

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - 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 - شتمة -
- بسكرة -

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

الصفة	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيساً		قويجيل رزقي
مُشرفاً		دبلة عبد العالي
مناقشاً		منسول الصالح

إشراف الأستاذ :

دبلة عبد العالي

إعداد الطالب (ة):

قويجيل ياسر عبد القهار

السنة الجامعية: 2025 / 2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

إلى من كانوا لي نورًا أضاء طريقتي...

إلى من ساندوني في مسيرتي العلمية والعملية...

إلى من بذلوا الغالي والنفيس من أجلي...

...

إلى والديّ العزيزين، رمز التضحية والعطاء،

إلى إخوتي وأخواتي، سندي وفخري،

إلى أسرتي الكريمة وأحبتي جميعًا،

أهدي لكم ثمرة هذا الجهد المتواضع، عرفانًا ووفاءً ومحبة.

شكر وتقدير

أتقدم بخالص عبارات الشكر والتقدير إلى جميع الأساتذة الذين درسوني ورافقوني خلال مسيرتي الجامعية، والذين لم يبخلوا عليّ بعلمهم وتوجيهاتهم ونصحتهم، فكانوا لي نعم القدوة والدعامة الأساسية في هذا المشوار العلمي.

كما أجدد شكري العميق إلى أستاذي المشرف الدكتور دبله عبد العالي، على ما قدّمه لي من دعم علمي ونفسي وملاحظات بناءة ساعدتني على إنجاز هذا العمل.

جزاكم الله عني كل خير، ووفقكم وسدّد خطاكم.

قائمة المحتويات

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

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 الزمني 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 بالانتماء 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 الاجتماعات 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 ومقترحاتهم أمام زملائهم
61	الجدول رقم 23: مدى تلقي 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:

يُعدّ 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. ويُعدّ الاستقرار المهني أحد أهم المؤشرات التي تعكس مدى رضا العاملين عن بيئتهم الوظيفية، كما يشكل أساساً في بناء علاقات عمل سليمة 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 تواجه 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 تسليط 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
للدراصة

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 ترسيخ بيئة عمل مستقرة ومحفزة، خاصة ما يتعلق بالموارد البشرية، التي تُعد الدعامة الأساسية لكل مؤسسة ناجحة.

ويُعتبر الاستقرار المهني أحد أبرز المحددات التي تساهم في بناء مناخ تنظيمي صحي، حيث يرتبط بمدى شعور العاملين بالأمان الوظيفي، ووضوح مسارهم المهني، ورضاهم 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 تتداخل فيها أدوار متعددة، وتُمارس فيها سلطات تنظيمية وأكاديمية، ما يجعل من موضوع الاستقرار المهني موضوعاً ذا أبعاد سوسيولوجية هامة، خاصة عند ربطه بعلاقات العمل بين الفاعلين داخلها، كالتعاون، والتواصل، والصراعات المهنية.

ومن هذا المنطلق، جاءت هذه الدراسة لتبحث في موضوع: "الاستقرار المهني وانعكاسه على علاقات العمل لدى أساتذة الجامعة"، باعتبارهم فاعلاً مركزياً في الحياة الجامعية، وبشكل 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 والاساتاذ الجامعي في ظل مستويات مختلفة من الاستقرار المهني؟

الفرضيات:

1. كلما ارتفع مستوى الاستقرار المهني لدى الأساتاذ الجامعي، تحسّنت علاقات العمل داخل المؤسسة.

2. تؤثر العوامل التنظيمية والإدارية (كالترقية، 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 الأساتاذ 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 وآثارها.

- 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 المعارف حول ديناميات العمل والعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسات الجامعية.

- الرغبة في تسليط الضوء على أهمية تحسين بيئة 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:

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

وتُبرز هذه الدراسة أهميتها من عدة جوانب:

1_ الأهمية العلمية:

تضيف هذه الدراسة إلى الأدبيات العلمية في ميدان علم الاجتماع التنظيمي، من خلال تسليط الضوء على متغيرين مترابطين هما: الاستقرار المهني وعلاقات العمل، وذلك ضمن بيئة مهنية محددة وهي الجامعة، مما يثري 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 الأساتذة، وتحديد العوامل المؤثرة فيه، واقتراح آليات من شأنها تحسين علاقات العمل وتطوير بيئة العمل الجامعية.

3_ أهمية العينة والمجال:

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

4_ الجانب الاجتماعي والتنظيمي:

تساهم الدراسة في فهم أعمق لكيفية تأثير الاستقرار المهني على العلاقات داخل بيئة العمل، ما يتيح إمكانات أكبر لتدعيم الروابط المهنية، وتفاذي 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 الجامعة.
4. تقديم مقترحات لتحسين بيئة العمل في ضوء نتائج الدراسة.

الدراسات السابقة:

يُعدّ الرجوع إلى الدراسات السابقة من الخطوات العلمية الضرورية في أي بحث أكاديمي، فهي تساهم في تحديد ملامح الموضوع المدروس، وتبرز مدى أهميته وتكرار معالجته في أدبيات البحث العلمي. كما تساعد الباحث على بناء خلفية نظرية متماسكة، وتجنّب 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 لـبوبيدي 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 ومباشر على الأداء التنظيمي، حيث يؤدي الشعور بالأمان والاستقرار إلى تحسين مردودية العاملين.

الدراسة الثانية:

عنوان الدراسة: علاقات العمل في المؤسسات الجامعية الجزائرية: دراسة سوسيولوجية. لبولغيتي 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 يساهم 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 رضا 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 تتميز دراستنا الحالية بتركيزها على *علاقات العمل* كمتغير تابع، وهو ما يُعدّ إضافة جديدة في هذا المجال. كما أن اختلاف الزمان والمكان والعينة يُضفي على الدراسة الحالية طابعاً خاصاً يميزها عن سابقتها.

الفصل الثاني: الاستقرار المهني

تمهيد:

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

أولا - تعريف الاستقرار:

التعريف اللغوي: الاستقرار جاء بمعنى متانة، رسخ، صلابه، دوام (بن منصور، 11، 2014)

الاستقرار جاء بمعنى متانة، رسخ، صلابه ثبات الخ، واستقر بالمكان أي اقام به والاستقرار هو الثبات والاقامة (احمد، 11، 23، 2008).

التعريف الاصطلاحي: يقصد بالاستقرار المهني "اشعار 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، 1، 8، 1973).

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 متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار (محمد، 1973، 201).

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

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

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

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

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

ثانيا - أهمية الاستقرار المهني:

أ – بالنسبة للفرد:

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

ب - بالنسبة للمؤسسة:

- توافر القدرة المستمرة لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة.
- التخطيط والاعداد 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" (الديب، 96، 2003).

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:
- الإشراف، جماعة العمل، محتوى العمل، الاجر الذي يتقاضاه العامل، فرصة الترقية، ساعات العمل (بخلي، 31، 2016).

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

1- الاشراف:

الاشراف السليم والقيادة الفعالة يجنبان الفرد كثيراً من مواطن الخطأ والزلل، وتتجهان به الى الأداء السليم المحقق لغايات الفرد ومطالب العمل في آن واحد. ويواظب الاشراف عملية التحفيز والتشجيع أي استخدام الحوافز بكافة أنواعها لتأكيد وتدعيم السلوك الإيجابي من جانب الفرد، وتشجيعه على مواصلته والاستمرار فيه، او لردعه عن السلوك السالب وإقناعه بالعدول والتحول الى ما يحقق مطالب العمل (حمو، 48، 2020).

2 – الترقية:

هي تغيير الفرد لوظيفته الحالية ليؤدي وظيفة أخرى ذات مسؤوليات واختصاصات وسلطات اعلى، تختلف عما كان متوفراً في الوظيفة الاصلية، تحقق طموحات الفرد وتشعره بالأمان في المستقبل عن طريق استمراره في المنظمة. وتساعد على تحقيق تطلعات ورغبات العاملين والذين يتطلعون الى مناصب اعلى او اعمال أفضل خلال حياتهم الوظيفية. ما يرفع المستوى الوظيفي والمهاري للعاملين (حمو، 48، 2020).

3 – الاجر:

هو مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد، فهو ذا أهمية بالغة سواء على مستوى الفرد او على مستوى المؤسسة، فتمثل أهميته على مستوى الفرد في انه 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. اما 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، 48، 2020).

4- جماعة العمل:

ان لقواعد جماعة العمل دورا مهما في تحديد انتاجية الجماعة، فاذا شعرت الجماعة باهتمام الإدارة فإنها ستقابل ذلك بوضع قواعد تساعد في زيادة الإنتاج. ويصف بلاو (1963) موقف الموظف الذي تتنازع ضغوط جماعة العاملين من جهة والقواعد الرسمية المتبعة في المنظمة من جهة أخرى، وكيف ان 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 بان لا يهملوا الدور المؤثر لجماعات العاملين وإمكانية الاستفادة في خدمة أغراض الإدارة (حمو، 49، 2020).

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 يتوفر في محتوى الوظيفة. فاذا كانت روتينية العمل بسبب شعور الموظف بالضجر وعدم الارتياح، فان العلاج المناسب الذي يصفه المختصين هو " توسيع الوظيفة "، أي إضافة واجبات جديدة على الحالية لوظيفته بحيث تصبح أكثر تنوعا واقل رتابة. فقد أيدت النتائج عدد من البحوث التي قام بها ستوجل (1974) بمراجعتها وجود علاقة بين توسيع الوظيفة وحدوث تحسن في أداء الموظف وجودة انتاجه (حمو، 50، 2020).

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 الأجور، وان كنا نسلم منذ البداية بان تحديد ساعات العمل أسير بكثير من تحديد الأجور، وان ما يطرأ عليها من تعديل يمتد اجله الى امر أطول بكثير من التعديلات التي تطرأ على الأجور. فقد حاول تعديل الأجور سنويا 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 الاجازات بأنواعها الراحة الأسبوعية، او الاجازات السنوية، الاجازات المرضية.... الخ، بل وحتى يشمل أيضا "العمل العلمي" للعامل من حيث تحديد سن دخوله في مجال العمل ومتوسط السنوات التي يمكن ان يقضيها في العمل وموعد اعتزاله. (حمو، 51، 2020).

رابعاً- أهداف الاستقرار المهني:

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

- تحقيق الفرد لمكاسب 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 الاوفر للعمال 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 ثلاث في: جماعة الزملاء، جماعة الرؤساء وجماعة الإدارة. والتي يمثلها المديرون ويمكن ان توصف المنظمة بانها جماعات متفاعلة مع بعضها البعض، ولكل جماعة أهدافها 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 يبقي محاطا بشعور الخوف وعليه ان يلبي حاجة الأمان كي يتولد لديه شعور بالراحة النفسية يحتاج الى مختلف التأمينات الاجتماعية مثل: التأمين ضد العجز، و حوادث العمل و الامراض المزمنة و الشيخوخة.... الخ (زهاني ، 35، 2016).

ج-المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات:

ان الاتجاه الحديث في إدارة الاعمال يرمي الى قياس رئيس العمال في اشراك العاملين في وضع اهداف الجماعة وتحديد اهدافها 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 عمالي 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. ويسهم 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، فاذا كان لبس او اختلاط في الأدوار فهذا يؤثر سلبا على سير العملية الإنتاجية وعلى استقرار العمالة في المنظمة. (بن منصور، 2014، 62).

سادسا- مظاهر عدم الاستقرار المهني:

أ – التغيب:

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

ب-دوران العمل:

دوران العمل من اهم المؤشرات لعدم الاستقرار المهني، ويعني كثرة التنقل للعمال بين مناصب العمل دون الثبات في أحدها، بعد فترة تجريب غير مرضية، او عدم القدرة على التلاؤم مع منصب جديد لأسباب مختلفة، منها الاشراف السيئ وعلاقات العمل الإنسانية الرديئة، الإحساس بالظلم، وموقفهم من الجهاز الإداري ومن حجم التنظيم، ومستوى الاشراف، الشيء الذي يجعلهم يشعرون بان هناك من يأخذ أجرا شهريا دون مقابل عمل واضح يقوم به التنظيم، وبالتالي فأجره مقتطع من حساب العمال، مما يؤدي شعورهم بالظلم، و هذا ما يؤدي الى الزيادة في دوران العمل نتيجة مبالغة في عدد المشرفين غير الضرورية.(بن صالح سماحي ، 35، 2021).

ج-الشكاوى والتنظيمات:

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

د-الاشراف والاحتجاج:

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

ه-ترك العمل إراديا:

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

و-التغير التكنولوجي:

حيث يدخل ضمن الرهانات الكبرى التي تواجهها المنظمات خاصة في ظل التغيرات التي يعرفها العالم جراء العولمة ولهذا فالمنظمات مجبرة على تغيير أنساقها الفنية باستمرار لتكيف

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 ان العامل الذي اتعب 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 او مضطراً الى كسب مهارة جديدة أخرى. (بن منصور، 2014، 65).

سابعا- 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 عليها وتعزز وجوده ولذلك فان المرتكزات الأساسية للاستقرار المهني تتمثل في:

اولا- الحوافز:

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

- أنواع الحوافز:

• الحوافز المادية:

هي مجمل الحوافز الملموسة ذات طابع نقدي أساساً وتتمثل 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).

• الحوافز المعنوية:

قد يتجه الكثير من الافراد الى اعتبار الأجور عاملاً واحداً لتحقيق الرضا في العمل بل هو عامل من بين عوامل عدة محققة للرضا ولذلك كان لمفهوم الحوافز المعنوية الأثر البالغ لدى شريحة معتبرة من الفئة الشغيلة في كافة المستويات وتتمثل 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 دائماً.
- المشاركة في اتخاذ القرارات.
- فرض التعليم والتكوين والشكر والتقدير. (بخلي، 44، 2016).

ثانياً-الظروف الفيزيائية:

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

أبرز الظروف الفيزيائية الخاصة ببيئة العمل:

1- الإضاءة:

من البديهي ان نذكر ان الإضاءة تؤثر فعال على الإنتاج وبالإضافة الى ذلك فان العمل تحت الإضاءة كافي خاصة في الاعمال الحرفية الدقيقة او اثناء القراءة يؤدي الى الحاق الضرر بالعين كما ان مستوى الإضاءة يؤدي الى تدني الإنتاج وبالطبع فان مستوى الإضاءة الجيدة يختلف من عمل لآخر فالأعمال الدقيقة مثل الصناعات الالكترونية والصناعات الكهربائية تتطلب اضاءة قوية كما ان العمال كبار السن تناسبهم الإضاءة القوية أفضل من الإضاءة الضعيفة. (بخلي، 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 المطولة وتلك المهام التي تتضمن بعض اجزاءها التكلم او الاستماع (بخلي، 44، 2016).

3 – التهوية:

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

4 – الحرارة:

هي من اهم أشمال الطاقة لكنها قد تشكل عائقا امام العمال 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 وآلاما 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 عن الأداء الحقيقي والتميز لأعمالهم (بخلي، 45، 2016).

ثالثا- أنظمة الأمن والسلامة المهنية:

يشكل نظام الأمان الذي تتمتع به المؤسسة أحد اهم الاعتبارات التي يضعها الفرد في الحسبان 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 مواقع العمل. (بخلي، 45، 2016).

● أهمية الأمن 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. (بخلي، 46، 2016).

رابعاً-العلاقات الإنسانية في بيئة العمل:

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

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

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

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

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق يمكن القول ان 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 الافراد وشعورهم بالارتياح في مكان عملهم والأمان وبالتالي تحقيق اهداف 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 الاجتماعية حيث يبدأ سريان علاقات العمل عبر مراحل (التجريبية و التثبیت)، 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 مروراً إلى أشكال علاقات العمل الرسمية والغير 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 والغير الرسمي، وما ينتج عنها من عمليات مثل الصراع والتعاون والمنافسة. (ناصر قاسمي، 2011، ص 92)

وفق ما يحدده القانون تعريف المشروع الجزائي 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 بعقد 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 ككل لا يتجزأ و لصاحب الأرض الحرية المطلقة في التصرف فيها ، ولذلك كان المالك يملك تكليف من يتبعه من الأفراد بالعمل دون مقابل، وهذا يبدو جلياً في القطاع الزراعي. أما نظام

الطوائف الحرفية فذلك 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 وتختص بالنظام الذي يحكم شؤون تلك الحرفة خاصة ظروف العمل بما في ذلك تحديد ساعات العمل و تحديد الأجور بوضع حد أقصى لها. أما بالنسبة لتنظيم العمل فإن الطائفة نفسها هي التي تضع قواعد تسيير شؤونها إذ لم يكن يسمع لأي شخص أن يقوم بعمل ما دون موافقتها، ولا الانتقال من رتبة إلى رتبة أعلاها إلا بعد مرور مدة زمنية تعد بالسنوات تحت التمرين وبعد الإلتقان الجيد للحرفة والتي يبقى قرارها النهائي للمعلم، فصار هذا النظام نظاما احتكاريا 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، و ازداد الوضع تازما خاصة بقيام الثورة الصناعية في نهاية القرن 18 وبداية القرن 19 والتي تعتبر كنقطة تحول هامة لعلاقات العمل تحت تأثير تطور العلم والتكنيك، حيث قل استخدام اليد العاملة وبدأ مشكل البطالة يتفاقم وأصبح العمال في ظل حرية التعاقد يتعرضون لضغوطات واستغلال أصحاب العمل مما دفع بالطبقات العاملة إلى إدراك مدى خطورة الوضع وبدءوا يتجمعون في شكل تجمعات نقابات سرية وعلمية للمطالبة بتحسين أوضاعهم، وقد تمكنت هذه الطبقة من تحقيق مرادها خاصة في النصف الثاني من القرن 19 ، حيث ظهرت الفصل الثاني علاقات العمل 27قوانين تعترف 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 العمالي: "وذلك بانتشار الصناعات الكبيرة الذي ساعد على تكتل العمال في جماعات بدأت تلجأ إلى الضغط على أرباب العمل عن طريق الإضراب المشهور لعمال لندن عام 1889 وغيره من وسائل الضغط الأخرى، وقد بدأ هذا يتخذ صورة واضحة منذ منتصف القرن التاسع عشر، حينما شعر العمال بقوتهم بسبب نمو تنظيماتهم واتحاداتهم تحت وحدة الهدف في سبيل المطالبة بحقوقهم ودرء الظلم الواقع عليهم". ما زاد من إصرارهم وتيقنهم بضرورة استرجاع حقوقهم المهضومة منذ الأزل.

ب-العوامل السياسية: لما صار العمال قوة كبيرة وعددا لا يستهان به بدأت الأحزاب السياسية تقترب إليهم عن طريق تلبية مطالبهم والدفاع عنها، حتى تضمن أصواتهم إلى جانبها في

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 أحوالهم أو حتى النسي يتنمون إليها إلى الحكم.

ج- ظهور المذاهب الاجتماعية: لقد كان للمذاهب الاجتماعية دورا في الدولة في مجال علاقات العمل وذلك لقيامها ضد المذهب الفردي أي نظام الحرية الفردية ومبدأ سلطان الإدارة، وقد بدأ هذا واضحا 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 اللازمة لشراء هذه القوة المنتجة ليستخدمها في إنتاج سلع تفوق في قيمتها العمال المبذول فيها.....الخ.

أبيب حسيبة، 2018/2019 ، ص22 - ص24)

ومن خلال هذه العوامل التي ساعدت على تدخل الدولة برز دورها في تحديد ساعات العمل، الراحة القانونية، تحديد السن الأدنى وهو 18 سنة فما فوق للعمل، قانون العمل الليلي، الحق في الإضراب، الانتماء النقابي... الخ. كما أن وباعتبار موضوع علاقات العمل موضوعا شاملا 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 الصراع العمالية على الإطلاق، وأكثر تأثيرا على المؤسسة، ونقصد به التوقف عن العمل، متفق عليه مسبقا لأجل محدود أو غير محدود، وبهذا يكون العامل قد عبر عن رأيه وتذمره من الأحوال المزرية والتعسفية التي يعيشها. التغيب: وهو أيضا وسيلة من الوسائل التي تستعمل للتعبير عن الرأي ونقصد به ذلك المؤشر لعدم الرضا وعدم عدم الارتياح في المؤسسة ككل أو في مكان العمل، به يحاول العامل الضغط على صاحب العمل. (نفس المرجع، ص 24)

ثالثا- مراحل انعقاد علاقات العمل:

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

وقد حددت المادة 18 من قانون العمل، هذه الفترة التجريبية بـ 12 شهرا كأقصى مدة بالنسبة للعمل التي تتطلب مهارات عالية ومن ثم فقد تركت أمر تحديد هذه المدة للاتفاقيات الجماعية، مراعاة لاختلاف المستويات المهام والأعمال وطبيعتها حسب قطاعات العمل هذا ويعتبر العقد في هذه المرحلة ابتدائيا أو تمهيديا، لأنه مرتبط بشرط فاسخ، فإذا ما استطاع العامل إثبات كفاءته في القيام بالعمل الموكل إليه يصبح العقد نهائيا. 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 التجربة التمتع بذات الحقوق والواجبات التي تسري على جميع العمال بموجب القوانين والنظم السارية المفعول. الفترة التثبيت: وهي الفترة التي تعقب فترة التجربة حيث يتم تثبيت العامل في منصبه عمله بعد ثبوت قدرته على إنجاز الأعمال التي أنيطت به الكفاءة المطلوبة، ومن ثم يصبح عقد العمل نهائيا منتجا 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، وفقا لما تنص عليه الأحكام القانونية والاتفاقيات الجماعية. (بشير هدي، 2003 ، ص.71،70،69)

رابعاً. أنواع علاقات العمل:

1. علاقات العمل الفردية:

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

التربص: بعد التعيين يكون الموظف متربصا 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 2ضمان 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 وتبعا 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 4 أصحاب العمل بما يكفل شروطا أو مزايا أو ظروفًا أفضل. (مرخوص فاطمة، 2016/2017، ص 115

منازعات العمل الجماعية: هي تلك الخلافات التي يثور بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة، وصاحب 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، مبروكي 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 ومتنوعة بحسب الاشتقاقات التي سمحت بها اللغة. ويعرفها جيران مسعود لغويا 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 تتكون من العمال الذين تضمنهم مهنة أنشئت أساسا من أجل الدفاع

عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية التي تربط بحياتهم اليومية. (بوخريسة بوبكر وآخرون، 2008، ص 220)

خامسا. مشكلات وخصائص علاقات العمل:

1/مشكلات علاقات العمل:

نقصد القول من مشكلات علاقات العمل تلك المشكلات التي تواجهها والتي قد، إما تحد من تطورهما وتحول من استفادة كل المجموعة الإنسانية في المؤسسة من منافعها، إما تحول المؤسسة من خلية صراع يفرض القوي خياراته وسياساته على الضعيف، تضيق فيها الحقوق والواجبات، وقد تعرض المؤسسة إلى الإفلاس والخراب. وتختلف هذه المشكلات من حيث درجة تأثيرها على تطور واتساع علاقات العمل، فمنها المتعلقة بطبيعة النظام السياسي الإيديولوجي السائد في البلد المعني، 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 المتخلفة.

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 تباع عملها إلى المستثمرين الرأسماليين مقابل أجر تعيش منه .
- فالتبقة 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 اشتدت بؤسا وأزمة .
- فالمذهب 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 للأقوياء بأن يستحقوا الضعفاء، اشتدت المنافسة، الاحتكار، اشتد التخصص وتقسيم العمل، فلا نكون أمام عمال مهرة بل أمام بروليتاريين، فهو يسمح (تقسيم العمل) بزيادة الإنتاج مما يؤدي إلى زيادة الثروة الاجتماعية لمصلحة القوي على الضعيف.

فالحاجات هي أولا حاجات رأس المال، فليس للعمال حاجات كحاجات أرباب العمل، فحاجات العامل هي من حاجات العمل وكلفته هي كلفة الإنتاج، إنها الأجور كحد أدنى ضروري لحياته و حياة 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 الإدارة 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، ولأنها تربط بين العمال وأرباب العمل في مجال النشاط المهني والاقتصادي.

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

كما يتفق فقهاء قانون العمل على أن علاقات العمل تتخذ بصورة مضطربة صبغة جماعية مؤداها أن العلاقة القائمة بين رب العمل والعمال لا تحكمها قواعد قانون العمل فحسب، بل تخضع أيضا لعلاقات القوى القائمة بين المنظمات العمالية (وخاصة النقابات من جهة)، ومنظمات أرباب 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 ولإشباع حاجات الناس الطبيعية والاقتصادية.

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

5. إن علاقات العمل المرتبطة بهذا القانون أي قانون علاقات العمل تركز 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 خاضعا في عمله لإدارة صاحب العمل، ويعبر 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، ص 54)

سادسا. 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 يترتب على انعقاد علاقة العمل بين العامل والمستخدم مجموعة من الحقوق والالتزامات تستند إلى مصادر مختلفة ومتنوعة منها (الدستور، التشريع، التنظيم، الاتفاقيات الجماعية، النظام الداخلي) عقد العمل مع احترام تدرجها من حيث القوة القانونية عند اختلاف أو تعارض أحكامها (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 عمد المشروع إلى الأخذ بالمفاهيم السائدة حيال 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،

أولا: الحقوق الأساسية العامل:

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

حقوقه:

1 أجر العمل .

2 الحق في المهنية والصحة و الاجتماعية .

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.

ثانيا: الواجبات الأساسية لأصحاب العمل :

تعريف صاحب العمل: يقصد بصاحب العمل كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملا أو عمالا 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 المعارف 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 العادية لسلطاته في الإدارة.
- 7 مراعاة التدبير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها التشريع والتنظيم.(علا سعيدة، سرقة سميرة،، 2017/2018 ، ص،205).

ثالثا: إنهاء علاقات العمل:

لقد أخذ المشروع بجميع الأسباب التي تشكل حالات انحلال علاقة العمل السارية في المنظمة التقليدية، سواء في قانون الوظيفة العمومية أو قانون العمل وكذا القانون الأساسي العام للعامل. ومن ثم فإن تلك الحالات تريد أحيانا إلى إرادة طرفي 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 المحدودة - الوفاة -الاستقالة -
- الغزل - العجز الكامل عن العمل ، كما تحديده في التشريع - .التسريح للتقليص 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: نظرا للطبيعة التعاقدية لعلاقة العمل، ونظرا 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 طبقا 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 مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية.

ب. بالنسبة للمستخدم: كما تنحل علاقة العمل أيضا بتصرف إرادي صادر منه، شريطة ألا يطغى الاعتبار الجماعي على مبدأ المتاجرة الذي أصبح يسود القطاع العام ويهيمن عليه. إن إرادة المستخدم في إنهاء علاقة العمل ليست مطلقة، وإنما هي مفيدة من حيث السبب الذي يبنى عليه التسريح، الذي يكون مشروعا 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 ، ص 82، 83، 84)

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

أ. فعلاقة العمل تنحل قانونيا بقيام حالة أو وضع قانوني أن تصبح العلاقة باطلة مطلقا أو ملغاة قانونيا لقيامها على أسس غير سلمية 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 حكما خاصا 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 تنهي علاقات العمل حدوث وجود واقعة مادية تصبح لها العقد لاستحالة التنفيذ مطلقا. وذلك خاصة في الحالات العقود المحددة المدة العجز الكامل عن العمل، التقاعد، الوفاة. (نفس المرجع، ص 84)

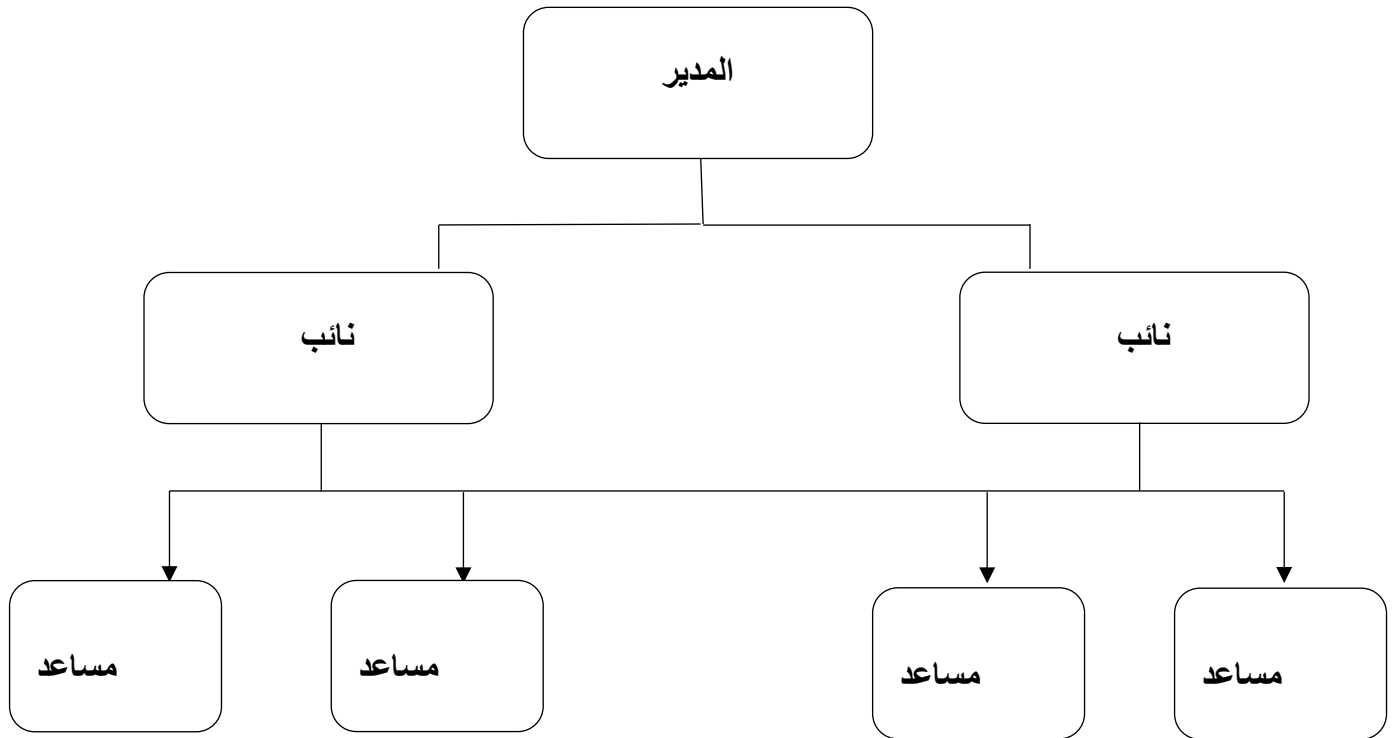
سابعاً: أشكال علاقات العمل :

1.العلاقات الرسمية :

علاقات العمل الرسمية: هي تلك العلاقات والمستويات الإدارية للأعمال التي يقوم بها الأفراد حسب توزيع المسؤوليات والواجبات بطريقة تسمع 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 كياناً اجتماعياً واقتصادياً يسعى إلى تحقيق الأهداف المرسومة المتفق عليها، وبناء على ذلك، التنظيم هو حشد طاقات العنصر البشري واستغلالها استغلالاً جيداً وفقاً لمعايير علمية مرسومة ومدروسة للوصول إلى الأهداف المطلوبة، ولتحقيق ذلك فإن العملية التنظيمية تمر في مرحلة إعداد الهيكل التنظيمي والوصف والمواصفات الوظيفية، وتعبئة 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، وتدفق المعلومات. ويتضمن التنظيم الرسمي الأشكال التالية :

التنظيم العمودي: ويشير إلى أن العمليات التشغيلية تتم وفقاً لتسلسل الأوامر من أعلى إلى أسفل، حيث يقوم الرئيس بإصدار الأوامر إلى من هم في مستوى أدنى من مستواه 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 و باتجاه واحد، ولكن هذا لا يعني أن هذا التنظيم ليس جيداً، بل هناك إيجابيات 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 جهودا كبيرة تفوق قدراته أحيانا وطاقاته كذلك، وخاصة في حالة عدم تفويض الصلاحيات لمن هم مستواه الوظيفي، الأمر الذي يستنزف الكثير من الوقت، مما يعني أن كثيرا 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 يجب 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 ويستمررون في إقامتها وهي علاقات لا تخططها الإدارة ولا تقيّمها بصفة مباشرة ولكنها تنشأ وتستمر بسبب العمل وبسبب وجود العمال في أماكن واحدة أو 3 متقاربة. أو هي تلك العلاقات التي تنشأ عفويا في ظل التنظيم الرسمي. 3 (- أبيت حسية، مرجع سابق ص6)

التنظيم غير الرسمي: يشير التنظيم غير الرسمي إلى " نسق العلاقات غير الرسمية التي تنمو 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 صاعدا أو نازلا، في حين أن السلطة وممارستها يكون بشكل تنازلي حسب تبعية التعليمات للمصلحة أو القسم الخاص به مصدر التعليمات 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 متعلقا 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 أنسب 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 محورين رئيسيين هما: الاستقرار المهني، وعلاقات العمل، إلى جانب مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالبيانات العامة.

2. مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في هذه المذكرة أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر 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 استمارات الاستبيان على أفراد العينة خلال الأسبوع الأول من الشهر، وتم جمعها واسترجاعها في الأسبوع الثاني منه.

4. عينة الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على عينة قُدرت بـ 20% من العدد الإجمالي لأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر - بسكرة، حيث تم توزيع (45) استمارة استبيان على (45) أستاذًا جامعيًا تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة. وبعد عملية الجمع، تم استرجاع (39) استمارة صالحة للتحليل، في حين تم استبعاد الاستمارات 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 وتفسيرها 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					
		النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية	التكرار
	الجنس				
	ذكر	30.8	30.8	30.8	12
	انثى	100.0	69.2	69.2	27
	المجموع		100.0	100.0	39

المصدر: spss v23

أظهر توزيع أفراد العينة حسب الجنس تفاوتاً ملحوظاً، حيث بلغ عدد الإناث 27 أستاذة من أصل 39 أستاذاً جامعياً، أي ما نسبته 69.2%، بينما بلغ عدد الذكور 12 أستاذاً، 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 الأساتذة لمفهوم الاستقرار المهني وعلاقات العمل.

• الجدول رقم 02 : متغير السن

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

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 أستاذاً (38.5%)
- من 40 إلى 50 سنة: 17 أستاذاً (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 بتقييم 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				
الرتبة العلمية	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية التراكمية
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	
النظام المفقود	1	2.6		
المجموع	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 أستاذاً (33.3%)
- أستاذ تعليم عالي: 11 أستاذاً (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 معتبرة، وهو ما يُضفي مصداقية أكبر على مواقفهم المتعلقة بالاستقرار المهني وعلاقات العمل.

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

• الجدول رقم 04: متغير الأقدمية

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

المصدر: spss v23

توزعت العينة حسب سنوات الأقدمية في العمل على النحو التالي:

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

يتبين 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 لتغيرات 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

التخصص					
		التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية التراكمية
	علوم إنسانية	12	30.8	31.6	31.6
	علوم اجتماعية	24	61.5	63.2	94.7
	تخصص آخر	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

جاء توزيع أفراد العينة حسب التخصص كما يلي:

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

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

كما أن وجود تمثيل معتبر لتخصص العلوم الإنسانية يضيف تنوعاً قد يثري 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 مناصبي الوظيفي				
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية التكرار	درجة الموافقة	
100.0	100.0	39	أوافق	

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

- عدد المجيبين: 39 أستاذاً.
- 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

لا أشعر بالقلق من فقدان عملي					
النسبة المئوية التراكمية		النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية التكرار	درجة الموافقة	
61.5	61.5	61.5	24	أوافق	
84.6	23.1	23.1	9	محايد	
100.0	15.4	15.4	6	لا أوافق	
	100.0	100.0	39	المجموع	

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

- أوافق: 24 أستاذاً (61.5%)
- محايد: 9 أساتذة (23.1%)
- لا أوافق: 6 أساتذة (15.4%)
- إجمالي العينة: 39 أستاذاً

التحليل الوصفي والتفسيري:

تُشير 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 ورضاهم المهني، بل وقد يمتد إلى نوعية علاقاتهم بالزملاء أو بالإدارة.

الجدول رقم 08: مدى استقرار وثبات الوضع المهني

أرى أن وضعي المهني يتسم بالاستقرار والثبات				
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية	التكرار	درجة الموافقة
92.3	92.3	92.3	36	أوافق
100.0	7.7	7.7	3	محايد
	100.0	100.0	39	المجموع

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

- أوافق: 36 أستاذاً (92.3%)
- محايد: 3 أساتذة (7.7%)
- لا أحد اختار "لا أوافق"
- إجمالي العينة: 39 أستاذاً

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 بقوة مؤشرات الاستقرار المهني في المؤسسة الجامعية المدروسة.

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

سوسيولوجياً، يُمكن 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 تُحقّق الأداء وتعزّز علاقات العمل التعاونية.

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

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

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

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

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 مؤسسية تسعى إلى تقدير الجهود وتمكين الأفراد من التطور المهني.

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

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

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

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

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

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أوافق: 20 أستاذاً (51.3%)

محايد: 10 أساتذة (25.6%)

لا أوافق: 9 أساتذة (23.1%)

إجمالي العينة: 39 أستاذاً

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 يُشير 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 الإدارة في حال وجود صعوبات مهنية				
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية	التكرار	درجة الموافقة
82.1	82.1	82.1	32	أوافق
100.0	17.9	17.9	7	لا أوافق
	100.0	100.0	39	المجموع

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أوافق: 32 أستاذاً (82.1%)

لا أوافق: 7 أساتذة (17.9%)

محايد: لا أحد

إجمالي العينة: 39 أستاذاً

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 مؤشراً إيجابياً ومهماً ضمن عوامل تعزيز الاستقرار المهني.

الدعم الإداري يُسهم في:

تخفيف الضغوط المهنية.

تعزيز الثقة بين الموظف والمؤسسة.

خلق بيئة يشعر فيها العامل بالاهتمام والرعاية التنظيمية.

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

ضعف في آليات الاستجابة من قبل الإدارة في بعض الحالات.

مشكلات تواصل أو تفاوت في العلاقة بين الإدارات والأساتذة.

سوسيولوجياً، فإن غياب الدعم في أوقات الأزمات يُعد من العوامل التي تهدد الاستقرار النفسي والمهني للفرد، وقد تؤثر على أدائه وانتمائه المهني.

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

الجامعي

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

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أوافق: 31 أستاذاً (79.5%)

محايد: 5 أساتذة (12.8%)

لا أوافق: 2 أستاذان (5.1%)

إجمالي العينة: 39 أستاذاً

التحليل الوصفي والتفسيري:

تشير هذه النتائج إلى أن أغلبية الأساتذة (قراءة 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 الأجور.

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:

التزامات مالية تفوق القدرة الشرائية.

تطلعات لمستوى دخل أعلى مقارنة بالمجهود المهني.

سوسيولوجياً، يُعد الاستقرار المالي من أهم محاور الاندماج المهني، إذ يؤثر على رضا الفرد، ومواقفه 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 أفكر في مغادرة الجامعة بحثاً عن فرص عمل بديلة				
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية	التكرار	درجة الموافقة
66.7	66.7	66.7	26	أوافق
76.9	10.3	10.3	4	محايد
100.0	23.1	23.1	9	لا أوافق
	100.0	100.0	39	المجموع

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أوافق: 26 أستاذاً (66.7%)

محايد: 4 أساتذة (10.3%)

لا أوافق: 9 أساتذة (23%)

إجمالي العينة: 39 أستاذاً

التحليل الوصفي والتفسيري:

تُظهر النتائج أن حوالي ثلثي أفراد العينة (66.7%) لا يفكرون في مغادرة الجامعة، ما يُعد مؤشراً 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%) عبّرت 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 أيضاً 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 يُهدد الاستقرار المهني إذا أصبح اتجاهًا عامًا داخل المؤسسة.

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

أرى أن عملي يلبي طموحاتي المهنية					
النسبة المئوية التراكمية		النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية	التكرار	درجة الموافقة
79.5	79.5	79.5	79.5	31	أوافق
89.7	10.3	10.3	10.3	4	محايد
100.0	10.3	10.3	10.3	4	لا أوافق
	100.0	100.0	100.0	39	المجموع

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أوافق: 31 أستاذاً (79.5%)

محايد: 4 أساتذة (10.3%)

لا أوافق: 4 أساتذة (10.3%)

إجمالي العينة: 39 أستاذاً

التحليل الوصفي والتفسيري:

تُظهر نتائج هذا السؤال أن الغالبية الساحقة من الأساتذة (قاربة 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 الأكاديمية.

الحرية الأكاديمية.

الإحساس بتحقيق الذات من خلال العمل.

أما نسبة المحايدین (10.3%) فتُظهر وجود فئة مترددة، 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 يُعبّرون 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.

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

• الجدول رقم 15: إحساس الأساتذة بالانتماء إلى المؤسسة الجامعية

أتمتع بإحساس الانتماء بالمؤسسة الجامعية التي اعمل بها				
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية	التكرار	درجة الموافقة
92.3	92.3	92.3	36	أوافق
97.4	5.1	5.1	2	محايد
100.0	2.6	2.6	1	لا أوافق
	100.0	100.0	39	المجموع

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أوافق: 36 أستاذاً (92.3%)

محايد: 2 أستاذين (5.1%)

لا أوافق: 1 أستاذ (2.6%)

إجمالي العينة: 39 أستاذاً

التحليل الوصفي والتفسيري:

تُظهر هذه النتائج نسبة مرتفعة جداً 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 "محايد" و"لا أوافق" قد تكون ناتجة عن تجارب فردية أو مشكلات محدودة في العلاقة مع المؤسسة، لكنها لا تُقلل من قوة المؤشر العام.

سوسيولوجياً، يعتبر الانتماء التنظيمي من المحاور الجوهرية في تفسير سلوكيات الأفراد داخل المؤسسة، ويؤثر على مدى التزامهم، ورضاهم، وقدرتهم على الاستمرار والإبداع في بيئة العمل.

المحور الثالث: علاقات العمل

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

تجمعي علاقاتي مهنية ايجابية مع زملائي في القسم				
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية التكرار	درجة الموافقة	
100.0	100.0	100.0	39	أوافق

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أوافق: 39 أستاذاً (100%)

محايد: 0

لا أوافق: 0

إجمالي العينة: 39 أستاذاً

التحليل الوصفي والتفسيري:

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

علاقات العمل الإيجابية تُعزز:

التعاون والتكامل بين الزملاء.

تعزيز الإنتاجية الأكاديمية.

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 الإجماعات والأنشطة الاجتماعية داخل

الجامعة

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

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

- أوافق: 34 أستاذاً (87.2%)
- محايد: 5 أساتذة (12.8%)
- لا أوافق: 0
- إجمالي العينة: 39 أستاذاً

التحليل الوصفي والتفسيري:

تشير النتائج إلى أن غالبية أفراد العينة (87.2%) يشاركون بفعالية في الاجتماعات 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 الأكاديمية.
- ضعف الحافز 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، وتسهم 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					
النسبة المئوية التراكمية		النسبة المئوية الصالحة		النسبة المئوية التكرار	
الدرجة الموافقة		النسبة المئوية		الدرجة الموافقة	
	أوافق	36	92.3	92.3	92.3
	محايد	3	7.7	7.7	100.0
	المجموع	39	100.0	100.0	

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أوافق: 36 أستاذاً (92.3%)

محايد: 3 أساتذة (7.7%)

لا أوافق: 0

إجمالي العينة: 39 أستاذاً

التحليل الوصفي والتفسيري:

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

هذا النوع من التعاون يُعد ضرورياً لنجاح:

الأنشطة البيداغوجية المشتركة.

لجان القسم أو الكلية.

المشاريع البحثية.

اتخاذ القرارات التشاركية.

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

سوسيولوجيًا، 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 أحيانا صعوبات في التعامل مع بعض الزملاء					
النسبة المئوية التراكمية		النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية التكرار	درجة الموافقة	
48.7		48.7	48.7	19	أوافق
69.2		20.5	20.5	8	محايد
100.0		30.8	30.8	12	لا أوافق
		100.0	100.0	39	المجموع

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أوافق: 19 أستاذاً (48.7%)

محايد: 8 أساتذة (20.5%)

لا أوافق: 12 أستاذاً (30.8%)

إجمالي العينة: 39 أستاذاً

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 مرتاحة 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 تُعالج، قد تؤثر على بيئة العمل، الروح الجماعية، وحتى على الأداء الوظيفي العام.

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

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

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أوافق: 32 أستاذاً (82.1%)

محايد: 7 أساتذة (17.9%)

لا أوافق: 0

إجمالي العينة: 39 أستاذاً

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 لمواقف شخصية أو تجارب غير مستقرة، لكنها لا تُضعف من المؤشر العام الذي يعكس ثقافة تنظيمية قائمة على الاحترام.

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

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

أشجع العمل الجماعي داخل المؤسسة الجامعية					
النسبة المئوية التراكمية		النسبة المئوية الصالحة		النسبة المئوية التكرار	
درجة الموافقة					
	أوافق	27	69.2	71.1	71.1
	محايد	8	20.5	21.1	92.1
	لا أوافق	3	7.7	7.9	100.0
	المجموع	38	97.4	100.0	
	النظام المفقود	1	2.6		
	المجموع	39	100.0		

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أوافق: 27 أستاذاً (69.2%)

محايد: 8 أساتذة (20.5%)

لا أوافق: 3 أساتذة (7.7%)

لم يجب: 1 أستاذ (2.6%)

إجمالي العينة: 39 أستاذاً

التحليل الوصفي والتفسيري:

تُظهر النتائج أن أغلب الأساتذة (69.2%) يشجعون العمل الجماعي، ما يدل على وجود توجه إيجابي نحو التعاون والتنظيم المشترك داخل الجامعة. وهذا يعكس مستوى 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 السوسولوجية، 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 ومقترحاتهم أمام زملائهم

أستطيع التعبير عن آرائني ومقترحاتي بحرية أمام زملائي				
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية	التكرار	درجة الموافقة
84.6	84.6	84.6	33	أوافق
94.9	10.3	10.3	4	محايد
100.0	5.1	5.1	2	لا أوافق
	100.0	100.0	39	المجموع

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أوافق: 33 أستاذاً (84.6%)

محايد: 4 أساتذة (10.3%)

لا أوافق: 2 أستاذان (5.1%)

إجمالي العينة: 39 أستاذاً

التحليل الوصفي والتفسيري:

تُظهر النتائج أن أغلبية واضحة من المبحوثين (84.6%) يشعرون بأنهم قادرين على التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم بحرية أمام زملائهم، وهو مؤشر قوي على وجود مناخ من الثقة والانفتاح في بيئة العمل. أهمية هذا المؤشر:

يعزز التواصل الأفقي داخل الفرق الأكاديمية.

يشجع على الإبداع والمبادرة في العمل.

يحدّ من الضغوطات الناتجة عن الكبت المهني أو التهميش.

نسبة المحايدین (10.3%) قد تعكس تردداً أو تفاوتاً 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 إيجاباً على استقرار العلاقات المهنية واستمراريتها.

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

أجد الدعم والمساندة من زملائي في المواقف الصعبة					
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية	التكرار	درجة الموافقة	
76.9	76.9	76.9	30	أوافق	
89.7	12.8	12.8	5	محايد	
100.0	10.3	10.3	4	لا أوافق	
	100.0	100.0	39	المجموع	

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أوافق: 30 أستاذاً (76.9%)

محايد: 5 أساتذة (12.8%)

لا أوافق: 4 أساتذة (10.3%)

إجمالي العينة: 39 أستاذاً

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 بيئة 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، ويُعزز من جودة الحياة المهنية داخل المؤسسات التعليمية، وخاصة في بيئات العمل الأكاديمي التي تتطلب قدراً عالياً من التفاعل والتعاون.

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

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

المصدر: spss v23

نتائج الإجابة:

أوافق: 26 أستاذًا (66.7%)

محايد: 12 أستاذًا (30.8%)

لا أوافق: 1 أستاذ (2.6%)

إجمالي العينة: 39 أستاذًا

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 دائماً مؤشرات سلبية، إذ قد تكون طبيعية في بيئات مهنية تنافسية، لكنها إذا تجاوزت حداً معيناً فإنها تؤثر سلباً على:

الاستقرار المهني

الرضا الوظيفي

فعالية علاقات العمل

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

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

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

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 الأساتذة (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 مترددة في تقييم أثر العلاقات على العمل، بينما الفئة غير الموافقة (5.1%) قد تعاني من علاقات مهنية متوترة أو ضعف في التواصل مع الزملاء.

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

2. عرض النتائج:

بُنيت هذه الدراسة على مجموعة من الفرضيات، وسعينا من خلال تحليل البيانات الإحصائية المستخرجة من استمارات الاستبيان إلى التحقق من مدى صدقها. وفيما يلي عرض لأهم النتائج المتوصل 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، بيّنت نتائج المحور الثالث أن علاقات العمل يسودها التعاون، والاحترام المتبادل، والدعم المهني.

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

2. الفرضية الثانية: "تؤثر 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 برضا نسبي تجاه السياسات الإدارية، مع وجود دعم إداري في حالات الصعوبات.

كما عبّر أغلب أفراد العينة عن استقرارهم المالي، وهو ما يُعد مؤشرًا على رضاهم عن الأجور. هذه المؤشرات التنظيمية والإدارية تلعب دورًا واضحًا في تعزيز شعور الأساتذة بالاستقرار، مما يدعم الفرضية الثانية.

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

أشارت بعض النتائج إلى وجود نسبة من الأساتذة الذين أبدوا حيادًا أو رفضًا حول شعورهم بالاستقرار أو الرضا، كما لوحظ وجود من أقر بوجود صعوبات في التعامل مع بعض الزملاء ووجود نزاعات مهنية.

هذه النتائج توحي بأنه كلما قلّ شعور الأستاذ بالاستقرار، زادت احتمالية تأثر علاقاته المهنية سلبيًا، وهو ما يعزز صحة الفرضية الثالثة.

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

بيّنت النتائج أن الأغلبية الساحقة من أفراد العينة يشعرون بالانتماء للمؤسسة الجامعية، كما أنهم يعتبرون عملهم مستقرًا ويلبّي طموحاتهم المهنية.

وجود هذا التلازم بين الشعور بالانتماء والاستقرار المهني يدعم الفرضية الرابعة، ويؤكد أن الانتماء عنصر أساسي في تعزيز الاستقرار

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 والتكوينية. 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 استمارة استبيان على عينة مكونة من 45 أستاذاً بجامعة محمد خيضر بسكرة، من مختلف التخصصات داخل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، في محاولة لرصد تمثلاتهم 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 أساسي 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 بمجهودات 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 تدّعي 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 والنقابات 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. بوخريسة، 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. الديب، إ. ر. (2003). دليل إدارة الموارد البشرية. مؤسسة أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع.
6. الديب، 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. عيث، م. ع. (2006). قاموس علم الاجتماع. دار المعرفة الجامعية.
9. محمد، م. ع. (1973). مجتمع المصنع: 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 أسמידال – عنابة (أطروحة دكتوراه). جامعة منتوري، قسنطينة.
12. عثمان، أ. أ. (2018). واقع العلاقات الاجتماعية بين عمال السلك الطبي والسلوك الشبه طبي أثناء المداومات الليلية: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بركان، ولاية أدرار (أطروحة دكتوراه). جامعة أحمد دراية، أدرار.
13. مرخوص، ف. (2017). المسؤولية الجزائية في 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

16. أبيب، ح. (2019). علاقات العمل وتأثيرها على السلوك التنظيمي: دراسة ميدانية في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري، البويرة من 15 ماي إلى 21 جويلية 2018 (مذكرة ماستر). جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة.
17. علا، س.، & سرقمة، س. (2018). دور علاقات العمل في التأثير على أداء الموظفين: دراسة ميدانية بالعيادة المتعددة الخدمات بزاوية كنته (مذكرة ماستر). جامعة أحمد دراية، أدرار.
18. رحمان، إ. (2013). النزاعات العمالية وأثرها على علاقات العمل: دراسة ميدانية للمؤسسة الصناعية للمنظفات تيكجدة مركب سور الغزلان (مذكرة ماستر). جامعة أكلي محند أولحاج، 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 يحي، 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 البواقي.
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). انعكاسات جائحة 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.

خامساً: المعاجم

28. الشويكي، س. (2006). المعجم الإداري (ط. 1). دار أسامة، عمان، الأردن.

29. الصحاف، ح. (1997). معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين (عربي – إنجليزي) (ط. 1).

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 . "نؤكد أن جميع المعلومات ستستخدم
لأغراض علمية فقط وتُحاط 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 مناصبي الوظيفي داخل الجامعة. أوافق بشدة [] - أوافق [] - محايد [] - لا أوافق [] - لا أوافق بشدة []

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

ثالثاً: محاور علاقات العمل

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

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

الطالب: قوجيل ياسر عبدالقهار ، إشراف الأستاذ: دبله عبد العالي.