

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة محمد الصديق بن يحيى - تاسوست -  
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية  
قسم علم النفس و علوم التربية و الأطفونيا

# الضغوط النفسية لدى الشاب المؤهل العاطل عن العمل

مذكرة لنيل شهادة ليسانس

تخصص: علم النفس التربوي

إشراف الأستاذة:

❖ بن صالحية كريمة

إعداد الطلبة:

✍ قتلو إلهام

✍ بوكبوس شيماء

✍ حميدي فاطمة الزهراء

السنة الجامعية: 2019 - 2020

# شكر وعرفان

الحمد لله الذي علم الانسان ما لم يعلم والشكر على نعمته وعونه في اتمام هذا العمل.

نتقدم بجزيل الشكر والعرفان وخالص التقدير الى استاذتنا الفاضلة "بن صالحية كريمة" التي شرفتنا بقبول الاشراف على هذا العمل المتواضع والتي كان لها الفضل بعد الله تعالى في تطويره واخراجه الى حيز الوجود وكانت نعم الموجهة ونعم المشرفة بتوجيهاتها ونصائحها، فلك منا كل التقدير والاحترام.

دون ان ننسى الاستاذ الكريم "بن ناصر هارون" الذي لم يخذل جهدا في مساعدتنا ولم يبخل علينا بالمعلومات القيمة التي ساهمت في اثناء موضوع بحثنا.

وفي الاخير نشكر كل من ساهم من قريب او من بعيد في اتمام هذا العمل .

الى كل هؤلاء ألفه شكر.

# اهداء

## اهدي ثمرة جسدي:

إلى من حمل اسمه بكل فخر ومن تشققت بدهاءه في سبيل رعايتي "أبي الصبور".  
إلى من بها أكبر وعليها اعتمد، إلى من بوجودها اكتسبت القوة، التي لم تدخر  
نفسا في تربيته "أمي الحبيبة".

## إلى أفراد أسرته.

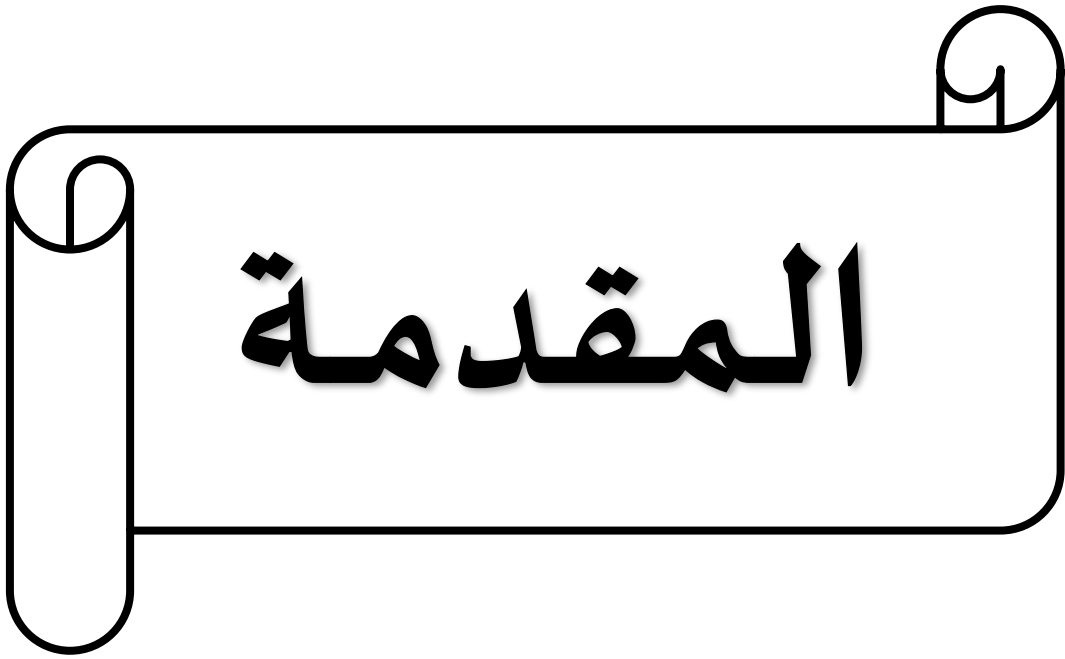
إلى كل الأصدقاء ومن كانوا برفقتي اثناء دراستي في الجامعة.  
والشكر موصول إلى زملائي الكرام الذين استمتعنا كثيرا بالفترة التي  
قضيناها بهذا العمل، كنتم فيها خير سند وعمود، أتمنى من الله العظيم ان  
يمتدكم بموفور الصحة والعافية وان يبارك في جهودكم المبذولة وان يجلي  
لكم خزائن الرزق ويقضي جميع حوائجكم.

نرجو ان يكن بحثنا هذا خالصا لوجه الله وان يكون فيه الفائدة وان يغفر لنا  
زلاتنا فيه ويثبتنا على ما وفقنا اليه ويعلمنا ويكتبنا مع طلبة العلم اتباعا لسنة  
نبينا الكريم عليه أفضل الصلاة والسلام، وفي الأخير إلى كل انسان طموح يؤمن  
بالاجتهاد في العلم لبناء الغد الأفضل.

## الفهرس

	شكر وعرافان
	اهداء
2	مقدمة
<b>الفصل الأول: إشكالية البحث</b>	
6	1-تحديد إشكالية البحث
7	2-أسباب اختيار موضوع البحث
7	3-أهداف البحث
7	4-تحديد المفاهيم والمصطلحات
<b>الفصل الثاني: الضغوط النفسية</b>	
11	تمهيد
12	1-تعريف الضغط النفسي
13	2-أنواع وخصائص الضغوط النفسية
16	3-أعراض الضغوط النفسية
17	4-أسباب الضغوط النفسية وبعض النظريات المفسرة لها
21	5-طرق قياس الضغط النفسي وأساليب مواجهته
24	خلاصة
<b>الفصل الثالث: العمل والبطالة</b>	
27	تمهيد
28	أولاً: العمل
28	1-تعريف العمل
28	2-أهمية العمل
29	3-أنواع العمل
31	4-مخاطر العمل
32	5-نظريات المفسرة للرضا عن العمل
39	ثانياً: البطالة
39	1-مفهوم البطالة

40	2-أنواع البطالة
42	3-أسباب البطالة
43	4-اثارالبطالة
45	5-معدل البطالة في الجزائر
47	خلاصة
50	خاتمة
52	قائمة المراجع



## مقدمة:

ليس هناك انسان على وجه البسيطة الا ويعاني من الضغوط النفسية ويمر بها في مختلف مراحل حياته، حيث >> يعتبر الضغط النفسي من الحالات النفسية الأكثر انتشارا بين الناس في عصرنا الحالي، وأصبحت هذه الكلمة أكثر تداولاً وشيوعاً وأيسر من أي كلمة أخرى، وأسرف الناس اسرافاً شديداً في استعمالها، وترادف لها فيض من الالفاظ في الدراسات السيكولوجية، وخاصة في الدراسات العربية حيث نجد عدداً المصطلحات تدل على هذا المفهوم مثل الاجهاد، المشقة والانعصاب والكرب والاحتراف والانضغاط << (جمعة سيد يوسف، 2001، ص 256).

يعد الاهتمام بموضوع الضغط النفسي حديث نسبياً حيث بدأت الأبحاث المتخصصة لهذا الأخير في العشرينات من القرن الماضي على يد العالم الفسيولوجي "كانون" الذي فسّر على انه سبب محتمل من أسباب الاضطرابات الجسمية ويرى "سيلاي" 1996 ان لدى معظم الافراد ردود فعل للعوامل الضاغطة تتمثل في استجابة غير تكيفية، يمكن ان تؤدي بدورها الى اعراض جسمية وانفعالية كالآلم والقلق والإحباط.

ومن بين الأسباب الخالقة للضغوط النفسية خاصة بالنسبة للشباب " العمل " الذي لديه دور أساسي في حياته باعتباره السبيل الوحيد لإشباع حاجاته وإثبات ذاته في المجتمع، فهو الجهد الذي يبذله من اجل تأمين حياة كريمة وبالتالي الاستقرار النفسي والمادي، بشكل عام فالعمل هو ذلك المجهود الإنساني الإرادي والواعي الذي يستهدف به اشباع الحاجات إضافة الى ذلك، وعلى المستوى الاصطلاحي فهو ذلك الجهد الحركي والطاقة التي يستنزفها الفرد من اجل تحديد هدف معين.

نظراً لأهمية هذا الأخير فقد يصاب الشاب بخيبة امل في حالة عدم توفر فرص عمل مما يجعله في حالة خوف وقلق دائم جراء التفكير بمستقبله ومكانته في المجتمع، فتولد هذه المشاعر ضغوط نفسية له وما يزيد من حدة تلك الضغوط احساسه بالعجز عن تلبية مختلف الاحتياجات والمتطلبات، فالبطالة تؤدي الى احباطات نفسية والتأثير يمتد بدوره الى الصعيد الاجتماعي حيث يصبح الفرد غير قادر على انشاء علاقات مع مختلف الافراد، كونها ظاهرة بنائية تؤثر مباشرة على تشكيل الوحدات والعلاقات الاجتماعية .

حيث قمنا بوضع خطة لدراسة هذا الموضوع، ويتمحور هذا البحث في ثلاث فصول هي :

**الفصل الأول:** الذي ظم إشكالية البحث، مبررات اختيار الموضوع، اهداف البحث والمفاهيم والمصطلحات المتعلقة بالبحث .

**الفصل الثاني:** تضمن ماهية الضغوط النفسية، من خلال ذكر مسببات والنظريات المفسرة للضغوط واعراض وأنواع الضغوط وطرق القياس وأساليب مواجهتها .

**الفصل الثالث:** فخصصناه للحديث على العمل والبطالة، فالقسم الأول عرضنا فيه التعريف، الأهمية، الأنواع، المخاطر، وكذلك النظريات المفسرة للرضى عن العمل، اما القسم الثاني تحدثنا فيه على مفهوم البطالة أنواعها، أسبابها، اثارها، ومعدلاتها في الجزائر .





**الفصل الأول:**  
**إشكالية البحث**

1. تحديد إشكالية البحث
2. أسباب اختيار موضوع البحث
3. أهداف البحث
4. تحديد المفاهيم والمصطلحات

يعد العمل بالنسبة للكثير من الافراد مرتبط بشكل كبير بحياتهم، فمن الناحية المهنية يعبر لفظ العمل عن المهام المختلفة التي قد يقوم بها الفرد في حياته ويمكن تلخيص تعريف العمل "انه النشاط المفيد الذي يؤديه البشر بهدف الحفاظ على الحياة واستمرارها موضوعة بنصب على تغيير بعض خصائص المحيط" (بوحفص مباركي، 2004، ص04).

كما يتفق علماء الاقتصاد الحديث على ان العمل هو العنصر الأساسي للإنتاج ويرتبط مفهومه بظواهر التعقد في الحياة الاجتماعية، ويعد هذا الأخير بانه وسيلة تساعد الفرد في الحصول على دخل يحافظ على حياة كريمة له ولعائلته لذلك يعتبر ذا أهمية كبرى في حياة الانسان الذي يمكنه من بناء شخصية مستقلة والتي تعتمد على مجهوده الذاتي لجعله عنصرا فعالا قادرا على توفير حاجاته، كما يساهم في تنمية الروابط العائلية و الاجتماعية و تنظيم حياة الفرد و اكتساب ثقة اكبر بالنفس و تقدير اكبر للذات و شعور الفرد بأنه ذو قيمة في المجتمع، و اكتساب المزيد من الخبرة و المعرفة و زيادة الشعور بالمسؤولية و منح معنى للوجود الإنساني.

ومن هنا يمكننا القول ان العمل يعتبر مكسب انساني وفضله يحقق ذاته و يبلغ مكانة ومركز اجتماعي و يحقق السعادة النفسية والامن والاحترام، بالمقابل فالبطالة تشكل وضعية ضاغطة تنعكس على حياة الفرد خاصة من الناحية النفسية، وهذا ما أكدته اعتراف جمعية علم النفس الامريكية حيث انها تعد من الضواغط الاجتماعية ومن القضايا التي تؤثر على المجتمع بشكل سلبي لأنها تنتشر بين فئات الشباب المؤهلين القادرين عن العمل لذلك لا تستخدم مطلقا مع الكبار في السن او الأطفال او الذين يعانون من امراض عقلية او ذهنية او اعاقات جسدية.

كما هو مؤكد ان البطالة تعرقل النمو النفسي والوجداني للشباب والقلق وعدم الاستقرار يزداد بين العاطلين حيث كشفت العديد من الدراسات بان هذه الأخيرة تؤثر على الجانب النفسي وتؤدي الى الإصابات كالغضب ولوم الذات وهذا ما تؤكدته دراسة كوفمن 1982 .

على ضوء ما سبق فأهمية العمل تكمن في انها السبل لتحقيق غايات واهداف معينة واثبات الذات وضمان مكانة في المجتمع، البطالة تضعف من قيمة الفرد سواء كان ذلك كمورد اقتصادي او اجتماعي، وتعمل على اهدار الطاقات البشرية حيث يتسم العاطلين بعدم الرضا عن الذات والشعور بالعجز في القدرة على اشباع الاحتياجات الأساسية والذي يكون غالبا السبب الرئيسي في خلق صراعات وضغوط نفسية داخلية لدى الفرد وخارجية متعلقة بالبيئة المحيطة به، مما يؤدي الى اختلال في الصحة النفسية.

## 2- أسباب اختيار موضوع البحث:

لقد وقع اختيارنا لهذا الموضوع للأسباب التالية:

- مدى تأثرنا بمجال دراستنا "علم النفس التربوي" ونظرا الى أن سوق العمل وجهتنا التالية.
- لمعرفة كيف يتعايش الشاب المؤهل في حياته مع الضغوط النفسية التي كانت سببها البطالة.

## 3- أهداف البحث:

- محاولة الكشف عن ما إذا كانت البطالة لها تأثير في زيادة شدة الضغوط النفسية لدى الشاب المؤهل.
- معرفة مختلف المشاكل التي تواجه البطالين أثناء بحثهم عن منصب عمل.
- معرفة العوامل المسببة للبطالة وأهم الآثار الناجمة
- الكشف عن علاقة بين بعدين مهمين في حياة الفرد ألا وهما الضغط النفسي والبطالة.
- التعرف على خصائص الضغوط ونتائجها وفهم وتفسير أبعادها وطرق قياسها.

## 4- تحديد المفاهيم وشرح المصطلحات:

### أ- تعريف ضغوط النفسية :

يعرف "بيك" الضغط النفسي استجابة يقوم بها الكائن الحي نتيجة لموقف يضغط على تقدير الفرد لذاته او مشكلة ليس لديها حل تسبب له احباط وتعيق اتزانه، او موقف يثير أفكارا عن العجز واليأس والاكتئاب (خليفة، 2005، ص 204).

### التعريف الاجرائي :

يمكننا تعريف الضغوط النفسية على انها حالة تنعكس في ردود الفعل الجسمية والنفسية السلوكية، الناشئة من المواقف والاحداث التي يتعرض اليها الفرد في حياته، وأنها تلك العوامل والمثيرات داخلية كانت او خارجة التي تضع الفرد في حالة من القلق والتوتر .

ب- العمل:

يعتبر مصطلح العمل **work** من المفاهيم الأساسية في دراسات علم الاجتماع المهني فعلماء الاجتماع ينظرون الى العمل باعتباره ظاهرة عامة في حياة الانسان والمجتمع العمل سمة أساسية وهامة يتميز بها الأفراد والجماعات في كل المجتمعات الإنسانية باعتباره يمثل مظاهر السلوك اليومي التي تدور حوله كافة الأنشطة الإنسانية في المجتمع، وهو أسلوب من أساليب معيشة الانسان بهدف تحقيق غايات الفرد والجماعة (كمال عبد الحميدالزيات، 2001، ص124).

التعريف الاجرائي :

يعتبر العمل مجموعة من المهام التي ينجزها الفرد من اجل العيش الكريم واثبات الذات وتلبية حاجاته الاساسية.

ج- البطالة:

البطالة تتمثل في وجود اشخاص في مجتمع معين قادرين على العمل، ومؤهلين له - بالنوع والمستوى المطلوبين - وراغبين فيه، وباحثين عنه، وموافقين على الولوج فيه في ظل الاجور السائدة، ولا يجيدونه خلال فترة زمنية معينة (علي عبد الوهاب نجا، 2006، ص 4).

التعريف الاجرائي:

البطالة هي ظاهرة اقتصادية كما هي اجتماعية، تتمثل في الافراد القادرين على العمل ولم تتيح لهم الفرصة على ذلك.

د- الحاجة:

افتقار الى شيء ما او نقص فيه إذا تكامل او وجد ذلك الشيء تحقق معه الاشباع والرضا والارتقاء للكائن الحي (محمد جاسم عبيدة، 2009، ص 116).  
كما تعرف على انها " حالة من التوتر النفسي، تنشأ نتيجة لتعود الانسان بهذه الحاجة التي تدفعه لممارسة سلوك هادف لإعادته الى وضع الاتزان الداخلي " (محمد محمود بني يونس، 2009، ص 15).

التعريف الاجرائي:

الحاجة هي حالة عدم التوازن والتوتر التي تنشأ عند إدراك الفرد لوجود فجوة او نقص في شيء مرغوب فيه او غاية تتطلب الاشباع والكفاية.



**الفصل الثاني:**  
**الضغوط النفسية**

تمهيد

1. تعريف الضغط النفسي
2. أنواع وخصائص الضغوط النفسية
3. اعراض الضغوط النفسية
4. أسباب الضغوط النفسية وبعض النظريات المفسرة لها
5. طرق قياس الضغط النفسي وأساليب مواجهته

خلاصة

**تمهيد:**

ان مصطلح الضغوط النفسية أصبح من أكثر المصطلحات تداولاً في عصرنا الحالي، فقد زادت الضغوط والاعباء مع ازدياد تقدم الحضارة الامر الذي يؤثر على الصحة النفسية للفرد حيث أصبح موضوع الضغوط النفسية محط اهتمام العديد من المجالات كالتربوية، علم الاجتماع، مجال التربية وغيرها...

ومما لا شك فيه ان هناك علاقة بين الضغوط النفسية والبطالة نظراً لأهمية العمل في حياة الفرد. ومن اجل فهم الضغوط النفسية بالأخص لدى الشاب المؤهل العاطل عن العمل سوف نتطرق في هذا الفصل الى مفهوم الضغط النفسي، انواعه، مصادره، اسبابه وبعض النظريات المفسرة له واخيراً طرق قياسه واساليب مواجهته.



1. تعريف الضغط النفسي:

تعد الضغوط النفسية من الظواهر الإنسانية التي يتعرض لها الفرد في المواقف الحياتية المختلفة ، وقد تتجم نتيجة التفاعل بين الفرد وبيئته عبر التعرض لمثيرات قد يدركها الفرد أنها ضاغطة، ومصطلح الضغوط اشتق من الكلمة الفرنسية القديمة Distressed وتعني الشعور بالضيق أو المعاناة أو الظلم، ثم تحول في الانجليزية بمعنى الضيق والشعور بالاضطهاد أو التهديد، وأصبح يحمل معنى الضغوط Pressure والتوكيد Emphasis على وصف الأمل الكامن داخل الفرد ، ومن ثم جاءت كلمة Stress لتقدم هذا المعنى ( مرزوق بن احمد عبد المحسن ، 2012 ، ص 10 ).

1.1. تعريف سيلبي(1982) Selye :

الاستجابة غير المحددة للجسم تجاه أي وظيفة تتطلب منه ذلك سواء كانت سببا أو نتيجة لظروف مؤلمة أو غير سارة (فؤاد عطا الله خالدي، 2008، ص 12).

2.1. تعريف لازاروس(1966-1984) Lazaros:

أنه نتيجة لعملية تقييمية يقيم بها الفرد مصادره الذاتية ليري مدى كفاءتها لتلبية متطلبات البيئة، أي مدى الملائمة بين متطلبات الفرد الداخلية والبيئة الخارجية (احمد نايل الغرير، أحمد عبد اللطيف أبو سعد ، 2008، ص 24).

3.1. تعريف جوردون(1993) Gordon:

الضغوط هي الاستجابات النفسية والانفعالية والفيزيولوجية للجسم اتجاه اي مطلب تم ادراكه على انه تهديد لرفاهية وسعادة الفرد وهذه التغيرات تقوم بإعداد وتأهيل الفرد للتوافق مع الضغوط والتي هي ظروف بيئية سواء حاول الفرد مواجهتها أو تجنبها (جبالي صباح، 2012، ص 50).

من خلال اطلاعنا على التعريفات السابقة بإمكاننا استخلاص ان الضغوط النفسية عبارة عن استجابات وردات فعل اتجاه مثير ما داخلي كان أو خارجي والذي يضع الفرد في حالة من الضيق والقلق أو تم ادراكه على أنه تهديد لراحته وسعادته، الأمر الذي قد يؤدي الى اختلال في التوازن النفسي لديه.

2. أنواع و خصائص الضغوط النفسية:

1.2. الأنواع:

صنفت الضغوط النفسية الى عدة تقسيمات ذلك لاختلاف الضغوط التي يتعرض لها الفرد الا انه لا يمكن حصرها في هذه التصنيفات فقط، ونذكر منها ما يلي:

**1.1.2. الضغوط الحياتية:** المشكلات أو الصعوبات التي يجابهها الفرد في حيلته من السهل ان تدفعه إلى حالة الضيق والتوتر والقلق، وهي بحد ذاتها ضغوط حياتية يتعرض يوميا لمصادر ضغوط نفسية كالمصائب أو مواقف أو هزات انفعالية شديدة قد يتحمل ذلك وقد لا يتحمل ذلك فينهار ذلك لكن هناك فروق بين الناس في القدرة على التحمل (فاطمة عبد الرحيم النوايسة، 2013، ص27).

**2.1.2. الضغوط الزوجية:** وتظهر الضغوط الزوجية من خلال ما يستدل به عدم التكيف الزواجي إما الاختلاف العمر بين الأزواج أو الاختلاف الوضع الاجتماعي بينهم أو اختلاف المستوى الثقافي بينهم أو الاختلاف خصائص الشخصية بإضافة إلى الخلافات أو المشاحنات المستمرة بينهم أو عدم فعالية الشريك أو إهماله لواجباته الاتجاه الآخر (فاطمة عبد الرحيم النوايسة، 2013، ص30).

**3.1.2. الضغوط العائلية:** وتكن الضغوط العائلية على عدة أشكال منه:

تدخل العائلة الممتدة في الحياة الزوجية أو الالتزامات المادية نحوهم أو حساسية العلاقة مع الشريك (فاطمة عبد الرحيم النوايسة، 2013، ص30).

**4.1.2. الضغوط المهنية:** ان ضغوط العمل هي تعبير عن حالة من الإجهاد العقلي أو الجسمي وتحدث نتيجة للحوادث التي تسبب قلقا أو إزعاجا أو تحدث نتيجة لعوامل عدم الرضا أو نتيجة للأجواء العامة التي تسود بيئة العمل أو أنها تحدث نتيجة لتفاعل بين هذه المسببات جميعا. وهناك العديد من الأفراد الذين لا يحبون عملهم بل الظروف اضطررتهم لممارسته. قد يكون ذلك اما للمردود المادي الذي لا يساوي المجهود المبذول أو لعدد الساعات الطويلة، أو العمل لنوبات مختلفة، أو العمل في غير مجال التخصص، كذلك المعاملة القاسية من الرئيس أو عدم تقديره لمجهود العامل عدم تعاون الزملاء واضطهادهم (فاطمة عبد الرحيم النوايسة، 2013، ص 29).

**5.1.2. الضغوط الاجتماعية:** ان العلاقات الاجتماعية تتطلب الوقت والجهد والاستعداد لدى الفرد

من أجل الانخراط بنجاح في تلك العلاقات وتحمله ما يترتب عليها من تبعات مادية ووقت، وعدم

قدرة الفرد على التكيف مع متطلبات الحياة الاجتماعية تصبح مصدرا ضاغطا يكون له آثاره النفسية والاجتماعية عليه (فاطمة عبد الرحيم النوايسة، 2013، ص 30).

**6.1.2. الضغوط الصحية:** ان إصابة الإنسان ببعض الأمراض العضوية أو النفسية وخاصة

المزمنة منها وما يرافق تلك الأمراض من أعراض جانبية وتكلفة ما دية تصبح هذه الأعراض وآلام مصدر كبيرا لشعور المريض بالضغوط النفسية (فاطمة عبد الرحيم النوايسة، 2013، ص 31).

**7.1.2. الضغوط الذاتية:** وهي الضغوط النفسية الناتجة عن الطموح الزائد لدى الفرد والدافعية

الكبيرة لتمييز والتفوق على الآخرين (فاطمة عبد الرحيم النوايسة، 2013، ص 31).

**8.1.2. الضغوط المادية:** وهي الناتجة عن عدم قدرة الفرد على توفير احتياجاته واحتياجات

أسرته من المسكن والملبس والتغذية بالإضافة إلى عدم قدرته على العيش ببعض الرفاهية أسوة بمن يراهم حوله منا لأفراد (فاطمة عبد الرحيم النوايسة، 2013، ص 31).

وقسم (سيلي) الضغوط النفسية إلى أربعة أنواع كما يأتي:

1. الضغط النفسي السيئ الذي يضع على الفرد متطلبات زائدة ويطلق عليه الكرب.

2. الضغط النفسي الطبيعي، وله متطلبات لإعادة التكيف كوالدة طفل أو السفر أو المنافسة الرياضية .

3. الضغط النفسي الزائد الناتج عن تراكم الأحداث المسببة للضغط النفسي بحيث ت تجاوز مصادر الفرد وقدراته على التكيف معها.

4. الضغط النفسي المنخفض الذي يحدث الملل وانعدام التحدي والإثارة (نائف علي ابيو، 2019، ص 77).

و يوجد نوعان من الضغوط وهي ضغوط إيجابية وضغوط سلبية وهذا التقسيم للضغوط يأتي وفقا للآثار المترتبة عليها:

**1. الضغوط الإيجابية:** وهي الضغوط المفيدة والتي لها انعكاسات إيجابية، حيث يشعر الفرد بالقدرة

على الإنتاج والإنجاز بسرعة وحسم، كما أن لها آثار نفسية إيجابية تتمثل في تولد الشعور بالسعادة والسرور لديه، وينعكس هذا في مجمله على إنتاجية العمل، حيث إن المهام التي تنفذ بتفوق هي المحددة بإطار زمني لتنفيذها. أما غير المحددة، فهي حتى لو أنجزت بدون تحديد إطار زمني فإن إنجازها يكون بطريقة سيئة وغير مقبولة (نائف علي ابيو، 2019، ص 77).

**2. الضغوط السلبية:** وهي الضغوط ذات الانعكاسات السلبية على صحة ونفسية الإنسان، من ثم

تتعرض على أدائه وإنتاجيته في العمل، مثل تلك الضغوط التي تدفع في الواقع ثمنها بالإحباط

وعدم الرضا عن العمل بالإضافة إلى النظرة السلبية تجاه قضايا العمل (نائف علي ايبو، 2019، ص 77).

## 2.2. الخصائص:

للضغوط النفسية عدة خصائص نذكر منها ما يلي:

### 1.2.2. المادية:

فالضغوط النفسية تأتي من تفاعلات عناصر حياتية، فنشأتها تكون من مثيرات تكمن في طبيعة بنية النظام الاجتماعي، والسياسي، والاقتصادي، كما أنها تنشأ من مثيرات حيوية بيولوجية، ومثيرات نفسية يمكن إدارتها وتحديدها ومن خلال المعرفة الحسية واستنباطها والشعور بوطأتها وتجسدها الواقعية (نائف علي ايبو، 2019، ص 73).

### 2.2.2. الانتشار والعمومية:

بالرغم من وجود فروق فردية بين الأفراد في كونهم يقعون تحت طائلة الضغوط النفسية، فإن هناك أفراد مؤهلين دون غيرهم، وهذا تأهيل في طبيعة تكوينهم الجيني واستعداداتهم النفسية، والعقلية، والمعرفية، إلا ان هناك شروطا عندما تتوافر البد وان يعاني الفرد الشعور بالضغوط النفسية . وهنا الفرق بين فرد وآخر، حيث تتحقق صفة العمومية، كما أن التأثيرات الناتجة عن الضغوط مختلفة على جميع النواحي العسية والفسولوجية (نائف علي ايبو، 2019، ص 73).

### 3.2.2. الضغوط مؤشر للتكيف:

حيث تمكن الضغوط من تشكيل تفاعلات سلوكية يظهر منها الفرد متكيف أو يعاني من سوء التكيف، فإننا تضمينت المواقف الضاغطة مطالب في حدود قدرة الفرد، واستطاع تحقيقها يحدث التكيف، أما إذا تضمينت هذه الضغوط مطالب فوق الطاقة والاحتمال، فان ذلك يؤدي إلى سوء التكيف والاضطراب (نائف علي ايبو، 2019، ص 74).

### 4.2.2. ذات طبيعة وظيفية:

تعتبر الضغوط من جانب وظيفي، لما يكون عليه البناء الاجتماعي من تفكك أو تكامل، فتحدث الضغوط لفشل هذا البناء الاجتماعي في القيام بوظائفه، وعجزه وقصوره في وسائل الضبط الاجتماعي، كما ينتج الإحساس بالضغوط كجانب وظيفي لعدم تكامل الشخصية واختلاف الدفعات والآليات النفسية والفسولوجية لدى الفرد، وعدم كفاية قدراته واستعداداته في تحمل الضغوط (نائف علي ايبو، 2019، ص 74).

2.1.1. ذات طبيعة ديناميكية:

الضغوط ليست ثابتة، فهي مجموعة من التأثيرات المترابطة، فهي عند حد معين قوة نحو غاية وهدف محدد، كما أنها تتأثر بعدة عوامل مثل: درجة الوعي الذاتي للفرد ومستواه الاقتصادي، والطبقة التي ينتمي إليها، وكذلك الثقافة وتسهم الضغوط في تشكيل جوانب كثيرة في شخصية الفرد وتشكيل مهاراته وخبراته الاجتماعية، وتصل قدراته واستعداداته وتجعل منه كائن اجتماعي قادر على التكيف والتوافق الاجتماعي (نائف علي ايبو، 2019، ص 74-75).

3. أعراض الضغوط النفسية:

التعرض المفرط للضغط النفسي ينتج عن انفعالات هرمونية يمكن ان تحدث مجموعة من الاعراض نذكر منها :

1.3. الاعراض الجسمية:

- تغيرات في نمط النوم
- التعب
- ألام الرأس مع ألام واوجاع في أماكن مختلفة من الجسم
- الدوران والاعماء والتعرق
- عسر الضهر (شيخاني سمير، 2003، ص 18).

2.3. الاعراض المعرفية :

- فقدان التركيز
- صعوبة اتخاذ القرارات
- تشويش التفكير والانحراف
- الانحراف عن الوضع السوي (شيخاني سمير، 2003، ص 18).

3.3. الاعراض السلوكية :

- تغيرات في افراط الشهية: فقدان الشهية العصبي
- افراط في التدخين
- القلق المتميز بحركات عصبية
- وسواس المرض وتوهم وجود مرض عضوي (شيخاني سمير، 2003، ص 19).

4.3. الاعراض العاطفية والانفعالية :

- نوبات الاكتئاب
- نفاذ الصبر او حدة الطبع
- زيادة التوترات الطبيعية والنفسية حيث تقل قدرة على الاسترخاء
- زيادة الإحساس بالمرض (شيخاني سمير، 2003، ص 18).

4. أسباب الضغوط النفسية وبعض النظريات المفسرة لها:

1.4. الاسباب:

يمكن ذكر عدد من الأسباب للضغوط النفسية منها:

- 1.1.4. عملية تفسير الحدث الضاغط: فتفسير الحدث الضاغط على أنه شيء ضخم يزيد من حدة المشكلة تعقيدا كما أن تفسير الحدث الضاغط على أنه مهدد يزيد حدة القلق والشعور بعدم الأمان كما أن تفسير الحدث الضاغط على أنه ناجم عن ما اقترفه الطفل من آثام يزيد من حدة الشعور بالذنب ومن ثم الشعور بالاكتئاب (نائف علي ابيو، 2019 ص 80).
- 2.1.4. ضعف القدرة على إشباع الاحتياجات الأساسية: فعدم إشباع الاحتياجات الأساسية سبب مؤثر سلبيا في زيادة الشعور بالضغط النفسي (نائف علي ابيو، 2019 ص 80).
- 3.1.4. الأحداث اليومية: فالأحداث غير المألوفة والأحداث غير المتوقعة والتي يصعب التنبؤ بها والأحداث الخارجة عن نطاق التحكم هي أحداث تسهم في الشعور بالضغط النفسي (نائف علي ابيو، 2019 ص 80).
- 4.1.4. أسباب نفسية اجتماعية: وتركز على أسلوب الحياة وما يتضمنه من عوامل مثل درجة التكيف، والعبء الزائد، والإحباط، والحرمان (نائف علي ابيو، 2019 ص 80).
- 5.1.4. أسباب البيئة العضوية الحيوية: وتتضمن عوامل مثل، الاتزان العضوي وعدمه، ودرجة الانزعاج، وطبيعة التغذية والحرارة والبرودة (نائف علي ابيو، 2019 ص 80).
- 6.1.4. أسباب شخصية: وتتمثل في إدراك الذات والقلق، وإلحاح الوقت، والشعور بفقدان السيطرة على الأمور، والغضب، والعدوانية (نائف علي ابيو، 2019، ص 81).

أما أسباب الضغوط النفسية الداخلية لدى الفرد، والخارجية المتعلقة بالبيئة المحيطة به، فمن أهمها ما يأتي:

- 1- الصراعات التي تتضمن العالقات الاجتماعية مع الناس.
- 2- الصراعات التي تتضمن المستويات الأخلاقية.
- 3- الصراعات التي تتضمن حاجات الآخرين.
- 4- الصراعات التي تتضمن مشاكل العائلة اليومية.
- 5- الصراعات التي تتضمن التجارب غير سعيدة.
- 6- العوامل الاقتصادية الصعبة
- 7- تدني الوضع الصحي وقلّة مراكز العلاج، وعدم توفر الخدمات الصحية اللازمة.
- 8- الانفجار السكاني ولاسيما في ظل أزمة الغذاء .
- 9- ضعف الوازع الديني والقيم (نائف على ايبو، 2019، ص 81-82).

## 2.4. بعض النظريات المفسرة:

### 1.2.4. النظرية السلوكية :

النظرية السلوكية «Behavior Theory» تقوم على منهج أو طريقة التعلم بمناهجه، إضافة إلى إدخال العمليات المعرفي متعلم، وان لكل استجابة مثير، والعلاقة بين السلوك والمثير أما إيجابية أو سلبية، وان الشخصية عبارة عن منظمات سلوكية متعلمة ثابتة نسبيا وتتمايز من خلال الأفراد، وان هناك قوانين تحكم السلوك الإنساني فالتعزيز والعقاب والانطواء والتعميم وتعتبر هامة في تعديل السلوك.

ويشير هانسن (1982)، Hansen إلى أن الإرشاد السلوكي يركز على حل المشكلات ويهتم بتعديل السلوك المضطرب وضبطه، ويفترض أن معظم مشكلات الفرد عبارة عن مشكلات في التعلم، وان الأعراض النفسية هي تجمع العادات سلوكية متعلمة بشكل خاطئ وهناك إمكانية لتغيير أو لتعديل السلوك المتعلم .

كذلك أعطت النظرية السلوكية اهتماما للجانب المعرفي وإدخاله في حيز العلاج والإرشاد وهو ما يعرف بالعلاج السلوكي المعرفي "Cognitive Behavior Theory" والتي تعني طريقة الإدراك الذاتية للفرد عن الأحداث وتفسير السلوك الشخصي وأنماط التفكير والتقرير الذاتي ، وهذا ما يعرف بالبناء المعرفي « Restructure Cognitive » و قد عرضه Lazarus « gas »  
« 1990 كنموذج متعدد الوسائل « Multi modal Behavior » ينظر إلى المشكلة بتفاعل مكوناتها مع بعضها البعض ، وهذه المكونات تشمل السلوك الوجدان -الإحساس-

التحليل -المعرفة -العلاقات الشخصية- العقاقير ، وهو أسلوب بسيط وسهل ونتائجه جيدة  
وستخدم في إرشاد الجماعات الطلابية والمعلمين.

ويتضمن الإرشاد السلوكي مجموعة من الخطوات الرئيسية تشترك فيها غالبية الأنظمة وهي دراسة  
السلوك " assessment Behavior" أي تقدير وتحديد السلوك (kanfer and saslo.1969)  
وصياغة الأهداف بصورة واقعية (krumboltz.1966) والاستراتيجيات الإرشادية التي تحدث  
تغيرا في السلوك وتحقيق الأهداف "strategic" والتقييم. Evaluation.  
وبذلك يمكن لهذه النظرية أن تحقق أهداف الإرشاد للحالات ممن يواجهن ضغوط نفسية من  
خلال ممارسة الأنماط الصحيحة من السلوك والتعرف على أنماط السلوك الخاطيء والذي يسبب  
المواقف الضاغطة وأن إحداث تغيير أو تبديل في سلوك المعلمة من شأنه أن يحقق حلول  
لمشكلاتها، فالإرشاد السلوكي هنا هو إحلال السلوك الملائم والمرغوب مكان السلوك غير الملائم  
والمكروه من خلال أساليب وفنيات مختلفة يتبعها المرشد والمسترشد (احمد نايل الغرير، احمد  
عبد اللطيف ابو سعد، 2009، ص 68-69).

#### 2.2.4. النظرية المعرفية :

هي تفترض بان تفكير الفرد هو المسؤول عن انفعالاته وسلوكه وان الإرشاد المعرفي وتنظيم  
استراتيجيات تعيد تشكيل الأفكار التي أدت إلى أخطاء معرفية وانفعالية .  
ويؤكد "Beck" أن ردود الفعل الانفعالية ناتجة عن النظام المعرفي الداخلي، وان عدم الاتفاق  
بين الداخل والخارج يؤدي إلى الاضطرابات النفسية.  
ويؤكد بيك " Beck 1976 " على الجوانب المعرفية والاضطرابات التي تحدث لدى الفرد  
والعمل على التفكير وبشكل واقعي لحل المشكلة الناتجة عن حلة التشويه الإدراكي لتلك  
الاضطرابات.

ويؤكد بيك (1985) على مساعدة المرشد لإعادة صياغة المشكلة بحيث تؤدي إلى فكرة  
إيجابية، فالمشكلة إذ لم يتحرك الفرد نحو حلها تبقى داخل نفسه حتى ينطلق هو إلى الآخرين  
لحلها.

فالمرشد النفسي إذا يعمل على تفعيل الخبرات التي يعيشها المسترشد، ويفسرهما من خلال  
التعرف على الأفكار السلبية والجوانب ذات العلاقة بها المعرفية السلوكية والوجدانية، والتعامل  
معها واستبدالها بأفكار أكثر واقعية وقبولا وأقرب إلى التحقيق مما يساعد الفرد على اختيار البدائل  
المناسبة، فالإرشاد هنا يعمل على مساعدة الفرد بشكل واقعي وأقرب إلى الحقيقة .  
وهذا ما يساعد الحالات في معرفة الخبرات والافكار السلبية التي تواجههن في الحياة وتسبب  
لهن الضغوط النفسية، مما يتيح الفرصة من خلال الارشاد وتقديم الاسلوب الانسب لاختيار



البدائل الممكنة لتصحيح نمط التفكير بشكل أكثر واقعية (احمد نايل الغرير، احمد عبد اللطيف ابو سعد، 2009، ص 69-70).

#### 3.2.4. الاستجابة المعرفية للضغط:

الجوانب المعرفية قادرة على تحويل الاستجابات إلى ضغط من خلال: إما التنبؤ بمسببات الضغط أو القدرة على التحكم بالضغط .

-فيما يتعلم بتنبؤات الضغط وجدت الدراسات أن الجرذان تستجيب فسيولوجيا وبشكل أقل عند تعرضها الصدمة ناتجة عن إشارات لوميض من الضوء فالتنبؤ يتيح لنا البدء بالتدبر حتي قبل مسببات الضغط، فالجرذان التي لها القدرة على إيقاف صدمة الضغط على اللوح لديها استجابة اقل للضغط من الجرذان المتعرضة لنفس الصدمة ولم يكن لها الفرصة لإيقاف الصدمة (احمد نايل الغرير، احمد عبد اللطيف ابو سعد، 2009، ص 70-71).

#### 4.2.4. نظرية المواجهة والهروب لكانون(1932):

تعد هذه النظرية من اوائل النظريات التي اعتمدت على الجوانب الفيزيولوجية في تفسير ودراسة الضغط النفسي، وذلك من خلال دراسة كانون للكيفية التي يستجيب بها كل من الانسان والحيوان الى التهديدات الخارجية.

حيث استخدم ولتر كانون Walter Cannon في بداية القرن العشرين مصطلح التوازن الجسمي للتدليل على نزعة الكائن الحي للاستعانة بمصادره للمحافظة على حالة الاتزان، أي ان الكائن يدرك الخطر في البيئة ويستجيب له اما بالدفاع او الهرب.

ثم استخدم كانون مصطلح الضغط وعرفه بأنه حالة رد الفعل في حالة الطوارئ او رد الفعل العسكري بسبب ارتباطه بانفعال القتال او المواجهة...ولقد شبه كانون عملية الضغط النفسي بعملية "الكر والفر" والتي هي مجموعة من التغيرات الفيزيولوجية التي تحدث في الجسم كزيادة ضربات القلب، ارتفاع ضغط الدم، زيادة معدل التنفس، زيادة الشد العضلي، زيادة الايض، تقلص الشريان التاجي، تجمع الصفائح الدموية...

اذن فالضغط عبارة عن استجابة لإعادة توازن الجسم، حيث اشار كانون الى وجود اساليب دفاعية فيزيولوجية في جسم الانسان تساهم في احتفاظه بحالة الاتزان هذا بفضل هرمون الادرينالين الذي يهيئ الجسم لمواجهة المواقف الطارئة (جبالي صباح، 2012، ص 55-56).

#### 5.2.4. نظرية سبيلبرجر:

يربط سبيلبرجر في نظريته بين الضغوط النفسية وبين القلق حيث يعتبر نظريته مقدمة ضرورية لفهم الضغوط النفسية، حيث يعتبر ان الضغط النفسي الناتج عن ضاغط معين يسبب حالة القلق كما أنه يميز بين مفهوم الضغط stress ومفهوم التهديد threal فكلاهما مفهومان مختلفين. فكلمة ضغوط تشير الى الاختلافات في الظروف والأحوال البيئية التي يترتب عليها

ضيق وتهديد نفسي قد يصل الى درجة معينة من الخطر على الفرد، بينما تشير كلمة التهديد الى تفسير وتحليل ظرف وموقف معين على أنه خطير ومخيف ومرعب (فاطمة عبد الرحيم نوايسة، 2013، ص 20).

### 6.2.4. نظرية هانز سيلبي:

يشير الإطار النظري والفكري لنظرية هانز سيلبي في الضغوط النفسية الى أن الضغوط النفسية هي بمثابة متغير مستقل وهو استجابة لعامل ضابط، كما يربط بين التقدم أو الدفاع ضد الضغط وبين التعرض المستمر المتكرر للضاغطة، وقد حدد ثلاثة مراحل للدفاع وتسمى مراحل التكيف العام وهي :

- مرحلة التنبيه
- مرحلة المقاومة
- مرحلة الاجهاد (فاطمة عبد الرحيم نوايسة، 2013، ص 20).

من خلال اطلاعنا وعرضنا لبعض النظريات المفسرة للضغوط النفسية ووجدنا ان هناك عدة اتجاهات وتفسيرات، فهناك من فسرها على انها استجابة او ردة فعل والعلاقة بين المثير والسلوك هنا اما تكون ايجابية او سلبية وذلك حسب شخصية كل فرد.

من جهة اخرى فسرها الاتجاه المعرفي على انها نتيجة للأفكار والمعتقدات الخاطئة التي يتبناها الفرد من خلال تفاعله مع مختلف الحياتية، حيث تعتبر ان تفكير الفرد هو المسؤول عن انفعالاته وسلوكه.

وهناك من فسر الضغوط النفسية على انها ناتج تعرض الفرد لموقف ضاغط أدركه الفرد على انه خطير او يهدد راحته وسعادته، في حين هناك من عرفها انها استجابة للفعل الضاغط والتهديدات الخارجية حيث يدرك الفرد الخطر ويستجيب له اما بالدفاع او الهرب وذلك بالاعتماد على التغيرات الفيزيولوجية التي تسببها الاحداث الضاغطة.

## 5. طرق قياس الضغط النفسي واساليب المواجهة:

### 1.5. طرق القياس:

#### 1.1.5. قياس الضغط في المختبر (المقاييس الفيزيولوجية)

من الطرق المعاصرة الشائعة في دراسة الضغط القيام بتعريض مجموعة من الأفراد في المختبر لأحداث تسبب الضغط لفترة قصيرة ، ثم ملاحظة التأثير الذي يحدثه الضغط عن طريق قياس ردود أفعالهم الفيزيولوجية و نشاط الغدد الصماء و استجاباتهم السيكلوجية، كل هذا يرتبط بظهور مؤثرات على مستوى النشاط السمبتاوي: كزيادة ضربات القلب ، لزوجة الدم ، ارتفاع

ضغط الدم، شدة الإفرازات العصبية الغدية، مما يقدم دليلاً على زيادة نشاط أجهزة الهيبيوثلاموس و الغدة النخامية المنشطة لقشرة الأدرنالين (HPA) ، كزيادة إفراز الكورتيزون (جبالي صباح، 2012، ص72).

كل هذه المهام الفيزيولوجية تسبب أيضاً معاناة نفسية لفترة قصيرة المدى، هذه الأخيرة التي تقاس بطرق أخرى هي:

### 2.1.5. المقاييس و الاختبارات النفسية:

توجد عدة طرق تستخدم في دراسة الضغوط وقياسها منها الملاحظة، المقابلة، والاستبيانات وتعد الاختبارات أكثر الطرق استخداماً في دراسة الضغوط، فهناك منها ما تقيس الضواغط والمثيرات عن طريق قياس أحداث الحياة كمقياس هولمز وراهي. (Rahé et Holmes (1967) ويعتبر هولمز وراهي من الرواد في ميدان بحوث الضغط، حيث قام بتطوير قائمة بعنوان مقياس تقدير إعادة التكيف الاجتماعي (Srrs) حيث قاما بتحديد الأحداث التي تدفع الأفراد لإجراء أهم تغييرات في حياتهم (جبالي صباح، 2012، ص 73).

### 2.5. أساليب المواجهة:

هناك عدة تصنيفات لاستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية منها:

#### 1.2.5. تصنيف جراثا (1983):

صنف جراثا أساليب مواجهة الضغوط إلى نوعين هما:

أ- أساليب مواجهة لأشعورية م يتمثل ذلك في الحيل الدفاعية اللاشعورية التي تستخدم في خفض القلق والصراعات النفسية لدى الفرد...

ب- أساليب مواجهة شعورية يستخدمها الفرد في التعامل مع الضغوط من خلال القيام بمحاولات سلوكية معرفية للتغلب على الضغوط (نائف علي ايبو، 2019، ص88).

#### 2.2.5. تصنيف كوهين:

قدم كوهين (Cohen) مجموعة من الاستراتيجيات المعرفية لمواجهة الضغوط شملت التي:

1. التفكير العقلاني: Thinking Rational استراتيجية يلبأ خلالها الفرد إلى التفكير المنطقي بحثاً عن مصادر القلق وأسبابه المرتبطة بالضغوط.
2. التخيل: imagining استراتيجية ينتج فيها الأفراد إلى التفكير في المستقبل، كما أن لديهم قدرة كبيرة على تخيل ما قد يحدث.
3. الإنكار: Denial عملية معرفية يسعى من خلالها الفرد إلى إنكار الضغوط ومصادر القلق بالتجاهل والانغلاق وكأنها لم تحدث على الإطلاق .
4. حل المشكلة: solving Problem نشاط معرفي ينتج من خلاله الفرد إلى استخدام أفكار جديدة ومبتكرة لمواجهة الضغوط وهو ما يعرف باسم القدح الذهني.

5. الفكاهة والدعابة: Humor استراتيجية تتضمن التعامل مع الضغوط والأمور الخطيرة ببساطة وروح الفكاهة، وبالتالي قهرها والتغلب عليها، كما أنها تؤكد على الانفعالات الإيجابية أثناء المواجهة.
6. الرجوع إلى الدين: religion to Turning وتشير هذه العملية إلى الرجوع الأفراد إلى الدين والإخلاص الديني عن طريق الإكثار من العبادات كمصدر للدعم الروحي والانفعالي، وذلك لمواجهة المواقف الضاغطة والتغلب عليها (نائف على ابيو، 2019، ص 91-92).

ومهما يكن الأسلوب المتبع لمواجهة الضغوط، فيجب ان تتوفر فيه الشروط الآتية:

1. ان تتوفر في استخدام أي أسلوب من أساليب المواجهة الضغوط صفة الخصوصية، لان الأسلوب الذي يصلح لفرد قد لا يصلح لفرد آخر، وذلك نظرا للفروق الفردية الموجودة بين الأفراد.
2. ان تكون أساليب المواجهة الضغوط مبنية على أساليب تفصيلات الشخص بدال من ان تكون مفروضة عليه.
3. البد ان تتعدد أساليب مواجهة الضغوط وذلك نظرا لتعدد أبعاد الضغوط من حيث الأساليب والنتائج. وهذه الأساليب لا بد ان تجمع بين أنشطة الفرد العقلية والبدنية والعاطفية والاجتماعية.
4. ينبغي ان تتسم أساليب مواجهة الضغوط بالمرونة بمعنى ان تكون قابلة للتعديل والتكيف بما ظروف الفرد والمنظمة التي ينتمي إليها (نائف على ابيو، 2019، ص 93).

### خلاصة

الضغوط النفسية عبارة عن ردود افعال معرفية، سلوكية، انفعالية، فيزيولوجية نتيجة تفاعل الفرد مع بيئته والتي تهدد توازنه، مما يجعله يعيش في توتر وضيق ما يؤثر على صحته النفسية والجسمية وكذا حياته الاجتماعية والمهنية ان لم يستطع التأقلم ومواجهة المواقف الضاغطة وذلك باتباع مجموعة من الاستراتيجيات والأساليب التي تهدف مساعدة الفرد على تحقيق التوازن والتأقلم مع مختلف المواقف الحياتية.



**الفصل الثالث:**  
**العمل و البطالة**

تمهيد

أولاً: العمل

1. مفهوم العمل
2. أهمية العمل
3. أنواع العمل
4. مخاطر العمل
5. نظريات المفسرة للرضا عن العمل

ثانياً: البطالة:

1. مفهوم البطالة
2. أنواع البطالة
3. أسباب البطالة
4. اثار البطالة
5. معدل البطالة في الجزائر

خلاصة

تمهيد:

العمل هو الوظيفة وما يطلق عليها "المهنة" التي يقوم به الانسان سواء كان فكري او عضلي، حيث ان هذا الأخير من الأمور الهامة في حياتنا والتي لا يستطيع الانسان العيش بدونها، هو مصدر الرزق في الحياة، فانه سبحانه وتعالى امرنا بالعمل وان نسعى جاهدين لطلب الرزق فهناك مقولة مشهورة وهي {العمل عبادة}، فنحن نتعلم أشياء كثيرة من العمل كإكتساب المهارات الشخصية مع الاختلاط بالآخرين ، العمل هو القيمة التي ترفع من شأن ومكانة صاحبها لمكانة اكبر من مستواه المعيشي لذلك يعد العمل ذات أهمية كبيرة في حياتنا لا يمكن للشخص ان يتقدم في حياته دون عمل.

البطالة مشكلة اقتصادية كما هي مشكلة نفسية اجتماعية، فجيل الشباب جيل العمل والمهارة جيل الطاقة والقوة عند تعطيله لهذه الطاقة فيهدمه نفسيا ويتعرض الى مشاكل كثيرة .

ومن هنا نتطرق في هذا الفصل الى مفهوم العمل، أنواعه وأهميته وأيضاً مفهوم البطالة وأسبابها ومدى تأثيرها على الفرد.



## أولاً: العمل

### 1. مفهوم العمل:

يمثل العمل قاسماً مشتركاً بين جميع البشر فهو بمثابة عملية ديناميكية تتجزئ بين الإنسان والطبيعة يتم تحقيقها عبر استخدام التقنية وهو يمثل بذلك جملة من الأنشطة الإجرائية ينفذها الإنسان على المادة بواسطة عقله أو يديه وعبر استخدام الآلة وتسهم مجموعة من الأنشطة المنفذة بدورها تطوير أوضاع الناس (عائشة التايب، 2011، ص 15).

1.1 يعرفه " Christian Guillevic": بأنه الفعل الذي تتجزئه، وكذلك الناتج والمكانة الاجتماعية التي تحتلها في المجتمع (خروف حياة، 2006، ص 69).

2.1 يعرفه "G.Fridemann": في كتابه رسالة في سوسولوجية العمل هو مجموعة نشاطات ذات هدف إجرائي يقوم بها الإنسان بواسطة عقله ويديه والأدوات والآلات، وينفذها على المادة، هذه النشاطات تسهم بدورها في تطويره (خروف حياة، 2006، ص 69).  
ومما سبق نستطيع القول إن العمل هو نشاط إنساني ديناميكي يتمثل في مجموعة من المهام والواجبات بهدف تحقيق غايات محددة عن طريق مجموعة من الوسائل

### 2. أهمية العمل:

- لا بد أن ينشأ الفرد من صغره على حب العمل وأنه هو السبيل لحفظ كرامته، وكسب الرزق الحلال الذي سيضمن له ولأسرته حياة كريمة، وهنا يمكننا أن نشير إلى أهمية العمل في حياة الفرد .
- العمل يغني الانسان عن سؤال الآخرين، ويجعله أكثر قدرة على الاعتماد على ذاته دون الحاجة لأحد .
- العمل يضمن للإنسان أنه لا يقع في ضنك العيش والفقير .
- العمل يكسب الفرد مهارات الحوار، والاستماع للآخرين، والرغبة في التقرب إليهم وكسب ودهم، وهذا ما يعود بالإيجاب على حالته النفسية .
- العمل هو السبيل نحو تحقيق الأهداف فالفرد نعم يبذل مجهوداً قاسياً، ولكنه في النهاية سوف يجد أمامه ثمرة ما بذله من جهد عندما يشعر بأن له قيمة .
- يحمي العمل الانسان من المشكلات التي من الممكن أن يقع فيها بسبب البطالة مثل صحة السوء

- العمل يعين الفرد على توظيف طاقته بشكل صحيح، وكذلك يساعد العمل في تنمية مهارات الفرد وقدراته (هاجر، 16 أكتوبر 2016).

### 3. أنواع العمل:

#### 1.3. حسب المهارة :

##### 1.1.3. العمل الفكري:

يتطلب هذا الصنف من الأعمال قدرات عقلية وفكرية ومن ثمة مؤهلات خاصة والشخص الذي يمارس عملا فكريا ت توفر لديه صفات خاصة وتكوين خاص فمن غير الجائز أن يكلف شخص لا يتوفر لديه مستوى علمي معين لشغل وظيفة أستاذ مثلا أو طبيب ويرى IMBERET<sup>11</sup> أن العمل الفكري يحتل مكانة هامة في تصنيف الأعمال (خروف حياة، 2006، ص 79).

##### 2.1.3. العمل اليدوي:

يمكن أن نعتبر كل عمل يمارس بصفة يدوية عملا يدويا ومن حيث الفئة السوسيومهنية نجد أن العمال المنفذين على اختلافهم (عامل منفذ مؤهل، متخصص، بسيط (يصنفوا كعمال ضمن هذا الصنف من الأعمال والأعمال اليدوية لا تتطلب قدرات فكرية عالية، في حين أن الشخص الذي يمارس هذا الصنف من الأعمال يجب أن تتوفر فيه بنية جسمية تتلاءم مع متطلبات هذا النوع من الأعمال (خروف حياة، 2006، ص 79).

#### 2.3. حسب عدد الأفراد:

##### 1.2.3. العمل الفردي:

هناك بعض الأنواع من الأعمال تقتضي ممارستها فرديا وبالمقابل نجد أن بعض الأعمال تفترض أن تمارس جماعيا. وخلافا للعمل الجماعي هناك الصنف من الأعمال تتطلب إنجاز نشاطات ومهام بصفة فردية وبالتالي لا يحتاج العمل الفردي تصورات ومعارف مشتركة . وينطبق هذا الصنف من الأعمال على مجموعة من الوظائف والمهن: كالطبيب، الحارس أستاذ أو ممرض وبعض الوظائف التي يشغلها العمال المنفذين والتي لا تتجز ضمن سلسلة (خروف حياة، 2006، ص 80).

2.2.3. العمل الجماعي:

يشترك في إنجاز هذا الصنف من الأعمال مجموعة من الأشخاص تقسم الأنشطة والمهام بينهم. هناك بعض الأعمال تقتضي ممارستها جماعيا، خاصة تلك التي تتطلب مراحل متتالية للحصول على المخرج وينفرد العمل الجماعي بميزة جوهرية، إمكانية الاستفادة من اقتراحات والآراء متعددة لفريق العمل لتحسين المخرجات واختصار الجهد والوقت خاصة إذا توافرت ظروف العمل المناسبة لتحقيق ذلك (خروف حياة، 2006، ص 80).

3.3. حسب الهدف:

1.3.3. العمل الصناعي:

الصناعة هي نشاط يهدف إلى تحويل المواد الأولية من خلال عمليات مستمرة (وبوتيرة هامة) إلى منتجات صناعية مختلفة .

يتضمن العمل ضمن الصناعة مجموعة من الأنشطة والمهام التي تهدف إلى تحويل المواد الأولية إلى مواد مصنعة أو نصف مصنعة. ويختلف العمل في القطاع الصناعي عن العمل الإداري كونه منتجا لسلع ومواد وبعض الخدمات كذلك، فالمخرجات الصناعية أشياء ملموسة قابلة للتسويق أو الاستهلاك في حين أن العمل الإداري يحتوي على مجموعة من الأنشطة والمهام الإدارية التي لا تقضي إلى مخرجات مادية، غير أن ذلك لا يقلل من أهمية الأعمال الإدارية، حيث تتكفل الإدارة في مختلف التنظيمات الصناعية كانت أو خدماتية بوضع الخطط الاستراتيجية التي تهدف إلى الحصول على منتجات تتوافر فيها كافة شروط الجودة لتسويقها (خروف حياة، 2006، ص 81).

2.3.3. العمل الإداري:

تطلق عبارة عمل إداري على مختلف النشاطات والمهام الإدارية. الإدارة مصطلح يطلق عادة في المجال الحكومي على تنسيق جهود الأفراد والجماعات لتحقيق هدف معين وتشمل مهمات ووظائف مختلفة كالتخطيط والتوجيه والتنسيق والملاحظة التي يمكن أن تستنتجها من هذا التعريف أن الإدارة أو الوظائف الإدارية لا تقتصر قط على المجال الحكومي، بل تتجد كذلك إدارات في مختلف القطاعات والمؤسسات الصناعية والخدماتية الخاصة (خروف حياة، 2006، ص 81).

#### 4. مخاطر العمل:

يتعرض العامل للعديد من المخاطر منها ما يتصل بمكان العمل وإنشائه، ومنها ما يتعلق بمواد العمل وخاماته ومنتجاته، وهناك ما يتعلق بالعمال أنفسهم وبطريقة تنظيم العمل في المنشأة أو مكان العمل. وتنقسم هذه المخاطر إلى (مخاطر ميكانيكية-مخاطر كهربائية-مخاطر طبيعية-مخاطر كيميائية) .

##### 1.4. المخاطر ميكانيكية:

تعتبر العمليات والآلات الميكانيكية مصادر مخاطر كثيرة على العاملين إذ تتجم عنها نسبة كبيرة من الإصابات التي تسبب عجزا جزئيا أو عجزا مستديما. والعمليات والحركات الميكانيكية مهما كانت بسيطة أو خفيفة لها خطورتها، وتتفاوت هذه الخطورة حسب القوى المؤثرة في تلك العمليات والحركات الميكانيكية تتناسب مع سرعة الحركة وشكل الجزء المعرض له الإنسان. فإذا كانت قوة مصدر هذه الحركة كبيرة زادت درجة الخطورة على المعرضين لتأثيرها أو الإصابة بها. وإذا زادت سرعة الحركة صعب التحكم في إيقافها وتصبح ذات خطورة مؤكدة إذا لم يمكن الحد في استفعال أثرها. وأيضا إذا كان الجزء المعرض له الإنسان مدببا أو له أحرف حادة كانت الخطورة منه أشد خطر مما لو كانت تلك الأجزاء ملساء أو مستديرة (مجدي عبد الله شرارة، 2016، ص 37).

##### 2.4. المخاطر الكهربائية:

الكهرباء مصدر أساسي من مصادر الطاقة وعصب الحياة العصرية وهي الطاقة المحركة في الصناعات المختلفة، إن استخدام الكهرباء لا يخلو من المخاطر على الإنسان وعلى الممتلكات، والأخطار الكهربائية أكيدة الوجود في توصيلات وصيانة واستعمال الأجهزة الكهربائية، والسيطرة على معظم مخاطر الكهرباء ليس صعبا أو باهظ التكاليف ولكن تجاهل وإهمال إجراءات الحماية من الكهرباء يسبب أضرارا كثيرة لأشخاص والممتلكات (مجدي عبد الله شرارة، 2016، ص 43).

##### 3.4. المخاطر الفيزيائية:

يقصد بالمخاطر الطبيعية في جو العمل كل ما يؤثر على سلامة العامل وصحته نتيجة عوامل طبيعية مثل الحرارة أو الرطوبة أو البرودة أو الضوضاء أو الإضاءة أو الإشعاعات

الضارة أو الزيادة أو النقص في الضغط الجوي الذي يجرى فيه العمل. ولهذه العوامل أثران على سلامة العمال وصحتهم، تأثير مباشر يتمثل في إصابتهم بالأمراض المهنية نتيجة عدم توافر النسب المأمونة التي يجب أن تكون عليها هذه العوامل، وتأثير غير مباشر يتمثل في أن عدم توافر هذه النسب المأمونة من العوامل الطبيعية يتسبب في خلق مناخ غير صالح للعمل وظروف غير ملائمة للعمل في ظلها، مما يؤدي إلى ارتباك العامل وإجهاده وخفض حيويته النفسية والصحية مما يعرضه تبعاً لذلك للإصابة نتيجة العوامل الهندسية (مجدي عبد الله شرارة، 2016، ص 53).

#### 4.4. المخاطر الكيميائية:

تعتبر المخاطر الكيميائية من أصعب وأعقد مخاطر العمل في الصناعة، ويختلف تأثير المواد الكيميائية المستعملة أو المتداولة على العمال المعرضين لها بحسب نوعها وتركيبها الكيماوي وحالتها الطبيعية سائلة أو صلبة أو غازية، والمواد الكيماوية تأتي خطورتها أساساً فيما تحدثه من أمراض مهنية أي تأثيرها المباشر في المقام الأول ثم ما تسببه للعاملين من انخفاض في قدرتهم الذهنية والبدنية نتيجة هذه الأمراض مما يجعلهم عرضة للإصابات والحوادث (مجدي عبد الله شرارة، 2016، ص 69).

#### 5. نظريات الرضا عن العمل:

##### 1.5. نظرية التوقع عند "فروم":

وتسمى أحيانا النظرية الوسيلية وتدور هذه النظرية حول تساؤل هو: عندما يكون الفرد بصدد إصدار قرار إزاء عمل معين أو بذل جهد معين فهو عادة يسأل نفسه حول جدوى الجهد الذي سوف يبذله وحول الفائدة التي سوف تعود عليه من ذلك.

وقد لا يكون السؤال أو الإجابة عليه بصوت مسموع للآخرين أو حتى للفرد نفسه. ولكننا عادة لا نسهم في نشاط لا يحقق لنا شيئاً ذا قيمة أما إذا كان النشاط الذي نؤديه مفيد أو نتوقع منه أن يكون مفيداً فإننا عادة نقدم على الإتيان به. ومن ثم نقول إن النشاط كان وسيلاً أي أنه ساعد في تحقيق غاية نرغب فيها. إن المنطق الذي يلجأ إليه الفرد قبل اتخاذ القرار بإتيان عمل ما هو المقوم الأساسي لتفسير دافع العمل كان نظرية التوقع تفسر دافعية العمل في ضوء الفائدة المتوقعة من العمل. ان الفرد يبرر لنفسه بذل الجهد في العمل لأنه يتوقع من هذا العمل فائدة معينة، بمعنى ان هذه النظرية ترى ان العامل يصبح

مستعدا لبذل الجهد وزيادة انتاجه إذا شعر ان زيادة الإنتاج هي سبيلة لتحقيق أهدافه، وفي مقابل ذلك نجد ان العامل إذا شعر انه يستطيع تحقيق أهدافه بأقل جهد ممكن او بجهد مواضع فانه سوف يفعل ذلك.

ويرمز فروم إلى نظريته بأحرف ثلاثة VIE وهي اختصار بالاحرف الأول التساؤلات الثلاثة الآتية

- هل سوف يترتب على العمل أو الأداء تحقيق فائدة معينة؟ هذا السؤال يشير إلى مبدا التوقع Expectancy و رمزه E.
- هل سوف تؤدي النتائج المباشرة المترتبة على الأداء لعمل ما تحقيق نتائج اخرى أبعد من النتائج المباشرة؟ وهذا السؤال يشير إلى مبدا الوسيلة Instrumentality
- هل تستحق تلك النتائج الجهد الذي أبذله؟ وهذا السؤال يشير إلى مبدا المكافأة Valence و رمزه V.

وهذا المبدأ الأخير الذي يسمى مبدأ المكافأة أو المقابل يمثل مكونا رئيسيا في هذه النظرية وتتحدد في ضوءه مدى الإيجابية من جانب الفرد في ديناميكية الحركة والتفاعل في البيئة التي يعيش فيها فالمال مثلا يعتبر قيمة موجبة بالنسبة لجميع الأفراد ويصبح الحصول عليه دافعا قويا لبذل الجهد وبالعكس يمكن أن تكون متغيرات أخرى ذات قيمة سلبية مثل ظروف العمل السيئة في المصنع أو المؤسسة.

أما الوسيلية أو ما يمكن تسميته الغرضية أو الدافعية فهي نتاج لعملية تقييم ذاتي من جانب الفرد لأداء عمل معين في ضوء ما يستفيده وما لا يستفيده أو في ضوء حسابات المكسب والخسارة والنفع والضرر (محمد شحاته ربيع، 2010، ص 230-231).

## 2.5. نظرية "آدمز" Adams "في العدالة والانصاف:

قدم "آدمز" في المنتصف الستينات من القرن العشرين نظرية عن الدافعية العمل مشتقة من فكرة المقارنة الاجتماعية سميت نظرية العدالة والانصاف equit theory والسؤال الذي تثيره هذه النظرية هو: الى أي مدى يكون الشخص مدفوعا الى العمل؟

والإجابة عنده هي أن الرغبة في العمل أمر ناتج عن مقارنة الفرد جهوده بجهود غيره وعلى ذلك فان الدافعية هي أمر اجتماعي في جوهره وليس امرا بيولوجيا وتقوم هذه النظرية على أساس افتراضات هي:

- أن الشخص يدرك نفسه مقارنا بالآخرين وثمة مدخلات خاصة بالشخص هذه المدخلات هي مستواه التعليمي وذكاؤه وخبرته ومهاراته ولياقته البدنية وخبراته الشخصية والمهنية.

## الفصل الثالث: العمل و البطالة

- وكذلك ثمة مخرجات خاصة بالشخص هذه المخرجات هي العناصر التي يوليها الفرد تقديرا خاصا و متميزا وأهمها الأجور التي يتقاضاها نظير عمله أو تحقيق ترقية أو علاوة أو الحصول على مكانة طبية لدى زملائه ورؤسائه و مرؤوسيه.

- تقول النظرية أن الفرد يجري شكلا من أشكال المقارنة بين المدخلات التي هي اسهامات من جانبه و بين المخرجات و هي المزايا و النتائج التي يحققها من العمل فاذا كانت العلاقة بين المدخلات و المخرجات علاقة تناسب و اتفاق كانت الدافعية نحو العمل جيدة أما اذا كان البون شاسعا بين المدخلات و المخرجات شعر الفرد بالتوتر و عدم الاتزان.

- ثمة وجه اخر للمقارنة وهو مقارنة الفرد نفسه مع الاخرين من حيث المدخلات والمخرجات فيقارن بين ما قدمه الاخرين للعمل أي المدخلات وما قدمه العمل لهم أي المخرجات، وبين ما قدم هو للعمل أي المدخلات وما قدمه له العمل أي المخرجات فاذا تكافأت النسب فال مجال للتوترات لأنه سوف يشعر بالعدالة والانصاف لم تتكافأ شعر بعدم العدالة وعدم الانصاف.

- ونعطي أمثلة لذلك في النقاط التالية:

- شخص معين يقدر المدخلات المتوفرة لديه بمائة وحدة (مثلا) والمخرجات المقدمة له بمائة وحدة - هنا شعور بالعدالة والانصاف.

- شخص يقدر المدخلات المتوفرة لزميله بمائة وحدة والمخرجات المقدمة لهذا الزميل بمائة وحدة - هنا شعور بالعدالة والانصاف (محمد شحاته ربيع، 2010، ص 228-229).

### 3.5. نظرية ما سلو "MA slow" في الحاجات:

وهذه النظرية تقسم الدوافع أو الحاجات التي مستويات خمسة. وهذه الحاجات مرتبة بحيث ترضى على التوالي وهذه الحاجات على النحو التالي:

**الأول: الحاجات الفسيولوجية:** وهي الحاجات التي ترتبط ارتباطا مباشرا ببقاء الفرد مثل الطعام والشراب والتزاوج وكيف لنا أن نرضى هذه الدوافع دون مال نكسبه عمل نؤديه هنا ترتبط الدوافع الفسيولوجية بدافعية العمل.

**الثاني: حاجات الأمن:** وهي الحاجة الى الاستقرار والحماية والتحرر من الخوف والقلق وعندما ترضى هذه الحاجات يشعر الفرد أنه يعيش امنا مطمئنا في دعة وسكينة في بيئة متحررة من أسباب الخوف والخطر وكيف لنا أن نرضى هذا الدافع الأمني ان لم يكن لنا عمل نتعيش منه

## الفصل الثالث: العمل و البطالة

**الثالث: حاجات الحب والانتماء:** وهي حاجة الانسان الى الحب الاخرين والانتماء صحراء ينضوي تحت لوائها والا شعر بالوحدة والخواء النفسي وأنه يعيش في صحراء جرداء أو جزيرة منعزلة ولا شك أن العمل يشبع كذلك هذه الحاجة من انتماء الى جماعة عمل أو مؤسسة صناعية يشعر الانسان حيالها بالحب والانتماء.

**الرابع: حاجات التقدير:** انه ل ذو حظ عظيم ذلك الذي أوتي المستويات الثلاثة السابقة من سلم الحاجات لقد أرضى الأربعة الثلاثة الفسيولوجية والأمنية والعاطفية فهل من مزيد؟ نعم تلح عليه الحاجة الى التقدير سواء تقديره لنفسه أو تقدير الاخرين له ولا شك أ، أداء العمل بهمة وكفاءة واتقان فيه اشعار للمرء بهذه الحاجة الى التقدير

**الخامس: حاجات تحقيق الذات:** وهي قمة الارضاءات الإنسانية حيث يحقق الفرد ذاته ويؤكد هويته وهل هنالك أقوى من العمل كمجال لتحقيق الذات واثبات وجودها.

وهذه الحاجات التي أشار اليها " ما سلو " مرتبة كما ذكرنا بحيث ترضى على التوالي فعندما ترضى حاجات المستوى الأول تظهر حاجات المستوى الثاني وعندما ترضى حاجات المستوى الثاني تظهر حاجات المستوى الثالث وهكذا. وفي المقابل فان حاجات المستوى الثاني لا تظهر الا إذا ارضيت حاجات المستوى الأول وحاجات المستوى الثالث لا تظهر الا اذ ارضيت حاجات المستوى الأول والمستوى الثاني وهكذا (محمد شحاته ربيع، 2010، ص 224-225).

### 4.5. نظرية الوسيلة المعدلة عند "بورتير":

في ضوء نظرية التوقع أو النظرية الوسيلة التي تكلمنا عنها في النقطة السابقة قدم "بورتير porter " وزميله «لولر lawler» أواخر الستينات من القرن العشرين نظرية وسيليه معدلة وهذه النظرية تقوم على أمرين:

**الأول:** أن الفرد يمكن ان يؤجل إرضاء بعض حاجاته العاجلة من أجل أهداف اجله فالفرد عادة يفكر ويقدر ولا يستجيب اليا لضغوط التوتر الناشئ عن الحاج الحاجة.

**الثاني:** أن مبادئ النظرية الوسيلية (أو نظرية التوقع) تسهل عملية التكامل بين الدوافع المختلفة للسلوك الواحد كالمكانة الاجتماعية والشعور بالإنجاز ونتائج الأداء والمكاسب الثانوية، وفيما يلي أهم مبادئ النظرية الوسيلة المعدلة:

- العلاقة المتوقعة بين المكافأة و العمل : و مثال ذلك أنه توقع أحد الأفراد أن العمل الجاد هو سبيل تحقيق المكاسب ذات القيمة فان سوف يجتهد في العمل للوصول الى تلك المكاسب أما اذا كانت الأخرى و توقع أن الوساطة و المحسوبية هما سبيل تحقيق المكاسب ذات القيمة فانه لن يبذل جهدا في عمله.



## الفصل الثالث: العمل و البطالة

-كفاءة الجهد المبذول: ثمة فرق بين الجهد المبذول و بين مستوى الأداء و هي تفرقة هامة فقد يبذل الفرد جهدا كبيرا و لا يحقق النجاح المتوقع و قد يبذل جهدا متوسطا و يحقق النجاح فالعبرة أن يكون الجهد المبذول محققا للنجاح كأن الاهتمام في هذه النظرية على كفاءة الأداء فاعليته ولا على الجهد المبذول.

-القدرات و السمات : و هذا المبدأ يقوم على أساس الفكرة التقليدية في علم النفس و التي تقول ان لكل شخص مستوى محدد من الذكاء و القدرات الخاصة و الميول و سمات الشخصية و هي عوامل ترسم الحد الأقصى لما يمكن أن يحققه الفرد من أداء و بمعنى اخر ان لكل فرد طبقا لذكائه و قدراته و سمات شخصيته مستوى أقصى من الأداء لا يمكن تجاوزه مهما حاول او مهما تحسنت وسائل تدريبية أو تعليمية و مهما قويت دافعيته أو ارتفعت جاهزيته النفسية.

-الأداء: اذا فهم الفرد دوره في العمل حق الفهم كان أدائه على المستوى المطلوب كما و كيفا و هذا الأداء هو محصلة مجموعة من المكونات على رأسها ذكاء الفرد و قدراته و سمات شخصيته من جهة و الظروف و الملابسات المحيطة بالعمل من جهة أخرى.

-الجزاء و المكافأة : هنا تميز النظرية الوسيلة المعدلة بين نوعين من الجزاء على النحو التالي:

-الجزء الداخلي : المتمثل في الشعور الذاتي لدى الفرد بإثبات الذات وتحقيقها عندما يؤدي الفرد الأداء الحسن.

-الجزء الخارجي : المتمثل فيما يحصل عليه الفرد من البيئة الخارجية من أسباب الارضاء مثل المقابل المادي نتيجة الأداء الحسن وتقدير الرؤساء والزملاء.

-الرضا عن العمل : حيث يقيم الفرد ما يحصل عليه من جزاء نتيجة الجهد الذي يبذله وينتج عن ذلك الرضا عن العمل أو عدم الرضا عن العمل. فاذا كان الفرد يرى أن ما يحصل عليه من جزاء يعادل ما يبذله من جهد فان ذلك مهناه تحقيق الرضا عن العمل أما إذا كان الفرد يرى أن ما يحصل عليه من جزاء أقل مما يبذل من جهد فان ذلك معناه عدم تحقيق الرضا عن العمل (محمد شحاته ربيع، 2010، ص232-233).

### 5.5. نظرية الدرفر " نظرية الحاجات الثلاث":

قدم الدرفر نظريته في الحاجات الثلاث والتي تعتبر تعديلا لنظرية "ماسلو" وتعرف في مجال علم النفس بنظرية ERG هو اختصار بالأحرف الاولى للمسميات التي تتضمنها النظرية وبيانها كالآتي:

حاجات الوجود والبقاء Existence Need:

ورمزها E وهي الحاجات تتضمن الحاجات الفسيولوجية الاساسية والحاجة الى الامن والمأوى السلامة والاجور والعمل، وكان هذه الحاجات تركز على اشباع المتطلبات الاساسية المحققة للوجود المادي الذي لايسقيم وجود الانسان الا بها.

حاجات الانتماء: Relatedness Needs

ورمزها R وهي تتضمن الحاجة الى اقامة علاقات مع الاخرين سواء كانت علاقات ايجابية اجتماعية او علاقات شخصية ومجال هذه العلاقات الاهد والاصدقاء وزملاء العمل والرؤساء والمرؤوسين.

حاجات النمو: Growth Needs

ورمزها G وهي تتصل بالرغبة في تنمية شخصية الفرد وتطويرها وكذلك تنمية قدراته ومواهبه وذلك يرتبط ايما ارتباط بتحقيق الذات واشباعها اي ان حاجات النمو تتمثل في كل ما يبذله الفرد من جهد لتأكيد جوانب تميزه الشخصي وابداعاته الفردية في شكل اسهامات لترقية حياته الخاصة وحيات الاخرين (محمد شحاته ربيع، 2010، ص 226-227).

#### 6.5. نظرية دافع الانجاز:

ظهرت في علم النفس المعاصر دراسات عديدة عن دافع الانجاز achieve ment motivation والحاجة الى الانجاز. وقد قاد هذه الدراسات عالمان كبيران هما "ماك ليلاند Mclelland وزميله اتكنسون Atkinson .

وتشير دراستهما الا ان دافع الانجاز يرتبط بالعمل اما ارتباط ودافع الانجاز يؤثر على العديد من سلوكيات الفرد فيضعها في وضع الجاهزية النفسية ومن مظاهر دافع الانجازية:

الاداء الممتاز في العمل: حيث يتفوق الافراد ذوو الدافعية الانجازية المنخفضة في العمل والانتاج، سواء اتسمت هذه الاعمال بالسهولة او الصعوبة وعادة ما يرغب ذوو دافعية للانجاز العالية في تحسين مستوى ادائهم دائما كما انهم لا يميلون الى الاستسهال لكنهم يفضلون مواجهة المهام الصعبة.

المتابرة: كذلك يتسم ذوو الدافعية الانجازية العالية بالمتابرة في اداء الاعمال في مقابل ذوي الدافعية الانجازية المنخفضة الذين تقل لديهم هذه المتابرة.

الالتزام والتكامل: توجد علاقة ارتباطية قوية بين ارتفاع دافعية الانجاز وبين الالتزام والتكامل في اداء العمال وقد يتصف اصحاب الدافعية الانجازية العالية بالأنانية ويكون الفشل بالنسبة لهم خبرة كارثية. وهم يحبون الفردية في الاعمال بحيث يظهر انجازهم الشخصي واضحا كما انهم يتسمون بالمبادأة والسلوك

الريادي وتحسين الاداء والانتاج فيما يوكل إليهم من أعمال (محمد شحاته ربيع، 2010، ص 225-226).

من خلال النظريات المفسرة للرضا عن العمل التي تطرقنا اليها سابقا وجدنا ان هناك عدة تفسيرات و عدة أفكار مطروحة من قبل باحثين فهناك من درس العمل على فكرة التوقع ويقصد به التساؤل، أي ان الفرد عادة يسأل نفسه حول جدوى الجهد الذي سوف يبذله وحول الفائدة التي تعود عليه ، من جهة اخرى هناك من قسم محركات الدوافع الانسانية الى حاجات الوجود و البقاء و التي تتمثل في الحاجات الفسيولوجية الاساسية كالأمن و العمل و حاجات الانتماء و التي تتمثل في العلاقات الاجتماعية و اخيرا حاجات النمو و التي تساعد الفرد على تحقيق ذاته و اشباع رغباته، و هناك من قام نظريته على أساس مدى شعور الفرد بالعدالة و الانصاف مقارنة مع معاملتها للأفراد الاخرين بها، في حين هناك من طرح نظرية مفادها ان العديد من سلوكيات الفرد تتأثر بدافع واحد الا و هو دافع الإنجاز.

## ثانيا: البطالة

### 1. مفهوم البطالة:

تعرف منظمة العمل الدولية العاطل عن العمل: بأنه كل من هو قادر على العمل وراغب فيه و يبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى. فالبطالة حالة وجود أشخاص لا يعملون رغم رغبتهم في العمل وبحثهم عنه، وهم يدخلون في مفهوم قوة العمل ولكنهم لا يحصلون عليه، وبالتالي هم متعطلون عن ممارسة العمل (وليد ناجي الحياي، ص 8).

أن البطالة مصطلح يقصد به حالة عدم الاستخدام الكلي، التي تشير إلى الأشخاص القادرين على العمل، والراغبين فيه، والباحثين عنه ولكنهم لا يجدونه، ومن هذا المنطلق، فإن البطالة تشمل مجموعات مختلفة من الأفراد، وهم:

- الذين لا يعملون.

- الذين يعملون في مواسم معينة فقط (ولا يعملون في مواسم أخرى).

- الذين لا يعملون بشكل مؤقت (دون الارتباط بموسم معين).

- العاملون فعلا، ولكن ذوي إنتاجية منخفضة (البطالة المقنعة)

وإذا كان ما سبق يشير إلى البطالة وإلى التعطل في الوقت نفسه، فإن دائرة المعارف الأمريكية قد نحت نفس النحو، ولكنها فضلت الدخول إلى القضية من باب المتعطل (أحمد حويتي وآخرون، 1998، ص 20).

وحسب مجمل التوجهات المرصودة، فإن عبارة "العاطلين عن العمل" ينطبق على من هم في

سن العمل طبقا لما هو محدد في الوضع المعين اي النشطين اقتصاديا، وكانت ضمن الفئات التالية:

- بدون عمل: اي الذين لا يعملون مقابل اجر او لحسابهم الخاص.

- متاح للعمل: اي اللذين في انتظار عمل بأجر، أو العمل لحسابهم الخاص.

- يبحث عن عمل: اي اللذين اتخذوا خطوات محددة للبحث عن عمل بأجر أو العمل لحسابهم

الخاص (أحمد حويتي و آخرون، 1998، ص 21).

من خلال ما سبق يمكن القول ان البطالة ظاهرة اقتصادية واجتماعية تتمثل في مجموعة الافراد الذين يعيشون دون عمل رغم تميزهم بالقدرة على ذلك، فالعاطل هو كل شخص قادر ومؤهل للعمل وباحث عنه لكن دون جدوى.

### 2. أنواع البطالة:

#### 1.2. البطالة السافرة:

وهي البطالة الناتجة عن فيض الأيدي العاملة غير الفنية والتي لا يمكن استخدامها في القطاعين الزراعي او الصناعي بسبب إن القطاعين المذكورين بحاجة إلى كفاءات تتلاءم مع طرق الإنتاج الحديثة وهذا النوع من أنواع البطالة منتشر في البلدان النامية بسبب عجز الكفاءات الوطنية عن سد احتياجات المجتمع من الأيدي الفنية ويرجع السبب في ذلك إلى تدني المستوى العلمي والتكنيكي لديهم ومن أهم أمثله هذا النوع في الإداريين من سكرتارية وطباعين وكتب عاديين (سماعيل عبد الرحمان، 2004، ص 154).

#### 2.2. البطالة الهيكلية:

هي ذلك النوع من البطالة الذي ينتج بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد القومي من عدم التوافق mismatch بين فرص العمل المتاحة وبين مؤهلات مهارات الباحثين عن العمل وقد تكون هذه التغيرات الهيكلية راجعة إلى حدوث تغير في هيكل الطلب على المنتجات وقد يكون عدم التوافق جغرافيا بين الأماكن التي يتواجد بها فرص العمل والتي يتواجد بها الباحثون عن العمل لانتقال الصناعات إلى أماكن توطن جديدة. وهذا هو التعريف الشائع للبطالة الهيكلية والتي تتواجد في الدول المتقدمة وان وجد تعريف مختلف للبطالة الهيكلية في دول العالم الثالث حيث يرجعها البعض إلى عدم التناسب بين إعداد فرص العمل الجديدة التي يوفرها الاقتصاد القومي وبين أعداد الباحثين الجدد في سوق العمل سنويا. وينتج عن غياب سياسة قومية للتشغيل ضمن استراتيجية قومية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية وهذا يعني ضعف قدره الاقتصاد القوي على استيعاب الباحثين الجدد عن فرص عمل ويتطلب مواجهه هذا النوع من البطالة وضع سياسة عامه للتشغيل في إطار استراتيجية قومية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية (طارق فاروق الحصري، 2007، ص 139).

### 3.2. البطالة الفنية:

تنشئ هذه البطالة نتيجة لتترك بعض العاملين عملهم لينتقل إلى عمل آخر أو منطقة أخرى أو قطاع آخر أو صناعة أخرى وهكذا وخلال فترة الانتقال يكونون في حالة بطالة خاصة وسبب وراء ترك العمل من قبل بعض العاملين يرجع إلى البحث عن أجور أو ظروف معيشة أفضل ومن الأمثلة أيضا قد يتم الاستغناء عن بعض العمال بسبب التحسينات التي تطرا على المكنائ طرائق الإنتاج ففي بعض الأحيان التقدم التكنولوجي لا يؤدي إلى العمال بل أنت إن التقدم تكنولوجيا واستخدام المكنائ الحديثة في بعض الصناعات يزيد من الطلب على منتجاتها بحيث يضطر إلى استخدام عدد كبير من العمال مع الزمن ومن أمثله هذه الصناعات التي تحتاج إلى أيدي عامله فنيه في صناعه السيارات و والمنسوجات (سماويل عبد الرحمان، 2004، ص 154).

### 4.2. البطالة الدورية:

هي البطالة التي تنشأ عن حالة الركود في النشاط الاقتصادي وهو ما يؤدي إلى عدم قدرة الطلب الكلي على خلق وظائف كافية لجميع الباحثين عن العمل و يرتبط هذا النوع من البطالة بالدورة الاقتصادية business cycles ويظهر بصفه خاصة في الاقتصاديات الرأسمالية وتتكون هذه الدورة من مرحلتين ومن نقطتي تحول المرحلة الأولى هي مرحله الرواج expansion حيث يتجه حجم الدخل والناتج و التوظيف نحو التزايد إلى أن يصل هذا الرواج إلى نقطة الذروة peak ثم يتحول حجم النشاط الاقتصادي نحو الهبوط الدوري ليدخل الاقتصاد القومي مرحلة الانكماش recession إلى أن يصل إلى نقطه قاع الانكماش trough ثم يبدأ بالانتعاش recovery ويتجه حجم النشاط الاقتصادي وهكذا وقد تستغرق فترة الازمه أكثر من عشر سنوات مما يؤدي إلى تدهور النشاط الاقتصادي وخفض معدل النمو وتفاقم الأوضاع الاجتماعية وظهور البطالة الدورية (طارق فاروق الحصري، 2007، ص 141).

### 5.2. البطالة الموسمية:

هذا النوع من البطالة غالبا ما يكون رهن الأحوال المناخية حيث يتعطل الكثير من العمال خلال جزء من السنة بسبب الأحوال الجوية ففي فصل الشتاء غالبا ما يتعطل الفلاحون وعمال البناء وعمال صناعه المشروبات و المأكولات الصيفية وفي الصيف يتعطل عمال الصناعات الشتوية او الملابس الشتوية وقد تتعطل الصناعات النسيجية اي الملابس نتيجة لتغير الموضة وبالنسبة للزراعة يمكن التغلب على بعض المحاصيل الزراعية باستخدام الوسائل الفنية في العمل مثل

البيوت البلاستيكية او الملابس التي تلائم جميع الفصول وباستخدام وسائل التخزين السليمة للصناعات الموسمية (سماويل عبد الرحمان، 2004، ص 154).

### 6.2. البطالة التكنولوجية:

هي ذلك النوع من البطالة التي تنتج عن تغير الإنتاج المستخدم في مجال معين لإدخال آلات وأساليب متطورة وهو ما يؤدي إلى فقد العديد من العاملين لوظائفهم نتيجة قيام الآلة بهذا العمل أو نتيجة لاختلاف المهارة المطلوبة. وينتشر هذا النوع من البطالة في الدول الصناعية المتقدمة ويتواجد بنسبه اقل في دول العالم الثالث وان كانت الدول الأخيرة تحرص على استيراد أحدث تكنولوجيا العالم المتقدم كثيفة رأس المال متجاهله مدى ملائمة هذه تكنولوجيا لظروفها ووفرة العمل بالنسبة لها (طارق فاروق الحصري، 2007، ص 141).

### 7.2. البطالة المقنعة او المستترة:

وهي ذلك النوع من البطالة المخفية او غير الظاهرة وهي البطالة التي تشمل العمال الذين يعملون دون مستواهم الإنتاجي بسبب الاستغناء عنهم من الصناعات الأخرى التي كانت تعاني من نقص في الطلب الفعال عليها وهذه البطالة تشتت وجود فائض من عنصر العمل في النشاط الاقتصادي حيث تكون إنتاجيته الحدية قيمتها صفر وهذا الفائض من عنصر العمل يمكن سحبه من النشاط الإنتاجي دون أن يؤثر على الناتج كل بسبب أن الإنتاجية الحدية للعمال الذين تم سحبهم تساوي صفرا. وغالبا ما يوجد هذا الفائض في القطاع الزراعي الذي يستوعب عددا فائضا من العمال إنتاجيتهم الحدية المساوية للصفر يستهلكون دون أن ينتجوا بل يستهلكون فائض إنتاج غيرهم (سماويل عبد الرحمان، 2004، ص 155، 154).

### 3. أسباب البطالة:

1.3. الزيادة السكانية: حيث أن تزايد عدد السكان سنويا يسبب ضغط على موارد الدولة، ومن ثم فمن الصعب توفير فرص عمل لهذه الأعداد المتزايدة.

2.3. ندرة الموارد الاقتصادية: أدت ندرة الموارد الاقتصادية إلى عدم وجود فرص وظيفية للعاطلين خاصة مع التغيرات الكبيرة التي يمر بها الاقتصاد العالمي وانعكاساته على الاقتصاد الوطني وهو الأمر الذي يشكل عبئا إضافيا على الدولة في تمويل عمليات التنمية.

3.3. عجز سوق العمل عن استيعاب الخريجين: فهناك أعداد هائلة من الخريجين الحاصلين على المؤهلين بأنواعها المختلفة ومع ذلك يعجز سوق العمل (رمزي زكي، 1998 ص 13).

#### 4. أهم الآثار والمشكلات المترتبة عن البطالة :

إن للموارد البشرية العاطلة عن العمل اثار لا يمكن تجاهلها تتمثل فيما يلي:

##### 1.4. الآثار المادية:

وهي التي لها تأثير واضح على الحياة المادية للمجتمع، وفي كل مجالاته السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وبشكل عام فإن هذه الآثار تتمثل فيما يلي:

1- من المعلوم أنه يجب أن يساهم كل فرد في العمل، فإذا لم يجد جزء من أفراد المجتمع فرصة للعمل فمعنى ذلك إهدار وخسارة لإمكانيات وطاقت كان يمكن أن تساهم في الإنتاج، وتمثل ذلك خسارة اقتصادية في القوى القادرة على الإنتاج، وحرمان المجتمع من الإشباع الذي كان ينتج من استهلاك السلع التي كان ينتجها المتعطلون .ومما يساعد على تفاقم المشكلة من هذا البعد الاقتصادي ما يلي:

من توليد فرص الاستثمارات إلى مشروعات قليلة الاستخدام للعمالة مما يقلل من توليد فرص عمل جديدة.

تناقص القوة الادخارية للمجتمع بدرجة كبيرة وساعد على ذلك من ظهور كثير من الأنماط الاستهلاكية.

2- تؤدي البطالة إلى إهدار في قيمة العمل البشري وخسارة البلد للنواتج القومي، لأن البطالة العالية هدر للموارد.

3- تؤدي البطالة إلى زيادة العجز في الموازنة العامة بسبب دفعوات الحكومة للعاطلين.

4- تؤدي البطالة إلى خفض مستويات الأجور الحقيقية، حيث يقبل العاطل العمل بأي أجر، وهذا يؤدي بدوره إلى عدم التوازن بين الأجور والأسعار وتكاليف الحياة والمعيشة، ما يقود



إلى الفساد الاقتصادي وعدم الإنتاجية ويقضي على روح التنافس (محمد دمان  
ذبيح، 2008، ص 47-48).

#### 2.4. الآثار المعنوية:

وهي التي لها ارتباط وثيق بالجانب النفسي والخلقي للفرد مما تصبح الحياة المعنوية معه  
لا تطاق أو تصبح تربة خصبة لكل أشكال الحرمان والفساد وأهم هذه الآثار ما يلي:

1- اهتزاز السلام الاجتماعي، فالشباب الذي يعان من البطالة لا يمنع نفسه من ممارسة الحقد  
والكراهية اتجاه أولئك فضلا عن أولئك الأثرياء الذين يركبون السيارات الفارهة و نملاً صورهم  
الصحف الذين حصلوا على فرصة عمل والمحلات والقنوتات التلفزيونية، وبالتالي فالأفواه الجائعة  
والنفوس المملوءة بالحقد والمرارة واليائسة من إمكان تحقيق حياة كريمة، لأشد تمديدا لكيان الدولة  
من الأسلحة الفتاكة، فمثل هؤلاء السكان أكثر استعدادا وميلا للخروج على القوانين والأنظمة  
القائمة بالمجتمع، و أساس قيادة نحو ارتكاب أعمال العنف والتخريب، وهو ي ذلك يعتقدون خطأ  
حقيق نظام أحسن يكفل مستوى معيشة أكثر ارتفاعا.

2- انتشار الجريمة، فمعروف عالميا وفي دراسات الاجتماع الجنائي أن هناك عددا من الجرائم  
المرتبطة بزيادة البطالة، وعلى رأسها السرقة بأنواعها والقتل، إضافة إلى جرائم التخريب  
والاحتيال، فضلا عن الجرائم الجنسية والأخلاقية لشباب عاجز عن الزواج وانتشار تعاطي  
المخدرات، وهو ما يؤدي في النهاية إلى شيوع مناخ عام تمتهن القوانين والأنظمة المعمول بها  
في المجتمع، فالبطالة تؤدي إلى انحلال الروابط الاجتماعية التي تربط العاطل بالآخرين في  
المجتمع الذي يتعايش، واهبار القيم والمعايير الاجتماعية السائدة في المجتمع لدى العاطل،  
نتيجة عدم قدرته على التمسك بها ومراعاتها لقصور الوسائل المتاحة لديه عن تحقيق ومراعاة  
هذه القيم، نتيجة توقفه عن العمل و فقدانه لأهميته الاجتماعية في ظل هذه القاعد والقيم.

3- تسبب البطالة معاناة اجتماعية وعائلية ونفسية بسبب الحرمان والمعاناة وعلى رأسها حالات  
الاكتئاب وهي التي تظهر بنسب أكبر لدى العاطلين عن العمل مقارنة بأولئك من يلتزمون أداء  
أعمال ثابتة وتتفاقم حالة الاكتئاب باستمرار وجود حالة البطالة عند الفرد، مما يؤدي إلى  
الانعزالية والانسحاب نحو الذات وتؤدي حالة الانطواء على الذات التي تنتج من حراء البطالة  
إلى قيام الفرد العاطل بالبحث عن وسائل بديلة تعينه على الخروج من معيشة واقعه المؤلم،  
وكثيرا ما تتمثل هذه الوسائل بالإسراف في تناول المشروبات الكحولية أو بتعاطي المخدرات .  
ويذكر أن عدم التوافق النفسي أو الاضطرابات الشخصية التي يصاب أو يتعرض لها الفرد نتيجة

البطالة قد لا يقتصر تأثيرها السلبي على الفرد، بل كثيرا ما تؤثر على أسرته أيضا، وتبرز المشكلة الأسرية بصورة خاصة إذا كان الفرد متزوجا أو عائلا، عندها تعيش الأسرة في أجواء يشوها فترات من التوترات العصبية والنفسية وسوء التوافق النفسي والاجتماعي.

4- ومن ناحية العلاقة مع الأهل، وجدنا من يفضل تخفيض هذه العلاقة، وقد يكون للبطال دور مباشر في هذا القرار أي بهدف تجنب السؤال عن العمل، وهو سؤال محرج في نظر البطال كما قد يكون للبطال دور غير مباشر مثل نقص المال للتنقل أو شراء الهدايا.

وهكذا يشعر البطال بتهميشه وعدم الاهتمام به كإنسان، أولا يحتاج الى تفهم ومساعدة ثم كصاحب شهادة يجب ان تعطي له قيمة من خلالها في السلم الاجتماعي (محمد دمان نبيح، 2008، ص50-51).

## 5. معدل البطالة:

كشف الديوان الوطني للإحصائيات أن نسبة البطالة في الجزائر بلغت 4.11% في ماي 2019 مقابل 7.11% في سبتمبر 2018، مسجلة تراجعا ب 3.0 نقطة، مع انخفاض محسوس لدى الرجال، حيث بلغ عدد السكان البطالين ب 449.1 مليون شخص مقابل 462.1 مليون شخص في شهر سبتمبر الأخير، مشيرا إلى أن نسبة البطالة قد انخفضت بشكل "محسوس" لدى الرجال منتقلة من 9.9% في شهر سبتمبر 2018 إلى 9.1% في ماي 2019. في حين ارتفعت لدى النساء خلال نفس الفترة المقارنة، منتقلة من 4.19% إلى 4.20%.

وتشير نتائج التحقيق الذي قام به الديوان تحت عنوان "نشاطات، تشغيل وبطالة في مايو 2019"، إلى أن هناك فوارق معتبرة حسب السن والمستوى التعليمي والشهادة المحصلة، أما بخصوص نسبة البطالة لدى الشباب الذين تتراوح اعمارهم بين 16-24 فقد بلغت 9.26% في شهر مايو الأخير، مقابل 1.29% في سبتمبر 2018، مسجلة بذلك تراجعا ب 2.2 نقطة، وبلغت نسبة البطالة في أوساط هذه الفئة العمرية 6.23% لدى الرجال و 1.45% لدى النساء، أما فيما يخص نسبة البطالة لدى البالغين (25 سنة فما أكثر) فقد سجلت 1.9% في مايو 2019 مع 8.6% لدى الرجال و 8.17% لدى النساء. من جانب آخر، اظهر توزيع البطالين حسب الشهادة المتحصل عليها أن 663000 بطالا ليست لديهم اي شهادة، اي بنسبة 8.45% من مجموع البطالين، ومن مجموع السكان

## الفصل الثالث: العمل و البطالة

البطالين شكل اصحاب الشهادات من التكوين المهني نسبة 5. 26 % (384000 بطالا) في حين شكل المتحصلين على شهادات التعليم العالي نسبة 8. 27 % (402000 بطالا)، وفي المتوسط فان أكثر من ستة بطالين من عشرة (9. 62 %) يعانون من بطالة طويلة الامد والباحثين عن منصب عمل منذ سنة او أكثر. أما الباطلون فهم أولئك الأشخاص الذين تتراوح اعمارهم بين 16 و 59 سنة وبدون عمل والذين صرحوا انهم مستعدون للعمل وقاموا بمساعي خلال الفترة المعنية من اجل الحصول على منصب شغل. ويقدر عدد البطالين الذين سبق لهم العمل بحوالي 683000 مشكلين بالتالي نسبة 47ر1 % من السكان البطالين، حيث يشكل الرجال غالبيتهم بنسبة 6. 72 %، وأن حوالي ثلاثة أرباع هؤلاء السكان يعملون كأجراء غير دائمين وان 5. 72 % ينشطون في القطاع الخاص.

الأجراء يشكلون أكثر من 67 % من اليد العاملة وأشار الديوان من جانب آخر، إلى أن عدد السكان الناشطين قد بلغ في شهر مايو حوالي 12ر730 مليون شخص مقابل 12ر463 مليون في شهر سبتمبر 2018، مسجلا ارتفاعا ب 267000 شخصا، وأضاف المصدر ذاته أن السكان الناشطين (القوى العاملة) هم مجموع الأشخاص الذين يوجدون في سن العمل وناشطين في سوق العمل ولديهم منصب عمل أو هم في وضعية بطالة. أما نسبة مساهمة السكان في القوة العاملة والذين هم في سن ال 15 وما أكثر (او نسبة النشاط الاقتصادي) فقد بلغت 2ر42 % مسجلة ارتفاعا بنصف نقطة (5ر0 %) في شهر مايو الاخير، مقارنة بسبتمبر من السنة الاخيرة وحسب الجنس فان هذه النسبة تقدر ب 8ر66 % لدى الرجال و3ر17 % لدى النساء، ويرجع سبب هذا الارتفاع للسكان الناشطين الى زيادة معتبرة في عدد السكان العاملين (280000+ شخص) مرفوقة بتراجع طفيف للسكان الباحثين عن عمل (13000- شخصا). (وفيما يتعلق بالسكان العاملين (الأشخاص الذين لديهم عمل) فقد قدر عددهم ب 11. 281 مليون شخصا في شهر ماي 2019 مقابل 11. 001 مليون شخص في سبتمبر 2018 بارتفاع قدر ب 280000 شخصا اي بزيادة نسبية ب 5. 2 %، حسب أرقام الديوان الوطني للإحصائيات. كما أشار المصدر إلى أن حوالي سبعة (7) من المناصب المشغولة من بين عشرة (10) هم من الأجراء (6. 67 %) مؤكدا أن هذه الحصة تكون أعلى لدى النساء بنسبة 6. 78 %. وجاء في نتائج التحقيق أن 8ر16 % من اليد العاملة الإجمالية تعمل في قطاع البناء والأشغال العمومية و1ر16 % في الإدارة العمومية خارج القطاع الصحي و7. 15 % في التجارة و9. 14 % في قطاع الصحة والنشاط الاجتماعي و5ر11 % في قطاع الصناعات التحويلية. للإشارة إلى أن القطاع الخاص يشغل 2ر62 % من مجموع

## الفصل الثالث: العمل و البطالة

اليد العاملة ب 7.014 مليون شخصا مقابل 37.8 % بالنسبة للقطاع العام الذي يشغل 4.267 مليون شخصا (عمر.ح، 29 ديسمبر 2019).

مما لا شك فيه ان العمل يحتل مكانة واهمية كبيرة في حياة الافراد والجماعات، فهو عبارة عن النشاطات والواجبات التي يقوم بها الفرد والتي تمثل الركيزة الاساسية لبناء حياته وتجسيد اهدافه وطموحاته وتحقيق ذاته.

لذلك فالبطالة تعد واحدة من أكبر التحديات والعقبات التي يواجهها الافراد فهي مشكلة مركبة تترتب عليها العديد من الاثار والنتائج السلبية على الصعيد الاقتصادي، السياسي، الاجتماعي كذلك النفسي بالنسبة للأفراد لذا لا بد من السعي لتوفير فرص العمل التي تناسب الشباب من جميع الطبقات والمؤهلات المختلفة.



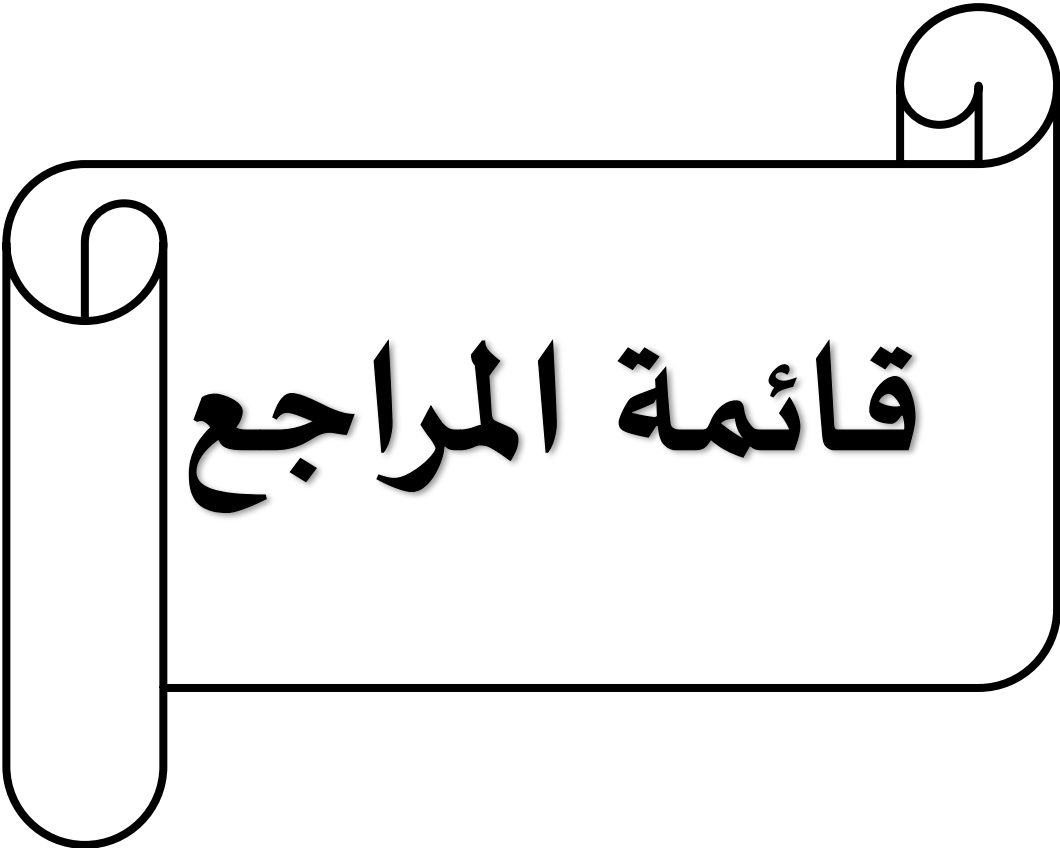
## خاتمة:

اتسعت دائرة مصادر الضغوط لتشمل العديد من جوانب حياة الفرد، فهناك من الضغوط ما هو نفسي انفعالي كالغضب والاحباط وهناك ما هو اجتماعي كالخلافات الأسرية ... حيث أنها تتجم نتيجة التفاعل الذي يحدث بين الفرد وبيئته فهي تعتبر كردة فعل لأي موقف او حالة أدركت على انها تهديد لسعادته وراحته. لهذا فان بحثنا يهدف الى محاولة معرفة ما إذا كانت البطالة من الاسباب التي قد تولد مشاكل وضغوط نفسية.

كما تطرقنا سابقا فان العمل يحتل مكانة وأهمية كبيرة في حياة الأفراد خاصة الشباب حيث أنه السبيل الرئيسي لإشباع الاحتياجات الاساسية وجعله أكثر قدرة على الاعتماد على نفسه، وحفظ كرامته وتحقيق اهدافه، الامر الذي يمكنه من إثبات مكانته في المجتمع، ويمكنه من تكوين علاقات اجتماعية ويطور لديه مهارات الحوار والاستماع وتوظيف طاقته بشكل صحيح، وهذا ما يعود بالإيجاب على حالته النفسية.

ومنه فعدم توفر هذا الأخير يؤدي الى تعطيل هذه الطاقة، فيهدم نفسيا و تخلق لديه مشاكل و ضغوط نفسية , لأنه كما ذكرنا فالبطالة تعتبر واحدة من اكبر المشاكل و التحديات التي يواجهها الفرد في حياته , فهي تحد من قدرته على تلبية ابسط حاجاته ، الامر الذي يهز ثقته بنفسه ، فيحدث اختلال في التوافق النفسي و الاجتماعي لديه ، كما انها تعد ظاهرة خطيرة على الفرد بحد ذاته، اذ انها تولد حالة من القلق و الضغط الذي تكون نتيجته عادة الاكتئاب و من ثم الانتحار في حالة عدم العلاج ، من جهة اخرى تهدد الافراد الاخرين ، حيث تولد حالة من العدوان و الكراهية و الحقد اتجاه اللذين يعملون.

و في الاخير و حسب كل ما ورد في بحثنا ، يمكننا الاستنتاج أن هناك علاقة بين البطالة و الضغوط النفسية اذ انها واحدة من المشاكل و العقبات و المواقف الضاغطة التي يتعرض لها الفرد خلال رحلة بناء مستقبله وتحقيق أهدافه، واثبات مكانته في المجتمع كفرد منتج و فعال و التي تخلف العديد من المشاكل و الآثار السلبية وذلك في العد يدمن المجالات (النفسية، الاجتماعية، الاقتصادية...)، لهذا فهي احدى أهم المشاكل التي يجب ان تحظى بالأولوية و الاهتمام اللازم للحد منها و إيجاد حلول سريعة التي من شأنها ان تخفف من اثارها على الفرد و المجتمع على حد سواء.



# قائمة المراجع



1. أحمد نايل الغرير، أحمد عبد اللطيف. (2009). التعامل مع الضغوط النفسية. (ط1). رام الله: دار الشروق.
2. أحمد حويتي وآخرون. (1998). البطالة وعلاقتها بالجريمة والانحراف في الوطن العربي. (ط) الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
3. إسماعيل عبد الرحمان. (2003). مفاهيم ونظم اقتصادية. (ط1). الأردن: دار وائل للنشر.
4. رمزي زكي. (1998). الاقتصاد السياسي للبطالة. (ط). الكويت: عالم المعرفة.
5. الشبخاني سمير. (2003). الضغط النفسي. (ط1). لبنان: دار الفكر العربي.
6. طارق فاروق الحصري. (2007). الاثار الاجتماعية لبرنامج الإصلاح الاقتصادي. (ط1). مصر: المكتبة العصرية للنشر.
7. فاطمة عبد الرحيم النوايسة. (2013). الضغوط والازمات النفسية وأساليب المساندة. (ط1). عمان: دار المناهج.
8. عائشة تائب. (2011). النوع وعلم اجتماع العمل. (ط1). القاهرة: منظمة المرأة العربية.
9. علي عبد الوهاب نجا. (2005). مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح دراسة تحليلية - تطبيقية. (ط). مصر: الدار الجامعية.
10. نائف على آيبو. (2019). الضغوط النفسية. (ط). مصر: دار المعرفة الجامعية.
11. مجدي عبد الله شرارة. (2016). السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل. (ط): دار النشر مؤسسة فريد ريتش ايبيرت.
12. محمد شحاته ربيع. (2010). علم النفس الصناعي والمهني. (ط1). عمان: درا المسيرة.
13. بني يونس محمد محمود. (2007). سيكولوجية الدفاعية والانفعالات. (ط2). الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
14. العبيدي، محمد جاسم. (2009). مدخل الى علم النفس العام. (ط). الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
15. بوحفص مباركي. (2004). علم النفس التنظيمي والهندسة البشرية. (ط): دار النشر الغرب للنشر والتوزيع.
16. عطاء الله، فؤاد الخالدي. (2008). قضايا ارشادية معاصرة في الارشاد والعلاج النفسي. (ط1). الاردن: دار الصفاء للنشر والتوزيع.

17. وليد سرحان خليفة، مراد علي عيسى. (2008). الضغوط النفسية والتخلف العقلي. (ط1). دار الإسكندرية، دار الوفاء الدنيا للنشر والتوزيع.
18. جمعة سيد يوسف. (2001). دراسات في علم النفس الاكلينيكي. (ط). القاهرة: دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع.
19. جبالي صباح. (2011-2012). الضغوط النفسية لدى أمهات المصابين بمتلازمة داون واستراتيجيات مواجهتها. رسالة ماجستير منشورة. علم النفس العيادي. جامعة فرحات عباس: سطيف.
20. خروف حياة. (2005-2006). تصورات العمل لدى اطارت الهيئة الوسطى والعمال المنفذين. رسالة ماجستير منشورة. علم النفس. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. جامعة باجي مختار: عنابة.
21. العمري مرزوق بن أحمد عبد المحسن. (2012). الضغوطات المدرسية علاقتها بالإنجاز الأكاديمي ومستوى الصحة النفسية. رسالة ماجستير غير منشورة. الارشاد النفسي. جامعة القرى: السعودية.
22. وليد ناجي الحياي. دراسة بحثية حول البطالة مقدمة الى العربية الاكاديمية المقترحة. كلية الإدارة والاقتصاد: الدنمارك.
23. محمد دمان ذبيح. (2007-2008). الاليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة. الاقتصاد الإسلامي. رسالة ماجستير غير منشورة. العلوم الاجتماعية والإسلامية. جامعة العقيد الحاج لخضر: باتنة.

الأنترنت:

24. هاجر. (16 أكتوبر 2016). ما أهمية العمل للفرد والمجتمع.

( H15:30)Www.almrsal.com

25. عمر ح(29 ديسمبر 2019). أكثر من مليون بطل في الجزائر.

(H20 :00)Www.eldjazaironline.net