإنتاج قد يختلف بدرجة ملحوظة بينما لا يختلف أجر العامل. (ماهر.2003.ص128-138)

إذ أردنا تطبيق نظام الأجر على هؤلاء الشباب الذين تخرجوا من الجامعة و وضّفوا في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات، فإننا نرى أن الأجر الذي يتقاضونه لا يتوافق مع ساعات العمل اليومية و حجم العمل المفروض عليهم، هذا إذا ما قارنه بالأجر الذي يتقاضون العمال المرسمين و المهام التي يؤدونها.

فالكثير من هؤلاء الشباب نجدهم يواجهون ضغط من كل النواحي سواء من جدول الزمني غير المرن و كثرة المهام و قلة الأجر، فخلال تجربة الطالبة التي قضتها في ظل هذا البرنامج فإنها لاحظت عدم الرضا العديد من هؤلاء الإطارات عن الأجر الذي يتقاضونه مقابل ساعات العمل و حجمه خاصة في فئة المتزوجين.

رابعاً: غياب الاستقرار النفسي:

إن من مصادر الضغوط المهنية هو غياب الاستقرار النفسي عند الفرد، وهو لا يظهر عند الفرد دفعة واحدة وإنما ينشأ بتراكم الأحداث و الأسباب التي يمكن تحديدها في المراحل التالية، تتمثل المرحلة الأولى في شعور الفرد الملتحق بالعمل حديثاً بالأمل و يعيش مزهواً بأحلام الشباب و يشتعل بالحماس و الفوران الانفعالي و في هذه المرحلة يواجه الفرد مشكلات العمل بروح إيجابية، بعدها ينتقل إلى المرحلة الثانية، يبدأ ظهور مظاهر عدم الاستقرار النفسي خفية و تدريجية و يشعر الفرد و كأن طاقته على المواجهة و التكيف قد ضعفت و كأن الطاقة التي يمكن أن يواجه بها صعوبات الحياة المهنية قد تم استنزافها، ثم تأتي المرحلة الثالثة هي تعرف بمرحلة التوتر المزمن حيث يشعر الفرد بأعراض مثل الإنهاك البدني و الإنهاك النفسي و الشعور بالضيق و التوتر و الاكتئاب، بعدها تأتي المرحلة الرابعة هي مرحلة الأزمات حيث تزيد حدة أعراض الإنهاك النفسي و يشعر الفرد بأنه معلق في الهاوية، و في الأخير يصل إلى مرحلة الانهيار حيث تتجاوز الضغوط النفسية طاقة الفرد الاحتمالية فيقع صريع المرض سواء مرض نفسي أو جسدي. (محمد عباس.2003.ص172-173) فإذا أردنا إسقاط كل مذكر سابقاً على هؤلاء الشباب المتخرجين من جامعة الذين وظّفوا في إطار عقود إدماج فإن أغليبيتهم مروا أو في طريق المرور بهذه المراحل الخمسة، فخلال تجربة الطالبة في هذا الجهاز رأت أن أغلبية تلك الفئة، حتى يتغلبوا على واقعهم و لا يفقدوا مناصبهم فإنهم يكترون من العطل المرضية الطويلة تمتد ما بين 10-15 يوماً و هذا حتى تكون لهم القدرة على مواجهة المستجدات.

5- قياس مستوى الضغوط :

يتمثل قياس الضغط و فحصه و التعرف على مستوياته عند الفرد أحد الاهتمامات الرئيسية لدى علماء النفس في هذا العصر، سوف نقوم بعرض أساليب فحص الضغط من حيث قابلية التعرض أو من حيث الحدوث الفعلي.

أ- فحص الاستعداد: إن أول خطة هي فحص مدى استعداد الفرد للتعرض للضغط وبعدها الإجراء أو التصرف الذي يتخذه الفرد في الموقف يتأثر بمدى استعداده. فالشخص الذي ينزعج بسرعة دائما يفضل مستوى منخفض جدا من الضغط.

ب- فحص التغيرات الحياتية: قدم "هولمز و راهي" (Holmes & Radhi) مقياسهما لقياس أحداث الحياة الضاغطة (Streeful life évent) والذي أطلق عليه مقياس تقدير إعادة التوافق الاجتماعي (Readjustment Rating Scale Social) وهو يتكون من 43 حدثا حياتيا تتباين في مدى ما تثيره من مشقة بعضها إيجابي، إن التغيرات الجهرية في مسؤوليات العمل (الترقية، الانجاز المتميز، تغيير العادات الشخصية، المظهر، السلوك، الارتباطات) والآخر سلبي مثل الفصل من العمل، تخفيض في الدرجات، النقل ...). (فرج طه ب س ص 244)

6- النتائج المترتبة عن ضغوط العمل

(1) على مستوى الفرد:

إن الفرد هو المستقبل الرئيسي والمباشر لمتربات الضغط، وتأخذ هذه الأخيرة صور متعددة، قد تكون جسدية أو نفسية أو سلوكية أو اجتماعية، وبالتالي فإن هذه التغيرات غير طبيعية، سيكون لها نتائج واضحة على صحة الفرد لاسيما عندما يكون مستوى هذا الضغط مرتفعا حيث تتعرض صحة الفرد للكثير من المتاعب التي تظهر مؤشراتها عليه في شكل اضطرابات وضعف وكسل، وتؤدي إلى انقطاع الفرد عن العمل تماما وملائمة الفراش.

أ- انعكاساته على الصحة الجسمية ويكون على النحو التالي:

أمراض القلب والجهاز الدوري مثل: النوبات القلبية، الضغط في القلب، ضغط الدم المرتفع، الذابحات الصدرية، تصلب الشرايين

أمراض الجهاز الهضمي، الإسهال، القرحة، السكر ... الخ.

أمراض الرئتين والجهاز التنفسي مثل الربو، السعال، صعوبات التنفس، نزلات البرد ... الخ.

الأمراض الجلدية مثل: تساقط الشعر.

أمراض الجهاز العضلي والعظام مثل: آلام المفاصل، آلام الظهر ...

أمراض الجهاز البولي مثل: التهاب المثانة، التبول المتكرر، التبول اللاإرادي ...

أنواع الصداع المختلفة.

بعض أنواع السرطان. (دويدار. 2007. ص 377-378)

ب- انعكاساته على الصحة النفسية:

تعتبر الحالة النفسية للأفراد من أهم المؤشرات التي تدل على تحديد نتائج أو آثار الضغط. ذلك أن الناس جميعا لديهم درجة محددة من تحمل الضغط الواقع عليهم، لهذا عندما يحدث تجاوز لهذه النقطة تظهر عليه الأعراض والاضطرابات النفسية التي تتراوح بين سوء التوافق وحتى أشد الاضطرابات النفسية، وتشمل القائمة على: القلق، الغضب، العدوان، القابلية للاستثارة والتعب، العصبية الزائدة، التوتر والملل، انخفاض تقدير الذات وفقدان القدرة على التركيز، الشكوى من النسيان وضعف الذاكرة، نوبات الهلع والمخاوف المختلفة، التردد المزمن، عدم الصبر مع الذات ومع الآخرين، الإحباط والانزعاج، التعرض للحوادث، العجز عن الاسترخاء، القرارات اللامنطقية، السلوك الاندفاعي، الاكتئاب والاحتراق النفسي *Burnout* ونظرا لارتباطه بالعمل على وجه الخصوص فإننا سوف نعرفه على النحو التالي: الاحتراق النفسي هو حالة من الإنهاك الجسدي والنفسي والعقلي يحدث بسبب التوتر طويل المدى في المواقف المشحونة انفعاليا والضاغطة بشدة، فقد قام بعض الباحثين الأمريكيين بدراسة الحالة الصحية للأشخاص الذين يعيشون في أماكن يكثر فيها احتمال وقوع الكوارث مثل الزلازل والبراكين وهذا الوضع إذا انعكس على العامل الذي دائما يشعر بالقلق من حدوث شيء داخل المؤسسة، فإنه حتما سيؤثر ذلك على حالته النفسية والعقلية.

إن مصادر الضغط قد تكون من البيئة المحيطة به مثل كثرة الأعباء خاصة عندما يطلب منه القيام بعمل فوق طاقته أو أن يعمل أكثر من عمل أو أن يكلف بالقيام بأعمال إضافية سواء برغبته مثل: تحسين مركزه الوظيفي أو الحصول على مزيد من المكافآت أو من أجل الترقية أو بدون رغبته . (العيسوي، 2011، ص 67-69)

أو قد تكون نابعة من الفرد نفسه كإصابته بمرض نفسي مهني، والذي يعرف بأنه اضطراب في الشخصية يبدو في صرة أعراض نفسية وجسمية مختلفة منها القلق والوسواس والشكوك والأفكار المتسلطة والمخاوف الشاذة والأفعال قصرية التي يجد المريض نفسه مضطر إلى أدائها، ومن هذه الأعراض تعطل حاسة من الحواس كالسمع أو البصر أو شلل عضو من الأعضاء كاليد أو الساق دون أن يكون لهذا التعطل أو الشلل سبب جسدي أو عصبي أو عضوي.

ترجع أسباب المرض النفسي إلى صدمات انفعالية أو أحداث أليمة وأزمات نفسية واضطراب في العلاقات الإنسانية نتيجة أمراض تعرض لها في الصغر.

عصاب القلق: من الأعراض الرئيسية لهذا العصاب، قلق دائم للمريض لا يوجد له سبب، ودائما يتوقع المريض الشر لنفسه ولا يرى الجانب المشرق من الأشياء، إنه متشائم كثيرا، ومن أعراضه النفسية سرعة الاحتجاج وضعف القدرة على التركيز وشروذ الذهن والإحباط النفسي بين حين وآخر مع فقدان الشهية للطعام، أما الأعراض الجسمية فهي أعراض الخوف، اضطراب التنفس، انقباض القلب وخفقانه، ارتفاع ضغط الدم مع شحوب وعرق وارتجاف، وكلال في البصر، دوار شديد، عدم استقرار حركي وكثرة التبول وحياته دائما في خطر وكلها حذر وخوف وارتياب.

عصاب الوسواس: من أعراضه أفكار وخواطر متسلطة تلازم المريض كالظل، ومن أعراضه أيضا اندفاعات وأفعال قصرية Compulsions فيرى المريض نفسه مرغما على أداء أفعال معينة أو التلطف بعبارات سخيفة ومنهم من يأتي بحركات غريبة أو يقوم بحركات عصبية، والمصابون بالوسواس يغلب على سلوكهم الإسراف في مراعاة الدقة والنظام. (بويدار. 2007. ص372-373)

(2) على مستوى المنظمة:

لا يمكن الفصل بين الفرد والمنظمة فهما جزء لا يتجزأ، فعلاقة التأثير والتأثر بينهما متبادلة ومن تم فإن التأثيرات السلبية على الأفراد كالأمرض والاضطرابات تنعكس على المنظمة، فيكثر الغياب والتسرب والاستقالة والتوتر في العلاقات مما يؤدي إلى تدهور الأداء ونقص الإنتاج وبالعكس فإن المنظمة المضغوطة لا تراعي حقوق أفرادها ولا توفر لهم فرص الحوافز والتشجيع مما قد يعرضهم للاضطرابات والحوادث والاحتراق النفسي، فالأعباء النفسية الناتجة عن تطور العمل تتسم بزعتها للأمن والاستقرار في نفوس الناس عامة، والعمال بوجه خاص، بل من شأنها أن تعطل نمو الفرد وتخلق شخصيته وتشيع الأمراض النفسية على اختلاف أنواعها.

فقد كان العامل في الماضي يعمل في بيئة محدودة ويتعامل مع زملاء عددهم محدود، ولم يكن هناك فرق أو تميز في معاملة الرؤساء لهم، أي لم تكن الصلة بينهم (العامل وأصحاب العمل) بعيدة كما هي عليه الآن.

فقد كان يستطيع العامل قديما أن يشكو أو أن يقترح، أما عامل اليوم فلم يعد يشعر بذلك الرباط الوثيق الذي يربطه برئيسه وزملائه، وبالتالي قل شعوره بالانتماء إلى المؤسسة ومن تم قلّ ولاؤه لها، وأصبحت العلاقة التي تربطه بالمؤسسة هي الأجر.

وبالتالي أصبحنا نلاحظ أنه لا وجود للعلامات التي تبرهن على تمتع العمال بصحة النفسية خاصة في مجال العمل، مثل:

(أ) *التوافق الاجتماعي*: يقصد به قدرة الفرد على عقد علاقات اجتماعية راضية مرضية أي يرضى بها نفسه ويرضى الناس عنها، علاقة تتسم بالتسامح، الشرط الأساسي لهذا التوافق هو الاتزان الانفعالي للفرد.

(ب) *التوافق الذاتي*: يقصد به قدرة الفرد على التوفيق بين دوافعه المتصارعة وإرضائها. غير أن هذا لا يفيد، فالصحة النفسية تعني خلو الفرد من الصراعات النفسية ومن بناء توافقه الذاتي والاجتماعي.

(ت) ارتفاع مستوى الاحتمال النفسي: Frustration Tolérance يقصد بذلك قدرة الفرد على تحمل الإحباط والصمود حيال الأزمات والشدائد والحرمان دون أن يختل ميزانه وبنهار. إن ارتفاع مستوى الاحتمال النفسي يجعل الفرد قادر على تأجيل إرضاء لذاته وحاجاته العاجلة ابتغاء الوصول إلى أهدافه.

(ث) الإنتاج الملائم: يقصد به قدرة الفرد على الإنتاج المعقول في حدود ذكائه واستعداداته.

ج) الشعور بالرضا: وهي من علامات استمتاع الفرد بحياته، عمله، أسرته وشعوره بالطمأنينة والسعادة، كل فرد في مركز آخر معرض لضيق وتوتر نفسي.

ح) تأثير وتأثر: يعد ماير " Mayer " أول من استخدم مصطلح الصحة النفسية للدلالة على نمو السلوك الشخصي والاجتماعي، فهناك ثلاث معايير أساسية يرجع إليها وهي:

- التوافق الإيجابي مع البيئة أو محاولة السيطرة عليها.
- توحيد الشخصية أي المحافظة على التكامل الداخلي و ثبات للشخصية.
- القدرة على الإدراك للذات وللعالَم الخارجي. (الداهري .2005.ص 18-19)

3) على مستوى المجتمع :

إن المجتمع كما هو معلوم يتكون من مجموعة من الأفراد، التي بدورها تمثل القوى البشرية تكون حجر الزاوية في نهضته وتقدمه و احتلاله مكانة متميزة بين الأمم، كما تسعى كل الدول و المجتمعات إلى تنويع مصادر ثرواتها و دخلها وذلك بتنوع أعمالها وإقامة صناعات و تحديثها وتطويرها، وبالتالي يتطلب هذا أن يكون هؤلاء الأفراد أصحاء جسميا ونفسيا ويتمتعون بالرضا عن أنفسهم وعن أعمالهم و يشعرون بالانتماء لمجتمعهم، كما أن العكس صحيح، فالمرضى المضطربين وغير الراضيين عن أعمالهم وغير المتوافقين مع هذه الأعمال يسهمون في تدهور الأداء و انخفاض كمية الإنتاج و جودته، ومن ثم فإن الآثار السلبية على كل منظمة تضاف إلى آثار السلبية في بقية المنظمات لتمثل في النهاية الفاتورة التي ينبغي على المجتمع أن يدفعها سواء كانت مالية (الإسترداد لتعويض الفارق بين الإنتاج والإستهلاك) أو المعنوية التي تتمثل في سمعة المجتمع . (سيد يوسف .2004.ص:55)

خلاصة :

يمثل العمل أحد الأركان الأساسية لحياة الإنسان على الأرض وبالتالي أصبح من المعترف به أن العمل بصفة عامة ينطوي على قدر من الضغط ويُعتبر أحد المصادر الرئيسية لها. وقد يترتب عنه شقاء الإنسان مما جعل موضوع ضغط العمل محل اهتمام الكثير من الأفراد والمؤسسات التي يعملون بها، هذا الاهتمام يمكن رده إلى عاملين رئيسيين هما: الأمراض المترتبة على هذا الضغط، والتكاليف الناجمة عنه، وفي الفصل الثالث سوف نتطرق إلى أهم الأساليب لمواجهة الضغوط المهنية .

تمهيد:

نظرا لعدم وجود دراسات مرجعية اهتمت بمصادر الضغط الذي يعاني منه الشباب المتعاقدين، في وسط العمل التي لا يمكن أن تكون متساوية مع العمال الدائمين الذين يعيشون نوعا ما استقرار وظيفي ومادي فأغلب البحوث التي تناولت موضوع الضغط كانت عامة لم تتخصص في دراسة واقع مهني الذي تواجهه فئة معينة من العمال، وبالتالي فأغلب الأساليب لمواجهة الضغط كانت بصفة موحدة وليست محددة، لهذا حاولت الطالبة إيجاد أساليب لمواجهة الضغط الذي يعاني منه الشباب الذين يعملون في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات والتي رأت أنها الأنسب لهم في مواجهة واقعهم، وهي تتمحور في ثلاث أساليب: التوجيه المهني، المتابعة المهنية والنفسية لهؤلاء الشباب، ومنح المؤسسة المستخدمة امتيازات لهؤلاء الشباب، وسوف نتطرق لهذا المحور بتفصيل:

1- التوجيه المهني

مفهوم التوجيه المهني:

في عام 1924 قدمت الجمعية القومية للتوجيه المهني بأمريكا (*National vocational guidance association*) تعريفا للتوجيه المهني: "هو نقدية المعلومات والخبرة التي تتعلق باختيار المهنة والإعداد لها والالتحاق بها والتقدير فيها." وبالتالي فإن التوجيه المهني يقوم على ثلاث خدمات للمسترشد: الخبرة، المعلومات، النصائح تتعلق باختيار المهنة والإعداد لها.

وفي عام 1930 أقرت نفس الجمعية تعريفا آخر هو أن التوجيه المهني هو مساعدة الفرد على أن يختار مهنة له ويعد نفسه لها ويلتحق بها ويتحكم فيها وهو يهتم أولا بمساعدة الأفراد على الاختيار وتقرير مستقبلهم ومهنتهم بما يكفل لهم تكيفا مهنيا مرضيا. كذلك صوّر في كتابه سيكولوجية المهن أن التوجيه المهني عملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورة لذاته متكاملة وملائمة لدوره في عالم العمل، وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي وأن يحولها إلى حقيقة واقعية بحيث يكفل له السعادة وللمجتمع المنفعة.

(الداهري. 2005. ص15-16)

وبناء على تعريف سوبر يتميز التوجيه المهني بعدة خصائص منها:

1. يساعد التوجيه المهني الفرد على أن يرسم صورة متكاملة لذاته تتلاءم مع إمكانياته واستعداداته وظروفه.
2. يساعد التوجيه المهني الفرد على الاقتناع بالدور الذي يقوم به في عمله وتطويره.
3. يقدم التوجيه المهني الفرصة للفرد للنزول إلى ميدان العمل ليحرب إمكانياته وخبراته التي اكتسبها سابقا.
4. التوجيه المهني يساعد الفرد على أن يعبر عن نفسه من خلال عمله.

أهداف التوجيه المهني:

1. مساعدة الفرد على فهم قدراته وميوله واتجاهاته.
2. مساعدة الفرد على التعرف على المهن المختلفة وما تتطلبه هذه المهن من مهارات وقدرات.
3. مساعدة الفرد على اختيار الوظيفة الملائمة لقدراته وميوله بحيث يشعر بالانتماء إليها.
4. مساعدة الفرد على تكوين اتجاهات إيجابية نحو العمل.
5. مساعدة الفرد على التعرف على المؤسسات المختلفة وشروط الالتحاق بها.
6. مساعدة الفرد على تحقيق الرضا والتكيف وذلك من خلال:
 - قبول المهنة والاقتناع بها وتحمل مسؤولية اختيارها.
 - الالتزام بالمهنة والاهتمام بها والانتماء إليها.
7. مساعدة الفرد على إدراك ذاته وقدراته وطاقاته والتعرف على إمكانياته.

فوائد التوجيه المهني:

إن المناسبة المهنية للفرد وفق قدراته وميوله، تؤدي إلى الكثير من الجوانب الصحية والاقتصادية والنفسية منها ما يلي:

1. زيادة التقدم في العمل والتفوق فيه.
2. الشعور بالسعادة والرضا مما ينعكس نفسيا وإيجابيا على حياة الفرد في الأسرة والمجتمع.
3. زيادة في الإنتاج كما وكيفا.
4. يؤدي إلى انخفاض معدلات البطالة وحماية الأفراد من الانحرافات.
5. التقليل من نسبة تغيب العمال عن العمل نتيجة القناعة والرضا عن الوظيفة.
6. التقليل من تمرد العمال وما يترتب عليه من خسائر مادية.
7. تحسين العلاقة ما بين أصحاب العمل والعمال وبالتالي تحقيق الرفاهية الاجتماعية.

(أبو شيخة، 2010، ص 165-166)

غياب دور التوجيه المهني:

عند غياب التوجيه المهني لاختيار المهنة، تظهر مشاكل عديدة مهنية منها:

1. مشكلة عدم حسن الاختيار المهني: عندما لا تتناسب المهنة مع كفاءة الفرد وقدراته واستعداداته وميوله فقد ينهي على اللامبالاة ثم على الطرد وأحيانا الانحراف.

2. مشكلة عدم الإعداد تأهيل المهني الكامل للمهنة المختارة، يمكن مواجهة هذه المشكلة وذلك بعقد دورات تنشيطية.

3. مشكلة البطالة وهي نوعان:

• بطالة صريحة وهي عدم وجود عمل.

• بطالة مقنعة وهي أن يعمل الفرد في غياب مجال تخصصه.

كلا النوعين من الممكن أن يؤديا بالإنسان إلى الإحباط والانحراف نتيجة الفراغ الموجود.

4. مشكلة سوء التكيف المهني: وهي قدرة الفرد على التكيف سلوكيا مع ظروف العمل وأن تكون لديه القدرة على تكوين علاقات إيجابية مع رؤسائه وزملائه.

إن كون التوجيه حاجة وقضية اجتماعية، فإنه يؤثر في توزيع القوة العاملة في المجتمع ويحدد حاجاته من العاملين في مختلف المجالات، فالعمل الذي يختاره الفرد يجعل لحياته معنى إذا ما استطاع تحقيق ذاته من خلال العمل الذي يؤثر بدوره على توافقه وصحته النفسية إيجابيا. (الداهري، 2005، ص: 52-53)

2- المتابعة المهنية و النفسية :

تعد المتابعة المهنية و النفسية من بين الوسائل الحديثة لتحقيق الكفاءة المهنية داخل المؤسسات.

(GILBERT, 2006, P :31)

خاصة إذا كانت موجهة لخرجي الجامعة من أجل تمكينهم من تحديد أهدافهم والعمل على اكتساب مهارات وقدرات لتحقيقها.

سوف نجد أن الإستراتيجية التي اتبعتها الدولة الجزائرية لتقليص البطالة خاصة بالنسبة للشباب المتخرج من الجامعة من خلال فتح وكالات التشغيل المختلفة دون استغلال هذا المنهاج في التقصي عن احتياجات ومتطلبات الشباب فالهدف كان فقط توظيفهم في مؤسسات سواء عامة أو خاصة في إطار عقد محدد بمدة معينة دون متابعة الموظف مهنيا أو نفسيا.

أهمية المتابعة النفسية والمهنية :

هي مساعدة الأفراد خلال مرحلة معينة من أجل تحقيق أهداف سواء كانت مهنية أو شخصية، ويتمثل دور المرافق في متابعة الأشخاص (العمال) من خلال تقديم الحلول لهم من أجل اكتساب نظرة مستقبلية والتفكير في الحالة التي سيكون عليها مستقبلهم وفي نفس الوقت يقدم النماذج والطرق لحل المشكلات التي تواجه الشباب الذي ليس له تجربة مهنية داخل المؤسسات. (Delobbe et Herrbach, Lagaze et Miganonac .2009.P :362)

إن المتابعة المهنية لهذه الفئة من الشباب (حاملتي الشهادات) يجب أن تكون مستمرة ودائمة حتى يتسنى توجيههم بشكل نهائي في المجال الذي يتناسب مع أهدافهم وكفاءاتهم فهي تعتبر خطة لاكتشاف الرغبة الحقيقية والخفية للشباب خرجي الجامعة.

المهام الواجب أن يقوم به المتابع لهؤلاء الشباب من الناحية المهنية و النفسية

- 1) معرفة إذا كان تخصص هؤلاء الشباب يتماشى حقا مع المهام التي يقوم بها داخل المؤسسة.
- 2) تحديد الصعوبات التي يعاني منها داخل المؤسسة سواء على مستوى المهام أو المسؤوليات.
- 3) معرفة النقص التي يعاني منها هؤلاء الشباب.
- 4) التأكد من وجود الدعم والمساندة من طرف المسؤولين لهؤلاء الشباب.
- 5) الاستماع لانشغالاتهم والعمل على حلها.
- 6) تقويم أدائهم من أجل تحديد نقاط النقص والعمل على تحسينها أو إكمالها.
- 7) إعطاء مكانة وهوية مهنية لهؤلاء الشباب.
- 8) العمل وبشكل دائم على رد الاعتبار لهؤلاء الشباب كلما تعرضوا للتمييز.
- 9) رفع من معنوياتهم من خلال بفتح مجال مزاولة دراستهم أو مواصلة تكوين معين من خلال تقليص ساعات العمل.
- 10) فتح خلية الإصغاء والاستماع على مستوى كل وكالة تهتم بانشغالات هذه الفئة .

3- منح الامتيازات لهؤلاء الشباب خرجي الجامعة

1. تسيير الوقت لهؤلاء الشباب:

إن بعض الناس تجد أن حياتهم قد مرت بسرعة ولم ينجزوا أي شيء فيها، ويبدو أنهم خدعوا في حياتهم وهناك آخرون قد أنجزوا أشياء عظيمة في حياتهم، تمثلت في تربية أولادهم أحسن تربية وحققوا طموحاتهم في حياتهم

الوظيفية وكونوا أصدقاء وعلاقات حميمة، وبالتالي فالحياة لا تعد بالأيام أو الساعات أو الدقائق، وإنما تعد بالأحداث التي واجهناها وعشناها والخبرات التي اكتسبناها.

خصائص الوقت:

يتميز الوقت بخاصية فريدة عن بقية الموارد، حيث أنه لا يمكن ادخاره لاستخدامه في المستقبل، على أن الطريقة التي ينفق بها كل منا هذا الوقت هي التي تحدد درجة تقدمه في حياته، وبالتالي يمكن قياس الوقت بحجم الانجازات التي يحققها كل منا خلال هذا الوقت سواء في العمل أو في حياته الشخصية، وتمثل مشكلة إدارة الوقت مشكلة العصر الذي نعيشه سواء في حياتنا العائلية أو الوظيفية.

من بين القيم التي ركز عليها جاك ولش هي قيمة السرعة حيث حولها إلى سلاح تنافس فهي تميل للقضاء على الروتين وإطلاق الأفكار.

أهمية إدارة الوقت:

لقد أجريت دراسة تبين من خلالها أن متوسط الوقت الضائع للعامل هو ثلاث ساعات يومية يتم إهدارها في أنشطة لا تجلب أي عائد للشركة، مثل الإسهاب في المكالمات الهاتفية والاجتماعات غير المفيدة وحجزهم في مكاتبهم لفترات طويلة دون حاجة حقيقية، لذلك ينبغي وضع نظام زمني مرن خاصة لهؤلاء الشباب المتعاقدين في ظل عقود إدماج حاملي الشهادات من أجل استغلال وقتهم بشكل جيد يمكنهم من تحقيق الاكتفاء سواء على المستوى المهني أو الشخصي بدل من تعيينه بوقت الدوام مثل المرسمين.

فمن بين مضيعات الوقت هي عندما يتم استهلاكه في عمل أشياء أو أنشطة قليلة الأهمية وكنت تستطيع أن تتفقه بدلا من ذلك في أنشطة أكثر أهمية وتعتمد درجة الأهمية على أهدافك التي تريد تحقيقها في حياتك، فإن لم تعرف أهدافك فلن تستطيع تحديد مضيعات وقتك بالضبط. (البرادعي، 2004، ص: 22-33)

■ التدريب

إن توظيف هؤلاء الشباب الحامل لشهادات في مناصب يحل مشكلة البطالة، فالواقع أن هؤلاء الشباب أصبحوا يفضلون ترك العمل بدلا من البقاء في المؤسسة، لا تهتم بوجودهم ولا تسعى إلى تطوير مهاراتهم وقدراتهم، مما يجعلهم محبطين يعيشون في الروتين، ولكن لكل مشكلة حل بحيث يمكن التغلب على ذلك من خلال تجديد وتنشيط مهاراتهم وهذا بتوفير فرص التدريب وهو ما يؤدي إلى تطوير أدائه ومن تم شعوره بالثقة بالنفس، وتحقيق الذات، واستثارة الدوافع نحو التحدي و الإنجاز.

■ فتح قنوات الاتصال

إن فتح قنوات الاتصال مع هؤلاء الشباب له أهمية بالغة في تطوير العلاقات داخل المؤسسة سواء يكون الاتصال مع الرؤساء أو مع الزملاء، فكثيرا ما ينجم الضغط عن سوء التواصل، وهو ما قد يؤدي إلى عدم وضوح الأهداف و الخلاف حول سياسات المؤسسة وأهدافها، كما قد تساعد المقابلات الدورية من طرف المديرية التشغيل أو وجود وساطة بينها وبين هؤلاء الشباب من أجل الإصغاء لمشاكلهم و الاهتمام بأفكارهم و المقترحات الجديدة لأن هذا قد يؤدي إلى الشعور بالاهتمام، كما ينبغي على المؤسسة التي يعمل فيها هؤلاء الشباب من تكميل المهمة من خلال الإنصات العاطفي لمشكلاتهم وهمومهم، لأنه من شأنه أن يضيء في المؤسسة مناخا إنسانيا وهذا من خلال:

- أشعرهم بأنك مهتم بهم وليس بعملهم فقط
 - كن موجودا عند الحاجة إليك بدلا من التهرب و العزلة
 - توخ العدالة في تعاملك معهم ومع الموظفين المرسمين
 - اسمح لهم أن يعبروا عن وجهات النظر بالطرق الملائمة
 - تذكر أن تشكرهم على إنجازهم و تشجيعهم على مواصلة ذلك
 - وفر قنوات الاتصال ملائمة بينك وبينهم وفيما بينهم وبين الموظفين المرسمين
- العناية بنظام المكافآت و الحوافز :

يحتاج هؤلاء الشباب إلى الشعور بوجودهم ومكانتهم داخل المؤسسة وهذا من خلال الحصول على مردود عمله سواء كان ماديا أو معنويا، خاصة العدل عند توزيع الحوافز بينهم وبين الموظفين المرسمين، هذه من الناحية المادية أما من الناحية المعنوية كسماع لهم من إكمال مشوارهم الأكاديمي أو القيام بتكوينات تضاف إلى مسارهم المهني، أو زيادة أجرهم .(مكي .2007.ص208-210)

خلاصة :

تجدر الإشارة إلى أن هذه الأساليب يمكن تغييرها بأساليب أخرى تكون مناسبة ولكن بناء على التجربة الشخصية لطالبة وعملها في ظل هذا البرنامج لمدة عامين فإنها ترى أنه لو اعتمدت سواء مديرية التشغيل أو المؤسسة المستخدمة على التوجيه المهني لهؤلاء الشباب كل على حسب تخصصه لما شعر العديد أنهم يعملون لتمرير الوقت فقط وانه لو تم إجراء المتابعة المهنية والنفسية لهؤلاء الشباب لاستطاعت مديرية التشغيل أن تفتح أبواب كثيرة لهؤلاء الشباب، كذلك نجد أن المؤسسات لو منحت الامتيازات لهم مثل فتح قنوات الاتصال وتدريبهم وتحفيزهم، لأدى هذا إلى الشعور بعقد نفسي قوي يربطهم بتلك المؤسسة وليس عقد كتابي، ولكن للأسف لم يتوفر هذا البرنامج على الأساليب، بل أكثر من هذا لا توجد حتى قوانين تحمي لهؤلاء الشباب مناصبهم

الفصل الرابع
واقع التشغيل في الجزائر

تمهيد :

يعتبر العمل هو أساس تقدم الدول إن أحسن أدائه و سبب تخلف الدول إن ساء أدائه، فهو يعتر عبادة في الإسلام الذي ينبغي إتقانه عند المسلمين، وهذا بتأدية كل واحد واجبه المفروض عليه في العمل، ولكن للأسف نجد بلادنا مازلت تعتمد على تمرير العمل فقط دون أن تسعى لبناء كفاءات مهنية أكاديمية موجهة إلى مناصب يمكن أن تتقن العمل فيها و لما لا تصل إلى الإبداع الذي يفسره الأداء الجيد للعمل، وفي هذا الفصل سوف اتطرق إلى مفهوم التشغيل بين الماضي والحاضر ومراحل التي مرت بها الجزائر وأهم الهيئات المكلفة بالتشغيل.

(1) مفهوم التشغيل:

• بين الماضي والحاضر :

لقد تغير مفهوم العمل من النظرة الكلاسيكية التي كانت تعتبر أن الإنسان هو يد عاملة فقط يعمل فقط من أجل الحصول على الأجر، والذي لا يكون له موقع في التفكير أو اتخاذ القرارات وحتى ليس له الحق في التعبير عن آرائه أو إبداء اعتراض حول موقف معين، أما النظرة الحديثة فهي يمكن اعتبارها ثورة على الأفكار السابقة وهذا نتيجة الجهد الذي بذله العامل من أجل فرض وجوده في المؤسسة بحيث ظهرت بما يعرف بقانون العمل الذي يضمن حقوقه ويحفظ كرامته، فإذا أردنا الرجوع إلى المراحل التي مر بها قانون العمل فإننا نقف في المرحلة التي سمي فيها بالقانون الاجتماعي، بحيث مجمل النصوص المنظمة للعلاقات العمل تهدف في الأساس إلى دعم الأمن الاجتماعي، بحيث نرى أن مفهوم العمل في العصر الحديث تغير فهو منح للعامل كثير من الامتيازات التي تجعل الفرد لا يشعر أنه آلة فقط وإنما هو الذي يفكر ويبدع، وبالتالي أصبحت له حقوق مثل الحق في التنظيمات الجماعية وحقه في الخدمات الاجتماعية. وعلى هذا الأساس فإن لهذا المفهوم أهمية بالغة في العمل لكونه أساس تطوير وترقية العمل، ولقد حدد (Marc Olivier) مفهومًا دقيقًا للتشغيل والذي يعني حسب تحليله عدة مفاهيم أهمها : استعمال جزء من عمل اجتماعي يقوم به الفرد، وهذا مناسب لمنصب عمل.. و أيضا استخدام قوة العمل التي تتعارض مع البطالة والاستخدام غير الكامل والجزئي لقوة العمل. وبالتالي فإن التشغيل يتعلق بتنظيم استخدامات قوة العمل على أحسن وجه ممكن.

سوف نتطرق أولا إلى شرح مصطلح أساسي: التشريع نقصد به مجموعة من القواعد القانونية التي وضعها المشرع لتنظيم العمل، لهذا سمي بالتشريع، أي من فعل شرع ومعناه في لسان العرب التوضيح والوضع

للقواعد.(بوقصاصة نوال. 2011.ص49-50)

(2) مراحل التشغيل في الجزائر :

منذ نالت الجزائر استقلالها حاولت وضع سياسات ملائمة بغية تحقيق التنمية، لكن كانت كل مرة تجد نفسها أمام تحدي كبير كنقص التشغيل و تنامي ظاهرة البطالة و الفقر. فقد تميزت السياسات المتبعة من طرف الجزائر في ثلاث مراحل أساسية:
أولاً: مرحلة ما قبل سنة 1985:

تمثلت هذه المرحلة في ثلاث فترات متميزة، تندرج الفترة الأولى ضمن ما يسمى بالتسيير الذاتي وهي تمتد من 1963 إلى 1966 ، أما الفترة الثانية من 1967 إلى 1979 تدخل ضمن التخطيط المركزي ثم تليها فترة إعادة الهيكلة العضوية من 1980 إلى 1985 منتهية بأزمة المحروقات سنة 1986 وبدء مرحلة الإصلاحات.

أ- الظروف الاقتصادية خلال هذه المرحلة: اتبعت الجزائر مبدأ التسيير الذاتي للمؤسسات الاقتصادية التي تركها المستعمر، لكن بعدما تبلورت معالم الدولة تبين أن هذا التسيير الذاتي لا يتماشى في كثير من جوانبه مع هذه المعالم، لذلك عوض بمبدأ يكرس مهمة التسيير لشخص ومن المقترضات الأساسية لهذا المبدأ تحقيق التشغيل و دفع عجلة الاستثمارات، فنتج عن هذا الأخير ظهور مؤسسة وطنية عملاقة مكونة من مجموعة من الوحدات و مختلفة فيما بينها من حيث مستوى النشاط و طبيعة التكنولوجيا المستعملة. و ابتداء من سنة 1970 تم تحويل المؤسسة العمومية إلى مؤسسة اشتراكية، تتميز بالمشاركة الكبيرة للعمال في عملية التسيير (التسيير الاشتراكي للمؤسسات). (غيات. 2010. ص 6-8)

ب مرحلة السنوات 82 إلى غاية 1986 بلغت أسعار البترول ذروتها (35-40 دولار للبرميل) مما أتاح للدولة أن تحقق إعادة الهيكلة الصناعية و العضوية للجهاز الإنتاجي حتى تزيد فعاليته أسست لهذا الغرض لجنة تحت رئاسة وزارة التخطيط لدراسة السبل الناجعة لتحقيق التوازنات الكبرى. والتي أقرت بدورها أن المؤسسة الوطنية أصبحت كبيرة بشكل يعيق التحكم في تسييرها و منه ضرورة تقليص حجمها و إعادة هيكلتها العضوية و تطهيرها ماليا... ولكن نتائج التقسيم الوظيفي أدت إلى عواقب مالية تمثلت في العجز المالي (بعد إعادة الهيكلة المالية) بقدر سنتين من رقم الأعمال، و أصبح على عاتق المؤسسة بعد انقضاء سنتين من النشاط، تسديد العجز الموروث بـ 80 % من رقم الأعمال و استعمال 20 % عام 1997، زادت طلبات التشغيل لتصبح تساوي 163800 طلب جديد، في حين أن المناصب المتاحة لم تتعدى 27934 منصب أما التشغيل فلم يتجاوز 24830 منصب شغل أغلبها مناصب عمل مؤقتة، مع تزايد نسبة البطالة خلال الفترة الممتدة من نهاية 1992 إلى 2000 نتيجة لتطبيق برنامج التصحيح الهيكلي و ، و عدم وجود استثمارات جديدة قادرة على امتصاص الزيادة الكبيرة في اليد العاملة النشيطة و التي ارتفعت من 5 8 , 5 مليون سنة 1990 إلى ما يزيد عن 8 , 7 مليون سنة 1996 ثم ما يقارب 25 , 8 مليون سنة 1998

ج مرحلة ما بعد الإصلاحات (2000-2009): و تعرف بمرحلة الجيل الثاني من الإصلاحات و ينقسم إلى فترة برنامج الإنعاش الاقتصادي (2000-2004) و فترة برنامج الاستثمار العام الجديد (2005-2009).

1- الأوضاع الاقتصادية لهذه المرحلة : استفادت الجزائر من الطفرة المستمرة في أسعار النفط منذ عام 1999 مما أدى إلى حصولها على إيرادات غير مسبوقه و إلى تراكم هائل في صافي الأصول بالعملة الأجنبية و

شهدت السنوات 2000-2004 تحقيق معدل نمو قوي عندما نما إجمالي الناتج المحلي لمتوسط يبلغ 5, 4% سنويا، و تصدّره قطاع النفط و مشتقاته مع بروز أداء قوي شاهدهته القطاعات الغير زراعية و غير النفطية ، خاصة قطاي الخدمات و البناء و التشييد، و لمواجهة الضغط الاجتماعي الناتج عن ارتفاع معدل البطالة و تدهور القدرة الشرائية، طبقت الجزائر برنامج الإنعاش الاقتصادي عام 2000 و برنامج دعم النمو عام 2005 .
(نفس المرجع سابق ص 10-11)

1-1- برنامج الإنعاش الاقتصادي (2000-2004): و الذي من خلال توفير مناصب شغل جديدة و تحسين الظروف المعيشية. من أجل ذلك قامت الدولة الجزائرية بضخ ما يقارب 525 مليار دج من إيراداتها الناتجة عن التقشف المفروض على الأسر الجزائرية خلال سنوات الإصلاحات و من ارتفاع أسعار البترول. و من أهم المحاور التي يدور حولها برنامج الإنعاش الاقتصادي، نذكر:

✓ توفير مناصب عمل، و كذلك تطوير و تنمية القطاع الفلاحي و العمل على إمكانية التشغيل فيه و ذلك للتقليل من النزوح الريفي من جهة و لخفض الفاتورة الغذائية من جهة أخرى.

1-2- برنامج دعم النمو الاقتصادي (2005-2009): جاء البرنامج الخماسي التكميلي ليكون في مستوى التحديات التي كان لا بد للجزائر من رفعها في حدود الإمكانيات المتوفرة . إن هذا البرنامج كلف مبلغا إجمالي حوالي 4200 مليار دج كالتفقات العمومية التنموية بالنسبة للمدة الجارية من 2005 إلى غاية 2009 ، و أعطيت الأولوية فيه لمكافحة البطالة الأمر بإنشاء مليوني منصب شغل، و 100.000 مؤسسة جديدة في الفترة الممتدة إلى غاية 2009. و على العموم يهدف هذا البرنامج لتحسين ظروف المعيشة، تطوير المنشآت القاعدية ثم تليه القضايا الخاصة بشؤون الاجتماعية بصفة عامة

- تطور قطاع التشغيل خلال هذه المرحلة: انتقال معدل التشغيل من 72.7 % عام 2001 إلى 82.3 % عام 2004 ، وبتالي سجل تراجعا لعدد البطالين من 3, 29% إلى 12.3 % في الفترة 99-2006، مع الإشارة إلى ان زيادة في مناصب المأجورة بعد سنة 2001 تخص أساسا مناصب الأجراء غير الدائمين بمن فيهم المتمرنون التابعون للشبكات الاجتماعية، بينما الأجراء الدائمون فعددهم يبقى مستقرا و ذلك حسب دراسة أعدها منتدى رؤساء المؤسسات حول تطور التشغيل في الجزائر، وقد أضافت الدراسة أن أرباب العمل خلقوا في نفس الفترة 574 ألف منصب شغل ، و لقد سجل انخفاض عدد المناصب الدائمة بـ 11% من سنة 2000 إلى غاية 2005 ، كما انتقل عدد العمال غير الدائمين إلى 2 , 1 مليون عامل سنة 2005 بارتفاع قدر بحوالي 85 %، و يعود هذا الانخفاض في البطالة إلى برنامج الإنعاش الاقتصادي، و برنامج الاستثمار العام الجديد، و مشروع إنشاء مليوني منصب شغل دائم، تجدر الإشارة إلى أنه تم و إلى غاية 2007 إنشاء 1.220.000 منصب شغل دائم أي 62 % من المناصب المستحدثة، تهدف هذه الإستراتيجية الجديدة في مجال ترقية التشغيل و مكافحة البطالة إلى:

- مكافحة البطالة من خلال مقارنة اقتصادية .

- تكوين يد عاملة مؤهلة على المدى القريب و المتوسط .

- تدعيم الاستثمار المولد لمناصب الشغل و إنشاء هيئات للتنسيق فيما بين القطاعات.

- يمكن القول أن الدولة الجزائرية سعت وكغيرها من دول العالم إلى وضع إستراتيجيات بناءة من أجل القضاء ولو بنسبة متوسطة لظاهرة البطالة، وخاصة المرحلة الأخيرة التي سبق ذكرها والتي حملت مجموعة من الأهداف الفعالة في بناء مستقبل البلاد، ولكن المشكل أو الخلل الذي نلاحظه هو أن كل هذه الأهداف لم تطبق إنما وضعت نية للتطبيق، الدليل على ذلك هو أن في سنة 2008 أصدرت الدولة برنامج جديد للقضاء على أزمة البطالة خاصة فئة خريجي الجامعة، هو يعرف بالعقود ما قبل التشغيل كان محدد بمدة سنتين، عند قيام مجموعة من الشباب باحتجاجات نظرا لغموض مصيرهم المهني بعد انتهاء مدة العقد، قامت الدولة بتحويل هذا البرنامج إلى عقود إدماج حاملي الشهادات مدته ثلاث سنوات قابل للتجديد، ومع هذا نجد أن هذين البرنامجين لم يعتمد على أهداف الإستراتيجية التي تقوم على مبدأ تكوين اليد العاملة و متابعتها خاصة فئة الشباب الذين تخرجوا من الجامعة و لا في خلق مناصب دائمة لهم . (بوقصاصة نوال .2011. ص:67)

(3) هيئات التشغيل في الجزائر :

لقد عرف الشباب الجزائري في الوقت الحالي هيئة واحدة المكلفة بالتشغيل وهي المديرية الوطنية لتشغيل الشباب.

المديرية الوطنية لتشغيل :

هي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق إلى 18 فبراير 2006 وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تعمل تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل

أ - مهام المديرية :

تتولى المديرية المهام الآتية :

- السعي لمعرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل و اليد العاملة و تطويرها و تتكفل بها بصفة دقيقة وذلك من خلال قيام بتحليل ودراسة مجال التشغيل و كيفية حصول اليد العاملة على الخبرة .
- جمع عروض و طلبات العمل و وضعها في علاقة فيما بينها و تكفل بهذه المهمة كما يلي :
- القيام باستقبال طالبي العمل و إعلامهم و توجيههم و تنصيصهم.
- البحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها .
- تنظيم مناقصة بين عروض و طلبات العمل على المستوى الوطني و الجهوي و المحلي .
- تطوير مناهج تسيير سوق التشغيل و أدوات التدخل على عروض و طلب العمل .
- ضمان عملية في مجال الاستشارة في التشغيل و تسيير سوق العمل .

• متابعة تطوير اليد العاملة. هذه المهام التي تقوم بها هي بصفة عامة إذا أردنا مقارنتها بمهام جهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي هو مسير بأحكام المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في أبريل 2008 بحيث تسيير ومتابعة وتقييم ومراقبة هذا الجهاز تتكفل به الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع المديرية الولائية للتشغيل يهدف الجهاز إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لا سيما عبر برنامج تكوين التشغيل والتوظيف، و تتحدد امتيازات هذا الجهاز في تكفل الدولة بالأجر الشهري وكذا التكاليف الاجتماعية للمستنفدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني، إضافة إلى تمويل تكوين الشباب في حدود 60% في إطار عقود التكوين.

الفئات المعنية بهذا التأهيل:

الفئة الأولى: الشباب حاملي شهادات التعليم العالي و التقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية

الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية و مراكز التكوين المهني أو الذين حصلوا على تربصا تمونيا

الفئة الثالثة: شباب بدون تكوين أو تأهيل .

عقود الإدماج: إدماج الشباب في هذا الجهاز يتم عن طريق

عقد إدماج حاملي الشهادات: لدى الهيئات و الإدارات العمومية و المؤسسات العمومية و الخاصة.

عقد إدماج مهني: لدى الهيئات و الإدارات العمومية و المؤسسات العمومية و الخاصة

عقد تكوين إدماج: لدى الو رشات التي تبادر بها الجماعات المحلية أو متابعة التكوين لدى الحرفيين معلمين .

إن ما يهم الطالبة في هذه الدراسة هو العقد الموجه لخريجي الجامعات الذين أدمجوا ضمن هذا الجهاز، تحت مضلة عقد، "عقد إدماج حاملي الشهادات (Contra d'insertion diplômé) الذي يستفيد منه طالب العمل خريج الجامعة و الحاصلين على شهادة ليسانس أو مهندس دولة وكذا خريجي المعاهد الوطنية أو التكوين و الحاصلين على شهادة تقني سامي أو شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية، حيث يستفيد الشباب من عقد مقابل أجر قدره 15 ألف دينار جزائري شهريا مع اقتطاع مصاريف التأمين التي تصبح ما يقارب 14 ألف وتسع مائة دينار جزائري، تدوم مدة العقد في القطاع الإداري مدته سنة قابلة للتجديد لمدة سنتين مع التعديلات الجديدة التي أدخلت سنة 2011 فإن مدة العقد الذي يوقع في القطاع الإداري ثلاث سنوات قابل لتجديده ثلاث سنوات أخرى دون أن يكون أمل في الإدماج، أما العقد في القطاع الاقتصادي العام والخاص مدته سنة واحدة غير قابلة لتجديد، يقدر تعداد هؤلاء 240 ألف شاب، حيث يشتغل هؤلاء في كافة القطاعات العمومية منها التربية، الصحة، الجامعات، الإدارة البلديات .

نجد في مقابل هذا العقد (Contra d'insertion diplômé) الذي تتكفل به مديرية التشغيل، منحة programme (d'insertion professionnelle) المتكفلة بها مديرية النشاط الاجتماعي وهذا البرنامج موجه لخريجي الجامعة لأننا نجد مدة العقد غير كافية محددة ب6 أشهر قابلة للتجديد لهذا نجد أن أغلبية الشباب لا يتوجهون لها .

منحة إدماج حاملي الشهادات (Pid/ programme d'insertion professionnelle) : كانت تعرف قبل سنة 2008 بعقود ماقبل التشغيل، يستفيد منها حاملوا الشهادات الجامعية وخريجو المعاهد الوطنية ومراكز التكوين المهني و التمهين و المعاهد الوطنية المختصة في التكوين المهني، حيث يستفيد الشاب من العقد مقابل مبلغ قدره 9 آلاف دينار جزائري .(مؤخود من موسوعة في الأنترنت)

كما اطلعت الطالبة على التصريح الذي قامت به مليكة فليل " منسقة اللجنة الوطنية لشباب عقود ماقبل التشغيل التسمية السابقة لهذا العقد " للشروق، أن احتجاجهم المنتظر خلال الأسبوع الأول من شهر جانفي عام 2012 ، يأتي انطلاقا من تحول العديد من عقود تشغيل إلى عقود الاستغلال الشباب لحاجتهم للعمل، هذا نتيجة تهرب الموظفين المرسمين من مسؤولياتهم، حيث لا مساواة في الحقوق ووضحت ذلك بأن عقود تأمين لهؤلاء الشباب تشوبها عدة نقائص سيما العاملين في القطاع الخاص، إلى جانب استغلال العديد من الشباب وابتزازهم وممارسة الحقرة عليهم حيث أن العقود سرعان ما تتحول إلى كابوس، ففي الوقت الذي يتقاضى فيه المرسمين و المدمجون رواتب خيالية، تصب في رواتب شباب البقشيش " بالرغم من حصولهم على شهادات عليا و مساواتهم في الواجبات .(أنظر إلى الملحق رقم02.ص 73)

(4) الدراسات السابقة الخاصة لهذا الموضوع :

من أجل تعمق الطالبة أكثر في هذا الموضوع قامت بالإطلاع على الدراسات السابقة من أجل إثراء الموضوع أكثر ونظرا لقلّة الدراسات في هذا الموضوع في قسم علم النفس اعتمدت الطالبة على دراسة واحدة خاصة بهذا الموضوع وهي مأخوذة من رسالة الماجستير للباحثة "بوقصاصة نوال " ومن النتائج المتوصل إليها، هي أن العاملين ضمن برنامج تشغيل الشباب يعيشون في الضغط مصدره المستقبل المهني حيث وضع في المرتبة الأولى، يليه الضغط المتعلق بالعمل ضمن عقد محدد المدة في المرتبة الثانية.

➤ كما تحصلت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية و عند مستوى دلالة 0.01، في مصادر الضغوط النفسية المهنية بين الأفراد العاملين في كل من برامج التشغيل الثلاث: وجود فروق في الضغوط المتعلقة بالرضا عن الأجر لصالح الأفراد العاملين ببرامج الوظائف المأجورة بمبادرة محلية و عقد ما قبل التشغيل مقارنة مع الأفراد العاملين في برنامج الوكالة الوطنية للتشغيل.

➤ وجود فروق في الضغوط المتعلقة بغموض و عبء الدور لصالح الأفراد العاملين ببرنامج عقد ما قبل التشغيل و الأفراد العاملون في برنامج الوكالة الوطنية للتشغيل، مقارنة مع الأفراد العاملين في برنامج الوظائف المأجورة بمبادرة محلية.

خلاصة :

لقد اتبعت الدولة الجزائرية مجموعة من الإستراتيجيات لنهوض بتشغيل وتحسين الأوضاع الاجتماعية للمواطنين بداية بالتسيير الذاتي ما بين سنة 1963-1966 إلى مرحلة الإصلاحات التي احتوت على برامج متنوعة مثل برنامج الإنعاش الاقتصادي وبرنامج دعم النمو الاقتصادي الذي حقق نتائج إيجابية من بينها تطور قطاع التشغيل ولكن للأسف نجدها لم تدم وقتا طويلا، وسبب هو غياب تخطيط تنبئي للمستقبل سواء القريب أو البعيد .

الفصل الخامس الدراسة الميدانية

تمهيد:

بعد انتهاء الطالبة من الجانب النظري، الذي تعلق بدراسة موضوع الضغط المهني من الجوانب التي تخدم البحث، انتقلت إلى الجانب التطبيقي، بحيث يتضمن هذا الفصل العرض الأول من إجراء الدراسة الميدانية، فهي مرحلة أساسية لإجراء أي بحث ميداني.

(1) دواعي الدراسة الإستطلاعية :

كان هدف الطالبة من الدراسة الاستطلاعية هي أولاً التعرف على الميدان الذي ستتم فيه الدراسة المقبلة (الدراسة الأساسية)، وأيضاً الاحتكاك بعينة الدراسة وهم الشباب المتخرجين من الجامعة الذين يعملون في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات، هذا للكشف أكثر وبصورة دقيقة عن الواقع المهني الذي تواجهه هذه الفئة من الشباب، إضافة إلى قياس أداة البحث وهو الاستبيان من أجل معرفة مدى فهم العينة لهذه الأداة، من خلال حساب الصدق و التبات.

(2) المجال الجغرافي للدراسة الاستطلاعية :

قامت الباحثة بإجراء الدراسة الاستطلاعية، بمقر بلدية قديل وهذا باعتبارها المكان الذي يحتوي على عدد كبير من أفراد العينة، التي حددتها الطالبة لإجراء عليها دراسة .

مقر بلدية قديل:

تعريف مكان الدراسة:

تم إنشاؤها يوم 1983/12/12، تقدر مساحتها 10.000 م²، تقع في وسط بلدية قديل يحدها من الشمال محطة البنزين، ومن الجنوب متقن قديل، من الغرب مستوصف و من الشرق مكتبة البلدية، يقدر عدد موظفيها مئة وثمانية وسبعين موظفا دائما والمتعاقدين في إطار برنامج الإدماج ثمانية وخمسين موظفا، بها خمسة مصالح (مصلحة التنظيم والإدارة العامة، مصلحة المالية والمستخدمين، مصلحة التجهيز والأشغال العامة، مصلحة التعمير والتهيئة العمرانية، مصلحة الشؤون الاجتماعية والثقافية وحماية البيئة).

(3) وسائل الدراسة الاستطلاعية ومواصفاتها

1.3- استبيان حول مصادر الضغط المهني:

لقد اعتمدت الباحثة على أداة واحدة في الدراسة الاستطلاعية لقياس مستوى الضغط المهني الذي يواجهه خريجي الجامعة الذين يعملون في أغلب المؤسسات في ظل عقود الإدماج حاملي الشهادات، حيث قامت الطالبة الاستعانة بمصدر واحد في اختيار الاستبيان وهو إطلاعها على رسالة الماجستير لطالبة (بوقصاصة نوال.2011) التي قامت بدراسة حول الضغط النفسي والمهني للعاملين في إطار تشغيل الشباب. قامت الطالبة باقتباس 42 عبارة من الاستبيان رغم أنه كان يحتوي على 52 عبارة، وهذا بناء على أن عشرة فقرات الملغاة لم تكن مناسبة لأبعاد الدراسة ولا للفرضيات، كما قامت الطالبة قبل إلغاء الفقرات استشارة الأستاذ المساعد حول هذا الأمر، كما قامت الطالبة بتقسيم الاستبيان إلى خمسة أبعاد .

البعد الأول تعارض الدور وغموضه مقارنة بالتخصص ، يحمل 8 فقرات وهذا حسب:

الجدول رقم (1)

الرقم الفقرة	الفقرات	تعارض الدور وغموضه مقارنة بالتخصص
+5	اشعر أن الدور الذي أقوم به لا يناسبني تماما	
+8	اشعر بالظلم لأنني مستغل بدرجة كبيرة	
+13	أحيانا لا أفهم ما هو مطلوب مني في العمل	
+7	يرهقني العمل في مجال غير مجال تخصصي	
+20	أشعر أنني فقدت معظم طاقتي في العمل ضمن هذا العقد	
+22	همي هو الحصول على منصب عمل دائم	
+40	عملي في إطار هذا البرنامج قضى على طموحي المستقبلي	
+18	تقدم لي معلومات غير دقيقة عن دوري في العمل	

يقيس هذا البعد الضغوط المهنية التي تعيشه تلك الفئة من الشباب نتيجة تعارض الدور وغموضه مقارنة بتخصصاتهم، فخلال عمل الطالبة في هذا البرنامج فإنها لاحظت الكثير من الشباب برغم من مستوى تكوينهم الأكاديمي العالي فإنهم لم يستطيعوا التنسيق بين المهام التي وكلت لهم وتخصصاتهم مما اضطر العديد منهم إلى ترك المؤسسة .

البعد الثاني العلاقة مع المسؤولين ،يحمل 8 فقرات وهذا حسب:

الجدول رقم (2)

الرقم	الفقرات	البعد الخاص بالعلاقة مع المسؤولين
-10	أشعر بأن المسؤولين لا يضغطون علي	
+30	أخفي غضبي كلما وجه لي المسؤولين انتقاد	
+14	أنا مجبرة على إتباع أوامر المسؤولين حتى ولو لم أكن مقتنعا بها	
+21	اسعى جاهدا للعمل على إثبات جداتي للمسؤولين سعيا لإدماجي في المؤسسة	
+33	أشعر أن المسؤولين لا يدعمونني كوني أعمل في إطار عقود إدماج(نظرة دونية)	
+19	هناك تمييز من طرف المشرفين بين موظف مؤقت وموظف دائم	
+36	أشعر بأن المسؤولين يحدون من حريتي في إظهار مهاراتي في العمل	
+37	يضغط علي المسؤولين للقيام بمهام ليست من صلاحياتي	

يقيس هذا البعد الضغوط المهنية التي تعيشه تلك الفئة من الشباب نتيجة سوء العلاقة التي تربطهم مع رؤسائهم فالعديد من المسؤولين لديهم نظرة سلبية اتجاه هؤلاء الشباب المتخرجين من الجامعة ،خاصة المسؤولين الذين ليس لديهم تكوين جامعي مما يخلق بينهم حواجز من شأنها أن تصعب مسارهم المهني، إضافة إلى ذلك فإن أغلب الشباب يعتقدون أن تثبيتهم في مناصب العمل هو مرهون بعلاقتهم مع رؤسائهم.

البعد الثالث،العلاقة مع الزملاء يحمل 10 فقرات وهذا حسب:

الجدول رقم (3)

الرقم	الفقرات	البعد الخاص بالعلاقة مع الزملاء المرسمين
+01	أجد صعوبة في التعامل مع زملائي في العمل	
+06	يدفعني زملائي في العمل للقيام بمهام لا تلائم دوري في المؤسسة	
+42	يزعجني عدم تعاون الموظفين مع العاملين المتعاقدين أمثالي	
-35	تزعجني نظرة الشفقة في عيون الموظفين كوني عامل (ة)متعاقدا (ة)	
+26	كثيرا ما أشعر بأن الزملاء لا يريدون إعطائي المعلومات التي أرغب فيها	
+29	أجد انه من الصعب التفاهم مع زملائي في العمل الأقل مستواي الدراسي	
+12	كوني أنني أعمل في إطار عقود إدماج ، أشعر أنني مراقبة من غيري	
+31	لا يسمح لي زملائي أن أعبر على رأي	
+38	أشعر أنني أفقد الثقة بنفسني لعدم القدرة على إثبات جدارة أمام زملائي في العمل	

17+	يضايقتني الشعور بالانقص مقارنة مع العاملين المرسمين
-----	---

يقيس هذا البعد الضغوط المهنية التي تواجهها تلك الفئة من الشباب نتيجة العلاقة السيئة التي تربطهم بزملائهم، من شأنها زعزعت استقرارهم المهني، فبحكم تجربة الشخصية للطالبة فإنها واجهت صعوبة في التعامل مع بعض زملائها المرسمين في العمل برغم من حسن علاقتها مع المسؤولين .

البعد الرابع ، يحمل 10 فقرات وهذا حسب:
الجدول رقم (4)

الرقم	الفقرات	البعد الخاص عدم الاستقرار النفسي
+24	أصبحت أعاني من كثرة النسيان	
+41	أشعر بخوف شديد كلما اقتربت نهاية العقد	
+03	أشعر أنني فقدت القدرة على التركيز بسبب التعاقد	
+15	أصبحت سريع الغضب	
+32	أشعر بالإحباط لقلّة فرص العمل المستقبلية	
+11	أشعر بالافتقار لعدم وجود الجديد	
+09	يتملكني الخوف من عدم إمكانية تجديد العقد مرة أخرى	
+04	يقلقتني جدا انعدام وجود فرص الإدماج في العمل	

يقيس هذا البعد الضغوط المهنية التي تواجهها تلك الفئة من الشباب نتيجة شعورهم بعدم الاستقرار النفسي، فالكثير من هؤلاء الشباب نجدهم يلجئون إلى العطل المرضية هرباً من الوضع الذي يواجهونه داخل المؤسسات، وهذا حتى لا يتركوا العمل نهائياً.

البعد الخامس المادي، يحمل 08 فقرات وهذا حسب:
الجدول رقم (5)

الرقم	العبارات	البعد المادي
+02	أجري لا يتناسب مع حجم عملي	
+34	مع تزايد عدد البطالين لا أضمن أنني سأجد فرصة عمل أخرى	
-23	يتناسب راتبي مع ماأبدله من جهد في عملي	
+28	الراتب الذي أتقاضاه لا يكفي لسد حاجياتي الأساسية	
+39	أتقاسم راتبي مع أسرتي	
+27	أتضايق عندما يتأخر موعد دفع مرتبي لأشهر	
-16	أسرتي لا تحتاج إلى دخلي	

يقيس هذا البعد الضغوط المهنية التي تواجهها تلك الفئة من الشباب نتيجة الحالة الاجتماعية القاسية التي يواجهها هؤلاء الشباب بسبب قلة الأجر الذي يتقاضونه مقارنة بالتزاماتهم الأسرية خاصة الذكور منهم، فأغلب الذين يعملون في هذا البرنامج هم متزوجين لديهم أولاد، ولكن مع هذا فإن قلة الأجر ليست محصورة عليهم فقط، فنجد فئة الإناث غير المتزوجين يعانون من هذا الوضع حتى إذا ما قارناه بساعات العمل و بحجم المهام الموكل لهم .

(4) مواصفات عينة الدراسة الاستطلاعية

لقد قامت الباحثة وقبل انطلاقها في الدراسة الاستطلاعية، بتحديد طبيعة العينة التي سوف تكون محل الدراسة وهم خريجي الجامعة، الذين يعملون في ظل عقود إدماج حاملي الشهادات وهذا من أجل وضع مجال واضح للدراسة حتى لا يحدث تداخل بين العقود الأخرى مثل عقود الإدماج وتكوين أو عقود إدماج مهني المتخرجين من مراكز التكوين .

أ- حجم العينة : قدر حجم العينة في الدراسة الاستطلاعية بثلاثين (30) فرد يعملون في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات، على مستوى مقر بلدية قديل، يقدر عددهم الإجمالي بثمانية وخمسين (58) موظفا في إطار هذا البرنامج. ثم إختيار العينة بطريقة مقصودة .

ب- مواصفات العينة : تضم عينة الدراسة المتخرجين من الجامعة الذين التحقوا بهذا البرنامج بصفة خاصة وذلك حسب بعض المتغيرات الكمية والنوعية وهي على النحو التالي :

الجدول رقم (6) يوضح متغير الجنس لعينة الدراسة الاستطلاعية

الجنس	التكرارات	المجموع النسب المئوية
ذكور	06	%20

إناث	24	%80
المجموع	30	%100

من خلال الإطلاع على متغير الجنس الذي يمثل الجدول رقم (1)، فإننا نجد أن نسبة 80 % تمثلها النساء في المقابل نجد أن نسبة 20% تمثل الذكور.

الجدول رقم (7) يوضح متغير السن لعينة الدراسة الاستطلاعية:

السن ما بين :	25-22	30-26	35-31	المجموع
التكرارات	08	17	05	30
مجموع النسب المؤوية	%27	%56	%17	%100

من خلال إطلاعنا على متغير السن فإننا نجد أن أعلى نسبة هي 56% التي تعادل السن الذي يتراوح ما بين (30-26)، السن الذي يتراوح ما بين (25-22) بنسبة 27% .

الجدول رقم (8) يوضح متغير الأقدمية لعينة الدراسة الاستطلاعية :

الأقدمية ما بين:	أقل من سنة-سنة	سنتين	3سنوات	أكثر	المجموع
التكرارات	09	12	04	08	30
مجموع النسب المؤوية	%30	%40	%13	%27	%100

من خلال الإطلاع على متغير الأقدمية، وبناءا على الجدول رقم (3) فإن نجد أن أعلى نسبة للأقدمية 40% لمدة سنتين ، تليه نسبة 30% الذين تتراوح مدة عملهم ما بين أقل من سنة إلى سنة، في المقابل نجد هناك فئة تجاوزت 3 سنوات عمل، بالتالي قد وصلوا إلى العقد الثاني داخل المؤسسة وهذا بنسبة 27%

(5) الخصائص السيكومترية للاستبيان : (الصدق وثبات الاستبيان)

1.5- صدق الاستبيان : اعتمدت الطالبة على (الصدق الظاهري)

صدق المحكمين : بعد أن قامت الطالبة بإعادة بناء فقرات الاستبيان قامت بتوزيعه على عدد من الأساتذة في علم النفس في جامعة السانوية أستاذة شعبان الزهرة، أستاذة ماحي، و الأستاذ قمرأوي، أستاذة يحيأوي، أستاذ رريب الله والأستاذ ساهل للمرة الثانية و الأستاذة حمادة ليلي من جامعة غيلزان.

حيث طلب من كل أستاذ الحكم على كل عبارة مدى قياسها للموضوع وأيضا مدى وضوحها وعند استرجاع الاستبيان لم يكن هناك تغيير للعبارة وإنما طلب من الطالبة إعادة النظر في ترتيب الفقرات حسب البنود الموضوعية مثل العبارة التي تحمل رقم (7) " يرهقني العمل في مجال غير مجال تخصصي " التي كانت موجودة في البعد عدم الاستقرار النفسي حيث حولت إلى البعد الخاص بتعارض دور مقارنة بتخصص، إضافة إلى حذف الفقرتين التي كانتا موجودتين في البعد الخاص بانعدام الاستقرار النفسي وهما "أشكو بعض الألام في رأسي و أسفل الرقبة من كثرة التفكير في العمل " والفقرة الثانية "أصبحت أعاني من الألام في أسفل رقبتني من عبئ العمل " (أنظر إلى الملحق رقم 05.ص 77)

2.5- تيات الاستبيان :

تم حساب تيات الاستبيان بتقسيمه إلى أعداد فردية وأعداد زوجية . بعدها تم إجراء الدراسة الاستطلاعية وتوزيع الأداة على عينة متواجدة بمقر بلدية قديل، بعدها تم تفرغ درجات العينة الاستطلاعية لحساب تيات الإستبيان، وذلك بتقسيم فقرات الاستبيان إلى نصفين، شمل النصف الأول الفقرات ذات الأعداد الفردية، أما النصف الثاني فقد شمل الفقرات ذات الأعداد الزوجية. ثم بعد ذلك تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين النصفين، و تحصلت الطالبة على معامل ارتباط قيمته 0.70 هذا دليل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من التيات تظمن له الطالبة في تطبيقه على العينة الدراسة الأساسية. إضافة إلى الاعتماد على القياس البراميتري وذلك بحساب المتوسط الحسابي والوسيط والمنوال، من أجل معرفة إذا كان الإستبيان له توزيع معتدل.

قدر المتوسط الحسابي 10، الوسيط 12 المنوال 15

وبالتالي نقول أن الاستبيان له توزيع قريب نوعا ما من الاعتدال

6) التعديلات التي أدخلت على الاستبيان:

➤ كما قامت الطالبة بتعديل بعض الفقرات، هذا بناء على اقتراح الأستاذ المساعد " ساهل عبد الرحمن "

رقم	الفقرة	تعديلها
1	أجد صعوبة في التعامل مع من يعملون معي	أجد صعوبة في التعامل مع زملائي في العمل
2	أسعى جاهدا للعمل على إثبات جدارتي للمسؤولين لإقناعهم بإدماجهم في المؤسسة	أسعى جاهدا للعمل على إثبات جدارتي للمسؤولين سعيا لإدماجهم في المؤسسة

3	تزعجني معاملة الزملاء المختلفة بين موظف مؤقت و موظف دائم	هناك تمييز من طرف المشرفين بين موظف مؤقت و موظف دائم
4	أصبحت أنفعل بسرعة	أصبحت سريع الغضب
5	يحبطني سماع أن فرص الإدماج كعامل دائم ضمن هذا العقد قليلة جد	يقلقني جدا انعدام وجود فرص الإدماج في العمل

الأساليب الإحصائية المستخدمة :

النسب المئوية و ذلك لحساب المتغيرات الكمية و النوعية: الجنس، السن، و الأقدمية،
معامل ارتباط بيرسون لحساب ثبات الاستبيان

إضافة إلى حساب معامل سبيرمان براون

تمهيد:

بعد انتهاء الطالبة من الدراسة الاستطلاعية، وبعد التأكد من صدق وثبات الاستبيان، انتقلت إلى الدراسة الأساسية، التي تطرقت فيها إلى تحديد المجال الجغرافي والزمني للإجراء الدراسة، وتحديد العينة التي كانت محل الدراسة، حيث اعتمدت الطالبة على عينة خريجي الجامعة الذين يعملون في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات.

(1) أهداف الدراسة الأساسية :

1. تحقيق أهداف البحث .
2. التأكد من صحة الفرضيات .

(2) المجال الجغرافي للدراسة الأساسية :

نظرا لطبيعة موضوع البحث، فإنه لم يكن بإمكان الطالبة الاقتصار على مكان واحد لإجراء الدراسة، فقد أجرت الدراسة في أكثر من مؤسسة وهذا من أجل تحقيق أهداف البحث وهو الكشف عن مصادر الضغط المهني الذي يواجهه خريجي الجامعة في ظل عقود الإدماج حاملي الشهادات، وكانت هذه الأماكن على النحو التالي:
مقر دائرة قديل ، مديرية التجارة ، مديرية السياحة وصناعة التقليدية، مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،
مقر بلدية قديل

(3) عينة الدراسة الأساسية :

خلال إجراء الطالبة لدراسة الاستطلاعية في مقر بلدية قديل، ونظرا للصعوبة التي واجهتها في إقناع أفراد العينة لملى الاستبيان، فإن الطالبة حاولت تجنب ما وقعت فيه وذلك بطرح تجربتها الشخصية على أفراد العينة حتى تكسب ثقتهم وهذا نتيجة للوضع الصعب والمقلق الذي كان يعيشه هؤلاء المتعاقدين.

-حجم العينة : قدرت حجم العينة في الدراسة الأساسية بخمسة وسبعون (75) فردا يعملون في إطار عقود الإدماج حاملي الشهادات، على مستوى الإدارات التي اختارتها الطالبة لإجراء الدراسة، كان اختيار العينة بطريقة عشوائية.

الرقم	أماكن إجراء الدراسة	حجم العينة
1	مقر دائرة قديل	14 متعاقد
2	مديرية التجارة	15
3	مديرية السياحة	10
4	مقر بلدية قديل	25
5	المديرية الصناعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	07
6	إضافة إلى زملاء الطالبة (في المدارس والبريد، الملحقات الإدارية	04

(4) خصائص العينة :

تضم عينة الدراسة المتخرجين من الجامعة الذين التحقوا بهذا البرنامج بصفة خاصة وذلك حسب بعض المتغيرات الكمية والنوعية وهي على النحو التالي:

الجدول رقم (09): يبين مواصفات العينة حسب متغير الجنس، السن و مستوى الأقدمية

	ك	%
الجنس	نكور	33%
	إناث	67%
	المجموع	100%
السن	25 - 22	33%
	30 - 26	47%
	35 - 31	20%
	المجموع	100%

أقل من سنة إلى سنة	15	20%
سنتين	15	20%
ثلاث سنوات	20	27%
أكثر من 3 سنوات	25	33%
المجموع	75	100%

يتضح من خلال الجدول رقم 09 الذي يحمل موصفات العينة الخاصة بدراسة الأساسية، أن في متغير الجنس نجد أن نسبة الإناث تفوق نسبة الذكور وذلك بفارق 34% حيث بلغت نسبة الإناث 67% بينما قدرت نسبة الذكور 33%، ويمكن إرجاع هذا الواقع إلى عدة أسباب منها أن الذكور مطالبين في هذا العقد بأداء الخدمة الوطنية أو إحضار بطاقة الإعفاء، إضافة إلى أن أغلبية الذكور لا يحبون العمل في الإدارات التي تتطلب الدوام المستمر فهم يفضلون الحركة أكثر من الإناث وهذا من خلال التصريحات التي تحصلت عليها الطالبة من فئة الذكور، كذلك يرجع السبب إلى أن أغلبهم يحبون الاستقلالية وليس الامتثال لأوامر الآخرين والسبب الرئيسي هو أنهم يفضلون العمل في القطاع الخاص بدل القطاع العام، وذلك من أجل الحصول على أجر مرتفع. أما في متغير السن فنجد نسبة 47% تمثل السن الذي يتراوح ما بين 26-30 هو يعتبر السن القانوني للعمل ومرحلة النضج العقلي لهؤلاء الشباب، تليه نسبة 33% التي تمثل السن الذي يتراوح بين 22-25 سنة وهم أغلبهم متخرجين من الجامعة حديثا والذين ليست لديهم تجربة مهنية من قبل، في المقابل نجد نسبة 20% وهذه النسبة تمثل السن الذي يتراوح ما بين 31-35 وهي المرحلة الأخطر بالنسبة لهؤلاء الشباب فأغلبهم لديه خبرة مهنية سواء في المؤسسة الموجود بها حاليا أو اكتسبها من تجارب مهنية مختلفة. أما متغير الأقدمية فنجد أن نسبة 33% من الشباب الذين تجاوزوا 3 سنوات من العمل في هذا العقد وبالتالي نقول أنهم دخلوا في العقد الثاني ومدته 3 سنوات أخرى أي أنهم في طريق 6 سنوات خدمة، تليه نسبة 27% وهذه النسبة تمثل الأقدمية ثلاث سنوات في تلك المؤسسة، تليها نسبة 20% التي تمثل الأقدمية و تتراوح ما بين سنة إلى سنتين من العمل، ما لاحظته الطالبة عليهم أنهم أكثر حيوية ونشاط من غيرهم وهذا راجع لعدم شعور بالإرهاك والملل مثل غيرهم.

5) إجراء الدراسة الأساسية

1.5- الأدوات المستخدمة في الدراسة الأساسية:

طبق على أفراد عينة الدراسة الأساسية أداتين .

الأولى متمثلة في: الإستبيان حول الضغوط المهنية، وذلك بعد التأكد من صدقه وحساب تباته كما اشرت إليه سابقا، يتكون من 42 فقرة موزعة على خمسة أبعاد على الشكل التالي :

إسم البعد	عدد الفقرات	الفقرات
البعد الأول (تعارض الدور وغموضه	8 فقرات	18+،40+،22+،20+،07+،13+،08+،05+

		مقارنة بالتخصص (
37+،36+،19+،33+،21+،14+،30+،10-	8 فقرات	البعد الثاني (العلاقة مع المسؤولين)
17+،38+،31+،12+،29+،26+،35+،42+،06+،01+	10 فقرات	البعد الثالث (العلاقة مع الزملاء المرسمين)
04+،09+،11+،32+،15+،03+،41+،24+	8 فقرات	البعد الرابع (عدم الإستقرار النفسي)
25+،16-،27+،39+،28+،23-،34+،02+	8 فقرات	البعد الخامس (المادي)

أما الثانية وهي المقابلة التي أجريت مع عينة الدراسة والتي إحتوت على ثمانية أسئلة، كان الهدف منها هو التأكد من الأساليب التي رأتها الطالبة أفضل إستراتيجية للتقليل من نسبة الضغط المهني الذي يواجهه هؤلاء الشباب. (أنظر إلى الملحق رقم 01. ص 72)

إضافة إلى اعتماد الطالبة على الأداة الملاحظة التي تعتبر أداة مساعدة لمعرفة مدى الاهتمام الواضح على هؤلاء الشباب، بخصوص هذا الموضوع من خلال رد فعلهم عند سماع موضوع البحث.

2.5- تطبيق أدوات البحث وتفريغ درجاتها:

- طريقة إعطاء الأوزان

- تعطى الدرجة (1) في حالة الإجابة بـ "نعم" و الدرجة (0) في حالة الإجابة بـ "لا" فيما يخص الفقرات ذات الاتجاه الموجب و كمثال عن ذلك:

لا	نعم
0	1

- الفقرة: أجري لا يتناسب مع حجم عملي:

- أما فيما يخص الفقرات ذات الاتجاه السالب فالعكس. نعطي مثالا عن ذلك:

لا	نعم
1	0

الفقرة: يتناسب راتبي مع مآبله من جهد في عملي

(6) الأساليب الإحصائية المستخدمة:

1- النسب المئوية: و ذلك لحساب المتغيرات الكمية و النوعية: الجنس، السن، و الأقدمية، واستخرج نتائج الاستبيان .

فصل السادس
عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

تمهيد:

يتناول هذا الفصل نتائج الدراسة الأساسية، التي احتوت على عينة من الشباب مختلفي الأعمار والتخصصات يعملون في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات بسنوات الخدمة متفاوتة، قدرت العينة بخمسة وسبعين (75) شاب وشابة. حيث تم تفرغ النتائج الاستنباطية وحساب النسب المئوية لتكرارات كل فقرة وهذا من أجل تفسير وتحليل النتائج، كما تجدر الإشارة أن جزء من الفرضيات تم تحليلها عن طريق الاستنباط الذي يقيس مصادر الضغوط المهنية وجزء آخر من الفرضيات قامت بتحليله في ضوء نتائج المقابلة التي أجرتها الطالبة مع مجموعة من المتعاقدين في إطار هذا البرنامج.

1) عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالاستنباط

أ) البعد الخاص بتعارض الدور وغموضه مقارنة بالتخصص:

الجدول رقم (10) يبين نتائج استجابات أفراد العينة حول فقرات بعد تعارض الدور وغموضه مقارنة بالتخصص

رقم الفقرات	الفقرات	التكرارات	النسب المئوية/نعم%
05	اشعر أن الدور الذي أقوم به لا يناسبني تماما	56	75
08	أشعر بالظلم لأنني مستغل بدرجة كبيرة	46	61
13	أحيانا لا أفهم ماهو مطلوب مني في العمل	53	70
07	يرهقني العمل في مجال غير مجال تخصصي	55	73
20	أشعر أنني فقدت معظم طاقتي في العمل ضمن هذا العقد	35	47
22	همي هو الحصول على منصب عمل دائم	66	88
40	عملي في إطار هذا البرنامج قضى على طموحي المستقبلي	47	63
18	تقدم لي معلومات غير دقيقة عن دوري في العمل	45	60
	المجموع الكلي	403	67.12

يتضح من خلال الجدول رقم (10) الذي يحمل فقرات البعد الخاص بتعارض الدور وغموضه مقارنة مع التخصص، أن نسبة 75% من هؤلاء الشباب ليسوا راضين عن الدور الذي يقومون به ويرجع ذلك إلى عدم فهم أغلبهم المطلوب منهم وهذا بنسبة 70% ، حيث 60% منهم يعاني من غموض دور الذي ينبغي القيام به نتيجة عدم الوضوح والدقة في تقديم المعلومات.

كما نجد نسبة 73% يرى أن العمل في مجال غير مجال تخصصه يؤدي به إلى الإرهاق فمنهم 61% يشعر بالظلم والاستغلال نتيجة عدم تأديته المهمة المناسبة -التخصص المناسب في المكان المناسب- ف63% منهم يعتقد أن عمله في هذا الإطار قد قضى على طموحه المستقبلي. كما نجد 88% أصبح همه الحصول على منصب عمل دائم، فالكثير منهم وبنسبة 47% وجد نفسه فاقدا لطاقاته في إطار هذا العقد

ب) البعد الخاص العلاقة مع المسؤولين:

الجدول رقم (11) يبين نتائج استجابات أفراد العينة حول فقرات بعد العلاقة مع المسؤولين

رقم الفقرات	الفقرات	التكرارات	النسب
-------------	---------	-----------	-------

المئوية/نعم %			
31	23	أشعر بأن المسؤولين لا يضغطون علي	10
75	56	أخفي غضبي كلما وجه لي المسؤولين انتقادا	30
75	56	أنا مجبرة على إتباع أوامر المسؤولين حتى ولو لم أكن مقتنعا بها	14
65	49	اسعى جاهدا للعمل على إثبات جداتي للمسؤولين سعيا لإدماجي في المؤسسة	21
60	45	أشعر أن المسؤولين لا يدعمونني كوني أعمل في إطار عقود إدماج (نظرة دونية)	33
76	56	هناك تميز من طرف المشرفين بين موظف مؤقت وموظف دائم	19
63	47	أشعر بأن المسؤولين يحدون من حريتي في إظهار مهاراتي في العمل	36
62	46	يضغط علي المسؤولون للقيام بمهام ليست من صلاحياتي	37
63.37	378	المجموع الكلي	

يتضح من خلال جدول رقم (11) الذي يحمل فقرات البعد العلاقة مع المسؤولين، أن نسبة 69% من الشباب تواجه ضغط من طرف المسؤولين، فنسبة 60% من يفتقد للدعم والمساندة من طرف المسؤولين لكونهم يعملون في إطار هذا العقد فاعلبيهم تكونت لديه هذه الفكرة نتيجة التمييز الذي يلاحظونه في طريقة التعامل معهم مقارنة بعامل دائم وهذا بنسبة 76% ، فأغلب هؤلاء الشباب من يعتقد أن المسؤولين يقيدون حريتهم في إظهار طاقاتهم ومهارتهم وهذا بنسبة 63% ، كما نجد أن نسبة 62% يشعر بالضغط من مسؤوليهم نتيجة إجبارهم للقيام بمهام ليست من صلاحياتهم، ومع هذا فإن نسبة 75% من هؤلاء الشباب وجدوا أنفسهم مجبرين للخضوع لأوامر مسؤوليهم حتى وإن لم يكونوا مقتنعين بها، وهذه الإستراتيجية أفضل في التعامل مع أي موقف، ودليل على ذلك نجد نسبة 60% من يعمل جاهدا على إثبات جدارته سعيا من أجل إدماجه في المؤسسة.

ت) البعد الخاص العلاقة مع الزملاء المرسمين:
الجدول رقم (12) يبين نتائج استجابات أفراد العينة حول فقرات بعد العلاقة مع الزملاء المرسمين

رقم الفقرات	الفقرات	التكرارات	النسب المئوية/نعم %

75	56	أجد صعوبة في التعامل مع زملائي في العمل	01
60	45	يدفعني زملائي في العمل للقيام بمهام لا تلائم دوري في المؤسسة	06
67	50	يزعجني عدم تعاون الموظفين مع العاملين المتعاقدين أمثالي	42
51	38	تزعجني نظرة الشفقة في عيون الموظفين كوني عامل (ة) متعاقد (ة)	35
69	52	كثيرا ما أشعر بأن الزملاء لا يريدون إعطائي المعلومات التي أرغب فيها	26
40	30	أجد أنه من الصعب التفاهم مع زملائي في العمل الأقل مستواي الدراسي	29
70	53	كوني أعمل في إطار عقود إدماج، أشعر أنني مراقبة من غيري	12
61	46	لا يسمح لي زملائي أن أعبّر على رأي	31
70	53	يضايقتني الشعور بالنقص مقارنة مع العاملين المرسمين	17
56.30	522	المجموع الكلي	

يتضح من خلال جدول رقم (12) الذي يحمل فقرات علاقة مع الزملاء الدائمين، أن نسبة 75% من هؤلاء الشباب يجد صعوبة في التعامل مع زملائه في العمل لا يرجع سبب إلى الفارق في المستوى الدراسي وهذا ما أكدته نسبة 40% ، فهناك نسبة 60% يجد نفسه يقوم بمهام زملائه مجبرا، مما ولد لديهم فكرة عدم رغبة الموظفين الدائمين التعاون معهم والممثلين بنسبة 67% ، تولّد هذا الإحساس نتيجة رفض أغلبية الموظفين الدائمين إعطاء المعلومات لهذه الفئة المعبّر عنها بنسبة 69% حيث 70% منهم يشعر أنه مراقب من طرف زملائه في العمل، مما ولّد لدى الكثير من خريجي الجامعة عقدة النقص مقارنة مع العامل الدائم-ممثلين بنسبة 70% - ومنهم 61% من شعر بعدم قدرته على التعبير عن أفكاره وأرائه و 53% من لم يفقد الثقة بنفسه رغم هذا الوضع .

(ث) البعد الخاص بعدم الاستقرار النفسي :
الجدول رقم (13) يبين نتائج استجابات أفراد العينة حول فقرات بعد عدم الاستقرار النفسي

رقم الفقرات	الفقرات	التكرارات	النسب المئوية/ نعم %
-------------	---------	-----------	----------------------

55	41	أصبحت أعاني من كثرة النسيان	24
67	50	أشعر بخوف شديد كلما اقتربت نهاية العقد	41
56	42	أشعر أنني فقدت القدرة على التركيز بسبب التعاقد	03
65	49	أصبحت سريع الغضب	15
72	54	أشعر بالإحباط لقلّة فرص العمل المستقبلية	32
80	60	أشعر بالاكتئاب لعدم وجود جديد	11
77	58	يتملكني الخوف من عدم إمكانية تجديد العقد مرة أخرى	09
81	61	يقلقني جدا انعدام وجود فرص الإدماج في العمل	04
69.12	415	المجموع الكلي	

يتضح من خلال الجدول رقم (13) الذي يحمل فقرات البعد الخاص بعدم الاستقرار النفسي أن نسبة 80% من هؤلاء الشباب يعانون الاكتئاب لعدم وجود جديد يحفزهم ويغير من حالتهم النفسية حيث 81% منهم يشعرون بالإحباط لعدم وجود فرص الإدماج في العمل، ونسبة 77% من يمتلكه الخوف من عدم إمكانية تجديد العقد، و67% من يخاف على مصيره بعد نهاية مدة العقد. كما نلاحظ أن نسبة 72% منهم يجد نفسه أمام أبواب مغلقة لفرص أخرى في العمل مما ولد حالة غضب لدى 65% منهم.

(ج) البعد المادي (الأجر):
الجدول رقم (14) يبين نتائج استجابات أفراد العينة حول فقرات بعد المادي (الأجر)

رقم الفقرات	الفقرات	التكرارات	النسب المئوية/ نعم %
02	أجري لا يتناسب مع حجم عملي	66	88
34	مع تزايد عدد البطالين لا أضمن أنني سأجد فرصة عمل أخرى	46	61
23	يتناسب راتبي مع ما أبدله من جهد في عملي	5	7
28	الراتب الذي أتقاضاه لا يكفي لسد حاجياتي الأساسية	62	83
39	أتقاسم راتبي مع أسرتي	46	61

27	أتضايق عندما يتأخر موعد دفع مرتبي لأشهر	66	88
16	أسرتي لا تحتاج إلى دخلي	19	25
25	ظروفي تجبرني للعمل ضمن هذا العقد	66	88
	المجموع الكلي	376	62.62

يتضح من خلال الجدول رقم (14) الذي يحمل فقرات البعد المادي (الأجر) أن نسبة 88 % من هذه العينة تتقاضى أجر يتنافى وحجم العمل الملقى عليهم.93% من هؤلاء الشباب عارضوا الفقرة التي تقول "أجري يتناسب مع ما أبدله من جهد"، كما نجد نسبة 83% لا يكفيهم الأجر لسد حاجاتهم اليومية فمنهم 61% يتقاسمون راتبهم مع أسرهم و75% من رفضوا الفقرة التي تقول "أسرتي لا تحتاج إلى دخلي" ، فالكثير من هؤلاء الشباب ظروفيهم هي التي تجبرهم على العمل ضمن هذا العقد وهذا بنسبة 88%.

نسبة 88% من يتضايقون عندما يتأخر دفع مرتبهم لأشهر، ولكن مع كل هذه الضغوط نجد نسبة 61% من هذه العينة لم يفقد الأمل في الحصول على مناصب عمل دائمة وفي المقابل نجد نسبة 39% من فقد الأمل في الحصول على منصب عمل دائم وهذا نظرا لتزايد عدد البطالين خاصة المتخرجين من الجامعة بمختلف التخصصات.

أ-تحليل الفرضيات:

سيتم مناقشة النتائج التي كشفت عنها الدراسة وتحليلها على ضوء الفرضيات التي تبدو أنها تحققت على العموم حيث كانت النتائج كالتالي:

الفرضية الأولى: يشعر الموظفون في إطار هذا البرنامج من ضغط المهني نتيجة عدم التوافق بين تخصصاتهم والمهام التي يؤدونها.

تبين من خلال نتائج المتوصل إليها حسب الجدول رقم (10) أن الفرضية تحققت على العموم، فالكثير من هؤلاء الشباب يواجهون ضغط مهني نتيجة عدم توافق الدور مع التخصص، فمن الأسباب الأكثر ضغطا في وسط العمل، هو عندما يشعر الفرد أنه يعمل دون فهم العمل بالضبط، وما الأهداف التي ينبغي تحقيقها من خلاله، فهذه التناقضات طرحت له مشكلة غموض الدور حتى إذا حددت له مهام ووضح له الدور لا يعتبر هذا كافيا، فالكثير من هؤلاء الشباب لا يعملون في مجال تخصصهم، فنسبة 75% أكدوا عدم الرضا عن توجيههم، فأغلبهم يجد نفسه أنه لم يستفد شيئا وإنما يمرر الوقت داخل المؤسسة فقط وهذا نتيجة لغموض المهام، وعدم وضوح الأهداف والاختصاصات ومتطلبات العمل بشكل خاص للقيام به فيجد نفسه تائها لا يعرف المطلوب منه، ومن جهة أخرى تفرض عليه مهام تتعارض مع تخصصه وتكون غامضة وغير مفهومة بالنسبة له مما يؤدي به

إلى ارتكاب الأخطاء التي لا يستطع تصحيحها أو تجاوزها، فيقع ضحية الانتقاص من طرف المسؤولين متناسيين أنه لم توضح له المهام أولا وبأنه يعمل خارج مجال تخصصه ثانيا، مما تولد لديه الشعور بضغط والقلق من ارتكاب أخطاء أخرى ينتقض عليها .

فالكثير من هؤلاء الشباب يعتبرون وجودهم داخل المؤسسات استغلالا لهم وليس الإستثمار فيهم، نتيجة لما لاحظته الطالبة في النقص الواضح لليد العاملة الدائمة، ومع هذا لم يعتبر هؤلاء الشباب بمثابة موظفين مثلهم مثل الموظفين الدائمين بتوفير لهم الفضاء والإمكانيات للعمل كتوضيح لهم المهام وتبسيطها، بل نجد نسبة 61 % أكدوا أنهم لم يحصلوا على معلومات أو توضيحات بخصوص الدور المنوط بهم بل تضخم لهم الأمور إلى درجة التعقيد برغم من بساطتها، وبالتالي يقعون ضحية السخرية من طرف زملائهم الدائمين بأنهم ليس لهم تكوين أكاديمي(حاسبين)، كما أننا لا ننسى أن جل هؤلاء الشباب لم يحصلوا على تكوين بل ادمجوا في العمل مباشرة.

من جهة أخرى أكدت النتائج أن نسبة 73% من هؤلاء المتعاقدين نتيجة للظروف القاسية وصلوا إلى مرحلة الإرهاق في العمل إلى حد الاستياء والملل، ويرجع السبب الرئيسي لمعاناتهم هو التوجيه الخاطئ لهم والذي يفسر أن دور مديرية التشغيل لم يكن حاضرا في هذه المرحلة، فالعجز الذي يواجهه هؤلاء الشباب يمكن اعتباره عجز عام بسبب صيرورة التشغيل التي تنتهجها الدولة الجزائرية في القضاء على البطالة تحت تسمية البطالة غير مصرحة وغير المعلنة إلى حين موعدها.

وخلاصة على ما سبق ذكره نقول أن هؤلاء الشباب يواجهون ضغطا سببه هو عدم الرضا عن الدور الذي يقومون به داخل المؤسسة، فأكثرهم يشعر انه تراجع في مستواه، فخلال إجراء الطالبة مقابلة مع هؤلاء الشباب تبين أن التخصصات تتعارض تماما مع المهام الموكل لهم عند البعض على سبيل المثال: متحصلة على شهادة مهندسة دولة في الأعلام الآلي، تقوم بالكتابة على جهاز الكمبيوتر، متحصلة على شهادة الليسانس في الحقوق تعمل كاتبة أيضا على جهاز الكمبيوتر، ونفس الشهادة السابقة تعمل عون أمن، وهذا راجع لغياب مديرية التشغيل في أداء دور المتابعة المهنية لهؤلاء الشباب، لمعالجة الوضع أمام هذه الانزلاقات غير المقبولة

الفرضية الثانية: يعاني الموظفون في إطار هذا العقد من الضغط المهني نتيجة سوء العلاقة مع مسؤوليهم

يتبين من خلال النتائج المتحصل عليها حسب الجدول رقم (11)، أن هذه الفرضية تحققت على العموم في مجملها، فمعظم هؤلاء الشباب يواجهون ضغطا من مختلف الجهات من المشرفين، المسؤولين المباشرين وحتى من الرؤساء، فنجد نسبة 69% منهم يعاني من غياب التقدير والتفهم والدعم والمساندة ويمكن إرجاع هذا نتيجة الانطباع السيئ اتجاه هؤلاء الجامعيين أنهم لا يعملون ولا يبذلون مجهودا للتعلم، وبأنهم عمال مؤقتين و ليسوا دائمين داخل المؤسسة وبالتالي ليسوا ذو أولوية لتدريبهم ومتابعتهم هذا من جهة ثانية.

فخلال إجراء الطالبة مقابلة مع هؤلاء الشباب فإنهم أكدوا أن أغلب المسؤولين يحدون من حريتهم في إظهار مهارتهم كإقتراح خطة عمل جديدة، أو إبداء رأي حول موقف معين، فيمكن إرجاع السبب أن هؤلاء المسؤولين رجعيين في تفكيرهم وفي تسييرهم بحيث نقول أن لهم توجه معياري (يتقيّدون بالقواعد) في عملهم لا يحبون التغيير وإن كان يهدف للأحسن، فأغلب المسؤولين لديهم خوف من تفوق هؤلاء عليهم بأفكارهم واقتراحاتهم لا ربما يرجع السبب إلى الفارق في المستوى العلمي والحل هو تسليط الضغط على هؤلاء الشباب بتوليهم مهام معقدة وتفوق صلاحياتهم فيبنى هذا المتعاقد فكرة خاطئة على نفسه بأنه لا يعرف شيئا، هذه الإستراتيجية تتبعها أغلب المؤسسات لجعل هؤلاء الشباب يتبعون أوامرهم بدون معارضة من طرفهم فيكون هناك خضوع وطاعة، يصبح هذا المتعاقد ضعيف الشخصية لا يستطيع التكيف مع أي موقف وبالتالي تظهر الانتقادات وتمرر لهؤلاء الشباب إلى حد التشكيك في مستواهم الأكاديمي، فنسبة 75% منهم صرح أنه يواجه انتقاضا من طرف مسؤوليهم يوميا وخاصة أمام زملائهم إضافة إلى عدم احترامهم. مما أدى بالكثير منهم إلى انهيار انفعالي نتج عنه الإحباط واليأس والعجز والاكنتاب والحزن واللامبالاة في العمل، الأمر الذي أدى بهم إلى اللجوء للعطل المرضية، حتى لا يفقدوا مناصبهم نهائيا تجدر الإشارة أن معاملة هذا المتعاقد لا تختلف عن العامل الدائم من ناحية النقد ولكن من ناحية المهام الممنوحة تختلف فحسب تصريحات هؤلاء الشباب للطالبة فإنهم يحرمون من الامتياز في العمل، كعدم استدعائهم لحضور الاجتماعات بأنواعها.

أما الخطة البديلة عن سابقتها أن هؤلاء المسؤولين يلجئون إلى طرق ملتوية ليضمن الامتثال هؤلاء الشباب وهو بوعدهم بالإدماج داخل المؤسسة وفي حالة شاركوا في المسابقات سوف يكونون على رأس القائمة وغيرها من الوعود المزيفة والكاذبة ففي نهاية المطاف وحسب تصريح هؤلاء الشباب فإنهم يواجهون خيبة الأمل من طرفهم بسبب طريقة التوظيف، فأحدهم قال للطالبة " بدل من أن تتقدم معنا في العمل، يوظفون عمال جدد ونحن ماذا نفعل هنا " وأحدهم قال " لم يكونوا فينا التفاني في العمل وإنما التحايل والغش هذا ما تعلمناه ".

وخلصة القول نجد هؤلاء الشباب المتخرجين من الجامعة يواجهون ضغطا مهنيا كبيرا من طرف مسؤوليهم ويظهر ذلك نتيجة المعاملة السيئة التي يتلقاها هؤلاء وكأنهم عمال دائمين، فهم يواجهون موقفين متناقضين بين تقبل الواقع والرضوخ له، وبين مواجهة الانتقاض وإثبات وجودهم أمام المسؤولين وإن كان هذا على حساب مناصبهم .

الفرضية الثالثة: يعاني حاملي الشهادات في ظل هذا البرنامج من الضغط المهني نتيجة سوء العلاقة

التي تربطهم بالزملاء المرسمين.

يتبين من خلال النتائج المتحصل عليها حسب الجدول رقم (12)، أن الفرضية تحققت على العموم حيث نجد أن سوء العلاقة التي تربط خريجي الجامعة بزملائهم المرسمين، تحددت في أربع جوانب وهي التواكل عليهم ، عدم التفاهم وتعاون معهم، انعدام الثقة، و إخفاء المعلومات عليهم. يظهر تواكل الموظفين المرسمين على المؤقتين في إعطائهم مهام كثيرة دون مساعدتهم، فنجد هؤلاء الشباب يؤدون مهام مشرفين المباشرين دون إبداء أي رفض

وهذا لأنهم في مركز القوة أمامهم، فخلال التجربة الشخصية للطالبة فإن الكثير من المسؤولين يكررون العبارة أنتم هنا لتخفيف الضغط على المرسمين، هذا يعني أنهم ليس لهم الحق في التعبير عن معاناتهم، فنسبة 60 % منهم يعبرون عن استيائهم من زملائهم نتيجة دفعهم للقيام بمهام لا تتناسب مع دورهم في المؤسسة فلقد صرح الكثير في بداية دخوله إلى المؤسسة أنه وجه لأداء مهام معينة وفيما بعد أصبح يتحمل مسؤوليات زملائه المرسمين.

إن الذي يثير غضب هؤلاء الشباب أكثر هو إخفاء لجهودهم بحيث كل المهام التي يؤذونها لا يتم الاعتراف بها من طرفهم.

كما نلاحظ غياب التفاهم والتعاون مع هؤلاء الشباب من خلال شعورهم بأنهم آلة لا تتعب أبداً، هناك العديد من يعاني من غياب التفاهم عندما يصرح هذا المتعاقد أنه تعب من العمل و يحتاج إلى المساعدة فيظهر لزملائه أنه يتظاهر بهذا تهرباً من إتمام العمل، فمنهم 67% يعانون من عدم تعاون زملائهم معهم، مما يجعل هذا الشاب يشعر بأنه مستغل في تلك المؤسسة لوقت معين ومع مرور الوقت يجد نفسه أنه يفقد كرامته في ظل هذا العقد نتيجة عدم قدرته على الرفض أو التعبير عن معاناته، فبناءً على تصريحات بعض الزملاء المرسمين الذين مروا بهذه المرحلة أن الكثير منهم قد تركوا العمل لعدم قدرتهم على التحمل سوء المعاملة من طرف زملائهم خاصة الموجودين في المكتب الذي يتشاركون فيه العمل، كما أن هؤلاء الشباب يعانون من مواقف أخرى وهي عندما ينظر إليهم من طرف بعض الزملاء بنظرة الشفقة كما قالت " يقولون مسكين ". كما نجد أنهم يعانون من غياب الثقة من طرف زملائهم، فبناءً على النتائج التي توصلنا إليها أن نسبة 70% من يشعر أنه مراقب من غيره فتولد عنده إحساس أنه غريب عن المؤسسة، هذه الحالة جعلته يمر بمرحلة عدم الاستقرار نتيجة أن أغلب الموظفين الدائمين يرفضون إعطاء المعلومات لهؤلاء الشباب حتى وإن كانت ليست ذو أهمية حجتهم أنها سرية وليست لهم الثقة في هذا العامل الذي يعتبر دخيل على المؤسسة وسرعان ما ينتهي عقده يغادر، هذا الموقف الذي يواجهه هذا المتعاقد يجعله يشعر بنقص مقارنة مع موظف دائم فمنهم 70% يعانون من تناقض داخلي هو أنهم في المؤسسة تمنح لهم مهام تخفض مستواهم المهني بدل رفعه كما قال أحدهم " تتقال عليهم تخفاف علينا" ومن جهة أخرى شعورهم بالنقص عندما تفرض عليهم نفس الإلتزامات مثل (الإنضباط التغييب، التأخيرات، احترام ساعات الدوام) إضافة إلى أداء المهام والواجبات وتحمل المسؤوليات ولكن إذا تمت مقارنة حقوقهم مع حقوق الموظف الدائم لا يمكن اعتبارها حقوق، فخلال المقابلة التي دامت 10 دقائق مع المدير الجهوي لمديرية التشغيل اكتشفت الطالبة أن سنوات عمل هؤلاء الشباب لا تحسب لهم في منحة التقاعد وهذا الوضع يكفي لتوضيح الواقع المهني لهؤلاء الشباب.

وخلاصة على ما تقدم ذكره نقول أن هؤلاء المتعاقدين يواجهون ضغط نتيجة العلاقة المتشعبة التي تربطهم مع زملائهم المرسمين، هذا الضغط يمكن أن يؤدي بهذا الشاب إلى إصابته بالانعزالية عندما يجد نفسه أنه مستغل

إلى حد الظلم ولا يستطيع أن يعبر على ما يواجهه، فأكثرهم أكد للطالبة بأنه تولدت عنده عقدة عدم الثقة في أي أحد مثل قول أحدهم " دخلت بنيتي، غادي يخرجوني نخدم بالحيلة، حسبيا الله ونعم الوكيل " .

الفرضية الرابعة: هل يعاني حاملي الشهادات في ظل هذا البرنامج من الضغط المهني نتيجة

شعورهم بعدم الاستقرار النفسي في مناصبهم.

تبين من خلال النتائج المتحصل عليها حسب الجدول رقم (13) أن الفرضية تحققت على العموم حيث أن من مصادر الضغط المهني هو عدم الاستقرار النفسي لهؤلاء الشباب في مناصبهم ونفسر هذه الحالة بدرجة التخوف هؤلاء المتعاقدين من كل المستجدات التي يتوقع أكثرهم أنها ليست في صالحهم، بحيث لا استقرار ينشأ عندما يصبح انشغالهم الشاغل هو ما يخفيه المستقبل لهم وبالتالي يصبحون يفكرون في المجهول الذي هو محجوب عليهم، فقد أكدوا للطالبة أنهم وصلوا إلى هذه المرحلة نتيجة الظروف القاسية التي تواجهونها، فمعظم هؤلاء المتعاقدين لما دخلوا أول مرة إلى المؤسسة، كانوا مفعمين بالأمل وروح مرتفعة في العمل و الإبداع و متحمسين للتغير والتطوير، فكانوا يواجهون مشاكل بكل برودة أعصاب حتى في العلاقة السيئة مع زملائهم و بروح إيجابية، فيما بعد وبعد مرور سنة من العقد بدأ يظهر عندهم عدم الاستقرار النفسي وهو شعورهم بالإحباط لقلّة فرص العمل، وهذا بنسبة 72% ، في المقابل نجد نسبة 81% منهم كان يمتلكهم القلق لعدم وجود أمل في الإدماج وبالتالي أصبحوا يشعرون أن الأبواب تغلق أمامهم يوم بعد يوم دون معرفة مصيرهم عند نهاية مدة العقد، نتج عن هذا الوضع وصول إلى مرحلة التوتر فأصبح يشعر أغلبية هؤلاء الشباب بأعراض الانهيار النفسي والشعور بالاكئاب، والخوف الشديد من عدم تمكنهم من تجديد العقد وماذا سيكون مصيرهم إذا حدث العكس، فخلال التجربة الشخصية لطالبة فإن هؤلاء المتعاقدين أغلبهم إن لم نقل كلهم قد مروا بهذه المرحلة ومازالا البعض يَمروا بها، وما زاد يأسهم هو شعورهم بخيبة الأمل في كل ما هو موجود خاصة عندما كانوا يلاحظون يوميا دخول موظفين جدد دائمين ويجدون أنفسهم يعملون دون أمل في توظيفهم ودون تغيير في وضعيتهم.

الفرضية الخامسة: إن الأجر الذي يتقاضاه حاملي الشهادات في ظل هذا البرنامج لا يكفيهم في سد

حاجياتهم الأساسية.

تبين من خلال نتائج المتحصل عليها حسب الجدول رقم (14) أن الفرضية على العموم تحققت حيث اتضح أن هؤلاء الشباب يواجهون صعوبات مادية نتيجة الأجر الذي يتقاضونه شهريا، فقد أكدوا أن الأجر الذي يكسبونه في إطار هذا البرنامج لا يكفي حتى في سد حاجياتهم الأساسية، فمنهم 83 % من يواجه صعوبات مادية نتيجة غلاء المعيشة، وزيادة الالتزامات الأسرة، خاصة من يتقاسم مع عائلته الأجر الشهري، فأمام هذه التحديات يجد هذا المتعاقد نفسه مجبرا للعمل ساعات دوام كاملة محددة ب8 ساعات في اليوم مثله مثل الموظف المرسم، مما نلاحظ حالة الاستياء تظهر على هؤلاء المتعاقدين من حجم المهام الملقى عليهم الذي لا يتوافق مع حجم الأجر الذي يتقاضونه والذي لم يصل إلى الحد الأدنى من الأجر العام حتى، فنسبة 93% من حاملي الشهادات يعانون من هذا الوضع الذي يعتبر بالنسبة لهم من الأمور الأكثر ضغطا عليهم، إذا ما قرنا المهام الموكلة للعمال

الدائمون والأجر الذي يتقاضونه إضافة إلى العلاوات الشهرية، مع الجهد الذي يبذله هؤلاء الشباب في أداء العمل فإنه يفوق بكثير من الجهد الذي يبذله الموظفين الدائمين، فإضافة إلى ذلك فإن صيرورة عملية دفع الأجر لهؤلاء الشباب غير ثابتة بحيث هناك من يتأخر مرتبه لأشهر تصل إلى غاية 4 أشهر في حالة انتهاء العقد ويتم تجديده للمرة الثانية أو الثالثة، وبالرغم من الضغط الذي يواجهه خريجي الجامعة في هذا المجال إلا أنهم يجدون أنفسهم مجبرون على التحمل نظرا لعدم وجود حل آخر أمامهم فمنهم 88% من أكد أنهم مرغم للعمل تحت هذا الضغط نتيجة الواقع التشغيل في الجزائر.

خلاصة على ما سبق ذكره نقول أن هؤلاء الشباب يواجهون مصدر آخر من ضغط هو الأجر، فنجد أن الأجر الذي يتقاضونه لا يتوافق مع ساعات العمل اليومية وحجم العمل وطبيعة المهام المفروض عليهم، فالكثير من هؤلاء الشباب يواجهون ضغطا من جوانب عديدة سواء من الجدول الزمني غير المرن (عدم تسيير الوقت لهم) وكثرة المهام وقلة الأجر وغلاء المعيشة، فخلال تجربة الطالبة في إطار هذا البرنامج فإنها لاحظت عدم الرضا العديد من هؤلاء الشباب على الأجر الذي يتحصلون عليه خاصة فئة المتزوجين .

2) عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالمقابلة

لقد أجرت الطالبة مقابلة مع مجموعة من المتعاقدين في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات، حيث احتوت على 08 أسئلة، كان الهدف منها هو إيجاد أساليب مناسبة لهؤلاء المتعاقدين تساعدهم في التغلب على الضغط الذي يواجهونه من كل جهة حيث أرادت الاستفسار عن ما هي الحلول التي تراها هذه الفئة من الشباب مناسبة لهم فكانت الإجابة واحدة على نحو الآتي:

عندما علمنا بأن هناك فتح للمناصب المالية على مستوى مديرية التشغيل توجهنا إلى الوكالة التابعة لمقر إقامتنا، قمنا بطلب العقد، فمنحت لنا استمارة ملئ المعلومات ثم طلب منا البحث عن المؤسسة المستخدمة لمنحنا الموافقة بالعمل، بعد الحصول على الموافقة من طرف مدير المؤسسة قمنا بالتوجه إلى وكالة التشغيل وطلبنا منهم إعطاءنا العقد "وهو عقد إدماج حاملي الشهادات" بعد ذلك قمنا بالتوجه إلى المؤسسة المستخدمة من أجل توقيع العقد، وبعد ذلك قمنا بتكوين الملف المطلوب المتمثل في:

طلب خطي

شهادة الميلاد الأصلية

شهادة شخصية

بطاقة الإقامة

4 صور شمسية

نسخة من بطاقة التعريف الوطنية

تصريح شرفي بعدم العمل

نسخة من شهادة الليسانس

نسخة من البطاقة الزرقاء

صك بريدي مشطوب

ظرفين بريديين

بعدها قمنا بوضع العقد مرفقا بالملف ثم انتظرنا مدة أربعة أشهر حتى أمضي العقد، بعدها تمّ استدعاؤنا إلى الوكالة الوطنية للتشغيل من أجل تسليم العقد وطلب منا نسخه إلى ثلاث نسخ، نسخة لهم والثانية للمؤسسة والثالثة تبقى بحوزتنا.

- لم نوجّه حسب تخصصنا في المؤسسة المستخدمة لأن وكالة التشغيل لم تقم بدورها في التوجيه المهني حسب التخصص ونفس الشيء بالنسبة للمؤسسة المستخدمة التي استقبلتنا حسب حاجتها لليد العاملة.

في المرحلة الأولى تم توضيح لنا النظام الداخلي للمؤسسة والمكتب الذي وجهنا للعمل فيه، لم يتم تدريبنا وإنما اعتمدنا على كفاءاتنا الشخصية رغم انعدام الخبرة في العمل، وعند تعثرنا كنا نلجأ لبعض الزملاء الدائمين ليشرحوا كيفية أداء العمل، فوجدنا من يساعدنا.

إنّ الاتصال مع المشرفين المباشرين نوعا ما جيد أما مع المسؤول الأول فكان قليلا وأحيانا منعذما. مما وُلد لدينا الشعور بعدم الاهتمام بنا كوننا متعاقدين، بحيث أبدا لم يفتح معنا الحوار.

(كانت هذه وجهة نظر تقريبا كل المتعاقدين الذين أجرت الطالبة معهم المقابلة)

أما علاقة المهنية مع الزملاء فكانت بين الجيد والسيئ خصوصا الذين نشاركهم المكتب، فهناك من كان يفهمنا وهناك من عاملنا على أننا دخلاء لأنه سرعان ما ينتهي العقد ونغادر، هذه من ناحية المعاملة أما من ناحية العمل فكان الوضع يختلف بحيث يحملوننا مسؤولية أداء المهام كله دون أن يفكروا بأننا عمال متعاقدين وبمجرد انتهاء العقد نغادر.

- تمنينا لو وجدنا معاملة المسؤولين والزملاء مختلفة على ما هي عليه الآن، خاصة في فتح مجال الحوار معنا مشاركة مخاوفنا، ويسألوننا عن أمورنا هل نحن راضين على المهام الموكّلة لنا، ماذا نفضل، إضافة إلى حصولنا على الاعتبار والامتنان والشكر الذي من شأنه أن يرفع معنوياتنا ويشجعنا على الاستمرار في الاجتهاد.

لم نحض بالمتابعة لا من الداخل ولا من الخارج، وكان بودنا لو تم تطبيق هذا الإجراء لا ربما كنا أحسن مما عليه اليوم ولاستفدنا أكثر من هذا البرنامج لأنه ليس من المعقول أن مدة التعاقد تصل إلى 6 سنوات دون أن يشعر هذا الشاب بأنه لم يستفد شيئا، وكما نعلم فإن هذا البرنامج وضع من أجل أن يكتسب هؤلاء الشباب خاصة المتخرجين من الجامعة خبرة مهنية تمكنه من الحصول على منصب عمل يناسبه ويكون متوافق مع تخصصه، ولكن نجد أن مديرية التشغيل ووزارة التشغيل بصفة عامة أهملت هذا الجانب ولم تعطيه الأولوية، هذا إلى إهمالها جوانب أخرى، عدم توفر هذا العقد على مواد قانونية التي توضح ساعات الدوام الواجبة علينا فنحن نشغل مدة 8 ساعات في اليوم مثلنا مثل المرسمين، بحيث يمكننا القول أننا نشترك معهم في الواجبات والإلتزامات، ونختلف عنهم في الحقوق.

ب-تحليل الفرضيات :

الفرضية السادسة: التوجيه المهني له دور في تخفيف من مصادر الضغط المهني لهؤلاء الشباب

تبين من خلال النتائج المتحصل عليها من المقابلة التي أجريت مع خريجي الجامعة الذين يعملون في إطار عقود إدماج أن هذه الفرضية تحققت على العموم في مجملها، والتي يمكن تبنيها كأسلوب من أساليب المساعدة في مواجهة الضغط المهني الذي يتعرض له هؤلاء الشباب خلال مسارهم المهني، حيث أكد هؤلاء الشباب أنهم لم يحصلوا على التوجيه المهني الصحيح من طرف مديرية التشغيل أو وكالاتها، نظرا لجهل ولامبالاة من طرف وزارة التشغيل بصفة عامة ومديرية التشغيل بصفة خاصة لأهمية التوجيه المهني لهذه الفئة من الشباب، حيث هذا الأسلوب يساعد هؤلاء الشباب على الاقتناع بالدور الذي يقوم به في عمله، كما يمكنه من أن يعبر عن نفسه من خلال عمله، فهو يساعد هذا الشاب من فهم قدراته و من معرفة ما تتطلبه منه المهنة من المهارات وقدرات، ويمكنه من اختيار الوظيفة الملائمة لقدراته وميوله وبالتالي يشعر بالانتماء إليها، كما يساعده على التعرف على المؤسسات المختلفة، فالكثير من هؤلاء الشباب إن لم نقل الكل حرموا من هذا الجانب مما تسبب في إحداث خيبة أمل لهم عندما واجهوا واقع التشغيل داخل المؤسسات، يرجع سبب إلى مشكلة عدم حسن الاختيار المهني وهذا عندما لم تتناسب المهنة مع كفاءة وقدرات هؤلاء الشباب وإستعدادتهم وميولهم، يمكن القول أن طبيعة المهنة لا تتناسب مع تخصصات هؤلاء الشباب المتعاقدين وفي هذه الحالة يمكن تسميتها بالبطالة المقنعة مما قد ينتهي بهم الأمر إلى الإحباط و لامبالاة أو طرد، وأيضا يرجع السبب إلى سوء التوافق المهني وهو عدم قدرة هؤلاء الشباب على التكيف سلوكيا مع ظروف العمل، وعدم قدرتهم على تكوين علاقات إيجابية مع زملائهم ورؤسائهم. وخلاصة على ما تقدم، نقول أن نسبة 73% من هؤلاء الشباب يعانون من الإرهاق نتيجة العمل في مجال غير مجال تخصصهم، ويرجع السبب الرئيسي هو غياب التوجيه المهني الصحيح لهم، فبرغم من كون التوجيه حاجة وقضية اجتماعية، فهو كذلك يساهم ويؤثر في توزيع القوة العاملة خاصة إذا كان هؤلاء هم شباب متخرجين من الجامعة، فالعمل الذي يختاره هؤلاء يجعل لحياتهم معنى إذا استطاعوا تحقيق ذاتهم من خلاله فإنه وبالتأكيد يؤثر بدوره على توافقه المهني وعلى صحتهم النفسية إيجابيا.

الفرضية السابعة: المتابعة المهنية لها دور في تخفيف من مصادر الضغط المهني لهؤلاء الشباب

تبين من خلال النتائج المتحصل عليها من المقابلة التي أجريت مع خريجي الجامعة، الذين يعملون في إطار عقود إدماج، أن الفرضية تحققت على العموم في مجملها، والتي يمكن تبنيها كأسلوب من أساليب المساعدة في مواجهة الضغط المهني الذي يتعرض له هؤلاء الشباب خلال مسارهم المهني، حيث أكد معظمهم أنه لم يتم متابعتهم بعد تنصيبهم في المؤسسة، سواء من طرف الهيئة المستخدمة أو من مديرية التشغيل، فأغلب هؤلاء المتعاقدين تمنوا لو حضوا بالاهتمام ولو بنسبة متوسطة خاصة من طرف مديرية التشغيل بصفقتها هي الهيئة الوصية على هؤلاء الشباب، يمكن إرجاع السبب إلى غياب التشريع (مواد قانونية) يجبر هذه المؤسسة بأداء مهمة المتابعة المهنية والنفسية لهؤلاء الشباب، وهذا باعتبارها من الوسائل الحديثة في تحقيق الكفاءة المهنية داخل المؤسسات، خاصة إذا كانت موجهة لخريجي الجامعة، فهي تمكنهم من تحديد أهدافهم وتساعدهم في

تحقيقها، فمنهم 63% من يشعر أن عمله في هذا العقد قضى على طموحاته المستقبلية لعدم وجود المتابعة والاهتمام.

تكمن أهمية المتابعة المهنية والنفسية لهؤلاء الشباب في توجيههم بشكل نهائي للمجال الذي يتناسب مع أهدافهم وكفاءتهم، وبالتالي فهي تعتبر خطة تكشف عن الرغبة الحقيقية والخفية لهم إضافة إلى معرفة إذا كان التخصص هؤلاء المتعاقدين يتماشى حقا مع المهام التي يقومون بها داخل المؤسسة، فمن خلال النتائج التي تحصلنا عليها نجد 75% يشعر أن الدور الذي يقوم به لا يتناسب مع قدراته وطموحاته، وبالتالي هدفها على العموم الكشف عن الصعوبات التي يواجهها هؤلاء داخل المؤسسة، وتحديد النقائص التي يعانون منها، مع العمل على إعطاء المكانة والهوية المهنية بحد الاعتبار لهم، ورفع معنوياتهم، مع التأكد من وجود دعم ومساندة من طرف المسؤولين لهؤلاء الشباب، فحسب النتائج المتوصل إليها أن 60% منهم يشعرون أن المسؤولين لا يدعمونهم، فأغلبهم يرى أن هناك تمييز من طرف المشرفين بين الموظف المؤقت والموظف الدائم.

الفرضية الثامنة: إن منح الامتياز لهؤلاء الشباب من شأنه التقليل من نسبة الضغط المهني

تبين من خلال النتائج المتحصل عليها من المقابلة التي أجريت مع خريجي الجامعة الذين يعملون في إطار عقود إدماج أن الفرضية تحققت على العموم في مجملها، والتي يمكن تبنيها كأسلوب من أساليب المساعدة في مواجهة الضغط المهني الذي يتعرض له هؤلاء الشباب خلال مسارهم المهني في إطار هذا العقد، وتحددت هذه الامتيازات في أربع شروط أو يمكن اعتبارها مبادئ وهي: تسيير الوقت لهؤلاء الشباب، تدريبهم، فتح قنوات الاتصال معهم، العناية بنظام المكافآت و الحوافز الشرط الأول يتمثل في وضع برنامج زمني يتماشى مع طبيعة عقد هؤلاء الشباب يعني تقليص ساعات عملهم، فعوض العمل 8 ساعات في اليوم، وهو يعتبر الدوام الرسمي للموظفين الدائمين، يصبح دوامهم 4 ساعات، أي ما يعادل عمل نصف يوم، فالكثير من هؤلاء الشباب يجدون أن الأجر الذي يتقاضونه شهريا لا يتماشى لا مع ساعات العمل (الدوام) ولا مع حجم العمل وهذا بنسبة 88% ، فنجد هؤلاء المتعاقدين يشعرون أن وقتهم يمر دون بناء مستقبليهم، مع العلم أن سنوات عملهم لا تضاف إلى منحة التقاعد، إضافة إلى ذلك نجد أغلبهم متزوجين مما يجعل هذا الأجر لا يكفيهم حتى في توفير حاجاتهم الأساسية فهناك من يسعى إلى عمل إضافي بعد الدوام في أماكن أخرى لتغطية مصاريف أسرته ولو بنسبة قليلة، خاصة وأن الأجر لدى هؤلاء المتعاقدين غير ثابت فهناك نسبة 88% من يتأخر أجره لعدة أشهر، أما من جهة أخرى ينبغي على المؤسسة المستخدمة تكوين هؤلاء الشباب في مناصبهم وحسب تخصصهم من خلال تجديد وتنشيط مهاراتهم وتطوير أدائهم بغرس داخلهم الشعور بالثقة بالنفس وتحقيق الذات واستثارة دوافعهم نحو التحدي والإنجاز، فمن خلال المقابلة التي أجرتها الطالبة مع هؤلاء المتعاقدين، صرحوا أن المؤسسة التي يعملون بها لا تهتم بأهمية التدريب لا في مناصبهم ولا في تخصصاتهم فهناك متحصل على شهادة مهندس دولة في البتروكيميا يعمل بمكتب الجمعيات في هذه الحالة يمكن القول أن الواقع المهني لهؤلاء المتعاقدين كارثة التي سوف تنفجر يوما إن لم تعالج الدولة هذا الوضع. فهناك من عبّر عن أسفه للعمل في إطار هذا العقد الذي يعتبر

عقد استغلال وتحطيم لكرامته واعتباراته، حيث نجد نسبة 61% من يشعر بالظلم نتيجة استغلاله بدرجة كبيرة، وبدون فائدة.

كما ينبغي على المؤسسة التي يعمل فيها هؤلاء الشباب فتح قنوات الاتصال معهم، لأن الاتصال بالنسبة لهم له أهمية بالغة في تطوير العلاقة داخل المؤسسة، سواء كان مع الرؤساء أو الزملاء، من خلال الإنصات العاطفي لمشكلاتهم وهمومهم كإشعارهم بالاهتمام بهم وليس بعملهم، وعدم التهرب منهم عندما يكونون بحاجة للمساعدة وسمح لهم أن يعبروا على وجهة نظرهم وطرح أفكارهم إضافة إلى هذا ينبغي إشعار هؤلاء الشباب بأنه لا يوجد تمييز بينهم وبين الموظفين الدائمين، فبناءً على هذا أغلب هؤلاء المتعاقدين يشعرون أن العلاقة مع رؤسائهم وزملائهم سيئة نتيجة للمعاملة التي يتلقونها من طرفهم، فمنهم 75% يجد صعوبة في التعامل مع زملائه الدائمين في العمل، ونسبة 70% يشعر بالنقص مقارنة مع العاملين الدائمين خاصة في الحقوق، في المقابل نجد نسبة 69% من يشعر أن المسؤولين يضغطون عليه، وبالتالي فهو مجبر على إتباع أوامره حتى ولو لم يكن مقتنعا بها، ونسبة 76% من هؤلاء المتعاقدين يشعرون أن هناك تمييز من طرف المشرفين بين الموظف المؤقت والموظف الدائم، فالكثير من صرح للطالبة أن المسؤولين لم يبدوا أي اهتمام بهم ولا يوافقهم والدليل على هذا أنهم لم يحصلوا على مناصب دائمة داخل المؤسسة التي يعملون بها برغم من تنظيمها لعدة مسابقات توظيف ولكن تفضل توظيف عمال جدد من خارج المؤسسة، مما يولد لديهم كره المسؤولين بصفة خاصة والمؤسسة بصفة عامة.

كما يحتاج هؤلاء الشباب الشعور بوجوديتهم ومكانتهم داخل المؤسسة، وهذا من خلال الحصول على مردود عملهم، سواء كان مادي أو معنوي خاصة العدل عند توزيع الحوافز، وشكرهم على إنجازهم وتشجيعهم على مواصلة ذلك، إضافة إلى هذا منح لهم الفرص في إكمال مسارهم الدراسي، فخلال المقابلة التي أجرتها الطالبة مع هؤلاء المتعاقدين صرح البعض أن له الحق في أربع ساعات من مزاولة الدراسة فقط وهي لا تكفي، وهناك من صرح أن المؤسسة تسمح له بهذا الحق في مزاولة الدراسة في الأوقات التي يحتاجها بشرط أن يعرض هذا الغياب بساعات إضافية بعد الدوام وفي يوم العطلة الأسبوعية.

خلاصة على ما تقدم، اعتبرت الطالبة أن هذه الأساليب التي افترضتها كوسيلة في حل مشاكل هؤلاء الشباب المتعاقدين قد تلقت تجاوبا معهم والدليل أن هناك من فضل أن يفتح مكتب على مستوى مديرية التشغيل مختص في استقبال هؤلاء الشباب والإنصات لمشاكلهم، ولكن مع هذا يبقى أملهم الوحيد هو إدماجهم في مناصبهم فحسب تصريح الذي تلقته الطالبة فإن معظمهم أكدوا أن خلال عملهم في هذا العقد تراجعوا في مستواهم، وان طموحاتهم تحطمت، و بأن المستوى الذي اصبحو يتمتعون به لا يساعدهم في الحصول على أي منصب عمل في المقابل نجد هنا البعض منهم متفائل بهذا العقد ويريد المواصلة فيه إلى غاية إدماجه، كما يرى البعض أنه لم يكتسب خبرة مهنية في منصبه ولكنه اكتسبها في مجالات أخرى يمكن أن تقترب من تخصصه، مع هذا نرى أن أغليبيتهم غير راضين، ويبقى همهم الوحيد هو إدماجهم في المؤسسات وتثبيتهم في مناصبهم.

3) المناقشة العامة للنتائج :

إن الهدف الرئيسي من إجراء هذه الدراسة هو معرفة النقص التي يحملها هذا الجهاز (جهاز المساعدة على الإدماج المهني) (DAIP/ le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle) ، خاصة برنامج عقود إدماج حاملي الشهادات (CID/contra d'insertion diplôme)، حيث أرادت الطالبة تسليط الضوء على الواقع المهني الذي يواجهه خريجي الجامعة في ظل هذا العقد، وبالتالي تحققت الفرضيات في مجملها، ومنه نقول أن هؤلاء المتعاقدين يواجهون ضغط مهني مختلف المصادر، فهناك من يعاني من الضغط المهني نتيجة عدم توافق بين تخصصاتهم والمهام التي يؤدونها، فبناءً على النتائج التي تم التوصل إليها نجد أن هؤلاء المتعاقدين يعانون من عدم الرضا من توجيههم، سواء السبب من طرف مديرية التشغيل أو من طرف المؤسسة المستخدمة، فمنهم من صرح للطالبة أنه وجه بشكل صحيح من طرف مديرية التشغيل ولكن المؤسسة التي يعملون بها وجهتهم إلى المصالح التي تواجه نقص في عدد الموظفين الدائمين، وإذا كان كل واحد يبحث عن مصلحته يبقى هذا المتعاقد ضحية حسابات لا تخدمه، خاصة إذا أصبح ينظر إلى المؤسسة أنها ظلمته ولم تعطيه حقه كما يلزم حسب المادة 3 من المرسوم الوزاري رقم 126-08 المؤرخ في 19 أبريل 2008، الذي ينص على ضرورة توجيهه وتكوين هؤلاء الشباب المستفيدين من العقد حسب تخصصهم من أجل اكتساب خبرة مهنية .

أما إذا أردت أن تطرق إلى مصادر أخرى متمثلة في: يشعر المتعاقدين في إطار هذا البرنامج من ضغط مهني نتيجة سوء العلاقة مع مسؤوليهم / نتيجة سوء العلاقة مع زملائهم / نتيجة الأجر الذي يتقاضونه لا يسد حاجاتهم الأساسية / نتيجة عدم الاستقرار النفسي، يمكن مناقشتها في إطار نظرية المقاربة التفاعلية في تفسيرها للضغط المهني، حيث نجدها تتميز بثلاث مجالات وهي : محيط العمل، محتوى المهام، والفرد، وبالتالي ترى أن الضغط ينشأ من وجود فارق بين متطلبات المحيط وقدرات الفرد للاستجابة له "هذه النظرية تتحدث عن التوافق الفرد مع المحيط وهي تتمثل في جانبين من الموائمة، الجانب الأول يتمثل في درجة الاستعداد، إمكانيات، دافعية وحاجات الأفراد في مقابل المتطلبات، الموارد والمكافآت ودرجة ملائمة المحيط لحاجات العاملين، وخاصة قدرة الفرد على استخدام معارفه وكفاءته في إطار مهنته، فإذا أردنا تتطابق هذه النظرية مع الواقع المهني لهؤلاء الشباب المتعاقدين الذين يعملون في مختلف المؤسسات، نجد غياب التوافق بين متطلباتهم ومتطلبات المحيط، وبالتالي ينتج أنه حتماً غياب الموائمة والتي تظهر في انعدام الاتصال بينهم وبين رؤسائهم وبين زملائهم.

إلى جانب هذا نجد نموذج اختلال التوازن بين الجهد والمكافأة (لسيغريست) حيث يقوم هذا النموذج على فكرة أن حالة الضغط تنشأ عندما يكون هناك إخلال في التوازن بين الجهود التي يقدمها الفرد في العمل والمكافأة التي يحصل عليها، وهذه الجهود تتمثل أولاً في متطلبات النفسية التي بينها كرازاك (ضغوطات الوقت ، المقاطعة في العمل، المسؤوليات الكثيرة) وثانياً هي متمثلة في الشخصية (الحاجة للرضا، روح التنافس روح العدائية الخفية، عدم الصبر والانفعال) ونجد المكافأة تتمثل في الأجر والتقدير من قبل الزملاء والرؤساء.

فإذا أردنا مطابقة هذا النموذج على وضعية هؤلاء الشباب المتعاقدين نجد أنهم يعملون بجهد كبير لا ربما يفوق بكثير الجهد الذي يبذله الموظفين الدائمين، ولكن إذا قارنا الأجر الذي يتقاضونه فهو أقل بكثير إذا ما قارنه بحجم العمل والوقت وإذا ما أردنا مقارنته بأجر الموظفين الدائمين، في هذه الحالة يمكن أن نعتمد على نظرية العدالة التي تقوم على العلاقة بين أداء الفرد والحافز الذي يستلمه مقابل أدائه، يميل الفرد إلى مقارنة أدائه بأداء غيره من الزملاء، إذا وجد أن هناك عدالة في الحوافز فإنه سيرتفع رضاه عن العمل وتزداد دافعيته والعكس يحصل عادة عندما يكون هناك عدم العدالة، إذ يشعر الفرد بالغبين مما يؤدي به إلى تبني سلوكيات منها: التقليل من الجهد المبذول، تغيير مستوى أدائه، أو الانسحاب من المنظمة والبحث عن مكان آخر يحقق له الشعور بالعدالة والرضا، إذا أردنا معرفة الشعور الحقيقي لهؤلاء الشباب، فإنه الشعور بالظلم.

ولقد أضاف جونسون بعداً آخر لنموذج كرازاك والمسمى بدعم الاجتماعي (أو المساندة الاجتماعية) فهي مجموعة التفاعلات الاجتماعية التي تساعد العامل في إنجاز مهام عمله، وهو الدعم الاجتماعي من قبل الزملاء والرؤساء، كتقديم النصيحة، المساندة، الطمأنينة، فطم هؤلاء الشباب هو أن يجدوا بيئة تهتم بطموحاتهم، وأفكارهم وأراهم، ولكن واقعهم سبب لهم خيبة أمل.

يمكن القول أن الضغط المهني له نتائج كبيرة على الصحة النفسية لهؤلاء الشباب، حيث يظهر في شكل اضطرابات مما قد يؤدي بالفرد إلى انقطاع عن العمل وملازمة الفراش، فحسب تصريحات هؤلاء الشباب أكدوا للطالبة أن حالتهم النفسية تغيرت بسبب عملهم في إطار هذا العقد مقارنة مع دخولهم في اليوم الأول، فأصبحوا يعانون من القلق والغضب، العدوانية والقابلية للإثارة إلى جانب شعورهم بالتعب، والعصبية الزائدة والتوتر والملل، هذه الاضطرابات أدت بهم إلى فقدان التركيز والشكوى من النسيان، وضعف الذاكرة والاكتئاب.

كل هذه الاضطرابات يمكن أن تؤثر على المسار المهني لهذه الفئة من الشباب، وخاصة إذا كانوا متخرجين من الجامعة، وهم مازالوا في بداية مشوارهم المهني، ويمكن إرجاع كل هذا إلى الغياب التام لدور التوجيه المهني الصحيح لهؤلاء الشباب، كما أنه ليس هناك مادة تنص على ضرورة المتابعة المهنية والنفسية في هذا العقد، ولم يحض هؤلاء بامتيازات تجعلهم يواجهون الضغط المهني الذي يشعر به أغليبتهم، ولكن رغم كل هذه الصعوبات فقد أكدوا للطالبة أنها تزول بشرط إدماجهم، الذي يجعلهم يشعرون بالاستقرار النفسي نتيجة الاستقرار الوظيفي.

يمكن القول من خلال مناقشة الطالبة لهذه الفرضيات، وجدت بالفعل أن هناك متعاقدين يواجهون ضغوط مختلفة، سواء من عدم توافق المهام الموكلة لهم مع تخصصهم، أو سوء العلاقة مع الرؤساء أو الزملاء أو الأجر لا

يكفيهم لسد حاجتهم الأساسية، أو شعورهم بعدم الاستقرار النفسي في مناصبهم، فهناك من يواجه كل هذه الضغوطات وهناك من يجد أن هناك مصدر واحد هو أساس الضغط المهني لديه، فعندما قامت الطالبة بإجراء مقابلة قصيرة لم تتراوح مدتها 15 دقيقة مع بعض المسؤولين ومدراء الإدارة، فإنها استخلصت إلى أن هناك من يسعى حقيقة في تكوينهم، من ناحية تقبل المهام كما تطلب منهم دون أن تكون هناك عقدة أو تكبر عليها، وهذا لعلمهم أن المتخرجين من الجامعة يفضلون المهام الذي يشعر فيها بالافتخار، وتليق بمستواه العلمي، وبالتالي كانت النتيجة هي القول بأنها نية حسنة في طريق بناء وتكوين جيل من الشباب، همه الوحيد هو رفع مستوى البلاد فقط وليس حصول على ما يرضي رغباته، لكن مع هذا يبقى غياب الهيئة الوصية على هؤلاء الشباب المتعاقدين التي وحدها تعرف أهداف هذا البرنامج وما الذي تريد تحقيقه من خلاله.

يعتبر الواقع المهني لخريجي الجامعة في ظل عقود إدماج حاملي الشهادات، بمثابة قفص أدخل فيه هؤلاء الشباب مملوء بضغوطات المهنية دون أن يشعر أحد بمعاناتهم، يمكن إرجاع هذا السبب إلى الإستراتيجيات الفاشلة التي اتبعتها الدولة الجزائرية في تسيير مشكلة البطالة عوض حلها نهائيا، فإذا أَرْضنا النظر في واقع التشغيل في الجزائر نجده مرّ بعدة مراحل بدءا بمرحلة 1985 إلى غاية 2009 ، التي حملت في طياتها إستراتيجيات، لم تدم فاعليتها سنة واحدة واختفت، هذا نتيجة سوء التخطيط لها، ينطبق هذا الوضع على الجهاز الذي أنشأته الدولة منذ سنة 2009 وهو الجهاز المساعد على الإدماج، الذي ظهرت نقائصه بصورة واضحة جعلتنا نقول أن أزمة التشغيل في الجزائر لن تُحل أبدا برغم من أن الكثير يقولون أن نسبة البطالة في الجزائر عرفت ترجعا، متجاهلين أن هؤلاء الشباب يعملون تحت غطاء البطالة المقنعة، كان هدف الطالبة من دراسة هذا الموضوع ليس من أجل جعل وضع الجزائر من ناحية التشغيل كارثة أو معضلة يستعصى حلها، وإنما كان هدفها هو تسليط الضوء على النقائص التي يحملها هذا البرنامج، محاولة إيجاد أساليب مناسبة لمواجهتها.

الحل الحقيقي هو العمل على تحسين واقع الشباب وإعطاء لهم المكانة الحقيقية التي هي مفقودة ولكن عند غيرنا موجودة، لما لا تصبح هذه التجربة ناجحة للجزائر في تسييرها لأزمة البطالة يمكن أن يستعين بها الدول الأخرى لأن مشكلة البطالة ليست محصورة على الدولة الجزائرية فقط ولكن كل الدول تعاني منها.

4- التوصيات والإقتراحات: (العلمية / العملية)

بناء على النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة، التي أجريت على خريجي الجامعة الذين يواجهون ضغط مهني في ظل عقد إدماج حاملي الشهادات، فإن الطالبة تبنت أساليب، رأت من شأنها تخفيف وتسيير مصادر الضغط الذي يعاني منه هؤلاء الشباب المتعاقدين وهي كالتالي:

- (1) ضرورة الاعتماد على التوجيه المهني صحيح لهؤلاء الشباب وهذا بناء على الخطوات التالية:
- تحليل الدقيق لكل التخصصات الموجودة على مستوى الجامعة الجزائرية .
 - تحديد أهداف ومهام كل تخصص ودوره داخل المؤسسة
 - تحديد احتياجات المؤسسات الجزائرية من اليد العاملة المؤهلة حسب تخصصات المطلوبة
- (2) وضع في عقد العمل بند قانوني يجبر مديرية التشغيل على ضرورة القيام بالمتابعة المهنية والنفسية لهؤلاء الشباب وهذا بناء على النقاط التالية :

- معرفة إذا كان تخصص هؤلاء الشباب يتماشى حقا مع المهام التي يقومون بها داخل المؤسسة
 - تحديد صعوبات التي يعاني منها داخل المؤسسة
 - تحديد النقائص التي يعاني منها هؤلاء الشباب
 - الاستماع لانشغالاتهم والعمل على حلها
 - تقييم أدائهم من أجل تحديد نقاط النقص و العمل على تحسينها
 - إعطاء المكانة والهوية المهنية لهؤلاء الشباب
 - رفع معنوياتهم من خلال رد الاعتبار لهم .
- الإسهامات العلمية:

قامت الطالبة باقتراح نموذج عن برنامج المتابعة الذي ينبغي على المتابع العمل عليه، وهذا بناء على المعايير التي يحملها هذا البرنامج وهو قابل للتغيير كتالي :

برنامج المتابعة:

خلال ثلاثة أشهر الأولى من توقيع عقد العمل

الأهداف	النقائص	المعايير
في طريق تحقيق بعيدة عن التحقيق	لوحظ بشكل لافت متوسط لم يلاحظ	- الاتصال داخل المؤسسة - داخل المكتب - مع الزملاء
/	/	المهام الموكلة له:

		<ul style="list-style-type: none"> - كثيرة - صعبة - قليلة - ليست في المستوى
/	/	<ul style="list-style-type: none"> المسؤولية - تتجاوز خبرته - تكيف معها - لم تمنح له - بسبب - تحتاج إلى ذكاء ومتابعة
/	/	<ul style="list-style-type: none"> علاقته المهنية داخل المؤسسة - جيدة - مستحيلة - تهميش - عدم المبالاة به - إعطاء الاعتبار له - منعدمة تماما
/	/	<ul style="list-style-type: none"> درجة الاستغلال - تفيده في تكوينه - تعيق تقدمه - تولد فيه الشعور بالوجودية - تفقده السيطرة على نفسه - تسبب له الاستياء والملل
/	/	<ul style="list-style-type: none"> الوظيفة الممنوحة له - تتماشى مع التخصص - بعيدة كل البعد - يشعر بعدم الاستفادة منها - أقل من مستواه - ظلم بتوجيهه لها - يظن أنه سيتترك العمل - تأكد أنه لن أ تقدم للأحسن
/	/	<ul style="list-style-type: none"> الضغوط المهنية - تمارس عليه بشكل كبير - لم يعد يتحمل - يريد ترك العمل - يشعر بظلم - يشعر بالقوة - تكسبه ثقة بالنفس - يشعر أن لديه دور داخل المؤسسة

ثم تأتي المتابعة بعد شهرين من أجل معرفة إذا كان هناك تحسن. خلال انقضاء السنة الأولى من العقد تصبح المتابعة كل أربعة أشهر.

يكون البرنامج على النحو التالي:

المعايير	تحديد نقاط القوة	تحديد نقاط النقص	التوجيه	التقدم/الثبات
ماذا اكتسبت خلال السنة الأولى من العمل	أشعر أنني تحصلت على معلومات لم أكن	أشعر أنها أخذت الكثير من وجودي هنا	إلى أخصائي نفسي في علم النفس عمل وتنظيم	إدماجه في المؤسسة/تركه لها

			أنتظر معرفتها	
/	/	أنا تائه ولا أعرف ماذا أريد	- خلال مدة عملي في هذه المؤسسة اكتسبت تجربة مهنية تمكنني من إنشاء مؤسسة خاصة بي - أريد البقاء للعمل في هذه المؤسسة	هل قمت بتحديد أهدافك؟
/	/	لو أجد مؤسسة أخرى تستقبلني لا غادرت هذه المؤسسة	إذا تم إدماجي فيها سابقى، ولا أفضل مؤسسة غيرها	هل تريد أن تبقى في هذه المؤسسة؟
/	/	ليست لدي طموح مستقبلية	إذا منح لي الدعم أريد إنجاز مشروع بعيد عن تخصصي	هل تريد إنجاز مشروع خاص بك؟

يمكن تغيير هذا البرنامج حسب الإجابات التي تلقيتها من طرف هؤلاء الشباب وكل مرة يمكن تعديله حسب الوضعية التي يعيشها المتابع.

خلال السنة الثالثة من توقيع العقد، يقع الدور على مديرية التشغيل والمؤسسة المستخدمة التي يشتغل فيها هؤلاء الشباب (خريجي الجامعة) من أجل وضع خطة إما بإدماجهم نهائياً وتنصيبهم أو يتم وضع برنامج زمني مرن يستطيع هؤلاء الشباب الطموح العمل وفي نفس الوقت يمارسون نشاط معين، أو تكوينهم حسب حاجاتهم من أجل دفعهم، إما بفتح مؤسسات مصغرة، أو تأهيلهم مهنيا لشغل مناصب عالية التي تتطلب الخبرة و الكفاءة و المهارة تسييرية .

3) منح المؤسسة الامتياز لهؤلاء الشباب المتعاقدين وهذا من خلال النقاط التالية :

- تسيير الوقت لهؤلاء الشباب
- الاهتمام بتدريبهم فور التحاقهم بالمناصب التي يعملون فيها.
- فتح قنوات الاتصال معهم سواء تكون بين الرؤساء أو بين الزملاء
- تحفيز هؤلاء الشباب سواء مدياً أو معنوياً

- كما تقترح الطالبة على مدى القريب فتح مكتب خاص على مستوى مديرية التشغيل باستقبال هؤلاء الشباب المتعاقدين للإصغاء لمشاكلهم، والعمل على إيجاد الحلول لها

المراجع

1-باللغة العربية :

- سيد يوسف، جمعة.(2004). إدارة ضغوط العمل ط1. مصر : إيتراك للنشر والتوزيع
- الداهري، صالح حسن .(2005). سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته ط1. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- دويدار، عبد الفتاح محمد.(2007). أصول علم النفس المهني وتطبيقاته. مصر: دار المعرفة الجامعية
- محمد العيسوي، عبد الرحمن.(2011) . البارارنويا والصحة النفسية (ط1). لبنان: منشورات الحلبيّة الحقوقية.
- موسى، فتحي محمد . (2010) . التوجيه المهني في المؤسسات الصناعية (ط1) . عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.

سالم، مؤيد سعيد. (2009) إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي (ط1). الأردن: إثراء للنشر والتوزيع.

أبو شيحة، نادر أحمد. (2010). إدارة الموارد البشرية- إطار نظري وحالات عملية(ط1). عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

فرج طه، عبد القادر . (1986) . علم النفس الصناعي التنظيمي.بيروت: دار النهضة العربية.

البرادعي، بسيوني محمد (2004) . مهارات إدارة والتنظيم الوقت (ط1) .مصر: إيتراك للنشر والتوزيع.

ماهر، أحمد . (2003). السلوك التنظيمي – مدخل بناء المهارات. مصر: الدار الجامعية لطبع والنشر والتوزيع .

حريم، حسين. (2004) . السلوك التنظيمي -سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال .

الأردن : دار حامد للنشر والتوزيع

عسكري، علي، حمدي، ياسين، والموسوي، حسن . (1988) . علم النفس الصناعي و التنظيمي (بين النظرية و التطبيق). مصر : دار الكتاب الحديث .

محمد عباس، سهيلة.(2003). إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي (ط1). الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع

غيات، بوفلجة .(2010).بحوث في التغير التنظيمي وثقافة العمل (ط1).الجزائر :مطبوعات مخبر البحث في علم النفس وعلوم التربية جامعة وهران

2-باللغة الفرنسية :

Gilbert,P. (2006) .la gestation prévisionnelle des ressources humaines .Paris: édition la découvert.

Delobbe,N ,et Herrbach ,O ,et Lagaze , D , Mignonac ,K. (2009) .comportment organisationnel 2^{em} tirage .bruxelle: edition de BOECK university .

المذكرات:

بوقصاصة نوال .2011. الضغط النفسي المهني لدى العاملين في إطار تشغيل الشباب. مذكرة لنيل شهادة الماجيستر (غير منشورة)

غلواني نعيمة .2010 . مصادر ضغوط العمل عند الممرضين . مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجيستر(غير منشورة)

مواقع وصفحات الأترانيت:

موسوعة حرة باللغة العربية للانترانيت.(2011). عقود ما قبل التشغيل .تم استرجاعها بتاريخ 15 أبريل

2013من ar.wikipedia.org/wiki

الملاحق

دليل المقابلة

- ما هي الخطوات التي مررت بها للاستفادة من عقد الإدماج؟
- هل تم توجيهك حسب تخصصك؟
- هل يوجد من يتابعك داخل المؤسسة وخارجها؟
- أكنت بحاجة إلى من يتابعك؟
- هل تم تدريبك عند التحاقك بمنصب عملك؟

- كيف هي علاقتك مع مسؤوليك من جهة ومع زملائك؟
- ما نوع العلاقة التي تريد أن تربطك بمسؤوليك وزملائك؟
- كم ساعات الدوام الرسمي المفروض عليك داخل المؤسسة؟

استبيان حول مصادر الضغوط المهنية

المطلوب هو قراءة الاستبيان بشكل جيد ودقيق، وتكون الإجابة عن طريق وضع علامة أمام العبارة التي تقيس إجابتك (نعم - لا)، ليكون في علمك أن انه سوف لن يطلع أحد على إجابتك، كما أنه لا توجد هناك إجابة صحيحة أو خاطئة، المهم أن تكون إجابتك تعبر عن رأيك بصدق .

المعلومات الشخصية :

1. الجنس : ذكر

أنثى

2. الأقدمية : أقل من سنة إلى سنة
- سنتين
- ثلاث سنوات
- أكثر

3. السن : من 25-22 من 30-26 من 40-31

الرقم	العبارات	نعم	لا
01	أجد صعوبة في التعامل مع زملائي في العمل		
02	أجري لا يتناسب مع حجم عملي		
03	أشعر أنني فقدت القدرة على التركيز بسبب التعاقد		
04	يقلقني جدا انعدام وجود فرص الإدماج في العمل		
05	أشعر ان الدور الذي أقوم به لا يناسبني تماما		
06	يدفعني زملائي في العمل للقيام بمهام لا تلائم دوري في المؤسسة		
07	يرهقني العمل في مجال غير مجال تخصصي		
08	أشعر بالظلم لأنني مستغل بدرجة كبيرة		
09	يتملكني الخوف من عدم إمكانية تجديد العقد مرة أخرى		
10	أشعر بان المسؤولين لا يضغطون علي		
11	أشعر بالاكنتاب لعدم وجود الجديد		
12	كوني أنني اعمل في إطار عقود إدماج، أشعر أنني مراقبة من غيري		
13	أحيانا لا أفهم ما هو المطلوب مني في العمل		
14	أنا مجبرة على اتباع أوامر المسؤولين حتى ولو لم أكن مقتنعا بها		
15	أصبحت سريع الغضب والانفعال		
16	أسرتي لا تحتاج إلى دخلي		
17	يضايقتني الشعور بالنقص مقارنة مع العاملين المرسمين		
18	تقدم لي معلومات غير دقيقة عن دوري في العمل		
19	هناك تمييز من طرف المشرفين بين الموظف المؤقت والموظف الدائم		
20	أشعر أنني فقدت معظم طاقاتي في العمل ضمن هذا العقد		
21	أسعى جاهدا للعمل على إثبات جدارتي للمسؤولين سعيا لإدماجي بالمؤسسة		
22	همي هو الحصول على منصب عمل دائم		
23	يتناسب راتبي مع ما أبدله من جهد في عملي		
24	أصبحت أعاني من كثرة النسيان		
25	ظروفي تجبرني للعمل ضمن هذا العقد		
26	كثيرا ما أشعر بأن الزملاء لا يريدون إعطائي معلومات التي أرغب فيها		
27	أتضايق عندما يتأخر موعد دفع مرتبي لأشهر		
28	الراتب الذي أتقاضاه لا يكفي لسد حاجياتي الأساسية		
29	أجد انه من الصعب التفاهم مع زملائي في العمل أقل مستوايا الدراسي		
30	أخفي غضبي كلما وجه لي المسؤولين انتقاضا		
31	لا يسمح لي زملائي أن أعبر على رأيي		
32	أشعر بالاحباط لقلّة فرص العمل المستقبلية		
33	أشعر ان المسؤولين لا يدعموني كوني أعمل في إطار عقود إدماج (نظرة دونية)		
34	مع تزايد عدد البطالين، لا أظنني سأجد فرصة عمل أخرى		
35	تزعجني نظرة الشفقة في عيون الموظفين كوني عامل(ة) متعاقد(ة)		
36	أشعر بأن المسؤولين يحدون من إظهار مهاراتي في العمل		
37	يضغط عليّ المسؤولين للقيام بمهام ليست من صلاحياتي		
38	أشعر أنني أفقد الثقة لعدم القدرة على إثبات جدارتي أمام زملائي في العمل		
39	أنتقاسم راتبي مع أسرتي		
40	عملي في هذا البرنامج قضى على طموحي المستقبلي		
41	أشعر بخوف شديد كلما اقتربت نهاية العقد		
42	يزعجني عدم تعاون الموظفين مع العاملين المتعاقدين أمثالي		

