

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم اجتماع



مذكرة تخرج بعنوان:

العمل بنظام العقود محددة المدة وعلاقتها بدافعية الإنجاز

دراسة ميدانية على موظفي عقود محددة المدة في جامعة جيجل -قطب تاسوست-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:

- بلغول أمينة

إعداد الطالبتين:

• مزود خديجة

• مزود ريمة

اللجنة المناقشة:

الأستاذة.....رئيسا

الأستاذ بلغول أمينة.....مشرفا ومقررا

الأستاذ.....مناقشا

السنة الجامعية: 2021\2020

شكر وعرfan

الشكر لله سبحانه وتعالى الذي اعاننا ويسر لنا سبل النجاح والتوفيق
لإنجاز وإتمام هذا العمل المتواضع، كما يسعدنا أن نتقدم بجزيل الشكر
وعظيم الإمتنان والتقدير والإحترام لأستاذة الفاضلة " **بلغول أمينة** " التي
أشرفت على هذا البحث من بدايته، والتي لم تبخل علينا بتوجيهاتها ونصائحها
القيمة، وكانت عوناً لنا في إتمام هذه المذكرة، كما نتقدم بجزيل الشكر
والعرفان لكل العمال المتعاقدين بجامعة جيجل - قطب تاسوست - الذين
ساهموا في إنجاز هذه الدراسة بإجابتهم على الإستمارة بكل صدق
وترحيب.

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة المعنونة بـ "العمل بنظام عقود محددة المدة وعلاقتها بدافعية الإنجاز، دراسة ميدانية على العاملين بعقود محددة المدة بجامعة جيجل - قطب تاسوست-" إلى معرفة العلاقة بين العمل بنظام عقود محددة المدة ودافعية الإنجاز حيث تحددت المشكلة الأساسية لهذه الدراسة بالتساؤل الرئيسي التالي: هل للعمل بنظام العقود محددة المدة علاقة بدافعية الإنجاز؟

وقد تفرعت عنه الأسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة بين العمل بنظام عقود محددة المدة ونقص أداء العمال؟.

- ما علاقة العمل بالعقود قصيرة المدى بنقص انضباط العمال؟

- هل لعقود العمل المؤقتة علاقة بانخفاض الروح المعنوية للعمال؟

وللإجابة على تساؤلات الدراسة تم صياغة الفرضية الرئيسية التي مفادها: " للعمل بنظام عقود محددة المدة علاقة بدافعية الإنجاز"، وقد انبثقت منها الفرضيات الجزئية التالية:

- توجد علاقة بين العمل بنظام العقود محددة المدة ونقص أداء العمال.

- توجد علاقة للعمل بعقود قصيرة المدى ونقص انضباط العمال.

- لعقود العمل المؤقتة علاقة بانخفاض الروح المعنوية للعمال.

وقد تناولت الدراسة جانبين نظري وميداني، حيث تضمن الجانب النظري أربعة فصول بحيث تم التطرق في الفصل الأول للإطار العام للدراسة، أما الفصل الثاني فقد تمحور حول المقاربات النظرية، بينما تمحور الفصل الثالث حول عقود العمل محددة المدة، أما الفصل الثالث فكان حول متغير دافعية الإنجاز، أما الجانب الميداني فقد اشتمل على الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، بالإضافة إلى فصل عرض وتحليل نتائج الدراسة.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وعلى الاستمارة كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات الخاصة بهذه الدراسة بحيث تم توزيعها على أفراد العينة المكونة من 40 موظف متعاقد بجامعة جيجل - قطب تاسوست-، وأسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

- للعمل بنظام عقود محددة المدة علاقة بنقص أداء العمال المتعاقدين، وهذا راجع لقلّة الأجر وطبيعة العقد وغياب الحوافز.

- لا توجد علاقة بين العمل بالمدى القصير ونقص انضباط العمل وهذا راجع إلى صرامة القوانين المعمول بها في الجامعة والرقابة الصارمة على العمال المتعاقدين.

- لعقود العمل المؤقتة علاقة بانخفاض الروح المعنوية للعمال المتعاقدين، بسبب الظروف المحيطة بهم من سوء المعاملة من قبل المشرفين وتحيزهم للعمال الدائمين وإحساس العمال المتعاقدين بالروتين والملل في إنجازهم لأعمالهم لعدم وجود بيئة تشجيعية محفزة على العمل.

- عقود العمل محددة المدة لا تحقق الرضى الوظيفي للعمال كونها عقود استغلالية.

ومن خلال هذه النتائج الجزئية السابقة تم التوصل إلى النتيجة الرئيسة ألا وهي للعمل بنظام عقود محددة المدة علاقة بدافعية الإنجاز.

Abstract :

This study entitled : Working with a fixed-term contract system and its relationship to achievement motivation, a field study on workers with fixed-term contracts at the university of jijel – tassoust- amis to know the relationship between working with a fixed-term contract system and achievement motivation, as the main problem of this study was determined by the question Next main : Does working with the fixed-term contract system have anything to do with achievement motivation ?.

The following sub-questions were derived from it :

- Is there a relationship between working with a fixed-term contract system and the lack of workers' performance ?.
- What is the relationship of working with short-term contracts to the lack of workers' discipline ?.
- Do temporary work contracts have anything to do with the low morale of workers ?.

In order to answer the study's questions, the main hypothesis was formulated that : to work in a fixed-term contract system is related to the motivation for achievement , and the following partial hypotheses emerged from it :

- There is a relationship between working with the fixed-term contract system and the lack of workers' performance.
- There is a relationship to work with short-term contracts and lack of workers' discipline.
- Temporary work contracts have a relationship with a decrease in the morale of workers.

The study dealt with two theoretical and field side, where the theoretical side included four chapters, so that the first chapter dealt with the general framework of the study, while the second chapter focused on theoretical approaches, while the third chapter focused on fixed-term employment contracts, and the achievement motivation variable as for the field side, it included the methodological procedures of the field study, in addition to the presentation and analysis of the results of the study.

To achieve the objectives of the study, the descriptive analytical method was relied on and the questionnaire as a main tool for collecting data and information for this study, as it was distributed to the sample of 40 contracted employees at the university of jijel- tassoust- and the study resulted in the following results :

- Working in a fixed-term contract system is related to the lack of performance of contract workers, and this is due to the low wages, the nature of the contract and the absence of incentives.
- There is no relationship between short-term work and this is due to the strictness of the laws in force at the university and the strict control over contract workers.
- Temporary work contracts have a relationship with the low morale of contracting workers, due to the circumstances surrounding them from mistreatment by the honorable and their bias towards permanent workers and the contract workers' sense of routine and boredom in their completion of their work due to the lack of an encouraging environment stimulating work .
- Fixed-term employment contracts that do not achieve job satisfaction for workers, as they are exploitative contracts.

Through these previous partial results, the main result was reached, which is to work in a fixed-term contract system that is related to the motivation of achievement.

الفهرس العام للدراسة

الصفحة	الموضوع
-	شكر و عرفان
-	ملخص الدراسة
-	الفهرس العام للدراسة
-	فهرس الجداول
-	فهرس الأشكال
أ - ب	مقدمة
الإطار النظري للدراسة	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
05	أولاً: إشكالية الدراسة
06	ثانياً: فرضيات الدراسة
07	ثالثاً: أسباب إختيار الموضوع
07	رابعاً: أهمية الدراسة
08	خامساً: أهداف الدراسة
08	سادساً: تحديد مفاهيم الدراسة
15	سابعاً: الدراسات السابقة
الفصل الثاني: النظريات المفسرة للدراسة	
25	تمهيد
26	أولاً: النظريات الكلاسيكية
26	1- النظرية البنائية الوظيفية
27	2- النظرية الماركسية
29	3- نظرية الإدارة العلمية
30	4- النظرية البيروقراطية
32	ثانياً: النظريات النيو كلاسيكية
32	1- نظرية العلاقات الإنسانية
33	2- نظرية الحاجات إبرهام ماسلو
34	ثالثاً: النظريات الحديثة

34	1- نظرية X و Y لدوغلاس ماغريغور
36	2- نظرية الدافعية للإنجاز لأتكنسون
37	3- نظرية دافعية الإنجاز لديفيد ماكلياند
38	4- نظرية التوقع لفكتور فروم
39	رابعا: المقاربة النظرية للدراسة
40	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: عقود العمل محددة المدة	
42	تمهيد
43	أولاً: أنواع عقود العمل محددة المدة
44	ثانياً: شروط عقد العمل محددة المدة
46	ثالثاً: عناصر عقد العمل محدد المدة
47	رابعا: حالات إبرام عقود العمل محددة المدة
49	خامساً: أليات إنهاء عقد العمل محدد المدة
51	سادساً: آثار إنتهاء عقد العمل محدد المدة
52	سابعاً: أليات التشغيل المعتمدة في الجزائر
56	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: مدخل عام حول دافعية الإنجاز	
58	تمهيد
59	أولاً: مفاهيم مرتبطة بدافعية الإنجاز
61	ثانياً: أهمية دافعية الإنجاز
61	ثالثاً: خصائص دافعية الإنجاز
62	رابعا: أنواع دافعية الإنجاز
62	خامساً: مكونات دافعية الإنجاز
63	سادساً: قياس دافعية الإنجاز
64	سابعاً: مظاهر دافعية الإنجاز
65	ثامناً: العلاقة بين عقود العمل محددة المدة ودافعية الإنجاز
66	خلاصة الفصل

الإطار الميداني للدراسة	
الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة	
68	تمهيد
69	أولاً: مجالات الدراسة
69	1- المجال المكاني
69	2- المجال الزمني
70	3- المجال البشري
70	ثانياً: تحديد مجتمع وعينة الدراسة
70	1- تحديد مجتمع الدراسة
70	2- تحديد عينة الدراسة
71	ثالثاً: منهج الدراسة
72	رابعاً: أدوات جمع البيانات
72	1- الملاحظة
72	2- الإستمارة
73	3- الوثائق والسجلات
73	خامساً: أساليب التحليل
73	1- أسلوب التحليل الكمي
73	2- أسلوب التحليل الكيفي
74	سادساً: صعوبات الدراسة
75	خلاصة الفصل
الفصل السادس: عرض وتحليل نتائج الدراسة	
77	تمهيد
78	أولاً: عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية
109	ثانياً: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
113	ثالثاً: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة
115	رابعاً: النتائج العامة للدراسة
116	خامساً: الاقتراحات والتوصيات

الفهرس العام للدراسة

118	خلاصة الفصل
120	الخاتمة
122	قائمة المصادر والمراجع
	قائمة الملاحق

فهرس

الجداول والأشكال

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
78	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس.	01
79	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن.	02
80	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.	03
81	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية.	04
82	يوضح توزيع أفراد العينة حسب البرامج التشغيلية.	05
83	يوضح مدى رضى العامل المتعاقد عن منصب عمله.	06
84	يوضح مدى تناسب الأجر الذي يتقاضاه العامل المتعاقد مع المهام التي يقوم بها.	07
85	يوضح مدى شعور العامل المتعاقد بالراحة في عمله.	08
86	يوضح مدى تشجيع العمل التعاقدى على التنافس بين العمال في أداء المهام.	09
87	يوضح مدى مواجهة العامل المتعاقد للصعوبات في إنجاز عمله.	10
88	يوضح مدى نقص دافعية أداء العمال المتعاقدين بسبب عملهم.	11
89	يوضح ما إذا كان عقد العمل يحدّ من إستخدام المهارات الشخصية في العمل.	12
90	يوضح مدى إهتمام العامل المتعاقد بتفاصيل وجزئيات العمل المسند له.	13
91	يوضح مدى تشجيع الأجر الذي يتقاضاه العامل المتعاقد على الرفع من الجهد المبذول.	14
92	يوضح مدى تغير دافعية العمال في حال حصولهم على عقد عمل دائم.	15
93	يوضح العلاقة بين الإهتمام بتفاصيل العمل والأجر الذي يتقاضاه العامل المتعاقد.	16

94	يوضح مدى إحترام العمال المتعاقدين لمواقيت الدخول والخروج بمكان العمل.	17
95	يوضح مدى تغيب العمال المتعاقدين عن عملهم.	18
96	يوضح مدى إحترام العمال المتعاقدين لقوانين العمل المبرمة في العقد.	19
97	يوضح مدى قيام العامل المتعاقد بأداء المهام المسندة له في الوقت المحدد.	20
98	يوضح مدى إمتلاك العامل المؤقت لروح المسؤولية تجاه عمله.	21
99	يوضح العلاقة بين إحترام مواقيت الدخول والخروج وإحترام القوانين.	22
10	يوضح مدى إبطاء عقد العمل لمعنويات العمال المؤقتين.	23
101	يوضح مدى إحساس العامل المؤقت بروتين ومثل في إنجاز عمله.	24
102	يوضح رأي العمال المؤقتين في قوانين العقود محددة المدة.	25
103	يوضح مدى شعور العامل المؤقت بالإنتماء إلى محيط عمله.	26
104	يوضح مدى عدالة المؤسسة في منح الحوافز بين العمال المتعاقدين والعمال الدائمين.	27
105	يوضح مدى إرتباط العامل المتعاقد بعلاقات في محيط عمله.	28
106	يوضح مدى تفكير العامل المتعاقد في تغيير مكان عمله إلى مؤسسة أخرى.	29
107	يوضح رأي العمال المتعاقدين في عقود العمل محددة المدة.	30
109	يوضح العلاقة بين عدالة الحوافز بين العمال المتعاقدين والدائمين وعدالة القوانين.	31

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
78	يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس.	01
79	يبين توزيع أفراد العينة حسب السن.	02
80	يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.	03
81	يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية.	04
82	يبين توزيع أفراد العينة حسب البرامج التشغيلية .	05
83	يبين مدى رضى العامل المتعاقد عن منصب عمله.	06
84	يبين مدى تناسب الأجر الذي يتقاضاه العامل المتعاقد مع المهام التي يقوم بها.	07
85	يبين مدى شعور العامل المتعاقد بالراحة في عمله.	08
86	يبين مدى تشجيع العمل التعاقدى على التنافس بين العمال في أداء المهام.	09
87	يبين مدى مواجهة العامل المتعاقد للصعوبات في إنجاز عمله.	10
88	يبين مدى نقص دافعية أداء العمال المتعاقدين بسبب عملهم.	11
89	يبين ما إذا كان عقد العمل يحدّ من إستخدام المهارات الشخصية في العمل.	12
90	يبين مدى إهتمام كان العامل المتعاقد بتفاصيل وجزئيات العمل المسند له.	13
91	يبين مدى تشجيع الأجر الذي يتقاضاه العامل المتعاقد على الرفع من الجهد المبذول.	14
92	يبين مدى تغير دافعية العمال في حال حصولهم على عقد عمل دائم.	15
94	يبين مدى إحترام العمال المتعاقدين لمواقيت الدخول والخروج.	16
95	يبين مدى تغيب العمال المتعاقدين عن عملهم.	17

96	يبين مدى إحترام العمال المتعاقدين لقوانين العمل المبرمة في العقد.	18
97	يوضح مدى قيام العامل المتعاقد بأداء المهام المسندة له في الوقت المحدد.	19
98	يبين مدى إمتلاك العامل المؤقت روح المسؤولية تجاه عمله.	20
100	يبين مدى إحباط عقد العمل لمعنويات العمال المؤقتين.	21
101	يبين مدى إحساس العامل المؤقت بروتين وملل في إنجاز عمله.	22
102	يبين رأي العمال المؤقتين في قوانين العقود محددة المدة.	23
103	يبين مدى شعور العامل المؤقت بالإنتماء إلى محيط عمله.	24
104	يبين مدى عدالة المؤسسة في منح الحوافز بين العمال المتعاقدين والعمال الدائمين.	25
105	يبين مدى إرتباط العامل المتعاقد بعلاقات في محيط عمله.	26
106	يبين مدى تفكير العامل المتعاقد في تغيير مكان عمله إلى مؤسسة أخرى.	27
107	يبين رأي العمال المتعاقدين في عقود العمل محددة المدة.	28

مقدمة

مند الإستقلال سعت الجزائر جاهدة لإحداث نقلة نوعية في مختلف مجالاتها والنهوض بمختلف قطاعاتها الإقتصادية، وذلك بغية التخلص من مخلفات الإستعمار وبناء جزائر حرة قوية، فتخلت عن النظام الإشتراكي واعتمدت على النظام الرأسمالي أو نظام إقتصاد السوق، وسطرت بذلك العديد من البرامج التشغيلية التي من شأنها المساهمة في تحسين الأوضاع الإقتصادية للجزائر، ودخل معهم مفهوم جديد يطلق عليه " حرية التعاقد" الذي يقوم على التسيير العقلاني للعمال، ويتيح للمؤسسة التحكم في إحتياجاتها من اليد العاملة، من خلال إعتماها على إحدى برامج التعاقد بعقود محددة المدة، الذي يعطي مرونة أكثر في علاقات العمل، لكن كان له تداعيات على بعض الفئات خاصة خريجي الجامعات والمعاهد، فكون عقد العمل محدد المدة يرتبط بمدة زمنية معينة، وتجديده يقضي إعتبرات عديدة، هذا ما يجعل العمال متخوفين من شبح عدم تجديد عقدهم، خصوصا مع إندام فرص العمل في وقتنا الحالي، وإنتشار البطالة في أوساط الشباب الجامعيين، فعدم الإستقرار في الوظيفة يجعل أرباب العمل يستغلون هذا الأمر لصالحهم كوسيلة لتحقيق غايتهم الكبرى المتمثلة في تحقيق أرباح كثيرة مقابل تكلفة أقل، وهذا كله يولد ظغوط نفسية كبيرة لدى العامل المتعاقد ويصبح يشعر بنوع من الإستغلال، مما يؤثر على دافعيته للإنجاز، ويحد من طموحاته وإبداعاته، فعقود العمل محددة المدة أصبحت تكاد هي الحل الوحيد لإمتصاص البطالة، لكن ليس لمدة زمنية معينة بل لوقت غير معلوم قد يستمر لفترة زمنية طويلة دون إيجاد حلول لهذه الأزمة، ومن هذا برز إهتمامنا بموضوع " العمل بنظام العقود محددة المدة وعلاقتها بدافعية الإنجاز"، ولدراسة هذا الموضوع قمنا بإعداد خطة مكونة من ستة فصول موضحة كمايلي:

الإطار النظري للدراسة والذي ينقسم إلى أربعة فصول، **الفصل الأول** الخاص بالإطار العام للدراسة، يتضمن إشكالية الدراسة، تسؤلاتها، فرضياتها، أسباب إختيار الموضوع، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، وتحديد مفاهيم الدراسة، والدراسات السابقة، **والفصل الثاني** الذي يتضمن النظريات المفسرة للدراسة، حيث قسمناها إلى نظريات كلاسيكية ونظريات نيوكلاسيكية ونظريات حديثة، أما **الفصل الثالث** فقد كان مخصص لعقود العمل محددة المدة والذي تناولنا فيه، أنواعه، شروطه، عناصره، حالات إبرامه، أليات إنهائه، وأثار إنتهائه، كما تضمن كذلك أليات التشغيل المعتمدة في الجزائر، **والفصل الرابع** الخاص بدافعية، والذي تناولنا فيه المفاهيم المرتبطة بدافعية الإنجاز، أهميتها، خصائصها، أنواعها، مكوناتها، قياسها، مظاهرها، وأخيرا العلاقة بين عقود العمل محددة المدة ودافعية الإنجاز.

أما إطارها الميداني للدراسة فقد تضمن الفصلين الخامس والسادس، حيث تضمن الفصل الخامس الإجراءات المنهجية للدراسة حيث تناولنا فيه مجالات الدراسة (المكاني، الزمني، البشري)، ثم تحديد مجتمع وعينة الدراسة، ثم منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات (الملاحظة، الإستمارة، الوثائق والسجلات) ثم أساليب التحليل الكمي والكيفي وأخيرا صعوبات الدراسة، أما الفصل السادس فقد كان بعنوان عرض وتحليل نتائج الدراسة، حيث قمنا بعرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة، ثم النتائج العامة للدراسة، بالإضافة إلى جملة من الإقتراحات والتوصيات وأخيرا خاتمة وقائمة المراجع، والملاحق.

الإطار النظري للدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

أولاً: إشكالية الدراسة.

ثانياً: فرضيات الدراسة.

ثالثاً: أسباب إختيار الموضوع.

رابعاً: أهمية الدراسة.

خامساً: أهداف الدراسة.

سادساً: تحديد مفاهيم الدراسة.

أولاً: إشكالية الدراسة:

أحدثت التطورات الحاصلة في مجتمعنا المعاصر تحولات متسارعة في مختلف المجالات، الإقتصادية، الإجتماعية، التكنولوجية والثقافية، تماشياً ومقتضيات العصر، لهذا وجب الإهتمام بالعمل كونه أحد ضروريات الحياة في الوقت المعاصر، قصد تلبية حاجيات الأفراد المادية أو المعنوية، هذا ونظراً لإزدياد الطلب على الشغل من مختلف الفئات العمرية وخاصة فئة الشباب، نتج عنه ضغوط كبيرة في سوق العمل، مما دفع بالعديد من الدول إلى وضع سياسات وأنظمة للتشغيل قصد إمتصاص البطالة وخلق فرص أكثر للعمل وتلبية متطلبات سوق العمل.

والجزائر كغيرها من دول العالم، إنتهجت العديد من سياسات التشغيل منذ إستقلالها، في محاولة منها للنهوض بإقتصادها، وتحقيق التنمية في مختلف المجالات، حيث سطرت العديد من برامج التشغيل، فرضتها متطلبات السياسة الإقتصادية الجديدة، الذي يقتضي التوفيق بين الإحتياجات الفعلية للمؤسسة من اليد العاملة مع حجم نشاطها الحقيقي، دون إغفال التغيرات التي قد تطرأ من حين لآخر على هذا النشاط، وقد إستعمل نظام العمل بالعقود المحددة المدة في الآونة الأخيرة في المؤسسات الخاصة والعامة على حدّ سواء، بإعتباره من العقود المتغيرة والمرنة وسريعة التأقلم مع متطلبات المؤسسة هذا من جهة ومن جهة اخرى بإعتباره يضمن ويخدم مصالحهم الإقتصادية فهي توفر مناصب شغل، ولكن تجعل منصب العامل بعيد كل البعد عن الإستقرار المهني.

وتعتبر فئة العاملين بنظام العقود محددة المدة أكثر الفئات المهنية تعرضاً لمختلف الضغوط المهنية، نظراً لطبيعة ظروف العمل لما يحمله من متاعب وإرهاقات والذي تؤثر بدورها على الجانب النفسي للعامل، ويظهر ذلك في نظام دوافعه حيث يعد دافع الإنجاز من الجوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية، فهو مكون جوهري في عملية إدراك الفرد وتوجيه سلوكه وتحقيق ذاته، من خلال ما ينجزه من أهداف، فهو يتضمن أنواع وأنماط متباينة من السلوك، حيث تعمل أو تؤثر دافعية الإنجاز في تحديد مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة.

فالعامل بنظام عقود محددة المدة يعد جزء من النسق الكلي للمؤسسة التي يعمل فيها، له مهام يقوم بها على غرار الأجزاء الأخرى قصد تحقيق أهداف المؤسسة، حيث أنه يقوم بأداء مهامه بهدف تلبية مختلف حاجياته الضرورية وإستمرار بقائه، لكن العمل بنظام العقود محددة قد لا يحقق الرضى الوظيفي

والإشباع النفسي، حيث أنهم يعملون في ظروف (المعاملة السيئة من طرف المسؤولين ، كثرة المهام المسندة، قلة الأجر...) قد تؤدي إلى إحساسهم بالإستغلال وعدم الإلتزام لمحيط عملهم، وقد يظهر ذلك جليا في أدائهم لعملهم، ونقص دافعيتهم لإنجاز أعمالهم، ويختل كذلك إنضباطهم في عملهم، كما قد تؤثر على الروح المعنوية للعمال، وهذا كله يؤدي إلى حدوث خلل في النسق الكلي للمؤسسة، فالعامل بنظام عقود محددة المدة قد تكون لها علاقة بدافعية العمال كونه يهتم بفئة حساسة، خصوصا أنها تعاني من التهميش والإستغلال في مختلف المؤسسات الإقتصادية، وهذا ما جعلنا نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

هل للعمل بنظام العقود محددة المدة علاقة بدافعية الإنجاز؟.

ويندرج تحت هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة بين العمل بنظام عقود محددة المدة ونقص أداء العمال؟.
- هل توجد علاقة بين العمل بعقود قصيرة المدى بنقص إنضباط العمال؟.
- هل لعقود العمل المؤقتة علاقة بانخفاض الروح المعنوية للعمال؟.

ثانيا: فرضيات الدراسة.

1- الفرضية الرئيسية:

للعمل بنظام عقود محددة المدة علاقة بدافعية الإنجاز .

واندرج تحت هذه الفرضية الفروض الفرعية التالية:

- للعمل بنظام عقود محددة المدة علاقة بنقص أداء العمال.
- للعمل بعقود قصيرة المدى علاقة بنقص انضباط العمال.
- لعقود العمل المؤقتة علاقة بانخفاض الروح المعنوية للعمال.

ثالثا: أسباب إختيار الموضوع

كان إختيارنا لموضوع العاملين بنظام العقود محددة المدة وعلاقتها بدافعية الإنجاز راجع للأسباب التالية:

1- أسباب ذاتية:

- رغبتنا الشخصية لدراسة الموضوع.
- تقارب الموضوع مع ميولاتنا واستعداداتنا المعرفية.
- إثراء رصيدنا المعرفي.

2- أسباب موضوعية:

- محاولة معرفة علاقة العاملين بعقود محددة المدة بدافعية الإنجاز.
- قابلية الموضوع للدراسة منهجيا ومعرفيا وميدانيا.

رابعا: أهمية الدراسة

تكمن أهمية دراستنا في مايلي:

1- أهمية علمية:

- معرفة مفهوم دافعية الإنجاز وإبراز أهميتها في العمل بنظام العقود محددة المدة.
- الكشف عن العلاقة التي تربط العاملين بعقود محددة المدة ودافعية الإنجاز.

2- أهمية عملية:

- الوصول إلى نتائج علمية مستمدة من الواقع.
- إبراز إيجابيات وسلبيات العمل بنظام العقود محددة المدة.

خامسا: أهداف الدراسة:

تتمثل الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها في:

- تهدف الدراسة لمعرفة ماهية عقود محددة المدة، والأنواع التي حددها القانون الجزائري.
- معرفة علاقة عقود محددة المدة وانخفاض الروح المعنوية للعمال.
- معرفة مدى تأثير نظام العمل بعقود محددة المدة على أداء العمال.
- التعرف على العلاقة بين عقود التشغيل المؤقتة ونقص انضباط العمال.
- إعطاء تصور نظري لأهم النظريات التي حاولت أو قدمت تصورات نظرية حول عقود العمل ودافعية الإنجاز.

سادسا: تحديد مفاهيم الدراسة:

1-العقد:

1-1-لغة:

تطلق كلمة العقد على ما فيه ربط بين أطراف الشيء.¹

هو الربط أو التوثيق، ماديا كان أم معنويا، فيقال الحبل أي ربط بين طرفيه، ويقال عقد الحزم أي ألزم نفسه بأمر مستقبلي.²

1-2- اصطلاحا:

يعرفه القانون الفرنسي " بأنه إتفاق يلتزم بمقتضاه شخص أو أكثر نحو شخص أو أكثر بإعطاء شيء أو بفعله أو بالإمتناع عن فعله ".³

يقصد من هذا المفهوم أن العقد اتفاق بين شخصين أو أكثر وفق شروط معينة ولتحقيق غايات.

¹ مهندس مختار نوح: الإيجاب والقبول في العقد الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 1 ، لبنان، 2005، ص 09.

² ماجد راغب الحلو: العقود الإدارية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009، ص 07.

³ حسين التونسي: إنحلال العقد، دار الخلدونة، ط 1، الجزائر، 2007، ص 22.

العقد عمل رضائي بين طرفيه، بقصد تحقيق غاية هي إحداث أثر قانوني محدد، يتمثل في إنشاء التزام أو تعديله.

هو الإتفاق الذي يبرمه شخص معنوي عام، قصد تسيير مرفق عام، وفقا لأساليب القانون العام بتضمينه شروط استثنائية غير مألوفة في القانون الخاص.¹

المقصود من المفهومين السابقين، أن وجود طرفين في العقد يعد شرط أساسي لحدوث العقد وفق التزامات قانونية.

1-3-المفهوم الإجرائي:

نقصد بالعقد في دراستنا، بأنه عبارة عن وثيقة بين طرفين أو أكثر (موظف ومؤسسة)، يتفقان على العمل لمدة محددة الوقت يمكن أن تكون قابلة للتجديد وغير قابلة.

2- العمل:

2-1-لغة:

مشتق من الفعل عمل يعمل عملا، وفي اللغة الفرنسية تقابلها Travail ويعني هذا المفهوم وفي معناه العام نشاط أو جهد موجه نحو إنجاز هدف معين.²

2-2-اصطلاحا:

يعرف العمل بأنه " جهد ونشاط بشري إداري يبذل في الإنتاج من أجل الحصول على مال أو ثروة فهو خدمة معقدة تتمثل في الجهود ".³

¹ محمد الصغير بعلي: العقود الإدارية، دار العلوم، عنابة، 2005، ص 10.

² فاروق مداس: قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني، الجزائر، 2003، ص 180.

³ محمد عبد المولى: علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، دار العربية للكتاب، طرابلس، 1984، ص ص 14-15.

ويعرف أيا " الجهد الإرادي الواعي الذي يستهدف منه الإنسان إنتاج السلع والخدمات لإشباع حاجاته".¹

العمل هو كل مجهود أو نشاط مبني على وعي وإدراك، يبذله الإنسان بإرادته بغرض إنتاج سلع ومنافع لإشباع حاجاته وحاجات المجتمع الذي يعيش في وسطه.²

تتفق المفاهيم السابقة كلها على أن العمل هو نشاط أو جهد إرادي واعي يصدر عن الإنسان بهدف إنتاج سلع وخدمات وإشباع حاجاته المختلفة، أي تركز على الوعي والإرادة كعنصرين أساسيين في العمل.

2-3 المفهوم الإجرائي:

العمل هو كل جهد عضلي أو فكري مبذول ممن طرف العامل داخل المؤسسة لإنتاج السلع والخدمات، بغرض تحقيق منفعة متبادلة ومتفق عليها.

3- عقد العمل:

3-1 إصطلاحا:

يعرفه معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية بأنه: " اتفاق يتعهد بمقتضاه عامل أن يشتغل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر ".³

ويعرفه أحمية سليمان بأنه " اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر وصاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين".⁴

¹ عبد الهادي علي البخار: الإسلام والإقتصاد دراسة في المنظور الإسلامي لأبرز القضايا الإجتماعية والإقتصادية المعاصرة، عالم المعرفة، الكويت، 1983، ص 23.

² عمتوت عمر: قاموس المصطلحات القانونية في تسيير شؤون الجماعات المحلية، دار هومة، الجزائر، 2009، ص 218.

³ أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1971، ص 237.

⁴ أحمية سليمان: النظام القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 6، الجزائر، 2012، ص

كما عرف عقد العمل " أيضا بأنه اتفاق بمقتضاه يلتزم شخص يسمى الأجير أو العامل بالقيام ببعض النشاط لفائدة شخص آخر يكون تابع له ويسمى رب العمل أو المعلم، مقابل عوض نقدي يسمى الأجر".¹

تتفق المفاهيم السابقة على معنى واحد لعقد العمل ألا وهو إتفاق بين طرفي العمل بهدف تقديم خدمة من طرف العامل والحصول على مقابل مادي (أجر) من عند رب العمل، أي أن الإتفاق شرط أساسي في عقد العمل.

3-2- المفهوم الإجرائي:

هو إتفاق بين العامل ورب العمل لأجل تقديم خدمات مقابل أجر معين لمدة محددة أو غير محددة.

4- عقد العمل محدد المدة:

4-1 اصطلاحا:

يعرفه هاشم رفعت هاشم بأنه " ذلك العقد الذي يكون وقت إنجازه محدد بواقعة مستقبلية محققة الوقوع، لا يتعلق وجودها بمحض إدارة أحد الطرفين".²

وعقد العمل محدد المدة هو إتفاق على إنجاز عمل ما تقتضي طبيعته تنفيذه لمدة محددة، أو يقال أيضا العقد الزمني أو عقد العمل المؤقت فيصعب على عمل بذاته وينتهي بإنتهائه.³

من خلال المفهومين السابقين يتضح أن عنصر الزمن أو تحديد المدة الزمنية في العقد محدد المدة من العناصر الأساسية في حدوثه.

كما عرف أنه العقد الذي يبرم لتنفيذ عمل معين وينتهي بإنقضاء العمل المتفق عليه.⁴

¹ بجاوي المدني: التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة، دار هومة، الجزائر، 2008، ص 27.

² هاشم رفعت هاشم: عقد العمل في الدول العربية، الدار القومية، مصر، ص ص 118-119.

³ أسامة أحمد شتات: قانون العمل، دار الكتاب القومية، مصر، 1999، ص 85.

⁴ أنور طلبة: العقود الصغيرة الحراسة والعمل، المكتب الجامعي الحديث، 2004، ص 137.

هو عقد يتم اللجوء إليه من طرف المؤسسات بغرض تنفيذ مهام محددة ومؤقتة، مثل استخلاف أحد العمال أو تلبية الحاجة من اليد العاملة أثناء النمو المؤقت لأنشطة المؤسسة أو طبيعة النشاط الموسمي وغيرها، ثم تنتهي بإنهاء المدة المتفق عليها بين العامل والمستخدم.¹

من خلال المفاهيم السابقة نستخلص أن عقد العمل محدد المدة لا بد من توفر عنصر المدة والعمل المطلوب إنجازه، حيث ينتهي العقد بانقضاء المدة أو العمل المتفق عليه بين صاحب العمل والعامل.

4-2 المفهوم الإجرائي:

هو إتفاق بين الموظف وصاحب العمل للقيام بعمل معين، خلال فترة زمنية محددة، حيث ينتهي العقد بانقضاء المدة الزمنية المتفق عليها.

5- الدافعية:

5-1 لغة:

كلمة الدافعية Motivation لها جذورها في الكلمة اللاتينية mover والتي تعني يدفع أو يتحرك.²

5-2- اصطلاحا:

يعرفها أسامة كامل راتب بأنها " استعداد لبذل الجهد من أجل تحقيق هدف معين ".³

الدافعية عبارة عن قوى داخلية لدى الفرد تستثير السلوك ووجهه وتحافظ على استمراريته من أجل تحقيق هدف معين.⁴

ركز هذا المفهوم على الجوانب الداخلية في توجيه السلوك الإنساني وتحقيق الأهداف.

¹ مراد نعموني: مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، دار جسور، ط1، الجزائر، 2014، ص ص 150-151.

² عبد اللطيف محمد خليفة: الدافعية للإنجاز، دار غريب، القاهرة، 2000، ص 68.

³ أحمد قوراية: فن القيادة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 223.

⁴ غالب محمد المشيخي: أساسيات علم النفس، دار المسيرة، ط1، الأردن، 2013، ص 147.

كما تعرف الدافعية بأنها مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل إعادة التوازن ويشير إلى نزعة للوصول إلى هدف معين قد يكون إرضاء حاجيات داخلية أو رغبة خارجية.¹

يرى هذا المفهوم أن الدافعية هي مجموع العوامل النفسية والبيئة الإجتماعي التي تدفع الفرد لأجل بلوغ هدف ما، وتحقيق التوازن.

3-5 المفهوم الإجرائي:

هي مجموعة من المحركات داخلية وخارجية في محيط العمل تساهم في رفع معنويات العامل وجعله أكثر نشاطا ورغبة في العمل لأجل تحقيق أهداف معينة.

6- الدافعية للإنجاز:

1-6 اصطلاحا:

يعرفها موراي بأنها " رغبة الفرد أو ميله نحو تدليل العقبات لأداء شيء صعب بأقل قدر من الوقت مستخدما ما لديه من قوة ومثابرة واستقلالية."²

كما تعرف الدافعية أنها رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات وممارسة القوى والكفاح لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك.³

يتبين لنا من خلال المفهومين الأول والثاني أنهما يتفقان على معنى واحد لدافعية الإنجاز ألا وهو رغبة وميل الفرد لتجاوز الصعاب والعقبات وبلوغ مبتغاه وتركيزهم على الجانب الذاتي للفرد.

ويعرفها ماكيلاند بأنها " ما يحرك الفرد للقيام بمهامه على أفضل مما أنجزه من قبل بكفاءة وسرعة وأقل جهدا وأفضل نتيجة ".⁴

¹ أحمد عزت راجح: أصول علم النفس، دار المعارف، ط 3، القاهرة، 1999، ص 27.

² مجدي أحمد محمد عبد الله: سيكولوجية الدافع للإنجاز، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2014، ص 29.

³ علي عبد الرحيم صالح: المعجم العربي لتحديد المصطلحات النفسية، دار الحامد، ط 1، عمان، 2014، ص 156.

⁴ محمد بني يونس: مبادئ علم النفس، دار الشروق، ط 1، الأردن، 2004، ص 382.

ركز ماكيلاند في مفهومه لدافعية الإنجاز على أنها كل ما يحرك الفرد لإنجاز مهامه، حيث يختلف عن المفاهيم السابقة من حيث تركيزهم على الجانب الذاتي للفرد، في حين أن ماكيلاند شمل كل ما يحرك الفرد سواء محركات داخلية أو خارجية.

2-6 المفهوم الإجرائي:

دافعية الإنجاز هي مجموعة المحركات التي تدفع العامل لإنجاز عمله وواجباته المبرمة في العقد حيث ترتفع الدافعية للإنجاز كلما زادت أو تحسنت ظروف العمل وتتنخفض كلما ساءت هذه الظروف.

7- الروح المعنوية:

1-7- اصطلاحا:

الروح المعنوية طائفة من المشاعر والميول والاتجاهات النفسية تسود أعضاء الجماعة تؤثر في سلوكهم تأثيرا حسنا أو تأثيرا سيئا.¹

هي تلك الروح أو المزاج السائد بين جماعة من الأفراد الذين يتميزون بالشعور بالثقة في الجماعة وثقة الفرد في الجماعة، وكذلك الشعور بالولاء تجاه الجماعة والإستعداد للكفاح من أجل تحقيق أهداف الجماعة.²

ركز هذان المفهومان على الجماعة دون الفرد حيث تعتبر الروح المعنوية بأنها تتمثل في الجماعة ككل وأن مشاعر الأفراد واتجاهاتهم وحاجاتهم هي صفة مرتبطة بالجماعة التي ينتمي الفرد إليها وما الفرد إلا جزء منها.

تعرف أيضا بأنها حالة تظهر في الرغبة لأداء العمل لتحقيق هدف ما.³

¹ فتحي محمد موسى: العلاقات الإنسانية في المؤسسات الصناعية، دار زهران، ط1، الأردن، 2013، ص 99.
² عبد الرحمان محمد العيسوي: دراسات علم النفس العام، دار المعرفة، الإسكندرية، 2002، ص 147.
³ عبد الرحمان محمد العيسوي: ميادين علم النفس (علم النفس الإداري)، دار الراتب الجامعية، ط1، مصر، 2004، ص 190.

7-2 المفهوم الإجرائي:

الروح المعنوية شعور داخلي يدفع العامل إلى العمل بحماس لأجل القيام بعمله على أكمل وجه، حيث تختلف درجة الحماس باختلاف الظروف الإجتماعية النفسية الإقتصادية والمهنية للعامل.

سابعا: الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة الطريق الموجه للباحث، فهي تطبق وتحترم القواعد المنهجية للبحث العلمي، وقد تكون الدراسات السابقة متطابقة مع موضوع الدراسة وقد تكون متشابهة معه في أحد المتغيرين فقط، أو قد يكون الإختلاف في ميدان الدراسة،¹ وبذلك يستمد منها الباحث تصورات حول موضوع بحثه، لذلك سوف نستعرض بعض الدراسات البحثية التي تناولت متغيري دراستنا.

1- الدراسات المتعلقة بمتغير " العاملين بنظام العقود محددة المدة ":

1-1-1 دراسة طرباقو خيرة:

تحت عنوان " الرضى الوظيفي والإجتماعي للمرأة العاملة بالعقود محددة المدة "، دراسة ميدانية بمديرية النشاط الإجتماعي بولاية غرداية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع تخصص التنظيم والديناميكا الإجتماعية والمجتمع، جامعة غرداية، 2014-2015.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على العلاقة بين عمل المرأة والعقود المحددة المدة والأساليب المتبعة في التوظيف.

وتمحورت إشكالية هذه الدراسة في أنه ومع خروج المرأة للعمل بعد تخرجها خصوصا مع زيادة عددهم في سوق العمل، جعل المؤسسات تتوجه للعمل بعقود محددة المدة وبهذا اسهمت المرأة في واقع إجتماعي أعاد فيه تنظيم العمل وهيكلته المجتمع، وقد تم طرح التساؤل الإشكالي التالي:

- هل يحقق عمل المرأة بصيغة العقود محددة المدة الرضى المهني والإجتماعي لها؟.

وتمثلت فرضيات الدراسة في:

¹ رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، دار هومة، الجزائر، 2002، ص 91.

- لا يحقق عمل المرأة بصيغة العقود محددة المدة الرضى الوظيفي لها.
- يحقق عمل المرأة بصيغة العقود محددة المدة الرضى الإجتماعي لها.

استخدمت طرياقو خيرة المنهج الكمي في دراستها واعتمدت على الإستمارة كأداة لجمع البيانات لأنها حسب منظورها تغطي كل جوانب الموضوع.

وقد كان مجتمع بحثها عينة عشوائية بسيطة، حيث إختارت 100 امرأة متعاقدة من مجموع 214 سنة 2015، وبعد قيامها بدراسة الميدانية توصلت إلى النتائج التالية:

- إن العمل بصيغة عقود محددة المدة لا يحقق للمرأة رضى وظيفي حيث أنها تكلف بأعمال بعيدة عن التخصص ويشعرن بإستغلال حاجتهن للعمل مقابل أجر متدني.

- أن العمل بعقود محددة المدة يوفر للمرأة حماية ومكانة إجتماعية وقبول إجتماعي بكونها تعمل فقط، حيث يضمن لها استقرار مادي يعزز الحرية في الملكية والتصرف، أي ضمان للمكانة الإجتماعية.

أثارت هذه الدراسة العديد من النقاط الهامة، حيث أننا اعتمدنا عليها في تطوير الجانب النظري وتحديد جوانب الموضوع وحدوده، كما أسهمت هذه الدراسة من خلال نتائجها في تطوير الرؤية نوعا ما حول أثار العمل بعقود محددة المدة، حيث أن نقطة التشابه بين الدراستين تتمثل في متغير عقود محددة المدة وكذلك في أداة جمع البيانات (الإستمارة).

في حين أن نقطة الإختلاف في دراستنا ودراسة طرياقو خيرة تكمن في الموضوع بحد ذاته حيث أن موضوعنا يتطرق للعلاقة بين العاملين بعقود محددة المدة ودافعيتهم للإلجاز، وهذه الدراسة تدرس الرضى الوظيفي والإجتماعي للمرأة العاملة بالعقود محددة المدة، وكذلك الإختلاف في المنهج المستخدم حيث أنها اعتمدت على المنهج الكمي في حين نحن استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي ، كما اختلفت في مكان إجراء الدراسة، حيث تم إجرائها بمديرية النشاط الإجتماعي أما نحن فأجريناها في الجامعة.

1-2-دراسة فوزية غياط:

تحت عنوان " دراسة تأثير العمل المؤقت على الإحساس بالأمان الوظيفي "، دراسة ميدانية في مؤسسة ميناء جن جن بجيجل، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، 2010-2011.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى إعطاء لمحة عن العمل المؤقت والأمان الوظيفي وعلاقتها في العديد من الدول بشكل عام وفي الجزائر بشكل خاص.

وتمثلت إشكالية هذه الدراسة في أنه أضحى لموضوع العمل المؤقت وتأثيره على الإحساس بالأمان الوظيفي أهمية بالغة ومنتزاة لدى الكثير من الباحثين خصوصا في الغرب، ويرجع هذا الإحتفاء المتزايد بالموضوع إلى ملاحظة فقدان الأمان الوظيفي بالنسبة للكثير من العمال المؤقتين، وقد تم طرح التساؤل الإشكالي التالي: ماهي انعكاسات العمل المؤقت على الأمان الوظيفي للعاملين في المنظمات؟.

واندرج تحت هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

- ماهي العوامل المؤثرة على تحقيق الأمان الوظيفي للعامل المؤقت؟.
- ما الفرق بين العمل المؤقت والدائم من حيث علاقات وظروف العمل والمزايا المقدمة من طرف المنظمة للعمال؟.
- هل يطالب العمال المؤقتون بتثبيتهم في مناصب عملهم؟.
- هل يتخوف العمال المؤقتون من فقدان مناصب عملهم، وعدم تجديد عقود عملهم المحددة؟.

وتمثلت فرضيات هذه الدراسة في:

- يوجد تأثير سلبي للعمل المؤقت على درجة الإحساس بالأمان الوظيفي.
- يوجد علاقة تأثير إيجابي لتجديد عقد العمل المحدد المدة على درجة الإحساس بالأمان الوظيفي.
- يوجد تأثير إيجابي لمدة عقد العمل محدد المدة على درجة الإحساس بالأمان الوظيفي.
- يوجد تأثير إيجابي لتثبيت العامل المؤقت على درجة إحساسه بالأمان الوظيفي.

واعتمدت الباحثة على الإستبيان والمقابلة كأدوات لجمع البيانات، حيث تمثل مجتمع الدراسة في 140 عامل بمؤسسة ميناء جن جن بجيجل من مجموع 357 عامل مؤقت.

وتوصلت فوزية غياط إلى النتائج التالية:

الحاجة إلى الأمان الوظيفي تثير رغبة الموظف المؤقت في السلامة والأمن والطمأنينة في عمله، وتجنب القلق والإضطراب والخوف من المستقبل المجهول ولهذا كان للعمل المؤقت أثر بالغ على أمان العمال المؤقتين.

تعتبر هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة حيث ركزت على جوانب مهمة ستؤخذ بعين الإعتبار في دراستنا حيث أنها ركزت على دراسة تأثير العمل المؤقت على الإحساس بالأمان الوظيفي، أما في دراستنا سندرس العاملين بنظام عقود محددة المدة وعلاقتها بدافعية الإنجاز، حيث ساعدتنا في إختيار أحد مؤشرات عقود العمل محددة المدة، وصياغة الفرضيات، أما جوانب الإختلاف عن دراستنا فكانت في الجانب الميداني وأدوات جمع البيانات.

1-3 دراسة هيلاري توماس وانديرا:

تحت عنوان " أثار عقود العمل بالمدى القصير على المنظمة "

The Effects Of Short Term Employment contract On An Organization

جامعة كينيا، دراسة بدائرة الغابات في كينيا، 2011.

وكان هدف هذه الدراسة يتمثل في دراسة أثار العمل بالمدى القصير على المنظمة وتوضيح بعض التحديات التي تواجه المنظمات التي تعمل وفق هذا النوع من العقود ووضع إستراتيجية للتغلب على المشاكل، وقد بنا دراسته على مجموعة من التساؤلات وهي:

- ماهي الأثار المترتبة على تعيين موظفين ضمن عقود محددة المدى وقصيرة المدى؟
- كيف يؤثر العمل المحدد على إنتاجية الموظفين في المنظمة؟
- كيف تتعامل المنظمة مع التحديات التي تواجهها من خلال هذه الإستراتيجية؟

وقد اختار الباحث عينة مكونة من 750 موظف مؤقت بدائرة الغابات بكينيا بطريقة العينة العنقودية حيث استهدفت العاملين في المكتب الرئيسي، والذين تجاوزت فترة عملهم من 05 إلى 10 سنوات ومن أجل جمع البيانات والتوصل للمعلومات إستعان الباحث بالإستبيان وتوصل بذلك إلى النتائج التالية:

- إن إعتقاد المنظمة على هذا النوع من العقود، أدى إلى تفاقم مشكلة دوران العمل وانخفاض الروح المعنوية، بسبب تدني الحوافز المادية والمعنوية.
- نسبة 30% من أفراد العينة قد أكد على تدني مستوى الرسكلة، وتطوير المهارات الإدارية للموظفين وهو ما انعكس على أدائهم داخل المنظمة.

- وأكد آخرون بنسبة 8,4 من أفراد العينة على انخفاض مستوى الإلتزام أدى الموظفين ومشاعر الولاء لديهم.

هذه الدراسة ساعدتنا بالتعرف على جوانب الموضوع، من خلال التعرف وإثراء الرصيد المعرفي حول متغير " العمل بعقود محددة المدة "، وساعدتنا أيضا في أيضا في إختيار مؤشرات الدراسة وصياغة فرضيات دراستنا، وتكمن جوانب الإختلاف بين دراستنا وهذه الدراسة في عينة الدراسة، وفي مكان إجراء الدراسة.

2- الدراسات المتعلقة بمتغير "دافعية الإنجاز".

1-2 دراسة شرقي رابح:

تحت عنوان "النمط القيادي للمديرين وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية"، دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم الإبتدائي بولاية المسيلة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص علم النفس التربوي، 2009-2010.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة الموجودة بين الأنماط القيادية للمدراء ودافعية الإنجاز لدى المعلمين وبالتالي التعرف على النمط القيادي الذي يحرك ويزيد من دافعية الإنجاز لدى المعلمين.

وتمحورت إشكالية هذه الدراسة في أن المعلمين يؤثرون في العملية التعليمية ويساهمون في اتخاذ القرارات الخاصة بالمدرسة هذا ما يولد لديهم روح التعاون مع المدير خاصة عندما يشعرون بأنهم محل تقدير واحترام من طرف المدير على عكس ذلك فإذا ما شعر بالامبالاة والتهميش فإن هذا من شأنه أن يؤدي لهم إلى صراعات داخل المدرسة مما يؤثر على دافعية الإنجاز لديهم وبالتالي ينعكس سلبا على تحصيل المتعلمين وقد تم تحديد إشكالية الدراسة في الأسئلة التالية:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين النمط القيادي للمدراء ودافعية الإنجاز لدى المعلمين؟

- هل هناك فروق بين المعلمين في دافعية الإنجاز؟

وتمثلت فرضيات الدراسة في:

- هناك علاقة إرتباطية بين النمط القيادي للمدراء ودافعية الإنجاز لدى المعلمين.

- هناك فروق بين المعلمين في دافعية الإنجاز.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي في دراسته، كما تكون عينة دراسته من 395 معلم ومعلمة تم إختيارهم بطريقة عشوائية، موزعين على 62 مدرسة.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- تبين أن هناك علاقة إرتباطية موجبة بين النمط القيادي الديمقراطي ودافعية الإنجاز في حين توجد علاقة سالبة بين النمط القيادة الديكتاتوري والتسيبي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين.
- وجود فروق في دافعية الإنجاز بين الجنسين لصالح الإناث.
- لا توجد فروق في دافعية الإنجاز بين المعلمين لكل من متغيري سنوات التدريس والمستوى التعليمي.

من خلال الإطلاع على هذه الدراسة وجدنا أنها مشابهة لدراستنا في الجانب النظري المتضمن دافعية الإنجاز، حيث ساعدتنا هذه الدراسة في إثراء الرصيد المعرفي الخاص بدافعية الإنجاز كما ساعدتنا في الإطلاع على أهم المحاور المتعلقة بدافعية الإنجاز، وساعدتنا كذلك في إعتقاد المنهج الوصفي في دراستنا، وتختلف هذه الدراسة عن دراستنا في المتغير المستقل حيث كان متغير هذه الدراسة يتمحور حول النمط القيادي للمديرين، أما متغير دراستنا فهو العاملين بنظام عقود محددة المدة، كما أن هناك إختلاف في ميدان إجراء الدراسة، حيث أجريت دراسة شرقي رابع في مؤسسات التعليم الإبتدائي، أما دراستنا فتم إجرائها بجامعة جيجل -قطب تاسوست-.

2-2- دراسة قوراي حنان:

تحت عنوان " الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية "، دراسة ميدانية على أطباء الصحة العمومية الدوسن، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص علم النفس الإجتماعي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين مستويات الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية.

وتمحورت إشكالية دراستها في أنه قد يوضع الطبيب تحت ضغوط مهنية كالظروف العائلية ومسؤولياتها والظروف المهنية، مما يؤدي إلى ضعف دافعية الإنجاز، فالطبيب في الأول والأخير إنسان

له قدرات وإمكانيات جسدية ونفسية محدودة وتتأثر حالته النفسية ودفاعيته للعمل سلبا وإيجابا بما يحيط به، ومما سبق تم طرح التساؤلات الإشكالية التالية:

- ما طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية ودفاعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية؟.
- ما هو مستوى دفاعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية؟.

وكانت فرضيات الدراسة كالتالي:

- هناك علاقة عكسية بين الضغط المهني ودفاعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية.
- مستوى دفاعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية منخفض.

تمثل مجتمع الدراسة في 8 حالات أي 8 أطباء، طبق عليهم المقياس الخاص بضغوط المهنة ومن أدوات البحث المستعملة في الدراسة: مقياس الضغوط المهنية ومقياس دفاعية الإنجاز والمقابلة.

وتوصلت قوراي حنان إلى النتائج التالية:

- هناك علاقة عكسية بين متغيرين الضغوط المهنية ودفاعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية وبالتالي لا بد أن يعمل الطبيب في جو يسوده الإستقرار النفسي بعيدا عن كل الضغوطات التي يمكن أن تؤثر عليه وعلى أدائه المهني.
- أن مستوى الضغوط المهنية لدى أطباء الصحة العمومية مرتفع.
- أن مستوى دفاعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية منخفض.

إن دراسة قوراي حنان إهتمت بالكشف عن العلاقة بين الضغط المهني ودفاعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية، ودراستنا الحالية إهتمت بمتغير دفاعية الإنجاز الذي يعتبر موضوع الدراسة وربطناه بمتغير المستقل عقود العمل محددة المدة، وبالتالي ساعدتنا هذه الدراسة في إثراء رصيدنا المعرفي حول دفاعية الإنجاز وصياغة الفرضيات، كما أن نتائج هذه الدراسة ساعدتنا في توضيح الرؤية نوعا ما عن تأثير مختلف الظروف على دفاعية إنجاز العمال، وإختلفت هذه الدراسة عن دراستنا في الجانب الميداني حيث أن حنان أجرتها على أطباء الصحة العمومية، في حين أننا قمنا بها على العاملين بعقود محددة المدة بجامعة جيجل - قطب تاسوست -.

2-3 دراسة عفاف وسطاني:

تحت عنوان "دافعية الإنجاز لدى فريق العمل وعلاقتها بالنمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية في ضوء مشروع المؤسسة"، دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم المتوسط لمدينة سطيف، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة تربوية، سنة 2009-2010.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين النمط القيادي السائد ودافعية الإنجاز لدى الأساتذة في ضوء مشروع المؤسسة.

وتمحورت إشكالية هذه الدراسة أنه وفي ظل مشروع المؤسسة لا يوجد نمط قيادي موحد لكل مديري المؤسسات التعليمية باعتبار أن لكل مؤسسة خصوصيتها ولكل مدير طريقته في التسيير، ومن هنا تأتي هذه الدراسة لمعرفة الأنماط القيادية المنتهجة من طرف المدارس المتوسطة في ضوء مشروع المؤسسة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى فريق العمل وبالتالي تتحدد إشكالية هذه الدراسة في التساؤلات التالية:

- ما هو مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط؟.
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي السائد للمدير ودافعية الإنجاز لدى فريق العمل في ضوء مشروع المؤسسة؟.

وإندرج تحت هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الديمقراطي للمدير ودافعية الإنجاز لدى فريق العمل في ضوء مشروع المؤسسة؟.

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الأوتوقراطي للمدير ودافعية الإنجاز لدى فريق العمل في ضوء مشروع المؤسسة؟.

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الفوضوي للمدير ودافعية الإنجاز لدى فريق العمل في ضوء مشروع المؤسسة؟.

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط الأوتوقراطي للمدير ودافعية الإنجاز لدى فريق العمل في ضوء مشروع المؤسسة؟.

وتمثلت فرضية الدراسة الأساسية " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي للمدير ودافعية الإنجاز لدى فريق العمل في ضوء مشروع المؤسسة " .

أما الفرضيات الفرعية فكانت كالآتي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الديمقراطي للمدير ودافعية الإنجاز لدى فريق العمل في ضوء مشروع المؤسسة.
 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الأوتوقراطي للمدير ودافعية الإنجاز لدى فريق العمل في ضوء مشروع المؤسسة.
 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الفوضوي للمدير ودافعية الإنجاز لدى فريق العمل في ضوء مشروع المؤسسة.
 - توجد علاقة بين القيادي الموقفي للمدير ودافعية الإنجاز لدى فريق العمل في ضوء مشروع المؤسسة.
- إعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي في دراستها، و قد تم أخذ المجتمع الإحصائي ب27 مدير، كما اعتمدت على الإستبيان كأداة لجمع البيانات.

وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- هناك علاقة قوية بين النمط القيادي السائد للمدير ودافعية الإنجاز للأساتذة في ضوء مشروع المؤسسة.
- أن المؤسسات ذات النمط الديمقراطي والنمط الموقفي كان مستوى دافعية الإنجاز مرتفعا، أما بالنسبة للمؤسسات ذات النمط الأوتوقراطي والفوضوي فكان مستوى دافعية الإنجاز للأساتذة فيها منخفضا.

في نهاية هذه الدراسة يمكن القول أن هذه الدراسة ساعدتنا بالتعرف أكثر على متغير دافعية الإنجاز حيث ساهمت ومن خلال نتائجها في توضيح الرؤية حول أثر الأنماط القيادية على دافعية إنجاز العمال، كما ساعدتنا كذلك في إختيار المنهج الوصفي التحليلي كونه المنهج المناسب لمثل هذه الدراسات، واختلفت هذه الدراسة عن دراستنا في الجانب الميداني، فالباحثة قامت بدرستها على مجموعة من عمال قطاع التربية بولاية سطيف، في حين نحن قمنا بدراستنا على عمال عقود محددة المدة بجامعة جيجل- قطب تاسوست-.

الفصل الثاني: النظريات المفسرة للدراسة

تمهيد.

أولاً: النظريات الكلاسيكية.

1- النظرية البنائية الوظيفية.

2- النظرية الماركسية.

3- نظرية الإدارة العلمية.

4- النظرية البيروقراطية.

ثانياً: النظريات النيوكلاسيكية.

1- نظرية العلاقات الإنسانية.

2- نظرية الحاجات لأبراهام ماسلو.

ثالثاً: النظريات الحديثة.

1- نظرية X و Y دوغلاس ماقريقور.

2- نظرية الدافعية للإنجاز لأتكنسون.

3- نظرية دافعية الإنجاز لديفيد ماكلياند.

4- نظرية التوقع لفكتور فروم.

رابعاً: المقاربة النظرية للدراسة.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

النظرية هي مجموعة من المبادئ والفرضيات، التي تعطي للبحث أو ظاهرة ما معنى واضح، حيث تمثل النظريات أساس البحث العلمي، كما أن البحث العلمي يعطي النظرية مجالاً للاختبار والتوسع، حيث يظهر ذلك في إختيار الباحث للنظرية المناسبة لبحثه، حيث توجد هناك العديد من النظريات التي تناولت موضوع العقود محددة المدة ودافعية الإنجاز، حيث تعددت الآراء والمواقف حول هذا الموضوع، وهذا ما سنحاول إستعراضه في هذا الفصل.

أولاً: النظريات الكلاسيكية

1- النظرية البنائية الوظيفية

عرفت النظرية عدة تسميات مثل: النظرية البنوية الوظيفية، نظريات التحليل الوظيفي، النظريات المحافظة، وغيرها من التسميات، وتستمد هذه النظرية أصولها الفكرية العامة من آراء مجموعة من علماء الاجتماع التقليديين والمعاصرين، حيث إهتمت بدراسة كيفية حفاظ المجتمعات على الإستقرار الداخلي والبقاء عبر الزمن وتفسير التماسك الإجتماعي وهذا ما تمثل في أفكار ونظم رواد علم الاجتماع الغربيين من أمثال: أوجست كونط، إميل دوركايم، هربت سبنسر ومن أهم أعلامها الأمريكيين : تالكوت بارسونز وروبرت ميرتون، ومن ثم الوظيفية الجديدة عند جفري ألكسندر، نيكلاس لومان، نيل سملسر¹.

من أهم المبادئ التي تقوم عليها البنائية الوظيفية هي:

- المجتمع يتكون من أجزاء أو نظم أو مؤسسات يقوم كل جزء على الآخر في علاقة وظيفية متبادلة بحيث يتحقق إتزان كلي في المجتمع.²
- كل جزء في المجتمع أو المؤسسة أو الجماعة يكمل الجزء الآخر، وأن أي تغيير يطرأ على أحد الأجزاء لابد أن ينعكس على بقية الأجزاء وبالتالي يحدث التغير الإجتماعي.
- الوظائف التي تؤديها الجماعة أو المؤسسة أو المجتمع تشبع حاجات الأفراد والمنتمين إليها أو حاجات المؤسسات الأخرى.
- وجود نظام قيمي أو معياري تسيير البنى الهيكلية للمجتمع أو المؤسسة في مجاله فالنظام القيمي هو الذي يقسم العمل على الأفراد ويحدد واجبات وحقوق كل فرد ويحدد أساليب إتصاله وتفاعله مع الآخرين.³
- لكل نسق إحتياجات أساسية لابد من الوفاء بها وإلا فإن النسق سوف يفنى أو يتغير تغيراً جوهرياً.⁴

¹ محمد عبد الكريم الحوراني: **النظرية المعاصرة في علم الاجتماع**، دار مجدلاوي، ط1، الأردن، 2008، ص 109.

² شبل بدران، حسن البلاوي: **علم اجتماع التربية الحديث**، دار المعرفة الجامعية، ط 3، مصر، 2003، ص 23.

³ شفاء صلاح الصعوب: **الصراع القيمي**، دار الخليج الأردن، ط 1، 2021، ص 119.

⁴ سمير نعيم أحمد: **النظرية في علم الاجتماع**، دراسة نقدية، مؤسسة المعارف، عمان، 2006، ص 200.

فهذا الإتجاه ينظر إلى المؤسسة بوصفها بناء كلي يتكون من مجموعة من الأنظمة الفرعية الفعالة، التي تتفاعل فيما بينها لتحقيق الهدف، أو بصيغة أخرى " المؤسسة نسق إجتماعي يعمل ضمن نسق أكبر، وتحتوي في نفس الوقت على أنساق فرعية تعاونية تتفاعل فيما بينهما من أجل تحقيق وظيفة بنائية النسق الأكبر، وأن هذا النسق الإجتماعي الذي يشكل المنظمة يختلف على باقي الأنساق الأخرى وله القدرة على التأثير على نفسه من أجل تغيير نفسه بنفسه"¹.

والنظام الكلي في هذه النظرية يأتي قبل الجزء ولفهم الجزء بالضرورة يسبقه فهم الكل، لأن الأنساق الفرعية ما هي إلا أنساق تعاونية لها تأثير وظيفي متبادل من أجل خدمة الكل في إطار تعاوني.

من خلال المبادئ التي جاءت بها البنائية الوظيفية يمكن القول أن العامل بعقود محددة المدة هو جزء من المؤسسة التي يعمل فيها، له حقوق وعليه واجبات، فعند حدوث أي خلل في حصوله على حقوقه، يؤدي ذلك على حدوث اضطراب في أدائه لواجباته، حيث أنه يعمل في بيئة مضطربة، من عمل غير مستقر، إنعدام الأمن الوظيفي، مستقبل مجهول، أجر قليل، معاملة سيئة من طرف المسؤولين تهميش... كل هذه الظروف تنعكس على نفسية العامل، مما يؤدي إلى حوث خلل في دافعية الإنجاز وهذا ما يحدث خلل وظيفي، وعدم تناسق وتكامل في أجزاء المؤسسة.

2- النظرية الماركسية

ترتبط النظرية الماركسية بالمفكر الألماني كارل ماركس، وهو مؤرخ واقتصادي وثورى وعالم إجتماع، وقد ساهمت أفكاره في تطوير علم الإجتماع وانتشار الماركسية في المجالات السياسية والإقتصادية والمجتمعية، وقد عرفت بالمادية التاريخية والفلسفة الجدلية²، يرى ماركس أن المجتمع الإنساني يتكون من بنائين أحدهما يطلق عليه البناء الإقتصادي أو التحتي للمجتمع، ويعرف الآخر بالبناء الفوقي الذي ينهض على الأساس الإقتصادي، وبينهما تفاعل دينامي³.

من أبرز آراء كارل ماركس:

¹ عليوة علي: الإتجاه البنائي في دراسة التنظيم، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، المجلد 4، العدد 3، 2019، ص 165.

² جميل حمداوي: نظريات علم الإجتماع، شبكة الألوكة، ط1، المغرب، 2015، ص 65.

³ السيد رشا غنيم وآخرون: النظرية المعاصرة في علم الإجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2008، ص 39.

2-1- يقوم المجتمع بأداء وظائفه في رأي ماركس من خلال الصراع الطبقي أساساً، فكل طبقة تسعى بالطبع إلى تحقيق مصالحها، وهذا يجرها إلى صراع مع الطبقات الأخرى وقد ركز ماركس بصفة خاصة على الصراع بين الطبقة البرجوازية والطبقة البروليتارية في المجتمع الرأسمالي¹.

2-2- كذلك من المواضيع الأساسية في نظريته هو مفهوم الإغتراب الذي يراه ظاهرة إجتماعية يشعر فيها الإنسان مغتربا عن الشيء الذي أوجده وخدمه وضحى من أجله، ومن أهم أسباب الإغتراب التباين الإجتماعي ونشأة نظام تقسيم العمل الإجتماعي، حيث وضع عدة صور للإغتراب من أهمها فقدان العامل للسيطرة على إنتاجه مادام ما ينتجه يستولي عليه الآخرون ولا يستفيد منه، وتتجسد الصورة الثانية حيث يغترب العامل في إطار وظيفته العمل ذاتها، حيث لا تقدم وظيفة العمل أية إشباعات جوهرية تجعل من الممكن للعامل أن يتطور أو ينمي قدراته العقلية والجسمية بحرية².

2-3- الطبقة هي أساس القوة في رأي ماركس، وبعض الطبقات أكثر قوة من الأخرى لأنها تحوز قدراً أكبر من الملكية والثروة، وهذا يزودها بالوسائل التي تمكنها من حماية ما تحوزه والمحافظة عليه³.

يتبين لنا من خلال آراء كارل ماركس أن الأداء الوظيفي أو الإنجاز في خضم الصراع القائم بين العاملين المتعاقدين ورؤسائهم أو مع العمال الدائمين لأن طبقة العمال الدائمين يمتلكون نوع من القوة على العمال المتعاقدين، والعمال المتعاقدين يشعرون بنوع من النقص، وهذا يولد صراع بين الطبقتين ويكون نوع من التنافس، ويدفع العامل المتعاقد إلى بذل جهد أكثر في أداء وظائفه لإثبات نفسه داخل المؤسسة لتحقيق نوع من الإنتماء داخلها، لكن في حال شعوره أنه مجرد وسيلة لتحقيق أرباح الآخرين على حسابها، خصوصاً إذا أحس بنوع من الإستغلال أو مستواه الدراسي لا يتناسب مع وظيفته، مثال عامل متعاقد حاصل على شهادة الماستر يعمل كعامل نظافة، هذا الشيء يحبط من معنوياته ويؤدي إلى نقص الروح المعنوية واضطراب في أدائه لعمله.

¹ مصطفى خلف عبد الجواد: نظرية علم الإجتماع المعاصر، دار المسيرة، ط 1، عمان، 2008، ص 66.

² غني ناصر حسين القرشي: المدخل النظرية لعلم الإجتماع، دار صفاء، ط 1، عمان، 2011، ص 284.

³ مصطفى خلف عبد الجواد: مرجع سابق، ص 66.

3- نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تاييلور:

ظهرت وتطورت نظرية الإدارة العلمية في الولايات المتحدة الأمريكية، ما بين 1900 و1920 على يد رائدها الأول " تاييلور "، حيث كانت هذه النظرية سببا في تنبيه الإدارة العليا إلى أهمية وظيفة إدارة الأفراد، هذه الأخيرة التي تعتبر أساس تحقيق الفعالية من خلال بحثها الدؤوب على الميكانيزمات الفعالة للحفاظ على قوة العمل الإنتاجية ورفع مستويات الكفاءة¹.

وتقوم نظرية الإدارة العلمية على مايلي:

3-1- تقسيم العمل: إن الهدف الذي سعت الإدارة العلمية لتاييلور من وراء تقسيم العمل هو تحديد أدق لأبعاد الأداء الذي يوكل إلى العامل من طرف صاحب العمل، بحيث يمكنه التخصص فيه مما يزيد من كفاءته الإنتاجية، مما تمكن الإدارة والعمال القيام بواجباتهم بشكل أكثر فعالية.

3-2- تنمية وتدريب الأفراد على أسس علمية: تتفق وطبيعة الموكل إليه من طرف صاحب العمل للمحافظة على مستوى عال في الأداء والسلوك يتماشى مع ما يستجد من أمور في هذا المجال².

3-3- الفصل بين التخطيط وبين تنفيذ الخطط: إذا اعتبر أن التخطيط هو مسؤولية المدراء، في حين أن التنفيذ مسؤولية مشتركة في إطار علاقات العمل الرسمية كما تحمل الإدارة مسؤولية تنظيم وحل المشاكل التي تواجهها.

3-4- التركيز على أهمية التوجيه والتقدير بيه والإعتماد الكلي على العلاقات الرسمية في المنظمة، وخاصة بين العامل وصاحب العمل، ومحاربة أية علاقات خارج هذا الإطار كونها لا تقع ضمن لوائح العمل والسلوك الرسمي المعتمد³.

إهتمت نظرية الإدارة العلمية بالعلاقات الرسمية داخل بيئة العمل على حساب العلاقات الغير الرسمية، حيث أنها تخطط والعامل ينفذ فقط، فالعامل المتعاقد هنا يحاول أن يتدارك ذلك النقص من خلال محاولته تكوين علاقات غير رسمية مع زملائه، لكن يجد نفسه مقيد بقوانين وإجراءات صارمة من

¹ راوية حسين: مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 58.

² علي عباس: أساسيات علم الإدارة، دار المسيرة، عمان، 2004، ص 47.

³ صبحي العتيبي: تطور الفكر والأنشطة الإدارية، دار حامد، الأردن، 2001، ص 20.

قبل المسؤولين، حيث يعملون على جعل كل سلوكياته في إطار رسمي، وهذا ما يجعل العامل المتعاقد يحس بنوع من الملل والروتين وعدم الإلتزام لبيئة عمله، حيث يرى نفسه مجرد آلة لتحقيق أهداف المنظمة فقط، خصوصا وأنه لا يملك أي حوافز سواء مادية أو معنوية، تشجعه على الرفع من إنتاجيته وزيادة دافعيته لإنجاز عمله.

4- النظرية البيروقراطية:

تقوم هذه النظرية على إفتراض أن العمال غير عقلانيين وأنهم انفعاليون في اداء عملهم، وهذا ما يجعل الإعتبارات الشخصية للعمال هي السائدة أثناء العمل ولا يوجد للإعتبارات الموضوعية والعقلانية¹.

فالعامل أثناء العمل وعند قيامه بأداء عمل معين تطلبه منه الإدارة زيادة في العمل لمدة ساعتين من أجل بلوغ الكمية المطلوبة من الإنتاج من أجل تسليم الطلبية في الوقت المحدد، فإنه يحتج على هاتين الساعتين الإضافيتين، لأنه يرى فيها تعدي على حق المدة الزمنية المحددة قانونا بـ 8 ساعات يوميا، ومنه فإنه هنا لا يتمتع بالعقلانية لأن عدم تسليم السلعة في وقتها المحدد يترتب على ذلك خسارة للمؤسسة وهو ما يعود عليه بالضرر أيضا، ربما في خفض من أجره أو ربما تسريحه، ولهذا ترى هذه النظرية أن السيطرة على السلوك الإنساني داخل المؤسسات لا يتم من خلال وجود نظام صارم للقواعد والإجراءات داخل المؤسسة.

ولقد تم تدعيم هذا الإتجاه من خلال ملاحظات " ماكس فيبر " لسلوكات المدراء في استعمال سلطتهم، وتجلي هذا في عدم اتساق وتناغم في الأسلوب الإداري المتبع والقواعد التي تحكم السلوك التنظيمي، وهو ما دفع فيبر لصياغة المبادئ التالية محاولا من ورائها إيجاد الإنسجام بين ممارسة السلطة للمدراء والسلوك التنظيمي، بحيث يجعل هذه المبادئ القواعد الحاكمة للسلوك².

4-1- التخصص وتقسيم العمل.

4-2- التسلسل الرئاسي: وهو ما يعني وجود مستويات متتالية للسلطة يتبع كل مستوى منها المستوى الذي يعلوه، مما يجعل التنظيم الإداري ذو شكل هرمي.

¹ أحمد ماهر: السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات)، الدار الجامعية، ط 2، الإسكندرية، 2002، ص 33.

² عادل حسن: الإدارة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2006، ص 50.

4-3- الرسمية وتقنين الإجراءات: وهو ما يقتضي التحديد القاطع للمراكز والواجبات، وإيجاد معايير محددة مسبقاً لأداء العمل.

4-4- تحول علاقات العمل من علاقات بين الأشخاص إلى علاقات بين المراكز والوظائف، وبهذا ينتفي الطابع الشخصي للعلاقات.

4-5- التعيين والترقية على أساس الجدارة: فشغل الوظيفة يكون على أسس موضوعية (الشهادات، الإختبارات).

4-6- الفصل بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية.

4-7- وضوح القواعد والإجراءات للجميع ليسهل التقيد بها.

4-8- الوظيفة ليست ملكاً لمن يشغلها: وهو ما يقتضي الفصل التام بين ممتلكات الموظف وموارد الوظيفة.

4-9- اعتماد التنظيم البيروقراطي على السجلات والمستندات: لتسجيل كل ما يحدث وتسهيل التنفيذ والمحاسبة.¹

نظرية البيروقراطية ركزت على الجوانب التنظيمية في العمل، حيث وضعت قوانين ومبادئ وجب على كل عامل التقيد بها، وأهملت كل الجوانب النفسية والاجتماعية للعامل، فحسب ماكس فيبر الجوانب المعنوية تعيق إنتاجية وتطور المؤسسة، فتركيزها على مبدئ التخصص وتقسيم العمل قد يمنح للعامل المتعاقد وظيفة حسب تكوينه الدراسي أو المهني مما يجعله يكتسب المزيد من الخبرة والمهارة في إنجاز العمل، وينعكس ذلك جلياً على درجة دافعيته للعمل حيث يرتفع مستوى دافعيته للإنجاز، كما أن وجود تسلسل هرمي في المراكز الإدارية يدفع العامل المتعاقد لبذل جهد أكبر في محاولة منه لإبراز مكانته وإثبات أهميته، قصد الحصول على منصب عمل دائم، ووجود الرقابة الدائمة على العمال والقوانين الصارمة يدفعهم إلى بذل المزيد من الجهد وتحسين أدائهم.

¹ حديدان صبرينة: محاضرات نظريات التنظيم السنة الأولى ماستر. علم إجتماع التنظيم والعمل، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2019-2020، ص ص 7-8.

ثانيا: النظريات النيوكلاسيكية

1- نظرية العلاقات الإنسانية

ظهرت حركة العلاقات الإنسانية كرد فعل لحركة الإدارة العلمية وإهمالها لدور العامل الإنساني في تحليل التنظيمات وتركيزها على كيفية زيادة الإنتاج¹، حيث قام إلتون مايو وزملاؤه بتجاربههم في مصانع شركة " وسترن إلكتريك " من 1927 إلى 1932 في الولايات المتحدة الأمريكية، وكانت الدراسة تنصب حول محاولة فهم السلوك الإنساني في المنظمة من خلال إكتشاف تأثير العوامل الإجتماعية والنفسية والعلاقات الإنسانية على الإنتاجية لدى العمال، فقد قدمت أساليب جديدة ترفع الكفاءة الإنتاجية من خلال تعليم العمال وتوجيههم. واتخاذ القرارات الجماعية².

حيث ركز مايو على الإرتفاع بمستوى الكفاءة الإنتاجية من خلال تنمية التعاون الإختياري بين العاملين وتوفير مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات وتقرير السياسات مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية³، حيث أن أفضل سمة إنسانية جماعية هي التعاون وليس التنافس، فالفرد في المنظمة يتفاعل مع المجموعة التي يعمل معها ويتأثر في سلوكه بأرائها ومعتقداتها، وإن شعور الفرد بإنتمائه للمجموعة هو الذي يحفزه للبذل والعطاء، وإن إشباع حاجاته الإجتماعية قبل المادية هو الأساس في تحفيزه للعمل، ودعت مدرسة العلاقات الإنسانية إلى ضرورة الإهتمام بالعامل من كل جوانبه النفسية والإجتماعية والتعاطف معهم حيث يشعر العاملون بإنسانيتهم وكرامتهم، وهذا الشعور في حد ذاته يحفزهم لمزيد من الإنتاج والعطاء⁴.

دعت نظرية العلاقات الإنسانية إلى ضرورة الإهتمام بالعامل من كل الجوانب خاصة الجوانب النفسية والإجتماعية، حيث أكد مايو على ضرورة توفير العوامل التي تؤثر على دافعية إنجاز العمال، فإهتمام الرؤساء بالعمال المتعاقدين وفسح المجال لهم لأجل التعبير عن آرائهم ومشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل يشعروهم بأهميتهم في المؤسسة، ودورهم الفعال في الرفع من إنتاجية المؤسسة، حيث أن

¹ سعد عيد مرسى بدر: إيديولوجيا نظرية التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص 208.

² بن دريدي منير: إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الجزائرية التدريب والحوافز، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، قسنطينة، 2009-2010، ص 53.

³ حسين عبد الحميد أحمد رشوان: علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004، ص 75.

⁴ محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل، ط 1، عمان، 2001، ص ص 44-45.

للجوانب المعنوية المتمثلة في الشعور بالاحترام والتقدير والطمأنينة، دور كبير في الرفع من أداء العمال، هذا كله يعود بالإيجاب على المؤسسة فالعامل ليس مجرد آلة ينتج فقط، بل لديه مشاعر وأحاسيس تتأثر بالبيئة المحيطة بيه، حيث أكد مايو على أهمية وجود تفاعل وتعاون دائم بين العمال ودعى إلى ضرورة تكوين جماعات غير رسمية فيما بينهم، لتحقيق مستوى عال للدافعية في إنجاز أعمالهم.

2- نظرية الحاجات لأبراهام ماسلو:

ابراهيم ماسلو هو عالم نفس أمريكي وضع عام 1943 نظريته المعروفة " بهرمية الحاجات الإنسانية" إهتم بدراسة سلوك الأفراد في المصانع ومدى التأثير بين الأفراد والمنظمات الصناعية.

وقد جاءت نظرية ماسلو لإيضاح أن المشاكل السلوكية التنظيمية يمكن تحليلها من خلال التعرف على حقيقة الدافعية الإنسانية لتحقيق الفعالية التنظيمية، من خلال مجموعة من الحاجات التي يسعى الفرد إلى تحقيقها بطريقة متسلسلة وهو ما يدفع العاملين إلى رفع أدائهم في المؤسسة بعد إشباع هذه الحاجات¹، فلقد وضع ماسلو نموذجا هرميا لهذه الحاجات مبتدئا بالحاجات الأساسية في قاعدة الهرم وتليها الحاجات الأخرى إتباعا إلى قمة الهرم، إلا أن إشباع الحاجة لا يعني زوالها من هرمية الحاجات وقد قسم ماسلو الحاجات إلى خمسة مستويات وهي مرتبة تصاعديا ونذكرها كما يلي:

2-1- الحاجة الفيزيولوجية: تهدف إلى المحافظة على حياة الإنسان وبقائه مثل الحاجة للماء، الطعام، الراحة... وغيرها.

2-2- الحاجة للأمن والأمان: وتتخلص في توفير العناصر المادية التي تحمي الإنسان من الضرر المادي والمعنوي.²

2-3- الحاجة الاجتماعية: وهي حاجة الفرد أن يكون مقبولا في المجتمع الذي يعيش فيه وأن تتاح له الفرصة في التعامل والتعاون مع أفراد ذلك المجتمع.

2-4- الحاجة للإحترام والتقدير: وتعتبر هذه الحاجات من أهم الأمور التي تؤثر على سلوك الإنسان مع نفسه ومع الآخرين وخاصة في مجال التوازن والإستقرار النفسي والتفاعل الإيجابي معهم.

¹ حسين عبد الحميد أحمد رشوان: مرجع سابق، ص 79.

² صبحي العتيبي: مرجع سابق، ص ص 40-42.

2-5- الحاجة لتحقيق الذات: وهي شعور الفرد بكفاءته ومهاراته ورغبته في أن تتاح له الفرصة لإستغلالها واستثمارها، من خلال إنجازات يعترف بها الآخرون وخاصة على مجتمعه¹.

وعليه ففي هذا المستوى يسعى الفرد إلى إثبات ذاته في العمل ويقبل التحدي وأداء المهام الصعبة حتى نفتح أمامه فرص الترقى والتقدم².

إن العامل وسلوكياته تتماشى مع حاجياته المختلفة، وهذه الحاجات تختلف من عامل لآخر حسب أولوياته، وتعد هذه الحاجات دافع يدفع العامل لإنجاز عمله لأجل تحقيق تلك الحاجة، فالعامل المتعاقد قبله بهذا العمل رغم قلة الأجر والظروف المهنية الصعبة التي تمر عليه كل هذا من أجل تحقيق حاجات مختلفة تختلف من عامل لآخر، كما أن دافعية الإنجاز تختلف من عامل لآخر حيث أن دافعية العامل الذي هدفه تلبية حاجاته الفيزيولوجية تختلف عن دافعية عامل هدفه تحقيق الذات، حيث أن العامل الأول يقوم بإنجاز عمله بطريقة عادية، لكن العامل الذي يسعى لتحقيق الذات فيكون مجهوده أكبر أو دافعيته للإنجاز تكون مرتفعة قصد بلوغ هدفه، أي كلما ترقى العامل في سلم الحاجات كلما زادت رغبته في العمل أكثر، فلما يحقق أو يتجاوز العامل الحاجات البيولوجية والأمنية والاجتماعية التي هي من الضروريات يمكنه أن يرتقي في سلم الحاجات ويصبح لديه رغبة في تحقيق الأهداف وتحقيق الذات فيبدع في عمله، والعكس فالعامل الذي أجره لا يسمح له حتى بتحقيق متطلباته البيولوجية كالأكل والشرب والنقل والسكن الذي يشعره بالأمان لا نجده يفكر في تحقيق وتطوير ذاته التي هي حاجات أسمى وأرقى تتطلب جو وظروف مناسبين.

ثالثاً: النظريات الحديثة.

1- نظرية X و Y لدوغلاس ماكريغور:

حاول ماكريغور التآلف والتقريب بين المنظمة وأفرادها وإحداث التكامل بين أهداف الطرفين، وخلق الظروف الملائمة لتحقيق إشباع حاجات الأفراد من خلال عملهم في منظماتهم، وبذلك يشعر الأفراد أنهم مرتبطين بهذه المنظمات لذلك فإنهم يسعون إلى تطويرها وتحسينها باستمرار لضمان لبقائها، حيث قام بإختبار فرضيات عن السلوك البشري أسماها إفتراضات X و Y.

¹ صبحي العتيبي: المرجع السابق، ص 42.

² منير أحمد بن دريدي: إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية، دار الإبتكار، عمان، 2013، ص 71.

وتقوم إفتراضات X على النقاط التالية:

- أن الفرد كسول بطبعه يكره العمل ويتجنبه أو يتهرب منه.
- إجبار الكثير من الأفراد على العمل وتوجيههم ومراقبتهم وتهديدهم العقاب كمدخل لدفعهم للعمل وإنجاز الأهداف التنظيمية بطريقة ملائمة.
- يفضل الفرد المتوسط التوجيه، ويتجنب تحمل المسؤولية ولديه القليل من الطموحات ويرغب في الإحساس بالأمان فوق كل شيء.¹

أما افتراضات Y فتقوم على النقاط التالية:

- أن الفرد يحب عمله ومستعد للقيام به.
- الأفراد ذو مقدرة على التوجه الذاتي قادرين على ممارسة الرقابة الذاتية على عملهم.
- الفرد لديه القدرة على تحمل المسؤولية، يمتلك طموحات، ولديه القدرة على التخيل والإبتكار واتخاذ القرار.²
- وتفترض أيضا أن الفرد خير بطبيعته، وترى أن القوى الدافعة أو الحافز تنبثق من الداخل ولا يمكن فرضها من الخارج.³

حسب نظرة دوقلاس ماقريفور فإن العامل وحس افتراضات X يجب الضغط عليه حتى يقوم بعمله، فالتراخي في أداء المهام يعود بالسلب على المؤسسة، حيث نجد بعض العمال وخاصة المتعاقدين متماطلين في أداء أعمالهم، انعدام روح المسؤولية عندهم، يتكلمون على غيرهم في إنجاز مهامهم غير منضبطين في أعمالهم، لهذا يجب ممارسة الرقابة الدائمة لأجل دفع العامل لإنجاز عمله بالشكل المطلوب، أما إفتراضات Y فقد حاولت التوفيق بين حاجات العامل وحاجات المؤسسة، من خلال إعطاء

¹ رعد حسن الصرن: نظريات الإدارة والأعمال، دار الرضا، ط 1، سوريا، 2004، ص 284.

² عمر محمد دره: مدخل إلى الإدارة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة الأعمال، جامعة عين شمس، حلب، 2009، ص 117.

³ عادل بن صلاح بن عمر عبد الجبار، محمد بن مترك القحطاني: علم النفس التنظيمي والإداري، مكتبة الملك فهد الوطنية، ط 1، الرياض، 2007، ص 85.

العامل المتعاقد هامش من الحرية لمشاركة أرائه والتعبير عن طموحاته، حيث أن الدافعية حسبهم هي نابعة من داخل العامل، هذا ما يؤدي إلى رفع روحهم المعنوية وتحسين أدائهم.

2- نظرية الدافعية للإنجاز لأتكسون:

تعود الجذور التاريخية لهذه النظرية إلى عام 1960 وذلك عندما نادى أتكسون بالمقولة التالية " إن الأفراد يختلفون فيما بينهم من حيث دافعيتهم وحاجاتهم للإنجاز والخوف من الفشل".¹

حيث ينظر أتكسون إلى الدافع للإنجاز بأنه استعداد الفرد للسعي في سبيل إشباع أو تحقيق هدف معين، كما يرى أنه في حالة الإنجاز يشير الدافع إلى الرغبة للإحساس بالإعتراف عند إتمام مهمة ما أو إنجاز أداء ناجح، ومن ناحية أخرى عندما يدخل هذا الميل إلى حيز التحقيق الفعلي فإنه يسمى دافعية باعتباره عملية نشطة أو بذلاً للجهد، وفي ضوء هذا التصور فإن دافعية الإنجاز هي ذلك المركب الثلاثي الذي يتكون من قوة الدافع ومدى احتمالية نجاح الفرد والباعث ذاته لما يمثله من قيمة بالنسبة له.²

كما يرى أتكسون أن الدافع للإنجاز هو المحصلة النهائية لصراع بين الأمل في النجاح والخوف من الفشل، ويمثل أتكسون هذه العلاقة بالمعادلة الآتية: **دافع الإنجاز = دوافع النجاح - دوافع الفشل**

وعليه فإن الإهتمام بدوافع النجاح وتنميتها والعمل على تقليص دوافع تجنب الفشل يؤدي إلى محصلة أكبر من الدافع للإنجاز.³

تشير نظرية أتكسون أن الدافع للإنجاز يرجع إلى رغبة داخلية ذاتية لدى العامل المتعاقد، فإذا أراد العامل تحقيق النجاح فإنه سيبدل جهد أكبر وبذلك تكون دافعيته تجاه عمله مرتفعة، فخوفه من الفشل وإدراكه بأن عمله سيخضع للتقسيم إما "نجاح" أو "فشل"، سيدفعه ذلك إلى بذل مجهود أكبر حيث نجد العمال ذو الحاجات المرتفعة للإنجاز يقومون بأداء أفضل مقارنة بالعمال الذين يتسمون بالخوف من الفشل حيث تكون دافعيتهم للإنجاز منخفضة، فكلما كانت درجة الخوف من الإخفاق في العمل تقل نسبة الدافعية للإنجاز، وكلما كان إحساس كبير بالنجاح ارتفعت معه الدافعية للإنجاز.

¹ رعد حسن الصرن: مرجع سابق، ص 278.

² زديرة خمار: أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى الطالب، مذكرة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص علم إجتماع مؤسسات مجتمعية، أم البواقي، 2017-2018، ص 117.

³ محمد محمود بني بونس: سيكولوجيا الدافعية والإنفعالات، مرجع سابق، ص 172.

3- نظرية دافعية الإنجاز لديفيد ماكلياند:

وهي المعروفة بنظرية الحاجة إلى التفوق، والتي وضعها ديفيد ماكلياند سنة 1961، بعد أن استنتج من خلال بحوثه امتلاك بعض الأفراد لدوافع إنجازية لا تتوفر لدى الآخرين وذلك لتأثير الحوافز النفسية، وشرع في الإهتمام بالأفراد الذين يتمتعون بالدافع القوي للإنجاز، والذين تتوفر لديهم المثابرة وبذل الطاقة والنشاط والراضون والمتمتعون بأعمالهم، والطامحون لبلوغ النجاح، حيث عرف ماكلياند الحاجة إلى الإنجاز بأنها " الدافع على صنع الأشياء بطريقة أفضل وأكفاً، وأن هذا الدافع يمثل خاصية عقلية "،¹ حيث أكد ماكلياند في كتابه "مجتمع الإنجاز" أن هناك حاجة للإنجاز وهذه الحاجة هي جزء لا يتجزأ من الشخصية البشرية.²

هذا وقد ركز ماكلياند على ثلاث حاجات أساسية محفزة لسلوك الأفراد وعلى رأسها حاجات الإنجاز وحاجة القوة ثم الإلتناء وذلك على النحو التالي:

3-1- الحاجة إلى الإنجاز أو التحصيل: حيث تلازم الأشخاص ذوي الحاجة القوية للإنجاز ورغبة قوية للنجاح وتجنب الفشل ومواجهة التحدي، وذلك لإرضاء مطامحهم الكبيرة.

3-2- الحاجة إلى القوة: إن كل من يحس بحاجة قوية للسلطة، فهو يميل بطبعه لشغل المناصب القيادية وممارسة الوظائف ذات التأثير القوي على الآخرين، ويميز سلوكه بالقدرة على الإقناع وتقديم المقترحات وتقييم المواقف والأشخاص وبخاصة فصاحة اللسان.

3-3- الحاجة إلى الإلتناء: تقوم الحاجة إلى الإلتناء للغير بمجرد تفكير الفرد في ربط علاقات ودية مع الآخرين، حيث يتوقف الأفراد ذوو الحاجة القوية للإلتناء إلى ربط وتعزيز العلاقات الإجتماعية، بحيث يمتلكهم الشعور بالغيطة والسرور عند تقبلهم من طرف الجماعة ويعتريهم الغبط والأسى بمجرد نبذهم من قبل جماعة الإلتناء.³

ويتبين لنا من خلال نظرية ماكلياند أن دافعية الإنجاز تتعلق بشخصية العاملين وحتى درجتها، فالعاملين المتعاقدين يمتلكون نفس الحالة المهنية لكن دافعية الإنجاز تختلف من عامل إلى عامل آخر

¹ محمد بالرايح: مرجع سابق، ص 235.

² رايح كعباش: **سوسيولوجيا التنمية**، مخبر علم إجتماع الإتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، 2007، ص 100.

³ محمد بالرايح: مرجع سابق، ص 236.

فهناك من يقوم بمهامه بدرجة عالية من الحماس وأداء رفيع وعلى أكمل وجه، أي يمتلكون دافع قوي للإنجاز حيث تكتمل راحتهم النفسية في أداء المهام بطريقة أو بأسلوب جيد ورفيع، أي الدافع نفسي داخلي، كما توجد فئة من العمال يقومون بمهامهم بأقل حماس وأداء يتطابق وشخصيتهم ونفسياتهم ورغباتهم الداخلية رغم إشتراكهم في نفس الوضعية المهنية، أي الدافع للإنجاز نفسي شخصي يتعلق بشخصية المتعاقد وتفكيره، وكذلك توجد فئة من المتعاقدين يقومون بالإنجاز عالي وذلك قصد فرض شخصيته داخل جماعة العمل أي بلوغ السلطة وحتى لو لم تكن رسمية والبعض الآخر طموحاته ودوافعه من وراء الإنجاز الجيد للمهام هو تحقيق الإنتماء وذلك الإنتماء يزيد من إنجازه لكن في حال عدم تحقق ذلك فإن دافع الإنجاز يقل وهذا يآثر بالسلب على الروح المعنوية للمتعاقد وإنظباطه وأدائه داخل المؤسسة.

4- نظرية التوقع لفكتور فروم:

لقد طور فروم هذه النظرية من خلال أبحاثه المنشورة سنة 1964، لتصبح من بين أهم النظريات المفسرة للدافعية لدى الموارد البشرية وترى هذه النظرية أن الرغبة القوية أو الميل للعميل بطريقة معينة يعتمد على قوة التوقع لنتائج ذلك العمل أو التصرف، كما يعتمد على رغبة الفرد في الوصول إلى هذه النتائج أو تقديره لإحتمال الحصول عليها فيكون بهذا لدينا توقعين:¹

4-1 التوقع الأول: هو تقدير الشخص لقوة العلاقة بين المجهود الذي يبذله وبين الأداء المطلوب الوصول إليه بمعنى أن الزيادة في الجهد المبذول سيؤدي إلى إنجاز وأداء أفضل.

4-2 التوقع الثاني: وهو توقعات الفرد حول الحوافز التي سينالها، أي على ماذا سيحصل بعد إتمامه عملية الإنجاز؟ فالفرد هنا يتساءل هل سأمنح مكافأة أو عائدها إذا ما حققت رقم إنتاج معين؟ وهذا التوقع يوضح العلاقة بين إتمام الإنجاز وبين المكافأة المتوقعة.²

وهي تقوم على منطق " أن الأفراد سوف يؤدون ما يستطيعون عندما يرغبون " والسؤال الذي تقوم عليه النظرية " متى وتحت أي ظرف سوف يبذل الأفراد أقصى جهد من أجل دعم الأغراض أو الأهداف

¹ لخضر بن غنام: الإشاعات الخارجية وأثرها على دافعية العمال داخل المنظمات، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة محمد منتوري، قسنطينة، 2006-2007، ص 68.

² بن دريدي منير: مرجع سابق، ص 63.

الإنتاجية للتنظيم؟"، وفي محاولة للإجابة على هذا السؤال يحدد فروم أنه يجب على المديرين أن يعرفوا ثلاثة أشياء ضرورية هي:

- الإعتقاد الشخصي أنه العمل الشاق سوف يمكن من تحقيق مستويات الأداء المرغوبة.

- الإعتقاد الشخصي بأن المكافآت والمخرجات المتنوعة للعمل سوف ينشأ عنها إنجاز مستويات متعددة من الأداء للعمل (إختلاف العائد باختلاف مستوى الأداء)

- أن تكون هذه المخرجات (المكافأة) العوائد ذات قيمة بالنسبة للشخص.¹

حسب نظرية التوقع يتبين لنا أن أداء العامل يتعلق أدائه بتوقعاته حول النتائج التي سوف تحصل من وراء ذلك الإنجاز وتوقعاته ماذا سوف يجزى من وراء هذا الأداء أي دافع مادي لتحقيق أداء أو إنجاز أفضل، فمثلا العامل المتعاقد يتوقع أنه إذا قام بأداء أفضل فربما هذا يزيد من حظوظه في البقاء في المؤسسة أي أن هذا الأداء أو الإنجاز الأفضل قد يكون سبب في تحويل عقده من عقد مؤقت إلى عقد دائم وهذا التوقع يؤدي إلى زيادة الأداء والانضباط وكذلك يرفع من روحه المعنوية كما قد يوجد عامل متعاقد آخر يتوقع أن عمله مؤقت ومحدود وليس له حظوظ في الحوافز المادية مثال في الترقية أو زيادة في الأجر أي يتوقع نتائج سلبية وهذا يعرقل أدائه أي أن العامل يقوم بأداء مهامه وفق توقعاته للعوائد من وراء هذا الأداء فكلما كانت توقعاته إيجابية كلما زادت دافعيته للإنجاز.

رابعاً: المقاربة النظرية للدراسة:

من خلال العرض السابق للنظريات المتعلقة بموضوع الدراسة يمكن أن نحدد المقاربة النظرية التي تعتمد عليها الدراسة وهي **البنائية الوظيفية**، ذلك لأن هذه النظرية من أهم النظريات السوسولوجية الكبرى والتي يمكن ربطها بمختلف الظواهر الإجتماعية، حيث ترى في العامل أو الموظف نسق من الأنساق الإجتماعية ويؤدي وظيفة معينة لإكمال النسق الإجتماعي وكلما حدث خلل في هذا النسق اختل المجتمع بأكمله، ومن خلال أفكار هذه النظرية وما تتضمنه من فرضيات فنجد أنها تخدم موضوع البحث الذي نحن بصدد دراسته؛ حيث أن العاملين بعقود محددة المدة تكون لهم علاقة مباشرة في إحداث توازن داخل المجتمع أو النسق الكلي فكلما كان العامل راضي عن عمله أو وظيفته والظروف المحيطة به كلما كان النسق سليماً ويقدم أكثر للمجتمع والعكس صحيح.

¹ علاء الدين عبد الغاني محمود: إدارة المنظمات، دار صفاء، ط 1، الأردن، 2011، ص ص 207-208.

خلاصة الفصل:

قدمنا في هذا الفصل النظريات التي عالجت موضوع العقود محددة المدة ودافعية الإنجاز، وقد اختلفت هذه النظريات في نضرتها للعامل وفي تفسيراتها حول متغيري الدراسة، حيث ان أصحاب النظريات الكلاسيكية يختلفون في نظرتهم وتفسيراتهم عن أصحاب النظريات النيو كلاسيكية والنظريات الحديثة، فكل منها مبادئها التي تعطي للظاهرة طابعها الخاص حسب معتقداتها.

الفصل الثالث: عقود العمل محددة المدة

تمهيد.

أولاً: أنواع عقود العمل محددة المدة.

ثانياً: شروط عقد العمل محددة المدة

ثالثاً: عناصر عقد العمل محددة المدة

رابعاً: حالات إبرام عقود العمل محددة المدة.

خامساً: آليات إنهاء عقد العمل محدد المدة.

سادساً: آثار إنتهاء عقد العمل محدد المدة.

سابعاً: آليات التشغيل المعتمدة في الجزائر.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

إن العمل بالعقود محددة المدة من الأعمال التي إكتسحت سوق العمل خاصة في الآونة الأخيرة، وذلك لمواكبة التطورات المفاجئة الحاصلة في سوق العمل حيث نتجت عنها علاقات وعقود عمل مؤقتة بين صاحب العمل والمستخدم وذلك لتنفيذ مهام وخدمات محددة زمنيا، سنحاول في هذا الفصل أن نتعرف على عقود العمل محددة المدة من خلال تناول بعض العناصر التي من شأنها أن تعطي صورة أوضح عنه، تتمثل في أنواعه، شروطه، عناصره، حالات إبرامه، أليات إنهائه وأثار إنتهاءه وأخيرا نستعرض أليات التشغيل المعتمدة في الجزائر.

أولاً: أنواع عقد العمل محدد المدة:

لقد أخذت عقود العمل محددة المدة تتوعا وإختلافا كل حسب مدته ونوعية العمل وكذا نوع المؤسسة المستخدمة والأجر المحدد له وهذا ما سنتطرق له فيما يلي:

1- عقد التجربة:

تحدد فترة التجربة بموجب الإتفاقيات الجماعية أو عقد العمل وفي حالة ما لم توجد هذه الأخيرة، فتحدد بموجب الأعراف المألوفة في المهنة أو في فرع نشاط معين، وقد تكون الفترة ثمانية أيام بالنسبة للعامل، شهر واحد بالنسبة للمستخدمين الماهرين، وثلاثة أشهر بالنسبة للإطارات، ولا يجوز في أي حال من الأحوال أن تتجاوز هذه الفترات أو يتم تمديدها، وقد أجازت المادة (10) من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص لأي من الطرفين خلال فترة التجربة بفسخ علاقة العمل بكل حرية سواء كانت محدودة أو غير محدودة المدة، دون بيان السبب ودون إخطار سابق أو تعويض.¹

2- عقد العمل المؤقت:

ويرتبط هذا النوع بالأعمال المؤقتة ويشترط فيه أن يدخل في نطاق ما يزاوله صاحب المنشأة من نشاط إضافة إلى ضرورة أن يقتضي إنجاز مدة محددة، ومع ذلك فإن العمل المؤقت إذا إتفق الطرفان على إنصابه على عمل محدد بذاته ينتهي بإنتهائه وينتهي العقد بإنهاء العمل أو انقضاء مدته.²

3- عقد العمل بالمقطوعية:

وهو عقد يلتزم بموجبه عامل بإنجاز كمية معينة من الأعمال خلال الزمن مقابل سعر إجمالي، فإذا انتهى زمن إنجاز العمل ينتهي عقد العمل.³

¹ شريفة جنان: عقود العمل ودورها في إشباع حاجات خريجي الجامعة حسب هرم ماسلو، مذكرة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص علم النفس عمل وتنظيم، بسكرة، 2015-2016، ص ص 57-58.

² عبد العزيز عبد المنعم خليفة: الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، دار المعارف، 2004، ص 158.

³ شريفة جنان: مرجع سابق، ص 58.

4- عقد العمل الموسمي:

هذا النوع من العقود محدد المدة يرتبط بالأعمال الموسمية أي التي يتم إنجازها في موسم معين وينتهي هذا العقد بانقضاء أو إنتهاء الموسم المتعلق بالعمل المحدد مهما كانت مدته.¹

5- عقد التمهين:

ويلتزم بموجبه صاحب العمل بالتكوين المنهجي لشخص آخر يسمى العامل المتدرب، والذي يلتزم بدوره بالعمل لديه، وخلال الشهر الأول من فترة التدريب إذا أظهر العامل عدم قدرته على تعلم المهنة أو الصناعة الموكلة له، يحق لصاحب العمل فسخ عقد التمهين ونفس الشيء بالنسبة للعامل إذا تبين له أن العمل لا يناسبه أجاز له الفسخ، وتنتهي مدة العقد بانقضاء الزمن المتفق عليه في عقد التمهين.²

ثانيا: شروط عقد العمل محدد المدة:

تحددت شروط عقد العمل محدد المدة كالاتي:

1- ضرورة الكتابة:

بالرجوع الى أحكام المادة 11 من القانون 11\90 بفقرتها الأولى والثانية نجدها تنص على أنه يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة إلا إذا نص على ذلك كتابة، وفي حالة إنعدام عقد مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة.³

فعقد العمل يكون كتابي لتجنب تحويل العلاقة من محددة إلى دائمة وما يترتب على ذلك من آثار، فكل الهيئات المستخدمة تسعى لإبرام عقود مكتوبة، بل تحرص على ذلك بعض المؤسسات الخاصة ولغايات معينة لا تبرم عقود مكتوبة في هذه الحالة يصبح العقد كقرينة غير محددة المدة لاسيما إذا احتج

¹ عبد العزيز عبد المؤمن خليفة: مرجع سابق، ص 158.

² شريفة جنان: مرجع سابق، ص 58.

³ بن صاري ياسين: عقد العمل محدد المدة، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 20.

العامل على ذلك لأن القانون فصل في هذه المسألة بنص صراحة على إعتبار علاقة العمل غير محددة المدة إلا نص في عقد مكتوب بين الطرفين على خلاف ذلك.¹

2- تحديد مدة العقد والحالة مع التسبب:

بالرجوع إلى أحكام المادتين 12 و12 مكرر من القانون 11\90 نجد بأن النص الأول يشترط بموجب فقرته الأخيرة ضرورة أن يتضمن العقد المؤقت زمنياً مدة العلاقة وأسبابها، أما النص الثاني فإنه يتطرق إلى وجوب إستناد هذا العقد إلى إحدى الحالات الواردة ضمن المادة 12²، ومن ثمة فالعامل يكون على دراية لمدة علاقة العمل وتاريخ نهايتها ويرى الإجتهد القضائي أن توقيع العامل يعد بمثابة تسليم المستند والعلم بمدة العقد.³

3- مدة العقد وأسبابها:

يقصد بها الفترة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وخبرته وجهده في خدمة ومصلحة صاحب العمل وإدارته، وهي المدة التي تحدد من قبل الأطراف المتعاقدة مع الأخذ بعين الإعتبار النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها.

فعقود العمل المحددة المدة يلعب فيها عنصر المدة دوراً هاماً في تحديد التزامات وحقوق الأطراف لاسيما بالنسبة لإنهاء علاقة العمل والآثار المترتبة عنها، كون عقد العمل محدد المدة يبدأ بتاريخ وينتهي بتاريخ محدد في العقد.⁴

4- تحديد المحل والسبب:

يعرف المحل بأنه الشيء الذي يلتزم المدين بالقيام به، بينما يعرف السبب بأنه الغرض المباشر الذي يقصد الملتزم الوصول إليه من وراء إلتزامه، ويعتبر المحل والسبب في عقد العمل محدد المدة من المسائل التي تميز هذا العقد، حيث أن محل إلتزام العامل هو في نفس الوقت سبب إلتزام صاحب العمل،

¹ خليفي عبد الرحمان: محاضرات في قانون العمل، دار العلوم، عنابة، 2014، ص 73.

² بن صاري ياسين: مرجع سابق، ص 25.

³ خليفي عبد الرحمان: مرجع سابق، ص 75.

⁴ بن صاري ياسين: مرجع سابق، ص 37.

والعكس صحيح، فبالنسبة للعمل فيجب أن يكون ممكنا ومعينا أو قابل للتعيين سواء من ناحية تحديده أو تنظيمه، حيث تطبق عليه نص المادة 93 من القانون الجزائري بأنه: " إذا كان المحل مستحيلا في حد ذاته كان العقد باطلا بطلانا مطلقا " ¹.

ثالثا: عناصر عقد العمل محدد المدة:

يقوم عقد العمل محدد المدة على أربعة عناصر أساسية هي: عنصر العمل، والأجر، والتبعية، والمدة، وهذه العناصر تتشكل الهوية المميزة لهذا العقد مقارنة بالعقود الأخرى:

1- عنصر العمل:

عنصر العمل في العقد يعتبر محل إلتزام العامل، وسبب إلتزام صاحب العمل، هذا ويشترط في هذا العنصر بأن يقوم العامل بأداء العمل الموكل إليه بصفة شخصية دون أن يستعين بأي شخص آخر، ووفق توجيهات وأوامر صاحب العمل هذا من جهة، ومن جهة أخرى لا بد لصاحب العمل توفير كافة الأدوات والوسائل والظروف اللازمة للعامل حتى يتمكن من أداء عمله بكيفية حسنة وعادية. ²

2- عنصر التبعية:

يقصد بها تلك العلاقة القائمة بين العامل وصاحب العمل والتي تحددها أحكام وشروط العقد المبرم بينها، والذي يمنح لصاحب العمل الحق في توجيه ومراقبة العامل أثناء أدائه لعمله، وإصدار الأوامر والتعليمات اللازمة له قصد أداء العمل وفق ما يراه صاحب العمل، كما لزم هذا العقد كذلك العامل بتنفيذ هذه الأوامر والتعليمات والتوجيهات الصادرة له من صاحب العمل في الحدود التي يسمح بها القانون والأعراف المهنية، وفي حدود ممارسة وتنفيذ العمل المتفق عليه في عقد العمل وكذا في الحدود التي تقتضيها طبيعة العمل ومستلزماته. ³

¹ أحمية سليمان: *الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري*، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 75.

² شريفة جنان: مرجع سابق: ص 48.

³ محمود جمال الدين زكي: *قانون العمل*، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، 1983 ص 291.

3- عنصر الأجر:

حيث أكد العديد من الباحثين أهمية هذا العنصر المادي الذي يشكل مصدر رزق، فمن خلاله يشبع الفرد حاجاته الأولية حيث تحقق له الحياة والإستمرارية، بالإضافة إلى ذلك فهو محفز لدافعية العامل نحو العمل وبالتالي تجعله راضيا ومنتجا في نفس الوقت.¹

4- عنصر المدة:

يقصد بعنصر الزمن المدة التي يضع فيها العامل نفسه في خدمة المؤسسة المستخدمة وإدارتها.²

رابعا: حالات إبرام عقود العمل محددة المدة:

يعتبر عقد العمل محدد المدة وسيلة إستثنائية للتعاقد في القانون الجزائري، لهذا يجب أن يكون إبرامه مطابقا لحالات محددة قانونا، وذلك حمايتا ومراعاة لحقوق العامل، لهذا لا يجوز إبرام هذا النوع من العقود إلا في الحالات التي ذكرها القانون وتتمثل في:

1- حالة وجود أشغال أو خدمات غير متجددة:

يشترط لإمكانية إبرام عقود عمل محددة المدة في هذه الحالة، وجود عقود أشغال أو خدمات غير متجددة لفائدة أحد زبائن المؤسسة المستخدمة حيث نجد عبارة غير متجددة التي تبرر اللجوء إلى الإعتماد على يد عاملة مؤقتة بموجب عقود عمل محددة المدة، كما يلاحظ أن إنتشار هذا النوع من العقود يوجد على مستوى ورشات البناء التي غالبا ما تلجأ إلى الإعتماد على التعاقد المؤقت تبعا لطلب الزبون بإنجاز مشروع لفترة زمنية محددة والمتمثل في أشغال غير متجددة أي غير متكررة عبر الزمن بالنظر إلى طبيعتها الممتدة لفترة محددة.³

¹ شريفة جنان: مرجع سابق، ص 49.

² جلال مصطفى القرشي: شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص 110.

³ طريببت سعيد: النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، دار هومة، الجزائر، 2012، ص 44.

2- حالة إستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا ويجب على المستخدم أن يحتفظ به لصاحبه:

جاء في المادة 12 من القانون 11\90 أن إستخلاف الذي يبرر اللجوء إلى عقد محدد المدة هو عندما يتعلق الأمر بعمل أو خدمات دائمة داخل المؤسسة، لكن صاحب منصب العمل المتعاقد لمدة غير محددة حدث في حياته سبب جعله يتوقف عن العمل مؤقتا وهنا يجوز أثناء غيابه تشغيل عامل آخر لمدة محددة وعليه يجب الاستناد إلى النص القانوني المذكور أعلاه، ولإستيفاء شروط هذه الحالة يجب أن يتوفر شرطان والثالث إلترام يقع على عاتق صاحب العمل وتتمثل في:¹

2- 1- أن يتعلق الإستخلاف بعامل مثبت: والعامل المثبت هو ذلك الذي يكتسب المؤهلات العلمية والعملية والمهارات المهنية التي يتطلبها منصب العمل الشاغر.

2- 2- أن يكون العامل المثبت متغيبا مؤقتا: حيث يكون العامل الدائم ثابت فعلا لفترة طالت أم قصرت وهي مرتبطة بشغور المنصب.²

2- 3- صاحب العمل يكون مجبر على الإحتفاظ بمنصب العمل لصاحبه.³

3- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع:

إشترط المشرع الجزائري لإبرام عقد العمل المحدد المدة بموجب هذه الحالة هو وجود أشغال دورية ذات طابع متقطع، ومعنى الدورية هو أن النشاط الذي من أجله يلجأ صاحب العمل للتعاقد من حين لآخر بموجب عقد العمل محدد المدة يخرج من نطاق النشاط العادي والمألوف للمؤسسة المستخدمة، كما يجب أن يتميز هذا النشاط (الدوري) بعدم التواصل وعدم الإستمرارية في الزمن، أي أنه يعرف فواصل زمنية متكررة قد تطول أو تقصر، أما الطابع المتقطع لهذه الأشغال والتي يضيفي على صفة الدورية فإن

¹ بن صاري ياسين: مرجع سابق، ص 55.

² مصطفى قويدري: عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، ط2، الجزائر، 2011، ص 58.

³ بن صاري ياسين: مرجع سابق، ص 55.

من مميزاته أن هذه الأشغال المعنية بهذه الحالة يتخللها بحكم طبيعتها وبشكل منتظم فترات فراغ يجعلها تتوقف ولكن ليس بصفة نهائية.¹

4- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية:

تشمل هذه الحالة سببين، يتعلق السبب الأول بتزايد العمل والثاني بالأسباب الموسمية نكون أمام حالة تزايد الأعمال عند الإرتفاع المفاجئ والإستثنائي في نشاط المؤسسة، ويكون ذلك بصفة مؤقتة بسبب الطلب المتزايد، وغير العادي على المنتج بالمقارنة مع العمل العادي الذي تقوم به المؤسسة في الظروف العادية الذي لا يمكن مواجهته بالعدد الإعتيادي للعمال فيضطر المستخدم إلى زيادة الإنتاج لمواجهة الطرف المفاجئ مما يدفعه إلى إبرام عقود محددة المدة وتتعلق الأسباب الموسمية بأشغال تتجدد دوريا وبصفة منتظمة لا تنتج عن إدارة صاحب العمل بل ضغوطات خارجية، طبيعية واقتصادية وإجتماعية.²

خامسا: أليات إنهاء عقد العمل محدد المدة:

أشار القانون الجزائري في نص المادة 66 من قانون علاقات العمل إلى حالات إنهاء عقود العمل محددة المدة تتمثل الحالة الأساسية في حالة إنقضاء مدة العقد، كما توجد حالات أخرى لإنهاء عقد العمل محدد المدة وتتمثل في الأسباب الإقتصادية والتأديبية وأسباب أخرى³ نستعرضها فيما يلي:

1- انتهاء العقد المحدد المدة بإنقضاء مدته تلقائيا:

إذا إنتهت المدة المحددة للعقد، ينتهي العقد تلقائيا ودون اتخاذ أي إجراء فلا ينذر أحد الطرفين الطرف الآخر بحصول هذا الإنتهاء⁴، فتحديد المدة الزمنية في عقد العمل محدد المدة، يعتبر من أهم العناصر المكونة للعقد، بتحديد بدايته ونهايته.⁵

¹ خيرة عبد المولى: عقد العمل محدد المدة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص القانون الإجتماعي، جامعة وهران، وهران، 2008-2009، ص 29.

² بن عزوز بن صابر: العقود المحددة المدة بين النصوص التشريعية والممارسات القضائية، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 4، العدد 02، مستغانم، 2019، ص 06.

³ طربيت سعيد: مرجع سابق، ص 109.

⁴ حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1 لبنان، 2009، ص 449.

⁵ طربيت سعيد: مرجع سابق، ص 117.

2- إنتهاء العقد المحدد المدة المبرم بإنتهاء عمل معين:

إذا أبرم العقد للقيام بعمل معين فإنه ينتهي بإنجاز هذا العمل، فلو إتفق مقاول مع عدد من العمال لإقامة بناء، فإن العقد ينتهي بإنهاء البناء، ولكن ليس ما يمنع أن يجدد الطرفان هذا العقد بعد إنجاز العمل المطلوب للقيام بعمل آخر.¹

3- إنهاء عقد العمل محدد المدة لأسباب إقتصادية:

نص المشرع الجزائري على هذه الحالة عند نهاية المدة المحددة لعقد العمل خاصة إذا ما تعلق الأمر بصعوبات إقتصادية ومالية للمستخدم، حيث يلجأ إلى تقليص من عدد العمال لتفادي الإفلاس التجاري ولتمكنه من مواجهة نشاط مؤسسته، كما أوجب المشرع على المستخدم إتباع إجراءات تتجزم الجانب الإجتماعي قصد تفادي تسريح العمال لأسباب إقتصادية.²

4- إنهاء عقد العمل محدد المدة بالإتفاق بين العامل وصاحب العمل:

أي أن يتفق الطرفان على إنهاء عقد العمل صراحة أو ضمناً، فإذا وقع مثل هذا الإتفاق ينتهي عقد العمل ولو كانت المدة المحددة له أو العمل المبرم لأجله لم ينقض بعد ومثل الإتفاق الضمني على إنهاء العقد، أن ينقطع الأجير عن العمل فيرسل إليه رب العمل أجره فيقبله دون تحفظ.³

5- إنهاء عقد العمل محدد المدة إذا زادت مدته عن خمس سنوات:

إذا أبرم العقد محدد المدة لمدة تزيد عن خمس سنوات جاز للعامل وفقاً للمادة 104 من قانون العمل إنهاءه بعد إنتضاء خمس سنوات، على أن يقوم بإخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر على الأقل، والهدف من الإخطار بمدته السابقة هذه هو تمكن صاحب العمل من تنظيم حسن سير العمل بالمنشأة في ضل غياب العامل.⁴

¹ حسين عبد اللطيف حمدان: مرجع سابق، ص 451.

² طربيت سعيد: مرجع سابق، ص 117.

³ حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل اللبناني، منشورات الحلبي الحقوقية، 2003، لبنان، ص 346.

⁴ عبد العزيز عبد المنعم خليفة: مرجع سابق، ص 164.

6- إنهاء عقد العمل محدد المدة لأسباب مرضية أو وفاة:

ينتهي عقد العمل محدد المدة بمرض العامل مرضاً يستوجب إنقطاعه عن العمل مدة تزيد على الحد الأقصى لمدة إجازته المرضية،¹ كما ينتهي عقد العمل محدد المدة بوفاة سواء تعلق الأمر بالعامل أو المستخدم، حيث نصت عليه كل التشريعات والتي يعتبرها سبباً للإنتهاء العادي لعقد العمل محدد المدة.²

سادساً: آثار إنتهاء عقد العمل محدد المدة:

إذا انتهى عقد العمل انقضت العلاقة التعاقدية بين الأجير ورب العمل، وقد تترتب على هذا الإنتهاء آثار معينة إذا أن من ينهي العقد محدد المدة قبل إنقضاء أجله أو قبل إنجاز العمل الذي أبرم من أجله لغير الأسباب المعنية في القانون والمتمثلة في زواج الأجيبة أو استحالة التنفيذ أو إخلال أحد طرفي العقد بالتزاماته في حال عدم وجود هذه الحالات تترتب عنها آثار والمتمثلة فيما يلي:³

1- في حال إنهاء رب العمل العقد:

أي إذا كان رب العمل هو من قام بإخلال العقد فإنه من حق العامل الإستفادة من التعويض والإندار، أي يعوضه رب العمل عن المدة المتبقية من العقد أي الأجر اللازم المتعاقد عليه.⁴

2- في حال إنهاء الأجير العقد:

أي إذا كان الأجير هو من أنهى العقد فإنه يلتزم بتعويض رب العمل أو صاحب العمل عما لحقه بسبب ذلك من ضرر، ويقدر التعويض بمقدار الخسارة التي لحقت برب العمل والريح الذي فاته على أن يخصم منه مقدار الأجر الذي كان يستحقه العامل لو بقي في العمل خلال فترة التعطيل.⁵

¹ حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، ص 352.

² طريببت سعيد: مرجع سابق، ص 139.

³ حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، ص 355.

⁴ حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل، مرجع سابق، ص 356.

⁵ حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، ص 460.

أي في نهاية الأمر يمكن القول أن الطرف الذي قام بإخلال العقد يعد مسؤولاً في مواجهة الطرف الأخر عن التعويض.¹

سابعا: أليات التشغيل المعتمدة في الجزائر:

مع تفاقم مشكلة التشغيل في الجزائر، تطلب من الدولة وضع برامج تشغيلية في محاولة منها لامتصاص البطالة، ومن بين هذه البرامج نذكر:

1- الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM:

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري وخدماتي استحدثت بموجب المرسوم التنفيذي المؤرخ رقم 259\90 المؤرخ والمكمل للأمر رقم 42\71 المؤرخ في 17-06-1971 المتضمن استحداث الديوان الوطني لليد العاملة، وقد سمح القانون رقم 19\04 المؤرخ في 25-12-2004 المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل بإدخال إصلاحات تنظيمية ومادية وبشرية على الوكالة لجعلها أكثر فعالية في رسم السياسة الوطنية للتشغيل.²

هذا وتعد الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM أهم مؤسسات سوق العمل في الجزائر باعتبارها الهيئة العمومية المكلفة بتنظيم ومتابعة سوق الشغل، وهذا بالتنسيق مع مديريات التشغيل بالولايات التي تمثل سلطة وزير التشغيل على المستوى المحلي وكذلك مع مختلف هيئات التشغيل على غرار وكالة التنمية المحلية، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة، الوكالة الوطنية لدعم الإستثمار، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، المهمة الأساسية للوكالة هي تنظيم سوق العمل عن طريق الوساطة والتنسيق بين طالبي العمل وأصحاب العمل، من أجل ضمان قانونية التشغيل ونجاعته، حيث تتضمن هيكله الوكالة 157 وكالة محلية موزعة على كامل التراب الوطني.³

¹ سيد محمود رمضان: شرح قانون العمل، دار الثقافة، ط1 عمان، 2010، ص .

² شتيوي ربيع: محاضرات سوق العمل في الجزائر، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2019-2020، ص 24،

³ مدلس شكري: أليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الإقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000 و2014، مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الإقتصادية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017-2018، ص 144.

2-الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ :

هي هيئة عامة ذات طبيعة محددة، تتمتع بالشخصية القانونية والإستقلال المالي، تحت إشراف وزارة التشغيل، تم تأسيسها وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 296\96 مؤرخ في 8-9-1996.¹

وضعت الوكالة تحت وصاية الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل، وتضطلع بالإتصال مع المؤسسات والهيئات المعنية بالمهام الرئيسية التالية:

- تدعم وتقدم الإستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الإستثمارية.
 - تسيير وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالعمل والتشغيل تحت تصرفها.
 - تبلغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالإمميزات الأخرى التي يحصلون عليها.
 - تقوم بمتابعة الإستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على إحترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة.
 - تقيم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع وإستغلالها.²
- هذا وقد إستطاعت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تحقيق عدد معتبر من المشاريع منذ بداية نشاطها ومساهمتها الفعلية في تراجع نسبة البطالة وتحقيق التشغيل على مستوى كافة أقطار التراب الوطني.³

¹ عوادي مصطفى: الملتقى الوطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2017، ص 09.

² سعدية زايد: سياسات التشغيل في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الإجتماع تنظيم وعمل، جامعة باتنة1، باتنة، 2018-2019، ص 94.

³ عوادي مصطفى : مرجع سابق، ص 16.

3- برنامج أشغال ذات الإستعمال المكثف لليد العاملة HIM-TUP:

يندرج هذا البرنامج ضمن الأجهزة الجديدة المطبقة في الجزائر في إطار محاربة الفقر وكل أشكال الإقصاء الإجماعي، تم وضعه من عام 1997 للتكثيف من مناصب الشغل المؤقتة في إطار السعي لمكافحة البطالة، وليس هذا فحسب بل يهدف البرنامج كذلك إلى خلق نشاطات إجتماعية من خلال ظهور مؤسسات مصغرة¹، يستهدف هذا الجهاز الفئات السكانية الموجودة بالولايات والبلديات ذات نسبة بطالة مرتفعة وتفتقر إلى المنشآت القاعدية ويتوجه نحو المؤسسات المصغرة والمقاولين الصغار في الولايات المعنية، يكون هذا البرنامج موجه للفئات العمرية ما بين 18 و 59 سنة، لا يتطلب يد عاملة مؤهلة، ولا يتطلب مؤهلات خصوصية، يستفاد العامل من الأجر الوطني القاعدي المضمون مدة 3 أشهر وضمنان تغطية إجتماعية لمدة سنة كاملة.²

4- برنامج عقود ما قبل التشغيل:

أنشئ برنامج عقود ما قبل التشغيل سنة 1998، بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98\402 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 والمتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي، وكذا الحاصلين على شهادات التعليم العالي، والتقنيين الساميين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين³، وهو يخص فئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 35 سنة، تسمح عقود ما قبل التشغيل للمستفيد من الحصول على تكوين تطبيقي والتكيف مع منصب العمل وبالتالي التخلص من الإعاقة الناجمة عن وضعية الشباب الذين يدخلون سوق العمل دون تجربة، وتدمم فترة التشغيل 12 شهرا قابلة للتمديد 6 أشهر بطلب من الهيئة المستخدمة وكذا من طرف المستفيد⁴، يتقاضى المستفيدون من عقود ما قبل التشغيل مبلغ قدره 800000 دج شهريا بالنسبة للجامعيين، و 600000 دج بالنسبة للتقنيين الساميين⁵، وتتمثل أهداف البرنامج فيما يلي:

¹ مكاف ليلى: دور وكالة التنمية الإجتماعية في تحسين ظروف الأسرة الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010-2011 ص63.

² WWW. A D S. D Z. C O M. 05- 05- 2021، 17 :00h.

³ سعدية زايدي: مرجع سابق، ص 106.

⁴ عبد الله فادية: الإطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الإجتماعي، جامعة وهران، وهران، 2010-2011، ص172.

⁵ مكاف ليلى: مرجع سابق، ص 62.

- التخفيف من البطالة خاصة في وسط الطبقة المتعلمة سواء الحاصلة على تأهيل جامعي أو تأهيل مهني.
- تحقيق تكوين وخبرة مهنية تؤهل المستفيدين من هذا الجهاز الإستفادة من تشغيل منصب دائم بخبرة مهنية مسبقة خاصة وأن أغلب طلبات التوظيف تشترط الخبرة المهنية في هذا المجال.
- ويتم إدماج البطالين المستفيدين من هذا العقد لدى الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة بما فيها تلك التابعة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ويتم تعيينهم في مناصب عمل فعلية مناسبة لمستوى تكوينهم.¹

5-جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP:

تم استحداث جهاز المساعدة على الإدماج المهني سنة 2008، عن طريق المرسوم التنفيذي رقم 126-08 المؤرخ في 19 أبريل 2008، ثم تدعم سنة 2011 بالمرسوم التنفيذي رقم 105-11 مؤرخ في 06 مارس 2011.

يتم تسيير هذا الجهاز من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع مديريات التشغيل في كل ولاية، ويهدف أساسا هذا الجهاز إلى تحقيق الإدماج المهني لخريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني ومساعدتهم على إكتساب خبرة مهنية في مجال تكوينهم، مقابل أجر شهري يختلف حسب المستوى التعليمي لكل مستفيد.²

ولأجل تحقيق أهدافه يعتمد الجهاز ثلاثة عقود هي:

- فئة حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.
- فئة خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني والذين تابعو تريبا مهنيا.
- فئة الشباب بدون تكوين وتأهيل.

يترتب على إدماج فئات طالبي العمل المذكورين أعلاه إبرام صيغة من العقود تسمى بعقود الإدماج، بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمتمثلة في مديريات التشغيل على مستوى الولاية والمستخدم أو الهيئة المكونة والمستفيد، متخذة شكل إدماج حاملي الشهادات بالنسبة للفئة الأولى، وعقد إدماج مهني بالنسبة للفئة الثانية، وعقد تكوين إدماج بالنسبة للفئة الثالثة.³

¹ سعدية زايدي: مرجع سابق، ص 107.

² مدلس شكري: مرجع سابق، ص 145.

³ عبد الله فادية: مرجع سابق، ص 126.

خلاصة الفصل:

لقد حاولنا في فصلنا هذا الإحاطة بأهم جوانب عقود العمل محددة المدة، وذلك لتوضيح الصورة حوله وفهمه جيدا، وتبيان مدى أهميته خصوصا أنه أصبح موضوع إهتمام المشرع الجزائري، من خلال وضعه لقوانين تحكمه وتضمن حقوق وواجبات كل من العامل وصاحب العمل تجاه بعضهم البعض، حيث أن له بعد إقتصادي وحتى إجتماعي كونه حالة خاصة تأثر على دافعية العامل ونفسيته تجاه عمله.

الفصل الرابع: مدخل عام حول دافعية الإنجاز

تمهيد.

أولاً: مفاهيم مرتبطة بدافعية الإنجاز.

ثانياً: أهمية دافعية الإنجاز.

ثالثاً: خصائص دافعية الإنجاز.

رابعاً: أنواع دافعية الإنجاز.

خامساً: مكونات دافعية الإنجاز.

سادساً: قياس دافعية الإنجاز.

سابعاً: مظاهر دافعية الإنجاز.

ثامناً: العلاقة بين عقود العمل محددة المدة ودافعية الإنجاز.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

إن دافعية الإنجاز من المواضيع التي نالت إهتمام كبير من قبل الباحثين، ويرجع هذا الإهتمام لما لها من أهمية كبيرة في نشاط الفرد، فأداء العامل لأي نشاط أو سلوك معين داخل بيئة العمل يتطلب وجود دافعية إنجاز مرتفعة، حيث ان الدافع للإنجاز يعمل على توجيه سلوك العامل وتنشيطه وكذا إدراكه للمواقف، لذلك فإهتمامنا بموضوع دافعية الإنجاز يرجع إلى أهميته وارتباطه بموضوع عقود محددة المدة، حيث تختلف درجة الدافعية من عامل إلى آخر، ويرجع ذلك إلى عوامل مختلفة قد تكون داخلية أو خارجية، وسوف نحاول في هذا الفصل أن نحيط ببعض جوانب دافعية الإنجاز المتمثلة في المفاهيم المرتبطة بها، خصائصها، أهميتها، أنواعها، مكوناتها، قياسها، مظاهرها، وأخيرا العلاقة بين عقود محددة المدة ودافعية الإنجاز.

أولاً: مفاهيم مرتبطة بدافعية الإنجاز

1- دافع:

حالة داخلية جسمية أو نفسية تستثير السلوك في ظروف معينة وتواصله حتى ينتهي الى غاية معينة، أو هو حالة من التوتر تثير السلوك وتواصله حتى يتخفف هذا التوتر ويزول فيستعيد الفرد بذلك توازنه.¹

كما يعرف الدافع بأنه عبارة عن استعداد يدفع الكائن الحي إلى القيام بسلوك خاص إذا وجد نفسه في موقف من المواقف.²

2- حافز:

الحالة الناتجة عن الحاجة الفسيولوجية وتتمثل بصورة عامة في الرغبة للوصول إلى بعض الأهداف.³ كما عرف الحافز بأنه قوة داخل الكائن الحي تحفزه على القيام بسلوك معين، مسببة له توترا حتى يحقق له السلوك هدفه فيهدأ الكائن الحي عند ذلك.⁴

3- باعث:

حالة من التوتر تبعث لدى الفرد إحساسا بالتوتر وعدم الإستقرار، بفعل التغيرات الجسمية والفيزيولوجية المحركة للنشاط العام حيث يعكس الباعث محفزات البيئة الخرجية، المساعدة لتنشيط دافعية الفرد الفيزيولوجية أو الإجتماعية، ويكون الباعث إما إيجابيا يجذب الفرد إليه كالمكافأة أو سلبيا يتجنبه كالعقاب.⁵

¹ فرج عبد القادر طه: موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، دار غريب، ط2، القاهرة، 2003، ص90.

² صلاح الدين شروخ: علم النفس الإجتماعي والإسلام، دار العلوم، عنابة، 2010، ص90.

³ أرنوف وبيتيح: مقدمة في علم النفس، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص132.

⁴ فرج عبد القادر طه: مرجع سابق، ص316.

⁵ محمد بالرايح: الدافعية الإنسانية، ديوان المطبوعات الجامعية، وهران، 2011، ص ص 88، 89.

كما يعرف الباعث بأنه قوة خارج الفرد أو موقف خارجي مادي أو إجتماعي يستجيب له الدافع، وهو ينقسم إلى باعث إيجابي ليجذب اليه الفرد وسلبي يحمل الفرد على التجنب والإبتعاد.¹

4- حاجة:

نقصد بها تلك الأحوال الجسمية أو النفسية التي تجعل الفرد يحس بفقدان شيء معين يعتبر في نظره ضروريا أو مفيدا لإتزانه الجسدي أو النفسي.²

كما تعرف بأنها كل حالة من النقص والإفتقار ولإضطراب الجسدي إن لم تلقى اشباعا اثارته لدى الفرد نوعا من التوتر والضيق لا يلبث أن يزول متى قضيت الحاجة أي متى زال النقص أو الإضطراب واستعادة الفرد توازنه.³

5- إنفعال:

إستنارة وجدان الفرد وتهيج مشاعره، وهو أمر متعلق بحاجات الكائن الحي ودوافعه، كأنفعال الخوف المرتبط بالرغبة في تفادي كل ما يهدد الكائن الحي، ويستثار الإنفعال عندما يستثار الدافع ويأخذ الشكل الذي يناسبه ويتفق معه.⁴

6- إتزان حيوي:

هو يعني تكامل وتكيف العمليات الفيسيولوجية الداخلية ليواجه بها الفرد التغيرات المختلفة من البيئة الخارجية.⁵

¹ فرج عبد القادر طه وآخرون: معجم علم النفس والتحليل النفسي، دار النهضة العربية، ط1، بيروت، ص64.

² عمر محمد التومي الثباني: الأسس النفسية والتربوية لرعاية الشباب، دار العربية للكتاب، ط3، ليبيا، 1987، ص 124.

³ علي عبد الرحيم صالح: مرجع سابق: ص 137.

⁴ فرج عبد القادر طه: موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، مرجع سابق، ص 136.

⁵ فرج عبد القادر طه وآخرون: معجم علم النفس والتحليل النفسي، مرجع سابق، ص 12.

ثانياً: أهمية دافعية الإنجاز:

تكمن أهمية دافعية الإنجاز في مايلي:

- تلعب دافعية الإنجاز دوراً مهماً في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهها.¹
- تكسب الدافعية المرتفعة للإنجاز الأفراد المثابرة والكفاءة في أشكال مختلفة من الأداء ويصبح لديهم مفهوم مرتفع عن دواتهم، فهم كثيرو الحركة وراغبون في التطور والنمو ولديهم قدرة أكبر على تحمل الضغوط ومقاومتها.
- تنمي العديد من الخصائص لدى الفرد ومنها: السعي نحو الإتقان والتميز، والقدرة على تحديد الهدف، والقدرة على استكشاف البيئة، والقدرة على تحمل المسؤولية والقدرة على التعامل مع الذات، والقدرة على تعديل المسار، والقدرة على التخطيط الجيد.²

ثالثاً: خصائص دافعية الإنجاز:

- إن دافعية الإنجاز دافع بشري معقد أو مركب يتسم بالطموح والمتعة في المنافسة والإستقلال.
- إن دافعية الإنجاز تتسم بالسعي نحو عمل الأشياء الصعبة بأقصى سرعة وبقدر الإمكان.³
- دافعية الإنجاز تنمي القدرة على التخطيط وتحديد وتحقيق الأهداف.
- دافعية الإنجاز تنمي القدرة على تحمل المسؤولية وتعديل المسار.⁴
- أن دافعية الإنجاز يدفع بالفرد الى العمل المضني والجاد لتحقيق النجاح.
- دافعية الإنجاز تؤدي بالفرد الى أن يحتل مكانة راقية وقيمة عالية في مجالات الإنتاج والإبداع.⁵

¹ محمد شحادة أبو السل: بناء مقياس دافع الإنجاز لطلبة المرحلة الثانوية في دمشق وفق نظرية الإستجابة للفقرة، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد الرابع عشر، العدد 04، 2016، ص 146.

² رامي محمد اليوسف: الدافعية لإنجاز لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعة الأردنية في ضوء عدد من المتغيرات، دراسات العلوم التربوية، جامعة الأردن، الأردن، المجلد 45، العدد 02، 2018، ص 361.

³ حسن محمد عبد الرحمان: علم النفس الصناعي، مؤسسة رؤية، ط1، 2009، ص 156.

⁴ محمد عبد العزيز سلامة: سيكولوجية التنافس الرياضي، دار ماهي، مصر، 2013، ص 65.

⁵ حسن محمد عبد الرحمان: مرجع سابق، ص 157.

رابعاً: أنواع دافعية الإنجاز:

ميز فيروف وشارلز بين نوعين أساسين لدافعية الإنجاز هما:

1-دافعية الإنجاز الذاتية:

وهي التي تتضمن تطبيق المعايير الشخصية الداخلية بالموقف ويمكن ان تتضمن معياراً مطلقاً للإنجاز، حيث يتنافس الفرد مع معايير أي أن المعايير والقيم الشخصية التي يملكها الشخص تكون أساسية.¹

2-دافعية الإنجاز الإجتماعية:

وتتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الإجتماعية أي مقارنة أداء الفرد بالآخرين، حيث يكون التنافس مع المعايير التي يضعها الآخرون أي أن مستويات الإمتياز تستند إلى المقارنة الإجتماعية.²

خامساً: مكونات دافعية الإنجاز:

يرى أوزيل أن هناك ثلاثة مكونات لدافعية الإنجاز هي:

1-الدافع المعرفي:

الذي يعبر عن حالة الإنشغال بالعمل، أي أن الفرد يحاول أن يشبع حاجات المعرفة والفهم، وتكوين عملية اكتشاف المعرفة الجديدة هي المكافأة لديه.³

¹ سرين زهير جريس مطناس: الشعبية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى الطلبة في مدارس التميز للموهوبين في قضاء عكا، مذكرة

مكاملة لنيل شهادة الماجستير في تخصص علم النفس التربوي، جامعة عمان العربية، 2017، ص 22.

² محمود بني يونس: سيكولوجية الدافعية والانفعالات، دار المسيرة، ط1، عمان، 2006، ص ص 82، 83.

³ محمود بني يونس: مبادئ علم النفس، مرجع سابق، ص 34.

2-توجيه الذات:

ويمثله رغبة الفرد في المزيد من السمعة والمكانة التي يحرزها عن طريق أدائه المتميز والملتزم في الوقت نفسه بالتقاليد العامة المعترف بها، مما يؤدي إلى شعوره بكفايته واحترامه لذاته.¹

3-دافع الإنتماء:

الذي يتجلى في الرغبة بالحصول على تقبل الآخرين، ويتحقق إشباعه في هذا التقبل، أي أن الفرد يستخدم نجاحه العام كأداة للحصول على الإعتراف والتقدير من جانب من يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه.²

سادسا: قياس دافعية الإنجاز:

يمثل قياس دافعية الإنجاز تحدياً لعلماء النفس ورغم ذلك تمكنوا من إيجاد نوعين من المقاييس والمتمثلة في :

1-المقاييس الإسقاطية:

كما يسما أيضا بمقياس تفهم الموضوع (t.a.t) يرجع الفضل إلى هنري موراي في إعداد هذا الإختبار، يتضمن هذا الإختبار صوراً تعرض على المفحوصين ثم يطلب منهم أن يكتبوا قصصاً في (5) دقائق مسترشدين بعدة أسئلة والصور إما أن تختار أو تصنع خصيصاً لنواحي أفكار الإنجاز بعد ذلك تقدم القصص ويتم تقويمها بحسب مضمون الإنجاز.

قام ماكيلاند وآخرون بتعديل إختبار (t.a.t) لموراي والبعض الآخر صممها ماكيلاند وزملاؤه، وهي مصممة خصيصاً لقياس دافعية الإنجاز، ويتم عرض كل صورة لمدة عشرين ثانية أمام المبحوث ثم يطلب منه كتابة قصة تشمل الإجابة عن تلك الأسئلة في مدة لا تزيد عن خمس دقائق.³

¹ مجدي أحمد محمد عبد الله: مرجع سابق، ص 34.

² محمد بني يونس: مبادئ علم النفس، مرجع سابق، ص 384.

³ عفاف وسطاني: دافعية الإنجاز لدى فريق العمل وعلاقتها بالنمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية في ضوء مشروع مؤسسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة تربوية، 2009-2010، ص 81.

وعلى الرغم من ضعف وثبات وصدق إختبار تفهم الموضوع فإنه شاع استخدامه على نطاق واسع في العديد من البحوث والدراسات التي تناولت الدافعية للإنجاز، وعندما بدأ النقد يوجه الى أساليب القياس الإسقاطية حاول البعض إدخال بعض التعديلات على هذه الأساليب مثل فرنس بوضع مقياس الإستبصار وأرسون بوضع إختبار التعبير وماتينا ونتربوتم بتصميم إختبار المهارة.¹

2- المقاييس الموضوعية:

يعد استخدام هذا النوع من الإختبارات من أكثر الطرق شيوعا في قياس الدافعية ويعطي المفحوصين بمقتضاها عددا من الأسئلة ليجيبوا عليها من خلال الإختيار بين بدائل " نعم و لا" أو الإختيار من بين عدة بدائل وتسمي هذه بالمقاييس الموضوعية لأنها لا تسمح للقائم بالدراسة أن يتدخل ذاتيا في تصحيح الإجابات مثل ما هو في الإختبارات الإسقاطية.

وقد بنى هرمناس استخبار دافعية الإنجاز على المظاهر الأكثر شيوعا: مستوى الطموح، سلوك تقبل المخاطرة، المثابرة، التوتر، العمل، إدراك الزمن، التوجه للمستقبل، إختبار الرفيق، سلوك التعرف، سلوك الإنجاز، يتكون من 29 عبارة متعددة.²

سابعا: مظاهر دافعية الإنجاز:

1- الأداء الممتاز في العمل:

حيث يتفوق الأفراد ذوو الدافعية الإنجازية العالية على الأفراد من ذوي الدافعية الإنجازية المنخفضة في العمل والإنتاج، سواء اتسمت هذه الأعمال بالسهولة أو الصعوبة، بل وعادة ما يرغب ذوو دافعية الإنجاز العالية في تحسين مستوى أدائهم دائما كما أنهم لا يميلون إلى الإستسهال ولكنهم يفضلون مواجهة المهام الصعبة.

¹ عبد الطيف محمد خليفة: مرجع سابق، ص 99.

² عفاف وسطاني: مرجع سابق، ص 80.

2- المثابرة:

كذلك يتسم ذوو الدافعية الإنجازية العالية بالمثابرة في أداء الأعمال في مقابل ذوي الدافعية الإنجازية المنخفضة الذين تقل لديهم هذه المثابرة.

3- الإلتزام والتكامل:

توجد علاقة إرتباطية قوية بين إرتفاع دافعية الإنجاز وبين الإلتزام والتكامل في أداء العمال وقد يتصف أصحاب الدافعية الإنجازية العالية بالأنانية ويكون الفشل بالنسبة لهم خبرة كارثية. وهم يحبون الفردية في الأعمال بحيث يظهر إنجازهم الشخصي واضحا كما أنهم يتسمون بالمبادأة والسلوك الريادي وتحسين الأداء والإنتاج فيما يوكل إليهم من أعمال.¹

ثامنا: العلاقة بين عقود العمل محددة المدة ودافعية الإنجاز:

من خلال ما عرضناه مسبقا حول عقود العمل محددة المدة ودافعية الإنجاز ومن خلال إستنتاجاتنا يمكن القول أن العلاقة بين متغيري الدراسة يمكن أن تكون إيجابية ويمكن أن تكون سلبية. تكون إيجابية في كون أن هذا النوع من العقود يدفع العامل إلى بذل جهد أكبر والإجتهاد في عمله والإنضباط وتحسين أدائه كل مرة، وذلك بهدف كسب ثقة مسؤوليه ورغبة في تحويل عقده من عقد مؤقت إلى عقد دائم أي أن هذا النوع من العقود في هذا الموقف يلعب دور إيجابي في دافعية العامل خصوصا العامل الذي كان يعاني من البطالة يتخلص من هذا الهاجس وهذا يدفعه لفرض مكانته والحفاظ عليها بالأداء الجيد وهذا ما يؤدي إلى إرتفاع دافعية الإنجاز لديه.

وتكون سلبية في حال عدم حصول العامل المتعاقد على كامل حقوقه من المؤسسة التي يعمل فيها، حيث يصبح يشعر بالإستغلال ويصبح مجرد آلة يتحكم فيه المسؤولين، وأي خطأ أو رد فعل منه يطالب بحقه يجعل مستقبله المهني مهدد، حيث يجبر العامل المتعاقد على القيام بمهام مثله مثل العامل الدائم لكن بأجر منخفض عنه، إضافة إلى المعاملة السيئة من طرف المسؤولين وأصحاب المناصب الدائمة، هذا كله يؤدي إلى شعوره بالإحباط والملل، ويقتل فيه الشعور بالإنتماء والولاء التنظيمي، فيؤدي ذلك إلى حدوث إضطراب أو خلل في دافعيته لإنجاز عمله.

¹ محمد شحاتة ربيع: علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة، ط1 عمان، 2010، ص226.

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق يمكن القول اندافعية الإنجاز تعد بمثابة الطريق المحدد لسلوك الفرد الغائي، حيث تعد القوة المحركة التي تدفع العامل لإنجاز عمله بمهارة وإتقان وتوجه سلوكه نحو هدف معين ومحاولة تحقيق ذاته.

الإطار الميداني للدراسة

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد.

أولاً: مجالات الدراسة.

ثانياً: تحديد مجتمع وعينة الدراسة.

ثالثاً: منهج الدراسة.

رابعاً: أدوات جمع البيانات.

خامساً: أساليب التحليل.

سادساً: صعوبات الدراسة.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعتبر الإطار المنهجي للبحث أحد الجوانب الهامة، بحيث لا يمكن لأي باحث أن يتخلى عنه، ويمكن إرجاع هذه الأهمية إلى المنهج الذي تم الإعتماد عليه، والعينة التي تنصب عليها الدراسة ونوع الأدوات المستخدمة في جمع المعلومات من ميدان الدراسة، وأول خطوة منهجية في هذا الصدد تتمثل في تحديد المجال المكاني والبشري الذي تمسه الدراسة من خلال حصر ميدان الدراسة كخطوة أولى، ثم معاينة والإطلاع على خصائص العينة، لإعطاء صورة واضحة عنها.

أولاً: مجالات الدراسة

مجالات الدراسة من أهم الركائز التي تقوم عليها الدراسة الميدانية، حيث إتفق الباحثين على أن لكل دراسة ميدانية ثلاث مجالات رئيسية، وهي المجال المكاني، الزماني، والمجال البشري، وسوف نتطرق إلى كل مجال على حد:

1- المجال المكاني

يعرف على أنه " الإطار الجغرافي الذي يطبق به البحث، وقد يكون هذا الإطار مجتمعاً مفتوحاً " ¹.

ولقد أجريت هذه الدراسة في جامعة جيجل -قطب تاسوست-، وهي إحدى الجامعات الجزائرية بشرق البلاد، يقع قطب تاسوست في بلدية الأمير عبد القادر، تم تأسيسه سنة 2007، حيث كان يحتوي على كليتين هما: كلية الأدب واللغات والعلوم الإجتماعية وكلية الحقوق والعلوم السياسية، وفي سنة 2009 تم افتتاح كلية جديدة وهي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ثم فيما بعد أنشأت الكلية الرابعة وهي كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية سنة 2013، حيث إستقلت عن كلية الأدب واللغات.

2- المجال الزمني

يقصد بالمجال الزمني للبحث " الفترة التي قضاها الباحث في إجراء الدراسة الميدانية، بدءاً من إعداد الإطار المنهجي وجمع البيانات وتحليلها وصولاً إلى النتائج والتوصيات " ².

بالنسبة لدراستنا قمنا أولاً بوضع خطة مبدئية في بدايات شهر فيفري، وإنطلقنا في الجانب النظري للدراسة، حيث قمنا بجمع المعلومات والمراجع حول متغيري الدراسة، ومناقشتها مع الأستاذة المشرفة، وبعد حصولنا على الموافقة لإجراء البحث داخل الجامعة، إنطلقنا في الجانب الميداني للدراسة، وذلك في بدايات شهر ماي، حيث قمنا أولاً بإجراء دراسة استطلاعية لجمع المعلومات حول العاملين بعقود محددة المدة، من حيث عددهم وأماكن توزيعهم، وبعد ذلك قمنا بصياغة إستمارة الدراسة بداية من 10 ماي، ثم

1. سماح سالم سالم: البحث الإجتماعي (الأساليب، المناهج، الإحصاء)، دار الثقافة، عمان، ط 1، 2012، ص 257.

2. عبد الهادي الجوهري، علي عبد الرزاق إبراهيم: مدخل إلى المناهج وتصميم البحوث الإجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، 2002، ص ص 238 - 239.

توزيعها على المبحوثين، في أيام 19، 20، 23، 24، 25 ماي، ثم إنطلقنا مباشرة في تحليل الجداول والتحقق من صحة الفرضيات.

3- المجال البشري:

يقصد به عدد الأفراد في المؤسسة مجال الدراسة، حيث يبلغ عدد عمال جامعة جيجل -قطب تاسوست- العاملين بعقود محددة المدة حوالي 100 عامل تمثلو في عمال الإدارات المكتبات والأمن الداخلي موزعين على 4 كليات كالآتي:

- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية 27 عامل متعاقد.

- كلية الأدب واللغات 19 عامل متعاقد.

- كلية الحقوق والعلوم السياسية 29 عامل متعاقد.

- كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير 24 عامل متعاقد.¹

- المكتبة المركزية 1 عامل.

ثانيا: تحديد مجتمع الدراسة وعينة الدراسة

1- تحديد مجتمع الدراسة:

يعرف مجتمع الدراسة على أنه جميع مفردات الظاهرة المدروسة، ويشمل مجتمع هذه الدراسة عمال العاملين بعقود محددة المدة في جامعة جيجل - قطب تاسوست- .

2- تحديد عينة الدراسة:

تعتبر العينة الدعامة الأساسية في البحث، ويعتمد عليها كمصدر لجمع المعلومات، ونظرا لأن موضوع الدراسة حول العقود محددة المدة وعلاقتها بدافعية الإنجاز، قمنا بختيار عينة قصدية تمثلت في 40 عامل بعقود محددة المدة في جامعة جيجل - قطب تاسوست-.

¹ المصدر: مصلحة المستخدمين لكل كلية في جامعة جيجل-تاسوست-.

وتعرف العينة القصدية بأنها العينة التي يختارها الباحث بصفة قصدية أو عرضية تستهدف فئة معينة يتميز بها أفرادها بحيث لا تحتاج إلى عملية حسابية لتحديدتها، وهي التي يسعى الباحث لتحقيق هدف أو غرض معين من دراسته، فيقوم بإختيار أفراد العينة بما يخدم ويحقق هذا الفرض أو الهدف.¹

وقد تم تحديد عينة الدراسة كالاتي:

- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية: 5 عمال من المكتبة، 5 عمال من الإدارة، 3 من الأمن الداخلي.
- كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: 2 من المكتبة، 7 عمال من الإدارة.
- كلية الحقوق والعلوم السياسية: 6 عمال من المكتبة، 6 عمال من الإدارة.
- كلية الأدب واللغات: 5 عمال من الإدارة.
- المكتبة المركزية: 1 عامل.

ثالثا: منهج الدراسة:

يعتبر المنهج مجموعة من القواعد التي يتم وصفها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم، أو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة للمشكلة من أجل إكتشاف الحقيقة.² ويمكننا تعريف المنهج الوصفي بأنه " أسلوب من أساليب التحليل الذي يعتمد على معلومات كافية وحقيقية عن الظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج سليمة وتفسيرها بطريقة موضوعية بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة".³

وتحتاج الدراسات الإجتماعية كغيرها من الدراسات العلمية لإتباع منهج علمي، وتماشيا مع موضوع وطبيعة الدراسة وأهدافها واعتماد على الدراسات المشابهة لموضوع الدراسة، إعتدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي، حيث أنه المنهج المناسب في كشف حقيقة الظاهرة وتحليلها من كل الجوانب، ويسمح بتحليل المعطيات التي تم جمعها حول الظاهرة محل الدراسة و تحليلها بطريقة كمية وكيفية.

¹ ربحي مصطفى عليان: منهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، دار صفاء، ط1، عمان، 2000، ص 148.

² صلاح الدين شروخ: منهجية البحث العلمي، دار العلوم، عنابة، 2003، ص 90.

علي غربي: أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، دار الطباعة، الجزائر، ط2، 2009، ص 83.³

رابعاً: أدوات جمع البيانات

اعتمدنا في دراستنا إلى مجموعة من الأدوات البحثية نستعرضها في مايلي:

1- الملاحظة:

للملاحظة أهمية كبيرة في البحث الإجتماعي، حيث أنه لا يستطيع أي باحث إجتماعي الإستغناء عنها، وهي تعني " مراقبة ومعاينة الظاهرة المراد دراستها ولا نعني بها الملاحظة العابرة العادية، وإنما الملاحظة التي يستعين بها الباحث الإجتماعي في البحوث الإجتماعية".¹

وإستخدامنا للملاحظة في دراستنا كان بطريقة بسيطة، قصد ملاحظة تصرفات العمال العاملين بعقود محددة المدة في عملهم، سواء مع بعضهم البعض، أو مع العمال الدائمين، وكذلك ملاحظة مختلف ظروف العمل المحيطة بهم، حيث ساعدتنا في جمع المعلومات والمعطيات حول مجتمع الدراسة، وبناء أسئلة الإستمارة، وتحليل النتائج المتحصل عليها.

2- الإستمارة:

اعتمدنا في دراستنا على الإستمارة، هي من أكثر أدوات جمع البيانات إستخداما في البحوث الإجتماعية ويرجع ذلك إلى المميزات التي تحققها هذه الأداة بالنسبة إلى إختصار الجهد والتكلفة، وسهولة معالجة بياناتها بالطرق الإحصائية.

وتعرف الإستمارة باسم الإستبيان، وأحيانا أخرى باسم الإستقصاء وهذه الكلمات تشير جميعا إلى وسيلة واحدة لجمع البيانات قوامها الإعتماد على مجموعة من الأسئلة تتناول الميادين التي يشتمل عليها البحث وتعطينا إجاباتها البيانات اللازمة للكشف عن الجوانب التي حددها الباحث.²

واستخدمنا الاستمارة بالمقابلة من خلال اعطاء الاستمارة للمبحوثين والتحدث اليهم وجمع معلومات اكثر و تقديم شروحات لنا حول موضوع دراستنا، حيث ساعدنا ذلك بالتعرف على موضوع دراستنا أكثر، وتسهيل عملية تحليل البيانات.

¹ أحمد عياد: مدخل لمنهجية البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2011، ص 132.

² عبد الفتاح محمد دويدرا: مناهج البحث في علم النفس، دار المعرفة، ط 4، الإسكندرية، 2007، ص 91.

وقمنا بتوزيع أسئلة دراستنا على أربعة محاور، متكونة من 28 سؤال كالاتي:

- **المحور الأول:** وهو محور البيانات الشخصية، من السؤال رقم 01 إلى السؤال رقم 05.
 - **المحور الثاني:** وهو محور عقد العمل محدد المدة وأداء العمال، من السؤال رقم 06 إلى السؤال رقم 15.

- **المحور الثالث:** وهو محور عقد العمل محدد المدة وإنضباط العمال، من السؤال رقم 16 إلى السؤال رقم 20

- **المحور الرابع:** وهو محور عقد العمل محدد المدة والروح المعنوية، من السؤال رقم 21 إلى السؤال رقم 28.

هذا وقد قدر معامل الثبات لإستمارة دراستنا بعد حسابه بمعادلة ألفا كرونباخ: $\alpha = 0.80$ ، مما يعني أن إستمارة الدراسة ثابتة.

3- الوثائق والسجلات:

تعتبر مصدر أساسي لجمع المعلومات، فقد استفدنا منها لمعرفة عدد العمال العاملين بعقود محددة المدة من مصلحة المستخدمين لكل كلية، إضافة إلى معرفة مكان عملهم وتوزيعهم داخل الجامعة.

خامسا: أساليب التحليل:

اعتمدنا في تحليل وتفسير البيانات على أسلوب التحليل الكمي والكيفي:

1- أسلوب التحليل الكمي:

وهو الأسلوب الذي يعني بتكميم البيانات، وجعلها نسب مئوية، ووضعها في جداول إحصائية.

2- أسلوب التحليل الكيفي:

وهو الأسلوب الذي يعني بتحليل البيانات وتفسيرها، وذلك عن طريق عرض النتائج وتفسير المعطيات الكمية، وفي دراستنا قمنا بإستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- معادلة ألفا كرونباخ لحساب ثبات الإستمارة، والتي تحسب بالمعادلة التالية:

$$\alpha = \frac{N}{N - 1} \left[1 - \frac{\sum S^2 \text{ items}}{S^2 \text{ total}} \right]$$

- معامل التوافق **C** لإختبار فرضيات الدراسة، والذي يحسب بالعلاقة التالية:

$$C = \sqrt{\frac{A-1}{A}}$$

حيث:

$$A = \frac{\text{مربع تكرار الخلية}}{\text{مجموع تكرارات من نفس الخلية} \times \text{مجموع تكرارات عمود نفس الخلية}}$$

وللتأكد من دلالاته الإحصائية (أي يعبر عن وجود علاقة حقيقية بين المتغيرين) نستخدم إختبار (X^2)

$$\text{حيث : } X^2 = \frac{NC^2}{1-C^2} \text{ المحسوبة}$$

N يشمل المجموع الكلي في الجدول المزدوج.

ثم نقارن قيمة X^2 الجدولية التي تؤخذ قيمتها من جداول نظرية مع قيمة X^2 المحسوبة لتحديد شدة العلاقة من خلال قيمة معامل التوافق .

- التكرارات والنسب المئوية لوصف العينة.

- الدوائر النسبية لوصف العينة.

سادسا: صعوبات الدراسة

في إطار إنجاز مذكرتنا كانت هناك عراقيل صعبت من مهمة إنجازها نوجزها في مايلي:

- قلة توفر الدراسات السابقة حول موضوع الدراسة، وعدم توفر دراسات تتناول متغيري الدراسة مع بعض.
- نقص المراجع حول متغير دافعية الإنجاز .
- صعوبة في توزيع الإستمارات حيث واجهنا إشكال في إيجاد العمال المتعاقدين في الجامعة.

خلاصة الفصل:

مما سبق يمكن القول أن الإجراءات المنهجية هي همزة الوصل بين الجانب التطبيقي والجانب النظري، وذلك من خلال التحقق من هذا الأخير بطرق وإجراءات واقعية وميدانية والتحقق منها، وتحقيق الأهداف المرادة.

الفصل السادس: عرض وتحليل نتائج الدراسة

تمهيد.

أولاً: عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية.

ثانياً: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات.

ثالثاً: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة.

رابعاً: النتائج العامة للدراسة.

خامساً: الإقتراحات والتوصيات.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

مرحلة عرض ومناقشة النتائج من أهم المراحل حيث يتم فيها تقدير وعرض إجابات المبحوثين على الأسئلة المتعلقة بالدراسة بطرق إحصائية مناسبة وقراءة النتائج المعروضة وتحليلها وتفسيرها بطريقة سوسيلوجية دقيقة وذلك بهدف التحقق من صحة فرضيات الدراسة و الوصول إلى نتائج عامة للدراسة.

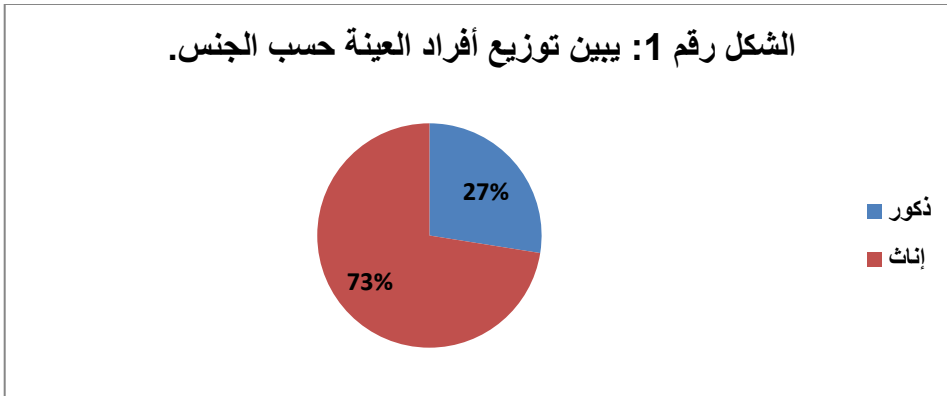
أولاً: عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية:

المحور الأول: البيانات الشخصية

الجدول رقم 1: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

النسبة المئوية	التكرارات	العينة الاحتمالات
27.50%	11	ذكور
72.50%	29	إناث
100%	40	المجموع

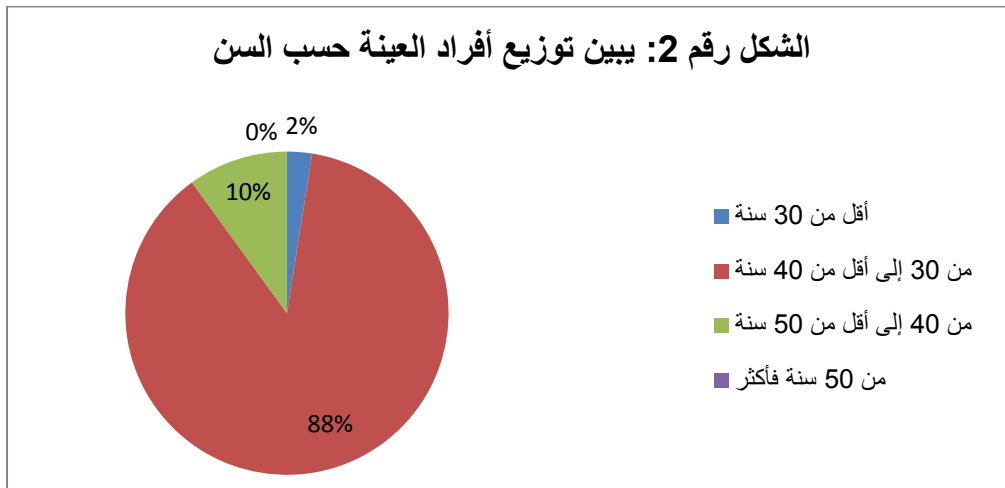
الشكل رقم 1: يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس.



يوضح الجدول أن نسبة الإناث العاملين بعقود محددة المدة تقدر بـ 72.50%، في حين أن نسبة الذكور تقدر بـ 27.50%، ويمكن تفسير هذا التباين بين النسب إلى أن الإناث هم الفئة الأكثر عملاً بهذا النظام، حيث أن المرأة ليس لديها مسؤوليات كبيرة مثل الرجل، وهذا ما يجعلها تقتنع بالعمل كمتقاعدة بمدة محددة رغم قلة الأجر، أما الذكور فتنتقل نسبتهم مقارنة بالإناث هذا راجع إلى المسؤوليات الكبيرة المفروضة عليهم، حيث نجدهم لديهم مسؤوليات أسرية، فالأجر القليل الذي يتقاضاه في عقود محددة المدة، جعل أغلب الشباب يعزفون عن العمل فيها ويتوجهون إلى أعمال حرة أو البحث عن وظائف أحسن، بالإضافة إلى هذا نجد فئة كبيرة من الذكور لا تحبذ الأعمال المكتبية والبقاء في مكان واحد طوال اليوم مقابل أجر زهيد.

الجدول رقم 2: يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن.

النسبة المئوية	التكرارات	العينة الاحتمالات
2.50%	01	أقل من 30 سنة
87.50%	35	من 30 إلى أقل من 40 سنة
10%	04	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة
00%	00	من 50 سنة فأكثر
100%	40	المجموع

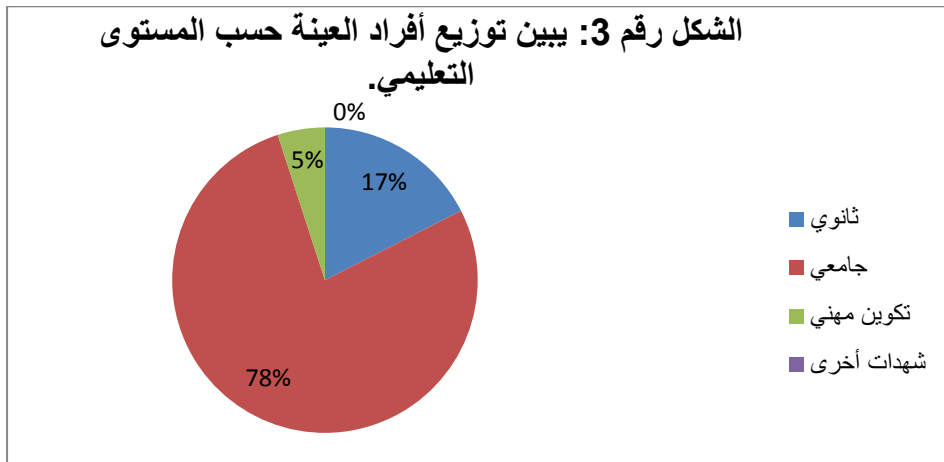


من خلال الجدول أعلاه نلاحظ انخفاض نسبة الفئة العمرية الأقل من 30 سنة، حيث مثلت 2.50%، وهذا راجع إلى ان فئة الشباب في هذا العمر يكونون في فترة إكمال دراساتهم والبحث عن فرص عمل أفضل، أما فئة من 30 إلى أقل من 40 سنة فنجدها مرتفعة بنسبة تقدر بـ 87.50% حيث يمكن تفسير هذا الإرتفاع في هذه الفئة العمرية، كون نظام العمل بعقود محددة المدة موجه لفئة الشباب خرجي الجامعات والمعاهد، حيث أن هذه الفئة العمرية تكون قد اكملت دراستها الجامعية أو التكوينية، ونظرا لقلّة فرص العمل في الجزائر، فلا يكون أمامها سوى هذا الحل المؤقت للعمل، أما فئة من 40 إلى

أقل من 50 سنة فقدت بنسبة 10% وهذا راجع إلى طول مدة العقد وعدم إدماجهم في مناصب دائمة، حيث صرح بعض المبحوثين أنهم يعملون بهذا العقد لمدة 11 سنة في نفس المنصب.

الجدول رقم 3: يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

النسبة المئوية	التكرارات	العينة الاحتمالات
17.50%	07	ثانوي
77.50%	31	جامعي
05%	02	تكوين مهني
00%	00	شهادات أخرى
100	40	المجموع

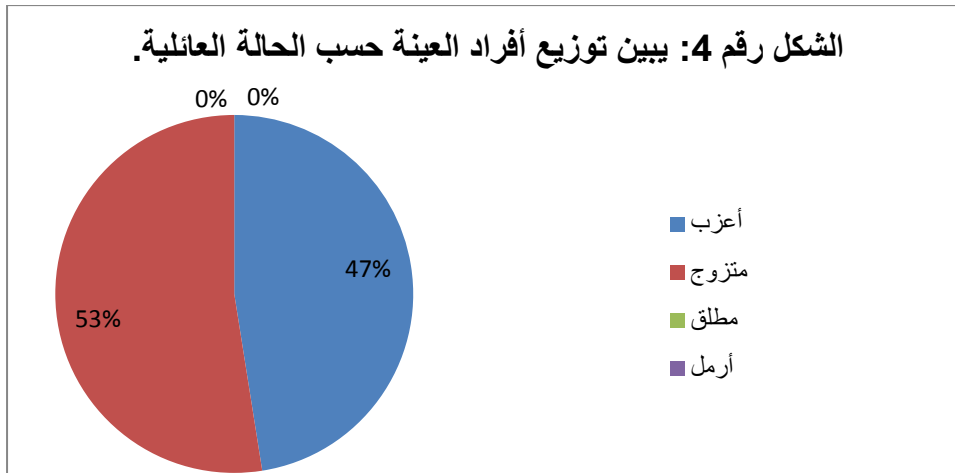


من خلال الجدول أعلاه نلاحظ إرتفاع نسبة خريجي الجامعات في العمل بنظام العقود محددة المدة، بنسبة قدرت بـ 77.50% وهذا راجع إلى إرتفاع الطلب على العمل خصوصا في السنوات الأخيرة، فمع إرتفاع نسبة الطلبة المتخرجين من الجامعات الجزائرية بحوالي أكثر من 300 ألف طالب كل سنة، يجدون أنفسهم بلا عمل، هذا ما يجعلهم يلجؤون إلى مثل هذا النوع من العقود، قصد إكتساب المهارات والخبرات المهنية، كما أن طبيعة العمل في الجامعة (إدارة، مكتبة)، تحتاج إلى عدد كبير من ذوي

المستويات التعليمية العليا، أما إنخفاض نسبة التعليم الثانوي والتكوين المهني بنسبة 17,50% و 5% حيث نجدهم يتوزعون في مناصب لا تتطلب مستوى تعليمي عالي كالأمن.

الجدول رقم 4: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

النسبة المئوية	التكرارات	العينة الاحتمالات
47.50%	19	أعزب
52.50%	21	متزوج
00%	00	مطلق
00%	00	أرمل
100%	40	المجموع

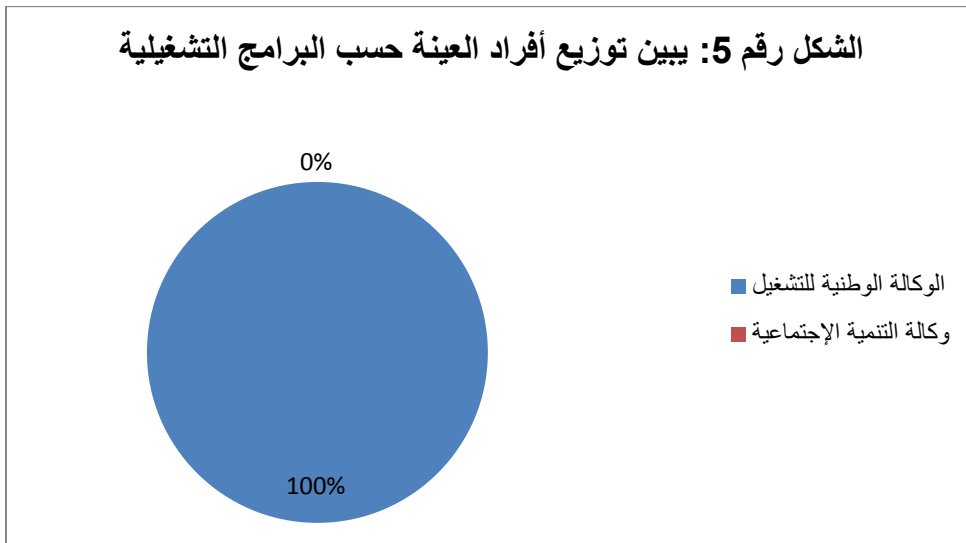


من خلال هذا الجدول نلاحظ تقارب في النسب بين العزاب المقدر بـ 47.50% والمتزوجين المقدر بـ 52.50%، هذا راجع إلى أن الإرتباط يمثل هذا النوع من العقود غير مرتبط بالحالة المدنية للعامل، حيث نجد فئة المتزوجين يرتبطون بهذه العقود كونهم مسؤولين عن نفقات أسرهم، فقلة فرص العمل تجعلهم يقبلون للعمل بمثل هذه عقود، كما نجد المتزوجين يعينون أنفسهم بأعمال حرة كون الأجر الذي يتقاضونه غير كافي لإعالة أسرهم، مثل الأعمال التجارية بالنسبة للرجال والخياطة بالنسبة للنساء، أما

العزاب فيلجؤون إلى العمل بهذه العقود قصد إعالة أنفسهم، وإكتساب خبرات مهنية، وكسب التقدير والإحترام الإجتماعي.

الجدول رقم 5: يوضح توزيع أفراد العينة حسب البرامج التشغيلية.

النسبة المئوية	التكرارات	العينة الإحتمالات
100%	40	الوكالة الوطنية للتشغيل
00%	00	وكالة التنمية الإجتماعية
100%	40	المجموع



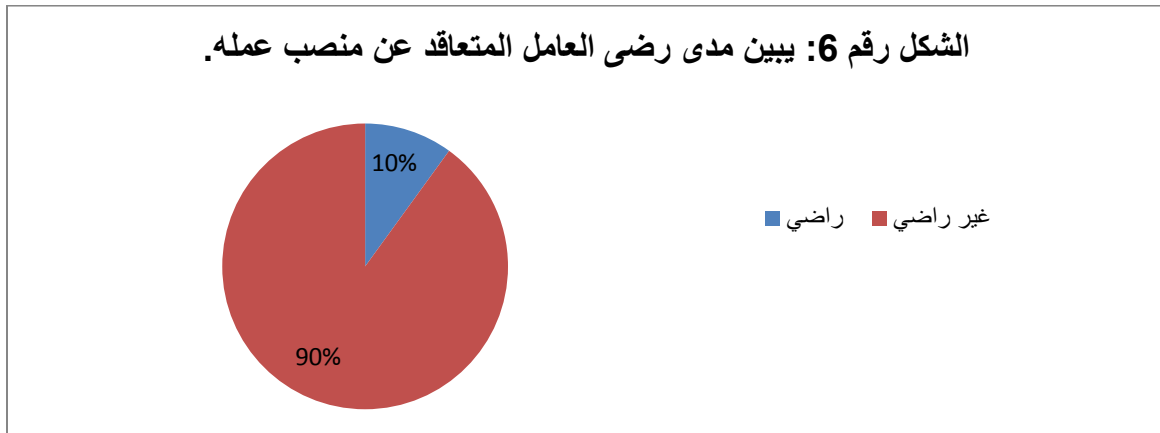
من خلال الجدول نلاحظ أن الوكالة الوطنية للتشغيل هي المسيطرة على سوق الشغل لمجتمع دراستنا حيث قدرت نسبتها 100%، وهذا راجع أن ANM تختص بحاملي الشهادات الجامعية والتكوينات المهنية وهذا ما يتطابق مع خصائص عينة دراستنا، حيث أشرنا سابقا أن أغلبية المبحوثين من حاملي الشهادات الجامعية، كما أنها تعد الوسيط بينهم وبين سوق العمل، فهي الأكثر نشاطا وتوظيفا وهذا ما يزيد من إقبال الشباب الجامعيين عليها، أما ADS فتقوم بتشغيل الفئات ذو المستوى التعليمي المنخفض.

المحور الثاني: عقد العمل محدد المدة وأداء العمال.

الجدول رقم 6: يوضح مدى رضى العامل المتعاقد عن منصب عمله.

النسبة المئوية		التكرارات		الاحتمالات	
%10		4		راضي	
%40.84	%90	29	36	تدني الأجر	
%36.61		26		عدم توافق العمل مع مؤهلاتك العلمية	
%22		16		كون عملك مؤقت	
%100	المجموع	*71	المجموع		
%100		40		المجموع	

*71 يمثل عدد الإجابات التي كانت أكثر من عدد المبحوثين وذلك لإجاباتهم على أكثر من خيار.



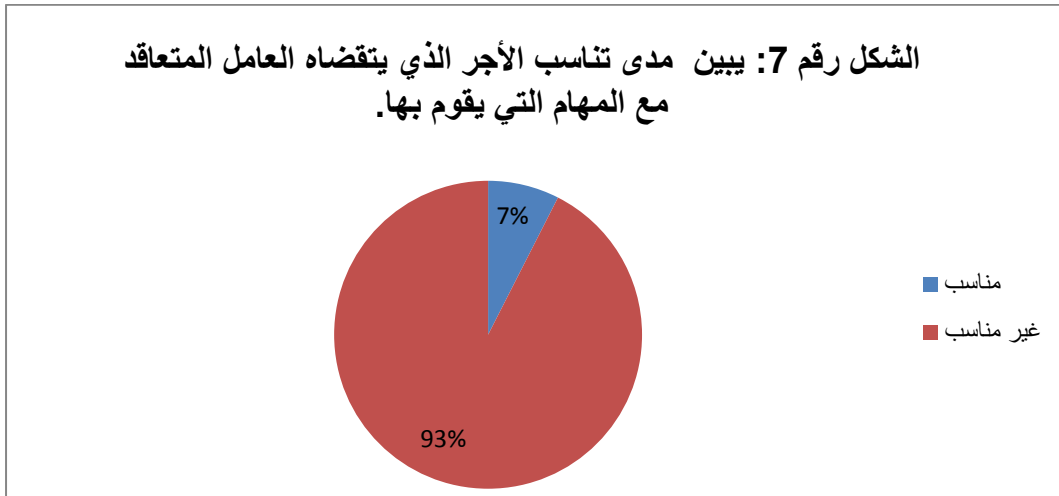
يتوضح لنا من خلال هذا الجدول أن نسبة العمال المتعاقدين غير الراضين عن منصب عملهم قدرت بـ 90%، في حين أن 10% فقط هم الراضين عن عملهم، وعدم الرضى عن العمل يمثل هذه عقود أمر طبيعي، حيث يحدّب أغلب العمال العمل في مناصب دائمة، مقابل امتيازات أفضل وأحسن من العمل بعقود محددة المدة والتي يكون فيها الأجر متدني وتولد فيهم شعور اللأمن الوظيفي، وذكرنا سابقا في الجدول رقم 3 أن أغلب المبحوثين من خريجي الجامعة بنسبة قدرت بـ 77.50%، حيث أنه ومع إرتفاع عددهم، وإنتهاج الدولة لسياسة التشغيل بعقود محددة المدة، أصبحوا يوظفون في مناصب لا

تتوافق مع مؤهلاتهم العلمية، أو بعيدة كل البعد عن التخصص الذي درسه في الجامعة، هذا ما يجعلهم مستائين من عملهم، غير راضين عنه، وهذا ما يظهر في نقص أدائهم والتماطل في أعمالهم.

الجدول رقم 7: يوضح مدى تناسب الأجر الذي يتقاضاه العامل المتعاقد مع المهام التي يقوم بها.

النسبة المئوية	التكرارات	العينة الاحتمالات
7.50%	03	مناسب
92.50%	37	غير مناسب
100%	40	المجموع

الشكل رقم 7: يبين مدى تناسب الأجر الذي يتقاضاه العامل المتعاقد مع المهام التي يقوم بها.



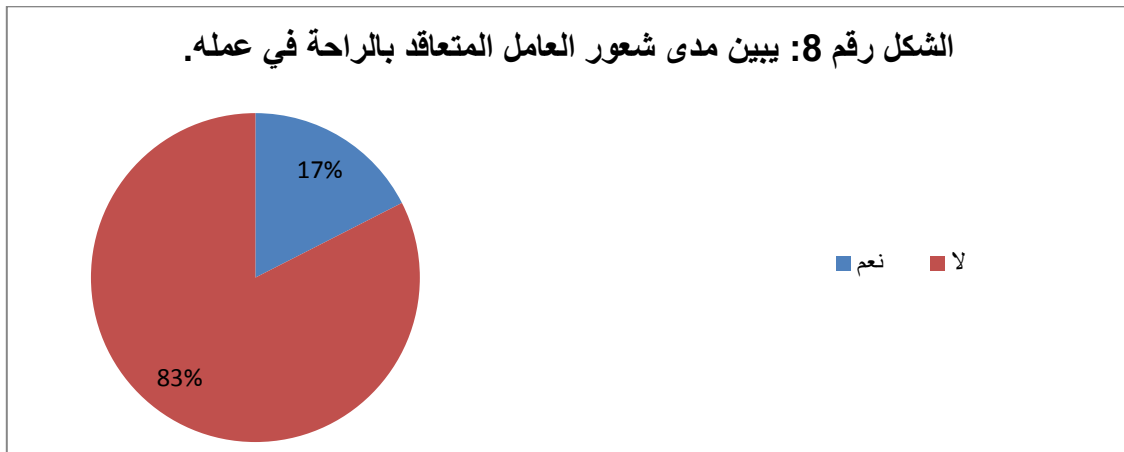
من خلال ملاحظة النتائج المبينة في هذا الجدول، يتبين إلى أن آراء المتعاقدين تميل إلى تأكيد أن الأجر الذي يتقاضونه أجر غير مناسب ولا يليق بهم، حيث قدرت نسبتهم بـ 92.50%، فحسب تصريحات الباحثين أن أجر 1500 دج أجر قليل ولا يكفي لتلبية حاجياتهم المادية والإقتصادية، وغيرها من متطلبات وقتنا الحالي، حيث أن القدرة الشرائية أصبحت متدنية بشكل كبير خاصة مع الظروف الإجتماعية والأزمات الإقتصادية التي تمر بها البلاد في ظل أزمة كورونا، وإرتفاع أسعار معظم المواد الغذائية الضرورية، حيث زادت من الأوضاع تازما في المقابل بقيت الأجور العمال المتعاقدين على

حالتها، فهناك من هو مسؤول عن تلبية إحتياجات عائلة مكونة من 5 أفراد أو أكثر، فهذا الأجر القليل لا يكفيهم لإتمام الشهر وهذا ما يجعلهم يلجؤون لأعمال حرة قصد تغطية ذلك النقص.

الجدول رقم 8: يوضح مدى شعور العامل المتعاقد بالراحة في عمله.

النسبة المئوية		التكرارات		الاحتمالات	
%17.50		07		نعم	
%37.73	%82.50	20	33	كونك عامل مؤقت	
%26.41		14		عدم حصولك على كامل حقوقك	
%35.84		19		تقوم بنفس الأعمال التي يقوم بها العمال الدائمون بأقل أجر.	
%100	المجموع	*53	المجموع		
%100		40		المجموع	

*53 يمثل عدد الإجابات التي كانت أكثر من عدد المبحوثين وذلك لأجابتهم على أكثر من خيار.



يتوضح من خلال الجدول أن 82.50% من العمال المتعاقدين أجابوا بأنهم لا يشعرون بالراحة في عملهم، أما 17.50% فهي نسبة العمال الذين يشعرون بالراحة في عملهم، عدم الشعور بالراحة في العمل راجع لعدة أسباب ذكرها المبحوثين، أن العمل المؤقت بطبيعته يشعرهم بعدم الإستقرار، فعدم

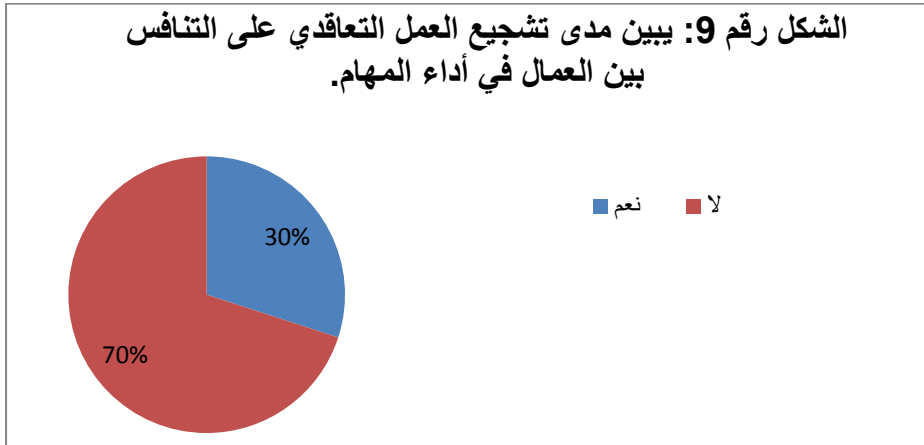
وضوح مستقبلهم المهني والتخوف من فقدان منصب العمل، أو عدم تجيد العقد يجعلهم في توتر دائم، إضافة إلى أن بعد الإختصاص الدراسي عن طبيعة العمل الممارس تعد من العوامل التي تساهم في تدمير وقلق العامل إتجاه منصبه، فمثال ومن خلال حديثنا مع أحد المبحوثين وجدنا عاملة متحصلة على شهادة الماستر تعمل كمساعدة سكرتيرية، فهذا العمل مجرد عمل روتيني (إستخراج الأوراق، طباعة...) لا تضيف ولا تطور من معارف العامل، بل تصيبه بالملل والروتين، كما صرح مبحوثين آخرين أنهم يقومون بنفس الأعمال التي يقوم بها العمال الدائمون مقابل أجر لا يتناسب والمهام الموكلة لهم، كما أنهم يعانون من التهميش و الإستغلال من قبل المسؤولين والعمال الدائمين، كل هذه الأسباب تجعل العامل المتعاقد لا يشعر بالراحة في عمله.

الجدول رقم 9: يوضح مدى تشجيع العمل التعاقدى على التنافس بين العمال في أداء

المهام.

النسبة المئوية	التكرارات	العينة الاحتمالات
30%	12	نعم
70%	28	لا
100%	40	المجموع

الشكل رقم 9: يبين مدى تشجيع العمل التعاقدى على التنافس بين العمال في أداء المهام.

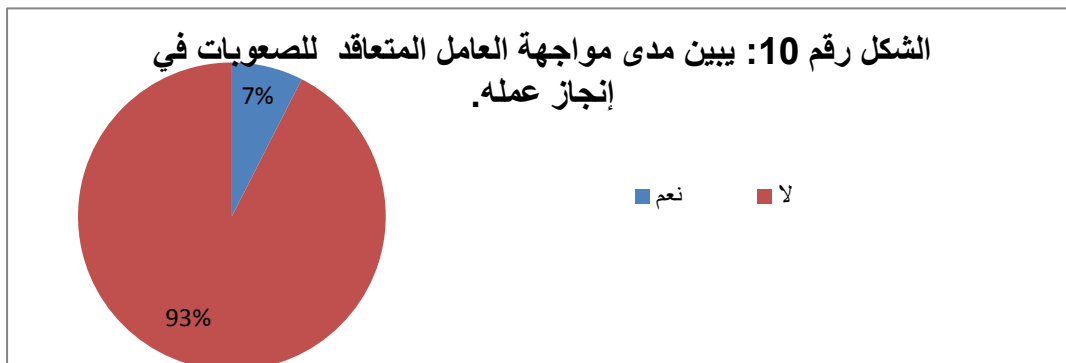


يبين لنا الجدول أن العمال المؤقتين لا يتنافسون مع بعضهم البعض في إنجاز أعمالهم بنسبة قدرت بـ 70%، عدم وجود تنافس يرجع إلى أن محدودية عقد العمل محدد المدة الذي لا توجد فيه مكافآت وعلاوات للأشخاص المتميزين في عملهم تشجعهم على تحسين أدائهم والتنافس مع بعضهم البعض، فكل عامل ينجز العامل الموكل له، دون حاجة منه لإبراز طاقاته بشكل متزايد، حيث لاحظنا من خلال الدراسة الميدانية أن العمال المتعاقدين متعاونين فيما بينهم، يعملون في أجواء أخوية بعيدة عن التنافس، أما نسبة العمال الذين يتنافسون مع بعضهم البعض فكانت 30%، حيث أن هذه الفئة تريد التميز وإثبات أنفسهم، وكسب ود المسؤولين وثقتهم.

الجدول رقم 10: يوضح مدى مواجهة العامل المتعاقد للصعوبات في إنجاز عمله.

النسبة المئوية		التكرارات		العينة	
				الاحتمالات	
50%	7.50%	03	03	كثرة المهام المسندة لك	نعم
00%		00		عدم توافق المهام مع قدراتك	
16.66%		01		صعوبة العمل في حد ذاته	
33.33%		02		العمل لا يتوافق مع تخصصك	
100%	المجموع	*06	المجموع		
92.5%		37		لا	
100%		40		المجموع	

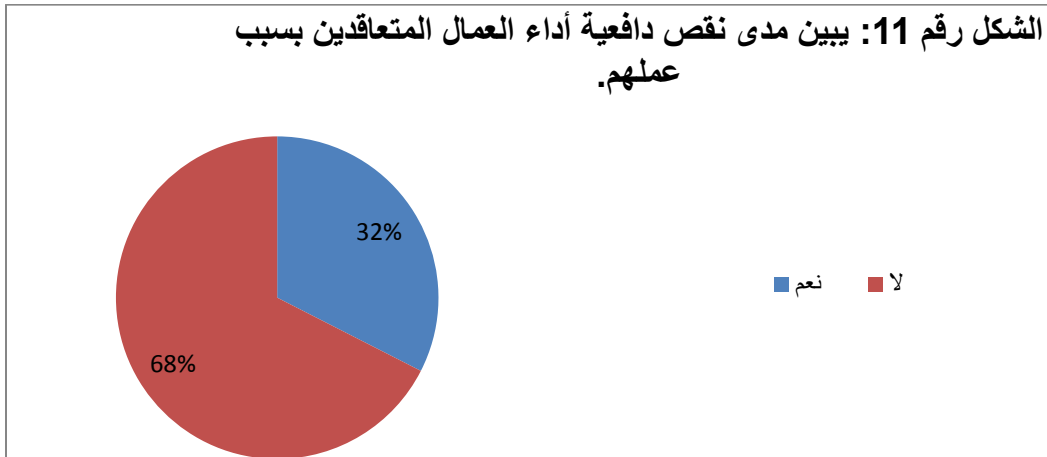
*06 تمثل عدد الإجابات والتي كانت أقل من عدد المبحوثين.



من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول يتبين لنا أن 92.50% لا يجيدون أي صعوبة في إنجاز أعمالهم، هذا راجع إلى طبيعة الأعمال المسندة لهم، فكما ذكرنا سابقا في الجدول رقم 3 ان اغلب المبحوثين ذو مستوى جامعي، أي لديهم معارف كافية أو تسهل عليهم التعامل مع المهام المسندة لهم، كما أن إختيار الموظف في الجامعة يكون على أساس الشهادات والكفاءة والمهارات التي يمتلكها، خصوصا وأن أغلب المبحوثين الذين أجرينا معهم الدراسة هم عمال الإدارات والمكاتب يتطلب أن يكونوا على دراية بكيفية تسيير العمل، ومواجهة الصعوبات والتحديات التي قد تواجههم في عملهم.

الجدول رقم 11: يوضح مدى نقص دافعية أداء العمال المتعاقدين بسبب عملهم.

النسبة المئوية	التكرارات	العينة الاحتمالات
%32.50	13	نعم
%67.50	27	لا
%100	40	المجموع

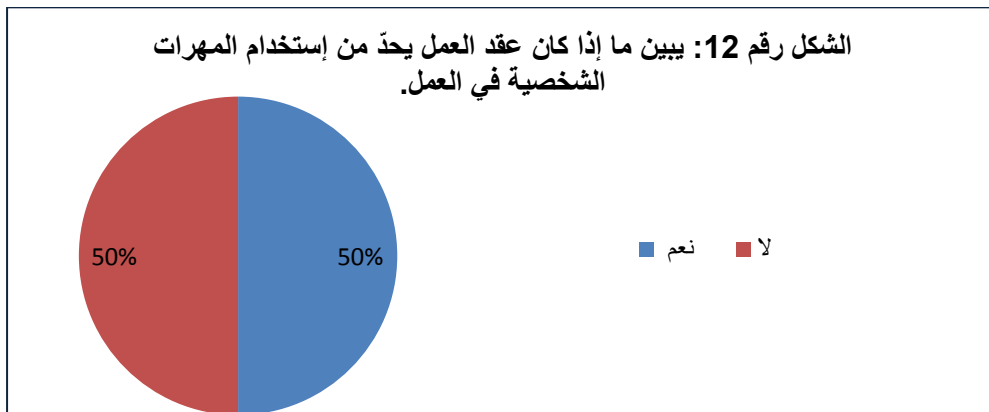


من خلال الشواهد الكمية المبينة في الجدول أعلاه يتبين أن العمل المؤقت لا ينقص من أداء العمال المتعاقدين بنسبة قدرت بـ 67.50%، هذا ما يوضح أن العمال المتعاقدين ورغم كل الظروف المهنية المحيطة بهم من نقص الأجر، المعاملة السيئة من طرف المسؤولين ... إلا أنهم يقومون بإنجاز

مهامهم على أكمل وجه، حيث أنهم يسعون لإبراز مهاراتهم في العمل وإثبات قدراتهم لكسب ثقة المسؤولين، أما نسبة الذين أجابوا بـ "نعم" أي أن العمل المؤقت ينقص من أدائهم لعملهم فقدرت بـ 32.50% هذا يفسره عدة أسباب كضعف الأجر وعدم وجود حوافز تشجعهم على بذل المزيد من الجهد في أداء عملهم، حيث نجد أنهم في خوف دائم وعدم الراحة النفسية لمجرد التفكير أن عقودهم قد لا تتجدد وهذا ما يساهم في نقص دافعيتهم وأدائهم.

الجدول رقم 12: يوضح ما إذا كان عقد العمل يحدّ من استخدام المهارات الشخصية في العمل.

النسبة المئوية	التكرارات	العينة الاحتمالات
50%	20	نعم
50%	20	لا
100%	40	المجموع

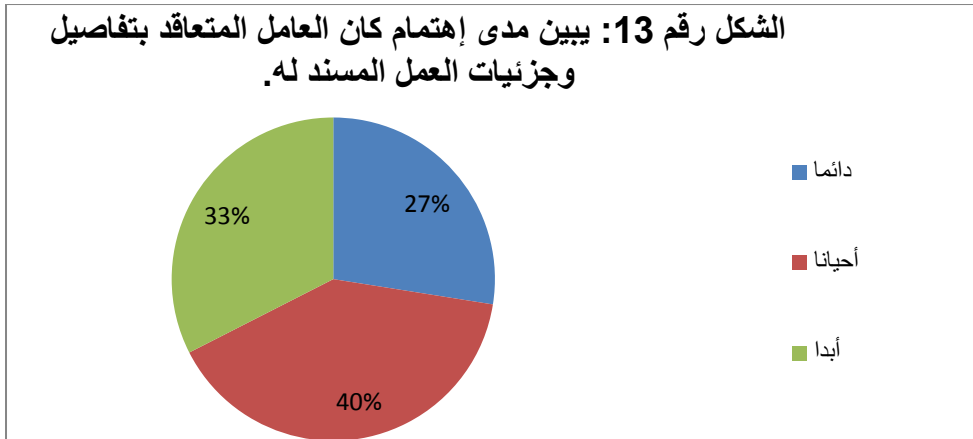


يتضح من خلال الجدول أن نسبة العمال الذين يحدّ العمل محدد المدة من استخدام مهاراتهم الشخصية في العمل 50% وهي تساوي فئة العمال الذين لا يحدّ العمل محدد المدة من استخدام مهاراتهم الشخصية في العمل، حيث نفسر هذا التساوي بين النسب، أن بعض العمال المتعاقدين يمتلكون مهارات

شخصية عالية، فحدودية عقد العمل يمنعهم من إبراز هذه القدرات خصوصا أنهم يقومون بأعمال روتينية مثل استخراج الأوراق، طباعة... هذه الأعمال لا تحتاج إلى إبراز أي قدرات إضافية، أما العمال الذين لا يحدّ العمل المؤقت من استخدام مهارتهم الشخصية، هم الفئة العمالية الذين يضعون كل طاقتهم ومجهوداتهم في إنجاز أعمالهم، يحبون التميز قصد نيل رضى المسؤولين وكسب ثقتهم.

الجدول رقم 13: يوضح مدى إهتمام العامل المتعاقد بتفاصيل وجزئيات العمل المسند له.

النسبة المئوية	التكرارات	العينة	الاحتمالات
27.50%	11		دائما
40%	16		أحيانا
32.50%	13		أبدا
100%	40		المجموع

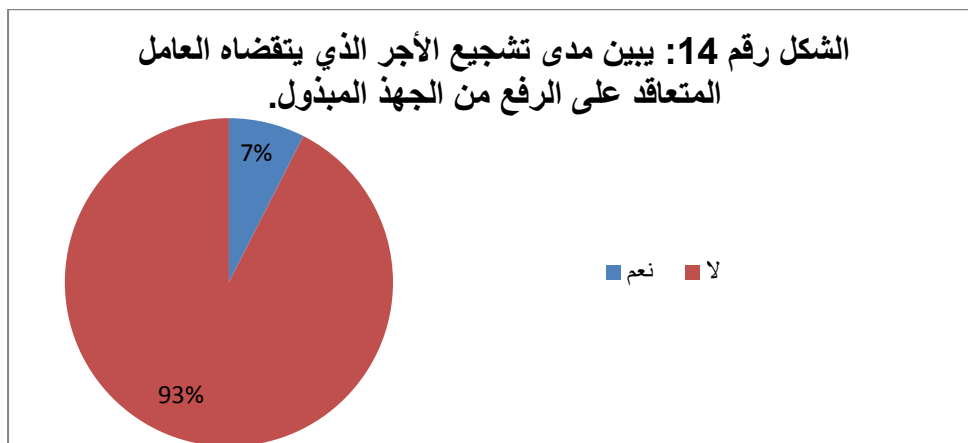


من خلال النتائج المبينة في الجدول، يتبين لنا أن العمال المتعاقدين يهتمون بتفاصيل وجزئيات عملهم، حيث قدرت نسبة " دائما" و " أحيانا" بـ 67.50%، ويرجع هذا الإهتمام بالتفاصيل وجزئيات العمل إلى محاولة العامل إثبات نفسه والتميز بين زملائه في العمل، قصد كسب ثقة المسؤولين والحفاظ على مكانتهم، كما أن هناك أشخاص تكمن راحتهم النفسية في إتقان أعمالهم والأداء الرفيع وهذا ما أكده ديفيد ماكلياند في نظريته الدافعية للإنجاز، حيث أن رغبتهم الداخلية للنجاح والتفوق تدفعهم للإهتمام

أكثر بتفاصيل وجزئيات عملهم، أما 32.50% هي نسبة العمال الذين لا يهتمون بجزئيات عملهم، وهذا راجع إلى طبيعة العقد في حد ذاته، فانعدام الأمن الوظيفي يولد في نفسية العامل الشعور بالاضطراب والقلق والخوف من المستقبل المجهول، هذا ما أكدته لنا دراسة فوزية غياط أن الأمن الوظيفي له أهمية كبيرة في شعور العامل بالطمأنينة والسلامة في عمله، كما أن قلة الأجر يجعلهم لا يهتمون بأعمالهم ويكون هناك نوع من اللامبالاة في إنجاز العمل.

الجدول رقم 14: يوضح مدى تشجيع الأجر الذي يتقاضاه العامل المتعاقد على الرفع من الجهد المبذول.

النسبة المئوية	التكرارات	العينة
7.50%	03	نعم
92.50%	37	لا
100%	40	المجموع

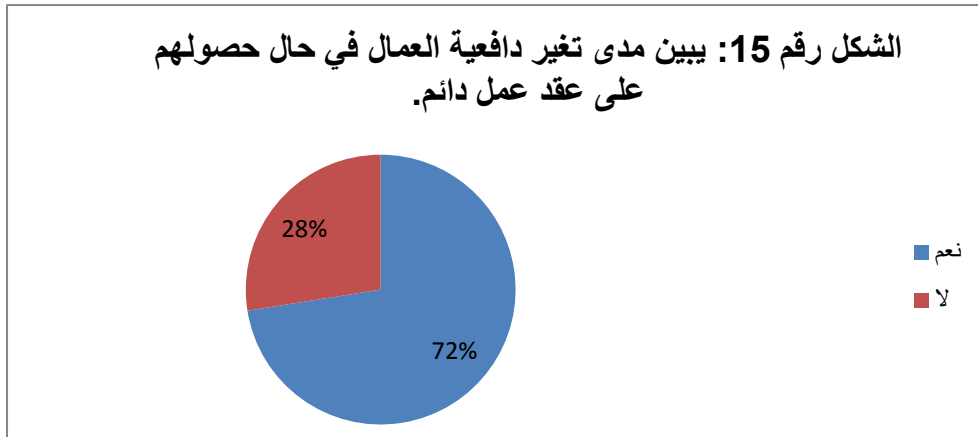


تبين الشواهد الموضحة في الجدول أن الأجر الذي يتقاضاه العامل المتعاقد لا يشجعه على الرفع من جهده بنسبة قدرت بـ 92.50%، حيث صرح العمال أنهم غير متحمسين لإنجاز عملهم خصوصا إذا ارتبط ذلك بالأجر، إذا يدركون أن أجورهم أقل من أجور العمال الدائمين رغم قيامهم بنفس الأعمال التي يقومون بها أو أكثر منهم، هذا ما ينعكس بدوره على نفسية العامل المتعاقد حيث يفتقد لعنصر الحماس

خصوصا وأنهم يشعرون بالتهميش والإستغلال، فانخفاض القدرة الشرائية للعامل المتعاقد يؤثر على أدائه لعمله فالأجر يعد عنصرا مهما في التشجيع على العمل وبذل جهد أحسن وفعالية أفضل، وقد بين لنا هذا فكتور فروم في نظرية التوقع حيث أن أداء العامل يقوم على ما يتوقعه من مكافآت تناسب متطلباته، فعدم حصوله على ما يريد ينعكس سلبا على أدائه، فتتمين الجهد بين ما يقوم به وما يحصل عليه أمر ضروري لتحقيق مستوى الأداء المرغوب فيه.

الجدول رقم 15: يوضح مدى تغير دافعية العمال في حال حصولهم على عقد عمل دائم.

النسبة المئوية	التكرارات	العينة الاحتمالات
72.50%	29	نعم
27.50%	11	لا
100%	40	المجموع



يتضح لنا من خلال الجدول أن 72.50% من الباحثين سوف تتغير دافعيته أدائهم لعملهم في حال حصولهم على منصب عمل دائم، حيث أن عملهم بعقد محدد المدة ينقص من أدائهم لعملهم، وذلك نتيجة تعرضهم لمختلف الظروف من تهميش وإستغلال، فحسب تصريحات الباحثين أنهم يقومون بأعمال كثيرة مقابل أجر قليل، كما أنهم يمارسون نفس أعمال العمال الدائمين ، فمحدودية عقد العمل تجعل طاقات العمال منخفضة، من حيث عدم وجود حوافز مادية أو معنوية تشجعهم على بدل المزيد من

الجهد والعطاء لعملهم، في المقابل وجود جملة من الامتيازات للعمال الدائمين (أجر جيد، ضمان إجتماعي، إحترام وتقدير من طرف المسؤولين...) تجعلهم يبذلون كل مجهوداتهم لتقديم الأحسن دائماً، فالشعور بالتقدير والإحترام أمر ضروري لتحفيز العمال على تقديم المزيد من الجهد والعطاء، وهذا ما أكدته لنا مدرسة العلاقات الإنسانية أن للجانب الإنساني دور مهم في الرفع من أداء العمال، فشعور العامل بإنتمائه لمحيط عمله وأنه عضو مهم فيها يجعله يقدم الأحسن لعمله.

الجدول رقم 16: يوضح العلاقة بين الإهتمام بتفاصيل العمل والأجر الذي يتقاضاه العامل المتعاقد.

المجموع	أبدا	أحيانا	دائما	الإهتمام بتفاصيل في إنجاز العمل	الأجر الذي يتقاضاه العامل
				مناسب	غير مناسب
49	16	19	14	مناسب	
151	50	53	48	غير مناسب	
200	66	72	62	مجموع	

من خلال الجدول أعلاه تم البحث عن العلاقة الإرتباطية بين الإهتمام بتفاصيل في إنجاز العمل للعمال المتعاقدين والأجر الذي يتقاضونه، حيث قدرت قيمة معامل التوافق بـ 0.57، أما قيمة X^2 المحسوبة فقدرت بـ 94.12 ، أي أنه دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05، وقيمة X^2 الجدولية فقد قدرت بـ 5.99 مما يعني أن X^2 المحسوبة أكبر من X^2 الجدولية، أي أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإهتمام بتفاصيل في إنجاز العمل للعمال المتعاقدين والأجر الذي يتقاضونه عند مستوى الدلالة 0.05، وهي علاقة إرتباط طردية متوسطة.

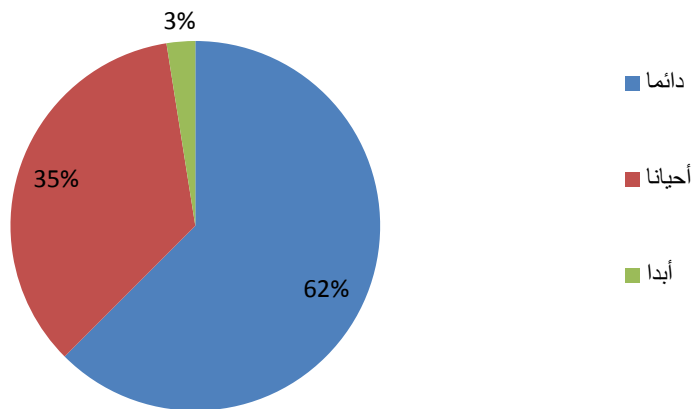
المحور الثالث: عقد العمل محدد المدة وانضباط العمال.

الجدول رقم 17: يوضح مدى احترام العمال المتعاقدين لمواقيت الدخول والخروج بمكان العمل.

النسبة المئوية		التكرارات		العينة	الاحتمالات
%62.50		25		دائما	
%35		14		أحيانا	
%00	%2.50	00	01	وجود تسيب إداري	
%00		00		طبيعة عملك لا تفرض عليك وقت محدد للدخول والخروج	
%100		1		ترى نفسك غير مجبر على الانضباط كونك عامل مؤقت	
%100	المجموع	*1	المجموع		
%100		40		المجموع	

*1 يمثل عدد الإجابات والتي كانت أقل من عدد المبحوثين.

الشكل رقم 16: يبين مدى احترام العمال المتعاقدين لمواقيت الدخول والخروج.

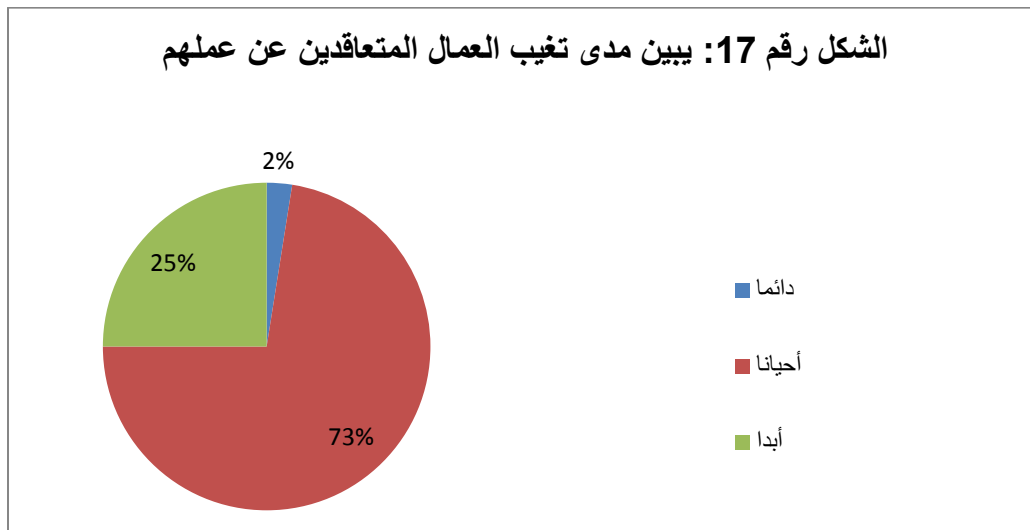


يتضح لنا من خلال الجدول أن أغلبية العمال يحترمون مواعيت الدخول والخروج من العمل وذلك بنسبة قدرت 62.50%، ثم تليها نسبة 35% وهم العمال اللذين أحيانا ما يحترمون مواعيت الدخول والخروج، أما اللذين لا يحترمون مواعيت الخول والخروج فقد كانت نسبة ضئيلة بـ 2.50% فقط، من هذا يمكن القول أن العمال المتعاقدين منضبطون في عملهم، يحترمون مواعيت الدخول والخروج، حيث يفرض المسؤولين عليهم رقابة دائمة وصارمة، وأي تأخر عن العمل أو تغيب دون مبرر قد يعرض صاحبه لعقوبات منها الخصم من الراتب، توبيخ من طرف المسؤولين، أو الفصل من منصب عمله...هذا ما يجعلهم متخوفين من أي تأخر قد يصدر عنهم.

الجدول رقم 18: يوضح مدى تغيب العمال المتعاقدين عن عملهم.

النسبة المئوية	التكرارات	العينة الاحتمالات
02.50%	01	دائما
72.50%	29	أحيانا
25%	10	أبدا
100%	40	المجموع

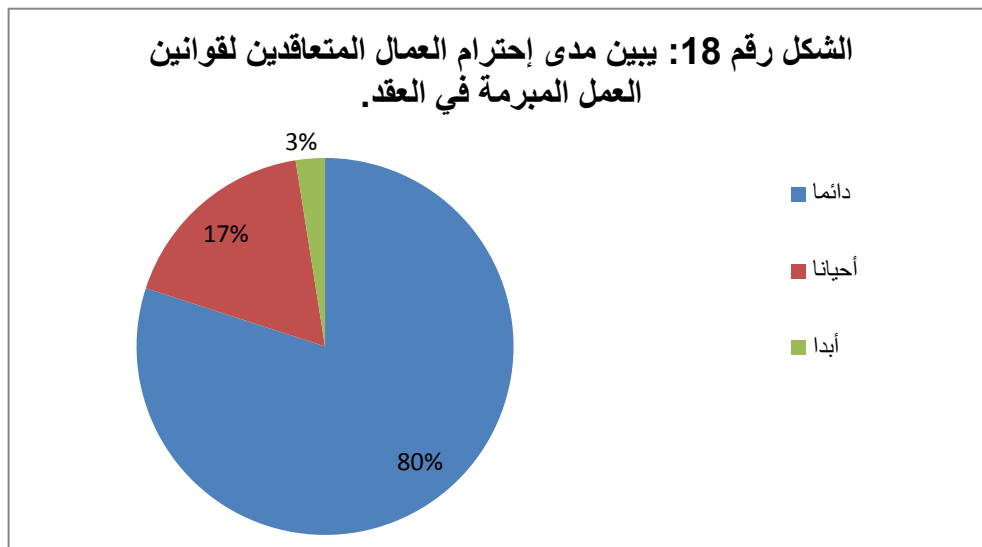
الشكل رقم 17: يبين مدى تغيب العمال المتعاقدين عن عملهم



من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول يتبين لنا أن العمال اللذين أحيانا ما يتغيبون عن عملهم قد قدرت نسبتهم بـ 72.50%، يمكن إرجاع إرتفاع هذه النسبة إلى أن العامل المتعاقد بطبيعته إنسان له ظروف قد تكون شخصية، أسرية،... تدفع به للتغيب عن عمله، حيث جاء في المادة 13 من قانون عقد العمل المدرج في الجريدة الرسمية 2007 " أن العامل المتعاقد له الحق في العطل والغيابات المرخص بها"، أما اللذين لا يتغيبون عن عملهم أبدا فقد قدرت نسبتهم بـ 25%، يمكن تفسير هذا إلى تخوفهم من صرامة القوانين المعمول بها في الجامعة، ورغبة منهم في إثبات أنفسهم داخل مكان العمل، لكسب ثقة المشرفين.

الجدول رقم 19: يوضح مدى إحترام العمال المتعاقدين لقوانين العمل المبرمة في العقد.

النسبة المئوية	التكرارات	العينة الاحتمالات
80%	32	دائما
17.50%	07	أحيانا
2.50%	01	أبدا
100%	40	المجموع

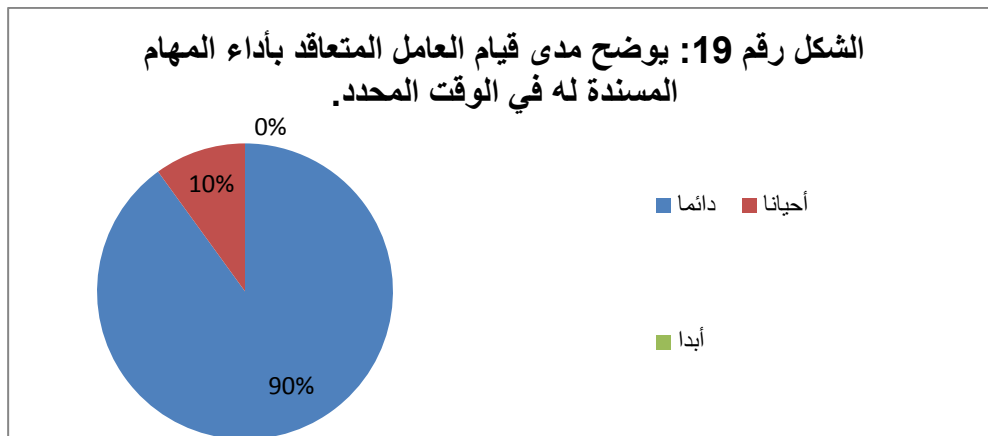


من خلال النتائج الموضحة في الجدول أن نسبة 80% من المبحوثين يحترمون قوانين العمل المبرمة في العقد بشكل دائم، ويرجع هذا بالدرجة أولى إلى الخوف من فسخ العقد أو عدم تجديده فحسب المادة 14 من قوانين عقد العمل المدرجة في الجريدة الرسمية لعقد العمل العدد 61 لسنة 2007 " يتعين على العمال المتعاقدين تنفيذ تعليمات الهيئة السليمة "، أي أن المؤسسة هي من تفرض عليهم الإلتزام بالقوانين وأي مخالفة قد تصدر عنهم يتعرض صاحبها لعقوبة تأديبية مثل إنذار، توبيخ، التوقف عن العمل لمدة ما بين 4 إلى 8 أيام هذا ما جاءت به المادة 61 من النظام التأديبي لعقد العمل المحدد في الجريدة الرسمية، أما 17.50% فهي تمثل نسبة العمال اللذين "أحيانا" ما يحترمون قوانين العمل وهذا راجع لطبيعة العقد الذي يشعروهم بعدم الإستقرار وعدم الأمان، وهذا ما يولد لديهم سلوك عدم الانضباط.

الجدول رقم 20: يوضح مدى قيام العامل المتعاقد بأداء المهام المسندة له في الوقت

المحدد.

النسبة المئوية	التكرارات	العينة	الاحتمالات
90%	36	دائما	
10%	04	أحيانا	
00%	00	أبدا	
100%	40	المجموع	

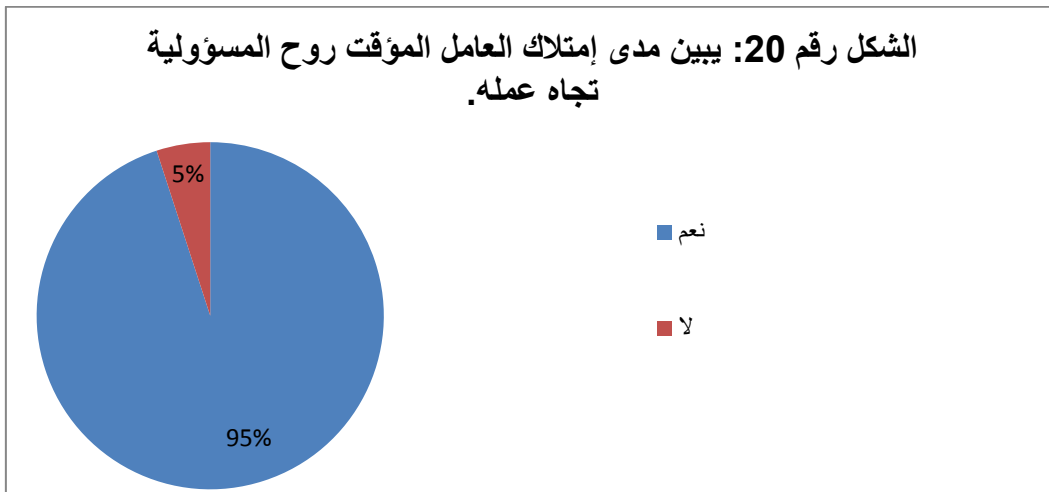


من خلال المعطيات الموضحة في الجدول يتبين أن 90% تمثل نسبة العمال المتعاقدين اللذين يقومون بأداء مهامهم وواجباتهم في الوقت المحدد، يرجع هذا إلى وجود رقابة دائمة على أعمالهم من طرف المسؤولين، حيث يتخوفون من أي تأخر قد يصدر عنهم يتعرضون بذلك إلى عقاب، كما أن هناك بعض العمال يرغبون كسب ثقة المسؤولين للحفاظ على إستقرارهم داخل العمل، فيلتزمون بأداء مهامهم وإنجازها في الوقت المحدد، هذا ما أكدته لنا ماكلياند في نظرية دافعية الإنجاز حيث أن العامل لديه رغبة قوية لإثبات نفسه وتحقيق النجاح لأجل كسب حب الآخرين، حيث يقوم بإنجاز عمله بصورة جيدة.

الجدول رقم 21: يوضح مدى امتلاك العامل المؤقت لروح المسؤولية تجاه عمله.

النسبة المئوية		التكرارات		العينة الاحتمالات	
10.34%	95%	06	38	تعلقك بعملك	نعم
18.96%		11		إلتزامك المهني	
62.06%		36		ضميرك المهني	
8.62%		05		حتى تنال رضى مسؤولك	
100%	المجموع	*58	المجموع		
05%		02		لا	
100%		40		المجموع	

*58 يمثل عدد الإجابات التي كانت أكثر من عدد المبحوثين وذلك لإجابتهم على أكثر من خيار.



من خلال المعطيات الموضحة في الجدول، يتضح أن أغلبية العمال لديهم روح المسؤولية تجاه عملهم، وذلك بنسبة 95%، وذلك راجع بالدرجة الأولى حسب المبحوثين إلى الضمير المهني والتزاماتهم المهنية المفروضة عليهم من قبل المؤسسة، حيث أن صرامة القوانين المعمول بها في الجامعة تفرض عليهم أن يكونوا مسؤولين عن عملهم، فأى خطأ قد يصدر منهم يجعل مستقبلهم المهني مهدد، كل هذا الكلام أكدته لنا افتراضات Y لنظرية دوغلاس ماقريفور، حيث أن الفرد أو العامل لديه القدرة على تحمل المسؤولية ولديه القدرة على ممارسة الرقابة الذاتية على عملهم، فالدافعية أو الضمير المهني هي نابعة من داخل العامل، تجعل العامل محب لعمله وهذا ما يجعله يتحمل المسؤولية في عمله.

الجدول رقم 22: يوضح العلاقة بين إحترام مواقيت الدخول والخروج وإحترام القوانين.

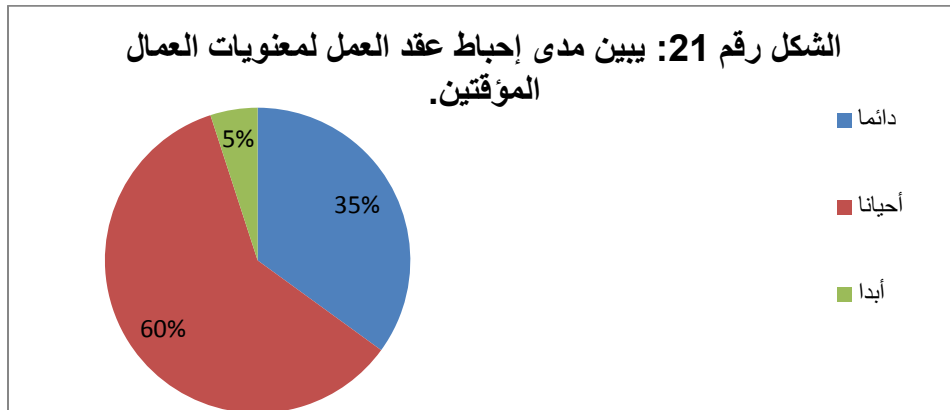
المجموع	أبدا	أحيانا	دائما	احترام مواقيت الدخول والخروج	احترام القوانين
111	33	46	32	دائما	
61	08	21	32	أحيانا	
43	02	15	26	أبدا	
215	43	82	90	المجموع	

من خلال الجدول أعلاه تم البحث عن العلاقة الإرتباطية بين إحترام مواقيت الدخول والخروج وإحترام القوانين، حيث قدرت قيمة معامل التوافق ب 0.28، أما قيمة X^2 المحسوبة فقدت ب 18.69 أي أنه دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05، أما قيمة X^2 الجدولية فقدت ب 9.49 مما يعني أن X^2 المحسوبة أكبر من X^2 الجدولية أي أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إحترام مواقيت الدخول والخروج وإحترام القوانين عند مستوى الدلالة 0.05، وهي علاقة إرتباط طردية ضعيفة.

المحور الرابع: عقد العمل محدد المدة والروح المعنوية.

الجدول رقم 23: يوضح مدى إحباط عقد العمل لمعنويات العمال المؤقتين.

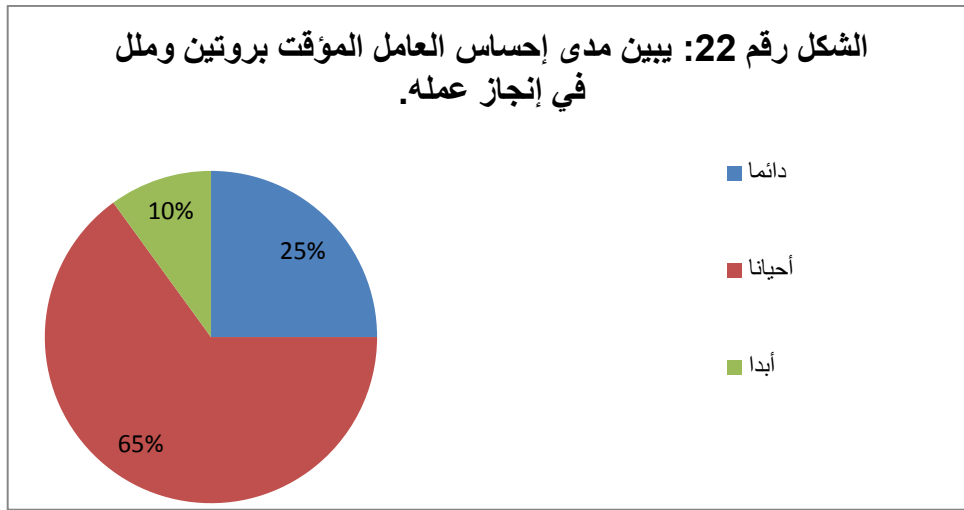
النسبة المئوية	التكرارات	العينة الاحتمالات
35%	14	دائما
60%	24	أحيانا
5%	02	أبدا
100%	40	المجموع



يوضح لنا الجدول أن أغلبية العمال المؤقتين يشعرون بالإحباط من عملهم حيث قدرت نسبة إجابات "دائما" و"أحيانا" بـ 95%، وهذا راجع إلى مختلف الظروف المحيطة بهم في مكان العمل فقلة الأجر والشعور بالتهميش والإستغلال يؤدي إلى إحباط معنوياتهم، وعدم إمتلاكهم لصلاحيات واسعة داخل المؤسسة يجعل منهم مجرد آلة في يد المسؤولين، فمن خلال حديثنا مع بعض المبحوثين وجدنا أنهم مستائين من الأوضاع التي يعملون فيها، حيث ينظرون إليهم نظرة إستحقاق وكأنهم بلا فائدة، نافرين بذلك الدور الأساسي الذين يلعبونه في تسيير العمل.

الجدول رقم 24: يوضح مدى إحساس العامل المؤقت بروتين وملل في إنجاز عمله.

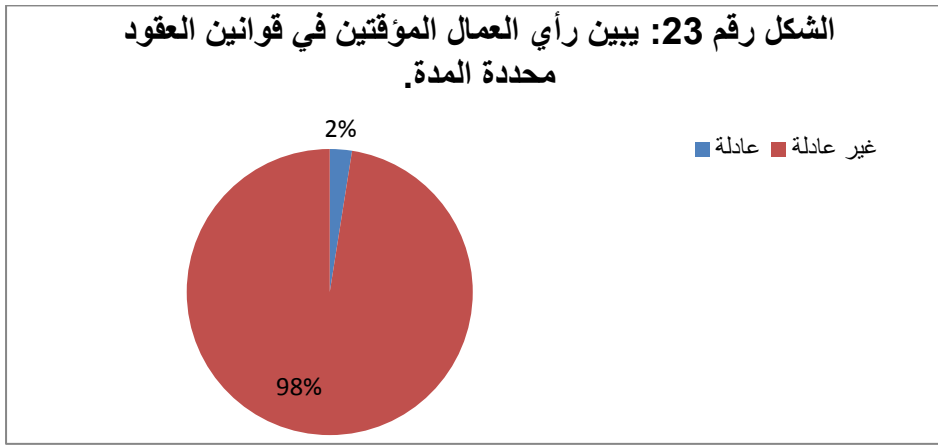
النسبة المئوية	التكرارات	العينة الاحتمالات
25%	10	دائما
65%	26	أحيانا
10%	04	أبدا
100%	40	المجموع



يتوضح لنا من خلال البيانات الموضحة في الجدول أن أغلبية العمال المؤقتين يحسون بالروتين والملل في عملهم، حيث قدرت نسبة الإجابات بـ "دائما" و "أحيانا" بـ 90%، وهذا راجع إلى طبيعة الأعمال التي يمارسونها حيث أنها لا تضيف شيئا لهم بل يعملون كآلات، كإستخراج الأوراق، طباعة، كتابة...، هذه مجرد أعمال روتينية، فجمود المنصب الذي هم فيه يجعلهم يحسون بالروتين والملل حيث أنه لا يسمح لهم بإبراز مهارتهم الشخصية في العمل أو بتطوير معارفه العلمية، فالعامل عندما يشغل منصب غير راضي عنه ولا يناسب مؤهلاته العلمية يجعله يحس بالروتين والملل في إنجاز أعماله.

الجدول رقم 25: المؤقتين في يوضح رأي العمال قوانين العقود محددة المدة.

النسبة المئوية	التكرارات	العينة	الاحتمالات
2.50%	01	عادلة	
97.50%	39	غير عادلة	
100%	40	المجموع	

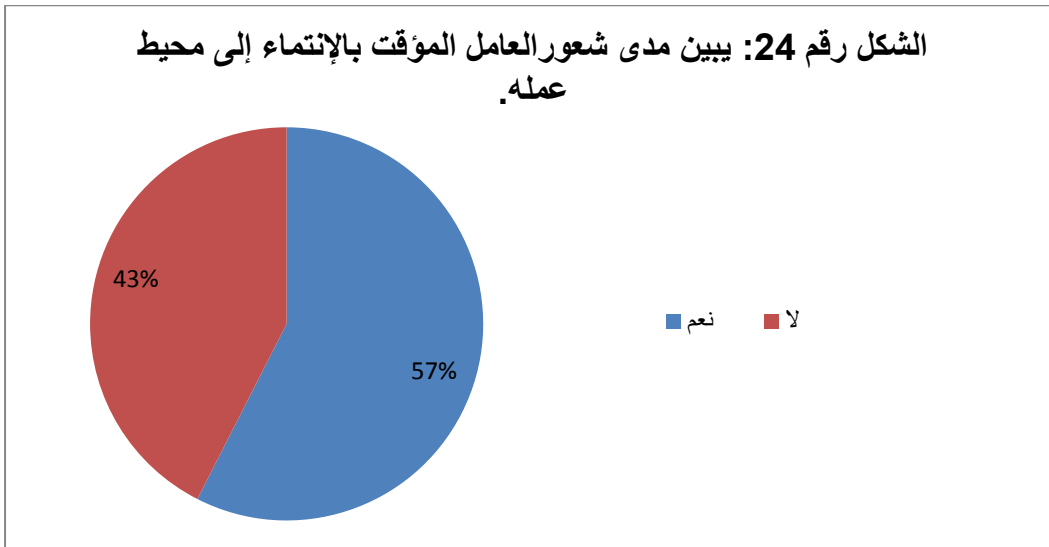


يتوضح لنا من خلال الجدول أن معظم العمال المتعاقدين يرون أن قوانين العقود محددة المدة غير عادلة بنسبة قدرت بـ 97.50%، هذا راجع إلى عدم تطبيق المؤسسة للقوانين عقد العمل المنصوص عليها في الجريدة الرسمية 2007، حيث نصت على عدة قوانين تحمي العامل المتعاقد وتوفر الحماية اللازمة له، لكن الواقع يثبت عكس ذلك، فقد صرح لنا بعض المبحوثين أنهم يشتغلون بعقد محدد المدة لمدة 11 سنة وهذا أمر غير قانوني حيث يتوجب على المؤسسة بمجرد إنقضاء مدة العقد تعيينه في منصب دائم إذا كان يستحق ذلك، وهذا ما يعاني منه أغلب العاملين في مناصب محددة المدة، كما أن معظم حقوقهم مهضومة، مثل الإستفادة من خدمات الضمان الإجتماعي، أو ممارسة الحق النقابي، والحق في الإضراب... هذا ما يجعلهم مستائنين من القوانين المعمول بها في المؤسسة، ويرونها مجحفة في حقهم واستغلال لهم.

الجدول رقم 26: يوضح مدى شعور العامل المؤقت بالانتماء إلى محيط عمله.

النسبة المئوية		التكرارات		العينة الاحتمالات	
%57.50		23		نعم	
%47.36	%42.50	09	17	لأنك غير مستقر في عملك	
%10.52		02		لا تستطيع تشكيل صداقات	
%42.10		08		المعاملة السيئة من طرف المسؤولين	
%100	المجموع	*19	المجموع		
%100		40		المجموع	

*19 يمثل عدد الإجابات التي كانت أقل من عدد المبحوثين.



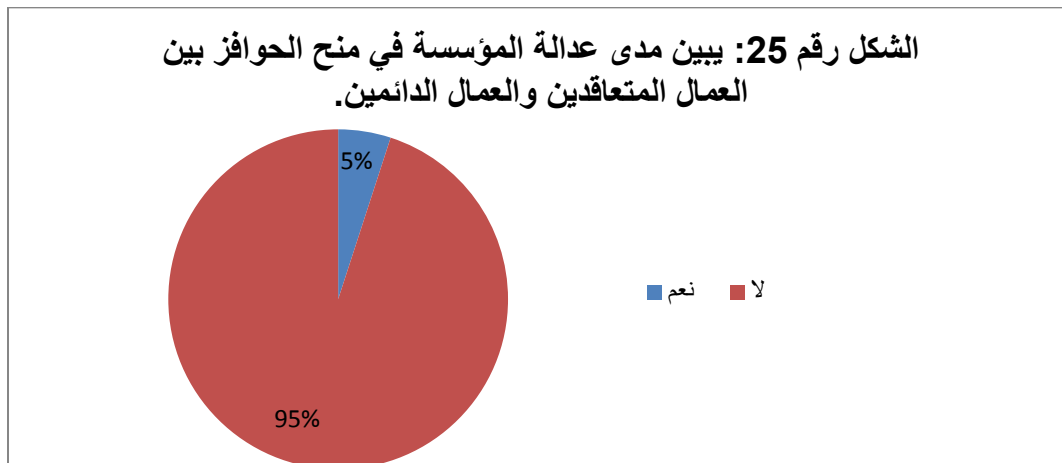
يتوضح لنا من خلال النتائج المحصل عليها، أن نسبة العمال اللذين يشعرون بالانتماء إلى محيط عملهم قدرت بـ 57.50%، نبرر هذه النسبة من خلال ملاحظتنا في إجراء الدراسة الميدانية، أن العمال المتعاقدين تجمعهم علاقات صداقة أخوية داخل محيط عملهم، حيث تجمعهم نفس الخصائص والظروف وهذا ما يجعلهم يشكلون تنظيمات غير رسمية فيما بينهم للتعاون ومساندة بعضهم البعض، وهذا ما دعت له مدرسة العلاقات الإنسانية حيث أكدت على أهمية التنظيم الغير رسمي في الرفع من أداء العمال داخل المؤسسة، أما نسبة 42.50% فهي تمثل نسبة العمال الذين لا يشعرون بالانتماء

لمحيط عملهم، وهذا راجع إلى عدم إستقراره في عمله، فإدراكه بأن عقده قد ينتهي ويفصل عن عمله يجعله يشعر بالإغتراب داخل محيط عمله، بالإضافة إلى المعاملة السيئة من طرف المسؤولين وأصحاب المناصب الدائمة حيث يعملون في محيط مختلط (عمال دائمين، عمال مؤقتين)، فحسب تصريحات المبحوثين أن أصحاب المناصب الدائمة ينظرون إليهم نظرة دونية وينقصون من أهميتهم، رغم أنهم في نفس المستوى التعليمي، هذا ما يولد صراعات بينهم، ويجعل بعض العمال المتعاقدين لا يشعرون بالانتماء لمحيط عملهم.

الجدول رقم 27: يوضح مدى عدالة المؤسسة في منح الحوافز بين العمال المتعاقدين والعمال الدائمين.

النسبة المئوية		التكرارات		العينة	
				الاحتمالات	
%05		02		نعم	
%51.21	%95	21	38	تحيز إدارة المؤسسة في منح الحوافز	لا
%48.78		20		كونك تملك عقد عمل مؤقت	
%100	المجموع	*41	المجموع		
%100		40		المجموع	

*41 يمثل عدد الإجابات التي كانت أكثر من عدد المبحوثين وذلك لإجابتهم على أكثر من خيار.



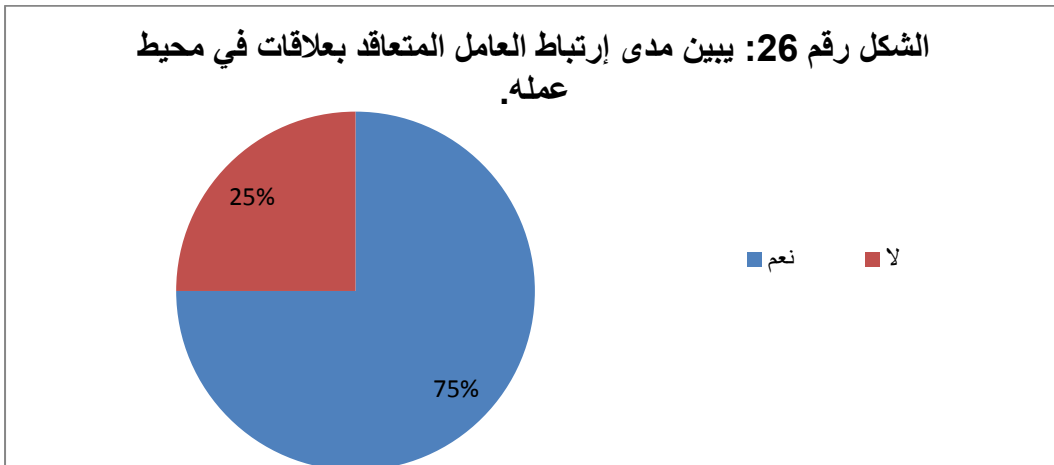
من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، يتبين أن أغلبية العمال أجابوا بأنهم لا توجد عدالة في منح الحوافز بين العمال المتعاقدين والعمال الدائمين في المؤسسة حيث قدرت نسبتهم بـ 95%، يرجع هذا إلى تحيز المؤسسة إلى أصحاب المناصب الدائمة، فالمناصب التي يعملون فيها تمنح لهم حوافز ومكافئات من حين لآخر مما يحفزهم أكثر للعطاء وتقديم الأفضل للمؤسسة، على عكس العمال المتعاقدين، فجمود منصبهم لا يسمح لهم بالحصول على حوافز تشجعهم أكثر على العمل بجد وتساهم في الرفع من روحهم المعنوية، فحسب نظرية البنائية الوظيفية أن أي تغيير في نسق الجماعة لابد أن ينعكس على بقية الأجزاء الأخرى، فالامتيازات المقدمة للعمال الدائمين من أجر جيد، علاوات... تجعل العمال المتعاقدين يرون أن هناك خلل في توزيع الحوافز بينهم وبين العمال الدائمين، مما يؤدي إلى إحساسهم بالتمييز والعنصرية و يؤثر ذلك على روحهم المعنوية.

الجدول رقم 28: يوضح مدى إرتباط العامل المتعاقد بعلاقات في محيط عمله.

النسبة المئوية		التكرارات		العينة	
				الاحتمالات	
%29.03	%75	09	30	علاقات رسمية	نعم
		22		علاقات غير رسمية	
%100	المجموع	*31	المجموع		
%25		10		لا	
%100		40		المجموع	

*31 يمثل عدد الإجابات والتي كانت اقل من المبحوثين .

الشكل رقم 26: يبين مدى إرتباط العامل المتعاقد بعلاقات في محيط عمله.

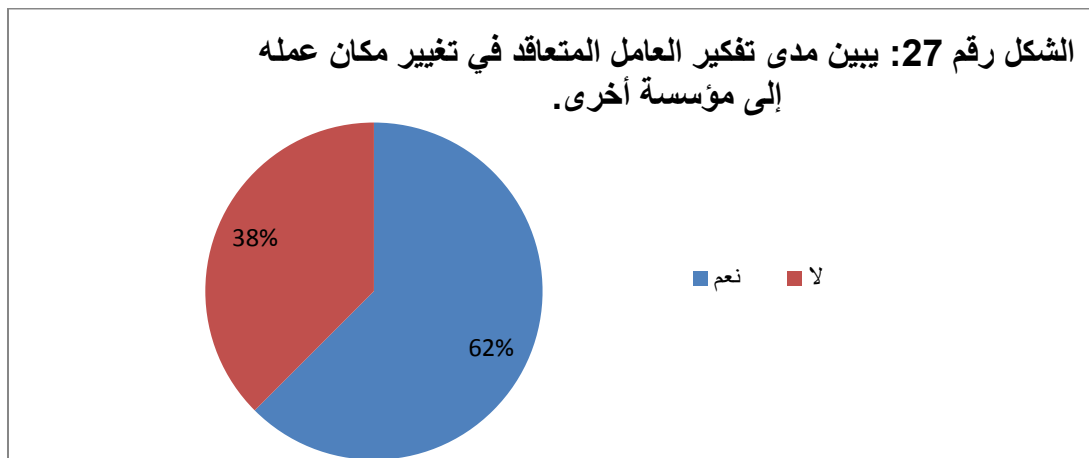


يتوضح لنا من خلال الجدول أن أغلب العمال المتعاقدين يشكلون علاقات داخل محيط عملهم، حيث قدرت نسبتهم بـ 75% وتتمثل أغلب هذه العلاقات في علاقات غير رسمية، حيث يشكلون علاقات صداقة فيما بينهم كونهم تجمعهم نفس الخصائص أو الظروف داخل محيط العمل، حيث لاحظنا من خلال دراستنا الميدانية أن هناك علاقات أخوية فيما بينهم، لأجل خدمة مصالحهم والعمل على تحسين ظروفهم نحو الأفضل.

الجدول رقم 29: يوضح مدى تفكير العامل المتعاقد في تغيير مكان عمله إلى مؤسسة أخرى.

النسبة المئوية		التكرارات		العينة	الاحتمالات
18.51%	62.50%	05	25	سوء المعاملة من طرف المسؤولين.	نعم
81.48%		22		للحصول على منصب دائم في مكان أحسن	
100%		*27	المجموع		
37.50%		15		لا	
100%		40		المجموع	

*27 يمثل عدد الإجابات والتي كانت أقل من عدد المبحوثين.



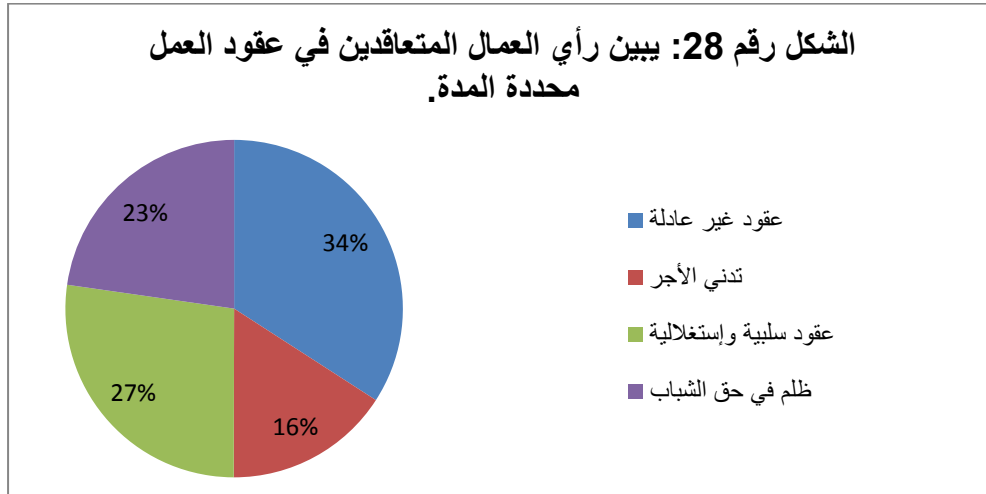
من خلال النتائج الموضحة في الجدول، يتبين لنا أن أغلب المبحوثين يرغبون في تغيير مكان عملهم إلى مؤسسة أخرى، حيث قدرت نسبتهم بـ 62.50%، يرجع هذا إلى عدة أسباب ذكرها المبحوثين من أهمها الحصول على منصب دائم في مكان أحسن، حيث أن تواجههم في مثل هذه الوظائف هو بصفة مؤقتة، فإذا وجدو فرص عمل أحسن سيتركون هذا العمل بالتأكيد، كما أن سوء المعاملة التي يتعرضون لها من طرف المسؤولين وشعورهم بالتهميش والإستغلال يجعلهم يرغبون في تغيير مكان عملهم إلى مكان أفضل، أما المبحوثين اللذين لا يرغبون في تغيير مكان عملهم فقد بلغت نسبتهم بـ 37.50% ويمكن إرجاع هذا الرفض في تغيير مكان المؤسسة حسب المبحوثين إلى قرب المؤسسة إلى مقر سكنه مما يجعل التنقل لها سهلاً.

الجدول رقم 30: يوضح رأي العمال المتعاقدين في عقود العمل محددة المدة.

كانت معظم إجابات المبحوثين كالآتي:

النسبة المئوية	التكرارات	العينة الاحتمالات
34.09%	15	عقود غير عادلة
15.90%	07	تدني الأجر
27.72%	12	عقود سلبية وإستغلالية
22.72%	10	ظلم في حق الشباب
100%	*44	المجموع

44 * تمثل عدد إجابات المبحوثين والتي كانت أكثر من المبحوثين لإجابتهم عدة إجابات.



من خلال الآراء المتحصل عليها حول رأي العمال المتعاقدين في عقود العمل محدد المدة، تبين أن آراءهم كانت متقاربة كونهم يعيشون نفس الظروف في العمل، حيث تمحورت معظم إجابات المبحوثين أن عقود العمل محددة المدة هي عقود ظالمة ومجحفة في حق موظفيها، من حيث عدم إمتلاكهم لصلاحيات واسعة في المؤسسة، حيث أنهم محرومين من الحقوق التي يمتلكها أصحاب المناصب الدائمة، ناهيك عن المعاملة السيئة التي يعاملون بها من طرف المسؤولين، حيث تصيهم بالإحباط والملل، كما صرح المبحوثين أن الأجر القليل الذي يتقاضونه (1500دج) لا يكفي لتلبية أبسط احتياجات وقتنا الحالي، خصوصا مع إرتفاع أسعار معظم المواد الأولية، أصبحوا لا يستطيعون تلبية مختلف حاجيات أسرهم فيلجؤون بذلك للقيام بأعمال إضافية مثل الأعمال التجارية... قصد تحسين ظروفهم.

كما صرح المبحوثين أن عقود العمل محددة المدة هي عقود سلبية، عقود إستغلالية، عقود لامتناس البطالة، ظالمة في حق الشباب، غير مجدية، نوع من أنواع التعسف، غير مناسبة للعمل، لا أهمية لها، لا تلبى احتياجات العامل المادية، مدة العقد طويلة ب 11 سنة، إيدلال للعامل، سياسة فاشلة، استغلال للشباب، معاملة سيئة من طرف المسؤولين وأصحاب المناصب الدائمة... كل هذه الآراء وأكثر تبين مدى استياء العامل المتعاقد من الظروف التي يعمل، فتؤثر بذلك هذه الظروف على مردوديته في عمله، حيث تنقص دافعيته لأداء عمله، ويؤثر كذلك على روحه المعنوية.

الجدول رقم 31: يوضح العلاقة بين عدالة الحوافز بين العمال المتعاقدين والدائمين وعدالة القوانين.

المجموع	لا	نعم	عدالة الحوافز بين العمال المتعاقدين والدائمين
			عدالة القوانين
42	39	03	عدالة
118	77	41	غير عادلة
150	116	44	المجموع

من خلال الجدول أعلاه تم البحث عن العلاقة الإرتباطية بين العدالة في منح الحوافز بين العمال المتعاقدين والدائمين وعدالة القوانين، حيث قدرت قيمة معامل التوافق بـ 0.09، أما قيمة X^2 المحسوبة فقدرت بـ 1.29 مما يعني أنه دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05، وقيمة X^2 الجدولية فقد قدرت بـ 3.84 مما يعني أن X^2 المحسوبة أصغر من X^2 الجدولية أي لا أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة في منح الحوافز بين العمال المتعاقدين والدائمين وعدالة القوانين عند مستوى الدلالة 0.05.

ثالثاً: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات:

من خلال ما سبق من عرض وتحليل وتفسير لنتائج فرضيات الدراسة توصلنا إلى:

الفرضية الأولى:

" لنظام العمل بالعقود محددة المدة علاقة بنقص أداء العمال " توصلنا في هذه الفرضية لمجموعة من

النتائج كالاتي:

- 90% من المبحوثين غير راضين عن عملهم، بسبب تدني الأجر وعدم توافق العمل مع مؤهلاتهم العلمية.

- 92.50% من المبحوثين يرو أن الأجر الذي يتقاضونه غير مناسب للمهام التي يقومون بها.
 - 82.50% من المبحوثين لا يشعرون بالراحة في عملهم، بسبب طبيعة عملهم المؤقت، وقيامهم بنفس الأعمال التي يقوم بها العمال الدائمون بأقل أجر، وعدم حصولهم على حقوقهم كاملة.
 - 70% من المبحوثين لا يشجعهم العمل التعاقدى على التنافس بين بعضهم البعض في أداء المهام.
 - 92.50% من المبحوثين لا يواجهون صعوبة في إنجاز أعمالهم.
 - 67.50% من المبحوثين لا ينقص العمل المؤقت من دافعية في أدائهم لعملهم.
 - 50% من المبحوثين يحد عقد العمل من استخدام المهارات الشخصية في العمل، و50% من المبحوثين لا يحد عقد العمل من استخدام المهارات الشخصية في العمل.
 - 40% من المبحوثين أحيانا ما يهتمون بتفاصيل وجزئيات الأعمال المسندة لهم و 27% دائما ما يهتمون بتفاصيل وجزئيات الأعمال المسندة لهم.
 - 92.50% من المبحوثين لا يشجعهم الأجر الذي يتقاضونه على الرفع من الجهد المبذول.
 - 72.50% من المبحوثين ستتغير دافعتهم في حال حصولهم على عقد دائم.
- يتبين لن من خلال نتائج هذه الفرضية أنها محققة بدرجة متوسطة، أي أن لنظام العمل بالعقود محددة المدة علاقة بنقص أداء العمال، ومن أسباب نقص أداء العمال العاملين بالعقود، عدم الرضى الوظيفي ، حيث أنه أغلب العمال غير راضين عن منصب عملهم، حيث يؤديون مهام كثيرة مثلهم مثل العمال الدائمين مقابل أجر زهيد لا يلبي حاجاتهم الضرورية، خصوصا في وقتنا الحالي وفي ظل أزمة كورونا وارتفاع معظم أسعار المواد الغذائية وإعتبار العنصر المادي أحد أساسيات تحقيق الرضى الوظيفي، فعدم شعور عمال العقود محددة المدة بالإنصاف تجاه ما يبذلونه من جهد وما يأخذونه من مقابل، يؤثر ذلك بدرجة كبيرة على إتقانه للعمل الذي يؤديه، كما أن عدم توافق المؤهلات العلمية مع المنصب الذي يشتغلونه يجعلهم مستائين تجاه عملهم، لا يشعرون بالراحة في كونهم غير مستقرين في عملهم، فإدراكهم أن مستقبلهم المهني مهدد وأنه معرض لفقدان منصب عمله في أي وقت كل هذه

العوامل تؤدي بالعامل المؤقت بأن يشعر بنوع من الضيق ويزداد قلقاً وتوتراً هذا ما يؤدي إلى نقص أدائه لعمله داخل المؤسسة.

الفرضية الثانية:

" يوجد علاقة بين العمل بالمدى القصير ونقص انضباط العمال"، توصلنا في هذه الفرضية لمجموعة من النتائج نوضحها في ما يلي:

- 25% من المبحوثين يحترمون مواقيت الدخول والخروج من العمل و 40% أحيانا ما يحترمون مواقيت الدخول والخروج من العمل.

- 72.50% من المبحوثين أحيانا ما يتغيبون عن عملهم، و 25% لا يتغيبون أبداً.

- 32% من المبحوثين دائماً ما يحترمون قوانين العمل المبرمة في العقد و 70% أحيانا ما يحترمون قوانين العمل المبرمة في العقد.

- 36% من المبحوثين يقومون بأداء المهام المسندة لهم في الوقت المحدد.

- 38% من المبحوثين لديهم روح المسؤولية تجاه عملهم.

يتبين لنا من خلال نتائج هذه الفرضية أنها غير محققة أي أنه لا توجد علاقة بين العمل بالمدى القصير ونقص انضباط العمل"، وهذا راجع إلى إحترام القوانين المبرمة في العقد، حيث أن الرقابة الصارمة التي تفرضها الإدارة عليهم تجعلهم مجبرين على الانضباط، فتخوفهم من الطرد أو العقاب أو الخصم من أجورهم يجعلهم منضبطين في عملهم يحترمون مواقيت الدخول والخروج، يقومون بأداء المهام المسندة لهم في الوقت المحدد، فهم مجبرون بالالتزام بمواقيت العمل، إضافة إلى رغبة كل موظف في تجديد عقد عمله لأنهم محتاجون للعمل فيحاولون الحفاظ على انضباطهم في عملهم، لكسب تقييمات جيدة وينالوا رضى مسؤوليهم.

الفرضية الثالثة:

" لعقود العمل المؤقتة علاقة بانخفاض الروح المعنوية للعمال " توصلنا في هذه الفرضية لمجموعة من النتائج نوضحها كالاتي:

- 65% من المبحوثين أحيانا ما يحسون بروتين وملل في إنجاز أعمالهم، و25% من المبحوثين دائما ما يحسون بروتين وملل في إنجاز أعمالهم.

- 97% من المبحوثين يرون أن قوانين العقود محددة المدة غير عادلة.

- 57.50% من المبحوثين يشعرون بالإنتماء لمحيط عملهم و 42.50% لا يشعرون بالإنتماء لمحيط عملهم.

- 95% من المبحوثين يرون أنه لا توجد عدالة في منح الحوافز بين العمال المتعاقدين والعمال الدائمين.

- 75% من المبحوثين يرتبطون بعلاقات داخل محيط عملهم.

- 62.50% من المبحوثين يفكرون في تغيير مكان عملهم إلى مؤسسة أخرى بغية الحصول على منصب عمل دائم في مكان أحسن.

يتبين لنا من خلال نتائج هذه الفرضية أنها محققة، أي أن لعقود العمل المؤقتة علاقة بانخفاض الروح المعنوية للعمال المؤقتين، ويظهر هذا في النتائج المتحصل عليها والتي بينت استياء العمال المتعاقدين من الأوضاع التي يعيشونها داخل بيئة العمل، وهذا ما يؤدي إلى إحباط معنوياتهم وإحساسهم بالملل والروتين في إنجازهم لعملهم، فعلى حدّ تصريحات المبحوثين أن عقود العمل محدد المدة هي "عقود ذل" "عقود إستغلالية"، "مهضومي الحقوق"، "يحضون بمعاملة سيئة من طرف المسؤولين وأصحاب المناصب الدائمة"، كما يرى المتعاقدين أن القوانين المعمول بها في الجامعة غير عادلة في حقهم، خصوصا وأن هناك تحيز من قبل الشرفين للعمال الدائمين في منح الحوافز والعلاوات، فيشعر العامل المتعاقد بنوع من الإغتراب والإستغلال داخل محيط عمله، مما يؤثر على الروح المعنوية للعامل وتجعله

يفكر أو يأمل في مغادرة مكان عمله إلى مؤسسة أحسن قصد الحصول على منصب عمل دائم في مكان أحسن.

رابعاً: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

من خلال النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة سنقوم بمقارنة نتائج هذه الدراسة مع الدراسات السابقة التي تناولناها في دراستنا:

1- دراسة طرباقو خيرة:

إن دراسة طرباقو خيرة تناولت متغير واحد مشابه لدراستنا وهو عقد العمل محدد المدة، حيث تختلف هذه الدراسة عن دراستنا في مكان إجراء الدراسة حيث تم إجرائها على العاملات بمديرية النشاط الإجتماعي، أما دراستنا فتم إجرائها على العاملين بعقود محددة المدة بجامعة جيجل- قطب تاسوست- كما أنها اعتمدت على عينة عشوائية قدرت بـ 100 امرأة، في حين أننا إعتدنا على عينة قصدية قدرت بـ 40 عامل متعاقد، واعتمدت على المنهج الكمي في دراستها، أما نحن فاعتمدنا على المنهج الوصفي.

كما أن هناك نقاط تشابه في دراستنا ودراسة طرباقو خيرة من حيث النتائج المتوصل إليها، فقد توصلت طرباقو خيرة إلى أن العمل بصيغة العقود محددة المدة لا يحقق الرضى الوظيفي حيث أنها تكلف بأعمال بعيدة عن التخصص ويشعرن بالإستغلال حاجتهن للعمل مقابل أجر متدني، وهذا ما توصلنا له أيضا في دراستنا حيث أن العاملين بعقود محددة المدة غير راضين عن منصب عملهم بسبب تدني الأجر وقيامهم بأعمال لا تتوافق مع مؤهلاتهم العلمية.

2- دراسة فوزية غياط:

دراسة فوزية غياط تناولت متغير العمل المؤقت المشابه لمتغير دراستنا العقود محددة المدة، حيث اختلفت هذه الدراسة عن دراستنا في مكان إجراء الدراسة، حيث تم إجرائها على 140 عامل بمؤسسة ميناء جن جن بجيجل، كما أن فوزية قامت بربط متغير العمل المؤقت بمتغير الأمان الوظيفي أما دراستنا فقد تم ربطه بمتغير دافعية الإنجاز، وقد توصلت في نتائج دراستها أن الأمان الوظيفي تثير رغبة الموظف المؤقت في السلامة والأمن والطمأنينة في عمله وتجنب القلق والاضطرابات والخوف من المستقبل

المجهول، وهذا ما توصلنا إليه في دراستنا الميدانية حيث أن المستقبل المجهول للعامل المتعاقد يؤثر على سلوكه داخل بيئة العمل ويجعله قلق ومضطرب ويظهر هذا في نقص أدائه وانخفاض الروح المعنوية تجاه عمله.

3- دراسة هيلاري توماس وانديرا:

دراسة هيلاري توماس تناولت متغير عقود العمل بالمدى القصير، وهذا ما تناولناه في دراستنا عقود محددة المدة، اختلفت دراسة توماس عن دراستنا في مكان إجراء الدراسة حيث تم إجرائها بدائرة الغابات في كينيا على 750 موظف مؤقت عن طريق العينة العنقودية، أما دراستنا فتم إجرائها على العاملين بعقود محددة المدة في جامعة جيجل - قطب تاسوست - على 40 موظف عن طريق العينة القصدية، وتشابهت مع دراستنا في أداة البحث حيث اعتمد الباحث على الإستبيان وهو نفس أداة بحثنا، وقد توصلت هذه الدراسة أن عقود قصيرة المدى تؤدي إلى تفاقم مشكلة دوران العمل وانخفاض الروح المعنوية بسبب تدني الحوافز المادية والمعنوية وهي نفس النتيجة التي توصلنا إليها في دراستنا حيث أن لعقود العمل المؤقتة علاقة بانخفاض الروح المعنوية للعمال، كما توصلت دراسة توماس أن غياب الرسكلة وتطوير المهارات الإدارية للموظفين ينعكس على أدائهم داخل المنظمة وهذا ما توصلنا له أيضا في دراستنا أن الظروف الغير جيدة التي يعمل بها العامل المتعاقد تؤثر على أدائه، كما توصلت هذه الدراسة أن مستوى الإلتزام لدى أفراد العينة منخفض على عكس ما توصلنا له في دراستنا حيث أن مستوى الانضباط لدى العامل المتعاقد جيد ومرتفع.

4- دراسة شرقي رايح:

إن دراسة شرقي رايح تناولت متغير واحد وهو دافعية الإنجاز كما قام بهذه الدراسة على المعلمين في المرحلة الابتدائية، حيث اعتمدت على عينة عشوائية مقدره بـ 395 معلم، واعتمد على المنهج الوصفي في دراسته، وتتطابق هذه الدراسة مع دراستنا في متغير دافعية الإنجاز إلا انها لم تتفق على أي نتيجة خصوصا أن دراستنا تناولت دافعية الإنجاز في علاقتها مع عقود المحددة المدة، لكن دراسة شرقي رايح تناولت دافعية الإنجاز في علاقتها بالنمط القيادي للمدرين.

5- دراسة قوراي حنان:

دراسة قوراي حنان تناولت متغير واحد مشترك مع دراستنا وهو دافعية الإنجاز، حيث تم إجرائها على 8 أطباء، باستخدام مقياس الضغوط المهنية ومقياس دافعية الإنجاز والمقابلة لإجراء الدراسة الميدانية، وقد ربطت متغير دافعية الإنجاز بالضغوط المهنية لكن دراستنا ربطت بين العمل بنظام العقود محددة المدة ودافعية الإنجاز، وقد توصلت دراسة قوراي حنان أن للضغوط المهنية علاقة بانخفاض دافعية الإنجاز للأطباء، وهذا ما توصلنا له في دراستنا أن الضغوط المهنية التي يعمل فيها العمال المتعاقدين تؤثر على دافعتهم للإنجاز.

6- دراسة عفاف وسطاني

دراسة عفاف وسطاني تناولت متغير دافعية الإنجاز وربطته بالنمط القيادي لمدير المؤسسة التعليمية، في حين أنه في دراستنا تم ربطه بمتغير العقود محددة المدة، وتم إجراء دراستها على 27 مدير في حين أن دراستنا تم إجرائها على 40 موظف متعاقد، في حين إتفقت مع دراستنا في المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي التحليلي، أما نتائجها فكانت مغايرة لنتائج دراستنا كون المتغيرين عقود محددة المدة والنمط القيادي السائد لمدير المؤسسة مختلفين.

خامسا: النتائج العامة للدراسة

إتمادا على الاستنتاجات المتحصل عليها من الجداول الإحصائية والإستعانة بالملاحظات الميدانية للدراسة الميدانية، والتي إفترضنا أن هناك علاقة بين العمل بنظام عقود محددة المدة ودافعية الإنجاز، توصلنا إلى مجموعة من النتائج وهي كالتالي:

- للعمل بنظام العقود محددة المدة علاقة بنقص أداء العمال المتعاقدين، وهذا راجع لقلة الأجر، طبيعة العقد، غياب الحوافز...
- لا توجد علاقة بين العمل بالمدى القصير ونقص انضباط العمال، وهذا راجع إلى صرامة القوانين المعمول بها في الجامعة، والرقابة الصارمة على العمال المتعاقدين.

- لعقود العمل المؤقتة علاقة بانخفاض الروح المعنوية للعمال المتعاقدين، بسبب الظروف المحيطة بهم، من سوء المعاملة من قبل المشرفين وتحيزهم للعمال الدائمين، وإحساس العمال المتعاقدين بالروتين والملل في إنجازهم لأعمالهم لعدم وجود بيئة تشجيعية محفزة على العمل.
- عقود العمل محددة المدة لا تحقق الرضى الوظيفي للعمال، كونها عقود إستغلالية

وتبعاً لنتائج الفرضيات التي تحققت بصفة جزئية نقول أن فرضية الدراسة والتي مفادها "للعمل بنظام عقود محددة المدة علاقة بدافعية الإنجاز" هي فرضية محققة وبالتالي فإن للعمل بنظام العقود محددة المدة علاقة بدافعية الإنجاز للعمال المتعاقدين بجامعة جيجل - قطب تاسوست-.

سادساً: الإقتراحات والتوصيات.

في ضوء دراستنا ومن خلال الدراسة الميدانية، نقترح جملة من الإقتراحات والتوصيات التي نأمل أن تحسن من أوضاع العاملين بعقود محددة المدة، وتساهم في الرفع من دافعيتهم للإنجاز:

- إعادة النظر ومراجعة قانون عقود محددة المدة، وجعلها تتماشى مع الظروف الإقتصادية والإجتماعية للعاملين.
- الإهتمام الجانب المعنوي للعامل المتعاقد، لما له من أهمية ودور كبير في تحسين والرفع من دافعيته للإنجاز.
- العدالة بين العمال المتعاقدين والعمال الدائمين ما داموا يعملون نفس الأعمال التي يقوم بها الموظفون الدائمون، لما له من تأثير إيجابي على المؤسسة.
- إدماج العمال المتعاقدين في مناصب دائمة والذين لهم سنوات طويلة في العمل بهذه العقود، عند انقضاء المدة القانونية لإنهاء العقد لما له من تأثير إيجابي على الإحساس بالأمن الوظيفي.
- منح العمال المتعاقدين المتميزين ذو كفاءة عالية امتيازات وعلاوات تشجعهم على بذل المزيد من الجهد في عملهم، وتساهم في الرفع من الروح المعنوية للعمال ويخلق جو التنافس بينهم.
- تحديد مهام ومسؤوليات العامل المتعاقدين.
- العمل على تحسين أجرهم بما يتناسب مع الهام التي يقومون بها.

- ربط الجامعة بسوق العمل وحسب مناصب المتوفرة في كل مجالات إضافة الي خصوصية كل منطقة جغرافية وما تحتاجه من تخصصات ووظائف، فالمناطق السياحية تختلف عن الصحراوية مثلا وكل جهة تحتاج لتخصصات معينة.

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل قمنا بالتحقق من فرضيات الدراسة، والتي يمكن القول ومن خلال النتائج المتحصل عليها، يتبين أن فروض الدراسة محققة بصفة جزئية حيث أنه توجد علاقة بين العمل بنظام عقود محددة المدة ونقص أداء العمال، في حين أن الفرضية الثانية غير محققة أي لا توجد علاقة بين العمل بالمدى القصير ونقص انضباط العمال، أما الفرضية الثالثة فهي محققة أي أنه لعقود العمل المؤقتة علاقة بانخفاض الروح المعنوية للعمال، وبالتالي يمكن القول أنه توجد علاقة بين العمل بنظام العقود محددة المدة ودافعية الإنجاز.

خاتمة

من خلال ما تم التطرق إليه يمكن القول أن موضوع العمل بنظام عقود محددة المدة وعلاقتها بدافعية الإنجاز، من المواضيع المهمة وذلك كونه يهتم بفئة عمالية مهمة، فرغم إيجابياته المتمثلة في تمكين الشباب من إكشاف مواقف وتجارب مهنية جديدة تمكنهم من إكتساب خبرات مهنية، إلا انه يحمل جوانب سلبية تتمثل في تأثيره على الإستقرار النفسي والمهني للعامل، حيث يتجسد ذلك في نقص أدائه لعمله، وانخفاض روحه المعنوية، فعدم رضى العامل المتعاقد عن منصب عمله يرجع لعوامل عدة، أهمها طابعه المحدد والهش، حيث يمنع العمال المتعاقدين من التمتع بمزايا العمال الدائمين كالأجور، علاوات، ترفيات... هذا كله يستدعي إعادة النظر في مثل هذه العقود وجعلها مناسبة للعمال وأصحاب العمل بما يخدم مصالح الاثنين.

قائمة

المصادر والمراجع

• المعاجم والموسوعات:

- 1- أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية، مكتبة لبنان، لبنان، 1971.
 - 2- علي عبد الرحيم صالح: المعجم العربي لتحديد المصطلحات النفسية، دار الحامد، ط1، عمان، 2014.
 - 3- عمتوت عمر: قاموس المصطلحات القانونية في تسيير شؤون الجامعات المحلية، دار هومة، الجزائر، 2009.
 - 4- فاروق مداس: قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني، الجزائر، 2003.
 - 5- فرج عبد القادر طه: موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، دار غريب، ط2، القاهرة، 2003.
 - 6- فرج عبد القادر وآخرون: معجم علم النفس والتحليل النفسي، دار النهضة العربية، ط1، بيروت.
- الكتب:
- 7- أحمد عزت راجح: أصول علم النفس، دار المعارف، ط3، القاهرة، 1999.
 - 8- أحمد عياد: مدخل لمنهجية البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2011.
 - 9- أحمد قوراوية: فن القيادة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
 - 10- أحمد ماهر: السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات)، الدار الجامعية، ط2، الإسكندرية، 2002.
 - 11- أحمية سليمان: النظام القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 2012.
 - 12- أحمية سليمان: الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
 - 13- أرنوف ويتيح: مقدمة في علم النفس، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
 - 14- أسامة أحمد شات: قانون العمل، دار الكتاب القومية، مصر، 1999.
 - 15- أنور طلبية: العقود الصغيرة الحراسة والعمل، المكتب الجامعي الحديث، 2004.
 - 16- بجاوي المدني: التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة، دار هومة، الجزائر، 2008.
 - 17- بن صاري ياسين: عقد العمل محدد المدة، دار هومة، الجزائر، 2004.
 - 18- جلال مصطفى القريشي: شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.

- 19- جميل حمداوي: نظريات علم الاجتماع، شبكة الألوكة، ط 1، المغرب، 2015.
- 20- حسن محمد عبد الرحمان: علم النفس الصناعي، مؤسسة رؤية، ط 1، 2009.
- 21- حسين التونسي: إنحلال العقد، دار الخلدونية، ط 1، الجزائر، 2007.
- 22- حسين عبد الحميد أحمد رشوان: علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004.
- 23- حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل اللبناني، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2003.
- 24- حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 1، لبنان، 2009.
- 25- خليفي عبد الرحمان: محاضرات في قانون العمل، دار العلوم، عنابة، 2014.
- 26- رابح كعباش: سوسيولوجيا التنمية، مخبر علم اجتماع الإتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، 2007.
- 27- ربحي مصطفى عليان: مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، دار صفاء، ط 1، عمان، 2000.
- 28- رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار هومة، الجزائر، 2002.
- 29- رعد حسن الصرن: نظريات الإدارة والأعمال، دار الرضا، ط 1، سوريا، 2004.
- 30- رواية حسن: مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- 31- سعد عيد مرسى بدر: إيديولوجيا نظرية التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- 32- سماح سالم سالم: البحث الاجتماعي (الأساليب، المناهج، الإحصاء)، دار الثقافة، عمان، ط 1، 2012.
- 33- سمير نعيم أحمد: النظرية في علم الاجتماع (دراسة نقدية)، مؤسسة المعارف، القاهرة، عمان، 2006.
- 34- السيد رشا غنيم وآخرون: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2008.
- 35- سيد محمود رمضان: شرح قانون العمل، دار الثقافة، ط 1، عمان، 2010.
- 36- شبل بدران، حسن البلاوي: علم الاجتماع التربوية الحديث، دار المعرفة الجامعية، ط 3، مصر.
- 37- شفاء صلاح الصعوب: الصراع القيمي، دار الخليج، الأردن، ط 1، 2021.

- 38- صبحي العتيبي: تطور الفكر والأنشطة الإدارية، دار حامد، الأردن، 2001.
- 39- صلاح الدين شروخ: علم النفس الاجتماعي والإسلام، دار العلوم، عنابة، 2010.
- 40- صلاح الدين شروخ: منهجية البحث العلمي، دار العلوم، عنابة، 2003.
- 41- طربيت سعيد: النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، دار هومة، الجزائر، 2012.
- 42- عادل بن صلاح بن عمر عبد الجبار، محمد بن مترك القحطاني: علم النفس التنظيمي والإداري، مكتبة الملك فهد الوطنية، ط 1، الرياض، 2007.
- 43- عادل حسن: الإدارة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2006.
- 44- عبد الرحمان محمد العيسوي: دراسات علم النفس العام، دار المعرفة، الإسكندرية، 2002.
- 45- عبد الرحمان محمد العيسوي: ميادين علم النفس (علم النفس الإداري)، دار الراتب الجامعية، ط 1، مصر، 2004.
- 46- عبد العزيز عبد المنعم خليفة: الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، دار المعارف، 2004.
- 47- عبد الفتاح محمد دويدرا: مناهج البحث في علم النفس، دار المعرفة، ط 4، الإسكندرية، 2007.
- 48- عبد اللطيف محمد خليفة: الدافعية للإنجاز، دار غريب، القاهرة، 2000.
- 49- عبد الهادي الجوهري، علي عبد الرزاق: مدخل إلى مناهج وتصميم البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، 2002.
- 50- عبد الهادي علي البخار: الإسلام والاقتصاد دراسة في المنظور الإسلامي لأبرز القضايا الاجتماعية والاقتصادية المعاصرة، عالم المعرفة، الكويت، 1983.
- 51- علاء الدين عبد الغني محمود: إدارة المنظمات، دار صفاء، ط 1، الأردن، 2011.
- 52- علي عباس: أساسيات علم الإدارة، دار المسيرة، عمان، 2004.
- 53- علي غربي: أجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، دار الطباعة، الجزائر، ط 2، 2009.
- 54- عمر محمد التومي الثناباني: الأسس النفسية والتربوية لرعاية الشباب، دار العربية للكتاب، ط 3، ليبيا، 1987.
- 55- غالب محمد المشيخي: أساسيات علم النفس، دار المسيرة، ط 1، الأردن، 2013.
- 56- غني ناصر حسين القرشي: المداخل النظرية لعلم الاجتماع، دار صفاء، ط 1، عمان، 2011.

- 57- فتحي محمد موسى: العلاقات الإنسانية في المؤسسات الصناعية، دار زهران، ط 1، الأردن، 2013.
- 58- ماجد راغب الحلو: العقود الإدارية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009.
- 59- مجدي أحمد محمد عبد الله: سيكولوجية الدافع للإنجاز، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2014.
- 60- محمد الصغير بعلي: العقود الإدارية، دار العلوم، عنابة، 2005.
- 61- محمد بالرابح: الدافعية الإنسانية، ديوان المطبوعات الجامعية، وهران، 2011.
- 62- محمد بني يونس: مبادئ علم النفس، دار الشروق، ط 1، الأردن، 2004.
- 63- محمد شحاتة ربيع: علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة، ط 1، عمان، 2010.
- 64- محمد عبد العزيز سلامة: سيكولوجية التنافس الرياضي، دار ماهي، مصر، 2013.
- 65- محمد عبد الكريم الحوارفي: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار مجدلاوي، ط 1، الأردن، 2008.
- 66- محمد عبد المولى: علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، دار العربية للكتاب، طرابلس، 1984.
- 67- محمود بني يونس: سيكولوجية الدافعية والإنفعالات، دار المسيرة، ط 1، عمان، 2006.
- 68- محمود جمال الدين زكي: قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، 1983.
- 69- محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل، ط 1، عمان، 2001.
- 70- مراد نعموني: مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، دار جسر، ط 1، الجزائر، 2014.
- 71- مصطفى خلف عبد الجواد: نظرية علم الاجتماع المعاصرة، دار المسيرة، ط 1، عمان، 2008.
- 72- مصطفى قويدري: عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، ط 2، الجزائر، 2011.
- 73- منير أحمد بن دريدي: إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية، دار الإبتكار، عمان، 2013.
- 74- مهند مختار نوح: الإيجاب والقبول في العقد الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 1، لبنان، 2005.
- 75- هاشم رفعت هاشم: عقد العمل في الدول العربية، الدار القومية، مصر.

• الرسائل والأطروحات:

- 76- بن دريدي منير: إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الجزائرية التدريب والحوافز، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، قسنطينة، 2009-2010.
- 77- خيرة عبد المولى: عقد العمل محدد المدة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص القانون الإجتماعي، جامعة وهران، وهران، 2008-2009.
- 78- زديرة خمار: أخلاقيات مهنية الأستاذ الجامعي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى الطالب، مذكرة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص علم إجتماع مؤسسات مجتمعية، أم البواقي 2017-2018.
- 79- سرين زهير جريس مطناس: الشعبية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى الطلبة في مدارس التمييز للموهوبين في قضاء عكا، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم النفس التربوي، جامعة عمان العربية، 2017.
- 80- سعدية زايدي: سياسات التشغيل في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة باتنة1، باتنة، 2018-2019.
- 81- شريفة جنان: عقود العمل ودورها في إشباع حاجات خريجي الجامعة حسب هرم ماسلو، مذكرة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص علم النفس عمل وتنظيم، بسكرة، 2015-2016.
- 82- عبد الله فادية: الإطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الإجتماعي، جامعة وهران، وهران، 2010-2011.
- 83- عفاف وسطاني: دافعية الإنجاز لدى فريق العمل وعلاقتها بالنمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية في ضوء مشروع مؤسسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص إدارة تربوية، 2009-2010.
- 84- عمد محمد دره: مدخل إلى الإدارة، مذكرة مكملة نيل شهادة الماجستير تخصص إدارة الأعمال، جامعة عين الشمس، حلب، 2009.
- 85- لخضر بن غنام: الإشبعات الخارجية وأثرها على دافعية العمال داخل المنظمات، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة محمد منتوري، قسنطينة، 2006-2007.

86-مدلس شكري: آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الإقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000 و 2014، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الإقتصادية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017- 2018.

87-مكاك ليلي: دور وكالة التنمية الاجتماعية في تحسين ظروف الأسرة الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010-2011.

• محاضرات:

88-حديدان صبرينة: محاضرات نظريات التنظيم، السنة الأولى ماستر علم إجتماع التنظيم والعمل، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2019-2020.

89-شتيوي ربيع: محاضرات سوق العمل في الجزائر، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2019-2020.

• المجالات:

90-بن عزوز بن صابر: العقود المحددة المدة بين النصوص التشريعية والممارسة القضائية، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 04، العدد 02، مستغانم، 2019.

91-رامي محمد اليوسف: الدافعية للإنجاز لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعة الأردنية في ضوء عدد من المتغيرات، دراسات العلوم التربوية، جامعة الأردن، المجلد 45، العدد 02، 2018.

92-عليوة علي: الاتجاه البنائي في دراسة التنظيم، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، المجلد 04، العدد 03، 2019.

93-محمد شحادة أبو أسيل: بناء مقياس دافع الإنجاز لطلبة المرحلة الثانوية في دمشق وفق نظرية الإستجابة للفقرة، مجلة إتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد الرابع عشر، العدد 04، 2016.

• المؤتمرات والملتقيات:

94-عوادي مصطفى: الملتقى الوطني حول إشكالية إستدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2017.

• المواقع الإلكترونية:

95- WW. ADS DZ. COM. 05\ 05 \2012، 1700h

الملاحق

جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل



استمارة بحث بعنوان:

**العمل بنظام العقود محددة المدة وعلاقتها بدافعية الإنجاز
دراسة ميدانية على موظفي عقود محددة المدة في جامعة جيجل
-قطب تاسوست-**

في إطار التحضير لإنجاز مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الإستمارة، التي تخدم بحثنا، لذا نرجوا منكم التفضل بالإجابة على أسئلة الاستمارة بوضع العلامة (x) في الخانة المناسبة، و يمكن الإجابة على أكثر من خيار.

ونحيطك علما أن المعلومات الواردة تبقى سرية و تستغل فقط لأغراض علمية بحثية، ولكم جزيل الشكر على حسن تعاونكم.

إشراف الأستاذة:

- بلغول أمينة

إعداد الطالبتين:

- مزود خديجة
- مزود ريمة

السنة الجامعية 2021/2020

المحور الأول: البيانات الشخصية.

1- الجنس: ذكر أنثى

2- السن: أقل من 30 سنة من 30 الى أقل من 40 سنة
من 40 الى أقل من 50 سنة من 50 سنة فأكثر

3- المستوى التعليمي: ثانوي جامعي

تكوين مهني

شهادات أخرى.....

4- الحالة العائلية: أعزب متزوج

مطلق أرمل

5- ما نوع برنامج التشغيل الذي استفدت منه: الوكالة الوطنية للتشغيل

وكالة التنمية الإجتماعية

المحور الثاني: عقد العمل محدد المدة وأداء العمال.

6- بصفتك عامل متعاقد هل أنت راضي عن منصب عملك؟

راضي غير راضي

في حالة الإجابة ب " غير راضي " هل السبب يعود :

تدني الأجر

عدم توافق العمل مع مؤهلاتك العلمية

كون عملك مؤقت

أسباب أخرى.....

7- هل ترى الأجر الذي تتقاضاه مناسب للمهام التي تقوم بها؟

مناسب غير مناسب

8- هل تشعر بالراحة في عملك؟

نعم لا

في حالة الإجابة ب " لا " هل يعود السبب إلى:

كونك عامل مؤقت

عدم حصولك على كامل حقوقك

تقوم بنفس الأعمال التي يقوم بها العمال الدائمون بأقل أجر

أسباب أخرى.....

9- هل طبيعة عملك تشجعك على التنافس مع الزملاء في إنجاز أعمالك؟

نعم لا

10- هل تجد صعوبة في إنجاز عملك؟

دائما أحيانا أبدا

في حالة الإجابة ب " دائما " يعود السبب إلى؟

كثرة المهام المسندة لك

عدم توافق المهام مع قدراتك

صعوبة العمل في حد ذاته

العمل لا يتوافق مع تخصصك

11- هل كونك عامل مؤقت ينقص من أدائك لعملك؟

نعم لا

12- هل طبيعة عقد عملك يحدّ من استخدام مهاراتك الشخصية في العمل؟

نعم لا

13- هل تهتم بكل تفاصيل وجزئيات العمل المسندة إليك؟

دائما أحيانا أبدا

14- هل الأجر الذي تتقاضاه يشجعك على الرفع من الجهد الذي تبذله؟

نعم لا

15- في حال حصولك على عقد عمل دائم، هل ستتغير دافعيتك للعمل؟

نعم لا

المحور الثالث: عقد العمل محدد المدة وانضباط العمال.

16- هل تحترم مواقيت الدخول والخروج بمكان العمل؟

دائما أحيانا أبدا

إذا كانت الإجابة ب " أبدا " هل يعود السبب إلى؟

وجود تسيب إداري

طبيعة عملك لا تفرض عليك وقت محدد للدخول والخروج

ترى نفسك غير مجبر على الانضباط كونك عامل مؤقت

أسباب أخرى.....

17- هل تتغيب عن عملك؟

دائما أحيانا أبدا

18- هل تحترم قوانين العمل المبرمة في عقد عملك؟

نعم لا

19- هل تقوم بأداء المهام المسندة إليك في العمل في الوقت المحدد؟

دائما أحيانا أبدا

20- كونك عامل مؤقت هل لديك روح المسؤولية تجاه عملك؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة ب " نعم " يعود السبب إلى :

تعلقك بعملك

التزامك المهني

ضميرك المهني

حتى تنال رضى مسؤولك

المحور الرابع: عقد العمل محدد المدة والروح المعنوية.

21- هل طبيعة عقد عملك تحبط من معنوياتك؟

دائماً أحياناً أبداً

22- هل تحس بروتين وملل في إنجازك لعملك؟

دائماً أحياناً أبداً

23- هل ترى أن قوانين العقود المحددة المدة؟

عادلة غير عادلة

24- هل تشعر بالإنتماء إلى محيط عملك؟

نعم لا

في حالة الإجابة ب " لا " هل هذا يرجع إلى:

لأنك غير مستقر في عملك

لا تستطيع تشكيل صدقات دائمة

المعاملة السيئة من طرف المسؤولين

أسباب أخرى.....

25- هل ترى أن هناك عدالة في منح الحوافز بين العمال المتعاقدين والعمال الدائمين في عملك؟

نعم لا

في حال الإجابة ب " لا " هل يعود السبب إلى؟

تحيز إدارة المؤسسة في منح الحوافز

كونك تملك عقد عمل مؤقت

أسباب أخرى.....

26- هل ترتبط بعلاقات في محيط عملك ؟

لا

نعم

في حالة الإجابة ب " نعم " هذه العلاقات هي:

غير رسمية

علاقات رسمية

27- هل تفكر تغيير مكان عملك إلى مؤسسة أخرى؟

لا

نعم

في حالة الإجابة ب " نعم " لماذا؟

سوء المعاملة من طرف المسؤولين

للحصول على منصب دائم في مكان أحسن

أسباب أخرى.....

28- ماهو رأيك في عقود العمل محددة المدة ؟

.....

المادة 6 : يؤدي الأعدان المتعاقدون الذين يوظفون بالتوقيت الكامل مدة العمل القانونية.

غير أن المؤسسات والإدارات العمومية يمكنها أن تلجأ إلى توظيف أعدان متعاقدين يمارسون عملهم بالتوقيت الجزئي لمدة خمس (5) ساعات في اليوم.

المادة 7 : لا يجوز للأعدان المتعاقدين الذين يؤدون مدة العمل القانونية ممارسة أي نشاط مريح في إطار خاص، مهما تكن طبيعته.

المادة 8 : تُشغل مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية كما هو منصوص عليه في المادة 19 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، بعقد محدد أو غير محدد المدة.

لا يجوز أن يتعدى العقد المحدد المدة سنة واحدة. ويمكن أن يجدد مرة واحدة حسب الأشكال نفسها لمدة سنة واحدة على الأكثر.

يحدد تعداد مناصب الشغل وتصنيفها ومدة العقد بالنسبة لكل قطاع على مستوى الإدارة المركزية أو المصالح غير المركزية أو اللامركزية والمؤسسات العمومية بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 9 : تشتمل قائمة مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية على ما يأتي:

- العمال المهنيون،
- أعدان الخدمة،
- سائقو السيارات ورؤساء الحظائر،
- أعدان الوقاية والحراس.

المادة 10 : يوظف الأعدان الخاضعون إلى نظام التعاقد كما هو منصوص عليه في المادة 20 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، بصفة استثنائية، بموجب عقد محدد المدة وبالتوقيت الكامل.

تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 11 : يوظف الأعدان الخاضعون إلى نظام التعاقد كما هو منصوص عليه في المادة 21 من الأمر

الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد كفاءات توظيف الأعدان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

الفصل الأول عقد العمل

المادة 2 : يمكن المؤسسات والإدارات العمومية في إطار المواد 19 و20 و21 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، أن تقوم، حسب الحالة ووفق الحاجات، بتوظيف أعدان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة، بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي طبقا للكفاءات المنصوص عليها في هذا المرسوم.

المادة 3 : يوظف الأعدان المنصوص عليهم في المادة 2 أعلاه، بموجب عقد مكتوب.

يجب أن يوضح العقد، على الخصوص، ما يأتي:

- تسمية منصب الشغل،
- طبيعة ومدة عقد العمل،
- تاريخ بداية السريان،
- الحجم الساعي (توقيت كامل أو جزئي)،
- الفترة التجريبية، عند الاقتضاء،
- تصنيف منصب الشغل وعناصر الراتب،
- مكان التعيين.

ويوضح العقد، زيادة على ذلك، الواجبات الخاصة التي يمكن أن ترتبط بمنصب الشغل.

المادة 4 : يعتبر عقدا محدد المدة كل عقد مخصص :

- لشغل منصب شغل مؤقت،
- لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل،
- في انتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين،
- للتكفل بعملية تكتسي طابعا مؤقتا.

المادة 5 : يعتبر عقدا غير محدد المدة كل عقد موجه إلى شغل منصب شغل دائم، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاطات أو ضرورات الخدمة.

رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه، بصفة استثنائية، بموجب عقد محدد المدة في حدود آجال إنجاز العمليات التي تكتسي طابعاً مؤقتاً.

يحدد تعداد مناصب الشغل ومدة العقود بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 12 : نظراً إلى طبيعة بعض مناصب الشغل أو الخصوصيات المرتبطة بمتطلبات الخدمة، يمكن أن يطلب من الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد الذين وُظفوا بالتوقيت الكامل، القيام بالعمل ليلاً أو عمل الساعات الإضافية طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

الفصل الثاني الحقوق والواجبات

المادة 13 : في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، فإن الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد لهم الحق، على الخصوص، فيما يأتي:

- راتب بعد أداء الخدمة،
- الحماية الاجتماعية والتقاعد،
- العطل والغيابات المرخص بها وأيام الراحة القانونية،
- الاستفادة من الخدمات الاجتماعية،
- ممارسة الحق النقابي،
- ممارسة حق الإضراب،
- الحماية من التهديد أو الإهانة أو الشتم أو القذف أو الاعتداء، من أي طبيعة كانت، التي قد يتعرضون لها أثناء ممارسة نشاطهم أو بمناسبة،
- ظروف العمل الكفيلة بحفظ كرامتهم وصحتهم وسلامتهم البدنية والمعنوية.

المادة 14 : يتعين على الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد، في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، احترام واجباتهم، لا سيما ما يأتي:

- ممارسة نشاطهم بكل إخلاص و دون تحيز،
- الامتناع عن كل فعل لا يتماشى وطبيعة منصب شغلهم، حتى خارج الخدمة،
- التحلي، في كل الظروف، بسلوك لائق ومحترم،

- تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية،

- مراعاة تدابير النظافة والأمن التي تقررها الإدارة،

- عدم إفشاء أي حدث علموا به أو أي وثيقة أو معلومة يحوزونها أو يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم، أو يُمكنوا الغير من الاطلاع عليها، باستثناء ضرورات الخدمة،

- السهر على حماية الوثائق الإدارية وأمنها،

- الحفاظ على ممتلكات الإدارة.

المادة 15 : يمكن أن يستفيد الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد من عمليات تحسين المستوى أو تجديد المعارف التي تبادر بها الإدارة.

الفصل الثالث شروط التوظيف وكيفياته

المادة 16 : لا يمكن لأي كان أن يوظف بصفة عون متعاقد إذا لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية،
- أن يبلغ من العمر ثماني عشرة (18) سنة على الأقل عند تاريخ التوظيف،
- أن تتوفر فيه الأهلية البدنية والعقلية وكذا المؤهلات التي يقتضيها الالتحاق بمنصب الشغل المطلوب،
- أن يكون في وضعية قانونية إزاء الخدمة الوطنية،
- أن يتمتع بحقوقه المدنية وأن يكون على خلق حسن،
- ألا تحمل صحيفة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة منصب الشغل المطلوب.

المادة 17 : يجب على كل مرشح لمنصب شغل خاضع إلى نظام التعاقد أن يقدم ملفاً إدارياً قبل توظيفه.

المادة 18 : يتم توظيف الأعوان المتعاقدين، حسب الحالة، عن طريق :

- الانتقاء بناء على دراسة الملف فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة،
- اختبار مهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة.

- الشبكة الاستدلالية للمرتبات المحددة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه، فيما يخص الأعوان المتعاقدين الآخرين الذين يتم توظيفهم في إطار المادتين 20 أو 21 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه.

المادة 24: يشتمل راتب الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد على العناصر الآتية:

- الراتب الأساسي الناتج عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي القاعدي المطابق لصنف تصنيف منصب الشغل في قيمة النقطة الاستدلالية المحددة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه،

- تعويض الخبرة المهنية التي تحتسب بنسبة 1,40 % من الراتب الأساسي عن كل سنة من النشاط في المؤسسات والإدارات العمومية ونسبة 0,70 % عن كل سنة من الممارسة في قطاعات النشاط الأخرى، في حدود أقصاها 60 % من الراتب الأساسي،

- وعند الاقتضاء، كل علاوة أو تعويض يحددان عن طريق التنظيم.

المادة 25: يستفيد الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد، في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، من:

- تعويضات مقابل المصاريف التي ينفقونها بمناسبة ممارسة نشاطهم،

- المنح ذات الطابع العائلي.

المادة 26: يحتسب الراتب بنسبة ساعات العمل المنجزة، إذا كان العون المتعاقد يمارس عمله بالتوقيت الجزئي.

وإذا كانت مدة العقد تشتمل على جزء من الشهر، يدفع راتب هذه الفترة بالتناسب مع عدد أيام العمل.

المادة 27: تنقسم مناصب الشغل المنصوص عليها في المادة 9 أعلاه، إلى عدة مستويات حسب مستوى التأهيل المطلوب.

المادة 28: ينقسم منصب شغل العمال المهنيين إلى أربعة (4) مستويات:

- عمال مهنيون من المستوى الأول،

- عمال مهنيون من المستوى الثاني،

المادة 19: يخضع توظيف الأعوان المتعاقدين إلى إجراء الإعلان.

غير أنه يمكن القيام بالتوظيف المباشر للأعوان المتعاقدين اعتبارا لمقتضيات الخدمة أو طبيعة النشاطات المرتبطة ببعض مناصب الشغل.

المادة 20: يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم التوظيف وكذا إجراءات الإعلان المنصوص عليها في المواد 17 و18 و19 أعلاه، بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

الفصل الرابع الفترة التجريبية

المادة 21: يخضع كل عون يوظف بموجب عقد إلى فترة تجريبية مدتها:

- ستة (6) أشهر فيما يخص العقد غير المحدد المدة،

- شهران (2) فيما يخص العقد الذي تساوي مدته سنة (1) واحدة أو تفوقها،

- شهر (1) واحد فيما يخص العقد الذي تتراوح مدته بين ستة (6) أشهر وسنة (1) واحدة.

ويخضع العون المتعاقد، خلال الفترة التجريبية لنفس الواجبات ويستفيد من نفس الحقوق التي يتمتع بها الأعوان المتعاقدون المثبتون.

المادة 22: يثبت العون المتعاقد إذا كانت الفترة التجريبية مجدية.

وفي حالة العكس، يفسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض.

الفصل الخامس الراتب

المادة 23: يصنف الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد وتدفع رواتبهم، حسب الحالة وعلى أساس مستوى تأهيلهم، في إحدى الشبكتين الآتيتين:

- الشبكة الاستدلالية لمناصب الشغل المحددة في المادة 45 أدناه، فيما يخص الأعوان المتعاقدين الذين يتم توظيفهم في مناصب الشغل المرتبطة بنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في إطار المادتين 19 أو 21 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه،

- عمال مهنيون من المستوى الثالث،
- عمال مهنيون من المستوى الرابع.

المادة 29 : يوظف العمال المهنيون من المستوى الأول من ضمن المرشحين الذين يثبتون لياقة بدنية تتماشى والنشاط الواجب ممارسته.

المادة 30 : يوظف العمال المهنيون من المستوى الثاني من ضمن المرشحين الذين يثبتون شهادة التكوين المهني المتخصص.

المادة 31 : يوظف العمال المهنيون من المستوى الثالث من ضمن المرشحين الذين يثبتون شهادة الكفاءة المهنية أو شهادة التكوين المهني المتخصص وخبرة مهنية مدتها خمس (5) سنوات على الأقل، في نفس التخصص.

المادة 32 : يوظف العمال المهنيون من المستوى الرابع من ضمن المرشحين الذين يثبتون شهادة التحكم المهني أو شهادة الكفاءة المهنية وخبرة مهنية مدتها خمس (5) سنوات على الأقل، في نفس التخصص.

المادة 33 : ينقسم منصب شغل أعوان الخدمة إلى ثلاثة (3) مستويات :

- أعوان الخدمة من المستوى الأول،
- أعوان الخدمة من المستوى الثاني،
- أعوان الخدمة من المستوى الثالث.

المادة 34 : يوظف أعوان الخدمة من المستوى الأول من ضمن المرشحين الذين يثبتون مستوى السنة السادسة من التعليم الأساسي.

المادة 35 : يوظف أعوان الخدمة من المستوى الثاني من ضمن المرشحين الذين يثبتون مستوى السنة التاسعة من التعليم الأساسي أو شهادة التكوين المهني المتخصص ذات الصلة بالمهام المرتبطة بمنصب الشغل المطلوب.

المادة 36 : يوظف أعوان الخدمة من المستوى الثالث من ضمن المرشحين الذين يثبتون مستوى السنة الأولى من التعليم الثانوي أو شهادة الكفاءة المهنية ذات الصلة بالمهام المرتبطة بمنصب الشغل المطلوب أو شهادة التكوين المهني المتخصص وخبرة مهنية مدتها خمس (5) سنوات على الأقل، في نفس التخصص.

المادة 37 : ينقسم منصب شغل سائقي السيارات ورؤساء الحظائر إلى ثلاثة (3) مستويات :

- سائقو السيارات من المستوى الأول،
- سائقو السيارات من المستوى الثاني،
- سائقو السيارات من المستوى الثالث ورؤساء حظائر.

المادة 38 : يوظف سائقو السيارات من المستوى الأول من ضمن المرشحين الذين لهم رخصة سياقة (الصف ب).

المادة 39 : يوظف سائقو السيارات من المستوى الثاني من ضمن المرشحين الذين لهم رخصة سياقة (وزن ثقيل) أو رخصة سياقة (نقل عمومي).

المادة 40 : يوظف سائقو السيارات من المستوى الثالث ورؤساء الحظائر من ضمن المرشحين الذين لهم رخصة سياقة ويثبتون شهادة التعليم الأساسي أو شهادة التعليم المتوسط وخبرة مهنية مدتها خمس (5) سنوات على الأقل، بصفة سائق سيارة.

المادة 41 : ينقسم منصب شغل أعوان الوقاية والحراس إلى ثلاث مستويات :

- الحراس،
- أعوان الوقاية من المستوى الأول،
- أعوان الوقاية من المستوى الثاني.

المادة 42 : يُوظف في منصب شغل الحارس المرشحون الذين يثبتون لياقة بدنية تتماشى والنشاط الواجب ممارسته.

المادة 43 : يوظف أعوان الوقاية من المستوى الأول من ضمن المرشحين الذين يثبتون مستوى السنة الأولى من التعليم الثانوي وتكويننا في الميدان أو خبرة مهنية مدتها سنة واحدة على الأقل، في منصب شغل عون الوقاية.

المادة 44 : يوظف أعوان الوقاية من المستوى الثاني من ضمن المرشحين الذين يثبتون مستوى السنة الثالثة من التعليم الثانوي وتكويننا في الميدان أو خبرة مهنية مدتها سنتان (2) على الأقل، في منصب شغل عون الوقاية.

المادة 45 : تصنف مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية وتدفع رواتبها، حسب مستوى التأهيل المطلوب، طبقا للشبكة الاستدلالية أدناه:

الأرقام الاستدلالية	الأصناف	مناصب الشغل
200	1	- عامل مهني من المستوى الأول - عون الخدمة من المستوى الأول - حارس
219	2	- سائق السيارة من المستوى الأول
240	3	- عامل مهني من المستوى الثاني - سائق السيارة من المستوى الثاني - عون الخدمة من المستوى الثاني
263	4	- سائق السيارة من المستوى الثالث ورئيس حظيرة
288	5	- عامل مهني من المستوى الثالث - عون الخدمة من المستوى الثالث - عون الوقاية من المستوى الأول
315	6	- عامل مهني من المستوى الرابع
348	7	- عون الوقاية من المستوى الثاني

ويمكن أن يستفيدوا، زيادة على ذلك، شريطة تقديم المبررات المسبقة، من رخص الغياب دون فقدان راتبهم :

- أثناء مدة انعقاد دورات المجالس التي يمارسون فيها عهدة عمومية انتخابية،
- لأداء مهمة تتصل بتمثيل نقابي طبقا للتشريع المعمول به،
- للمشاركة في تظاهرات دولية ذات طابع رياضي أو ثقافي.

المادة 49 : يمكن أن يستفيد الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد من رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر، لأسباب الضرورة القصوى المبررة قانونا، في حدود عشرة (10) أيام في السنة.

المادة 50 : يمكن أن يستفيد الأعوان الذين تم توظيفهم بموجب عقد غير محدد المدة والمزاولون المدة القانونية للعمل، من رخص غياب دون فقدان راتبهم، لمتابعة الدراسة في حدود حجم ساعي لا يتجاوز أربع (4) ساعات في الأسبوع.

الفصل السادس

أيام الراحة القانونية والعطل والغيابات

المادة 46 : للأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد الحق في أيام الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد من 191 إلى 193 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه.

ولهم الحق، زيادة على ذلك، في عطلة سنوية مدفوعة الأجر كما هو منصوص عليه في المواد من 194 إلى 205 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه.

المادة 47 : يمنع تأجيل العطلة السنوية أو جزء منها من سنة إلى أخرى.

غير أنه يمكن الإدارة، فيما يخص الأعوان الموظفين بموجب عقد غير محدد المدة، إذا اقتضت ضرورات المصلحة ذلك، أن ترتب العطلة السنوية أو تؤجلها أو تجزئها في حدود أقصاها سنتان (2).

المادة 48 : للأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد الحق في غياب خاص مدفوع الأجر كما هو منصوص عليه بموجب المادة 212 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه.

ممارسة نشاطه، خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه إلى عقوبة تأديبية دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية.

المادة 60 : تتمثل العقوبات التأديبية التي قد يتعرض لها العون المتعاقد، حسب درجة جسامة الخطأ المرتكب، فيما يأتي:

- الإنذار الكتابي،

- التوبيخ،

- التوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام،

- فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض.

المادة 61 : تحدد العقوبة التأديبية المطبقة على الأعوان المتعاقدين حسب درجة جسامة الخطأ والظروف التي تم فيها ارتكابه و مسؤولية العون المعني و آثار الخطأ على سير المصلحة والضرر الذي لحق بها.

المادة 62 : تصدر السلطة الإدارية المختصة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 60 أعلاه. ويجب أن تبرر وتبلغ إلى المعني بالأمر.

المادة 63 : يبلغ العون المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار، و يحفظ في ملفه الإداري.

المادة 64 : لا يمكن اتخاذ قرار فسخ العقد بدون إشعار مسبق أو تعويض، في حالة ارتكاب خطأ مهني جسيم، إلا بعد مثول العون المعني أمام لجنة تأديبية استشارية متساوية الأعضاء.

المادة 65 : لكل عون متعاقد صدر في حقه إجراء تأديبي يمكن أن يترتب عليه فسخ عقده، الحق في الاطلاع على ملفه التأديبي.

كما يجوز له أن يستعين بمدافع يختاره بنفسه.

المادة 66 : تحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء وكيفيات تعيين أعضائها، بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 67 : يوقف العون المتعاقد فورا عندما يكون محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه. ولا تسوي وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا.

ولا يتقاضى العون المعني أثناء مدة التوقيف أي راتب ما عدا المنح ذات الطابع العائلي.

المادة 51 : للعون المتعاقد الذي تم توظيفه بموجب عقد غير محدد المدة، الحق في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين (30) يوما متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة.

المادة 52 : تستفيد المرأة التي تم توظيفها بموجب عقد محدد أو غير محدد المدة، خلال فترة الحمل و الولادة، من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به.

المادة 53 : للأم المرضعة الحق، ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، و لمدة سنة، في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال السنة (6) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال السنة (6) أشهر الموالية.

يمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب المعنية.

المادة 54 : تعتبر فترة عمل :

- فترة العمل الفعلي،

- فترة العطلة السنوية و عطلة الأمومة،

- الراحات القانونية و الرخص الاستثنائية للغيابات المنصوص عليها في المادتين 48 و 49 أعلاه.

المادة 55 : يمكن العون المتعاقد الذي تم توظيفه لمدة غير محددة و العامل بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي، بناء على طلبه و بعد سنتين (2) من الخدمة، الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الراتب على إثر تعرض أحد الأصول أو الزوج أو أحد الأطفال المتكفل بهم لحادث أو مرض خطير أو لتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات.

المادة 56 : تمنح العطلة غير المدفوعة الراتب لمدة لا يمكن أن تتجاوز سنة (1) واحدة و تجدد في حدود أقصاها ثلاث (3) سنوات.

المادة 57 : بعد انقضاء فترة العطلة غير المدفوعة الراتب، يعاد إدماج العون المتعاقد، بناء على طلبه، في منصب شغله الأصلي.

المادة 58 : لا يمكن إعادة إدماج العون المتعاقد الذي استفاد من عطلة غير مدفوعة الراتب في حالة إلغاء منصب الشغل.

الفصل السابع النظام التأديبي

المادة 59 : يشكل كل تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية، وكل مساس بالانضباط، أو خطأ أو مخالفة يرتكبها العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة

- وإما ضمن الشبكة الاستدلالية للرواتب المنصوص عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه.

كما يستفيدون من تعويض الخبرة المهنية التي تحسب ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة 24 أعلاه.

المادة 74 : في انتظار صدور النصوص التنظيمية التي تحكم الأنظمة التعويضية، يحتفظ الأعوان المؤقتون والمتعاقدون بالاستفادة من المنح والتعويضات التي كانت تدفع لهم عند تاريخ بداية سريان مفعول هذا المرسوم، باستثناء التعويض التكميلي عن الدخل وتعويض التبعة أو كل تعويض من نفس الطبيعة، كما هو محدد في المادة 19 من المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه.

ويبقى احتساب العلاوات والتعويضات طبقا للتنظيم المطبق عند تاريخ بداية سريان مفعول هذا المرسوم.

المادة 75 : يتم تنفيذ نظام دفع رواتب الأعوان المنصوص عليهم في المادة 73 أعلاه، مع احترام الحقوق المكتسبة.

إذا كان راتب العون المتعاقد أو المؤقت يقل عن الراتب الذي كان يدفع له عند تاريخ بداية سريان هذا المرسوم أو يساويه، فإنه يمنح فارقا في الدخل يساوي مبلغه الفرق الموجود بين الراتبين.

ويستفيد العون المعني، زيادة على ذلك، من زيادة في تعويض الخبرة المهنية نسبتها 10 % من الراتب الأساسي.

ويدفع فارق الدخل والزيادة في تعويض الخبرة المهنية بمبلغين ثابتين إلى غاية نهاية نشاط العون.

المادة 76 : يبقى المستخدمون الأجانب الذين وظفوا في إطار تعاقدية خاضعين للتنظيم المطبق عليهم.

المادة 77 : يسري مفعول هذا المرسوم ابتداء من أول يناير سنة 2008.

المادة 78 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007.

مبد العزيز بوتفليقة

المادة 68 : إذا تغيب العون المتعاقد مدة عشرة (10) أيام متتالية دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة الإدارية المختصة إجراء فسخ عقد العمل بسبب إهمال المنصب، دون إشعار مسبق أو تعويض، بعد إعداره مرتين .

الفصل الثامن نهاية النشاط

المادة 69 : تنتهي علاقة العمل بعنوان نظام التعاقد بفعل :

- انتهاء العقد،
- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية،
- فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض،
- التسريح مع الإشعار المسبق و التعويض،
- التقاعد،
- الوفاة.

المادة 70 : يمكن العون المتعاقد الاستقالة في أي وقت شريطة تقديمه لإشعار مسبق مدته عشرة (10) أيام.

وخلال هذه الفترة، يتعين على العون أداء المهام والواجبات المرتبطة بمنصب شغله بصفة عادية.

المادة 71 : يمكن تسريح الأعوان المتعاقدين بسبب إلغاء منصب الشغل، بعد إشعار مسبق مدته شهر واحد.

وفي هذه الحالة، يستفيد العون من تعويض التسريح بمبلغ يساوي آخر راتب شهري خالص من اشتراكات الضمان الاجتماعي عن كل سنة نشاط في حدود أقصاها سنة واحدة.

المادة 72 : تعد الهيئة المستخدمة، عند نهاية النشاط، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ نهاية علاقة العمل وكذا منصب أو مناصب الشغل التي تم شغلها والفترات الموافقة لها.

الفصل التاسع

أحكام انتقالية و ختامية

المادة 73 : يصنف الأعوان المؤقتون والمتعاقدون العاملون في المؤسسات والإدارات العمومية، عند تاريخ بداية سريان مفعول هذا المرسوم، وتدفع رواتبهم، وفق مستوى تأهيلهم، وحسب الحالة :

- إما ضمن الشبكة الاستدلالية لمناصب الشغل المنصوص عليها في المادة 45 أعلاه،