

جامعة محمد خيضر -بسكرة-

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية - قسم العلوم الاجتماعية-

شعبة علم اجتماع



عنوان المذكرة:

العقود محددة المدة وانعكاساتها على دافعية الانجاز
-دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل والأسلاك الكهربائية
-بسكرة-

مذكرة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

الصفة	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
مشرفا و مقررا	أستاذ التعليم العالي	سامية عزيز

- تحت إشراف الأستاذة الدكتورة :

-من إعداد الطالبتين:

سامية عزيز

برجي شريهان

السنة الجامعية : 2023 / 2024

عدوان بثينة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱۴۳۸



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{يَأْيُهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا

بِالْعُقُودِ}

صدق الله العظيم

صورة المائدة

الآية ١



شكر وعرفان

الحمد لله الذي علم بالقلم، علم الإنسان ما لم يعلم والشكر
له سبحانه علي لطفه وفضله ونعمه، فغير شكرا لا تقوم
النعم، والصلاة والسلام على سيدنا الأنام نبينا محمد عليه
افضل الصلاة والسلام، وبعد...

نقدم بخالص الشكر إلى الدكتورمة والمشرفة عزيزة سامية
وعلي دعمها وسعيها لتحقيق ما عليه نحن الآن، وعلى منحها
الوقت والجهد وإهنيامها البالغ على إتمام عملنا على افضل
وجه اسأل الله أن يمد في عمرها وأن يرزقها بالصحة
والعافية وأن ينفع بعلمها .

كذلك نقدم الشكر إلى رئيس قسم مؤسستة الكوادر و
الأسلاك بسكرة - علي استضافتنا وحسن تسيير
وتسهيل، كما نقدم الشكر لأعضاء المناقشة ولجنة
التحكيم .

وإلى كل من ساندنا وكان لنا خير معين بعد الله .
وأخيرا، نسأل الله تعالى أن يوفقنا إلى ما نحب ويرضاه والحمد
الله رب العالمين،،

ش بهان بشينة



الصفحة	المحتويات
	شكر و عرفان
	الإهداء
	المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	ملخص الدراسة
أ-ب	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
6-4	أولاً- تحديد وصيانة إشكالية الدراسة
7	ثانياً- نموذج الدراسة
8	ثالثاً- أسباب اختيار الموضوع
8	رابعاً- أهمية الدراسة
8	خامساً- أهداف الدراسة
13-9	سادساً- مفاهيم الدراسة
20-13	سابعاً- الدراسات السابقة
الفصل الثاني: عقد العمل محدد المدة	
25-24	أولاً- تعريف عقد العمل محدد المدة
27-25	ثانياً- تطور العمل
28	ثالثاً- خصائص عقود العمل محدد المدة
31-28	رابعاً- العناصر الأساسية لعقد العمل
33-31	خامساً- شروط صحة إبرام عقد العمل محدد المدة

35-34	سادسا- حالات عقد العمل محدد المدة
37-35	سابعا- نهاية عقود العمل محدد المدة
39-37	ثامنا- تحديد عقود العمل محدد المدة
39	خلاصة
الفصل الثالث: الإطار النظري لدافعية الإنجاز	
41	أولا- تعريف دافعية الإنجاز
42-41	ثانيا- تطور دافعية الإنجاز
43	ثالثا- أنواع دافعية الإنجاز
44	رابعا- أهمية دافعية الإنجاز
46-45	خامسا- مكونات دافعية الإنجاز
47-46	سادسا- العوامل المؤثرة على دافعية الإنجاز
48-47	سابعا- وظائف دافعية الإنجاز
50-48	ثامنا- قياس دافعية الإنجاز
55-50	تاسعا- الأطر النظرية لدافعية الإنجاز
55	خلاصة
الفصل الرابع: علاقة عقد العمل بدافعية الإنجاز	
58	تمهيد
60-58	أولا- الخصائص المميزة للأشخاص ذوي الدافعية.
62-61	ثانيا- إيجابيات وسلبيات عقد عمل محدد المدة.
63-62	ثالثا- ازدياد قوة علاقة التبعية في إطار قانون علاقات العمل.
65-63	رابعا- أهمية المدة في العقود محددة المدة على دافعية الانجاز.
71-66	خامسا- الحقوق والالتزامات الناجمة عن عقد العمل محدد المدة
74-73	سادسا- الجزاءات المدنية المقررة في إطار قانون علاقات العمل .

76-75	سابعا- الرقابة على عقد العمل محدد المدة.
77	ثامنا- العلاقة بين عقود العمل محددة المدة و دافعية الانجاز
77	خلاصة
الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
80	تمهيد
84-80	أولا- مجالات الدراسة
86-84	ثانيا- مجتمع البحث وعينة الدراسة
86	ثالثا- منهج الدراسة
89-87	رابعا- أدوات جمع البيانات
89	خامسا- الأساليب الإحصائية
90	خلاصة
الجانب التطبيقي	
الفصل السادس: عرض و تحليل البيانات و مناقشة النتائج	
62	تمهيد
96-62	أولا- عرض و تحليل البيانات
99-96	ثانيا- صدق المقياس
115-99	ثالثا- ثبات أداة الاستمارة
118-116	رابعا- عرض نتائج و تفسير الدراسة
120	خاتمة
127-122	قائمة المراجع
147-129	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح التهايه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة	21
02	يوضح الاستفادة من الدراسات السابقة	23-22
03	يوضح جنس المبحوثين	92
04	يوضح سن المبحوثين	93
05	يوضح الحالة العائلية للمبحوثين	94-93
06	يوضح بيانات المستوى التعليمي للمبحوثين	94
07	يوضح مدة عقد العمل لدى المبحوثين	95
08	يوضح معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني "ازعكاسات تجديد العقد على الروح المعنوية".	97
09	يوضح معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثالث "ازعكاسات الشعور بالأمن الوظيفي على دافعية الانجاز لدى العامل	98-97
10	يوضح معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الرابع "ازعكاسات الأجر على دافعية العامل"	98
11	يوضح نتائج قياس معامل ألفا كرونباخ	99
12	يوضح نتائج المحور الثاني "ازعكاسات تجديد العقد على الروح المعنوية	101-100
13	يوضح نتائج المحور الثالث "ازعكاسات الشعور بالأمن على دافعية الانجاز لدى العامل"	106-105

111-110	يوضح نتائج المحور الرابع "إمكانيات الأجر على دافعية العامل"	14
---------	---	----

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
7	يوضح نموذج الدراسة	01
31	يوضح عناصر عقد العمل محدد المدة.	02
34	يوضح شروط عقد العمل محدد المدة	03
44	يوضح أنواع الدافعية	04
45	يوضح أهمية دافعية الانجاز	05
46	يوضح مكونات دافعية الانجاز	06
51	يوضح لمرء ماسلو	07
60	يوضح خصائص الأفراد ذوي دافعية الانجاز العالية والمنخفضة	08
62	يوضح ايجابيات وسلبيات عقد العمل محدد المدة	09
66	يوضح أهمية المدة في العقد بشكل خاص وعمام	10
72	يوضح حقوق والتزامات العامل محدد المدة .	11
76	يوضح الرقابة على عقد العمل محدد المدة	12
92	يوضح جنس المبحوثين	13
93	يوضح سن المبحوثين	14
94	يوضح الحالة العائلية للمبحوثين	15
95	يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين	16
96	يوضح مدة العقد	17

ملخص الدراسة:هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على نظام عقود العمل المحددة المدة وانعكاسات وعلى دافعيه

الانجاز للعامل بالمؤسسة الوطنية لصناعة الكوابل والأسلاك- بسكرة - وتمحورت إشكالية الموضوع كيف تؤثر العقود محددة المدة على دافعية الانجاز لدى العامل وتحت ثلاثة أسئلة فرعية وهي:

كيف ينعكس تجديد العقد على الروح المعنوية للعامل ؟

-كيف ينعكس الشعور بالأمن الوظيفي على دافعية الانجاز لدى العامل؟

- كيف ينعكس الأجر على دافعية العامل ؟

وقد تناولت الدراسة جانبين النظري والميداني حيث تضمن الجانب النظري أربعة فصول حيث تم التطرق في الفصل الأول الإطار العام للدراسة والفصل الثاني تمحور حول عقود العمل المحددة المدة ثم الفصل الثالث حول متغير الدافعية للانجاز والفصل الرابع معرفة علاقة عقود العمل محددة المدة بدافعية الانجاز اما الجانب الميداني فقد تم عرض الإجراءات المنهجية للدراسة بالإضافة الى فصل العرض وتحليل نتائج الدراسة ولتحقيق الهدف والغاية تم استخدام المنهج الوصفي للدراسة حيث تم تصميم استبيان يتكون من 29 عبارة موزعة لمحاور: محور البيانات الشخصية ويضم خمس عبارات ومحاور الثلاثة خاصة بالمتغيرين يشمل 24 عبارة تم توزيعها على العينة في الدراسة باستخدام طريقة العينة العشوائية المنتظمة حيث وزعت 131 استبانة وتم الإجابة عليها كلهم.

اعتمدت الطالبتين على البرنامج الإحصائي **spss=2.5** والانحراف المعياري ومعامل بيرسون ورتبة السؤال **الفا كرونباخ** وكانت نتائج الدراسة كالاتي:

- ✓ كلما تجدد العقد انعكس على معنويات العامل بالإيجاب.
- ✓ كلما كانت هناك ظروف ملائمة للعامل كلما زادت إنتاجيته في العمل.
- ✓ كلما كان العامل ملتزما كلما كان الأجر عالي إلا أن البعض الآخر من العاملين يرى عكس ذلك.
- ✓ أن عقود العمل محددة المدة تمس الجانبين سلبا في عدم الاستقرار وقلة التحفيز المادي والانتماء والولاء والضغوطات في الوقت يقلل من التطوير المهني أما إيجابا يعزز الانضباط ويحفز في المناقشة للوصول الى إنتاجية أكبر ويجعل العامل ملتزما في تحسين أدائه وهذا ما يجعله يشعر بالانجاز.

Summary

this study aims at acknowledging the system of indefinite contracts business and their achievement motivation precisely in the national institution ·impact on the employee of cables and wires industry in biskra

the problem statement of this study is formulated as follow

how do indefinite contacts affect the employee's achievement motivation

It embodies three sub-question

1-how does contact renewal affect the worker's psychological aspect

2-how does the job's safety feeling impact the workers achievement desalt

3- how does the salary affect the worker's performance

The study has tackled two aspects. Theoretical and practical the theoretical aspect Includes four chapters in which the first chapter gives a general ov view of the study and the second one deals with the work's indefinite contacts. The third chapter focuses on the changes of performance while the last one indentifies the relation ship between the contact and the achievement motivation of the employee; however the practical part of the research deals with the tools used to collect data as well as presenting and analyzing the study results

To achieve the research study purpose. a descriptive method is used. a questionnaire is designed containing 29 expressions divided in two main parts. the first part is concerned with personal information of the participants with 5 questions. on the other hand. The second part contains 24experessions about variable. The questionnaires was distributed using random regular sampling. In this research .131 questionnaires were distributed and ands warred

To analyze the research data .we used the statistical program spss=2.5 in addition to using percentages. Arithmetic trigonometry. standard deviation. Pearson coefficient. Ranking questions and cronbakh alpha.

:The study results concerning the previous questions are as follow

.The contract renewal affects positively the employee's morale_

The good working conditions encourage the worker to perform better and achieve _
.more

.The more the worker is committed ,the higher salary he gets_

Indefinite term contracts hare two sides .The negative side of in definite contracts is _
[seen in the instability lack of financial

The study results concerning the previous questions are as follow

-.The contract renewal affects positively the employee's morale

-The good working conditions encourage the worker to perform better and achieve
.more

-.The more the worker is committed ,the higher salary he gets

Indefinite term contracts hare two sides .The negative side of in definite contracts is
seen in the instability lack of financial.

قَدْرَةٌ



مقدمة:

يعتبر المورد البشري العمود الفقري الذي يؤثر بشكل مباشر على الفعالية التنظيمية للمؤسسة و باعتباره ميزة تنافسية كبرى، وعنصر لا يمكن أن يتجزأ، فقد حرصت كثير من النظريات على محاولة التوليف من زيادة هذه الفعالية التنظيمية و إشباع حاجات الأفراد من أجل تحقيق المكاسب للطرفين، وباعتبارهما يكملان بعضهما البعض.

وقد شهدت بعد الاستقلال الجزائر تحولات هامة في نظام العمل حيث كانت العقود تمثل قاعدة أساسية لتنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال يتمثل الهدف الرئيسي لتلك العقود في تحقيق الثروة بين مصالح الطرفين وضمان حماية حقوق العمال وتوفير بيئة عمل عادلة مستقرة، تعتمد عقود العمل في الجزائر على تشريعات وقوانين تنظم عدة جوانب مهمة منها: شروط التوظيف والتعيين، وأوقات العمل والراحة، الأجور والمزايا، التأمينات الاجتماعية، والسلامة المهنية ، بالإضافة إلى الآليات المتاحة في النزاعات العمرية.

يتميز نظام عقود العمل في الجزائر بالتنوع وتتعدد أشكاله حيث يمكن أن تكون العقود على نحو فردي أو جماعي وقد تكون محددة أو غير محددة لمدة وتختلف شروطها وأحكامها وفق طبيعة العمل ونوع الصناعة واحتياجاتها لسوق العمل .

كما خلقت التحولات الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر سياسة علاقات العمل أحد أنواع العقود الشائعة والعقود محدد المدة الذي يجدد بفترة زمنية محددة لتنفيذ مهمة معينة أو إنجاز مشروع معين يعزى النجاح في تعزيز دافعية العمال إلى عدة عوامل في هذا النوع من العقود ،حيث يتيح لهم العقد الائتمان إلى مدة وجودهم في الوظيفة وفترة الاستفادة من الفرص والمزايا المقدمة، وهذا يمكن أن يعزز شعورهم بالانتماء للمؤسسة ويحفزهم على بذل المزيد من الجهد لتحقيق الأهداف المنشودة، كما يسهم عقد العمل المحدد المدة لتحقيق الانجاز المراد من خلال دافعية العامل بالتحفيز المهني وتوفير العوامل المساعدة له .

وعلى هذا جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على العقود محددة المدة وانعكاساته على دافعية الانجاز لدى العامل بمؤسسة صناعة الكوابل والأسلاك Enicab وبناء على ما سبق فإن هذه الدراسة تناولت الموضوع من خلال خطة بحث شاملة من مقدمة وستة فصول وخاتمة، فالفصل الأول خصص للإطار العام للدراسة وفصلين

مقدمة

للمتغيرين وفصل لدمج المتغيرين مع العلاقة التي تربط بينهما، بالإضافة للفصل الذي يعالج الدراسات الميدانية، وأخيرا الفصل الأخير عرض فيه تحليل البيانات ومناقشة النتائج.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة والذي احتوى على: إشكالية الدراسة ، نموذج الدراسة الحامل لأبعاد ومؤشرات الدراسة، أهمية وأهداف وأسباب الدراسة، وكذلك المفاهيم المرتبطة بالمتغيرين، وأخيرا الدراسات السابقة.

كما تناولنا في **الفصل الثاني (العقود محددة المدة):** من تطوره التاريخي ،ومفاهيمه وكذلك خصائصه، ثم العناصر الأساسية، شروطه، وحالات إبرامه، ونهايته ،وأخيرا تجديده.

أما **الفصل الثالث** الحامل لعناصر المتغير التابع (دافعية الانجاز): وقد تضمن التطور التاريخي، مفهومه، أنواعه وأهميته ومكوناته، عوامله المؤثرة، ووظائفه وكيفية قياسه وأخيرا أطره النظرية.

بينما تطرقنا في **الفصل الرابع** العلاقة بين المتغيرين (عقود العمل محدد المدة ودافعية الانجاز): من دافعية الانجاز المرتفعة والمنخفضة وإيجابيات وسلبيات العقد، أهمية المدة في العقد، وازدياد قوة علاقة التبعية، الحقوق والالتزامات، كذلك الجزاءات المدنية المقررة، ثم الرقابة على عقد العمل وأخيرا العلاقة بين الدافعية وعقد العمل.

أما **الفصل الخامس** فعرضنا فيه: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية من مجال الدراسة ومنهجها وأدواتها المستعملة والعينة المستخدمة ثم مجتمع البحث، ثم الأساليب الإحصائية المستخدمة.

وأخيرا **الفصل السادس** عرضنا فيه تحليل البيانات ومناقشة النتائج التي توصلنا إليها.

الاطار العام
للدراصة

الفصل الأول

أولاً- تحديد وصيانة الإمكانية

ثانياً- نموذج الدراصة

ثالثاً- أسباب اختيار الموضوع

رابعاً- أهمية الدراصة

خامساً- أهداف الدراصة

سادساً- تحديد المفاهيم

سابعاً- الدراسات السابقة

خلاصة فصل

أولاً-تحديد وصياغة الإشكالية

أحدثت التطورات الحاصلة في مجتمعنا المعاصر تحولات متسارعة في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية تماشياً مع مقتضيات العصر لهذا اوجب الاهتمام بالعمل كونه أحد أعمدة الحياة المعاصرة فلم يعد العمل وسيلة لكسب الرزق فقط ، ولكنه فوق ذلك وسيلة لإشباع الكثير من الحاجات ، فالإنسان يعيش حياة مليئة بالنشاط والحركة بغية الوصول إلى هدف معين نظراً لازدياد الطلب على الشغل في مختلف الفئات العمرية. وخاصة فئة الشباب، نتج عنه ضغوطات كبيرة في سوق العمل مما دفع بالعديد من الدول وضع سياسات وأنظمة للتشغيل قصد امتصاص البطالة، وخلق فرص أكثر للعمل وتلبية متطلبات السوق

والجزائر كغيرها من دول العالم في محاولة منها للنهوض باقتصادها وتحقيق التنمية في مختلف المجالات، حيث سطرت على العديد من برامج التشغيل فرضتها متطلبات السياسة الاقتصادية الجديدة التي تقتضي على التوثيق بين الاحتياجات الفعلية للمؤسسة من اليد العاملة مع حجم نشاطها الحقيقي فمقابل هذا أصبح من الممكن التخلي عن فكرة ديمومة العمل واللجوء الى نظام حرية التعاقد وفق مدة محددة وذلك من اجل التأقلم مع السياسة الاقتصادية. فنظام الشغل المؤقت أصبح حلاً آنياً خاصة أمام قلة المناصب في السوق، فهذا النظام الجديد يسمح للمؤسسات وأرباب العمل بالبحث عن موارد بشرية ذات مؤهلات وقدرات فنية عملية، لأنهم المحرك الأساسي وجزء لا يمكن تجاهله وخاصة أدائهم، فسياسة العمل المؤقت التي يجب تطبيقها بطريقة صحيحة من أجل مرونة في العمل، حيث قدمت هذه الأخيرة أيضاً وفرت اليد العاملة بالعقد المحدد المدة في إقبال العمال للعمل وتحقيق النجاح في إشباع حاجياتهم المتنوعة، كما شهد المجال الاقتصادي تطوراً وتغييراً كبيراً على ما جاء به التعريف القديم للسياسة الاقتصادية السائدة ولا يقتصر هذا فقط بل مس علاقات العمل التي تعتبر الركيزة المهمة التي يقوم عليها الاقتصاد التي أثرت على الأنظمة القانونية بالنسبة للمؤسسات والعقود العمل محدد المدة شاملة أنواع حسب كل نشاط مختلف وطبيعة قانون المؤسسة المستخدمة ورغبة المستخدم مهما كانت الطبيعة القانونية في السيطرة على مستلزمات تنفيذ الأعمال والمشاريع التي يقوم بها العامل المتعاقد حسب حقوقه الاجتماعية ومستقبل المهني فيعتبر عقد محدد المدة من العقود الزمنية المؤقتة يقاس من خلالها أداء العامل وتقدير الأجر المستحق في إطار التعاقد ويقوم باتفاق الطرفين على قيام للعمل يمكن إثباته أن يشترط الكتابة في انعقاده.

تمثل دافعية الانجاز عملية جوهرية لتحقيق الأهداف والمحرك الأساسي للعامل في الإخفاق أو النجاح وأثره على تحفيز وتحسين أداء العاملين، فالعامل يحتاج إلى الدعم المعنوي من أجل تحقيق متطلباته، فالدافعية تستثير السلوك وتشمل كل الأنساق. ونظم تحدد طبيعة السلوك فتعتبر عملية نفسية اجتماعية للسلوك التنظيمي حيث تشير الدافعية في مفهومها إلى ما يدفع الفرد إلى القيام بنشاط كما تدل على وجود حالة شعور داخلية لدى الفرد من رغبة في تحقيق النجاح والتميز في العمل، فالتوازي بين المقومات المعنوية والمبادئ التنظيمية تتيح للعامل فرصة لإبرام قدراته وطاقته ليعطي بذلك الولاء التام للمؤسسة التي يعمل بها فإن كل مجهودات المؤسسة التي تستهدف الكفاءة الإنتاجية لن تتحقق إلا إذا استوعب كيف يرضي العاملين وذلك بتوفير وسائل ترغيبية للانجاز والتي تتمثل في الإشباع النفسي والاجتماعي لتحفزهم على الأداء الجيد فهي القوة الداخلية والخارجية التي تثير حماس الفرد ورغبته في العمل، حيث تحرك نشاطه لتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحقق من أهدافه فيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل ومستويات أعظم وكثيرا ما تقاس قيمه الذات بالانجاز في الأداء الوظيفي. ففي المجتمع كمجتمعنا يعتبر النجاح مؤشرا لقيمة الشخص في المؤسسة وذلك بتخطي الصعاب ومواجهه المشاكل والتصدي لها ومحاولة حلها والتغلب على كل الصعوبات والعقبات، فمع النظام الجديد ألا وهو العقود محددة المدة على العامل أن يظهر جليا من خلال عمله أدائه الفعلي حيث عليه أن ينفذ ما اسند إليه من الأعمال بثقة متناهية وبجدية عالية بغية الحصول على منصب عمل دائم غير مؤقت.

وعلى هذا الأساس نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

-كيف تؤثر العقود محددة المدة على دافعية الإنجاز لدى العامل في مؤسسة صناعة الكوابل؟

ويتمخض عن هذا التساؤل تساؤلات فرعية:

1- كيف ينعكس تجديد العقد على الروح المعنوية للعامل في مؤسسة صناعة الكوابل؟

2- كيف ينعكس الشعور بالأمن الوظيفي على دافعية الإنجاز لدى العامل في مؤسسة صناعة الكوابل؟

3- كيف ينعكس الأجر على دافعية العامل في مؤسسة صناعة الكوابل؟

الفرضية الرئيسية:

تؤثر العقود محددة المدة على دافعية الإنجاز لدى العامل في مؤسسة صناعة الكوابل.

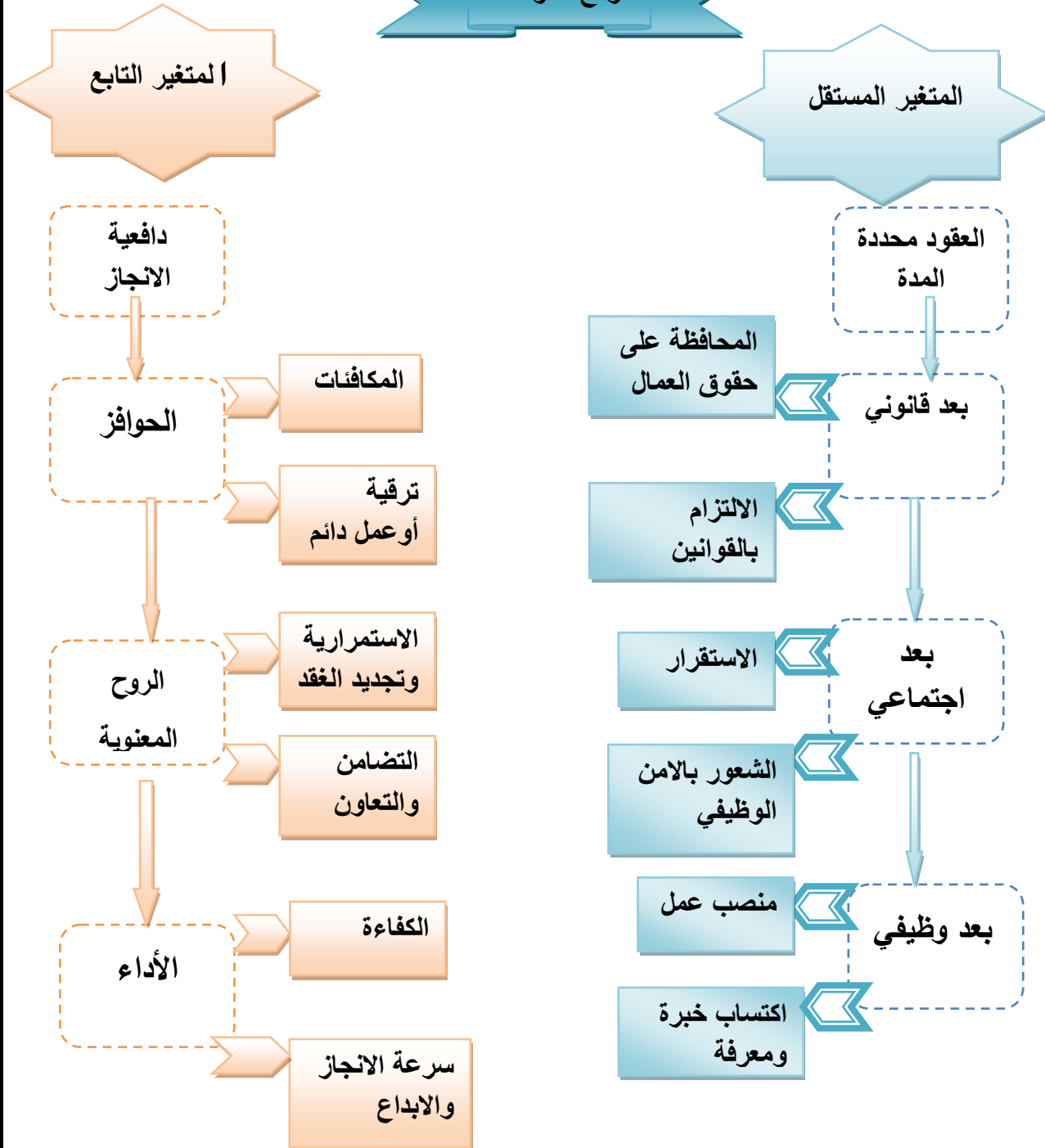
الفرضيات الفرعية:

- 1- ينعكس تجديد العقد على الروح المعنوية للعامل.
- 2- ينعكس الشعور بالأمن الوظيفي على دافعية الإنجاز لدى العامل.
- 3- ينعكس الأجر على دافعية العامل في مؤسسة .

الشكل رقم 01: نموذج الدراسة

ثانيا- نموذج الدراسة

نموذج الدراسة



المصدر: من اعداد الطالبتين.

ثالثا- أسباب اختيار الموضوع :

- محاولة ربط الدراسة بالاهتمامات الحالية للمجتمع الجزائري من خلال الوضعية التي يعاني منها الشباب العاطلين عن العمل
- البحث عن مدى رضا العامل محدد المدة ومدى انعكاسات دافعيته لانجاز العمل .
- الاحساس بالظاهرة المراد دراستها بالأفكار التي تتدرج ضمنها.
- مدى نجاح هذه السياسة في المجتمع ومدى رضا العاملين عنها.

رابعا- أهمية الدراسة :

- تتمحور أهمية موضوع الدراسة كون موضوع العقود محدد المدة أو ما يعرف بالعمل المؤقت من الأساليب والطرق الحديثة حلت افاق جديدة للشباب لخلق فرص عمل لتحقيق أهدافهم وتلبية حاجاتهم.
- معرفة هذه الفئة من العمال والأدوار التي حددوا من قبل نظام العقود محددة المدة.
- الوقوف على طبيعة العلاقة التي تربط المتعاقدين باختلاف الأنساق الاجتماعية التي ينتمون اليها والتعرف على دافعيتهم اتجاه عملهم ضمن العقود محدد المدة.

خامسا- أهداف الدراسة :

- معرفة العقود محددة المدة وانعكاساتها على دافعية الانجاز لدى العامل .
- الكشف عن حجم المشكلات التي يمكن أن يخلقها عدم الاستقرار المهني للعمال المؤقتين على مستوى أداءهم وإقبالهم للعمل.
- التركيز على الحافز لإتقان مهارة العامل .

سادسا - تحديد المفاهيم :

- **مفهوم المؤسسة** : هي جملة من الوسائل تتشكل من مجموعة عناصر تكون مادية ومعنوية تستثمر من طرف مجموعة من الأشخاص بغرض الوصول الى اشباع هدف اقتصادي واجتماعي¹.

فهي وحدة اقتصادية تحتوي على موارد مادية وبشرية تساعد في دعم العملية الانتاجية من خلال توزيع المؤسسة المسؤوليات والمهام بين الافراد في بيئة العمل².

2- مفهوم العامل: هو القوة العاملة والفئة النشيطة الاقتصادية فهو يعتبر العنصر والفعال والمحرك الاساسي للمؤسسة لانه يسعى الى تحقيق أهداف المؤسسة مقابل ما يتلقاه من مخرجات حيث تختلف خصائص العمال من مؤسسة الى اخرى من حيث مستوى تطور معارفهم وكفاءتهم³.

3- المفاهيم المرتبطة لعقد العمل المحدد المدة:

عقد العمل في اللغة: نقيض الحل، يعني ذلك: الجميع بين أطراف الشئ يقال: عقده يعقده، عقدا، فانهقد، والجمع عقود.

من ذلك قواهم: عقد الزهر، أي تضامنت أجزائه فصار ثمر، عقد فلان البناء أي لصق حجارته بما يمسكها، والعنقود من العنب ونحوه: ما نفقد وتراكم من ثمر في أصل واحد.

الاصل في مادة عقد (ع ق د) أن نستعمل الأجسام الصلبة ،كعقد الجبل، والبناء ونهوضها . ثم استعيرت أيضا للمعاني ،من هنا جرى استعمال فصل (العقد) في أمور معنوية بحتة،كالبيع ،النكاح،العقد،اليمين،النية وغيرها،فيقال: كعقده وتعاقدنا،ومنه قولهم:تعاهد الاخاء بينهما،أي أشد وصدق وثبت عند النجاح أو غيرها أي إبرامه وأحكامه،كذلك يطلق العقد في اللغة على الجمع بين الشئيين فيقال :عقد الحبل اذا جمع بين طرفين،كما

¹ بن سعد وسيلة، تقييم المؤسسة ودوره في تحقيق الميزة التنافسية، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، جامعة الجبيلي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2015-2016، ص8

² بوشريية محمد ،محاضرات في اقتصاد المؤسسة،جامعة قسنطينة02 ،عبد الحميد مهري،كلية العلوم الاقتصادية، تجارية وعلوم التسيير، 2020-219، ص3

³ خيري أسماء،العدالة التنظيمية وتعزيز الولاء التنظيمي لدى العامل داخل المؤسسة،شهادة الدكتوراهLMD في تخصص علم اجتماع المؤسسة،جامعة محمد بوضياف مسيلة،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية،2020-2019، ص17

يطلق على التوثيق والاحكام ،ومن الربط أخذت كلمة (عقد) لتعني الربط المعنوي لكلام شخصين واستعملت كلمة عقد لتعني العهد والضممان .

العقد في اللغة له معاني كثيرة يظهر فيها معنى الربط والشد والتوثيق والإحكام والقوة والجمع بين الشئيين مما يجمعه ويتضمنه في الواقع معنى الربط¹.

تعريف الفقهي للعقد: بحث الكثير من الفقهاء تعريف كلمة (العقد) في كتبهم الفقهية مفصلة في بداية باب المعاملات، و عند الابتداء بالحديث عن عقد البيع والتجارة. كالشيخ "محمد حسن النجفي" الذي عرفه بقوله: العقود جمع عقد وهو لغة ضد الحل، وشرعا: قول من المتعاقدين أول قول من احدهما وفعل من الآخر الرتب الشارع الاصل المقصود عليه.

وعرفهم دكتور قلعة "جي ود قنبيي" بأنه: اتفاق بين طرفين يلتزم كل منهما تنفيذ ما تم الاتفاق عليه ولا بد فيه من ايجاب وقبول .

وقال البستاني العقد شرعا : هو الإيجاب والقبول مع الارتباط المعتبر شرعا ،وهو عند الأصل بين الفقهاء ارتباط أجزاء التصرف شرعا فالبيع الفاسد منعقد لا يصح لا صحيح. وقيل: الانعقاد وانضمام أحد كلام المتعاقدين الى الآخر .

تعريف القانوني لعقد العمل: عرفه الدكتور "محمود جمال الدين زكي" بأنه عقد يلتزم بمقتضى أحد طرفه بان يؤدي عملا ماديا أو ذهنيا لطرفه الآخر، ويكون في أثناء تأديته تحت إدارته أو إشرافه في مقابل أجر يتقاضاه. وعرفه "قانون العمل المصري": بأنه العقد الذي يتعدد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر.

عرفه "القانون المدني المصري" بأنه: هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر.¹

¹ صديق عوض الله محمد حامد، "الالتزامات بعقد العمل دراسة مقارنة، شهادة لنيل درجة ماجيستر في القانون الخاص"، جامعة كنزي

كما يعرف على انه اتفاق يتعاهد احد الطرفين بأداء عمل مادي تحت إدارة العقد في مقابل الأجر ليحصل عليه. كما قامت التشريعات المدنية بوضع تعريفات خاصة بعقد العمل ما ورد في المادة 8 من قانون علاقات العمل حيث تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجبات وفق ما يحدده التشريع على لتنظيم الاتفاقيات الجماعية لعقد العمل، وهذا قد استعمل مشرع جزائري عبارة عن عقد العمل دون أن يعطي لها تعريف محدد لكون المسألة فقهية لكنه بالمقابل يعتبر عاملا حسب قانون علاقات العمل، كل شخص يؤدي عمله يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار تنظيم وحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي أو خاص يدعى المستخدم كما تحدثت صورته عقل عمل بين مراسيم التي ركزت في تعريفها على حقوق وواجبات الطرفين وصورته تحديدها بالعقد في تكوين ساري المفعول وذلك حماية العمل من ضياع حقوق.

وهذا قد عرفه "جلال مصطفى القرني" على أنه :عقد يلتزم بمقتضاه العمل بالعامل لصالح صاحب العمل أ و مستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل اجل محدد لمدته محدد أو غير محدد كما يعتبر عقد العمل اتفقيه يتعهد بمقتضاها عامل بان يشتغل تحت إظهار صاحب العمل أو إشرافه مقابل اجر كما يعد من المعقود الرضا هي التي تتم بمجرد القبول وهو عقد معاوضه مفرع للطرفين إذ ينشأ لكل طرفين يلتزم بها الطرف الآخر في مركز البعض الآخر في تعريفه للعقد على التبعية والرضا الشرطين المهمين في العقد بالغصب والإكراه وهذا لقد تطرق كذلك أحمية سليمان تعريف عقد العمل تعريف أكثر شمولية ووضوح حيث يرى بأنه اتفاق يلتزم بموجبه احد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدته محدد أو غير محدد مقابل اجر محدد سلفا.²

ورده تعريفا عقد العمل في القانون المدني الأردني بأنه عقد يلتزم احد الطرفين بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه وإدارته لقاء أجر، كذلك عرف القانون العماني عقد العمل هو كل عقد يتعهد بمقتضى شخص طبيعي ان يعمل لمصلحة صاحب العمل تحت إدارته وإشرافه لقاء أجر.

¹ شريفة حنان، "عقود العمل ودورها في اشباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين حسب هرم ماسلو"، شهادة دكتوراه، جامعة محمد

خيضر بسكرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2015-2016، ص 43-4

² شريفة حنان، نفس المرجع السابق، ص 43-44

- وفي تعريف آخر هو عقد اجتماعي ومسؤولية متقاسمة بين الأطراف المتعاقدة له منشأ معلوم وشروط مقدر أو ضوابط ملزمة ومراتب تصنيف بين ميادين مختلفة اقتصادية واجتماعية أخلاقية.¹

وفي دراستنا هذه نقصد بعقد العمل وإبرامه بين العامل ورب العمل داخل المؤسسة التي تم تحديدها من طرف الباحثين في صناعة الكوابل ومعرفة العلاقة على مدى سنة أو سنتين وتأثير على دافعية العامل.

المفهوم الاجرائي: اتفاق بين طرفين أحدهما رب العمل والآخر العامل تحت إشرافه وتوجيهه الذي يتعهد به العامل لأداء عمل معين مقابل أجر معلوم .

المفاهيم المرتبطة بدافعية الانجاز:

***الحافز Drive:** يشير إلى العمليات الداخلية التي تصحب بعض المعالجات الخاصة بمنبه معين وتؤدي إلى إصدار السلوك، الدوافع تعبر عن الحاجات البيولوجية والاجتماعية في حين يقتصر مفهوم الحوافز للتعبير على الحاجات البيولوجية فقط.

* **العادة Habit:** تشير إلى قوة الميول السلوكية التي ترتقي وتنمو نتيجة عمليات التدعيم وتتركز على الإمكانية السلوكية ، أما الدافع فيرتكز على الدرجة الفعلية لمقدار الطاقة التي تنطوي عليها العادة.²

* **الإنفعال Emotion:** يعرف بأنه اضطراب حاد يشمل الفرد كله ويؤثر في سلوكه وفي خبرته الشعورية ووظائفه الفسيولوجية الداخلية. الدوافع نتيجة مترتبة عن ظهور الانفعالات والعكس .

القيمة Value: القيم ليست كالدوافع أو البواعث مجرد ضغوط تعمل على توجيه السلوك في اتجاه معين بل تعني القيم نظاما من الضغوط لتوجيه السلوك ، ومن الأفكار والتصورات لتأويل هذا السلوك عطائه أو معنى وتبريرا معينا، القيمة هي التصور القائم خلف الدوافع.¹

عجاس سهام ،واقع سياسة التشغيل في الجزائر ومحاربة البطالة،مخبر التنمية التنظيمية وإدارة الموارد البشرية،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية¹

² أمال سليمان،فعالية برنامج تدريبي مبني على مهارات الذكاء العاطفي في تنمية الدافعية للانجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط، مذكرة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة محمد خيضر بسكرة ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،2014-2015،

الحاجة: حالة من النقص والعوز والافتقار واختلال التوازن تقترن بنوع من التوتر والضييق ولا تلبث أن تزول الحاجة متى قضيت²

سابعاً- الدراسات السابقة:

1- الدراسة الاولى : لصوشي كمال "مساهمة في دراسة أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية"، شهادة ماجستير تخصص علم النفس عمل وتنظيم، جامعة قسنطينة (2006-2007) وقد اختار الباحث المؤسسة الصناعية للأقمشة بالمسيلة TIDAL لإجراء دراسته الميدانية والتي يتمحور هدفها حول:

-الكشف عن جم المشكلات التي يمكن أن يخلقها عدم الاستقرار المهني للعمال على مستوى أدائهم وإقبالهم للعمل.

- التعرف أكثر على الجانب التشريعي الذي ينظم سير علاقة العمل بين العامل وأرباب العمل.

وقد اعتمد الباحث في أطروحته على التساؤل الرئيسي المتمثل في : ما مدى تأثير نظام العمل بالعقود على دافعية العمال بالمؤسسة الجزائرية للأقمشة الصناعية.

.وفرضيتين أساسيتين تمثلتا في :

- يؤثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال إيجاباً؟

- يؤثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال سلباً؟

أما عينة الدراسة: فقط تكونت من 74 عامل مؤقت يعملون بنظام التعاقد كما اعتمد في اختياره على طريقة "روسكو" للمعاينة على اعتبار أن مجتمع البحث أقل من 100 فرد.

¹ عبد اللطيف محمد خليفة، الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2000، ص 78-81

² قوراري حنان، الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية، شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2013-2014، ص 67

نتائج الفرضيات: يتضح من خلال النتائج المتحصل عليها بأن غالبية أفراد العينة وبنسبة 80 % عبروا عن رأيهم الذي يؤكد الأثر السلبي لنظام العمل بالعقود على دافعتهم وهذا ما عكسته النسبة المئوية لإجابات أفراد العينة والتي مالت للإجابة بنعم على جميع بنود هذا المحور. بأن نظام العمل بالعقود يحرمهم من فرص الحصول على الحوافز المادية التي يمكن أن تتوفر لهم، ويدل هذا على أن دافع البحث عن الزيادة في العائد المادي لدى هؤلاء العمال في حالة غير نشطة.

-ومن ناحية أخرى فإن غالبية أفراد العينة عبروا من خلال تأكيدهم على أن نظام العمل بالعقود يثير فيهم السلوك الذي يهدف إلى تجنب وضعيات ما أكثر من كونه مثيرا ومحفزا على إظهار السلوك الذي يسعى إلى تحقيق الأهداف، وهذا يؤكد بأن نظام العمل بالعقود يشكل ضغطا على هؤلاء العمال لكونه يقوي من ظهور العناصر المنفرة في مقابل العناصر الجاذبة التي يمكن أن يمنحها لهم وغياب هذا العنصر يفسر طابع إزالة الصراع الذي يتصف به سلوك هؤلاء العمال كما يرى أرنود ويتيج.

-يظهر بأن نظام العمل بالعقود يثير لدى هؤلاء العمال دافع البحث عن الأمن الوظيفي والمحافظة على مناصب العمل، ويعمل على المحافظة على نشاط هذا الدافع بصفة دورية، وذلك كل ثلاثة أشهر، وهي المدة المحددة لتجديد العقود، بحيث يركز هؤلاء العمال اهتمامهم على الظفر بتمديد عقودهم التي تربطهم بالمؤسسة لفترات أخرى و في القابل تكون اهتماماتهم بتحقيق الأهداف الأخرى المرتبطة بالعمل في حالة كمن. وهذا ما يعزز الطابع الحلقي الذي تنشط من خلاله دوافعهم حيث أنه وفي كل مرة يتم فيها تجديد العقود لفترة أخرى، يكون هدف هؤلاء العمال في تحقيق استقرارهم المهني قد تحقق، وتنطلق حلقة إشباع أخرى فيما يخص الدافع نفسه لفترة لاحقة. وحسب نظرية التعزيز، فإن نظام العمل بالعقود يظهر بمثابة الحافز الذي يقدم لهؤلاء العمال وفق فترات زمنية ثابتة (كل ثلاثة أشهر)، وهو مكافأة في الوقت نفسه للزيادة من احتمال تكرار حدوث السلوكات المرغوبة من طرف المؤسسة، كالالتزام بالإنضباط في العمل و المداومة عليه و المحافظة على مستويات الإنتاج المطلوبة بشكل مستمر. أما فيما يخص التعزيز عن طريق الإنهاء، وكما توضح من خلال إجابات أفراد العينة فإن نظام العمل بالعقود يعطي الأفضلية ويدعم أكثر أسلوب إزالة المكافآت التي يفترض أن تعطى كجزء للسلوك المرغوب الذي يظهره العمال.

- ترى بأن نظام العمل بال عقود يجعلهم يهتمون أكثر بالسعي للمحافظة على مناصب عملهم وبالتالي المحافظة على الأجور التي يتلقونها، رغم كونها لا تفي بالغرض المطلوب وهذا ما يتفق مع رأي "هايزبيرج" عندما اعتبر "الأجر" بمثابة عامل وقائي أكثر منه عاملا مثيرا لدافعية العمال.

الدراسة الثانية: لصمبة زهرة " ظروف الشغل والأداء الوظيفي للعمال المؤقتين في المؤسسة"، رسالة ماجستير في علم الاجتماع بجامعة أدرار، 2016-215، وقد اختارت الباحثة دراستها الميدانية بكليات جامعة أدرار، وتكمن أهداف دراستها في:

- معرفة ما إذا كان هناك تأثير للظروف المهنية على الأداء الوظيفي للعمال المؤقتين في المؤسسة.
 - معرفة ما إذا كان هناك تأثير للجانب الاجتماعي النفسي على الأداء الوظيفي للعمال المؤقتين في المؤسسة.
- وتتبع أهمية الموضوع باعتباره يعالج واقع فئة عمالية تمثل شريحة كبيرة من خريجي المعاهد والجامعات ، كما أنها تعتبر ظاهرة هامة في مختلف المجتمعات، وهي عقود التشغيل في المؤسسات على اختلاف نشاطاتها
- تعريف هذه الفئة من الموظفين و الأدوار التي حددها لهم القانون.

وقد اعتمدت الباحثة على التساؤل الرئيسي التالي:

هل يؤثر العمل المؤقت على الاداء الوظيفي للعمال في المؤسسة؟

ويتمخض عن هذا التساؤل تساؤلات فرعية:

- 1- هل يؤثر الجانب الاجتماعي النفسي للعامل المؤقت في أدائه الوظيفي في المؤسسة؟
- 2- هل تؤثر الظروف المهنية للعمال المؤقتين على أدائهم الوظيفي في المؤسسة؟

وفرضية رئيسية: يؤثر العمل المؤقت على الاداء الوظيفي للعمال في المؤسسة؟

وفرضيتين جزئيتين تمثلتا في:

- 1- يمثل الجانب الاجتماعي والنفسي للعامل المؤقت على أدائه الوظيفي في المؤسسة
- 2-تؤثر الظروف المهنية للعمال المؤقتين على أدائهم الوظيفي في المؤسسة.

تتبلور النتائج المتحصل إليها في ما يلي:

أولاً- بالنسبة لتأثير الجانب الاجتماعي النفسي للعمال المؤقتين على أدائهم الوظيفي في المؤسسة:

- هناك تأثير لوجود موظفين دائمين في المكان الذي يعمل به المبحوثين- عمال ادماج المهني- ونظراتهم لهؤلاء الاخيرين، ويبرز هذا التأثير في الاحترام والتقدير المتبادل بين الفئتين لاعتبار عمال الادماج في نظر الدائمين موظفين مثلهم لأنهم يقومون بنفس الاعمال التي يقومون بها ،وبالتالي يسعون لاكتساب هذه المكانة. وهذا ما توصلنا اليه من خلال عرض نتائج المبحوثين

- لا يوجد تأثير بين لدخول وتسجيل المبحوثين برنامج الادماج المهني وشعورهم بالأمن الوظيفي لأنه بالرغم انهم سجلوا في البرنامج عن قناعة إلا أنهم لا يشعرون بأنهم مؤمنين وظيفيا، وينعكس ذلك على أدائهم الوظيفي بالسلب، وبالتالي على الأهداف المراد تحقيقها نظرا لطبيعة العقد العمل كونه مؤقت وليس دائم ولعدم حصولهم على فرص عمل اخرى.

- هناك تأثير لتكوين أفراد العينة لعلاقات مع العمال في مجال العمل وتحقيق مكانة اجتماعية بينهم بحيث كل ما كان هناك علاقات قوية بين زملاء العمل- الادماج المهني والموظفين الدائمين-، كلما تمكن العمال المؤقتين بصيغة الادماج المهني بتحقيق مكانة اجتماعية بين الموظفين الدائمين. مما يجعلهم يشعرون بأنه لا يوجد فرق بينهم وبالتالي ينعكس ذلك على أدائهم الوظيفي من خلال تأديتهم للمهام الموكلة إليهم على أكمل وجه.

ثانيا بالنسبة لتأثير الظروف المهنية للعمال المؤقتين على أدائهم الوظيفي في المؤسسة

- يوجد تأثير بين حجم الالتزامات التي يتحملها عمال الإدماج المهني مقارنة بالموظفين الدائمين، وملائمة الأجر لحجم العمل بحيث انه كلما كان حجم هذا الاخير نفس أو أكثر مقارنة بأجر قليل كلما اعتبر هذا الاخير غير ملائم لحجم الالتزامات أو المهام والموكلة وهذا ما لاحظناه في عرض نسب للجداول بحيث نجد أن أغلبية المبحوثين يتحملون نفس المسؤولية تمثل الموظفين الدائمين ولكن بأجر أقل منهم مما يؤثر سلبا على أدائهم الوظيفي.

- لا يوجد تأثير لدافعية العمال للعمل على مساعدة هذا الأخير للاندماج في عالم الشغل وهذا ما أثبتته نتائج معامل الارتباط بيرسون حيث تعتبر هذه القيمة $\text{sig} = 0.020$ (حسب معامل الارتباط بيرسون) أقل من

قيمة الدلالة في هذه الحالة لا وجود للارتباط بين الدافعية لدى العامل المؤقت ومساعدة البرنامج والاندماج في عالم الشغل لأن هناك عوامل أخرى تدخل في دافعية العامل المؤقت واندماجه في عالم الشغل فهذا الأخير يأتي من خلال توفير الظروف الملائمة للعمل سواء كانت مادية واجتماعية أو غيرها وبالتالي حتى العامل الذي لم يكن لديه دافع العمل يصبح لديه.

- العينة: عينة قصدية
- المنهج: اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي

الدراسة الثالثة: لكريمة بن قומר "العمل بصيغة العقود المحدودة المدة و الاندماج الاجتماعي"، رسالة ماجستير، جامعة غرداية، 2012-2013، وقد اختارت الباحثة المؤسسة العمومية للأشغال العمومية EPTPJ لدراستها الاجتماعية، والتي تتمحور أهدافها حول :

مساهمة هذه الدراسة في زيادة التراكم المعرفي حول موضوع الاندماج الاجتماعي للعمال المتعاقدين من خلال النتائج التي تلقي الضوء على أثر العمل بالعقود المحدودة المدة على الواقع الاجتماعي لهذه الفئة من العمال وعلى درجة اندماجهم في المجتمع.

-الوقوف على طبيعة العلاقة التي تربط المتعاقدين بمختلف الاتساق اجتماعيا التي ينتمون إليها والتعرف على مواقفهم اتجاه العمل بالعقود المحدودة المدة.

كما تكمن أهمية الدراسة في :

موضوع العمل والاندماج الاجتماعي الذي يعتبر من العوامل الأساسية للمساعدة في تحقيق توازن المجتمعات واستقرارها بشكل ما، سيما في العقود الأخيرة مع افتتاح المؤسسات الاقتصادية على المنافسة العالمية والدخول في اقتصاد الرق.

-تتجلى أهمية هذه الدراسة في أنها تخص فئة جديدة مع العمال المتعاقدين، تستدعي ضرورة الاهتمام بهم والوقوف على درجة استقرار وضعياتهم السوسيو مهنية ومدى انعكاس هذه الوضعية على اندماجهم الاجتماعي بشكل عام.

كما انطلقت الباحثة في دراستها بالتساؤل الرئيسي: "الى أي مدى يساهم العمل بصيغة العقود المحدودة المدة في

تحقيق الاندماج الاجتماعي للعمال بهذه الصيغة من عقود العمل ؟

وما هي محددات الاندماج الاجتماعي عند العمال المرتبطين بهذه الصيغة من عقود العمل؟

وفرضية عامة: الرموز الاجتماعية للعمل بصيغة العقود المحدودة المدة لها دور في تحديد مستوى الاندماج الاجتماعي للعمال المتعاقدين.

الفرضيات الجزئية:

1- كلما كانت الوضعية المهنية للعمال بصيغة العقود المحدودة المدة أقل استقراراً وأقل استمرارية كان اندماج العمال مهنياً ضعيفاً.

2- كلما كان القبول الاجتماعي للعمل بصيغة العقود المحدودة المدة ضعيفاً كانت شبكة العلاقات الاجتماعية للعمال المتعاقدين محدودة.

3- كلما كانت الحماية الاجتماعية التي يوفرها العمل التعاقدية محدودة كان الاندماج الاسري للعمال المتعاقدين أقل استقراراً.

العينة: اعتمدت على أسلوب الحصر الشامل لكون عدد أفراد مجتمع البحث الكلي 136.

المنهج: اعتمدت الباحثة على المنهج الكمي، لما يوفره من إمكانية لتكثيف المعطيات والبيانات المحصل عليها من الميدان

الدراسة الرابعة: لعيسى سالم، مهيري دليلة "عقد العمل المحدد وأثره على قيم العمل لدى العامل الجزائري، مجلة السوسيولوجيا، المجلد 5، العدد 3، جامعة غرداية (الجزائر)، 2021
وقد اختار الباحثين دراستهم الميدانية لعينة من فئة الإدماج المهني في بعض المؤسسات الاقتصادية ذات الطابع العمومي، وتكمن أهداف دراستهم في :

- التعرف على صيغة العمل المحدد المدة و الأثر الذي يحدثه هذا الأسلوب على دافعية العاملين

- محاولة التعرف على أهم قيم العمل التي تنتجها هذه الصيغة في بيئة العمل.

- التعرف على طبيعة التغيرات التي تطرأ على سلوك العاملين بهذا النظام، ومدى مساهمة هذا النظام في تعزيز الثقة التنظيمية لديهم وإشباع حاجاتهم المختلفة.

كما جاء تسألهم الرئيسي كما يلي: هل يؤثر العمل بصيغة العقد محدد المدة على دافع الحاجة للعامل؟

هل ساهمت صيغة العمل بالعقود المحدودة المدة في تكوين ثقة وظيفية لدى هذه الفئة من العاملين؟

وفرضية عامة:

العمل بنظام العقود محددة المدة له اثر على تكوين قيم عمل لدى عامل الإدماج المهني.
وفرضيات فرعية:

- يؤثر العمل بصيغة العقد المحدد المدة على دافع الحاجة للعامل.
- ساهمت صيغة العمل بالعقود المحددة المدة في تكوين ثقة وظيفة لدى الفئة من العاملين.

نتائج الفرضيات:

نتائج الفرضية العامة:

من خلال اجابات وتحليل معطيات الجداول المتعلقة باختبار الفرضية العامة يتبين لنا وجود قيم عمل التنظيمية مبنية على العدل والمساواة داخل المؤسسة ووجود احترام للوقت وقيمة العمل والولاء للرئيس أو المدير وقيمة حب العمل والتقدير والاحترام المتبادل بين الزملاء، والرضا بالوظيفة والقيمة الاجتماعية والاقتصادية للعمل، وانعدام القيم النفسية الناتجة عن عدم الاستقرار والرضا المهني وعلى هذا الاساس نستنتج بأن عقود العمل محدد المدة لدى عامل الإدماج المهني استطاع تعزيز القيم التنظيمية وساهمت في تكوين قيم عمل لدى العاملين بهذه الصيغة، فالقيم التنظيمية المعززة لديهم هي قيمة التعاون الوظيفي واحترام الوقت وأداء المهام الموكلة وعلاقة التقدير والاحترام المتبادل والولاء الوظيفي وقيمة حب العمل وقيمة الاندماج في العمل وهذا ما يثبت صحة الفرضية العامة.

نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

مناقشة الفرضية الجزئية الأولى على أنه يؤثر عمل بصيغة العقد محدد المدة على دافع الحاجة للعمل يتضح لنا من مجموعة إجابات المبحوثين المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى بأن الأجر الذي يتقاضاه كعمال متعاقدين لا يلبي لهم رغباتهم الخاصة وهو غير كافي، وهذا راجع لضعف الأجر الذي يتحصلون عليه في اطار العمل في بصيغة العقد محدد المدة ، ولا يلبي لهم احتياجاتهم الاجتماعية والاقتصادية والنفسية وهذا ما يوضح الجدول. فالعمل وفق هذه الصيغة يخضع مستخدميه لأكراهات مرتبطة بضعف العائد، ومن الصعب وبمكان التوفيق بين مستلزمات الحياة الاجتماعية والأسرية. ناهيك عن الحالة العائلية للمتزوجين من هذه الفئة وما تفرضه الاسرة من تكاليف اضافية وحسب المقابلة التي أجريت مع بعض أفراد العينة الذين صرحوا لنا: بعدم توفر الحماية الاجتماعية الكافية للعاملين بهذا النظام ،كما نستنتج بأن الرغبة التي تسعى هذه الفئة تحقيقها من وراء هذا العمل هي كسب الرزق وهذا راجع للعلاقات المادية التي تربطهم بالمؤسسة كما أن نظام العمل بالعقود محددة المدة

يؤثر على دفع الحوافز وهذا ما تثبت نتيجة الجدول المتعلق بالحوافز حيث وجدنا أن الحوافز المادية لا تمنح للعمال المؤقتة فهم لا يستفيدون من هذه فأغلب المؤسسات تطبق نظام الحوافز المعنوية فقط على هذه الفئة ويعتبر العمل بصيغة العقد محدد المدة له علاقة مباشرة على الجانب الاجتماعي لها تأثير ايجابي من خلال العائد المادي والخروج من شبك البطالة أما من الجانب النفسي فلها أثر سلبي موصوف بعدم الأمن الوظيفي المبني على الفترة الزمنية المحددة وقلة المناصب العمل الدائمة وعدم وجود سبيل آخر للتوظيف مما يشكل نوع من عدم الأمن الوظيفي وما توصلت له أغلب الدراسات في هذا المجال وبالتالي اثبات صحة الفرضيه الاولى .

نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

تبنى من خلال مجموع إجابة المبحوثين المتعلقة باختبار الفرضية الجزئية الثانية أين أفراد العينة يساهمون في تقديم المقترحات والأفكار حول العمل، وأنهم يساهمون ويشاركون في اتخاذ القرار داخل المؤسسة ويتلقون التحفيز المعنوي من عبارات الشكر والامتنان وفي بعض الأحيان يتم الاعتماد عليهم في تكليفهم باستخلافهم لبعض الموظفين الدائمين والذين يتولون مسؤولية ومناصب قيادية، وهذا راجع حلب العمل والفعالية ومحاولة إظهار الانضباط والجدية والرغبة القوية في اكتساب ثقة مديري هذه المؤسسات قصد الظفر بمنصب دائم وهذا من خلال المقابلة التي أجريناها مع بعض أفراد هذه العينة، وهذه العوامل تعزز الثقة لديهم بقدراتهم المهنية في تولي المناصب العليا هذا من جهة، ومن جهة أخرى وحسب تصريح بعض أفراد العينة أن العمل بهذا النظام ولد لديهم عدم الرغبة في العمل من خلال استغلال مهاراتهم وقدراتهم والاعتماد عليهم أكثر من الدائمين في حين أنهم لا يتمتعون بحوافز مادية وهم معرضون لإنهاء العقد وعدم التجديد في كل مرة، ناهيك عن قلة استحداث المناصب الدائمة وأن العائد المادي لهذا النوع من العقد غير عادل ولا يحقق للعامل قيمة الرضا. وعلى هذا الأساس نستنتج أن لصيغة العمل بالعقود المحددة المدة ساهم في تكوين ثقة وظيفية لدى هذه الفئة من العاملين وهذا ما يثبت صحة الفرضية الفرعية الثانية.

العينة: وقد اختارا الباحثين العينة القصدية لكون عدد افراد العينة 30 فردا.

كما اعتمدوا على المنهج الوصفي التحليلي.

الجدول رقم (1): يوضح التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

البيان	الدراسات السابقة	ماركزت عليه الدراسة الحالية.
الموضوع الأول	الدراسات التي ركزت على عقود العمل محدد المدة: 1- ركزت دراسة صوشي كمال :مساهمة في دراسة أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال". 2- ركزت دراسة صمبة زهرة"ظروف الشغل والأداء الوظيفي للعمال المؤقتين في المؤسسة". 3- ركزت دراسة كريمة بن قومار"العمل بصيغة العقود المحدودة المدة والاندماج الاجتماعي". 4- ركزت لعيسى سالم ،مهيري دليلة،"عقد العمل محدد وأثره على قيم العمل لدى العامل الجزائري".	ستركز الدراسة الحالية على عقود العمل محددة المدة وانعكاساتها على دافعية الانجاز لدى العامل من خلال دراسة ابعاد عقود محددة المدة وانعكاساتها على دافعية العمال.
مجتمع البحث	1- ركزت الدراسة الأولى على عمال لصناعة الأقمشة. 2- العمال المؤقتين في المؤسسة. 3- العمال المؤقتين للمؤسسة عمومية للأشغال. 4- فئة من العمال الادماج المهني في بعض المؤسسات ذات طابع عمومي.	هذه الدراسة ستطبق على العمال المحددين الصناعية
المنهج المتبع والأدوات	1-منهج وصفي تحليلي. 2-منهج اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي. 3-اعتمدت على المنهج الكمي . 4-منهج وصفي تحليلي. كل هاته الدراسات اعتمدت على استبيان ومقابلة.	نستنتج الدراسة المنهج الوصفي كما استخدم الملاحظة بالمشاركة واستمارة الاستبيان والمقابلة المقننة .

<p>اعتمدت الدراسة الحالية على العينة العشوائية البسيطة.</p>	<p>1-إعتمدت على طريقة روسكو للمعاينة. 2-إعتمدت على العينة القصدية. 3-اعتمدت الدراسة على أسلوب الحصر الشامل. 4-اعتمدت الدراسة على العينة القصدية.</p>	<p>عينة الدراسة</p>
<p>هذهالدراسة أجريت في مؤسسة الوطنية للصناعة الكوابل والأسلاك ENICAB بسكرة.</p>	<p>1-أجريت في المؤسسة الصناعية للأقمشة بالمسيلة TIDA. 2-أجريت في كليات جامعة أدرار. 3-أجريت الباحثة في المؤسسة العمومية للأشغال العمودية للأشغال العمومية EPTPJ لدراستها . 4-أجريت بعض المؤسسات الاقتصادية ذات الطابع العمومي.</p>	<p>المكان</p>

- المصدر من اعداد الطالبتين

الجدول 02:الاستفادة من الدراسات السابقة

الرقم	الدراسة السابقة	الاستفادة منها
	الجانب النظري	الجانب الميداني
1	<p>لصوشي كمال،"مساهمة في دراسة أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال بالمؤسسة الصناعية.</p> <p>-خطة الدراسة. -بناء الاشكالية وصياغتها. -تحديد أبعاد -أسباب اختيار الموضوع -شروط صحة ابرام عقد العمل محدد المدة. -نظريات دافعية الانجاز</p>	<p>- اختيار المنهج -تحليل وتفسير الفرضيات</p>
2	<p>لصمبة زهرة،ظروف الشغل</p>	<p>-مفهوم عقد العمل. -اختيار المنهج.</p>

<p>-تحليل وتفسير الفرضيات.</p>	<p>-سلبيات وإيجابيات عقد العمل محدد المدة.</p>	<p>والأداء اوظيفي للعمال المؤقتين في المؤسسة.</p>	
<p>-طريقة طرح أسئلة الاستمارة وبنائها. -في صياغة أسئلة المقابلة. -تحليل وتفسير الفرضيات</p>	<p>-أسباب اختيار الموضوع. -مراحل العمل وتطوره.</p>	<p>لكريمة بن قومار ،العمل بصيغة العقود محددة المدة والاندماج الاجتماعي،</p>	<p>3-</p>
<p>- في تحليل وتفسير الفرضيات.</p>	<p>-مفهوم العقد محدد المدة</p>	<p>لعيسى سالم،مهيري دليلة،عقد العمل محدد المدة وأثره على قيم العمل لدى العامل الجزائري</p>	<p>4</p>

المصدر من اعداد الطالبتين



أولاً- تعريف عقد العمل محدد المدة

ثانياً- تطور العمل

ثالثاً- خصائص عقود العمل محدد المدة

رابعاً- العناصر الأساسية لعقد العمل

خامساً- شروط صحة إبرام عقد العمل محدد المدة

سادساً- حالات إبرام عقد العمل محدد المدة

سابعاً- نهاية عقود العمل محدد المدة

ثامناً- تجديد عقود العمل محدد المدة

خلاصة فصل

تمهيد

تعد عقود العمل محددة المدة من الأنظمة الشائعة في تنظيم علاقات العمل وذلك لما توفره من مرونة لصاحب العمل في تلبية احتياجاته في عمله في فترات محددة سواء كانت زمنية أو دائمة، فالعقد يحدد المدة للعامل بتوقيت توقيعه وتنتهي بتاريخ اجله.

من خلال هذا الفصل حاولنا حصر العناصر التي تشكل ماهية عقد العمل محدد المدة ومراحل تطوره وخصائصه وكذلك شروط وحالات ابرام العقود وفي الاخير نهاية العقود وكيفية تجديدها

أولاً- تعريف عقد العمل محدد المدة

يعتبر الزمن عنصراً من العناصر الأساسية في عقد العمل محدد المدة فان الالتزام يتوقف عندئذ على الزمن الذي قدر له أن ينمو فيه حيث يعتبر عقد العمل محدد المدة عقد كتابي أو شفهي يتم بين صاحب العمل والعامل لأداء العمل في مدة زمنية محددة يكون عقد العمل محدد المدة إذا اتفق طرفاه صراحة أو ضمناً على انتهائه في تاريخ معين أو على سريانه لفترة محددة أو إبرامه للقيام بعمل معين واتفق انتهائه بمجرد الانتهاء من هذا العمل.

- فحسب المادة 8 من القانون علاقات العمل يعتبر عقد العمل مبرم لمدة محددة" اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر تحت إدارته مدة محددة".¹

- كما يعرفه هاشم رفعت: على انه أي عقد كتابي أو شفهي صريح أو ضمني يستخدم بموجبه أي شخص لمدة معينة أو القيام بأي عمل مقابل اجر نقدي أو مالي قيمته نقدية.

- هذا وقد عرفه أسامة أحمد شنات على انه العمل الذي تقتضي طبيعة انجازه مدة محددة او الذي ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه.

_أما عجة الجليلي: فيراه بأنه العقد الذي يقوم على تأجير قوة العمل لصاحب رب العمل ويترتب على هذا التأجير تبعية من الناحية القانونية والاقتصادية، وتخضع هذه التبعات للتفاوض بين رب العمل والعامل¹.

¹ المادة 08 من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل

- أما عقد العمل محدد المدة فقد حدد مفهومه من خلال مصطفى القريني بعقد بين صاحب عمل و عامل يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل اجر ويتضمن شروط العمل المتفق عليها بينهما ويكون محدد المدة.

ثانيا-تطور العمل (نبذة تاريخية لسوسيولوجيا العمل)

العمل في الفكر الاسلامي: وبداية من القرن السابع أعطيت للعمل قيمة ومعنى مقدس حيث أصبح واجبا مثله مثل العبادات الأخرى كالصلاة والصيام هذا التثمين لقيمة ومفهوم العمل بصفة عامة، مهما كان بمجاله قادر إلى ازدهار العلوم في كل المجالات سواء الدينية والدنيوية وهذه الأخيرة أعطت مكانة للعمل باعتباره قيمة اجتماعية وأخلاقية تبرر السعي للربح وكسب المال في إطار شرعي²، وعموما فقد كرس النظام الإسلامي مفهوما شاملا ومتكاملا للعمل يظهر من خلال الأحكام والقواعد التي قررها، والتي تربط في مجملها الجانب الروحي والجانب المادي للعمل، نذكر منها :من حيث التناسب في بين العمل المنجز والأجر المقابل له أن يكون أجر العامل مساويا للجهد المبذول وهو أن يتجلى في قوله تعالى: " لكل درجات مما عملوا وليوفيهم أعمالهم وهم لا يظلمون" الآية 19 من سورة الاحقاف، ومن حيث القدرة على العمل والحق في الراحة اوجب المحافظة على طاقه العمل وجوبا تقييد بالمدة المحددة للعمل، وأخذ قسط من الراحة لتجديد قوة العمل ومن حيث الواجبات المرتبطة بالعمل تنفيذ العمل بحسن نية و إتقان و إخلاص ومنع كل تحايل أو اهمال في تنفيذه³.

في العصور القديمة: الثابت ان العمل شرط لنشوء وبقاء الانسان على وجه الارض البسيطة اذا ارتبطت حياته بالطبيعة وما تضمنته من وسائل للعمل،حيث اقتصر في البداية على قطع وشق الحجارة كأدوات بسيطة، يستعملها في العمل لتأمين عيشه ،ومع التطور أصبح صنعه للأدوات أكثر اتقانا وتطورا فكانت من المراحل المهمة لتقسيم العمل حسب العمر والجنس حيث أدى ذلك إلى استعمال هذه الأدوات.

¹ كريمة بن قومار ،العمل بصيغة العقود محددة المدة والاندماج الاجتماعي،أطروحة ماجيستر،جامعة غرداية،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية،2012-2013،ص14

² كريمة بن قومار، نفس المرجع السابق، ص 30

³ بشير هدفي ،الوجيز في شرح قانون العمل،جسور للنشر والتوزيع،القبه الجزائر،ط2،2003،ص21

في الصيد البحري ليصبح أهم مصدر للمعيشة ثم انتقل شيئاً فشيئاً إلى العمل الزراعي على شكل تعاون لاستثمار الأرض، فتكونت العشائر وبدأت التقسيم الاجتماعي للعمل بظهور المجتمع المعاشي الذي تميز بالملكية العامة لوسائل الإنتاج، والعمل المشترك والتوزيع المتساوي لمنتجات العمل نظراً للشعور الجماعي الذي يطبع أفراد المجتمع آنذاك ومن ثم ادخلوا هذه المرحلة من تاريخ العمل الإنساني من الطبقة والاستغلال¹.

لم تعرف الجماعات القديمة أي تشريع ينظم العمل بين العمل ورب العمل بالمعنى المعروف اليوم ويرجع ذلك إلى أن القوانين القديمة كان يسودها النظام الذي كان يجعل العبد خاضعاً للسيادة خضوعاً مطلقاً، وفي ظل هذا النظام كان الرقيق يعامل معاملة الأشياء، بالرغم قيام بجميع الأعمال المادية أما الأعمال غير المادية فقد كانت تنظم القوانين الرومانية تحت عقود الوكالة مع اللحظات أن المقابل الذي كان يحصل عليه الوكيل ليس أجراً بل نوع من الهدية. وذلك لأن أعمال وكالة كانت تتصف بالصفة التفصيلية وبناء عليه فإنه ليس من غير المنصور أن يكون لهؤلاء الرقيق (العمال) أي حقوق في ظل القوانين قديمة الأمر، الذي ينفي ظهور أي تشريع ينظم علاقة العمال بأرباب الأعمال².

العمل في الفكر الاقتصادي الحديث :

يعتبر النظام الرأسمالي و الاشتراكية العمل محرك الإنتاج و مصدر كافة الثروات. فقد اعتبر "آدم سميث" و "ريكاردو" بأن العمل البشري هو مصدر قيمة الأشياء و الخدمات³، وفي هذه المرحلة ظهر مبدأ سلطان الإرادة كأثر من أثار الحرية القانونية وفي ظله اعتبر العقد أفضل وسيلة لتنظيم علاقات العمل بين العمال وأرباب الأعمال فهو الذي يحدد حقوق والتزامات الطرفين أما في ظل الحرية الاقتصادية التي سادت في هذا العصر فقد اقتصر دور الدولة على احترام العلاقة دون التدخل في تنظيمها تاركة بذلك علاقات العمل لأصحاب العمل والعمال⁴.

¹ بشير هدي، نفس المرجع السابق، ص15

² سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، ص25

³ خروف حياة، "تصورات العمل لدى اطارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين"، مذكرة ماجستير، جامعة باجي مختار، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، 2005-2006، ص67

⁴ سيد محمود رمضان، نفس المرجع السابق، ص27

في العصور الوسطى: لقد أدى ظهور الصراعات والتناقضات بين مصالح العمال وأصحاب العمل، وحدثت ازحاف في حقوق العمال و سوء أحوالهم المهنية إلى فشل تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد على إطلاقه حيث انتشر الاحتكار في العديد من الأنشطة الاقتصادية عوضا عن المنافسة الحرة هذه الأوضاع ساعدت وبشكل مباشر مما دفع الدول للتدخل في تنظيم علاقات العمل لا والحد من الصراعات بين طرفي علاقة العمل ولإقامة نوع من التوازن للمصالح الاجتماعية والاقتصادية المتضاربة وبالتالي حفظ السلم والأمان الاجتماعيين¹.

أ _ نظام الإقطاع: كان يعطى للسيد حق تلك الأرض بمن عليها من أفراد ومنازل مواشي .

ولقد ساد نظام الإقطاع في أوروبا في العصور الوسطى حيث كانت الأراضي مقسمة إلى إقطاعيات كل إقطاعية تدخل ضمن نصيب سيد (إقطاعي). لاحظ أن نظام الإقطاع وان كان يوجد نوع من اتباعية لأنها اتباعية دائمة حيث كانت تعطى للسيد حق تكليفهم بالعمل لديه بدون مقابل ولم يقتصر الأمر عند هذا الحد بل كان له حق تصرف في الأرض ومن عليها الأمر الذي يمكن منه القول بأنه في ظل مثل هذا النظام لا يتصور وجود قانون ينظم علاقات العمل بين العمل ورب العمل

ب _ نظام طوائف يقصد بان كل الأفراد مهنة أو حرفة من المهن الحرة تكون جمعية أو طائفة يشترك فيها جميع أفراد المهنة أو الحرفة وكانت طائفة أو الجمعية تقوم بوضع قواعد الالتحاق والتدرج في المراتب المختلفة وتضع نقاب للعمل فيها وقواعد لطرقه أفرادها²

¹ بشير هدي، نفس المرجع السابق، ص18

² سيد محمود رمضان، نفس المرجع السابق، ص 26

ثالثا- خصائص عقود العمل محدد المدة:

بالإضافة إلى الخصائص التي تميز عقود العمل عن العقود الأخرى المشابهة لها مثل عقد المقاولة أو عقد الشركة أو الوكالة والتي تتمثل في: عنصر العمل أو النشاط ، وعنصر التبعية ، وعنصر الأجر الذي يقابل عنصر العمل الذي يقدمه العامل ، وكذلك عنصر الزمن أو المدة ، فإنه تمتاز عقود العمل محددة المدة بمجموعة من الخصائص يمكن حصرها فيما يلي:

- لا يمكن اللجوء إلى إبرام عقود العمل محددة المدة إستثناءا أوفي حالات وردت على سبيل الحصر في المادة 12 من قانون 11/ 90

- يستلزم لانعقاد عقود العمل محددة المدة بالإضافة إلى تراضي الطرفين أن تكون مكتوبة، وتحدد فيها بداية ونهاية المدة مع ذكر سبب إبرامها وهذا ما أكدته المادة 12 من قانون 11/90 السابق الذكر " يعتبر العقد مبرما مادة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة "، و المادة 12 الفقرة الأخيرة من نفس القانون " .
و يبين بدقة عقد العمل ، في جميع هذه الحالات، مدة عالقة العمل وأسباب المدة المقررة

-تحول عقود العمل محددة المدة إلى عقود عمل غير محددة المدة متى تم إبرامها خارج الحالات الخمسة التي وردت على سبيل الحصر في المادة 12 من قانون 11/90.

-لا يمكن للمستخدم أن ينفرد بسلطة تعديل عقد العمل محدد المدة إلا إذا توصل إلى اتفاق مع العامل طبقا للمبادئ العامة العقد شريعة المتعاقدين عكس عقود العمل غير محددة المدة التي يمكن للمستخدم بإرادته المنفردة أن يعدل من عقود عماله.¹

رابعا-العناصر الأساسية لعقد العمل

قد يحدث أن يبرم طرفان عقدا يطلقان عليه عقد عمل، في حين أن هذا الأخير لا يمت لعلاقة العمل المنصوص عليها وعلى شروطها في القانون بأية صلة، في هذه الحالة يجب التأكد من العناصر المكونة لعقد العمل والتي حصرها المشرع في العمل و التبعية والأجر والمدة

¹ بوعيطة مليكة، "عقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري"، مداخلة مقدمة من خلال الندوة البحثية المنظمة من طرف مركز البحوث القانونية والقضائية، (29/03/2022 ص 4)

1- **عنصر العمل:** يعتبر عنصر العمل في عقد العمل محل التزام العمل وسبب التزام صاحب العمل عكس الأجر الذي يعتبر محل التزام صاحب عمل، وسبب التزام العامل. وهو بذلك عنصر مزدوج المركز والعمل في هذا العقد ليس له تعريفا محددًا بحيث يشمل كل نشاط أو مجهود أو نتيجة أو غاية معينة يلتزم العامل بتحقيقها أو إنجازها لصاحب أو لحساب صاحب العمل، ومن بين هذه الشروط نذكر:

أ- **الأداء الشخصي للعمل محدد أو المتفق عليه:** إن العمل يستلزم بأداء العامل المحدد له المتفق عليه بصفه شخصية ودون اللجوء إلى الاستعانة بأي شخص آخر.

ب- **تنفيذ العمل وفق التوجيهات وأوامر صاحب العمل:** ليس العامل حرا في أداء عملي فهو من الناحية القانونية والتنظيمية والتقنية التابع لصاحب العمل ولذلك يجب عليه تنفيذ عمله ضمن الإطار الذي يحدده له صاحب العمل.

ج- **التزام صاحب العمل بتوفير الأدوات اللازمة والظروف الملائمة للعمل:** وهو التزام طبيعي نظرا لطبيعة الالتزام العامل الذي لا يتعهد سوى تقديم الجهد البدني او الفكري وتخصيص الوقت اللازم المقرر في التنظيم المعمول به لحساب ومصالحة صاحب العمل.

2- **عنصر التبعية:** يقصد بها سلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي يخضع لها العامل باعتبارها احد الحقوق الأساسية التي يمنحها عقد العمل لصاحب العمل ويستلزم العامل بالامتثال لها في الحدود المسموح بها قانونيا وذلك لان العامل كما سبق وذكرنا لا يقوم إثناء تنفيذ التزامه الوظيفي بأداء أعماله وفق ما يقرره صاحب العمل وما يضعه من برامج ومواصفات وما يتخذه من أوامر وتعليمات وما يحدده من إجراءات ومراحل وتوجيهات¹.

3- **عنصر الأجر:** من خصائص عقد العمل أنه من العقود التبادلية والملزمة لجانبيين، بمعنى أنه إذا كان التزام هذا الأخير هو تقديم يرتب التزامات في ذمة الطرفين المستخدم والعامل، واعمل فإن أهم التزام يقع على عاتق المستخدم في المقابل هو أداء الأجر وهو ما كرسه المشرع من خلال المادة 80 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل:

¹ أحمية سليمان، "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري"، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، 2002،

" للعامل الحق في مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل لم ينص
المشرع الجزائري على حرية الطرفين في تحديد الأجر عند إبرام عقد العمل¹، غير أنه بالرجوع للمادة 120
من القانون رقم 11/90 والتي حددت عناصر التفاوض الجماعي أو مضمون الاتفاقيات الجماعية للعمل
وجد أنها قد حولت للشركاء الاجتماعيين التفاوض حول الأجور الأساسية الدنيا المطابقة²، وذلك مع مراعاة
الأجر الوطني الأدنى المضمون المحدد من طرف الدولة.

4- عنصر المدة: ويقصد بها المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وخبرته وجهده في خدمة ومصلحة
صاحب العمل أو إدارته وهي المدة التي تحدد من الناحية المبدئية بحرية من قبل المتعاقدين مع الأخذ بعين
الاعتبار النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها في هذا الشأن، وبعض المبادئ التي تنص عليها مثل
منع التعاقد على العمل مدى الحياة، حيث يعتبر عامل الزمن أو المدة عنصرا أساسيا لإبرامه كونه بمثابة
مقياس لما يقدمه العامل من جهد وما يتلقاه من أجر المقابل والأصل في العقود العمل أنها تبرم لمدة غير
محدده وهنا لم يترك المشرع للأطراف الحرية في الاتفاق على مدة العقد العمل واعتبره عقدا غير محدد لمدة
بحسب الأصل في محاوله منه للحفاظ على مصالح العامل الضعيف من تعسف المستخدم وتكريسا للطابع
الجبايي لقواعد قانون العمل على أساس إن عقد العمل غير محدد مدة يضمن للعامل قدرا اكبر من الاستقرار
في علاقته بصاحب العمل الذي لا يمكنه إنهاء العلاقة إلا وفق شروط معينة محددة قانونا³.

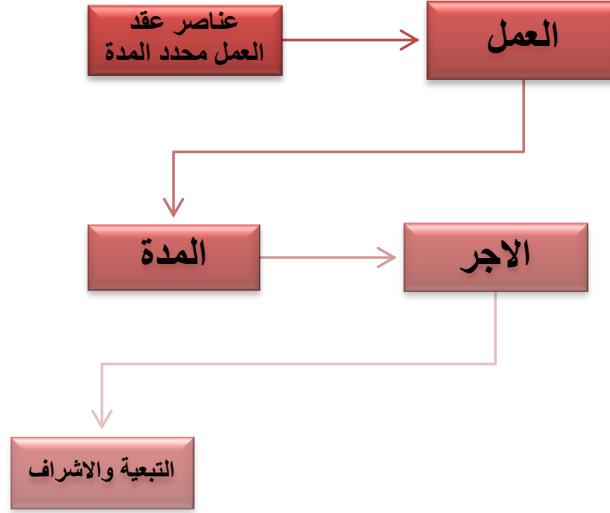
ومن خلال ما تم عرضه من عناصر الأساسية لعقد العمل نستنتج أن التزام العامل بأداء العمل منفق عليه
في عقد العمل يجب أن يتم وفق شروط محدده مثل طبيعة العمل ومكان العمل إلى آخر وان خضوع العمل
لسلطة صاحب العمل وإشرافه بما فيه تلقي الأوامر من صاحب العمل والتزام قواعد العمل أن المقابل المادي
الذي يتقاضى الموظف من صاحب العمل المقابل أدائه للعمل المنفق عليه ويجب أن يكون محدد في عقد
العمل أن المدة تشير إلى الفترة زمنية يلتزم خلالها كل من صاحب العمل وعامل تجديد علاقة تعاقدية.

¹ المادة 80 من قانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل

² المادة 120 من قانون 90/11

³ سي فضيل زهية، تطبيق مبدأ سلطان الإرادة على عقود العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الرابع، 2017، ص 203-

الشكل 02: نموذج عناصر عقد العمل محدد المدة



المصدر من إعداد الطالبتين

خامسا - شروط صحة إبرام عقد العمل محدد المدة

يعتبر عقد العمل محدد المدة من العقود الرضائية التي يشترط لقيامها توافر الشروط المحددة في القواعد القانونية المدنية والمتمثلة في الرضا والمحل والسبب و الأهلية ..

أولا- الأهلية في عقد العمل : يستلزم بحث موضوع الأهلية في عقد العمل التمييز بين أهلية العمل وأهلية صاحب العمل

- أهلية العامل: وهي صلاحية الشخص لان تكون له حقوق وصلاحيات لاستعمالها ونظر لكون عقد العمل تتراوح أثاره بين النفع والضرر بالنسبة للعامل لما تتضمنه من حقوق والتزامات فان الأهلية التي يجب توفرها في العمل في أهلية الأداء الكاملة

- اهلية صاحب العمل: يجب ان تتمتع شخصية صاحب العمل بالأهلية التي تمكنه من الإدارة وفق ما تقتضي الأحكام المدنية والتجارية

ثانيا- الرضا: في العقد ترجع أحكام الرضا والتغيير في الإدارة إلى عقود العمل عاده إلى قواعد قانوني المدني ويتم تعبير عنها بالتعبير الصريح أو بالتعبير الضمني وانطلاقا من الأوضاع العملية والتنظيمية التي أوردناها فانه يمكن أن نقول بان الرضا في عقود العمل هو مسألة نسبية.¹

ثالثا-المحل والسبب: . يعرف المحل بأنه الشيء الذي يلتزم به المدين للقيام بالقيام به المحل في عقد العمل بالنسبة للعمل يتمثل في حجم وطبيعة ونوع العمل الملتمزم به لما بالنسبة لصاحب العمل هو الأجر و يعرفالسبب بأنه الغرض المباشر الذي يقصد الملتمزم الوصول إليه من وراء التزامه في عقد العمل سبب التزام العامل هو محل التزام صاحب العمل والعكس صحيح ويشترط في أن لا يكون صوريا كان يكون مثلا كوسيلة وفاء بالدين لصاحب صاحب العمل كما يشترط القانون أيضا أن يكون مشروعاً وفقاً للمادة 97 من القانون المدني الذي يقدمه للعامل مقابل عمله ويشترط فيه أن يكون غير مخالف للنظام والآداب العامة وان يكون ممكناً وقابل للتعيين يتميز شرطا المحل والسبب في عقد العمل بصفة عامة وعقد العمل محدد المدة بصفة خاصة عن العقود المدنية الأخرى، بحيث يعتبر المحل بالنسبة لتلك العقود هو الشيء أو الموضوع الخاص بالعقد ، بينما يتمثل السبب في الباعث إلى التعاقد.²

رابعا-الكتابة .

تعتبر الكتابة بصفة عامة في عقد العمل محدد المدة شرطا أساسيا لانعقاد وإثبات العقد ،حيث يشترط من المتعاقدين العامل والمستخدم تحرير العقد بصيغة مكتوبة، وعادة ما يكون هذا الالتزام على عاتق المستخدم الذي يفترض القيام بهوتضمينه العناصر الإلزامية تشريعيًا حفاظًا على حقوق العامل المهنية وبواسطة الكتابة يتمكن المتعاقدان من إدراج كل العناصر التي تبنى عليها علاقة العمل بين العامل و المستخدم لمدة محدد في وثيقة العقد³ ،...و الأصل في العقد هو الرضائية إلا إذا اشترط القانون كتابته وتشتت الكتابة إما لانعقاد أو للإثبات ففي الحالة الأولى لا ينعقد العقد صحيحا إلا لم يكن مكتوبا إما في الحالة الثانية فان العقد

¹ صوشي كمال ،مساهمة في دراسة أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية،اطروحة

ماجستير،جامعة منتوري قسنطينة،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية،2006-2007،ص71

² سهلي محمد،عقد العمل محدد المدة،مذكرة لنيل شهادة الدراسات العليا المتخصصة،جامعة الجزائر يوسف بن خدة،كلية

الحقوق،2008-2009 ،ص8

³ طريبت السعيد ،عقود العمل محددة المدة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه،جامعة الجزائر 1 يوسف بن خدة،كلية الحقوق،2011،

صحيح إلا أنه لا يمكن إثباته إلا بالكتابة إذ يجب التمييز بين وجود العقد وطرق إثباته¹... إلى جانب إمضائها من طرف المتعاقدين. وعادة ما تحرر في نسخة أصلية واحدة مع نسخها طبقاً للأصل أو عدة نسخ أصلية تسلم كل واحدة لكل المعنيين.

خامساً - مدة العقد .

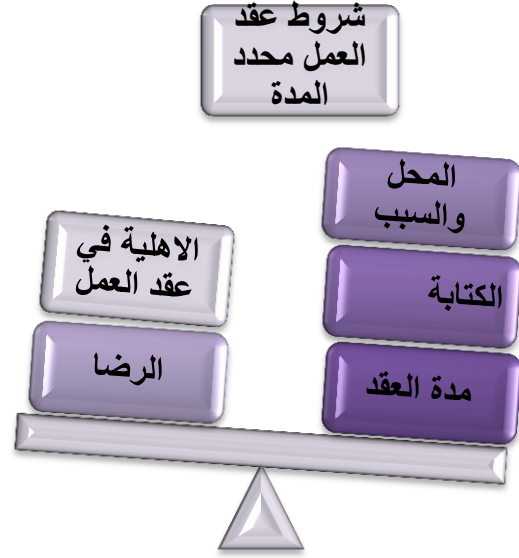
يمكن أن تتم علاقة العمل بين العامل والمستخدم لفترة زمنية محدودة مدونة في عقد العمل. فإلى جانب شرط الكتابة في عقد العمل محدد المدة عند الانعقاد وعند الإثبات يوجد شرط أساسي وجوهري آخر خاص بالمدة المحددة الواجب توافرها أو إدراجها في عقد العمل محدد المدة، فهي جوهر علاقة العمل القائمة بين العامل والمستخدم، فكل الحقوق وكل الالتزامات التعاقدية للطرفين ناتجة عن عقد لمدة زمنية محدودة، يبدأ سريانها من تاريخ إمضاء العقد بين الطرفين إلى تاريخ نهايته والمحدد في نفس الوثيقة المحررة. خلافاً لعقود العمل الغير محددة المدة، التي يسري فيها العقد ابتداءً من تاريخ إمضائه من طرف الأطراف، ولا يتم تحديد تاريخ نهايته في الوثيقة المحررة، إلى جانب إضافة عبارة غير محدد المدة. تعتبر المدة الزمنية الفاصل الأول بين مختلف عقود العمل سواء تعلقاً لأمر بالقطاع الاقتصادي العام أو الخاص²، ويظهر في ذلك سعي المشرع إلى تقييد الأطراف بضرورة تحديد المدة في عقد العمل و كذا أسبابها كضمانة أساسية للعامل (الطرف الضعيف) في العقد ، بحيث أن تسبب مدى تطابق المدة المتفق عليها في العقد مع النشاط محل التعاقد ، أمر من شأنه .التسهيل على القاضي تكييف طبيعة العقد من حيث مدته³ .

¹ بلميهورب عبد الناصر ، تفسير الطبيعة القانونية لعقد العمل، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص، 2017، ص183

² طريبت السعيد ، نفس المرجع السابق ، ص21

³ حرشايي علان ، عقد العمل محدد المدة بين النص والممارسة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد الثالث، ص161

الشكل 03: نموذج شروط عقد العمل محدد المدة



المصدر: من إعداد الطالبتين

سادسا - حالات إبرام عقود العمل محددة المدة

- يمكن تحديد الطبيعة القانونية لعقود العمل المحددة لمدة من خلال نصوص القانونية متضمنة الحالات المحددة من أجل الحفاظ على استقرار علاقة العمل وحماية العمال من تعزف المستخدمين
- التشغيل من أجل خدمات غير متجددة أو اشغل مؤقتة أو ذات طابع مؤقت لتنفيذ اشغل موسمية لا تدخل ضمن الأشغال العادية المؤسسة كونها تتطلب المزيد من العمال ذو مهارات خاصة
- حاله استخلاف لعامل متغيب مؤقتا تتمثل في الحفاظ على منصب العامل المثبت والمتغير بشكل مؤقت عن عمله وان يكون الاستخلاف مؤقت
- تزايد العمال أو اشغال ذا الطابع مؤقت ولتنفيذ اشغل موسمية فلا يمكن تصور عقد عمل محدد المدة بالنسبة لنشاطات تنسم بالديمومة والاستمرارية مثل عمال الحراسة والأمن.

-نشاطات وأشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها فلا يمكن تصور تجديد عقود العمل في حالة إبرام عقد العمل من أجل أشغال ذا الطابع غير متجدد.¹

يمكن للمستخدم في هذه الحال اللجوء إلى إبرام عقود العمل محدد المدة بتوافر احد الشرطين: وهو إما تزايد حجم العمل أو لأسباب موسمية أو إذا ارتبط الأمر بنشاطات وأشغال مؤقتة بحكم طبيعتها.²

من خلال حالات إبرام العقود العمل محددة المدة نستخلص في الحالة الأولى أن الأعمال التي تنتهي بانتهاء العامل مثل تنفيذ مشروع محدد وذا طابع مؤقت هي الأعمال التي تتجز خلال فتره زمنيه محددة وتنتهي بانتهاء الحاجة إليها إما الأشغال الموسمية هي الأعمال التي ترتبط بموسم معين ويجب أن تحدد المدة في العقد في هذه الحالة أو في الحالة الثانية يتم فيها تعيين عامل جديد مؤقت ليحل محل عامل آخر متغيب عن العمل لفترة محددة لأسباب ، ثم الحالة الثالثة تشير إلى ازدياد العمال لوظائف ذا طابع مؤقت والتي يتم توظيفها بشكل مؤقت لتلبية احتياجات محددة مثل: زيادة الإنتاج في موسم معين ،تنفيذ مشروع محدد. فمن الأسباب هذه الحالة نرى التغيرات في طبيعة العمل والتقدم تكنولوجي أدى إلى انخفاض العمالة الدائمة وفي الحالة الأخيرة هي نشاطات الأشغال التي تنتهي مدة محددة، فمن مميزات صاحب العمل لديه مرونة المواد البشرية وتحليل التكاليف وتلبية احتياجات العمل المتغيرة فللعامل فرصة لاكتساب الخبرة.

سابعاً- نهاية العقود العمل محددة المدة:

نهاية العقود العمل المحددة ألمده من خلال تعريف عقد العمل محدد المدة يمكننا الوصول إلى كيفية انتهاءه حيث أن العقد محدد المدة ينتهي بانتهاء المدة المحددة له.

- أما إذا ابرم العقد لمدة تزيد عن خمس سنوات يجوز للعامل أن ينهي العقد دون تعويض مع انتظار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاث أشهر.

- أما إذا ابرم العقد للقيام بعمل معين فينتهي العقد بانجاز هذا العمل.

- إما إذا استغرق انجاز هذا العمل مده تزيد عن خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام انجاز العمل .

¹ بوسماط مختارية،فينيخ عبد القادر، سلطة القاضي في توفير الحماية القانونية للعامل في العقود المحدد المدة،مجلة قانون

العمل والتشغيل،العدد1، 2020، ص259-260

² بوعبيطة مليكة، نفس المرجع السابق،ص7

وبحلول المدة المتفق عليها في العقد ينتهي العقد محدد المدة بقوة القانون دون الحاجة إلى أي إجراء وبدون تعويض.

- أما إذا قام احد طرفي العقد بإنهاء العقد قبل انتهاء مدته فإنه يلتزم بالتعويض لأنه في تلك الحالة يكون الإنهاء تعسفي ويتم التعويض على أساس مالحق بالطرف الآخر من ضرر .

-ومن ثم إذا لم تنتهي مدة العقد لا يحق لأحد طرفيه إنهاء العقد إلا إذا كان الإنهاء مستتر ومن يقوم بالإنهاء في تلك الحالة عليه تعويض طرف الآخر إما إذا انقضت مدة العقد ينتهي العقد دون الحاجة إلى أي إجراء كما سبق القول .

-أما إذا لم تنتهي مدة العقد يجوز لطرفي الاتفاق على إنهاء قبل انتهاء مدته ولكن لا يجوز ذلك لأحد أطرافه حتى لو توافر لديه سبب لإنهاء هذا العقد كعدم الكفاية مثلاً أو قيام صعوبات في تنفيذ المهمة وبذلك ينتهي عقد العمل محدد المدة¹ .

-استقالة العامل من مؤسسه وذلك من خلال فسخ العامل لعقد عمله بالمؤسسة المستخدمة بكل حرية وإرادة تحرره من كل الالتزامات التنظيمية والقانونية والمهنية.

- تقاعد العامل وتنتهي بشكل عادي.

- وفاة العامل أو المستخدم.

- وقوع خطأ تنظيمي أو مهني حيث يقابل كل خطأ عقوبة وذلك وفق ما ينص عليه القانون الداخلي الموجود في المنظمة.

- التطور التكنولوجي يعتبر رفع وتحسين الإنتاج مؤشر مهم جدا في دفع المؤسسة في القيام بإعادة هيكل العمل بأي مؤسسة بشكل عام² .

-أما في حالة ارتكاب العامل لخطأ وفق ما هو محدد عليه في الاتفاقية الجامعية او النظام الداخلي للعمال¹.

¹ رجب عبد الظاهر علي، أثر استحالة التنفيذ على عقود العمل، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة الصنوفية، كلية الحقوق السادات، ص47-48

² شريفة حنان، "عقود العمل ودورها في اتباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين حسب هرم ماسلو"، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2015-2016، ص59

- مخالفة ضوابط ممارسة حق الإضراب يعد احد حقوق العمال فان تجاوز هذا الحق يجوز لصاحب العمل فصل العامل يكون صيغته مسلطا على رقاب العمال².

ثامنا - تجديد العقود العمل محددة المدة

يتجدد العقد إذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انتهاء مدته إلى مدة غير محده وذلك من بداية التاريخ الاستخدام و اختلف الفقه حول ذلك على النحو الآتي:

الرأي الاول: ذهب أنصاره إلى القول بعدم جواز الاتفاق على مخالفه القاعدة لان القاعدة أمره حيث أن الهدف منها منع الغش نحو أحكام تتعلق النظام العام .

الرأي الثاني: ذهب فريق آخر الى القول بوجود قرينة بسيطة على الغش اذ تضمن العقد شرطا يقتضي بتجديده لمدته معينه فإذا انقضى الغش بان كانت المدة التي يتجدد لها العقد طويلة نسبيا فان الشرط يكون صحيحا

الرأي الثالث: ذهب فريق ثالث إلى جواز الاتفاق على مخالفه القاعدة لان القاعدة مكملة ويستند أصحابه إلى نص المادة 15 من قانون العمل والمادة 809 مدني اللتان يقضيان بأنه إذا استمر المتعاقدان في تنفيذ العقد بعد إنهاء مدته واعتبر ذلك تجديدا له لمدة غير محددة.

- فتحديد العقد المبرم لتنفيذ عمل معين يقصد به العمل العقد المبرم لإشباع حاجه ذات إشباع فوري يطبعها ولكن المقصود من العقد لا يمكن إعداده إلا بمرور مده بمرور مده من الزمن .

- يبين من التعريف إن العقد إذا ابرم لتنفيذ عمل معين ثم استمر الطرفان في تنفيذه بعد تمام العمل المتفق عليه فانه يتحدد لمدة معينة وكذلك أن عنصر زمن في هذا العقد ليس إلا عنصرا عرفيا.

- والأصل أن عقد العمل الذي ابرم لتنفيذ عمل معين إذا استمر الطرفان في تنفيذه بعدما العمل متفق عليه فانه يتجدد المدة اللازمة للقيام بنفس العمل مره أخرى أي لمدة محددة مع ملاحظة أن التجديد في هذه الحالة

¹ شيخ سناء، الحماية القانونية والقضائية للعامل في عقد العمل محدد المدة، مجلة الحقوق والحريات، مجلد 9، العدد 1، 2021، ص 39

² عبادة خيرة، الأسباب الارادية لانقضاء عقد العمل، مجلة البحوث القانونية والسياسية، العدد العاشر، 2018، ص 130

تجديدا ضمنيا ويلاحظ أن العبرة في تكييف العقد بأنه عقد ذو مدة محددة أم عقد ابرم لتنفيذ عمل معين تكون بإرادة المتعاقدين¹.

- فعل ذلك إذ تبين أنهما قصدا لإبرام عقد التنفيذ عقد معين فان هذا العقد ينتهي بانتهاء مدته فإذا استمر طرفه في تنفيذه بعد ذلك فان معنى ذلك أنهما قصدا تنفيذ نفس العمل مرة أخرى ومن ثم فانه يتجدد لمدته محددة.

ومن خلال هذا تنتهي عقود العمل بشكل طبيعي بانتهاء مدتها في العقد وفي انجاز العمل إذا كان محددًا أو في حالة وفاة احد الطرفين، ويمكن إنهاء عقد العمل باتفاق صريح بين صاحب العمل والعامل في أي وقت قبل انتهاء مدته ويكون الفسخ متفاهم عليه من قبل الطرفين لأسباب محددة منصوص عليها في العقد وفي قانون العمل، كما يكون إنهاء العمل بسبب التسبب والإهمال من قبل العامل، أما بالنسبة لنشاط غلق المؤسسة بشكل نهائي فان جميع عقود العمل محدد المدة تنتهي تلقائيا بالإشعار المسبق يجب على صاحب العمل التصريح به. كما يمكن لصاحب العمل تسريح العمال لأسباب اقتصادية أو تقنية ويجب عليه إتباع شروط التسريح.

¹ سيد محمود رمضان، نفس المرجع السابق، ص 416-419

: خلاصة الفصل

من خلال ما سبق يمكن القول أن عقد العمل محدد المدة من أهم العقود المتناولة حاليا في مجال العمل وتقوم على حالات وعناصر أساسية ، ويكون الاتفاق فيها حتميا على صاحب العمل بغية الاستقرار لكلا الطرفين ويكون هذا الاتفاق مبني على التزامات وقواعد رسمية وشروط ،كل هذا يتم في فترة محددة يكون كلا الطرفين على دراية بها.

الاطار النظري
لدافعية الانجاز

الفصل الثالث

اولا- تعريف دافعية الإنجاز

ثانيا- تطور دافعية الإنجاز

ثالثا- أنواع دافعية الإنجاز

رابعا- أهمية دافعية الإنجاز

خامسا- مكونات دافعية الإنجاز

سادسا- العوامل المؤثرة على دافعية الإنجاز

سابعا- وظائف دافعية الإنجاز

ثامنا- قياس دافعية الإنجاز

تاسعا- الأطر النظرية لدافعية الإنجاز

خاتمة

تمهيد:

تعد دافعية الانجاز عنصرا جوهريا في سعي الفرد نحو تحقيق الأهداف حيث يعتبر دافع بشري معقد ومركب يتولد لدى الإنسان ويحثه على التفاعل والتنافس كما يتسم بالطموح والحرص على تحقيق الأشياء المخاطر فيها وبالتالي ينشط سلوك الإنسان نحو النجاح، الذي سطره بكل إتقان خاصة في المجال العملي الذي يحتاج بدوره للتخطيط والمهارة في الانجاز في إطار الالتزام بالوقت المحدد واستغلاله أفضل استغلال في ضوء نجاح العملية الإنتاجية.

لذا تطرقنا في هذا الفصل عن تطور دافعية الانجاز وبعض المفاهيم المرتبطة به ، أهميته، أنواعه، قياساته، مكوناته وكذلك عوامله وأبعاده وأخيرا أطره النظرية .

أولاً- التطور التاريخي لدافعية الانجاز

-يعود استعمال مصطلح دافعية الإنجاز في علم النفس من الناحية التاريخية إلى " أدلر" الذي بين أن الحاجة للإنجاز هي دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة " ، حيث عرض "ليفن Levine" هذا المصطلح في ضوء تناوله لمفهوم الطموح وذلك قبل استعمال "نوراي" مصطلح الحاجة للإنجاز وعلى الرغم من هذه البيانات المبكرة فإن الفضل يرجع إلى عالم النفس الأمريكي " هنري موري Henry, Murray" في أنه أول من قدم مفهوم الحاجة للإنجاز بشكل دقيق بوصفه مكونا هاما في الشخصية والتي تعرض فيها "موري" لعدة حاجات نفسية كان من بينها الحاجة للإنجاز، ثم اتفق "ماكليلاند McClelland" وزملائه لاستكمال ومواصلة البحوث الميدانية في هذا المجال من خلال الاستعانة ببعض الاختبارات الإسقاطية مثل اختبار تفهم الموضوع (TAT) وقدموا نظرية لتفسير دافعية الإنجاز، تعد من أوائل النظريات التي قدمت في هذا الشأن¹.

ثانياً- تعريف دافعية الانجاز:

-يعرفها محي الدين أحمد عمر (1988) على أنها: سعي الفرد لتركيز الجهد والانتباه و استمرارية النشاط و المثابرة عند القيام بالأعمال الصعبة و التغلب على العقبات بكفاءة في أسرع وقت ، و أقل جهد ، و الرغبة المستمرة في النجاح لتحقيق مستوى طموح مرتفع " و يعرفها أيضا " عبد الغفار " 1984 بأنها " تهيؤ

¹ عماد الدين مهمل،"أثر الفراغ الوجودي على الكفاءة الذاتية المدركة والدافعية للانجاز الأكاديمي لدى عينة من الطلبة الجامعيين"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التربية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2022-2023، ص149

ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مجرى سعي الفرد و مثابرته في الإشباع و ذلك في المواقف التي تتضمن تقويم الأداء في ضوء محدد للامتياز و يقاس بالاختبار المستخدم في الدراسة¹.

- ويعرفه **علي السلمي**: بأنها حاجات الفرد و رغبته غير المشبعة و تمثل نوعا من القوى الدافعية التي تؤثر على تفكير الفرد وإدراكه للأمور و الأشخاص، من ناحية، كما أنها توجه السلوك الإنساني في اتجاه الهدف الذي يشبع تلك الحاجات والرغبات من ناحية أخرى، والدافع يعني الحاجة يسعى الفرد لإشباعها، أي انه ينظر الى الدافع باعتباره قوة تبلغ من نفس الفرد في اتجاه معين وبقوة محددة².

يشير مصطلح الدافعية إلى مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من اجل إعادة التوازن الذي اختل ، فالدافع بهذا المفهوم يشير إلى نزعة للوصول إلى هدف معين، وهذا الهدف قد يكون لإرضاء حاجات الداخلية أو الرغبات الداخلية³.

- عرفه **يونغ Pt young**: الدافعية من محددات الداخلية بأنها عبارة عن حالة استثماره وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه الى تحقيق هدف معين.

- عرف **ماسلو Maslo**: الدافعية بأنها خاصية ثابتة ومستمرة، متغيرة ومركبة وعامة تمارس تأثيرا كل أحوال الكائن الحي .

- وعرف **ستاتس Staats**: الدافعية بأنها شريط انفعالي لمنبهات محددة ومركبة يوجهها مصدر التدعيم⁴.
- **فيري عبد القادر طه**: بأنها تشير إلى رغبة الفرد وميله للانجاز، ما يعهد إليه من أعمال ومهام وواجبات بأحسن مستوى، وأعلى ناحية ممكنة حتى الرضا رؤسائه ومسؤولية فتفتح أمامه سبل زيادة الدخل ويسهل أمامه سبل الترقية والتقدم نحو ما يوجد لدى البعض العاملين والموظفين⁵.

¹ القني عبد الباسط، دافعية الانجاز مفهوم وأساسيات، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 2، جامعة عمار

تليجي الاغواط، 2020، 196

² أشرف أحمد أبو حليلة، دافعية الانجاز، دار الموهبة والمسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2018-1439، ص 15

³ محمد مولودي، "أثر التدريب على دافعية الانجاز لدى عمال الصحة العمومية"، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم

الاجتماع، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، محمد خيضر بسكرة، 2010-2011، ص 57

⁴ عبد اللطيف محمد خليفة، الدافعية للانجاز، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2000، ص 70

⁵ ابراهيم المسفوني، "الانماط القيادية لمدارس الابتدائية وأثرها على دافعية الانجاز لدى المعلمين"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير

في علم النفس، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2013-2014، ص 68

ثالثا-أنواع دافعية الإنجاز:

يعرف فيروف (Veroff) دافعية الإنجاز بأنها الميل أو النزعة العامة للسلوك فيما يتصل بأهداف الإنجاز و يعرف على أساس التنافس ،و قد ميز "فيروف و شارلز سميث" بين نوعين أساسيين من دافعية الإنجاز: دافعية الإنجاز الذاتية: و يقصد بها تطبيق المعايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الإنجاز .حيث يتنافس الفرد مع معاييرهِ ، أي أن المعايير و القيم الشخصية التي يمتلكها الشخص تكون أساسية¹. دافعية الإنجاز الاجتماعية: يقصد بها تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية . حيث يكون التنافس مع المعايير التي يضعها الآخرون ، أي أن مستويات الامتياز تستند إلى المقارنة الاجتماعية و قد تختلف قوة الدافعين (النزعة الدافعية) فإما أن يرجع إلى أحدهما أو الاثنان معا و ذلك تبعا للنزعة الأقوى. ويذكر سميث أن كلا النوعين يؤثر في نفس الموقف ولكن بدرجة مختلفة وفقا لسيادة أحدهما على الآخر في هذا الموقف².

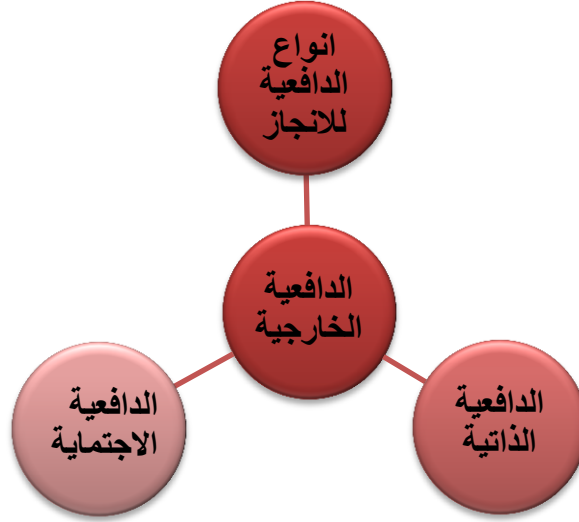
الدافعية الخارجية: الطالب محكوم بمصادر خارجية ومن خصائصه انه محكوم ومرهون بعوامل وظروف خارجية،تابع في نشاطه التعليمي ينتظر مكافئة من الآخرين ويركز على التعلم السطحي ،منصلب الفكر يتصف بالجمود وله اقل قدرة على التحكم والسيطرة فيما يحدث له ،متدني التحصيل³ . ومن هنا نستخلص أن دافعية الانجاز من أهم العوامل التي تساعد الفرد على تحقيق النجاح وذلك عن طريق المواقف العامة والخاصة التي يتعرض لها الفرد في حياته اليومية فهي تجمع بين الفوائد الداخلية والخارجية أو والاجتماعية فكل هاته الأنواع تخدم بعضها أي أنها تحصيل حاصل لكون الدوافع الداخلية تسعى للشعور بالرضا الذاتي والمثابرة أما الدوافع الخارجية فهي تدعو للتشجيع وتحقيق الأهداف واكتساب معارف ومكانة في المجتمع .

¹ جعفر صباح، "تقدير الذات وعلاقته بدافعية الانجاز لدى متربصي المعهد الوطني للتكوين المهني"،مذكرة ماجستير،جامعة محمد خيضر بسكرة،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،2009-2010،ص106

² دحماني فاطمة،"الدافعية للانجاز وعلاقتها بالرضا الوظيفي عند موظفي مديرية أملاك الدولة"،مذكرة ماجستير،جامعة الجزائر 2،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،2014-2015،ص91

³مبارك موسى،الدافعية تعاريفها أنواعها، أهميتها وظائفها نظرياتها وعلاقتها بالتعلم المدرسي،جامعة الجزائر 2،ص333

الشكل 04: نموذج لانواع الدافعية



- المصدر: من اعداد الطالبتين

رابعا - أهمية دافعية الانجاز :

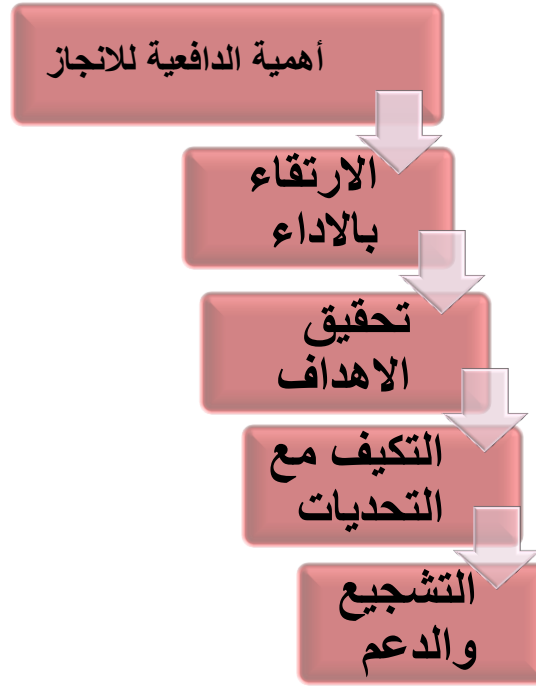
- توجيه السلوك وتنشيطه.
- تساعد على فهم السلوك الذاتي وسلوك المحيطين بنا.
- ترفع مستوى أداء الفرد وانتاجه في مختلف المجالات والانشطة التي يواجهها .
- تؤدي إلى حدوث حالة من الاستماع عند تحقيق الهدف والشعور بالنجاح¹.
- يؤثر على إدراك المتعلم للمواقف².
- أساس النمو والتطور ومصدراً للرقى الاجتماعي والحضاري، حيث أن الدافع للإنجاز يرفع مستوى الفرد الاجتماعي، وهذا بدوره يؤدي إلى تقدم ورفي المجتمع³.

¹ نادية محمد العمري، التكيف الأكاديمي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى طالبات المرحلة الثانوية، مجلة ملية التربية جامعة الازهر، العدد العدد 173 الجزء الأول، 2017، ص 224

² بن لخضر ودادا، بوتعني فريد، دافعية الانجاز الأكاديمي لدى تلاميذ المرحلة الثانوية، مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، العدد 02، 2022، ص 349

³ نجوى أحمد على معيقل، الدافعية لدى الأبناء، المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال، العدد الأول، 2017، ص 453

الشكل 05: نموذج لأهمية دافعية الانجاز



-المصدر من اعداد الطالبتين

خامسا-مكونات دافعية الانجاز

يتشكل دافع الإنجاز من أنواع وأنماط متباينة من السلوك، لذا اتسع الاهتمام به ليشمل دراسة علاقته بمتغيرات اجتماعية وتربوية ونفسية، خاصة أنه يمكن اكتسابه وتنميته من خلال البيئة المحيطة بالطالب وتفاعله معها، ونظرا لهذه العلاقات وتفاعلاتها، يرى اوزيل (ousil) أن الدافع للانجاز يتكون من:

-**الحافز المعرفي:** والذي يعبر عن حالة انشغال بالعمل بمعنى أن الفرد و الباحث يحاول أن يشجع حاجاته من المعرفة و الفهم و تكمن مكافأة اكتشاف معرفة جديدة في كونها تعينه على إنجاز مهامه لكفاءة أعلى.¹

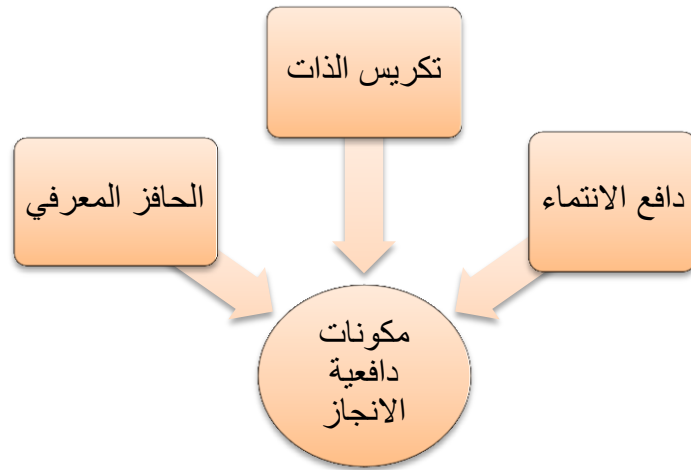
¹ بولرباح عثمانى، مختار نارة، دور الدافعية للانجاز في إثراء وترقية التحصيل الدراسي في مادة اللغة العربية المرحلة الجامعية

-تكريس الذات : بمعنى آخر توجه الانا أو الذات ، ويمثله رغبة الفرد في المزيد من المكانة والشهرة و السمعة التي يحرزها عن طريق آرائه المتميزة ، و الملتزم في نفس الوقت بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها مما يؤدي إلى شعوره بكفايته واحترامه لذاته¹.

-دافع الانتماء: ويشير الى رغبة الفرد في الحصول على رضا الاخرين وتحقيق اشباعه من هذا القبيل ويستخدم الفرد نجاحه وانجازه كأداة للحصول على الاعترافات والتقدير من جانب اولئك الذين يعتمد عليه في تعزيز ثقته بنفسه².

وفي الاخير نستخلص ان مكونات الدافعية للانجاز سمة شخصية تتفاعل مع بعضها البعض لتحديد مستوى سعي الفرد لتحقيق النجاح.

الشكل 06: نموذج لمكونات دافعية الانجاز



المصدر : من إعداد الطالبتين

سادسا- العوامل المؤثرة لدافعية الانجاز:

تتأثر دافعية الانجاز بشكر كبير بعدة عوامل تحد من كفاءته ومنها:

¹بن فروج هشام، محمد بوقفاح، دافعية الانجاز، وعلاقتها بفعالية الذات لدى تلاميذ السنة الاولى ثانوي، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 28، 2017، ص 130

²رامي محمود اليوسف، الدافعية للانجاز لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعة الأردنية في ضوء عدد من لمتغيرات، دراسات العلوم التربوية، المجلد 45، العدد 2، 2018، ص 361

- **العوامل الذاتية:** وتتلخص هذه العوامل فيما ينتظم بالتكوين الشخصي للفرد من طموح وميول ونوعه الاتجاهات التي يكتسبها نحو المواضيع التي تحيط به.
- **العوامل الاجتماعية:** تتأثر دافعية الفرد بما هو سائد في محيطه الاجتماعي ومدى ما يوفر له من حاجات يشبعها فأهداف الفرد تتحد على أساس ما يسود المجتمع من تنوع ثقافات وقيم التي تشجع للابتكار والعمل تحت على التواصل وحرية إبداء الرأي.
- **العوامل الاقتصادية:** تلعب هذه العوامل دورا هاما في تحفيز الفرد لبلوغ أهدافه وأشباه حاجاته فالمجتمعات المتقدمة تضمن للأفراد إشباع حاجاتهم في المنى المستوى الأدنى كمتطلبات البطاقة فتتجه دوافعهم نحو إشباع حاجات من مستوى اعلي كالحافز للانجاز وتقدير الذات واحترام¹.
- **العوامل الخاصة ببيئة الانجاز:** أن البيئة التنظيمية التي تقدم فرصا كافية للإفراد لوضع الأهداف الممكنة التحقيق والمثيرة للتحدي وتقدم سلوكا إداريا مساندا تكون مهمة جدا في استفساره وتنمية الدافع للانجاز ومن هذا المنطلق تظهر العوامل المؤثرة في دافعية الانجاز الخاصة ببيئة العمل وهي طبيعة العمل، القيادة، والعوامل الطبيعية، التحمل والمثابرة والطموح²، ومن جهة أخرى تتأثر دافعية الفرد ب:
- غياب الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات الأداء والمردود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه.
- التسبب الإداري والذي يعني ضيع ساعات العمل في أمور غير منتجة.
- عدم مشاركة العاملين في الإدارة يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية مما يؤدي إلى تدني مستوى الانجاز لدى هؤلاء الموظفين³.

سابعا - وظائف دافعية الانجاز

- تؤدي الدافعية وظائف أساسية في تحديد وتشكيل السلوك، وذلك على النحو التالي:
- 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.

¹ صوشي كمال، نفس المرجع السابق، ص38

² عفاف و سطاني، دافعية الانجاز لدى فريق العمل وعلاقتها بالنمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية، كلية الاداب والعلوم الاجتماعية، جامعة فرحات عباس سطيف، 2009-2010، ص66-67

³ حسين مشوح محمد القطيش، احمد عايد فنخور الشرفات، مستوى دافعية الانجاز لدى معلمي الصفوف الاولى الثلاثة في مدارس البادية الشمالية الشرقية، 2017، ص214

للمحافظة على البقاء والاستمرار وهذا ينعكس من خلال تنشيط سلوك الأفراد بشكل دائم من أجل إشباع حاجاته لضمان بقاءه واستمراره¹.

- تحرير الطاقة الانفعالية الكامنة في الكائن الحي و التي تثير نشاطا وهذا ينطبق على الدوافع الفطرية و المكتسبة ، وتعد الأسس الأولى لعملية اكتساب المهارات و التعديل من أنماط السلوك الأولية و التي تكمن فيها أسس عملية التعلم².

- الشعور بالاستثارة نحو متغيرات معينة.

- توجيه السلوك نحو الأهداف للبحث عنها أو السعيد للوصول إليها.

- تدعيم السلوك الفعال واستمراريته للإسهام في تحقيق الأهداف المرغوبة³.

ثامنا-قياس الدافعية للإنجاز:

يعتبر عالم النفس "دافيد ماكلياند" أول من قام بتصميم اختبار لقياس دافعية الإنجاز، الذي يمكن أن يطبق لقياس مدى إنجاز الأهداف بالنسبة لأي دافع، أما فيما يخص الأدوات المستخدمة في قياس دافعية الإنجاز فهي تنقسم إلى أنواع:

1-المقاييس الاسقاطية: وتم استخدام هذا النوع من المقاييس ، من طرف "ماكلياند وزملاؤه" ويتكون الإختبار المصمم من مجموعة من أربع صور، وتم اشتقاق بعضها من اختبار تفهم الموضوع T. A.T الذي أعده "ميراي" عام 1938 ، حيث يتم من خلاله تحليل نواتج المفحوصين بالنسبة للمحتوى الذي يشير إلى الدافع للإنجاز، وبعدها قامت فرا نتش بتصميم مقياس الاستبصار في ضوء الأساس النظري الذي وضعه "ماكلياند" لتقدير صور وتخييلات الإنجاز ، وحسب رأي الباحث "راشد مرزوق راشد" فإن طريقة القياس هذه تتخللها عدة صعوبات أهمها :

-أنها لا تعكس الحالة الدافعية للفرد بصدق، كما أن نتائجها يمكن أن تتأثر بتحيز الفاحص والمفحوص

- استخدام هذه المقاييس يتطلب قدرا كبيرا من المهارة والخبرة، سواء عند تطبيق الإختبار أو عند التصحيح

¹ سليمان خويلدي، الاجهاد النفسي وانعكاساته على الدافعية الى الانجاز لدى الاستاذ الجامعي،مذكرة لنيل شهادة الماجستير،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية،جامعة محمد خيضر بسكرة،2014-2015،ص67

² نجاة سالم زريق،ليلي محمد اكتيبي،هيفاء مصطفى اقبير،دافعية الانجاز وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى طلبة جامعة المرقب دراسة امبريقية،مجلة العلوم الانسانية،العدد24،2022،ص358

³علي رزق علي حمودة،دافعية الانجاز في اوساط طلاب المرحلة الثانوية في ضوء بعض المتغيرات،المجلة الافريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الانسانية والاجتماعية،2023،ص357

- صعوبة تقنين هذه المقاييس واستهلاكها للكثير من الوقت ¹.

2-المقاييس الموضوعية: تم تصميم العديد من المقاييس الموضوعية لقياس الدافع للإنجاز ولعل أشهرها هي:

أ- مقياس وينر (weiner):

قام **وينر** بتصميم مقياس الدافعية للإنجاز للأطفال والمراهقين عباراته مشتقة من نظرية "تكنسون" وتكون من 20 عبارة من عبارات الاختيار الجبري، وقام الباحث بإيجاد صدق المقياس باستخدام الصدق التنبؤي وصدق التكوين و حصل على نتائج مرضية.

ب- مقياس سميث (smith)

كما استخدم " **سميث** عام 1973 طريقة "مورفي" و"ليكرت" في تصميم استبيان لقياس دافع الإنجاز لدى الراشدين ، و كان يتكون في صورته الأولى من 103 عبارة ، تم إجرائه على عينة قوامها 89 فردا وانتقى "سميث" بعد ذلك عشر عبارات الأكثر قدرة على التمييز بين الأفراد في دافعية الإنجاز ، ثم تحقق الباحث من مدى صدق و ثبات الاستبيان بأكثر من طريقة و حصل على نتائج مرضية.

ج- مقياس قشقوش: قام إبراهيم قشقوش عام 1975 بتصميم أول أداة عربية لقياس دافع الإنجاز، استند فيها للمفهوم نفسه الذي اعتمده "ماكلياند" و " زملاؤه عن دافع الإنجاز، وقد عرض "قسقوش" عبارات الاستبيان المبدئية على ثلاثة من المحكمين ،حيث اتفقوا على صلاحية 32 عبارة لقياس الدافعية للإنجاز ، كما تم التأكد من ثبات الاختبار عن طريق إعادة الإجراء على 100 طالب جامعي و توصل إلى معامل ارتباط بلغ 0.89 واعتمد على محاكاة أخرى، فتوصل إلى نتائج مرضية في هذا الصدد².

3-المقاييس الادائية: قام بعض الباحثين بتصميم بعض الألعاب كمواقف للكشف عن السلوك الإنجازي وعلى وجه الاخص سلوك المخاطرة المحسوبة الذي يعد أفضل وسيلة للكشف عن الجانب السلوكي لدافعية الانجاز فقط صمم **ماكلياند** لعبة رمي الطوق لعبة عد البيض والخيوط المتداخلة كما استخدم **كولب** عام 1965 في دراسته لعبة لدعم السلوك الانجازي لدى التلاميذ كما استخدم **شولر** عام 1970 لعبة الارجامي

¹ صوشي كمال،مرجع سابق،ص36

² بلخير بن الاخضر طبشي،"الاتجاه نحو مهنة التدريس وعلاقة بالدافعية للإنجاز "،مذكرة شهادة الماجستير،كلية الاداب والعلوم الانسانية،جامعة قاصدي مرياح،ورقلة،2006-2007،ص50

ولعبه الزهر وبالرغم من استخدام تلك الألعاب وغيرها في الكشف المبكر لسلوك الانجاز فإنها لم تعد تستخدم كداه للقياس بل أصبح استخدامها تعليمياً¹.

تاسعا- الاطر النظرية لدافعية الانجاز

تثير مسألة طبيعة الدافعية ونظرياتها جدال كبيرا بين علماء النفس، ويواجهون في هذا الصدد ما يواجهونه من صعوبات في تحديد بعض المفاهيم السيكلوجية الأخرى كالذكاء أو الابتكار أو الشخصية... إلخ، وقد قال هؤلاء العلماء بعدد من النظريات تختلف باختلاف نظراتهم للإنسان وللسلوك الإنساني، وباختلاف مبادئ المدارس التي ينتمون إليها، غير أن أيا من هذه النظريات، رغم إدعاء أصحابها، غير قادرة على إعطاء صورة كاملة عن مفهوم الدافعية. إن حقيقة كهذه ال تعني بطبيعة الحال عدم جدوى أو فائدة نظريات الدافعية المتوافرة حاليا وبخاصة في المجال التربوي بل بالعكس، فهي تساعد المعلم على فهم أعمق للسلوك الإنساني، وتمكنه من تكوين تصور واضح عنه، نظرا للدور الهام الذي بدأت الدافعية تلعبه خلال العقود القليلة الماضية في نظريات التعلم ونظريات الشخصية عام 1975 Klausmeier ولما كانت نظريات الدافعية عديدة ومسهبية في شرح السلوك الإنساني وتفسيره، وسنقتصر فيما يلي على تناول أهم الجوانب و المفاهيم التي تنطوي عليها أربع نظريات شهيرة هي ، النظرية الإرتباطية والنظرية المعرفية والنظرية الإنسانية ونظرية التحليل النفسي، حيث تؤكد النظريتان الأوليان الإرتباطية والمعرفية على دور الدافعية في التعلم، بينما تؤكد النظريتان الأخرى الإنسانية والتحليلية على دور الدافعية في الشخصية.

نظرية ماسلو للحاجات:

تقتض هذه النظرية أن للفرد خمس حاجات أساسية مرتبة ترتيبا هرميا وتعمل كمحرك ودافع للسلوك وهذه الحاجات هي :

- ✓ الحاجات الفيزيولوجية .
- ✓ حاجات الامن.
- ✓ .الحاجات الاجتماعية.
- ✓ حاجات تقدير الذات .
- ✓ حاجات تحقيق الذات.

¹محمد بوفتاح ،فاطمة بن اسماعيل،عائشة العيدي ،قياس دافعية الانجاز بين الاختبارات الاسقاطية والسيكومترية،مجلة العلوم الاجتماعية،2019ص78

تتدرج الحاجات وتترتب بشكل هرمي، تبدأ بالحاجات الأساسية أو الفيزيولوجية، وتنتقل إلى الأعلى عبر حاجات

الامان والحاجات الاجتماعية وحاجات التقدير وحاجات تقدير الذات، وكل حاجة من الحاجات الأساسية تعلن عن نفسها إلا إذا أشبعت الحاجة التي قبلها في التنظيم الهرمي.¹

الشكل 07: نموذج لهرم ماسلو



المصدر: من اعداد الطالبتين

¹ فنوعة عبد اللطيف، التفكير المركب والدافعية للتعلم وعلاقتها بسلوك حل المشكلات عند تلاميذ التعليم المتوسط، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم علوم التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2018-2019، ص47، 48

نظرية ماكيلاند : تأثر " ماكيلاند " بأعما " ل هنري موري " فالمنحى الكتلي الذي تبناه في دراسة الشخصية ، واهتمامه بنظام الحاجات و قياسها . في أعمال " ماكيلاند"في مجال الشخصية يميز بين السمات و الدوافع والخطط التصورية فإن الدوافع هي أسباب السلوك بينما السمات هي طريقة التعبير عن الدوافع ، والخطط التصورية هي معارفنا بأنفسنا ولعل ما يميز نظرية " ماكيلاند " أنه ركز على مفهوم الدافع للإنجاز ضمن نموذج يشتمل على ثلاثة دوافع وهي:

دافع النفوذ : ويعني به ميل الأشخاص إلى ممارسة الرقابة القوية و السعي للحصول على فرص كسب المركز و السلطة ، أي مواقع القيادة .

دافع الإنجاز : مفاده أن الأشخاص يتوقون للنجاح ، ويخافون من الفشل ، ويبحثون عن فرص لحل مشكلات التحدي والتفوق . ووصف " ماكيلاند " هؤلاء الأفراد بأنهم قادرين على تحمل المسؤولية في حل المشاكل الصعبة . يطلق " ماكيلاند " على تصوره للدافعية « نموذج الاستثارة الانفعالية و يتضمن هذا النموذج في تمايزه عن مفهوم الحافز الخاصة الوجدانية ،وتوصل أيضا إلى أنه في ظل ظروف ملائمة سوف يقوم الفرد بأداء عمل قد دعم من قبل . فإذا كان موقف المنافسة هاديا لتدعيم الكفاح والإنجاز فإن الفرد سوف يبذل قصارى جهده وطاقته ويتفانى في هذا العمل وبيّن من خلال بحثه أن القدرات الأكاديمية والاختبارات لا تسمح بالتنبؤ للعمل الجيد وأوضح أن هناك كفاءات ذات طابع تنبؤي للأداء الجيد والإنجاز الأفضل من غيرها و صنفها في خمسة أبعاد هي :

- 1- المعارف : التي يملكها الفرد في مجال معين
- 2-المهارات : هي إثبات خبرة الفرد عن طريق السلوك.
- 3-السلوكات: تشمل إدراك الذات التي تميل إلى اتجاهات صورة الذات ، مثلا إدراك الشخص لذاته على أنه في مراكز القيادة
- 4-السمات : تعني صفات الفرد الشخصية التي تؤدي إلى تصرف بشكل ما أو بآخر
- 5-الدوافع : تمثل قوى داخلية متكررة ، تولد سلوكات معينة . كما أكد ماكيلاند " على دور تنمية دافع الإنجاز لدى الفرد بتأكيد على دور الآباء والمديرين في وضع معايير عالية الامتياز¹.

¹ نعيمة غزال،"علاقة التفاؤل بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي"،مذكرة لنيل شهادة الماجستير،كلية الآداب والعلوم الانسانية،جامعة قاصدي مرباح ورقلة،2007-2008،ص50،51

-دافع الانتماء: ويقصد به " ماكلياند " ميل الفرد إلى تحقيق علاقات صداقة مع الآخرين وتحسينهم من رفض الجماعة لهم. حيث يتوق الأفراد ذو الحاجة القوية للانتماء، إلى ربط وتعزيز العلاقات الاجتماعية بحيث يمتلك الشعور بالغبطة والسرور وعند تقبلهم من طرف الجماعة ويعتريهم الغيظ والأسى بمجرد نبذهم.¹

نظرية أتكسون (Atikson): رأى أتكسون أن الدافعية للإنجاز هي ذلك المركب الثلاثي المكون من: قوة الدافع، ومدى احتمالية نجاح الأفراد، والباعث ذاته بما يمثله من قيمة. وقد أوضح أن مؤشرات الدافعية للإنجاز من حيث قوتها أو ضعفها تتمثل في الآتي:

أ- محاولة الوصول للهدف والإصرار عليه.

ب- التنافس مع الآخرين وما يتضمنه ذلك من بذل الجهد المطلوب

ج- يتم ذلك وفقا لمعيار الامتياز والجودة في الأداء.

والافتراض الأساسي في نظرية أتكسون هو أن الحاجة للإنجاز لا تؤثر في العمل تحت أي ظرف من الظروف، ولكن فقط حينما يمثل الموقف نوعا من التحدي الشخصي، فإن نسبة النجاح لا تتعدى فيه 50 %، إذ أن الأفراد ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة يميلون لأداء المهمات متوسطة الصعوبة التي تتسم بخاصيتين: الأولى: أنها تزود الفرد بمعلومات عن أقصى قدراته. الثانية: أن ناتج الأداء المتعلق بها يكون في قيمة عدم التيقن أو عدم التأكد من حيث النجاح والفشل.²

تعد نظرية العزو من النظريات الهامة التي عالجت دافعية وبخاصة دافعية الإنجاز وجوهرها هو كيف يدرك الفرد أسباب سلوكه وسلوك الآخرين وذلك أن الأفراد يرجعون الأفعال الناتجة مردها لشخصية الفرد فقط ، بل أيضا لبيئة أثار في تحديد المشاعر و السلوك نحو ذاته ونحو الآخرين ويؤكدون أن الأحداث تعزى إلى عوامل الشخصية والبيئة، وقد تمت دراسة عمليات العزو السببي في عدة مجالات منها الإتجاهات والإستثارة الإنفعالية للدافعية للإنجاز ، فقد أوضح كل من "أركيس" و "جارسكي" أن للعزو أهمية بالغة في دافعية الإنجاز ، ذلك أن الأفراد الذين يوجد لديهم دافع للنجاح أكبر من الدافع لتحاشي الفشل ، يميلون إلى عزو النجاح إلى أسباب داخلية حيث يترتب عليه خبرات وجدانية سارة ، و في

¹ محمد بالرابح، الدافعية الإنسانية، ديوان المطبوعات الجامعية المطبعة الجمهورية بوهان، 2011، ص236

² مرياح احمد تقي الله، مسعد احمد، الفروق في أبعاد الدافعية للإنجاز وفقا لارتفاع وانخفاض الذكاء الوجداني، مجلة العلوم

الإنسانية والاجتماعية، الاغواط، العدد 31، 2017، ص390

المقابل نجد أن الأفراد الذين لديهم الدافع لتحاشي الفشل بدرجة أكبر من الدافع لتحقيق النجاح يميلون إلى عزو النجاح إلى أسباب خارجية ، وهذا ما يترتب عليه خبرات وجدانية مؤلمة.¹

نظرية الاتجاه الاجتماعي: يرى أصحاب هذه النظرية أن الأفراد يختلفون في طريقة تفكيرهم ونظرتهم للنجاح والفشل في انجازاتهم الأكاديمية لذا فهم يحاولون البحث عن أسباب الفشل والنجاح أي قد يرجعون النجاح والفشل في الأداء إلى عدة أسباب مثل صعوبة الامتحان واتجاهات المعلم نحوهم وعدم الرغبة في مادة معينة ، وترتكز هذه النظرية على تحديد وتصنيف التصورات المرتبطة بتحقيق أو تجنب الموقف الإنجازي، كما أن كيفية تفكير الفرد في النجاح أو الفشل تؤثر في دافعيته للانجاز فالفرد ذو الحاجات العالية للانجاز يفسر نجاحه وفشله بطريقة تختلف عن الفرد متدني الحاجة للانجاز، وسبب هذا الاختلاف يرجع لتباين محدد في طريقة تفكير النمطين السابقين، فالفرد المرتفع في دافعيته للانجاز يعتقد أن نجاحه يعود لقدرات ذاتية مكنته من النجاح أو لأنه يجتهد كثيرا لذا فهو يستحق النجاح في المقابل فالفرد ذو دافعية الانجاز المتدنية لا يعتقد أن فشل إخفاقه هو نتيجة ضعف في جهوده الذاتية وإنما يرجع لعوامل خارجية لأنه حسب الوصول إلى النجاح لا يكون عن طريق هذه الجهود بل يعود إلى الحظ والعلاقات الاجتماعية أو سهولة الامتحان.²

نظرية التنافر المعرفي: تفترض هذه النظرية أن هناك ضغوط على الفرد لتحقيق الاتساق بين معارفه او نسق معتقداته وبين انساق معتقداته وسلوكه وأشار **فيستنجر** إلى أن هناك مصدرين أساسيين لعدم الاتساق بين المعتقدات والسلوك هما:

- آثار ما بعد اتخاذ القرار

- آثار السلوك المضاد للمعتقدات الاتجاهات

فقد ينشأ عدم الاتساق بين الاتجاهات والمعتقدات التي يتبناها الفرد وبين سلوكه نظرا لان الفرد اتخذ قراره أو معرفه النتائج المترتبة على اتجاهاته وقيمه ومعارفه. أما فيما يتعلق بآثار السلوك المضاد للاتجاه فقط يعمل الشخص في عمل معين ويعطيه أهمية كبرى على الرغم من انه لا يرضى عنه في الحقيقة فهو يعطيه قيمة وأهمية لأنه يريد مثلا الحصول من ورائه على كسب مادي، ومن هنا ينشأ عدم الاتساق بين القيم والسلوك وتوصف أشكال عدم الاتساق هذه بأنها حالات من التنافر المعرفي وتنشأ حالات التنافر المعرفي هذه عندما

¹ نعيمة غزال، نفس المرجع السابق، ص61

² حوتي سعاد، الطفل ودافعية الانجاز، ص433

يمتد عدم الاتساق الى أشياء مهمة بالنسبة للإفراد وعندما يشعر الفرد بهذه الحالة تدفعه إلى أن يخفض درجة التنافر أو يستبعده بغيه تحقيق الاتساق ومن ثم يمثل تنافر معرفي مصدرا للتوتر يؤثر في سلوك الأفراد وبالتالي فهو يساعدنا على التنبؤ بالظروف التي تدفع الأفراد إلى الانجاز والظروف التي تحول دون ذلك حيث يعد الاتساق احد المؤثرات الدافعية المهمة في سلوك الانجاز¹.

من خلال العرض السابق لنظرية دافعية الانجاز نجد أنها تشترك جميعها في اعتبارها لرغبة الفرد وعزيمته في تحقيق النجاح والوصول اليه مع ما يصاحبه من جهود مرضية، وسعي جاد من اجل التفوق الامتياز ويتأثر سعي الفرد بإعادة متغيرات منها تحديد الهدف كما يرى ماكليلاند وقوة الدافع، كما يرى اتكسون بالتوقعات حول الكفاية الذاتية ان دافعية الانجاز بحسب هذه النظريات هي رغبة الفرد في تحقيق الانجاز والنجاح والتفوق والوصول الى المستوى من الرضا والإتقان².

خلاصة الفصل

ختاما لما سبق عرضه نستنتج أن دافعية الانجاز أمر ضروري في الحياة اليومية للفرد فهي التي تجعله يحقق مكاسبه الذاتية والنجاح في العمل وذلك لكونها مهمة في بلوغ الهدف المطلوب كما أنها تعطي قيمة للفرد في عمله.

¹ عبد اللطيف محمد خليفة، الدافعية للانجاز (الوجيز)، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مدينة النصر

القاهرة، 2000، ص146

² خالصة بنت علي بن عبد الله الشنودوي، "تأكيد الذات ودافعية الانجاز لدى المشرفين التربويين"، مذكرة لنيل شهادة

الماجستير، كلية الآداب والعلوم، جامعة نزوى، عمان، 2014، ص37

العلاقة بين العقود محددة
المدة ودافعية الانجاز

الفصل الرابع

أولاً- الخصائص المميزة للأفراد ذوي الدافعية

ثانياً- إيجابيات وسلبيات عقد العمل محددة المدة

ثالثاً- ازدياد قوة علاقة التبعية في إطار قانون علاقات العمل

رابعاً- أهمية المدة في العقود محددة المدة على دافعية الانجاز

خامساً- الحقوق والالتزامات الناجمة عن عقد العمل محددة المدة

سادساً- الجزاءات المدنية المقررة في إطار قانون علاقات العمل

سابعاً- الرقابة على عقد العمل محددة المدة

ثامناً- العلاقة بين عقود العمل محددة المدة ودافعية الانجاز

خلاصة فصل

تمهيد

إن دافعية الانجاز من المواضيع التي تنتاب كل مسؤول بغية تحقيق الفائدة في المؤسسة فكلما كانت دافعية العامل عالية كلما كان الريح للطرفين والعكس صحيح ، لذا فدافعية الانجاز مرتبطة ارتباطا وثيقا بسلوكه اتجاه زملائه وعمله وكذلك تعاملاته مع المسؤولين ،وعليه سنتطرق في هذا الفصل لمعرفة دافعية الانجاز العالية والمنخفضة للفرد مع معرفة حقوقه والتزاماته في العمل وكذلك التزامات صاحب العمل وسنرى ايضا بعض الجزاءات والعقوبات والرقابة في حالة حصول اي نزاعات أو مناوشات داخل بيئة العمل وفي الأخير نعطي العلاقة بين العقود محددة المدة ودافعية الانجاز .

أولاً- الخصائص المميزة للأفراد ذوي الدافعية

1-1 الخصائص المميزة للأفراد ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة :

ذكر الأعرس وآخرون (1983م) أن الأفراد ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة يهتمون بالامتياز من أجل الامتياز ذاته وليس من أجل الفوائد التي تترتب على هذا الإنجاز، كما أن هؤلاء الأفراد يفضلون الامتياز والتفوق بحيث يكون حافزا يستثير تحديهم، كما أن لديهم منظور مستقبلي بعيد المدى. ويشير المشعان (1993م) إلى أن مواري يرى أن من مميزات الشخص المنجز أنه يحصل على درجة مرتفعة في الدافعية وينجز أشياء صعبة، وسرعة الفهم والتغلب على العوائق مهما كانت وأن ينافس ويتفوق على الآخرين وبذل الجهود الشاقة المستمرة في إنجاز ما يقوم به والعمل بمفرده نحو تحقيق هدف سام ويستطيع معالجة أو تنظيم الأشياء أو الأفراد أو الأفكار. ويذكر موسى أن الأفراد ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة يميلون إلى بذل محاولات جادة للحصول على قدر كبير من النجاح وهم أكثر ميلا للتوصل إلى حلول في المواقف التي حلا لمشكلة ما كما وجد أنهم يميلون إلى احتلال مراكز مرموقة في المجتمع .ويتفق كثير من علماء النفس على الدافعية للإنجاز هي سمة ديناميكية في الشخصية تكتسب في الطفولة و تظل ثابتة في مراحل العمر الأخرى، وهي من السمات ذات البعدين وتمد بين الدافعية نحو تحقيق النجاح والدافعية نحو تجنب الفشل¹.

ومن جهة أخرى يرى موسى بين مرتفعي ومنخفض الإنجاز في أن مرتفعي الإنجاز يتصفون بما يلي:

¹ دحماني فاطمة، دافعية الانجاز وعلاقتها بالرضا الوظيفي عند موظفي مديرية أملاك الدولة، أطروحة ماجستير، جامعة الجزائر 2، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2014-2015، ص93

- (1) مستوى الطموح المرتفع
(2) السلوك الذي تنخفض فيه المغامرة
(3) القابلية للتحرك إلى الأمام
(4) المثابرة
(5) الرغبة في إعادة التفكير في العقبات
(6) إدراك سرعة مرور الوقت
(7) الاتجاه نحو المستقبل
(8) البحث عن التقدير
(9) الرغبة في الأداء الأفضل
(10) اختيار مواقف المنافسة ضد مواقف التعاطف
- الزهراني.¹

1-2 الخصائص المميزة للأفراد ذوي دافعية الإنجاز المنخفضة:

يرى المشعان (1993) أن الأفراد ذوي الإنجاز المنخفضة لا يتوقعون النجاح في أي عمل يقومون به ويتجنبون الإقدام على الإنجاز خشية الفشل، ويرفضون أداء الأعمال التي يشعرون أن قدراتهم على أدائها أقل من الآخرين أو التي تتطلب منهم جهوداً ومثابرة، وتتنبط همتهم بسرعة عندما تواجههم عوائق حتى ولو كانت بسيطة ويستسلمون للفشل بسرعة عادة، ولا يعاودون المحاولة ليأسهم من النجاح ويقبلون على الأعمال السهلة المضمونة النجاح، ويضعون لأنفسهم أهدافاً بسيطة سهلة لا تكلفهم جهداً أو مشقة، ويرضون بما هم عليه ولا يسعون إلى تحسين مستواهم في أي ناحية من نواحي الحياة، وكثيراً ما يقنعون أنفسهم بأن فشلهم كان نتيجة لأسباب خارجية عن إدراتهم فالنجاح من وجهة نظرهم حظ أو مصادفة وهم ليسوا من المحظوظين.²

ومن جهة أخرى يرى:

- أن الأفراد ذوي دافعية الإنجاز المنخفضة لا يتوقعون النجاح في أي عمل يقومون به

- يتجنبون الإقدام على الإنجاز خشية الفشل .

- يرفضون أداء الأعمال التي يشعرون أن إقدامهم على أدائها أقل من الآخرين، أو التي تتطلب منه مجهوداً ومثابرة .

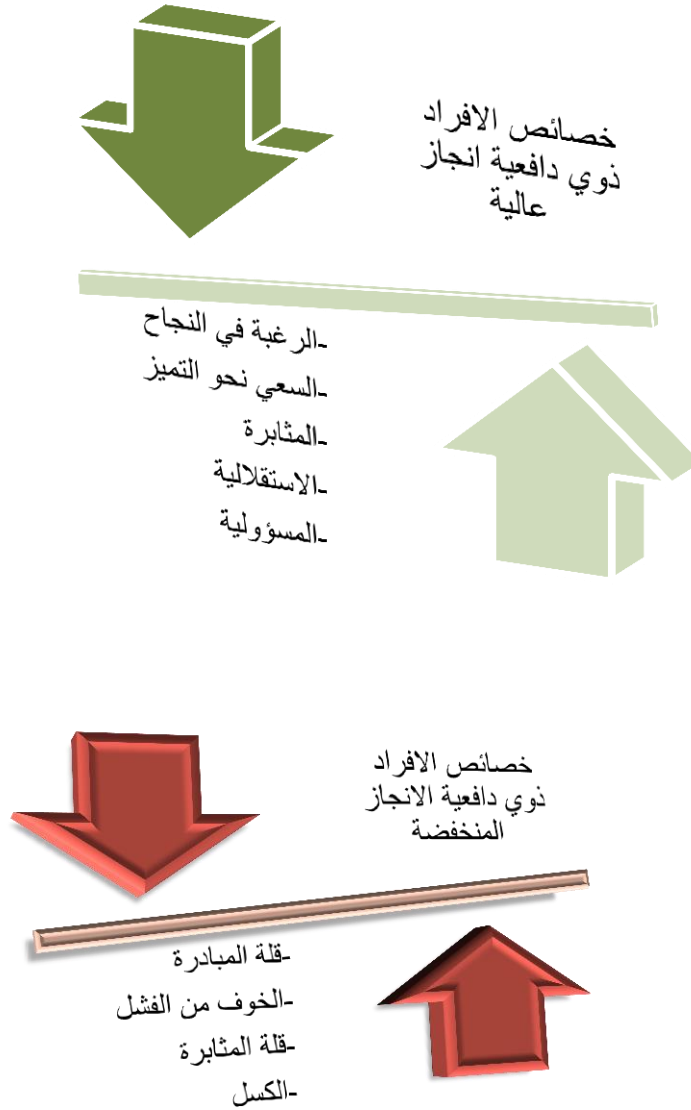
¹ سعيد علي سعيد الزهراني، دافعية الانجاز لدى العاديين والموهوبين ذوي صعوبات التعلم، مجلة بحوث التربية

النوعية، العدد 36، 2014، ص12

² دحمانى فاطمة نفس المرجع السابق ص93

-يضعون لأنفسهم أهدافاً بسيطة سهلة، لا تكلفهم جهداً أو مشقة، ويرضون بما هم عليه، ولا يسعون إلى تحسين مستواهم في أي ناحية من نواحي الحياة¹.

الشكل رقم 08: نموذج لخصائص الافراد ذوي دافعية الانجاز العالية والمنخفضة.



المصدر من إعداد الطالبتين

¹ مرياح احمد تقي الدين، بن سعد أحمد، الفروق في أبعاد الدافعية للإنجاز وفقاً لارتفاع وانخفاض الذكاء الوجداني، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الأغواط، العدد 31، 2017

ثانيا - إيجابيات وسلبيات عقد العمل المحدد المدة

اكتشاف الجانب الإيجابي الذي تتميز به عقود العمل المحددة المدة ، وكذا الجانب السلبي فيه ، والمتمثل في الثغرات والفجوات التي تتضمنها نجلها في الآتي :

1 - إيجابيات عقد العمل المحدد المدة :

- عنصر المهارة : حيث يعتبر التأهيل والخبرة لها دور في مجال علاقة العمل المحددة المدة أنها بفضل طابعها المرن تسمح لصاحب العمل بمجرد قيام حاجة المؤسسة إلى مؤهلات خاصة أو مهارات معينة قد لا تتوفر لديها ، أو حتى إن وجدت لا تكون بالقدر الكافي بأن يتردد في الاستعانة بطاقات أو خبرات أجنبية عن المؤسسة في الوقت المناسب ، و بدون أدنى تأخير ، بحيث لا يمكن توظيف عامل (أنه ليس بالضرورة توظيف عامل تقني في منصب عمل دائم) لإصلاح عطب آلات إلكترونية أو إلكترونية ، علما أنه لا نشاط المؤسسة يتحمل الانتظار لمدة طويلة لأنه سيؤدي إلى عرقلة وتيرة نشاطها العادي ، ولا محل العقد يسمح بذلك لأن العطب ظرفي في الوحدة الزمنية ، قد لا يتكرر بعد ذلك ، بغض النظر عن الجانب المالي في الأمر .

- بالنسبة للعامل المؤقت : رغم وجود أزمة عمل في الجزائر متمثلة في الانتشار الواسع للبطالة وقلة فرص العمل ، فإن عقد العمل المحدد المدة بجانب العامل المؤقت الوقوع في هذه المشكلة عطائه فرصة للتجربة ولو بصفة مؤقتة ، حيث يضمن له أجر يساعده على تلبية حاجياته ، و في ميدان العمل ، و يمكن أن يؤهله ليصبح عامل دائم .

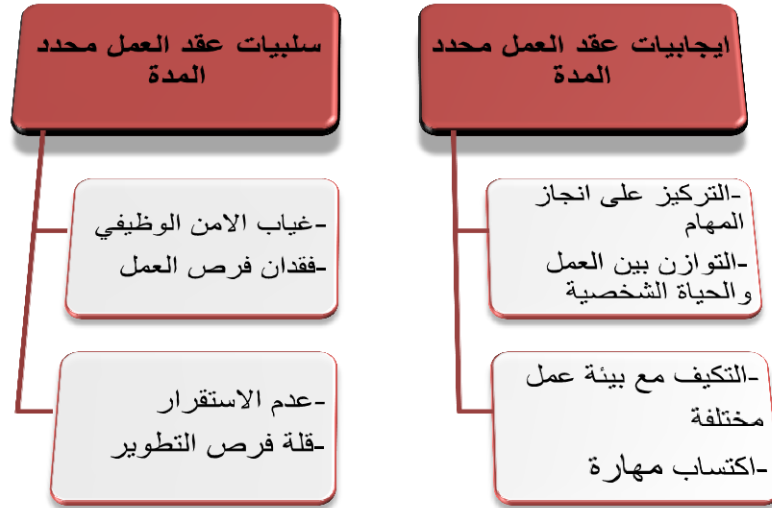
2- سلبيات عقد العمل المحدد المدة : من بينها

1 أن العقد المحدد المدة أدى إلى إدراج تنظيم جديد ، حيث أن مكانة العامل المؤقت فقيرة من ناحية التشريعات.

2 - العقد المحدد المدة يجعل المكانة المهنية للعامل غير مستقرة ، وهو لا يؤدي إلى تطور وترقية مهنية ، بالإضافة إلى أن العامل المؤقت لا ينخرط أو يترشح للنقابة ، ولا وجود للمسار المهني . كما أن التعديل الجديد الذي طرأ على عقد العمل الجديد هو إضفاء أكثر مرونة عند اللجوء إلى التعاقد عن طريق العقود محددة المدة ، يمكن أن يتحول إلى وسيلة في يد أرباب العمل ليهدر قوام علاقة العمل الذي يتميز بالديمومة ، ليصبح هو الاستثناء ويتجه الاهتمام أكثر إلى إساءة تفسير النظام الاقتصادي والقانوني الجديد بأنه قائم

على الحرية المطلقة في التعاقد. كما يلاحظ ان نظام العقود المحددة المدة و إن كانت وسيلة تملئها متطلبات النظام الاقتصادي الجديد ، فقد اتخذ منها البعض أسلوبا للتخلص من بعض العمال الدائمين.¹

الشكل رقم 09: نموذج لاجابيات وسلبيات عقد العمل محدد المدة



المصدر : من اعداد الطالبتين

ثالثا - ازدياد قوة علاقة التبعية في إطار قانون علاقات العمل

تعتبر التبعية من أهم عناصر عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة، لكن تزداد حدتها إذا ما تعلق الأمر بعقد العمل محدد المدة على أساس وجودها بقوة القانون في إطار مدة زمنية محددة. وتتمثل التبعية في قبول العامل وضع نفسه تحت سلطة المستخدم، الذي يتمتع بسلطة إصدار التعليمات الخاصة بمنصب العمل،

3-1- التبعية القانونية في عقد العمل محدد المدة: تمثل التبعية القانونية في عقد العمل في خضوع العامل أثناء تأديته لعمله لرقابة و ادارة وتوجيه رب العمل² ، حيث تتمثل في الأحكام والشروط المقررة في

¹ صمبة زهرة، ظروف الشغل والأداء الوظيفي للعمال المؤقتين في المؤسسة، أطروحة ماجستير، جامعة أحمد دراية، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية والعلوم الإسلامية، 2015-2016، ص 122-123

² جيرار كورنو، معجم المصطلحات القانونية، المؤسسة الجامعية للدراسات ، بيروت ، ، 1995، ص 399

العقد وبموجب التشريع ، سواء بخصوص سلطات المستخدم، المتمثلة في سلطة الإدارة ،وسلطة التنظيم، والسلطة التأديبية ،موازاة مع التزامات العامل فيما يخص تنفيذ العمل المتفق عليه والذي يشترط فيه احترام مقتضيات الثقة وحسن النية

-اتساع السلطات المخولة للمستخدم: كما أشير إليه من قبل، يتمتع المستخدم بسلطات واسعة في إطار عقد العمل محدد المدة بموجب تشريع العمل، وتتمثل هذه السلطات في سلطة إدارة المؤسسة والإشراف عليها إلى جانب سلطة تنظيمها فنيا وتأديبيا

- سلطة الإدارة والإشراف . يتمتع المستخدم بسلطة الإدارة التي تخول له الإشراف على العمل وتسيير المؤسسة بالطريقة التي يراها أكثر نفعاً و مردودية .

- سلطة التنظيم والتأديب. يقتصر عقد العمل محدد المدة على بيان المسائل الرئيسية كتحديد العمل والأجر ومدة العقد ، تاركا المسائل التفصيلية للنظام الداخلي الذي ينفرد المستخدم بوضعه ،والذي يحتوي على الالتزامات الناشئة عن العقد ، كمواعيد دفع الأجور وبيان المنح والعلاوات وغيرها من ملحقات الأجر . كما يتضمن قواعد تنظيم العمل في المؤسسة المستخدمة كمواعيد بدء العمل وأيام الراحة .

3-2-التبعية الاقتصادية في عقد العمل محدد المدة يتعين على العامل الامتثال لسلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي يتمتع بها المستخدم بموجب عقد العمل بصفة عامة وعقد العمل محدد المدة بصفة خاصة في حدود ما يسمح به القانون ، وهو ما يعرف بالتبعية القانونية . أما فيما يخص التبعية الاقتصادية للعامل تجاه المستخدم ، فإنها تقوم على اعتماد العامل في حياته العامة الاجتماعية والاقتصادية ، على ما يحققه من دخل مقابل العمل الذي يقدمه لصالح المستخدم ، مما يجعله مرتبطاً به معيشياً . فزيادة على المركز المالي القوي للمستخدم، فهو حضي بحماية قانونية خاصة¹ .

رابعاً-أهمية المدة في العقود بشكل عام وفي عقد العام بشكل خاص

تنقسم العقود من حيث أهمية عنصر المدة في ترتيب أثارها الى عقود فورية وأخرى زمنية او ما يسمى بعقود المدة فبالنسبة للنوع الأول من العقود فان تنفيذ الالتزامات الناشئة عنها تقع عادة بصورة فورية كعقد

¹ طريبت السعيد ،"عقد العمل محدد المدة"، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، 2011، ص136، ص139

البيع نقد فهي تقوم على استبعاد عنصر الزمن لأنها تشيع حاجات ذات إشباع فوري ومع ذلك فإن الزمن قد يتسلل إلى هذه العقود على صورة من الصورتين الآتيتين:

الصورة الأولى: فقد يتدخل الزمن في العقد باعتباره عنصرا مقصودا ومع ذلك فإنه يكون عنصرا عرضيا خارجا من عن العقد فبدا من أن يتم تنفيذ العقد فورا انعقاده، كما هي القاعدة في مثل هذه العقود يتراخى بدء التنفيذ إلى وقت لاحق باتفاق المتعاقدين وهذا هو الأجل الواقف. وعلى الرغم من تدخل الزمن في العقد في هذه الحالة إلا أن التنفيذ لا يزيد لا يزال هنا فوريا ولكنه مؤجل، فعندما يحين الأجل الواقف يتم التنفيذ وتستمر الفائدة المتحصلة في العقد من العقد استمرارا لا يتوقف على الزمن ولا يتقيد به فتكون عندئذ مستقل، عن العقد الذي أوجدها فوظيفة الزمن هنا هي تعيين تاريخ تنفيذ العقد ولا أكثر.

الصورة الثانية: وقد يتدخل الزمن كذلك مره أخرى في هذه العقود باعتبارها عنصرا جبريا لا يستطيع المتعاقدون منه خلاصا كما لو قصد الحصول على نتيجة ذات إشباع فوري بطبيعتها، ولكن لا يمكن إعدادها إلا باستمرار نشاط المدين مدة من الزمن كما هو الحال في عقد المقاولة، فالزمن هنا هو الذي يتطلبه إعداد النتيجة المتفق عليها ليس له قيمة في ذاته إذ أن المتعاقدين لا يقصدانه فهو مفروضا عليهما فرضا . حيث أن النتيجة المطلوبة من الاتفاق لا يمكن الحصول عليها إلا بعد فترة. والزمن هنا يؤدي كذلك وظيفة الأجل ولكنه ليس أجلا واقفا لا يحصل التنفيذ إلا عند حلوله وإنما هو أجل يلزم أن ينتهي التنفيذ فيه، فهو أجل وعجل لا مؤجل حيث أن النتيجة النهائية هي المقصودة من التعاقد وما الزمن إلا وسيلة لتحقيقها. ومن ثم لا يكون له أهمية أي قيمة في ذاتي فالذي يشبه حاجة المتعاقد هو النتيجة النهائية للوسيلة المتبعة للوصول إليها.

أما النوع الثاني من العقود وهي العقود الزمنية فيعد الزمن فيها عنصرا جوهريا أصيلا بحيث لا يتصور أن ينتج العقد أثاره بدون والمدة في هذا النوع من العقود مقصودة بذاتها ولذاتها فهي ليست مجرد اجل اختياري يدل على مجرد مصلحة المتعاقد في تأجيل تنفيذ التزامه لأجل محدد وهي ليست كذلك مجرد اجل جبر يجب أن ينقضي للوصول إلى نتيجة نهائية وإنما هي جزء من الأداء نفسه¹ .

من خلال هذا نستنتج أن أهمية المدة في العقود بشكل عام :

¹نواف نافع الحربي، "خيار رب العمل في انهاء العمل الفردي"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، كلية الحقوق، 2014-

-التخطيط والتنظيم تحده المدة فيتوافقان الأطراف بخصوص المدة بعلاقة تعاقدية مما يسمح لهم بتخطيط والتنظيم بشكل أفضل

- توفر المدة استقرارا للأطراف مما يقلل المخاطر ويشجع على الاستثمار.

- تحدد المدة إطارا زمنيا تقيم أداء العمل و يمكن للأطراف استخدام هذا التقييم لتحديد إذا ما كان العقد يلبي احتياجات وإجراء التعديلات اللازمة إذا لازم الأمر

- تساعد في حل نزاعات بين الأطراف.

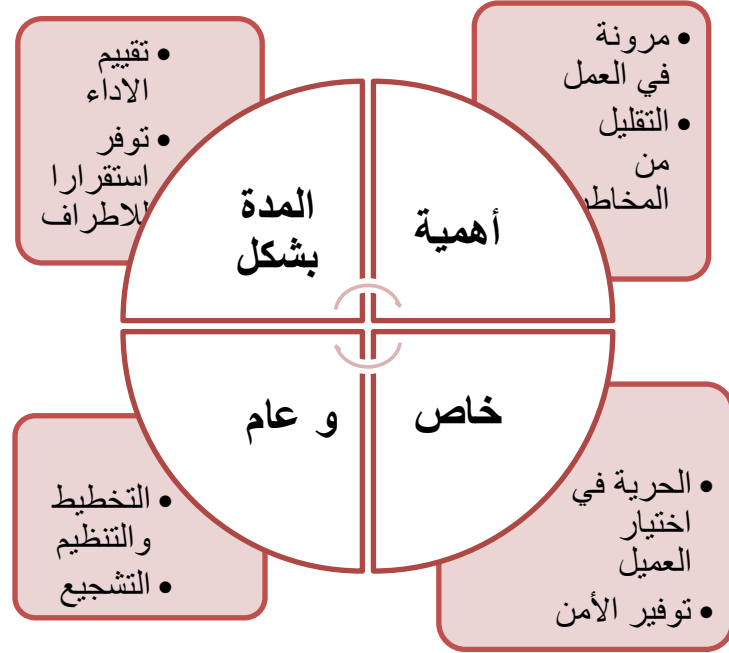
أما في عقد العمل بشكل خاص:

- توفير الأمن الوظيفي يوفر عقد العمل محدد المدة أمانا وظيفيا مؤقت حيث يعرف العامل تاريخ انتهاء العقد مما يسمح له بالتخطيط لمساره المهني جيدا .

- يتيح عقد العمل محدد المدة لصاحب العمل مزيدا من مرونة في إدارة الموارد البشرية حيث يمكنه توظيف موظفي لفترة محددة لتلبية احتياجات العمل المؤقت، يساعد هذا الأخير لصاحب العمل على تجديد العقد أو إنهائه ،يقلل عقد العمل محدد المدة من مخاطر صاحب العمل حيث يمكن إنهاء العقد دون الحاجة لدفع تعويضات كبيرة في حالة عدم رضا في أداء العمل.

- اختيار عامل وصاحب عمل حيث يمكن تنظيم ما اذا كان عقد مناسب.

الشكل رقم 10: نموذج لاهمية المدة في العقد بشكل خاص و عام



المصدر: من اعداد الطالبتين

خامسا- الحقوق والالتزامات الناجمة عن عقد العمل محددة المدة

إن قانون 90 / 11 لم يميز بين عقود العمل المحددة المدة وغير المحدد وهذا تقريبا في جميع جوانبه ما عدا تلك التي تفصلنا بشرحها سابقا وبالرجوع إلى الأحكام المنظمة لنشأة علاقة العمل فإن التمييز الوحيد الذي جاء به مشروع هو عنصر الكتابة إلا أنه بالنسبة للحقوق والواجبات فإنه لم يميز بين النوعين من العقود وذلك كما نصت عليه المادة 08 من قانون 90 / 11 في آخره وتتناها عنها حقوق المعنيين وواجباتهم¹.

أولا/ الحقوق الأساسية للعامل: اهتمت تشريعات المعاصرة بحصر مجموعة هامة من الحقوق والامتيازات التي تخص العامل وذلك بموجب قوانين ونصوص تنظيمية وقد عرفت هذه الحقوق كذلك بتنظيمات خاصة دونت هي الأخرى في نصوص جماعية وفرضية ولقد حاولنا الاهتمام بتلك الحقوق المكرسة في النظم والقوانين الجزائرية بصفة خاصة سواء في مرحلة التسيير الإداري أو في مرحلة المعاصرة التي تقوم على

¹ سهلي محمد، "عقد العمل المحدد المدة"، مذكرة شهادة الدراسات العليا، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2008-2009، ص 27

- قانون 90/11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل، المعدل والمتمم

التسليية الاقتصادية للمؤسسات المستخدمة التي أصبحت تعتمد على الأسلوب التعاقدى في علاقات العمل الفردية أو الجمعية كما أن المحتوى الجوهرى والأساسى لهذه الحقوق لم يتغير الا في جانب التنظيم والإجراء وكذلك أساليب الحماية.

01_الحق في الأجر: لقد نصت المادة 80 من قانون 11/ 90 إن للعامل الحق في الأجر مقابل عمل مؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب مع نتائج العمل كما نصت المادة 113 من قانون الأساسى لعلاقات العمل سواء من حيث الأداء أو الدفع المنتظم المادة 06 مكررة في فقراتها الخامسة من قانون علاقات العمل والتي تنص على حماية هذا الأجر وعدم حجزه أو اقتطاعه من الكتلة الأجرية لأى سبب كان¹.

02- الحق في الراحة والعطل القانونية لقد جدد القانون كيفية ممارسة هذا الحق حدث بمختلف أنواعه ومناسباته العادية والاستثنائية وقد جاء ذلك واضحا في المادة 52 من الدستور الجزائرى لسنة 1989 الفقرة الثانية الحق في الراحة مضمون كما نصت المادة 35 من الدستور يعتبر يوم الراحة الأسبوعى وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية ولقد نصت المادة 39 من لكل عامل الحق بعطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم وان كل تنازل من العامل عن كل عطلة أو عن بعضها يعد باطلا وعديم الأثر.

03-الحق في التأمين والحماية والضمان الاجتماعى: بالنسبة لهذا الحق فان المشرع اعتبره حق دستورى وكرس ذلك في المادة 52 ف 2 يضمن قانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن كما كرس في المادة 05 ف 04،05 من قانون 11/90 يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: الضمان الاجتماعى والتقاعد، الوقاية الصحية والأمن وطلب العمل فإذا ما تكلمنا عن الضمان الاجتماعى فانه يشمل عدة مجالات التأمينات الاجتماعية بصفة عامة تأمين على المرض الولادة، العجز، الوفاة، زيادة على ذلك حوادث العمل والأمراض المهنية التقاعد، البطالة، والعطل المدفوعة الأجر إما فيما يخص الحماية الصحية والأمن فإنها تشمل حماية العمل من الأخطار التي قد تصيبه مثل الغازات السامة الحرائق والانفجارات، إلى غير ذلك من الأخطاء، وهنا يجب على صاحب العمل اتخاذ كافة الإجراءات والتدابير الضرورية من اجل حماية العمل وتوفير الأمن له في أماكن في عمله².

¹ المادة 08 من القانون 11/90

² سهلى محمد، نفس المرجع السابق ص 28-30

كما يجب أن تكون محلات العمل نظيفة بصورة مستمرة، يجب أن تكون الآلات والتجهيزات الأخرى مركبة بكيفية تضمن امن الأجراء¹.

04- الحق في السلامة البدنية والمعنوية وكرامة العامل: لقد نصت المادة 06 ف 02 من قانون 11 / 90 على ما يلي "احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم" في سياق هذه المادة نجد أن صاحب العمل الملزم بتأمين مكان العمل وان يكون لائق كما يجب عليها اتخاذ كيف التدابير اللازمة لمحافظة على صحة وسلامه العامل من الأضرار الصحية والأخطار التي قد تصيبه في مكان عمله أو الأدوات التي يستعملها في مكان عمله.²

05- الحق في التكوين والترقية المهنية : يرمي التكوين المهني إلى جعل الأجراء يتكيفون مع تغير التقنيات وظروف العمل ويهدف بذلك إلى ترقية العمال وتمكينهم من النفاذ في مختلف مستويات التأهيل³، ويعتبر هذا الحق تشجيعا للعامل على التقدم والتطور في حياته المهنية وتحسين ظروف معيشتة عن طريق رفع مستواه الوظيفي والمادي وقد يكون هذا التكوين أوليا أي قبل الالتحاق بمنصب العمل وقد يكون مستمرا للعامل بحيث يمنع بعد فترات تفرغ للالتحاق بمؤسسات التكوين سواء كانت تابعة للمؤسسات المستخدمة أو خارجية عنها ويحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي التكوين المهني والترقية في العمل ولكن في الواقع في ميدان الممارسة نجد أن هناك تفرق بين العمال ذو عقود عمل محددة المدة والعمال ذو عقود عمل غير محددة إما الحقوق بالنسبة إليهم فتبقى نظرية فإذا نظرنا إلى الحق في التكوين فنجد أن المستخدم يفضل استفادة العمال دائما من التكوين لان ذلك يتطلب وقتا وتكاليف أيضا إما بالنسبة للحق في الطاقة فان هذا الحق يصعب وتحقيقه في مكان عمل واحد وإنما يجد نفسه مضطرا للتنقل بين المؤسسات والشركات وذلك بموجب عقود عمل محدد.

06- الحق في ممارسة النشاط النقابي لقد اقر هذا الحق الدستور وكذلك القوانين المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والذي نص في مادته الخامسة من قانون 11 / 90 الفقرة 1، 2، 8 يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية ممارسة الحق النقابي التفاوض الجماعي- اللجوء إلى الإضراب، وهذا الحق يحمي العمال من كل تمييز أو تعسف وقد طبق بكل حرية واستقلالية ودون أي ضغط أو تدخل من السلطة العامة متى

¹ الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، ترجمة محمد بن بوزة، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007، ص 52

² المادة 06 من القانون رقم 11/90

³ الطيب بلولة، نفس المرجع السابق، ص 55

رأى مصلحة في ذلك من اجل الدفاع المصالحين وحقوقهم المادية والمعنوية كما أن لهم حق الانخراط في اي نظام نقابي كما أن حق التفاوض الجماعي وتمثيل العمال في إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل بكل حرية واستقلاليه ومساواة المراكز التفاوضية مع صاحب العمل كما أن حق الإضراب قد أصبح دستوريا على إن يتم هذا الحق وفقا لشروط يقتضيه القانون¹.

07- حق المشاركة في التسيير والمساهمة في الإنتاج: أصبحت جميع القوانين والأنظمة تنص على وجود مشاركة العمال في تسيير مؤسساتهم بواسطة مندوبين في العمل هذا لان العمال أصبحوا جزء من هذه المؤسسة يؤثرون ويتأثرون بما يجري فيها من أساليب وتسيير .

ثانيا/ الالتزامات الأساسية للعامل: هي التزامات مفروضة على العامل بحكم القانون والنظم المعمول بها في هذا المجال كما وضع قانون 11/90 الإطار العام لهذه الالتزامات

01-الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد: يمثل هذا العنصر محل التزام العامل بحيث يجب أن يتم التنفيذ شخصية من قبل العامل ويعتبر هذا الالتزام الطبيعي ونتيجة مباشرة للعقد وهذا ما نجده في نص المادة 07 لفقرة رقم 01 من قانون 11/90 يخضع العمال في إطار علاقات العمل بالواجبات الأساسية التالية: أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات وواجبات مرتبطة بمنصب عملهم ويعمل بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم وهو نفس الالتزام الذي جاء به في نص المادة 07 من القانون الأساسي العام للعامل.

02-الالتزام بتوجيهات صاحب العمل: على العامل احترام أوامر رب العمل سواء ما يصدر منها بصورة فردية سواء ما يصدر منها في صورة تنظيمية(عامة مجردة) في لائحة تنظيم العمل²،وهو أن يخضع العامل لأوامر وتوجيهات صاحب العمل وذلك في إطار الحدود المهنية وهذا ما نصت عليه المادة 07 ف 02 من قانون 11 /90 إن ينفذ التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطته في الإدارة وعليه فان صاحب العمل يلزم العمل بتنفيذ أعماله وفق البرامج والتصميمات التي يصنعها

¹ المادة 05 من القانون رقم 11/90

² همام محمد محمود زهران،قانون العمل عقد العمل الفردي،دار المطبوعات الجامعية،الاسكندرية،2003،ص413

وإتباع تقنيات مراحل وإجراءات ومناهج خاصة وهذا من أجل تحسين العمل وزيادة مردوديته كما أن حرية المبادرة والاجتهاد من العامل يجب أن تكون مقيدة إلا إذا كان عمله يتمثل في البحث والدراسة¹.

03- الالتزام بالسر المهني: لقد نصت التشريعات على التزام العامل بالمحافظة على الأسرار المهنية التي يتطلع عليها أثناء ممارسته لعمله وعدم الاطلاع عليها إلا بإذن صاحب العمل في حالات خاصة وهذا ما نجده في نص المادة 07 ف 08 من قانون 11 /90 ألا يفشي المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفه عامة ألا يكشف مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية²

ثالثا/حقوق والتزامات صاحب العمل: تعتبر علاقات العمل من العلاقات الملزمة للجانبين فهي تفرض التزامات وحقوق على كل من الطرفين وإضافة إلى الحقوق والالتزامات المبدئية المتبادلة وكما هو الحال بالنسبة للعامل فان صاحب العمل عده حقوق وقرره في النظم والقوانين وهذا ما سنتطرق اليه:

اولا حقوق صاحب العمل: يتمتع صاحب العمل بعده صلاحيات وتختلف هذه الصلاحيات من حيث المصدر والجوانب وكذلك المحتوى ويمكن تقسيمها الى ثلاث أقسام: 1-صلاحيات صاحب العمل كطرف في العلاقة تمثل واجبات العامل التي درسناها سابقا.

2-التزامات بالنسبة إلى صاحب العمل مثل حق الأمر والتوجيه الذي يمارسه صاحب العمل وفق القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها .

3-حماية مصالحه المادية والمعنوية من خلال الالتزام بالمحافظة على الأسرار المهنية إلى غير ذلك من الالتزامات

ثانيا صلاحيات الإدارة والتنظيم: وتتمثل في اتخاذ كافة الإجراءات ووضع التنظيمات المناسبة خاصة تنظيم العمل بصفه فرديه أو بالتشاور مع ممثلي العمال بما يضمن تحقيق الاستمرارية والانضباط حتى يتمكن كل طرف من أداء عمله في ظروف مناسبة وكذلك ضمان عدم تعسف إي طرف في معاملة الآخر كما أن هناك أدوات تنظيمية يعتمد عليها صاحب العمل وهو النظام الداخلي ومعناه أن القانون المنظم لسير الحياة

¹المادة 07 فقرة 02 من قنون رقم 11/90

²المادة 07 فقرة 08 من قانون 11/90

المهنية داخل مكان العمل ويوضع هذا النظام متى تجاوز عدد العمال 20 وينصب هذا الأخير على محاور رئيسية تتمثل في التنظيم الفني والتقني والوقاية ونوعية الأخطار والجزاءات مقررة لها إلى غير ذلك¹. كما انه لا يجب أن يمس بحقوق وامتيازات العمال المعترف بها قانونا أو بموجب الاتفاقيات جماعية².

سلطة التأديب: كما يتمتع صاحب العمل بحق السلطة التأديبية التي تمكن من اتخاذ الإجراءات التأديبية ضد العمل الذي يرتكب خطأ مهني إثناء عمله أو مخالفته للنظام الداخلي للمؤسسة ويعرف الخطأ التأديبي على انه كل فعل يمس بالنظام الداخلي للمؤسسة أو يلحق بها ضررا أو يشكل خرقه للالتزامات العملية وتقسّم الأخطاء التأديبية من حيث الخطورة والجسامة إلى ثلاث أنواع من الدرجة الأولى كمخالفه القواعد انضباط وأخطاء من درجة ثانية كإلحاق أضرار العمل للعمال إضافة إلى أخطاء من درجة ثالثة وهي أخطاء ذات جسامة كبيرة³ كإفشاء الأسرار المهنية إلى غير ذلك من الأفعال أما جزاء هذه العقوبات فقد تكون ذات طابع أدبي معنوي كالتوبيخ أو ذات طابع مالك خصم جزء من أجره أو يكون ذات طابع مهني كتغيير مكان عمل العامل أو التنزيل في المرتبه أو حرمانه من أترقيه ... حيث تمثل حقوق العمال أهم الالتزامات التي تفرضها القوانين والنظم والاتفاقيات الجماعية والعقود الفردية على صاحب العمل ومن بين هذه الالتزامات:

- احترام العامل وصيانة كرامته، توفير وسائل وأدوات العمل وذلك من اجل التسهيل وتحسين ظروف العمل

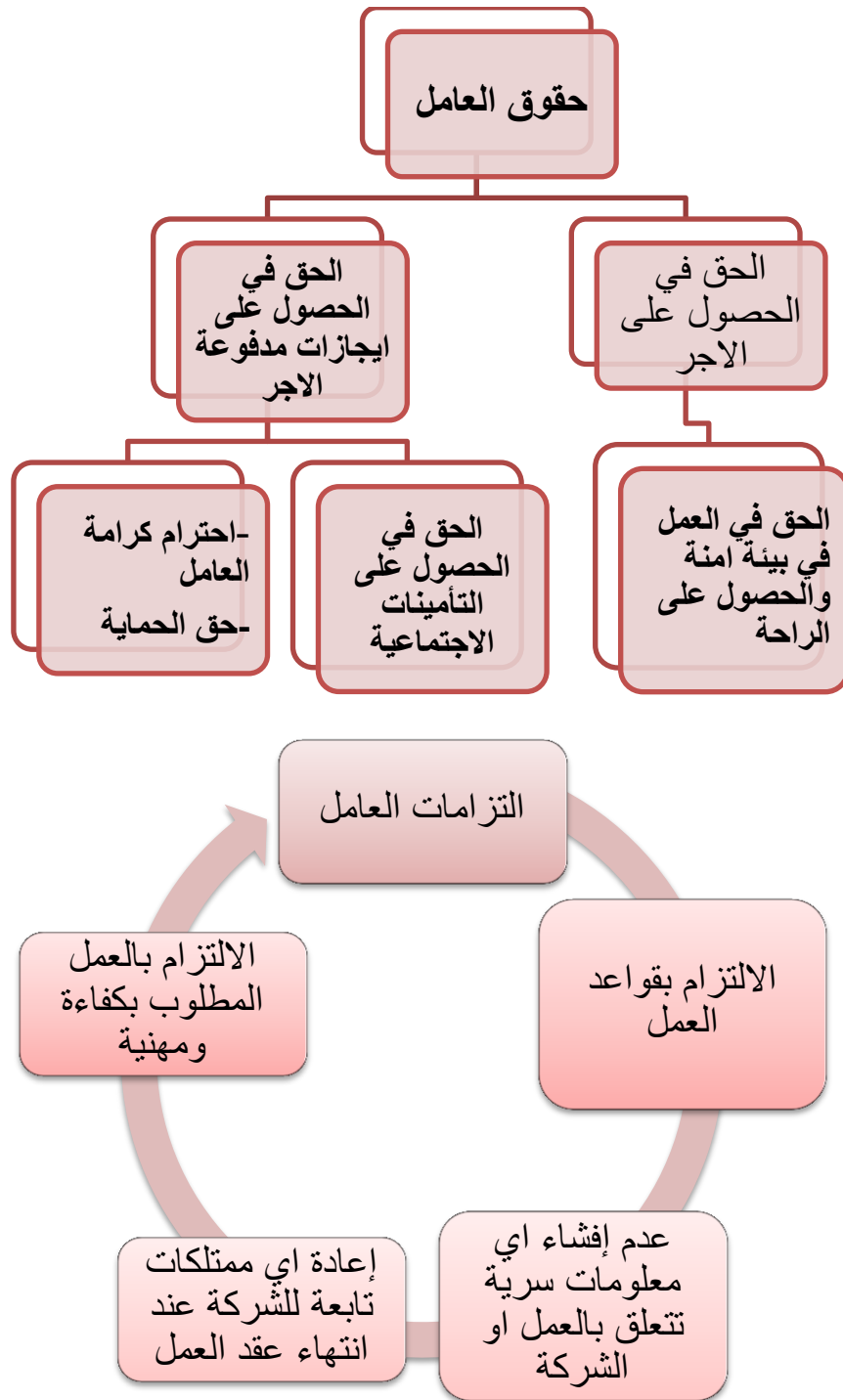
في الأخير نستنتج ان الالتزامات هي الواجبات والحقوق التي يفرضها القانون على العامل وصاحب العمل بموجب عقد العمل، ومن بين أهم هاته الحقوق والالتزامات

¹ المادة 77 من القانون رقم 90/11

² المادة 78 من القانون رقم 90/11

³ المادة 73 من القانون 90/11

الشكل رقم (11): نموذج لحقوق والتزامات العامل



المصدر من اعداد الطالبتين

سادسا- الجزاءات المدنية المقررة في إطار قانون علاقات العمل

تتمثل الجزاءات المدنية في نوعين الأول في إعادة تكييف الطبيعة القانونية للعقد المبرم ويتمثل ثاني في إمكانية تعويض العامل عن الضرر الذي لحق به بسبب المستخدم حيث يلجا العامل لرفع دعوة قضائية أمام المحكمة المختصة لطلب استيراد حقوقه سواء عن طريق إعادة تكييف العقد لمدة غير محددة أو التعويض الذي يقره القاضي كما انه لا يوجد نص في قانون علاقات العمل يدل على أن العمال لهم نفس الحقوق بالنسبة لعقود العمل محددة المدة وغير محددة المدة¹.

أولا- إعادة تكييف العقد: بالنسبة للجزاء المتمثل في إعادة تكييف طبيعة العقد في إطار قانون علاقات العمل أشار المشرع من خلال المادة 14 من القانون 11/90 إلى اعتبار عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكامه نعقد عمل لمدة غير محدودة دون الإخلال بالأحكام الواردة في النصوص القانونية الأخرى، كما اعتبر المشرع أن عقد العمل غير محدد في وثيقة مكتوبة يعتبر مبرما لمدة غير محددة طبقا للمادة 11 من نفس القانون. وقد كرس الإجتهد القضائي مبدأ إعادة تكييف طبيعة عقد العمل محدد للمدة المشار إليه في التشريع العمل من خلال القرارات الصادرة عن المحكمة العليا، حيث أكد القرار الصادر أن الغرفة الاجتماعية بخصوص تكييف علاقة العمل مبنية على عقد غير مكتوب بأنها قائمة لمدة غير محددة، أن انعدام عقد عمل مكتوب مع استمرارية علاقة العمل بعد انتهاء العقود المحدد المدة. يجعل من هذا الأخير عقودا غير محددة المدة²، تقتضي عملية تكييف العقد بذل نشاط ذهني خلاق للوصول إلى تكييف صحيح للعقد ولن يكون ذلك إلا بتوافر خبرة خاصة واطلاع واسع وتعمق بماهية العقود وبكل الأحكام القانونية المنظمة ليا بمختلف تصنيفاتها، إضافة إلى بصيرة وحس وفراسة وحيطة وحذر، لاسيما وأن أي خمل في التكييف يترتب عنه خطأ في الحكم وبالتالي المساس بحقوق المتعاقدين³.

ثانيا التعويض عن الضرر يمثل التعويض عن الضرر الذي لحق العامل المتعاقد نوعا آخر من الجزاءات المدنية في حاله الإخلال بعقد العمل محدد المدة وقد نظم موضوع التعويض كجزء مدني ناتج عن الإخلال بعقد العمل محدد المدة على مستوى القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل في المادة 4/73 منه التي

¹ طريبت السعيد مرجع سابق ص 221-223

² المادة 137 من القانون رقم 11/90

³ جيلالي بن عيسى، سلطة القاضي تكييف العقد ورقابة المحكمة العليا عليه، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الخامس، 2018،

أشارت إلى إمكانية تعويض العامل في حاله تسريحه من طرف المستخدم مع عدم احترام الإجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزمة وقد أيد القضاء مبدأ التعويض للعامل الذي لم يعد إدماجه لمنصب عمله من طرف المستخدم، لكن يكون تحديده وفق القواعد العامة وليس وفق المادة 73 / 04 لان ذلك يعتبر خرقاً لمبدأ إلزامية تطبيق الحكم القضائي المتعلق بإعادة إدماج العامل لمنصب عمله وبالتالي يكون للقاضي السلطة التقديرية لتحديد مبلغ التعويض وفقاً للقواعد العامة¹.

الجزاءات المدنية المقررة في إطار الوظيفة العمومية:

لم يشير المشرع من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلى الجزاءات المدنية المقررة في حالة الإخلال بعقد العمل لمدة محددة المدة بل يستنتج ذلك من خلال وجوب احترام الحالات المتعلقة بالمنصب المخصصة لتوظيف الأعوان المتعاقدين المشار إليها في المادة 19 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وتتمثل هذه المناصب في تلك التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات إلى جانب الحالات المشار إليها في المادة 20 من نفس القانون والتمثلة في الحالة المتعلقة بانتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين أو تعويض الشعور المؤقت لمنصب شغل كما يمكن توظيف أعوان متعاقدين حسب المادة 21 من نفس القانون في إطار تكفل بأعمال تكتسي طابعاً مؤقتاً فجزاءات المدنية في حاله الإخلال بالعقد محدد المدة في إطار الوظيفة العمومية تتمثل في وجوب الالتزام بالحالات والمنصب المذكورة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وإلا اعتبر العقد لمدة غير محددة أو اعتبر العون موظفاً بموجب النصوص المتعلقة بالوظيفة العمومي، كما يجب تحديد نوعية وطبيعة عقد التشغيل كتابياً بمعرفة العون المتعاقد وذكر مدة العقد أو سبب اللجوء إلى إبرام علاقة عمل محدد المدة بوضوح حتى يكون متطابقاً مع تشريع العمل المعمول بت حيث صدر قرار عن مجلس الدولة يقتضي بإعادة تكييف الطبيعة القانونية لعلاقات العمل واعتبارها لمدة غير محددة لعدم تقديم الوثيقة الرسمية المتمثلة في عقد التشغيل الذي يحدد صراحة طبيعة المؤقتة والمنصب الخاص به كما عالج القضاء موضوع فسخ عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء أجله وتعويض العامل أو العون المتعاقد².

¹ المادة 73 فقرة 04 من القانون 90/11

² طريبت السعيد، نفس المرجع السابق، ص 225-228

سابعا- الرقابة على عقد العمل محدد المدة

أحاط المشرع الجزائري للجوء إلى عقد العمل المحدد المدة بقواعد قانونية آمرة ترتب جزاءا على مخالفتها ، مخوال ذلك مفتشيه العمل التي أنيط لها مراقبة تطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية الخاصة بعقود العمل المحددة المدة ، و كذا الجهات القضائية التي لها صلاحية توقيع عقوبات جزائية أو مدنية عند مخالفة قواعد إبرام عقود العمل المحددة المدة ، و ذلك بمناسبة نظره للنزاعات التي تثور بشأنها.

اولا- رقابة مفتشيه العمل على عقد العمل المحدد المدة: تتجلى رقابة مفتشيه العمل على عقود العمل المحددة المدة من خلال تأكد مفتش العامل المختص إقليميا بحكم الصلاحيات المخولة له من أن عقد العامل المحدد المدة قد أبرم من أجل إحدى الحالات المادة 12 و من أن المدة المنصوص عليها في العقد ، موافقة للنشاط الذي وظيف من أجله 31 و في حالة معاينة مفتشيه العمل لمخالفة صاحب العمل لمقتضيات المادة 12 السالفة الذكر بعدم موافقة النشاط للمدة المنصوص عليها في عقد العامل المحدد المدة ، فإنه يلفت انتباهه للمخالفة المرتكبة ، و الكف عنها في أجل ال يتجاوز الثمانية أيام،¹ و قد منح المشرع للوكالة الوطنية للتشغيل سلطة إخطار مفتشيه العمل المختصة إقليميا عن كل خرق للنصوص المتعلقة بالتشغيل والتنصيب من طرف الهيئة المستخدمة كما منح للمصالح التابعة للوكالة حق الزيارات الميدانية للهيئات المستخدمة والإطلاع على السجلات والدفاتر المتعلقة بتشغيل العمال . إلى جانب النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالعمل والمصادر المهنية لقانون العمل من اتفاقيات جماعية وأنظمة داخلية يتولى عقد العمل الفردي تحديد شروط وظروف العمل، لهذا منح المشرع مفتش العمل سلطة الرقابة على عقود العمل بغية التأكد من أن عقد العمل قد أبرم وفق النصوص القانونية المقررة، إلا أن الواقع أثبت بعض الصعوبات التي تواجه تفتيش العمل في هذا المجال من بينها أن عقد العمل هو عقد رضائي لا تشترط فيه الكتابة بحسب الأصل مما يتيح الفرصة لانعقاده شفاهة، وهنا يواجه مفتش العمل مشكلة التأكد واثبات الشروط المتفق عليها من قبل الطرفين والتأكد منها².

ثانيا - الرقابة القضائية على عقد العمل المحدد المدة: تظهر رقابة القضاء على عقد العمل المحددة المدة بشأن المنازعة التي تنشأ بين العامل الأجير و المستخدم بشأن تنفيذ علاقة العامل بين الطرفين إذا لم يتم

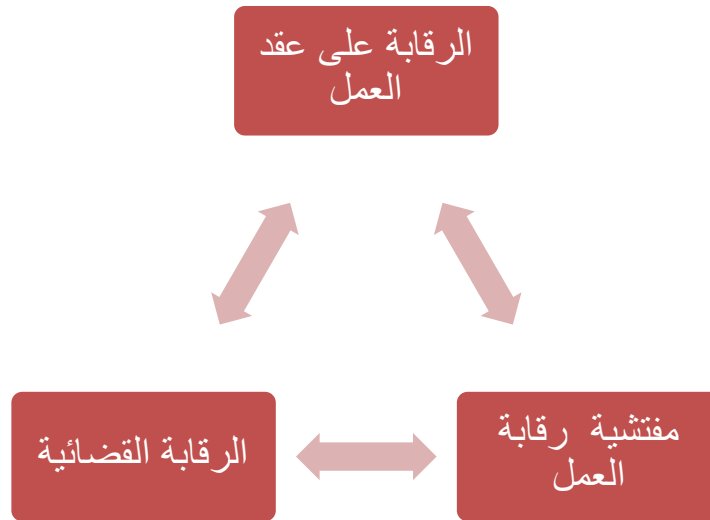
¹ حرشاوي علان، عقد العمل محدد المدة بين النص والممارسة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد 3، ص164

² سي فضيل زهية، تطبيق مبدأ سلطان الإرادة على عقود العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الرابع، 2017، ص207

تسويتها داخل الهيئة المستخدمة ، و تكون تلك المنازعة بسبب الإخلال بالتزام أو التقصير في .تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي و يعد إجراء المصالحة شرطا جوهريا و شكليا قبل إحالة كل خالف على المحاكم المختصة بقضايا العمال .و تنص المادة 14 من قانون 90/11 على أنه {يعتبر عقد العامل المبرم مادة محدودة خالفا ملا تنص عليه أحكام هذا القانون عقد عمل مدة غير محدودة دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون}و منه يتبين أن المشرع رتب على مخالفة قواعد عقد العمل المحدد المدة اعتباره عقد عمل دائم ، قاصدا من ذلك حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل و المتمثل في العامل الأجير،و يتجلى ذلك في إعادة تكييف القضاء لعقد العمل من محدد المدة إلى عقد عمل غير محدد المدة¹.

نستنتج أن الرقابة هي آلية قانونية تهدف إلى ضمان احترام شروط إبرام عقد العمل محدد المدة كما تضمن احترام حقوق العامل مثل حقه في الأجر والراحة والاستقرار الوظيفي ومنع استغلال العمال من خلال إبرام عقد عمل محدد المدة بشكل غير قانوني وتقوم الرقابة على جهتين: مفتشية العمل والتي تعد الجهة الإدارية المسؤولة عن مراقبه تطبيق قانون العمل ومن جهة أخرى القضاء حيث يملك القاضي سلطة مراقبة الشروط المبرمة في العقد والتأكد من قانونيته وكذلك النظر للمنازعات التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل.

الشكل رقم 12: نموذج للرقابة على عقد العمل



المصدر: من اعداد الطالبتين

¹ حرشايي علان ،نفس المرجع السابق،ص165

ثامنا-العلاقة بين عقد العمل محدد المدة ودافعية الانجاز

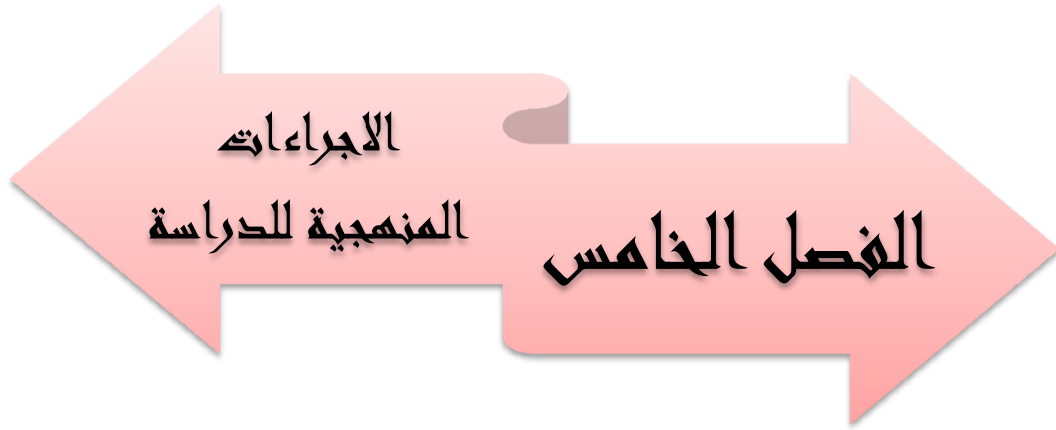
من خلال ما عرضناه وسعينا إليه في موضوع بحثنا حول عقود العمل محددة المدة ودافعية الانجاز ومن خلال ما استنتجناه يمكننا القول إن العلاقة بين المتغيرين يمكن في بعض الأحيان تكون ايجابية وفي أحيان أخرى سلبية.

تكون ايجابية إذا كانت دافعية الفرد عالية ببذل جهد أكبر مع الانضباط وتحمل المسؤولية ورفع الأداء بهدف كسب ثقة المسؤولين من أجل الحصول على أهدافهم وتحويل عقدهم من مؤقت إلى دائم كذلك تؤثر المساواة بين العمال في رفع روح المعنوية للعامل فترفع من دافعيته في العمل.

وتكون سلبية في حالة خمول العامل وعدم استفادته من كامل حقوقه وهذا يجعله يشعر بالتهميش والاستغلال كما انه يشعر بلا استقرار في وضعيته خوفا من الأخطاء التي تهدده بفسخ عقده فعدم المساواة بينه وبين العاملين الدائمين تخلق فجوة بين العمال خاصة المعاملة السيئة من طرف المسؤولين وأصحاب المناصب الدائمة، فبالتالي تنخفض دافعيته في أداء عمله ويقتل شعوره بالانتماء للمؤسسة.

خلاصة :

ومن خلال ما سبق يمكن القول انا دافعية العامل هي من تحدد مصيره في المؤسسة كما لا ننسا واجبات والتزامات العمال اتجاه العمل والتزامات صاحب العمل اتجاه عماله وكلما كان هناك خلل في التعاملات بينهم وعدم التزام احد الطرفين بموجبات العقد كلما كان للقضاء والجهات العليا رأي اخر بعقوبات او جزاءات حسب نوع الخطأ أو الشكوى فمن المؤكد أن تكون رقابة لتحفظ حقوق الطرفين تفاديا لأي نوع من المنازعات



أولاً- مجالات الدراسة

ثانياً- مجتمع البحث وعينة الدراسة

ثالثاً- منهج الدراسة

رابعاً- أدوات جمع البيانات

خامساً- الأساليب الإحصائية

خلاصة فصل

تمهيد

بعد ما تطرقنا إلى الجانب النظري للدراسة سوف ننتقل إلى الجانب الميداني والإجراءات المنهجية للدراسة وهما أهم المراحل الدقيقة والحاسمة في البحث العلمي.

وقد سعت الطالبتين إلى جمع معطيات من ميدان البحث من أجل بناء وضع صورة نهائية للموضوع وأول خطوة منهجية تتمثل في مجالات الدراسة (المجال المكاني، الزمني، البشري)، منهج الدراسة، أدوات الدراسة، مجتمع الدراسة، الأساليب الإحصائية، لإعطاء صورة واضحة عن خصائص العينة.

أولاً-مجالات الدراسة:

1-المجال المكاني: تمت هذه الدراسة في المؤسسة الصناعية للأسلاك والكوابل enicab في مدينة بسكرة قبل أن نتطرق إلى نشأة المؤسسة نقدم لمحة لموقعها الجغرافي، فمدينة بسكرة تقع على السفوح الجنوبية لجبال الأوراس الفنية بالمجاري المائية، وهي تمثل أقصى الشمال الشرقي لصحراء المغرب الأوسط.

وبذلك صنفنا مدينة بسكرة بأنها تقع في الجهة الجنوبية الشرقية الجزائرية (حاليا) ويحدها من الشمال مدينة باتنة، ومن الشمال الشرقي مدينة خنشلة، ومن الشمال الغربي مدينة المسيلة، ومن الجنوب مدينة الوادي، ومن الغرب والجنوب الغربي، وتقع بسكرة فلكيا ما بين خط طول 24° شرق خط غرينيتش، وخط عرض 27° شمالا.

نشأة المؤسسة وتطورها: في إطار الإصلاحات التي قامت بها الجزائر غداة الاستقلال على المؤسسات العمومية خصوصا تم إعادة هيكلة المؤسسة الوطنية للصناعات الكهربائية والالكترونية (sonelec) إلى عدة مؤسسات هي:

ENIEM المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية

ENIE المؤسسة الوطنية لصناعة الاجهزة الالكترونية

ENDJMEL المؤسسة الوطنية لتوزيع العتاد الكهربائي.¹

ENPEC المؤسسة الوطنية لصناعة البطاريات

¹ من وثائق المؤسسة الصناعية للكوابل والأسلاك

ENICAB المؤسسة الوطنية لصناعة الكوابل

وبمقتضى المرسوم رقم 83/20 المؤرخ في: 1980/01/01 أصبحت المؤسسة الوطنية لصناعة الكوابل مستقلة بذاتها ومقرها الجزائر العاصمة لتتبع منها ثلاث وحدات هي:

- 1- وحدة جسر قسنطينة: وتختص في صناعة الأسلاك والكوابل الكهربائية ذات الضغط المنخفض والمتوسط وتبلغ طاقتها الإنتاجية 26000 طن سنويا.
 - 2- وحدة واد السمار بالحرش: والمختصة في صناعة الأسلاك والخيوط الهاتفية وتقدر طاقتها الإنتاجية ب: 5500 طن سنويا.
 - 3- وحدة بسكرة: والمختصة في صناعة الكوابل الكهربائية.
- هذه الأخيرة انطلقت أشغالها ضمن المخطط الرباعي للتنمية الاقتصادية (1980-1984) بطاقة إنتاجية تقدر ب: 28600 طن سنويا.

الهيكل التنظيمي لمؤسسة صناعة الكوابل والأسلاك enicab:

- الهيكل التنظيمي: هو الشكل الذي يوضح العلاقات بين مختلف المستويات الإدارية كيفية الاتصال بينهما ويتكون الهيكل التنظيمي لمؤسسة صناعة الكوابل "بسكرة" من:
- المديرية العامة:** تكون في قمة الهرم التنظيمي، تقوم بالإشراف ومتابعة سير عمل المديرية الفرعية وبمساعدة مجموعة من المساعدين المكلفين بعدة مهام هم:
- أ- السكرتارية: لها علاقة مباشرة بالمدير العام وتعتبر حلقة وصل بين المدير وباقي المديرية الأخرى.
 - ب- مساعدة الرئيس المدير العام المكلف بمراقبة الحسابات: يقوم بمراقبة الحسابات والمبالغ المالية لصادرات المؤسسة وواراداتها من أجل المحافظة على العمل المحاسبي بشكل دقيق وواضح .
 - ج- رئيس مشروع المعلوماتية: مهمته استلام التقارير الشهرية لمختلف أنشطة المؤسسة وتزويد مختلف الأقسام والمديرية بالبرامج وأسئلة الحاسوب للاستفادة منها في إطار شبكة المعلوماتية.
 - د- مساعد رئيس المدير العام للشؤون القانونية والنزاعات: مهمته حل ومعالجة وتسوية النزاعات الداخلية والخارجية للمؤسسة.
 - هـ - مساعدة رئيس المدير العام لضمان النوعية: مهمته المصادقة والحكم على نوعية أو جودة المنتج ليتم تسويقه. وتندرج ضمن المديرية العامة خمسة مديريات فرعية هي:

أولاً- المديرية التقنية: في هذه المديرية تتم عملية الانتاج لذلك فهي تعد من اجل مديريات على مستوى الهيكل التنظيمي للمؤسسة وتتكون من :

1-دائرة إنتاج الكوابل: تشرف على تسيير عملية الانتاج أكبر بمختلف مراحلها بدءا من دخول المواد الاولية الى غاية خروجها على شكل منتجات وتعبئتها في البكرات الخشبية وتضم هذه الدائرة خمس مصالحي حيث تهتم كل مصلحة بمرحلة معينة من مراحل الانتاج وهي:

- مصلحة تخطيط الانتاج

- مصلحة العزل PRC

- مصلحة القلد والظفر

- مصلحة العزل والتغليف

- مصلحة التغليف والتجميع PVC

2- دائرة الصيانة: تهتم هذه الدائرة بصيانة مختلف وسائل الانتاج والآلات الميكانيكية ووسائل التكيف وتأمين الطاقة الكهربائية وتضم هذه الدائرة أربع مصالحي هي: مصلحة الصيانة الميكانيكية، مصلحة الصيانة الكهربائية، مصلحة صيانة عتاد النقل والتكيف، مصلحة المناهج والمراقبة التنظيمية.

3-دائرة انتاج الملحقات: تقوم بتصنيع المنتج وفق البرنامج المخطط من قبل المصلحة تخطيط الانتاج وتضم هذه الدائرة ثلاث مصالحي: هي مصلحة انتاج PVC، ومصلحة صنع البكرات والاسترجاع، ومصلحة المنافع.

1-دائرة التكنولوجيا وضمان النوعية: وتضم هذه الدائرة المصالحي التالية: مصلحة التكنولوجيا والتنمية، مصلحة المخابري، ومصلحة التجارب، ويتم في هذه المصالحي مراقبة المواد الأولية المشتراة ومراقبة المنتج التام الصنع للتأكد من مدى مطابقة المواصفات والمقاييس المعمول بها.

ثانيا- مديرية المالية والمحاسبة: ينصب اهتمام هذه المديرية على تسجيل العمليات المالية والمحاسبية واعطاء صورة واضحة عن الوضع المحاسبى للمؤسسة وتضم هذه المديرية :

2-دائرة المالية والميزانية: ويتم فيها التخطيط للميزانية المالية للمؤسسة ومعرفة من خلالها ومخرجاتها وتتكون من مصلحتين هما: مصلحة المالية، ومصلحة الميزانية.

3-دائرة المحاسبة: تعمل على تسجيل جميع العمليات التي تقوم بها سواء داخليا او مع الخارج لاعطاء صورة حقيقية على وضعية المؤسسة، وتتكون هذه الدائرة من: مصلحة المحاسبة العامة ومصلحة المحاسبة التحليلية.

ثالثاً-مديرية الشراء: تهتم بتزويد المؤسسة بكل ما تحتاجه من أدوات مواد أولية في عملية الانتاج أي تهتم بالتنسيق ومراقبة كل النشاطات المتعلقة بمشتريات المؤسسة من خلال: مصلحة الشراء والعبور، مصلحة تسيير مخزون قطع الغيار، مصلحة تسيير مخزون المواد الاولية.

رابعاً- المديرية التقنية التجارية: هي مديرية ذات طابع تجاري تقوم بمتابعة تنفيذ القرارات الخاصة بعملية تسيير المنتج النهائي وتتكون من:

1- دائرة تسيير المنتج النهائي: تهتم بتهيئة الكابل واطافة اللمسات الأخيرة عليه لتسويق وتتكون من مصلحة تسيير الكوابل، مصلحة تسيير انتاج الملحقات.

2- دائرة التسويق: ومهمتها وتسويق المنتج وذلك من خلال المصلحتين التاليتين: مصلحة البيع ومصلحة التسويق.

- مديرية المواد البشرية والوسائل: تقوم هذه المديرية بالاهتمام بشؤون العاملين، ظروف عملهم، ووسائل النقل والتجهيزات.

وتضم المصالح التالية: مصلحة تسيير المستخدمين، مصلحة التكوين والخدمات الاجتماعية مصلحة الوقاية والأمن ومصلحة الوسائل العامة.

الموقع والمساحة

تعتبر مؤسسة enicab من أكبر المصانع على المستوى الوطني والإفريقي في مجال صناعة الكوابل وتقع في المنطقة الصناعية الواقعة غرب مدينة بسكرة وتترجع على مساحة اجمالية تقدر 42 هكتار منها 16 هكتار مغطاة فتمثل في: مباني الادارة ورشات الانتاج، المخازن... وغيرها، أما القسم الباقي الذي يمثل 26 هكتار فهو عبارة عن موقف للسيارات ومختلف المعدات الاخرى، مساحات خضراء، وهناك مساحات حرة تستعمل في بعض الأحيان كمخازن اضافية في حال عدم كفاية المخازن الخاصة بالمنتجات التامة.

الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة

تسعى المؤسسة الى تحقيق عدة أهداف تتمثل فيما يلي:

- المحافظة على مكانتها كمورد أول للسوق الوطنية.
- العمل على تطوير علاقات جيدة وطويلة الأمد مع مورديها وذلك من أجل ادارة مخازن المواد الاولية باكثر فعالية.
- الحفاظ على استمراريتها ومواجهة المنافسة الموجودة.
- العمل على تخفيض التكاليف ورفع جودة المنتجات لتحقيق ميزة تنافسية.

- زيادة كفاءة وفعالية مختلفة للعمليات الادارية والانتاجية وذلك من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة بمكوناتها المختلفة.
- العمل على ارضاء الزبائن والحفاظ عليهم وكسب ثقتهم وإيجاد فرص تسويقية جديدة.
- تحسين ظروف العمل الخاصة بالعمال والاهتمام بهم والمحافظة عليهم .
- العمل على تقليص نسبة الفضلات .
- الحفاظ على شهادة(SO/ايزو 9001) وزيادة التحكم في مقاييس الجودة وذلك لتطوير مكانتها في السوق العالمية .
- زيادة التنوع في التشكيلة لمنتجاتها.
- العمل على تصدير منتجاتها بدول الجوار وبعدها باقي دول العالم.

2-المجال الزمني: كانت البداية الاولى للدراسة من يوم قبول العنوان والذي اقترحه الاستاذة المشرفة وهنا بدأت رحلة البحث عن المادة العلمية من مصادر ومراجع عربية وأجنبية التي تبين لنا متغيرات الدراسة وتوضح لنا الموضوع ومشكلة البحث .

خططنا في هيكله الإطار النظري وفق تسلسل منهجي ابتداء من 24 ديسمبر 2023، ثم بدأت الدراسة الميدانية بمؤسسة شركة صناعة الكوابل والأسلاك "بسكرة" بتاريخ 20 فيفري 2024 الى غاية 30 مارس 2024 على فترات موزعة

الفترة الاولى: كانت مدتها أسبوع من الانتظار من أجل الموافقة على اجراء الدراسة في المؤسسة .
الفترة الثانية: كانت عبارة عن عملية استطلاع عن طبيعة المؤسسة وسير العمل ،والحصول على المعلومات اللازمة للدراسة كالعدد النهائي للعمال المتعاقدين المحددين واستغرقت هذه الفترة مدة طويلة لانشغال المؤسسة بهيكله وتنظيم الفروع واهتمامهم بمتربصي المعهد واستغرقت هذه الفترة مدة 21 يوما(من 20 فيفري الى غاية 11 مارس).

الفترة الثالثة: وهي الفترة التي تم فيها توزيع الاستبيان وقد تم استرجاع استبيان الدراسة بتاريخ 20 مارس 2024 وفي 10 ابريل 2024 تطرقنا الى عملية تفرغ بيانات الاستمارات.
المجال البشري: أما المجال البشري للدراسة فهو عبارة عن العمال الذين يعملون بنظام عقد عمل محدد المدة وقد قدر عددهم الكلي ب 437.

ثانيا- مجتمع البحث Research population frome: عبارة عن وصف لما هو متوفر من معطيات عن مفردات المجتمع المطلوب دراسته والذي ستسحب منه العينة وعادة ما يعتمد في توفير هذه المعطيات

على نتائجه الإحصائية الشاملة أو ما هو متوفر في السجلات، الجهات الرسمية المختصة كأساس لتكوين الأطر وقد تجري عملية التحديث على هذه الأطر في حالة مضي زمن عليها، وقد تتخذ الأطر شكل خارطة تضم المواقع المطلوبة بحثها كالمقاطعات أو القرى أو المزارع أو مواقع المصانع أو شكل قوائم بأسماء وعناوين مفردات المجتمع فإذا كانت المفردة الإحصائية هي المصنع مثلا فإن الإطار يصبح عبارة عن قائمة تضم أسماء المصانع في منطقة الدراسة وعناوينها.¹

ففي شركة Enicab قدر عدد عمالها ب 437 عامل ومؤقت حسب الإحصائيات المقدمة من طرف رئيس القسم يوم 11 مارس 2024. (ارجع للملحق رقم 8 يوضح المقابلة مع رئيس القسم)
عينة الدراسة: لكل بحث ميداني طريقة خاصة لجمع البيانات المتحصلة عليها من المجتمع التي تم تحديده ودراسته فاخترنا في بحثنا هذا **العينة العشوائية البسيطة**

-العينة عشوائية بسيطة تؤخذ فيها مفردات العينة من مجتمع الكلي بواسطة السحب بالصدفة سواء من خلال القرعة أو الاختيار الصدفي بالرجوع إلى الجداول العشوائية أو الصدفة هنا تكون مقصودة وليست فجائية ومعناها أن نعطي نفس الحظوظ لكل العناصر بأن تظهر في السحب أما معنى بسيطة فهو أن السحب يكون مباشر من المجتمع.²

ولاختيار العينة العشوائية البسيطة مجموعة شروط وهي:

- لا بد أن تتوفر لكل أفراد المجتمع دراسة نفس الفرصة لظهور في عينة الدراسة.
- يجب أن يتم الاختيار بشكل عشوائي بحت دون أي تدخل شخص من الباحث.
- ضرورة توافر قائمة شاملة تحتوي كل أفراد المجتمع.
- أن تكون هذه القائمة مرتبة بطريقة تؤدي الى زيارة فرصة ظهور بعض الأفراد
- واستخدمنا العينة العشوائية البسيطة في دراستنا لغرض إعداد البحث أو الدراسة لسهولة اختيار أفرادها، وهي طريقة من طرق الاختيار العشوائي وتتطلب هذه الخطوة تحديدا واضحا ودقيقا لمفردات مجتمع الدراسة

،

¹ عبد الحميد عبد المجيد البلداوي، أساليب البحث العلمي والتحليل الإحصائي: التخطيط للبحث وجمع وتحليل البيانات يدويا باستخدام برنامج spss، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة العربية الأولى، الإصدار الثالث، 2007، عمان الاردن، ص 20.

² صونية العيدي، منهجية كتابة مذكرات التخرج في العلوم الاجتماعية، دار علي بن يزيد للطباعة والنشر، الطبعة

وقد كان اختيارنا لهذا النوع لاعتبار المؤسسة تعمل بنظامين مختلفين (نظام العمل بعقد محدد المدة ، عقد عمل غير محدد المدة) تم تحديد العمال الذين يعملون بعقد نظام محدد المدة المقدرين ب 437 ونسبة العينة 30%

بالكيفية التالية:

حجم العينة=(مجتمع الدراسة ×نسبة العينة)÷100 وذلك باستعمال القاعدة الثلاثية التالية:

$$. 131,1=100\div(30\times 437)$$

وقد اعتمدنا على طريقة القرعة بعد أن أخذنا قائمة بأسماء العمال المؤقتين من طرف رئيس قسم ،ثم وضعناهم في قصاصات وأخذنا بالسحب 131 مرة وهذا راجع للنسبة التي اعتمدنا عليها 30%.

ثالثا - المنهج المستخدم في الدراسة :

- **تعريف المنهج الوصفي:** والذي يستخدم في دراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها أشكالها وعلاقتها والعوامل المؤثرة في ذلك وهذا يعني أن المنهج الوصفي يهتم بدراسة الظواهر والأحداث يرتبط غالبا بدراسة العلوم الاجتماعية والإنسانية والتي استخدم فيها منذ نشأته وظهوره، ولكن هذا الأبعى أن استخدامه و تطبيقه يقتصر على هذه العلوم فحسب بل انه يستخدم أحيانا في دراسة العلوم الطبيعية لوصف الظواهر الطبيعية المختلفة.

- يقوم المنهج الوصفي على رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى والمضمون والوصول إلى النتائج وتقسيمات تساعد في فهم الواقع وتطويره.¹

ولقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي وذلك من بداية الموضوع إلى تحديد إشكالية البحث وصياغة الفرضيات وبعد اختيار الأدوات وهي الاستمارة والملاحظة وبعدها قمنا بتحليل وتفسير نتائج دراسة على ضوء نتائج الدراسات السابقة.

¹رحي مصطفى عليان، عثمان غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي: النظرية والتطبيق ، الطبعة الاولى، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان ،2000، ص42،43

رابعاً- أدوات جمع البيانات: تم الاعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من أدوات تسهل لنا الحصول على المعلومات المرتبطة بالموضوع وتكمن في جعل الدراسة دقيقة وفي دراستنا قمنا بالاعتماد على ثلاثة أدوات وهي:

1-الملاحظة: هي عبارة عن تفاعل وتبادل المعلومات بين شخصين أو أكثر أحدهما الباحث والآخر المستجيب أو المبحوث لجمع معلومات محددة حول موضوع معين ويلاحظ الباحث أثناءها ردود فعل المبحوث كما تعرف الملاحظة بأنها عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظواهر والمشكلات والأحداث ومكوناتها المادية والبيئة ومتابعة سيرها واتجاهاتها وعلاقتها بأسلوب علمي منظم ومخطط هادف يقصد تفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات والتنبؤ بسلوك الظاهرة وتوجيهها لخدمة أغراض الإنسان وتلبية احتياجاته¹.

- الملاحظة بالمشاركة: يقوم الباحث بالمشاركة مع الجماعة الموضوع الملاحظة والإسهام معهم في النشاطات الجارية لديهم ولذا فإنه يمارس دورين: -الأول انه بمثابة عنصر مشارك في مختلف الفعاليات الجماعة المراد بحثها

- والثاني يتمثل بكونه يقوم بجمع البيانات عن السلوك وتصرفات الجماعة، أن المعلومات والبيانات التي يتم استيفؤها من خلال المشاركة تتسم بالدقة والموضوعية وتعبّر بصدق عن الواقع. التفاصيل التي تتسم بها تلك الجماعات من حيث السلوك والتصرفات المختلفة التي يلمسها الباحث جراء المشاركة الفعلية مع العناصر الموضوع البحث، بالرغم مما تتصف به هذه الملاحظة من أهمية كبيرة وتفحص الظاهرة وتؤكد موضوعياً عن أسبابها وعناصرها الرئيسية إلا أنها تتعرض لبعض الانتقادات منها التحيز الشخصي للباحث أو عدم التقبل الجماعة له في المشاركة في أنشطتهم وأعمالهم، والنظر إليه بعين الريبة أو الخوف، وغيرها من الأسباب التي تجعل من هذا الأسلوب في الملاحظة يخضع لاعتبارات شخصية أو تحيزية معينة².

- فأهمية الملاحظة إن كل علم هو بالضرورة موجه نحو التحقق من فرضياته في الواقع لذلك تأتي الملاحظة هذا الواقع في مركز اهتمام بالطريقة العلمية³.

¹ ربحي مصطفى عليان، البحث العلمي أسسه. مناهجه وأساليبه، إجراءاته، المؤتمر للتوزيع، الأردن، ص15

² خيضر كاظم، موسى سلامة اللوزي، منهجية البحث العلمي، إثراء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان

الأردن، 2008، ص94

³ موريس أنجرس، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصة للنشر، طبعة

ثانية، 2004-2006، ص32

وقد استخدمنا الملاحظة بالمشاركة: وقد كانت ملاحظتنا كالتالي:

- استعمال العمال لأدوات الوقاية والأمن.
- وفرة المعدات والعمل بجد وحزم.
- التنظيم في العمل والوقت.
- حسن الاستقبال والتوجيه مع إعطائنا لكافة المعلومات المراد بها في دراستنا.
- التعاون والتضامن بين العمال والمسؤولين.
- كل عامل لديه لباسه الخاص حسب العمل المقام به.

2-المقابلة: يمكن تعريف المقابلة بأنها عبارة عن محادثه موجهه بين الباحث والشخص أو أشخاص

آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة أو موقف معين يسعى الباحث لتعرفه من اجل تحقيق أهداف الدراسة .ومن الأهداف الأساسية للمقابلة:

- الحصول على بيانات التي يريدها الباحث بالإضافة إلى التعرف ملامح أو مشاعر أو تصرفات المبحوثين في مواقف معينه نقطه ومن هنا تم تحديد نوع المقابلة من طرف الباحثين.

_ المقابلة المقننه وهي :التي تكون أسئلتها وتسلسل طرح هذه الأسئلة محددین مسبقا من قبل الباحث، وبالتالي فإن الأسئلة نفسها تطرح في كل مقابلة وفي الغالب بحسب التسلسل نفسه ،حيث يكون لدى الباحث قائمة من الأسئلة أو الموضوعات التي ستتم مناقشتها ،ويحاول الباحث غالبا التقييد بهذه الأسئلة إلا أن ذلك لا يمنع من طرح أسئلة غير مخطط لها. إذا رأى الباحث ضرورة ذلك أو إذا أثارت إجابة المبحوث بعض التساؤلات الهامة لديه¹.

هذا النوع من المقابلة يحصر الباحث الموضوع بدقة ويعمل على تحضير الأسئلة بدقة حيث تكون موجهة نحو إجابة مباشره وقصيرة، وعادة ما يكون هذا النوع من المقابلة في دراسة المواقف.²

3-الاستبيان: (الاستمارة) :الاستبيان الإحصائي عبارة عن صحيفة أو كشف يتضمن عددا من الأسئلة تتصف باستطلاع الرأي أو بخصائص أي ظاهرة متعلقة بالنشاط الاقتصادي أو الاجتماعي أو فني أو ثقافي. ومن مجموع الإجابات عن الأسئلة نحصل على المعطيات الإحصائية التي نحن بصدد جمعها لتصميم الاستبيان والأسئلة، التي يتكون منها تأثيرا مباشرا على نوعية المعطيات ودرجة دقتها .ومن الجدير

¹ محمد عبيدات،نفس المرجع السابق،ص55-57

² منسول مالح ،رقايدة السعيد،دليل المبتدأ في إعداد الرسائل الجامعية،الماهر للطباعة والنشر والتوزيع، سطيف، ص75

بالذكر أن تصميم الاستبيان يأتي بعد الانتهاء من تحديد طبيعة المعطيات الإحصائية المطلوب جمعها، والتي كما ذكرنا يتم تمثيلها بجدول إنتاج تعرض من الصيغة النهائية للمعطيات ولطبيعة العلاقات الإحصائية من المتغيرات المستهدفة.

إن الاستمارة (الاستبيان) تعتبر من أكثر وسائل جمع البيانات شيوعاً واستخداماً يسمى في مختلف العلوم الإدارية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية وغيرها من المجالات العلمية الأخرى، إضافة لشيوع استخدامها في استطلاع الرأي العام في إطار الدراسات الإستراتيجية والتعرف على اتجاهات ورغبات وميول المستهلكين في مجالات مختلفة.

اعتمدنا هذا الأخير في دراستنا واستغرق منا بعضاً من الوقت والجهد لإعداده ثم قدمناه لمجموعة من أساتذة شعبة علم الاجتماع لتنظيم عمل قسم العلوم الاجتماعية بجامعة محمد خيضر "بسكرة" وتم أخذ ملاحظاتهم وتوجيهاتهم بعين الاعتبار حول مدى ملائمة العبارة المحول وارتباطه مع موضوع الدراسة، سلامة صياغة العبارات وتركيبها. بعد الملاحظات والتوجهات التي قدمها المحكمين الأساتذة حول الإستبيان وتم تعديلها والتقديم وتأخير بعض العبارات ثم تم توزيعها على عمال المؤسسة وبعد ذلك قمنا بجمعها. (الملحق رقم 2) تنقسم الاستمارة الى ثلاث محاور :

المحور الاول ويتضمن البيانات العامة للمبحوثين

المحور الثاني : ويتضمن انعكاسات تجديد العقد على الروح المعنوية

المحور الثالث: يتضمن انعكاسات الشعور بالأمن الوظيفي على دافعية الانجاز لدى العامل

المحور الرابع: يتضمن انعكاسات الأجر على دافعية العامل

خامساً- الأساليب الإحصائية المعتمدة :

-النسبة المئوية

-التكرار

-المتوسط الحسابي

-الانحراف المعياري

-معامل الارتباط بيرسون

-الفا كرونباخ

-برنامج Spss

خلاصة الفصل

تم التطرق في هذا الفصل الى تحديد الإجراءات المنهجية للدراسة وذلك من خلال ما تم تحديده من مجالات الدراسة المجال البشري والزمني وتم اختيار المنهج الوصفي مع الاستعانة بهذه الأدوات (الملاحظة بالمشاركة المقابلة،المقننة،الاستبيان) للمعالجة الموضوع للوصول الى مناقشة النتائج.



أولاً- عرض وتحليل البيانات

ثانياً- صدق المقاييس

ثالثاً- ثبات أداة الاستمارة

رابعاً- عرض نتائج وتفسير الدراسة

خلاصة فصل

خاتمة

تمهيد: في هذا الفصل سيتم التطرق مرحلة عرض وتحليل ومناقشة ونتائج وتفسير البيانات التي وصلنا اليها من ميدان الدراسة وعرض إجابات افراد العينة المدروسة من خلال العبارات الاستمارة ومعالجتها احصائيا وتحليلها وتفسيرها سوسيوولوجيا.

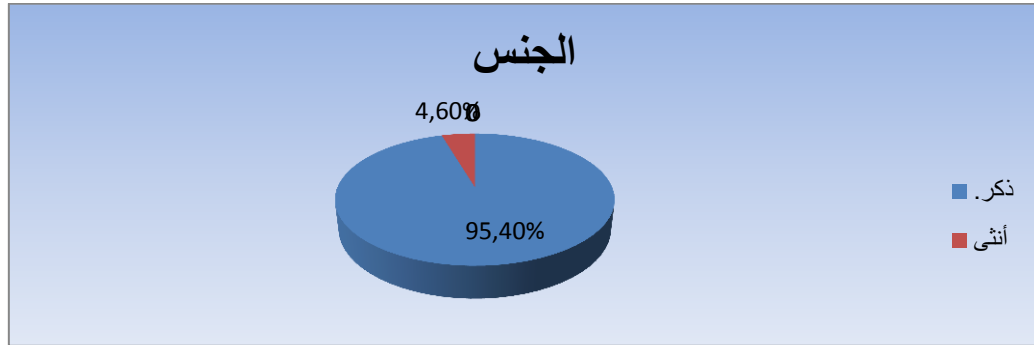
اولا- عرض و تحليل البيانات

1.1. عرض و تحليل بيانات المحور الأول (البيانات الشخصية للمبحوث)

الجدول رقم (03) : يوضح جنس المبحوث

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	124	95.4%
	أنثى	6	4.6
المجموع		130	100

الشكل رقم (13): بيانات الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

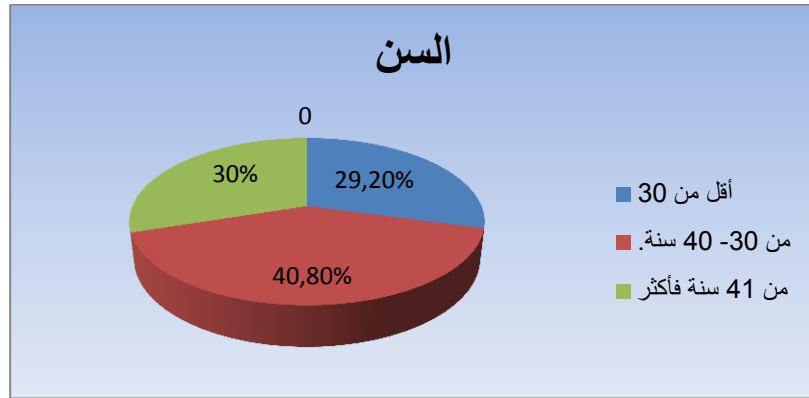
بالنظر إلى الجدول رقم (03) و الشكل رقم (13) نلاحظ أن نسبة أغلب المستجوبين سجلت لدى جنس الذكور بنسبة قدرت ب 95.40%. أما أقل نسبة فكانت لفئة الإناث 4.60%.

من خلال القراءة الإحصائية للمعطيات الموضحة أعلاه يمكننا القول بأن أغلبية العمال بشركة الكوابل و الأسلاك ببسكرة ENICAB ذكورا و ذلك يعود لنوعية العمل بالشركة، لأن الذكور يتمتعون ببينية جسدية قوية و جهد للأعمال الشاقة الكثيرة من رفع المواد الثقيلة ،ولف الأسلاك عكس الإناث الذين يشغلن منصب إداري .

الجدول رقم (04): يوضح سن المبحوث

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
السن	(أقل من 30)	38	29.2
	(من 30—40 سنة)	53	40.80
	(من 41 سنة فأكثر)	39	30
المجموع		130	100

الشكل رقم (14): يوضح سن المبحوثين



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول رقم (04) و الشكل رقم (14) الذي يبين سن عينة من العاملين بشركة ENICAB بسكرة، فنجد بأن أعلى نسبة 40.80% للفئة العمرية من (30 إلى 40 سنة)، ثم تليها 30% للفئة أقل من 30 سنة، أما أقل نسبة 29.20% فقد سجلت في الفئة من 41 سنة فأكثر.

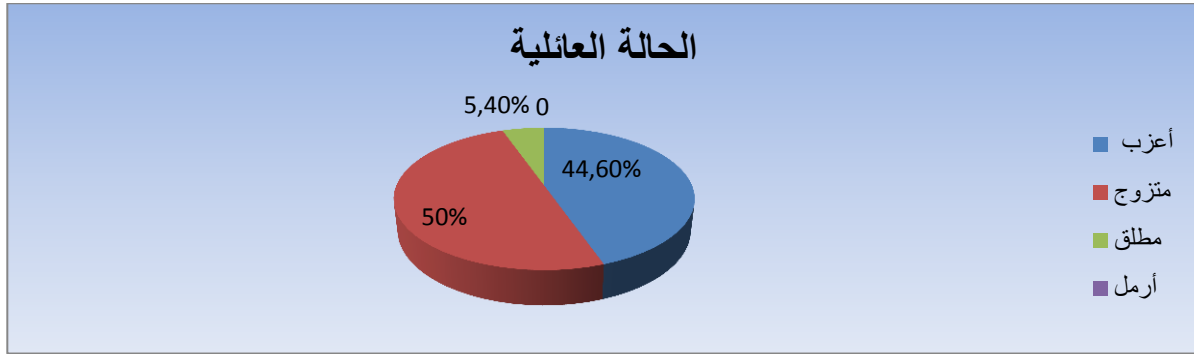
نستنتج مما قد عرض سالفا بأنه قد سجلت نسب عمرية متقاربة بين العاملين بشركة ENICAB بسكرة.

الجدول رقم (05): يوضح الحالة العائلية للمبحوثين

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الحالة العائلية	أعزب	58	44.6
	متزوج	65	50
	مطلق	7	5.4

/	/	أرمل	
100	130	المجموع	

الشكل رقم (15): بيانات الحالة العائلية



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

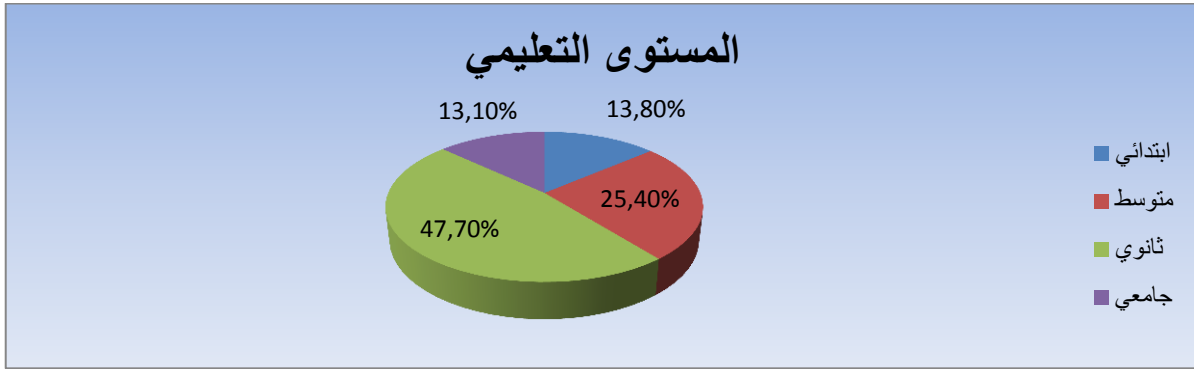
يتبين من خلال الجدول أعلاه بأن أعلى نسبة من العمال متزوجين بحيث قدرت نسبتهم ب 50%، و تليها مباشرة نسبة 44.60 % من العمال غير مقبلين على الزواج أي عزاب، و أدنى نسبة فقد سجلت في خانة مطلق 5.40%، أما خانة أرمل فلم تسجل أي استجابة.

و عليه يمكننا القول بأن معظم العمال بشركة **Enicab** بسكرة في حاجة للعمل لتغطية مصاريف أسرهم و تلبية حاجاتهم، بالنسبة للمتزوجين، أما العزاب لعدم استقرار وضعهم الاقتصادي والمهني لأنهم مقبلين على الزواج وفي نفس الوقت اكتساب الخبرة والهروب من شبح البطالة ، وحتى الارمل التي قدرت نسبته 5.4% قبولهم للعمل محدد المدة راجع الى عدم حصولهم على عمل دائم وكذلك لتغطية مصاريف أطفالهم

الجدول رقم (06): يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
المستوى التعليمي	ابتدائي	18	13.8
	متوسط	33	25.4
	ثانوي	62	47.7
	جامعي	17	13.1
المجموع		130	100

الشكل رقم (16): بيانات المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

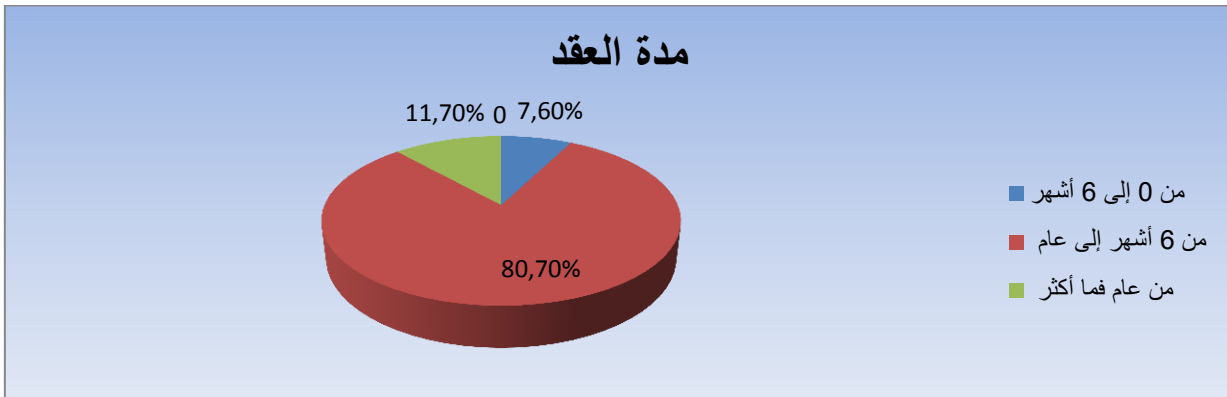
بالنظر إلى الجدول رقم (06) و الشكل رقم (16) نلاحظ أن الفئة الأكبر هي فئة الثانوي حيث قدرت نسبتهم ب 47.70%، ثم تليها فئة المتوسط حيث بلغت نسبتهم 25.40% ، كما سجلت نسب متقاربة بالنسبة للمستويين الآخرين بحيث قدرت نسبة الابتدائي ب 13.80%، و الجامعي ب 13.10%.

من خلال المعطيات الموضحة أعلاه يمكننا أن نفسر أن الاختلاف في المستويات التعليمية للعمال بشركة ENICAB بسكرة يعود إلى عدة أسباب أولها أن الشركة تتطلب مؤهلات علمية مختلفة باختلاف نوعية العمل فالإدارة مثلا تستوجب مستوى تعليمي أما العمل كحارس أمني يستوجب مستوى أقل ، لذا فاختلاف مناصب الشغل يسمح للعمال ذوي المستوى العادي العمل في المجال الذي يناسبهم. كما يمكن إرجاع هذا الاختلاف إلى الحاجة للعمل لتأمين دخل و تلبية حاجيات وهذا ما يكسب العامل الثقة بالنفس ودافعية للإنجاز .

الجدول رقم (07):يوضح مدة العقد

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
مدة العقد	من 0 الى ستة أشهر	10	7.6
	من ستة اشهر الى عام	105	80.7
	من عام فاكثر	15	11.7
المجموع		130	100

الشكل رقم (17): يوضح مدة العقد



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول أعلاه بأن معظم العمال قد تحصلوا على عقد عمل لمدة من 6 أشهر إلى عام حيث قدرت نسبتهم ب 80.70%، أما بقية العمال فكانت مدة عقودهم مختلفة منهم من يعمل لأكثر من عام فما أكثر 11.7%. و نسبة قليلة من العمال قدرت ب 7.60% يعملون لمدة من 0 إلى 6 أشهر فقط.

من خلال القراءة الإحصائية للأشكال المرفقة أعلاه نرى بأن شركة ENICAB بسكرة تقوم ب وضع عقود لفترة زمنية مختلفة بحسب الحاجة، و يمكن إرجاع ذلك إلى أنها تترك الفرصة أمام العمال لاكتساب خبرة معتبرة ثم الاختيار في طلب تجديد أو ترك العمل.

ثانياً - صدق المقياس

1- الاتساق الداخلي

يقصد بالاتساق الداخلي مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستمارة مع المحور الذي تنتمي إليه هذه العبارة، و قد تم حساب الاتساق الداخلي للاستمارة من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستمارة و الدرجة الكلية للمحور نفسه.

لمعرفة الاتساق الداخلي (الصدق البنائي) للاستمارة، قام الطالب باحتساب معامل الارتباط Pearson بين كل فقرة من فقرات الاستمارة والبعد الذي تنتمي إليه، حيث من خلال النتائج الواردة في الجدول أدناه (.) دالا عند مستوى دلالة 0,01.

الجدول رقم (08): يمثل معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني "انعكاسات تجديد العقد على الروح المعنوية".

المحور الثاني			
رقم	معامل	مستوى	انعكاسات تجديد العقد على الروح المعنوية
1	1	-	
2	,324**	0.000	
3	,066	0.002	
4	,447**	0.000	
5	,162	0.003	
6	,245**	0.005	
7	,053	0.000	
8	,177*	0.000	

الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة: $\alpha=0.05$

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج spss v:21

يتضح من خلال الجدول الموفق أعلاه أن معامل الارتباط بين كل عبارات محور "انعكاسات تجديد العقد على الروح المعنوية" دال عموما عند مستوى دلالة: $\alpha=0.05$ ، و بذلك يمكننا اعتبار أن المحور صادقا عموما في قياس ما وضع لقياسه.

الجدول رقم (09): يمثل معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثالث "انعكاسات الشعور بالأمن الوظيفي على دافعية الانجاز لدى العامل"

المحور الثاني			
رقم	معامل	مستوى	انعكاسات الشعور بالأمن الوظيفي على دافعية الانجاز لدى العامل
1	1	-	
2	-,016	0.000	

0.000	,252	3
0.001	,280	4
0.000	,269*	5
0.005	,293*	6
0.000	-,090	7
0.000	,137	8

الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة: $\alpha=0.05$

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج spss v 21:

يتضح من خلال الجدول الموفق أعلاه أن معامل الارتباط بين أغلب عبارات محور "انعكاسات الشعور بالأمن الوظيفي على دافعية الانجاز لدى العامل" دال عموما عند مستوى دلالة: $\alpha=0.05$ ما عدا العبارتين رقم (02) و (07) بقيم $-0,016$ / $-0,090$ غير دال عند مستوى دلالة: $\alpha=0.05$ و بذلك يمكننا اعتبار أن المحور صادقا عموما في قياس ما وضع لقياسه.

الجدول رقم (10): يمثل معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الرابع "انعكاسات الأجر على دافعية العامل"

المحور الثاني		
رقم	معامل	مستوى
1	1	-
2	,290**	0.001
3	,276**	0.001
4	,426**	0.000
5	,255**	0.003
6	,148	0.000
7	,258**	0.003
8	-,024	0.000

انعكاسات الأجر على دافعية العامل

الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة: $\alpha=0.05$

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج spss v 2: 2

يتضح من خلال الجدول المرفق أعلاه أن معامل الارتباط بين معظم عبارات محور "انعكاسات الأجر على دافعية العامل" دال عموما عند مستوى دلالة: $\alpha=0.05$ ، (معددا العبارة رقم (08) التي جاءت بقيمة 0.024 - و هي غير دال عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$) و بذلك يمكننا اعتبار أن المحور صادقا عموما في قياس ما وضع لقياسه.

ثالثا - ثبات أداة الاستمارة

و يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الأخيرة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعها تحت نفس الظروف و الشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعنى الاستقرار في نتائجها و عدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

و لقياس مصداقية الاستمارة تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ و كانت النتائج كما هي مبينة في الجدول.

الجدول رقم (11): نتائج قياس معامل ألفا كرونباخ

عدد العبارات	ألفا كرونباخ	المحاور
8	0.704	المحور الأول
8	0.735	المحور الثاني
8	0.729	المحور الثالث
24	0.861	الاستبان ككل

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج spss v 21: 2

من خلال احتساب معامل ألفا كرونباخ لمختلف محاور متغيرات الدراسة؛ حيث كان هذا المعامل جد مقبول متجاوزا 70%، ما يدل على ثبات الأداة في قياس المتغيرات في ظل ظروف مختلفة. حيث يتضح من الجدول أعلاه أن جميع قيم معامل ألفا كرونباخ لمختلف المحاور و الاستمارة ككل هي قيم تفوق القيمة

المرجعية 0.6 فقد تراوحت قيمه بين (0.704-0.729) حيث كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة في كل محاور الدراسة، حيث تراوحت قيمة معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للمحور الثاني للدراسة المتمثل في " انعكاسات تجديد العقد على الروح المعنوية" (0.704). فيما سجلت قيمة (0.735) بالنسبة للمحور الثالث للدراسة " انعكاسات الشعور بالأمن الوظيفي على دافعية الانجاز لدى العامل"، أما المحور الرابع "انعكاسات الأجر على دافعية العامل" فكانت قيمته (0.729) مما يعني أن كل البنود تساهم في ثبات المقياس، أي أن كل أسئلة المقياس مهمة و لا يمكن أبدا حذفها أو الاستغناء عنها. كما كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة بالنسبة للاستمارة حيث بلغت قيمة معامل الثبات للأداء ككل (0.861) ، و هي دالة على الإتساق الداخلي الكبير للبنود الواردة في الاستمارة، و هذا ما يعطيه درجة كبيرة من الثبات.

و بناء على ما سبق نكون قد تأكدنا من صدق و ثبات استبانة البحث مما يجعلنا على ثقة تامة بصحتها و صلاحيتها لتحليل النتائج و الإجابة على تساؤلات البحث و اختبار الفرضيات.

الجدول رقم (12): يوضح نتائج المحور الثاني "انعكاسات تجديد العقد على الروح المعنوية"

الترتيب	المقاييس الحسابية		النسبة المئوية للبدائل			العبارات	الرقم
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	محايد	غير موافق	موافق		
3	0.68	2.62	11.5	14.6	73.8	تشعر أن العلاقة بين العمال الدائمين و المؤقتين علاقة تضامنية و تعاونية	1
1	0.53	2.82	6.9	3.8	89.2	تجدد عقد العمل في مؤسستك عندما تنتهي مدة العقد المتفق عليه	2
5	0.66	2.49	9.2	32.3	58.5	في حالة عرض عليك عمل بعقد غير محدد المدة تترك الوظيفة التي أنت عليها الآن	3

						قبل أن تنتهي مدة العقد	
6	0.66	2.33	10.8	45.4	43.8	تشعر بالاستقرار في الوضعية المهنية كعامل مؤقت	4
4	0.73	2.56	14.6	14.6	70.8	تتخوف من فسخ العقد قبل انتهاء المدة	5
8	0.79	2.26	21.5	30	48.5	يتم تشجيعك من طرف المسؤولين كونك عامل مؤقت	6
7	0.75	2.33	16.9	33.1	50	تحس أن القوانين المطبقة عليك غير عادلة	7
2	0.59	2.76	8.5	6.9	84.6	كلما قامت المؤسسة بتجديد عقد عملك كلما شعرت بالاستقرار	8
موافق	0.83	2.42	80.67	انعكاسات تجديد العقد على الروح المعنوية			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج spss v 21

العبارة رقم (02) تجدد عقد العمل في مؤسستك عندما تنتهي مدة العقد المتفق عليه:

اعتمادا على الجدول رقم (12) الموضح أعلاه و من خلال العبارة رقم (02) نجد أن نسبة 89.2% سجلت إجابات المبحوثين في الخيار موافق حيث أغلبية العمال يقومون بطلب تجديد العقد العمل عند انتهاء المدة و هي أكبر نسبة. كما قام نسبة قليلة من المبحوثين بالإجابة بالخيار محايد حيث قدرت نسبتهم ب 6.9%، بينما سجلت أدنى نسبة 3.8% للخيار غير موافق.

احتلت هذه العبارة المرتبة الأولى من حيث الأهمية لإجابات المبحوثين بمتوسط حسابي قدر ب 2.82 الذي يشير إلى أن قوة إجابة المبحوثين و هذا ما أثبتته الانحراف المعياري الذي بلغ 0.53.

استنادا إلى المعطيات المرفقة أعلاه فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين تقوم بتجديد عقد العمل و يمكن تفسير ذلك إلى حاجة العمال لاستمرارية في عملهم و ظروفهم المعيشية التي تدفعهم لتمسك

بمناصبهم، و السير و المعاملة الجيدة من طرف المؤسسة، إضافة إلى الامتيازات المقدمة للعاملين كالعلاوات والتقدير و غيرها من الأسباب.

العبارة رقم (08): كلما قامت المؤسسة بتجديد عقد عملك كلما شعرت بالاستقرار

يوضح الجدول رقم (12) من خلال العبارة رقم (08) أن معظم إجابات المبحوثين سجلت للخيار موافق بنسبة بلغت 84,6% مما يدل على شعور العمال بالاستقرار عندما تقوم المؤسسة بتجديد عقد عملهم. بينما أقل نسبة كانت للخيار محايد حيث بلغت 8,5% ثم تليها مباشرة نسبة 6,9% للخيار غير موافق.

و عليه جاءت العبارة رقم (08) في المرتبة الثانية من حيث الأهمية التي احتلتها بالنسبة لإجابات المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ 2,76 و بانحراف معياري بلغ 0,59.

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات التي تم التحصل عليها فإن أغلبية إجابات المبحوثين تشير إلى أن قيام المؤسسة بتجديد عقود العمل يبعث الراحة و الأمن في نفسية العمال، إضافة إلى أن العقود محددة المدة تجعل العامل في حالة غير مستقرة باعتباره عامل مؤقت.

العبارة رقم (01): تشعر أن العلاقة بين العمال الدائمين و المؤقتين علاقة تضامنية و تعاونية

يوضح الجدول رقم (12) من خلال العبارة رقم (01) أن نسبة 73.8% كانت إجابات المبحوثين على الخيار موافق أن العلاقة بين العمال الدائمين و المؤقتين علاقة تضامنية و تعاونية و هي النسبة الأكبر، تليها إجابات المبحوثين بنسبة 14.6% لخيار غير موافق لنفس العبارة ثم تليها مباشرة نسبة 11.5% من إجابات المبحوثين على الخيار محايد.

و عليه العبارة جاءت في المرتبة الثالثة من حيث الأهمية التي احتلتها بالنسبة لإجابات المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ 2,62 و بانحراف معياري بلغ 0,68.

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات التي تم التحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين تؤكد بأنه توجد علاقة تضامنية و تعاونية بين العمال الدائمين و المؤقتين على حد سواء. و يمكننا القول بأن أي عمل ناجح يرتكز دائما على روح التعاون و التشاور المتبادلة بين العمال مهما اختلفت مناصبهم و هذا ما يزيد من تحفيز العمال على إتقان عملهم و كذا اكتساب تبادل الخبرات.

العبارة رقم (05): تتخوف من فسخ العقد قبل انتهاء المدة

يوضح الجدول رقم (12) من خلال العبارة رقم (05) أن نسبة 70.8 % من استجابة المبحوثين كانت على الخيار موافق على أن العمال يتخوفون من فسخ العقد قبل انتهاء المدة، و هي النسبة الأكبر، بينما سجلت نسب متساوية للخيارين غير موافق و محايد بلغت 14.6% لكل خيار لنفس العبارة.

و احتلت هذه العبارة المرتبة الرابعة من حيث الأهمية بالنسبة لإجابات المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ 2.56 و بانحراف معياري بلغ 0.73 .

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات التي تم إدراجها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين تعبر عن مدى تخوف العمال من فسخ عقد قبل انقضاء المدة. عموماً يتم فسخ عقد العمل في بعض الحالات منها: بناء على إرادة العامل لعدم القدرة على مداومة العمل، أو إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل ما لم يتفق على غير ذلك، أو صدور تصرفات غير لائقة تمس بسمعة المؤسسة، أو في حالة إغلاق المؤسسة نهائياً، أو حال حدوث قوة قاهرة.

العبارة رقم (03): في حالة عرض عليك عمل بعقد غير محدد المدة تترك الوظيفة التي أنت عليها الآن قبل أن تنتهي مدة العقد

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) المرفق أعلاه و العبارة رقم (03) أن نسبة 58.5% كانت إجابات المبحوثين للخيار موافق، ذلك بأن عدد كبير من العمال يقومون بترك الوظيفة التي هم عليها الآن قبل أن تنتهي المدة في حالة عرض عليهم عمل بعقد غير محدد المدة. بينما سجلت نسبة 32.3% لإجابات المبحوثين على الخيار غير موافق، و تليها نسبة 9.2% للخيار محايد.

احتلت هذه العبارة المرتبة الخامسة من حيث الأهمية لإجابة المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ 2.49 و بانحراف معياري بلغ 0.66 .

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها، فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين تعبر عن ميل العمال للمؤسسات التي تقدم امتيازات أكثر بحيث قد يتخلون على عملهم الحالي في حال عرض عليهم العمل في جبهة أخرى. أو يمكن إرجاع ذلك إلى المعاملة الهامشية التي يتلقونها بالمؤسسة الحالية مما يدفعهم إلى البحث على ظروف عمل أنسب.

العبرة رقم (04): تشعر بالاستقرار في الوضعية المهنية كعامل مؤقت

يوضح الجدول رقم (12) الموضح أعلاه من خلال العبرة رقم (04) أن نسبة 45.4% سجلت إجابات المبحوثين للخيار غير موافق و ذلك بأن لا يشعر العامل المؤقت بالاستقرار في الوضعية المهنية، و تليها مباشرة نسبة مقاربة 43.8% للخيار موافق، بينما سجل الخيار محايد نسبة أقل قدرت ب 10.8%.

احتلت هذه العبرة المرتبة السادسة من حيث أهميتها بالنسبة لاتجاه المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ 2.33 و بانحراف معياري بلغ 0.66 .

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين تؤكد أن العقد محدد المدة يجعل مكانة العامل المؤقت غير مستقرة، و انعدام الأمان الوظيفي فدائماً العامل المؤقت مهدد بترك الوظيفة في أي وقت تحت أي ظرف، و هو لا يؤدي إلى تطور و ترقيته المهنية بالإضافة إلى أن العامل المؤقت لا ينخرط أو يترشح للنقابة حيث أن مكانة العامل المؤقت فقيرة من ناحية التشريعات.

العبرة رقم (07): تحس أن القوانين المطبقة عليك غير عادلة

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (12) و العبرة رقم (07) أن نسبة 50% من إجابات المبحوثين للخيار موافق ، و ذلك بأن معظم العمال يشعرون أن القوانين المطبقة عليهم غير عادلة، و هي النسبة الأكبر. في حين أن نسبة 33.1% كانت للخيار غير موافق، أما نسبة 16.9% كانت إجابات المبحوثين على الخيار محايد.

احتلت هذه العبرة المرتبة السابعة من حيث الأهمية لإجابات المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ 2.33 و بانحراف معياري بلغ 0.75 .

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين بمؤسسة ENICAB بسكرة تعبر على أن العمال يشعرون بعدم تطبيق القوانين بين العمال بطريقة العادلة مما ينقص من مردودية العمل، و يشعروهم بالتهميش و عدم الاستقرار، و تنشط همتهم بسرعة.

العبرة رقم (06): يتم تشجيعك من طرف المسؤولين كونك عامل مؤقت

يوضح الجدول رقم (12) الموضح أعلاه من خلال العبارة رقم (06) نجد أن نسبة 48.5% كانت إجابات المبحوثين للخيار موافق و ذلك بأنه يتم تشجيع من طرف المسؤولين كونك عامل مؤقت، و هي النسبة الأكبر ، بينما نسبة 30% سجلت للخيار غير موافق ، في حين أن نسبة 21.5% كانت إجابات المبحوثين للخيار محايد.

احتلت هذه العبارة المرتبة الثامنة من حيث أهميتها بالنسبة لاتجاه المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ 2.26 و بانحراف معياري بلغ 0.79 .

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين تبين أنه يتم تشجيعهم من طرف المسؤولين رغم أنهم عمال مؤقتين من خلال جملة من الامتيازات المقدمة لهم و المكافآت التي تقدمها لهم المؤسسة مما يرفع القدرة الإنتاجية للعمال من كلا الجهتين المادية و المعنوية و كذا ترفع مستوى أدائهم و في مختلف المجالات و الأنشطة التي يواجهونها.

الجدول رقم (13): يوضح نتائج المحور الثالث "انعكاسات الشعور بالأمن على دافعية الانجاز لدى العامل"

الترتيب	المقاييس الحسابية		النسبة المئوية للبدائل			العبارات	الرقم
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	محايد	غير موافق	موافق		
2	0.74	2.56	15.4	13.1	71.5	في حالة إفلاس المؤسسة التي تعمل فيها مدة عام هل تبحث عن وظيفة في مؤسسة أخرى	1
8	0.76	2.13	23.1	40.8	36.2	أشعر أن هذا النوع من العقود منحني قيمة و مكانة في المجتمع	2
4	0.75	2.34	16.9	31.5	51.5	وفر لك هذا العمل الحماية الاجتماعية داخل و خارج المؤسسة	3

7	0.77	2.23	20.8	35.4	43.8	باعتبارك موظف متعاقد تقدر الإدارة المجهودات التي تبذلها في العمل	4
6	0.80	2.26	22.3	29.2	48.5	تشعر بالانتماء لهذا المؤسسة و لا يمكنك التخلي عنها	5
5	0.80	2.33	20.8	25.4	53.8	لدي ثقة بأن المؤسسة تحافظ على العمال المؤقتين	6
3	0.76	2.46	16.9	20	63.1	في حالة حصولك على عقد دائم هل تتغير دافعيتك في العمل	7
1	0.62	2.72	9.2	9.2	81.5	كمتعاقد هل لديك روح المسؤولية في المنصب الذي تشغله	8
محايد	0.85	2.31	77	انعكاسات الشعور بالأمن على دافعية الانجاز لدى العامل"			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج spss v :21

العبارة رقم (08): كمتعاقد هل لديك روح المسؤولية في المنصب الذي تشغله

بالنظر إلى الجدول رقم (13) الموضح أعلاه من خلال العبارة رقم (08) نجد أن 81.5% من إجابات المبحوثين كانت على الخيار موافق بمعنى أن أغلبية العمال المؤقتين لهم روح المسؤولية في المناصب التي يشغلونها، في حين سجلت نفس النسبة 9.2% للخيارين غير موافق و محايد.

و عليه جاءت العبارة في المرتبة الأولى من حيث أهميتها نسبة لاتجاه المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ 2.72 كدلالة على قوة اتجاه المبحوثين نحو هذه العبارة و هذا ما أكدته الانحراف المعياري الذي بلغ 0.62.

من خلال القراءة الإحصائية للمعطيات المتحصل عليها فإن، النسبة الأكبر للخيار موافق تعبر على أن روح المسؤولية تصرف لا يقتصر على العمال الدائمين فقط بل حتى العمال المؤقتين، فتحلي العمال بالمسؤولية اتجاه عملهم أساس النمو و التطور و مصدر للرفي الاجتماعي و الحضاري. و تعزز قابلية العمال للتحرك للأمام و تحصيل إنتاج أفضل.

العبرة رقم (01): في حالة إفلاس المؤسسة التي تعمل فيها مدة عام هل تبحث عن وظيفة في مؤسسة أخرى

اعتمادا على الجدول رقم (13) و بالنظر إلى العبرة رقم (01) نجد أن نسبة 71.5% من إجابات المبحوثين كانت على الخيار موافق على أن نسبة كبيرة من العمال قد يقومون بالبحث عن وظيفة أخرى في حالة تعرض المؤسسة إلى الإفلاس لمدة عام، و هي النسبة الأكبر. بينما الخيار محايد فقد سجل 15.4% في حين أن الخيار غير موافق سجل نسبة 13.1%، و هي النسبة الأقل.

و عليه جاءت العبرة في المرتبة الثانية من حيث أهميتها نسبة لاتجاه المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ 2.56 و بانحراف معياري بلغ 0.74 .

فمن خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها يتضح أن إجابات المبحوثين تظهر بصور أكبر لتؤكد بأنه في حالة إفلاس المؤسسة لمدة عام قد يضعها في مأزق آخر و هو بحث العمال عن وظيفة أخرى و يمكن إرجاع ذلك إلى الظروف التي يعيشها العامل و غلاء المعيشة، و من المعلوم أن المؤسسة المفلسة لا تقدر على سد حاجيات و تعويضات العمال مما يحتم عليهم البحث عن عمل آخر.

العبرة رقم (07): في حالة حصولك على عقد دائم هل تتغير دافعيتك في العمل

تبين لنا من خلال الجدول رقم (13) و العبرة رقم (07) بأن نسبة 63.1% من المبحوثين كانت إجاباتهم على الخيار موافق على أن حصول العامل على العقد الدائم يغير من دافعيتهم في العمل، و هي النسبة الأكبر . بينما سجلت إجابة المبحوثين على الخيار غير موافق بنسبة 20%، و تليها نسبة 16.9% للخيار محايد و هي أدنى نسبة.

و عليه جاءت العبرة في المرتبة الثالثة من حيث أهميتها نسبة لاتجاه المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ 2.46 و بانحراف معياري بلغ 0.76 .

و عليه من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها يتجلى لنا أن أكبر عدد من إجابات المبحوثين تؤكد أن العقد الدائم يبعث الراحة في نفسية العامل و يحفزه على المثابرة . بما أن العقد الدائم ليس له حد زمني معين لذلك يمكن أن يستمر حتى نهاية الحياة مما يضمن للعامل وضع مستقر و يكون له الحق

في الأجر الثابت و كذا الحق في الراحة و العطل القانونية إضافة إلى الحق في التأمين و الحماية و الضمان الاجتماعي...إلخ.

العبارة رقم (03): وفر لك هذا العمل الحماية الاجتماعية داخل و خارج المؤسسة

بالاطلاع على الجدول رقم (13) و العبارة رقم (03) يتبين لنا أن أعلى نسبة من المبحوثين فضلوا الإجابة ب موافق بحيث قدرت نسبتهم ب 51.5% على أنعملهم يوفر لهم الحماية الاجتماعية داخل و خارج المؤسسة، فيما عبر 31.5% من المبحوثين ب غير موافق و تليها نسبة 16.9% للخيار محايد.

و عليه جاءت العبارة في المرتبة الرابعة من حيث الأهمية نسبة لاتجاه المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ 2.34 و انحراف معياري قيمته 0.75 .

فمن خلال المعطيات المتحصل عليها يظهر أن نسبة كبيرة من العمال ب ENICAB بسكرة يرون أن المؤسسة تضمن لهم الحماية الاجتماعية داخل و خارج المؤسسة كالحصول على الرعاية الصحية و التأمين و تقدم الامتيازات و الدعم في حالة المرض و الأهم أنها تؤمن للعامل راحة البال و الأمل بمستقبل أفضل.

العبارة رقم (06): لدي ثقة بأن المؤسسة تحافظ على العمال المؤقتين

بالنظر إلى الجدول رقم (13) و تحديدا العبارة رقم (06) نلاحظ أن اكبر عدد من المبحوثين بلغ 53.8% فضل الإجابة ب موافق، على أن لهم ثقة بأن المؤسسة تحافظ على العمال المؤقتين. في حين 25.4% من المبحوثين أجابوا ب غير موافق، و تليها مباشرة نسبة 20.8% أجابوا ب محايد.

و عليه جاءت العبارة في المرتبة الخامسة من حيث الأهمية نسبة لاتجاه المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ 2.33 و انحراف معياري قيمته 0.80 .

وفقا للمعطيات المتحصل عليها فإنه يتضح لنا أن نسبة كبيرة من العمال بمؤسسة ENICAB بسكرة لهم الثقة التامة بان المؤسسة تحافظ على العمال المؤقتين. فالمحافظة على العمال من الحقوق المشروعة لهم من طرف المؤسسة، و كذا توفير الحماية لهم من أي مضايقات أو تمييز .

العبارة رقم (05): تشعر بالانتماء لهذا المؤسسة و لا يمكنك التخلي عنها

بالنظر إلى الجدول أعلاه رقم (13) و من خلال العبارة رقم (05) نجد أن نسبة 48.5% من إجاباتالمبحوثين على الخيار موافق، أي أن عدد كبير من العمال يشعرون بالانتماء للمؤسسة، و هي النسبة الأعلى. وتليها إجابات المبحوثين للخيار 29.2% لنفس العبارة، ثم تأتي بعدها مباشرة نسبة 22.3% للخيار محايد.

و عليه احتلت العبارة المرتبة السادسة من حيث الأهمية نسبة لاتجاه المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ 2.26 و انحراف معياري بلغ 0.80 .

تبعاً للقراءة الإحصائية المعطيات التي توصلنا إليها يتبين لنا أن أعلى نسبة من العمال بالمؤسسة enicab يسكرة يشعرون بالانتماء للمؤسسة . فالانتماء الوظيفي هو أسمى الثقة القوية المتبادلة مع أفراد و طواقم العمل الواحد، كما هو إحساس الموظف بأن الشركة التي يعمل بها هي ملك له وإحساسه بالغيرة نحوها وبالتالي سيبدل قصارى جهده لأن يبقى شركته في المقدمة وانطلاقاً من دافع داخلي هو تركيب من الرضا والولاء الوظيفي.

العبارة رقم (04): باعتبارك موظف متعاقد تقدر الإدارة المجهودات التي تبذلها في العمل

يوضح الجدول رقم (13) من خلال العبارة رقم (04) أن نسبة 43.8% من إجابات المبحوثين كانت على الخيار موافق، على أن المؤسسة تقوم بتقدير مجهودات التي يبذلها العامل المتعاقد في العمل، و هي النسبة الأكبر، تليها إجابات المبحوثين بنسبة 35.4% على الخيار غير موافق لنفس العبارة، في حين أن إجابات المبحوثين على الخيار محايد كانت 20.8% .

و عليه جاءت العبارة في المرتبة السابعة من حيث الأهمية التي احتلتها بالنسبة لإجابات المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ 2.23 و انحراف معياري 0.77 .

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها فإن نسبة كبيرة من إجابات المبحوثين تؤكد أن الإدارة بمؤسسة ENICAB يسكرة تعترف بمجهودات موظفيها و تعزز قدراتهم. فتقدير مجهودات العمال دائم كان أو متعاقد دليل على التعامل الجيد للمؤسسة، و هو أساس ردود الفعل الايجابية التي تسمح للأفراد العاملين بمعرفة مكانتهم من قبل ربة العمل و يعتبر كذلك كمكافأة رمزية عن الجهد المبذول لإنجاز العمل مما يعزز ثقة العامل.

العبارة رقم (02): أشعر أن هذا النوع من العقود منحني قيمة و مكانة في المجتمع

يوضح الجدول رقم (13) من خلال العبارة رقم (02) أن نسبة 40.8% من إجابات المبحوثين كانت على الخيار غير موافق ، على أن غير راضين على أن هذا النوع من العقود منحهم قيمة و مكانة في المجتمع، وهي النسبة الأكبر، بينما نسبة 36.2% من إجابات المبحوثين كانت على الخيار موافق، أما الخيار محايد فقد بلغت نسبته 23.1%.

و عليه احتلت هذه العبارة المرتبة الثامنة من حيث الأهمية بالنسبة لاتجاه المبحوثين بمتوسط حسابي 2.13 و انحراف معياري 0.76 .

تبعاً للقراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها فإن نسبة كبيرة من إجابات المبحوثين تؤكد على نسبة كبيرة من العمال بمؤسسة ENICAB بسكرة يرون أن هذا النوع من العقود لا يمنحهم قيمة و مكانة في المجتمع و يمكن إرجاع ذلك إلى تخوفهم من عدم تجديد عقودهم و بالتالي الفصل من العمل مما يؤثر سلباً على وضعهم الاجتماعي.

الجدول رقم (14): يوضح نتائج المحور الرابع "انعكاسات الأجر على دافعية العامل"

الترتيب	المقاييس الحسابية		النسبة المئوية للبدائل			العبارات	الرقم
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	محايد	غير موافق	موافق		
8	0.76	2.08	25.4	40.8	33.8	أشعر أن المؤسسة تطبق العدالة في منحها الحوافز بين العمال	1
1	0.67	2.59	10.8	19.2	70	تشعر بأن الأجر الذي تتقاضاه غير كاف مقارنة بالمهام التي تنجزها	2
4	0.77	2.26	20	33.8	46.2	أعتقد أن اجر العامل بنظام (محدد المدة) و (غير محدد المدة) نفسه و هذا يشعرني بالراحة	3
5	0.69	2.24	14.6	46.2	39.2	توفر لك المؤسسة الحوافز المادية	4

						في استمرارية عملك المؤقت و هذا ينعكس على دافعتك في العمل	
7	0.57	2.13	10.8	65.4	23.8	أتهاون أحيانا في العمل كوني عامل غير دائم	5
2	0.72	2.57	13.8	14.6	71.5	أبذل جهدا أكبر عندما أتقاضى راتبي في الوقت المحدد	6
6	0.62	2.17	12.3	57.7	30	ليست لدى دافعية على اكتساب خبرات و مهارات جديدة تفيدني بسبب الخوف من عدم تجديد عقد العمل	7
3	0.80	2.43	20	16.9	63.1	أستفيد من خدمات الضمان الاجتماعي من أجل الحصول على الاستحقاقات	8
محايد	0.91	2.1	70	انعكاسات الأجر على دافعية العامل			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج spss v :21

العبارة رقم (02):تشعر بأن الأجر الذي تتقاضاه غير كاف مقارنة بالمهام التي تنجزها

بالنظر إلى الجدول أعلاه رقم (14) و تحديدا العبارة رقم (02) نجد أن نسبة 70% تعود إلى إجابات
المبحوثين على الخيار موافق على أن العمال يشعرون بأن الأجر الذي يتقاضونه غير كاف مقارنة بالمهام
التي ينجزونها، أما الخيار غير موافق فكانت نسبته 19.2% و تليها نسبة 10.8% للخيار محايد و هي
أدنى نسبة.

و عليه جاءت هذه العبارة في المرتبة الأولى من حيث أهميتها نسبة لاتجاه المبحوثين بمتوسط حسابي
بلغ 2.59 و انحراف معياري بلغ 0.67 .

فمن خلال المعطيات عليها التي تحصلنا عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين تعبر على مدى اعتراف العمال بمؤسسة ENICAB بسكرة على عدم العدل بين الأجر و المهام المنجزة . علما أن للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب مع نتائج العمل و كما نصت المادة 06 مكررة في فقرتها الخامسة من قانون علاقات العمل و التي تنص على حماية هذا الأجر و عدم حجزه أو اقتطاعه من الكتلة الأجرية لأي سبب كان.

العبارة رقم (06): أبذل جهدا أكبر عندما أتقاضى راتبي في الوقت المحدد

بالاطلاع على الجدول رقم (14) الموضح أعلاه و على العبارة رقم (06) نجد أن نسبة 71.5% من الإجابات كانت على الخيار موافق أي أن عدد كبير من العمال يؤكد بأن تقاضي الراتب في وقت محدد يزيد من جهودهم. بينما نسبة قليلة تقدر بـ 14.6% سجلت للخيار غير موافق ثم تليها مباشرة نسبة 13.8% للخيار محايد.

جاءت هذه العبارة في **المرتبة الثانية** من حيث أهميتها نسبة لاتجاهات المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ 2.57 و بانحراف معياري بلغ 0.72 .

يظهر لنا من خلال هذه المعطيات المدونة أعلاه أن أغلبية العمال بمؤسسة ENICAB بسكرة يؤكدون أن أخذ الراتب في الوقت المحدد يزيد من عزمهم و تقانيمهم في العمل لأن ذلك دليل على المصادقية التي تعتمد عليها المؤسسة مما يؤثر إيجابا على الروح الوظيفية للعامل.

العبارة رقم (08): أستخدم من خدمات الضمان الاجتماعي من أجل الحصول على الاستحقاقات

يوضح الجدول رقم (14) من خلال العبارة رقم (08) أن نسبة 63.1% من إجابات المبحوثين كانت على الخيار موافق، بمعنى أن العمال يؤكدون استفادتهم من خدمات الضمان الاجتماعي من أجل الحصول على الاستحقاقات، و هي أكبر نسبة، فيما سجلت إجابة المبحوثين على الخيار محايد 20%، و تليها نسبة 16.9% للخيار غير موافق و هي أدنى نسبة.

احتلت هذه العبارة **المرتبة الثالثة** من حيث الأهمية بالنسبة لاتجاه المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ 2.43 و انحراف معياري بلغ 0.80 .

من خلال المعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين تؤكد أن حرص مؤسسة ENICAB بسكرة على توفير خدمات الضمان الاجتماعي دليل على مصداقيتها ،لأن الحق في التأمين و الحماية و الضمان الاجتماعي حق دستوري ذكر في المادة 52 ف2 . فهو حق يكسب العامل كرامة إنسانية و تمتع الأشخاص بحقوقهم في جميع مراحل الحياة بغض النظر عن ظروفهم.

العبارة رقم (03):أعتقد أن اجر العامل بنظام (محدد المدة) و (غير محدد المدة) نفسه و هذا يشعرني بالراحة

بالنظر إلى الجدول رقم (14) و العبارة رقم (03) نجد أن نسبة 46.2% للمبحوثين الذين وقع اختيارهم للخيار موافق على أنهم يشعرون بالراحة لأن العمل بعقد محدد أو غير محدد له نفس الراتب ، حيث تليها إجابات المبحوثين على الخيار غير موافق بنسبة 33.8% ، بينما سجلت نسبة 20% للخيار محايد.

و منه جاءت هذه العبارة في المرتبة الرابعة من حيث الأهمية لاتجاه المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ 2.26 و انحراف معياري بلغ 0.77 .

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها نجد أن النسبة الأكبر العمال بمؤسسة ENICAB بسكرة تؤكد ارتياحها من حصول كل العمال ذوي العقد المحدد أو غير المحدد على نفس الراتب. باعتبار أن العقود محددة المدة هي عبارة عن عقود لها تاريخ بدء و انتهاء محددين أما العقود الغير محددة فهي لأجل غير مسمى أي عقود مفتوحة و عليه يمكن القول أن مقدار الراتب المسلم للعامل يجب أن يأخذ بعين الاعتبار نوع العمل و المجهود المبذول لا نوع العقد.

العبارة رقم (04): توفر لك المؤسسة الحوافز المادية في استمرارية عملك المؤقت و هذا ينعكس على دافعيته في العمل

يوضح الجدول رقم (14) و من خلال العبارة رقم(04) أن نسبة 46.2% من المبحوثين فضلوا الإجابة ب غير موافق و ذلك بأن الحوافز المادية المقدمة من طرف المؤسسة للاستمرار في العمل المؤقت لا تنعكس على دافعيتهم على العمل، و هي النسبة الأكبر، حيث تليها إجابات المبحوثين 39.2% للخيار موافق، في حين سجلت أدنى نسبة 14.6% للخيار محايد.

احتلت هذه العبارة المرتبة الخامسة من حيث أهميتها بالنسبة لاتجاه المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ 2.24 و بانحراف معياري 0.69 .

من خلال القراءة الإحصائية والمعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الكبر من المبحوثين بمؤسسة ENICAB بسكرة تعبر على أن توفير الحوافز المادية من طرف المؤسسة للاستمرار في العمل المؤقت لا يؤثر إطلاقاً على دافعيتهم في العمل، و يمكن إرجاع ذلك إلى رغبة العمال في الحصول على عمل دائم و هذا ما يعبر على عدم ارتياحهم و انخفاض دافعيتهم في العمل لذا يضعون لأنفسهم أهدافاً بسيطة لا تكلفهم جهداً أو مشقة و يرضون بما هم عليه و لا يسعون إلى تحسين مستواهم.

العبارة رقم (07): ليست لدى دافعية على اكتساب خبرات و مهارات جديدة تفيدني بسبب الخوف من عدم تجديد عقد العمل

اعتماداً على الجدول رقم (14) و العبارة رقم (07) نلاحظ أن نسبة 57.7% من إجابات المبحوثين كانت على الخيار غير موافق على أن ليست لديهم دافعية على اكتساب خبرات و مهارات جديدة تفيدني بسبب الخوف من عدم تجديد عقد العمل و هي النسبة الأكبر، حيث تأتي بعدها مباشرة إجابات المبحوثين للخيار موافق بنسبة 30% ، في حين بلغت نسبة الإجابة على الخيار محايد 12.3% و هي أقل نسبة.

احتلت هذه العبارة المرتبة السادسة من حيث أهميتها بالنسبة لاتجاه المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ 2.17 و بانحراف معياري 0.62 .

من خلال القراءة الإحصائية والمعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين تبين لنا عدم تخوف العمال بمؤسسة ENICAB بسكرة من اكتساب خبرات و مهارات حتى في حالة عدم تجديد عقد العمل ، فمن البديهي أنه بمجرد اكتساب الخبرة ، يستطيع الإنسان تطوير نفسه و تحسين أدائه و تنمية قدراته و ارتفاع دافعيته، و هذا بدوره يؤدي إلى زيادة فرص النجاح و التقدم و أيضاً تساعد الفرد على توجيه خطوات و اتخاذ القرارات الصحيحة و في حالة عدم تجديد العقد يمكن للعامل الاستفادة من ما تعلمه في أماكن آخر.

العبارة رقم (05): أتهاون أحيانا في العمل كوني عامل غير دائم

نظرا للجدول رقم (14) و العبارة رقم (05) نلاحظ أن نسبة 65.4% من إجابات المبحوثين كانت على الخيار غير موافق على أنهم لا يتهاونون في عملهم رغم كونهم عمال غير دائمين هي النسبة الأكبر، أما إجابات المبحوثين للخيار موافق فجاءت بنسبة 23.8% ، في حين بلغت نسبة الإجابة على الخيار محايد 10.8% و هي أقل نسبة.

احتلت هذه العبارة المرتبة السابعة من حيث أهميتها بالنسبة لاتجاه المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ 2.13 بانحراف معياري 0.57.

من خلال القراءة الإحصائية والمعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين تبين لنا أن أغلبية العمال بمؤسسة ENICAB يسكرة يعملون على إتقان عملهم رغم أنهم عمال متعاقدون فقط. من المعروف أن إتقان العمل دليل على ارتفاع دافعية العمل لدى الموظفين مما يلفت نظر المسؤولين، كما أنه عندما يتقن الفرد عمله يصبح قادرا على تقديم منتجات و خدمات عالية و بالتالي تحسين مستوى الخدمة و هذا ما يتطلع إليه رب العمل، مما قد يمكن العامل المؤقت الحصول على عقد دائم نتيجة لتفانيه في العمل.

العبارة رقم (01): أشعر أن المؤسسة تطبق العدالة في منحها الحوافز بين العمال

استنادا على الجدول رقم (14) و من خلال العبارة رقم (01) نلاحظ أن نسبة 40.8% من المبحوثين فضلوا الإجابة ب غير موافق و ذلك بأن يشعرون أن المؤسسة لا تطبق مبدأ العدالة في منحها الحوافز بين العمال، و هي النسبة الأكبر، حيث تليها إجابات المبحوثين 33.8% للخيار موافق، في حين سجلت أدنى نسبة 25.4% للخيار محايد.

احتلت هذه العبارة المرتبة الثامنة من حيث أهميتها بالنسبة لاتجاه المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ 2.08 و بانحراف معياري 0.76 .

من خلال القراءة الإحصائية والمعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الكبر من المبحوثين بمؤسسة enicab يسكرة تعبر على أن الحوافز التي تقدمها المؤسسة لا تتم بشكل متساو بين العمال و يمكن أن يعود ذلك إلى أهداف المؤسسة ، بحيث قد تقدم المؤسسة الحوافز للعمال الدائمين ذوي خبرات فقط قصد المحافظة عليهم و تعزيز قدراتهم و تشجيع أفكارهم لزيادة الأرباح.

رابعاً- عرض نتائج و تفسير الدراسة:

من خلال استعراض نتائج كل بعد من أبعاد توصلنا الى نتائج بصفة عامة عن التساؤلات الفرعية والسؤال الرئيسي للدراسة.

تحليل وتفسير نتيجة الفرضية الاولى:

-ينعكس تجديد العقد على الروح المعنوية.

حسب النتائج المتوصل اليها من خلال البيانات نستنتج أنه كلما تجدد العقد انعكس على معنويات العامل بالايجاب وزادت دافعيته في العمل، وذلك بشعورهم بالتقدير والاستقرار الوظيفي وهذا راجع لالتزامات صاحب العمل والعميل في العمل .فصاحب العمل يسعى للزيادة في الإنتاجية وكذلك التقليل من مخاطر التغيير والحفاظ على الخبرة والمعرفة للعامل مما يستلزم عليه خلق بيئة عمل ايجابية.وهذا ما استنتجناه من العبارة رقم (08) : (كلما قامت المؤسسة بتجديد عقد عملك كلما شعرت بالاستقرار) بنسبة 84,6%.

وهذا ما أكدته دراسة صوشي كمال: " بحيث يركز هؤلاء العمال اهتمامهم على الظفر بتمديد عقودهم التي تربطهم بالمؤسسة لفترات أخرى و في القابل تكون اهتماماتهم بتحقيق الأهداف الأخرى المرتبطة بالعمل في حالة كمون .وهذا ما يعزز الطابع الحلقي الذي تنتشظ من خلاله دوافعهم حيث أنه وفي كل مرة يتم فيها تجديد العقود لفترة أخرى،يكون هدف هؤلاء العمال في تحقيق استقرارهم المهني قد تحقق،وتتطلق حلقة إشباع أخرى فيما يخص الدافع نفسه لفترة لاحقة .وحسب نظرية التعزيز،فإن نظام العمل بالعقود يظهر بمثابة الحافز الذي يقدم لهؤلاء العمال وفق فترات زمنية ثابتة. "

تحليل وتفسير نتيجة الفرضية الثانية:

ينعكس الشعور بالأمن الوظيفي على دافعية العامل.

فكلما كانت هناك ظروف ملائمة للعامل كلما زادت انتاجيته في العمل حيث يتكسب قيمة رمزية واجتماعية نتيجة ارتباطها بمزايا اجتماعية عديدة لكونها توفر قدرا من الحماية والأمان المهني والاجتماعي في العمل حيث تؤثر بشكل كبير على كثافة العلاقات الاجتماعية
-لا تتجسد عنها شكل من أشكال التواصل الاجتماعي.

- التركيز على انجاز المهام بكفاءة عالية.
- التحمل والصبر في مواجهة التحديات.
- الشعور بالاستقرار والراحة النفسية.
- السعي لتحسين مهاراته وتطوير قدراته.

وهذا ما جاء في دراسة صمبة زهرة "ظروف الشغل والأداء الوظيفي للعمال المؤقتين في المؤسسة: (كلما تمكن العمال المؤقتين بصيغة الادمج المهني بتحقيق مكانة اجتماعية بين الموظفين الدائمين. مما يجعلهم يشعرون بأنه لا يوجد فرق بينهم وبالتالي ينعكس ذلك على أدائهم الوظيفي من خلال تأديتهم للمهام الموكلة إليهم على أكمل وجه).

تحليل وتفسير الفرضية الثالثة:

ينعكس الأجر على دافعية العامل.

حسب النتائج المتوصل إليها من خلال الجداول لاحظنا أن الأجر هو العامل الرئيسي في العمل وذلك لكونه الاستحقاق الملتزم به، وينعكس الأجر على دافعية العامل حسب منصبه في العمل. كلما كان متفانيا وملتزمًا كلما كان أجره عالي، إلا أن بعض الفئات ترى عكس ذلك لكون أجرهم لا يتناسب مع مستواهم لكنهم رغما عن ذلك مازالوا ملازمي العمل لكونها الخيار الوحيد للعمل، وبالتالي ينعكس على فئة بالإيجاب والفئة الأخرى بالسلب، فكلما زاد الأجر كلما زادت دافعية عامل. ويرجع ذلك لك لكونه نوع من التقدير ومؤشر للعدالة وأيضا حافز للعمل الجاد.

وهذا ما أكده عيسى سالم، مهيري دليلة "عقد العمل المحدد و أثره على قيم العمل لدى العامل الجزائري" (بأن الأجر الذي يتقاضاه كعمال متعاقدين لا يلبي لهم رغباتهم الخاصة وهو غير كافي، وهذا راجع لضعف الأجر الذي يتحصلون عليه في إطار العمل في بصيغة العقد محدد المدة، ولا يلبي لهم احتياجاتهم الاجتماعية والاقتصادية والنفسية وهذا ما يوضح الجدول. فالعمل وفق هذه الصيغة يخضع مستخدمه لإكراهات مرتبطة بضعف العائد، ومن الصعب وبمكان التوفيق بين مستلزمات الحياة الاجتماعية والأسرية. ناهيك عن الحالة العائلية للمتزوجين من هذه الفئة وما تفرضه الأسرة من تكاليف إضافية.

تحليل وتفسير الفرضية العامة:

قد تبين لنا أن العمل التعاقدى شكل من أشكال التي تمثل اللاإستقرار ولا استمرار في مدة العقد، الأجر والأمن، حيث يشعر العامل بعدم اليقين بشأن مستقبله عندما يكون عقده محدد المدة، مما يؤثر سلباً على دافعيته لتحقيق الأهداف والانجازات، وفي الحالات قد لا يكون هناك تحفيز مالي كافٍ للعامل وعدم شعوره بالانتماء الكامل للمؤسسة التي يعمل بها وفي بعض الأحيان توجد ضغوط وضيق في الوقت لإنجاز المهام والمشاريع خلال فترة عمله المحدد ، وهذا ما يزيد من مستوى التوتر والإجهاد الذي لا يخلق فرص كافية للتطوير المهني وتطوير المهارات ،أما إيجاباً عندما يلتزم العامل بفترة عمله يحفزه على تحقيق الأهداف والانجازات بفعالية وكفاءة للحفاظ على وظيفته،للزيادة الإنتاجية، كما يمكن أن يحفزه على تطوير مهاراته وتحسين أدائه بمعايير متميزة من خلال التحديات والضغوط التي قد تواجهه خلال فترة العقد، في إكمال المشاريع بنجاح ، يزيد ذلك من شعوره بالإنجاز والرضا عن نفسه، مما يبعث فيه روح لمواصلة تقديم أفضل أداء في المستقبل.

الطائفة



خاتمة

من خلال ما تم عرضه يمكن القول أن موضوع العمل محدد المدة وعلاقته وبدافعية الانجاز من المواضيع المهمة والتي إهتم بها المشرع الجزائري الذي اهتم كثيرا بالفئة العمالية ،والذي يتمثل في طياته ايجابيات المتمثلة في إعطاء فرص للشباب الاكتشاف لتجارب واكتساب الخبرة المهنية وتحفيزها من المخاطرة في أي عمل مهما كانت الظروف إلا أنه هذا لا يصنع سلبيات حوله وذلك تأثير العامل المتعاقد بمنصب الذي يعمل فيه مقارنة نفسه بعمال الدائمين الذين يتمتعون بخصائص زيادة في الأجور الترقية والكفاءة العلوات وحسب ما هو مبرمج في هذا العام لهذا النوع من العقود انه سيتم تسوية العمال تدريجيا.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر:

القوانين والمواد القانونية :

- 1) قانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل، المعدل والمتمم.
- 2) المادة 05 من قانون علاقات العمل 11/90.
- 3) المادة 06 من قانون علاقات العمل 11/90.
- 4) المادة 07 من فقرة 2 من قانون 11/90.
- 5) المادة 07 من الفقرة 8 من قانون علاقات العمل.
- 6) المادة 08 من قانون 11/90.
- 7) المادة 73 من قانون علاقات العمل.
- 8) المادة 73 من الفقرة 4 من قانون علاقات العمل 11/90.
- 9) المادة 77 من قانون علاقات العمل.
- 10) المادة 78 من قانون علاقات العمل 11/90.
- 11) المادة 120 من قانون رقم 11/90.
- 12) المادة 137 من قانون 11/90.

قائمة المراجع:

الكتب:

- 13) أشرف أحمد أبو حليلة، دافعية الانجاز، دار الموهبة والمسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2018.
- 14) الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، ترجمة محمد بن بوزة، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007.
- 15) بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل. جسور للنشر والتوزيع، الطبعة 2، القبة الجزائر، 2003.
- 16) خيضر كاظم، موسى سلامة اللوزي، منهجية البحث العلمي، إثراء للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان، الاردن، 2008.
- 17) ربحي مصطفى عليان، عثمان غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي: النظرية والتطبيق، الطبعة الاولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000.
- 18) سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل قانون الضمان الاجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة 1، عمان.

قائمة المصادر والمراجع

- (19) صونية العيدي، منهجية كتابة مذكرات للتخرج في العلوم الاجتماعية، دار علي بن يزيد للطباعة والنشر، الطبعة الاولى، بسكرة، 2021.
- (20) عبد اللطيف محمد خليفة، الدافعية للانجاز (الوجيز)، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مدينة النصر القاهرة، 2000.
- (21) عبد الحميد عبد المجيد البلداوي، أساليب البحث العلمي والتحصيل الإحصائي، التخطيط للبحث وجمع وتحليل البيانات يدويا وباستخدام برنامج SPSS، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزء الثالث، عمان، الاردن، 2007.
- (22) فيصل سيد مرزوق العلوي، السياقة الفقهية لعقد العمل والوظيفة لدى الدولة، منشورات الجلي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت لبنان، 2013.
- (23) محمد عبيدات، محمد ابو نصار، عقلة مبيضين، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، 1999،
- (24) موريس أنجرس، ترجمة بوزيد صحراوي، كمال بوشرف، سعيد سعون، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصبه للنشر، الطبعة الثانية، 2004-2006
- المذكرات:**
- (25) إبراهيم المسفوني، الأنماط القيادية لمدارس الابتدائية وأثرها على دافعية الانجاز لدى المعلمين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2013-2014
- (26) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، بن عكنون الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية (2)، 2002.
- (27) عراب نادية، الأجر كعنصر لقيام عقد العمل. رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، جامعة الجزائر 1. 2017-2018.
- (28) 2018-2017.
- (29) أمال سليمان، فعالية برنامج تدريبي مبني على مهارات الذكاء العاطفي في تنمية الدافعية لدى أساتذة التعليم المتوسط، مذكرة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة محمد خيضر بسكرة. 2014-2015
- (30) بلخير بن الاخضر طبشي، الاتجاه نحو مهنة التدريس وعلاقته بالدافعية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التربوي، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2005-2006.

قائمة المصادر والمراجع

- (31) جعفر صباح، تقدير الذات وعلاقته بالدافعية الانجاز لدى متربصي المعهد الوطني للتكوين المهني، مذكرة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2009-2010.
- (32) خالصة بن علي بن عبد الله الشندودي، تأكيد الذات ودافعية الانجاز لدى المشرفين التربويين، شهادة الماجستير في التربية، جامعة نزوى، عمان، 2014.
- (33) خيرى أسماء، العدالة التنظيمية وتعزيز الولاء التنظيمي لدى العامل داخل المؤسسة، شهادة الدكتوراه LMD في تخصص علم اجتماع المؤسسة، جامعة محمد بوضياف مسيلة، 2019-2020.
- (34) دحماني فاطمة، دافعية الانجاز وعلاقتها بالرضا الوظيفي عند موظفي أملاك الدولة، أطروحة ماجستير علم النفس العمل والموارد البشرية، جامعة الجزائر 2، 2014-2015.
- (35) سهلي محمد، عقد العمل محدد المدة، مذكرة لنيل شهادة الدراسات العليا المتخصصة (P.G.S)، جامعة الجزائر يوسف بن خدة، 2008-2009.
- (36) سليمان خويلدي، الاجهاد النفسي وانعكاساته على دافعية الانجاز لدى الاستاذ الجامعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس عمل وتنظيم، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014-2015.
- (37) شريفة حنان. عقود العمل ودورها في اتباع حاجات خريجي الجامعة المتعاقدين حسب هرم ماسلو، أطروحة دكتوراه في الطور الثالث تخصص علم النفس والتنظيم، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- (38) صوشي كمال، مساهمة في دراسة أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال على المؤسسات الصناعية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس والتنظيم، جامعة منتوري قسنطينة، 2006-2007.
- (39) صمبة زهرة، ظروف الشغل والأداء الوظيفي للعمال المؤقتين في المؤسسة، أطروحة ماجستير في علم اجتماع، جامعة أحمد دراية، ادرار، 2015-2016.
- (40) صديق عوض الله محمد حامد، التزامات عقد العمل دراسة مقارنة، شهادة لنيل درجة الماجستير في القانون الخاص، جامعة شندي، 2016.
- (41) طربيت السعيد، عقد العمل محدد المدة، أطروحة دكتوراه في القانون، جامعة الجزائر 1- بن يوسف بن خدة، 2011.
- (42) عماد الدين مهمل، اثر الفراغ الوجودي على الكفاءة الذاتية المدركة والدافعية للانجاز الاكاديمي لدى عينة من الطلبة الجامعيين، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التربية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2022-2023.

قائمة المصادر والمراجع

- (43) قوراري حنان، الضغط المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أطباء الصحة العمومية، شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014.
- (44) قنوعة عبد اللطيف، التفكير المركب والدافعية للتعلم وعلاقتها بسلوك حل المشكلات عند تلاميذ التعليم المتوسط، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التربية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2018-2019.
- (45) كريمة بن قومار، العمل بصيغة العقود محددة المدة والاندماج الاجتماعي، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة غرداية، 2012-2013.
- (46) لولرياح عثمانى، مختار نارة، دور الدافعية للانجاز في إثراء وترقية التحصيل الدراسي في مادة اللغة العربية، 2020.
- (47) محمد مولودي، أثر التدريب على دافعية الانجاز لدى عمال الصحة العمومية، شهادة لنيل الماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2010-2011.
- (48) نواف نافع الحربي، خيار رب العمل في إنهاء العمل الفردي، رسالة ماجستير في القانون الخاص، جامعة الشرق الأوسط، 2013-2014.
- (49) نعيمة غزال، "علاقة التفاؤل بالدافعية للانجاز لدى تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الآداب والعلوم الانسانية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، 2007-2008.
- المجلات:**
- (50) القني عبد الباسط، دافعية الانجاز مفهوم وأساسيات، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد، جامعة عمار تليجي، الاغواط، 2020.
- (51) بلميهوب عبد الناصر، تفسير الطبيعة القانونية لعقد العمل، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص، 2011.
- (52) بن لخضر و داد، بوتعني فريد، دافعية الانجاز الأكاديمي لدى تلاميذ المرحلة الثانوية، مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، 2022، 02.
- (53) بن فروج هشام، محمد بوفتاح، دافعية الانجاز بفعالية الذات لدى تلاميذ سنة اولى ثانوي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 2017، 28.
- (54) بوسماط مختارية، فنينخ عبد القادر، سلطة القاضي في توفير الحماية القانونية للعامل في العقود محددة المدة. مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 2020، 1.

قائمة المصادر والمراجع

- (55) بوشريبة محمد، عبد الحميد مهري، محاضرات في اقتصاد المؤسسة. جامعة قسنطينة 2، 2019-2020.
- (56) بوعيطة مليكة، عقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري، مداخلة مقدمة من خلال الندوة البحثية المنظمة من طرف مركز البحوث القانونية والقضائية، 2022.
- (57) جيلالي بن عيسى، سلطة القاضي في تكيف العقد والرقابة والمحكمة العليا عليه، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الخامس، 2018.
- (58) حرشاوي علان. عقد العمل محدد المدة بين النص والممارسة، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، المجلد العاشر، العدد الثالث.
- (59) حسين مشوح محمد القطيش، أحمد عايد فنخور الشرفات، مستوى دافعية الانجاز لدى معلمي الصفوف الاولى الثلاثة في مدارس البادية الشمالية الشرقية، الاردن، 2017.
- (60) رجب عبد الظاهر علي. أثر استحالة التنفيذ على عقود العمل دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفرنسي، مجلة الدراسات القانونية و الاقتصادية، جامعة الصنوفية.
- (61) رامي محمود اليوسف، الدافعية الانجاز لدى طلبة دراسات العليا في الجامعة الأردنية في ضوء عدد من المتغيرات، دراسات العلوم التربوية، المجلد 45، العدد 2، 2018.
- (62) سي فضيل زهية، تطبيق مبدأ سلطان الارادة على عقود العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الرابع، 2017.
- (63) سعيد علي السعيد الزهراني، دافعية الانجاز لدى العاديين والموهوبين ذوي لصعوبات التعلم، مجلة بحوث التربية النوعية، العدد 2014، 36.
- (64) شيخ سناء، الحماية القانونية القضائية للعامل في عقد العمل محدد المدة، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 9، العدد 1، 2021.
- (65) عبادة خيرة، الأسباب الإرادية لانقضاء عقد العمل، مجلة البحوث القانونية والسياسية، العدد 10، 2018.
- (66) عفاف الوسطاني، دافعية الانجاز لدى فريق العمل وعلاقتها بالنمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية، جامعة فرحات عباس سطيف، 2009-2010.
- (67) محمد بالراح، الدافعية الانسانية، ديوان المطبوعات الجامعية المطبعة الجمهورية بوهران. (2011).

قائمة المصادر والمراجع

- (68) مرياح احمد تقي الله، بن سعد أحمد الفروق ، في ابعاد الدافعية للانجاز وفقا لارتفاع ولانخفاض الذكاء الوجداني،مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية،العدد 31،الاغواط (2017).
- (69) مبارك موسى،الدافعية تعاريفها أنواعها اهميتها وظائفها نظرياتها وعلاقتها بالتعلم المدرسي ،جامعة الجزائر2.
- (70) نادية محمد العمري ، التكيف الأكاديمي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى طالبات المرحلة الثانوية ،مجلة كلية التربية،جامعة الازهر ،العدد 173،الجزء الاول ، (2017).
- (71) نجوى أحمد علي معقل ، الدافعية لدى الابناء،مجلة العلمية لكلية رياض الاطفال،العدد الاول(2017) .
- (72) همام محمد محمود الزهران ، قانون عقد العمل الفردي،دار المطبوعات الجامعية ،الاسكندرية(2003)



الملحق 1: ترخيص بالزيارة الميدانية

جامعة محمد خيضر بسكرة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

الرقم المرجعي: م.ق.ع. / 1.0.2023

إلى السيد: م. ب. م. مؤسس

السيد: الخوايل بسكرة

الموضوع: ترخيص بزيارة ميدانية

نتقدم بسيادتكم المحترمة بهذه الرسالة المتضمنة الموافقة على إجراء بحث ميداني/ ترخيص ميداني حول:

العقود الحديثة المدة وانفكساتها على دافعية الأتية

وذلك ابتداء من: (المدة لا تتجاوز 10 أيام) من 20/03/2023 إلى 30/03/2023

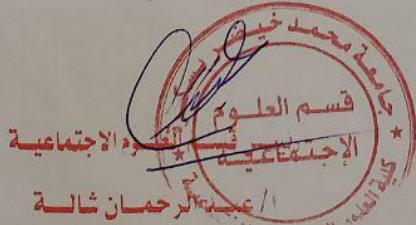
للطلبة الآتية أسمائهم:

- شريهان يريحي
- سحران بيلفة
- إشراف الأستاذة: س. أمية عزيز

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

بسكرة في: 20/03/2023

رئيس القسم



مسؤول الشعبة

مسؤولة فريق بتوعية النكويين علم الاجتماع
قسم العلوم الاجتماعية
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الملحق 2: قائمة الأساتذة المحكمين

الرقم	الأساتذة	الشعبة	الجامعة
01	بشقة سميرة	علم اجتماع	بسكرة
02	بوغديري كمال	علم اجتماع	بسكرة
03	بوزيد سليمة	علم اجتماع	بسكرة



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة محمد خيضر -بسكرة -

قسم علم الاجتماع

تخصص تنظيم و عمل

استمارة بحث حول موضوع:

العقود محددة المدة وانعكاساتها على دافعية الانجاز
دراسة ميدانية في المؤسسة الاقتصادية للكوابل والاسلاك الكهربائية
-بسكرة-

تحت إشراف الاستاذة الدكتورة :

عزيز سامية

من إعداد:

برجي شريهان

عدوان بثينة

يسرنا كطالبات بحث من قسم علم الاجتماع بجامعة بسكرة أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي صممت لجمع البيانات ونظرا لكونكم تمثون عينة الدراسة باعتباركم عمالا متعاقدين،يرجى التكرم بملا الاستمارة بدقة وعناية ،لان إجابتكم الدقيقة على جميع محاورها لها أهمية لتوصل الدراسة الى النتائج المرجوة منها ،وهذا ما نؤكد له لكم ان المعلومات الواردة في الاستمارة تستخدم الا لغرض علمي.

شاكرين لكم عن تجاوبكم وتخصيص بعض الوقت لنا وحسن تعاونكم وتقديركم لأهمية البحث العلمي

عنوان الدراسة: العقود محددة المدة وانعكاساتها على دافعية الانجاز

المحور الاول: البيانات الشخصية

الجنس: أنثى ذكر

السن:

الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق ارمل

المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

مدة العقد : أقل من 8 اشهر من 8 الى سنة أكثر من سنة أخرى.....

المحور الثاني : انعكاسات تجديد العقد على الروح المعنوية

الرقم	العبارات	موافق	غير موافق	محايد
1	تشعر ان العلاقة بين العمال الدائمين والمؤقتين علاقة تضامنية وتعاونية			
2	تجدد عقد العمل في مؤسستك عندما تنتهي مدة العقد المنقذ عليها			
3	في حالة عرض عليك عمل بعقد غير محدد المدة تترك الوظيفة التي انت عليها الان قبل ان تنتهي مدة العقد			
4	تشعر ان الاستقرار في الوضعية المهنية كعامل مؤقت			
5	تتخوف من فسخ العقد قبل انتهاء المدة			
6	يتم تشجيعك من طرف المسؤولين كونك عامل مؤقت			
7	تحس ان القوانين المطبقة عليك غير عادلة			
8	كلما قامت المؤسسة بتجديد عقد عملك كلما شعرت بالاستقرار			

المحور الثالث: انعكاسات الشعور بالامن الوظيفي على دافعية الانجاز لدى العامل

الرقم	العبارات	موافق	غير موافق	محايد
1	في حالة افلاس المؤسسة التي تعمل فيها مدة عام هل تبحث عن وظيفة في مؤسسة اخرى			
2	أشعر أن هذا النوع من العقود منحني قيمة ومكانة في المجتمع			
3	وفر لك هذا العمل الحماية الاجتماعية داخل وخارج المؤسسة			
4	كمتعاقد تقدر الادارة المجهودات التي تبذلها في العمل			
5	تشعر بالانتماء لهذه المؤسسة ولا يمكنك التخلي عنها			
6	لدي ثقة بان المؤسسة تحافظ على العمال المؤقتين			
7	في حالة حصولك على عقد دائم هل تتغير دافعيته في العمل			
8	كمتعاقد هل لديك روح المسؤولية اتجاه العمل			

المحور الرابع :انعكاسات الاجر على دافعية العامل

الرقم	العبارات	موافق	غير موافق	محايد
1	أشعر أن المؤسسة تطبق العدالة في منحها الحوافز بين العمال			
2	تشعر بأن الاجر الذي تتقاضاه غير كاف مقارنة بالمهام التي تنجزها			
3	أجر العامل بنظام عمل محدد نفسه أجر العامل بنظام غير محدد وهذا يشعرني بالراحة والطمأنينة			
4	توفر لك المؤسسة الحوافز المادية والمعنوية في استمرارية بالعمل المؤقت وهذا ينعكس على دافعيته في العمل			
5	أتهاون أحيانا في العمل كوني عامل غير دائم			
6	أتقاضى راتبي في الوقت المحدد			
7	ليست لدي دافعية على اكتساب خبرات ومهارات جديدة تفيدني بسبب الخوف من عدم تجديد عقد العمل			
8	أستفيد من خدمات الضمان الاجتماعي مع وجود للترقيات وكفاءات			

الملحق رقم 04: استبيان الدراسة



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة محمد خيضر -بصرة -

قسم علم الاجتماع

تخصص تنظيم و عمل

استمارة بحث حول موضوع:

العقود محددة المدة وانعكاساتها على دافعية الانجاز
دراسة ميدانية في المؤسسة الإقتصادية للكوابل والاسلاك الكهربائية
-بصرة-

تحت إشراف:

عزيز سامية

من إعداد:

برجي شريهان

عدوان بثينة

يسرنا كطالبات بحث من قسم علم الاجتماع بجامعة بصرة أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي صممت لجمع البيانات ونظرا لكونكم تمثون عينة الدراسة باعتباركم عمالا متعاقدين،يرجى التكرم بملا الاستمارة بدقة وعناية، لان إجابتكم الدقيقة على جميع محاورها لها أهمية لتوصل الدراسة الى النتائج المرجوة منها، وهذا ما نؤكد له لكم ان المعلومات الواردة في الاستمارة تستخدم الا لغرض علمي.

شاكرين لكم عن تجاوبكم وتخصيص بعض الوقت لنا وحسن تعاونكم وتقديركم لأهمية البحث العلمي

عنوان الدراسة: العقود محددة المدة وانعكاساتها على دافعية الانجاز

المحور الاول: البيانات الشخصية

الجنس: أنثى ذكر

السن:

الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق ارمل

المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

مدة العقد:

المحور الثاني : انعكاسات تجديد العقد على الروح المعنوية

الرقم	العبارات	موافق	غير موافق	محايد
1	تشعر ان العلاقة بين العمال الدائمين والمؤقتين علاقة تضامنية وتعاونية			
2	تجدد عقد العمل في مؤسستك عندما تنتهي مدة العقد المتفق عليها			
3	في حالة عرض عليك عمل بعقد غير محدد المدة تترك الوظيفة التي انت عليها الان قبل ان تنتهي مدة العقد			
4	تشعر بالاستقرار في الوضعية المهنية كعامل مؤقت			
5	تتخوف من فسخ العقد قبل انتهاء المدة			
6	يتم تشجيعك من طرف المسؤولين كونك عامل مؤقت			
7	تحس ان القوانين المطبقة عليك غير عادلة			
8	كلما قامت المؤسسة بتجديد عقد عملك كلما شعرت بالاستقرار			

المحور الثالث: انعكاسات الشعور بالامن الوظيفي على دافعية الانجاز لدى العامل

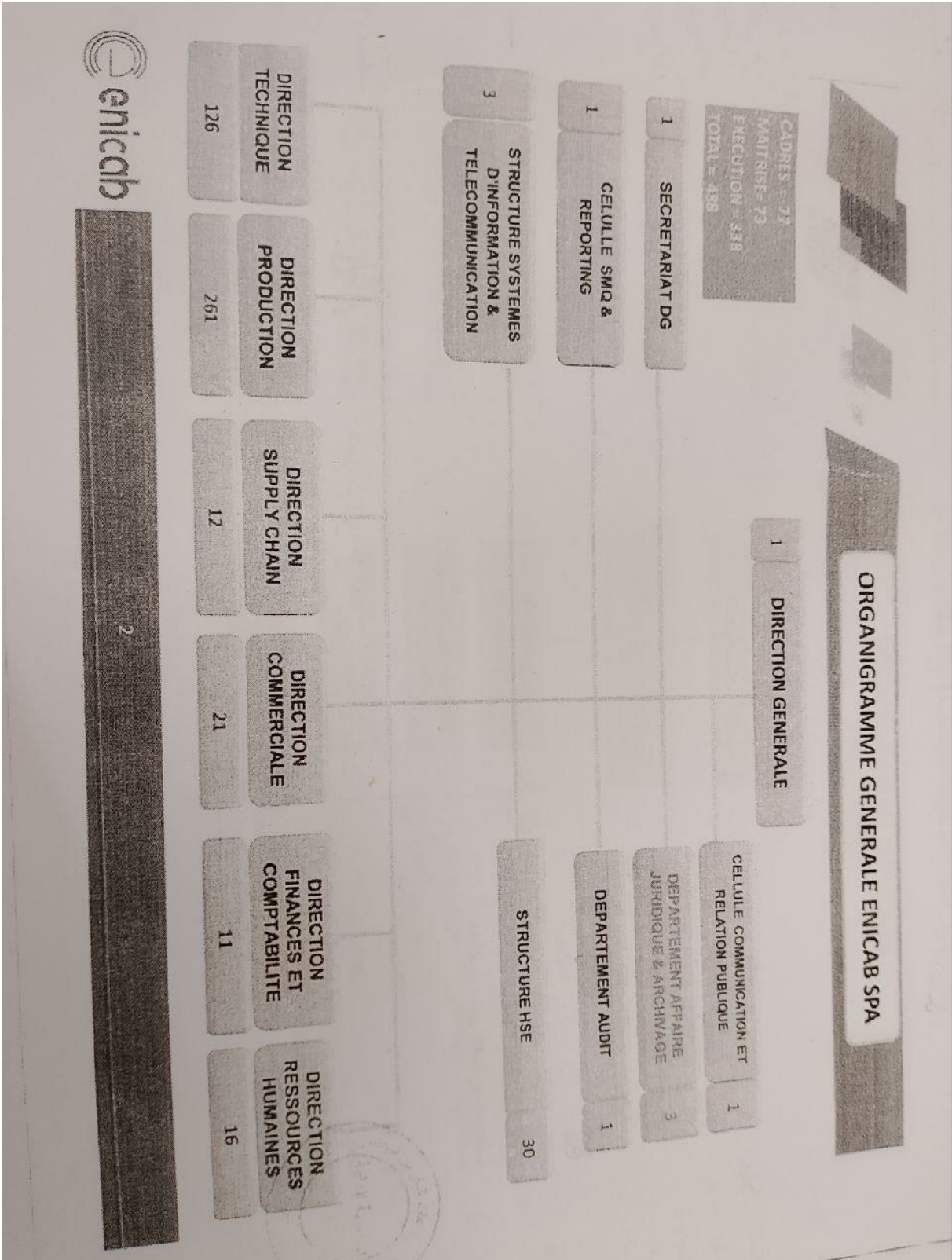
الرقم	العبارات	موافق	غير موافق	محايد
1	في حالة افلاس المؤسسة التي تعمل فيها مدة عام هل تبحث عن وظيفة في مؤسسة اخرى			
2	أشعر أن هذا النوع من العقود منحني قيمة ومكانة في المجتمع			
3	وفر لك هذا العمل الحماية الاجتماعية داخل وخارج المؤسسة			
4	باعتبارك موظف متعاقد تقدر الإدارة المجهودات التي تبذلها في العمل			

5			تشعر بالانتماء لهذه المؤسسة ولا يمكنك التخلي عنها
6			لدي ثقة بان المؤسسة تحافظ على العمال المؤقتين
7			في حالة حصولك على عقد دائم هل تتغير دافعتك في العمل
8			كمتعاقد هل لديك روح المسؤولية في المنصب الذي تشغله

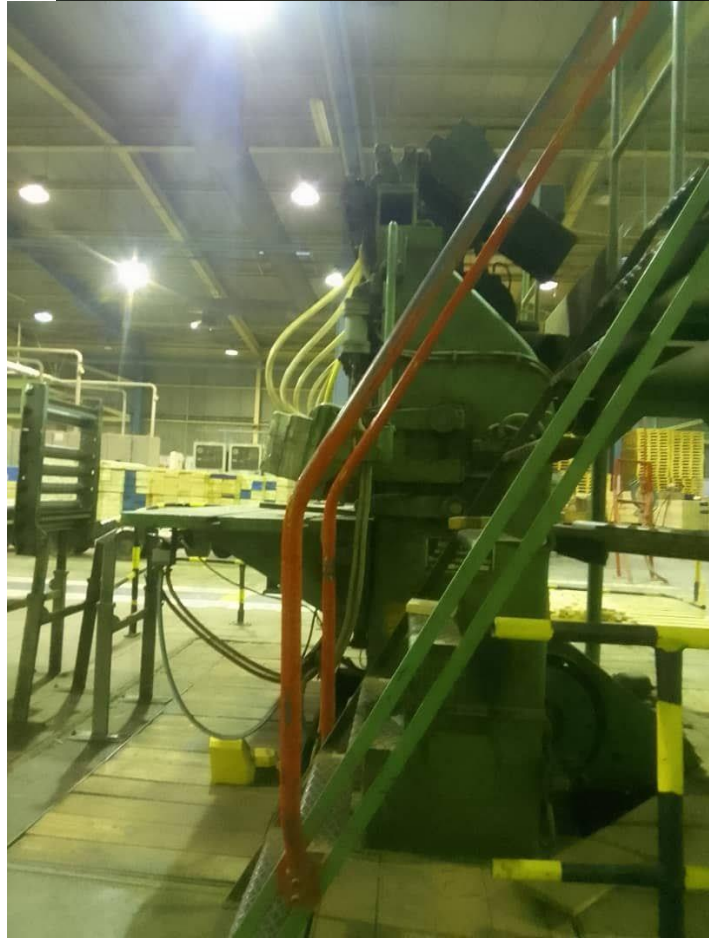
المحور الرابع :انعكاسات الاجر على دافعية العامل

الرقم	العبارات	موافق	غير موافق	محايد
1	أشعر أن المؤسسة تطبق العدالة في منحها الحوافز بين العمال			
2	تشعر بأن الاجر الذي تتقاضاه غير كاف مقارنة بالمهام التي تنجزها			
3	أعتقد أن أجر العامل بنظام (محدد المدة) و (غير محدد المدة) نفسه وهذا يشعرني بالراحة			
4	توفر لك المؤسسة الحوافز المادية في استمرارية عملك المؤقت وهذا ينعكس على دافعتك في العمل			
5	أتهاون أحيانا في العمل كوني عامل غير دائم			
6	أبذل جهدا أكبر عندما أتقاضى راتبي في الوقت المحدد			
7	ليست لدي دافعية على اكتساب خبرات ومهارات جديدة تفيدني بسبب الخوف من عدم تجديد عقد العمل			
8	أستفيد من خدمات الضمان الاجتماعي من اجل الحصول الاستحقاقات			

الملحق رقم 05: الهيكل التنظيمي لمؤسسة enicab للكوابل والاسلاك الكهربائية-بسكرة-



الملحق 06: بعض من صور المؤسسة محل الدراسة





Entreprise des Industries du Câble de Biskra
Spa au capital social de 1 010 000 000 DA

enicaab

TÜV Rheinland
CERTIFIED
www.tuv.com
ID: 9000021284

مديرية الموارد البشرية
دائرة إدارة المستخدمين
مصلحة الموارد البشرية

بحق عقد عمل لمدة محددة بحق
رقم 2023 / 265

بين :

مؤسسة صناعات الكوابل لبسكرة / شركة مساهمة الكائن مقرها الإجتماعي بالمنطقة الصناعية لبسكرة
ممثلة من طرف السيد: لواهيم عبد الحكيم - بصفته الرئيس المدير العام و المسمى أدناه بعبارة : "
المستخدم"

من جهة.

السيد (ة) :
تاريخ و مكان الازدياد :
الساكن ب :
المسمى: أدناه بعبارة " العامل "

من جهة ثانية

حيث تم الإتفاق على ما يلي :

المادة الأولى : الإطار القانوني
يهدف عقد العمل هذا إلى تحديد علاقة العمل المبرمة عن طوعية بين المتعاقدين وفقا لأحكام القانون 90-11 المؤرخ في 1990-04-21 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، وكذا النصوص التشريعية والتنظيمية المتخذة لتطبيقه لا سيما الاتفاقية الجماعية والنظام الداخلي الساريان المفعول بالمؤسسة.

المادة الثانية : موضوع عقد العمل
يوظف العامل(ة) بمنصب عمل: عامل متخصص
التعيين: مصلحة التعدين / دائرة الانتاج / مديرية الانتاج
يلتزم العامل(ة) بالقيام بالمهام المرتبطة بمنصب عمله وفقا لتنظيم العمل الساري المفعول بالمؤسسة.

المادة الثالثة: دافع التوظيف
تزايد في العمل .

المادة الرابعة: مدة صلاحية عقد العمل
يبرم هذا العقد لمدة محددة، خلال الفترة الممتدة من يصبح هذا العقد ساري المفعول بمجرد توقيعه من طرف المستخدم والعامل(ة) تنتهي صلاحية عقد العمل هذا في التاريخ المحدد أعلاه دون اللجوء إلى إشعار.

المادة الخامسة : الأجر القاعدي
يتقاضى العامل(ة): مقابل تأدية عمله أجرا الموافق للقسم: D الصنف: 01 الرتبة:
01 من شبكة الأجور السارية المفعول بالمؤسسة بما يعادل
ع.

الملحق 08: دليل المقابلة

- ما هي دوافع لجوء مؤسستكم إلى التوظيف بصيغة العقود محددة المدة؟

.....

- كيف يتم تقييم طبيعة العلاقة بينكم كمسؤولين وبين العمال المتعاقدين وبين زملائهم الدائمين؟

.....

.....

- ما هي أهم البنود والامتيازات الموجودة في العقد؟

.....

.....

- هل هناك بذل جهد وتجاوب عند العمال المؤقتين؟

.....

.....

2.4- نموذج رقم 2 (خاص بالطلبة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مجلس الآداب والأخلاقيات الجامعية

تعهد خاص بالطلبة

أنا الموقع أدناه: محمد بن
مسجل (ة) بن
في المؤسسة: محمد بن
مدرسة: محمد بن

أصرح أنني قد اطّلت على الأحكام المتعلقة بحقوق وواجبات الطلاب على النحو المنصوص عليه في ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية (نسخة 2020)، وألتزم باحترام نصه وروحه بشكل صارم في الظروف جميعها.

حرر بـ في
بـ

التوقيع



2.4- نموذج رقم 2 (خاص بالطلبة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مجلس الآداب والأخلاقيات الجامعية

تعهد خاص بالطلبة

أنا الموقع أدناه:
مسجل (ة) بـ
في المؤسسة:

أصريح أنني قد اطلعت على الأحكام المتعلقة بحقوق وواجبات الطلاب على النحو المنصوص عليه في ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية (نسخة 2020)، وألتزم باحترام نصه وروحه بشكل صارم في الظروف جميعها.

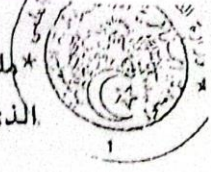
حرر بـ/...../..... في
.....

التوقيع



الملحق 12: تعهد بالنزاهة العلمية

ملحق بالقرار رقم 1082/2020 المؤرخ في 27 مارس 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرطي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا المضي أسفله:
السيد(ة): محمد وائل سيدبنت الصفة: طالب، أستاذ، باحث طالب
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 121180660 والصادرة بتاريخ: 27-08-2021
المسجل(ة) بكلية / معهد البحر الأبيض المتوسط للعلوم والعلوم التطبيقية علم اجتماع تنظيم وعمل
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).
عنوانها: العقود الجديدة المدته وانعكاسات على واقعيتها
في المؤسسات الصناعية للإسلا والتكنولوجيا Enicab بمكة
أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والالتزام الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2021/06/02

توقيع المعني (ة)

ملحق بالقرار رقم 1087/2020 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،
السيد(ة): إبراهيم المرديجان الصفة: طالب، أستاذ، باحث طالسي
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 2104.7345 والصادرة بتاريخ 2014/04/21
المسجل(ة) بكلية / معهد كلية العلوم الجامعة الوطنية علم إحصاء تنظيم وعمل
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،
عنوانها: العقود الجديدة والحكايات على دافعية الاستجابات في
المؤسسة الصناعية للتسويق أكوايل طباطبة - Eni - بيسكس
أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والتزامه الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2020.12.27

توقيع المعني (ة)

