جامعة يحيى فارس المدية

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم العلوم والاجتماعية

تخصص: علم الاجتماع التنظيم وعمل

مذكرة بعنوان:

العقود المحددة المدة وأثرها على السلوك التنظيمي

دراسة ميدانية على عينة من المتعاقدين بولاية المدية

إعداد الطالبة:

- ذهبية شعير

إشراف الدكتورة:

- جميلة صغير

السنة الجامعية 2016-2017

كلمة شكر

اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت

ولك الحمد بعد الرضا

يقول رسول الله عليه أفضل الصلاة وأزكى السلام

" إذا مات العبد انقطع عمله إلا ثلاث:

ولد صالح يدعو له، صدقة جارية وعلم ينتفع به"

{ وأرجو أن يكون عملي في مرتبة العلم الذي ينتفع به }

بعدها نتوجه بالشكر إلى الدكتورة **صغير جميلة** على جهدها القيم والذي كان في المستوى المطلوب.

كما أتقدم بالشكر الخاص إلى الدكتور **حمزة سلولة و الصديقة وسام طريفي** على مساعدتهما القيمة على مر مراحل البحث.

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى أساتذة علم الاجتماع بجامعة الدكتور يحي فارس، وأخص بالذكر أساتذة علم اجتماع تنظيم وعمل، ولا يفوتني في هذا المقام أن أشكر الدكتور **العيادي سعيد** أدامه الله في خدمة العلم، والدكتور **بوخنازر عبد القادر** الذي لم يمن علي بدعواته.

وفي الأخير إلى كل من أمدنا بيد المساعدة، لكم أسمى معاني الشكر والتقدير.

إهداء

أهدي ثمرات هذا العمل المتواضع إلى:

من أوصى بهما الرحمان في قوله تعالى: "وبالوالدين إحسانا"

إلى **والديا الكريمين،**

إلى من كان لي سندا منذ صغري جدي وقرة عيني **صحبي**

إلى رجال الغد ومن هم سر بسمتي إخوتي **محمد، أيوب، موسى، يوسف، لقمان،**

كما أهديه إلى جميع **أفراد أسرتي،**

إلى كل الساعين المخلصين في طلب العلم ونيل شهادته من أساتذة

وزملاء، وجعلوه رسالة قبل تجارة.

إلى من أعطوا للصداقة معناها الصدق والوفاء.

إلى بسمة أمل مع أمنياتي لها بالنجاح والتوفيق.

إلى كل من جمعني بهم طريق العلم إخوتي وأخواتي في الله.

إلى الأستاذ الفاضل **أحمد بوطريق**

.

الفهرس:

شكر.

إهداء.

مقدمة.....أ.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة.

تمهيد.....02

1. الإشكالية.....03
2. الفرضيات.....04
3. تحديد المفاهيم.....05
4. أهمية الدراسة.....07
5. أهداف الدراسة.....08
6. الدراسات السابقة.....08
7. المقاربة السوسيولوجية.....14
8. المنهج المستخدم.....15

الفصل الثاني: العقود محددة المدة.

تمهيد.....17

1-عقد العمل.

1.1- نشأة وتطور عقد العمل.....18

2.1- تعريف عقد العمل.....22

2-أساسيات حول العقود المحددة المدة.

1.2- تعريف عقد العمل المحدد المدة.....23

2.2-عناصر عقد العمل المحدد المدة.....24

3.2-آثار عقد العمل المحدد المدة.....26

3-شروط وحالات إبرام العقد المحدد المدة.

1.3-شروط إبرام العقد المحدد المدة.....31

2.3- الحالات المسموح بها لإبرام عقد العمل المحدد المدة.....34

3.3- الحالات غير مسموح بها لإبرام العقود المحددة المدة.....38

4-انتهاء العقد المحدد المدة وحق العامل في إنهائه.

1.4- انتهاء عقد العمل المحدد المدة.....40

2.4- حق العامل في إنهاء عقد العمل المحدد المدة.....42

3.4- تجديد عقد العمل المحدد المدة.....43

خلاصة.....45

الفصل الثالث: السلوك التنظيمي.

تمهيد.....46

1-مفهوم السلوك التنظيمي.

1.1- مراحل تطور السلوك التنظيمي.....47

2.1-تعريف السلوك التنظيمي.....48

3.1- أهمية وهدف دراسة السلوك التنظيمي.....50

2-عناصر السلوك التنظيمي ونماذجه ومختلف نظرياته.

1.2- عناصر السلوك التنظيمي.....54

2.2- نماذج السلوك التنظيمي.....55

3.2 نظريات السلوك التنظيمي.....59

3-الأمن الوظيفي.

1.3- عريف الأمن الوظيفي.....62

2.3-أهمية الأمن الوظيفي وأبعاده.....63

3.3-النظريات المفسرة للأمن الوظيفي.....65

4-الولاء التنظيمي.

1.4-تعريف الولاء التنظيمي وعناصره.....68

2.4-أهمية الولاء التنظيمي ومراحله.....71

3.4-أنواع الولاء التنظيمي.....73

4.4-النماذج المفسرة للولاء التنظيمي.....75

الجانب الميداني.

تمهيد.....81

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية.

1. الدراسة الاستطلاعية للجدول.....82
2. مجالات الدراسة.....82
3. نوع عينة البحث وخصائصها.....86
4. أدوات جمع البيانات.....87

الفصل الخامس: تحليل وتفسير بيانات الدراسة.

1. تحليل وتفسير البيانات الشخصية.....88
2. تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى.....91
3. تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية.....107
4. الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى.....126
5. الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية.....127
6. النتائج العامة للدراسة.....129

خاتمة.....ج

قائمة المراجع.

قائمة الملاحق.

فهرس الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	88
02	توزيع أفراد العينة حسب السن	88
03	توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية	89
04	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	90
05	أثر مدة العقد على العلاقات التي يربطها المتعاقد داخل مكان عمله	91
06	تأثير الأجر الذي يتقاضاه العامل المتعاقد على ردة فعله إذا طلب منه عمل إضافي لا يتوافق مع العمل الذي يقوم به	93
07	أثر الأمن والسلامة على تجديد المتعاقد للعقد	95
08	الأسباب التي أدت بالعمل بالعقود المحددة المدة	96
09	حجم المهام الموكلة للمتعاقد وأثرها على صحته	97
10	تقييم المهام والأثر الذي يتركه العمل بالتعاقد	99
11	الهدف من المعوق المحددة المدة وتصرف المتعاقد تجاه حقوقه	101
12	تقييم المتعاقد للعمل بالعقود المحددة المدة وشعوره	103
13	موقف المتعاقد بالعمل بالعقود المحددة المدة وشعوره تجاه عمله	105
14	آراء المتعاقدين حول إجراء الدولة بالتوقف عن نظام العمل بالعقود المحددة المدة	107
15	مدة العقد وأثرها على رغبة العاملين بالبقاء بالمؤسسة	108
16	الأسباب التي أدت بالمبحوثين للتعاقد وأثرها على الحضور إلى العمل	110
17	تأثير الأجر على التزام المتعاقدين بساعات العمل	112
18	تأثير كيفية المهام على تأثيرها في الوقت	113
19	مدى التزام المتعاقد بالقرارات المتخذة من قبل الإدارة	115
20	مدى تناسب ساعات العمل مع الأجر وعلاقته للاستعداد	116

	للحضور إلى المؤسسة في أي وقت	
21	كيفية المهام وكيفية تقديمها	118
22	تأثير الأجر على القيام بأعمال إضافية	120
23	كيفية تعامل المتعاقد في حالة ما إذا كانت لديه اقتراحات لتطوير المؤسسة	122
24	مدى بقاء المتعاقد بالمؤسسة في حالة حصوله على منصب ثابت	123
25	تأثير موقف المتعاقد بالعقود محددة المدة على مغادرة المؤسسة	124

فهرس الأشكال:

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	أهداف دراسة السلوك الإنساني في المنضمات	53
02	السلوك الفردي	56
03	السلوك بين الفردين	57
04	سلوك الجماعة	58
05	التدرج الهرمي للحاجات لأبراهام ماسلو	66
06	نموذج Strees	76

مقدمة

مقدمة:

يحظى موضوع السلوك التنظيمي بأهمية كبيرة لدى الباحثين، لأنه يعتبر من المواضيع المتعلقة بالعامل داخل المنظمة والذي يعتبر العنصر الأساسي والفعال في رفع الأداء ونجاح المنظمة، وتفسير سلوك الأفراد سواء كان موجها لخدمة أهداف المنظمة أو لا من جملة ما يعبر عنهمدىالولاء أو عدمه، كما يعبر عن الشعور بالأمن أو لا، وهذا يمكن المنظمة من إيجاد الطرق الكفيلة بتنمية ولاء العاملين بان يخدموا المنظمة بشكل جيد وفعال وتجنب عدم شعورهم بالأمن والتقليل من الأسباب التي تكمن وراءه.

ولقد تناول هذا البحث دراسة موضوع العقود المحددة المدة وأثره على السلوك التنظيمي بمجموعة من المؤسسات: جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية، متوسطة الهواري هواري بالمدية، ثانوية الفخار بالمدية، مديرية الضرائب بالمدية، وبلدية المدية– في الحالات التي يكون فيها العامل متعاقد بنظام العقود محددة المدة، وذلك للكشف عن آثار العمل بالعقود المحددة والتي يمكن أن تؤثر على سلوك العمال جراء هذا النظام، لأن العامل به يمكن أن لا يجدد عقده مرة أخرى وبذلك يكون قد فقد منصب عمله، كما اعتمدنا في هذه الدراسة على الكشف عن مدى تأثير هذا النظام على الأمن الوظيفي للعمال وولائهم لمنظماتهم.متبعينالخطة الآتية:

قسمنا البحث إلى جانبين: الجانب النظري والذي احتوى على ثلاث فصول **الفصل الأول: وتمثل في الإطار المنهجي** وطرحنا فيه إشكالية الدراسة لمعرفة العقود محددة المدة وأثرها على السلوك التنظيمي، كما تناولنا فيه فرضيات الدراسة، ثم تحديد المفاهيم المدرجة في الدراسة، كما تطرقنا فيه إلى الدراسات السابقة، وأهمية الدراسة وأهدافها، وكذا المقاربة السوسيولوجية للموضوع، والمنهج المستخدم.

الفصل الثاني: العقود محددة المدة.

وقسمناه إلى أربع مباحث كل مبحث يتفرع إلى مطالب، المبحث الأول منه تم التطرق فيه إلى عقد العمل ونشأته وتطوره، وتعريفه، والمبحث الثاني تم التطرق فيه على أساسيات عقود العمل محددة المدة، تعريفه و عناصره وكذا آثاره، في حين المبحث الثالث تضمن شروط

وحالات إبرام العقد محدد المدة، أما المبحث الرابع فقد تناولنا فيه انتهاء عقد العمل محدد المدة وحق العامل في انهائه وكذا تجديد عقد العمل محدد المدة.

الفصل الثالث: السلوك التنظيمي.

وأدرجناه في أربع مباحث كل مبحث تفرع إلى مطالب، المبحث الأول والثاني خصصناه للسلوك التنظيمي، والمبحث الثالث تطرقنا فيه إلى الأمن الوظيفي، والمبحث الرابع الولاء التنظيمي.

المبحث الأول تناولنا فيه تعريف السلوك التنظيمي، وتطوره التاريخي، وأهميته وكذا الهدف من دراسته، والمبحث الثاني تناولنا فيه عناصر السلوك التنظيمي ونماذجه ونظرياته، المبحث الثالث تناولنا فيه تعريف الأمن الوظيفي، وأهميته وأبعاده، ومختلف النظريات المفسرة له، ويأتي في المبحث الرابع تعريف الولاء التنظيمي وأنواعه و نظرياته.

الجانب الميداني للدراسة: وقسمناه إلى فصلين.

الفصل الأول: إجراءات الدراسة الميدانية وتناولنا فيها:

الدراسة الاستطلاعية والهدف منها، ثم مجالات الدراسة والعينة ونوعها ثم أدوات جمعالبيانات.

الفصل الثاني:تحليل وتفسير بيانات الدراسة.

وتناولنا فيها تحليل وتفسير الفرضية الأولى والثانية واستنتجنا في الأخير النتائج العامة للدراسة.

لينتهي البحث بخاتمة ثم قائمة المراجع والملاحق.

الفصل الأول: الإطار المنهجي

تمهيد.

يتمثل هذا الفصل في الجانب المنهجي للدراسة والذي خصص لهذا الغرض، فهو يشكل مرحلة الانطلاق الفعلي لها ، وذلك بالنظر للأهمية القصوى التي تكتسبها هذه المرحلة، حيث أن الباحث من خلال هذا الإطار يتمكن من تحديد معالم بحثه، لأن القيام بأي دراسة سوسيولوجية تتطلب من الباحث أن ينطلق بداية بتحديد الإشكالية التي تعتبر من أهم الخطوات في البحث العلمي، التي تنتهي بمجموعة من التساؤلات ومجموعة من الفروض للإجابة عنها والتحقق منها في الميدان، عن طريق مجموعة من المفاهيم، وانطلاقا من الدراسات السابقة وفي ضوء منهج معين، وذلك بالاعتماد على الأداة التي تتوافق مع هذا المنهج.

1- الإشكالية:

يعتبر العمل هو الطاقة أو الجهد الحركي أو الذهني الذي يبذله العامل من أجل تحصيل أو إنتاج ما يؤدي إلى إشباع حاجاته وذلك في زمن معين، ونتيجة لذلك سادت نظرية الرجل الاقتصادي في مطلع القرن العشرين والذي يعتبر فيدريك تايلور و هنري فايول و ماكس فيبر من أهم ممثليها، والتي كانت تعتبر العامل مجرد آلة يمكن التأثير على سلوكا ته من خلال استعمال الحوافز المادية المتمثلة في الأجور، ومن بداية سنوات العشرينات ظهرت أفكار جديدة في ما يسمى بالعلاقات الإنسانية ، فبعد استكمال التون مايو وزملائه دراساتهم التي قاموا بها في مصانع هاوثورن بشيكاغو والتي توصلوا من خلالها أن القدرة الجسمية للعامل لا تعتبر المحدد الرئيسي للأداء بل هناك محددات اجتماعية تتمثل بإرادة الجماعة التي ينتسب إليها العامل وبخلفيته الاجتماعية وروحه المعنوية فقد اعتبرت العامل رجل اجتماعي لا اقتصادي وأن الحوافز المعنوية تلعب دورا كبيرا في زيادة الإنتاجية[1].

ونظرا لتزايد حركة التغيرات في العالم وبروز الانفتاح والتحرر والمرونة كعناصر أساسية في نجاح المؤسسات ظهر في السبعينات فكر تنظيمي جديد ممثلا في الأنساق المفتوحة التي تنظر للعامل على أنه مورد بشري يجب استثمار طاقاته وقدراته ومن أجل الاندماج في مسار هذه التحولات التي اكتسحت العالم قررت الجزائر التخلي عن أساليب التسيير الاقتصادي الموجه الذي يقوم على العدالة والمساواة وتبنت خيار الانفتاح الذي يشجع على النمو الاقتصادي .

فالجزائر كإحدى الدول النامية سعت جاهدة منذ الاستقلال إلى إحداث نقلة نوعية في مجال التنمية والنهوض بالمجتمع ومحو آثار التخلف وما خلفه الاستعمار وعلى هذا الأساس جاء الاهتمام بالعديد من القضايا والمشكلات في مقدمتها مشكلة التشغيل والقضاء على البطالة، ونظرا لازدياد الطلب على العمل ما دفع بالدولة الجزائرية إلى تسطير العديد من البرامج لفتح فرص عمل لكل فرد قادر على العمل وراغب فيه، ومن بين هذه البرامج نجد نظام العمل بالعقود محددة المدة، والذي يعتبر هذا الأخير العمل الذي تقتضي طبيعة تنفيذه أو إنجازه مدة محددة، فهو يحقق مرونة في علاقات العمل ويربط النشاط بمدة زمنية معينة.

ومن هذا المنطلق أصبحت العقود محددة المدة أكثر شيوعا وانتشارا وذلك تحت مظلة تفشي البطالة وازدياد الطلب على العمل، فبالرغم من أن العاملين بالعقود متعلمين حاصلين على شهادات علمية أو تكوينية إلا أنهم مدفوعين للعمل في إطار العمل بالعقود محددة المدة نظرا لقلة فرص العمل بغض

[1] اعتماد محمد علام، **دراسات في علم الاجتماع التنظيمي**، ط1، مكتبة أنجلو المصرية، مصر، 1994، ص85.

النظر على الآثار التي تنتج عن هذه السياسة كقصر مدة العقد وانعدام الاستقرار في العمل، وعدم الرضا على الوظيفة، وهذا تناقضا مع ما جاء به ماكس فيبر في نموذجه المثالي للبيروقراطية لزيادة الإنتاج من جهة وراحة العاملين وأمنهم من جهة أخرى والذي من خصائصه أن يحافظ العامل على عقده مدى الحياة وأن يكون له طابع كتابي وملزم داخل المنظمة "فالقواعد بصفة عامة صارمة جامدة تكون مكتوبة أو مسجلة ، ويكون لها طابع الالزام"[1]، والقاعدة العامة التي تبناها في هذا الشأن هي أن "يستمر الموظف مدى حياته في مكان عمله غير أن هذا لا يشير إلى حق الموظف في ملكية وظيفته"[2]، والعامل المتعاقد يجد نفسه متخوف من فقدان وظيفته هذا ما أثر على سلوكاته وتصرفاته و أداءه داخل المنظمة وكذا ولاءه لها، فلكل عامل سلوك داخل عمله، ومن أجل فهم هذه السلوكات التنظيمية يجب فهم أسلوب تفكير العاملين كما يجب إدراك العاملين لشخصياتهم ودوافعهم للعمل ورضاهم الوظيفي ومدى ولائهم للمنظمة التي يعملون بها، فالعامل بالعقود محددة المدة ينظر للعمل نظرة مختلفة عن ذلك الذي يعمل بصفة دائمة والذي يعمل بالعقد غير المحدد المدة، كما أن سلوكاتهم داخل المنظمة تختلف والذي قد يؤثر على شعورهم بالأمن على وظائفهم، ونتيجة لذلك قدمت النظرية السلوكية تفسيرات مختلفة لدراسة السلوك، بحيث تنظر هذه النظرية إلى الأنماط السلوكية للعاملين بأنها لا تنشأ لوجود دوافع داخلية للعامل وإنما تكون ناتجة بسبب بعض المنبهات الحركية التي تؤدي إلى تحريك الأفعال مما ينتج عنه أنماط سلوكية مختلفة.

ومن خلال ما سبق ذكره نطرح التساؤل الآتي:

- هل للعقود المحددة المدة تأثير على سلوك العاملين داخل المنظمة؟

التساؤلات الفرعية:

- هل للعقود المحددة المدة تأثير على الأمن الوظيفي للعاملين ؟
- هل للعقود المحددة المدة تأثير على ولاء العاملين؟

2/ الفرضيات:

إن المرحلة التي يمر بها الباحث بعد تحديده للمشكلة هي وضع الفروض حيث يعرف الفرض بأنه:تفسير مؤقت للظاهرة أو المشكلة موضوع البحث يختار من بين عدة تفسيرات ممكنة أو هو حل مقترح للمشكلة[3].

[1] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**، العدد 2، 12 جانفي 1988، الجزائر، المطبعة الرسمية.
[2] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**، العدد 17، 25 أفريل 1990، الجزائر، المطبعة الرسمية.
[3] عبد المجيد إبراهيم مروان، **أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية**، ط1، مؤسسة الوراق، عمان، 2000، ص31.

فالفرضية تعتبر كنقطة انطلاق للباحث ليتمكن من التحقق من التساؤل الذي طرحه، وعليه فإن فرضيات دراستها كالآتي:

– للعقود المحددة المدة تأثير على الأمن الوظيفي بالمنظمة.

–للعقود المحددة المدة تأثير على ولاء العاملين بالمنظمة.

3–تحديد المفاهيم:

إن تحديد المفاهيم يعتبر من أهم الخطوات العلمية والمنهجية التي ينبغي أن يخطوها أي باحث و أهم المفاهيم التي تناولناها في دراستنا هي:

1.3–تعريف العقد:

لغة: هو الربط أو التوفيق ماديا كان أو معنويا فيقال عقد العمل أي الربط بين طرفيه، ويقال عقد العزم أي ألوم نفسه بأمر مستقبل.[1]

اصطلاحا: العقد هو ارتباط الإيجاب الصادر من أحد العاقدين بقبول الأخر على وجه يثبت أثره في المعقود عليه ويترتب على العقد التزام كل واحد من العاقدين بما وجب عليه الأخر.[2]

***تعريف عقد العمل:**

هو اتفاق بين صاحب عمل وعامل يكون محدد أو غير محدد المدة، يتعهد بمقتضاه العامل أن يؤدي عملا معينا لصاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر.

ويعرفه الفقه الحديث بأنه " عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدد ولمدة محددة أو غير محددة".[3]

***تعريف العقود المحددة المدة:**

هو عقد يتم إبرامه لإنجاز عمل ما لمدة زمنية محددة كسنة أو سنتين، ويكون للعقد تاريخ بداية وتاريخ انتهاء معينين، إذا انتهى عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه

[1] ماجد راغب الحلو، **العقود الإدارية**، دار الجامعة الجديدةْ، مصر، 2009، ص 07.
[2] به موبروبز، **المسؤولية الناجمة عن الفسخ التعسفي للعقد**، منشورات الحلبي، لبنان، 2009، ص27.
[3] المرجع نفسه، ص28.

وذلك لمدة أخرى، إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه دون أن يقوم بتجديده لمدة أخرى قبل تاريخ انتهائه، اعتبر ذلك منهما تجديدا للعقد لمدة غير محددة.[1]

التعريف الإجرائي للعقود المحددة المدة:

العقد المحدد المدة هو نوع من أنواع العقود، ويتمثل في اتفاق والتزام بين العامل وصاحب العمل سواء كان صاحب العمل شخصا طبيعيا أو معنويا، وذلك لمدة زمنية محددة يتم في هذه المدة قيام العامل بواجباته، وهي الأنشطة والأعمال المتفق عليها في العقد، وذلك مقابل أجر.

2.3-تعريف السلوك التنظيمي:

هو الدراسة المتعمقة للعنصر البشري في التنظيم بغرض التعرف على تصرفاته مع محاولة تفسير هذه التصرفات بهدف السيطرة عليها لتكون في خدمة أهداف التنظيم. بحيث يشير السلوك التنظيمي إلى الحركة الجمعية التي تصدر عن أعضاء المنظمات ككل[2].

***التعريف الإجرائي للسلوك التنظيمي:**

هو دراسة وفهم سلوك العاملين في المنظمة، وذلك يشمل أسلوب تفكر وإدراك العاملين، شخصياتهم، دوافعهم، رضاهم الوظيفي، اتجاهاتهم وقيمهم إلى غير ذلك، وذلك لتحقيق أهداف العامة للمنظمة وكذا تحقيق أهداف العاملين بها.

3.3-الأمن الوظيفي:

عرفه الخولي (1976، 138) بأنه "الشعور بالاستقرار وضمان الحصول على الحاجات والرغبات، وعدم توقع الحرمان والأخطار".[3]

كما عرفه رزوق بأنه: الأمن هو شعور المرء بقيمته الشخصية، واطمئنانه على وضعه وثقته بنفسه.[4] في حين عرفه حمدان بأنه: الأمن هو الشعور بالتحرر من الخوف والقلق والتهديد، والغبن، والحماية من الأخطار والظلم النفسي.[5]

---

[1] قانون العمل الجزائري.

[2] د.طلعت إبراهيم لطفي، **علم اجتماع التنظيم**، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، د.س، ص71.

[3] خلف سليمان رواشدة،**صناعة القرار المدرسي والشعور بالأمن والولاء التنظيمي**، ط1، دار حامد، عمان،د.س، ص137.

[4] رزوق أسعد، **موسوعة علم النفس**، ط2، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، 1979، ص27.

[5] حمدان محمد زياد، **تقييم وتوجيه التدريس**، الدار السعودية للنشر والتوزيع، جدة، 1984،ص66.

التعريف الإجرائي للأمن الوظيفي:

الأمن الوظيفي هو الشعور النفسي بالهدوء والطمأنينة، والبعد عن القلق واضطراب العامل داخل المنظمة التي يعمل بها، وكذا شعوره بقيمته وتحرره من التهديد، وبالتالي شعوره بالاستقرار والحماية من الأخطار على عمله داخل المنظمة.

4.3-الولاء التنظيمي:

عرفه اورلي و وجاتمان بأنه " الارتباط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة مما يدفعه إلى الاندماج في العمل وإلى تبني قيم المنظمة". [1]

كما عرفه بروتر وستيرز وماودي أنه: إيمان قوي بأهداف المنظمة وقيمها، وقبول هذه الأهداف وتلك القيم، والرغبة في بذل جهد مقبول بالنيابة عن المنظمة، والرغبة القوية في البقاء.[2]

التعريف الإجرائي للولاء التنظيمي:

الولاء التنظيمي هو حالة من الارتباط بين الفرد ومنظمته، يقبل من خلالها الفرد بقيم وأهداف المنظمة ويتبناها ويفتخر بها ويعمل بجهد من أجل تحقيقها، كما يفضل الاستمرار بالعمل فيها على الانتقال إلى غيرها، كما يضحي بمصالحه لبقاء المنظمة ويعتبرها جزء منه، وارتفاع درجة الولاء لدى العاملين تأثر بالإيجاب على سلوكاتهم (قلة الغياب، الزيادة في الإنتاجية، الالتزام...)، مقابل ذلك فإن تدنيه يؤثر بالسلب على سلوكاتهم (الغياب، الانحراف، عدم الانضباط والالتزام...).

4-أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة في التعرف على مدى تأثير العقد الذي يعمل به العامل في سلوكاته من خلال النقاط التي أوردناها سابقا وهي تأثيره على شعوره بالأمن داخل المنظمة وكذا ولاءه بها وتكمن الأهمية من خلال النقاط التالية:

- معرفة تأثير طبيعة العقد على عدم الشعور بالأمن والاستقرار في الوظيفة.

-الاطلاع على النقاط المهمة التي يمكن أن نتفادى من خلالها عدم الأمن وزيادة الإنتاجية و ولاء العمال.

[1] خلف سليمان رواشدة، مرجع سابق، ص138.

[2] المرجع نفسه ، ص87.

5/ أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف دراستنا في محاولة ومعرفة وكشف مستوى الولاء لدى العاملين أو بالأحرى سلوكات العاملين والذين يعملون بعقود عمل محددة المدة ليس كغيرهم من العمال الذين يعملون بنظام العمل غير محدد المدة.

-التعرف على المجالات الأكثر إثارة لقلق العمال والعمل على علاجها.

-محاولتنا المساهمة في إثراء مثل هذه المواضيع التي يمكن أن تساهم في لفت انتباه المسئولين لما قد يثير قلق بعض العمال عن مستقبل وظائفهم ضمن عملهم بنظام العقود محددة المدة، وكذا الكشف عن حجم المشكلات التي يمكن أن يخلقها عدم الشعور بالأمن والاستقرار المهني للعمال على مستوى ولاءهم وأدائهم وإقبالهم للعمل.

-الكشف عن سلوك الأفراد العاملين بنظام العقود محددة المدة إزاء إقبالهم على تحقيق أهدافهم.

6-الدراسات السابقة:

"إن الدراسات لها أهمية كبرى فهي تساعد الباحث على التحكم في موضوع بحثه وفق تجربة سابقة، وتساعده على تكوين خلفية نظرية عن موضوعه".[1]

ومن هذا المنطلق سنقوم بعرض الدراسات السابقة التي لها علاقة بحثنا ثم سنعرض تقييمها:

6-1- الدراسة الأولى:

مساهمة في دراسة أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية. اعتمد الباحث في جمع البيانات على المقابلة، السجلات والوثائق، الاستمارة، حيث تم اختيار عينة الدراسة بطريقة قصدية، بحيث كان عدد أفرادها 74 فردا كلهم يعملون بنظام التعاقد من العدد الكلي 1047، هذا فيما يخص عينة الاستمارة، أما المقابلة فكانت مع المسيرين قصد الحصول على جميع الجوانب الخاصة بالعمال المتعاقدين، كما اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي في دراسته كونه المنهج الأكثر ملائمة للموضوع.

وعليه تمحورت إشكالية الباحث حول السؤال الرئيسي التالي:

- ما مدى تأثير نظام العمل بالعقود على دافعية العمال بالمؤسسة الجزائرية للأقمشة الصناعية؟

[1] فوضل دليو، **دراسات في المنهجية**، ط4، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 2011، ص 39.

أما بالنسبة لفرضيات البحث فشملت الفرضية العامة وفرضيتين إجرائيتين.

الفرضية العامة:

- يؤثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال.

الفرضيتان الإجرائيتان:

- يؤثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال إيجابا.
- يؤثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال سلبا.

وتمثلت النتائج المتوصل إليها فيما يلي:

-80 ٪ من أفراد العينة عبروا عن آراءهم التي تؤكد الأثر السلبي لنظام العمل بالعقود على دافعيتهم من خلال بعدين التحفيز ونوع السلوك المثار.

*التحفيز: عبر جميع أفراد العينة عن آراءهم التي تؤكد بأن نظام العمل بالعقود باعتباره الشكل النظم لعلاقة العمل التي تربطهم بالمؤسسة والتي يميزهم عن باقي العمال لا يمنح التحفيز اللازم الذي يثير دوافعهم المختلفة.

* نوع السلوك المثار: جميع أفراد العينة عبروا عن آراءهم التي تؤكد أن نظام العمل بالعقود يثير سلوكات تتصف أكثر بكونها تهدف إلى تجنب الفشل في تحقيق أهدافهم المرتبطة بالعمل وتجنب السلوك غير المرغوب فيه من طرف المسئولين في المؤسسة.

-غالبا أفراد العينة عبروا من خلال تأكيدهم على أن نظام العمل بالعقود يثير فيهم السلوك الذي يهدف إلى تجنب وضعيات ما أكثر من كونه مثير ومحفزا على إظهار السلوك الذي يسعى إلى تحقيق الأهداف، وهذا يؤكد بأن نظام العمل بالعقود يشكل ضغطا على هؤلاء العمال لكونه يقوي من ظهور العناصر المنفرة للعمل.

-89 ٪ من أفراد العينة أكدوا أن نظام العمل بالعقود يسبب لهم الخوف الدائم من فقدان مناصب عملهم وهذا يدل على أن هؤلاء العمال يلازمهم نشاط دائم لدافع البحث عن الاستقرار المهني و المحافظة على العمل.

-نظام العمل بالعقود يمكن وصفه بمثابة الموقف الاستثنائي، لأن الأصل في العمل هو الديمومة كما يؤكده تشريع العمل الجزائري، وانطلاقا من هذه الميزة فإنه من المؤكد أن تتأثر مختلف أشكال سلوك العمال.[1]

التعقيب على الدراسة:

- لقد تناول الباحث بالتحليل والمناقشة أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية، وهذا ما نجد أن له علاقة بموضوع بحثنا حيث أننا تناولنا أثر العقود محددة المدة على سلوك العاملين وبالتالي فإننا اعتمدنا على هذه الدراسة من خلال المفاهيم التي تناولها الباحث والتي تخص العقود، وأيضا في ضبط بعض مؤشرات الدراسة، فهو تناولها من حيث تأثيرها على الدافعية، ونحن تناولناها من خلال تأثيرها على السلوك وذلك من خلال بعدين تضمنوا الأمن والولاء.

6-2-الدراسة الثانية:

نظام العمل بالعقود محددة المدة.

كانت الدراسة الميدانية التي أجرتاها الباحثتان ببلدية الأخضرية، بحيث اعتمدت الباحثتان في جمع البيانات على الاستمارة، وتم اختيار العينة بطريقة قصدية حيث كان عدد أفرادها 70 فردا يعملون بنظام العقود محددة المدة، كما اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي.

وعليه تمحورت إشكالية الباحثتان في تساؤلين رئيسيين:

-هل يؤثر نظام العمل بالعقود محددة المدة على الاستقرار المهني للعامل؟

-هل يساعد نظام العمل بالعقد محددة المدة على اكتساب الخبرة المهنية؟

أما بالنسبة لفرضيات البحث فكانت كالآتي:

-يؤثر نظام العمل بالعقود محددة المدة على الاستقرار المهني للعامل.

-نظام العمل بالعقود محددة المدة يساعد العمال على اكتساب الخبرة المهنية.

[1] صوشي كمال، **مساهمة في دراسة أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري بقسنطينة،2006-2007.

وتمثلت النتائج المتوصل إليها من قبل الباحثتان فيما يلي:

* بالنسبة للفرضية الأولى:

-يلعب الإشراف دورا كبيرا في تحفيز العمال ومساعدتهم على الارتياح والانسجام في العمل.

-تساهم علاقات العمل الجيدة والتنظيم الغير رسمي في رفع الروح المعنوية للعمال ومنه الشعور بالانتماء والاستقرار.

- يشكل غموض المسار المهني للعامل ومحدودية مدة العقد عائقا وظيفيا يحول دون الاستقرار المهني للعمال.

-لتكافئ الأجر مع الجهد المبذول دور كبير في استقرار العامل.

*بالنسبة للفرضية الثانية:

-عامل اكتساب الخبرة هو الذي يدفع العمال إلى الرغبة في تجديد عقود عملهم والقيام بأعمال إضافية.

-تقييم العمال لنظام العمل بالعقود محددة المدة على أنه حل مؤقت للبطالة إلا أنه يكسب العمال مهارات ومعارف تساعدهم في الاندماج في الحياة المهنية والتعرف عليها للحصول على منصب عمل لاحق في المستقبل.

-تعويض العمال الدائمين والقيام بمهامهم فرصة لاكتساب خبرة بالنسبة للعمال المؤقتين.

-الرغبة الملحة في تجديد العقد تجعل العامل يقوم بنشاطات إضافية تساعده على اكتساب مهارات.[1]

التعقيب على الدراسة:

هناك تشابه بين هذه الدراسة والموضوع الذي نحن في صدد دراسته من حيث المتغير المستقل(العقود محددة المدة)، وكذا تطرقه لمؤشر الاستقرار المهني للعامل، والملاحظ أننا تطرقنا إلى الأمن الوظيفي والذي يعتبر عدم التخوف والاستقرار في الوظيفة، وبالتالي سنسعى إليه من خلال ثنايا البحث، وخاصة ما تعلق بالشق الميداني في توظيف نتائج هاته الدراسة لعرض المقارنة وتبيان أشكال الاتفاق والتعارض معها.

[1] جعدي سارة، ودالي سهيلة، **نظام العمل بالعقود محددة المدة في المؤسسة العمومية**، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة أكلي محند اولحاج، البويرة، 2012-2013.

6-3-الدراسة الثالثة:

أثر الحوافز على الولاء التنظيمي.

تمثلت الدراسة الميدانية بدراسة حالة عينة من المؤسسات العمومية، حيث اعتمدت الباحثة في جمع المعطيات على الاستمارة لقياس التأثير بين المتغيرين، كما اعتمدت على المقابلة لاكتشاف مدى اهتمام المدراء بعملية التحفيز، حيث تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية، وكان عدد أفرادها 182 فردا، كما اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي.

تمحورت إشكالية الباحث في:

– ما مدى تأثير الحوافز على الولاء التنظيمي في المؤسسات عينة الدراسة؟

التساؤلات الفرعية:

–ما طبيعة العلاقة بين الحوافز والولاء التنظيمي؟

– ما مستوى رضا مفردات العينة المدروسة على الحوافز الممنوحة لهم؟

– ما مستوى الولاء التنظيمي لدى مفردات العينة المدروسة؟

– هل هناك اختلاف في تأثير مختلف أنواع الحوافز على الولاء التنظيمي؟

أما فرضيات الدراسة فكانتكالآتي :

– هناك علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين التحفيز والولاء التنظيمي.

–مستوى رضا أفراد العينة ضعيف ويختلف باختلاف خصائصهم الشخصية.

–يوجد اختلاف في درجة تأثير الحوافز على الولاء التنظيمي باختلاف نوع الحوافز المادية.
ملخص النتائج المتوصل إليها:

–الولاء التنظيمي حافز ذاتي قوي يؤدي بالفرد إلى تبني أهداف مؤسسته ويسعى لتحقيقها كأنها أهدافه.

–الولاء التنظيمي عقد معنوي بين العامل ومؤسسته ومفاده السعي لإنجاحها والرقي بها.

-الولاء التنظيمي ليس فطرة في الإنسان وإنما هو شعور يكتسب وينمو في ظل توفر الشروط اللازمة من مناخ تنظيمي متبني: نمط قيادة ديمقراطي، قنوات الاتصال مفتوحة، جماعات عمل مريحة.....

- الولاء التنظيمي له أثر إيجابي على أداء الأفراد.[1]

التعقيب على الدراسة:

إن استخدامنا لهذه الدراسة يرجع إلى كونها تركز على متغير الولاء التنظيمي وقياس مدى ولاء العامل وكذا الاسباب التي تجعل له ولاء للمنظمة، وهذه المؤشرات يمكن أن تفيدنا في بحثنا.

6-4-الدراسة الرابعة:

أثر إدراك الفرد لحالة الأمان الوظيفي على اتجاهاته نحو العمل، وعلاقتها بكل من: الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، ثم تحديد أثر كل من: العدالة التنظيمية، والدعم الاجتماعي، والخبرة الوظيفية، ومدى توافر فرص وظيفية بديلة في الأمان الوظيفي.

نتائج الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من موظفين عاملين في منظمات حكومية في محافظات جنوب مصر

التي تكونت عينتها من 633 فردا أن الإحساس بالأمن الوظيفي لدى عينة الدراسة كان بدرجة دون المتوسط. كما كانت درجات كل من: الدعم الاجتماعي، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والعدالة التنظيمية، وأن هذه المتغيرات جميعا كانت ترتبط بعلاقة دالة إحصائيا. كما أن قوة العلاقة بين كل من المتغيرات السابقة والالتزام التنظيمي كانت مرتبطة تنازليا على النحو التالي: الرضا الوظيفي(0.72)، العدالة التنظيمية (0.69)، الأمن الوظيفي(0.45)، الدعم الاجتماعي(0.38)، والخبرة الوظيفية(0.28). ثم بعد ذلك تم بناء النموذج المقترح لتحقيق هدف الدراسة واختباره.[2]

[1] مزوار منوبة، **أثر الحوافز على الولاء التنظيمي**، مذكرة تدخل ضمن متطلبات لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير إدارة الأعمال، جامعة أحمد بوقرة ببومرداس، 2013-2013.

[2] أجرى حمودة، أثر إدراك الفرد لحالة الأمن الوظيفي على اتجاهاته نحو العمل، مصر، 2001.

7-المقاربة السوسيولوجية:

في إطار هذه الدراسة اعتمدنا على بعض المقارابات باعتبارها الاقتراب النظري لموضوع البحث، وتمثلت في:

- **البدائل الوظيفية عند روبرت ميرتون:**

"يرى أن التأكيد على فكرة أبنية معينة فقط هي التي تحقق متطلبات النسق مقصرة وزائفة، إذ تكسف لنا دراسة العالم التجريبي كشفا صحيحا على وجود بعض الأبنية البديلة لتواجه مواجهة أساسية المتطلبات نفسها فيكملن الأنساق المماثلة والمتباينة"[1].

ويلاحظ ميرتون أبنية الثقافة في كل مجتمع تسهم دائما في تحقيق قدر كبير من التكيف الاجتماعي للأفراد من خلال ما يسميه بالبدائل الوظيفية، فالحاجة الإنسانية الواحدة يمكن أن تلبى في المجتمع الواحد بطرق عديدة، فإذا عجز الفرد على تلبية حاجاته بهذه الطريقة أو تلك سرعان ما تنتج الثقافة طرقا أخرى يستطيع الفرد من خلالها تحقيق حاجاته، كالعنصر الثقافي في المجتمع يمكن أن يؤدي أكثر من وظيفة واحدة، كما أن كل وظيفة يمكن أن تأدى بطرق عديدة، وأن هذا التنوع في الوظائف التي تؤديها الأنساق الثقافية تساعد على عملية التكيف على نطاق واسع. إذن مفهوم البدائل الوظيفية يركز الاهتمام على مدى التنوع الممكن في الوسائل التي تستطيع أن تحقق متطلبات وظيفية.

لقد ارتأينا اعتماد على هذه النظرية في دراستنا لأنها تبين لنا البدائل الوظيفية التي من خلالها نتوصل إلى فكرة نظام العمل بالعقود المحددة المدة، جاء كبديل من أجل تشغيل الأفراد فبدل أن توفر الدولة منصب عمل دائم، لجأت إلى توظيف أعداد كبيرة لكن بمناصب عمل مؤقتة وبهذا خفضت نسبة البطالة العالية.

أما المقاربة الثانية فهي:

- **العلاقات الانسانية ودراسة السلوك في التنظيمات:**

  تقوم هذه النظرية على مقولات نظرية عديدة تنفي التعارض بين أصحاب العمل والعامل أو التناقض بينهم، وترى بأن العلاقة بينهم علاقة تكاملية تؤدي إلى تحقيق مصلحة مشتركة.

من أبرز روادها التون مايو، بحيث قام بتجارب حول تأثير الظروف المحيطة بالعمل على إنتاجية العاملين، قام بإجراء دراسة شاملة تبين أثر الظروف المادية على الإنتاج، فلوحظ بأنها ل تؤثر على زيادة

[1] صوشي كمال، مرجع سابق، ص18.

الإنتاجية. بعدها حاول الكشف عن الأثر الذي يتركه متغير نوعي محدد في السلوك الإنساني، ولوحظ بأن إنتاجية العمل ازدادت وانتهى بمجموعة من النتائج من بينها أن العامل ليس كائنا فرديا يسعى إلى إشباع حاجاته الأنانية، والاهتمام به واحترامه وتقديره يساعد كثيرا على تعزيز حوافز الإنتاج في العمل، كما يشبع حاجته إلى الأمان والاستقرار كما يؤدي إلى ارتفاع الأجور.[1]

لقد ارتأينا الاعتماد على هذه النظرية في دراستنا لأنها اهتمت بدراسة السلوك الانساني، والتي من خلالها نتوصل إلى فكرة أن العمل بنظام العقود محددة المدة لا يشبع حاجة العامل وشعوره بالأمن والاستقرار داخل المنظمة.

7/المنهج المتبع:

لقد اتبعنا في دراستنا المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لأنه يعتمد غلى دراسة الظواهر كما هي في الواقع، ويصفها بدقة ويعبر عنها كما وكيف، وللمنهج الوصفي ارتباط وثيق بالمشكلات والظواهر الإنسانية والاجتماعية، وأكثر المناهج شيوعا فيها، ويعرف بأنه" طريقة من طرق التحليل والتفسير عملي ومنظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو شكلية اجتماعية".[2]

وقد استخدمنا هذا المنهج من خلال جمع البيانات النظرية الخاصة بالموضوع والتي أدرجناها في شكل فصول، والتي سمحت لنا بالتعرف على الموضوع أكثر، بالإضافة إلى البيانات الميدانية والتي أدرجناها في جداول بسيطة ومركبة ومن ثم استنطاقها وتحليلها للوصول إلى مجموعة من النتائج.

[1] أحمد الأصفر، وأديب عقيل، **علم اجتماع التنظيم ومشكلات العمل**، منشورات كلية الآداب والعلوم الإنسانية، دمشق، 2012، ص ص 118-119.

[2] عمار بوحوش، ومحمد حنيبات، **منهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث**، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص13.

الفصل الثاني: العقود المحددة المدة

تمهيد:

تسعى كل النظم الاجتماعية العالمية للوصول إلى يحقق السلم الاجتماعي بوضع تشريعات عمل تتضمن وسائل فنية لتحقيق استقرار العمل، مما فرض عليها وضع عقد المحدد المدة وإنهائه، الهدف منها التخفيف من الأعباء الاجتماعية و كما تحاول من خلالها التخفيض من البطالة.

إن تناول أو دراسة عقود العمل المحددة المدة يفرض علينا الرجوع إلى القواعد العامة التي تحكم عقد العمل محدد المدة، والتطرق إلى نشأة العقد وتعريفاته وكذا آثاره، ثم استعراض عناصره وشروطه والحالات التي يجوز فيها إبرامه، ثم تناولنا بعدها أسباب انتهاء عقد العمل المحدد المدة و حقوق التي يتميز بها العامل عند انتهائه.

1- عقد العمل :

لدراسة العقود محددة المدة يتوجب علينا الرجوع إلى التطرق دلى التعريف بعقد العمل بصفة عامة كما يستدعي منا معرفة نشأة وتطور قانون العمل ، كون أن عقد العمل محدد المدة هو من أنواع عقد العمل كما أن البعض لا يرى بأن هناك فرق بين عقد العمل وعقد العمل محدد المدة ، باعتبار أن عقد العمل محدد المدة هو عقد يتم بموجبه فقط تحديد مدة انتهائه.

1.1- نشأة وتطور قانون العمل:

لقد مر قانون العمل بعدة مراحل تمثلت فيما يلي:

1.1.1 نشأة وتطور العمل في العصور القديمة :

من الثابت أن العمل شرط لنشوء وبقاء الإنسان على وجه البسيطة، إذ ارتبطت حياته في العصور القديمة بالطبيعة وما تضمنته من وسائل للعمل، حيث اقتصر في البداية على قطع وشق الحجارة كأدوات بسيطة يستعملها في العمل لتأمين عيشه، ومع التطور أصبح صنعه للأدوات أكثر اتقانا وتطورا، فكانت أولى المراحل لظهور الأشكال الآلي لتقسيم العمل حسب العملاء والجنس، حيث أدى ذلك إلى استعمال هذه الأدوات في الصيد البحري ليصبح أهم مصدر للمعيشة ثم انتقل شيئا فشيئا إلى العمل الزراعي في شكل تعاون لاستثمار الأرض، وبدأ التقسيم الاجتماعي للعمل بظهور المجتمع المشاعي الذي يتميز بالملكية العامة لوسائل الإنتاج و العمل المشترك والتوزيع المساوي لمنتجات العمل نظرا للشعور الجماعي الذي يطبع أفراد المجتمع كذلك ومن ثم خلو هذه المرحلة وتاريخ العمل الإنسانية في الطبقية و الاستغلال.[1]

لقد تطور العمل الإنساني بتطور الزمن، حيث أصبح الإنسان قادرا على إنتاج حتى حاجاته الشخصية ونشوء الحاجة إلى التبادل السلعي بين القبائل، مما كان سببا في ظهور الطبقية والاستغلال إذ ظهرت الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج وتقسيم المجتمع إلى طبقتين، طبقة الأثرياء وطبقة الرقيق ومن هنا

[1] صوشي كمال، **مساهمة في دراسة أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية**، رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة قسنطينة، سنة 2006-2007، ص48.

حل مجتمع الرق تدريجيا محل المجتمع المشاعي، مستندا في ذلك إلى ارتفاع إنتاجية عمل الإنسان إلى حد المنتوج القابض إضافة إلى نشوء الملكية الخاصة بوسائل الإنتاج.[1]

ومع تطور الزمن وتراكم الخبرة الإنتاجية، نشأت حضارات مختلفة ظلت شواهدها دالة حتى عصرنا الراهن منها الحضارة الرومانية التي اشتهر أهلها بإنتاج مادي متنوع في عدة مجالات صناعية مثل صناعة الخشب و البروتر والصناعة المنجمية وصناعة الأسلحة والنسيج وغيرها من الصناعات الأخرى، وقد اشتهرت كذلك الحضارة الفرعونية باتخاذ مشاريع وأعمال في غاية الاتفاق منها بناء الأهرامات في مصر وبعض المشاريع

في مجال الزراعة والري، بل يوجد في عهد الأسرة الفرعونية الثالثة مصلحة خاصة تهتم بتنظيم شؤون العمل والعمال.[2]

وعموما ظهر أول أساس مادي للعمل في المرحلة الثالثة من تطور المجتمعات البدائية أي في ظل النظام الطبيعي الذي تميز بصفة الإكراه الممارس على العبيد لأداء العمل، وظل هذا المفهوم المادي سائدا لفترة طويلة بسبب مقاومة وسيطرة الأسياد والأشراف للمحافظة على النظام الطبقي والامتيازات التي امتلكوها بالقهر والاستغلال.[3]

2.1.1- نشأة وتطور العمل في العصور الوسطى:

لقد اختلف نظام العمل وأهميته في هذه المرحلة عن سابقتها تحت ضغط عدة عوامل منها العامل الديني على وجه الخصوص مما اتخذ شكلا آخر من العبودية أخف وطأة من نظام الإقطاع ويمكن التمييز في هذه المرحلة بين نوعين من العمل:

أ -**العمل في المجتمع الزراعي:** حيث تجسد النظام الإقطاعي في كبار الملاكين الزراعيين وطبقة الاقنان المتميزة القن للأراضي المملوكة للسيد حيث تنتقل ملكيته إلى سيد آخر بانتقال ملكيتها لذلك اختلف هذا النظام عن السابق من حيث أنه خفف نوعا من حدة العبودية بإيجاد نظام تبعية القن للأراضي والسماح له بامتلاك وسائل الإنتاج باستثناء الأرض إلى مسكنه و أثاثه الخاص.

---

[1] بشير هدفي، **الوجيز في شرح قانون العمل**، ط1، دار الريحانة للنشر والتوزيع، 2002، ص17.

[2] المرجع نفسه،ص17.

[3] المرجع نفسه، ص17.

ومن ثم يلاحظ أن الإكراه الممارس من طرف المالك على الأقنان ينقسم إلى نوعين إكراه اقتصادي يتمثل في امتلاك الإقطاعي للأرض والتي بدونها لا يمكن القيام بالعمل الزراعي ، ثم إكراه مباشر يتمثل في استعمال القوة والقانون للاستيلاء على المنتوج الفائض للعمل الفلاحي وتفرض عليهم الآتاوات والضرائب المختلفة، وعليه أنشأ هذا النظام الحوافز المادية أمام المنتجين حيث دفعهم لزيادة كفاءة عملهم لرفع مستوى معيشتهم.

ب-**العمل في المجتمع الصناعي والتجاري:**

حيث ظهر نظام الطوائف الذي يتمثل في مجموعة من الأشخاص يمتهنون حرفة معينة ويشكلون طبقة معينة تتدرج تدرجا هرميا من حيث التخصص ، فشيخ المهنة الذي يعتبر أعلى سلطة للطائفة كانت مهامه تتمثل في تمثيل الطائفة والدفاع عن مصالحها وتوجيهها في العمل ومعاينتها عند مخالفة لوائح وأنظمة العمل، كما كان دور المعلمين أو العرف يتمثل في وضع نظام الطائفة واختيار الأعضاء الجدد بقبولهم في الانضمام إلى الطائفة.[1]

لقد ظل هذا النظام سائدا حتى قيام الثورة الفرنسية والتي أحدثت تحولات جذرية في ميدان العمل وكرست مبدأ سلطان الإدارة وانطلاقا من المبدأ العام للحرية، إذ ألغت نظام الطوائف الحرفية وأطلقت الحرية للأشخاص في ممارسة الأعمال التي يختارونها في سبيل تحقيق ذلك اتخذت إجراءات عملية هامة كان أولها إلغاء الطوائف والاحتكارات المهنية بصدور مرسوم يدعى ومن هنا بدأ الانقلاب الصناعي والتجاري بظهور الآلات الصناعية الحديثة، وظهر التنافس الصناعي بين أرباب العمل ذوي الاختصاص الواحد فتبلور بذلك المفهوم الاقتصادي الحر للعمل وأرست دعائم الرأسمالية.[2]

3.1.1- نشأة وتطور العمل في العصر الحديث:

لقد أدى ظهور الصراعات والتناقضات بين مصالح العمال وأصحاب العمل، وحدوث إجحاف في حقوق العمال وسوء أحوالهم المهنية إلى فشل تطبيق مبدأ سلطان الإدارة والتعاقد على إطلاقه حيث انتشر الاحتكار في العديد من الأنظمة الاقتصادية عوضا عن المنافسة الحرة هذه الأوضاع ساعدت وبشكل

[1] المرجع نفسه، صص18-19.

[2] المرجع نفسه، ص19.

مباشر على دفع الدولة للتدخل في تنظيم العلاقات والحد من الصراعات بين طرفي علاقة العمل ولإعادة نوع من التوازن للمصالح الاجتماعية والاقتصادية المتضاربة وبالتالي حفظ الأمن والسلم.[1]

كما سادت في الفترة ما بين القرن السابع عشر إلى غاية القرن التاسع عشر بعض المذاهب الفكرية والفلسفية رأسمالية واشتراكية ساعدت على ظهور قانون العمل وتطوره ليشمل تدريجيا كل المجالات الاجتماعية والاقتصادية التي تتصل بها ، على حملت الدولة للتدخل في تنظيم العمل وإقامة العدالة الاجتماعية وقد اختلفت وتباينت هذه المذاهب في نظرتها للعمل حسب اختلاف وتباين مراحل التطور من أهمها مذهب الرأسمالية الاجتماعية التي اتفقت على ضرورة تدخل الدولة في إطار النظام الرأسمالي لتحسين ظروف العمل، وكان أبرز دعاة هذا التدخل المفكر السويسري سيسمو ندي والانجليزي كينز في نظريته حول التشغيل الكامل ووليام فريدج الذي طالب بتحقيق الضمان الاجتماعي للعمال كالتأمين ضد المخاطر وإنشاء وزارة للضمان الاجتماعي.[2]

عموما فإن كانت كل هذه العوامل المختلفة ساعدت على ظهور قانون العمل وتطوره ليشمل تدريجيا كل المجالات الاجتماعية والاقتصادية التي تتصل بعلاقات العمل الفردية والجماعية وقد حدثت في تلك الفترة عدة إصلاحات فعلية في مجال العمل اعتبرت بداية لظهور قانون العمل الحديث من بينها قانون 21مارس1884 في فرنسا الذي اعترف بحرية تكوين الجمعيات المهنية، ثم قانون19جويلية1906 الذي حدد مدة الراحة الأسبوعية وقد انتهجت البلدان الأخرى نهج فرنسا في عملية وضع التشريعات المنظمة للعمل، وأثر ذلك على حركة التقنين في بعض الدول التي عملت على جمع تشريعات العمل.[3]

[1] المرجع نفسه، ص19.

[2] أحمية سليمان، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص ص 19-20.

[3] المرجع نفسه،ص22.

2.1- تعريف عقد العمل:

لم يعرف المشرع الجزائري عقد العمل بوجه عام سواء كان عقدا محدد المدة أو عقد غير محدد المدة، وهو بذلك قد ساير غالبية التشريعات الحديثة واكتفى بوضع القواعد القانونية والتنظيمية التي تنظم علاقة العمل بوضوح.[1]

وكذلك لم يعرف المشرع الفرنسي عقد العمل تاركا بذلك المجال للفقه والذي عرفه بأنه اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح الطرف الآخر وتحت إشرافه ومقابل عوض.[2]

يتبين من خلال التعريف أن عقد العمل هو عقد يربط بين الطرفين العامل وصاحب العمل أو العامل والمنظمة كما أورد العناصر الأساسية لعقد العمل وهي الأجر والعمل والتبعية أي الإشراف والإدارة.

قد عرف التشريع المصري عقد العمل بأنه اتفاق يتعهد بمقتضاه شخص والذي يمثل لنا المستخدم بتقديم عمله للآخر والذي هو صاحب العمل لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر محدد سلفا. [3]

عقد العمل هو عقد يربط بين العامل وصاحب العمل تنشأ بموجبه علاقة العمل كما نصت المادة 08 من قانون العمل أن تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لمستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق المعنيين وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية وعقد العمل. كما وردفي قانون العمل السوري رقم 279 تعريف لعقد العمل بنص المادة 81 منه على أنه اتفاق بين رب العمل والعامل، يشتغل بموجبه العامل لصالح صاحب العمل ولو كان بعيدا عن نضارته، لقاء أجر محدد حسب مدة العمل أو حسب مقدار الإنتاج.[4]

أما عن التشريع الجزائري فقد حذا حذو الكثير من تشريعات العمل الأجنبية إذ لم يعرف عقد العمل في مختلف التشريعات المتعاقبة من بينها قانون علاقات العمل الحالي حيث نصت المادة 08 منه

---

[1] عبد السلام ذيب، **قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية**، دار القصبة، الجزائر،2003، ص28.

[2] بوضياف عمار، **عنصر التبعية في عقد العمل**، رسالة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، 1988،ص74.

[3] جلال مصطفى القريشي، **شرح قانون العمل الجزائري**، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1988، ص71.

[4] د.محمد حسين منصور، **قانون العمل**، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، 1996، ص205.

على أنه :"تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي. وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية وعقد العمل" ومن ثم أكد على الأخذ بالفكرة الحديثة لعلاقة العمل التي تكرس الاهتمام بالجانب الموضوعي للعمل وتوسيع دائرة ووسائل وطرق الحماية للعمال.[1]

2-أساسيات حول العقود محددة المدة:

بعد أن أصبح العامل يخضع لعقد من أجل تحقيق واجباته تجاه عمله، ويضمن حقوق العامل ورب العمل ويبين واجبات كل منهما، ظهر نوع ثان من العقود وهو عقد العمل محدد المدة الناتج عن حالات استثنائية كالأعمال المؤقتة التي تحتاج بدورها لعقد مؤقت. ومنه سنحاول ابراز مفهوم عقد العمل محدد المدة وآثاره.

1.2- تعريف عقد العمل محدد المدة:

إن المشرع الجزائري كغيره من التشريعات المقارنة قد نص على عقد العمل محدد المدة خلال مختلف التشريعات التي سنها إلا أنه لم يقم بتعريف عقد العمل محدد المدة بل ترك ذلك للفقه، فمن الفقهاء من يعرف عقد العمل المحدد المدة بأنه " العقد الذي تتحدد نهايته بواقعة مستقبلية محققة للوقوع متى كان وقوعها محتما ولو لم يعرف الوقت الذي تقع فيه، ولا يتوقف تحققها على إرادة أحد المتعاقدين.[2]

وهنا نلاحظ التركيز على فترة انتهاء العقد محدد المدة، إذ هي الفترة التي تتجلى من خلالها الفروق الجوهرية بين عقد العمل محدد المدة وعقد العمل الغير محدد المدة.

كما اهتم الفقه الفرنسي بتعريف عقد العمل محدد المدة بالنظر إلى اعتبارات مختلفة:

عرفه بول دورن بأنه : " ذلك العقد الذي يكون أجله محدد بواقعة مستقبلية محققة الوقوع، وغير مرتبطة بمحض إرادة أحد الأطراف".[3]

عرفه بولان بأنه:" ذلك العقد الذي لا يمكن إنهاءه قبل حلول الأجل المحدد له ولا تمديده بعده".[1]

---

[1] بشير هدفي، مرجع سابق، ص49.

[2] فتحي المرصفاوي، **النظرية العامة في عقد العمل**، المكتبة الوطنية، ليبيا، 1973، ص439.

[3]

وعرفه الفقيه كوتري بأنه " ذلك العقد المحدد أجله بواقعة مستقبلية دون أن تكون لإرادة الأطراف أي دخل فيه".[2]

أما الفقه العربي فقد عرف عقد العمل محدد المدة " بالعقد الذي يحدد طرفاه لانتهائه أجلا معينا قاصدين بحلوله انقضاء العلاقات الناشئة بينهما عنه".[3]

إن كل هذه التعريفات سواء عربية كانت أو فرنسية متشابهة يمكن جمعها ضمن تعريف شامل " يعتبر عقد العمل محدد المدة ذلك العقد الذي يكون وقت انتهائه محددا بواقعة مستقبلية محققة الوقوع ومن ثم يبرم العقد إما لتاريخ معين أو مدة معينة وذلك من أجل إنجاز عمل ما، كما يعتبر من العقود الرضائية يتم بمجرد قبول ورضا الطرفين المتعاقدين، في ذمة كل من الطرفين التزام بدفع الأجر مقابل العمل المراد انجازه، كما يخضع لشروط عامة متمثلة في الأهلية والمحل والرضا والسبب.

2.2-عناصر عقد العمل المحدد المدة:

لقد تبين من خلال عرض التعاريف السابقة لعقد العمل المحدد المدة أنه يقوم على عناصر أو شروط أساسية تشكل في مجموعتها هويته المتميزة عن باقي العقود الأخرى التي ترد على العمل، وهي عنصر العمل، الأجر، ورابطة التبعية التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل، ومدة العمل.

أ-**عنصر العمل:** يعتبر عنصر العمل عنصرا أساسيا في عقد العمل، إذ يعتبر محل التزام العامل، وسبب التزام صاحب العمل، والعمل في إطار عقد العمل لم يتخذ تعريفا موحدا، فهو يشمل على العموم النشاط الإنساني المبذول في إحدى مجالات العمل الصناعية أو التجارية أو الإدارية أو الفنية أو العلمية، قد يكون ماديا أو فكريا، ويتخذ مميزاته وخصائصه في إطار عقد العمل ، ومن هنا يمكن القول أن عنصر العمل في عقد العمل يمثل ذلك النشاط الفكري أو البدني أو الفني، ينجزه العامل بصفة شخصية استنادا لتوجيهات وإرشادات صاحب العمل. وبذلك يشكل عنصر العمل إحدى الأسس التي يقول عليها عقد

---

[1] PR/G- Poulain ,**contrat de travail à durée** , fasc. 50, jurisclasseeur , année 1990 page 05 02 paragraphe.

[2] PR/G –**Couturierm les nouvequxcontrts de travail à durée**déterminée , droit social n° 9-10 année 1980, page 40.

[3] محمود جمال الدين زكي، **عقد العمل في القانون المصري**، ط2،د.د، 1982، ص488.

العمل محدد المدة[1]، فهو التزام العامل الذي لا يملك صاحب العمل أي حق مباشر عليه، بل يقتصر حقه في المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي يكون العامل قد أحدثها بسبب عدم تنفيذ العمل. لذلك يجب توافر بعض الشروط والمتطلبات الخاصة لعنصر العمل في عقد العمل، حيث يتخذ صفة مميزة عن بقية العقود الأخرى التي ترد عن العمل والمتمثلة في التنفيذ الشخصي للعمل، وأن يكون التنفيذ مبني على رضا العامل، كما يجب أن يتم تحت إشراف صاحب العمل، ولا يكون في هذا العمل داخلا في إطار علاقة الوظيفة العامة[2].

ب-**عنصر الأجر**: يمثل عنصر الأجر في عقد العمل محدد المدة سبب التزام العامل ومحل التزام صاحب العمل، وهو بذلك يعتبر مقابل العمل أو المقدار المالي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أدائه للعمل، والحقيقة أن تطور مفهوم عنصر الأجر ارتبط أساسا بتطور مفهوم عنصر العمل، اذ كان ينظر للعمل كسلعة أو بضاعة خاضعة لقانون السوق، فاعتبر ثمن مقابل العمل المؤدى، غير أن هذه النظرة التقليدية للأجر تغيرت حديثا، حيث اتخذ مفهومه أبعادا اجتماعية واقتصادية، من حيث أهدافه ومكوناته وهو ما تجسد عمليا بتدخل الدولة عن طريق وضع أحكام وقواعد لحمايته من التقلبات الاقتصادية والتقنية باعتباره المصدر الوحيد لمعيشة العامل من جهة ، وأحد العناصر التي تتدخل في تكوين سعر تكلفة السلعة من جهة أخرى.[3]

وعموما فإن العلاقة بين عنصر الأجر والعمل في عقد العمل علاقة تكاملية وشرطية، إذ أن تنفيذ العمل يستلزم بالضرورة دفع أجر معين وأن استحقاق الأجر لا يتم إلا بعد تنفيذ العمل كقاعدة عمامة حيث ترد بعض الاستثناءات نص عليها القانون، يبقى فيها الأجر مستحق رغم توقف تنفيذ العمل كالراحة الأسبوعية والعطل السنوية والأعياد وغيرها.[4]

ج- **عنصرالتبعية**: تنشأ حالة التبعية التي تدعى بالتبعية في إطار عقد العمل حقا لصاحب العمل في أداء عمله، ويلتزم بالطاعة لهذه الأوامر والتعليمات التي يصدرها صاحب العمل، وتتجسد هذه التبعية في

---

[1] G.H camerlynk. **Droit du travail**. Tome 1. Le contral du travail. 12cm éclition. 1986. P15.

[2] بشير هدفي، مرجع سابق، ص58.

[3] أحمية سليمان، مرجع سابق، ص29.

[4] بشير هدفي، مرجع سابق، ص.ص 59.60.

عدة مظاهر تنبع من حق الرقابة والإشراف على العمل من ضمنها حق صاحب العمل ي توزيع ساعات العمل والتنظيم التقني للعمل وفرض قواعد الأمن وسلطة التأديب وغيرها.[1]

وقد توسع حديثا هذا المفهوم القانوني للتبعية ليشمل مفهوما آخر أكثر شمولا تجسد فيما سمي بالتبعية الاقتصادية والذي أيده جانب كبير من الفقه الحديث ومن بعده القضاء ثم التشريع، وتتمثل هذه التبعية في الأجر أو المورد المالي الذي يعتمد عليه العامل مقابل استئثار صاحب العمل بجهده و وقته طوال مدة علاقة العمل، سواء كانت دائمة أو مؤقتة.

د- **عنصر المدة:** وهي المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وخبرته في خدمة ومصلحة صاحب العمل أو إدارته وهي المدة التي تحدد من الناحية المبدئية بحرية من قبل المتعاقدين، مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية المعمول بها في هذا الشأن وبعض المبادئ التي تنص عليها ، مثل منع التعاقد على العمل مدى الحياة وهي موجودة في المجال العلمي على عدة أشكال وأصناف لعلاقات العمل محددة المدة وغير محددة المدة والعمل المؤقت.[2]

3.2- آثار عقد العمل المحدد المدة:

تتمثل آثار عقد العمل المحدد المدة في حقوق والالتزامات كل من العامل وصاحب العمل وسنتعرض لها بالتفصيل فيما يلي:

1.3.2- حقوق والتزامات العامل:

للعامل داخل المنظمة حقوق كما لديه واجبات وتمثلت حقوقه وواجباته في:

أ- **حقوق العامل:**حيث أورد القانون 11/90 في مادته الخامسة مجموعة من الحقوق وأطلق عليها عبارة "يحق للعامل" وسنعرض فيما يلي أهم حقوق العامل وهي كالآتي:

[1] المرجع نفسه، ص60.

[2] صوشي جمال، مرجع سابق، ص71.

- **الحق في الأجر ومختلف الامتيازات المالية:**

باعتبار الأجر من أهم حقوق العامل الأساسية وأهم التزامات صاحب العمل حيث أنها تعنى بالحماية القانونية حيث نصت المادة 80 من قانون العمل بأنه للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدي ويتقاضى بموجبه مرتب أو دخلا يتناسب ونتائج العمل ، والأجر كما يعرفه الفقهاء " هو ذلك المبلغ المحدد ومعين يتفق عليه الطرفين مسبقا ، ويدفع بوسائل نقدية من طرف صاحب العمل إلى العامل كلما حل موعد أو أجل الدفع مقابل العمل المؤدي والأجر عادة ما يتكون من عنصر ثابت المتمثل في الجزء الخاص بالحد الأدنى المضمون للأجر المسمى بأجر المنصب الأساسي والثاني المتغير والمتمثل في المكافآت والتعويضات والحوافز المادية المرتبطة بالعمل".[1]

- **الحق في الراحة والعطل القانونية:**

إذ كرست القوانين العمالية مبدأ الحق في الراحة الأسبوعية والأعياد السنوية والوطنية والدولية وحقه في العطلة السنوية،" إذ أصبح الحق في الراحة أكثر اهتمام من ضمن الحقوق الدستورية إذ ينص الدستور الجزائري لسنة 1989 في المادة 52 الفصل 31 بأن الحق في الراحة مضمون، وحدد القانون كيفية ممارسته وكذلك ينص قانون العمل في مواده من 33 إلى 58 إذ تنص المادة 35 على أنه يعتبر يوم الراحة الأسبوعي، وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية وتنص المادة 39 على أنه لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياها المستخدم، وأن كل تنازل من العامل في كل عطلته وعن بعضها يعد بالا وعديم الأثر.[2]

- **الحق في التأمين والحماية والضمان الاجتماعي:**

بحيث تعمل القوانين التنظيمية على مساعدة العامل في تخفيف الضرر عن العامل إذ يعتبر ما يترتب للعامل حق ثابت في ذمة الدولة وصاحب العمل في التأمين والحماية الاجتماعية، هذا الحق الذي لم يبقى حق قانوني بل ارتقى إلى درجة الحق الدستوري حيث ينص الدستور الجزائري في المادة 52 الفصل 2 بأنه" يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة إلى جانب قانون العمل الذي يجعل من التمتع بالضمان الاجتماعي والتقاعد والوقاية والصحة والأمن وطب العمل واحترام

[1] بشير هدفي، مرجع سابق، ص102.
[2] المرجع نفسه، ص102.

السلامة البدنية والمعنوية والكرامة والخدمات الاجتماعية من بين أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل بحكم القانون إلى جانب الأحكام الواردة في القانون الأساسي العام للعمال في هذا المجال".[1]

- **الحق النقابي:**

" نص المادة الأولى من القانون المؤرخ ب14-90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي:" إن هذا القانون يطبق على مجموع العمال الأجراء على المستخدمين"، وتنص المادة الثانية أنه يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون للمهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية".[2]

- **التكوين المهني:**

ويقصد به العمال في المؤسسة ورفع مستواهم المهني لمزاولة مهام جديدة في العمل مواكبة للتطور حيث خول المشرع الجزائري للعامل بموجب المادة 6 من قانون 90-11 " أنه لم يتم استثناء العمال ذو العقود محددة المدة وأنه بمقابل فمن غير المعقول استفادة عامل مؤقت بفكرة التكوين المهني"[3]."

وعلى أساس أن المدة التي يبرم في حدودها العقد قد لا تغطي أحيانا فترة التكوين، وحتى وإن كانت تغطي المدة فإنه من غير المنطقي أن يوظف المستخدم عامل ويمنعه بفترة التكوين قد تأخذ جزء مهم من مدة العقد الذي يربطه بالعامل.

- **حق الترقية:**

" لقد جعل القانون الجزائري من الترقية إجازة للعمل عن تنمية معارفه ومؤهلاته بتعيينه في منصب عمل جديد يخوله رتبة أعلى من رتبته السابقة"[4]، والهدف من الترقية هو تحفيز وتشجيع العامل على

---

[1] المرجع نفسه، ص101.

[2] جيهاد الحمزة، **عقد العمل محدد المدة: دراسة نظرية وتطبيقية**، مذكرة لنيل شهادة القضاء، المعهد الوطني للقضاء، 2004 .2001،ص24.

[3] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، المطبعة الرسمية،الجزائر، 25افريل1990.

[4] سليمان أحمية، مرجع سابق، ص163.

جهوده وكذا تشجيعه على المواصلة والتطوير في حياته المهنية وعادة ما يستفيد العامل من الترقية اذ أمضى فترة زمنية معتبرة في المنصب الذي يشغله.

ب- **التزامات العامل:**

لقد نصت المادة 7 من القانون 90-11 على مجموعة من الالتزامات تخص العامل حيث تتمثل في تنفيذ العمل وبعض الالتزامات التابعة له.

- **الالتزام بأداء العمل المتفق عليه في العقد:**

"يلتزم العامل بأن يؤدي العمل المتفق عليه في العقد الذي تم تحديده عند التعاقد، وباعتباره من أهم الالتزامات الأساسية التي تقع على عاتق العامل،انطلاقا من ارتباطه المباشر بالمهام التي يتضمنها منصب العمل، ويتطلب تنفيذ العمل المتفق عليه في إطار العلاقة شروط أساسية[1] وهي:

- **التنفيذ الشخصي للعمل:**

يشترط في تنفيذ العمل صفة الشخصية من حيث المبدأ لكن شخصية العامل في علاقة العمل محل اعتبار من حيث الكفاءة والمقدرة اللازمين لأداء المهام المرتبطة لمنصب العمل كما نصت عليه المادة 169 من القانون المدني الجزائري التي أوجهت صفة الشخصية في الالتزام بالعمل، ونصت الفقرة الأولى من المادة 7 من القانون علاقات العمل التي تجعل التنفيذ الشخصي للعامل بين الالتزامات الرئيسية التي تقع على العامل على أنه " يخضع العامل في إطار علاقات العمل للواجبات التالية: أن يؤدوا وبأقصى ما لديهم من قدرات ، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملون بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم"، ويترتب على كون التزام العامل بأداء العمل ذا طابع شخصي، أن استحالة تنفيذ العامل التزامه بصورة نهائية تؤدي إلى إنهاء العقد دون أن يلزم العامل في هذه الحالة بأن يحل أحدا محله في تنفيذ الالتزام، كما أن وفاة العامل يؤدي إلى انتهاء العقد ولا تنتقل التزاماته إلى الورثة".[2]

[1] إلياس يوسف، **الوجيز في شرح قانون العمل**، هيئة المعاهد الفنية، الجزائر، 1989، ص57.

[2] المرجع نفسه، ص57.

- **بذل العناية المعتادة في تنفيذ العمل:**

"إذ تسمح مسألة العناية للطرفين بالاتفاق على درجة معينة من العناية طبقا لظروف العمل ومهما كانت درجة العناية المطلوب بذلها فإن العامل مطالب بها، وإلا اعتبرت تقصير خارقا للالتزام، ونسترد بذلك بالقانون المدني لتوضيح ذلك نجد المادة (01/909) على إلزام العامل بأن يبذل في تأديته للعمل ما يبذله العامل المعتاد".[1]

- **المحافظة على وسائل العمل:**

" إذ يتطلب بذل العناية المعتادة في تنفيذ العمل الالتزام بالمحافظة على وسائل العمل وأدواته الضرورية المسلمة للعامل لأداء العمل، والتي يؤدي هلاكها أو تلفها إلى قيام المسؤولية التقصيرية".[2]

-الالتزام بطاعة أوامر صاحب العمل:

" حيث نصت الفقرة 3 من المادة 7 من القانون 11/90 على أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة الرسمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية للسلطة الإدارية".[3]

- **الالتزام بعدم إفشاء السر المهني:**

يجب أن تكون ثقة متبادلة بين العامل والمستخدم، ويتوجب على العامل المحافظة على أسرارمهنته.

2.3.2- حقوق والتزامات صاحب العمل:

لصاحب العمل أيضا حقوق والتزامات نفسه نفس العامل وتتمثل فيما يلي:

أ-حقوق صاحب العمل:

"يتمتع صاحب العمل بجملة من الحقوق والامتيازات يمثل جانبا منها أهم الالتزامات التي تفرض على العامل في إطار علاقة العمل، مثل حق الإشراف، توجيه العامل في العمل والتزام العامل في العمل و التزام العامل في تنفيذ عمله، ومن أهم الحقوق التي يتمتع بها حق الإدارة وتنظيم شؤون العمل بما

[1] بشير هدفي، مرجع سابق، ص81.
[2] إلياس يوسف، مرجع سابق، ص58.
[3] المرجع نفسه، ص82.

يحقق النظام والأمن داخل المؤسسة ويمكن العامل من تأدية مهامه بكل سهولة والاتفاق لتحقيق المصالح المشتركة لأطراف علاقة العمل ويتجسد التنظيم بطريقة تتناسب مع طبيعة العمل ولا يمكن بالتالي لهذه الأحكام الواردة في لائحة العمل أن تتعارض أو تتجاوز الحدود المرسومة لها وتؤدي إلى المساس بحقوق العمال و امتيازاتهم وإلا اعتبرت ملغات وعديمة الأثر".[1]

ب- **التزامات صاحب العمل:**

"إن الحقوق المخولة للعامل هي بمثابة التزامات تقع على عاتق صاحب العمل كالأجر والتعويضات، الحماية الاجتماعية وتوفير وسائل الأمن، الضمان الاجتماعي... إضافة إلى هذا فهناك واجبات أخرى يفرضها القانون وهي عدم التمييز بين العمال، احترام السلامة البدنية و المعنوية وكرامة العمال وأن مخالفة هذه الالتزامات يرتب مسؤولية العقدية والقيصرية على عاتق المستخدم كما يترتب عليها أيضا في بعض الأحيان المسؤولية الجزائية"[2].

3- شروط وحالات إبرام العقد المحدد المدة:

لقد وضع المشرع الجزائري شروط لتكوين عقد العمل محدد المدة وميزه عن عقد العمل غير المحدد المدد ووضع فيه شرط الكتابة ووجوب تحديد مدة العقد كما حصر حالات اللجوء إلى هذا النوع من العقودوهذا ما سنعرضه فيما يلي:

1.3- شروط إبرام العقد المحدد المدة:

تطبق على عقد محدد المدة قواعد عامة مثله مثل باقي العقود، إذ يشترط لقيامه شروط عامة وهي الرضا ولا محل والسبب، وشروط خاصة تميزه عن بقية العقود إضافة إلى وجوب أن يكون عقد العمل مطابق للتشريع الساري المفعول، وهذا ما سنتناوله فيما يلي:

[1] بشير هدفي، مرجع سابق، ص96.

[2] جيهاد الحمزة، مرجع سابق، ص31.

أولا: الشروط العامة:

عقد العمل محدد المدة عقد مدني رضائي أساسه حرية التعاقد، وتطبيق أحكام القانون المدني على مختلف الجوانب المتعلقة بالرضا والمحل والسبب والأهلية وهو لا يختلف في ذلك عن عقد العمل غير محدد المدة.

أ- **الرضا:** من القانون المدني على أن يتم العقد بمجرد تبادل الطرفان التعبير المادة 59 تنص عن إرادتيهما المتطابقتين دون الإخلال بالنصوص القانونية، والتعبير عن الإرادة يكون إما صريحا أو ضمنيا بالموافقة على منصب العمل أو المهام التي يتعهد بها إلى العامل، وكذلك مقدار الأجر وملحقاته ومدة العقد والفترة التجريبية، ولطرفي العقد أن يضمنا العقد ما يتفقان عليه من حقوق والتزامات، ولا ينتج العقد جميع آثاره إلا بعد أن يتم الاتفاق نهائيا على جميع عناصر العقد، كما يجب أن يكون العقد خاليا من عيوب الرضا فالغلط لا يعتمد به في عقد العمل إلا إذا تعلق بالعناصر الأساسية التي أخذها المتعاقدان بعين الاعتبار عند إبرام العقد وهو الغلط الجوهري من القانون المدني ولا يعتد بالغلط الذي وقع فيه المستخدم بتشغيل العامل المنصوص عليه بالمادة 81 عامل منتسب إلى المنظمة نقابية أو سياسية، وذلك مراعاة لمبادئ عدم التمييز العنصري والحرية النقابية.[1]

ب-**الأهلية:**نفرق في هذا الصدد بين أهلية العامل وأهلية المستخدم.

- أهلية العامل: نظرا للطابع المميز لقواعد العمل وللاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية فقد نصت المادة 16 على أهلية خاصة بالعامل، وهي الاكتفاء بسن التميز من 15 سنة إلى 16 سنة" لا يمكن في حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة من قانون 11-90..... ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناءا على رخصة من وصيه الشرعي".[2]

هذا وقد قررت المادة 16 سنة 1984 سابقة الذكر تشغيل القاصر بشرط ترخيص مسبق من وليه الشرعي.

[1] راشدراشد، **قانون العمل**، الجزائر، 1991، ص157.

[2] أحمية سليمان، مرجع سابق، ص97.

- **أهلية المستخدم:** تعد عقود العمل من عقود التصرف، وهي من العقود الدائرة بين النفع والضرر من قانون الأسرة، ويشترط في المستخدم أن يكون متمتعا بالأهلية الكاملة التي نصت عليها المادة 83 بمعنى المادة تمكنه من إدارة الأموال والأملاك. وبالنسبة للشخص المعنوي فإن أهليته تتحد ضمن ما يخولها له القانون والتنظيمات والقوانين الأساسية والداخلية.[1]

ج- **المحل:** يعرف المحل بأنه الشيء الذي يلزم المدين القيام به، ومحل الالتزام في عقد العمل بالنسبة للعامل هو القيام بالعمل الذي تم الاتفاق عليه، من حيث نوعيته وحجمه في ظل الشروط من القانون 93 تفرضها القوانين والأنظمة، ويجب أن يكون العمل المتفق عليه ممكنا طبقا للمادة 96 من القانون المدني، ويكون المحل باطلا إذا كان مخالفا للنظام العام والآداب العامة.[2]

أما بالنسبة لمحل التزام المستخدم فهو الأجر ويخضع بدوره لنفس المعايير وشروط الصحة المطلوبة في أي عقد كأن يكون محددا وفقا للنصوص القانونية والتنظيمية، وأن يكون معين بقيمة نقدية محددة.

د-سبب العقد: يعرف السبب على أنه الهدف المباشر الذي يقصد الملتزم الوصول إليه من وراء التزامه[3]، فسبب التزام العامل هو محل التزام المستخدم والعكس صحيح ويشترط أن يكون سبب العقد مشروعا غير مخالف للنظام العام والآداب العامة. وعلى غرار العقود الأخرى يمكن أن يكون السبب الظاهر هو السبب الحقيقي وأن يكون السبب ضروري كأن يلتزم العامل بالعمل لصالح المستخدم كوسيلة للوفاء يدين عليه لصالح المستخدم وأن تخلف الرضا أو المحل أو السبب يترتب عليه البطلان.[4]

ثانيا: الشروط الخاصة:

-تحديد هوية أطراف العقد: من الضروري أن يبين في العقد هوية أطراف عقد العمل على أن العقد ليس وسيلة إثبات للحقوق والالتزامات بين أطراف العلاقة التقاعدية فحسب، ولكنه وسيلة إثبات واحتجاج أمام جهات أخرى مثال هيئات الضمان الاجتماعي ، مفتشيه العمل، الضرائب وغيرها ويتم تحديد هوية أطراف

[1] المرجع نفسه، ص98.

[2] المرجع نفسه، ص98.

[3] علي سليمان، **النظرية العامة للالتزام**، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د.س، ص75.

[4] أحمية سليمان، مرجع سابق، ص98.

العقد من خلال تحديد الاسم الكامل للعامل، والعناصر الأخرى المكونة لهويته مثل تاريخ الميلادالعنوان، وأن يكون تحديد إضافي للجهالة، وكذلك بالنسبة للمستخدم سواء كان شخص طبيعي أو معنوي.[1]

– تحديد الأجر الأساسي وملحقاته: يخضع الأجر للمبدأ القائل " التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر" ويحدد طبقا لنوعية العمل المنجز فعلا ولحجمه.[2]

والأجر هو مختلف العناصر التي يتكون منها أجر أساسي وبقية التوابع الأخرى من تعويضات وعلاوات وغيرها ويعتبر الأجر عنصرا أساسيا في عقد العمل، ويدرج الأجر في عقود العمل محدد المدة، وذلك بتبيان مقداره وملحقاته والهدف من إدراج هذا الشرط في العقد هو أنه يمثل دائما نقطة صراع بين العامل والمستخدم.[3]

كما أنه لا يلزم إن يكون تحديد الأجر مباشرا، وإنما يجوز أن يكون غير مباشر عن طريق الاتفاقيات الجماعية للعمل، أو أن يكون عن طريق وضع أسس تجري تحديد العناصر وفقا لها.

2.3-الحالات المسموح بها لإبرام عقد العمل المحدد المدة:

لقد تم الحفاظ على المبدأ العام الذي كان سائدا في القوانين السابقة حيث يبقى عقد العمل محدد المدة عقد استثنائي، وليس لصاحب العمل حرية مطلقة في اللجوء إلى إبرامه إلا في إطار الحالات المنصوص عليها بموجب المادة 12 من القانون 11-90 حيث حصرها في 4 حالات كما يلي: " يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
- عندما يتعلق الأمر استخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن تحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.
- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

[1] الحمرة جيهاد، مرجع سابق، ص11

[2] محمد الصغير بعلي، **تشريع العمل في الجزائر**، مطبعة ولاية قالمة، 1992، ص32.

[3] جلال علي العدوى، وعصام أنور سليم، **قانون العمل**، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1995، ص298.

أ- تنفيذ أعمال مرتبطة بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة:

إن الصياغة التي جاءت عليها هذه الحالة بموجب البند الأول من المادة 12 من قانون 11-90 تفترض وجود عقد مسبق مع الغير موضوعه القيام بأشغال أو تقديم خدمات غير متجددة لفائدة أحد الزبائن، فيظهر بأن عبارة عدم التجديد كما يدل عنوان هذه الحالة هي التي تبرر اللجوء إلى يد عاملة مؤقتة بموجب عقد عمل محدد المدة، ويبدو أن أغلب المؤسسات التي يرتكز نشاطها حول ورشات البناء هي التي غالبا ما تلجأ إلى إبرام عقود محددة المدة . إن طبيعة النشاط هي التي تحدد نوع العقد، فالعامل إن كان مرتبط بنشاط الهيئة المستخدمة اليومي العادي والدائم مثل الحارس الكاتب.... هؤلاء لا يجوز التعامل معهم بموجب عقود محددة المدة، أما إذا تعلق الأمر بتنفيذ أشغال ظرفية تحتاج إلى مهارات خاصة مثل إدخال الإعلام الآلي على تسيير مؤسسة ما، أو إضافة عمليات تكوين لفئات بعض العمال أو أشغال استثنائية تتعلق بالبناء داخل المؤسسة إلى غير ذلك، فلا مجال للشك أنه يمكن الاستعانة بذوي الاختصاص في هذه الحالة عن طريق عقود العمل محددة المدة، ومدة هذه العقود هي نفس مدة انجاز العمل المبرم من أجله العقد أو الخدمة فبانتهاء هذه الأعمال والخدمات ينتهي عقد العمل ذوي المدة المحدودة ويكمن السبب في تحديد المدة في هذه الحالة في أن طبيعة النشاط فهو غير مستمر.[1]

ب-استخلاف عامل في منصب تغيب عنه صاحبه مؤقتا:

يتم الاستخلاف في عقد العمل محدد المدة إذا تعلق الأمر بشغل منصب عمل صاحبه غائب مؤقتا.

وحسب المادة 12 في الفقرة الثانية من القانون 11-90 فإن الاستخلاف الذي يبرر اللجوء إلى عقد محدد المدة هو عندما يتعلق الأمر بعمل أو خدمات دائمة داخل المؤسسة لكن صاحب منصب العمل المتعاقد معه لمدة غير محددة حدث في حياته سبب جعله يتوقف عن العمل مؤقتا، وهنا يجوز أثناء غيابه تشغيل عامل آخر لمدة محددة، وعليه يجب استنادا إلى هذا النص القانوني المذكور لاستيفاء شروط هذه الحالة أن يتوفر شرطان والثالث عبارة عن التزام يقع على صاحب العمل:[2]

[1] محمد بعلي، مرجع سابق، ص ص 64-66.

[2] ياسين بن صاري، مرجع سابق، ص55.

- أن يتعلق الاستخلاف بعامل مثبت: إن الأمر يتعلق بالعامل الذي سبق وأن خضع لفترة تجريبية كانت ناجحة ثم أصبح يتمتع بصفة العامل الدائم المرتبة مع صاحب العمل بموجب عقد غير محدد المدة، أما إذا كان في فترة تجربة ولم يثبت في منصبه فلا يمكن استخلافه في حالة انقطاعه عن العمل.[1]
- أن يكون هذا العامل المثبت في حالت غياب: بعد تثبيت العامل يمكن استخلافه وذالك لحالات حددها المشرع منها : عندما تكون هناك دورات تكوين مهنيه أو نقابية والتي يسمح للعامل المشاركة فيها ، أو المشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية.
- صاحب العمل يكون مجبرا على الاحتفاظ بمنصب العمل لصاحبه.

لذلك سواء فضل صاحب العمل ترك منصب العمل شاغرا خلال فترة تعليق علاقة العمل إلى غاية رجوع العامل الأصلي أو قرر ضرورة توظيف عامل آخر بموجب عقد محدد المدة لأن خصوصية المنصب تتطلب ذلك أو لضمان التوازن الذي لا يتحقق إلا عن طريق شغل المنصب الذي أصبح غير مشغول، في جميع هذه الحالات لا يمكن لصاحب العمل أن يتحجج بفقدان العامل لمنصب عمله أثناء فترة التعليق.[2]

ج- حالة الأشغال الدورية ذات الطابع المتقطع:

تخص هذه الحالة الأشغال التي تتطلب تجديد العقد فيها بصفة دورية لكنها غير مستديمة، وهي تلك الأشغال التي تصنف ما بين الخدمات والنشاطات الموسمية قد تكون في معظمها نشاطات تتطلب المزيد من عد العمال وبعض الخبرات والمهارات والأشغال داخل المؤسسة هذا ما يوضح لنا أنه يشترط في هذه الحالة شرطان يجب توفرهما:

-قيام المؤسسة بأشغال دورية.

-أن تكون الأشغال ذات طابع متقطع.[3]

[1] أحمية سليمان، مرجع سابق، ص56.
[2] المرجع نفسه، ص58-59.
[3] محمد بعلي، مرجع سابق، ص 70.

ومثال ذلك: المؤسسة التي تستعمل آلات متطورة وذات قيمة مرتفعة فهي تحتاج إلى مراقبة وصيانة دورية قد تكون كل سنة أو سنتين، وهذا ما يبرز إبرام عقد محدد المدة.

د- تزايد العمل أو أسباب موسمية:

- تزايد العمل: إن الطابع الاستثنائي والمؤقت لتزايد الأعمال هو الذي يسمح بإبرام عقود محددة المدة الذي ينتهي أجلها بانتهاء سبب قيامها كما هو الحال في فترة الأعياد في بعض المحلات، والدخول المدرسي وما ينجر عنه من تزايد العمل في المكتبات.

-الأسباب الموسمية: النشاط الموسمي الذي يبرر اللجوء إلى إبرام العقود محددة المدة هو ذلك النشاط الذي يتعلق بأشغال تتجدد دوريا وبصفة منتظمة، وهذه الأشغال لا يكون للمستخدم إرادة في حدوثها، بل هي نتيجة ضغوطات خارجية، طبيعية، تقنية، اجتماعية، اقتصادية.

ولقد تطرق القانون 06-82 الملغى هي الأشغال التي لا تجرى بسبب الظروف الطبيعية والمناخية بصفة متواصلة، وإنما خلال الفترات المجددة بمقتضى القانون ، وقد نصت المادة 27 من القانون نفسه أن الموسم لا يمكن أن يتجاوز 3أشهر، ولكن تشريع العمل الحالي وخاصة القانون 11-90 لم يتطرق إلى تعريف النشاط الموسمي ولا إلى مدة الموسم.[1]

ويمكن ذكر بعض الأمثلة عن النشاط الموسمي الذي يبرر اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة ومثال ذلك:

-في المجال الزراعي، جني المحاصيل كالزيتون والرمان والتمر والبرتقال.

-في المجال السياحي ، تنظيف السواحل، والمسابح، نشر المخيمات.

و- حالة نشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة بحكم طبيعتها:

هذه الحالة أضافها المشرع بموجع المادة 2 من الأمر رقم 21-96 المتمم للقانون 90-11 . إن عقد العمل محدد المدة يمكن أن يكون أساسه نشاط ظرفي منفصل في النشاط العادي للمؤسسة، ويمكن أن يكون أساسه ارتفاع حجم النشاط الدائم للمؤسسة الذي يستوجب معه تشغيل عمال آخرين، فالمشرع أراد الخروج من مبدأ الديمومة في علاقات العمل إلى مبدأ التعاقد المؤقت، ويستند أصحاب هذا الرأي إلى

[1] أحمية سليمان، مرجع سابق، ص76.

إبرام عقود محددة المدة وقد استعمل في عرض الأسباب للأمر 21-96 عبارة ورشات البناء، بينما المشرع الفرنسي حصر الأنشطة التي تكون فيها القاعدة هي العقود محددة المدة ويمكن ذكر: استغلال الغابات، تصليح البواخر، الترحيل، الفندقة والمطاعم.[1]

يتضح أن الأعمال التي هي محل لعقد محددة المدة مذكورة على سبيل الحصر في القانون الفرنسي، بينما في القانون الجزائري فإن مهمة تحديد الأعمال التي تكون ذات مدة محددة أو ذات طبيعة مؤقتة قد تركت للقاضي.

3.3- الحالات غير المسموح بها لإبرام العقود محددة المدة:

لا شك أن طريقة اللجوء إلى عقود عمل محددة المدة هي طريقة استثنائية، رسم المشرع معالمها وحدودها، عن طريق حصر الحالات التي يجوز فيها اللجوء إلى هذه الطريقة من التعاقد وغرض الشرع من ذلك هو الحد من سلطات المستخدم في اللجوء إلى عقد محدد المدة في ظل الأزمة الاقتصادية، ونقص عروض العمل، وبصفة عامة فإن أغلب هذه الحالات تتفق في أنها تتعلق بأعمال لا تتميز بالطابع الدائم ما عدا حالة الاستخلاف. هذا وإنه تفاديا لاستعمال هذه العقود بصورة تعسفية فقد نص المشرع على أوضاع وحالات لا يجوز إبرام عقود محددة المدة بشأنها.

أ-حالة الأعمال ذات الطابع العادي والدائم للمؤسسة:

كما سبق ذكره أن المبدأ الذي كرسه المشرع في قانون 11-90 أن الأصل في عقد العمل أنه غير محدد المدة إلا ما تعلق منه بما تقتضي به المادة 12 وطالما أن إبرام عقود محددة المدة من أجل أعمال تتميز بالطابع الدائم لا تتغير والمبدأ المذكور، فإن ارتباط العامل بعقد محدد المدة لتنفيذ أعمال ذات طابع دائم ما عدا استخلاف عامل تغيب مؤقتا عن عمله يعد مخالفا لما نص عليه القانون 11-90 طبقا للمادة 14 منه ، والتي تقضي بأنه يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون عقد العمل لمدة غير محدودة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون.[2]

أي يجب على أن يكون العقد مبرما من أجل الحالات المنصوص عليها بالمادة 12 وهي حالات تتعلق بأعمال لا تتسم بالطابع الدائم. معناه أن يتعلق بأشغال أو خدمات غير متجددة، أو أشغال دورية

[1] المرجع نفسه، ص81.

[2] ص 41.الجيهاد حمزة، مرجع سابق،

ذات طابع متقطع أو أسباب موسمية, لتزايد العمل أو أشغال ذات مدة محددة، ويستثني من ذلك حالة وحيدة وهي حالة استخلاف عامل مثبت إذ يكون فيها العمل ذو طابع دائم ويجوز فيها إبرام عقد محدد المدة.

ب-إبرام العقود محددة المدة بعد تسريع العمال لأسباب اقتصادية:

التشريع لأسباب اقتصادية هو فصل عامل ومجموعة من العمال لسبب صعوبات أو ضغوطات اقتصادية أو لسبب إعادة التنظيم الهيكلي في المؤسسة ، أو بسبب توقف النشاط .

إنه وإن كان الجائز للمستخدم اللجوء إلى التقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية فإنه لا يمكن مع إبرام عقود محددة المدة أو غير محددة المدة مع عمال جدد، وهذا ما تؤكده المادة 69 من قانون11-90 والتي تقتضي " بمنع أي مستخدم قام بتقليص عدد المستخدمين اللجوء إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص" كما نصت المادة 7 من المرسوم 09-94 المؤرخ في 26ماي 1994 والمتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الإجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية على أنه خلال المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي لا يجوز تجديد عقود لمدة معينة.[1]

ج- استخلاف عمال مضربين:

الإضراب هو حالة من الحالات التي يترتب عليها تعليق علاقة العمل وفقا للمادة 64 من قانون 11-90 غير أنه وبالرغم أن الإضراب يؤدي إلى شل نشاط المؤسسة كليا أو جزئيا فإن المشرع قد منع المستخدم من إبرام عقود عمل سواء كانت محددو أو غير محددة وذلك بموجب المادة 33 من قانون 02-90 المؤرخ في 26 فبراير 1990، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب وفي ذلك حماية لحق الإضراب المكفول دستوريا[2]. غير أن ليس هناك ما يمنع من إبرام عقود محددة المدة داخل نفس المؤسسة حتى خلال فترة الإضراب من أجل مهام أخرى، غير تلك المسندة للعمال المضربين مثل استخلاف عامل مريض غير مضرب[3].

[1] المرجع نفسه، ص41.
[2] المرجع نفسه، ص ص 41-42.
[3] بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 81.

4-انتهاء العقد وحقوق العامل عند انتهائه:

بعد أن تم التطرق في المبحث إلى شروط وحالات إبرام العقد محدد المدة، فإننا سنتطرق إلى الحالات التي يجب فيها إنهاء عقد العمل محدد المدة، فبالرغم من أن العامل يرغب في ضمان استقرار عمله، إلا أن أصحاب العمل وطبيعة العقد تفرض إنهاءه.

1.4- انتهاء عقد العمل محدد المدة:

نلاحظ أن الأسباب التي ينتهي بموجبها عقد محدد المدة هي التي نفسها التي ينتهي بها العقد الغير محدد المدة إلا فيما عدا حالة انقضاء أجل عقد العمل الذي يتميز به العقد ذي المدة المحدودة ويمكن تقسي هذه الأسباب إلى صنفين، وهي أسباب قانونية عادية، وأسباب قانونية غير عادية.

أولا: الأسباب القانونية العادية:

أ- انقضاء مدة العقد:

ينصب عقد العمل محدد المدة على انجاز أعمال ذات طبيعة مؤقتة أو موسمية وهي الأعمال التي تقتضي مدة محددة، وبالتالي ينتهي العقد أصلا وطبقا للمبادئ العامة للعقود المحددة بانتهاء المدة المتفق عليها فلا يترتب أي التزام على عاتق طرفي العقد، إلا فيما يتعلق بإمكانية الإعلام بنية عدم تجديد العقد من أحد الطرفين، حيث يمكن أن يفسر السكوت في هذه الحالة والاستمرار في تنفيذ الالتزام، رغبة في تجديد العقد أو تمديده.

كما يجوز إنهاء العقد قبل حلول مدته، سواء باتفاق من الطرفين أو بالفسخ المسبق للعقد.[1]

ب-الاستقالة:

يحق للعامل أن يستقيل من منصب عمله، وطلبه فسخ العقد والتحلل من التزاماته المهنية، فالاستقالة تعتبر من الحالات القانونية لانتهاء العقد، والتي أقرها التشريع الجزائري في قانون علاقات العمل،واعتبرها

[1] بشير هدفي، مرجع سابق، ص114.

حق من حقوق العامل يمارسه عند الاقتضاء شريطة أن يقدمها لصاحب العمل في وثيقة مكتوبة، ولا يترك المنصب إلا بعد فترة الإخطار المسبق.[1]

يجب أن تقدم الاستقالة بمحض إرادة العامل، وبالتالي لا أثر لها إذا قدمت من تحت ضغط أو استفزاز من المستخدم.

ج- الوفاة:

استعمل المشرع عبارة وفاة ولم يبين هل هي من جانب العامل أم المستخدم.

-فمن جانب العامل: فما دام أن العقد يبرم بالنظر إلى شخصية العامل، فلا يتصور أن يحل محله ورثته وبالتالي ينتهي بوفاة العامل ينتهي عقد محدد المدة.

-من جانب المستخدم: قد يكون الشخص طبيعيا أو معنويا، فإذا كان طبيعي وتوفي فإنه لا ينتهي آثار عقد العمل ويستمر بنفس الشروط، ولكن مع الشخص المؤهل قانونا والذي يحل محل المستخدم الأصلي، أما إذا كان شخصا معنويا فيضعنا أمام حالة انتهاء النشاط القانوني للمؤسسة.[2]

د- العجز الكامل عن العمل:

يؤدي العجز الكامل عن العمل بسبب مرض إلى إنهاء عقد العمل مع تحمل صاحب العمل لكافة النتائج التي ترتبها القوانين والتنظيمات المعمول بها، سواء كان العجز جسديا أو عقليا.

و-البطلان أو الإلغاء:

كلاهما مختلف عن الآخر، ذلك أن البطلان ينصب أساسا على مخالفة القانون مثال: تشغيل أطفال لا يزيد عمرهم عن 16 سنة أو تشغيل النساء في عمل ليلي يبطل العقد ولكن هذا البطلان لا يؤدي إلى ضياع الأجور المستحق في عمل تم أدائه.

[1] إبراهيم اكي أخنوخ، **شرح قانون العمل الجزائري**، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1998، ص43.

[2] بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص108.

أما الإلغاء فيتعلق بصدور قانون جديد يلغي أحكام أو عدة أحكام، كأن يرفع من العمر الأدنى للتوظيف، يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل للعمال الذين لا يتوفر فيهم السن الجديدة.[1]

ثانيا: الأسباب القانونية الغير العادية.

أ- العزل:

المقصود به التسريح التأديبي وهو عقوبة يسلطها المستخدم على العامل في حالة ارتكاب هذا الأخير خطأ جسيم، وذلك قصد حماية لمصالحه وضمان استقرار وفعالية النظام في المؤسسة.

وقد أجمع الفقه والقضاء والتشريع على شرعية التسريح التأديبي، والمشرع الجزائري لم يأتي بتعريف صريح للخطأ الجسيم وإنما ذكر حالاته :

- رفض العامل دون عذر مقبول تنفيذ الأوامر المرتبطة بالعمل.
- إذا أشاع دون إذن صاحب العمل طرق الصنع والتنظيم أو الوثائق الداخلية.
- ارتكاب أعمال تتسبب في توقيف جماعي للعمل.
- القيام بأعمال العنف.
- التسبب عمدا في إلحاق أضرار ببيانات وأجهزة العمل.
- تناول الكحول والمخذرات أثناء العمل..
- عدم تنفيذ أمر التسخير المبلغ للعامل لإنجاز عمل معين.

2.4- حق العامل في إنهاء عقد العمل المحدد المدة:

إن عقد العمل المحدد المدة الذي يتضمن شرط إمكانية الفسخ من قبل أحد طرفيه يعتبر مبرما لمدة غير محددة، و إن أكمل هذا الشرط من قبل أحد الطرفين فإنه يعتبر تعسفا في استعمال حقه في إنهاء عقد العمل، و عموما يمكن لكل عامل أن يضع حد العلاقة العمل التي تربطه مع صاحب العمل إن كانت ظروفه لا تسمح له بالاستمرار في تنفيذ عقد العمل و الوسيلة لذلك هي الاستقالة، و"هي التخلي عن المنصب الذي كان يشغله، و تعتبر إنهاء للعقد بالإرادة المنفردة للعامل و هي من الحقوق المعترف بها في مختلف القوانين انطلاقا من حرية العمل التي تقوم عليها علاقة العمل.

[1] بشير هدفي، مرجع سابق، ص116.

- شروط الاستقالة و هي: "أن تكون الاستقالة / و قد حددت المادة 68 من قانون 90 كتابية، وأن يخطر العامل صاحب العمل بنيته في الاستقالة"

الشرط الأول: وجوب أن تكون الاستقالة مكتوبة.لقد نصت على هذا الشرط الفقرة الثانية من المادة 68 من القانون 90،اشترطت أن تكون الاستقالة مكتوبة و هذا راجع حسبها إلى اعتبارين:

• **الاعتبار الأول:** هو ما تمثله الكتابة من قوة في الإثبات لكون الكتابة هي الدليل الأول من أدلة الإثبات.

• **الاعتبار الثاني:** نظرا لأن العامل قبل أن يقدم على كتابة الاستقالة من منصب عمله و قبل أن يسلمها لصاحب العمل يتريث و يتردد و يفكر مليا في قراره.

الشرط الثاني: ضرورة إشعار صاحب العمل ورد هذا الشرط في الفقرة الثالثة من المادة السابقة، فالعامل ملزم بإشعار صاحب العمل بأن ينهي علاقة العمل التي تربطه به، و يجب لصحة هذا الإشعار أن يتم في المدة القانونية التي نصت عليها الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية.[1]

3.4- تجديد عقد العمل محدد المدة.

"يجوز أن يكون تجديد العقد المحدد صريحا أو ضمنيا، ويتجدد العقد ضمنيا عندما يستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته أما تجديد العقد الصريح يكون باتفاق الطرفان على التجديد كلما أراد تجديد العقد ويبقى العقد في هذه الحالة عقدا محددا تنفيذا لإرادة الطرفين".[2]

أما من ناحية المشرع الجزائري بمفهوم القانون 11/90 ومن ثم فإن إمكانية التجديد حتى وإن لم يفترضها المشرع ضمن نظام العقود محددة المدة بموجب القانون 11/90 إلا أنه من جهة لم يمنعها صراحة ولم يحددها وكما أشرنا أن مدة التجديد لا ترتبط بالمدة الأصلية وهذا التجديد إما أن يكون صريح أو يكون ضمني.

أ-التجديد الصريح:

" مع أن المشرع لم يحدد عدد المرات التي يمكن أن تبرم بشأنها عقود محددة المدة، ومع هذا فإنه لا يعتبر تجديد تعسفي لهذا يجب التحقق من هذه المدة بالرجوع في كل مرة إلى العقد الأصلي الأول والتأكد

[1] جعدي سارة، ودالي سهيلة، مرجع سابق، ص ص 86-87.

[2] هشام رفعت هاشم، **عقد العمل في الدول العربية**، الدار القومية للطباعة والنشر، مصر، د.س، ص125.

إن كانت الحالة تسمح بإبرام عقود جديدة ثم بعد ذلك التأكد من قانونية السبب المسند إلى هذه الحالة. بالنسبة لاستقرار اجتهاد المحكمة العليا في الجزائر يرى بأن القانون 11/90 لم يتطرق إلى مسألة تجديد العقد المحدد المدة بل اعتبر العقد الثاني كعقد جديد ولا يجوز اعتبار مثل هذه العقود كعقود ذات مدة محدودة.[1]" إذ استوجب في كل مرة مراقبتها من جديد من حيث الحالة الجديدة ومدتها بالإضافة إلى تسبيب كل منهما، " الآن القانون حتى وإن كان لا يمنع التجديد إلا أنه اشترط توفر أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 12 من قانون 11/90، وما دام أن الأمر يتعلق بعلاقة عمل جديدة بالرغم من أنها تخص نفس الأطراف فإن توفر شروط العقد محدد المدة في كل حالة ضروري".[2]

ب-التجديد الضمني:

" وهي الحالة المتمثلة في انتهاء أجل عقد العمل محدد المدة واستمرار العامل في القيام بمهامه مع سكوت صاحب العمل، وبالتالي نكون أمام علاقة العمل لمدة غير محددة في غياب الكتابة وذهب اجتهاد المحكمة العليا" حيث أنه من الثابت أن التجديد الضمني لعقد العمل محدد المدة دون تحرير عقد عمل آخر واستمرار علاقة العمل دون تقديم ما يثبت انقطاع العامل عن العمل يجعل العقد غير محدد المدة طبقا للمادة 14 من قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/25.[3]

[1] ياسين بن صاري، مرجع سابق، ص133.

[2] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، 25افريل1990، الجزائر، المطبعة الرسمية.

[3] ياسين بن صاري، مرجع سابق، ص136.

خلاصة الفصل:

يعتبر العقد من أهم أشكال الالتزامات التي تربط الفرد مع غيره، إذ أن تعامل الأفراد فيما بينهم يستند في كثير من الأحيان إلى إبرام عقود مختلفة تنشأ عنها التزامات متقابلة لكلا الطرفين، و قد شرعت العقود في مجال المعاملات من أجل إشباع حاجات الأفراد و تحقيق رغباتهم، و من بين أنواع العقود نجد عقد العمل المحدد المدة، و هو عقد ينشأ بين طرفين أو أكثر يتطلب نشوء التزامات متقابلة بين أطرافه و هذه الالتزامات التي تقع على كل طرف تمثل حقوقا للطرف الآخر و بالتالي فإن التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه وفقا لمقتضيات حسن النية يعد حقا لرب العمل اتجاه العامل و العكس، فالتزام رب العمل بدفع الأجر و ملحقاته يعد حقا للعامل و كل هذا يتم في فترة محددة يكون كلا الطرفين على دراية بها.

الفصل الثالث: السلوك التنظيمي.

تمهيد:

يعد السلوك التنظيمي من أكثر المواضيع التي حظيت بدراسة واهتمام مختلف الباحثين والمفكرين و الاختصاصيين ومن أكثر المواضيع إثارة وتعقيدا، إذ أن الإنسان الفرد من أكثر العناصر أهمية في المنظمات، فهو يعتبر العنصر الوحيد الذي لا يمكن السيطرة على سلوكه وإنما تمكن مراقبته وتوجيهه ونحن في هذا الفصل سوف نحاول التطرق إلى هذا الموضوع من جوانب مختلفة نذكر هي مراحل تطور السلوك التنظيمي ومفهومه وأهميته والهدف من دراسته وعناصره.

كما تطرقنا إلى الأمن الوظيفي تعريفه وأهميته وأبعاده وكذا النظريات المفسرة له، وإلى الولاء التنظيمي تعريفه وخصائصه وأهميته ومراحله، وكذا أنواعه والنماذج المفسرة له.

1-مفهوم السلوك التنظيمي:

لقد استحوذت دراسة السلوك البشري في مختلف المجالات على اهتمام علماء النفس والاجتماع والاقتصاد منذ أقدم العصور وقد برزت في أواخر القرن التاسع عشر وخلال بداية القرن العشرين نظريات متعددة في العالم الغربي المتمكن حين ذاك، في إطار ميدان علم النفس والإدارة، محاولة بذلك تقديم تصورات نظرية تدعمها دراسات وبحوث ميدانية لفهم السلوك البشري، وتوجيهه لتحقيق أهداف محددة، ولقد تناولنا في هذا المبحث مراحل تطور السلوك التنظيمي وتعريفاته، وكذا أهميته دراسته والهدف منه.

1.1- مراحل تطور السلوك التنظيمي:

إن دراسة السلوك التنظيمي تنحصر بصفة عامة في محاولة فهم وتوجيه العلاقات الإنسانية الموجودة بين الأفرادفي إطار تنظيمي معين، حيث في الغالب ما يكون هذا الإطار التنظيمي عبارة عن مؤسسات ذات صبغة اقتصادية أو خدمية غير مربحة بصفة عامة، أو صناعية إنتاجية بصفة خاصة. لهذا فإن دراسة السلوك البشري في إطار المنظمات الصناعية قد يكون فرعا مستقلا في ميدان علم النفس تحت اسم علم النفس الصناعي، غير أنه ومنذ بداية السبعينات تحول الاهتمام من دراسة السلوك الفردي وتأثيره في الإنتاجوالإنتاجيةإلى الاهتمام بتأثيرالأطر التنظيمية في سلوك الفرد مثل تأطير نمط الإشراف، تأثيرات البيئة في مستوى ولاء العمال وأداءهم الفردي والجماعي،.... وقد نما هذا الاهتمام ليدفع في نهاية المطاف علم النفس الصناعي ليغير اسمه ليصبح علم النفس التنظيمي.[1]

أ-**ظهور حركة القياس:** والتي اعتمدت على مفاهيم علم النفس الفارقي، والتي ركزت على دراسة الفرو قات الفردية، وتبرير وجود هذه الفرو قات.

[1]شيباني فوزية، **دور البرامج التكوينية في احداث التغيير في السلوك التنظيمي دراسة ميدانية بوحدة من وحداتقطاع الأمن بأم البواقي**، مذكرة لنيل شهادة ماجيستير في علم النفس تنظيم وعمل، جامعة منتوري بقسنطينة، 2009-2010، ص89.

ب-**حركة العلاقات الإنسانية:** والتي اعتمدت في مبادئها على نتائج دراسة التون مايو حيث دفعت هذه الدراسة لوجود أهمية الجانب النفسي والاجتماعي في دراسة السلوك الإنساني في المؤسسات.

ج-**حركة الهندسة الصناعية التجريبية:** والتي اعتمدت أساسا في دراسة السلوك الإنساني على أساليب علم النفس التجريبي والهندسة البشرية، وما يتطلب ذلك من ضرورة وضع برامج عديدة لتكيف العامل مع الآلات التي يعمل عليها.

ونتيجة لكل ذلك أصبح السلوك الفردي والجماعي يدرس في المنظمات المختلفة الصفات والتوجهات، والأهداف، من خلال هذا المنظور الثلاثي السابق الذكر، أصبح السلوك التنظيمي يدرس من خلال النظريات العديدة التي وضعها علماء النفس والاجتماع، والإدارة، والتسيير.

أصبح مجال السلوك التنظيمي يهتم بفهم وتحليل اتجاهات ومشاعر، وإدراكات ودوافع الأفراد في إطار تنظيمي معين.

يعالج السلوك التنظيمي قضايا تنظيمية بطريقة عملية، فهو يساعد الأفراد على تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي في العمل، ومساعدة الإداريين على تحسين أدائهم وفعاليتهم الإدارية والتنظيمية والاجتماعية.كما يرتبط مجال السلوك التنظيمي ارتباطا وثيقا بالتطور التنظيمي والذي يعبر عن المجهودات المبذولة من طرف الفاعلين في التنظيم، والتي تؤدي إلى التغير والنمو والتحسن في المجال التطبيقي، وذلك باستخدام مفاهيم العلوم السلوكية.[1]

2.1- تعريف السلوك التنظيمي:

لقد تعددت التعاريف الخاصة بالسلوك التنظيمي، كل حسب وجهة نظره، ويمكن أن نستعرض أهمها كما يلي:

[1] المرجع نفسه، ص ص 89-90.

تعريف صلاح الدين عبد الباقي " أن السلوك التنظيمي يقصد به دراسة سلوك وأداء العاملين في المنظمة، وذلك باعتبار أن بيئة المنظمة لها تأثير كبير على تصرفات العاملين، ومن ثم اتجاهاتهم[1].

إن السلوك التنظيمي هو الاهتمام بدراسة سلوك العاملين بالوحدات التنظيمية المختلفة واتجاهاتهم وميولهم وأدائهم، فالمنظمات والجماعات الرسمية تؤثر في ادراكات العاملين ومشاعرهم وتحركاتهم،[2]

وهو يغطي جانبين هما:

- أسباب السلوك الإنساني(كأفراد وجماعات).
- كيفية استخدام هذه المعلومات لمساعدة الأفراد على أن يصبحوا أكثر إنتاجية ورضي في منظمات الأعمال.[3]

من هنا تبرز أهمية السلوك التنظيمي باعتباره مدخلا تجمع بين النظرية والتطبيق، فهو لا يقتصر على مجرد استخلاص المبادئ والأسس العلمية المرتبطة بسلوك الأفراد والجماعات داخل المنظمة، ولكن يمتد إلى توفير مجموعة الأدوات والأساليب العلمية التطبيقية التي يمكن استخدامها في علاج المشكلات التنظيمية الإدارية، مثل تحسين الأداء والإنتاجية، تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين...

لقد عرف العديد من الباحثين السلوك التنظيمي وأهم هذه التعاريف.

تعريف كاست روسنزوير: إن السلوك التنظيمي يشمل التعرف على كل مظاهر السلوك في المنظمات والتجمعات التنظيمية من خلال الدراسة المنتظمة للأفراد والجماعات والأعمال

---

[1] صلاح الدين عبد الباقي، **السلوك التنظيمي:مدخل تطبيقي معاصر**، دار الجامعة الجديدة، مصر،2003، ص11.

[2] محمود العميان، **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال**، دار وائل للنشر، الأردن، 2005، ص19.

[3] المرجع نفسه، ص10.

والإجراءات التنظيمية.[1]

ويعرفه جيري جونس السلوك التنظيمي بأنه مواقف وسلوك الأفراد والجماعات في المنظمة.[2]

ويعرف سيزلافي و والاس السلوك التنظيمي هو الاهتمام بدراسة سلوك العاملين بالوحدات التنظيمية المختلفة واتجاهاتهم وميولهم وأداءهم، فالمنظمات والجماعات الرسمية تؤثر في ادراكات العاملين ومشاعرهم وتحركاتهم كما تؤثر البيئة في المنظمات البشرية وأهدافها.[3]

إن السلوك التنظيمي ينتج من تفاعل الأفراد داخل المنظمة مع العناصر الأخرى والتي تتمثل في الهيكل التنظيمي للمنظمة و البيئة التنظيمية والبيئة الاجتماعية خارج المنظمة والثقافة التنظيمية... ومن أجل دراسة سلوك الأفراد يجب معرفة ادراكات العاملين وتفكيرهم، وكذا دوافعهم وميولهم ومدى رضاهم عن وظيفتهم ومراعاة اتجاهاتهم وقيمهم وثقافاتهم، وذلك من أجل تحقيق الأهداف العامة للمنظمة والأهداف الشخصية للعاملين فيها، فلسلوك التنظيمي هو مجموع السلوكات وأداء والتصرفات الأفراد داخل المنظمة، وللسلوك التنظيمي ثلاث أبعاد رئيسية تشمل المناخ التنظيمي، والفعالية التنظيمية، والأهداف التنظيمية، ويظهر نتيجة تفاعل أربعة عناصر هامة وهي الأفراد و التنظيم والتكنولوجيا والنظام الاجتماعي.

3.1-أهمية وهدف السلوك التنظيمي:

للسلوك التنظيمي أهمية يمكن تلخيصها في بعض النقاط:

1.3.1-أهمية السلوك التنظيمي:

-أهمية الموارد البشرية للمنظمة استلزم ضرورة الاهتمام بدراسة وفهم سلوك الأفراد بما لها من تأثير على فعالية المنظمة.

---

[1] عبد الحق علي إبراهيم، **دور السلوك التنظيمي في أداء المنظمات الأعمال**، بيئة المنظمة الداخلية كمتغير معدل، رسالة لنيل شهادة دكتوراه، كلية الدراسات العليا للعلوم والتكنولوجيا ، جامعة السودان ،2015، ص51.

[2] فؤاد القاضي، **السلوك التنظيمي والإدارة**، ط1، د. د، مصر، ص17.

[3] عبد الحق علي إبراهيم، مرجع سابق، ص51.

-تغيير النظرة إلى الموارد البشرية جذب الانتباه إلى ضرورة الاهتمام بتنمية وتطوير هذا الموردويمكن تحقيق هذا بالاستثمار فيه لزيادة كفاءته وتحسين مهاراته، ومن ثم فإن الفهم الصحيح لسلوك الأفراد يمكن المنظمة من التعامل مع الأفراد بطريقة صحيحة واتخاذ الإجراءات السلوكية التصحيحية كلما تطلب الأمر.

-تعقد الطبيعة البشرية ووجود الاختلافات الفردية التي تميز هذا السلوك مما تطلب من المنظمة فهم وتحليل هذه الاختلافات للوصول إلى طرق تعامل متمايزة تتناسب مع هذه الاختلافات، وهذا زيادة لتأثير والتحكم في هذا السلوك.[1]

إن الإنسان منذ ولادته يجد نفسه داخل تنظيمات منذ الصغر حتى الكبر، ومن هذه التنظيمات يكسب ثروته وينهي حياته كعضو فيها سواء كانت حكومية أو غير حكومية، والمتفق عليه هنا أن الفرد أو العنصر البشري هو أهم عناصر الإنتاج داخل المنظمة وأساس رفع الكفاءة وتحقيق الأهداف، فإنه من الضروري على المسئولين التعرف على سلوكات هذه الأفراد داخل مكان العمل ومعرفة العوامل المحددة لها مثل رغبة العاملين في العمل، ومدى قدرتهم على العمل، ورضاهم والتزامهم.

-إن السلوك التنظيمي يوضح المديرين العوامل التي تؤثر في كيفية إدارتهم لمنظماتهم، فيقوم مجال السلوك التنظيمي بمحاولة وصف البيئة الإنسانية المعقدة التي يعمل فيها المديرين، كما يعرف المشاكل المرتبطة بالسلوك الإنساني حتى يمكن فهمها واتخاذ الإجراءات اللازمة ومن أمثلة هذه المشكلات نجد عدم رغبة العاملين في العمل الجماعي، وجود نزاعات وصراعات مستمرة بين العاملين، التكاسل، عدم الالتزام بالوقت المحدد...

2.3.1- الهدف من دراسة السلوك التنظيمي:

بصفة عامة يهتم السلوك التنظيمي بتنمية مهارات الأفراد كما يهدف إلى التنبؤ بسلوك العاملين، وفهم هذه السلوكات.

[1] راوية حسن، **السلوك التنظيمي المعاصر**، الدار الجامعية، مصر، 2002، ص15.

- **فهم سلوك العاملين:**

يتطلب ذلك التعرف على سلوكات وتصرفات العاملين في مواقع العمل، ودراسة وتحليل الأسباب والدوافع لهذا السلوك.[1]

إن الفرد داخل المنظمة تنتج عنه سلوكات وتصرفات تسعى المسئولون دائما لمعرفة لماذا تصرف بهذه الطريقة والهدف من وراء هذا التصرف فمثلا إذا قام مجموعة من العمال بإضراب داخل المنظمة، هنا الإدارة يجب عليها معرفة السبب وراء هذا الإضراب هل هو الأجر أو هناك ضغوطات داخل العمل من طرف الإدارة أو سوء التسيير إلى غير ذلك هنا الإدارة تسعى إلى معرفة السبب ومحاولة تجنبه في المستقبل.

- **التنبؤ بالسلوك:**

يهدف التنبؤ بالسلوك إلى التركيز على الأحداث في المستقبل، فهو يسعى لتحديد النواتج المترتبة على تصرف معين، واعتمادا على المعلومات والمعرفة المتوافرة عن السلوك التنظيمي، يمكن للمدير أن يتنبأ باستخدامات سلوكية تجاه التغيير، ويمكن للمدير من خلال التنبؤ باستجابات الأفراد، أن يتعرف على المداخل التي يكون فيها أقل درجة من مقاومة الأفراد للتغيير، ومن ثم يستطيع أن يتخذ المدير قراراته بطريقة صحيحة.[2]

إذا استطاعت الإدارة فهم سلوك العاملين يمكنها التنبؤ والتوقع من السلوكات في المستقبل وآثارها، مثلا الإدارة تريد إحداث تغيير داخل المنظمة، تقوم بطرح الفكرة على العمال وترى مدى استجابتهم للفكرة وتقبلهم لها من هنا يقوم المدير بالتغيير في حالة السلوك الناتج عن العاملين الإيجابي أو العكس.

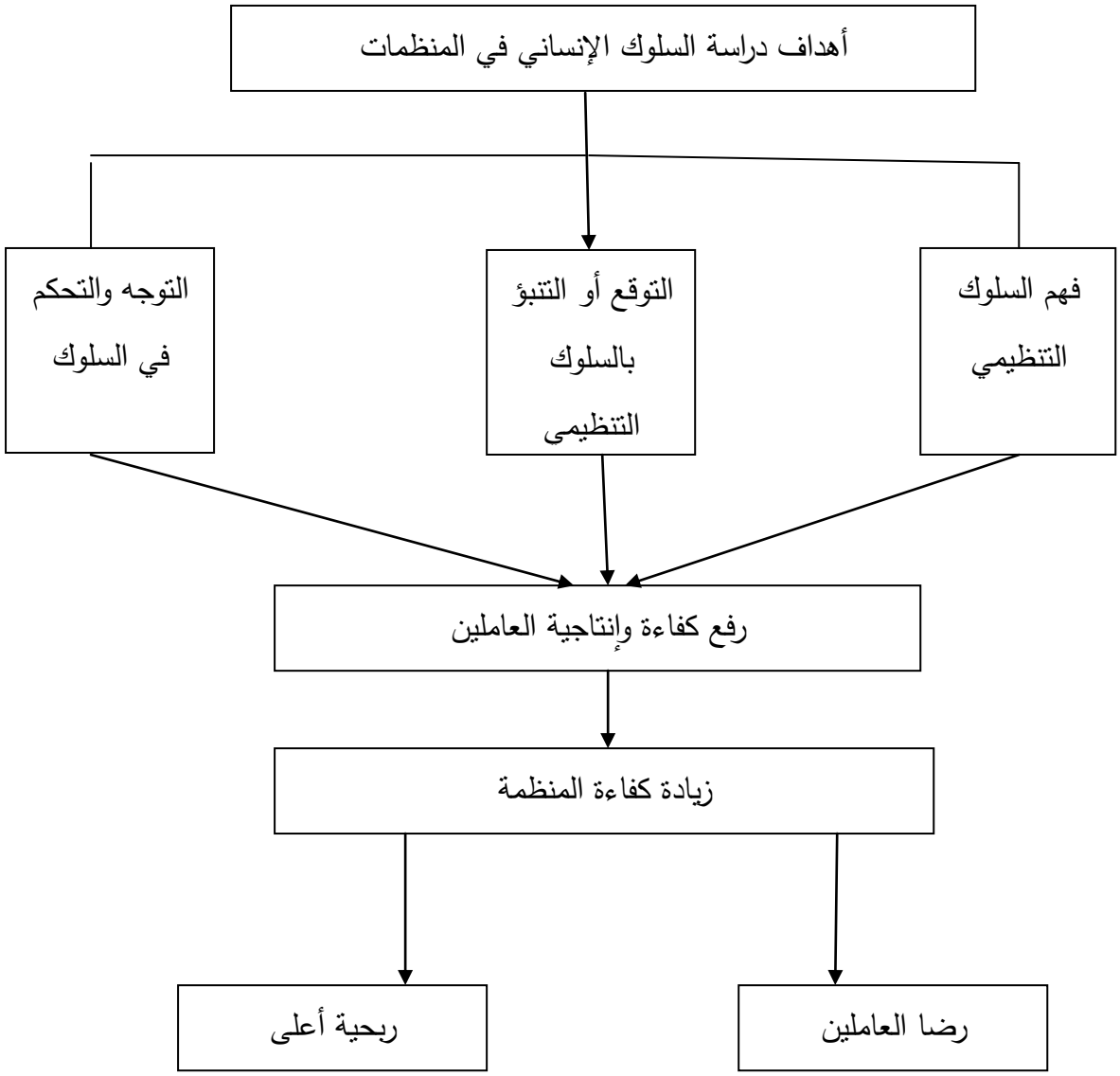
[1] صلاح الدين محمد عبد الباقي، مرجع سابق، ص17.

[2] راوية حسن، مرجع سابق، ص14.

- **توجيه وضبط السلوك:**

فهم سلوك العاملين الحالي والمستقبلي سيمكن الإدارة من التحكم والتوجيه لسلوك العاملين في المستقبل، وذلك بهدف الارتفاع بمستوى أداء العاملين، وقد تقوم الإدارة بإعداد بعض السياسات التي تمكنها من تحقيق الهدف.[1]

والمخطط الآتي يوضح الهدف من دراسة السلوك في المنظمات:



الشكل رقم 01: يبين أهداف دراسة السلوك الإنساني في المنظمات.

[1] صلاح الدين محمد عبد الباقي، مرجع سابق، ص17.

2-عناصر السلوك التنظيمي ونماذجه ومختلف نظرياته.

لقد تناولنا في هذا المبحث عناصر السلوك التنظيمي، الأفراد والهيكل التنظيمي والبيئة و التكنولوجيا، كما تطرقنا فيه إلى نماذجه ومختلف النظريات التي ساهمت في دراسته.

1.2- عناصر السلوك التنظيمي:

إن الأفراد والهيكل التنظيمي والتكنولوجيا والبيئة تمثل العناصر الأساسية في السلوك التنظيمي، فالفرد تكون له أهداف مسطرة ولتحقيق تلك الأهداف يجب أن يكون داخل تنظيم يعمل به، ويحقق من خلاله علاقات توضح تلك العلاقات في هيكل تنظيمي يوضح خطوط السلطة، مما يستدعي استخدام تكنولوجيا عالية ومواكبة التطورات وذلك من خلال تأثرها بالبيئة الخارجية الموجودة بها المنظمة.

أ- الأفراد:

يمثل الأفراد النظام الاجتماعي الداخلي للمنظمة، وهم يعملون كأفراد ومجموعات سواء كانت رسمية او غير رسمية، وهؤلاء الأفراد حالات متطورة ومتغيرة، فهم مختلفون في شخصياتهم ومشاعرهم وتفكيرهم ودوافعهم.[1]

ب-الهيكل التنظيمي:

هو الشكل الذي تحدد المنظمة من خلاله كيفية تقسيم العمل والمهام وكيفية استخدامها للموارد البشرية والمادية وكذلك التنسيق بين الأقسام المختلفة وذلك عن طريق قوانين ولوائح رسمية مقننة، كما يعمل على ترتيب العلاقات المتبادلة بين أجزاء ووظائف التنظيم كما يشير الهيكل التنظيمي إلى التسلسل الهرمي للسلطة لغاية تحقيق الأهداف وهو الإطار الذي يحدد الإدارات وخطوط السلطة كما تحدد مواقع اتخاذ القرار ومواقع التنفيذ يتكون من شخصين فما فوق قابل للتوجيه المنسق لإنجاز أهداف معينة.

[1] المرجع نفسه، ص13.

ج-التكنولوجيا:

تمثل التكنولوجيا الأسلوب الذي يستخدمه العاملون في المنظمة، فالأفراد غالبا لا يعملون بأيديهم كل شيء، فهم يستخدمون الآلات وأساليب تكنولوجية معينة في العمل، والتكنولوجيا المستخدمة لها تأثير على الإنتاجية، كما أن لها تأثير على العاملين وسلوكهم في العمل وكذلك لها تكلفتها وعوائدها في العمل.[1]

التكنولوجيا هي مجموع الآلات والآليات والأنظمة ووسائل السيطرة والتجميع والتخزين ونقل الطاقة والمعلومات، والمعارف والتطبيقات العلمية التي يستخدمها العاملون داخل المنظمة لتحقيق أهدافها في تحقيق إنتاجية أكثر.

د-البيئة:

تعمل كافة المنظمات في بيئة داخلية خاصة بها، وأيضا في بيئة خارجية خاصة بالمجتمع، وهذه الأخيرة تشمل الجوانب السياسية والاجتماعية والتعليمية والثقافية والاقتصادية عن المجتمع، وهذه البيئة الخارجية لها تأثير كبير على العاملين في المنظمة، فهي تأثر في سلوكهم واتجاهاتهم وتؤثر في ظروف العمل، ودرجة المنافسة، وهذه يجب أخذها في الاعتبار عند دراسة السلوك الإنساني في المنظمات.[2]

تتمثل البيئة الداخلية في الثقافة السائدة داخل المنظمة والقيم التعارف عليها والقوانين، أما البيئة الخارجية فتتمثل في المجتمع المحيط بالمنظمة.

2.2- نماذج السلوك التنظيمي:

تهدف هذه النماذج إلى محاولة التعرف على الفرد وسلوكه، من خلال تفسير العلاقات بين المؤشرات التي يتعرض لها الإنسان، وهناك ثلاث نماذج أساسية، نموذج السلوك الفردي ونموذج السلوك بين فردين، ونموذج سلوك الجماعة.

[1] المرجع نفسه، ص13.

[2] المرجع نفسه، ص14.

أولا: نموذج السلوك الفردي:

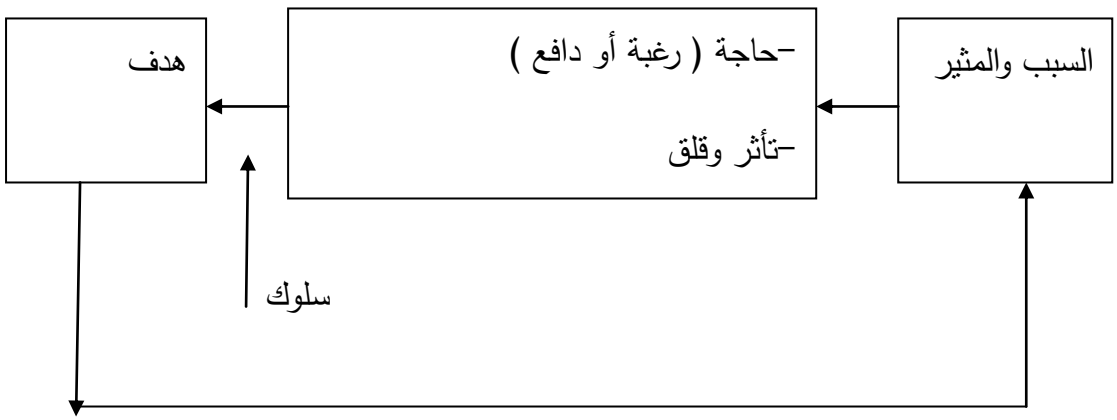
يفسر هذا النموذج من خلال ثلاث مبادئ وهي:

***مبدأ السببية:** ترتكز هذه الفكرة على أن السلوك الإنساني هو سلوك مسبب، فلكل سلوك سبب، ولذلك لكي نستطيع تفسير سلوك الفرد لابد من البحث وراء أسباب هذا السلوك، وتنتج هذه الأسباب من تأثير العوامل البيئية التي يعيش فيها الإنسان، ولذلك العوامل الوراثية الخاصة به.

***مبدأ الحاجة أو الدافع:** بجانب وجود أسباب محددة للسلوك، هناك حاجات أو رغبات أو دوافع أو محرك للسلوك.

***مبدأ الهدف:** ويقصد بذلك أن الفرد يسلك سلوكا معينا لتحقيق هدف معين.

يمكن توضيح هذا بالنموذج التالي للسلوك.[1]



الشكل رقم 02: يوضح السلوك الفردي.

المصدر: صلاح الدين محمد عبد الباقي، مرجع سابق، ص18.

[1] المرجع نفسه، ص37.

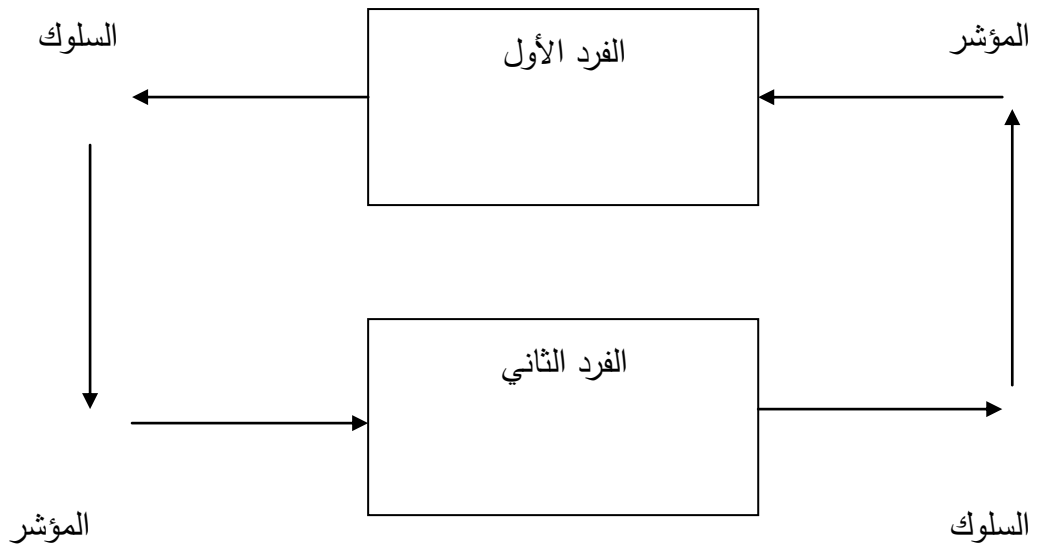
من خلال النموذج يتبين أن السلوك الإنساني يبدأ بسبب دافع لتحقيق أهداف هذا السلوك يكون فردي، فالمتغيرات تكون خاصة بالفرد مثلا الشعور بالجوع والتعب تدفع بالفرد إلى إشباع تلك الحاجات، وبالتالي تحقيق الهدف وهو الطعام والراحة.

ثانيا: نموذج السلوك بين فردين:

يركز النموذج الأول على المتغيرات الخاصة بالفرد باعتبارها المحدد الأساسي للسلوك وتبين الإنسان يتأثر بالعالم المحيط به، وبالأفراد الذين يتعامل معهم، وهذه الأمور تؤثر على سلوكه.

ويعني ذلك أن سلوك الفرد يؤثر في سلوك الفرد الثاني، فسلوك الفرد الثاني لا يتحدد فقط ظروف الفرد، ولكنه يتأثر أيضا بسلوك الفرد الآخر الذي يتعامل معه، مثال ذلك لو كان سلوك الفرد الأول غاضبا، فإن ذلك يسبب سلوكا غاضبا للفرد الثاني.[1]

ويمكن توضيح ذلك بالنموذج التالي:



الشكل رقم 03: يوضح السلوك بين فردين.

المصدر: صلاح الدين محمد عبد الباقي، مرجع سابق، ص 18.

[1] المرجع نفسه، ص38.

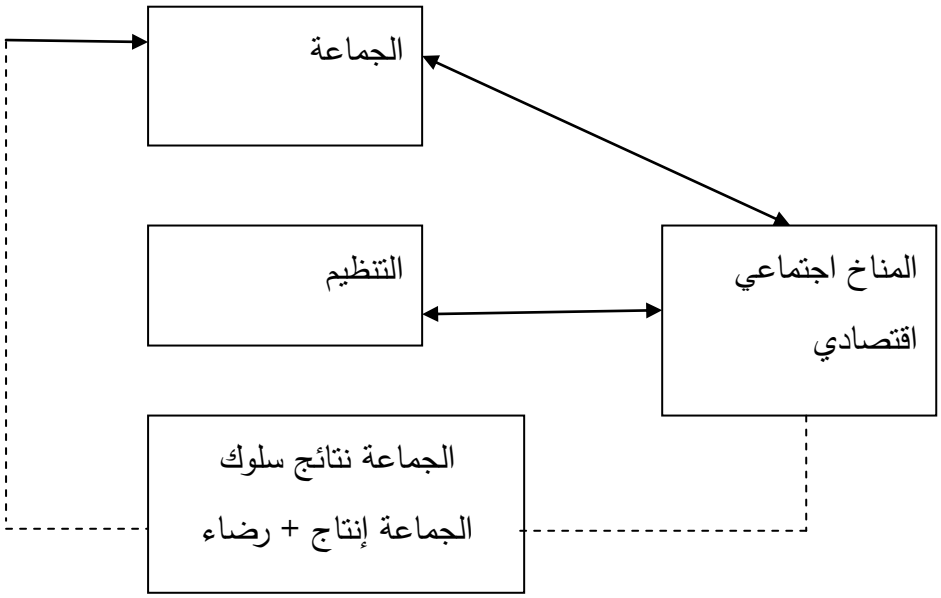
ثالثا: نموذج سلوك الجماعة:

في النموذج السابق(نموذج السلوك بين فردين) يؤثر سلوك شخص آخر، ولكن في نموذج سلوك الجماعة نجد أن كل فرد في الجماعة يتفاعل مع باقي أعضائها، و السلوك الفردي يرتبط بسلوك الجماعة ويستجيب لمطالب الجماعة السلوكية حتى يحقق الفوائد لنفسه، ولذلك فإن الفرد يرتبط بالجماعة ويتخذ من سلوك الجماعة نموذجا لسلوكه.

إذن سلوك الفرد وفقا لهذا النموذج يتكون من العناصر التالية:

1- الجماعة.
2- المنظمة التي توجد بها الجماعة.
3- المناخ والظروف الاجتماعية.[1]

ونتيجة للتفاعل بين هذه العناصر يتحدد سلوك الجماعة ككل كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل رقم 04: يوضح سلوك الجماعة.

المصدر: صلاح الدين محمد عبد الباقي، مرجع سابق، ص19.

[1] المرجع نفسه، ص39.

في هذا النموذج سلوك الجماعة يؤثر في سلوك الفرد مثلا داخل المنظمة يقوم عمالها بإضراب (إضراب جماعي) والإضراب سلوك هنا المدير يتدخل في حل المشكلة سواء يقبل مطالبهم أو يقوم بسلوكات أخرى هنا الجماعة أثرت في سلوك فرد أو العكس، المدير يتخذ قرار معين لا يوافقه العمال فيضربون.

3.2-نظريات السلوك التنظيمي:

يميز أحد الباحثين بين النظريات السلوكية التي تفسر جانبا من السلوك التنظيمي وفقا لطابعها ومضمونها على النحو التالي:

أ -النظرية الوضعية:

وتقتصر مهمتها على بيان المتغيرات ذات العلاقة ببعضها والتي لها أثر على السلوك البشري، فهي لا تقيم هذه العلاقات ولا تحلل أو تناقش السببية بينها، مثال ذلك أن تدرس حالة إدارية أو تنظيمية قائمة فيتم شرح أبعادها وعلاقتها انطلاقا من تصور مسبق يرى أن كل الحالات المماثلة ستكون أوضاعها واحدة فهي لتصف ما هو كائن.

ب-النظرية التنبؤية:

وتسند إلى العلية والسببية بين المتغيرات والظواهر وهي أكثر تعقيدا وأعمق وأشمل من الحالات الوصفية في تقنياتها وأدواتها، فهي لا تكتفي بشرح و وصف ما هو قائم بل تتعداه إلى تفسير ذلك وبيان الكيفية والسببية له ومن ثم تتيح القدرة للتنبؤ ووقوع ما هو محتمل مستقبلا في ضوء ما تحقق سابقا وحاضرا والصلة وثيقة بين هذه النظريات وبين تصميم التجارب واستخدام نماذج المحاكاة.

ج- النظرية المعيارية:

ويطلق عليها أحيانا النظرية التصورية، وهي التي تصف موقف أو واقع ما وتوضح كونه صحيحا أو خطأ، أ] أنها تساعد على تصوير الظرف أو المشكلة أو الوضع القائم وتهدي الأطراف ذوي العلاقة إلى القرارات أو التصرفات الأنسب لها.

فهي تحدد ما ينبغي أن يتخذ من قرارات أو تصرفات عند التعامل مع الآخرين.

د- النظرية العامة والنظرية الظرفية:

يتجه بعض الباحثين إلى تصنيف النظريات السلوكية التي تحاول تفسير السلوك التنظيمي بطريقة أخرى، فهناك من يميز بين النظريات العامة وأخرى ظرفية، فالنظريات العامة تعطي طريقة واحدة تعتبرها الأفضل لمواجهة مشاكل التنظيمات وسلوكاتها، فهي لا تعير وزنا للفروق الفردية ولا للأوضاع البيئية والظرفية المحيطة بالمنظمات أو القائمة فيها، في حين أن النظريات الظرفية تنطلق من قناعتها بأن الفروق بين الأفراد والاختلاف في الظروف يستلزم تصرفات وقرارات ومعالجة مختلفة، ولذلك تعد هذه الأخيرة أكثر تعقيدا وأقرب للعلم من الأولى، ففي الوقت الذي يرى فيه أنصار النظريات العامة، ان المشاركة اللامركزية والنمط الديمقراطي هو الأنسب والأفضل في تسيير المنظمات وأن الحوافز المادية هي الأكثر فعالية في تحسين الأداء، وأن الوقاية المباشرة هي الأفضل للحد من الظواهر السلبية، فإن أنصار الظرفية يتحفظون على هذه التعليمات ويرون أن هياكل المنظمة وأنماط قيادتها ونظم حوافزها يعتمد على متغيرات وعوامل وظروف متعددة ينبغي تحديدها وتشخيصها قبل الادعاء بأفضلية هذا النمط أو ذاك.

و-نظريات النظام:

ومن رواد هذا الفكر كريس أرجديس، ودوجلاس ماكجديجور، ورنسيسليكارت، وأبراهام ماسلو، وفريديريك هرزبرج والعديد من علماء السلوك وعلماء الإدارة المعاصرة، ويمكن تجميع أراء هؤلاء المساهمين وتلخيصها في المبادئ التالية:

-اختلاف الناس في حاجاتهم فبعضهم تسيطر عليه الحاجات المادية والبعض الآخر تسيطر عليه الحاجة للتقدير، أو تحقيق الذات وقيام المنظمة بمساعدة الأفراد في إشباع حاجاتهم يساعد في إبراز طاقاتهم وإمكانياتهم إلى أبعد حد.

-يسعى الأفراد لأن يكونوا ناجحين في العمل وهم يبرزون طاقاتهم لكي يشعروا بالكمال والنجاح، وذلك إذا كان العمل مصمما ومهيئا ومساعد على النجاح.

-يسعى الأفراد لأن يكونوا منضبطين في العمل، ولكن الرقابة المباشرة التي قد تفرضها الإدارة قد تفسد أو تؤدي هذا الشعور بالانضباط وعليه فإن الرقابة غير المباشرة من قبل الإدارة مع أشعار الناس بأنهم مسؤولين عن أعمالهم يمكن أن يعمق الإحساس بالانضباط الذاتي ويشع حالة من الرقابة الذاتية للعمل ونتائجه.

-يتميز الإنسان بأن لديه قدر من الحماس والدافعية الداخلية للعمل بالأداء المميز، ويمكن للمنظمات أن تستفيد من هذه الرغبة في العمل والانجاز.

-تتضافر عناصر أخرى تؤثر في سلوك الفرد في عمله ومن أهمها طريقة فهم أسلوب اكتساب السلوك، الاتجاهات النفسية، وأسلوب الاتصال بالآخرين، والقدرة على القيادة، وعلى المدير أن يأخذ كل هذه العناصر في الحسبان عند إدارته للآخرين.

-يسعى الفرد لتحقيق تقابل وتماثل بين أهدافه وأهداف المنظمة التي يعمل بها، فإن لم يكن هناك تعارض بين هاتين المجموعتين من الأهداف، انطلقت الطاقات السلوكية والقدرات الفردية لتحقيق هذه الأهداف.

-يختلف سلوك الأفراد حسب الموقف الذي يعترضون له، وأيضا يختلف نمط تصرف الإدارة مع الأفراد حسب الظروف.

-يختلف السلوك الفردي والإداري من دولة لأخرى، وعلى من يمارس أعمال في عدة حضارات وأن يراعي الاختلافات في سلوك الناس.

-إن اعتراف المنظمات بالمبادئ السابقة يعني اقتناعها بضرورة وضع ممارسات وسياسات إدارية تتماشى مع هذه المبادئ، ومن ضمن هذه الممارسات والسياسات الإدارية المرنة تصميم العمل ووضع أنظمة لتفويض

السلطات وتنمية المهارات في ممارسة السلطة المفوضة وغيرها من الممارسات.[1]

[1] أحمد ماهر، **السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات**، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص ص 39-40.

3-الأمن الوظيفي:

تعددت مفاهيم الأمن الوظيفي في ضوء تباين اتجاهات تفسيره حسب تدرج الأولويات والحاجات بالنسبة للعاملين، فالعاملين الذين يريدون من الوظيفة أن تشبع احتياجاتهم المادية يعبرون عن الأمن الوظيفي من منظور اقتصادي بحت، أما العاملون الذين يهمهم المقام الأول أن تمنحهم الوظيفة المكانة اللائقة بغض النظر عن عوامل الربح والخسارة يعبرون عن الأمن الوظيفي من منظور اجتماعي.

1.3-تعريفالأمن الوظيفي:

عرف كوهرنت الأمن الوظيفي كمرادف للثقة التي تظهر في أداء العاملين بأنه:" الثقة التي يتمتع بها العاملون أثناء تأدية مهام أعمالهم والتي تعبر عما تحققه لهم الوظيفة من إشباع".[1]

وأضاف بليزر الأنماط السلوكية إلى الثقة، فعرف الأمن الوظيفي بأنه:" أنماط ومتغيرات سلوكية يتفاعل معها العاملون بشكل إيجابي يخفض ضغوط العمل عليهم، ويضفي مزيدا من الثقة والهدوء أثناء تأدية مهام وواجبات أعمالهم".[2]

كما عرفه هوجر بأنه:" اتجاهات العاملين نحو العمل التي تظهر في شكل سلوكات سلبية رافضة للعمل عند عدم تلبيته رغباتهم أو عدم إشباعه طموحاتهم، وسلوكيات إيجابية محبذة للعمل في حالة تلبية رغباتهم وإشباعه لطموحاتهم".[3]

وقصر هيرص الأمن الوظيفي على ما يحققه من رغبات وما يشبعه من طموحات، فعرفه بأنه:" دور الوظيفة في تحقيق رغبات وتوقعات الموظف وإشباع طموحاته وتطلعاته الآنية والمستقبلية".[4]

---

[1] كوهرنت راندال، **مراحل تطور الأمن الوظيفي**، دار غريب، طنطا، 1989، ص402.

[2] بيلزر إدوارد، **الأمن الوظيفي والتوظيف**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1990، ص698.

[3] هوجر ديفين، **مرتكزات الأمن الوظيفي**، مكتبة جرير، الرياض، 1991، ص100.

[4] هيرس رشتارد، **الأمن الوظيفي**، دار النهضة العربية، القاهرة، 1991، ص25.

واعتبر الخرب الأمن الوظيفي بأنه:" لإحساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخلهوعلى استقراره في العمل، وعدم تعرضه للصراعات التنظيمية والشخصية أو ضغوط العمل".[1]

أن الأمن الوظيفي هو الشعور بالثقة وقبول العمل وذلك بشرط أن يلبي رغبات العاملين واحتياجاتهم وطموحاتهم وذلك من خلال توفير الاستقرار نتيجة استمرار العمل، وكذا توفير دخل مناسب وبيئة مناسبة.

2.3-أهمية الأمن الوظيفي وأبعاده:

-يوفر الأمن الوظيفي البيئة المناسبة للإبداع والابتكار، ويزيد من قدرة العاملين على اكتشاف حلول جديدة للمشكلات التي تواجههم في العمل بطريقة مبتكرة توفر الوقت والجهد والتكلفة.[2]

-الثقة والهدوء والدافعية التي يجلبها الأمن الوظيفي تساعد العاملين على القيام بأعباء العمل ومواجهة المشكلات بفعالية.[3]

-العامل الذي لا يشعر بالاستقرار نتيجة افتقاد الأمن الوظيفي وانخفاض مستواه، يكون أقل قدرة على الأداء الجيد أو مواجهة المشكلات المعاصرة التي تحتاج إلى أساليب وحلول مبتكرة.[4]

ومن أهم الأبعاد التي يتجلى من خلالها أهمية الأمن الوظيفي نجد:

أ- البعد الإنساني:

الأمن الوظيفي مطلب رئيسي للعاملين في أية منظمة، حيث يرتبط بمفهوم الحياة الكريمة التي تقوم على ثلاث ركائز من أهمها: قدرة الموظف على إشباع احتياجاته الأساسية كالغذاء والدواء والمسكن، والتعليم، وتحرره من القيود عير المشروعة على حقوقه الشخصية المادية

---

[1] الخرب محمد بن عبد الله بن حمد، **الصراعات الشخصية وانعكاساتها على الأمن الوظيفي**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2006، ص07.

[2] الدوري زكريا، **الإدارة الاستراتيجية: مفاهيم وعمليات وحالات دراسية**، دار اليازوري العلمية، عمان، 2005، ص32.

[3] الشمري فهيد العابض، **المدخل الإبداعي لإدارة الأزمات والكوارث**، شركة مطابع نجد التجارية، الرياض، 2002، ص52.

[4] أبو الشامة عباس، **القيادة في المجال الأمني**، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1999، ص ص 83-84.

والمعنوية، أما الركيزة الثانية فهي أن المنظمة التي يعمل العاملون بها بمستوى مناسب من الأمن الوظيفي تقل فيها المعوقات التي تحول دون تحقيق أهدافها، بينما الركيزة الثالثة بحق الموظف في توجيه ما بقى من طاقاته ووقته عقب تحقيق احتياجاته الأساسية للمتطلبات التي تكتمل بها سعادته مثل ممارسة الأنشطة السياسية والاجتماعية و الاقتصادية و الفكرية والرياضية التي تستويه.

ب-البعد الأخلاقي:

تدرك المنظمات أن علاقة الأخلاق بالأمن الوظيفي سبب وأثر، فهي سبب لأن لها دور كبير في استقرار أو عدم استقرار أمن المنظمة، وهي أثر لأن بروز المثل الأخلاقية العليا في ممارسات وسلوكات العاملين يكون أشد في المنظمات التي يتمتع العاملون فيها بمستوى مرتفع من الأمن الوظيفي.[1]

ج-البعد السياسي:

يتعلق هذا البعد بالسياسات والأنظمة القائمة بالدولة التي تحدد أطر العمل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، فإذا كان النظام القائم يشجع الانفتاح ويعمل وفق اقتصاد السوق الحر، فإنه يؤدي إلى زيادة معدلات الأمن الوظيفي، أما إذا كان يصر على استخدام السياسات البيروقراطية والمركزية، فإنه يؤدي إلى انخفاض معدلات الأمن الوظيفي نتيجة الخوف من التجديد لأن أي خطأ يتعرض مرتكبه لعقوبة، ويتضمن البعد السياسي أيضا أدوار القيادة السياسية وتطلعاتها وبرامجها الإصلاحية، ومدى تشجيعها لبرامج الحوار الوطني والمشاركة الشعبية، وترخيص نظم الإدارة المحلية، وتأمين الحياة السياسية بهدف التصدي للانحرافات والفساد الإداري.[2]

---

[1] الحازمي خليل بن عبيد، **الحوار الوطني ودوره في تعزيز الأمن الوطني للمملكة العربية السعودية**، ط3، مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني، الرياض، 2010، ص ص 83-84.

[2] الجحني علي بن فايز، **الإعلام الأمني والوقاية من الجريمة**، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2000، ص207.

د-البعد الاجتماعي:

إن وجود نظام عمل يقوم على العدالة وتوزيع الرواتب والأرباح لتقريب الفوارق بين الطبقات الاجتماعية المختلفة من شأنه ترسيخ الأمن الوظيفي وزيادة الدافعية نحو العمل، في حين يؤدي الظلم الاجتماعي لطبقات معينة سواء بمنحها القليل من الحوافز، ووضعها في مراكز وظيفية متدنية، أو عدم منحها الراتب المناسب إلى انخفاض مستوى الأمن الوظيفي.[1]

و-البعد الإيديولوجي:

يقصد به الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمات، والقيم التنظيمية السارية التي تسهم في تحديد السلوكيات المناسبة و الغير مناسبة التي تشكل وتؤثر على الطريقة التي يتصرف بها أعضاء المنظمة من خلال إرساء ودعم قواعد سلوكية تقتضي بأن يكون الموظفين مبتكرين مبادرين مع منحهم حرية التصرف بدرجة ما، وزرع قيم تقتضي ضرورة التشاور مع رؤسائهم قبل اتخاذ القرارات المهمة والمناسبة، بمعنى إرساء قواعد التهيئة الاجتماعية اللازمة للمنظمة التي تصف كيفية تعلم الأفراد للثقافة التنظيمية من خلال اندماج الأفراد وتعلمهم القواعد السلوكية والقيم المتعلقة بالثقافة التنظيمية حتى يصبحوا أعضاء فاعلين ومشاركين.[2]

هـ-البعد الاقتصادي:

يقصد به النشاطات الاقتصادية التي تقوم بها المنظمات، ومدى قدرتها على إشباع احتياجات أفراد المجتمع من خلال اتخاذ أساليب لمواجهة الظروف الاقتصادية الضاغطة و الغلاء المستمر في المعيشة وتدني الرواتب.[3]

3.3- النظريات المفسرة للأمن الوظيفي.

هناك العديد من النظريات التي يمكن استخدامها في تفسير الأمن الوظيفي، والتي يمكن استعراض نظريتين مهمتين فيما يلي:

---

[1] الحازمي خليل بن عبيد، مرجع سابق، ص86.

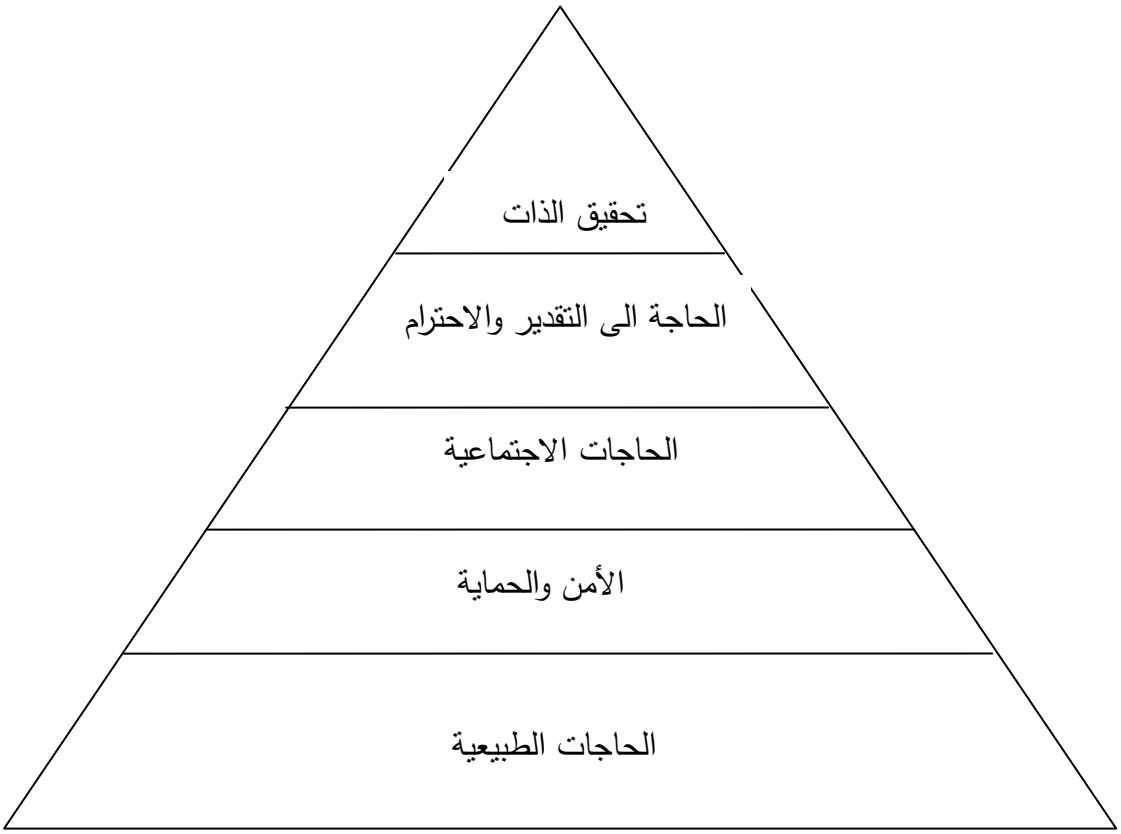
[2] شارلز هل، وجونرجاريث، **الإدارة الإستراتيجية: مدخل متكامل**، دار المريخ، الرياض، 2001، ص65.

[3] العثمين يوسف بن أحمد، **نحو استراتيجية وطنية شاملة لمكافحة الإرهاب** ،د.د، السعودية، 2006، ص112.

أ-نظرية التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية لأبراهام ماسلو:

قدم ماسلو نظريته في بداية الأربعينيات ليرتب فيها الحاجات الإنسانية على شكل هرم تمثل قاعدته الحاجات الفسيولوجية، وترتقي تلك الحاجات حتى تصل إلى قمة الهرم حيث الحاجة إلى تحقيق الذات، وتعد إسهامات ماسلو من الإسهامات الرائدة في مجال العلوم السلوكية، التي تمثل نقطة البداية في موضوع الدوافع والحوافز اللازمة لإشباع احتياجات العاملين كعوامل مساعدة في تحقيق الأمن الوظيفي.[1]

والشكل الموالي يوضح لنا التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية لأبراهام ماسلو:



الشكل رقم 05: يوضح التدرج الهرمي للحاجات لأبراهام ماسلو.

المصدر: النمر وآخرون، 2006، ص74.

[1]النمر سعود بن محمد وآخرون، الإدارة العامة: الأسس والوظائف، ط2، مطابع الفرزدق التجارية، الرياض، 2006، ص73.

يعتقد ماسلو أن دوافع الموظف ترتبط إلى حد كبير برغبته في اشبع الاحتياجات تدريجيا، وتتخذ حاجات الإنسان في إشباعها تدرجا هرميا يبدأ من الحاجات الفسيولوجية وينتهي بالحاجة إلى تحقيق الذات وذلك يكون تصاعديا وحسب أهميتها ودرجة إشباعها.

ب-نظرية الدرفر والحاجات المعدلة:

اقترح كلتونالدرفر عام 1972 نظريته في الحاجات كرد فعل لما واجهته نظيرة ماسلو للتدرج الهرمي للحاجات من انتقادات ملخص نظرية حاجات التدرج الهرمي لماسلو المكون من خمس مستويات للحاجات إلى ثلاث فئات هي:

- حاجات البقاء: هي حاجات ضرورية يسعى الإنسان لتحقيقها ضمنا لاستمرار حياته، وتشتمل على حاجات فسيولوجية وحاجات أمنية كالحاجة إلى الطعام والمأوى.
- حاجات الارتباط: هي الحاجات التي تعبر عن درجة الارتباط القائم بين الفرد والبيئة المحيطة، وكذلك علاقته مع الآخرين في المجتمع الذي يعيش فيه.
- حاجات النمو: هي الحاجات التي تهتم بأولى مستوى للذات الإنسانية، وتتعلق بتطور قدرات الإنسان واستعداداته لتحقيق الحاجة إلى التقدير وتحقيق الذات.

وتقوم نظرية الدرفر على ثلاثة فروض أساسية هي:

- كلما انخفضت درجة إشباع إحدى الحاجات، زادت الرغبة إليها، فعلى سبيل المثال كلما انخفضت درجة الإشباع لحاجة البقاء في الوظيفة (الراتب مثلا) زادت الرغبة في طلب هذه الحاجة.
- كلما أشبعت حاجة في المستويات الدنيا، اشتدت الرغبة إلى حاجة في المستويات العليا فكلما تم إشباع حاجة البقاء للفرد العامل كالأجر مثلا ، اشتدت الرغبة إلى حاجة الانتماء كالرضا في العلاقات ما بين الأفراد.
- كلما فشل الفرد أو أحيط في تحقيق درجة إشباع حاجات المستويات العليا، اتجهت الرغبة إلى إشباع حاجات المستويات الأدنى، فكلما قلت درجة إشباع حاجات التطور

والنمو في الوظيفة التي تتحدى القدرات، اتجهت رغبته إلى إشباع حاجات الانتماء كإشباع حاجات العلاقات الإنسانية.[1]

4-الولاء التنظيمي:

من العناصر المهمة والمعززة للجهة الداخلية للمنظمة هي قدرتها على غرس الولاء بين جماعات العمل الصغيرة, لذا فقد حضي موضوع الولاء التنظيمي باهتمام كبير من قبل الباحثين في المجال التنظيمي والسلوك في الفترة الأخيرة فيعتبر هذا الأخير من أهم العوامل التي تؤثر على أداء وإنتاجية الفرد, وبالتالي فعالية وكفاءة المؤسسة, لذا سنحاول من خلال هذا المبحث التعرف على الولاء التنظيمي ومعرفة خصائصه, وأهميته , وأنواعه ومختلف النماذج المفسرة له.

1.1.4- تعريف الولاء التنظيمي:

إن مسالة تحديد التعاريف في العلوم السلوكية يكتنفها نوع من الصعوبة وتزداد الصعوبة تلك عند بحث موضوع الولاء التنظيمي للعاملين نظرا لتعدد العوامل والمتغيرات المؤثرة فيه واختلاف مداخل دراسته ونتائج الدراسات التي تناولته لكونه ظاهرة سيكولوجية لم تدخل ضمن حيز اهتمام الباحث ينالا في نهاية الستينات وبداية السبعينات وهذا ما يفسر قلة الدراسات المتخصصة فيه ومن ثم صعوبة تحديد مفهومه.[2]

(الولاء التنظيمي هو مفهوم قديم في العلوم الاجتماعية)

أورد الدكتور محمد مدحت أبو النصر جملة من التعاريف للولاء هي :

- شعور ينمو داخل الفرد بالانتماء Belonging إلى شيء هام في حياته
- شعور الفرد بالمسؤولية Responsabilité تجاه شيء هام في حياته
- حاجة من الحاجات الاجتماعية لدى أي إنسان
- الإخلاص والمحبة والاندماج الذي يبدو به الفرد نحو شيء يهمه.

---

[1] سيزلاقي اندرو دي، ووالاس مارك جي، **السلوك التنظيمي والأداء**، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1992، ص204.

[2] د.محمد احمد سليمان، وسوسن عبدالفتاح.الرضى والولاء الوظيفي قيم وأخلاقيات الأعمال ,ط1, زمزم ناشرون وموزعون , عمان, 2011, ص 149.

- خاصية سائدة للسلوك الإنساني تجاه شيء يهم الإنسان.[1]

كما عرفته الدكتورة خيضر لطيفة إبراهيم ب: الولاء هو جوهر الالتزام ويدعم الهوية الذاتية ويقوي الجماعية ويركز على المسايرة ويدعو إلى تأييد الفرد لجماعته ويشير إلى مدى الانتماء إليها وكما انه الأساس القوي الذي يدعم الهوية إلا انه في اللحظة نفسها يعتبر الجماعة مسؤولية عن الاهتمام بكل حاجات أعضاءها من الالتزامات المتبادلة للولاء بهدف الحماية الكلية .[2]

من خلال التعريف الأول نرى إن الولاء كل ما يميز ويتعلق بالانتماء يميز الولاء.

إما التعريف الثاني فأشار إلى الولاء على انه التزام وهو حاجة ينبغي إشباعها.

أما تعريف الولاء التنظيمي فقد تعددت تعاريفه نذكر منها :

يرى "ستينرز"إن الولاء التنظيمي هو قوة تطابق الفرد مع منظمة وارتباطه بها.[3]

ويعرف "ألن ومابر" الولاء التنظيمي بأنه: عبارة عن حالة نفسية تعكس علاقة الفرد بالمنظمة التي يعمل بها.[4]

أما"حريم" فيعرف الولاء التنظيمي بأنه: اتجاه حول ولاء الفرد بالمنظمة, فهو عملية مستمرة يقوم بها العاملون في المنظمة من خلالها, بالتعبير عن اهتماماتهم وحرصهم على المنظمة واستقرار نجاحها وبقائها.

---

[1] متحت محمد أبو النصر،**بناء وتدعيم الولاء المؤسسي: تنمية مهارات لدى العاملين داخل المنظمة**، ط1 ,ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة , 2005،صص 38-39.

[2]خضر لطيفة إبراهيم،**دور التعليم في تعزيز الانتماء**، عالم الكتب، عمان ،2000، ص 30.

[3]Strees.R.M. Antecedent and outcomes of organizational commitment, p p46.56, 1977,Administrative science quarterly

[4]Allem .N.J.meyer.J.P.The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization. Journal of occupational psychology 1990.p 63

وتعرف"العطية" الولاء التنظيمي بأنه: حالة توحد العامل مع المنظمة التي يعمل فيها ومع أهدافها ورغبته بالمحافظة على عضويته فيها[1].

ويرى "القحطاني"أن هناك اتجاهين بناهما العلماء لتحديد مفهوم الولاء التنظيمي وهما الاتجاه التبادلي الذي يقوم على تبادل المنافع والمزايا بين الفرد والمنظمة ككل.[2]

أن الولاء التنظيمي يبقى الالتحام النفسي للفرد مع المنظمة التي يعمل بها, وان أسس هذا الالتحام تعني الخضوع والتوحد والتدوين. ويذكر الأحمدي إن الكثير من الباحثين يرون إن الولاء التنظيمي هو : الشعور بالانتماء المتمثل في الشعور بالفخر و بالدور الذي يقوم به والإخلاص المتمثل في الرغبة الأكيدة بالبقاء في المنظمة في جميع الأحوال.[3]

كما يرى "العبودي" إن مفهوم الولاء التنظيمي إنما يعبر عن مدى تطابق أهداف الفرد مع أهداف المنظمة.[4]

كما يعرف الولاء بأنه حالة يتمثل فيها الفرد ويقيم أهداف المنظمة ويرغب الفرد في المحافظة على عضويته فيها ويسهل تحقيق أهدافه.[5]

إن الولاء التنظيمي هو أعمق من الاهتمام التنظيمي وهو يعبر عن قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها, فما توضح في هذا التعريف أن الفرد الذي لديه اعتقاد قوي بقول أهداف وقيم المنظمة واستعداده لبذل أقصى جهد ممكن نيابة عن المنظمة, كما توجد لديه الرغبة قوية في المحافظة على استمرار عضويته في المنظمة والبقاء فيها في جميع الأحوال . فالأفراد يدخلون المنظمات وعندهم مهارات محدودة ورغبات وأهداف معينة, متوقعين من تلك المنظمات

---

[1]العطية ماجدة ،**سلوك المنظمة سلوك الفرد والجماعة**،ط1،دار النشر والتوزيع،عمان،2003،ص 103.

[2]القحطاني بدر محمد،**العلاقة بين الولاء التنظيمي والرضاالوظيفي والعلاقات الإنسانية في الأجهزة الأمنية**، رسالة لنيل شهادة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1998، ص11.

[3]الأحمدي حنان عبد الرحيم، **الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين في الرعاية الصحية الأولية في المملكةالعربية السعودية**، المجلة العربية للعلوم الإدارية المحلية 13، العدد 3 ، ص 308.

[4]عبودي زيد منير، **التنظيم الإداري: مبادئه أساسياته**، دار السلام، عمان، 2006، ص 207.

[5]موسى الكوزي،**التطوير التنظيمي: أساسيات ومفاهيم حديثة**، ط1, دار وائل، الأردن, 2003 , ص 167.

أن تستقل مهاراتهم وتشبع رغباتهم وتحقق أهدافهم, وحينما يدركون أن المنظمة أهملت ذلك فان ولاءهم التنظيمي فيها سيتأثر وسيضعف.

وكتعريف شامل للولاء التنظيمي هو: التعبير عن الاستجابة الايجابية للعامل اتجاه المنظمة التي يعمل بها, وارتباطه بها ورغبته في إعطاء جزء من نفسه من اجل الإسهام في نجاحها واستمرارها.

2.1.4-خصائص الولاء التنظيمي :

يتميز الولاء التنظيمي بعدد من الخصائص تتمثل فيما يلي :

- إن الولاء التنظيمي حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظاهر تنظيمية تتابع من خلال سلوك وتصرفات العاملين في التنظيم والتي تجسد مدى ولائهم
- إن الولاء التنظيمي حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية وظواهر إدارية أخرى داخل التنظيم
- إن الولاء التنظيمي لن يصل إلى مستوى النبات المطلق إلا أن درجة التعبير التي تحصل فيه تكون اقل نسبيا من درجة التعبير التي تتصل بالظاهر الإدارية الأخرى.[1]

1.2.4-أهمية الولاء التنظيمي :

إن الاهتمام المتعاظم لظاهرة الولاء التنظيمي يجعلنا نقف بجدية على أهميته وماله من تأثير على مستقبل المنظمة وحاضرها ولا تمكن حصرها ككل إلا انه تمكننا من الوقوف على الإبراز منها وهي :

- تمثل الولاء التنظيمي نمط هاما في الربط بين المنظمة والأفراد العاملين بها لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد للعمل وتحقيق أعلى مستوى من الانجاز .

[1] المدهون موسى توفيق، والجزراوي إبراهيم. **تحليل السلوك التنظيمي**, المركز العربي للخدمات الطلابية,عمان, 1995, ص 508.

- إن ولاء الأفراد وخاصة المديرين للمنظمات التي يعملون بها يعتبر عاملا من أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في منظماتهم أو تركهم للعمل.
- إن ولاء الأفراد لمنظماتهم يعتبر عاملا هاما في التنبؤ بفعالية المنظمة.
- يساهم الموظفون ذو الولاء التنظيمي المرتفع في النمو الاقتصادي ومعدلات الإنتاج القومي في بلادهم.
- يساعد الولاء التنظيمي في انخفاضبندالغياب والحد من مشكلة التأخير عن الدوام وتحسن الأداء الوظيفي
- إن الموظف صاحب الولاء التنظيمي المرتفع يشعر بدرجة عالية من الرضا والسعادة والارتباط العمالي
- يعتبرالولاء التنظيمي من العناصر الرئيسية لقياس مدى التوافق بين الأفراد من جهة وبين المنظمات من جهة أخرى.[1]
- تمثل مقوم أساسي من المقومات الإبداعالإداري فالولاء التنظيمي يعتبر أساس
- الإبداع وتعتبر اليابان مجتمعا وإدارات مثالا حيا عليها لهذا المفهوم من أهمية ودور في عملية الإبداع .[2]

- تمثل نقطة تساهم في تحقيق رسالة المنظمة، فالشركات والمنظمات تقوم في الدول المتقدمة بإعداد برامج وخطط استراتيجية تطبق على الوضع الداخلي لتلك المنظمات من اجل الحفاظ على ولاء الموظفين لها، والحفاظ على هيكلها العام لتحقيق الأهداف العامة، وضمان بقاء الموظف في جهة العمل إلى فترات طويلة، تكون المنظمة من خلالها قد أنجزت الكثير من الرؤى التي تساهم في تقدمها بين المنظمات القائمة.[3]

---

[1] محمد الصيرفي،**الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي: التحليل على مستوى المنظمات**، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 2009، ص316.

[2] محمد حسن مجمد حمدات،**السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية**، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 315.

[3] نعيم إبراهيم الطاهر،**الإدارة الحديثة: نظريات ومفاهيم، عالم الكتب الحديث**، الأردن، 2011، ص 32.

2.2.3- المراحل التي يمر بها الولاء التنظيمي:

يمر الموظف بالمراحل التالية حتى يشعر بالولاء التنظيمي [1]:

أ- الإدراك

ويعنيان الموظف أصبح يعرف منظمته الأولية، فهو مازال في احتياج إلى المزيد من المعلومات عنها، وتستقر هذه المرحلة لمدة عام حتى يكون هدف الموظف تحقيق الأمن والشعور به، والحصول على القبول من التنظيم.

ب-الاهتمام

وهنايبدأ الموظف في جمع كافة المعلومات المتعلقة بمنظمته بعد أنأصبح لديه الحافز للبحث عن هذه المعلومات، وتستمر هذه المرحلة لفترة تتراوح مابين عامين إلىأربعةأعوام.

ج-التقييم

وهنايبدأ الموظف في عقد مقارنة بين المزايا التي تحصل عليها منظمته، والمزايا التي يمكن الحصول عليها عند العمل في منظمة أخرى، وتتمثل هذه المرحلة السنة الخامسة من تاريخ العمل، حيث تزداد الاتجاهات التي تعبر عن زيادة درجة الولاء.

و- الولاء

إذا ما أدرك الموظف أن المزايا التي تحصل عليها بداخل منظمته تفوق ما يحصل عليها زملاءه في المنظمات الأخرى كما وكيف، يتولد لديه الشعور بالولاء التنظيمي.

[1] محمد الصفيري. مرجع سابق، ص ص 318.319.

4.3-أنواع الولاء التنظيمي:

لقد ورد في أدبيات الولاء التنظيمي عدة أنواع له تبعا لنظرة كل مفكر وسنحاول حصر أهمها [1]:

أ- **الولاء الموقفي** : وهذا النوع من الولاء هو تعبير عن وجهة نظر العلماء السلوك التنظيمي حيث ينظرون إلى الولاء على انه (صندوق اسود)، ومحتويات هذا الصندوق تتضمن بعض من العوامل التنظيمية والشخصية مثل السمات الشخصية، وخصائص الدور الوظيفي، والخصائص التنظيمية، وخبرات العمل، بالمقابل فان مستوى الولاء الناجم عن هذه الخصائص تحدد سلوكيات الأفراد في المؤسسة من حيث التحري الوظيفي والحضور والغياب والجهود التي تبذل في العمل، ومقدار المساندة التي يقدمها الأفراد لمنظماتهم.

ب-**الولاء السلوكي:** يعكس هذا النوع من الولاء وجهة نظر علماء النفس الاجتماعي الذي تقوم فكرته على أساس العمليات التي يعمل من خلالها السلوك الفردوتحديد الخبرات المكتسبة على تطوير علاقة الفرد، حيث يصبح الأفراد مقيدين بأنواع خاصة من السلوك، أو التصرف داخل المؤسسة نتيجة استفادتهم من بعض المزايا والمكافئات على هذا السلوك، مما تخلق فيهم الخوف من فقدان هذه المزايا بالإقلاع عن هذا السلوك.

ت-**الولاء المستديم** : وتمثل المدى الذي يستطيع فيه الأفراد التضحية بجهودهم وطاقاتهم مقابل استمرار المؤسسة التي يعملون فيها، لذا فان هؤلاء الأفراد يعتبرون أنفسهم جزء من مؤسساتهم، وبالتالي فإنهم يجدون صعوبة في الانسحاب منها وتركها.

ج- **الولاء ألتلاحمي** : ويتمثل في العلاقة النفسية الاجتماعية التي تنشا بين الفرد ومؤسسته، والتي يتم تعزيزها من خلال المناسباتالاجتماعية التي تقيمها المؤسسة، وتعترف فيها بجهود الأفراد العاملين إضافةإلى بطاقات الامتيازات التي تمنحها تلك المؤسسات كإعطاء البطاقات الشخصية .

[1] عبد الرحمان هيجان،**الولاء التنظيمي للمدير السعودي**، رسالة لنيل شهادة الماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية ،السعودية، 1998، ص ص 30.39.

و-الولاء الاغترابي : وهو يمثل الجانب السلبي في علاقة الموظف مع المؤسسة التي يعمل فيها، حيث اندماج الفرد مع مؤسسته غالب مايكون خارج عن إرادته، وذلك نظرالطبيعة الجهود التي تفرضها المؤسسة على الفرد من جهة، وضغوط سوق العمل من جهة أخرى، وقد ورد هذا النوع من الولاء في الدراسة التي قام بها Etzioni

4.4- النماذج المفسرة للولاء التنظيمي :

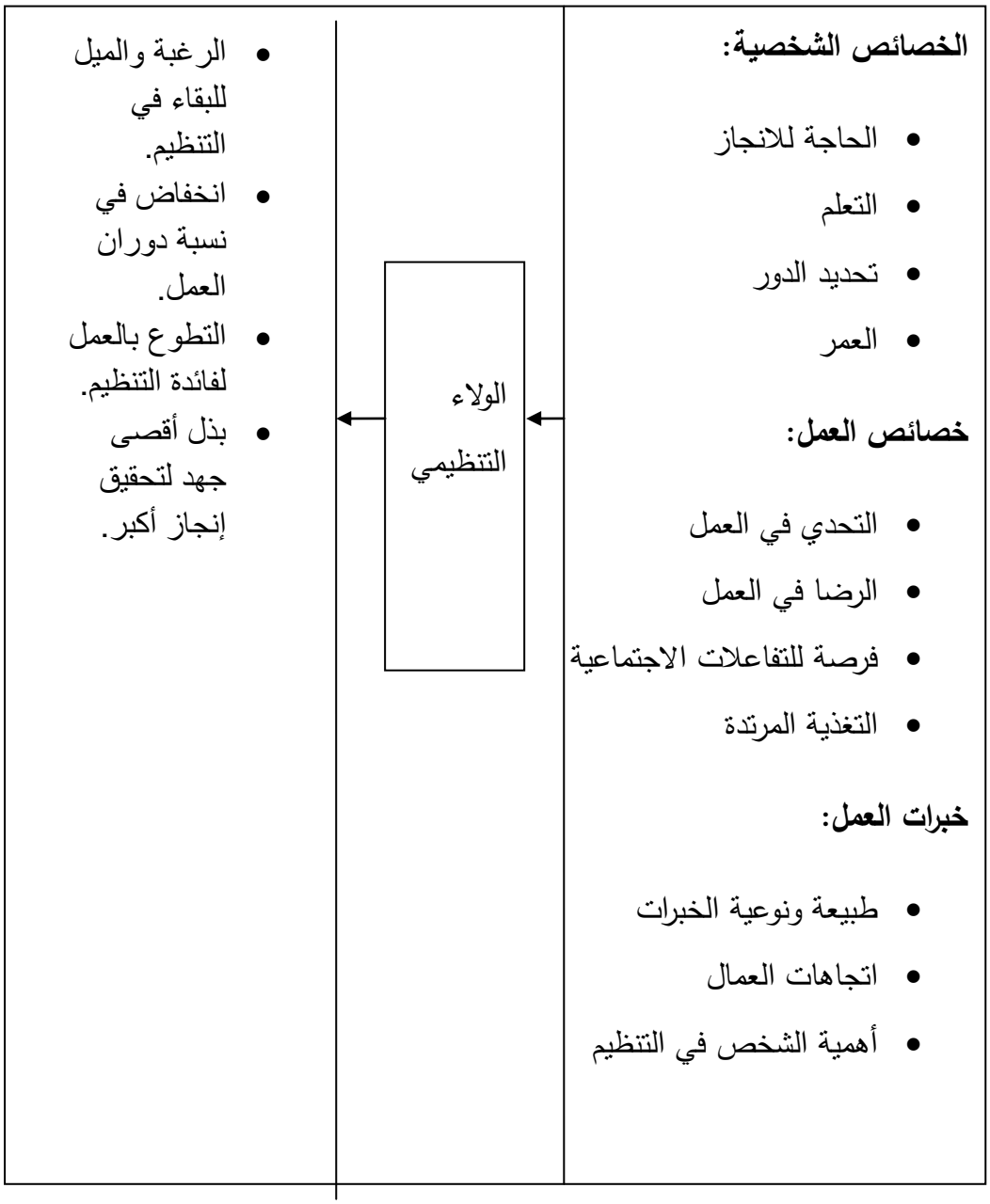
توجد العديدمن الدراسات التي حاولت البحث في تفسير الولاء التنظيمي. سواء ما يتعلق بأسبابهونتائجه وأنواعهأو مزيج من ذلك كله، إلا انه لم تتفق هذه الدراسات على نموذج موحد لتفسير الولاء التنظيمي، لذلك اخترنا إن نورد ثلاث دراسات بين محددات ونتائج الولاء التنظيمي كون أن اغلب الدراسات الأخرىأوردتأنواع الولاء فقط ولم تتطرق إلى الجوانب الأخرى .

أ- نموذج strees 1977

يعتبر strees الولاء التنظيمي على انه: عملية مفتوحة تقوم على مفهوم المقاربة النظامية، حيث له مجموعة من المدخلات المتمثلة في الخصائص الفردية للموظف وخصائص الوظيفة وخبرات العمل، والتي تتفاعل جميعها مع بعضها البعض ومع ماتحتويه البيئة من عناصر مختلفة وهذا التفاعل الذي يكون لنا الولاء التنظيمي له نتائج تعتمد درجة كفاءتها على نوعية المدخلات وطبيعتها، وطبيعة التفاعل بين عناصرها، وتقوم الإدارة في الأخير جراء التصحيحات المناسبة بالاعتماد على حلقة التغذية المرتدة، حيث أن الأفراد يحملون أنماط سلوكية متباينة ومختلفة تؤدي في النهاية إلى تشكيل اتجاهات لديهم نحو الإدارة وهذه الاتجاهات فتكون سلبية وتتطور مع الوقت وتصبح إدمان للسلبية، وعليه يتوجب على الإدارة أن تقوم بتصحيح أي اتجاه نفسي سلبي سواء كان يحمله الفرد لبيئته الخاصة أو بيئة العمل.[1]

حاولstrees من خلال نموذجه إعطاء نظرة شاملة عن الولاء التنظيمي من حيث المحددات والنتائج، وقد تبنى في تعريفه للولاء التنظيمي المدخل التبادلي بمعنى أن الفرد يبقى في المنظمة إذا كانت عوائده مرضية وقام ببناء نموذج نوضحه في الشكل التالي:

[1]strees R.M Antecedents and outcomes of organization commitments administrative science quarterly، 22 ، 1977 ،p 173، p.177.



الشكل رقم 06: يوضح نموذج Strees.

أ- نموذج 1991 Mayer et Allen[1]

تم بناء هذا النموذج من قبل الباحثين على ثلاث اعتبارات أساسية هي الارتباط العاطفي بالتنظيم وإدارة التكاليف والالتزام اتجاه التنظيم وقد تم استخدام هذا النموذج في دراستنا حيث يقوم على ثلاث مكونات أساسية وهي الولاء العاطفي والمستمر والأخلاقي.

- **الولاء العاطفي** :يتأثر هذا النوع بدرجة إدراك الفرد للخصائص المميزة لعمله من درجة استقلالية العمل والمهارات المطلوبة، وقرب المشرفين وتوجههم له، كما يتأثربدرجة إحساس الفرد بان البيئة التنظيمية التي ينتمي إليها تسمح له بالمشاركة في اتخاذ القرار داخل التنظيم.
- **الولاء المستر** : يشير إلى قوة رغبة الفرد في بقاء عمله بالمنظمة لاعتقاده بان ترك العمل فيها يكلفه الكثير وعرفه Allen et Meyerعلى انه الاندماج في أنشطة المنظمة مع الأخذ في الاعتبار التكاليف التي سوف يتحملها الفرد إذا ما ترك المنظمة .
- **الولاء الأخلاقي** : يشير إلى شعور الفرد بإلزامه البقاء في المنظمة لعدم رغبته في الإضرار بمصلحة المنظمة وترك انطباع سيء لدى زملائه ويعرفه "Hackett"بأنه: إحساس العاملين أدى بضرورة البقاء في المنظمة، حيث يعتبر هذا النموذج أن الولاء العاطفي هو الأكثرأهمية في دراسة الولاء.

ب- نموذج انجل وبيري 1983 H. Angel and Perry:

يعتبر هذا النموذج من النماذج التي تقوم على أساس البحث عن أسباب الولاء التنظيمي، وقد ارتأينا أن نورد هذا النموذج كونه انه قسم الأمور بطريقة مختلفة، فقد قدم وجهتي نظر الأولى تقول أن الفرد هو أساس في الولاء التنظيمي وسنبين وجهة نظرهما كما يلي:

- **نموذج الفرد أساس الولاء التنظيمي** : يعتبر هذا النموذج أن جوهر الولاء التنظيمي يبين على أساس خصائص الفرد وتصرفاته باعتبارها مصدر للسلوك المؤدي إلى هذا الاتجاه وان يكون هذا السلوك عاما واضحا ثابتا وطوعيا، وتبعا لهذا النموذج فانه ينظر

[1] عقابة وهيبة، ومكي ام الخير،**دور تمكين العاملين في الولاء التنظيمي**، مذكرة لنيل شهادة ليسانس علم التسيير، جامعة المدية، 2012 – 2013، ص ص 53.65.

إلى خصائص الفرد كالعمر والجنس والتعليم والخبرات باعتبارها محددات سلوك الفرد لذا فان هذا النموذج يركز على ما تحمله الأفراد من خصائص شخصية إلى المؤسسة إلى جانب ما يمارسونه داخل المؤسسة والتي يتحدد على أساسها ولاء الأفراد لمؤسساتهم، بمعنى أن هذا النموذج اخذ بالمجموعة الأولى فقط من المتغيرات التي اقترحها "ستيرز".

- **نموذج المؤسسة كأساس الولاء التنظيمي** :يقوم هذا النموذج على أساسأن العمليات التي تحدث في المؤسسة هي التي تحدد الولاء التنظيمي، حيث يتم التفاعل بينها وبين الفرد نتيجة العمل فيها لذا ينظر إلى الفرد في هذه الحالة على أساسأن لديه بعض الحاجات والأهداف التي يتوقع تحقيقها من المؤسسة، وانه في سبيل تحقيق هذه الأهداف لا يتردد تسخير مهاراته وطاقته في سبيل تحقيقها مقابل قيام المؤسسة بتلبية تلك الحاجات والأهداف، أيأن هذه العملية تبادلية بين الأفراد والمؤسسة وان جهر هذا التبادل هو ما يسمى (بالعقر النفسي) والذي يتضمن مجموعة من الالتزامات والتعهدات التي تكون محددة أو غير محددة بالنسبة لكل من الطرفين (الفرد المؤسسة)، لكنها لابد وان تؤدي بأي شكل من الأشكالإلىرضا الفرد عن العمل في هذه المؤسسة، بالتالي فان الطريقة التي تعامل بها المؤسسة الفرد وتعالج بها حاجاته تمثل أساسالآلية التي تقود إلى ولاء الفرد أو عدم ولاءه في المؤسسة التي يعمل بها، بحيث أن المؤسسة التي تأخذ قيمه وبالتالي يكون هناك نوع من الولاء بينه وبين المؤسسة.[1]

[1] عبد الرحمان احمد هيجان، مرجع سابق، ص ص 90.92 .

خلاصة:

إن السلوك التنظيمي هو العلم الذي يدرس سلوكات الأفراد داخل المنظمة، وقد حظي اهتمام كبير من قبل الدارسين والباحثين، فكل فرد داخل المنظمة سواء كانت كبيرة أو صغيرة، عامة أو خاصة لا بد أن يدرس سلوكه ويفهم ليتعامل مع الآخرين، فدراسة السلوك يهتم بتنمية مهارات الأفراد، وقد مر بمجموعة من المراحل ، بحيث تشترك فيه مجموعة من العناصر، ولدراسته توجد مجموعة من النماذج وهذا ما تم التطرق إليه في هذا الفصل.

كما تناولنا فيه الأمن الوظيفي والولاء التنظيمي كبعدين لفهم سلوك العامل بالعقود محددة المدة، فسلوكه يختلف عن سلوك العامل الدائم، بحيث العامل المتعاقد يرى نفسه في تخوف من فقدانه وظيفته، والذي كان من المفروض أن تكون دائمة حسب ماكس فيبر، لهذا تم تخصيص مبحث للتعريف بالأمن الوظيفي وأهميته.

وأتي في الأخير إلى الولاء التنظيمي للعاملين والذي يعتبر عنصر أساسي لدى أي منضمة، فهي تسعى جاهدة لاكتساب عمالها وانتماءهم.

الفصل الرابع و الخامس: الإطار الميداني.

تمهيد:

تم تخصيص هذا الفصل للدراسة التطبيقية على العمال الذين يعملون بنظام العقود محددة المدة، وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة العقود محددة المدة وأثرها على السلوك التنظيمي، وستكون محاولة لتجسيد ما تم دراسته نظريا من خلال معرفة العمل بالعقود محددة المدة، الإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فروضها من خلال الإجابة على تلك التساؤلات.

وسيتم في هذا الفصل التطرق إلى نوع المعاينة وخصائص العينة ، كما يتم توضيح مختلف مراحل إعداد الاستبيان، بالإضافة إلى عرض وتحليل إجابات مفرداته من أجل اختبار فرضيات الدراسة للتوصل إلى النتائج التي يمكن الخروج بها من هذا البحث.

1- الدراسة الاستطلاعية والهدف منها:

تمت الدراسة الاستطلاعية بمجموعة من المؤسسات وهي: جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية، مديرية الضرائب بالمدية، البلدية المدية، متوسطة هواري هواري بالمدية، ثانوية الفخار بالمدية، كون هذه الدراسة الاستطلاعية مهمة للتعرف على خصائص العينة المراد منها الإجابة على التساؤلات التي طرحناها في إشكالية الدراسة.

وتهدف هذه الدراسة الاستطلاعية إلى:

-التأكد من توفر العينة التي نبحث عنها.

- التأكد من توفر متغيرات الدراسة في مجتمع البحث، وهذا لتجنب أي صعوبات قد تواجه وتعيق سير البحث.

2-مجالات الدراسة:

إن تحديد مجالات الدراسة خطوة مهمة لبداية الدراسة الميدانية كونها تعطي الصورة الأولية لبداية العمل داخل الميدان بصورة جيدة وينطوي فيها الإطار الزماني، والإطار المكاني، والإطار البشري وهي كالتالي:

-الإطار الزماني: وفيه تم توزيع استمارة البحث من 15 إلى 25 أفريل 2017.

-الإطار المكاني: تم البحث الميداني ب المؤسسات الآتية جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية، متوسطة الهواري الهواري بالمدية، ثانوية عبد الكريم فخار بالمدية، المديرية الولائية للضرائب بالمدية، البلدية بالمدية.

أ- جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية:

من بين المؤسسات التي تمت فيها الدراسة جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية وكلية الآداب واللغات، بحيث أنه في سنة 1988- 1989 وبموجب المرسوم 48-89 المؤرخ في 04 نوفمبر 1989 احتضنت المدية المعهد الوطني للتعليم العالي في مجال الإلكتروتقني، في الوقت الذي كان فيه تابعا لمتوسطة الفارابي، وكان بهدف توفير تعليم عالي في التخصصات التالية:

- جذع مشترك تكنولوجيا.
- تكوين قصير المدى في الإلكتروتقني.

وبقيت في تطور إلى غاية 2013، وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 13-403 المؤرخ في ديسمبر 2013 المعدل والمتمم للمرسوم رقم 09-11 المؤرخ في جانفي 2009، تم تحديد عدد الكليات المكونة لجامعية المدية واختصاصها:

- كلية الآداب واللغات.
- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- كلية العلوم والتكنولوجيا.
- كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.
- كلية الحقوق.

بحيث اعتمدنا على كلية الآداب واللغات، وكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

ب- **متوسطة الهواري هواري:**

التعريف بالمتوسطة:

متوسطة المجاهد هواري هواري نمطها ق7، تاريخ الانشاء كان سنة 2009، أصلها جديد ونظامها خارجي، مخطط الموقع: وسط المدينة حي 24 فيفري ولاية المدية مخطط البناء صلب.

الهياكل:

عدد الحجرات:23 عدد المخابر:02 عدد الورشات:02 ، مكتبة، عدد السكنات الوظيفية: 05.

سعةالاستقبال:

العدد الاجمالي للتلاميذ هو 908 كلهم خارجيين، والمجموع الكلي لموظفي المؤسسة:27 إداريين وعمال، و 42 أستاذ.

ج-ثانوية فخار عبد الكريم:

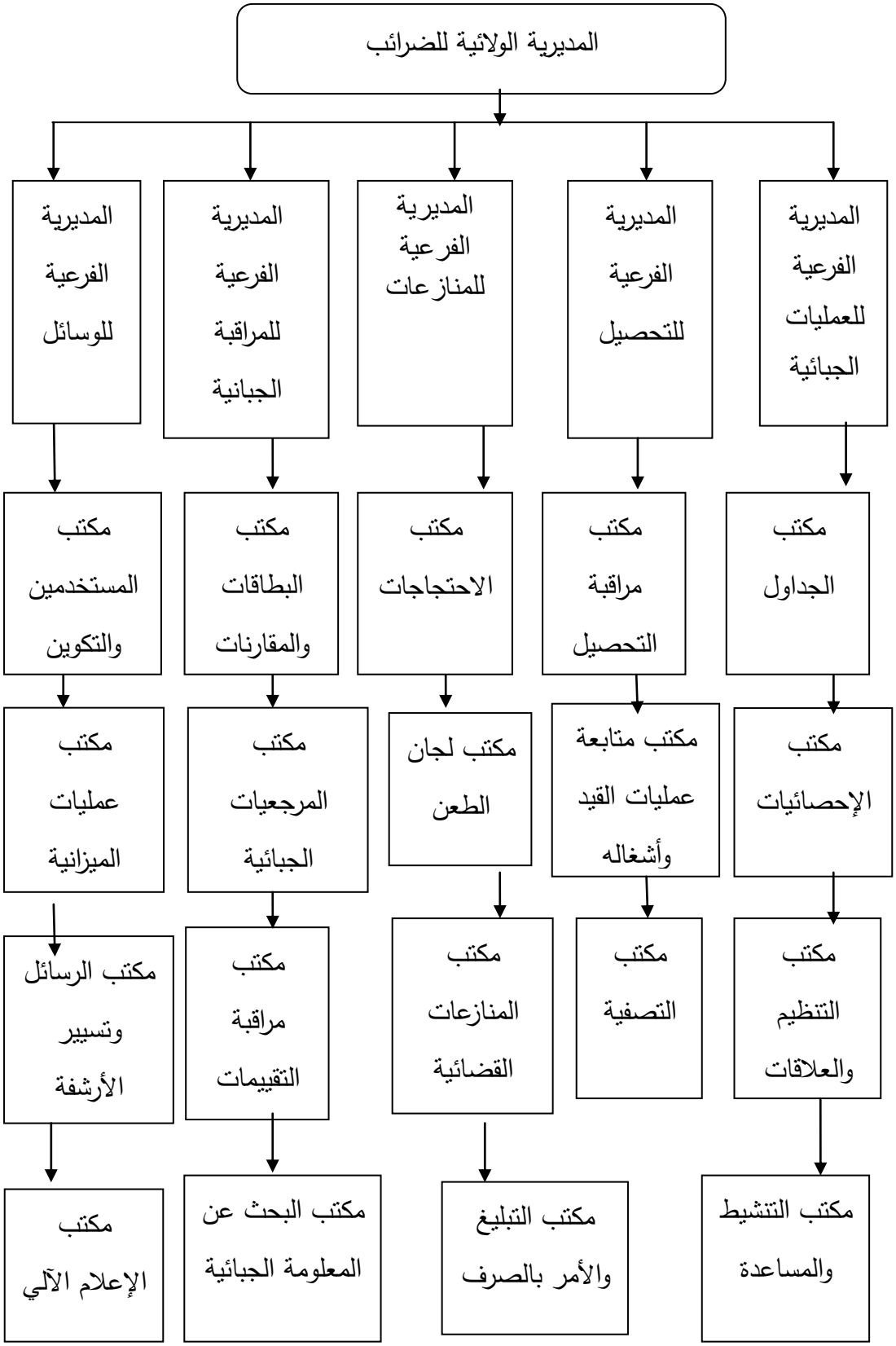
تقع الثانوية قريبة من مختلف مؤسسات الدولة: مديرية التربية، أمن الولاية، الدائرة، وكذا المؤسسات التربوية: الإبتدائيات، وبعض الثانويات، والمتوسطات مثل ثانوية ابن شنب وثانوية بن رويسي.

العنوان الكامل: شارع جيش التحرير الوطني المدية، بلدية المدية، دائرة المدية. أنشأت الثانوية في سنة 1995 كإدارة لكل ناحية التيطري. وسميت بثانوية عبد الكريم فخار بسبب تعيين هذا الأخير مشروع قسنطينة آنذاك واستمرت كذلك إلى بعد الاستقلال كأول والي لولاية المدية بتاريخ 05 جويلية 1962، وبسبب ضآلة التعداد السكاني للولاية آنذاك وضخامة المنشأة الإدارية، سلم هذا الوالي قسما منها للتربية والتعليم لتصبح أول ثانوية بالمدية بعد الاستقلال كثانوية للفتيات، وثاني ثانوية تنشأ بعد ثانوية ابن شنب عبر تراب التيطري.

د- المديرية الولائية للضرائب:

استطعنا أن نحصل على الهيكل التنظيمي للمديرية وفقط وهو الآتي:

الهيكل التنظيمي للمديرية الولائية للضرائب.



- الإطار البشري: وشمل العمال الذين يعملون بنظام العقود محددة المدة بالمؤسسات المذكورة سابقا.

3-نوع عينة البحث وخصائصها:

في كل دراسة ميدانية على الباحث أن يختار العينة التي تعبر عن المجتمع الذي يريد معرفته والعينة هي: ذلك الجزء من المجتمع التي يجري اختيارها وفق قواعد وطرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا[1]

وقد تم اختيار خمسة مؤسسات كعينة للدراسة وهي ممثلة لكافة خصائص مجتمع البحث.

ومنه فإن العينة التي اعتمدنا عليها في بحثنا هي العينة الغير احتمالية "والتي فيها اختيار عينة الدراسة بشكل غير عشوائي وبحيث يتم مقدما استثناء بعض عناصر الدراسة من الظهور في العينة لأسباب معينة منها عدم توافر المعلومات المطلوبة للدراسة لدى تلك العناصر، أو لاستحالة الوصول إلى تلك العناصر، أو لارتفاع تكلفة الحصول على المعلومات المطلوبة فيما إذا تم اختيار العينة بشكل عشوائي بالإضافة إلى كبر حجم مفردات مجتمع الدراسة وبخاصة فيما يتعلق بالدراسات المرتبطة بالأنماط السلوكية والشرائية للمستهلكين أو الأسر[2]. ومنه فقد اخترنا هذا النوع من العينة لأنه ليس هناك احتمال في ظهور أي شخص في عينة البحث، بل الأشخاص التي يعملون بنظام العقود محددة المدة فقط وهذا يعود على حسب طبيعة الموضوع.

ومنه فقد تم اختيار العينة القصدية باعتبارها أكثر ملائمة للموضوع المراد دراسته والتي تعتبر "العينة التي يتم انتقاء أفرادها بشكل مقصود من قبل الباحث نظرا لتوفر بعض الخصائص في أولائك الأفراد دون غيرهم ولكون تلك الخصائص هي من الأمور الهامة

[1] كامل محمد المغربي، **أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية**، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص140.

[2] محمد عبيدات، ومحمد أبو نصار، وعقلة مبيضين، منهجية **البحث العلمي:القواعد والمراحل والتطبيقات**، ط2، دار وائل للنشر، عمان، 1999، ص87.

بالنسبة للدراسة، كما يتم اللجوء إلى هذا النوع من العينات في حالة توافر البيئات اللازمة للدراسة لدى فئة محددة من مجتمع الدراسة الأصلي[3].

إن طبيعة الموضوع هي التي تحدد لنا نوع العينة والموضوع الذي تطرقنا إليه هو العقود محددة المدة وأثرها على السلوك التنظيمي، لهذا فقد قصدنا العمال الذين يعملون بنظام العقود محددة المدة. وقد تم أخذ كل العمال المتعاقدون في المؤسسات المذكورة سابقا، وقد تم توزيع 5توزيع الاستمارات كالآتي: منها في متوسطة هواري هواري بالمدية، و6 بثانوية فخار بالمدية، و11 بالبلدية، و12 بمديرية الضرائب بالمدية ، و36 تم توزيعها بجامعة الدكتور يحي فارس بالمدية، ليأتي المجموع الكلي لعينة البحث 70 فردا، وتم استرجاعها كلها.

4-أدوات جمع البيانات:

لن يتم البحث العلمي دون أدوات لجمع البيانات التي ستفيدنا في التحقق من فرضيات الدراسة وقد استعملنا:

الاستمارة:

أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة أو الجمل الخبرية تتطلب الإجابة عنها بطريقة يحددها الباحث حسب أغراض البحث[4].

وقد أدرجنا الاستمارة في 34 سؤالا مقسما إلى أربع محاور:

المحور الأول: خاص بالبيانات الشخصية.

المحور الثاني: تمثل في أسئلة خاصة بنظام العقود محددة المدة بصفة عامة.

المحور الثالث: محور خاص ب الأمن الوظيفي للعاملين".

المحور الرابع: محو خاص ب ولاء العاملين بالمنظمة".

[3]نفس المرجع، ص 96.

[4]مصطفى فؤاد عبيد، **مهارات البحث العلمي**، أكاديمية الدراسات العالمية،فلسطين، 2003، ص35.

1-تحليل البيانات الشخصية:

الجدول رقم 01: يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	ك	%
ذكر	27	%38.57
أنثى	43	%61.43
المجموع	70	%100

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة الإناث تقدر ب61.43% بينما تقدر نسبة الذكور ب38.57%.

يتضح من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين هن إناث، وهذا يبين توجه الإناث للعمل بالعقود محددة المدة أكثر مقارنة مع الذكور، والذي قد يعود إلى عدة اعتبارات وهي أن الذكور هم المسؤولين بالدرجة الأولى عن أسرهم ويبحثون عن الاستقرار والوظائف الدائمة من أجل ضمان مستقبلهم.

الجدول رقم 02: يبين توزيع أفراد العينة حسب السن.

السن	التكرار	النسبة المئوية
]20-25]	08	%11.43
]25-30]	38	%54.29
]30-35]	12	%17.14
35 فما فوق	12	%17.14
المجموع	70	%100

يتبين لنا من خلال الجدول أن أكبر نسبة تمثلت ب54.29% والذين تراوحت أعمارهم ما بين 25-30، بينما نجد نسبة 17.14% مثلتها الفئتين ما بين 30-35 و 35 فما فوق، في حين نجد أن أصغر نسبة وتقدر ب11.43% مثلتها الفئة التي تتراوح أعمارها ما بين 20-25.

يتبين من خلال المعطيات الإحصائية أن الفئة العمرية أقل من 35 سنة هي الغالبة ويعود ارتفاع الشباب في العمل بالعقود محددة المدة كون الدولة سطرت هذا النظام أكثر لفئات الشباب وهذا ما نجده مثلا في عقود ما قبل التشغيل والذي حدد فيه السن بأقل من 35 سنة وهذا لتخفيض نسبة البطالة.

الجدول رقم 03: يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية.

الحالة المدنية	ك	%
أعزب	39	%55.71
متزوج	30	%42.88
أرمل	/	/
مطلق	01	%1.49
المجموع	70	%100

يتبين لنا من خلال الجدول أن أكبر نسبة تمثلت ب55.71% من المبحوثين حالتهم المدنية أعزب، بينما نجد 42.88%متزوجون، ونسبة 1.43% مطلق، ولم نسجل أي نسبة فيما يخص المبحوثين الأرامل.

يتبين من خلال المعطيات الإحصائية أن أكبر نسبة من المتعاقدين عزاب وربما هذا راجع إلى أن المتزوجون يبحثون عن الاستقرار لضمان مستقبل أسرهم. أو لأن أغلب المبحوثين أقل من 35سنة حيث أن عمر الزواج قد ارتفع في المجتمع الجزائري لعوامل متعددة.

الجدول رقم 04: يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	ك	%
متوسط	06	%8.57
ثانوي	18	%25.71
جامعي	43	%61.43
تكوين مهني	03	%4.29
المجموع	70	%100

يتبين لنا من خلال الجدول أن أكبر نسبة وتقدر ب61.43%مستواهم التعليمي جامعي، تليها نسبة 25.71% مستواهم التعليمي ثانوي، ونسبة8.57% مستواهم متوسط، في حين نجد أصغر نسبة وتقدر ب4.29% لدى تكوين مهني.

يتبين من المعطيات الإحصائية أن أكبر نسبة من المبحوثين مستواهم التعليمي جامعي ، وقد يرجع إلى أن الدولة سطرت هذا النوع من العقود للتقليل من نسبة بطالة خريجي الجامعات، فرغما من أنهم متحصلين على شهادات إلى أن فرص العمل ضئيلة ذلك ما أدى بهم للتوجه بالعمل بالعقود، أملا في الإدماج أو اكتساب خبرة ترفع من فرصهم في الحصول على وظيفة دائمة خاصة وأن الكثير من الوظائف تتطلب شهادات جامعية أو تكوينية، بمعنى تشغيل يد عاملة ذات مستوى علمي معين.

2-تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى:

الجدول رقم 05: يبين أثر مدة العقد على العلاقات التي يربطها المتعاقد داخل مكان عمله.

مدة العقد / عقد العمل	سنة		سنتين		3 سنوات فما فوق		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
يربط علاقات	02	28.57 %	22	62.86 %	14	36.84 %	38	47.5%
يتجنب العلاقات	01	14.29 %	02	%5.71	04	10.52 %	07	8.75%
في إطار الوظيفة	04	57.14 %	11	31.43 %	20	52.63 %	35	43.75 %
المجموع	07	%100	35	%100	38	%100	80	100 %

نلاحظ من خلال الجدول أن أكثر المبحوثين وتقدر نسبتهم ب43.75% يرون بأن علاقاتهم داخل المنظمة تتحدد في إطار الوظيفة وفقط، ونسبة 47.5% يربطون علاقات مع العاملين بكل حرية، بينما نسبة 8.7% يتجنبون العلاقات حتى لا تشاع عنهم أخبار قد تهدد وظيفتهم.

وعن أثر مدة العقد على العلاقات التي يربطها المتعاقد داخل مكان عمله نجد أن المبحوثين الذين مدة عقدهم سنة نسبة 57.14% منهم تتحدد علاقاتهم في إطار الوظيفة وفقط، تليها نسبة 28.57% يربطون علاقات مع العاملين بكل حرية، في حين نسبة 14.29% يتجنبون العلاقات مع الموظفين حتى لا تشاع عنهم أخبار قد تهدد وظائفهم.

أما الذين مدة عقدهم سنتين فإن نسبة الذين يربطون علاقات بالعاملين بكل حرية تقدر ب62.86% ، تليها نسبة 31.43% علاقاتهم تتحدد في إطار الوظيفة وفقط، ونسبة 5.71% يتجنبون ربط العلاقات بالعاملين حتى لا تشاع عنهم أخبار قد تهدد وظائفهم.

في حين المبحوثينالذين مدة عقدهم ثلاث سنوات فما فوق فإن نسبة 52.63% تتحدد علاقاتهم في إطار الوظيفة وفقط، وتليها نسبة 36.84% يربطون علاقات بالعاملين بكل حرية، ونسبة 10.52% يتجنبون العلاقات بالعاملين حتى لا تشاع عنهم أخبار قد تهدد وظائفهم.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول يتضح لنا أن أغلبية المبحوثين علاقاتهم كمتعاقدين تتحدد في إطار الوظيفة وفقط، أي أن المتعاقد داخل مكان عمله لا يشعر بالارتياح، ثم إنهم يتخوفون من فقدان وظائفهم فأي خطأ قد يؤدي بهم إلى ترك المنظمة، على عكس العامل الدائم. كما أن المتعاقد في عقد عمله تتحدد المدة وكذا واجباته، كما نجد نسبة 52.63% من المبحوثين مدة عقدهم ثلاث سنوات فما فوق إلا أنهم يرون علاقاتهم محصورة بالوظيفة أي علاقاتهم تكون في إطار رسمي، فرغم المدة التي يقضونها داخل المنظمة لم تؤثر في ربط علاقاتهم بالعمال والمسؤولين، أو ربما كانوا يربطون علاقات في السنوات الماضية وتعرضوا لمشاكل أدت بهم إلى تحديد علاقاتهم في إطار وظائفهم لتجنب أي مشكل، فأي فرد داخل المنظمة تكون لديه رغبة في الاتصال وتكوين علاقات مع الآخرين ، والقبول من قبل العاملين والرؤساء في التنظيم، مما يعني بدوره للولاء للعمل، وهذا ما تطرق إليه التون مايو وزملائه في دراسته ووجدوا بأن العلاقات الإنسانية والتي تتمثل في العلاقات الغير رسمية هي التي تؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وهذا ما لم نلتمسه لدى العمال الذين يعملون بالعقود محددة المدة.

ومنه يتبين أن المدة التي يقضيها العامل المتعاقد داخل مكان عمله تؤثر في علاقاته مع العاملين والرؤساء .

الجدول رقم 06: يبين تأثير الأجر الذي يتقاضاه العامل المتعاقد على ردة فعله إذا طلب منه عمل إضافي لا يتوافق مع العمل الذي يقوم به.

الأجر / عمل إضافي	كاف		غير كاف		كاف نوعا ما		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
تقبل	03	%42.86	15	%25.86	01	%16.67	19	%26.39
ترفض	01	%14.28	16	%27.59	03	%50	20	%27.79
حسب العمل	03	%42.86	27	%46.55	02	%33.33	32	%44.44
المجموع	07	%100	58	%100	06	%100	*72	%100

*كان هناك تعدد في الإجابات.

نلاحظ من خلال الجدول أن أكثر المبحوثين وتقدر نسبتهم ب44.44% كانت ردة فعلهم إذا طلب منهم عمل إضافي لا يتوافق مع العمل الذي يقومون به أنه يتوقف ذالك على حسب نوع العمل المطلوب، بينما نسبة 27.79% يرفضون الطلب حتى وإن كان ذلك يفقدهم وظائفهم، في حين نسبة 26.39% يرون بأنهم يقبلون المطلوب منهم حتى لا يفقدهم ذلك وظائفهم.

وعن أثر الأجر على رد فعل المتعاقدين حين يطلب منهم عمل إضافي لا يتوافق مع العمل الذي يؤدونه، يتبن لنا أن الذين يرون بأن الأجر الذي يتلقونه كاف لسد حاجياتهم أكبر

نسبة يقبلون العمل الإضافي وذلك بنسبة 42.86% ، ونفس النسبة يرون بأن قبولهم أو رفضهم يتوقف على حسب نوع العمل المطلوب، بينما نسبة 14.28% والتي تمثل أصغر نسبة لا يقبلون العمل الإضافي حتى وإن أفقدهم ذلك وظائفهم.

أما الذين يرون بأن الأجر الذي يتلقونه غير كاف لسد حاجياتهم فإن نسبة 46.55% يرون بأن قبولهم أو رفضهم العمل الإضافي الذي لا يتوافق مع عملهم الذي يقومون به على حسب نوع العمل المطلوب، تليها نسبة 27.59% يرفضون حتى وإن أفقدهم ذلك وظائفهم، في حين نسبة 25.59% يقبلون أي عمل يطلب منهم.

في حين المبحوثين الذين يرون بأن الأجر الذي يتلقونه كاف نوعا ما لسد حاجياتهم أكبر نسبة منهم ترفض أي عمل يطلب منهم وتقدر نسبتهم ب50%، ونسبة 33.33%يرون بأن ذلك يتوقف على حسب نوع العمل المطلوب منهم، أما أصغر نسبة والتي قدرت ب16.67%يقبلون أي عمل يطلب منهم حتى لا يفقدهم ذلك وظائفهم.

إن أي عامل لا يمكن أن يستغني عن أجره، فهو الذي يساهم في الرفع من مستوى رفاهيته والعمل على تلبية حاجياته ومتطلباته ليشعر بالأمن والاستقرار، والعامل في إطار عقد العمل محدد المدة يتقاضى أجر غير كاف لسد حاجياته وهذا ما أكدته نسبة المبحوثين الذين صرحوا بذلك والتي قدرت ب46.55%، كما نعرف أيضا أن الفرد إذا أتيحت له فرصة عمل إضافية يقبل محاولة منه أن يلبي ويشبع حاجاته ويثبت وجوده ليحصل على تقدير واحترام سواء من قبل العمال أو المسؤولين، ومن خلال المعطيات الإحصائية نجد بأن أغلبية العمال والتي قدرت نسبتهم ب44.44% يتوقف قبولهم أو رفضهم للعمل الإضافي على حسب نوع العمل المطلوب منهم، ودعمت هذه الإجابة نسبة 46.55% يرون بأن الأجر الذي يتلقونه هو

أجر غير كاف لسد حاجياتهم، وهنا يتبين لنا أن المبحوثين ليسو على استعداد تام للقبول بأي عمل يطلب منهم خارج العمل الذي يقومون به، كون أنهم يشعرون بالاستغلال نظرا لأن العمل أو الجهد المبذول منهم لا يتوافق مع الأجر الذي يحصلون عليه، ومن هنا يمكن أن نفسر نقص الدافعية تجاه العمل لدى العامل المتعاقد كون الحافز المادي يعد من أقوى المحفزات لدى العمال وهذا ما ذهبت إليه جل نظريات التنظيم والإدارة بدءا بالنظريات الكلاسيكية والإدارة العلمية ، وحتى نظرية العلاقات الإنسانية لم تهمل دور الحافز المادي في زيادة الدافعية والرغبة في العمل لدى العمال، كما أن الواقع يبرهن صحة ما نقول إذ أن جل الشركات العالمية تضرب على وتر الحوافز وبالخصوص الحوافز المادية من أجل جلب أفضل الكفاءات الممكنة ومن ثم تنمية شعورهم بانتمائهم للمنظمة وزيادة مستوى ولائهم وأمنهم وبالتالي قبولهم أي عمل يطلب منهم.

ومنه نستنتج أن للأجر أثر على قبول المتعاقد الأعمال الإضافية التي تطلب منه خارج إطار وظيفته.

الجدول رقم 07: يبين أثر الأمن والسلامة على تجديد المتعاقد للعقد.

الأمن والسلامة / تجديد العقد	نعم		لا		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	35	%70	14	%70	49	%70
لا	15	%30	06	%30	21	%30
المجموع	50	%100	20	%100	70	%100

نلاحظ من خلال الجدول أغلب المبحوثين وتقدر نسبتهم ب70% قاموا بتجديد العقد، تقابلها نسبة 30% لم يقوموا بتجديد العقد.

وعن تأثير ظروف الأمن والسلامة المتواجدة داخل المنظمة على تجديد المتعاقد للعقد يتبين لنا أن نسبة 70% من المبحوثين الذين يصرحون بتواجد ظروف الأمن والسلامة قاموا بتجديد العقد، ونسبة 30% لم يقوموا بتجديد العقد.

أما الذين يرون بأنه لا تتواجد ظروف الأمن والسلامة داخل مكان العمل70% منهم قاموا بتجديد العقد 30% لم يقوموا بتجديد العقد.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول يتبين لنا أن ظروف الأمن والسلامة متوفرة في المؤسسات ويستفيد منها أغلبية العمال المتعاقدون كما يستفيد منها العمال الدائمون، كما يتبين لنا أن ظروف الأمن والسلامة لا تؤثر على تجديد العمال للعقد.

الجدول رقم 08: يبين الأسباب التي أدت بالعمل بالعقود محددة المدة.

الأسباب	ك	%
الرغبة في العمل	13	%16.25
الحاجة إلى دخل مادي	20	%25
عدم توفر فرص العمل	34	%42.5
لتكوين خبرة مهنية	13	%16.25
المجموع	*80	%100

*كان هناك تعدد في الإجابات.

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين يرون بأن الأسباب التي أدت بهم للعمل بالعقود محددة المدة هو عدم توفر فرص العمل وتقدر نسبتهم ب42.5% ، تليها نسبة 25% يرون بأن السبب هو الحاجة إلى دخل مادي، ونسبة 16.26% السبب الذي أدى بهم إلى العمل بهذا النوع من العقود هو الرغبة الشديدة في العمل، ونفس النسبة 16.25% يرون بأن السبب هو لتكوين خبرة مهنية.

يتبين من خلال المعطيات الإحصائية في الجدول أن أغلبية العمال صرحوا بأن السبب الذي أدى بهم إلى العمل بنظام العقود محددة المدة هو عدم توفر فرص العمل، فالدولة سطرت هذا النظام بهدف التخفيف من المشاكل والضغوطات عليها لإسكات الشباب لفترة محددة وذلك من أجل التخفيف من البطالة بتوفير مناصب الشغل ولو كان ذلك بطريقة مؤقتة، وهذا ما توضحه المنظمة العربية للعمل كدليل على خطورة ظاهرة البطالة حيث بلغ معدل البطالة للقوى العاملة العربية حوالي 12.5 ملون نسمة عاطلة سنة 2000، والاستقرار السياسي مرهون بقدرة الدولة على تخفيض نسبة البطالة وخلق فرص عمل، وأغلبية المبحوثين اتجهوا للعمل بالعقود محددة المدة وأغلبهم ذو مستويات علمية عليا، وذلك لعدم توفر فرص عمل دائمة مما أثر على عدم استقرارهم وأمنهم الوظيفي، كما أنه يكسب البعض دخل مادي ويساعدهم على اكتساب خبرة.

الجدول رقم 09: يبين حجم المهام الموكلة للمتعاقد وأثرها على صحته.

حجم المهام / صحة المتعاقد	كثيرة		قليلة		متوسطة		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
جسدية	04	%10.53	01	%25	03	%10.71	08	11.43 %
نفسية	19	%50	/	/	15	%53.57	34	48.57 %
الاثنين معا	11	%28.94	/	/	06	%21.43	17	24.29 %
لا يؤثر	04	%10.53	03	%75	04	%14.29	11	15.71 %
المجموع	38	%100	04	100 %	28	%100	70	%100

نلاحظ من خلال أن أغلب المبحوثين وتقدر نسبتهم ب48.57% يرون بأن عملهم في إطار نظام العمل بالعقود محددة المدة يؤثر على صحتهم النفسية ، تليها نسبة 24.29% يرون

بأن ذلك يؤثر على صحتهم الجسدية والنفسية معا، في حين نسبة 15.71% يرون بأن عملهم كمتعاقدين لا يؤثر على صحتهم، واصغر نسبة والتي قدرت ب11.43% يرون بأن عملهم كمتعاقدين يؤثر على صحتهم الجسدية.

أما عن حجم المهام الموكلة للمتعاقد وأثرها على صحته يتبين بالنسبة للذين يرون بأن المهام الموكلة إليهم كثيرة أن نسبة 50% يرون بأن ذلك يؤثر على صحتهم النفسية، تليها نسبة 28.94% يرون بأن ذلك يؤثر على صحتهم النفسية والجسدية معا، ونسبة 10.53% يؤثر على صحتهم الجسدية، وبنفس النسبة صرحوا بأن عملهم كمتعاقدين لا يؤثر على صحتهم.

أما الذين يرون أن المهام الموكلة إليهم هي مهام قليلة تقدر نسبة منهم 75% يرون بأن المهام لا تؤثر على صحتهم، وتقابلها نسبة 25% يرون أن ذلك يؤثر على صحتهم الجسدية.

في حين المتعاقدين الذين يرون أن المهام الموكلة إليهم هي مهام متوسطة منهم نسبة 53.57% يرون بأن المهام تؤثر على صحتهم النفسية والجسدية، تليها نسبة 14.29% يرون بأن المهام لا تؤثر على صحتهم، وتأتي أصغر نسبة وتقدر ب10.71% يرون بأنها تؤثر على صحتهم الجسدية.

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن معظم المبحوثين الذين يرون بأن المهام الموكلة إليهم كثيرة وأعمال متوسطة أثرت على صحتهم النفسية أكثر منها الجسدية، وربما يعود السبب في تأثير المهام على صحة المتعاقد كون أنه يعمل بعقد محدد المدة، وهو ليس لديه رغبة في العمل بهذا النوع من العقود بل وجد نفسه مضطر لعدم توفر فرص العمل، كما أنه يشعر بالاستغلال فالعامل لا يهمه الجهد المبذول منه أو كثرة المهام، بل شعوره بأن الجهد أو العمل الذي يقوم به لا يتكافئ مع الأجر الذي يتلقاه، مما يؤثر على نفسيته ويرفع من درجة التوتر والقلق على مستقبله الوظيفي ، وهذا يولد لهم ضغط نفسي كون أن المدة المحددة في العقد سوف تنتهي ويجد نفسه دون وظيفة.

ومنه فإن حجم المهام تؤثر على صحة المتعاقد نفسيا كونه يشعر بالاستغلال من طرف المنظمة.

الجدول رقم 10: يوضح تقييم المهام والأثر الذي يتركه العمل كمتعاقد.

تقييم المهام / الأثر الذي يتركه	أكثر من العامل الدائم		أقل منه		نفس المهام		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
عرضة للاستغلال	21	%44.68	03	%20	07	58.3 %3	31	41.89 %
نفس مرتبة العامل الدائم	02	%4.25	07	%46.67	/	/	09	12.16 %
أقل شئنا من العامل الدائم	24	%51.06	05	%33.33	05	41.6 %7	34	45.95 %
المجموع	47	%100	15	%100	12	100 %	74 *	100 %

*كان هناك تعدد في الإجابات.

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين وتقدر نسبتهم ب45.95% يرون بأن الأثر الذي يتركه العمل كمتعاقد يشعرهم بأنهم أقل شئنا من العمال الدائمين، تليها نسبة 41.89% يرون بأنهم عرضة للاستغلال، ونسبة 12.16% يشعرهم العمل بالتعاقد أن لهم نفس المرتبة مع العمال الدائمين.

أما عن تقييم المتعاقد للعمل والأثر الذي يتركه العمل بالعقود محددة المدة يتبين أن المبحوثين الذين يرون بأن المهام الموكلة إليهم أكثر من مهام العامل الدائم نسبة 51.06% يرون بأنهم أقل شئنا من العمال الدائمين، تليها نسبة 44.68% يرون أنهم عرضة للاستغلال، ونسبة 4.25% يرون بأن لهم نفس مرتبة العمال الدائمين.

أما الذين يرون بأن المهام الموكلة إليهم أقل من مهام العامل الدائم، يتضح أن نسبة 46.67% منهم يرون بأن لهم نفس مرتبة العامل الدائم، ونسبة33.33 % يرون بأنهم أقل شئنا من العامل الدائم، ونسبة 20% يرون أنفسهم عرضة للاستغلال.

في حين المبحوثين الذين يرون لهم نفس المهام مع العامل الدائم فإن نسبة 58.33% يرون أنفسهم عرضة للاستغلال، ونسبة41.67% أُقل شئنا من العمال الدائمين، في حين لم نسجل أي نسبة لدى العمال الذين يرون أن لهم نفس مرتبة العامل الدائم.

نستنتج من خلال المعطيات الإحصائية أن أكثر نسبة للمبحوثين يرون بأن عملهم بنظام العقود محددة المدة يشعرهم بأنهم أقل شئنا من العمال الدائمين كما أنه يشعرهم بأنهم عرضة للاستغلال، هذا لأن المهام الموكلة إليهم أكثر من مهام العامل الدائم، ويمكن أن نفسر هذه النتائج بأنه يمكن أن يكون هناك نوع من المحسوبية وعدم المساواة، كما أنهم يشعرون بأن أصحاب العقود الدائمة يتميزون عليهم، كما يتلقون ضغط من قبل المسؤولين وكثرة المهام وهم يرفضون خوفا من فقدان وظائفهم، كما صرح بعضهم أنهم يخافون السب والشتم والتوبيخ واللوم ومختلف العقوبات من قبل المسؤول.

ومنه فإن هناك تأثير المهام الموكلة للمتعاقد على شعوره.

الجدول رقم 11: يبين الهدف من العقود محددة المدة وتصرف المتعاقد تجاه حقوقه.

الهدف من العقود / تصرف المتعاقد	امتصاص البطالة		تكوين خبرة مهنية		تحقيق السلم الاجتماعي		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
المطالبة بالحقوق	16	%36.36	04	%28.57	03	%20	23	31.51%
السكوت	17	%38.64	07	%50	07	46.67%	31	42.46%
محاولة الحصول على حقوقه	11	%25	03	%21.43	05	33.33%	19	26.03%
المجموع	44	%100	14	%100	15	%100	73*	100%

*كان هناك تعدد في الإجابات.

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين الذين يجعلهم العمل كمتعاقدين يتصرفون تجاه حقوقهم بالسكوت عن المطالبة بحقوقهم وتقدر نسبتهم ب42.46%، تليها نسبة 31.51% يطالبون بحقوقهم كاملة، ونسبة 26.03% يحاولون الحصول على أكبر قدر من الحقوق بشتى الطرق.

وعن الهدف من العقود وكيف يجعله يتصرف كمتعاقد تجاه حقوقه، يتبين لنا أن الذين يرون بأن الهدف من العقود هو امتصاص البطالة فإن أكبر نسبة تقدر ب38.64% يسكتون عن المطالبة بحقوقهم، وتليها نسبة 36.36% يطالبون بحقوقهم كاملة، ونسبة 25% يحاولون الحصول على حقوقهم بشتى الطرق.

أما الذين يرون بأن الهدف من العقود هو تكوين الخبرة المهنية لدى المتعاقدين، فإن أكبر نسبة تقدر ب50% يسكتون عن المطالبة بحقوقهم، وتليها نسبة28.57% يطالبون بحقوقهم كاملة، ونسبة 21.43% يحاولون الحصول على حقوقهم بشتى الطرق.

في حين المبحوثين الذين يرون بأن الهدف من العقود محددة المدة هو تحقيق السلم الاجتماعي، نجد نسبة 46.67% يسكتون عن المطالبة بحقوقهم، تليها نسبة 33.33% يحاولون الحصول على حقوقهم بشتى الطرق، ونسبة 20% يطالبون بحقوقهم كاملة.

من خلال المعطيات الإحصائية يتبين أن أكبر نسبة من المبحوثين يسكتون عن المطالبة بحقوقهم حتى لا يفقدهم ذلك وظائفهم ويرون بأن الهدف من العقود هو تحقيق السلم الاجتماعي، فالدولة سطرت هذا النوع من العقود من أجل التخفيض من المشاكل والضغوطات وبالتالي التقليل من نسبة البطالة فمعظم الشباب عند خروجهم من الجامعات يجدون نفسهم دون وظيفة، فبالرغم من أن هذا العقد الهدف منه تحقيق السلم الاجتماعي أين يملك العامل المتعاقد وظيفة حتى وإن كانت مؤقتة وبالتالي دخلا ومن ثم بعض الحقوق كالحق في التقاعد إلا أنه يجد نفسه ساكت أمام المسؤولين تجاه حقوقه ، فالعامل بالوظيفة المؤقتة يحس أنه أقل شئنا من العامل بالوظيفة الدائمة، ولا يجعلهم العمل بالتعاقد يدافعون عن حقوقهم وإنما يسكتون خوفا من رؤساءهم وفقدان وظائفهم، ويشعر المتعاقد بأنه آلة ينفذ ما هو مأمور به وفقط، وهنا العامل لا يحس بالأمن داخل المنظمة التي يعمل فيها وإنما يبقى تحت ضغط وتوتر وقلق على المستقبل.

ومنه فنجد أن هناك تأثير بين الهدف من العقود محددة المدة وتصرف المتعاقد تجاه حقوقه.

الجدول رقم 12: يبين تقييم المتعاقد للعمل بالعقود محددة المدة وشعوره.

تقييم العقود / شعور المتعاقد	تبذير أموال الدولة		هروب من إيجاد إستراتيجية فعالة		حل مؤقت للأزمة		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
يفقدك الثقة	/	/	06	%11.32	05	%18.52	11	13.09 %
يشعر بالتهديد	02	%50	14	%26.41	05	%18.52	21	%25
يشعرك بالتوتر	/	/	13	%24.53	08	%29.63	21	%25
عدم الارتياح	02	%50	20	%37.73	09	%33.33	31	36.90 %
المجموع	04	100 %	53	%100	27	%100	84 *	%100

*كان هناك تعدد في الإجابات.

نلاحظ من الجدول أن أغلب المبحوثين يشعرون بعدم الارتياح وتقدر نسبتهم ب36.90% بينما نسبة 25% يشعرون بالتوتر والتهديد، في حين نسبة 13.09% العمل كمتعاقدين يفقدهم الثقة بالنفس.

وعن تقييم المتعاقد للعمل بالعقود محددة المدة وشعوره كمتعاقد يتبين بأن الذين يرون العمل بهذا النوع من العقود هو تبذير أموال الدولة، فإن نسبة 50% يشعرهم بالتهديد، ونفس النسبة 50% يشعرهم بعدم الارتياح، في حين لم نسجل أي نسبة عند المبحوثين الذين يشعرهم العمل كمتعاقدين بالتوتر و فقدان الثقة.

أما الذين يرون بأن العمل بالعقود محددة المدة هو الهروب من إيجاد إستراتيجية فعالة فإن أكبر نسبة منهم يشعرون بعدم الارتياح وتقدر ب37.73%، تليها نسبة 26.41% يشعرهم العمل كمتعاقدين بالتهديد، تليها نسبة 24.53% يشعرون بالتوتر، ونسبة 11.32% يفقدهم الثقة بالنفس.

في حين المبحوثين الذين يرون بأن العمل بالعقود محددة المدة هو حل مؤقت لأزمة الاقتصاد الوطني، فإن أكبر نسبة منهم يشعرون بعدم الارتياح وتقدر ب33.33% ، تليها نسبة 19.63% يشعرهم العمل كمتعاقدين بالتوتر، في حين نجد نسبة 18.52% من المبحوثين يفقدهم الثقة بالنفس ويشعرهم بالتهديد.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج أن معظم المبحوثين يرون أن نظام العمل بالعقود محددة المدة هو نظام وضعته الدولة للهروب من إيجاد إستراتيجية فعالة للقضاء على البطالة، وهذا ما أشعرهم بعدم الارتياح، لأن هذا النظام مرتبط بالمدة والمتعاقد متخوف من عدم تجديد العقد من جهة، ومن جهة أخرى أجر غير كاف لسد حاجياتهم، والدولة لم تجد إستراتيجية أو حل تعالج به نسبة البطالة في الجزائر فلجأت إلى هذا النوع من العقود، وهذا ما أثر على نفسية العمال وعدم ارتياحهم لأنه في أي وقت يتم إلغاء والتخلي عن هذا النظام، فنجد مثلا العامل بضمانه لمنصب عمل دائم يلبي الحاجة للأمن، فالحاجة المهنية للعمال لا تنحصر في الدخل المادي وفقط بل تتعدى ذلك، والمتعاقد بحاجة إلى الاحترام والتقدير والشعور بالأمن والاستقرار وعدم تلبية هذه الحاجات قد يؤدي إلى عدم الارتياح داخل مكان العمل . كما أن بعض المبحوثين يرون بأنه حل مؤقت للأزمة والدولة سوف تستغني عنه ضنا منها أنه الحل الأنسب.

ومنه فإن موقف المتعاقد بالعقود يؤثر على شعوره بعدم الارتياح على شعوره بعدم الارتياح.

الجدول رقم 13: يبين موقف المتعاقد بالعمل بالعقود محددة المدة وشعوره تجاه عمله.

رأي المبحوث بالعقود / شعوره نحو عمله	الاستغناء عن العقود محددة المدة		الاستمرار بالعقود محددة المدة		شرط ضروري للحصول على منصب		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
القلق	16	%55.17	12	%66.67	16	%61.54	44	%60.27
الخوف	08	%27.59	04	%22.22	05	%19.23	17	%23.23
التفاؤل	05	%17.24	02	%11.11	05	%19.23	12	%17.80
المجموع	29	%100	18	%100	26	%100	73 *	%100

*كان هناك تعدد في الإجابات.

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين يشعرهم العمل كمتعاقدين بالقلق على مستقبلهم وذلك بنسبة تقدر ب60.27 %، بينما نسبة 23.29% يشعرون بالخوف من فقدان وظائفهم، ونسبة17.80% يشعرون بالتفاؤل لأنه يوفر لهم فرصا أكبر للحصول على منصب دائم. وعن موقف المبحوثين بالعقود محددة المدة وشعورهم كمتعاقدين فيتبين لنا أن الذين يرون بأنه يمكن الاستغناء عن سياسة العمل بالعقود محددة المدة فإن أكبر نسبة يشعرهم العمل بالتعاقد بالقلق على مستقبلهم وقدرت ب55.17%، تليها نسبة 27.59% يخافون من فقدان الوظيفة، ونسبة 17.24% يشعرون بالتفاؤل لأن عملهم كمتعاقدين يوفر لهم فرص أكبر للحصول على منصب دائم ويشعرهم بالتفاؤل.

أما الذين يرون بأنه يجب الاستمرار في سياسة العمل بالعقود محددة المدة، فإن أكبر نسبة منهم يشعرون بالقلق على مستقبلهم وبنسبة تقدر ب 66.67%، تليها نسبة 22.22% يشعرون بالخوف على وظائفهم، ونسبة 11.11 % يشعرون بالتفاؤل لأنه يوفر لهم فرص أكبر للحصول على منصب دائم.

في حين المبحوثين الذين يرون بأنه شرط ضروري للحصول على منصب دائم فإن نسبة61.54% منهم يشعرون بالقلق على مستقبلهم، وتليها نسبة 19.23% يشعرون بالخوف من فقدان الوظيفة، ونسبة 19.23% يشعرون بالتفاؤل لأنه يوفر لهم فرص أكبر للحصول على منصب دائم.

لدى كل عامل شعور بالحاجة أن يكون آمنا ومطمئنا من التهديدات والأخطار والقلق على وظيفته، هذا ما أكدته نظرية بورتر في الحاجات التي تشكل دوافع لسلوك الأفراد وصنفت الحاجة إلى الأمن بالدرجة الأولى وتشمل أمور متعددة مثل الدخل المادي والتقاعد والتأمين الصحي....

ومن خلال القراءة الإحصائية للجدول تبين أن أغلب المبحوثين يشعرهم العمل كمتعاقدين بالقلق على المستقبل مهما تباينت أرائهم حول العقود محددة المدة، لكن يظهر أن أكبر نسبة من المبحوثين ترى أنه يجب الاستغناء على هذا النوع من العقود وذلك من أجل الاستقرار في وظيفتهم كون أن مدة العقد سوف تنتهي ويحبذون العمل بالعقد الدائم، فبالرغم من أن الدولة أوجدت هذا النظام للقضاء على البطالة إلا أنها لم تغطي مستوى شعورهم بالأمن بشكل عام فالمتعاقد يعاني من قلق وتوتر وضغوط على وظيفته ويبحث عن الديمومة . كما أن البعض يرون بأنه شرط ضروري للحصول على منصب دائم وذلك بإكسابهم خبرة في العمل.

يوجد تأثير بين العمال بالعقود محددة المدة و وشعورهم بالقلق على مستقبلهم.

الجدول رقم 14: يمثل آراء المتعاقدين حول إجراء الدولة بالتوقف عن نظام العمل بالعقود محددة المدة.

رأي المتعاقد حول القرار	ك	%
قرار صائب	37	%52.86
قرار غير صائب	25	%35.71
قرار صائب نوعا ما	08	%11.43
المجموع	70	%100

يتبين من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين صرحوا عن آرائهم حول إجراء الدولة بالتوقف عن نظام العقود محدد المدة أنه قرار صائب وذلك بنسبة قدرت ب52.86% ، تليها نسبة 35.71% يرون بأنه قرار غير صائب، ونسبة 11.43% يرون بأن القرار صائب نوعا ما.

من خلال المعطيات الإحصائية يتبين أن اغلب المبحوثين يؤيدون إجراء الدولة بالتوقف عن نظام العمل بالعقود محددة المدة ويرونه قرار صائب لأن العمال يريدون الاستقرار في مكان عملهم، وعملهم كمتعاقدين يشعرهم بالقلق والخوف من المستقبل، وهذا يشعرهم بعدم الأمن والذي يعتبر حاجة على الفرد إشباعها كما ورد في النظرية التي جاء بها ابرهام ماسلو في نظرية التنظيم الهرمي للحاجات والتي صنف فيها الأمن في الدرجة الثانية في السلم بعد إشباع الحاجات الفسيولوجية أو العضوية، كما يرى بأنه كل ما تم اشبع حاجة من الحاجات يبدأ تأثير الحاجة الغير المشبعة التي تليها في الهيكلة الهرمية، فالعامل المتعاقد يبحث عن الاستقرار والديمومة في مكان عمله حتى يحس بالأمن، إلا أن البعض يرونه بأنه قرار غير صائب كون أنه امتص البطالة ، كما يرون بأنه يمكن الاستغناء عن هذه السياسة في حالة وجود إستراتيجية بديلة للقضاء على البطالة وتوفير مناصب شغل دائمة.

3-تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:

الجدول رقم 15: يوضح مدة العقد وأثرها على رغبة العاملين بالبقاء بالمؤسسة.

مدة العقد / الرغبة بالبقاء	سنة		سنتين		أكثر من ثلاث سنوات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
البقاء بالمؤسسة	01	14.29%	13	%50	12	32.43%	26	37.14%
المغادرة إلى مؤسسة تشابهها	01	14.29%	02	7.69%	03	%8.11	06	8.57%
المغادرة إلى مؤسسة لا تشابهها	05	71.43%	11	42.31%	22	59.46%	37	52.86%
المجموع	07	100%	26	100%	37	%100	70	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين رغبتهم في مغادرة المؤسسة إلى مؤسسة بنوع عمل آخر وذلك بنسبة تقدر ب52.86%، تليها نسبة 37.14% يرغبون بالبقاء بالمؤسسة، ونسبة 8.57% يرغبون بمغادرة المؤسسة إلى مؤسسة تشابهها.

وعن الأثر الذي تتركه مدة العقد على رغبة العاملين بالبقاء بالمؤسسة، يتبين أن المتعاقدين الذين مدة عقدهم سنة واحدة أكبر نسبة منهم يرغبون بالمغادرة إلى مؤسسة لا تشابهها وذلك بنسبة تقدر ب71.43%، ونسبة 14.29% يرغبون بالبقاء بالمؤسسة، ونسبة 14.29% يرغبون في مغادرة المؤسسة إلى مؤسسة تشابهها.

أما الذين مدة عقدهم سنتين فإن 50% منهم يرغبون بالبقاء بالمؤسسة، تليها نسبة 42.81% يرغبون بالمغادرة إلى مؤسسة لا تشابهها، ونسبة 7.69% يرغبون في المغادرة إلى مؤسسة تشابهها.

في حين الذين مدة عقدهم ثلاث سنوات فما فوق اكبر نسبة قدرت ب59.46% يرغبون بالمغادرة إلى مؤسسة لا تشابهها، تليها نسبة 32.43% يرغبون بالبقاء بالمؤسسة، ونسبة 8.11% يرغبون بالمغادرة إلى مؤسسة تشابهها.

تلعب الاقدمية في العمل أو المدة التي يقضيها العامل في مكان عمله دور في اكتساب العمال الشعور بالانتماء والتكيف مع العمل وكذا الولاء للمؤسسة، ومن خلال المعطيات الإحصائية للجدول يتبين أن العمال مهما كانت مدة عملهم بالمؤسسة يرغبون في المغادرة إلى مؤسسة أخرى، فحتى الذين دامت مدة عقدهم ثلاث سنوات فما فوق يريدون مغادرة المؤسسة إلى مؤسسة لا تشابهها أي بنوع عمل آخر، فبالرغم من الجهد الذي يبذلونه والمدة التي يقضونها داخل المؤسسة والتي من الممكن أن تساهم في تدعيم انتمائهم للمنظمة والتمسك بها كونهم أعضاء فيها إلا أننا نرى أنهم يريدون المغادرة كون أن الولاء التنظيمي للعاملين في المنظمات لا يأتي من فراغ بل هناك عوامل تساعد على بنائه وتنميته وليس المدة فقط مثل توفير الأمن والسلامة، الشعور بالارتياح وعدم الخوف من فقدان الوظيفة، عدم القلق، المشاركة في صنع القرار والحوافز إلى غير ذلك من العوامل التي تؤدي لولاء الفرد لمنظمته والبقاء فيها، وهذا لم نلتمسه لدى العامل المتعاقد فهو يبحث عن الاستقرار في وظيفته، ويحبذ العمل الدائم وليس بالعمل المؤقت الذي لا يرغب به بل وجد نفسه ملزما لعدم توفر مناصب شغل وتفشي البطالة، فالعاملون يرغبون في مغادرة المؤسسة إلى مؤسسة أخرى بنوع عمل آخر، كون مستواهم الدراسي وتخصصاتهم لا تتوافق مع عملهم هذا.

ومنه يتضح أن المدة التي يقضيها العامل المتعاقد داخل منظمته تأثر على رغبته في البقاء بالمؤسسة.

الجدول رقم 16: يبين الأسباب التي أدت بالمبحوثين للتعاقد وأثرها على الحضور إلى العمل.

الأسباب / الحضور	الرغبة في العمل		الحاجة إلى العمل		عدم توفر فرص العمل		لاكتساب خبرة مهنية		المجموع	
	ك	%	%	%	ك	%	ك	%	ك	%
تتأخر	10	76.92 %	05	25 %	21	61.76 %	07	53.85 %	43	53.75 %
تتغيب	/	/	07	35 %	03	%8.82	03	23.08 %	13	16.25 %
تحظر	03	23.08 %	08	40 %	10	29.41 %	03	23.08 %	24	30 %
المجموع	13	100 %	20	100 %	34	%100	13	%100	* 80	100 %

*كان هناك تكرر في الإجابات

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين كانوا يتأخرون في الحضور إلى العمل وذلك بنسبة تقدر ب53.75%، تليها نسبة 30% يحضرون في الوقت المحدد، ونسبة 16.25% كثيرا ما يتغيبون عن العمل.

وأما عن الأسباب التي أدت بالمبحوثين للتعاقد وأثرها على الحضور إلى العمل، يتبين أن الذين لديهم رغبة شديدة في العمل نسبة تقدر ب76.92% كثيرا ما يتأخرون في الحضور إلى العمل، تليها نسبة 28.08% يحضرون في الوقت المحدد، في حين لم نسجل أي نسبة عند الذين يتغيبون عن العمل.

أما الذين يرون أن السبب الذي أدى بهم للتعاقد هو الحاجة إلى دخل مادي، نسبة تقدر ب40%يحضرون في الوقت المحدد، وتليها نسبة 35% يتغيبون عن العمل، نسبة 25% يتأخرون في الحضور إلى العمل.

في حين الذين يرون أن السبب الذي أدى بهم للتعاقد هو عدم توفر فرص العمل، أكبر نسبة منهم تقدر ب61.76% كثيرا ما يتأخرون في الحضور إلى العمل، تليها نسبة 29.41% تحضر في الوقت المحدد، ونسبة 8.82% كثيرا ما يتغيبون في الحضور إلى العمل.

أما الذين يرون أن السبب الذي أدى بهم إلى التعاقد هو لاكتساب خبرة مهنية أكبر نسبة منهم تقدر ب53.85% كثيرا ما يتأخرون في الحضور إلى العمل، ونسبة 23.08% كثيرا ما يتغيبون عن العمل، ونسبة 23.08% يحضرون في الوقت المحدد.

يتضح من خلال المعطيات أن أغلب المبحوثين يتأخرون في حضورهم للعمل ونجدها بنسبة كبيرة لدى المبحوثين الذين دفعتهم الرغبة في العمل وكذا المبحوثين الذين دفعهم عدم توفر فرص العمل إلى العمل بالتعاقد،وربما يعود السبب في تأخرهم عن العمل لعدم شعورهم بالانسجام في المؤسسة، فالعامل بالعقود يجد نفسه بعقد مؤقت لا يعلم إذا كان سوف يستمر بالعمل في هذه المنظمة أو لا ، وهذا يؤثر في نفسيته بشعوره بعدم الارتياح والتوتر كما يؤثر في سلوكاته داخل المنظمة فيصبح يتأخر ويتغيب، وربما يمارس عملا آخر خارج العمل الرسمي يحقق من خلاله بعض حاجاته . فمن الواضح والمعروف أن الولاء التنظيمي في تعريفاته لا يتعدى الجوانب التالية: إقبال الفرد على عمله بدافعية كبيرة وذلك من اجل تحقيق أهدافها، نظرته الايجابية للمنظمة التي يعمل بها، رغبة الفرد في البقاء فيها وتبني قيمها وتفضيلها على غيرها، وكل هذا يظهر من خلال التزامه بمواقيت العمل والحضور في الوقت، إلا أن المتعاقد يتأخر كون أنه يجد نفسه مجبور بالعمل بهذا النظام من العقود وليس من محض إرادته، فعمله كمتعاقد ساهم في قتل فيه تلك الرغبة والدافعية للعمل والالتزام.

ومنه فإن الأسباب التي دفعت بالمبحوثين للتعاقد تؤثر على حضوره للعمل.

الجدول رقم 17: يبين تأثير الأجر على التزام المتعاقدين بساعات العمل.

الأجر / الالتزام	كاف		غير كاف		كاف نوعا ما		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
تلتزم	01	%14.29	18	%32.14	/	/	19	27.14 %
تغادر المؤسسة	05	%71.43	27	%48.21	03	%42.86	35	%50
تغادر الوظيفة	01	%14.29	11	%19.64	04	%57.14	16	22.86 %
المجموع	07	%100	56	%100	07	%100	70	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين يغادرون المؤسسة أحيانا وتقدر نسبتهم ب50%، تليها نسبة 27.14% يلتزمون بساعات العمل المحددة، ونسبة 22.86% يغادرون الوظيفة إلى مكان آخر بالمؤسسة أحيانا.

وعنأثر الأجر على التزام المتعاقدين بساعات العمل، يتبين بالنسبة للمبحوثين الذين يرون بأن الأجر الذي يتلقونه كاف لسد حاجياتهم فإن أكبر نسبة قدرت ب71.43%منهم يغادرون المؤسسة أحيانا، تليها نسبة 14.29% يلتزمون بساعات العمل، ونسبة 14.29% يغادرون الوظيفة إلى مكان آخر بالمؤسسة أحيانا.

أما الذين يرون بأن الأجر الذي يتلقونه غير كاف لسد حاجياتهم أكبر نسبة منهم قدرت ب48.2% يغادرون المؤسسة أحيانا، ونسبة 32.14% يلتزمون بساعات العمل، ونسبة 19.64% يغادرون الوظيفة إلى مكان آخر بالمؤسسة أحيانا.

في حين المبحوثين الذين يرون بأن الأجر كاف نوعا ما نجد أكبر نسبة 57.14% يغادرون الوظيفة إلى مكان آخر بالمؤسسة، ونسبة 42.86% يغادرون المؤسسة أحيانا، في حين لم نسجل أي نسبة تلتزم بساعات العمل المحددة.

إن الأجر يعتبر الحافز المادي الأكثر تأثير على ولاء العاملين لمنظماتهم وبالتالي التزامهم بساعات العمل وهذا حسب نظرية الإدارة العلمية، ومن خلال القراءة الإحصائية تبين

لنا أن أغلب المبحوثين صرحوا بأن الأجر الذي يتلقونه غير كاف وهو يؤثر على التزامهم فهم يغادرون المؤسسة التي يعملون بها أو الوظيفة الموكولة إليهم وبالتالي يتهربون من الواجبات والمسؤوليات. وربما يعود السبب في ذلك أن لديهم التزامات أخرى أو يبحثون عن مصدر دخل آخر يغطي احتياجاتهم، ويرون بأن العمل بالتعاقد هو فرصة لاكتساب خبرة وكحل مؤقت قبل الحصول على منصب دائم .

ومنه فإن الأجر يؤثر على التزام المتعاقد بساعات العمل.

الجدول رقم 18: يبين تأثير كيفية المهام على تقديمها في الوقت.

كيفية المهام / وقت تقديمها	كثيرة		قليلة		متوسطة		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
غالبا	13	%34.21	01	%25	11	%39.29	25	35.7 %1
أحيانا	23	%60.53	/	/	15	%53.57	38	54.2 %9
نادرا	02	%5.26	03	%75	02	%7.14	07	%10
المجموع	38	%100	04	%100	28	%100	70	100 %

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين وتقدر نسبتهم ب54.29% صرحوا بأنهم أحيانا ما يقدمون الأعمال الموكلة إليهم في الوقت المحدد والمطلوب، تليها نسبة 35.71% غالبا ما يقومون بتقديم العمل في الوقت المحدد، ونسبة 10% صرحوا بأنهم نادرا ما يقدمون العمل في الوقت المطلوب.

وعن كيفية المهام وكيفية تقديمها يتبن أنه بالنسبة للذين يرون بأن الأعمال الموكلة إليهم كثيرة فإن نسبة 60.53% أحيانا ما يقدمونها في الوقت المحدد، تليها نسبة 34.21% غالبا ما يقدمون العمل في الوقت المحدد، ونسبة 5.26% نادرا ما يقدمون العمل في الوقت المحدد والمطلوب.

أما الذين يرون بأن المهام الموكلة إليهم هي مهام قليلة فنسبة 75% منهم نادرا ما يقدمون العمل في الوقت المحدد، ونسبة 25% غالبا ما يقدمون العمل في الوقت المحدد، في حين لم نسجل أي نسبة للذين يرون أنهم غالبا ما يقدمون العمل في الوقت المحدد والمطلوب.

في حين الذين يرون بان المهام الموكلة إليهم هي مهام متوسطة فان نسبة 53.57% يرون بأنهم غالبا ما يقدمون العمل في الوقت المحدد والمطلوب، ونسبة 39.29% غالبا ما يقدمون العمل في الوقت المحدد والمطلوب، ونسبة 7.14% نادرا ما يقدمون العمل في الوقت المحدد والمطلوب.

يعتبر الالتزام وتقديم العمل في الوقت المطلوب من بين أهم المقاييس التي تعبر عن ولاء العامل لمنظمته وهذا ما نلاحظه عند العامل الياباني ولم نلتمسه لدى العامل الجزائري سواء كان ذا وظيفة دائمة أو مؤقتة والذي لا يعتبر العمل كعبادة وإنما يعتبره مصدر دخل مادي، والذي يدل على أن هناك نقص في الرقابة ، ومن خلال المعطيات الإحصائية يتبين أن اغلب المبحوثين أحيانا ما يقدمون أعمالهم في الوقت المحدد والمطلوب، كما يصرحون بان الأعمال الموكلة إليهم هي أعمال كثيرة، ويستدل من هذه المعطيات أن التزام العمال المتعاقدون بتقديم الأعمال الموكلة إليهم دون المستوى المرغوب فيه، مهما تباينت حجم المهام والذي قد يعود لاعتقادهم بان هناك تفاوت بينهم كعمال مؤقتين والعمال الدائمون وهو ما لمسناه من المحادثات التي جرت بيننا.

ومنه فإن كيفية المهام الموكلة للمتعاقد لها أثر على كيفية تقديمها.

الجدول رقم 19: يبين مدى التزام المتعاقد بالقرارات المتخذة من قبل الإدارة.

التعامل مع القرارات	التكرار	النسبة
الالتزام بالقرارات	30	%42.86
تتجاوز القرارات	07	%10
حسب نوع القرارات	33	%47.14
المجموع	70	%100

يتبين من خلال الجدول أن أكثر المبحوثين صرحوا أنهم يتعاملون مع القرارات المتخذة من قبل الإدارة أن التزامهم يرتبط بنوع القرارات وتقدر بنسبة 47.14%، تليها نسبة 42.86% يلتزمون بالقرارات المتخذة، ونسبة 10% يتجاوزون القرارات.

نستنتج من خلال المعطيات الإحصائية أن أكثر المبحوثين يلتزمون بالقرارات المتخذة من قبل الإدارة حسب نوع القرار، والآخرون يلتزمون بالقرارات ونسبة قليلة منهم من يتجاوزها ورغم أن العمل بهذا النوع من الأنظمة يستلزم على العمال الأخذ بالقرارات والتعليمات وكذا القوانين المتخذة من قبل الإدارة، حتى يتمكنوا من الحفاظ على وظائفهم، وتجنب كل ما هو عائق على تحقيق أهدافهم. فإن المبحوثين قد انقسموا تقريبا بين من التزامهم مرتبط بنوع القرارات وبين من يلتزمون بالقرارات حرفيا، وربما يعود هذا إلى النمط القيادي السائد داخل المنظمات التي كانت محل الدراسة.

الجدول رقم 20: يبين مدى تناسب ساعات العمل مع الأجر وعلاقته للاستعداد للحضور إلى المؤسسة في أي وقت.

ساعات العمل / الاستعداد للحضور	مناسبة		غير مناسبة		مناسبة نوعا ما		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	/	/	22	%44	04	%30.77	26	37.14 %
لا	07	100	28	%56	09	%69.23	44	62.86 %
المجموع	07	%100	50	%100	13	%100	70	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين وتقدر نسبتهم ب62.86% صرحوا بأنهم ليسو على استعداد للحضور إلى المؤسسة في أي وقت، تقابلها نسبة 37.14% مستعدون للحضور إلى المؤسسة في أي وقت.

وعن أثر تناسب ساعات العمل مع الأجر على الاستعداد للحضور إلى المؤسسة في أي وقت يتبين بالنسبة للمبحوثين الذين يرون أنها مناسبة 100% ليسو مستعدين للحضور للمؤسسة.

أما الذين يرون بأن ساعات العمل غير مناسبة مع الأجر فإن أكبر نسبة ليسو على استعداد للحضور إلى المؤسسة في أي وقت بنسبة تقدر ب56%، تليها نسبة 44% على استعداد للحضور إلى المؤسسة في أي وقت.

في حين المبحوثين الذين يرون بأن ساعات العمل مناسبة نوعا ما مع الأجر أكبر نسبة ليسوا على استعداد للحضور إلى المؤسسة في أي وقت وقدرت ب69.23%، تليها نسبة 30.77% هم على استعداد.

نستنتج من خلال المعطيات الإحصائية أن أكثر المبحوثين يرون بأن ساعات العمل غير متناسبة مع الأجر الذي يتلقونه وهم ليسوا على استعداد للحضور للمؤسسة في أي وقت،

حيث أن عدم الاستعداد للحضور إلى المؤسسة في أي وقت هو موقف كل الفئات مهما تباين تقييمها للأجر الذي تتلقاه في علاقته بساعات العمل، إلا أن ذلك يظهر أكثر لدى المبحوثين الذين صرحوا بأن الأجر متناسب، ربما هذا راجع إلى اعتبار العمل بالعقود محددة المدة يشعر العاملين بأنهم مستغلين، وهذا ما يؤثر على ولائهم لمنظماتهم، ورفضهم الحضور في أي وقت، فهم يرون بأن مدخولهم لا يغطي متطلبات الحياة المعيشية والاجتماعية حتى وإن كان يتوافق مع الساعات المحددة للعمل، وهو ما قد يؤدي بهم إلى البحث عن مصادر أخرى للرزق. كما قد يعود رفضهم الحضور إلى المؤسسة خارج الدوام رسمي كموقف متخذ من قبل المبحوث بعيدا عن أي حسابات أخرى.

ومنه يتضح أن لساعات العمل الغير مناسبة مع الأجر تأثير على استعداده للحضور للمؤسسة.

الجدول رقم 21: يبين كيفية المهام وكيفية تقديمها.

تقييم المهام / تقديم العمل	أكثر من مهام العامل الدائم		أقل من مهام العامل الدائم		نفس مهام العامل الدائم		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
بالكيفية المطلوبة	09	20.45 %	09	%64.29	05	41.67 %	23	32.86 %
أفضل من المطلوب	07	15.91 %	/	/	01	%8.33	08	11.43 %
بأي شكل	21	47.73 %	02	%14.29	06	%50	29	41.43 %
به نقائص أحيانا	04	%9.09	03	%21.43	/	/	10	14.29 %
المجموع	44	%100	14	%100	12	%100	70	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين وتقدر نسبتهم ب41.43% يقومون بتقديم العمل بأي شكل، تليها نسبة 32.86% يقومون بتقديم العمل بالكيفية المطلوبة منهم، ونسبة 14.29% يقدمون العمل به نقائص أحيانا، ونسبة 11.43% يقدمونه أفضل من المطلوب.

أما عن الأثر بين تقييم المهام وكيفية تقديمها يتبين بالنسبة للمبحوثين الذين يرون بأن الأعمال الموكلة إليهم أكثر من مهام العامل الدائم فنجد نسبة 47.73% من المبحوثين يقدمون العمل بأي شكل، ونسبة 20.45% يقدمونه بالكيفية المطلوبة، في حين نسبة15.91 يقدمونه أفضل من المطلوب، لتأتي في الأخير نسبة 9.09% من المبحوثين يقدمون به نقائص أحيانا.

أما الذين يرون بان المهام الموكلة إليهم اقل من مهام العامل الدائم فنجد نسبة 64.29% يقدمونه بالكيفية المطلوبة، ونسبة 21.43% يقدمون به نقائص أحيانا، ونسبة 14.29% يقدمون الأعمال الموكلة إليهم بأي شكل، في حين لم نسجل أي نسبة للمبحوثين الذين يقدمون أعمالهم أفضل من ما هو مطلوب منهم.

في حين المبحوثين الذين يرون بان المهام الموكلة إليهم هي نفسها المهام الموكلة لعمال دائمين فنجد نسبة 50% منهم يقدمون أعمالهم بأي شكل، ونسبة 41.67% يقدمون أعمالهم بالكيفية المطلوبة منهم، ونسبة 8.33% يقدمونه أفضل من ما هو مطلوب منهم، في حين لم نسجل أي نسبة لدى المبحوثين الذين يقدمون به نقائص أحيانا.

من خلال المعطيات الإحصائية نستنتج أن أكثر المبحوثين يرون بأن الأعمال الموكلة إليهم هي أكثر من مهام العامل الدائم، تليها نسبة المبحوثين الذين يرون بأن المهام الموكلة إليهم هي نفس مهام العامل الدائم، وهذا ما أثر على كيفية تقديمهم للعمل الموكل إليهم، إذ صرحوا بأنهم يقدمونها بأي شكل، وهذا لعدة أسباب منها أن العمال يرون بان هناك تمييز بينهم وبين العمال الدائمون من حيث المهام ومن حيث الأجر، كما أنه يتم استغلالهم كونهم عمال مؤقتين ويكونون تحت مراقبة وضغط ومخاوف من فقدان الوظيفة ، كما يرى البعض أنهم يستغلون حاجتهم للعمل... وربما هذه هي الأسباب التي جعلت من المتعاقدون عدم تقديمهم للعمل بالكيفية المطلوبة منهم بل ما يهمهم هو تقديم العمل وفقط.

ويمكن القول كذلك بأن العمل المتعاقدون بحاجة إلى الاحترام والتقدير، والشعور بعدم الاستغلال وكثرة الأعباء والمهمات الملقاة على عواتقهم ، والمهام الموكلة إليهم وعدم مناسبة الصلاحيات الممنوحة لهم لحجم الأعباء والمسؤوليات التي يتحملونها قد تؤثر على كيفية تقديمه لأعماله ، وهذا بدوره ما يحد من مستوى ولاء المتعاقد لعملهم ولمنظمته.

بالمقابل نجد فئة من المبحوثين صرحوا بأنهم يقومون بأعمالهم بالكيفية المطلوبة منهم وذلك ليس رغبة منهم بل مجبرين لتفادي العقوبات من قبل المسؤولين، أما الذين يقدمونه أفضل من ما هو مطلوب من أجل كسب ثقة المسؤولين و ظنا منهم أنهم سيقومون بتجديد العقد أو كسب ثقتهم للحصول على منصب دائم.

لكيفية المهام المقدمة للمتعاقد تأثير على كيفية تقديمها.

الجدول رقم 22: يبين تأثير الأجر على القيام بأعمال إضافية.

الأجر / أعمال إضافية	كاف		غير كاف		كاف نوعا ما		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
تقبل	/	/	09	%15.52	01	%14.29	10	13.89 %
ترفض	03	%42.86	22	%37.93	04	%57.14	29	40.28 %
حسب نوع العمل	02	%28.57	17	%29.31	02	%28.57	21	29.17 %
حسب الظروف الشخصية	02	%28.57	10	%17.24	/	/	12	16.67 %
المجموع	07	%100	58	%100	07	%100	72	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن اغلب المبحوثين وتقدر نسبتهم ب40.28% يرفضون القيام بأعمال إضافية، تليها نسبة 29.17% يقبلون الأعمال الإضافية حسب نوع العمل المطلوب، تليها نسبة 16.67% يرون بان ذلك يتوقف حسب الظروف الشخصية، ونسبة 13.89% يقبلون.

وبين تأثير الأجر على الأعمال الإضافية يتبين لنا أن الذين يرون بان أجرهم كاف لسد حاجياتهم فان نسبة 42.86% يرفضون القيام بأعمال إضافية، ونسبة 28.57% يرون بان قبولهم يتوقف على حسب الظروف الشخصية و نوع العمل، في حين لم نسجل أي نسبة عيد المبحوثين الذين يقبلون الأعمال الإضافية.

أما الذين يرون بان أجرهم غير كاف لسد حاجياتهم فان نسبة 37.93% يرفضون، ونسبة 29.31% يرون بان ذلك يتوقف على حسب نوع العمل المطلوب، ونسبة 15.52% يقبلون العمل الإضافي، و 17.24% يرون بان ذلك يتوقف حسب الظروف الشخصية.

في حين المبحوثين الذين يرون بان أجرهم كاف نوعا ما لسد حاجياتهم فان نسبة 57.14% منهم يرفضون العمل الإضافي، ونسبة 28.57% يرون بان ذلك يتوقف على حسب نوع العمل المطلوب، ونسبة 14.29% يقبلون العمل الإضافي، في حين لم نسجل أي نسبة لدى المبحوثين الذين يرون بان ذلك يتوقف على حسب الظروف الشخصية.

من مراحل الولاء التنظيمي هناك مرحلة الالتزام، وفي هذه المرحلة يكون الفرد حريصا على بذل الجهود الصادقة من أجل تحقيق النجاح للمنظمة والنهوض بها، إذ يشعر فيها العامل بالانتماء الحقيقي للمنظمة ، ويعتبر المشاكل التي تتعرض لها المنظمة هي جزء من مشاكله الخاصة، ويخضع لها، ويقبل أي أعمال إضافية تطلب منه دون مقابل أو أجر، وأكبر مثال أو نموذج على ذلك العمال اليابانيون، فنجد العمال اليابانيون هم أكثر العمال الذين لديهم ولاء لمنظماتهم وهذا ما أكدته معظم الدراسات، ففي حين إفلاس المنظمة يعملون بأوقات مضاعفة وذلك دون مقابل.

ومن خلال المعطيات الإحصائية يتبين لنا أن أغلبية العمال المتعاقدون لا يقبلون القيام بالأعمال الإضافية، مهما تباين الأجر الذي يتلقونه هو أجر غير كاف لسد حاجياتهم، فهم يعتبرون أن الأجر يأتي في مقدمة العوامل المادية ذات العلاقة بالاستقرار والمصدر الأساسي للدخل، وبالتالي عدم إشباع حاجاته هي التي تدفعه لرفض أي عمل إضافي يطلب منه.

بالإضافة إلى أن العمال الذين يرون بأن الأجر كاف لسد حاجياتهم إلا أن النسبة تتعدم في أنهم يقبلون العمل الإضافي، بل أغلبهم يرفضون وهذا دليل على عدم ولائهم لمنظماتهم .

كما يمكن القول أنه من العوامل الرئيسية التي تؤثر في تكوين الولاء التنظيمي هي الرغبة والميل للبقاء في المؤسسة وهذا عن طريق الميل للتبرع والقيام بأعمال إضافية لتحقيق الأهداف العامة للمنظمة، وهذا لن يتحقق إلا إذا كان العامل راض عن عمله وبالتالي راض عن الأجر الذي يتلقاه وهذا ما لم نجده عند العامل المؤقت، فهو لم يتوجه إلى هذا العمل رغبة منه بل هو مجبر وغير راض لا من ناحية الأجر ولا العمل في حد ذاته لأنه عمل مؤقت غير دائم.

ومنه نجد بأن هناك تأثير بين الأجر المقدم للمتعاقد على قيامه بالأعمال الإضافية.

الجدول رقم 23: يبين كيفية تعامل المتعاقد في حالة ما إذا كانت لديه اقتراحات لتطوير المؤسسة.

الاقتراحات	التكرار	النسبة
يقدم اقتراحاته للإدارة	20	%28.57
يقدم اقتراحاته لزملائه	19	%27.14
يحتفظ باقتراحاته لنفسه	31	%44.29
المجموع	70	%100

من خلال الجدول نلاحظ أن اغلب المبحوثين يحتفظون باقتراحاتهم لأنفسهم حين تكون لديهم اقتراحات لتطوير المؤسسة وذلك بنسبة تقدر ب 44.26%، تليها نسبة 28.57% يقدمون اقتراحاتهم للإدارة، ونسبة 27.14% يقدمون اقتراحاتهم لزملائهم.

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول نستنتج أن أكثر المبحوثين في حالة ما إذا كانت لديه اقتراحات لتطوير المؤسسة التي يعملون بها فإنهم يحتفظون باقتراحاتهم لأنفسهم، وهذا يدل على أن المتعاقد لا يشعر بالانتماء للمؤسسة، وربما يعود السبب إلى كون أن المتعاقد يحس نفسه مهمش وليس له مشاركة في اتخاذ القرار.

إن من العوامل التي تقود لولاء الفرد لمنظمته مشاركته في صنع القرار، وتعبيره بحرية عن آراءه ومقترحاته، وهذا يجعله يشعر بقيمته وأهميته ودوره في المنظمة، مما يزيد في الدافعية للعمل وانتمائه لمهنته، كما أنها تعتبر ركنا هاما من أركان العلاقات الإنسانية من خلال العمل سويا وهذا ما لم نلتمسه لدى العامل المتعاقد والذي عندما يكون لديه اقتراح لتطوير المؤسسة يحتفظ به لنفسه .

الجدول رقم24:يبين مدى بقاء المتعاقد بالمؤسسة في حالة حصوله على منصب دائم.

ترك المؤسسة	التكرار	النسبة
نعم	59	%84.29
لا	11	%15.71
المجموع	70	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن اغلب المبحوثين وتقدر نسبتهم ب84.29% يرون بأنه في حالة حصولهم على منصب دائم يقومون بترك المؤسسة وفسخ العقد، ونسبة 15.71% لن يتركوا المؤسسة ولن يقوموا بفسخ العقد.

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول نستنتج أن أغلب المبحوثين في حالة حصولهم على منصب دائم يقومون بترك المؤسسة وفسخ العقد، وهذا يتناقض مع ما جاء به كيدرون حين حدد أبعاد الولاء للمنظمة، بحيث يرى بأن هناك بعدين الولاء الأدبي والولاء المحسوب، ويرى بأن الولاء المحسوب هو" تبني الفرد الاستمرار في العمل داخل المنظمة بالرغم من وجود عمل بديل في منظمة أخرى وبمزايا أفضل"[1]، فالعامل المتعاقد يرى بأنه يجب أن يكون مستقر في وظيفته وغير مهدد بتركها، وولاءه لمنظمته يظهر من خلال شعوره بالأمن والاستقرار داخل المنظمة التي يعمل بها، شعوره بالاحترام والتقدير من قبل المسؤولين، وهذا ما يفتقده العامل بالعقود محددة المدة فهو يشعر بالاستغلال وعمله هذا لا يغطي جميع احتياجاته، وعليه فإن الولاء التنظيمي وفقا للرؤية السلوكية فإنه يتكون من ثلاث عناصر وهي العنصر الوجداني، والعنصر الاستمراري، والعنصر المعياري، والعنصر الاستمراري هو ما يفتقده العامل المؤقت فإنه يرى أنه سيترك المؤسسة في كلتا الحالتين، فإذا لم يتركها حين يتحصل على منصب دائم فسوف يتركها حين تنتهي مدة العقد المحددة سلفا، وهو ليس ضد بقاءه داخل المنظمة وإنما ضد العمل بالعقود محددة المدة ويبحث عن الديمومة.

[1] خلف سليمان الرواشدة، مرجع سابق، ص89.

الجدول رقم 25:يبين تأثير موقف المتعاقد بالعقود على مغادرة المؤسسة.

الموقف / مغادرة المؤسسة	الاستغناء عن العقود		الاستمرار بالعقود		شرط ضروري		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	25	80.64 %	13	%81.25	21	91.3 %0	59	84.29 %
لا	06	19.36 %	03	%18.75	02	8.70 %	11	15.71 %
المجموع	31	%100	16	%100	23	%100	70	%100

نلاحظ من خلال أن أغلب المبحوثين يصرحون بأنه في حالة ما إذا حصلوا على منصب دائم يقومون بترك المؤسسة وفسخ العقد وذلك بنسبة قدرت ب84.29%، ونسبة 15.71% صرحوا بأنهم لن يتركوا المؤسسة وان يفسخوا العقد.

وعن رأي المبحوثين بالعقد محدد المدة و وتركهم المؤسسة في حالة حصولهم على منصب ثابت، يتبين بالنسبة للذين يرون بأنه يجب الاستغناء عن العقد محدد المدة نسبة 80.64% منهم صرحوا بأنهم سيتركون المؤسسة في حالة حصولهم على منصب ثابت، ونسبة 19.36% يرفضون ترك المؤسسة.

أما الذين رأيهم كان الاستمرار بسياسة العقود محددة المدة فنسبة 81.25% صرحوا بأنهم سيتركون المؤسسة، ونسبة 18.75% يرفضون ترك المؤسسة.

في حين المبحوثين الذين يرون بان العقود محددة المدة شرط ضروري للحصول على منصب ثابت فنسبة 91.30% صرحوا بأنهم سيتركون المؤسسة في حالة حصولهم على منصب ثابت، ونسبة 8.70% يرفضون ترك المؤسسة وفسخ العقد.

من خلال المعطيات الإحصائية يتضح أنه لا يوجد تأثير لرأي المتعاقد على في سياسة العمل بالعقود محددة و تركه للمؤسسة في حالة حصوله على منصب دائم.

ويمكن تفسير عدم وجود علاقة بين رغبة المبحوثين في الاستمرار بالعمل بالعقود محددة المدة وتركه للمؤسسة لكون العمل بهذا النوع بالعقود يعتبر كبديل مؤقت قبل الحصول على وظيفة دائمة فمتى تحصل العامل على منصب يفسخ العقد، وذلك لعدة أسباب منها ما هو مادي لكون العمل بالوظيفة الدائمة يكون الأجر فيه أكبر من الوظيفة المؤقتة في غالب الأحيان، ومنها ما هو معنوي من خلال شعور العامل بالأمن والاستقرار في وظيفته، كما أن العامل الدائم له علاوات وامتيازات وحوافز لا يمتلكها العامل المؤقت.

لا يوجد هناك تأثير بين موقف المبحوثين من العمل بالعقود محددة المدة و الاستمرار بالعمل في المؤسسة في حالة وجود منصب ثابت.

الاستنتاجات:

غاية الباحث من أي بحث علمي أو دراسة هو الوصول إلى نتائج في الأخير، حيث يتم تأكيد تحقيق فرضياته أو نفيها وتظهر نتائج الدراسة التي نتناولها "العقود محددة المدة وأثرها على السلوك التنظيمي " في الآتي:

4-الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى:

تحليل النتائج حسب الفرضية الأولى والتي مفادها "للعقود محددة المدة أثر على شعور العاملين بالأمن بالمنظمة".

- نلاحظ من خلال الجدول رقم 5 أن المدة التي يقضيها العامل المؤقت داخل المنظمة لا تجعله يربط علاقات مع العاملين، كما أنه طوال المدة التي يقضيها داخل مكان عمله فإن علاقاته تتحدد في إطار الوظيفة وفقط، كونه لا يشعر بالارتياح ومتخوف من فقدان وظيفته، ويرى بأن أي خطأ منه يؤدي به إلى تركها، وبالتالي فإن مدة العقد تؤثر في ربط علاقاته مع العاملين والرؤساء.
- كما نجد من خلال الجدول رقم 6 والذي يبين أن أغلب المبحوثين يرون بأن الأجر الذي يتلقونه كمتعاقدين لا يكفي لسد حاجياتهم، وبالتالي فهم يرفضون العمل الإضافي الذي لا يتوافق مع طبيعة العمل الذي يؤدونه، كونهم يشعرون بالاستغلال، وبالتالي فإن الأجر أو الحافز المادي له أثر على قبول الأعمال الإضافية.
- كذلك نجد في الجدول رقم 09 أن أغلب المبحوثين يرون بأن المهام الموكلة إليهم هي مهام كثيرة وهذا أثر على صحتهم النفسية، كونه يشعر بالاستغلال من طرف المسؤولين، كما يرون بأن الجهد المبذول منهم لا يتكافئ مع الأجر الممنوح، مما أثر في نفسيتهم ورفع درجة التوتر والقلق.
- العمل بالعقود محددة المدة يشعر العامل بأنه أقل شئنا من العمال الدائمين وهذا ما تم استنتاجه من الجدول رقم 10، باعتبار المهام الموكلة إليهم هي مهام أكثر من مهام العامل الدائم، إلا أن الأجر أقل منه.

- كما يتبين أن أكبر نسبة من المبحوثين يسكتون عن المطالبة بحقوقهم حتى لا يفقدهم ذلك وظائفهم وذلك خوفا من رؤساءهم، كما أن المتعاقد يحس بأن عمله هذا لا يمنحه جميع حقوقه، وبالتالي لا يحس بالأمن داخل المنظمة.
- إن نظام العمل بالعقود محددة المدة هو نظام وضعته الدولة للهروب من إيجاد إستراتيجية فعالة للقضاء على البطالة، هذا ما أشعر المتعاقد بعدم الارتياح ومتخوف من عدم تجديد العقد. ومن ثم متخوف من مستقبله المهني.
- إن أغلب المبحوثين يشعرون بالقلق على المستقبل ويرون بأنه يجب الاستغناء عن العقود محددة المدة، وذلك من أجل ضمان مستقبلهم والاستقرار في وضيفتهم وهذا ما أكده المبحوثين في الجدول رقم 13، ورأيهم بقرار الدولة في الاستغناء عنه فإن أغلب المبحوثين يؤيدونه ويرونه قرار صائب، كون الاستقرار والديمومة في العمل يشعرهم بالأمن على وظائفهم.

ومن النتائج الإحصائية للجداول الخاصة بالفرضية الأولى والتي مفادها " للعقود محددة المدة أثر على الأمن الوظيفي للعاملين" وجدنا بأن العامل المتعاقد يشعر بالخوف والقلق على مستقبله وفقدان وظيفته، كما أنه يشعر بالاستغلال من طرف المسؤولين وأن هناك نوع من المحسوبية بينه وبين العامل الدائم، من خلال نقطتين كثرة المهام والأجر الذي يتلقاه، فهو يرى بأن المهام الموكلة إليه هي مهام كثيرة إلا أن الأجر زهيد وهذا أثر على صحته النفسية وجعله أكثر توتر وقلق.

وهنا نجد أن الفرضية الأولى قد تحققت.

5-الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية:

تحليل النتائج حسب الفرضية الثانية والتي مفادها " للعقود محددة المدة أثر على ولاء العاملين".

- نلاحظ من خلال الجدول رقم 15 بأن المدة التي يقضيها العامل المتعاقد داخل مكان عمله لا تؤثر في رغبته بالبقاء فيها، فأغلبية المبحوثين يريدون مغادرة المؤسسة، فهو يبحثون عن الاستقرار ويحبذون العمل الدائم، ويرغبون مغادرة المؤسسة إلى مؤسسة

أخرى بنوع عمل آخر كون مستواهم التعليمي وتخصصاتهم لا تتوافق مع العمل الذي يقومون به.

- عدم توفر فرص العمل أدى بالمبحوثين للتعاقد وهذا أثر على حضروهم للعمل فأصبحوا يتأخرون وغير ملتزمين، كون أنه أجبر على العمل وليس رغبة منه ما قتل فيه الرغبة والدافعية في العمل.
- كما نجد في الجدول رقم 17 أن الأجر غير كاف بالنسبة للمتعاقد لسد حاجياته هذا ما أثر على التزامه، فهو يقوم بمغادرة المؤسسة التي يعمل بها، ويتهرب من الواجبات والمسؤوليات.
- أغلب المبحوثين أحيانا ما يقدمون الأعمال والمهام الموكلة إليهم في الوقت المحدد والمطلوب، كون الأعمال الموكلة إليهم هي أعمال كثيرة، هذا ما أشعرهم بأنهم عرضة للاستغلال، واعتقادهم بأن هناك تفاوت بينهم بين العمال الدائمون.
- كما نجد في الجدول رقم 19 أن أكثر المبحوثين يلتزمون بالقرارات المتخذة حسب نوع القرار، وهذا ليتمكنوا من الحفاظ على وظائفهم.
- كذلك نجد في الجدول رقم 21 أن أغلب المبحوثين صرحوا بأن مهامهم يقدمونها بأي شكل، كون هناك تمييز بينهم وبين العمال الدائمين، فهم يرون أن الأعمال الموكلة إليهم هي أكثر من مهام العامل الدائم، كما إنه يتم استغلال حاجتهم للعمل بالضغط عليهم، هذا ما دفع بهم إلى عدم تقديمه بالكيفية المطلوبة.
- كذلك نجد أن أغلب المبحوثين في الجدول رقم 22 يرفضون القيام بأعمال إضافية نظرا لأن الأجر الذي يتلقونه هو أجر غير كاف لسد حاجياتهم.
- أغلب المبحوثين في حالة ما إذا كانت لديه اقتراحات لتطوير المؤسسة فإنه يحتفظ باقتراحاته لنفسه، فهو كمتعاقد يشعر أنه ليس له رأي ومشاركة في اتخاذ القرار، كما لا يشعر بانتمائه للمؤسسة.
- نجد في الجدول رقم 24 أن أغلب المبحوثين في حالة حصولهم على منصب دائم يقومون بترك المؤسسة وفسخ العقد، فهو يرى بأن العمل الدائم أحسن من العمل المؤقت، ويجب أن يكون مستقرا في وظيفته وغير مهدد بتركها.

ومن الجداول الإحصائية السابقة الخاصة بالفرضية الثانية والتي مفادها أن " للعقود محددة المدة أثر على ولاء العاملين" توصلنا إلى أن العاملين بالعقود محددة المدة سواء أجرهم كاف وغير غير كاف لسد حاجياتهم فهم يرفضون القيام بأعمال إضافية، وأن سلوكاتهم داخل المنظمة سلوكات غير سوية فهم يتأخرون ويتغيبون في الحضور إلى العمل، كما أنه غالبا ما يقدمون أعمالهم في الوقت المحدد والمطلوب منهم، كما لا يهمهم كيفية تقديمهم للعمل وإنما يقدمونه بأي شكل كان، وهذا يعني أن العمل بالعقود محددة المدة تؤثر سلبا على ولاء العاملين.

وهذا يعني أن الفرضية الثانية قد تحققت.

6-الاستنتاج العام للدراسة.

بعد اكتمال تحليل وتفسير البيانات المطروحة لدينا، وجب علينا استخلاص النتائج العامة التي تعطي لنا الصورة الخاصة من حيث التحقق من التأثير بين متغيرات الدراسة والتأكد بدرجة واضحة من صحة الفرضيات ومن عدمها وبالتالي الإجابة على التساؤلات المطروحة في إشكالية الدراسة.

ومن خلال النتائج الجزئية لفرضيات الدراسة "العقود محددة المدة وأثرها على السلوك التنظيمي"،يمكن أن نقول أن لكل عامل داخل المنظمة سلوك، وسلوك العامل بالعقود محددة المدة هو في الغالب سلوك غير سوي كونه يشعر بعدم الأمن والاستقرار على وظيفته لأن مدة العقد هي محددة بحكم طبيعتها، وهذا ما لاحظناه عند عمال عقود ما قبل التشغيل، كما أنه لا يوجد لديهم ولاء لمنظماتهم كون العقد سوف تنتهي مدته ويغادرون المنظمة في كل الأحوال.ومنه توصلنا إلى أن الأجر الذي يتلقاه العامل المؤقت لا يكفي لسد حاجياتهم وهذا ما يؤدي بهم إلى رفض أي عمل إضافي يطلب منهم، كما أن المدة التي يقضيها العامل المؤقت لا تؤثر في ربط علاقاته بكل حرية فهو يشعر بعد الارتياح ومتخوف من فقدان وظيفته، كما يشعر بأنه أقل شئنا من العمال الدائمين بحكم المهام الموكلة إليهم هي مهام كثيرة مقارنة مع العامل الدائم، كما أنه يوجد هناك تباين في الأجر، كما أن الأمن والاستقرار يمثلان عناصر أساسية للعامل داخل المنظمة إلا أن المتعاقد يشعر بالقلق على مستقبله ومتخوف من فقدان وظيفته فهم يحبذون العمل الدائم ويرغبون في مغادرة المنظمة، هذا لأن السبب الذي أدى بهم

للتعاقد هو عدم توفر فرص عمل وكثرة البطالة، ونتيجة ذلك أصبحوا غير ملتزمين ويتأخرون عن العمل بالإضافة إلى تهربهم من الواجبات والمسؤوليات، كما أن العمل بالتعاقد جعل من العمال غالبا ما يقدمون وظائفهم في الوقت المطلوب منهم وبالكيفية المطلوبة، ويلتزمون بالقرارات ليتمكنوا من الحفاظ على وظائفهم فقط، كما أنهم لا يشعرون بالانتماء.

وفي الأخير يمكن القول بأن العامل يبحث عن الأمن على وظيفته، ويؤيد الدولة بالقرار المتخذ بالتخلي عن سياسة العقود محددة المدة في حالة استبدالها أو توفير توظيف وظائف دائمة، فهو يبحث عن الاستقرار، كما أن ولاءه يرتبط بالحافز المادي وشعوره بعدم الاستغلال وهذا ما لم نلتمسه لدى العامل المتعاقد.

خاتمة

خاتمة.

تناول موضوع البحث مشكلة السلوك التنظيمي لدى العامل بالعقود محددة المدة، وبعض النظريات التي تصب في هذا الموضوع وكذلك الدراسات السابقة ذات الصلة ببحثنا، وقد ساعدنا ذلك في تكوين تصور واضح حول موضوع الدراسة مكننا من تناول متغيرات دراستنا.

وكون السلوك التنظيمي من بين المواضيع الهامة التي يجب على المنظمة دراستها، لأن نجاح أي منظمة يعتمد بالدرجة الأولى على الاهتمام بسلوك الأفراد فيها لأنه يعتبر الركيزة الأساسية بها، وقد حاولنا التطرق إلى مختلف العوامل التي تؤثر في سلوكاته وتحديد مدى إقباله أو إجحامه عن العمل من خلال عمله بنظام العقود محددة المدة، ة، كما حاولنا التطرق إلى مختلف العوامل التي تصف مدى أمن وولاء العمال بالعقود محددة المدة للمنظمة من خلال تحقيقهم للأهداف التي يرغبون فيها.

وهذا ما حاولنا الالمام به من خلال معرفة أثر العقود محددة المدة على السلوك التنظيمي، وقد خلصت الدراسة إلى نقاط مهمة:

- الأجر الذي يتلقاه العامل ، والمدة التي يقضيها المتعاقد داخل مكان العمل يؤثران سلبا على ولاءه، فالأجر يعتبر غير كاف لسد حاجياته و العقد سوف ينتهي بانتهاء المدة.
- الوضعية المؤقتة التي يعيشها العامل المتعاقد داخل مكان عمله تشكل نوعا من عدم الاستقرار والأمن الوظيفي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية.

الكتب:

1. إبراهيم أكي أخنون، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1998.
2. أحمد الأصفر، وأديب عقيل، علم اجتماع التنظيم ومشكلات العمل، منشورات كلية الآداب والعلوم الانسانية، دمشق، 2012.
3. أحمد ماهر، السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.
4. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
5. به موبرويز، المسؤولية الناجمة عن الفسخ التعسفي للعقد، منشورات الحلبي، لبنان، 2009.
6. بيلزر ديفين، مرتكزات الأمن الوظيفي، مكتبة جرير، الرياض، 1991.
7. الجحني علي بن فايز، الإعلام الأمني والوقاية من الجريمة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2000.
8. جلال علي العدوى، وعصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1995.
9. جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1988.
10. الحازمي خليل بن عبيد، الحوار الوطني ودوره في تعزيز الأمن الوطني للمملكة العربية السعودية،ط3، مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني، الرياض، 2010.
11. حمدان محمد زياد، تقييم وتوجيه التدريس، الدار السعودية للنشر والتوزيع، جدة، 1984.

12. خضر لطيفة ابراهيم، دور التعليم في تعزيز الانتماء، عالم الكتب، عمان، 2000.

13. خلف سليمان رواشدة، صناعة القرار المدرسي والشعور بالأمن والولاء التنظيمي، ط1، دار حامد، عمان.

14. الدوري زكريا، الإدارة الإستراتيجية: مفاهيم وعمليات وحالات دراسية، دار البازوري العلمية، عمان، 2005.

الشمري فهيد العابض، المدخل الإبداعي لإدارة الأزمات والكوارث، شركة مطابع نجد التجارية، الرياض، 2002.

أبو الشامة عباس، القيادة في المجال الأمني، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1999.

15. راشد راشد، قانون العمل، الجزائر، 1991.

16. راوية حسن، السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية، مصر، 2002.

17. زروق أسعد، موسوعة علم النفس، ط2، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، 1979.

18. سيزلاقي أندرو دي، ووالاس مارك جي، السلوك التنظيمي والأداء، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1992.

19. شارلز هل، وجونر جارثي، الإدارة الإستراتيجية: مدخل متكامل، دار المريخ، الرياض، 2001.

20. صلاح الدين عبد الباقي، السلوك التنظيمي: مدخل تطبيقي معاصر، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2003.

21. طلعت إبراهيم لطفي، علم الاجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة.

22. عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القصبة، الجزائر، 2003.

23. عبد المجيد إبراهيم مروان، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق، عمان، 2000.

24. عبودي زيد منير، التنظيم الإداري: مبادئه وأساسياته، دار السلام، عمان، 2006.
25. العتمين يوسف بن أحمد، نحو إستراتيجية وظيفية شاملة لمكافحة الإرهاب، السعودية، 2006.
26. العطية ماجدة، سلوك المنظمة سلوك الفرد والجماعة، ط3، دار النشر والتوزيع، عمان، 2003.
27. علي سليمان، النظرة العامة للالتزام، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
28. عمار بوحوش، ومحمد حنيبات، منهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
29. فتحي المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية، ليبيا، 1973.
30. فؤاد القاضي، السلوك التنظيمي والإدارة، ط1، مصر.
31. فوضيل ديليو، دراسات في المنهجية، ط4، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 2011.
32. كامل محمد المغربي، أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
33. كوهرنت راندال، مراحل تطور الأمن الوظيفي، دار غريب، طنطة، 1989.
34. ماجد راغب الحلو، العقود الإدارية، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2009.
35. متحت محمد أبو النصر، بناء وتدعيم الولاء المؤسسي: تنمية مهارات لدى العاملين داخل المنظمة، ط1، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2005.
36. محمد أحمد سليمان، وسوسن عبد الفتاح، الرضا والولاء الوظيفي: قيم وأخلاقيات الأعمال، ط1، زمزم ناشرون وموزعون، عمان، 2011.
37. محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، مطبعة ولاية قالمة، 1992.
38. محمد الصيرفي، الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي: التحليل على مستوى المنظمات، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 2009.

39. محمد حسن مجد حمدان، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
40. محمد حسين منصور، قانون العمل، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، 1996.
41. محمد عبيدات، ومحمد أبو نصار، وعقلة مبيضين، منهجية البحث العلمي:القواعد والمراحل والتطبيقات، ط2، دار وائل للنشر، عمان، 1999.
42. محمود العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، الأردن، 2005.
43. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، ط2، 1982.
44. المدهون موسى توفيق، والجزراوي ابراهيم، تحليل السلوك التنظيمي، المركز العربي للخدمات الطلابية، عمان، 1995.
45. مصطفى فؤاد عبيد، مهارات البحث العلمي، أكاديمية الدراسات العالمية،فلسطين، 2003.
46. موسى الكوي، التطوير التنظيمي: أساسيات ومفاهيم حديثة، ط1، دار وائل، الأردن، 2003.
47. نعيم إبراهيم الطاهر، الإدارة الحديثة: نظريات ومفاهيم، عالم الكتب الحديثة، الأردن، 2011.
بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، ط1، دار الريحانة للنشر والتوزيع، 2002.
48. النمر سعودين محمد وآخرون، الإدارة العامة: الأسس والوظائف، ط2، مطابع الفرزدق التجارية، الرياض، 2006.
49. هشام رفعت هشام، عقد العمل في الدول العربية، الدار القومية للطباعة والنشر، مصر.
50. هيرس رشتارد، الأمن الوظيفي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1991.
51. الياس يوسف، الوجيز في شرح قانون العمل، هيئة المعاهد الفنية، الجزائر، 1989.

الرسائل.

1. أبو ضياف عمار، عنصر التبعية في عقد العمل، رسالة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، 1988.
2. أجرى حمودة، أثر إدراك الفرد لحالة الأمن الوظيفي على اتجاهاته نحو العمل، مصر، 2001.
3. جعدي سارة، ودالي سهيلة، نظام العمل بالعقود محددة المدة في المؤسسة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة أكلي محند أولحاج بالبويرة، 2012-2013.
4. جيهاد الحمزة، عقد العمل محدد المدة: دراسة نظرية وتطبيقية، مذكرة لنيل شهادة القضاء، المعهد الوطني للقضاء، 2001-2004.
5. الخرب محمد بن عبد الله بن حمد، الصراعات الشخصية وانعكاساتها على الأمن الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية بالرياض، 2006.
6. شيباني فوزية، دور البرامج التكوينية في إحداث التغيير في السلوك التنظيمي دراسة ميدانية بوحدة من وحدات قطاع الأمن بأم البواقي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس تنظيم وعمل، جامعة منتوري بقسنطينة، 2009-2010.
7. صوشي كمال، مساهمة في دراسة أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل التنظيم، جامعة منتوري بقسنطينة، 2006-2007.
8. عبد الحق علي إبراهيم، دور السلوك التنظيمي في أداء المنظمات الأعمال: بيئة المنظمة الداخلية كمتغير معدل، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الدراسات العليا للعلوم والتكنولوجيا، جامعة السودان، 2015.
9. عقابة وهيبة، ومكي أم الخير، دور تمكين العاملين في الولاء التنظيمي، مذكرة لنيل شهادة ليسانس علم التسيير، جامعة المدية، 2012-2013.
10. القحطاني بدر محمد، العلاقة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي والعلاقات الإنسانية في الأجهزة الأمنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية بالرياض، 1998.

11. مزوار منوبة، أثر الحوافز على الولاء التنظيمي، مذكرة تدخل ضمن متطلبات لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير إدارة الأعمال، جامعة أحمد بوقرة ببومرداس، 2012-2012.

المجلات:

1. الأحمدي حنان عبد الرحيم، الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين في الرعاية الصحية الأولية، العدد 13، المجلة العربية للعلوم الإدارية المحلية، المملكة العربية السعودية.
2. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، المطبعة الرسمية، الجزائر، 25أفريل1990.

مراجع باللغة الإنجليزية.

1. Allem .N.J.meyer.J.P.The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization. Journal of occupational psychology 1990.
2. strees R.M Antecedents and outcomes of organization commitments administrative science quarterly ، 22، 1977.
3. Strees.R.M. Antecedent and outcomes of organizational commitment, Administrative science quarterly, 1977.

مراجع بالغة الفرنسية.

1. PR/G- Poulain, contrat de travail à durée, fasc. 50, jurisclasseeur , année 1990 .
2. PR/G –Couturierm les nouvequxcontrts de travail à durée déterminée, droit social n° 9-10 année 1980.

3. G.H camerlynk. Droit du travail. Tome 1. Le control du travail. 12cm éclition. 1986.

الملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

تخصص : علم الاجتماع تنظيم وعمل

استمارة حول:

العقود المحددة المدة وأثرها على السلوك التنظيمي

من إعداد الطالبة

ذهبية شعير

تحت إشراف

د. صغير جميلة

ملاحظة:في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر، يشرفني أن أطلب منك الإجابة على الأسئلة الخاصة بهذه الاستمارة وذلك بوضع علامة X أمام الإجابة المناسبة و التحلي بالصدق و الموضوعية و خدمة العلم و البحث العلمي، و نحيطكم علما أن الإجابات التي ستتفضل بها ستكون ذات أهمية في تجسيد هذا العمل كما نضمن لكم السرية التامة لهذه الإجابات .

و في الأخير تقبل منا فائق الاحترام و التقدير وشكرا.

السنة الجامعية: 2016-2017

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس: ذكر☐ أنثى☐
2. السن: -[20-25[☐ -[25-30[☐ -[30-35[☐ -[35 فما فوق☐.
3. الحالة المدنية: أعزب ☐ متزوج☐ أرمل ☐ مطلق☐
4. المستوى التعليمي: متوسط ☐ ثانوي☐ جامعي☐ تكوين مهني ☐

المحور الثاني:عقود محددة المدة

5. ما هي مدة عقد عملك في المؤسسة التي تعمل بها ؟

- سنة☐ – سنتين ☐ – ثلاث سنوات فما فوق☐

6. كيف هو الأجر الذي تتقاضاه؟

كاف لسد حاجياتك ☐ غير كاف لسد حاجياتك☐

إجابة أخرى .....

7. هل سبق لك تجديد العقد؟

- نعم ☐ لا☐

-في كلا الحالتين لماذا؟.....

8. ماهي الأسباب التي دفعتك للعمل كمتعاقد؟

- الرغبة الشديدة في العمل ☐ الحاجة إلى دخل مادي ☐
- عدم توفر فرص العمل الدائم ☐ من أجل تكوين خبرة مهنية ☐

إجابة أخرى.....

9. كيف هي المهام الموكلة إليك ؟

- كثيرة ☐ قليلة ☐ متوسطة ☐

- كيف ذلك .....

10. كيف تقيم المهام الموكلة اليك مقارنة بمهام العامل الدائم ؟

- أكثر من مهام العامل الدائم ☐ –أقل من مهام العامل الدائم ☐

- نفس مهام العامل الدائم ☐

–إجابة أخرى أذكرها.....

11. ما الهدف من العقود محددة المدة؟

- امتصاص البطالة ☐

- تكوين الخبرة المهنية لدى المتعاقدين ☐

- تحقيق السلم الاجتماعي ☐

- إجابة أخرى أذكرها.....

12.كيف تقيم العمل بالعقود محددة المدة؟

- تبذيرالأموال الدولة ☐

- هروب من إيجاد استراتيجية فعالة لخلق فرص العمل ☐

- حل مؤقت لأزمة الاقتصاد الوطني ☐

- إجابة أخرى أذكرها.....

- 13. كيف ترى العقود محددة المدة؟

- يمكن الاستغناء عن سياسة العمل بالعقود محددة المدة ☐

- يجب الاستمرار في سياسة العمل بالعقود محددة المدة☐

- شرط ضروري للحصول على منصب دائم☐

- إجابة أخرى أذكرها.....

- 14. هل ترى أن ساعات العمل للمتعاقد تتناسب مع الأجر الذي يتلقاه؟

- مناسبة ☐ – غير مناسبة ☐– نوعا ما ☐

15– ما رأيك في اجراء الدولة بالتوقف عن العمل بالعقود محددة المدة؟

.....

المحور الثالث: الأمن الوظيفي

16. هل تتوفر في مؤسستكم ظروف الأمن والسلامة؟

- نعم ☐ – لا☐

17. عملك كمتعاقد يؤثر على:

صحتك الجسدية ☐ صحتك النفسية ☐ الاثنين معا ☐

إجابة أخرى.....

كيف ذلك.؟.....

18. عملك كمتعاقد :

- يفقدك الثقة بالنفس ☐ – يشعرك بالتهديد ☐ –يجعلك متوترا ☐

- يشعرك بعدم الارتياح☐

- إجابة أخرى.....

19. بماذا يشعرك العمل كمتعاقد؟

- القلق على مستقبلك ☐ –الخوف من فقدان الوظيفة☐
- التفاؤل لأنه يوفر لك فرصا أكبر للحصول على منصب دائم☐
- إجابة أخرى.....

20. بماذا يشعرك العمل كمتعاقد ؟

- أنك عرضة للاستغلال ☐– أنّ لك نفس مرتبة العمال الدائمين ☐
- أنك أقل شأنا من العمال الدائمين☐
- إجابة أخرى.....

21. كيف يجعلك العمل كمتعاقد تتصرف تجاه حقوقك؟

- يدفعك للمطالبة بحقوقك كاملة ☐ –يدفعك للسكوت عن المطالبة بحقوقك☐
- محاولة الحصول على أكبر قدر من الحقوق بشتى الطرق☐
- إجابة أخرى.....

22. إذا طلب منك عملا لا يتوافق مع طبيعة العمل الذي تؤديه، كيف هي ردة فعلك؟

- تقبل أي عمل يطلب منك القيام به لتحتفظ بالوظيفة☐
- ترفض حتى وإن كان ذلك يفقدك الوظيفة☐
- يتوقف ذلك على نوع العمل المطلوب☐
- إجابة أخرى.....

23. عملك كمتعاقد يجعلك :

- تربط علاقات بالعاملين بالمؤسسة بكل حرية☐

- تتجنب الاحتكاك بالعاملين حتى لا تشاع عنك أخبار قد تهددك في وظيفتك☐

- علاقاتك في اطار الوظيفة وفقط☐

- إجابة أخرى.....

المحور الرابع : الولاء التنظيمي

24. ما الذي ترغب فيه؟

-البقاء بالمؤسسة☐ – مغادرة المؤسسة إلى مؤسسة تشابهها (إدارية، تعليمية...) ☐

-مغادرة المؤسسة إلى مؤسسة بنوع عمل آخر☐

-إجابة أخرى.....

25. كيف هو حضورك إلى العمل؟

- كثيرا ما تتأخر في الحضور إلى العمل☐ كثيرا ما تتغيب عن العمل☐

- تحضر في الوقت المحدد☐

- إجابة أخرى.....

26. كيف هو التزامك بساعات العمل؟

– تلتزم بساعات العمل المحددة ☐– تغادر المؤسسة أحيانا ☐– تغادر وظيفتك إلى مكان آخر بالمؤسسة أحيانا ☐

-إجابة أخرى.....

-في جميع الحالات لماذا؟ .....

27. هل تقوم بتقديم العمل الموكل اليك في الوقت المحدد والمطلوب ؟

- غالبا ☐– أحيانا ☐– نادرا ☐

28. كيف هو تقديمك للعمل الموكل إليك؟:

- تقدمه بالكيفية المطلوبة ☐ تقدمه أفضل مما هو مطلوب ☐
- تقدمه بأي شكل وانتهى ☐ توجد به نقائص أحيانا ☐

-اجابة أخرى أذكرها .....

- في جميع الحالات لماذا؟ .....

29. غالبا كيف هو تعاملك مع القرارات المتخذة ؟

- تلتزم بالقرارات ☐ - تتجاوز القرارات ☐ - الالتزام يرتبط بنوع القرارات ☐
- إجابة أخرى أذكرها.....

30. هل أنت مستعد للحضور الى المؤسسة في اي وفت ؟

- نعم ☐ - لا ☐

31. كونك متعاقد وعرضت عليك المؤسسة القيام بأعمال اضافية. كيف تتصرف؟:

- تقبل ☐ -ترفض ☐
- حسب نوع العمل المطلوب ☐ -حسب ظروفي الشخصية ☐

إجابة أخرى.....

32- إذا كانت لديك اقتراحات لتطوير المؤسسة. كيف تتعامل معها؟

- أقدم اقتراحاتي للمؤسسة (الإدارة) ☐ - أقدم اقتراحاتي لزملائي ☐
- احتفظ باقتراحاتي لنفسي ☐
- إجابة أخرى.....
- في جميع الحالات لماذا.....

33. في حالة حصولك على منصب دائم هل تقوم بترك المؤسسة وفسخ العقد ؟

- نعم ☐ – لا ☐

–في كلا الحالتين لماذا.....