



جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم: علم الاجتماع

شعبة: تنظيم وعمل

## العمل بعقد محدود المدة وعلاقته بالرضا الوظيفي

دراسة ميدانية لديوان المركب المتعدد الرياضات والمعهد الوطني المتخصص في

التكوين المهني محمد شريف مساعدي

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ليسانس (LMD) في علم الاجتماع

تخصص تنظيم و عمل

إشراف:

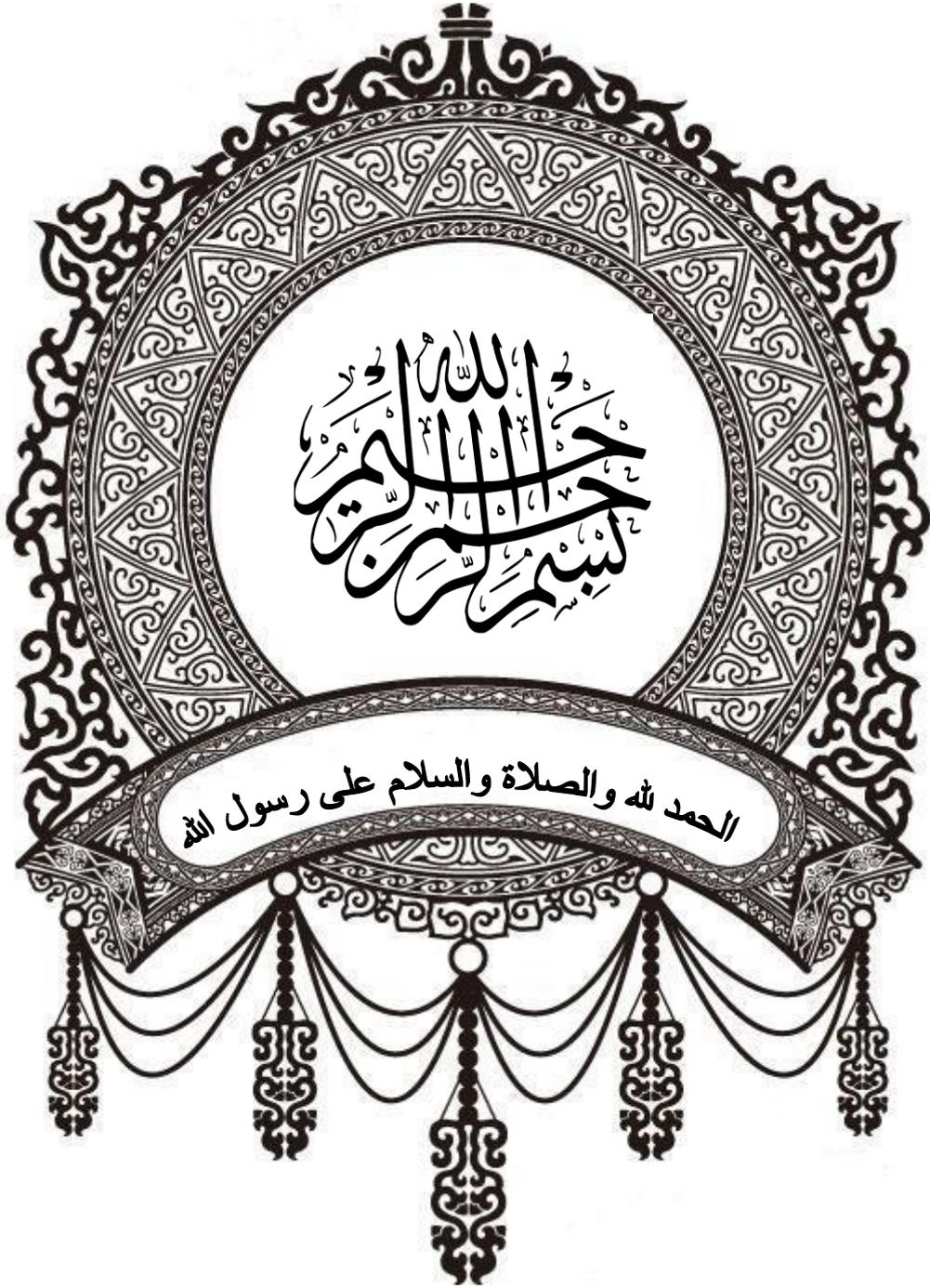
أ. قمانة محمد

إعداد الطالبتين:

✓ جوير وهيبية

✓ شواوطني مرحومة

السنة الجامعية: 1434-1435هـ / 2013-2014م



# فهرس المواضيع

الصفحة	المحتوى
أ-ب	مقدمة
<b>الجانب النظري</b>	
<b>الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة</b>	
05	تمهيد.....
06	I. أهمية الموضوع و أسباب اختياره.....
07	II. أهداف الدراسة.....
07	III. تحديد الاشكالية.....
09	IV. فرضيات الدراسة.....
09	V. تحديد المفاهيم.....
12	VI. المقاربة السوسيولوجية.....
14	VII. الدراسات السابقة.....
15	خلاصة الفصل.....
<b>الفصل الثاني : العمل و النظام التعاقي</b>	
17	تمهيد.....
18	I. مفهوم العمل و تطوره التاريخي.....
25	II. أشكال العمل و صيغه الجديدة.....
29	III. مفهوم النظام التعاقي.....
32	خلاصة الفصل.....

## الفصل الثالث: صيغ التشغيل و العمل في الجزائر

34	تمهيد.....
35	I. مفهوم سياسة التشغيل.....
36	II. التشغيل في الجزائر ما قبل الإصلاحات.....
38	III. التشغيل في الجزائر منذ الاصلاحات.....
44	خلاصة الفصل.....

## الفصل الرابع : الطموح و الرضا الوظيفي

46	تمهيد.....
47	I. الطموح و أبعاده النفسواجتماعية.....
52	II. ماهية الرضا الوظيفي و أبعاده.....
61	III. النظريات المفسرة للرضا الوظيفي.....
64	خلاصة الفصل.....

## الجانب الميداني

### الفصل الأول : الاجراءات المنهجية للدراسة

67	تمهيد.....
68	I. مجالات الدراسة.....
69	II. منهج الدراسة.....
71	III. التقنيات المستعملة في جمع البيانات.....
73	IV. مجتمع الدراسة.....
78	خلاصة الفصل.....

### الفصل الثاني: العمل بعقد محدود المدة و تحقيق الطموحات المادية

80	تمهيد.....
80	I. تحليل جداول الفرضية الأولى.....
92	II. الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى.....

## الفصل الثالث: العمل بعقد محدود المدة و تحقيق الطموحات المعنوية

95	تمهيد.....
95	I. تحليل جداول الفرضية الثانية.....
105	II. الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية.....
108	III. الاستنتاج العام.....
110	الخاتمة.....
112	قائمة المراجع.....

الملاحق

## فهرس الأشكال

فهرس الأشكال	
52	1- سلم إبراهيم ماسلو للحاجات

## فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
36	يبين تطور عدد سكان الجزائر بين الفترة 1962 - 1995	01
37	حول اليد العاملة /مستوى التشغيل و البطالة	02
74	يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس	03
75	يوضح توزيع المبحوثين حسب السن:	04
75	يوضح الحالة المدنية للمبحوثين	05
76	يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين	06
77	يوضح توزيع المبحوثين حسب الوظيفة	07
77	يوضح توزيع المبحوثين حسب الأقدمية في العمل	08
80	يوضح مستويات الأجور	09
81	يوضح توزيع المبحوثين حسب الوضعية المهنية قبل التحاق بالمؤسسة الحالية.	10
81	يبين علاقه تقييم العمال بقيمة الأجر	11
82	يوضح العلاقة الموجودة بين قيمة الأجرالذي يتقاضاه (العمال) ومدى رضاهم عن وظيفتهم.	12
83	يوضح العلاقة الموجودة بين انتقال العمال إلى مؤسسة أخرى ومدى رضاهم عن وظيفتهم.	13
84	يوضح العلاقة الموجودة بين متغير الجنس وعلاقته بمدى رضاهم عن الأجر.	14
85	يوضح مدى تغطية الأجر لاحتياجات العمال بعقد محدود المدة و احتياجات أسرهم و مدى رضاهم عن الأجر.	15
86	يوضح العلاقة الموجودة بين ممارسة عمل إضافي وعلاقته بمدى رضاهم عن الواقع المهني .	16

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
87	يوضح العلاقة الموجودة بين متغير الحالة العائلية و رضا عن الواقع المهني.	17
88	يوضح نظرة العامل بعقد محدود المدة للترقية.	18
89	يوضح نظرة العامل بعقد محدود المدة للعقد الدائم	19
90	يوضح العلاقة الموجودة بين ما كان ينتظره العمال أن يحققوه في حياتهم من خلال العمل وعوامل عدم الرضا عن الأجر	20
91	يوضح العلاقة بين مدى تحقيق العمال لطموحاتهم المادية من خلال العمل و عدم رضاهم عن الواقع المهني.	21
95	يوضح طموح العامل للإشراف على طريقة العمل	22
96	يوضح الحق في اختيار نوع العمل للعامل المتعاقد	23
96	يوضح دور المكانة في محيط العمل و أثره على الرضا بالوظيفة	24
97	يوضح علاقة توفر المكانة في محيط العمل و أثرها على الرضا بالواقع المهني	25
98	يوضح ما الذي كان ينتظره العامل بعقد محدود المدة من العمل في حياته:	26
99	يوضح مدى تحقيق الطموحات المادية والمعنوية والشعور بالإحباط لدى العامل بعقد محدود المدة.	27
100	جدول رقم ( 29) يوضح العلاقة بين شعور العامل أنه منقوص الصلاحيات و مدى الرضا عن الوظيفة	28
101	يوضح العلاقة الموجودة بين متغير السن و ما ينتظره العامل من العمل في حياته	29

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
102	يوضح العلاقة الموجودة بين متغير السن و ما ينتظره العامل من العمل في حياته:	30
103	يوضح العلاقة الموجودة بين الرضا عن المكانة وعلاقته بالانتقال أو البقاء بالمؤسسة الحالية	31
104	يوضح مدى تحقيق الطموحات المادية و المعنوية والشعور بالنقص في الصلاحيات لدى العامل بعقد محدود المدة.	32

# إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم (والعصر إن الإنسان لفي خسر إلا الذين آمنوا وعملوا الصالحات وتواصوا بالحق وتواصوا بالصبر)

مرفعت قلبي لأبدأ شكري إلى من خلق الإنسان وأبدع الأكوام، وقبل أن أمضي في سطور الكلمات جف الحبر  
وتبعثرت الكلمات وعوجت السطور لأن كلمة شكر لا توفى حق رب إلهي اعذرني فلو ملئت طيات السماء  
بالذكر لما وفيت شكرتك رب . . .

اللهم صلي وسلم على سيدنا محمد صاحب الرسالة ونور البشرية ومنبع الصفاء والوفاء عليه أفضل الصلاة والسلام.  
أهدي ثمرة جهدي:

. . . . . إلى من ضاقت المرارة وبكت دما بغزارة حاصدة طريقي من الأشواك الضارة إلى صاحبة القلب المحنون والعطر

الفواح المنروح بالحبق والعنبر وكل الزهور . . . إلى أعز الأمهات حبيبي "عمومة شلاوة" شفاها الله

. . . . . إلى من كبرت تحت طيات جناحه إلى من رسم البسمة على شفاها وعلمنا معنى الحياة إلى الأب الغالي "مخضرم  
"حفظه الله وأطال في عمره وجعله ينبوعا دائم العطاء."

. . . . . إلى من شامركني وشامركوني مراحل الحياة في السراء والضراء وسكنومعي في سقف الود والإحترام

إخوتي: محمد خليل نجاة فتحة كل يوم مرقية ياسين . . . إلى الروح الطاهرة أخي العزيز "عبد الرزاق" رحمه الله.

. . . . . إلى العائلة الكريمة: عماتي وأعمامي وخالاتي وأخوالي وإلى جدي وجدتي: مرحيلة وحدة وإلى كل عائلة جوير

وشلاوة وزايري كبير وصغير. ولا أنسى عائلة قادة الكيوس

. . . إلى الصديقات زهرات دمروب العلم: يمينه، محبوبة، نعيمة

شواوطني مرحومة، مسعودة، جمعة، محبوبة، فونرية، سعاد، وردة، خولة، نورة، نروليخة، ثوية، شرفقة، أحلام، فاطيمة

باشا، فطيمة، وردة، ضحوية بوعمامة، خديجة، حفصة، صليحة، مليكة، خديجة، وأخص بالذكر "وهيبة بن شهرة"

. . . وإلى كل من لم يخط قلبي بذكرها من بعيد أو من قرب

والحمد لله الذي تم بفضل الصالحات

جوير وهيبة



# إهداء

بكل تقدير صادق وإخلاص وولاء واعتزاز بالجميل أهدي ثمرة جهدي :

إلى مروح أبي الطاهرة "مرحمه الله" والذي علمني معنى الصبر والكفاح ولم يخل يوما بالدعاء لي بالفلاح.

إلى التي يركع على بابها العطاء فتعلمه كيف يكون السمو في العطاء التي تشملني بالدعاء "والدتي الحبيبة"

حفظها الله ومرعاها .

إلى إخوتي الأعزاء : محمد ، عبد المالك ، خالد

إلى الأختين الغاليتين : أمال وأولادها "سلسيل ويحي نركرا" ونزوجها

نعيمة وابنها "عبد الجليل" ونزوجها

حفظهم الله جميعا

إلى مرفيقتي وحبيبتي التي لم تبخل يوما في الوقوف معي في الصراء والضراء "كبار نوال"

إلى كل من \* أخوالي - أعمامي خالاتي - عماتي \* وكل عائلاتهم

إلى كل من وقف إلى جانبي في اعداد هذه المذكرة وأخص بالذكر : عنيشل محمد ، بيشي عبد

الكرم ، نمر قاط العيد ، هوامرية ، توفيق

إلى كل نرملاتي ونرميلاتي بالدراسة خاصة "جوير وهيبة"

إلى كل نرملاتي ونرميلاتي بالعمل "فاطيمة، صفية، هجيرة، ومردة"

وعلى رأسهم السيد المدير "بونريد سليمان" صاحب الكلمة الصارمة والابتسامة الدائمة، والذي لمست

فيه أسمى معاني الطيبة

إلى كل من عرفت وأحببت ولم أذكر أسمائهم حفظهم الله جميعا .

**شواوطني مرحومة**

# شكر و عرفان

الحمد لله الذي له العزة والجبروت ، وبيده الملك والملكوت ، وله الأسماء الحسنى والتعوت ، وله البقاء والثبوت ، وهو الحي الذي لا يموت ، والصلاة والسلام على سيدنا ومولانا محمد النبي الأمي العربي المكتوب في التوراة والإنجيل المنعوت ، وشهد بصدق الحمام والعنكبوت ؛ وعلى آله وأصحابه الذين لهم في محبته واتباعه الأثر البعيد والصيئ.

هي كلمة أبت إلا الحضور، هي كلمة شكر و تقدير لله عز وجل الذي وفقنا على إتمام هذا العمل في أحسن الأحوال.

هي كلمة شكر و عرفان إلى الأستاذ الفاضل "قمانة محمد" الذي كرمنا بإشرافه على إنجاز هذا العمل ،فهو كل معاني الاحترام و كثير من الشكر على توجيهاته القيمة و صبره علينا طيلة فترة إنجاز هذا العمل، ولمسنا فيه كل معاني الصدق و اخلاص طيلة فترة تكويننا ،نسال الله أن يحفظه و يراعه.

كما نتوجه بأسمى آيات الشكر و التقدير إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة و مهدوا لنا طريق العلم و المعرفة و ساهموا من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل من خلال تكويننا و توجيهنا ،إلى جميع أساتذتنا الأفاضل بقسم علم الاجتماع و نخص بالذكر الأستاذ الدكتور "نور الدين بولعراس" الذي ساعدنا في مرحلة افتتاح الموضوع .

الشكر الجزيل لكل مسؤولي و عمال مؤسستي :ديوان المركب المتعدد الرياضات و المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني شريف مساعديه بغرداية و اللتين أنجز فيهما العمل الميداني لهذه الدراسة الشكر الجزيل لكل من قدم لنا يد العون من اجل اتمام هذا العمل ....من قريب أو بعيد.

\*إليكم جميعا خالص شكرنا و تقديرنا\*

# المقدمة

## مقدمة:

شهد سوق العمل نهاية القرن الماضي إعادة هيكلة فرضتها سياسة الانفتاح على المنافسة العالمية والدخول في اقتصاد السوق، ما كان له انعكاسات واضحة مست نموذج مناصب العمل الدائمة والمستقرة ليفسح المجال لظهور صيغ متعددة من العمل المأجور من ضمنها العمل بصيغة العقود محدودة المدة. فمعظم المؤسسات الاقتصادية اتجهت إلى التركيز على التشغيل المؤقت من خلال هذه الصيغة من عقود العمل القابلة للتجديد كآلية من آليات المرونة التي أصبحت من المفاهيم الحديثة المتداولة في الحقل التنظيمي، وهو ما ساهم بدوره في إنتاج نمط جديد من علاقات العمل التي تتسم بالاستمرارية واللاستمرارية، حيث إن العمل المؤقت في العديد من الدول أصبح هو المهيمن في سوق العمل في العقود الأخيرة، وبالأخص في دول العالم الثالث التي تفتقد إلى قوة الاستثمارات، ومن بينها الجزائر التي لم تخرج مؤسساتها ضمن النسق الاقتصادي العالمي ثم التوجه نحو هذه الصيغ من التشغيل المؤقت والعقود المحدودة المدة، دون مراعات ال ثم التوجه نحو هذه الصيغ من التشغيل المؤقت والعقود المحدودة المدة، دون مراعات الاختلاف البنيوي بين المحيط الاقتصادي الخارجي المتميز بقدرته على امتصاص اليد العاملة المنتقلة بين القطاعات.

وهذا الوضع الذي أفرزته الدينامكية الاقتصادية التي شهدتها المجتمع الجزائري منتصف الثمانينات والمتمثل في زيادة التوجه نحو صيغة العمل بالعقود المحدودة المدة مقارنة بمناصب العمل الدائمة التي كانت لوقت قريب تعتبر القاعدة ومكسبا للعامل كونها تمثل مصدرا مهما للتوازن والاستقرار الاجتماعيين أصبح يطرح إشكالية استقرار هذه الفئة من العمال ومدى تأثير هذه الصيغ من العمل على تحقيقهم لطموحاتهم المرجوة من العمل، خاصة وأن العمل الدائم والمستقر يشكل آلية لتحقيق الطموحات من جهة أخرى وآلية أساسية لضمان رضا العمال عن وظائفهم من جهة أخرى. وهذا ما دفعنا إلى محاولة تناول هذا الموضوع وذلك لمعرفة مدى تأثير العمل بالعقود محدودة المدة على الرضا الوظيفي للعمال، وذلك من خلال محاولة الكشف عن طبيعة العلاقة التي تربط المتعاقدين بالرضا عن العمل وفهم ما يطمحون له من أجل تحقيق الرضا من جهة ومعرفة ما الأسلوب الذي تنتهجه المؤسسات في تسيرها لمواردها البشرية من المتعاقدين من جهة أخرى.

من هذا المنطلق سنقوم بتناول موضوع الدراسة، التي ارتأينا تقسيمها إلى جانب نظري وآخر ميداني. فالنسبة للجانب النظري يتضمن أربعة فصول، خصصنا الفصل الأول منه لتحديد الإطار المنهجي

لهذه الدراسة والذي سنتطرق فيه لأسباب اختيار الموضوع وأهميته وكذا أهداف الدراسة، إضافة إلى تحديد إشكالية الدراسة وصياغة فرضياتها، ثم تحديد مفاهيمها الأساسية.

وفي **الفصل الثاني** المعنون بـ **"العمل والنظام التعاقدى"** سنتناول المراحل الأساسية لتطور مفهوم العمل من خلال استعراض السياق السوسيوثقافي لذلك، إضافة إلى التطرق لأشكال العمل وصيغته الجديدة التي أفرزتها التحولات التي مست المنظومة العالمية للعمل والأطر النظرية المفسرة لها. كما سنتناول خلاله مفهوم النظام التعاقدى وتطبيقاته في الوظيفة العمومية في الجزائر.

وفي **الفصل الثالث** المعنون بـ **"صيغ العمل والتشغيل في الجزائر"** وحاولنا الإحاطة بمفهوم سياسة التشغيل من حيث التعريف ومحدداتها وكذلك قمنا بعرض سياسة التشغيل في الجزائر منذ الإصلاحات وبعدها.

أما **الفصل الرابع** الذي كان عنوانه **"الطموح والرضا الوظيفي"** والذي يتضمن الطموح و أبعاده النفساجتماعية من خلال مفهومه و أهم النظريات المفسرة له. أما موضوع الرضا الوظيفي وقياسه.

وفيما يخص **الجانب الميداني** فسيتضمن بدوره ثلاثة فصول، حيث أن **الفصل الأول** خصصناه للإجراءات المنهجية مجالات الدراسة ومنهج الدراسة والتقنيات المستعملة في جمع البيانات.

فيما خصصنا **الفصل الثاني** لعرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى وتفسيرها ثم عرض النتائج المتوصل إليها من خلال هذا التحليل ضمن استنتاج أولي خاص بهذه الفرضية.

وأما **الفصل الثالث** خصصناه لعرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية وتفسيرها ثم عرض النتائج المتوصل إليها من خلال هذا التحليل ضمن استنتاج ثاني خاص بهذه الفرضية.

ليتم بعدها عرض النتائج العامة لهذه الدراسة ضمن استنتاج عام، لتليه بعد ذلك الخاتمة، فقائمة المراجع المعتمد عليها في هذه الدراسة وأخيرا الملاحق.

الجانب الميداني

# الفصل الأول

البناء المنهجي للدراسة

تمهيد

I. أهمية الموضوع و أسباب اختياره

II. أهداف الدراسة

III. تحديد الاشكالية

IV. فرضيات الدراسة

V. تحديد المفاهيم

VI. المقاربة السوسيولوجية

VII. الدراسات السابقة

خلاصة الفصل



# الفصل الأول

## البناء المنهجي للدراسة

تمهيد

I. أهمية الموضوع و أسباب اختياره

II. أهداف الدراسة

III. تحديد الاشكالية

IV. فرضيات الدراسة

V. تحديد المفاهيم

VI. المقاربة السوسيولوجية

VII. الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

تمهيد:

يتناول هذا الفصل الإطار المنهجي للدراسة، و من خلال التطرق لمختلف الجوانب المنهجية التي تتعلق بموضوعها و منها على وجه التحديد مبررات اختيار الموضوع و أهميته و كذا أهداف الدراسة، إضافة إلى تحديد إشكالية الدراسة و صياغة فرضياتها، ثم ضبط مفاهيمها الأساسية و تحديدها. كما تم التطرق أيضا للمقاربة السوسيولوجية التي تم اعتمادها لمقاربة موضوع الدراسة و توجيهه في إطارها و المتمثلة في نظرية التبادل الاجتماعي لبيتر بلاو *P.Blau*. و ختمنا هذا الجانب الدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع مع توضيح جوانب الاستفادة منها .

و بتالي ، يمكننا القول أن هذا الفصل بمثابة باب نلج من خلاله لهذه الدراسة، و بداية لفهم موضعها و وضعها في إطارها المنهجي الصحيح.

## I. أهمية الموضوع و أسباب اختياره:

### أولا :أهمية الموضوع:

تكمن أهمية هذا الموضوع من خلال احتوائه لمتغيرين هامين. الأول يتعلق بالعمل بعقد محدود المدة و ارتباط فئة مهنية به أكثر ما يقال عنها أنها فئة هامشية. بالإضافة إلى الانعكاسات الناجمة عنه، خاصة و أن هذه الفئة لها طموحات تسعى لتحقيقها. أما المتغير الثاني فيتعلق بالرضا الوظيفي هو الآخر لا يقل أهمية عن موضوع العمل. فهو يعبر عن مدى شعور العامل بمدى تحقيقه لما وضعه لنفسه من طموحات من وراء هذا العمل.

### ثانيا: أسباب اختيار الموضوع:

هناك عدة أسباب موضوعية و أخرى ذاتية جعلتنا نتناول هذا الموضوع بالدراسة و يمكننا حصرها فيما يلي :

#### 1- الأسباب الموضوعية :

- هذا الموضوع أصبح يطرح نفسه أكثر من مرة ، و هذا استجابة للتغيرات التي يعرفها سوق العمل و قانون علاقات العمل و ما افرزه من آثار سلبية و إيجابية مست بالخصوص فئة المتعاقدين بصيغ محدودة المدة .
- التعرف على مدى تحقيق الطموحات المادية و المعنوية لدى فئة العمال المتعاقدين بصيغ محدودة المدة و أثرها على الرضا الوظيفي لديهم .

#### 2- الأسباب الذاتية :

- معايشتنا لهذه الفئة من العمال و الظروف المحيطة بهم .
- هدف شخصي و يتمثل في محاولة إسقاط تكويننا النظري لمدة 03 سنوات على الميدان من خلال هذا الدراسة.

## II. أهداف الدراسة:

تم تحديد جملة من الأهداف نعرضها كما يلي:

- التعرف على بعض محددات و عناصر الرضا الوظيفي من خلال التعرف على بعض الدراسات الميدانية السابقة.
- توظيف و تطبيق كل ما تلقيناه من خلال مشوارنا الدراسي الجامعي خاصة من الناحية المنهجية .
- التعرف على انعكاسات العمل بعقد محدود المدة على الواقع المهني لدى فئة المتعاقدين.
- التعرف على العلاقة التبادلية المبنية على الأخذ و العطاء بين العمل بعقد محدود المدة من جهة و فئة المتعاقدين من جهة أخرى ومدى استجابة كل طرف لآخر .

## III. تحديد الإشكالية :

إن حتمية النسق الاقتصادي و في ضل النظام العالمي الجديد الذي افرز تغيرات و معطيات جديدة ، جعل من منظومة العمل بطريقة أو بأخرى تتجه نحو المرونة . و لعل أهم الأسباب نجد العمولة و التطور التكنولوجي و التي كان لها هي الأخرى دور في تحديد قواعد جديدة تحكم سوق العمل الذي أصبح أهم ما يميزه سياسة التشغيل المؤقت عن طريق العقود المحدودة المدة و بتالي ظهور شكل جديد من أشكال علاقات العمل المتميزة بلا استقرار و الأامن وظيفي . و التي اصبحت الشغل الشاغل للفئة المتعاقدين بهذا النوع من عقد العمل .

مما طرح أمام مختلف الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، ومنها الجزائر التي لم تخرج عن هذا السياق، رهانات جديدة ودفعها إلى وضع استراتيجيات وتبني إجراءات وسياسات تهدف إلى التكيف مع التحولات الحديثة والاندماج في هذا النسق الاقتصادي العالمي الجديد. ففي الجزائر بما تشهده من تحولات اقتصادية هامة سيما بعد انتقالها من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق، مرت مسألة التشغيل بعدة أطوار تاريخية سارت بالتوازي تقريبا مع التحولات التي شهدتها الخيارات الاقتصادية الكبرى للدولة الجزائرية مند الفترات الأولى للاستقلال ورحيل الاستعمار وما نتج عنه من فراغ إداري وتسييري تطلب الحاجة الملحة إلى العمال والإطارات بمختلف أصنافهم ومراتبهم في فترة بناء مؤسسات الدولة السياسية

والاجتماعية و الاقتصادية والثقافية والتربوية وغيرها، مما نتج عنه حالة من التشغيل الكامل تقريبا وهي مرحلة شهدت امتدادها في المراحل اللاحقة وخاصة في انتهاج الدولة لخيار التسيير الاشتراكي و ما ترتب عنه من تكريس مفهوم المنصب الدائم . و في بداية الثمانينات و هي مرحلة الخيار الليبرالي و فتح المجال أما القطاع الخاص و اكتبها تغيرات سوسيوقانونية في قوانين العمل التي اتجهت تدريجيا نحو المرونة سواء في أشكال التشغيل أو ظروف العمل و علاقات العمل مما انعكس على الاستقرار في العمل و هي تحولات أخذت مداها الكامل مع صدور القانون 11/90 بتاريخ 12/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل الفردية . و من هذا المنطلق أصبح اللجوء إلى عقود العمل المحدودة المدة أكثر شيوعا و انتشارا و ذلك من خلال تفضيل المستخدمين لهذا النوع و العقود، و بصدور المرسوم الرئاسي 308/07 الصادر بتاريخ 29 سبتمبر سنة 2007 و المحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين في اطار الوظيفة العمومية سمح للمؤسسات العمومية فتح المجال لتطبيق سياسة تشغيل في شكل جديد، و هذا ما مس علاقات العمل في العمق بين طرفي هذه العلاقة و الحقوق المكتسبة للعمال و التي طالما مثلت مصدرا مهما للتوازن و الاستقرار الاجتماعيين.

و ضمن هذا السياق . طرحت مجموعة من التساؤلات سواء تعلق الأمر باندماج هذه الفئة من العمال المتعاقدين بالنسبة لمختلف الأنساق الاجتماعية التي ينتمون إليها . أو مسألة ولاء هذه الفئة الجديدة للمنظمات التي ينتسبون إليها . لكن هناك مسألة هي الأخرى لا تقل أهمية عن موضوع الاندماج الاجتماعي و الولاء التنظيمي و حتى الثقافة التنظيمية و غيرها من المواضيع ألا وهي مدى تحقيق الرضا الوظيفي لهذه الفئة الهشة و المرتبط بمدى تحقيقهم لطموحاتهم المادية و المعنوية في ظل معطيات جديدة و خاصة أن العمل يعتبر المرتكز الأساسي الذي يمكن من خلاله تحقيق الذات . و من جانب آخر يعد موضوع الرضا الوظيفي من بين المواضيع الأكثر تناولا في البحوث السوسولوجية الخاصة بالتنظيمات ، إلا أننا حاولنا طرحه من زاوية أخرى و محاولة ربطه مع العمل بصيغ عقود محدودة المدة و الفئة المهنية التي تعمل بهذا النوع من العقود . مما جعلنا نطرح التساؤل التالي و هو:

إلى أي مدى يمكن للعمل بصيغة العقد محدود المدة أن يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال المرتبطين بهذا العقد؟

ومنه تتفرع الأسئلة التالية:

1- هل تحقيق الرضى الوظيفي للعامل بعقد محدود المدة مرهون بدرجة تحقيق طموحات المادية؟

2- هل تحقيق الوظيفي للعامل بعقد محدود المدة مرتبط بدرجة تحقيق طموحاته المادية؟

#### IV. فرضيات الدراسة:

بناء على الأسئلة المطروحة في الاشكالية ، كانت الاجابة في شكل فرضة عامة تتفرع الى فرضيتين جزئيتين :

الفرضية العامة: يتأثر الرضا الوظيفي للعامل بعقد محدود المدة بدرجة تلبية هذا العقد لطموحاته المادية و المعنوية.

الفرضية الجزئية الأولى: تحقيق الرضا الوظيفي للعامل بعقد محدود المدة مرهون بدرجة تحقيق طموحاته المادية.

الفرضية الجزئية الثانية : تحقيق الرضا الوظيفي للعامل بعقد محدود المدة مرتبط بدرجة تحقيق طموحاته المعنوية

#### V. تحديد المفاهيم:

تعتبر خطوة تحديد المفاهيم التي تبني عليها الدراسة من أهم الخطوات العلمية و المنهجية التي ينبغي أن يخطوها أي باحث، ذلك أنها تحدد المجال العلمي النظري والتطبيقي للدراسة . أما تساعد على الفهم الجيد لما يريد الباحث أن يصل إليه و حصر المتغيرات التي يمكن أن تؤثر في الدراسة بشكل أو بآخر . و من خلال موضوع هذه الدراسة سنتطرق إلى أهم المفاهيم وهي كالآتي:

##### 1- عقد العمل محدود المدة:

يعرف الأستاذ ناصر قاسيمي عقد العمل كما يلي "إطار قانوني ينظم علاقات العمل الفرضية والجماعية

من خلال مجموعة من الأحكام الخاصة التي تحدد وتنظم الأجور والعلاوات والتعويضات والتعاقد ومدة العمل ومختلف الضمانات وتاريخ توفيق العقد ومختلف الحقوق والواجبات<sup>1</sup>

ويحدد عجة الجليلي مفهوم عقد العمل بـ "ذلك العقد الذي يقوم على تأخير قوة العمل لصاحب رب العمل. ويترتب عن هذا التأخير تبعية العامل من الناحيتين القانونية والاقتصادية. وتخضع هذه التبعيات للتفاوض بين رب العمل والعامل."<sup>2</sup>

- وبالنسبة لعقد العمل محدود المدة، فقد حدد مفهومه جلال مصطفى القرشي بأنه "عقد بين صاحب العمل وعامل يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر. ويضمن شروط العمل المتفق عليها بينهما ويكون محدود المدة"<sup>3</sup>

- **المفهوم الإجرائي:**

من خلال ما سبق ذكره يمكن أن نحدد مفهوم عقد العمل اجرائيا: فهو اتفاق يحصل بين العامل المتعاقد والمؤسسة التي يريد العمل بها وتنشأ بموجبه علاقات العمل تبادلية، ويمثل أطرافه بأداء مهام معينة (حقوق/واجبات) وفق ما هو محدد في العقد المبرم بينهم وذلك لمدة محددة.

## 2- مفهوم الرضا الوظيفي:

لقد بدأت محاولات متعددة لتحديد مفهوم الرضا الوظيفي و حظي هذا المفهوم باهتمام العديد من الباحثين، حيث عبروا عن مفهوم الرضا الوظيفي بعدة تعريفات و لم يتفقوا على تعريف عام له، و يعود ذلك الى اختلافات في القيم و المعتقدات و محاور الاهتمام بين الباحثين.

"...أما تعريف الرضا في اللغة : فقد جاء في معجم متن اللغة أن رضي : ضد سخط، فهو راض.

(1) ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم و العمل، ديوان مطبوعات الجامعة، الجزائر، 2011، ص 89.

(2) عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، الدار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، د ط، ص 157.

(3) جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري: علاقات العمل الفردية، ج1، ديوان المطبوعات الجامعة، الجزائر، دط، 1984، ص77.

أما معجم التراث الأمريكي فقد عرف الرضا بأنه تحقيق ،و إشباع رغبة أو حاجة أو ميل...<sup>1</sup> "هو حالة الإشباع التي يحققها الفرد أو التنظيم اتجاه الأهداف التي كان يرجو تحقيقها من خلال العمل. وتختلف هذه الأهداف و أولوياتها من فرد لآخر والتي منها الأهداف المادية والمعنوية كاحترام وتقدير الذات. وتقدير الجهود والعلاوات والترقية ونجاح المشروع."<sup>2</sup>

و في تعرف آخر هو "حالة إدراك الفرد للعمل وتفاعله معه ومع ظروفه و بيئته وما ينجم عن هذا الإدراك والتفاعل من توافق يؤدي إلى الرضا الوظيفي."<sup>3</sup>

وهو حالة الشعور النفسي بالقناعة والارتياح اتجاه النتائج والأهداف المحققة الفردية والجماعية. ويعني الرضا الوظيفي أيضا قدرة المنظمة على تلبية وإتباع الحاجات المادية والمعنوية للعاملين لديها. مما يؤدي إلى الرضا الوظيفي.

### المفهوم الإجرائي للرضا الوظيفي:

هو الحالة التي يشعر بها العامل بعقد محدود المدة أنه حقق طموحاته المادية والمعنوية.

### 3 - الحاجات:

"هي حالة الشعور بالنقص لدى الأفراد والجماعات اتجاه شيء معين مادي أو معنوي يدفع بهم إلى السعي بشتى الوسائل الرسمية وغير الرسمية من أجل تلبيتها."<sup>4</sup>

### المفهوم الإجرائي للحاجات:

(1) سالم تيسير الشرايدة، الرضا الوظيفي أطر نظرية و تطبيقات عملية، دار صفاء، عمان، الأردن، ط1، 2008، ص 63.

(2) ناصر قاسيمي، مرجع سبق ذكره، ص70.

(3) نفس المرجع، ص 70

(4) محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، دط، 2006، ص 126.

هي شعور العامل بعقد محدود المدة بنقص اتجاه مجموعة المكافآت المادية و المعنوية كالأجر و الترقية و المكانة...، يسعى إلى تحقيقها.

#### 4- الطموحات المادية والمعنوية:

"طموح أو مستوى الطموح هو مستوى الإنجاز الذي يحدده الفرد أو المؤسسة لكل فرد في التنظيم ولكل قسم من أقسامها وتتوقع منه."<sup>1</sup>

"<sup>2</sup> و الطموح في معجم التربية يشير إلى هدف أو نوعية الأداء المرغوب فيه بواسطة فرد أو مجموعة في نشاط محدد و يعرف في معجم علم النفس بالتطلع للوصول إلى هدف أو إنجاز معين."

#### - المفهوم الإجرائي للطموح:

- هو جملة من المكافآت المادية والمعنوية (الأجر، الترقية، المكانة، الإشراف...) التي يرغب العامل بعقد محدود المدة في تحقيقها ومن تم تحقيق ذاته.

## .VI المقاربة السوسولوجية:

- يسعى كل باحث في تناوله لموضوع بحث سوسولوجي معين الى ادراج بحثه ضمن مقارنة نظرية تتيح له فرصة معالجته بدقة وموضوعية، فكما أن النظرية بحاجة الى البحث العلمي في سبيل تطويرها و تنقيحها. فإن البحث العلمي كذلك بحاجة الى النظرية التي توفر له النسق المفاهيمي اللازم و الانسجام الفكري الذي يؤدي به إلى الوصول إلى نتيجة صادقة دونما الخروج عن الموضوع.

- إن الانطلاق في دراستنا هذه من خلال مدخل نظرية التبادل الاجتماعي لبيتر بلاو و ذلك بما يستجيب لطبيعة الدراسة و أهدافها.

(1) ناصر قاسيمي ، مرجع سبق ذكره، ص 115.

(2) محمد النوبي محمد علي ، التنشئة الأسرية و طموح الأبناء، دار صفاء، عمان، الأردن، ط1، 2010، ص 67.

- إن نظرية التبادل الاجتماعي تعد إحدى النظريات السوسولوجية المعاصرة التي ظهرت كإحدى البدائل النظرية في علم الاجتماع الغربي، و ترجع الجذور الفكرية لهذه النظرية إلى آراء بعض الفلاسفة و العلماء الذين اهتموا بعملية التبادل "الأخذ و العطاء" منذ القدم، من بينهم أرسطو ، آدم فيرجسون، و آدم سميث. وقد كان لجهود كل من هومانز و بلاو الفضل في ظهور نظرية التبادل الاجتماعي. ونجد أن نظرية التبادل الاجتماعي تتضمن المفاهيم الأساسية التي تشكل العناصر الرئيسية "و من أهم هذه المفاهيم: مفهوم الفاعل، و علاقة التبادل، القيمة ، و المكافأة ، التكلفة ، و التوازن ، و القوة".<sup>1</sup> تعد نظرية التبادل الاجتماعي جزءاً من النظرية التفاعلية طالما أنها تنظر الى طبيعة التفاعل المتبادل بين الافراد و الجماعات و المؤسسات و المجتمعات، ان النظرية تؤمن بأن الحياة الاجتماعية ما هي الا عملية تفاعلية تبادلية ، بمعنى أن أطراف التفاعل أو طرفي التفاعل تأخذ و تعطي لبعضهما البعض ، فكل طرف من اطراف التفاعل لا يعطي للطرف الآخر فقط بل يأخذ منه ، و الأخذ و العطاء بين الطرفين المتفاعلين انما يسبب ديمومة العلاقة التفاعلية و تعميقها .بينما اذا أسند الفرد علاقته التفاعلية على مبدأ الأخذ دون العطاء أو العطاء دون الأخذ فان العلاقة لا بد أن تفتت و تنقطع.

و الانسان يتصرف بشكل عقلائي و منطقي ، فكل انسان يضع أمامه مجموعة من الأهداف و يحدد لنفسه أكثر الوسائل كفاءة في اطار المجتمع و الحياة الاجتماعية لبلوغ هذه الأهداف . و لما كان السعي وراء تحقيق الأهداف يتم في وسط اجتماعي ، و هذا الموقف هو الذي ينتج العلاقة الأساسية للتبادل ، و يصبح السلوك بهذا المعنى اجتماعياً. و منه فالتبادل هو عملية مواءمة و توافق.

"و قد حاول "بلاو" أحد رواد هذه النظرية الكشف عن الكيفية التي يستطيع بها البناء الاجتماعي تحقيق نوع من الاستقرار أو عدم الاستقرار لأنماط التبادل الاجتماعي ،بالإضافة إلى أنه قد حاول التعرف على العوامل التي تؤدي إلى حدوث التغيير الاجتماعي ،و في هذا الصدد يرى "بلاو" أنه إذا كانت المميزات و المنفعة الناجمة عن الاذعان أو الامتثال تفوق المشقة و العناء

(1) لطفی طلعت ابراهيم، النظريات المعاصرة في علم الاجتماع، دار غريب للطباعة و النشر، القاهرة، مصر، 2009، ص159.

المبدول في العمل طبقا لرغبة صاحب القوة، أدى ذلك إلى الاتفاق العام و بتالي إلى شرعية القوة، و من تم تصبح السلطة الشرعية أساس التنظيم و تؤدي الى استقراره.<sup>1</sup> لكن إذا كان العكس فإن ذلك يؤدي إلى شعور الأفراد بالاستغلال لأنهم يحصلون على مكافآت غير مشبعة و غير كافية.

و إذا حاولنا مقارنة ما قدمه "بلاو" لدراسة الرضا الوظيفي لدى العمال بعقد محدود المدة نجد أن هذه الفئة تضع لنفسها مجموعة من الطموحات المادية و المعنوية تريد أن تبلغها من أجل اشباع حاجاتهم و تحقيق ذواتهم فهي تعطي قوة عملها مقابل أخذ مكافآت مادية و معنوية في إطار عملية تبادلية .

## VII . الدراسات السابقة:

تمثل الدراسات السابقة استطلاعاً يتضمن مناقشة وتلخيص الأفكار الهامة الواردة في دراسات أو بحوث أنجزت في زمن معين سابقاً قبل الدراسة الحالية ولها علاقة عضوية بمتغيرات الدراسة و للدراسات السابقة لها أهمية بالغة في تدعيم أي بحث جاري لأنها توفر له الكثير من المعلومات سواء كانت نظرية أو اجرائية و ذلك بغية الاستفادة منها في جميع مراحل البحث، لتكون انطلاقه يبنى على أساسها البحث.

ومن خلال ما سبق ذكره سيتم التطرق في هذا الصدد إلى الدراسة السابقة الوحيدة المتحصل عليها ذات الصلة بالموضوع الدراسة الحالية. و سنحاول استعراض هذه الدراسة كما يلي:

كريمة بن قומר، رسالة ماجستير رسالة منشورة، بعنوان "العمل بصيغة العقود محدودة المدة والاندماج الاجتماعي" كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة غرداية، 2012/2013، و تنطلق هذه الدراسة من الإشكالية التالية: إلى أي مدى يساهم العمل بصيغة العقود المحدودة المدة في تحقيق الاندماج الاجتماعي للعمال بهذه الصيغة من عقود العمل؟ وماهي محددات الاندماج الاجتماعي عند العمال المرتبطين بهذه الصيغة من عقود العمل؟،

(1) مصطفى خلف عبد الجواد، نظرية علم الاجتماع المعاصر، دار المسيرة، عمان، الاردن، ط2009، ص1، 345.

و للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بصياغة الفرضية العامة: الرمزية الاجتماعية للعمل بصيغة العقود المحدودة المدة لها دور في تحديد مستوى الاندماج الاجتماعي. و تفرعت هذه الفرضية إلى ثلاثة فرضيات جزئية :

1- كلما كانت الوضعية المهنية للعمال بصيغة العقود محدودة المدة أقل استقرار و أقل استمرارية كان اندماج العمال المهنيين ضعيفا.

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

3- كلما كانت الحماية الاجتماعية التي يوفرها العمل التعاقدى محدودة كان الاندماج الأسري للعمال المتعاقدين أقل استقرار.

ولقد اعتمدت الباحثة على المنهج الكمي في دراستها وهذا باستخدام أداة الاستمارة، المقابلة وقد كانت الدراسة بالمؤسسة العمومية للأشغال العمومية بغرداية، حيث تكونت عينة البحث من 136 مبحوث. وبعد الدراسة و التحليل توصلت في الأخير توصلت إلى أن اللااستقرار المهني الذي فرضته الصيغ الجديدة للعمل المأجور يبدي تغير للمعايير الاندماج الاجتماعي و المهني ضمن سياق من اللااستقرار الدائم. أين يتوحد اللأمن الوظيفي مع ضعف الحماية الاجتماعية مما يؤثر سلبا على مستوى الاندماج الاجتماعي للعمال و هو يؤدي إلى نوع من الهشاشة الاجتماعية، ومنه العمل بصيغة العقود المحدودة المدة لا يساهم في تحقيق الاندماج الاجتماعي للعمال بهذه الصيغة من عقود العمل .

### خلاصة :

بعد التعرض ضمن هذا الفصل لموضوع الدراسة ، و الإحاطة بجميع الجوانب الممكنة لفهمه من تحديد للإشكالية و عرض التساؤلات و الفرضيات وغيرها، سنستعرض فيما سيأتي الفصول النظرية الخاصة بالمفاهيم و متغيرات الدراسة و ذلك للوصول إلى تشكيل رؤية أكثر وضوحا و عمقا عن الموضوع.

# الفصل الثاني

## العمل و النظام التعاقدى

تمهيد

I. مفهوم العمل و تطوره التاريخى

II. أشكال العمل و صيغه الجديدة

III. مفهوم النظام التعاقدى

خلاصة الفصل

## تمهيد

أصبح مفهوم العمل مرتبطا بتعدد الحياة الاجتماعية التي هي سمة من سمات المجتمعات الصناعية ذات التنظيمات المعقدة المرتبطة بالنمو الاقتصادي ، و التي شهدت السنوات الأخيرة عدة تحولات في مجال العمل ناتجة بالدرجة الأولى عن عولمة الاقتصاد فالعمل هو حاجة انسانية و ضرورة اجتماعية ،ارتبطت بالإنسان منذ الأزلية ،حيث يقضي هذا الأخير الجزء الأكبر من عمره في العمل لتلبية حاجاته للحفاظ على وجوده .ومن هذا المنطلق سنتطرق في هذا الفصل الى مفهوم العمل و تطوره التاريخي بالاضافة الى اشكال العمل و صيغته الجديدة ثم نعرض على مفهوم النظام التعاقدى و صيغ العمل و التشغيل في الجزائر.

## I- مفهوم العمل و مراحل تطوره:

أولاً : مفهوم العمل :

ان وجود اختلافات في تحديد مفهوم العمل يعكس بالدرجة الأولى الاختلاف القائم بين وجهات النظر بين المفكرين و العلماء و ايدولوجية كل واحد منهم. و مع مرور الوقت أضحى العمل يأخذ في كل مرة حيزاً بين أوساط المفكرين. لكننا نجدهم قد أجمعوا على اعتبار ظاهرة العمل هي ظاهرة في حياة الانسان و المجتمعات يتميز بها الانسان الواعي عن غيره من الكائنات.

عرف "عبد الرحمن ابن خلدون العمل "هو ابتغاء الرزق " حسب التعريف القرآني ، و تعرف الرزق بالدقة الفقهية هو : "الحاصل أو المقتنى من الأموال يعد العمل و السعي ، و اذا عادت على صاحبها بالمنفعة ، و حصلت له من ثمرتها الانفاق في حاجاته."<sup>1</sup>

و في رأي ابن خلدون أنه لا وجود لأرزاق بدون عمل، و أساس الكسب القائم على السعي و الحركة و الاتجاه للأشياء و هو الذي يعطي للأشياء قيمتها، و إذا فقد العمل كوسيلة للكسب فقد قيمة الأشياء.<sup>2</sup>

و قد قسم العمل الى :

- العمل المشروع (الطبيعة و استخراج كنوزها)

- العمل غير مشروع (مثل الغش و السرقة)

"كما يعرفه قاموس وبستر Webster أنه يتضمن عشرين تعريفاً تمارسه التباين فأنها تتفق في جوهرها على أن العمل : هو نوع من النشاط تمارسه الكائنات الحية على ظهر كوكب الأرض .

(1) عبد الرحمن ابن خلدون، المقدمة، المجلد الأول، ط1، مكتبة المدرسة و دار الكتاب البناني، لبنان، 1961م، ص680.

(2) عبد المجيد مزيان، النظريات الاقتصادية عند ابن خلدون و اسسها عن الفكر الاسلامي و الواقع الاجتماعي، الشركة الوطنية للنشر، الجزائر، 1991، ص337.

أما باركت و سمث (1976) لقد عرف العمل أنه : "هو ذلك النشاط الذي يحقق الفرد من ورائه الكسب و العيش ، و يكون للعمل معاني نفسية وبيولوجية ، الفعل الذي يسعى لإنجاز هدف أو مجموعة الأهداف .

في حين عرفه فوكس Fox و هيس بيبر 1982 Hess Bibber بأنه : "هو النشاط أو استثمار الطاقة الذي ينجم عنه خدمات و منتجات ذات قيمة لأفراد آخرين."<sup>1</sup>

و عرفه كارل ماركس في كتابه "راس المال " : "أنه عقد دائم قائم بين الانسان و الطبيعة ، حيث يلعب الإنسان ذاته تجاه الطبيعة دور إحدى القوى الطبيعية"<sup>2</sup>

أما إميل دوركايم فيقول في العمل : "أنه تماسك عضوي فكل القوى التي يمتلكها الانسان سواء جسمية أو خلقية ، فإنها يجسدها من أجل اعطاء منفعة."<sup>3</sup>

"ان العمل ظاهرة انسانية و اجتماعية شاملة -على حد عبارة عالم الاجتماع و الأنثروبولوجيا مارسال موس Marcel Mauss (1872-1950م) - ذات أبعاد متعددة ، منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله الانسان من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل ، ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل و مختلف انفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله و محيطه ، ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الافراد الموجودين داخل مجالات العمل"<sup>4</sup> .

و يمكن اعتبار العمل بمختلف أصنافه -سواء تلك التي تنجز مقابل اجر أو بدون أجر -مجموعة مهام يتطلب تنفيذها بذل جهد فكري و نفسي و عضلي ، بغرض انتاج سلع أو خدمات معينة لتلبية جملة

(1) اعتماد محمد علام و آخرون ، التحولات الاجتماعية و قيم العمل في المجتمع القطري، ط1، مركز الوثائق و الدراسات الانسانية ، جامعة قطر ، 1994، ص135.

(2) جورج فريدمان ، بيار نافيل ، رسالة في سوسولوجيا العمل ، ط1، ترجمة : يونالد ، منشورات عويدات ، بيروت ، لبنان ، 1985، ص12 .

(3) سعاد منصورى ، العمل و المبادرة المحلية ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة الجزائر ، 2004، 2005/، ص58.

(4) عائشة التايب ، النوع و علم الاجتماع العمل و المؤسسة، ط1، منظمة المرأة العربية ، مصر ، 2011، ص15.

من الاحتياجات البشرية .. هذا و بإمكان مفهوم العمل أن يمتد ليشمل كل ظواهر العمل التطوعي و الخيري التي يمارسها الانسان في مجالات مختلفة من الحياة الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية ،دون انتظار مقابل مادي أو أجر معين ، و لكن يتم ذلك اشباعا لحاجات نفسية و معنوية تختلف من مجال نشاط الى آخر.

"و يمكن القول عموما أن منطلقات تعريف ظاهرة العمل قد تتعدد و تتنوع ، حيث يمكن اعتبار العمل بمثابة المهنة أو الحرفة بما أنه يمثل نشاطا مهنيا يتلقى من أجله الفرد تكوينا و يكتسب مهارات و خبرة و دراية ترتبط عادة بتجربة و ممارسة طويلتين. ما يمكن اعتباره كذلك مهارة بما أنه يتطلب معارف و قدرات معينة يتم انتقاء الفرد تبعا لاكتسابه اياها و تمكنه منها . كما يمكن ايضا اعتبار العمل ممارسة نشاط بما انه يمثل جملة من المهام المتناسقة التي يقوم بها الفرد و يستمد منها معاني وجوده و مصادر رزقه . كما وظيفة بما أن العمل قد يتمثل في جملة من المهام التي توكل لفرد ما مقابل أجر معين"<sup>1</sup>.

و لكن رغم كل ذلك يبقى أهم ما يستحق التأكيد عليه في تحديد مفهوم العمل هو اعتباره بدرجة أولى جهدا يتم بذله في اطار ممارسة نشاط معين ، و لا يمكن التغاضي تبعا لذلك عن ضرورة رصد الهدف الذي يبذل ذلك النشاط و الجهد من اجله ، ماديا كان ذلك الهدف أو غير مادي

### ثانيا: السياق السوسيو تاريخي لتطور مفهوم العمل :

في العصور البدائية كان الأفراد يتقيدون بمنطق السعي من أجل تأمين القوت اليومي و اعادة انتاج الجهد المستهلك في هذا السعي .

و عند اليونان كان العمل اليدوي دلالة سلبية مرتبطة بالاحتقار حيث اقتصر على العبيد، و لم يكن من فضائل الرجل الحر، الذي يمارس مواظنته عن طريق العمل الفكري و السياسي .ايضا الرومان كانوا يحتقرون العمل و يثمنون العمل الحربي .الكنسية المسيحية ورثت هذا التصور السلبي للعمل اضافة الحذر من جمع الثروة و الكسب و هذا ما رافقها حتى العصور الوسطى، في المقابل كان مفهوم العمل عند

(1)- سعاد منصورى ،مرجع سبق ذكره، ص 16

العبرانيين مرتبطا بالعقاب حيث يجب العمل من أجل التكفير عن خطايا الأجداد و الحصول على المغفرة .

"في الفكر الاسلامي و بداية من القرن 7م أعطيت للعمل قيمة و معنى مقدس أصبح واجبا مثله مثل العبادات الأخرى كالصلاة و الصيام ، هذا التثمين لقيمة و مفهوم العمل بصفة عامة مهما كان مجاله قاد الى ازدهار العلوم في كل المجالات سواء الدينية و الدنيوية ، و هذه الأخيرة أعطت مكانة للعمل باعتباره قيمة اخلاقية و اجتماعية تبرز معنى السعي و الربح و الكسب للمال في اطار شرعي"<sup>1</sup> . و العمل هو العنصر الفعال في طرق الكسب التي أباحها الاسلام ، و هو الدعامة الأساسية للإنتاج و على قدر عمل المسلم و اتساع دائرة نشاطه يكون نفعه و جزاءه قال تعالى : ﴿ من عمل صالحا من ذكر أو أنثى و هم مؤمن فلنحيينه حياة طيبة و لنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون ﴾<sup>2</sup> . و الأصل أن يشبع الانسان حاجاته المعيشية من ثمار عمله و نتائج سعيه إذا كان قادرا على ذلك ، و إلا فإن حمايته ضد العوز تكون من مسؤوليات الدولة . ويقرر الاسلام هذه الحماية على أساس ان الله هو الرزاق كما في قوله تعالى : ﴿ وما من دابة في الأرض ألا على الله رزقها ﴾<sup>3</sup> . و أنه مكن الانسان في الأرض و لذلك فرض الله على الانسان أن يسعى و يحصل على ما يشبع حاجاته . و محصلة ذلك أن الله هو الكفيل بالرزق و ليس على الانسان أن يسعى الى ذلك مطيعا ربه و متجنبنا نواهيهِ . و لهذا رفع الاسلام قدر العمل الى مصاف العبادات فقال تعالى ﴿ ...علم أن يكون منكم مرضى و آخرون يضربون في الأرض يبتغون من فضل الله و آخرون يقاتلون في سبيل الله ﴾<sup>4</sup>

و الى غاية القرن 10م و خاصة بفضل الاحتكاك بالعالم الإسلامي، بدأ الغرب اللاتيني يشهد نوعا من الصحوة. و مع بروز فلاسفة التنوير و الثورة الصناعية بأوروبا و ميلاد المجتمع البرجوازي و انحسار الفكر الكنائسي الذي رسخ الاعتقاد بان العمل هو لعنة إلهية و برزت تيارات الإصلاح الديني خصوصا مع "مارتن لوثر كالفن" ، و الداعين الى ان العبادة الحقيقية لا تكون في الكنائس ، و انما بالعل الدنيوي

(1)-Keltoum Touba, **le travail dans les cultures**, la découverte ,Paris, 1999, P21.

(2) سورة النحل، الآية 97.

(3) سورة هود ، الآية 6.

(4) سورة المزمل، الآية 20.

،هذه المعطيات ساهمت في تغيير النظرة حول مفهوم العمل و قيمته، و اخذ حيزا و مكانة داخل النظام الرأسمالي الجديد . و بفضل "آدم سميث" شغل مفهوم العمل حيزا مهما في الاقتصاد السياسي ،فالعمل أصبح يمثل ذلك المجهود الانساني الذي يسمح بإنتاج و خلق القيمة و وسيلة لخلق الثروة و عاملا من عوامل الانتاج ،حيث جعله مصدر قيمة الاشياء و الخدمات و السلع "1، و هو بتالي مصدر ثروة.

فأصبح مفهومه ماديا ،فالاقتصاد جعل من العمل أساساً للحياة الاجتماعية من حيث ضرورة مواصلة الانتاج و التبادل و بتالي العمل .

"خلال القرن 19م كان هدف و تطوير و ترقية مفهوم العمل يستولي على اهتمامات كل المجتمعات الغربية، حيث شهدت عدة اضطرابات و حركات احتجاجية من أجل المطالبة بتخفيف أوقات العمل ،و تثبيت الأجور و الحق في العطل ،و نظام التقاعد، و محاربة احتكار أرباب العمل للعمال و حقهم في اختيار العمل المناسب ،هذه المطالب كانت بمثابة النواة الأساسية لقانون العمل"2.

فخلال القرنين 19م و 20 م ضاق مفهوم العمل و أصبح أكثر تحديدا، و أكثر ارتباطا بالعمل المأجور، ومع توسع ظاهرة التصنيع ازداد تقسيم العمل، كما انتشرت فرص الحصول على وظيفة مدى الحياة أكثر فأكثر ،و ازدادت فرصة الفرد لتجسيد ذاته و تحقيق طموحاته المادية و المعنوية.

و بمساهمة العديد من المفكرين و العلماء في مختلف حقول هذه العلوم خاصة السوسولوجيا، تحول مفهوم العمل الى " وسيلة لمساهمة الفرد في ازدهار و تطوير المجتمع ،و أساسا للعلاقات الاجتماعية و للإنتاج و التكيف الاجتماعي و مصدر لتطوير الذات و لتحقيق التوازن الشخصي"3.

فالعمل يساهم في التمرن و التدريب على الحياة الاجتماعية و بناء شخصية و هوية الفرد ، كما يتيح لكل فرد اكتساب مكانة اجتماعية ،و السعي دوما حول تحقيق طموحاته.

(1) صالح كركر ،نظرية العمل و العمال و العدالة الاجتماعية في المذاهب الوضعية :دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة ، مصر ،1991،ص29،28.

(2) نفس المرجع، ص 42

(1) Keltoum Touba, op.cit, p.196

## ثالثا: مراحل تطور ظاهرة العمل:

تجمع أغلب الدراسات المتناولة لظاهرة العمل على أن تطور الظاهرة تاريخيا قد مر عبر ثلاث محطات رئيسية تم خلال كل مرحلة منها تطور العمل و وسائله بصيغ مختلفة ، و تغيرت ضمن كل مرحلة علاقة الانسان بالعمل و بالآلة.

**مرحلة العمل وحقبة التطور الأولى :** انطلقت هذه الظاهرة مع بداية العهود الأولى للصناعة، و تركزت خطواتها مع تدشين الانسانية لاستخدام الآلة التي كانت متغيرا جديدا فرض نفسه ضمن علاقة الانسان الحرفي بالمادة التي يحولها و يصنعها ، حيث كانت الأدوات تضبط في الآلة حسب كل مرحلة من مراحل عملية الانتاج.

**حقبة التطور الثانية:** انها حقبة التحول نحو الإنتاج الكمي الكبير ، و هي مرحلة ابتعدت فيها ظاهرة العمل عن انحصار في حدود المكان الضيق والآلة الواحدة-الذين كانت تتم ضمنهما عملية الانتاج في الحقبة الأولى -لتشهد مرحلة من تفتت العمل و امتداده على مراحل و أماكن متباعدة .تغيرت تبعا لذلك طبيعة عامل هذه الحقبة و نوعيته ،لتنحصر مهامه في تلبية رغبة الآلة بوضع قطعة أو سحب أخرى.

" و يرى توم بيرنس Tom Burns أن هذه الحقبة الثانية من التطور الصناعي انطلقت منذ عام 1850 م في اتصال بانتشار التصنيع في معامل خياطة الملابس و الصناعات الغذائية و الهندسة و الكيمياء، وهي جملة تلك الصناعات التي ارتبطت بصيرورة انتاج معقدة .وقد افترض ذلك التعقيد و التطور التقني لعملية الانتاج تطورا موازيا في انساق التنظيم الاجتماعي و الاداري التابع له ، و خاصة فيما يتعلق بمسألة الرقابة و التخصص و الروتين."<sup>1</sup> و قد برز حجم هذا التطور البيروقراطي الموازي للتطور التقني أساسا في نمو عدد المسيرين و الاداريين و تنوع المختصين في مجال العمل . اهتمام بعض المفكرين و علماء الاجتماع من أمثال "ماكس فيبر" Max Weber الذي اعتبر أن جملة تلك

(1) عائشة التايب، مرجع سبق ذكره، ص 18.

التحولات قد أدت الى بروز طبقة وسطى من المسيرين و عمال المكاتب و العمال المختصين المنطويين ضمن تنظيمات عمل كبرى تمتاز بسلمها التراتبى والهرمى .

**حقبة التطور الثالثة:** امتازت هذه الحقبة بمسار من التجمع شمل جملة العمليات المجزأة خلال الحقبة الثانية من حقبة التصنيع، و هيمن فيها استعمال آلة مركزية تتولى انجاز مختلف مهام الآلات المتخصصة خلال الحقبة الثانية. "وقد فرض معطى الامتداد العالمى على المؤسسات مرونة أكبر و توجهها أكبرا خاصة فيمل تعلق بعلاقات العمل. و السعى أكبر لإدراج مختلف الاعضاء و العاملين بالمؤسسة في مسار تحقيق تفوقها الاقتصادى الذى اصبح مسؤولية الجميع من عمال و مسيرين و إداريين و اصحاب راس المال. توفى هذه المرحلة ما يسمى بمرحلة ما بعد الصناعية ، و هي تلك الحقبة التى اختلفت فيها طبيعة المؤسسات و العمل عن المرحلة الصناعية"<sup>1</sup>، فاذا كانت المؤسسات في المرحلة الصناعية تنطلق من مراقبة العمل في عملية انتاج السلع، فان مؤسسة عصر ما بعد الصناعية تمتاز بتهيكلها حول عملية انتاج المعارف و استخدام المعلومة و مناهج الحصول عليها و معالجتها و توزيعها .

"و يمكن القول عموما ان ظاهرة العمل قد شهدت على مدى تطور التاريخ البشرى جملة من التحولات الهيكلية من فترة زمنية الى اخرى، لعل أهمها تجسد تحول الاقتصاد البشرى من الارتكاز على العمل الزراعى و تربية الماشية في اقتصاد المجتمعات التقليدية الى العمل الصناعى الذى أضحى قوام اقتصاد المجتمعات الحديثة.. و بينما كان سوق العمل في مطلع القرن يعتمد على التصنيع القائم على جيوش العمال ذوي "الياقات الزرقاء"، فان الاتجاهات المهنية على اثر ذلك نزع نحو التركيز حول قطاع الخدمات و عمل أصحاب "الياقات البيضاء" "<sup>2</sup>.

رغم ما شهدته العمل كظاهرة اجتماعية من تطور و تحول في بعض مظاهره. يبقى من المفيد التأكد على ان محاولة تعريف العمل و ضبطه تظل محاولة لا يمكن لها أن تستثنى أي شكل من أشكال العمل .

(1) عبد الهادى على نجار، الاسلام و الاقتصاد (دراسة في المنظور الاسلامى لأبرز القضايا الاقتصادية و الاجتماعية المعاصرة ، عالم المعرفة، الكويت، 1983، ص 126.

(2) عائشة التايب، مرجع سبق ذكره، ص 20.

## II. أشكال العمل و صيغته الجديدة

مع بداية القرن الحادى و العشرين شهد مفهوم العمل تحولات جوهرية ناتجة عن مختلف التغيرات التي مرت بها المجتمعات خاصة الرأسمالية منها، "و هو ما ولد صيغا جديدة و أشكال للعمل. و المقصود بصيغ العمل الجديدة "الأشكال المتباينة للعمل سواء كان قائما بذاته كعمليات و تنظيم و علاقات. أم كان متعلقا بمزاوى العمل من قوة الانتاج و العمالة المأجورة"<sup>1</sup>. ظل ظروف العوالة الاقتصادية بدا الأفراد يدركون أكثر فأكثر بان العمل لم يعد مرتبطا بضمانات اجتماعية اقتصادية عديدة تمكن الفرد من الاعتماد على نفسه و تحديد نموذج حياته. حيث أضحي تراجع نسبة الأمان الوظيفي علامة مميزة للعمل الماجور. فتأمين موقع عمل امن لفترة طويلة يوفر ضمانات اجتماعية و يتوافق مع القوانين أصبح أمرا صعبا، و هو ما يعرف الان بالآمن الوظيفي (la précarité de travail).

فالسياسات الاقتصادية الحديثة القائمة على مبدأ حرية السوق أصبحت أكثر توجهها نحو مناصب العمل غير مستقرة او الأقل أمانا، رغبة منها في جعل سوق العمل أكثر مرونة، حيث أصبح اللجوء الى صيغة العقود محدودة المدة الأكثر انتشارا و التي تحولت الى ظاهرة عالمية و ليست محلية فحسب.

"و هو ما اثر على المكاسب التي حققتها الطبقة العاملة على مدى سنوات طويلة و المتمثلة في استقرار العمل و تحديد الأجور عن طريق الاتفاقيات الجماعية و الحماية الاجتماعية و التمثيل النقابي، فهذا النمط من التشغيل بصيغة العقود محدودة المدة ليس "استراتيجية اقتصادية فحسب، بل هو وسيلة فعالة لتفادي المعارضات الاجتماعية للعمال"<sup>2</sup>.

و في الجزائر حيث لم تخرج مؤسساتها الاقتصادية عن هذا السياق ، أدرج مفهوم العمل المؤقت ضمن مشروع قانون العمل 90/11 دون مراعاة الاختلاف البنوي بين المحيط الاقتصادي الجزائري الهش. و المحيط الاقتصادي الخارجي المتميز بقدرته على امتصاص اليد العاملة المتنقلة بين القطاعات .

(1) محمد محمود الجوهري، علم الاجتماع الصناعي و التنظيم، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، ط2009، ص1، 195.

(2) كريمة بن قومار، العمل بصيغة العقود المحدودة المدة و الاندماج الاجتماعي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية و

الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة غرداية، 2012/2013، ص 35.

و من منطلق أن النظام التعاقدى اصبح ظاهرة و واقعا يمليه التوجه نحو اقتصاد السوق و بتالى لا يمكن الحد من انتشاره، فان التنظيمات النقابية عليها التكيف مع هذا الواقع الجديد من خلال العمل على منع التمييز بين العمال بالعقود محدودة المدة و العمال الدائمين و ذلك على مستوى الأجور و الحوافز و التأمينات الاجتماعية و غيرها من الامتيازات.

فبداية من سنوات الثمانينيات و بسبب مجموعة من التحولات الايديولوجية و السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية برزت ظواهر مثلت أهم ملامح سوق العمل المعاصر على مستوى العالمى .من أهمها زيادة معدلات البطالة و خصوصا بين فئة الشباب و انتار صيغ العمل غير منتظم و العمل الذى لا يفي بالمعايير السائدة فيما يسمى "ظروف العمل التقليدية القائمة على مجموعة من الخصائص كعدم وجود اطار زمنى للوظيفة، و الدوام الكامل بدخل متناسب مع طبيعة العمل، و التأمين الاجتماعى الكامل و تحديد ظروف العمل و طبيعة الشغل"<sup>1</sup>.

فمع التحديات الجديدة التى أصبحت تواجهها المنظمات فى محيطها الاقتصادى و التنظيمى، أصبح العمل الدائم فى تناقص مستمر حيث اتجهت المؤسسات الى التركيز على العمل المؤقت للعمال أو المستخدمين كآلية من آليات المرونة، و هو ما انتج بدوره مفاهيم جديدة مرتبطة بـ "تنظيم المرن للعمل"

**أولاً: التنظيم المرن للعمل:** لقد أوضحت دراسة كوريفيلاو اريكسون أن المرونة مفهوم متعدد الابعاد و له انماط متباينة، منها المرونة الوظيفية التى تختص بالعمالة من حيث تنظيم علاقات العمل و التدريب، "اما المرونة المفرطة تختص بالعمل المرن من حيث تقليص العمالة و التعاقد الفرعى"<sup>2</sup>.

أى أن هناك ميل نحو استخدام العمالة المرنة التى تعمل لبعض الوقت \_ و هو ما يعرف بالدوام الجزئى \_ او بشكل مؤقت من حيث محدودية مدة اعقد العمل، و هو ما يعكس أحد صيغ العمل الجديدة المتمثلة فى العمل المرن أو التعاقدى الذى أدى بدوره الى تباين فى تصنيف العمالة وفقا لصيغ عقود العمل (دائمة، مؤقتة) بعدما كانت موحدة سابقا.

(1) نفس المرجع، ص36.

(2) محمد محمود الجوهري، مرجع سبق ذكره، ص213.

ومن أبرز صور التنظيم المرن :

**1- مرونة العمالة:** حيث تلجأ المؤسسات الى تقليص حجم العمالة و ذلك لخفض التكاليف المالية و تعظيم الارباح و مواجهة المنافسة في السوق خاصة في ظل الانفتاح الاقتصادي ، و ذلك من خلال الاستغناء عن العمالة الثابتة أو تشغيل عدد محدود منهم و الاستعانة أكثر بالعمالة المؤقتة من اجل التخفيف من الابعاء و الالتزامات الناتجة عن تشغيل العمالة الثابتة كتكلفة مساهمة المؤسسة في التأمينات الاجتماعية و تكلفة تسريحهم في حال عدم الحاجة لخدماتهم ، و قد دعم هذا التوجه بعض السياسات التي فرضتها العولمة مثل حوصصة القطاع العام.

**2- مرونة التعاقد:** لقد امتدت المرونة لتشمل عقود العمل ، فتعامل المؤسسة مع مواردها البشرية أصبح يتم عن طريق صياغة عقود عمل فرعية مؤقتة يوضح فيها طبيعة العمل و الأجر و مدة العقد ، حيث تنتهي علاقة العمل بانتهاء مدة العقد و العمل المطلوب تنفيذه، و يتم تجديد العقد وفقا للحاجة. و في بعض الحالات يلجأ ارباب الاعمال الى عدم توثيق هذه العقود رسميا بهدف فرض سيطرتهم على العمال في التشغيل و التسريح.

**3- مرونة الأجر:** أن مرونة التشغيل افرزت مرونة على مستوى الاجور ايضا ، فلم يعد هناك التزام باجر محدد ، لذلك يظهر التفاوت في الأجر فارتفاعها و انخفاضها يكون خاضعا للعرض و الطلب في سوق العمل. و حسب نوع العمالة فالثابتة يكون أجرها أعلى أما المؤقتة فتتقاضى أجورا أدنى.

و من أهم عوامل التغير أشكال العمل ما يعرف بعولمة العمل " حيث يرى ويلسون Wilson أن الرأسمالية ما بعد الحداثة تعمل على اعادة هيكلة مكان العمل ، ففي ظل الاليات الجديدة للرأسمالية و تطور تكنولوجيا الاتصال و المعلومات تتشكل صور جديدة من العمل الدولي الذي تعمل الشركات و مؤسسات الدول على تكريسه"<sup>1</sup> ، حيث تقوم هذه الشركات بفتح فروع لها في مختلف دول العالم بواسطة نظام عمل من حيث الانتاج و التوزيع و ذلك من خلال استخدام تقنيات و أساليب جديدة في الادارة و التنظيم و السيطرة على العمالة و الحراك المهني.

(1) عائشة الناب، مرجع سبق ذكره، ص 179.

## ثانيا : النماذج النظرية لدراسة صيغ العمل الجديدة:

لقد مزجت الدراسات حول صيغ العمل الحديثة بين الاتجاهات النظرية الحديثة و بعض المقاربات الكلاسيكية، و يبرز في هذا الصدد آراء كارل ماركس عن قوى و أنماط علاقات الإنتاج آراء فيبر عن الترشيح و التنظيم البيروقراطي ، كما استعانت دراسات اخرى بالاتجاه الماركسي الجديد من حيث تناوله لسيطرة القوى الاقتصادية حيث تدور تلك الدراسات حول اعادة هيكلة الاقتصاد و استغلال العمالة.

غير أن أغلب الدراسات الحديثة انطلقت من تأثيرات التحولات و التغيرات العالمية على العمل خاصة العمولة، و عدد قليل من هذه الدراسات استعانت بنظرية رأس المال الاجتماعي و هي من النظريات الحديثة التي يستعان بها في مجال العلاقات الاجتماعية ، " و من بين روادها جيمس كولمان الذي عرف الرأس مال الاجتماعي من خلال الوظائف التي يؤديها حيث يرى أن أفعال الأفراد ضمن البناء الاجتماعي تتسم بالمرونة في مختلف السياقات الاجتماعية.

فالمنطلق الرئيسي في تلك الدراسات هو "دخول العمالة المؤقتة في شبكة علاقات اجتماعية من خلال الاستمرار في العمل أو طلبهم مرة أخرى عند الحاجة"<sup>1</sup>.

في مقابل ذلك، و نتيجة لهذه التحولات التي مست منظومة العمل تم تطوير مجموعة من الدراسات الحديثة حول العمل و مستقبله في المجتمعات المعاصرة أدت ال ظهور ثلاث اتجاهات نظرية اساسية : مركزية العمل، نهاية العمل، تعددية النشاطات .و التي سنستعرضها بإيجاز فيما يلي :

1.- نظرية مركزية العمل : يمثلها و يدافع عنها بالأخص السوسيولوجيون ( Perret Castel, Dubar ، بالنسبة لهؤلاء أنه على الرغم من التغيرات التي شهدتها التنظيم العالمي للعمل و تلك التي شهدتها مختلف التنظيمات الاجتماعية، الا أن العمل لازال يشكل عاملا قويا لإثبات وجود الأفراد و حياتهم، فهو يحتل مكانة أساسية في بناء هوية الأفراد و يؤمن اندماجهم في المجتمع .

(1) محمد محمود الجوهري ،مرجع سبق ذكره، ص 232.

2.- نظرية نهاية العمل: و يمثلها الفلاسفة (Meda, Gorz, Rifkin ,Guitton) ، و هي النظرية التي أعادت طرح مسألة مركزية العمل. فالعمل بالنسبة لدعاة هذه النظرية هو وسيلة للإنتاج في خدمة الكفاءة و الفعالية و قليلا ما يسمح بتطوير الذات<sup>1</sup>.

3.- نظرية تعددية الأنشطة: و يمثلها منظري الاقتصاد الاجتماعى فى غالبيتهم (laville, Lévesque , Ferry ,Gauthier Favreau). و تنص هذه النظرية على أن الفرد يحقق ذاته من خلال نشاطات متعددة و مختلفة. فالفرد أضافة الى احتفاظه بدور المنتج، فهو يحاول بناء مواطنته. لذلك من الأفضل تنوع صيغ العمل. إلى جانب المشاركة فى المنفعة العامة للمجتمع بطريقة أخرى غير العمل ، و هذا ما يعنى منح امكانية الانتقال بين العمل و الوقت الحر الذى يسمح للأفراد بتجسيد نشاطات ذات منفعة اجتماعية معترف بها و ذات قيمة اجتماعية . مع التأكيد على أهمية العمل فى تحقيق الاندماج و الاعتراف الاجتماعى<sup>2</sup>.

### III. مفهوم النظام التعاقدى

تمارس الدولة نشاطها المرفقى من خلال موظفيها ، فهم أداة الدولة لتحقيق أهدافها . و تتمتع الوظيفة العامة بعناية المشرع و الفقهاء فى مختلف الدول و يتحدد دور الموظف العام ضيقا و اتساعا حسب الفلسفة الاقتصادية لكل دولة و من ثم فقد أصبح للوظيفة العمومية نظاما خاصا بها يحدد حقوق و واجبات الموظفين العموميين و شروط التحاقهم بالوظيفة و أيضا مساءلتهم تأديبيا و حالات انتهاء العلاقة الوظيفية ،بالإضافة إلى طبيعة العلاقة بين الموظف و الإدارة .

#### أولا: تعريف النظام التعاقدى :

النظام التعاقدى هو آلية من آليات التوظيف، يقوم فى الأساس على عقد طرفاه إحدى المؤسسات أو الإدارات العمومية من جهة ،و العون الذى يتم توظيفه من جهة ثانية .

(1) كريمة بن قومار، مرجع سبق ذكره،ص38

(2) نفس المرجع، ص 39.

"و عليه العون المتعاقد هو كل شخص يرتبط مع الإدارة العمومية بعقد لمدة معينة لتنفيذ عمل معين يتطلب كفاءة أو خبرة معينة."<sup>1</sup>

و للنظام التعاقدى فى الجزائر عدة صور : فىمكن التوظيف بناء على عقد محدد المدة ، أو عقد غير محدد المدة .

كما وجدت صور أخرى الغرض منها المساهمة فى تقليل نسبة البطالة لدى فئة الشباب منها : عقود ما قبل التشغيل ، عقود الشبكة الاجتماعية ، عقود الإدماج .... الخ .

### ثانيا: مميزات النظام التعاقدى :

إن أهم ما يميز النظام التعاقدى فى الوظيفة العمومية :

"وجود عقد مكتوب بين الإدارة المتعاقدة و العون المتعاقد، هذا العقد يوضح غالبا النقاط التالية :

\*تسمية منصب العمل أن الشغل ، طبيعة و مدة عقد العمل ، تاريخ بداية سريان العقد. الحجم الساعى . مكان التعيين . تصنيف منصب الشغل و عناصر الراتب. الفترة التجريبية عند الاقتضاء. الواجبات الخاصة التى يمكن أن ترتبط بمنصب الشغل .

- اختلاف العقد الذى يربط العون المتعاقد بالمؤسسات و الإدارات العمومية عن العقد الذى يربط العامل المستخدم فى قانون العمل .

- قيام النظام التعاقدى على عامل مهم هو عامل الوقت الذى يعتبر بمثابة الركيزة الأساسية فى أغلبية العقود، عكس الموظف الذى تربطه بالإدارة رابطة تنظيمية قانونية لائحية حيث لا يكون لعامل الزمن أى أهمية"<sup>2</sup>.

(1) محي الدين القيسى، القانون الادارى العام ، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 1 ، 2007، ص 331.

(2) عمار بريق، نظام التعاقد فى الوظيفة العمومية و أثره على سياسة التشغيل، الملتقى الوطنى سياسة التشغيل و دورها فى تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، يومى 13 و 14 أفريل، 2011، ص 162.

ثالثا : تطبيقات النظام التعاقدى فى الوظيفة العمومية فى الجزائر :

### 1- البعد القانونى :

عمدت الدولة إلى الأخذ بالنظام التعاقدى كاستثناء عن المبدأ الأساسى فى التوظيف و هو مبدأ الدائمة ، و اتضح من خلال المواد 19،20،21، من الأمر 03/06 و تكرر ذلك أكثر من خلال المرسوم الرئاسى 308/07 المؤرخ فى 29/09/2007، حيث سمح للمؤسسات و الإدارات العمومية أن تقوم حسب الحالة و وفق الحاجات بتوظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئى .

### 2- أنواع العقود المبرمة بين العون المتعاقد و الإدارة :

وفقا لنص المادة الثانية من المرسوم الرئاسى 308/07 السابق الذكر، فان العقد الذى يربط الإدارة بالعون المتعاقد قد يكون اما عقد محدد المدة أو عقد غير محدد المدة .

أ- العقد المحدد المدة : وفقا لنص المادة الرابعة من المرسوم الرئاسى 308/07 فانه يعتبر عقدا

محدد المدة كل عقد مخصص :

- لشغل منصب شغل مؤقت .
- لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل .
- فى انتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين .
- للتكفل بعملية تكتسى طابعا مؤقتا .

ب- العقد غير محدد المدة : هو كل عقد موجه إلى شغل منصب شغل دائم، عندما تبرر ذلك طبيعة

النشاطات أو ضرورات الخدمة المتعلقة بالمؤسسات و الإدارات العمومية .

كما يمكن للتوظيف فى إطار عقود الإدماج وفقا لما نص عليه المرسوم التنفيذى 126/08 لا سيما

المادة السادسة منه و التى نصت على ما يلى : "تحدد مدة عقد الإدماج كما يلى :

- سنة واحدة غير قابلة للتجديد فى القطاع الاقتصادى .

-سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات و الإدارية العمومية ...<sup>1</sup>

### خلاصة

من خلال ما تمت إثارته خلال هذا الفصل من تتبع لمفهومي العمل و النظام التعاقدى و السيرورة التاريخية لتطورهما، نلاحظ أن العمل الدائم أو القار في تناقص مستمر، خاصة في ظل التحديات الجديدة التي أصبحت تواجهها مختلف المنظمات في محيطها الاقصادى و التنظيمى، حيث اتجهت المؤسسات غللا التركيز على العمل المؤقت للعمال من خلال صيغة العقود المحدودة المدة القابلة للتجديد كآلية من آليات المرونة التي أصبحت من المفاهيم الحديثة المتداولة في الحقل التنظيمى، و هو ما ساهم في انتاج نمط جديد من علاقات العمل .

و في الجزائر، التي لم تخرج مؤسساتها عن هذا السياق و انطلاقا من استراتيجيات ادماج هذه المؤسسات ضمن النسق الاقصادى المعولم تم توجيه سياسة التشغيل نحو هذه الصيغ من التشغيل المؤقت و العقود المحدودة المدة.

(1) نفس المرجع، ص164.

# الفصل الثالث

## صيغ التشغيل و العمل في الجزائر

تمهيد

- I. مفهوم سياسة التشغيل
- II. تطور التشغيل في الجزائر ما قبل الاصلاحات
- III. تطور التشغيل في الجزائر منذ الاصلاحات

خلاصة الفصل

## تمهيد

يشكل الشغل أهمية كبرى في دفع التنمية الاقتصادية و الاجتماعية للمجتمع من خلال مهارته للبطالة و التوجيه الفعال للموارد البشرية خاصة في الجزائر. و لقد مرت سيورة التنمية الاقتصادية و الاجتماعية بعدة مراحل منذ الاستقلال ، و شهدت العديد من التحولات البنيوية الهيكلية و السياسية الهامة لا سيما التخلي عن الاشتراكية و التوجه تدريجيا نحو نظام اقتصاد السوق بدأ بإعادة هيكلة البنية الاقتصادية و تقويم أساليب التنظيم و الادارة سعيا للتكيف مع ثقافة اقتصادية جديدة فرضتها العولمة و حددتها آليات السوق خصوصا و أن نظام الاقتصادي الموجه الذي تبنته الجزائر منذ مطلع السبعينات أبدى نقصا واضحا في التكفل بالوضعية الاقتصادية الصعبة التي عاشتها البلاد منذ منتصف الثمانينات بسبب آثار الأزمة الاقتصادية العالمية التي انعكست سلبا على وضعية التشغيل، فرغم وفرة الموارد المتعددة إلا أنها تعاني من معدل مرتفع للبطالة التي تمس شريحة هامة من المجتمع ألا و هي الشباب، إذ تقوم الدولة في كل مرة بمجموعة من الاصلاحات لتوفير مناصب الشغل ، سواء كانت دائمة أو بعقود محدودة المدة، و حتى عن طريق استحداث اجهزة جديدة لإدماج هذه الفئة.

و هذا ما سنحاول الاحاطة به في هذا الفصل، حيث نتطرق إلى مفهوم سياسة التشغيل و تطور التشغيل في الجزائر في مرحلتين مختلفتين. ما قبل الاصلاحات و منذ الاصلاحات و ما صاحبه من استحداث أجهزة جديدة فدماج الشباب.

## I. مفهوم سياسة التشغيل:

إن سياسة التشغيل لا تعتبر من سياسات الاقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة قطاعية مثل السياسة التعليمية أو الصناعية أو الصحية أو الفلاحية، وكذلك هي ليست سياسة سوق العمل، وإنما هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم و تطبق على مستوى كل تلك السياسات، أي أنها تندرج ضمن كل من سياسة الاقتصاد الكلي و من السياسات القطاعية فضلا عن سياسة اقتصاد السوق و يكون الهدف من هذه الإجراءات ان تشترك كل سياسة من هذه السياسات في النهوض بالتشغيل الكامل.

و يقصد بسياسة التشغيل "ذلك الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة في اعداد و تكوين افرادها، و في تنظيم العلاقات بين العمال و أرباب العمل (أفراد كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة و خاصة) عن طريق التعليمات و القواعد و القوانين، و تعكس سياسة التشغيل ايدولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم و نظرتة للعمل"<sup>1</sup> و يعرفها زكي بدوي في معجم المصطلحات الادارية على "أنها السياسة التي تهدف الى تحقيق العمالة الكاملة و تنمية فرص العمل نمو متناسقا في مختلف الصناعات و المناطق"<sup>2</sup> و لما كانت سياسة التشغيل انعكاسا واضحا لإيديولوجية النظام السائد يمكن التمييز بين سياستين من التشغيل هما :

1) سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الرأسمالي: تركز على اعتبار قوة العمل سلعة يتحدد ثمنها انطلاقا من قانون العرض و الطلب في سوق العمل، و بهذا فعي تعارض فكرة التدخل المباشر للدولة في توفير فرص العمل لأفراد القوى العاملة.

(1) بلقاسم سلاطية، التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنموية، جامعة قسنطينة، 1995-1996، ص 61.

(2) زكي بدوي، معجم المصطلحات الادارية، دار الكتاب اللبناني، بيروت لبنان، ط 2، ص 178.

2) سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الاشتراكي : يعتبر العمل مصدر لكل مواطن ، بل أنه واجب عليه ، و يجب على الدولة التدخل في توفير فرص عمل لأفراد القوى العاملة الراغبين فيه ، مع ضمان حرية الاختيار و الاستقرار.

## II. تطور التشغيل في الجزائر ما قبل الإصلاحات :

إن الحديث عن تطور التشغيل في الجزائر مقترن بحركة الإصلاحات الاقتصادية التي تبنتها الدولة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا.

### 1) ما قبل الإصلاحات :

قبل الإشارة إلى إحصائيات التشغيل و البطالة يجدر بنا أن نعرض تطور سكان الجزائر و فئات الأعمار لكي نستطيع قراءة أرقام البطالة بشكل سليم ، على اعتبار أن الطلب على العمل يؤثر فيه بصورة أساسية النمو السكاني و الذي يمكننا عرضه في الجدول الموالي :

جدول رقم ( 01 ) يبين تطور عدد سكان الجزائر بين الفترة 1962-1995

1995	1987	1977	1996	1962
28243000	22924000	16780000	11826000	10236000

المصدر : ONS/statistiques démographiques (vue d'ensemble sur la structure du chômage et de l'emploi) Alger 1990-1995, p 22.

من خلال معطيات الجدول نستطيع أن نلاحظ أن نسبة النمو السنوي للسكان كانت تقارب 3.4% غداة الاستقلال و بقيت في معدلات تفوق 3% إلى غاية سنة 1985 و بدأ في التناقص تحت 3% ابتداء من سنة 1986 حتى بلغت 2.37% سنة 1994.

إن تراجع عدد السكان مرده لعدة عوامل أساسية من ضمنها تأخر سن الزواج ، تباعد الولادات ، ارتفاع مستوى التعليم بين الآباء و الأمهات .

بالإضافة إلى العنصر السابق فان معدل العمر يلعب دورا هاما في التأثير على دالة طلب العمالة ففي سنة 1994، 40% من سكان الجزائر يقل سنهم عن 15 سنة و أكثر من نصف السكان يقل سنهم عن 20 سنة ، و هو ما يفسر ارتفاع نسبة البطالة في بلادنا حسب الفئات العمرية ( هذه النسبة مهمة من حيث فهم مستويات الطلب على العمالة في المخطط الخماسي (2010-2014)، " و يمكن عرض معطيات التشغيل و اليد العاملة و البطالة في الفترة ما قبل الإصلاحات في الجدول الموالي :

جدول رقم ( 02 ) حول اليد العاملة / مستوى التشغيل و البطالة "1:

السنة	1996	1977(1)	1987	1990	1994
عدد السكان القادرين على العمل	2564633	3049952	5341102	5851000	6814000
المشتغلين	1720680	2336264	4139354	469500	5154000
العاطلين عن العمل	843953	713689	1201748	1156000	1660000
نسبة البطالة	%32.9	%23.40	%22.50	%19.76	%24.36

ملاحظة : المعطيات بدون حساب شباب الخدمة الوطنية .

بالنسبة لعرض العمل في الجزائر ، و على غرار دول حوض البحر المتوسط ، يمكننا أن نصف هيكل سوق العمل في الجزائر الى قطاعين ريفي و حضري .

(1)مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)،دار حامد،الأردن،2008،ص 179.

"ففي سنة 1977 كان القطاع الريفي يمتص حوالي 72% من مجمل اليد العاملة غير أن هذه النسبة أخذت في التناقص نتيجة هجرة سكان الريف الى المدن و ما صاحبه من بروز للقطاع غير الرسمي"<sup>1</sup>.

## 2- تطور التشغيل و البطالة في الجزائر منذ نهاية التسعينات:

لقد أدى برنامج التعديل الهيكلي الى آثار سلبية على مستوى التشغيل و البطالة فدراسات المختلفة تقدر أن ما بين 400000 إلى 600000 شخص فقدوا مناصب عملهم السياسات المعتمدة في البرنامج بغرض رفع كفاءة المؤسسات أو التقليل حجم الدولة في الاقتصاد أو... الخ من الأسباب.

" إلى هذا يضاف إلى شح مناصب الشغل المنشأة في الفترة و التي يعود أغلبها إلى القطاع الخاص و مع ذلك فهي لا تتعدى في أحسن الحالات متوسط 50000 منصب بين دائم و مؤقت .

و ما يؤثر أكثر هو أن هذا المستوى المتدني من مناصب الشغل المنشأة يقابله دخول 250000 الى 300000 وافد جديد إلى سوق العمل سنويا (خلال التسعينات) و نمو نسبة النساء الوافدات إلى سوق. و هو ما يزيد من الروافد التي تصب كلها في فئة العاطلين في المجتمع لتبلغ مستويات عليا عند نهاية التسعينات... بتصرف"<sup>2</sup>.

## III-تطور التشغيل في الجزائر منذ الاصلاحات : عرف سوق العمل في الجزائر في ظل حركة

الإصلاحات الاقتصادية تباينات واضحة حيث تميز النصف الثاني للثمانينات إلى غاية نهاية التسعينات بارتفاع كبير في نسبة البطالة التي وصلت في نهاية السداسي الأول من سنة 1998 إلى 30% و لعل أهم العوامل التي ساعدت في بلوغ هذه النسبة هو الأزمة الاقتصادية التي عاشتها البلاد خلال هذه الفترة و ما تبعها من سياسات التعديل الهيكلي التي صاحبتها تسريح آلاف العمال .

(1) عبد الرحيم و شكوري محمد، البطالة في الجزائر مقارنة تحليلية و قياسية، مداخلة مقدمة في المؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدول العربية ، 17-18 مارس 2008، القاهرة.ص12.

(2)مدني بن شهرة ، مرجع سابق، ص 264.

كل هذه المعطيات أدت إلى تفاقم البطالة التي مست المقبلين الجدد على سوق العمل و العمال المسرحين من عملهم ، و هو ما دفع بالحكومة إلى العمل على إعداد جملة من البرامج و الإجراءات للتخفيف من حدة هذا الوضع و يظهر ذلك فيما يلي :

## 1- استحداث أجهزة جديدة لإدماج الشباب مهنيا و أجهزة لدعم العمال المسرحين من عملهم.

أ/ الأجهزة المسيرة من طرف الوزارة المكلفة بالتشغيل و هي:

### \*برامج تشغيل الشباب:

تتمثل في تشغيل الشباب بشكل مؤقت في ورشات منفعة عامة تنظم من طرف الجمعيات المحلية و المديرات الوزارية المكلفة بقطاعات الفلاحة و الري و الغابات و البناء و الأشغال العمومية ظف إلى ذلك برامج تكوين طالبي العمل دون أي تأهيلات خاصة الراسبين في المنظومة التربوية .

### \*جهاز الإدماج المهني للشباب 1990:

و المنشئ وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 22 مارس 1990 و المتضمن جهاز الإدماج المهني للشباب و المحدد لقانون مندوب تشغيل الشباب و الذي صادقت عليه الحكومة و نشر في الجريدة الرسمية في شكل مرسوم تنفيذي تحت رقم 08-126 مؤرخ في أبريل 2008، هذا الجهاز قائم على مقارنة اقتصادية لمحاربة الفقر و البطالة يهدف إلى الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول

مرة و هم موزعون على 3 فئات (خارجي التعليم العالي و التقنيين السامين -خارجي التعليم الثاني - الشباب بدون تكوين). (كلمة السيد الوزير الطيب لوح في إطار تقييم مدى تنفيذ جهاز دعم الإدماج المهني DAIP ضمن فعاليات التجمع الجهوي لولايات الوسط -جويلية 2008) .

و يندرج تحت هذا الجهاز :

### - "التشغيل المأجور بمبادرة محلية (ESIL) Emplois salariés d'initiatives loca

و يهدف غالى تشغيل الشباب بصورة مؤقتة بواسطة إنشاء مناصب شغل بمبادرة محلية و تتولى المؤسسات المحلية و الإدارات مسؤولية عرض و تسيير مناصب العمل مقابل تلقيها معونة من صندوق

المساعدات لتشغيل الشباب (FAEJ) و الذي أصبح يعرف منذ 1996 بالصندوق الوطني لتشغيل الشباب ENSEJ<sup>1</sup>

- الإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع مقترحة من الشباب على شكل قانوني (تعاونيات فردية أو جماعية).

- تكوين مستثمري التعاونيات لمدة 6 أشهر داخل مؤسسات التكوين المتخصصة.

ب- الأجهزة المسيرة من طرف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية:

و تشمل الفروع التالية :

\*التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة: و هي عملية ضمن الشبكة الاجتماعية في ورشات

البلديات مقابل تعويض محدد ب 300 دج /شهر حيث يستفيد منه كل شخص واحد لكل عائلة وقد بلغ عدد المستفيدين من التعويض سنة 1995 حوالي 585200 شخص ب 31500 ورشة انخفض في السنة الموالية بحوالي النصف إذ بلغ 283100 شخص ب 17200 ورشة.<sup>2</sup>

\*الأشغال ذات المنفعة العامة و الكثافة في اليد العاملة : أسند تسيير البرنامج الى وكالة التنمية الاجتماعية و قد دخل حيز التنفيذ سنة 1996 في إطار البرامج الممولة من طرف البنك العالمي ، و قد أوجد هذا الجهاز بغرض تنمية و تطوير المجتمعات السكانية بغرض تنمية و تطوير المجتمعات السكانية الأقل نمو بهدف إنشاء مناصب شغل معتبرة . و نستطيع أ، نقول أن هذا الجهاز قد نجح إلى حد بعيد في توفير عدد من مناصب الشغل المؤقتة بتكلفة زهيدة

### \*عقود ما قبل التشغيل CPE : Les contrats preemploi

يندرج هذا البرنامج ضمن برنامج مكافحة بطالة الشباب اللذين تفوق أعمارهم 19 سنة فما فوق و الحائزين على شهادة التعليم العالي إضافة إلى المعاهد الوطنية للتكوين التقني سامي و الباحثين عن منصب شغل ، و يعتبر من بين أهم البرامج المطبقة حاليا و قد وضع حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم

(1) سعاد منصورى ،مرجع سابق ،ص63.

(2) مدني بن شهرة ،مرجع سابق، ص 281-282

402/98 المؤرخ في 1998/12/02، و يعتبر عقد ما قبل التشغيل عقد ثلاثي الأطراف بين صاحب العمل، المترشح، و مديرية التشغيل التي تمثل وكالة التنمية الاجتماعية .

و خلافا للأجهزة السابقة الذكر حقق نجاحا معتبرا و يتضح ذلك من خلال النتائج التي حققها حيث استفاد منه سنة 2004 أكثر من 60000 شاب حصلوا على العقد .

\***القروض المصغرة:** بدأ العمل بهذا الجهاز سنة 1999، و هو يخص الأشخاص -بغض النظر عن سنهم- و الذين يسعون لنشاء نشاطات و لكن لا تتوفر لديهم الإمكانيات المالية الأزمة) و ان كانت تجربة القرض المصغر في جانفي 2004 بموجب المرسوم رقم 14/04 كهيأة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل و التضامن الوطني مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة الفقر و البطالة ، عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية على خلق نشاطات لحسابهم الخاص فالقرض المصغر الذي قد يصل الى 500000 دج موجه الى أصحاب الدخل المحدود بصورة خاصة ....بتصرف<sup>1</sup>

### ج- الصندوق الوطني للتأمين من البطالة :

تم إنشاء هذا الجهاز بموجب القانون رقم 188/94 المؤرخ في 6 جوان 1994 و المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين من البطالة و ذلك لتتحمل تبعات تطبيق مخطط إعادة الهيكلة و ذلك بالتكفل بالعمال اللذين تم تسريحهم لأسباب اقتصادية لمدة 3 سنوات في انتظار إعادة إدماجهم و تتمثل مهامه في دفع تعويضات للتأمين من البطالة و مراقبة المنضمين للصندوق لمدة قدرها 23 شهرا، و كذا دعم و مساعدة المسرحين من أجل الرجوع للعمل (انظر الجريدة الرسمية العدد 44، الصادرة في 7 جويلية 1994).

د- **الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب :** هي هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل و التضامن الوطني أنشأت عام 1997 من بين مهامها:

- المساعدة على إنشاء مؤسسات مصغرة .

(1) عبد الوهاب بن بريكة و ليلي بن عيسى، سياسات التشغيل في الجزائر منذ الاصلاحات، الملتقى الوطني ساسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 13 و 14 أفريل 2011، ص 05.

- التكوين لدعم إنشاء النشاطات .
  - تقديم الدعم و الاستشارة لأصحاب المبادرات لإنشاء مؤسسة مصغرة و ذلك في مختلف مراحل المشروع .
  - إعلام المستثمرين بالقوانين المتعلقة بممارسة نشاطاتهم .
  - إبلاغ أصحاب المبادرات المقبولة بالدعم الممنوح لهم .
- هـ - أجهزة صيانة و ترقية الاستثمارات :

#### \*جهاز صيانة التشغيل:

يتمثل هذا الجهاز في صندوق خاص بالتطهير المالي اتجاه المؤسسات العمومية التي هي في حالة عجز هيكلي ، حيث يتم تمويلها شرطاً ، تنعش تطور نشاطها و تحافظ على مناصب الشغل الموجودة .

#### \*ترقية الاستثمارات:

من بين الإجراءات المتخذة بهدف تحسين المحيط الإداري و القانوني للمؤسسة العامة و ترقية الاستثمارات خاصة لا سيما في فترة التسعينات نذكر ":

- إنشاء مجلس وطني لاستثمار CNI تحت سلطة رئيس الحكومة .
- إنشاء صندوق دعم الاستثمار للتكفل بمساهمة الدولة في المشاريع الموافق عليها .
- نشاء شبك موحد يوضع تحت سلطة رئيس الحكومة في شكل وكالة وطنية لتنمية الاستثمار ANDI عوضاً عن وكالة ترقية و دعم الاستثمار<sup>1</sup> .

#### 2- الاستثمار العمومي :

رغم غياب الإحصائيات بشأن تأثير برامج الاستثمار العمومي على إنشاء مناصب شغل جديدة ، فإنه من الممكن التأكيد أ، لهذا العنصر أهمية كبيرة في امتصاص أعداد كبيرة من البطالة .  
في أكتوبر 2010 كانت بنية التشغيل كالتالي :

(1) سميحة يونس ، اتجاهات خريجي الجامعة نحو سياسة التشغيل ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التنمية ، جامعة سكيكدة ، 2006-2007 ، ص 87.

القطاع الثالث (التجارة و الخدمات الإدارية) يستوعب 55.2% النشطين و 19.4% في قطاع البناء و الأشغال العمومية بينما يشغل قطاع الصناعة و الزراعة 13.7 % 11.7% على التوالي :

أما من حيث توزيع العمالة على القطاعين الخاص و العام فقد استوعب القطاع المختلط ثلثي النشطين و الثلث الباقي في القطاع العام .

بالنظر الى نسبة النشطين في قطاع البناء و الأشغال العمومية التي تقارب 20% فإنه من السهل مراجعة آلية البرامج العمومية في تنشيط هذا القطاع و بالتالي توفير مناصب الشغل بمئات الآلاف .

3- لقد قامت الدولة باتخاذ مجموعة من الإجراءات و أنشأت العديد من المؤسسات لتنفيذ برامج عدة من شأنها أ، تفعل القطاع الخاص بما يتناسب و التحول الى اقتصاد السوق ، في هذا السياق و منذ بداية التسعينات أ، شأت وكالات الاستثمار (CALPI/APSI) . و (AND) . و اعتمدت برامج اعادة التأهيل بالتعاون مع الاتحاد الأوروبي (MEDA1- MEDA2) و تم اعتماد برامج التأهيل الوطني سنة 2007 بغرض تأهيل 20000 مؤسسة . (يوم اعلامي جهوي بجامعة ورقلة حول برنامج التأهيل ، فيفري 2007)، و تم تأسيس صندوق لدعم التنافسية الصناعية في بداية الألفية الثالثة و قامت الدولة بوضع استراتيجية تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من خلال جلسات 2004 و صاغت الاستراتيجية الصناعية من خلال جلسات 2007 كل هذا يصب ف انعاش قطاع الأعمال الخاص بما يتناسب و رفع وتيرة النشاط و التوسع في انشاء مناصب الشغل .<sup>1</sup>

4- الاستثمار الأجنبي : رغم كل التحفيزات الممنوحة للمستثمرين الأجانب ابتداء من قانون الاستثمار الصادر في 1994 و رغم برامج الخصخصة و نظم الامتيازات الممنوحة فان الاستثمار الأجنبي المباشر بقي دون طموحات الجزائر باستثناء قطاعات المحروقات ، البنوك و الهاتف النقال ان الاستثمارات الأجنبية تبقى هامشية و ليست ذات تأثير كبير على تغيير نسج النشاط من حيث كل المؤشرات كالإنتاج و التشغيل و القيمة المضافة... الخ .

<sup>1</sup> عبد الوهاب بن بريكة و ليلي بن عيسى، مرجع سبق ذكره، ص 14.

## خلاصة

من الصعب الحكم بصورة قطعية على نجاعة سياسات التشغيل من عدمها في الجزائر بالنظر الى جملة من الأسباب ، اذ بعضها موضوعي و البعض الآخر كان من الممكن تفاديه او التقليل من اثره على مستويات التشغيل ، و لأن العوامل ترتبط فيما بينها في علاقة تأثير متبادل. لكن الملاحظ هو توجه سياسة التشغيل نحو مناصب شغل غير دائمة ، بالإضافة الى محاولة تعويد الشاب الجزائري على ثقافة الاستثمار و الاستفادة من ما تقدمه من مساعدات . و بتالي المساهمة في عملية التنمية.

# الفصل الرابع

## الطموح و الرضا الوظيفي

تمهيد

I. الطموح و أبعاده النفس واجتماعية

II. ماهية الرضا الوظيفي و أبعاده.

III. النظريات المفسرة للرضا الوظيفي

خلاصة الفصل

## تمهيد:

لمستوى الطموح دور هام في حيات الفرد والجماعة, إذ يعد من أهم السمات التي أدت إلى التطور السريع الذي شهده العالم في الآونة الأخيرة, فهو الدافع الذي يقوم بترتيب الأفكار للارتقاء والسمو بمستوى الحياة من مرحلة الى مرحلة أخرى متقدمة. و تحقيق العامل لطموحاته يحقق له الرضا الوظيفي الذي هو مطلب قديم ومتجدد في البحوث السوسولوجية و أدبيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي, يشغل اهتمام العديد من الباحثين والمختصين وخاصة عن كيفية حدوثه والعوامل التي تؤثر فيه والسبل التي تمكن من تحقيقه وتحسينه, ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى ماهية الرضا و التطرق إلى مختلف جوانب هذا المفهوم وأهم النظريات التي تفسره والآليات التي تمكن من تحقيقه.

## I-الطموح و أبعاده النفسواجتماعية

ويعتبر مستوى الطموح من المتغيرات ذات التأثير البالغ في إنتاجية الفرد وإنجازاته, ويعمل إلى دفعه بذل أقصى ما لديه للارتفاع بمكانته الاجتماعية والاقتصادية, إذن فالطموح هو من أهم أسرار نجاح الفرد والمجتمع ,

### 1- مفهوم الطموح

-فقد عرف قاموس علم الاجتماع (1979) مستوى الطموح انه: "مستوى الانجاز الذي يحدده شخص معين لنفسه, ويتوقع تحقيقه, ويمكن ان نستخدم هذا المصطلح ليشير الى شيء يتوقعه الفرد من حيث أسلوب ادائه سواء ذلك باختيار مستوى الطموح ذاته او بموقف الفرد في حياته عموماً"<sup>1</sup> .

- "و الطموح في معجم التربية يشير إلى هدف أو نوعية الأداء المرغوب فيه بواسطة فرد أو مجموعة في نشاط محدد, و يعرف في معجم علم النفس بالتطلع للوصول إلى أهداف أو إنجاز معين"<sup>2</sup>

ولذا يعد الطموح واحدا من أهم أبعاد الشخصية الإنسانية لكونه بمثابة المؤشر الذي يمثل سلوك الانسان في تعامله مع نفسه و مع البيئة التي يعيش فيها.

إذن من خلال دراستنا لمفهوم الطموح للعامل بعقد محدود المدة فهو يظهر في تلك الأهداف التي يضعها العامل لنفسه من أجل تحقيقها تتمثل في أجر دائم و منصب مستقر و مكانة... الخ.

### 3-العوامل المؤثرة في مستوى الطموح

يشير محمد النوي محمد علي في كتابه التنشئة الأسرية و طموح الأبناء إلى مجموعة من العوامل إختارنا البعض منها و ذلك لتوافقها مع موضوع الدراسة . و تنقسم تلك العوامل إلى : "...عوامل فردية تتعلق

(1) احمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بدون طبعة، 1979، ص27

(2) محمد النوي محمد علي ، التنشئة الأسرية و طموح الأبناء العاديين و ذوي الإحتياجات الخاصة، دار صفاء، عمان، الأردن، ط1، 2010، ص 67.

بالفرد ذاته و هي التي تسهم في تحديد شخصيته، و عوامل خارجية تتعلق ببيئته الخارجية و مرجعها للمحيط الخارجي .

#### أولاً: العوامل الفردية

1. جنس الفرد : يؤثر جنس الفرد (ذكر أو أنثى) في رسم كستوى طموحه ، فطموح الذكور ربما يختلف ارتفاعاً أو انخفاضاً عن مستوى طموح الإناث، و قد تلعب التنشئة الاجتماعية دوراً في إبراز دور الجنس في رسم مستوى الطموح.
2. الذكاء و القدرات العقلية : إذ يتوقف مستوى طموح الفرد على قدراته العقلية، فكلما كان الفرد أكثر قدرة استطاع القيام بتحقيق أهداف أكثر صعوبة .
3. النضج : مستوى الطموح يتغير بتغير العمر الزمني، فهو ينمو و يتطور بتقدم العمر .
4. مفهوم الذات: و يقصد بمفهوم الذات الصورة التي يكونها الفرد عن نفسه من مهارات و خصائص جسمية و عقلية و انفعالية .
5. قيم الفرد: إن ثمة علاقة دينامية بين قيم الفرد و مستوى الطموح لأن قيم الفرد تحدد مسار الطموح، حيث شعور الفرد بأهمية المكانة الاجتماعية لمهنة ما يجعله يتجه بطموحه نحوها، و تفرز الثقافات المختلفة قيماً مختلفة و تحدد تلك القيم بدورها مسار الطموح...<sup>1</sup> بتصرف

#### ثانياً : العوامل البيئية

ان للبيئة الاجتماعية دوراً كبيراً في نم مستوى الطموح لان البيئة هي التي تمد الفرد بمفاهيمه وثقافته وهي التي تشكل الاطار المرجعي له .

- 1- التنشئة الأسرية و الجماعة المرجعية : تلعب الأسرة دوراً كبيراً في تحديد نمو مستوى الطموح لأن أفرادها المنتمين للأسر المستقرة اجتماعياً و بيئياً هم أقدر على و ضع مستويات طموح عالية ، و العكس صحيح .

(1) كاملياً عبد الفتاح، مستوى الطموح و الشخصية، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، مصر، ب ط ، 1972، ص 98

"إن للأفراد و الجماعات المرجعية دورا مهما في تحديدهم لمستويات طموحهم، فكلما كان للفرد اطار مرجعي قريب من مستواه أو أقل يقارن به أداءه فإنه سيحاول دائما أن يرفع من مستوى طموحه"<sup>1</sup>.

2-المستوى الاقتصادي و الاجتماعي: حيث أن درجة الاختلافات بين الطموحات و التقديرات إنما ترجع لعوامل متعددة في حياة الأفراد، فأولئك الذين أعطوا درجة اختلاف كبيرة من الطموحات و التقديرات كانوا في ظروف اجتماعية اقتصادية معينة.

#### 4-النظريات المفسرة للطموح:

تعددت النظريات المفسرة لمستوى الطموح ومن هذه النظريات

أ . نظرية أدلر :يعتبر أدلر adler الإنسان كائنا إجتماعيا تحركه دواع اجتماعية في الحياة ،فهو له أهداف في حياته يسعى إلى تحقيقها و قد استخدم أدلر عدة مفاهيم منها:

1-"الذات الخلاقة:وتعني ذات الفرد التي تدفعه إلى الخلق والابتكار.

2-الكفاح في سبيل النفوق:وهو أسلوب حياة يتضمن نظرة الفرد للحياة من حيث التفاؤل والتشاؤم.

3-الأهداف النهائية:حيث الفرد الناضج بين الأهداف النهائية والقابلة لتحقيق والأهداف الوهمية والتي لا يضع الفرد فيها اعتبار لحدود إمكانياته ويرجع ذلك إلى سوء تقدير الفرد لذاته"<sup>2</sup>

ب -نظرية القيمة: ترى على أنه أساس القيمة الذاتية للهدف يتقرر الخيار ،وبالإضافة إلى احتمالات النجاح و الفشل المتوقعة والفرد يضع توقعاته في حدود قدراته وتقوم النظرية على "ثلاث حقائق هي:

1-هناك ميل لدى الأفراد لبيحثوا عن مستوى طموح مرتفع نسبيا.

2-كما لديهم ميل لجعل مستوى الطموح يصل ارتفاعه إلى حدود معينة

(1) أحمد عزت راجح، أصول علم النفس، دار الفكر، القاهرة، مصر ، ط 1 ، 2009 ، ص 109.

(2)محمد النوي محمد علي، مرجع سبق ذكره، ص 87.

3/ أن هناك فروقا كبيرة بين الناس يظهرن الخوف الشديد من الفشل فيسيطر عليهم احتمال الفشل و هذا ينزل من مستوى القيمة الذاتية للهدف وهناك عوامل احتمالات النجاح والفشل للفرد في المستقبل أهمها الخبرة السابقة، ورغباته ومخاوفه<sup>1</sup>

### ج- الطموح باعتباره عملية معرفية

"يرى بودون Boudon وجود ارتباط بين كل من الادراك و الدوافع ، و يكون التفكير أكثر اقتصادا مرتبطا بإشباع الرغبات و تحقيق الأهداف و الطموحات ، فالإنسان في بحث دائم على تحقيق المكانة الإجتماعية المرموقة"<sup>2</sup>، و هو يقوم بهذا عن طريق التواصل مع الآخرين و اعتبر مستوى الطموح عملية معرفية ذلك أن الفرد كلما تمكن من إشباع رغبة من رغباته كلما بحث أكثر عن إشباع رغبات جديدة و التي تولد بدورها طموحات جديدة لدى الفرد.

د- نظرية تدرج الحاجات: غالبا ما يتوقف مستوى الطموح على دوافع الفرد و حاجاته ، فإن كان وراء الفرد في سعيه للوصول إلى هدفه دافع قوي أو حاجة ملحة فلن يقف في سبيله أي عامل آخر ، فالنجاح كهدف يسعى الفرد لتحقيقه لإشباع حاجة أساسية و يصبح الفرد أكثر وثوقا في ذاته و قدراته. و من بين المنظرين الأساسيين و السابقين في التطرق إلى موضوع الحاجات و علاقته بالطموح أبراهام ماسلو (ABRAHAM Maslou) الذي تأثر بمدخل العلاقات الإنسانية، الذي يعتمد على استخدام الأساليب السلوكية في الإدارة و قدم نظريته لتدرج الحاجات سنة 1940، التي تنص على الإنسان الذي لديه عدد من الحاجات والرغبات تتدرج حسب إشباعها ودرجة إلحاحها بشكل دائم.

"يقول "ابراهام ماسلوا" في هذا السياق أن الإنسان يولد و هم محفز لتحقيق احتياجات أساسية في شكل هرمي بدأ بالحاجات الفسيولوجية كالجوع و العطش مروراً باحتياجات الأمن و السلامة ثم

(1) كامليا عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره، ص53.

(2) زينب أولاد الهدار، الإغتراب النفسي و علاقته بمستوى الطموح لدى طلبة السنة الأولى جامعي دراسة ميدانية على عينة من طلبة السنة الأولى بجامعة غرداية ، مذكرة ماستر أكاديمي ، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جامعة غرداية، 2013/2012، ص

احتياجات الانتماء و التقبل من المجموعة و صولا إلى احتياجات الاعتبار و احترام الذات في قمة الهرم، و بعد تحقيق كل هذه الحاجات يجاهد الإنسان لتحقيق ذاته .<sup>1</sup>

ذات الفرد هي نتاج الخبرات التي يمر بها و تقييم الفرد لذاته يتولد تدريجيا منذ الصغر مع الرغبة في تحقيق الذات المثالية التي يحلم بها ، و غالبا ما يسعى الإنسان إلى تحقيق ذات واقعية تتواءم مع إمكانياته و خبراته و درجة تكيفه مع بيئته بدلا من السعي لتحقيق ذات مثالية غير واقعية.

وتشمل الحاجات التي رتبها ماسلو في الهرم فيما يلي:

- **الحاجات الفيزيولوجية:** وهي الحاجات الأساسية في التدرج الهرمي وتشمل الحاجة إلى الطعام، الماء، النوم...إلخ، وفي المنظمة تعد أسهل الحاجات التي يمكن إشباعها من خلال توفير الأجور المناسبة، توفير وحدات سكنية للعاملين...إلخ.
  - **حاجات الأمن:** وتشمل رغبة الفرد في السلامة والأمن وتجنب القلق والتوتر وعلى مستوى المنظمة قد تمثل عدم إقالة العمال، الحماية من التصرفات التعسفية للمشرفين، مختلف الأمن الصناعي، نظام التأمين والمعاشات...إلخ.
  - **الحاجة إلى الانتماء:** وهي من الحاجات الاجتماعية وتشمل الحاجة إلى الود وإقامة الصداقة والقبول من طرف الأفراد وعلى مستوى المنظمة.
  - **الحاجة إلى الاحترام والتقدير:** وتشمل رغبة الفرد في احتلال مركز اجتماعي هام، احترام الآخرين له، الشعور بالثقة والرغبة في الحصول على السلطة والقوة...إلخ، وفي المنظمة قد تظهر من خلال المسميات الوظيفية، نظام الترقية والمكافآت، خطابات الشكر والتقدير...إلخ.
  - **الحاجة إلى تحقيق الذات:** وتمثل رغبة الفرد في استخدام قدراته ومهاراته في تحقيق إنجاز عالي، وعلى مستوى المنظمة قد تكون في وظيفة تمثل التحدي لقدرات الفرد.
- والشكل الموالي يوضح نظرية تدرج الحاجات لماسلو.

(1) نائر أحمد غباري، خالد محمد أبو شعيرة، سيكولوجية الشخصية ، مكتبة المجتمع العربي ، عمان ،الأردن، ط2010، ص1،

الشكل رقم (1): هرم تدرج الحاجات لماسلو



المصدر: نائر أحمد غباري، مرجع سبق ذكره، ص 256.

## II- ماهية الرضا الوظيفي و أبعاده

في العادة نطلق عبارة الرضا على مشاعر الارتياح والقبول، التي يمكن الاستدلال عليها من خلال ردود الفعل الايجابية، التي تنشأ لدى الأفراد عند إشباع حاجات معينة سواء مادية أو معنوية، في حين تكون ردود الفعل السلبية مثل الانزعاج والاستياء كمؤشرات عن حالة عدم الرضا أو عدم التمكن من إشباع بعض الحاجات والرغبات، وفي الغالب ينسب الرضا إلى القيم محل التبادل أو أطراف التبادل .

### أولاً : ماهية الرضا الوظيفي

1. مفهوم الرضا الوظيفي: أورد الباحثون تعاريف عديدة تحاول توضيح معنى الرضا الوظيفي، ولكن ليس هناك تعريف موحد وعمام لمفهوم الرضا الوظيفي نظرا لتعدد الدراسات والبحوث التي تناولت هذا الموضوع من جوانب مختلفة، حيث تحاول كل منها أن تطور مفهوم يساعد على متطلبات البحث أو الدراسة وتعبر عن وجهة نظر أصحابها، ، ولذلك سوف يتم التطرق لأهم التعاريف التي وردت من أجل الإحاطة بهذا المفهوم.

- حيث يعرفه "هوبيك (Hoppeck, 1935) على أنه مجموعة الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تجعل الفرد يقول بصدق أني راض في وظيفتي"<sup>1</sup>.

(1) محمد الصيرفي، السلوك الإداري والعلاقات الإنسانية، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2007 ، ص 85.

- تعرف ستون: "الرضا الوظيفي هو الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته و عمله، و يصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة، و يتفاعل معها من طموحه الوظيفي و رغبته في النمو و التقدم و تحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها"<sup>1</sup>

- أما الأستاذ فروم (Vroom, 1964) فيرى أن "الرضا الوظيفي هو المدى الذي توفره الوظيفة لشاغلها من نتائج ذات قيم إيجابية أي أن عبارة الرضا ترادف التكافؤ"<sup>2</sup>؛ بمعنى المساواة في الشعور بالانسجام والارتياح الذي تحققه نواتج الوظيفة للعامل في مقابل ما يجب عليه من جهود ومهام يبذلها أو يتحملها.

- أما "دسلر" فقد عرفه على أنه "درجة تحقيق الشخص للاحتياجات المهنية في الصحة و الأمن و الغذاء، و المحبة و التقدير و الثناء الوظيفية"<sup>3</sup>.

-و يمكن القول أن الرضا الوظيفي هو حالة الإشباع التي يحققها الفرد أو التنظيم اتجاه الأهداف التي كان يرجو تحقيقها من خلال العمل، و تختلف هذه الأهداف و أولوياتها من فرد لآخر و التي منها الأهداف المادية و المعنوية كاحترام و تقدير الذات، و تقدير الجهود و العلاوات و الترقية.

وبهذا يمكن أن نجد فردين يعبران عن نفس المستوى العام ولكن لأسباب مختلفة. وهذا ما ذهب إليه الأستاذ كاتزل (Katzell) حين أشار إلى درجة الرضا تمثل الفرق بين ما يحققه الفرد فعلا وما يطمح إلى تحقيقه<sup>4</sup>، ولذلك يرى الأستاذ لولر (Louler) أن حصول الفرد على مزيد مما كان يتوقع يجعله

(1) محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، مصر، 2003، ص 195.

(2) طلعت ابراهيم لطفي، علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة و النشر، الجزائر 2007، ص 135.

(3) أحمد أحمد حرز الله، علم النفس المهني (التربية النفسية المهنية)، دار الشروق، عمان الأردن، ط 1، 2010، ص 18.

<sup>4</sup> محمد الصيرفي، مرجع سبق ذكره، ص 86.

أكثر فناعة ورضا، وكثيرا ما يشير السلوك التنظيمي أن الرضا الوظيفي يعبر عن شعور الفرد بالارتياح والسعادة تجاه العمل ذاته وبيئة العمل<sup>1</sup>.

وفي هذا السياق نجد أن الأستاذ هرزبيرج (Herzberg, 1957) أكد على ضرورة التمييز بين العوامل الدافعة وهي الخاصة بالعمل نفسه والعوامل الوقائية؛ وهي الخاصة بالمحيط وبيئة العمل والتي تؤثر على الرضا الوظيفي وخلص الى أسباب الرضا الوظيفي تختلف عن أسباب عدم الرضا<sup>2</sup>.

ويظهر من خلال التعريفات السابقة للرضا الوظيفي مدى تعدد الزوايا ووجهات النظر التي تم من خلالها إلى هذا المصطلح، فهناك من ينظر له من جهة إشباع الحاجات الفردية، وآخرون يعتقدون أنه مدى تقبل الفرد لوظيفته، ومن يرى بأنه انطباعات واتجاهات الفرد نحو الوظيفة ومكوناتها، وعليه يمكن القول أن الرضا الوظيفي يشمل "النقاط التالية:

1. حالة الارتياح والقبول عن إشباع الحاجات والرغبات التي توفرها الوظيفة وبيئة العمل؛ وبعبارة أدق حالة الارتياح وإشباع الحاجات والرغبات نتيجة الانتماء للمنظمة.
2. ردود الفعل الايجابية عن مدى تحقيق الوظيفة لأهداف وغايات الفرد.
3. الرضا الوظيفي هو حكم وإدراك شخصي اتجاه متغيرات وظروف معينة؛ وبالتالي يمكن التأثير فيه إلى حد ما.
4. الرضا الوظيفي يرتبط بالجودة الداخلية للحياة الوظيفية بصفة عامة.<sup>3</sup>

يمكن القول مما سبق أن الأفراد بطبعهم يسعون على تحقيق أهدافهم وتلبية حاجاتهم ورغباتهم؛ بمعنى يحاولون أن يكونوا أكثر رضا وارتياح من خلال تقديمهم الجهد والأداء لاعتقادهم أن ذلك سيحقق أهدافهم ويلبي حاجاتهم ورغباتهم ، كما يمكن للمنظمة أيضا أن تسعى إلى تحقيق رضا الموظفين من خلال المكافآت والامتيازات وتصميم الوظائف وتوفير محيط العمل المناسب، التي من شأنها أن تلي

(1) أحمد صقر عاشور، إدارة الموارد البشرية العامة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1983، ص53.

(2) سعيد محمد جاد الرب، جودة الحياة الوظيفية، مطبعة العشري، مصر 2008، ص5.

(3) أحمد أحمد حرزالله، مرجع سبق ذكره ، ص 21.

حاجات ورغبات الأفراد وتحقق أهداف المنظمة تماما مثلما تعمل مع الزبائن الخارجيين عندما تطور وتصميم المنتجات، وتقدم مختلف التحفيز والامتيازات من أجل إرضائهم والاحتفاظ بهم.

وعن كيفية حدوث الرضا الوظيفي عندما يسعى إليه الأفراد؛ فإنه يحدث نتيجة تفاعل وتكامل مجموعة من العوامل والخطوات على النحو التالي<sup>1</sup>:

1) **الحاجات**: لكل فرد مجموعة من الحاجات يسعى لإشباعها والعمل أحد مصادر هذه الحاجات.

2) **الدافعية**: تولد الحاجات قدرا من الدافعية تحث على التوجه إلى المصادر المتوقعة لإشباع تلك الحاجات.

3) **الأداء**: تتحول الدافعية إلى أداء نشط للفرد وبوجه خاص في عمل اعتقادا منه هذا الأداء وسيلة لإشباع حاجات الفرد.

4) **الإشباع**: يؤدي الأداء الفعال إلى إشباع حاجات الفرد.

5) **الرضا**: إن بلوغ الفرد مرحلة الإشباع من خلال الأداء في عمله يجعله راضيا عن العمل باعتباره الوسيلة التي مكنته من إشباع حاجاته.

## 2- مظاهر الرضا الوظيفي:

يمكن أن يستدل على الرضا الوظيفي للعاملين من خلال بعض المظاهر التي تتصل بسلوك العاملين في العمل و يمكن تسمية هذه المظاهر بنواتج الرضا عن العمل و هي :

1-زيادة الانتاج و جودته مؤشر على الرضا الوظيفي

2-انخفاض معدلات الغياب ،و قلى الشكاوي و ندرة الصراعات في مجال العمل .

3-انخفاض معد دوران العمل.

4-درجة الولاء التنظيمي للعمال .

(1) فرج طريف شوقي، السلوك القيادي والفعالية الإدارية، وائل للنشر، عمان 2000، ص220.

5- "مشاركة العاملين في مختلف أنشطة المنظمة، و خاصة المشاركة الاختيارية، إنما تعكس رضا العاملين عن عملهم"<sup>1</sup>

ثانيا: أبعاد الرضا الوظيفي:

من خلال النظريات والتعريفات التي حاولت توضيح معنى الرضا الوظيفي وكيفية حدوثه، نجد أنه يأخذ أحد الشكليين التاليين<sup>2</sup>:

● **الرضا العام:** ويعرف بأنه الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل فإما هو راضي أو غير راضي هكذا بصفة مطلقة، ولا يسمح هذا المؤشر بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها الموظف أو العامل أكثر من غيرها ولا مقدار ذلك، فضلا عن الجوانب التي لا يرضى أصلا بيدها أنه يفيد في إلقاء نظرة عامة على موقف العامل إزاء عمله بصفة عامة.

● **الرضا النوعي (الجزئي):** ويشير إلى رضا الفرد عن كل جانب من الجوانب على حدة، وتشمل تلك الجوانب، سياسة المنظمة، الأجور، الإشراف، فرص الترقية، الرعاية الصحية والاجتماعية، ظروف العمل، أساليب الاتصال داخل المنظمة والعلاقات مع الزملاء، وتفيد معرفة هذه الجوانب في التعرف على المصادر التي يمكن أن تساهم في زيادة أو تخفيض الرضا الوظيفي.

ومن هذا المنطلق تعددت الدراسات والأبحاث حول تحديد أبعاد والعوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي، ولكنها تدور حول أغلب الجوانب الأساسية المذكورة أنفا وتختلف من حيث تقسيمها إلى مجموعات كعوامل إجمالية أو على شكل عناصر كعوامل فرعية للرضا الوظيفي ومن أهم هذه العوامل ما يلي<sup>3</sup>:

**1- الأجور والرواتب:** يعد الأجر وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد وقد أشارت الكثير من الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل، فكلما زاد مستوى دخل الأفراد ارتفع رضاهم عن العمل والعكس صحيح.

(1) أشرف محمد عبد العني، علم النفس الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر، 2001، ص334.

(2) فرج طريف شوقي، مرجع سبق ذكره، ص221.

(3) سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان 2006، ص176.

- 2- **محتوى العمل وتنوع المهام:** يمثل محتوى العمل وما يضمنه من مسؤولية وصلاحية ودرجة التنوع في المهام أهمية الفرد، حيث يشعر الفرد بأهميته عندما يمنح صلاحيات لانجاز عمله، ولذلك يرتفع مستوى رضاه عن العمل. ومن خلال تصميم وإعادة تصميم الوظائف يمكن التأثير على مستويات الرضا لديهم.
- 3- **إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل:** يتوقف الأداء على متغيري الرغبة في العمل والقدرة والمعرفة، إن إسناد أعمال أو مهام تتناسب مع القدرة ومعرفة العاملين يؤدي إلى تدعيم أدائهم وهذا ينعكس على الرضا الذي يتحقق لهم جراء ذلك. ولذلك فإن تهيئة البرامج التدريبية والتطويرية لرفع قدرات وإمكانيات ومعرفة العاملين يساهم في شعورهم بأهميتهم في المنظمة ويترتب على ذلك ارتفاع في رضاهم.
- 4- **فرص التطور والترقية المتاحة للفرد:** إن المنظمة التي تتيح للأفراد فرصة الترقية وفقا للكفاءة، تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي، إذ أن إشباع الحاجات العليا (التطور والنمو) ذو أهمية لدى الأفراد ذوي الحاجات العليا.
- 5- **نمط القيادة:** توجد علاقة بين نمط القيادة ورضا العاملين، فالنمط القيادي الديمقراطي يؤدي إلى تنمية المشاعر الإيجابية نحو العمل والمنظمة لدى الأفراد العاملين حيث يشعرون بأنهم مركز اهتمام القائد، والعكس يكون في ظل القيادة البيروقراطية إذ أن هذا الأسلوب في القيادة يؤدي إلى تبلور مشاعر الاستياء وعدم الرضا.
- 6- **الظروف المادية للعمل:** تؤثر ظروف العمل المادية من تهوية، إضاءة، رطوبة، حرارة وضوضاء على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل، ولذلك فإن الظروف البيئية الجيدة تؤدي إلى رضا بالأفراد عن بيئة العمل.
- 7- **عدالة العائد:** أوضح آدمز بأن الفرد يقارن معدل عوائده المستلمة قياسا بمدخلاته (مهاراته، قدراته، خبراته، مستوى تعليمه... الخ) مع معدل عوائد الأفراد العاملين معه قياسا بمدخلاتهم، وإن

نقص معدل ما يستلمه الفرد عن معدل غيره يشعر بعدم العدالة وتكون النتيجة الاستياء وعدم الرضا<sup>1</sup>.

**8- جماعة العمل:** "وجود الفرد ضمن الجماعة له أهمية في النمو الاجتماعي ، فهو يستفيد داخ الجماعة من تكوين صداقات من خلال عملية التفاعل الاجتماعي ، و يكتسب المعايير الاجتماعية ، كما يتعلم أنماط السلوك الاجتماعي ، و ينمي مهاراته و فنون الاتصال كما يستفيد من إشباع دافع الرضا بالتمتع في العمل مع لجماعة"<sup>2</sup> حيث تمثل العلاقات و التفاعلات بين الأفراد التي تنشأ خلال العمل وسيلة لإشباع الحاجات الاجتماعية للأفراد كالبحت عن مكانة اجتماعية داخل المحيط المهني.

ومن وجهة أخرى هناك بعض الباحثين من صنف أغلب العوامل السابقة الذكر ضمن "مجموعات كما يلي:

1. العوامل الذاتية (الشخصية) أي التي تتعلق بالعاملين أنفسهم مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي، الخبرة، قدرات الفرد الذهنية والبدنية وغيرها من العوامل المرتبطة بذات الفرد والتي لها تأثير على الرضا الوظيفي.
2. العوامل التنظيمية (المؤسسية) أي ترتبط بالتنظيم داخل المنظمة مثل الوظيفة نفسها وما تقدمه من إشباع لشاغلها، العلاقة بالرؤساء والزملاء، إجراءات العمل وشكل الدوام، ظروف وشروط العمل.
3. العوامل البيئية وتتعلق بجماعات العمل والبيئة التي نشأ فيها الفرد أو البيئة التي ينتمي إليها وكذلك تأثير ثقافة المجتمع الذي يعيش فيه وهذه العوامل قد تشمل الانتماء الاجتماعي، نظرة المجتمع"<sup>3</sup>.

(1) إبراهيم الغمري ، السلوك الإنساني و الإدارة الحديثة، دار الجامعات المصرية ، مصر، 2001، ص 160.

(2) خواجة عبد العزيز ،مدخل إلى علم النفس الاجتماعي للعمل، دار غريب للنشر و التوزيع، وهران ،الجزائر، 2001، ص 109.

(3) أحمد أحمد حرزالله، مرجع سبق ذكره ، ص 25.

ثالثا: النتائج المترتبة عن عدم الرضا الوظيفي:

تحقيق الرضا لدى الأفراد العاملين يشكل مسعى مهم لكل المنظمات، نظرا للأهمية البالغة في نجاحها وفعاليتها، ولكن تأثير حالة الرضا التي تنشدها كل المنظمات، قد لا ينتج عنه التأثيرات والانعكاسات المتوقعة وأحيانا تكون دون المتوقعة ولذلك من المهم بحث النتائج التي تترتب عن الشعور بعدم الرضا، وفيما يلي بعض النتائج:

### 1. الانسحاب من العمل:

الشعور بعدم الرضا لدى العاملين، يؤدي بهم إلى القيام ببعض السلوكيات والأفعال من أجل رد الاعتبار لأنفسهم مثل الابتعاد أو الانسحاب من العمل والذي يأخذ أحد الشكلين التاليين: الغياب، الاستقالة أو ترك العمل نهائيا.

#### 1) الغياب:

يقصد بالغياب نقص الملازمة في عمل يتطلب الحضور الدائم، وهو أمر يسبب ارتفاع التكاليف في المنظمة، ولاسيما تكاليف تعويض العطل المرضية والإجازات السنوية ونقص الإنتاجية، بالإضافة إلى التكلفة المعنوية التي يتحملها الأفراد الذين يقع على عاتقهم تحمل عبئ تعويض النقص الذي يتركه الغائبون.

وبصفة عامة لا يمكن القول أن الغياب يعني بالتأكيد حالة عدم الرضا، وهذا راجع إلى ضعف العلاقة بين الغياب وعدم الرضا، ولكن إذا زاد مستوى الغياب عن الحد المعقول فهذا يعني أن الأمر بحاجة إلى معرفة الأسباب.

#### 2) ترك العمل:

يعبر ترك العمل عن استقالة العامل من منظمته طواعية، "وهذه الاستقالة لها مجموعة من التكاليف تتحملها المنظمة كتكلفة الإحلال، تكلفة التدريب وتكلفة التعيين والتي تزداد كلما ارتقينا في السلم أو الهرم التنظيمي، بالإضافة إلى أن المنظمة تتحمل تكاليف أخرى غير ملموسة (التكاليف الخفية في الموارد

البشرية) مثل تشتت جماعة العمل التي يعمل بها هذا الفرد المستقيل، وتعظم التكاليف أكثر إذا كان تارك العمل من ضمن الأفراد ذوي الأداء والخبرات العالية"<sup>1</sup>.

ويقود التفكير المنطقي إلى افتراض أنه كلما زاد رضا الفرد الوظيفي، زاد الدافع لديه إلى البقاء في هذا العمل، وقل احتمال تركه للعمل بطريقة اختيارية،" ولقد أجريت عدة دراسات تهدف إلى اختبار صحة هذا الفرض، فأظهرت بدرجات متفاوتة أن هناك علاقة سلبية بين الرضا ومعدل دوران العمل بمعنى كلما ارتفعت درجة الرضا الوظيفي يميل معدل دوران العمل إلى الانخفاض"<sup>2</sup>.

**2. التمارض والإصابات:** وهي وسائل الانسحاب غير المباشر من العمل عن طريق اتخاذ الذرائع والحجج.

### 2-1 التمارض:

التمارض (ادعاء المرض) ظاهرة تعبر في الغالب عن عدم رضا العامل؛ وذلك من خلال الضغط النفسي الذي يواجهه داخل المنظمة أو خارجها، ويلجأ العامل إلى الحالات المرضية المقنعة للابتعاد عن محيط العمل تهرباً من الواقع المعاش أو للتقليل من الانعكاسات السلبية التي يواجهها أثناء عمله.

### 2-2 الإصابات:

أن الحوادث الصناعية والإصابات شأنها شأن التغيب أو ترك العمل، وإنما هي تعبير جزئي عن عدم رضا الفرد الوظيفي؛ وبالتالي انعدام الدافع على أداء العمل بكفاءة وعدم الرغبة في العمل ذاته، وعلى هذا الأساس يميل الباحثون إلى افتراض علاقة سلبية بين درجة الرضا الوظيفي وبين معدلات الحوادث والإصابات في العمل، وتفسر هذه الظاهرة بأن العامل الذي لا يشعر بدرجة عالية من الرضا نجده أقرب إلى الإصابة؛ إذ أن ذلك هو سبيله إلى الابتعاد عن جو العمل الذي لا يحبه، غير أن هذا التفسير غير

(1) إبراهيم الغمري ، مرجع سبق ذكره، ص175.

(2) محمد سعيد أنور سلطان، مرجع سبق ذكره، ص204.

مقبول من طرف بعض الكتاب، لذا نجد فروم يرجح الرأي القائل بأن الإصابات هي مصدر من مصادر عدم الرضا الوظيفي وليس العكس<sup>1</sup>.

### 3. التظلمات، الشكاوى وعدم الاهتمام:

وهي في نفس الوقت مؤشر يدل على عدم الرضا ووسيلة للتقليل منه، والمظالم تمثل مواقف يشعر فيها العاملون بعدم العدالة، فهي في هذه الحالة تعتبر مؤشرا مباشرا لانخفاض الروح المعنوية الفردية، وتنصب معظم المظالم على ساعات العمل الزائدة والترقيات، ونظام الإشراف والأجور، كما أن عدم الاهتمام العام بالعمل هو أكثر العوامل شيوعا الذي يؤدي إلى عدم الاستقرار الوظيفي وكثيرا ما يعبر ذلك عن التعب والملل، "وبذلك يدخل التعب والملل كعاملين من عوامل التأثير على الروح المعنوية. كما يدخل في هذا الإطار حالات الإهمال واللامبالاة واللذان يؤديان بدورهما إلى قيام العامل بتخريب أدوات الإنتاج، أو حتى إلحاق الضرر بالمنتج ذاته"<sup>2</sup>.

### III- النظرات المفسرة للرضا الوظيفي:

تعدد المداخل النظرية في معالجة الرضا الوظيفي بتعدد المدارس الفكرية، إذ بدأت بمدرسة الإدارة العلمية التي ترى أن الرضا مرتبط بالحوافز المادية فقط، إلا أن هذه النظرية اختلفت عن المدارس اللاحقة، كمدرسة العلاقات الإنسانية التي ربطت بين الحوافز المادية و الحوافز المعنوية و العلاقات الإنسانية، و حوافز البيئة التي يعملون فيها ، لتحفيز الموظفين و تحقيق رضاهم عن العمل. و من بين هذه النظريات

#### 1. نظريات الحاجة:

أغلب أدبيات السلوك التنظيمي تشير إلى أن نظريات الحاجة من بين النظريات التي تسعى إلى تفسير سلوك الدافعية والرضا الوظيفي، حيث تقوم على أساسية وهي النقص في حاجة ما أو مجموعة من الحاجات هي التي تدفع سلوك الإنسان تجاه التصرف بطريقة معينة من أجل إشباع تلك الحاجة، ومن بين معاني الرضا الوظيفي هو الشعور بالارتياح عند إشباع الحاجات والرغبات المتعلقة بالوظيفة وبيئة

(1) إبراهيم الغمري ، مرجع سبق ذكره، ص177.

(2) منصور فهمي، انتاجية العمل في ضوء الدوافع والحوافز، دار النهضة العربية، لبنان، 1984، ص141.

العمل وهو نفس الاتجاه الذي تذهب إليه نظريات الحاجة حيث يعتبرون أن الرضا الوظيفي ما هو إلا إشباع لحاجات الفرد المتعلقة بالعمل ومحيط العمل، والاختلاف الأساسي بين هذه النظريات هو تحديد الحاجات لدى الأفراد، وفيما يلي نستعرض أهم هذه النظريات:

### أ-نظرية الدرر: (Alderfer theory).

قدم الدرر تصنيفا للحاجات في شكل هرم يشابه بدرجة عالية هرم ماسلو للحاجات يحتوي على ثلاثة أنواع من الحاجات<sup>1</sup>:

1. حاجات البقاء: وهي تمثل الحاجات الفيزيولوجية عند ماسلو.
2. حاجات الارتباط: وتعتبر عن درجة ارتباط الفرد بالبيئة المحيطة وتمثل حاجات الانتماء والحاجات الاجتماعية وجزء من الحاجة إلى التقدير.
3. حاجات النمو: وتعتبر عن سعي الفرد إلى تطوير قدراته ومؤهلاته وتمثل جزء من الحاجة إلى التقدير، والاحترام، وحاجات تحقيق الذات عند ماسلو.

وتعتبر هذه النظرية مكملة لنظرية ماسلو، حيث يتفقان في المبدأ في كون الرضا لدى العاملين يتحقق بدرجة إشباع الاحتياجات لديهم، ولكن الاختلاف الجوهرى بينهم يكمن في أن نظرية الدرر ترى بإمكانية السعي إلى تحقيق إشباع أكثر من حاجة في وقت واحد على عكس ما تذهب إليه نظرية ماسلو.

### ب- نظرية الإنجاز لمكلياند:

اقترح مكلياند (David McClelland) أن هناك ثلاث حاجات أساسية يسعى الفرد إلى إشباعها وتمثل الدافع والمحرك لمختلف مواقف وسلوكيات الأفراد في المنظمة وهي<sup>2</sup>:

(1) محمد سعيد أنور سلطان، مرجع سبق ذكره، ص133.  
 (2) أحمد ماهر، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الإسكندرية، ط8، 2002، ص154.

1. الحاجة إلى الإنجاز: وهي الرغبة في التفوق والنجاح في إنجاز العمل وتعني أن الأفراد يرغبون في إشباع حاجاتهم هذه من خلال مناصب ووظائف فيها تحدي لقدراتهم وإمكانياتهم ولذلك فهم يسعون إلى إتمام أعمالهم ومحاولة إثبات جدارتهم ورغبتهم في تحمل المسؤولية.
  2. الحاجة إلى الانتماء: وهي الرغبة في تكوين علاقات مع الآخرين وأن يكون للفرد علاقات اجتماعية وشخصية مع الآخرين، ويمكن أن يحصل ذلك من خلال الأعمال التي تؤدي من خلال التفاعل مع الزملاء في العمل أو فرق العمل.
  3. الحاجة إلى السلطة أو النفوذ: وهي الرغبة في التحكم والسيطرة والتأثير في الآخرين، بمعنى رغبة الفرد في أن يكون له القدرة في السيطرة على كل ما يحيط به من أحداث وأشياء وأشخاص وإشباع هذه الحاجة يكون من خلال سعي الفرد في الوصول إلى مراكز السلطة في المنظمة.
- وخلاصة القول بالنسبة لنظريات الحاجة (ماسلو، الدرغر، مكلييلاند) هو أن إشباع الحاجة تمثل حالة الرضا، وعدم الإشباع يمثل حالة عدم الرضا، على الرغم من اختلافهم في تصنيف هذه الحاجات.

## 2. نظرية العاملين لهرزبرج (Herzberg's two factor theory)

قام فريدريك هرزبرج بناء على دراسة أجراها، بتطور نظرية أسماها نظرية العاملين، حيث استطاع أن يميز بين مجموعتين من العوامل، "عوامل مرتبطة بالعمل نفسه أو الوظيفة، وعوامل مرتبطة بمحيط العمل أو محيط الوظيفة.

**المجموعة الأولى:** وهي العوامل المرتبطة بالوظيفة أو ما يطلق عليها العوامل الدافعة أي تلك العوامل التي تزود الأفراد بالدافعية وتؤدي إلى الرضا الوظيفي، وتشابهه مع الحاجات في المستويات العليا لهم ماسلو، وترتبط بمحتوى العمل أو بالوظيفة وقد قام بحصرها في النقاط الآتية:

- القدرة على إنجاز العمل و الحصول على تقدير واحترام الآخرين.
- فرص الترقية والتقدم في العمل و أداء عمل ذو قيمة وأهمية للمنظمة.<sup>1</sup>

(1) صادق محمد عفيفي وآخرون، الإدارة في مشروعات الأعمال، دار الكتاب، الكويت 1981، ص294.

المجموعة الثانية: العوامل المرتبطة بمحيط العمل أو ما يطلق عليه العوامل الوقائية، والتي يشكل توفرها منع لحالة عدم الرضا، ونقص الحماس في العمل، ولكن في نفس الوقت توفرها لا يعني بالضرورة حصول حالة الرضا، وهي تتشابه مع المستويات الدنيا للحاجات في هرم ماسلو، وتشمل الآتي:

- ظروف العمل المادية.
- العلاقة بين الفرد والرؤساء في العمل.
- العلاقة بين الفرد و زملائه.
- نمط القيادة والإشراف وسياسات المنظمة وأساليب إدارتها.

وقد لاقى هذه النظرية قبولا كبيرا لدى أوساط الباحثين، وحتى لدى المنظمات خصوصا أنها تلفت الانتباه إلى قضية هامة وهي تصميم وإعادة تصميم الوظائف (الإثراء الوظيفي) وهذا ما أطلق عليه في الفصل الأول سياسة المنتج الداخلي، حيث يمكن للمنظمة من خلال تصميم الوظيفة وإعادة تصميم الوظيفة من الأثير على مستويات الرضا الوظيفي.

#### خلاصة

يشير الرضا الوظيفي إلى وجهة نظر الأفراد العاملين نحو قبولهم و استحسانهم للعمل الذي يزاولونه، فقبول الأفراد لعملهم يولد لديهم مشاعر الرضا عنه. فيؤثر الرضا الوظيفي بدرجة كبيرة على كثير من الظواهر في المؤسسة ومن هذه الظواهر معدلات دوران العمل، و معدلات الغياب و الشكاوي و معدلات الحوادث أثناء العمل، و الرضا عن العمل و معدلات الأداء و لذلك فإن الكثير من المؤسسات غالبا ما تجري دراسات دورية حول رضا الأفراد العاملين عن أعمالهم لكي تكون أكثر ادراكا لحقيقة و مشاعر الأفراد و لتجنب الكثير من المشاكل الناجمة عن عدم الرضا.

الجانب الميداني

# الفصل الأول

## الإجراءات المنهجية للدراسة

### تمهيد

- I. مجالات الدراسة
- II. المنهج المستخدم في الدراسة
- III. التقنيات المستعملة في جمع البيانات
- IV. مجتمع الدراسة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل الإطار المنهجي للدراسة، و من خلال التطرق لمختلف الجوانب المنهجية التي تتعلق بموضوعها و منها على وجه التحديد مبررات اختيار الموضوع و أهميته و كذا أهداف الدراسة، إضافة إلى تحديد إشكالية الدراسة و صياغة فرضياتها، ثم ضبط مفاهيمها الأساسية و تحديدها. كما تم التطرق أيضا للمقاربة السوسيولوجية التي تم اعتمادها لمقاربة موضوع الدراسة و توجيهه في إطارها و المتمثلة في نظرية التبادل الاجتماعي لبيتر بلاو *P.Blau*. و ختمنا هذا الجانب الدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع مع توضيح جوانب الاستفادة منها .

و بتالي، يمكننا القول أن هذا الفصل بمثابة باب نلج من خلاله لهذه الدراسة، و بداية لفهم موضعها و وضعها في إطارها المنهجي الصحيح.

## I. أهمية الموضوع و أسباب اختياره:

### أولا :أهمية الموضوع:

تكمن أهمية هذا الموضوع من خلال احتوائه لمتغيرين هامين. الأول يتعلق بالعمل بعقد محدود المدة و ارتباط فئة مهنية به أكثر ما يقال عنها أنها فئة هامشية. بالإضافة إلى الانعكاسات الناجمة عنه، خاصة و أن هذه الفئة لها طموحات تسعى لتحقيقها. أما المتغير الثاني فيتعلق بالرضا الوظيفي هو الآخر لا يقل أهمية عن موضوع العمل. فهو يعبر عن مدى شعور العامل بمدى تحقيقه لما وضعه لنفسه من طموحات من وراء هذا العمل.

### ثانيا: أسباب اختيار الموضوع:

هناك عدة أسباب موضوعية و أخرى ذاتية جعلتنا نتناول هذا الموضوع بالدراسة و يمكننا حصرها فيما يلي :

#### 1- الأسباب الموضوعية :

- هذا الموضوع أصبح يطرح نفسه أكثر من مرة ، و هذا استجابة للتغيرات التي يعرفها سوق العمل و قانون علاقات العمل و ما افرزه من آثار سلبية و إيجابية مست بالخصوص فئة المتعاقدين بصيغ محدودة المدة .
- التعرف على مدى تحقيق الطموحات المادية و المعنوية لدى فئة العمال المتعاقدين بصيغ محدودة المدة و أثرها على الرضا الوظيفي لديهم .

#### 2- الأسباب الذاتية :

- معايشتنا لهذه الفئة من العمال و الظروف المحيطة بهم .
- هدف شخصي و يتمثل في محاولة إسقاط تكويننا النظري لمدة 03 سنوات على الميدان من خلال هذا الدراسة.

## II. أهداف الدراسة:

تم تحديد جملة من الأهداف نعرضها كما يلي:

- التعرف على بعض محددات و عناصر الرضا الوظيفي من خلال التعرف على بعض الدراسات الميدانية السابقة.
- توظيف و تطبيق كل ما تلقيناه من خلال مشوارنا الدراسي الجامعي خاصة من الناحية المنهجية .
- التعرف على انعكاسات العمل بعقد محدود المدة على الواقع المهني لدى فئة المتعاقدين.
- التعرف على العلاقة التبادلية المبنية على الأخذ و العطاء بين العمل بعقد محدود المدة من جهة و فئة المتعاقدين من جهة أخرى ومدى استجابة كل طرف لآخر .

## III. تحديد الإشكالية :

إن حتمية النسق الاقتصادي و في ضل النظام العالمي الجديد الذي افرز تغيرات و معطيات جديدة ، جعل من منظومة العمل بطريقة أو بأخرى تتجه نحو المرونة . و لعل أهم الأسباب نجد العمولة و التطور التكنولوجي و التي كان لها هي الأخرى دور في تحديد قواعد جديدة تحكم سوق العمل الذي أصبح أهم ما يميزه سياسة التشغيل المؤقت عن طريق العقود المحدودة المدة و بتالي ظهور شكل جديد من أشكال علاقات العمل المتميزة بلا استقرار و الأامن وظيفي . و التي اصبحت الشغل الشاغل للفئة المتعاقدين بهذا النوع من عقد العمل .

مما طرح أمام مختلف الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، ومنها الجزائر التي لم تخرج عن هذا السياق، رهانات جديدة ودفعها إلى وضع استراتيجيات وتبني إجراءات وسياسات تهدف إلى التكيف مع التحولات الحديثة والاندماج في هذا النسق الاقتصادي العالمي الجديد. ففي الجزائر بما تشهده من تحولات اقتصادية هامة سيما بعد انتقالها من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق، مرت مسألة التشغيل بعدة أطوار تاريخية سارت بالتوازي تقريبا مع التحولات التي شهدتها الخيارات الاقتصادية الكبرى للدولة الجزائرية مند الفترات الأولى للاستقلال ورحيل الاستعمار وما نتج عنه من فراغ إداري وتسييري تطلب الحاجة الملحة إلى العمال والإطارات بمختلف أصنافهم ومراتبهم في فترة بناء مؤسسات الدولة السياسية

والاجتماعية و الاقتصادية والثقافية والتربوية وغيرها، مما نتج عنه حالة من التشغيل الكامل تقريبا وهي مرحلة شهدت امتدادها في المراحل اللاحقة وخاصة في انتهاج الدولة لخيار التسيير الاشتراكي و ما ترتب عنه من تكريس مفهوم المنصب الدائم . و في بداية الثمانينات و هي مرحلة الخيار الليبرالي و فتح المجال أما القطاع الخاص واكتبتها تغيرات سوسيوقانونية في قوانين العمل التي اتجهت تدريجيا نحو المرونة سواء في أشكال التشغيل أو ظروف العمل و علاقات العمل مما انعكس على الاستقرار في العمل و هي تحولات أخذت مداها الكامل مع صدور القانون 11/90 بتاريخ 12/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل الفردية . و من هذا المنطلق أصبح اللجوء إلى عقود العمل المحدودة المدة أكثر شيوعا و انتشارا و ذلك من خلال تفضيل المستخدمين لهذا النوع و العقود، و بصدور المرسوم الرئاسي 308/07 الصادر بتاريخ 29 سبتمبر سنة 2007 و المحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين في اطار الوظيفة العمومية سمح للمؤسسات العمومية فتح المجال لتطبيق سياسة تشغيل في شكل جديد، و هذا ما مس علاقات العمل في العمق بين طرفي هذه العلاقة و الحقوق المكتسبة للعمال و التي طالما مثلت مصدرا مهما للتوازن و الاستقرار الاجتماعيين.

و ضمن هذا السياق . طرحت مجموعة من التساؤلات سواء تعلق الأمر باندماج هذه الفئة من العمال المتعاقدين بالنسبة لمختلف الأنساق الاجتماعية التي ينتمون إليها . أو مسألة ولاء هذه الفئة الجديدة للمنظمات التي ينتسبون إليها . لكن هناك مسألة هي الأخرى لا تقل أهمية عن موضوع الاندماج الاجتماعي و الولاء التنظيمي و حتى الثقافة التنظيمية و غيرها من المواضيع ألا وهي مدى تحقيق الرضا الوظيفي لهذه الفئة الهشة و المرتبط بمدى تحقيقهم لطموحاتهم المادية و المعنوية في ظل معطيات جديدة و خاصة أن العمل يعتبر المرتكز الأساسي الذي يمكن من خلاله تحقيق الذات . و من جانب آخر يعد موضوع الرضا الوظيفي من بين المواضيع الأكثر تناولا في البحوث السوسولوجية الخاصة بالتنظيمات ، إلا أننا حاولنا طرحه من زاوية أخرى و محاولة ربطه مع العمل بصيغ عقود محدودة المدة و الفئة المهنية التي تعمل بهذا النوع من العقود . مما جعلنا نطرح التساؤل التالي و هو:

إلى أي مدى يمكن للعمل بصيغة العقد محدود المدة أن يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال المرتبطين بهذا العقد؟

ومنه تتفرع الأسئلة التالية:

1- هل تحقيق الرضى الوظيفي للعامل بعقد محدود المدة مرهون بدرجة تحقيق طموحات المادية؟

2- هل تحقيق الوظيفي للعامل بعقد محدود المدة مرتبط بدرجة تحقيق طموحاته المادية؟

#### IV. فرضيات الدراسة:

بناء على الأسئلة المطروحة في الاشكالية ، كانت الاجابة في شكل فرضة عامة تتفرع الى فرضيتين جزئيتين :

الفرضية العامة: يتأثر الرضا الوظيفي للعامل بعقد محدود المدة بدرجة تلبية هذا العقد لطموحاته المادية و المعنوية.

الفرضية الجزئية الأولى: تحقيق الرضا الوظيفي للعامل بعقد محدود المدة مرهون بدرجة تحقيق طموحاته المادية.

الفرضية الجزئية الثانية : تحقيق الرضا الوظيفي للعامل بعقد محدود المدة مرتبط بدرجة تحقيق طموحاته المعنوية

#### V. تحديد المفاهيم:

تعتبر خطوة تحديد المفاهيم التي تبني عليها الدراسة من أهم الخطوات العلمية و المنهجية التي ينبغي أن يخطوها أي باحث، ذلك أنها تحدد المجال العلمي النظري والتطبيقي للدراسة . أما تساعد على الفهم الجيد لما يريد الباحث أن يصل إليه و حصر المتغيرات التي يمكن أن تؤثر في الدراسة بشكل أو بآخر . و من خلال موضوع هذه الدراسة سنتطرق إلى أهم المفاهيم وهي كالآتي:

##### 1- عقد العمل محدود المدة:

يعرف الأستاذ ناصر قاسيمي عقد العمل كما يلي "إطار قانوني ينظم علاقات العمل الفرضية والجماعية

من خلال مجموعة من الأحكام الخاصة التي تحدد وتنظم الأجور والعلاوات والتعويضات والتعاقد ومدة العمل ومختلف الضمانات وتاريخ توفيق العقد ومختلف الحقوق والواجبات<sup>1</sup>

ويحدد عجة الجليلي مفهوم عقد العمل بـ "ذلك العقد الذي يقوم على تأخير قوة العمل لصاحب رب العمل. ويترتب عن هذا التأخير تبعية العامل من الناحيتين القانونية والاقتصادية. وتخضع هذه التبعيات للتفاوض بين رب العمل والعامل."<sup>2</sup>

- وبالنسبة لعقد العمل محدود المدة، فقد حدد مفهومه جلال مصطفى القرشي بأنه "عقد بين صاحب العمل وعامل يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر. ويضمن شروط العمل المتفق عليها بينهما ويكون محدود المدة"<sup>3</sup>

- المفهوم الإجرائي:

من خلال ما سبق ذكره يمكن أن نحدد مفهوم عقد العمل اجرائيا: فهو اتفاق يحصل بين العامل المتعاقد والمؤسسة التي يريد العمل بها وتنشأ بموجبه علاقات العمل تبادلية، ويمثل أطرافه بأداء مهام معينة (حقوق/واجبات) وفق ما هو محدد في العقد المبرم بينهم وذلك لمدة محددة.

## 2- مفهوم الرضا الوظيفي:

لقد بدأت محاولات متعددة لتحديد مفهوم الرضا الوظيفي و حظي هذا المفهوم باهتمام العديد من الباحثين، حيث عبروا عن مفهوم الرضا الوظيفي بعدة تعريفات و لم يتفقوا على تعريف عام له، و يعود ذلك الى اختلافات في القيم و المعتقدات و محاور الاهتمام بين الباحثين.

"...أما تعريف الرضا في اللغة : فقد جاء في معجم متن اللغة أن رضي : ضد سخط، فهو راض.

(1) ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم و العمل، ديوان مطبوعات الجامعة، الجزائر، 2011، ص 89.

(2) عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، الدار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، د ط، ص 157.

(3) جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري: علاقات العمل الفردية، ج1، ديوان المطبوعات الجامعة، الجزائر، دط، 1984، ص77.

أما معجم التراث الأمريكي فقد عرف الرضا بأنه تحقيق ،و إشباع رغبة أو حاجة أو ميل...<sup>1</sup> "هو حالة الإشباع التي يحققها الفرد أو التنظيم اتجاه الأهداف التي كان يرجو تحقيقها من خلال العمل. وتختلف هذه الأهداف و أولوياتها من فرد لأخر والتي منها الأهداف المادية والمعنوية كاحترام وتقدير الذات. وتقدير الجهود والعلاوات والترقية ونجاح المشروع."<sup>2</sup>

و في تعرف آخر هو "حالة إدراك الفرد للعمل وتفاعله معه ومع ظروفه و بيئته وما ينجم عن هذا الإدراك والتفاعل من توافق يؤدي إلى الرضا الوظيفي."<sup>3</sup>

وهو حالة الشعور النفسي بالقناعة والارتياح اتجاه النتائج والأهداف المحققة الفردية والجماعية. ويعني الرضا الوظيفي أيضا قدرة المنظمة على تلبية وإتباع الحاجات المادية والمعنوية للعاملين لديها. مما يؤدي إلى الرضا الوظيفي.

### المفهوم الإجرائي للرضا الوظيفي:

هو الحالة التي يشعر بها العامل بعقد محدود المدة أنه حقق طموحاته المادية والمعنوية.

### 3 - الحاجات:

"هي حالة الشعور بالنقص لدى الأفراد والجماعات اتجاه شيء معين مادي أو معنوي يدفع بهم إلى السعي بشتى الوسائل الرسمية وغير الرسمية من أجل تلبيتها."<sup>4</sup>

### المفهوم الإجرائي للحاجات:

(1) سالم تيسير الشرايدة، الرضا الوظيفي أطر نظرية و تطبيقات عملية، دار صفاء، عمان، الأردن، ط1، 2008، ص 63.

(2) ناصر قاسيمي، مرجع سبق ذكره، ص70.

(3) نفس المرجع، ص 70

(4) محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، دط، 2006، ص 126.

هي شعور العامل بعقد محدود المدة بنقص اتجاه مجموعة المكافآت المادية و المعنوية كالأجر و الترقية و المكانة...، يسعى إلى تحقيقها.

#### 4- الطموحات المادية والمعنوية:

"طموح أو مستوى الطموح هو مستوى الإنجاز الذي يحدده الفرد أو المؤسسة لكل فرد في التنظيم ولكل قسم من أقسامها وتتوقع منه."<sup>1</sup>

"<sup>2</sup> و الطموح في معجم التربية يشير إلى هدف أو نوعية الأداء المرغوب فيه بواسطة فرد أو مجموعة في نشاط محدد و يعرف في معجم علم النفس بالتطلع للوصول إلى هدف أو إنجاز معين."

#### - المفهوم الإجرائي للطموح:

- هو جملة من المكافآت المادية والمعنوية (الأجر، الترقية، المكانة، الإشراف...) التي يرغب العامل بعقد محدود المدة في تحقيقها ومن تم تحقيق ذاته.

## .VI المقاربة السوسولوجية:

- يسعى كل باحث في تناوله لموضوع بحث سوسولوجي معين الى ادراج بحثه ضمن مقارنة نظرية تتيح له فرصة معالجته بدقة وموضوعية، فكما أن النظرية بحاجة الى البحث العلمي في سبيل تطويرها و تنقيحها. فإن البحث العلمي كذلك بحاجة الى النظرية التي توفر له النسق المفاهيمي اللازم و الانسجام الفكري الذي يؤدي به إلى الوصول إلى نتيجة صادقة دونما الخروج عن الموضوع.

- إن الانطلاق في دراستنا هذه من خلال مدخل نظرية التبادل الاجتماعي لبيتر بلاو و ذلك بما يستجيب لطبيعة الدراسة و أهدافها.

(1) ناصر قاسيمي ، مرجع سبق ذكره، ص 115.

(2) محمد النوي محمد علي ، التنشئة الأسرية و طموح الأبناء، دار صفاء، عمان، الأردن، ط1، 2010، ص 67.

- إن نظرية التبادل الاجتماعي تعد إحدى النظريات السوسولوجية المعاصرة التي ظهرت كإحدى البدائل النظرية في علم الاجتماع الغربي، و ترجع الجذور الفكرية لهذه النظرية إلى آراء بعض الفلاسفة و العلماء الذين اهتموا بعملية التبادل "الأخذ و العطاء" منذ القدم، من بينهم أرسطو ، آدم فيرجسون، و آدم سميث. وقد كان لجهود كل من هومانز و بلاو الفضل في ظهور نظرية التبادل الاجتماعي. ونجد أن نظرية التبادل الاجتماعي تتضمن المفاهيم الأساسية التي تشكل العناصر الرئيسية "و من أهم هذه المفاهيم: مفهوم الفاعل، و علاقة التبادل، القيمة ، و المكافأة ، التكلفة ، و التوازن ، و القوة ."<sup>1</sup> تعد نظرية التبادل الاجتماعي جزءاً من النظرية التفاعلية طالما أنها تنظر الى طبيعة التفاعل المتبادل بين الافراد و الجماعات و المؤسسات و المجتمعات، ان النظرية تؤمن بأن الحياة الاجتماعية ما هي الا عملية تفاعلية تبادلية ، بمعنى أن أطراف التفاعل أو طرفي التفاعل تأخذ و تعطي لبعضهما البعض ، فكل طرف من اطراف التفاعل لا يعطي للطرف الآخر فقط بل يأخذ منه ، و الأخذ و العطاء بين الطرفين المتفاعلين انما يسبب ديمومة العلاقة التفاعلية و تعميقها .بينما اذا أسند الفرد علاقته التفاعلية على مبدأ الأخذ دون العطاء أو العطاء دون الأخذ فان العلاقة لا بد أن تفتت و تنقطع.

و الانسان يتصرف بشكل عقلاي و منطقي ، فكل انسان يضع أمامه مجموعة من الأهداف و يحدد لنفسه أكثر الوسائل كفاءة في اطار المجتمع و الحياة الاجتماعية لبلوغ هذه الأهداف . و لما كان السعي وراء تحقيق الأهداف يتم في وسط اجتماعي ، و هذا الموقف هو الذي ينتج العلاقة الأساسية للتبادل ، و يصبح السلوك بهذا المعنى اجتماعياً. و منه فالتبادل هو عملية مواءمة و توافق.

"و قد حاول "بلاو" أحد رواد هذه النظرية الكشف عن الكيفية التي يستطيع بها البناء الاجتماعي تحقيق نوع من الاستقرار أو عدم الاستقرار لأنماط التبادل الاجتماعي ،بالإضافة إلى أنه قد حاول التعرف على العوامل التي تؤدي إلى حدوث التغيير الاجتماعي ،و في هذا الصدد يرى "بلاو" أنه إذا كانت المميزات و المنفعة الناجمة عن الاذعان أو الامتثال تفوق المشقة و العناء

(1) لطفی طلعت ابراهيم، النظريات المعاصرة في علم الاجتماع، دار غريب للطباعة و النشر، القاهرة، مصر، 2009، ص159.

المبدول في العمل طبقا لرغبة صاحب القوة، أدى ذلك إلى الاتفاق العام و بتالي إلى شرعية القوة، و من تم تصبح السلطة الشرعية أساس التنظيم و تؤدي الى استقراره.<sup>1</sup> لكن إذا كان العكس فإن ذلك يؤدي إلى شعور الأفراد بالاستغلال لأنهم يحصلون على مكافآت غير مشبعة و غير كافية.

و إذا حاولنا مقارنة ما قدمه "بلاو" لدراسة الرضا الوظيفي لدى العمال بعقد محدود المدة نجد أن هذه الفئة تضع لنفسها مجموعة من الطموحات المادية و المعنوية تريد أن تبلغها من أجل اشباع حاجاتهم و تحقيق ذواتهم فهي تعطي قوة عملها مقابل أخذ مكافآت مادية و معنوية في إطار عملية تبادلية .

## VII. الدراسات السابقة:

تمثل الدراسات السابقة استطلاعاً يتضمن مناقشة وتلخيص الأفكار الهامة الواردة في دراسات أو بحوث أنجزت في زمن معين سابقاً قبل الدراسة الحالية ولها علاقة عضوية بمتغيرات الدراسة و للدراسات السابقة لها أهمية بالغة في تدعيم أي بحث جاري لأنها توفر له الكثير من المعلومات سواء كانت نظرية أو اجرائية و ذلك بغية الاستفادة منها في جميع مراحل البحث، لتكون انطلاقه يبنى على أساسها البحث.

ومن خلال ما سبق ذكره سيتم التطرق في هذا الصدد إلى الدراسة السابقة الوحيدة المتحصل عليها ذات الصلة بالموضوع الدراسة الحالية. و سنحاول استعراض هذه الدراسة كما يلي:

كريمة بن قومار، رسالة ماجستير رسالة منشورة، بعنوان "العمل بصيغة العقود محدودة المدة والاندماج الاجتماعي" كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة غرداية، 2012/2013، و تنطلق هذه الدراسة من الإشكالية التالية: إلى أي مدى يساهم العمل بصيغة العقود المحدودة المدة في تحقيق الاندماج الاجتماعي للعمال بهذه الصيغة من عقود العمل؟ وماهي محددات الاندماج الاجتماعي عند العمال المرتبطين بهذه الصيغة من عقود العمل؟،

(1) مصطفى خلف عبد الجواد، نظرية علم الاجتماع المعاصر، دار المسيرة، عمان، الاردن، ط2009، ص1، 345.

و للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بصياغة الفرضية العامة: الرمزية الاجتماعية للعمل بصيغة العقود المحدودة المدة لها دور في تحديد مستوى الاندماج الاجتماعي. و تفرعت هذه الفرضية إلى ثلاثة فرضيات جزئية :

1- كلما كانت الوضعية المهنية للعمال بصيغة العقود محدودة المدة أقل استقرار و أقل استمرارية كان اندماج العمال المهنيين ضعيفا.

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

3- كلما كانت الحماية الاجتماعية التي يوفرها العمل التعاقدى محدودة كان الاندماج الأسري للعمال المتعاقدين أقل استقرار.

ولقد اعتمدت الباحثة على المنهج الكمي في دراستها وهذا باستخدام أداة الاستمارة، المقابلة وقد كانت الدراسة بالمؤسسة العمومية للأشغال العمومية بغرداية، حيث تكونت عينة البحث من 136 مبحوث. وبعد الدراسة و التحليل توصلت في الأخير توصلت إلى أن اللااستقرار المهني الذي فرضته الصيغ الجديدة للعمل المأجور يبدي تغير للمعايير الاندماج الاجتماعي و المهني ضمن سياق من اللااستقرار الدائم. أين يتوحد اللأمن الوظيفي مع ضعف الحماية الاجتماعية مما يؤثر سلبا على مستوى الاندماج الاجتماعي للعمال و هو يؤدي إلى نوع من الهشاشة الاجتماعية، ومنه العمل بصيغة العقود المحدودة المدة لا يساهم في تحقيق الاندماج الاجتماعي للعمال بهذه الصيغة من عقود العمل .

### خلاصة :

بعد التعرض ضمن هذا الفصل لموضوع الدراسة ، و الإحاطة بجميع الجوانب الممكنة لفهمه من تحديد للإشكالية و عرض التساؤلات و الفرضيات وغيرها، سنستعرض فيما سيأتي الفصول النظرية الخاصة بالمفاهيم و متغيرات الدراسة و ذلك للوصول إلى تشكيل رؤية أكثر وضوحا و عمقا عن الموضوع.

# الفصل الثاني

العمل بعقد محدود المدة و تحقيق الطموحات

المادية

تمهيد

I. خصائص عينة الدراسة

II. تحليل جداول الفرضية الأولى

III. الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى

تمهيد :

سنحاول من خلال هذا الفصل عرض و تحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى و التي تنص على أن تحقيق الرضا الوظيفي للعامل بعد محدود المدة مرهون بدرجة تحقيق طموحاته المادية ، فالعامل يسعى من خلال العمل إلى اشباع حاجاته المادية مما يحقق له رضا وظيفي.

## I-دراسة و تحليل جداول الفرضية الجزئية الأولى:

-جدول رقم(9):يوضح مستويات الأجور

النسبة المئوية	التكرارات	فئات الأجور دج
32.73%	18	[15.000.00-14.000.00]
<b>38.18%</b>	21	[16.000.00-15.000.00]
29.09%	16	[17.000.00-16.000.00]
100%	55	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول: نجد أن نسبة 38.18% من المبحوثين يتقاضون أجرا يتراوح ما بين 15 ألف دج و 16 ألف دج. تقابلها في ذلك نسبة 32.73% من المبحوثين يتقاضون أجرا يتراوح ما بين 14 ألف دج و 15 ألف دج، في حين نجد نسبة 29.09% من المبحوثين يتقاضون أجرا يتراوح ما بين ألف دج و 16 ألف دج و 17 ألف دج.

وترجع تقارب هذه النسب إلى فئة المبحوثين الذين ينتمون إلى فئة عمال مهنيين (عمال منفذين). ما يمكن قوله حول هذه المستويات أنه وفي ظل المعطيات الاقتصادية والاجتماعية التي يعرفها ويشهدها المجتمع الجزائري خاصة القدرة الشرائية للفرد، فإنه لا يمكن لمستويات الأجران تغطي الحاجيات اليومية والأساسية للفرد خاصة إذا كانت له طموحات اتجاه نفسه واتجاه عائلته أو حتى وسطه الاجتماعي، فكل فرد يهدف من وراء عمله إلى إبداء معاني طموحه والسعي نحو اشباع حاجاته و من ثم تحقيق أهدافه.

-الجدول رقم (10): يوضح توزيع المبحوثين حسب الوضعية المهنية السابقة.

النسبة المئوية	التكرارات	الوضعية المهنية
58.18%	32	في حالة بطالة
41.82%	23	عامل بعقد محدد المدة
100%	55	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول: يتضح لنا ان نسبة 58.18% من العمال كانوا بطالين قبل التحاقهم بالمؤسسة ونسبة 41.82% كانوا يعملون بعقد محدد المدة في حين ولأعمال كان يعمل بشكل دائم. إن هذه النسب تعكس و بصورة واضحة ما تم تناوله في الجانب النظري و المتعلق بصيغ العمل و التشغيل في الجزائر و مدى انعكاسه على الواقع الاجتماعي للعمال خاصة هذه الفئة الهشة . فالتحولات التي عرفتها الجزائر منذ منتصف الثمانينات و التوجه نحو السوق أفرز وضعاً اجتماعياً لعل أهم مؤشراتته هي ارتفاع نسبة البطالة و التوظيف بصيغ عقود محدودة المدة.

-جدول رقم (11): يبين علاقه تقييم العمال بقيمة الأجر

مجموع		غير كافي		كافي		تقييم الأجر فئات الأجور
%	ك	%	ك	%	ك	
100%	18	66.67%	12	33.33%	6	15000.00-14000.00
100%	21	95.24%	20	4.76%	1	16000.00-15000.00
100%	16	93.75%	15	6.25%	1	17000.00-16000.00
100%	55	85.45%	47	14.55%	8	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول: يتضح لنا وحسب الاتجاه العام أن نسبة 85.45% من المبحوثين قد صرحوا بأن الأجر غير كافي مقارنة بالمهام الموكلة إليهم تدعمها في ذلك نسبة 95.24% ب 20 مبحوث الذين يتقاضون أجرا يتراوح ما بين 15 ألف و 16 ألف دج صرحوا انه غير كافي تليها نسبة 93.75% ب 15 مبحوث الذين يتقاضون أجرا ما بين 16 ألف و 17 ألف دج كذلك صرحوا بأنه

غير كافي. تليها نسبة 66.67% من الباحثين الذين تقاضون اجرا ما بين 14 ألف و 15 ألف دج مقارنة بالمهام الموكلة إليهم.

في حين نجد أن نسبة 14.55% من الباحثين الذين صرحوا بأن الأجر كافي مقارنة بالمهام الموكلة إليهم. تدعمها في ذلك نسبة 33.33% ب 06 مبحوث الذين يتقاضون اجرا يتراوح ما بين 14 ألف و 15 ألف دج . تليها نسبة 06.25% ب 01 مبحوث من الذين يتقاضون اجرا ما بين 16 ألف و ألف دج تليها نسبة 4.76% من الباحثين الذين تقاضون اجرا ما بين 14 ألف و 15 ألف دج هم كذلك راضين عن الأجر مقارنة بالمهام الموكلة إليهم. ويرجع هذا الاختلاف عن كفاية الأجر من عدمه مقارنة بالمهام الموكلة إلى نظرة كل عامل الى ما يطمح اليه. و في إطار العملية التبادلية بين العامل و عقد العمل فإن التعبير عن عدم الرضا عن كفاية الأجر هو شعور العامل بعقد محدود المدة باستغلال جهده الذي يستفيد منه الآخرين في حين يبقى هو بعيد عن ما كان يطمح اليه سواء تعلق الأمر بالأجر أو الترقية .. الخ،

**الجدول رقم (12): يوضح العلاقة الموجودة بين قيمة الأجر الذي يتقاضاه (العمال) ومدى رضاهم عن وظيفتهم.**

مجموع		لا		نعم		الرضا عن الوظيفة فئات الأجور
%	ك	%	ك	%	ك	
100	18	33.33%	6	66.67%	12	15000.00-14000.00
100	21	80.95%	17	19.05%	4	16000.00-15000.00
100	16	75.00%	12	25.00%	4	17000.00-16000.00
100	55	63.64%	35	36.36%	8	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول: يتضح لنا وحسب الاتجاه العام أن ما نسبته 63.64% من الباحثين قد صرحوا بأنهم غير راضين عن وظيفتهم، تدعمها في ذلك نسبة 80.95% من الباحثين الذين يتقاضون اجرا يتراوح ما بين 15 ألف و 16 ألف تليها في ذلك نسبة 75.00% من الباحثين

الدين يتقاضون أجرا ما بين 16 ألف و 17 ألف في ترجع نسبة 33.33% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم غير راضين عن وظيفتهم.

كما ترجع نسبة 36.36% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم راضين عن وظيفتهم تدعمها في ذلك نسبة 66.67% من المبحوثين الذين يتقاضون أجرا يتراوح ما بين 14 ألف و 15 ألف تليها نسبة 25.00% و 19.05% لكل من المبحوثين الموزعين على الفئتين التي تتراوح أجورهم ما بين (15 ألف . 16 ألف ) و(16 ألف . 17 ألف) على التوالي.

ما يمكن استخلاصه من هذه النتائج هو أن بعد الأجر هو من الأبعاد الرئيسية في علاقات العمل و من بين أهم عناصر التحفيز المادي ، و كما أشرنا سابقا في الجدول رقم 07 و المتعلق بمستويات الأجور على أنها لا تتماشى و معطيات الواقع السوسيواقتصادي، و بتالي العامل يكون بين هذا الواقع و ما يسعى اليه من اشباع حاجات مادية .

**الجدول رقم (13) : يوضح العلاقة الموجودة بين انتقال العمال إلى مؤسسة أخرى ومدى رضاهم عن وظيفتهم.**

مجموع		لا		نعم		الانتقال الرضا عن الوظيفة
%	ك	%	ك	%	ك	
100%	30	80.00%	24	20.00%	6	بدون تفكير
100%	25	44.00%	11	56.00%	14	البقاء
100%	55	63.64%	35	36.36%	20	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول : يتضح لنا وحسب الاتجاه العام أن نسبة 63.64% من المبحوثين قد صرحوا بأنهم غير راضين عن وظيفتهم .تدعمها في ذلك نسبة 80.00% ب 24 مبحوث ممن صرحوا ان يفضلون الانتقال إلى مؤسسة أخرى في حال توفر منصب دائم ، تليها نسبة 44.00% ب 11 مبحوث ممن يفضلون البقاء.

في حين نجد أن نسبة 36.36% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم راضين عن وظيفتهم. تدعمها في ذلك نسبة 56.00% ب 14 مبحوث يفضلون البقاء في مؤسستهم. تليها نسبة 20.00% ب 06 مبحوث يفضلون الانتقال إلى مؤسسة أخرى.

ما يمكن تفسيره من خلال هذه المعطيات أن العمال يسعون من خلال العمل إلى تحقيق الاستقرار من خلال العقد الدائم في مؤسسة أخرى. في حين الفئة الأخرى تفضل البقاء ربما لإدراكها أن توفر العمل بعقد دائم ليس بالأمر السهل.

**الجدول رقم (14): يوضح العلاقة الموجودة بين متغير الجنس وعلاقته بمدى رضاهم عن الأجر.**

مجموع		لا		نعم		الرضا عن الأجر الجنس
		%	ك	%	ك	
%100	47	%93.62	44	%6.38	3	ذكر
%100	8	%37.50	3	%62.50	5	أنثى
%100	55	%85.45	47	%14.55	8	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول: يتضح لنا وحسب الاتجاه العام أن نسبة 85.45% من المبحوثين قد صرحوا بأنهم غير راضين عن الأجر. تدعمها في ذلك نسبة 93.62% ب 44 مبحوث من جنس الذكور ، تليها نسبة 37.50% ب 3 مبحوث من جنس الإناث .

في حين نجد أن نسبة 14.55% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم راضين عن الأجر. تدعمها في ذلك نسبة 62.50% ب 05 مبحوث من جنس الإناث. تليها نسبة 06.38% ب 03 مبحوث من جنس الإناث.

ما يمكن تفسيره من خلال هذه المعطيات أن متغير الجنس له تأثير على طموحات العامل، فرضا المرأة على الأجر يعود و حسب ما لاحظناه في المرحلة الاستطلاعية عند طرحنا لبعض الأسئلة كانت المرأة

تردد في قولها أكثر من مرة كلمة "الحمد لله، الحمد لله"، كما أنها كانت تقارن بين ماهي عليه الآن و ما كانت عليه في السابق حيث أشارت واحدة منهن أنها كانت عاملة نظافة و أن أجرها لا يتعدى 5000.00 دج و ذلك في اطار الشبكة الاجتماعية.

في مقابل ذلك نجد أن الرجل غير راضي عن الأجر، وحسب ما نعرفه أن المجتمع الجزائري هو مجتمع ذو نسق ذكوري و بتالي يتحمل الذكر المسؤولية الاجتماعية اتجاه أسرته، و نظرا لمستوى الأجر فهو يرى أنها لا تكفي لاحتياجاته و احتياجات أسرته و هذا ما يوضحه الجدول التالي:

**الجدول رقم (15): يوضح مدى تغطية الأجر لاحتياجات العمال بعقد محدود المدة و احتياجات أسرهم و مدى رضاهم عن الأجر.**

مجموع		لا		نعم		الرضا عن الأجر تغطية الاحتياجات
%	ك	%	ك	%	ك	
%100	8	%37.50	3	%62.50	5	نعم
%100	47	%93.62	44	%6.38	3	لا
%100	55	%85.45	47	%14.55	8	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول: يتضح لنا وحسب الاتجاه العام أن ما نسبته 85.45% من المبحوثين قد صرحوا بأنهم غير راضين عن الأجر، تدعمها في ذلك نسبة 93.62% من المبحوثين الذين صرحوا أن احتياجاتهم لا يمكن أن يلبها الأجر الذي يتقاضونه، تليها في ذلك نسبة 37.50% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يمكن تغطية احتياجاتهم.

كما ترجع نسبة 14.55% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم راضين عن أجرهم تدعمها في ذلك نسبة 62.50% من المبحوثين الذين أجرهم يغطي احتياجاتهم، تليها نسبة 6.38% من المبحوثين لا يرون أنه يمكن تلبية حاجاتهم من خلال أجرهم.

وتعليقا على هذه النتائج بالإضافة إلى جدولين السابقين فيمكن القول أن المورد المادي أصبح يطرح إشكالية لدى هذه الفئة أي العمال المتعاقدين بعقد محدود المدة، فهو جرعة تضاف الى الاستقرار و

الأمن الوظيفيين، تقول الباحثة بن قوما كريمة في الدراسة التي أشرنا إليها ضمن الدراسات السابقة حول ضعف الموارد المادية " فالفقراء الجدد حسب بوغام S.Paugam يعكسون مستوى معيناً من ضعف الموارد المالية أو حتى عدم كفاية الدخل أو غيابه حيث أنهم يعرفون نوع من الهشاشة و اللآمن فيما يخص أوضاعهم المعيشية ... و كما يرى بوغام أن نظرة المجتمع هي من تسم هؤلاء الأفراد بالفقراء الجدد من ذوي الدخل المحدود و تفقدتهم الاعتبار الاجتماعي"<sup>1</sup>. و حسب ما نراه أن العمل بعقد محدود المدة أعاد انتاج فئة عمالية هشة (بروليتارية إن صح التعبير).

**الجدول رقم (16): يوضح العلاقة الموجودة بين ممارسة عمل إضافي وعلاقته بمدى رضاهم عن الواقع المهني .**

مجموع		لا		نعم		الرضا عن الواقع المهني عمل اضافي
%	ك	%	ك	%	ك	
%100	22	<b>%77.27</b>	17	%22.73	5	نعم
%100	33	%75.76	25	%24.64	8	لا
%100	55	<b>%76.36</b>	33	%23.64	22	مجموع

من خلال نتائج هذا الجدول: يتضح لنا وحسب الاتجاه العام أن ما نسبته 76.36% من الباحثين قد صرحوا بأنهم غير راضين عن واقعه المهني، تدعمها في ذلك نسبة 77.27% من الباحثين الذين صرحوا أنهم يمارسون عملاً إضافياً خارج عملهم الرسمي، تليها في ذلك نسبة 75.76% من الباحثين الذين صرحوا بأنهم لا يمارسون عملاً إضافياً.

كما ترجع نسبة 23.64% من الباحثين الذين صرحوا بأنهم راضين عن واقعهم المهني تدعمها في ذلك نسبة 24.64% من الباحثين الذين لا يمارسون عملاً إضافياً، تليها نسبة 22.73% من

<sup>1</sup> كريمة بن قوما، مرجع سبق ذكره، ص 50.

المبحوثين يمارسون عملا اضافيا. و لعل التقارب في هذه النسب يعود الى الخلفية الثقافية للمبحوث الذي في غالب الأحيان لا يصرح بالحقيقة كما أشرنا اليه في صعوبات البحث التي واجهتنا. تسمح لنا هذه النتائج بالتعليق التالي و الذي مفاده أن ما ذكرناه سابقا حول الأجر تدفع بالعامل الى البحث عن مصادر أخرى لإشباع حاجاته و تحقيق طموحاته المادية من خلال ممارسة عمل اضافي وفي المرحلة الاستكشافية صرح لنا بعض العمال عن بعض الأنشطة الاضافية فمنهم من هو "سائق أجرة في اطار قانوني و سائق أجرة في اطار غير قانوني "كولنديستان" حسب المفهوم الشعبي المتداول في المجتمع الجزائري ، بالإضافة الى عامل اليومي " التوزيعة المأجورة". و لقد برر هؤلاء العمال أن الأسباب التي تدفعهم الى ذلك عدم كفاية الأجر و عوامل اجتماعية . و بتالي هذا الواقع المهني لا يشجع على الرضا .

الجدول رقم(17): يوضح العلاقة الموجودة بين متغير الحالة العائلية و رضا عن الواقع المهني.

مجموع		لا		نعم		الرضا عن الواقع المهني الحالة العائلية
		%	ك	%	ك	
%100	15	%73.33	11	%26.67	4	أعزب
%100	35	%80.00	28	%20.00	7	متزوج
%100	5	%60.00	3	%40.00	2	مطلق
%100	55	%76.36	42	%23.64	13	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول: و حسب الاتجاه العام الذي يمثل نسبة 76.36% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم غير راضين عن الواقع المهني في إطار العمل بصيغة العقد محدود المدة ، تدعمها في ذلك نسبة 80.00% من المبحوثين من فئة المتزوجين . تليها نسبة 73.33% من المبحوثين من فئة العزاب ، تليها نسبة 60.00% من المبحوثين من فئة المطلقين.

في حين ترجع نسبة 23.64% من المبحوثين الذين صرحوا أنهم راضين عن واقعهم المهني ، تدعمها في ذلك نسبة 40.00% من المبحوثين من فئة المطلقين . تليها نسبة 26.67% من المبحوثين من فئة العزاب ، تليها نسبة 20.00% من المبحوثين من فئة المتزوجين.

رغم التنوع الفتوي إلا أنه لا يعكس اختلافات جوهرية في مستوى الطموحات عند العمال المتعاقدين بصيغ عقود محدودة المدة و هذا ما يفسره التقارب في النتائج ،فئة المتزوجين هم فئة تكون أمام مجموعة من الالتزامات الاجتماعية اتجاه محيطهم الأسري حيث صرح أحد المبحوثين و في صياغ سؤالنا عن أسباب عدم الرضا عن الواقع المهني أنه يشعر بعدم ضمان المستقبل لأسرته . الخوف من المستقبل هو مؤشر يدل على أن العامل بعقد محدود المدة يعيش واقع مهني ميزته اللااستقرار و اللااستمرار الوظيفي. في حين نجد فئة العزاب هي الأخرى أمام مرحلة التفكير في تكوين أسرة و لعل الوضع الاجتماعي لهذه الفئة يفسر العزوف عن الزواج لديهم .

**الجدول رقم (18) : يوضح نظرة العامل بعقد محدود المدة للترقية.**

النسبة المئوية	التكرارات	الترقية
21.82%	12	زيادة في الأجر
12.73%	7	منح مكانة
65.45%	36	كلاهما
100%	55	المجموع

من خلال هذه النتائج هذا الجدول : يبين لنا أن نسبة 65.45% من المبحوثين صرحوا بأن الترقية تعبر عن زيادة في الأجر و منح مكانة ، في حين نجد أنا ما نسبته 21.82% و 12.73% صرحوا أن الترقية بالنسبة إليهم هي زيادة في الأجر و منح مكانة اجتماعية على التوالي.

ان قانون العمل في اطار عقد محدود المدة بالوظيفة العمومية لا يسمح للعامل بالترقية في الرتبة. هذا الامتياز في نظر العامل هو طموح يسعى من خلاله الى تحقيق حاجات مادية و معنوية (الأجر و المكانة). و لدى فالعلاقة التبادلية المبنية على مبدأ الأخذ و العطاء بين العامل و العقد تفسر لنا عدم

التكافؤ في مسألة منح فرص الترقية للعامل بصيغة عقد محدود المدة و ما يترتب عنها. فتوفر فرص الترقية يساهم في زيادة الرضا الوظيفي للعامل ، و يتوقف ذلك على طموحات و توقعات العامل من هذه الفرص .

**الجدول رقم (19) : يوضح نظرة العامل بعقد محدود المدة للعقد الدائم.**

النسبة المئوية	التكرارات	العقد الدائم
20.00%	11	استقرار و استمرار مادي
10.91%	6	استقرار و استمرار وظيفي
69.09%	38	كلاهما
100%	55	المجموع

من خلال هذه النتائج هذا الجدول : يبين لنا أن نسبة 69.09 % من المبحوثين صرحوا بأن العقد الدائم يعكس استقرار و استمرار مادي و وظيفي في آن واحد ، في حين نجد أن ما نسبته 20.00% يمثل العقد الدائم استقرار مادي فقط و 10.91% صرحوا أن العقد الدائم بالنسبة إليهم هو استقرار و استمرار وظيفي .

هذه النتائج مؤشر على أن وضع العامل لنفسه مجموعة من الطموحات المادية و المعنوية هو في الأخير يعبر عن بحثه عن الاستقرار و الاستمرار المادي و الوظيفي. و في سؤالنا رقم (16) حول الطموح بعقد دائم كانت النتائج إجابيه 100%.

الجدول رقم (20): يوضح العلاقة الموجودة بين ما كان ينتظره العمال أن يحققوه في حياتهم من خلال العمل وعوامل عدم الرضا عن الأجر:

مجموع		لا يلي الحاجيات		أجر متدني		عدم الرضا لأن ما يحققه العمل
%	ك	%	ك	%	ك	
%100	14	%35.71	5	%44.00	9	الرفاهية
%100	50	%56.00	28	%29.79	22	المكسب المالي
%100	*64	%51.56	33	%48.44	31	المجموع

\* تزايد عدد المبحوثين راجع إلى إعطائهم أكثر من إجابة.

من خلال نتائج هذا الجدول: و حسب الاتجاه العام الذي يمثل نسبة 51.56% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم غير راضين لأن الأجر متدني، تدعمها في ذلك نسبة 56.00% و نسبة 35.71% من المبحوثين كانوا يطمحون إلى تحقيق مكسب مال و الرفاهية من خلال العمل على التوالي.

في حين ترجع نسبة 48.44% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم غير راضين عن الأجر لأنه لا يلي حاجياتهم ، تدعمها في ذلك نسبة 44.00% من المبحوثين ممن يطمحون لتحقيق الرفاهية و من العمل ،تليها نسبة 29.79% ممن يسعون لتحقيق عدم المكسب المالي .

إذا كان منطق التبادل يفرض الموازنة بين مبدأ الأخذ و العطاء ، فمؤشرات هذه النتائج لا تقر بذلك ، الطموح المادي هو حق مشروع لكل عامل ، في مقابل ذلك عقد العمل محدود المدة لا يحقق هذا الطموح. مما يؤثر على عدم رضا العمال و هذا ما سنجده في الجدول الموالي.

الجدول رقم (21) : يوضح العلاقة بين مدى تحقيق العمال لطموحاتهم المادية من خلال العمل و عدم رضاهم عن الواقع المهني.

مجموع		لا		نعم		الرضا عن الواقع المهني مدى تحقيق الطموح المادي
%	ك	%	ك	%	ك	
%100	10	%30.00	3	%70.00	7	نعم
%100	45	%86.67	39	%13.33	6	لا
%100	55	%76.36	42	%23.64	13	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول و حسب الاتجاه العام الذي يمثل نسبة 76.36% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم غير راضين عن واقعهم المهني في إطار العمل بصيغة العقد محدود المدة ، تدعمها في ذلك نسبة 86.67% من المبحوثين الذين يرون أنهم لم يحققوا ما كانوا يطمحون إليه من خلال العمل. تليها نسبة 30.00% من المبحوثين قالوا أنهم حققوا ما كانوا يطمحون إليه ( كالمكسب المالي و الرفاهية) في إطار العمل بصيغة عقد محدود المدة.

في حين ترجع نسبة 23.64% من المبحوثين الذين صرحوا أنهم راضين عن واقعهم المهني ، تدعمها في ذلك نسبة 70.00% من المبحوثين الذين يرون أنهم حققوا طموحهم المادي تليها نسبة 13.33% من المبحوثين قالوا لم يحققوا ما كانوا ينتظرون تحقيقه من العمل في إطار العمل بصيغة عقد محدود المدة.

في ظل هذه المعطيات يمكن القول أن شعور العمال بعدم تحقيقهم لطموحاتهم المادية في ايطار العمل بصيغة عقد محدود المدة هم في الحقيقة لم يحققوا ذاتهم ، فتحقيق الذات مرتبط بتحقيق الطموحات سواء المادية كالأجر و فرص الترقية أو تحقيق طموحاته المعنوية التي سنناقشها في تحليل نتائج الفرضية الثانية.

## II-الاستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الأولى :

تنص الفرضية الجزئية الأولى على أن تحقيق الرضا الوظيفي للعامل بعد محدود المدة مرهون بدرجة تحقيق طموحاته المادية. و هذا ما اثبتته معطيات و نتائج الجداول التحليلية المتعلقة بها، و بالاعتماد على بعض المؤشرات كالأجر و الترقية و العقد الدائم يمكن لنا تفسير المشكل المتعلق بمدى تحقيق الرضى الوظيفي من جهة و المرهون هو الآخر بتحقيق الطموحات المادية لدى العمال المتعاقدين بعقد محدود المدة من جهة أخرى.

فالتائج المتحصل عليها من خلال الجداول رقم 07-09-10-11-12-13-14-20 تقودنا إلى ما يلي :

أن تحقيق الرضا الوظيفي للعامل بعقد محدود المدة مرهون بدرجة تحقيق و إشباع حاجاته المادية و المتمثلة في مؤشر الأجر حيث صرح معظم الباحثين أنهم غير راضين عن أجورهم مقارنة بالمهام الموكلة إليهم مما يدفعهم مقارنة بالمهام الموكلة إليهم مما يدفعهم لى ممارسة عمل إضافي من اجل تلبية حاجاتهم و حاجات أسرهم لأن مستويات الأجور لا تتماشى و معطيات الواقع السوسيواقتصادي خاصة مع تدهور القدرة الشرائية للعامل الجزائري نتيجة التحولات التي عرفها المجتمع الجزائري. بالاضافة الى أن أغلب الباحثين هم من الذكور و فئة المتزوجين و هم يمثلون النسبة الأكبر في عدم الرضا.

في حين دلت نتائج الجدول رقم 16 و المتعلق بمؤشر الترقية التي هي في نظر العمال بعقد محدود المدة تعبر عن زيادة في الأجر و منح مكانة، و منه يجد العمال بعقد محدود المدة أنفسهم بين المنظومة القانونية التي جعلت من هذا الطموح مستحيلا في ظل قانون العمل بعقد محدود المدة، هذا من جهة ، و بين المنظومة المهنية و الاجتماعية و هي السعي وراء اشباع حاجة مادية معنوية في أن واحد من جهة أخرى ، هذا ما يعبر عنه بالحرمان و من ثم لا يمكن للعمال أن يشعروا بتقدير و تحقيق ذواتهم.

كما نجد أن مؤشر العقد الدائم من خلال نتائج الجدول رقم 18 و الذي دلت نتائجه على الواقع مهني الذي يعيشه العمال المتعاقدين بصيغ محدودة المدة بطريقة غير مباشرة ، فموضوع الاستقرار و الاستمرار المهني (مادي أو وظيفي) يعد طموح إن صح التعبير بعيد المنال في ظل نسق الأوضاع السوسيواقتصادية

بعدها الماكرو أو الميكرو ،لدى موضوع الأمن الوظيفي أصبح من اهم التناولات السوسولوجية التي تبحث في ما أفرزه لدى هذه الفئة.

و تعد نتائج الجداول رقم 16-17 و 21 ملخصا لكل المعطيات السابقة ،إن عدم الرضا عن الواقع المهني لدى العمال المتعاقدين بصيغ عقود محدودة المدة تفسره مجموعة من المؤشرات و المتمثلة في اللاستقرار منصب العمل و محدودية الأجر ومستواه المتدني و عدم استقراره بالإضافة إلى الحرمان من الامتيازات كاترقية ، هذه المؤشرات كافية لأن نقول أن :

"تحقيق الرضا الوظيفي للعامل بعقد محدود المدة مرهون بدرجة تحقيق طموحاته المادية"

# الفصل الثالث

## العمل بعقد محدود المدة و تحقيق الطموحات المعنوية

تمهيد

I. تحليل جداول الفرضية الثانية

II. الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية

III. الاستنتاج العام

تمهيد :

من خلال هذا الفصل نحاول عرض و تحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية و التي تنص على أن تحقيق الرضا الوظيفي للعامل بعد محدود المدة مرتبط بدرجة تحقيق طموحاته المعنوية، فالعامل كما يسعى من خلال العمل إلى اشباع حاجاته المادية كذلك يسعى لإشباع حاجاته المعنوية ، لأن الانسان ليس عنصر مادي فقط و من تما يحقق رضاه الوظيفي .

**I-دراسة و تحليل جداول الفرضية الجزئية الثانية :** و التي تنص على أن تحقيق الرضا الوظيفي للعامل بعد محدود المدة مرتبط بدرجة تحقيق طموحاته المعنوية.

**-جدول رقم ( 22): يوضح طموح العامل للإشراف على طريقة العمل:**

النسبة المئوية	التكرارات	الإشراف على طريقة العمل
71.05%	27	نعم
28.95%	11	لا
100%	38*	المجموع

\*ملاحظة: تناقص عدد المبحوثين له علاقة بالسؤال الذي قبله.

من خلال نتائج هذا الجدول : نلاحظ ان نسبة 71.05 % من المبحوثين قد صرحوا أن لهم طموح حول عملية الاشراف على طريقة العمل ، في حين ترجع نسبة 28.95 % الى المبحوثين الذين ليس لديهم طموح حول عملية الاشراف على طريقة العمل. حسب ماكيليلاند صاحب نظرية الإنجاز يرى أنه هناك بعض العمال يميلون إلى الحاجة إلى الاستقلال ، فالأفراد الذين لديهم هذه الحاجة يعطون قيمة وأهمية كبيرة للحرية و الاستقلالية في الإشراف على طريقة العمل .

-جدول رقم ( 23 ) :يوضح الحق في اختيار نوع العمل للعامل المتعاقد:

النسبة المئوية	التكرارات	الحق في اختيار نوع العمل
%9.09	5	نعم
%90.91	50	لا
%100	55	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول نلاحظ ان نسبة 90.91% من المبحوثين قد صرحوا أن ليس لديهم الحق في اختيار نوع العمل و لقد ارجعوا الأسباب الى طبيعة العقد الذي يفرض عليهم نوع العمل الممارس ، في حين ترجع نسبة 9.09% الى المبحوثين الذين صرحوا أن لديهم الحق في اختيار نوع العمل.

تشير الدراسات إلى أن العمل يحتوي على متغيرات عدة لها علاقة بالرضا الوظيفي ومن بينها مدى استخدام الفرد لقدراته فكلما تصور الفرد أن العمل الذي يؤديه يستخدم قدراته زاد رضاه الوظيفي لأنه يمثل إشباعا لحاجة تحقيق الذات لديه. و الجدول الموالي يثمن ذلك.

-جدول رقم ( 24 ) يوضح أثر توجيه المشرف على الرضا بالمكانة التي يمنحها العمل بعقد محدود المدة:

مجموع		لا		نعم		الرضا عن المكانة توجيه المشرف
%	ك	%	ك	%	ك	
%100	38	%76.32	29	%23.68	09	نعم
%100	32	%64.71	11	%35.29	06	لا
%100	55	%72.73	40	%27.27	15	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول: و حسب الاتجاه العام الذي يمثل نسبة 72.73% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم غير راضين عن المكانة التي يمنحها لهم العمل بعقد المدة ، تدعمها في ذلك نسبة

76.32% مدعومة بـ 29 من المبحوثين الذين قالوا كونهم متعاقدون يتم توجيههم أثناء تأدية العمل. تليها نسبة 64.71% مدعومة بـ 11 من المبحوثين و الذين قالوا بأنهم لا يتم توجيههم أثناء العمل . في حين ترجع نسبة 27.27% من المبحوثين الذين صرحوا أنهم راضين عن المكانة التي يمنحها لهم العمل بعقد محدود المدة ، تدعمها نسبة 35.29% مدعومة بـ 06 مبحوث قالوا كونهم متعاقدون لا يتم توجيههم أثناء تأدية عملهم ، تليها نسبة 23.68% مدعومة بـ 09 من المبحوثين و الذين قالوا بأنه يتم توجيههم من طرف المشرف أثناء تأدية عملهم .

هذا عدم الرضا عن المكانة التي يمنحها العمل بعقد محدود المدة للعامل يرجع الى عدم وجود فرصة تمنح للعامل تتمثل في الاشراف على طريقة العمل ، فوجود مشرف يوجهه أثناء العمل يجعله يشعر بعدم وجود فرصة لتقديم إضافة لعمله .

- جدول رقم ( 25 ): يوضح دور المكانة في محيط العمل و أثره على الرضا بالوظيفة:

مجموع		لا		نعم		الرضا عن الوظيفة المكانة في محيط العمل
%	ك	%	ك	%	ك	
100%	23	26.09%	6	73.91%	17	نعم
100%	32	90.62%	17	9.38%	3	لا
100%	55	63.64%	35	36.36%	20	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول : و حسب الاتجاه العام الذي يمثل نسبة 63.64% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم غير راضين عن وظيفتهم ، تدعمها في ذلك نسبة 90.62% مدعومة بـ 17 من المبحوثين الذين قالوا كونهم متعاقدون لا يشعرون أن عملهم يمنح لهم مكانة في محيط عملهم. تليها نسبة 26.09% مدعومة بـ 6 من المبحوثين و الذين قالوا بأنهم يشعرون بأن عملهم يمنحهم مكانة في محيط عملهم.

في حين ترجع نسبة 36.36% من المبحوثين الذين صرحوا أنهم راضين عن وظيفتهم، تدعمها نسبة 73.91% مدعومة بـ 17 مبحوث قالوا كونهم كتعاقدون يشعرون أن عملهم يمنحهم مكانة في محيط عملهم ، تليها نسبة 9.38% مدعومة بـ 3 من المبحوثين و الذين قالوا بأنهم يشعرون بأن عملهم لا يمنحهم مكانة في محيط عملهم . "فالمكانة الاجتماعية هي كل تقدير اجتماعي يحظى به الفرد داخل جماعته، يرتبط أساسا بمستوى طموح الفرد، و تختلف من جماعة إلى أخرى ومن وسط لآخر"<sup>1</sup>

"و يعرفها 'كيث ديفيز' بأنها : مسعى كل انسان، و يبذلون الجهود من أجل الحصول عليها ، و هي بجمل التقديرات التي يحظى بها الفرد من طرف جماعته المنتمي إليها، أما 'براون' فيعرفها قائلا ' شعور بالتقدير الاجتماعي ، خاصة إذا كنا نعرف بأن هذا الشعور مرتبط بالروح المعنوية للأفراد التي بدورها ترتبط بإشباع احتياجات الفرد"<sup>2</sup> . من خلال ما تقدم و بناء على المعطيات السابقة يمكن القول أن عدم الشعور بأن العمل بعقد محدود المدة لا يمنح مكانة في محيط العمل مؤشر عن عدم اشباع حاجات العمال و من تم عدم تحقيق طموحات معنوية مما يجعلهم غير راضين عن الوظيفة،

**جدول رقم (26) : يوضح علاقة توفر المكانة في محيط العمل و أثرها على الرضا بالواقع المهني:**

مجموع		لا		نعم		الرضا عن الواقع المهني توفر المكانة
%	ك	%	ك	%	ك	
100%	23	69.57%	16	30.43%	07	نعم
100%	32	<b>81.25%</b>	26	18.75%	06	لا
100%	55	<b>76.36%</b>	42	23.64%	13	المجموع

(1) نور الدين بولعراس، البناء الثقافي و الإيديولوجي للمهن اقتراب سوسولوجي لمجموعة من باعة الأزياء الدينية و العطور...، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية ، جامعة الجزائر، 2005/2004، ص 18.

<sup>2</sup> نفس المرجع ص 13.

من خلال نتائج هذا الجدول :و حسب الاتجاه العام الذي يمثل نسبة 76.36% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم غير راضين عن واقعهم المهني ، تدعمها في ذلك نسبة 81.25% مدعومة بـ 26 من المبحوثين الذين قالوا كونهم متعاقدون لا يشعرون أن عملهم يمنح لهم مكانة في محيط عملهم. تليها نسبة 69.57% مدعومة بـ 16 من المبحوثين و الذين قالوا بأنهم يشعرون بأن عملهم يمنحهم مكانة في محيط عملهم.

في حين ترجع نسبة 23.64% من المبحوثين الذين صرحوا أنهم راضين عن واقعهم المهني، تدعمها نسبة 30.43% مدعومة بـ 07 مبحوث قالوا كونهم متعاقدون يشعرون أن عملهم يمنحهم مكانة في محيط عملهم ، تليها نسبة 18.75% مدعومة بـ 06 من المبحوثين و الذين قالوا بأنهم يشعرون بأن عملهم لا يمنحهم مكانة في محيط عملهم .

من خلال نتائج هذا الجدول نستنتج أن معظم المبحوثين غير راضين عن واقعهم المهني ، و ذلك راجع لعدم تحقيق العمال لطموحاتهم المعنوية و المتمثلة في المكانة في المحيط العمل. فالمكانة هي ترتيب دور وظيفة الفرد ضمن جماعة معينة. و لذا فالعامل بعقد محدود المدة لا يشعر أن له مكانة وسط محيطه المهني الذي يحوي عمال مثبوتون أو بعقد غير محدود المدة ، مما يجعله يشعر باللاستقرار الوظيفي.

-جدول رقم ( 27): يوضح ما الذي كان يتظره العامل بعقد محدود المدة من العمل في حياته:

النسبة المئوية	التكرارات	ما كان ينتظر من العمل
51.00%	51	استقرار نفسي و اجتماعي
29.00%	29	مكانة اجتماعية
20.00%	20	مكانة مهنية
100%	*100	المجموع

\*ملاحظة: تزايد عدد المبحوثين راجع لإعطائهم أكثر من إجابة.

من خلال نتائج هذا الجدول : نلاحظ ان نسبة 51.00% من المبحوثين قد صرحوا أن ما ينتظرونه من العمل في حياتهم هو الاستقرار النفسي و الاجتماعي ، تليها نسبة 29.00% من المبحوثين

يبحثون عن مكانة اجتماعية ، فيما تعود نسبة 20.00% من المبحوثين صرحوا أنهم ينتظرون من العمل تحقيق مكانة مهنية.

و انطلاقا من هذه النتائج نستنتج أن أغلبية المبحوثين ينتظرون من العمل تحقيق الاستقرار النفسواجتماعي ، و بما أنهم يعملون في اطار عمل عقد محدود المدة فهم يشعرون بلااستقرار الوظيفي أو ما يعرف بالأمن الوظيفي مما يجعلهم يشعرون بإحباط معنوي و أنهم منقوصي الصلاحيات.

فالعامل يسعى دائما من خلال العمل الحصول على تقدير الآخرين و احترامهم فهو بحاجة إلى الشعور بأنه ذو قيمة و احترام في المجتمع الذي يعيش فيه .فما يتطلع إليه العامل في عمله هز الوصول إلى مرحلة التي يحس فيها بأن طموحاته قد أصبحت جزاء من واقعه و ليست بعيدة عن متناوله و من تم يحقق ذاته. لكن في مقابل ذلك العمل بعقد محدود المدة لا يلبي هذه الحاجيات و الطموحات و هذا ينعكس على الجانب النفس للعامل و الجدول الموالي يشرح ذلك.

-جدول رقم ( 28): يوضح مدى تحقيق الطموحات المادية والمعنوية والشعور بالإحباط لدى العامل بعقد محدود المدة.

مجموع		لا		نعم		الشعور بالإحباط الإجابة
%	ك	%	ك	%	ك	
100%	43	23.26%	10	76.74%	33	الطموحات المادية
100%	33	18.18%	6	<b>81.82%</b>	27	الطموحات المعنوية
100%	76	21.05%	16	<b>78.95%</b>	60	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول: و حسب الاتجاه العام الذي يمثل نسبة 78.95% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يشعرون بإحباط معنوي، تدعمها في ذلك نسبة 81.82% مدعومة بـ 27 من المبحوثين الذين قالوا أن العمل بعقد محدود المدة لم يحقق لهم طموحاتهم المعنوية .تليها نسبة 76.74% مدعومة بـ 33 من المبحوثين و الذين قالوا بأن العمل بعقد محدود المدة لم يحقق لهم طموحاتهم المادية.

في حين ترجع نسبة 21.05% من المبحوثين الذين صرحوا أنهم لا يشعرون بإحباط معنوي ، تدعمها نسبة 23.26% مدعومة بـ 10 مبحوثين يرون أنهم حققوا طموحاتهم المادية تليها نسبة 18.18% مدعومة بـ 06 من المبحوثين و الذين يرون أن طموحاتهم المعنوية قد تحققت في اطار العمل بعقد محدود المدة .

الاحباط المعنوي هو بعد نفسوا اجتماعي يشعر به العامل عندما لا يجد أنه داخل محيط عمله أنه حقق ما كان يطمح اليه، و النتائج السابقة للجدول تؤكد ذلك لأن أغلب المبحوثين يرون أن طموحاتهم لم تتحقق في اطار العمل بعقد محدود المدة. فهم ينتظرون تحقيق بعض الطموحات من خلال العمل و يتضح ذلك من خلال الجدول رقم (25).

جدول رقم ( 29) يوضح العلاقة بين شعور العامل أنه منقوص الصلاحيات و مدى الرضا عن الوظيفة

مجموع		لا		نعم		الرضا عن الوظيفة الإجابة
%	ك	%	ك	%	ك	
100%	39	79.49%	31	20.51%	08	نعم
100%	16	25.00%	04	75.00%	12	لا
100%	55	63.64%	35	36.36%	20	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول : و حسب الاتجاه العام الذي يمثل نسبة 63.64% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم غير راضين عن وظيفتهم ، تدعمها في ذلك نسبة 79.49% من المبحوثين الذين قالوا أنهم يشعرون أنهم منقوصي الصلاحيات . تليها نسبة 25.00% من المبحوثين و الذين قالوا بأنهم لا يشعرون بأنهم منقوصي الصلاحيات في اطار عملهم.

في حين ترجع نسبة 36.36% من المبحوثين الذين صرحوا أنهم راضين عن وظيفتهم، تدعمها نسبة 75.00% من المبحوثين قالوا كونهم متعاقدون لا يشعرون أنهم منقوصي الصلاحيات ، تليها نسبة 20.51% من المبحوثين و الذين قالوا بأنهم يشعرون بأنهم منقوصي الصلاحيات .

شعور العامل بأنه منقوص الصلاحيات في اطار العمل بعقد محدود المدة مؤشر عن عدم تحقيق توازن في العلاقة التبادلية المبنية على الأخذ و العطاء بين ما يقدمه العامل و ما كان ينتظره من العقد من تحقيق طموحات معنوية ، هذه المعطيات في العلاقة تدفع العامل بأن كون غير راضي عن الوظيفة.

**الجدول رقم (30) : يوضح العلاقة الموجودة بين متغير السن و ما ينتظره العامل من العمل في حياته:**

المجموع		مكانة مهنية		مكانة اجتماعية		استقرار نفسي و اجتماعي		الإجابة الفئات العمرية
%100	53	%18.87	10	%26.41	14	%54.72	29	[34-25]
%100	38	%21.05	8	<b>%34.21</b>	13	%44.74	17	[44-35]
%100	9	<b>%22.22</b>	2	%22.22	2	<b>%55.56</b>	5	[54-45]
%100	100*	<b>%20.00</b>	20	<b>%29.00</b>	29	<b>%51.00</b>	51	المجموع

\*تزايد عدد المبحوثين راجع لإعطيتهم أكثر من إجابة.

من خلال نتائج هذا الجدول: و حسب الاتجاه العام الذي يمثل نسبة 51.00% من المبحوثين الذين صرحوا بأن ما يسعون إلى تحقيقه من خلال العمل هو الاستقرار النفسي و الاجتماعي ، تدعمها في ذلك نسبة 55.56% من المبحوثين من فئة العمرية (54-45). تليها نسبة 54.72% من الفئة العمرية (44-34) ، تليها نسبة 44.74% من المبحوثين من الفئة العمرية (44-35). في حين ترجع نسبة 29.00% من المبحوثين الذين يسعون إلى تحقيق مكانة اجتماعية ، تدعمها في ذلك نسبة 34.21% من المبحوثين من الفئة العمرية (44-35). تليها نسبة 26.41% من المبحوثين من فئة العمرية (34-25) ، تليها نسبة 20.00% من المبحوثين من فئة العمرية (25.34).

في حين ترجع نسبة 20.00% من المبحوثين الذين يسعون إلى تحقيق مكانة مهنية، تدعمها في ذلك نسبة 22.22% من المبحوثين من الفئة العمرية (45-54). تليها نسبة 22.22% من المبحوثين من فئة العمرية (35-44)، تليها نسبة 21.05% من المبحوثين من فئة العمرية (25-34).

الرغبة في الوصول إلى الاستقرار النفسي و الاجتماعي في سن (45-54) له دلالاته. ففي الجدول رقم 08 كانت النسبة الأكبر في حالة بطالة و تليها نسبة العمل في اطار محدود المدة قبل الالتحاق بالمؤسسة الحالية، تجعل العامل يعيش دوما في مرحلة البحث عن العمل بصفة دائمة، إلا أنها و في هذه المرحلة العمرية لا يزال يشعر أنه غير مستقر وظيفيا. فعدم الحصول على منصب دائم الذي كان في مرحلة تطبيق نموذج التسيير الاشتراكي يعبر من الناحية الرمزية عن المكانة الاجتماعية للفرد نتيجة ارتباطه بمزايا اجتماعية كثيرة و توفيره لقدر من الحماية و الأمن الاجتماعي للعامل و لأسرته حتى آخر الحياة. فالعمال المتعاقدين في سن (45-54) لا يمكنهم أن يشعروا بالأمن الاجتماعي سواء بالنسبة لهم أو لأسرهم .

**الجدول رقم (31): يوضح العلاقة الموجودة بين الرضا عن المكانة وعلاقته بالانتقال أو البقاء بالمؤسسة الحالية:**

مجموع		البقاء		بدون تفكير		الانتقال الرضا عن المكانة
%	ك	%	ك	%	ك	
100%	23	52.17%	12	47.83%	11	نعم
100%	32	15.62%	5	84.38%	27	لا
100%	55	30.91%	17	69.09%	38	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم ( 17 ) : و حسب الاتجاه العام الذي يمثل نسبة 69.09% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم ينتقلون إلى مؤسسة أخرى في حالة توفر منصب عمل بعقد دائم ، تدعمها في ذلك نسبة 84.38% من المبحوثين الذين قالوا غير راضين عن المكانة التي يمنحها

لهم العمل بصيغة عقد محدود المدة.تليها نسبة 47.83% من المبحوثين قالوا أنهم راضين عن المكانة التي يمنحها لهم العمل بصيغة عقد محدود المدة.

في حين ترجع نسبة 30.91% من المبحوثين الذين صرحوا أنهم يفضلون البقاء في مؤسستهم الحالية ، تدعمها في ذلك نسبة 52.17% من المبحوثين الذين قالوا أنهم راضين عن المكانة التي يمنحها لهم العمل بصيغة عقد محدود المدة.تليها نسبة 15.62% من المبحوثين قالوا أنهم غير راضين عن المكانة التي يمنحها لهم العمل بصيغة عقد محدود المدة.

التفكير في الانتقال إلى مؤسسة أخرى يعني الانتقال من واقع مهني لا يشجع على البقاء ، و أنه لا يوفر عوامل الرضا الوظيفي .

-جدول رقم ( 32 ) يوضح مدى تحقيق الطموحات المادية و المعنوية والشعور بالنقص في الصلاحيات لدى العامل بعقد محدود المدة.

مجموع		لا		نعم		الشعور بنقص في الصلاحيات الإجابة
%	ك	%	ك	%	ك	
100%	43	16.28%	7	83.72%	36	الطموحات المادية
100%	33	12.12%	4	87.88%	29	الطموحات المعنوية
100%	76	14.47%	11	85.53%	65	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم ( ) :و حسب الاتجاه العام الذي يمثل نسبة 85.53% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم منقوصي الصلاحيات ، تدعمها في ذلك نسبة 87.88% مدعومة بـ 29 من المبحوثين الذين قالوا أن العمل بعقد محدود المدة لم يحقق لهم طموحاتهم المعنوية .تليها نسبة 83.72% مدعومة بـ 36 من المبحوثين و الذين قالوا بأن العمل بعقد محدود المدة لم يحقق لهم طموحاتهم المادية. ان التقارب في النتائج بين الطموحات المادية و المعنوية يعود الى طبيعة الفرد ، فالعامل

لا يهتم بالجانب المادي فقط بل حتى المعنوي فهو يسعى دائما الى تحقيق التوازن و الاستقرار في حياته المهنية.

في حين ترجع نسبة 14.47% من المبحوثين الذين صرحوا أنهم لا يشعرون بنقص الصلاحيات ، تدعمها نسبة 16.28% مدعومة بـ 07 مبحوثين يرون أنهم حققوا طموحاتهم المادية تليها نسبة 12.12% مدعومة بـ 04 من المبحوثين و الذين يرون أن طموحاتهم المعنوية قد تحققت في اطار العمل بعقد محدود المدة .

بناء على النتائج السابقة يمكننا القول أن شعور العامل في اطار العمل بعقد محدود المدة بأنه منقوص الصلاحيات هو مؤشر على عدم تحقيقه لطموحاته المادية و المعنوية .

## II- الاستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الثانية :

تنص الفرضية الجزئية الثانية على أن تحقيق الرضا الوظيفي للعامل بعد محدود المدة مرتبط بدرجة تحقيق طموحاته المادية. و هذا ما اثبتته معطيات و نتائج الجداول التحليلية المتعلقة بها، و بالاعتماد على بعض المؤشرات كالمكانة و نوع العمل و الاشراف يمكن لنا تفسير المشكل المتعلق بمدى تحقيق الرضى الوظيفي من جهة و المرتبط هو الأخر بتحقيق الطموحات المعنوية لدى العمال المتعاقدين بعقد محدود المدة من جهة أخرى. فالنتائج المتحصل عليها من خلال الجداول رقم 22-27-24-29 تقودنا إلى ما يلي :

أن تحقيق الرضا الوظيفي للعامل بعقد محدود المدة مرتبط بدرجة تحقيق و إشباع حاجاته المعنوية و المتمثلة في مؤشر المكانة حيث صرح معظم المبحوثين أنهم غير راضين عن المكانة التي يمنحها لهم العمل بعقد محدود المدة مقارنة بما كانوا يطمحون إليه ، مما يدفعهم إلى التفكير في الانتقال إلى مؤسسة أخرى من اجل تلبية حاجاتهم كالإشراف على طريقة العمل بعيدا عن توجيهات المشرف . و هذا ما يفسره عدم رضاهم عن وظيفتهم و واقعهم المهني .

في حين دلت نتائج الجدول رقم 21 و المتعلق بمؤشر نوع العمل ، هذا الأخير لا يحق للعمال اختيار طبيعة و محتوى العمل . لأن طبيعة العقد تجول دون ذلك .

كما نجد أن مؤشر الاشراف من خلال نتائج الجدول رقم 20 و الذي دلت نتائجه على العمال المتعاقدين بصيغ محدودة المدة يطمحون الى يكونوا مشرفين عن العمل، فالإشراف الذاتي هو في نظر العمال بعقد محدود المدة يعبر عن الكشف عن المهارات و القدرات العمال .

و تعد نتائج الجداول رقم 25-26-27-28 ملخصا لكل المعطيات السابقة، إن عدم الرضا عن الواقع المهني لدى العمال المتعاقدين بصيغ عقود محدودة المدة تفسره مجموعة من المؤشرات و المتمثلة في عدم تحقيقهم لما كانوا ينتظرونه من العمل و خاصة الاستقرار النفسي و الاجتماعي، مما يجعلهم منقوصي الصلاحيات و يشعرون بالإحباط . هذه المؤشرات كافية لأن نقول أن :

"تحقيق الرضا الوظيفي للعامل بعقد محدود المدة مرتبط بدرجة تحقيق طموحاته المعنوية"

الإستنتاج العام

### الاستنتاج العام :

من خلال كل المعطيات الواردة في الاستمارات ، و بناء على ما جاء في عرض و تحليل نتائج الجداول الخاصة بالفرضيتين الجزئيتين الأولى و الثانية توصلنا إلى النتائج التالية:

**1-على مستوى الفرضية الأولى:** إن الفئة المهنية المنتسبة إلى هذا النوع من عقد العمل المحدود المدة و التي تعيش واقعا مهنيا لا يمكن للمتعاقدين في اطاره أن يتحقق لديهم رضا وظيفي ، و تعود مبررات ذلك إلى عدم بلوغهم لمستوى طموحاتهم المادية و هو ما تدل عليه نتائج الجدول رقم 15 حيث عبرت نسبة 85.45% عن عدم الرضا عن الأجر مقارنة بتغطية الاحتياجات، فالأجر الذي يلعب دورا أساسيا في حياة الفرد الاجتماعية و الاقتصادية فهو يساعد على اشباع العديد من الحاجات التي يرى المتعاقدون أنهم لم يحققوا ذلك في نتائج الجدول رقم 20 حيث عبر نسبة 51.56% عن أن الأجر لا يلبي الحاجيات. من جهة أخرى قانون العمل بعقد محدود المدة لا يمنح فرص الترقية للمتعاقد و هو مسعى يطمح اليه العامل من أجل اشباع حاجة مادية و حاجة معنوية ،فالترقية من الناحية الأولى تمثل زيادة في الأجر و من الناحية الثانية فهي ترمز إلى المكانة داخل المحيط المهني و الاجتماعي . و في نتائج الجدول رقم 19 عبرت نسبة 69.09% عن نظرة المتعاقدين للعقد الدائم باعتباره يمثل استقرار و استمرار وظيفي . لدى يشعر العمال المتعقدون أنهم غير مستقرين مهنيا و اجتماعيا. بالإضافة إلى عدم تحقيقهم لما يطمحون إليه و تؤكد ذلك نتائج الجدول رقم 21 حيث دلت نسبة 76.36% عدم رضاهم عن الواقع المهني .

إن العمال المتعاقدون بصيغ عقد محدود المدة و في سياق واقعهم المهني الذي لا يضمن لهم أدنى مستويات الاستقرار و الاستمرار في الأجر و المنصب التي هي طموحات يسعى الى تحقيقها في اطار تبادلي يجعل من هذه الفئة غير راضية عن هذا الواقع المهني.

2-على مستوى الفرضية الثانية : الطموح المعنوي للمتعاقد و المتمثل في المكانة و الاشراف على طريقة العمل و اختيار نوع العمل هي طموحات لا يمكن له أن يحققها ضمن العمل بعقد محدود المدة ، فنتائج الجدول رقم 23 و الذي عبرت فيه نسبة 90.91 % على ليس للمتعاقد الحق في اختيار نوع العمل .بالإضافة وجود مشرف للقيام بعمل ، يؤدي بالعامل إلى الشعور بالإحباط المعنوي. كما أن الدافع وراء العمل هو تحقيق استقرار نفسي و اجتماعي و هذا ما أكده لنا العمال المتعاقدين في نتائج الجدول رقم 27 بنسبة 51.00%.فالبحث عن الاستقرار الوظيفي لم يكن مطروحا من قبل إلا بعد التغيرات التي مست سوق العمل و علاقات العمل فرضتها التحولات العالمية على مستوى مجموعة من الأنساق الاقتصادية.

عدم تحقيق العمال المتعاقدين بعقد محدود المدة لأهدافهم و طموحاتهم المعنوية يشعرون أنهم يتم استغلالهم في سياق العملية التبادلية.

و انطلاقا من الفرضيتين السابقتين و نتائجهما ، لا يمكننا الحديث عن الرضا الوظيفي لهذه الفئة أقل ما يمكننا أن نقول عنها أنها فئة هامشية تعيش واقع هشاً يتميز بالاستقرار و اللااستمرارية الوظيفي ، قبل الحديث عن ما يقدمه هذا العقد المحدود المدة و ما يمكن أن يحققه العمال المتعاقدين في سياق من طموحات مادية و معنوية و بتالي نخلص إلى أن :

يتأثر الرضا الوظيفي للعامل بعقد محدود المدة بدرجة تلبية هذا العقد لطموحاته المادية و المعنوية.

## الخاتمة

إن الهدف من البحث السوسيولوجي هو الاقتراب من الواقع الاجتماعي و محاولة دراسة الظواهر الاجتماعية و تفسيرها. ومن خلال هذه الدراسة أردنا الاقتراب من ظاهرة اجتماعية خضعت لعدة تناولات سوسيولوجية مختلفة ألا وهي ظاهرة العمل ، و وقع اختيارنا على شكل جديد من أشكال صيغ العمل و هو العمل التعاقدي بصيغ محدودة المدة و الذي فرضته التغيرات الحاصلة في سوق العمل و علاقاته. و محاولة ربطه مع ظاهرة تنظيمية هي الأخرى خضعت إلى عدة مناقشات و دراسات علمية وذلك لأهميتها ألا و هي الرضا الوظيفي.

ولقد انطلقنا من سؤال مركزي مفاده : إلى أي مدى يمكن للعمل بصيغة العقد محدود المدة أن يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال المرتبطين بهذا العقد ؟

حيث هدفت هذه الدراسة إلى اختيار مدى تحقيق العمال المتعاقدين لطموحاتهم المادية و المعنوية في سياق يتسم بالاستقرار و المهني و الاجتماعي الذي أفرزته علاقات العمل المرنة المؤقتة و المحدودة المدة.

و قد حاولنا من خلال هذه الدراسة تقديم بعض المتغيرات لفهم العمل بعقد محدود المدة تمثلت في الطموحات المادية و المعنوية للمتعاقدين من أهم مؤشراتها الأجر عقد دام و الترقية بالإضافة إلى المكانة و الإشراف الذاتي و التي تعبر عن واقع مهني هش.

نتائج هذه الدراسة سمحت لنا بفهم أهم الانعكاسات التي أفرزها نظام العمل التعاقدي و التي مست أكبر فئة عمالية ليس فقط على مستوى المهني بل حتى الاجتماعي. أصبحت تعيش اليوم حالة من التهميش المفروض عليهم مقارنة بالعمال الدئمين. إن أقصى ما يمكن أن يتطلع إليه الإنسان في عمله هو الوصول إلى المرحلة التي يحس فيها أن أمانه قد أصبحت جزاء من واقعه، أن طموحاته ليست

بعيدة عن متناوله ، بل أصبح يملك القدرة على تحقيق ذاته من خلال عمله وفق الصورة التي يرى أنها تناسبه. إلا أن المتعاقدين و وفق ما توصلنا إليه تبقى طموحاتهم رهينة النظام القانوني الذي يجب أن يعيد النظر إلى هذه الفئة المهنية.

من منطلق أن البحوث العلمية هي بحوث تراكمية و أن كل بحث لا ينتهي بانتهائه و لكن يتطور بتطور البحث، و بناء على النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة. تستدعي المتابعة و إعادة تساؤلات تشكل نقطة انطلاق لدراسات أخرى في مجال البحث العلمي.

# قائمة المراجع

القرآن الكريم

## I-المراجع باللغة العربية:

### 1/المصدر:

01-عبد الرحمن ابن خلدون، المقدمة، المجلد الأول، ط1، مكتبة المدرسة و دار الكتاب البناني، لبنان، 1961.

### 2/الكتب:

02- التايب عائشة، النوع و علم الاجتماع العمل و المؤسسة، ط1، منظمة المرأة العربية، مصر، 2011

03 - الجوهري محمد محمود، علم الاجتماع الصناعي و التنظيم، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، ط1، 2009.

04 - الشرايدة سالم تيسير، الرضا الوظيفي أطر نظرية و تطبيقات عملية، دار صفاء، عمان، الأردن، ط1، 2008

05- الغمري أبراهيم، السلوك الإنساني و الإدارة الحديثة، دار الجامعات المصرية، مصر، 2001.

06- القرشي جلال مصطفى، شرح قانون العمل الجزائري: علاقات العمل الفردية، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 1984.

07- القيسي محي الدين، القانون الاداري العام، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 1، 2007.

08- بن شهرة مدني، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار حامد، الأردن، 2008.

09- جاد الرب سعيد محمد، جودة الحياة الوظيفية، مطبعة العشري، مصر 2008

10- خلف عبد الجواد مصطفى، نظرية علم الاجتماع المعاصر، دار المسيرة، عمان، الاردن، ط1، 2009.

11- خواجه عبد العزيز، مدخل إلى علم النفس الاجتماعي للعمل، دار غريب للنشر و التوزيع، وهران، الجزائر، 2001.

12- سلاطية بلقاسم، التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنمية، جامعة قسنطينة، 1995-1996.

13- سهيلة عباس، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان 2006.

14- صقر عاشور أحمد، إدارة الموارد البشرية العامة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1983

- 15- طلعت ابراهيم لطفي، النظريات المعاصرة في علم الاجتماع، دار غريب للطباعة و النشر، القاهرة، مصر، 2009.
- 16- عبد العني أشرف محمد ، علم النفس الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر، 2001
- 17- عجة الجيلالي، الوجيه في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، الدار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، د ط ، دس
- 18- علام اعتماد محمد و آخرون، التحولات الاجتماعية و قيم العمل في المجتمع القطري، ط1، مركز الوثائق و الدراسات الانسانية، جامعة قطر، 1994.
- 19- غباري نائر أحمد، أبو شعيرة خالد محمد ، سيكولوجية الشخصية ، مكتبة المجتمع العربي ، عمان، الأردن، ط1، 2010
- 20- كركر صالح ، نظرية العمل و العمال و العدالة الاجتماعية في المذاهب الوضعية :دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة ، مصر ، 1991.
- 21- فريدمان جورج ، بيار نافيل، رسالة في سوسولوجيا العمل ، ط1، ترجمة: يونالد، منشورات عويدات ، بيروت ،لبنان ، 1985.
- 22- فهمي منصور، انتاجية العمل في ضوء الدوافع والحوافز، دار النهضة العربية، لبنان، 1984
- 23- ماهر أحمد، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الإسكندرية، ط8، 2002.
- 24- محمد النوي محمد علي ، التنشئة الأسرية و طموح الأبناء العاديين و ذوي الإحتياجات الخاصة، دار صفاء، عمان ،الأردن، ط1، 2010 ،
- 25- مزيان عبد المجيد، النظريات الاقتصادية عند ابن خلدون و اسسها عن الفكر الاسلامي و الواقع الاجتماعي، الشركة الوطنية للنشر، الجزائر، 1991.
- 26- نجار عبد الهادي علي، الاسلام و الاقتصاد (دراسة في المنظور الاسلامي لأبرز القضايا الاقتصادية و الاجتماعية المعاصرة ، عالم المعرفة ، الكويت، 1983

## 2/ كتب المنهجية:

- 27- التلي عبد الرحمان وائل و عسبي محمد فجل ، البحث العلمي و البحوث الانسانية و الاجتماعية، دار حامد للنشر و التوزيع، الأرن ، ط2 ، 2007
- 28- زرواتي رشيد، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار هومة، الجزائر ، ط2 ، 2002.

29- سفاري ميلود و الطاهر سعود، المدخل إلى المنهجية في علم الاجتماع، مخبر علم الاجتماع الاتصال، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2007.

30- موريس أنجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية ،تر: بوزيد صحراوي و كمال بوشرف و سعيد سبعون ، إشراف ومراجعة :مصطفى ماضي، دار القصة ،الجزائر،2004

### 3/المعاجم و القواميس

31- بدوي زكي ،معجم المصطلحات الادارية ،دار الكتاب اللبناني ، بيروت لبنان ، ط 2 .

32- زكي أحمد، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان ،بدون طبعة، 1979 .

33- غيث محمد عاطف ، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية ،الاسكندرية، دط، 2006.

34- قاسيمي ناصر، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم و العمل ،ديوان مطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

### 4/المذكرات و الرسائل الجامعية

35- أولاد الهدار زينب ،الإغتراب النفسي و علاقته بمستوى الطموح لدى طلبة السنة الأولى جامعي دراسة ميدانية على عينة من طلبة السنة الأولى بجامعة غرداية ، مذكرة ماستر أكاديمي ، كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية،جامعة غرداية، 2012/2013 .

36- بن قומר كريمة ،العمل بصيغة العقود المحدودة المدة و الاندماج الاجتماعي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة غرداية ،2012/2013.

37- بولعراس نور الدين، البناء الثقافي و الإيديولوجي للمهن اقتراب سوسولوجي لمجموعة من باعة الأزياء الدينية و العطور ...،مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية ، جامعة الجزائر،2004/2005.

38- منصور سعاد ،العمل و المبادرة المحلية ،رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ،جامعة الجزائر،2004/2005.

39- يونس سميحة ،اتجاهات خريجي الجامعة نحو سياسة التشغيل ،رسالة ماجستير في علم الاجتماع التنمية ،جامعة سكيكدة، 2006-2007.

## 5/الملتقيات

- 40- بريق عمار، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية و أثره على سياسة التشغيل، الملتقى الوطني سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 13 و 14 أفريل، 2011.
- 41- بن بريكة عبد الوهاب و بن عيسى ليلى، سياسات التشغيل في الجزائر منذ الاصلاحات، الملتقى الوطني ساسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 13 و 14 أفريل 2011.
- 42- عبد الرحيم و شكوري محمد، البطالة في الجزائر مقارنة تحليلية و قياسية، مداخلة مقدمة في المؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدول العربية، 17-18 مارس 2008، القاهرة.

## II-المراجع باللغة الفرنسية

### 1/les livres

43 -Touba Keltoum, **le travail dans les cultures**, la découverte ,Paris, 1999 .

الملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم علم الاجتماع

تخصص : تنظيم و عمل

## استمارة بحث بعنوان: العمل بعقد محدود المدة و علاقته بالرضى الوظيفي

دراسة ميدانية بديوان المركب المتعدد الرياضات و المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد

شريف مساعدي

تحية طيبة و بعد:

يسرنا نحن الطالبتان من قسم علم الاجتماع بجامعة غرداية أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة لجمع البيانات اللازمة لدراسة ميدانية حول موضوع العمل بعقد محدود المدة و مدى تحقيق الرضى الوظيفي .  
و نظرا لكونكم تمثلون مجتمع الدراسة نرجو منكم أن تجيبوا على أسئلة الاستمارة بدقة و عناية عن طريق اختيار الإجابة المناسبة و ذلك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة.

و في الأخير نشكر لكم تجاوبكم و حسن تعاونكم مسبقا و تقديركم لأهمية البحث العلمي.

السنة الجامعية 2013/2014

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم علم الاجتماع

استمارة عن العمل بعقد محدود المدة و مدى تحقيق الرضى الوظيفي.

ملاحظة: ضع علامة (x) في المربع المناسب.

أولاً- بيانات عامة :

- 1- الجنس: ذكر  أنثى
- 2- السن : .....
- 3- الحالة المدنية: أعزب (ء)  متزوج (ة)
- 4- عدد الأطفال : .....
- 5- المستوى التعليمي : أمي  متوسط
- ابتدائي  ثانوي
- 6- ماهو المنصب الذي تشغله: .....
- 7- منذ متى التحقت بهذه المؤسسة: .....

ثانياً- البيانات الخاصة بالطموحات المادية :

- 8- قبل التحاقك بهذه المؤسسة ،كيف كانت وضعيتك المهنية:
- في حالة بطالة  عامل دائم في مؤسسة أخرى
- عامل بعقد محدد المدة في مؤسسة أخرى
- إذا كانت إجابتك بأنك كنت تعمل بعقد محدود المدة في مؤسسة أخرى ، ما هو سبب تركك للعمل:
- انتهاء مدة العقد  تسريح العمال  إرادة شخصية
- غير ذلك ، اذكرها .....
- 9- ما هي قيمة الأجر الذي تتقاضاه شهريا :
- ما بين 14.000.00 دج و 15.000.00 دج
- ما بين 15.000.00 دج و 16.000.00 دج
- ما بين 16.000.00 دج و 17.000.00 دج
- 10- ما هو تقييمك للأجر الذي تتقاضاه مقارنة بالمهام الموكلة إليك ؟
- كافي  غير كافي
- إذا كانت الإجابة أنه غير كافي ، ما هي الأسباب :
- لا يتوافق مع الجهد المبذول
- غير ذلك ، اذكرها .....

11- بصفتك متعاقد ، هل الأجر الذي تتقاضاه يغطي احتياجاتك و احتياجات أسرته :

نعم  لا

12- هل تمارس عملاً إضافياً ، خارج عملك في المؤسسة ؟ نعم  لا

• إذا كانت الإجابة بنعم ، ما الذي يدفعك إلى ذلك :

عدم كفاية الأجر  عوامل أخرى

13- بصفتك متعاقد ، هل تمنح لك فرصة الترقية ؟ نعم  لا

• إذا كانت الإجابة بـ لا ، هل هذا راجع إلى :

طبيعة العقد  الإدارة

14- بصفتك متعاقد ، ما الذي تمثله لك الترقية :

زيادة في الأجر  منح مكانة اجتماعية  كلاهما

15- ما الذي يمثله لك العقد الدائم :

استقرار و استمرار مادي  استقرار و استمرار وظيفي  كلاهما

16- بصفتك متعاقد ، هل تطمح أن يكون لك عمل بعقد دائم : نعم  لا

17- إذا وجدت عمل بمؤسسة أخرى بعقد دائم هل :

تنتقل إلى المؤسسة بدون تفكير

تفضل البقاء في مؤسستك الحالية

• إذا كانت الإجابة بأنك تنتقل بدون تفكير ، هل هذا راجع إلى :

عدم كفاية الأجر

عدم وجود ترقية

عدم وجود استقرار و استمرار وظيفي

عدم وجود امتيازات

18- ماذا كنت تنتظر أن يحقق لك العمل في حياتك ؟

الرفاهية  المكسب المالي

19- هل ترى أن هذا تحقق في العمل بعقد محدود المدة ؟ نعم  لا

### ثالثاً- البيانات الخاصة بالطموحات المعنوية :

- 20- بصفتك متعاقد ، هل تشعر أن عملك يوفر لك مكانة في محيط عملك ؟ نعم  لا
- 21- بصفتك متعاقد ، هل يتم توجيهك من طرف المشرف عند القيام بعملك ؟ نعم  لا
- 22- في حالة الإجابة بنعم ، هل تطمح أن تكون مشرفاً على طريقة عملك ؟ نعم  لا
- 23- بصفتك متعاقد ، هل لك الحق في اختيار نوع العمل الذي تقوم به ؟ نعم  لا
- في حالة الإجابة ب لا ، هل لك الحق في الاعتراض على نوع العمل؟ نعم  لا
- في حالة الإجابة ب لا ،هل هذا راجع إلى :

نوع العقد  أمر من المشرف

غير ذلك ، اذكرها .....

- 24- بصفتك متعاقد، هل تشعر أنك منقوص الصلاحيات : نعم  لا
- 25- بصفتك متعاقد، هل تشعر بإحباط معنوي: نعم  لا
- 26- ماذا كنت من تنتظر من العمل في حياتك :

استقرار نفسي و اجتماعي  مكانة اجتماعية  مكانة مهنية

### رابعاً- البيانات الخاصة بالرضى الوظيفي :

- 27- بصفتك متعاقد، هل أنت راضي عن وظيفتك ؟ نعم  لا
- 28- إذا كانت الإجابة ب لا ، هل هذا راجع إلى : طبيعة العقد  نوع العمل
- 29- بصفتك متعاقد، هل أنت راضي عن الأجر الذي تتقاضاه؟ نعم  لا
- 30- إذا كانت الإجابة لا ، هل هذا راجع إلى : الأجر متدني  لا يلبي حاجياتك

غير ذلك ، اذكرها .....

- 31- بصفتك متعاقد ، هل تتأخر أو تغيب عن العمل ؟ نعم  لا
- إذا كانت الإجابة بنعم ، هل هذا راجع إلى : ظروف العمل :  ظروف اجتماعية:

32- بصفتك متعاقد ، هل أنت راضي عن المكانة التي يمنحها لك العمل بصيغة عقد محدود المدة ؟

نعم  لا

- 33- هل أنت راضي عن الواقع المهني الذي أنت فيه : نعم  لا
- إذا كانت الإجابة ب لا ، هل هذا راجع إلى :

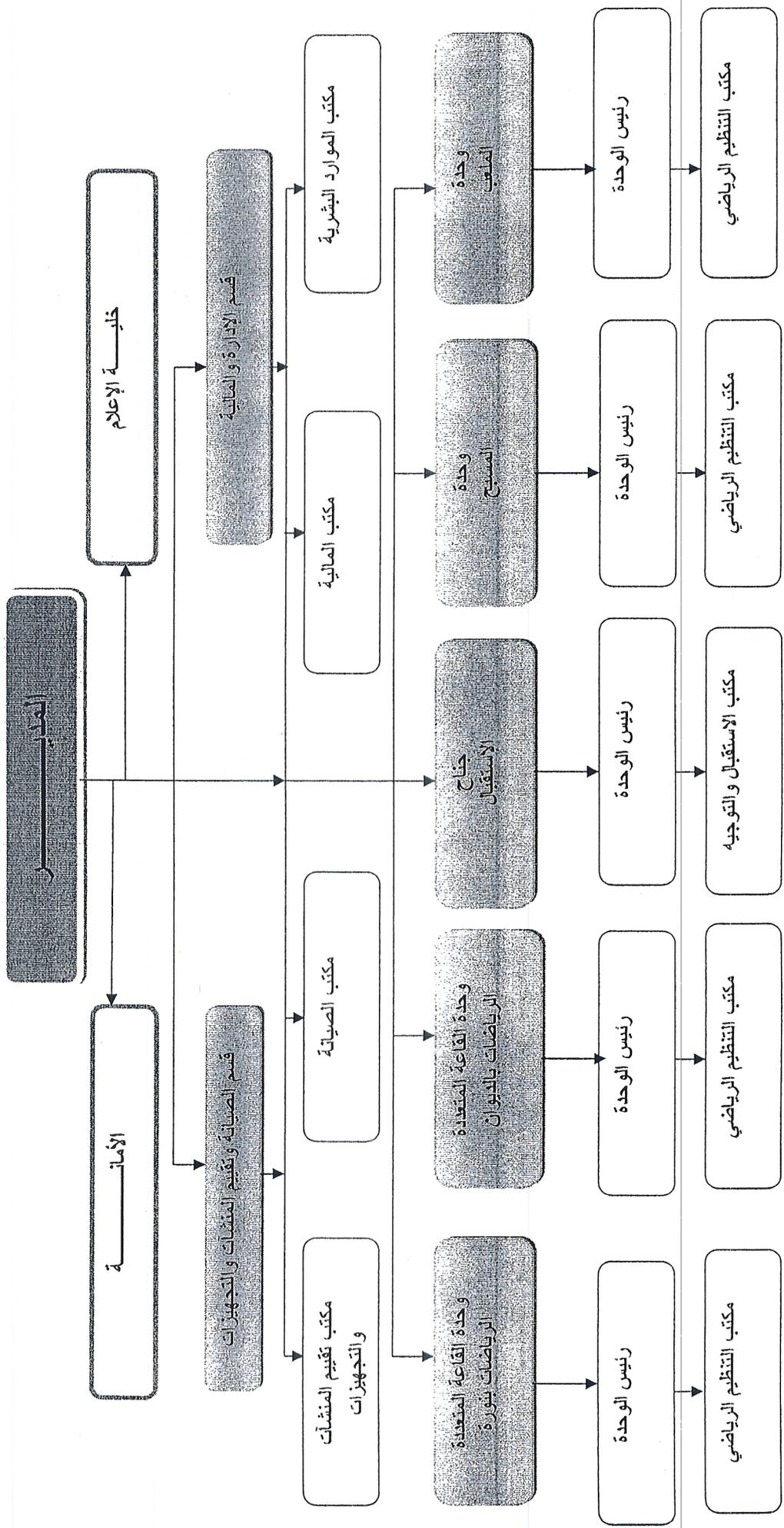
العمل بعقد محدود المدة لم يحقق لك طموحاتك المادية

العمل بعقد المدة لم يحقق لك طموحاتك المعنوية

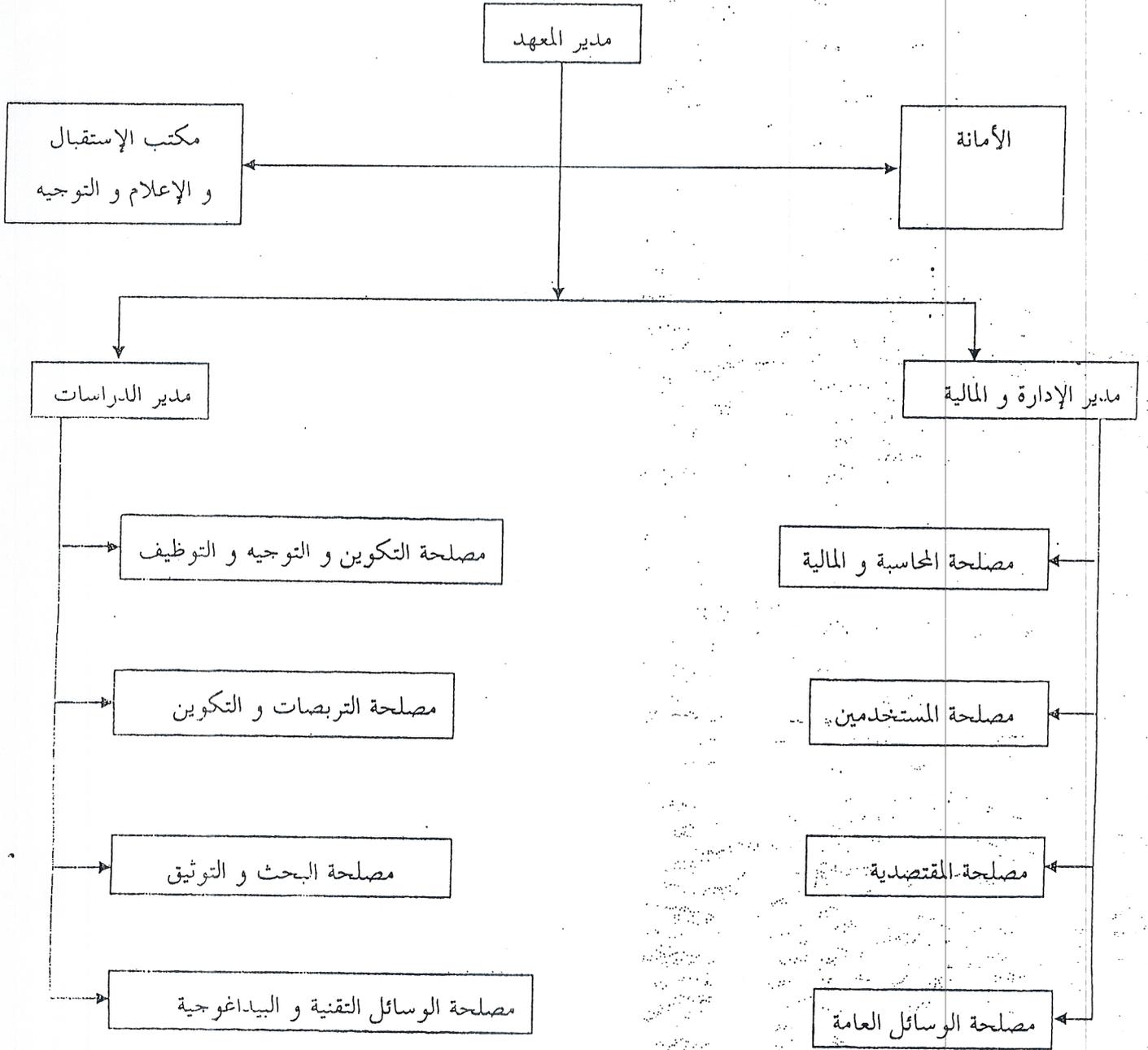
غير ذلك ، اذكرها .....

# الهيكـل التـنظيـمـي لـديـوان الـمركـب الـمـتـعـدـد الـرـيـاضـات لـوـلايـة غـرـدايـة

OPOW GHARDAIA



الهيكل التنظيمي للمعهد المتخصص في التكوين المهني محمد الشريف مساعديه غرداية



مرسوم رئاسي رقم 07 - 308 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد كفاءات توظيف الاموان التماقدين وحتوتهم وواجباتهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التائيبي المطبق عليهم.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لا سيما المادتان 77 - 6 و125 (الفقرة الأولى) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لا سيما المواد من 19 إلى 24 منه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.

**يرسم ما ياتي:**

**المادة الاولى:** تطبيقا لأحكام المواد 19 إلى 24 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427

**المادة 6 :** يؤدي الأعوان المتعاقدون الذين يوظفون بالتوقيت الكامل مدة العمل القانونية.

غير أن المؤسسات والإدارات العمومية يمكنها أن تلجأ إلى توظيف أعوان متعاقدين يمارسون عملهم بالتوقيت الجزئي لمدة خمس (5) ساعات في اليوم.

**المادة 7 :** لا يجوز للأعوان المتعاقدين الذين يؤدون مدة العمل القانونية ممارسة أي نشاط مربح في إطار خاص، مهما تكن طبيعته.

**المادة 8 :** تُشغل مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية كما هو منصوص عليه في المادة 19 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه، بعقد محدد أو غير محدد المدة.

لا يجوز أن يتعدى العقد المحدد المدة سنة واحدة. ويمكن أن يجدد مرة واحدة حسب الأشكال نفسها لمدة سنة واحدة على الأكثر.

يحدد تعداد مناصب الشغل وتصنيفها ومدة العقد بالنسبة لكل قطاع على مستوى الإدارة المركزية أو المصالح غير المركزية أو اللامركزية والمؤسسات العمومية بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

**المادة 9 :** تشتمل قائمة مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية على ما يأتي:

- العمال المهنيون،
- أعوان الخدمة،
- سائقو السيارات ورؤساء الحظائر،
- أعوان الوقاية والحراس.

**المادة 10 :** يوظف الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد كما هو منصوص عليه في المادة 20 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه، بصفة استثنائية، بموجب عقد محدد المدة وبالتوقيت الكامل.

تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

**المادة 11 :** يوظف الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد كما هو منصوص عليه في المادة 21 من الأمر

الموافق 15 يوليوسنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

## الفصل الأول عقد العمل

**المادة 2 :** يمكن المؤسسات والإدارات العمومية في إطار المواد 19 و20 و21 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه، أن تقوم، حسب الحالة ووفق الحاجات، بتوظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة، بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي طبقا للكفاءات المنصوص عليها في هذا المرسوم.

**المادة 3 :** يوظف الأعوان المنصوص عليهم في المادة 2 أعلاه، بموجب عقد مكتوب.

يجب أن يوضح العقد، على الخصوص، ما يأتي:

- تسمية منصب الشغل،
- طبيعة ومدة عقد العمل،
- تاريخ بداية السريان،
- الحجم الساعي (توقيت كامل أو جزئي)،
- الفترة التجريبية، عند الإقتضاء،
- تصنيف منصب الشغل وعناصر الراتب،
- مكان التعيين.

ويوضح العقد، زيادة على ذلك، الواجبات الخاصة التي يمكن أن ترتبط بمنصب الشغل.

**المادة 4 :** يعتبر عقدا محدد المدة كل عقد مخصص :

- لشغل منصب شغل مؤقت،
- لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل،
- في انتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين،
- للتكفل بعملية تكتسي طابعا مؤقتا.

**المادة 5 :** يعتبر عقدا غير محدد المدة كل عقد موجه إلى شغل منصب شغل دائم، عنهما تبرر ذلك طبيعة النشاطات أو ضرورات الخدمة.