



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



:

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر تخصص : علم النفس العمل و التنظيم و الارغونومية

الدافعية للعمل لدى الموظفين الدائمين و أصحاب
عقود ما قبل التشغيل

- دراسة ميدانية في المعهد الوطني لتكوين موظفي التربية –
تيارت

:

بوشريط نورية

:

خديجة

•

السنة الجامعية : 2015/2014

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

« وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسِرِّي اللَّهُ عَمَلِكُمْ

وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ

تَعْمَلُونَ « الْآيَةُ 105 مِنْ سُورَةِ التَّوْبَةِ

صَلَّىٰ اللَّهُ الْعَظِيمِ



الإهداء

..... وعيون تشع أملا، أرسل إهداء إلى كل من ساندني في مسيرتي العلمية ، ولأبدأ بعائلتي:

إلى روح والدي الطاهرة

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم

(الكبير)

إلى رمز الحب و باسم الشفاء إلى القلب الناصع بالبياض (والدي الحبيبة)

()

كما أهديه إلى أساتذتي الأفاضل الذين كانوا شموعا تنير الطريق أمامي لترشدني إلى نهاية دراستي الجامعية لأكون قادرة على مواجهة حياتي العملية.

ميع صديقاتي المخلصات في كل مكان و زمان.

إلى من يحمل كل حبي و مشاعري و أملي و إلهامي في هذه الدنيا

إلى ذاتي و روحي أهدي ثمرة جهدي.



كلمة شكر و عرفان

لحمد لله وحده والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وعلى آله وصحبه ومن والاه إلى يوم الدين، نحمده حمدا كثيرا ونشكره على توفيقه لنا وتقديرنا على إتمام هذا العمل المتواضع، ونرجو حسن الختام وحسن الجزاء.

نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذة المشرفة: بوشريط نورية على التوجيهات والنصائح السديدة التي قدمها لنا طيلة فترة إنجاز هذه المذكرة.

كما لا يفوتنا أن نشكر كل من قدم لنا المساعدة من قريب أو بعيد ولو بالدعاء. والى كل اساتذة جامعة ابن خلدون تيارت على ما بذلوه من جهود لنتحصل على أفضل تكوين في الاختصاص. كما نتقدم بالشكر الى مدير العهد الوطني للتكوين ابن رشد تيارت و كل رؤساء المصالح على تزويدهم بالمعلومات التي تخص هذا الموضوع.



:

تهدف الدراسة الى الكشف عن الفروق في دافعية للعمل لدى الموظفين الدائمين و اصحاب عقود ما قبل التشغيل اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لئيتناسب و أهداف الدراسة وذلك بالاستعانة بأداة قمنا ببنائها و التأكد من خصائصها السيكومترية و -المشاركة و التأثير - وتيرة العمل - - تطوير

- التعويضات- تقدير الجهود تغطيها 33 فقرة ببدائل التالية - -
محايد-غير -غير موافق بشدة، طبقت على عينة مكونة من 60 عامل بالمعهد الوطني لتكوين موظفي قطاع التربية ابن رشد تيارت.وتوصلنا بعد معالجة البيانات ببرنامج spss
:

توجد فروق بين الموظفين الدائمين و أصحاب عقود ما قبل التشغيل في الدافعية للعمل
توجد فروق بين الموظفين الدائمين و أصحاب عقود ما قبل التشغيل في المشاركة و التأثير
توجد فروق بين الموظفين الدائمين و أصحاب عقود ما قبل التشغيل في وتيرة العمل
توجد فروق بين الموظفين الدائمين و أصحاب عقود ما قبل التشغيل في الرضا عن العمل
توجد فروق بين الموظفين الدائمين و أصحاب عقود ما قبل التشغيل في تطوير الكفاءات
توجد فروق بين الموظفين الدائمين و أصحاب عقود ما قبل التشغيل في التعويضات
توجد فروق بين الموظفين الدائمين و أصحاب عقود ما قبل التشغيل في تقدير الجهود
نوقشت النتائج في ضل الإطار النظري و الدراسات السابقة متوصلين الى اقتراحات لاعلمها
تفيد المعني بالاملر.



قائمة المحتويات	
أ	البسمة
ب	الاهداء
ج	الشكر
د	ملخص البحث
هـ	قائمة المحتويات
ز	قائمة الجداول والأشكال
	قائمة الملاحق
01	المقدمة
الفصل الأول : تقديم الدراسة	
03	الإشكالية
04	1)الفرضيات
05	2)أهمية الدراسة
05	3) أهداف الدراسة
05	4) دوافع اختيار الموضوع
06	5) المفاهيم الاجرائية
06	6) مجالات الدراسة
06	7)الدراسات السابقة
الابعاد النظرية للدراسة	
	8)الدافعية
	1. مفهوم لدافعية
	2. خصائص الدافعية
	3. اهمية الدافعية
	4. اسباب الاهتمام بالدافعية
	5. تصنيف الدافعية
	6. وظائف الدافعية
	7. نظريات الدافعية
	8. قياس الدافعية



	9. العوامل المؤثرة في الدافعية
	10. النموذج المتكامل للدافعية في المؤسسات
28	(9) عقود العمل
28	1. نشأة و تطور العمل
30	2. مفهوم عقد العمل
30	3. عناصر عقد العمل
32	4. خصائص عقد العمل
33	5. شروط عقد العمل
36	6. مراحل انعقاد عقد العمل
38	7. اسباب انتهاء عقد العمل
42	8. حالات ابرام عقد العمل محدد المدة
43	9. الحالات غير مسموح بها في ابرام عقد العمل محدد المدة
45	10. عقد العمل غير محدد المدة
46	11. حالات انتهاء عقد العمل غير محدد المدة
47	خلاصة
	: الإجراءات المنهجية
	: تطلعية
48	تمهيد
48	اهداف الدراسة
48	الدراسة الاستطلاعية
48	عينة الدراسة الاستطلاعية
49	خصائص العينة
50	ادوات الدراسة الاستطلاعية
51	الخصائص السيكومترية
57	ثانيا: الدراسة الاساسية
57	المنهج المستخدم
57	عينة الدراسة الاساسية
58	الاساليب الاحصائية
59	
	: عرض و تحليل و مناقشة النتائج
60	1- عرض و تحليل نتائج الدراسة
65	2-
71	
72	
73	
74	



قائمة الجداول والأشكال

الصفحة	الموضوع	الرقم
10	عملية الدافعية	الشكل رقم(01)
11	يوضح العلاقة بين الحاجة و الحافز و الباعث	الشكل رقم(02)
16	هرم ماسلو	الشكل رقم(03)
19	العوامل الدافعة	الشكل رقم(04)
25	النموذج المتكامل للدافعية في المؤسسة	الشكل رقم(05)
17	المقارنة بين نظريتي x و y	الجدول رقم(01)
49	توزيع العينة حسب طبيعة الوظيفة	الجدول رقم(02)
49	خصائص حسب متغير الجنس	الجدول رقم(03)
49	خصائص العينة حسب متغير الاقدمية	الجدول رقم(04)
50	خصائص العينة حسب السن	الجدول رقم(05)
52	العبارات المعدلة	الجدول رقم(06)
52	العلاقة الفقرة مع البعد و الدرجة الكلية	الجدول رقم(07)
53	العلاقة الفقرة مع البعد و الدرجة الكلية	الجدول رقم(08)
53	العلاقة الفقرة مع البعد و الدرجة الكلية	الجدول رقم(09)
54	العلاقة الفقرة مع البعد و الدرجة الكلية	الجدول رقم(10)
54	العلاقة الفقرة مع البعد و الدرجة الكلية	الجدول رقم(11)
55	العلاقة الفقرة مع البعد و الدرجة الكلية	الجدول رقم(12)
55	معاملات الثبات بطريقة الفا كرونباخ	الجدول رقم(13)
56	معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية	الجدول رقم(14)
57	توزيع العينة حسب متغير الجنس	الجدول رقم(15)
58	توزيع العينة حسب متغير السن	الجدول رقم(16)
58	توزيع العينة حسب متغير الاقدمية	الجدول رقم(17)
60	مستوى الدافعية لدى الموظفين الدئمين	الجدول رقم(18)
60	مستوى الدافعية لدى اصحاب عقود ماقبل التشغيل	الجدول رقم(19)
61	نتائج الفرضية العامة	الجدول رقم(20)
61	عرض نتائج الفرضية الاولى	الجدول رقم(21)
62	نتائج الفرضية الجزئية الثانية	الجدول رقم(22)
62	نتائج الفرضية الجزئية الثالثة	الجدول رقم(23)



63	نتائج الفرضية الجزئية الرابعة	الجدول رقم(24)
63	نتائج الفرضية الجزئية الخامسة	الجدول رقم(25)
64	نتائج الفرضية الجزئية السادسة	الجدول رقم(26)

قائمة الملاحق :

الملحق رقم	الملاحق
01	نموذج لعقد العمل محدد المدة او غير محدد المدة
02	الاستبيان لقياس الدافعية قبل التحكيم
03	قائمة المحكمين
04	نموذج تحكيم الاداة
05	نسبة قبول الاداة
06	الاستبيان النهائي



ﺗﻘﺪﻳﻢ ﺍﻟﺪﺭﺍﺳﺔ :

ﺍﻻﺷﻜﺎﻟﻴﺔ

- (1) ﺍﻟﻔﺮﻭﺿﻴﺎﺕ
- (2) ﺍﮬﻤﻴﺔ ﺍﻟﺪﺭﺍﺳﺔ
- (3) ﺍﮬﺪﺍﻑ ﺍﻟﺪﺭﺍﺳﺔ
- (4) ﺍﺳﺒﺎﺏ ﻭ ﺩﻭﺍﻓﻊ ﺍﻻﺧﺘﻴﺎﺭ
- (5) ﺍﻟﻤﻔﺎﮬﻴﻢ ﺍﻻﺟﺮﺍﺋﻴﺔ
- (6)
- (7)
- (8) ﺍﻻﺑﻌﺎﺩ ﺍﻟﻨﺰﺭﻳﺔ

: عرض و تحليل و مناقشة النتائج

(1 عرض و تحليل نتائج الدراسة

(2

(3

: الإجراءات المنهجية للدراسة

: الدراسة الاستطلاعية

تمهيد

- (1) اهداف الدراسة الاستطلاعية
- (2) عينة الدراسة الاستطلاعية
- (3) خصائص العينة الاستطلاعية
- (4) ادوات الدراسة الاستطلاعية
- (5) الخصائص السيكومترية

ثانيا : الدراسة الاساسية

- (6) المنهج المستخدم
- (7) عينة الدراسة الاساسية
- (8) الاساليب الاحصائية
- (9)

إن الإهتمام الكبير و الشغل الشاغل اليوم لدى الكثير من المفكرين و الباحثين في العلوم الإجتماعية ، البحث عن مختلف الوسائل و الأدوات التي من شأنها أن تطور قدرات الأفراد و كفاءتهم المهنية ، و تحفيزهم بعناية من الإستفادة من إمكانيات و مؤهلات و كفاءات الفاعلين في التنظيم ل تحقيقه أهدافه.

و لعل الإهتمام المتزايد بهذا الموضوع و تنوع الدراسات و أكثرها في ها المجال مبد لتفسير تحول نظرة الكثير من المؤسسات و المنظمات الإقتصادية إلى مفهوم الموارد البشرية ، و لقد أصبح الفرد اليوم أينما كان موقعه الإجتماعي و الإقتصادي أداة فعالة في كل تنمية إقتصادية و إجتماعية . إن هذا التحول النوعي في النظرة إلى الفرد دفع بالكثير من الباحثين و المختصين في مجال إدارة و تسيير الموارد البشرية إلى دراسة الفرد و الإهتمام به و إستثمار إمكانيات و قدرات الفنية و الإبداعي و غيرها ، و لعل موضوع الحوافز و الدافعية إتجاه العمل يندرج ضمن هذا السياق من البحث و الإهتمام به و لاسيما أنه له علاقة بموضوع التنمية و تسيير الموارد البشرية.

و العنصر البشري هو جوهر و سر نجاح هذه العملية و الذي يعتبر المورد الأجدر بالإستثمار و الأكثر فعالية فهو الذي يقوم برسم الاهداف و تخطيطها ثم تنفيذها مع الرقابة عليها. و الإهتمام بهذا العنصر أصبح حتمية لحسن التسيير و تحقيق الأهداف المرغوب فيها، إن البقاء في السوق و توسيع النشاط و تحقيق الأرباح هي أهداف كل مؤسسة مهما اختلفت نشاطها و طبقاتها ، إن توف رأس مال و إمكانيات تقنية اللازمة لا يمكن إستخدامها و إدارتها من دون العنصر البشري و الذي يعتبر أحد العوامل الإنتاج الأساسية و على هذا فإن المؤسسة تعتبر نظاما تتفاعل فيه العوامل الثلاثة (المالية ، التقنية ، البشرية) تتطلب التنسيق بين هذه العوامل ودمجها ضمن تطور واحد للتسيير و توظيف القدرات يعتمد على إستخدام دافعية الأفراد للعمل و التي تعتبر الدافع لتحقيق إحتمال ممكن لأداء الوظيفة في نظرية الدافعية لان هذه الاخيرة هي رغبة الفرد في القيام بعمل يحقق من وراءه حاجة او هدف . و قد تناول البحث دراسة موضوع الدافعية لدى الموظفين الدائمين و موظفي عقود ما قبل التشغيل هذا و قد اعتمدت الباحثة في اجراء دراستها على الخطة التالية :

الجانب النظري ويحتوي على الفصل الاول و تم فيه صياغة الاشكالية ثم تحديد الاهداف التي يرجى الوصول اليها و اهمية هذه الدراسة و دواعي اختيار الموضوع المفاهيم الاساسية بالاضافة الى اهم الدراسات التي تناولت هذا الموضوع وفي الاخير ابعاد الدراسة المتمثلة في مفهوم الدافعية و اهم العمل محددة المدة و غير محددة المدة و اجراءات تنفيذها و القوانين المنظمة لها في التشريع

الجانب التطبيقي: تم التعرض فيه الى فصلين تناولنا في الاول الاجراءات المنهجية للدراسة حيث تم التطرق الى الدراسة الاستطلاعية و اهدافها و اهم نتائجها ثم الدراسة الاساسية من خلال عرض المنهج المستخدم في الدراسة كيفية اختيار العينة و خصائصها و الحدود الزمانية و المكانية , عرض ادوات جمع البيانات و اخيرا الاسلوب الاحصائي المستخدم في , اما الفصل الثالث فقد اشتمل على عرض و تحليل النتائج التي خلصت اليها الدراسة و مناقشتها في ضوء الفرضيات من خلال المعالجة الاحصائية و مناقشة كل فرضية ثم المناقشة العامة للنتائج و اخيرا تقديم مجموعة الاقتراحات قبل ان نختم الدراسة.

لية :

يتميز سلوك الانسان بانه سلوك موجه نحو غاية معينة , معنى انه لا يظهر من العدم بل يكون دائما هناك سبب يؤدي الى نشأته , كما انه موجه لاهداف معينة و ان وراءه قوة دافعة تتمثل , أي أن الفرد لا يستجيب بطريقة تلقائية ميكانيكية بل إستجابته لى عدة عوامل منها :

غير مشبعة و تطلعاته للمستقبل فالدافعية للعمل تمثل الرغبة الحقيقية للموظف في اداء عمله وهي محصلة العديد من الاشياء حيث ان هناك اتفاقا عاما على ان الدافعية نحو العمل ما هي الا تجسيد في سلوك الفرد الذي يعبر عن رغبته و استعداداه لبذل مجهودات تمكنه من تحقيق عدة اهداف في آن واحد داخل المؤسسة و هذا م جاء به () في نظريته المشاركة في تحديد الاهداف , بحيث ان مبعث دافعية الافراد هو الاهداف و الغايات و أهميتها لهم , بالأهداف التي يسعى إليها فكلما كانت الاهداف محددة و واضحة و مقبولة كلما كانت الدافعية أكبر , و لهذا فالمؤسسات تحقيق الأفضل لموظفيها ، و لذلك فالمؤسسات الجزائرية على غرار المؤسسات الاخرى تسعى الى تحقيق ظروف عمل ملائمة من اجل دافعية اكثر خلال تسطير العديد من برامج التشغيل عن طريق التنسيق الفعال بين مختلف الجهود ، سير الاداري الموجه ا

نظرة الى العلاقة بين المؤسسة و العامل تتغير ، تقرير الحق العمل ليدخل مفهوم حرية التعاقد ، من بين هذه البرامج نجد نظام العمل بالعقود ماقبل التشغيل (لمدة محددة قابلة للتجديد) يحقق مرونة اكثر في العمل ويربط النشاطات بمدة زمنية محددة عكس النظام السابق الذي كان يعرف بديمومة العمل و لكن في الغالب ما يظهر هذا الاخير على انه وسيلة يستعملها أرباب العمل لضغط على العاملين بنظام عقود ما قبل التشغيل كون هذا النظام ينقضي بانتهاء المدة المحددة له و بغض النظر ، و انعدام الاستقرار على العكس العمل بصفة دائمة و الذي قد تكون فيه دافعية أكبر و من هنا نطرح الاشكالية التالية :

- هل توجد فروق دالة إحصائية بين الموظفين الدائمين و عقود ما قبل التشغيل في الدافعية نحو العمل ؟

1)الفرضيات:

الفرضية العامة:توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين الدائمين و أصحاب عقود ما قبل التشغيل في الدافعية للعمل.

الفرضيات الجزئية:

- هل توجد فروق دالة إحصائية بين الموظفين الدائمين و المشاركة و التأثير ؟
ما قبل التشغيل في
- هل توجد فروق دالة إحصائية بين الموظفين الدائمين و في وتيرة العمل ؟
عقود ما قبل التشغيل
- هل توجد فروق دالة إحصائية بين الموظفين الدائمين و التشغيل
- هل توجد فروق دالة إحصائية بين الموظفين الدائمين و ل في تطوير الكفاءات ؟
عقود ما قبل التشغيل
- هل توجد فروق دالة إحصائية بين الموظفين الدائمين و في التعويضات ؟
عقود ما قبل التشغيل
- هل توجد فروق دالة إحصائية بين الموظفين الدائمين و في تقدير الجهود ؟
عقود ما قبل التشغيل

(2) أهمية الدراسة:

- ترجع أهمية هذه الدراسة الى أنها تحاول تسليط الضوء على دافعية العمل لدى الموظفين الدائمين وموظفي عقود ما قبل التشغيل .
- و تدعيما للدراسات السابقة في هذا المجال بحيث تثير الجانب النظري للدراسات التي تناولت متغير الدافعية للعمل .
- محاولة الاستفادة من النتائج التي تكشف في الكثير من الاحيان على جوانب القصور

(3) اهداف الدراسة: تتمثل اهداف الدراسة فيما يلي :

- تحديد ق بين دافعية الموظفين ئمين و عقود التشغيل في المشاركة و التأثير
- دافعية الموظفين ئمين و عقود التشغيل في فيما يخص وتيرة
- تهدف هذه الدراسة الى معرفة ما اذا كان الرضا عن العمل و تطوير الكفاءات في اختلاف الدافعية للعمل بين الـ ظفين ئمين و عقود التشغيل
- الكشف عن الفروق بين دافعية الموظفين الدائمين عقود التشغيل في بالنسبة للتعويضات
- الكشف عن الفروق بين دافعية الموظفين ئمين و عقود التشغيل في تقدير الجهود

(4) دوافع و اسباب اختيار الموضوع:

- موضوع الدافعية نحو العمل لدى الموظفين الدائمين و عقود ما قبل التشغيل في التالية:
- بعد اكاديمي :
- تتمثل في الحاجة الي مباشرة بحوث علمية تدرس هذا الموضوع من منظور ما يسود الوسط المهني و المؤسسات الجزائرية و ذلك لقلّة الدراسات الجامعية على مستوى تيارات الخاصة بهذا الموضوع
- -التحقق من صحة الفرضيات المطروحة
- -محاولة تطبيق ما تلقيناه من معلومات و معارف خلال السنوات الدراسية في الميدان

(5) المفاهيم الاجرائية:

(1-5) الدافعية: مجموع استجابات العمال بصنفيه الدائمين و عقود ما قبل التشغيل الدافعية المكونة من ستة () التأثير, وتيرة العمل , تطوير , التعويضات, تقدير الجهود, 36 باختيار احد , محايد, غير موافق , غير موافق بشدة) .

(2-5) :هم الذين يوظفون في وظائف دائمة في كادرات الادارة حيث عرفت المادة الاولى من امر 133/66 1966/60/20 تعتبر موظفين الاشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل للدولة او الادارة العمومية و اية خدمة ذات مصلحة عمومية

(3-5) عقود ما قبل التشغيل: هي عقود محددة المدة وتلزم العامل سلطة طرف اخر مقابل اجر و هي قابلة للتجديد 06/82 و مراسيم التطبيق له مع امكانية اللجوء الى التعاقد لمدة محددة . 82/02/27

(6) :

-الحدود المكانية : ميداني لهذه الدراسة على المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية ابن رشد تيارت .

-الحدود الزمانية : 2015/2014

-الحدود البشرية: أجريت الدراسة على عينة العمال الدائمين و عمال عقود ما قبل التشغيل .

(7) :

1-7: دراسة هبة فهيمه خميس (2010) بعنوان اثر الحوافز على دافعية العاملين و ولائهم التنظيمي لدراسة على قطاع البنوك في مدينة نابلس

عنة النجاح الوطنية /نابلس فلسطين ,هدفت هذه الدراسة على دافعية و ولاء العاملين في مدينة نابلس , اتبعت هذه الدراسة المنهجية الوصفية من خلال انها تراعي وصف تغيرات الدراسة و كذلك وصف خصائص مفردات العينة كما تتبع هذه الدراسة المنهجية النسبية من خلال اختيرت في هذه الدراسة اثر عدد من تغيرات المستقلة على التابع من اجل تحقيق اهداف الدراسة ثم استخدام العينة الملائمة قامت الباحثان بتوزيع استبانة على مفردات العينة بتزامن تواجدهم في البنوك و تتكون

العينة من 80 موظف حيث كانت عينة الذكور (42) (36.6%)
عدهم (24) (36.4%)

(2) **(2007)** بعنوان مساهمة في دراسة اثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية على عينة مكونة 74 عامل يعملون كلهم بنظام التعاقد تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن المشكلات التي يمكن ان يخلقها عدم الاستقرار المهني للعمال على مستوى أدائهم و إقبالهم للعمل .

الكشف عن طبيعة التغيرات التي من الممكن ان يطبع سلوك الافراد العاملين بنظام العقود ازاء اقبالهم على تحقيق اهدافهم المتعلقة بالعمل و مدى اشباعهم لحاجاتهم المختلفة , التي توصل اليها الباحثان هي ان نظام العمل بالعقود يؤثر على دافعية العمل

(3) **(1976)** حيث قارن بين دوافع المديرين و المديرات المصريين و الامركيين من حيث اهميتها النسبية فاتخذت الدوافع المادية ومنها الاجور الترتيب الاول عند المصريين يليها تأكيد الذات ثم الاستقلال تم المعلومات ثم التقدير و الاحترام ثم الامن و اخيرا الدوافع الاجتماعية اما ترتيب الدوافع لدى الامركيين فكان :تأكيد الذات ثم المعلومات ثم الدوافع المادية ثم الاستقلال ثم الاحترام و التقدير ثم الامن و اخرها الدافع الاجتماعية.

(4) **(1998)** مستخدما عينة مكونة من 30 مديرا و مديرة و 30 الاداريين و الادارات و 70 من المعلمين و 70 مختلف المراحل التعليمية , كان الهدف من الدراسة قياس شدة مختلف الدوافع و كفت الدراسة ان من اهم هذه الدوافع الامن و الاستقرار الوظيفي تليها الدوافع المادية و تبين ان بيئة العمل لم تشبع هذه الدوافع و وافع حسب تباين الجنس و العمر و طبيعة العمل و المؤهل الدراسي و الحالة الاجتماعية .

(1980) فيها ب (38) مديرا و (69) معلما بمدرسة حكومية فنتبين وجود فروق بينهما فيما يتعلق بصعوبات العمل و مصادر الرضا المتاحة فيه.

(5) **دراسة فيروف و سميث (1985)** قاما باستخدام اسلوب المقابلات المقننة مع عينة مكونة (960) (1034) بأمریکا و يتراوح مدى العمر العينة من 21 ما يزيد عن 70 كشفت الدراسة عن عدم وجود فروق عمرية في الدافعية لدى الذكور في حين يقل الدافع و الانتماء مع العمر الباحثان ذلك الى الفروق بين الجنس في دورة الحياة .

- (6) (1997) على عينة
1125 موظفا باستخدام اسلوب المقابلة و كشفت النتائج ان امن العمل و الاهتمام
الداخلي بالعمل من اهم العوامل تائيرا على الدافعية في العمل و ان انظمة الاثابة بالمنظمات
تفشل في اشباع الحاجات مما يقلل من دافعية العمل, في حين تزداد دافعتيهم
شاركوا في عملية صنع القرار و شعورهم بالمسؤولية عن العمل.
- (7) دراسة تايلور و فاسو (1995) و التي حاولا فيها تقصي العلاقة بين مركز الضبط و
تقدير الذات و الدافعية , قام الباحثان بدراسة المتغيرات السابقة على
عينة مكونة من (63)

الأبعاد النظرية:

(8) الدافعية :

تمهيد:

إن الإهتمام الكبير من طرف الباحثين بموضوع الدافعية في مجال السلوك التنظيمي له اهمية كبيرة, فأداء الفرد لأي نشاط او سلوك معين يتوقف على وجود دافع يحدد إستجابته نحو اصدار سلوك معين و بصورة عامة فإن إهتمامنا بموضوع الدوافع في مجال العمل يهدف الى الوقوف على مؤشرات يمكن إستغلالها وإستخدامها لتحسين الإتجاهات النفسية و الإجتماعية للعمال في هذا المجال لان هذه الدوافع تعتبر من المؤشرات الأساسية التي تلعب دورا هاما و حيويا في سلوك الأفراد من خلالها يمكن خلق الرغبة لديهم في الاداء .

الامر الذي يمكن المنظمة تحقيق اهدافها يتوقف الى حد كبير على نجاح الإدارة في تحقيق قدر كافي من الدافعية للعاملين للإنتاج وزيادة معدلات الأداء .

ونظرا لهذه الاهمية نجد ان اختلاف في التعاريف المتناولة لهذا الموضوع بحسب التوجه و طار النظري لكل باحث وسنحاول التطرق لكل منها.

(1-8) مفهوم الدافعية:

: هو ذلك العامل او قوة الدفع التي تثير السلوك و توصله تسهم في توجيهه إلى غايات و أهداف معينة (, 8)

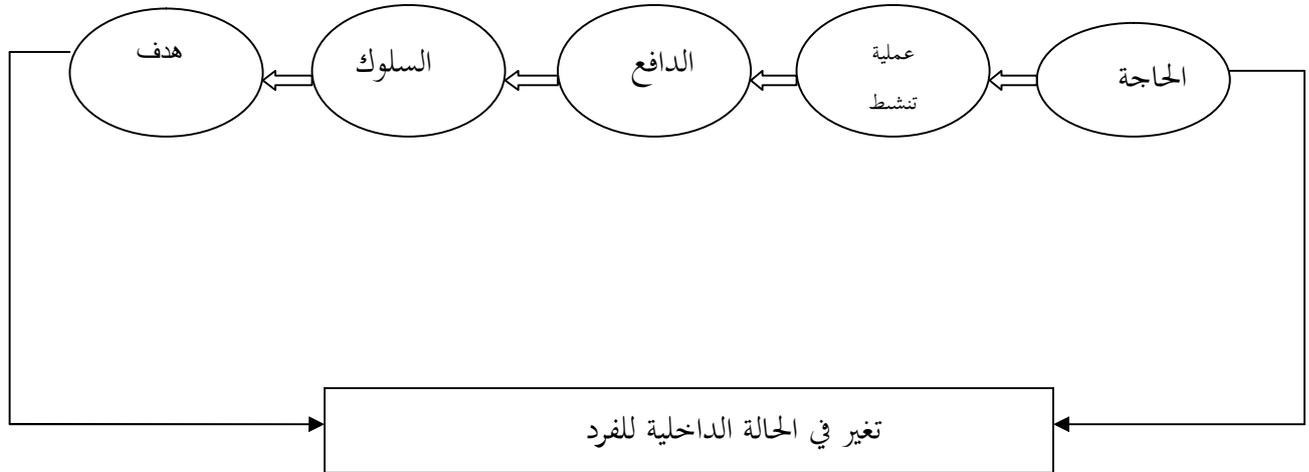
تعود كلمة الدافعية في أصلها الى الكلمة اللاتينية mover أي يحرك او يدفع , اخذ هذا الإصطلاح معنى اوسع يشتمل على رغبة الفرد في إشباع حاجات معنة و انه يتعلق بالقوى التي تحافظ او تغير إتجاه او كمية او شدة السلوك (, 2004: 10)

-**الدافعية:** يعرف كل من (steer and portes.1983.siegel and lane1987) على انها مجموع العمليات التي تؤثر على مستوى الإثارة و الإتجاه و الحد السلوكيات ذات العلاقة بأماكن العمل (, 2009: 77).

- تعرف على انها حالة توتر او نقص داخلي يستثار بفعل عوامل داخلية كالحاجات و الميول و الإهتمامات او عوامل خارجية كالبواعث , بحيث تعمل على توليد سلوك مغين لدى الفرد و توجيهه هذا السلوك و نحافظ على ديمومته و إستمراره .(عماد عبد الرحيم واخرون:2013, 96)

-وهي ايضا عبارة عن قوة محركة تثير السلوك و توجهه إلى تحقيق غايات و أهداف معينة .(هاشم حمدي:2010, 128)

(2-8) **عملية الدافعية:** تتمثل الدافعية في مجموعة من العناصر المهمة مثل: ()
(283 ,2006:



(1) يوضح عملية الدافعية -

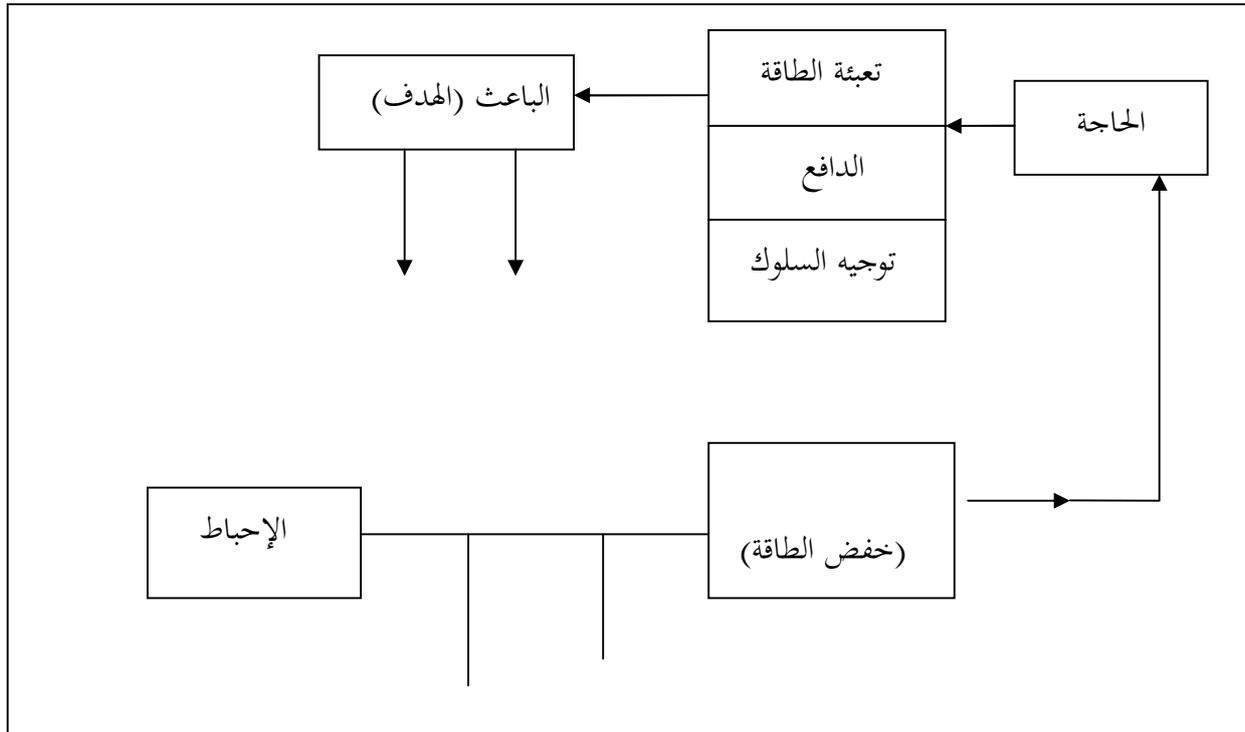
من خلال الشكل يتضح ان الحاجة هي عبارة عن شعور بنقص معين و هو يؤدي الى توتر و عدم اتزان بحيث تحدث عملية تنشيط تثير تدفع و تنشيط سلوك الفرد باتجاه معين لتحقيق هدف معين

(3-8) **بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية:** الدافعية بجملة من المفاهيم منها:

(1-3-8) **مفهوم الحاجة:** يستخدم للدلالة على مجرد الحالة التي يصل إليها الكائن نتيجة حرمانه من شيء معين إذا ما وجد تحقيق الإشباع.

(2-3-8) **مفهوم الحافز:** هو العمليات الداخلية () الخاصة بمنبه معين .

(3-3-8) **مفهوم الباعث:** يعرفه () على أنه يشير إلى محفزات البيئة الخارجية المساعدة على تنشيط دافعية الافراد سواء تأسست هذه الاخيرة على ابعاد فيسيولوجية او إجتماعية و تقف الجوائز و المكافآت المالية و الترقية كأمثلة على هذه البواعث فبعد النجاح و الشهرة .
(عبد اللطيف خليفة:2001, 79).



(02) يوضح العلاقة بين المفاهيم الثلاثة

يوضح الشكل ان الحاجة تنشأ لدى الكائن الحي نتيجة حرمانه من الشيء معين , و يترتب على ذلك ان ينشأ الدافع الذي يعبئ طاقة الكائن الحي و يوجه سلوكه من اجل الوصول الى (الهدف)

4-8 خصائص الدافعية: لدافعية خصائص نحددها في :

تتميز بصعوبة التحديد و الوصف الكافي للتعبير عنه

-تشكل الدوافع جوء من التكوين العضوي للإنسان وتنتقل بالوراثة

-تتميو بأنها مرنة قابلة للتغيير نظرا لإستعمال الإنسان للذكاء

- هي قوى كامنة تحتاج إلى مثيرات تنشطها

-لا تظهر الدوافع مرة واحدة

- بالمران و تضعف بالإهمال

-هي أساس تكوين العادات السلوكية عند الإنسان.

5-8)أهمية الدافعية:

إن دراسة وتشخيص دوافع العمل ذات أهمية كبيرة لكل من الأفراد العاملين و المنظمة وإن أهم الفوائد المترتبة عن ذلك ما يلي:

الأفراد لذا فإن تشخيص هذه الدوافع يساعد المنظمة على إشباعها بالوسائل التحفيزية المناسبة سواء منها المادية أو المعنوية (كوتيل: 269)

-تؤدي الدوافع الإيجابية إلى زيادة تعاون بين الأفراد أنفسهم و بين الأفراد و الإدارة
-تساعد الدوافع في التقليل من الصراعات بين الأفراد و المجموعات داخل المنظمة
-تؤدي الدوافع إلى زيادة إبداع الأفراد في العمل إذ إن استثمار القدرات الكامنة سيزداد ب الدافعية

-يساعد تشخيص الدوافع بصفة كبيرة المؤسسة في إعداد و تصميم البرامج التدريبية المؤثرة الدوافع و تنميتها (2010: 284)

-تجعل المدير قادر على تفسير سلوك مرؤوسيه و بالتالي التنبؤ بتصرفاتهم في حالة معرفته بدوافعهم فمن هنا يمكن للمدير أن يوجه سلوك و تصرفات مرؤوسيه لصالح العمل

-تعتبر الدافعية من الشروط الأساسية التي يتوقف عليها تحقيق الهدف من عملية التعلم في أي مجال من مجالاته المتعددة سواء من تعلم طرق و أساليب التفكير أو تفكوين الإتجاهات و القيم أو في حل المشكلات (هشام محمد، 2008، 206)

8-6) أسباب الإهتمام بمفهوم الدافعية:

1-تحريك و سير السلوك: بمعنى أن هناك إحتياجا إلى تفسير مسببات إثارة تحريكه في إتجاهات معينة و قد ساعدت الكثير من مفاهيم الدافعية في إيجاد تفسيرات مقنعة لهذه الظاهرة منها ما أقتره البعض من أن عناصر الدافعية لا توجه السلوك بشكل مباشر لكنها تثيره من خلال تنشيط الميول الدفينة للإنسان.

2-شدة السلوك وفاعليته:

هناك إحتياج لتفسير شدة السلوك وفاعليته وإختلافها من فرد لآخر فمن الملاحظ عادة أن مثيرا ضعيفا قد يحدد إستجابة قوية لدى بعض الأفراد بينما يحتاج أفراد آخرون إلى مثير

3- حين يعرض الإنسان لموقف يدعوه للتصرف فإنه يجد أمامه عادة بدائل متعددة يمكنه أن يختار بينها, ومن ثم فإن هناك سؤالاً هاماً يحتاج إلى تفسير, هو كيف يختار الإنسان اتجاهها معيناً للسلوك؟

4- **تأكيد وتدعيم السلوك:** من المشاهد أن أنواعاً معينة من السلوك يتكرر حدوثها من في فترات مختلفة حين يواجه بظروف ومواقف متشابهة وقد شاعت ظاه السلوك على تأكيد فكرة وجود دافع معين يجعل الإنسان يعتمد إلى نفس السلوك إذا واجهته مواقف معينة سبق له أن سلك حياته بشكل أنتج فائدة أو ساعده على تحقيق أهدافه.

5- أخيراً فإن حالات متعددة تعرض الإنسان وتؤدي إلى تخاذه أو امتناعه عن الاستمرار في نمط معين من السلوك على تأكيد مرة أخرى فإن السؤال الهام هو لماذا تحدث هذه الظاهرة؟ ولاشك أن استخدام مفهوم الدافعية يساعد في إيجاد إجابة منطقية حيث يمكن تطور ضعف السلوك بسبب انخفاض قوة الدافع أو انصراف الفرد عن الاهتمام به في الأساس (, 115)

7-8) تصنيف الدوافع:

تنقسم الدوافع إلى قسمين :

1-7-8) الدوافع الأولية البيولوجية (الفطرية)

هي عبارة عن إستعدادات فطرية ذات أساس فيزيولوجي ولد الفرد مزوداً بها و لا يكتسبها من البيئة , الطفل يولد مزوداً بدوافع أولية خاصة بالحياة مثل الجوع, العطش تتميز تلك الدوافع ببعض الخصائص فهي عامة و مشتركة بين أفراد النوع الواحد مهما اختلفت بيئاتهم او ثقافتهم و يولد الفرد مزوداً بها و يمارسها دون تعلم اما الدوافع المكتسبة فهي متعلمة من البيئة الإجتماعية كما ان الدوافع النظرية تعتمد في إستثارها على الحالة الفيزيولوجية الداخلية أي انها ترتبط بالتكوين العضوي للفرد و مثال ذلك دافع الجوع الذي تثيره تقلصات (لعويرة, 36)

و تتضمن الدوافع الأولية الفطرية ثلاث حوالب هي :

- **الجانب الفيزيولوجي :** و يقصد بذلك التغيرات الكيميائية و العصبية داخل الجسم و الدور الذي تلعبه الغدد في توجيه النشاط و من هذه الدوافع دافع الجوع ,

- مثال ذلك يمكن للإنسان الجائع ان يصف شعوره فيعبر عن جوعه يقول انه يحس فراغا في معدته و كذلك إذا طلبنا من ظمآن ان يصف ما يشعر به فإنه يحس بجفاف في فمه , و لكن هناك قيود ترجع الى قيود المجتمع لا تكتشف فيها الدوافع الحسية .

-**جانب السلوك الظاهري:** لو اننا نراقب تصرفات فرد منع من شيء مهم لرأيناها في جلاء و وضوح كيف تستبد به الحيرة و الضجر أما إذا كان طريق الوصول إلى هدفه غامض فإنه يعتمد على المحاولة و الخطأ إذا لم يعمل الإنسان على إشباع الدوافع الفيزيولوجية ينتج عنه إخلال بتوازنه الحيوي.

8-7-2) الدوافع السيكلوجية :

يوجد عدة دوافع سيكلوجية منها ثانوية و الداخلية الفردية , الخارجية الإجتماعية

- **ع الثانوية :** تتمثل في دوافع النمو الإنساني و تكامل الشخصية الإنسانية و يتم تعلمها و إكتسابها من إشباعها تختلف باختلاف الإطار الثقافي و النسق القيمي للفرد و مستوى تعليمه نسبة ذكائه و ثقافته و يمكن تقسيم الدوافع السيكلوجية إلى فئتين متميزتين هما:

- الداخلية الفردية :

و تضم أهم اسس الدافعية النشاط الذاتي التلقائي للفرد و تقف خلف الإنجازات الاكاديمية للفرد أو المهنة العامة فالفرد الذي يهوي القراءة من اجل منفعة شخصية ذاتية تقوم على الدافع للمعرفة و الفهم و يكون مدفوعا بدافع داخلي أكثر ثباتا و قوة لانه يحقق لنفسه إشباعا ذاتيا , و من ثمة فإن تأثير الدوافع الداخلية الفردية على مستوى الاداء الإنجاز الفردي يفوق تأثير الدوافع الخارجية (حسن باهي: 2005, 97)

8-7-3) الدوافع الخارجية الإجتماعية :

تنشأ أساسا عن حاجات نفسية إجتماعية مثل : السيطرة , , و أن تكون محل إهتمام الآخرين (1994, 183)

8-9) وظائف الدافعية :

تؤدي الدافعية إلى وظائف أساسية في تحديد وتشكيل السلوك وذلك على النحو التالي:

8-9-1 -وظيفة بعث السلوك وإثارته:

فالدافعية توفر القوة او الطاقة التي تحرك السلوك وتدفع الكائن الى النشاط و بذل الجهد بعد حالة السكون و تتناسب شدة الدافع طرديا مع درجة النشاط أو مع قدر الطاقة التي يبعثها

(في حالة الدوافع الأولية) أو أهمية الهد (الدوافع الثانوية)
 زاد النشاط المبذول في سبيل الوصول إلى الهدف و العكس صحيح (:2001, 96)

8-9-2)-وظيفة توجيه السلوك:

وذلك بتحديد مساره بين البدائل إتجاه سير الإنسان في طريق سلوكي محدد (:1997, 199)

فالدافعية هي القوى المحرصة التي :

-توجه الطاقة اللازمة لتنفيذ الأهداف المرغوب الوصول إليها

-المجهودات اللازمة لتحقيق بصفة جيدة حسب القدرات والعمل المنتظم

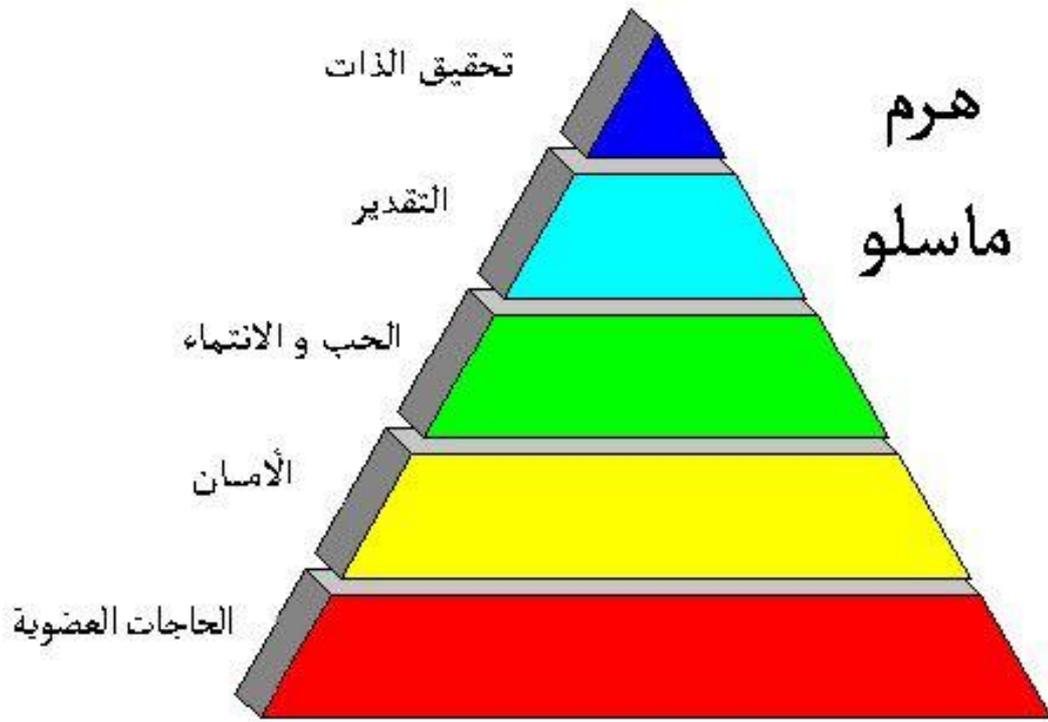
-المحافظة على البقاء والإستمرار وهذا ينعكس من خلال تنشيط سلوك الأفراد بشكل دائم من

أجل إشباع حاجاته لضمان بقائه وإستمراره (:2001, 97)

8-10-(-نظريات الدفعية:

8-10-1)نظرية سلم الحاجات:

تعتبر نظرية الدافعية التي قدمها أبرهام ماسلو من أقدم النظريات التي سعت إلى تسيير حاجات الفرد حيث صنف ماسلو حاجات الـ لى خمس درجات يبيها الشكل التالي:



(03)

- الفيزيولوجية: تتضمن الحاجات الاساسية في الحياة كالطعام , التي يحتاجها الانسان حتى يستمر في الحياة
- المحافظة على إستقرار الفرد في عمله و توفير الأمان الوظيفي له .
- الحاجات الإجتماعية : يشمل الرغبة في إيجاد علاقات و صداقة مع الآخرين بالإضافة إلى .
- حاجات التقدير : حاجة الفرد إلى ان يشعر بأهميته و قيمته أمام الآخرين كالسمعة الجيدة و .
- حاجات تحقيق الذات : تحقيق الفرد كما يرغب أن يكون عليه و أن يكون الأفضل الذي يتصور حاله عليه .

: نظرية x - y (-2-10-8)

صاحب هذه النظرية هو (دوجلاس ماك جريجورا) الذي قدم النظريتين تآتيان على النقيض من بعضها حيث يرى في نظرية (Y) أن الأفراد بطبيعتهم يكرهون العمل وبتجنبون و يتهربون منه إذا كان في إستطاعتهم (:2001, 44).

في حين أن نظرية (X) , أن الأفراد يعتبرون العمل جزءا لا يتجزأ من حياتهم

إفتراضات النظرية Y	إفتراضات النظرية X
الأفراد لا يكرهون العمل بل يعتبرون العمل بالنسبة لهم جوءا أساسيا من حياتهم	الأفراد لا يحبون العمل و يتجنبونه كلما
الأفراد لديهم دافع داخلي لتحقيق الاهداف المكلفين بها	نتيجة الافتراض السابق فان الأفراد يجب دفعهم و حثهم على العمل و توجيههم نحو إنجاز أهداف المنظمة
قد يبحث الأفراد عن المسؤولية و يتحملون و لكن في ظل ظروف مشجعة و مواتية	-يفضل الأفراد توجيههم و ذلك بتجنب تحمل المسؤولية,
الأفراد لديهم القدرة على الإبداع و حل مشكلات التنظيم	-كما ان طموحاتهم محدودة و يرغبون فقط في تحقيق الامان
الأفراد لقدراتهم و توظيف إمكاناتهم في	.

(01) مقارنة بين نظريتي (x) (y) (:2009, 109)

8-10-3-)-نظرية التوقع و التفضيل لفروم:

تبنى هذه النظرية على عدد من التفسيرات السلوكية لحوافز الفرد في مواقف العمل أهمها فرضين:

الاول ان الفرد يفضل عادة عندما يقوم بنشاط معين ذلك النوع من النشاط يعود عليه بنتائج أكبر نفع ممكن أو بأكثر قيمة .

و الثاني يجب الاخذ في الحسبان أمرين هما الغايات و الرغبات التي يهدف الفرد إلى تحقيقها و تفترض هذه النظرية إلى ان الدافعية هي محصلة التفاعل عوامل ثلاث هي الجهود , و المكافاة من هذه الجهود , و توقع الفرد بأن الجهود ستعود إلى أداء و الأداء سيعود إلى فوائد مباشرة و المعادلة التالية توضح هذه العوامل.

-الدافعية=الجهد المبذول ← (القيمة النسبية ← (نتيجة←الجهود
(العلاقة المتوقعة بين الاداء (سهيلة عباس:2006, 126).

و تطبيق هذه النظرية يعتمد على تطبيق الشروط الاتية:

-أن يتوافر لدى الفرد إهتمام بالمحفزات المالية و هذا ما يمكن أن ي

-اعتقاد الفرد بوجود إرتباط قوي بين الأداء و المردود أي أن الأداء العالي يصاحبه المردود

-اعتقاد الفرد بأن هناك إحتمالا قويا و كبيرا, و الجهود التي يبذلها تقوم على أداء ناجح.

هذه النظرية من محتوياتها تركز على الحوافز المالية و أثرها على الأداء أي أن الحوافز المالية لها مسؤولية مباشرة على الأداء. (2013, 126)

8-10-4-)-نظرية العاملين لهزبرغ:

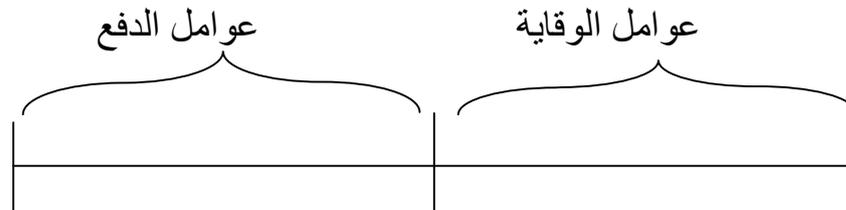
تنسب هذه النظرية إلى (فدريك هروبرغ) إستادا إلى الأبحاث التي أجراها على مهندس ومحاسب حيث توصل إلى تقسيم المتغيرات التي تسبب الرضا و عدم الرضا في بيئة العمل إلى مجموعتين من العوامل :

- :

تتكون من تلك المتغيرات التي تدفع الفرد إلى العمل حيث أن هذه العوامل طبيعية خاصة فوجودها لا يؤدي بالضرورة إلى عدم الرضا و من أهم أمثلتها :

-عوامل الصيانة الصحية :

بموجب هذه النظرية فإن عدم توفر هذه العوامل في بيئة العمل إلى حالة من عدم الرضا لدى الفرد و إن توافرها لا يزيد من دافعية الفرد للعمل و من أهم الأمثلة على عوامل الصيانة هي السياسات التي تتبعها المنظمة و العلاقات بين الرئيس و المرؤوس،
(. 2012, 239).



لا يوجد رضا أو عدم رضا

(04)

يوضح هيرزبرغ أنه إذا استطاع التنظيم تطعيم العمل بهذه العوامل من ا
لمسؤولية و فرص الترقية و الانجاز و غيرها فان العامل سيقوم بتأدية مهمته بشكل
(: 2010, 128)

-5-10-8-نظرية ماكيلاند :

(دافيد ماكيلاند) أن هناك دوافع أو حاجات رئيسية لدى الأفراد العاملين

- فهي تمثل حاجة الفرد لكي ينجز ويؤدي عمله للوصول إلى النجاح المطلوب
و الإعتماد على المعايير و الظروف المحددة له

- الآخرين و هي تمثل الحاجة إلى الصداقة
الآخرين في العمل .

- تتمثل في حاجة الافراد للتأثير في الآخرين و جعلهم يتصرفون وفقا
لرغباتهم

و لهذا وجد ماكيلاند أن الأفراد العاملين ذوي الأداء العالي يرغبون في تميز أنفسهم عن
الأفراد الآخرين و ذلك بعمل أشياء أفضل و اداء أفضل و ذلك فهم يبحثون عن المسؤوليات
الفردية و يحاولون وضع حلول للمشاكل التي يواجهونها ,إن التطبيقات العملية لهذه النظرية
أشارت إلى النتائج التالية :

-من الممكن تعلم الأداء العالي واكتسابه عن طريق البرامج التدريبية و التطويرية المرتبطة

-إن المفاهيم التي تعتمد عليها النظرية و خصائص الأفراد ذوي الأداء العالي يساعد المدراء

تصميم إذ ينطوي هذا التصميم على بطاقة خصائص تدفع الأفراد لأداء أعلى (

الحريري:2012. 164)

8-10-6)-نظرية الدارفر :

ينطلق الدرفر من أن هناك ثلاث مجموعات محورية من الحاجات هي:

• performance –

• Existence –

- Crowth

لذلك تعرف هذه النظرية في الأدب العربي الغربي باسم النظرية, فالحاجات الكينونة تتطلب

الحاجات الأساسية للكائن الحي التي أطاق عليها ماسلو الحاجات البيولوجية و حاجات

, أما المجموعة الثانية من الحاجات فهي حاجات الإنماء التي تشتمل على رغبة الفرد

في وجود إتصال و علاقات وطيدة بينه و بين الآخرين على أن تتصف هذه العلاقات

بالإستمرار و الديمومة و هذه العلاقة مرتبطة بالمكانة و البعد الإجتماعي وتتطلب إتصالا و

تفاعلا مع الآخرين إذا ما أريد تحقيقها وهذه تتفق مع ما اعتبره ماسلو حاجات المحبة و

التقدير و أما حاجات المجموعة الثالثة في تصنيف درفر فهي حاجات النماء و هي رغبة

جوهرية بالتطور الذاتي و هي ما أسماه ماسلو بحاجات تحقيق الذات و قد تجنب الدرفر

الإفتراض القائل بضرورة إشباع حاجات الكينونة قبل الإنتقال إلى مرحلة إشباع حاجات

.لأن هناك متغيرات كالتربية و التنشئة الإجتماعية و البيئة الثقافية

وما إلى ذلك من متغيرات أخرى يمكن أن تؤثر على الأهمية النسبية لأي مجموعة من هذه

() و بالتالي تؤثر على قوتها كدافع السلوك فقد دلت بعض الشواهد عن

أن أفرادا من ثقافات مختلفة صنفوا حاجاتهم بطريقة مختلفة , فمثلا في كل من إسبانيا و

اليان صنفمت متطلبات إشباع حاجاتهم بطريقة إجتماعية قبل متطلبات إشباع

مجموعة الحاجات الفيسيولوجية.(هاني عبد الرحيم,2006 188)

8-10-7)-نظرية العدالة :

توضح هذه النظرية العلاقة بين أداء الفرد و شعوره بالعدالة مقابل الذي يستلمه كحافز الأداء

, و يميل الفرد الى مقارنة أدائه بأداء غيره من زملاءه و الحافز الذي يستلمه زملاءه ,

وجد أن هناك عدالة في الحوافز فإنه سيرتفع مستوى رضاه عن العمل و تزداد دافعيته و

لعكس يحصل عادة عندما يكون هناك عدم العدالة و إن شعور الفرد بالغبن يؤدي به إلى تبني سلوكات معينة منها تقليل الجهود المبذولة من قبله أو التقريط في نوعية المنتج الذي ينتجه أو لتغيير أدائه أو الإنسحاب من المنظمة و البحث عن مكان آخر يحقق له الشعور

إن نظرية العدالة توجه الإدارة عند وضع الأنظمة العادلة للحوافز و الأجور لتحقيق وتائر عالية من الدوافع و الأداء(سهيلة محمد عباس:2011, 173)

8-11-11)-قياس الدافعية:

إن بعض السلوك الدافعي يتضمن تقدماً نحو الهدف, فإن قوة هذه الدافعية يمكن أن تقاس على المشاكل التي سوف يتغلب عليها الفرد لكي يصل إلى هدفه من ناحية و من ناحية أخرى يمكن أن ترتبط الدافعية بشرط الحافز و يمكن أن تتغير على أساس طول الحرمان , او شدة الصدمة في حالة حافز بدائه هذه الطريقة و لا يوجد بطبيعة الحال مقاييس بهذه مقياسا على أساس الحرمان سوف يستمر في التزايد عن طريق , فيما الميل للتغلب على المشكلات يزيد أولا .ونجد أن هذا الميل يقل عندما يبدأ الكائن الحي يضعف , مما يزيد المشكلة تعقيدا إن حالات الدافعية لا تحدث فرادى و لكنها تتواجد مع بعضها و تتفاعل مع بعضها و هي أيضا لها أداة معينة في الأوقات .

ومن أهم الطرق التي تستخدم في تحديد و قياس دوافع الإنسان ما يلي:

8-11-1-ملاحظة سلوك الفرد و دراسة حالته: فعن طريق ملاحظة سلوك الفرد يمكن معرفة كيف يواجه هذا الفرد المواقف المختلفة و كيف يتحمل العقاب الذي يتعرض طريقه و من ثم نستدل على دوافعه المختلفة التي تدفع سلوكه و مدى أهمية هذه الدوافع عنده.

-التقرير الذاتي:تعتمد هذه الطريقة على تقرير النصوص ذاته عن دوافعه كما يشعر بها , تأخذ هذه الطريقة عدة صور.فقد تأخذ صورة الاستبيان أو تأخذ صورة القائمة , هذه الصور يجيب الشخص أسئلة معينة و تعتبر إجابته دالة على دوافعه.

8-11-2)-تحليل أوهام الفرد:فتعتبر الأوهام و أحلام اليقظة و غير ذلك من نتاج عملية التخيل إستجابات بديلة للاستجابات الواقعية يلجأ إليها الفرد حينما يواجه عقبات تحول دون تحقيق أهداف وإشباع دوافعه فيحقق فيها ما عجز عن تحقيقه ويشبع فيها ما لم يستطيع إشباعه في حياته الواقعية.

8-11-3)-الإثارة التجريبية للدوافع:

تقوم الطرق السابقة لقياس الدوافع على أساس التسليم بأن هذه المواقف مثيرة لدوافع الفرد, فعندما نلاحظ سلوك الفرد نحن نلاحظ دلالة دافع يعمل, عندما نعطي الفرد إختيارا موقفيا نحن نسلم بأن الفرد سيعتبر هذا الموقف كما لو كان موقفا حقيقيا وهكذا يمثل إختياره ذلك الإختيار الذي يقوم به ولو أنه واجه الموقف في حياته (, 27)

8-12)-العوامل المؤثرة في الدافعية:

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في دافعية الأفراد وإن كانت الأهمية النسبية لكل عامل من هذه العوامل تأثر في الظروف البيئية لكل موقف على حدى من أهم هذه العوامل:

8-12-1) أسلوب القيادة المتبع في المنظمة :

تعرف القيادة أحيانا بأنها عبارة عن القدرة على إستقطاب إمكانيات الأفراد للعمل بحماس, فموقف القائد من المجموعة وقدرته على إستغلال المواقف بحكمة تحدد ما إذا كان الأفراد العاملون في المنظمة يعملون بدافعية ورغبة قوية .

8-12-2) شعور الفرد بأهمية في المنظمة:

يهم الفرد على أن ينظر إليه لاعلى أساس أنه إسم يضاف إلى قائمة الأجور أو مرتبات العاملين , بل كفرد له قيمة وأهمية في نظر المنظمة والقائمين عليها, ذلك أنه من عوامل الموت الحتمية لأي منظمة أن يرتبط أفرادها بها على أنها مصدر إرتزاق لهم فقط ودون أن يكون لديهم أي شعور بالإنتماء إليها .

:

أو المرتب يلعب دور كبير كعامل للدافعية و لكن صحة هذا القول تتوقف على مدى درجة إشباع الحاجات فإذا كان الفرد لايزال في المراحل الأولى لإشباع هذه الحاجات فنجد لاشك أن الراتب أو الأجر يلعب دور كبير في دافعية المساواة يؤدي إلى إنخفاض الروح المعنوية للأفراد.

8-12-3) درجة الإستقرار الوظيفي :

تلعب دورا هاما في الدافعية الخاصة في الظروف التي تسود سوق العمل فيها حالة من البطالة كما هو الحال بالنسبة لدول السوق الأوروبية المشتركة التي تزيد نسبة العاطلين عن العمل فيها عن 21 مليون شخصا في وظيفته أهمية كبيرة فيما يتعلق بالدافعية ولعل الكثير من المنشآت قد وقعت تحت هذا التأثير بسبب سرعة إجراء عمليات تصعيد القيادات الإدارية بها.

8-12-4) التميز بين الأداء الجيد و الأداء الرديئ:

النظام ما يكفل التميز بين الأفراد الذين يؤدون بها ما يوكل إليهم من مهام , فإذا وجدت ذلك أصبح دافعا واضحا لكثير من الأفراد لتحسين مستوى أدائهم لأعمالهم (العويسات, 2005, , 108).

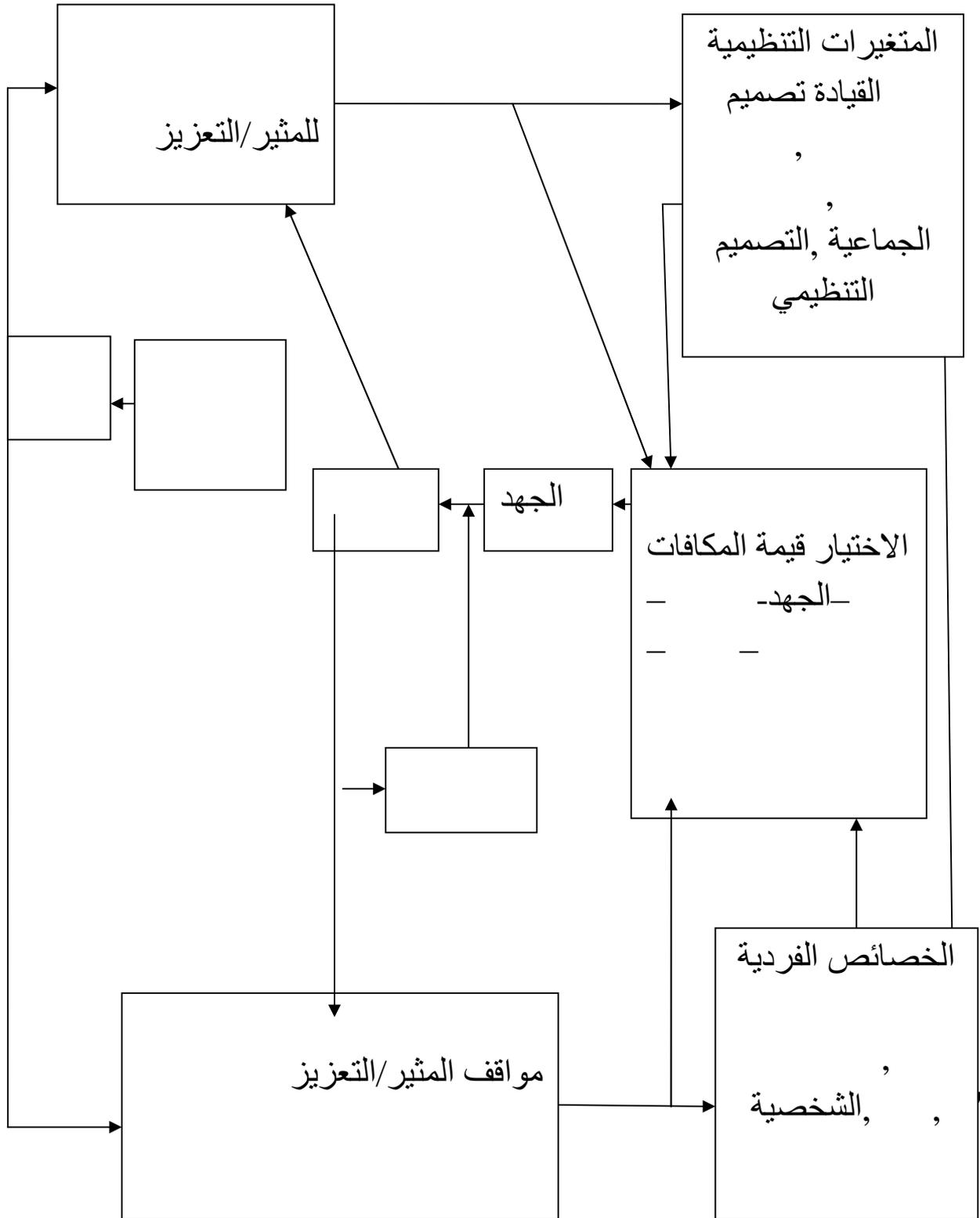
8-13) النموذج المتكامل للدافعية للمؤسسات:

يشير هذا العنصر الى النموذج الشامل و المتكامل في وصف عملية الدافعية و هو يقوم على عدة عوامل أساسية مثل الجهد و القدرة و التعزيز و الرضا , تظهر أهميتها فيما يربط بينها من علاقات تأثير ينتج في الأخير سلوك معين في ما يسمى "عملية الدافعية "

-و يقوم هذا النموذج على إفتراض وجود حاجة ما لدى العامل و في ظل ما يضعه هذا الفرد من أهداف يريد تحقيقها لإشباع هذه الحاجة يتدخل عامل الجهد الذي يستطيع هذا الشخص بذله من أجل تحقيق هذا الهدف و الذي يتأثر بمتغيرات شخصية لدى الفرد و المتغيرات التنظيمية يحددها التنظيمية , و يتم تحويل هذا الجهد إلى أداء فعلي عن طريق وسيط آخر و هو القدرة على أداء العمل المطلوب , بعدها يتم تقديم الحافز على أساس مستوى الأداء الموجود و الذي يؤدي بدوره إلى إشباع الحاجة أو إنهاء حالة عدم التوازن و التوتر الموجود و الذي بدوره يؤدي إلى الرضا الوظيفي , و في النهاية إن الطبيعة الحلقية الدائرية و الديناميكية للدافعية تنتج عن الخبرة السابقة و التعلم

هذه الحلقة يقوم الفرد بتقدير مدى إشباع هذا السلوك للحاجة الأصلية في ظل هذا التقييم الذاتي يبحث هذا الفرد و يختار أنماط سلوكية محددة , فيقوم إما بتعديل الهدف أو , أو الإنصراف و التوقف نهائيا عن سلك .

(2007, 41)



(05) يوضح النموذج المتكامل للدافعية في المؤسسات

:

تعتبر الدوافع عن شكل متكامل في فهم سلوك العامل في المؤسسة، حيث تعبر الدوافع عن حاجاته الداخلية ورغباته وشعوره بالنقص والرغبة في تلبية، لهذا تعمل المؤسسة على البحث عن انجح الطرق وأساليب التحفيز المناسبة لاستثارة تلك الحاجات من اجل توحيد سلوك العاملين نحو أهداف المؤسسة، كل ما قدمناه نستطيع القول ان الدوافع موضوع عميق و واسع المعالم و اننا من خلال هذا العرض البسيط حاولنا ان نقرب او نعطي و لو فكرة بسيطة عن الدوافع و الدافعية حتى تساهم هذه الفكرة البسيطة و الموجزة في فهم اعمق و ادق لموضوع دراستنا .

تمهيد:

شاهد	هامة	التاريخية الماضية لكونه	لقيام
الشخصية	ليصبح	يلبي الغير	
ومضمونه	السياسية والاجتماعية والاقتصادية	ذاتها،	شكله
هنا	الحديث تغير	حيث	
ينص حماية	التكوين المهني والتمهين		
التسيير وفي سياسات التشغيل	أهم		
يتطلبه من	تشريعية وتنظيمية	تنظيم	والتشغيل وتوجه
طريق		الاقتصادية بغية	
ظاهرة			

(9)

:

القديمة:

(1-9)

حياته	وجه البسيطة	حيث	القديمة بالطبيعة	تضمنته	بسيطة يستعملها
البداية	حيث	لتأمين عيشه	أهم	انتقل شيئاً فشيئاً	والجنس، حيث
صنعه	لظهور	هذه	التقسيم	للعمل يظهر	للمعيشة
لتقسيم	الصيد	تميز بالملكية	يطبع	والتوزيع المتساوي	هذه
ليصبح	الطبقة	حاجاته	الشخصية	وتاريخ	حيث،
	ظهور الطبقة	بين	ظهرت الملكية	هنا	بين
	وتقسيم	تدرجياً	الأثرياء	الرفيق	طبقتين
	الإنتاجية	الراهن منها	الملكية	إنتاجية	الملكية
الرومانية	صناعية	شواهدا	اشتهر أهلها	المنجمية	اشتهرت
منها	الأسلحة والنسيج وغيرها	الفرعونية	الأهرامات	المشاريع	الفرعونية
عهد	مشاريع وأعمال	تهتم بتنظيم	ظهر	غاية	يوجد
البدائية	العبيد	الطبيعي	تميز	المفهوم	طويلة
هذا	الأسياذ	وسيطرة	والامتيازات	امتلكوها بالقهر	(بشير هدي: 2013، 15)

2-1-9(

- : حيث
 المتميزة بتبعية باننقال ملكيتها هذا
 العبودية بإيجاد نظام تبعية سكنه وأثاته
 ينقسم نوعين يمكن القيام
 المادية المنتجين حيث دفعهم لزيادة عملهم
 : حيث ظهر
 الملاكين الزراعيين للسيد حيث ملكيته سيد
 حيث أنه له يلاحظ
 يتمثل يتمثل
 عليهم
 بدونها للاستيلاء
 ،وعليه هذا معيشتهم
 يتمثل

- : حيث ظهر
 معينة ويشكلون معينة
 الصبية فشيخ المهنة يع
 مصالحها وتوجيهها المعلمين
 يمثل
 يمثل
 واختيار هذا بقبولهم
 ميدان
 الحرفية الحرية
 تحقيق ذلك عمليه هامة أولها
 1791 هنا
 Decret dallard، وظهر
 الحديثة المفهوم
 جذرية الحرية، إذ
 يختارونها سبيل المهنة الصناعية
 بظهور بين
 الرأسمالية

(3-1-9) الحديث:

ظهور بين
 أحوالهم المهنية العديد
 تطبيق الاقتصادية
 إطلاقه حيث الحرة هذه
 بين
 الاجتماعية والاقتصادية المتضاربة

المذاهب الفكرية	19	غاية	بين
تنظيم			والفلسفية رأسمالية واشتراكية
وتباين		نظرتها	العدالة الاجتماعية
			أهمها مذهب الرأسمالية الاجتماعية
هذا			لتحسين
التشغيل		نظريته	السويسري " سيسمو ندي " والانجليزي " كينز "
"وليام		كالتأمين	فريديج " بتحقيق الضمان
			.
ليشمل		ظهور	هذه
الفردية والجماعية			تدرجيا
بداية لظهور			الاجتماعية والاقتصادية
بحرية تكوين			العمل الحديث بينها
الأسبوعية		1884	21
انتهجت		13	1906
		التشريعات	عملية نهج فرنسا
		تشريعات	التقنين
		(بشير هدي:2003, 20)	.

(2-9) مفهوم عقد العمل:

عرفته المادة 1/900 من القانون المدني العراقي بانه عقد يتعهد به احد الطرفين بان يخصص عمله بخدمة الطرف الاخر و يكون في ادائه تحت توجيهه و إدارته , يتعهد به الطرف الاخر و يكون العامل اجيرا خاصا .

اما قانون العمل عرفه في المادة (29) بانه اتفاق بين الـ العامل باداء عمل معين لصاحب العمل تبعا لتوجيهه و ادارته و يلتزم فيه صاحب العمل باداء الاجر المتفق عليه (الياس:1987, 25)

(3-9) :

(1-3-9) يعتبر عنصر العمل عنصرا أساسيا في عقد العمل إذ يعتبر محل العمل في إطار عقد العمل لم يتخذ تعريفا , فهو يشمل على العموم النشاط الإنساني المبذول في إحدى مجالات العمل الصناعية او التجارية أو الإدارية أو الفنية او العلمية قد يكون ماديا او فكريا و يتخذ ميزاته و خصائصه في اطار عقد العمل و من هنا يمكن القول إن عنصر العمل في عقد العمل يمثل ذلك النشاط الفكري او البدني او الفني ينجزه العامل بصفة شخصية استنادا للتوجيهات و "و بذلك يشكل عنصر العمل احدى الأسس التي يقوم عليها عقد العمل

فهو التزام العامل الذي لا يملك صاحب العمل اي حق مباشر عليه , بل يقتصر حقه في المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي يكون العامل قد أحدثها بسبب عدم تنفيذ العمل

(2-3-9) :يمثل سبب التزام العامل و محل التزام صاحب العمل , و هو ب يعتبر مقابل العمل أو المقدار المالي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أدائه للعمل , و الحقيقة ان تطور مفهوم عنصر الأجر ارتبط أساسا بتطور عنصر العمل اذ كان ينظر الى , غير ان هذه النظرة ليديدة للأجر تغيرت حديثا حيث اتخذ مفهومه أبعادا اجتماعية و اقتصادية من أهدافه و مكوناته و هو ما نجد عمليا بتدخل الدولة عن طريق وضع أحكام و قواعد لحماية من التقلصات الاقتصادية و التقنية باعتباره المصدر الوحيد لمعيشة العامل من جهة و احد تكوين سعر تكلفة السلعة من جهة أخرى

(3-3-9) **عنصر التبعية** :هي سلطة الإشراف و الإدارة و الرقابة التي يخضع لها العامل , يلتزم بالامتثال لها في الحدود المسموح بها قانونا , تأخذ هذه التبعية صورا ثلاث في علاقة

-**الوجه القانوني التنظيمي** :يتمثل في تلك الأحكام القانونية و التنظيمية التي تفرض على العامل ليمتثل للإجراءات و التعليمات التي يحددها القانون و النظم المعمول بها و هو ما تنص عليه المادة 7 الفقرة الأولى و الثانية بان يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات و الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم و يعمل بعناية و مواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه ممارسته لسلطاته في الإدارة يتمتع صاحب العمل بحقه في تحديد , توزيع العمل على العمال و على أماكن العمل , , التأديب , وضع قواعد الأمن و الوقاية , التنظيم التقني للعمل , .

-**الوجه الفني التنفيذي** :ذلك بفرض أنظمة و أساليب للمراقبة و المتابعة الميدانية للعمال وفق , يوم بتنفيذها عمال مؤهلون مفوضون من قبل صاحب العمل يؤطرون العمال و يشرفون على أداء اعمالهم المقررة , فيمارسوا بذلك سلطة صاحب العمل التقنية و التنفيذية

-**الوجه الاقتصادي** : يتمثل في ارتباط العامل مباشرة بصاحب العمل في حياته العامة الاجتماعية , و الاقتصادية , فتمنع عليه ازدواجية الوظيفة , يكون صاحب العمل المحتر الوحيد لجهود هذا العامل طول مدة علاقة العمل , ليحظى الجانب المالي بحماية قانونية , مهما كان الشكل الذي تتم فيه علاقة العمل (:2005 , 66)

(4-3-9) :هي الفترة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه و خبرته و جهده في , يتم تحديدها مبدئيا بحرية من قبل المتعاقدين عملا بما تنص عليه

القوانين و الأنظمة المعمول بها في هذا الشأن سواء كان في عقد العمل محدد المدة او غير محدد المدة تعتبر علاقة العمل غير محددة المدة او الدائمة هي القاعدة المعمول بها في مختلف التشريعات العمالية المقارنة بما فيها تشريع العمل الجزائري في المادة 11 منه التي تنص على انه " يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة الا إذا نص على ذلك كتابة في حالة انعدام عقد العمل مكتوب يفترض ان
(غير)
2005, 66.

(4-9) :

من خلال التعاريف السابقة يتبين ان عقد العمل يمتاز بثلاث خصائص اساسية فهو رضائي , كما انه عقد ملزم للجانبين , و هو من العقود المستمرة و سوف نتطرق الى هذه الخصائص التحليل :

(1-4-9) :

العقد الرضائي هو العقد الذي يكفي لانعقاده مجرد بالكتابة و الإشارة و القاعدة العامة ان عقد العمل من العقود الرضائية , إذ يتم انعقاده بمجرد التعبير عن الإرادتين المتطابقتين لكل من العا و صاحب العمل و هو ما نص عليه , كما انه لم يشترط المشرع الكتابة في العقود غير محددة المدة و من ثم يمكن هذه العقود بكافة وسائل الا انه استثناء عن القاعدة العامة , المشرع الكتابة في العقود المحددة المدة تقريرا لمصلحة الطرف الضعيف في العقد و ترتب على تخلفها في مثل هذه العقود جزاء مدني يتمثل في تحويل العقد م غير محدودة و جنائي يتمثل في غرامة مالية تتراوح ما بين 1000 2000

(2-4-9) عقد العمل عقد ملزم للجانبين :

و هو العقد الذي ينشا على كل من طرفيه , فيكون كل منهما دائنا و مدينا في نفس يلتزم العامل العمل المتفق عليه و صاحب العمل بدفع الاجر المتفق عليه في الـ دي , و من ثمة يعد هذا العقد من العقود التبادلية.

(3-4-9) عقد العمل من العقود التبادلية :

العقد الزمني او العقد المستمر او العقد المدة هو العقد الذي يكون الزمن عنصرا جوهريا فيه , حيث يعد القياس الذي تقدر به الالتزامات المتبادلة يعتبر عقد العمل في غالب الحالات من يلتزم العامل بتقديم عمله في مدة زمنية معيـ غير معينة بحيث يكون الزمن ضروريا لقياس العمل , كما يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر

خلال مدة زمنية معينة , ومن ثم يكون الزمن أيضا ضروريا لتحديد مقدار الأجر , و يترتب على اعتبار عقد العمل من عقود المدة أن خلال هذا العقد لا يكون الا بالنسبة للمستقبل فقط ان يمتد الى الماضي (2011: 61)

(5-9) :

يطبق على عقد العمل قواعد عامة ك , مادام يشترط لقيامه شروط موضوعية وهي الرضا , السبب الأهلية و شروط أخرى تميزه عن غيره من العقود تعتبر شروطا شكلية , هذا بغض النظر عن وجوب مطابقة مضمون عقد العمل الاحكام التشريعية و هي كالتالي :

9-5-1) الشروط الموضوعية :

- : 59 من القانون المدني على ان يتم العقد بمجرد تبادل الطرفين التعبير عن إرادتهما المطابقتين دون الإخلال بالنصوص القانونية و التعبير عن الإرادة يكون اما صريحا او ضمنيا بالموافقة على منصب العمل او المهام التي يكلف بها العامل , مقدار الأجر يلحقانه و مدة العقد و الفترة التجريبية و لطرفي العقدان يضمنان العقد ما يتفقان عليه من حقوق و التزامات و أحيانا شروط مقترنة بالعقد , ولا ينتج العقد جميع آثاره الا بعد ان يتم الاتفاق نهائيا على جميع عناصر العقد , كما يجب ان يكون العقد خاليا من عيوب الرضا فالغلط لا يعتد به في العقد الا اذا تعلق بالعناصر الأساسية التي أخذها المتعاقدان بعين الاعتبار عند إبرام العقد و هو الغلط الجوهرى المنصوص عليه بالمادة 81 و لا يعتد بالغلط الذي وقع فيه المستخدم بتشغيل العامل المنتسب الى منطقة نقابية او سياسية , وذلك لمبادئ المساواة و عدم التمييز و مراعات الحرية النقابية .

9-5-1-1-الأهلية القانونية: يجب التذكير بان الأهلية القانونية نوعان أهلية التمتع و أهلية فالأهلية القانونية هي صلاحية الشخص بان يكون له حقوق و واجبات من جهة و من جهة اخرى صلاحية او القدرة على تجسيد تلك الحقوق و الواجبات علما ان سائر الطبيعية تتمتع , مبدئيا بأهلية التمتع و يتعين في هذا الصدد التفرقة بين أهلية العامل و أهلية المستخدم سواء كان شخصا طبيعيا او شخصا اعتباريا (القيودري:2011، '94).

9-5-1-2)أهلية العامل : هي صلاحية الشخص لاكتساب الحقوق ولتحمل الالتزامات ووفقا للقاعدة العامة فالعمل الذي يقوم به العامل يتراوح بين النفع والضرر ويتعين أن تتوافر فيه السن القانونية والأهلية القانونية 19 سنة لاستثناء بالنسبة لعقد العمل حدد المشرع أهلية 16 15 11-90 بقولها : ((لا يمكن

في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16
التمهين التي تعد وفق التشريع والتنظيم المعمول به)

9-1-5-3- : المحل بانه الشيء الذي يلتزم المدين القيام به ومحل التزام في عقد العمل بالنسبة للعامل و هو القيام بالعمل الذي تم الاتفاق عليه من حيث , حجم و طبيعة و نوعية العمل الملتزم به في ظل الشروط التي تفرضها القوانين و الأنظمة و يجب ان يكون العمل المتفق عليه ممكنا طبقا 93 من القانون المدني و يكون المحل باطلا اذا كان

96

فمحل التزامه هو الاجر و يخضع بدوره لنفس المعايير و الشروط الصحة المطلوبة في أي عقد كان يكون محدد وفق النصوص القانونية و التنظيمية , ويشترط ان يكون غير مخالف ممكنا و قابلا للتعيين , بل معينا بقيم نقدية محددة.

9-1-5-4- : يعرف السبب بأنه هدف او غرض مباشر الذي يقصد الملتزم الوصول اليه من وراء التزامه , فسبب التزام العامل هو محل التزام المستخدم و العكس صحيح ويشترط ان يكون سبب العقد مشروعا غير مخالف للنظام العام و الآداب العامة وفقا للمادة 97 من القانون المدني و على غرار العقود الاخرى يمكن ان يكون سبب ظاهر هو السبب الحقيقي كان يلتزم العامل بالعمل لصالح المستخدم كوسيلة للوفاء بدين عليه لصالح (القويدي:2011, 97)

9-1-5-5- مراعات القوانين و النظم المعمول بها :

يعتبر احترام التشريعات و النظم التي تحكم و تنفيذ و سريان علاقة العمل من اهم الأساسية التي يجب ان نحرض على احترامها عقود العمل خاصة فيما يتعلق بالمسائل الجوهرية سواء فيما يخص الحقوق او الالتزامات بالنسبة للطرفين حيث تنص اغلب التشريعات العملية على هذا الشرط , و باعتبار انه علاقة عمل لاتحترم فيما القانون و النظم المعمول بها علاقة باطلة , و عديمة الاثر دون المساس بالحقوق المكتسبة

135

المواد المتعلقة بشروط التوظيف .

ومن خلال ما تقدم يتضح لنا بان الخاصة بصحة عقود العمل تتوزع على نوعين من زامات المدنية و بعض الخاصة الواردة في قوانين و نظم , الى جانب ما قد تفرضه بعض التنظيمية كالاتفاقيات الجماعية للعمل او النظم الداخلية في المؤسسات المستخدمة .

كما يتضح لنا كذلك بهذه , يؤدي غير الجوهرية نسبيبا اذا تعلق

جوهرية , فان البطلان يكون مطلقا , انه يحتفظ العامل بحقوقه المالية الخاصة المترتبة عن الشروع في التنفيذ بحسن النية و هي صفة خاصة لبطلان عقود العمل قلنا يوجد مثلها في مختلف (احمية سليمان:1998, 46)

9-5-2) الشروط الشكلية: يجوز انعقاد عقد العمل دون اي شكلية معينة اذ ان شرط اجباري وفق لمختلف التشريعات العناية المقارنة , مع انه لا مانع من إتباع شكلية الكتابة في ابرام عقد خاصة و انها تساعد على الإتيان في حالة وقوع نزاع معين و قد اجاز المشرع الجزائري إتباع أسلوب الكتابة من عدمها في العاقد على العمل , 8 ل قد فصل في اعتماد صيغة لكتابة في عقود العمل محددة المدة انطلاقا من تميزه هذا النوع من العقود عن العقود غير محددة المدة على طبيعة العمل الذي يشتغل

هذا و يضمن عقد العمل سواء كان محدد المدة او غير محدد المدة وبصيغة كتابية او شفوية و البيانات المحددة في القوانين و النظم السارية , التي يتفق عليها الطرفين و من ثم تصنف هذه البيانات عادة الى بيانات أساسية تحدد في جميع العقود بصيغة ومحددة و تكميلية ,

9-5-2-1) الاحكام الجوهرية: تتضمن ادراج العناصر العامة الواجب ذكرها في جميع عقود العمل و تتمثل على الخصوص فيما ي :

-بيان هوية الاطراف و تاريخ بداية و نهاية العقد :
و عناصر هويته و عنوانه وكذلك هوية صاحب العمل كما يحدد في العقد تاريخ سريانه نظرا لارتباط ذلك بسريان الحقوق والالتزامات بين الطرفين كما يحدد نهاية العقد او علاقة العمل

-**تحديد الوظيفة او منصب العمل و مكانه:** يمكن تحديد وظيفة العامل و نوعية عمله و الالتزامات المترتبة عليه , و رتبته في السلم المهني, رتبط هذه المعطيات و المهام بمؤهلات و امكانيات العامل المهنية , و التي تجبر صاحب العمل على عدم التراجع عنها او تعديلها .

-**تحديد الاجر الاساسي و عناصره المكمل:** ويقصد بها كل عناصر الاجر حسب استحقاقها (هدفي:2003, 65)

9-6) وثباته :

تفرض تشريعات العمل المقارنة , طرق واساليب حديثة تتعلق ببداية سريان عقد العمل ومراحل انعقاده وكيفيات اثباتها تختلف عن بقية العلاقات التعاقدية , وهي بذلك تشكل اهمية عملية في ضبط التنظيمي .بهذه العلاقة حماية للمصالح العام .

(1-6-9) :

يبدأ سريان علاقة العمل بالاداء الفعلي أي قيام العامل بانجاز وتنفيذ الاعمال والنشاطات المتفق عليها في عقد العمل ، يصبح نهائيا منتجا لكافة القانونية والعقدية ، بعد مروره بمرحلتين متتاليتين.

(2-6-9)الفترة التجريبية: يضع صاحب العمل العامل بعد توظيفه مباشرة في فترة تجريبية بهدف التحقق من قدرته على القيام بالعمل المتفق علي انجازه وقد حددت المادة 18 قانون علاقات العمل هذه الفترة التجريبية ب12 شهرا

التي تتطلب مهارات عالية ومن ثم فقد تركت امر تحديد هذه المدة للاتفاقيات الجماعية ، مراعاة لاختلاف مستويات المهام والاعمال وطبيعتها حسب مختلف قطاعات العمل .هذا ويعتبر العقد في هذه المرحلة تمهيديا. لانه مرتبط بشرط او عقد فاسخ فاذا ما استطاع العامل اثبات كفاءته في القيام بالعمل الموكل اليه يصبح العقد نهائي ، اما اذا لم يتمكن العامل من انجاز عمله بالمهارة المطلوبة ، يحقق لصاحب العمل فسخ العقد دون إخطار مسبق ودون تعويض كما تنص على ذلك القوانين والاحكام السارية ويحقق للعامل في فترة التجربة التمتع بذات الحقوق والواجبات التي تسرى على جميع العمال بموجب القوانين والنظم سارية

- غير انه بالنظر للصفة المؤقتة لعقد العمل لهذه الفترة يوضع العمل موضع اختبار لمقدرته في اداء العمل كما سمح له بالتعرف على ظروف العمل وطبيعته وشروطه ومن ثم يستطيع يتلاءم مع رغباته وقدراته ويحق كذلك لصاحب

العقد قبل نهاية فترة التجريب لذلك لاستفيد هؤلاء العمال في هذه الفترة من بعض الحقوق والامتيازات المقررة لبقية العمل مثل وضعية الانتداب والإحالة إلى الاستيداع وغيرها (بشير هدي: 2003- 70) .

(3-6-9) فترة التثبيت: وهي الفترة التي تعقب فترة التجربة حيث يتم تثبيت العامل في منصب العمل بعد ثبوت قدرته على انجاز الأعمال التي ارتبطت به بالكفاءة المطلوبة ،

يصبح عقد العمل نهائيا منتجا لكافة آثاره القانونية والاتفاقية فيصبح العامل متمتعاً بكافة الحقوق والواجبات التي منع منها خلال فترة التجربة وهذا يمكن لصاحب العمل إن يثبت العامل في منصب العمل اقل درجة من المنصب المتفق عليه في العقد التمهيدي لما يتمكن من إثبات مقدرته المهنية المطلوبة وفقا لما تنص عليه الأحكام والاتفاقيات الجماعية(بشير هدي: 2003 71)

(7-9) :

يجوز انعقاد عقد العمل بطريقة كتابية او شفاهية ومن ثم يمكن إثباته
 10 من قانون علاقات العمل بهذا يمكن
 ،
 'اذ لم يحرر العقد في وثيقة مكتوبة تطبيقا للقواعد
 العامة في الاثبات مثل النية واليمين وشهادة الشهود وغيرها ' ،
 بهذا المسلك القواعد العامة في الاثبات بالنسبة للعلاقات المدنية والتجارية ' اذ لا تخير المادة
 333 من القانون المدني الجزائري اثبات الالتزام التعاقدى في غير المواد التجارية اذا كانت
 قيمته تزيد عن 100 دج وكان غير محدد القيمة مالم يوجد نص يقضى بخلاف ذلك. وعليه فان
 اختلاف وسائل الاثبات واتساعها بالنسبة لعلاقات العمل عن غيرها من العلاقات الاخرى
 المدنية والتجارية ' يعود اساسا الى خصوصية هذه العلاقة ومالا ترتبه من حقوق الالتزامات
 ' لاسيم بالنسبة للعامل للطرف الضعيف في هذه العلاقة كما يعود هذ الاختلاف ايضا الى
 تنوع وسائل انعقاد علاقة العمل وعدم اقتصارها على الشكلية المعروفة في العقود المدنية
 والتجارية الاخرى ' ومن ثم امكانية اختيار الطريقة المناسبة لابرام هذه العلاقة ' وهذا ما
 نصت عليه المادة 09 من قانون علاقات العمل بقولها يتم
 عليها الاطراف المتعاقدة .

هذا ويمكن ان نلتمس تعدد وتنوع وسائل اثبات علاقة العمل بالرجوع
 بعض التشريعات العملية الاخرى المرتبطة بمجال العمل كقانون التأمينات الاجتماعية , حيث
 يؤدى تطبيقها نتيجة لقيام علاقة العمل الى ايجاد وتكريس العديد من وسائل
 وثنائى التصريح التي يقدمها صاحب العمل الى مصالح الضمان الاجتماعى ' ،
 ' كذلك قسيمة الاجر التي يقدمها للعامل شهريا ' كما يمكن
 للعامل الذي يحتفظ به صاحب العمل وغيرها من وسائل الاثبات

عقد مكتوب اذ لايجوز للعامل ان يثبت ما يخالف الكتابة الا بالكتابة .
 334
 بالنسبة ولو لم تزد القيمة عن ألف دينار جزائري فيما يخالف او يجاوز ما اشتمل عليه
 " . (هدفي: 2003, 72)

9-8) اسباب و حالات انتهاء علاقة العمل :

يمكن تصنيف اسباب و حالات انتهاء علاقة العمل الى ثلاث انواع من الاسباب و هي :

9-8-1) الاسباب القانونية العادية :

تختلف النصوص التشريعية و التنظيمية في تحديد و ضبط ,
ونقصد بهذه تلك التي يجيز فيها القانون و النظم المعمول بها الى طرف المتضرر
بانتهاء

يترتب عن ذلك من حقوق الطرف , إنهاء
المقررة في القانون من بين الحالات التي تدخل في هذا نذكر ما يلي :

- :

تعتبر الاستقالة او انتهاء علاقة العمل بـ غدارة العامل من الحقوق المقترف له في مختلف القوانين و الاحكام القضائية , انطلاقا من مبدأ حرية العمل التي تقوم عليها هذه العلاقة و المشرع الجزائري اقر هذا الحق في قانون علاقات العمل في المادة (68) المستقيل ان يغادر منصب عمله بعد مهلة اشعار مسبق وفق الشروط التي تحددها الجماعية كي تبقى ممارسة العامل لحقه في الاستقالة ممارسة ليست مطلقة بل مقيدة بعدة قيود من اهمها التزام العامل باجراء اخطار مسبق يمكن صاحب العمل من تعويض العامل المستقبل و عدم تعريض مصالحه للاهمال .

لكنها تكون

بصفة عامة طويلة نسبا كلما كان مستوى العامل و منصب العمل مرتفعا في السلم المهني اما من الناحية الشكلية فالاستقالة وفق ما ينص عليه القانون و الاتفاقات الجماعية , في وجوب الاستقالة الكتابية التي توجه في شكل رسالة الى صاحب العمل يشرح فيها دوافع تخليه عن منصب العمل (براهيم- 43)

- تعتبر الوفاة من الاسباب القانونية و الشرعية لإنهاء علاقة العمل , و يقصد بها هنا العامل فقط و ليس صاحب العمل , لان شخصية العامل تتغير من العناصر الجوهرية في القصد بينما وفاة صاحب العمل لا تنتهي من الناحية المبدئية علاقة العمل بحيث تنتقل الالتزامات الناتجة عن هذه العلاقة و رثته الذين يحلون محله و ذلك طبقا لأحكام المادة (74) " اذا حدث تغير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة

تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد و العمال " انه مع ذلك يمكن ان ينتج عن حق صاحب العمل انتهاء علاقة العمل اذ تتبع ذلك المؤسسة المستخدمة و هنا يطبق على مثل هذه الحالات الاحكام الخاصة بالمادة (66)

يبقى فقط تحديد طبيعة الوفاة فان كانت طبيعية او يترتب عنها اي التزام في دقة صاحب العمل و اذا كانت ناتجة عن حادثا و مرض مهني تبقى علاقة العامل سارية في شكل معاش يدفع لذوي يحقون العامل (بشير هدي:2003, 46)

:هو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل و هي النهاية الطبيعية بغض النظر عن صاحب المبادرة بطلب انهاء العمل و ذلك اذا توفرت بعض الشروط القانونية لذلك , لكن تجدر الاشارة الى ان تحديد السن القانوني للتقاعد لا يعني التزام العامل بترك منصبه بمجرد بلوغ ذلك السن , بل ان كافة القوانين الاجتماعية المتعلقة بتحديد سن التقاعد تنص فقط عن السن الذي يصبح فيه للعامل الحق في طلب الاحالة الى التقاعد لكن في هذه الحالة انقسم المشرعون الى مؤيدون و معارضون فمنهم من يرى وجوب احالة العامل الى التقاعد بمجرد بلوغه السن القانوني و منهم من يعارض هذه الفكرة و يعطى للعامل الحق في تأجيل .

اما القنون الجزائري قد كرس هو الاخر هذه الاشكالية بشكل يصعب مع اعتماد راي معين , حيث جاءت احكام قانون خاص بالتقاعد , و غير معالجة للجوانب العملية , (6)من هذا القانون " على استفتاء الشرطين التاليين :

60	55	(ابراهيم , 57)
15	و هي ا	(57)

- :

كثيرا ما يلجا , وهي الحالة التي يلتزم فيها صاحب العمل المبادرة باحترام كافة الاجراءات المعمول بها في فسخ العقود و في اهمها وجوب اخطار الطرف الثاني برغبته في فسخ العقد . فاذا كان العامل هو صاحب المبادرة فتطبق عليه الاحكام الخاصة بالاستقالة اما اذا جاءت الى طرف صاحب العمل فيلتزم بكل الضمانات المقررة لفسخ العقد دون خطأ من العامل ، اسباب الفسخ الاتفاقي عديدة منها:

-تعديل العقد من طرف واحد دون موافقة الاخر ، وكذا المساس بكرامة العامل و اعفائه دون موافقته

- هنا يمكن للعامل ان يغادر منصب عمله قبل نهاية مدة الاخطار مع احتفاظه بحقوقه المادية الممثلة في التعويضات المختلفة المقررة في حالة انتهاء علاقة العمل بدون خطأ من العامل .(مصطفى القرشي: 1984: 57)

يعتبر عجز العامل بصفة كلية عن العمل سبب من اسباب الصحية او المهنية من الاسباب الجدية التي تمنح صاحب العمل حق المبادرة بانهاء عقد العمل مع الالتزام بتحمل كافة الالتزامات التي تقررها القوانين والاعراف المهنية المعمول بها (1993: 32)

حالات العجز يمكن اثباتها عمليا بشهادة طبية تبين هذا العجز ، هناك حالات اخرى يصعب اثباتها مثل حالة ادعاء صاحب العمل بعدم الكفاءة المهنية للعامل اي عجز العامل على اداء عمله على النحو الذي يريده صاحب العمل .

اما بالنسبة لحالات الظرف الطارئ فأنها تفاق بصاحب العمل اين يكون هذا الاخير رفقة العامل على السواء امام استحالة التنفيذ مثل حالة توقف المصنع عن العمل بسبب احترامه او انعدام المادة الاولية و هنا يميز المشرع بين حالتين ، من الحوادث المنتظمة نتيجة طبيعة النشاط ، حيث يلتزم صاحب العمل بتعويض العامل تعويضا كاملا .

كما هو مقرر في حالة التشريع دون ارتكاب العامل خطأ ما .

اما الحالة الثانية فهي تتعلق بالأمور الطارئة غير متوقعة و التي لا يمكن تداركها من طرف صاحب العمل كحالة النقل الاجباري للمعمل من مكان لأخر يأمر من السلطة العامة المنفعة العامة اين لا يكون فيها صاحب العمل ملزما بتعويض العامل عن التسريح لكونه ليس هو السبب فيه ، و الملاحظ بهذا الشأن ان التشريع اجرائي اهمل تنظيم و ضبط هذه ، كونه ترك تنظيم هذه الوسائل الى الاتفاقيات الجماعية و التي لا يعمل بها في (مصطفى القريشي:1984 ، 53)

- انتهاء المدة او العمل في العقود محددة المدة :

لقد تم الاشارة الى ان التمييز بين علاقة العمل المحددة المدة و غير محددة المدة لم يكن من اهتمام المشرعين الا فيما يتعلق بحالات انتهاء كل منها ، حيث تنتهي العلاقات محددة المدة بصفة قانونية و بدون او تعويضات ، من اي طرف في حالة انتهاء الاجل المحدد لها او انتهاء العمل الذي ن اجله ذلك ان تحديد مدة العمل و علاقة العمل تعتبر انشاء من الاصل الذي هو عدم تحديد المدة، اذا ما بيرره ذلك احدي على ان تحديد هذه المدة من البداية و بصفة صريحة و واضحة في عقد العمل ، يحدد حجم او نسبة العمل المتعاقد عليه .

ليه فان هذه العلاقة تنتهي بصفة قانونية عادية اما بانتهاء المدة او العمل المتفق عليه دون ان يترتب على ذلك اي التزام على عاتق احد الطرفين , الا في ضرورة اعلام احدهما الاخر بنيته في تحديد العقد (بشيرهدفي: 2003, 63)

9-8-2-) الاسباب القانونية العارضة: تتضمن هذه لتين أساسيتين هما: التسريح التأديبي و التسريح بسبب الحكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية . و هي جميع العمال , حيث قام القانون بضبطها ضمانا لحقوق العمال من جهة و حقوق صاحب العمل من جهة اخرى

-التسريح التأديبي: يجتمع جميع المشرعين على شريعة التسريح التأديبي حيث يحق ايقاف و فصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم اثناء قيامه بعمله و هذا قصد حماية مصالحه منت جهة و ضمان النظام في المؤسسة المستخدمة من جهة لكن يبقى الخلاف حول تحديد طبيعة الخطأ المهني الجسيم الذي يكون سبب الفصل , حيث سعى اصحاب العمل الى التوسيع في دائرة الخطأ الجسيم كما ان المشرع سعى الى التضييق من هذه الدائرة حماية لمصالح العمال و حتى تسد الابواب في وجه السلطة التقديرية لصاحب العمل في التوسع في تجسيم الاخطاء و منعا للتعسف في العمال تحت غطاء الصعوبات التأديبية (القرشي:1984 66)

-الفسخ لادانة العامل بتهمة سالبة للحرية :

انطلاقا من الطابع المميز لعلاقة العمل التي تعتبر علاقة ملزمة للجانبين فان استحالة التنفيذ بالنسبة لاحد الاطراف يمنح احدهما حق فسخ عقد العمل , و من هذه الحالات تدرج حالة سالب الحرية حكم قضائي او تدبير احتياطي و حكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية , السجن النافذ و في هذه الحالة يمكن لصاحب العمل ان يفسخ العقد دون مهلة اخطار او تعويض (احمية سليمان:1998: 77)

9-8-3) الاسباب الاقتصادية :

ان تطور التكنولوجي و الهيكل للمؤسسات المستخدمة و الازمات الاقتصادية المالية منها , و التجارة التي اصبحت سمة من سمات المؤسسة الحديثة لا سيما بعد الحرب العالمية الثانية قد افرزت عدة نتائج على عالم الشغل بحيث اصبحت المؤسسات و المصانع معرضة بصفة صعوبات مالية و تجارية و تكنولوجية الى حتميات التطور و التحديث و اكتساب الطرق و الوسائل التكنولوجية الحديثة المستعملة في الصناعة و تنظيم المشاريع الاقتصادية قصد التكيف مع الظروف المستجدة و التغلب على الصعوبات.

9-10-) : يعتبر الوسيلة القانونية و التقنية لقيام علاقة عمل مؤقتة بين العامل و المستخدم بشكل يضمن حقوق الطرفين مقابل التزاماتها التعاقدية .

الفقه الفرنسي اهمية بالغة لعقد العمل محدد المدة الذي عرف تطورا في مفهومه ,ومن جهة اهتم الفقه العربي بنفس الموضوع

ومن جهته اعطى الفقيه الفرنسي كوتريي (couturier) تعريفا لعقد العمل محدد المدة من خلال تحديد اجله بواقعة مستقبلية دون ان تكون لارادة الاطراف اي دخل فيها .(طربيت 2013, 18)

ويعرفه الفقيه (lequiere) تعريفا حديثا بانه : "ذلك العقد المشار في بنوده تاريخ بدايته و نهايته او بتحديد لواقعة مستقبلية محتملة سواء بنهاية العمل المراد به و نهاية المدة الزمنية لاستخلاف عامل مثبت (طربيت 2013, 19)

بالنسبة للفقه العربي :كونه اتفاق المتعاقدة على بدايته و نهايته في تاريخ معين او لسيران الفترة المحددة او للقيام بعمل معين و انهاءه بمجرد الانتهاء من هذا العمل .(طربيت 2013, 19)

(1-10-9)

:

اورد المشرع الجزائري خمس حالات يمكن خلالها ابرام عقود العمل المحددة المدة , هذه الحالات على سبيل الحصر لا المثال , ومن ثم كل عقد عمل يبرم خارجها يعد باطلا و عديم الاثر و نتعرض الى هذه الحالات تبعا :

(1-1-10-9)

:عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود اشغال او خدمات

يمكن تصور هذه الحالة في العقود التي تبرمها مؤسسة البناء و الاشغال العمومية مع بعض العمال من اجل انجاز عمل او خدمة غير متجددة كإنجاز مؤسسة تعليمية او قطاع صحي فالعقود المبرمة من اجل انجاز هذه الاعمال يجب ان تكون محددة المدة : و مدة هذه العقود هي نفس مدة انجاز العمل او الخدمة يكمن السبب في تحديد المدة في هذه الحالة في ان طبيعة النشاط غير مستمر .

(2-1-10-9) الحالة الثانية:عندما يتعلق الامر باستخلاف بعامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا و يجب على المستخدم بان يحتفظ بالمنصب لصاحبه (

وردت هذه الحالة في كل من التشريع الفرنسي ي يجب على المستخدم مراعاتها عند ابرام مثل هذه العقود ما يلي :

-ان يكون العامل المستخلف عن منصب عمله مثبت في منصب عمله , و هذه يعني ان العقد الذي كان يربط هذا الاخير بالمستخدم هو عقد غير محدد المدة , فالعامل المثبت يتمتع

بحصانة لا يمكن في اي حال من الاحوال تعديل او انهاء هذه العلاقة ,
خاصة نص عليها القانون

-ان يكون الغياب العامل المستخلف مؤقتا , و هذه يعني ان علاقة هذه الاخير و المستخدم لم
تنتقطع بل توقفت لمدة معينة وفق حالة من الحالات المنصوص عليها قانونا كالانتداب

3-1-10-9 الحالة الثانية : (عندما يتطلب الامر من الهيئة المستخدمة اجراء اشغال دورية
(

تتعلق هذه الحالة بأعمال و اشغال دائمة و لكن ليس لها طابع مستمر , فهذه الاعمال تتجدد و
تتكرر خلال مدة متقطعة و من امثلتها عمليات الصيانة او عمليات الشحن و التفريغ للسلع و

4-1-10-9 : عندما يبرر ذلك تزايد العمل , او أسباب موسمية)تشمل هذه
الحالة سببين :حالة تزايد العمل :

يكون ذلك بصفة مؤقتة بسبب الطلب المتزايد و غير عادي على المنتوج و يظهر تزايد العمل
بالمقارنة مع العمل العادي الذي تقوم به المؤسسة في الظروف العادية

الموسمية :تتعلق الاسباب الموسمية بأشغال تتجدد دوريا و بصفة منتظمة لا
صاحب العمل بل عن ضغوطات خارجية طبيعية و اقتصادية و اجتماعية
(2011: 75)

5-1-10-9 (عندما يتعلق الامر بالنشاطات و الاشغال ذات مدة محدودة او
مؤقتة بحكم طبيعتها :

-و هي الحالة التي أضافها الامر 12-96 في مادته 2 12 11-90
, لقد ذكر القانون الفرنسي هذه الحالة في مادته 2-122-
الصياغة القانونية لهذه الحالة يظهر انها جمعت كل الحالات السالفة الذكر لذا يصعب التمييز
بينها و بين غيرها من الحالات , غير ان المرسوم الفرنسي الصادر في 27 1987
حدد صور هذه الحالة على سبيل الحصر من بينها الفنادق, التظاهرات المختلفة .
(2011, 78)

2-10-9) لحالات غير مسموح بها لإبرام عقود محددة المدة:تتمثل في ثلاث حالات هي:

:

1-2-10-9

ان ما كرسه المشرع في القانون (11-90) ان الاصل في عقد العمل انه غير محدد المدة ,
الا ما تعلق منه بما تقتضي به المادة 120

لتنفيذ اعمال ذات طابع دائم , ما عدا حالة استخلاف عامل تغيب عن عمله يعد مخالفا لما نص عليه القانون (11-90) 14 منه و التي تقضي بانه "يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه احكام هذا القانون عقد عمل لمدة غير محدودة دون الاخلال

اي يجب ان يكون العقد مبرما من اجل الحالات المنصوص عليها بالمادة 12 و هي حالات , معناه تتعلق بأشغال و خدمات غير متجددة و اشغال عمومية ذات طابع متقطع او اسباب موسمية او لتزايد العمل .

9-10-2-2) الاشغال الخطيرة : تدرج هذه الحالة ليس كونها حالة رابعة بالنسبة لما تطرق اليه المشرع الجزائري و انما نذكرها باعتبارها حالة تحتاج التنويه انفرد بها التشريع 3-122- "بأنه يمنع اللجوء الى ابرا

نجاوز اشغال خطيرة واردة ضمن القائمة المحددة بموجب القرار الوزاري المؤرخ في 18-10-1990 " و تخص الاشغال التي تعرض حياة العامل للخطر مثل العمل في المناجم والعمل الذي يعرض صاحبه الى امراض نفسية في المستقبل .

9-10-2-3) دة بعد تسريح العمال لأسباب اقتصادية: بالرغم من انه : 69 11/90 1990/04/21 للمستخدم باللجوء الى التقليل من عدد العمال اذا بررت ذلك اسباب اقتصادية لكن يمنع عليه اللجوء الى نفس اماكن

الى توظيف عمال اخرين في الاصناف المهنية المعينة بالتقليل يظهر انه ان كان جائزا لصاحب العمل اللجوء الى التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية فانه لا يمكن مع ذلك توظيف العمال الجدد في نفس المناصب سواء بموجب عقود محددة المدة او غير محددة المدة

1994/05/26

09/94

7

و حماية الافراد الذين قد يفقدون عملهم بصفة لارادية تنص على انه خلال المرحلة الاولى من الجانب الاجتماعي لا يجوز تجديدها لفترة معينة , مع الاسف لم يحدد هذا النص مدة ذلك ما ذهب اليه كذلك اجتهاد المحكمة العليا خلال تكريس احكام الفترة الثا 69 يمنع المستخدم من الجوء الى توظيفات جديدة في الاصناف المهنية التي تتعرض الى تقليل من عدد المستخدمين.

(3-2-10-9)

:

" 11/90 64 "

تتعلق من اجلها علاقة العمل " بالتالي فان الاثار المترتبة على ممارسة هذا الحق هي نفس الاثار ، الا و هي اعادة العمال المضربين بعد الزوال بسبب تعليق علاقة عملهم .

(11-9) عقد العمل غير محدد المدة:

عقد العمل غير محدد المدة يتم إبرامه دون تحديد ميعاد لإنهائه، و بالتالي لا يجوز لصاحب العمل أو العامل إنهاءه دون مبرر مشروع. كما أن حق صاحب العمل في إنهائه مقيد وفقا . و لهذه الأسباب فإن أصحاب الأعمال عادة ما يتجنبون إبرام مثل هذه العقود.

فإذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاءه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء. و لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا إذا ارتكب العامل خطأ جسيما أو ثبوت عدم كفاءته. . حيث يكون الإختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للمحكمة العمالية. 11 . ع الأصل أن يكون عقد العمل لمدة

غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة ، و في حالة إنعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل لمدة غير محدودة ، و معنى هذا أن عقود العمل غير محددة المدة هي الأصل و لا يخضع لشكلية معينة بل يكفي أن يتضمن المعلومات الأساسية التي تبين أطراف العقد و محله و سببه من حيث هوية الأطراف ، وتاريخ التشغيل و نوعية العمل و مكانه و الأجر و حقوق وواجبات الطرفين ، و أن تكون بنوده غير مخالفة للقانون و إلا اعتبرت باطلة و عديمة الأثر و هذا ما تنص عليه المادة 137 . . « يكون باطلا و عديم كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاظه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع و الاتفاقيات

(1-11-9) الفترة التجريبية:

و تمر هذه العقود بفترة تجريبية و هذا لإعطاء فرصة لتعارف الطرفين، و إذا انتهت هذه الفترة و كانت مرضية يثبت العامل في منصبه كذلك يجوز إبرام عقد عمل لمدة غير محددة و لكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل و يكون ذلك في الحالتين، إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت ، إذا طلب العامل الممارس ذلك لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية ووافق المستخدم ، و لا يمكن أن يقل في أي حال من الأحوال الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل و هذا ما تنص عليه المادة 13 . . ع ، ويقصد بالتوقيت الجزئي العمل أقل من المدة الرسمية

:.

9-12) حالات انتهاء عقد العمل غير محدد المدة

يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية.

- كما يجب أن يتم الإنهاء في وقت

ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهى هذا العقد إلا

(69)

69

عليه اللوائح المعتمدة.

قانون العمل على أنه لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً.

عدة حالات للخطأ الجسيم على سبيل المثال. (110) 12 2003

وفي جميع الأحوال لا يتم الفصل إلا عن طريق المحكمة. حيث يكون الإختصاص بتوقيع

جزاء الفصل من الخدمة للمحكمة العمالية والتي تتكون من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة

الابتدائية والتي تفصل في طلب فصل العامل. (71) 12 2003.

(1)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
المؤسسة أو الإدارة العمومية

غير محدد المدة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي

بين:

(.....بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية)
الممثل بالسيد : (.....(بيان اسم الممثل المؤهل ولقبه وصفته)
من جهة ،

:

(.....بيان اسم ولقب العون المتعاقد)

() :

() :

من جهة أخرى ،

308-07 29 2007 الذي يحدد

كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

07 أبريل 2008 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم

توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان.

تم الاتفاق على ما يأتي :

: يوظف (.....(بيان الاسم واللقب)

.....لمدة غير محددة بالتوقيت الكامل ()

المادة الثانية : يعين المعني () (.....(بيان المصلحة المعنية)

: يصنف المعني ()

: يستفيد المعني () عند الاقتضاء من العلاوات والتعويضات المنصوص عليها في

التنظيم الساري المفعول وهي :

-تعويض الخبرة المهنية.....(بيان مبلغ تعويض الخبرة المهنية)

-علاوات وتعويضات أخرى.....(بيان طبيعتها)

: زيادة على الواجبات المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 07-308

29 2007 والمذكور أعلاه ، يخضع المعني ()

بمنصب شغله ، لا سيما:

.....

.....

.....

: يسري مفعول هذا العقد ابتداء من.....

إسم ولقب العون المتعاقد السلطة الإدارية المؤهلة

قرئ وصادق عليه حرر ب.....

:

من خلال هذا الفصل قمنا بتقديم بعض المفاهيم والعناصر التي يركز عليها بالاضافة الى شروط صحة العقد و مراحل انعقاد علاقة العمل و الاسباب انتهائها كما تطرقنا الى خصائص عقد العمل واثبات انعقاده و عقد العمل محدد المدة و غير محدد المدة و الحالات التي تسمح بانتهائهما .

تمهيد :

الدراسة الميدانية من اهم الوسائل الناجعة التي يتخذها الباحث للتحقق من فرضيات بحثه التي اقترحها و التي تحتاج الى طريقة احصائية تضبط بدقة نتائج هذه الدراسة و في هذا الفصل سيتم عرض الجانب المنهجي المعتمد عليه في الدراسة الميدانية ، وذلك وصفا لمنهجية الدراسة الاستطلاعية ، والأدوات المستخدمة ، ونتائجها ، كذلك الدراسة الأساسية وعينتها وطريقة إجرائها والوسائل المستخدمة في البحث ، وأخيرا الطرق الإحصائية المستخدمة

1)الدراسة الإستطلاعية : عد الدراسات الإستطلاعية من أهم الخطوات التي ينبغي أن يتبعها الباحث أثناء إجراء الدراسة الميدانية فهي تهدف إلى جعل الطالب بعيدا عن الواقع في الأخطاء في الدراسة الأساسية.

1-2أهداف الدراسة الإستطلاعية :

تهدف الدراسة الاستطلاعية في اي بحث من الحوث الى :

- التأكد من صلاحية الأداة وأنها تقيس فعلا ما وضعت لقياسه .
- معرفة الخصائص السيكومترية للأداة المصممة من صدق وثبات .
- محاولة تدارك الأخطاء وإجراء التعديلات اللازمة على الأداة قبل الشروع في تطبيقها في الدراسة الأساسية.
- مدى ملائمة الأداة من حيث الزمن والعبارات للعينة من حيث الدراسة .
- التأكد من شمولية بنود الادوات في تغطية اهداف الدراسة و موضوعها و التمكن من تعديل بعض البنود و اعادة صياغتها
- جمع بعض المعلومات و البيانات الضرورية للدراسة

1-3) عينة الدراسة الاستطلاعية :

تعرف عينة الدراسة بانها عبارة عن مجموعة الوحدات التي يتم إختيارها من مجتمع الدراسة الأصلي لتمثله في البحث محل الدراسة .وبهذا قامت ال بأخذ عينة مقصودة مكونة من 30 عامل و عاملة بالمعهد الوطني للتكوين ابن رشد تيارت و الجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب طبيعة الوظيفة .

(02) : توزيع أفراد العينة حسب طبيعة الوظيفة

طبيعة الوظيفة	نسبة المؤوية	
العمال الدائمين	50%	15
عمال العقود ماقبل التشغيل	50%	15
	100%	30

يوضح الجدول التالي توزيع افراد العينة حسب طبيعة الوظيفة حيث كان عدد عمال الدائمين 15 و 50% و عدد عمال عقود ماقبل التشغيل 15 و 50% عينة متكونة من 30 و 100%

(4-1) خصائص العينة :

(03) : خصائص العينة حسب متغير الجنس

12	40%	
18	60%	

02 ان عينة الدراسة بلغت 30 عاملة و عامل حيث كان عدد

18 و 40% و 12 و 60% هذا يبين عدد الإناث يفوق عدد

(04) : خصائص العينة حسب الاقدمية

الاقدمية	العمال دائمين	التشغيل
10-1	6 و 40%	8 و 53.30%
20-11	7 و 46.66%	6 و 40%
32-21	2 و 13.34%	1 و 6.70%
	15 و 100%	15 و 100%

يمثل الجدول الاقدمية لدى العمال الدائمين و عمال عقود قبل التشغيل ان نسبة الاقدمية من

10 سنوات كانت اكبر لدى عمال ما قبل التشغيل بنسبة 53% و 20-11

كانت اكبر لدى الموظفين الدائمين بنسبة 46.66%

(05): خصائص العينة حسب السن

33.33%	06	25%	03	34-24
33.33%	06	33.33%	04	45-35
27.77%	05	33.33%	04	55-46
5.55%	01	8.33%	01	64-56
100%	18	100%	12	

33.33% يقعون ضمن الفئة العمرية أكثر من 30

5.55%

54

سنة و يلاحظ اقل ان نسبة ب8%

(5-1) :

تعريف الاستبيان: من الأدوات الشائعة الاستعمال في البحوث السلوكية، ويعرف أيضا

والاستبيان مجموعة من الأسئلة المكتوبة تشمل موضوعا معيناً ويعبر المجيب عن الأجوبة كتابياً.

ويرجع استعمال الاستبيان على الخصوص لسهولة تطبيقه وقلة تكاليفه، ومن جهة أخرى يجد الباحث نفسه مطمئناً لوجود أداة ملموسة (محمد مزيان، 1999 65-66). حيث قامت الباحثة بالإستعانة بالاستبيان الذي صمم خصيصاً لهذه الدراسة ولقد مرت عملية تطوير الاستبيان بعدة مراحل الى ان وصلت الى شكلها النهائي .

وتتلخص المراحل فيمايلي :

بعد الاطلاع على الادبيات المتعلقة بموضوع الدراسة من مفاهيم وابعاد والتي تشمل الدراسات السابقة و الكتب والمقالات والتقارير وبعض المقاييس المشابهة مثل احمد ابراهيم الهادي الدافعية و مستوى الاداء (الاسس و المبادئ العلمية) 2000-2001

(2007) التي يبحث فيها عن اثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في

المؤسسات الصناعية الماجستير في علم النفس العمل و التنظيم 2006-2007

حيث تمت صياغة الاستبيان الذي يقيس دافعية العمل لدى الموظفين الدائمين وأصحاب العقود ما قبل التشغيل المكون من 38 عبارة كما هي موضوعة في الملحق رقم(02). وينقسم الاستبيان الى قسمين

يتصل ببعض المعلومات الشخصية المتعلقة بالموظف والتي اشتملت
: ' ' ' الأقدمية ، طبيعة الوظيفة.

يتكون من مجموعة الفقرات وهي
:

:المشاركة و التأثير

:وتيرة العمل

:

:تطوير الكفاءات

:التعويضات

:تقدير الجهود

بالاعتماد على البدائل التالية: ' ' ' محايد, غير موافق ' غير موافق

1-6-1) الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة :

1-6-1 Validity : الاختبارات باعتبارها وسائل للتقويم والقياس لا بد منها
لكي تؤدي غرضها وتحقق الهدف الذي وضعت من أجله من توف
مفرداتها، وكذلك بالنسبة للاستفتاءات وأغلب وسائل جمع المعلومات والبيانات الأخرى،
فإنها محتاجة أيضا إلى عامل الصدق الذي من أبسط تعاريفه "المقدرة على قياس ما وضع
الاختبار لقياسه". (عبد الحميد عطية 1999 209)

من طريقة

- الظاهري:(صدق المحكمين)

تم التحقق من صدق الأداة بعرضها على مجموعة المحكمين في جامعة ابن خلدون بتيارت
كان عددهم (5) اساتذة في نفس التخصص علم النفس العمل و التنظيم موضحين في الملحق
(03)بغرض معرفة ما اذا كانت عبارات الاستبيان واضحة من حيث الصياغة اللغوية
و التأكد من صلاحيتها لقياس ما وضعت من اجله كما موضح في
(04)

و كانت نسبة قبول الاداة جيدة و هي موضحة في الملحق رقم (5) ولقد أجريت عليها بعض التقيحات في بعض العبارات من حيث اللغة و الصياغة و هذا (06)

(06) يمثل العبارات التي تم تعديلها.

العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
اشعر بأنني مشارك في عملية التطوير	اشارك في علية التطوير القائمة في مكا
استطيع تغيير وقتي مدى دعت الضرورة	يمكنني تغيير وقتي مدى دعت الضرورة
اتلقى الدعم و المساندة عندا يزداد ضغط مهامي	
انجز عمل خاص بي في الوقت المحدد له	وتيرة العمل
اعمل ساعات الدوام العادي بدون مواجهة	وتيرة العمل
لدي مكافآت جيدة في مكان عملي	أتقاضى مكافآت نضيرة العمال التي اقوم بها

: هو تحليل إحصائي من خلال العلاقة بين الفقرة مع البعد وعلاقة

مع الدرجة الكلية وعلاقة الفقرة مع الدرجة الكلية.

حيث قام ال باجراء صدق الاتساق الداخلي للاستبيان من خلال تطبيقه على عينة مكونة

30 عامل وعاملة للتأكد من مدى ارتباط الفقرات مع البعد و الدرجة الكلية و ايضا

ارتباط لبعد مع الدرجة الكلية و لقد استخدمت SSPSS

النتائج كما هي موضحة في الجداول التالية حسب كل بعد

(08) يوضح العلاقة بين الفقرة مع البعد و مع الدرجة الكلية.

الكلية	الدرجة الكلية			01
0.97**	0.84**	0.89**	1	التاثير
	0.81**	0.89**	2	
	0.87**	0.93**	3	
	0.98**	0.96**	19	

	0.99*	0.97**	20	
	0.98**	0.96**	21	

**دال احصائيا عند 0.01 *دال احصائيا عند 0.05

نلاحظ من خلال الجدول ان العلاقة بين الفقرات و البعد و الدرجة الكلية كانت عالية حيث شر الارتباط بين البعد والدرجة الكلية 0.97 و هو دال

(08) يوضح العلاقة بين الفقرة مع البعد و مع الدرجة الكلية.

				02
الدرجة الكلية	الدرجة الكلية			
0.98**	0.87**	0.90**	4	وتيرة العمل
	0.89*	0.75**	5	
	0.82*	0.86**	6	
	0.99**	0.98*	22	
	0.65**	0.72*	23	
	0.96**	0.95**	24	

**دال احصائيا عند 0.01 *دال احصائيا عند 0.05

(08) أن معظم الفقرات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05

وذلك بارتباط الفقرات مع البعد والدرجة الكلية التي

(09) يوضح العلاقة بين الفقرة مع البعد و مع الدرجة الكلية.

				03
الدرجة الكلية	الدرجة الكلية			
0.97**	0.58**	0.64**	7	
	0.91**	0.94**	8	
	0.93**	0.94**	9	
	0.99**	0.97**	25	
	0.19	0.26	26	
	0.86**	0.88**	32	

**دال احصائيا عند 0.01 *دال احصائيا عند 0.05

(9) أن معظم الفقرات ذات دلالة إحصائية وذلك بارتباط

الفقرات مع البعد و مع الدرجة الكلية عدا الفقرات (26) التي تم حذفها
الارتباط بين البعد و الدرجة الكلية هو 0.97 ما يدل على اتساق بين البعد و الفقرة

(10) يوضح العلاقة بين الفقرة مع البعد و مع الدرجة الكلية.

				04
الدرجة الكلية	الدرجة الكلية			
0.94**	0.82**	0.91**	10	تطوير الكفاءات
	0.85**	0.92**	11	
	0.44*	0.46*	12	
	0.96**	0.98**	27	
	0.91**	0.97**	28	

**دال احصائيا عند 0.01 *دال احصائيا عند 0.05

(11) أن معظم الفقرات ذات دلالة إحصائية وذلك بارتباط

الفقرات مع البعد و مع الدرجة الكلية حيث بلغ مؤشر الارتباط بين البعد و الدرجة الكلية
0.94 و هو دال

(11) يوضح العلاقة بين الفقرة مع البعد و مع الدرجة الكلية.

				05
الدرجة الكلية	الدرجة الكلية			
0.99**	0.83**	0.84**	13	التعويضات
	0.97**	0.96**	14	
	0.95**	0.95**	15	
	0.86**	0.87**	30	
	0.01	0.28	33	

**دال احصائيا عند 0.01 *دال احصائيا عند 0.05

(12) أن معظم الفقرات ذات دلالة إحصائية وذلك بارتباط

الفقرات مع البعد و مع الدرجة الكلية عدا الفقرات (33) التي تم حذفها

(12) يوضح العلاقة بين الفقرة مع البعد و مع الدرجة الكلية.

الدرجة الكلية	الدرجة الكلية			06
0.99**	0.89**	0.92**	16	تقدير الجهود
	0.90**	0.92**	17	
	0.95**	0.97**	18	
	0.91**	0.86*	29	
	0.30	0.36	31	

**دال احصائيا عند 0.01 *دال احصائيا عند 0.05

(13) نلاحظ ان معامل الارتباط بين **يدل على** الفقرات مع البعد و مع الدرجة الكلية (31) التي تم حذفها

(9)

يقصد دقة المقياس أو اتساقه ، فإذا حصل الفرد على نفس الدرجة (أو درجة قريبة منها) () تطبيقه أكثر من مرة ، ما يجعلنا نصف الاختبار أو المقياس في هذه الحالة بأنه عالية من الثبات () (463 2006)

و قد اعتمدنا على اكثر من طريقة منها:

(10) الثبات بطريقة ألفا كرونباخ :

الثبات ، حيث حسب على عينة قوامها 30 عاملا بمؤسسة وهذا ما يوضحه الجدول التالي :

(13) يوضح معاملات ثبات بطرية ألفا كرونباخ

	0.86	المشاركة و التأثير
	0.89	وتيرة العمل
0.95	0.80	
	0.77	تقدير الجهود
	0.53	التعويضات

	0.61	تطوير الكفاءات
--	------	----------------

تشير المعطيات الواردة في الجدول ان اداة الدراسة بابعادها المختلفة تتمتع بدرجة عالية من الثبات بهذا يمكن القول ان الاداة تتمتع بدلالات ثبات مقبولة تبرر استخدامها في الدراسة الاساسية.

(11) طريقة التجزئة النصفية : حيث تم تجزئة فقرات كل بعد من أبعاد المقياس إلى جزئين

معامل إرتباط بيرسون بين النصف الأول والنصف الثاني ، وبعد ذلك تم تصحيح معامل إرتباط باستخدام معادلة سبيرمان براون

(14) يمثل معاملا الثبات بطريقة التجزئة النصفية :

معامل التجزئة النصفية	تصحيح جوتمان	تصحيح سبيرمان براون
0.78	0.83	0.83

(14) أن معامل التجزئة النصفية ارتفع بعد تصحيحه

سبيرمان

وعليه بعد التأكد من صدق و ثبات الاداة يمكننا الاطمانان لاستخدام الاداة في شكلها النهائي
(06).

(2) الدراسة الأساسية :

(1-2) منهج الدراسة:

إن كل دراسة أو بحث في جميع المجالات الطبيعية والإنسانية والرياضية تتبع دراسته وفق منهج معين, إذ أن البحث لا يقتصر على معلومات وبيانات فقط بل يخضع إلى تصنيف وترتيب وتحليل وتفسير لهذه البيانات .

والمنهج هو الأسلوب الذي يسير على نهجه الباحث لتحقيق هدف بحثه والإجابة عن أسئلته أو بعبارة أخرى كيف يحقق الباحث هدفه.(محمد مزيان 1999 14)

وكذلك يعرف المنهج بأنه مجموعة من القواعد العامة المصوغة من أجل الوصول إلى حقيقة (خالدي الهادي: 1996 19)

اعتمدت الدراسة في هذا الفصل على منهج الوصفي، كونه يتلاءم مع أهداف الدراسة، متغيرات الدراسة كما و كيفا و يتعداه الى تحديد العلاقة بين المتغيرات الأخرى

(2-2) عينة الدراسة الأساسية:

بعد القيام بالدراسة الاستطلاعية تأكدنا من صلاحية الاستبيان
الفترة الممتدة بين شهري افريل و ماي 2015، وتم توزيع الاستبيانات على العينة الأساسية
60 بالمعهد المطني للتكوين ابن رشد منهم 30

التشغيل و 30 , و خصائص العينة :

(3-2) خصائص عينة الدراسة الأساسية:

(15) توزيع العينة حسب متغير الجنس:

40	66.7%	
20	33.3%	

40

33.3%

66.7% يفوق عدد الإناث الذي يقدر بـ 20

اما حسب الاقدمية موضح كالتالي :

(16) توزيع العينة حسب متغير الاقدمية

الاقدمية		
10 -1	28	%46.7
21 -11	17	%28.3
32 -22	15	%25

28 نلاحظ من خلال الجدول أن مدة العمل التي قضاها الموظفون من 10 -1
 46.7 % ، أما عدد الموظفون الذين مارسو العمل من 21-11
 17 28.3 % 32-22 سنة كان عددهم 15
 25.%

:

(17) توزيع العينة حسب متغير السن

34 -24	23	%38.3
45 -35	22	%36.7
46 -55	9	%15
56 -64	6	%10

- 38.3% 35 عددهم 23
 36.7% 35-45 حيث يبلغ عددهم 22 46-55
 15% 9 عمال، في حين فئة 56-64 10 % 6

2-4) الاساليب الاحصائية: تعتبر الأساليب الإحصائية من أهم وسائل تحليل البيانات الخام إلى نتائج ذات معنى والتي تساعدنا في تحليل وتفسير موضوع الدراسة ثم الحكم عليها بكل موضوعية واعتمدنا في هذه الدراسة على spss و الاساليب الاحصائية كما هي موضح

:

- 1- في ما يخص خصائص العينة
- 2- الانحراف المعياري و متوسط الخطأ المعياري في عرض نتائج الفرضيات .
- 3- معامل الارتباط بيرسون لتحديد صدق الاتساق الداخلي ، معامل الفا كرونبيخ، التجزئة النصفية
- 4- " " لتحديد الفروق و اختبار الفرضيات .

:

يأتي هذا الفصل كحلقة وصل بين الجانب النظري والجانب التطبيقي الذي حددنا فيه المنهج المتبع، والدراسة الإستطلاعية التي تضمنت حساب صدق وثبات أدوات القياس مع توضيح العينة من حيث العدد وتوزيعها من حيث الأقدمية والسن والجنس، وتبيين الحدود المكانية والزمنية وذكر مختلف الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

1) عرض و تحليل النتائج :

لاختبار الفرضية اعتمدنا أولاً على تحديد مستوى الدافعية لكلا العينتين ثم تحديد الفروق و جاءت النتائج كما هي موضح في الجداول التالية :

16) مستوى الدافعية لدى الموظفين الدائمين:

المعياري	المعياري				
0.51	2.80	20.57	18	30-6	1
0.44	2.41	17.74	18	30-6	2
0.49	2.73	17.83	15	25-5	3
0.37	2.03	13.70	15	25-5	4
0.36	1.97	14.90	12	20-4	5
2.10	11.55	105.80	12	20-4	6
3.60	19.46	196	90	30-30	

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط النظري و هذا يدل على ان الدافعية لدى الموظفين الدائمين أكثر من أصحاب عقود ما قبل التشغيل .

17) مستوى الدافعية لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل:

المعياري	المعياري				
0.82	15.6	17.57	18	30-6	1
0.28	1.85	13.10	18	30-6	2
0.31	1.71	13.87	15	25-5	3
0.19	1.04	6.77	15	25-5	4
0.28	1.05	12.10	12	20-4	5
0.88	4.84	78.20	12	20-4	6
1.60	8.77	141.6	90	30-30	

يتضح أن المتوسط الحسابي اقل من المتوسط النظري بشكل كبير وهذا ما يعكس قلة وانخفاض الدافعية لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل مقارنة بالعمال الدائمين الذي 141.6 و هو اقل من المتوسط الحسابي لدى الموظفين الدائمين و بعد وجود هذه الاختلافات نرجع إلى تجسيد الفروق في الفرضية العامة و الفرضيات الجزئية .

عرض نتائج الفرضية العامة: التي تنص على انه:توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الموظفين الدائمين و عمال عقود ما قبل التشغيل في الدافعية للعمل.

(18) عرض نتائج الفرضية

المعنوية	" "	المعياري	المعياري	طبيعة العمل
0.00	12.32	3.60	19.76	الموظفين الدائمين
		1.60	8.77	التشغيل

خلال النتائج المعروضة كان المتوسط الحسابي لدى الموظفين الدائمين هو 190.27

60، وكان الإنحراف المعياري 19.76 و 0.00

المعياري 3.60 وبالنسبة لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل 141.26 وكان الانحراف المعياري 8.77 سطر المعياري 1.60 100%.

من خلال الجدول وملاحظة النتائج المعروضة فيه، نرى بأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين الدائمين موظفي عقود ما قبل التشغيل في الدافعية للعمل تقدر ب12.32 0.0 لصالح الموظفين الدائمين .

- رضية الجزئية : على انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للعمل لدى الموظفين الدائمين و عقود ما قبل التشغيل في المشاركة و التأثير التي اختبرناها باختبار " " لعينتين مستقلتين.

(19) عرض نتائج الفرضية الأولى:

المعنوية	" "	المعياري	المعياري	طبيعة العمل
0.00	5.12	0.51	2.80	الموظفين الدائمين
		0.28	1.56	التشغيل

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي لدى الموظفين الدائمين 20.57 معياري يقدر ب 2.80 و بخطأ معياري 0.51 في حين نجد أن المتوسط الحسابي لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل يقدر ب17.57 والانحراف المعياري ب1.56 المعياري يقدر ب0.51 و لهذا فالفرق بينهما يقدر ب5.12 0.00

- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية : التي تنص على انه إحصائية بين الدافعية للعمل لدى الموظفين الدائمين و عقود ما قبل التشغيل في وتيرة و اختبارناها باختبار " " لعينتين مستقلتين .

(20) عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

المعنوية	" "	المعياري	المعياري	طبيعة العمل
0.00	8.27	0.44	2.41	الموظفين الدائمين
		0.28	1.58	التشغيل

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي لدى الموظفين الدائمين 17.47 معياري يقدر ب 2.41 و بخطأ معياري 0.44 في حين نجد أن المتوسط الحسابي لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل يقدر ب13.10 والانحراف المعياري ب1.58 المعياري يقدر ب0.28 و لهذا فالفرق بينهما يقدر ب8.27 0.00 في الدافعية لصالح الموظفين الدائمين
عرض نتائج الفرضية الجزئية : التي تنص على انه إحصائية بين الدافعية للعمل لدى الموظفين الدائمين و عقود ما قبل التشغيل في الرضا عن التي اختبارناها بالاختبار ت لعينتين مستقلتين .

(21) عرض نتائج الفرضية الجزئية :

المعنوية	" "	المعياري	المعياري	طبيعة العمل
00.0	6.73	0.49	2.73	الموظفين الدائمين
		0.31	1.71	التشغيل

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي لدى الموظفين الدائمين 17.83 معياري يقدر ب 2.73 و بخطأ معياري 0.49 في حين نجد أن المتوسط الحسابي لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل يقدر ب17.57 والانحراف المعياري ب1.71 و الخطأ المعياري يقدر ب0.31 و لهذا فالفرق بينهما يقدر ب6.73 0.00

عرض نتائج الفرضية الجزئية : على انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للعمل لدى الموظفين الدائمين و عقود ما قبل التشغيل في تطوير الكفاءات اختبرناها باختبار " " لعينتين مستقلتين.

(22) عرض نتائج الفرضية الجزئية :

الدلالة المعنوية	" "	المعياري	المعياري		طبيعة العمل
0.00	16.60	0.37	2.03	13.70	الموظفين الدائمين
		0.19	1.04	6.77	التشغيل

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي لدى الموظفين الدائمين 13.70 معياري يقدر ب 2.03 و بخطأ معياري 0.37 في حين نجد أن المتوسط الحسابي لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل يقدر ب6.77 والانحراف المعياري ب1.04 و الخطأ المعياري يقدر ب0.19 و لهذا فالفرق بينهما يقدر ب16.60 و 0.00

عرض نتائج الفرضية الجزئية : على انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للعمل لدى الموظفين الدائمين و عقود ما قبل التشغيل في التعويضات اختبرناها باختبار " " لعينتين مستقلتين.

(23) عرض نتائج الفرضية الجزئية :

المعنوية	" "	المعياري	المعياري		طبيعة
0.00	6.06	0.36	1.97	14.90	الموظفين الدائمين
		0.28	1.8	12.10	التشغيل

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي لدى الموظفين الدائمين 14.90 معياري يقدر ب 1.97 و بخطأ معياري 0.36 في حين نجد أن المتوسط الحسابي لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل يقدر ب12.10 والانحراف المعياري ب1.80 و الخطأ المعياري يقدر ب0.28 و لهذا فالفرق بينهما يقدر ب6.06 و 0.0

و تحليل نتائج الفرضية الجزئية : و التي تنص على انه ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للعمل لدى الموظفين الدائمين و عقود ما قبل التشغيل في تقدير الجهود اختبرناها باختبار " " لعينتين مستقلتين.

(24) عرض نتائج الفرضية الجزئية :

المعنوية	" "	المعياري	المعياري		طبيعة العمل
0.00	12.06	2.10	11.55	105.80	الموظفين الدائمين
		0.88	4.84	78.20	التشغيل

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي لدى الموظفين الدائمين 105.80 معياري يقدر ب 11.55 و بخطأ معياري 2.10 في حين نجد أن المتوسط الحسابي لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل يقدر ب78.20 والانحراف المعياري ب4.84 المعياري يقدر ب0.88 و لهذا فالفرق بينهما يقدر ب12.06 و 0.00

(-2) مناقشة نتائج فرضيات الدراسة :

1) مناقشة الفرضية الجزئية الأولى: و التي تنص انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية

بين موظفين الدائمين و عقود ما قبل التشغيل في المشاركة و التأثير .

(21)

من خلال النتائج المتحصل عليها

للموظفين الدائمين 20.57 في حين بلغ المتوسط الحسابي لأصحاب عقود ما قبل التشغيل

17.57 هذا ما يدل ان مستوى الدافعية مرتفع لدى الموظفين الدائمين ويؤكد اختبار " "

ذلك حيث قدرت قيمته 5.12 0.00 لصالح الموظفين الدائمين ومنه

ذات دلالة إحصائية بين موظفين الدائمين و موظفين عقود ما قبل

التشغيل في المشاركة و التأثير و هذا راجع الى طبيعة المهام المحدودة الموكلة الى عمال

عقود ما قبل التشغيل التي لا تسمح لهم بالمشاركة في عملية صنع القرار و صلاحية

رك في الاجتماعات الخاصة بمهنته و بالتالي تحققت الفرضية

و هذا ما اكدته دراسة كرانزوش (1997) نتائج دراسته هي ان امن العمل و الاهتمام الداخلي

للعمل من اهم العوامل تأثيرا على الدافعية و انظمة الاثابة في المنظمات تفشل في اشباع

الحاجات مما يقلل من دافعية العمل . في حين تزداد دافعهم في العمل اذا شاركوا في عملية

صنع القرار و شعورهم بالمسؤولية للعمل.

1) مناقشة الفرضية الجزئية الثانية : و التي تنص انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية

بين موظفين الدائمين و عقود ما قبل التشغيل في وتيرة العمل

من خلال النتائج المتحصل عليها الجدول رقم (22) ه مستوى الدافعية مرتفع

لصالح الموظفين الدائمين ب17.47 مقارنة بأصحاب عقود ما قبل التشغيل الذي قدر ب

13.10 حيث قدرت قيمة " " 8.27 0.00 ما يؤكد انه

ذات دلالة إحصائية بين موظفين الدائمين و عقود ما قبل التشغيل في وتيرة

غياب و غموض الدور و تعدد المهام تقيد

بالوقت في وانجاز المهام و عدم الحرية باخذ فترات الراحة و السرعة في انجاز المهام .

مناقشة الفرضية الجزئية : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين موظفين الدائمين

غيل في الرضا عن العمل

من خلال النتائج المتحصل عليها الجدول رقم (23) ه مستوى الدافعية مرتفع

لصالح الموظفين الدائمين ب17.83 مقارنة بأصحاب عقود ما قبل التشغيل الذي قدر ب

13.87 حيث قدرت قيمة " " 6.73 0.00 ما يؤكد انه

دلالة إحصائية بين موظفين الدائمين و عقود ما قبل التشغيل

ذلك الى عدم الاستقرار الوظيفي و العمل بصفة التعاقد ظروف العمل التي لا

تعطي العامل الاستقلالية في المنصب كذلك بالنسبة للاجر غير كافي بالاضافة الى ع

استفادتهم من الرعاية الصحية كذلك العمل بصفة التعاقد لا يحفزهم على مباشرة علاقة
 ووليين في العمل كما تحرمهم من الحصول على الحوافز المادية و المعنوية
 و المنح و هذا ما اكدته دراسة (1998) مستخدما عينة مكونة من 30 مديرا و
 مديرة و 30 لاداريين و الادارات و 70 من المعلمين و 70
 الخاصة و من مختلف المراحل التعليمية بامارة الشارقة , كان الهدف من الدراسة قياس شدة
 اهم هذه الدوافع الامن و الاستقرار الوظيفي تليها الدوافع المادية و تبين ان بيئة العمل لم تشبع
 هذه الدوافع.

1980 بدراسة قام فيها ب مقابلة (38) مديرا و (69)

حكومية فتبين وجود فروق بينهما فيما يتعلق بصعوبات العمل و مصادر الرضا المتاحة فيه

4 مناقشة الفرضية الجزئية : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين موظفين الدائمين
 و موظفين عقود ما قبل التشغيل في تطوير الكفاءات

من خلال النتائج المتحصل عليها الجدول رقم (24) ه مستوى الدافعية مرتفع

لصالح الموظفين الدائمين 13.70 غيل الذي قدر ب

6.77 حيث قدرت قيمة " " 16.60 0.00 ما يؤكد انه

دلالة إحصائية بين موظفين الدائمين و عقود ما قبل التشغيل تطوير الكفاءات

و هذا الى عدم استفادتهم من الدورات التكوينية قصد تطوير المعارف

إعطائهم فرصة المشاركة في لقرارات و تبادل الافكار و العلاقات لان هؤلاء

يرون ان نظام العمل بعقود ما قبل التشغيل لا يمكنهم من إبراز قدراتهم و كفاءاتهم

المختلفة في المناصب التي يباشرون العمل فيها و هذا ما

مساهمة في دراسة اثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات

الصناعية على عينة مكونة 74 عامل يعملون كلهم بنظام التعاقد تهدف هذه الدراسة الى

الكشف عن المشكلات التي يمكن ان يخلقها عدم الاستقرار المهني للعمال على مستوى أدائهم

و إقبالهم للعمل طبيعة التغيرات التي من الممكن ان يطبع سلوك الافراد العاملين

بنظام العقود ازاء اقبالهم على تحقيق اهدافهم المتعلقة بالعمل و مدى اشباعهم لحاجاتهم

المختلفة من النتائج التي توصل اليها الباحثان هي ان نظام العمل بالعقود يؤثر على دافعية

مناقشة الفرضية جزئية : من خلال النتائج المتحصل عليها الجدول رقم (25)

ه مستوى الدافعية مرتفع لصالح الموظفين الدائمين ب 14.90

عقود ما قبل التشغيل الذي قدر ب 12.10 حيث قدرت قيمة " " 6.06

0.00 ما يؤكد انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين موظفين الدائمين و

قبل التشغيل في التعويضات و هذا يدل على ان الفرضية تحققت و تعزي الباحثة ذلك الى عدم استفادة عمال عقود ما قبل التشغيل من الامتيازات و المنح التي يستفيد منها الموظفين الدائمين كما ان ليس لهم مكافآت في مكان عملهم و كذلك ليس لديهم حق في العطل المدفوعة الاجر كما ترجع قلة دافعية هؤلاء العمال (عقود ما قبل التشغيل) الى مقارنة ما يتلقونه من مقابل و ما يبذلونه من جهد هذا ما يتوافق مع دراسة هبة امبرة و (فهيمة خميس 2010) بعنوان اثر الحوافز على دافعية العاملين و و لائهم التنظيمي لدراسة على قطاع البنوك في مدينة نابلس، هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اثر الحوافز على دافعية و ولاء العاملين في مدينة نابلس , اتبعت هذه الدراسة المنهجية الوصفية من خلال انها تراعي وصف نتغيرات الدراسة و كذلك وصف خصائص مفردات العينة كما تتبع هذه الدراسة المنهجية النسبية من خلال اختيرت في هذه الدراسة اثر عدد من المتغيرات المستقلة على التابع من اجل تحقيق اهداف الدراسة ثم استخدام العينة الملائمة قامت الباحثتان بتوزيع استبانة على مفردات العينة بتزامن تواجدهم في البنوك و تتكون العينة من 80 موظف حيث كانت عينة الذكور (42) (36.6%) اما الاناث فكان عددهم (24) (36.4%)

مناقشة نتائج الفرضية الجزئية :

إحصائية بين موظفين الدائمين و موظفين عقود ما قبل التشغيل في تقدير الجهود

من خلال النتائج المتحصل عليها الجدول رقم (26) ه مستوى الدافعية مرتفع

لصالح الموظفين الدائمين ب 105.2 مقارنة باصحاب عقود ما قبل التشغيل الذي قدر ب

78.20 حيث قدرت قيمة " " 12.06

0.00 ما يؤكد انه

لإحصائية بين موظفين الدائمين و عقود ما قبل التشغيل في تقدير الجهود و

هذا يدل على ان الفرضية تحققت و تعزي ذلك الى ان طبيعة النظام الذي يعمل به

هؤلاء المتعاقدين يحرمهم من الحصول على تقديرات و شكر من المسؤولين والذي يتمثل في

التشجيع و المدح و تقديم شهادات تقدير و كما ان ليس لديهم الحق في الترقية مقابل الجهود

التي يبذلونها على عكس الموظفين فهم يتمتعون بكل أشكال التقديرات و المكافآت لان هذه

التقديرات سواء المادية او المعنوية تزيد من دافعية العمال و هذا ما جاء في دراسة علي

(1976) حيث قارن بين دوافع المديرين و المصريين و الامركيين من حيث اهميتها

النسبية فاتخذت الدوافع المادية ومنها الاجور الترتيب الاول عند المصريين يليها تاكيد الذات

ثم الاستقلال ثم المعلومات ثم التقدير و الاحترام ثم الامن و اخيرا الدوافع الاجتماعية الما

ترتيب الدوافع لدى الامركيين فكان :تاكيد الذات ثم المعلومات ثم الدوافع المادية ثم الاستقلال ثم الاحترام و التقدير ثم الامن و اخرها الدافع الاجتماعية

مناقشة نتائج الفرضية العامة: فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين الدائمين موظفي عقود ما قبل التشغيل في الدافعية للعمل

من خلال النتائج المتحصل عليها الجدول رقم (27) ه مستوى الدافعية مرتفع لصالح الموظفين الدائمين ب190.27
141.26 حيث قدرت قيمة " " 12.32
0.00 ما يؤكد انه

ذات دلالة إحصائية بين موظفين الدائمين و عقود ما قبل التشغيل في الدافعية للعمل من خلال هذه النتائج نستطيع القول ان الفرضية العامة تحققت و تعزي الباحثة هذه الفروق الى ان العمل بنظام عقود ما قبل لتشغيل لا يمنح التحفيز اللازم الذي يثير دافعية الافراد و تنشيط سلوكهم الذي يتجه نحو تحقيق الاهداف المرتبطة بالعمل بالقدر الذي يسببه الحرمان من فرص الترقية التي تتيح فرصة الحصول على الاجر الكافي و المكافئات و العلا تعطى على حساب الجهد المبذول و كذلك الحصول على فرص المشاركة و صنع القرار و الشعور بالرضا و الاحترام و تقدير الجهود و انجاز المهام بشكل عادي لذلك فالعمال بصفة عقود ما قبل التشغيل يؤثر على دافعية العمال و بالتالي تكون مستوى دافعية الموظفين الدائمين عالية و مرتفعة للعمل هذه ما تاكده دراسة : بعنوان مساهمة في دراسة اثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية على عينة مكونة 74 عامل يعملون كلهم بنظام التعاقد تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن المشكلات التي يمكن ان يخلقها عدم الاستقرار المهني للعمال على مستوى أدائهم و إقبالهم للعمل .

الكشف عن طبيعة التغيرات التي من الممكن ان يطبع سلوك الافراد العاملين بنظام العقود ازاء اقبالهم على تحقيق اهدافهم المتعلقة بالعمل و مدى اشباعهم لحاجاتهم المختلفة من النتائج التي توصل اليها الباحثان هي ان نظام العمل بالعقود يؤثر على دافعية العمل.

- يتضح من خلال النتائج المتحصل (21-22-23-24-25-26-27) يتضح لنا ا انه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الموظفين الدائمين و عقود ما قبل التشغيل في الدافعية للعمل من خلال الفروق التالية :

المشاركة و التأثير و التي كانت قيمة الفرق بينهما هي 5.12 و هي قيمة تاكد على ان هؤلاء العمال المتعاقدين ليس لهم حق المشاركة التي تسير دوافعهم المختلفة و تنشيط سلوكهم الطبيعي الذي يتجه نحو تحقيق اهداف مرتبطة بالعمل كما ان العمل بهذا النظام لا يجعل المباشر من طرف هؤلاء العمال محفزا على الاقبال على انجاز العمل كما

هو مرغوب فيه في حين نجد ان الموظفين الدائمين لديهم حق المشاركة و اتخاذ القرارات و هذا ما يحفزهم على العمل

كما انه يوجد فروق بينهما في وتيرة العمل ما اكدته قيمة الفرق المقدرة ب 8.28 و هو ف دال على ان هؤلاء المتعاقدون ليس لديهم مهام معينة و يعملون بصفة غير منتظمة بالاضافة الى انهم يعملون تحت الضغط وتنفيذ الاوامر بدون اخذ فترات الراحة و نم خلال الملاحظة الميدانية لاحظنا ان بعض المسؤولين لا يعملون حتى المهام الموكلة اليهم بل توجه الى المتعاقدين

اما بالنسبة الى الرضا في العمل فنجد قيمة الفرق بين موظفي عقود ما قبل التشغيل و الموظفين الدائمين تقدر ب 6.73 دلالة على ان هؤلاء المتعاقدين غير راضين عن العمل و نم من فقدان مناصبهم لذلك هم يفضلون العمل الدائم كدافع للبحث عن الاستقرار المهني و المحافظة على العمل

تطوير الكفاءات: يعود هذا الفرق الى ان الموظفين المتعاقدين محرمون من الحوافز التي تثير دوافعهم لتحقيق الانتماء لجماعة العمل و دافع السعي نحو انجاز العمل و إظهار كفاءتهم في زيادة المردودية و حرمانهم من الاستفادة من دورات تكوينية لرفع مستواهم و تنمية معارفهم و مهاراتهم فيما يخص المسار الوظيفي لكل عامل

ايضا من خلال النتائج المتحصل عليها تبين ان هناك فروق بين الموظفين الدائمين و موظفي عقود ما قبل التشغيل في التعويضات قدرت ب 6.06 و هي قيمة تؤكد على ان هؤلاء العمال المتعاقدين يحرمون من فرص الحوافز المادية و هذا لا يحفزهم على بذل مجهودات اكثر في العمل خاصة و ان الاجر الذي يتلقونه مقابل ما يقومون به لا يفي بالغرض، الا انهم يعملون من اجل الحفاظ على مناصبهم هذا ما يتفق مع رأي هانزبيروج عندما اعتبر الاجر بمثابة عامل و قائي اكثر منه عاملا مثيرا لدافعية العمال و هذا ما لا ينطبق على الموظفين الدائمين

ام فيما يخص تقدير الجهود فنجد الموظفين الدائمين يتمتعون بهذا الحق اكثر من المتعاقدين 12.06 و هو دال احصائيا لاعلى انهم لا يحضون بتقدير الجهود داخل المؤسسة ولا تشجيعات من قبل الرؤوسيين او مدح او اعتراف على الاداء الجيد و الرفع من مستوى دافعيتهم في حين نجد ان الموظفون الدائمين لديهم شهادات تقدير تثبت المجهودات التي بذلوها

ومن خلال ما سبق ذكره يمكن القول ان الفروق الموجودة بين الموظفين الدائمين و عقود ما قبل التشغيل في الدافعية للعمل يرجع الى طبيعة نظام عقود ما قبل التشغيل و الذي يمكن وصفه بمثابة الموقف الاستثنائي لان الاصل في العمل هو الديمومة كما يؤكد تشريع العمل الجزائري و انطلاقا من هذه الميزة الجوهرية فانه من

العامل بما يفرضه هذا النظام في العمل من تغييرات على وضعية العمل ككل و المتمثلة في مختلف صيغ التحفيز التي تثير فيهم سلوك السعي و الاقبال

على العمل و عدم الشعور بالاستقرار المهني الى حرمانهم من فرص الحصول (الترقية , التكوين)

نظام العمل بصفة الديمومة الذي يوفر لهم الاستقرار و الأمن الوظيفي و الاحترام و التقدير

:

في بحثنا هذا قمنا بدراسة مشكلة الدافعية للعمل لدى الموظفين الداميين و عقود ما قبل التشغيل في المؤسسة العمومية الجزائرية حاولنا فيها التطرق الى مختلف العوامل التي تدرس هذا المهم بوصفه المحدد الاساسي لسلوك العاملين في سبيل تحقيق هدف ما . حيث اشارت العديد من الدراسات و البحوث الى اهمية الدافعية مثل ارتباطها بالنجاح ودورها الفعال في توجيه السلوك , إضافة الى تأثيرها الواضح على القرارات التي يتخذها الفرد في المواقف , ل هذا نجد ان للدافعية اهمية كبيرة في فهم دوافع الفرد و ضبطها و التحكم فيها اضافة الى ان ادراك الفرد لدوافع الاخرين يمكنه من اقامة علاقات جيدة معهم كما ان للدافعية دور كبير في تنشيط سلوك الفرد نحو تحقيق اهداف و اشباع حاجات معينة هي العوامل الداخلية المحركة للأداء والتي تعمل على تحريك العامل للقيام بأعماله وذلك لتلبية كافة رغباته وحاجاته الغير مشبعة، وكذلك تلبية أهداف المؤسسة

ذلك ان السلوك المدفوع لدى الافراد العاملين هو سلوك معقد الى درجة انه يساهم في تشكيله عدة عوامل متفاعلة فيما بينها , و يتعلق بعضها بالافراد أنفسهم و البعض يتعلق بمحيط العمل و توافر ظروف العمل المناسبة لتحفيز العمال على الاداء الجيد اما البعض الاخر فتحدده المؤسسة و طبيعة العمل و سياسة المؤسسة سواء كان العمل بصفة دائمة او محددة () ومن خلال هذه الدراسة توصلنا الى اثاره الدافعية لدى العمال و تشجيعهم على العمل يتوقف على تحفيزهم و اشراكهم في القرارات الخاصة بالعمل و توفير لهم التاهيل المناسب و نظام اشراف يجعلهم يشعرون بالرضا و اتاحة الفرصة لابراز المهارات و تطوير الكفاءات و اتباع المؤسسات لسياسة المكافئات و وجود سياسة واضحة لتخطيط المسد الوظيفي للموظفين من خلال تقدير جهودهم و انماء وظائفهم معنويا او ماديا.

:ارتائنا بعد معالجة الفرضيات اقتراح بعض النقاط و التي بدورها يمكن ان تفيد في المستقبل منها:

- تعزيز و استمرار دوافع العمال نحو العمل بتوفير الإمكانيات و تقديم الحوافز و اشباع الرغبات لاستغلالها في تحفيزهم على ادائهم المهني
- اجراء دراسات اخرى حول نفس الموضوع باستخدام متغيرات اخرى لم تتناولها الدراسة .
- تشجيع المؤسسات الخاصة و العامة على رفع معنويات العمال من خلال تقدير جهودهم و احترامهم و تقديم لهم الشكر و العرفان.
- اعطاء لهؤلاء المتعاقدين فرص للتكوين و تحفيزهم و منحهم مكافئات من اجل تحقيق .
- تحسين ظروف العمل لهؤلاء الموظفين و تحسيسهم بالمكانة التي يشغلونها في المؤسسة حتى لا يشعر بانه مجرد اسم في قائمة الموظفين
- اعطائهم فرصة المشاركة و ابداء الراي فيما يتعلق بالعمل و توفير لهم فترات الراحة. زيادة الإهتمام أكثر بالعلاقات الإتصالية داخل المؤسسة.

_____:

باللغة العربية:

- (1) (2001), محاضرات في السلوك التنظيمي الدار الجامعية, القاهرة .
- (2)-ابراهيم زكي () , ديوان المطبوعات الجامعية,
- (3)- (2011), علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن
- (4)-بشير هدي (2003),الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية و الجماعية , الطبعة الثانية ,
- (5)- العويسات جمال الدين (2005), ر هومة ,
- (6)- مصطفى القرشي (1984), ديوان المطبوعات الجامعية,
- (7)- خالدي الهادي و قدي عبد المجيد (1996) المرشد المفيد في المنهجية و تقنيات البحث , دار هومة ,
- (8)- (2005), في ضل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر , ديوان المطبوعات الجامعية,
- : (2006) ,مناهج البحث في العلوم النفسية و التربوية ,
- (9)- (2009),السلوك التنظيمي و النظريات الادارية الحديثة , ,
- (10)- سهيلة عباس(2006) ,ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي, الطبعة الثانية,
- (11)-سيد عبد الحميد عطية (1999),استخدامات التحليل الاحصائي في بحوث الخدمة الاجتماعية ,دار الهناء , الاسكندرية.
- (12)-السليمي علي (1997), السلوك التنظيمي , دارالغريب ,
- (13)- سليمان احمية(1998),التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ,ديوان المطبوعات الجامعية, يدون طبعة,
- (14)-طربيت سعيد (2013) , الطبعة الثانية,دار هومة
- (15)- () السلوك التنظيمي ,

- (16)- (2002) السلوك التنظيمي, الطبعة الثانية,
- (17)- (2004), السلوك التنظيمي مفاهيم و اسس في الادارة المعاصرة
الطبعة الثانية,
- (18)- كلالدة ظاهر محمود:(2013),الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية , ,
اليازوري العلمية,
- (19)- احمد محمد الدليسي:(), علم النفس الاداري وتطبيقاته في
- (20)- (2012), اسيات في الادارة المعاصرة ,
- (21)- عماد عبد الرحيم الزغول, علي فاتح الهداوي:(2013),
المسيرة.
- (22)- عبد اللطيف محمد خليفة (2001),الدافعية للانجاز دار الغريب ,القاهرة.
- (23)-- عبد الكريم ا (2005) الاحصاء المطبق في العلوم الاجتماعية و
الانسانية,ديوان المطبوعات الجامعية,
- (24) - عبد الحميد محمد الشادلي:(2001),
الجامعة,
الثانية,الاسكندرية.
- (25)-- (1994)
بيروت.
- (26)- ()
مكتبة الغريب,
- (27) (2009),الاسس النفسية و الاجتماعية للسلوك في مجال العمل ,
الكتاب الحديث ,
- (28)-- العويرة ()
دار الهدى , عين
ميلة,
- (29)- الحريري:(2012) و استراتيجيات تنمية وتطوير الموارد
البشرية,
3-(محمد مزيان(1999)
- (31)- منير نوري و فريد كورتيل:(2011),ادارة الموارد البشرية ,
- (32)-مصطفى القويدري(2011)‘عقد العمل بين النظرية و التطبيق,دار هومة,
الثانية,
- مصطفى حسن باهي (2005) علم النفس و الرياضة,دار اليازوري ,
- (33)-نوري منير(2010) ,تسيير الموارد البشرية, ديوان المطبوعات الجامعية, .

- (34)- هاشم حمدي رضا(2010)التدريب والتأهيل الإداري, دار الراهية, ,
- (35)- هشام محمد الخولي (2008) الاساليب المعرفية و ظوابطها في علم النفس , الكتاب الحديث , , القاه ,
- (36)- هاني عبد الرحمان صالح الطويل(2006)الادارة التربوية و السلوك التنظيمي.
- (37) -يوسف الياس:(1987)الوجيز في شرح قانون العمل ,

- (1)- سرف صديق (2014) " دراسة حول واقع التشغيل الجزائري " :
الحديدية سيدي موسى اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه جامعة بوزريعة (02)
- (2)- (2007) مساهمة في دراسة اثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال
مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العمل و التنظيم تخصص السلوك التنظيمي
وتسيير الموارد البشرية جامعة منتوري قسنطينة

ابراهيم سرفي عبد الحميد (2003)بعنوان الدافعية للانجاز و علاقتها بتوكيد الذات و بعض المتغيرات الديمغرافية مكونة من شاغلي المكتبية المجلة العربية للادارة مج 23 01 يونيو

3- (1) التاريخ (2010) (69-85)

المواقع الالكترونية:

نموذج عقد عمل غير محدد المدة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي :

<http://www.mouwazaf-dz.com/t26473-topic#ixzz3bHXtNUXq>

09 يونيو _asedikis abuhammad.منتديات ملتقى الموظف الجزائري

16:27, 2013

لمراسيم و المواد القانونية:

2003 12 (110)

.2003 12 (71)

اوراق بحثية :

موسى المطارنة،ورقة بحثية رفع مستوى الدافعية للطلبة نحو الدراسة،الكلية العلمية الإسلامية،عمان،2013

الرقم	الابعاد	الفقرات	تقيس	لا تقيس	واضحة	غير واضحة
1	المشاركة و التاثير	لدي إمكانيات لاداء عملي بشكل جيد				
2		اتحمل مسؤولية إنجاز عملي				
3		بإمكاني التاثير على مضمون مهام عملي				
4		اشعر بانني مشارك في عملية التطوير القائمة في مكان عملي				
5		لدي صلاحيات المشاركة في اجتماعات مكان العمل				
6		ياخذ برأي في اتخاذ القرارات الخاصة بمهنتي				
7		لدي القدرة على التاثير وقت إنجاز عملي				
8	وتيرة العمل	استطيع تغيير وقي متى دعت الضرورة				
9		اشعر انني استطيع إنجاز مهام عملي خلال الدوام العادي				
10		لدي حق بإذن في الغياب متى لزم الامر				
11		اتلقى الدعم و المساندة عندما يزداد ضغط عملي				
12		استطيع التعامل بشكل عادي مع الضغط الناجم عن العمل				
13		اقوم بوظائف اخرى غير تلك المقررة في عملي				
14		لدى الوقت الكافي لاداء عملي بشكل جيد				
15	الرضى عن العمل	لدي رغبة في العمل حتى ولو تتطلب مجهودا مضاعفا				
16		اشعر الامان في الوظيفة الحالية				
17		اشعر بالاستقرار في الوظيفة الحالية				
18		اشعر بالضغط وانا امارس عملي				
19		اعمل ساعات الدوام العادي بدون مواجهة اي مشكلة				
20		انجز العمل الخاص بي في الوقت المحدد له				
21		انا راض عن التجهيزات المتوفرة لدي لإنجاز عملي				
22	تطوير الكفاءات	لدي المستوى الكافي للقيام بعملي				
23		كفاءاتي مستفاد منها في مكان عملي				
24		التنافس مع الاخرين يجعلني احقق التقدم في وظيفتي				
25		استفيد من دورات تكوينية من اجل تطوير قدراتي				
26		اخصص وقت اكبر في سبيل تطوير مهاراتي				
27		احب ان اكون مبتكرا او صانعا لاشياء جديدة				
28		التعويضات	لدي مكافآت جيدة في مكان عملي			
29	استفيد من تعويضات إذا وقع لي حادث					
30	راتبي معقول مقارنة بالمهام الموكلة الي					
31	استفيد من العطل المرضية و السنوية مع الاحتفاظ بالراتب					
32	امنح امتيازات مادية في عملي					

				لدي حوافز في مكان عملي	تقدير الجهود	33
				المكافآت معنوية تشجعي على بدل اقصى جهودي		34
				اجد تقديرا للجهود التي ابذلها في عملي		35
				ملاء العمل يقدرون المجهودات التي ابذلها		36
				اجد إستحسانا من قبل مسؤولي عند إنهاء وظيفتي		37
				احضى بفرص ترقية في مؤسستي مقابل الجهود التي ابذلها		38

قائمة الأساتذة المحكمين: (3)

الدرجة العلمية		
علم النفس عمل و التنظيم	و التنظيم	ن موسى سمير
علم النفس عمل و التنظيم	ماجستير التنظيم	
علم النفس عمل و التنظيم	ماجستير علم النفس عمل و التنظيم	رحماني ليلية
علم النفس عمل و التنظيم	ماجستير علم النفس عمل و التنظيم	ماريف
علم النفس عمل و التنظيم	ماجستير علم النفس عمل و التنظيم	

الطالبة حارث خديجة

الأستاذ المحترم :

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الموضوع : تحكيم

في إطار التحضير لشهادة ماستر في علم النفس العمل والتنظيم والارغونوميا بعنوان:

الدافعة للعمل لدى الموظفين الدائمين واصحاب العقود ما قبل التشغيل

وقد قامت الطالبة بوضع شبكة تتكون من ستة أبعاد ضمن 36 كفاية فرعية موزعة كالتالي:

- 1- البعد الأول: المشاركة و التأثير
- 2- البعد الثاني: وتيرة العمل
- 3- البعد الثالث: الرضى عن العمل
- 4- البعد الرابع: تطوير الكفاءات
- 5- البعد الخامس: التعويضات
- 6- البعد السادس: تقدير الجهود

قصد التعرف على صلاحية الأداة وتطبيقها استلزم عرضها على محكمين للتأكد من مدى تحقيق الأداة للغرض الذي وضعت لأجله

وذلك بإبداء رأيك في مدى: (انتماء الفقرات للأبعاد، صياغة كل فقرة، كفاية البدائل، وضوح التعليمات) أستاذي الكريم إليك إشكالية الدراسة للتوضيح:

- هل توجد فروق دالة إحصائية بين الموظفين الدائمين و موظفي عقود ما قبل التشغيل في الدافعية نحو العمل ؟

2- تعريف مفاهيم الدراسة إجرائيا:

يشير المفهوم الإجرائي لدافعية العمل في هذه الدراسة إلى مجموع استجابات العمال بصنفين (الدائمين و عمال عقود ما قبل التشغيل) على أداة الدافعية المكونة من ستة ابعاد باختيار احد البدائل التي تعكس ذلك (موافق - موافق بشدة - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة)

إليك أستاذي الشكل الأول للأداة يضم الفقرة وانتمائها للبعد.

الرقم	الابعاد	الفقرات	تقيس	لا تقيس	واضحة	غير واضحة
1	المشاركة و التاثير	لدي إمكانيات لاداء عملي بشكل جيد				
2		اتحمل مسؤولية إنجاز عملي				
3		بإمكاني التاثير على مضمون مهام عملي				
4		اشعر بانني مشارك في عملية التطوير القائمة في مكان عملي				
5		لدي صلاحيات المشاركة في اجتماعات مكان العمل				
6		ياخذ براي في اتخاذ القرارات الخاصة بمهنتي				
7		لدي القدرة على التاثير وقت إنجاز عملي				
8	وتيرة العمل	استطيع تغيير وقتي متى دعت الضرورة				
9		اشعر انني استطيع إنجاز مهام عملي خلال الدوام العادي				
10		لدي حق بإذن في الغياب متى لزم الامر				
11		اتلقى الدعم و المساندة عندما يزداد ضغط عملي				
12		استطيع التعامل بشكل عادي مع الضغط الناجم عن العمل				
13		اقوم بوظائف اخرى غير تلك المقررة في عملي				
14	الرضى عن العمل	لدى الوقت الكافي لاداء عملي بشكل جيد				
15		لدي رغبة في العمل حتى ولو تتطلب مجهودا مضاعفا				
16		اشعر الامان في الوظيفة الحالية				
17		اشعر بالاستقرار في الوظيفة الحالية				
18		اشعر بالضغط وانا امارس عملي				
19		اعمل ساعات الدوام العادي بدون مواجهة اي مشكلة				
20		انجز العمل الخاص بي في الوقت المحدد له				
21	انا راض عن التجهيزات المتوفرة لدي لإنجاز عملي					
22	تطوير الكفاءات	لدي المستوى الكافي للقيام بعملي				
23		كفاءاتي مستفاد منها في مكان عملي				
24		التنافس مع الاخرين يجعلني احقق التقدم في وظيفتي				
25		استفيد من دورات تكوينية من اجل تطوير قدراتي				
26		اخصص وقت اكبر في سبيل تطوير مهاراتي				
27		احب ان اكون مبتكرا او صانعا لاشياء جديدة				
28	التعويضات	لدي مكافآت جيدة في مكان عملي				
29		استفيد من تعويضات إذا وقع لي حادث				
30		راتبي معقول مقارنة بالمهام المؤكدة الي				
31		استفيد من العطل المرضية و السنوية مع الاحتفاظ بالراتب				

				امنح امتيازات مادية في عملي		32
				لدي حوافز في مكان عملي	تقدير الجهود	33
				المكافآت معنوية تشجعي على بدل اقصى جهودي		34
				اجد تقديرا للجهود التي ابذلها في عملي		35
				ملاء العمل يقدرون المجهودات التي ابذلها		36
				اجد إستحسانا من قبل مسؤولي عند إنهاء وظيفتي		37
				احضى بفرص ترقية في مؤسستي مقابل الجهود التي ابذلها		38

عناصر التحكيم:

1- عدد الفقرات:

	كاف	غير كاف	عدد الفقرات
			36

2- وضوح الفقرات:

	واضحة تماما	واضحة	غير واضحة	وضوح الفقرات

3- لغة الفقرات:

	مناسبة	غير مناسبة	لغة الفقرات

4- البدائل:

	مناسبة جدا	مناسبة	غير مناسبة	البدائل
				موافق بشدة
				موافق
				محايد
				غير موافق
				غير موافق بشدة

5- عدد البدائل:

	اقترح	كاف جدا	كاف نسبيا	غير كاف	عدد البدائل
--	-------	---------	-----------	---------	-------------

--	--	--	--	--

التعليمة :

سيدي(ة) الموظف(ة) إليك الاستبيان التالي المكون من مجموعة من الفقرات التي تندرج ضمن إطار عملك .
نرجو الاجابة عنها علما ان لا توجد اجابات صحيحة ولا ايجابيات خاطئة فقط لغرض البحث العلمي و ستحاط
بالسرية

البيانات الشخصية :

الجنس: ذكر انثى

السن :

الأقدمية:

طبيعة الوظيفة : دائم عقود ما قبل التشغيل

التعليمة	شاملة	مناسبة	إقتراح

بيانات خاصة بالمحكم:

* المحكم:

* التخصص:

* الدرجة العلمية

وشكرا على تعاونكم معنا

(05) - يوضح نسبة قبول المحكمين :

% 100	05	38

% 80	04	

% 100	05	

% 100	05	

التعليمة

		التعليمة
% 100	05	

غير	غير	محايد				
						01
					اشراك في عملية التطوير القائمة في عملي	
					ينصت الاخرين عندما اطرح افكاري	02
					ياخذ برأي في القرارات الخاصة بمهنتي	03
					يمكنني تغيير	04
					اشعر انني استطيع انجاز مهام عملي خلال الدوام العادي	05
					لدي الحق بإذن الغياب متى لزم الامر	06
					لدي رغبة في العمل حتى ولو تتطلب مني مجهودا مضاعفا	07

					اشعر بالأمان في الوظيفة الحالية	08
					اشعر بالاستقرار في الوظيفة الحالية	09
					لدي المستوى الكافي للقيام بعملتي	10
					كفاءاتي مستفاد منها في مكان عملي	11
					التنافس مع الاخرين يجعلني احقق التقدم في وظيفتي	12
					الاعمال التي اقوم بها	13
					امنح امتيازات مادية في عملي	14
					راتبي معقول بالمهام الموكلة الي	15
					اجد تقديرا للجهود التي ابذلها	16
					زملائي في يقدرون المجهودات التي ابذلها	17
					المكافآت المعنوية تساعدني على بذل اقصى جهد	18
					بإمكاني التأثير على مضمون مهام عملي	19
					اتحمل مسؤولية انجاز عملي	20
						21
					اتلقى الدعم و المساندة عندما تزداد اعباء مهامي	22
					استطيع التعامل بشكل عادي مع الضغط الناجم من عملي	23
					انجز العمل خاص بي في الوقت المحدد له	24
					المه	25
					انا راضي عن التجهيزات المتوفرة لدي لانجاز عملي	26
					استفيد من دورات تكوينية من اجل تطوير قدراتي	27
					اخصص وقت اكبر في سبيل تطوير مهاراتي	28
					رئيسي ينصت الى اهتماماتي	29
					بفرص ترقية في مؤسستي نتيجة الجهود التي ابذلها	30
					اجد استحسانا من قبل مسؤولي عند انهاء مهمتي	31
					اعمل ساعات العمل بدون مواجهة أي مشكلة	32
					احب ان اكون مبتكرا و صانعا لأشياء جديدة	33

مساهمتك القيمة

جزيل



جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الانسانية و العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

سيدي () () إليك الاستبيان التالي المكون من مجموعة من الفقرات التي تدرج
 نرجو الاجابة عنها بكل موضوعية بوضع علامة (X)
 المناسبة لها علما ان لا توجد اجابات صحيحة ولا اجابات خاطئة فقط لغرض البحث العلمي
 بسرية التامة .

البيانات الشخصية :

:

:

الأقدمية :

عقود ما قبل التشغيل دائم **طبيعة الوظيفة :**

-التعريف بالمؤسسة: المعهد الوطني للتكوين ابن رشد*تيارت*

لقد حظي قطاع التربية في الجزائر باهتمام كبير من طرف الدولة منذ الاستقلال حيث تخصص له ميزانية معتبرة كل سنة بغية ترقية التعليم وتطويره، ومسايراته للتطورات التقنية والتكنولوجية ولتحقيق هذه الأهداف سخرت لهذا القطاع طاقات بشرية هائلة تتمثل في مستخدمي قطاع التربية. حيث تعتبر المصلحة الموارد البشرية أحد أهم المصالح الإدارية للمؤسسة إذ تساهم بدور كبير لا يقل أهمية عن المصالح الأخرى في عملية تحقيق الأهداف التربوية المرسومة للمؤسسة ومساعدة الجماعة التربوية أداء مهامها في أحسن ظروف، أي انعراج أو انفصام بين المصلحة و الأهداف المرجوة والمحددة للمؤسسة ينعكس ذلك سلبا على كل الأسر التربوية للمؤسسة

إن كل خلل وعدم تنسيق وسوء تسيير لهذه المصلحة داخليا أو مع مختلف المصالح الإدارية الأخرى للمؤسسة يعرض هذه الأخيرة إلى فوضى وإهمال وتسبب في تسيير سيء للمورد البشري .

المعهد الوطني ابن رشد : معهد تكوين موظفي التربية الوطنية *

1972م تحت وصايته مديرية التكوين بوزارة التربية الوطنية مهمته التكوين حسب المرسوم

للمعاهد.

2004/11/04

343/04 التنفيذي

1-1 التكوين الأولى: 1972 كون المعهد ألاف المتكويين في سلك التعليم للحصول على

شهادات نهاية التكوين ابتداء من سنة 2005 أسندت للمعهد مهام التكوين المتخصص

لموظفي التربية حيث كون المئات من الموظفين في الأسلاك الآتية ل: 16 ولاية من الشرق

:

- مديري الثانويات

- مديري المتوسطات

- مفتشي التعليم الابتدائي

- مديري المدرسة الابتدائية

- أساتذة التعليم الثانوي (جميع التخصصات)

- مقتصدين

- نواب المقتصدين

- مستشاري التربية

تنظيم واحتضان الملتقيات في إطار تطبيق السياسة الوطنية في مجال التكوين.

احتضان المعهد ملتقيات وطنية من تنظيم وزارة التربية الوطنية في مجال الحصول على الشهادة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) :

- مفتشي التربية الوطنية للإدارة

- مفتشي التربية الوطنية للتسيير المالي والمادي

- مفتشي التربية الوطنية للمواد

- ملتقيات حول التربية التحضيرية في التعليم الابتدائي

- أيام إعلامية وتكوينية في إطار التكوين المستمر لأسلاك الإدارة والتفتيش والتعليم

- ندوات وأيام دراسية ولأئية في إطار التكوين المستمر لأسلاك التعليم بالولاية