جامعة يحي فارس - المدية -

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم علوم الاجتماعية

أثر تحول الجزائر نحو اقتصاد السوق على الاستقرار الوظيفي للعامل (دراسة ميدانية على الموظفين في مؤسسة الجزائرية للمياه فرع دائرة شلالة العذاورة بولاية المدية)

مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر تخصص : علم اجتماع التنظيم والعمل

- من إعداد الطالبين :
- ولدبوشيبة نورالدين
- بن ثليجان عمار

- إشراف الأستاذة :
- د. عرابجي ايمان

الإسم واللقب	المؤسسة الأصلية	الرتبة	الصفة
كلوشي مصطفى	جامعة المدية	دكتور	رئيسا
عرابجي إيمان	جامعة المدية	دكتورة	مشرفة
معيزي نذير	جامعة المدية	دكتور	مناقشا

الموسم الجامعي:

2023/2022



شكر وعرفان

نتقدم بالشكر الجزيل والحمد الكثير في الأول والأخير

للخالق تبارك وتعالى والذي بعونه ومشيئته تم انجاز

هذه المذكرة.

كما نتقدم بأسمى معاني الشكر والتقدير

إلى أستاذتنا الفاضلة عرابجي ايمان التي تفضلت بقبول الإشراف علينا

كما لايفوتني ان اشكر لجنة المناقشة التي تكرمت و وافقت على مناقشة هدا العمل فكل الشكر و الامتنان الى كل أعضاء لجنة المناقشة

ولما بذلته معنا من جهد جهيد وتوجيه رشيد

فلها جزيل الشكر والامتنان والتقدير.

إهداء

الى ابي و امي حفظهما الله و اطال في عمرهما

الى اخوتي و اخواتي الأعزاء

الى كل الاحبة و الأصدقاء

فهرس المحتويات:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	**فهرس العناوين**	**-**
02	**فهرس الجداول**	**-**
03	**فهرس الأشكال**	**-**
04	**ملخص الدراسة**	**-**
05	**المقدمة**	**-**
	الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
01	أسباب إختيار الموضوع	02
02	أهمية الدراسة	02
03	أهداف الدراسة	03
04	الإشكالية	04
05	الفرضيات	06
06	تحديد المفاهيم	06
07	الدراسات السابقة	08
08	المقاربة السوسيولوجية	13
	الفصل الثاني إقتصاد السوق	
09	مفهوم إقتصاد السوق	17
10	المراحل التسيرية التي مرت بها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية	18
11	مرحلة التسيير الذاتي	18
12	مرحلة التسيير الاشتراكي	20
13	مرحلة إعادة الهيكلة	24
14	مرحلة الإصلاحات الاقتصادية	25
15	تحول الجزائر نحو اقتصاد السوق	25
16	الخوصصة واقتصاد السوق	34
17	الإجراءات المتعلقة بتحرير السوق	39
18	الإطار التنظيمي و القانوني	39
19	واقع التحول نحو اقتصاد السوق و مستقبله في الجزائر	45
20	واقع التحول نحو اقتصاد السوق في الجزائر	45
21	مستقبل اقتصاد السوق في الجزائر	49
	الفصل الثالث: الإستقرار الوظيفي	
22	ماهية الإستقرار الوظيفي	54
23	مفهوم الاستقرار الوظيفي	54
24	أهمية وفوائد الإستقرار الوظيفي	55
25	مظاهر الإستقرار وعدم الإستقرار على مستوى المنظمة	58

26	العوامل المؤثرة في الإستقرار الوظيفي	63
27	سياسات التشغيل في الجزائر في ظل الإقتصاد الموجه	67
28	برامج ومؤسسات سوق العمل في الجزائر	67
29	سياسات ترقية التشغيل	74
30	العلاقة بين اقتصاد السوق والإستقرار الوظيفي للعامل	77
	الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة	
31	تحديد مجال الدراسة	80
32	المجال المكاني	80
33	التعريف بمؤسسة الجزائرية للمياه	81
34	المجال الزماني	82
35	المنهج المستخدم	82
36	مجتمع وعينة الدراسة	83
37	أدوات و أساليب الدراسة الميدانية	83
38	تفريغ وتحليل المعطيات	85
39	التوصيات	
40	الخاتمة	120
41	قائمة المراجع	122
42	الملاحق	127

قائمة الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	**جدول معاملات ثبات الإستبانة**	87
02	**جدول وضح معاملات ارتباط العبارات التي تصف الفرضية الأولى**	88
03	**جدول يوضح معاملات ارتباط العبارات التي تصف الاستقرار**	89
04	**جدول يوضح الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة**	90
05	**جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس**	92
06	**جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية**	93
07	**جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن**	94
08	**جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل**	96

09	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب مكان الاقامة	97
10	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة	98
11	جدول يوضح استجابات عينة الدراسة اتجاه العبارات المتعلقة بالفرضية الأولى للمحور الأول	101
12	جدول يوضح استجابات عينة الدراسة اتجاه العبارات المتعلقة بالفرضية الأولى للمحور الأول	102
13	جدول يوضح استجابات عينة الدراسة اتجاه العبارات المتعلقة بالفرضية الثانية للمحور الثاني	106
14	جدول يوضح استجابات عينة الدراسة اتجاه العبارات المتعلقة بالفرضية الثانية للمحور الثاني	108
15	جدول يوضح نتائج اختبار الانحدار تأثير تصاد السوق في الاستقرار الوظيفي	113
16	جدول يوضح نتائج التباين حسب المتغيرات الشخصية	114

قائمة الاشكال:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	دائرة نسبية توضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	92
02	دائرة نسبية توضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية	94
03	دائرة نسبية توضح توزيع أفراد العينة حسب السن	95
04	دائرة نسبية توضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	97

05	دائرة نسبية توضح توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة	98
06	دائرة نسبية توضح توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة	99
07	دائرة نسبية توضح استجابات عينة الدراسة اتجاه العبارات المتعلقة بالفرضية الأولى للمحور الأول	102
08	دائرة نسبية توضح استجابات عينة الدراسة اتجاه العبارات المتعلقة بالفرضية الثانية للمحور الثاني	108

قائمة الملاحق:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الإستبيان	128

ملخص الدراسة :

تهدف هذه الدراسة التي قمنا بها إلى تسليط الضوء على أثر تحول الجزائر نحو اقتصاد السوق على الاستقرار الوظيفي للعامل، حيث يعتبر الإستقرار الوظيفي للعامل في المؤسسة من أهم العوامل المؤثرة في الإنتاج ، وعليه قمنا بإجراء دراسة ميدانية لعمال مؤسسة الجزائرية للمياه فرع شلالة العذاورة ولاية المدية ،أخذنا مجتمع الدراسة والذي يضم 62 فرد ،حيث إعتمد الطالبان على منهج الوصفي قصد الإجابة على الإشكالية المطروحة والتأكد من صحة الفرضيات، وذلك بإعداد إستمارة شملت العينة المختارة من الأفراد وكان عددها 31 ، استرجعت كاملة دون إقصاء وقمنا بإفراغ البيانات في برنامج spss بغية تحليلها وتفسيرها إحصائيا وسوسيولوجيا، ومن خلال النتائج المتحصل عليها تبين لنا تأثير تحول الجزائر نحو اقتصاد السوق على الاستقرار الوظيفي للعامل.

Study summary:

This study, which we have done, aims to shed light on the impact of Algeria's transition towards a market economy on the job stability of the worker, as the job stability of the worker in the institution is considered one of the most important factors affecting production, and accordingly we conducted a field study for the workers of the Algerian Water Corporation, the branch of Shallet El-Athoura, the state of Medea, We took the study population, which includes 31 individuals, where the two students relied on the descriptive approach in order to answer the problem at hand and verify the validity of the hypotheses, by preparing a form that included the selected sample of individuals, whose number was 31, retrieved completely without exclusion, and we emptied the data into the spss program in order to analyze and interpret it statistically And sociologically, and through the results obtained, we show the impact of

Algeria's transition towards a market economy on the job stability of the worker.

مقدمة

مقدمة :

شهد العالم مؤخرا توسعا عميقا في الاستثمارات الاقتصادية نظرا لتخلي معظم الدول على الاقتصاد الموجه واتجاهها نحو اقتصاد السوق ، وكون الجزائر قطعة من هذا العالم هي أيضا تأثرت بهذا الوضع و أحدثت سلسلة من التحولات و الإصلاحات الاقتصادية لمواكبة التطورات الدولية حيث تخلت عن النهج الاشتراكي و تحولت إلى النهج الليبيرالي واقتصاد السوق لكن إعادة هيكلة القطاع الصناعي أحدث نوعا من الخلل في سوق العمل و تفاقما في نسبة البطالة و لاستيعاب هذه المشكلة فتحت الدولة المجال واسعا أمام الاستثمارات الخاص كونه يعمل بآليات كفيلة على استحداث مناصب شغل لإمتصاص البطالة نظرا لحيويته و فعالية استراتيجيته في العمل و توسعه في كافة المجالات .

وفي ظل السياسة التسيرية للمالك الخاص و تنافس المؤسسات الخاصة على الفرد الأكثر كفاءة فهناك عوامل عديدة تجعل من هذا الأخير يجري عملية مفاضلة للحصول على الوظيفة التي تلبي كل متطلباته و إشباعاته النفسية ، الاجتماعية و خاصة الاقتصادية في ظل المعيشية الصعبة ومستلزمات الحياة اليومية ، لذلك هو يفتش على المنظمة التي توفر الظروف التنظيمية الملائمة من حيث عدالة الأجور و الحوافز والترقية لتثير دوافعه وتمنحه الراحة النفسية و تشعره بالرضا والأمان في محيط عمله و تنمي مهاراته وقدراته و خبراته و توفر له المسار الوظيفي الذي يخطط لتطويره و تقدمه الوظيفي كي يتسنى له ترجمة هذه الإشباعات بأداء متميز يسهم في رفع إنتاجية المؤسسة ، ولهذا تأتي ضرورة بحث أهم العوامل و العناصر في مؤسسات القطاع الاقتصادي التي تحول دون شعور العامل بالاستقرار الوظيفي و تؤثر على أدائه في العمل .

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1- أسباب اختيار الموضوع

2- أهمية الدراسة

3- اهداف الدراسة

4- الاشكالية

5- الفرضيات

6- تحديد المفاهيم

7- الدراسات السابقة

8- المقاربة السوسيولوجية

أسباب اختيار الموضوع:

انطلاقا من التحولات الاقتصادية الحاصلة في الجزائر خاصة ما يتعلق بموجبه التحول نحو إرساء النظام الحر والتعددية القائمة على نهج النظام الاقتصادي الجديد وهو اقتصاد السوق، وذلك من اجل اعتماد الدولة على دعم المؤسسات الإقتصادية وجعلها كأداة فاعلة في صنع التنمية ، كونها تعتبر أحد الحلول الرئيسية في إحداث نقلة نوعية و التطوير الإقتصاد الوطني، ومع انتهاج الدولة لهذا النظام ظهر معه مشكلة الاستقرار الوظيفي للعامل في داخل المؤسسة. وعلى ضوء ذلك عالجت الكثير من الدراسات موضوع (الاستقرار الوظيفي) إلى أن المجال بقى مفتوحا للعديد من المستجدات . ولهذا نبرز اسباب اختيار الموضوع في ما يلي :

أسباب ذاتية :

- الرغبة الشخصية في دراسة الموضوع لزيادة معارفنا أكثر حول هذا الموضوع

- ملاحظتنا الشخصية لظاهرة الاستقرار الوظيفي من عدمه داخل المنظمة

أسباب موضوعية :

- محاولة تسليط الضوء على تأثير نظام اقتصاد السوق على الاستقرار الوظيفي للعامل

- محاولة الوقوف على أهم الصعوبات التي تعيق الاستقرار الوظيفي للعامل في وظيفته داخل المؤسسة في ظل نظام اقتصاد السوق

- الأهمية التي يحتلها نظام اقتصاد السوق من جهة ، وأهمية الاستقرار الوظيفي للعامل من جهة أخرى.

أهمية الدراسة :

إن موضوع دراستنا المتمثل في **(أثر تحول الجزائر نحو اقتصاد السوق على الاستقرار الوظيفي للعامل)** يستمد أهميته من أهمية اقتصاد السوق وانتهاج الجزائر له بعد ما كانت تعتمد على الاقتصاد الموجه في الماضي ، وحسب ما توفر لدينا من مصادر لهذا الموضوع تعتبر هذه الدراسة من الدراسات

القليلة التي تجمع بين هذين المتغيرين، وتكمن الأهمية المباشرة للموضوع الذي نحن بصدد دراسته في كون أن اقتصاد السوق أحد أهم وأكثر الأسباب المؤثرة في الاستقرار الوظيفي للعامل في المؤسسة .

سنحاول أن نخرج من هذه الدراسة بنتائج وتوصيات مفيدة تساعد الجهات المعنية على وضع مخطط سليم على المدى القصير و البعيد للقطاع الاقتصادي و الموارد البشرية التي يحتويها وإيجاد حلول مناسبة للحد من هدر الموارد البشرية داخل القطاع الاقتصادي ، فعدم الاستقرار الوظيفي للعامل في المؤسسة يترتب عنه مشاكل جمّة من بينها الانفاق الكبير من أجل احلال العاملين الذين تركو مناصب عملهم وما يتطلبه ذلك من إعادة تأهيل وتدريب للعاملين الجدد بهذا القطاع بالإضافة إلى الإرباك والتدهور الذي يحدث في القطاع الاقتصادي جراء هذا الاختلال مما يضعف نمو وتطور الإقتصاد الوطني على المستوى المحلي والدولي.

لذلك سنسعى في موضوع بحثنا هذا في التعرف على اقتصاد السوق بشكل أكثر عمقا وتأثيره على الاستقرار الوظيفي للعامل في المؤسسة ، ومساعدة الجهات الوصية من أجل أخذ الاحتياطات اللازمة من أجل تطوير السوق الوطنية على المستوي المحلي والدولي أكثر وهذا لمواكبة التطورات الاقتصادية الحاصلة في اقتصادات الدول المتطورة .

أهداف الدراسة :

- التعرف على سياسات التشغيل التي اتبعتها الدولة بعد انتهاجها نظام اقتصاد السوق

- تشخيص أهم الصعوبات و المعيقات التي تقف حائلا في وجه الاستقرار الوظيفي للعامل في المؤسسة

- الكشف عن واقع اقتصاد السوق في الجزائر و تأثيره على الاستقرار الوظيفي

- محاولة التأكيد على ضرورة الاستقرار الوظيفي للعامل في المؤسسة خاصة أصحاب الكفاءة العالية والخبرة الجيدة في مناصب عملهم

- تسليط الضوء على اقتصاد السوق الذي انتهجته الجزائر

الإشكالية:

لقد صار العالم المعاصر بمثابة قرية صغيرة بعد ظهور الأحادية القطبية كنظام اقتصادي عالمي جديد التي ظهرت بعد انهيار الاتحاد السوفياتي وزوال نظام الثنائية القطبية ، حيث اصبح العالم كقرية محدودة الجوانب تتشابك فيها مصالح البشر وتزداد روابطهم مع البعض الآخر ويقترب الزمن والمسافات وللعولمة مظاهر عديدة منها اسهام الدول المتقدمة والدول النامية في حركة الاستيراد والتصدير على الصعيد الدولي و بصورة متزايدة . هذا وقد عرف الاقتصاد العالمي في الفترة الأخيرة تطورا كبيرا تبعا للسياسات الاقتصادية المنتهجة من طرف أغلبية الدول والتي وصلت إلى تكريس مبدأ حرية المبادلات التجارية والمنافسة الداخلية والخارجية.

و لقد أصبحت التجارة الخارجية تلعب دورا هاما في اقتصاد إي دولة خاصة وأنها لا تستطيع العيش في عزلة اقتصادية كاملة عن العالم الخارجي فهي تمثل مصدر رفاه وتنمية و مع تطور التبادل التجاري تنوعت أشكال تدخل الدولة في إدارة علاقاتها التجارية الدولية بتبنيها سياسات مختلفة من اجل تحقيق أهدافها في التنمية إما بتقييدها أو بإقرارها نوع من الحرية إزاء تدفق السلع و الخدمات عبر حدودها تبعا للظروف الاقتصادية التي تعيشها كل دولة ، وقدرتها التنافسية في الأسواق الدولية ، ووفقا لما يمر به النمو الاقتصادي العالمي .

إن الاقتصاد الجزائري شهد منذ الاستقلال تحولات وتغيرات هامة أملتها الظروف والتحولات التي شهدتها كل من الساحتين الوطنية والدولية وهذا على كافة الأصعدة الاقتصادية، الإيديولوجية، السياسية.... فنجد ان الجزائر غداة الاستقلال قد تبنت استراتيجية وفق نظرة اشتراكية قائمة على أساس التخطيط المركزي وهيمنة القطاع العام على الاقتصاد , لكن سرعان ما بدأت هذه الاستراتيجية تكشف عن بوادر الضعف والاختلال وهذا ابتداء من سنة 1986 بفعل الأزمة النفطية المعاكسة وتأثيرها السلبي على الاقتصاد الجزائري الذي دخل في أزمة حادة دفعت بالجزائر ابتداء من مطلع التسعينات إلى تبني خيار نظام اقتصاد السوق كبديل للاقتصاد الموجه.

وقد رافق هذا التحول قيام الجزائر بجملة من الإصلاحات الاقتصادية ، وكانت هذه الإصلاحات النشاط الاقتصادي بمختلف القطاعات، والتي بدأت معالمها مند سنة 1986، أو التي جاءت في إطار الاتفاقيات المبرمة مع صندوق النقد الدولي و البنك العالمي. كما أن مسار الإصلاحات لم يتوقف بإنهاء تطبيق

برامج التعديل الهيكلي سنة الذي 1986 طبق من قبل الجزائر تحت إشراف صندوق النقد الدولي، بل لازال التغير مستمر ومتواصل إلي حد اليوم وأن الاقتصاد الجزائري يعرف حاليا انفتاحا متزايدا على العالم الخارجي.

لقد عرف سوق العمل في الجزائر تحولات كبيرة بعد الإصلاحات الاقتصادية التي اعتمدتها الدولة وما نتج عنها من تبعات اثر التطبيق لبرنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد خوصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية، حيث كان لهذه الإصلاحات تأثير كبير على سوق العمل من حيث تسريح العمال وإحالة البعض على التقاعد المسبق وتراجع عرض مناصب الشغل الدائمة مقابل زيادة عرض عقود العمل المحددة المدة، حيث تم تسريح العديد من العمال في 1986 في إطار عمليات التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية.

في ظل هذه التحولات التي عرفها الاقتصاد الجزائري آنذاك وكذا سوق العمل، تدخلت الحكومة الجزائرية من خلال رسم وتنفيذ سياسة عامة للتشغيل في إطار السياسة التنموية للاقتصاد تهدف إلى ترقية التشغيل ، حيث قامت الدولة بوضع وكالات تشغيل بمختلف الصيغ من اجل متابعة طريقة التوظيف و الانتقاء والتي اصبحت تعتمد على الكفاءة العالية للعامل في مجال التكنولوجيات الحديثة وضرورة إتقان اللغة الإنجليزية التي تعتبر هي لغة النظام الاقتصادي الجديد نظام اقتصاد السوق كما ان العامل اصبح يخضع لدورات تكوينية مستمرة حتى وهو في منصب عمله من اجل مواكبة التطورات المستمرة للتكنولوجيات الحديثة ، وبالإضافة إلى اعتبار عقد العمل محدد المدة من البرامج والسياسات التشغيلية الجديدة فهو يبقى كأحسن حل للمؤسسات العمومية الاقتصادية لضمان استمرارها، ووسيلة جديد للمحافظة على مدخولها السنوي وتجنب العديد من المشاكل القضائية التي قد تصادفها عند محاولتها تسريح بعض العمال كنتيجة لقلة حجم العمل، فجاء هذا النوع من العقود كبديل لنظام عقد العمل المفتوح الذي كان سائدا في المؤسسات الاقتصادية، لتكون هذه الأخيرة قادرة في إطار عقد العمل محدد المدة على تحقيق التوازن بين حجم نشاطها وحاجاتها من العمال. مما خلق في هذه الوضعية حالة اللاستقرار عند العامل و يعد الاستقرار الوظيفي من أهم الأشياء التي يصل إليها أي موظف في مجال عمله من حيث العلاقات الجيدة داخل المنظمة، التطور المهني المستمر، وجود حوافز دورية تخلق الرغبة لدى الموظف للتطور والابداع والتميز، إن الاستقرار الوظيفي هو الاحساس العامل بالأمان الوظيفي الذي يدفع بالعامل إلى البقاء والاستمرار في العمل لدى المنظمة ولا يفكر في تغيير مكان

عمله وهذا الاستقرار ينتج من العديد من العوامل والاجراءات التي تتخذ ها المنظمة بهدف الاستبقاء والاحتفاظ بالعمال ذو الكفاءة العالية والذين هم السبب الجوهري في تحقيق أهداف المنظمة.

و من هذا المنطلق تتبلور إشكالية بحثنا و المتمثلة في سؤال رئيسي و سؤالين فرعيين :

السؤال الرئيسي :

كيف أثر تحول الجزائر من الاقتصاد الموجه نحو اقتصاد السوق على الاستقرار الوظيفي للعامل في داخل المؤسسة ؟

السؤالين الفرعيين :

– ما هو دور برامج التشغيل في ظل التوجه نحو اقتصاد السوق في الاستقرار الوظيفي للعامل ؟

ما مدى تأثر الاستقرار الوظيفي للعامل في ظل إعادة هيكلة المؤسسة العمومية بعد انتهاج الدولة نظام اقتصاد السوق ؟

الفرضيات :

الفرضية 01: إن الاستقرار الوظيفي للعامل تأثر تأثرا كبيرا في ظل توجه الجزائر نحو اقتصاد السوق.

الفرضية 02: أثرت برامج التشغيل في ظل التوجه نحو اقتصاد السوق على الاستقرار الوظيفي للعامل في داخل المؤسسة.

تحديد المفاهيم :

الاستقرار الوظيفي:

لغة : الاستقرار جاء بمعنى متانة، رسخ، صلابة، ثبات، دام . واستقر بالمكان أي أقام به الاستقرار هو الثبوت والإقامة والهدوء والسكون .[1]

[1] الشويكي: سمير: المعجم الإداري، ط 01، الأردن ، دار لا أسامة للنشر والتوزيع، دار المشرق الثقافي، 2006، ص41 .

اصطلاحا :

يقصد بالاستقرار الوظيفي "إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحريره المعقول من الخوف ما دامت الإجراءات التي اتخذت لتقديمه سليمة الخطوات، وكان إنتاجه لا يدعو للقلق، لذلك يجب أن ينتهز المسؤولون الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه، وطلبات تحويله، ودورات العمل، ومردوديته.[1]

أما حبيب الصحاف فيعرف الاستقرار الوظيفي أنه : استقرار الموظف في الوظيفة ويتبين من معدلات البقاء في العمل، وتحسب المنظمات متوسط العمر الوظيفي للعاملين لديها لتحديد معدلات الاستقرار الوظيفي وتعمل على تكريسه.[2]

التعريف الإجرائي:

: الاستقرار الوظيفي :"هو تمتع العامل بأكبر قدر ممكن من التركيز في العمل وعدم تركه لتوفر مجموعة من الضمانات مقدمة من طرف المؤسسة، متمثلة في الإشباع المادي والمعني والاجتماعي والنفسي للعامل. كذلك ضمانات في الجانب التنظيمي للمؤسسة المتمثلة في بقاء الموظف في عمله وعدم نقله لعمل آخر واستمرارية الموظف في وظيفته وعدم قطع الصلة بالمؤسسة عن طريق التغيب أو تغير المنصب أو ترك المؤسسة عن طريق مؤسسة أخرى.

الاقتصاد الحر:

اصطلاحا:

هو تكيف المؤسسة مع آليات التغييرات الحالية في جميع الميادين، بدء من العمل والإنتاج وحركة الأموال، وحتى الموارد البشرية لها الحرية التامة في التنقل[3]

التعريف الإجرائي:

[1] دليو فضل، وآخرون: أسس المنهجية في العلم الاجتماعية، قسنطينة، الجزائر، منشورات جامعة منتوري، دار البحث، 1999، ص 94.

[2] الصحاف حبيب: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، عربي- انجليزي، ط1، بيروت، لبنان مكتبة لبنان ناشرون 1997، ص69.

[3] ضياء مجيد الموسوي ،**" العولمة واقتصاد السوق الحرة"** ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية ،2005 ، ص15

حيث تصبح المؤسسة عبارة عن تجمع أفراد أحرار يجري التفاوض بينهم على قدم المساواة في الأسواق لإشباع حاجياتهم، وتخص الأفراد القادرين على الأخذ والعطاء حتى يندمجوا بسهولة مع التغييرات هاته، أين يصبح السوق أداة صراع وغلبة.

الخصخصة :

لقد نشطت الخصخصة في المملكة المتحدة مع بداية حكم المحافظين برئاسة "مارغريت تاتشر" أواخر السبعينيات وأوائل الثمانينيات من القرن العشرين، وحاكتها في الولايات المتحدة الأمريكية إدارة "ريغان" التي فعّلتها بشدة لدرجة رواج نكتة مفادها إن أي اقتراح يمكن أن يصبح سياسة حكومية فعلية إذا وضعت عليه بطاقة التحول للقطاع الخاص .[1]

التعريف الإجرائي:

وبناءً على ما سبق، يمكن تعريف الخصخصة بشكل أكثر تحديداً بوصفها مجموعة متكاملة من السياسات والإجراءات، التي تكفل نقل ملكية وإدارة المشاريع العامة أو المشتركة إلى القطاع الخاص، من أجل تحقيق التنمية بالاعتماد على حرية المنافسة، وتشجيع المبادرات الفردية، وتعبئة موارد القطاع الخاص، وإصلاح الجهاز الإداري للدولة، وتبسيط الإجراءات الحكومية.

-الدراسات السابقة:

-الدراسة الأولى:

أجريت هذه الدراسة خلال السنة الجامعية 1995-1996 من طرف الباحث بن نوار صالح في إطار الإعداد لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الصناعي من جامعة منتوري – قسنطينة هذه الدراسة بعنوان : أسباب الاستقرار في العمل الصناعي بالجزائر، وهي دراسة ميدانية بالديوان الوطني للحليب و

[1] دوناهيو جون ، ترجمة مصطفى غنيم، 1991- قرار التحول إلى القطاع الخاص: غايات عامة ووسائل خاصة، الجمعية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية، القاهرة ص 13 .

مشتقاته بالشرق ORLAIT CONSTANTINEطرحت هذه الدراسة إشكالية أسباب الاستقرار في العمل الصناعي بالجزائر حيث انطلقت من فرضية عامة مؤداها:

_ إن توفر الظروف والشروط الملائمة للعمل والمحفزة عليه داخل المؤسسة الصناعية تؤدي إلى

استقرار العامل في عمله أما الفرضيات الجزئية فكانت على النحو التالي :

1- الظروف الفيزيقية الملائمة داخل المؤسسة تؤدي إلى استقرار العامل في عمله .

2- التنظيم الجيد للعمل يؤدي إلى استقرار العامل في عمله .

3- كلما كان الأجر مناسبا كلما استقر العامل في عمله .

4- الإشراف الجيد يؤدي إلى استقرار العامل داخل المؤسسة .

5- إذا أتيحت فرصة الترقية أمام العامل استقر في عمله .

و بما أن هذه الدراسة كان غرضها وصف مدى استقرار العامل أو عدم استقراره في المصنع فطبيعة الموضوع فرضت استخدام المنهج الوصفي لوصف المؤشرات الموجودة والمتعلقة بالأجور وملحقاتها وهذا حسب ما صرح به الباحث ونظرا لانعدام التجانس في مجتمع البحث حيث تضم المؤسسة المدروسة فئات مختلفة من حيث المستوى التعليمي والمهني من الإداريين والتقنين والعمال البسطاء فقد رأى الباحث في العينة العشوائية الوسيلة المثلى لجمع البيانات فكان عدد 69 عامل من أصل 557 عامل هو عدد العمال التي طبقت عليهم استمارة البحث ، حيث أخذ الباحث 20 فردا من الإداريين من مجموع 152 عامل 49 فرد من العمال التقنيين من أصل423 عامل تضمهم أقسام الإنتاج المختلفة فكانت النسبة إذا 12% من مجموع العمال . أما الأدوات المستعملة في جمع البيانات فكانت الملاحظة، المقابلة السجلات والوثائق والاستمارة .[1]

[1] . بن نوار، صالح . **" أسباب الاستقرار في العمل الصناعي بالجزائر"** ، ماجستير علم الاجتماع الصناعي، جامعة قسنطينة ، 11.

الدراسة الثانية :

وهي دراسة بعنوان " التغيير التكنولوجي والاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية " ، قام بها سمير حليس وهي دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج

AFRICVER بالطاهير والية جيجل وهي عبارة عن بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في

علم الاجتماع تخصص تنمية وتسير الموارد البشرية بجامعة منتوري _قسنطينة خلال السنة 2008-2009 الجامعية

تم الخوض في الدراسة بطرح مجموعة من الأسئلة كانت كما يلي :

1- ما هي أهم الإجراءات العملية التي تتخذها المؤسسة من أجل إنجاح عملية التغير التكنولوجي ؟

2- هل نجاح المؤسسة يرتبط بعدد من المتغيرات ذات العالقة بالعنصر البشري أم تخطيطها وتنفيذها يكون مستقال تماما عن هذا العنصر ؟

3- ما هي الأسباب التي تزيد من مقاومة العمال لعملية التغيير التكنولوجي ؟

4- كيف يمكن لإدارة المؤسسة أن تقلل من حدة هذه المقاومة وتدفع إلى تعاون العمال من أجل المشاركة في إنجاح هذه العملية ؟

5- هل انخفاض الروح المعنوية للعمال نتيجة افتقارهم التكوين الجيد يسمح لهم بالعمل على الآلات والوسائل التكنولوجية التي قد تستخدم وظائف جديدة ؟

6- هل انخفاض الروح المعنوية للعمال نتيجة تخوفهم من أن يكونوا ضمن المعنيين بالطرد ، فكيف يمكن للمؤسسة أن تتجاوز هذه المشاكل ؟

3- هل اعتماد المؤسسة استراتيجية واضحة للتكوين والتدريب كفيلة لإنجاح عملية التغير

التكنولوجي وذلك خلال محاولتها تضييق أو القضاء على الفجوات التي تحدثها هذه العملية بين الهيكل التنظيمي القديم والهيكل الجديد ؟

و للانطلاق في البحث تم وضع مجموعة الفرضيات التالية :

الفرضية الأساسية: يتوقف نجاح عملية التغيير التكنولوجي على مدى الاستقرار المهني للعمال في المؤسسة الصناعية وتدعيمها لهذه العملية .

وفرضيات فرعية هي:

الفرضية الأولى : تؤدي مشاركة العمال في عملية التغيير التكنولوجي إلى إضعاف مقاومتهم لها .

الفرضية الثانية: تتطلب عملية التغيير التكنولوجي نشاطا مكثفا للاتصالات قبل ، أثناء وبعد العملية .

الفرضية الثالثة: تحتاج عملية التغيير التكنولوجي إلى تنمية المهارات العمالية عن طريق التكوين الضروري لكل فرد له عالقة بهذه العملية .

إذن هدفت الدراسة إلى معرفة التأثير الذي تحدثه عملية التغيير التكنولوجي على الاستقرار

المهني للعمال في المؤسسة الصناعية وكيف أن استقرار الموارد البشرية ورضاهم عن أوضاعهم وأعمالهم يمكن أن يتسبب في إنجاح عملية التغيير وتحقيقها للأهداف المخطط لها من قبل الإدارة العليا للمؤسسة وهي دراسة ميدانية وصفية متعمقة تهدف إلى كشف الارتباطات والعالقات الخفية بين متغيري التكنولوجيا وتغيرها من جهة والموارد البشرية واستمرار ها في المؤسسة من جهة أخرى. فاقتضى البحث في هذا الموضوع استخدام المنهج الوصفي واعتمد في تطبيقه طريقة المسح بالعينة واستخدم الباحث لجمع البيانات مجموعة من الأدوات كالملاحظة، المقابلة، والاستمارة بالإضافة إلى الوثائق والسجلات. طبقت الاستمارة على 69 عامل من أصل 278 عامل اختيروا بطريقة عشوائية منتظمة بنسبة 25%من مجتمع البحث استغرقت الدراسة الميدانية حوالي خمسة أشهر .[1]

الدراسة الثالثة :

هي دراسة " **استراتيجية المؤسسة العمومية في المحافظة على مواردها البشرية والنوعية في ظل الاقتصاد الحر** " قامت بها فاطمة الزهراء المكلاتي وهي دراسة ميدانية بمجمع صيدال فرع بيوتيك بجسر

[1] حليس، سمير. " التغيير التكنولوجي و الاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية " دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج AFRICAVER جيجل "، جامعة منتوري، 2008-2009 .

قسنطينة ، هي عبارة عن رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع تخصص تنظيم وعمل بجامعة الجزائر كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية معهد علم اجتماع، في 2007 – 2008

تم الخوض في هذه الدراسة بمجموعة من الأسئلة

1- هل نظام القيادة يعتمد على حرية المبادرة، التي تزيد من تمسك الإطارات مؤسستهم وبعدم التفكير في المغادرة؟
2- هل هناك إهتمام من قبل القادة بالحوافز المادية والمعنوية، التي تزيد من تمسك الإطارات مؤسستهم وتفضيلها عن غيرها؟
3- هل هناك تجاوب لقيادة المؤسسة مع هذه التغيرات في طرق وإدارة الموارد البشرية النوعية حتى تزيد من ولائها للمؤسسة؟

وللانطلاق في البحث وضعت مجموعة من الفرضيات وهي :

1- كلما كان نظام القيادة يعتمد على حرية المبادرة كلما زاد الإطارات تمسكا بمؤسستهم، وبعدم التفكير في المغادرة.
2- كلما مالت قيادة المؤسسة للإهتمام بالحوافز المادية والمعنوية لإطاراتها كلما مال هؤلاء إلى التمسك بمؤسستهم وتفضيلها عن غيرها.
3- كلما تميزت ذهنية القيادة بالديناميكية والتجاوب مع مقتضيات السوق ، تخلت عن الجمود ، كلما تجاوبت معها الإطارات وزاد ولائهم لمؤسستهم.

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها في هذه المؤسسة، وبعد تحليل

مؤشرات فرضياتها، واستخراج العلاقات الارتباطية لكل منها، والتوصل إلى نتائجها

تم استخلاص أهم النتائج الآتية:

1. توجد هناك علاقات عمل طيبة بين الرؤساء ومرؤوسيهم بهذه المؤسسة من خلال منح الرؤساء للمورد البشري المؤهل كل التسهيلات، فيما يخص طريقة إنجاز العمل دون تقييده بوقت زمني معين

أو تدخل يعيق طريقة عملهم، هذا ما يدفعهم للعمل وهم راضين عنه بهذه المؤسسة ومنه التمسك بها، وعدم التفكير في مغادرتها نحو مؤسسات أخرى.

2. كما تم التوصل إلى أنه فعلا ذهنية القيادة بهذه المؤسسة تتميز بنوع من الديناميكية، أنها تخلت عن الجمود ويبرز ذلك من خلال الشعارات المرفوعة من قبلهم إزاء مواردهم البشرية النوعية، ومحاولة تحسيسهم بالتحديات الخارجية التي تواجه المؤسسة، هذا ما يجعلهم يتضامنون لإنقاذ المؤسسة، وربط مصيرهم المهني بمصيرها من خلال نجاحها وضمان استمراريتها، هذا ما يجعلهم يتمسكون أكثر بها ويزيد ولاؤهم لها.

3. رغم وجود بعض النقائص لأنه حسب المبحوثين أن ذهنية التسيير الحالية لدى رؤساء هذه المؤسسة مازالت لم تواكب بعد طريقة تسيير الموارد البشرية في الفترة الراهنة، التي تستلزم التجديد والتغيير بصفة مستمرة، مع مراعاة الظروف الخارجية المحيطة ببيئة عمل هذه المؤسسة، والمنافسة الشرسة التي تتعرض لها.

4.والمشكل الحقيقي لهذه المؤسسة، الذي يدفع إطاراتها للمغادرة والتوجه إلى مؤسسات أخرى، هو الحوافز المادية والمعنوية التي تعتبر غير كافية لتشجيعهم وتحفيزهم للبقاء في المؤسسة، بداية من الأجور الضعيفة والهينة والتي لا تلبي حتى مستلزماتهم الأساسية، إضافة إلى محيط وظروف العمل التي لا ترضي الإطارات دون نسيان الخدمات غير الكافية الممنوحة لهم، ولا حتى المكافآت التي تقدم لهم والتي ليست في مستوى طموحاتهم وتطلعاتهم لتحقيق رغباتهم.[1]

المقاربة السوسيولوجية:

مدرسة الإدارة العلمية:

وتسمى النظرية التايلورية نسبة لمؤسسها فريديريك تايلور ، ومن خلال مسيرته الطويلة في مجال العمل الصناعي توصل تايلور إلى تحديد حملة من المظاهر السلبية التي كانت سائدة آنذاك كانخفاض نسبة الحوافز ، التباطؤ في انجاز الأعمال ، نقص المردودية وضعف العلاقة بين الادارة و العمل وسوء ظروف العمل ...إلخ ، حيث دفعت هذه المظاهر بتايلور إلى محاولة البحث عن الأسباب الحقيقية التي

[1] فاطمة الزهراء مكلاتي، **استراتيجية المؤسسة العمومية في المحافظة على مواردها البشرية النوعية في ظل الاقتصاد الحر**، رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، معهد علم اجتماع ، جامعة الجزائر ، 2007 / 2008.

أدت لظهور هذه المؤشرات السلبية في المنظمات وخصوصا في انخفاض نسبة الحوافز حيث أدى تايلور وأخرون إلى إحداث تغير فكري لدى الأفراد فجاءت مساهماتهم مكملة لبعضها البعض ومن بين المبادئ الي قامت عليها هذه النظرية ، تقيم العمل وقياس العمل و وصفه ونظام الحوافز.

أكد تايلور على ضرورة وضع نظام للمكافآت كحافز مادي للأفراد من أجل ضمان امتثالهم للأوامر والاجراءات المتعلقة بأداء الأعمال في ضوء ذلك فإن عملية دفع الأجور ترتبط ارتباطا وثيقا بنوع وحجم العمل المنجز عما هو محدد له من قبل ادارة المنظمة وكلما زاد حجم العمل الذي يسهم به الفرد عما هو محدد له من قبل ادارة المنظمة كلما حصل على مكافآت وحوافز زائدة ، وهذا النوع من الاغراء الذي تمارسه الادارة على العمال ، وإن قيام النظرية على افتراض صفة الرشد فيما يتعلق بالسلوك البشري انعكس على نظرتها للفرد وإعتباره رجل اقتصادي يسعى إلى تحقيق أقصى عائد ممكن من وراء عمله الأخير.

ونظرت هذه المدرسة التايلورية إلى الحوافز المادية لتحقيق أهداف المنظمة وبالتالي استمرارها واستقرار أفرادها،

ويرى أن الادارة الناجحة لا بد لها من:

– القيام بتوزيع المسؤوليات المتعلقة بالعمل وعمل قوائم بواجبات كل وظيفة.

– انشاء أقسام خاصة بتخطيط العمل وتدريب العمال.

وهذا ما جعله يقر حقيقة مفادها أن التنقل المهني للعامل يرتبط بالخبرة والانجاز أي كلما أنتج العامل وبذل طاقة، كلما حصل على مكافآت أعلى، وكلما شعر بالرضا والتدرج في عمله ارتبط به وحقق الاستقرار الوظيفي. وعلى المؤسسة أن تحافظ على كوادرها البشرية المؤهلة وتي هذا من خلال ايجاد أجور مناسبة وتعامل مناسب مع العاملين لضمان استقرارهم ومن ثم فإن تايلور ركز على الحوافز المادية لضمان و لاء الأفراد وتحقيق الاستقرار .[1]

[1] المداني حجاج " القيم التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي" رسالة ماجيستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة محمد خيضر،بسكرة،2014/2015 .

الفصل الثاني : توجه الجزائر نحو اقتصاد السوق

1)مفهوم اقتصاد السوق

2) المراحل التسيرية التي مرت بها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

2-1 مرحلة التسيير الذاتي:

2-2 مرحلة التسيير الاشتراكي:

2-3 مرحلة إعادة الهيكلة:

2-4 الإصلاحات الاقتصادية:

2-4-1- تحول الجزائر نحو اقتصاد السوق

2-4-2- الخوصصة واقتصاد السوق

3) الإجراءات المتعلقة بتحرير السوق

3-1- الإطار التنظيمي والقانوني

4) واقع التحول نحو اقتصاد السوق ومستقبله في الجزائر

4-1- واقع التحول نحو اقتصاد السوق في الجزائر

4-2- مستقبل اقتصاد السوق في الجزائر

1)مفهوم إقتصاد السوق:

اختلفت التعريفات المطروحة لتحديد مفهوم اقتصاد السوق اختلافا شديدا وكمثال على هذا الاختلاف نطرح التعريفات التالية :

يرى مايكل واتس بأن اقتصاد السوق بطبيعته لا مركزي ومرن وعملي وقابل للتغير ، والواقع الأساسي في نظام إقتصاد السوق هو أنه ليس في هذا النظام من سلطة مركزية تديره . ولعل من أبرز التعابير المجازية التي تستخدم في وصف إقتصاد السوق هو أن هناك "يد خفية" تديره ، وقد يكون نظام اقتصاد السوق عمليا ، ولكنه يرتكز أيضا على مبدأ أساسي وهو مبدأ الحرية الفردية : حرية المستهلك في الاختيار بين منتجات وخدمات متنافسة ؛ وحرية المنتج في أن يبدأ أو يوسع مشروعا ما ويشاطر آخرين ما يكتنف هذا المشروع من مخاطر أو ما يوفره من مغانم. [1]

يرى غيرهارد فيلس أن إقتصاد السوق يعمل وفق قواعد أخرى فالمنافسة تشكل أساس الدخل العالي للرفاهية المتنامية فهي تفتح فرص النمو والتشغيل ، ففي المنافسة الإقتصادية يمكن للجميع أن يكسب ، وتنطبق هذه القاعدة على مستوى كل دولة على حدى ، كما تنطبق على المستوى العالمي. [2]

وبالنسبة لأديب ميرو فهو يرى أن هذا المصطلح هو الأكثر تداولا وشيوعا في الخطاب الموجه الآن للشعوب البلدان النامية وقواها السياسية والاجتماعية ،وتعبير "إقتصاد السوق" بديلا وموازيا في نفس الوقت لتعابير مماثلة أو مشابهة ... كان لها شيوع في فترات سابقة أكثر مما هي عليه الآن كتعابير "الإقتصاد الحر" ، "الإقتصاد الإمبريالي" ، "إقتصاد الرأسمالي". [3]

[1] مايكل واتس ماهو، **إقتصاد السوق**، وكالة الإلام الأمريكية، يونيو 1992، ص، ص 2، 3.
[2] غير هارد فيلس، **العولمة مصيدة نفسية الصلب العربي**، فبراير 1998، ص 26.
[3] أديب ميرو، **الإصلاحات الإقتصادية والخصخصة، مجلة العمل والتنمية الصادرة عن المركز العربي للثقافة العالمية، العدد 10، يدون تاريخ**، الجزائر، ص 18.

في حين يرى الدكتور عمار جفال أن القفزة النوعية التي تحققت نحو الدعوة لاقتصاد السوق كانت منذ إنهيار سور برلين ، حيث أصبحت في مقدمة الخطاب الاقتصادي والسياسي بشكل مكثف لدرجة يمكن تسميتها بدغمائية المعاصرة .أو كما يصفها الكاتب انياسو رامونى هي شكل من أشكال العقيدة التي تحجب على المواطن الحر أي تفكير متنوع ، تكبته ، تعكره وتشله وتنتهي بكتم أنفاسه في إطار فكر أحادي جديد هو في الحقيقة الترجمة الإيديولوجية على المستوى الكوني لمصالح مجموعة محدودة من القوى الإقتصادية لا سيما مصالح الرأسمال الدولي ... وبالنسبة لأهم المبادئ والوصايا الرئيسية لهذه العقيدة فهي تتمثل في ما يلي :

تخفيض العجز العمومي ...

السوق باعتبارها اليد الخفية التي بإمكانها تصحيح الاختلالات المالية والتي يجب أن تعتمد على مؤشراتها في توجيه وتحديد التوجه العام للاقتصاد

المنافسة والإنتاجية ...

حرية التبادل ...

عملة قوية تضمن استقرار وتحرير السوق...

2) المراحل التسيرية التي مرت بها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية:

2-1- مرحلة التسيير الذاتي :

لقد تم الكشف عن الحقائق التاريخية التي جاءت بعد استقلال الجزائر مباشرة عام 1962 ، بأن القوى الاجتماعية التي شاركت في الثورة لم تكن القدرة الكافية حتى تتمكن من السيطرة وفرض سلطتها على الأفراد أو على اجهزة الدولة ، إذ كانت تدخلات الدولة غير محددة و متناقضة في العديد من المرات والشيء الذي جعل الوضع الاقتصادي يتأزم اكثر هو الرحيل الجماعي للوحدات الصناعية و أغلبية مالك المصانع في الجزائر ، مما أدى هذا إلى توقف وتعطل معظم الوحدات الإنتاجية ، ثم أخذ بعد ذلك العمال الجزائريون على عاتقهم مهمة تسيير هذه الوحدات ، حتى لا تتعرض للإتلاف من قبل المعمرين ، وتبع هذا الإجراء إصدار بعض النصوص القانونية التي تحمي حقوق العمال ، اضافة إلى استرجاع الثروات الوطنية . تسيير هذه الوحدات تسييرا ذاتيا عام 1963 وذلك عن طريق التأميم مثل قطاع المناجم والبنوك وغيرها .

ويعرف التسيير الذاتي حسب محمد السويدي أنه " تسيير العمال الديمقراطي للمنشآت والمستثمرات الي هجرها الأوروبيون أو التي تم تأميمها "

وقد قام التسيير الذاتي للمؤسسات على ثلاثة مبادئ أساسية هي:

- تحقيق الاستقلال الاقتصادي للوحدة الإنتاجية في إطار الخطة العامة.
- تحقيق الاستقلال الإداري للوحدة الإنتاجية، التي يتولى العمال تسييرها ذاتيا وفق القوانين المسطرة
- توزيع الأرباح المحققة، داخل الوحدات الإنتاجية على العمال بعد اقتطاع

لقد كانت هناك اسس فعلية وضعت من اجل ضبط التسيير الذاتي للمؤسسات و ذلك من خلال إنشاء الاجهزة التالية :

الجمعية العامل للعمال :

و تتكون هذه الجمعية من العمال الدائمين في المؤسسة ، إضافة إلى شرط أن يكون أصاحب جنسية جزائرية ، وتعقد الجمعية اجتماعاتها مرة كل ثلاث أشهر كما انها تتكفل بالخطط التنموية وتنظيم العمل و توزيع الوظائف .[1]

مجلس العمال :

هذا المجلس ينتخب من قبل الجمعية العامة، عدد أفراده محصور بين 10 و 100 عضو ، شرط أن يكون ثلث أعضائه من عمال الانتاج وينتخبون كل 3 سنوات ، مهمة هذا المجلس هي التنظيم الداخلي في داخل المنظمة ، فهو الذي يقرر شراء أو بيع بعض الأجهزة من خلال البرنامج السنوي الذي تصادق عليه الجمعية العامة ، كما يراجع الحسابات المالية في نهاية السنة ، و هو مكلف بانتخاب ومراقبة لجنة التسيير .

لجنة التسيير :

تضم حوالي أحد عشر عضوا منتخبا يتولى هؤلاء مهمة تعيين رئيس لمدة سنة ، ويتمثل نشاطها في ترتيب وظائف التسيير داخل المؤسسة من خلال دراسة القوانين المحددة لتنظيم العمل ، وتنظر في المشاكل المطروحة على مستوى الإنتاج وتجتمع هذه اللجنة مرة كل شهر ويتولى رئيس اللجة مسؤولية القيادة .

المدير :

المدير هو الذي يمثل سلطة الدولة داخل المنظمة ، فهو يسهر على المساواة بين مختلف العمليات الاقتصادية و المالية و يقوم بتطبيق قرارات لجنة التسيير ومجلس العمال ، والمدير يعين من قبل الوزير المكلف بذلك لكن هذا النظام من التسيير للمؤسسات أوجد عدة مشاكل نذكر بعضها على النحو التالي :

– إن التسيير الذاتي للمؤسسات يعد تنظيما اقتصاديا و اجتماعيا إلا أن هناك الكثير من التناقضات، خاصة بما يتعلق بممارسة السلطة داخل التنظيمات المسيرة ذاتيا إذ أن قوانين التسيير منحت العمال

[1] فاطمة الزهراء مكلاتي **(استراتيجية المؤسسة العمومية في المحافظة على مواردها البشرية النوعية في ظل الاقتصاد الحر)** ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، معهد علم اجتماع ، جامعة الجزائر ، 2007 / 2008 ص 77.

حق السلطة الممارسة و حرية التصرف في تنظيم عملهم ، لكن الواقع كشف حقيقة خضوع مجلس العمال لسلطة مركزية ، وضعت حدودا فاصلة لمنع ممارسة حقوقهم

– انضمام المعال في وحدات انتاجية لم يكن القصد منه إشراك هؤلاء تسيير تلك الوحدات ، اذ كشفت الحقيقة الميدانية خلال هذه المرحلة التسيرية أن العامل ظل خاضعا لسيطرة وسلطة قيادة بيروقراطية تستند إلى إيديولوجية برجوازية ليست لها الخبرة الكافية لإدارة و تسيير جماعات العمل ،إذ ظلت هذه الجماعات بعيدة عن المشاركة في اتخاذ القرارات ، بسبب انعدام قنوات الاتصال بين القيادة و العمال .

كما أدى تعدد هيئات التسيير الذاتي للمؤسسات من (جمعية عامة ، مجلس العمال ، لجنة التسيير و المدير) إلى انقسام المؤسسات إلى سلسلة من المراكز التنظيمية ، التي تحتكر السلطة لمصلحتها الخاصة وقد استمدوا هذه القوة من جماعات خارجية كالجيش و الحزب ليصبحو معارضين لتوجهات العمال .

– كذلك عانى هذا التنظيم ، من نقص الإطارات الفادح ، بسبب انتشار الجهل و الأمية التي خلفها الاستعمار ، كذلك نقص اليد العاملة المدربة ، أين ظل الجزائريون غير قادرين على تسيير هذه الوحدات إثر رحيل المعمرين بعد الاستقلال مباشرة ، إضافة إلى نقص الوعي بالنسبة للطبقة العاملة مما صعب من مهمة إحداث تغيير جذري اجتماعي حقيقي للبنى الاجتماعية و الاقتصادية خلال هذه الفترة . [1]

2-2- مرحلة التسيير الاشتراكي :

إن مرحلة التسيير الاشتراكي تعتبر من أخصب المراحل ، من حيث الإنجازات الصناعية ، التي عرفتها الدولة الجزائرية ، إذ تم إنشاء أهم المركبات الصناعية المتواجدة حاليا ، أين تأسست في هذه المرحلة ، اهم الشركات الصناعية الوطنية ، الشركة الوطنية للحديد و الصلب ... وغيرها .

وكان الهدف من انشاء هذا النوع الجديد من التسيير هو تجاوز الطابع الكلاسيكي الضيق لمفهوم المشاركة حتى يصبح هذا المفهوم أكثر فاعلية في المستقبل ،فهو بمثابة تكتيك ثوري لإعادة توزيع السلطة السياسية و الإقتصادية داخل المنظمة وهذا النوع من التسيير له مجموعة من الهيئات نذكر منها :

[1] فاطمة الزهراء مكلاتي ، نفس المرجع السابق ص 78 ، 79

مجلس العمال :

يتمتع هذا المجلس بعدة صلاحيات و منها مراقبة المنظمة ويسهر على تنفيذ البرامج ، و يضع تقريرا سنويا يلخص النتائج التي توصل إليها، كما ان مجلس العمال يشارك مع المديرية ، لإعداد سياسة التشغيل داخل المنظمة ، وينتخب هذا المجلس لمدة ثلاث سنوات .

مجلس المديرية :

يضم هذا المجلس من سبعة إلى تسعة أفراد وتتركز مهام هذا المجلس فيما يلي :

يساعد هذا المجلس في تحديد القانون الأساسي للمستخدمين كما انه يشارك في إعداد البرامج العامة لنشاطات المنظمة من خلال برامج البيع والانتاج ، وتقدير الميزانية من خلال حساب الخسائر و الأرباح بالإضافة الى تسوية الخلافات في المحيط الداخلي للعمل ، و يسهر على سلامة وصحة عمال المنظمة .

اللجنة الدائمة :

ينص قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، على إيجاد خمس لجان دائمة، ويتراوح أعضاء كل لجنة من ثلاثة إلى خمسة أعضاء، وهذه اللجان الدائمة هي :

لجنة الإقتصاد و المالية : وتتمثل مهامها في :

- اعداد الميزانية السنوية
- ابرام الصفقات مع المؤسسات الأخرى
- المشاركة في إعداد مشروع التنمية الاقتصادية الخاص بكل مؤسسة .

اللجنة الإجتماعية والثقافية : تتمثل مهمتها في تسيير الخدمات الاجتماعية و الثقافية و الترفيهية للعمال وعائلاتهم .

لجنة المستخدمين والتكوين : و مهامها هي :

إعداد سياسة خاصة للتوظيف إذا استلزمت المنظمة لليد العامة المؤهلة و اختيار المترشحين لشغل الوظائف مع التنسيق مع مصلحة التكوين .

لجنة الانضباط و التأديب : و تتمثل مهمتها في حفظ النظام العام و الانضباط داخل المؤسسة و تتكفل ايضا بدراسة شكاوي العمال .

لجنة الصحة و الأمن : مهمتها وضع سياسة السلامة والوقاية من حوادث العمل وتوعية العمال بالأخطار المهنية .

و كان ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، قد أعطى العمال مجموعة من الامتيازات الإقتصادية و الإجتماعية، و مع ذلك لا يمنع من وجود سلبيات في نظام التسيير الاشتراكي .

الجوانب الإيجابية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات : وتتمثل اهم هذه الجوانب في ما يلي :

المساهمة في التسيير : في اطار نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات، كان العمال يساهمون في تسيير مؤسساتهم من خلال مختلف اللجان الدائمة في المؤسسة .

الأمن المهني : لقد كانت غالبية اليد العاملة موظفة من طرف الدولة ، لذلك لم يكن هناك احتمال للطرد العمال من مناصب عملهم إلا في حالات نادرة في حالات ارتكاب الاخطاء المهنية الفادحة .

الخدمات الاجتماعية : يتمتع العمال في القطاع الاشتراكي بعدة خدمات اجتماعية تتمثل في الطعام والنقل والتعاونية الاستهلاكية ، والخدمات الصحية و ايضا بعض الخدمات الترفيهية والثقافية .

التوظيف الواسع : لقد خلق هذا النوع من نظام التسيير آلاف مناصب الشغل للعمال ، وهذا ما ساعد على رفع وتحسين المستوى المعيشي لعدد كبير من عائلات العمال .[1]

الجوانب السلبية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات:

مركزية اتخاذ القرارات : للقد كانت غالبية القرارات الأساسية مثل التوظيف ، سلم الأجور، تتخذ على المستوى المركزي للشركة الأم، او على مستوى الوزارة ، مما ادى هذا الى استياء عميق لدى جماعات

[1] فاطمة الزهراء مكلاتي ، نفس المرجع السابق ص 79 ، 80 ، 81 ، 82

العمل ، وانتشار ظواهر سلبية داخل محيط العمل في هذه المؤسسات مثل الرشوة و المحسوبية و الكسب الغير مشروع و غيرها من الظواهر السلبية .

عملية اتخاذ القرارات : ان تعدد الجهات المكلفة باتخاذ القرارات ، نتج عنه كثرة الاجتماعات ، مما اثر هذا على عملية اتخاذ القرارات وأدى إلى بطء اتخاذها وبيروقراطيتها .

كما انه هناك تباعد في مراكز اتخاذ القرارات بين الإدارة و المؤسسة الإنتاجية ، فأدى هذا إلى تفاقم المشاكل المهنية داخل المنظمات بين الجماعات اصحاب القرارات في داخل المنظمة ، وبين الجماعات التي لا تملك حتى حق حرية اتخاذ القرارات ، فنتج صدام و تعارض بين الطرفين داخل المنظمة .

عقم الاجتماعات : ان نقص التكوين العلمي والإداري لممثلي العمال في مختلف المجالس ، مما ادى إلى نقص مردوديتها و عرقلة عملية السير الحسن للمنظمات نتيجة عقم هذه الاجتماعات ، بالرغم من كثرتها .

ضعف المستوى التعليمي : لقد وجد الكثير من العمال انفسهم مقحمين كقادة ومسؤولين في هذه المنظمات ، وكما هو معروف ان هذه المهام تتطلب مستوى علمي عالب وكفاءة ادارية كبيرة ويجب ان يكون هناك إلماما بمعلومات كافية ، وهذه الشروط لم تكن تتوفر عند هؤلاء العمال ، مما ادى هذا إلى عرقلة عملية التسيير في كثير من الأحيان على عدة نواحي ونتج عن ذلك نقص في الفاعلية و الانتاج داخل هذه المنظمات .

ضعف حوافز العمل : لقد كان من الصعب تقديم الحوافز والعلاوات كجزاء للمجتهدين على اجتهادهم في اثناء قيامهم بعملهم المكلفين به ، مما ادى هذا إلى تهاون العمال المجدين تقليدا منهم للعمال المتهاونين والمقصرين في مهامهم ، لأن الرواتب و العلاوات لا تتأثر بمدى جدية العامل ، وهذا نتج عنه نقص الدوافع إلى العمل بجدية وبذل مجهود أكبر لزيادة الانتاج عند غالبية العمال .

عدم فاعلية نسق الاتصال داخل المؤسسات : وهذا بسبب اهتمام المسؤولين في المؤسسات بنوع واحد من قنوات الاتصال ، وهو الاتصال النازل وهو عبارة عن نقل الاوامر من القادة الى العمال ، وهذا النوع من الاتصال يخدم مصالحهم ، والتي تستلزم توفير الوسائل الاساسية لنقل المعلومات من أعلى الهرم في داخل التنظيم إلى اسفله ، ولا تهتم بالنوع الثاني من الاتصال اي الاتصال الصاعد من اسفل

الهرم التنظيمي الى اعلاه اي من ان هذا النوع من الاتصال يكون من طرف العمال الى القادة ويكون عبارة عن اقتراحات و مشابه ذلك .[1]

2-3- مرحلة إعادة الهيكلة :

لقد توصلت عملية التشخيص التي قامت وزارة التخطيط للفترة ما بين عام (1967 و 1980) إلى مجموعة من النتائج ، مفادها هي ان كبر الشركات الاشتراكية من بين أهم الأسباب التي صعبت عملية تسيير هذه الشركات ، و بالتالي لقد تم اتخاذ قرار يقضي بإعادة هيكلة هذه المؤسسات الكبرى إلى مؤسسات عمومية صغيرة الحجم حتى يسهل التحكم فيها وتسهل عملية تسييرها و تتحسن وضعيتها المالية التي كانت سلبية و كانت قد انطلقت عملية اعادة الهيكلة في الميدان بعد صدور مرسوم 04 اكتوبر 1980 ضمن المخطط الخماسي الأول للتنمية (1980 – 1980) حيث انشأت على اثرها النخبة الوطنية لإعادة الهيكلة التي أوكلت مهمة القيام بهذه العملية ، و لقد كانت قد بدأت هذه العملية بإعادة الهيكلة العضوية و التي مفادها تقسيم كل مؤسسة كبيرة الحجم إلى مجموعة مؤسسات صغيرة الحجم ، حتى يسهل التحكم فيها وتسييرها بسهولة ، و كحصيلة لهذه العملية نتج عنها ارتفاع عدد المؤسسات من حوالي 100 مؤسسة اشتراكية إلى ما يقارب 460 مؤسسة عمومية .

وقد جاءت عمليات اخرى بعد عملية إعادة الهيكلة العضوية سميت بإعادة الهيكلة المالية والتي شملت كل المؤسسات المنبثقة من إعادة الهيكلة العضوية ، وهذا لمساعدتها على الانطلاق في النشاط الاقتصادي مرة اخرى ، ولقد كان الهدف من اعادة الهيكلة هو التخلص من المركزية البيروقراطية التي كانت تعرقل سير المؤسسات الاشتراكية عن النشاط الاقتصادي الفعال ، وعن حرية تحديد استراتيجياتها وتنفيذها وتحمل مسيري هذه المؤسسات لنتائج أعمالهم وبالتالي التخلص من العبء المالي الكبير الذي كانت تشكله هذه المؤسسات على خزينة الدولة ، لكن بقي هذا العبء مستمرا ، لأن إعادة الهيكلة لم تحقق النتائج المنظرة منها وفشلت في تحسين وضعية المؤسسات العمومية نحو الأفضل ، وذلك كان لعدة أسباب ، مثلا على مستوى الموارد البشرية لم يكن هناك إدماج فعلي للعمال والإطارات في عملية إعادة الهيكلة وتم إجراءها بغياب الشفافية ، بالإضافة الى استمرار تدخل الجهات المركزية في سياسية التشغيل والأجور في هذه المنظمات ، مما أثر سلبا على تسيير الموارد البشرية في داخل هذه المنظمات

[1] فاطمة الزهراء مكلاتي ، نفس المرجع السابق ص 82 ، 83 ،84

،حيث لم تكن هناك حرية تامة في وضع سلم الأجور الخاص بها ويمكنها تحفيز عمالها و مكافأتهم حسب مردوديتهم وجهدهم المبذول أثناء ممارستهم عملهم ، إضافة إلى سياسية التشغيل التي لم تكن تخضع لمعايير واضحة و موضوعية ، بحيث كان التوظيف يتم بعدد أكبر مما تحتاجه المنظمة ، والاختيار كان يتم على أساس المحسوبية و المحاباة وليس حسب الشهادات والكفاءات و القدرات العلمية والعملية ، وفوق هذا غياب طرق التسيير الحديثة في هذه المنظمات الشيء الذي ساهم بشكل كبير في بقائها على نفس الحالة التي كانت عليها قبل إعادة الهيكلة .

2-4- مرحلة الإصلاحات الاقتصادية

2-4-1- تحول الجزائر نحو اقتصاد السوق:

لقد عجلت الأزمة الاقتصادية و الإجتماعية وفشل سياسة إعادة الهيكلة في تحقيق الهدف المرجو منها إلى اتخاذ إجراءات جذرية من أجل إصلاح وضع الاقتصاد الوطني و إعادة تنظيمية و التحول نحو نظام السوق و خوصصة المؤسسات العمومية وقد حاولت الجزائر في إطار تغيير اتجاه الإقتصاد من اقتصاد موجه الى اقتصاد السوق بأقل التكاليف الإقتصادية و الإجتماعية ، مراعاة إجراءات تحضيرية وتنظيمية واخذها بعين الاعتبار منها :

- تحضير الأطر القانونية المناسبة للنشاط الاقتصادي
- الاعتماد على المؤسسة العمومية كعامل اساسي في الاصلاح الاقتصادي بوضعها الجديد كمؤسسة مستقلة اقتصاديا وتحريرها من الممارسات البيروقراطية وتمكينها من التعامل الحر في اتخاذ القرارات في الجانب الاقتصادي على ان لا يتناقض دورها الجديد مع السياسة العامة للدولة.
- اعتبار القطاع الخاص في مجمله استراتيجية مستقبلية متبناة و كبديل للقطاع العام لكن بدون التضحية بالمؤسسات العمومية بحجة تحقيق هدف الخوصصة فقط وبأي ثمن .[1]

أهم مبررات الخوصصة :

[1] عيسى مقليد (قطاع المحروقات الجزائرية في ظل التحولات الاقتصادية) مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية، كلية العلوم وعلوم التسيير) غير منشورة ، جامعة باتنة 2007/ 2008 ص 106 .

Privatisation مفهوم الخوصصة ويقال لها ايضا (الخصخصة) وتعني تحويل الاقتصاد الوطني الى " اقتصاد يعتمد على القطاع الخاص بصورة أساسية وهذا عن طريق بيع الأصول و الوحدات الإنتاجية المملوكة كليا أو جزئيا للقطاع العام " وهذا معناه إنهاء الدور الأساسي للقطاع العام المهيمن على الحياة الإقتصادية بالإعتماد على القطاع الخاص وعلى المبادرة الفردية كإستراتيجية جديدة ويمكن أن نذكر مبررات اختيار الذهاب الى خوصصة المؤسسات العمومية في الجزائر :

- اهتمام المؤسسة العمومية بأنشطة غير ملائمة في بعض الأحيان لطبيعتها الاقتصادية حيث ارتفعت المصروفات الادارية بسبب زيادة العمال فوق الحاجة مما ادى الى انخفاض كفاءتها ، ولذا يجب تغيير دور هذه المؤسسات بحيث تكون لها قراراتها المستقلة بعيدا عن بيروقراطية الإدارة.
- المؤسسات الخاصة تعمل بفاعلية أكبر من المؤسسات العمومية بمعاينة النتائج ميدانيا وهذا سيسمح بوفرة الموارد اللازمة وتحقيق معدلات اقتصادية مرتفعة .
- ان عملية خوصصة المؤسسات العمومية ستؤدي إلى خفض العجز المتكرر في ميزانية عائدات أساسية لخزينة الدولة.
- المؤسسات العمومية تعاني من ضعف القدرة الإنتاجية و من تراكم الديون وسوء التسيير، مما يعني ان " التخلص " منها بالخوصصة سيحقق لها قدرا كبيرا من النجاعة في التسيير وضمان بقاء هذه المؤسسات واستمرارها والمحافظة على اكبر قدر ممكن من مناصب العمل.
- الخوصصة في النهاية مطلب عالمي ، فرضتها شروط العولمة و النظام الاقتصادي الدولي الجديد ، فليس هناك هامش واسع للحركة والمناورة خارج شروط المؤسسات الدولية كمنظمة التجارة العالمية و صندوق النقد الدولي الذي وضع شرط الخوصصة كإستراتيجية اساسية لتلقي المعونات المالية .[1]

الاصلاحات الاقتصادية وفق برنامج صندوق النقد الدولي

اتفاقيات الجزائر و صندوق النقد الدولي 1989 / 1991 :

[1] عيسى مقليد نفس المرجع السابق ص 107

ان تعثر الجزائر في تسديد ديونها و أعبائها جعلها تتجه نحو نادي باريس لإعادة جدولة ديونها و محاولة استرداد الثقة الائتمانية لها واشترط الدائنون ضرورة التوصل الى اتفاق مع صندوق النقد الدولي كشرط مسبق لأي تفاوض ، ونشطت المفاوضات بين الحكومة الجزائرية من جهة و صندوق النقد الدولي من جهة اخرى وتم التوقيع على عدة برامج تخص الاصلاح الاقتصادي بهدف القضاء على الاختلال الاقتصادي الداخلي والخارجي واعادة تخصيص الموارد الاقتصادية لرفع كفاءة الإقتصاد الجزائري وتحريره بالإعتماد على أليات السوق والحد من دور الدولة في الحياة الإقتصادية.[1]

نعدد فيمايلي اهم البرامج :

اتفاق الاستعداد الاول 1989/05/31

ان العلاقة المباشرة للجزائر بصندوق النقد الدولي ترجع الى بداية الثمانينات من القرن الماضي مما ادى الى وجود مجموعة من الاتفاقات بين الجزائر و الصندوق ، بعضها نفذ جزئيا و البعض الاخر لم يجد مجالا للتطبيق والاسباب عديدة حتى ابرام هذا الاتفاق وهو البرنامج الذي نال حظه من التطبيق في ضوء الازمة الاقتصادية الحادة التي واجهت الجزائر في نهاية الثمانينات ومع توقف منح القروض والمساعدات الاقتصادية الجديدة للجزائر و إصرار الجهات المانحة لهذه القروض على التوصل الى اتفاق مع الهيئات المالية الدولية ، ادى بالجزائر الى اللجوء الى هيئة صندوق النقد الدولي حاملة رسالة النية والرضوخ للمبادئ العامة للصندوق نتيجة زيادة المديونية الخارجية مع ان اهداف ومحتوى الاتفاق يرمي الى تطبيق شرطية الصندوق من صرامة في تطبيق السياسة النقدية ، وتخفيض سعر الصرف وقيمة الدينار و الفتح التدريجي للأسواق المالية الدولية وعليه تم صدور قانون النقد والقرض " يعتبر القانون 90-10 المتعلق بالنقد والقرض نصا تشريعيا يعكس حق الاعتراف بأهمية المكانة التي يجب أن يكون عليها النظام البنكي ويعتبر من القوانين التشريعية الاساسية للإصلاحات بالإضافة إلا انه اخذ بالأحكام التي جاء بها قانون الإصلاح النقدي لسنة 1986 و القانون المعدل والمتمم لسنة 1988 ، حمل في طياته أفكار جديدة فيما يتعلق بتنظيم النظام المصرفي و أدائه . [2]" الذي يهدف الى الحد من

[1] مدني بن شهرة (سياسة الإصلاح الاقتصادي في الجزائر و المؤسسات المالية) مطبعة دار هومة ، الجزائر ، 2008 ، ص 109

[2] بلعزوز بن علي (محاضرات في النظريات و السياسات النقدية) طبعة 3 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2008 ، ص 186 .

زيادة القروض الى المؤسسات العمومية ومراقبة المنظومة البنكية و إن اجراءات هذا الاتفاق تتمثل فيمايلي :

- تطبيق الاسعار الحقيقية على السلع والخدمات وذلك برفع الدعم التدريجي على المواد المدعمة من خلال قانون المالية لسنة 1990 تراجعت الجزائر عن دعم القروض الموجهة للمؤسسات العمومية وادخال بعض التعديلات على القانون التجاري وخاصة فيما يخص السجل التجاري ، استحداث الاطار القانوني للمؤسسات المتوسطة و الصغيرة ، اصدار بعض الاحكام الجبائية ، اعتماد الوكلاء لدى مصالح الجمارك ومنح رخص الاستيراد للمتعاملين الخواص و هذا من شأنه ان يمهد للتحرير التدريجي للتجارة الخارجية .

إجراء تغيرات هيكلية في مجال السياسة النقدية وذلك بصدور قانون النقد و القرض الذي يرمي إلى التخلص من مهمة التمويل المباشر للمؤسسات العمومية وفتح الفضاء الجزائري إلى اعتماد المؤسسات المالية الأجنبية كما ان هذا القانون يهدف إلى الحد من توسع القرض الداخلي والعمل على جلب الموارد الادخارية وعدم اللجوء إلى اصدار النقد . وذلك للتخفيف من معدل التضخم حيث تحرير اسعار الفائدة الدائنة و والمدينة 20 % ورفع سعر اعادة الخصم مع إنشاء سوق مشتركة بين البنوك .[1]

أهم مبادئ هذا القانون :

- منح البنك المركزي الاستقلالية التامة
- اعطاء أكثر حرية للبنوك التجارية في المخاطرة ومنح القروض للأشخاص والمؤسسات
- تناقص إلتزامات الخزينة العمومية في تمويل المؤسسات العمومية.
- محاربة التضخم ومختلف اشكال التسربات
- وضع نظام مصرفي فعال من اجل تعبئة وتوجيه الموارد
- وضع هيئة جديدة على رأس المنظومة المصرفية تسمى " مجلس النقد والقرض "
- السماح بإنشاء بنوك تجارية أجنبية منافسة تنشط وفق قوانين جزائرية

[1] مدني بن شهرة ، نفس المرجع السابق ص 47.

ان مدة الاتفاق المقدرة بسنة لم تكن كافية من اجل استقرار الاقتصاد الجزائري بحيث انه من خلال هذه المدة سجلت ارتفاع الإيرادات الجبائية بالنسبة لإجمالي الناتج الداخلي من 27.6% سنة 1989 إلى 28.4% سنة 1990 وتقليص الطلب الإجمالي بعد فرض بعض القيود على الواردات ، تراجع حجم الإستثمارات العمومية ، استهلاك احتياطي الصرف من 8.6 مليار دولار إلى 0.73 مليار دولار نتيجة تخفيض خدمة الدين مع زيادة المديونية الخارجية بحيث انتقلت من 26.859 مليار دولار سنة 1989 إلى 28.379 مليار دولار سنة 1990 كما انتقل معامل السيولة النقدية من 83.68 % سنة 1988 إلى 52% سنة 1991 .[1]

اتفاق الإستعداد الائتماني الثاني (1991/06/03) :

تم الاتفاق على الإستعداد الائتماني الثاني بين صندوق النقد الدولي و الجزائر بتاريخ 03 جوان 1991 حيث تم تحرير رسالة في 1991/04/27 تم بموجبه تقديم 300 مليون وحدة حقوق سحب خاصة مقسمة على أربعة شرائح كل شريحة بمبلغ 75 مليون وحدة حقوق سحب خاصة

- الشريحة الأولى جوان 1991
- الشريحة الثانية سبتمبر 1991
- الشريحة الثالثة ديسمبر 1991
- الشريحة الرابعة مارس 1992

حيث الشريحة الرابعة لم يتم سحبها لعدم احترام الحكومة آنذاك محتوى الاتفاقية المبرمة مع صندوق النقد الدولي إذ قامت الحكومة بإجراءات لمحاولة امتصاص الغضب الاجتماعي اذ شكلت اعباء على الخزينة

اهداف اتفاق الإستعداد الائتماني الثاني :

- تقليص من حجم تدخل الدولة في الاقتصاد ، وترقية النمو الاقتصادي عن طريق تفعيل المؤسسات الاقتصادية العمومية منها و الخاصة ، بحيث هذه الأخيرة ان تسعى لتوزيع صادراتها قصد التحقيق من هشاشة التوازن الخارجي

[1] بلمقدم مصطفى، أبو شعور راضية (تقييم أداء المنظومة المصرفية الجزائرية)، مطبوعة ملتقى ، (المنظومة المصرفية الجزائرية والتحولات الاقتصادية، واقع وتحديات) ، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف ، الجزائر ، 14، 15 ديسمبر 2004 .

- تحرير التجارة الخارجية والداخلية ، من خلال العمل على تحقيق قابلية تحويل الدينار
- ترشيد الاستهلاك والادخار عن طريق الضبط الاداري لأسعار السلع والخدمات و كذلك أسعار الصرف و تكلفة النقود

و لتحقيق هذه الاهداف قامت الحكومة بوضع مجموعة من الإجراءات:

الإجراءات النقدية تنحصر فيمايلي :

- تخفيض الدينار قصد التقليص من الفرق الموجود بين أسعار الصرف الرسمية وأسعار الصرف السوق الموازي على ان لا يتجاوز هذا الفرق 25%
- تعديل المعدلات المطبقة في اعادة التمويل حيث رفع معدل الخصم في اكتوبر من 10.5% إلى 11.5% ، رفع المعدل المطبق على كشوف البنوك من 15% إلى 20% وتحديد سعر تدخل البنك الجزائر على مستوى السوق النقدية ب 17%
- تأطير تدفقات القرض للمؤسسات المختلة غير المستقلة
- استمرار سلبية معدل الفائدة الحقيقي
- ارتفاع التكلفة المتوسطة لإعادة التمويل لدى البنك الجزائر إلى 14%
- توسع اعادة التمويل لدى البنك الجزائر بنسبة 66%
- توسع القروض المقدمة للاقتصاد بنسبة 31.90 % رغم إجراءات التطهير المالي للبنوك و المؤسسات
- تقليص النفقات العامة ، تسيير و تجهيز و رفع الأسعار للوصول إلى رصيد موجب للخزينة 31.8 مليار دينار [1]

اتفاق الإستعداد الائتماني الثالث (أفريل 1994) :

لجأت الجزائر للمرة الثالثة إلى مساعدات من الصندوق الدولي من اجل النهوض باقتصادها و تجاوز الأزمة الحادة التي تمر بها ، والتي زادت من حدة الاختلالات الهيكلية ، وقد جاء هذا الاتفاق بعدما أخذت الحكومة مكان الحكومة الماضية الذي اوقف التعامل مع الصندوق النقدي الدولي ، كما طغت

[1] علي حمزة (فعالية السياسة النقدية و المالية في الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر) " رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية غير منشورة " جامعة الجزائر ، 2001 / 2002 ، ص 335 .

عدة عراقيل و قيود واقفة أمام اعادة التوازن الداخلي والخارجي ، مما أفضى بالسلطات الجزائرية إلى إبرام برنامج تصحيح مع صندوق النقد الدولي لمدة سنة تغطي الفترة من 1 أفريل 1994 إلى 31 مارس 1995 ويمكن إبراز هذه العراقيل على النحو الأتي :

- حجم خدمات الدين المرتفع ، حيث بلغت خدمة الدين مبلغ 9.3 مليار دولار أمريكي مقابل عائدات الصادرات الكلية التي تبلغ 9.8 مليار دولار أمريكي سنة 1993
- حدة مشاكل البطالة 1.5 مليون عاطل في ظل المعدل المرتفع للنمو السكاني المقدر ب 4% سنويا ونتيجة لذلك انخفاض مستوى الاستهلاك
- تطبيق استراتيجية اقتصادية جديدة فحواها التعجيل بالتحول نحو اقتصاد السوق من اجل تدعيم تحسين الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية الخارجية
- شهد القطاع الزراعي خلال سنة 1993 حالة جفاف ، و انخفاض إثر ذلك الإنتاج الحقيقي في القطاع الزراعي بمعدل 4%

عجز الخزينة المتضمن مخصصات صندوق التطهير للمؤسسات العامة الذي سجل 9.2% من الناتج المحلي ، مقارنة ب 1.3 سنة 1992 الشيء الذي أدى إلى :

- نمو الكتلة النقدية ب 21.2%
- انخفاض الإنتاج الكلي ب 2.5% في 1993
- انخفاض الاستهلاك الفردي ب 6.4 سنة 1993

اهداف الاتفاق :

- تتمثل هذه الاهداف الماكرو اقتصادية في النمو على اساس مستقر و مقبول
- تحقيق استقرار مالي (تخفيض من التضخم)
- إنشاء فرص العمل
- بناء سكنات
- مساعدة الشبكة الاجتماعية الضعيفة

الإجراءات المتخذة لتحقيق الأهداف :

- اعادة الاعتبار للأسعار الحقيقية بتخفيض الدينار
- تحرير نظام التجارة الخارجية
- التحفيز على الطلب الداخلي وهذا بواسطة السياسة الميزانية و التنفيذية
- تكييف سعر الصرف على أساس 36 دينار للدولار الأمريكي
- تدعيم عودة النمو بإنماء القطاع الفلاحي وقطاع البناء وهذا بالاستعمال الأوسع لطاقة الإنتاج في القطاع الإنتاجي
- التحكم في سياسة الميزانية و السياسة النقدية بصفة محكمة و تعزيز و تعميق الإصلاحات الهيكلية [1]

اتفاق القرض الموسع (ماي 1995 – ماي 1998) :

وافق صندوق النقد الدولي على تقديم قرض للجزائر ، ويندرج في إطار الاتفاقيات الموسعة للقرض ، ويمتد هذا الاتفاق لمدة ثلاث سنوات بدءا من 22 ماي 1995 إلى غاية 21 ماي 1998 ، وقد حدد مبلغ هذا الاتفاق ب 1.169,28 مليون وحدة حقوق سحب خاصة أي 127,9 % .

وقد جاء هذا الاتفاق الموسع إثر نهاية البرنامج الذي تم عقده مع صندوق النقد الدولي لمدة 12 شهرا بصفة مرضية للصندوق ، كما أن حكومة الجزائر تنتظر طلب إعادة الجدولة لالتزاماتها كع أعضاء نادي باريس و المتعلقة بخدمة الديون المتوسطة وطويلة الأجل التي حل ميعاد استحقاقها خلال فترة البرنامج ، وقد احتوت الرسالة المحررة يوم 30 مارس 1995 على مذكرة بالسياسات الاقتصادية والمالية للجزائر

ما يلي :

- شروع الجزائر مع نهاية سنوات الثمانينات في سلسلة من الإصلاحات الاقتصادية لأجل تحويل الاقتصاد الجزائري إلى نظام اقتصاد سوقي حر رغم ان هذا الأمر عرف تراجعا في سنوات 1992 و 1993 حيث أحدثت القيود الخارجية والصرف و الضغوط الإجتماعية بصرامة سياسة الميزانية و هو ما أدى إلى اللجوء إلى عقد الاتفاق مع بداية شهر مارس 1994 .

[1] علي حمزة ، نفس المرجع السابق ص 338 .

- سماح البرنامج بإحداث نمو محسوس في انفتاح الاقتصاد الجزائري على الاقتصاد العالمي و بداية الاستجابة لحاجيات السكن .[1]

تمثلت المحاور الكبرى في هذا البرنامج في :

- إنشاء سوق بين البنوك بالعملة الصعبة و إنشاء مكاتب الصرف ابتداء من جانفي 1996
- تخفيض الضريبة الجمركية بنسبة 50% كحد أقصى
- تحرير الأسعار وإعادة إصلاح دعم أسعار الفلاحة
- ترشيد تسيير النفقات و تقليص الأجور و الحد من الزيادة في العملة
- إنشاء الصندوق الوطني للتشغيل الخاص بالشباب و ذلك بالتعاون مع الصندوق والبنك الدوليين ، ووضع نظام التأمين والبطالة لاسيما بعد اعتماد فكرة تسريح العمال و التقاعد المبكر و معدلات البطالة المتزايدة
- تحرير الأسعار ورفع الدعم النهائي على أسعار الحبوب والحليب و إصلاح النظام العقاري الخاص بالقطاع الفلاحي
- تحرير التجارة الخارجية وتخفيض الرسوم الجمركية

بالرغم من التقدم المحسوس غير التام بداية من بعض الأشهر سمحت الاستراتيجية الاقتصادية الجديدة المكيفة من طرف الحكومة للاقتصاد الجزائري بالاستمرار في محاربة المشاكل الحقيقية بصفة خاصة ، إذ ان الاقتصاد الجزائري لايزال رهن قطاع المحروقات وهذا بصفة شبه كلية لمجموع إيرادات الصادرات .

لجأت الجزائر إلى صندوق النقد الدولي نتيجة لتفاقم حجم الديون الخارجية و ما ترتب عنه من آثار و مشاكل ، لكن نتائج هذه الاتفاقات كانت عكس ما كان مرجوا منها إلا بعض التحسينات الطفيفة ، فأصبحت الجزائر تعاني من التبعية الاقتصادية وهذا ما ينتج عنه اضطرابات اجتماعية فتفاقم الفقر و زادت حدة البطالة ، كما أن إجراءات تخفيف العملة أدت إلى تدهور القدرة الشرائية للمواطن الجزائري ،

[1] علي حمزة، نفس المرجع السابق ص 340 .

بالإضافة درجة الانفتاح التجاري مكنت الاستثمار الأجنبي من السيطرة على الاقتصاد الوطني و ذلك نظرا للمنافسة غير المتكافئة بينه و بين الاستثمار المحلي [1]

2-4-2- الخوصصة واقتصاد السوق :

إن الحديث عن الخوصصة و اقتصاد السوق بالنسبة للمؤسسات الجزائرية يجعلنا نتطرق إلى الأسباب التي أدت إلى اعتماد هذا النوع من النظام الاقتصادي و منها :

- التحولات العالمية التي فرضتها الدول المتقدمة على البلدان الفقيرة ، فهو إذن تغيير حتمي و ضروري مفروض من الخارج ، خصوصا البنك الدولي و صندوق النقد الدولي ، من أجل تحويل مؤسسات القطاع العام و بيعها للقطاع الخاص.
- ضعف أداء القطاع العام من خلال الأخطاء المرتبطة بسياسة التشغيل أين تم التركيز على تحقيق الأهداف الاجتماعية ، دون التفكير في النتائج المحتملة على هذه السياسة
- فشل التجربة التنموية التي اعتمدتها الجزائر بدءا من سياسة التسيير الذاتي للمؤسسات ، حتى عملية استقلالية هذه المؤسسات فقد وجدت عدة نقائص في هذه التجربة التنموية .

و الدخول في مرحلة الخوصصة ، تمهيدا للاقتصاد الحر كان الهدف منه :

- الانتقال و بسرعة من اقتصاد مخطط مركزيا مسير إداريا إلى اقتصاد حر مبني على المنافسة النزيهة و الحرة ، ومن تجارة مقيدة بالاحتكارات إلى تجارة محررة من العراقيل الإدارية و الحواجز البيروقراطية إلى فتح المجال واسعا أمام المبادرات الحرة الفردية والجماعية في شتى الميادين
- تسهيل وتطوير حركة نقل رؤوس الأموال و الأشخاص و الممتلكات بين مختلف أقاليم الدول ، قصد الاستثمار فيه وبكل جدية

لذا لابد من اقتناع الغالبية العظمى من حكومة و أفراد مؤسسات ، بضرورة التأقلم مع هذه الإصلاحات و التحولات العالمية الراهنة ، و العمل الجدي و الفعال على تجسيد ذلك في أرض الواقع ، باعتباره محصلة لنتائج حتمية أفرزت من قبل المحيط الدولي الجديد مع ضرورة تغيير الذهنيات ، التي تربت

[1] عبد الجليل هجيرة ،" **العوامل المؤثرة في التنافسية الإقتصاد الجزائري** " ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في مالية دولية ، جامعة آبي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2017/2016 ، ص 74 .

في القطاع العام ، ومصالح الأفراد و الجماعات في داخل القطاع العام و خارجه التي استفادت منه وحققت مآربها .[1]

وعليه نجد أن الدولة الجزائرية وضعت مراسيم وقوانين حتى تتكيف وتتماشى والآليات الجديدة، في ميدان الاقتصاد الحر المفتوح على كل الاحتمالات مثل إصلاح منظومة البنوك وتخفيض الحواجز الجمركية، واستعادة الاستقرار الأمني والسياسي، ومباشرتها في جلب الاستثمارات الوطنية والأجنبية التي كانت محتكرة من قبل الدولة .

وهنا استوجب على الدولة، توجيه المسعى الاقتصادي نحو عدة أولويات منها:

-**تعزيز الإطار العام لسير الاقتصاد الوطني** : ويتمثل في إضفاء الوضوح و التماسك على أهداف الإصلاحات الهيكلية و التنظيمية ، وجعلها أكثر انسجاما و إنجازها بعزم ، مع التزود بالوسائل التي تنتج التحكم في تنفيذها ، مع توفير الشروط اللازمة للتحكم في النفقات العمومية وفعاليتها ، وفي هذا السبيل يتعين تطوير الأعمال ، بهدف إزاحة التكاليف الباهظة الناجمة عن قلة نضج المشاريع ، و افتقارها للتنسيق ، وقلة الاهتمام بصيانة الاستثمارات العمومية ورعايتها ، انتهاج الصرامة الكفيلة بتفادي كل أنواع التبذير ، وتقليص نفقات مراسيم الدولة ، و مثل هذا المطلب تمليه الأخلاقيات نظرا للصعوبات الاجتماعية .

كذلك لابد من إدخال تعديلات على المنظومة الجبائية ، بغية توسيع الوعاء الجبائي حتى يشمل مكامن لم يسبق بعد استغلالها .

كما يجب محاربة كل مظاهر التحجر البيروقراطي ، التي تنقل حركة الاستثمار ، و ذلك بالعمل على مستوى الإدارة ، بدعم الكفاءات ، و إدخال التكيف مع طرق التسيير الجديدة ، من خلال تدابير تجديد التكوين ، و اعتماد وسائل المراقبة الفعالة وتفكيك الاحتكارات المتطفلة ، التي تساهم في الإخلال بمجرى المنافسة و تثبيط الاستثمار وطنيا كان أم أجنبيا.

-**تشجيع الاستثمار الخاص**: للاستثمار الخاص سواء كان وطنيا أم أجنبيا، دور في الإسهام المحسوس، على المدى القريب-للتنمية الوطنية، من خلال خلق مناصب شغل جديدة، وجلب تكنولوجيا متقدمة، لذا

[1] فاطمة الزهراء مكلاتي ، نفس المرجع السابق ص 90 ، 91.

وضعت الجزائر ظروفا مواتية لذلك مثل: تحرير إطار نشاط الاقتصاد الوطني، وخلق مناطق النشاط الصناعي الحرة، ووضع عدة هياكل وأسس قانونية موجهة للاستثمارات، من أجل تشجيعها وترقيتها. إضافة إلى تخليص تشريع العمال من التصلبات والعراقيل البيروقراطية، كما أوجدت الجزائر سوقا هاما من الإطارات المؤهلة والقادرة علميا، ومكونة أكاديميا وتقنيا، كيف لا والجزائر تحتوي على عدة جامعات وكليات، مدارس عليا ومعاهد متخصصة، إضافة إلى مراكز التكوين المهني، والتي يتخرج الطلبة منها سنويا المئات من الطلبة في جميع التخصصات، وهؤلاء الطلبة مكونون بطريقة علمية بحتة من خلال الجانب النظري والجانب التطبيقي، فالجزائر تحتوي على أكبر الجامعات، والمدارس الوطنية، والمعاهد التكوينية المتخصصة.[1]

– إعادة هيكلة القطاع العمومي الاقتصادي وإنعاشه:

يشكل القطاع العمومي الاقتصادي جهازا له قيمته وقدرته التقنية والصناعية المعتبرة، ثم إنه بغض النظر عن الأوضاع التي يمر بها القطاع العمومي ، تعد خصائص السوق الجزائرية، وموقع الجزائر الجغرافي، والروابط التي نسجها القطاع العمومي من قبل، كلها عوامل من شأنها أن تكمن هذا القطاع، من أن يجد لدى الشركاء الأجانب، منفذا إلى السوق الدولية، بغية تحقيق قدراته على التكيف التكنولوجي والتجارة الخارجية، غير أن القطاع العمومي الاقتصادي، يعاني من صعوبات في إظهار مكانته، بسبب اختلالات عميقة في سيره الداخلي، ونقائص على مستوى الإطار الوطني المحيط به على حد سواء. لكن لم يسمح تنفيذ المخططات، لحد الآن، بحمل المؤسسات العمومية على وظيفتها الأساسية، فتعدد الوظائف الثانوية، مازال يفرز في الغالب أشكالا من التبذير،

هذا ما أدى إلى تبعثر جهود الوظيفة التأطيرية. كما أدى كذلك التردد وغياب الرؤية الشاملة المنسجمة، فيما يتعلق بكل من إعادة الهيكلة والخوصصة إلى المبالغة، الأمر الذي أضر بحسن تدبير عمليات إعادة التأهيل الضرورية، إضافة إلى أن الصيغة الجديدة المعتمدة لتنظيم المؤسسات العمومية، لم تسمح دائما بترقية الكفاءات، والحصول على الأنماط اللازمة في مستوى أجهزة التوجيه والمراقبة والتسيير، كما أن الكيفيات الجديدة المتبعة في العلاقات مع السلطة العمومية، من خلال صناديق المساهمة، ثم بعدها

[1] فاطمة الزهراء مكلاتي ، نفس المرجع السابق ص 91 ، 92 ، 93 .

الشركات القابضة، لم تسمح بتخليص المؤسسات كليا من ضغوط الوصاية، لذلك ينبغي أن تواصل إعادة هيكلة القطاع العمومي المؤهلة والقادرة على الإبداع، لضمان حسن

التكيف مع المتطلبات الجديدة للاقتصاد الحر، لذا لابد من العمل الجاد، خاصة لبعض المؤسسات التي تمتاز بالحيوية والربحية والتنافسية.[1]

ظاهرة تسرب الإطارات في الجزائر:

إن ظاهرة تسرب الإطارات، مشكلة جديدة العهد في الجزائر، ظهرت نتيجة دخول القطاع الخاص والاستثمارات الأجنبية للجزائر، وهذا نظرا للمزايا والحوافز التي توفرها الشركات الخاصة، للإطار الجزائري، الذي تعلم وتكون بفضل استثمارات الدولة في العنصر البشري، وبفضل مجانية التعليم من الطور الابتدائي إلى المستوى الجامعي، إضافة إلى التجربة المهنية التي اكتسبها في القطاع العام، وعليه نجد أنه من أسباب تسرب الإطارات من القطاع العمومي إلى قطاع خاص وطني أم أجنبي مستثمر، هناك سببين رئيسيين هما:

أ. عوامل الجذب:

لعل البعد الأول لعوامل الجذب، هو ما تنطوي عليه من تأثير على الكفاءات والإطارات الاقتصادية والعلمية العالية، إذ أن لهذه الإطارات القدرة الكافية على إدارة نظم الإنتاج والتنافسية داخل هذه المؤسسات، والدور الإبداعي الذي تقوم به لدفع المؤسسة للتنافس على عدة أصعدة، سواء كانت داخلية أو خارجية. كما نجد أبعادا أخرى لعوامل الجذب مثل: المرتبات والحوافز المغرية، سواء كانت مادية أو معنوية، مع توفير ظروف العمل الأمثل، خاصة في المؤسسات الكبيرة، التي تدار بكفاءة ولديها رؤية واضحة للاحتياجات الخاصة بموظفيها، من أصحاب الكفاءات العالية، إذ بمقدور المؤسسات الخاصة الكبيرة، جذب الكفاءات المؤهلة وإعطائها مناصب وظيفية تتناسب مع كفاءتها، ووضع كل الثقة فيها من قبل قادة هذه المؤسسات من أجل تقديم وإعطاء الإطار كل ما يملك لهذه المؤسسة واعتباره كشريك وكصديق من قبل قائد المؤسسة.

ب. عوامل الطرد:

[1] فاطمة الزهراء مكلاتي ، نفس المرجع السابق ص 94 ، 95.

إن عوامل الدفع بالنسبة للإطارات والتي تحملها على التسرب والهروب كثيرة ومتعددة، خاصة بالنسبة للجزائر. إذ كنا نأخذ على الإطارات المتسربة، عدم بذلها للجهد الكافي حتى تندمج في مؤسساتها، فمن الممكن أيضا أن نأخذ على هذه المؤسسات ذاتها، أنها تلفظ هذه الكفاءات نتيجة جمودها الثقافي بالنسبة لقادة هذه المؤسسات، كذلك العوامل الاجتماعية والسياسية، تساهم بقدر كبير في هروب الإطارات وتسربها، لذا فمن الضروري تحليل أعمال المؤسسات التي تبدو عاجزة عن الاحتفاظ بالإطارات الكفأة، إن لم تكن هي بدورها تسعى إلى إقصائهم عن عمد، إضافة إلى وجود المحسوبية والعقليات المتحجرة والفساد.

وعليه نجد أن العوامل الخاصة بدفع الإطارات للهروب نحو مؤسسات خاصة أو مستثمرات أجنبية بالجزائر، ترجع إلى فترة التصنيع، وتكوين القوى البشرية، وطبيعة السلطة ونظام القيادة داخل المؤسسات العمومية الجزائرية، بحيث شهدت الجزائر في أعقاب الاستقلال حركة صعود إلى أعلى، لطبقة كاملة من الموظفين المهنيين، إلى مناصب عليا في السلطة، وكان الغرض آنذاك، هو ملء الفراغ الناجم عن رحيل الفرنسيين بالرغم من أن معظمهم كان يفتقر إلى المهارات الفنية، التنظيمية والإدارية، التي تتطلبها وظائفهم الجديدة، ومع ذلك، بدأ هنا الهيكل الجديد للقيادة يتبلور سريعا، وجاهد الذين حصلوا على هذه المناصب من أجل بقائهم فيها، بكل وسيلة ممكنة، وبذلك عمدوا، عن قصد أو غير قصد، إلى سد سبل الترقية أمام الذين يقفون وراءهم في السلم الوظيفي، وخاصة أولئك الأصغر سنا، والأفضل تدريبا منهم. وقد أدى ذلك بالطبع، إلى شعور بالاستياء لدى هذه الفئة الشابة المثقفة والمتعلمة وخريجة الجامعات والمعاهد المتخصصة، أدى بدوره إلى حركة تنقل واسعة على المستوى الأفقي بين جيل الشباب، وحاول هؤلاء الموظفون الذين اكتسبوا مناصب عليا وأصبحوا قيادات ومسؤولين لمؤسسات عمومية، تبرير ذلك، بالحديث عن النوعية الضعيفة لخريجي مؤسسات التكوين والمعاهد الوطنية، وأن هؤلاء الشباب ليسوا على مسؤولية كبيرة، وليسوا كذلك محل ثقة، وهذا الادعاء زائف، والدليل على ذلك هو السهولة التي يلتحق بها الشباب ويندمجون في أرقى المعاهد العليا، وعند تخرجهم قد يحصلون على مناصب وظيفية في مؤسسات خاصة، ويثبتون قدرتهم وجدارتهم لو توفرت لديهم القيادة الرشيدة، وظروف العمل المواتية، والعقليات المرنة والسهلة، التي تتكيف وتندمج مع كل تغيير أو تطور يحصل.

ان ظاهرة هروب الإطارات نحو القطاع الخاص تعد بمثابة خطف بكل بساطة للثورة البشرية النوعية النادرة في المؤسسات العمومية، ويعدّ إضعافا لها وفشلا يجبرها على إيجاد بدائل للتأقلم مع التغييرات التي تحدث على المستوى العالمي .[1]

3) الإجراءات المتعلقة بتحرير السوق

ويتعلق الأمر بالبحث عن إعادة التوازن للأسعار النسبية، بهدف تقليص الاختلالات المالية الداخلية. فالإجراءات المتخذة تستهدف الضغط على الاستهلاك وبالتالي الطلب الداخلي، على أن يتم توفير الشروط المالية اللازمة لتحريك العرض. هذا بالنسبة للإجراءات في المدى القصير (المدى الزمني يصل إلى السنة). الإجراءات المكملة، تتطلب تطبيق برنامج تعديل هيكلي في مدى متوسط 3(إلى 4 سنوات)، تستهدف من جهتها إعادة بناء هياكل الاقتصاد، وذلك بغرض تهيئة الظروف لاشتغال اقتصاد السوق .

3-1- الإطار التنظيمي والقانوني :

ارتبطت الإجراءات الأولى لتحرير الاقتصاد بسلسلة من القوانين، يتم إقرارها بداية من جانفي 1988 وذلك بعد سنتين من التحضير، ويتعلق الأمر بـ

3-1-1- قانون توجيه المؤسسات العمومية:

وقد سمح بالتفريق القانوني بين مختلف المؤسسات، في أربعة أصناف:

أولا: المؤسسات العمومية الاقتصادية:

وتأخذ استقلاليتها ويتم إخضاعها لقواعد التجارة والسوق، رغم أن رأسمالها ملك للدولة. تسيير الأسهم المكونة لرأسمالها يضمن من طرف صناديق المساهمة، التي تأخذ صفة متعامل مالي تقوم بتسيير محفظة الأسهم لأكثر من 900 مؤسسة، في صالح الدولة .

ثانيا: المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري:

[1] فاطمة الزهراء مكلاتي ، نفس المرجع السابق ص 95 ، 96 ، 97 .

مثل سونلغاز والشركة الوطنية للسك الحديدية والتي تأخذ نشاطاتها طابعا شبه عمومي، وتعمل حسب علاقات تعاقدية مع الدولة .

ثالثا: المؤسسات العمومية المحلية:

تم توجيهها للاستقلالية هي أيضا، ودلك بعد إخضاعها للتطهير خاصة في ميدان البناء والأشغال العمومية، أي 827 مؤسسة من إجمالي 1250مؤسسة .

رابعا: المؤسسات العمومية غير المستقلة:

وهي مؤسسات استراتيجية يتم توجيهها لإعادة الهيكلة أساسا .

3-1-2 التخطيط:

بعدما كان التخطيط هو مركز القرار الاقتصادي فيما يخص التسويات الماكرو-اقتصادية للبلاد، أصبحت الآلية ينحصر عملها في إطار قانون 1988 :في

أولا، التقديرات المتوسطة والطويلة الأجل، ووضع المخططات السنوية في إطار الميزانية الاقتصادية التي تأخذ طابعا إلزاميا عموميا فيما يخص نفقات الدولة وأولوياتها الاقتصادية؛

ثانيا، تحضير ومتابعة ميزانية التجهيز، بالنسبة للدولة

ثالثا، تحديد النشاطات ذات الأولوية والمناطق التي يتم ترقيتها في إطار تطبيق قانون الاستثمار الجديد.

رابعا، برمجة استثمارات المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري، وكذا لـ 22مؤسسة الموجهة لإعادة الهيكلة .

إن إصلاح المؤسسة الاقتصادية ونظام التعديل، لم يسمحا ببروز السوق كآلية للتعديل الذاتي. كان يجب انتظار صدور قانون النقد والقرض، من أجل أن تظهر التوجهات الليبرالية للإصلاحات الاقتصادية للبلاد .

3-1.3 قانون النقد والقرض:

يمنح القانون لبنك الجزائر استقلاليته في إدارة السياسة النقدية، ويضعه في مركز النظام البنكي ومعدلا لنشاطه وضامنا لعلاقاته داخليا وخارجيا. ويمنح

القانون، الضمانات اللازمة لعمل الاستثمارات الأجنبية، ويشكل بذلك أساسا لقانون الاستثمار الجديد لـ 1993 .

وهكذا، فإن تحرير الميكانزمات الاقتصادية الداخلية المتمثلة في الأسعار ومعدلات الفائدة والقروض، تبعها تحرير للميكانزمات الخارجية، من حيث حركة رؤوس الأموال والتجارة الخارجية. [1] وهنا، فالتعليمات الصادرة من قبل بنك الجزائر، خلال الثلاثي الأول من 1991، سمحت بوضع حد للتسيير الإداري للموارد بالعملة الصعبة وكرست حرية التدخل في الأسواق الخارجية فيما يتعلق بالاستثمار، لم تسمح إجراءات قانون النقد والقرض بأن تحل بشكل واضح انشغالات المستثمرين، خاصة منهم الأجانب، فيما يتعلق بـ: الضمانات التي يتم منحها، والامتيازات، وكذا في ميدان تبسيط إجراءات منح الاعتماد وبذ. لك، فإن الآثار لم تصل إلى مستوى الطموح، حيث أن الانفتاح لم يؤدي إلى تحريك إيجابي للاقتصاد، الشيء الذي دفع إلى البحث عن حلول هيكلية لأزمة اعتبرت هيكلية، حيث لا يخرج ذلك عن اعتبار أنه يجب تعميق الاتجاه نحو اقتصاد السوق، وهو ما يتعمق بمناسبة طرح قانوني التجارة والاستثمار الجديدين

3-1-4 قانون التجارة:

التغييرات التي طرأت على قانون التجارة، في صيغة الإصلاح للعام 1993مست التسوية القانونية إفلاس الشركات و إعادة النظر في قانون الشركات مع العمل على حماية المقرضين إدخال وسائل تسوية تجارية جديدة كاستعمال وصول الأمان العمل على حماية المقرضين le warrant ونشاطات جديدة مثل الفاكتورينغ [2] ، التغيير الأكثر دلالة، هو ما تعلق بملكية المؤسسات العمومية الاقتصادية التي أصبحت تخضع لقواعد القانون الخاص، مما يؤدي إلى نتيجتين: أملاك المؤسسات تصبح قابلة للتنازل، ومفتوحة من الناحية القانونية لأي شخص يملك صفة التاجر، ثم أن المؤسسة العمومية الاقتصادية، يمكن أن تحال على الافلاس

[1] Mohamed Terbeche (Pdg Bna) : La démarche vers l'économie de marché, les nouvelles perspectives, contribution au forum des hommes d'affaires algériens résidents à l'étranger, Alger 22-24 oct. 1994.

[2] Ibid .

3-1-5- قانون الاستثمار:

ركز القانون الجديد للعام 1993 على أهمية تشجيع الاستثمار، من خلال وضع قواعد تتسم بالشفافية والتسهيلات وفي منح الضمانات والامتيازات المختلفة، كإطار لتدخل المستثمرين في السوق الوطنية. ثم، يحدد القانون أطرا واسعة للشراكة بين مختلف أنواع رؤوس الأموال الوطنية العمومية والخاصة والأجنبية .

وبتوافق كامل مع قانون التجارة، يسمح قانون الاستثمار للمستثمرين الخواص، الوطنيون والأجانب، بأن يحلوا محل الدولة أو أن يشتركوا معها في المجالات المفتوحة للشراكة، وذلك في شكل خلق مشاريع جديدة، أو توسيع القدرات، أو إعادة تنظيم وإعادة هيكلة بواسطة مساهمات في رأس المال أو بالتجهيزات. كما يلح القانون على عدم التفريق بين المستثمر المقيم والمستثمر غير المقيم .ويتم تعميق ما جاء في قانون الاستثمار، بإجراءات قانون المالية التكميلي للعام 1994 ، التي تسمح بإمكانية التنازل عن أسهم شركات القطاع العام، مما ينهي التغيير المؤسساتي، الذي يمنح الحرية للاستثمار الأجنبي، ويسمح بالشراكة بين مختلف أنواع رأس المال، مما يعني أن السوق أصبحت مفتوحة ولا تميز بين المتعاملين[1]

3-1-6- الجباية:

اعتمدت قواعد الجباية الجديدة، على إعادة بناء النظام الجبائي حسب قاعدتي الشفافية والبساطة. لقد أصبحت مختصرة في الرسم على القيمة المضافة والضريبة على أرباح الشركات والضريبة على الدخل الاجمالي .

3-1-7- تحرير التجارة الخارجية:

شكل احتكار الدولة للتجارة الخارجية، مبدءا دستوريا وأساسا للنظام الاشتراكي. وقد ارتبط الاحتكار العمومي بالنظام الوطني للتخطيط، والاحتكار تم توزيعه على المؤسسات العمومية الاقتصادية، في صورة رخص للتصرف في عمليات الاستيراد أساسا، وذلك حسب دفتر شروط .

الرغبة في الانتقال إلى اقتصاد السوق، دفع السلطات العمومية، من خلال القانون 90-16 والمنشور 63 لـ 20 أوت 1990 لوزارة التجارة والتسوية 90-40 لبنك الجزائر، إلى القبول بإنشاء شركات وطنية

[1] Ibid

أو أجنبية للاستيراد والتصدير في صيغتي التمثيل وتجارة الجملة. هذا الإجراء واجه ثلاثة مشاكل. الأول، يتعلق بمصاعب تمويل التجارة الخارجية، مما دفع المتعاملين نحو التزود بالعملة الصعبة من السوق الحرة الموازية. الثاني، وجود قائمة مسبقة للمواد المسموح استيرادها. الثالث، الربط بين حصول الأجانب على الاعتماد للاستيراد والتصدير والتزامهم بالاستثمار في الإنتاج بالجزائر، وهو الإجراء الذي انتقد من قبل صندوق النقد الدولي . [1]

الجزائر تلتحق رسميا بالتبادل الحر أثناء مفاوضاتها مع صندوق النقد الدولي في 1991لإبرام الاتفاق الثاني (اتفاق التثبيت)، وذلك من خلال إصدار المرسوم التنفيذي 91-37الذي يضع حدا نهائيا لاحتكار الدولة للتجارة الخارجية. ولكن، وفي ظرف اتسم بعدم كفاية التمويل بالعملة الصعبة، فالتخلي عن الاحتكار العمومي لم يسمح بالانتقال إلى المنافسة و إلى تحريك التبادل الدولي .

3-1-8- تحرير الأسعار:

يتم إقرار نظام جديد للأسعار يأخذ بالاعتبار قوى السوق، من خلال إصدار القانون 89-12 لجويلية 1989، في أعقاب اتفاق "ستاند باي" مع صندوق النقد الدولي لـ 30 ماي 1989، حيث يتم العمل بنظامين: الأسعار المنظمة (الإدارية) والأسعار الحرة. من خلال هذا النظام، يتم استهداف توجيه أحسن للموارد، وتوسيع العلاقات السوقية والاتجاه نحو المنافسة . بالنسبة للأسعار الإدارية، فتأخذ ثلاث صيغ. الأسعار المضمونة، وتطبق على أسعار الإنتاج لعدد من الفروع الصناعية، بهدف تشجيع الإنتاج الوطني وبالتالي إحلال الواردات (في الصناعة الغذائية مثلا). ثم هناك الأسعار المسقفة، وتستهدف دعم القدرة الشرائية للمواطنين (الخبز، الحليب، الزيوت الغذائية ..) وكذا النشاط الإنتاجي، على أن آليات للدعم يتم إقرارها في حال تأثر سلبي من هذه القرارات من قبل المنتجين. كما يتم العمل بهوامش مسقفة، على أن عدد المنتجات المعنية قد تقلص إلى أدنى حد ممكن، وذلك بطلب من صندوق النقد الدولي .

ويتم تطبيق الإجراء، على أنواع من المنتجات والخدمات (كالمنتجات الصيدلانية مثلا). بالنسبة للأسعار الحرة، فقد أخذت درجة من الاتساع تطبيق ا لشروط الهيئات المالية الدولية. وهنا، يتعين على

[1] Hocine Benissad, Algérie. De la planification socialiste à l'économie de marché Enag éditions, Alger, 2004, p.p , 99-100

المؤسسات التي تتعامل بالأسعار الحرة، أن تصرح فقط بأسعارها عند الإنتاج أو الاستيراد، وكذا التصريح بأي تغيير يطرأ عليها. في حين أن الموزعين المتعاملين بالأسعار الحرة فهم غير ملزمين بأي تصريح كان، إذ أن أسعارهم تكون كاملة الحرية، والسلطات العمومية تحتفظ بحقها في التدخل عن طريق التنظيم في حال التعسف في رفع الأسعار. لكن الملاحظ، في بداية التطبيق، أن الدولة لم تقرر أي تدخل كان لتنظيم السوق[1]

3-1-9- تقنين علاقات العمل :

يشكل تقنين علاقات العمل، صورة هامة في عملية الانتقال إلى اقتصاد السوق، حيث يسمح القانون 11 -90 بتغليب الطابع التعاقدي بين العمال المستخدمين، وهو ما يفتح المجال أمام إمكانية التسريح، لأول مرة، وذلك لأسباب اقتصادية. يسمح التوجه الجديد، بطمأنة المستثمرين الوطنيين والأجانب من حيث مراعاة وإمكانية البحث عن تقليص تكاليف اليد العاملة، بما يتطابق مع شروط المنافسة في السوق. هذه الوضعية، تسمح ببلوغ مرونة العمل كشرط للنشاط في إطار حرية السوق، وكخطوة للاندماج في مرحلة ثانية، في التقسيم الدولي للعمل . [2]

ويسمح الإطار القانوني الجديد، بتوسيع إمكانية الانتقال إلى اقتصاد السوق، وذلك بمناسبة تطبيق سياسة إعادة الهيكلة الصناعية والخوصصة.

4) واقع التحول نحو اقتصاد السوق ومستقبله في الجزائر

4-1- واقع التحول نحو اقتصاد السوق في الجزائر:

لقد تزامنت فترة التحول مع عدة صعوبات اساسية لم تساعد على نجاحه ولعل اهمها:

1) المديونية : والتي تؤدي الى اضعاف اقتصاديات الدول وتجعلها تابعة غير منتجة .

[1] Ibid , p.p , 70 , 71

[2] عبد القادر مشدال ، أثر إستراتيجية التصنيع على التشغيل بالجزائر ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية ، معهد العلوم الإقتصادية ، جامعة الجزائر، 1998 – 1999 ص 160 .

2) البيروقراطية :بمفهومها السلبي او كما يسميها البعض بالسرطان الإداري الذي يعيق الآلة الانتاجية.
3) عدم تقدم السياسات الاستثمارية :والتي من اهم اسبابها في عقد التسعينات عدم الاستقرار السياسي والامني وايضا الشروط القاسية للمؤسسات المالية الدولية خاصة BIRD_FMI
4) ضعف الانتاج المحلي :خاصة في الفترة الممتدة من 1999.1990 والتي تميزت بتراجع كبير (سلبي) وفي العديد من القطاعات.
5) عدم عقلانية الخوصصة وهذا بسبب حداثة التجربة والتعجيل في تطبيقها وميدانيا.
6) تغييب الشعوب : وهي من الأركان المهمة في عدم تقدم الدول والشعوب .

المديونية:

لقد لعبت دورا كبيرا في تكريس التبعية الاقتصادية وبالتالي فإن المديونية كانت عائقا حقيقيا تحول دون الانطلاقة الفعلية للدول النامية والمتخلفة . [1]

كما أن الاستدانة كن طرف FMI غالبا ما تكون قصيرة المدى مما يؤدي إلى عجز في خدمة الدين ينجر عنه التضخم خاصة بين الفترة الممتدة من شهر افريل 1994 إلى غاية مارس 1995 بنسبة 30% ...[2]

أما عن تزايد المديونية في الجزائر وصلت سنة 1997 إلى 34.5 مليار دولار وفي سنة 2000 وصلت إلى 38 مليار دولار ، وقد تراجعت إلى 26 مليار دولار حسب ما تشير إليه بعض الأوساط الإعلامية بسبب ارتفا ع أسعار البترول وما يزيد من حدة الآثار السلبية للمديونية بوجود ثلاث ظواهر وهي :

–مغالطة الشعوب العربية واقناعها بأن القروض تؤدي الى تحقيق التنمية ، رغم جسامة الخطأ في هذا الاعتقاد الى ان تهافت دول المغرب العربي على مصادر القروض ، اعتقادا منها ان المشاريع الإنمائية سيكون لها مردود اقتصادي واجتماعي اعلى من الفوائد التي ستترتب عنها ، وهي الفكرة التي روج لها

[1] الهادي خالدي ، **المرآة الكاشفة لصندوق النقد الدولي** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1993 ، ص18
[2] محفوظ لشعب ، **" سلسلة القانون الدستوري "** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1997 ص 39 .

خبراء الاقتصاد الغربيين خاصة مع بداية السبعينات حيث اكدوا على اهمية القروض الخارجية وما يمكن ان تلعبه في تحقيق التنمية و في التغلب على ما يعرف بحلقة الفقر المفرغة . [1]

– تهريب الاموال او تبييضها في الخارج ، لقد اصبحت هذه الظاهرة من اهم المواضيع التي تجلب الانتباه ، اذ ان تهريب الاموال او تبييضها ينخر اقتصاد الدول ،حيث ان نداء الدعوة الى اليقظة في مواجهة الجريمة الدولية الذي صاغه السيناتور جون كيري بعنوان الحرب الجديدة " the new war " دليل قاطع على ذلك حيث يقول بأنه يتعين على جميع الدول في العالم ان تتفق على نظام منسق من القوانين ونظام محكم لتوقيع العقوبات وهذا لعلاج مشكلة الصفقات المالية المشبوهة .[2]

– قوة و احتكار الشركات متعددة الجنسيات: لم يكن الحديث عن هذه الشركات العملاقة في السبعينيات ولا في اواخر الثمانينيات بنفس الحدة الموجودة الآن ، من أكبر الشركات المتعددة الجنسيات سابقا نجد شركة موترز ، لم يكن واضحا للعيان تأثير هذه الشركات لكن في حقبة التسعينيات اشتد الحديث عن القوة الرهيبة لها ، اذ يذهب البعض الى القول بأننا سنشهد مرحلة الانتقال من الدولة –الشركة إلى الشركة – الدولة . ويقدم المحللون نموذج شركة دايو الكورية كتجسيد واضح لهذا التطور .[3]

البيروقراطية:

إن نجاح الاصلاحات يكون الجزء الاكبر فيه للإدارة لأنها العمود الفقري للدولة لكن واقع الإدارة الجزائرية يثبت عكس ذلك ، فتعقيد بعض القوانين و إجراءات التسيير الإداري رغم المجهودات المبذولة في ذلك اصبحت من سيمات الادارة في الجزائر انه للأسف الشديد الواقع المعيش .[4]

كذلك ما يدل على الوضع السيء الذي يعاكس التوجه الجديد نحو اقتصاد السوق ذلك التقرير الذي قدمه البنك العلمي والذي عرض فيها الوضعية الكارثية للاقتصاد الجزائري .

عدم تقدم السياسات الاستثمارية :

[1] عبد العزيز شرابي ،" **أزمة المديونية الخارجية في المغرب العربي "** مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، جامعة باتنة ، الجزائر ، العدد 03، جوان 1996 ص 19

[2] ريموندو بيكي ، **" الثغرة الكبرى في نظام السوق الحرة "** ، مجلة الثقافة العالمية ، **ترجمة** سعد زهران العدد 101 ، 2000 ص 39

[3] عمار جفال ، المرجع نفسه ، ص 163 .

[4] المكي دراجي ، **التحول نحو اقتصاد السوق بين ثقل الواقع وطموح المستقبل** ، مجلة البحوث والدراسات ، المركز الجامعي بالوادي ، الجزائر ، عدد 1 ، أفريل 2004 ، ص 80.

من بين الكوارث الكبرى التي تواجهها الجزائر في تحولها إلى اقتصاد السوق عدم وجود مصادر للتمويل خارج القروض من جهة واعتماد الدولة على الاستثمار في ميدان المحروقات فقط من جهة اخرى ، وكذلك الظرف السياسي الغير المستقر الذي عرفته الجزائر في التسعينيات من جهة ثالثة ، وما يدل على ذلك تلك النتائج السلبية المسجلة في الميادين الصناعية والفلاحية والتجارية في التقارير المجلس الاقتصادي والاجتماعي في هذه السنوات .

ضعف المنتوج المحلي :

ما نلاحظه هو عدم الانسجام بين الشركات المتعددة الجنسيات والشركات المحلية من حيث عدم وجود التجانس ، خاصة اننا نعرف ان الدولة تشجع المستثمر الاجنبي اكثر احيانا من المحلي رغم ان هناك من يرى عكس ذلك اذ يعتبر "لورانس ب.كينغ" ان الإستثمارات الناتجة عن الاستثمار الاجنبي المباشر لا تؤدي إلى توليد قدر كبير من النمو مثلما تؤدي إليه الاستثمارات المالكين المحليين ويرجع ذلك الى ضعف روابط الشركات الاجنبية بالاقتصاد المحلي ومن ثم يقل تحفيزها للناشط الاقتصادي الاضافي قدرا اقل من الضرائب .[1]

عدم عقلانية الخصخصة :

بتعبير الدكتور صالح صالحي فإن عملية الخصخصة تمت في ظل غياب تام للشفافية وبسرعة فائقة عن طريق السوق البيروقراطية بأجهزتها الرسمية التي انشأت لهذا الغرض ... ان مقتضيات الاستعجال في تنفيذ توصيات الصندوق وتفكيك بنية القطاع العام بشكل ارتجالي دفعت الحكومة الى اصدار مرسوم تنفيذي ليجعل عملية الخوصصة ويتضمن شروطا وامتيازات خاصة بالدفع والتسديد ومن بين ما يتضمنه امكانية تخفضي قيمة الاصول المتنازع عنها بنسبة تصل الى 25% قد ترتفع الى 40% وقي في حال الدفع الفوري والنقدي وكذا ننتقل من عملية الخوصصة الى عملية التنازل عن املاك الدولة واصول المجتمع ان اهم ما ميز الخوصصة في الجزائر هو تسرع من جهة بسبب الإصلاحات الاقتصادية وعدم الانتقائية من جهة ثانية وهو ما جعل السيد جلال أمين بعبارة ساخرة : انا افهم ان شخصا ما يبيع سيارته لأنه تبين انها لا تعمل بكفاءة او ان يبيع مصنعه لأنه يصيبه بخسارة ، او مزرعته لأنها لا تغطي تكاليفها ولكن عندما تجد شخصا يقول فجأة انه قرر ان يبيع سيارته و مصانعه ومزارعه وتحفه

[1] المكي دراجي ، المرجع نفسه ص 82.

الفنية وكل شيء يملكه فإن من المستبعد جدا ان يكون السبب في هذه الحالة هو انه اجرى حسابا دقيقا للعائد والنفقات واكتشف ان كل شيء يملكه لا يعمل بكفاءة الارجح ان السبب هو احد الامرين :

إما انه افلس ، فيريد البيع بأي صورة و في اسرع وقت حتى ولو كانت اصوله رابحة او ان شخصا قد استغفله او اقنعه بالبيع لكي يشتري هذه الاصول بأبخس الاثمان وقد يكون السبب طبعا الامرين معا : انه افلس او ان شخصا ما قد استغفله و الارجح ان يكون الشخص الذي استغفله هو الذي سبب افلاسه.

تغييب الشعوب:

ان تغييب الشعوب في السياسات الاقتصادية المتخذة وغيرها كانت ولا زالت سببا جوهريا في صعوبة نجاح السياسات العامة للدول حيث أنه من غير المعقول أن نقر بسياسيات اقتصادية او خطط انمائية دون الرجوع للمستفيدين منها والحوار معهم حولها ، ولقد فشلت الكثير من برامج التنمية نتيجة لافتراض النخب الحاكمة بأنها مؤهلة للتفكير بنيابة عن الشعوب لعدم بذلها جهدا لشرح هذه الاهداف وتلقي ملاحظات وافكار قادة الراي المتخصصين ورجال الاعمال والنقابات وبقية منظمات المجتمع المدني ، ولقد بينت نتائج التطبيقات العديدة لتجارب التنموية ، إن الخطط نتجت عن رغبات ذاتية للقائمين على السلطة في العديد من الدول النامية ولم تأخذ بعين الاعتبار الواقع الديمغرافي و الإمكانيات البشرية و المالية في الدول التي طبقت فيها تلك التجارب التنموية .[1]

4-2- مستقبل اقتصاد السوق في الجزائر :

على المستوى الوطني:

أ)إن نجاح الأمم والشعوب يكون اساسه العلم والارادة السياسية الحقيقية والعمل الدؤوب وقد صدق ما قاله شوان لاي : "إن سياستنا لا تخطئ لأنها علم ، وكذلك فالعمل بلا علم لا يكون والعلم بلا عمل جنون.

فإذا اردنا ان نرفع التحدي الحقيقي لتجاوز كل ازماتنا لابد لنا من الاستثمار في التعليم والبحث العلمي فهو الكفيل بإيجاد الحلول لمشاكلنا العديدة خاصة في المجال الاقتصادي، فعلى سبيل المثال لا الحصر

[1] المكي دراجي، المرجع نفسه ص 82 ، 83 ، 85 .

نجد ان اكثر من 90% من بحوث الماجستير في اليابان تتجه نحو ايجاد حلول للمشاكل الصناعية التي تواجهها شركات في اليابان... فعلم والبحث العلمي هما المصدران الوحيدان النقلة النوعية ، فكثير من الدول التي ليست لها من الامكانيات ما للوطن العربي بل لبلد عربي واحد تجاوزتنا علميا وتكنولوجيا و اقتصاديا (دول جنوب شرق آسيا) .

ب)عدم الاعتماد على تصدير المحروقات فقط واللجوء اليها دائما ، بل لابد من إنشاء قنوات اخرى وفق استراتيجيات شاملة ، يكون للدولة دور اساسي كتشجيع الصادرات الزراعية ، ولعل تجربة القطاع الفلاحي في الجزائر مؤخرا لجديرة بالتشجيع و الاهتمام على الاقل لتحقيق الأمن الغذائي على المستوى الوطني ولو في بعض المنتوجات .

ج)بذل جهود لتخفيض المديونية الخارجية سواء على المستوى العربي او الأفريقي او مع دول الجنوب ، مع ضرورة بعث حيوية فعالة في المؤتمرات الدولية للوصول إلى نتائج ملموسة .

د)تشجيع الدولة على انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك بالاقتداء بالدول التي نجحت باعتمادها على هذه الاستراتيجية ومحاولة الاستفادة من هذه التجارب وفقا لخصوصيات مجتمعنا .

هـ)وضع استراتيجية ادارية للقضاء على كل العراقيل البيروقراطية وذلك بالتكوين الجيد النظري والتطبيقي للعناصر القيادية ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب ، وكذلك التوعية الاعلامية بمخاطر العراقيل البيروقراطية، مع ضرورة مكافحة الفساد والمساهمة في الجهود الدولية لمحاربتها وهذا حتى لا تشل التنمية الاقتصادية والادارية والسياسية ، لأن الفساد داء خطير ولعل خطورته تجعلنا نقول عكس ما تقدم به العالم السياسي صامويل هنتنغتن أي أنه :

من حيث النمو الاقتصادي فإن الشيء الوحيد الاسوأ من مجتمع ذي بيروقراطية جامدة ومركزية من اللازم وغير شريفة هو مجتمع ذي بيروقراطية جامدة ومركزية اكثر من اللازم ولكنها شريفة.

وعليه فحتى تكون لنا ادارة جيدة تسهل الاستثمار فإنه يجب التقيد بما يلي

–شفافية الحكومة : يجب ان يبقى المواطنون على علم بالقرارات التي ترها الدولة ومبرراتها .

–بساطة الاجراءات سواء بالنسبة لموضوعات المالية العانة والاستثمار او المجالات الاخرى ، يجب ان تكون الاجراءات الادارية ابسط ما يمكن مع تقليل عدد المشاركين فيها الى ادنى حد ممكن.

–المسؤولية : يجب ان يكون الموظفون العموميون خاضعين للمساءلة ومعاقبتهم عند الضرورة على اي جريمة .

محاربة الفساد : يعتبر القضاء على هذا البلاء أمرا حتميا لتشجيع المنافسة الصحية ، والقضاء على التكلفة الإضافية وتدعيم الكفاءة الإدارة الاقتصادية.

الحرية الفردية والتعبير الجماعي : يعتبر وجود صحافة حرة ومسؤولية بصفة خاصة أحد الأعمدة المهمة للديمقراطية.

استقلال النظام القانوني : يجب أن النظام القانوني متحررا من أي ضغط أو تدخل من جانب القوى السياسية أو أية منظمة أخرى لكفالة استقلال ونزاهة القرارات التي يتخذها .

و)الموضوعية والشفافية في الخوصصة والاستفادة من عائداتها ، كتوجيهها لحل أزمات أخرى يعاني منها المجتمع من جهة ، ومحاولة الاحتفاظ بالعمل كشرط من شروط بيع بعض المؤسسات الاستراتيجية والتي هي محل تكالب المستثمرين خاصة الأجانب ، وهذا حتى تقلل من أزمة تسريح العمال من جهة ثانية .[1]

على المستوى العربي:

حتى تتحدى الدول العربية الدول الأكثر تقدما لابد لها من التكتل على غرار باقي التكتلات الاخرى، كالاتحاد الاوروبي وتكتل أمريكا الشمالية، وتكتل جنوب شرق آسيا وغيرها، ولعل التكتل الاقرب بالنسبة للجزائر هو المغاربي. هذا الحلم الذي ظل يراود شعوب المغرب منذ تأسيسه والذي ظل حبيس الحسابات الضيقة لابد أن يتداركه قادة الدول المغاربية لأن ما يجعل هذه الدول في تحقيق مكاسب ومصالح اقتصادية واخرى مختلفة اكثر مما يفرقها ،وعليه فلابد من التعجيل وبجدية لتحقيق التكامل او التوحد الإقتصادي ليس فقط على المستوى المغاربي وإنما ليأخذ بعدا آخر ألا وهو البعد العربي في الوحدة ، أو التوحد الإقتصادي العربي والذي يستند على الهوية العربية والانتماء القومي من جهة ، وضرورة

[1] المكي دراجي، المرجع نفسه ص 84 ، 85 ، 86 .

الدعم الأمن القومي العربي من جهة ثانية والمصلحة الاقتصادية المشتركة ، [1] من جهة ثالثة والتوحد الاقتصادي يكون وفق المراحل التالية :[2]

المرحلة الأولى: اقامة منطقة للتجارة الحرة وهي تتضمن الازالة التدريجية وضمن اطار زمني معين متفق عليه للرسوم الجمركية والداخلية ذات التأثير المماثل و القيود الإدارية والكمية والنقدية على تجارة في السلع التي تنتجها الدول (وربما في تجارة في الخدمات المنتجة من قبلها) والمنظمة إلى المنطقة المذكورة.

المرحلة الثانية: هي الاتحاد الجمركي ، ويتضمن بالإضافة إلى ما تتضمنه منطقة التجارة الحرة الإقامة التدريجية لجدار جمركي موحد للدول الأعضاء اتجاه الدول غير أعضاء .

المرحلة الثالثة: فهي مرحلة السوق المشتركة، وتتضمن بالإضافة الى يتضمنه الاتحاد الجمركي اطلاق حرية انتقال الأشخاص بين الدول الأعضاء كما تتضمن هذه المرحلة اجراء تنسيق في السياسات الاقتصادية للدول الاعضاء.

المرحلة الرابعة: وهي مرحلة الوحدة الاقتصادية بالإضافة ما تتضمنه مرحلة السوق المشتركة، انشاء عملة واحدة كوسيلة للتداول بين دول الاعضاء وتوحيد سياسات والتشريعات الاقتصادية والاجتماعية في هذه الدول.

على المستوى الدولي:

ان الحلول السابقة على المستوى الوطني والعربي قد لا تكفي وحدها، بل أصبح من الضروري الانسجام مع الاقتصاد العالمي والتكيف معه وذلك بواسطة الشراكة الاوروبية. وقد وقعت الجزائر يوم 2001/12/19 على اتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي، وإذ أن الشراكة تندرج في سياق السوق العالمية لاقتصاد السوق والتي يسمح بنقلها إلى المستوى المحلي، فإنه لا يتسنى إقامة اقتصاد حر في طور الإنجاز له خصوصيته ... إلا بتطبيق النظم المعمول بيها عالميا والتي يتضمنها اتفاق الشراكة. فعلى سبيل المثال لا الحصر لابد من تثمين المشاركة الاجنبية عن طريق الخوصصة التي تعضد مصلحة

[1] محمد الأطرش **"حول التوحد الإقتصادي العربي و الشراكة الأوربية المتوسطية"**، مجلة المستقبل العربي ، مركز دراسات الوحدة العربية ، لبنان ، العدد 272 ،2001 ، ص 80

[2] محمد الأطرش ، المرجع نفسه ص 79-80

الإقتصاد الوطني فيما يتعلق بحاجته إلى الخبرة في مجال التسيير واستعمال التقنية الحديثة للأسواق الخارجية والخبرات التجارية المرتبطة بها .

وبالنسبة لاتفاق الشراكة بين الجزائر و الاتحاد الأوروبي فقد تضمن عدة محاور من بينها ما يلي:

أ)محور سياسي يرتكز على قاعدة من القيم المشتركة (الديمقراطية، احترام حقوق الإنسان، اقتصاد السوق) وعلى جانب من التعاون في مجالات :

الإرهاب ، الحوار والتشاور لتدعيم الأمن الاستقرار في المنطقة ، الاندماج المغاربي والتعايش بين الثقافات ثم مكافحة الرشوة ...

ب)محور التعاون الاقتصادي المتضمن دعم الجانب الأوروبي للمحيط التنظيمي للمؤسسة ،ثمة تسعة عشر (19) مجالا تكتسي طابع الأولوية (التعاون العلمي ، البيئة الصناعية وترقية الاستثمارات ومقاييس مصالح المالية ثم النقل ...).[1]

إذن لابد من التحلي بالحكمة من كيفية الاستفادة من الشراكة وكذلك وفقا للمواءمة القيمة ، اضافة إلى ضرورة تشجيع الاستثمارات مع دول اخرى كالصين واليابان .

[1] المكي دراجي، مرجع نفسه ، ص 87 ، 88

الفصل الثالث : الاستقرار الوظيفي

1) ماهية الاستقرار الوظيفي

1-1- مفهوم الاستقرار الوظيفي

2-1 أهمية و فوائد الاستقرار الوظيفي

1-2-1 أهمية الاستقرار الوظيفي

2-2-1 فوائد الاستقرار الوظيفي

3-1- مظاهر الاستقرار وعدم الاستقرار الوظيفي على مستوى المنظمة

1-3-1 مظاهر الاستقرار الوظيفي

2-3-1- مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي

4-1- العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي

2) سياسات التشغيل في الجزائر في ظل الاقتصاد الموجه

1-2 برامج و مؤسسات سوق العمل في الجزائر

1-1-2- مؤسسات سوق العمل في الجزائر

2-1-2 البرامج العمومية لترقية العمل المأجور

2-2 سياسات ترقية التشغيل

1-2-2 الهيئات التابعة للوزارة الوصية بالشغل

2-2-2- هيئات اخرى مساهمة في ترقية التشغيل

3) العلاقة بين اقتصاد السوق و الاستقرار الوظيفي للعامل في الجزائر

ماهية الاستقرار الوظيفي:

1-1- مفهوم الاستقرار الوظيفي:

لقد جاءت عدة تعاريف لتحديد مفهوم الإستقرار الوظيفي نطرح التعريفات التالية :

يعرف الاستقرار في اللغة أنه : "ثبوت الشيء في مكانه " ويأتي معنى الاستقرار مضاف للدلالة على استمرار حالة صحية معينة، كالاستقرار الاقتصادي، والاستقرار السياسي والاستقرار الاجتماعي.

في حين اهتم الكثير من الباحثين في الميدان الصناعي بموضوع الاستقرار الوظيفي وغالبا ما يربطونه بعوامل الرضا عن العمل وحافزه ومن هنا جاءت بعض التعاريف التي حاولت تحديد مصطلح الاستقرار داخل المؤسسة ويمكن ذكرها:

وهو " ثبات العامل في عمله وعدم الانتقال إلى تنظيم آخر، هذا إذا كان ذلك التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية ونفسية متداخلة لتحقيق التكامل والاستقرار".

كما عرفه التون مايو " على أنه اشعار العامل على الدوام بالأمن والوقاية في عمله والراحة وضمان الاستقرار عن طريق تحفيزه وترقيته " . [1]

وبتحديد معاني الاستقرار في العمل تحدد التعاريف فهو " ثبات العامل في عمله وعدم الانتقال إلى تنظيم آخر، كما هو اشعار العامل على الدوام بالأمن والوقاية في عمله والراحة وضمان الاستقرار عن طريق تحفيزه وحريته وأمنه الصناعي وترقيته .[2]

ويعرف بأنه درجة ارتباط الأعضاء بالتنظيم المتواجد به وتمثيلهم لأهداف ولإدراكهم لفرص التقدم المتاحة أمامهم واعتقادهم بأن عضويتهم تشكل مستقبلا مهنيا لهم .[3]

[1] راشد بن فضل بن عمار العماري الدوسري **" بعض عوامل الاستقرار الوظيفي لدى العامل السعودي في القطاع الخاص"** ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع بقسم الدراسات الاجتماعية ، كلية الآداب ، جامعة الملك سعود المملكة العربية السعودية 1427ه ، ص6.

[2] خلاصي مراد **" الاستقرار المهني وتسير الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية"**، دكتور في علم النفس العمل والتنظيم ، جامعة العربي بن أم بواقي ، الجزائر، ص 12

[3] ليازيد وهيبة " فعالية أساليب التحفيز في استقرار الموارد البشرية بالمؤسسة" أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية ، تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان، 2014 ،2013، ص20

ويعبر عنه Kanon بمصطلح " التوازن ويعني بتوازن العوامل الداخلية والخارجية عند الانسان، فإذا أمكن الوصول إلى هذه الحالة من الاستقرار فإن مزاولة العمل يمكن القيام بها إلى أقصى درجة".[1]

أما« P.Altou » فيعرف الاستقرار على أنه : ثبات العامل في المصنع حتى التقاعد .[2]

والاستقرار يعتبر أيضا درجة ومدى ارتباط الأفراد بالمنظمة التي يعملون بها وعملهم على تحقيق أهداف المنظمة وإلمامهم بمختلف الاجراءات المطبقة في عملهم وإطلاعهم على الفرص المتاحة من أجر وترقيتهم في وظيفتهم .[3]

1-2- أهمية و فوائد الاستقرار الوظيفي

1-2-1- أهمية الاستقرار الوظيفي:

إن الأفراد يختلفون في الكثير من الصفات على بعضهم البعض من حيث التفكير والذكاء و طريقة تعبيرهم على افكارهم وكيفية تجسيدها على ارض الواقع كما ان الافراد يختلفون بين ذكر وأنثى بالإضافة إلى اختلافهم في العادات و التقاليد ، كما يكون هناك اختلاف كبير وواضح في طريقة رد فعل الافراد الشخصية و النفسية في حال اذا مواجهته النقد والمواقف و الحوافز فضلا عن درجة التفاوت في المستويات العلمية و الثقافية و قوة الشخصية و كل هذه الفروق في التفاوت و الاختلاف بين الافراد يعكس على ردود فعلهم اتجاه مواقف تصادفهم في العمل وكيفية معاملتهم من طرف الإدارة . [4]

ويعتبر العمل المصدر الوحيد للدخل المادي للأفراد ، فبواسطة العمل يستطيع العامل تأمين معاشه و تلبية رغباته و اشباع حاجاته و في داخل عمله يظهر قدراته و اثبات كفاءته العلمية والعملية ، إن لثبات العامل في عمله و استقراره و البقاء فيه اطول مدة ممكنة من الزمن في انعكاسات ايجابية على العامل بصفة خاصة و المنظمة بصفة عامة ، فالعامل الذي يستقر في عمله يعرف نمط الجماعة وكيفية

[1] المداني حجاج " القيم التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي" رسالة ماجيستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة محمد خيضر،بسكرة،2014/2015 ص74

[2] ليازيد وهيبة ، المرجع نفسه ص 74

[3] – جبلي فاتح ، " **الترقية الوظيفية والاستقرار المهني**" ، رسالة ماجيستير في علم الاجتماع ، تخصص تنمية وتسيير موارد بشرية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2014/2015 ، ص22

[4] د. عائض بن شافي الأكلبي "أثر الاستقرار الوظيفي للقيادات العليا على التخطيط الاستراتيجي" ، دراسة ميدانية على جامعة الشقراء في الفترة من 2013 إلى 2017، جامعة الشقراء ، المملكة العربية السعودية ، سبتمبر 2017 ،مرجع سابق ،ص 85

التعامل والتعايش مع تلك الجماعة داخل المنظمة ويكون متشبع بثقافة المنظمة ، على عكس العامل كثير التغيير و التنقل فهو دوما يبحث عن التأقلم والتكيف مع سلوكيات و قيم جديدة لجماعة العمل في التنظيم الجديد ، سواء كانت هذه السلوكيات و القيم مقبولة او مرفوضة بالنسبة إليه و بالتالي يصعب عليه الاندماج مع هذا التنظيم الجديد في فترة قصيرة و وجيزة ، بل يتطلب مدة طويلة من الزمن وهذا مضيعة للجهد و الوقت بالإضافة انه مضيعة للمال أي (تكلفة الانتاج) ، هذا يحدث مع فرد واحد و كيف الحال بالنسبة لعدة افراد .

إن من مزايا الاستقرار الوظيفي للعامل في المنظمة اتقانه لعمله و التحكم في أليات ه ، و بالتالي نقلل عوامل التعب و تخفيض حالات وقوع حوادث العمل ، كما أن العامل المستقر في عمله له حظوظ اكبر في التدرج و بلوغ اعلى المراتب في داخل المنظمة دون غيره من العمال بحكم اكتساب الخبرة من عمله بالإضافة الى اتقانه عمله و اندماجه داخل المنظمة .[1]

و إذا كان للاستقرار الوظيفي اهمية كبيرة بالنسبة للعامل فبالنسبة للمنظمة له اهمية اكبر و مضاعفة بالإضافة انه يمكن المنظمة من تحقيق اهدافها المسطرة التي تسعى إلى تحقيقها و الوصول إليها كما انه يساعدها في الحفاظ على اليد العاملة التي لها الخبرة المطلوبة، كما انه يعفيها من عناء البحث عن الكفاءات البديلة التي غيرت مكان عملها وتركت مناصبها شاغرة بعد كلف هذا عاتق المنظمة مبالغ مالية كبيرة خلال عملية التعيين و التدريب و التكوين

إذن فاستقرار الأفراد في المنظمة يعمل على تماسك جماعة العمل ما يجعل المنظمة مجتمع مصغر تجمعه ثقافة تنظيمية وهدف مشترك وهوية واحدة وهي المنظمة، فالأفراد يجتمعون كل يوم في مكان العمل من يعملون بجهد كبير من اجل البقاء و الاستمرار فيها بالمقابل يجب على المنظمة ان توفر لهم عوامل الشعور بالأمان المادي، و الجسدي و النفسي من اجل ضمان بقائهم في مناصب عملهم مستقبلا و لتكون لهم مصدر السعادة و المستقبل المهني لهم . [2]

1-2-2 فوائد الاستقرار الوظيفي : [3]

[1] د. جاسم رحيم عذاري، مجبل دواري اسماعيل ،**"أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية"** ،مجلة العلوم الاقتصادية ، العدد 33 ، المجلد9 ، تموز ، 2013 ، ص 144

[2] بن منصور رفيقة **" الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص "** مذكرة ماجيستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل ،جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2014/2013 ، ص84 .

[3] د. عائض بن شافي الأكلبي ، المرجع نفسه ، ص 73

-المنظمة :

- عدم وجود مناصب شاغرة بالمنظمة
- التخطيط الجيد للمستقبل من اجل توفير الاحتياجات المستقبلية الخاصة بالعنصر البشري
- توافر البديل لكافة التخصصات بالمنظمة في حال خروج أحد أو بعض العمال لأسباب مختلفة
- عدم وجود عمال إضافيين فائض عن حاجة العمل
- قدرة المنظمة على التفاعل المستمر مع التغيرات في سوق العمل.
- قدرة المنظمة على استيعاب البرامج التدريبية الجديدة.
- سلامة البيئة الداخلية للعمل وسيادة روح الحب والتعاون والتكامل بين العمال في داخل المنظمة

العاملين بالمنظمة :

- ثبات واستقرار مستوى أداء الفرد في العمل.
- الاستعداد النفسي والعقلي للفرد للتعلم والنمو و الارتقاء المستمر.
- ارتفاع مستوى الطموح لدى العامل
- احساس العامل بالانتماء للمنظمة .
- العلاقة الجيدة بين العامل ورؤسائه في العمل.
- تمتع الفرد بمستوى جيد من الاستقرار النفسي والاقتصادي والاجتماعي نتيجة عمله بداخل المنظمة.
- إحساس الموظف بتقدير المنظمة له و لي عمله .

1-3- مظاهر الاستقرار و عدم الاستقرار الوظيفي على مستوى المنظمة :

1-3-1- مظاهر الاستقرار الوظيفي

1- قلة الشكاوى :

إن ظروف العمل غير الملائمة في داخل المنظمة لعلاقات العمل المتردية بين المنظمة والعمال ان العوامل المولدة للشعور بالظلم و الغبن والاحساس خاصة في ظل عدم تساوي فرص الترقية والحصول على المكافآت، كل هذا يؤدي إلى التذمر و كثرة الشكاوى كطريقة للتعبير عن السخط وعدم الرضا عما يحدث لهم .

وتعتبر الشكوى هي شعور شخص او العامل بالغبن والظلم و غياب العدالة في علاقاته الوظيفية.

كما تعتبر هي أولى المؤشرات التي تعبر من الرغبة في ترك منصب العمل و الخروج من المنظمة و تغيير مكان العمل وهي توحي بوجود مشاكل ز معناة مهنية لدى العمال وجب على المشرفين داخل المنظمة الاهتمام بها و معالجتها للتقليل من حدتها و مدى تأثيرها على العمال ، و كلما كان معدل الشكوى اقل كلما زاد استقرار العمال في المنظمة ، ان انخفاض نسبة الشكوى في داخل التنظيم من طرف العمال هذا دليل على الاستقرار الوظيفي للعامل في منصب عمله ، كما انه دليل على عدم وجود ظلم داخل المنظمة مما يجعل العامل يشعر بالعدالة في داخل التنظيم و بالتالي ترتفع المعنويات عند العمال و يشجعهم على تحسين العملية الانتاجية اكثر .[1]

2- الراحة النفسية والانسجام مع جماعة العمل:

الراحة النفسية هي شعور داخلي ينتج عن الانسجام مع العالم الخارجي، وفي المنظمة ينتج خصوصا من عدم تعرض العامل

إلى عقوبات تأديبيه ، الشيء الذي يكسبه قوة في الشخصية بين أفراد المنظمة ويدفعه للعمل أكثر لإثبات كفاءاته و قدراته المهنية و يحدث العكس اذا تعرض العامل إلى عقوبات متواصلة من طرف المشرفين خصوصا اذا كانت ظالمة في حقه ، تولد رغبة الانتقام و ذلك عن طريق تعطيل العمل و

[1] .د. عائض بن شافي الأكلبي ، المرجع نفسه ، ص 84.

التمارض او التغيب عن العمل و في بعض الاحيان يصل الوضع إلى التسبب في حوادث العمل عن قصد .

وتتحقق الراحة النفسية عند العامل من خلال شعوره بالأمان و الاطمئنان على المخاطر المادية مثل الأجر و ارتياحه على بقائه في الوظيفة، بالإضافة إلى ممارسة عمله في مكان آمن و خالي من مسببات الامراض المهنية و شعوره بالعدل في الترقية و الحوافز والتكوين بالضافة الى المكافآت ايضا واحساس العامل ان هذا العمل يوفر مكانة اجتماعية محترمة داخل المنظمة وخارجها .[1]

3-قلة حوادث العمل:

ان سخط العمال واستيائهم على صاحب العمل، و على نظام المنظمة الداخلي السائد ينعكس بالسلب على نفسية للعمال مما يدفع بهم والى القلق والتعب العضلي، مما يؤثر على تركيزهم و يزيد من احتمال وقوعهم في حوادث مهنية تلحق بالمنظمة و العمال اضرار كان بالإمكان تفادي الوقوع بها .

و يمكن للمشرفين ان يطلعوا على مؤثرات استقرار موارده البشرية ، و ذلك بتحديد اسباب الحوادث المهنية فإذا كانت هذه الاسباب تنبع من القلق و عدم التركيز و صادرة من طرف العمال كثيري الشكاوى ، فهذا مؤشر على عدم الاستقرار عند العمال .[2]

4- المواظبة على العمل:

إن انخفاض نسبة الغياب عند العمال وعدم التأخر عن مواعيد العمل، كلها مؤشرات تدل على الاستقرار الوظيفي داخل المنظمة، فالعامل المواظب على الحضور إلى عمله في المواعيد المحددة لها، يعني أنه لا يشعر بأي استياء أو تذمر في داخل عمله، وأنه يرى فيه مستقبلا [3]

5- الشعور بالأمان:

تظهر أهمية الشعور بالأمان بعد اشباع الحاجات الفسيولوجية، تتضمن الحاجة إلى الأمان ما يلي:

[1] لبازيد وهيبة ، المرجع نفسه ، ص 204 ، 205 .
[2] المداني حجاج ، المرجع نفسه ، ص 77
[3] خلاصي مراد ،المرجع نفسه ، ص 177 .

-الحماية من المخاطر المادية

-الحماية من المخاطر الصحية

-الحماية من التدهور الاقتصادي[1]

فشعور العامل بالحماية في عمله ، وانه في امان من الوقوع في الاصابة بالأمراض او الحوادث المهنية ، بالضافة الى اعتقاد العامل ان المنظمة في حالة مالية جيدة و ان دخله المادي في حالة استقرار مما يدفعه لبذل جهد اكبر و زيادة مردوديته من اجل المساهمة في نجاح المنظمة وتحقيق اهدافها لأنه يرى بأن مستقبله في داخل هذه المنظمة ولا يبحث عن بديل لمهنته[2]

6- المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات:

الاتجاه الحديث في إدارة الأعمال يرمي إلى قيام رئيس العمال بإشراك العاملين في وضع أهداف الجماعة وتحديدها في رسم الخطط وتنفيذها مع فسح المجال لكل فرد في التنظيم بإبداء الرأي والنقد والمشاركة الفعلية والتعاون في النشاطات، وتشير الدراسات والبحوث المختلفة إلى أن عدم وجود المشاركة العمالية يؤدي إلى وجود اغتراب عمالي بالإضافة إلى أنه يؤدي إلى الصراع وانخفاض مستوى الفاعلية الانتاجية وظهور مشكلات العمل المختلفة ما يشكل حالة من اللاستقرار الوظيفي للعمال في داخل المنظمة.[3]

1-3-2- مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي:

إن مظاهر عدم الاستقرار في المؤسسة كثيرة ومتعددة ، فشعور العمال بعدم الرضا والاستياء يعبرون عنه بسخطهم ورفضهم للعمل ومقاومتهم للقوانين التنظيمية في المؤسسة وعدة أساليب أخرى ، فمن مظاهر عدم الاستقرار في العمل مجموعة المؤشرات التالية :

التغيب : في البداية يجب التفريق بين الغياب والتغيب حيث الأول يعني انقطاع العامل عن العمل لسبب خارج إرادته ، أما الثاني فيعني عدم حضور العامل للعمل بإرادة منه . ويعرف ناجي سفير التغيب

[1] خلاصي مراد، المرجع نفسه ، ص 177
[2] خلاصي مراد ، المرجع نفسه ، ص 178
[3] المداني حجاج، المرجع نفسه ، ص 78

"على أنه الظاهرة التي يشكلها غياب العامل من مكان العمل في وقت الذي يفترض فيه وجوده بصفة طبيعية لتأدية المهام الموكلة إليه"

ويعتبر التغيب ظاهرة مرضية وهو نوع من المقاومة يلجأ إليها العمال هروبا من ضغوط العمل والجو المشحون في المنظمة وهو تعبير لرفض ظروف العمل . إن تغيب العمال يؤثر على جداول الإنتاج حيث تتحمل المؤسسة تكاليف باهظة بسبب هذا السلوك غير المتوقع من طرف العمال ، حيث تقدر تكلفة غياب العامل الواحد في أحد مصانع السيارات بحوالي 55.33 دولار في اليوم الواحد ، وتكلفة غياب أحد المديرين في أحد البنوك بحوالي9 7175 دولار في اليوم الواحد . وأسباب التغيب كثيرة قد تكون داخل التنظيم كسوء العالقة بين العامل وجماعة العمل والإدارة أو اللاعدالة في المعاملات أو من خارج التنظيم كعدم توفر المواصلات لبعد المسكن من مكان العمل أو ظروف العامل الصحية أو الأسرية ...الخ .ولهذا يجب على الإدارة أن تعالج هذه الظاهرة بتحسين الظروف المادية والمعنوية المحيطة بالعامل مع مراعاة ظروفه الاجتماعية كي يرفع من مستوى التزامه وولائه للمؤسسة .[1]

الشكاوي والتظلمات : تظهر حالة الشكاوي والتظلمات في التنظيمات لدى العمال في عدة مناسبات حيث يعود بعضها إلى الشعور الصادق بظلم وقع على العامل بالفعل وأحيانا أخرى تظهر نتيجة الاضطراب نفسي يهدف به العامل الدفاع عن نفسه مثال وذلك نتيجة ظروف العمل غير المواتية كالعالقات السيئة بين العمال أنفسهم أو بين المسؤول المباشر عليهم .

و الشكاوي هي نوع من المقاومة يلجأ إليها العامل كتعبير لعدم رضاه وارتياحه لمحيط العمل , والشكاوي والتظلمات تعتبر وسيلة يجذب بها العامل نظر الإدارة إلى ظروفه محاولا بذلك حل المشاكل قبل انفجارها وتحولها إلى أزمات فإذا تفاقم الوضع يدفعه ذلك للبحث عن مؤسسة أخرى توفر له الراحة النفسية والعدالة في المعاملات والعالقات الجيدة بين زملاء العمل وبين الإدارة.[2]

الإضراب والاحتجاج : يعد الإضراب نوع من أشكال الصراع التنظيمي وهو خرق للعادات والأعراف وكسر للنظام وهو مؤشر على الوعي الكامل للعمال اتجاه ظروف العمل ومظهر من مظاهر عدم الرضا

[1] بن منصور رفيقة، المرجع نفسه ، ص 63

[2] بن نوار ، صالح ،" **أسباب الاستقرار في العمل الصناعي في الجزائر** " ، الماجستير علم اجتماع الصناعي ، جامعة قسنطينة ،1995 ،ص54.

والاستقرار يلجأ إليه العمال متى استعصت عليهم التسويات السلمية للنزعات مع الإدارة ، والإضراب تسبقه حركة احتجاجية علنية .

ان نجاح أو تحقيق مطالب العمال دون اللجوء إلى الإضراب يتوقف على تماسك جماعة العمل ومهاراتهم فالعمال ذوي المهارات العالية أكثر جماعات العمل تماسكا وهم يملكون مساومة كبيرة ويناضلون من أجل متابعة وحل مشاكلهم سواء عن طريق إجراءات التفاوض الرسمية أو القيام بإضرابات ...والجماعات ذات المهارات المنخفضة تملك أعلى مستوى من حيث تطورها في أشكال الصراعات غير المنظمة

ويعتبر الإضراب أكثر مظاهر عدم الاستقرار في التنظيمات وقد تكون أسبابه راجعة إلى ظروف تنظيمية مرضية ولفترة طويلة من الاضطهاد النفسي أدى الفهم والوعي العمالي بالمصلحة المشتركة بين العمال إلى الاحتجاج عليها

للمحافظة على الأمن وتماسك الجماعة وتحسين الظروف المادية والمعنوية للعمل ليكنوا أكثر استقرار ورضا في مكان عملهم .[1]

ترك العمل إراديا : ويعتبر من سلوكيات الانسحاب المترتبة على ضغوط العمل وفي المقابل وجود بيئة عمل أفضل نجحت في استقطاب هذه الفئة من العمال ألنها توفر هيكل متكامل من ظروف العمل المادية والمعنوية بدرجة عالية تسمح بالارتياح والاطمئنان في الوظيفة دون التعرض للضغوطات والتوترات أثناء ممارسة العمل . ويمكن في هذا الصدد الإشارة إلى المنافسة بين التنظيمات التي تمارس نفس النشاط ولهذا على المنظمات بذل مجهودات جبارة في تحسين تخطيط مواردها البشرية لأجل المحافظة على رأسمالها البشري من التسرب والانسحاب من البيئة التنظيمية جراء مناخ العمل غير السماح للاستقرار والثبات في المنظمة الواحدة. وقد أسفرت البحوث التي أجريت على العمال في مصنع أمريكي للطائرات أن الأسباب التي يمكن اعتبارها مثال ألسباب الترك الإرادي 50% منها تتعلق بالعمل وظروفه وأن النصف الآخر أسباب شخصية. أما الأسباب المهنية بعد تحليلها رتبت حسب تكرارها بالشكل التالي: عدم رضا العامل عن مركزه في عمله، الرغبة في عمل آخر، عدم الرضا عن العمل بوجه عام، قلة الأجور، صعوبة العمل، الإشراف غير الموفق، سوء ظروف العمل الفيزيقية [2]

[1] بلعيور طاهر ، **"الاستقرار في العمل "** ماجستير علم اجتماع التنمية ، جامعة قسنطينة 1995/1994 ، ص26 .
[2] حنفي عبد الغفار و آخرون **" محاضرات في السلوك التنظيمي "** ، ط1 ، مصر ، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية 2002 ، ص213 .

.أما الأسباب الشخصية فهي على حسب أهميتها : أسباب صحية ، رعاية الأطفال ، أسباب تتعلق بالمواصلات وتبعات المنزل ولهذا فقد يترتب على مثل هذه الدراسات إعادة النظر في السياسات الموضوعة والأساليب المتبعة بخصوص تسيير العمل.[1]

التغير التكنولوجي : إن التغير التكنولوجي يدخل ضمن الرهانات الكبرى التي تواجهها المنظمات خاصة في ظل التغيرات التي يعرفها العالم جراء العولمة ولهذا فالمنظمات مجبرة على تغيير أنساقها الفنية باستمرار لتتكيف مع البيئة الخارجية ولتضمن لنفسها شروط البقاء والاستمرار . ومن جهة أخرى تؤثر التكنولوجيا تأثيرا كبيرا في الاستقرار الوظيفي وذلك من خلال العلاقة بين العنصر البشري و الآلات والمعدات المستخدمة في العملية الإنتاجية ، حيث نجد أن العامل الذي أتعب نفسه في كسب مهارة مهنية معينة ثم يفاجأ باختراع جديد في نفس المجال يجعل هذه المهارة المكتسبة عديمة الجدوى ، وربما يجد العامل نفسه معرضا للاستغناء عنه أو مضطرا إلى كسب مهارة جديدة أخرى أو طراز من العمل لا يعلم إن كان متهيئا أو غير مهيأ للقيام به ، فيصبح هذا العامل عرضة لضغط نفسي يثيره ويهدد شعوره بقيمته وكفاءته ويخفض إحساسه بالأمان والاستقرار في عمله .[2]

وعليه فإن تغيير التكنولوجيا القديمة بتكنولوجيا جديدة سيؤدي بدوره إلى اختفاء الظروف القديمة المحيطة بالعمال وظهور ظروف أخرى جديدة ، الشيء الذي يؤثر على استقرارهم الوظيفي مما يتطلب من المنظمة بذل مجهودات إضافية لإنجاح عملية التغير التكنولوجي وفي نفس الوقت المحافظة على عمالها لأن هذان العنصران هما عصب العملية الإنتاجية .

1-4- العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي:

- العوامل الشخصية: وهي مجموعة العوامل التي ترتبط بالعامل نفسه، مدة الخدمة، والمستوى الثقافي بالإضافة إلى التقدم في العمر و عوامل اخرى مرتبطة بالجنس و المسؤوليات الاجتماعية للموظف

- عوامل ترتبط بطبيعة العمل : كتنوع العمل، استقلالية العمل ، و مدى خطورة العمل، بالإضافة إلى توفر فرص عمل بديلة عن عمله في البيئة الخارجية .

[1] موسى فتحي محمد ، **"العلاقات الإنسانية في المؤسسات الصناعية"** ، عمان ،الأردن، دار زهران للنشر والتوزيع 2009 ، ص 81
[2] موسى فتحي محمد ، المرجع نفسه، ص 211

العوامل التنظيمية: وهي من أكثر العوامل تأثيرا في دوران العمل إن لم تكن أهمها لأن تفسر طبيعة علاقة العاملين في داخل المنظمة كالأجر و فرص الترقية و أسلوب الاشراف وبالإضافة الى المنافع المادية و وسائل الاتصال و طبيعة العلاقات بين العمال في داخل العمل .[1]

ولقد تم تقسيم العوامل التنظيمية الى ما يلي :

1- لترقية: هي اعادة تخصيص عمل جديد للعامل يكون اعلى مستوى من العمل الاول اي ان العامل يقوم بقفزة في سلم التدرج المهني و يرتقي الى منصب اعلى بصلاحيات و امتيازات اكثر من المنصب الاول ، كما تكون هناك زيادة في الاجر .

فالترقية لها دور هام للفرد والمنظمة معا فالفرد يحقق رغبته في النمو والارتقاء في المناصب ، وتحقق المنظمة رغبتها في تحقيق

التوافق بين الفرد والوظيفة، وتحصل على فاعلية اكبر في الأداء للعامل و زيادة الانتاجية .

كما تعتبر حافز معنوي للعامل ، ففي الوقت الذي تكون في الزيادة في الاجر يكون هناك اثر مادي ، اذا تحقق الترقية اثرا ماديا و معنوي في نفس الوقت ، كما ان لها إيجابيات في نفسية الموظف نتيجة الترقية و صعوده في السلم المهني ، كدليل على اعتراف المنظمة به و بمجهوداته و تجعله مميزا في وسط زملائه مما يؤثر في معنويات الموظف ويعزز من انتمائه واستقراره الوظيفي في داخل المنظمة .[2]

2- النقل: يستخدم كوسيلة لإعادة توزيع العمالة وتحقيق توازن هيكل العمالة ويكون عادة في نفس المستوى التنظيمي، وتتم المبادرة من الادارة أو بطلب من الموظف ويترتب عليه تغيير الفرد من الوحدة التي كان يعمل معها أو الوحدة التي كان تابعا لها، ويعطي النقل فرصة للفرد أن يتدرب على عمل جديد فيزيد من خبراته وينمي قدراته وقد يسهم في دعم القدرة التنافسية للمنظمة إذا كان محققا لرغبة الأفراد ومنسجما مع طموحاتهم في أداء عمل مرغوب أو شغل مركز معين فيمكن أن يشبع لديهم حاجات[3]

[1] د. جاسم رحيم عذاري ، مجيل داوي اسماعيل ، المرجع نفسه، ص 146

[2] عزاوي حمزة، والعقبي الأزهر: **" تحفيز الاستقرار الوظيفي أساليب نماذج ناجحة"** ، مجلة آفاق علمية ، مجلد : 10 ، عدد : 2018 ، 02 ، ص90.

[3] بن منصور رفيقة ، المرجع نفسه، ص 77 .

3- القيادة : تعتبر القيادة من العوامل الهامة في التحفيز على العمل، والاشراف هو فن العلاقات الانسانية بين كل من القائد والعامل. وان للقائد دور هام في ميدان العمل، وان أهم عوامل استقرار العامل في عمله هو رغبة العامل ان يعامله القائد او المشرف برعاية أكثر، وحالة عدم اللاستقرار العامل تعود إلى فشل المشرفين او القادة في الاعتراف بقيمة العامل كفرد له كرامته و شخصيته الخاصة به . [1]

4- الاتصال: هو إعطاء و استقبال التوجيهات ثم ارسالها و استقبال المعلومات او اتصال الإدارة بالعمال و السماح لهم بالاتصال، وهو عبارة عن تبادل التوجيهات و المعلومات بين المشرفين و العمال .[2]

5- الحرارة والرطوبة: يقوم العامل بأداء عمله في بعض الأحيان في أماكن ترتفع فيها درجة الحرارة مما يؤثر على انتباهه

ويجعله يشعر بالملل وبالتالي عدم الاستقرار ونفس الشيء بالنسبة للرطوبة مما يؤثر على أداء العامل ويؤدي في بعض الأحيان إلى المرض، وعلى يمكن القول أن هناك بعض المناطق معروفة درجة الحرارة مرتفعة جدا أو منخفضة جدا و بارتفاع نسبة الرطوبة أو انخفاضها ويزيد تأثير الحرارة والرطوبة على أداء العامل واستقراره في العمل أكثر عند الانتقال للعمل ببيئة تختلف عن البيئة التي ترعرع و كبر فيها.[3]

6- الأجور والحوافز:

1- الأجور: يعتبر الأجر أحد أهم الوسائل التي تعتمد عليها المنظمة في تحفيز عمالها إضافة إلى أنه الدخل الرئيسي لأغلب العمال، وعليه تتوقف مقدرة العامل على اشباع حاجاته ورفع مستوى معيشته.

إضافة إلى هذا يعتبر الأجر عاملا من عوامل اقبال العامل على عمله والاستمرار فيه .

---

[1] بن منصور رفيقة، المرجع نفسه، ص 78

[2] جبلي فاتح ، **" الترقية الوظيفية والاستقرار المهني"** ، رسالة ماجيستير في علم الاجتماع ، تخصص تنمية وتسيير موارد بشرية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2014/2015 ، ص 44 .

[3] -سمير حليس **" التغير التكنولوجي والاستقرار في المؤسسة الصناعية"** دراسة ميدانية بالشركة الافريقية للزجاج AFRICAVER الطاهير ، جيجل ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيستر في علم الاجتماع ، تخص تنمية وتسير الموارد البشرية ، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ،2008/2009 ، ص 108

ولقد ساد الاعتقاد أن الأجر يعتبر المحفز الأول والأخير للعامل على العمل ، غير أن هذا الاعتقاد لم يدم طويلا على نفس الدرجة التي كان عليها من قبل ، حيث ظهرت حاجات أخرى لدى العمال تدفعهم وتحفزهم للعمل ، إذ أن الكثير من العمال الذين تعرض عليهم وظائف بأجور أعلى نسبيا يفضلون البقاء في أعمالهم ذات الأجر الاقل ، خاصة إذا كانوا محاطين بجو اجتماعي يجعلهم مستقرين في عملهم ، وهذا لا يجعل من الاجر الدافع الاهم في استقرار العامل من عدمه على الرغم من اهميته البالغة بالنسبة للعامل في تغطية وتلبية حاجاته واشباعها .[1]

2- الحوافز: الحوافز هي ذلك التشجيع الذي يتلقاه العامل اثناء ممارسته لعمله بشكل جيد و تعتبر الحوافز الدافع الذي يحث العامل الانتاج اكثر وتقديم كل ما باستطاعته تقديمه لعمله و الارتقاء بمستواه داخل التنظيم ، فكلما كان نظام الحوافز المعمول به بشكل رسمي في المنظمات ، كلما دفع ذلك العامل الى زيادة مجهوده قصد حصوله على حوافز اكثر وهذا ما ينتج عنه استقرار وظيفي للموظف في وظيفته وكذلك تحقيق الادارة لأهدافها الإنتاجية المسطرة .

- حوافز مادية ومعنوية: ان الاستقرار المادي للعامل يضمن له مستوى معيشي يتناسب مع تكاليف العيش وهذا احد العوامل التي تدفع الى زيادة مجهوده في العمل ، لكن التحفيز المادي ليس هو العامل الوحيد المسؤول عن مضاعفة العامل لجهوده في الانتاج فالحوافز المعنوية ايضا لا تقل أهمية عن الحوافز المادية ، فالعامل يحتاج إلى الأمن و والطمأنينة و المعامل الحسنة والمحترمة في بيئة العمل سواء من طرف زملائه في العمل أو رؤسائه لأنه إنسان وكيان يشعر بسعادته والانتماء الى جماعته في العمل

- حوافز مباشرة وغير مباشرة: المباشرة هي التي يكون تأثيرها مباشر على العامل، وذلك عن طريق ربط الأجر بالإنتاج أو المنح

أما الحوافز غير المباشرة فهي تضمن مجموعة الخدمات والامتيازات التي تقدمها المنظمة إلى العامل بهدف تحفيزه و دفعه اكثر إلى زيادة مجهوداته و تقديم كل ما باستطاعته من اجل زيادة الانتاج وارتقائه، كالنقل والرعاية الصحية والخدمات الاجتماعي .[2]

[1] خلاصي مراد ، المرجع نفسه، ص 182
[2] المداني حجاج ، المرجع نفسه، ص 88-90

2) سياسات التشغيل في الجزائر في ظل الاقتصاد الموجه

2-1- برامج و مؤسسات سوق العمل في الجزائر:

2-1-1- مؤسسات سوق العمل في الجزائر:

الديوان والوطني لليد العاملة ONAMO :

ابتداء من الأشهر الأولى من الاستقلال، و قصد الاستجابة لطلبات العمل الهامة، باشرت السلطات العمومية، بموجب المرسوم رقم: 62 – 99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962، في إحداث مؤسسة عمومية ذات طابع إداري مكلفة بتسيير تدفق اليد العاملة ألا وهي الديوان الوطني لليد العاملة.

ومن ناحية أخرى، وبموجب المرسوم رقم: 63 – 153 المؤرخ في 25 أفريل 1963 المتعلق بمراقبة التشغيل وتنصيب العمال تم إنشاء الديوان الوطني لليد العاملة لتسيير نشاط تنصيب العمال ، وفي هذا الصدد، يتعين على كل عامل باحث عن منصب شغل التسجيل لدى مكتب اليد العاملة الأقرب أو بالبلدية محل إقامته. كما يتعين على المستخدمين تبليغ مصالح اليد العاملة أو البلدية بكل منصب شاغر في مؤسساتهم.[1]

ومن جهة أخرى، لقد وسع الأمر رقم: 71 – 42 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة نطاق مهامه لمجالات التنقيب وتشغيل اليد العاملة الأجنبية المؤهلة وذات المؤهلات العليا لحساب مختلف قطاعات الإنتاج. وإضافة إلى ذلك، فقد خول للديوان مهمة القيام بكل مسعى بغرض تحصيل وتجديد التصريحات وجوازات العمل المنصوص عليها بموجب التشريع المعمول به. و نظرا لأهمية البطالة المتفشية عشية الاستقلال، وعجز الاقتصاد الوطني عن إحداث فرص عمل كافية، تمثل النشاط الأساسي للديوان الوطني لليد العاملة في تسيير تدفقات الهجرة أولا نحو فرنسا، و بعدها نحو جمهورية ألمانيا الديمقراطية سابقا، وهذا بمقتضى المرسوم رقم 63 – 191 المؤرخ في 29ماي 1963 الذي يحدد شروط هجرة المواطنين إلى الخارج من أجل ممارسة نشاط مهني مأجور.

[68] L'Office Nationale de la Main d'Œuvre

وبالإضافة إلى تسير تدفقات الهجرة إلى الخارج للعمال الجزائريين اتجاه أوربا، قام الديوان الوطني لليد العاملة أيضا بتسيير إعادة إدماج العاملين المغتربين عند عودتهم إلى الجزائر. وعليه، وحسب الوزارة الوصية بالشغل فقد تم تسجيل عودة 13000 شخص من فرنسا خلال السنوات (1971 –1972– 1973) 1034 شخص من جمهورية ألمانيا الديمقراطية سابقا وهذا خلال السنوات (1974 – 1975 – 1976) لقد تمكن الديوان الوطني لليد العاملة خلال العقد 1974 – 1984 من امتصاص الوفود الجديدة لطالبي الشغل وهذا بفضل حجم الاستثمارات العمومية التي شهدتها هذه الفترة، غير أن اتجاه الهبوط الذي عرفه اقتصاد البلاد بعد سنة 1985 وكذا انهيار أسعار البترول في السوق الدولية للنفط سنة 1986 جعل الديوان الوطني لليد العاملة عاجزا عن مواجهة عروض العمل الجديدة، وهو الأمر الذي دفع بالسلطات آنذاك إلى تعديل وتغيير مهام هذه الهيئة لتأسس بذلك هيئة جديدة تطلع مهامها إلى التماشي مع الأوضاع الجديدة التي شهدها الاقتصاد الوطني بصفة عامة وسوق العمل بصفة خاصة آنذاك، وهي الوكالة الوطنية للتشغيل.[1]

الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) :

ابتداء من سبتمبر 1990تم تعديل تسمية الديوان الوطني لليد العاملة الى الوكالة الوطنية للتشغيل وهذا بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90–259 المؤرخ في 8سبتمبر1990المعدل والمتمم لامررقم:71–42 المتضمن ديوان الوطني لليد العاملة ، وتعديل تسمية هذه المؤسسة. [2]

وقد جاء القانون رقم: 04–90المؤرخ في 25دسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل، ليعزز مكانة ودور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تشغيل العمال وتنصيبهم باستثناء الاماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة اين رخص للبلديات استثناء ان تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الاقليمية. [3]

[1] الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، "أمر رقم 71-42 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1391 الموافق لـ 17 يونيو سنة 1971"، العدد 53، الصادر في 06 جمادى الأولى عام 1391 الموافق لـ 29 يونيو سنة 1971، المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، ص 883.

[2] الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، "المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 18 صفر عام 1411 الموافق لـ
08 سبتمبر سنة 1990"، العدد 39، الصادر في 22 صفر عام 1411 الموافق لـ 12 سبتمبر سنة 1990، المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد
العاملة وتغيير تسميته، ص 122 .

[3] الحبيب بن باير، محمد عبد العزيز بن كاملة، "التشغيل في الجزائر: مدخل لتطوير وعصرنة البرامج والآليات لتفعيل التنمية عرض نتائج الفترة 2006 -2010"، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13-14

وعلى المستوى القانوني، في سنة 2006تغير القانون الاساسي للوكالة الوطنية للتشغيل من مؤسسة ذات طابع اداري اذا مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم:06–77 المؤرخ في 18فيفري2006، الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها.

وتحدد مهام هذه الوكالة في:

تنظيم معرفة السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذللك.

جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها.

متابعة تطور اليد العاملة الاجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الاجانب وتسييرها.

ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات والاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل فيما يخصها.

ولتأدية مهامها، يتوفر نسيج الوكالة الوطنية للتشغيل على شبكة وكلات جهوية للتشغيل ووكالات ولائية للتشغيل ووكالات محلية للتشغيل.

وتعتبر الوكالة المحلية للتشغيل الخلية الاساسية نظرا لعلاقتها المباشرة مع طرفي هذا السوق من طالبين وعارضين للعمل. [1]

وتجدر الشارة، إلى أنه تبعا لتصديق الجزائر على الاتفاقية رقم:181 الصادرة عن منظمة العمل الدولية حول وكالات التشغيل الخاصة، تم توسيع مجال التدخل في إطار الوساطة في سوق العمل إلى القطاع الخاص، وذلك بمقتضى القانون رقم: 04 –19المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل .[2]

أفريل 2011، ص 147 .

[1] الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، "المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق لـ 18 فبراير سنة 2006"، العدد 09، الصادر في 20 محرم عام 1427 الموافق لـ 19 فبراير سنة 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، ص 22 .

[2] الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، "قانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق لـ 25 ديسمبر سنة 2004"، العدد 83، الصادر في 14 ذو القعدة عام 1425 الموافق لـ 26 ديسمبر سنة 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ص 08

2-1-2- البرامج العمومية لترقية العمل المأجور

برنامج تشغيل الشباب(PEJ)

ويرمي هذا البرنامج الذي شرع في تنفيذه ابتداء سنة 1988 إلى توفير مناصب شغل مؤقتة لفائدة الشباب العاطلين عن العمل في إطار ورشات ممولة على حساب ميزانية الدولة بإعانات وفق عدد المستفيدين ومستوى التأجير على حسب الأجر الوطني المضمون، ويتم تنفيذه من قبل الجماعات المحلية والدوائر الوزارية.

وكانت هذه الورش منظمة في قطاعات الفالحة والغابات والبناء والأشغال العمومية والري.

غير أن هذا البرنامج بلغ حدوده بسرعة نظرا لطبيعة النشاطات التي لم تكن تلبي الاحتياجات بصورة أفضل ونظرا لنمط التسيير المركزي والنقص في متابعة وتنسيق النشاطات بخصوصه والراجع لغياب هيئة محلية تقوم بالتوجيه والتنسيق.[1]

برنامج مناصب العمل المأجورة ذات المبادرة المحلية(ESIL)

يهدف برنامج مناصب العمل المأجورة ذات المبادرة المحلية، الذي يعد جزء من جهاز الإدماج المهني للشباب(DIPJ)[2] ،إلى تنصيب الشباب عارضي العمل بدون مؤهلات أو بمؤهلات بسيطة

المتراوحة أعمارهم بين:18و35 سنة في مناصب عمل مؤقتة يتم استحداثها في إطار الورشات ذات المنفعة العامة التي تبادر بها الجماعات المحلية.

وانجز هذا البرنامج، الذي كان يهدف إلى بعث التنمية المحلية وتحسين تشغيل طالبي الشغل، وفقا لاحتياجات الجماعات المحلية وقطاعات النشاط المختلفة

لاحتياجات الجماعات المحلية وقطاعات النشاط المختلفة.

[1] Le Programme d'Emploi des Jeunes
[2] Les Emplois Salariés d'Initiative Locale

حيث ث تم التكفل بتمويل مناصب الشغل المستحدثة في إطار الورشات المنظمة من قبل الجماعات المحلية والقطاعات المعنية من طرف ميزانية الدولة.

اذ يستفيد الشباب المدمج لمدة تتراوح ما بين ثالثة(3)وستة(6)أشهر من تغطية اجتماعية بعنوان التأمين عن المرض وحوادث العمل والأمراض المهنية.

وعليه، أصبحت هذه الصيغة تشكل غالبا الوسيلة الوحيدة لتشغيل الشباب في بعض مناطق الوطن ذات النسبة العالية من البطالة.[1]

برنامج الشبكة الاجتماعية(Filet Social)

شرع في هذا البرنامج منذ سنة1992، وهي تقدم إعانات وتعويضات مالية تهدف إلى حماية الفئات المتضررة من جراء التوجه الانكماشي الذي عرفه اقتصاد البلاد آنذاك، ويضم هذا البرنامج كل من المنحة الجزافية للتضامن(AFC) وتعويضات الانشطة ذات المنفعة العامة(IAIG ونعرض لهما:

أ : تعويضات الانشطة ذات المنفعة العامة (IAIG)

تم الشروع في تقديم تعويضات مالية في هذا الإطار منذ سنة1994 بدعم وموافقة من البنك العالمي، و وجهت هذه التعويضات والمقدر ب:3000 دج شهريا للعائلات بدون دخل مقابل القيام بأشغال وأنشطة للصالح العام.

ب : المنحة الجزافية للتضامن(AFC)

تقدم في هذا الإطار منحة مالية تقدر ما بين 600 و1200 دج شهريا للفئات بدون دخل المتجاوزة أعمارهم سن الستين أو هؤلاء العاجزين عن العمل الأسباب صحية. [2]

برنامج عقود ما قبل التشغيل : (CPE)

قد وجه هذا البرنامج الذي شرع في تنفيذه خلال السداسي الثاني سنة 1998 للشباب العاطل عن العمل الطالب للشغل لأول مرة، و حاملي شهادات التعليم العالي وخريجي المعاهد الوطنية للتكوين

[1] لقد تطرقنا لهذا البرنامج سابقا .

[2] Indemnité pour Activité d'Intérêt Général

المهني ، وفي هذا الإطار، تم وضع صيغة عقود ما قبل التشغيل لتجاوز العراقيل المرتبطة بغياب الخبرة المهنية التي تشكل عائقا كبيرا لإدماج الشباب حاملي الشهادات في عالم الشغل.

وسمح هذا الجهاز للمستخدمين أيضا من تحسين تأطير المؤسسة بأقل تكلفة، إذ تتكفل الدولة بدفع الأجور الأساسية للمدمجين مع تكاليف التغطية الاجتماعية طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل الذي يمكن أن يصل إلى سنتين، كما يستفيد المدمج من نظام العلاوات يدفع من طرف صاحب العمل مع استفادة هذا الأخير من المزايا الشبه الجبائية. [1]

جهاز المساعدة على الادماج المهني (DAIP):

في إطار ترقية تشغيل الشباب، فإن مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة أرسى ابتداء من الفاتح جوان2008،جهازا جديدا للمساعدة على الإدماج المهني للشباب، و هذا بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم:8 – 126 المؤرخ في 19 أفريل 2008،)

والمسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع المديرية الولائية للتشغيل، ويخص هذا الجهاز عارضي العمل لأول مرة الذين تبلغ أعمارهم بين 18 و35 سنة.

ويتشكل هذا الجهاز من ثلاثة 3 انواع من عقود الادماج:

-عقود ادماج حاملي الشهادات(CID(Contrat d'Insertion des Diplômés :

موجه للشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين؛

-عقد الادماج المهني (CIP(Contrat d'Insertion Professionnelle :

موجهة للشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية و مراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربص تمهينيا .

[1] Contrats de Pré- Emploi

-عقد تكوين-إدماج (Contrat Formation-Insertion)CFI: موجة للشباب بدون تكوين ولا تأهيل، لتنصيبهم في ورشات الأشغال المختلفة أو لدى حرفيين مؤطرين لمتابعة التكوين ،أما بالنسبة إلى مدة عقود الادماج في إطار جهاز المساعدة على الادماج المهني فهي على النحو التالي:

- مدة عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني:

√ثلاث 3 سنوات قابلة للتجديد في المؤسسات والإدارات العمومية والإدارات شبه العمومية؛

√سنة واحدة 1 قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي

- مدة عقود تكوين . إدماج:

√وفقا لمدة الورشة.

√سنة واحدة 1 لدى الحرفيين المؤطرين.

بخصوص الاجور:

- يتقاضى خريجو الجامعات المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات CID 15000 دج شهريا؛

- يتقاضى التقنيون السامون والشباب المدمجون في إطار عقود الإدماج المهني CIP عل النحو التالي 10000دج و 8000 دج شهريا .

إضافة إلى هذه العقود، ينص هذا الجهاز على عقد العمل المدعم CTA الذي تساهم فيه الدولة بدفع جزء من أجر المنصب. وفيه يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيون السامون من مساهمة شهرية في أجر المنصب تقدر على التوالي بـ:12000 دج و 10000 دج. في حين يتقاضى المستفيدون من عقود الادماج الموجهة لخريجي التعليم الثانوي ونظام التكوين المهني، من مساهمة شهرية في أجر المنصب تقدر بـ:8000 دج. كما تقدر مدة العقد المدعم ب: ثلاث 3 سنوات.

وزيادة على ذلك، تقوم الدولة بتمويل60% من تكاليف التكوين في اطار عقد تكوين –تشغيل CFE لمد اقصاها ستة 6 اشهر، يجب أن يلتزم المستخدم بتوظيف الشاب طالب العمل لأول مرة لمدة لا تقل عن سنة واحدة، وتقدر قيمة المنحة بـ:3000 دج. [1]

2-3- سياسات ترقية التشغيل:

-مؤسسات سوق العمل المكلفة بتنفيذ سياسات ترقية التشغيل في الجزائر:

اتخذت الجزائر العديد من السياسات في مجال ترقية التشغيل، من خلال تشجيعها للاستثمار المنتج الخالق للثروة والمحدث لمناصب الشغل، ولقد سخرت لهذا الشأن هيئات خاصة تسهر على تنفيذ هذه السياسات من خلال دعم خلق مؤسسات مصغرة، وفيما يأتي سنحاول عرض بعض هذه الهيئات.

2-3-1- الهيئات التابعة للوزارة الوصية بالشغل:

اصبحت وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في جوان 2007 مكلفة بمجال الشغل، وذلك من خلال مساهمتها في إعداد السياسة الوطنية للتشغيل ومتابعة تنفيذها والقيام بتقييم وضبط سوق العمل واقتراح كل التدابير التي من شأنها ترقية التشغيل.

ويرتكز مسعى الوزارة الوصية بالشغل في ترقية هذا الأخير من خلال دعم خلق مؤسسات مصغرة من طرف الشباب البطال عن طريق الجهازين المسيرين من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)

[1] الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، "المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 19 ابريل سنة 2008"، العدد 22، الصادر في 24 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 30 ابريل سنة 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ص 19.

اسس هذا الصندوق بالمرسوم التنفيذي رقم94-188 المؤرخ في 6جويلية 1994،

تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم94-01المؤرخ في 11ماي 1994، والذي يعتبر الركيزة الأساسية التي يرتكز عليها لحماية المهددين بفقدان مناصب العمل بطريقة غير إرادية لأغراض اقتصادية.[1]

و في إطار سياسة ترقية التشغيل، قررت الحكومة إنشاء جهاز يتكفل بالبطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين 35و50 سنة، بموجب المرسوم التنفيذي رقم :04-01 المؤرخ في 03 جانفي 2004، المتمم للمرسوم التنفيذي رقم:94-188 المؤرخ في 6 جويلية1994. [2]

ولقد جاء المرسوم الرئاسي رقم: 10 -154 المؤرخ في20 جوان 2010، في مادته الثامنة(8) ليغير المجال العمري للمستفيدين من هذا الجهاز ليصبح بين "ثالثين(30) وخمسين (50) سنة، عوضا من ان يكون بين خمس وثلاثين(35) وخمسين (50) سنة، [3]

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

أنشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، المتمم للمرسوم التنفيذي رقم :98 -231 المؤرخ في 13 يونيو 1998، والمعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم :03 -288 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003.

تتمتع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتنظيم يعتمد على هياكل محلية(فروع ولائية و ملحقات الفروع الولائية)متواجدة على مستوى كافة التراب الوطني.

[1] الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، "المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق لـ 06 يوليو سنة 1994"، العدد 44، الصادر في 27 محرم عام 1415 الموافق لـ 07 يوليو سنة 1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ص05.

[2] الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، "المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في 07 رجب عام 1431 الموافق لـ 20 يونيو سنة 2010"، العدد 39، الصادر في 10 رجب عام 1431 الموافق لـ 23 يونيو سنة 2010، المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المذكور أعلاه، ص 05

[3] الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، "المرسوم الرئاسي رقم 10-156 المؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1424 الموافق لـ 03 يناير سنة 2004"، العدد03 الصادر في 18 ذي القعدة عام 1424 الموافق لـ 11 يناير سنة 2004، المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 06 ذي القعدة عام 1424 الموافق 30 ديسمبر سنة 2003 والمتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمس وثالثين(35) وخمسين (50) سنة، ص 08 .

وتسمح هذه الشبكة العامة للوكالة بالتقرب أكثر من الشباب أصحاب المشاريع والاستجابة لتطلعاتهم وكذا تكييف إنشاء المؤسسات مع مختلف الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية المحلية.

إن سير الوكالة وفق نمط عدم تركيز نشاطها يخول للفروع صلاحيات واسعة في مجال مرافقة الشباب المقاول طيلة مراحل إحداث مشاريعهم الاستثمارية.

وفي هذا الصدد، فهي تأخذ على عاتقها استقبال وتوجيه وتكوين الشباب ذوي المشاريع ومساعدتهم في مجال إعداد دراسة مشاريعهم. بالإضافة إلى ذلك، يستفيد الشباب المقاول من مرافقة عند مثولهم أمام لجنة الانتقاء والاعتماد و تمويل المشاريع التي يرأسها مدير الفرع.

كما تقوم ملحقات الفروع بالتكفل بمرافقة الشباب ذوي المشاريع خلال مراحل الاستقبال والتوجيه وإعداد ملفاتهم وكذا القيام بعمليات تحصيل قروض بدون فوائد لدى المؤسسات المصغرة التابعة لمحل اختصاصها.[1]

2-3-2- هيئات اخرى مساهمة في ترقية التشغيل.

إضافة للهيئات التي سبق ذكرها نجد هناك هيئات أخرى كان لها دور في تحسين وضع الشغل في الجزائر ولا يزال ينتظر منها تحقيق المزيد من النتائج في هذا الميدان، من بينها:

-وكالة التنمية الاجتماعية(ADS)

انشئت هذه الوكالة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29 جوان 1996، في ظل تطبيق برنامج إعادة الهيكلة بالجزائر، هدفها التخفيف من حدة نتائج هذا البرنامج على الفئات الاجتماعية الضعيفة وذلك بوضع تدابير وبرامج لمحاربة البطالة والفقر والتهميش.

يمكن تلخيص مهام هذه الوكالة في :

[1] الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: "مجموعة النصوص التشريعية والتنظيمية لجهاز دعم تشغيل الشباب"، جانفي 2004 ،ص 29.

تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية واجتماعية تستعمل في انجازها يد عاملة كثيفة أي تشغيل اكبر عدد ممكن من العمال في كل مشروع.

ترقية وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة. [1]

الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر(ANGEM)

انشئت بموجب مرسوم تنفيذي رقم :04 المؤرخ في 22 جانفي 2004كهيئات ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني.

مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص.

وتستهدف هذه الوكالة الفئات السكانية البطالة، بدون دخل أو تلك التي لها مداخيل غير ثابتة وغير منتظمة مهما كان سنهم، لاسيما النساء الماكثات في البيوت، ويعتبر القرض المصغر الممنوح من طرف هذه الوكالة سلفة بنكية موجهة لتشجيع التشغيل الذاتي وتطوير الحرف الصغيرة والتقليص من حدة الفقر والهشاشة والنزوح الريفي.[2]

3) العلاقة بين اقتصاد السوق و الاستقرار الوظيفي للعامل :

في بحث علاقة بين المتغيرين " تحول الجزائر نحو اقتصاد السوق و الاستقرار الوظيفي للعامل "

فالتفسير الأول يقدمها على أنها علاقة سببية بين تحول الجزائر نحو اقتصاد السوق كمتغير سببي و الاستقرار الوظيفي للعامل في المؤسسة كمتغير الأثر والنتيجة ، وتبرير هذه العلاقة السببية يقوم على فكرة أنه كلما كانت ظروف العامل المهنية ايجابية وحقوقهم مكفولة ومحفوظة من طرف المؤسسة في

[1] الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، "المرسوم التنفيذي رقم 06-230 المؤرخ في 13 صفر عام 1417 الموافق لـ 29 يونيو سنة 1996"، العدد 40، الصادر في 14 صفر عام 1417 الموافق لـ 30 يونيو سنة 1996، يتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحدد قانونها الأساسي، ص 18.

[2] الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، "المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 13 صفر عام 1417 الموافق لـ 29 يونيو سنة 1996"، العدد 40، الصادر في 14 صفر عام 1417 الموافق لـ 30 يونيو سنة 1996، يتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحدد قانونها الأساسي، ص 1

ظل توجه الجزائر نحو اقتصاد السوق، كان راضيا عن عمله وبالتالي يزداد حماسه للعمل ويقبل عليه ، فترتفع بذلك إنتاجيته وأدائه .

وبالعكس كلما كانت ظروف العمل المهنية تسير بشكل سيء وسلبي كلما زادت ظهور حالة الاستياء على سلوك العامل وعدم استقراره الوظيفي في عمله، بمحاولة بحثه عن عمل آخر أو طلبه النقل إلى قسم آخر برفع معدل غيابه.

التفسير الثاني : يضع برامج التشغيل كعامل وسيط بين تحول الجزائر نحو اقتصاد السوق و الاستقرار الوظيفي للعامل في المؤسسة الاقتصادية، بني هذا الرأي على أن برامج التشغيل العاكس للانطباع الذي يكون لدى العاملين في داخل المنظمة على أساس أن العاملين هم الوسيلة الأساسية لأداء العمال وتحقيق أهداف المؤسسة ، وبالتالي كلما كانت برامج التشغيل ايجابية لديهم كلما أدى ذلك إلى رفع الروح المعنوية لديهم وهذا ينعكس إيجابيا على اداء العاملين في داخل المنظمة و من ثم أمكن القول أن برامج التشغيل عامل وسط بين التحول نحو اقتصاد السوق و الاستقرار الوظيفي للعامل في المؤسسة الاقتصادية.

الفصل الرابع:

الجانب التطبيقي:

- بيان نتائج الدراسة الميدانية بالنسبة للمؤسسة قيد الدراسة

يقوم أي بحث علمي على أساس مجموعة من الخطوات و القواعد العامة التي تتلاءم مع طبيعة هذا البحث، والتي تمنح الباحث إمكانية القيام بالتحليل العلمي والموضوعي للمعطيات التي تم جمعها من ميدان البحث.

إن نوعية البيانات المراد جمعها و طبيعة الدراسة نفسها هي التي أدت بنا إلى استعمال أداة الدراسة التطبيقية المعتمدة و المتمثلة في الاستبيان.

و الاستبيان هو وسيلة من وسائل جمع البيانات، و يأتي ذلك عن طريق استمارة تضم مجموعة من العبارات المكتوبة حول موضوع البحث، و التي توجه للأفراد بغية الحصول على بيانات موضوعية كمية وكيفية.

وقمنا بدراسة : **أثر تحول الجزائر نحو اقتصاد السوق على الاستقرار الوظيفي للعامل.**

1) الإطار المنهجي للدراسة

1- تحديد مجال الدارسة:

تهتم هذه الدراسة بإيضاح أثر تحول الجزائر نحو اقتصاد السوق على الاستقرار الوظيفي للعامل وبالتالي يستدعي هذا تحديد نطاق تطبق فيه هذه الدراسة يحمل خصائص ومميزات خاصة تنطبق مع طبيعة هذا الموضوع وبالتالي فإن حدود الدراسة تحددت في ثالث مجالات أساسية هي:

1-1- المجال المكاني:

ويقصد به المجال الذي تمت في نطاقه الدراسة التطبيقية، وقد وقع اختيارنا على مؤسسة الجزائرية للمياه لأنها استوفت جميع الشروط المطلوبة فهي مؤسسة تقع بدائرة شلالة العذاورة ولاية المدية مكان إقامة الباحثين وهذا تفاديا لصعوبة التنقل إلى مكان آخر أيضا هي مؤسسة اقتصادية وتحوي عددا من العمال من جميع الفئات والأعمار والمؤهلات .

تمهيد عن المؤسسة:

الجزائرية للمياه شركة عمومية ذات طابع اقتصادي ، تتمتع باستقلالية وأول تحدي أمامها هو كسب ثقة الزبون ووده لذا كان لزاما عليها تطوير تعاملها معه و خاصة في المشاكل المطروحة أمامه ولهذا أنشئ في جميع وحداتها فرع خاص لمتابعة فرع الزبائن وحتى يقوم بواجبه باستقلالية في

تسيير شؤونها الإقتصادية ومع تطور الاقتصاد الوطني إلى المنافسة الحرة واقتصاد السوق وجب على الشركة تحسين مردودها وصورتها أمام زبائنها حتى تتكمن من مسايرة و منافسة المؤسسات الأخرى .

1 -2 التعريف بمؤسسة الجزائرية للمياه :

تعتبر الجزائرية للمياه من أبرز و أهم المؤسسات التي تلعب دورا رئيسا في الإقتصاد الوطني وذلك بتزويد الأفراد والمؤسسات بالمياه الصالحة للشرب .و قد تم إنشائها بمرسوم تنفيذي رقم : 2001 المؤرخ في : 27 محرم 1422 الموافق لـ 2001/02/21 .

ب(برنامج عمل الجزائرية للمياه :

يتمحور برنامج الجزائرية للمياه في المهام التالية :

- تحويل الممتلكات.
- تحسين كمية الماء المستحقة لكل سكن .
- استعمال الوسائل المتطورة في نظام التسيير .
- الاهتمام بالإطار التقني والقانوني للمياه من ناحية تحسين الخدمة والتسعير .

1-3- المجال الزماني:

يتحدد هذا المجال بطبيعة الموضوع المدروس ، وبما أنه في مؤسسة اقتصادية ولطبيعة حساسية ظاهرة الاستقرار الوظيفي للعاملة ولهذا كانت الدراسة الميدانية على سلسلة من الفترات حيث دامت من يوم الإثنين 27 ماي 2023 إلى غاية 3 جوان 2023 ، وللعلم أن يوم الجمعة ويوم السبت هو يوم عطلة في المؤسسة لكن حسب ما ورد سابقا فالمؤسسة . لكن الدراسة الاستطلاعية كانت في شهر مارس 2023 في إطار طلب الموافقة على تطبيق الدراسة الميدانية بالمؤسسة . و هذا بعد ما تم جمع المعلومات والبيانات على المؤسسة والتأكد من استفائها كل الشروط المطلوبة والتي تتلاءم مع طبيعة الموضوع.

منهجية الدراسة:

1-4 - المنهج المستخدم:

في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها اعتمد الباحثين على المنهج الوصفي حيث يرتكز هذا المنهج على وصف دقيق وتفصيلي لظاهرة أو موضوع محدد على صورة نوعية أو كمية رقمية وقد يقتصر هذا المنهج على وضع قائم في فترات زمنية محددة أو تطوير يشمل فترات زمنية عدة (م ، عبيدات وآخرون، 1999 ، 46)، وبالتالي فهو الأنسب لتقصي ظاهرة موضوع الدراسة بالإضافة أنه لا يتوقف عند حد جمع المعلومات لوصف الظاهرة بل إلى كشف العلاقة بين أبعادها المختلفة وتفسيرها ومحاولة الوصول إلى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع وتطويره. وكان هذا في مرحلتين أساسيتين، الأولى هي المرحلة الاستطلاعية، تم فيها تكوين الأطر النظرية وتحديد مشكلة الدراسة وصياغة الفرضيات الأساسية والمرحلة الثانية تم تجميع البيانات من أفراد عينة الدراسة بتوزيع إستبيان عليها ومن ثم تفريغها وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول إلى دالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة وهي ظاهرة الاستقرار الوظيفي للعامل في المؤسسة حيث تم تشخيصها في الواقع الفعلي لها وتفسير كل ما يحيط بها من عوامل تتسبب في حدوثها.

1-5- مجتمع و عينة الدراسة:

من العوامل الأساسية التي يجب على أي باحث تحديدها قبل البدء في دراسته هي حصر مجتمع البحث، وهذا الأخير يتكون من جميع المفردات التي تشكل مشكل الدراسة، وقد يختلف عددهم أو حجمهم حسب هدفها ودرجة دقتها.

- وفي دراستنا هذه، مجتمع الدراسة يشتمل على الموظفين بمختلف رتبهم والتي يقدر عدد العمال فيها ب(62) عامل، على اختلاف مستوياتهم(دائمين ومؤقتين، مسؤولين وما دون ذلك)،
  - قدرنا حجم العينة ب 31 عامل والذين مثلوا ما نسبته 50% من مجتمع الدراسة.
- تم اختيار هذه العينة بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة الأصلي و المتمثل في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة شلالة العذاورة.
- قمنا باختيار 31 عاملا (موظفين بمختلف رتبهم) كعينة من المؤسسة، والتي مثلت 50% من حجم العينة الكلية.

1-6- أدوات وأساليب الدراسة الميدانية

لقد اعتمدنا في دراستنا الميدانية على تحليل الإجابات المتحصل عليها من العينة المدروسة، وهذا بالاعتماد على عدة أدوات وأساليب.

1- أدوات الدراسة:

الملاحظة : هي أحد أهم ادوات جمع البيانات فقد إعتمدنا على الملاحظة في جمع البيانات خلال الدراسة الاستطلاعية الأولى في المؤسسة .

الاستبيان:

بالاعتماد على الجانب النظري و بعض الدراسات والمراجع، تم تصميم الاستبيان لغرض جمع البيانات الأولية من عينة الدراسة، وتم عرضها على المشرف وعلى لجنة من المحكمين، وبعد إجراء التعديلات المقترحة تم توزيعها على عينة الدراسة باختلاف مستوياتهم وبطريقة عشوائية من عمال مهنين وعمال متعددي الخدمات وأعوان إدارة وما دون ذلك على اختلاف رتبهم ومستوياتهم، وهذا كله في المؤسسة قيد الدراسة و تشتمل أداة الدراسة على الأجزاء التالية:

الجزء الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية: تعتبر المتغيرات الشخصية ذات أهمية كبيرة في التعرف على خصائص العينة والوقوف على مدى تأثيرها على نتائج الدراسة، من أهم المتغيرات الشخصية للعاملين: الجنس، الحالة العائلية، السن، الأقدمية في العمل، مكان الإقامة، الوظيفة .

الجزء الثاني: ويشمل هذا الجزء العبارات التي تتكون منها الاستبانة، حيث تضمنت أداة الدراسة 24 فقرة وهي مقسمة إلى محورين:

تفريغ وتحليل المعطيات:

المحور الأول: عبارات متعلقة بمؤشرات الفرضية الأولى وهي ان الاستقرار الوظيفي للعامل تاثر تاثرا كبيرا في ظل توجه الجزائر نحو اقتصاد السوق والتي اشتملت على (11 فقرة)، وتقابل كل فقرة من فقرات المحور قائمة تحمل عبارات مختلفة.

- ✓ **المحور الثاني:** عبارات متعلقة بالفرضية الثانية وهي اثرت برامج التشغيل في ظل التوجه نحو اقتصاد السوق على الاستقرار الوظيفي والتي اشتملت على (13 فقرة)، وتقابل كل فقرة من فقرات المحور قائمة تحمل عبارات مختلفة

وحتى يمكن قياس الاتجاهات لأفراد العينة، تم إعطاء نقاط لهذه الاختبارات، وقسم السلم إلى ثلاثة مجالات لتحديد درجة الموافقة:

-المجال [1- 2.33] منخفضة؛

-المجال [2.34- 3.66] متوسطة؛

-المجال [3.67- 5] مرتفعة.

- الأسلوب الإحصائي المستخدم في الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، تم استخدام برنامج التحليل المسمى بالحزمة الإحصائية للدراسات الاجتماعية **SPSS**، وذلك من أجل حساب:

- معامل ثبات ألفا كرونباخ لحساب معامل ثبات محاور الاستبانة بالإضافة إلى الاستبانة ككل؛

-معامل ارتباط بيرسون لتحديد مدى الاتساق الداخلي لأداء الدراسة؛

- التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ودرجة الموافقة، لتحديد استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه محاور الدراسة الثلاثة؛

- اختبار الانحدار الخطي لقياس التأثير الإحصائي للمتغير المستقل على المتغير التابع؛

-تحليل التباين الأحادي"ف" ANOVA لتحديد دلالة الفروق والاختلافات بين استجابات أفراد عينة الدراسة على اختلاف متغيرات الدراسة(الجنس، الحالة العائلية، السن، الأقدمية في العمل، مكان الإقامة، الوظيفة)، والتي تكون عند مستوى دلالة (0.05) فأقل.

1-دراسة ثبات الإستبانة والاتساق الداخلي

سنقوم في هذا المطلب بتحليل مدى ثبات الاستبانة، إضافة إلى الاتساق الداخلي لعينة الدراسة بمؤسسة الجزائرية للمياه.

سنقوم بحساب مدى ثبات محاور الاستبانة إضافة إلى الاستبانة ككل بالنسبة لعينة الدراسة، وكذلك الاتساق الداخلي باستعمال معامل الارتباط.

الفرع الأول: ثبات الاستبانة:

تم حساب ثبات الاستبانة بمحاورها والاستبانة ككل بحساب قيمة ألفا كرونباخ لقياس مدى ثبات الاستبانة والجدول التالي يوضح معاملات الثبات ألفا / كرونباخ.

الحور الأول:

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,787	11

المحور الثان

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,882	13

الثبات الكلي:

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,783	24

جدول رقم(1): معاملات ثبات أبعاد الاستبانة

الاستبانة	قيمة ألفا كرونباخ
المحور الأول	787.0
المحور الثاني	280.8

الاستبانة ككل	0.783

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى الاستبانة وspss.

يوضح الجدول أعلاه قيم معاملات الثبات للمحاور والاستبانة ككل، ويتضح من قيمة ألفا كرونباخ للمحور الأول (0.787)، والتي تعتبر قيمة عالية وأكبر من 0.6، هذا يؤكد ثبات هذا المحور وإمكانية الاعتماد على نتائجه والاستفادة منها في التفسير والمناقشة. كما تدل قيمة ألفا كرونباخ للمحور الثاني (0.882)، والتي تعتبر كذلك قيمة عالية مما يؤكد ثبات هذا المحور.

ويتضح من قيمة ألفا كروونباخ للاستبانة ككل والتي تقدر:(0.783)، حيث تعتبر قيمة عالية، وعليه يمكن الاعتماد على نتائج الاستبانة والاستفادة منها في التفسير والمناقشة.

الفرع الثاني: الاتساق الداخلي:

بلغ عدد الاستبيانات المسترجعة 31 استبانة ، حيث جرى فعليا تحليل31 استبيانا.

لحساب الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة تم حساب معامل ارتباط درجة كل عبارة من عبارات المحاور مع المحور الذي تنتمي إليه وتبيان الاتساق الداخلي لمحوري الاستبانة.

جدول رقم(2) :يوضح معاملات ارتباط العبارات التي تصف الفرضية الأولى دال عند مستوى(0.05)

01	0.186
02	0.472**
03	0.296*
04	0.325**
05	0.613**

06	0.415**
07	0.326**
08	0.547**
09	0.378**
10	0.602**
11	0.630**

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى الاستبانة وspss.

يتضح من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات التي تصف اقتصاد السوق لهذا المحور، معظمها دالة إحصائيا عند مستوى(0.05)، ماعدا العبارة (1)، وتتراوح بين (0.296) و(0.630)، وهذا يشير إلى التجانس الداخلي بين العبارات التي تصف اقتصاد السوق

رقم(3): يوضح معاملات ارتباط العبارات التي تصف الفرضية الثانية دال عند مستوى(0.05)

رقم العبارة	معامل الارتباط
01	0.391*
02	0.536**
03	0.482*

04	0.114
05	0.644**
06	0.701**
07	0.391*
08	0.536**
09	0.482*
10	0.114
11	0.644**
12	0.701**
13	0.602**

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى الاستبانة وspss.

يتضح من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات التي تصف الاستقرار الوظيفي لهذا المحور، جميعها دالة إحصائيا عند مستوى(0.05)، ماعدا العبارة رقم(4) فهي غير دالة إحصائيا عند مستوى(0.05)، وأن قيم معاملات الارتباط جميعها موجبة وتتراوح بين(0.391) و (0.701)، وهذا يشير إلى التجانس الداخلي بين العبارات التي تصف الاستقرار الوظيفي.

2-عرض وتحليل نتائج الدراسة

سنقوم بعرض نتائج الدراسة ، من خلال العينات ، إضافة إلى تحليل هذه النتائج ومقارنتها.

في البداية نقوم بتحليل النتائج والتي قسمناها إلى ثلاثة أجزاء:

-الجزء الأول متعلق بالمتغيرات الشخصية ؛

-الجزء الثاني متعلق بإجابات أفراد العينة على الأسئلة المطروحة ؛

-الجزء الثالث متعلق باختبار فرضيات الدراسة.

2-1- تحليل نتائج الجزء الأول (المتغيرات الشخصية)

يتم في هذا الجزء عرض البيانات المتعلقة بالخصائص الشخصية و الوظيفية لعينة الدراسة و تشمل:

الجنس، الحالة العائلية، السن، الأقدمية في العمل، مكان الإقامة، الوظيفة.

جدول رقم(4): الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	28	90,3
	أنثى	03	09,7
الحالة العائلية	أعزب	08	25,8
	متزوج	23	74,2
	مطلق	00	00
	أرمل	00	00
السن	أقل من 25 سنة	00	00
	من 26 -35 سنة	4	12,9
	من 36-45 سنة	15	48,4
	من 46-55 سنة	12	38,7
	من 56سنة فأكثر	00	00

الأقدمية في العمل	1-5 سنوات	06	19,4
	6-10 سنوات	06	19,4
	11-15 سنة	19	61,3
	16-20 سنة	00	00
	أكثر من 20 سنة	00	00
مكان الإقامة	حضري	28	90,3
	شبه حضري	02	06,5
	ريفي	01	03,2
الوظيفة	عون متعدد الخدمات	21	67,7
	عامل مهني	02	06,5
	عون إدارة	01	03,2
	أخرى	07	22,6

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى الاستبانة وspss.

سنقوم بتمثيل جدول المتغيرات الشخصية للمؤسسة بالجداول و الأشكال الموالية على التوالي:

1-الجنس:

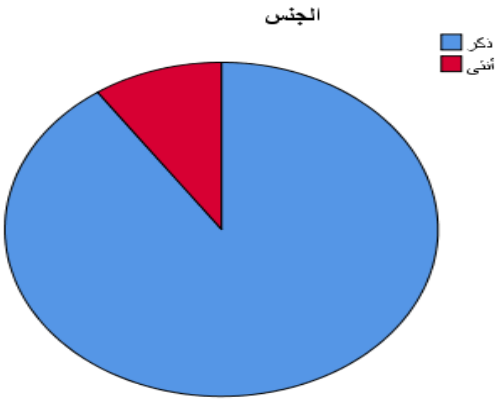
الجدول رقم(5): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	28	90,3	90,3	90,3
	أنثى	3	9,7	9,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى الاستبانة والجدول السابق وspss .

الشكل رقم(1): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى الاستبانة والجدول السابق وspss .

نلاحظ من الجدول والشكل أعلاه، أن نسبة الذكور أكبر من نسبة الإناث بأكثر من 80%، حيث أن 28 من أفراد العينة الذين أجريت عليهم الدراسة من مجموع 31 فردا هم ذكور أي بنسبة تقدر بـ (90.3%) وهي الفئة الأكبر، في حين أن 03 منهم هن إناث يمثلن نسبة تقدر بـ (9.7%) من إجمالي مفردات عينة الدراسة.

2-الحالة العائلية:

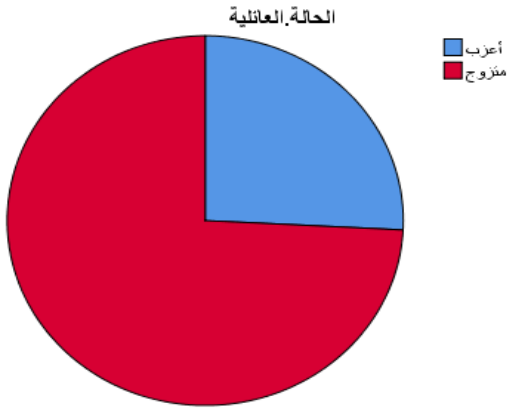
الجدول رقم(6): توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية

الحالة.العائلية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أعزب	8	25,8	25,8	25,8
	متزوج	23	74,2	74,2	74,2
	مطلق	00	00	00	00
	أرمل	00	00	00	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى الاستبانة والجدول السابق وspss .

الشكل رقم(2): توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية



المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى الاستبانة والجدول السابق وspss

من الجدول والشكل أعلاه فيما يتعلق بالحالة العائلية، نلاحظ أن المتزوجين هم الأعلى نسبة والتي قدرت ب74.2% وهي تمثل الإتجاه العام بتكرار 23 مفردة ، بالمقابل نجد نسبة 25.8 %من إجمالي مفردات عينة الدراسة تمثل فئة العزاب بتكرار 08 مفردات، والباقي لايوجد.

3-السن:

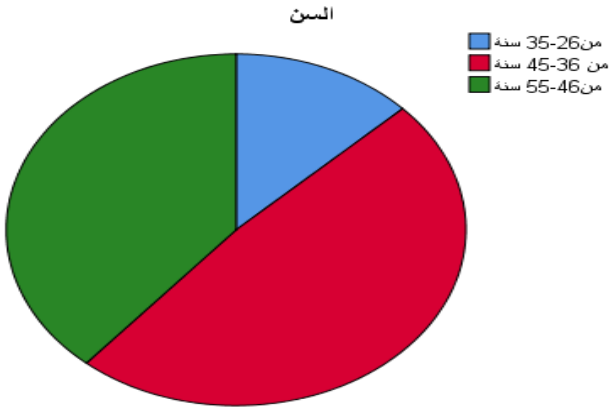
الجدول رقم(7): توزيع أفراد العينة حسب السن

السن

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من26-35سنة	4	12,9	12,9	12,9
	من 36-45 سنة	15	48,4	48,4	61,3
	من46-55سنة	12	38,7	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى الاستبانة والجدول السابق وspss

الشكل رقم(3): توزيع أفراد العينة حسب السن



المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى الاستبانة والجدول السابق وspss .

من الجدول والشكل أعلاه فيما يتعلق بفئة العمر، نلاحظ أن الفئة العمرية من [من 36-45سنة] قد تمثل الاتجاه العام بتكرار(15) وبنسبة (48.4%) من إجمالي مفردات عينة الدراسة، وبينما نجد أن الفئة [من 46 -55سنة] و بنسبة مئوية تقدر بـ 38.7%، بتكرار 12 مفردة تأتي في المرتبة الثانية ،تليها الفئة العمرية [من 26 -35سنة] بنسبة 12.9% وبتكرار04 مفردات.

4-الأقدمية في العمل :

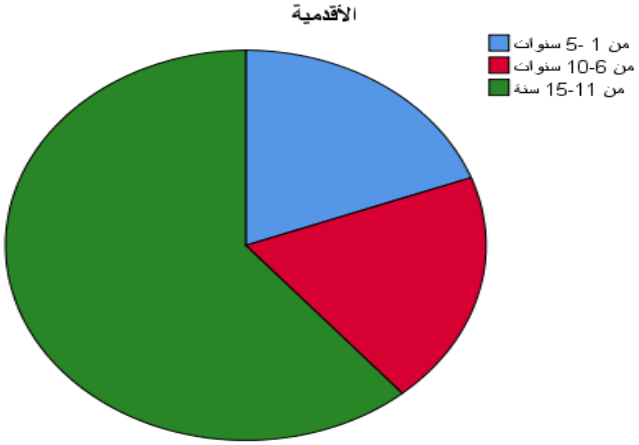
الجدول رقم(8): توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل

الأقدمية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 1-5سنوات	6	19,4	19,4	19,4
	من 6-10 سنوات	6	19,4	19,4	38,7
	من 11-15 سنة	19	61,3	61,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى الاستبانة وspss.

الشكل رقم(4): توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل



المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى الاستبانة وspss.

من الجدول والشكل أعلاه فيما يتعلق بفئة الأقدمية، نلاحظ أن الفئة [من 11–15سنة] تمثل الاتجاه العام بتكرار(19) وبنسبة (61.3%) من إجمالي مفردات عينة الدراسة، وبالمقابل نجد الفئتين [من 06 –10سنوات] و [من 1 –5سنوات] بنفس النسبة التي قدرت بـ 19.4% وبنفس التكرار الذي قدر ب 6 مفردات.

5- مكان الإقامة:

الجدول رقم(9): توزيع أفراد العينة حسب مكان الاقامة

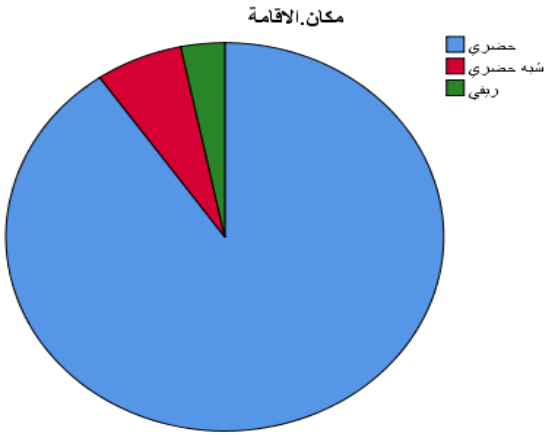
مكان.الاقامة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	حضري	28	90,3	90,3	90,3
	شبه حضري	2	6,5	6,5	96,8
	ريفي	1	3,2	3,2	100,0

	100,0	100,0	31	Total

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى الاستبانة وspss.

الشكل رقم(5): توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة



المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى الاستبانة وspss.

يتضح من خلال الجدول و الشكل أعلاه، أن 28 مفردة من الذين أجريت عليهم الدراسة من إجمالي مفردات العينة مكان إقامتهم حضري بنسبة(90.3%) وهي تمثل الاتجاه العام، و بالمقابل نجد أن 02 مفردة من إجمالي العينة مكان إقامتهم شبه حضري بنسبة (6.5%)، أما بالنسبة للذين يسكنون في الريف فتحصلوا على تكرار 01 مفردة بنسبة 3.2%.

6- الوظيفة:

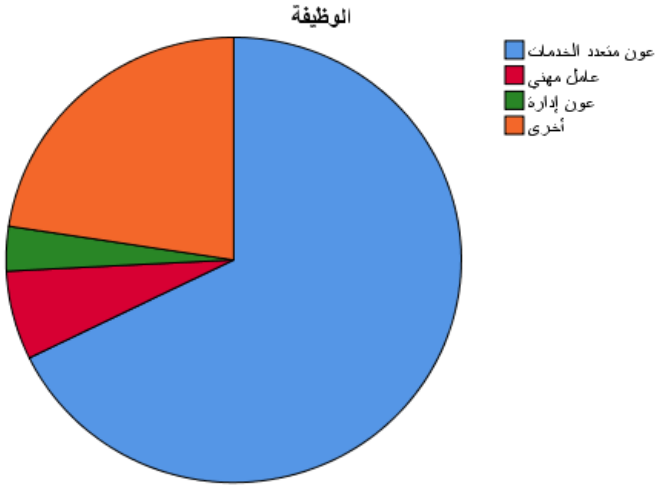
الجدول رقم(10): توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة

الوظيفة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	عون متعدد الخدمات	21	67,7	67,7	67,7
	عامل مهني	2	6,5	6,5	74,2
	عون إدارة	1	3,2	3,2	77,4
	أخرى	7	22,6	22,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى الاستبانة وspss.

الشكل رقم(6): توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة



المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى الاستبانة وspss.

يتضح من خلال الجدول و الشكل أعلاه، أن 21 مفردة من الذين أجريت عليهم الدراسة من إجمالي مفردات العينة وظيفتهم هي عون متعدد الخدمات بنسبة(67.7%)، في حين أن 07 مفردات

من إجمالي العينة لديهم وظيفة أخرى بنسبة (22.6%)، أما بالنسبة للعمال المهنيين وأعوان الإدارة فتحصلوا على تكرار 02 ؛01مفردة على التوالي و بنسبة 6.5%؛3.2 % على التوالي.

2-2- تحليل نتائج الجزء الثاني

قمنا في هذا الجزء بتحليل النتائج المتحصل عليها من الاستبيانات المسترجعة، لعينة الدراسة، وفصلنا كل محور على حدة، وسنقوم بتحليل هذه المحاور من خلال الفروع التالية:

الفرع الأول: المتعلق بالفرضية الأولى ان الاستقرار الوظيفي للعامل تاثر تاثرا كبيرا في ظل التوجه نحو اقتصاد السوق .

لمعرفة ذلك تم تحديد التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الذي يصف العبارات الخاصة باقتصاد السوق، وقد تم حساب المتوسطات الحسابية لحساب ترتيبات العبارة وفق قيمة المتوسط الحسابي، إضافة إلى درجة الموافقة، والجدول والشكل المواليين يبينان النتائج التالية:

Statistiques

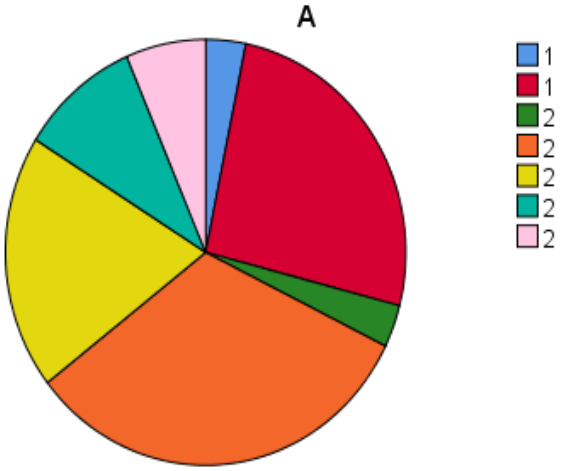
		A	هل تفضل العمل في القطاع الخاص	هل تفضل العمل في القطاع العمومي	هل تعتمد في أداء مهامك على التكنولوجيا الحديثة	هل تعتمد قامة المؤسسة برقمنة الإدارة	هل توفر المؤسسة دورات تكوينية لتعلم اللغة الانجليزية	هل تخضع لدورات تكوينية مستمرة في الإعلام الآلي والبرمجيات	هل تمنح المؤسسة فرصة متكافئة للتكوين في تكنولوجيا الاعلام	ما هو نوع التوقيت الذي تعمل به	ما هي الطريقة التي تعتمدها المؤسسة	ما طبيعة العقد الذي يجمعك بالمؤسسة	ما هي الطريقة التي توظف بها في المؤسسة
N	Valide	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Moyenne	,742	,924	,132	,003	,582	,772	,003	,002	,132	,102	,872	,872
Ecart type	,445	,250	,341	,000	,502	,425	,000	,000	,341	,301	,341	,341
Somme	54	60	35	62	49	55	62	31	35	34	58	58

الجدول رقم(11):استجابات عينة الدراسة اتجاه العبارات المتعلقة بالفرضية الأولى للمحور

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى الاستبانة وspss

الشكل رقم (7): استجابات عينة الدراسة اتجاه العبارات المتعلقة بالفرضية الأولى للمحور الأول



المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى الاستبانة وspss

الجدول رقم (12): استجابات عينة الدراسة اتجاه العبارات المتعلقة بالفرضية الأولى للمحور الأول

الرقم العبارة	المتوسط	الانحراف	الترتيب	درجة الموافقة

	الحسابي	المعياري		
01	74.2	4.045	5	متوسطة
02	94.2	2.050	2	متوسطة
03	13.2	3.041	7	منخفضة
04	00.3	0.000	1	متوسطة
05	58.2	5.002	6	متوسطة
06	.7.27	4.025	4	متوسطة
07	.0.30	0.000	1	متوسطة
08	.0.20	0.000	9	منخفضة

09	.1.23	3.041	7	منخفضة
10	.1.20	3.001	8	منخفضة
11	.8.27	3.041	3	متوسطة
المجموع	2.87	34.01	-	متوسطة

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى الاستبانة وspss

- **تتبين نتائج المجموع العام:** أن المتوسط الحسابي الكلي يقدر (2.87)، يعني أن أفراد عينة الدراسة يوافقون ويتحفظ على أن هناك استقرار وظيفي للعامل في ظل توجه الجزائر نحو اقتصاد السوق، ولكن بتشتت صغير لإجابات أفراد العينة وبانحراف معياري قدره (0.341)، وقد جاء المتوسط الحسابي محصور بين [2.33- 3.66] إذا فدرجة الموافقة متوسطة.

- نستنتج من ترتيب المتوسطات الحسابية أن معظم أفراد العينة يوافقون في معظمهم على أن التوقيت المناسب لهم هو التوقيت الكامل ، وأنهم يوافقون على أن طبيعة العقد الذي يجمعهم بالمؤسسة هو عقد غير محدد المدة، وأنهم يفضلون العمل في القطاع الخاص.

ونلاحظ كذلك من ترتيب المتوسطات الحسابية أن معظم أفراد العينة لا يوافقون على رقمنة الإدارة في مؤسستهم، ولا يوافقون على اعتماد التكنولوجيا في أداء مهامهم، وأنهم غير راضون على الطريقة التي تعتمدها المؤسسة في التوظيف.

الفرع الثاني: المتعلقة بالفرضية الثانية اثرت برامج التشغيل في ظل التوجه نحو اقتصاد السوق على الاستقرار الوظيفي للعامل .

لمعرفة ذلك تم تحديد التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الذي يصف العبارات الخاصة بالاستقرار الوظيفي ، وقد تم حساب المتوسطات الحسابية لحساب ترتيبات العبارة وفق قيمة المتوسط الحسابي، إضافة إلى درجة الموافقة، والجدول الموالي يبين النتائج التالية:

الجدول رقم (13): استجابات عينة الدراسة اتجاه العبارات المتعلقة بالفرضية الثانية للمحور الثاني

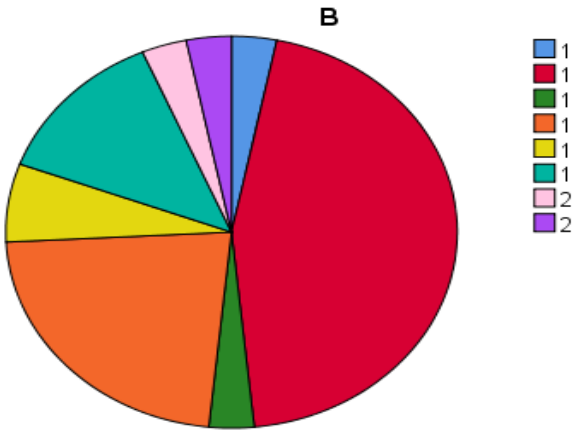
Statistiques

			هل تقدم											
		هل ترى	المؤسسة											
هل تشعر انك بحاجة إلى المزيد من المهارة حتى تحافظ على منصب		أن التحول نحو اقتصاد السوق أثر على استقرار مستوى الاداء	التحفيزات المادية والمعنوية للعامل من أجل رفع مستوى العمل	هل لديك رغبة في تغيير من بالاستقرار والامان في		هل تسعى لتنمية قدراتك المهنية من خلال الدور في التكوين	إلى ماذا يهدف التكوين الذي تتلقاه في المؤسسة		هل ترى أن عقد العمل يحفظ لك كامل حقوقك	ما هي الشروط التي تعتمد عليها المؤسسة في تجديد عقد الشغل	هل يجدد لك بسه ولة عقد الشغل بعد انتهاء مدته	هل شهادتك تتوافق مع منصبك الحالي من خلال ماذا	أنت تعمل في منص بك من ص ب العمل	B
N Valide	31	31	31	31	30	31	31	31	31	31	31	31	31	31

Manquant	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Moyenne	,032	,126	,020	,192	,020	,292	,192	,062	,002	,927	,002	2,00	,132	60,2
Ecart type	,180	,374	,000	,749	,000	,461	,402	,250	,000	,180	,000	,000	,499	,120
Somme	32	36	31	37	31	40	37	33	30	61	31	62	35	38

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى الاستبانة وspss

الشكل رقم (8): استجابات عينة الدراسة اتجاه العبارات المتعلقة بالفرضية الثانية للمحور الثاني



المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى الاستبانة وspss

جدول رقم (14): استجابات عينة الدراسة اتجاه العبارات المتعلقة بالفرضية الثانية للمحور الثاني

الرقم العبارة	المتوسط	الانحراف	الترتيب	درجة الموافقة

	الحسابي	المعياري		
01	03.2	18.00	7	منخفضة
02	16.2	37.04	4	منخفضة
03	00.2	00.00	8	منخفضة
04	2.19	74.09	3	منخفضة
05	2.00	00.00	8	منخفضة
06	2.29	46.01	2	منخفضة
07	2.19	40.02	3	منخفضة
08	2.06	25.00	6	منخفضة

09	2.00	00.00	8	منخفضة
10	2.97	18.00	1	متوسطة
11	2.00	,0000	8	منخفضة
12	2.00	00.00	8	منخفضة
13	2.13	49.09	5	منخفضة
المجموع	2.60	.1200	-	متوسطة

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى الاستبانة وspss.

- **تبين نتائج المجموع العام:** أن المتوسط الحسابي الكلي يقدر ب(2.60) ، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة يوافقون ويتحفظ على أن اقتصاد السوق يساهم في الاستقرار الوظيفي ، ولكن بتشتت صغير لإجابات أفراد العينة بانحراف معياري قدره (0.120)، وقد جاءت درجة الموافقة محصورة بين [2.33-3.66]، إذا فدرجة الموافقة متوسطة.

- نستنتج من ترتيب المتوسطات الحسابية أن معظم أفراد العينة يوافقون على تغيير المنصب الذين يشغلونه، وأنهم يوافقون على وجود خبرات مهنية في مجالات أخرى، وأنهم يسعون لتنمية قدراتهم المهنية من خلال الدورات التكوينية.

ونلاحظ كذلك من ترتيب المتوسطات الحسابية أنهم لا يوافقون على تجديد عقد الشغل بعد انتهاء مدته بسهولة، ولا يوافقون على أن عقد العمل لا يحفظ كامل حقوقهم، وأنهم غير راضون ولا يشعرون بالاستقرار والأمان في مناصب شغلهم.

2-3- تحليل نتائج الجزء الثالث المتعلق باختبار فرضيات الدراسة

من خلال الآتي يمكن تحديد صحة أو عدم صحة الفرضيات التي وضعت فيما يخص الدراسة.

الفرع الأول: الفرضية الرئيسية الأولى

والتي تنص على ما يلي:

1- H_0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية تأثير اقتصاد السوق على الاستقرار الوظيفي عند مستوى دلالة "0.05".

2- H_1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية في تأثير اقتصاد السوق على الاستقرار الوظيفي عند مستوى دلالة "0.05".

لاختبار هذه الفرضية استخدمنا اختبار تحليل الانحدار البسيط، كما هو موضح في الجدول التالي:

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	, 84[a]	74,	, 27	,122

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا على نتائج SPSS.

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés B	Erreur standard	Coefficients standardisés Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	1,376	,310		4,441	,000
	A	,090	,197	,842	,455	,652

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا على نتائج SPSS.

جدول رقم (15): نتائج اختبار الانحدار تأثير تصاد السوق في الاستقرار الوظيفي

البيان	المتغير المستقل : اقتصاد السوق				
المتغير التابع: الاستقرار الوظيفي	**R** الارتباط	**R_2** معامل التحديد	**B** معامل الانحدار	**T** المحسوبة	**Sig** مستوى المعنوية
	0.84	470.	840.	4.441	0.00

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا على نتائج SPSS.

يوضح الجدول أعلاه لاقتصاد السوق في تحقيق الاستقرار الوظيفي، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي ما يلي:

- قيمة معامل الارتباط R=0.84 بين تأثير اقتصاد السوق في الاستقرار الوظيفي مما يوضح أن العلاقة بين هذين المتغيرين هي جيدة.
- بلغ معامل التحديد R2=0.47 أي أن ما قيمته 0.47 من التغيرات في تأثير اقتصاد السوق على الاستقرار الوظيفي
- كما بلغت قيمة معامل الانحدار B= 0.84 و هذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في اقتصاد السوق تؤدي إلى الزيادة في التأثير على الاستقرار الوظيفي بقيمة0.84، كما بلغت قيمة t المحسوبة 4.441 وهي دالة عند مستوى المعنوية 0.00.

ومنه نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير اقتصاد السوق على الاستقرار الوظيفي عند مستوى دلالة 0.05.

الفرع الثاني: الفرضية الرئيسية الثانية

والتي تنص على ما يلي:

1- H_0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات إجابات العينة حول تأثير برامج التشغيل في ظل التوجه نحو اقتصاد السوق على الاستقرار الوظيفي للعامل في المؤسسة ، تعزى إلى المتغيرات الشخصية.

2- H_1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات إجابات العينة حول تأثير برامج التشغيل في ظل التوجه نحو اقتصاد السوق على الاستقرار الوظيفي للعامل في المؤسسة ، ، الاستقرار الوظيفي للعامل تعزى إلى المتغيرات الشخصية.

لاختبار هذه الفرضية، استخدمنا اختبار تحليل التباين الأحادي (one-way-anova) للتحقق من وجود تباين ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الإجابات حول الاستقرار الوظيفي للعامل، يعزى إلى المتغيرات الشخصية.

جدول رقم (16): نتائج التباين حسب المتغيرات الشخصية

ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
الجنس	Intergroupes	,935	6	,156	2,106	,090
	Intragroupes	1,775	24	,074		

	Total	2,710	30			
الحالة.العائلية	Intergroupes	1,394	6	,232	1,228	,327
	Intragroupes	4,542	24	,189		
	Total	5,935	30			
السن	Intergroupes	3,669	6	,611	1,429	,245
	Intragroupes	10,267	24	,428		
	Total	13,935	30			
الأقدمية	Intergroupes	3,107	6	,518	,756	,611
	Intragroupes	16,442	24	,685		
	Total	19,548	30			
مكان.الاقامة	Intergroupes	,342	6	,057	,266	,947

	Intragroup es	5,142	24	,214		
	Total	5,484	30			
الوظيفة	Intergroup es	10,064	6	1,677	1,038	,426
	Intragroup es	38,775	24	1,616		
	Total	48,839	30			

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا على نتائج SPSS.

انطلاقا من نتائج الجدول، يمكن تحليل تباين اتجاهات الإجابات تأثير برامج التشغيل في ظل التوجه نحو اقتصاد السوق على الاستقرار الوظيفي للعامل في المؤسسة ، للخصائص الشخصية التي تتميز بها كما يلي:

- لا يوجد تباين ذو دلالة إحصائية في اتجاهات الإجابات حول تأثير برامج التشغيل في ظل التوجه نحو اقتصاد السوق على الاستقرار الوظيفي للعامل في المؤسسة ، يعزى إلى متغيرات الجنس، الحالة العائلية، السن، الأقدمية في العمل، مكان الإقامة، الوظيفة ، وهذا لكون نتائج مستوى الدلالة (المعنوية) المحسوبة (sig) للمتغيرات الشخصية كلها أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).
- إذا نقبل الفرضية الصفرية H_0 ونرفض الفرضية البديلة H_1 .

الاستنتاج العام :

المحور الأول: المتعلق بالفرضية الأولى ان الاستقرار الوظيفي تأثر تأثرا كبيرا في ظل التوجه نحو اقتصاد السوق

– نستنتج من ترتيب المتوسطات الحسابية أن معظم أفراد العينة يوافقون على تغيير المنصب الذين يشغلونه، وأنهم يوافقون على وجود خبرات مهنية في مجالات أخرى، وأنهم يسعون لتنمية قدراتهم المهنية من خلال الدورات التكوينية.

ونلاحظ كذلك من ترتيب المتوسطات الحسابية أنهم لا يوافقون على تجديد عقد الشغل بعد انتهاء مدته بسهولة، ولا يوافقون على أن عقد العمل لا يحفظ كامل حقوقهم، وأنهم غير راضون ولا يشعرون بالاستقرار والأمان في مناصب شغلهم.

المحور الثاني: المتعلق بالفرضية الثانية اثرت برامج التشغيل في ظل التوجه نحو اقتصاد السوق على الاستقرار الوظيفي للعامل في داخل المؤسسة.

– نستنتج من ترتيب المتوسطات الحسابية أن معظم أفراد العينة يوافقون على تغيير المنصب الذين يشغلونه، وأنهم يوافقون على وجود خبرات مهنية في مجالات أخرى، وأنهم يسعون لتنمية قدراتهم المهنية من خلال الدورات التكوينية.

ونلاحظ كذلك من ترتيب المتوسطات الحسابية أنهم لا يوافقون على تجديد عقد الشغل بعد انتهاء مدته بسهولة، ولا يوافقون على أن عقد العمل لا يحفظ كامل حقوقهم، وأنهم غير راضون ولا يشعرون بالاستقرار والأمان في مناصب شغلهم.

إذن نتيجة التحولات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر و بالإضافة إلى الإصلاحات الاقتصادية للمؤسسة الاقتصادية، يظهر تأثير هذا النظام الاقتصادي على استقرار وظيفي للعامل في المؤسسة الاقتصادية مما يجعلهم يقدمون أداء غير فعال داخل المؤسسة في ظل الاقتصاد الحر الذي انتهجته الدولة وبالإضافة إلى فشل برامج التشغيل المتبعة من طرف الدولة فحسب نتائج المتوسطات الحسابية التي وصلنا إليها في هذه الدراسة من خلال المؤشرات سابقة الذكر نتوصل أنه للاقتصاد السوق تأثير كبيرا على الاستقرار الوظيفي للعامل في المؤسسة الإقتصادية ومنه نتوصل إلى صدق فرضيات الدراسة .

التوصيات:

1. تحسين بيئة العمل و ظروف العمل وكل المتطلبات البشرية والمادية الضرورية لأداء العامل.
2. إقامة دورات تكوينية في اللغة الإنجليزية والإعلام الآلي لمواكبة التطورات الحاصلة في المجال الإقتصادي.
3. ضرورة تحقيق التوازن الكمي والكيفي في الوظيفة وذلك لتقليل من عبء العمل.
4. يجب ملائمة مؤهلات الفرد مع متطلبات وظيفته.

خاتمة

الخاتمة :

أدت التغيرات العالمية المتسارعة الوتيرة إلى تغير النمط الاقتصادي الذي أصبح يرتكز التجارة الحرة مما زادت من حدة المنافسة في السوق.

والجزائر كغّيرها من الدول النامّة تصنف ضمن الدول ذات القدرات الضعيفة في المجال الاقتصادي فبالعمل ومواصلة الإصلاحات على غرار الدول التي حققت نجاحا وأحدثت قفزة نوعية في اقتصاداتها الوطنية تضمن نجاحا مستقبلّا واندماجا في الاقتصاد العالمي

فقد توجهت الجزائر لخوض تجربة اقتصاد السوق مما دفعها إلى وضع إصلاحات كبيرة في المؤسسة العمومية الاقتصادية وهذه الإصلاحات كان لها تأثير على الاستقرار الوظيفي للعامل في المؤسسة.

لقد حاولنا قدر الإمكان الالتزام بخطوات البحث العلمي والسير وفق الخطوات الأكاديمية حتى تكون نتائج الدراسة معبرة ، بالاعتماد على ما توفر لدينا من دراسات سابقة عن متغيرات الدراسة ، تم تحديد إشكالية البحث و صياغة الفرضيات التي نزلنا بها إلى ميدان الدراسة مستخدمين مجموعة من الأدوات لجمع البيانات التي تتلاءم مع المنهج الوصفي الذي يعتبر أنسب المناهج لرصد هذه الظاهرة وبعد جمع المعطيات والقيام بتفريغها وتحليلها وتفسيرها للخروج بنتائج تمكننا من الإجابة على تساؤل الإشكالية الذي يبحث عن أثر تحول الجزائر نحو اقتصاد السوق على الاستقرار الوظيفي للعامل ، حيث بينت النتائج أن تحول الجزائر نحو اقتصاد السوق أثر على الاستقرار الوظيفي للعامل في المؤسسة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

القواميس والمعاجم :

1- الصحاف حبيب: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، عربي- انجليزي، ط1، بيروت، لبنان مكتبة لبنان ناشرون 1997.

2- الشويكي: سمير: المعجم الإداري، ط 01، الأردن ، دار لا أسامة للنشر والتوزيع، دار المشرق الثقافي، 2006 .

3- دوناهيو جون ، ترجمة مصطفى غنيم، 1991- قرار التحول إلى القطاع الخاص: غايات عامة ووسائل خاصة، الجمعية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية، القاهرة .

الكتب :

4- حنفي عبد الغفار و آخرون " **محاضرات في السلوك التنظيمي** " ، ط1 ، مصر ، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية 2002 .

5- غير هارد فيلس، **العولمة مصيدة نفسية الصلب العربي**، فبراير 1998 .

6- مايكل واتس ماهو، **إقتصاد السوق**، وكالة الإلام الأمريكية، يونيو 1992 .

7- مدني بن شهرة، **سياسة الإصلاح الاقتصادي في الجزائر و المؤسسات المالية**، مطبعة دار هومة ، الجزائر ، 2008 .

8- موسى فتحي محمد ، "**العلاقات الإنسانية في المؤسسات الصناعية**" ، عمان ،الأردن، دار زهران للنشر والتوزيع 2009 .

الرسائل الماجستير أطروحات الدكتوراه :

9- المداني حجاج " القيم التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي" رسالة ماجيستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة،2014/2015 .

10- بلعيور طاهر ، "**الاستقرار في العمل** " ماجستير علم اجتماع التنمية ، جامعة قسنطينة 1995/1994 .

11- بن منصور رفيقة " **الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص** " مذكرة ماجيستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل ،جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2014/2013 .

12- بن نوار، صالح . " **أسباب الاستقرار في العمل الصناعي بالجزائر**" ، ماجستير علم الاجتماع الصناعي، جامعة قسنطينة .

13- جبلي فاتح ، **الترقية الوظيفية والاستقرار المهني**، رسالة ماجيستير في علم الاجتماع ، تخصص تنمية وتسيير موارد بشرية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2014/2015 .

14- حليس، سمير. " التغيير التكنولوجي و الاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية " دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج AFRICAVER جيجل "، جامعة منتوري، 2008-2009 .

15- خلاصي مراد، **الاستقرار المهني وتسير الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية**، دكتور في علم النفس العمل والتنظيم ، جامعة العربي بن أم بواقي ، الجزائر .

16- د. عائض بن شافي الأكلبي، **الاستقرار الوظيفي للقيادات العليا على التخطيط الاستراتيجي**، دراسة ميدانية على جامعة الشقراء في الفترة من 2013 إلى 2017، جامعة الشقراء ، المملكة العربية السعودية ، سبتمبر 2017 .

17- راشد بن فضل بن عمار العماري الدوسري، **بعض عوامل الاستقرار الوظيفي لدى العامل السعودي في القطاع الخاص**، رسالة ماجستير في علم الاجتماع بقسم الدراسات الاجتماعية ، كلية الآداب ، جامعة الملك سعود المملكة العربية السعودية 1427هـ .

18- عبد الجليل هجيرة ،" **العوامل المؤثرة في التنافسية الإقتصاد الجزائري** " ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في مالية دولية ، جامعة آبي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2017/2016 .

19- عبد القادر مشدال ، **أثر إستراتيجية التصنيع على التشغيل بالجزائر** ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية ، معهد العلوم الإقتصادية ، جامعة الجزائر، 1998 – 1999 .

20- عيسى مقليد، **قطاع المحروقات الجزائرية في ظل التحولات الاقتصادية**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية، كلية العلوم وعلوم التسيير، غير منشورة ، جامعة باتنة 2007/ 2008 .

21- علي حمزة، **فعالية السياسة النقدية و المالية في الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر**، " رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية غير منشورة " جامعة الجزائر ، 2001 / 2002.

22- فاطمة الزهراء مكلاتي، **استراتيجية المؤسسة العمومية في المحافظة على مواردها البشرية النوعية في ظل الاقتصاد الحر**، رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، معهد علم اجتماع ، جامعة الجزائر ، 2007 /2008

23- ليازيد وهيبة، **فعالية أساليب التحفيز في استقرار الموارد البشرية بالمؤسسة**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية ، تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان، 2014 ،2013 .

المجلات :

24- أديب ميرو، **الإصلاحات الإقتصادية والخصخصة، مجلة العمل والتنمية الصادرة عن المركز العربي للثقافة العالمية، العدد 10، يدون تاريخ**، الجزائر .

25- المكي دراجي ، **التحول نحو اقتصاد السوق بين ثقل الواقع وطموح المستقبل ، مجلة البحوث والدراسات، المركز الجامعي بالوادي، العدد01**، الجزائر، أفريل 2004 .

26- د. جاسم رحيم عذاري، مجبل دواري اسماعيل ،**أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية**" ،مجلة العلوم الاقتصادية ، العدد 33 ، المجلد9 ، تموز ، 2013 .

27- ريموندو بيكي ، " **الثغرة الكبرى في نظام السوق الحرة** " ، مجلة الثقافة العالمية ، **ترجمة** سعد زهران العدد 101 ، 2000 .

28- عبد العزيز شرابي ،" **أزمة المديونية الخارجية في المغرب العربي** " مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، جامعة باتنة ، الجزائر ، العدد 03، جوان 1996

29- عزاوي حمزة، والعقبي الأزهر: " **تحفيز الاستقرار الوظيفي أساليب نماذج ناجحة**" ، مجلة آفاق علمية ، مجلد : 10 ، عدد : 2018.

30- عمار جفال، **قوى ومؤسسات العولمة: التجليات والاستجابة العربية، المجلة الجزائرية للعلوم السياسية والاعلامية، العدد 01، 2002**، جامعة الجزائر .

31- محمد الأطرش "**حول التوحد الإقتصادي العربي و الشراكة الأوربية المتوسطية**"، مجلة المستقبل العربي ، مركز دراسات الوحدة العربية ، لبنان ، العدد 272 ،2001 .

الجرائد الرسمية :

32- الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، "أمر رقم 71-42 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1391 الموافق لـ 17يونيو سنة 1971"، العدد 53، الصادر في 06 جمادى الأولى عام 1391 الموافق لـ 29 يونيو سنة 1971، المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة .

33- الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، "المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 18 صفر عام 1411 الموافق لـ 08 سبتمبر سنة 1990"، العدد 39، الصادر في 22 صفر عام 1411 الموافق لـ 12 سبتمبر سنة 1990، المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته .

34- الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، "المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق لـ 18 فبراير سنة 2006"، العدد 09، الصادر في 20 محرم عام 1427 الموافق لـ 19 فبراير سنة 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها .

35- الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، "قانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق لـ 25ديسمبر سنة 2004"، العدد 83، الصادر في 14 ذو القعدة عام 1425 الموافق لـ 26 ديسمبر سنة 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل

36- الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، "المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429الموافق لـ 19 ابريل سنة 2008"، العدد 22، الصادر في 24 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 30 ابريل سنة 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني .

37- الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، "المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق لـ 06 يوليو سنة 1994"، العدد 44، الصادر في 27 محرم عام 1415 الموافق لـ 07 يوليو سنة 1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة .

38- الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، "المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في 07 رجب عام 1431 الموافق لـ 20 يونيو سنة 2010"، العدد 39، الصادر في 10 رجب عام 1431 الموافق لـ 23 يونيو سنة 2010، المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188المذكور أعلاه .

39- الأمانة العامة للحكومة، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**، "المرسوم التنفيذي رقم 06-230 المؤرخ في 13 صفر عام 1417 الموافق لـ 29 يونيو سنة 1996"، العدد 40، الصادر في 14

صفر عام 1417 الموافق لـ 30 يونيو سنة 1996، يتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحدد قانونها الأساسي .

40- الأمانة العامة للحكومة، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**، "المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 13 صفر عام 1417 الموافق لـ 29 يونيو سنة 1996"، العدد 40، الصادر في 14 صفر عام 1417 الموافق لـ 30 يونيو سنة 1996، يتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحدد قانونها الأساسي .

41- الأمانة العامة للحكومة، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**، "المرسوم الرئاسي رقم 10-156 المؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1424الموافق لـ 03 يناير سنة 2004"، العدد03 الصادر في 18 ذي القعدة عام 1424 الموافق لـ 11 يناير سنة 2004، المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 06 ذي القعدة عام 1424 الموافق 30 ديسمبر سنة 2003 والمتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمس وثالثين(35) وخمسين (50) سنة .

42- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: "مجموعة النصوص التشريعية والتنظيمية لجهاز دعم تشغيل الشباب"، جانفي 2004 .

المنشورات و المطبوعات :

1. المنشورات :

43- دليو فضل، وآخرون: أسس المنهجية في العلم الاجتماعية، قسنطينة، الجزائر، منشورات جامعة منتوري، دار البحث، 1999 .

2. المطبوعات :

44- الهادي خالدي ، **المرآة الكاشفة لصندوق النقد الدولي** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1993 ، ص18

45- بلعزوز بن علي، **محاضرات في النظريات و السياسات النقدية**، ط 03 ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008 .

46- بلمقدم مصطفى، أبو شعور راضية ، **تقييم أداء المنظومة المصرفية الجزائرية**، مطبوعة ملتقى، المنظومة المصرفية الجزائرية والتحولات الاقتصادية، واقع وتحديات، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف ، الجزائر، ديسمبر 2004 .

47- ضياء مجيد الموسوي ،" **العولمة واقتصاد السوق الحرة**" ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية ،2005 .

48- محفوظ لشعب، **سلسلة القانون الدستوري**، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1997 .

الملتقيات :

49- حبيب بن باير، محمد عبد العزيز بن كاملة، "التشغيل في الجزائر: مدخل لتطوير وعصرنة البرامج والآليات لتفعيل التنمية عرض نتائج الفترة 2006 –2010"، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13–14أفريل 2011.

المصادر باللغة الأجنبية :

Mohamed Terbeche (Pdg Bna) : La démarche vers l'économie de marché, les50- nouvelles perspectives, contribution au forum des hommes d'affaires algériens résidents à l'étranger, Alger 22-24 oct. 1994

Hocine Benissad, Algérie. De la planification socialiste à l'économie de marché51- Enag éditions, Alger, 2004, p.p , 99-100

الملاحق

جامعة يحي فارس بالمدية

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

(***دراسة لعينة على الموظفين في مؤسسة الجزائرية للمياه فرع دائرة شلالة العذاورة بولاية المدية***)

من إعداد الطالبين:
ولد بوشيبة نورالدين

بن ثليجان عمار

تحت إشراف الاستاذة :
د. عرابجي

تحية طيبة/ وبعد...

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الإستبانة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها استكمالا للحصول على شهادة الماستر تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل ، بعنوان **أثر تحول الجزائر نحو اقتصاد السوق على الاستقرار الوظيفي للعامل)** ولأهمية رأيكم في هذا المجال نأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الإستبانة بدقة ، حيث أن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجابتكم ، كما نحيطكم علما أن جميع إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط ، فمن فضلكم ضعوا علامة (x) أمام الخانة المناسبة .

شكراعلى تعاونكم معنا .

البيانات الشخصية :

1: الجنس : ذكر ☐ انثى ☐

2: الحالة العائلية : ☐ أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐

3: السن : أقل من 25 سنة ☐ 26-35 سنة ☐ 36-45 سنة ☐ 46-55 سنة ☐ 56 فأكثر ☐

4: الأقدمية في العمل : 1-5 سنوات ☐ 6-10 ☐ 11 -15 ☐ 16-20 ☐ أكثر من20 سنة ☐

5: مكان الإقامة : حضري ☐ شبه حضري ☐ ريفي ☐

6الوظيفة:.....

المحور الأول: متعلق بالفرضية الأولى: إن الاستقرار الوظيفي للعامل تأثر تأثرا كبيرا في ظل توجه الجزائر نحو اقتصاد السوق:

7: ما هي الطريقة التي تم توظيفك بها في المؤسسة ؟ عقد شغل ☐ توظيف دائم ☐

8: ما طبيعة العقد الذي يجمعك بالمؤسسة ؟ عقد محدد المدة ☐ عقد غير محدد المدة ☐

9: ماهي طريقة التي تعتمدها المؤسسة تعتمدها ؟

مسابقة التوظيف ☐ بشكل مباشر ☐ عن طريق الوساطة ☐ إعلان ☐

10: ما هو نوع التوقيت الذي تعمل به ؟ التوقيت الجزئي ☐ توقيت كامل ☐

11: هل تمنح المؤسسة فرص متكافئة لتكوين في تكنولوجيات الإعلام؟ نعم ☐ لا ☐

12: هل تخضع لدورات تكوينية مستمرة في الاعلام الآلي و البرمجيات؟ نعم ☐ لا ☐

13: هل توفر المؤسسة دورات تكوينية لتعلم اللغة الإنجليزية؟ نعم ☐ لا ☐

14: هل قامت المؤسسة برقمنة الإدارة؟ نعم ☐ لا ☐

اذا كانت الإجابة ب(نعم) كيف ذلك ؟

.....

15: هل تعتمد في أداء مهامك على التكنولوجيا الحديثة ؟ نعم ☐ لا ☐

اذا كانت الاجابة ب (لا) لماذا ؟

.....

16: هل تفضل العمل في القطاع العمومي ؟ نعم ☐ لا ☐

17: هل تفضل العمل في القطاع الخاص ؟ نعم ☐ لا ☐

المحور الثاني : متعلق بالفرضية الثانية : أثرت برامج التشغيل في ظل التوجه نحو اقتصاد السوق على الاستقرار الوظيفي للعامل:

18: أنت تعمل في منصبك الحالي من خلال ماذا ؟

التوظيف ☐ الترقية ☐ تغيير المنصب ☐

19: هل شهادتك تتوافق مع منصب العمل ؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة لا حسب رأيك لماذا ؟.....

20: هل يجدد لك بسهولة عقد الشغل بعد انتهاء مدته ؟ يجدد بسهولة ☐ لا يجدد بسهولة ☐

21: ما هي الشروط التي تصنفها عليها المؤسسة في تجديد عقد الشغل ؟

الكفاءة و المهارة ☐ الخبرة ☐ المردودية في العمل ☐ السيرة المهنية ☐

22: هل ترى أن عقد العمل يحفظ لك كامل حقوقك؟

يحفظ ☐ لا يحفظ ☐ لا أدري ☐

23: هل لديك خبرات مهنية في مجالات أخرى؟ نعم ☐ لا ☐

24: هل تسعى لتنمية قدراتك المهنية من خلال الدورات التكوينية ؟ دائما ☐ أحيانا ☐

25: إلى ماذا يهدف التكوين الذي تتلقاه في المؤسسة ؟

تطوير مهاراتك المهنية ☐ الترقية ☐ التحويل ☐

26: هل تشعر بالاستقرار و الأمان في منصب شغلك ؟

أشعر بالاستقرار ☐ لا أشعر بالاستقرار ☐ لا أدري ☐

27: هل لديك رغبة في تغيير منصب العمل ؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة نعم لماذا ؟

.....

28: هل تقدم المؤسسة التحفيزات المادية و المعنوية للعامل من أجل رفع مستوى الأداء ؟

تقدم ☐ لا تقدم ☐ لا أدري ☐

29: هل ترى أن التحول نحو إقتصاد السوق أثر على استقرارك الوظيفي ؟ أثر ☐ لم يؤثر ☐

إذا كانت الإجابة أثر كيف ذلك

؟.....

30: هل تشعر أنك بحاجة إلى مزيد من المهارة حتى تحافظ على منصب شغلك ؟

بحاجة إلى المهارة والتكوين المستمر ☐ لست بحاجة إلى المهارة والتكوين المستمر ☐ لا أدري ☐

في اعتقادك ماهي العوامل التي تساعد على استقرار العامل في داخل المؤسسة ؟ رتبها حسب الأهمية :

1.....

2.....

3.....