



جامعة ابن خلدون - تيارت -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
مسار: علم النفس



رقم التسجيل:

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر تخصص: علم النفس العمل والتنظيم والأرغونوميا
موسومة بـ:

أثر نظام العمل بالعقود على دافعية الإنجاز

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
بجامعة ابن خلدون
- تيارت -

تحت إشراف الأستاذ:

سماتي حاتم

إعداد الطالبتين:

➤ حماني فطوم

➤ كبدي بختة

السنة الجامعية: 2016/2015

الشكر

نشكر الله تعالى الذي وفقنا لإنهاء هذه الدراسة، و مر. ثم تقدم
الباحثان. بشكرهما الخاص والعميق مقرونا بجزيل العرفان. والامتنان. كل
مر. بفضل وإثراء جوانب هذا البحث سواء برأي أو توجيه أو نصيحة
أو مساهم في هذا العمل ولو بجزء يسير ونحصر بالذكر الأسماء: سماتير
حاتم لإشرافه على هذا البحث والذي لم يتخل علينا بإرشاداته
ونصائحه القيمة وما علمنا مر. فيض إنسانيته وخلقه الرفيع ومهنته
الراقية كما تقدم بالشكر لكل أستاذة قسم العلوم الاجتماعية كافة،
خاصة أستاذة علم النفس، كما تقدم بالشكر إلى كل عمال كلية
العلوم الانسانية والاجتماعية وذلك لتعاونهم ومساندتهم لنا

فهرس المحتويات :

التشكرات

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

قائمة الملاحق

مقدمة أ. - ب

ملخص الدراسة

الفصل الأول: تقديم الدراسة

- 1-الإشكالية 5
- 2-الفرضيات 7
- 3-أسباب اختيار الموضوع 7
- 4-أهمية الدراسة 8
- 5-أهداف الدراسة 8
- 6-المفاهيم الإجرائية 9
- 7-الدراسات السابقة 9
- 8-تعقيب على الدراسات السابقة 12

الفصل الثاني: الجانب النظري

1-عقود العمل

- تمهيد 15
- 1-1نشأة وتطور العملص 16
- 1-1-2- مفهوم قانون العمل 19
- 1-1-3- مفهوم عقد العمل 19

20 عناصر عقد العمل 4-1-1
21 مراحل انعقاد عقد العمل 5-1-1
22 أحكام عقد العمل 6-1-1
23 شروط صحة العقد 7-1-1
24 أسباب وحالات انتهاء عقود العمل الغير محددة المدة 8-1-1
 عقود العمل محددة المدة 2-1
28 مفهوم عقد العمل محددة المدة 1-2-1
28 حالات إبرام عقود العمل محددة المدة 2-2-1
32 الحالات الغير مسموح بها لإبرام عقود العمل محددة المدة 3-2-1
 الدافعية 2
33 تمهيد
34 لمحة تاريخية عن تطور مفهوم الدافعية 1-2
 مفهوم الدافعية 35 2-2
36 المفاهيم المرتبطة بالدافعية 3-2
38 مفهوم الدافعية للإنجاز 4-2
39 خصائص الدافعية للإنجاز 5-2
39 خصائص الأفراد ذوي الانجاز العالي 6-2
40 أهمية الدافعية للإنجاز 7-2
41 مكونات الدافعية للإنجاز 8-2
43 أنواع الدافعية للإنجاز 9-2
44 وظائف الدافعية للإنجاز 10-2
45 مقاييس قياس الدافعية للإنجاز 11-2
47 نظريات الدافعية للإنجاز 12-2
52 خلاصة الفصل

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية

55	تمهيد
56	1- منهج الدراسة
56	2- مجالات الدراسة (مكانية، زمانية، بشرية)
59	3- مجتمع الدراسة
60	4- الدراسة الأساسية
60	5- أدوات جمع البيانات
65	6- خصائص العينة
68	7- الأساليب الإحصائية
الفصل الرابع: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة	
71	تمهيد
72	1- عرض و تحليل بيانات الدراسة
84	2- عرض و مناقشة وتفسير و تحليل نتائج الدراسة
92	استنتاج عام
93	الاقتراحات و التوصيات
94	خاتمة
96	قائمة المراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	يمثل تخصصات شعبة العلوم الإنسانية	57
2	يمثل تخصصات شعبة العلوم الاجتماعية	58
3	يمثل عدد العمال ونوع العقد	59
4	يصف المجتمع و عينة الدراسة	60
5	يوضح طريقة تصحيح المقياس	61
6	يمثل أبعاد المقياس و أرقام العبارات التي تقيس كل بعد	64
7	يمثل معاملات ثبات وإعادة التطبيق لمقياس الدافعية للانجاز	65
8	يمثل توزيع العينة حسب متغير الجنس	65
9	يمثل توزيع العينة حسب متغير السن	66
10	يمثل توزيع العينة حسب متغير الأقدمية	67
11	يمثل توزيع العينة حسب متغير طبيعة الوظيفة	67
12	يمثل توزيع العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية	67
13	يمثل متوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعدها الجزاءات الخارجية	72
14	يمثل متوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعدها المغامرة	73
15	يمثل متوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعدها المثابرة	74
16	يمثل متوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعدها تنوع الاهتمامات	75

77	يمثل متوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعء الخوف من الفشل	17
78	يمثل متوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعء ثقة الفرد بقدراته	18
97	يمثل متوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعء قلق بدء العمل	19
80	يمثل متوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعء الثقة بالنفس	20
81	يمثل متوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعء المنافسة	21
82	يمثل متوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعء قلق المستقبل	22
83	يمثل متوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعء الاستقلال	23
84	عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى	24
85	عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية	25
88	عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة	26
90	عرض نتائج الفرضية العامة	27

قائمة الأشكال :

الصفحة	العنوان	الشكل
37	يوضح العلاقة بين مفاهيم الدافعية	1
46	يوضح سلم الحاجات لماسلو	2

قائمة الملاحق

العنوان	الملحق رقم
طلب الترخيص بإجراء الدراسة الميدانية	1
مقياس الدافعية للإنجاز	2
نتائج المعتمد عليها في برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية	3
الهيكل التنظيمي للمؤسسة	4

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن اثر نظام العمل بالعقود على دافعية الانجاز للعمال الإداريين بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية في جامعة ابن خلدون -تيارت-.

ولتحقيق أهداف الدراسة قمنا بتطبيق مقياس الدافعية للانجاز الذي أعده الدكتور منصور، وذلك بإجراء مسح شامل على عينة قدرت ب(71) عامل إداري، ومن خلال دراستنا قمنا بالاعتماد على مجموعة من الأدوات لجمع البيانات تمثلت في (المقابلة، مقياس الدافعية للانجاز)، كما تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية (التكرار،النسب المئوية،اختبار "ت")

باستخلاص نتائج الدراسة، حيث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج تمثلت في :

لاتوجد فروق بين نظام العمل بالعقود المحددة المدة و نظام العمل بالعقود غير محددة المدة في مستوى الدافعية للانجاز في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية وفي اختتام دراساتنا قدمنا مجموعة من التوصيات و الاقتراحات

مقدمة:

شهدت الفترة الأخيرة تغيرات عميقة في المجتمعات على كل المستويات الشيء الذي يفرض على أفراد المجتمعات التكيف الذي يتماشى و متطلبات ذلك التغير وهذا التطور اثر بدوره على طريقة عمل المنظمات فأصبح عليها التفكير و السهر على وضع سياسات جديدة تهتم بمجال العمل لأن هذه الأخيرة عبارة عن مجموعة من البرامج المقترحة من طرف الدولة ،والتي تهدف من خلالها إلى تحقيق العقلانية والفعالية في فتح أفاق جديدة لطالبي العمل وتوفير مناصب العمل اللازمة و المناسبة لكل الأفراد في المجتمع حتى يتمكنوا من تحقيق وتلبية حاجياتهم .ويكون توفير هذا المنصب في إطار تنظيم علاقة بين المستخدم باعتباره مالك المؤسسة و العامل الأجير صاحب قوة العمل تحت عقد العمل قد يكون محدد المدة أو غير محدد المدة ،وذلك من خلال فتح أمامهم فرص عمل تمكنهم من إبراز قدراتهم و إمكانياتهم و استعداداتهم من جهة وتمكنهم من تلبية حاجياتهم وتحقيق ذاتهم من جهة أخرى، إذ تعتبر سلوكيات الأفراد داخل المنظمات من العوامل المؤثرة على المؤسسة خاصة الدافعية لان السلوك المدفوع لدى العمال هو سلوك معقد لدرجة انه يساهم في شكله عدة عوامل متفاعلة فيما بينها تأثير وتأثر يتعلق بعضها بالأفراد أنفسهم ،وبالعوض يتعلق بمحيط العمل ومدى توافر الظروف المناسبة لتحفيز العمال على الأداء الجيد، أما البعض الأخر فتحدده طبيعة العمل وسياسات المؤسسة و طرق العمل بها ،هذه الأخيرة التي يمكن أن تأخذ شكل العمل عن طريق نظام العقود ،وهو النظام الذي تلجأ إليه المؤسسات وفق ما يتحه القانون لمعرفة أهم العوامل المؤثرة، ومن خلال كل هذه الجوانب ارتأينا في بحثنا هذا أن دراسة موضوع أثر نظام العمل بالعقود على دافعية الانجاز للعمال الإداريين في الحالات التي يكون فيها العمال يشتغلون بنظام العقود أو بالنظام التعاقدي ،وذلك من خلال الكشف عن الآثار التي يمكن أن تطبع سلوك الأفراد جراء نظام العمل هذا ،وقد اعتمدنا في إجراء دراستنا هذه على الخطة التالية :

الجانب النظري الذي تمثل في الفصل الأول وتم فيه صياغة الإشكالية التي تهدف إلى معرفة اثر نظام العمل بالعقود على دافعية الانجاز لدى العمال الإداريين ،ثم تحديد الأهداف التي يرجى الحصول عليها وأهمية هذه الدراسة وأسباب اختيار الموضوع و المفاهيم الإجرائية في الدراسة بالإضافة إلى أهم الدراسات التي تناولت هذا الموضوع

أما الفصل الثاني تطرقنا فيه إلى عرض الجانب النظري للدراسة فتم العرض فيه (مراحل تطور قانون العمل، مفهوم قانون العمل و بعض المفاهيم لعقد العمل و العناصر التي يتركز عليها بالإضافة إلى شروط صحة العقد، مراحل و أحكام انعقاد علاقة العمل و أسباب انتهاءها هذا من جهة ومن جهة أخرى تطرقنا إلى مفهوم

عقد العمل محدد المدة والحالات القانونية والغير قانونية لإبرام عقود العمل محددة المدة).

وتطرقنا إلى دراسة الدافعية للانجاز في إطار شرح جانب الدافعية للانجاز وذلك بعرض (لمحة تاريخية عن مصطلح الدافعية للانجاز ثم بعض التعاريف المرتبطة بالدافعية و الدافعية للانجاز ودراسة خصائصها و أهميتها ومكوناتها ووظائفها بالنسبة للأفراد و كيفية قياس الدافعية للانجاز والى عرض بعض النظريات المفسرة لها) . أما فيما يخص الجانب الميداني للدراسة تمثل في الفصل الثالث أي الإجراءات المنهجية للدراسة وذلك بوصف مجال إجراء الدراسة وهي كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة ابن خلدون -تيارت- وعرض المنهج المستخدم في الدراسة، أدوات جمع البيانات، خصائص العينة، الأساليب الإحصائية).

وفي الأخير تطرقنا في الفصل الرابع إلى عرض النتائج المحققة في الدراسة وتم إرفاقها بما يمكن من التفسير و المناقشة والتحليل الممنهج في ضوء الفرضيات الموضوعة ومقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع ليتم استنتاج خلاصة نتائج البحث .

الفصل الأول

1- الاشكالية :

لقد شهد العمل تطورات هامة عبر كل العصور التاريخية الماضية لكونه شرط ملازم لقيام وتطور الأفراد و المجتمعات ،وقد انطلق متخذاً صورة النشاط الفردي لسد الحاجات الشخصية ثم تطور ليصبح نشاط يلي حاجات الغير ،حيث يعتبر العمل مجموعة من الحركات و الإجراءات المحددة التي يجب على الفرد القيام بها في زمن معين من اجل تحقيق اكبر قدر من الإنتاجية.

وتزامنا مع التحولات التي تعيشها بلدان العالم في مختلف الميادين لا سيما في مجال علاقات الإنتاج التي تحدد بدورها نوع وطبيعة العمل ،هذه التغيرات أدت إلى إيقاف التجربة الاشتراكية في أغلبية البلدان التي أخذت بها وانعكست آثارها على بلدان العالم الثالث لتنتقل من نظام اقتصادي يستند أساسا على الملكية العامة لوسائل الإنتاج في إطار الطابع التنظيمي لعلاقات العمل إلى نظام اقتصادي يقوم على أساس اقتصاد السوق وتتخلى بذلك عن النظام التوجيهي التقليدي، لذلك فان مرحلة الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر وما صاحبها من التوجهات والتغيرات الجديدة أدت إلى إعادة النظر في العديد من القوانين لا سيما القوانين الاجتماعية منها لتكييف علاقات العمل وفق النمط الذي تصبو إليه السياسة الاقتصادية الجديدة .

فبتقدم الصناعة والأخذ بالتكنولوجيا المتطورة في مجال العمل والصناعة ازداد الصراع بين طرفي علاقات العمل أي العامل والمستخدم مما أدى إلى صدور قانون 90- 11(الجريدة الرسمية) في 21-04-1990 الذي تم تعديله وتنميته تدريجيا بحسب التطور الذي شهدته المنظومة القانونية ككل ،حيث كرس المشرع الجزائري بتعديل علاقات العمل وتنظيمها بواسطة مبدأ الحرية ونظام التعاقد بين العمال والسماح لهم بالتفاوض حول مدة العقود وإجراء تنفيذها وكيفية تحديدها ،حيث كرس عقود العمل لمدة غير محددة كأصل عام وعقود العمل لمدة محددة كاستثناء ،مما خلق هذا القانون نوع من الاستقرار المهني لدى العمال بهدف التوفيق بين الاحتياجات الفعلية للمؤسسة ودوافع الفرد باعتباره العنصر الفعال والمؤثر ،الأمر الذي جعل المشكلة الرئيسية التي تواجه الإدارة في أي منظمة وهي التعرف على المتغيرات المحددة لهذا العنصر والتي تنعكس على سلوك هؤلاء الأفراد.

باعتبار أن السلوك يحركه العديد من الأسباب وهذه الأسباب ترتبط بحالة الفرد الداخلية من جهة وبمثيرات الموقف الخارجي من جهة أخرى ،ولهذا لا نستطيع التنبؤ بالسلوك في ضوء المتغيرات الخارجية بمفردها ،إذ لابد من التعرف على المتغيرات الداخلية للفرد ميوله وحاجاته وأتجاهاته وما يسعى لتحقيقه من أهداف ،وهذه

المتغيرات الداخلية والخارجية متفاعلة هي ما يطلق عليها بالدافعية، إذ تعتبر هذه الأخيرة من المؤثرات الأساسية التي تلعب دورا هاما وحيويا في سلوك الأفراد، ومن خلالها يمكن خلق الرغبة لديهم، الأمر الذي يمكننا من القول إن قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها تتوافر إلى حد كبير على نجاح الإدارة في توفير القدر الكافي من الدافعية للوصول إلى هدف معين، وهي التي تحرك السلوك وتوجهه للغاية التي يقصدها، ولهذا فإن بث روح الانجاز في المنظمات أمرا ضروريا لرفع الأداء، حيث إن الدافع للانجاز يجعل الفرد يميل إلى تذليل العقبات لأداء شئ صعب بأقل قدر من الوقت مستخدما ما لديه من قوة ومثابرة واستغلال إمكانياته وقدراته العقلية من اجل تحقيق النجاح في العمل. ومنه نطرح التساؤل التالي: هل يؤثر نظام العمل بالعقود على الدافعية للانجاز لدى العمال الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون -تيارت- ؟

1-1-التساؤلات الجزئية:

1-1-1 هل توجد فروق بين العمال الإداريين الذين يعملون وفق نظام العقود المحددة المدة والعمال الذين

يعملون وفق نظام العقود الغير محددة المدة في مستوى دافعية الانجاز ؟

2-1-1 هل توجد فروق بين العمال الإداريين الذين يعملون وفق نظام العقود المحددة المدة والعمال الذين

يعملون وفق نظام العقود الغير محددة المدة في مستوى دافعية الانجاز تعزى لمتغير الجنس ؟

3-1-1 هل توجد فروق بين العمال الإداريين الذين يعملون وفق نظام العقود المحددة المدة والعمال الذين

يعملون وفق نظام العقود الغير محددة المدة في مستوى دافعية الانجاز تعزى إلى متغير الاقدمية ؟

4-1-1 هل توجد فروق بين العمال الإداريين الذين يعملون وفق نظام العقود المحددة المدة والعمال الذين

يعملون وفق نظام العقود الغير محدد المدة في مستوى الدافعية للانجاز تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية؟

2-الفرضيات:

2-1-الفرضية العامة: توجد فروق بين العمال الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية الذين يعملون وفق نظام العقود محددة المدة و العمال الذين يعملون وفق نظام العقود الغير محددة المدة في مستوى الدافعية للانجاز .

2-2-الفرضيات الجزئية:

2-2-1 توجد فروق بين العمال الاداريين الذين يعملون وفق نظام العقود المحددة المدة والعمال الذين يعملون وفق نظام العقود الغير محددة المدة تعزى إلى متغير الجنس .

2-2-2 توجد فروق بين العمال الإداريين الذين يعملون وفق نظام العقود المحددة المدة والعمال الذين يعملون وفق نظام العقود الغير محددة المدة تعزى إلى متغير الاقدمية .

2-2-3 توجد فروق بين العمال الإداريين الذين يعملون وفق نظام العمل بالعقود المحددة المدة والعمال الذين يعملون وفق نظام العقود الغير محددة المدة تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية.

3-أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في معرفة مستوى الدافعية للانجاز لدى العمال الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في جامعة ابن خلدون-تيارت .

- تظهر أهمية الدراسة من وجهة نظر الباحث فيما ستقدمه إلى رصيد المعرفة في مجال عقود العمل والدافعية للانجاز، إضافة إلى المكتبة العربية التي تنقصها المعلومات والدراسات في هذا الجانب.

- تكشف الدراسة عن أهم العناصر التي تساعد على رفع مستوى الدافعية للانجاز لدى العمال الإداريين .

- أما أهميتها التطبيقية تكمن في معرفة تأثير نظام العمل بالعقود المحددة المدة و العقود الغير محددة المدة على الدافعية للانجاز لدى العمال الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

-محاولة الكشف وتبسيط الضوء عن كيفية تطبيق نظام العمل بالعقود في الواقع.

4-أهداف الدراسة

- تحديد الفروق بين العقود الغير محددة المدة والعقود المحددة المدة في مستوى الدافعية للإنجاز.
- فتح مجالات لدراسات أخرى أكثر عمقا تتناول موضوع الدراسة.
- تسعى الدراسة ميدانيا إلى الكشف عن طبيعة توظيف المؤسسة لحاجة العمال للاستقرار المهني من خلال ربط تحقيق أهدافها بتحقيق هدف العمال للاستقرار .
- الكشف عن المشكلات التي يمكن أن يخلقها عدم الاستقرار المهني للعمال على مستوى أداءهم وإقبالهم للعمل.
- تقديم توصيات واقتراحات من خلال نتائج البحث يستفيد منها الباحثون والمهتمون فيما بعد وكذلك يمكن أن يستفيد منها المؤسسة.

5-اسباب اختيار الموضوع:

- الحاجة إلى بحوث علمية تدرس هذا الموضوع من منظور ميسود الوسط المهني
- بغرض البحث العلمي وإنجاز مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر .
- كون موضوع البحث يتطرق إلى جانب أساسي منه إلى المنظومة القانونية مع متطلبات التحول الحاصل .
- بحكم تخصصنا في علم النفس العمل والتنظيم والارغونوميا وميلنا لدراسة المواضيع المتعلقة بتخصصنا إذ يعتبر موضوع الدافعية للإنجاز من المواضيع الهامة وكثرة استخدام المؤسسات لنظام العمل بالعقود
- كثرة المشاكل في المؤسسات بسبب نظام العمل بالعقود المحددة المدة.

6-المفاهيم الاجرائية:

- 6-1-الدافعية للإنجاز:** هي الدرجة التي يحصل عليها العامل الإداري في المقياس الخاص بدافعية الإنجاز المتكون من مجموعة من العبارات تعكس الخصائص السلوكية للعمال الإداريين أثناء القيام بمهامه

6-2- عقد العمل: هم الأشخاص الذين يشتغلون في وظائف دائمة إذ يعتبر اتفاقية يتعهد بمقتضاها عامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر.

6-3- عقد العمل محدد المدة: يعتبر عقد العمل محدد المدة عقد كتابي أو شفهي يتم بين صاحب العمل والعمال لأداء عمل في مدة زمنية محددة، حيث يعتبر الزمن عنصرا من العناصر الأساسية في عقد العمل المحددة المدة فان الالتزام يتوقف عندئذ على الزمن الذي قدر له أن ينمو فيه

7-الدراسات السابقة:

7-1-الدراسات السابقة لعقود العمل :

-أمل سرباح (2006): عقد العمل المحدد المدة في المؤسسة الوطنية، دراسة حالة مؤسسة الصناعات الغذائية للحبوب ومشتقاتها الرياض الوحدة الإنتاجية بقورصو.

تهدف الدراسة إلى التعرف على الأسباب التي تدفع المؤسسات الوطنية العمومية إلى تبني نظام عقد العمل المحدد المدة ضمن استراتيجياتها الإنتاجية ومحاولة دراسة أهم الأسباب التي أدت بالعمال المؤقتين إلى قبول العمل وفق هذا النظام.

حيث اشتملت عينة الدراسة على (90) عامل مؤقت اعتمدت على المسح الشامل في إجراء الدراسة مستخدمة في ذلك المقابلة والملاحظة كما استخدمت المنهج الكمي في الدراسة.

النتائج: تقوم الوحدة الإنتاجية رياض قورصو بتجديد عقود العمل المحددة المدة بعد انتهائها خلال الأربعة الأشهر طوال العشر سنوات هادفة من وراء ذلك إلى إمكانية التمتع بجميع الحقوق، عدم مطالبة العمال المؤقتين لتغيير عقود عملهم المحددة المدة إلى عقود غير محددة المدة راجع إلى جهلهم لنص القانون، معظم العاملين المؤقتين يجذون قيام المؤسسة المستخدمة بتجديد عقود عملهم المؤقتة للتمكن من المحافظة على عملهم بها وبالتالي المحافظة على عملهم بها وبالتالي المحافظة على سيرورة حياتهم الاجتماعية.

1-1-دراسة صوشي كمال (2007) : مساهمة في دراسة اثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للأقمشة الصناعية، تهدف الدراسة إلى الكشف بالمسيلة tindal عن طبيعة الأثر الذي يسببه نظام العمل

بالعقود على دافعية العمال بالمؤسسات الصناعية. اشتملت عينة الدراسة (74) فرد يعملون بنظام التعاقد وتم اختيارها عشوائيا، اتبعت في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي مستخدمة : المقابلة ، السجلات والوثائق ، الاستمارة ، وعدد بنودها (30) بند.

ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة يؤثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال

7-2- الدراسات السابقة خاصة بالدافعية للإنجاز:

7-2-1- دراسة مصطفى تركي (1988) في هذا المجال قام بدراسة هدفت إلى تحديد معالم الدافعية للإنجاز في المجتمع العربي، حيث تم إلقاء الضوء على الفروق بين الذكور و الإناث من طلبة الجامعة الكويتيين في الدافعية للإنجاز في موقف محايد وموقف منافسة في الثقافة العربية، وتكونت عينة الدراسة من 32 طالب و35 طالبة ممن يدرسون بجامعة الكويت، بلغ متوسط أعمارهم 20 سنة، وتم تطبيق اختبار مهريان للدافعية للإنجاز في مكان ووقت المحاضرة في ضوء تقسيم العينة إلى ثلاثة أقسام: الأولى تمثلت في طلاب فقط، الثانية تمثلت في طالبات فقط، الثالثة تمثلت في طلاب، طالبات (مختلطة)

كشفت نتائج الدراسة انه لا توجد فروق بين الذكور و الإناث في الدافعية للإنجاز في اختلاط أو بدون اختلاط لم تتأثر درجة الذكور و الإناث بموقف الإثارة و المنافسة .

7-2-2- دراسة : عثمان مريم (2010) الضغوط المهنية و علاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببيسكرة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية و دافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببيسكرة، التعرف على العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية و دافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية

تنطبق على عينة عشوائية تقدر ب 100 عون من أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية

وفي الأخير توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية ودوافع الإنجاز

وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية وتجنب دوافع الفشل .

أوضحت النتائج أن الضغوط المهنية لا تتأثر من العمر و سنوات الخبرة من مستوى الدلالة 0,05

7-2-3--دراسة عفاف و سطايني (2010) : دافعية الانجاز لدى فريق العمل وعلاقتها بالنمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية في ضوء مشروع مؤسسة ،دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم المتوسط لمدينة سطيف

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين النمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية ودافعية الانجاز للأساتذة في ضوء مشروع المؤسسة ،وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي .

شملت العينة(194) أستاذ ،موزعة على(04) فئات حيث اختيرت بالطريقة العشوائية العنقودية و(27) مديرا، وقد تم استخدام استبيان تحديد النمط القيادي السائد للمدير المصمم من طرف الباحثة ومقياس دافعية الانجاز للدكتور عبد الرحمان صالح الأزرق لجمع بيانات الدراسة أما بالنسبة لتحليلها فقد تم استخدام اختبار الاستقلالية مربع كآي والمتوسط الحسابي ومعامل التوافق C.

وقد أسفرت نتائج الدراسة على وجود علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي السائد للمدير ودافعية الانجاز لدى الأساتذة ،ووجود أربعة أنماط قيادية ديمقراطي ،أوتوقراطي ،فوضوي ،موقفي ،ومستوى مرتفع لدافعية الانجاز لدى الأساتذة في المؤسسات ذات النمط الديمقراطي والموقفي ،ومستوى منخفض لدافعية الانجاز لدى الأساتذة ذات النمط الأوتوقراطي وال فوضوي.

دراسة كيرسن Kirsten (2010): قواعد الدافعية في إدارة الموارد البشرية ،حيث هدفت

هذه الدراسة إلى إيجاد عوامل الحوافز الأكثر أهمية من قبل الطلاب كرجال الأعمال في المستقبل وقد استند هذا البحث على استطلاع تم توزيعهم على عينة مقدارها (152) من

Gdansk في يولندا واستخدم الباحث أسلوب الاستبيان الالكتروني وبرنامج

spss لتحليل نتائج فقرات الاستبانة .

النتائج:

- العمل الممتع والأجور الجيدة يعتبران من أهم عوامل التحفيز بالنسبة للطلاب بالإضافة إلى أهمية عنصر الأمن الوظيفي كذلك إن الأشخاص الذين ينخرطون في سوق العمل مستقبلا كانوا محفزين من فئات مختلفة ، بالتالي فان الشركات ستواجه التحدي بقدرتها على جذب وتحفيز والاحتفاظ لموظفي المستقبل بإدراكها للعوامل الأكثر أهمية وتأثيرا عليهم .

8-التعقيب على الدراسات السابقة ومدى استفادة الدراسة الحالية منها:

من خلال اطلاعنا على عدد الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة وجدنا أن هناك أوجه تشابه وأوجه اختلاف بينهما وبين الدراسة الحالية وهي كالتالي :

تشابه الدراسة الحالية مع دراسة أمال سرباح لتناولها لمتغير عقد العمل واستعمالها العينة لمسح شامل والأساليب الإحصائية من نسب مئوية وتكرار وتختلف من حيث المنهج وتختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث المجال الزماني والمكاني

تشابه الدراسة الحالية مع دراسة صوشي كمال من حيث موضوع الدراسة ومن حيث الهدف والأساليب الإحصائية ، وتختلف من حيث العينة والمنهج

تشابه الدراسة الحالية مع دراسة مصطفى تركي من حيث دراسة الفروق بين الجنسين في الدافعية

تشابه مع دراسة عفاف وسطاني من حيث تناولها لمتغير الدافعية للانجاز وتختلف من حيث العينة ومكان الدراسة ، المنهج ، أدوات الدراسة أما دراسة كيرسن تشابه مع الدراسة الحالية من حيث تناولها لمتغير الدافعية واختلفت من حيث العينة ، أدوات الدراسة .

الفصل الثاني

تمهيد:

تقوم علاقة العمل في أغلب التشريعات على أساس تعاقدى انطلاقاً من مبدأ حرية العمل، وحرية التعاقد وذلك اعتماداً على الوسيلة المعروفة وهي عقد العمل الذي يبرم بين العامل وصاحب العمل، وفق الشروط والأحكام التي تحددها القوانين والنظم المتعلقة بتنظيم علاقات العمل، التي كثيراً ما تضع القواعد والتنظيمات الخاصة بالمسائل الأساسية والجوهرية التي لا يسمح للأطراف الاتفاق على مخالفتها، ونظراً لكون عقد العمل هو الإطار الذي تحدد ضمنه كافة الشروط والأحكام المتعلقة بالعلاقة المهنية والمالية والتنظيمية بين كل من العامل وصاحب العمل فإنه يمثل المحور الذي تدور حوله أي دراسة لعلاقة العمل

1- عقود العمل غير محدد المدة :

1-1- نشأة و تطور العمل:

- نشأة و تطور العمل في العصور القديمة:

من المهم أن العمل شرط لبقاء الإنسان على وجه البسيطة ، إذا ارتبطت حياته في العصور القديمة بالطبيعة وما تتضمنه من وسائل للعمل ،حيث اقتصر في البداية على قطع و شق الحجارة كأدوات بسيطة يستعملها في العمل لتأمين عيشه ومع التطور أصبح صنعه للأدوات أكثر اتقاناً و تطوراً ، فكانت أولى المراحل لظهور الأشكال الأولى لتقسيم العمل حسب العمر و الجنس ،حيث أدى ذلك إلى استعمال هذه الأدوات في الصيد البحري ليصبح أهم مصدر للمعيشة ثم انتقل شيئاً فشيئاً إلى العمل الزراعي ثم إلى شكل تعاون لاستثمار الأرض و بدا التقسيم الاجتماعي للعمل يظهر المجتمع المشاعي الذي تميز بالملكية العامة لوسائل الإنتاج والعمل المشترك و التوزيع المتساوي لمنتجات العمل نظراً للشعور الجماعي الذي يطبع أفراد المجتمع في هذه المرحلة وتاريخ العمل الانساني في الطبقة و الاستغلال.

لقد تطور العمل الإنساني بتطور الزمن، حيث أصبح قادراً على إنتاج حتى حاجاته الشخصية و نشوء الحاجة إلى التبادل السلعي بين القبائل ،مما كان سبباً في ظهور الطبقة و الاستغلال ، إذ ظهرت الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج و تقسيم المجتمع بالضرورة إلى طبقتين ،طبقة الأثرياء و طبقة الرفيق و من هنا حل مجتمع الرق تدريجياً محل المجتمع المشاعي ،مستنداً في ذلك إلى ارتفاع إنتاجية عمل الإنسان إلى حد المنتج القابض إضافة إلى نشوء الملكية الخاصة بوسائل الإنتاج ومع تطور الزمن و تراكم الخبرة الإنتاجية

نشأت حضارات مختلفة ظلت شواهدنا دالة حتى عصرنا الراهن منها الحضارة الرومانية التي اشتهر أهلها بإنتاج مادي متنوع في عدة مجالات صناعية ، مثل صناعة الخشب و صناعة البرونز و الصناعة المنجمية ،و صناعة الأسلحة و النسيج و غيرها من الصناعات الأخرى ، وقد اشتهر كذلك الحضارة الفرعونية باتخاذ مشاريع و أعمال في غاية الاتفاق منها بناء الأهرامات في مصر وبعض المشاريع في مجال الزراعة و الري ،بل يوجد في عهد الأسرة الفرعونية الثالثة مصلحة خاصة تهتم بتنظيم شؤون العمل و العمال

و عموماً ظهر أول أساس مادي للعمل في المرحلة الثالثة من تطور المجتمعات البدائية ، أي في ظل النظام الطبيعي الذي تميز بصفة الإكراه الممارس على العبيد لأداء العمل ،وظل هذا المفهوم المادي سائداً لفترة طويلة

بسبب مقاومة و سيطرة طبقة الأسياد و الأشراف للمحافظة على النظام الطبقي و الامتيازات التي امتلكوها
بالقهر و الاستغلال(هدفي: 2003،ص15

-نشأة وتطور العمل في العصور الوسطى

في المجتمع الزراعي :حيث تجسد النظام الإقطاعي في كبار الملاكين الزراعيين و طبقة الاقنان المتميزة بتبعية القن للأراضي المملوكة للسيد ،حيث تنتقل ملكيته إلى سيد آخر بانتقال ملكيتها لذلك اختلف هذا النظام عن السابق من حيث انه خفف نوعا ما من حدة العبودية بإيجاد نظام تبعية القن للأرض و السماح له بامتلاك وسائل الإنتاج باستثناء الأرض إضافة إلى سكنه .وأثاته الخاص ومن ثم يلاحظ أن الإكراه الممارس من طرف المالك على الاقنان ينقسم إلى نوعين إكراه اقتصادي يتمثل في امتلاك الإقطاعي للأرض و التي بدونها لا يمكن القيام بالعمل الزراعي ثم إكراه مباشر يتمثل في استعمال القوة و القانون للاستيلاء على المنتج الفاض للعمل الفلاحي، و تفرض عليهم الضرائب المختلفة وعليه أنشئ نظام الحوافز المادية أمام المنتجين حيث دفعهم لزيادة كفاءة عملهم لرفع مستوى معيشتهم.

-في المجتمع الصناعي و التجاري :حيث ظهر نظام الطوائف الذي يتمثل في مجموعة من الأشخاص يمتنون حرفة معينة و يشكلون طبقة معينة تدرج تدرجا هرميا من حيث التخصص شيخ المهنة والمعلمون الصبية فشيخ المهنة الذي يعتبر أعلى سلطة للطائفة كانت مهامه تتمثل في تمثيل الطائفة و الدفاع عن مصالحها و توجيهها في العمل و معانيتها عند مخالفة لوائح و أنظمة العمل ،كما كان دور المعلمين أو العرفاء يتمثل في وضع نظام الطائفة و اختيار الأعضاء الجدد بقبولهم في الانضمام إلى الطائفة لقد ظل هذا النظام سائدا حتى قيام الثورة الفرنسية 1948 و التي أحدثت تحولات جذرية في ميدان العمل وكرست مبدأ سلطان الإدارة انطلاقا من مبدأ للحرية،إذا ألغت نظام الطوائف الحرفية و أطلقت الحرية للأشخاص في ممارسة الأعمال التي يختارونها في سبيل تحقيق ذلك اتخذت إجراءات عملية هامة كان أولها إلغاء الطوائف و الاحتكارات المهنية بصور مرسوم 1791 ومن ثم بدا الانقلاب الصناعي والتجاري بظهور الآلات الصناعية الحديثة، وظهر التنافس الصناعي بين أرباب العمل ذوي الاختصاص الواحد فتبلور بذلك المفهوم الاقتصادي الحر Decretdallard تدعى للعمل و أرسى دعائم الرأسمالية(هدفي: 2003،ص19).

– نشأة وتطور العمل في العصر الحديث:

تطور قانون العمل بدرجة كبيرة في هذا العصر بعد أن سادت الحرية في أوروبا أواخر القرن 18 خاصة بعد قيام الثورة الفرنسية حلت بعض المبادئ كمبدأ حرية العمل والمساواة الأمر الذي أدى إلى انقضاء عهد الإقطاع والطوائف، وظهر مبدأ سلطان الإدارة كأثر من آثار الحرية وفي ظله اعتبر العقد أفضل وسيلة واعد لها لتنظيم علاقات العمل بين العمال و أرباب الأعمال .

و جدير بالذكر أن نظام الحرية أدى إلى استغلال أرباب الأعمال لحاجة العمال و بدؤوا في إملاء شروطهم عند إبرام عقود العمل و خاصة بعد أن أصبح العمل خاضعا لقانون السوق (العرض و الطلب) ونظرا لكثرة العرض على الطلب فقد ازداد تحكم أصحاب الأعمال في علاقة العمل و يلاحظ أن نظام العمل في ظل عصر الحرية تعرض للنقد على النحو التالي

–إن هذا النظام لا يستطيع أن يحقق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب الأعمال

–انخفضت أجور العمال نتيجة لتحكم أرباب الأعمال في تحديدها

وكل هذه الانتقادات أدت إلى إحساس العمال بالظلم الواقع عليهم و ساعد على ذلك عدة عوامل منها انتشار التعليم و كذلك انتشار الآلات أدى إلى تعريض العمال لمخاطر جسمية لذلك تدخل المشرع بوضع تنظيم قانوني بتنظيم علاقة العامل برب العمل إلى عدة اعتبارات كثرة الظلم الواقع على العمال في ظل الحرية و ما ترتب عليه من عدم الحماية لحقوق العمال

إن رغبة المشرع في الحفاظ على السلم والأمن الاجتماعيين جعلته يتدخل بوضع تنظيم قانوني

تزايد الضغط العمالي نتيجة تجمعهم في نقابات أصبحت تطالب بتحسين أوضاع العمال و ظهور وانتشار المذاهب الاشتراكية المناهضة للمذهب الفردي

(منصور:2010،ص27-29).

1-1-2- تعريف قانون العمل :

يطلق قانون العمل على مجموعة القواعد القانونية تحكم نوعا من أنواع العمل لا العمل بصفة عامة كما قد يتبادر من هذا الإطلاق فهو إذا إطلاق اصطلاحى ينبغى أن تحدد مدلوله الاصطلاحى بتحديد أي أنواع العمل هو الذي يحكمه قانون العمل(العدوى، أنور سليم، 1990، ص7)

1-1-3- مفهوم عقد العمل :

-العقد: هو عبارة على اتفاق يبرم ما بين شخصيين بموجبه يلتزم احد أطرافه أو عدة أطراف بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما، وهو يرد على تنظيم الحقوق و الالتزامات ما بين شخصين و بالتالي فهو شريعتهما فلا يحق لأحدهما أن يلتجئ بمفرده إلى تعديل بنوده و شروطه أو إلغائه إلا باتفاقهما معا (عمتوت: 2010، ص213)

-مفهوم عقد العمل في القانون الجزائري : لم يقدم المشرع الجزائري تعريفا لعقد العمل ضمن مختلف القوانين المتعاقبة لذلك لكونه يعتبر ه مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل التي تعتبر اشتمل و أوسع لكونها أداة تنظيميه لكافة القوانين و النظم المعمول بها وهو بهذا قد أعطى عريف للعقد بصفة عامة في المادة 54 من القانون المدني اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخريين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما(سرباح: 2006، ص24)

-مفهوم عقد العمل من الناحية التشريعية : هو اتفاق من خلاله يلتزم احد أطرافه يدعى عامل أو أجير بتقديم لشخص آخر يدعى مستخدم خدمات تحت إشراف ومراقبة هذا الأخير لقاء اجر .

-مفهوم عقد العمل من الناحية الفقهية :عقد مبرم بين صاحب عمل و عامل يتعهد هذا الأخير إن يعمل تحت إدارة صاحب العمل و إشرافه مقابل اجر ايا كان نوعه على أن يتضمن هذا العقد شروط العمل المتفق عليها و ذلك لمدة محددة أو غير محددة أو من اجل القيام بعمل معين.(بن صابر: 2010، ص55-57)

-أما قانون العمل عرفه في المادة (29) : بأنه اتفاق بين العامل و صاحب العمل ، يلتزم فيه العامل بأداء عمل معين لصاحب العمل تبعا لتوجيهه وإدارته و يلتزم فيه صاحب العمل بأداء الأجر المتفق عليه (الياس: 1987، ص25).

1-1-4- عناصر عقد العمل:

- **عنصر العمل:** يعتبر عنصر العمل عنصرا أساسيا في عقد العمل إذ يعتبر محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل في إطار عقد العمل لم يتخذ تعريفا موحدا فهو يشمل على العموم النشاط الإنساني المبذول في إحدى المجالات العمل الصناعية و التجارية أو الإدارية. قد يكون ماديا أو فكريا ويتخذ مميزاته و خصائصه في إطار عقد العمل وبذلك يشكل عنصر العمل إحدى الأسس التي يقوم عليها عقد العمل لذلك يجب توافر بعض الشروط و المتطلبات الخاصة لعنصر العمل في عقد العمل حيث يتخذ صفته المميزة عن بقية العقود الأخرى التي ترد عن العمل و المتمثلة في التنفيذ الشخصي للعمل ويكون التنفيذ مبني على رضا العامل و يكون تحت إشراف صاحب العمل .

- **عنصر الأجر:** يمثل سبب التزام العامل و محل التزام صاحب العمل وهو بذلك يعتبر مقابل العمل يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أدائه للعمل والحقيقة أن تطور مفهوم عنصر الأجر و عنصر العمل في عقد العمل علاقة تكاملية و شرطية إذ أن تنفيذ العمل يستلزم بالضرورة دفع اجر معين وان استحقاق الأجر لا يتم إلا بعد تنفيذ العمل كقاعدة عامة حيث ترد بعض الاستثناءات نص عليها القانون يبقي فيها الأجر مستحقا رغم توفيق تنفيذ العمل كالراحة الأسبوعية و العطل السنوية و الأعياد و غيرها

- **عنصر التبعية و الإشراف :** يقصد بها سلطة الإشراف و الإدارة و الرقابة التي يخضع لها العامل، ويعتبر من أهم عناصر عقد العمل فهو المعيار الأشد وقعا و الأكثر قطعا في تفريق و تمييز عقد العمل، ويعتبر عنصر التبعية إحدى الحقوق الأساسية التي يمنحها عقد العمل لصاحب العمل ويلزم العامل بالامتثال لها في الحدود المسموح بها قانونيا ويمثل عنصر التبعية والإشراف ثلاثة صور في علاقات العمل هي :

الوجه القانوني و التنظيمي: ويتخلص في الأحكام القانونية و التنظيمية التي تفرض على العامل الامتثال لبعض الإجراءات التي يحددها القانون و النظم المعمول بها كالتالي يملك فيها صاحب العمل الحق في تحديد أوقات العمل و توزيع العمل على العمال و توزيع العمال على أماكن العمل و سلطة التأديب، وفرض قواعد الأمن و الوقاية، و التنظيم التقني للعمل وفرض الانضباط في العمل .

الوجه الفني و التنفيذي: وهو أمر فرضته التطورات التكنولوجية الأخيرة في مجال تنظيم العمل، نظرا لتعقيدات التي أفرزتها أساليب الإنتاج الحديثة وما أصبحت تتطلبه من تكوين و تخصص العمال في أعمال معينة، و

تفاوت المستويات المهنية من حيث التأهيل و التقنية المطلوبة كل هذا أدى إلى حتمية إقامة أنظمة مراقبة ميدانية للعمال أثناء أدائهم لمهامهم

الوجه الاقتصادي: يتمثل في اعتماد العامل في حياته العامة الاجتماعية و الاقتصادية على ما يحققه من دخل مقابل العمل الذي يقدمه لصاحب العمل (أهمية: 1998، ص46)

عنصر المدة: وهي المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه و خبرته و جهده في خدمة و مصلحة صاحب العمل أو إدارته، وهي المدة التي تحدد من الناحية المبدئية بحرية من قبل المتعاقدين ، مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية المعمول بها في هذا الشأن وبعض المبادئ التي تنص عليها ، مثل منع التعاقد على العمال مدى الحياة وهي موجودة في المجال العلمي على عدة أشكال و أصناف لعلاقات العمل المحددة المدة وغير محددة المدة و العمل المؤقت ... الخ. (صوشى، 59، 2007 ص50)

1-1-5- مراحل انعقاد عقد العمل :

يبدأ سريان عقد العمل بالأداء الفعلي للعمل أي قيام العامل بانجاز الأعمال المتفق عليها في عقد العمل ولا يصبح نهائيا إلا بعد مروره بمرحلتين :

الفترة التجريبية: يضع صاحب العمل العامل بعد توظيفه مباشرة في فترة تجريبه بهدف التحقق من قدرته على القيام بالعمل المتفق على انجازه وقد حددت الفترة ب 12 شهرا كأقصى مدة بالنسبة لمناصب العمل التي تتطلب مهارات عالية ،وقد تركت أمر تحديد هذه المدة للاتفاقيات الجماعية و يعتبر العقد في هذه المرحلة ابتدائيا لأنه مرتبط بشرط فاسخ فإذا استطاع العامل إثبات كفاءته يصبح العقد دون تعويض و يحق للعامل التمتع بذات الحقوق و الواجبات التي تسري على جميع العمال ، كما يستطيع العامل الانسحاب من العمل إذا كان لا يتلاءم مع رغباته و قدراته المهنية .

فترة التثبيت : وهي الفترة التي تعقب فترة التجربة ، حيث يتم تثبيت العامل في منصب عمله بعد ثبوت قدرته على انجاز الأعمال التي أنظت له بالكفاءة المطلوبة ومن ثم يصبح عقد العمل نهائيا منتجا لكافة آثاره القانونية والاتفاقية ،فيصبح العامل متمتعا بكافة الحقوق و الواجبات التي منع منها خلال فترة التجربة،ويمكن لصاحب العمل أن يثبت العمل في منصب عمل اقل درجة من المنصب المتفق عليه في عقد العمل التمهيدي .

إذ لم يتمكن من إثبات مقدرته المهنية المطلوبة وفقا لما تنص عليه الأحكام القانونية و الاتفاقيات الجماعية
(هدفي:2003،ص69-71)

1-1-6- أحكام عقد العمل :

يصنف أحكام عقد العمل إلى مجموعة من البنود إلى الأحكام المحددة في القوانين والنظم المعمول بها
الأحكام الأساسية: وهي الأحكام التي يمكن أن يؤدي تخلفها إلى المساس بشرعية و صحة العقد نظرا لأهميتها
في تحديد وضبط الحقوق و الالتزامات لكلا الطرفين و تخلص فيما يلي:

- بيان هوية الأطراف المتعاقدة : وذلك ببيان و تحديد الاسم الكامل للعامل و العناصر الأخرى المكونة لهويته
،تاريخ الميلاد،العنوان و نفس الشيء بالنسبة لصاحب العمل سواء أكان شخصا طبيعيا أو معنويا .

-تحديد منصب العمل أو الوظيفة أو الأشغال :إذا كانت البيانات الأولى متعلقة بالأطراف ،فان المقصود بهذه
البيانات هو تحديد المعطيات الخاصة بالعمل في حد ذاته و ما يتطلبه من تحديد لمنصب العمل ورتبته في السلم
الوظيفي .

- سريان علاقة العمل و نهايتها :يعتبر تحديد بداية علاقة العمل ذو أهمية بالغة و ما يبرر هذه الأهمية هو أن
علاقات العمل كثيرا ما تبرم قبل أو بعد الشروع في العمل كما أن تحديد تاريخ نهاية له أهمية كبيرة بالنسبة
للعامل و صاحب العمل لكي يأخذ كل واحد منهما احتياطاته بعد الانتهاء.

الأجر و توابعه الأجر هو عنصر أساسي لعقد العمل بالإضافة بقية التوابع الأخرى و التعويضات و المكافآت و
غيرها و توجد إلى جانب هذه الأحكام المذكور عدة أحكام أخرى خاصة بكل منصب شغل ومستواه في
السلم المهني أو النظام القانوني الذي يخضع له.

الأحكام التكميلية:

هي مجموعة من البنود التي لا يؤثر تخلفها على صحة عقد العمل من الناحية القانونية وهي مختلفة من مؤسسة
إلى أخرى و من قطاع إلى آخر .

– تعديل عقد العمل : خلال تطبيق علاقة العمل يمكن التعرض إلى الأسباب التي تفرض على أطرافها ضرورة إعادة النظر ومراجعة بعض الأحكام، وقد ترجع أسباب التعديل و المراجعة إلى عوامل تعود صاحب العمل والعامل.

– حالات التعديل المتعلقة بأصحاب العمل: الأسباب التي تؤدي إلى تعديل الأحكام من طرف صاحب العمل كثيرة مثل تغير شخصيته الطبيعية أو المعنوية أو تغييره للنشاط.

– حالات التعديل المتعلقة بالعامل: وتتلخص هذه الحالات إذا تحصل العامل على شهادة أو مؤهل تمكنه من الارتقاء من السلم الوظيفي، الأمر الذي يؤدي إلى تعديل بعض الأحكام وشروط العقد، وقد يصل الأمر إلى إبرام عقد جديد. (القريشي، 1984، ص45)

1-1-7- شروط صحة العقد:

عقد العمل هو عقد رضائي أساسه حرية التعاقد و تطبيق أحكام القانون المدني على مختلف الجوانب المتعلقة بالرضا و المحل و السبب و الأهلية، وهو لا يختلف في ذلك عن عقد العمل غير محدد المدة .

1-1-7-1- الأهلية في عقد العمل: يستلزم بحث موضوع الأهلية في عقد العمل التمييز بين أهلية العامل وأهلية صاحب العمل.

أ- أهلية العامل: الأصل انه لكي يسمح للعامل بالعمل لدى الغير أن يكون كاملا للأهلية و لكن لما كان ناقص الأهلية ليس له مورد رزق سوى العمل . فان المشرع أجاز لمن لم يبلغ سن الرشد إبرام عقود العمل أو بمعنى آخر انه لما كان اشتراط سن الرشد يؤدي إلى انخفاض حجم القوى العاملة وبالتالي ارتفاع معدل البطالة الأمر الذي يترتب عليه أضرار بالاقتصاد القومي للدول ومن هذه القواعد إن المشرع وضع حد أدنى لعمل العامل

– منع عمل العامل الذي يقل عن السادسة عشر من العمر منعاً باتاً

أجاز للعامل الذي أكمل السادسة عشرة من عمره ولم يكمل الثامنة عشرة العمل شريطة استيفاء الشروط اللازمة و التي يجب على رب العمل أن يطلبها منه أو من وليه وهذه الشروط حددها المادة (76) وبناء على ما سبق تخلص إلى أن المشرع جعل سن كافياً لتعاقد القاصر مع رب العمل ومن ثم اعتبار تعاقد صحیحاً منتجاً لأثاره (رمضان: 2010، ص184).

ب- أهلية صاحب العمل: يجب أن تتمتع شخصية صاحب العمل بالأهلية التي تمكنه من الإدارة وفق ما تقتضيه الأحكام المدنية و التجارية .

1-1-7-2- الرضا في عقد العمل: ترجع أحكام الرضا و التعبير عن الإدارة في عقود العمل عادة إلى قواعد القانون المدني ويتم التعبير عنها بالتعبير الصريح أو بالتعبير الضمني و انطلاقا من الأوضاع العملية و التنظيمية التي أوردناها فإنه يمكن أن نقول الرضا في عقود العمل هو مسألة نسبية (بعلي: 1997، ص47).

1-1-7-3- المحل و السبب: المحل هو الشيء الذي يلتزم المدين بالقيام به بينما يعرف السبب بأنه الغرض المباشر الذي يقصد الملتزم الوصول إليه من وراء التزامه و الفرق بينهما هو إن الأول هو إجابة للسؤال لماذا التزم المدين؟ و يعتبر المحل و السبب في عقد العمل من المسائل التي تميزها هذا العقد عن غيره من العقود الأخرى

مراعاة القوانين و النظم المعمول بها: يعتبر احترام التشريعات و النظم من أهم الشروط الأساسية التي يجب الحرص عليها إطار عقود العمل خاصة فيما يتعلق بالمسائل الجوهرية وان الإخلال بهذه النظم يؤدي بصفة مباشرة إلى إبطال علاقة العمل بطلانا نسبيا . (صوشي : 2007، ص64) .

1-1-8- أسباب و حالات انتهاء عقود العمل غير محددة المدة :

يمكن تصنيف أسباب و حالات علاقات العمل إلى ثلاثة أنواع من الأسباب وهي :

الأسباب القانونية العادية والأسباب القانونية العارضة والأسباب الاقتصادية، إلا أن تحديد هذه الحالات و الأسباب التي يجب أن تتبع في كل حالة فيها يجعل الخروج على هذه الإجراءات سببا من أسباب تكييف الإنهاء بالتعسفي سواء من قبل العامل أو من قبل صاحب العمل .

1-1-8-1- الأسباب القانونية العادية: تختلف النصوص التشريعية و التنظيمية في تحديد و ضبط الأسباب من نظام إلى آخر، و نقصد بهذه الأسباب تلك التي يميز فيها القانون و النظم المعمول بها إلى الطرف المتضرر من المبادرة بإنهاء علاقات العمل مع الالتزام بإتباع الإجراءات المقررة لذلك و الالتزام بما يترتب على ذلك من حقوق للطرف الأخر، وإلا اعتبر الإنهاء عمل تعسفي لعدم مراعاة الإجراءات المقررة في القانون و من بين الحالات التي تدخل في هذا الإطار نذكر مايلي :

الاستقالة: تعتبر الاستقالة أو إنهاء علاقة العمل بمغادرة العامل للحقوق المعترف

له لا في مختلف القوانين و الأحكام القضائية، انطلاقا من مبدأ حرية العمل التي تقوم عليها هذه العلاقة و
المشروع الجزائري أقر هذا الحق في قانون علاقات العمل في المادة (68) و اشترط على المستقيل أن يغادر
منصب عمله بعد مهلة إشعار مسبق وفق الشروط التي تحددها الاتفاقات الجماعية لكي تبقى ممارسة العامل
لحقه في الاستقالة ممارسة العامل لحقه في الاستقالة ممارسة ليست مطلقة بل مقيدة بعدة قيود من أهمها التزام
العامل بإجراء إخطار مسبق يمكن صاحب العمل من تعويض العامل المستقبل وعدم تعريض مصالحه للإهمال .
كما تختلف مدة الإخطار من قطاع اقتصادي إلى آخر ومن مؤسسة إلى أخرى ، لكنها تكون بصفة عامة طويلة
نسبا كلما كان مستوى العامل ومنصب العمل مرتفعا في السلم المهني أما من الناحية الشكلية فالاستقالة وفق
ما ينص عليها القانون و الاتفاقات الجماعية ، فإنها تتمثل في وجوب الاستقالة الكتابية التي توجه في شكل
رسالة إلى صاحب العمل يشرح فيها دوافع تخليه عن منصب العمل (زهوان، 2008، ص656)

الوفاة: تعتبر وفاة العامل من الأسباب القانونية والشرعية التي تؤدي إلى انتهاء علاقة العمل ، لان شخصية العامل
محل اعتبار إحدى العناصر الجوهرية في العقد ،ويمكن التمييز في هذه الحالة واقعتين : وفاة العامل لأسباب طبيعية
كالمرض ،ووفاة العامل بسبب حادث عمل أو مرض مهني فلا يترتب في الحالة الأولى أي واقعة الوفاة الطبيعية
أي التزام في صاحب العمل، إلا فيما يتقرر بموجب أحكام قوانين الضمان الاجتماعي، ونحدد بذلك منحة الوفاة
،المقررة بمقتضى المواد 47 إلى 51 من قانون التأمينات الاجتماعية ،أما في الحالة الثانية والتي يكون موت
العامل فيها بسبب حادث عمل أو مرض مهني ،تبقى آثار علاقة العمل سارية لصالح ذوى الحقوق بمنحهم
معاش الوفاة

التقاعد: هو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل وهي النهاية الطبيعية لعلاقات العمل بغض النظر عن
صاحب المبادرة بطلب إنهاء العمل وذلك إذا توفرت بعض الشروط القانونية لذلك ،لكن تجدر الإشارة إلى أن
تحديد السن القانوني للتقاعد لا يعني التزام العامل بترك منصبه مجرد بلوغ ذلك السن ،بل أن كافة القوانين
الاجتماعية المتعلقة بتحديد سن التقاعد تنص فقط عن السن الذي يصبح فيه العامل الحق في طلب الإحالة إلى
التقاعد لكن في هذه الحالة انقسم المشرعون إلى مؤيدون و معارضون فمنهم من يرى وجوب إحالة العامل إلى
التقاعد مجرد بلوغه السن القانوني و منهم من يعارض هذه الفكرة و يعطى للعامل الحق في تأجيل سن التقاعد

أما القانون الجزائري قد كرس هو الآخر هذه الإشكالية بشكل يصعب مع الاعتماد على رأى معين من الآراء السابقة، حيث جاءت أحكام قانون خاص بالتقاعد، وغير معالجة للجوانب العملية

الفسخ الاتفاقي لعقد العمل: كثيرا ما يلجأ إلى الفسخ الاتفاقي للعقد، إما بطلب من العامل أو من صاحب العمل، وهي الحالة التي يلتزم فيها صاحب العمل المبادرة باحترام كافة الإجراءات المعمول بها في فسخ العقود وفي أهمها وجوب إخطار الطرف الثاني برغبته في الفسخ العقد، ومن أسباب الفسخ الاتفاقي مايلي :

تعديل العقد من طرف واحد دون موافقة الآخر، وكذا المساس بكرامة العامل و إعفائه دون أي خطأ إلى جانب نقل العامل من منصب إلى آخر دون موافقته

- هنا يمكن للعامل أن يغادر منصب عمله قبل نهاية مدة الإخطار مع احتفاظه بحقوقه المادية المتمثلة في التعويضات المختلفة المقررة في حالة انتهاء علاقة العمل بدون خطأ من العامل (القريشي، 1984، ص57)

العجز الكامل والظرف الطارئ:

يعتبر عجز العامل بصفة كلية عن العمل سبب من الأسباب الصحية أو المهنية أو من الأسباب الجدية التي تمنح صاحب العمل حق المبادرة بإنهاء عقد العمل مع الالتزام بتحمل كافة الالتزامات التي تقررها القوانين و الأعراف المهنية المعمول بها (واضح، 1993، ص32)

- يمكن إثبات حالة العجز عمليا بشهادة طبيعية تبين هذا العجز، وفي حالات أخرى يصعب إثبات حالة العجز مثل حالة ادعاء صاحب العمل بعدم الكفاءة المهنية للعامل .

أما بالنسبة لحالة الظرف الطارئ فإنها اتفاق بين صاحب العمل أين يكون هذا الأخير رفقة العامل على السواء أمام استحالة التنفيذ مثل حالة توقف المصنع عن العمل بسبب احترامه أو انعدام المادة الأولية وهنا يميز المشرع بين حالتين، الأولى تتمثل في كون الظرف الطارئ من الحوادث المنتظمة نتيجة طبيعة النشاط، حيث يلتزم صاحب العمل بتعويض العمل تعويضا كاملا .

أما الحالة الثانية فهي تتعلق بالأمور الطارئة غير متوقعة والتي لا يمكن تداركها من طرف صاحب العمل كحالة النقل الإجباري للمعمل من مكان لآخر يأمر من السلطة العامة بسبب المنفعة العامة أين لا يكون فيها صاحب العمل ملزما بتعويض العامل عن التسريح لكونه ليس هو السبب فيه، و الملاحظ بهذا الشأن أن التشريع

الجزائري أهمل تنظيم و ضبط هذه الوسائل إلى الاتفاقيات الجماعية و التي لا يعمل بها في معظم المؤسسات المستخدمة العامة و الخاصة (القريشي، 1984، ص53)

1-1-8-2- الأسباب القانونية العارضة: تتضمن هذه الأسباب حالتين أساسيتين هما: التسريح التأديبي و التسريح بسبب الحكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية. وهي الأسباب التي تشمل جميع العمال، حيث قام القانون بضبطها ضمانا لحقوق العمال من جهة و حقوق صاحب العمل من جهة أخرى

التسريح التأديبي: يحق إيقاف و فصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله و هذا قصد حماية مصالحه من جهة و ضمان النظام في المؤسسة المستخدمة من جهة لكن يبقى الخلاف حول تحديد طبيعة الخطأ المهني الجسيم الذي يكون سبب الفصل، حيث سعى أصحاب العمل إلى التوسيع في دائرة الخطأ الجسيم كما أن المشرع سعى إلى التضييق من هذه الدائرة حماية لمصالح العمال و حتى تسد الأبواب في وجه السلطة التقديرية لصاحب العمل في التوسع في تجسيم الأخطاء و منعا للتعسف في العمال تحت غطاء الصعوبات التأديبية

الفسخ لإدانة العامل بتهمة سالبة للحرية: انطلاقا من الطابع المميز لعلاقة العمل التي تعتبر علاقة ملزمة للجانبين فان استحالة التنفيذ بالنسبة لأحد الأطراف يمنح احدهما حق فسخ عقد العمل، و من هذه الحالات تدرج حالة عامل سالب الحرية حكم قضائي أو تدبير احتياطي و حكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية كالحبس، و السجن النافذ و في هذه الحالة يمكن لصاحب العمل أن يفسخ العقد دون مهلة أخطار أو تعويض (احميه، 1988، ص77)

1-1-8-3- الأسباب الاقتصادية: إن تطور التكنولوجي و الهيكلي للمؤسسات المستخدمة و الأزمات الاقتصادية المالية منها، و التجارة التي أصبحت سمة من سمات المؤسسة الحديثة لا سيما بعد الحرب العالمية الثانية قد أفرزت عدة نتائج على عالم الشغل بحيث أصبحت المؤسسات و المصانع معرضة بصفة دائمة إلى صعوبات مالية و تجارية و تكنولوجية، ترجع إلى 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 (صوشي، 2007، ص77)

1-2- عقود العمل محدد المدة:

1-2-1- مفهوم عقد العمل محدد المدة: هو ذلك الذي تتحدد نهايته بواقعة مستقبلية ومحقة لا يتوقف وجودها على محض إرادة المتعاقدين قد تحدد المدة بالموسم أو إنجاز عمل عرضي مؤقت بطبيعته و ينتهي عقد العمل محدد المدة تلقائياً أو بقوة القانون بانقضاء مدته أو الموسم (حمدي، 2014، ص22) أو العمل المؤقت يعرف هاشم رفعت هاشم على انه العقد الذي يكون وقت انتهائه محددًا بواقعه مستقبلية، محقة الوقوع، لا يتعلق وجودها بمحض إرادة احد طرفيه، كان يجعل الطرفان لانتهائه تاريخاً محددًا و يعين الالتزامات الناشئة عنه فترة معينة (مرباح، ص25)

-العقد المحدد: هو العقد الذي يستطيع كل متعاقد فيه أن يعرف وقت ابرام العقد ماله وما عليه من حقوق ومن التزامات (قداة، 2010، ص25).

1-2-2- حالات إبرام عقود العمل محدد المدة :

حالة توظيف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة

وهي الحالة الأولى المنصوص عليها بالمادة 12 و أول ما يتبادر إلى الذهن هو افتراض وجود عقد مسبق سواء كان عقد أشغال أو خدمات، و لكنها غير متجددة يذهب ذيب عبد السلام إلى القول أن الأشغال لا تدخل ضمن نشاطات المؤسسة العادية كونها تتطلب مزيداً من عدد العمال يتمتعون بمهارات خاصة، وهذا ما يسمح بالقول أن عدم التجديد لا ينصرف إلى نشاط المؤسسة، و لكن ينصرف إلى العقد المتميز بعدم التجديد، لذلك فيجب البحث في طبيعة النشاط الذي تم توظيف العامل من أجله. فإن كان هذا التوظيف يدخل ضمن النشاط اليومي و الدائم للمستخدم، فإنه لا يجوز إبرام عقود محددة المدة من أجلها، لأن النشاط أساساً يتسم بطابع الديمومة، و مثال ذلك تشغيل الحارس أو السائق أما إذا تعلق الأمر بتنفيذ أشغال ظرفية تحتاج إلى مهارات خاصة كأشغال بناء العمارات بالزجاج الخارجي، فإن ذلك يتسم بطابع عدم التجديد (بعلي، 1997، ص47)

حالة استخلاف عامل مثبت: هذه الحالة

-أن يتعلق الاستخلاف بعامل مثبت.

- أن يكون هذا العامل المثبت متغيب عن العمل مؤقتاً.

- التزام ملقى على عاتق المستخدم و هو أن يحتفظ المستخدم بمنصب العمل لصاحبه

أن يتعلق الاستخلاف بعامل مثبت

العامل المثبت هو الذي يمكن أن يكون قد مرّ بفترة تجربة، و أصبح يتمتع بالمؤهلات العملية و العلمية و المهارات و الكفاءات المهنية أو الأشغال التي يتطلبها منصب العمل

غير أن العامل المثبت يمكن أن يتغيب عن منصب عمله لسبب من الأسباب، لذلك فقد أجاز المشرع أن يتم استخلاف العامل الغائب عن طريق إبرام عقد محدد المدة أنه بالرجوع إلى المادة 19 من القانون (90-11) نجدها تقضي بأن العامل الذي يمر بفترة تجربة يتمتع بنفس الحقوق و الواجبات التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة. ثم أن سكوت القانون عن حالة استخلاف عامل لازال في فترة التجربة يمكن تفسيره إيجاباً له، باعتبار أنه أسبق لشغل المنصب

أن يكون العامل المثبت متغيب مؤقتاً

لقد استعمل المشرع عبارة "تغيب عنه مؤقتاً"، فهذا يقودنا إلى التكلم عن حالات الغياب التي ذكرها المشرع في المواد 53-56 من القانون (90-11)، و من بين هذه الحالات متابعة دورات تكوين مهنية أو نقابية و التي يسمح بها المستخدم، أو المشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية

غير أن التفسير الواسع لعبارة "الغياب" يسمح بإدخال حالات أخرى و بالخصوص حالات تعليق العمل المنصوص عليها بالمادة 64 من القانون (90-11) على أساس أن الحالات المنصوص عليها بالمواد (53-56)، و المادة 64 نتائجها واحدة، و تتمثل في شغور المنصب هذا من جهة و من جهة أخرى نجد أن المادة 65 من القانون (90-11) تقضي بإدراج العمال إلى مناصب عملهم، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل

احتفاظ المستخدم بالمنصب لصاحبه

و التي قد تكون مجهولة أحياناً بالنسبة للمستخدم، إذ أنها قد تطول أو تقصر و مثال ذلك العامل الذي يتغيب

عن عمله بسبب وجوده في حالة إيقاف مؤقت بالحبس المؤقت و لازال لم يحاكم بعد، أو العامل الذي يكون في عطلة مرضية

والرأي في هذه الحالات أن الاستخلاف لا يكون إلا بعد أن تجتمع لدى المستخدم المعطيات الكافية التي تبرر اللجوء إليه، و تتطابق مدة العقد مع فترة الغياب و إن لم يزول سبب الغياب فإنه يلجأ إلى تجديد العقد(سرف،2014،ص216)

الأسباب الموسمية:

النشاط الموسمي الذي يبرر اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة هو ذلك النشاط الذي يتعلق بأشغال تتجدد دورياً و بصفة منتظمة، و هذه الأشغال لا يكون للمستخدم إرادة في حدوثها، بل هي نتيجة ضغوطات خارجية تقنية، اجتماعية، اقتصادية

حالة نشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها

أن عقد العمل محدد المدة يمكن أن يكون أساسه نشاط ظرفي منفصل عن النشاط العادي للمؤسسة، و يمكن أن يكون أساسه ارتفاع حجم النشاط الدائم للمؤسسة الذي يستوجب معه تشغيل عمال آخرين و لكن و حتى و إن تم تفسير إرادة المشرع بهذا الاتجاه، إلا أننا نلاحظ أن حالة النشاط الظرفي المنفصل عن النشاط العادي للمؤسسة(طربيت،2013،ص36-38)

1-2-3- الحالات غير القانونية لإبرام عقود عمل محدد المدة:

لا شك أن طريقة اللجوء إلى عقود عمل محدد المدة هي طريقة استثنائية، رسم المشرع معاملها و حدودها، عن طريق حصر الحالات التي يجوز فيها اللجوء إلى هذه الطريقة من التعاقد و غرض الشرع من ذلك هو الحد من سلطات المستخدم في اللجوء إلى عقد العمل محدد المدة في ظل الأزمة الاقتصادية، و نقص عروض العمل، و بصفة عامة فإن أغلب هذه الحالات تتفق في أنها تتعلق بأعمال لا تتميز بالطابع الدائم ما عدا حالة الاستخلاف هذا، و إنه تفادياً لاستعمال هذه العقود بصورة تعسفية فقد نص المشرع على أوضاع و حالات لا يجوز إبرام عقود محددة المدة بشأها

إبرام عقود محددة المدة لأعمال ذات طابع دائم

كما سبق ذكره أن المبدأ الذي كرسه المشرع في القانون (90-11) أن الأصل في عقد العمل أنه غير محدد المدة، إلا ما تعلق منه بما تقضي به المادة 12, و طالما أن إبرام عقود محددة المدة من أجل أعمال تتميز بالطابع الدائم لا تتفق و المبدأ المذكور, فإن ارتباط العامل بعقد العمل محدد المدة لتنفيذ أعمال ذات طابع دائم ما عدا حالة استخلاف عامل تغيب مؤقتا, عن عمله يعد مخالفا لما نص عليه القانون (90-11) طبقا للمادة 14 منه. والتي تقضي بأنه "يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون عقد عمل لمدة غير محدودة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون". أي يجب أن يكون العقد مبرما من أجل الحالات المنصوص عليها بالمادة 12 و هي حالات تتعلق بأعمال لا تتسم بالطابع الدائم, معناه أن يتعلق بأشغال أو خدمات غير متجددة، أو أشغال دورية ذات طابع متقطع أو أسباب موسمية أو لتزايد العمل، أو أشغال ذات مدة محددة، و يستثني من ذلك حالة وحيدة و هي حالة استخلاف عامل مثبت إذ يكون فيها العمل ذو طابع دائم و يجوز فيها إبرام عقد عمل محدد المدة. (بن صاري، 2002، ص93).

خلاصة الفصل :

من خلال هذا الفصل قمنا بتقديم مفصل لمراحل تطور قانون العمل و بعض المفاهيم لعقد العمل و العناصر التي يركز عليها بالإضافة إلى شروط صحة العقد ومراحل انعقاد علاقة العمل و أسباب انتهاءها هذا من جهة ومن جهة أخرى كما تطرقنا إلى مفهوم عقد العمل محدد المدة والحالات القانونية والغير قانونية لإبرام عقود العمل محددة المدة.

تمهيد:

تمثل الدافعية للإنجاز احد أهم الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية لأنه يميز الإنسان عن الحيوان ،فهي تعتبر احد اكبر العوامل تأثير على مستويات الأداء ،باعتبارها الرغبة الكبيرة في العمل ووضع معايير التفوق و التميز على الذات والآخرين ،حيث تعد الدافعية للإنجاز تكوين افتراضي يشير إلى عدد من المظاهر السلوكية مثل السعي و المثابرة للوصول إلى الأهداف بالإضافة التخطيط الدقيق و إتقان الأعمال و المهام في إطار استغلال الوقت أفضل ممكن في ضوء معايير الجودة في الأداء ،لذلك يتناول هذا الفصل دراسة أهم الجوانب التي تمكنها من فهم هذا الدافع و التعمق فيه .

2-1- لمحة تاريخية عن تطور مفهوم الدافعية للإنجاز:

لقد ظهرت تفسيرات علماء الإغريق محاولة تفسير دوافع السلوك ويمكن التمييز بين اتجاهين في هذه الحقبة التاريخية

الأول : يعتبر السلوك مدفوعا بالمنفعة ويستجيب لمبدأ اللذة والألم

الثاني : ينسب إلى الفلسفة العقلية والمثالية التي تؤكد على دور العقل والأخلاق والإرادة الحرة في تحديد السلوك الإنساني وتوجيهه

إن الرأي الأول يعطي أهمية البعد العاطفي للدافعية في حين يتمسك العقليين بالجانب المعرفي وتعتبر هذه الأعمال بمثابة الخطوات الأولى لفهم دوافع السلوك الإنساني ،أما خلال القرن 17

فقد أظهرت البحوث العلمية خضوع الكون إلى قوى فيزيائية تحكمه وتنظم عمله وتحافظ على توازنه هكذا ظهرت المقاربة الميكانيكية في تفسير السلوك الإنساني ،والتي تعتبر هذا الأخير خاضعا لقوى الطبيعة مثله مثل الظواهر الأخرى ،ذلك بعد أن سادت لمدة طويلة فكرة أن الإنسان قادر على ممارسة الضبط الكامل لأفعاله بوصفه كائن مفكر يملك القوة لكبح أهوائه ،إلا أن ديكارت اعتقد أن الروح كقوة يمكن أن تتدخل بين المثبرات والاستجابات وهو ما يعبر عنه ديكارت بالإرادة واختياره كلما اقترنت هذه الروى بالفلسفة الدينية في أوروبا الشيء الذي زاد من قوتها وسيطرتها برز هذا اثر هذه الآراء النموذج الغريزي أي تلك الميول الفطرية التي يولد الإنسان مزود بها وكان لأفكار دارون في النشوء والارتقاء الأثر البالغ في إفساح المجال لاستخدام الغرائز لتفسير السلوكات الإنسانية إذ يرى أن الفرق بين الإنسان والحيوان ليس نوعيا وإنما كميًا لقد تأثر الكثير من الفلاسفة وعلماء النفس بأفكار دارون ومن ابرز هؤلاء مكدوجل وفرويد ويعد مكدوجل من أكثر الدافعين عن دور الغرائز إذ يرى أن الإنسان يستجيب وفقا لمبدأ تحقيق اللذة وتجنب الألم و الغرائز هي المحرك الأساسي للسلوك الإنساني(زغلول،2008،ص303)،

ويضيف مكدوجل أن كافة أشكال السلوك الإنساني لها جذور غريزية واستطاع تصنيف 121 غريزة مثل الحرب والعدوان والجنس و الطعام والاكتئاب ،وهذا ما ذهب إليه وليام جيمس و مكدوجل في التوجه نفسه تقريبا ولقد ظل تفسير السلوك القائم على السلوك سائدا حتى العشرينات من القرن الماضي إلى أن ظهرت اتجاهات نظرية حديثة في علم النفس اعتمدت المنهج العلمي والتجريبي في دراسة السلوك ومن هذه الاتجاهات النظرية السلوكية والمعرفية والإنسانية ،فالتيار السلوكي يركز على المثبرات الخارجية والتعلم بالارتباطات

لتفسير الظواهر السلوكية تفسيراً علمياً موضوعياً ويضع جانباً كل الظواهر غير القابلة للملاحظة كالوعي والشعور والعمليات العقلية، لقد وقف المعرفيون موقفاً وسطاً بين التوجه الغريزي والتوجه السلوكي إضافة إلى العوامل الداخلية والمتمثلة في الغرائز والاستعدادات الفطرية التي يكون الإنسان مزوداً بها، تأتي العوامل الخارجية والمتمثلة في مختلف المثبرات والتعزيزات التي يتلقاها الإنسان في محيطه الطبيعي والاجتماعي للمساهمة في تحريك سلوكه، وقد حظي مفهوم الدافعية باهتمام الباحثين العرب حيث توصل الشرنبي 1978 إلى إحدى عشر سمة تعبر عن الدافع للإنجاز هي الطموح، المثابرة، الاستقلال، الثقة بالنفس، الإثقان، الحيوية، الفطنة، التفاؤل المكانة، الجراءة الاجتماعية، كما كشف عبد القادر 1978 من خلال استقرائه للمجموعة من الدراسات السابقة عن ثلاثة دوافع فرعية تتمثل في الطموح العام، النجاح بالمثابة على بذل الجهد، التحمل من أجل الوصول للهدف كما عرف عبد الخالق 1991 الدافع للإنجاز بأنه الأداء على ضوء مستوى الامتياز والتفوق أو الأداء الذي تحدته الرغبة في النجاح و هيلجار 1979 وآخرون أن الدافع إلى الإنجاز يعني تحديد الفرد لأهدافه في ضوء معايير التفوق والامتياز. (رمضان، 2015، ص43، 45)

2-2- مفهوم الدافعية

مفهوم الدافع:

يعرف الدافع في المعجم بأنه الدافع هو الذي يحرك السلوك و يوجهه للغاية التي يقصدها وبأنه شعور الفرد بأن هناك حاجة ناقصة تزيد الإشباع و طالما كانت هذه الحاجة ناقصة فان الفرد يسلك السبيل الذي يعتقد انه سيشبع تلك الحاجة (عثمان، 2010، ص60)

-هو قوة محرّكة وعامل داخلي وعامل داخلي يشير السلوك ويواصله و يسهم في توجيهه إلى غايات وأهداف معينة (هاشم، 2010، ص128).

-هي حاجات مختلفة ومتنوعة يسعى الفرد إلى إشباعها بإتباعه أنماط سلوكية مختلفة، يزداد الدافع كلما كانت الحاجة غير مشبعة، أي أن الدوافع هي طاقات كامنة في النفس الإنسانية تنبع من داخل الفرد وتوجه في اتجاه معين وبنمط سلوكي محدد (العتيبي، الحواري، 2007، ص57)

تعريف الدافعية:

MOVERE لغة: تعود كلمة الدافعية في أصلها إلى الكلمة اللاتينية

أي يحرك أو يدفع (المغربي، 2004، ص119)

اصطلاحاً: هي جملة القوى و المؤثرات الداخلية التي تحرك السلوك الإنساني نحو تحقيق أهداف محددة (بربر، 2012، ص156)

-تعريف هب: هي عملية يتم بمقتضاها إثارة نشاط الكائن الحي و تنظيمه و توجيهه إلى هدف معين. (أبو شعيرة، 2010، ص367)

-تعتبر الدافعية هي القوى أو الطاقة النفسية الداخلية التي توجه وتنسق بين تصرفات الأفراد وسلوكه أثناء استجابته مع المواقف و المؤثرات البيئية المحيطة به. (جلدة، 2009، ص99)

-هي حالة فسيولوجية تنشأ داخل الفرد وتوجه سلوكه في اتجاه معين لتحقيق هدف معين مما يؤدي إلى نقص القلق و التوتر و تخليصه من حالة عدم التوازن. (الشعراني، سليم، 2006، ص148)

2-3- المفاهيم المرتبطة بالدافعية:

الحاجة: هي حالة من النقص والافتقار أو الاضطراب النفسي أو الجسمي تلقى اشباعاً، تثير لدى الفرد نوعاً من التوتر والقلق لا يلبث أن يزول متى ما اشبعت أو قضيت الحاجة وتتفاوت الحاجات في درجة الحاجتها وفق أهميتها النسبية وموقفها في سلم الاشباع (المشعان، 1994، ص174).

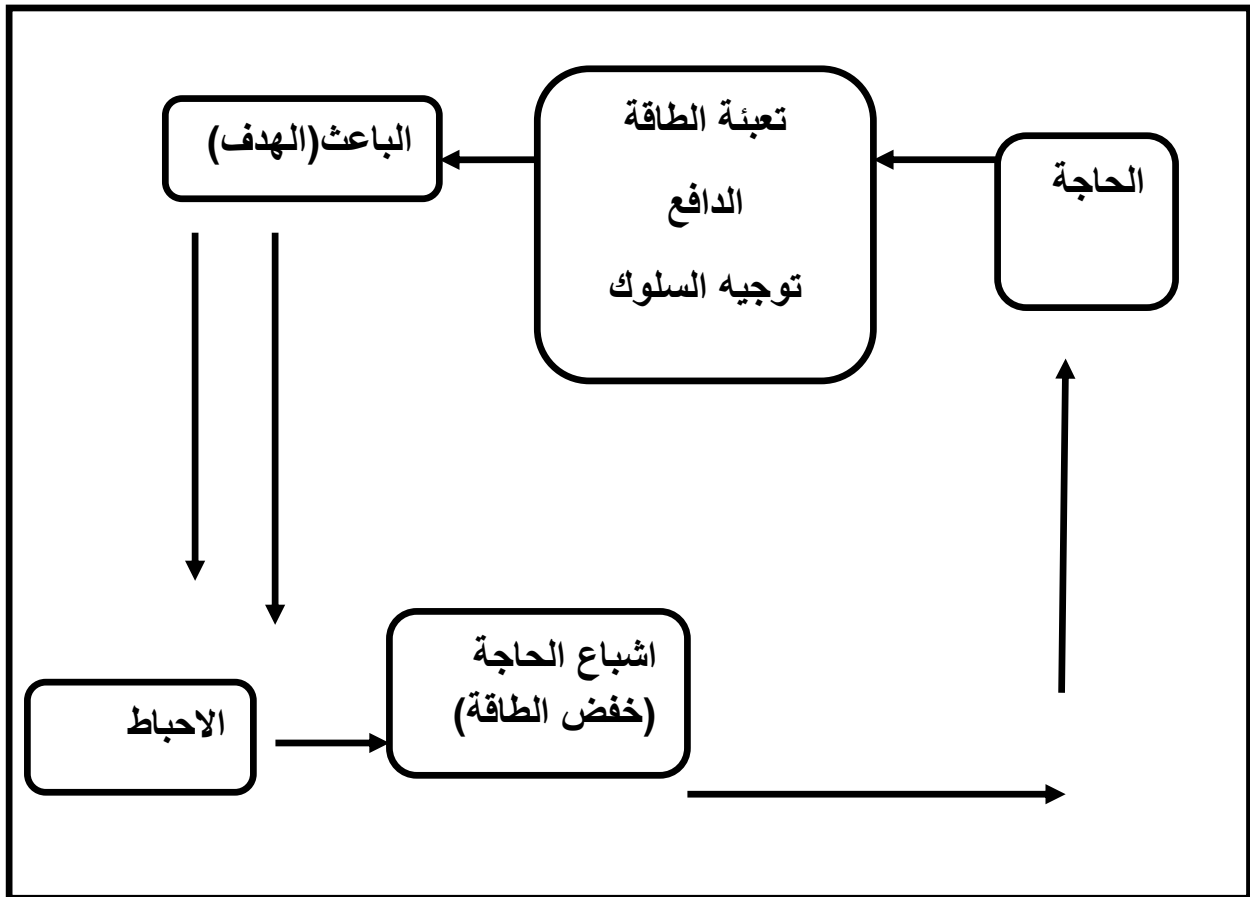
-هي عبارة عن شعور الانسان بالاندفاع نحو شئ ما عندما تنشأ داخله حاجة ما هذه الحاجة تنشأ بسبب نقص الطاقة داخل الجسم تتولد لدى الانسان الحاجة الى الطعام بسبب هذا النقص، وهو يحس هذه الحاجة على شكل عدم ارتياح وتوتر او جوع (برنوطي، 2008، ص403)

الحافز: هو حالة من التوتر تجعل الكائن العضوي في حالة من التهيؤ والاستعداد للاستجابة لجوانب معينة في البيئة (بوناب، 2012، ص71).

-هي المؤثرات الخارجية التي تؤثر في القوى الداخلية للإنسان بمعنى تحفزه عن إنجاز عمل ما بنجاح (هناء، 2007، ص75)

الباعث: يعرف فينا على تنشيط دافعية Vinake الباعث بأنه يشير إلى المحفزات البيئية الخارجية المساعدة الافراد سواء تأسست هذه الدافعية على ابقاء فسيولوجية او اجتماعية وتقف الحوافز والمكافآت المالية والترقية كأمثلة لهذه البواعث، فيعد النجاح والشهرة مثلا من بواعث الدافع للانجاز (الخيري، 2008، ص32).

الرغبة: هي الميل نحو شخص او شيء معين لا تنشأ من حالة نقص او افتقار كما هو الحال بالنسبة للحاجة، بل تنشأ من تفكير الفرد او ادراك الاشياء المرغوبة فالحاجة تستهدف تجنب الالم والتوتر، في حين ان الرغبة تستهدف التماس اللذة، (بووذن، 2007، ص82).



الشكل رقم (1) يوضح العلاقة بين مفاهيم الدافعية

يوضح الشكل رقم (1) ان الحاجة تنشأ لدى الكائن الحي نتيجة حرمانه من شيء معين، ويترتب لعل ذلك ان ينشأ الدافع الذي يعبئ طاقة الكائن الحي ويوجه سلوكه من أجل الوصول الى الباعث (الهدف). (خليفة، 2000، ص79).

2-4- مفهوم الدافعية للانجاز:

- تعريف بول: Ball1977

- أن الدافعية للانجاز العالية تزيد من قدرة الأفراد على ضبط أنفسهم في العمل الدؤوب لحل المشكلة و إنها تمكنهم من وضع خطط محكمة للسير على متابعتها بشكل جيد للوصول إلى الحل (رمضان، 2015، ص47)

- يعرفها موارى و ماكيلاند 1998: احد أهم الدوافع الاجتماعية، ونعني به أن يحقق الفرد شيئاً صعباً، وان يتمكن هذا الشيء منه أو يسيطر عليه ويكون الأداء بأدق وأسرع ما يمكن، وبأكبر قدر ممكن من الاستقلال، وأن يتغلب المرء على العقبات، ويبلغ مستوى مرتفعاً، ويتفوق الفرد على نفسه، وانه ينافس الآخرين وان يرفع المرء واعتباره لنفسه بأن ينجح في أداء المهام التي ينجزها الموهوبون .
- أما اتكنسون ATKINSON: انه استعداد ثابت في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد و مثابرتة في سبيل تحقيق أهم نجاح يبلغه ويترتب عليه نوع من الأداء، في ضوء مستوى محدد من الامتياز (عبد الغفار، 2008، ص97)

- يرى جولدنسون GOLDENSON: أن الدافعية نحو الانجاز تشير الى حاجة لدى الفرد للتغلب على العقبات، و النضال من اجل السيطرة التحديات الصعبة، و الميل لوضع مستويات مرتفعة في الأداء و السعي لتحقيقها و العمل بمواظبة شديدة ومثابرة مستمرة (بوناب، 2012، ص86)
- يعرفه صالح 1988: هو علاقة ديناميكية بين الفرد والبيئة، تتضمن نمط معين لاستجابات متعلمة نتيجة وجود حالة توتر ونزول هذه الحالة بإشباع هذا الدافع أو اختزاله (زايد، دس، ص08)

2-5- خصائص الدافعية للانجاز:

- الدافعية للانجاز عبارة عن دافع بشري مركب ومعقد يتسم بالطموح والمتعة في المنافسة، الاستقلال، تفضيل المخاطرة والحرص على تحقيق الأشياء الصعبة أو التحكم في الأفكار مع حسن تنظيمها .

- تتسم بالسعي الجاد نحو عمل الأشياء الصعبة باعتباره معيار للامتياز والذي تزداد فيه احتمالات النجاح على احتمالات الفشل ويتجه مباشرة نحو الهدف بأقصى سرعة ممكنة.

- يرتبط هدف الانجاز بأهداف متجددة تتعلق بنمط الحضارة التي تعيش فيها الأفراد .

تكمّن وراء سلوك الإنسان تنشطه وتدفعه وتوجهه نحو النجاح وبلوغ الهدف الذي يسعى لتحقيقه على أحسن ما يكون ، مما ينعكس إيجاباً على ثقة الفرد بنفسه وبأدائه فيدفعه إلى المزيد من الأداء الناجح في أعلى شكل من أشكال النشاط.

- الدافعية نحو الانجاز يتم اكتسابها في مرحلة مبكرة من عمر الإنسان ويتدعم ذلك من خلال استحسان المجتمع الانجازي للنجاح والفشل ولذلك يظل ثابتاً في شخصية الفرد إلى حد ما خلال مراحل العمرية التالية ويكون بمثابة قوة محركة وموجهة للسلوك في آن واحد.

- تدفع بالفرد إلى العمل و الجهد لتحقيق النجاح ويختلف الناس بشكل ملحوظ في الدافعية نحو الانجاز وينعكس ذلك فيما يقومون به في أية مهنة أو عمل فيه تنافس فالأشخاص ذو الحاجة الشديدة للانجاز يبذلون جهداً في الأعمال التي تتضمن النجاح اكبر مما يبذله الأشخاص الذين يتميزون بحاجة منخفضة للانجاز .

- تؤدي بالفرد إلى أن يحتل مكانة راقية وتكون له قيمة عالية في مختلف المجالات الإنتاج والإبداع (بوناب، 2013، ص91، 92)

2-6- خصائص الافراد ذوي الانجاز العالي:

1- يملكون التزعة للقيام بمجازفات محسوبة ومنضبطة لذلك يضعون لأنفسهم أهداف تنطوي على التحدي والمجازفة وهم يفعلون ذلك كحالة طبيعية ومستمرة إذ أنهم لا يشعرون باللذة والانجاز إذ كانت المهام والأهداف التي ينفذونها سهلة ومضمونة النتائج.

2- الرغبة في التغذية العكسية لإنجازاتهم ومراقبتها ليكونوا على علم بمستوى انجازاتهم .

3- يتميز الأفراد مرتفعي الانجاز بالثقة حيث يميلون للشك في آراء الأفراد الأكثر خبرة منهم (البار

، 2014، ص79)

- 4- يرغبون في الحصول على تقويم مستمر لأعمالهم.
- 5- لا يترددون في نسب النجاح والفشل لأنفسهم (القاضي، 2015، ص 69)
- 6- هم اقل اهتماما بحاجاتهم الاجتماعية أو حاجاتهم للانتماء .
- 7- يسعون إلى المهمات التي يستطيعون من خلالها ممارسة مسؤولياتها الشخصية (خضور، 2014، ص 81).
- 8- تفضيل المعلومات المرتدة الفورية ويفكرون ويهتمون بالمهام التي سيؤدونها حتى قبل القيام بها .
- 9- اتخاذ القرارات ذات درجة معقولة من الخطر المرتبطة بها (حسن، 2001، ص 121)
- 10- يفضلون المهام التي توفر لهم قدرا كبيرا من الاستقلالية والمسؤولية الشخصية التي تسمح لهم بالتحكم في نتائج جهودهم.
- 11- يثابرون في محاولاتهم لتحقيق نتائج آراء ناجحة فيحققون في النهاية انجاز اكبر
(عاشور، 1986، ص 112)

2-7- أهمية الدافعية للانجاز:

-تزايد اهمية الدافعية للانجاز يوما بعد يوم بشكل متسارع بحيث أصبحت في عصرنا من المواضيع، ذات الأهمية البالغة في مجال علم النفس ويعود الفضل في ذلك الى الجهود الكثيرة التي بذلها العلماء والباحثين منذ زمن طويل والى غاية يومنا هذا فقد سماها موراي في بداية، وبعد ذلك فراند والذي أعطى للدافعية وزنا كبيرا، وقد أشارت العديد من الدراسات الى جوانب مختلفة الأهمية للدافعية مثل الارتباط بالنجاح، ودورها الفعال في توجيه السلوك اضافة الى تأثيرها الواضح على القرارات التي يتخذها الأفراد في المواقف الحياتية المختلفة، ومعرفة الفرد لدوافع الآخرين ممن حوله وتمكنه من إقامة علاقات جيدة معهم (قدوري، 2008، ص 73)

- كما تعتبر أحد الأهداف التربوية المهمة وذلك من خلال سعي العملية للاستشارة التربوية المهمة والدافعية لدى المعلمين وتوجيهها مما يحقق الأهداف النهائية، وتعمل على توليد اهتمامات مختلفة لدى المتعلمين سواء معرفية، عاطفية، او فنية، رياضية، يستفيد منها المتعلمون في حياتهم المستقبلية بشكل عام
(نوري، 2011، ص 270، 269)

- كما تساعد في تشخيص دوافع العاملين من حيث المستوى والاتجاه وبالتالي تقليل الصراعات بين الأفراد وزيادة التعاون بينهم وبين الإدارة .
- يعتبر الدافع للإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وسلوك المحيطين به.
- يعتبر مكوناً أساسياً في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته وتوكيدها حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل ومستويات أعظم لوجوده الإنساني.
- تساهم دافعية الإنجاز في رفع وتحسين دافعية الإنجاز الداخلية والدخول في المهام وتعزيز عملية الغزو الداخلي (ميروح، 2010، ص 129).

2-8- مكونات الدافعية للإنجاز:

- يرى اوزيل 1969 إن هناك ثلاثة مكونات علي الأقل لدافعية الإنجاز نلخصها كالتالي :
- الحافز المعرفي: وهو محاولة الفرد إشباع حاجاته بالمعرفة في أن يعرف ويفهم ذلك بأداء مهامه بكفاءة ويعبر عنه بسعي الفرد لإشباع حاجاته من الفهم وحل المشكلات والخبرة، لأنها تعينه علي تحسين الأداء بكفاءة عالية .
- توجيه الذات أو تكريس الذات: وهو رغبة الفرد وشعوره بالمكانة و الاحترام عن طريق أدائه المميز والملزم في أن واحد، بمعنى رغبة الفرد في الوصول الى الشهرة والمكانة و المركز الاجتماعي عن طريق أدائه المميز و الملتمزم بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها .
- دافع الانتماء: ويتمثل في سعي الفرد للحصول على الاعتراف و التقدير باستخدام نجاحه الأكاديمي و مختلف الأداء، ويأتي هنا دور الوالدين كمصدر أول لإشباع حاجات دافع الانتماء، ثم دور الأطراف المختلفة التي يتعامل معها الفرد و يعتمد عليهم في تكوين شخصيته ومن بينهم المؤسسات التعليمية المختلفة.
- حسب موراي وهيرمانز: أن دافع الإنجاز يتكون ممايلي:
- مستوى الطموح: أي الرغبة في الوصول إلى الأهداف المسطرة وبذل الجهد اللازم لذلك.

المثابرة: أي الجهد و الاجتهاد والسرعة في الانجاز.

الرغبة في إعادة التفكير في العقبات: يعني تحقيق كل ما هو صعب و التغلب على الصعاب

الاتجاه نحو المستقبل: ويتمثل في التخطيط المكثف للمستقبل .

-الرغبة في الأداء الأفضل: يعني التفوق الثقة بالنفس، المنافسة

-المسؤولية الفردية: أن تكون مسؤولاً عن نفسك و الآخرين أي أن يتحمل نتائج عملك.

-الاستقلال: أي أن يتحرك المرء وأن لا يكون مرتبط وأن يتحدى الأعراف .

السيطرة: إن تسيطر وتتحكم في بيئتك الإنسانية، أن تؤثر في سلوك الآخرين و توجهه عن طريق الاتحاد و إصدار الأوامر .

-التنظيم: أي ترتيب الأشياء، أن تحقق النظام أو الاتزان أو الاتفاق و الترتيب و الدقة .

- البحث عن التقدير: هو الحاجة في ممارسة بعض المواهب و بلوغ أكبر مستوى من النجاح.

وقد توصل محي الدين حسين 1988 باستخدام التحليل العاملي بطريقة هولنتج أن الدافعية تتكون من

06عوامل وهي :

-المثابرة

-الرغبة المستمرة في الانجاز

-التفاني في العمل

-التفوق و الظهور

-الطموح

-الرغبة في تحقيق الذات (وسطاني، 2010، ص60)

اما عبد القادر 1977 فقد قام بتحديد دافع الانجاز من خلال ثلاث مكونات :

-الطموح العام

-النجاح و المثابرة على بذل جهد

-التحمل من اجل الوصول إلى الهدف

أما عمران 1980 فيقترض أن دافع الانجاز يتكون من :

-البعد الشخصي :ويتمثل هذا البعد في محاولة الفرد تحقيق ذاته المثالية من خلال الانجاز وأن دافعه في ذلك

دافعية ذاتية ،انجاز من أجل الانجاز ،حيث يرى الفرد أن في الانجاز متعة في حد ذاته وهو يهدف إلى الانجاز

الخالص ،الذي يخضع للمقاييس و المعايير الذاتية الشخصية ويتميز الفرد من أصحاب هذا المستوى العالي ففي

هذا البعد بارتفاع مستوى كل من الطموح و التحمل و المثابرة هذه أهم صفاته الشخصية

-البعد الاجتماعي :يقصد به الاهتمام بالتفوق في المنافسة على جميع المشاركين في المجالات المختلفة كما

يتضمن هذا البعد أيضا الميل إلى التعاون ومع الآخرين من اجل تحقيق هدف كبير بعيد المنال .

-بعد المستوى العالي في الانجاز:ويقصد بهذا البعد أن صاحب المستوى العالي في الانجاز يهدف إلى المستوى

الجيد و الممتاز في كل ما يقوم به من عمل(البار،2014،ص76-78)

2-9-انواع دافعية الانجاز:

أشار خليفة (2000) إلى أن فيروز وسميث ميز بين نوعين من الدافعية للانجاز وهما :

- دافعية الانجاز الذاتية :وهي التي تتضمن تطبيق المعايير الداخلية او الشخصية في مواقف الانجاز .

- دافعية الانجاز الاجتماعية :وتتضمن تطبيق معايير التفوق الذي يعتمد على المقارنة الاجتماعية في المواقف

أي مقارنة أداء الفرق بالآخرين ويذكر سميث إن كلا النوعين يؤثر في نفس المواقف.

وهناك عدة عوامل تؤثر في مستوى انجاز الفرد أي أنها تساهم في رفع أو خفض مستوى الانجاز لديه وهذه

العوامل كما حددها حسن كالتالي :

– **الثقافة السائدة** : حيث إن هذه الثقافة بنظمها وأعرافها وتقاليدها ومؤسستها هي التي تشكل سلوك الفرد بما يتناسب مع طبيعتها السائدة ،فالثقافة التي تساعد على الانجاز تحت على الالتزام بالأنظمة ودقة العمل واحترام الزمن ووفرة الإنتاج وتوفير الخدمات المطورة

أما الثقافة الأخرى التي لا تدعو إلى الانجاز فينتشر فيها الفوضى وعدم احترام الزمن والشححة في الإنتاج والهدر في الموارد وتدهور الخدمات وعدم مجارة التطور .

الأسرة: تستطيع الأسرة التأثير على انجاز أبنائها من خلال أساليبها المتبعة في التنشئة اذ يشير ما كليلاند إلى أن الدفاء ألوالدي والأب غير المسيطر بالإضافة إلى معايير الوالدين هي عوامل مؤثرة في انجاز الفرد ،حيث ان الأفراد الذين لديهم درجة عالية من الانجاز كان آباؤهم يحنوهم على الانجاز العالي باستمرار مع إحاطتهم بالدفاء ألوالدي وتهيئة المناخ النفسي المستقر في البيت بعكس الأفراد المنخفضي الانجاز حيث كان المناخ لديهم يتسم بالسيطرة والتسلط الذي تسوده أجواء التوتر وعدم التفاهم ،كل هذا قد يعرض الفرد للقلق والتوتر مما يؤدي إلى تعطيل العمليات العقلية التي يعتمد عليها الانجاز .

– **المؤسسات التربوية** :وهي التي يقع على عاتقها تحديث المجتمع ،حيث أنها مسئولة عن إعداد الموارد البشرية التي تسهم في عملية النمو الاقتصادي للمجتمع ،وبالتالي فان أي تدني أو نقص في كفاءة هذه المؤسسات سيققل من فاعليتها في المجتمع .

–**الطبقة الاجتماعية** : قسم الباحثون في ميدان الاقتصاد وعلم الاجتماع مستويات الطبقة الاجتماعية بناء على كمية الدخل ومهنة الأب والمستوى التعليمي لها ونوعية المسكن ومنطقته وعدد الغرف والتسهيلات الثقافية الموجودة في البيت ووسائل الراحة وعدد أفراد الأسرة ،وقد أشارت عدة دراسات أن دافعية الانجاز تتأثر بالطبقة الاجتماعية ،حيث وجد إن الطبقة الميسورة الحال هي أكثر الطبقات توجها نحو الانجاز وتحقيق النجاح التفوق وبالعكس ذلك الطبقة الدنيا والتي تركز على تحصيل الرزق ،ويختلف الباحث مع ما ذكره حسن من أن أبناء الطبقات الميسورة أكثر دافعية نحو الانجاز من أبناء الطبقات الدنيا، حيث إن أساليب التنشئة الأسرية التي يتبعها الوالدان هي التي تحدد مستوى دافعية الانجاز لدى الأبناء في كثير من الأحوال (الخيري،2008،ص45،43) .

2-10-وظائف دافعية الانجاز:

تؤدي الدافعية للإنجاز وظائف أساسية في تحديد و تشكيل السلوك .

وظيفة منشطة: تعمل على تحريك و تنشيط الطاقة الكامنة داخل الفرد ، كما أن وضوح الأهداف مع التركيز

عليها يعمل على تحفيز الطاقة الإنسانية و الطاقة النفسية داخل كل فرد

وظيفة انتقائية: تجعل دافعية الانجاز وظيفة المثابرة و الإصرار و الصبر و الاعتكاف حتى يتم انجاز العمل .

وظيفة المثابرة: تحقق دافعية الانجاز وظيفة المثابرة و الإصرار و الصبر و الاعتكاف حتى يتم انجاز العمل .

وظيفة التوجيه: تحقق دافعية الانجاز وظيفة هامة للغاية هي وظيفة التوجيه و بما أن الإنسان يمتلك طاقة ذاتية

توجيهها في اتجاه يحدد ذلك الدافع و جهته الصحيحة .

(البار، 2010، ص75)

2-11-مقاييس قياس الدافعية للإنجاز:

تصنف مقاييس الدافعية للإنجاز إلى قسمين: الأولى مقاييس إسقاطية والثانية مقاييس موضوعية .

1-المقاييس الإسقاطية :

مقاييس ماكلياند وزملاؤه 1953 MC CLELLAND ALL

تقدير الصور والتخييلات

اعد ماكلياند اختبار لقياس الدافعية للإنجاز مكون من أربعة صور تم توليدها بعضها

من اختبار تفهم الموضوع (TAT) الذي أعده موراي MURAY كما صمم ما كلياند البعض الأخر.

، تم عرض كل صورة اثناء الاختبار على شاشة سنيمائية لمدة عشرين ثانية أمام المفحوص ثم يطلب الباحث

منهم بعد ذلك كتابة قصة تظهر أربعة أسئلة بالنسبة لكل صورة من الصور الأربعة ، الأسئلة: ماذا حدث ؟

ومن هم الأشخاص ؟ ما الذي أدى إلى هذا الموقف ،بمعنى ماذا حدث من الماضي ؟ ما محور التفكير ؟ وما

المطلوب أداءه ؟ ومن الذي يقوم بهذا الأداء ؟ ماذا سيحدث ؟ وما الذي يجب عمله؟

بعد ذلك يجيب على هاته الأسئلة في مدة لا تزيد عن أربع دقائق ويستغرق الاختبار كله في حالة استخدام الصور الأربعة عشرين دقيقة، ويرتبط هذا الاختبار اصلا بالتخيل الابتكاري من خلال تحليل نواتج تخيلات المفحوصين لنوع معين من المحتوى.

وقد استخدم ماك كليلاند هذا النوع من المقاييس والذي من خلاله يسقط الفرد حاجاته من خلال الصورة، إذا كان وصفك للصورة هو أن هؤلاء الأفراد في اجتماع لحل مشكلة، يمكن أن تحصل على درجات ايجابية خاصة بالحاجة للإنجاز .

إذا كان وصفك للصورة ان الافراد في جلسة اجتماعية غير رسمية فعندئذ تحصل على درجات ايجابية خاصة بالحاجة للاتناء .

إذا كان وصفك للصورة ان هذه المجموعة يراسها شخص الذي خلق الصورة ويعملون تحت قيادته في المشروع ما فعندئذ تحصل على درجات ايجابية خاصة بالحاجة للقوة (المرسى، ادريس، 2002، ص316، 314)

مقياس الاستبصار لفرنش 1958French

قامت فرنش بوضع مقاييس الاستبصار على ضوء الاساس النظري الذي وضعه ماكليلاند لتقدير صور وتخييلات الانجاز ، حيث وضعت جملا مفيدة تصف انماطا متعددة من السلوك سيجيب عليها المفحوص باستجابة لفظية إسقاطية عند تفسير للمواقف السلوكية الذي يشمل عليه البعد او العبارة .

مقاييس التعبير عن طريق الرسم : (a.g.e.t) لارونسون Aronson

صمم هذا المقياس لقياس دافعية الانجاز عند الاطفال لأنه وجد ان اختبار ماكليلاند وزملاؤه وكذا اختبار فرنش للاستبصار ، صعبة بالنسبة للأطفال الصغار ، وقد تضمن نظام التقدير الذي وضعه ارونسون لتصحيح اختبار الرسم فئات او خصائص معينة كالخطوط و الحيز والاشكال وذلك للتمييز بين المفحوصين ذوي الدرجات المختلفة لدافع الانجاز (عثمان، 2010، ص89، 90)

المقاييس الموضوعية:

صمم بعضها لقياس الدافعية للانجاز عند الاطفال مثل مقياس روبنسون (robinsson) ومقياس وينر (winer).

وصمم بعضها الآخر لقياس الدافعية للإنجاز عند الكبار مثل مقياس مهرايان (mehrabian) ومقياس سميث.

- كما وضع لن (lynn) عام (1960) مقياس لقياس الدافعية يتكون من أربعة عشر سؤالاً يجاب عنها بنعم، غير متأكد، لا

وحاول هرمانس (hermans) بناء اختبار لقياس الدافعية نحو الإنجاز، بعد أن حصر المظاهر الأكثر شيوعاً المتعلقة بهذا التكوين، وانتهى منها على أساس ما أكدته البحوث السابقة وهي مستوى الطموح، السلوك المرتبط بقبول المخاطرة، الحراك الاجتماعي، المثابرة، توتر العمل، ادراك الزمن، التوجه نحو المستقبل، اختيار الرفيق، وسلوك التعرف والإنجاز، ويتكون من (29) عبارة متعددة الاختيار. (خليفة، 2000، ص101)

2-12- نظريات الدافعية:

2-12-1- نظرية ما سلو للحاجات: تعتبر هذه النظرية هي البداية المنظمة لدراسة موضوع الدافعية و طبقاً لهذه النظرية فان دوافع الفرد عبارة عن حاجات نظم متتالية وفقاً لمدرج هرمي مقسم الى 05 مستويات حسب اهميتها

تحقيق الذات

الاحترام والتقدير

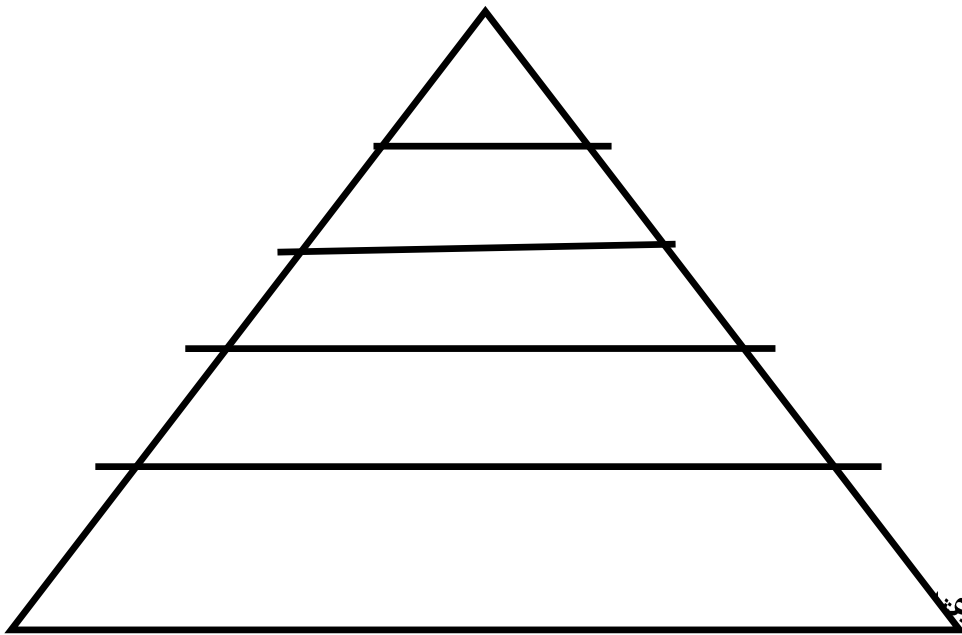
الحب والانتماء

الامن والاستقرار

الحاجات

الفسولوجية

الشكل رقم (2) :



–**الحاجات الفسيولوجية:** من أكثر الحاجات ضرورة بالنسبة للفرد هي الحاجات الفسيولوجية و تتمثل في الحاجة إلى الطعام و الشراب والهوا وتلك الحاجات تتعلق بالجوانب المادية و الضرورية لبقاء المخلوقات البشرية وإذا لم يتم إشباعها بدرجة معقولة فإنها تظل من المحددات الأساسية لسلوك الفرد(عرفة،شليبي،دس،ص409)

–**الحاجات الخاصة بالأمن والاستقرار:** وهي المتعلقة بتوفير الأمن والحماية الكافية للإنسان بكافة أنواعها و الأزمة لبقائه و استمراره .

–**حاجات الحب و الانتماء:** هي الحاجات المرتبطة برغبة الفرد بالانتماء للآخرين وتقبلهم له وشعوره بالتعاطف معهم

–**حاجات الاحترام و التقدير:**وهي تشمل على الرغبة في الشعور بالأهمية القدرة على الانجاز والمكانة و الاستقلالية وكذلك احترام الآخرين و تقديرهم له .

–**حاجات تحقيق الذات:**وهي خاصة برغبة الفرد في أن يكون ما يريد أن يكونه وما يمكنه أن يكونه وهي تعني تعزيزا شعور الإنساني ورغبة في الانجاز لتحقيق الطموحات التي يسعى إليها .

أسس النظرية :

إن الحاجات الغير مشبعة سوف تصبح المحدد الرئيسي للسلوك الفردي لحين إشباعها ذلك إن عدم إشباعها يؤدي إلى حالة من عدم الاتزان

–عندما يشبع الفرد الحاجات التي في المستوى الأدنى تبدأ الحاجات الأعلى في الظهور التأثير على سلوكه .

–هذه العملية مستمرة إلى أن يشبع الإنسان حاجاته ويصل إلى حاجات تحقيق الذات .

الانتقادات الموجهة للنظرية :

–سلم الحاجات افتراضي نظري وليس حقيقة قائمة.

–الحاجات الإنسانية قد تكون موجودة ولكن ليس من الضروري ان تكون بنفس الأهمية و الترتيب لكل الأفراد أو حتى بالنسبة للفرد الواحد وفي كل الأوقات ليس هناك ضمنا لان تحقيق الحاجات العليا في سلم

الحاجات عن طريق العمل(كامل،1994،ص95-97)

2-12-2- نظرية الحاجة للإنجاز: وهي نظرية العالم ماكيلاند حيث درس ثلاث حاجات لدى الفرد وهي: الحاجة إلى القوة، الحاجة إلى الانتماء، الحاجة للإنجاز، ووجد أن المحرك الأساسي لدى الفرد هو الحاجة إلى الإنجاز، إذن إشباع هذه الحاجة يقود إلى سلوك مرغوب أولاً وأداءً ثانياً وحدد خصائص الإنجاز العالي بالأمور التالية:

الأهداف المقبولة، تحمل المسؤولية الشخصية الاعتماد على التغذية العكسية أو المرتجعة واعتماداً على ذلك فإن عملية التحفيز يمكن أن تنجح إذا مكنت الفرد من وضع أهدافه بشكل معقول ومنحته العلم الذي يتضمن مسؤولية مباشرة ودعمت بمعلومات عن نتائج أدائه الجيد أو السيئ (الكلايد، 2010، ص 24)

2-12-3- نظرية أتكينسون فيشر: ظهرت عام 1966 وصاغها باسم نظرية التوقع القيمة في الإنجاز على أساس أن النجاح يتبعه الشعور بالفخر والزهو والفضول يتبعه الشعور بالفشل والخزي.

يتكون الدافع للإنجاز لديه من شقين الأول يمثل المحددات الفردية أو الشخصية وهي استعدادات ثابتة نسبياً عند الفرد، والشق الثاني هو المحددات البيئية أو الموقفية لدافعية الإنجاز ويعبر عنها باحتمالات النجاح أو الفشل ومدى جاذبية الباعث الخارجي الموجب للنجاح، أو قيمة الباعث السالب المترتب على الفشل والمحصلة النهائية لدافعية الإنجاز تساوي:

الدافعية للإنجاز = دافع النجاح × احتمالات النجاح × قيمة النجاح - دوافع تجنب الفشل × قيمة الفشل أو البواعث تجنبه .

كما يرى أن الدافع للإنجاز يتأثر أيضاً بالبيئة التي يعيش فيها الفرد وما بها من بواعث خارجية، والميل لتحقيق النجاح هو ميل دافعي يضيف بلاس عام 1977

إن الدافع لتجنب الفشل ينشأ من القلق والفشل وخوف الشخص منه، وهذا القلق يكون في أقل درجاته عندما تتكون احتمالات النجاح عالية جداً ومن ثم تتلاشى احتمالات الفشل تقريباً أما إذا انخفضت احتمالات النجاح حيث تتكون المهمة صعبة جداً يصبح هنا الفشل مؤكداً، ومن ثم ينعدم لوم الفرد لنفسه وهذا يعني إذا لم يكن هناك باعث للنجاح يكفي للتغلب على الصعوبات، فإن هذا يتطلب باعثاً إيجابياً من نوع آخر

كتقدير الآخرين ، بالإضافة إلى دافع داخل الشخص يناظر تلك البواعث الخارجية ، بحيث يكون الميل للنجاح كاف للتغلب على صعوبة المهمة ، اما اذا تساوى الدافع تجنب الفشل مع الدافع لتحقيق النجاح فان الدافع للانجاز يساوي صفرا (عبد الغفار، 2008، ص99، 98) .

2-12-4- نظرية التوقع لفروم Vroom theory:

تعتبر نظرية فروم من النظريات الحديثة في الدوافع

اذ تعتبر مدخلا عقليا لدراسة الحوافز واثرها على الدافعية في الأداء، اذ ان الافراد العاملون يبذلون الجهود لانجاز تلك الاعمال التي تؤدي الى النتائج التي يرغبون بها ، وبموجب هذه النظرية فان الاداء محصلة اساسية للعلاقة ما بين القابلية للانجاز والحوافز (اللوزي، الفريجات، واخرون، 2009، ص111)

تفترض هذه النظرية بان قوة الاندفاع والسلوك الذي يصدر عن الفرد هو محصلة:

أ-قيمة الهدف : الحافز للفرد اي كيف يقيم الفرد الشيء المعروض عليه كحافز ، فاذا جاءه حافز معين يحكم اولاً على قيمته واهميته له هذه القيمة قد تكون ايجابية وعالية جدا وقد تكون سلبية

ب- توقع الفرد : لحصوله على الهدف / الحافز لو بذل الجهد لذلك وفي ضوء تقديره لاحتمالية الحصول عليه : اي انه يجري تقدير لاحتمالات نجاحه في الحصول على هذه العوائد اذا بذل الجهد لتنفيذ ما مطلوب منه ، وهذه هي عملية عقلية تلخص تجربة السابقة في الحصول على هذه العوائد ، وعلى اساس هذين العاملين قيمة العوائد وتوقع الحصول عليها يحدد الفرد استجابته هل يستجيب فينفذ الطلب ام لا واذا استجاب كيف ينفذه ، اي ان محصلة هذه العمليات العقلية (القيمة × التوقع او الاحتمالية) تحدد قوة الاندفاع / الدافعية للحصول على الهدف ، فاذا كانت المحصلة عالية تكون قوة الاندفاع عالية.

اما اذا كانت المحصلة متوسطة تكون قوة الدافعية متوسطة

حساب قوة الدافعية: الدافعية = القيمة × التوقع او الاحتمالية (برنوطي، 2008، ص423، 422)

2-12-5- نظرية وضع الهدف : في هذه النظرية يرى روادها ومن اشهرهم ادوين لو كان وجود اهداف هو شيء اساسي لتحديد مسارات السلوك ، كما ان وجود اهداف يمكن ان يكون دافعا للفرد لتحقيقها ، على اعتبار ان الاهداف هي غايات نهائية يجب على الفرد ان يحققها .

- 1- ان وجود اهداف هو امر مهم لأنها تمثل طموحات الاداء وبالتالي فهي ترشد وتوجه سلوك هؤلاء الافراد لتحقيق هذه الطموحات كما انها في واقع الامر تحدد مسارات لنهاية معينة دون غيرها فالأهداف ماهي الا الطموحات او النوايا التي يسعى الفرد لتحقيقها.
- 2- ان الاهداف او النوايا وطموحات الاداء ماهي الا محصلة لقيم ومعتقدات الفرد من ناحية ورغباته من ناحية اخرى .
- 3- ان التأثير الدافعي للأهداف يزيد عندما :
 - تكون الأهداف محددة : تحدد مقدار الجهد الذي ينبغي عليه ان يبذله
 - تكون الأهداف مقبولة : عندما يتم قبول الافراد للأهداف يؤدي الى افضل نتيجة
 - تكون الاهداف ذات نفع وفائدة للفرد
 - تكون الاهداف صعبة : فالأهداف الصعبة تؤدي الى مستوى من الاداء
 - تكون الاهداف قابلة للقياس : وهذا يؤدي الى زيادة دافعية الافراد الى اداء اعلى (ماهر، 2003، ص 161)

ذ

خلاصة الفصل:

تم شرح في هذا الفصل جانب الدافعية للإنجاز وذلك بعرض لمحة تاريخية عن مصطلح الدافعية للإنجاز ثم بعض التعاريف المرتبطة بالدافعية و الدافعية للإنجاز ودراسة خصائصها و أهميتها ومكوناتها ووظائفها بالنسبة للأفراد وكيفية قياس الدافعية للإنجاز والى عرض بعض النظريات التي تفسرها

الفصل الثالث

تمهيد:

بعد أن تطرقنا في القسم النظري إلى تبيان نظام العمل بالعقود و دافعية الانجاز. ففي هذا الفصل ستتم دراسة الموضوع من الجانب الميداني، حيث تعتبر من أهم الوسائل الناجعة التي يتخذها الباحث لتحقيق من فرضيات بدقة نتائج هذه الدراسة لذلك تم اختيار الدراسة I بحثه التي اقترحها والتي تحتاج إلى طريقة إحصائية تضبط الميدانية للعمال الإداريين بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية لدى جامعة ابن خلدون -تيارت-، ولذا حولنا في هذا الفصل اتباع الإجراءات المنهجية للإجابة على المشكلة .

1- منهج الدراسة

إن أي دراسة علمية تتطلب إتباع منهج الذي يعتبر أسلوب فني في تقصي الحقائق و تبيانها حيث اتبعنا المنهج الوصفي والمنهج المقارن في هذه الدراسة حيث تم وصف الظاهرة والمقارنة بين العقود المحددة وغير المحددة .

المنهج الوصفي: هو أسلوب من أساليب التحليل المركز على معلومات كافية ودقيقة عن الظاهرة، أو موضوع محدد، من خلال فترات زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية. (عناية، 2014، ص59)

المنهج المقارن: وهو الوسيلة العلمية التي يستخدمها الباحث الاجتماعي في دراسة الظواهر والعمليات والتفاعلات، دراسة مقارنة تختص بدراسة أوجه التشابه والاختلاف بين الظواهر، كما يستعمل هذا المنهج في جمع وتصنيف البيانات. (الحسن، 2009، ص101)

2- مجالات الدراسة:

إن الدراسة الميدانية تتطلب تحديد مجالاتها المختلفة، ونظرا لأهميتها في إثراء الدراسة النظرية والمنهجية بحيث تم تصنيفها إلى المجال الجغرافي، المجال الزمني، المجال البشري .

المجال المكاني: هو المجال الذي تجرى فيه الدراسة الميدانية وهو جامعة ابن خلدون -تيارت- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

تأسست جامعة ابن خلدون بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01- 271 المؤرخ في 18 سبتمبر 2001 تحمل هذه الجامعة اسم رائد علم الاجتماع الحديث العلامة المشهور عبد الرحمان ابن خلدون .مرت الجامعة قبل أن تلتحق بمصف الجامعات الوطنية بعدة مراحل. وقد تمت دراستنا في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والتي تقع شرق مدينة تيارت، يحدها من الشمال كلية العلوم الطبيعية والحياة، ويحدها غربا الإقامة الجامعية للذكور بخليفة

الجيلالي ومن الشرق مساحة خضراء أما من الجنوب الإقامة الجامعية سلامي الدين تم إنشائها سنة 2010 ،تتربع على مساحة قدرها 42000 متر مربع ،المساحة المبنية 18100 متر مربع، يتمدرس بها أزيد من 5000 طالب ويؤطرهم 194 أستاذ

يوجد بها قسمان:

قسم العلوم الإنسانية : يوجد بها 78 أستاذ دائم ،و27 أستاذ مؤقت

قسم العلوم الاجتماعية يوجد بها 79 أستاذ دائم ،و10 أساتذة مؤقتين

ميدان التكوين في العلوم الإنسانية والاجتماعية :

شعبة العلوم الإنسانية:

الجدول رقم (1) :يمثلتخصص شعبة العلوم الإنسانية:

العلوم الإنسانية جذع مشترك	السنة الأولى
تاريخ عام	السنة الثانية
علم المكتبات	

شعبة العلوم الاجتماعية :

الجدول رقم (2) :يمثل تخصص شعبة العلوم الاجتماعية

السنة الأولى	علوم اجتماعية جذع مشترك
السنة الثانية	علم النفس علم الاجتماع فلسفة

المجال الزمني

ويقصد بالمجال الزمني الوقت الذي استغرقته إجراء هذه الدراسة الميدانية ،بجامعة ابن خلدون كلية العلوم

الإنسانية والاجتماعية ،حيث بلغت مدة إجراء الدراسة مدة 10 أيام

من 10 أبريل إلى غاية 20 أبريل حيث كانت الزيارات الأولى للتعرف على الواقع الميداني للبحث وتم التعرف

من خلالها على مختلف الأقسام والمصالح وتم التعرف على الهيكل التنظيمي للمؤسسة والذي من خلاله تم تحديد

مكان تطبيق المقياس ،وبعدها تم تطبيق المقياس على العينة .

المجال البشري: يقصد بالمجال البشري عدد أفراد المؤسسة التي أجريت بها الدراسة وهي كلية العلوم الإنسانية

والاجتماعية حيث بلغ عدد العمال الإداريين 71 عامل إداري موزعين بين عمال دائمين وعمال متعاقدين

وتتضمن جامعة ابن خلدون كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية فئتين من العمال موزعين حسب عقود عملهم تتمثل في :

عمال دائمين : 42 عامل

عمال متعاقدين أو ذوي عقود محددة المدة : 29 عامل

3-مجتمع الدراسة

يعرف مجتمع الدراسة بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبذلك فإن مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد اللذين يكونون مشكلة الدراسة (الحسن، 2009، ص67).

وحسب طبيعة دراستنا فإن مجتمع دراستنا هم العمال الإداريين بجامعة ابن خلدون -تيارت- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية للعام الدراسي 2015- 2016

والذي يبلغ عددهم 71 عامل، اعتمدنا على المسح الشامل لمجتمع الدراسة للعمال الإداريين اللذين يعملون لدى كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة ابن خلدون -تيارت- و اللذين يبلغ عددهم (71) إداري مقسمة على النحو التالي

الجدول رقم(3) يمثل عدد العمال ونوع العقد:

نوع العقد	عقود غير محددة المدة	عقود محددة المدة
عدد العمال	42	29

الجدول رقم (4) يصف المجتمع وعينة الدراسة:

العدد الأصلي لمجتمع البحث	العدد الأصلي لعينة البحث	عدد الاستثمارات الموزعة	عدد الاستثمارات المسترجعة	عدد الاستثمارات الصحيحة
71	71	71	57	50
%100	%100	%100	%80,28	%70,42

4- الدراسة الأساسية:

5- أدوات الدراسة:

المقابلة: وتشير المقابلة في البحوث السوسولوجية الميدانية إلى ذلك التبادل اللفظي الذي يتم وجها لوجه بين

القائم بالمقابلة وبين شخص آخر أو مجموعة من الأشخاص تم الاعتماد على المقابلة لجمع البيانات حول

المؤسسة، عدد العمال نوع العقود. (بوحوش، 2009، ص99)

المقياس: وهو أداة صممت لوصف وقياس عينة من جوانب معينة للسلوك الإنساني، حيث يوفر بيانات كمية

عن السمات أو الخصائص المقاسة بدرجة عالية من الصدق والثبات وهي أكثر أدوات جمع المعلومات شيوعاً

وانتشاراً واستعمالاً في مجالات الحياة المختلفة (عطوي، 2011، ص129)

استخدمنا في هذه الدراسة مقياس الدافعية للانجاز منصور 1986م، وقد أعده على البيئة السعودية ويتكون

المقياس من (54) عبارة مقسمة على (11) بعداً فرعياً لدافعية الانجاز بواقع خمس عبارات لكل بعد نتجت

عن التحليل العاملي لمجموعة كبيرة من العناصر التي جمعت من العديد من الدراسات السابقة حول موضوع

الدافعية

طريقة تصحيح المقياس : يتم تصحيح المقياس بناء على إجابة المفحوص على عبارات المقياس تدرج فيه

الاستجابات على خمسة فئات هي (تنطبق تماما ،تنطبق كثيرا ،تنطبق بدرجة متوسطة ،تنطبق قليلا ،نادرا ما

تنطبق)

فإذا أجاب المفحوص ب (تنطبق تماما) يحصل على خمس درجات ،وإذا أجاب (تنطبق كثيرا) يحصل على أربع

درجات ،وإذا أجاب (بتنطبق بدرجة متوسطة)يحصل على ثلاث درجات ،وإذا أجاب ب تنطبق قليلا يحصل

على درجتين ،وإذا أجاب ب (نادرا ما تنطبق) يحصل على درجة واحدة .

و الجدول التالي (5) يوضح طريقة تصحيح المقياس متمثلة فيما يلي :

نادرا ما تنطبق	تنطبق قليلا	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق كثيرا	تنطبق تماما
1	2	3	4	5

أبعاد المقياس و أرقام العبارات التي تقيس كل بعد :

يمثل الجدول رقم (6) أبعاد المقياس وأرقام العبارات التي تقيس كل بعد :

أرقام العبارات	أرقام المقياس
45-34-23-12-1	الجزاءات الخارجية
46-35-24-13-2	المغامرة
47-36-25-14-3	المتابرة
48-37-26-15-4	تنوع الاهتمامات
49-38-27-16-5	الخوف من الفشل
50-39-28-17-6	ضعف ثقة الفرد بقدراته
51-40-29-18-7	قلق بدء العمل
52-41-30-19-8	الثقة بالنفس
53-42-31-20-9	المنافسة
54-43-32-21-10	قلق المستقبل
44-33-22-11	الاستقلال

ثبات المقياس: قام منصور (1986) بحساب ثبات المقياس بعدة طرق وهي:

-التجزئة النصفية: حيث قسم المقياس إلى جزئين بالنسبة للمقياس ككل ، حيث يحتوي الجزء الأول على درجات الأسئلة الفردية و الثاني على درجات الأسئلة الزوجية ، ثم قام بحساب معامل الارتباط الجزأين و الاستعانة بمعادلة التنبؤ (لسيرمانو براون) للحصول على معامل ثبات المقياس، فكان معامل التجانس هو (0,87).

-طريقة إعادة الاختبار :

وقد أعيد تطبيق المقياس على نفس العينة بعد فترة زمنية مقدارها أربعة أسابيع وحسب معامل الارتباط بين التطبيق الأول و الثاني فكانت معاملات الثبات كما هي موضحة في الجدول

جدول (7) يمثل معاملات ثبات إعادة التطبيق لمقياس دافعية الانجاز

أرقام العبارات	أبعاد المقياس
0,94	الجزءات الخارجية
0,89	المغامرة
0,82	المثابرة
0,91	تنوع الاهتمامات
0,81	الخوف من الفشل
0,92	ضعف ثقة الفرد بقدراته
0,90	قلق بدء العمل
0,93	الثقة بالنفس
0,89	المنافسة
0,93	قلق المستقبل
0,85	الاستقلال

ويلاحظ من الجدول السابق ارتفاع قيم معاملات الثبات مما يشير إلى أن مقياس دافعية الانجاز على درجة

عالية من الثبات مما طمأن الباحث على سلامة استخدامه بالدراسة.

-الاتساق الداخلي للمقاييس الفرعية و للمقياس ككل : حسب معد المقياس معامل الاتساق الداخلي للمقاييس

الفرعية و للمقاييس ككل و كانت كمايلي :

قيمة (ألفا) = 0,89.

6- خصائص العينة :

الجدول رقم (8) يمثل توزيع العينة حسب الجنس:

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
42%	21	ذكور
58%	29	إناث
100%	50	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (8) أن عينة الدراسة بلغت 50 عامل و عاملة حيث بلغ عدد الإناث 29 أي

بنسبة 58% أما عدد الذكور 21 أي بنسبة 42% وهذا يبين أن عدد الإناث يفوق عدد الذكور

الجدول رقم (9) توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية %	التكرار	السن
10%	5	اقل من 25 سنة
66%	33	من 26 الى 35 سنة
24%	12	من 36 الى 45 سنة
100%	50	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (9) الذي يمثل السن لدى العمال الإداريين انه طغت فئة الأعمار من 26 سنة إلى 35 سنة حيث قدر عددهم ب 33 عامل أي بنسبة 66% ومن 36 إلى 45 سنة بلغ عددهم 12 عامل أي بنسبة 24% أما فئة اقل من 25 سنة كان عددهم 05 أي نسبة 10% باعتبار أن العمال أغليتهم شباب وهذا راجع إلى الحماس الموجود في بداية حياتهم العملية.

جدول رقم (10) توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية
من 0 إلى 04 سنوات	33	66%
من 04 سنوات فأكثر	17	34%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) الذي يوضح الأقدمية لدى العمال الإداريين ،حيث يتضح أن نسبة الأقدمية من 0 إلى 4 سنوات كانت أكبر بنسبة 66% حيث بلغ عددهم 33 عامل ،أما من 4 سنوات فأكثر كانت بنسبة 34% ،حيث بلغ عددهم 17 عامل وهذا دال على أن كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية جديدة التأسيس .

جدول رقم (11) توزيع أفراد " العينة حسب طبيعة الوظيفة :

الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية
محددة	32	64%
غير محددة	18	36%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول التالي توزيع العينة حسب طبيعة الوظيفة ، حيث كان عدد العمال الذين لديهم عقود محددة المدة 32 عامل بنسبة 64% ، أما العمال الذين لديهم عقود غير محددة 18 عامل بنسبة 36% وهذا مما يدل على تكوين خيرة لتثبيت في مناصبهم .

جدول رقم (12) توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية:

الحالة المدنية	التكرار	النسبة المئوية
متزوج	29	58%
أعزب	21	42%
المجموع	50	100%

يبين لنا من خلال الجدول رقم (12) الذي يمثل خصائص العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية ، أن عدد العمال المتزوجون بلغ عددهم 29 عامل أي بنسبة 58% ، أما عدد العمال العزاب بلغ عددهم 21 عامل أي بنسبة 42% ، حيث نلاحظ أن نسبة العمال المتزوجين أكبر من نسبة العزاب . باعتبار المتزوجين لديهم مسؤولية أكثر من العزاب .

7- الأساليب الإحصائية المستخدمة : 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 .

الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية : هو أحد البرامج المهمة التي تساعد الباحث في معالجة البيانات وحفظها واستعادتها ، تحليلها بطريقة آلية تتسم بالسرعة والدقة . واعتمدنا في هذه الدراسة

- التكرارات والنسب المئوية لعرض خصائص العينة

- المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري في عرض نتائج الفرضيات

- اختبار " ت " لتحديد الفروق واختبار الفرضيات

الفصل الرابع

تمهيد

بعد الانتهاء من الدراسة الأساسية والحصول على النتائج ومعالجتها عن طريق الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية بالإضافة إلى بعض الأساليب الإحصائية، تطرقنا في هذا الفصل إلى أهم المتغيرات الدراسية من خلال عرض وتحليل النتائج وتفسيرها في ضوء الرصيد النظري ومقارنتها ببعض الدراسات السابقة وفيما يلي عرض وتفسير لفرضيات الدراسة

1- عرض و تحليل بيانات الدراسة :

الجدول رقم(13) يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء الجزاءات الخارجية :

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا ما تنطبق	تنطبق قليلا	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق كثيرا	تنطبق تماما	العبارات
4	1.44	3.32	15	8	14	4	9	1 المكافآت المالية تشجعني على بذل أقصى جهودي أكثر من غيرها
2	1.13	3.68	16	11	15	7	1	12- أنا على استعداد للتطوع فيما يراه الآخرون عملا صعبا
5	1.49	3	15	14	10	4	7	23-أفضل الأمور التي تتضمن شئ من المخاطرة والمغامرة على الامور العادية
3	1.28	3.56	15	12	14	4	5	34- المشكلات الصعبة تستهويني أكثر من المشكلات متوسطة الصعوبة
1	1.20	3.88	19	17	6	5	3	45- عدد الأعمال التي انجح فيها أضعاف ما أفشل فيه

من خلال الجدول رقم (13) الذي يمثل استجابة أفراد على بعد الجزاءات الخارجية نلاحظ العبارة(45) والتي

مفادها عدد الأعمال التي انجح فيها أضعاف ما أفشل فيه" والتي احتلت الرتبة الأولى بحيث كان المتوسط

الحسابي الخاص بها يساوي 3,88 وانحراف معياري قدر ب في حين كانت العبارة رقم (23) والتي مفادها

"أفضل الأمور التي تتضمن شيء من المخاطرة و المغامرة على الأمور العادية" في الرتبة الأخيرة (5) بحيث كان المتوسط الحسابي يساوي 3,00 وبانحراف معياري قدره 1,49، مما يدل على أن اغلب العمال الإداريين في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية لديهم قدرة عالية لحل المشاكل التي تواجههم وهذا نظرا لخبرتهم المهنية في مجال العمل .

الجدول رقم (14) يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده المغامرة :

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا ما تنطبق	تنطبق قليلا	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق كثيرا	تنطبق تماما	العبارة
2	1,05	3.86	18	13	13	6	/	2-استمتع بمحاولة حل المشاكل التي يعتبرها البعض مستحيلة
4	1.16	3.46	11	14	15	7	3	13- احرص دائما على عدم ضياع دقيقة من وقتي دون فائد
1	1,01	4.20	25	14	9	/	2	24- يهمني جدا أن أتم أي شيء بدأته
5	1,28	3,44	12	14	14	4	6	35- أستمر في عمل الشيء ولو استغرق إتمامه وقتا طويلا
3	1,21	3.70	16	15	10	6	3	46- أكره أن أتخلى عن أي عمل أقوم به قبل أن أتمه

من خلال الجدول رقم (14) الذي يمثل استجابة أفراد العينة على بعد المغامرة نلاحظ العبارة (24) والتي

مفادها " يهمني جدا أن أتم أي شيء بدأته " والتي احتلت الرتبة الأولى بحيث كان لها متوسط حسابي 4,20

وانحراف معياري بنسبة 1,01 في حين جاءت العبارة رقم (35) والتي مفادها " أستمر في عمل الشيء ولو استغرق إتمامه وقتا طويلا " في الرتبة الأخيرة (5) بحيث كان المتوسط الحسابي لها يساوي 3,44 و بانحراف معياري 1,28، مما يدل على أن أغلبية العمال الإداريين في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية يحرصون و يهتمون على إنجاز مهامهم وفق الوقت المطلوب كما أنهم يمتلكون مستوى دافعية مرتفع وبالتالي يهتمون بمجال عملهم ويلتزمون بإتهائه.

الجدول رقم (15) يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده المتأثرة:

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا ما تنطبق	تنطبق قليلا	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق كثيرا	تنطبق تماما	العبارة
1	0,98	4.04	18	22	5	4	1	3-لا يهدأ لي بال حتى أتم ما بين يدي من واجبات .
5	1,41	3.28	14	9	11	9	7	14- أفضل أن يكون زملاء عملي من الخبراء لا من الأصدقاء
2	1,31	3.68	16	17	8	3	6	25- استفدت كثيرا من النشاط التدريبي
4	1,24	3.30	10	13	14	8	5	36 أفضل قراءة كتاب جيد على مشاهدة التلفاز و سماع المذياع
3	1,34	3.60	17	12	10	6	5	47- في صغري كان والدي (وليا أمري) يكافئني بالعناق و مظاهر الحب المختلفة كلما أحسنت شيء ما

من خلال الجدول رقم (15) الذي يمثل استجابة أفراد العينة على بعد المثابرة نلاحظ أن العبارة (3) والتي مفادها " لا يهدأ لي بال حتى أتم ما بين يدي من واجبات " والتي احتلت الرتبة الأولى بحيث كان المتوسط الحسابي الخاص بها يساوي 4,04 وبانحراف معياري قدر ب0,98، في حين جاءت العبارة رقم (14) والتي مفادها "أفضل أن يكون زملاء عملي من الخبراء لا من الأصدقاء" في الرتبة الأخيرة (5) بحيث كان المتوسط الحسابي يساوي 3,28 وبانحراف معياري قدر 1,41، مما يدل على أن اغلب العمال الإداريين في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية لديهم روح مسؤولية عالية ولديهم الرغبة في العمل وروح المنافسة .

الجدول رقم (16) يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها تنوع الاهتمامات:

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا ما تنطبق	تنطبق قليلا	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق كثيرا	تنطبق تماما	العبارة
3	1.19	3.72	16	16	8	8	2	4- اشترك بشكل فعال في أنشطة العمل
5	1,34	3.22	13	7	13	12	5	15 -عندما أواجه أعمال أو مهام جديدة تتضخم لدى احتمالات الفشل فأضعف جهودي.
4	1.24	3.44	12	13	15	5	5	26- أفضل أن أغير رأي إذا اختلف مع رأي الأغلبية.
2	1.08	3.86	17	17	9	6	1	37- أبذل جهودا أكثر مما ينبغي في أي عمل أقوم به خوفا من الفشل .
1	1.21	4.04	25	11	8	3	3	48-أحرص على أن أكون دقيقا في مواعيدي

من خلال الجدول رقم (16) الذي يمثل استجابة أفراد على بعد تنوع الاهتمامات نلاحظ العبارة (48) والتي مفادها "أحرص على أن أكون دقيقا في مواعيدي" والتي احتلت الرتبة الأولى بحيث كان المتوسط الحسابي الخاص بها يساوي 4,04 وبانحراف معياري قدر ب 1,21، في حين جاءت العبارة رقم (15) والتي تقول أن "عندما أواجه أعمال أو مهام جديدة تتضخم لدى احتمالات" في الرتبة الأخيرة (5) بحيث كان المتوسط الحسابي يساوي 3,22 وبانحراف معياري قدر ب 1,34، مما يدل على أن اغلب العمال الإداريين في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية لديهم رقابة دائمة وصارمة والالتزام بالقوانين وقلة العيابات .

الجدول رقم (17) يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعث الخوف من الفشل:

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا ما تنطبق	تنطبق قليلا	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق كثيرا	تنطبق تماما	العبارة
5	1.41	2.96	10	7	15	7	11	5- أميل لان افعل ما يفعله اغلب الناس.
4	1.30	3	9	7	17	9	8	16- غالبا ما أعد حقيبة ملابسي قبل السفر بعده أيام
1	1.22	3.88	18	20	4	4	4	27- أستمتع بوجودي مع أفراد يتساوون معي في قدراتهم
3	1.25	3.34	9	17	12	6	6	38- أسأل أصدقائي عن رأيهم قبل أن أقرر ما سأفعله
2	1.26	3.62	14	17	10	4	5	49- أفضل محاولة حل مشكلة سهلة على الاستمرار في محاولة حل مشكلة صعبة

من خلال الجدول رقم (17) الذي يمثل استجابة أفراد على بعد الخوف من الفشل نلاحظ العبارة (27) والتي مفادها " أستمتع بوجودي مع أفراد يتساوون معي في قدراتهم " والتي احتلت الرتبة الأولى بحيث كان المتوسط الحسابي الخاص بها يساوي 3,88 وانحراف معياري قدر ب 1,22، في حين جاءت العبارة رقم (5) والتي مفادها " أميل لان افعل ما يفعله اغلب الناس " في الرتبة الأخيرة (5) بحيث كان المتوسط الحسابي

يساوي 2,96 وبانحراف معياري قدر ب 1,41، مما يدل على أن العمال الإداريين في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية لديهم مستوى مرتفع ولهذا يستمتعون و يحبون مجالسة من هم من مستواهم .

الجدول رقم(18) يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده ضعف ثقة الفرد بقدراته:

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا ما تنطبق	تنطبق قليلا	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق كثيرا	تنطبق تماما	العبرة
5	1.33	2.88	7	10	13	10	10	6- لا يسهل علي اتخاذ أي قرار إلا بعد الحصول على نصيحة الآخرين.
4	1.54	3.43	15	13	8	2	12	17- أفضل عدم القيام بالمشروعات أو المهام الصعبة إلا إذا كان معي آخرون
2	1.04	4.02	18	21	8		3	28- أقضي وقتا طويلا في التفكير و التنظيم قبل أن أبدأ في مشروع ما
3	1.10	3.74	16	13	14	6	1	39- أحتاج لفترات قصيرة من الراحة كلما أتممت جزءا من عمالي بنجاح.
1	1.06	4.12	22	18	7		3	50- العمل الجماعي يؤدي إلى نتائج أفضل من العمل الفردي.

من خلال الجدول رقم (18) الذي يمثل استجابة أفراد العينة على بعد ضعف ثقة الفرد نلاحظ العبرة(50)

والتي مفادها " العمل الجماعي يؤدي إلى نتائج أفضل من العمل الفردي " والتي احتلت الرتبة الأولى بحيث بلغ

المتوسط الحسابي لها 4,12 وبانحراف معياري قدر ب 1,06 ، في حين جاءت العبرة رقم (6) والتي مفادها

"- لا يسهل علي اتخاذ أي قرار إلا بعد الحصول على نصيحة الآخرين. " في الرتبة الأخيرة (5) بحيث كان المتوسط الحسابي يساوي 2,88 وبانحراف معياري قدر 1,33، مما يدل على أن اغلب العمال الإداريين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لديهم الرغبة في بناء علاقات اجتماعية تتسم بالانسجام والاستقرار التي من شأنها أن تتيح فرص التعاون والتضامن في مجموعة العمل خاصة مع العمال الدائمين.

الجدول رقم (19) يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبدء العمل:

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا ما تنطبق	تنطبق قليلا	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق كثيرا	تنطبق تماما	العبرة
4	1.16	3.52	14	9	18	7	2	7- بعد أن أتم احد أعمالني بنجاح أحب أن أسترخي قليلا قبل أن أبدأ في غيرها.
1	1.27	4.08	27	11	5	3	4	18- أثق بنفسني وأشعر أن بإمكانني أن أعمل أشياء ناجحة
3	1.24	3.74	19	11	10	8	2	29- أشعر أن بإمكانني أن أُنجح في أي شيء إذا ما حاولت ذلك
5	1.15	3.38	7	20	13	5	5	40- يزداد حماسي و نشاطي عندما اشعر أنني أواجه مهمة صعبة
2	1.04	3.88	16	18	12	2	2	51- أتمتع بشجاعة في الكثير من المواقف .

من خلال الجدول رقم (19) الذي يمثل استجابة أفراد على بعد قلق بدء العمل نلاحظ العبرة (18) والتي مفادها " أثق بنفسني وأشعر أن بإمكانني أن أعمل أشياء ناجحة " والتي احتلت الرتبة الأولى بحيث كان المتوسط الحسابي الخاص بها يساوي 4,08 وبانحراف معياري قدر ب1,27، في حين جاءت العبرة رقم (40)

والتي تقول أن " يزداد حماسي و نشاطي عندما اشعر أنني أواجه مهمة صعبة " في الرتبة الأخيرة (5) بحيث كان المتوسط الحسابي يساوي 3,88 وبانحراف معياري قدر 1,15، مما يدل على أن اغلب العمال الإداريين في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية لديهم ثقة كبيرة بأنفسهم، وبإمكانهم التغيير في المستقبل نحو الأفضل .

الجدول رقم (20) يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده الثقة بالنفس:

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا ما تنطبق	تنطبق قليلا	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق كثيرا	تنطبق تماما	العبرة
2	1.08	3.82	16	17	10	6	1	8- لا أحب أن استسلم أبدا مهما بدا العمل صعبا
1	1.01	4.22	25	17	3	4	1	19- عندما أواجه مواقف أو مباريات تتطلب مهارة، تجدي مدفوعا نحو بذل أقصى جهودي
4	1.44	3.54	19	8	11	5	7	30 أحب أن أنافس زملائي وأصدقائي وأن أوأدي الأشياء أفضل منهم
3	0.96	3.80	14	17	14	5	/	41- أستمتع بأن أكون مبتكرا أو صانعا للأشياء الجديدة
3	1.29	3.80	20	12	11	2	5	52- أستمتع بتقديم التقارير أو مناقشة الخطط و الأمور الهامة أمام زملائي

من خلال الجدول رقم (20) الذي يمثل استجابة أفراد العينة على بعد الثقة بالنفس نلاحظ العبارة (19) والتي

مفادها " عندما أواجه مواقف أو مباريات تتطلب مهارة، تجدي مدفوعا نحو بذل أقصى جهودي " والتي احتلت

الرتبة الأولى بحيث كان المتوسط الحسابي الخاص بها يساوي 4,22 وبانحراف معياري قدر ب 1,01، في حين جاءت العبارة رقم (30) والتي تقول أن " مفادها أحب أن أنافس زملائي وأصدقائي وأن أوأدي الأشياء أفضل منهم " في الرتبة الأخيرة (4) بحيث كان المتوسط الحسابي يساوي 3,54 وبانحراف معياري قدر 1,44، مما يدل على أن اغلب العمال الإداريين في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية لديهم روح المسؤولية والولاء للمؤسسة ، كما يدل على أن المؤسسة تمنح للعمال الكفاء مكافآت ضمن الأهداف التي يسعون إلى تحقيقها.

الجدول رقم (21) يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده المنافسة:

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا ما تنطبق	تنطبق قليلا	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق كثيرا	تنطبق تماما	العبارة
3	0.89	3.88	12	24	11	2	1	9- تتجه اهتماماتي ونشاطاتي عامة نحو أهداف وأود أن تتحقق في المستقبل
1	1.09	4.10	25	10	12	1	2	20- تنصب اهتماماتي على ما سأحققه في مستقبل حياتي .
5	1.19	3.50	12	14	15	5	4	31 كثيرا ما أجد نفسي مهتم بالمستقبل دون الاستمتاع بالحاضر
4	1.11	3.54	11	16	14	7	2	42- غالبا ما أجد نفسي أتحدث عن المستقبل
2	1.15	4.06	23	15	7	2	3	53- سأعمل فترات أطول في الأعمال و الأمور التي أعتقد أن بإمكانني تحقيقها

من خلال الجدول رقم (21) الذي يمثل استجابة أفراد على بعد نلاحظ العبارة (20) والتي مفادها " تنصب اهتماماتي على ما سأحققه في مستقبل حياتي " والتي احتلت الرتبة الأولى بحيث كان المتوسط الحسابي الخاص بها يساوي 4,10 وبانحراف معياري قدر ب 1,09، في حين جاءت العبارة رقم (31) والتي تقول أن " كثيرا ما أجد نفسي مهتم بالمستقبل دون الاستمتاع بالحاضر " في الرتبة الأخيرة (5) بحيث كان المتوسط الحسابي يساوي 3,50 وبانحراف معياري قدر ب 1,19، مما يدل على أن اغلب العمال الإداريين لديهم طموحات كبيرة في حياتهم وهذا يجعلهم أكثر إقبالا على العمل لتحقيق هذه الطموحات

الجدول رقم (22) يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها قلق المستقبل:

الرتبة	الانحراف المعاري	المتوسط الحسابي	نادرا ما تنطبق	تنطبق قليلا	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق كثيرا	تنطبق تماما	العبارة
4	1.03	3.80	14	18	14	2	2	10- منحنى والدي (ولي آمري) قدرا كافيا من الاستقلال منذ صغري
5	1.32	3.64	15	19	4	7	5	21- لا أدع أحدا يضغط أو يستحثني على عمل شيء أرى أنني يجب ألا أقوم به.
3	1.18	3.88	19	16	8	4	3	32- أتحمّل مسؤولية أعمالي عادة وبشجاعة
2	1.07	3.90	21	8	16	5		43- نادرا ما أطلب مساعدة الآخرين عندما أعمل على حل مشكلة ما
1	1.01	4.20	24	18	3	4	1	54- يعتبرني أصدقاؤني شخصا معتمدا بنفسه.

من خلال الجدول رقم (22) الذي يمثل استجابة أفراد على بعد قلق المستقبل نلاحظ العبارة (54) والتي مفادها " يعتبرني أصدقائي شخصا معتمدا بنفسه " والتي احتلت الرتبة الأولى بحيث كان المتوسط الحسابي الخاص بها يساوي 4,20 وبانحراف معياري قدر ب 1,01 ، في حين جاءت العبارة رقم (21) والتي تقول أن " لا أدع أحدا يضغط أو يستحثني على عمل شيء أرى أنني يجب ألا أقوم به. " في الرتبة الأخيرة (5) بحيث كان المتوسط الحسابي يساوي 3,64 وبانحراف معياري قدر ب 1,32 ، مما يدل على انتشار روح التعاون والانتماء للمؤسسة والالتزام بالمهام وقلة الغيابات

الجدول رقم (23) يمثل المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لبعده الاستقلال :

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نادرا ما تنطبق	تنطبق قليلا	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق كثيرا	تنطبق تماما	العبارة
2	1.23	3.86	17	11	15	3	4	11- أتفاخر بأعمالي في العمل والمنزل
4	1.49	3	13	6	9	12	10	22- الشهرة هدفي الأساسي من أي عمل
3	1.19	3.62	12	20	9	5	4	33- أحاول دائما أن أستمتع بالحاضر تاركا المستقبل للظروف.
1	1.12	4	23	11	10	5	1	44- أفضل العمل براتب طيب على العمل براتب أقل ولو كان العمل متعبا

من خلال الجدول رقم (23) الذي يمثل استجابة أفراد العينة على بعد الاستقلال نلاحظ العبارة (44) والتي مفادها " أفضل العمل براتب طيب على العمل براتب أقل ولو كان العمل متعبا " والتي احتلت الرتبة الأولى بحيث كان المتوسط الحسابي الخاص بها يساوي 4 وبانحراف معياري قدر ب 1.12 ، في حين جاءت العبارة رقم (22) والتي تقول أن " الشهرة هدي في الأساسي من أي عمل " في الرتبة الأخيرة (5) بحيث كان المتوسط الحسابي يساوي 3 وبانحراف معياري قدر 1.49، مما يدل على أن اغلب العمال الإداريين لديهم الرغبة بزيادة الأجور ، كما يدل على قلة الحوافز المادية الممنوحة للعمال ، كما العمال مستعدين لتغيير عملهم إذا ارتفع الأجر مرتفعا.

2- عرض و تحليل نتائج الدراسة:

2-1- عرض و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الأولى :

تنص الفرضية الجزئية الأولى: "انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال الإداريين بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة ابن خلدون-تيارت- الذين يعملون وفق نظام العمل بالعقود محددة المدة و العمال الذين يعملون وفق نظام العمل بالعقود غير محددة المدة في مستوى الدافعية للانجاز تعزى لمتغير الجنس.

الجدول رقم (24) عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى :

الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت"	درجة الحرية	الدلالة
ذكر	21	3,58	0.36	1.28	0.32	0,20
أنثى	29	3.73	0.44			

نلاحظ من خلال الجدول رقم(24) الذي يمثل الفروق بين العمال الإداريين بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية لجامعة ابن خلدون تيارت الذين يعملون وفق نظام العمل بالعقود محددة المدة والعمال الذين يعملون وفق نظام العمل بالعقود غير محددة المدة في مستوى الدافعية للانجاز لمتغير الجنس ،اتضح أن عدد الذكور بلغ 21 عامل وذلك بمتوسط حسابي قدره 3,58 وانحراف معياري قدره 0,36 في حين بلغ عدد الإناث (29) عاملة بمتوسط حسابي قدره 3,73 وبانحراف معياري بلغ 0,44 ويتضح من خلال الجدول أيضا أن قيمة "ت" المقدره ب (1,28) عند درجة الحرية 0,32 ومستوى الدلالة 0,21 أي من خلال النتائج المتحصل عليها نستنتج انه لا توجد فروق دال إحصائيا بين الذكور و الإناث في مستوى الدافعية للانجاز بين العمال المتعاقدين بعقود محددة المدة وبين العمال المتعاقدين بعقود غير محددة المدة ،ومنه فالفرضية التي مفادها انه توجد فروق بين العمال الذين يعملون وفق نظام العقود المحددة المدة وبين العمال الذين يعملون وفق نظام العقود الغير محددة المدة تعزى لمتغير الجنس لدى العمال الإداريين بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية غير محققة و هذا راجع إلى عدة أسباب من بينها :

-تضائل النظرة السلبية في المجتمع الذي يميز الذكر عن الأنثى، وهذا راجع إلى زيادة الحافز للنجاح والتفوق و إثبات الذات، بعدما كان دور المرأة و مهامها محصور في مجال البيت ازدادة الرغبة في تغيير النظرة السائدة لها، ومحاولة الاعتراف بكفاءتها و ذلك باقتحامها في السنوات الأخيرة كافة الميادين المهنية التي كانت في القديم محظورة عن المرأة ومن حقوق الرجال .

كما أصبحت الآن الفرص المهنية متاحة أمام كل من الذكور و الإناث وهذا أدى إلى تلاشي

الفروق بين الجنسين، فأصبحت المرأة تشجع على العمل و التفوق فيه وهذا هو المجال المقبول اجتماعيا . وهذا ما أثبتته دراسة مصطفى تركي (1988) بحيث كشفت الدراسة انه لا توجد فروق بين الذكور والإناث في الدافعية للانجاز في اختلاط أو بدون اختلاط وأكد السيد طواب (1990) في عدم وجود الفروق بينهما في ضوء طبيعة المجتمعات فيها مثل هذه الدراسة.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة بأن الظروف التنظيمية في المؤسسة مشابهة للعمال و العاملات كالتوزيع الزمني وساعات العمل و طبيعة العمل و الظروف الفيزيائية

2-2- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

تنص الفرضية الجزئية الثانية: "انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال الإداريين بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة ابن خلدون الذين يعملون وفق نظام العمل بالعقود محددة المدة و العمال الذين يعملون وفق نظام العمل بالعقود غير محددة المدة في مستوى الدافعية للانجاز تعزى لمتغير الأقدمية .

الجدول رقم (25) عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

الأقدمية	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت"	درجة الحرية	الدلالة
من 0 إلى 4 سنوات	33	3.72	0.40	1,3	48	0.18
ومن 04 سنوات فأكثر	17	3.56	0.42	4		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (25) الذي يمثل الفروق بين العمال الإداريين بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية لجامعة ابن خلدون -تيارت- الذين يعملون وفق نظام العمل بالعقود محددة المدة والعمال الذين يعملون وفق نظام العمل بالعقود غير محددة المدة في مستوى الدافعية للانجاز تعزى لمتغير الأقدمية ، حيث بلغ عدد العمال الذين لديهم اقدميتهم من

(0 إلى 04 سنوات) 33 عامل وذلك بمتوسط حسابي 3,72 و بانحراف معياري 0,40 في حين بلغ عدد العمال الذين لديهم أقدمية من (04 سنوات فأكثر) 17 عامل وذلك بمتوسط حسابي 3,56 و انحراف معياري 0,42 و ويتضح من خلال الجدول أيضا أن قيمة "ت" قدرت ب (1,34) عند درجة الحرية 48 و مستوى الدلالة 0,18 .

ومن خلال النتائج المتحصل عليها نستنتج انه لا توجد فروق دال إحصائيا بين العمال الإداريين الذين يعملون وفق نظام العمل بالعقود محدد المدة و العمال الذين يعملون وفق نظام العمل بالعقود غير محدد المدة في مستوى الدافعية تعزى لمتغير الاقدمية ومنه لم تتحقق الفرضية وذلك راجع لعدة أسباب من بينها: طبيعة الظروف التي يمر كل من العمال القدامى والعمال الجدد حيث يتعرضون لنفس الشروط الظروف الفيزيائية والتنظيمية السائدة في المؤسسة من بينها التحفيز، الإشراف الجيد الذي لا يميز بين العمال القدامى والعمال الجدد إذ نجد العمال الذين لديهم سنوات أقدمية قليلة يؤدون مهامهم تماشيا مع مستوى العمال الذين لديهم الاقدمية في العمل حيث يحرصون على تنفيذ مهامهم و التطلع على تقديم الأفضل.

2-3- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

تنص الفرضية الجزئية الثالثة: "انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال الإداريين بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة ابن خلدون الذين يعملون وفق نظام العمل بالعقود محددة المدة و العمال الذين يعملون وفق نظام العمل بالعقود غير محددة المدة في مستوى الدافعية للانجاز تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية .

الجدول رقم (26) يمثل عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

الدلالة	درجة الحرية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	الحالة الاجتماعية
0.11	48	1.60	0.35	3.59	29	متزوج
			0.47	3.78	21	أعزب

نلاحظ من خلال الجدول رقم (26) الذي يمثل الفروق بين المتزوجين والعزاب في مستوى الدافعية للانجاز، اتضح أن عدد المتزوجين بلغ 29 فرد وذلك بمتوسط حسابي 3.59 وانحراف معياري قدره 0.35، في حين بلغ عدد العزاب 21 فرد وذلك بمتوسط حسابي قدره 3.78 وانحراف معياري قدره 0.47 في حين نلاحظ أن قيمة ت قدرت ب 1.60 وبدرجة حرية 48 عند مستوى الدلالة 0.11 ومنه لا توجد فروق بين الحالة الاجتماعية ومستوى الدافعية للانجاز وذلك راجع لعدة أسباب منها اهتمام المؤسسة بكلاً الصنفين وذلك بتقديم الحوافز المادية والمعنوية مثل تقديم مبالغ مالية، تشكرات، رحلات، ترقية كلا الصنفين يحاولون إثبات ذاتهم، وسعي العمال العزاب إلى تكوين أنفسهم واستقرارهم وذلك بغرض تكوين أسر، زيادة وتفاقم المسؤولية لدى العمال المتزوجين مما يزيد من دافعية العمال للانجاز والتفاني في العمل المتزوجين تكون دافعتهم أكثر وذلك لتوفير حاجات أبنائهم، أما العزاب ترتفع دافعتهم للانجاز نظراً لطبيعة العيش في تلبية رغباتهم خاصة في ظل التطور الحاصل أصبح كل فرد مسئولاً على نفسه، كما أن المؤسسة لا تميز بين العمال وتمنح التحفيز اللازم لكل من العزاب والمتزوجين مما يثير دوافعهم المختلفة وينشط السلوك الطبيعي الذي يوجه نحو تحقيق الأهداف المرتبطة بالعمل، كما أن العلاوات ومكافآت تعطى على حسب الجهد المبذول وكذلك توفير فرص الحصول على الحوافز المعنوية

2-4- عرض نتائج الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة: "انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال الإداريين بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة ابن خلدون الذين يعملون وفق نظام العمل بال عقود محددة المدة و العمال الذين يعملون وفق نظام العمل بال عقود غير محددة المدة في مستوى الدافعية للانجاز .

الجدول رقم (27) يمثل عرض نتائج الفرضية العامة:

الوظيفة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت"	درجة الحرية	الدلالة
العقود غير المحددة	32	3.63	0.45	0.87	48	0.38
العقود المحددة	18	3.74	0.33			

نلاحظ من خلال الجدول رقم (27) الذي يمثل الفروق بين العمال الإداريين بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية لجامعة ابن خلدون - تيارت - الذين يعملون وفق نظام العمل بالعقود محددة المدة والعمال الذين يعملون وفق نظام العمل بالعقود غير محددة المدة في مستوى الدافعية للإنجاز.

اتضح انه بلغ عدد العمال الذين يعملون وفق نظام العمل بالعقود غير المحددة المدة بلغ عددهم 32 عامل وذلك بمتوسط حسابي قدره 3.63 وانحراف معياري قدره 0.45، في حين بلغ عدد العمال الذين يعملون وفق نظام العمل بالعقود المحددة 18 عامل وذلك بمتوسط حسابي قدره 3.74 وانحراف معياري قدره 0.33، في حين بلغت قيمة ت 0.87 بدرجة حرية 48 وقيمة دلالة 0.38 ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق بين العمال الذين يعملون وفق نظام العمل بالعقود المحددة المدة والعمال الذين يعملون وفق نظام العمل بالعقود الغير محددة المدة، ومنه لم تتحقق الفرضية ولا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين المتعاقدين وهذا إلى أن

العمال المتعاقدين يريدون باستمرار المحافظة على مناصب عملهم عن طريق استمالة المسؤولين قصد التمكن من تثبيت العقود ، كما أن طبيعة العمل التعاقدية هي التي تحفزهم على السعي لبذل الجهد اللازم لكسب تقدير الإدارة واعترافهم ،البحث عن كافة الطرق التي من شأنها أن تظهر تفانيهم في العمل حتى يتمكنوا من كسب إدارة المؤسسة وبالتالي تكون لهم سندا للمحافظة على مناصب عملهم والاستقرار فيه .

ويمكن تفسير هذه النتائج بكونها طبيعية إذا أخذنا بعين الاعتبار بأن هؤلاء العمال هم في النهاية أفراد مشبعين بالثقافة الإسلامية وينتمون إلى البيئة الجزائرية التي تشجع عاداتها وتقاليدها للاهتمام بالعمل واحترامه مهما كان نوعه، نظام العمل بالعقود المحددة المدة يمكن العمال من بناء علاقات اجتماعية تتسم بالانسجام والاستقرار والتي من شأنها أن تتيح فرص التعاون والتضامن في مجموعة العمل خاصة العمال الدائمين ومنه يشعر العامل بالانتماء للمؤسسة فتزداد دافعيته ويصبح أكبر إقبالا على العمل .

وهذا ما انعكس في دراسة صوشي كمال حيث توصل إلى أن نظام العمل بالعقود يؤثر سلبا على الدافعية الانجاز للعمال .

الاستنتاج العام:

بعد إتمام عرض النتائج الفرعية المبنية عن الفرضيات الفرعية أمكن أخيرا التوصل إلى تثبيت نتائج الفرضية العامة في موضوع الدراسة الراهنة و المتمثلة في اثر نظام العمل بالعقود على الدافعية للإنجاز لدى العمال الإداريين

ومن خلال النتائج نستنتج أنه لا يؤثر نظام العمل بالعقود على الدافعية للإنجاز للعمال الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وذلك راجع إلى أن كافة العمال الدائمين والمتعاقدين لديهم الحق في تسيير دوافعهم وتنشيط سلوكهم الذي يتجه نحو تحقيق أهداف معينة كما أنه لا توجد فروق وذلك قلة الضغط الممارس من طرف المسؤولين، وتنفيذ الأوامر مع أخذ فترات الراحة

سعي العمال المتعاقدين بعقود محددة المدة لتثبيت عقودهم وذلك بإنجاز المهام وإظهار كفاءتهم في زيادة المردودية وتنمية معارفهم ومهاراتهم، تلقي كافة العمال التشجيعات من قبل الرؤوسين أو مدح أو اعتراف على الأداء الجيد والرفع من مستوى دافعتهم

الإقتراحات والتوصيات:

- أن يتم إجراء الدراسات أخرى مماثلة لموضوع عقود العمل والدافعية للانجاز من أجل التعمق في الموضوع والوصول إلى نتائج أكثر دقة.
- الحرص على الترقيات التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لدى العاملين وحشهم على التميز في العمل، وزيادة التزام وانتماء العاملين .
- المحافظة على التقدير و الاحترام السائد في المنظمة لأنه يلعب دورا كبيرا في تعزيز الدافعية للانجاز والولاء للمؤسسة.
- تجديد العقود للعمال بهدف تحصيل الخبرة المهنية مما يزيد من مستوى دافعتهم .
- إعطاء المتعاقدين فرص للتكوين وتحفيزهم والإسهام في توظيفهم .
- تحسين ظروف العمل لهؤلاء العمال المتعاقدين وتحسيسهم بالمكانة التي يشغلونها في المؤسسة .
- تحقيق الاستقرار النفسي والاجتماعي للعمال المتعاقدين من خلال تثبيتهم في مناصب شغلهم.

خاتمة :

ان الهدف الرئيسي من الدراسة هو معرفة اثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال للانجاز بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية في جامعة ابن خلدون- تيارت- ،حاولنا في هذه الدراسة التطرق إلى دراسة دافعية الانجاز للعمال الإداريين الذين يعملون وفق نظام العمل بالعقود محددة المدة والعمال الذين يعملون وفق نظام العمل بعقود غير محددة المدة ،

حيث تعتبر الدوافع المحدد الأساسي لسلوك العاملين في سبيل تحقيق هدف ما ،و اعتباره المرجع الذي يصف مدى إقبالهم على العمل من خلال معرفة درجة رضاهم ومدى تحقيقهم للأهداف التي يرغبون فيها حتى تتمكن المؤسسة من إيجاد الطرق الكفيلة لتكييف سلوك الأفراد مع ما تصبوا إليه من أهداف لتتمكن من تقليل تلك العقبات على ظهور بعض أنماط السلوك غير المرغوب فيه .ومن خلال هذه الدراسة توصلنا إلى انه لا توجد فروق بين العمال الإداريين الذين يعملون بنظام العمل بالعقود غير محدد المدة و العمال الذين يعملون بنظام العمل محدد المدة في مستوى الدافعية للانجاز.

المراجع:

- 1- عرفة، أحمد وشبلي، سمية. (دس). فعاليات التنظيم و توجيه السلوك الإنساني .الدار الجامعية:الإسكندرية.
- 2-حمدي،باشا عمر.(2014).القضاء الاجتماعي .دار هومة :الجزائر
- 3-زايد،سهام عربي.(دس). الأمن النفسي و دافعية الانجاز .مجلة كلية الأدب قسم علم النفس .العدد 83
جامعة بغداد
- 4-برنو طي،سعاد نائف.(2008).الإدارة أساسيات إدارة الأعمال .ط4 .دار وائل:عمان .
- 5-الكالدة،طاهر محمود .(2010).الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية. دار اليازوري: عمان.
- 6-سليم،مريم و الشعراي،الهام .(2006).الشامل في المدخل الى علم النفس .دار النهضة العربية:بيروت.
- 7-غادة،محمد عبد الغفار.(2008).اضطراب القراءة الارتقائي .ايتراك: القاهرة .
- 8-هاشم، احمد رضا.(2010).التدريب و التأهيل الإداري.دار الراية:عمان .
- 9-الفريجات ،خضير كاظم واللوزي ،موسى سلامة و الشهابي،إنعام .(2009).السلوك التنظيمي .دار
إثراء:الأردن.
- 10-راوية ،حسن.(2001). السلوك في المنظمات .الدار الجامعية:الإسكندرية .
- 11-القاضي،محمد يوسف.(2015).السلوك التنظيمي .الأكاديميون للنشر و التوزيع:الأردن.
- 12-ماهر احمد.(2003).السلوك التنظيمي .الدار الجامعية :الإسكندرية.
- 13-عاشور ،احمد صقر.(1986).إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية و ادوات البحث التطبيقي .الدار
الجامعية :الإسكندرية .
- 14-الموسي،جمال الدين محمد وإدريس، ثابت عبد الرحمن.(2002).السلوك التنظيمي و نماذج تطبيق عملي
لإدارة السلوك في المنظمة .الدار الجامعية.الإسكندرية.

- 15- المشعان ،عويد السلطان .(1994). علم النفس الصناعي . مكتب الفلاح: بيروت.
- 17- سليمان، أحمية.(1994).التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري.علاقة العمل الفردية .
ج1. ديوان المطبوعات الجامعية:الجزائر.
- 18-بشير هدي في (2003) .الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية و الجماعية. ط2.دار
الجنسور: الجزائر.
- 19-بن عزوز، بن صابر. (2011). نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن.ديوان
المطبوعات : الجزائر.
- 20-محمد الصغير، بعلي.(1992). تشريع العمل في الجزائر .مطبعة ولاية قالمة
- 21-يوسف ،الياس. (1987) .الوجيز في شرح قانون العمل .
- 22-المغربي ،كامل محمد.(2004). السلوك التنظيمي مفاهيم و أسس لسلوك الفرد و الجماعة في
التنظيم.ط3.دار الفكر:عمان .
- 23-بربر، كامل.(2012). إدارة الموارد البشرية اتجاهات و ممارسات .دار المنهل اللبناني: بيروت.
- 24- خليفة ،عبد اللطيف محمد،.(2000).دار غريب: القاهرة .
- 25- كامل، مصطفى مصطفى.(1994). إدارة الموارد البشرية .الشركة العربية لنشر و التوزيع :القاهرة .
- 26- رمضان، سيد محمود.(2010). الوسيط في شرح قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي .دار الثقافة
: عمان .

- 27- منصور، محمد حسين. (2010). قانون العمل. منشورات الجلي الحقوقية: بيروت
- 28- رشيد، واضح. (2005). علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية .
دار هومة :الجزائر.
- 29- عمتوت، عمر. (2010). قاموس المصطلحات القانونية في تسيير شؤون الجماعة المحلية. ط2. دار هومة: الجزائر.
- 30- نوري، منير. (2011). الوجيز في تسيير الموارد البشرية. ديوان المطبوعات الجامعية: الجزائر.
- 31- زغلول، عماد وعلي، الهنداوي. (2008). مدخل إلى علم النفس. دار الكتاب
- 32- عمار، بوحوش ومحمد الذنبيات. (2009). مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث. ط4. ديوان المطبوعات الجامعية: الجزائر.
- 33- عناية، غازي. (2014). البحث العلمي. دار المناهج: عمان .
- 34- كول، ت خضور، حسام الدين. (2014)، الإدارة في النظرية والتطبيق. دار الفرقد: سوريا.
- 35- زهران، محمود، همام، محمد. (2008)، قانون العمل عقد العمل الفردي. الدار الجامعية الجديدة الاسكندرية.
- 36- طريبت، سعيد. (2013). النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة. ط2. دار همومة :الجزائر.
- 38- القرشي، جلال مصطفى. (1984). شرح قانون العمل الجزائري: ديوان المطبوعات الجامعية :الجزائر.
- 39- قدارة، خليل أحمد حسن. (2010). الوجيز في شرح القانون المدني في الجزء الأول. ديوان المطبوعات الجامعية :الجزائر.
- 40- بن صاري، ياسين. (2002) عقود العمل المحددة المدة. ديوان المطبوعات الجامعية :الجزائر.

- 41- قدوري، خليفة. (2011). الرضا عن التوجيه الدراسي وعلاقته بالدافعية للانجاز لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي. مذكرة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة. قسم علم النفس. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة معمري: تيزي وزو.
- 42- مارس، هناء. (2011). اثر الاتصال التنظيمي الرسمي على دافعية الانجاز لدى العمال من خلال آراء إطارات ومنفذي المؤسسة. ماجستير غير منشورة. جامعة منتوري: قسنطينة.
- 43- سرباح، أمال. (2006). عقد العمل المحدد المدة في المؤسسة الوطنية العمومية. دراسة حالة مؤسسة الصناعات الغذائية للحبوب ومشتقاتها. الرياض الوحدة الانتاجية بقورصو. رسالة ماجستير كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة الجزائر.
- 44- بووذن، نبيلة. (2007). محددات الرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري في اطار نظرية دافيد ماكلياند. مذكرة ماجستير غير منشورة. قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة منتوري: قسنطينة.
- 45- الخيري، حسن حسين بن عطاس. (2008). الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظتي الليث والقنفدة. مذكرة ماجستير غير منشورة. قسم علم النفس. كلية التربية. جامعة أم القرى: السعودية.
- 46- رمضان، فاطمة الزهراء. (2015). الضغط المهني لدى الأستاذ الجامعي وعلاقته بالدافعية للانجاز. دراسة ميدانية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. مذكرة لنيل شهادة الماستر. تخصص علم النفس والعمل والتنظيم والأرغونوميا، قسم علم النفس. جامعة ابن خلدون: تيارت.
- 47- سرف، الصديق. (2014). عقود العمل المؤقتة الدائمة بالتجديد وبناء هوية العامل دراسة حول واقع التشغيل في الجزائر بقطاع اقتصادي مؤسسة البناءات الحديدية سيدي موسى. أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة: جامعة بوزريعة (02)
- 48- صوشي، كمال. (2007). مساهمة في دراسة أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للأقمشة الصناعية بالمسيلة. مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس والعمل والتنظيم، جامعة منتوري، قسنطينة.

- 49- عطو، جودت عزت.(2011). أساليب البحث العلمي. دار الثقافة :عمان.
- 50- سامر، جلدة .(2009) السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية الحديثة.ط1. دار أسامة:عمان.
- 51-غانم،أبو شعيرة وباسم عمر ،خالد محمد.(2010).التربية العملية الفاعلة بين النظرية والتطبيق.المجتمع العربي:عمان.
- 52-- وسطاني ،عفاف.(2010).دافعية الانجاز لدى فريق العمل وعلاقتها بالنمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية في ضوء مشروع مؤسسة . دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم المتوسط.مذكرة لنيل شهادة الماجستير.قسم علم النفس وعلوم التربية. جامعة فرحات عباس :سطيف.
- 53-عبد الوهاب ،ميروح. (2011). دافعية الانجاز لدى المشرفين وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى العمال دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والتسيير الرياضي .قسم التربية البدنية والرياضة .المركز الجامعي محمد الشريف مساعديه :سوق أهراس.
- 54-البار ،الرميساء. (2013). المناخ التنظيمي وعلاقته بدافعية الانجاز دراسة ميدانية في مؤسسة سوناطراك.مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم النفس العمل والتنظيم .جامعة محمد خيضر :بسكرة .
- 55-عثمان ،مريم.(2010). الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية.مذكرة لنيل شهادة الماجستير .جامعة الأخوة منتوري :قسنطينة.
- 56-بوناب،رضوان إبراهيم.(2012).الضغط النفسي لدى عمال قطاع المحروقات وعلاقته بالدافعية نحو الانجاز .مذكرة مقدمة لنيل ماجستير قسم علم النفس وعلوم التربية و الارطوفونيا. جامعة فرحات عباس: سطيف.
- 57-العتيبي،ضرار و الحواري ،نظال.(2007). ادارة المشروعات الانمائية .دار اليازوري :عمان .
- 58-الحسن،احسان محمد. (2009).مناهج البحث العلمي .ط2.دار وائل: الاردن.

الملحق رقم (2) :يمثل مقياس الدافعية للانجاز

جامعة ابن خلدون - تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

خصص علم النفس العمل والتنظيم والأرغونوميا

في إطار تحضير مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم والأرغونوميا، نريد

القيام بدراسة موضوع أثر نظام العمل بالعقود على الدافعية للانجاز لدى العمال الإداريين في جامعة ابن

خلدون، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية .

سيدي الموظف (ة) إليك المقياس التالي المكون من مجموعة من العبارات التي تدرج ضمن إطار عملك، نرجو

الإجابة عنها بكل موضوعية بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة، علما أنه لا توجد إجابات صحيحة ولا

إجابات خاطئة، ونعلمكم أنه سوف تستعمل لغرض البحث العلمي، وإجاباتكم ستحظى بالسرية التامة وشكرا

على تعاونكم .

البيانات الشخصية :

الجنس :

أنثى

ذكر

السن :

أقل من 25

من 26 سنة إلى 35 سنة

من 36 سنة إلى 45 سنة

الأقدمية :

من 0 إلى 4 سنوات

من 05 سنوات إلى 10 سنوات

طبيعة الوظيفة:

عقود ما قبل التشغيل

دائم

الحالة المدنية:

أرمل

أعزب

مطلق

متزوج

نادرا ما تنطبق	تنطبق قليلا	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق كثيرا	تنطبق تماما	العبارات
					1- المكافآت المالية تشجعني على بذل أقصى جهودي أكثر من غيرها.
					2-- استمتع بمحاولة حل المشاكل التي يعتبرها البعض مستحيلة
					3- لا يهدأ لي بال حتى أتم ما بين يدي من واجبات .
					4- اشترك بشكل فعال في أنشطة العمل .
					5 - أميل لان افعل ما يفعله اغلب الناس.
					6- لا يسهل علي اتخاذ أي قرار إلا بعد الحصول على نصيحة الآخرين.
					7- بعد أن أتم احد أعمالي بنجاح أحب أن أسترخي قليلا قبل أن أبدأ في غيرها.
					8- لا أحب أن استسلم أبدا مهما بدا العمل صعبا .
					9- تتجه اهتماماتي ونشاطاتي عامة نحو أهداف وأود ان تتحقق في المستقبل
					10- منحي والدي (ولي أمري) قدرا كافيا من الاستقلال منذ صغري

					11- أتفاخر بأعمالي في العمل والمترل
					12- أنا على استعداد للتطوع فيما يراه الآخرون عملا صعبا
					13- احرص دائما على عدم ضياع دقيقة من وقتي دون فائدة
					14- أفضل أن يكون زملاء عملي من الخبراء لا من الأصدقاء
					15- عندما أواجه أعمال أو مهام جديدة تتضخم لدى احتمالات الفشل فأضعف جهودي.
					16- غالبا ما أعد حقيبة ملابسي قبل السفر بعدة أيام .
					17- أفضل عدم القيام بالمشروعات أو المهام الصعبة إلا إذا كان معي آخرون.
					18- أثق بنفسي وأشعر أن بإمكانني أن أعمل أشياء ناجحة

					19- عندما أواجه مواقف أو مباريات تتطلب مهارة ،تجدي مدفوعا نحو بذل أقصى جهودي .
					20- تنصب اهتماماتي على ما سأحققه في مستقبل حياتي .
					21- لا أدع أحدا يضغط أو يستحثني على عمل شئ أرى أني يجب ألا أقوم به.
					22- الشهرة هدفي الأساسي من أي عمل
					23- أفضل الأمور التي تتضمن شئ من المخاطرة و المغامرة على الأمور العادية
					24- يهمني جدا أن أتم أي شئ بدأته
					25- استفدت كثيرا من النشاط التدريبي .
					26- أفضل أن أعبر رأي إذا اختلف مع رأي الأغلبية.

					27- أستمتع بوجودي مع أفراد يتساوون معي في قدراتهم
					28- أفضي وقتا طويلا في التفكير و التنظيم قبل أن أبدأ في مشروع ما
					29- أشعر أن بإمكانني أن أنجح في أي شئ إذا ما حاولت ذلك
					30- أحب أن أنافس زملائي وأصدقائي وأن أوادي الأشياء أفضل منهم .
					31- كثيرا ما أجد نفسي مهتم بالمستقبل دون الاستمتاع بالحاضر
					32- أتحمل مسؤولية أعمالي عادة وبشجاعة
					33- أحاول دائما أن أستمتع بالحاضر تاركا المستقبل للظروف.
					34- المشكلات الصعبة تستهويني أكثر من المشكلات متوسطة الصعوبة.
					35- أستمر في عمل الشئ ولو استغرق إتمامه وقتا طويلا.
					36- أفضل قراءة كتاب جيد على مشاهدة التلفاز وسماع المذياع
					37- أبذل جهودا أكثر مما ينبغي في أي عمل أقوم به خوفا من الفشل .
					38- أسأل أصدقائي عن رأيهم قبل أن أقرر ما سأفعله .
					39- أحتاج لفترات قصيرة من الراحة كلما أتممت جزءا من أعمالي بنجاح.
					-يزداد حماسي و نشاطي عندما اشعر أنني أواجه مهمة صعبة 40

					41-أستمع بأن أكون مبتكرا أو صانعا للأشياء الجديدة
					42-غالبا ما أجد نفسي أتحدث عن المستقبل
					43-نادرا ما أطلب مساعدة الآخرين عندما أعمل على حل مشكلة ما
					44- أفضل العمل براتب طيب على العمل براتب أقل ولو كان العمل متعبا
					45-عدد الأعمال التي انجح فيها أضعاف ما أفشل فيه
					46-أكره أن أتخلى عن أي عمل أقوم به قبل أن أمه
					47-في صغري كان والدي (وليا أمري) يكافئني بالعناق و مظاهر الحب المختلفة كلما أحسنت شيء ما
					48-أحرص على أن أكون دقيقا في مواعيدي
					49- أفضل محاولة حل مشكلة سهلة على الاستمرار في محاولة حل مشكلة صعبة
					50- العمل الجماعي يؤدي إلى نتائج أفضل من العمل الفردي.
					51- أتمتع بشجاعة في الكثير من المواقف .
					52- استمتع بتقديم التقارير أو مناقشة الخطط و الأمور الهامة أمام زملائي .
					53- سأعمل فترات أطول في الأعمال و الأمور التي أعتقد أن بإمكانني تحقيقها
					54- يعتبرني أصدقاوي شخصا معتمدا بنفسه.

ملحق رقم (3):

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
د	ذكر	21	3.5838	.36919	.08056
	أنثى	29	3.7356	.44284	.08223

نتائج الفرضية الأولى:

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	.988	.325	-1.281	48	.206	-.15186	.11855	-.39023	.08651
Equal variances not assumed			-1.319	46.968	.194	-.15186	.11512	-.38346	.07974

Group Statistics

	الاقدمية	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
د	من 0 الى 4 سنوات	33	3.7284	.40518	.07053
	من 4 فأكثر	17	3.5621	.42823	.10386

نتائج الفرضية الثانية:

Independent Samples Test

	Levene's Test of Variance		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	.093	.762	1.349	48	.184	.16630	.12330	-.08161	.41421
Equal variances not assumed			1.325	30.877	.195	.16630	.12555	-.08979	.42240

نتائج الفرضية العامة:

Group Statistics

	الوظيفة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
د	غير محددة	32	3.6331	.45481	.08040
	محددة	18	3.7407	.33886	.07987

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
د	2.263	.139	-.875-	48	.386	-.10764-	.12299	-.35493-	.13965
			-.950-	44.085	.347	-.10764-	.11333	-.33602-	.12075

نتائج الفرضية الثالثة:

Group Statistics

	الحالة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
د	متزوج	29	3.5926	.35514	.06595
	أعزب	21	3.7813	.47606	.10388

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
د	2.404	.128	-1.607-	48	.115	-.18871-	.11745	-.42485-	.04743
			-1.534-	35.276	.134	-.18871-	.12305	-.43845-	.06102