



المركز الجامعي علي كافي تندوف
معهد العلوم الاقتصادية، العلوم والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



الموضوع:

أثر نظام العمل بالتعاقد على الرضا الوظيفي
دراسة حالة بلدية عين فتاح - ولاية تلمسان -

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر في علوم التسيير
تخصص إدارة الموارد البشرية

المشرف:

أ.د. بودالي محمد

الطالب:

قاري هشام

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
أ.د. بلحمدي سيد علي	أستاذ التعليم العالي	المركز الجامعي علي كافي - تندوف	رئيسا
أ.د. بودالي محمد	أستاذ التعليم العالي	المركز الجامعي علي كافي - تندوف	مشرفا ومقررا
أ.د. مختار بن عابد	أستاذ التعليم العالي	المركز الجامعي علي كافي - تندوف	ممتحنا

الموسم الجامعي: 2024/2023

كلمة شكر

بسم الله الرحمن الرحيم

والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد أما بعد

نشكر الله سبحانه وتعالى أولاً ونحمده كثيراً على أن يسر لنا أمرنا في القيام بهذا العمل، وإتمام المشوار الدراسي بنجاح وتوفيق منه .

كما نتقدم بخالص تشكراتنا إلى الأستاذ الفاضل " بودالي محمد"

الذي أماننا كثيراً في إنجاز هذه المذكرة ولم يبخلنا بنصائحه وتوجيهاته القيمة ، فجزاه الله خيراً على كل ما قدمه لنا

كما نتقدم بالشكر لأعضاء لجنة المناقشة على قبولهم تقييم هذه المذكرة .

وكل الأساتذة وزملاء الدراسة في المركز الجامعي علي كافي تندرود

ونشكر كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد لإتمام هذا العمل المتواضع

الإهداء

الحمد لله الذي أماننا على إكمال هذا العمل المتواضع
والذي أهديه إلى الأحباب ولا يسعني في هذا المقام إلا أن أقول أن أحق
الناس بالإهداء من قال فيهما الله عز وجل:

"وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحساناً"

إلى التي حملتني وهنا على وهن ورأيتي قلبها قبل عينيها إلى الظل الذي
أوى إليّ كل حين تطيب أيامي بقربها ويسعد قلبي بمناها
إلى من كان دعاؤها ورضاها عني سر نجاحي إليك أمي الغالية أطال الله في
عمرك.

إلى من كلفه الله بالصيبة والوقتار إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى
الذي

تعجب من أجل تربيته و لم يبخل علي بالنفس و النفس إلى الذي أحمل لقبه
بكل فخر واعتزاز أمك الله في عمرك أبي العزيز.

إلى من كانت ولا تزال سنداً لي في حياتي زوجتي قمرى
إلى النجمين الجميلين اللذان رزقني الله بهما فامتزجت روي بروحهما
خليل ونخيل

إلى كل الأهل والأقارب.

إلى كل أصدقائي الذين وسعت أسماؤهم

ذاكرتي ولم تسعها مذكرتي.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	ملخص الدراسة
أ	المقدمة
ب	1. الإشكالية
ب	2. فرضيات الدراسة
ب	3. أهداف الدراسة
ت	4. دوافع انجاز الدراسة
ث	5. الدراسات السابقة
ث	6. أهمية الدراسة
ج	7. تقسيمات الدراسة
14	الفصل الأول: الإطار النظري لعقود العمل والرضا الوظيفي
16	المبحث الأول : مفاهيم عامة حول عقود العمل
16	المطلب الأول :تعريف عقد العمل عناصره وخصائصه
20	المطلب الثاني: شروط صحة عقد العمل وانتهاء علاقة العمل
27	المبحث الثاني: عقد العمل المحدد المدة
27	المطلب الأول: تعريف عقد العمل محدد المدة وشروطه
29	المطلب الثاني: إبرام عقد العمل محدد المدة
35	المبحث الثالث: العلاقة التعاقدية في نطاق القانون العام
35	المطلب الأول : مفهوم التعاقد في الهيئات والإدارات العمومية
37	المطلب الثاني : حقوق والتزامات العون المتعاقد
41	المبحث الرابع: مفاهيم عامة حول الرضا الوظيفي
41	المطلب الأول: تعريف الرضا الوظيفي خصائصه وأهميته
44	المطلب الثاني: النظريات المفسرة للرضا الوظيفي وطرق قياسه

52	المبحث الخامس: عوامل الرضا الوظيفي ، فوائده ونتائج عدم الرضا الوظيفي
52	المطلب الأول: عوامل الرضا الوظيفي
55	المطلب الثاني: فوائد الرضا الوظيفي
56	المطلب الثالث: نتائج عدم الرضا الوظيفي
58	خلاصة الفصل الأول
59	الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية ببلدية عين فتاح)
61	المبحث الأول: الدراسة الإستطلاعية
61	المطلب الأول: مجالات الدراسة
62	المطلب الثاني: مصالح بلدية عين فتاح وسياسة التوظيف بها
68	المبحث الثاني : التحليل الاحصائي
68	المطلب الأول: الإجراءات المتبعة في الدراسة
70	المطلب الثاني: عرض وتحليل وتفسير البيانات
80	المطلب الثالث: إختبار ومناقشة فرضيات الدراسة
84	الخاتمة
85	قائمة المراجع
88	الملاحق

فهرس الأشكال

الصفحة	إسم الشكل	رقم الشكل
46	هرم تدرج الحاجات لماسلو	الشكل 01
52	عوامل الرضا الوظيفي	الشكل 02
66	الهيكمل التنظيمي لمصالح البلدية	الشكل 03
69	مقياس ليكرت الخماسي	الشكل 04
70	التمثيل البياني بالدائرة النسبية حسب الجنس	الشكل 05
71	التمثيل البياني بالدائرة النسبية حسب السن	الشكل 06
72	التمثيل البياني بالدائرة النسبية حسب الحالة العائلية	الشكل 07
73	التمثيل البياني بالدائرة النسبية حسب المستوى التعليمي	الشكل 08
74	التمثيل البياني بالدائرة النسبية حسب سنوات العمل	الشكل 09

فهرس الجداول

الصفحة	إسم الجدول	رقم الجدول
67	التصنيف المهني للموارد البشرية	الجدول 01
70	البيانات الخاصة بخصائص عينة الدراسة حسب الجنس	الجدول 02
71	البيانات الخاصة بخصائص عينة الدراسة حسب السن	الجدول 03
72	البيانات الخاصة بخصائص عينة الدراسة حسب الحالة العائلية	الجدول 04
73	البيانات الخاصة بخصائص عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	الجدول 05
74	البيانات الخاصة بخصائص عينة الدراسة حسب سنوات العمل	الجدول 06
75	محور عقد العمل	الجدول 07
76	الرضا عن الأجر والعلاوات	الجدول 08
77	الرضا عن العلاقة مع المشرفين والزملاء	الجدول 09
78	الرضا عن اتفاق العمل مع قيم العامل	الجدول 10
79	دراسة صدق الثبات	الجدول 11
80	إختبار ت الأحادي لعامل الأجر و العلاوات	الجدول 12
80	إختبار ت الأحادي لعامل العلاقة مع المشرفين والزملاء	الجدول 13
81	إختبار ت الأحادي لعامل اتفاق العمل مع قيم العامل	الجدول 14

ملخص الدراسة

تناولت الدراسة التعرف على أثر نظام العمل بالعقود على رضا الوظيفي لدى عمال بلدية عين فتاح بولاية تلمسان ، وسعت إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تمثلت في تحديد مدى تأثير نظام العمل بالتعاقد من وجهة نظر العاملين في البلدية على رضاهم عن أبعاده الأساسية ، وقد أتبعنا الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة الدراسة 37 من العاملين المهنيين من أصل 102 عاملا مهنيًا بنظام التعاقد لدى بلدية عين فتاح ، وقد تم استخدام برنامج spss للمعالجة الإحصائية لتحليل البيانات وقياس المتغيرات الرئيسية للدراسة .

وقد خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج أهمها يؤثر نظام العمل بالتعاقد لدى عمال بلدية عين فتاح على الرضا عن الأجر والعلاوات لان العمال المتعاقدين المستجوبين مستوى الرضا لديهم عن الأجر والعلاوات ظهر منخفضا جدا ، والذي يفيد أن معظم العمال المتعاقدين لدى البلدية يرون أنها لا تتوفر على نظام أجر وعلاوات مقبول ، كما أنهم يعلمون ان الإدارة لا تسعى لتحسين هذا الجانب كونه يتجاوز صلاحياتها ، يؤثر نظام العمل بالتعاقد لدى عمال بلدية عين فتاح على الرضا عن طبيعة العلاقة مع المشرفين والزملاء حيث أظهرت النتائج وبصورة واضحة، أن الأغلبية الساحقة من العمال المتعاقدين المستجوبين مستوى الرضا لديهم عن العلاقة مع المشرفين والزملاء ظهر مرتفعا وذلك حسب النتائج الموضحة والتي تفيد أن أفراد العينة يحضون باحترام رؤسائهم ومراعاة ظروفهم الشخصية كما أنهم يحترمون من طرف زملائهم و يساعدون بعضهم بعضا في إنجاز مهامهم ، يؤثر نظام العمل بالتعاقد لدى عمال بلدية عين فتاح على الرضا عن توافق العمل مع قيم العامل من خلال تحليلنا لنتائج الجداول الخاصة بقياس مستوى رضا العمال المتعاقدين عن هذا العامل أظهرت النتائج وبصورة واضحة أن رضا أفراد عينة الدراسة المستجوبين عن إتفاق مهامهم وقيمهم كان في المتوسط ، أي أن أفراد الدراسة يجمعون على أن بعض الجوانب مرضية وبعضها الآخر لا يصل إلى مستوى طموح العمال المتعاقدين كونهم عمال مهنيون يقتصر أغلب عملهم على بذل جهد عضلي أكثر من فكري.

SUMMARY OF THE STUDY

The study dealt with identifying the impact of the contract labor system on job satisfaction among workers in the municipality of Ain Fattah in the state of Tlemcen, and sought to achieve a set of objectives represented in determining the extent of the impact of the contract labor system from the point of view of workers in the municipality on their satisfaction with its basic dimensions. The study followed the descriptive approach. Analytical, the study sample amounted to 37 professional workers out of 102 professional workers in the contract system in the municipality of Ain Fattah. The SPSS program was used for statistical processing to analyze the data and measure the main variables of the study.

The study came out with a set of results, the most important of which is that the contractual labor system among Ain Fattah municipality workers affects satisfaction with wages and bonuses, because the contractual workers questioned had a very low level of satisfaction with wages and bonuses, which indicates that most contractual workers with the municipality believe that it does not have a wage system. The bonuses are acceptable, and they also know that the administration does not seek to improve this aspect because it exceeds its powers. The contract work system among Ain Fattah municipality workers affects satisfaction with the nature of the relationship with supervisors and colleagues, as the results clearly showed that the overwhelming majority of the contract workers questioned have their level of satisfaction. Regarding the relationship with supervisors and colleagues, it appeared high, according to the results shown, which indicate that the sample members have the respect of their

superiors and take into account their personal circumstances. They are also respected by their colleagues and help each other in completing their tasks. The contract work system among Ain Fattah municipality workers affects satisfaction with work compatibility. With the worker's values, through our analysis of the results of the tables measuring the level of satisfaction of contract workers with this worker, the results showed clearly that the satisfaction of the study sample respondents with the agreement of their tasks and values was on average, meaning that the study members agree that some aspects are satisfactory and others do not reach The level of ambition of contract workers, as they are professional workers and most of their work is limited to exerting muscular effort rather than intellectual effort.

مقدمة:

يحتل العمل مكانة هامة في حياة الفرد ، لما يكتسبه من أهمية بالنسبة له فهو ليس وسيلة لكسب الرزق فحسب بل أصبح وسيلة لإشباع الكثير من الحاجات النفسية الهامة ، ذلك انه محور حياته ككل الذي ينبغي أن يحقق فيه أعلى قدر ممكن من التوافق.

ومع حدوث التغيرات الاقتصادية و الاجتماعية والسياسية وتطور الأبحاث والدراسات تطورت نظرة المؤسسات تجاه المورد البشري والذي أصبح يعتبر المحرك الرئيسي الذي يحقق أهدافها ويضمن استمراريتها من هذا المنطلق بدأ الاهتمام ببيئة العمل ونوعيته من اجل تحقيق رضا الافراد ، وذلك بالتخلي عن فكرة ديمومة العمل واللجوء إلى نظام العمل بالتعاقد.

فرضا الفرد عن وظيفته يعد الأساس الأول لتحقيق الرضا النفسي بوجه عام ، حيث ان الرضا المهني يرتبط بالنجاح في العمل ، والعمل محور جوهري في حياة الإنسان لأنه المظهر الذي يعطيه المكانة و يربطه بالمجتمع و يجد من خلاله فرصة كبيرة للتعبير عن ميوله و استعداداته و قدراته و طموحاته الشخصية ، و يشبع دوافعه الاجتماعية و النفسية و يعنى باحتياجاته الفردية اللازمة لبقائه و استمراره في الحياة.

ويعتبر الرضا الوظيفي تعبيرا صادقا عن نوع العلاقة السائدة بين الموظف و مؤسسته كما يعتبر رضا الفرد عن عمله الأساس الأول لتحقيق التوافق بينه وبين المؤسسة التي ينتمي إليها.

1. الإشكالية:

لاشك أن العمل يعتبر من العناصر الأساسية للإنتاج ، كما يعتبر أساسا للتقدم والرفي في أي مجتمع على اختلاف أنواعه حيث يعد مصدرا للدخل والرزق سواءا للفرد او الأسرة أو للمجتمع .

ومن هنا بدأت الدول على إختلاف أنواعها بالاهتمام بفترة العمال وذلك من خلال إصدار التشريعات والقوانين التي تنظم حصول الافراد على عمل يناسبهم لمواجهة مشكلة البطالة ، حيث أتبعته الجزائر سياسات متعددة لتشغيل الخريجين في أعمال مختلفة منها سياسة عقود ما قبل التشغيل وعقود العمل محددة المدة ، وبالرغم من أهمية هذه السياسة التي اتبعتها الدولة لحل مشكلة البطالة إلا ان هذه السياسة تواجه العديد من المشكلات منها مشكلة عدم الرضا عن العمل وعدم الرضا عن نوع العمل والاجر وعدم الرضا عن العلاقة بين الرؤساء والزملاء .

ومن هنا بادر المشرع الجزائري بتعديل القوانين المنظمة لعلاقات العمل وتكريس مبدأ حرية التعاقد بين العمال والسماح لهم بالتفاوض حول مدة العقود وإجراءات تنفيذها وكيفية تحديدها ن وفق ما تنص عليه الاتفاقات الجماعية وما يحدده القانون.

وبالرغم من أن معظم العمال ذوي شهادات مدرسية وجامعية إلا أنهم مضطرين الى العمل في اطار نظام التعاقد وهذا لقلّة فرص العمل الدائمة ، لكن في المقابل تخلق هذه الوضعية حاجة ماسة للعامل لأن يكون مستقرا مهنيا ومطمئنا على مستقبله المهني ، إذ أن إقباله على العمل ونجاحه في إشباع حاجاته المختلفة عن طريقه سوف يتأثر حتما بما يحققه من شعور بالاستقرار في عمله .

من هذا المنطلق نسعى من خلال هذه الدراسة إلى الاجابة على الإشكالية الرئيسية التالية:
ما مدى تأثير نظام العمل بالتعاقد ببلدية عين فتاح على الرضا الوظيفي؟

تندرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات التالية:

- 1- هل يؤثر نظام العمل بالتعاقد ببلدية عين فتاح على الرضا عن الأجر والعلاوات؟
- 2- هل يؤثر نظام العمل بالتعاقد ببلدية عين فتاح على الرضا عن طبيعة العلاقة مع المشرفين والزملاء؟
- 3- هل يؤثر نظام العمل بالتعاقد ببلدية عين فتاح على الرضا عن إتفاق العمل مع قيم العامل؟

2. فرضيات الدراسة:

إنطلاقا من الإشكالية والتساؤلات المطروحة حول موضوع الدراسة قمنا بصياغة الفرضية الرئيسية كالتالي:
يؤثر نظام العمل بالتعاقد ببلدية عين فتاح على الرضا الوظيفي.

الفرضيات الفرعية:

- 1- يؤثر نظام العمل بالتعاقد ببلدية عين فتاح على الرضا عن الأجر والعلاوات.
- 2- يؤثر نظام العمل بالتعاقد ببلدية عين فتاح على الرضا عن طبيعة العلاقة مع المشرفين والزملاء.
- 3- يؤثر نظام العمل بالتعاقد ببلدية عين فتاح على الرضا عن إتفاق العمل مع قيم العامل.

3. أهداف الدراسة:

ككل بحث علمي يهدف إلى الإجابة على تساؤلات معينة فإن هذه الدراسة تسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:
- التعرف أكثر على نظام العمل بالتعاقد من خلال توضيح علاقة العمل بين العمال وأرباب العمل.
- الكشف عن حجم المشكلات التي يمكن أن يخلقها عدم الاستقرار الوظيفي للأفراد على مستوى أدائهم وإقبالهم للعمل.
- تسعى الدراسة ميدانيا إلى الكشف عن طبيعة توظيف المؤسسة لحاجة العمال للاستقرار المهني من خلال ربط تحقيق أهدافها بتحقيق أهداف العمال للاستقرار.
- الكشف عن طبيعة التغيرات التي من الممكن أن تطبع سلوك الأفراد العاملين بنظام العقود إزاء إقبالهم على تحقيق أهدافهم المتعلقة بالعمل ومدى إشباعهم لحاجاتهم المختلفة.

4. دوافع إنجاز الدراسة:

يعود اختيارنا للموضوع على أساس اعتبارات ذاتية وأخرى موضوعية:

أ- الاعتبارات الذاتية:

- الشعور الداخلي بالموضوع على إعتبار اننا عملنا سابقا بنظام العمل بالعقود كما إحتك بشريحة لأبأس بها من العمال المتعاقدين.
- محاولة إثراء المكتبة الجامعية باعتبار أن هذا الموضوع يشهد نقصا كبيرا في الدراسات الأكاديمية المتخصصة.

ب- الإعتبارات الموضوعية:

- الحاجة الى مباشرة بحوث علمية تدرس هذا الموضوع من منظور ما يسود الوسط المهني و المؤسسات الجزائرية ، إذ على حد علمنا فإن ماتم إنجازه حول الموضوع يعد شبه منعدما.

5. الدراسات السابقة:

- غدير علي عبد القادر ، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع المنظمات والمناجمنت ، جامعة الوادي ، 2017 ، والموسومة تحت عنوان " نظام العمل بالتعاقد وعلاقته بالرضا الوظيفي للعمال بالمؤسسات الاقتصادية - دراسة حالة مجمع المؤسسة الجزائرية لخدمات الآبار ENSP بحاسي مسعود.

حاول الباحث من خلال دراسته الإجابة عن الإشكالية الآتية: ما علاقة نظام العمل بالتعاقد بالرضا الوظيفي للعمال بالمؤسسات الاقتصادية؟ محاولا الكشف عن طبيعة العلاقة بين نظام العمل بالعقود والرضا الوظيفي للعمال المتعاقدين بمجمع المؤسسة الجزائرية لخدمات الآبار ENSP بحاسي مسعود ، حيث انه وبعد إستجواب عينة من هؤلاء العمال جاءت ردود أفعالهم ايجابية فيما يخص جميع المحاور المدروسة من طرفه والمتمثلة في الأجور والعلاوات المقدمة من طرف المؤسسة ، طبيعة الإشراف والعلاقة مع جماعة العمل ، توافق المهام مع قدرات العمال واتفاق العمل مع قيمهم، وكذا الخدمات الاجتماعية المقدمة من طرف المؤسسة التي لاقت استحسانا كبير ورضا من طرف العمال المتعاقدين خلصت نتائج دراسته الى تأكيد أنه كلما تحققت الحاجيات المادية والمعنوية للعامل المتعاقد زاد رضاه الوظيفي في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار.

إلا أن الباحث ولكونه أجرى دراسته على مؤسسة ENSP لخدمة الآبار فقد كان من الممكن استجواب عينة من العمال الأجانب باعتبارهم جزءا من عمال المؤسسة السالفة الذكر.

- بويديدة مريم ، بوعكاز سليمة ، مذكرة ماستر في علم الاجتماع ، جامعة أدرار ، 2018 ، والموسومة تحت عنوان " عقود العمل المحددة المدة وتأثيرها على دافعية الإنجاز دراسة ميدانية على عمال الإدماج المهني بديوان مؤسسة الشباب لولاية ادرار.

- بعد طرح الإشكالية التالية " ما مدى تأثير العقود المحددة المدة والمتمثلة في الادماج المهني وتشغيل الشباب على دافعية الانجاز لدى العمال؟" تم التطرق في الجانب النظري من الدراسة إلى نظام العمل بالعقود المحددة المدة وكذا الى دافعية العمال للإنجاز و مختلف العوامل التي تشكل هذا الجانب المهم بوصفه المحدد الأساسي لسلوك العاملين ، تم إجراء الدراسة الميدانية على عمال الإدماج المهني بديوان مؤسسة الشباب لولاية ادرار وبعد استجواب عينة متكونة من 40 عاملا تم التوصل إلى مايلي:

- بالنسبة لتأثيره على دافع الحاجة نجد أغلبية المبحوثين صرحوا بأن العمل وفق عقد محدد المدة ، لا يلبي كل الحاجيات اليومية ، خاصة نظام الأجور غير الكافي لسد الحاجيات والمتطلبات الاجتماعية .

- بالنسبة لتأثيره على دافع الحوافز تم التوصل إلى أن أغلبية المبحوثين صرحوا بأنهم لا يستفيدون من نفس الامتيازات والحوافز الممنوحة للعمال المؤقتين، فهم يستفيدون من الحوافز المعنوية فقط.

- بالنسبة لدافع النجاح نجد أن العمال المتعاقدين يطمحون إلى العمل بعقد دائم ، و ذلك من أجل تفادي عدم الاستقرار في العمل ، والأمن المادي.

في الأخير تم استخلاص أن لطبيعة عقد العمل المحدد المدة تأثير على دافعية الإنجاز (الحاجة، الحوافز، النجاح) لدى العمال في المؤسسة.

تقييم الدراسات السابقة:

كما تقدم لم تجرى دراسة تعالج نظام التعاقد مع الهيئات والمؤسسات العمومية وأثره على رضا هذه الفئة من العمال المستثناة من قانون علاقات العمل ، الخاضعة لتشريعات وأنظمة خاصة ، بحيث لم يتم العثور على بحث او رسالة أو مؤلف أجرى هذا النوع من الدراسة عدا التطرق إلى الجانب النظري منها ، دون اختبار درجة الرضا لهذه الفئة من العمال إلا أنه تم الاستفادة من هذه الدراسات خاصة إثراء الجانب النظري وكذا من خلال مقارنة النتائج التي خرجت بها بطبيعة إختلاف مجتمع الدراسة وعينات العمال المدروسة ، خصوصا من ناحية نوع عقد العمل وعناصره في مقدمتها التباين في نظام الأجور المعتمد ، ففي الدراسة الأولى نجد أنها تناولت فئة من العمال يعملون لدى مؤسسة اقتصادية من بين المؤسسات التي يعول عليها في بناء الاقتصاد الوطني بطابع نشاطها ، أما الدراسة الثانية فتناولت فئة من العمال حديثة التوظيف كما أن نمط توظيفها يعتبر تمهيدا لإدماجها مستقبلا ، عليه فان النتائج جاءت متباينة نوعا ما من دراسة إلى أخرى حيث نجد أن لطبيعة عقد العمل تأثير على دافعية العمال للإنجاز ، وعلاقة بالرضا الوظيفي.

6. أهمية الدراسة

يكتسي موضوع الدراسة أهمية علمية وعملية ، نظرا لقلّة المذكرات التي درست موضوع أثر نظام العمل بالعقود على الرضا الوظيفي لدى العمال المتعاقدين مع الهيئات والإدارات العمومية المستثناة من قانون علاقات العمل و الخاضعة لأحكام تشريع وتنظيم خاص كما أن هذه الفئة تعتبر من الاعوان المهنيين والتي يتم توظيفها للقيام بنشاطات محددة قانونا فهذه الدراسة تساهم في تزويد الباحثين بمرجع جديد في هذا الموضوع.

7. تقسيمات الدراسة

قمنا بتقسيم دراستنا لأثر نظام العمل بالتعاقد على الرضا الوظيفي لدى العمال المتعاقدين ببلدية عين فتاح إلى فصلين وذلك بعد عرضنا الجانب المنهجي للدراسة من مقدمة ثم طرح الإشكالية " ما مدى تأثير نظام العمل التعاقد ببلدية عين فتاح على الرضا الوظيفي ، ووضع فرضيات الدراسة ثم أهداف الدراسة ودوافع إنجازها والدراسات السابقة وكذا أهمية الدراسة ، بالنسبة للفصل الأول تطرقنا من خلاله إلى الإطار النظري لكل من عقود العمل والذي اشتمل على ثلاثة مباحث تناولنا في مبحثها الأول مفاهيم عامة حول عقود العمل تضمنت تعريف عقد العمل بتقديم جملة من التعريفات للعديد من الباحثين ، عناصره وخصائصه ، شروط صحته ، وانتهاء علاقة العمل ، اما المبحث الثاني فقد تناول عقود العمل المحددة المدة حيث تم عرض تعاريف بعض الباحثين ثم التطرق الى شروط هذا العقد وكذلك حالات إبرامه وحالات عدم إبرامه ليليه المبحث الثالث ليتناول فئة العمال المتعاقدين مع الهيئات العمومية المستثناة من قانون علاقات العمل التي إختارناها لإجراء دراستنا الميدانية حيث تم التعريف بهذه الفئة وأسباب استثنائها ، توظيفها وكذا الحقوق والالتزامات المنوطة بها ، ليتم تخصيص مبحثين لعنصر الرضا الوظيفي حيث شمل المبحث الرابع مفاهيم عامة حول الرضا الوظيفي من خلال تعريف الرضا الوظيفي خصائصه وأهميته تم التطرق الى النظريات المفسرة له وطرق قياسه أما المبحث الخامس فقد خصصناه لعوامل الرضا الوظيفي ونتائج عدم الرضا الوظيفي.

بالنسبة للفصل الثاني فتضمن الجانب التطبيقي للدراسة الذي كان إثراء وتعزيزا للجانب النظري، عرض خلاله الباحث المنهج المستخدم في الدراسة وتحديد للعينة ووصفها وأدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة. ليتم في الأخير عرض نتائج الدراسة ومعالجة البيانات واستخلاص النتائج ، ووضع التوصيات.

الفصل الأول

الإطار النظري لعقود العمل

والرضا الوظيفي

منذ القرن الماضي، شهد العالم تحولات اقتصادية واجتماعية وسياسية هائلة ، حيث لم تسلم خصوصيات وأنظمة المؤسسات من تلك التحولات ، وبفضل الدراسات والأبحاث المستمرة ، أصبحت المؤسسات تلقي الضوء على أهمية المورد البشري كمحرك رئيسي لتحقيق أهدافها وضمان استقرارها. هذا الاهتمام المتزايد أدى إلى سعي المؤسسات لتحسين أدائها وتوفير بيئة عمل ملائمة لإرضاء الأفراد العاملين.

ومع ذلك، رغم جهود المؤسسات في هذا الاتجاه، يلاحظ أن العديد من العمال يعانون من تدني مستوى رضاهم عن عملهم، سواء بسبب الظروف الشخصية للعاملين أنفسهم او بسبب طبيعة نظام العمل المفروض عليهم من قبل المؤسسة. من بين هذه الفئات، تبرز فئة العاملين بنظام التعاقد، الذين يعانون بشكل أكبر من تدني مستوى الرضا الوظيفي، نظرا لخصوصية نظام توظيفهم وعدم استقرارهم في منصب عمل يضمن لهم مستقبلهم المهني. هذا الوضع ينعكس سلبا على حالتهم النفسية وحياتهم المهنية ككل.

ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة التي تحمل عنوان "نظام العمل بالتعاقد وعلاقته بالرضا الوظيفي للعمال بالمؤسسات الاقتصادية"، حيث تهدف إلى فهم كيفية تطبيق هذا النوع من نظام العمل ومعرفة الظروف التي يشتغل فيها عمال هذه الفئة ومدى رضاهم عن عملهم.

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول عقود العمل

العمل هو نشاط حيوي وأساسي في حياة الإنسان والمجتمع، حيث يشكل محركاً رئيسياً لتحقيق الأهداف الشخصية والاقتصادية والاجتماعية و يعتبر العمل عاملاً محورياً في تنظيم الحياة اليومية وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للفرد والمجتمع و عقود العمل تشكل النواة التي تربط بين العاملين وبين أرباب العمل أو الإدارة والتي تعتبر أساساً لتحقيق الأهداف وضمان سير العمل بسلاسة وفاعلية فهي تؤثر على الجو العملي والمناخ التنظيمي وبالتالي على أداء العمل ونجاح المؤسسات.

المطلب الأول : تعريف عقد العمل عناصره وخصائصه

بما أن عقد العمل هو محور دراستنا فيتعين علينا بداية التعريف به وبيان عناصره والخصائص التي تميزه عن غيره من العقود.

1. تعريف عقد العمل

يعتبر مصطلح عقد العمل حديث العهد ، إذ لم يستعمل إلا في بداية القرن العشرين وجاء ليحل محل مصطلح قبله عرف باسم "إيجار الخدمات" وسمي كذلك لكون العامل يؤجر قوة عمله لصاحب العمل لمدة معينة مقابل أجر¹ ، فقوة العمل عبارة عن بضاعة يعرضها صاحبها لأرباب العمل ومن خلال هذه التسمية يتضح مدى بشاعة الاستغلال الذي تعرض له العمال من قبل الطبقة البرجوازية بعد ظهور الثورة الصناعية.

وقد انتشرت حديثاً تسميته بعقد العمل سواء لدى الفقه أو القضاء أو التشريع² ، حيث أفرزت محاولات الباحثين عن عدة تعاريف لهذا العقد ، اختلفت وتباينت حسب اختلاف مراحل تطوره واختلاف الاوضاع الاجتماعية والاقتصادية والفكرية السائدة.

1.1. التعريف التشريعي

تعددت التشريعات العمالية المقارنة في إحاطتها بتعريف عقد العمل ، فمنها من وضعت تعريفاً خاصاً بعقد العمل فلقد عرفه المشرع المصري على انه " العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بان يعمل لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر ، غير ان المشرع التونسي كان اكثر دقة وشمولاً في تعريفه لعقد العمل حيث عرفه على انه "إتفاق من خلاله يلتزم احد اطرافه يدعى عامل او أجير بتقديم لشخص آخر يدعى مستخدم خدمات تحت إشراف ومراقبة هذا الأخير لقاء اجر" فيما اكتفت تشريعات أخرى بالإشارة إلى طرفيه العامل وصاحب العمل على غرار ما ذهب إليه كل من المشرعين المغربي والفرنسي لانهما إعتبرا العقد أداة شكلية لانعقاد علاقة العمل.

أما بالنسبة لمحاولات المشرع الجزائري في التشريعين المدني والعمل يتفقان على أن عقد العمل هو " اتفاق بتعهد بمقتضاه شخص - المستخدم - بتقديم عمله للآخر -صاحب العمل- لمدة محددة او غير محددة مقابل اجر"³.

¹ بن عزوز بن صابر ، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، ط1 ، 2010 ، الاردن ،

² بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، جسور للنشر والتوزيع ، 2003 ، الطبعة الثانية ، ص55.

³ بشير هدي ، (نفس المرجع السابق) ، ص 78.

حيث جاء في المادة 54 من القانون المدني الجزائري على ان عقد العمل " اتفاق يلتزم بموجبه شخص او عدة اشخاص آخرين بمنع او فعل او عدم فعل شيء ما"¹ ، الأمر الذي يستنتج منه ان المشرع الجزائري بهذا التوجه قد انطلق من فكرة ان عقد العمل هو عقد مدني بالنسبة للعامل ولا يهم في ذلك إن كان نفس العقد من طبيعة أخرى بالنسبة للمستخدم.

تنص المادة 8 من قانون علاقات العمل الجزائري 90-11 على انه: " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقو هذه العلاقة على أي حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما ، وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والإتفاقيات الجماعية وعقد العمل"².

1.2. التعريف الفقهي

من جانب الفقه قد تعددت وتنوعت تعاريف عقد العمل نذكر منها ما أجمع عليه الفقه الفرنسي على أنه " اتفاق يتعهد بمقتضاه شخص بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر وتحت إشرافه مقابل أجر"

بينما عرفه الفقه المصري على انه "اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه يسمى حسب الاحوال مستخدم او عامل أو خادم بأداء عمل مادي تحت إدارة العاقد ، الآخر يسمى رب العمل أو صاحب عمل في مقابل أجر يحصل عليه"³.

ويمكن اعتماد التعريف الأكثر شمولية وفقا لما يجمع عليه الفقه الحديث بأنه: "عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدد ولمدة محددة أو غير محددة".

2. عناصر عقد العمل:

يقوم عقد العمل على أربعة عناصر أساسية هي العمل والأجر ، التبعية والمدة ، وهي العناصر التي يجمع الفقه حولها على أنها تشكل الهوية المميزة لهذا العقد.

1.2.1. عنصر العمل:

يقصد بالعمل "كل نشاط او جهد بدني أو فكري او فني يقوم به العامل بصفة شخصية " فمن العمال من يمارسون نشاطا وجهدا بدنيا فقط ومنهم من يؤديون جهدا بدنيا وفكريا في آن واحد ومنهم من لا يؤديون سوى جهدا فكريا أو فنيا.

وعنصر العمل تتوافر فيه مجموعة من الشروط التي تميزه عن غيره من العقود التي ترد على العمل ولعل من اهم هذه الشروط مايلي:

أ- الأداء الشخصي للعمل المحدد او المتفق عليه: بمعنى ان يقوم العامل بالعمل شخصيا والتزام هذا الاخير بصفة الشخصية يظهر من خلال ارتباطه بالعلاقة العقدية مع رب العمل على اساس تكوينه وتخصصه ، كما ان شخصيته تلعب

¹ أمر رقم 75-58 ، المتضمن القانون المدني الجزائري ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 78 ، 19975 ، ص993.

² القانون 90-11 ، المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 17 ، 1990 ، م 8 ، ص563.

³ بن عزوز بن صابر ، مرجع سابق ، ص57.

دورا كبيرا في العلاقة العقدية من حيث الإنهاء ، على أساس أن وفاة العامل تؤدي الى إنهاء علاقة العمل وبالتالي لا يستطيع الورثة بالمطالبة بشغل منصب موروث ، اما في حالة إلتحاق احد الورثة فيكون بموجب عقد جديد.

ب- ان يؤدي العامل العمل وفق أوامر وتوجيهات صاحب العمل: يجب على العامل ان ينفذ عمله وفق معايير وأسس مرسومة من طرف صاحب العمل مع الخضوع والالتزام بكافة القواعد المنظمة وكذا الالتزام بالسفر المهني.

ج- يجب على رب العمل ان يوفر جميع الادوات والوسائل المتعلقة بالنشاط: يجب على صاحب العمل ان يوفر كل اللوازم والادوات الضرورية واللازمة للعمل وهو ما تعمل على تنظيمه القوانين والنظم المختلفة بالشكل الذي لا يعرض صحة وقدرات العامل لاي ضرر مباشر او غير مباشر.

2.2. عنصر الاجر

هو عبارة عما يقبضه العامل نقدا لسد حاجياته مقابل ما يقوم به من عمل لصالح المستخدم أو تحت إشرافه وتوجيهه¹.

إذ تنص المادة 80 من قانون علاقات العمل على ان " للعامل الحق في أجر مقابل عمل مؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا او دخلا يتناسب مع نتائج العمل².

ويتكون الاجر من حيث المحتوى من عنصرين اساسيين هما:

- العنصر الثابت والذي يعرف في بعض النظم وفي التشريع الجزائري باجر المنصب أو الاجر الاساسي والذي يحسب في أغلب الاحيان على اساس الرقم الاستدلالي لكل منصب عمل او لكل وظيفة كما هي مصنفة او مرتبة ضمن السلم المعمول به في تصنيف الوظائف؛
- العنصر المتغير والذي يتكون من مجموع التعويضات والحوافز المالية المرتبطة إما بالانتاج أو الاقدمية أو بالظروف الإجتماعية.

3.2. عنصر التبعية أو الإشراف

يخضع القائم بالعمل مادام يعمل لمصلحة صاحب العمل إلى إدارته وإشرافه مقابل أجر وفق أحكام قانون العمل أي ان يكون العمل الذي يقوم به تابعا ومأجورا ، ولقد اعتبرت الغرفة الإجتماعية للمحكمة العليا أن عنصر التبعية هو المعيار الاساسي في تكييف علاقة العمل عن غيرها³. وتأخذ سلطة الإشراف والإدارة ثلاث صور في علاقات العمل هي:

أ- **الوجه القانوني والتنظيمي:** ويتلخص في الاحكام القانونية التنظيمية التي تفرض على العامل الامتثال لبعض الاجراءات التي يحددها القانون والنظم المعمول بها ، كالتي يملك فيها صاحب العمل الحق في تحديد اوقات العمل وتوزيع العمل على العمال وأماكن العمل وسلطة التاديب وفرض قواعد الامن والوقاية والتنظيم التقني للعمل وفرض الانضباط في العمل.

ب- **الوجه الفني او التنفيذي:** وهو امر فرضته التطورات التكنولوجية الاخيرة في مجا تنظيم العمل ن نظرا للتعقيدات التي أفرزتها أساليب الإنتاج الحديثة وما اصبحت تتطلبه من تكوين وتخصص العمال في أعمال معينة وتفاوت المستويات المهنية من حيث التأهيل والتقنية المطلوبة ، كل هذا أدى إلى حتمية إقامة انظمة مراقبة ميدانية للعمال أثناء أدائهم لمهامهم.

¹ مصطفى قويدري ، عقد العمل بين النظرية والممارسة ، ط2 ، دار هومة للطباعة والنشر ، الجزائر ، 2011 ، ص77.

² القانون 90-11 ، مرجع سابق ، م 80 ، ص569.

³ بن عزوز بن صابر ، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري ، النشر الجامعي الجديد ، 2021 ، ص 77 ، ص78

ج - الوجه الإقتصادي: يتمثل في إعتداد العامل في حياته العامة الاجتماعية والاقتصادية على ما يحققه من دخل مقابل العمل الذي يقدمه لصاحب العمل¹.

4.2. عنصر المدة: يمثل عنصر المدة أو الزمن في علاقة العمل تلك الفترة الزمنية التي يضع العامل خلالها جهده ونشاطه في خدمة صاحب العمل وتحدد في إطار عقد العمل بجرية بين الطرفين المتعاقدين من حيث المبدأ ، مع مراعاة احكام النصوص القانونية والتنظيمية الواردة في هذا الشأن حيث تنص المادة 11 من قانون علاقات العمل على " يعتبر العقد مبرما لمدة محددة أو غير محددة غلا غدا نص على غير ذلك كتابة ، وفي حالة انعدام عقد مكتوب يفترض ان تكون العلاقة قائمة لمدة غير محدودة² ، ومن هنا يقتزن عنصر المدة بطبيعة العمل المطلوب إنجازه ، سواء لمدة محددة أو غير محددة كما هو الشأن بالنسبة لتنفيذ أعمال دورية أو أعمال موسمية³.

وعموما فان تحديد المدة أو عدم تحديدها في عقد العمل لا يؤثر على وضعية العامل ، إذ تترتب في الحالتين ذات الحقوق والواجبات المهنية ، لذلك تبقى اهمية المدة في عقد العمل نسبية مقارنة بالعناصر الأخرى فهي تساعد على تمييزه عن غيره من العقود المشابهة كعقد المقاولة و الوكالة ، إضافة على تحديد الحقوق والإلتزامات الناشئة عن قيام عقد العمل.

3. خصائص عقد العمل

من خلال التعريفات السالفة الذكر يتبين لنا ان عقد العمل يمتاز بثلاثة خصائص أساسية فهو عقد رضائي ، كما انه عقد ملزم للجانبين ، وهو من العقود المستمرة ، وسوف نتطرق الى هذه الخصائص بنوع من التحليل.

1.3. عقد العمل عقد رضائي

العقد الرضائي هو العقد الذي يكفي لانعقاده مجرد التراضي ، سواء حصل التراضي باللفظ أو الكتابة أو الإشارة والقاعدة العامة ان عقد العمل من العقود الرضائية ، غذ يتم انعقاده بمجرد التعبير عن الارادتين المتطابقتين لكل من العامل وصاحب العمل وهو ما نص عليه المشرع الجزائري ، كما انه لم يشترط المشرع الكتابة في العقود غير المحددة المدة ومن ثمة يمكن اثبات هذه العقود بكافة وسائل اثبات الا انه استثناء عن القاعدة العامة ، اشترط المشرع الكتابة في العقود المحددة المدة تقريرا لمصلحة الطرف الضعيف في العقد ، ورتب على تخلفها في مثل هذه العقود جزاء مدني يتمثل في تحويل العقد من مدة محدودة الى مدة غير محدودة وجزاء جنائي يتمثل في غرامة مالية تتراوح بين 1000 دج و 2000 دج حسب عدد المخالفات⁴.

¹ مصطفى قويدري ، عقد العمل بين النظرية والممارسة ، ط2 ، دار هومة للطباعة والنشر ، الجزائر ، 2011 ، ص 77

² القانون 90-11 ، مرجع سابق ، م 11 ، ص 564

³ بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 60.

⁴ القانون 90-11 ، مرجع سابق ، م 144 ، ص 575

2.3. عقد العمل ملزم للجانبين

يعتبر عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين والعقد الملزم للجانبين هو العقد الذي ينشئ التزامات على كل من طرفيه فيكون كل منهما دائما ومدينا في نفس الوقت ، ففي عقد العمل يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه وصاحب العمل بدفع الاجر عليه في الزمان والمكان المحددين ، ومن ثمة يعد هذا العقد من العقود التبادلية¹.

3.3. عقد العمل من العقود المستمرة في الزمن

يعتبر عقد العمل في أغلب الحالات عقدا مستمرا ، أي يستمر تنفيذه فترة من الزمن ، ويلعب الزمن فيه دورا اساسيا لتحديد مضمونه حيث يتوقف عليه قياس العمل وتحديد الاجر² ، وعقد العمل قد يكون من عقود المدة إذ يلتزم العامل بتقديم عمله لمدة زمنية معينة او غير معينة ، كما يلزم صاحب العمل بدفع الاجر خلال مدة زمنية معينة ، ومن ثمة يكون الزمن أيضا ضروريا لتحديد مقدار الاجر ، يترتب على اعتبار عقد العمل من عقود المدة أن انحلال هذا العقد لا يكون إلا بالنسبة الى المستقبل فقط دون ان يمتد الى الماضي.

المطلب الثاني: شروط صحة عقد العمل وانتهاء علاقة العمل

لكي يكون العقد صالحاً وملزماً بين الطرفين، يجب أن تتوافر فيه بعض الشروط التي تضمن صحته ونفاذه كذلك عملية انتهاء العلاقة وفهمها بشكل دقيق لضمان ممارسة العمل بشكل قانوني ومنظم، ولضمان حقوق العاملين والحفاظ على مصالح الأطراف.

1. شروط صحة عقد العمل

لما كان عقد العمل من العقود الرضائية كما تبين من خلال تعريفه وتحديد طبيعته القانونية ، فإنه يخضع في شروط إنعقاده من حيث المبدأ لذات الشروط العامة الواردة في عقود القانون المدني ، الشكلية منها والموضوعية ، مع وجود بعض الفوارق والاحكام الخاصة المنصوص عليها في القوانين والنظم المنظمة لمجال العمل³.

1.1. الشروط الشكلية

يجوز إنعقاد عقد العمل دون اي شكلية معينة ، إذ أن شرط الكتابة إختياري وفقا لأغلب التشريعات العمالية المقارنة مع انه لا مانع من غتباع شكلية الكتابة في إبرام العقد ، خاصة وانها تساعد على الإثبات في حالة وقوع نزاع معين ، وقد أجاز المشرع الجزائري إتباع أسلوب الكتابة من عدمها في التعاقد على العمل ، بنص المادة الثامنة من قانون علاقات العمل ، وقد فضل اعتماد صيغة الكتابة في عقود العمل المحددة المدة إنطلاقا من تميز هذا النوع من العقود عن العقود غير محددة المدة على أساس طبيعة العمل الذي شغل العامل من أجل إنجازه.

هذا ويتضمن عقد العمل سواء كان محدد المدة او غير محدد المدة وبصيغته الكتابية أو الشفهية ، بعض الاحكام والبيانات المحددة في القوانين والنظم السارية ، إضافة للاحكام التي يتفق عليها الطرفين ومن ثمة تصنف هذه البيانات عادة

¹ بن عزوز بن صابر ، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن ، مرجع سابق ، ص 60

² محمد حسين منصور ، قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2011 ، ص 84.

³ بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 64.

إلى بيانات أساسية ، تحدد في جميع العقود بصفة محددة ، وأخرى تكميلية تختلف من عقد إلى آخر حسب اختلاف قطاعات العمل.

أ- الأحكام الجوهرية: وتتضمن ادراج العناصر الهامة الواجب ذكرها في جميع عقود العمل وتمثل على الخصوص فيما يلي:

- بيان هوية الأطراف وتاريخ بداية ونهاية العقد: وتشمل ذكر الاسم الكامل للعامل ، وعناصر هويته وعنوانه وكذلك هوية صاحب العمل ، كما يحدد في العقد تاريخ سريانه نظرا لارتباط ذلك بسريان الحقوق والالتزامات بين الطرفين ، كما تحدد نهاية عقد او علاقة العمل في العقود المحددة المدة؛

- تحديد الوظيفة او منصب العمل ومكانه: وتتضمن تحدد وظيفة العامل ونوعية عمله والتزامات المترتبة عليه ، ورتبته في السلم المهني ، وترتبط هذه المعطيات والمهام بمؤهلات وإمكانات العامل المهنية ، والتي تجبر صاحب العمل على عدم التراجع عنها او تعديلها؛

- تحديد الاجر الاساسي وعناصره المكملة ويقصد بها كل عناصر الاجر الاساسية وما يرتبط بها من تعويضات ومكافآت الواجب إدراجها في العقد حسب استحقاقها القانوني و الإتفاقي.

ب- العناصر والأحكام التكميلية: وهي أحكام مختلفة ومتعددة ، لا يؤثر عدم ادراجها على صحة عقد العمل ويمكن ان نذكر منها:

- بيان فترة التجربة؛
- بيان المدة القانونية للعمل ، وتوزيع ساعات العمل ، وفترات التناوب؛
- بيان مهلة الاخطار قبل انتهاء علاقة أو عقد العمل؛
- بيان حالات تعديل عقد العمل سواء تعلق التعديل بصاحب العمل كتحويل ملكية المؤسسة او تغيير النشاط ، أو تعلق التعديل بالعامل ، كحصوله على شهادة تؤهله في الترقية المهنية ، أو كانت حالات التعديل بنص القانون أو الاتفاقيات الجماعية عندما تقرر أحكاما أكثر فائدة للعمال.

2.1. الشروط الموضوعية

لما كان عقد العمل من العقود الرضائية كما هو الشأن بالنسبة للعقود المدنية والتجارية الاخرى ، يشترط فيه ذات الاركان الموضوعية وهي صحة الرضا واكتمال أهلية التعاقد وامكانية المحل وشرعية السبب ، والتي سوف نتعرض لها بالإيجاز على النحو التالي¹:

أ- الرضا: يخضع الرضا والتعبير عن الارادة في عقد العمل لذات الأحكام المنصوص عليها في النظرية العامة للالتزامات ، خاصة من حيث مفهومه وعبوه ن والتي تشمل الغلط والتدليس والاكراه ويعني الرضا في إطار عقد العمل الإتفاق بحرية حول المسائل الجوهرية للعقد المجسدة في عنصري العمل والأجر أساسا ، مع ترك المسائل التفصيلية للوائح والأنظمة الداخلية

¹ بشير هدي ، نفس المرجع أعلاه ، ص 66

، ومن ثمة يتم التعبير عن الإرادة إما بالشكل الصريح كالكتابة أو اللفظ الدال على الموافقة ، أو بالشكل الضمني مثل السكوت أو الشروع في تنفيذ العمل.

وتأسيسا على ماسبق ان إعمال القواعد العامة لعيوب الرضا يجعل العقد باطلا إذا ما شابه عيب من هذه العيوب ، دون أن يشمل البطلان الحقوق المكتسبة للعامل بالنظر للإعتبارات الاجتماعية والإقتصادية الخاصة بعقود العمل وهو ما يفسر نذرة حدوث هذه العيوب إنطلاقا من توسع الاحكام القانونية والتنظيمية المنظمة لمجال العمل ، والحد من مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد ومع ذلك قد تتحقق عيوب الرضا عمليا إنطلاقا من الخلفيات الاجتماعية والاقتصادية لعقد العمل ، فقد يحدث الاكراه مثلا في حالة استغلال صاحب العمل الحاجة الملحة للعامل ، ليفرض عليه إلتزامات مرهقة بالنظر لمركزه الضعيف في علاقة العمل¹.

ويدخل ركن الأهلية ضمن الرضا حيث تعتبر من الأركان الجوهرية في عقد العمل ، ومن ثمة يجب ان تتوفر أهلية الأداء الكاملة للعامل حتى يتمكن من القيام بكافة الأعمال والتصرفات القانونية ، وهذا ما أكد عليه المشرع الجزائري في المادة 15 من قانون علاقات العمل ، حيث أجاز توظيف القاصر الذي بلغ سن 16 سنة ، بالنظر للاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية التي تأخذ بها قوانين العمل عادة ، غير أن قيد هذا التوظيف ، بحصول القاصر الذي لم يبلغ سن الرشد على إجازة من وليه الشرعي.

ب- المحل: يشترط في محل عقد العمل الذي يمثل التزام العامل أو طبيعة ونوع العمل الملتمزم بتقديمه ، وسبب التزام صاحب العمل ، أو الأجر الذي يقدمه للعامل ، أن يكون مشروعاً وغير مخالف للنظام العام والآداب العامة ، وان يكون معيناً بذاته أو باتفاق الطرفين أو طبقاً للأعراف السائدة ، فإذا خالف ذلك كان العقد باطلاً بطلانا مطلقاً وفقاً للقواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني ، ولا يكون البطلان في عقد العمل في الغالب إلا نسبياً بالنظر لخصوصيته ، وذلك ما لم يكن العمل المتفق على إنجازه مخالفاً للنظام العام والآداب العامة ، كالاتفاق على ممارسة التجارة الممنوعة قانوناً .

هذا ويطبق ذات الشرط بالنسبة لمحل صاحب العمل ، الذي يتمثل في الأجر إذ يجب أن يكون محددًا وفقاً للمقاييس المحددة في النصوص القانونية والاتفاقيات الجماعية والأعراف المهنية ، ويكون محددًا في جميع الحالات بقيمة نقدية محددة في عنصره الثابت والمتغير ، وأن يدفع بقيمة نقدية وفق أوقات معينة.

ج- السبب: ويشترط كذلك في عقد العمل ان يكون سببه مشروعاً غير مخالف للنظام العام والآداب العامة وكل التزام يفترض أن يكون سبه مشروعاً حتى يقوم الدليل على خلاف ذلك وفقاً لما نصت عليه المادة 98 من القانون المدني الجزائري ، وعلى العموم فانه ناذراً ما يكون سبب العمل غير مشروع ، لقلة حدوث عيوب الرضا في عقد العمل ، إلا أن ذلك لا يمنع من حدوث مثل هذه الحالات من المخالفة خاصة في عصرنا الحالي ، كاتفاق العامل بالعمل لدى صاحب العمل كوسيلة للوفاء بدين عليه وغيرها من الحالات والأسباب الخفية الأخرى².

3. انتهاء علاقة العمل

¹ بشير هدي ، نفس المرجع أعلاه ، ص 67.

² بشير هدي ، نفس المرجع أعلاه ، ص 68 ، ص 69.

يعتبر انتهاء علاقة العمل انتهاء الرابطة والتبعية التي تربط العمال بأصحاب العمل فهي تثير صراعا بين مصالح متعارضة يرغب فيها العمال ضمان استقرار مناصب عملهم ضد التعسف في التسريح بدون رقابة ، ومن تقرير التسريح وانتهاء هذه العلاقة لانعدام الحاجة الى اليد العاملة أو عدم كفاءتها او بسبب أوضاع اقتصادية.

نص المشرع الجزائري على حالات انتهاء عقد العمل (علاقة العمل) في المادة 66 من قانون علاقات العمل دون ان يميز حالات إنتهاء عقد غير محددة المدة والمحددة المدة فهي أخص في هذه المادة كل صفات عقود العمل.

1.3. الأسباب القانونية العادية:

يقصد بهذا النوع من الأسباب تلك الحالات التي يميز فيها القانون والنظم المعمول بها الى الطرف المتضرر من المبادرة بإنهاء علاقة العمل مع الالتزام باتباع الإجراءات المقررة لذلك والالتزام بما يترتب على ذلك من حقوق للطرف الآخر ، وإلا اعتبر الانهاء عمل تعسفي لعدم مراعاة الإجراءات المقررة والالتزامات الواجب احترامها وتطبيقها¹.

وبغض النظر عن الترتيب التشريعي والتنظيمي لهذه الأسباب فغنا سوف نتناولها حسب التسلسل التالي:

أ. **الاستقالة** : تعتبر الاستقالة بإرادة العامل من الحقوق المعترف بها في مختلف القوانين والاحكام القضائية والآراء الفقهية المعاصرة إنطلاقا من مبدأ حرية العمل التي تقوم عليها هذه العلاقة ، يحق للعامل ان يطلب فسخ عقد العمل والتحرر من الالتزامات الملقاة على عاتقه من جراء الارتباط بذلك العقد ، وهو المبدأ الذي إعتمده المشرع الجزائري في مختلف القوانين المتعاقبة ، ولاسيما قانون علاقة العمل الأخير ، الذي لم يكن فيه يجعل الاستقالة حالة من الحالات القانونية لإنهاء علاقة العمل.

وقد بين ذلك في المادة 66 من قانون العمل الجزائري التي تنص على أن: "الاستقالة حق معترف به للعامل ، على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة ، ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبقة وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات الجماعية.

ولقد نص المشرع الجزائري على أنه لا يجوز للعامل مغادرة عمله قبل فترة الإشعار المسبق وإلا أعتبر متعسفا في استعمال حقه إلا أن القانون لم يحدد مدة هذا الإشعار المسبق ، وتركها للاتفاقيات الجماعية ويلاحظ ان مهلة الإخطار تختلف من مؤسسة إلى أخرى ، وتكون طويلة إذا كان منصب العمل ومستواه مرتفعان داخل السلم المهني².

ب. استحالة التنفيذ والعجز الكلي عن العمل

– **الوفاة**: إن لهذا العقد صفة شخصية ، خاصة من جانب العامل ، لذا فإن وفاته تؤدي إلى انتهاء العقد بحكم القانون ، و لما كان العامل وحده يلتزم قبل المستخدم ، فلا يمكن أن ندرك انتقال التزامه بعد موته إلى ورثته ، أو أن يجد هؤلاء أنفسهم مضطرين إلى الحل محل مورثهم ، و الحكم خلاف ذلك عند تعلق الأمر بوفاة صاحب العمل ، إلا اذا كانت شخصيته قد روعيت وقت ابرام العقد ، و لعقد التمهين صفة شخصية بالنسبة لطرفيه³ ، وكذلك تطبيقا لاحكام المادة 74 من قانون

¹ أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ج2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2002 ، ص336

² كريمة سعودي ، نظام العمل بالعقود المحددة المدة والعقود غير محددة المدة وأثره على الإلتزام التنظيمي في ضوء الفعالية الذاتية ، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع ، جامعة الجزائر 2 ، 2018 ، ص 69.

³ جلال مصطفى القريشي ، شرح قانون العمل الجزائري ، علاقات العمل الفردية ، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1984.

علاقات العمل التي تنص: "إذا حدث تغير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة ن تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال" إلا أنه مع ذلك يمكن أن ينتج عن حق صاحب العمل إنهاء علاقة العمل إذا تبع ذلك حل المؤسسة المستخدمة وهنا تطبق على مثل هذه الحالات الاحكام الخاصة بالمادة 66 الفقرة 7 من قانون علاقات العمل الجزائري ، يبقى فقط تحديد طبيعة الوفاة ، فإن كانت طبيعته لا يترتب عنها أي إلزام في دقة صاحب العمل وإن كانت ناتجة عن حادث عمل او مرض مهني تبقى آثار علاقة العمل سارية في شكل معاش يدفع لصالح ذوي حقوق العامل¹.

- **العجز الكلي عن العمل:** يؤدي العجز الكلي عن العمل بسبب المرض الى ائهاء عقد العمل مع تحميل صاحب العمل لكافة النتائج التي ترتبها القوانين والتنظيمات المهنية المعمول بها ويمكن اثبات نسبة العجز الكلي عن العمل نتيجة مرض أو حادث عمل ، وفقا لما هو محدد في قانون التامينات الاجتماعية بكافة طرق الاثبات كشهادة طبية صادرة عن الطبيب المختص.

اما حالات العجز عن العمل بسبب ضعف الكفاءة المهنية التي يصعب إثباتها من جانب العامل ، فيرجع في ذلك الى صاحب العمل بحكم الاختصاص أو الخبر القضاي عند الإقتضاء لتقدير درجة الكفاءة المهنية ، وإثبات مدى صحة حجج صاحب العمل ، حيث يلجأ الى الادعاء بنقص المهارة في تنفيذ العمل للقيام ببعض التسريجات الفردية للعمال غير المرغوب فيهم.

أما من جانب صاحب العمل فان حالات الظروف الطارئة من الأسباب الحقيقية لانتهاء العقد ، لاستحالة تنفيذ الالتزام لكونها تتعلق بقوة القاهرة او حادث فجائي ، كنشوب حريق في مصنع صاحب العمل تسبب في اتلافه وغيرها من الحالات المشابهة ن ويمكن اعتبار توفر شروط الحادث الفجائي بعدم العلم المسبق ، وعدم القدرة على الدفع من الحالات التي تجعل صاحب العمل غير ملزم بتعويض العامل عن إنهاء عقد العمل ، ويميز جانب من الفقه بين الحالة السابقة وحالة الحادث الفجائي الذي يمكن توقعه مثل المصانع التي تنتج مواد او أدوات قد تؤدي بطبيعتها الى حدوث حريق او انفجار وبالتالي ينبغي على صاحب العمال المسرحين مهلة الإخطار وتعويضهم عن توقف نشاط المصنع أو المؤسسة ، كما هو الحال بالنسبة لحالات الإنهاء الفرادي لعلاقة العمل.

ج. الإحالة على التقاعد: التقاعد او نهاية المدة القانونية للعمل المهني للعامل ، هي نهاية طبيعية لعلاقة العمل ، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل ، بغض النظر عن صاحب المبادرة بطلب إنهاء علاقة العمل سواء كان العامل او صاحب العمل مادام التقاعد حق معترف به قانونا للعامل عندما تتوفر بعض الشروط القانونية والمهنية لذلك.

لقد انقسم الفقه والقضاء في فرنسا حول تكييف النصوص المتعلقة بالإحالة على التقاعد إلى إتجاهين ، الأول يرى ان وجود النص القانوني وإقراره بالإحالة على التقاعد يمنح صاحب العمل الحق في إحالة العامل على التقاعد دون استشارته ، بينما يذهب الإتجاه الثاني إلى إعتبار الإحالة دون الموافقة الصريحة من العامل تسريحا تعسفيا يمنحه الحق في طلب التعويض

، ص 280.
1 أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 277.

، وهو المسلك الذي اعتمده المشرع الجزائري حيث منع صاحب العمل من إحالة العامل المعني إذا لم يستوفي الشروط المطلوبة من حيث السن ومدة العمل¹.

عموماً يمكن القول أن التشريعات العمالية الحديثة ، من بينها التشريع الجزائري ، تعتبر الإحالة على التقاعد من الحالات القانونية التي يترتب عليها انتهاء علاقة العمل ، حيث يصبح تنفيذ الالتزام العقدي مستحيلاً استحالة نسبية بعد استيفاء الشروط المطلوبة ، مع أن بلوغ السن القانونية ، لا ينتج عنه بالضرورة إنهاء علاقة العمل إذ يمكن للطرفين المتعاقدين الاتفاق على تجديد العقد.

هـ. إنهاء مدة العقد: ينصب عقد العمل المحدد المدة على إنجاز أعمال ذات طبيعة مؤقتة أو موسمية ، وهي الأعمال أو الأشغال التي تقتضي مدة محدودة لأنجازها ، وبالتالي ينتهي العقد أصلاً وطبقاً للمبادئ العامة للعقود المحددة بانتهاء المدة المتفق عليها فلا يترتب أي التزام على عاتق طرفي العقد ، إلا فيما يتعلق بإمكانية الاعلام بنية عدم تجديد العقد من احد الطرفين ، حيث يمكن ان يفسر السكوت في هذه الحالة والاستمرار في تنفيذ الالتزام ، والرغبة في تجديد العقد او تمديده وهنا يتحول العقد الى عقد غير محدد المدة تسري عليه الاحكام المتعلقة بحالات الانتهاء الأخرى السابقة الذكر ، وسواء كان ذلك من العامل او من صاحب العمل.

كما يجوز انهاء العقد المحدد المدة قبل حلول اجله سواء باتفاق الطرفين ، او بالفسخ المسبق للعقد مع الاخذ في جميع الحالات بالإجراءات المقررة في القوانين والنظم المعمول بها ، كمنح مهلة الاخطار المسبق والتعويض عن التسريح ويعتبر الفسخ الانفرادي من طرف صاحب العمل دون صدور خطأ من العامل ، موجبا للتعويض الذي يحدده قاضي الموضوع وفقا لدرجة الضرر الحاصل ، ومن ثمة فان هذا النوع من عقود العمل يتقارب مع العقود غير المحددة المدة من حيث تطبيق نظرية التعسف في الفسخ مع إثباته.

أما في حالة الفسخ المسبق للعقد بسبب الخطأ الجسيم للعامل ، يتم التسريح وفقا للإجراءات المحددة في القوانين والنظم المعمول بها ، ولا يترتب على صاحب العمل تنفيذ الالتزام بمهلة الإخطار والتعويض عن التسريح بل ينشأ له الحق في رفع دعوى قضائية للمطالبة بالتعويض عن الضرر الذي سببه العامل بخطئه مع وجوب إثبات الخطأ المبرر للفسخ والموجب للتعويض والذي يخضع لتقدير قاضي الموضوع ، كما يمكن أن يستند الفسخ على الخطأ المشترك الذي يؤدي على قيام المسؤولية المشتركة طبقاً للقواعد العامة المطبقة في هذا الشأن².

2. الأسباب القانونية غير العادية

وتتلخص هذه الأسباب في حالتين أساسيتين هما التسريح التأديبي والتسريح بسبب الحكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية وهي الأسباب التي تشمل كافة العمال ، حيث أفرد لها القانون أحكام خاصة بما تتناسب مع معطياتها وظروفها قصد ضمان حقوق العمال من جهة وحقوق ومصالح صاحب العمل من جهة أخرى وتشمل هذه الحالات التسريح التأديبي ، الفسخ بإدانة العامل بتهمة سالبة للحرية وهي تشمل حالتين وهما: التسريح التأديبي ن الفسخ لإدانة العامل بتهمة سالبة للحرية.

1.1. التسريح التأديبي

¹ بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 113.
² بشير هدي ، نفس المرجع أعلاه ، ص 114، ص 115

ويتم بإيقاف العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله وهذا قصد حماية مصالحه من جهة وضمان استقرار النظام في المؤسسة المستخدمة ، لكن يبقى الخلاف حول تحديد طبيعة الخطأ المهني الجسيم الذي يكون سببا في الفصل ، وبينما يسعى أصحاب العمل الى التوسيع في دائرة مفهوم الخطأ الجسيم ، كما ان المشرع يسعى على التضييق من دائرة مفهومه لحماية مصالح العمال وحتى تسد الأبواب في وجه السلطة التقديرية لأصحاب العمل في التوسع في تجسيم الأخطاء¹.

مضمون ومدى الخطأ الجسيم: تصنف الاخطار المهنية إلى فئتين:

أ- أخطاء بسيطة: لا تؤدي إلى الفصل في العمل وهي تصنف عادة إلى أخطاء في الدرجة الأولى وأخرى في الدرجة الثانية.
ب- أخطاء من الدرجة الثالثة: وهي أكثر خطورة حيث يمكن أن تصل عقوبتها إلى الفصل من العمل ، أما فيما يخص تحديد مضمون الخطأ الجسيم فتبقى الآراء حوله متضاربة تعود إلى عدة إعتبارات.

وفي العموم ومهما اختلفت هذه المعايير ، يمكن تعريف الخطأ الجسيم على انه ذلك التصرف الذي يقوم به العامل يلحق به اضرارا بمصالح أصحاب العمل أو بممتلكاتهم او يلحق به خسائر للعمال الآخرين ، مما يجعل استمرار العامل في عمل آخر غير مقبول إما لخطورته وإما بسبب المحافظة على النظام والاستقرار في مكان العمل.

2.2. الفسخ لإدانة العامل بتهمة سالبة للحرية

عن ميزة علاقة العمل هي اعتبارها علاقة ملزمة ن ومن هذا المنطلق فان استحالة التنفيذ بالنسبة لأحد الأطراف يمنح احدهما حق فسخ عقد العمل ، ومن هذه الحالات تندرج حالة الحكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية كالحبس او السجن النافذ وفي هذه الحالة يمكن لصاحب العمل ان يفسخ العقد دون مهلة إخطار او تعويض.

3.2. التسريح لأسباب إقتصادية

أفرز التطور التكنولوجي والهيكلي للمؤسسات المستخدمة والأزمات الاقتصادية المالية منها والتجارية عدة نتائج على عدم الشغل ، بحيث أصبحت المؤسسات والمصانع معرضة بصفة دائمة إما لصعوبات مالية وتجارية وتكنولوجية وغما الى احتميات التطور والتحديث واكتساب الطرق والوسائل التكنولوجية الحديثة المستعملة في الصناعة وتنظيم المشاريع الاقتصادية قصد التكيف مع الظروف المستجدة والتغلب على الصعوبات الاقتصادية وزيادة الإنتاج والإنتاجية حتى تتمكن من فرض وجودها في عالم المنافسة الحرة والصراع من اجل البقاء وذلك بتقليل النفقات وزيادة المردودية والفعالية الاقتصادية وإعادة التنظيم الهيكلي للمشاريع وما الى ذلك من التدابير والاعمال المختلفة الاشكال والاهداف².

المبحث الثاني: عقد العمل المحدد المدة

¹ بشير هدي ، نفس المرجع أعلاه ، ص116

² أحمية سليمان ، مرجع سابق ، 69

العمل بالعقود المحددة المدة يعتبر وسيلة من وسائل التعاقد في مجال علاقات العمل نظرا لحاجة صاحب العمل الى يد عاملة في فترات معينة ظرفية كانت أم دائمة ، هذه الظروف هي التي جعلت المشرع يقوم بإبرام عقود من هذا النوع بهدف تنفيذ مهمة معينة في وقت معين، الأصل هنا أن عقد العمل المحدد المدة سمي كذلك لأنه يتضمن أجلا محددًا بين العامل و المؤسسة المستخدمة.

المطلب الاول: تعريف عقد العمل محدد المدة وشروطه

بالنظر إلى طابعه الاستثنائي والزميني قام المشرع الجزائري بوضع ضوابط قانونية لعقد العمل محدد المدة بالإضافة الى تقييده بشروط إضافية أخرى إلى جانب تلك القائمة بشأن عقود العمل غير محددة المدة.

1. تعريف عقد العمل محدد المدة

يعتبر عقد العمل محدد المدة إذا إتفق طرفاه على تحديد تاريخ معين لانتهاء العقد ، وقد يتم تحديد التاريخ بصورة صريحة كما قد يتحدد بنهاية مدة معينة ، على أن يسري لفترة محددة تبدأ من تاريخ إبرام العقد أو تسلم العمل شهر أو سنة.

لم يعرف المشرع الجزائري صراحة عقد العمل المحدد المدة بل اكتفى بوضع القواعد القانونية التي تضبط وتنظم علاقة العمل ونوه إليه في المادة 11 من القانون 90-11 والتي نصت على أنه "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة ، وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة"¹. كما نصت المادة 12 من نفس القانون على انه "يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة بالتوقيت الكامل او التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه"

وبالتالي يمكن القول بان المشرع الجزائري حاول خلق نوع من المرونة في إبرام علاقة العمل عن طريق هذه المادة حيث جاء ببعض الحالات وسمح لأطراف التعاقد لمدة محددة أو حتى إبرام عدة عقود محددة جديدة ومتتالية² ، المهم توفير الشروط المتعلقة بربط العقد بالحالة المستند عليها وربط النشاط بالمدة .

الملاحظ من خلال هذا التحديد لمفهوم عقد العمل المحدد المدة هو التركيز على فترة إنتهائه وهي الفترة التي تتجلى من خلاله الفروق الجوهرية بين عقد العمل محدد المدة وعقد العمل غير المحدد المدة.

2. شروط عقد العمل المحددة المدة

1.1. الكتابة

إعتبر المشرع الجزائري عقد العمل عقدا مدنيا بالنسبة للعامل وأنه كذلك انطلق من مبدأ الإباحة في الأشياء معبرا عن هذا المبدأ في كافة القوانين المنظمة لعلاقات العمل فالمادة 09 من ا قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل تنص على انه "يتم عقد العمل حسب الأشكال التي يتفق عليها الاطراف المتعاقدة"³ ، وهو ما يجعل عقد العمل في الجزائر عقد غير شكلي لا تشترط فيه الكتابة أو صياغة معينة.

¹ القانون 90-11 ، مرجع سابق ، م 11 ، م 12 ، ص 564

² كريمة سعودي ، مرجع سابق ، ص 53

³ بن صاري ياسين ، عقد العمل محدد المدة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، بوزريعة الجزائر ، 2004 ، ص 19

بناء على هذا فاذا كان المشرع الجزائري لا يشترط بصفة عامة إفراغ علاقة العمل في شكل معين فماهو الامر بالنسبة لعقد العمل محدد المدة.

بالرجوع الى أحكام المادة 11 من القانون 11/90 بفقرتها الاولى والثانية تجدها تنص على أنه " يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة إلا غذا نص على ذلك كتابة"¹.

2.2. بيانات العقد المحدد المدة

بالإضافة إلى ضرورة ذكر السبب في وثيقة العقد يجب ذكر بعض البيانات والمعلومات الخاصة المتعلقة إما بالعامل الغائب او بالعامل المستخلف ، ومنها ما تعلق بالعقد ، فهذه البيانات منها ماهي الزامية ومنها ماهي غير إلزامية. أ. **البيانات الالزامية:** تتمثل البيانات الالزامية في ضرورة أن يتضمن هذا العقد اسم وصفة العامل المستخلف وكل المعلومات الخاصة به.

- تحديد مدة أو اجل انتهاء العقد أو مدة تجديده و مدة التجربة إن كانت مقررة ، وذكر الاتفاقية الجماعية المطبقة والمنصوص فيها على ذلك؛
- تحديد قيمة ومبلغ الأجر ومختلف مكوناته الذي يجب ان يساوي الأجر القاعدي وإذا تخلفت إحدى هذه البيانات يعد ذلك إنتفاء للشكلية.

ب. **البيانات غير الإلزامية:** نصت المادة 65 من القانون المدني على أنه "إذا اتفق الطرفان على جميع المسائل الجوهرية في العقد واحتفظا بمسائل تفصيلية يتفقان عليها فيما بعد ولم يشترطا أن لا أثر للعقد عند عدم الاتفاق عليها اعتبر العقد مبرما..."

وتعتبر البيانات غير الالزامية من المسائل التفصيلية كشرط تجديد العقد أو تحديد أسباب الفسخ بالإرادة المنفردة بالإضافة الى ما قد تتضمنه الاتفاقيات من شروط اخرى مكملة كتحديد مدة العمل ، ثم إضافة بعض الشروط لحماية للعامل حول تقييد حرية اللجوء الى العقد المحدد المدة ، وكذا تحديد مدة التجربة التي هي في الاصل غير إلزامية.

3.2. تحديد مدة العقد:

المدة شرط أساسي وجوهري واجب توفره أو إدراجه في عقد العمل محدد المدة ، فهي جوهر العلاقة بين المتعاقدين² ويتضح ذلك من نص المادتين 11 و12 من قانون علاقات العمل ، مع ذلك لم يحدد المشرع الجزائري اي حد أقصى او أدنى بل ترك ذلك لاتفاق الأطراف وترك تكييف مدى ملاءمته لمفتش العمل وقاضي الموضوع.

أ. **التحديد الدقيق للأجل:** المبدأ هو تحديد مدة العقد بدقة إذ يجب على الأطراف المتعاقدة وضع مدة لانتهائه ، إما بتحديد صريح للايام التي يدوم فيها العقد أو باحتساب الأيام أو الأسابيع أو الأشهر التي يبرم فيها العقد ، كما ان المشرع الجزائري يفرض ذكر مدة عقد العمل المحدد المدة وكذلك اسباب المدة المذكورة ، ولكنه لا يحدد لها الحدود الدنيا او القصوى ، فيترك للقاضي تقدير ما إذا كانت المدة المحددة في عقد العمل مطابقة للسبب المذكور لابرام هذا النوع من العقود ، إذا كان سبب هذه المدة جديا ، ويتعين على القاضي الاستعانة وجوبا بعدة معايير للتقدير ، قصد الوصول الى التصريح إذا

¹ بن صاري ياسين ، نفس المرجع أعلاه ، ص 20

² طربيت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2013 ، ص 31

كانت مدة عقد العمل المحددة مطابقة للسبب اللسببق بها في حين يكون الامر في غية السهولة لو تم تقنين او تنظيم هذا الجانب.

ب. التحديد غير الدقيق للاجل أو المدة: استثناءا يجوز عدم تحديد المدة بدقة وذلك عند عدم إمكانية معرفتها لحظة إبرام العقد كالعقد الذي يتوقف انتهاؤه على اتمام التنفيذ او بتحقيق نتيجته ، إذ يتوقف على إرادة الطرفين.

المطلب الثاني: إبرام عقد العمل محدد المدة

يعتبر إبرام عقود العمل محددة المدة من السمات الشائعة، حيث تتيح للطرفين صاحب العمل والموظف معرفة حدود اللجوء لإبرام هذا النوع من عقود العمل.

1. الحالات المسموح بها لإبرام عقد العمل محدد المدة

لقد تم الحفاظ على المبدأ العام الذي كان سائدا في القوانين السابقة حيث يبقى عقد العمل محدد المدة عقد استثنائي¹ و ليس لصاحب العمل حرية مطلقة في اللجوء إلى إبرامه إلا في إطار الحالات المنصوص عليها بموجب المادة 12 من القانون 90-11 حيث حصرها في أربع حالات كما يلي: " يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه :

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة؛
- عندما يتعلق الامر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، و يجب لي المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه؛
- عندما يتطلب الامر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع؛
- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية .

ثم جاءت المادة 2 من الأمر 21/96 المعدل و المتمم لقانون 90-11 و المؤرخ في 04/07/1996 لتضيف حالة جديدة كما يلي: "...عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها " . بما يبدو من الوهلة الأولى أنها حالة خامسة لكن سنرى أن الأمر لا يقتصر عن كونها مجرد حالة.

1.1. تنفيذ أعمال مرتبطة بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة

إن الصياغة التي جاءت عليها هذه الحالة بموجب البند الأول من المادة 12 قانون 90/11 تفترض وجود عقد مسبق مع الغير موضوعه القيام بأشغال أو تقديم خدمات غير متجددة². يدل عنوان هذه الحالة هي التي تبرر اللجوء إلى يد عاملة بموجب عقد عمل محدد المدة ، و يبدو كذلك أن اغلب المؤسسات التي يتركز نشاطها حول ورشات البناء هي التي غالبا ما تلجأ إلى إبرام عقود عمل محددة المدة اعتمادا على هذه الحالة .

¹ بلميهوب عبد الناصر، تغيير الطبيعة القانونية لعقد العمل من محدد المدة الى غير محدد المدة على ضوء الاحكام القضائية ، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني ، عدد خاص 2017 ، ص 179

² عبد الحليم أكمون ، تحرير العقود الادارية و المهنية في ظل تشريع العمل و القانون الإداري ، قصر الكتاب ، الجزائر ، 2007 ، ص 33

و لكن يطرح سؤال جوهري في هذا الصدد: متى يمكن القول أن هذا النوع من الأشغال أو تلك الخدمات تتضمن طابعا غير متجدد؟ .

هناك رأي فيما يخص هذه الحالة هو أن الأشغال أو الخدمات هي التي تتميز بعدم التجديد بالنسبة للعامل و ليس لصاحب العمل باعتبار انه إذا تعلق الامر بنشاط مؤسسة للبناء مهما تعددت الأماكن و الورشات التي تتدخل فيها يبقى عملها الأصلي و الدائم هو أشغال البناء الذي يدوم بدوام المؤسسة نفسها طالما انه يشكل الغرض و الهدف من و جودها .

و لكن طبيعة النشاط وحده لا تكفي لتبرير اللجوء إلى هذه الحالة ، و هذا ما أكد عليه اجتهاد المحكمة العليا الذي يرى بأنه و إن كانت هذه الحالة الأولى من المادة 12 من القانون السابق الذكر تسمح بتشغيل عمال من اجل أشغال أو خدمات غير متجددة مثل ورشة البناء لكن يجب أن لا يعلق انتهاء العقد بانتهاء أشغال الورشة .

وان يستمر العامل في مزاولة عمله بعد انتهاء مدة العقد و قبل انتهاء أشغال الورشة وبالتالي يجب كذلك البحث في طبيعة النشاط الذي وظف من اجله العامل أن كان مرتبطا بنشاط الهيئة المستخدمة اليومي العادي و الدائم مثل: الحارس الكاتب... الخ هؤلاء لا يجوز التعامل معهم بموجب عقود محددة المدة ، إما إذا تعلق الأمر بتنفيذ أشغال ظرفية تحتاج إلى مهارات خاصة مثل إدخال الإعلام الآلي على تسيير مؤسسة ما ، أو إضافة عمليات تكوين لفئات بعض العمال أو أشغال استثنائية ، تتعلق بالبناء داخل المؤسسة إلى غير ذلك ، فلا مجال للشك انه يمكن الاستعانة بذوي الاختصاص في هذه الحالة عن طريق عقود عمل محددة المدة و مدة هذه العقود هي نفس مدة انجاز العمل المبرم من اجله العقد أو الخدمة فبانتهاء هذه الأعمال و الخدمات ينتهي عقد العمل ذي المدة المحدودة ، و يكمن السبب في تحديد المدة في هذه الحالة في طبيعة النشاط فهو غير مستمر .

يظهر أن الطابع المميز للأشغال و الخدمات هو المعيار الأساسي لخروج هذه الأشغال من القالب الذي وضعه المشرع و المتمثل في عدم التجديد .

أي يجب أساسا التأكد من الشغل الذي سيحال إليه العامل بالنظر إلى احتياجات العمل و مقارنته كذلك مع احتياجات العمال الدائمين للمؤسسة إذا دعت الضرورة إلى عدد من المناصب سواء بالنسبة للطلب المقدم بصفة استثنائية أو من اجل النشاط الدائم للمؤسسة و هو الأمر الذي يدفعا للقول بان الظروف الاستثنائية هي التي تضي على الأشغال الطابع الغير متجدد و الامر يتعلق بتأطير أشغال ظرفية ومؤقتة لم يحددها القانون.

2.1. استخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا ويجب على المستخدم أن يحتفظ به لصاحبه

تتميز هذه الحالة بارتباط عقد العمل بمحدد المدة بعلاقة عمل مسبقة وواجبة الحفاظ عليها رغم توقفها مؤقتا ، وقد أشار إليها المشرع في الفقرة الثانية من المادة 12 ان الاستخلاف الذي يبرر اللجوء الى عقد محدد المدة هو عندما يتعلق الامر بعمل او خدمات دائمة داخل المؤسسة لكن صاحب منصب العمل المتعاقد لمدة غير محددة حدث في حياته سبب جعله يتوقف عن العمل مؤقتا¹.

ويشترط في هذه الحالة لتبرير اللجوء إلى إبرام عقد عمل محدد المدة قيام علاقة عمل علاقة مسبقة قائمة لمدة غير

¹ بن صاري ياسين ، مرجع سابق ، ص 57

محددة للعامل المستخلف ، كما يشترط أن يكون العامل الأصلي غائبا لمدة محددة عن منصبه ،ويجب استخلافه من طرف المستخدم بعامل آخر لنفس مدة الغياب مع وجوب الحفاظ على منصب العمل للعامل المثبت و الغائب .
يختلف التشريع الحالي مع التشريع السابق من حيث تحديد المدة الزمنية القصوى لعقد العمل محدد المدة في حالة استخلاف عامل ، حيث لم يذكر المشرع في المادة 12 من القانون رقم 90/11 المدة الزمنية القصوى لعقد العمل محدد المدة عكس ما قام به التشريع السابق ، حيث حددت المدة القصوى بستة أشهر في حالة الاستخلاف مع وجوب الحفاظ على منصب العامل الغائب .

بجاء في المادة 12 من القانون رقم 90/11 المدة الزمنية القصوى لعقد العمل محدد المدة ، وبالتالي فكل غياب مؤقت مبرر لعامل يعتبر سبب لإبرام عقد عمل محدد المدة .
وقد أشار المشرع في الفقرة الأولى من المادة 54 من القانون 90/11 السالف الذكر إلى سبب غياب العامل المثبت والذي بموجبه يمكن للطرف المستخدم أن يلجأ إلى إبرام عقد عمل مؤقت لاستمرار العمل واستقرار المصلحة بحيث أشار إلى سبب تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية .
ومن بين هذه الحالات التي يجوز فيها الاستخلاف المنصوص عليها في المادة 64 من قانون 90/11 المتعلقة بتعليق عالقة العمل حيث نصت على ما يلي : تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية :

- اتفاق الطرفان المتبادل؛
- عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي؛
- أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها؛
- ممارسة مهمة انتخابية عمومية؛
- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي؛
- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة؛
- عطلة بدون اجر؛
- استثناءا لحق الإضراب تعتبر الحالات الأخرى المشار إليها أعلاه والتي تعلق بموجبها علاقة العمل ،سببا للجوء إلى إبرام عقود العمل محددة المدة بواسطة الاستخالف.

3.1. حالة اشغال ذات طابع متقطع

هنا ايضا وفي غياب أي تعريف قانوني لمعنى هذه الحالة ، فان التحليل المنهجي للعنوان الذي جاءت عليه يتطلب معرفة هذه الأشغال الدورية وكذا اطابع المتقطع لها¹ ، ويشترط في الحالة شرطان يجب توفرهما معا :

- قيام المؤسسة بأشغال دورية؛
- أن تكون الأشغال ذات طابع متقطع .

ولهذا يتطلب منا تعريف ماهي الأشغال الدورية المقصودة ؟ وما هو الطابع المتقطع؟

أ- المقصود بقيام المؤسسة بالأشغال الدورية: أن تقوم الهيئة المستخدمة بأشغال تتصف بالدورية ، ومعنى ذلك أن

¹ أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 72

النشاط الذي من أجله يلجأ صاحب العمل إلى التعاقد من حين للآخر بموجب عقود محددة المدة وفقا لهذه الحالة يخرج عن نطاق النشاط العادي و المؤلف الذي يمارسه ، كما أنه يمتاز بعدم التواصل و الاستمرار في الزمن ، بل أكثر من ذلك فإنه يدوم فترة معينة طالت أم قصرت ثم يتوقف .

ب- المقصود بالطابع المتقطع: هو الطابع المتقطع لهذه الأشغال الذي يضيفي عليها صفة الدورية ، بحيث أن الأشغال المعنية بهذه الحالة يتخللها بحكم طبيعتها وبشكل منتظم فترات من الفراغ يجعلها تتوقف تماما عن أداء مهامها ولكن ليس بصفة نهائية¹

4.1. تزايد العمل أو أسباب موسمية

بالرغم من أن المشرع الجزائري جاء بالفقرة الخامسة من المادة 12 من القانون 90/11 على أساس أنها حالة واحدة لكنها في الحقيقة تتضمن حالتين وهما: تزايد العمل و الأسباب الموسمية .

أ- تزايد العمل: نكون أمام هذه الحالة عند الارتفاع المفاجئ والاستثنائي في نشاط المؤسسة ويكون ذلك بصفة مؤقتة بسبب الطلب المتزايد وغير العادي على نوع النشاط و يظهر تزايد العمل بالمقارنة مع العمل العادي الذي تقوم به المؤسسة في الظروف العادية الذي لا يمكن مواجهته بالعدد الاعتيادي للعمال فيضطر المستخدم إلى مضاعفة النشاط لمواجهة الظرف المفاجئ مما يدفعه إلى إبرام عقود محددة المدة كارتفاع نشاط محطة البنزين أثناء العطلة الصيفية ارتفاع النشاط في المحلات التجارية الكبرى أثناء الأعياد والدخول المدرسي .

ب- الأسباب الموسمية: تتعلق الأسباب الموسمية بأشغال تجدد دوريا وبصفة منتظمة لا تنتج عن إرادة صاحب العمل بل عن ضغوطات خارجية طبيعية و اقتصادية واجتماعية فقد يتعلق الأمر ببعض الفصول كموسم الشتاء الذي تكثر فيه السياحة للحمامات المعدنية وجني بعض المحاصيل الزراعية الاصطياف الذي قد يضطر فيه صاحب نزل لتقديم الخدمات للمصطافين المتوافدين ، حيث المشرع في القانون 90/11 لم يتطرق إلى تعريف النشاط الموسمي ولا إلى مدة الموسم عكس القانون القديم رقم 82/06 الملغى بموجب المادة 27 منه أن الموسم لا يمكن أن يتجاوز ثلاثة أشهر ، ما يميز السبب الموسمي عن حالة تزايد العمل هو أن الأسباب الموسمية أيضا دورية و متكررة إلا أنها مرتبطة بنشاط ذي طبيعة موسمية متوقعة.

5.1. النشاطات أو الأشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها

أدرجت هذه الحالة بموجب المادة 2 من الأمر رقم 96/21 المعدل والمتمم للقانون ، 90/11 و تكون عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها وعليه فهذه الحالة تختلف من الاشغال غير المتجددة وكذا الاشغال الدورية، حسب مفهوم المادة 12 من القانون 90/11 ، كانت تشابه من حيث الواقع الحالة الأولى تماما ..

إن المشرع الجزائري و من خلال المادة 2 من الأمر 96/21 قد إضافة حالة عامة دون أن يقدم أي توضيحات ولم يضع أي حدود عليها فاعتبرها معيار يمكن إدراج حالات أخرى ضمنها

¹ صوشي كمال ، مساهمة في دراسة أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية ، مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم ، جامعة منتوري - قسنطينة ، 2007 ، ص 109

2. الحالات غير القانونية لإبرام عقد العمل محدد المدة

رسم المشروع الجزائري معالم و حدود اللجوء إلى عقود عمل محدد المدة و الذي يعتبر استثناء عن الأصل، و حدد حالات التي يجوز فيها اللجوء إلى الإبرام و التعاقد ، و غرض المشرع 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 اغلب هذه الحالات تتفق في أنها تتعلق بأعمال لا تتميز بالطابع الدائم ماعدا حالة الاستخلاف.

1.2. الأعمال ذات الطابع العادي و الدائم للمؤسسة

كما سبق ذكره أن المبدأ الذي كرسه المشرع في القانون 90/11 أن الأصل في عقد العمل انه غير محدد المدة ، إلا ما تعلق منه بما تقتضي به المادة 12 ، و طالما أن إبرام عقود محددة المدة من اجل أعمال تتميز بالطابع العادي و الدائم للمؤسسة و لا تتفق و المبدأ المذكور، فإن ارتباط العامل بعقد محدد المدة لتنفيذ أعمال ذات طابع دائم ماعدا حالة استخلاف عامل تغيب مؤقتا عن عمله ، يعد مخالفا لما نص عليه القانون 90/11 طبقا للمادة 14 منه و التي تقضي بأنه "يعتبر عقد العمل المبرم في المدة غير محدودة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون" أي يجب أن يكون العقد مبرما من اجل الحالات المنصوص عليها في المادة 12 ، والتي تتميز بنوع من العمومية و تطبيقها يترك مجال و اسع للمحاكم في تقديرها ، فلا يكفي لتقدير العقد ما إن تم احترام قواعد إبرامه لمدة محددة ، حيث يجب التحقق من أن اللجوء الى هذه العقود لا يشكل خرقا للقانون الذي يؤدي إلى اعتبار التعاقد لمدة محددة غير قانوني .

و بالتالي فإن كل عامل اجبر يشغل منصب يشارك في الهيكلة الدائمة للمؤسسة لا يمكن توظيفه بموجب عقد محدد المدة ، و قد كرس القضاء الجزائري شأنه في ذلك شأن محكمة النقض الفرنسية هذا المبدأ بتحديد انه إذا ثبت من طبيعة الشغل و وصف المهام المسندة إلى العامل الأجير الذي تم توظيفه ان العقد لم يبرم لتنفيذ مهمة محددة و غير دائمة و لكن من اجل شغل منصب دائم مرتبط بالنشاط العادي للمؤسسة يعتبر غير محدد المدة¹.

2.2. إبرام عقود عمل محددة المدة بعد تسريح العمال لأسباب اقتصادية

تنص المادة 69 الفقرة الثانية من القانون 90/11 على ما يلي " : يمنع على أي مستخدم ، قام بتقليص عدد المستخدمين ، اللجوء في أماكن العمل نفسها الى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص" يتضح من خلال هذه المادة عدم استخلاف العمال تم تسريحهم لأسباب اقتصادية بعمال آخرين في نفس منصب العمل و نفس الصنف المهني و انه من الجائز للمستخدم اللجوء إلى التقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية ، فانه لا يمكن مع ذلك إبرام عقود محددة المدة او غير محددة المدة مع عمال جدد .

و هنالك اتفاق فقهي إلى جانب النصوص القانونية المقارنة مع الاجتهاد القضائي حول هذه المسألة حفاظا على حقوق العمال بعدم السماح للمستخدم من اللجوء لمثل هذه التصرفات ، و التي يمكن أن تعبر عن رغبة استبدال عمال متعاقدين لمدة غير محددة بأخرين متعاقدين لمدة محددة .

¹ بن صاري ياسين ، مرجع سابق ، ص 94.

حيث اعتبر الفقه هذا التصرف بمثابة إجراء يخفي إرادة المستخدم بتسريح عدد من العمال بالاعتماد على السبب الاقتصادي و استبدالهم بأخرين بأقل حماية ، المقررة قانون بالنظر إلى مركزهم المؤقت.

3.2. استخلاف عمال في حالة الإضراب :

الإضراب هو حالة من الحالات التي يترتب عليها تعليق علاقة العمل قانونا و بالرغم من أن الإضراب يؤدي إلى شل نشاط المؤسسة كليا أو جزئيا ، إلا أن المشرع قد منع المستخدم من إبرام عقود عمل محددة المدة أو غير محددة المدة في مناصب العمال المضربين إذ تترتب على ممارسة هذا الحق نفس الآثار التي تترتب على الحالات الأخرى للتعليق ألا وهي إعادة إدراج العمال المضربين بعد زوال سبب تعليق علاقة عملهم.

و تنص المادة 33 من القانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب انه : "يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غير قصد استخلاف عمال مضربين¹ ". الأصل انه في حالة تعليق علاقة العمل هو جواز استخلاف العامل بعامل آخر بموجب عقد محدد المدة ، فان القانون يمنع ذلك اذا كان بسبب التعليق هو ممارسة حق الإضراب ، و القانون يمنع صراحة استخلاف العمال المتعلقة عقود عملهم نتيجة خلاف جماعي .

المبحث الثالث: العلاقة التعاقدية في نطاق القانون العام

¹ قانون 90-02 ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 06 ، 1990 ، م 33 ، ص 234

الأصل خضوع علاقة العمل إلى أحكام قانون العمل، متى شملت هذه العلاقة تقديم خدمة أيا كانت طبيعتها فكرية أو يدوية، و لحساب الغير أيا كان شكله أو موضوعه، و تحت إدارته وإشرافه، غير أن التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة التي تعرفها الجزائر أفرزت أنشطة اقتصادية خاصة، هذه الأخيرة أملت توجيهها جديدا للسياسة التشريعية في مجال علاقات العمل، القائم على تخصيص نظم نوعية لعلاقات العمل، و هو ما يتطلب منا دراسة طبيعة علاقات عمل تلك النظم النوعية، وتشخيص أسباب استثنائها من الخضوع لأحكام قانون العمل.

المطلب الأول : مفهوم التعاقد في الهيئات والإدارات العمومية

يمثل نظام التعاقد وسيلة استثنائية للتوظيف، يتم عبر إبرام عقد إداري بين الإدارة و العون المتعاقد، من أجل القيام بأعمال خاصة و نشاطات داخل الإدارة، وعليه فالتعاقد في الهيئات والإدارات العمومية يختلف عن باقي العقود الأخرى.

1. تعريف العون المتعاقد

لم يتعرض المشرع الجزائري لتعريف العون المتعاقد، و اكتفى فقط بذكر مناصب الشغل الخاضعة لهذا النظام في الأمر 03-06، كذلك بالنسبة للمرسوم الرئاسي 07-308 المتعلق بكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

لذا لجأ بعض الفقهاء إلى تعريف العون المتعاقد على أنه " عامل تعاقدى يرتبط بالإدارة بعقد إجارة يخول له المشرع إستثناءا صفة الموظف نظرا لمركزه في المرفق العام"، وأما البعض الآخر فيرى بأن الأشخاص الذين تلجأ إليهم الإدارة بأسلوب التعاقد لا يعتبرون موظفين عموميين وإنما هم عمال يرتبطون معها بعقود إجارة¹.

إلا أنه ومن خلال ما جاء في الأمر 03-06 في مادته 19 الفقرة 1 " تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية إلى نظام التعاقد"²، وكذا المادة 08 من المرسوم الرئاسي 07-308 " تشغل مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية كما هو منصوص عليه في المادة 19 من الامر 03-06 بعقد محدد او غير محدد المدة³، يمكن استنتاج أن الأعوان المتعاقدين هم الأعوان المؤهلين الذين يوظفون في القطاع الإداري العمومي على أساس نظام التعاقد للالتحاق بأحد مناصب الشغل التي نص عليها المشرع صراحة والتي تكون بموجب عقد محدد أو غير محدد المدة⁴.

2. أسباب استثناء المتعاقدين مع الإدارة من أحكام قانون علاقات العمل:

¹ فغول محفوظ، النظام التعاقدى في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر 01، 2017، ص7
² الأمر رقم 03-06 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46
 2006، م 19، ص3
³ المرسوم الرئاسي 07-308 المتعلق بكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية، العدد 61، 2007، م 8، ص17
⁴ بن سالم كمال، نحو نظم نوعية لعلاقات العمل في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 4
 2017، ص333، ص334

تطبيقاً للمادة 3 من قانون علاقات العمل، استنتجت أحكام هذا القانون فئة الموظفين والمتعاقدين مع الإدارة من مجال تطبيقه ، فالموظفون يخضعون لأحكام القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ، الذي يطبق على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية ، كما يحدد أحكام هذا القانون القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين ، والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة وواجباتهم ، وتنظيم مساهمهم المهني ، وتحديد نظامهم التأديبي ، بينما الأعوان المتعاقدون مع الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات يخضعون لأحكام تنظيمية خاصة ، حيث تحدد شروط وكيفيات توظيفهم ، وحقوقهم وواجباتهم ، والعناصر المشكلة لرواتبهم ، والقواعد المتعلقة بتسييرهم ، وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، وطرق إنهاء عاقلات عملهم.

حرص المشرع على استبعاد هذه الفئة من مجال تطبيق أحكام قانون العمل، يعود إلى سببين رئيسيين:

الأول: إلى العالقة القائمة بين العامل والدولة أو أحد فروعها، التي تقتضي وضع قواعد تشريعية وتنظيمية خاصة تتلاءم مع طبيعة تلك العالقة ، فإذا كانت الفكرة السائدة في قانون العمل ، حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل فإن العلاقة التي تربط الإدارة بالموظفين أو المتعاقدين معها لا تقوم على هذه الفكرة ، حيث أنه لا مانع في مجال علاقات القانون العام من حماية العامل بصورة أوسع، مراعاة لضرورة تسيير المرفق العام ، وضمانا لاستمراريته وفاعليته.

الثاني: إن السلطة العامة أقل تجاها أو اندفاعا للاعتداء على حقوق العمال مقارنة بالقطاع الخاص ، ذلك أن قوة الوضع الاقتصادي للدولة قد يسمح بإعطاء العمال العديد من المزايا التي يصعب إلزام المستخدم بها.

3. توظيف الاعوان المتعاقدين في الهيئات والإدارات العمومية

حددت المادة 22 من الأمر 03-06 طريقتين لتوظيف الأعوان المتعاقدين في المؤسسات والإدارات العمومية وهي عقود محددة المدة وعقود غير محددة المدة بالتوقيت الكامل أو الجزئي، والتي سنقوم بشرحها كالتالي¹:

1.3. عقود محددة المدة

نصت المادة 4 من المرسوم الرئاسي 07-308 على أنها تعتبر عقوداً محددة المدة كل عقد مخصص لشغل منصب مؤقت ، لتعويض شغور مؤقت لمنصب عمل ، في انتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين ، للتكفل بعملية تكتسي طابعاً مؤقتاً².

على أنه يتم توظيف الأعوان المتعاقدين بعقود محددة المدة مدته سنة قابلة للتجديد مرة واحدة ، و حسب المادة 20 من أمر 03-06 يعتبر المشرع أن هذه الحالات يمكن اللجوء إليها بصفة استثنائية لتوظيف الأعوان المتعاقدين في مناصب مخصصة للموظفين و تفصل أكثر هذه الحالات كالتالي:

أ- **لشغل منصب مؤقت:** نص المشرع أنه يمكن بصفة استثنائية توظيف الأعوان المتعاقدين في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعاً مؤقتاً، ويمكن القول أن المشرع أتى بهذه الحالة لتوضيح أن العقد المحدد المدة قد يكون نشاطه منفصل عن النشاط العادي للإدارة أو يتعلق بارتفاع حجم نشاط الإدارة خلال فترة يتطلب من الإدارة اللجوء لتوظيف الأعوان خلال هذه المدة.

¹ الأمر رقم 03-06 ، مرجع سابق ، م 22 ، ص 5

² المرسوم الرئاسي 07-308 ، مرجع سابق ، م 4 ، ص 18

ب- لتعويض شعور مؤقت لمنصب عمل: وهي حالة انتداب يوظف فيها العون المتعاقد لمدة محددة للقيام بأعمال خاصة بنفس المنصب دون تمتعه بنفس حقوق صاحب المنصب.

ج- في انتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين: بسبب طول إجراءات التوظيف عن طريق المسابقات نصت المادة 20 من المرسوم الرئاسي 07-308 على أنه يمكن اللجوء الى هذه الحالة الاستثنائية للتوظيف ، لضمان عدم حدوث أي عجز أو عرقلة في المرفق العام.

د- للتكفل بعملية تكتسي طابعا مؤقتا: في انتظار إنشاء سلك جديد للموظفين يمكن توظيفهم بموجب عقود عمل محددة المدة في انتظار استكمال التكوين التكميلي ثم إدماجهم في السلك الجديد.

2.3. العقود غير محددة المدة

نصت المادة 5 من المرسوم الرئاسي 07-308 على " يعتبر عقدا غير محدد المدة كل عقد موجه إلى شغل منصب شغل دائم ، عندما تبرر طبيعة النشاطات أو ضرورات الخدمة"¹ ونلاحظ من خلال هذه المادة أن العقود محدد المدة تعتبر استثناء والعقود غير محددة المدة هي الأصل وهذا يعود الى أن هذه العقود غير محددة المدة تتميز بديمومة المنصب خالفا على الأخرى التي تكون في مناصب ذي صفة مؤقتة.

أما عن كيفية التوظيف بهذا النوع من العقود ، فقد حددته المادة 18 من نفس المرسوم ، نصت على : "يتم توظيف الأعران المتعاقدين حسب الحالة و عن طريق: الانتقاء بناء على دراسة الملف فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة ، اختبار مهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة"²

المطلب الثاني : حقوق والتزامات العون المتعاقد

يكتسب العون المتعاقد بعد توظيفه في منصب العمل مجموعة من الحقوق والواجبات مثله مثل أي موظف والتي حددها المشرع في المرسوم الرئاسي 07-308 لكن هذه الأخيرة يختلف بعضها عما سنه المشرع للموظف وهذا ما سنبينه في مايلي:

1. حقوق العون المتعاقد:

إن شغل الأعران المتعاقدون لمناصب عمل لا يحول لهم الحق في اكتساب صفة الموظف أو في الترسيم أو في الإدماج في أي رتبة من رتب الوظيفة العمومية ، لكونهم يشغلون مناصب لا تتمتع بصفة الديمومة في المرافق العامة ، لذا نجد أن المشرع الجزائري نص كذلك على عدة حقوق للعون المتعاقد والتي جاءت في المادة 13 من المرسوم الرئاسي 07-308 المذكور أعلاه بقولها " في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما فإن الأعران الخاضعين إلى نظام التعاقد لهم الحق على الخصوص فيما يأتي³:

1.1. الحق في الراتب أو الأجر

¹ المرسوم الرئاسي 07-308 ، مرجع سابق ، م 5 ، ص 18

² بوجانة محمد ، المركز القانوني للعون المتعاقد في القانون الجزائري ، مجلة الدراسات القانونية (صنف ج) ، جامعة المدية ، المجلد 8 ، العدد 2 ، 2022 ، ص 565

³ خلدون عيشة ، الموظف العام وطبيعة رابطة الوظيفة العامة ، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، المجلد 10 ، العدد 1 ، 2017 ، ص 229

وهو أول حق وأهم الحقوق لدى المتعاقد مقابل أداء الخدمة محل العقد يتقاضاه شهريا وبصفة دورية.

2.1. الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد

يتمتع العون المتعاقد بالحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد حيث يمكن هذا النظام العون المتعاقد المتضرر المصاب بمرض أو عجز عن العمل ، من الحق في التأمين في الضمان الاجتماعي مع الاستفادة من منحة تضمن له العيش الكريم ، كبديل عن الراتب الذي يتقاضاه ، والتقاعد هو حق معترف به للعامل متى توفرت فيه الشروط التي يتطلبها القانون ، كما يقوم العامل بتقديم طلب التقاعد لتصفية معاشه التقاعدي وفق إجراءات وشكليات محددة¹.

هناك نوع من الحماية يتمتع بها العون المتعاقد مع الإدارة ت تمثل في حمايته من كل التهديدات أو الإهانات أو الشتم أو القذف أو التهجم الذي يتعرض له اثناء ممارسة مهامه ، فإذا حدث اعتداء من أي نوع على العون المتعاقد، فإن الإدارة تحل محله فعل التهديد للحصول على كل حقوقه و التعويضات اللازمة من مرتكبي فعل التهديد.

3.1. الحق في العطل والغيابات

كذلك من اهتمامات المشرع الجزائري للأعوان المتعاقدين وضع نظام للعطل والغيابات وأيام الراحة القانونية كما هو الحال بالنسبة للموظف العام وهذا بنصه في المادة 46 من المرسوم الرئاسي 07-308 بقوله " للأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد الحق في أيام الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد من 191 إلى 193 من الأمر 06-03 والمذكور أعلاه ، ولهم الحق زيادة على ذلك ، في عطلة سنوية مدفوعة الأجر كما هو منصوص عليه في المواد من 194 إلى 205 من نفس الامر".

مع الإشارة إلى أن للأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد الحق في غياب خاص مدفوع الأجر كما هو منصوص عليه بموجب المادة 212 من الأمر 06-03 ، ويمكن أن يستفيدوا زيادة على ذلك شريطة تقديم المبررات المسبقة من رخص الغياب دون فقدان راتبهم:

- أثناء مدة انعقاد دورات المجالس التي يمارسون فيها عهدة عمومية انتخابية؛
- لأداء مهمة تتصل بتمثيل نقابي طبقا للتشريع المعمول به؛
- للمشاركة في تظاهرات دولية ذات طابع رياضي أو ثقافي.

وتضيف المادة 49 من المرسوم الرئاسي 07-308 إمكانية الاستفادة الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد من رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر ، لأسباب الضرورة القصوى المبررة قانونا ، في حدود عشرة (10) أيام في السنة². كما ان المرسوم الرئاسي السالف الذكر أجاز للمرأة المتعاقدة خلال فترة الحمل والولادة ، الاستفادة من عطلة أمومة وكذا الاستفادة العون المتعاقد من عطلة غير مدفوعة الراتب على إثر تعرض أحد الأصول أو أصول الزوج أو أحد الأطفال المتكفل بهم لحادث أو مرض خطير أو لتربية طفل يقل عمره عن خمس (05) سنوات ، بحيث تمنح العطلة غير المدفوعة الراتب لمدة لا يمكن أن تتجاوز سنة (01) واحدة وتحدد في حدود أقصاها ثلاثة (03) سنوات.

4.1. الحق النقابي والحق في الإضراب

¹ بوجانة محمد ، مرجع سابق ، ص570

² المرسوم الرئاسي 07-308 ، مرجع سابق ، م 46 ، م 49 ، ص22

أقر المشرع الجزائري هذا الحق في الأمر رقم 06-03 على خلاف النصوص القانونية التي سبقت صدوره ، حيث حرص في نصوص المواد 26-27-28-29 على ضمان حرية الرأي للموظفين وعلى تجسيد عدم التمييز بينهم لأي سبب كان ، بالإضافة الى أنه فصل بين حياتهم المهنية و انتمائهم إلى تنظيمات نقابية أو جمعيات أو أحزاب سياسية . كما تضمنت المادة 13 من المرسوم الرئاسي 07-308 حق العون المتعاقد في التمثيل النقابي ، إلى جانب اعتراف المشرع الجزائري بالحق في الإضراب واعترافه كان في حدود ما يسمح به القانون وفي إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما¹.

2. التزامات العون المتعاقد

تطرق المشرع الجزائري الى هذه الالتزامات في أحكام المادة 14 من المرسوم الرئاسي 07-308 و المتمثلة في²:

1.1. ممارسة نشاطهم بكل اخلاص وبدون تحيز:

يجب على العون المتعاقد أن يؤدي مهامه بكل اخلاص وأمانة وأن يبذل في ذلك عناية الرجل الحريص فيتصرف وفق القانون وما يمله عليه ضميره المهني ، كما يجب عليه الالتزام بتوقيت عمله طبقا لما ينص عقد توظيفه سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة ، كما يجب أن يتجرد من كل الأهواء والمصالح الشخصية وأن ينجز عمله وفقا لمبادئ المساواة والحياد والشفافية.

2.2. الامتناع عن كل فعل لا يتماشى وطبيعة شغلهم حتى خارج الخدمة

يقصد بما أن يلتزم العون المتعاقد بأداء مهامه المنوطة به فلا يمارس نشاطا مربحا قد يؤثر على سير مهامه سواء أثناء أوقات العمل أو خارجها.

3.2. التحلي في كل الظروف بسلوك لائق ومحترم

يتعين على العون المتعاقد أن يحافظ على كرامة وظيفته طبقا للعرف العام وأن يسلك في تصرفاته مسلكا يتفق والاحترام الواجب، ويعتبر هذا الواجب مفروض على العون والموظف.

4.2. تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية

يعتبر واجب الطاعة من أهم الواجبات الملقاة على عاتق العون المتعاقد لان طاعة الرؤساء هي التي تحقق وحدة الإدارة كما أن طاعة الرؤساء تلزم المرؤوس بتنفيذ أوامر رؤسائه وتلزمه باحترام رؤسائه بالقدر الذي يجب أن يسود بين الرئيس والمرؤوس.

5.2. تدابير النظافة والأمن التي تقررها الإدارة

سن المشرع الجزائري عدة تدابير وقائية تصدر عن محيط العمل أو أدواته والتي تحدث ضرار على العون المتعاقد وبهذا يكون ملزما بالامثال الى هذه التدابير التي تقررها الإدارة³ ، ونذكر مثال من الواقع حيث بعد تفشي جائحة الفيروس

¹ بوجانة محمد ، مرجع سابق ، ص 572 ، ص 573

² المرسوم الرئاسي 07-308 ، مرجع سابق ، م 14 ، ص 19

³ أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 134.

كورونا covid-19 في الجزائر اتخذت الإدارة الجزائرية جملة من التدابير وقائية وأمنية تتمثل في تقليل عدد المستخدمين بإحالة فئات معينة من الموظفين والأعوان الى عطلة استثنائية وأيضا قيام بتدابير الحماية والنظافة داخل المرافق العمومية بسن مراسيم تنفيذية تقتضي إجبارية استعمال الأقنعة الواقية وتعقيم هذه المرافق.

6.2. عدم إفشاء السر المهني والحفاظ على الوثائق الإدارية

يطلع الكثير من المتعاقدين بحكم عملهم على أسرار يفرض هذا الواجب على المتعاقدين عدم إفشاء أي معلومات أو بيانات عن المسائل التي يطلعون عليها عدا تلك التي عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة العامة¹ ، كما يتعين عليهم السهر على الحفاظ على الوثائق الإدارية نظرا لأهميتها ويحظر عليه إتلافها أو تحويلها وإن ثبتت فيه ذلك يعرضه الى المتابعة الجزائية والمسؤولية التأديبية.

7.2. الحفاظ على ممتلكات الإدارة :

فإذا كان من واجب الموظف العام الحفاظ على كل ممتلكات الإدارة فإنه كذلك من واجب العون المتعاقد المحافظة على الوسائل الممنوحة له من أجل أداء النشاط المكلف به حيث يتوجب عليه أخذ كل الاحتياطات اللازمة لحفظ الأدوات والوسائل المسلمة إليه لإنجاز العمل².

المبحث الثالث: مفاهيم عامة حول الرضا الوظيفي

يعتبر الرضا الوظيفي من أكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي غموضا ، ذلك لأنه حالة انفعالية يصعب قياسها أو دراستها بكل موضوعية ، فإشباع حاجات الفرد يمكن أن تضمن رضاه عن عمله ، والرضا عن العمل يؤدي بالتالي إلى تحسين أداء الفرد وإنتاجيته وهذا ما تطمح إليه الدول التي تسعى إلى تقدم شعوبها وتحسين طريقة عيشها ، ويعد الرضا الوظيفي من اهم مقومات الإنتاجية في العمل ، ويتحكم في الاستعداد النفسي والمهاري لأداء العمل بصورة صحيحة ويساعد على بناء علاقات اجتماعية مع الرؤساء والزملاء في العمل .

¹ بوجانة محمد ، مرجع سابق ، 576

² فغول محفوظ ، مرجع سابق ، ص51

إن رضا الفرد عن عمله يعد الأساس الأول لتحقيق الرضا النفسي بوجه عام حيث إن الرضا عن العمل يرتبط بالنجاح فيه ، والعمل محور جوهري في حياة الإنسان لأنه المظهر الذي يعطيه المكانة ويربطه بالمجتمع ويجد فرصة كبيرة للتعبير عن ميوله واستعداداته وقدراته وطموحاته الشخصية ، ويشبع دوافعه الاجتماعية والنفسية ، ويعنى باحتياجاته الفردية اللازمة لبقائه واستمراره في الحياة ، كما انه يقود الى الاستقرار الوظيفي وما يصاحبه من الحد من مشكلات التنقل الوظيفي والتسرب والغياب وترك العمل ، كما يتأثر الرضا الوظيفي بجميع المؤثرات التي يحتويها مجال العمل من راتب وساعات العمل وترقيات وحوافز وعلاقات بالرؤساء وزملاء العمل وطبيعة العمل وظروفها ، ولهذا كان من الضروري دراسة هذا السلوك الإنساني في المؤسسات المختلفة حتى يمكن فهم طبيعته والعوامل المحددة له .

المطلب الأول: تعريف الرضا الوظيفي خصائصه وأهميته

في مجال العمل اليوم ، يعتبر الرضا مفتاحاً أساسياً لتحقيق النجاح والاستمرارية في أي مؤسسة ، حيث يمثل الرضا الوظيفي مقياساً للسعادة والرضا الذي يشعر به الموظفون تجاه وظائفهم والبيئة التي يعملون فيها ومن المهم فهم الرضا الوظيفي، وتحليل خصائصه، وفهم أهميته لتحسين أداء الموظفين ونجاح المؤسسة.

1. تعريف الرضا الوظيفي

الرضا في مصطلح علم النفس هو ما يتضح من بعض المتغيرات المتعددة التي لها علاقة بالرضا الوظيفي ومفهومه وهي متغيرات متنوعة ، كما ان مفهوم الرضا الوظيفي لا يدل عليه تعريف بذاته فهو متعدد المعاني ، ومن المعاني ما يشير الى مفهوم الرضا في الحياة بصيغ متعددة ومتنوعة وهي تدعونا الى التفكير المتأني حول موضوع الرضا. وقد بدا الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين إذ يشير كثير من الباحثين إلى أن العقود الثلاثة الأولى هي البداية بالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي إذ انه مازال هناك اختلاف حول تحديد تعريف أو مفهوم واضح ومحدد لهذا المصطلح والسبب يرجع الى ارتباطه بمشاعر الفرد والتي غالباً ما يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغير مشاعر الأفراد في المواقف المختلفة ، حيث ان النفس البشرية تميل للعمل ، فما دام هناك شخص يعمل فهو إما أن يكون راضياً عن عمله وإما ان يكون غير راض عن عمله¹.

وقد تعددت تعريفات الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف المداخل التي تناول بها العلماء والباحثون المختلفون مفهوم الرضا الوظيفي.

فهناك من أشار إلى الرضا الوظيفي على أنه "إتجاه يعتبر محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل ويكشف عن نفسه بتقدير الفرد للعمل وإرادته".

ويعرفه "لور" و "بورتر" و "هاكمن" بأنه شعور يتعلق بالوظيفة ويتحدد هذا الشعور بواسطة ما يتلقاه الفرد في الواقع وما ينبغي أن يتلقاه وفقاً لمشاعره².

¹ عصام عبد الطيف عمر ، الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل ، ط 1 ، نيولينك للنشر والتدريب ، القاهرة ، 2015 ، ص7، ص8

² إيهاب عيسى المصري ، طارق عبد الرؤوف عامر ، الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني ، ط 1 ، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة ، 2014 ، ص30.

أما "سترونج" فقد عرف الرضا الوظيفي بأنه : حصيللة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محبا له ومقبلا عليه في بدء يومه دون أية غضاضة.¹

ويعرف على أنه درجة شعور الفرد بمدى اشباع الحاجات التي يرغب في أن يشبعها من وظيفته وتتوقف درجة الرضا على مقدار ما يشبعه العمل بالفعل من الحاجات التي يرغب الفرد أن يشبعها من عمله.² كذلك عرف على أنه عبارة عن الاهتمام بالظروف النفسية والمادية وبالبيئة التي تسهم في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد.³

وأخيرا يمكن استخلاص تعريف للرضا الوظيفي فنقول نتيجة تفاعل الفرد مع وظيفته وهو انعكاس لمدى الاشباع الذي يستمده من هذه الوظيفة وانتماءه وتفاعله مع جماعة عمله ومع بيئة العمل الداخلية والخارجية وبالتالي فهو يشير الى مجموع المشاعر الوظيفية او الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله.

2. خصائص الرضا الوظيفي

يمكن أن نحدد أهم خصائص الرضا الوظيفي فيما يلي:

1.2. تعدد مفاهيم طرق القياس

أشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا الوظيفي على تعدد التعريفات وتباينها حول الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف وجهات النظر بين العلماء الذين تختلف مداخلهم وارضياتهم التي يقفون عليها.

2.2. النظر الى الرضا الوظيفي على انه موضوع فردي

غالبا ما ينظر الى ان الرضا الوظيفي على انه موضوع فردي فإن ما يمكن ان يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر ، فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر وقد انعكس هذا كله على تنوع طرق القياس المستخدم.

3.2. الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد المن الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني

نظرا لتعدد وتعقيد وتداخل جوانب السلوك الإنساني تتباين انماطه من موقف لآخر ومن دراسة لآخرى ن وبالتالي تظهر نتائج متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تناولت الرضا لانها تصور الظروف المتباينة التي اجريت في ظلها تلك الدراسات.

4.2. الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول

¹ منال البارودي ، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين ، ط 1 ، المجموعة الاولى للتدريب والنشر ، القاهرة ، 2015 ، ص38

² إيهاب عيسى المصري ، مرجع سابق ، ص26.

³ ناصر محمد العديلي ، السلوك الإنساني والتنظيمي في الإدارة ، ط 2 ، معهد الإدارة العامة بالرياض ، 1985 ، ص 118.

*لورل (Edward E. Lawler) ، أستاذ في كلية كيلوغ لإدارة الأعمال بجامعة ساوثرن كاليفورنيا. باحث في مجال إدارة الموارد البشرية والعلاقات الصناعية ، 1937.

* ريتشارد هاكمن (Richard Hackman) عالم نفس اجتماعي أمريكي وأستاذ في علم النفس التنظيمي ، 1940

* دوغلاس سترونج (Douglas stronge) هو عالم نفسي وإداري أمريكي، اشتهر بنظرياته حول الدوافع والإدارة

يتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن إشباع الحاجات والرغبات والطموحات ، ويؤدي هذا الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له وزيادة الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق اهداف العمل وغاياته¹.

5.2. للرضا عن العمل ارتباطا بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي

حيث يعد الرضا الوظيفي محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة والغير محبوبة المرتبطة بالعمل فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وإدارته ويستند هذا التقدير بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية وعلى الأسلوب الذي يقدمها للعمل وإدارة العمل في سبيل الوصول إلى هذه الغايات.

6.2. رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلا على رضاه عن العناصر الأخرى

إن رضا الفرد عن عنصر معين لا يمثل ذلك دليل كافي على رضاه عن العناصر الأخرى كما أن ما قد يؤدي لرضا فرد معين ليس بالضرورة ان يكون له نفس قدرة التأثير وذلك نتيجة اختلاف حاجات الافراد وتوقعاتهم.

5. أهمية الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا الوظيفي احد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس وذلك لان معظم الافراد يقضون جزءا كبيرا من حياتهم في العمل وبالتالي من الأهمية بما كان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية ، كما ان هنالك وجهة نظر مفادها أن الرضا الوظيفي قد يؤدي على زيادة الانتاجية ويترتب عليه الفائدة بالنسبة للمؤسسات والعاملين مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع².

وبالتالي كثرت البحوث والدراسات في مجال علم النفس الإداري حول موضوع الرضا الوظيفي وكشفت بعض نتائج البحوث النقاب عن أن الافراد الراضين وظيفيا يعيشون حياة أطول من الافراد غير الراضين وهم اقل عرضة للقلق النفسي واكثر تقديرا للذات واكبر قدرة على التكيف الاجتماعي ويؤكد البعض الى أن هنالك علاقة وثيقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي ، أي بمعنى أن الراضين وظيفيا راضين عن حياتهم والعكس صحيح ، فقد بينت دراسة "هرزبورغ" وزملائه (1959) الذين توصلوا إلى أن الأعراض الموضوعية كآلام الرأس، فقدان الشهية، عسر الهضم والغثيان تحدث بعد تكرار اللارضا عن العمل كنتيجة حتمية³.

ومن المسلم به ان لرضا الافراد أهمية كبيرة حيث يعتبر في الاغلب مقياسا لمدى فاعلية الأداء ، إذا كان رضا الأفراد الكلي مرتفعا فإن ذلك سيؤدي الى نتائج مرغوب فيها تضاهي تلك التي تنويها المؤسسة عندما تقوم برفع أجور عملهم او بتطبيق برنامج للمكافآت التشجيعية او نظام الخدمات ، ومن ناحية أخرى فغن عدم الرضا يسهم في التغيب عن العمل وعلى كثرة حوادث العمل والتأخر عنه وترك العاملين المؤسسات التي يعملون بها والانتقال إلى مؤسسات اخرى ويؤدي الى

¹ عصام عبد اللطيف عمر ، مرجع سابق، ص14 ، ص15

² عصام عبد اللطيف عمر ، نفس المرجع أعلاه ، ص11

³ نواصرية منى ، تأثير الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ، أطروحة دكتوراه في التربية البدنية والرياضية جامعة الجزائر 3 ، 2015 ، ص 132

تفاهم المشكلات العمالية وزيادة شكاوى العمال من أوضاع العمل والتوجه لإنشاء إتحادات عمالية للدفاع عن مصالحهم كما انه يتولد عن عدم الرضا مناخ تنظيمي غير صحي.

وقد ذكر "ليكرت" أنه يصعب تحقيق مستوى إنتاج رفيع على مدى طويل من الزمن في ظل عدم الرضا كما أشار الى ان الجمع بين زيادة الإنتاج وعدم الرضا في آن واحد لا بد ان يؤدي إلى تسرب العناصر الرفيعة المستوى في المؤسسة إضافة الى تدني مستوى منتوجاتها ومن ثمة فان تمة نوع من الاتفاق بان من أوضح الدلالات على تدني ظروف العمل في المؤسسة ما يتمثل في انخفاض مستوى الرضا لدى العاملين¹.

المطلب: النظريات المفسرة للرضا الوظيفي وطرق قياسه

نال موضوع الرضا الوظيفي اهتماما كبيرا من الباحثين ، واعتمدت دراستهم في بدايتها على النظريات التي فسرت الدوافع الإنسانية ، وقد توصلوا من خلال استخدامهم للطرق الحديثة في أبحاثهم إلى عدة نظريات تساعد في تفسير حالة الرضا الوظيفي لدى العاملين و انعكاسها علي الفرد و الجماعة في المؤسسة كما ان المؤسسات الناجحة تهتم بقياس الرضا بين موظفيها ، نظراً لإدراكها مدى أهمية هذا الإجراء في بناء قوى عاملة قوية ومخلصة ومتفانية ، ودوره في انخفاض معدلات دوران العمل

1. النظريات المفسرة للرضا الوظيفي

سنقوم بعرض أكثر النظريات شيوعا وتأثيرا في الرضا الوظيفي.

1.1. نظرية تدرج الحاجات لأبراهام ماسلو

تعتبر هذه النظرية من أهم النظريات المفسرة للرضا الوظيفي وأكثرها شيوعا ، وقد ناقشت موضوع الحوافز و رزت على درجة إشباع حاجات الفرد، حيث يرى ماسلو أن الفرد له عدد من الحاجات تندرج حسب إشباعها ودرجة إلحاحها في مدرج هرمي².

طبقا لهذه النظرية فان الحاجات غير المشبعة تصبح المحدد الرئيس للسلوك الفردي لحين اشباعها فهي تؤدي الى عدم اتزان الفرد وتدفعه الى الاتيان بسلوك يؤدي الى خلق حالة التوتر هذه وإعادة حالة التوازن الداخلي والفيزيولوجي ولا يزول التوتر الا بإشباع الحاجة والحاجات المهمة في أي وقت من الأوقات تكون تلك الحاجات غير مشبعة ولا يستطيع احد ان يرقى لإشباع حاجة من الحاجات الأخرى إلا عن طريق إشباع الحاجات الأهم ثم الأقل أهمية وفقا لتسلسل الهرمي فمثلا عدم اشباع الحاجات الدنيا الفيزيولوجية يجعلها اهم من الحاجات العليا حتى يتم اشباعها ثم يرتقي الفرد على درجات سلم الحاجات ليصبح الحاجات تبعا لتسلسلها. وقد قسم ماسلو الحاجات الإنسانية الى خمس مستويات وزعها كالتالي³:

أ- **الحاجات الأساسية:** وتسمى أحيانا الفيزيولوجية او الطبيعية العضوية لحاجات الماكل والمشرب والسكن والراحة وهي اذن تنظيم للحاجات الإنسانية.

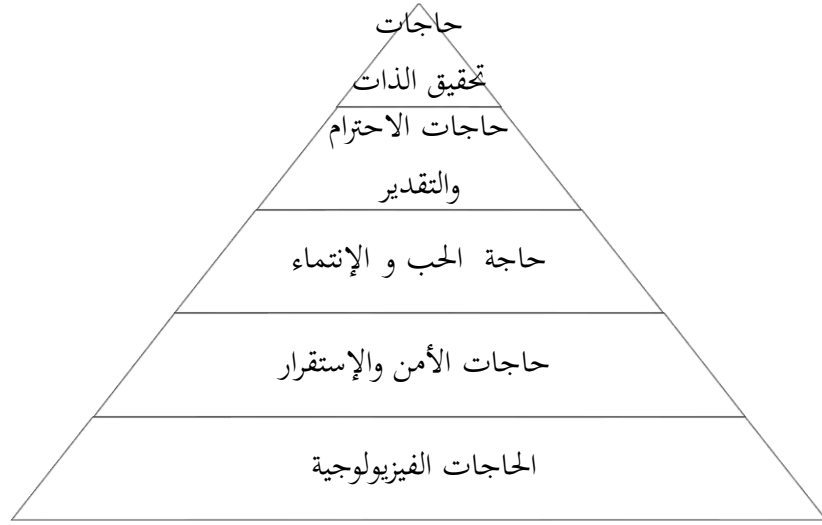
¹ عصام عبد اللطيف عمر ، مرجع سابق ، ص 12

² سراوي علي ، بناء مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين ، مذكرة ماجستير في علم النفس ، جامعة البليدة 2 ، 2016 ، ص 45

³ سيدي سعيد فتيحة ، الانماط القيادية وعلاقتها بارضا الوظيفي والولاء التنظيمي ، مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم ، جامعة الجزائر ، 2013 ، ص 69 ، ص 70

- ب- الحاجة الى الامن والضمان: وهي الحاجات التي تتعلق بحماية الفرد من الادي الجسدي والنفسي او ضمان الدخل والمحافظة على مستوى معيشي لائق.
- ويرى البعض ان هناك دعائم ثلاثة يقوم عليها شعور العاملين بالامن هي:
- موقف الرؤساء من العاملين واتجاهاتهم النفسية نحوهم والفرد لا يشعر بالامن ان لم تقابل جهوده ونشاطه بالاستحسان من رؤسائه والمشرفين عليه؛
 - معرفة الفرد لما يراد منه ك معرفته للأنظمة واللوائح التي تخص المؤسسة وفرص التقدم في عمله ودرجة قبول عمله ولذا فان تنمية ذلك عن طريق تحديد الاختصاصات والواجبات ليتعرف الفرد على مايراد منه بدلا من ان يترك عرضة للغموض والابهام؛
 - تباث نظم التواب والعقاب.
- ج. الاحتياجات الاجتماعية او الحاجة الى الانتماء: و ما إن تم تأمين الشخص على حياته بإشباع الاحتياجات الفسيولوجية والاحتياجات الأمنية فإنه تبدأ احتياجات الانتماء، الحب والعطف في الظهور ، ويبدأ من ثمة جوع من نوع آخر، يبدأ في السيطرة على الفرد وهو جوع الانتماء إلى الجماعات رسمية كانت أم غير رسمية ، وربط علاقات مع الآخرين وخلق صداقات مع الغير، والحاجة إلى الزوجة والأولاد¹.
- د. الحاجة الى الاحترام وتقدير الذات: وتمثل الحاجة الى الاحترام والتقدير من الآخرين والتميز عنهم ، ويقول ماسلو بان هذه الحاجة تأتي عقب إشباع الحاجات الثلاثة السابقة .
- هـ. الحاجة الى تحقيق الذات: وتمثل الحاجة الى تحقيق الأهداف والطموحات التي يرغبها الفرد في الحياة وتعد هذه الحاجة أعلى مستوى في تنظيم ماسلو الهرمي للحاجات.

¹ نصيرة سمارة ، علاقة الحاجات بالأداء الوظيفي ، تطبيق نظرية سلم الحاجات لماسلو ، المجلة الجزائرية للدراسات السياسية ، المجلد 5 ، العدد2 ، 2018 ، ص 203 .



الشكل رقم (01) هرم تدرج الحاجات لماسلو

المصدر: سيده سيهري ، تحليل شخصية بطة سوشون من منظور هرم ماسلو ، مقالة محكمة ، العدد 44 ، سنة 2021 ، ص14 ، موقع الأنترنت

<https://scholar.google.com/scholar?hl=>¹

2.1. نظرية إشباع الحاجات

طبقا لهذه النظرية التي مثلتها أعمال " كاهلن " 1963 ، " فروم " 1964 ، فإن الرضا الوظيفي يتحدد بالمدى أو القدر الذي تشبع به حاجات الفرد من خلال العمل الذي يؤديه وجاءت هذه النظرية في النماذج الآتية²:
النموذج الأول (فيكتور فروم): حيث قام بوضع أسس نظريته عام 1964 ، وتعد نظريته من أحدث نظريات دوافع العمل بل وأكثرها انتشارا ، واعتمد فروم في نظريته للدافعية على الدراسة الموسعة للمصطلحات والمفاهيم التي قام بعرضها كل من هرزبرج وماسلو .

وقد فسر الرضا الوظيفي على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل ، ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع ، بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل ، هذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معا .

النموذج الثاني (كاهلن 1963): وهو نموذج يحدد مستويات الرضا الوظيفي بناء على الأهمية النسبية للحاجات الفردية والدرجة أو المدى التي تشبع فيها ، فالرضا عن العمل يحدد بمقدار العوائد ذات القيمة التي يستفيد منها الفرد .

¹ سيده سيهري ، تحليل شخصية بطة سوشون من منظور هرم ماسلو ، مقالة محكمة ، العدد 44 ، سنة 2021 ، ص14 ، موقع الأنترنت <https://scholar.google.com/scholar?hl=> (تاريخ التصفح 2024/03/13).

² محمد سعيد سلطان ، السلوك الإنساني في المنظمات ، دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية ، 2002 ، ص200

إن الفرد كثيراً ما يربط بين مجمل المجهودات التي يبذلها و مجموع العوائد التي يتحصل عليها كجزء عن عمله، وغالباً ما يكون لديه تصور بأن العوائد كبيرة ففي حالة حدوث العكس ينخفض ويتدنى مستوى الرضا مما يدل بأن الرضا يحدد بمقدار العوائد، وبذلك وجب ضرورة تحسين العوائد وجعلها تحقق تطلعات وطموحات العمال.

3.1. نظرية إشباع القيمة:

قدمها "لوك" look "وهي من أهم نظريات الرضا عن العمل ، ووفقاً لهذه النظرية فإن الرضا عن العمل يتحقق إلى المدى الذي يحدث فيه التوافق بين ما يحصل عليه الفرد فعلاً من نواتج وما يرغب الحصول عليه من نواتج وكلما حصل على نواتج ذات قيمة بالنسبة له، كلما زاد شعوره بالرضا عن العمل¹. وقد ركز هذا المدخل على ناتج يكون ذو قيمة بالنسبة للفرد بغض النظر عن ماهية هذا الناتج فمغزى تحقيق الرضا ، وفقاً لهذا المدخل هو مدى التباعد بين جوانب عمل الفرد الفعلية وتلك التي يرغب في تحقيقها وكلما زاد الاختلاف أو التباعد كلما قل رضا الأفراد، فالرضا عن العمل هو نتيجة لحصول الفرد على ما يرغب فيه فقد أيدت نتائج الأبحاث هذا الرأي، فكلما زاد التباعد بين ما هو قائم بالفعل وبين رغبات الفرد المتعلقة بالجوانب المختلفة لعمله مثل: الدفع، الترقية، كلما شعر الفرد بالاستياء أو عدم الرضا عن العمل وتكون هذه العلاقة أكبر بالنسبة لهؤلاء الأفراد الذين يعطون أهمية أكبر لهذا الجانب المعين.

4.1. نظرية العدالة لآدمز 1963:

أساسها هو أنه يمكن تحفيز الأفراد بشكل أفضل إن تم معاملتهم بإنصاف والعكس صحيح، فعدم الإنصاف في معاملتهم سيؤدي إلى استيائهم والإنصاف يعني معاملة الجميع بشكل عادل . وتشكل عملية تكوين الأفراد لإدراكهم للعدالة وفقاً لأربع خطوات هي²:

- تقييم الفرد لموقفه الشخصي على أساس مدخلاته إلى المؤسسة والنواتج التي يحصل عليها منها؛
- تقييم المقارنات الاجتماعية للآخرين على أساس مدخلاتهم إلى المؤسسة ونواتجهم منها؛
- مقارنة الفرد لنفسه مع الآخرين على أساس المعدلات النسبية للمدخلات والمخرجات؛
- ممارسة الشعور بالعدالة أو عدم العدالة.

أ- مبادئ نظرية العدالة

- إذا قدم للعامل حافز مادي معين لا يندفع نحوه حالاً، بل يقوم بتقويم مبلغ المكافأة وعدالته وهي عملية عقلية تتم بمقارنة ما سبقه من جهد مع ما قد تعطيه المؤسسة للآخرين لنفس الجهد؛
- إذا شعر الفرد بأن المبلغ غير عادل فسيوجه نشاطه حسب خصائصه وطبيعة الموقف، فقد يواجه كل جهوده لتغيير النظام لجعله أكثر عدالة أو لتقليل عطاءه أو الشكوى والتذمر والتحريض على المؤسسة وأحياناً التخريب، أي أن التحفيز يؤدي إلى نشاط ولكن ليس لإنجاز العمل المطلوب³.

¹ رواية حسن ، السلوك التنظيمي المعاصر ، ، ط1 ، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع ، كلية التجارة ، مصر، 2004 ، ص171

² نواصيرية منى ، مرجع سابق ، ص 150

³ لكحل منيف ، تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي مفاهيم ونظريات ، ط1 ، دار المثقف للنشر والتوزيع ، 2018 ، ص 77

5.1. نظرية العاملين لهرزبرغ :

قدم هرزبرغ نظريته في الدافعية والتي عرفت بالنظرية ذات العاملين او العنصرين وتقوم النظرية على العاملين

التاليين:¹

- عوامل الرضا (العوامل الدافعية)؛
- العوامل الوقائية.

واعتمدت هذه النظرية على نظرية الحاجات لماسلو كاساس لدراسة الرضا الوظيفي ودلالاته ، فالرضا عن العمل ليس عكس عدم الرضا عن العمل فالاسباب التي تؤدي الى الرضا تختلف عن الاسباب المؤدية الى عدم الرضا وتقوم فكرة النظرية وفقا لمايلي :

أ- **العوامل الدافعية:** (الإنجاز- المسؤولية- النمو- الترقى- العمل ذاته) وهي ضرورية لحدوث الرضا لكن نقصها لا يؤدي الى عدم الرضا.

ب- **العوامل الوقائية:** (الاجر-العلاقات الشخصية- السياسات الادارية - ظروف العمل - الحالة الاجتماعية - استقرار العمل - عوامل متعلقة بالجوانب الشخصية للفرد) توافرها لا يؤدي الى الرضا ولكن نقصها يؤدي الى حدوث عدم الرضا .

ووفقا لهذه النظرية في مجال العمالة المؤقتة نجد ان العوامل الدافعية إن وجدت فهي تؤدي الى تحسين الانتاج لأنها دوافع ذاتية وتوفر شعورا إيجابيا لدى الأفراد وتعطيهم فرصا للتطور الشخصي مما يدفعهم لمزيد من العمل وتحسين الإنتاجية ، وكذلك أوضحت أن المكافآت تدفع للعاملين من اجل زيادة دافعهم للعمل والإنجاز بالتالي سوف يكون عندهم رضا وظيفي إيجابي للعمل وللمكان الذي يعملون به وتزداد مستويات أدائهم وإنجازهم للمهام المطلوبة منهم.

6.1. نظرية (X) ونظرية (Y) لدوغلاس ماكريجور :

عرض الأمريكي دوغلاس ماك جريجور " Cregor Mc Douglas " سنة 1960 " في كتابه "الجانب

الإنساني للمشروع" نظريته الشهيرة Y X التي بناها على الافتراضات التالية:

أ. نظرية X

ترى أن على الإدارة ممارسة الرقابة الدائمة وتسليط العقوبات على العاملين كونهم كسالى بطبعهم، لا يحبون

العمل، وليس لديهم رغبة في التطور .

وقد أثبتت دراسات كثيرة في هذا المجال أهمية نظرية X بالرغم من أنها بينت أهمية الثقة المتبادلة ودورها الايجابي في حسن سير عمل الرئيس والمرؤوس.

¹ فايذة محمد رجب بمنسى ، الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية ، ط 1 ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الإسكندرية ،

ب. نظرية Y

ترى أن على الإدارة منح الثقة وإشراك العاملين في تحمل مسؤوليات إنجاز الأعمال لأنها (النظرية) تنظر إليهم على أساس أنهم يحبون العمل ولديهم رغبة في التطور والعمل الذاتي ، أي أنهم جديرون بالثقة.¹ وتعتبر هذه النظرية العمل بالنسبة للأفراد امرا طبيعيا وذاتيا وأنهم لا يعملون لتجنب العقاب ولكن لانجاز شيء ذي قيمة ومعنى بالنسبة لهم ، وهذه الافتراضات هي التي أكسبت هذه النظرية الاهمية في البحوث السلوكية المتعلقة بالعمل.²

2. قياس الرضا الوظيفي

هناك عدة طرق لقياس الرضا لدى العاملين تحمل معلومات مفيدة عن سلوك الفرد بل تعدت ذلك ، فاعتبرت مؤشرا قويا للتنبؤ بالرفاه العام للأفراد ونذكر منها:

1.2. طريقة هيرزبيرغ (طريقة القصة)

وتعتمد هذه الطريقة على الطلب من افراد العينة في مقابلات شخصية ان يتذكرو الاوقات التي شعروا فيها بأنهم راضون عن عملهم ، وكذلك الاوقات التي يشعرون بعدم الرضا ثم يطلب منهم محاولة تذكر الاسباب التي كانت وراء هذا الرضا أو الإستياء³ ، وانعكاسات هذا الشعور على آدائهم لأعمالهم إيجابا أو سلبا ، وقد خلصت هذه الطريقة إلى نتيجة هامة وهي: أن العوامل التي يؤدي وجودها على الرضا الوظيفي لا يؤدي غيابها إلى عدم الرضا وقد وجهت الى هذه الطريقة إنتقادات وهي أن المعلومات المقدمة من افراد العينة المدروسة تفتقر على قدر غير قليل من الموضوعية لاعتمادها النظرية التقديرية والشخصية لافراد العينة.

2.2. طريقة تقسيم الحاجات

يتم في هذه الطريقة تقدير قائمة من الأسئلة تغطي التقسيم الذي قدمه "ماسلو" للحاجات الانسانية - الفزيولوجية ، الامن ن الحاجات الإجتماعية ، التقدير والإحترام ، حاجات تحقيق الذات . وتصمم الاسئلة بطريقة تسمح للموارد البشرية بالتعبير عن مدى ما تتيحه وظائفها من إشباع الحاجات المختلفة⁴.

3.2. طريقة حساب معدل دوران العمل:

يمكن إستخدام معدل دوران العمل او ترك الخدمة الذي يتم بإختيار الفرد (استقالته) كمؤشر لدرجة الرضا الوظيفي ، وعليه فان البيانات الخاصة بترك الخدمة الإختياري يمكن إستخدامه لتقييم فعالية مختلف البرامج من زاوية تأثيرها على الرضا الوظيفي.

¹ Michel Barabel & Olivier Meier, Manageor, Editions Dunod, Paris (France), 2006. P32.

² سيدي سعيد فتيحة ، مرجع سابق، ص 81

³ أحمد دعاس ، الرضا الوظيفي لدى العمال وطرق قياسه ، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية ، المجلد 8 ، العدد 2 ، 2024 ، ص 50

⁴ طاهري عبد الحكيم ، التسيير الإداري واثره على الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي ، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع ، جامعة الجزائر 2 ، 2018 ، ص54

ويحسب معدل دوران العمل كمايلي:¹

$$\text{معدل ترك الخدمة خلال فترة معينة} = \frac{\text{عدد حالات ترك الخدمة الفترة}}{100 \times \text{إجمالي عدد العاملين في منتصف الفترة}}$$

4.2. طريقة تقسيم الحوافز

تعتمد هذه الطريقة على استخدام الاستمارة ، وتحاول معرفة أنواع الحوافز المؤثرة على الرضا بجعل الاسئلة التي تحتويها الاستمارة تراعي تقسيما للحوافز التي يتيحها العمل كالأجر والمنح وفرص الترقية وساعات العمل ، ويجب ان تغطي الأسئلة جميع هذه المتغيرات التي يمكن ان تؤثر على الرضا.

5.2. طريقة المقابلات الشخصية:

تتضمن هذه الطريقة مقابلة العاملين وجها لوجه عن طريق إعطاء الاسئلة للعمال بنظام معين لتسجيل غجاباتهم وفي هذه الطريقة يمكن معرفة أسباب الحالة النفسية المصاحبة للعمل ، وتتم مقابلة المواجهة في بيئة يشعر فيها العاملين بحرية في الكلم وبهذا تتم اول خطوة تجاه تصحيح او محو المشاكل ، وتكون مقابلة المواجهة ناجحة إذا أجاب الأفراد بأمانة ، وبالتالي يكونون قادرين على التقرير الدقيق لمشاعرهم في ظل حماية الغدارة لاستجاباتهم وحقهم في الخصوصية.

6.2. طريقة الاستقصاءات

وتعتمد هذه الطريقة على استقصاء آراء العينة المستهدفة ، قياس رضاهم من خلال نماذج لاستطلاع الراي ، وتساع محتوياتها وتصمم عناصرها على النحو الذي يخدم اهداف الباحثين ويتلاءم مع مستويات الذين يتم استطلاع آرائهم وتاخذ هذه النماذج اشكالا عدة مثل: نموذج "فروم" او نموذج التوقعات ، وكذلك نموذج "بورتر" الذي يستهدف قياس رضا الفرد عن وظيفته في ضوء إشباعا لخمسة فئات من الحاجات الانسانية هي: الحاجة الى الامن الحاجة الى الانتساب ، الحاجة الى تقدير الذات ، الحاجة الى الاستقلال ، الحاجة الى تحقيق الذات. ومن مزايا هذه الطريقة سهولة تصنيف البيانات كميًا ، وغمكانية استخدامها في حالت العينات الكبيرة ، وقلة التكلفة ، وخصوصية المعلومات.

7.2. طريقة التدرج التجميحي ل ليكارت

يتم قياس مستوى الرضا الوظيفي وفقا لطريقة ليكارت من خلال طرح مجموعة من العبارات على المورد البشري ، بحيث تشير هذه العبارات إلى خصائص معينة للوظيفة ، ويكون مطلوبا من المورد البشري ان يقرر درجة موافقته بالنسبة لكل عبارة من العبارات المطروحة مثال ذلك:
إنني أستمتع بعملتي أكثر من استمتاعي بوقت الفراغ.

¹ بوفورزة زوينة ، أثر إدارة الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي ، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، جامعة الجزائر 3

1- غير موافق بشدة 2- غير موافق 3- محايد 4- موافق 5- موافق بشدة

وتعطى الاجابات التي يقدمها المورد البشري درجات تتراوح بين 1 و5 كما هو موضح في المثال اعلاه وبتجميع الدرجات التي حصل عليها المورد البشري في العبارات المختلفة يمكن حساب القيمة الكلية لدرجة رضاه الوظيفي.

8.2. طريقة حساب معدل الغياب

وتكون وفق مايلي: معدل الغياب = عدد ساعات الغياب / عدد ساعات العمل الكلية ، ويمكن حساب هذا المعدل فترات متباينة تحددتها إدارة المؤسسة كل عام أو ستة أشهر وتفسير معدل الغياب يحتاج الى معرفة شخصية بالعامل فقد تكون لاسباب شخصية بالعامل نفسه او عدم الرغبة في العمل او الملل بسبب عدم الرضا.

9.2. طريقة حساب معدل حوادث العمل:

ويقاس هذا المعدل كالتالي: معدل حوادث العمل = عدد ساعات العمل المفقودة بسبب الحوادث / إجمالي ساعات العمل).

ويمكن تحويل هذا المعدل بصورة ثابتة وقوية للمؤسسة عن طريق ضرب هذا المعدل في 1000 لكي تحصل على معدل الحوادث لكل 1000 ساعة عمل فعلي.

ويجب الحذر عند تفسير أسباب الحوادث التي قد تعود إلى:

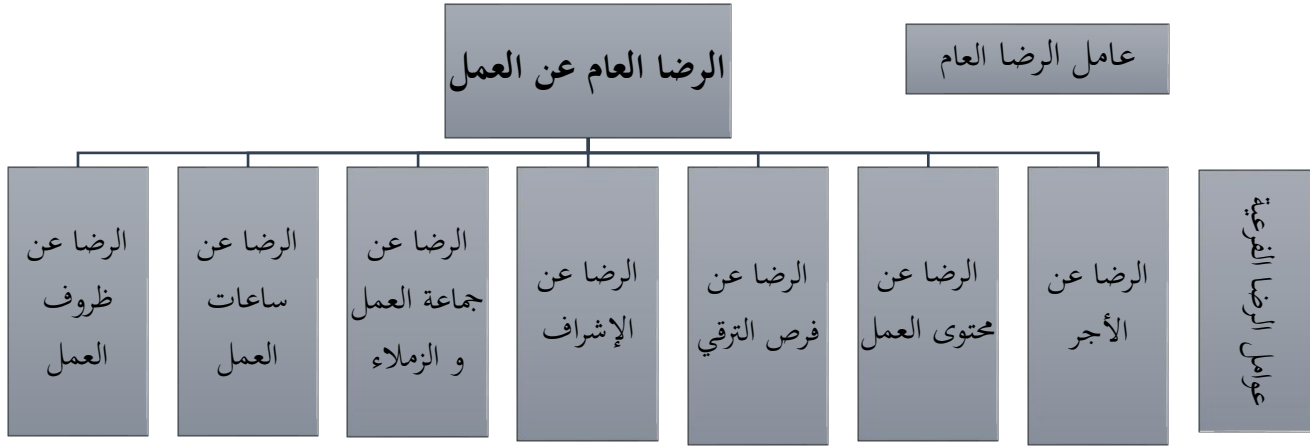
- عدم الرضا قد يجعل العامل قليل التركيز أثناء العمل؛
- عدم التدريب الكافي للعمال يؤدي بدوره لعدم إتقان العمل الأمر الذي يؤدي على مزيد من الحوادث؛
- بسبب كفاية أجهزة وأدوات الأمن الصناعي .

المبحث الخامس: عوامل الرضا الوظيفي فوائده ونتائج عدم الرضا الوظيفي

من خلال قياس الرضا الوظيفي تتعرف المؤسسات على شعور موظفيها تجاهها وتجاه وظائفهم وما هي احتياجاتهم وذلك بالإستناد إلى عدة عوامل مرتبطة بدرجات الرضا ومعرفة النتائج وبالتالي تستخدم تلك المعلومات في إجراء التحسينات المطلوب والوصول إليها.

المطلب الأول: عوامل الرضا الوظيفي

يمكن اعتبار الرضا الوظيفي كمتغير يمثل محصلة مختلف المشاعر التي تكونت لدى الفرد تجاه عمله وبالتالي درجة الرضا تعبر عن الناتج النهائي لدرجات الرضا عن مختلف الجوانب التي يتصف بها العمل الذي يشغله ، ويمكننا تصور العلاقة بين عامل الرضا العام وعوامل الرضا الفرعية في الشكل التالي:¹



الشكل رقم (02) عوامل الرضا الوظيفي

المصدر: رضاوية جازية ، مرجع سابق

¹رضاوية جازية ، الإتصال الداخلي ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة الجزائرية ، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع ، جامعة الجزائر2 ، 2011 ، ص70

وتشير دراسات (center survey rescarch) التي أجريت بمركز البحوث المسحية متشجن الى وجود علاقة بين الرضا عن جانب معين من العمل والرضا عن الجوانب الاخرى ، ويرى فروم (1964) أن ارتباط درجات الرضا عن الجوانب المختلفة للعمل ببعضها قد يرجع إلى ان العمل الذي يعطي ميزات معينة في جانب معين يعطي ميزات في الجوانب الاخرى ، كما تشير دراسات بورتير ولولر (1955) وأنجلاند و ستاين (1961) إلى صحة هذه الفرضية حيث ان النتائج تدل على أن مستوى الرضا يرتبط طرديا مع المستوى الوظيفي للفرد ، هذا ما أكدته بعض الدراسات التي أجريت في مصر كدراسة الديب (1975) والرفاعي (1972) التي أكدت ان الرضا الوظيفي يتفاوت بتفاوت المستوى الوظيفي للأفراد وحسب نموذج بورتير ولولر فإن الرضا الوظيفي يحدد بتفاعل عاملين هما مقدار الاشباع التي يحصل عليها الفرد والتي تكون الوظيفة هي مصدرها الاساسي ، وإدراكه بعدالة العوائد التي تحقق له الإشباع ، مثل الاجر ، محتوى العمل ، نمط الإشراف... وحسب هذا النموذج فان العلاقة بين الرضا ومحدداته تكون على النحو التالي¹:

الرضا الوظيفي = قيمة الإشباع التي يوفرها العمل X إدراك عدالة العوائد

وتجدر الإشارة انه لا يمكن ان يكون رضا الفرد عن جانب معين من جوانب العمل الفرعية كافيا للدلالة عن رضاه عن الجوانب الاخرى وسوف نتناول فيما يلي العوامل المختلفة للرضا الوظيفي:

1. الاجر

يعتبر الاجر احد العوامل المحددة لمعدلات الرضا الوظيفي في المؤسسة ، من هذا المنطلق يجب ان يكون الاجر متناسبا مع العمل أو الوظيفة التي يدفع عنها ، الامر الذي يتطلب تحليل الوظائف ، الى صفتها حتى يمكن معرفة الجهد الذي يبذل أو يصرف في إنجازها ، وبالتالي تقييمه في الأجر المناسب² ، إلا ان هناك العديد من الباحثين امثال هرزبيرغ الذين يرون ان الاجر لا يمثل سوى مصدر الإشباع الدنيا وانه لايسبب الرضا وإنما يمنع فقط مشاعر الإستياء ، وبالتالي فهو لايمثل عنصرا هاما من عناصر الإشباع في مجتمع يتوفر فيه للعاملين مستوى اجر يوفر لهم الإحتياجات الأساسية إلا أنه لا يمكن تعميم ذلك على المجتمعات الفقيرة ، هذا ما اثبتته الدراسات التي أجريت في الولايات المتحدة الامريكية وتلك التي أجريت في المصانع الانجليزية عام 1955 والتي اشارت الى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا الوظيفي ، فكلما زاد الدخل زاد الرضا الوظيفي والعكس³.

2. محتوى العمل

ان الاهتمام بدراسة اثر محتوى العمل على الرضا يعتبر حديثا نسبيا ، ولقد كانت الإنطلاقة مع هرزبيرغ الذي حدد المتغيرات المتصلة بمحتوى العمل المسببة لمشاعر الرضا مثل : المسؤولية ، طبيعة انشطة العمل ، فرص الانجاز والنمو والترقي ، التقدير والاعتراف بأداء الفرد
وفيمايلي نعرض أهم متغيرات محتوى العمل وعلاقتها بالرضا:

¹ رضاوية جازية ، نفس المرجع أعلاه ، ص70

¹ نواصيرية منى ، مرجع سابق ، ص 166

³ رضاوية جازية ، مرجع سابق ، 72

- **درجة تنوع المهام:** كلما تنوعت المهام زاد الرضا الوظيفي والعكس ، ذلك لان التنوع يقلل من تكرارها وهذا ما يقلل من الملل النفسي الناتج عن تكرار كل مهمة ، وتجدر الإشارة إلى ان هذه العلاقة تبقى صحيحة في حالة التكامل بين هذه المهام ودرجة الذكاء عند العامل ، فالعامل ذو الذكاء المرتفع قد يشعر بعدم الرضا نتيجة
- **المهام الروتينية المتكررة ؛**
- **درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد:** يرى فروم أنه كلما زادت حرية الفرد في إختيار طرق اداء العمل واختيار السرعة التي يؤدي بها العمل كلما زاد رضاه عن العمل ، فإذا فرض نظام موحد لطرق وسرعة الاداء على جميع الأفراد دون الأخذ في الإعتبار الفوارق الفردية فإن ذلك سيخلق مشاعر الإستياء وعدم الرضا نتيجة عدم التكيف .
- **إستخدام الفرد لقدراته:** كلما تصور الفرد ان العمل الذي يقوم به يستخدم قدراته كلما زاد رضاه الوظيفي ، وإستخدام الفرد لقدراته يمثل اشباع حاجة تحقيق الذات في سلم ماسلو وتدلل البحوث التي قام بها بروفي عام 1959 وفروم و كورنهلوسر عام 1964 على ان تصور الفرد لدرجة تطبيقه لمهاراته وقدراته في العمل يرتبط ارتباطا طرديا برضاه عن العمل.
- **خبرات النجاح والفشل في العمل:** رغم نتائج كل من دراسة crockett و brayfield 1955 التي تشير الى عدم وجود علاقة مباشرة بين مستوى الاداء والرضا ، إلا انه يمكن خلق علاقة بين هذين المتغيرين بإدخال متغيرات مستوى الطموح وتقدير الفرد لذاته وتقديره لعلاقة قدرته بالعمل ، فتحقيق الفرد لمستوى أداء يقل من مستوى طموحه يثير لده الإحساس بالفشل وبالتالي عدم الرضا.

3. فرص الترقية

هناك علاقة طردية بين توفر فرص الترقية والرضا الوظيفي ، ويرى فروم أن العامل المحدد لاثر فرص الترقية على الرضا الوظيفي هو توقعات الفرد عن فرص الترقية ، حيث كلما كان توقع الفرد للترقية عاليا كلما كان الرضا الناتج عن هذه الترقية اقل من رضا الفرد الذي كان توقعه للترقية منخفضا ، فحصول الفرد على ترقية لم يكن يتوقعها تحقق له رضا أكبر عن حالة توقع الترقية والعكس.

4. نمط الإشراف

يعد الرضا الوظيفي من الموضوعات التي ينبغي ان تظل موضعاً للبحث والدراسة بين فترة وأخرى عند القادة والمشرفين¹ ، فتشير الدراسات التي اجريت بجامعة متشجن على نمط الإشراف الذي يتبع الرئيس مع مرؤوسيه الى وجود علاقة بين نمط الاشراف و الرضا الوظيفي للمرؤوسين وتشير دراسات جامعة ولاية أوهايو الى ان المشرف المتفهم لمشاعر المرؤوسين والذي يقيم معهم علاقات طيبة يؤدي ذلك الى ولائهم ورضاهم عن العمل.

5. جماعة العمل والزملاء

إن لجماعة العمل تأثير بالغ على الرضا فكلما كان تفاعل الفرد مع الزملاء في العمل يخلق تبادل للمنافع كلما كانت هذه الجماعة مصدرا لرضا الفرد ، وكلما كان تفاعل الفرد مع أفراد الجماعة يخلق لديه توتر ويعيق إشباعه لحاجاته وأهدافه

¹حسين خضير محمد مشهدي ، الرضا الوظيفي وتأثيره على الابناء ، المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال ، جامعة المنصورة ، المجلد 4 العدد 5 ، 2018 ، ص 396.

كلما كانت جماعة العمل سببا لاستيائه ويلاحظ ان أثر جماعة العمل على الرضا يتوقف على الفرص المتاحة للعامل للتفاعل مع الآخرين فعندما تيسر طبيعة العمل فرص الاتصال والتفاعل مع جماعة العمل فان رضا الفرد عن عمله يكون مرتفعا ، أما عندما تعيق طبيعة العمل امكانية التفاعل والاتصال مع الآخرين يخلق لدى الفرد مشاعر الاحباط وعدم الرضا. وتجدد الإشارة انه كلما زادت قوة حاجة الانتماء لدى الفرد كلما كان أثر التفاعل مع جماعة العمل على درجة رضا الفرد كبيرا والعكس بالعكس¹.

6. ساعات العمل

للتفضيلات الساعية للعمل اثر بالغ الاهمية على رضا العاملين وإن كانت مدة العمل متفق عليها فلا بد من ادخال فترات راحة كاجراء للحفاظ على نمط جيد للأداء ذلك لما لها من تأثير إيجابي على الفرد نفسيا وبناءا على ذلك راح الكثير من الباحثين يجربون الاوقات المناسبة لإدخالها ومهما كانت النتائج فانه كلما وفرنا للفرد حرية استخدام وقت للراحة وزدن من هذا الوقت كلما زاد رضاه الوظيفي².

7. ظروف العمل المادية

وهي تمثل مختلف الظروف المادية التي تتميز بها البيئة الداخلية للمؤسسة مثل الضوضاء ، الحرارة ، الإضاءة ، ترتيب المكاتب... وكلما كانت هذه الظروف مساعدة للمورد البشري كلما أدى ذلك الى زيادة مستوى ادائه مما سبق ذكره نستنتج ان الرضا الوظيفي هو محصلة تفاعل العديد من العناصر المكونة للوظيفة من الاجر ، محتوى العمل ن نمط الإشراف ، فرص الترقية ، جماعة العمل ن ظروف العمل³.

المطلب الثاني: فوائد الرضا الوظيفي

في بيئة العمل الناجحة والفعالة يكون الموظفون راضين عن وظائفهم ومحيط عملهم و يترتب على ذلك مجموعة من الفوائد التي تسهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة وتعزيز نجاحها و يمكن تحديد فوائد الرضا الوظيفي بمجموعتين هما:

1. الفوائد السلوكية الاجتماعية

- القضاء على السلوكيات الاجتماعية التي تحدث خارج المؤسسة عندما تضطرب علاقات الأفراد مع اسرهم وأصدقائهم لسبب عدم رضاهم عن وظائفهم الحالية لأنها لا تتفق مع قدراتهم ورغباتهم وشعورهم بالإحباط ومن صورة المؤسسة في مجتمعها المحيط سيعتريها التشبيه وتفقد إشرافها؛
- زيادة الولاء التنظيمي بحيث يجعل الافراد العاملين يكرسون كل طاقاتهم لما يفعلون . وانهم ينظروا لمشاكل المؤسسة على انها مشكلات شخصية لهم؛
- تقليل ظاهرة التغيب وتحفيز معدل دوران العمل في المؤسسة وهذا سيؤدي على إبعاد المؤسسة عن الخسائر المادية والمعنوية الناجمة عن نتائج الظاهرتين المذكورتين؛

¹ رضاوية جازية ، مرجع سابق ، ص72

² لكحل منيف ، مرجع سابق ، ص83

³ سيدي سعيد فتيحة ، مرجع سابق ، ص67

- زيادة الاستقرار التنظيمي لان توفير الرضا عن العمل يزيد من ممارسة الرقابة لذاتية الافراد على انفسهم وأعمالهم ، مما ينقص الدور المتزايد الذي يمارسه الرؤساء في الإشراف على مرؤوسيههم؛
هـ- تحفيز السلوك الابداعي هو حصيلة رضا الفرد ، والناتج من اداء وظائف ذات معنى واعمال خلاقة صادقة ، فكلما تمكنت المؤسسة من زيادة رضا العاملين من خلال إعادة تصميم الاعمال من خلال اعتماد الفروق الفردية لتكييف العمال ليتناسب مع قدرات ومهارات الفرد كلما حققت تحفيز السلوك الإبداعي ليتناسب مع قدرات إحداثه.

2. الفوائد المادية والاقتصادية

و تتمثل في تقليل التكاليف المتعلقة بالغياب ، تلك التكاليف التي تصل مبالغ كبيرة جدا في بعض الاحيان ، إذ أثبتت الدراسات الميدانية ان المؤسسة التي يعمل فيها 1000 عامل ، فإن زيادة نسبة الغياب فيها إلى 1% فقط سيؤدي الى ارتفاع التكاليف الى 150000 دولارا خلال السنة ، ولا تقتصر آثار الغياب على ذلك بل تتعداه الى تعطيل المكائن والآلات.¹

المطلب الثالث: نتائج عدم الرضا الوظيفي

هناك عدة مظاهر سلوكية تظهر لدى العامل عندما يكون راضيا عن العمل والأصل أن كل من مشاعر الرضا والاستياء حي حالة من الانفعال النفسي الداخلي فعندما يكون الفرد راضيا عن عمله يظهر ذلك في سلوكه من خلال مؤشرات عديدة كطريقة تعامله مع الرئيس والزملاء ، صورة انتظامه في العمل وحرصه على التواجد فيه وتمسكه بالوظيفة... وعندما يكون غير راض فقد يظهر سلوكا عدوانيا اتجاه الرئيس والزملاء ، التهرب من التواجد في العمل ، التأخر، عدم الانتظام ، الغياب ، محاولة البحث عن عمل آخر... وتجدد الشارة أن انخفاض هذه المؤشرات يدل على ارتفاع مستوى الرضا ، وارتفاعها يدل على انخفاض الرضا الوظيفي ، وفيما يلي أهم هذه المؤشرات:

1. التغيب عن العمل وترك الخدمة

هناك علاقة قدرت ب 40 % بين معدل التغيب والرضا حيث كلما كان العامل غير راض كلما ارتفع معدل تغيبه ، هذا ما أكدته كل من هرزبرغ وزملاؤه فروم وكثيرون حيث نبهوا الى اناي ارتفاع في مستوى الرضا يؤدي الى انخفاض نسبة التغيب.

2. دوران العمل

هناك علاقة عكسية بين متغير الرضا الوظيفي ومتغير دوران العمل بحيث كلما كان العامل غير راض عن عمله كلما عمل على عدم الاستمرار فيه ولا يعمل على البقاء في المؤسسة .

3. الإنتاج والإنتاجية:

هناك علاقة طردية بين معدل الانتاج ومستوى الرضا ، فكما أن الرضا يؤدي الى زيادة الانتاج فان هذا الاخير يؤدي الى ارتفاع الرضا ، غير أن العلاقة بين هذين المتغيرين يمكن أن تتأثر بمتغيرات اخرى كنظام التعويضات ، فهذه الاخيرة تكون

¹ كريم ناصر علي ، أحمد محمد خلف الدلمي ، علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل ، ط1 ، دار وائل للنشر ، الاردن ، 2009 ص127، ص128

مرتفعة لدى العمال في المستويات التنظيمية العليا ويشغلون مراكز مهمة ، لهذا تكون العلاقة بين الرضا والإنتاجية ذات معنى عند العمل المشرفين والإداريين دون غيرهم .

4. سلوك النقد والشكاوي:

ان هذه السلوكات ماهي الا ردود افعال تكس حالة عدم الرضا مهما كانت أسبابه ن إلا ان تكراره قد يؤدي غلى حالة التذمر وكثرة الشكاوي والنقد الناتج عن سوء ظروف العمال وعلاقتهم مع المشرفين.

5. الإهمال

إن من مظاهر الإهمال التأخر والغياب وكثرة الاخطاء ، هي من مظاهر عدم الرضا الوظيفي ، حيث كلما كان العامل غير راضي كلما قل إنضباطه وكان مهملا في اداء عمله.

6. الروح المعنوية

لقد أكدت دراسات وتجارب هاوثورن أن الروح المعنوية العالية تؤدي غلى إنتاجية عالية ، بمعنى ان العلاقة بينهما هي علاقة سببية وارتفاع الروح المعنوية هو مؤشر على ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي ، ولتحسين معنويات العاملين لابد من المشاركة في الإدارة واتخاذ القرارات وتحسين الاتصالات.¹

¹ رضاوية جازية ، مرجع سابق ، ص 82 ، ص 83

خلاصة الفصل الأول

من خلال هذا الفصل، يمكننا الاستنتاج أن المشرع قد وضع حدودًا واضحة لعقد العمل وأحاطه بقواعد محددة لضمان الحفاظ على طبيعته القانونية، يهدف ذلك إلى حماية حقوق كل من العامل وصاحب العمل على حد سواء لضمان سير علاقة العمل بشكل سليم، اقترح المشرع استخدام عقد العمل كوسيلة لتحقيق هذا الهدف، حيث يعبر العقد عن التزام قانوني بين الطرفين أما جانب الرضا الوظيفي فيتضح لنا من خلال عدة مفاهيم تم تناولها من قبل الباحثين بشتى توجهاتهم مفهوم الرضا الوظيفي، أبعاده ومعايره وطرق قياسه. وترتكز دراستنا على التوازن بين إمكانيات الفرد في الوظيفة ودرجة ارتياحه الناتجة عن تلبية حاجاته وبالتالي، يمكن أن يفهم الرضا الوظيفي على أنه رد فعل تقويمي يعكس مدى رضا العامل المتعاقد عن وظيفته، مع الأخذ في الاعتبار عوامل عدة تؤثر على الفرد.

الفصل الثاني

الجانب التطبيقي

دراسة حالة بلدية عين فتاح

ترتكز دقة النتائج التي يتوصل لها الباحث على صحة الإجراءات التي يتبعها والأدوات والأساليب التي يستخدمها أثناء إجرائه لبحثه ، لذا وبعد تطرقنا في الفصل السابق لمشكلة الدراسة وإطارها النظري ، سنحاول في هذا الفصل الذي يتناول منهجية الدراسة من الجانب التطبيقي التطرق إلى أهم الإجراءات المتبعة في الدراسة الحالية ، وذلك من خلال التعرض الى إجراءات الدراسة الإستطلاعية و من ثمة التطرق إلى المنهج المتبع ، وكذلك سنتناول الإطار المكاني والزمني والعينة التي أجريت عليها الدراسة وطريقة إختيارها والأدوات المستخدمة في جمع البيانات و كذا الأساليب الإحصائية المستعملة لتحليلها.

المبحث الأول: الدراسة الإستطلاعية

سنتطرق في هذا المبحث إلى أهم المعلومات المتعلقة بميدان الدراسة ، تصب في مجرى دراستنا والتي أجريت بإحدى بلديات ولاية تلمسان المتمثلة في بلدية عين فتاح.

المطلب الأول: مجالات الدراسة

حاولنا من خلال هذا المطلب التطرق لموقع مكان اجراء الدراسة ، نبذة تاريخية عنه وكذا زمن إجراء الدراسة.

1. موقع بلدية عين فتاح

تقع بلدية عين فتاح شمال غرب ولاية تلمسان ، يحدها من الشمال بلدية فلاوسن ومن الجنوب بلدية حمام بوغرة ومن الشرق بلدية أولاد رياح ومن الغرب بلدية عين الكبيرة تبعد عن مقر الولاية بحوالي 50 كلم وعن مقر الدائرة بـ 12 كلم ، وتبلغ مساحتها 101 كلم² .

2. نشأة بلدية عين فتاح

يعود تاريخ نشأة بلدية عين فتاح إلى سنة 1957 إبان الاحتلال الفرنسي إذ لم يكن لها وجود قبل هذا التاريخ ، حيث تشكلت بعد تشييد سلطات الاحتلال لثكنات عسكرية فوق المنطقة كما تم بناء مجمع سكني وأرغمت السلطات الفرنسية سكان القرى والمداشر المجاورة على الاستقرار بهذه المحتشدات ، و في سنة 1963 ضمت الى بلدية سيدي بنعمر و جزء من بلدية عين الكبيرة و أطلق عليها اسم بلدية فلاوسن -جبل فلاوسن- أحد رموز معاقل حرب التحرير الوطنية ، وفي سنة 1984 استفادت من عملية و قانون التقسيم الإداري الجديد لتصبح مرة أخرى بلدية عين فتاح.

1.3 مجال الزماني لإجراء الدراسة الميدانية

بدأت الدراسة في مطلع شهر فيفري 2024 حيث بدأ الشروع في الجانب النظري للدراسة، ومع منتصف شهر أفريل 2024 بدأ الشروع في الدراسة الميدانية ، وقد تمت الدراسة الاستطلاعية في الفترة الممتدة بين 16 و 28 أفريل 2024 ، حيث وبعد الحصول على الموافقة المبدئية لإجراء الدراسة ، قمنا بالالتحاق بمقر بلدية عين فتاح ولاية تلمسان مبتدئين بإجراء مقابلات مع مختلف المسؤولين في البلدية على غرار رئيس المجلس الشعبي البلدي بالنيابة وكذا رئيس مصلحة المستخدمين ورئيس حضيرة البلدية ، قصد التزود بالمعلومات التي تخص البلدية وطرق تنظيم العمل بها ، كما تم تزويدي ببعض البيانات التي تشرح الهيكل التنظيمي للبلدية ، أما فيما يخص العمال المتعاقدين تم فقد التقرب من بعضهم قصد مناقشتهم وأخذ آرائهم حول موضوع الدراسة وقد التمسنا استعدادا من قبلهم جميعا للمساعدة على إجراء الدراسة ، ليتم بعدها توزيع الاستبيان على العينة المختارة من فئة العاملين المتعاقدين بالبلدية ، ليتم استرجاعها في حدود 10 أيام وتم جمع البيانات وتفرغها وتحليلها وتفسيرها والوصول إلى نتائج الدراسة ومناقشتها على ضوء فرضيات الدراسة، وقد انتهت هذه الدراسة في أواخر شهر ماي 2024.

المطلب الثاني: مصالح بلدية عين فتاح وسياسة التوظيف بها

بلدية عين شاتها شأن بلديات الوطن بحيث تضم مصالح عريقة بالإضافة إلى مصالح مستحدثة سيتم

ذكرها في ما يلي:

1. شرح مختلف المصالح والهيكلة التنظيمي

1.1. شرح مختلف المصالح

أ. الأمانة العامة

يتأسسها الأمين العام والذي يعين طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 16-320 المؤرخ في 13 ديسمبر سنة 2016 المتضمن الأحكام الخاصة المطبقة على الأمين العام للبلدية بحيث يكلف تحت سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي بما يأتي : ضمان تحضير اجتماعات المجلس الشعبي البلدي وذلك من خلال تحضير كل الوثائق اللازمة لأشغال المجلس الشعبي البلدي ولجانته ووضع كل الوسائل البشرية والمادية الضرورية تحت تصرف أعضاء المجلس من أجل السير الحسن لأشغال المجلس ولجانته ضمان أمانة جلسات المجلس تحت إشراف رئيس المجلس الشعبي البلدي .

- السهر على تعيين الموظف المكلف بتنسيق أشغال دورات المجلس الشعبي البلدي ولجانته ، ضمان الحفظ الجيد لسجلات المداولات طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما؛
- متابعة تنفيذ مداولات المجلس الشعبي البلدي وذلك بإرسال مداولات المجلس الشعبي البلدي إلى السلطة الوصية للرقابة والموافقة عليها وضمان نشرها بالإضافة إلى ضمان تنفيذ القرارات ذات الصلة بتطبيق المداولات المتضمنة الهيكلة التنظيمي ومخطط تسيير المستخدمين ومتابعة البرامج التنموية للبلدية والمشاريع التي اقراها المجلس الشعبي البلدي ؛
- تنشيط وتنسيق سير المصالح الإدارية والتقنية للبلدية وذلك من خلال ممارسة السلطة السلمية على مستخدمي البلدية تحت سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي ، وممارسة سلطة التعيين على مستخدمي البلدية بعد تفويض من رئيس المجلس الشعبي البلدي بالإضافة إلى اقتراح التعيينات في المناصب العليا ومناصب الشغل المتخصصة في البلدية وكذا اقتراح كل تدبير من شأنه تحسين أداء مصالح البلدية.

ب. مصلحة الشؤون المالية والنشاط الاقتصادي

وتتكون هذه المصلحة من مكتب المالية والميزانية وأملاك البلدية والصفقات والذي بدوره يتكون من فرع المالية والمحاسبة وفرع الوكالة وتسيير أملاك البلدية ،وتقوم هذه المصلحة بمايلي :

- إعداد الميزانية الأولية في شهر أكتوبر من كل سنة والحساب الإداري في شهر أفريل من كل سنة بعد إنتهاء السنة المالية المحددة ب 31 مارس من كل سنة وكذا الميزانية الإضافية في شهر جويلية من كل سنة ؛

- تسديد كل الفواتير المتعلقة بالخدمات مثل الماء، الغاز، الكهرباء، الهاتف.... وكل الوضعيات المالية المقدمة من قبل المقاولين والمؤشر عليها من طرف المصالح التقنية وهذا بعد إنجاز المشاريع بالإضافة إلى تسديد الفواتير المتعلقة بإقتناء اللوازم؛
- إجراء الصفقات التي تقوم بها البلدية وذلك من خلال تطبيق أحكام المرسوم الرئاسي 247/15 المؤرخ في 15 سبتمبر 2015 وذلك من خلال الإعلان عن الصفقة، فتح الأظرفة وتقييم العروض، المنح المؤقت للصفقة ثم إبرام الصفقة مع المقاول أو الممول؛
- جرد كل أملاك البلدية سواء كانت عقارية أو عتاد متحرك أو غير متحرك أو لوازم مكتبة.....؛
- تحصيل المدخيل للبلدية والمتمثلة في إيجار المحلات التجارية ببيع المنتوجات والخدمات الرسم على الطريق، الرسم على رخص البناء، الرسم على الحفلات،..... إلخ.

ج. مصلحة البناء والتعمير والأشغال الجديدة

- وتعتبر مصلحة تقنية وهي من أهم المصالح في البلدية وتضم هذه المصلحة مكتب البناء والتعمير، فرع التعمير ومراقبة البناءات فرع الأشغال الجديدة وتقوم هذه المصلحة بما يلي :
- مراقبة ومتابعة مشاريع البلدية والسهر على إنجازها؛
 - تحديد إحتياجات البلدية من المشاريع ؛
 - إصدار رخص البناء، الهدم... إلخ؛
 - تنظيم التوسع العمراني عبر البلدية ؛
 - تقديم شهادات للإستفادة من إيصال الكهرباء والغاز... إلخ.

د. مصلحة التنظيم والشؤون العامة والتنشيط الاجتماعي والثقافي

- وتضم هذه المصلحة عدة مكاتب وفروع وهي مكتب التنظيم والمنازعات، مكتب الإنتخابات وتنقل الأشخاص مكتب الحالة المدنية والخدمة الوطنية، وإحصاء السكان، فرع تسجيل العقود والبيانات الهامشية للحالة المدنية وتصحيحها فرع الإنتخابات وتنقل الأشخاص، وتقوم هذه المصلحة بما يلي:
- إعداد القوائم الانتخابية وتنظيم الانتخابات وتأطيرها وكذلك تسجيل تنقل الأشخاص من خلال تغيير إقامتهم ؛
 - مسك سجلات الحالة المدنية وذلك بتقييد الولادات والوفيات وعقود الزواج وإستخراج وثائق الحالة المدنية تسجيل الشباب لأداء الخدمة الوطنية ؛
 - المصادقة على الوثائق ؛
 - تسجيل وتنظيم عملية الحج؛
 - التكفل بالمنازعات بين البلدية والمواطنين أو بين البلدية المؤسسات العمومية أو الخاصة والعكس صحيح، وتحرير العرائض أمام الهيكل المختصة ومتابعة تنفيذ الأحكام النهائية سواء لصالح البلدية أو ضدها.

هـ . مصلحة البيوميتريّة

وتضم ثلاثة مكاتب : مكتب الحجز والتدقيق ويقوم بالتأكد من وثائق ملف طلب بطاقة التعريف الوطنية البيوميتريّة أو ملف طلب جواز السفر البيوميتري ثم حجز المعلومات ومكتب أخذ المعلومات البيوميتريّة ويقوم بأخذ البصمات لطلب بطاقة التعريف الوطنية البيوميتريّة أو جواز السفر البيوميتري والتقاط الصورة له و الإمضاء في اللوحة ومكتب المصادقة والتسليم يقوم بتسليم الوثائق البيوميتريّة لأصحابها وتؤكد من هويتهم .

و . مصلحة المستخدمين

وهي تهتم بكل ما يتعلق بالموظفين والعمال من عطل وإجازات والترقية في الرتب والترقية في الدرجات ، وتحديد عقود العمل وإجراء مسابقات التوظيف وكذا التكوين فهي مصلحة حساسة لأنها تتعامل مباشرة مع الموظفين والعمال لحل مشاكلهم الحرص على ترغيبهم في العمل وتحفيزهم.

وتتكون هذه المصلحة من مكتب تسيير المستخدمين وتقوم هذه بما يلي :

- تسيير المسار المهني وعمال البلدية وذلك من خلال إعداد الترقيات في الدرجات ، وإعداد مقررات الإجازة السنوية مقررات الإجازات المرضية ، تطبيق العقوبات ، استخراج شهادات شهادة العمل والأجر الخاصة بصندوق الضمان الاجتماعي - قرارات الإحالة على التقاعد؛

- إعداد مخطط تسيير الموارد البشرية وتأشير من قبل رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية تلمسان قبل إنتهاء كل سنة والذي يتضمن تحديد المناصب المشغولة والشاغرة التي تستغل في التوظيف الداخلي عن طريق الترقية أو الخارجي ، بالإضافة إلى تحديد توقعات الموظفين والعمال المحليين؛

- تحديد الإحتياجات من المناصب المالية لمختلف الرتب وإرسالها إلى مديرية الإدارة المحلية للولاية مصلحة المستخدمين من أجل دراستها وضبطها والمصادقة عليها ، إلا أنه في السنوات الأخيرة يوجد تجميد للمناصب المالية طبقا لتعليمات الوزير الأول ؛

- فتح مسابقات التوظيف سواء كانت خاصة بتحرير المناصب المالية للمتقاعدين أو الاستقالة ، التسريح وذلك بعد تأشير مخطط تسيير الموارد البشرية من قبل رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية تلمسان أو كانت مناصب مالية جديدة ويتم إعداد المسابقات طبقا للقرار 194/12 ؛

حيث يتم بموجبها إعداد قرار فتح مسابقة على أساس الشهادة أو الاختبار أو الانتقاء وإرساله إلى مصالح الوظيفة العمومية للولاية من أجل الحصول على المطابقة ، وبع يتم الإعلان على مستوى مقر البلدية وبلديات الولاية وكذا الوكالة المحلية والولاية للتشغيل وكذا الجرائد عند ما يكون المنصب المعلن عنه ينتمي إلى الصنف عشرة (10) فما فوق . وبعد انتهاء مدة الإعلان المحددة ، يتم اجتماع اللجنة الخاصة بدراسة ملفات المترشحين التي تقوم بتحديد الملفات المقبولة وغير المقبولة وبعده استدعاء المترشحين المقبولين إلى الإمتحان الشفهي أو الكتابي وبعد يتم إعداد النتائج النهائية وإرسالها إلى مصالح الوظيفة العمومية من أجل الحصول على شهادة المطابقة ، وبعدها يتم توظيف الموظفين أو العمال الناجحين .

- إعداد الترقية في الرتبة وذلك بعد تحديد المناصب في مخطط تسيير الموارد البشرية والمصادقة عليه من طرف مصالح الوظيفة العمومية وتكون هذه الترقية إما اختيارية وذلك بعد مدة عشرة (10) سنوات من الخدمة الفعلية فأكثر في الرتبة الحالية أو

- ترقية على أساس الامتحان المهني وذلك بعد خمس (05) سنوات من الخدمة الفعلية فأكثر في الرتبة الحالية أو ترقية على أساس الشهادة وذلك بعد الحصول على شهادة أعلى بعد التوظيف ؛
- تحديد احتياجات التكوين سواء كان طويل المدة أو متوسط أو قصير بالإضافة إلى الأيام الدراسية؛
- إعداد مخطط التكوين وتحديد المعلومات كل سنة والمصادقة عليه من طرف مصالح الوظيفة العمومية ؛
- إعداد القرارات والمقررات المتعلقة بالموظفين والعمال (قرارات التوظيف ، الترسيم ، الترقية ، تعويض الخبرة المهنية ، الإحالة على الاستيداع ، إجازة المرضية ، تجديد عقود العمل) وإرسالها إلى مصالح الرقابة والمتمثلة في مفتشية الوظيفة العمومية والرقابة المالية ثم (المصادقة عليها من طرف مصالح الوصاية والمتمثلة في الدائرة)؛
- إعداد إحصائيات شهرية أو ثلاثية أو سنوية والخاصة بوضعية العمال والموظفين أو طب العمل وإرسالها إلى المصالح الوصية×
- إعداد قرارات تجديد اللجنة المتساوية الأعضاء واللجنة الإستشارية المختصة بالأعوان المتعاقدين .

2.1. الهيكل التنظيمي

- تحدد مصالح البلدية على أساس قرار بمقتضى القوانين والأوامر والمراسيم وبناء على القرارات والمداولات لتحديد الهيكل التنظيمي لمصالح البلدية .
- وعليه فإن بلدية عين فتاح حدد هيكلها التنظيمي بموجب المداولة رقم : 53/09 المؤرخة في 10 ديسمبر 2009 والقرار رقم : 2010/01 المؤرخ في : 05 جانفي 2010 والمصادق عليه بتاريخ 06 جانفي 2010 وهو مبين في الشكل التالي:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

* الهيكل التنظيمي لمصالح البلدية *

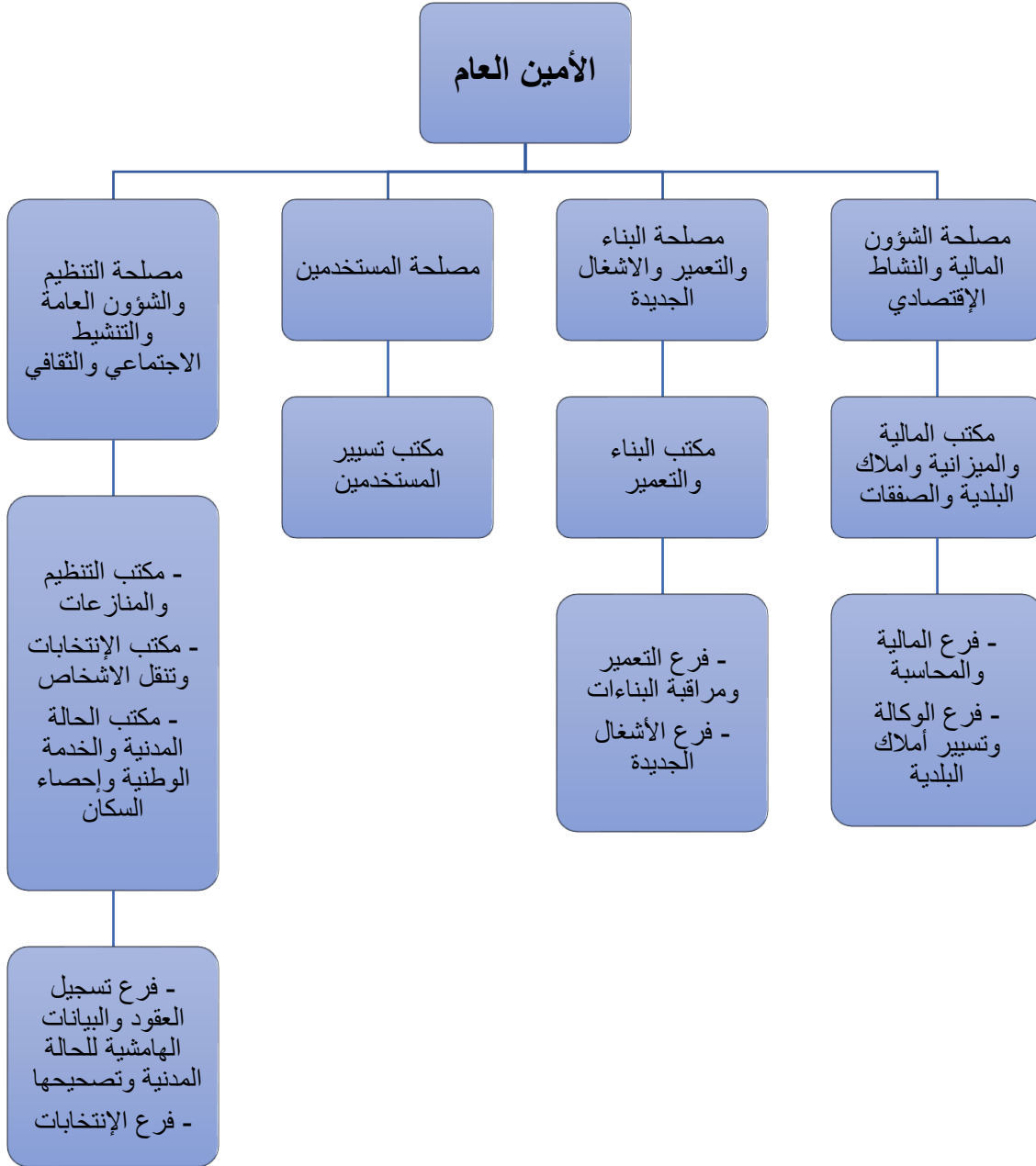
مداولة رقم: 53/09 بتاريخ 2009/12/10

قرار رقم 01 بتاريخ 2010/01/05

ولاية تلمسان

دائرة فلاوسن

بلدية عين فتاح



الشكل (03) الهيكل التنظيمي لمصالح البلدية

المصدر: مصصلحة المستخدمين

2. سياسة التوظيف ببلدية عين فتاح

1.2. التصنيف المهني للموارد البشرية في بلدية عين فتاح

تتنوع الطاقة البشرية بين إطارات التصميم والتطبيق، أعوان التحكم وأعوان التنفيذ ويمكن توضيح ذلك من خلال

الجدول التالي:

مستوى التأهيل	العمال الدائمين		العمال المتعاقدين		المجموع
	رجال	نساء	رجال	نساء	
Group «A» conception التصميم	10	18	00	00	28
Group «B» application تطبيق	08	02	00	00	10
Group «C» maitrise تحكم	07	12	00	00	19
Group «D» exécution تنفيذ	12	11	36	66	125
المجموع	37	43	36	66	182

الجدول (01) التصنيف المهني للموارد البشرية في بلدية عين فتاح لسنة 2024

المصدر: مصلحة المستخدمين

2.2. سياسة التوظيف في بلدية عين فتاح:

تقوم مصلحة المستخدمين تحت إشراف رئيس المجلس الشعبي البلدي بتحديد احتياجاتها من إطارات وأعوان وعمال مهنيين كل سنة وهذا بتحديد المناصب المطلوبة أو المرغوب فيها وهذا بعد دراسة مفصلة ومعقدة للمناصب الموجودة ومدى قدرتها على تلبية أهداف البلدية وسير جميع المصالح بصورة جيدة بالإضافة إلى السير الحسن للمصالح الجديدة وارسالها إلى مديرية الإدارة المحلية لولاية تلمسان مصلحة المستخدمين وبعدها يتم الموافقة على هذه المناصب في حدود ميزانيتها، كما يتم تحديد الاحتياجات عند دراسة وتأشير المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية من قبل مصالح الوظيفة العمومية لولاية تلمسان، وهذا بإستغلال المناصب المالية الشاغرة الناتجة عن التقاعد، الاستقالة، التسريح.... إلخ، لتوظيف كفاءات جدد من إداريين وعمال مهنيين وترقية بعضهم الآخر.

المبحث الثاني : التحليل الاحصائي

في هذا المبحث سنتناول إجراءات الدراسة وكذا الوسائل المستعملة بالإضافة إلى إفراغ المعطيات المتعلقة بمتغيرات الدراسة في برنامج spss تحليلها وتفسيرها الى غاية الوصول الى النتائج.

المطلب الأول : الإجراءات المتبعة في الدراسة

1. منهج الدراسة

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث وصفنا الظاهرة كما هي في أرض الواقع عن طريق جمع بيانات من الاستمارات الموزعة وتحويلها إلى أرقام والقيام بالتحليل المناسب لهذا المعطيات للخروج بنتائج نحاول من خلالها الإجابة على التساؤلات المطروحة و تعتمد قيمة المنهج الوصفي اعتماداً أكيد على كيفية تمثيل عينة المسح المختارة لموضوع الدراسة و تعتمد طرق القياس فيه غالباً على الاستبانة ، المقابلة ، الملاحظة... التي تقف دائماً عند حدود وصف الظاهرة قيد الدراسة في تحليلها والوقوف على حيثياتها وتأكيد درجة وجودها و مستوى الارتباط بين متغيراتها.

2. مجتمع الدراسة

يعرف مجتمع الدراسة أو المجتمع الإحصائي على أنه مجموع الوحدات الإحصائية المراد دراستها ومعرفة خصائصها بشكل دقيق وتبعاً لموضوع الدراسة وقع اختيارنا على العمال المتعاقدين ببلدية عين فتاح البالغ عددهم مائة وإثنين عاملاً (102) متعاقداً ، كلهم من فئة العمال المهنيين أي أنهم ليسوا بإطارات ، واخترنا عينة الدراسة بطريقة عشوائية وقمنا بإعداد إستبانة حاولنا من خلال محاورها الإجابة على التساؤلات المطروحة.

3. عينة الدراسة

تعتبر العينة جزء من مجتمع الدراسة أو الدراسة الذي يجمع منه البيانات الميدانية وهي جزء من الكل بمعنى أنه تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة لمجتمع الدراسة، فالعينة هنا هي جزء من المجتمع الأصلي (العمال المتعاقدين) ثم تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله . وفي دراستنا هاته اعتمدنا العينة العشوائية وقمنا بتوزيع 37 إستبانة أين تمّ الإجابة عليها من طرف جميع العمال.

4. مصادر جمع البيانات

المقابلة: المقابلة هي كذلك من أدوات جمع البيانات من أشخاص لهم خبرة مباشرة أو غير مباشرة بالظاهرة المدروسة . وهنا استعملناها للحصول على معلومات تخص نشاطها وسياسة التوظيف بها وكذا مختلف المصالح المتواجدة ، وكذا أهم العوامل التي تساهم في الرضا الوظيفي للعمال بنظام التعاقد، ولمعرفة مدى مساهمة نظام عملهم في الرضا الوظيفي لديهم، وما هي العوامل التنظيمية والاجتماعية التي يراها العمال مساهمة أو مؤثرة على الرضا الوظيفي لديهم.

الإستبانة: اعتمدنا في هذه الدراسة كذلك على الاستبانة حيث وجدنا أنها أنسب وسيلة لجمع المعلومات ، وعلى ضوء ذلك تمّ تصميمها بما يتوافق مع أهداف الدراسة و تحتوي على مجموعة من الأسئلة للتعرف على مدى تأثير نظام العمل بالعقود على الرضا الوظيفي حيث تم قياس متغيرات الدراسة من خلال 22 عبارة موزعة على محورين .

الجزء الأول : اشتمل على البيانات الشخصية والوظيفية خاصة بأفراد عينة الدراسة (الجنس، السن، الحالة العائلية ، المستوى التعليمي ، سنوات العمل).

أما الجزء الثاني: اشتمل على محورين كما يلي:

- المحور الأول: فقد خص عقد العمل، ضم المحور 10 عبارات من (1-10).
- المحور الثاني: فقد خص جانب الرضا الوظيفي وقد مس ثلاثة أبعاد للرض:
 - أولاً: بعد الرضا عن الأجر والعلاوات ، ضم 04 عبارات من (11-14).
 - ثانياً: بعد الرضا عن العلاقة مع المشرفين والزملاء ، ضم 04 عبارات من (15-18).
 - ثالثاً: بعد الرضا عن إتفاق العمل مع قيم العامل ، ضم 04 عبارات من (19-22).

وقد كانت الإجابات على كل عبارة مكونة من 5 إجابات حسب مقياس ليكرت الخماسي . كما اعتمدنا على برمجية إدخال البيانات المتوافر حزمة الأساليب الإحصائية المخصصة للبحوث الاجتماعية و المعروف بـ SPSS (v 25) ، بأسلوب الفرز السطحي الذي يقصد به تحليل المتغيرات كل واحدة على حدى.

و قد تم استخدام مقياس (Likert) الخماسي وفقاً للتدرج التالي:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

الشكل (04) مقياس ليكرت الخماسي

- لتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي، تم حساب المدى $5-1=4$ وللحصول على طول الخلية نقوم بقسمة المدى العام على خمسة $5/4=0,8$ بإضافة هذه القيمة إلى الحد الأدنى لدرجة الموافقة نحصل على الحد الأعلى للمجال الذي يمثل الموقف المشترك لإجمالي أفراد العينة و عليه:

إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الإستبانة

1. [1,8-1] فإن هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل غير موافق بشدة.
2. [2,6 -1,8] فهذا يعني أن درجة الموافقة تمثل غير موافق.
3. [3,4-2,6] مما يعني أن درجة الموافقة تمثل محايد.
4. [4,2-3,4] هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل موافق.
5. [5-4,2] في هذا المجال تكون درجة الموافقة تمثل موافق بشدة .

من أجل التحليل الإحصائي، و للإجابة عن فرضيات الدراسة قمنا بحساب:

- معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): و الذي يشير إلى مدى صدق و ثبات الاستبيان، يعكس استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه؛

- المتوسط الحسابي: لقياس متوسط إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان وتوضيح تركز البيانات حول قيمة معينة من مقياس ليكرت الخماسي لتحديد الاتجاه العام؛

- الانحراف المعياري: لقياس الانحرافات في إجابات أفراد العينة عن الوسط العام للإجابة على فقرات الاستبيان؛
- قيمة إختبار الفروقات بين المتوسطات الحسابية T-Test : لاختبار دلالة الفروق، حيث يعد من أكثر اختبارات شيوعاً و يهدف إلى معرفة الفروق بين المتوسطات.

5. متغيرات الدراسة

1.5. المتغير المستقل: عقد العمل

2.5. المتغير التابع: الرضا الوظيفي (الرضا عن الأجر والعلاوات ، الرضا عن العلاقة مع المشرفين والزملاء ، الرضا عن اتفاق العمل مع قيم العامل).

المطلب الثاني: عرض وتحليل وتفسير البيانات

1. صدق الاستبانة

يعد الصدق من الأمور المطلوب توافرها في الأداة لبيان مدى قدرة كل عبارة من عباراتها على قياس ما وضعت لقياسه ، حيث أن المقياس الثابت هو ذلك المقياس الذي يعطي نفس النتائج إذا قاس نفس الشيء مرة أخرى، فالثبات هو الاتساق في نتائج الأداء هذا ما يعكس لنا أن الثبات من بين الخطوات الهامة في تصميم المقياس. وللتحقق من صدق الأداة تم حساب الثبات لأداة الدراسة ، وفقاً لمعادلة ألفا كرونباخ لحساب الثبات، فكان على النحو التالي:

الجدول رقم (11) (دراسة صدق الثبات)

مستوى الاستبيان	معامل ألفا كرومباخ	
جيد	0.867	عبارات الاستبانة (22 عبارة)

المصدر: من إعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج spss

بما أن قيمة معامل ألفا كرونباخ هو 0.867 ، و تعبر هذه القيمة عن درجة عالية من الثبات مما يعكس التناسق الداخلي العالي لجميع عبارات الاستبانة ، ما يشير إلى وجود علاقة قوية بين كل العبارات وبذلك تم اعتماد جميع عبارات الإستبيان.

2. بيانات الجزء الأول

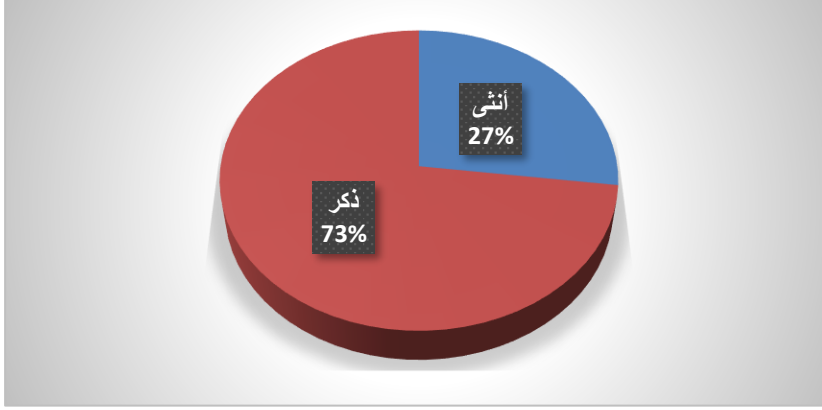
الجدول رقم (02): البيانات الخاصة بخصائص عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
73,0%	27	ذكر
27,0%	10	أنثى
100,0%	37	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج spss

يتضح لنا في توزيع العينة حسب متغير الجنس أن عدد العمال الرجال بلغ 27 عاملا بنسبة 73% بينما بلغ عدد العاملات (نساء) 10 عاملات بنسبة 27% هذا ما يدل على أن البلدية تعتمد في مواردها البشرية على جنس الذكور أكثر من الجنس النساء بما يتناسب وطابع العمل المكلفة به هذه الفئة.

الشكل (05): التمثيل البياني بالدائرة النسبية حسب الجنس



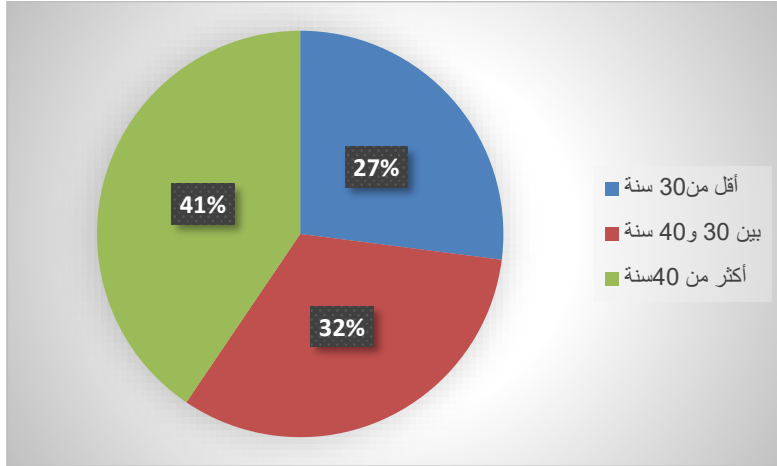
الجدول رقم (03): البيانات الخاصة بخصائص عينة الدراسة حسب السن

النسبة	التكرار	السن
27,0	10	أقل من 30 سنة
32,4	12	بين 30 و 40 سنة
40,5	15	أكثر من 40 سنة
100,0	37	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج spss

فيما يخص عامل السن 40.5% هي أعلى نسبة مثلت العينة التي يزيد عمرها عن 40 سنة ما يؤكد لنا أن العمال المتعاقدين ببلدية عين فتاح يتمتعون بنوع من الاستقرار أو هم بحاجة ماسة الى العمل بالبلدية أما أقل نسبة هي 10% والتي مثلت فئة الشباب .

الشكل (06): التمثيل البياني بالدائرة النسبية حسب السن



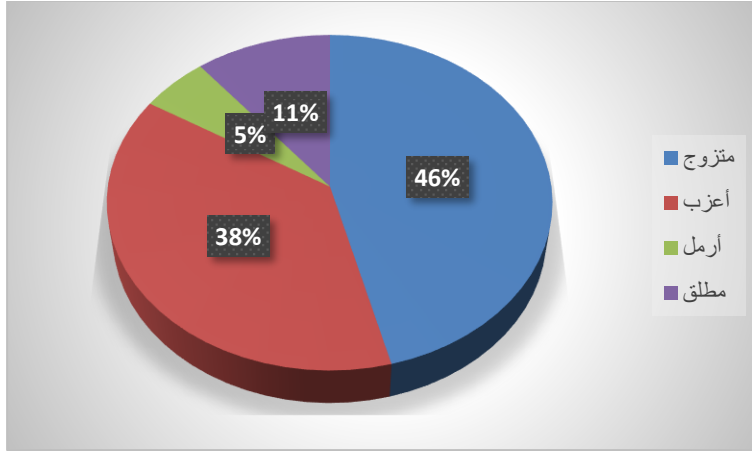
الجدول رقم (04): البيانات الخاصة بخصائص عينة الدراسة حسب الحالة العائلية

النسبة	التكرار	الحالة العائلية
45,9	17	متزوج
37,8	14	أعزب
5,4	2	أرمل
10,8	4	مطلق
100,0	37	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم (04) والشكل رقم (07) يظهر لنا أن عينة الدراسة اختلف أفرادها من حيث الحالة العائلية ، فقد كان عدد العمال المتزوجين 17 عاملا بنسبة 45.9% أما العمال العزاب فقد بلغ عددهم 14 عاملا بنسبة 37.8% ، كما بلغ عدد الأرمال (02) أي بنسبة 5.4% ، أما بالنسبة للمطلقين فبلغ عددهم 04 مطلقين بنسبة 10.8%.

الشكل (07): التمثيل البياني بالدائرة النسبية حسب الحالة العائلية



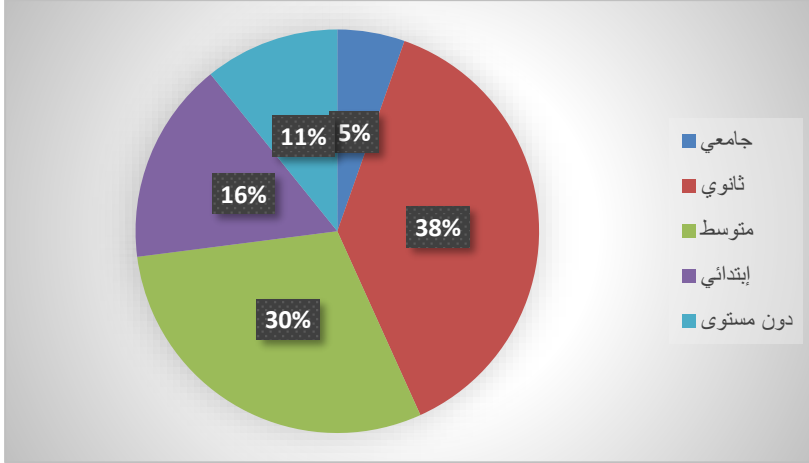
الجدول رقم (05): البيانات الخاصة بخصائص عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
5,4	2	جامعي
37,8	14	ثانوي
29,7	11	متوسط
16,2	6	إبتدائي
10,8	4	دون مستوى
100,0	37	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج spss

يظهر لنا من خلال الجدول رقم (05) والشكل رقم (08) أن أفراد عينة الدراسة لهم مستويات علمية مختلفة فنجد في المستوى الجامعي عاملين (02) بنسبة 5.4% ، أما المستوى الثانوي فهناك 14 عاملا أي بنسبة 37.8% بالنسبة للمستوى المتوسط نجد هناك 11 عاملا بنسبة 29.7% ، و 06 عمال ذوي مستوى إبتدائي بنسبة 16.2% كما أن هناك عمال بدون مستوى بلغ عددهم 4 عمال بنسبة 10.8%.

الشكل (08): التمثيل البياني بالدائرة النسبية حسب المستوى التعليمي



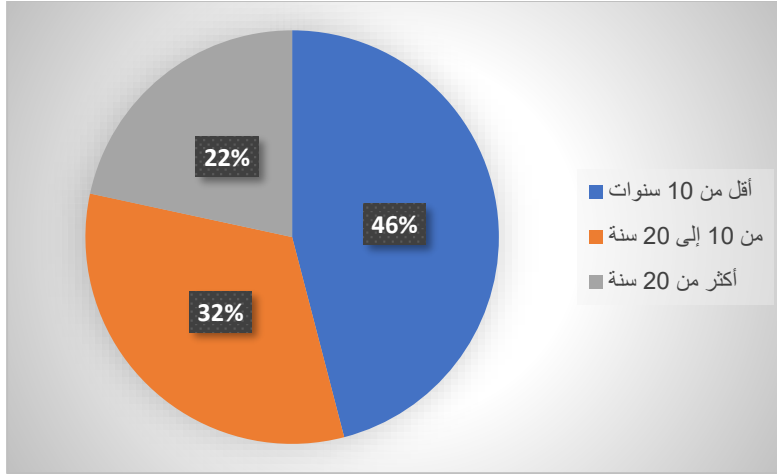
الجدول رقم (06): البيانات الخاصة بخصائص عينة الدراسة حسب سنوات العمل

النسبة	التكرار	سنوات العمل
45,9	17	أقل من 10 سنوات
32,4	12	من 10 إلى 20 سنة
21,6	8	أكثر من 20 سنة
100,0	37	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم (06) والشكل (09) نلاحظ أن نسبة 45.9% من أفراد العينة هي الفئة التي تتراوح أقدمتها من 1 سنة إلى 10 سنوات ، حيث بلغ عددهم 17 عاملا ، لتليها فئة أفراد العينة التي تتراوح أقدمتها ما بين 10 إلى 20 سنة بنسبة 32.4% والبالغ عددها 12 عاملا ، أما الفئة التي بلغت سنوات عملها أكثر من 20 سنة فقد بلغت نسبتها 21.6% بعدد من العمال قدره 8 عمال ، هذه الأخيرة التي تتوفر فيها الخبرة والدراية الواسعة حول مجريات العمل. الأمر الذي يحتم على المشرفين على تسيير شؤون البلدية دمج عنصر الشباب للاستفادة من الخبرات والقدرات الميدانية للعمال القدماء قبل إحالتهم على التقاعد وبذلك يواصلون مسيرة تقديم الخدمات والعمل على تطويرها وفقا لبرنامج البلدية ومتطلبات المواطنين خاصة مع أساليب الإدماج المهني والتشبيب التي إنتهجتها الدولة الجزائرية في الآونة الأخيرة.

الشكل (09): التمثيل البياني بالدائرة النسبية حسب سنوات العمل



3. بيانات الجزء الثاني (المحاور)

سنحاول من خلال هذه النقطة تحليل وتفسير إجابات أفراد عينة الدراسة على أسئلة كل من محور العمل بالتعاقد (عقد العمل) ومحاور الرضا الوظيفي. وهذا بالاعتماد على نظام « SPSS » وكانت النتائج كالتالي : ولمعرفة مدى إدراك العاملين لنظام العمل بالتعاقد في البلدية محل الدراسة تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور العمل بالتعاقد.

جدول رقم (07) خاص بمحور عقد العمل:

الرقم	العبارات	المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
1	قرأت و فهمت بشكل جيد شروط وأحكام عقد العمل الخاص بك قبل توقيعه ؟	التكرار	0	1	1	28	4,11	0,567	موافق
2	بعد اطلاعك على مضمون عقد عملك وجدت إجحافا في حقك ؟	التكرار	4	27	5	1	2,08	0,595	غير موافق
3	تعتقد أن عقد العمل الخاص بك يوفر حماية كافية لحقوقك المهنية؟	التكرار	0	4	1	22	4,03	0,866	موافق
4	تسعى إلى المداومة في العمل؟	التكرار	0	8	3	12	3,86	1,159	موافق
5	تنجز العمل كما هو مطلوب؟	التكرار	0	0	0	23	4,38	0,492	موافق بشدة
6	تحترم عملك كمتعاقد؟	التكرار	0	0	0	20	4,46	0,505	موافق بشدة
7	العمل المسند إليك يضاهي باقي الأعمال المسندة للعمال الدائمين من حيث الأهمية؟	التكرار	0	1	0	17	4,46	0,650	موافق بشدة
8	تعتبر نفسك عامل من الدرجة الثانية؟	التكرار	14	17	1	5	1,92	0,983	غير موافق
9	تتمتع بمرونة واستقلالية في عملك كمتعاقد؟	التكرار	0	15	2	19	3,16	1,014	محايد
10	تسعى الإدارة لكي تضمن لك منصب دائم؟	التكرار	21	13	3	0	1,51	0,651	غير موافق بشدة
							3,40		موافق
								0,357	

المصدر: من إعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج SPSS

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح لنا أن هناك تفاوت في رأي أو تقييم أفراد العينة لهذا البعد ، حيث تراوحت قيمة المتوسط الحسابي ما بين (1.51 إلى 4.46) وهي متوسطات تقع بين الخيارين (غير موافق بشدة / موافق بشدة) ، بالنسبة لأعلى قيمة للمتوسط الحسابي فقد بلغت 4.46 للعبارة رقم 6 ورقم 7 على التوالي وبانحراف معياري قيمته 0.505 بالنسبة للعبارة رقم 6 و 0.650 بالنسبة للعبارة 7 وهو متوسط يشير إلى خيار (موافق بشدة)

وهي نسبة مرتفعة جدا وتدل على أن الأفراد المبحوثين يحترمون عملهم كمتعاقدين كما أنهم يرون أن العمل المكلفين بإنجازه يضاهي باقي الأعمال المسندة للعمال الدائمين من حيث الأهمية كذلك الشأن بالنسبة للعبارة رقم 5 التي كانت بمتوسط حسابي بلغ 4.38 وانحراف معياري 0.492 ما يدل على أن العمال المتعاقدين ينجزون أعمالهم كما هو مطلوب منهم. كما انه يلاحظ من خلال بيانات الجدول أن قيم الوسط الحسابي للعبارة رقم 01-03-04 أتت قيمها على التوالي (4.11 - 4.03 - 3.86) وبانحراف معياري قيمه على التوالي (0.567 - 0.866 - 1.159) وتمثلها الفقرات التالية : قرأت و فهمت بشكل جيد شروط وأحكام عقد العمل الخاص بك قبل توقيعه؟، تعتقد أن عقد العمل الخاص بك يوفر حماية كافية لحقوقك المهنية؟، تسعى إلى المداومة في العمل؟، وهي متوسطات تشير إلى خيار (موافق). وأما اقل قيمة للوسط الحسابي فقد بلغت 1.51 بانحراف معياري قيمته 0.651 بالنسبة للعبارة رقم 10 وهو متوسط يشير إلى خيار (غير موافق بشدة) وهذا يدل على تردد الأفراد المبحوثين على الإجابة على هذا البند. باعتبار أن الإدارة لاتسعى لكي تضمن لهم مناصب دائمة، كما أن قيمة الوسط الحسابي للعبارة 2 و العبارة 8 هي على التوالي 2.08 و 1.92 بانحراف معياري 0.595 و 0.983، واللذان تشيران الى خيار (غير موافق) مايدل أن أفراد العينة بعد اطلاعهم على مضمون عقد عملهم لم يجدو إجحافا في حقهم أنذاك كما أنهم لايعتبرون أنفسهم عمالا من الدرجة الثانية . بالنسبة للعبارة رقم 9 فقد كان المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة 3.16 بانحراف معياري 1.014 وهي قيمة تدل على أنهم لا يتمتعون بالمرونة والاستقلالية في أعمالهم أو أنهم لا يدركون معنى ذلك .

حسب رأينا فإن الأفراد المبحوثين لديهم رؤية مستقبلية غير واضحة بالنسبة لهذا البند ، وأما قيمة المتوسط الحسابي الكلي لأراء المبحوثين حول هذا المحور قد بلغت 3.40 وبانحراف معياري قيمته 0.357 وهو متوسط يشير إلى خيار موافق ، وهي قيمة تدل على أن الأفراد المبحوثين مستقرين نفسيا ولديهم رؤية مستقبلية واضحة كونهم يقرون بوجود نظام عمل بالتعاقد بسلبيات يرونها أنها ثابتة ولا يمكن إجراء تغيير عليها ، كما يبدو أنهم غير متخوفين من فقدان مناصبهم لعلمهم بفحوى عقود عملهم ونمط توظيفهم.

جدول رقم (08) خاص ببعد الرضا عن الاجر والعلاوات

الرقم	العبارات	المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
11	هل عملك كمتعاقدا يتيح لك الحصول على أجر كافي ؟	التكرار	29	8	0	0	0	1,22	0,417	غير موافق بشدة
12	تشعر بالمساواة بين ما تتقاضاه وما تقدمه من عمل؟	التكرار	29	8	0	0	0	1,22	0,417	غير موافق بشدة
13	هل تحصل على مكافآت غير راتبك الشهري؟	التكرار	31	6	0	0	0	1,16	0,374	غير موافق بشدة
14	تتوقع زيادة في راتبك في المستقبل؟	التكرار	7	5	2	22	1	3,14	1,273	محايد
	المتوسط المرجح للمحور							1,68		غير موافق بشدة
	الانحراف المعياري للمحور								0,492	

المصدر: من إعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح لنا أن هناك تفاوت في مستوى رضا أفراد العينة عن نظام الأجور والعلاوات بالبلدية ، حيث تراوحت قيمة المتوسط الحسابي ما بين (1.16 إلى 3.14) وهي متوسطات تتراوح بين المجالين الأول و الثالث من مقياس ليكرت الحماسي أي بين خياري (غير موافق بشدة/ محايد) بمعنى أن رضا أفراد العينة على نظام الأجور والعلاوات كان ما بين الأدنى والمتوسط ، أي أن أفراد الدراسة يجمعون على أن أغلب الجوانب غير مرضية وبعضها الآخر لا يصل إلى مستوى طموح العمال المتعاقدين ، ويتضح أيضا من نتائج الدراسة أن ردود الفعل لدى أفراد العينة جاءت سلبية ، حيث تجعلهم غير راضين عن هذه البنود ، وتمثلها العبارات (11 ، 12 ، 13) على التوالي وهي: (هل عملك كمتعاقد يتيح لك الحصول على أجر كافي ؟ ، تشعر بالمساواة بين ما تتقاضاه وما تقدمه من عمل؟ ، هل تحصل على مكافآت غير راتبك الشهري؟)

حيث تراوحت قيمة المتوسط الحسابي ما بين (1.16 إلى 1.22) وهي متوسطات تتراوح بين خياري (غير موافق بشدة/ غير موافق) ، ويبين ذلك أن أفراد الدراسة غير راضين على نظام الأجور والعلاوات بالبلدية كما أنهم لا يحصلون على مكافآت غير راتبهم الشهري ، وهذا يعود في رأينا إلى التنظيم الذي يحكم هذه الفئة من العمال والالتزام بالراتب الشهري فقط ، عدا منحة المدرودية التي منح لهم بأعلى قيمتها أي بعد حصولهم جميعهم على أعلى نقطة من قبل مسؤوليهم ، والذين أصبحوا يعتبرونها جزءا من راتبهم ، أما بالنسبة لأعلى قيمة للمتوسط الحسابي فقد كانت 3.14 بانحراف معياري 1.273 للعبارة رقم 14 (تتوقع زيادة في راتبك في المستقبل؟) ، وهو متوسط يشير إلى خيار (محايد) . وهذا يعني أن أفراد العينة لا يدركون ما إن كان هناك زيادة في رواتبهم مستقبلا خصوصا وأنهم يعلمون أن هذه الزيادات تأتي بقرار من السلطات العليا في البلاد لا بدرجة الجهد المبذول من قبل كل عامل منهم على حدى ، مما يجعلهم أكثر حيادا بالنسبة لهذا البند من الإستبيان ، أما عن قيمة الوسط الحسابي الكلي لأراء المبحوثين حول هذا المحور . فقد بلغ (1.68) وبانحراف معياري قيمته 0.492 والتي تقع في المجال الأول لمقياس ليكرت والتي تشير إلى خيار غير موافق بشدة وهي قيمة منخفضة جدا تدل على عدم رضا المبحوثين عن الأجور والعلاوات المقدمة لهم.

جدول رقم (09) خاص ببعيد الرضا عن العلاقة مع المشرفين والزلاء

الرقم	العبارات	المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
15	تجد تقديرا من طرف مسؤوليك في العمل؟	التكرار	0	3	1	25	8	4,03	0,763	موافق
16	يتفهم رؤساؤك ظروفك الشخصية؟	التكرار	0	5	0	24	8	3,95	0,880	موافق
17	هناك علاقة تقدير واحترام مع زملائك في العمل؟	التكرار	0	0	0	17	20	4,54	0,505	موافق بشدة
18	يساعدك زملاؤك في إنجاز مهامك؟	التكرار	0	0	0	16	21	4,57	0,502	موافق بشدة
								4,27		موافق بشدة
									0,535	

المصدر: من إعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول أعلاه اتضح أن هناك تفاوت طفيف في مستوى درجة رضا أفراد العينة عن العلاقات مع المشرفين والزملاء ، حيث تراوحت قيمة المتوسط الحسابي ما بين (3.95 إلى 4.57) وهي متوسطات تتراوح بين المجالين الرابع والخامس من مقياس ليكرت الخماسي ويشيران إلى خيارى (موافق/ موافق بشدة) على التوالي ، مما يعنى أن أفراد الدراسة يجمعون على إجابتين فقط ، أي أن آراء أفراد العينة حول العلاقة مع المشرفين والزملاء تشير إلى رضاهم عنها كما أنهم متفقين فيما بينهم وبين رؤسائهم ، حيث كانت متوسطات إجاباتهم كمايلي (4.03 ، 3.95 ، 4.54 ، 4.57) بانحرافات معيارية (0.763 ، 0.880 ، 0.505 ، 0.502) على التوالي ، والتي تمثلها الفقرات (من 15 إلى 18) أي أن هناك فرص إتصال بالمسؤولين والمشرفين وكذا إحترام وتقدير من طرفهم وتفهمهم لظروفهم الشخصية كما أن هناك فرص أكثر لتطوير علاقاتهم مع رؤسائهم بالإضافة إلى قوة الإحترام والتعاون فيما بينهم وبقية زملائهم في العمل، ويبين ماسبق أن أفراد العينة راضين على العلاقات مع الزملاء والمشرفين . كما يتضح كذلك من نتائج الدراسة أن أفراد العينة متفقين على أنه هناك ظروف معنوية قلما تتوفر بالإدارات الأخرى تجعلهم راضين إلى ما حد على ظروف العمل المعنوية المتمثلة في العبارات السابقة ويعود ذلك حسب رأينا إلى إحتكاك بعضهم ببعض ومحاوله خلق جو عمل مريح وفعال ، أما عن قيمة المتوسط الحسابي الكلي لآراء أفراد العينة حول هذا المحور. فقد بلغ (4.27) وبانحراف معياري قيمته 0.535 وهو متوسط يشير إلى خيار موافق بشدة ، وعليه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة راضين إلى حد ما على العلاقات مع المشرفين والزملاء بالبلدية .

جدول رقم (10) خاص ببعده الرضا عن اتفاق العمل مع قيم العامل

الرقم	العبارات	المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الاتجاه العام	
1	يتاح لك المجال للإبداع؟	التكرار	18	7	10	2	0	1,89	0,994	غير موافق	
2	يمكنك اتخاذ قرارات تتناسب ومهامك؟	التكرار	2	11	3	18	3	3,24	1,140	محايد	
3	إعطاؤك صلاحيات أكثر يزيد من مردودك؟	التكرار	1	7	2	21	6	3,65	1,060	موافق	
4	افكارك وآراؤك تؤخذ بعين الإعتبار عند اتخاذ القرارات من طرف الإدارة؟	التكرار	1	10	4	19	3	3,35	1,060	محايد	
			المتوسط المرجح للمحور								
			الإنحراف المعياري للمحور							0,909	

المصدر: من إعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج spss

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح لنا أن هناك تفاوت في مستوى درجة رضا أفراد العينة عن إتفاق مهامهم وقيمهم بالبلدية ، حيث تراوحت قيمة المتوسط الحسابي ما بين (1.89 إلى 3.65) وهي متوسطات تتراوح بين المجالين الثاني والرابع من مقياس ليكرت الخماسي ويشيران إلى خيارى (غير موافق/ موافق) على التوالي ، بمعنى أن رضا أفراد العينة عن إتفاق مهامهم وقيمهم كان في المتوسط ، أي أن أفراد الدراسة يجمعون على أن بعض الجوانب مرضية وبعضها الآخر لا

يصل إلى مستوى طموح العمال المتعاقدين ، حيث جاءت إجابات أفراد العينة على العبارة رقم 01 (يتاح لك المجال للإبداع؟) بمتوسط حسابي 1.89 وانحراف معياري 0.994 الممثلة بعبارة غير موافق ، حيث أن معظم أفراد العينة يدركون أن مستواهم المهني ومجال عملهم لا يصل إلى طموح عامل متعاقد ، أما بالنسبة لإجابات أفراد العينة عن العبارتين رقم 2 و 4 كانتا بمتوسطين حسابيين (3.24 و 3.35) على التوالي وبانحراف معياري 1.140 و 1.060 أي أن هناك أفراد من العينة يمكنهم اتخاذ قرارات تناسب ومهامهم كما أن أفكارهم وآراءهم تؤخذ بعين الاعتبار عند اتخاذ القرارات من طرف الإدارة إلا أن ذلك يكون بصفة متفاوتة فالإدارة تهتم بآراء وأفكار العمال ذوي خبرة مهنية لا أولئك الذين يتمتعون بمستوى دراسي أكبر وخبرة أقل ، إضافة إلى أنهم يعتبرون مبتدئين ولم يرتقوا بعد لمستوى المشاركة في اتخاذ القرار ، كذلك فإن طبيعة المهام لا تستدعي أساليب علمية بقدر ما تستدعيه من خبرة مهنية ، بالنسبة لمتوسط إجابات أفراد العينة على العبارة رقم 3 فقد بلغ 3.65 بانحراف معياري 1.060 هذا المتوسط يشير إلى خيار موافق ، ما يدل على أن أفراد العينة يرون أنه لو منحت لهم صلاحيات أكبر في مجال عملهم زاد ذلك من مردودهم المهني ، أما عن قيمة الوسط الحسابي الكلي لآراء الباحثين حول هذا البعد فقد بلغ 3.03 وبانحراف معياري قيمته 0.909 والتي تقع في المجال الثالث لمقياس ليكرت والتي تشير إلى خيار محايد وهي قيمة تدل على عدم إتفاق رضا الباحثين عن توافق مهامهم وقيمهم.

المطلب الثالث: إختبار ومناقشة فرضيات الدراسة

1. إختبار أحادي العينة T/ TEST

في حالة العينة الواحدة أو المجموعة الواحدة إذا ما أردنا معرفة هل يوجد فرق دال بين متوسط هذه العينة في أحد المتغيرات والمتوسط الفرضي أو المثالي لهذا المتغير لدى مجموعة من الأفراد الذين تتوفر لدينا بياناتهم الحقيقية ، ويقوم برنامج SPSS 25 بحساب اختبار T للعينة الواحدة من خلال استخدام المعادلة في حالة الفروق بين متوسط عينة ومتوسط مجتمع .

بعد الأجر والعلاوات: لتحليل فقرات بعد الأجر والعلاوات نستخدم على ان تكون إجابات أفراد العينة على هذه الفقرات إما إيجابية أو سلبية بمعنى أن نظام العمل بالتعاقد ببلدية عين فتاح يؤثر على رضاهم عن الاجر والعلاوات إذا كان مستوى الدلالة أقل من 0.05

H_0 : لا يؤثر نظام العمل بالتعاقد ببلدية عين فتاح على الرضا عن الاجر والعلاوات.

H_1 : يؤثر نظام العمل بالتعاقد ببلدية عين فتاح على الرضا عن الاجر والعلاوات.

- إذا كان sig أقل من 0.05 نقبل الفرضية H_1 .

- إذا كان sig أكبر من 0.05 نقبل الفرضية H_0 .

الجدول رقم (12) (إختبار ت الأحادي لعامل الأجر والعلاوات)

مستوى الدلالة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	T المحسوبة	
0,000	0,492	1,68	20.810	الأجر والعلاوات

المصدر: إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS

بلغت قيمة T المحسوبة 20.810 ، مستوى الدلالة 0.000 ، وهو أقل من 0.05 بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات عينة الدراسة وعليه نقبل H_1 أي أنه يؤثر نظام العمل بالتعاقد ببلدية عين فتاح على الرضا عن الاجر والعلاوات

بعد العلاقة مع المشرفين والزملاء: لتحليل فقرات بعد العلاقة مع المشرفين والزملاء نستخدم على ان تكون إجابات أفراد العينة على هذه الفقرات إما إيجابية أو سلبية بمعنى أن يؤثر نظام العمل بالتعاقد ببلدية عين فتاح على الرضا عن طبيعة العلاقة مع المشرفين والزملاء إذا كان مستوى الدلالة أقل من 0.05 .
 H_0 : لا يؤثر نظام العمل بالتعاقد ببلدية عين فتاح على الرضا عن طبيعة العلاقة مع المشرفين والزملاء .
 H_1 : يؤثر نظام العمل بالتعاقد ببلدية عين فتاح على الرضا عن طبيعة العلاقة مع المشرفين والزملاء .
 - إذا كان sig أقل من 0.05 نقبل الفرضية H_1 .
 - إذا كان sig أكبر من 0.05 نقبل الفرضية H_0 .

الجدول رقم (13) (إختبار ت الأحادي لعامل العلاقة مع المشرفين والزملاء)

مستوى الدلالة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	T المحسوبة	
0,000	0.535	4.27	47.999	العلاقة مع المشرفين والزملاء

المصدر: إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS

بلغت قيمة T المحسوبة 47.999 ، مستوى الدلالة 0.000 ، وهو أقل من 0.05 بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات عينة الدراسة وعليه نقبل H_1 ، أي أنه يؤثر نظام العمل بالتعاقد ببلدية عين فتاح على الرضا عن طبيعة العلاقة مع المشرفين والزملاء .

بعد إتفاق العمل مع قيم العامل: لتحليل فقرات بعد إتفاق العمل مع قيم العامل نستخدم على ان تكون إجابات أفراد العينة على هذه الفقرات إما إيجابية أو سلبية بمعنى أن يؤثر نظام العمل بالتعاقد ببلدية عين فتاح على الرضا عن إتفاق العمل مع قيم العامل إذا كان مستوى الدلالة أقل من 0.05 .

H_0 : لا يؤثر نظام العمل بالتعاقد ببلدية عين فتاح على الرضا عن إتفاق العمل مع قيم العمال .
 H_1 : يؤثر نظام العمل بالتعاقد ببلدية عين فتاح على الرضا عن إتفاق العمل مع قيم العمال .
 - إذا كان sig أقل من 0.05 نقبل الفرضية H_1 .
 - إذا كان sig أكبر من 0.05 نقبل الفرضية H_0 .

الجدول رقم (14) (إختبار ت الأحادي لعامل إتفاق العمل مع قيم العامل)

مستوى الدلالة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	T المحسوبة	إتفاق العمل مع قيم العامل
0,000	0.909	3.03	19.959	

المصدر: إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS

بلغت قيمة T المحسوبة 19.959، مستوى الدلالة 0.000، وهو أقل من 0.05 بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات عينة الدراسة وعليه نقبل H_1 ، أي أن يؤثر نظام العمل بالتعاقد ببلدية عين فتاح على الرضا عن إتفاق العمل مع قيم العمال .

في الأخير يمكن استخلاص أن عوامل الرضا الوظيفي المدروسة تحققت في ظل نظام العمل بالتعاقد وأن الفرضية الرئيسية التي مفادها "يؤثر نظام العمل بالتعاقد ببلدية عين فتاح على الرضا الوظيفي" قد تحققت.

2. مناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة

بالنسبة للفرضية الفرعية الأولى: بعدما قمنا بتحليل وعرض النتائج الخاصة بالمتغير المستقل عقد العمل والمتغير التابع الرضا الوظيفي تحققت لنا الفرضية الأولى التي مفادها يؤثر نظام العمل بالتعاقد ببلدية عين فتاح على الرضا عن الأجر والعلاوات. أظهرت النتيجة أن معظم العمال المتعاقدين المستجوبين مستوى الرضا لديهم عن الأجر والعلاوات ظهر منخفضا جدا ، والتي تفيد أن معظم العمال المتعاقدين لدى البلدية يرون أنها لا تتوفر على نظام أجر وعلاوات مقبول ، كما أنهم يعلمون ان الإدارة لا تسعى لتحسين هذا الجانب كونه يتجاوز صلاحياتها.

بالنسبة للفرضية الفرعية الثانية: تنص هذه الفرضية على أنه " يؤثر نظام العمل بالتعاقد ببلدية عين فتاح على الرضا عن طبيعة العلاقة مع المشرفين والزملاء.

من خلال تحليلنا لنتائج الجداول الخاصة بقياس مستوى رضا العمال المتعاقدين عن علاقتهم مع رؤسائهم ومع بعضهم البعض ومع زملائهم من خلال دراسة العلاقة بين نظام العمل بالتعاقد وهذا العامل أظهرت النتائج وبصورة واضحة أن الأغلبية الساحقة من العمال المتعاقدين المستجوبين مستوى الرضا لديهم عن العلاقة مع المشرفين والزملاء ظهر مرتفع وذلك حسب النتائج الموضحة والتي تفيد أن أفراد العينة يحضون باحترام رؤسائهم ومراعاة ظروفهم الشخصية كما أنهم يحترمون من طرف زملائهم و يساعدون بعضهم بعضا في إنجاز مهامهم.

بالنسبة للفرضية الفرعية الثالثة: تنص هذه الفرضية على انه يؤثر نظام العمل بالتعاقد ببلدية عين فتاح على الرضا عن توافق العمل مع قيم العامل.

من خلال تحليلنا لنتائج الجداول الخاصة بقياس مستوى رضا العمال المتعاقدين عن هذا العامل أظهرت النتائج وبصورة واضحة أن رضا أفراد عينة الدراسة المستجوبين عن إتفاق مهامهم وقيمهم كان في المتوسط ، أي أن أفراد الدراسة يجمعون على أن بعض الجوانب مرضية وبعضها الآخر لا يصل إلى مستوى طموح العمال المتعاقدين كونهم عمال مهنيون يقتصر أغلب عملهم على بذل جهد عضلي أكثر من فكري ، إلا أنهم يساهمون الى حد ما في القرارات المتخذة من طرف الإدارة خصوصا أولئك الذين يتمتعون بخبرة لتأديتهم سنوات عمل لا بأس بها في هذا المجال.

الخاتمة:

لقد تناول موضوع دراستنا أثر نظام العمل بالتعاقد على الرضا الوظيفي لدى العمال المتعاقدين ببلدية عين فتاح بولاية تلمسان ، هذه الفئة من العمال التي تتميز عن باقي الفئات العمالية الأخرى كونها تعمل بنظام يمتاز بعدم الاستقرار نوعا ما ، في هذا السياق تعد هذه الدراسة محاولة تضاف على الدراسات التي سبقتنا قصد الإلمام بموضوع يعد من اهم مواضيع إدارة الموارد البشرية .

سعيانا من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق أهداف تتعلق بالتعرف على الجانب التشريعي لنظام التعاقد بما فيه نوع من العقود مستثناة بتشريع وتنظيم خاص ، وكذا انعكاسات هذه الأخيرة على الرضا الوظيفي للعمال عن هذا النوع من العقود ، وكذلك الكشف عن طبيعة التغيرات التي من الممكن أن تطبع سلوك الأفراد العاملين بهذا النظام ، وكان الغرض من ذلك هو الإجابة عن إشكالية دراستنا بطريقة تجعلنا نتعرف بنوع من الدقة على نظام العمل بالتعاقد وعلاقته بالرضا الوظيفي .

توصلنا إلى أن مختلف عوامل الرضا لدى العمال بنظام التعاقد بالبلدية تتأثر بما يفرضه هذا النظام من العمل خصوصا ما تعلق منه بالأجور والعلاوات التي لا تلي كافة الاحتياجات بل وحتى الضرورية منها حسب ردود الفعل السلبية لكافة الأفراد ، إلا أنهم يحضون بالإحترام من طرف مسؤوليهم تقديرا لطبيعة وصعوبة المهام التي يقومون كما ان العلاقة التي تربط بينهم وبين زملائهم هي علاقة فريق العمل و لكونهم عمال مهنيون يقتصر أغلب عملهم على بذل جهد عضلي أكثر من فكري ، فطموحهم محدود لا يرقى إلى الاهتمام الكبير بما تشركهم فيه الإدارة وما لا تشركهم .

نتائج الإجابة على الفرضيات

مما سبق ومن خلال إختبار الفرضيات التي أشرنا إليها في بداية الدراسة والذي كشف عن النتائج التالية:

الفرضية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات عينة الدراسة هذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى يؤثر نظام العمل بالتعاقد ببلدية عين فتاح على الرضا عن الأجر والعلاوات .

الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات عينة الدراسة هذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية يؤثر نظام العمل بالتعاقد ببلدية عين فتاح على الرضا عن طبيعة العلاقة مع المشرفين والزملاء .

الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات عينة الدراسة هذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة يؤثر نظام العمل بالتعاقد ببلدية عين فتاح على الرضا عن إتفاق العمل مع قيم العامل .

نتائج الدراسة

أما النتائج المستخلصة من الدراسة فهي:

- مستوى الرضا عن الأجر والعلاوات لدى العمال المتعاقدين كان منخفضا جدا ، باعتبار أن بلدية عين فتاح لا تتوفر على نظام أجر وعلاوات مقبول ، كما أن الإدارة لا تسعى لتحسين هذا الجانب كونه ليس من صلاحياتها .

- هناك مستوى عال من الرضا عن طبيعة العلاقة مع المشرفين والزملاء لدى العمال المتعاقدين ، حيث أن الإدارة تعتمد السلسلة في الاتصال العمودي لمعرفة المشاكل والوصول الى الحلول خصوصا وأن هذه الفئة من العمال تمثل الأغلبية لديها ، كما ان طبيعة المهام المنوطة بهم (المشتركة) تفرض نوعا من التعاون و الاحترام.
- تم تسجيل مستوى متوسط لبعء الرضا عن إتفاق العمل مع قيم العامل ، لكون هذه الفئة من عمال تنفيذيين يقتصر عملهم على الحفظ ، الصيانة أو الخدمات فطموحهم لا يصل إلى مستوى طموح الإطارات ، إلا أنهم يسهمون الى حد ما في بعض القرارات المتخذة من طرف الإدارة خصوصا أولئك الذين يتمتعون بخبرة لتأديتهم سنوات عمل لا بأس بها في هذا المجال.
- ويبقى أن هذه الدراسة ماهي إلا عبارة عن التفاتة نحو دراسة موضوع ذو تأثير كبير متعلق بالعنصر البشري ومعرفة درجة الرضا لديه ، عليه نأمل أن تجرى المزيد من الدراسات حول الموضوع لأن نجاح أي تغيير تنظيمي يهدف إلى مساندة التطورات العالمية لن يتم إلا بدراسة العنصر البشري وضرورة مراعاة ميوله ورغباته والتحكم في العوامل المؤثرة في اتجاهاته وسلوكاته ثم استثمارها.

التوصيات

- على ضوء ما خلصت إليه الدراسة من نتائج يمكن تقديم مجموعة من التوصيات نوجزها فيمايلي:
- إجراء المزيد من الدراسات حول موضوع نظام العمل بالتعاقد وعلاقته بجميع المتغيرات النفسية الأخرى لتوفير رؤية شاملة ، مما يساعد في اتخاذ قرارات مستنيرة وتحسين أنظمة العمل بما يخدم جميع الأطراف المعنية؛
- دراسة محددات الرضا الشخصية للرضا الوظيفي من خلال فتح قنوات الإتصال؛
- تقديم حوافز معنوية مثل الإجازات المدفوعة والمساندة الاجتماعية لتقوية الرابطة بين العامل والإدارة؛
- زيادة على إشراك هذه الفئة في اتخاذ بعض القرارات يتوجب ضرورة إقحامهم للترشح لتقلد بعض المناصب بالموازاة مع مهامهم الاصلية كرئيس لجنة الخدمات الاجتماعية مثلا؛
- الإعتراف وتقديم الشكر الشخصي والإشادة بالجهود المبذولة من قبل العاملين.

قائمة المراجع:

أولا. الكتب:

1. الأستاذ. أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون الجزائر ، 2002 .
2. الدكتور. إيهاب عيسى المصري ، الدكتور. طارق عبد الرؤوف عامر ، الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني ، ط1 ، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة ، 2014 .
3. الأستاذ. بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، جسور للنشر والتوزيع ، ط2 ، 2003 .
4. الأستاذ. بن صاري ياسين ، عقد العمل محدد المدة . دراسة نظرية وتطبيقية مقارنة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، بوزريعة الجزائر ، 2004.
5. الأستاذ. بن عزوز بن صابر ، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري ، النشر الجامعي الجديد ، 2021.
6. الأستاذ. بن عزوز بن صابر ، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن ، ط1 ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، 2010.
7. الدكتور .جلال مصطفى القرشي ، شرح قانون العمل الجزائري ، علاقات العمل الفردية ، ج 1، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1984.
8. الأستاذ. طريبت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2013.
9. الأستاذ. عبد الحليم أكمون ، تحرير العقود الادارية و المهنية في ظل تشريع العمل و القانون الإداري ، قصر الكتاب، البليدة، 2007 .
10. الدكتور. عصام عبد الطيف ، الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل ، ط1 ، نيولينك للنشر والتدريب ، القاهرة ، 2015.
11. الأستاذ. راوية حسن ، السلوك التنظيمي المعاصر، ط1 ، كلية التجارة ، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع ، الاسكندرية، مصر، 2004 .
12. الدكتورة. فائزة محمد رجب بهنسى ، الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية ، ط1 ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الإسكندرية ، 2011 .
13. كريم ناصر علي ، أحمد محمد خلف الدلمي ، ط1 ، علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل ، دار وائل للنشر ، عمان ، الاردن ، 2009 .
14. الدكتور. محمد حسين منصور ، قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2011.
15. الأستاذ . محمد سعيد سلطان: السلوك الإنساني في المنظمات ، دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية ، 2002.

16. الأستاذ. مصطفى قويدري ، عقد العمل بين النظرية والممارسة ، ط2 ، دار هومة للطباعة والنشر ، الجزائر ، 2011.
17. الدكتورة. منال البارودي ، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين ، ط1 ، المجموعة الاولى للتدريب والنشر القاهرة ، 2015.
18. الأستاذ . لكحل منيف ، تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي مفاهيم ونظريات ، ط1 ، دار المثقف للنشر والتوزيع ، 2018 .
19. ناصر محمد العديلي ، السلوك الإنساني والتنظيمي في الإدارة ، ط 2 ، معهد الإدارة العامة بالرياض ، 1985.

ثانيا. المذكرات:

1. بوفورة زويينة ، أثر إدارة الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي ، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، جامعة الجزائر 3 ، 2013.
2. سراوي علي ، بناء مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين ، مذكرة ماجستير في علم النفس ، جامعة البليدة 2 ، 2016.
3. سيدي سعيد فتيحة ، الانماط القيادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي ، مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم ، جامعة الجزائر ، سنة 2013.
4. طاهيري عبد الحكيم ، التسيير الإداري واثره على الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي ، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع ، جامعة الجزائر 2 ، 2018.
5. صوشي كمال ، مساهمة في دراسة أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية ، مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم ، جامعة منتوري - قسنطينة ، 2007.
6. رضاوية جازية ، الإتصال الداخلي ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة الجزائرية ، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع ، جامعة الجزائر 2 ، 2011 ، ص70
7. فغول محفوظ ، النظام التعاقدني في الوظيفة العمومية ، مذكرة ماجستير في الحقوق ، جامعة الجزائر 01 ، 2017 .
8. كريمة سعودي ، نظام العمل بالعقود المحددة المدة والعقود غير محددة المدة وأثره على الإلتزام التنظيمي في ضوء الفعالية الذاتية ، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع ، جامعة الجزائر 2 ، 2018.
9. نواصرية منى ، تأثير الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ، أطروحة دكتوراه نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية سيدي عبد الله ، جامعة الجزائر 3 ، 2015 .

ثالثا. المقالات:

1. أحمد دعاس ، الرضا الوظيفي لدى العمال وطرق قياسه ، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية ، المجلد 8 ، العدد 2 ، 2024.

2. بلميهور عبد الناصر، تغيير الطبيعة القانونية لعقد العمل من محدد المدة الى غير محدد المدة على ضوء الاحكام القضائية ، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني ، عدد خاص 2017.
3. بوجانة محمد ، المركز القانوني للعون المتعاقد في القانون الجزائري ، مجلة الدراسات القانونية (صنف ج) ، جامعة المدية ، ، المجلد 8 العدد 2 ، 2022.
4. بن سالم كمال ، نحو نظم نوعية لعلاقات العمل في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة ، مجلة قانون العمل والتشغيل ، العدد 4 ، 2017 .
5. حسين خضير محمد مشهدي ، الرضا الوظيفي وتأثيره على الابناء ، المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال ، جامعة المنصورة ، المجلد 4 ن العدد 5 ، 2018 .
6. خلدون عيشة ، الموظف العام وطبيعة رابطة الوظيفة العامة ، 2017 ، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، المجلد 10 ، العدد 1
7. نصيرة سمارة ، علاقة الحاجات بالأداء الوظيفي ، تطبيق نظرية سلم الحاجات لماسلو ، المجلة الجزائرية للدراسات السياسية ، المجلد 5 ، العدد 2 ، 2018.

رابعا. القوانين:

1. قانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمال الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 17 ، 1990.
2. القانون 90-02 ، المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990 ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 06 ، 1990.
3. المرسوم الرئاسي 07-308 المتعلق بكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، الجريدة الرسمية ، العدد 61 ، 2007
4. أمر رقم 75-58 ، المتضمن القانون المدني الجزائري ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 78 ، 1975.
5. الأمر رقم 06-03 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 46 2006

خامسا. مواقع الأنترنت:

1. موقع الأنترنت <https://scholar.google.com/scholar?hl=>

سادسا. المراجع باللغة الاجنبية:

1. Michel Barabel & Olivier Meier, Manageor, Editions Dunod, Paris (France), 2006. P32.



المركز الجامعي علي كافي تندوف
معهد العلوم الاقتصادية، العلوم والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



إستبيان

سيدي سيدتي ، تدرج هذه الدراسة في إطار التحضير لنيل شهادة ماستر 02 ، تخصص إدارة الموارد البشرية والتي تتناول موضوع أثر نظام العمل بالعقود على الرضا الوظيفي ، وبغرض التحقق من بعض المعلومات أضع بين أيديكم هذا الاستبيان ، متمنيا منكم التكرم بالإطلاع كل العبارات المدونة ومن ثمة الإجابة عليها بكل دقة وموضوعية ، علما أن إجاباتكم ستكون موضع الاهتمام والسرية ولن تستخدم إلا لأغراض علمية .
إقرأ كل عبارة ثم حدد إجابتك بوضع علامة (x) في الخانة التي تعبر عن وضعيتك أو رأيك الخاص .
البيانات الشخصية:

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن: أقل من 30 سنة بين 30 و 40 سنة أكثر من 40 سنة
- 3- الحالة العائلية: متزوج أعزب أرمل مطلق
- 4- المستوى التعليمي: جامعي ثانوي متوسط إبتدائي دون مستوى
- 7- سنوات العمل: أقل من 10 سنوات من 10 إلى 20 سنة أكثر من 20 سنة

المحور الأول: العمل بنظام التعاقد في بلدية عين فتاح ولاية تلمسان.

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	قرأت و فهمت بشكل جيد شروط وأحكام عقد العمل الخاص بك قبل توقيعه ؟					
02	بعد اطلاعك على مضمون عقد عملك وجدت إجحافا في حقك ؟					
03	تعتقد أن عقد العمل الخاص بك يوفر حماية كافية لحقوقك المهنية؟					
04	تسعى إلى المداومة في العمل؟					
05	تنجز العمل كما هو مطلوب؟					
06	تحترم عملك كمتعاقد؟					
07	العمل المسند إليك يضاهي باقي الأعمال المسندة للعمال الدائمين من حيث الأهمية؟					
08	تعتبر نفسك عامل من الدرجة الثانية؟					
09	تتمتع بمرونة واستقلالية في عملك كمتعاقد؟					
10	تسعى الإدارة لكي تضمن لك منصب دائم؟					

المحور الثاني: بعد الرضا عن العمل بالتعاقد لدى بلدية عين فتاح ولاية تلمسان.

أولاً: الأجر والعلاوات.

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	هل عملك كمتعاقد يتيح لك الحصول على أجر كافي ؟					
02	تشعر بالمساواة بين ما تتقاضاه وما تقدمه من عمل؟					
03	هل تحصل على مكافآت غير راتبك الشهري؟					
04	تتوقع زيادة في راتبك في المستقبل؟					

ثانياً: العلاقة مع المشرفين والزملاء .

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	تجد تقديراً من طرف مسؤوليك في العمل؟					
02	يتفهم رؤساؤك ظروفك الشخصية؟					
03	هناك علاقة تقدير واحترام مع زملائك في العمل؟					
04	يساعدك زملاؤك في إنجاز مهامك؟					

ثالثاً: اتفاق العمل مع قيم العامل.

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	يتاح لك المجال للإبداع؟					
02	يمكنك اتخاذ قرارات تتناسب ومهامك؟					
03	إعطاؤك صلاحيات أكثر يزيد من مردودك؟					
04	افكارك وآراؤك تؤخذ بعين الإعتبار عند اتخاذ القرارات من طرف الإدارة؟					



شهادة إدارية

يشهد مدير معهد العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير أن الطلبة المشار لهم أدناه بصدد إعداد مذكرة ماستر، تخصص إدارة الموارد البشرية للموسم الجامعي 2024/2023.

رقم التسجيل	الإسم واللقب
18067019773	- قاري هشام.
	- ميموني بثينة.
عنوان المذكرة - اثر نظام العمل بالعقود على الرضا الوظيفي.	

ملاحظة: تحدد مدة التربص من طرف الهيئة المستقبلية.

تندوف في: 11 - 05 - 2024

مدير المعهد بن عابد مختار
مدير معهد العلوم الاقتصادية
التجارية وعلوم التسيير



رئيس المجلس الشعبي
بالنيابة
السيير: رسيني جبريل

Handwritten signature

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

Democratic and Popular Republic of Algeria

Ministry of Higher Education and Scientific Research
Ali Kafi- University Center of Tindouf



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي علي كافي تندوف

معهد العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
الرقم: / 2024

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث
(ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 2016/07/28 المتعلق
بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه

الطالب(ة)1: **تجاري هشام**
حامل ب.ت.و. رقم: **107691806** صادرة بتاريخ: **2018/02/02** عن دائرة: **بلدية مسورغني/وهران**
الطالب(ة)2:

حامل ب.ت.و. رقم: صادرة بتاريخ: عن دائرة:

طلبة مسجلين بمعهد العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير المكلفين بإنجاز أعمال بحث مذكرة ماستر بعنوان:

أثر شغل العمل بالتجارة على الرضا الوظيفي
دراسة حالة بلدية عين قراح - ولاية تلمسان

أصبح بمقتضى شرفي لأني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه، وعدم وجود سرقة علمية.

تندوف في:

امضاء الطالب(ة)2

امضاء الطالب(ة)1



مصادقة البلدية

عن رئيس المجلس (السيد) البلدي
و بتفويض منه
السيدة : شادولي حجوبة