جامعة مولود معمري ، تيزي وزو

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس

الموضوع:

نظام العمل بالعقود و دافعية الانجاز

دراسة مقارنة بين العمال ذوي عقود غير محددة المدة و العمال ذوي عقود محددة المدة في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية "ENIEM"

مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص عمل و تنظيم

إعداد الطالبتين

بوزفزي سامية

شريك دليلة

إشراف الاستاذة

أ- سعودي ملحة

السنة الجامعية:2014-2015

كلمة شكر

نشكر الله تعالى الذي وفقنا في إنجاز هذا العمل ونتقدم بجزيل الشكر والتقدير والإحترام للأستاذة **"سعودي ملحة"** على كل ما بذلته معنا من مجهودات و على نصائحها وإرشاداتها خلال مدة انجازنا للمذكرة.

كما نشكر عمال وحدة الطهي في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية وكل من كان عونا من قريب وبعيد بالأخص أستاذة قسم علم النفس.

دليلة وسامية.

إهداء

بكل إخلاص وحبّ أوّد أن أهدي هذا العمل إلى:

من أ وصى بهما الرحمان أسأله أن يحفظهما ويطيل في عمرهما، ويديم لهما الصحة والعافية أمي وأبي.

إلى أخي العزيز مقران.

جدّي وجدتي الغاليين أطال الله في عمرهما.

إلى كل أعمامي وزوجاتهم وأبنائهم أخص بالذكر بوعلام، رضوان، ليلى، نورة، حكيم

إلى كل عماتي: فازية، فاطمة، كهينة، علجية، وأزاجهن و أبنائهن خاصة ناني.

إلى عمتي صليحة و زوجها و كل عائلتها أخص بالذكر عادل و زوجته و بناته.

إلى خالتي زهية و زوجها و أولادها.

إلى كل الأقارب وكل من جمعتني بهم الصداقة والوفاء وقضيت معهم أوقات لا تنسى أخص بالذكر: كنزة و عائلتها الكريمة، حكيمة و زوجها و إبنها معاذ، أمينة و عائلتها، أحمد، صونية، إبتسام و خطيبها، نورة وعائلتها.

إلى كل زملائي طلبة السنة الثانية ماستر.

إلى من قاسمتني صعوبة وسهولة هذا العمل أختي و صديقتي "دليلة" وزوجها "فريد" وكل عائلتها الكريمة خاصة بينا.

سامية

إهداء

بكل إخلاص وحبّ أوّد أن أهدي هذا العمل إلى:

من أوصى بهما الرحمان أسأله أن يحفظهما ويطيل في عمرهما، ويديم لهما الصحة والعافية أمي وأبي اللذان من دونهما ما وصلت إلى ما أنا عليه .

إلى جدّي وجدتي الغاليين أطال الله في عمرهما.

إلى كل اخوتي و اخواتي:سعيد، ويزة، رمضان و خطبيبته و كاهنة .

إلى شريكي و زوجي فريد الذي لاطالما كان ساندا لي وكل عائلته الكريمة.

إلى كل الأقارب خاصة بينا، سيسي و ينيس .

إلى كل صديقاتي أخص بالذكر زينة، تنهنان، سميرة، لندة، لندة، صونية و صونية.

إلى أختي الغالية " **سامية** " التي شاركتني صعوبة وسهولة هذا البحث متمنية لها التوفيق وكل عائلتها الكريمة.

دليلة

فهرس المحتويات:

كلمة الشكر.

الإهداء.

مقدمة البحث ..... أ

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام لإشكالية البحث.

1. إشكالية البحث 7
2. فرضيات البحث 11
3. أهداف البحث 12
4. أهمية البحث 12
5. تحديد المفاهيم الأساسية المستعملة في البحث 13
6. الدراسات السابقة حول موضوع البحث 17

الفصل الثاني: عقود العمل

تمهيد 24

1. تعريف قانون العمل 25
2. نشأة و تطور قانون العمل في الجزائر 26
3. تعريف علاقة العمل 28
4. سريان علاقة العمل 28
5. تعريف عقد العمل 36
6. نشأة و تطور عقد العمل في الجزائر 37

7. عناصر عقد العمل.....39
8. شروط صحة عقد العمل.....43
9. أنواع عقد العمل.....45
10. تعديل عقد العمل.....50
11. آثار عقد العمل.....52
12. تعليق عقد العمل.....59
13. حالات إنتهاء علاقة العمل.....60
خلاصة الفصل.....65

الفصل الثالث: عقد العمل المحدد المدة.

تمهيد.....67
1. تعريف عقد العمل المحدد المدة.....68
2. أنواع عقد العمل المحدد المدة.....69
3. شروط صحة عقد العمل المحدد المدة.....71
4. حالات إبرام عقد العمل المحدد المدة.....74
5. الحالات الغير المسموح فيها لإبرام عقد العمل المحدد المدة.....78
خلاصة الفصل.....79

الفصل الرابع: دافعية الإنجاز

تمهيد.....81

أولا: الدافعية

1. تعريف الدافعية..... 82
2. المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية.....82
3. نظريات الدافعية.....84
4. أهمية الدافعية.....89
5. مؤشرات الدافعية 90
6. تصنيف الدافعية.....93
7. مراحل الدافعية.....94
8. العوامل المؤثرة في الدافعية.....95

ثانيا: دافعية الإنجاز

1. تعريف دافعية الإنجاز 96
2. مكونات دافعية الإنجاز.....98
3. نظريات دافعية الإنجاز.....98
4. خصائص دافعية الإنجاز 99
5. خصائص الأفراد ذوي دافع إنجاز مرتفع 100
6. وظائف دافعية الإنجاز 102
7. عوامل دافعية الإنجاز 103
8. قياس دافعية الإنجاز 105

خلاصة الفصل.....109

الجانب التطبيقي

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية و التطبيقية للبحث.

تمهيد 112

1.الدراسة الإستطلاعية 113

1.1. ميدان البحث 113

2.1. أهداف الدراسة الإستطلاعية 115

3.1. التقنيات المستعملة في الدراسة الإستطلاعية 115

4.1. نتائج الدراسة الإستطلاعية 116

2. الدراسة الأساسية 121

1.2. أهداف الدراسة الإستطلاعية 121

2.2. المنهج المتبع 122

3.2. عينة البحث و خصائصها 122

4.2. أدوات جمع البيانات 127

5.2.الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات 133

خلاصة الفصل 134

الفصل السادس: عرض و تحليل و مناقشة النتائج.

تمهيد 136

1.عرض و تحليل النتائج 136

2. مناقشة نتائج الفرضيات 142

3. الإستنتاج العام.....145

خلاصة البحث.....146

الإقتراحات و الآفاق.....148

قائمة المراجع.....150

الملاحق.

ملخص البحث.

فهرس الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	يمثل عدد العمال الذين يعملون بعقود عمل محددة المدة في وحدة الطهي	120
2	يمثل توزيع أفراد العينة حسب نوع عقد العمل	123
3	يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن	124
4	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	125
5	يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	126
6	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المؤسسة	127
7	يمثل البنود التي تقيس أبعاد دافعية إنجاز المدرس	129
8	يمثل البنود الإيجابية و السلبية	130
9	يمثل تصنيف عبارات مقياس دافعية الإتجاز: تنطبق، تنطبق إلى جد ما، لا تنطبق	130
10	يمثل قيم معاملات الإرتباط بالنسبة لقياس دافعية الإنجاز	132
11	يمثل عرض و تحليل النتائج الخاصة بالفرضية الإجرائية الأولى	136
12	يمثل عرض و تحليل النتائج الخاصة بالفرضية الإجرائية الثانية	137
13	يمثل عرض و تحليل النتائج الخاصة بالفرضية الإجرائية الثالثة	138
14	يمثل عرض و تحليل النتائج الخاصة بالفرضية الإجرائية الرابعة	139
15	يمثل عرض و تحليل النتائج الخاصة بالفرضية الإجرائية الخامسة	140

فهرس الأشكال:

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
1	يمثل هرم ماسلو للحاجات حسب أولويتها	85
2	دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد العينة حسب نوع العقد	123
3	دائرة نسبية تمثل أفراد العينة حسب السن	124
4	دائرة نسبية تمثل أفراد العينة حسب الحالة العائلية	125
5	دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	126
6	دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المؤسسة	127

فهرس الملاحق:

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
1	الهيكل التنظيمي العام للمؤسسة	1
2	الهيكل التنظيمي لوحدة الطهي	2
3	وثيقة دراسة مركز عمل Préparateur Email	3
4	توزيع أفراد العينة حسب نوع العقد	4
5	مقياس دافعية الإنجاز للدكتور"عبد الرحمان صالح الأزرق"	8-5
6	وثيقة النتائج المتحصل عليها بالspss	12-9

مقدمة البحث:

مازالا العمل والعامل محل دراسات و بحوث نظرا لأهميتهما في الحياة، سواء من الجانب الإقتصادي، الأسري، الإجتماعي و الحضري، و الهدف من ذلك هو السعي إلى إحداث تغيير إيجابي يتماشى مع تطور الإنسان خاصة مع بلوغ هذا الأخير أوج مراحله التي ترجمت بالعولمة التي سارعت إلى إدماج الأنظمة في شتى المجالات. فأصبح العامل يتطلع إلى الحصول على نفس ظروف البلدان المتطورة كاليابان، الولايات المتحددة و ألمانيا. وعليه لا يخفى على العمال في يومنا هذا أدنى المستجدات التي تطرأ على العمل.

هذا الأمر ليس بجديد أو وليد الصدفة، فقد تطور مجال العمل شيئا فشيئا، و ساهم في ذلك تأثير كل مجتمع على الآخر، إلى حد تتطلب وضع قوانين و أنظمة تتحكم في هذه المستجدات بظهور نظام عقد العمل الذي أصبح حاجة ملحة ففي البداية لم يكن معمول في جميع البلدان ، فكان أول قانون صدر في مارس 1841 تضمن تحديد سن العمل و عمل الأطفال، ثم تلاه عدة قوانين أبرزها قانون 1888 الذي يجبر أصحاب العمل حماية العمال من حوادث العمل، و قانون جويلية 1906 الخاص بالمدة القانونية للعمل، إلى جانب القوانين الأخرى التي يتضمنها عقد العمل **(عن أحمية سليمان، 2014، ص4)**.

و من ثم تفرع عقد العمل في أخذ أنواع عديدة، أبرزها عقد العمل غير المحدد المدة و عقد العمل المحدد المدة و الذي بدوره يتفرع إلى أنواع. غير أن عقد العمل غير المحدد المدة كان بمثابة العقد الكلاسيكي، بمعنى أنه كان الأكثر شيوعا في القرن الماضي حتى نهاية الثمانينات. و منذ 2000 بدأ ت نسبة الإعتماد على العقد المحدد المدة تزداد وترتفع وهذا راجع إلى الحالة الإقتصادية أين إعتبر العقد المحدد المدة

(Dans Pauline GIVORD et Lionel WILNER, 2009, p 3-4) .

بمثابة الفرصة التي تؤدي إلى الحصول على عمل مستقر و دائم.

و لكن تطور العمل لم يصطحب فقط بظهور الجانب التشريعي بل إصطحب بالتوازي بالتطور التنظيمي، الذي ساهم في ظهور نظريات حول تنظيم العمل، أبرزها نظرية تايلور في التنظيم العام للعمل، و ماسلو في كتابه "مقدمة في نظرية التحفيز"الشيئ الذي أعطى إهتمام إلى كيفيات جعل العامل يعمل بطرق مريحة و خاصة بدافعية أكبر دون إلحاق ضرر على صحته، إذ من بين العوامل التي أخذت بعين الإعتبار لتحقيق رضا وراحة هذا العامل نجد موضوع دافعية العمل و الإنجاز التي تعتبر إستراتيحية في العمل، أما الإدارة فتكون الراعي لهذه الأخيرة. فالتسيير العقلاني يعطي لها أهمية و يرى إليها من منظور إستراتيجي يسعى إلى الحفاظ عليه و ذلك يكون منذ نشأة علاقة العمل سواء بعقد عمل محدد المدة أو غير محدد المدة. و هذا ما سنتناوله من خلال بحثنا و المتمثل في دراسة الفروق بين عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM) في مستوى دافعية انجازهم حسب طبيعة العقود المعتمدة.

و هذا بتقسيم البحث إلى جانبين هما: الجانب النظري و الجانب التطبيقي.

فالجانب النظري قسمناه إلى: أربعة فصول و هي:

الفصل الأول: المتمثل في الإطار العام لإشكالية البحث و حددنا فيه إشكالية البحث فرضيات البحث، أهمية و أهداف البحث و الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: المتمثل في عقود العمل تطرقنا فيه إلى العناصر الآتية: نشأة و تطور قانون العمل، تعريف قانون العمل تعريف علاقة العمل، سريان علاقة العمل، نشأة و تطور عقد العمل في ظل قانون العمل تعريف عقد العمل، عناصر عقد العمل، شروط صحة عقد العمل، أنواع عقد العمل، تعديل عقد العمل، آثار عقد العمل، تعليق عقد العمل، حالات إنتهاء عقد العمل.

أما الفصل الثالث: و المتمثل في عقد العمل المحددة المدة فلقد تناولنا فيه تعريف عقد العمل المحددة المدة، أنواع عقد العمل المحدد المدة، شروط صحة عقد العمل المحدد المدة،حالات إبرام عقود العمل المحددة المدة، الحالات الغير المسموح فيها لإبرام عقد العمل المحدة المدة.

وفي آخر الفصل النظري نجد الفصل الرابع: الذي تناول دافعية الإنجاز فلقد تناولنا فيه أولا: الدافعية و التي تضم تعريف الدافعية، المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية، نظريات الدافعية، أهمية الدافعية تصنيف الدوافع، مراحل الدوافع، العوامل المؤثرة في الدافعية، مؤشرات الدافعية، ثانيا: دافعية الإنجاز و التي تضم تعريف دافعية الإنجاز، مكونات دافعية الإنجاز، نظريات دافعية الإنجاز، خصائص دافعية الإنجاز، خصائص الأفراد ذوي دافع إنجاز مرتفع، وظائف دافعية الإنجاز، عوامل الدافعية في العمل، قياس دافعية الإنجاز.

أما فيما يتعلق بالجانب التطبيقي، فلقد قسمناه إلى فصلين:

الفصل الخامس: المتمثل في الإجراءات المنهجية و التطبيقية للبحث و فيه تناولنا الدراسة الإستطلاعية، ميدان البحث، أهدافها، التقنيات المستعملة فيها، نتائجها .

و الدراسة الأساسية التي تطرقنا فيها إلى أهداف الدراسة، المنهج المتبع فيها، و عينة الدراسة و خصائصها، أدوات جمع البيانات و الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات. وفي الفصل السادس: المتمثل في عرض وتحليل و مناقشة النتائج قمنا بعرض و تحليل النتائج، مناقشة النتائج، و في الأخير الإستنتاج العام للبحث وإختتمناه بخلاصة الفصل.

1. إشكالية البحث:

في ظل التحديات الراهنة و مستجدات الحياة الإقتصادية، تسعى المنظمة إلى فرض وجودها في الأسواق سواء كانت وطنية أو دولية فبغض النظر عن تكافؤ الفرص في الحصول على المواد الأولية، يبقى العنصر البشري المفتاح الرئيسي لتطبيق إستراتيجات التطور غير أن هذا المتغير يستدعي إعتبار متميز نظرا لتعرضه لإغراءات، ضغوطات وعوامل خارجية و داخلية و حتى ذاتية تجعله بإستمرار يبحث عن وضعية أحسن، الشيئ الذي جعل الهيئات المتخصصة في تنظيم علاقات العمل و تشريعه تسعى إلى وضع آليات لا تقيد فقط العنصر البشري بل تحاول تثمين علاقات العمل حتى يتفاد كل طرف أي إنزلاق خاصة عندما يتعلق الأمر بالكفاءات المهنية العالية، أو التي لا يمكن الإستغناء عنها لاسيما أن تكاليف التكوين تفوق الإمكانيات في أغلب الأحيان. ففي البداية كان تشريع القوانين إستجابة لضغوط الطبقة العاملة التي سعت إلى إرضاء حقوقها، غير أن أرباب العمل كطرف كان لهم تأثير على سن القوانين حتى آلت التشريعات إلى حد كتابة عقود تترجم حقوق و واجبات طرفي العقد. و عليه شرعت قوانين نظمت علاقات العمل في إطار

عقود مختلفة حسب الحاجة أو الضرورة بإختلاف طبيعة العمل فنجد عقود غير محددة المدة، عقود محددة المدة، عقود ما قبل التشغيل، عقود التكوين و التعلم و العقود البديلة. وهذا ما خصه المشرع الجزائري في تحديد الحالات المسموح بها بالرجوع إلى نوع العقد الذي يتطابق مع متطلبات العمل و تطلعات طرفي العقد (العامل و صاحب العمل). فعلى سبيل المثال القانون رقم 90-11 المؤرخ في جويلية 1996 و لاسيما المادة 11 التي تسن حالة إبرام عقد العمل غير المحدد المدة، و كذا المادة 12 التي تنص عن الحالات المسموح بها لإبرام عقد العمل المحدد المدة بالإضافة إلى القوانين الأخرى التي تتطرق إلى تنظيم العمل بصفة عامة و التي تبدأ من نشأة علاقة العمل حتى نهايتها.

(Dans le Code du travail, 2014,p 8).

و إذا نظرنا إلى التطور الزمني لهذه العقود و إستنادا إلى المصادر الفرنسية لسوق اليد العاملة في فرنسا منذ القرن الماضي تبين أن عقود العمل غير المحدد المدة تطغى بنسبة كبيرة حيث تستحوذ على 77٪ من سنة 1970 حتى 2012، بينما عقود العمل المحددة المدة تمثل 4٪ فقط في سنة 1982 و 9٪ سنة 2000 و 8٪ سنة 2012. و كذا عقود التكوين لا تتعدى 1٪ سنة 2001 و 2٪ سنة 2012

(Dans R·Belkhacem, C·korning, F·Michof, 2006, p 50)

و يعود السبب الرئيسي لهذا التطور إلى الجانب التشريعي الذي ساعد على تدعيم رغبة العمال في إعطائهم حرية أكبر في تقرير وجهتهم، فمنذ سنة 1970 و تحديدا في قانون 27 ديسمبر بفرنسا أصبحت العقود غير المحددة المدة تجذب العمال أكثر فأكثر نظرا للإمتيازات التي يحصل عليها العمال من تعويضات في حالة التسريح. أما من جانب المؤسسة فالرجوع إلى هذا النوع من العقود ليس لغرض تقليل التكاليف إنما راجع إلى نظام التسيير الداخلي و الخارجي للمؤسسة. و هذا ما يمثل إستراتيجيات التنظيم الذي يهدف أساسا إلى جعل العمال يشعرون بالرضا و بهذا تكون لديهم دافعية إيجابية في العمل.

و من هنا يكون العامل تحت ظرف قانوني يحميه من كل الضغوط و يخلق لديه مناخ جيد لأداء مهامه كما أشار ماسلو في نظريته حول الدافعية في العمل سنة 1954 والمتمثلة في نظرية الحاجات أين بين أن العامل يعطي أهمية لمدى حصوله على المتطلبات الأساسية التي تدفعه إلى التركيز أكثر على عمله. كما يعطي الإطار القانوني الشعور بالإنتماء إلى المؤسسة و هذا الأخير يدفع العمال إلى إعطاء مردودية عالية، و هذا ما أكدته الدراسة التي قام بها(Hufei AN) سنة 2013 حول دافعية العمال الصينيين التي تناول فيها العناصر التي تنمي الدافعية **(Dans Yufei AN,2013, p 157)**.

كالتكوين، الأمن و الأجر. حسب هذه الدراسة يجب وضع إستراتيجية شاملة تتمثل في تحفيز العمال عبر ستة محاور متكاملة؛ بدءا بالظروف الفيزيقية ثم الظروف البسيكولوجية، خصائص العمل، توفير عمل مهم يسمح بإستعمال كامل الطاقات، و أخيرا تنظيم العمل

و تحديد الأهداف داخل المؤسسة، حيث إستعمل الإستبيان كأداة. أما نتائج الدراسة بينت أن تطبيق هذه الإستراتيجية داخل المؤسسة – على غرار المؤسسة الصينية

(Baoji Huamei Industry and trade CO, LTD) التي إعتمدت على هذا النهج لمدة سنة– أدت إلى تزايد مستوى دافعية العمال و بالتالي الرفع من مردوديتهم

(Dans Yufei AN,2013, p 157). و الدافعية تعد إستراتيجية تعمل المؤسسة على غرسها في ذهنية العمال لكي تنعكس إيجابيا على الإنتاجية، فأهداف المؤسسة مرهونة على مدى إستعداد العمال على التناغم معها الشيئ الذي وصلت إليه عدة دراسات جزائرية من بينها دراسة(**TIRCHI Ouardia,2012, p 88**) ، التي تناولت تسيير الأجور كوسيلة للدافعية لخدمة الأداء في العمل في مؤسسة(CEVITAL) ، حيث أن العامل ينتظر رد إعتبار من المسيرين مقابل ما يقدمه من خدمات و ما عليهم إلا مكافأته و تحفيزه لكي يقدم أفضل ما لديه، توصلت هذه الدراسة إلى أن الحوافز المادية تؤثر فعلا على دافعية العمال وأدائهم.

إلى جانب ذلك وضحت دراسة (**صوشي كمال، 2007، ص 162**) التي تناولت أثر نظام العقل بالعقود على دافعية الإنجاز في المؤسسة الجزائرية للأقمشة بالمسيلة، والتي تهدف محاولة الكشف عن طبيعة الأثر الذي يسببه نظام العمل بالعقود على دافعية العمال بالمؤسسات الصناعية الجزائرية، لذلك طبق أداة الإستبيان على عينة تتشكل من 74 عامل أما نتائج هذه الدراسة بينت أن نظام العمل بالعقود يؤثر سلبيا على دافعية إنجاز العمال.

و هذا ما أكدته دراسة (**عماد لعلاوي، 2012، ص 123**) التي تمحورت حول مفهوم العمل عند العمال و علاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية في مصالح الضرائب بقسنطينة وكان الهدف من هذه الدراسة هو محاولة الوصول إلى تفسير العلاقة بين مفهوم العمل و دافعية العمال من خلال إشباع الحوافز المادية، بالإعتماد على تطبيق الإستبيان على عينة مكونة من 137 عامل. و من أهم النتائج المتحصل عليها هي أن العمل مهم للعمال، و لمفهومه علاقة بدافعية العمال وإشباع الحوافز المادية يؤثر فعلا على دافعيتهم.

و بما أن جل المؤسسات العالمية و الجزائرية تنتهج هذا النظام إهتممنا بدورنا بدراسة مثال عن هذه المؤسسات والتي هي المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM) التي تعتمد هي أيضا على نظام العمل بالعقود من جهة، كما تهتم بتحفيز و دفع عمالها من أجل ربح المؤسسة و العامل. و هذا ما جعلنا نهتم بهذا الموضوع و ذلك بطرح التساؤل الآتي: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال (ENIEM) في مستوى دافعية إنجازهم حسب طبيعة العقود المعتمدة؟ مع طرح الأسئلة الجزئية التالية:

– هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال (ENIEM) في مستوى الطموح حسب طبيعة العقود المعتمدة؟

– هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال (ENIEM) في مستوى المثابرة حسب طبيعة العقود المعتمدة؟

– هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال (ENIEM) في مستوى الأداء حسب طبيعة العقود المعتمدة؟

– هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال (ENIEM) في مستوى إدراك أهمية الزمن حسب طبيعة العقود المعتمدة؟

- – هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال (ENIEM) في مستوى التنافس حسب طبيعة العقود المعتمدة؟

2. فرضيات البحث:

1.2. الفرضية العامة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال(ENIEM) في مستوى دافعية إنجازهم حسب طبيعة العقود(عقود محددة المدة و غير محددة المدة)المعتمدة.

2.2. الفرضيات الإجرائية:

الفرضية الإجرائية الأولى:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال(ENIEM) في مستوى الطموح حسب طبيعة العقود المعتمدة.

الفرضية الإجرائية الثانية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال(ENIEM) في مستوى المثابرة حسب طبيعة العقود المعتمدة.

الفرضية الإجرائية الثالثة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال (ENIEM) في مستوى الأداء حسب طبيعة العقود المعتمدة.

الفرضية الإجرائية الرابعة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال(ENIEM) في مستوى إدراك أهمية الزمن حسب طبيعة العقود المعتمدة.

الفرضية الإجرائية الخامسة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال(ENIEM) في مستوى التنافس حسب طبيعة العقود المعتمدة.

3. أهداف البحث:

الهدف الرئيسي من هذا البحث هو معرفة إن كانت هناك فروق بين العمال في مستوى دافعية الإنجاز حسب طبيعة العقود المعتمدة في المؤسسة الصناعية (ENIEM) والوصول إلى إكتشاف :

- الفروق الموجودة بين العمال في مستوى الطموح حسب طبيعة العقود المعتمدة.
- الفروق الموجودة بين العمال في مستوى المثابرة حسب طبيعة العقود المعتمدة.
- الفروق الموجودة بين عمال في مستوى الأداء حسب طبيعة العقود المعتمدة.
- الفروق الموجودة بين العمال في مستوى إدراك أهمية الزمن حسب طبيعة العقود المعتمدة.
- الفروق الموجودة بين العمال في مستوى التنافس حسب طبيعة العقود المعتمدة.

وذلك بعد الإطلاع على مختلف الدراسات التي مست هذين المتغيرين، قصد تعزيز ميدان البحث.

4. أهمية البحث:

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تعالج إحدى المواضيع الهامة و الحساسة المتمثلة في نظام العمل بالعقود و دافعية الإنجاز، حيث أن هذا الأخير من العوامل التي تؤثر على دور العامل في تنمية المؤسسات نظرا لإعتماده بشكل كبير على نظام التعاقد لمدة محددة و غير محددة.

لذا سنحاول توضيح الفروق الموجودة بين عمال في مستوى دافعيتهم للإنجاز حسب طبيعة العقود المعتمدة.

5.تحديد المفاهيم الأساسية المستعملة في البحث:

1.5. تعريف عقدالعمل:

1.1.5 تعريف العقد لغة:

عقد يعقد عقدا، هو عقد من البناء– العهد– إتفاق بين طرفي يلتزم بمقتضاه كل منهما بتنفيذ ما إتفقا عليه كعقد للبيع، الزواج و عقد العمل، و هو ما يلتزم بموجبه شخص أن يعمل في خدمة شخص آخر مقابل أجر يتقاضاه منه

(عن علي بن هادية، بلحسين البايش بن الحاج يحي، 1979،ص 686).

2.1.5 تعريف عقد العمل إصطلاحا:

يعرف عقد العمل بأنه:" إتفاق يلتزم بمقتضاه شخص وضع نشاطه في خدمة شخص آخر و تحت إشرافه، مقابل أجر".

يتبين مما سبق أن عقد العمل يتضمن إتفاقية عمل فرد لصالح صاحب العمل وتحت إشرافه مقابل أجر معين.

و حسب (**DansPATRICK Manassier,2010,p 03**) ينشأ عقد العمل من حيث تعهد شخص (العامل) بالعمل مقابل أجر لحساب وتحت إدارة شخص آخر (صاحب العمل) في غالب الأحيان العقد يجب أن يكون مكتوب، تطبيقه يستلزم واجبات سواء بالنسبة للعامل وكل أصحاب العمل.

نفهم من هذا التعريف أن علاقة العمل تكون تعهد بين العامل وصاحب العمل ويكون العقد مكتوبا، له إلتزامات لكلا الطرفين.

و حسب المادة 07 من القانون رقم 90 / 11:

"تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي و تقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما. و تنشأ عنها حقوق المعنيين و واجباتهم وفق ما يحدده التشريع و التنظيم و الإتفاقيات الجماعية و عقد العمل".

(Dans le Code de travail, 2001-2002,p 8).

يبين هذا التعريف محددات التشريع و التنظيم و الإتفاقيات التي يعمل بها لإنشاء علاقة عمل.

3.1.5 التعريف الإجرائي لعقد العمل:

هي علاقة مترجمة في عقد يحدد فيه حقوق و واجبات كل من المستخدم و المستخدم في مؤسسة (ENIEM) لمدة معينة، سواء كانت مدة محددة المدة أو مدة غير محددة المدة.

2.5 تعريف عقد العمل غير المحدد المدة: (حسب المادة 11 من القانون رقم 90 / 11):

"يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة و في حالة إنعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة ".

(Dans le Code de travail, 2001-2002,p 8)

2.2.5 إجرائيا:

هي علاقة العمل مترجمة في عقد يحدد فيه حقوق و واجبات كل من المستخدم والمستخدم لمدة غير محددة المدة المعتمدة في مؤسسة(ENIEM).

3.5 تعريف عقد العمل المحدد المدة:

هناك عدة تعاريف لعقد العمل المحدد المدة منها:

" يمكن إبرام عقد عمل لمدة محددة بالتوقيت الكامل أو الجزئي في الحالات المنصوص عليها أدناه:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
- عندما يتعلق الأمر بإستخلاف عامل في منصب تغيب عنه مؤقت و يجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
- عندما يتطلب من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.
- عندما يبرر ذلك تزايد عمل أو أسباب موسمية.
- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقت بحكم طبيعته.

(Dans le Code de travail, 2001-2002,p 8)

يعرف هاشم رفعت عقد العمل المحدد المدة على أنه:" أي عقد كتابي أو شفهي صريح أو ضمني، يستخدم بموجبه أي شخص لمدة معينة أو للقيام بأي عمل مقابل أجر نقدي أو ماله قيمة نقدية".

و يعرفه أسامة أحمد شتات على أنه: "العمل الذي يقتضي طبيعة إنجازه مدة محدودة، أو الذي ينصب على عمل بذاته **(أمال سرياح، 2006، ص13-14)**.

بذاته و ينتهي بإنتهائه" **(أمال سرياح، 2006، ص13-14)**.

نستنتج من هذه التعاريف أن عقد العمل المحدد المدة تقتضي طبيعته مدة محددة للقيام بالعمل المتطلب ينتهي عند الإنتهاء من إنجازه.

1.3.5 إجرائيا:

هي علاقة العمل مترجمة في عقد يحدد حقوق و واجبات كل من المستخدم و المستخدم لمدة محددة تقدر بعامين في مؤسسة(ENIEM).

4.5 تعريف دافعية الإنجاز:

قبل التطرق إلى تعريف دافعية الإنجاز سنتطرق إلى تعريف الدافعية.

1.4.5تعريف الدافعية لغة:

يشار في اللغة اللآتينية بكلمة "Movere " و "Motive " في اللغة الإنجليزية و يعني يحرك، و هو عبارة عن أي شيئ مادي أو معنوي يعمل على تحفيز توجيه الأداء والتصرفات. أي أن كلمة دافع مأخوذة من الفعل الثلاثي: دفع أي حرك الشيئ من مكانه إلى مكان أخر و في إتجاه معين **(عن محمد محمود بني يونس، 2007، ص 14)**.

2.4.5 تعريف الدافعية إصطلاحا:

حسب **ماكليلاند** و **إتكينسون** فهي" تهيأ ثابت في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد و مثابرته في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإشباع و ذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الإمتياز

(عن أديب محمد الخالدين، 2008، ص 20).

نستخلص من هذا التعريف أن دافعية الإنجاز متغير ثابت يحدد مدى رغبة الفرد في تحقيق النجاح.

3.4.5 إجرائيا:

هو عبارة عن إستجابات عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM)على مقياس دافعية الإنجاز" لعبد الرحمان صالح الأزرق".

6.الدراسات السابقة حول موضوع البحث :

1.6. الدراسات المتعلقة بعقود العمل:

هناك العديد من الدراسات التي تناولت عقود العمل منها:

1.1.6.دراسة (JEAN Tirole et olivier BLANCHAR, 2003, p 48):

تمت بفرنسا، تمحورت حول حماية العمل و آليات تسريح العمال، قدمت من طرف البروفيسور جون ترول و البروفيسور أليفي بلونشار، هدفها إيجاد أساليب تحمي العمال من التسريح و مكافحة البطالة، حيث إستعرضت هذه الدراسة المراحل التي ترافق عملية التشغيل و عملية التسريح و كذا الحالات التي يسمح بها القانون بإستعمال أنواع عقود العمل، فمثلا لا يمكن أن يحل عقد العمل المحدد المدة مكان عقد العمل غير المحدد المدة مراعاة للحالات المنصوص عليها في القانون، كما تطرقت إلى أسباب تسريح العمال التي يجب أن تكون مقنعة مراعاة للحالة المالية للمؤسسة. و قد بينت هذه الدراسة أن السياسات المتبعة لحماية العمل ناقصة إذ يستوجب تحميل المؤسسات الإقتصادية المسؤولية المالية و كذا وضع آلية موحدة بين عقود العمل المحددة المدة و عقود العمل الغير المحددة المدة.

2.1.6. دراسة (LUCIE Gonzales et Richard DUHAUTOIS,2007,p 15):

هي دراسة فرنسية، درست تباين عقود العمل و أداء المؤسسات في فرنسا، و الهدف من هذه الدراسة هو فهم إستعمال أصناف عقود العمل في المؤسسات الفرنسية منذ سنة 1996 إلى 2001. إعتمد في هذه الدراسة على نسب إحصائية لتحقيق فصلي حول هيكل اليد العاملة للمؤسسات التي تحتوي على 10 عمال فما فوق في كل فصل، يشمل الإحصاء 25000 مؤسسة و قد وصل العدد الإجمالي للعينة إلى مليون عامل. أما نتائج هذه الدراسة بينت أن أداء المؤسسة لا يتفاعل مع صنف العقد ما عدى العقود البديلة التي تأثر سلبيا ولو بنسبة ضئيلة كما وضحت كذلك التطور الذي مرت به هذه العقود من حيث إنتشارها داخل المؤسسات.

سعت هذه الدراسة لفهم كيفية إستعمال العقود في المؤسسة و توصلت إلى أن العمال أكثر تفاعلا مع عقود العمل البديلة.

3.1.6. دراسة (WILNER Lionel et GIVORD Pauline, 2009,p 22):

و التي أجريت في فرنسا على عينة مكونة من 500 12 شخص تراوحت أعمارهم بين 18 و 60 عاما، 7٪ منهم بطالين، 7 ٪ عمال، 22٪ غير عمال. و كان الهدف من هذه الدراسة هو قياس تأثير العمل بالعقد المؤقت و مدى نجاح صاحبه في الحصول على عمل دائم و كذا تقييم مدى الحصول على هذا الأخير مقارنة بالمجهود المبذول في العمل. إستعمل الإستبيان كأداة. أما نتائج هذه الدراسة بينت أن الحصول على عمل دائم يمر بصيغة العقد المؤقت و لا يأخذ بعين الإعتبار المجهود المبذول أي لا يعني أن تعمل أكثر أو لساعات إضافية ستتحصل على عمل دائم، و عليه تعتبر هذه الصيغة بمثابة فترة تجريبية لتقييم كفاءة العمال.

بينت هذه الدراسة أن الحصول على عقد عمل دائم لا يأخذ بعين الإعتبار الجهد

المبذول، فعقد العمل المؤقت هو الذي يصبح عقد عمل دائم مع مرور الوقت و إكتساب الخبرة.

4.1.6. دراسة (Mathier BUNEL, 2007, p 1-7-11):

تمت بفرنسا، هدفها إبراز العلاقة بين العقود المحددة المدة و العقود غير المحددة المدة من حيث الغرض من إختيار نوع العقد و كذا إظهار هل هذه العلاقة هي علاقة تكامل أوتبادل؟ و الأسباب التي تدفع بالمؤسسة إلى إستعمال نوع من العقد دون غيره. إعتمدت هذه الدراسة على تحقيق (**ACEMO**) و المتعلق بالمؤسسات الصغيرة و قد شملت العينة

60 000 مؤسسة التي تحتوي على أقل من 10 عمال و إستعملت الإستبيان كأداة. توصلت هذه الدراسة بأن الرجوع إلى إستعمال العقود المحددة المدة ليس بسبب تقليل التكاليف في اليد العاملة، بل إنما راجع إلى نظام التسيير الداخلي و الخارجي للمؤسسة، كما وضحت أن فئة الشباب أكثر ميولا لعقود العمل المحددة المدة و أنه هناك علاقة تكامل بين هذه العقود (**Mathier BUNEL, 2007, p 1-7-11**).

نستنتج من خلال هذه الدراسة أنه هناك علاقة تكامل بين العقود المحددة المدة والعقود الغير المحددة المدة رغم أن نسبة العقود المحددة المدة تستحوذ عليها فئة الشباب.

2.6. الدراسات المتعلقة بالدافعية للإنجاز:

1.2.6. الدراسات الأجنبية:

هناك العديد من الدراسات الأجنبية تناولت دافعية الإنجاز منها:

1.1.2.6. دراسة (Yufei AN,2013, p 157):

تمت بفرنسا و الصين، تناولت العناصر التي تنمي الدافعية كالتكوين، الأمن و الأجر. حسب هذه الدراسة، يجب وضع إستراتيجية شاملة تتمثل في تحفيز العمال عبر ستة محاور

متكاملة؛ بدءا بالظروف الفيزيقية ثم الظروف البسيكولوجية، خصائص العمل، توفير عمل مهم يسمح بإستغلال كامل الطاقات و أخيرا تنظيم العمل و تحديد الأهداف داخل المؤسسة. إستعمل الإستبيان كأداة.

أما نتائج الدراسة بينت أن تطبيق هذه الإستراتيجية داخل المؤسسة– على غرار المؤسسة الصينية (Baoji Huamei Indestry and trade CO, LTD) التي إعتمدت على هذا النهج لمدة سنة– أدت إلى تزايد مستوى دافعية العمال و بالتالي الرفع من مردوديتهم

(Yufei AN,2013, p 157).

لقد بين (Hufei AN) من خلال هذه الدراسة أهمية وضع إستراتيجية لتحفيز العمال ولقد قسمها إلى ستة محاور و توصل إلى أن هذه الأخيرة عامل هام يسمح بزيادة مستوى دافعية العمال في المؤسسة و الرفع من مردوديتهم.

2.2.6. الدراسات الجزائرية:

هناك العديد من الدراسات الجزائرية التي تناولت موضوع دافعية الإنجاز منها:

1.2.2.6. دراسة (صوشي كمال، 2007، ص162):

تناولت أثر نظام العمل بالعقود على دافعية الإنجاز في المؤسسة الجزائرية للأقمشة بالمسيلة، و كان هدف هذه الدراسة محاولة الكشف عن طبيعة الأثر الذي يسببه نظام العمل بالعقود على دافعية العمال بالمؤسسات الجزائرية، درست على عينة مكونة من 74 عامل، إستعمل الإستبيان كأداة، و كان الهدف من هذه الدراسة هو محاولة الكشف عن طبيعة الأثر الذي يسببه نظام العمل بالعقود على دافعية العمال بالمؤسسات الصناعية الجزائرية.

أما نتائج هذه الدراسة بينت أن نظام العمل بالعقود يؤثر سلبيا على دافعية إنجاز العمال.

توصلت هذه الدراسة إلى الكشف عن أن نظام العمل بالعقود يؤثر سلبيا على دافعية إنجاز العمال في المؤسسة الجزائرية للأقمشة.

2.2.2.6. دراسة (عثمان مريم، 2010، ص 135):

و التي أجريت بقسنطينة على عينة مكونة من 100 عامل. تتمحور هذه الدراسة حول الضغوط المهنية و علاقتها بدافعية الإنجاز و تكمن أهميتها في أنها تحاول دراسة دافعية الإنجاز لأعوان الحماية المدنية بالوحدة المركزية ببسكرة، و كذلك المساهمة في مساعدة المسؤولين في مؤسسة الحماية المدنية للأخذ بالأسباب الناجعة التي تؤدي إلى إستثارة وتنمية دافع الإنجاز لدى موظفيها و ذلك لضمان نتائج متوقعة من الأداء. إستعمل الباحث مقياسين بحيث كان الأول لقياس الضغوط أما الثاني لقياس دافعية الإنجاز، توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية و دافع النجاح و الضغوط المهنية ودافع تجنب الفشل.

نستخلص من هذه الدراسة التي قام بها عثمان مريم بقسنطينة، أنه هناك علاقة إرتباطية سالبة بين الضغوط المهنية و دافع النجاح و الضغوط المهنية و دافع تجنب الفشل.

3.2.2.6. دراسة (عماد لعلاوي، 2012، ص 213):

هي دراسة قسنطينة، تمحورت حول مفهوم العمل عند العمال و علاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية في مصالح الضرائب بقسنطينة، و كان الهدف من هذه الدراسة هو محاولة الوصول إلى تفسير العلاقة بين مفهوم العمل و دافعية العمال من خلال إشباع الحوافز المادية، إعتمدت على عينة مكونة من 137 عامل، حيث إستعمل الإستبيان كأداة. و من أهم النتائج المتحصل عليها هي أن العمل مهم للعمال ولمفهومه علاقة بدافعية العمال و إشباع الحوافز المادية يؤثر فعلا على دافعيتهم.

هنا بين عماد لعلاوي أنه هناك علاقة بين مفهوم العمل و دافعية العمال، كما أن إشباع الحوافز المادية يؤثر فعلا على دافعيتهم.

4.2.2.6. دراسة (عفاف وسطاني، 2012، ص171):

و التي أجريت بسطيف على عينة مكونة من 194 أستاذ، إستعمل الباحث إستبيان لتحديد النمط القيادي السائد للمدير و مقياس دافعية الإنجاز " لعبد الرحمان صالح الأزرق". كان الهدف من هذه الدراسة هو معرفة العلاقة بين النمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية و دافعية الإنجاز للأساتذة. أما نتائج الدراسة بينت وجود علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي السائد للمدير و دافعية الإنجاز لدى الأساتذة ووجود أربعة أنماط قيادية (ديمقراطي، أوتوقراطي، فوضوي و موقفي) و مستوى مرتفع لدافعية الإنجاز لدى الأساتذة في المؤسسات ذات النمط الديمقراطي و الموقفي، و مستوى منخفض لدافعية الإنجاز لدى الأساتذة في المؤسسات ذات النمط القيادي الأوتوقراطي و الفوضوي.

بينت هذه الدراسة أن مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة مرتفع في المؤسسات ذات النمط الديمقراطي و الموقفي و هذا عكس المؤسسات ذات النمط القيادي الأوتوقراطي والفوضوي .

تمهيد:

إنّ التحولات التي يشهدها سوق العمل من تطور تستدعي تأقلم سياسات المؤسسة والحكومة على حد السواء. و من الأدوات الناجعة في هذا السياق: تنظيم العمل بقوانين داخلية خاصة بالمنظمة وقوانين عامة تشرعها الدولة. وعليه فهذه القوانين تساعد العمال والمسيرين على أداء أحسن من الجانب التنظيمي، خاصة علاقات العمل التي تخضع لسلطة تضمن حقوق وواجبات كل طرف في إطار عقود مبرمة وفي هذا الفصل سنستعرض كل من نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر، تعريف قانون العمل، تعريف علاقة العمل، سريان علاقة العمل، نشأة و تطور عقد العمل في ظل قانون العمل، تعريف عقد العمل، عناصر عقد العمل، شروط صحة عقد العمل، أنواع عقد العمل، تعديل عقد العمل، آثار عقد العمل، تعليق عقد العمل وأخيرا حالات إنتهاء علاقة العمل.

قبل التطرق لمفهوم عقد العمل يتوجب علينا الإشارة لقانون العمل الجزائري الذي نشأ منذ نشأة عقد العمل.

1- تعريف قانون العمل:

هو مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية التي تضبط وتنظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل في ظل حرية التعاقد وتحمي الحقوق والمصالح المكتسبة لكل منهما كل هذا من أجل تحقيق نوع من التوازن والتعايش السلمي بين الطرفين مما يحقق مصلحة المجتمع

(عن أحمية سليمان، 1994، ص77).

و يعرف كذلك بأنه القواعد القانونية التي تنظم العلاقات التي تقوم بين العمال وأصحاب العمل أو المستخدمين، أو بعبارة أخرى قانون العمل هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم أحكام عقد العمل، فقد نصت المادة 12 من قانون العمل رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل سنة 1990 المعدل والمتمم والخاص بعلاقات العمل على أن قانون العمل يحكم العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين عمل: علاقات العمل، التكوين المهني، أجور العمال نزاعات العمل والعقوبات المترتبة على مخالفة أحكامه

(عن أحمية سليمان، 2014، ص 2-4).

نستنتج من هذه التعاريف أن قانون العمل مجموعة قواعد قانونية وتنظيمية تقوم عليها علاقات العمل، تحمي حقوق ومصالح كل من طرفيها.

2- نشأة و تطور قانون العمل في الجزائر:

يمكن تقسيم نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر الى ثلاثة مراحل أساسية وهي:

2-1 المرحلة الأولى: المرحلة المتعلقة بالحقبة الإستعمارية بين 1830 و1962:

تتميز هذه الفترة بتطبيق القانون الفرنسي في الجزائر بإعتبار الجزائر مستعمرة من قبل فرنسا و لهذا لا يمكن الحديث عن قانون خاص بالجزائر.

2-1 المرحلة الثانية: مرحلة التسيير الإداري لعلاقات العمل من 1963-1989:

في السنوات الأولى للإستعمار كان هناك فراغ قانوني في جميع المجالات بما فيها مجال العمل حيث إستمر العمل بالقوانين الفرنسية حتى سنة 1975 أين وضع قانون خاص بتنظيم علاقات العمل في الجزائر، فقد وضع هذا القانون أساسا ليطبق على القطاع الخاص في الوقت الذي جاءت فيه النصوص المرافقة له ليطبق على القطاعين العام والخاص مما يفسر إمكانية توسيع تطبيقه على القطاع العام هو الآخر خاصة وأنّه لا يتضمن أي إستثناء صريح للقطاع العام .

1-3 المرحلة الثالثة:مرحلة تكريس القانون الإتفاقي لعلاقات العمل:

تطبيقا لأحكام الدستور الصادر في 23 فيفري 1989 صدرت عدة قوانين جديدة مكرسة للطابع التعاقدي لعلاقات العمل، على خلاف الطابع التنظيمي الذي كانت تتميز به القوانين السابقة ومن بينها:

- القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل و ممارسة حق الإضراب تطبيقا لأحكام المادة 54 من الدستور (قانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990)
- القانون المتعلق بتسوية المنازعات الفردية (القانون 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990)·
- القانون المتعلق بعلاقات العمل (القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990)

(عن أحمية سليمان، 2014، ص 2-4)·

– القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي الذي يكرس مبدأ التعددية النقابية(القانون 62-57 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962.

هذه القوانين التي إعتمدت فكرة الفصل بين القطاعات الإقتصادية الخاصة للقانون الخاص، وبين قطاع الوظيفة العمومية، تعود لتكريس المبدأ التقليدي في الفصل بين مجال تطبيق قانون العمل و مجال تطبيق القانون الإداري و لذالك فإن بداية تشكيل القانون الإتفاقي في الجزائر لم ينطلق من العدم بل كان نتيجة ضغط ظروف وعوامل أدت إلى إعادة الآليات الإتفاقية لتنظيم علاقات العمل الفردية منها و الجماعية، بمقتضى قوانين العمل الجديدة لسنة 1990. فلقد كانت الندوة الوطنية للتنمية المنعقدة في أواخر سنة 1986، الندوة الأولى لإنطلاق التوجه الليبرالي في تنظيم الحياة الإقتصادية والإجتماعية في الجزائر، حيث طرح فيها صعوبة التعامل مع الآليات القانونية والتنظيمية التي أقامها القانون الأساسي العام للعمل والشل الذي أصاب العلاقات الإجتماعية بين المسيرين والعمال حيث تمحورت النتائج في إستبدال القوانين الأساسية النموذجية للفئات العمالية بالإتفاقيات الجماعية للمؤسسات.

كما وضعت كافة التصورات التنظيمية والأعمال التحضيرية الأولية المطبقة مسبقا لتقديم اقتراح بديل من الناحية العلمية والاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية إستنادا لنمط التسيير الذي أحدثته المنظمة القانونية لإستقلالية المؤسسات التي صدرت في جانفي 1988، وهي المنظومة القانونية التي شكلت الإطار المرجعي والمبدئي في وضع مشروع قانون علاقات العمل لسنة 1990 **(عن أحمية سليمان، 2014، ص 2-4)**.

3- تعريف علاقة العمل:

هي مجموعة القواعد الإتفاقية التي تحكم شؤون العمل و العمال و أصحاب العمل الحقيقيين و الحكوميين (الخاص و العام) في مجال نشاطهم المتبادل و التي يتفقون عليها بقصد أداء العمل أو الإنتاج من أجل الحصول على الأجور و الأرباح

(محمد الصغير بعلي،200، ص20).

نفهم من هذا التعريف أن علاقة العمل اتفاقية ورابط تضعه الجماعة لتنظيم شؤون العمل و العمال و أصحاب العمل.

4- سريان علاقة العمل:

يقصد بدراسة موضوع سريان علاقة العمل، متابعة التطورات والحالات والأوضاع المختلفة التي تمر بها الحياة المهنية للعامل، منذ أن يثبت في منصب عمله إلى نهاية علاقته بصاحب العمل بأحد الأسباب العادية أو الإستثنائية لإنهاء علاقة العمل حيث أن العامل مهما طالت مدته أو قصرت يمكن أن يكون في إحدى الوضعيتين لا ثالث لهما وضعية العمل الفعلي، ووضعية التوقف المؤقت عن العمل أو ما يعرف بحالات تجميد أوتوقيف علاقة العمل، وهي حالات تختلف آثارها وأحكامها وقواعدها كما يبين ذلك فيما يلي:

4-1 وضعية العمل الفعلي:

وهي الوضعية العادية أو الطبيعية لأي علاقة عمل، لأن هدف صاحب العمل من توظيف العامل هو قيام هذا الأخير بصفة فعلية ودائمة بأداء وإنجاز الأعمال والنشاطات المطلوبة منه، والتي وضف للقيام بها، **(عن أحمية سليمان، 2014-2015، ص 26-28)**.

ومن الحقوق التي تترتب للعامل في هذه الوضعية التي ترتبط إرتباطا وثيقا بتواجده في مكان عمله، الحق في الترقية نتيجة الخبرة و الأقدمية المكتسبة في العمل، إلى جانب الحق في عدة إمتيازات مالية ومعنوبة أخرى، مرتبطة بالأداء الفعلي للعمل، مثل مكافآت المردودية أو الإنتاجية الجماعية أو الفردية، والحق في العطل القانونية وغيرها من الحقوق.

4-2 وضعية التوقيف المؤقت عن العمل:

تسمح قوانين العمل الحديثة للعامل الحق في التوقف عن ممارسة عمله دون أن يتسبب ذلك في إنهاء أو قطع هذه العلاقة. و ذلك إما بتكليفه بمهمة تمثيلية ذات مصلحة

عامة، أو نتيجة لحتميات وظروف خاصة تمنعه من الإستمرار في أداءه لمهامه وإلتزاماته المهنية.

وهو ما يعرف بحالات توقيف أو تجميد علاقة العمل، حيث تختلف آثار ونتائج كل حالة حسب إختلاف الأسباب والدوافع على النحو التالي:

4-2-1 حالات التوقيف القانونية:

وهي تلك الحالات التي ترجع إلى أسباب موضوعية تفرض على العامل الإنقطاع عن ممارسة مهامه إما بسبب التفرغ لمهام أخرى،أو إمتثالا لإجراءات مانعة إتخذت ضده أو لمتابعة العلاج نتيجة مرض أو حادث عمل، أو لأسباب أخرى الأمر الذي يحتم علينا تصنيف هذه الحالات ضمن ثلاثة أصناف على النحو التالي:

(عن أحمية سليمان، 2014-2015، ص 26-28).

4-2-1-1 حالة الإنتداب:

وهي الحالة التي يستدعي فيها العامل المثبت في منصب عمله في مؤسسته الأصلية إلى القيام بمهمة معينة في مؤسسة أو هيئة أو منظمة أخرى لمدة محددة، تستدعي تركه لمكان عمله، والتفرغ للمهمة المستدعى لها .

حيث بينت المادة 133: الإنتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و /أو إدارته الأصلية مع مواصلة إستفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها· والإنتداب قابل للإلغاء **(Dans le code du travail, 2014,p 98) ·**

ولقد عرف نظام الإنتداب تغيير جذريا منذ سنة 1989 وذلك بعد صدور الدستور الجديد الذي كرس مبدأ الفصل بين السلطات من جهة، والفصل بين السلطة السياسية والتنفيذية و فصل ملكية الدول عن ملكية المؤسسات الإقتصادية. ويمكن التمييز بين نوعين من الإنتداب و هما:

أ- حالات الإنتداب بدون أجر:

ويقصد بها حالة العامل المثبت الذي ينقطع عن العمل في مؤسسته الأصلية للقيام بواجب يفرضه القانون أو لسبب إلتحاقه بمهمة أو وظيفة عمومية وطنية أو دولية ومن بين حالات هذا النوع من الإنتداب نجد:

(عن أحمية سليمان،2014 -2015، ص28-29)·

- حالة ممارسة مهمة نيابية:

هناك بعض المهام النيابية (الإنتخابية) تتطلب إنقطاع العامل عن ممارسة عمله في المؤسسات التي ينتسب إليها، وذلك للتفرغ بصفة كاملة لهذه المهام وتخصيص كل وقته

وجهده للقيام بها، وفي هذه الحالة لا تتحمل المؤسسة الأصلية دفع الأجر أو التعويضات التي كان يتقاضاها قبل أن تحال على هذه الوضعية.

- حالة ممارسة وظيفة عامة في هيئة عمومية داخل وخارج الوطن:

لا تختلف أحكام هذه الحالة عن أحكام الحالة السابقة، حيث يستفيد العامل الذي يستدعي لمهمة أو وظيفة تقتضي منه الإنقطاع عن مواصلة عمله في المؤسسة الأصلية والتفرغ لهذه المهمة أو الوظيفة في الهيئة أو المؤسسة العمومية الوطنية، أو إحدى المنظمات الدولية أو لتمثيل الهيئات العمومية الوطنية بالهيئات والمنظمات الدولية العامة منها والمتخصصة. والعامل في هذه الحالة لا يحتفظ بحقه في الأجر ومختلف التعويضات المالية التي كان يتقاصاها في المؤسسة الأصلية حتى إنتهاء مدة الإنتداب

(عن أحمية سليمان،2014 -2015، ص28-29).

إن الإنتداب المشار إليه في الحالتين السابقتين لا يتم بصورة تلقائية أو آلية رغم

كونه إجراء قانوني، بل تقتضي العديد من الإتفاقيات الجماعية على ضرورة أن يتم الإنتداب حسب المدة المقررة له بعد طلب يقدمه العامل إلى إدارة المؤسسة ووفق إتفاق يتم بين هذه الأخيرة والهيئة التي سيلتحق بها العامل المعني بعد تقديم كل المبررات القانونية

.(Dans le code du travail, 2014, p99)

لهذا الطلب، وذلك بهدف الإتفاق على الترتيبات المتعلقة بمدة الإنتداب، وهنا يحق للعامل العودة إلى المنصب الذي كان يشغله قبل الإنتداب أو إلى منصب مماثل له في الأجر.

وهذا ما بينته **المادة** 138 يعاد إدماج الموظف في سلكه الأصلي، عند إنقضاء مدة إنتدابه، بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد **(Dans le code du travail, 2014, p99)**.

ب- الإنتداب مع الإحتفاظ بالأجر:

يمكن فيه متابعة فكرة تكوين أو تربص في إطار برامج التكوين المستمرة الذي تقوم به المؤسسة لصالح العمال بهدف إجراء التربصات الدورية لتجديد المعارف والمؤهلات العملية والمهنية، وبما أن التكوين يتطلب في الكثير من الأحيان التفرغ الكلي له، حيث

قامت معظم التشريعات العمالية المعاصرة بما فيها المؤسسة المستخدمة أو المكونة بجعله حالة قانونية للإستفادة من وضعية الإنتداب مع الإحتفاظ بالأجر، أو محددة تمنحها المؤسسة المستخدمة أو المكونة كما يشترط أن يتم التكوين من قبل المؤسسة لمستخدمها

أو لصالحها، وأن تكون مدته طويلة نسبيا سواء إذا تم التكوين أو التربص لدى

المؤسسة المستخدمة نفسها أو مؤسسة تكوينية متخصصة بطلب من المؤسسة المستخدمة ولحسابها سواء تم هذا التكوين داخل البلاد أو خارجها.

أما في الحالات التي تكون فيها مدة التكوين أو التربص قصيرة، فإنه يمكن لصاحب العمل أن يمنح للعامل فترات تغيب على العمل بما يتناسب وفترات أو برامج التكوين وفق ما تنص عليه المادة 54 من قانون علاقات العمل، في مثل هذه الحالات لا ينقطع العامل بصفة كلية عن العمل. وهو ما يعرف **(عن أحمية سليمان،2014-2015، ص 28-30)**.

عادة بالإنتداب الجزئي.

4-2-2 الحالات القانونية الأخرى للتوقيف:

توجد عدة أسباب أخرى لتوقيف علاقة العمل تضمنتها المادة 64 من قانون علاقات العمل وإلتزمت بتطبيقها مختلف الإتفاقيات الجماعية للعمل وهي:

- حالة المرض الطويل وعطلة الأمومة:

تدخل هنا مجموعة من أسباب إستحالة التنفيذ الفعلي للعمل من قبل العامل، نتيجة العجز البدني، وتتكفل هيئة الضمان الإجتماعي من الناحية المادية والعلاجية بدفع التعويضات اليومية الخاصة بمصاريف العلاج و العناية الطبية اللازمة طوال فترة إنقطاعه عن العمل وإلى غاية شفاءه الكلي.

بالإضافة إل ذلك هناك حالة عطلة الأمومة التي تستفيد منها المرأة العاملة بحكم القانون، حيث تنص المادة 555 من قانون علاقات العمل على أنه : تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة و ما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به· وحددت مدتها القانونية ب 14 أسبوعا متتالية إبتداءا من التوقف الفعلي عن العمل·

- الإضراب:

تتفق مختلف التشريعات العمالية المقاربة على أن الإضراب من بين الأسباب القانونية لتوقيف علاقة عمل، وذلك بإعتباره من الحقوق التي أصبحت تحضى بحماية دستورية وقانونية تمارس في ظل إجراءات محددة قانونا، وحتى يكون سببا لإيقاف علاقة العمل يجب أن يستفيد من كافة الشروط والكيفيات المنصوص عليها في القانون المنظم لكيفيات ممارسة هذا الحق **(عن أحمية سليمان،2014-2015،ص 32)**.

- التوقيف التأديبي:

كثيرا ما تفرض بعض الأخطاء والمخالفات المهنية إتخاذ بعض الإجراءات والعقوبات التأديبية أو الإحتياطية المتمثلة في توقيف العامل المعني لمدة معينة عن العمل.

حيث يمنع العامل من الإلتحاق بعمله، بحكم ذلك الإجراء التحفظي، أو العقوبة التأدبية، ويعتبر في هذه الحالة في وضعية توقيف أو تجميد لعلاقة عمل لمدة محددة وتقدر مدة التوقيف للنظم التأديبية المنظمة بمقتضى النظم الداخلية للعمل، والإتفاقيات الجماعية للعمل الذي يشترك في وضعها كلا من العمال وصاحب العمل.

- التوقيف الإحتياطي:

يخضع العامل بإعتباره مواطنا إلى كافة القوانين والنظم المعمول بها في البلاد مثل قوانين العقوبات والإجراءات الجزائية، التي كثيرا ما تعتمد بعض التدابير الإحتياطية كتوقيف المتهم أو حبسه أثناء مراحل التحقيق وقبل صدور الحكم النهائي في حقه، إما بالإدانة أوالبراءة، حيث يمنع العامل المتهم الخاضع لهذا الإجراء من ممارسة حريته نتيجة حبسه أوتوقيفه وبالتالي لا يتمكن من ممارسة إلزاماته إتجاه صاحب العمل وتفاديا لإصدار حكم سابق على العامل من حكم العدالة فإن القانون يقضي إحتياطيا بتوقيف وتجميد علاقة العمل

طوال الفترة السابقة على صدور الحكم النهائي على العامل مهما كانت التهمة الموجهة إليه وهذا كضمان للعامل الذي قد يكون متهما ظلما أو خطئا فإن كان الحكم النهائي يتضمن الإدانة فبإمكان صاحب العمل فسخ علاقة العمل أما إذا كان الحكم بالبراءة فإنه يحق للعامل العودة إلى منصب عمله مع إلزامية دفع الأجرة من قبل صاحب العمل، أما إذا كان

شخص آخر فيحق على العامل مطالبته بتعويض عن المدة التي توقفت فيها علاقة العمل

(عن أحمية سليمان، 2014-2015، ص33).

- التوقيف المؤقت للمؤسسة المستخدمة:

في هذه الحالة سبب توقف علاقة العمل راجع لصاحب العمل، والعامل مجبر على قبولها سواء كان التوقيف كلي أو جزئي كإنقطاع التيار الكهربائي لمدة طويلة نسبيا، نقص أو إنعدام المواد الأولية للإنتاج، مرور المؤسسة بأزمة مالية .

4-2-3-حالات التوقيف الإتفاقية:

- ترجع أسباب توقف علاقة العمل في هذه الحالات إلى إرادة أطراف علاقة العمل ويمكن تصنيفها إلى صنفين هما: حالة لإستيداع و حالات إتفاقية مختلفة.

4-2-3-1- حالات إتفاق الطرفين أو الإستداع:

يجب أن يتفق الطرفين في بعض الحالات التي يعتذر فيها على العامل، ولأسباب موضوعية و مؤقتة، الإستمرار في تنفيذ إلزاماته المهنية، والقيام بأداء العمل الموكل إليه كحالة إصابة أحد أفراد أسرته بمرض أو حادث يجعل من المريض في حاجة إلى رعاية دائمة ومستمرة وملازمة من طرف العامل، أو من أجل العناية والعلاج المكثف، أو لمراقبته العلاج في أماكن بعيدة عن مكان الإقامة سواء داخل البلد أو خارجها أو عندما يضطر زوج العامل

مرافقة زوجته عند تغيير هذا الأخير مقر إقامته الدائمة بسبب تغيير مكان العمل بصفة مؤقتة، أو عندما يعتزم أو يشرع العامل في القيام بأبحاث أو دراسات علمية ذات منفعة عامة. كما يمكن للمرأة العاملة كذالك أن تستفيد من هذه الوضعية عندما تضطر إلى القيام

بتربية ورعاية أحد أبنائها إذا كانت حالته الصحية تستدعي ذلك. وللمؤسسة المستخدمة الحق في القيام بالتحقيقات اللازمة للتأكد إذا **(عن أحمية سليمان، 2014-2015، ص33)**.

كانت الأسباب التي أدت إلى قبول طلب الإحالة على الإستداع حقيقية والتأكد من أن العامل في هذه الوضعية لا يقوم بأعمال مربحة أثناء وجوده في هذه الوضعية.

4-2-3-2- حالات إتفاقية مختلفة:

تتضمن بعض الإتفاقيات الجماعية حالات أخرى يمكن فيها للمؤسسة المستخدمة قبول بعض العمال للحصول على عطل غير مدفوعة الأجر، والتوقف عن العمل لمدة محددة لا تتجاوز في الغالب شهرا واحدا في السنة، لأسباب مختلفة منها على سبيل المثال: لمعالجة أحد أبناء العامل، لمساعدة الزوج المريض أو أحد أصوله، لتحضير إمتحان أوإختبار أكاديمي، للمشاركة في مؤتمر حزبي أو جمعية معينة، للمشاركة في منافسة رياضية أو دولية. إلى جانب توقيف علاقة العمل لأداء مناسك الحج مرة واحدة في المسار المهني **(صوشي كمال، 2006-2007، ص 74)**.

يتبين لنا مما سبق أن لدراسة سريان علاقة العمل عدة وضعيات وحالات منها وضعية العمل الفعلي، وضعية التوقف المؤقت عن العمل والذي يحدث بأسباب ودوافع وحالات وأخيرا حالات توقيف الإتفاقية.

5- تعريف عقد العمل:

يعرف عقد العمل بأنه :" إتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح طرف آخر، وتحت إشرافه، مقابل عوض"

يتضح مما سبق أن عقد العمل هو عبارة عن ذلك الإتفاق الذي يقوم بين شخصين مقابل أجر معين، لمدة محددة أو غير محددة من الزمن.

أما المشرع الجزائري فلم يقدم أي تعريف لعقد العمل ضمن مختلف القوانين المتعاقبة وذلك لكونه يعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام **(عن صوشي كمال ، 2006-2007، ص 60).**

علاقة العمل، التي تعتبر أشمل وأوسع لكونها تعتبر أداة تنظيمية لكافة جوانب الآثار التي يولدها قيام شخص بالعمل لصالح شخص آخر وهي بذلك لا تخضع لإرادة الأطراف فقط وإنما لكافة القوانين والنظم المعمول. بها، وهو بهذا يكون قد إعتمد ضمنيا تعريف العقد بصفة عامة، والذي تحدده المادة(54) من القانون المدني على أنه "الإتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص بمنع أوفعل أوعدم فعل شيء ما"

(عن صوشي كمال، 2006-2007، ص 60)

.

الأمر الذي يستنتج منه أن المشرع الجزائري بهذا التوجه قد إنطلق من فكرة أن عقد العمل هو عقد مدني بالنسبة للعامل.

وحسب (**PATRICK Manassier,2010,p 03**) ينشأ عقد العمل من حيث تعهد شخص (العامل) بالعمل مقابل أجر لحساب وتحت إدارة شخص آخر (صاحب العمل) في غالب الأحيان العقد يجب أن يكون مكتوب، تطبيقه يستلزم واجبات سواء بالنسبة للعامل وكل أصحاب العمل.

نفهم من هذا التعريف أن علاقة العمل تكون تعهد بين العامل وصاحب العمل ويكون العقد مكتوبا، له إلتزامات لكلا الطرفين.

6- نشأة و تطور عقد العمل في الجزائر:

إن التدخل المباشر للدولة في تنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل راجع إلى الإختلافات الحادة بين الطرفين، الغاية منه البحث عن إعادة نوع من التوازن الإقتصادي والإجتماعي بينهما، الأمر الذي يبرر الطابع الإجتماعي الذي ميز القوانين

(عن أحمية سليمان،2014- 2015، ص 1).

المنبثقة عن هذا التدخل. الشيء الذي ترجم بالقوانين الأولى التي صدرت في فرنسا: القانون المتعلق بعمل الأطفال في 1841 الذي قيد سن العمل، قانون1884 الذي إعترف بحرية تكوين النقابات، ثم أعطى قوة فعالة للعمال في الدفاع عن حقوقهم بصفة جماعية

ومن هنا بدأ تنظيم تدريجي لبعض الجوانب المتعلقة بعلاقات العمل مثل قانون 1889 المرتبط بحماية العمال ضد حوادث العمل، وكذا قانون 1906 المتضمن للمدة القانونية للعمل وفترة الراحة الأسبوعية وبداية العمل على الثامنة صباحا في اليوم، إلى جانب قانون 1910 الذي ينص على التقاعد للعمال والفلاحين.

وعليه فإن وضع الدولة لقواعد قانونية ساهم في إشراك الطبقة العاملة في سن هذه القوانين و تحقيق مطالبها، حيث ترتب على هذا التدخل نتائج هامة يمكن حصرها فيما يلي:

– الأحكام القانونية التي وضعتها الدولة هي التي تنظم عقود العمل الفردية والجماعية وبهذا ألغي سلطان الإرادة وحرية التعاقد فقط – الأحكام القانونية تشمل كافة الشرائح العمالية ومختلف المجالات.

– إهتمام الجانب القانوني بتنظيم الحقوق والإلتزامات الخاصة بالضمان والحماية الإجتماعية للعامل وحمايته من المخاطر المهنية، البطالة، المرض، حوادث العمل، التكوين والترقية

(عن أحمية سليمان،2014–2015،ص1)·

7- عناصر عقد العمل:

إن عقد العمل يقوم على أربعة عناصر أساسية وهي:عنصر العمل، الأجر، التبعية والمدة.

7-1 عنصر العمل:

هنا يكون العمل محل إلتزام العامل بحيث يتوجب عليه الأداء الشخصي للعمل المتفق عليه و كذلك تنفيذه لتوجيهات صاحب العمل بالمقابل يلتزم صاحب العمل بتوفير أدوات العمل والظروف المناسبة لحسن أدائه.

7-2 عنصر الأجر:

هي القيمة المتفقة عليها في العقد التي يمكن إختصارها بالمقابل المالي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل الذي بذل جهد فكري أو بدني أو بعبارة أخرى هو المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل ومن المعايير التي يعتمد عليها في تحديد الأجر نذكر:

7-2-1 معايير تقدير الأجر:

و تتمثل هذه المعايير في:

7-2 -1-1- معيار المدة:

وهي مختلفة يمكن أن يعتمد على مدة قصيرة كالساعة أو اليوم، مدة متوسطة مثل الأسبوع أو الأسبوعين وقد تكون طويلة نسبيا كالشهر وتعتبر الأكثر إستعمالا.

7-2-1-2- معيار المردودية:

يرتبط الأجر بمستوى ونوعية أوكمية المردود، أو النتائج كما ينتج عنه عدم إستقرار الأجر من الناحية الكمية بما أن المستوى لدى العامل يختلف من فترة لأخرى

(عن أحمية سليمان، 2014-2015، ص 21).

7-2-1-3- المعيار المزدوج:

وهو المعيار الأكثر إستعمالا حيث يحدد الأجر الثابت بمختلف عناصره وفق معيار المدة بينما تحدد المكافآت و الحوافز على أساس معيار المردودية سواء فردية أو جماعية.

7-2-2 أدوات تحديد الأجر:

هناك ثلاثة أدوات لتحديد الأجر وهي: عقود العمل الفردية، الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية وقرارات السلطة العامة .

7-2-2-1تحديد الأجر بمقتضى عقود العمل:

ويعتبر الوسيلة المثلى أو الوحيدة لتحديد الأجر حيث يتفق الطرفان (العامل وصاحب العمل) على تحديد الأجر الأساسي ومختلف الملحقات الأخرى التابعة له

7-2-2-2- تحديد الأجر بمقتضى الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية:

حسب المادة 144 من القانون رقم 90 / 11:

تبرم الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال.

كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أوعدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة، ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى"

وحسب المادة 117 تبرم الإتفاقية الجماعية لمدة محدودة أو غير محدودة

(Dans le code du travail,2014,p 53-54)

ولهذه الأخيرة صلاحيات واسعة فيما يتعلق بتحديد الأجور كما تعالج كذلك مكونات الأجر العناصر الثابتة والمتغيرة فيه، كذلك العوامل المرتبطة بها كالمردودية، تحسين الإنتاج وظروف العمل **(عن أحمية سليمان، 2014-2015، ص 22)**.

ولقد خصصت المادة 120 من القانون 90/ **11** خمس قرارات من بين 14 فقرة تضم تحديد الأجور نذكر منها:

– الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.

– التعويضات المرتبطة بالأقدمية، الساعات الإضافية، ظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة.

– المكافآت المرتبطة بالإنتاجية، ونتائج العمل.

– كيفيات مكافأة العمال المعنيين على المردود.

– تحديد النفقات المصرفية.

7-2-2-3- تحديد الأجر بمقتضى قرارات السلطة العامة:

تتم العملية في إطار نظام مركزي للأجور، يقوم على أساس شبكة أو تصنيف وطني لمناصب العمل في جميع القطاعات، مع تحديد أجر كل منصب، الأمر الذي لا يترك لأصحاب العمل سوى ترتيب مناصب عملها في إطار هذا الجدول الخاص بتصنيف المناصب **(عن أحمية سليمان، 2014-2015، ص22)**

7-3 عنصر التبعية أو الإشراف:

ويقصد بها سلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي يخضع لها العامل بإعتبار إحدى الحقوق الأساسية التي يمنحها عقد العمل لصاحب العمل، ويلزم العامل الإمتثال لها في الحدود المسموح بها قانونيا، ذلك أن العامل لا يقوم أثناء تنفيذ إلتزاماته الوظيفية بأداء أعماله وفق ما يقرره هو، وإنما وفق ما يقرره صاحب العمل، وما يضعه من برامج

ومواصفات، وما يصدره من أوامر وتعليمات، وما يحدده من إجراءات ومراحل وتوجيهات وتأخذ هذه التبعية ثلاثة أوجه وهي:**(عن صوشي كمال، 2006-2007، ص70)**.

7-3-1 الوجه القانوني والتنظيمي:

يتمثل في تلك الأحكام القانونية والتنظيمية التي تفرض على العامل والإمتثال لبعض الإجراءات التي يحددها القانون والنظم المعمول به.

وهو ما تنص عليه المادة 7 من القانون رقم 90 / 11

أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم....وأن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السليمة التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة

(Dans le code du travail,2014,p8) .

7-3-3 الوجه الإقتصادي:

ويتمثل في إرتباط العامل مباشرة بصاحب العمل في حياته العامة الإجتماعية والإقتصادية، فيمنع عليه إزدواجية الوظيفة، يكون صاحب العمل المحتكر الوحيد لجهود هذا العامل طول مدة علاقة العمل، ليحظى الجانب المالي بحماية قانونية واسعة، مهما كان الشكل الذي تتم فيه علاقة العمل.

7-4 عنصر المدة:

ويقصد بها المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وخبرته وجهده ومصلحة صاحب العمل، وهي مدة يحددها المتعاقدين وفق النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها، وتوجد عدة أشكال وأصناف لعلاقات العمل المحددة المدة وغير المحددة المدة والعمل المؤقت.

وتعتبر علاقة العمل غير محددة المدة أو الدائمة هي القاعدة المعمول بها في مختلف التشريعات العمالية المقارنة بما فيها تشريع العمل الجزائري

(عن أحمية سليمان، 2014-2015، ص 22-23).

ففي المادة 11 من القانون رقم 90 / 11 تنص على أنه: يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، في حالة إنعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة.

(Dans le code du travail,2014,p9-10)

يتضح مما سبق أن عقد العمل يقوم على أربعة عناصر وهي: عنصر العمل، عنصر الأجر والذي يعتمد على معايير لتقدير وتحديد هذا الأخير، عنصر التبعية أوالإشراف والتي تأخذ ثلاثة أوجه: الوجه القانوني والتنظيمي، الوجه الفني أو التنفيذي والوجه الإقتصادي وأخيرا عنصر المدة. وهذا ما بينته النصوص القانونية والتنظيمية التي نص عليها القانون الجزائري.

8- شروط صحة عقد العمل:

هناك عدة شروط لصحة غقد العمل نذكر منها:

8-1 الأهلية في عقد العمل:

يستلزم بحث موضوع الأهلية في عقد العمل التمييز بين أهلية العامل وأهلية صاحب العمل.

8-1-1 أهلية العامل:

وهي صلاحية الشخص لأن تكون له حقوق و صلاحيات لإستعمالها ونظرا لكون عقد العمل تتراوح آثاره بين النفع والضرر للعامل لما تتضمنه من حقوق وإلتزامات، فإن الأهلية التي يجب توفرها في العامل هي أهلية الأداء الكاملة

8-1-2 أهلية صاحب العمل:

يجب أن تتمتع شخصية صاحب العمل بالأهلية التي تمكنه من الإدارة وفق ما تقتضيه الأحكام المدنية والتجارية **(عن صوشي كمال،2006-2007، ص 71)**.

8-2 الرضا في عقد العمل:

ترجع أحكام الرضا والتعبير عن الإدارة في عقود العمل عامة إلى قواعد القانون المدني ويتم التعبير عنها بالتعبير الصريح أو الضمني وإنطلاقا من الأوضاع العملية والتنظيمية التي أوردناها فإنه يمكن أن تقول بأن الرضا في عقود العمل هو مسألة نسبية.

8-3 المحلل و المسبب:

المحلل هو الشيء الذي يلتزم المدين بالقيام به بينما يعرف السبب بأنه الغرض المباشر الذي يقصد الملتزم الوصول إليه من وراء إلتزامته والفروق بينهما هو أن: الأول هو إجابة للسؤال، بينما الثاني هو إجابة للسؤال لماذا إلتزم المدين ويعتبر المحلل والمسبب في عقد العمل من المسائل التي نميز

بها هذا العقد عن غيره من العقود الأخرى. **(عن صوشي كمال،2006-2007، ص 71).**

8-4 مراعاة القوانين والنظم المعمول بها:

ويعتبر إحترام التشريعات والنظم من أهم الشروط الأساسية التي يجب الحرص عليها في إطار عقود العمل خاصة فيما يتعلق بالمسائل الجهوية سواء تلك الخاصة بالحقوق **أو**الإلتزامات بالنسبة للطرفين وإن الإخلال بهذه النظم يؤدي بصفة مباشرة إلى إبطال علاقة العمل بطلانا نسبيا وهذا ما أكدته المادتين 17 و135 من قانون علاقات العمل رقم 11/90 وتنص المادة17:

تعد باطلة و عديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الإتفاقيات الجماعية أوعقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل أو الأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الإجتماعية أو النسبية، القرابة العائلية والقناعات السياسية والإنتماء إلى نقابة أوعدم الإنتماء إليها **(Dans le code du travail ,2014,p14)**.

وأكدت المادة 135 أنه:

تعد باطلة و عديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به غير أنه يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل ثم أداؤه

(Dans le code du travail ,2014,p58).

نستنتج من ما سبق أن لعقد العمل عدة شروط لضمان صحته و سيره الجيد.

9- أنواع عقد العمل:

هناك أنواع كثيرة من العقود تختلف من حيث طبيعة العمل، المدة الزمنية للعقد وكذا حسب حجم العمل أي المدة الأقصى للعمل

في المؤسسة أو نصف هذه المدة في اليوم الواحد، وبالإضافة إلى إختلاف أنواع العقود من بلد لآخر، أي كل بلد يتبع التشريع المعتمد فيه لتحرير وصياغة العقود.

وسنذكر العقود الأكثر إستعمالا في الجزائر و هي:

9-1 عقود العمل غير المحدد المدة:

هي الصيغة العادية والعامة لعلاقة العمل حسب المادة 28-11221 من القانون الفرنسي يمكن أن يلغى بقرار من جهة واحدة سواء من صاحب العمل (فصل أو تسريح لغرض شخصي، لأسباب إقتصادية أو إحالة إلى التقاعد) أو من جهة العامل (إستقالة، تقاعد). ويمكن أن يكون السبب خارج إرادة الطرفين (ظروف قاهرة) ويمكن أن يكون الإلغاء نتيجة إتفاق الطرفين في إطار مقتضى- قطيعة متفق عليها -المنصوص عليها في القانون رقم 596-2008 الصادر في 25 جوان 2008. كما أنه حسب المادة 11 من القانون رقم 10/90 فيعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلاّ إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة إنعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة محدودة **.(Dans le code du travail, 2014, p9-11)**

ويمكن الرجوع إلى عقد العمل غير محدد المدة بالتوقيت الجزئي في حالتين يسمح بهما القانون المذكور في المادة 13 :

يجوز كذلك إبرام عقد العمل لمدة غير محدودة و لكن بالتوقت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل ويكون ذلك في الحالتين التاليتين:

(Dans le code du travail, 2014, p9-11).

– إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح بإستخدام العامل كامل الوقت.

– إذا طلب العامل الممارس ذلك لأسباب عائلية أو لإعتبارات شخصية، ووافق المستخدم ولا يمكن أن يقل في أي حال من الأحوال الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية· تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

9-2 عقد العمل المحدد المدة:

فهو ممكن في حالة إنجاز عمل معين ومؤقت حسب الحالات المنصوص عليها في القانون. كما يجب أن يكون عقد عمل كتابي مهما كان الغرض منه، وعليه لا يجب أن يكون هذا العقد موجه لإنجاز العمل العادي والدائم للمؤسسة، وفي حالة إبرام العقد المحدد المدة يخالف القانون، فيعتبر عقد غير محدد المدة من جهة القانون. والمدة المتفق عليها في العقد لا يجب أن يتعدى المدة القصوى المسموح بها في القانون، فلا يمكن في أي حال من الأحوال أن يتعدى هذا العقد 18 شهرا في حالة إستخلاف عامل غائب، الزيادة المؤقتة لنشاط المؤسسة 9 أشهر، و في حال إنتظار دخول عامل إلى منصبه الذي كان يشغله تحت عقد غير محدد المدة· و لا يتعدى 24 شهرا عند حصول صاحب العمل على طلبية خاصة للتصدير أما من جهة المشرع الجزائري فإن الحالات المسموح بها للرجوع إلى هذا **(Dans le code du travail, 2014, p10).**

النوع من العقد مذكورة في المادة 126-من الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996 والتي تنص على أنه: يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
- عندما يتعلق الأمر بإستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقت ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل
- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع·
- عندما يتطلب الأمر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية·
- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها·

.(**Dans le code du travail, 2014, p10**)

9-3 برنامج عقود ما قبل التشغيل:

يعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا، موجه لإدماج الشباب المتحصلين على شهادات جامعية والذين يدخلون سوق التشغيل لأول مرة. وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم: 402⁄98 المؤرخ في:1988/12/02 ويهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في إكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل وهم كل الهيآت والمؤسسات العمومية والخاصة.

وتتكفل الدولة بالأجور الأساسية للمدمجين مع تكاليف التغطية الإجتماعية طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل الذي يمكن أن يصل إلى سنتين، كما يستفيد المدمج من نظام العلاوات يدفع من طرف صاحب العمل (**عن غالم عبد الله و حمزة فيشوش، 2011، ص 5**).

ويعتبر عقد ما قبل التشغيل إلتزام ثلاثي الأطراف بين: صاحب العمل، المترشح ومديرية التشغيل. وحتى يكون المترشح مؤهلا للإستفادة من هذا العقد يجب عليه التقدم للتسجيل لدى مكاتب الوكالات المحلية للتشغيل التي تقوم بإرسال قوائم المسجلين حسب الإختصاص إلى مديريات التشغيل

9-4-1-أنواع عقود ماقبل التشغيل :

لعقود ما قبل التشغيل ثلاثة أنواع وهي كما يلي:

9-4-1-1عقود إدماج حاملي الشهادات:

يستفيد منها الشباب طالبي العمل لأول مرة من حاملي شهادات التعليم العالي (خريجي التعليم العالي، الطور القصير والطويل المدى) وكذا التقنيين الساميين، خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني).

- **آليات الإدماج:**

منذ سنة **1998** خصص لهذه الفئة جهاز عقود ما قبل التشغيل كآلية دعم إدماجهم مهنيا، وبعد عشر سنوات من تطبيق هذا الجهاز اتضح وجود تخصيص مرافقة أكثر نوعية سواء على مستوى الفرد في وضعه كطالب عمل أو على مستوى مؤسسة أي هي في حاجة إلى يد عاملة مؤهلة وهنا تظهر أهمية جهاز إدماج حاملي الشهادات فمن خصائصه:

– ربط مسألة تسيير بطالة حاملي الشهادات بالقطاع الإقتصادي، حيث يحفز التوظيف لدى المؤسسة الإقتصادية العمومية والخاصة، وهذا الجهاز قائم على مقاربة إقتصادية في محاربة البطالة (**المرسوم التنفيذي رقم8- 126 المؤرخ في 19 أفريل 2008**).

– مراقبة أحسن لحاملي الشهادات الجامعية من خلال نشاطات تكوين وإعادة تأهيل وتحسين المعارف خلال فترة الإدماج (فترة العقد)

- **فترة الإدماج** : و هي تختلف بإختلاف القطاعات:

القطاع الإقتصادي: سنة واحدة قابلة للتجديد.

الهيئات والإدارات العمومية: سنة واحدة قابلة للتجديد بطلب من المستخدم مع الإحتفاظ بمنحة الإدماج.

9-4-1-2 عقود الإدماج المهني:

يستفيد منها الشباب طالبي العمل للمرة الأولى خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا مهنيا.

- **آليات الإدماج:**

يتم وضع الشباب طالبي العمل والمستفيدين من عقود الإدماج المهني لدعم الهيئات والإدارات العمومية، والمؤسسة الإقتصادية العمومية والخاصة، والتي كانت تستفيد من برامج مناصب العمل الموسمية بمبادرة محلية منذ سنة **1990**.

- **فترة الإدماج:**

- **الإدارات و الهيئات العمومية:** سنة واحدة قابلة للتجديد بطلب من المستخدم مع الإحتفاظ بمنحة الإدماج، وفي حالة إقتراح الوكالة

الوطنية لتشغيل عقد عمل مدعم على الشباب

المندمجين على مستوى المؤسسات العمومية، يلتزم عليه قبول الإقتراح وإلاّ يفقد حقه في الإحتفاظ بعقد الإدماج المهني.

(المرسوم التنفيذي رقم8- 126 المؤرخ في 19 أفريل 2008).

- **القطاع الإقتصادي والعمومي أو الخاص:** سنة غير قابلة للتجديد

9-4-1-3عقود التكوين/ إدماج:

إن المقاربة الجديدة من خلال هذه العقود المتعلقة بالفئة التي هي بدون تكوين ولا تأهيل تكمن في إستفادة المدمج من:

- الإستفادة من منحة وعقد مدعم.
- إستفادة المؤطرين والحرفيين من إمتيازات جنائية شبه جنائية.
- **فترة الإدماج:**

سنة واحدة عندما يكون التكوين لدى حرفيين ومؤطرين، كما يمكن أن تكون فترة الإدماج متعلقة بمدة إنجاز الورشات إذا كان مدمجا بها.

يتضح مما سبق أنه هناك عدة أنواع لعقود العمل وهي مختلفة فيما بينها من حيث طبيعة العمل، المدة الزمنية للعقد وكذلك من بلد لآخر

(المرسوم التنفيذي رقم8- 126 المؤرخ في 19 أفريل 2008).

10- تعديل عقد العمل:

خلال تطبيق علاقة العمل يمكن التعرف إلى الأسباب التي تفرض على أطرافها ضرورة إعادة النظر ومراجعة بعض الأحكام، إما بصفة جزئية أو كلية، وقد ترجع أسباب التعديل والمراجعة إلى عوامل تعود على صاحب العمل أو العامل، كما يمكن أن تكون هذه العوامل خارجة عن إرادة الطرفين معا كالنصوص القانونية أو التنظيمية الجديدة، أو أحكام إتفاقية جديدة أقرتها إتفاقية جماعية واجبة التطبيق، لا سيما إذا كانت أكثر نفعا للعمال

(عن أحمية سليمان، 2014، ص 25).

إذ تنص المادة 62 من القانون 90 / 11 أنه:

يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل.

كما تؤكد المادة 63 على أنه:

ويمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناءا على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم مع مراعات أحكام هذا القانون**(Dans le code du travail,2014,p 26-2)** .

وكثيرا ما يفرض الواقع العملي على أطراف العمل تعديلها جزئيا أو كليا دون أن تكون لهم رغبة أحيانا في التعديل، إذا كانت مصلحة أحد الطرفين تفرض ذلك، أو حتم القانون أو إتفاقية جماعية.

10- حالات التعديل المتعلقة بصاحب العمل:

الأسباب التي تؤدي إلى تعديل الأحكام من طرف صاحب العمل كثيرة مثل : تغيير شخصية صاحب العمل الطبيعية أو المعنوية عن طريق نقل الملكية بسبب الإرث، البيع التنازل والدمج أو تغيير النشاط حيث تحل شخصية أخرى محل الشخصية المتعاقد معها

10-2 حالات التعديل المتعلقة بالعامل:

وتتلخص هذه الحالات إذا تحصل العامل على شهادة مهنية تمكنه من المطالبة بتعديل شروط العقد وقد يصل الأمر إلى إبرام عقد جديد أو إذا ما غير العامل المهنة أوالوظيفة التي يقوم به لدى صاحب العمل.

10-3 حالات التعديل الأخرى:

وهي الحالات التي يأتي فيها القانون أو الإتفاقيات الجماعية بأحكام أكثر نفعا للعامل، وهذا ما أكدته المادة 62 من القانون **(عن أحمية سليمان، 2014-2015، ص26)**.

90 / 11، وهذه الحالات تحدث فيما يخص الجوانب المادية كزيادة الأجور، وضع أوتدابير جديدة من شأنها تحسين ظروف العمل أو مدة العمل أو غير ذلك من المسائل الأخرى التي قد تلزم الطرفين تعديل العقد.

11- آثار عقد العمل:

يترتب عن عقد العمل العديد من الآثار و هي كالتالي:

11-1 الحق في الأجر ومختلف الإمتيازات المالية:

تعتبر الأجور ومختلف التعويضات الأخرى الملحقة بها من أهم الحقوق الأساسية للعامل كما هي من أهم إلتزامات صاحب العمل، وهي في نفس الوقت سبب إلتزام العامل ومحل إلتزام صاحب العمل، الأمر الذي يجعلها تحظى بالحماية القانونية في مختلف التشريعات المالية، ومنها القانون الجزائري سواء لأهميتها من حيث المبدأ أو من حيث الأداء والدفع المنظم للأجور الذي يعتبر من أهم الحقوق المقررة للعامل في مختلف التشريعات المقارنة. ومنها المادة 6 من قانون العمل أو من حيث الحماية حيث يمنع أي حجز أو إقتطاع من الكتلة الأجرية لأي سبب كان إلى جانب الطابع الإمتيازي للأجور عن بقية الديون الأخرى التي تكون في ذمة صاحب العمل بما فيها ديون الخزينة والضمان الإجتماعي وغيرها.

ويمكن تعريف الأجر على أنه " المقابل المالي الذي يتقاضاه من يعمل في خدمة الدولة أو المؤسسات العامة أو الخاصة على السواء. ذلك بتأدية عمل معين أو توليه وظيفة معينة " **(عن أحمية سليمان، 2014-2015، ص26)**.

11-2 الحق في الراحة و العطل القانونية:

كرست كافة القوانين العمالية العالمية مبدأ الحق في الراحة الأسبوعية والأعياد السنوية والوطنية والدولية والحق في العطل السنوية وذلك في مختلف النصوص القانونية والتنظيمية والإتفاقيات الجماعية، إذ ينص الدستور الجزائري لسنة 1989 في مادته 52 في فصله الثالث بأنه " الحق في الراحة مضمون ويحدد القانون كيفية ممارسته".

إلى جانب الأحكام الخاصة بحق العمال في الراحة الواردة في قانون علاقات العمل والتي جاءت تطبيقا للأحكام الدستورية السابقة، حيث يضمن هذا القانون عدة مواد من 33إلى 52 مادة، إذ تنص المادة 35 منه على أنه " يعتبر يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية". بينما تنص المادة 39 الموالية لها على أنه" لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم وأن كل تنازل من العامل عن كل عطلة أو بعضها يعد باطلا وعديم الأثر

11-3 الحق في التأمين والحماية والضمان الإجتماعي:

إن من بين المميزات المعروفة عن قانون العمل أنه قانون إجتماعي بالدرجة الأولى لكونه يهدف بصفة أساسية إلى حماية العامل من كافة الأخطار التي قد تنجم عن علاقة العمل سواء كانت بفعل صاحب العمل كالإستغلال والتسريح التعسفي أو كانت من طبيعة

العمل كحوادث العمل أو الأمراض المهنية، أو كانت لأسباب أخرى متنوعة ومختلفة المصادر كالمرض والشيخوخة(**عن صوشي كمال، 2006-2007، ص 74**).

تتمثل هذه الحماية من الأخطار على إختلاف أنواعها في تلك الأحكام القانونية والتنظيمية التي تعمل على مساعدة العامل من التخفيف من الأضرار التي قد تصيبه نتيجة سبب من الأسباب والتكفل بشؤونه بصفة كلية أو جزئية حسب الحالات بكل ما يستلزمه من مواجهة هذه الأخطار والعمل على الوقاية منها أو تفاديها أو معالجتها من قبل الدولة وصاحب العمل على حدّ السواء. وتتوزع أحكام الحماية والضمان الإجتماعي على مجموعة من النصوص والقوانين التي تغطي عدة مجالات على **(عن هدشي بشير، 2002، ص 106)**.

على النحو التالي:

11-3-1 التأمينات الإجتماعية:

هو النظم الذي يشمل حماية كافة الأشخاص العاملين فوق التراب الوطني مهما كانت جنسيتهم؛ مواطنين أو أجانب، ومهما كانت طبيعة عملهم دائمة أو مؤقتة ومهما كان القطاع الذي يعملون به عام أو خاص

11-3-1-1 التأمين على المرض:

وتشمل التكفل بالعامل أو بأحد أفراد أسرته في حالة الإصابة ببعض الأمراض وكل ما تقتضيه متطلبات العلاج والعناية والتكفل بالمريض إلى غاية شفائه النهائي، إلى جانب حصول العامل الذي يضطره المرض إلى التوقف عن العمل بأمر من الطبيب المعالج على أجره جزئيا أي 50٪ من أجره بالنسبة للأسبوعين الأولين و100٪ إبتداءا من الأسبوع الثالث إلى تاريخ شفاء العامل على ألا تتجاوز المدة ثلاث سنوات وفق ما تحدده الأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها.

11-3-1-2 التأمين على الولادة:

يشمل التكفل بكل المصاريف المترتبة على الحمل والوضع ومختلف تبعاته ودفع أجر المدة التي تتوقف فيها المرأة العاملة عن العمل **(عن صوشي كمال، 2006-2007، ص 82)**.

بسبب الوضع (الحمل).

11-3-1-3 التأمين على العجز:

ويشمل التكفل بالعامل الذي يصاب بعجز يمنعه بشكل نهائي من الإستمرار في العمل وهذا بتخصيص معاش دائم للعامل العاجز يمكنه من العيش دون الحاجة للعمل أوللغير"ويقدر العجز و المعاش بالنظر إلى ما بقي من قدرة العامل المؤمن له على العمل

أو حالته العامة وقواه البدنية والعقلية ومؤهلاته وتكوينه"، على أن هذا الحق لا يستفاد منه إلا إذا كان العامل لم يبلغ سن التقاعد بعد، وكذلك العامل الذي عمل مدّة تمكنّه من الإستفادة من التقاعد

11-3-1-4 التأمين على الوفاة:

ويخص هذا النوع من التأمين تمكين ذوي حقوق العامل المتوفى أي الورثة أوالأشخاص المعولين من قبله من الإستفادة من منحة الوفاة المقدرة بأجرة سنة كاملة من العمل على أساس الأجر الأخير الذي كان يتقاضاه العامل المتوفي " والذي لا يجب أن يقل عن إثني عشرة مرة من الأجر الوطني المضمون على أن تدفع لمستحقيها دفعة واحدة لتوزع على ذوي الحقوق عند تعددهم بأقساط متساوية، إلا أن العامل لا يستفيد من هذه التأمينات الإجتماعية دون أن يساهم في تمويل خدماتها. إذ يلزمه القانون بدفع إشتراك شهري، يقتطع من المنبع بمناسبة دفع الأجر من قبل صاحب العمل حيث يقدر الإشتراك في مجموعة وفق النصوص الحالية بالنسبة لكل من العامل وصاحب العمل بنسبة 31.5 ٪ من أجر المنصب للعامل الواحد يكلف صاحب العمل ب: 24 ٪ منها موزعة على النحو **(عن صوشي كمال، 2006-2007، ص 82).**

التالي: 14 ٪ منها للتأمينات الإجتماعية و14 ٪ للتقاعد و1٪ لحوادث العمل والأمراض المهنية و3 ٪ للمنح العائلية. بينما يكلف العامل بالـ 7.5 ٪ الباقية، موزعة على النحو السابق وبنفس النسب السابقة.

ويشار في الأخير إلى أن الإنتساب إلى التأمينات الإجتماعية بمختلف أنواعها ومجالاتها، أمر إجباري على كل عامل وعلى كل صاحب عمل أي أنه إلتزام قانوني

11-3-2 الوقاية الصحية والأمن وطب العمل:

تتمثل هذه الوقاية في حماية العامل ووقايته من مختلف الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها أثناء العمل، كالدخان والبخار والغازات الخطيرة والسامة والحرائق والإنفجارات وغيرها من الأخطار المتنوعة، ويتم بذلك إتخاذ كافة الإجراءات والإحتياطات الضرورية لمكافحة وتفادي هذه الأخطار، كإبعاد العمال عن أماكن الخطر، فصلهم بواسطة حوافز ذات فعالية عالية، ضمان الإخلال، التسريح عند الخطر.

أما فيما يتعلق بطب العمل الذي يعتبر جزء من المنظومة الصحية الوطنية فيهدف التشريع بشأنه إلى" ضمان المحافظة على صحة العامل ورقابتها بإستمرار تفاديا لأية مؤثرات ناتجة عن العمل أو وسائله أو محيطه أو إفرازاته وذلك للمحافظة على القدرة البدنية والفكرية والعقلية للعمال وحمايتهم من الأخطار التي يمكن أن ينجر عنها حوادث عمل وأمراض مهنية والحدّ أو التقليل من العوامل والأشياء التي يمكن أن تضر بصحتهم

11-3-3 حوادث العمل والأمراض المهنية:

ويشمل كافة الحوادث التي يتعرض لها العامل أثناء ممارسته أو أدائه لعمله أونتيجة لذلك سواء كان ذلك داخل مكان العمل أو خارجه، إذ يحددها القانون بأنها" الحوادث التي تصدر عن إصابات بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ أثناء علاقة العمل" **(عن صوشي كمال، 2006-2007، ص 82).**

أما الأمراض المهنية فهي:" كل ما ينشأ من خطورة خاصة متعلقة بالعمل وليست خطورة عامة يتعرض لها المواطنين جميعا". وتقتضي طبيعة هذه الحوادث والأمراض التكفل التام بالعامل من قبل الضمان الإجتماعي نتيجة التأمينات الإجتماعية، دون النظر إلى طبيعة علاقة العمل التي يعمل في ظلها ومهما كانت درجة الإصابة أو العجز الذي يصاب به.

11-3-4 التأمين على البطالة:

يعتبر هذا النوع من التأمين حديث العهد في الجزائر، جاء لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية لأسباب إقتصادية، وهذا النظام معمول به في فرنسا منذ مدة طويلة نسبيا، " بمعنى آخر التسريح الجماعي لأسباب إقتصادية أي نتيجة لعدم قدرة صاحب العمل على الإحتفاظ بجميع العمال والإضطرار إلى فصل أو تسريح مجموعة منهم دفعة واحدة أووفق جدول زمني معين"

وقد تم إنشاء هذا النظام في إطار التوجهات الإقتصادية الجديدة التي تعتمد على نهج النظام الإقتصادي الرأسمالي. " ويتلخص هذا النظام الجديد في إكتساب تأمين خاص بأخطار البطالة لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بنسبة 5.5٪ من مجموعة إشتراكات التأمينات الإجتماعية المقدرة حاليا ب 31.5٪ من الدخل أو الراتب"

(عن أحمية سليمان، 1998، ص 11)

11-4 الحق في التقاعد:

من بين الحقوق الأساسية للعمال في التشريعات المقارنة يأتي الحق في التقاعد كنهاية طبيعية للحياة المهنية للعامل، سن معينة تمكنه من وضع حدّ لحياته المهنية والتمتع ببقية حياته الخاصة، وهو ما يمكن أن نعبّر عنه بالتقاعد العادي لكن هناك عدّة أسباب

(عن محمّد الصغيّر بعلي، 1997، ص 95)·

وظروف قد تحتم على العامل الإحالة على التقاعد قبل بلوغ السن القانونية وهو ما يمكن أن نعبّر عنه بالتقاعد المسبق.

11-4-1 التقاعد العادي:

هو جزء من الحقوق الإجتماعية للدولة حيث تختلف أحكامه وقواعده من دولة إلى أخرى بإختلاف قطاعات النشاط وبمدى تكفل الدولة بالشؤون الإجتماعية للعامل، كما قد تعتمد الدولة على نظام موحد للتقاعد يسري على جميع العمال بدون إستثناء، كما هو الحال في النظام الجزائري بعد صدور قانون التقاعد سنة 1983 الذي أسس نظام وحيد للتقاعد نعبّر عنه بالتقاعد العادي لكن هناك عدّة أسباب فيما يتعلق بالمبادئ الخاصة بتوحيد تقرير الحقوق والإمتيازات والتمويل من الناحية وجعل معاش التقاعد حقا شخصيا ذو طابع مالي يستفيد منه العامل مدى الحياة من ناحية أخرى.

11-4-2 التقاعد المسبق:

هو نظام جديد فرضته حتمية التسريح لأسباب إقتصادية نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات الإقتصادية أو عجزها أو حلها حيث يعتبر اللّجوء إلى تقديم سن التقاعد والتكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح عن طريق تهيئة نظام تقاعد مسبق كحل مؤقت في إنتظار بلوغ العامل السّن القانوني للتقاعد وفق شروط وإجراءات خاصة تتناسب والغاية من هذا الحل الذّي يهدف إلى التقليل من عدد العمال الذين سوف يحالون على البطالة.

وفي إطار وضع منظومة قانونية وهيكلية للتكفل بالعمال الذين يفقدون مناصب عملهم نتيجة التسريح لأسباب إقتصادية، وإلى جانب الآليات والأنظمة الأخرى المحدثة لهذا الغرض صدر المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق الذي نص في مادته الثانية على أن " تطبيق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجراء القطاع الإقتصادي الذين قد يفقدون **(عن محمّد الصغيّر بعلي، 1997، ص 95)**.

عملهم بصفة لاإرادية لسبب إقتصادي وفي إطار إما تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم، ويمكن أن تمتد أحكام هذا المرسوم التشريعي إلى أجراء المؤسسات والإدارات العمومية بنص خاص" **(عن محمّد الصغيّر بعلي، 1997، ص 95)**.

مما سبق يتبين أنّ آثار عقد العمل عديدة منها الحق في الأجر ومختلف الإمتيازات المالية التي تعتبر حق أساسي من حقوق العامل، الحق في الراحة والعطل القانونية وتبين ذلك من خلال النصوص القانونية والتنظيمية التي نص عليها القانون الجزائري، الحق في التأمين والحماية والضمان الإجتماعي الذي يسعى إلى حماية العامل عن الأخطار الناجمة عن علاقة عمل، التأمينات الإجتماعية التي تنقسم إلى عدّة تأمينات تسعى كلها لحماية كافة الأشخاص العاملين فوق التراب الوطني، حق التقاعد والذي يعرف على أنه حق أساسي للعامل يمكنه من وضع حدّ نهائي لحياته المهنية و ينقسم إلى نوعين هما التقاعد العادي والتقاعد المسبق كل واحد منهم وأحكامه الخاصة .

12- تعليق علاقة العمل:

تعتبر وضعية قانونية يتوقف فيها العامل عن ممارسة عمله نتيجة ظروف خاصة دون أن يتسبب ذلك في إنهاء أو قطع علاقة العمل وهذا ما بينته المادة 64 من القانون رقم 90 /11 " تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية:

- إتفاق الطرفين المتبادل.
- عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع و التنظيم المتعلقين بالضمان الإجتماعي.
- أداء إلتزامات الخدمة الوطنية و فترات الإبقاء ضمن قوات الإحتياط أو التدريب في إطارها.
- ممارسة مهمة إنتخابية عمومية **(Dans le code du travail,204,p 28)**

- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي.
- ممارسة حق الإضراب.
- عطلة بدون أجر"

وعند إنتهاء أسباب تعليق العمل من حق العامل العودة إلى منصبه الأصلي. وهذا ما وضحته المادة 65 من نفس القانون " يعاد إدماج العمال المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد إنقضاء الفترات التي تتسبب في تعليق علاقة العمل". **(Dans le code du travail,204,p 28)**

13- حالات إنتهاء علاقة العمل:

يمكن تصنيف حالات وأسباب إنتهاء علاقة العمل إلى ثلاثة أصناف وهي: الأسباب القانونية العادية، الأسباب القانونية العارضة والأسباب الإقتصادية.

13-1 الأسباب القانونية العادية:

ونقصد بهذه الأسباب تلك التي يجيز فيها القانون و النظم المعمول بها إلى الطرف المتضرر من المبادرة بإنتهاء علاقة العمل مع الإلتزام بإتباع الإجراءات المقررة لذلك وما يترتب من حقوق للطرف الآخر، وإلا إعتبر الإنهاء عمل تعسفي ومن بين الحالات التي تدخل في هذا الإطار نذكر ما يلي: **(عن أحمية سليمان، 2014-2015، ص 64)**.

13-1-1 الإستقالة:

الإستقالة حق معترف به للعامل وهو إعلان صريح من العامل عن نيته في إنهاء علاقة العمل، وهذا ماأكدته المادة 68 من قانون علاقة العمل:" الإستقالة حق معترف به للعامل، على العامل الذي يبدي رغبته في.**(Dans le code du travail,2014,p 33)**

إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم إستقالته كتابة ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية "

(Dans le code du travail,2014,p 33).

ولقد إشترط المشرع أن تتم الإستقالة بطلب مكتوب صريح بهدف سهولة إثباتها، وأن لا يتم ترك العامل لمنصب عمله إلا بعد إنتهاء فترة الإشعار المسبق وفقا للشروط التي تحددها الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية. وفي حالة ما إذا لم يحترم العامل هذه المدة ولم ينتظر رد إدارة المؤسسة حول طلبه، إعتبر متخليا عن عمله.

13-1-2 الوفاة:

تعتبر الوفاة من الأسباب القانونية والشرعية لإنهاء علاقة العمل، ويقصد بها هنا العامل فقط، وليس صاحب العمل، لأن شخصية العامل تعتبر من العناصر الجوهرية في العقد، بينما وفاة صاحب العمل لا تنهي من الناحية المبدئية علاقة العمل، بحيث تنتقل الإلتزامات الناتجة عن هذه العلاقة إلى ورثته الذي يحلون محله وكذلك تطبيق لأحكام المادة 74 من قانون العمل التي تنص على أنه: إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل سارية في شكل معاش بدفع لصالح ذوي حقوق العمال .

13-1-3 التقاعد:

التقاعد هو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل وهي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل بغض النظر عن صاحب المبادرة، بطلب إنتهاء العمل وذلك إذا توفرت بعض الشروط القانونية لذلك. وتنص المادة 6 من القانون الجزائري على أنه:" تتوقف وجوبا إستفادة العامل من معاش التقاعد على شرطين وهما:

- بلوغ ستين (60) سنة بالنسبة للرجال و خمسة و خمسون (55) سنة للنساء

(عن صوشي كمال، 2006-2007، ص74-75).

قضاء خمسة عشر (15) سنة في العمل عل الأقل وهي الشروط التي تسمح للعامل طلب الإحالة على التقاعد ووفق القانون الجزائري، إذا لم يكن العمل قد عمل المدة القانونية للتقاعد لا يعد سببا جديا وحقيقيا لإنهاء علاقة العمل.

13-1-4 الفسخ الإتفاقي لعقد العمل:

كثيرا ما يلجأ إلى الفسخ الإتفاقي للعقد، إما بطلب من العامل أو من صاحب العمل، وهي الحالة التي يلتزم فيها صاحب المبادرة بإحترام كافة الإجراءات المعمول بها في فسخ العقود وفي أهمها وجوب إخبار الطرف الثاني برغبته في فسخ العقد فإذا كان العامل هو صاحب المبادرة فتطبق عليه الأحكام الخاصة الإستقالة، أما إذا جاءت المبادرة بالفسخ من طرف صاحب العمل فيلتزم بكل الضمانات المقررة لفسخ العقد دون خطأ من العامل، أما أسباب الفسخ ألاتفاقي فهي عديدة منها:

- تعديل العقد من طرف واحد دون موافقة الطرف الآخر، وكذا المساس بكرامة العامل أوعقابه دون أي خطأ إلى جانب نقل العامل من منصب إلى آخر دون موافقته.

وهنا يمكن للعامل أن يغادر منصب عمله قبل نهاية مدة الإخبار مع إحتفاظه بحقوقه المادية المتمثلة في التعويضات المختلفة المقررة في حالة إنتهاء علاقة العمل بدون خطأ من العامل **(عن صوشي كمال، 2006-2007، ص74-75)**.

13-1-5 إنتهاء المدة أو العمل في عقود العمل المحددة:

تنتهي العلاقة المحددة المدة بصفة قانونية وبدون إجراءات أو تعويضات من أي طرف في حالة إنتهاء الأجل المحدد لها، أو إنتهاء العمل الذي أبرمت من أجله، ووفقا للقانون الجزائري والنظم العمول بها، فإنه يجب تحديد هذه المدة منذ البداية بصفة واضحة في عقد العمل وعليه، فإن هذه العلاقة تنتهي بصفة قانونية وعادية إما بإنتهاء المدة المقررة، أو العمل المتفق عليه دن أن يترتب على ذلك أي إلتزام من أحد الطرفين

(عن أحمية سليمان، 2014-2015، ص 66).

أما إذا حدث الإنتهاء قبل إنتهاء المدة، أو العمل المتفق عليه، فإنه يفرض على صاحب المبادرة بإنتهاء الإلتزام ببعض الإجراءات التي أقرتها القوانين والنظم المعمول بها حماية لحقوق ومصالح الطرف الآخر.

13-2 الأسباب القانونية العارضة:

وتتضمن هذه الأسباب حالة التسريح التأديبي.

التسريح التأديبي:

يحق إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه إرتكاب خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله وهذا قصد حماية مصالحة من جهة، وضمان إستقرار النظام في المؤسسة المستخدمة لكن يبقى الخلاف حول تحديد طبيعة الخطأ المهني الجسيم الذي يكون سبب في الفصل.

13-3 الأسباب الإقتصادية:

إن التطور التكنولوجي و الهيكلي للمؤسسات المستخدمة والأزمات الإقتصادية منها والتجارية التي أصبحت سمة من سمات المؤسسة الحديثة لاسيما بعد الحرب العالمية الثانية قد أفرزت عدة نتائج على عالم الشغل، بحيث أصبحت المؤسسات والمصانع معرضة بصفة دائمة إما إلى صعوبات مالية، تجارية وتكنولوجية، وإما إلى حتميات التطور والتحديث وإكتساب الطرق والوسائل التكنولوجية الحديثة المستعملة في الصناعة وتنظيم المشاريع الإقتصادية قصد التكيف مع الظروف المستجدة والتغلب على الصعوبات الإقتصادية. وزيادة الإنتاج والإنتاجية حتى تتمكن من فرض وجودها في عالم المنافسة الحرة والصراع من أجل البقاء وذلك بتقليل النفقات وزيادة المردودية والفعالية الإقتصادية، وإعادة التنظيم الهيكلي للمشاريع وما إلى ذلك من التدابير والأعمال المختلفة والأشكال والأهداف

(عن صوشي كمال، 2006-2007، ص 80).

من هنا يمكن القول أن حالات إنتهاء علاقة العمل عديدة، منها الأسباب القانونية العادية والتي يجب أن يلتزم الطرف المتضرر بالإجراءات المقررة لإنهاء العلاقة، الأسباب

القانونية العارضة المتمثلة في التسريح التأديبي والتي إستعرضت بالتفصيل في النصوص القانونية والتنظيمية التي نص عليها القانون الجزائري وأخيرا الأسباب الإقتصادية.

خلاصة الفصل:

ومن خلال ما سبق عرضه في هذا الفصل يمكننا أن نستخلص أن عقد العمل يعتبر أداة شكلية يلجأ إليها لإقامة علاقة عمل دائمة أو غير دائمة بين العامل و المستخدم، وفق قوانين و نظم معينة يجب على كلا الطرفين الإقتداء بها، و إحترام الشروط التي يحتوي عليها.
و لهذا الأخير عدة أنواع من بينها عقد العمل المحدد المدة الذي سنتطرق إليه بالتفصيل في الفصل الموالي.

تمهيد:

غالبا ما يخضع العمل إلى نظام يطلق عليه سياسة التشغيل، و يقصد بذلك مجموعة الإجراءات التي ترمي إلى إمداد المؤسسات باليد العاملة المؤهلة، و توفير مناصب عمل للأفراد توافق مؤهلاتهم، و هذا إعتمادا على عقود عمل تضمن حقوق المستخدم و المستخدم في نفس الوقت و يضمن السير الحسن للعمل و في هذا الفصل سنستعرض عقود العمل المحددة المدة و تعريفها، أنواعها، شروطها، حالات إبرام عقود العمل المحددة المدة والحالات التي لا يجوز فيها إبرام عقود العمل المحددة المدة.

1.تعريف عقد العمل المحدد المدة:

هناك عدة تعاريف لعقد العمل المحدد المدة منها:

يعرف هاشم رفعت عقد العمل المحدد المدة على أنه:" أي عقد كتابي أو شفهي صريح أو ضمني، يستخدم بموجبه أي شخص لمدة معينة أو للقيام بأي عمل مقابل أجر نقدي أو ماله قيمة نقدية" **(عن أمال سرياح، 2006، ص 13-14)**.

و يعرفه أسامة أحمد شتات على أنه: "العمل الذي يقتضي طبيعة إنجازه مدة محدودة، أو الذي ينصب على عمل بذاته و ينتهي بإنتهائه" المنصوص عليها أدناه:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
- عندما يتعلق الأمر بإستخلاف عامل في منصب تغيب عنه مؤقت و يجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
- عندما يتطلب من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.
- عندما يبرر ذلك تزايد عمل أو أسباب موسمية.
- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقت بحكم طبيعته.

(Dans le Code de travail, 2001-2002,p 8)

نستنتج من هذه التعاريف أن عقد العمل المحدد المدة تقتضي طبيعته مدة محددة للقيام بالعمل المتطلب ينتهي عند الإنتهاء من إنجازه.

2. أنواع عقد العمل المحدد المدة:

لعقد العمل المحدد المدة عدة أنواع منها:

1.2. عقد العمل الموسمي:

ويقصد به كل الأشغال التي تتم في فترات محددة خلال السنة، إذ يرتبط تحديد عقد العمل بفصل من الفصول أو يرتبط بأحد المواسيم، فيكون العقد في هذه الحالة محدد المدة، و المدة المقتضية لإنجاز العمل أو الأشغال الموسمية، لا تزيد عن 6 أشهر نتيجة للظروف الطبيعية و المناخية فتنص **المادة 52** من القانون الأساسي العامل للعامل أنه:" يمكن تشغيل مستخدمين موسميين ضمن الشروط المحددة في القانون إذ إقتضت ذلك ضرورة النشاط أو نوعه".

2.2. عقد العمل المؤقت:

و يقصد به كل الأشغال التي تتم خلال فترة محددة نظرا لإحتياج المؤسسة المستخدمة إلى يد عاملة متخصصة في أعمال معينة، لا تكون مماثلة لنشاطها الأساسي، فتشمل تلك الأعمال المؤقتة، الأعمال التي تنجز في سبيل إصلاح أو هدم أو تغيير ماهو موجود من أدوات و ممتلكات و ما شابهها من أجل إضافة أو إقامة متممات لمجلات أومشاريع و كل الأعمال التي لاتدخل

بطبيعتها فيما تزاوله المؤسسة المستخدمة و يشترط في العمل المؤقت، أن تزيد مدة إنجاز هذه الأعمال على 6 أشهر و عند قيام العامل بنشاطه تحت هذا العقد يستفيد بنفس الحقوق كغيره من العمال الدائمين في المؤسسة كالنقل، المطعم، و يطلق عليه قانون المؤسسة كالمدة القانونية للعمل: العمل الليلي، العطلة الأسبوعية، الأمن و النظافة في العمل، و بهذا يستفيد أيضا لنفس الأجر بعد مدة الإخبار بالعمال الذين لديهم نفس المؤهلات داخل المؤسسة (**Dans PATRIK Manassier,2014,p 12-14**).

3.2. عقد العمل البديل:

يعتمد هذا النوع من العقود لإنجاز مهام أو مهنة معينة و تكون مؤقتة، و يسمى عقد البديل. يتم في الحدود التي يسمح بها القانون، فمهما يكن الغرض أو المهمة الموكلة، لا يمكن أن يكون موجه إلى أخذ منصب عمل دائم متعلق بالنشاط العادي و الدائم للمؤسسة. إذا تجاوز القانون في إبرام مثل هذا العقد فيعتبر عقد عمل غير محدد المدة

(Dans PATRIK Manassier,2014,p12-14).

إلى جانب هذين النوعين نجد أنواع أخرى و هي:

4.2.عقد التجربة:

حسب المادة 10 من أمر الشروط العامة في القطاع الخاص يجوز لأي من الطرفين خلال فترة التجربة فسخ علاقة العمل بكل حرية سواء كانت المدة محدودة أو غير محدودة ، دون بيان السبب أو التعويض و تحدد فترة التجربة بموجب الإتفاقيات الجماعية أو عقد العمل و في حالة ما إذا لم توجد هذه الأخيرة، فتحدد بموجب الأعراف المألوفة في المهنة اوفي فرع نشاط معين و عليه يمكن أن تكون هذه الفترة: ثمانية أيام بالنسبة للعمال، شهر واحد بالنسبة للمستخدمين الماهرين و ثلاثة أشهر بالنسبة للإطارات

5.2.عقد التمهين:

هو العقد الذي يلتزم بموجبه صاحب العمل بالتكوين المهني لشخص آخر، يسمى العامل المتدرب و الذي يلتزم بدوره بالعمل لديه، و خلال شهر من فترة التدريب المحددة بالعقد يحق لكل من الطرفين فسخ هذا العقد **(عن أمال سرياح، 2006، ص 29)**.

6.2.عقد العمل المحدد المدة لغرض مهمة:

هو عقد محدد المدة لغرض محدد المدة، مخصص لتوظيف المهندسين و الإطارات فقانون 25 جوان 2008 في فرنسا و المتضمن عصرنة سوق العمل يسمح بإجراء عقد عمل محدد المدة الذي ينتهي بتنفيذ المهمة، و الرجوع إلى هذا النوع من العقد يكون مقيد بالإتفاقية الجماعية للمؤسسة أي إتفاق داخل هذه الأخيرة يوافق ذلك، مدة هذا النوع من العقد تتراوح بين 18- 38 شهرا. ومع سريان علاقة العمل، إذا لم يتبع بعقد عمل غير محدد المدة فمن حق العامل الحصول على تعويض قيمته 10٪ من الأجر الإجمالي

(Dans PATRIK Manassier,2014,p 12-14)

و من هنا يتبين لنا أن عقود العمل المحدد المدة عديدة منها: العقد الموسمي الذي يتم في فترة محددة من السنة، عقد العمل الموقت لتلبية إحتياجات المؤسسة بيد عاملة متخصصة في أعمال معينة مخالفة لنشاطها الأساسي، عقود أخرى من بينها: عقد التجربة، عقد التمهين، عقد العمل المحدد المدة لغرض مهمة و هذا النوع ينتهي بإنتهاء المهمة.

3. شروط صحة عقد العمل المحدد المدة:

من بين الشروط التي تثبت صحة عقد العمل المحدد المدة نجد:

1.3. أن يكون العقد مكتوبا:

يعتبر المشرع الجزائري عقدا مدنيا بالنسبة للعامل و أنه كذلك إنطلق من مبدأ الإباحة في الأشياء، معبرا عن هذا المبدأ في كافة القوانين المنظمة لعلاقات العمل **فالمادة 9** من القانون 11 / 90 تنص على أنه :" يتم عقد العمل حسب الأشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة". و هو ما يجعل عقد العمل في الجزائر عقدا غير شكلي، لا تشترط فيه الكتابة أو صيانة معينة، عكس الإتفاقية الجماعية التي تشترط فيها الكتابة إذ تنص المادة 114 من نفس القانون المعدلة و المتممة بالأم **(عن صوشي كمال، 2007، ص 100- 102)**.

96/21 المؤرخ في 9 جويلية 1996" أن الإتفاقية الجماعية إتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل فيها يخص فئة أوفئات مهنية". و الإتفاق الجماعي هو إتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل و العمل.

و بعبارة أخرى إهتم المشرع الجزائري أكثر بالجانب التنظيمي و الموضوعي دون الجانب الشكلي فهو تأثر بالجانب العملي ووسع دائرة الضمانات ووسائل الحماية. من جهة أخرى

أصبح عقد العمل يصنف ضمن العقود المسماة التي لاتحتاج إلى تعريف شامل يجمع عليه الفقهاء و المشرعين، ذلك أن عقد العمل ينتج أثار بمجرد تبادل التراضي بين المتعاقدين، و يكفي الرجوع إلى نص المادة 8 من القانون 90/11 لتأكد: " بأن علاقة العمل تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي و تقوم بمجرد العمل لحساب مستخدم ما"

2.3. تحديد مدة العقد و الحالة مع التسبب:

بالرجوع إلى أحكام المادتين 12 و 12 مكرر من القانون 90/11 يتبين بأن النص الأول يشترط بموجب فقرته الأخيرة ضرورة أن يتضمن العقد المؤقت زمنيا مدة علاقة العمل و أسبابها، أما النص الثاني فإنه يتطرق إلى وجوب إستناد هذا العقد إلى إحدى الحالات الواردة ضمن المادة 12 مكررة المذكورة و هذا ما سيتم عرضه:

1.2.3. مدة العقد و أسبابها:

إن مدة العقد يقصد بها المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه و خبرته و جهده في خدمة و مصلحة صاحب العمل و إدارته و هي المدة التي تحدد من الناحية المبدئية بالتراضي من قبل المتعاقدين مع الأخذ بعين الإعتبار النصوص القانونية و التنظيمية المعمول بها في هذا الشأن، إذ أن عقود العمل(**عن صوشي كمال، 2007، ص 102- 105**).

المحددة المدة و العمل بالتوقيت الجزئي، هي نماذج يلعب فيها عنصر المدة دور هام في تحديد إلتزامات و حقوق الأطراف، لاسيما لإنهاء علاقة العمل و الآثار المرتبطة عنها كما أن الفقرة الأخيرة من أحكام المادة12 من

القانون 90 / 11 تنص على مايلي:" يبين بدقة عقد العمل في جميع هذه الحالات، مدة علاقة العمل و أسباب المدة المقرر".

و منه يظهر بأن النص القانوني يعتبر عنصر المدة ركنا أساسيا، لا يقوم العقد إلا بقيامه بعد إستيفاء شروط الحالة المعتمدة عليها من ضمن الحالات المنصوص عليها بموجب المادة 12 من القانون المذكور، لتحقيق أكبر قدر من الضمانات و الحماية للعامل

3.2.3. أن تحدد الحالة و أسبابها:

تنص المادة 12 مكرر إلى ضرورة إهتمام مفتش العمل بمناسبة مزاولة صلاحياته من أن عقد العمل محدد المدة قد أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12

و منه يظهر أن من بين الشروط القانونية لقيام العقد المحدد المدة قياما صحيحا ضرورة الإستناد إلى حالة من الحالات الواردة حصرا بموجب المادة 12 من القانون 90 / 11 ثم ينتقل المشرع إلى شرط متصل بهذه الحالة ألا و هو ضرورة تسبيبها بطرح سؤال محدد، لماذا اللجوء إلى إبرام عقد محدد المدة إعتمادا على هذه الحالة؟ و قد كرس إستقرار إجتهاد المحكمة العليا هذا المبدأ حيث جاء في قراره مايلي:

-" .... إن صفة عون أمن لا تدخل في أي حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من القانون 90/ 11 التي حددت على سبيل الحصر الحالات التي تسمح بإبرام عقود

(عن صوشي كمال، 2007، ص 105).

عمل محددة المدة، كما أن هذه العقود جاءت خالية من أي تسبب مما يشكل مخالفة للنص المذكور".

-"مراقبة شرعية العقود المحددة المدة و التحقق من مدى مطابقتها للمادة 12 من القانون 90 / 11 من النظام العام يخضع لرقابة قاضي الموضوع الذي يعاين ما إذا كانت تدخل ضمن الحالات المنصوص عليها بموجب هذا النص القانوني، و لا مجال للإعتماد على مبدأ العقد شريعة المتعاقدين"

و من هنا نستخلص أن لعقود العمل المحددة المدة شروط تحددها مدة العقد، الكتابة و الحالة مع المتسبب الذي تناولته بوضوح المادة 12 و 12 مكررة من القانون 90 / 11 وتحديد الحالة و أسبابها و التي تعتبر ضرورة أساسية لقيام عقد العمل المحدد المدة.

4. حالات إبرام عقود العمل المحددة المدة:

لقد نضم المشرع الجزائري حالات اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة، بموجب أحكام المادة 12 من القانون رقم 90/11، و حصرها في أربعة حالات و هي:

1.4. تنفيذ أعمال مرتبطة بأشغال أو خدمات غير متجددة:

إن الصياغة التي جاءت عليها هذه الحالة بموجب البند الأول من المادة 12 من القانون 90 / 11 تفترض وجود عقد مسبق مع الغير، موضوعه القيام بأشغال أو تقديم خدمات غير متجددة لفائدة أحد الزبائن. و من ثمة يظهر بأن عبارة عدم التجديد الواردة في هذه الحالة هي التي تبرز اللجوء إلى يد عاملة مؤقتة بموجب عقد عمل محدد المدة و يبدوا كذلك أن أغلب المؤسسات التي يرتكز أهم نشاطها حول ورشات البناء، هي غالبا ما تلجأ إلى إبرام عقود محددة المدة إعتمادا على هذه الحالة

(عن صوشي كمال، 2007، ص 107- 109).

2.4. إستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا و على المستخدم أن يحتفظ له لصاحبه:

يستخلص من التحليل المنهجي لهذه الحالة المنصوص عليها ضمن الفقرة الثانية من المادة 12 من القانون رقم 90/11 أن الإستخلاف الذي يبرر اللجوء إلى عقد محدد المدة هو عندما يتعلق الأمر بعمل أوخدمات دائمة داخل المؤسسة، لكن صاحب منصب العمل المتعاقد لمدة غير محددة حدث

في حياته بسبب جعله يتوقف عن العمل مؤقتا، و هنا يجوز أثناء غيابه تشغيل عامل آخر لمدة محددة، و عليه يجب إستنادا إلى النص القانوني المذكور أعلاه لإستيفاء شروط هذه الحالة، أن يتوفر شرطان و الثالث إلتزام يقع على عاتق صاحب العمل.

- إستخلاف عامل مثبت.
- أن يكون هذا العامل المثبت في حالة غياب.
- صاحب العمل يكون مجبرا على الإحتفاظ بمنصب العمل لصاحبه.

3.4. أشغال دورية ذات طابع متقطع:

هذه الحالة تقصد الأشغال أو الخدمات التي تكون متواصلة و مستمرة في وحدة من الزمن لا تتجدد و من الأمثلة عن الحالات التي يمكن بموجبها إبرام عقود لمدة محددة لإنجاز أشغال دورية و متقطعة، مختلف أعمال الصيانة الصناعية المتخصصة الواجب أدائها منتظمة، شحن أو تفريغ البضائع، صبر الأراء و التحقيقات.

4.4. تزايد العمل لأسباب موسمية:

يمكن إعتبار العمل الموسمي من الحالات التي من أجلها يمكن إبرام عقد عمل محدد المدة لأنه يستجيب لأشغال تتكرر دوريا،**(عن صوشي كمال، 2007، ص 112- 114)**.

بمعنى أنها تعود بصفة منتظمة دون أن يكون لإرادة صاحب العمل دخلا فيها، لكنها مرتبطة بظواهر خارجية قد تكون طبيعية، تقنية، خاضعة لظواهر إقتصادية أو إجتماعية القضاء الجزائري لم يعرف الأسباب الموسمية، لكن المحكمة العليا ترى بأنه إذا كان العامل قد وظف و لو لعدة مرات، لكن لفترات محددة تتناسب مثلا مع مواسم جني الخضر أوالفواكه، بموجب عقود محددة المدة و تكون متقاطعة في الزمن

(عن صوشي كمال، 2007، ص 112- 114).

يتبين من هنا أنه توجد عدة حالات لإبرام عقد محدد المدة حسب الأحكام التي يمليها القانون 90 / 11 منها: تنفيذ أعمال مرتبطة بأشغال أو خدمات غير متجددة، إستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا و على المستخدم أن يحتفظ به لصاحبه، أشغال دورية ذات طابع متقطع و أخيرا تزايد العمل لأسباب موسمية.

5. الحالات الغير المسموح بها لإبرام عقد العمل المحدد:

هناك عدة حالات لا يسمح فيها بإبرام عقد عمل محدد المدة منها:

1.5. حالة الأعمال ذات الطابع العادي و الدائم للمؤسسة:

لا مجال للشك بأن اللجوء إلى التعاقد عن طريق عقود محددة المدة يجب أن يبقى دائما وسيلة إحتياطية، إما إذا كان النشاط الذي تمارسه المؤسسة أو المنصب المشغول يتميز بعنصر الديمومة لا يمكن توظيف العمال في هذا المنصب إلا تحت نظام العقود غير محددة المدة، بإستثناء حالة الإستخلافو هذا المبدأ يقره صراحة تشريع العمل الجزائري الذي إستثنى النشاط العادي و الدائم للمؤسسة من نظام العقود المحددة المدة

(عن سلامي أمال، 2013، ص27).

2.5. حالة إبرام عقود العمل محددة المدة بعد تسريح العمال لأسباب إقتصادية:

التسريح لأسباب إقتصادية هو فصل عامل أو مجموعة من العمال لسبب صعوبات أو ضغوطات إقتصادية أو لسبب إعادة التنظيم الهيكلي للمؤسسة من أجل زيادة الإنتاج أوبسبب توقف نشاط، و ذلك وفق جدول زمني محدد متلاحق أو دفعة واحدة.

و إذا كان من الجائز للمستخدم اللجوء إلى التقليص من عدد العمال لأسباب إقتصادية فإنه لا يمكن مع ذلك إبرام عقود العمل محددة المدة أو غير محددة المدة مع عمال جدد و هو الأمر الذي تؤكده المادة 69 من القانون 90/11 و التي تقتضي بما يلي:

" .... يمنع على أي مستخدم قام بتقليص عدد المستخدمين اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى عمليات توظيف جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص".

و هذا يعني أنه يجوز للمستخدم اللجوء في نفس الوقت إلى توظيف عمال آخرين في الأصناف المهنية بالتقليص في نفس أماكن العمل.

3.5. إستخلاف عمال في حالة إضراب:

الإضراب هو حالة من الحالات التي يترتب عليها تعليق علاقة العمل قانونا و بالرغم من أن الإضراب يؤدي إلى شل نشاط المؤسسة كليا أو جزئيا إلا أن المشرع الجزائري قد منع المستخدم من إبرام عقود عمل محددة المدة أو غير محددة المدة في مناصب العمال المضربين يظهر جليا أن القانون يمنع صراحة إستخلاف العمال المعلقة عقود عملهم نتيجة خلاف جماعي للعمل **(عن سلامي أمال، 2013، ص 27- 29)**.

تبين لنا من هنا أنه هناك حالات لا يسمح فيها بإبرام عقود عمل محددة المدة، وذلك بالنظر إلى طبيعة نشاطها مثال ذلك حالات الأعمال ذات الطابع العادي و الدائم

للمؤسسة، حالة إبرام عقود عمل محددة المدة بعد تسريح العمال لأسباب إقتصادية، حالات إستخلاف عمال في حالة إضراب.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل يتبين لنا أن عقود العمل المحددة المدة نوع من أنواع عقود العمل الأكثر إستعمالا في المؤسسات الجزائرية لإقامة علاقة عمل حسب شروط معينة و عدة حالات يحترمها كلا الطرفين لضمان السير الحسن لتلك العلاقة و عدم الوقوع في الخلافات، كما نجد حالات أخرى التي لا يجوز فيها إبرام عقد العمل محدد المدة بالنظر إلى طبيعة نشاطها.

إلى جانب العقود المحددة المدة نحد هناك عنصر مهم و هو دافعية الإنجاز و هو ما سنتطرق إليه في الفصل التالي.

تمهيد:

تشكل الدافعية الركيزة الأساسية في المدخل النفسي للسلوك التنظيمي وأهم محور لإهتمام المديرين في المنظمات، فنجد الإدارة تسعى بشتى الوسائل والطرق الممكنة لحث الأفراد على بذل أقصى جهد لتحقيق أعلى المستويات الإنتاجية وذلك خلال تلبية حاجات الفرد سواء كانت بيولوجية وفزيولوجية أم نفسية وإجتماعية من خلال زيادة الرواتب ومنح المزايا، واللجوء إلى إستخدام العقاب، ومع كل ذلك يصعب على الإدارة تحقيق ما تصبوا إليه في جميع الظروف والأحوال. ويعود السبب في ذلك إلى مدى تعقد نظام الدافعية لدى الإنسان و بما أن موضوع بحثنا حول دافعية الإنجاز فلا يمكن التطرق إليها دون الحديث عن الدافعية بالتالي سنتناول في الدراسة الدافعية ثم الدافعية للإنجاز وهذا وفق العناصر التالية: أولا الدافعية والتي تضم تعريف الدافعية، المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية، نظريات الدافعية، أهمية الدافعية، تصنيف الدوافع، مراحل الدوافع، العوامل المؤثرة في الدافعية وأخيرا مؤشرات الدافعية. ثم سنتطرق لدافعية الإنجاز من حيث تعريف دافعية الإنجاز، مكونات دافعية الإنجاز، نظريات دافعية الإنجاز، خصائص دافعية الإنجاز، خصائص الأفراد ذوي دافع إنجاز مرتفع، وظائف دافعية الإنجاز، عوامل الدافعية في العمل وأخيرا قياس دافعية الإنجاز.

أولا: الدافعية

1- تعريف الدافعية:

لقد تعددت و تنوعت التعاريف المقدمة للدافعية و نذكر من بينها:

يعرف كل من(**Cribson**) و(**Luthons**) الدافعية على أنها:

" عملية تبدأ بوجود نقص أو حاجة فيزيولوجية أو نفسية تنشط و تعد الدافع أو الباعث في سبيل تحقيق هدف ما.

يتضح من تعريف(**Luthons**) و(**Cribson**) أن الدافعية نشاط يولد نتيجة وجود حاجة أو نقص تثير السلوك، يحقق من وراءها هدفا مرغوبا.

وحسب (**محمد محمود بن يونس، 2009، ص14**) الدافعية هي عبارة عن القوى المحركة للسلوك وتوجيهه نحو تحقيق غايات معينة، يشعر الفرد بالحاجة إليها وبأهميتها المادية والمعنوية له حيث يتم إستثارة هذه القوة المحركة بعوامل متعددة قد تنشأ من داخل الفرد ذاته أو تنشأ من المحيط الفيزيقي(المادي والإجتماعي).

يتضح من هذا التعريف أن الدافعية قوة محركة وموجهة لسلوك الفرد يتأثر بها ما تجعله يوجه سلوكه لتحقيق هدفه وإشباع رغباته وحاجاته.

2- المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية:

يمكن التمييز بين الدافعية وبعض المفاهيم ذات الصلة بها ونذكر منها:

2-1 الحافز:

يشير الحافز إلى العمليات الداخلية التي تصحب المعالجات الخاصة بمنبه معين وتؤدي بالتالي إلى إصدار السلوك، ويرادف البعض بين مفهوم الحافز والدافعية على أساس أن كل منهما يعبر في حالة التوتر العامة نتيجة لشعور الكائن الحي بحاجة معينة

(عن **خيري وناس بوصنوبرة عبد الحميد، 2007، ص 55**).

وفي المقابل فإنه هناك من يميز بين هذين المفهومين على أساس أن مفهوم الحافز أقل عمومية من مفهوم الدافع، حيث يستخدم مفهوم الدافع للتعبير عن الحاجات البيولوجية والإجتماعية، في حين يقتصر مفهوم الحوافز للتعبير عن الحاجات البيولوجية فقط (عن **خيري وناس بوصنوبرة عبد الحميد، 2007، ص 55**).

2-2 الحاجة:

تشير الحاجة إلى شعور الكائن الحي بالافتقاد إلى شيء معين، ويستخدم مفهوم الحاجة للدلالة على مجرد الحالة التي يصل إليها الكائن نتيجة حرمانه من شيء معين، إذا ما وجد تحقق الإشباع، وبناء على ذلك فإن الحاجة هي نقطة البداية لإثارة دافعية الكائن الحي، والتي تحفز طاقته وتدفعه في الاتجاه الذي يحقق إشباعه.

2-3 القيمة:

لقد تعامل "**فيدلر**" مع الدوافع على أنها مرادفة أو مكافئة للقيم، حيث عرف القيم بأنها بناء مترابط يتضمن الوجدان، والموقف الحالي الذي يوجد فيه الفرد، وأنها تتكون مما يراه الفرد حسن أو سيئ، إيجابي أو سلبيا (**عن عبد اللّطيف محمد خليفة، 2000، ص 83**)

2-4 الباعث:

هو دافع خارجي يؤثر على الدوافع الداخلية، فالجوع حاجة أي دافع داخلي يختص بالنواحي البيولوجية، أما الطعام فهو باعث، أي دافع خارجي يستثير الدوافع والحاجات الداخلية (**عن سهير كامل أحمد، 2004، ص 54**).

يتضح مما سبق أنه رغم إختلاف لفظ هذه المفاهيم، إلا أنها لها نفس المعنى فكل هذه المفاهيم مرتبطة بالدافعية وغرضها الأساسي هو الدافع نحو الشيء الذي يرغب الفرد الوصول إليه لغرض إشباع رغباته.

3- نظريات الدافعية:

إن الأهمية البالغة التي أعطيت للموضوع دفع بالكثير لدراسته مما أدى إلى تعدد النظريات و الدراسات، فإرتأينا أن نستعرض الأهم منها فيما يلي:

3-1 النظريات الكلاسيكية:

وتضم نوعين وهي:

3-1-1 الإدارة العلمية لفريدريك تايلور(1805-1915):

كان من أوائل من تحدثوا عن الدافعية وذلك عندما درس مشكل الإدارة حيث عرض الطريقة المثلى لتسيير المؤسسة والتي سماها بالإدارة العلمية لعملية الإنتاج وأشار إلى كيفية جعل العمال أكثر فعالية ودافعية في العمل وهذا بإبراز أهمية الحوافز المادية، وعليه قد إستعرض أن الموظفين كسالى ولا يمكن دفعهم إلا من خلال الرواتب، إقترح تايلور تجزئة العمل إلى أجزاء صغيرة و من ثم دراسة هذه الأجزاء لإيجاد أفضل طريقة للقيام به و تنفيذها و تقوم هذه الدراسة على بعض الحيثيات حول العامل في محيطه المتمثلة في أن مسألة الكفاءة ليست متعلقة بالعامل بل هي مشكلة الإدارة وعليه يجب ربط أداء الموظفين بحافز فوري المتضمن نظام الأجور.

لقد ساهمت هذه النظرية في تسليط الضوء على موضوع دافعية العمال إلا أنها تعرضت لإنتقادات فيما يخص إفتراض تايلور أن العمال لا يمكن تحفيزهم إلا بالمال وكذا إفتراضه لوجود أفضل طريقة للأداء وإعتبار البشر آلات ليس منطقيا

(عن عماد لعلاوي، 2011-2012، ص 62).

من خلال هذه الدراسة كان تايلور السباق إلى دمج المنهج العملي في أنظمة التسيير والتي وصلت به إلى تجزئة كل العناصر المتعلقة بالعمل والعامل إلى حد تناوله لموضوع دافعية العمال وربطها بالمردودية.

3-1-2 حركة العلاقات الإنسانية:

لقد قامت هذه النظرية على نقد النظرية السابقة والتي إعتبرت الإنسان كآلة خالي من الجانب الإنساني و الإجتماعي، هنا أعطى إهتمام للنسق الإجتماعي والعلاقات بين العمال وتحفيز الإتصال بين الموظفين والمشرفين والسماح للعمال بإبداء الرأي وتغيير النظرة إلى طرق الإنتاج حيث كان العمل يقسم على مجموعات وتحسين ظروف العمل، فإستخلص الباحثين أن سبب زيادة الإنتاجية راجع إلى الروح الإجتماعية بين الموظفين.

وتميزت هذه المدرسة في جملة من الأساليب التي ساعدت المدراء في دفع العمال أهمها؛ إعادة تصميم الوظائف بطريقة توفر قدر أكبر من التحدي لقدرات العاملين ومن المشاركة في نشاطات المنظمة، وكذا تشجيع العاملين على المشاركة في القرارات الإدارية **(Dans Salvatore MAUGERI, 2013, P33).**

لقد إنتقدت هذه المدرسة توجه تايلور بإعتباره للإنسان كآلة، غير أنها بالغت في تركيزها على الجانب الإنساني والإجتماعي فقط، قد تكون أكثر مثالية لو دمجت بالنظرية السابقة وإهتمامها بالجوانب الأخرى.

3-2 النظريات الحديثة للدافعية :

بعد منتصف القرن الماضي تعاقبة بحوث ونظريات عديدة ركزت على دراسة الدافعية من كل النواحي وأبرز هذه النظريات ما يلي:

3-2-1 نظريات محتوى العمل للدافعية:

3-2-1-1 نظرية سلم الحاجات أو هرم ماسلو للحاجات:

تعد هذه النظرية الأكثر شيوعا وقد تلت حركة العلاقات الإنسانية وتقوم نظرية ماسلو على مبدأين وهما:

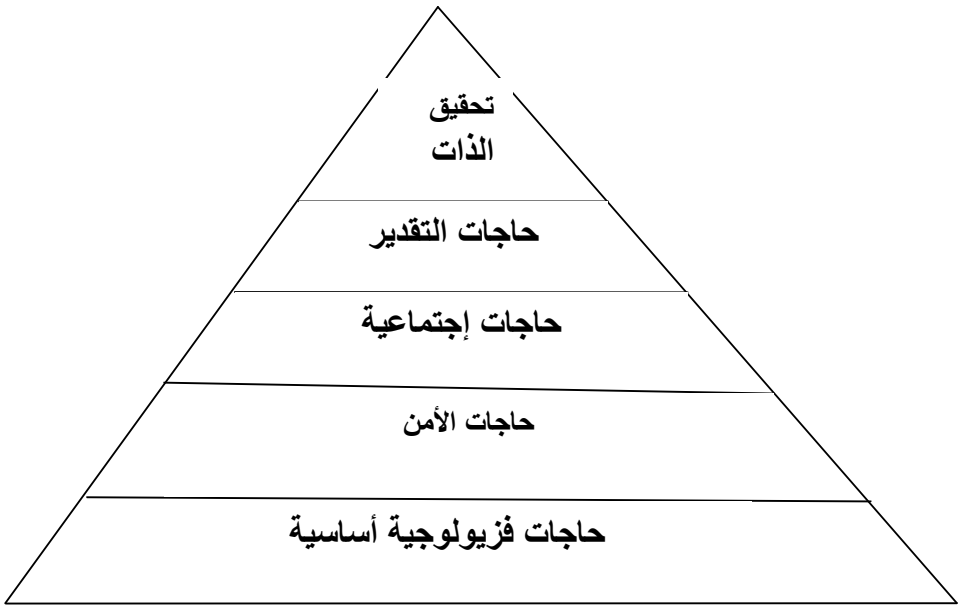
- حاجات الفرد مرتبة بحسب أولويتها بشكل تصاعدي

(Dans Michel DENJEAN,2006,P 11-12).

– الحاجات المشبعة لا تؤثر على سلوك الفرد ودافعيته، بينما الحاجات الغير المشبعة هي التي تؤثر على دافعية الفرد وسلوكه.

ومن هذا المنطلق حدد أبراهام ماسلو خمسة مستويات للحاجات بحسب أولويتها على شكل هرم:

- الحاجات الجسمية: وهي الحاجات البيولوجية المهمة للبقاء.
- حاجات الأمن والسلامة: الحاجة للحماية ضد الخطر.
- الحاجات الإجتماعية: الحاجة للحب، الإنتماء للجماعة والصداقة.
- حاجات تقدير وإحترام الذات: الحاجة للإنجاز، الإبداع والإبتكار.



الشكل رقم(1) : يمثل هرم ماسلو للحاجات بحسب أولويتها.

إن إختلاف أولوية الحاجات من فرد لآخر وعدم وجود أدلة علمية تدعم هذا الهرم زاد من الإنتقادات لهذه النظرية **(Dans Michel DENJEAN,2006,P 11-12)**

نستنتج مما سبق أن ماسلوا ركز على حاجات الفرد وقام بربطها مع الدافعية.

3-2-1-2 نموذج العاملين لهرزبرج:

نظرية هرزبرج أسسها من خلال الأبحاث التي قام بها، و المتمثلة في المقابلات التي أجرها مع مجموعة من المديرين، المهندسين والمحاسبين بغرض إستبيان أسباب وجود الرضا من عدمه فإستخلص أن الموظفين يمكن تحفيزهم من خلال دوافع داخلية و التي توجد في الوظيفة أو العمل نفسه كالمسؤولية والإنجاز، وهو العامل الأول.

أما العامل الثاني فهي الدوافع الخارجية و المتمثلة في الراتب، ظروف العمل وسياسة المنظمة بشكل عام، هذه الأخيرة لا تزيد الرضا ولكن عدم توفيرها تؤثر سلبا.

وقد قسم هرزبرج العوامل في بيئة العامل إلى قسمين:

- **عوامل الصيانة والوقاية:**

تشمل بيئة العمل ومضمونه، والتي تساعد العامل وتحافظ على رضاه في العمل وتمثل السياسة التنظيمية وإزدواجية العلاقات مع الرؤساء والزملاء، الشعور بالإستقرار والأمانة في العمل وكذا عدالة الراتب.

- **عوامل دافعة:**

وهي العوامل المرتبطة بالعمل والتي تساعد وتنمي رضا العامل كالإنجاز في العمل والإعتراف به، التقدم والترقية في العمل بالإضافة إلى خلق جو يسمح بتنمية قدرات العامل.

رغم إنتشار هذه النظرية لسهولة فهمها إلا أنها لم تسلم من الإنتقاد لعدم محاولة فهمها وتقييم العلاقة بين الرضا الوظيفي وكذا عدم شموليتها لكل القطاعات، بل إستهدفت عينة فقط (**Dans Michel DENJEAN,2006,P 11-12**).

ومن هنا نقول أن هذه النظرية إعتمدت على أسلوب تجريبي لإعتمادها على مسائلة العمال والمشرفين وكذا عنايتها للرضا والعوامل التي تنميه لدى العمال لفهمهم أكثر.

3-2-1-3 نظرية الدرفير: (البقاء، الإنتماء والتطور)

والتي إعتبرت بمثابة إمتداد لهرم ماسلو للحاجات، غير أنها إختزلت هذا الهرم من خمس مستويات إلى ثلاثة والتي تشمل حاجات البقاء، الإنتماء والتطور. فهذه الحاجات هي الفيزيولوجية والأمن التي ذكرت لدى ماسلو، أما الإنتماء فهو الحاجات الشخصية والعلاقات الإجتماعية في مجال العمل وهو ما يقابل الحاجات الإجتماعية وتقدير الذات والمركز لدى ماسلو. أما حاجات التطور فهي حاجات تتضمن جهود الفرد الموجهة نحو تحقيق التطور الذاتي في الوظيفة وهذا ما يقابل تحقيق الذات لدى ماسلو.

وتركز هذه النظرية على ثلاث نقاط أساسية:

- تزيد الرغبة عند نقصان درجة إشباع الحاجة.
- كلما تم إشباع حاجات المستوى الأدنى ظهر إلحاح المستوى الأعلى.
- كلما فشل في إشباع حاجات المستوى الأعلى رجع إلى المستوى الأدنى للتشبيع بها، كما يمكن أن يوجد أكثر من حاجة في آن واحد

(DANS Salvatore MAUGERI, 2013,P 59-60).

هنا نستطيع القول أن هذه النظرية دعمت نظرية ماسلو دون أن تضيف عليها، بل نستخلص نوع من الإختلاف في ما يخص إرتفاع الفرد إلى مستوى أعلى.

3-2-2 نظريات النسق للدافعية:

وتنقسم إلى نوعين وهما:

3-2-2-1 نظرية التوقع لفروم (Vroom):

طورت هذه النظرية من قبل (Vroom) والتي دعمت لاحقا من طرف (يورترولولر)، يتمحور جوهر هذه النظرية على التوقع أي بمعنى أن سلوك الفرد ودافعيتهم للعمل مرهون بالنتائج التي يتوقعها العامل **(Dans Yufei AN, 2013, p 98-95)**.

هذه الأخيرة تتمثل بما سيحصل عليه الفرد من مقابل، وعليه الجهد الذي بذله يعتمد على مدى توقعه في النجاح هذا يمثل التوقع الأول.

أما التوقع الثاني فيتمثل في إعتقاد الفرد بأنه عامل جيد وقادر على الإنجاز إذا حاول ذلك .

وفي نفس الوقت يجب على المشرفين معرفة رغبة الأفراد وحاجاتهم ومحاولة تسهيل الطريق بين نقطة البداية التي هي الجهد حتى تحقيق الأهداف وإشباع حاجاته.

من هنا نستخلص أن هذه النظرية إعتمدت على التوقع ومدى تحقيقه، أي إشباع رغبة العمال في حال ما إذا أدركت الإدارة رغبة العمال وفهم طموحاتهم.

3-2-2-2 نظرية الإنصاف (العدالة):

تقوم هذه النظرية على أساس ضرورة إنصاف العمال والأخذ بعين الإعتبار الجهد الذي يبذلونه، في حال أدرك العامل أنه هناك نقص في الحوافز المادية والإمتيازات التي يحصل عليها مقارنة بعامل آخر في نفس التأهيل داخل المنظمة أو خارجها، ويتجه الفرد إلى تخفيف هذا التفاوت بتقليل الجهد وبذلك تخفيف مردوديته، وعليه فالعدالة من شأنها أن ترهن مستوى دافعية العمال (**DansYufei AN, 2013,95-96**).

نستخلص مما سبق أن هذه النظرية ركزت على الإنصاف (العدالة) بين العمال بحيث خلق عدالة بين العمال يؤدي حتما إلى خلق مردودية متكافأة.

4- أهمية الدافعية:

للدافعية أهمية كبيرة منها أن:

الدافعية تؤثر في أداء الإنسان وتعلمه، فكلما زادت دافعية الإنسان في هذا المجال زاد تعلمه وأدى نشاطه على أفضل صورة ممكنة. كما أن الإنسان إذا جهل الدوافع الخاصة به وبغيره من الناس سيولد له العديد من (**عن صالح حسن الداهري وآخرون، 1999، ص 95**).

المتاعب والمشكلات في حياته اليومية والإجتماعية. زيادة على ذلك فإن هذه الأخيرة ضرورية لتفسير السلوك، إذ لا يمكن أن يحدث أي سلوك إن لم تكن وراءه دافعية. كذلك فإن موضوع الدافعية يتصل بأغلب موضوعات علم النفس ، فهو وثيق الإتصال مثلا: بالإدراك، التفكير والذاكرة **(عن صالح حسن الداهري وآخرون، 1999، ص 95)**.

ويمكن توضيح أهمية الدافعية في عملية التعليم بحيث أن التعليم يعرف أنه تغير في الأداء، أو تعديل في السلوك عن طريق الخبرة أو المران ويحدث إشباع المتعلم لدوافعه وبلوغ أهدافه، فيصبح التعلم تكيف مع الموقف التعليمي، ولا يقتصر التغير على السلوك الظاهري، بل يشمل العمليات العقلية، وبالتالي " لا يوجد سلوك تعليمي بدون دوافع تدعوا إليه"

(عن خيري وناس و آخرون، 2007، ص 42).

مما سبق يتبين لنا أن للدافعية أهمية كبيرة في الحياة اليومية للإنسان فهذه الأخيرة ضرورية لتفسير سلوكه، فوراء كل سلوك دافع.

5- مؤشرات الدافعية:

وتضم نوعين من المؤشرات و هي:

5-1 مؤشرات دافعية مرتفعة:

5-1-1 المواضبة:

يقصد بها الحفاظ على مواعيد الحضور إلى العمل والإنصراف منه، وتعتبر المواضبة من الدلالات التي تشير إلى إرتفاع دافعية الفرد نحو العمل، بحيث يصبح راغب في إحترام الحضور والأوقات الرسمية للعمل.

5-1-2 إستعمال وقت العمل:

يقصد بإستعمال وقت العمل مدى تخصيص وقت العمل لأدائه، فقد يحافظ الفرد على مواعيد الحضور والإنصراف ولكنه قد يكرس وقته لأداء العمل، وإستعمال وقت لأدائه يعد من أهم المؤشرات لإرتفاع الدافعية **(عن صلاح عبد الباقي، 2000، ص 291)**.

5-1-3 المبادرة والعزم والثبات:

يقصد بها قيام الفرد بإدخال تحسينات وإقتراح الأفكار الجديدة لصالح المنظمة، وأما العزم والثبات فهما عدم إستسلام الفرد للفشل وثقته في قدرته وإصراره على تحقيق الأهداف والوصول إلى النتائج المرجوة **(عن صلاح عبد الباقي، 2000، ص 291)**.

5-1-4 المعرفة بالعمل:

يقصد بالمعرفة بالعمل درجة إهتمام الفرد بتفاصيل إجراءات العمل، وكيفية أدائه ويعبر هذا عن إرتفاع دافعية الفرد نحو العمل، لأن الرغبة في العمل تجعل الفرد يريد الإلهام بطرق العمل وتفاصيله.

5-1-5 العزم والثبات:

يقصد بالعزم والثبات عدم إستسلام الفرد للفشل وثقته في قدراته على تحقيق الأهداف والوصول إلى النتائج المرجوة، ويظهر ذلك في تكتل وتماسك الأفراد من أجل القدرة على مواجهة المشاكل وحلّها **(عن كامل محمد محمد عويضة، 1996، ص 175)**.

5-1-6 النشاط والحماس في العمل :

يمتاز الأفراد ذوي الدافعية المرتفعة بجو حماسي في رغبتهم في تحقيق المزيد من الجهد، ويظهر الحماس عند الأفراد في رغبتهم في تحقيق الأهداف، وغالبا ما يخلق الجو الحماسي التنافس، فيتنافس الأفراد فيما بينهم ثم يخرج نطاق التنافس إلى خارج المؤسسة فتتنافس المؤسسات فيما بينها.

8-1-7 جودة الإنتاج:

ويقصد بجودة الإنتاج مدى إتقان الفرد لعمله ومدى سلامة المنتوج ومدى تطابقه مع المعايير، فكلما كان الإنتاج ذا جودة عالية يكون دليل على إرتفاع الدافعية لدى الأفراد وكلما كان الإنتاج رديئا كان دليلا على إنخفاض الدافعية**(عن صلاح عبد الباقي، 2000، ص 294)**.

8-2 مؤشرات الدافعية المنخفضة:

8-2-1 التغيب:

التغيب هو نسبة ومعدل غياب الفرد عن عمله و هو مؤشر يمكن إستخدامه للتعرف على درجة الرضا العام و الدافعية في عمله، فلا شك أن الفرد الراضي عن عمله وذا دافعية مرتفعة يكون أكثر إرتباطا لهذا العمل، وأكثر حرصا على الحضور إلى عمله عن الآخر الذي يشعر بإستياء إتجاه العمل وإنخفاض الدافعية، فهناك حالات غياب لا يمكن تجنبها لرجوعها إلى ظروف طارئة لا يمكن الفرد التحكم فيها مثل: المرض، الحوادث، الظروف العائلية القاهرة، وغيرها من الأسباب التي تعكس بالظروف درجة إرتباط الفرد بعمله.

8-2-2 **كثرة الشكاوي والتظلمات:**

إن ظاهرة كثرة الشكاوي التي تشير إلى عدم رضا الأفراد عن العمل، من الوسائل التي تستنتج من خلالها إنخفاض الدافعية، وأما التظلمات فهي موقف من المواقف التي ينتجها الأفراد إتجاه ساعات العمل أو الأجر المنخفض أو غياب الترقية وتحل على إنخفاض الدافعية لدى الأفراد.

8-2-3 عدم الإهتمام:

يتمثل عدم الإهتمام في فقدان رغبة العمال في تحقيق الأهداف وزوال حماسهم، مما يعبر عن نفور عمال من أعمالهم، حيث ينظرون إلى العمل الذي يقومون به بأنه عديم الأهمية وغالبا ما ينشأ عدم إشباع حاجات العمل.

8-2-4 الإضراب:

يعني التوقف الوقتي عن تقديم الخدمات لصالح العمل كوسيلة لتحقيق مطالبهم وإشباع حاجاتهم فكثرة الإضرابات كمؤشر على عدم الرضا عن العمل وإنخفاض دافعيتهم **(عن رواية محمد حسن، 1999، ص 177).**

5-2-5 نقص الأداء:

يقصد بنقص الأداء الإنخفاض في معدل الأداء من طرف الأفراد ويتم بطريقة عمدية فيعمل الأفراد على إنتاج كمية أقل منها تعود عليه، وذلك تعبيرا عن إستيائهم وما يدل على إنخفاض دافعيتهم نحو العمل **(عن شفيق رضوان، 1994، ص 52)**.

مما سبق يتبين أنه للدافعية عدة مؤشرات البعض منها تابعة لمؤشرات دافعية مرتفعة والبعض الأخر تابع لمؤشرات منخفضة.

6- تصنيف الدوافع:

تعددت التصنيفات المقدمة من طرف الباحثين لأنواع الدوافع المختلفة ومن بين هذه التصنيفات نجد تصنيف عبد اللطيف، والذي قسم الدوافع إلى:

6-1 التصنيف الذي يميز الدوافع الوسيلية والدوافع الإستهلاكية:

- فالدافع الوسيلي: هو الذي يؤدي إشباعه إلى الوصول إلى دافع آخر.
- والدافع الإستهلاكي: هو الإشباع الفعلي للدافع ذاته

6-2 تصنيف الدوافع وفقا لمصدرها:

تقسم إلى:

- دوافع الجسم: تتمثل في دوافع الجوع، العطش والجنس.
- دوافع إدراك الذات: وهي التي تعمل على المحافظة على صورة مفهوم الذات.
- دوافع إجتماعية: والتي تخص العلاقات بين الأفراد.

6-3 تصنيف الدوافع طبقا لنظرية "ماسلو" في الدافعية الإنسانية:

- حاجات فسيولوجية: كالحاجة إلى الطعام، الهواء، الماء والسكن.
- حاجات الأمن والسلامة: الحاجة إلى بيئة آمنة وخالية من الأضرار المادية والنفسية.
- حاجات الإنتماء والميول: تتمثل في الحاجة للقبول من طرف الآخرين

(عن عثمان مريم، 2009-2010، ص 72).

- حاجات تحقيق الذات: حاجة الفرد لأن يحقق ذاته وذلك من خلال إستغلال كافة قدراته وإمكانياته.

3-6 تصنيف الدوافع في ضوء المنشأ:

وهو التصنيف الأكثر شيوعا ويتمثل في:

– دوافع أولية: هي إستعدادات يولد الفرد مزودا بها، تسمى بالدوافع الفطرية تتمثل في دافع الجوع، دافع العطش، دافع الجنس ودافع الأمومة .

– دوافع ثانوية: هي الحاجات النفسية المكتسبة من البيئة الإجتماعية التي يعيش فيها الفرد كالحاجة إلى الحب والحاجة إلى المكانة الإجتماعية

(عن عثمان مريم، 2009-2010، ص 72).

مما سبق قسمت الدافعية إلى عدة تصنيفات تختلف حسب الحاجة التي تسعى لتحقيقها والدافع الذي ولدها.

7- مراحل الدوافع:

تنقسم مراحل الدوافع إلى ثلاثة أقسام وهي:

7-1 مرحلة الإلحاح:

في هذه المرحلة يزيد معدل التوتر كثيرا، وتصبح دوافع أخرى في خلفية هذا التوتر الملح في المجال الإدراكي للفرد.

7-2 مرحلة الإشباع:

هي المرحلة التي يتم إشباع الدوافع بالوسائل المختلفة، سواء كانت هذه الدوافع بيولوجية أو فسيولوجية، أو غير ذلك.

هذه المرحلة تعتمد على الرضا والإكتفاء الذي يبدوا على سلوك الفرد.إذ أنه بمجرد إشباع الحاجة أو الدافع فإن الفرد يكتفي بذلك، ومن الطبيعي فإن هذه المرحلة تختلف في

(عن طارق كمال، 2006، ص 192-193).

شدتها من شخص لآخر، أيضا فإن طموح الفرد يؤثر في هذه المرحلة كثيرا في معظم الأحيان.

7-3 مرحلة الإتزان:

هذه المرحلة هي المرحلة الأخيرة حيث يحدث الإتزان بين تركيب أجهزة الفرد من جهة ووظائف هذه الأجهزة من جهة أخرى، وذلك لأن هذه المرحلة يحدث فيها إستقرار مؤقت، ثم ينشط الدوافع من جديد بعد فترة وتقصر أو تطول حسب ظروف مختلفة **(عن طارق كمال، 2006، ص 192-193)**.

نستنتج من خلال مراحل الدوافع أن لها تأثير على علاقة الفرد بالجماعة، إذ أنه في مرحلة الإلحاح تظهر أهمية التنافس بين الأفراد، أما مرحلة الإشباع فإن علاقة الفرد بالآخرين تأخذ شكلا آخر، أما مرحلة الإتزان فإن هناك شكلا آخر يتصف به سلوك الفرد داخل الجماعة.

8- العوامل المؤثرة في الدافعية:

يرى الباحث " **كريستيان كيلفك**" أن العوامل التي يمكن أن تساهم في تكوين دوافع وحاجات معينة دون أخرى لدى شخص ما. تتوزع بين العوامل الذاتية، الإجتماعية والإقتصادية وهي كالتالي:

7-1 العوامل الذاتية:

وتتلخص هذه العوامل فيما يتنظم التكوين الشخصي للفرد من طموح وميولات ونوع الإتجاهات التي يكتسبها نحو المواضيع التي تحيط به، بالإضافة إلى ما يتصف من قدرات عقلية: كالذكاء، الفطنة، والإنتباه وكذا قيمه وعاداته ومستواه التعليمي والثقافي ومدى خبرته في الحياة **(عن صوشي كمال، 2006-2007، ص 38)**.

2-7 العوامل الإجتماعية:

تتأثر دافعية الفرد بما هو سائد في محيطه الإجتماعي ومدى ما يوفره له من حاجات يشبعها، فأهداف تتحدد على أساس ما يسود المجتمع من تنوع للثقافات والقيم التي تشجع الإبتكار والعمل وتحث على التواصل وحرية إبداء الرأي.

2-7 العوامل الإقتصادية

تلعب هذه العوامل دورا هاما في تحفيز الفرد لبلوغ أهدافه وإشباع حاجاته، فالمجتمعات المتقدمة تضمن لأفرادها إشباع حاجاتهم من مستوى الأدنى كمتطلبات البقاء، فتتجه دوافعهم نحو إشباع حاجات من مستوى أعلى كالحاجة للإنجاز وتقدير الذات وإحترامها **(عن صوشي كمال، 2006-2007، ص 38)**.

من هنا نفهم أنه هناك عدة عوامل تؤثر على الدافعية، فهناك عوامل ذاتية خاصة بالفرد ذاته، إجتماعية مرتبطة به وكذلك نجد العوامل الإقتصادية،إلى جانب الدافعية نجد عنصر مهم و هو الدافعية للإنجازو هذا ما سنتطرق إليه.

ثانيا: دافعية الإنجاز:

1- تعريف دافعية الإنجاز:

إضافة للمفاهيم المقدمة في الفصل الأول يعرف كل من **ماكليلاند** و**إتكينسون** دافعية الإنجاز على أنها " تهيؤ ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإشباع وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الإمتياز **(عن أديب محمد الخالدين 2008، ص 20)**.

نستخلص من هذا التعريف أن دافعية الإنجاز متغير ثابت يحدد مدى رغبة الفرد في تحقيق النجاح.

2-مكونات دافعية الإنجاز:

تختلف حسب إختلاف الباحثين و نجد منها:

2-1- الحافز المعرفي:

الذي يشير إلى محاولة الفرد إشباع حاجاته لأن يعرف ويفهم حيث أن المعرفة الجديدة تعين الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة أكبر فإن ذلك يعد مكافأة له.

2-2- توجيه الذات:

وتمثله رغبة الفرد في المزيد من السمعة والمكانة التي يحرزها عن طريق أداءه المتميز والملتزم في الوقت نفسه بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها، بما يؤدي إلى شعوره بكفايته وإحترامه لذاته.

2-3- دافع الإنتماء:

ويتحلى في الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين، ويتحقق إشباعه من هذا التقبل بمعنى أن الفرد يستخدم نجاحه الأكاديمي بوصفه أداة للحصول على الإعتراف والتقدير من جانب أولئك الذين يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه.

2-4 تحقيق الذات:

ويتمثل في محاولة الفرد تحقيق ذاته المثالية من خلال الإنجاز وأن دافعيته في ذالك دافعية ذاتية، إنجاز من أجل الإنجاز، حيث يرى الفرد أن في الإنجاز متعة في حد ذاته وهو يهدف إلى الإنجاز الخالص الذي يخضع للمقاييس والمعايير الذاتية الشخصية، ويتميز الفرد من أصحاب هذا المستوى العالي في هذا البعد بارتفاع مستوى كل من الطموح والتحمل والمثابرة وهذه أهم صفاته الشخصية **(عن عثمان مريم، 2010، ص 77)**.

2-5 تحقيق التفوق:

ويقصد به الإهتمام بالتفوق في المناقشة على جميع المشاركين في المجالات المختلفة كما يتضمن هذا البعد أيضا الميل إلى التعاون مع الآخرين من أجل تحقيق هدف كبير بعيد المنال.

2-6 تحقيق المستوى العالي في الإنجاز:

ويقصد به أن صاحب المستوى العالي في الإنجاز يهدف إلى المستوى الجيد والممتاز في كل ما يقوم به من عمل **(عن عثمان مريم، 2010، ص 77)**.

نستنتج مما سبق أن مكونات الدافعية عديدة منها الحافز المعرفي الذي يسعى من خلاله الفرد لإشباع حاجاته، توجيه الذات و ذلك من خلال رغبته في تحقيق أمور عديدة كالسمعة، الدافع للإنتماء كون الفرد يرغب في الحصول على مكانة ملائمة لشخصيته وتقبل الغير له، تحقيق الذات أي الوصول إلى طموحه الشخصية، تحقيق التفوق بمعنى التفوق على منافسيه في المجالات المختلفة، تحقيق المستوى العالي في الإنجاز بمعنى المستوى الجيد في كل ما يقوم به.

3- نظريات الدافعية للإنجاز:

ونذكر منها نوعين :

3-1 نظرية ماكليلاند:

فسرت هذه النظرية سلوك العمال بحيث يسعى هذا الأخير إلى التميز والإبداع وهذا ما يمكنه من التفاخر بإنجازه ويجعله يبذل مجهود أكثر من غيره. وبالإنجاز يرضى عن ذاته وينسب العمل بنفسه.

لقد فرق ماكليلاند بين الدوافع والسمات والخطط التصويرية، فالدافعية تحدد سبب سلوك الناس. فهي النمط الداخلي للسلوك أما السمة فهي أسلوب التوافق الذي يتبناه الفرد في **(Dans Yufei AN, 2013,p 85-86)**.

العادة لمواجهة المواقف المتكررة وفيها يخص الخطط التصويرية العامة فهي الأفكار والقيم والإتجاهات نحو العالم والذات .

من هنا يمكن القول أن ماكليلاند يربط حاجة الأفراد بالإنجاز كلما كان العائد أي إشباع الحاجة إيجابي إرتفعت الدافعية وإذا كان سلبي إنخفضت.

3-2 نظرية أتكينسون:

ركزت على أهمية الفروق الفردية في الحاجة إلى الإنجاز وركزت على المعالجة التجريبية للمتغيرات، بمعنى أن هناك أشخاص يتمتعون بإرتفاع في مستوى الحاجة إلى الإنجاز مع مستوى منخفض من الخوف والفشل، وأفراد يكونون على عكس ذلك. وعليه كلما كان الدافع للإنجاز أكبر من الدافع لتحاشي الفشل يكون مستوى الحاجة للإنجاز أكبر ومستوى القلق من الفشل منخفض، وكلما كان الدافع لتحاشي الفشل أكبر من الدافع للإنجاز كان مستوى الحاجة للإنجاز منخفض ومستوى القلق من الفشل مرتفع

(Dans Yufei AN, 2013,p 85-86).

ومن هنا نستخلص أن هذه النظرية أعطت أهمية لطبيعة الفرد بحكم أن الفروق الفردية قائمة، ويوجد إختلاف طبيعي بين إستعداد الأفراد لأن الإنسان بطبيعته يريد أن يكون دوما في المقدمة ولكن إستعداداته الطبيعية تتحكم فيه.

4- خصائص دافعية الإنجاز:

تتصف عملية دافعية الإنجاز بعدة خصائص من أبرزها :

عملية عقلية عليا غير معرفية، إفتراضية وليست فرضية (أو تخميمية) وإجرائية، أي أنها قابلة للقياس والتجريب بأساليب وأدوات مختلفة. وفطرية، متعلمة، شعورية (واعية)، ولا شعورية (لا واعية). كما أنها ثنائية العوامل، أي ناتجة عن التفاعل بين عوامل داخلية أوذاتية من جهة وعوامل خارجية أو موضوعية معا من جهة أخرى، أي التفاعل بين المفاتيح **(عن محمد محمود بن يونس، 2007، ص 23-24).**

الداخلية والخارجية. وواحدة من حيث أنواعها(الفطرية والمتعلمة) عند كافة أبناء الجنس البشري، لكنها تختلف من شخص إلى آخر من حيث شدتها أو درجتها.

وأيضا تقوم بتفسير السلوك و ليس وصفه. زيادة على ذلك فهي عملية مستقلة ولكن يوجد تكامل بينهما، وباقي العمليات العقلية المعرفية وغير المعرفية، وحالات وسمات الشخصية الأخرى. كذلك توجد علاقة ذات تأثير متبادل بين الدافعية من جهة والنضج الفسيولوجي والنفسي والتدريب أو التمرين والتعلم من جهة أخرى

(عن محمد محمود بن يونس، 2007، ص 23-24).

نستنتج مما سبق أن الدافعية تتميز بمجموعة من الخصائص إذ أنها عملية عقلية عليا غير معرفية، إفتراضية وليست فرضية، وتعتبر متداخلة ومتكاملة فيما بينها.

5- خصائص الأفراد ذوي دافع إنجاز مرتفع:

لقد توصل **ماكليلاند** إلى تحديد بعض صفات الأفراد الذين يتميزون بدوافع مرتفعة للإنجاز وهي أن:

- الشخص الإنجاز يميل إلى المواقف التي يأخذ فيها على عاتقه مسؤولية شخصية يتوصل من خلالها إلى حلول للمشكلات، كما يرغبون في تحقيق الأهداف عن طريق مجهوداتهم الفردية، فمثل هذا الشخص لا يرضى بالصدفة ولا بالأعمال التي تنطوي على نوع من النجاح السهل وإنما يشعر هؤلاء بالرضا عن الأعمال التي يعيشونها وتحقيق ما لديهم من قدراتهم ومهارتهم وطاقاتهم.

أما الأشخاص ذوي الإهتمامات الإنجازية المرتفعة فيميلون إلى أهداف إنجازية متوسطة وإلى أن يقوموا بمخاطرات محسوسة، فالإستراتيجيات التي يضعونها تكون ملائمة جيدا لحاجاتهم، فهم يشعرون بإشباع الإنجاز من خلال إطلاعهم بأعمال متوسطة الصعوبة وهو نوع الإشباع الذي يحتاجون إليه **(عن مقدم عبد الحفيظ، 1997، ص196).**

– كما عرض **(أتنكسون)** في ضوء نموذجه لدافعية الإنجاز، أنه في موقف المخاطرة المعتدلة نرفع من مستوى توقع النجاح والقيمة الحافزة المرتبطة بذلك النجاح إلى الحد الأقصى، وبالتالي فهو يحقق أقصى إشباع للحاجة، و هذا المستوى من الإنجاز ينقل الفرد إستراتيجيا إلى مستويات أعلى من إحتمالات النجاح ويزيد من الإنجازية تبعا لذلك

ويسعى الشخص ذوي الإهتمامات الإنجازية المرتفعة إلى معرفة نتائج أدائهم وأعمالهم أي الحصول على نوع من التغذية الرجعية، حتى نسمح لهم بتجديد النجاح والفشل في إنجاز أهدافهم وبالتالي الشعور بالرضا عن نشاطه ويرى أيضا أن الأفراد الذين يتمتعون بدوافع مرتفعة للإنجاز لا يسهل حفزهم بالحوافز الخارجية ونحوها وإنما يحسنون صنفا عندما يحصلون على ميعة الإنجاز بعد القيام بالعمل بمستوى مقبول في ضوء التفوق **(عن مقدم عبد الحفيظ، 1997، ص196)**.

– يثقفون بأنفسهم ويحملون فكرة ذاتية إيجابية عنها.

– يواجهون الفشل، يبذل كثير من الجهد من أجل النجاح كما عندهم زمام المبادرة.

– هم أصحاب السلطة والتفوق كما لهم مراكز قيادية عن جماعاتهم من الناس.

– يحضون بالرضا والقبول من كبار الراشدين.

– ينتابهم القلق والتوتر أحيانا من الداخل.

– يتصفون بالجد والصبر والقدرة على التحمل.

– منظمون جدا ومواظبون في عملهم وحياتهم.

– يفخرون بإنجازهم ويعتزون به.

– يقاومون الضغط الإجتماعي.

– يهتمون بما يدور حولهم وفي مجتمعهم **(عن محمد عبد الفتاح عدس، 1999، ص 35)**.

6- وظائف دافعية الإنجاز:

تؤدي الدافعية وظائف أساسية في تحديد و تشكيل السلوك، ,ذلك على النحو التالي:

6-1 وظيفة بعث السلوك وإثارته:

فالدافعية توفر القوة أو الطاقة التي تحرك السلوك وتدفع الكائن إلى النشاط وبذل الجهد بعد حالة السكون، وتتناسب شدة الدافع طرديا مع درجة النشاط أو مع قدر الطاقة التي يعبئها الكائن، فكلما زاد وقت الحرمان (في حالة الدوافع الأولية) أو أهمية الهدف (في حالة الدوافع الثانوية) زاد النشاط المبذول في سبيل الوصول إلى الهدف والعكس صحيح.

6-2 وظيفة توجيه السلوك:

وذلك بتحديد مساره بين البدائل السلوكية المختلفة، فالدافعية هنا بمثابة البوصلة التي تحدد إتجاه السير للإنسان في طريق سلوكي محدد.

فالدافعية هي القوة المحرضة التي :

- توجه الطاقة اللازمة لتنفيذ الأهداف المرغوب الوصول إليها
- المجهودات اللازمة لتحقيق بصفة جيدة حسب القدرات والعمل المنتظر.
- المحافظة على البقاء والإستمرار: وهذا ينعكس من خلال تنشيط سلوك الأفراد بشكل دائم من أجل إشباع حاجاته لضمان بقاءه وإستمراره

(عن عثمان مريم، 2009-2010، ص72-73)

نستنتج مما سبق أن هناك وظيفتين لدافعية الإنجاز، وظيفة بعث السلوك و إثارته، ووظيفة توجيه السلوك، و كل واحدة مكملة للأخرى فالأولى تحرك السلوك أما الثانية فتوجهه.

7- عوامل الدافعية في العمل:

كما سبقت الإشارة للإنسان مجموعة من الحاجات تدفعه للقيام بسلوك ما بغية إشباعها، و في مجال العمل توجد عناصر إذا أدخلت كونت لدى العمال درجة من الدافعية التي إتفق الباحثين ومنظري الإدارة وعلماء النفس حولها ومهما يكن يمكن التحدث عن العناصر التالية:

7-1 التحدي في العمل:

السعي إلى صياغة العمل بصفة التحدي أي جعله يبعث تحديا للعامل، وذلك كأن تطلب نوعا من المثابرة و اليقظة والجهد وهذا إنطلاقا من كون أكثرية الأفراد ينسجمون مع العمل ذو صفة التحدي ولكنهم يشكل لذة في إنجازهم، ربما ذلك ناجم عن طبيعة الإنسان الذي عموما ما يهوي بذل الجهد.

كما أن خلق المنافسة بين العمال يجعل العمل أكثر حيوية عكس الأعمال الروتينية التي غالبا ما تسبب جو من الكسل وعدم الحماس.

7-2 المشاركة:

عموما أكد **ليكرت (Likert)** ما يشعرالعمال بالدافعية للعمل أكثر إذا ما شاركوا في تخطيط مهامهم وفي إتخاذ القرارات فيما يتعلق بالإنفعالات المستقبلية في محيط عملهم. وكلما طبق مبدأ المشاركة كلما شكل دافعا قويا عند العمال للعطاء الأكثر، ذلك لما ينتجه من آثار إيجابية كالإطمئنان، إرتفاع الروح المعنوية لكن هناك بعض الإستثناءات إذ يوجد عمال يشعرون بالإرتياح عندما تملي عليهم كل القرارات، و يفضلون أن يكون إتجاه تدفق التعليمات والأوامر من الأعلى إلى الأسفل ويكونون تابعين، ولهذا يجب قبل تطبيق هذا المبدأ إدراك ميل كل عامل لتحقيق الهدف **(Dans Fermery,1991,p23)**.

7-3 فرص التطور:

تقريبا كل العمال يرغبون في التطور من حيت المهارات والقدرات الوظيفية والخبرة وهذا يندرج ضمن الأهداف الشخصية التي يضعها العامل نصب أعينه باعتبارهم ذوي أهداف حياته وعلى ذلك فإدراك العامل أي وعيه بالتطور كنتيجة لأقدميته يعد من أقوى الدوافع ويرتبط بهذه الحاجة للتقدم أو الترقية، لكن الفرق في عدم شمولية هذه الحاجة التقدم لجميع الأفراد إذ ليس الكل يرغب في الإرتقاء إلى مستويات أعلى في المنطقة .

7-4 ظروف العمل الجيدة:

تشكل ظروف العمل نقطة هامة في مجال العمل فكثيرا ما يظهر تراجع أو نقص في تحقيق أهداف المنظمة لمجرد سوءها وإن كانت متوفرة تساعد على دفع العمال لبذل مجهودات وتقديم كل ما بوسعهم وتتضمن كل من الظروف الفيزيقية كالضّوء، الحرارة والتهوية أو بالإضافة إلى النفسية كحرية التصرف، الإهتمام بالعامل وهذه تعتبر كدوافع ذات أهمية بالغة لكن غالبا ما يكون العامل في جو عملي جد عصري تتوفر فيه كمتطلبات العمل،إلا أنه لا تظهر مؤشرات وجود دافعية عندهم.

7-5 المنافسة:

يتمثل هذا العنصرفي خلق جو من المنافسة بين الأفراد حول تحقيق هدف ما كزيادة الإنتاج أو الجودة، فهي تعد دافع هام مثلا عند المديرين إلا أنهم أكثر حبا للتفوق لذا تلجأ الكثير من المؤسسات إلى تقديم منح ومكافآت للمديرين الذين يحققون تفوقا في تسيير الإدارة، وكثيرا ما تستعمل المكافآت المالية كوسيلة لخلق المنافسة التي ترتبط أكثر بالجانب النفسي من المشاركة وإلا ستكون النتائج عكس ماهو منتظر

.(**Dans Fermery,1991,p24**)

7-6 الإنجاز:

يمتلك العامل دافع الإنجاز بكل بساطة بالشعور بأن عمله مهم وذلك برؤية العمل، أي مشاهدة نتيجة عمله مما يجعله يدرك أن لإنجازه فائدة وبالتالي يكون مدفوعا للعمل أكثر بالبعد الإنساني، وقد أظهرت التجارب في الولايات المتحدّة الأمريكية أن العامل الذي يؤدي إنجازه إعطاء من البداية إلى النهاية يكون على درجة عالية من الرّغبة والحماس، وأيضا إعطاء الفرصة له للمساهمة بأرائه وهذا ما يجعله يؤمن بأن المنظمة التي ينتمي إليها تهتم به، وأنّه عضو فعال فيها بمشاركته الهامة في عملية الإنجاز بالإضافة إلى ذلك إدماجه في عملية حل المشاكل وذلك بمساهمته في إيجاد حلول لها.

7-7 المسؤولية:

مما لا شك فيه أن معظم العمال يطوقون إلى تحمل المسؤولية و يظهر لديهم دافع البحث عن ذلك كمنصب رئيس الفرقة أو المصلحة فعلى الإدارة الحكيمة إيجاد مخطط لإستعمال كل خطوط الترقية والمسؤولية كوسيلة لدفع الأفراد للأداء الفعّال

7-8 الأمن:

الحاجة للأمن ضرورة ملازمة للنّفس الإنسانية، وهي متنوعة كالحاجة للإستقرار والضمانات الوظيفية والوقائية وتعني الرغبة في التحرر من عدة أشياء كالخوف، إفتقاد الوظيفة والعائد وغير ذلك **(Dans Fermery,1991,p24)**.

يتضح مما سبق أن الدافعية مرتبطة بعدة عوامل و إذا أدخلت هذه الأخيرة ولد لدى الفرد درجة عالية من الدّافعية.

8- قياس دافعية الإنجاز:

تصنف مقاييس دافعية الإنجاز إلى قسمين وهما مقاييس إسقاطية ومقاييس موضوعية.

8-1 المقاييس الإسقاطية:

وتضم ثلاثة مقاييس وهي:

8-1-1 مقاييس الإنجاز لمكليلاند وزملاءه (1953) تقرير الصور والتخيلات:

أعدّ **ماكليلاند** إختبار لقياس الدافعية للإنجاز، مكون من أربعة صور تم توليد بعضها من إختبار تفهم الموضوع (T,A,T)ا لذي أعده **موراي**(1938) كما صمم **ماكليلاند** البعض الآخر خصيصا لقياس الدافع للإنجاز.

وتم عرض كل صورة في أثناء الإختبار على شاشة سينمائية لمدة عشرين ثانية أمام المفحوص. ثم طلب الباحث منهم بعد ذلك كتابة قصة تغطي أربعة أسئلة بالنسبة لكل صورة من الصور الأربعة، والأسئلة هي:

- ماذا حدث، ومن هم الأشخاص؟
- ما الذي أدى إلى هذا الموقف، بمعنى ماذا حدث من الماضي؟
- ما محور التفكير، وما المطلوب أداءه، ومن الذي يقوم بهذا الأداء؟
- ماذا سيحدث؟ وما الذي يجب عمله؟

بعد ذلك يجيب على هذه الأسئلة، في مدة لا تزيد عن أربع دقائق وسيستغرق الإختبار كله في حالة إستخدام الصور الأربعة عشرين دقيقة.

ويرتبط هذا الإختبار أصلا بالتخيل الإبتكاري من خلال تحليل نواتج تخيلات المفحوصين لنوع معين من المحتوى (**عن عثمان مريم، 2009-2010، ص 90-91**).

8-1-2 مقياس الإبصار لـ فرنش (1958) :

قام فرنش بوضع مقاييس الإستبصار على ضوء الأساس النظري الذي وضعه ماكليلاند لتقدير صورة وتخيلات الإنجاز، حيث وضعت جملا مفيدة، تصف أنماطا متعددة من السلوكيس تجيب لها المفحوص بإستجابة لفظية إسقاطية عند تفسيره للمواقف السلوكية، الذي يشتمل عليه البند أو العبارة.

8-1-3 مقياس التعبير عن طريق الرسم (A,G,E,T)لـ (Aronson):

صمم هذا المقياس لقياس دافعية الإنجاز عند الأطفال لأنه وجد أن إختبار ما كليلاند زملاءه وكذا إختبار فرنش للإستبصار صعبة بالنسبة للأطفال الصغار، وقد تضمن نظام التقدير الذي وضعه أرونسون لتصحيح إختبار الرسم فئات أو خصائص معينة كالخطوط والحيز والأشكال وذلك للتمييز بين المفحوصين ذوي الدرجات المختلفة لدافع الإنجاز.

بالرغم من تطبيق هذه المقاييس على عدد من العينات إلا أنه تعرض لعدة إنتقادات من بينها:

- إعتبرها الكثير من الباحثين أنها ليست مقاييس حقيقية بل أنها تصف إنفعالات المفحوصين بصدق مشكوك فيه.
- لا تحتوي على معيار موحد للتصحيح بل تختلف من شخص لآخر.
- يرى بعض الباحثين أن هذه المقاييس لا تقيس فقط الدوافع بل تتعداها إلى جوانب من شخصية الفرد
- ويرى **(Vernon) (1953)** أن إختبار تفهم الموضوع لا تستطيع أن تقيس به الدوافع إلا عند الفرد المتعلم تعليما جيدا لكي يتمكن من أن يكتب قصة ويعبر عما يراه.

8-2 المقاييس الموضوعية:

حاول الباحثون تصميم مقاييس أكثر موضوعية لقياس دافع الإنجاز متجنبين الأخطاء التي إحتوتها المقاييس (**عن عثمان مريم، 2009-2010، ص 90-91**).

الإسقاطية من بينها ما يلي:

8-2-1 إختبار الدافع للإنجاز لهرمانس (Hermans) (1970):

حاول هرمانس بناء إستخبار الدافع بعيدا عن نظرية أتكنسون وذلك بعد حصر جميع المظاهر المتعلقة بهذا التكوين، وقد إنتقدت منها الأكثر شيوعا على أساس ما أكدته البحوث السابقة وهي:

- مستوى الطموح.
- السلوك المرتبط بقبول المخاطرة.
- المثابرة.
- توتر العمل.
- إدراك الزمن.
- التوجه نحو المستقبل.
- إختيار الرفيق.
- سلوك الإنجاز.

ويتكون هذا الإختبار من 29 عبارة متعددة الإختبارات

8-2-2 مقاييس التوجه نحو الإنجاز لإيزنك وويلسون (1975):

ضمن إستخبار يتضمن سبعة مقاييس فرعية تقيس المزاج التجريبي المثالي ويتكون المقياس من 30 بندا يجاب عنها بنعم، غير متأكد، لا.

8-2-3 مقياس (راي- لن) للدافع للإنجاز:

وضع **لن** هذا المقياس في 1960 وطوره **راي** في السبعينيات ويتكون من 14 سؤالا يجاب عنها بنعم، غير متأكد، لا. وللتحكم في وجة الإيجاب تم عكس تقدير الدرجات (التصحيح) في نصف عدد العبارات، والدرجة القصوى هي 42 وللمقاييس ثبات يزيد على 70(**عن عثمان مريم، 2009-2010، ص 91-92**).

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل نستنتج أن دافعية الإنجاز عبارة عن رغبة تدفع الفرد للأداء الجيّد والمتميز، وتعمل على توجيه السلوك البشري، وتحفزه للعمل والمثابرة وذلك من أجل تحقيق الرّضا عن نفسه وكذلك إشباع الحاجات وتحقيق الأهداف.

وفي الجانب التطبيقي سنسعى للمقارنة بين العمال ذوي العقود غير المحددة المدة والعمال ذوي العقود المحددة المدة فيما يخص دافعيتهم للإنجاز.

تمهيد:

بعد أن تطرقنا للجانب النظري للبحث سننتقل هنا إلى الجانب الميداني الذي سنستهله بفصل الإجراءات المنهجية و التطبيقية للبحث، و الذي سنتناول فيه الدراسة الإستطلاعية التي تتمحور حول العناصر التالية: أهداف الدراسة الإستطلاعية، التقنيات المستعملة في الدراسة الإستطلاعية، نتائجها، ثم نعرض الدراسة الأساسية التي سنتناول فيها العناصر التالية: أهدافها، عينة البحث و خصائصها، المنهج المستعمل، تقنيات جمع البيانات والأساليب الإحصائية لتحليل البيانات.

1. الدراسة الإستطلاعية:

تعد الدراسة الإستطلاعية من الناحية المنهجية مرحلة تمهيدية، قبل التطرق للدراسة الأساسية، لدورها في كشف الجو السائد في المؤسسة، و التعرف على أهم

الفروض التي يمكن إخضاعها للبحث العلمي الدقيق، ليتمكن الباحث من صياغة المشكلة، صياغة دقيقة تمهيدا لبحثه، بالإضافة إلى توضيح المفاهيم و جمع المعلومات عن الإمكانيات العلمية للقيام بالبحث في المجال الواقعي الذي ستجرى فيه الدراسة (**محمد حسن غانم، 2004، ص 117**).

أجرينا الدراسة الإستطلاعية في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية أين تعرفنا على مختلف الوحدات و المصالح الموجودة فيها بغرض دراسة متغيرات البحث.

1.1. ميدان البحث:

أجرى هذا البحث في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM) التي تقع في المؤسسة الصناعية عيسات إدير بواد عيسي، على بعد 7 كيلومتر شرق مدينة تيزي وزو.

و يعتبر مركب الآلآت المنزلية نتيجة العقد المبرم بين الجزائر و مجموعة من المؤسسات الألمانية بقيمة 400 مليون دينار في 21 أوت 1971 م، أعمال البناء والتشييد بدأت من 1972 إلى سنة 1977 م. أين تم إنشاء مباني بالآلآت اللآزمة للإنتاج.

المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM) انبثقت من إعادة هيكلة (SONELEC) المؤسسة الوطنية للإلكترونيك، تنفيذًا للمرسوم الرئاسي رقم 83/ 19 الصادر

في 2 جانفي 1983، في 1989 استقلت الشركة ذاتيا وحملت اسم (SPA, EPE, ENIEM).

(ENIEM): المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية

(EPE): المؤسسة العمومية الاقتصادية.

(EPA): مؤسسة ذات أسم.

إلا أنه أعيدت هيكلتها للمرة الثانية وجزئت إلى عدة وحدات إنتاجية مستقلة وهي كالآتي:

*** وحدات خاصة بالإنتاج حسب المنتوج الخام وهي ثلاثة:**

- وحدة التبريد (Unité froid): مهمتها تتمثل في إنتاج وتطوير منتوجات التبريد الكهرومنزلية مثل: الثلاجات، أجهزة التجميد.
- وحدة المكيفات الهوائية (Unité climatisation): مهمتها تتمثل في إنتاج أجهزة المكيفات الهوائية.
- وحدة صناعة الأفران (Unité cuisson): مهمتها تتمثل في إنتاج أجهزة الطهي بالغاز وهناك:
  - فرن الطهي 6400 بـ 4 نيران
  - فرن الطهي 8200 بـ 5 نيران.

*** وحدات خاصة بالخدمات وهي وحدتين:**

- وحدة الخدمات التقنية (Unité prestation technique et service): مهمتها تتمثل في تسيير الإمكانيات التقنية.
- الوحدة التجارية (Unité commerciale): تهتم بتوزيع وتسويق منتوجات مختلف الوحدات.

2.1. أهداف الدراسة الإستطلاعية:

من خلال الدراسة الإستطلاعية سنسعى:

- إلى تكوين صورة عامة عن المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM)
- التعرف على مختلف الوحدات و المصالح الموجودة في هذه المؤسسة، مثل: وحدة التبريد، وحدة المكيفات الهوائية، وحدة الطهي، وحدة الخدمات التقنية و الخدمة التجارية.
- معرفة نوع العقود الذي تعتمدها المؤسسة و على توفر عينة بحثنا الخاصة بالعاملين بنظام العقود غير المحددة المدة و العقود المحددة المدة.
- التعرف على المهمة المطلوب إنجازها من طرف العامل في المركز المختار للتحليل و المتمثل في ورشة الطلاء، و التقنيات التي يستعملونها .
- التعرف على سيرورة الإنتاج بمختلف مراحلها خاصة في وحدة الطهي.
- التأكد من سلامة الأدوات المستعملة و هو مقياس دافعية الإنجاز "لعبد الرحمان صالح الأزرق".

3.1. التقنيات المستعملة في الدراسة الإستطلاعية:

إعتمدنا في دراستنا الإستطلاعية على ثلاث تقنيات و هي:

1.3.1.الملاحظة المفتوحة:

و التي تعرف على أنها "جمع المعلومات و البيانات الخاصة بموضوع معين"

(جودت عزت عطوي، 2007، ص 123).

و إستعملنا الملاحظة من أجل التعرف على مختلف المصالح و المهام الموجودة ونوع العمل الذي يقوم به كل عامل و كيفية تعامل العاملين فيما بينهم مع المسؤولين وكذلك طريقة أداء العمل.

2.3.1. المقابلة:

و التي تعتبر:" ذلك التبادل اللفظي وجها لوجه بين قائم المقابلة و المستجوب للحصول على معلومات من شخص أو أشخاص آخرين"

(مجدي عزيز إبراهيم، 2000، ص 157).

وقد إستعملنا هذه الأخيرة مع رئيس الموارد البشرية، رئيس العمال و العمال وتتضمن هذه المقابلة محورين، محور حول نظام العمل بالعقود و كذا محور حول دافعية العمال.

3.3.1. دراسة الوثائق:

حيث تحصلنا على الوثائق الرسمية من مصلحة الموارد البشرية حول الهيكل التنظيمي العام للمؤسسة، الهيكل التنظيمي لوحدة الطهي و عن متطلبات المركز و مهام العمال على آلة المطاحن.(أنظر الملاحق رقم3.2.1).

4.1. نتائج الدراسة الإستطلاعية:

توصلنا من خلال الدراسة إلى ما يلي:

1.4.1. سيرورة الإنتاج:

يتم العمل في وحدة الطهي و بالضبط في مركز الطلاء، الذي إخترناه في المؤسسة حيث :

- تبدأ المرحلة الأولى بتصفيف اللوائح الحديدية ثم تقوم رافعة الأثقال برفعها

(Un man charge) و هي آلة مختصة في رفع و تثبيت (La bobine) و هي عملية يقوم بها العامل و يتحكم فيها عن طريق جهاز التحكم.

– ثم تليها المرحلة الثانية والتي تقوم بها آلة التعديل والتي يتم بها تعديل الألواح الحديدة الرقيقة لجعلها مسطحة ومعدلة.

– وبعدها تأتي المرحلة الثالثة والتي تقوم بها آلة الضغط التحويلية (Presse de transfert) والتي تتعدد مهامها كونها مكونة من الآلة الضاغطة، آلة القطع وآلة الطهي والتي يتم تسييرها عن طريق التيار الكهربائي والضغط الهوائي بالإضافة إلى الزيت بشكل أوتوماتيكي بجهاز التحكم الذي يتم برمجته ومراقبته من طرف العامل.

– ثم تليها المرحلة الرابعة والتي تقوم بها آلة التنظيف، إذ تنظف اللّوائح الحديدية لما عليها من سوائل، ثم تنقل إلى آلة الطلاء والتي تستخدم ومن طرف عامل لإعطاء لون معين للمنتوج المصنوع وغالبًا ما يكون أبيض.

– ثم في المرحلة ما قبل الأخيرة يقوم العامل بواسطة آلة المعالجة الحرارية بتمرير اللوائح المصنوعة تحت درجة 870° لتصبح جاهزة للتركيب، ثم تركب و تعدل جميع المواد المصنعة، إعتمادا على مبدأ تقسيم العمل فيما بينهم للحصول على المنتوج النهائي وتجريبه.

2.4.1. المهام الرسمية للعامل المنفذ على آلة الطلاء:

يقوم العامل في هذا المركز بأعمال عديدة تتمثل في:

– إعداد مطاحين السحق.

– وزن مختلف المكونات مع إحترام المقادير.

– إضافة نوعية المياه اللآزمة.

– غلق المطاحين.

- ضبط سرعة الدوران.
- تشغيل المطاحين.
- التحقق من نوعية الطلاء المطحون.
- إستخراج أوساخ الطلاء.
- التحقق من كثافة و نوعية الطلاء المطحون.
- تنظيف مكان العمل و كل المعدات المستعملة.
- التحقق من العمل المنجز.
- ضمان إحترام النظافة و السلامة.
- ضمان إحترام مقاييس الوقاية و الحالات الطارئة.
- تطبيق التوجيهات المتعلقة بتسيير الأوساخ و المواد الكيميائية الخطيرة.

3.4.1. وصف الجهاز التقني:

يستعمل العامل المنفذ في مركز الطلاء آلة تدعى: المطاحين (Les moulins) وهذه الأخيرة تستعمل لخلط المواد الأولية (Email)، ثم يعاد معالجتها و تعيين المقادير اللآزمة في المخبر، بعد ذلك يتم خلطها للحصول على المقادير التي يجب أن يستخدمها يوميا. ثم تنقل داخل براميل مخصصة لنقلها عن طريق العربات إلى الغرف الإلكتروستاتيكية و التي تقوم بعملية الرش (Aspiration) على الصفائح الحديدية.

5.3.1. متطلبات مركز العمل على آلة المطاحين:

على كل عامل في هذا المركز أن يكون لديه مستوى دراسي لا يقل عن السنة الرابعة متوسط. مع ستتين أو أربع سنوات خبرة في هذا الميدان.

– المؤهلات الشخصية: يجب أن يتمتع العامل بالإستقلالية و الجدية كما يتطلب إتصافه بالقدرة على الملاحظة بالإضافة إلى الإستعداد البدني ، الإنتباه و التركيز.

– المؤهلات الذهنية: في هذا المركز يستوجب على كل عامل معرفة إستخدام المواد الكميائية بالطريقة الصحيحة و معالجة المواد الأولية. كما يجب أن يتحلى بالخفة، الإنتباه والتركيز و ذلك لتفادي وقوع الأخطاء.

– المتطلبات الفيزيولوجية: هذا المركز لا يتطلب من العامل أن يقوم بجهد عظلي

أو فيزيولوجي كبير، بل يتطلب منه كثرة الحركة و وضعية الوقوف المستمرة.

– المتطلبات الحسية: يتطلب من العامل أثناء القيام بعمله في هذا المركز: الرؤية الجيدة و ذلك لمعرفة الإشارات و الألوان المرسلة من قبل الآلة و إستعمال اليدين بكثرة.

يظهر من خلال الدراسة الإستطلاعية أن هذا المركز لا يخلو من إرغامات و صعوبات بحيث:

– يكون العامل في وضعية وقوف دائمة.

– تكرار الحركات مما يؤدي إلى الروتين و الملل في العمل.

– ظروف فيزيقية غير ملائمة (إرتفاع درجات الحرارة و الضوضاء).

و قد إخترنا هذه المؤسسة لأنها تتوفر على متغيرات بحثنا المتمثلة في نظام العمل بالعقود المحددة و غير المحددة المدة.

ضف إلى ذلك التعرف على نوع العقود المعتمدة في المؤسسة، حيث تحصلنا على الإحصائيات المتعلقة بعدد العمال الذين يعملون بعقود عمل محددة المدة و التي تعتبر أكثر إستعمالا في المؤسسة كون العامل الذي يعمل لمدة عامين في مصلحة يحول عقده من عقد عمل محدد المدة إلى عقد عمل غير محدد المدة و ذلك تطبيقا للقوانين المعتمدة في الإتفاقية الجماعية و النظام الداخلي للمؤسسة.

أما نسب و عدد العمال الذين يعملون تحت نظام العقود المحددة المدة فتظهر في الجدول التالي:

جدول رقم (01): يمثل عدد العمال الذين يعملون بعقود محددة المدة في وحدة الطهي.

النسب / نوع المناصب	النسبة المؤوية	مجموع العمال
التنفيذ	٪54.86	158
التحكم	٪28.47	82
إطار	٪14.93	43
إطار سامي	٪1.74	5
المجموع الكلي	٪100	288

من خلال المقابلات التي أجريناها مع العمال تبين لنا أن إنطباعاتهم إيجابية حول سيرورة العمل و الظروف المحيطة، و هذا ما نلاحظه من خلال تفاؤلهم في أداء وظائفهم

على أكمل وجه. غير أن هذه الملاحظة تبقى سطحية و تستوجب التأكد من خلال النتائج التي نستخلصها بعد القيام بتطبيق مقياس دافعية الإنجاز.

بالإضافة إلى التعرف على أنواع عقود العمل المتواجدة في المؤسسة، مكنتنا الدراسة الإستطلاعية من التأكد من سلامة الأدوات المستعملة و هو مقياس "عبد الرحمان صالح الأزرق" مع إجراء تعديل بسيط، و المتمثل في حذف كلمة مدرس من البند رقم (12).

2. الدراسة الأساسية:

بعد الدراسة الإستطلاعية التي ساعدتنا على إستكشاف متغيرات البحث و تكوين صورة دقيقة حولها نتطرق فيما يلي إلى الدراسة الأساسية.

1.2. أهداف الدراسة الأساسية:

يتمثل الهدف الأساسي من الدراسة في معرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى دافعية إنجازهم حسب طبيعة العقود المعتمدة في مؤسسة (ENIEM) (عقود محددة المدة و غير المحددة المدة). والوصول إلى إكتشاف إن كانت هناك فروق بين العمال ذوي العقود غير المحددة المدة و المحددة المدة في مستوى الطموح حسب طبيعة العقود المعتمدة، كذلك معرفة إن كانت هناك فروق بين العمال في مستوى المثابرة حسب طبيعة العقود المعتمدة، زيادة على ذلك التعرف على الفروق الموجودة بين العمال في مستوى الأداء حسب طبيعة العقود المعتمدة، أيضا التوصل إلى إكتشاف الفروق الموجودة بين العمال في مستوى إدراك أهمية الزمن حسب طبيعة العقود المعتمدة و أخيرا التعرف على الفروق الموجودة بين العمال في مستوى التنافس حسب طبيعة العقود المعتمدة.

2.2. المنهج المتبع:

بما أن موضوع دراستنا هو نظام العمل بالعقود و دافعية الإنجاز، فالمنهج الأنسب لهذا النوع من البحوث هو المنهج الوصفي، الذي هو مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف ظاهرة أو موضوع إعتمادا على جمع الحقائق و البيانات و تصنيفها ومعالجتها و تحليلها تحليلا كافيا لإستخلاص دلالتها للوصول إلى نتائج أو تعليمات عن الظاهرة أو موضوع محل الدراسة **(عن شحاتة سليمان محمد سليمان، 2006، ص 332).**

و نحن إستعملنا هذا النوع من المنهج لأنه الأنسب لدراسة بحثنا و هي نظام العمل بالعقود و دافعية الإنجاز و أفضل منهج لقياس هذه المتغيرات هو المنهج الوصفي.

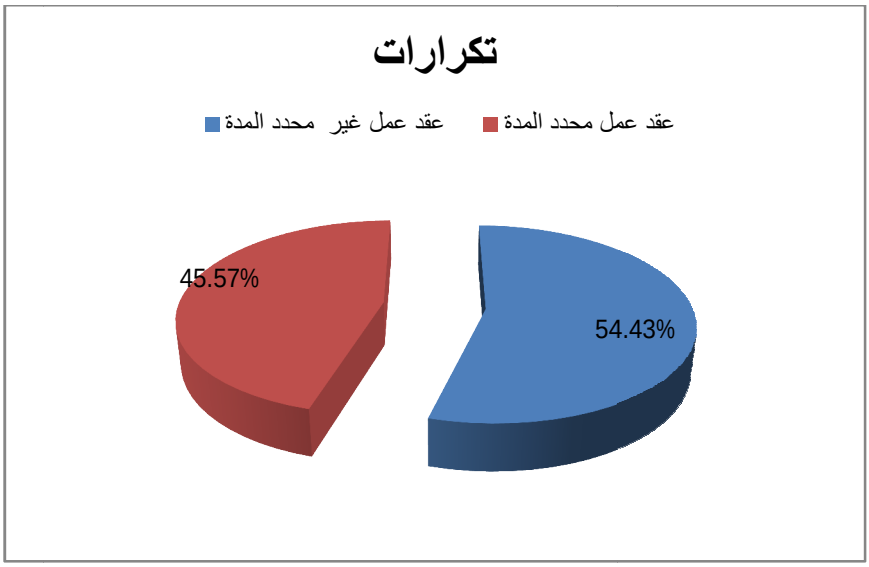
3.2. عينة الدراسة و خصائصها:

تتكون عينة بحثنا من 79 عامل من المجتمع الأصلي الذي يقدر ب 135 عاملا كلهم ذكور و هذا لخصوصية العمل في وحدة الطهي (Cuisson)، الذي يتطلب جهد كبير. و لقد إعتمدنا في إختيار هذه العينة على الطريقة العشوائية حيث تم توزيع العمال بالقرعة و ذلك لتقديم فرصة لكل العمال الذين يريدون المشاركة و الظهور في عينة بحثنا.

و يتميز أفراد العينة بالخصائص المبينة في الجداول التالية:

الجدول رقم (2): يمثل توزيع أفراد العينة حسب نوع عقد العمل:

	تكرارات	النسبة المؤوية
عقد عمل غير محدد المدة	43	٪54.43
عقد عمل محدد المدة	36	٪45.57
المجموع	79	٪100

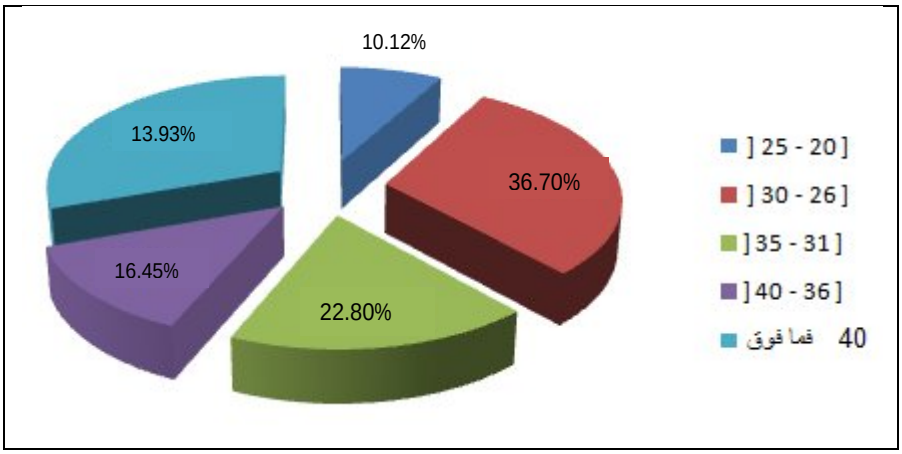


الشكل رقم(2): يمثل توزيع أفراد العينة حسب عقد العمل.

من خلال الجدول و الشكل تبين أن أكبر نسبة هي للعمال ذوي عقود عمل غير محددة المدة بنسبة 54.43 ٪ ثم عقود عمل محددة المدة بنسبة 45.57٪.

الجدول رقم (3):يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن:

الفئة	التكرارات	النسبة المؤوية
]25 – 20 [	08	٪10.12
] 30 – 26 [	29	٪36.70
] 35 – 31 [	18	٪ 22.90
] 40 – 36 [	13	٪16.45
40 فما فوق	11	٪13.92
المجموع	79	٪100

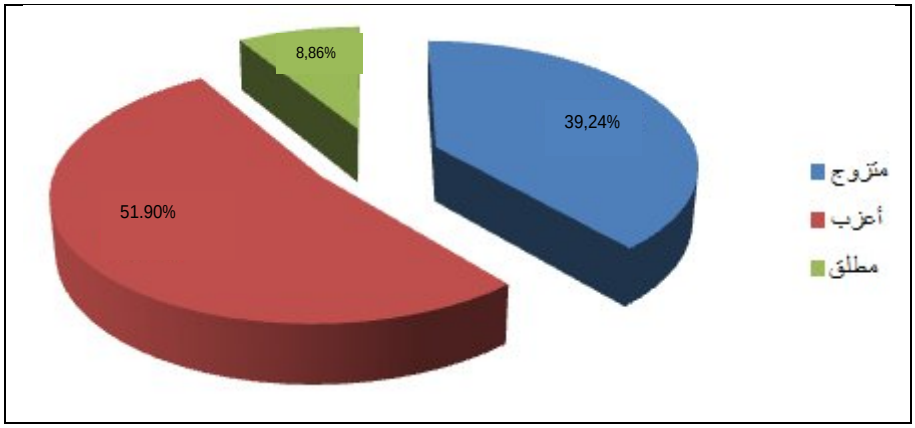


الشكل رقم (03): يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن.

من خلال الجدول و الشكل نلاحظ أن أكبر نسبة في السن 63.70 ٪ للفئة التي تتراوح ما بين]26–30 [ثم الفئة الثانية التي تتراوح ما بين]31– 35[بنسبة 22.80٪، ثم تليها الفئة الثالثة التي تتراوح ما بين]36– 40[بنسبة 16.45٪، ثم الفئة الرابعة التي تتراوح ما بين]40 فما فوق [بنسبة 13.93٪ و أخيرا الفئة التي تتراوح ما بين [20–25] بنسبة 10.12٪.

الجدول رقم (4) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية:

الحالة العائلية	التكرارات	النسبة المؤوية
متزوج	31	٪39.24
أعزب	41	٪ 51.90
مطلق	7	٪8.86
المجموع	79	٪100

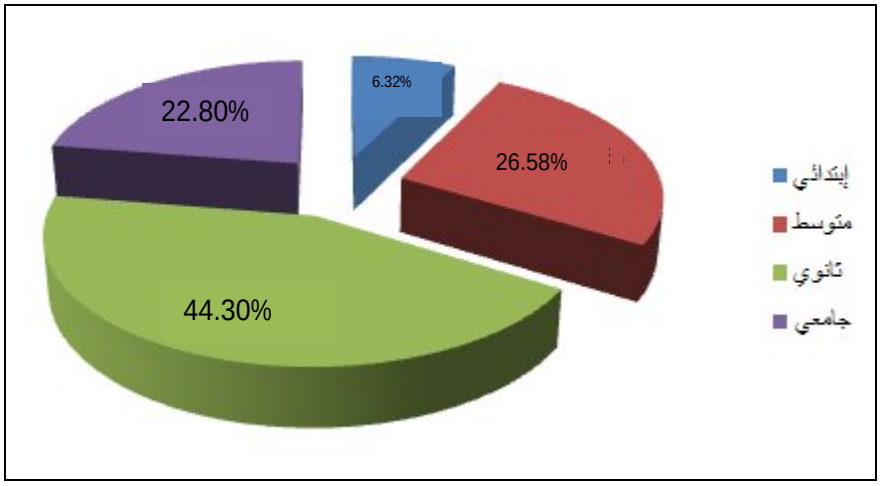


الشكل رقم (4): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية.

من خلال الجدول و الشكل توصلنا إلى أن أغلب العمال المتواجدين في وحدة الطهي عزاب إذ يمثلون 51.90ثم يليها المتزوجين بنسبة 39.24٪ و المطلقين بنسبة 8.86٪.

الجدول رقم (5): يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

المستوى التعليمي	التكرارات	النسبة المؤوية
مستوى إبتدائي	05	٪6.32
مستوى متوسط	21	٪26.58
مستوى ثانوي	35	٪44.30
مستوى جامعي	18	٪22.80
المجموع	79	٪100

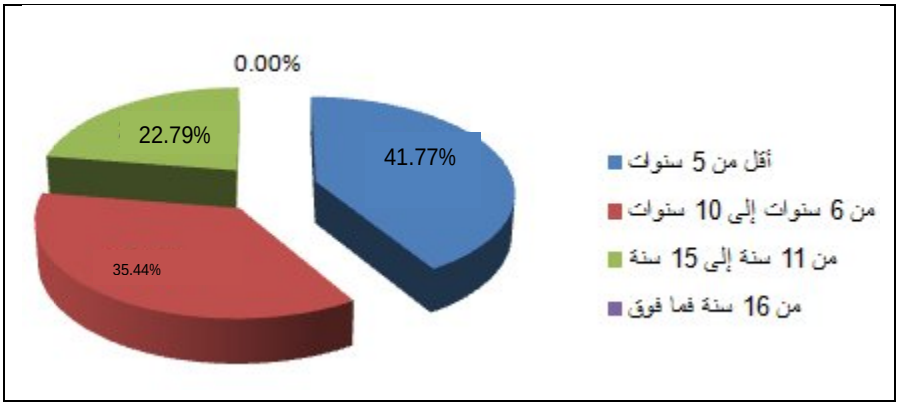


الشكل رقم(5): يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

نلاحظ من خلال الجدول والشكل أن أكبر نسبة هي للعمال أصحاب المستوى الثانوي بنسبة ٪44.30 ثم يليها المستوى المتوسط بنسبة ٪26.58 ثم المستوى الجامعي بنسبة ٪22.80 و في الأخير المستوى الإبتدائي بنسبة ٪6.32.

الجدول رقم (6): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المؤسسة:

الأقدمية	التكرارات	النسبة المؤوية
أقل من 5 سنوات	33	٪41.77
من 6 إلى 10 سنوات	28	٪35.44
من 11 إلى 15 سنة	18	٪22.79
المجموع	79	٪ 100



الشكل رقم(6): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المؤسسة

يبين الجدول و الشكل أن العمال ذوي أقدمية أقل من 5 سنوات هم الأغلبية في المؤسسة بنسبة 41.77٪، ثم العمال من 6 إلى 10 سنوات بنسبة 35.44٪، ثم العمال من 11 إلى 15 سنة بنسبة 22.79٪.

4.2. أدوات جمع البيانات:

إعتمدنا في بحثنا على أداة مقياس دافعية الإنجاز كوسيلة لجمع المعلومات.

وضع من قبل الدكتور " **عبد الرحمان صالح الأزرق**" و صممه في إطار المواقف التعليمية التي يقوم بها المعلم أو المتوقعة منه.

و بما أن الدراسات الأرغونومية الحالية تناولت مهمة المدرس و حللت نشاطه كأي مهنة من المهن الأخرى، بإعتبار المدرس يقوم بنشاط في إطار نظام يفرض عليه واجبات ويمنحه حقوق و عليه في هذه الحالة الباحث يمكنه تطبيق أساليب التحليل و القياس التي طبقت على مهنة التدريس في دراسة و تحليل المهن الأخرى

(Dans René Amigues,2003,p 8-11).

و بهذا فالمقياس الذي إعتمده الدكتور "عبد الرحمان صالح الأزرق" في قياس دافعية إنجاز المدرس يمكننا تطبيقه على العمال في ميادين أخرى غير التدريس.

1.4.2. وصف المقياس:

يتضمن هذا المقياس 32 عبارة تقيس 5 أبعاد (مؤشرات) لدافعية إنجاز المدرس في المجال التربوي و المدرسي و التي حددها على النحو التالي:

1.1.4.2. مستوى الطموح:

يقصد به المستوى الذي يرغب المدرس في بلوغه أو يشعر بأنه قادر على بلوغه ويبذل جهدا متواصلا في الحصول على تقديرات عالية في أداء عمله و يسعى جاهدا لتحقيق أهداف مرتقبة.

2.1.4.2. مستوى المثابرة:

هو المستوى الذي يشعر به المعلم بأنه مجد و مثابر في عمله و يبذل الجهد المتواصل الدؤوب لكي يتغلب على العقاب و المصاعب التي تواجهه في تحقيق أهدافه دون الشعور بالملل و الإحساس باليأس و التفكير في التراجع و الإنسحاب

(عن عفاف وسطاني، 2010، ص 116).

3.1.4.2. مستوى الأداء:

يقصد به المستوى الذي يستطيع المدرس إنجازه في عمله أو يشعر بأنه قادر على بلوغه و يسعى جاهدا لتحسين أداءه بدرجة مرتفعة.

4.1.4.2. مستوى إدراك أهمية الزمن:

يقصد به شعور المدرس بقيمة الوقت في أداء العمل و الرغبة في الإستفادة في تخطيط و تنفيذ أهدافه و حصره على مواعيد العمل بدون تهاون أو تأخر.

5.1.4.2. مستوى التنافس:

يقصد به الشعور بالرغبة في التفوق على الآخرين في العمل و مشاركته الفعالة في المسابقات ذات الصلة بإهتمامه و إحساسه بالقدرة على مواجهة المواقف و الظروف التي تتسم بجو التنافس و التحدي و الصمود أمام الحضور مهما كانت العقبات أو الجهد المبذول

والعبارات التي تقيس هذه المؤشرات يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (7) يمثل البنود التي تقيس أبعاد دافعية إنجاز المدرس.

مؤشرات دافعية الإنجاز للمدرس	رقم العبارات
1. مستوى الطموح	.25.23.11.6.1
2. المثابرة	.31.27.24.19.12.10.2
3. الأداء	.21.32.28.20.17.13.3
4. إدراك أهمية الزمن	.30.29.22.14.7.4
5. التنافس	.20.18.16.15.9.5

(عن عفاف وسطاني، 2010، ص 116).

و يتكون من 32 بند 16 إيجابية و 16 سلبية على النحو التالي:

الجدول رقم (8): يمثل البنود الإيجابية و السلبية للمقياس.

العبارات الموجبة	29.27.23.21.20.18.17.16.12.10.8.5.3.2.1
العبارات السالبة	.26.25.24.22.19.15.14.13.9.7.6.4.32.31.28

الجدول رقم (9): يمثل تصنيف عبارات مقياس دافعية الإنجاز: تنطبق، تنطبق إلى حد ما، لا تنطبق.

البنود	تنطبق	تنطبق إلى حد ما	لا تنطبق
البنود الإيجابية	1	2	3
البنود السلبية	3	2	1

2.4.2. الشروط السيكومترية لأدوات جمع البيانات:

1.2.4.2. صدق المقياس:

يعد الصدق من أهم شروط المقياس و فقدان هذا الشرط يعني عدم صلاحية المقياس و عدم دلالة نتائجه، و بالتالي يحتاج الباحث في دراسته إلى التحقق من صدق مقياسه

(عن عفاف وسطاني، 2010، ص 117).

و لقد إعتمدت الباحثة في حساب الصدق على ما يلي:

2.2.4.2. صدق المحتوى:

هي من أكثر الطرق إستخداما لاسيما الأدوات التي تسعى فيها إلى معرفة صدق محتواه أو مضمونها إذ تعرض الأداة على مجموعة من المحكمين أصحاب الخبرة في المجال المراد قياسه، لذلك قامت الباحثة بعرض مقياس دافعية الإنجاز على مجموعة من أساتذة التخصص و بلغ عددهم 5 أساتذة ليحددوا العبارات التي هي بحاجة إلى التعديل أوإلى الخبرة أو إلى التغيير. ذلك حسب ما يرونه مناسبا.

و لقد تراوحت درجات العبارات المتعلقة بمقياس دافعية الإنجاز بين (0.60- 0.80) وبالتالي لم يتم حذف أي عبارة.

3.2.4.2.الصدق الذاتي:

يمكن إستخدام الصدق و الثبات لوجود إرتباط قوي بين صدق الإختبار و ثباته، إذ أن الإختبار الصادق يكون ثابت دائما.

و إعتمدت الباحثة في دراستها على الصدق الذاتي الذي يشير إلى صدق الدرجات التجريبية بالنسبة لدرجات الحقيقة التي خلصت من شوائب و أخطاء القياس فالصلة وثيقة بين الثبات و الصدق الذاتي و يقاس هذا الأخير بحساب الجذر التربيعي بمعامل ثبات الإختبار. و بالتالي الصدق الذاتي لمقياس دافعية الإنجاز

- $\sqrt{0.82} = 0.90$
- $\sqrt{0.80} = 0.89$

تشير هذه النتائج إلى أن معامل الصدق مرتفع بالنسبة لمقياس دافعية الإنجاز

(عن عفاف وسطاني، 2010، ص 117- 118).

3.2.4.2. الثبات:

للتأكد من ثبات المقياس تم قياس ثباته عن طريق طريقة الإستياق الداخلي:

يعتمد هذا الأسلوب على إستياق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وهو يشير إلى قوة الإرتباطات بين الفقرات في الأداء، إضافة إلى ذلك فإن المعامل ألفا كرومباخ يزود بتقدير جيد للثبات في أغلب المواقف، و للتأكد من ثبات الأدوات بهذا الأسلوب طبقت معادلة ألفا كرومباخ.

ألفا كرومباخ $\frac{\text{ن}}{\text{ن}} \times 1 - \frac{\text{ع ب}}{\text{ع ك}}$

الجدول رقم (10): يمثل قيم معاملات الإرتباط لقيمي الثبات بالنسبة لمقياس دافعية الإنجاز.

المتغير	المجال	العينة	الأساتذة		
			عدد العبارات	معامل الإرتباط الداخلي	معامل الإستقرار
	الطموح		6	0.84	0.81
	المثابرة		7	0.79	0.76
	الأداء		7	0.73	0.75
	إدراك أهمية الزمن		6	0.79	0.76
	التنافس		6	0.82	0.83
	الكلي		32	0.82	0.80

(عن عفاف وسطاني، 2010، ص 117- 118).

3.4.2.صدق المقياس في هذه الدراسة:

بما أننا سنطبق المقياس على عمال مؤسسة (ENEIM)، إذن قمنا بتغيير إحدى العبارات، لهذا تم قياس صدقه بتقديمه إلى الأساتذة المحكمين في قسم علم النفس بجامعة مولود معمري، للتعرف على ما إذا كان بإمكاننا تطبيق هذا المقياس على العمال، فلم يرى

المحكمون مانعا في تطبيق هذه الأداة. مع إجراء تعديل بسيط، و المتمثل في حذف كلمة مدرس من البند رقم (12): أشعر بأني مجتهد و مثابر في عملي كمدرس و بالتالي أصبح: أشعر بأني مجتهد و مثابر في عملي و بما أن الدراسات الأرغونومية بينت أن مهنة التدريس كأي مهنة من المهن الأخرى فيمكن تطبيق أساليب التحليل و القياس التي طبقت عليها في تحليل و دراسة المهن الأخرى .(**Dans René Amigues, 2003, p 8- 11**)

و أثناء قيامنا بالدراسة الإستطلاعية قمنا بتوزيع هذا المقياس على عينة إستطلاعية بسيطة مكونة من (15) عامل للتأكد من سلامة المقياس و خاصة البند رقم (12). فتبين أنه لا يوجد أي خلل في إستعراض الأسئلة و كذا الإجابة عنها، فكانت واضحة خاصة ما تعلق بالبند رقم (12).

5.2.الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات:

تمت معالجة مفردات الدراسة وفق الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (spss) الذي هو برنامج جاهز في مجال المعالجة الإحصائية للبيانات و يستعمل في مختلف مجالات البحث العلمي (**Dans FRANCOIS SALOMES, 2005-2006,P2**)

و قد تم إستخدام الأساليب التالية: التكرار و النسب المؤوية، المتوسط الحسابي، الإنحراف المعياري، درجة الحرية و إختبار " ت".

خلاصة الفصل:

بعد التطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية و التطبيقية للبحث من دراسة إستطلاعية التي تناولنا فيها كل من أهدافها، ميدانها، ،تقنياتها، نتائجها. و كذلك الدراسة الأساسية بما فيها أهدافها، المنهج المتبع، عينة الدراسة و خصائصها، أدوات جمع البيانات و تحليلها. ثم نأتي في الفصل الموالي إلى دراسة عرض و تحليل نتائج البحث التي نصل إليها عن طريق التقنيات السابقة.

تمهيد:

بعد أن تعرضنا في الفصل السابق إلى الإجراءات المنهجية و التطبيقية للبحث، سوف نتعرض في هذا الفصل لعرض و تحليل و مناقشة النتائج التي توصلنا إليها من خلال دراستنا.

1. عرض و تحليل النتائج:

1.1عرض و تحليل النتائج الخاصة بالفرضية الأولى:

من خلال إستعمال ل(spss) للتحقق من الفرضية الإجرائية الأولى التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال (ENIEM) في مستوى الطموح حسب طبيعة العقود المعتمدة . و توصلنا للنتائج المبينة في الجدول رقم (11)

الجدول رقم (11): يمثل عرض و تحليل النتائج الخاصة بالفرضية الأولى:

	النسبة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الخطأ المعياري	" ت"	درجة الحرية	الدلالة المحسوبة	الدلالة المعتمدة
ذوي العقود غيرمحددة المدة	43	11.48	2.06	0.31	3.35	77	0.001	0.05
ذوي العقود المحددة المدة	36	10	1.83	0.30				

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الخاص بالعمال ذوي العقود غير المحددة المدة يساوي (11.48) أما الإنحراف المعياري فيقدر ب (2.06)، و فيما

يخص العمال ذوي العقود المحددة المدة فالمتوسط الحسابي يساوي (10) أما إنحرافهم المعياري يقدر ب (1.83) .

و عند تطبيق إختبار "ت" وجدنا أن الدلالة المحسوبة التي تقدر ب(0.001) أصغر من قيمة الدلالة المعتمدة (0.05) و هذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال ذوي العقود غير المحددة المدة و ذوي العقود المحددة المدة في مستوى الطموح.

2.1. عرض و تحليل نتائج الفرضية الثانية:

من خلال إستعمال ل (spss) للتحقق من الفرضية الإجرائية الثانية و التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال (ENIEM) في مستوى المثابرة حسب طبيعة العقود و توصلنا للنتائج المبينة في الجدول رقم (12)

الجدول رقم (12): يمثل عرض و تحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثانية:

	النسبة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الخطأ المعياري	" ت "	درجة الحرية	الدلالة المحسربة	الدلالة المعتمدة
ذوي العقود غير المحددة المدة	43	12.55	2.78	0.423	1.33	77	0.18	0.05
ذوي العقود المحددة المدة	36	11.75	2.54	0.422				

يتبين لنا من خلال الجدول المبين أعلاه أن المتوسط الحسابي الخاص بالعمال ذوي العقود غير محددة المدة يساوي(12.55) أما الإنحراف المعياري فيساوي (2.78)، أما

فيما يخص العمال ذوي العقود المحددة المدة فالمتوسط الحسابي يساوي (11.75) والإنحراف المعياري يقدر ب (2.54) .

و عند تطبيق إختبار " ت" وجدنا أن الدلالة المحسوبة تقدر ب(0.18) أكبر من قيمة الدلالة المعتمدة (0.05)، و هذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال ذوي العقود غير المحددة المدة و العقود المحددة المدة في مستوى المثابرة.

3.1. عرض و تحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة:

من خلال إستعمال ل(spss) للتحقق من الفرضية الإجرائية الثالثة و التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال (ENIEM) في مستوى الأداء حسب طبيعة العقود و و توصلنا للنتائج المبينة في الجدول رقم (13)

الجدول رقم (13): يمثل عرض و تحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة:

	النسبة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الخطأ المعياري	" ت"	درجة الحرية	الدلالة المحسوبة	الدلالة المعتمدة
ذوي العقود غير المحددة المدة	43	12.67	2.39	0.36	2.05	77	0.04	0.05
ذوي العقود المحددة المدة	36	11.55	2.41	0.40				

يظهر لنا من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الخاص بالعمال ذوي العقود غير المحددة المدة يساوي (12.67) و الإنحراف المعياري يقدر ب (2.39)، و فيما يخص العمال ذوي العقود المحددة المدة فالمتوسط الحسابي يساوي (11.55) أما الإنحراف المعياري يقدر ب(2.41).

و عند تطبيق إختبار " ت" وجدنا أن الدلالة المحسوبة تقدر ب(0.04) أصغر من قيمة الدلالة المعتمدة (0.05) و هذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال ذوي العقود غير المحددة المدة و ذوي العقود المحددة المدة في مستوى الأداء

4.1. عرض و تحليل النتائج الخاصة بالفرضية الرابعة:

من خلا ل إستعمال ل(spss) للتحقق من الفرضية الإجرائية الرابعة و التي تنص

على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال (ENIEM) في مستوى إدراك أهمية الزمن حسب طبيعة العقود و توصلنا للنتائج المبينة في الجدول رقم (14)

الجدول رقم (14): يمثل عرض و تحليل النتائج الخاصة بالفرضية الرابعة:

	النسبة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الخطأ المعياري	" ت "	درجة الحرية	الدلالة المحسوبة	الدلالة المعتمدة
ذوي العقود الغير المحددة المدة	43	11.30	2.31	0.35	0.58	77	0.56	0.05
ذوي العقود المحددة المدة	36	11	2.28	0.38				

نستنتج من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي الخاص بالعمال ذوي العقود غير المحددة المدة يساوي (11.30) أمل الإنحراف المعياري فيقدر ب(2.31)، وفيما يخص العمال ذوي العقود المحددة المدة فالمتوسط الحسابي يساوي (11) أما الإنحراف المعياري فيقدر ب(2.28).

و عند تطبيق إختبار " ت" وجدنا أن الدلالة المحسوبة تقدر ب(0.56) أكبر من قيمة الدلالة المعتمدة (0.05)، و هذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال ذوي العقود غير المحددة المدة و ذوي العقود المحددة المدة في مستوى إدراك أهمية الزمن.

5.1. عرض و تحليل نتائج الفرضية الخامسة :

من خلا ل إستعمال ل(spss) للتحقق من الفرضية الإجرائية الرابعة و التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال (ENIEM) في مستوى التنافس حسب طبيعة العقود و توصلنا للنتائج المبينة في نتائج الجدول رقم (15)

الجدول رقم(15) : يمثل عرض و تحليل النتائج الخاصة بالفرضية الخامسة:

	النسبة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الخطأ المعياري	" ت"	درجة الحرية	الدلالة المحسوبة	الدلالة المعتمدة
ذوي العقود غير المحددة المدة	43	11.25	2.30	0.35	1.49	77	0.14	0.05
ذوي العقود المحددة المدة	36	10.55	1.78	0.29				

يتضح من خلال الجدول أن المتوسط الخاص بالعمال ذوي العقود غير محددة المدة يساوي (11.25) أما الإنحراف المعياري فيقدر ب(2.30)، و فيما يخص العمال ذوي العقود المحددة المدة فالمتوسط الحسابي يساوي (10.55) أما الإنحراف المعياري فيقدر ب(1.78).

و عند تطبيق إختبار "ت" وجدنا أن الدلالة المحسوبة تقدر ب (0.14) أكبر من قيمة الدلالة المعتمدة (0.05) و هذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال ذوي العقود غير المحددة المدة و ذوي العقود المحددة المدة في مستوى التنافس.

2. مناقشة النتائج:

1.2. مناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الأولى:

من خلال ما سبق من عرض و تحليل النتائج المتحصل عليها و ما بينه الجدول رقم (11) تبين تحقق الفرضية الإجرائية الأولى التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى طموح عمال (ENIEM) حسب طبيعة العقود المعتمدة، و هذا يرجع إلى كون العمال ذوي العقود غير المحددة المدة معنيين بالترقية، الحوافز الأخرى و الإمتيازات التي تمنح لهم ما يغذي درجة الطموح.

و تتفق نتائج دراستنا مع دراسة (Yufei AN, 2013) المذكورة في الفصل الأول والتي توصلت إلى أن تطبيق إستراتيجية تحفيز العمال داخل المؤسسة يؤدي إلى تزايد مستوى دافعية العمال و بالتالي مردوديتهم.

2.2. مناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الثانية:

من خلال ما سبق من عرض و تحليل النتائج المتحصل عليها وما بينه االجدول رقم (12) تبين عدم تحقق الفرضية الإجرائية الثانية التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى المثابرة حسب طبيعة العقود المعتمدة ، و بالتالي تقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى المثابرة حسب طبيعة العقود، و لعل ذلك يرجع إلى كون العامل يؤدي عمله وفق الأهداف التي تسطرها المؤسسة، و هذا يطغى على الأهداف الشخصية و الجماعية للعمال، فعلى سبيل المثال لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يثابر العمال على زيادة الإنتاج دون أن تسطر الإدارة هذا في جدول الأعمال و هذا لدراية المؤسسة بحال الأسواق أكثر من العمال.

3.2. مناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة:

تبين مما سبق من عرض و تحليل النتائج المتحصل عليها من الجدول رقم (13) تحقق الفرضية الإجرائية الثالثة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى الأداء حسب طبيعة العقود المعتمدة، و هذا يعود إلى كون العمال ذوي العقود غير المحددة المدة يملكون خبرة أكبر في مناصب عملهم من العمال ذوي العقود المحددة المدة، و كذلك كون أن العمال ذوي العقود غير المحددة المدة تمنح لهم حقوق و حوافز أكثر من العمال ذوي العقود المحددة المدة. و عليه الأداء يكون مختلف لإختلاف الخبرة و الحوافز التي تمنح للعمال. و هذا ما يطابق دراسة (عماد لعلاوي، 2012) المذكورة سابق في الفصل الأول و التي توصلت إلى أن إشباع الحوافز المادية يؤثر فعلا على دافعية العمال.

4.2. مناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الرابعة:

نستنتج مما سبق من عرض و تحليل النتائج المتحصل عليها و ما بينه الجدول رقم (14) أن الفرضية الإجرائية الرابعة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى إدراك أهمية الزمن حسب طبيعة العقود لم تتحقق ، بالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى إدراك أهمية الزمن حسب طبيعة العقود المعتمدة ، الأمر الذي يمكن إرجاعه إلى كون العمل منظم في كل أطواره حتى يتمكن العامل تأدية عمله على أكمل وجه دون تخطيط أو حسابات بما فيه عامل الزمن الذي يعود إلى الإطارات التي تعمل على هذا الأمر.

5.2. مناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الخامسة:

من خلال ما سبق من عرض و تحليل النتائج المتحصل عليها و ما بينه الجدول (15) تبين عدم تحقق الفرضية الإجرائية الخامسة التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى التنافس حسب طبيعة العقود المعتمدة ، و بالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى التنافس، و لعلى ذلك يرجع إلى طبيعة العمل بحد ذاته فالعمال ذوي العقود غير المحددة المدة لا يتنافسون مع العمال ذوي العقود المحددة المدة بإعتبار هؤلاء يعملون بصفة مؤقتة و محددة في العقد، و كذا الخبرة التي يمتلكها العمال ذوي العقود المحددة المدة أكبر بكثير من العمال ذوي العقود المحددة المدة.

6.2. مناقشة النتائج الخاصة بالفرضية العامة:

من خلال ما سبق من عرض وتحليل النتائج المتحصل عليها من الجداول السابقة تبين عدم تحقق الفرضية العامة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى دافعية الإنجاز حسب طبيعة العقود (العقود غير المحددة المدة والعقود المحددة المدة) وذلك لعدم تحقق أغلبية الفرضيات الإجرائية. وبالتالي نقبل بالفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى دافعيتهم للإنجاز.

الإستنتاج العام:

بعد توظيفنا لمقياس "عبد الرحمان صالح الأزرق " الذي طبق على عينة مكونة من 79عامل في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM)، و بعد جمع البيانات و معالجتها إحصائيا عن طريق (spss)، و بعد عرضها و تحليلها ومناقشتها توصلنا إلى تحقق الفرضية الإجرائية الأولى التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال (ENIEM) في مستوى الطموح حسب طبيعة العقود المعتمدة ، و عدم تحقق الفرضية الإجرائية الثانية التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال(ENIEM) في مستوى المثابرة حسب طبيعة العقود المعتمدة ، و تحقق الفرضية الإجرائية الثالثة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال (ENIEM) في مستوى الأداء حسب طبيعة العقودالمعتمدة وعدم تحقق الفرضية الإجرائية الرابعة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال(ENIEM) في مستوى إدراك أهمية الزمن حسب طبيعة العقود المعتمدة، و عدم تحقق الفرضية الإجرائية الخامسة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال (ENIEM) في مستوى التنافس حسب طبيعة العقود المعتمدة. و بما أنه تحققت فرضيتين فقط من خمسة فرضيات هذا يدل على عدم تحقق الفرضية العامة للبحث التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال (ENIEM) في مستوى دافعية الإنجاز حسب طبيعة العقود(عقود غير محددة المدة و محددة المدة) المعتمدة، فبالتالي نقبل بالفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال (ENIEM) في مستوى دافعية الإنجاز حسب طبيعة العقود المعتمدة و هذا ربما يرجع لمعرفة أن العمال بعد سنتين من إعتماد العقد المحدد سيصبح يعمل بصفة العقد غير المحدد المدة.

خلاصة البحث:

تناول هذا البحث نظام العمل بالعقود و دافعية الإنجاز، و قد تم إجرائه في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM) حيث تم طرح التسا ؤل التالي هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال (ENIEM) في مستوى دافعية الإنجاز حسب طبيعة العقود المعتمدة؟ و للإجابة المؤقتة للبحث تم طرح الفرضيات الإجرائية المتمثلة في:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى الطموح حسب طبيعة العقود المعتمدة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى المثابرة حسب طبيعة العقودالمعتمدة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى الأداء حسب طبيعة العقود المعتمدة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى إدراك أهمية الزمن حسب طبيعة العقود المعتمدة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى التنافس حسب طبيعة العقود المعتمدة.

و للتحقق من هذه الفرضيات قمنا بإجراء دراسة إستطلاعية و أساسية في المؤسسة على عينة بحث مكونة من 79عامل من المجتمع الأصلي 315 عامل في وحدة الطهي (Cuisson).

و قد إعتمدنا مقياس دافعية الإنجاز للدكتور " لعبد الرحمان صالح الأزرق" كأداة للدراسة. و من خلال تحليل ما سبق توصلنا إلى النتائج التالية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى الطموح حسب طبيعة العقود المعتمدة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى المثابرة حسب طبيعة العقود المعتمدة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى الأداء حسب طبيعة العقود المعتمدة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى إدراك أهمية الزمن حسب طبيعة العقود المعتمدة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى التنافس حسب طبيعة العقود المعتمدة.

و عليه بما أن معظم الفرضيات الإجرائية لم تتحقق فإذن لم تتحقق الفرضية العامة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى دافعية الإنجاز حسب طبيعة العقود (عقود غير محددة المدة و عقود محددة المدة) المعتمدة الأمر الذي يؤول إلى إعتماد الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى دافعيتهم الإنجاز حسب طبيعة العقود المعتمدة في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM).

الإقتراحات و الآفاق:

من الطموح المستقبلية التي نطمح لتحقيقها مواصلة هذه الدراسة و ذلك بإدخال متغيرات أخرى، و تطبيق المقياس في عدة مؤسسات و ذلك للتمكن من المقارنة بينها الحصول على عينة أكبر و إستعمال أدوات جديدة للحصول على معلومات أوسع زيادة عن المقابلة ،الإستبيان و المقياس كإستعمال أدوات التسجيل أو التسجيل بالفيديو أثناء التواجد في الميدان و هذا من الناحية العلمية. كما نقترح تقديم دوافع تثير إهتمام العامل أكثر من الناحية العملية، و ذلك لتقديم فرص له بالتكوين لإثراء و زيادة معلوماته.

قائمة المراجع

1.المراجع باللغة العربية:

1. أحمية سليمان.(2014). قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة الجزائر.

2. أديب محمد الخالدين.(2008). السلوكية و الإدارة، المؤسسة الجامعية، لبنان، بيروت.

3. جودت عزة عطوي.(2007). أساليب البحث العلمي، مفاهيمه، أدواته، طرقه الإحصائية، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن.

4. رواية محمد حسن. (1999). السلوك في المنظمات، الدار الجامعية للنشر و التوزيع، الإسكندرية.

5. سهير كامل أحمد.(2004). التوجيه و الإرشاد النفسي، ط2، مركز الإسكندرية للكتاب، الأزرابطية.

6. شحاتة سليمان محمد سليمان.(2006). مناهج البحث بين النظرية و التطبيق، بدون طبعة، مركز الكتاب، الإلسكندرية.

7. شفيق رضوان.(1994). السلوكية و الإدارة، ط2، المؤسسة الجامعية، لبنان، بيروت.

8. صالح حسن الداهري و آخرون.(1999). أساسيات التافق النفسي و الإضطرابات الإنفعالية، بدون طبعة، دار صفاء للنشر و التوزيع، الأردن.

9. صلاح عبد الباقي.(2000). إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية.

10. طارق كمال.(2006). علم النفس الصناعي، مؤسسة شباب الحامعة، الإسكندرية، مصر.

11. عبد اللطيف محمد خليفة.(2000). مفهوم الدافع للإنجاز، قياسها، بدون طبعة، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة.

12. فاطمة عوض صابر.(2002). أسس و مبادئ البحث العلمي، ط1، مطتبة ومطاعة الأشعار الفنية، الإسكندرية.

13. كامل محمد محمد عويضة.(1996). علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان.

14. محمد عبيدات و آخرون.(1999). منهجية البحث العلمي، القواعد و المراحل التطبيقات، دار وائل للنشر، عمان.

15. محمد عزيز إبراهيم.(1984). مناهج البحث العلمي في العلوم التربوية و النفسية، مكتبة أنجلو المصرية، مصر.

16. محمد الصغير بغلي.(1997). قانون العمل في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

17. محمد عبد الفتاح عدس.(1999). تدني الإنتاج المدرسي أسبابه و علاجه، ط1، دار النشر للطباعة و النشرو التوزيع، عمان.

18. مقدم عبد الحفيظ.(1997). الإحصاء و القياس النفسي و التربوي، بدون طبعة، ديوان المطبوعات، الجزائر.

19. محمد محمود بني يونس.(2007). سيكولوجية الدافعية و الإنفعالات، ط2، دار المميزة للنشر و التوزيع و الطباعة،عمان، الأردن.

20. محمد محمود بني يونس.(2009). سيكولوجية الدافعية و الإنفعالات، ط2، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان، الأردن.

21. هدفي بشير.(2002). الوجيز في شرح قانون العمل، ط1، دار ريحانة للنشر والتوزيع،الجزائر.

رسائل الماجستير:

22. أمال سرياح.(2006). عقد العمل المحدد المدة في المؤسسة الوطنية العمومية، رسالة ماجستير، علم الإجتماع تخصص عمل و تنظيم، جامعة الجزائر.

23.سلامي أمال.(2013). عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، رسالة ماجستير، تخصص القانون العام، جامعة قسنطينة.

24. صوشي كمال.(2007). أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية، رسالة ماجستير، تخصص علم النفس عمل و تنظيم، جامعة قسنطينة.

25. عثمان مريم.(2010). الضغوط المهنية و علاقتها بدافعية الإنجاز، رسالة ماجستير، تخصص علم النفس عمل و تنظيم، جامعة قسنطينة.

26. عفاف وسطاني.(2010). دافعية الإنجاز لدى فريق العمل و علاقتها بالنمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية، رسالة ماجستير، تخصص إدارة تربوية، جامعة سطيف.

رسائل الدكتورة:

27. عماد لعلاوي.(2010). مفهوم العمل لدى العمال و علاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية، رسالة دكتورة، تخصص علم النفس عمل وتنظيم، جامعة قسنطينة.

منشورات:

28. غالم عبد الله و حمزة فيشوش.(2002). ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدانة.

النصوص القانونية:

29. وزارة المالية للجمهورية اللبنانية.(2002). تحديد أصول أحكام الباب الثاني من المرسوم الإشتراعي رقم 114 تاريخ 21. 06. 1959. و تعديلاته (قانون ضريبة الدخل) المتعلقة بتحديد العلاقة التعاقدية بين الأجير و صاحب العمل.

30. المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 المؤرخ في 19 أفريل 2008.

المراجع باللغة الفرنسية:

31. Fermery.(1991). Motivation en situation de formations, édition et application psychologique.France.

32. Salvatore MAUGERI.(2013). Théories de la motivation au travail, 2é édition. Paris.

رسائل الماجستير:

33. TIRCHI Ouardia . (2012). La gestion des rémunérations, un outil de motivation au service de la performance au travail, magister en science économique, management des entreprises, Tizi-Ouzou

رسائل الدكتورة:

34. Yufie AN. (2013). Motivation des salariés en chine : établi un climat mobilisateur dans l'entreprise, gestion des ressources humaines. France.

المجلات العلمية:

35. François Salomes .(2005- 2006). Initiation a spess cour n°1. Marketing quantitaf .

36. JEAN Tirole et Olivier BLANCHAR. (2003). Protection de l'emploi et procédures de licenciement, France.

37 . LULIE Gonzales et Richard DUHAUTOIS. (2007). Hétérogénéité des contrats de travail et performance des entreprises en France. Une étude empirique entre 1996 et 2001.N° 79.Centre d'étude de l'emploi.N°79.France

38. Matthieu BUREL . (2007). Analyse la relation entre CDD et CDI : Emboitement et durée des contrats. Centre d'étude de l'emploi. N°82. France.

39. Michel DENJEAN. (2006). La motivation, Ministère de l'écologie du développement et de l'aménagement durables, N°42, France.

40. PATRIK Manassier.(2010). Droits du travail.cours Environnement d'entreprise.Université lyon 1.

41.R. Belkacem.C. Korning. F.Michon. (2006). Les origines du travail intérimaire et son développement en Europe : « Les nouveaux enjeux du travail, le détachement, l'insertion sociale et professionnelle, la formation des travailleurs intérimaires, la mutation des modèles nationaux du travail intérimaire ». France.

42. René Amigues. (2003). Pour une approche ergonomique de l'activité enseignante. Skhole – hors–série 1,5–16.

43. WILNER Lionel et GIVORD Pauline. (2009). Les contacts temporaires : trappe au marchepied vers l'emploi stable ? Institut National de la statique et des études économiques, France.

النصوص القانونية:

44. Code du travail.(2014). Edition Berti. Alger.
45. Code du travail. (2014).Edition 29.03.2015. France.

ماحق رقم (05): يمثل مقياس دافعية الإنجاز للدكتور " عبد الرحمان صالح الأزرق".

جامعة مولود معمري تيزي –وزو

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص علم النفس عمل وتنظيم

في إيطار إنجاز مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص علم النفس عمل وتنظيم حول أثر نظام العمل بالعقود على دافعية الإنجاز، نضع بين أيديكم مجموعة من الأسئلة، يرجى منكم قراءتها جميعا ووضع إشارة (×) في الخانة المناسبة أمام كل عبارة مع العلم أن إجاباتكم لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي، ونشكركم مسبقا على تعاونكم.

1 – السن: ☐ سنة

2- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

3- الحالة العائلية: - متزوج ☐

- أعزب ☐

- مطلق ☐

- أرمل ☐

4- المستوى التعليمي: - بدون مستوى ☐

- مستوى ابتدائي ☐

- مستوى متوسط ☐

- مستوى ثانوي ☐

- مستوى جامعي ☐

5- **نوع عقد العمل:** - عقد عمل غير محدد المدة ☐

- عقد عمل محدد المدة ☐

مقياس دافعية الإنجاز:

رقم العبارة	العبارات	تنطبق	إلى حد ما	لا تنطبق
01	أحبّ القيام بأي عمل متوقّع مهما كلفني ذلك من جهد			
02	أستطيع أداء نفس العمل لساعات دون الشعور بالملل			
03	أسعى دائما إلى إدخال تعديلات مهمة لصالح العمل			
04	كثيرا ما تمّر الأيام دون أن أعمل شيأ يذكر			
05	أجتهد دائما في عملي لإتفوق على من أعمل معهم			
06	أعتقد بأني شخص يكتفي بالقليل من الآمال و الطموحات			
07	أفضل تأدية عملي بمستوى متوسط من الإتفاق إذا كان تحقيق المستوى الأعلى يكلفني وقتا و جهدا كبيرا			
08	لا أعتقد أن مستقبلي سوف يكون بظروف الحظ و الصدفة			
09	أشعر بأن الدخول في تحديات مع الآخرين لا طائل من ورائه			
10	كلما وجدت العمل الذي أقوم به صعبا إزداد إصراري على إنجازه			
11	أعتقد أن وضعي الحالي أفضل ما يمكن الوصول إليه			

12	أشعر بأني مجتهد و مثابر في عملي كعامل			
13	أتجنب غالبا القيام بالمهام و المسؤوليات الصعبة في عملي			
14	لا أشعر غالبا بمرور الوقت عندما أكون مشغولا في عملي			
15	أميل أحيانا إلى التراجع عن مواقفي أمام الخصوم إذا كان الإسرار عليه يسبب لي متاعب صعبة			
16	لا أفكر في إنجازاتي السابقة بل أفكر في التخطيط لإنجازات جديدة			
17	أحرص دائما على أن يكون العمل في مقدمة إهتمامي			
18	أحرص دائما على الإشتراك في المسابقات ذات الصلة بمجالات إهتمامي كلما أتيحت لي الفرصة لذلك			
19	أنسحب غالبا بسهولة عندما تواجهني مشاكل صعبة في عملي			
20	تستهويني الأعمال التي تتسم بجو التنافس و التحدي			
21	أستعد دائما لأداء الأعمال الصعبة التي تتطلب مجهودا لتحقيقها			
22	غالبا ما أؤجّل عمل اليوم إلى الغد			
23	كلما حققت هدفا وضعت لنفسي أهدافا أخرى مستقبلية			
24	أشعر باليأس أحيانا في إيجاد الحلول للمصاعب التي تعترض حياتي			

25	لا أميل إلى الإعتقاد بالرأي القائل "كن أو لا تكن			
26	كثيرا ما أشعر بعدم قدرتي على القيام بما وعدت به			
27	أبذل ما في وسعي أكثر من مرة حتى أحقق أهدافي			
28	أشعر بالضيق من ضعف كفاءتي في العمل			
29	لا أتأخر أبدا في إنجاز مسؤولياتي على أكمل وجه و إن كانت الظروف المحيطة بي تسمح بالتهاون			
30	إذ دعيت لشيء ما أثناء العمل فإنني أعود إلى عملي على الفور			
31	لا أفكر كثيرا في البحث عن طرق أخرى بديلة عندما تفشل الطرق السابقة في بلوغ أهدافي			
32	لم أعد أتحمل المصاعب الكثيرة التي تواجهني في أداء عملي			

Test-t

Statistiques de groupe

	VAR00006	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00001	1,00	43	11,4884	2,0630	,3146
	2,00	36	10,0000	1,8361	,3060

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
									Intervalle de confiance 95% de la différence	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Inférieure	Supérieure
VAR00001	Hypothèse de variances égales	2,140	,148	3,356	77	,001	1,4884	,4435	,6053	2,3715
	Hypothèse de variances inégales			3,391	76,690	,001	1,4884	,4389	,6144	2,3624

Test-t

Statistiques de groupe

	VAR00006	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00002	1,00	43	12,5581	2,7886	,4253
	2,00	36	11,7500	2,5453	,4242

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
									Intervalle de confiance 95% de la différence	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Inférieure	Supérieure
VAR00002	Hypothèse de variances égales	,268	,606	1,334	77	,186	,8081	,6056	-,3978	2,0140
	Hypothèse de variances inégales			1,345	76,397	,182	,8081	,6007	-,3881	2,0044

Test-t

Statistiques de groupe

	VAR00006	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00003	1,00	43	12,6744	2,3976	,3656
	2,00	36	11,5556	2,4195	,4032

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
									Intervalle de confiance 95% de la différence	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Inférieure	Supérieure
VAR00003	Hypothèse de variances égales	,043	,836	2,057	77	,043	1,1189	,5439	3,584E-02	2,2019
	Hypothèse de variances inégales			2,055	74,336	,043	1,1189	,5443	3,434E-02	2,2034

Test-t

Statistiques de groupe

	VAR00006	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00004	1,00	43	11,3023	2,3149	,3530
	2,00	36	11,0000	2,2804	,3801

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
									Intervalle de confiance 95% de la différence	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Inférieure	Supérieure
VAR00004	Hypothèse de variances égales	,135	,714	,582	77	,562	,3023	,5194	-,7320	1,3366
	Hypothèse de variances inégales			,583	74,953	,562	,3023	,5187	-,7310	1,3357

Test-t

Statistiques de groupe

	VAR00006	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00005	1,00	43	11,2558	2,3000	,3508
	2,00	36	10,5556	1,7800	,2967

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
									Intervalle de confiance 95% de la différence	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Inférieure	Supérieure
VAR00005	Hypothèse de variances égales	1,422	,237	1,490	77	,140	,7003	,4698	-,2353	1,6358
	Hypothèse de variances inégales			1,524	76,565	,132	,7003	,4594	-,2146	1,6151

ملخص البحث

يعالج هذا البحث نظام العمل بالعقود ودافعية الإنجاز على شكل دراسة مقارنة بين العمال ذوي عقود عمل غير محددة المدة والعمال ذوي عقود محددة المدة في المؤسسة الصناعية "ENIEM" لغرض إبراز فروق العمال في دافعيتهم للإنجاز حسب طبيعة العقود وهذا بالإجابة على السؤال المتمثل في هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى دافعية إنجازهم حسب طبيعة العقود؟ وقد إفترضنا أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال " ENIEM" في مستوى دافعيتهم للإنجاز حسب طبيعة العقود.

وإعتمدنا مقياس دافعية الإنجاز للدكتور "عبد الرحمان الصالح الأزرق" كأداة للدراسة أين طبقنا هذا الأخير على عينة مكونة من 79 عامل من المجتمع الأصلي 315 عامل في وحدة الطهي " Cuisson" فتوصلنا للنتائج التالية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى الطموح حسب طبيعة العقود المعتمدة،لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى المثابرة حسب طبيعة العقود المعتمدة، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى الأداء حسب طبيعة العقود المعتمدة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى إدراك أهمية الزمن حسب طبيعة العقود المعتمدة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى التنافس حسب طبيعة العقود المعتمدة. وعليه عدم تحقق الفرضية العامة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى دافعية الإنجاز حسب طبيعة العقد يسمح بالإستنتاج أن دافعية الإنجاز هي نفسها لدى العمال من منظور إختلاف نوع العقد الذي يترجم علاقة عمل.

الكلمات المفتاحية : نظام العمل بالعقود، قانون العمل، عقود عمل غير محددة المدة، عقود عمل محددة المدة، الدافعية، دافعية الإنجاز و عمال "ENIEM".

Résumé :

Cette étude a pour objet, le système de travail sous contrat et la motivation, ce travail a été réalisé au sein de l'entreprise national des industries électroménagers afin de répondre à la question suivante : ya-t-il-des différances significative entre travailleurs au niveau de la motivation selon le type de contrat qui traduit la relation de travail ?

Pour répondre provisoirement on a proposé les hypothèses suivantes :

Il ya des différances entre travailleurs au niveau de leurs ambition selon la nature du contrat, il ya des différances entre travailleur au niveau de leur percevront selon la nature du contrat ,il ya des différances entre travailleurs au niveau de la performance selon la nature du contrat, il ya des différances entre travailleurs au niveau de leur perception de l'importance du temps selon la nature du contrat, il ya des différances entre travailleurs au niveau de la concurrence selon la nature du contrat

Nous avons réalisé une étude prospection dans le but de vérifier les hypothèses, nous avons choisi un échation de 79 travailleurs de la population statistique total qui composé de 315 travailleurs dans l'unité « cuisson » .et nous avons pris le test du docteur « Abderrahmane Saleh Lezreg »comme test d'étude ce qui nous a permis d'arriver au résultat suivants :

Pas de différances entre travailleur au niveau de percevrance selon la nature du contrat, pas de différances entre travailleurs au niveau de la performance selon la nature du contrat ,pas de différances entre travailleurs au niveau de la perception de l'importance au temps selon la nature du contrat ,pas de différances entre travailleur au niveau de la concurrence selon la nature du contrat .

les mots clefs:

droit de travail,contrat de travail durée indeterminé,contrat de travail durée determiné,la motivation,la motivation au travail,travailleur de l'ENIEM.