



الشباب الجزائري بين غياب الأمان الوظيفي وعدم الاستقرار المهني Algerian youth between job insecurity and occupational instability

Nacera Bounouiga 1, Mostefa Boudjellal 2

نصيرة بونويقة¹، مصطفى بوجلال²

¹ جامعة محمد بوضياف، المسيلة، nacera.bounouiga@univ-msila.dz

² جامعة محمد بوضياف، المسيلة، mostefa.boudjellal@univ-msila.dz

تاريخ النشر: 2021/12/28

تاريخ القبول: 2021/05/26

تاريخ الاستلام: 2020/04/16

ملخص:

تدرج الأولويات والحاجات بالنسبة للشباب الذين يريدون من الوظيفة أن تشبع احتياجاتهم المادية، إنهم يعبرون عن الأمان الوظيفي من منظور اقتصادي بحت، أما العاملون الذين يهتمهم في المقام الأول أن تمنحهم الوظيفة المكانة اللائقة بغض النظر عن عوامل الربح والخسارة يعبرون عن الأمان الوظيفي من منظور اجتماعي.

وعلى ضوء الأبعاد التي تتجلى من خلالها أهمية الأمان الوظيفي للشباب؛ من الشعور بالأمن والاستقرار، فلا يتحقق الأمان الوظيفي إلا عندما تشبع الوظيفة الحاجات الطبيعية والحاجات الاجتماعية، ويبدأ الشعور بالأمن الوظيفي في أعلى مستويات له عندما تشبع الوظيفة الحاجة إلى التقدير والاحترام على ما يقوم به الشاب الموظف أو العامل من جهد في أداء مهام وظيفيته، فهناك أمور قد تعترض الشاب العامل أثناء ممارسته لوظيفته، فإنه يتوقع بأن الخبرة والمكتسبات سوف تساعده في الحصول على مركز أو وظيفة أعلى داخل المؤسسة، وأجر يكفيه لتأمين حياة كريمة له ولأفراد أسرته.

فالثقة والهدوء والدافعية التي يجلبها الأمان الوظيفي للشباب تساعد على القيام بأعباء العمل ومواجهة مشكلاته بفاعلية. فالشاب الذي لا يشعر بالاستقرار نتيجة افتقاد الأمان الوظيفي أو انخفاض مستواه، يكون أقل قدرة على الاستقرار المهني الجيد أو مواجهة المشكلات المعاصرة التي تحتاج إلى أساليب وحلول مبتكرة. لكن المتغيرات الجذرية، مثل إعادة الهيكلة الصناعية، وتكنولوجيا المعلومات الجديدة والمنافسة العالمية الشديدة، وعقود العمل المرنة التي أسهمت جميعها في خلق شعور الشباب العاملين بعدم الأمان الوظيفي.

كلمات مفتاحية: الأمن الوظيفي- الاستقرار المهني- السلامة- العدالة – الشباب - الشعور بالأمن - عقود العمل.

Abstract:

The priorities and needs for young people who want the job to satisfy their material needs, they express job security from a purely economic perspective, and those who are primarily interested in giving them the right position regardless of the factors of profit and loss reflect job security from a perspective social.

In the light of the dimensions that reflect the importance of job security for young people; from the sense of security and stability, job security is achieved only when the job fills the natural needs and social needs, and begins to feel the security of the highest levels of the job when the job fills the need for appreciation and respect for what the young man The employee or the worker in an effort to perform his functions. There are things that the young worker may encounter in the course of his job. He expects that experience and gain will help him to obtain a higher position or job within the institution and enough money to secure a decent life for him and his family,

The confidence, calmness and motivation that job security brings to young people help to carry out the workload and face problems effectively. A young man who is not stable due to lack of job security or low level of job security is less capable of good professional stability or facing contemporary problems that require innovative methods and solutions.

But radical changes, such as industrial restructuring, new information technology, intense global competition, and flexible labor contracts have all contributed to creating a sense of job insecurity for young people.

Keywords: structural security - occupational stability - peace - justice - youth - a sense of security - employment contracts.

Résumé :

Les priorités et les besoins des jeunes qui souhaitent que l'emploi réponde à leurs besoins matériels expriment la sécurité de l'emploi dans une perspective purement économique, et ceux qui souhaitent avant tout leur offrir le poste qui leur convient, quels

que soient les facteurs de perte et de profit, reflètent la sécurité de l'emploi dans une perspective. Social.

À la lumière des dimensions qui reflètent l'importance de la sécurité de l'emploi pour les jeunes, la sécurité de l'emploi n'est assurée que lorsque le travail répond aux besoins naturels et sociaux et commence à sentir la sécurité des plus hauts niveaux du travail lorsque le travail répond au besoin de reconnaissance et de respect de ce que le jeune homme L'employé ou le travailleur qui s'efforce d'exercer ses fonctions peut rencontrer des difficultés dans l'exercice de ses fonctions. Il espère que cette expérience lui permettra d'obtenir un poste supérieur ou un emploi dans l'institution et suffisamment d'argent pour se garantir une vie décente pour lui et sa famille,

La confiance, le calme et la motivation que procure la sécurité de l'emploi aux jeunes aident à s'acquitter de sa charge de travail et à faire face aux problèmes efficacement. Un jeune homme qui n'est pas stable en raison d'un manque de sécurité d'emploi ou d'un faible niveau de sécurité d'emploi est moins capable d'une bonne stabilité professionnelle ou confronté à des problèmes contemporains nécessitant des méthodes et des solutions innovantes.

Mais des changements radicaux, tels que la restructuration industrielle, les nouvelles technologies de l'information, la concurrence mondiale intense et les contrats de travail flexibles ont tous contribué à créer un sentiment de précarité de l'emploi chez les jeunes.

Mots clés : sécurité structurelle - stabilité professionnelle - paix - justice - jeunesse - sentiment de sécurité - contrats de travail.

مقدمة

تعددت مفاهيم الأمن الوظيفي في ضوء تباين اتجاهات تفسيره حسب تدرج الأولويات والحاجات بالنسبة للشباب الذين يريدون من الوظيفة أن تشبع احتياجاتهم المادية، إنهم يعبرون عن الأمن الوظيفي من منظور اقتصادي بحت، أما العاملون الذين يهتمهم في المقام الأول أن تمنحهم الوظيفة المكانة اللائقة بغض النظر عن عوامل الريح والخسارة يعبرون عن الأمن الوظيفي من منظور اجتماعي. فإذا أخذنا بالاعتبار أسباب وأنواع الأمن الوظيفي كي لا يكون المقصود به مجرد الفصل من الوظيفة، ولكن المراد به هو تطبيق السياسات والقوانين في المؤسسة التي من شأنها أن تحقق حاجات العمال الوقائية، كما يؤخذ بالاعتبار برامج الأمن والسلامة، فهناك أمور قد تعترض الشاب العامل أثناء

ممارسته لوظيفته، فإنه يتوقع بأن الخبرة والمكتسبات سوف تساعده في الحصول على مركز أو وظيفة أعلى داخل المؤسسة، وأجر يكفيه لتأمين حياة كريمة له ولأفراد أسرته، وأيضا شعور العامل بأنه آمن من تسلط إدارته من خلال وجود لوائح تحميه من أي قرارات إدارية ظالمة وتحميه من أي سلوك سيء قد يصدر من سلطة المؤسسة، كما أن هناك الكثير من النظريات التي تعالج قضية الأمان الوظيفي، التي تتناول جميع الجوانب الفسيولوجية والاجتماعية، الاقتصادية والايديولوجية... وهناك نظرية أخرى تتحدث عن المساواة وتحقيق العدالة في الأجر والمكافآت التي تمنح للعامل لتحقيق رضاه واستقراره.

لذلك يعد الأمان الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أية مؤسسة كانت فلا توجد مؤسسة ناجحة ذات إنتاجية مرتفعة إلا وكان الأمان الوظيفي قد تم تحقيقه فيها ويتمتع به الجميع. التساؤل المطروح يقتضي الإحاطة بالجوانب الآتية :

1- ماهية الأمان الوظيفي أهميته وأبعاده ، أنواعه.

2- الحاجات الانسانية لدى الشاب الأجير الجزائري.

3- نظريات الأمان الوظيفي .

4- أهمية الاستقرار الوظيفي

5- الاستقرار والأمان الوظيفي للشباب: الحلول والبدائل.

1- ماهية الأمان الوظيفي أهميته أنواعه وأبعاده: تمر أسواق العمل في المجتمعات الغربية بتغيرات عميقة نتيجة تحول اقتصاديات التصنيع إلى الأنساق الاقتصادية التي تركز إلى تقديم الخدمات بأنواعها ، كما أن التوسع في استخدام تقانة المعلومات قد اسهم بدوره في إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية عموما، مع ما تنطوي عليه ذلك من تبيل في أساليب الإدارة والانتاج ، بالرغم من أن الاتجاهات الجديدة تطرح فرصا للعمل أمام قطاعات متزايدة من الناس ، إلا أن حالات التغير العميق هذه تنعكس على فئات عريضة من العاملين أو الراغبين في العمل، وتصيبهم حالة من عدم الاستقرار. قد تسفر هذه الحالة عن شيوع عدم الأمان الوظيفي وقلق القادرين على العمل من الشباب، مما يخيبه المستقبل لهم من حيث استمرارهم في أعمالهم الحالية أو أدوارهم المحتملة في سوق العمل .

ولقد أدى التحول إلى النظام الاقتصادي الليبرالي في الجزائر مع مطلع التسعينيات، إلى تغير البنية الاقتصادية والقانونية في البلاد، والتي أحدثت بدورها إشكالات معقدة أمام الهيئات العمومية تصدرها صعوبة التوفيق بين المكاسب الاجتماعية التي ظلت الطبقة العاملة تتمتع بها طوال فترة الاستقرار المهني والاقتصادي والاجتماعي التي عرفته الفترة السابقة، والحتميات التي فرضها هذا التحول في البنية الاقتصادية والقانونية، التي أصبحت تهدد هذه المكاسب المهنية، من خلال الأشكال الجديدة لعلاقات العمل التي بدأت تفرض نفسها كآليات تشغيل جديدة لم تتعود عليها الطبقة العاملة في الجزائر.

إن الأهمية العلمية - حسب ما توفر لدينا من كتابات في هذا الموضوع- تعتبر هذا المقال الذي جمع بين جملة من المتغيرات، فمجموعة الدراسات التي تم الاطلاع عليها موجهة إلى العامل الشاب مباشرة

للتعرف من خلاله على الأسباب التي تجعله غير مستقر في عمله، وذلك من جانب واحد فقط كالجانب النفسي أو المادي أو الاقتصادي دون تحديد أي قطاع اقتصادي ينتمي إليه هذا الشاب، عكس، مما سيعطي هذا المقال طابعه الخاص وأهميته العلمية، خاصة ونحن في مرحلة الاقتصاد الحر وسيطرة القطاع الخاص على معظم المجالات والمكانة التي تعطيها الدولة الجزائرية لموضع التشغيل في حل مشكلة الأمن الوظيفي.

1-1 ماهية الأمن الوظيفي: لقد عرفت الجزائر نقلة سريعة ونوعية على مستوى بنائها الاقتصادي والاجتماعي منذ منتصف الثمانينيات، فقد انتقلت من النموذج الاقتصادي الاشتراكي كتنظيم اجتماعي تنموي تميز بإيجاد المؤسسات الضخمة خاصة منها تلك القواعد الصناعية الثقيلة، التي وفرت مناصب شغل كثيرة وامتصت نسبة البطالة، وتوفير الحاجات الأساسية للمجتمع في إطار شعار من أجل حياة أفضل.

إن مفهوم الأمن الوظيفي ليس بالأمر الواضح في كثير من المنظمات إلا أنه عادة ما يكوف مطبقا ولو بصورة نسبية وغير مباشرة ، وانعدامه يعتبر أحد أهم الضغوطات في الحياة العملية الحديثة، كما وجد البعض في دراسته فإن أكثر من ثلثي موظفي نيوزيلندا قلقون على أمنهم الوظيفي في مرحلة ما من حياتهم ، من هنا جاءت أهمية دراسة هذا المفهوم ومعرفة درجة تطبيقه وأثره في الحياة العملية (صرصور، أية عبدالقادر ابراهيم. 2015، ص 9)

استخدم لفظ الأمن في اللغة العربية بمعنى الاطمئنان وعدم الخوف فيقال أمن أمانا وأمانا إذا اطمأن ولم يخف (المعجم الوسيط ، 2010 ، ص 28) ويعرف بأنه شعور الفرد بأنه محبوب ومنتقب من الآخرين، له مكانة بينهم ويدرك بيئته صديقة ودودة غير محبطة، يشعر فيها بندرة الخطر والتهديد والقلق. كما أنه تلك الحالة السائدة للمنظمة الذي يشعر فيها العامل بالأمن باستمرار عمله وتضائل احتمالات انتهاء خدماته ، والشعور بالبيئة المناسبة للعمل بطاقة انتاجية عالية ، ومن هنا يتبين بأن الأمن الوظيفي يعني استحواذ أعمال الوظيفة على كافة طاقات الفرد البدنية والفكرية ، وعدم تشتت تلك الطاقات بأية أمور أخرى. مما يشكل معوقا سلبيا، للأداء المنظمي (التويجري، 2017، ص 34)، وتقوم فكرة الأمن الوظيفي على رفع درجة الطمأنينة لدى العامل الشاب على مستقبله الوظيفي، وانهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل. فالأمن الوظيفي يوفر له كل ما يلزمه لتطوير نفسه وتحسين أدائه ، وإن أكثر ما يخشاه هو الفصل من الوظيفة التي يشغلها. وبذلك فهو أهم ركيزة للنجاح في أية منظمة كانت. قد يكون الشاب العامل راضيا عن وظيفته، وقد يكون غير ذلك، وفي كلا الحالتين فإنه يتعرض إلى حالة من القلق تجاه استقراره في وظيفته، فكونه غير مستقر وبالتالي يتوقع مفارقتها في أي لحظة يحدث عنده ذلك القلق. (طارق فرج عبدالله عركوك 2006، 42) وليس الأمر محصورا في الأمن من الفصل من الوظيفة، ولكن يتعداه إلى حرصه على الأجر المادي الذي يحقق له احتياجاته، كما يتعداه إلى أن يحرص على أن يكون خاضعا في وظيفته إلى نظام عادل في الأجور والعقوبات، لأن هذا الأمر

يشعر الموظف بالاستقرار ويحدث عنده ولاء للمنظمة التي ينتهي إليها، إذ كيف يحدث عنده ولاء للمنظمة لا يشعر أنها حريصة على بقائه، وعلى هذا يمكن تلخيص أهمية الأمان الوظيفي في النقاط التالية:

- الأمان الوظيفي يشعر الشاب العامل بالاستقرار.

- فيه إشباع للحاجات المادية والأمنية، وذلك عن طريق الأجر أو الراتب الذي يسد احتياجاته.

- يسهم الأمان الوظيفي في تحقيق الرضا الوظيفي للشباب العامل.

- يساهم في زيادة الإنتاجية.

- يحقق الاستقرار النفسي والاجتماعي (سمسم، 2003، ص 43)

- الجانب النفسي يعطي للشباب الشعور بالاطمئنان على مستقبله الوظيفي، من حيث كسب كل ما يلزمه لتطوير نفسه وتحسين أدائه، وإن أكثر ما يخشاه هو الفصل من الوظيفة التي يشغلها، إذ هي مصدر رزقه الذي يعيش منه، حيث أن الكثير من المنظمات تحرص على توفير الشعور بالاستقرار لكل موظف أو عامل شاب، وأيضاً فإن كل المنظمات تسعى إلى دفع فئة الشباب لتأدية عملها على أكمل وجه، أي يجب على كل عامل القيام بواجبه دون تقصير ولا تهاون، ولهذا فالاستقرار مهم أثناء القيام بالعمل من حيث التعامل مع الزملاء ومع المشرفين والرؤساء، لذلك يجب أن يحصل على حصانة تقنية من تسلط الرؤساء وسوء معاملة زملائه له، ولكي تنجح أي منظمة لا بد لها من تحقيق التوازن بين احتياجات الفئة الشابة من تدريب وترقية ورفع الأجور، وتوفير الأمان الوظيفي لهم... ومن بين مظاهر التفاعل بين الشباب ومنظمات مجتمع الشغل أو العمل، فهو عالم يبحث فيه الشباب عن تواجدهم ويعتبرونه ملجأ لتحقيق حاجاتهم؛ بما يتماشى مع متطلباتهم المتمثلة في زيادة الإنتاجية، والابتكار والتطوير في جميع المجالات من أجل تحقيق التنافس على مستوى سوق العمل ومواجهة التحديات الحاصلة، والمربطة بمدى توفير الأمان الوظيفي داخل المنظمات.

وعلى ضوء الأبعاد التي تتجلى من خلالها أهمية الأمان الوظيفي للشباب؛ من الشعور بالأمن والاستقرار، فلا يتحقق الأمان الوظيفي إلا عندما تشبع الوظيفة الحاجات الطبيعية والحاجات الاجتماعية، ويبدأ الشعور بالأمن الوظيفي في أعلى مستويات له عندما تشبع الوظيفة الحاجة إلى التقدير والاحترام على ما يقوم به الشاب الموظف أو العامل من جهد في أداء مهام وظيفيته، ويترسخ الشعور عندما يشعر الفرد بتحقيق ذاته في العمل.

2-1 أنواع الأمان الوظيفي : فالأمن كما عرفه بروس وبببتوني " بأنه :عدم وجود خوف أو رهبة لدى الشباب من المؤسسة التي ينتهي إليها وفي موضع آخر أنه شعور الأفراد أنهم يتعرضون لمعاملة عادلة من قبل المؤسسة التي يعملون فيها وللأمن الوظيفي مجموعة من الأنواع تتمثل في:

1-2-1 الأمن الحافز : هو أدنى درجات الأمان الوظيفي، الذي إذا تحقق فإنه يحفز الموظف لمزيد من الأداء، وهو الأمان مقابل الأداء، بمعنى أن الموظف بأدائه الجيد هو الذي يحقق لنفسه الأمان الوظيفي، فإذا قصر فإنه يكون عوضه للفصل من الوظيفة.

2-2-1 الأمن الطبيعي: هو درجة متوسطة من الأمن الوظيفي، يكون للموظف فيها عهد على المنظمة أنها لا تتخلص منه، وعندها يشعر الموظف بوجود انتماء بينه وبين المنظمة، وهو درجة متوسطة بين الأمن الحافز وأمن الاستمرار.

3-2-1 أمن الاستمرار: هو أعلى درجات الأمن الوظيفي من حيث شعور الشاب العامل بأن المنظمة لا تستغني عنه.

4-2-1 أمن المنظمة: هو شعور القائمين على إدارة على إدارة المنظمة أن العاملين بها يرغبون في البقاء، وفي حالة مغادرتهم، فإن المنظمة ستحتضن بموظفين أفضل منهم، ويتحقق ذلك برضا العاملين عن العمل، وأمن المنظمة ذو علاقة وثيقة إيجابية بالحد من دوران العمل (لكحيله عائشة ، 2013/2012، ص12).

3-1- أبعاد الأمن الوظيفي:

1-3-1 البعد الاقتصادي: يقصد به النشاطات الاقتصادية التي تقوم بها المنظمات، ومدى قدرتها على اشباع احتياجات أراد المجتمع من خلال اتخاذ أساليب لمواجهة الظروف الاقتصادية الضاغطة والغلاء المستمر في المعيشة وتدني الرواتب .

2-3-1 البعد الايديولوجي: يقصد به الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمات، والقيم التنظيمية التي تسهم في تحديد السلوكيات المناسبة وغير المناسبة التي تشكل وتؤثر على الطريقة التي يتصرف في ضوءها أعضاء المنظمة من خلال ارساء ودعم قواعد سلوكية تقضي بأن يكون العاملين مبدعين ومبادرين مع منهم حرية التصرف بدرجة ما، وزرع في نفوسهم قيم وأخلاق تقتضي بموجهها على ضرورة التحاور والتشاور فيما بينهم عند اتخاذ القرارات المهمة والمناسبة التي تخدم غايات واهداف المنظمة بمعنى ارساء قواعد التهيئة الاجتماعية اللازمة للمنظمة التي تصف كيفية تعلم الأفراد للثقافة التنظيمية من خلال الأفراد ونعلمهم القواعد السلوكية والقيم المتعلقة بالثقافة التنظيمية حتى يصبحوا أعضاء فاعلين ومشاركين ، مما يسهم في رفع مستويات الأمن الوظيفي لديهم (هل، جاريت، 2001، ص651)

3-3-1 البعد الاخلاقي: لهذا البعد أثر وسبب لأن لها دور كبير في استقرار أو عدم استقرار أمن المنظمة ، وهي أثر لأن بروز المثل الاخلاقية العليا في ممارسات وسلوكيات العاملين يكون في المنظمات التي يتمتع بها العاملون بمستوى رفيع من الأمن الوظيفي .

4-3-1 البعد الجغرافي: يقصد به حجم المنظمة وفروعها المنتشرة في أرجاء الوطن ، كما كانت الضخمة وذات فروع متعددة ومتنوعة ، وتوفر للعاملين بها الاقامة المجهزة في الفروع البعيدة ، فكلمها زاد الشعور بالأمن الوظيفي ، حيث يشعر العاملون فيها بالقلق على مستقبلهم الوظيفي (الدوري، 2005 ص92)

5-3-1 البعد الاجتماعي: فالنظام الذي يقوم على العدالة في توزيع الراتب ، والأرباح لتقريب الفوارق بين الطبقات الاجتماعية المختلفة من شأنه أن يؤدي إلى ترسيخ الأمن الوظيفي وزيادة فاعلية ودافعية

العاملين نحو عملهم ؛ في حين يؤدي الظلم الاجتماعي لطبقات معينة سواء بمنحها القليل من الحوافز ، أو وضعها في مراكز متدنية، أو عدم منحها الراتب المناسب إلى فقدان الأمن الوظيفي، (الحازمي 2010 ص.86).

1-3-6 البعد الإنساني: مطلب مهم وأساسي للعمال في المنظمة كونه يرتبط بمفهوم الحياة الكريمة التي يسعى إليها تقوم لى ثلاثة ركائز مهمة وهي:
-قدرة العمل على اشباع احتياجاته الأساسية كالمأكل والمشرب والتعليم والدواء وكذلك تحرره من القيود المشروطة على حقوقه الشخصية المادية منها والمعنوية .
-أن المنظمة التي يتمتع العاملون بها بمستوى مناسب من الأمن الوظيفي تقل فيها المعوقات التي تحول دون تحقيق أهدافها .

-تتعلق بحق العامل الشاب في استثمار ما بقي من طاقته ووقته بعد اشباعه لاحتياجاته الأساسية للمتطلبات التي تكتمل بها سعادته مثل ممارسته لأنشطة السياسية والاجتماعية والفكرية (الحازمي، 2010 ص84)

1-4 عوامل ومقوضات الأمن الوظيفي: ومن بين أهم مقوضات الأمن الوظيفي عدم اكتراث المسؤولين بالإنتاجية، والتقليل من أهمية العمل المنجز واستسهال عملية إنجازه وعدم متابعة وإدراك واقع الإنتاج الوظيفي وسبله ومنها التداخل في الاختصاص، والتقليل من قيمة المقترحات المتخصصة، ونتائج التحيز والمحاباة كحجب المكافآت و الترقيات. وكذا التعيينات عن مستحقيها، وانصرافها إلى من لا يستحقها، أو إلى الأقل استحقاقا، والمبالغة أو التحيز لأعمال بما لا تستدعيه من تقييمات. وبذلك يشكل الأمن الوظيفي البيئة السليمة والمناسبة لإنتاجية جميع الطاقات الوظيفية، والشرط اللازم لتحصيل أعلى إنتاجية ممكنة من الكفاءات العاملة، لذلك فإن تحاشي المقوضات، و تكريس درجة عالية من الأمن الوظيفي في المؤسسة يعد أمرا هلما و جوهريا للنهوض بمستوى الإنتاجية والاقتراب بها إلى مستوى يتناسب مع حقيقة الطاقات والكفاءات العاملة ضمن تلك المؤسسة.

تكمُن في النفس الإنسانية حاجة غريزية في حياها للعيش أمنة مطمئنة وتحقيقا لذلك يعمل كل أمرئ على توفير مستلزمات هذه الطمأنينة في جميع شؤون حياته ، وليس فقط في مجال العمل ، ولا غرابة في ذلك لأن أشد ما يشغل بال الإنسان في هذا الاطار حتى آخر العمر هو الغد والمستقبل والاستعداد المستمر لمواجهة ظروف الحياة وتقلباتها بكل احتمالاتها السيئة.، ولا يتوقف المرء في سعيه ذلك عند نفسه ، وإنما يعمل أيضا على استيفاء الأمن المادي والنفسي له ولأسرته وتلك سنة الله التي فطر الناس عليها.

-الظروف الاقتصادية السائدة (في اوقات الانتعاش الاقتصادي يكون الامان الوظيفي اعلى مما هو في

حال الركود الاقتصادي و ظروف وبيئة العمل السائدة -نوع المهارات والخبرات الشخصية للأفراد التي يحتاجها ارباب العمل (فالعامل من ذوي المهارات العالية ينعم بأمان وظيفي أعلى من غيره، بسبب حاجة المؤسسة له).-قانون الحقوق المدنية (عدم التمييز في التوظيف).

-قوانين العمل التي تحافظ على حقوق العمال وتتمتع الوظائف الحكومية بأعلى درجة من الامان الوظيفي، وخاصة في قطاعات الصحة والتعليم والقضاء والاجهزة الامنية. اما القطاع الخاص فيوفر درجة اقل من الامان الوظيفي، وتكون متفاوتة باختلاف نوع الصناعة، ونوع المهنة، ومن اقليم الى آخر في نفس الدولة .

-عدم اكتراث المسؤولين بإنجازات وابداعات العاملين -التقليل من أهمية العمل المنجز، واستسهال عملية انجازه، وكأنه عمل عادي غير متميز.

-التقليل من قيمة المقترحات المقدمة من قبل العاملين، او تجاهلهم ونسبها الى المشرفين او المديرين - عدم منح المكافآت والترقيات لمستحقها وانصرافها إلى من لا يستحقها، أو إلى الأقل استحقاقا -المبالغة أو التحيز لأعمال ليست ذات قيمة، كما يعد من مقوضات الأمن الوظيفي، الخلل في النظام الإداري، وعدم ثبات آليات واضحة ومحددة، وانعدام المعايير العامة أو الخلل في تطبيقاتها..(بن قويزان ،العتيبي، 2010،ص 58،54،29).

2- أهمية الاستقرار الوظيفي: للعمل أهمية كبيرة في تحقيق الأمن الاجتماعي في جانبه المعنوي والمادي فمن خلاله يحاول الأفراد تحقيق أهدافهم واشباع رغباتهم وحاجاتهم ، وثبات العامل في عمله واستقرار فيه له انعكاسات ايجابية عليه وعلى المنظمة التي يعمل بها فالعامل المستقر في عمله متشبع بثقافة المنظمة ومتطبع بطباع جماعة العمل عكس العامل كثير التنقل فهو دائما يبحث عن التكيف والتلاؤم مع السلوكيات الجديدة لجماعة العمل وأساليب العمل الجديدة التي سيخضع لها فكل هذه العوامل غير المعروفة للعامل تصبح بالنسبة له مصدر قلق وخوف من المجهول وتثبيط للمعنويات. (بن منصور رفيقة، 2014/2013 ،ص83. كون العمل هو المصدر للدخل فهو مؤمن للعامل حياته ومعاشه وتبرز إمكانياته وقدراته وتثبت كفاءته المهنية.

ولثبات العامل في عمله واستقراره ، فالعامل المستقر في عمله متطبع بأنماط الجماعة ومتشبع بثقافة المنظمة، عكس العامل الباحث دوما عن التكيف والتلاؤم مع السلوكيات الجديدة لجماعة العمل ، المقبول منها والمرفوض وبالتالي يصعب عليه الاندماج مع المجتمع في فترة وجيزة بل يستدعي ذلك وقت طويل هو هدر للوقت والجهد، وحتى المال) تكلفة الإنتاج،(هذا بالنسبة لفرد واحد فما بالنسبة بعدة أفراد.

وفي ظل التغيير الدائم والتحديث يتطلب من المنظمات قدرا كبيرا من الانفتاح والتواصل والمرونة لمواكبة كل جديد في مجال نشاطها ، فحركة الابتكارات المستمرة تلزمها بتوافر الكفاية اللازمة لتحقيق الاستقرار والتوازن اللازمين لأجل تحدي المنافسين والبقاء في السوق فاستقرار المنظمة من استقرار العمال والعكس صحيح ، ولكي تضمن المنظمة وجودها ضمن السوق الاقتصادية وثباتها عليها التخطيط

والإعداد الجيد لتوفير الاحتياجات من موارد بشرية ومادية لتضمن استقرارها ، وفيما يلي مجموعة من النقاط على المنظمة أن تأخذها بعين الاعتبار لأجل ثباتها واستقرارها :

- قدرة إدارة الموارد البشرية على الاتصال والتواصل والتفاعل المستمر في سوق العمل .

- التخطيط والإعداد المستقبلي لتوفير الاحتياجات المستقبلية للمؤسسة.

-توافر القدر الكافي من العناصر البشرية في الوقت المطلوب مع عدم وجود عمالة زائدة عن حاجة العمل .

- قدرة هذه العمالة على استيعاب المتغيرات والتحديثات الفنية المستمرة في الوظائف الجديدة مع ضمان تدريبها المستمر لاكتساب المرونة في العمل .

-ضمان بيئة سليمة للعمل لسيادة روح الحب والتعاون والتكامل بين العاملين وضمان قدر كاف من الاتصال بأنواعه بين العمال فيما بينهم وبين العمال والإدارة لضمان ولائهم التام ، للمؤسسة مما يسمح لهم بالعطاء المستمر (أ، الديب ، 2006 ص15).

فتوفر القدرة المستمرة لإدارة المؤسسة على إدارة مواردها البشرية وتوافر كفاية لازمة لسير العمل ومواكبة التحديثات في مجال نشاطها يضمن بقائها واستمرارها في السوق .

3- الاستقرار والأمن الوظيفي للشباب الجزائري بين الحلول والبدائل:

يقصد بالاستقرار الوظيفي " إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحرره المعقول من الخوف مادامت الإجراءات التي اتخذت لتقديره سليمة الخطوات و كان إنتاجه لا يدعو للقلق، لذلك يجب أن ينتمز المسؤولون الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن و الراحة و ضمان استقراره عن طريق تحفيزه و حريته النقابية وأمنه الصناعي وترقيته (" أ، عبد الواسع ،1973ص 81) يرتبط الاستقرار الوظيفي بمستوى الرضا المهني للعامل لأن العامل الذي لا يشعر بالرضا و الراحة في عمله يحاول دائما تغييره و يعتبر الغياب عن العمل مظهر من مظاهر عدم الاستقرار المهني("أ. شتا، 1997ص344 ، وتقوم فكرة الأمن الوظيفي على رفع درجة الطمأنينة لدى الموظف على مستقبله الوظيفي، و إنهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل. مما ينتج عنه استحواذ أعمال الوظيفة على كامل الطاقة الفكرية للموظف، و عدم انشغال تلك الطاقة بأية أمور أخرى تنقص من الانشغال الأول، و تشكل معوقات لنتائجه.

فمع نقص الطاقة الفكرية الموجهة لأعمال الوظيفة، دائما ما يكون لتلك المعوقات الفكرية دور سلبي على متطلبات تلك الوظيفة. فمعها لا ترتفع درجة الإخلاص في العمل، و لا يتحقق معها تفاني الموظف في أداء مهماته الوظيفية. كما أنه معها غالبا ما يكون في حالة بحث عن جهات أخرى للعمل، مما يشكل منفعا تسرب منه الطاقات و الكفاءات العاملة.

4-نظريات الأمن الوظيفي:

قد نلاحظ بعض الخلط بين الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي في بعض الكتابات لذلك قد تصلح لأن تكون نظريات للأمن الوظيفي، كما تصلح أن تكون نظريات للرضا الوظيفي؛ وذلك لأنهما متعلقان بالسلوك التنظيمي الذي يتعلق بهما معاً، فالمراد بقولنا (نظريات الأمن الوظيفي) أن هذه النظريات تتعلق بالأمن الوظيفي، لذلك فإن الأبحاث التي تتعلق بالرضا الوظيفي تتناول هي الأخرى نفس النظريات، وتحدث عنها. والنظريات التي تتحدث عن الأمن الوظيفي نوعان هما نظريات المحتوى، ونظريات التفاعل، ويقصد بنظريات المحتوى تلك النظريات التي تهتم بمحركات السلوك البشري وهي الدوافع والحاجات التي تؤثر في الإنسان وتدفعه نحو سلوك معين، إذ كل سلوك يسلكه الإنسان فهو ناتج عن دافع أو مثير تعرض له هذا الفرد.

1-4 نظرية سلم الحاجات: لابرهام ماسلو (MASLOW ABRAHAM 1908-1970) يعتبر تصنيف ماسلو للحاجات من أكثر التصنيفات شيوعاً وانتشاراً حيث يرى أن احتياجات الإنسان تنظم حسب أولويات مفترضا أن الناس في محيط العمل يدفعون للأداء لرغبة في إشباع مجموعة من الحاجات الذاتية وعدم إشباع هذه الحاجات ينعكس على إنتاجيتهم و رغبتهم في العمل كما أن إشباعها يؤدي إلى ظهور حاجات جديدة أخرى لا بد من إشباعها للعمل باستمرار. وتتأثر الحاجة لدى الفرد بعاملين:

-درجة الحرمان أو مستوى الإشباع

-قوة المثير (أ، عاشور، 1993، ص100).

من جانب آخر يصنف علماء النفس الحاجات إلى عدة تصنيفات منها ما يلي:

حاجات أولية ، وحاجات ثانوية ، ويقصد بالحاجات الأولية الحاجات الفسيولوجية، وبالحاجات الثانوية الحاجات الاجتماعية والنفسية، فالحاجات الفسيولوجية تتضمن: الأكل، والشرب، والجنس، بينما تتضمن الحاجات الثانوية أشياء أكثر غموضاً من الأولية لأنها تمثل حاجات العقل والروح بدلاً من الحاجات الوظيفية للجسم، وتنمو هذه الحاجات الثانوية و تتطور وفقاً للنضج العقلي للفرد" (فهبي ، مصطفى و القطان ، محمد علي، ب ت ، ص181) وأن هذا التقسيم الذي اعتمده (ماسلو) يعتمد على افتراضات قبل بناء نظريته؛ بافتراضات ذكرها سيزلاقي، و والاس وهي كما يلي:

-البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تؤثر احتياجاتها في سلوكها.

-حاجات الإنسان ترتب حسب أهميتها.

-يتقدم الإنسان إلى المستوى الأعلى من الحاجات إذا أشبع المستوى الأدنى. (سيزلاقي، و والاس، 1991، ص

93).

و تتفاوت الحاجات في درجة إلحاحها وفق أهميتها و موقعها و علاقتها بدافعية الفرد للقيام بعمل معين حيث يفترض ماسلو في تحليله لمفهوم الحاجات الإنسانية ثلاث افتراضات أساسية:

- البشر كائنات محتاجة ، من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكها ، فالحاجة غير المشبعة هي التي تؤثر في السلوك أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك.

- ترتب حاجات الإنسان حسب أهميتها إلى خمسة مجموعات رتبت على شكل هرم وتدرجت من الحاجات الفسيولوجية في قاعدة الهرم إلى حاجات السلامة والأمن ثم الحاجات الاجتماعية و الانتماء و تلمها حاجات الذات و المركز و الاحترام وفي الأخير حاجات تحقيق الذات في قمة الهرم فهي حاجات تتدرج هرميا تبدأ بالأساسية إلى المركبة.

-يتقدم الإنسان للمستوى التالي من الهرم أو من الحاجة الأساسية إلى المركبة فقط عندما تكون ، الحاجة الدنيا قد تم إشباعها على الأقل بدرجة ضعيفة (، عبد الباقي، 98، 2003).

وتهدف الحاجات الفسيولوجية أو حاجات وظائف الأعضاء إلى المحافظة على حياة الإنسان وبقائه وهي تقع ضمن هرمية لامتناهية في أولويات إشباعها عندما تبرز الحاجة لإشباعها، ومن هذه الحاجات، حاجة الإنسان إلى الهواء وإلى الماء، والطعام ، وإلى الراحة والنوم، وإلى المأوى والملبس والجنس للمحافظة على النسل واستمرار بقاء الإنسان...إلخ.

أما حاجات الأمن فتتمثل في توفير حاجات الأمن وتأمين البيئة المادية وتواجد مجتمع منظم أيضا، وتنعكس هذه الحاجات في بيئة العمل من خلال توفير وظائف وفوائد ومكاسب مضمونة للعاملين.

وتنعكس حاجات الانتماء هذه الحاجات من خلال قبول الآخرين للفرد سواء من خلال العائلة أو الأصدقاء أو المجتمع ككل، ويكون الفرد جزءا من الآخرين وجزءا من جماعة العمل أو جماعة الأسرة أو جماعة الصداقة، وتنعكس هذه الحاجات على مستوى البيئة التنظيمية للعمل من خلال بناء علاقات تعاون واحترام متبادل مع جماعات العمل والأقسام والإدارات وغيرها.

وترتبط حاجات التقدير بالحاجة إلى وجود صورة جيدة للفرد ولنفسه وأن يتلقى اهتمام وتقدير واعترااف الآخرين له، أي أن الفرد يجب أن يكون متواجدا أو مدركا وقدرنا من جانب الآخرين، سواء على مستوى العائلة أو الأصدقاء أو الجماعات المجتمعية، وعلى مستوى المنظمة في المشاركة ومساهمة الأفراد في اتخاذ القرارات.

أما حاجات تقدير الذات فهي أعلى الحاجات وتهتم بتنمية إمكانيات الفرد وتزيد من كفاءته ليصبح أفضل، ويمكن تحقيق هذه الحاجات من خلال تقديم فرص النمو والإبداع والتدريب للأفراد، لكي يقوموا بمسؤولياتهم على أكمل وجه. (جاد الرب، سيد محمد ، 2005 ، ص 40 .)

2-4 نظرية الحاجات لالدرفير (Clayton Paul Alderfer 1940 - 2015): قدم هذه النظرية على أساس دراسته وتحليله للنظريات السابقة ومن خلالها قام بوضع نظريته الجديدة التي عرفت بنظرية الوجود أو الترابط أو التواصل والنمو ، حيث قدم ألدرفر تصنيفا للحاجات في شكل هرم يشبه بدرجة عالية هرم ماسلو للحاجات يحتوي على ثلاث أنواع من الحاجات:

-حاجات البقاء: وهي تمثل الحاجات الفزيولوجية عند ماسلو.

-حاجات الارتباط: و تعبر عن درجة ارتباط الفرد بالبيئة المحيطة و تمثل حاجات الانتماء والحاجات الاجتماعية وجزء من الحاجة إلى التقدير.

-حاجات النمو: وتعبر عن سعي الفرد إلى تطوير قدراته و مؤهلاته وتمثل جزء من الحاجة إلى التقدير والاحترام وحاجة تحقيق الذات عند ماسلو. وتعتبر هذه النظرية مكملة لنظرية ماسلو حيث يتفقان في المبدأ في كون الرضا لدى العاملين و استقرارهم في العمل يتحقق بدرجة إشباع الاحتياجات لديهم. فالفرد يتحرك على السلم من أسفل إلى أعلى وأن الحاجات غير المشبعة هي التي تحفز الفرد والحاجات المشبعة تصبح أقل أهمية. إلا أن نظرية ألدرفر تختلف عن نظرية ماسلو في كيفية تحرك الفرد و انتقاله من فئة لأخرى ، إذ يرى ألدرفر أن الفرد يتحرك إلى أعلى وإلى أسفل سلم الحاجات أي أنه في حالة إخفاق الفرد في محاولة لإشباع حاجات النمو تبرز حاجات الارتباط قوة دافعية تجعل الفرد يعيد توجيه جهوده لإشباع حاجات المرتبة الدنيا و قد نوه ألدرفر بأن هناك متغيرات عدة يمكن أن تؤثر على الأهمية النسبية لهذه الحاجات وأولوية إشباعها من بيئة لأخرى.

فالفرد الذي يفشل في الوصول إلى مركز وظيفي مرموق قد يقوم بتقوية علاقاته الاجتماعية مع الآخرين ، ولم تسمح سياسات المنظمة وأنظمتها للفرد بإشباع حاجات النمو والتطور قد يوجه الفرد جهوده نحو إشباع حاجات الوجود والارتباط .

قدم لالدرفير تعديل لنظرية ماسلو وذلك لتبسيطها، وحددت نظريته ثلاث أنواع للحاجات هي :
-الحاجة للوجود والبقاء.

-الحاجة للعلاقات :وهي حاجة الفرد لبناء علاقات طيبة ومرضية مع الآخرين.

-الحاجة للنمو : وتعكس التطوير الج وهرى للأفراد والرغبة في النمو الشخصي والذاتي، بالإضافة إلى زيادة التمييز، فالفرد الذي يفشل في الوصول إلى مركز وظيفي مرموق قد يقوم بتقوية علاقاته الاجتماعية مع الآخرين كذلك إذا لم تسمح سياسات المنظمة، وأنظمتها للفرد بإشباع حاجات النمو والتطور قد يوجه الفرد جهوده نحو إشباع حاجات الوجود والارتباط.

وتتشابه كل من النظريتين " ماسلو " و"للدرفير" لأن لكل منهما شكل هرمي، ويفترض أن الفرد يتحرك إلى أعلى في إشباع حاجاته خطوة واحدة كل مرة، ولكن لالدرفير خفض من عدد الحاجات إلى ثلاثة وعرض الحركة في شكل مركب ليعكس فيه الإحباط، والتي تعني أن الفشل في تحقيق حاجة ذات مستوى أعلى يمكن أن يؤدي إلى أن يرتد لحاجة ذات مستوى أقل ، ثم يحققها وهكذا فالعامل الذي لا يستطيع إشباع حاجاته للنمو يمكن أن يحول طاقته لحاجة اجتماعية ذات مستوى أقل أو يعيد توجيه مجهوداته نحو كسب كثير من المال، ويقترح أن الأفراد يتحركون فيه للأسفل ولأعلى في النمو الهرمي اعتمادا على قدرتهم على إشباع حاجاتهم.

فأهمية تحقيق حاجات الانتماء والذات كما ذكر أحد المديرين الشبان " إذا كان من المفروض أن أقول لك في جملة واحدة لماذا أنا مدفوع بوظيفتي، لأنه عندما أعرف ماذا يحدث وكيف يحدث ودوري في الصورة العامة تجعلني أشعر بأهمية نفسي" (جاد الرب، سيد محمد، 2005، ص 43).

3-4 نظرية المساواة أو العدالة : لأدمز (ADAMS STACE) 1965 تركز هذه النظرية على فهم إدراك الأفراد لكيفية معاملاتهم بالطرق العادلة ليصبحوا فيما بعد مدركين بقيمة المساواة التي كانوا يتلقون من خلالها تعويضات مماثلة لما يتلقاه زملاءهم في العمل من حيث المجهود والخبرة والتعلم والمقدرة ويقوم الأفراد بتقسيم المساواة والعدالة بنسبة المدخلات إلى المخرجات، حيث تتم المقارنة بشخص آخر في مجموعة العمل نفسها أو بأخذ متوسط المجموعة ككل، وتتحقق المساواة والعدالة عندما تتساوى النسب المقارنة هذه، وذلك في الحالات الشبيهة أو المتكافئة، ولا تتحقق المساواة عندما يحدث عدم التوازن بين المدخلات والمخرجات، كأن يحصل الفرد على مرتب أو مكافأة مساوية لما يحصل عليه فرد آخر حديث العمل أو أقل تعليماً أو خبرة، كما تحدث عدم المساواة في الاتجاه الآخر عندما يكتشف الفرد أنه يجني مالا أكثر من غيره يقوم بنفس العمل والمجهود، وقد يؤدي ذلك بهذا الفرد أن يزيد من مجهوداته في العمل، ومن مستوى تعليمه أو الحصول على أموال أقل من العمل. (جاد الرب، سيد محمد، 2005، ص 40).

5- الحاجات الانسانية لدى الشاب الأجير الجزائري: بما أننا نتكلم عن الشباب الجزائري، فإنه يتعين التطرق إلى دراسة قامت بها الجماعة الكندية في دراستها للأجراء الجزائريين على نظرية ماسلو (. Harricane, B. Mercure, 2006، 66). واستلهمت منها التسلسل الهرمي للحاجات الانسانية خاصة الترتيب الذي وضعه صاحب النظرية. وقد اعتمدت الدراسة النماذج الخمس المقترحة ومن خلالها استطاعت هذه الجماعة تحديد الميزات الخاصة للأجراء الجزائريين، هذه النماذج تتمثل فيما يلي:

1-5 الحاجات الفيزيولوجية: وهي حاجات حيوية، أكثر منها مادية تم الإشارة إليها من خلال مجموعة من الاسئلة كانت تدور حول الأهمية التي يولها الأجير المرتبط بالعمل وظروف انجاز العمل.

2-5 حاجات الأمن: وهي التي تعبر عن حاجات الوقاية والامن والمخاطرة (المراقبة القوية للباقيين)

و التي تم تحديدها كذلك من خلال اسئلة طرحت حول اهمية الامن الوظيفي، الوصف الدقيق للمهام والعمل في مؤسسة يكون فيها المستقبل مضمون.

3-5 حاجات الانتماء: تتعلق بالحاجات الاجتماعية و لاسيما حاجات الرابطة الاجتماعي و خاصة الانتماء، حيث انه توجد مؤشرات استطاعت ان تحدد درجة الأهمية التي يمنحها الأجراء للعلاقات الجيدة بين الزملاء اثناء العمل في المؤسسة، اين الكل يتقاسم بها هدفا مشتركا.

4-5 حاجات تقدير الذات و الاحترام: هي حاجات الاعتراف والتقدير التي تسمح لهؤلاء الأجراء برسم صورة ايجابية لذواتهم، هاته الحاجات تم تحديدها من خلال الاسئلة الموجهة لهم والتي تهدف الى معرفة

درجة الافتخار بالعمل المنجز، الأهمية الممنوحة للثناء والاعتراف المقدم من قبل الرؤساء علاوة على الاحترام و التقدير المسجلين من طرف زملاء المهنة.

5-5 حاجات تحقيق الذات :حاجات الابتكار ،التعلم و اكتساب معارف و الفهم و الإدراك، هاته الحاجات تم التعرف عليها من خلال اسئلة طرحت على الاجراء بهدف تقييم درجة الأهمية الممنوحة لإمكانية تقديم منفعة للمؤسسة، الحصول على عمل يسمح باستخدام كل المؤهلات و التعلم أكثر و القدرة على اتخاذ قرارات تتعلق بتنظيم العمل مع حد ادنى للمراقبة.

6-الأمن الوظيفي في نظرية العلاقات الإنسانية: لا يستطيع الفرد أن يعيش بشخصيتين متميزتين شخصية في حياته وأخرى يمارس بها عمله ووظيفته، وهذا هو الأساس الذي قامت عليه نظرية العلاقات الإنسانية : إذ هي تقوم على مراعاة حاجات الإنسان وتجعل العمل مشبعا لحاجات الإنسان لا كما يقول بعضهم " إن حاجات العاملين في المنشأة لا فهذا تجاهل لاحتياجات الأخرى، فربما يكون للإنسان احتياجات نفسية يطمح إلى تحقيقها أكثر من طموحه لتحقيق رغباته المادية .

إن العلاقات الإنسانية يجب أن تنظر إلى الفرد على أنه إنسان هادف له عقل ووجدان وله متطلبات مادية وحاجات أولية يريد إشباعها و مستوى اجتماعي معين يسعى إليه ولذلك يجب العمل على تحقيق متطلبات الفرد بالقدر الذي يضمن أحسن إنتاج للعامل.

أما موقع الأمن الوظيفي في هذه النظرية فله مكانة عظمى إذ حاجات الأفراد هي المقصود الأسى للإدارة القائمة على مبدأ العلاقات الإنسانية،فهي ترأف بالفرد وتعامله معاملة بعيدة عن الجفاء والجفاف،وتهتم بالحوافز المعنوية (تركي، 1980، ص، 16) وقد اعتبر الباحث هذه النظرية من نظريات المحتوى).لأنها لم تتحدث عن اتجاه الحفز فهي فقط تذكر الحاجات والحوافز،وكيفية تحقيقها،وهذا هو ما يفهم من كلام (سيزلاقي،الاس، 1991،ص9) .وأهم ظاهرة يسعى المجتمع الجزائري الاهتمام بها وهي الشباب و التشغيل حيث جلبت اهتمام الباحثين لاسيما مع بروز التحولات الاقتصادية و بالأخص منها سياسة الخصخصة وما أفرزته من بطالة في أوساط الشباب ، كما جلبت الاهتمام بالبحث ايضا في موضوع سياسة التشغيل التي اتبعتها الدولة الجزائرية في سبيل التخفيف من ظاهرة البطالة من جهة ، و كبدل عن السياسات السابقة من جهة اخرى ، و من أجل تحقيق أهداف التنمية و عدم تعثرها و توقفها من جهة ثالثة، و كانت أهم تساؤلات هذه الدراسات تدور حول مدى كفاءة سياسة التشغيل الجديدة القائمة على تنمية المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في القضاء على البطالة و تحسين وضعية الشباب في المجتمع ، يمكن القول أن سياسة التشغيل الجديدة المتمثلة خاصة في وكالة دعم تشغيل الشباب ،قد ساهمت في التخفيف من البطالة بفضل المؤسسات التي انشأت في اطارها ومناصب الشغل التي وفرتها ، و مع ذلك فإن هذه السياسة لم تحد من ظاهرة البطالة التي بقيت مستمرة و متزايدة كما أن الجهاز الإداري و المالي يشكل عقبة كبيرة امام هذه السياسة ويشكو منه الشباب (بومخلوف، محمد وآخرون ، 2012،ص132)

7-تشغيل الشباب في عملية التوظيف: لقد كانت هناك محاولات للتعرف على تصورات الشباب وعلى كثير من القضايا التي تهمه الا أنها لم ترق الى مستوى تطوير حقل علمي سوسيولوجي بمفاهيم و نظريات خاصة بجيل الشباب الجديد الذي يتميز أكثر باحتكاكه بالعالم الخارجي وأكثر مهارة و تحكم في الوسائل العصرية مما نعى لديه تطلعات واحتياجات نوعية على خلاف أبنائه وأجداده، في ظل التحولات والتغيرات المحلية السريعة والعميقة المتمثلة في التحول الريفي، الحضري والتحول إلى اقتصاد السوق و تداعياته على ميادين الحياة ، يضاف الى ذلك التحولات العالمية والعولمة وما تركته من آثار عن حياته بصفة مباشرة وغير مباشرة فكيف عساه يواجه هذا الواقع الجديد و بأي استراتيجية وآلية؟ (بن مهرة، ليندة لطيفة.2015/2014.ص10)

إن العمل أو التشغيل هو الخاصية الأساسية للإنسان المكتمل فيزيائيا وعقليا ونفسيا، بالرغم من أن نفسه يمكن أن ينمى أو يحدث هذه المقدرات لدى الإنسان ولذلك يتعين تولي موضوع التشغيل الأهمية الكبيرة التي يستحقها وذلك عن طريق توفير فرص العمل اللازمة للقادرين والراغبين فيه، والعمل على القضاء على البطالة المنتشرة ولا سيما في صفوف الشباب، هذه الشريحة الكبيرة والمسلحة بوسائل العلم والتقنية وعماد اقتصاد المستقبل. فالشباب يمتلكون قدرات فيزيائية وعقلية وحركية كبيرة لا بد من الانتفاع بها في الأوجه والمجالات المفيدة والشرعية. وإن لم تكن الاستفادة منها بالشكل الأمثل عن طريق توظيفها في المجالات المناسبة ، فإنها لا بد أن تستغل في النشاطات والأعمال غير المفيدة أو في المجالات غير النظامية أو غير الشرعية . وبالتالي ليس فقط إضافة الفرصة البديلة في الانتفاع من هذه الطاقات المعطلة ، وإنما أيضا الأضرار والمخاطر الاقتصادية والاجتماعية والنفسية الكبيرة التي يمكن أن تنجم عن استثمارها في المجالات غير المحمودة . (زنبوعة ، 2007، ص99)

ولاستثمار ظاهرة الطاقات لا بد من معالجة قضاياها خاصة منها ظاهرة البطالة المتفشية في المجتمع الجزائري، فمحرابة ظاهرة ما من مثل البطالة، متوقف على الإحصاءات والتقارير التي تصدرها بصفة دورية بعض المؤسسات الجزائرية المتخصصة، كالديوان الوطني في الجزائر مثلا، فيظهر أن لفظة "شغل أو التشغيل" معانها تنظيمية عامة، تتولاها الحكومات (O.N.S) للإحصاء والمنظمات "؛ إنه (أي التشغيل) يعني مراقبة الوظائف ومجموع إجراءات التسيير، التي تظهر أو تبين أن سوق الشغل مفتوح على النسق التربوي... الذي يحرز تقدم سوسيولوجيا النشاط...".

إجمالا وبعد هذه المقابلة الموجزة للفظه "عمل" بلفظة "شغل" ، قد بدا واضحا أن لفظة الشغل تحتفظ بصفة الشمولية، متعددة كونها تجميع للأنشطة وتقسيمها، بل الأصح يمكن أن يكون لأي نسق فرعي خدماتي أو إنتاجي سياسته الخاصة بالتشغيل، على الرغم وكما أشرنا أن هذا المفهوم غالبا ما يرتبط بالسياسات والمخططات العامة للحكومات والدول، لمواجهة المشكلات الاقتصادية والاجتماعية، التي تنجم غالبا عن اختلال نسق التشغيل وخطئه.

إن هذا المفهوم المتعلق بالبطالة ، يمكن أن نشرحه بمثال ملموس من واقعنا السوسيو مهني، فئة الشباب الجامعي على وجه الخصوص الموظف في إطار عقود ما قبل التشغيل مثلا، هل يشعر بالأمن الوظيفي والإدماج المهني مع هذه الصيغ من التشغيل؟.بطبيعة الحال الإجابة والنتيجة معروفة، لأن الفرضية السوسيوولوجية التي يمكن أن نقترحها حول هذه الظاهرة، واعتمادا على التجربة والملاحظة المتكررة لهذه الفئة، تفيد أن هذه الصيغ من التشغيل، قد ساهمت في تعميق غربة هذه الشريحة السوسيو مهنية اجتماعيا ومهنيا، فأما الاغتراب الاجتماعي فيتمثل في ابتداء هذه الشريحة أكثر من طرف محيطها، بفعل أجراها البخس والمبتذل، وأما اغترابها المهني فسببه الاستغلال اللاعقلاني وغير القانوني لهذه الفئة من طرف مستخدميها، بحيث قد لاحظنا أنها تشتغل في الغالب بنفس الحجم الساعي، الذي يشتغل به العمال والموظفون الدائمون، ناهيك عن الاستراتيجيات المطبقة ضدهم في ميدان العمل من طرف فئات سوسيو مهنية أخرى، تمتلك سلطة القرار لكنها لا تمتلك سلطة المعرفة في كثير من الأحيان، مما ينتج عنه ما يسميه صراع للسيطرة على منطقة الالاقين أحد المفاهيم الأساسية في (M.Crozier) السوسيوولوجي الفرنسي ميشال كروزيه التحليل الاستراتيجي عند كروزيه)، صراع إذا بين هؤلاء الجامعيين الذين يمتلكون المعرفة النظرية، لكنهم يفتقدون للخبرة وللتجربة الميدانية، وبين مستخدميهم الذين يبدون القرار الإداري، ويعتقدون أنه بخبرتهم سيعوضون عقدة الشهادة. (نور الدين بولعراس، 2015، ص 338)

لقد تحول الاهتمام بحاملي المعرفة خصوصا من الجامعيين من لدن قطاعات المجتمع ، سواء كانت عامة أو خاصة، خدماتية أو إنتاجية، وهو ما يفسر ضعف بنية تأهيلها، والتي كثيرا ما تفضل (أي هذه القطاعات) مزايا براغماتية على قضايا أخرى من مثل المستوى التعليمي، كما هو ملاحظ مثلا في التصرف الاستراتيجي في التوظيف المتعلق ببعض المنظمات سيما في القطاع الخاص، حيث لوحظ في بعض المنظمات من هذا القطاع ميلا إلى تشغيل الإناث دون الذكور، والسبب متعلق بالأجور المدفوعة لهن، فإذا كان الأجر مسألة مركزية عند الذكور يتفاوضون لأجلها باستمرار، فإنها لا تحضي بنفس الأهمية عند الإناث، لهن أولويات يتفاوضن لأجلها كمرونة أوقات العمل مثلا، لذا كان ميل مسيري بعض من هذه المنظمات، إلى هذا النوع من قوة العمل لسهولة التحكم في تسييرها. (نور الدين بولعراس، 2015، ص 339)

قامت الدولة بتدارك الوضع الكارثي لفئة الشباب بإدراج برامج تشغيله في عملية التوظيف؛ الشيء الذي لا يترك المجال إمكانية التوظيف بالمنظمات العمومية مباشرة دون المرور بجهاز اداري على مستوى ولايات الوطن، (مديريات التشغيل) ، باعتبار أنه على المستوى الاجتماعي، وفي إطار إعادة هيكلة المؤسسة الاقتصادية، تغلبت سياسة التسريح الفوري للعمال على الإجراءات البديلة التي نص عليها قانون العمل لا سيما مسألة البطالة التقنية، وإعادة التأهيل، التكوين..فأثر هذه الإصلاحات، تولدت على الصعيد الاجتماعي، فئة من السكان لا تحمها الآليات التقليدية للحماية

الاجتماعية. (بوجلال مصطفى، 2010/ 2011، ص294) لقد كانت المؤسسة الاقتصادية تتعامل مع طالب الشغل على أساس تفضيل عقد العمل غير محدد المدة هذا قبل اتساع دائرة العمولة الاقتصادية، لكن بعد استفحال ظاهرة العمولة؛ بدا اتساعا في تفضيل المؤسسة الاقتصادية العمومية والخاصة لعقد العمل محدد المدة .

فالمؤسسة الاقتصادية الوطنية (العمومية) تحديدا تجد نفسها مطالبة باحترام بنود قانون العمل بدءا من التشغيل إلى التصريح لدى صناديق التأمينات الاجتماعية والضبط المحاسبي ودفع الضريبة وحماية البيئة، ناهيك عن تحملها لأعباء اجتماعية، في حين تجد المؤسسة الاقتصادية الخاصة نفسها متحررة من عديد القيود نتيجة ما يميز إدارتها من مرونة في التسيير وليونة في تطبيق بنود قانون العمل والضمان الاجتماعي. (بوجلال مصطفى، 2010/ 2011، ص293).

تم اتخاذ قرار سياسي من قبل الدولة الجزائرية بشأن عملية التوظيف المباشر من قبل المؤسسات العمومية أو الخاصة، أوكلت هذه المهمة إلى جهاز خاص (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ). أنشئت هذه الهيئة في عام 1996، مكلفة بتشجيع ودعم والمرافقة على إنشاء المؤسسات . هذا الجهاز موجه للشباب العاطل عن العمل و البالغ من العمر من (35-19) والحامل لأفكار مشاريع تمكثهم من خلق مؤسسات.

كما استحدثت جهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي تقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتسييره، حيث يختص بمكافحة بطالة الشباب الذين تفوق أعمارهم 19 سنة ولا تتجاوز 35 سنة، والحائزين على شهادة التعليم العالي) البكالوريا + أربع سنوات(، إضافة إلى المعاهد الوطنية للتكوين) تقني سامي (والباحثين عن منصب شغل لأول مرة، حيث يدمجون لدى الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، بما فيها تلك التابعة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ويتم تعيينهم في مناصب عمل فعلية ملائمة لمستوى تكوينهم) (بوزيد، نجوى 2010، ص 135).

يتعلق بالتشغيل المأجور للشباب من خلال جهاز دعم الإدماج المهني ، بموجب مرسوم تنفيذي تحت رقم 126-08 مؤرخ في 2008/04/19. المتضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني، (الجريدة الرسمية عدد 22، المؤرخة في 30 أبريل 2008، ص19)، هذا الجهاز القائم على مقارنة اقتصادية في محاربة البطالة يهدف إلى الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة، أي الذين يبحثون عن أول عمل لهم وهم موزعون على ثلاث فئات :

- الشباب خريجي التعليم العالي والتقنيين الساميين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين المهني.
- الشباب القادمين من التعليم الثانوي لمؤسسات التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين زاولوا تربية تمهينيا.

- شباب بدون تكوين أو تأهيل. ونشير إلى أن الشاب طالب عمل لأول مرة، تم تشغيلهم في هذا الإطار، موزعين حسب طبيعة العقد كالاتي:

- عقود إدماج حاملي الشهادات: - عقود الإدماج المهني. - عقود تكوين إدماج: .

يضمن الجهاز عملية المرافقة التي مراحل إنشاء المنظمة وتوسيعها . يعنى الجهاز بالمشاريع . كما أنشئ أساسا لإجراءات الدعم مثال: مساعدة وتكوين مميز للشباب صاحب المشروع ,من خلال تنضيج المشروع ووضع مخطط العمل .

-عقود ما قبل التشغيل :أصبح يسمى منحة إدماج حاملي الشهادات يخص هذا البرنامج مكافحة بطالة الشباب حاملي شهادات التعليم العالي وخريجي معاهد التكوين الذين لهم مستوى تقني، وذلك من خلال المرسوم التنفيذي الجزائري رقم 402-98 المؤرخ في 02-12-1998، بالإضافة إلى التعليمات رقم 08 الصادرة في 29-06-1998 المتعلقة بإجراءات تطبيق الجهاز في إطار عقود ما قبل التشغيل، وهدف هذا الجهاز هو التكفل بعروض العمل وتشجيعها وتشجيع إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل، بالإضافة إلى تشجيع الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 19 سنة و35 سنة.

واهم ظاهرة يسعى المجتمع الجزائري الاهتمام بها وهي الشباب والتشغيل حيث جلبت اهتمام الباحثين لاسيما مع بروز التحولات الاقتصادية و بالأخص منها سياسة الخصخصة وما أفرزته من بطالة في اوساط الشباب، كما جلبت الاهتمام بالبحث ايضا في موضوع سياسة التشغيل التي اتبعتها الدولة الجزائرية في سبيل التخفيف من ظاهرة البطالة من جهة ، وكبديل عن السياسات السابقة من جهة اخرى ، ومن اجل تحقيق أهداف التنمية و عدم تعثرها و توقفها من جهة ثالثة.

يمكن القول أن سياسة التشغيل الجديدة المتمثلة خاصة في وكالة دعم تشغيل الشباب ، قد ساهمت في التخفيف من البطالة بفضل المؤسسات التي انشئت في اطارها ومناصب الشغل التي وفرتها ، ومع ذلك فإن هذه السياسة لم تحد من ظاهرة البطالة التي بقيت مستمرة ومتزايدة كما أن الجهاز الاداري والمالي يشكل عقبة كبيرة امام هذه السياسة و يشكو منه الشباب (بومخلوف محمد وآخرون ، 2012 ، ص 132).

وفي هذا الاطار نجد الشاب الأجير ينتهي في اصله الى مجتمع له ثقافته الخاصة التي قد تشبع بها عبر مراحل حياته الاولى حيث تشكل هذه الفئة الشريحة الاكثر حساسية على المستوى الاجتماعي: من حيث وضعها، مسارها ومصيرها المهني في المؤسسة، وتنبع قيم هؤلاء الشباب من قيم المجتمع التي تعتبر من اهم المحددات للسلوك الاجتماعي للأفراد، الذين ما هم الا نتيجة لتراكم مجموعة من الافكار والمعارف والخبرات التي تساعد هؤلاء على فهم وادراك ما يدور حولهم. (بن مهرة ليندة لطيفة، 2015/2014، ص10).

والجدير بالذكر أن مرحلة الشباب هي المرحلة التي تتوقف عليها المراحل اللاحقة من حياة الانسان، وعلمها يتأسس استقراره الاجتماعي، مما يجعله يتميز بروح اندفاعية نحو المستقبل مع الرغبة الشديدة

في انجاز الاهداف المسطرة ، وتحقيق الطموحات التي يسمو اليها؛ لذلك يعد الشباب تاريخيا القوة المحركة للأمم تتوقف عليه المشاريع العظيمة لما يتميز به من سمات الإرادة والحيوية والقدرات خلافة في انجاز المهام .لذلك تعتبر فئة الشباب من الفئات الحساسة في المجتمع والتي تحتاج إلى عناية خاصة، لكونها ظاهرة اجتماعية معاصرة فرضتها الاوضاع والمعطيات الاجتماعية الاقتصادية، السياسية، والثقافية للجزائر، و تتباين عن باقي الفئات الأخرى بسبب تنوع واختلاف التكوين الاجتماعي لها وكذا بسبب المسارات المختلفة التي سلكها هؤلاء خلال فترة اللااستقرار التي عرفتها الجزائر.

وما تتميز به خصوصية المرحلة العمرية لهؤلاء الشباب، بما تحمله من متغيرات وديناميكية في جوانب الشخصية، الطباع والسلوك، التنامي الكبير لتكنولوجيات الإعلام والاتصال أدت بهم إلى بناء طموحات عديدة، والتطلع بشغف إلى كل ما هو جديد.

لقد ازداد الاهتمام بهذه الفئة أكثر في المجتمع الجزائري، علاوة على وزنه الديمغرافي، إثر الهزات الاجتماعية التي عرفتها الجزائر في الكثير من الأحداث الاجتماعية المتميزة، والتي سمحت ببروز هذه الفئة في بعض الدراسات الاكاديمية والبحوث الجامعية، الجزائرية .

خاتمة

ينظر علماء الاجتماع إلى مسألة الشباب على أنها مسألة متشعبة، ومدخل من مداخل التنمية البشرية وأهمها طرحا من حيث حداتها، فهم أفراد صانعين للتنمية ومستفيدين منها ،من خلال إشباعها لحاجاتهم الأساسية والمتنامية ، لذلك يتعين إشراكهم في اتخاذ القرارات من أجل تنمية مؤهلاتهم ومواردهم حتى تسمح لهم بالشعور بوجودهم وتعزيز ثقتهم بنفسهم.

كذلك الحاجة إلى الأمان الوظيفي تدخل ضمن الدوافع النفسية والحاجات في المجال المهني ؛ فبمجرد إشباع الحاجات الفسيولوجية يبحث الشاب العامل الاستقرار الوظيفي من خلال تلبية حاجاته المتعددة للاطمئنان والأمن ، والعمل يساعد المرء على تحقيق هذه الحاجات، يقوم العمل على تأمينها من خلال القوانين التي تحكم العلاقة بين العامل وعمله، ويلاحظ أن الشخص يفضل دائما الحصول على عمل يوفي له ويحقق له ويشبع له حاجاته للأمن ولو كان أجر العمل يدر عليه أجرا كبيرا لكنه لا يحقق له تلك الحاجة ، أي دون تأمين مستقبلة.

المراجع

المراجع باللغة العربية

- 1) المعجم الوسيط، (2010) ،مجمع اللغة العربية، ج 1 ، القاهرة ، دار الدعوة للنشر.
- 2) الشيخ كامل محمد عويضة،(1996) ،"علم النفس الصناعي" ،ط1، بيروت ، لبنان، دار الكتب العلمية.
- 3) التوجيهي، صالح بن عبد العزيز(2017)، دور النمط القيادي في تعزيز الأمن الوظيفي لعاملين في الحرس الوطني ، رسالة ماجستير (غير منشورة) الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

- 4) أنتوني غيدنز، (2005) ، علم الاجتماع ، ترجمة فايز الصباغ، بيروت، لبنان، المنظمة العربية للترجمة، مؤسسة ترجمان.
- 5) الحازمي، خليل عبيد، (2010) ، الحوار الوطني ودوره في تعزيز الأمن الوظيفي، ط3، الرياض، مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني.
- 6) الديب ، إبراهيم رمضان، (2006)، دليل إدارة الموارد البشرية ، القاهرة ، مؤسسة أم القرى للترجمة و النشر و التوزيع.
- 7) بن مهرة ليندة لطيفة، (2015/2014) ثقافة الأجير الشاب واستراتيجيات تحقيق حاجاته ، رسالة دكتوراه ل.م.د، غير منشورة ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان، الجزائر.
- 8) بولعراس ، نور الدين . في سوسيولوجيا التشغيل والبطالة في الجزائر: من تسيير سوق التشغيل إلى تسيير البطالة -مقاربة سوسيو اقتصادية" ،مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، -جامعة غرداية (الجزائر) عدد 19.
- 9) بومخلوف محمد وآخرون. (2012). الشباب الجزائري واقع وتحديات، الجزائر، مطبعة الملكية.
- 10) بوجلال مصطفى، (2011/2010) ،تنظيم العلاقات الصناعية في ظل التحول إلى اقتصاد السوق. رسالة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة الجزائر2، الجزائر.
- 11) بوزيد نجوى، 2010 ، وضعية الخريج الجامعي في المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بمؤسسة صيدال – الدار البيضاء – الجزائر، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الاسلامية، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، الجزائر .
- 12) بن قويزان العتيبي خالد مسعود (2010). تخطيط الموارد البشرية وعلاقتها بالأمن الوظيفي في الرئاسة العامة لرعاية الشباب بمدينة الادارية ،رسالة ماجستير في العلوم ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض. المملكة العربية السعودية.
- 13) جبريل، إيمان جبريل. (2016): الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي. رسالة ماجستير إدارة أعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الأزهر-غزة. فلسطين.
- 14) هل، تشالز، وجاريت جونز (2001) الاستراتيجية، مدخل متكامل ، ترجمة رفاعي محمد رفاعي، ومحمد سعيد عبد المتعال، الرياض، دار المريخ للنشر.
- 15) زنبوعة، زياد. (2007)، الشباب وفرص العمل، دراسات استراتيجية ، دمشق، مركز الدراسات والبحوث الاستراتيجية.
- 16) كيث ديفيز، 1974 ، السلوك الإنساني في العمل، ترجمة محمد إسماعيل يوسف، القاهرة، مصر.
- 17) ليازيد وهيبة . (2014-2013) ،فعالية أساليب التحفز في استقرار الموارد البشرية بالمؤسسة – دراسة ميدانية بالمجتمع الصناعي لإنتاج الألبان تلمسان، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية ، جامعة أبوبكر بلقائد- تلمسان..
- 18) ميسون عبدا لله احمد الشلمة ، نور علي عبود العبيدي، (2018)، مدى إسهام القدرات المنظمية في بلورة الأمن الوظيفي للأفراد العاملين، مجلة تكريت للعلوم الإدارية. كلية الادارة والاقتصاد. المجلد1. ج.1. ع. 41 .
- 19) سيزلاقي، أندرو دي. و والاس، مارك جي. (1991). السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة جعفر القاسم أحمد، الرياض، المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة.
- 20) سيد محمد جاد الرب، (2005)، السلوك التنظيمي ، مصر، مطبعة العشري .

- (21) سمسم، لمياء حسن عبد المعطي. (2003)، الأمن الوظيفي للمعلمات السعوديات في المدارس الأهلية بمدينة جدة (الواقع، المعوقات - المقترحات)، رسالة ماجستير غير منشور، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
- (22) عاشور، أحمد صقر، (1973)، إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث. التطبيقي، بيروت، دار النهضة للطباعة والنشر.
- (23) عركوك، طارق فرج عبدالله، (2006)، الأمن الوظيفي وأداء المعلمين المقدسة من وجهة نظر المديرين ومعلمي التعليم العام بتعليم العاصمة، كلية التربية والتخطيط، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- (24) عبد الباقي، صلاح الدين وآخرون، (2005)، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- (25) فهيمي، مصطفى و القطان، محمد علي، دت، علم النفس الاجتماعي، دراسات نظرية وتطبيقات عملية، ط3، القاهرة، دار التأليف.
- (26) صرصور، أية عبدالقادر إبراهيم، (2015)، دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية- غزة، فلسطين.
- (27) شتا، السبي، 1997، تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي، الإسكندرية، مركز الإسكندرية للكتاب.
- (28) تركي، مصطفى أحمد، (1985)، بحوث في السلوك التنظيمي في البلاد العربية، الكويت، دار القلم.
- المراجع باللغة الأجنبية:

Mercure, B. Harricane, S.Seghir, A.Steenhaut, 2006, Culture et gestion en Algérie, Alger, Editions- (29

Anep.