

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خضر - بسكرة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

- قسم العلوم الاجتماعية -

شعبة: علم الاجتماع



عنوان المذكرة:

الاستقرار المهني وانعكاسه على علاقات العمل

- دراسة عينة من الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - شتنم -

- بسكرة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص: علم الاجتماع تنظيم و عمل.

الصفة	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيساً		قوجيل رزقي
مشرفاً		دبلة عبد العالى
مناقشاً		منسول الصالح

إشراف الأستاذ :

دبلة عبد العالى

إعداد الطالب (ة):

قوجيل ياسر عبد القهار

السنة الجامعية: 2024 / 2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

إلى من كانوا لي نوراً أضاء طريقي...

إلى من ساندوني في مسيرتي العلمية والعملية...

إلى من بذلوا الغالي والنفيس من أجلي...

...

إلى والدي العزيزين، رمز التضحية والعطاء،

إلى إخوتي وأخواتي، سndي وفخري،

إلى أسرتي الكريمة وأحبتني جميعاً،

أهدي لكم ثمرة هذا الجهد المتواضع، عرفاً ووفاءً ومحبة.

شكر وتقدير

أتقدم بخالص عبارات الشكر والتقدير إلى جميع الأساتذة الذين درسوني

ورافقوني خلال مسيرتي الجامعية، والذين لم يبخلا عليّ بعلمهم

وتوجيهاتهم ونصحهم، فكانوا لي نعم القدوة والداعمة الأساسية في هذا

المشوار العلمي.

كما أجدد شكري العميق إلى أستاذي المشرف الدكتور دبلة عبد العالى،

على ما قدّمه لي من دعم علمي ونفسي وملحوظات بناءة ساعدتني على

إنجاز هذا العمل.

جزاكم الله عن كل خير، ووفقكم وسدّد خطاكـم.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
أ	الإهداء
ب	شكر وتقدير
د - ه	قائمة المحتويات
و - ز	قائمة الجداول
1	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
1	إشكالية الدراسة
1	الأسئلة الفرعية
2	الفرضيات
2	أسباب اختيار الموضوع
3	أهمية الدراسة
4	أهداف الدراسة
4	الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الاستقرار المهني	
8	تمهيد
8	أولاً: تعريف الاستقرار المهني
9	ثانياً: أهمية الاستقرار المهني
9	ثالثاً: محددات الاستقرار المهني
12	رابعاً: أهداف الاستقرار المهني
13	خامساً: مظاهر الاستقرار المهني
13	سادساً: مظاهر عدم الاستقرار المهني
15	سابعاً: العوامل الأساسية في توفر الاستقرار المهني
16	ثامناً: أبرز الظروف الفيزيقية لبيئة العمل
18	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: علاقات العمل	
20	تمهيد
20	أولاً: مفهوم علاقات العمل
20	ثانياً: نشأة علاقات العمل وعواملها
21	ثالثاً: عوامل نشأة علاقات العمل
23	رابعاً: أنواع علاقات العمل
25	خامساً: مشكلات وخصائص علاقات العمل
27	سادساً: الآثار المترتبة عن علاقات العمل
30	سابعاً: أشكال علاقات العمل
33	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
35	أداة البحث
35	مجتمع الدراسة
35	المجال الزماني للدراسة
35	عينة الدراسة
35	المنهج المعتمد
35	الأساليب الاحصائية
الفصل الخامس: تحليل البيانات وعرض النتائج	
38	أولاً: تحليل البيانات
65	ثانياً: عرض النتائج
68	الخاتمة
71	قائمة المصادر والمراجع
74	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول
المحور الأول: البيانات الشخصية	
38	الجدول رقم 01: متغير الجنس
38	الجدول رقم 02: متغير السن
39	الجدول رقم 03: متغير الرتبة العلمية
40	الجدول رقم 04: متغير الأقدمية
41	الجدول رقم 05: متغير التخصص
المحور الثاني: الاستقرار المهني	
42	الجدول رقم 06: مدى شعور الأساتذة بالأمان الوظيفي في منصبهم
43	الجدول رقم 07: درجة قلق الأساتذة من فقدانهم لعملهم
44	الجدول رقم 08: مدى استقرار وثبات الوضع المهني
45	الجدول رقم 09: رؤية الأساتذة لفرص الترقية المهنية داخل الجامعة
46	الجدول رقم 10: مدى رضا الأساتذة عن السياسات الإدارية المتعلقة بالتوظيف
47	الجدول رقم 11: توفر الدعم الإداري للأساتذة عند مواجهة صعوبات مهنية
48	الجدول رقم 12: مدى استقرار الوضع المالي للأساتذة الناتج عن العمل الجامعي
50	الجدول رقم 13: رغبة الأساتذة في البقاء ضمن المؤسسة الجامعية وعدم البحث عن بدائل وظيفية
51	الجدول رقم 14: مدى تلبية العمل الجامعي لطموحات الأساتذة المهنية
52	الجدول رقم 15: إحساس الأساتذة بالإنتماء إلى المؤسسة الجامعية
المحور الثالث: علاقات العمل	

53	الجدول رقم 16: مدى إيجابية العلاقات المهنية التي تجمع الأساتذة بزملائهم
54	الجدول رقم 17: مشاركة الأساتذة في المجتمعات والأنشطة الاجتماعية داخل الجامعة
56	الجدول رقم 18: درجة التعاون بين الأساتذة وأعضاء هيئة التدريس
57	الجدول رقم 19: الصعوبات التي يواجهها الأساتذة في التعامل مع بعض الزملاء
58	الجدول رقم 20: مستوى الإحترام المتبادل داخل بيئة العمل الجامعي
59	الجدول رقم 21: دور الأساتذة في تشجيع العمل الجماعي داخل المؤسسة
60	الجدول رقم 22: حرية الأساتذة في التعبير عن آرائهم ومقرراتهم أمام زملائهم
61	الجدول رقم 23: مدى تلقى الأساتذة للدعم والمساندة من زملائهم في المواقف الصعبة
62	الجدول رقم 24: مدى وجود توترات ونزاعات في بيئة العمل الجامعية
64	الجدول رقم 25: أثر العلاقات الجيدة مع الزملاء على راحة الأساتذة في أداء العمل

مقدمة

مقدمة:

يُعد العنصر البشري أحد أهم الركائز التي تعتمد عليها المؤسسات في تحقيق أهدافها وتطوير أدائها، حيث لا يمكن تحقيق الفعالية التنظيمية دون توفير الظروف الملائمة التي تضمن استقرار هذا المورد، لا سيما في بيئة العمل الجامعية التي تتطلب مستوى عالٍ من المهنية والتعاون بين الفاعلين فيها. ويُعد الاستقرار المهني أحد أهم المؤشرات التي تعكس مدى رضا العاملين عن بيئتهم الوظيفية، كما يشكل أساساً في بناء علاقات عمل سلية وإيجابية داخل المؤسسة.

وفي هذا السياق، يبرز الاستقرار المهني كأساس لتوازن العلاقات داخل الجامعة، سواء بين الأساتذة أنفسهم أو بينهم وبين الإدارة. فكلما شعر الأستاذ الجامعي بالأمان الوظيفي، والتقدير المهني، والعدالة في توزيع الفرص، كلما كانت علاقاته أكثر انسجاماً وتعاوناً، مما ينعكس بشكل إيجابي على الجو العام داخل المؤسسة وعلى جودة العملية التعليمية والبحثية.

غير أن الواقع العملي يكشف في كثير من الأحيان عن تحديات تواجهه الأستاذ الجامعي، كضعف الحوافز، وغموض المسارات المهنية، وضغوطات العمل، وهو ما قد يؤثر على شعوره بالاستقرار، وبالتالي على علاقاته مع زملائه أو رؤسائه في العمل. وفي ظل هذه المعطيات، تتجلى الحاجة إلى دراسة هذه العلاقة من منظور علمي، من خلال تسلیط الضوء على واقع الاستقرار المهني للأساتذة الجامعيين وانعكاساته على طبيعة علاقات العمل داخل الجامعة الجزائرية.

وتبعاً للطبيعة المنهجية للموضوع، تم تقسيم الدراسة إلى خمسة فصول على النحو التالي:

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

يتضمن إشكالية البحث، أهدافه، أهميته، فرضياته، وتحديد المفاهيم الأساسية، بالإضافة إلى عرض موجز للدراسات السابقة ذات الصلة.

الفصل الثاني: الاستقرار المهني

ويعالج الجوانب النظرية المرتبطة بالاستقرار المهني، أبعاده ومؤشراته، والعوامل المؤثرة فيه داخل بيئة العمل الجامعية.

الفصل الثالث: علاقات العمل

ويتناول المفهوم السوسيولوجي لعلاقات العمل، خصائصها، أنماطها، والعوامل التي تؤثر في بنائها داخل المؤسسات.

الفصل الرابع: منهجية الدراسة الميدانية

ويعرض المنهج المستخدم، أدوات جمع البيانات، مجتمع البحث والعينة، بالإضافة إلى الإجراءات الميدانية المعتمدة.

الفصل الخامس: تحليل البيانات وعرض النتائج

ويتضمن عرض الجداول الإحصائية لنتائج الاستبيان، تحليلها وتفسيرها، في ضوء الفرضيات المطروحة والإطار النظري.

الفصل الأول:

الإطار المنهجي

للدراسة

إشكالية الدراسة:

في ظل التحولات التي يشهدها عالم العمل، أصبحت المؤسسات الحديثة — وعلى رأسها المؤسسات التعليمية الجامعية — مطالبة أكثر من أي وقت مضى بتحقيق مستويات عالية من الأداء والاستقرار، وذلك لضمان استمرارية الخدمة وجودتها، وتحقيق أهداف التنمية البشرية والاجتماعية. ومن هنا، بات من الضروري الاهتمام بالعوامل التي تسهم في ترسیخ بيئة عمل مستقرة ومحفزة، خاصة ما يتعلق بالموارد البشرية، التي تُعد الداعمة الأساسية لكل مؤسسة ناجحة.

ويُعتبر الاستقرار المهني أحد أبرز المحددات التي تسهم في بناء مناخ تنظيمي صحي، حيث يرتبط بمدى شعور العاملين بالأمان الوظيفي، ووضوح مسارهم المهني، ورضاه عن السياسات التي تنظم حياتهم المهنية. هذا الاستقرار لا ينعكس فقط على الفرد، بل يتعداه ليؤثر في علاقات العمل داخل المؤسسة، من خلال مدى تعاون الموظفين، وانسجامهم، ومشاركتهم في الأنشطة المهنية والاجتماعية.

وفي هذا الإطار، تبرز أهمية دراسة واقع الاستقرار المهني داخل الجامعة، لما له من علاقة مباشرة بجودة الأداء الأكاديمي والإداري، وفعالية العلاقات التنظيمية. فالجامعة كمؤسسة اجتماعية تُعد بيئة معقدة ومتعددة المستويات، حيث تتدخل فيها أدوار متعددة، وتمارس فيها سلطات تنظيمية وأكاديمية، مما يجعل من موضوع الاستقرار المهني موضوعاً ذا بعد سوسيولوجي هامة، خاصة عند ربطه بعلاقات العمل بين الفاعلين داخلها، كالتعاون، والتواصل، والصراعات المهنية.

ومن هذا المنطلق، جاءت هذه الدراسة لتبني في موضوع: "الاستقرار المهني وانعكاسه على علاقات العمل لدى أساتذة الجامعة"، باعتبارهم فاعلاً مركزياً في الحياة الجامعية، ويشكل استقرارهم المهني أحد مؤشرات الأداء المؤسسي.

وعليه، فإن الإشكالية التي تسعى هذه الدراسة للإجابة عنها تتمثل في السؤال الآتي:
إلى أي مدى يؤثر الاستقرار المهني لدى أساتذة الجامعة على طبيعة علاقات العمل داخل الوسط الجامعي؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما مدى شعور أساتذة الجامعة بالاستقرار المهني داخل المؤسسة الجامعية؟

2. ما هي أهم العوامل التي تؤثر على الاستقرار المهني للأساتذة الجامعيين؟

3. كيف ينعكس الاستقرار أو عدم الاستقرار المهني على طبيعة علاقات العمل بين الأساتذة أنفسهم؟

4. ما طبيعة العلاقة بين الإدارة الجامعية والاستاذ الجامعي في ظل مستويات مختلفة من الاستقرار المهني؟

الفرضيات:

1. كلما ارتفع مستوى الاستقرار المهني لدى الأستاذ الجامعي، تحسنت علاقات العمل داخل المؤسسة.

2. تؤثر العوامل التنظيمية والإدارية (الترقية، الأجور، وضوح المهام) بشكل مباشر على الاستقرار المهني للأساتذة.

3. يؤدي غياب الاستقرار المهني إلى توتر العلاقات المهنية داخل المؤسسة الجامعية.

4. وجود علاقة إيجابية بين شعور الأستاذ بالانتماء للمؤسسة واستقراره المهني.

أسباب اختيار الموضوع:

أولاً: الأسباب الموضوعية

- الأهمية العلمية للاستقرار المهني باعتباره عنصراً أساسياً لضمان جودة الأداء داخل المنظمات، وخاصة في المؤسسات الجامعية التي تقوم على العنصر البشري في إنجاز مهامها.

- الحاجة إلى دراسة انعكاسات الاستقرار المهني على علاقات العمل، باعتبارها علاقات تؤثر بشكل مباشر على المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي داخل الجامعة.

- قلة الدراسات السوسيولوجية المحلية التي تناولت العلاقة بين الاستقرار المهني وعلاقات العمل في السياق الجزائري، مما يجعل البحث مساهمة علمية في إثراء هذا المجال.

- التغيرات الإدارية والتنظيمية التي تعرفها الجامعات الجزائرية، والتي قد تؤثر على مستويات الاستقرار المهني، وبالتالي تبرز أهمية البحث في هذا الموضوع لفهم هذه التغيرات وأثارها.

- تزايد الاهتمام الأكاديمي والمهني بتعزيز مناخ العمل وتحسين ظروفه من خلال فهم العوامل الاجتماعية والتنظيمية المؤثرة على علاقات العمل.

ثانياً: الأسباب الذاتية

- الرغبة في تعميق المعرف حول ديناميات العمل والعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسات الجامعية.
- الرغبة في تسلیط الضوء على أهمية تحسين بيئه العمل في الجامعة بما يسهم في تحقيق استقرار وظيفي أفضل، وبالتالي بناء علاقات مهنية أكثر فعالية وإيجابية.
- محاولة إيجاد بعض الحلول وطرحها على شكل توصيات عملية قابلة للتطبيق على مستوى الوسط الجامعي، استناداً إلى نتائج الدراسة وتحليل معطياتها.

أهمية الدراسة:

تبعد أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله، إذ يُعد الاستقرار المهني أحد العوامل الحاسمة في بناء بيئه عمل إيجابية ومنتجة داخل المؤسسات، خاصة في المؤسسات الجامعية التي تقوم على العنصر البشري كمحور رئيس في أداء مهامها التعليمية والبحثية.

وتحلز هذه الدراسة أهميتها من عدة جوانب:

1_الأهمية العلمية:

تضييف هذه الدراسة إلى الأدبيات العلمية في ميدان علم الاجتماع التنظيمي، من خلال تسلیط الضوء على متغيرين متربطين هما: الاستقرار المهني وعلاقات العمل، وذلك ضمن بيئه مهنية محددة وهي الجامعة، مما يثيري المعرفة العلمية حول طبيعة العلاقة بينهما.

2_الأهمية العملية:

تقدم الدراسة مؤشرات ميدانية يمكن أن تُفيد صناع القرار داخل المؤسسات الجامعية، من خلال التعرف على مستوى استقرار الأستاذة، وتحديد العوامل المؤثرة فيه، واقتراح آليات من شأنها تحسين علاقات العمل وتطوير بيئه العمل الجامعية.

3_أهمية العينة والمجال:

تستمد الدراسة أهميتها من اختبارها لأساتذة الجامعة كمجتمع بحث، وهم فئة مهنية فاعلة تمثل العمود الفقري للمؤسسة الجامعية، مما يضفي على النتائج طابعاً واقعياً وقابلأً للتطبيق في سياق تطوير الأداء الجامعي.

4_الجانب الاجتماعي والتنظيمي:

تساهم الدراسة في فهم أعمق لكيفية تأثير الاستقرار المهني على العلاقات داخل بيئه العمل، ما يتبع إمكانات أكبر لتدعم الروابط المهنية، وتفادي النزاعات أو التوترات التي قد تعيق الانسجام داخل الجماعة المهنية.

أهداف الدراسة:

1. التعرف على مستوى الاستقرار المهني لدى أساتذة الجامعة.
2. تحليل أهم العوامل المؤثرة في استقرارهم المهني.
3. الكشف عن العلاقة بين الاستقرار المهني وجودة علاقات العمل داخل الجامعه
4. تقديم مقتراحات لتحسين بيئه العمل في ضوء نتائج الدراسة.

الدراسات السابقة:

يُعد الرجوع إلى الدراسات السابقة من الخطوات العلمية الضرورية في أي بحث أكاديمي، فهي تساهمن في تحديد ملامح الموضوع المدروس، وتبرز مدى أهميته وتكرار معالجته في أدبيات البحث العلمي. كما تساعد الباحث على بناء خلفية نظرية متمسكة، وتجنب التكرار، بالإضافة إلى الاستفادة من المناهج والأدوات التي اعتمدت عليها الدراسات الأخرى. وفي هذا الفصل، سيتم عرض مجموعة من الدراسات التي تناولت موضوع الاستقرار المهني، علاقات العمل، أو العلاقة بين المتغيرين، على النحو التالي:

الدراسة الأولى:

عنوان الدراسة: أثر الاستقرار المهني على الأداء التنظيمي: دراسة حالة في قطاع التربية لبوبidi لامية
(2019)

التساؤل الرئيسي: ما مدى تأثير الاستقرار المهني على الأداء التنظيمي لدى العاملين في قطاع التربية؟
المنهج المستخدم: اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، مع إجراء دراسة ميدانية على عينة من معلمي المدارس الثانوية.

أهم النتائج: بينت الدراسة أن الاستقرار المهني يؤثر بشكل كبير و مباشر على الأداء التنظيمي، حيث يؤدي الشعور بالأمان والاستقرار إلى تحسين مردودية العاملين.

الدراسة الثانية:

عنوان الدراسة: علاقات العمل في المؤسسات الجامعية الجزائرية: دراسة سوسيولوجية. لبولغيني عمار (2022).

التساؤل الرئيسي: ما طبيعة علاقات العمل السائدة بين أساتذة الجامعة وما العوامل المؤثرة فيها؟
المنهج المستخدم: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، مع تطبيق مقابلات واستبيانات على أساتذة جامعيين.

أهم النتائج: كشفت الدراسة أن علاقات العمل داخل الجامعة تتأثر بعدة عوامل، من بينها الدعم الإداري، بيئة العمل، والاستقرار المهني، وأن وجود علاقات إيجابية يسهم في تحسين الأداء الوظيفي.

الدراسة الثالثة:

عنوان الدراسة: الاستقرار المهني لدى الموظفين وعلاقته بالرضا الوظيفي. لجديد سعاد ودبيان سهام (2023).

التساؤل الرئيسي: ما العلاقة بين مستوى الاستقرار المهني والرضا الوظيفي لدى الموظفين؟
المنهج المستخدم: استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبيان وزّع على عينة من الموظفين في الإدارات العمومية.

أهم النتائج: توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية قوية بين الاستقرار المهني والرضا الوظيفي، حيث أن الموظفين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الاستقرار كانوا أكثر رضاً عن عملهم.

مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة أن هناك اهتماماً متزايداً بموضوع الاستقرار المهني داخل البيئة الجامعية، إلا أن أغلب هذه الدراسات ركزت على علاقته بالرضا الوظيفي أو جودة الحياة والتوافق، بينما تميز دراستنا الحالية بتركيزها على علاقات العمل كمتغير تابع، وهو ما يُعد إضافة جديدة في هذا المجال. كما أن اختلاف الزمان والمكان والعينة يُضفي على الدراسة الحالية طابعاً خاصاً يميزها عن سبقاتها.

الفصل الثاني:

الاستقرار المهني

تمهيد:

ان الاهتمام بموضوع الاستقرار ليس حديث العهد، فقد اختلفت الدراسات والتجارب بقصد التعرف على استقرار العامل بالمؤسسة وسناحول التطرق الى ماهية الاستقرار المهني وأهميته وماهي اهم المحددات وأهدافه ومظاهره والمرتكزات الأساسية لتوفيره.

أولا - تعريف الاستقرار:

التعريف اللغوي: الاستقرار جاء بمعنى متانة، رسم، صلابة، دوام (بن منصور، 2014، 11، 11) الاستقرار جاء بمعنى متانة، رسم، صلابة ثبات الخ، واستقر بالمكان أي اقام به والاستقرار هو الثبات والاقامة (احمد، 2008، 11، 23).

التعريف الاصطلاحي: يقصد بالاستقرار المهني "اعiliar العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله وتحرره المعقول من الخوف مادامت الإجراءات التي اتخذت لتقديمه سليمة الخطوات وكان انتاجه لا يدعو للقلق (عبد الواسع، 1973، 1، 8).

ان الاستقرار هو ثبات العامل في عمله وعدم تنقله الى أي تنظيم اخر هذا إذا كان هذا التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية نفسية متضافة لتحقيق التكامل والاستقرار (محمد، 1973، 1973).

وتعریف اخر يرى ان الاستقرار المهني يعني "قدرا جيدا من توافر الكفاية الازمة لسير العمل والثبات والأمان للمؤسسة وللعاملين بها بما يضمن سير العمل بالمؤسسة وعدم تعرضه للتقلبات او الهزات المختلفة (الدبي، 2006، 84).

اما الحبيب الصحاف فيرى ان الاستقرار المهني انه «استقرار الموظف في الوظيفة ويتبع من معدلات البقاء في العمل، وتحسب المنظمات العمر الوظيفي للعاملين لديها لتحديد معدلات الاستقرار المهني تعمل على تكريسه (الصحف، 1997، 69).

اما السيد شتا فيرى "الاستقرار يرتبط بمستوى الرضا والراحة في عمله يحاول دائما تغييره ويعتبر الغياب عن العمل مظاهر عدم الاستقرار المهني (شنا، 1997، 344).

ويعتبر استقرار الموظف أحد الأصول العامة للإدارة عند هنري فاييل ويقصد عنده بقاء الموظف في عمله وعدم نقله من عمله الآخر ينتج عن تقليل الموظفين من وظيفة للأخرى فعالية أكثر ونفقات اقل

كما يعرف الاستقرار المهني على انه مقدار جيد من توافر الكفاية الازمة لسير العمل والثبات والأمان للمؤسسة وللعاملين بها بما يضمن سير العمل بالمؤسسة وعدم تعرضه للنوبات او الاهزاء المختلفة (بن منصور، 2014، 12).

ثانيا - أهمية الاستقرار المهني:

أ – بالنسبة للفرد:

- ثبات واستقرار مستوى أداء الفرد.
- الاستعداد النفسي والعقلي والمعياري للفرد المتعلم.
- ارتقاء مستوى الطموح للفرد.
- إحساس العمل بالانتماء للمؤسسة والتمتع بمستوى جيد.
- تتمتع الفرد بمستوى من الاستقرار النفسي.
- العلاقة الجيدة بين الفرد ورئيسه.

ب – بالنسبة للمؤسسة:

- توافر القدرة المستمرة لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة.
- التخطيط والإعداد المستقبلي الجيد لتوفير الاحتياجات المستقبلية للمؤسسة من العناصر البشرية.
- قدرة إدارة الموارد البشرية على الاتصال والتواصل والتفاعل المستمر في سوق العمل.
- "قدرة إدارة الموارد البشرية على استيعاب المتغيرات والتحديات المستمرة في الوظائف الجديدة المطلوبة" (الدبي، 2003، 96).

ثالثا - محددات الاستقرار المهني:

تشير محددات الاستقرار المهني الى مجموعة العوامل التي تؤثر سلبا او إيجابا في استقرار العامل في مكان عمله، وقد حددها فروم في النقاط التالية:

الاشراف، جماعة العمل، محتوى العمل، الاجر الذي يتلقاه العامل، فرصة الترقية، ساعات العمل (بخلي، 2016، 31).

فهذه النقاط التي أشار إليها فروم تمثل الجو الذي يمارس فيها العامل عمله وتمثل المعايير وان توفر الاستقرار المهني وإذا غابت غاب معها الاستقرار. اذ يؤثر الارشاد على الفرد العامل من حيث المشرف يكون قريباً إلى الفرد وتلقي التعليمات بشكل جيد يؤدي حتماً إلى فهم التعليمات وبالتالي ضمان استقرار العمل. (بخي، 2016، 31).

1-الارشاد:

الارشاد السليم والقيادة الفعالة يجنبان الفرد كثيراً من مواطن الخطأ والزلل، وتجهان به إلى الأداء السليم المحقق لغايات الفرد ومطالب العمل في آن واحد. ويواكب الارشاد عملية التحفيز والتشجيع أي استخدام الحواجز بكل أنواعها لتأكيد وتدعم السلوك الإيجابي من جانب الفرد، وتشجيعه على مواصلته والاستمرار فيه، أو لردعه عن السلوك السالب وإقناعه بالعدول والتحول إلى ما يحقق مطالب العمل (حمو، 2020، 48).

2 – الترقية:

هي تغيير الفرد لوظيفته الحالية ليؤدي وظيفة أخرى ذات مسؤوليات و اختصاصات وسلطات أعلى، تختلف عما كان متوفراً في الوظيفة الأصلية، تتحقق طموحات الفرد وتشعره بالأمان في المستقبل عن طريق استمراره في المنظمة. وتساعد على تحقيق تطلعات ورغبات العاملين والذين يتطلعون إلى مناصب أعلى أو أعمال أفضل خلال حياتهم الوظيفية. ما يرفع المستوى الوظيفي والمهاري للعاملين (حمو، 2020، 48).

3 – الأجر:

هو مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد، فهو ذات أهمية بالغة سواء على مستوى الفرد أو على مستوى المؤسسة، فتمثل أهميته على مستوى الفرد في أنه الوسيلة لإشباع الاحتياجات المختلفة للفرد، سواء احتياجات أساسية لمعيشته وبقائه، او لشعوره بالأمان والاندماج في العلاقات الاجتماعية، او اعتبارها الوسيلة المناسبة للشعور بالتقدير من قبل المؤسسة التي يعمل بها، او كوسيلة يقيس بها تقديره واحترامه لذاته. أما على مستوى المؤسسة التي يعمل بها فهو وسيلة هذه الأخيرة لجذب الكفاءات المناسبة بها، او للبقاء على أفضل الكفاءات العاملة حالياً بها. كما انه المقابل العادل للعمل، وهو أداة لإشاعة العدالة بين العاملين (حمو، 2020، 48).

4-جماعة العمل:

ان لقواعد جماعة العمل دوراً مهماً في تحديد انتاجية الجماعة، فإذا شعرت الجماعة باهتمام الإدارة فإنها ستقابل ذلك بوضع قواعد تساعد في زيادة الإنتاج. ويصف بلاو (1963) موقف الموظف الذي تتنازعه ضغوط جماعة العاملين من جهة والقواعد الرسمية المتتبعة في المنظمة من جهة أخرى، وكيف أن هذا الموظف لا يتردد في تطبيق عرف الجماعة خاصة إذا كان يحقق منافع لجمهور المستفيدين من خدمات المنظمة. وينصح دارسو المنظمات والسلوك التنظيمي من أصحاب حركة العلاقات الإنسانية، وامتداداتها الفكرية الحديثة المديرين بأن لا يهملا الدور المؤثر لجماعات العاملين وإمكانية الاستفادة في خدمة أغراض الإدارة (حمو، 2020، 49).

5- محتوى الوظيفة:

ان أساس اي تنظيم هو تقسيم او توزيع العمل **بالصيغة** التي تحقق فوائد التخصص وتحديد المسؤوليات، وتنتج عن هذه العملية الوظائف التي تشتمل كل واحدة منها على عدد من الواجبات والمسؤوليات. وتعتمد درجة رضا الموظف او عدم رضاه على مدى التطابق بين ما يفضله وما يتوفّر في محتوى الوظيفة. فإذا كانت روتينية العمل بسبب شعور الموظف **بالضجر** وعدم الارتياح، فإن العلاج المناسب الذي يصفه المختصين هو "توسيع الوظيفة"، أي إضافة واجبات جديدة على الحالية لوظيفته بحيث تصبح أكثر تنوعاً وأقل رتابة. فقد أيدت النتائج عدد من البحوث التي قام بها ستوجل (1974) براجعتها وجود علاقة بين توسيع الوظيفة وحدوث تحسن في أداء الموظف وجودة انتاجه (حمو، 2020، 50).

6- ساعات العمل:

تعتبر ساعات العمل من الموضوعات الأساسية التي يتحتم مناقشتها عند دراسة عوامل الاستقرار فهي التي لا تقل أهمية لدى الإدارة والعمال والنقابات عن موضوع او عامل الأجر، وان كنا نسلم منذ البداية بان تحديد ساعات العمل أسير بكثير من تحديد الأجر، وان ما يطرأ عليها من تعديل يمتد اجله الى امر أطول بكثير من التعديلات التي تطرأ على الأجر. فقد حاول تعديل الأجر سنويًا بحكم العوامل المؤثرة في اتجاهاتها، ولكن ساعات العمل لا يمسها التعديل الا بعد حقبة من الزمن. ويختلف خبراء العمل عن البحث في ساعات العمل، فمنهم من يقتصر بحثه على ساعات العمل اليومية او الأسبوعية ومنهم من يرى التوسع في مجال البحث ليشمل الإجازات بأنواعها الراحة الأسبوعية، او الإجازات السنوية، الإجازات المرضية.... الخ، بل وحتى يشمل أيضاً "العمل العلمي" للعامل من حيث تحديد سن دخوله في مجال العمل ومتوسط السنوات التي يمكن ان يقضيها في العمل وموعد اعتزاله. (حمو، 2020، 51).

رابعاً- أهداف الاستقرار المهني:

لا بد ان الاستقرار المهني كأحد اهم العوامل التي يطلبها افراد العاملين في منشآتهم يهدف الى مجموع من النقاط وهي كالتالي:

- تحقيق الفرد لمكافئات مادية ومعنوية جراء استمراره وبقاءه في عمله.
- توفير الجو الملائم الذي يساعد العاملين على الابداع وعلى شحن طاقاتهم.
- تعزيز الشعور بالولاء التنظيمي اتجاه المنظمة.
- إعطاء الفرصة الاولى للعامل من اجل التفكير في مستقبلهم المهني وبناء مسارهم الوظيفي بالشكل الذي يتلاءم تطلعاتهم المستقبلية.

خامساً - مظاهر الاستقرار المهني:

أ - تماسك جماعة العمل:

تعتبر المجموعات الفعالية متعددة وشديدة التعقيد حيث يمكن تصنيفها الى جماعات ثلاثة في: جماعة الزملاء، جماعة الرؤساء وجماعة الادارة. والتي يمثلها المديرون ويمكن ان توصف المنظمة بانها جماعات متفاعلة مع بعضها البعض، وكل جماعة اهدافها ونشاطاتها لكن من جهة أخرى لا بد من تحقيق التعاون والتنسيق بين كافة هذه الجماعات للوصول الى فعالية التنظيم وتحقيق الاستقرار الوظيفي. (بن صالح سماحي، 32، 2021).

ب-الراحة النفسية والشعور بالأمان الوظيفي:

يعد الإحساس بالأمان من العوامل المهمة التي تؤدي الى الصحة النفسية للفرد فهو يشعر بالأهمية والانتماء لبيئته والاطمئنان والاستقرار بكل انواعه وتظهر أهمية الحاجة الى الأمان عند ما سلو بعد اشباع الحاجات الفيزيولوجية فشعور العامل بالاطمئنان على استمراريته في العمل وعلى مستقبله المهني وعلى صحته وعلى عائلته وتأمين العيش الكريم لهم يعتبر هاجسا يلاحقه طوال حياته، فالعامل يبقا محاطا بشعور الخوف وعليه ان يلبى حاجة الأمان كي يتولد لديه شعور بالراحة النفسية يحتاج الى مختلف التأمينات الاجتماعية مثل: التامين ضد العجز، وحوادث العمل و الامراض المزمنة و الشيخوخة....الخ (زهاني ، 35، 2016).

ج-المشاركة العملية في اتخاذ القرارات:

ان الاتجاه الحديث في إدارة الاعمال يرمي الى قياس رئيس العمال في اشراك العاملين في وضع اهداف الجماعة وتحديدها وفي رسم الخطط وتنفيذها مع فسخ المجال لكل فرد في التنظيم بإبداء الرأي والنقد والمشاركة الفعلية والتعاون في النشاطات، وتشير الدراسات والبحوث المختلفة الى ان عدم وجود المشاركة العمالية يؤدي الى وجود اغتراب عمالی بالإضافة الى انه يؤدي الى الصراع وانخفاض مستوى الإنتاجية وظهور مشكلات العمل المختلفة مما يشكل حالة اللا استقرار في المنظمة. (بن منصور، 2014، 61).

د-تخطيط وتنمية الموارد البشرية:

يرى والكر ان تخطيط الموارد البشرية هي عملية إدارية متكاملة وليس جزء من وظيفة التوظيف، حيث انها تتعلق بتحليل احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية في ظل المتغيرة وتطوير الأنشطة الضرورية لإشباع هذه الحاجات. ويسمى تخطيط القوى العاملة في رسم وترشيد سياسات وبرامج الاستقطاب والاختيار والتعيين وتخطيط وتطوير المسار الوظيفي والتدريب والترقية على مستوى المنظمة. فمن خلال الاستخدام الأمثل للموارد البشرية تضمن المنظمة درجة عالية من الرضا الوظيفي من جانب عاملين، فبعملية التخطيط المسبقة يتم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب فلا يكون هناك حالة من الاستياء والتذمر والغموض لدى العاملين، فإذا كان لبس او اختلاط في الأدوار فهذا يؤثر سلبياً على سير العملية الإنتاجية وعلى استقرار العمالة في المنظمة. (بن منصور، 2014، 62).

سادساً. مظاهر عدم الاستقرار المهني:

أ – التغيب:

حيث يعتبر ظاهرة مرضية وهو نوع من المقاومة التي يلجأ اليها العمال هروباً من ضغوط العمل والجو المشحون في المنظمة وهو تعبير لرفض ظروف العمل وأسبابه كثيرة، قد تكون داخل التنظيم كسوء العلاقة بين العامل وجماعة العمل الإدارية او اللادعالة في المعاملات او من خارج التنظيم كعدم توفر المواصلات بعد السكن من مكان العمل او ظروف العامل الصحية او الاسرية، ولهذا يجب على الإدارة ان تعالج هذه الظاهرة بتحسين الظروف المادية والمعنوية للمحيطة بالعامل مع مراعاة ظروفه الاجتماعية كي يرفع من مستوى إلزامه وولائه للمنظمة. (بن صالح سماحي، 2021، 34).

ب-دوران العمل:

جـ- الشكاوى والتنظيمات:

تظهر حالة الشكاوى والتظلمات في التنظيمات لدى العمال في عدد مناسبات حيث يعود بعضها إلى الشعور الصادق بظلم وقع على العامل بالفعل وأحياناً أخرى تظهر نتيجة اضطرابات نفسية يهدف العامل من خلالها إلى الدفاع عن نفسه، وذلك نتيجة الظروف داخل العمل غير المواتية كالعلاقات السيئة بين أنفسهم أو بين المسؤول المباشر عليهم (بن نوار، 1995، 54).

د-الاشراف والاحتياج:

يعتبر الاضراب اكبر مظاهر عدم الاستقرار في التنظيمات، وقد تكون أسبابه راجعة الى ظروف مرضية وفترة طويلة من الاضطهاد النفسي عليها للمحافظة على الامن وتماسك الجماعة وتحسين الظروف المادية والمعنوية للعمل ليكونوا أكثر استقرار ورضا في مكان عملهم. (بين صالح سماحي، 35، 2021).

٥- ترك العمل ارادياً:

ويعتبر من سلوكيات الانسحاب المترتبة عن الضغوط المهنية، وفي المقابل وجود بيئة عمل أفضل نجحت في استقطاب هذه الفئة من العمال لأنها توفر هيكل متكمال من ظروف العمل المادية والمعنوية بدرجة عالية تسمح بالارتياح والاطمئنان في الوظيفة دون التعرض للضغوطات والتوترات أثناء ممارسة العمل. (بن منصور، 2014، 64).

و-التغير التكنولوجي:

يعرفها العالم جراء العولمة ولها فالمنظمات مجبولة على تغيير أساليبها الفنية باستمرار لتكيف حيث يدخل ضمن الرهانات الكبرى التي تواجهها المنظمات خاصة في ظل التغيرات التي

البيئة الخارجية، ولتضمن لنفسها شروط البقاء والاستقرار، ومن جهة أخرى تؤثر التكنولوجيا تأثيراً كبيراً في الاستقرار الوظيفي، وذلك من خلال العلاقة بين العنصر البشري والآلات والمعدات المستخدمة في العملية الإنتاجية، حيث نجد أن العامل الذي أتعب نفسه في كسب مهارة مهنية ثم يفاجئ باختراع جديد في نفس المجال يجعل هذه المهارة مكتسبة عديمة الفائدة، وربما يجد العامل نفسه معرضاً للاستغناء عنه أو مضطراً إلى كسب مهارة جديدة أخرى. (بن منصور، 2014، 65).

سابعاً. العوامل الأساسية في توفر الاستقرار المهني:

- ان الغاية في بلوغ العمال وحتى المؤسسة درجة الاستقرار لا تأتي من العدم، لابد ان يكون لهذا المتطلب المهني مجموعة من المرتكزات التي يستند إليها وتعزز وجوده ولذلك فان المرتكزات الأساسية للاستقرار المهني تتمثل في:

اولاً-الحوافر:

وتعتبر المحرك الضروري لدفع الإنسان نحو العطاء الأفضل ونحو الاجتهاد في العمل وتعرف على أنها "جملة العوامل الخارجية التي تشبع الحاجة أو الرغبة المتولدة لدى الفرد من أدائه لعمل معين وتتوقف فاعلية الحوافر على توافقها مع هدف الفرد وحاجاته". (بخلي، 2016، 43).

- أنواع الحوافر:

• الحوافر المادية:

هي جمل الحوافر الملموسة ذات طابع نقدي أساساً وتمثل في الاجر ويعبر الاجر عن المقابل المادي الذي يستحقه العامل من صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به من اعمال متفق عليها (بخلي، 2016، 43).

• الحوافر المعنوية:

قد يتجه الكثير من الأفراد إلى اعتبار الأجور عاملاً واحداً لتحقيق الرضا في العمل بل هو عامل من بين عوامل عدة متحقق للرضا ولذلك كان لمفهوم الحوافر المعنوية الأثر البالغ لدى شريحة معتبرة من الفئة الشغيلة في كافة المستويات وتمثل أساساً في:

- التسهيل الاجتماعي أي ان الفرد عند قيامه بعمله وسط مجموعة من الزملاء يقومون بنفس العمل يكون لذلك الأثر البعيد على زيادة الإنتاج.

- المدح والثناء على إنجازات العمل لأجل تحفيزهم نحو الأداء الأعلى والأفضل دائما.
- المشاركة في اتخاذ القرارات.

فرض التعليم والتقويم والشكر والتقدير. (بخي، 44، 2016).

ثانيا-الظروف الفيزيقية:

يشير مفهوم الظروف الفيزيقية إلى تلك الظروف المحيطة بالعمل درجة الحرارة والرطوبة والإضاءة والتهوية والضوضاء وينبغي أن تكون الظروف مواتية، حيث تساعد العامل على سرعة الإنتاج وتحسينه وعلى قلة التعب أو الملل والإرهاق من الاحتمالات تعرضه لإصابات العمل وتقلل من نسبة هجرة العمال لأعمال وزيادة نسبة التغيب والتمارض (بخي، 45، 2016).

أبرز الظروف الفيزيقية الخاصة ببيئة العمل:

1- الإضاءة:

من البديهي ان نذكر ان الإضاءة تأثير فعال على الإنتاج وبالإضافة الى ذلك فان العمل تحت الإضاءة كافي خاصة في الاعمال الحرفية الدقيقة او اثناء القراءة يؤدي الى الحقن الضرر بالعين كما ان مستوى الإضاءة يؤدي الى تدني الإنتاج وبالتالي فان مستوى الإضاءة الجيدة يختلف من عمل لآخر فالاعمال الدقيقة مثل الصناعات الالكترونية والصناعات الكهربائية تتطلب اضاءة قوية كما ان العمال كبار السن تناسبهم الإضاءة القوية أفضل من الإضاءة الضعيفة. (بخي، 45، 2016).

2- الضوضاء:

وهي تشير الى كمية الصوت المرتفع غير المرغوب فيه ويكون مستمرا وللضوضاء الأثر البالغ على عملية الأداء خصوصا في نوعية تلك المهام التي تتطلب الأداء المتواصل واليقظة المطلقة وتلك المهام التي تتضمن بعض اجزاءها التكلم او الاستماع (بخي، 44، 2016).

3 – التهوية:

تعتبر عامل مهم حيث مع ارتفاع الحرارة والرطوبة معا يصبح من الضروري توفير جو من التهوية، حتى أنها تعطي العامل شعورا بالراحة النفسية وتمكنه من مواصلة عمله.

4 – الحرارة:

هي من اهم اشمال الطاقة لكنها قد تشكل عائقا امام العمل لأجل إتمام أعمالهم حينما تكون الحرارة مرتفعة وقد تصل بالبعض الى الوفاة.

5 – الرطوبة:

قد يجد العامل صعوبة التنفس بفعل ارتفاع الرطوبة وقد تسبب امراض نفسية وروماتيزمية وألاما عصبية تعرقل العامل عن أداء عمله.

6 – الاشعاعات:

وخصوصا نجدها في الاعمال ذات الاشعاعات مثل عمال المناجم اليورانيوم، العاملون في المفاعلات النووية، العاملون في المفاعلات الذرية، الطب النووي والتعامل مع النفايات، بعض الأطباء في مجال التصوير بالأشعة وقد تشكل جملة هذه المهام الكثير من الامراض لدى عمالها ما يجعلهم يبتعدون تدريجيا عن الأداء الحقيقي والمتميز لأعمالهم (بخي، 45، 2016).

ثالثاً- أنظمة الأمان والسلامة المهنية:

يشكل نظام الأمان الذي تتمتع به المؤسسة أحد اهم الاعتبارات التي يضعها الفرد في الحساب اثناء توجهه لطلب منصب عمل، وما ذلك إلا ان الفرد يحرص دوما على صحته وسلامته، وقد تعرض الكثير من الباحثين لموضوع الأمن والسلامة المهنية بشكل واسع ومفصل فيمكن تعريف هذا المصطلح أنه " حماية صحة العاملين وأمنهم والحرص على سلامتهم وتوفير الأمن لهم من اجل ان يقوموا بأعمالهم على أكمل وجه بعيدا عن احتمال اصابتهم او تعرضهم للأخطار في موقع العمل. (بخي، 45، 2016).

• أهمية الأمان والسلامة المهنية:

- زيادة الإنتاجية نتيجة تقليص أيام العمل الضائعة بسبب الحوادث والأمراض المهنية.
- تحسين الكفاءة والجودة ويتحقق ذلك بوجود قوى عاملة صحية سليمة.
- خفض تكاليف العلاج والتأمين.
- خفض معدلات تعويضات العاملين والتعويضات المباشرة بسبب خفض عدد المطالبات والدعاوي المقدمة.
- تحسين سمعة المنظمة واعتبارها الاختيار الأفضل للعاملين. (بخي، 46، 2016).

رابعا-العلاقات الإنسانية في بيئة العمل:

يمكن تعريف العلاقات الإنسانية في بيئة العمل بأنها ذلك الميدان في الإدارة الذي يهدف إلى التكامل بين الأفراد في محيط العمل بالشكل الذي يدفعهم ويحفزهم على العمل وبالتعاون مع حصولهم على إشباع حاجاتهم الطبيعية والنفسية والاجتماعية (نوري، 2010، 90).

فشعور الفرد بالجو الإنساني في بيئة العمل يدفعهم إلى العمل بجد أكبر وهذا ما يحقق لهم في النهاية رضاهم التام عن عملهم.

ولقد زاد الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في السنوات الأخيرة حيث أنها تهدف إلى تحقيق إشباع الفرد من الوظيفة والانتماء إلى جماعات العمل، كما تهدف العلاقات الإنسانية إلى التوفيق بين حاجات ومتطلبات العمال من جهة وحاجات ومتطلبات الفرد من جهة أخرى. فالفرد يريد البقاء في المنظمة فالفرد يريد البقاء في المنظمة إذا كان هناك تطابق وتقارب بين مصالحه وأهداف المنظمة (الصريفي، 2007، 16).

إن تحقيق الإشباع في بيئة العمل يعني ضمان حد معين من الاستقرار المهني الذي يعطي للفرد الشعور بالراحة والأمان والولاء وبالتالي لعمله ككل.

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق يمكن القول أن الاستقرار المهني له أهمية كبيرة بالنسبة للعمال والمؤسسة وذلك باعتباره حافز من الحوافز التي يجب توفرها والاهتمام بها في بيئة العمل لما له من تأثير على أداء الأفراد وشعورهم بالارتياح في مكان عملهم والأمان وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة.

الفصل الثالث:

علاقات العمل

تمهيد:

يعتبر مفهوم علاقات العمل من مفاهيم القرية من العلاقات الاجتماعية ترعرعت مع قيام الثورة الصناعية ظهرت بفعل العوامل التالية الضغط العمالي والعوامل السياسية وظهور المذهب الاجتماعي حيث يبدأ سريان علاقات العمل عبر مراحل (التجريبية و التثبيت)، حيث تم التطرق كذلك مشكلات وخصائص علاقات العمل والآثار المترتبة من حقوق على العامل وصاحب العمل للمساواة والمحافظة على استقرار وتجنب الخلافات التي قد تنشأ عنها مرورا إلى أشكال علاقات العمل الرسمية وغير الرسمية والعلاقات الاجتماعية العمودية والأفقية وطرق انحلال علاقات العمل السارية في المؤسسات التقليدية.

أولاً- مفهوم علاقات العمل:

تعريف ناصر قاسمي لعلاقات العمل: هي كل عمليات التفاعل والتبادل التي تتم بين العاملين في إطارها الرسمي وغير الرسمي، وما ينتج عنها من عمليات مثل الصراع والتعاون والمنافسة. (- ناصر قاسمي، 2011، ص 92)

وفق ما يحدده القانون تعريف المشروع الجزائري لعلاقات العمل: بأنها تلك العلاقة التي تقوم بمجرد قيام شخص بالعمل لحساب شخص آخر وهو صاحب العمل، تحت إشرافه وإدارته وتوجيهه مقابل أجر، وتنشأ هذه العلاقة بعدد كتابي أو غير كتابي وتنتج عنها حقوق المعنيين وواجباته والاتفاقيات الجماعية وعقد العمل. (غريب مينة، 2006 / 2007، ص 54)

تعريف السيد محمد بدوي في كتابه علم الاجتماع الاقتصادي: هي مجموعة العلاقات بين العمال ورؤساء العمل، وكذلك التنظيمات التي يكونها كل فريق في مواجهة الآخر، ووسائل المفاوضات والتحكيم التي تستخدمها كل مجموعة لفض النزاعات والخلافات. (السيد محمد بدوي، 1973 ص 408)

ثانياً- نشأة علاقات العمل وعواملها:

إن الحديث عن علاقات العمل يعود بنا إلى القرون الماضية، وبالضبط القانون الروماني حيث كان العمل ينجز من قبل العبيد ويستبعد كل علاقة مهينة مع الأسياد، ولهذا لا يكن من المتصور قيام علاقات عمل بالمعنى المعروف اليوم والذي يفترض وجود علاقات بين الطرفين من الأشخاص. أما في العصور الوسطى فرغم تغير الأوضاع عن المجتمعات إلا أنه لم يحدث تغير يؤدي إلى تكوين علاقة العمل، فقد ساد نظام الإقطاع الذي يقوم على أساس الأرض ومن عليها كل لا يتجزأ و لصاحب الأرض الحرية المطلقة في التصرف فيها ، ولذلك كان المالك يملك تكليف من يتبعه من الأفراد بالعمل دون مقابل، وهذا يبدو جليا في القطاع الزراعي .أما نظام

الطوائف الحرفية فكذلك لم يترك مجال لقيام قانون العمل وبالتالي تنظيم علاقات العمل، ذلك أنه يقوم على التدرج المهني ينزل من المعلم إلى العريف إلى الصبي المتدرب، وكانت كل طائفة تستقل وتحتخص بالنظام الذي يحكم شؤون تلك الحرف خاصة ظروف العمل بما في ذلك تحديد ساعات العمل و تحديد الأجر بوضع حد أقصى لها. أما بالنسبة لتنظيم العمل فإن الطائفة نفسها هي التي تضع قواعد تسير شؤونها إذ لم يكن يسمع لأي شخص أن يقوم بعمل ما دون موافقها، ولا الانتقال من رتبة إلى رتبة أعلىها إلا بعد مرور مدة زمنية تعدد بالسنوات تحت التمرين وبعد الإتقان الجيد للحرفة والتي يبقى قرارها النهائي للمعلم، فصار هذا النظام نظاماً احتكارياً للمعلمين وأبنائهم من بعدهم بطريق الوراثة. ومع مرور الوقت وزيادة الحاجيات الضرورية للمجتمع، خاصة بعد ظهور المدن ساد الاحتكار في مجال الإنتاج والتوزيع من قبل هذه الطوائف انتهى الأمر فيها إلى تجمع العمال وتفاقم الوضع بينهم وبين أصحاب العمل، وازداد الوضع تأزماً خاصة بقيام الثورة الصناعية في نهاية القرن 18 وبداية القرن 19 والتي تعتبر نقطة تحول هامة لعلاقات العمل تحت تأثير تطور العلم والتكتيك، حيث قل استخدام اليد العاملة وبدأ مشكل البطلة يتفاقم وأصبح العمال في ظل حرية التعاقد يتعرضون لضغوطات واستغلال أصحاب العمل مما دفع بالطبقات العاملة إلى إدراك مدى خطورة الوضع وبدعوا يتجمعون في شكل تجمعات نقابات سورية وعلنية للمطالبة بتحسين أوضاعهم، وقد تمكنت هذه الطبقة من تحقيق مرادها خاصة في النصف الثاني من القرن 19 ، حيث ظهرت الفصل الثاني لعلاقات العمل 27 قوانين تعرف بحق الإضراب إذ نجد قانون 25 ماي 1864 وإنشاء مفتشية العمل، ثم قانون 21 مارس 1884 الذي يعترف بحرية التنظيمات المهنية أو الاتحادات المهنية وإنشاء النقابات. (غريب مينة، 2006/2007، ص، 47، ص.48)

*عوامل نشأة علاقات العمل:

أ-الضغط العمالـي: "وذلك بانتشار الصناعات الكبيرة الذي ساعد على تكتل العمال في جماعات بدأت تلـجـأ إلى الضـغـط على أربـابـ العمل عن طـرـيقـ الإـضـرـابـ المشـهـورـ لـعـمـالـ لـندـنـ عامـ 1889ـ وـغـيرـهـ منـ وـسـائـلـ الضـغـطـ الأـخـرىـ،ـ وـقـدـ بـدـأـ هـذـاـ يـتـخـذـ صـورـةـ وـاضـحةـ مـنـ تـنـصـفـ الـقـرنـ التـاسـعـ عـشـرـ،ـ حـيـنـماـ شـعـرـ العـمـالـ بـقـوـتـهـمـ بـسـبـبـ نـمـوـ تـنـظـيمـاتـهـمـ وـاتـحـادـاتـهـمـ تـحـتـ وـحدـةـ الـهـدـفـ فـيـ سـبـيلـ الـمـطـالـبـ بـحـقـوقـهـمـ وـدـرـءـ الـظـلـمـ الـوـاقـعـ عـلـيـهـمـ".ـ ماـ زـادـ مـنـ إـصـرـارـهـمـ وـتـيـقـنـهـمـ بـضـرـورـةـ اـسـتـرـجـاعـ حقوقـهـمـ المـهـضـومـةـ مـنـ الـأـزلـ.

بــالـعـوـامـلـ السـيـاسـيـةـ: لما صـارـ العـمـالـ قـوـةـ كـبـيرـةـ وـعـدـدـاـ لاـ يـسـهـانـ بـهـ بدـأـ الأـحزـابـ السـيـاسـيـةـ تـنـقـرـبـ إـلـيـهـمـ عنـ طـرـيقـ تـلـيـةـ مـطـالـبـهـمـ وـالـدـافـعـ عـنـهـاـ،ـ حـتـىـ تـضـمـنـ أـصـوـاتـهـمـ إـلـىـ جـانـبـهـاـ فيـ

المعارك الانتخابية، وقد أدى إلى إدخالهم ضمن برامجهم المتمثلة في المسائل الاجتماعية، النهوض بالعمال والدفاع عنهم، كما كون العمال أحزاب خاصة بهم في العديد من الدول، بالإضافة إلى الانخراط الكثير منهم في الأحزاب العمالية القائمة مما فتح السبيل أمامهم للدفاع عن حقوقهم وخاصة وأن وصلت أحواتهم أو حتى التي ينتمون إليها إلى الحكم.

ج- ظهور المذاهب الاجتماعية: لقد كان للمذاهب الاجتماعية دوراً في الدولة في مجال علاقات العمل وذلك لقيامها ضد المذهب الفردي أي نظام الحرية الفردية ومبدأ سلطان الإداره، وقد بدأ هذا واضحاً في الدول الرأسمالية كرد فعل على تطرف المذهب الفردي وما ظهر من تطبيقه وقد اعتبر ماركس أن الملكية الفردية مسؤولة عن ظاهرة استغلال العمال، فالعامل الذي لا يملك إلا القوة عمله يضطر لبيعها أي الرأسمالي الذي يملك وسائل الإنتاج والقوة الازمة لشراء هذه القوة المنتجة ليستخدماها في إنتاج سلع تفوق في قيمتها العمال المبذول فيها.....الخ.)

أبيب حسيبة، 2018/2019 ، ص22 - ص.24)

ومن خلال هذه العوامل التي ساعدت على تدخل الدولة بروز دورها في تحديد ساعات العمل، الراحة القانونية، تحديد السن الأدنى وهو 18 سنة فما فوق للعمل، قانون العمل اللبناني، الحق في الإضراب، الانتقام النقابي...الخ. كما أن وباعتبار موضوع علاقات العمل موضوعاً شاملاً حول عدة عناصر وجوانب لا يمكننا غض النظر عن أشكال الصراع النابعة عن تضارب المصالح العمال باعتبارهم الطبقة الضعيفة والتي تسعى لاسترجاع حقوقها باستعمال أساليب وتقنيات قانونية تتمثل في : الإضراب: ويعتبر أبرز علاقات الصراعية العمالية على الإطلاق، وأكثر تأثيراً على المؤسسة، ونقصد به التوقف عن العمل، متყق عليه مسبقاً لأجل محدود أو غير محدود، وبهذا يكون العامل قد عبر عن رأيه وتذمره من الأحوال المزرية والتعسفية التي يعيشها .التغيب: وهو أيضاً وسيلة من الوسائل التي تستعمل للعبير عن الرأي ونقصد به ذلك المؤشر لعدم الرضا وعدم الارتياح في المؤسسة ككل أو في مكان العمل، به يحاول العامل الضغط على صاحب العمل. (نفس المرجع، ص. 24)

ثالثاً. مراحل انعقاد علاقات العمل:

يبداً سريان علاقة العمل، بالأداء الفعلي للعمل أي قيام العامل بإنجاز وتنفيذ الأعمال والنشاطات المتفق عليها في عقد العمل، والذي لا يصبح نهائياً منتجاً لكافة آثارها القانونية والعقدية إلا بعد مرور بمرحلتين متتاليتين هما :الفترة التجريبية: تضع صاحب العمل بعد توظيفه مباشرةً في فترة تجريبية بهدف التحقق من قدرته على القيام بالعمل المتفق على إنجازه،

وقد حددت المادة 18 من قانون العمل، هذه الفترة التجريبية ب 12 شهراً كأقصى مدة بالنسبة للعمل التي تتطلب مهارات عالية ومن ثم فقد تركت أمر تحديد هذه المدة لاتفاقيات الجماعية، مراعاة لاختلاف المستويات المهام والأعمال وطبيعتها حسب قطاعات العمل هذا ويعتبر العقد في هذه المرحلة ابتدائياً أو تمهدياً، لأنه مرتبط بشرط فاسخ، فإذا ما استطاع العامل إثبات كفاءته في القيام بالعمل الموكل إليه يصبح العقد نهائياً. أما إذا لم يتمكن العامل من إنجاز عمله بالمهارة المطلوبة، يحق لصاحب العمل فسخ العقد دون إخطار مسبق ودون تعويض كما تنص على ذلك القوانين والأحكام السارية، ويحق للعامل في الفترة التجريبية التمتع بذات الحقوق والواجبات التي تسرى على جميع العمال بموجب القوانين والنظم السارية المفعول .الفترة التثبت: وهي الفترة التي تعقب فترة التجربة حيث يتم تثبت العامل في منصبه عمله بعد ثبوت قدرته على إنجاز الأعمال التي أنيطت به الكفاءة المطلوبة، ومن ثم يصبح عقد العمل نهائياً منتجاً لكافة آثاره القانونية والاتفاقية فيصبح العامل متمتعاً بكافة الحقوق والواجبات التي منع منها خلال فترة التجربة هذا ويمكن لصاحب العمل أن يثبت العامل في منصب عمل أقل من المنصب المتفق عليه في العقد التمهيدي، إذا لم يتمكن من إثبات مقدرته المهنية المطلوبة، وفقاً لما تنص عليه الأحكام القانونية والاتفاقيات الجماعية. (بشير هافي ، 2003 ، ص.71،70،69)

رابعاً. أنواع علاقات العمل:

1. علاقات العمل الفردية:

قانون العمل 90/11 المؤرخ في 26 رمضان 1440 الموافق ل 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل :**المادة 18:** يخضع توظيف العمل لفترة تدريب لا تزيد عن 6 أشهر إلى 12 شهراً قبل تثبت العامل في منصب عمله، المادة 22: المدة القانونية للعمل 44 ساعة في الأسبوع أثناء ظروف العمل العادلة. تنظيم العمل من خلال العمل الليلي والعمل التناوبى وال ساعات الإضافية، المادة 27: يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلاً والساعة الخامسة صباحاً عملاً ليلياً. تحدد قواعد وشروط العمل والحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية. و " يعرف العمل الليلي: كل نشاط يمتد بين الساعة العاشرة ليلاً إلى 1 الخامسة صباحاً يمكن أن يدخل ضمن الساعات المتناوبة أو الساعة الثابتة) صادق عثمان، 2017/2018 ، ص .8)

التربص: بعد التعيين يكون الموظف متربصاً لمدة سنة وبعدها يرسم أو يتم إخضاعه لفترة ثانية ولمرة واحدة وإما التسريح دون إشعار مسبق ودون تعويض . التكوين: يتعين على الإدارة أن

تنظم دورات تكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة قصد 2 ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية وتأهيله لمهام جديدة (نور الدين حاروش، 2016 ص ، 265 ، 266).

المادة 61: تتجسد الترقية في التدرج داخل السلة التأهيل أول داخل الترتيب المهني وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعاً لأهلية العامل واستحقاقه. (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية 2011 ص 563).

2. علاقات العمل الجماعية:

اتفاقيات العمل الجماعية: حيث عرف المشروع "اتفاقية العمل الجماعية في المادة 114 من قانون علاقات العمل على أنها: " اتفاق مكتوب مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية. ويعرفها جانب الفقه بأنها: ذلك التنظيم الجماعي أو المشترك لشروط العمل وظروفه بين التمثيل النقابي للعمال وصاحب العمل أو أصحاب العمل بما يكفل شروطاً أو مزاياً أو ظروفاً أفضل". (مرخصوص فاطمة، 2016/2017 ، ص 115)

منازعات العمل الجماعية: هي تلك الخلافات التي يثور بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة، وصاحب العمل أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل من جهة ثانية، حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاق أو اتفاقية جماعية، تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل، أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل، أو بأي أثر من أثار علاقة العمل الجماعية. (دوري محمد، مبروكى محمد، 2018/2019 ، ص 9)

المفاوضات العمل الجماعية: هي طريق الاتصال والتفاهم وتبادل وجهات النظر بين أصحاب العمل والعمال، مما يؤدي إلى تقارب طرفي الإنتاج و استقرار العلاقات وتوثيق الصلات بينهما، وتنتهي عادة بتسوية النزاع في صورة عقد عمل مشترك. والمفاوضة الجماعية هي وليدة النقابات التي تدافع عن مصالح أعضائها مستندة في بعض الأحيان على قوانين الموضوعية والسلطات التنفيذية المشرفة على تطبيق هذه القوانين. (مصطفى أحمد أبو عمرو، 2005 ص 13)

النقابة العمالية : التعريف اللغوي من المصدر اللغوي للنقابة هو في الأصل النقب، وقد أخذ اللفظ دلالات متعددة ومتعددة بحسب الاشتقات التي سمحت بها اللغة. ويعرفها جيران مسعود لغويما بقوله" أن مصدر النقابة هو نقب وتعني تجمع العمل أو أصحاب المهنة الواحدة أو غيرهم في هيئات منظمة للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة. وفي الاصطلاح عرفها: لقد عرف كول (ج.د) النقابة بأنها هيئة تكون من العمال الذين تضمنهم مهنة أنشئت أساساً من أجل الدفاع

عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية التي تربط بحياتهم اليومية.) (بوخريرة

بوبكر وأخرون، 2008، ص 220

خامساً- مشكلات وخصائص علاقات العمل:

١/ مشكلات علاقات العمل:

نقصد القول من مشكلات علاقات العمل تلك المشكلات التي تواجهها والتي قد، إما تحد من تطورها وتحول من استفادة كل المجموعة الإنسانية في المؤسسة من منافعها، إما تحول المؤسسة من خلية صراع يفرض القوي خياراته و سياساته على الضعيف، تضييع فيها الحقوق والواجبات، وقد تعرض المؤسسة إلى الإفلاس والخراب. وتحتفل هذه المشكلات من حيث درجة تأثيرها على تطور واتساع علاقات العمل، فمنها المتعلقة بطبيعة النظام السياسي الإيديولوجي السائد في البلد المعنى، أي تلك تحدد علاقات الإنتاج هذه التي بدورها تحدد طبيعة ملكية وسائل الإنتاج، ثم مدى تقدم أو غنى البلد ماديا حيث تختلف علاقات العمل في البلدان المتقدمة والمتطورة عنها في البلدان المختلفة.

ثم تلك المتعلقة بطبيعة الإنتاج في المؤسسة وحجمها وعمرها، أو تلك المتعلقة بالثقافة العمالية ودرجة الوعي. إن الثورة الصناعية هي بؤرة مشكلات علاقات العمل حيث عمدت إلى تقسيم المجتمع إلى طبقتين متميزتين:

1. الطبقة البرجوازية الرأسمالية الممتلكات لوسائل الإنتاج والتي تنتج بقصد الربح.
2. الطبقة العمالية التي تتبع عملها إلى المستثمرين الرأسماليين مقابل أجر تعيش منه . فالطبقة الأولى تستثمر وتنهب الطبقة الثانية، ومن هنا تظهر فكرة الصراع والنزاع الأولى بين الطبقتين (بين رأس المال والعمل)، وقد جاء الفكر الاقتصادي البرجوازي الليبرالي فساهم في هذا الانقسام، وانتصر لأنه يتفق تماما مع مصالح الطبقة المسيرة المالكة لوسائل الإنتاج على حساب الطبقة العاملة التي اشتلت بؤسا وأرضا .

فالملذّهُ الفردي، وحرية إبرام العقود (العقد شريعة المتعاقدين)، تركت اليد العاملة بدون حماية وأجور منخفضة وتشغيل الأطفال والنساء في أماكن غير صحية وساعات عمل طويلة وظروف عمل قاسية، بطالة، فقر، زيادة على تمركز الثروة والسلطة والملكية بيد الطبقة الرأسمالية (أصحاب العمل) تتيح للأقوية بأن يستحقوا الضعفاء، اشتلت المنافسة، الاحتكار، اشتلت التخصص وتقسيم العمل، فلا تكون أمام عمال مهرة بل أمام بروليتاري بين، فهو يسمح (تقسيم العمل) بزيادة الإنتاج مما يؤدي إلى زيادة الثروة الاجتماعية لمصلحة القوي على الضعيف.

فالحاجات هي أولاً حاجات رأس المال، فليس للعمال حاجات ك حاجات أرباب العمل، فجاجات العامل هي من حاجات العمل وكلفته هي كلفة الإنتاج، إنها الأجور كحد أدنى ضروري لحياته وحياة أسرته من أجل استمرار العمل وتجديد طاقة اليد العاملة فقط.

من كل صاحب عمل ينظر إلى مصلحته الخاصة ويسعى إلى مزيد من الإنتاج والربح فيسرع في إدخال الآلات والتكنولوجيات الحديثة حتى يصبح الإنتاج وقد أثارت كل هذه الآسي الاجتماعية ردة فعل عنيفة، تنادي بضرورة تدخل الدولة الإدارية الحياة الاقتصادية وحماية الطبقة العاملة وتجسد في النظام الاقتصادي بكل ما يحمله من مظاهر مخالفة للنظام الرأسمالي منها نجد: الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج وفرض تنظيم موجه لعلاقات الإنتاج داخل المؤسسات من أجل تحقيق التوازن الاجتماعي. (غريب مينة، مرجع سابق، ص، 53 54 55)

2/خصائص علاقات العمل:

1. علاقات إنسانية اجتماعية، أن لها قواعد معينة من قبل الدولة بصفتها الاجتماعية، وأنها تربط بين العمال وأرباب العمل في مجال النشاط المهني والاقتصادي.

2. علاقات جماعية في تكوينها وتطبيقاتها لأنها تتكون بإرادة ممثلي العمال بصورة رضائية جماعية، وتهدف إلى تنظيم روابطهم وشئونهم المهنية المتبادلة بحسب القانون والاتفاقية جماعية.

كما يتلقى فقهاء قانون العمل على أن علاقات العمل تتخذ بصورة مضطربة صبغة جماعية مؤداها أن العلاقة القائمة بين رب العمل والعامل لا تحكمها قواعد قانون العمل فحسب، بل تخضع أيضاً لعلاقات القوى القائمة بين المنظمات العمالية (وخاصة النقابات من جهة)، ومنظمات أصحاب العمل من جهة أخرى، وما تسفر عنه هذه العلاقات من إبرام عقود العمل المشتركة وحل ما يثور بشأنها من خلافات عن طريق التوفيق والتحكيم، أو عن طريق استخدام النقابات لحق الإضراب.

3. علاقات اقتصادية تقوم بالتنظيم والإنتاج وإشباع حاجات الناس الطبيعية والاقتصادية.

4. علاقات لها مردود فردي وجماعي لأنها تحقق الاستقرار في مجال العمل، مما تكون له آثار إيجابية على الإنتاج كما نوعاً.

5. إن علاقات العمل المرتبطة بهذا القانون أي قانون علاقات العمل ترتكز على خاصيتين هما :

أ. التبعية: أن قانون العمل لا يحكم سوى العلاقات الناشئة عن العمل الذي يقوم به شخص لحساب غيره وتحت إدارة وأشراف هذا الغير، ويشترط أن يكون العامل خاضعاً في عمله لإدارة صاحب العمل، وبغيره عنه بقيام رابطة التبعية بين العامل ورب العمل حتى يمكن توافر معنى علاقة العمل. (رحماني إسحاق،

ب. الأجر: قانون العمل لا يحكم سوى العلاقات التي تنشأ عن عامل إنسان يقوم به مقابل أجر، وعلى ذلك فإن العمل الذي يتم بدون مقابل من القائم به أو على سبيل التبرع، لا يدخل في إطار العلاقات التي يحكمها قانون العمل. (نفس المرجع، ص54)

سادساً- الآثار المترتبة عن علاقات العمل:

تعتبر علاقة العمل من العلاقات التي تنشأ لآثار مباشرة لمجرد استكمال إجراءات إبرامها وفق الشروط والأحكام المنصوص عليها في القوانين والنظم المعمول بها، بحيث يتربّط على انعقاد علاقة العمل بين العامل المستخدم مجموعة من الحقوق والالتزامات تستند إلى مصادر مختلفة ومتعددة منها (الدستور، التشريع، التنظيم، الاتفاقيات الجماعية، النظام الداخلي) عقد العمل مع احترام تدرجها من حيث القوة القانونية عند اختلاف أو تعارض أحکامها(الجزائر رقم براءة الاختراع المادة 78 والمادة 137 ، القانون المتعلق بعلاقات العمل لمؤرخ في 21/04/1990 أما فيما يتعلق بالمنازعات الناجمة عن تلك الحقوق الالتزامات فقد عدم المشروع إلى الأخذ بالمفاهيم السائدة حال المشروعات الاقتصادية من حيث أقرار دور العمال في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها كما تدعم دور مفتشية العمل في ذلك). (سامية خرخاس، 2011، ص 544، 545)

أولاً: الحقوق الأساسية العامل:

تعريف العامل: يقصد به كل ذكر وأنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة 3 أصحاب العمل وتحت سلطته أو إشرافه. (سمير الشوكي، 2006 ، ص 214).

حقوقه:

- 1 أجر العمل .
- 2 الحق في المهنية والصحة والاجتماعية .
- 3 الحق في ممارسة الحقوق العامة (الحقوق الدستورية) متمثلة في الحق النقابي والمشاركة المفاوضات والاتفاقيات الجماعية في العمل والمشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها.

ثانياً: الواجبات الأساسية لأصحاب العمل :

تعريف صاحب العمل: يقصد بصاحب العمل كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عملاً أو عملاً لقاء أجر مهما كان نوعه. (سمير الشويكي، 2006 ، ص204) .

واجباته:

1. مراعاة الالتزامات الناجمة عن عقد العمل .
- 2 سر المهنة والمحافظة على التقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع والتنظيم.
- 3 المشاركة في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتحديد المعرف التي يقوم بها العامل في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمان. .
- 4 أن يودوا أقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية المواظبة في إطار العمل الذي يضعه أو العامل.
- 5 مساهمة في تحسين التنظيم والإنتاجية .
- 6.تنفيذ التعليمات التي يصدرها السلطة السليمة التي يعينها العامل أثناء ممارسته العادلة لسلطاته في الإدارة.
- 7 مراعاة التدبير الوقاية الصحية والأمن التي يدها التشريع والتنظيم. (علا سعيدة، سرقمة سميرة، 2017/2018 ، ص،205).

ثالثاً: إنهاء علاقات العمل:

لقد أخذ المشروع بجميع الأسباب التي تشكل حالات انحلال علاقة العمل السارية في المنظمة التقليدية، سواء في قانون الوظيفية العمومية أو قانون العمل وكذا القانون الأساسي العام للعامل. ومن ثم فإن تلك الحالات تزيد أحيانا إلى إرادة طرف في علاقة العمل العامل أو المؤسسة المستخدمة بينما تعود أحيانا أخرى إلى أسباب خارجة عن إرادة الطرفين، وهو ما ذهبت إليه المادة 66 من قانون العمل حينما نصت على أن تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:
-البطلان أو الإلغاء القانوني - انقضاء أجل عقد العمدي المدة المحددة - الوفاة - الاستقالة -
الغزل - العجز الكامل عن العمل ، كما تحديده في التشريع - التسریع للقلیص من عدد العمال -
إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة _ التقاعد .

قسم الدكتور محمد الصغير بعلي أسباب علاقة العمل إلى الحالات الإرادية والحالات غير

الإرادية حيث سنقوم باستعراضها:

1. الحالات الإرادية: نظراً للطبيعة التعاقدية لعلاقة العمل، ونظراً لكونها تقوم على عقد تبادلي ملزم للجانبين، فإن انحلالها يمكن أن يرتد إلى إرادة الطرفين (العامل والمستخدم) لدى اتفاقهما، كما يمكنه أن يتم بالإرادة المنفردة لأحدهما، وذلك باللجوء إلى الاستقالة أو التسريح طبقاً للمبادئ والقواعد العامة السائدة في هذا المجال.

أ. بالنسبة للعامل: يمكن للعامل أن يلجأ إلى فسخ عقد العمل بتقديم استقالة كتابية، ليغادر منصب عمله بعد فترة مسيق وفقاً للشروط التي تحدها الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية.

ب. بالنسبة للمستخدم: كما تتحل علاقة العمل أيضاً بتصرف إرادي صادر منه، شريطة لا يطغى الاعتبار الجماعي على مبدأ المتجارة الذي أصبح يسود القطاع العام ويهيمن عليه. إن إرادة المستخدم في إنهاء علاقة العمل ليست مطلقة، وإنما هي مفيدة من حيث السبب الذي يبني عليه التسريح، الذي يكون مشروعًا سواء تمثل ذلك في:
ارتكاب خطأ جسيم من قبل العامل، في حالة التسريح التأديبي.

وجود اعتبارات اقتصادية جدية، في حالة التسريح لأسباب اقتصادية. (بن اوصيف مريم،

(2014/2015 ، ص82، 83، 84)

2. الحالات اللاإرادية : كما هو الشأن في النظام السابق ، فإن الأسباب التي تتحل بموجبها علاقة العمل لا إرادياً إنما تعود إلى عامل أساسى هو الزمن بجانب حالة البطلان المطلق أو الإلغاء القانوني، وهو يمكن رده إلى حالة القوة القاهرة .

أ. فعلاقة العمل تتحل قانونياً بقيام حالة أو وضع قانوني أن تصبح العلاقة باطلة مطلقاً أو ملغاً قانونياً لقيامها على أساس غير سليم لوجود العامل في مركز لا يسمح له بمواصلة العمل . وإذا كانت القاعدة العامة أن إنهاء النشاط قانوني للهيئة المستخدمة من شأنه أن يفضي على علاقة العمل، فإن التشريع العمالي الجديد أو رد حكماً خاصاً بموجب المادة 74 من القانون رقم 90 _ 11 والتي تنص على أنه " إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها قائمة بين المستخدم الجديد والعمال ."

ب. كما تنتهي علاقات العمل حدوث وجود واقعة مادية تصبح لها العقد لاستحالة التنفيذ مطلقاً. وذلك خاصة في الحالات العقود المحددة المدة العجز الكامل عن العمل، التقاعد، الوفاة. (نفس

المرجع، ص84)

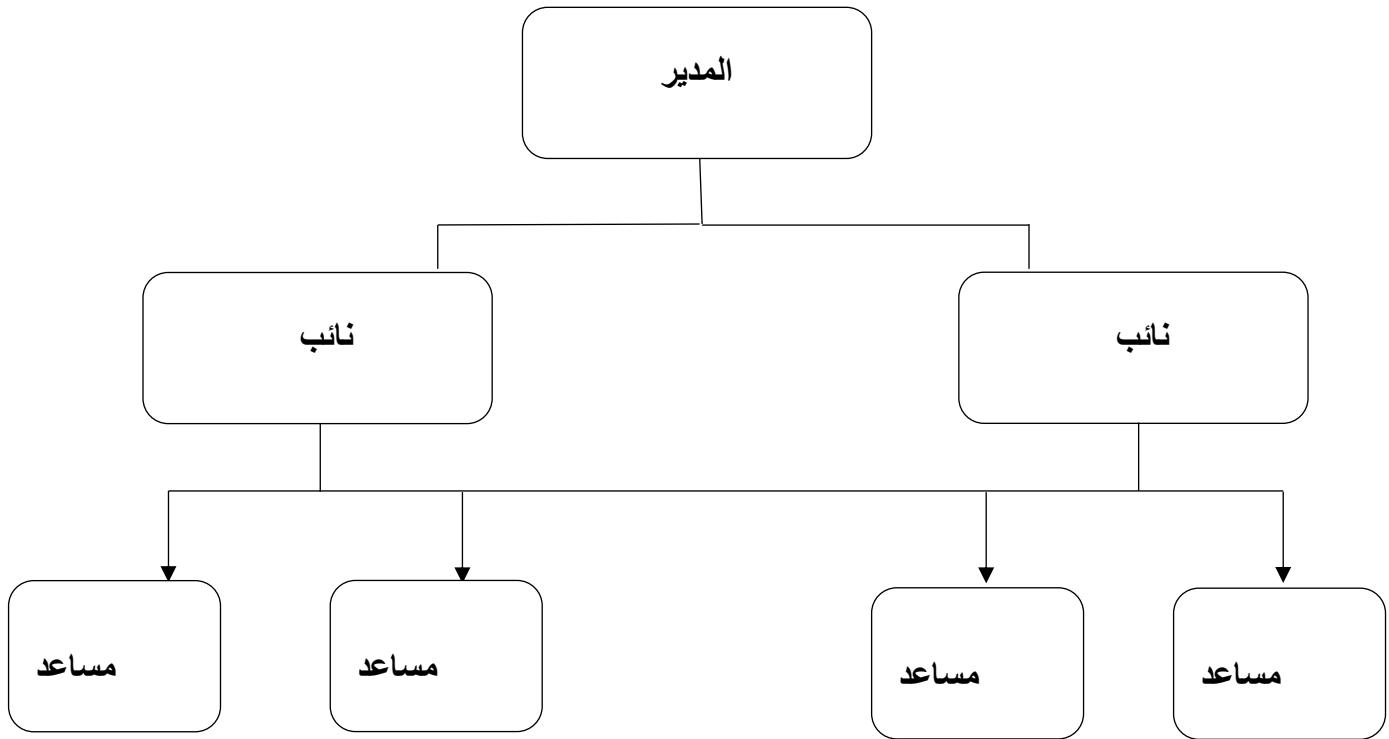
سابعاً: أشكال علاقات العمل :

1. العلاقات الرسمية :

علاقات العمل الرسمية: هي تلك العلاقات والمستويات الإدارية للأعمال التي يقوم بها الأفراد حسب توزيع المسؤوليات والواجبات بطريقة تسمح بأداء المهام والوظائف، تلك العلاقات التي تحكم العاملين ويتم بموجبها إيجاد هيكل تنظيمي ووسائل اتصال بين مستويات المنظمة المختلفة وتحديد السلطات والمستويات لكل منها. (أبيب حسيبة، 2018/2019 ، ص.5)

التنظيم الرسمي: يعتبر التنظيم من المفاهيم المرتبطة بالعمل الجماعي، وتعتبر المنظمة كيانا اجتماعيا واقتصاديا يسعى إلى تحقيق الأهداف المرسومة المتفق عليها، وبناء على ذلك، التنظيم هو حشد طاقات العنصر البشري واستغلالها استغلالا جيدا وفقا لمعايير علمية مرسومة ومدروسة للوصول إلى الأهداف المطلوبة، وتحقيق ذلك فإن العملية التنظيمية تمر في مرحلة إعداد الهيكل التنظيمي والوصف والمواصفات الوظيفية، وتعبئته هذه الوظائف بعناصر بشرية مدربة ومؤهلة. وكون العملية التنظيمية لا تشير إلى ضرورة بناء التنظيم غير الرسمي، فإن ما هو مطلوب هنا هو البحث في التنظيم الرسمي والعلاقات الرسمية كون هذا التنظيم يتطلب ضرورة تصميم المنظمة بشكل هرمي يتضمن الإدارات العليا، ويركز هذا الشكل الهرمي على عدة جوانب منها التخصص وتقسيم العمل، والتنسيق، والاتصالات الإدارية، والعملية الرقابية، وتتدفق المعلومات. ويتضمن التنظيم الرسمي الأشكال التالية :

التنظيم العمودي: ويشير إلى أن العمليات التشغيلية تتم وفقا لسلسل الأوامر من أعلى إلى أسفل، حيث يقوم الرئيس بإصدار الأوامر إلى من هم في مستوى أدنى من مستوى الوظيفي، ولكن هذا النوع من التنظيمات يترتب عليه تحديد قدرات الرئيس نتيجة لتركيز صلاحياته داخل التنظيم أكثر من العمل خارجه، مما يعني من عدم تفرغه لوظائف أخرى لا يستطيع القيام بها منهم في مستوى إداري أدنى من الإدارات العليا، حيث يترتب على إتباع هذا الشكل استخدام قناة اتصال واحدة وباتجاه واحد، ولكن هذا لا يعني أن هذا التنظيم ليس جيدا، بل هناك ايجابيات له منها السرعة في اتخاذ القرار الإداري، الوضوح والبساطة، ومركزية اتخاذ القرار. (موسى اللوزي، 2008 ، ص.3)



الشكل رقم : 2 يوضح النوع من التنظيمات.

ففي هذا الشكل يبذل المدير جهوداً كبيرة تفوق قدراته أحياناً وطاقاته كذلك، وخاصة في حالة عدم تقويض الصلاحيات لمن هم مستوى الوظيفي، الأمر الذي يستنزف الكثير من الوقت، مما يعني أن كثيراً من المفاهيم الإدارية الحديثة لا تمارس في هذا التنظيم، إدارة [الوقت، والشفافية، والمشاركة في صنع القرار... الخ (نفس المرجع، ص.33)]

العلاقات التنظيمية (السلطة والمسؤولية): تنشأ كمرحلة من المراحل البناء التنظيمي فهي علاقات تنشأ بين العاملين وبين الأقسام والوحدات الإدارية .

السلطة كإحدى العلاقات التنظيمية التي يحب أن يحافظ عليها بشكل مواز للمسؤولية، تعني الصلاحيات المعطاة للمدير والعاملين في وظائف إشرافية لاتخاذ القرارات اللازمة للوصول إلى الأهداف، أما المسؤولية فهي التزام العاملين بأداء واجباتهم الوظيفية كما هو منصوص في الأنظمة القوانين، ومحاسبتهم على ذلك في حالة الإخلال بهذه الواجبات والمهام، وهنا يجب مراعاة العمل على أن يكون هناك توازن بين السلطة والمسؤولية. (نفس المرجع، ص38)

2. العلاقات غير الرسمية:

علاقات العمل غير الرسمية: هي تلك العلاقات الشخصية والاجتماعية المتنوعة التي ينشأها العمال ويستمرون في إقامتها وهي علاقات لا تخططها الإدارة ولا تقيمها بصفة مباشرة ولكنها تنشأ وتستمر بسبب العمل وبسبب وجود العمال في أماكن واحدة أو متقاربة. أو هي تلك العلاقات التي تنشأ عفويًا في ظل التنظيم الرسمي. (أبيت حسيبة، مرجع سابق ص 6)

التنظيم غير الرسمي: يشير التنظيم غير الرسمي إلى "نسق العلاقات غير الرسمية التي تتمو بصفة تلقائية أثناء تفاعل الأفراد داخل التنظيم الرسمي ولهذا يكون لكل تنظيم رسمي جانب غير رسمي الذي لا يجري على تخطيط معين أو يقرر على نحو رسمي ويشمل هذا النوع من التنظيم الاجتماعي على المعايير الاجتماعية والشعائر والتقاليد والمشاعر التي تؤثر على سير التنظيم الرسمي. (محمد عاطف، 2006 ص 287)

3. أنواع العلاقة الاجتماعية:

العلاقة الاجتماعية العمودية: هي الاتصال أو التفاعل الذي يقع بين شخصين أو أكثر يحتلون مراكز أو مراتب اجتماعية وظيفية مختلفة أي أنه يكون طرفين عماليين أحدهما ذو مرتبة مهنية أعلى والآخر سفلي، بحيث يأخذ شكل الاتصال صاعداً أو نازلاً، في حين أن السلطة وممارستها يكون بشكل تنازلي حسب تبعية التعليمات للمصلحة أو القسم الخاص به مصدر التعليمية والأوامر. (أنور مقراني، المقارنة، 2015 ص 184)

العلاقة الاجتماعية الأفقية: هي ذلك التفاعل أو الاتصال الذي يحصل بين عاملين يقعون في مراكز وظيفية متساوية، وتنقسم العلاقات الاجتماعية الأفقية إلى رسمية وأخرى غير رسمية، فيما يكون مضمون الأولى هو واجبات المؤسسة الصناعية، يكون مضمون الثانية متعلقاً باتصال حول أمور شخصية بين أولئك الذين يحتلون مراكز اجتماعية متكافئة. (مرجع سابق، ص 18.)

أو بين الجماعات الاجتماعية المتماثلة بين من يشكلون مراكز متجانسة مثل جماعات الأصدقاء أو زملاء الدراسة، ورفاق العمل . (عبد الله محمد عبد الرحمن، 1999 ص 240.)

خلاصة الفصل:

نستنتج أن علاقات العمل هي أحد مكونات العلاقات الاجتماعية للعمل وإن العنصري البشري ضروري لكي تنشأ العلاقات فهو المصدر الرئيسي لتنظيم العمل وعلاقات الإنسانية والاجتماعية بما أن علاقات العمل هي تلك الروابط التي تنشأ في مجال العمل بين الموظف وصاحب العمل أو بين الرؤساء ومدرائهم.

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة

• الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

1. أداة البحث:

اعتمدنا في هذه الدراسة على أداة الاستبيان باعتبارها أنساب الأدوات لجمع البيانات الكمية من عدد كبير من الأفراد في وقت وجيز، كما أنها تساعد على قياس اتجاهات وآراء المبحوثين حول موضوع الدراسة. وقد تم تصميم الاستبيان وفقاً لأبعاد محددة تغطي محوريين رئيسيين هما: الاستقرار المهني، وعلاقات العمل، إلى جانب مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالبيانات العامة.

2. مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في هذه المذكورة أستاذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خضر بسكرة، لما لهم من معرفة وخبرة مباشرة بالواقع المهني داخل الوسط الجامعي.

3. المجال الزمني للدراسة:

تم إجراء الدراسة الميدانية خلال شهر ماي من سنة 2025، حيث تم توزيع استمرارات الاستبيان على أفراد العينة خلال الأسبوع الأول من الشهر، وتم جمعها واسترجاعها في الأسبوع الثاني منه.

4. عينة الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على عينة قدرت بـ 20% من العدد الإجمالي لأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خضر - بسكرة، حيث تم توزيع (45) استماراة استبيان على (45) أستاذًا جامعياً تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة. وبعد عملية الجمع، تم استرجاع (39) استماراة صالحة للتحليل، في حين تم استبعاد الاستمرارات غير المكتملة أو غير المستوفاة للشروط المطلوبة.

5. المنهج المعتمد:

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، باعتباره الأنسب لدراسة الظواهر الاجتماعية كما هي في الواقع، وتحليلها كما يراها الفاعلون الاجتماعيون. ويسمح هذا المنهج بجمع البيانات وتقسيرها دون التدخل في طبيعة العلاقات المدروسة.

6. الأساليب الإحصائية:

لتحليل نتائج الاستبيان تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية الوصفية، من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية لاستخراج أهم الاتجاهات داخل العينة، بالإضافة إلى تحليل المتوسطات في بعض المحاور لاستخلاص مدى قوة العلاقات أو التفاوت فيها.

الفصل الخامس:

تحليل البيانات

وعرض النتائج

أولاً: تحليل البيانات:

المحور الأول: البيانات الشخصية

• الجدول رقم 01: متغير الجنس

		الجنس	النكرار	النسبة المئوية	الصالحة	النسبة المئوية	التراتيمية
		الجنس					
	ذكر		12	30.8	30.8	30.8	30.8
	انثى		27	69.2	69.2	69.2	100.0
	المجموع		39	100.0	100.0	100.0	

المصدر: spss v23

أظهر توزيع أفراد العينة حسب الجنس تفاوتاً ملحوظاً، حيث بلغ عدد الإناث 27 أستاذة من أصل 39 أستاذًا جامعياً، أي ما نسبته 69.2%， بينما بلغ عدد الذكور 12 أستاذًا، أي ما يعادل 30.8% من إجمالي العينة.

هذا التوزيع يشير إلى هيمنة نسبية للعنصر النسوي ضمن عينة الدراسة، وهو ما قد يعكس واقعاً تنظيمياً داخل الكلية المعنية أو يعكس فقط خصوصية العينة المختارة. كما يمكن أن يفتح المجال للتساؤل حول ما إذا كانت الاختلافات الجندرية تلعب دوراً في تمثل الأستاذة لمفهوم الاستقرار المهني وعلاقات العمل.

• الجدول رقم 02 : متغير السن

		السن	النكرار	النسبة المئوية	الصالحة	النسبة المئوية	التراتيمية
		السن					
	أقل من 30 سنة		2	5.1	5.1	5.1	5.1
	بين 30 و 40 سنة		15	38.5	38.5	38.5	43.6
	بين 40 و 50 سنة		17	43.6	43.6	43.6	87.2
	فوق 50 سنة		5	12.8	12.8	12.8	100.0
	المجموع		39	100.0	100.0	100.0	

المصدر: spss v23

جاء توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية على النحو التالي:

- أقل من 30 سنة: 2 أستاذين (أي بنسبة 5.1%)
- من 30 إلى 40 سنة: 15 أستاذًا (%38.5)
- من 40 إلى 50 سنة: 17 أستاذًا (%43.6)
- أكثر من 50 سنة: 5 أساتذة (%12.8)

يتضح من هذا التوزيع أن الفئة الأكثر تمثيلاً ضمن العينة هي فئة 40 إلى 50 سنة، تليها فئة 30 إلى 40 سنة، ما يشير إلى أن الغالبية من المبحوثين يتمتعون بخبرة مهنية معتبرة تسمح لهم بتقديم موضوع الاستقرار المهني وعلاقات العمل من منطلق التجربة الطويلة.

كما أن النسبة الضئيلة للأساتذة تحت سن 30 قد تعكس حداثة التحاقهم بالقطاع، وبالتالي قد تكون مواقفهم تجاه بعض الجوانب المهنية مختلفة عن الفئات الأكبر سناً.

• الجدول رقم 03: متغير الرتبة العلمية

الرتبة العلمية		التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية التراكيمية
الرتبة العلمية	أستاذ مساعد	5	12.8	13.2	13.2
	أستاذ محاضر "ب"	9	23.1	23.7	36.8
	أستاذ محاضر "أ"	13	33.3	34.2	71.1
	أستاذ تعليم عالي	11	28.2	28.9	100.0
	المجموع	38	97.4	100.0	
المجموع		1	2.6		
		39	100.0		

المصدر: spss v23

يوضح توزيع العينة حسب الرتبة العلمية ما يلي:

- أستاذ مساعد: 5 أساتذة (%12.8)
- أستاذ محاضر "ب": 9 أساتذة (%23.1)

- أستاذ محاضر "أ": 13 أستاذًا (%33.3)
- أستاذ تعليم عالي: 11 أستاذًا (%28.2)
- لم يجب: 1 أستاذ (%2.6)

من خلال هذا التوزيع، نلاحظ أن الرتب العليا (أستاذ محاضر "أ" وأستاذ تعليم عالي) تشكل أكثر من نصف العينة، بنسبة إجمالية تفوق 61%， ما يدل على أن غالبية المبحوثين يملكون خبرة أكاديمية طويلة ومكانة علمية معترفة، وهو ما يُضفي مصداقية أكبر على موافقهم المتعلقة بالاستقرار المهني وعلاقته العمل.

كما يلاحظ وجود تمثيل معتبر للرتب المتوسطة (أستاذ محاضر "ب")، في حين أن عدد الأئمة المساعدين منخفض، وقد يرجع ذلك إلى طبيعة التوزيع الفعلي للرتب داخل الكلية أو إلى خصائص العينة المختارة.

• الجدول رقم 04: متغير الأكاديمية

الأكاديمية		النكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية التراكمية
الأكاديمية	أقل من 5 سنوات	9	23.1	23.7	23.7
	بين 5 و 10 سنوات	11	28.2	28.9	52.6
	أكثر من 10 سنوات	18	46.2	47.4	100.0
	المجموع	38	97.4	100.0	
النظام المفقود		1	2.6		
المجموع		39	100.0		

المصدر: spss v23

توزعت العينة حسب سنوات الأكاديمية في العمل على النحو التالي:

- أقل من 5 سنوات: 9 أئمة (%23.1)
- من 5 إلى 10 سنوات: 11 أئمة (%28.2)
- أكثر من 10 سنوات: 18 أئمة (%46.2)
- لم يجب: 1 أئمة (%2.6)

يتبيّن من هذا التوزيع أن الفئة الأكبر ضمن العينة هي فئة الأساتذة الذين تفوق أقدميتهم 10 سنوات، بنسبة تقارب النصف، مما يدل على أن أغلب أفراد العينة يتمتعون بتجربة مهنية طويلة داخل الوسط الجامعي.

هذا المعطى يعزز من أهمية النتائج، إذ أن تقييماتهم حول الاستقرار المهني وعلاقات العمل مبنية على مسيرة مهنية غنية قد تعرضوا فيها لتغييرات تنظيمية وإدارية مختلفة.

في المقابل، فإن نسبة لا بأس بها من الأساتذة لديهم أقدمية تقل عن 10 سنوات، ما يُضفي تنوعاً على العينة يمكن أن يساهم في الكشف عن اختلافات محتملة في التمثلات حسب الأقدمية



الجدول رقم 05: متغير التخصص

التصص		النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	التصص
	النكرار	الصالحة	المنوطة	التراتيمية	
علوم انسانية	12	30.8	31.6	31.6	
	24	61.5	63.2	94.7	
	2	5.1	5.3	100.0	
	38	97.4	100.0		
	1	2.6			
المجموع		39	100.0		

المصدر: spss v23

جاء توزيع أفراد العينة حسب التخصص كما يلي:

- علوم إنسانية: 12 أستاذًا (%30.8)
- علوم اجتماعية: 24 أستاذًا (%61.5)
- تخصصات أخرى: 2 أستاذين (%5.1)
- لم يجب: 1 أستاذ (%2.6)

يُظهر هذا التوزيع أن أغلبية العينة تتنمي إلى تخصص العلوم الاجتماعية، وهو ما ينسجم مع طبيعة الكلية التي أجريت فيها الدراسة (كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية). ويعزز هذا المعطى من ملاءمة العينة لموضوع البحث الذي يقع في قلب اهتمامات علم الاجتماع، خاصة فرع التنظيم والعمل.

كما أن وجود تمثيل معتبر لتخصص العلوم الإنسانية يضيف تنوّعاً قد يثير تحليل التباينات في مواقف المبحوثين. أما التخصصات الأخرى، فرغم محدودية تمثيلها، فإنها تعكس تنوعاً بسيطاً قد يكون مفيداً في تفسير بعض الفروقات الفردية.

المحور الثاني: الاستقرار المهني

• الجدول رقم 06: مدى شعور الأساتذة بالأمان الوظيفي في منصبهم

أشعر بالأمان في منصبي الوظيفي					
درجة الموافقة	التكرار	النسبة المئوية	الصالحة	النسبة المئوية	التراكimية
أوافق	39	100.0	100.0	100.0	100.0

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

- عدد المجيبين: 39 أستاذًا.
- جميعهم (100%) اختاروا الإجابة: "أوافق"

التحليل الوصفي والتفسيري:

تُظهر هذه النتيجة الإجماعية دلالة واضحة على أن كافة أفراد العينة يشعرون بدرجة عالية من الأمان الوظيفي داخل المؤسسة الجامعية. هذا النوع من الأمان يُعد أحد المرتكزات الأساسية لمفهوم الاستقرار المهني، حيث يمنح الموظف شعوراً بالاطمئنان حيال مستقبله المهني، ويقلل من مستويات القلق بشأن فقدان العمل أو التنقل غير المرغوب فيه.

كما أن هذه النتيجة قد تعكس ثقة المبحوثين في الإطار القانوني والتنظيمي الذي يحكم وضعيتهم المهنية، باعتبار أن الأساتذة الجامعيين في الجزائر يتمتعون عادة بوضعية إدارية مستقرة نسبياً مقارنة بقطاعات أخرى.

من منظور سوسيولوجي، فإن هذا الشعور بالأمان قد ينعكس إيجاباً على سلوكيات العمل، مثل الالتزام، والمشاركة الفعالة، وجودة علاقات العمل، وهو ما يتقاطع مباشرة مع أهداف هذه الدراسة.

• الجدول رقم 07: درجة قلق الأساتذة من فقدانهم لعملهم

لاأشعر بالقلق من فقدان عملي					
درجة الموافقة	النكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية التراتيمية	
أوافق	24	61.5	61.5	61.5	
	9	23.1	23.1	84.6	
	6	15.4	15.4	100.0	
	39	100.0	100.0		

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

- أافق: 24 أستاداً (%)61.5
- محيد: 9 أساتذة (%)23.1
- لا أافق: 6 أساتذة (%)15.4
- إجمالي العينة: 39 أستاداً

التحليل الوصفي والتفسيري:

تشير هذه النتائج إلى أن أغلبية العينة (61.5%) لا يشعرون بالقلق من فقدان وظائفهم، ما يعزز مؤشر الشعور بالاستقرار المهني. غير أن وجود نسبة غير قليلة من الأساتذة المحايدين (23.1%)، بالإضافة إلى 15.4% لا يتفقون مع العبارة، يُبرز وجود نوع من التحفظ أو القلق الكامن لدى بعض المبحوثين.

قد تعكس هذه النتيجة وجود تفاوت في تمثيل الأمان الوظيفي داخل البيئة الجامعية، والذي يمكن أن يكون مرتبطاً بعوامل مثل:

- الرتبة العلمية أو الأقدمية،
- طبيعة العلاقة مع الإدارة،
- تجارب سابقة متعلقة بعدم الاستقرار أو تغيير السياسات.

من منظور سوسيولوجي، فإن بروز هذا القلق لدى بعض الأساتذة قد يؤثر على درجة التزامهم ورضاهם المهني، بل وقد يمتد إلى نوعية علاقاتهم بالزملاء أو بالإدارة.

الجدول رقم 08: مدى استقرار وثبات الوضع المهني

أرى أن وضعني المهني يتسم بالاستقرار والثبات					
نوع الرأي	النسبة المئوية				
أوافق	92.3	36	92.3	92.3	92.3
محايد	7.7	3	7.7	7.7	100.0
المجموع	100.0	39	100.0	100.0	

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

- أافق: 36 أستاذًا (%92.3)
- محاید: 3 أستاذة (%7.7)
- لا أحد اختار "لا أافق"
- إجمالي العينة: 39 أستاذًا

التحليل الوصفي والتفسيري:

تُظهر هذه النتائج درجة عالية من الإجماع بين أفراد العينة حول تمثّلهم لوضعهم المهني على أنه مستقر وثابت. فالغالبية الساحقة (92.3%) وافقت على هذا الطرح، وهو ما يعزز بقعة مؤشرات الاستقرار المهني في المؤسسة الجامعية المدرّسة.

أما النسبة القليلة (7.7%) التي اختارت الحياد، فقد تعبّر عن تحفظات شخصية أو عدم وضوح الرؤية حول استمرارية الظروف المهنية على المدى الطويل.

سوسيولوجياً، يمكن فهم هذه النتيجة على أنها انعكاس لثقة الأساتذة في النظام الوظيفي الجامعي، سواء من حيث الضمانات القانونية، أو استقرار المسار المهني، أو قلة التهديدات المحتملة لوظائفهم. وهذا النوع من الاستقرار غالباً ما يُساهم في بناء بيئة مهنية سليمة تحقق الأداء وتعزّز علاقات العمل التعاونية.

• الجدول رقم 09: رؤية الأساتذة لفرص الترقية المهنية داخل الجامعة

توجد فرص واضحة للترقية المهنية داخل الجامعة					
درجة الموافقة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	الصالحة	النسبة المئوية التراكمية	
أوافق	35	89.7	89.7	89.7	
محايد	1	2.6	2.6	92.3	
لا أوافق	3	7.7	7.7	100.0	
المجموع	39	100.0	100.0		

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

- أوافق: 35 أستاذًا (89.7%)
- محايد: 1 أستاذ (2.6%)
- لا أوافق: 3 أستاذة (7.7%)
- إجمالي العينة: 39 أستاذًا

التحليل الوصفي والتفسيري:

تشير هذه النتائج إلى أن الغالبية الكبيرة من أفراد العينة (89.7%) ترى أن الجامعة توفر فرصاً واضحة للترقية المهنية، ما يُعد مؤشراً إيجابياً ضمن مؤشرات الاستقرار الوظيفي والتحفيز الداخلي للموظف.

الترقية المهنية تُعتبر أحد العوامل الجوهرية التي تُعزز الشعور بالعدالة التنظيمية والانتماء المهني، وبالتالي فإن توافرها يعكس بيئة مؤسساتية تسعى إلى تقدير الجهد وتمكين الأفراد من التطور المهني.

أما الأساتذة الثلاثة الذين لا يرون وجود فرصاً واضحة (7.7%)، فقد يكون موقفهم ناتجاً عن:

- تجارب شخصية سلبية أو تأخر في الترقية،
- شعور بالإقصاء أو ضعف الشفافية في آليات الترقية.

سوسيولوجياً، يمكن أن يُفسر هذا التفاوت في التصورات على أنه نتيجة لاختلاف في التجارب الفردية أو في الرتبة، وربما لطبيعة العلاقة مع الإدارة أو السياسات التسippirية المعتمدة داخل المؤسسة.

• الجدول رقم 10: مدى رضا الأساتذة عن السياسات الإدارية المتعلقة بالتوظيف

أشعر بالرضا اتجاه السياسات الإدارية المتعلقة بالتوظيف					
درجة الموافقة	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية التراكيبة	
أوافق	20	51.3	51.3	51.3	
	10	25.6	25.6	76.9	
	9	23.1	23.1	100.0	
	39	100.0	100.0		

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أوافق: 20 أستاذًا (51.3%)

محايد: 10 أساتذة (25.6%)

لا أوافق: 9 أساتذة (23.1%)

إجمالي العينة: 39 أستاذًا

التحليل الوصفي والتفسيري:

تعكس النتائج انقساماً نسبياً في المواقف تجاه السياسات الإدارية الخاصة بالتوظيف داخل الجامعة، حيث أن نسبة أقل من الثلث تقريباً (23.1%) أبدت عدم رضاها، بينما وافق النصف تقريباً (51.3%) على الشعور بالرضا، مع وجود نسبة محايدة معتبرة (25.6%).

هذا التوزيع يشير إلى أن الرضا عن الجانب الإداري في التوظيف ليس بالإجماع، ما قد يدل على وجود تحفظات حول معايير الشفافية أو تكافؤ الفرص.

تجارب سلبية لدى بعض الأساتذة أو ملاحظات حول التسيير البشري.

سوسيولوجياً، فإن الرضا عن السياسات الإدارية يُعد من مؤشرات الاستقرار المؤسسي، ويؤثر بشكل مباشر على ثقة الموظف بالإدارة، وشعوره بالعدالة التنظيمية، وبالتالي على جودة علاقات العمل. الانقسام في المواقف هنا يعكس تفاوتاً في التمثلات، وربما يكشف عن مناطق خلل أو غموض في سياسات التوظيف يمكن أن تؤثر سلباً على الاستقرار المهني لبعض الأساتذة.

• الجدول رقم 11: توفر الدعم الإداري للأساتذة عند مواجهة صعوبات مهنية

أحصل على الدعم الكافي من الادارة في حال وجود صعوبات مهنية					
درجة المواقفة	التكرار	النسبة المئوية	الصالحة	النسبة المئوية	التراكيمية
أوافق	32	82.1	82.1	82.1	82.1
لا أوافق	7	17.9	17.9	17.9	100.0
المجموع	39	100.0	100.0	100.0	

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أوافق: 32 أستاذًا (%) 82.1

لا أوافق: 7 أساتذة (%) 17.9

محايد: لا أحد

إجمالي العينة: 39 أستاذًا

التحليل الوصفي والتفسيري:

تشير النتائج إلى أن الغالبية العظمى من الأساتذة (82.1%) يشعرون بأنهم يتلقون الدعم الإداري الكافي عند مواجهة صعوبات مهنية. وهذا يُعد مؤشرًا إيجابيًّا ومهمًا ضمن عوامل تعزيز الاستقرار المهني.

الدعم الإداري يُسهم في:

تحفيف الضغوط المهنية.

تعزيز الثقة بين الموظف والمؤسسة.

خلق بيئة يشعر فيها العامل بالاهتمام والرعاية التنظيمية.

في المقابل، فإن نسبة 17.9% من لا يشعرون بالدعم قد تعكس:

ضعف في آليات الاستجابة من قبل الإدارة في بعض الحالات.

مشكلات تواصل أو تفاوت في العلاقة بين الإدارات والأساتذة.

سوسيولوجيًّا، فإن غياب الدعم في أوقات الأزمات يُعد من العوامل التي تهدد الاستقرار النفسي والمهني للفرد، وقد تؤثر على أدائه وانت茂نه المهني.

• الجدول رقم 12: مدى استقرار الوضع المالي للأساتذة الناتج عن العمل

الجامعي

وضعياً المالي الناتج عن عمل في الجامعة مستقر					
		درجة الموافقة	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية
				الصالحة	التراسيمية
	أوافق	31	79.5	81.6	81.6
	محايد	5	12.8	13.2	94.7
	لا أوافق	2	5.1	5.3	100.0
	المجموع	38	97.4	100.0	
	النظام المفقود	1	2.6		
	المجموع	39	100.0		

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أوافق: 31 أستاذًا (%) 79.5

محايد: 5 أستاذة (%) 12.8

لا أوافق: 2 أستاذان (%) 5.1

إجمالي العينة: 39 أستاذًا

التحليل الوصفي والتفسيري:

تشير هذه النتائج إلى أن أغلبية الأساتذة (قرابة 80%) يعتبرون أن دخلهم المالي الناتج عن العمل الجامعي مستقر، وهو مؤشر إيجابي يدل على الرضا المالي ويعزز من الإحساس بالأمان المهني.

هذا النوع من الاستقرار المالي يرتبط غالباً بـ:

انتظام الأجر.

وضوح النظام التعويضي.

غياب التهديدات المتعلقة بفقدان الدخل.

أما النسبة القليلة التي عبرت عن الحياد (12.8%) أو عدم الرضا (5.1%)، فقد تكون مرتبطة باعتبارات شخصية، مثل:

الالتزامات المالية تفوق القدرة الشرائية.

طلعات لمستوى دخل أعلى مقارنة بالجهود المهنية.

سوسيولوجياً، يُعد الاستقرار المالي من أهم محاور الاندماج المهني، إذ يؤثر على رضا الفرد، وموافقه من العمل، ومدى استقراره في المؤسسة على المدى الطويل.

• الجدول رقم 13: رغبة الأساتذة في البقاء ضمن المؤسسة الجامعية وعدم البحث عن بدائل وظيفية

لا يفكرون في مغادرة الجامعة بحثاً عن فرص عمل بديلة					
درجة الموافقة	النكرار	النسبة المئوية	الصالحة	النسبة المئوية	الراتبية
أوافق	26	66.7	66.7	66.7	66.7
محايد	4	10.3	10.3	10.3	76.9
لا أافق	9	23.1	23.1	23.1	100.0
المجموع	39	100.0	100.0	100.0	

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أوافق: 26 أستاذًا (%) 66.7

محايد: 4 أستاذة (%) 10.3

لا أافق: 9 أستاذة (%) 23

إجمالي العينة: 39 أستاذًا

التحليل الوصفي والتفسيري:

تُظهر النتائج أن حوالي ثلثي أفراد العينة (66.7%) لا يفكرون في مغادرة الجامعة، مما يُعد مؤشرًا قوياً على الارتباط المهني والاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة الجامعية. هذا يدل على وجود درجة من الرضا والطمأنينة تدفع هؤلاء الأساتذة إلى الاستمرار في عملهم دون السعي لبدائل.

في المقابل، فإن نسبة غير قليلة (23%) عبرت عن نيتها في البحث عن فرص بديلة، وهو مؤشر يحتاج إلى اهتمام، حيث قد يكون مرده إلى:

شعور بعدم التقدير المهني.

طموحات غير محققة.

أو مشكلات تتعلق بالبيئة التنظيمية.

أما الفئة المحايدة (10.3%) فقد تعكس حالة من التردد أو الحياد السلبي، وهي أيضًا فئة يمكن أن تتحول إلى عدم رضا في حال لم تتحسن الظروف.

سوسيولوجياً، التفكير في مغادرة المؤسسة يُعد دلالة على ضعف في الاندماج المؤسسي، وقد يهدّد الاستقرار المهني إذا أصبح اتجاهًا عامًا داخل المؤسسة.

• الجدول رقم 14: مدى تلبية العمل الجامعي لطموحات الأساتذة المهنية

أرى أن عملي يلبي طموحاتي المهنية					
درجة الموافقة	النكرار	النسبة المئوية	الصالحة	النسبة المئوية التراكمية	
أوافق	31	79.5	79.5	79.5	79.5
	4	10.3	10.3	10.3	89.7
	4	10.3	10.3	10.3	100.0
	المجموع	100.0	100.0		

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أوافق: 31 أستاذًا (%) 79.5

محايد: 4 أستاذة (%) 10.3

لا أوافق: 4 أستاذة (%) 10.3

إجمالي العينة: 39 أستاذًا

التحليل الوصفي والتفسيري:

تُظهر نتائج هذا السؤال أن الغالبية الساحقة من الأساتذة (قرابة 80%) ترى أن عملها الأكاديمي يتماشى مع طموحاتها المهنية، وهو مؤشر واضح على الرضا المهني وارتباط الأساتذة بأدوارهم داخل الجامعة.

هذا الرضا قد يرتبط بعدة عوامل مثل:

فرص البحث العلمي.

الترقية الأكademie.

الحرية الأكاديمية.

الإحساس بتحقيق الذات من خلال العمل.

أما نسبة المحايدين (10.3%) فتُظهر وجود فئة متربدة، قد تكون غير قادرة على تحديد موقفها بشكل واضح، ربما بسبب محدودية الفرص أو عدم اتضاح المسار المهني.

في حين أن نفس النسبة (10.3%) ممن لا يرون أن عملهم يُلبي طموحاتهم، قد يُعبرون عن شعور بالإحباط المهني أو التقييد في تحقيق الأهداف الشخصية، ما يُعد أحد مظاهر التوتر في العلاقة مع العمل، وقد يؤثر على الاستقرار المهني على المدى البعيد.

سوسيولوجياً، يعد مدى تطابق العمل مع الطموح من العناصر الأساسية التي تحدد مدى ارتباط الفرد بالمؤسسة واستعداده للاستمرار فيها.

• الجدول رقم 15: إحساس الأساتذة بالإنتماء إلى المؤسسة الجامعية

أنتュー يا حساس الإنتماء بالمؤسسة الجامعية التي أعمل بها					
درجة الموافقة	النكرار	النسبة المئوية	الصالحة	النسبة المئوية التراكمية	
أوافق	36	92.3	92.3	92.3	92.3
	2	5.1	5.1	5.1	97.4
	1	2.6	2.6	2.6	100.0
المجموع	39	100.0	100.0	100.0	

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أوافق: 36 أستاذًا (%) 92.3

محايد: 2 أستاذين (%) 5.1

لا أافق: 1 أستاذ (%) 2.6

إجمالي العينة: 39 أستاذًا

التحليل الوصفي والتفسيري:

تُظهر هذه النتائج نسبة مرتفعة جدًا من الأساتذة (أكثر من 92%) ممن يشعرون بانتماء قوي للمؤسسة الجامعية التي يعملون بها. هذا يُعد من أبرز مؤشرات الاستقرار المهني والاجتماعي داخل بيئة العمل الأكاديمية.

إحساس الانتماء يرتبط غالباً بـ:

توفر بيئة مهنية إيجابية.

علاقات عمل مستقرة.

تقدير المؤسسة للجهود المبذولة.

انسجام قيم المؤسسة مع قناعات الموظف.

النسب الضعيفة لكل من "محايده" و"لا أوفق" قد تكون ناتجة عن تجارب فردية أو مشكلات محدودة في العلاقة مع المؤسسة، لكنها لا تقلل من قوة المؤشر العام.

سوسيولوجيًا، يعتبر الانتماء التنظيمي من المحاور الجوهرية في تفسير سلوكيات الأفراد داخل المؤسسة، و يؤثر على مدى التزامهم، و رضاهما، وقدرتهم على الاستمرار والإبداع في بيئة العمل.

المحور الثالث: علاقات العمل

• الجدول رقم 16: مدى إيجابية العلاقات المهنية التي تجمع الأساتذة بزملائهم

تجمعني علاقاتي المهنية إيجابية مع زملائي في القسم					
درجة الموافقة	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية التراتيمية	
أوافق	39	100.0	100.0	100.0	

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أوافق: 39 أستاذًا (100%)

محايد: 0

لا أوافق: 0

إجمالي العينة: 39 أستاذًا

التحليل الوصفي والتفسيري:

نتيجة 100% من الأساتذة الذين وافقوا على أن علاقاتهم المهنية مع زملائهم في القسم إيجابية تُعتبر مؤشرًا قويًا على الانسجام الاجتماعي وجود بيئة عمل مهنية وصحية داخل القسم الأكاديمي.

علاقة العمل الإيجابية تُعزز:

التعاون والتكامل بين الزملاء.

تعزيز الإنتاجية الأكademie.

بيئة عمل مريحة ومحفزة.

الشعور بالانتماء للمؤسسة.

سوسيولوجياً، تعتبر العلاقات المهنية الإيجابية أحد العوامل المهمة التي تؤثر على الاستقرار النفسي والاجتماعي للموظفين داخل المؤسسة، حيث أنها تساهم في تقليل مستويات التوتر والصراعات بين الزملاء، مما يعزز من دافعهم نحو أداء أفضل ويسهم في استقرار علاقات العمل داخل بيئة العمل.

• الجدول رقم 17: مشاركة الأساتذة في المجتمعات والأنشطة الاجتماعية داخل

الجامعة

أشارك بفعالية في المجتمعات والأنشطة الاجتماعية					
درجة الموافقة	التكرار	النسبة المئوية	الصالحة	النسبة المئوية	التراتبية
أوافق	34	87.2	87.2	87.2	87.2
محايد	5	12.8	12.8	12.8	100.0
المجموع	39	100.0	100.0	100.0	

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

- أوفق: 34 أستاداً (%)87.2
- محайд: 5 أستاذة (%)12.8
- لا أوفق: 0
- إجمالي العينة: 39 أستاداً

التحليل الوصفي والتفسيري:

تشير النتائج إلى أن غالبية أفراد العينة (87.2%) يشاركون بفعالية في المجتمعات والأنشطة الاجتماعية، ما يدل على درجة عالية من التفاعل المؤسسي والانخراط المهني.

تُعد هذه المشاركة دليلاً على:

- وجود روح التعاون والانتماء.
- التفاعل مع بيئة العمل وأهدافها.
- تعزيز العلاقات البينية والثقة بين الزملاء.

أما الفئة المحايدة (12.8%) فقد تكون مرتبطة بعوامل مثل:

- الانشغال بالمهام الأكademie.
- ضعف الحافر تجاه الأنشطة غير الإلزامية.
- غياب ثقافة المشاركة الجماعية لدى البعض.

من منظور علم اجتماع التنظيم والعمل، المشاركة في الأنشطة الجماعية تُعد مؤشراً على الاندماج الاجتماعي والتنظيمي، وُثّقها بشكل مباشر في بناء علاقات عمل إيجابية ومستقرة.

• الجدول رقم 18: درجة التعاون بين الأساتذة وأعضاء هيئة التدريس

يوجد تعاون بيني وبين باقي أعضاء هيئة التدريس					
نوع التراكمية	الصالحة	المنوية	المنوية	التكرار	درجة الموافقة
نوع التراكمية	92.3	92.3	92.3	36	أوافق
	7.7	7.7	7.7	3	محايد
	100.0	100.0	100.0	39	المجموع

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أوافق: 36 أستاذًا (%) 92.3

محايد: 3 أستاذة (%) 7.7

لا أوافق: 0

إجمالي العينة: 39 أستاذًا

التحليل الوصفي والتفسيري:

تعكس هذه النتائج مستوىً عالٍ من التعاون المهني بين أعضاء هيئة التدريس، حيث عبر 92.3% من أفراد العينة عن وجود تعاون فعال، وهو مؤشر قوي على تماسك العلاقات المهنية داخل المؤسسة.

هذا النوع من التعاون يُعد ضروريًّا لنجاح:

الأنشطة البياداغوجية المشتركة.

لجان القسم أو الكلية.

المشاريع البحثية.

اتخاذ القرارات التشاركية.

أما نسبة المحايدين (7.7%) فقد تشير إلى بعض التحفظات أو تجارب محدودة للتعاون، لكنها تظل نسبة ضعيفة لا تؤثر على المؤشر العام.

سوسيولوجياً، التعاون بين أعضاء المؤسسة يعكس التكافل التنظيمي، ويعد شرطاً أساسياً لتعزيز الاستقرار الاجتماعي والمهني داخل المؤسسات الأكاديمية، حيث يُسهم في تقليل الصراعات ورفع فعالية الأداء الجماعي.

• الجدول رقم 19: الصعوبات التي يواجهها الأساتذة في التعامل مع بعض الزملاء

أواجه أحياناً صعوبات في التعامل مع بعض الزملاء					
درجة الموافقة	النكرار	النسبة المئوية	الصالحة	النسبة المئوية التراكمية	
أوافق	19	48.7	48.7	48.7	
	8	20.5	20.5	69.2	
	12	30.8	30.8	100.0	
	39	100.0	100.0		

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أوافق: 19 أستاذًا (%48.7)

محايد: 8 أستاذة (%20.5)

لا أوافق: 12 أستاذًا (%30.8)

إجمالي العينة: 39 أستاذًا

التحليل الوصفي والتفسيري:

تشير هذه النتائج إلى أن ما يقرب من نصف العينة (48.7%) تعاني أحياناً من صعوبات في التعامل مع بعض الزملاء، وهو مؤشر يستدعي الانتباه في إطار فهم طبيعة علاقات العمل الداخلية.

العوامل الممكنة لظهور هذه الصعوبات:

اختلاف في الأساليب أو القيم المهنية.

مشكلات في التواصل أو توزيع المهام.

غياب ثقافة الحوار والتسامح المهني.

في المقابل، هناك 30.8% ممن لا يواجهون هذه الصعوبات، ما يدل على وجود شريحة مرتاحه في علاقاتها داخل المؤسسة. أما الفئة المحايدة (20.5%)، فقد تعبر عن تذبذب أو تردد في إبداء رأي واضح، وهو أمر شائع في المواضيع الحساسة كالعلاقات بين الزملاء.

من منظور علم اجتماع التنظيم والعمل، تُعد صعوبات التعامل من المؤشرات على توترات محتملة في علاقات العمل، والتي إن لم تعالج، قد تؤثر على بيئة العمل، الروح الجماعية، وحتى على الأداء الوظيفي العام.

• الجدول رقم 20: مستوى الاحترام المتبادل داخل بيئة العمل الجامعي

تسود روح الاحترام المتبادل داخل بيئة العمل					
درجة الموافقة	النكرار	النسبة المئوية	الصالحة	النسبة المئوية	التراتبية
					أوافق
	32	82.1	82.1	82.1	أوافق
	7	17.9	17.9	100.0	محايد
المجموع	39	100.0	100.0		المجموع

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أوافق: 32 أستاذًا (%) 82.1

محايد: 7 أستاذة (%) 17.9

لا أوافق: 0

إجمالي العينة: 39 أستاذًا

التحليل الوصفي والتفسيري:

تشير النتائج إلى أن الغالبية العظمى من الأساتذة (82.1%) يرون أن الاحترام المتبادل يسود داخل بيئة العمل، مما يعكس مناخاً تنظيمياً إيجابياً يعزز الاستقرار المهني والارتياح النفسي داخل المؤسسة.

أهمية هذا المؤشر:

الاحترام المتبادل أساس لعلاقات مهنية صحية.

يعزز الثقة بين الزملاء والإدارة.

يقلل من احتمالية نشوء النزاعات أو التوترات.

يدعم الانسجام والتعاون في المهام المشتركة.

نسبة المحايدين (17.9%) قد تكون نتيجة لموافقات شخصية أو تجارب غير مستقرة، لكنها لا تُضعف من المؤشر العام الذي يعكس ثقافة تنظيمية قائمة على الاحترام.

من وجهة نظر علم الاجتماع العمل، الاحترام المتبادل يُعد من الدعائم الأساسية في بناء علاقات عمل مستقرة ومستديمة، ويُعتبر مؤشراً قوياً على النضج المهني والتخطيمي داخل المؤسسة.

• الجدول رقم 21: دور الأساتذة في تشجيع العمل الجماعي داخل المؤسسة

أشجع العمل الجماعي داخل المؤسسة الجامعية					
درجة الموافقة	النكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية التراكيمية	
أوافق	27	69.2	71.1	71.1	
	8	20.5	21.1	92.1	
	3	7.7	7.9	100.0	
	38	97.4	100.0		
المجموع	1	2.6			
المجموع	39	100.0			

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أوافق: 27 أستاذًا (%69.2)

محايد: 8 أستاذة (%20.5)

لا أوافق: 3 أستاذة (%7.7)

لم يجب: 1 أستاذ (%2.6)

إجمالي العينة: 39 أستاذًا

التحليل الوصفي والتفسيري:

تُظهر النتائج أنَّ أغلب الأساتذة (69.2%) يشجعون العمل الجماعي، ما يدل على وجود توجه إيجابي نحو التعاون والتنظيم المشترك داخل الجامعة. وهذا يعكس مستوىً جيداً من الوعي بأهمية العمل الجماعي في تحقيق الأهداف المشتركة وتحسين الأداء المؤسسي.

أما الفئة المحايدة (20.5%)، فقد تعكس إما غياب ممارسات فعلية في هذا الإطار، أو تحفظاً في إبداء الرأي حول هذه الممارسة. بينما تشير نسبة "لا أوافق" (7.7%) إلى وجود فئة لا ترى أهمية في العمل الجماعي، أو أنها تواجه تحديات في ممارسته.

من الناحية السوسيولوجية، يُعد تشجيع العمل الجماعي من العوامل الجوهرية في دعم شبكات التفاعل التنظيمي وخلق بيئة يسودها التعاون، ما يساهم بدوره في تعزيز علاقات العمل المستقرة وتحسين جودة الحياة المهنية داخل المؤسسة الجامعية.

• الجدول رقم 22: حرية الأساتذة في التعبير عن آرائهم ومقرراتهم أمام زملائهم

أستطيع التعبير عن آرائي ومقرراتي بحرية أمام زملائي					
درجة الموافقة	النكرار	النسبة المئوية	الصالحة	النسبة المئوية	التراتبية
أوافق	33	84.6	84.6	84.6	84.6
محايد	4	10.3	10.3	10.3	94.9
لا أوافق	2	5.1	5.1	5.1	100.0
المجموع	39	100.0	100.0	100.0	

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أوافق: 33 أستاذًا (84.6%)

محايد: 4 أستاذة (10.3%)

لا أوافق: 2 أستاذان (5.1%)

إجمالي العينة: 39 أستاذًا

التحليل الوصفي والتفسيري:

تُظهر النتائج أنَّ أغلبية وأصْحَة من المبحوثين (84.6%) يشعرون بأنهم قادرون على التعبير عن آرائهم ومقرراتهم بحرية أمام زملائهم، وهو مؤشر قوي على وجود مناخ من الثقة والانفتاح في بيئة العمل.

أهمية هذا المؤشر:

يعزز التواصل الأفقي داخل الفرق الأكademية.

يشجع على الإبداع والمبادرة في العمل.

يحدّ من الضغوطات الناتجة عن الكبت المهني أو التهميش.

نسبة المحايدين (10.3%) قد تعكس ترددًا أو تقاوتًا في التجارب الفردية داخل بعض الأقسام أو التخصصات، بينما نسبة "لا أوافق" (5.1%) تشير إلى وجود هامشي لحالات يشعر فيها بعض الأساتذة بعدم القدرة على التعبير، ربما بسبب توترات تنظيمية أو علاقات غير متوازنة.

من منظور علم اجتماع التنظيم والعمل، حرية التعبير داخل جماعة العمل تُعد من مؤشرات التمكين الوظيفي والشرعية التنظيمية، وتُعزز ديناميكية التفاعل الاجتماعي، مما ينعكس إيجابًا على استقرار العلاقات المهنية واستمراريتها.

• الجدول رقم 23: مدى تلقي الأساتذة للدعم والمساندة من زملائهم في المواقف

الصعبية

أجد الدعم والمساندة من زملائي في المواقف الصعبة					
درجة الموافقة	النكرار	النسبة المئوية	الصالحة	النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية
					أتفق
محайд	30	76.9	76.9	76.9	76.9
	5	12.8	12.8	12.8	89.7
	4	10.3	10.3	10.3	100.0
	39	100.0	100.0	100.0	

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أتفق: 30أساتذة (76.9%)

محайд: 5أساتذة (12.8%)

لا أوافق: 4 أستاذة (10.3%)

إجمالي العينة: 39 أستاذًا

التحليل الوصفي والتفسيري:

تُظهر النتائج أن نسبة معتبرة من المبحوثين (76.9%) يشعرون بوجود دعم ومساندة من زملائهم في أوقات الأزمات أو الصعوبات المهنية، وهو مؤشر إيجابي على وجود شبكات تضامن مهني وبيئة عمل قائمة على التعاون الإنساني والاجتماعي.

أهمية هذا المؤشر:

يعزز الاستقرار المهني والانتماء للمؤسسة.

يساهم في التخفيف من الضغوطات وتحسين الصحة النفسية في بيئه العمل.

يعكس العلاقات غير الرسمية الإيجابية التي تربط أعضاء الهيئة التدريسية.

نسبة المحايدين (12.8%) قد تعكس تحفظاً في تقييم العلاقات المهنية أو تفاوتاً في تجارب الدعم، بينما نسبة "لا أوافق" (10.3%) تُظهر وجود حالات فردية تعاني من عزلة مهنية أو ضعف في شبكة العلاقات، وهو ما قد يؤثر سلباً على اندماجهم المهني.

من منظور علم اجتماع العمل، فإن الدعم المتبادل بين الزملاء يُعد من مقومات الاندماج الوظيفي والتماسك التنظيمي، ويعزز من جودة الحياة المهنية داخل المؤسسات التعليمية، وخاصة في بيئة العمل الأكاديمي التي تتطلب قدرًا عالياً من التفاعل والتعاون.

• الجدول رقم 24: مدى وجود توترات ونزاعات في بيئة العمل الجامعية

الاحظ وجود بعض النزاعات والتوترات في العمل					
درجة الموافقة	التكرار	النسبة المئوية	الصالحة	النسبة المئوية	التراتبية
أوافق	26	66.7	66.7	66.7	66.7
محايد	12	30.8	30.8	30.8	97.4
لا أوافق	1	2.6	2.6	2.6	100.0
المجموع	39	100.0	100.0	100.0	

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أوافق: 26 أستاداً (%)66.7

محايد: 12 أستاداً (%)30.8

لا أوافق: 1 أستاذ (%)2.6

إجمالي العينة: 39 أستاداً

التحليل الوصفي والتفسيري:

تشير النتائج إلى أن أغلبية نسبية من المبحوثين (66.7%) يقرّون بوجود بعض النزاعات والتوترات في محيط العمل الجامعي. هذه النتيجة تبرز تحدياً تنظيمياً قد يؤثر على الانسجام المهني ويحدّ من فعالية العلاقات المهنية.

نقاط التحليل:

يشير ارتفاع نسبة الموافقة إلى مشكلات محتملة في التفاعل المهني مثل غياب التواصل الفعال، أو التنافس غير البناء، أو عدم وضوح المسؤوليات.

نسبة المحايدين (30.8%) قد تعني تحفظاً في التصريح المباشر بهذه الظواهر، أو أنها غير مؤثرة بشكل كبير على أدائهم.

في المقابل، فقط أستاذ واحد (2.6%) يرى أن التوترات غير موجودة، مما يعزز مصداقية هذا المؤشر بوصفه واقعة اجتماعية قائمة في المؤسسة.

من منظور علم الاجتماع التنظيمي، النزاعات والتوترات في العمل لا تُعد دائمًا مؤشرات سلبية، إذ قد تكون طبيعية في بيئة مهنية تنافسية، لكنها إذا تجاوزت حدًا معيناً فإنها تؤثر سلباً على:

الاستقرار المهني

الرضا الوظيفي

فعالية علاقات العمل

وهذا يدعو إلى ضرورة التفكير في آليات تنظيمية لتخفيض حدتها مثل الحوار، الوساطة الداخلية، وورشات الدعم المهني.

• الجدول رقم 25: أثر العلاقات الجيدة مع الزملاء على راحة الأستاذة في أداء العمل

العلاقات الجيدة مع الزملاء تساعدني على اداء عملي بارتياح					
المنوية	النسبة المئوية	النكرار	المنوية	النسبة المئوية	المنوية
الترافقية			الصالحة		الترافقية
أوافق	36	92.3	92.3	92.3	92.3
محايد	1	2.6	2.6	2.6	94.9
لا أوافق	2	5.1	5.1	5.1	100.0
المجموع	39	100.0	100.0	100.0	

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أوافق: 36 أستاذًا (%) 92.3

محايد: 1 أستاذ (%) 2.6

لا أوافق: 2 أستاذان (%) 5.1

إجمالي العينة: 39 أستاذًا

التحليل الوصفي والتفسيري:

تشير النتائج إلى أن غالبية شبه مطلقة من الأستاذة (92.3%) يقرّون بأن العلاقات المهنية الإيجابية مع الزملاء تسهم في شعورهم بالراحة أثناء أداء مهامهم، وهو مؤشر بالغ الأهمية على وجود مناخ اجتماعي داعم داخل المؤسسة الجامعية.

أبعاد هذا المؤشر:

يعكس الانسجام الاجتماعي المهني، وهو عنصر أساسي في بيئة العمل الأكاديمية.

يعزز التحفيز الذاتي ويقلل من مشاعر العزلة أو الاحتراق المهني.

يؤكد دور العلاقات الإنسانية في رفع جودة الأداء الوظيفي والارتياح النفسي.

الفئة المحايدة (2.6%) قد تكون متعددة في تقييم أثر العلاقات على العمل، بينما الفئة غير الموافقة (5.1%) قد تعاني من علاقات مهنية متواترة أو ضعف في التواصل مع الزملاء.

من منظور علم اجتماع العمل، العلاقات الجيدة داخل محيط العمل ليست فقط وسيلة لتبادل المعرفة والخبرة، بل تعد ركيزة أساسية في بناء شبكات الدعم الاجتماعي، وتأثير بشكل مباشر على الاستقرار المهني والتماسك التنظيمي.

2. عرض النتائج:

بنيت هذه الدراسة على مجموعة من الفرضيات، وسعينا من خلال تحليل البيانات الإحصائية المستخرجة من استمرارات الاستبيان إلى التحقق من مدى صدقها. وفيما يلي عرض لأهم النتائج المتوصّل إليها وفقاً لكل فرضية:

1. الفرضية الأولى: "كلما ارتفع مستوى الاستقرار المهني لدى الأستاذ الجامعي، تحسنت علاقات العمل داخل المؤسسة."

أظهرت نتائج المحور الثاني أن أغلب الأساتذة يشعرون بالأمان في وظائفهم، ولا يقلقون من فقدان العمل، كما يرون أن وضعهم المهني مستقر.

في المقابل، بينت نتائج المحور الثالث أن علاقات العمل يسودها التعاون، والاحترام المتبادل، والدعم المهني.

هذا التناقض في النتائج يعكس وجود ارتباط إيجابي بين مستوى الاستقرار المهني وتحسين علاقات العمل داخل المؤسسة الجامعية، مما يدعم الفرضية الأولى.

2. الفرضية الثانية: "تأثير العوامل التنظيمية والإدارية كترقية الأجور ووضوح المهام بشكل مباشر على الاستقرار المهني للأساتذة."

أظهرت نتائج المحور الثاني أن أغلب الأساتذة يرون أن هناك فرصاً واضحة للترقية داخل الجامعة، ويشعرون برضى نسبي تجاه السياسات الإدارية، مع وجود دعم إداري في حالات الصعوبات.

كما عَبَرَ أَغْلُبُ أَفْرَادِ العِيْنَةِ عَنِ اسْتِقْرَارِهِمُ الْمَالِيِّ، وَهُوَ مَا يُعَدُّ مُؤَشِّرًا عَلَى رِضَاهُمُ عَنِ الْأَجْوَرِ.

هَذِهِ الْمُؤَشِّراتُ التَّنْظِيمِيَّةُ وَالْإِدارِيَّةُ تَلْعَبُ دُورًا وَاضْحَى فِي تَعْزِيزِ شَعُورِ الْأَسَانَذَةِ بِالْاسْتِقْرَارِ، مَا يَدْعُمُ
الْفَرَصِيَّةَ الثَّالِثَةَ.

3. الفرضية الثالثة: "يؤدي غياب الاستقرار المهني إلى توتر في العلاقات المهنية داخل المؤسسة الجامعية."

أَشَارَتْ بَعْضُ النَّتَائِجِ إِلَى وُجُودِ نَسْبَةٍ مِنَ الْأَسَانَذَةِ الَّذِينَ أَبْدَوُا حِيَادًا أَوْ رِفْضًا حَوْلَ شَعُورِهِمُ بِالْاسْتِقْرَارِ
أَوِ الرِّضَا، كَمَا لُوِّحَظَ وُجُودُ مِنْ أَقْرَبِ بُوْجُودِ صَعُوبَاتٍ فِي التَّعَامِلِ مَعَ بَعْضِ الْزَّمَلَاءِ وَوُجُودُ نِزَاعَاتٍ
مَهْنِيَّةٍ.

هَذِهِ النَّتَائِجُ تُوْحِيُّ بِأَنَّهُ كَلَّمَا قَلَّ شَعُورُ الْأَسْتَاذِ بِالْاسْتِقْرَارِ، زَادَتْ احْتمَالِيَّةُ تَأْثِيرِ عَلَاقَاتِهِ الْمَهْنِيَّةِ سُلْبًا، وَهُوَ
مَا يَعْزِزُ صَحَّةَ الْفَرَصِيَّةِ الثَّالِثَةِ.

4. الفرضية الرابعة: "وجود علاقة إيجابية بين شعور الأستاذ بالانتماء للمؤسسة واستقراره المهني."

بَيَّنَتِ النَّتَائِجُ أَنَّ الْأَغْلِبِيَّةَ السَّاحِقَةَ مِنْ أَفْرَادِ الْعِيْنَةِ يَشْعُرُونَ بِالْانْتِمَاءِ لِلْمُؤَسَّسَةِ الْجَامِعِيَّةِ، كَمَا أَنَّهُمْ يَعْتَبِرُونَ
عَلَمَهُمْ مُسْتَقْرَأً وَيَلْبِي طَمَوْحَاتِهِمُ الْمَهْنِيَّةِ.

وَجُودُ هَذَا التَّلَازِمِ بَيْنِ الشَّعُورِ بِالْانْتِمَاءِ وَالْاسْتِقْرَارِ الْمَهْنِيِّ يَدْعُمُ الْفَرَصِيَّةَ الرَّابِعَةَ، وَيَؤَكِّدُ أَنَّ الْانْتِمَاءَ
عَنْصَرٌ أَسَاسِيٌّ فِي تَعْزِيزِ الْاسْتِقْرَارِ

الخاتمة

الخاتمة:

يمثل الاستقرار المهني أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها فعالية المنظمات الحديثة، لا سيما في القطاع الجامعي الذي يُعد من بين أكثر القطاعات حساسية وأهمية نظراً لطبيعة الموارد البشرية العاملة فيه، والمتمثلة في الأساتذة الذين يُشكلون العنصر المحوري في العملية التعليمية والتکوینیة. ومن خلال هذه الدراسة، حاولنا الوقوف على العلاقة القائمة بين درجة الاستقرار المهني الذي يشعر به الأستاذ الجامعي، وبين طبيعة علاقات العمل التي ينخرط فيها داخل الوسط التنظيمي.

وقد اعتمدنا المنهج الوصفي كإطار علمي يسمح لنا بفهم الظاهرة في سياقها الواقعي، حيث تم توزيع استماراة استبيان على عينة مكونة من 45 أستاذًا بجامعة محمد خضر بسكرة، من مختلف التخصصات داخل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، في محاولة لرصد تمثيلاتهم بشأن ظروف عملهم، ومدى انعكاس ذلك على جودة علاقاتهم المهنية.

ومن خلال تحليل البيانات وتفسير النتائج، تم التوصل إلى مجموعة من المؤشرات أبرزها:

- وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين شعور الأستاذ بالاستقرار المهني وبين مستوى التعاون والتفاهم داخل بيئة العمل.
- تبين أن الاستقرار التنظيمي (وضوح القوانين، الأمان الوظيفي، الاعتراف بالكفاءة) يعزز مناخ العلاقات المهنية ويحد من التوترات داخل المؤسسة.
- كشفت النتائج أن غياب بعض عوامل التحفيز والتقدير قد ينعكس سلباً على دينامية علاقات العمل بين الزملاء وحتى مع الإدارة.

بناءً على ما سبق، يمكن القول إن تعزيز الاستقرار المهني داخل الوسط الجامعي لا يُعد مطلباً فردياً فقط، بل هو شرط أساسى لتحقيق الانسجام والتكامل داخل فرق العمل، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الأداء العام للمؤسسة. ولهذا، توصي الدراسة بضرورة:

- توفير بيئة مهنية مستقرة تقوم على العدالة، الشفافية، والاعتراف بجهودات الأساتذة.
- تفعيل آليات الحوار داخل المؤسسات الجامعية بما يضمن تماسك العلاقات المهنية.
- الاهتمام أكثر بالجوانب التنظيمية والإدارية التي تؤثر بشكل مباشر في استقرار العاملين.

وفي الختام، فإن هذه الدراسة تبقى محاولة لفهم جانب من جوانب الحياة المهنية في الجامعة الجزائرية، وقد لا تدعى الإحاطة الكاملة بالموضوع، لكنها تفتح المجال أمام دراسات لاحقة قد تتناول متغيرات أخرى أو تعتمد مناهج بحثية متنوعة.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: الكتب

1. أبو عمرو، م. أ. (2005). علاقات العمل الجماعية: المفاوضة الجماعية والتفاهمات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، الإضراب، الإغلاق، التحكم، الوساطة، المفاوضة. دار الجامعة الجديدة للنشر.
2. السيد، م. ب. (1973). علم الاجتماع الاقتصادي. دار المعرفة الجامعية.
3. بوكريسة، ب. وآخرون. (2008). دراسات في تسيير الموارد البشرية – إدارة الأفراد. منشورات قرطبة.
4. حاروش، ن. (2016). إدارة الموارد البشرية (ط. 2). دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع.
5. الدبيب، إ. ر. (2003). دليل إدارة الموارد البشرية. مؤسسة أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع.
6. الدبيب، إ. ر. (2006). دليل إدارة الموارد البشرية. مؤسسة أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع.
7. قاسمي، د. (2011). دليل مصطلحات في علم الاجتماع التنظيم والعمل. ديوان المطبوعات الجامعية.
8. عيّث، م. ع. (2006). قاموس علم الاجتماع. دار المعرفة الجامعية.
9. محمد، م. ع. (1973). مجتمع المصنوع: دراسة في علم الاجتماع التنظيمي. الهيئة المصرية العامة للكتاب
10. عبد الرحمن، ع. م. (1999). علم الاجتماع: النشأة والتطور. دار المعرفة الجامعية.

ثانياً: الرسائل الجامعية

11. غريب، م. (2007). علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية: دراسة ميدانية بمركب أسميدال – عنابة (أطروحة دكتوراه). جامعة منتوري، قسنطينة.
12. عثمان، إ. إ. (2018). واقع العلاقات الاجتماعية بين عمال السلك الطبي والسلك الشبه طبي أثناء المداومات الليلية: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية برقان، ولاية أدرار (أطروحة دكتوراه). جامعة أحمد دراية، أدرار.
13. مرخوص، ف. (2017). المسؤولية الجزائرية إطار علاقات العمل (أطروحة دكتوراه). جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان.
14. زهاني، و. (2016). نظام الحوافز واستقرار المورد البشري في المؤسسة الجزائرية (رسالة ماجستير). جامعة قسنطينة.
15. بن نوار، ص. (1995). أسباب الاستقرار في العمل الصناعي بالجزائر (رسالة ماجستير). جامعة

ثالثاً: مذكرات ماستر

16. أبيب، ح. (2019). علاقات العمل وتأثيرها على السلوك التنظيمي: دراسة ميدانية في مؤسسة ديوان الترقية والتسهير العقاري، البويرة من 15 ماي إلى 21 جويلية 2018 (مذكرة ماستر). جامعة أكلي محنـد أول حاج، البويرة.
17. علا، س.، & سرقة، س. (2018). دور علاقات العمل في التأثير على أداء الموظفين: دراسة ميدانية بالعيادة المتعددة الخدمات بزاوية كنته (مذكرة ماستر). جامعة أحمد دراية، أدرار.
18. رحماني، إ. (2013). النزاعات العمالية وأثرها على علاقات العمل: دراسة ميدانية للمؤسسة الصناعية للمنظفات تيكجدة مركب سور الغزلان (مذكرة ماستر). جامعة أكلي محنـد أول حاج، البويرة.
19. اوصيف، م. (2015). علاقات العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي في المؤسسة الصناعية الجزائرية: دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز، الطاهير، ولاية جيجل (مذكرة ماجستير). جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02.
20. بخلي، ر. (2016). علاقة الاستقرار المهني بتخطيط المسار الوظيفي (مذكرة ماستر). جامعة الصديق بن يحيى، جيجل.
21. بن منصور، ر. (2014). الاستقرار الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز (مذكرة ماجستير). جامعة الحاج لخضر، باتنة.
22. بن صالح، ع.، & سماحي، ف. ز. (2021). الاستقرار الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز (مذكرة ماستر). جامعة أم البوachi.
23. حمو، م. (2020). صراع الدور وعلاقته بالاستقرار المهني (مذكرة ماستر). جامعة المسيلة.
24. قدوري، م.، & مبروكي، م. (2019). آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري (مذكرة ماستر). جامعة أحمد دراية، أدرار.

رابعاً: المقالات

25. خرخاس، س. (2021). انعكاساتجائحة كوفيد-19 على علاقات العمل في الجزائر. مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، (العدد الخاص 01، الجزء 01). جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
26. مقراني، أ. (دون سنة). المقارنة السوسيولوجية لمفهوم علاقات العمل في المؤسسة. مجلة الآداب

والعلوم الاجتماعية، (عدد 15). جامعة سطيف.
27.الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. (2011، مارس 20). العدد 17، الصادرة بتاريخ 15
ربيع الثاني 1432 هـ.

خامسًا: المعاجم

28. الشويكي، س. (2006). المعجم الإداري (ط. 1). دار أسامة، عمان، الأردن.
29. الصحاف، ح. (1997). معجم إدارة الموارد البشرية وشئون العاملين (عربي – إنجليزي) (ط. 1). مكتبة لبنان ناشرون، بيروت.
30. عمر، أ. م. (2008). معجم اللغة العربية (ط. 1). دار عالم الكتب، القاهرة.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة محمد خيضر بسكرة

قسم العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

هذا الاستبيان موجّه إلى أساتذة الجامعة، ويهدف إلى جمع بيانات ميدانية ضمن إطار إعداد مذكرة ماستر بعنوان "الاستقرار المهني وانعكاسه على علاقات العمل". تؤكّد أن جميع المعلومات سُتُّستخدم لأغراض علمية فقط وتحاط بالسرية التامة.
يرجى وضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة.

أولاً: البيانات العامة

1. الجنس: ذكر [] أنثى []

2. السن: أقل من 30 سنة [] ، بين 30 و 40 [] ، بين 40 و 50 [] ، فوق 50 []

3. الرتبة العلمية: أستاذ مساعد [] ، أستاذ محاضر "ب" [] ، أستاذ محاضر "أ" [] ، أستاذ التعليم العالي []

4. الأقدمية: أقل من 5 سنوات [] ، بين 5 و 10 سنوات [] ، أكثر من 10 سنوات []

5. التخصص: علوم إنسانية [] ، علوم اجتماعية [] ، تخصص آخر:

ثانياً: محور الاستقرار المهني

1. أشعر بالأمان في منصبي الوظيفي داخل الجامعة. أافق بشدة [] - أافق [] - محاب [] - لا أافق - [] لا أافق بشدة []

2. لاأشعر بالقلق من فقدان عملي في المستقبل القريب. أوفق بشدة [] - أوفق [] - محابد [] - لا أوفق - [] لا أوفق بشدة []
3. أرى أن وضع المهني ينسم بالاستقرار والثبات. أوفق بشدة [] - أوفق [] - محابد [] - لا أوفق - [] لا أوفق بشدة []
4. توجد فرص واضحة للترقية المهنية داخل الجامعة. أوفق بشدة [] - أوفق [] - محابد [] - لا أوفق - [] لا أوفق بشدة []
- 5.أشعر بالرضا تجاه السياسات الإدارية المتعلقة بالتوظيف. أوفق بشدة [] - أوفق [] - محابد [] - لا أوفق - [] لا أوفق بشدة []
6. أحصل على الدعم الكافي من الإدارة في حال وجود صعوبات مهنية. أوفق بشدة [] - أوفق - [] محابد [] - لا أوفق - [] لا أوفق بشدة []
7. وضعي المالي الناتج عن عملي الجامعي مستقر. أوفق بشدة [] - أوفق [] - محابد [] - لا أوفق - [] لا أوفق بشدة []
8. لا أفكر في مغادرة الجامعة بحثاً عن فرص عمل بديلة. أوفق بشدة [] - أوفق [] - محابد [] - لا أوفق - [] لا أوفق بشدة []
9. أرى أن عملي يلبي طموحاتي المهنية. أوفق بشدة [] - أوفق [] - محابد [] - لا أوفق - [] لا أوفق بشدة []
10. أتمتع بإحساس الانتماء للمؤسسة الجامعية التي أعمل بها. أوفق بشدة [] - أوفق [] - محابد [] - لا أوفق - [] لا أوفق بشدة []

ثالثاً: محور علاقات العمل

1. تجمعني علاقات مهنية إيجابية مع زملائي في القسم. أوفق بشدة [] - أوف [] - محابد [] - لا أوفق - [] لا أوفق بشدة []
2. أشارك بفعالية في الاجتماعات والأنشطة الجماعية. أوفق بشدة [] - أوفق [] - محابد [] - لا أوفق - [] لا أوفق بشدة []
3. يوجد تعاون بيني وبين باقي أعضاء هيئة التدريس. أوفق بشدة [] - أوفق [] - محابد [] - لا أوفق - [] لا أوفق بشدة []

4. أواجه أحياناً صعوبات في التعامل مع بعض الزملاء. أافق [] - محايد [] - لا أافق - [] لا أافق بشدة []
5. تسود روح الاحترام المتبادل داخل بيئة العمل. أافق بشدة [] - أافق [] - محايد [] - لا أافق - [] لا أافق بشدة []
6. يشجع العمل الجماعي داخل المؤسسة الجامعية. أافق بشدة [] - أافق [] - محايد [] - لا أافق - [] لا أافق بشدة []
7. أستطيع التعبير عن آرائي ومقترناتي بحرية أمام زملائي. أافق بشدة [] - أافق [] - محايد [] - لا أافق - [] لا أافق بشدة []
8. أجد الدعم والمساندة من زملائي في المواقف الصعبة. أافق بشدة [] - أافق [] - محايد [] - لا أافق - [] لا أافق بشدة []
- 9.لاحظ وجود بعض النزاعات أو التوترات في العمل. أافق بشدة [] - أافق [] - محايد [] - لا أافق - [] لا أافق بشدة []
10. العلاقات الجيدة مع الزملاء تساعدي على أداء عملي بارتياح. أافق بشدة [] - أافق [] - محايد [] - لا أافق - [] لا أافق بشدة []

الطالب: قوجيل ياسر عبدالقهر ، إشراف الأستاذ: دبلة عبد العالى.