

Ministère de l'Enseignement Supérieur  
et de la Recherche Scientifique

Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -  
Tasdawit Akli Muḥend Ulḥağ - Tubirett -

Faculté des Sciences Sociales et Humaines



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة أكلي محمد أولحاج  
- البويرة -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

فرع: علم الاجتماع

قسم: العلوم الاجتماعية

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

العنوان:

## دور عقود العمل محددة المدة في تأطير العلاقات الاجتماعية في محيط العمل

دراسة حالة لكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

تحت إشراف الأستاذ:

سمير صغير

إعداد الطالبتين:

- عبدي سارة

- قرباص حياة

السنة الجامعية: 2015/2014

# كلمة شكر كلمة شكر

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"الحمد لله الذي أنزل على عبده الكتاب ولم يجعل له عوجا قيما لينذر بأسا

شديدا"

أشكر الله عز و جل الذي أنعمني بنعمه و أعطاني القوة و القدرة للوصول إلى

تحقيق هذا النجاح .

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير الى " الوالدين " على

مساعدهم ومساندهم لي .

اشكر الاستاذ المشرف "سمير صغير" على ما قدمه لي من نصائح وتوجيهات وارشادات

والى كل من ساعدني و لو بدعاء

وفي الأخير أسأل الله العلي القدير

السداد و التوفيق لما يحبه و يرضاه.

# الإهداء

الحمد لله الذي فتح بنور العلم والمعرفة والإيمان قلوبا مغلقة وأيقض  
ضمائر نائمة وهدى قلوبا حائرة والصلاة والسلام على أشرف خلق الله  
سيدنا محمد (ص) وعلى آله وصحبه أتقدم بإهدائي هذا العمل  
إلى:

ذلك الحرف اللامتناهي من الحب والرقّة والحنان ، إلى التي إرتويت و  
بدفنها إحتमित وبنورها إهتديت وبصبرها إفتديت ولحقها ما وفيت.  
إلى من يشتهي اللسان نطقها وترفت العين من وحشها  
والتي كانت تتمنى رؤيتي وأنا أحقق هذا النجاح وشاء القدر أن يأتي  
هذا اليوم لأهدي هذا العمل إلى أمي الغالية أطال الله في عمرها.  
إلى درعي الذي به إحتमित في الحياة، به إقتديت والذي  
شق لي بحر العلم والتعليم، إلى من إحترقت شموعه ليضيء لنا درب  
النجاح ، ركيزة عمري ومصدر أماني وكرامتي وسر وجودي ومصدر  
افتخاري إلى أبي أطال في عمره.  
إلى اخوتي شهرزاد, اسماء, منال, واخي الغالي اسماعيل اتمنى له  
النجاح والتوفيق . إلى ابن اختي "صابر معاد", وإلى كل الاصدقاء  
وإلى كل من في ذاكرتي ولم تسعه مذكرتي .





## الإهداء

إلي كل من أناروا دربي و سر نجاحي

إلي من قال فيهما الرحمان «و بالوالدين إحسانا»

إلي أمي الغالية التي لا أتخيل أن أعيش دونها التي ضحت من أجلي و صارعت الحياة لتبقي بقربي و التي وضعت فيا كل ثقتها.

إلي أبي معلمي في الحياة و ممول أفكاري و مساندي و الذي أصر دوما علي نجاحي.

إلي كل من قاسموني كبد أمي'إلي أختي ليلى رحمها الله التي لم يرضي القدر أن نجتمع معا ' إلي أخي سيدعلي و أخي عبد النور و أختي أسيا التي وقفت بجانبني في أسوء أيام حياتي و إلي لزهرا و إلي أخي عز الدين .

إلي صديقة طفولتي و رفيقة دربي و كاتمة أسراري الي ابنة خالتي ياسمين.

إلي كل من يحمل في عروقه دمي أهلي و أقاربي بالخصوص سهام.

إلي كل من صادفه القدر ليكون صديقي أو صديقتي : بالخصوص سميرة

إلي كل من أدخل السرور على قلبي

إلي كل من كان نجاحه دافعا لنجاحي

إلي كل من سعتهم ذاكرتي و لم تسعهم مذكراتي

# كلمة شكر

## بسم الله الرحمن الرحيم

إن الحمد لله نحمده تعالى و نشكره و نستعينه و نستغفره و نعوذ به من شرور أنفسنا و سيئات أعمالنا

أشكر والدي العزيزان على كل الدعم و التشجيع سواء كان هذا التشجيع مادي أو معنوي.

أشكر كل فرد أمدني يد العون في انجاز هذا البحث من خلال النصائح و الإرشادات و التوجيهات القيمة

’أشكر كل أساتذتي الكرام دون استثناء علي المعلومات القيمة و المعاملة الطيبة

أشكر كل زملائي في العمل موظفي الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة دون استثناء

وعلى رأسهم مدير الوكالة و بالخصوص سعدي و بن وجاح

مع كل التقدير و الاحترام للذين أعانوني في إتمام هذا البحث سواء من قريب أو بعيد

مع كل التقدير الي كل جزائري يحب وطنه.

## فهرس المحتويات

كلمة شكر

اهداء

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

مقدمة.....أ,ب.

**الباب الاول : الاطار المنهجي والنظري للدراسة**

**الفصل الاول : الاطار المنهجي للدراسة**

1. اسباب اختيار الموضوع.....06.
2. اهمية الدراسة.....06.
3. اهداف الدراسة.....07.
4. الاشكالية.....07.
5. الفرضيات.....09.
6. تحديد المفاهيم.....09.
7. المنهج و التقنيات المستعملة.....10.
8. مجتمع البحث.....11.
9. الدراسات السابقة.....11.
10. المقاربة النظرية.....12.

**الفصل الثاني : عقد العمل**



تمهيد.....	14.
1. عناصر عقد العمل.....	15.
2. خصائص عقد العمل.....	18.
3. شروط صحة عقد العمل.....	19.
4. انواع عقد العمل.....	22.
5. اسباب انتهاء عقد العمل.....	24.
6. الاطار التنظيمي لعقد العمل.....	30.
7. اثار عقد العمل.....	32.
خلاصة.....	42.

### الفصل الثالث : عقد العمل المحدد المدة

تمهيد.....	43.
1. خصائص عقد العمل المحددة المدة.....	44.
2. انواع عقد العمل المحدد المدة.....	45.
3. شروط صحة عقد العمل المحدد المدة.....	48.
4. حالات ابرام عقد العمل المحدد المدة.....	53.
5. انتهاء عقد العمل المحدد المدة.....	61.
6. حقوق العامل عند انتهاء عقد العمل المحدد المدة.....	63.
7. تجديد عقد العمل محدد المدة.....	64.
خلاصة.....	66.

### الفصل الرابع : العلاقات الاجتماعية

تمهيد.....	67.
1. التطور التاريخي للعلاقات الاجتماعية.....	68.
2. خصائص العلاقات الاجتماعية.....	69.
3. اهمية العلاقات الاجتماعية.....	70.
4. العوامل المساعدة على نشوء العلاقات الاجتماعية.....	71.

5. الاسس العامة التي تقوم عليها العلاقات الاجتماعية.....72.

6. انواع العلاقات الاجتماعية.....74.

7. نظريات العلاقات الاجتماعية.....77.

.....84. خلاصة

الباب الثاني : الجانب الميداني للدراسة

الفصل الخامس : التعريف بميدان الدراسة وخصائص العينة

تمهيد.....85.

1. تقديم ميدان الدراسة..... 86

2. اختيار العينة.....91.

3. خصائص العينة.....92.

.....99. خلاصة

الفصل السادس : العمال في اطار عقد العمل المحدد المدة في المؤسسة الجامعية

تمهيد.....100.

1. عرض وتحليل الجداول.....101-123.

.....124. خلاصة

الفصل السابع : التعاون بين العمال في اطار عقد عمل محدد المدة

تمهيد.....125.

1. عرض وتحليل الجداول.....125-135.

.....136. خلاصة

الاستنتاج العام

خاتمة



قائمة المراجع

الملاحق

## فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
93	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	01
94	توزيع أفراد العينة حسب السن	02
95	توزيع أفراد العينة حسب مكان السكن	03
96	توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي	04
98	توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية	05
101	أراء أفراد العينة حول الاسباب التي دفعتهم للعمل في اطار عقد العمل محدد المدة	06
102	العلاقة بين الاسباب التي دفعت العامل للعمل في اطار عقد العمل محدد المدة و الرغبة في تجديد العقد	07
104	توزيع أفراد العينة حسب رأيهم عن تكافئ الاجر مع الجهد المبذول	08
105	تكافئ الاجر مع الجهد المبذول و علاقته بالرغبة في تجديد العقد في المؤسسة	09
107	توزيع أفراد العينة حسب نوع العلاقة التي تربطهم بين زملائهم في المؤسسة	10
108	توزيع أفراد حسب العامل المؤطر للعلاقة في المؤسسة	11
100	توزيع أفراد العينة حول وجود تشجيعات من طرف المؤسسة لخلق علاقات اجتماعية في محيط العمل	12
111	توزيع أفراد العينة حول الى من يتوجهوا في حالة وجود مشاكل مهنية	13
113	العلاقة بين اساس تجديد عقد العمل والعامل المؤطر في المؤسسة	14
115	العلاقة بين العامل المؤطر للعلاقة و الى من يتوجه في حالة وجود مشاكل	15
116	العلاقة التي تربط المبحوث بزملائه في العمل والعامل المؤطر لعلاقته في المؤسسة	16
118	العلاقة بين السلبيات التي يواجهها العامل في اطار عقد العمل محدد المدة والعلاقة التي تربطه بزملاء في العمل	17
120	العلاقة بين السلبيات التي يواجهها العامل في العمل والى من يتوجه في حالة وجود مشاكل مهنية	18
122	العلاقة بين تشجيع المؤسسة لبناء علاقات اجتماعية في محيط العمل والشعور بالانتماء	19

125	توزيع المبحوثين حسب وجود تعاون بين الزملاء لإنجاز المهام كفريق	20
126	توزيع المبحوثين حسب رأيهم على اي اساس يكون التعاون في المؤسسة	21
128	توزيع المبحوثين حسب تقييم مستوى التعاون والتفاهم بين العمال في المؤسسة	22
129	العلاقة بين الرغبة في تجديد العقد واساس التعاون في العمل	23
130	العلاقة بين العامل المؤطر في المؤسسة والتعاون مع الزملاء في انجاز بعض المهام كفريق	24
132	نوع العلاقة بين الزملاء في مكان العمل وتقييم مستوى التعاون والتفاهم بين العمال في المؤسسة	25
134	العلاقة بين وجود صعوبة في التكيف وتقييم مستوى التعاون والتفاهم بين العمال في المؤسسة	26

## مقدمة :

يحتل العمل دورا بارزا في حياة الشعوب , سواء من الناحية الاقتصادية او من الناحية الاجتماعية وحتى الثقافية, فهو يحافظ على استمرارية العملية الانتاجية والاستقرار الاسري, وهو اداة لتنمية القدرات الذهنية والتواصل بين الشعوب .

فظهور العمل مرتبط بظهور الانسان الذي سعا دائما لتحسين اوضاعه الاجتماعية والاقتصادية, ولا يتسنى له ذلك الا بفضل العمل المتواصل على جميع الاصعدة .فمن الحياة الزراعية, انتقل الانسان بفضل العمل الى البحث عن وسائل عيش افضل, فأوجد لنفسه الصناعة والتجارة , وهذا عبر مراحل تاريخية طويلة نتج عنها تقدم صناعي كبير في جميع المجالات , وكان للعرب والاوروبيين دورا هاما في هذه التطورات والركب الحضاري المعاصر .

وتعتبر الجزائر من بين الدول الحديثة التي سعت للتنمية في جميع المجالات , واتخذت العديد من النماذج والتجارب الاقتصادية قصد اللحاق بالركب الحضاري العالمي , حيث خضعت عمليات التشغيل لعدة سياسات, كان مآلها الفشل في ظل ارتفاع نسبة البطالة حيث اصبح التشغيل عبئا كبيرا على عاتق الدولة في توفير مناصب شغل للمواطنين, وعبئا كذلك على المواطن الذي انهكته البطالة والظروف المعيشية الصعبة واقتصاد منهك لا يقوى حتى على توفير الحاجات الاساسية للمواطن, فباننتقال الجزائر من نمط التسيير الاداري المركز الموجه للمؤسسات الى اقتصاد السوق او النظام الاقتصادي الحر تغيرت النظرة الى العلاقة القائمة بين المؤسسة والعامل , فتم التخلي عن فكرة "تقرير الحق في العمل " ليدخل مفهوم جديد يطلق عليه "حرية التعاقد" وذلك بهدف

التأقلم مع السياسة الاقتصادية التي تعتمد على التسيير العقلاني للعمال الذي يقتضي التوافق بين الاحتياجات الفعلية للمؤسسة من اليد العاملة مع حجم نشاطها الحقيقي, وبغرض الحد من نسبة البطالة العالية في اوساط الشباب عامة, وفئة خريجي الجامعات ومعاهد التكوين خاصة , عمدت الدولة الجزائرية الى تفعيل برامج تشغيلية تمثلت اساسا في عقود ما قبل التشغيل التي تمس فئة الجامعات ومعاهد التكوين المهني , وانشاء وكالات وطنية لدعم تشغيل الشباب , ومن بين هذه البرامج نجد العمل بالعقود المحددة المدة الذي اذا طبق بطريقة صحيحة يمكن ان يحقق مرونة اكثر في علاقة العمل ويمكن ان يحقق علاقات اجتماعية جيدة داخل العمل بين عمال لتحقيق اهدافهم واهداف المؤسسة معا , ومن هنا برز اهتمامنا بموضوع "عقود العمل المحددة المدة ودورها في تأطير العلاقات الاجتماعية في محيط العمل" ولدراسة هذا الموضوع تم وضع خطة مقسمة الى بابين :

الباب الاول :يتمثل في الاطار المنهجي والنظري للدراسة قسمناه الى اربعة فصول .

الفصل الاول يتضمن الاطار المنهجي للدراسة ,الفصل الثاني كان مخصصا للتعرف على عقد

العمل وخصائصه , والفصل الثالث تناولنا من خلاله عقد العمل المحدد المدة بالتفصيل, اما

الفصل الرابع تناولنا فيه العلاقات الاجتماعية في محيط العمل.

في حين خصصنا الباب الثاني للدراسة الميدانية, والتي قسمناه بدوره الى ثلاث فصول: الفصل

الخامس تناولنا فيه تقديم ميدان الدراسة وخصائص العينة , اما الفصل السادس خصصنا فيه

عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالعمال في اطار عقد العمل المحدد المدة والعلاقات الاجتماعية

في المؤسسة الجامعية, اما بالنسبة للفصل السابع فقمنا بعرض وتحليل النتائج المتعلقة بالتعاون

بين العمال في اطار عقد عمل محدد المدة .

واخيرا تم استعراض الاستنتاج العام والخاتمة .

## 1- اسباب اختيار الموضوع :

ليس من السهل اختيار موضوع ما للدراسة لأن هذا الاختيار يتحدد على أساسه كل المراحل اللاحقة التي سيعيشها الباحث أثناء تفاعله مع موضوع بحثه, و قد يكون من ملاحظاتنا اليومية أو للظروف المحتمل تزامنها مع البحث, أو ميله و رغبته في معالجة موضوع ما فتصبح قوة هذه الأسباب أو ضعفها عامل هام يتحكم في مدى قدرة الباحث على استمراره في بحثه, و من بين الأسباب التي أدت لاختيار هذا الموضوع هي :

\* محاولة التقرب أكثر من الميدان.

\* الانتشار الواسع لظاهرة العقود المحددة المدة خاصة في السنوات الاخيرة .

\* موضوع اجتماعي يندرج ضمن تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل .

## 2- اهمية الدراسة :

يتوقف البحث السوسولوجي على أهمية الدراسة المدروسة, واستغلال قيمتها العلمية, وامكانية استغلال نتائجها والاستفادة منها ميدانيا, فموضوعنا ذو اهمية كبيرة تتمثل في القيمة العلمية التي نكتسبها اثناء معالجتنا له, وكذلك لأننا نتطرق من خلاله الى جانب اساسي يمس المنظومة القانونية التي واكبت تحول المؤسسات الجزائرية الى اقتصاد السوق في التكيف مع متطلبات هذا التحول, بالإضافة الى انه يساهم في معرفة نوع العلاقات الاجتماعية السائدة في المجتمع.



## 3- اهداف الدراسة :

إن لكل بحث علمي غاية و مجموعة من الأهداف يرسمها الباحث مسبقاً و يستمدّها من حقائق الواقع الاجتماعي، و في هذه الحالة يكون البحث الاجتماعي السبيل للوصول إلى المعرفة و تجسيدها على أرض الواقع و من أهداف هذه الدراسة :

\*المساهمة في توسيع دائرة البحث العلمي في معهد العلوم الإنسانية و الاجتماعية تخصص تنظيم و عمل.

\* الكشف عن طبيعة التغيرات التي من الممكن أن تطبع سلوك الأفراد العاملين بنظام العقود و علاقاتهم

الاجتماعية في محيط المؤسسة.

\* تقديم معطيات موضوعية ونتائج حول الظاهرة.

و الهدف الأساسي للدراسة هو إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر .

## 4-الاشكالية :

شهدت عملية التشغيل في الجزائر تحولات هامة أثرت على الحياة الاجتماعية للفرد الجزائري، فهي مرتبطة بالتطور الاقتصادي و الاجتماعي للدولة، فقد اعتمدت في سياستها بعد الاستقلال على أولوية الطلب الاجتماعي على الطلب الاقتصادي و ذلك من خلال التوظيف العشوائي بسبب ما خلفه الاستعمار، و بعدها سعت الدولة جاهدة إلى إحداث نقلة نوعية و النهوض بالتعليم والاقتصاد، كما تم انشاء و ظهور المركبات العملاقة التي لم يتمكن العامل الجزائري من التحكم فيها بسبب ما اعتبره البعض أن ثقافة العامل لا تتوافق مع تكنولوجية الآلات، ومنه تم التخلي عن سياسة التسيير الاشتراكي تدريجياً، و تزامن ذلك مع الازمة الاقتصادية الحادة التي اتسمت بتراجع كبير في حجم الاستثمارات وانخفاض اسعار النفط سنة 1986 قد ادت الى بروز اختلالات كبيرة في سوق الشغل، بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد اكبر لطالبي

العمل, اضافة الى ما ترتب عن الاصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الجزائر وشروعها في تطبيق مخطط اعادة الهيكلة التي كانت من نتائجه تقاوم ظاهرة البطالة التي مست كل الفئات الاجتماعية لاسيما الشباب واصحاب الشهادات العلمية, ما دفع الدولة الى تبني اقتصاد السوق مرغمة دون أي ترتيبات ولا خطط ولا استراتيجيات واضحة المعالم, ومنه الشروع في اجراءات وتدبير استثنائية في اوساط الشباب وتمثلت هذه الاجراءات في وضع برامج عديدة لترقية الشغل ومن ابرزها استحداث وكالات التشغيل والاعتماد على عقود ما قبل التشغيل الموجه لخريجي الجامعات, وعقد العمل المحدد المدة والذي يمثل متغير من متغيرات موضوعنا وهو بصورته المطلقة غالبا ما ينطوي على تضليل فهو لا يدلنا على ديمومة المنصب , ولا على مدى توافق متطلبات المنصب ومؤهلات شاغله ناهيك عن طبيعة العمل الهش, فهو نظام استثنائي في مجال علاقات العمل بحيث لقي انتشارا واسعا في الوقت الراهن, بحيث قامت سياسة التشغيل بتعديل القوانين لعلاقات العمل وتكريس مبدا التعاقد بين العامل وصاحب المؤسسة والسماح لهم بالتفاوض حول مدة العقود واجراءات تنفيذها وكيفية تحديدها, واصبح بالإمكان التخلي عن فكرة ديمومة العمل واللجوء الى نظام التعاقد لمدة محددة, اي تلاشت فكرة ضمان منصب شغل دائم باعتبارها افضل وسيلة لتفادي مختلف المشاكل لصالح صاحب المؤسسة, وفي ظل كل هذه التعديلات المرتبطة بعقود العمل ظهرت عدة علاقات اجتماعية في محيط العمل وهي احدى العوامل التي تحدد قدرة المؤسسة على تحقيق اهدافها, حيث يسعى العامل داخل المؤسسة الجامعية التي تمحورت عليها دراستنا وتتمثل في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية الى تكوين علاقات اجتماعية مختلفة ومتنوعة نتيجة تفاعلاتهم مع جماعات العمل, لذلك فان الاتجاه السائد الان داخل المنظمات الحديثة يهدف الى زيادة دعم العلاقات الاجتماعية في محيط العمل وخاصة مع العمال فيما بينهم, وتحقيق الانتماء للمؤسسة وتفعيل التعاون, باعتبار ان المؤسسات تعمل على تشجيع التماسك والعمل الجماعي, فالمؤسسة هي فضاء اجتماعي تحقق التعاون بصفقتها خاصة انسانية يتسم بها الفرد من اجل تحقيق اهداف المؤسسة واهداف الفرد معا, ومن هنا جاء تساؤلنا على النحو التالي :

كيف تتحدد العلاقات الاجتماعية بين العمال ذوي عقود العمل المحددة المدة في محيط العمل ؟

## 5- الفرضية :

\*تتسم العلاقة بين العمال في اطار عقود العمل المحددة المدة في المؤسسة الجامعية بالتعاون .

## 6- تحديد المفاهيم :

### 1- عقد العمل :

هو اتفاق يتعهد بمقتضاه عامل بان يشتغل تحت ادارة صاحب العمل واشرافه مقابل اجر, ويعتبر عقد العمل من العقود الرضائية التي يتم بمجرد الايجاب او القبول ويكون ملزم للطرفين اذ ينشا في ذمة كل من طرفيه التزامات يلتزم بها الطرف الاخر, فيقوم صاحب العمل بدفع الاجر مقابل العمل الذي يؤديه العامل لحسابه<sup>1</sup>.

ويعرف على انه اتفاق يلتزم بموجبه احد الاشخاص العمل لحساب شخص اخر صاحب العمل تحت اشرافه وادارته, وتوجيهه لمدة محددة او غير محددة مقابل اجر معين ومحدد سلفا .

كما يعرف كذلك بأنه عقد يقوم بموجبه الاجير بوضع نشاطه المهني تحت تصرف الموظف حيث يقوم هذا بصرف اجر له بالمقابل, فعقد العمل ينشا التزام بين موظف وموظف<sup>2</sup>.

### 2- عقد العمل محدد المدة :

يعرف عقد العمل المحدد المدة على انه أي عقد كتابي او شفهي صريح او ضمني يستخدم بموجبه اي شخص لمدة معينة او للقيام باي عمل مقابل اجر نقدي<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>- احمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية, مكتبة لبنان للنشر والتوزيع, بيروت, 1993, ص 17.

<sup>2</sup>- احمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1998, ص 15.

<sup>3</sup>- هاشم رفعت: عقد العمل في الدول العربية, القومية للطباعة والتوزيع, مصر, 2002, ص 15.

كما يعرف كذلك على انه العمل الذي يقتضي طبيعة انجازه مدة محددة او الذي ينص على عمل بذاته و ينتهي بانتهائه<sup>1</sup>.

### 3 - العلاقات الاجتماعية :

نسق تفاعل بين الجماعات والافراد بحيث يعطي المشاركون معنى مميز لهذه العلاقة ويعطيها الضمير الجمعي والعصبية معنى خاص ويوجه الفعل الى اهدافه وهي الاتصالات التي تتم بين الافراد وبناتجها الايجابية والسلبية في اطار رسمي وغير رسمي والتي يكتسبون من خلالها مكانتهم واهميتهم داخل التنظيم<sup>2</sup>.

ويعرفها صالح بن نوار بانها تلك العلاقات الاجتماعية والشخصية المتنوعة التي ينشأها العمال ويستمررون في اقامتها وهي علاقات لا تخططها الادارة او تقيّمها بصفة مباشرة لكنها تتشا وتستمر بسبب وجود العمال في امكنة واحدة او متقاربة<sup>3</sup>.

### 7 - المنهج والتقنيات المستعملة :

أ- **المنهج** : ان لكل بحث منهج متبع لدراسة المشكلة فالمنهج المستخدم يمثل الركيزة الاساسية لتصميم البحث العلمي لأنه يعتبر الوسيلة التي تؤهلنا للوصول الى النتائج بطريقة علمية ودقيقة, وفي بحثنا هذا اعتمدنا في تحليل الموضوع على "المنهج الكمي نظرا لملائمته لمثل هذه المواضيع وذلك بهدف جمع الحقائق والبيانات, وهو طريقة من طرق تسهيل عملية تحليل وقياس الظاهرة والتعامل الصحيح مع الارقام والنسب لتقادي الاحكام الذاتية والوصول الى نتائج موضوعية تخدم البحث العلمي<sup>4</sup>.

1- اسامة احمد الشتات: قانون العمل, دار الكتب القانونية, مصر, 1999, ص5.

2- احمد فوزي بشري: العلاقات الانسانية في المنظمات الصناعية, جامعة حلوان, القاهرة, 1985, ص50.

3- صالح بن نوار: فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 2006, ص22.

4- مورس انجرس, نور الدين صحراوي وآخرون: منهجية البحث في العلوم الانسانية, دار القصبه, ط2, الجزائر, 2006, ص204.

**ب - تقنية البحث :**

\* الاستمارة: هي تقنية اختبار يطرح من خلالها الباحث مجموعة من الاسئلة على افراد العينة من اجل الحصول منهم على معلومات يتم معالجتها كليا فيما بعد, ونقارن بها ما تم اقتراحه في الفرضيات <sup>1</sup>.

**8 - مجتمع البحث:**

ان التعرف على مجتمع البحث وتحديد عناصره من اخرج المراحل التي يمر بها البحث العلمي, فتحديد العناصر التي سيدرسها الباحث وينتقيها من مجتمع البحث يتوقف على المامه بالإشكالية تحديدا وصياغة, كما انه يتوقف على الوسائل التقنية سواء المادية والبشرية وهذه العناصر تسمى بالعينة, فالعينة هي مجموعة من العناصر لها خاصية او عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الاخرى والتي يجري عليها البحث <sup>2</sup>.

**9 - الدراسات السابقة:****1-الدراسة الاولى:**

هي عبارة عن رسالة ماجستير بعنوان "عقود العمل محددة المدة في ظل الاصلاحات الاقتصادية", حاول الباحث من خلال هذه الدراسة الاحاطة بالجوانب القانونية التي تتحكم في العقد المحدد المدة من مواد ونصوص قانونية ومراسيم, منطلقا من تساؤل وهو: ماهي الحماية المقررة للعامل عند انقضاء عقد العمل مهتما بدرجة كبيرة بهذه الاخيرة , وتوصل الباحث من خلال الدراسة الى ان عقد العمل محدد المدة معروف ببعض الخصائص والمميزات التي تجعله كذلك ولا يمكن ان يكون محدد اذا غابت هذه الخصائص, فتحديد مدة عقد العمل يجب ان تكون استثنائية ولا يحق الاطرفيه انهاؤه قبل حلول اجله, وكل نظام قانوني لا يحقق ذلك لا

<sup>1</sup>- سعيد سبعون: الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية ,دار القصبه للنشر,ط2,الجزائر,2012,ص155.

<sup>2</sup>- مورس انجريس, مرجع سابق, ص298.

يمكنه ان يمنح ضمانات ولا حماية للعامل, وفي هذا الشأن اشار الى وجوب تدخل المشرع والنص على المبدأ الذي يراه اساسيا اذ يجب ان يرد عقد العمل المحدد المدة مهما يكن سببه على النشاط العادي لصاحب العمل<sup>1</sup>.

## 2- الدراسة الثانية :

هي عبارة عن مذكرة ماستر بعنوان " نظام العمل بالعقود محددة المدة في المؤسسة العمومية" تهدف هذه الدراسة لمعرفة اهم اسباب والعوامل التي تدفع الافراد لعمل بالعقود المحددة المدة, وللتعرف على الجانب القانوني الذي ينظم سير علاقة العمل بين العمال وارباب العمل, حيث تهدف الى الكشف عن اهمية المشاكل التي يخلقها عدم الاستقرار المهني في ظل هذه التجربة ومدى فعالية نظام العمل بالعقود محددة المدة في اكتساب خبرات مهنية للمستفيدين منه منطلقة من تساؤلات وهي: هل يؤثر نظام العمل بالعقود المحددة المدة على الاستقرار المهني للعمال في المؤسسة الجزائرية ؟ هل يساعد نظام العمل بالعقود المحددة المدة العمال على اكتساب مهارات وخبرات مهنية؟ وتوصلت الباحثة من خلال دراستها الى ان علاقات العمل الجيدة والتنظيم الغير رسمي يساهم في رفع الروح المعنوية للعمال ومنه الشعور بالانتماء والاستقرار, فعامل اكتساب الخبرة هو الذي يدفع العمال الى الرغبة في تجديد عقود عملهم والقيام بأعمال اضافية, فقيم العمال لنظام العمل بالعقود المحددة المدة على انه حل مؤقت للبطالة الا انه يكسب العمال مهارات ومعارف تساعدهم في الاندماج في الحياة المهنية والتعرف عليها للحصول على منصب عمل لاحق في المستقبل<sup>2</sup>.

## 10- المقاربة النظرية :

البدائل الوظيفية عند روبرت ميرتون: "يرى أن التأكيد على فكرة الابنية معينة فقط هي التي تحقق متطلبات النسق مقصرة وزائفة, اذا تكشف لنا دراسة العالم التجريبي كشفا صريحا على وجود بعض الابنية البديلة لتواجه مواجهة اساسية المتطلبات نفسها في كل من الانساق المماثلة والمتباينة.

<sup>1</sup>- عبد الناصر بالميهوب: عقد العمل محدد المدة في ظل الاصلاحات الاقتصادية, رسالة ماجستير, كلية العلوم القانونية, تيزي وزو, 2004.

<sup>2</sup>- جعدي سارة: نظام العمل بالعقود المحددة المدة في المؤسسة العمومية, مذكرة ماستر, كلية العلوم الاجتماعية, البويرة, 2013.

ويلاحظ ميرتون أن بنية الثقافة في المجتمع تساهم دائما في تحقيق قدر كبير من التكيف الاجتماعي للأفراد من خلال ما يسميه بالبدائل الوظيفية، فالحاجة الانسانية الواحدة يمكن ان تلبى في المجتمع الواحد بطرق عديدة، فاذا عجز الفرد عن تلبية حاجاته بهذه الطريقة او تلك سرعان ما تنتج الثقافة طرقا اخرى يستطيع الفرد من خلالها تحقيق حاجاته، ذلك ان كل عنصر ثقافي في المجتمع يمكن ان يؤدي اكثر من وظيفة واحدة، كما ان كل وظيفة يمكن ان تؤدي بطرق عديدة، وان هذا التنوع في الوظائف التي تؤديها الأنساق الثقافية تساعد على عملية التكيف على نطاق واسع، اذن مفهوم البدائل الوظيفية يركز الاهتمام على مدى التنوع الممكن في الوسائل التي تستطيع ان تحقق مطلبا وظيفيا<sup>1</sup>.

لقد ارتأينا اعتماد هذه النظرية في دراستنا لأنها تبين لنا البدائل الوظيفية التي من خلالها نتوصل الى فكرة ان نظام العمل بالعقود المحددة المدة، جاء كبديل من اجل تشغيل الافراد فبدل ان توفر الدولة منصب عمل دائم لكل طالب عمل لجأت الى توظيف اعداد كبيرة، لكن بمناصب عمل مؤقتة وبهذا انخفضت نسب البطالة العالية.

### نظرية الزمالة :

تؤكد هذه النظرية على أن انضمام الفرد إلى الجماعة يعتمد على ما يستطيع تقديمه من منفعة لتلك الجماعة فالنشاطات المثمرة ( المفيدة ) كما يقول جورج هومنز تؤدي إلى خلق علاقات وطيدة بين أفراد الجماعة، و هذه العلاقات تقود إلى تنمية رابطة الزمالة و الشعور بصله التقارب فيما بينهم و الشعور بالترابط يلعب دورا رئيسيا في خلق نشاطات جديدة بين الأفراد ' ثم إلى علاقات ثم إلى ترابط شعوري أكبر<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- جوناثان تيرنر : بناء نظرية علم الاجتماع، ترجمة محمد سعيد فرح، ص82.

<sup>2</sup>- الدكتور عبد الرزاق الراحلة: السلوك التنظيمي في المنظمات، ط1، جامعة البتراء، قسم ادارة الاعمال، 2011، ص190.



## الفصل الثاني : عقد العمل .

### تمهيد

- 1- عناصر عقد العمل .
- 2- خصائص عقد العمل .
- 3- شروط صحة عقد العمل .
- 4- انواع عقود العمل .
- 5- اسباب انتهاء عقد العمل .
- 6- الاطار التنظيمي لعقد العمل .
- 7- اثار عقد العمل .

### خلاصة .

**تمهيد :**

يعتبر العمل نشاط فكري أو بدني وهو موجود منذ وجود الإنسان , ففي الأول كان الإنسان يعمل من اجل تلبية حاجياته الاقتصادية ومع تطور المجتمعات أصبح يربط بين العامل ورب العمل علاقات عمل, وتلك العلاقات تجسدت في قواعد وقوانين من اجل ضمان الحقوق والواجبات بينهم, ففي عقد العمل تظهر ارتباطات كل من العامل ورب العمل سعيا إلى تحقيق الاستقرار والنظام في المجتمع .

**1- عناصر عقد العمل :**

يقوم عقد العمل على اربعة عناصر وهي عنصر العمل, الاجر, التبعية, المدة الزمنية وهي العناصر التي يجمع الفقه على انها تشكل الهوية المميزة لهذا العقد مقارنة بالعقود الاخرى التي ترد على العمل كما سنبين فيما يلي<sup>1</sup>

**1-1- عنصر العمل :**

يتمثل في الجهد الذي يكون العامل ملزما ببذله لمصلحة رب العمل, بما يستجيب لتوجيهات هذا الاخير و اهدافه, ويستوي في ذلك ان يكون هذا المجهود بدنيا او فكريا كما ان هذا العنصر قد يختلف عن عنصر العمل الذي قد تتضمنه بعض العقود المتشابهة بالنظر لما يميزه بالنسبة لعقد العمل ونخص في ذلك بالذكر.

**1-1-1- شخصية عنصر العمل :**

ان قوام العلاقة القائمة بين رب العمل والعامل هو الاعتبار الشخصي الذي يكون دافعا لتحديد مدى ابداء الطرفين رغبتهما في ابرام العقد على الاخص بالنسبة لرب العمل, حيث تكون شخصية العامل و صفاته و مؤهلاته جوهرية في العقد, وهذا ما يجعل تنفيذ العمل مقتصر على العامل دون غيره بحيث لا يمكنه تكليف الغير بادائه سواء كان اداء كليا او جزئيا, على خلاف الوضع بالنسبة لعقد المقاولة, حيث يكون الغرض من التعاقد تحقيق نتيجة يمكن للمقاول ان يعهد في غيره لتحقيقها, وتأكيذا لذلك الزم المشرع الجزائري بمقتضى المادة 07 من القانون 11/90 العمال بان يؤدوا و بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم, و يعملون بعناية ومواظبة في اطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.

<sup>1</sup> www.Oser-blog.com./recherche 18/02/2015.

**1-1-ب - الخضوع لتوجيهات واوامر رب العمل :**

يبرر اقتصار مسؤولية العامل في بذل العناية بالعمل دون ان يتعداه الى تحقيق النتائج التي يحددها رب العمل فهو من يحوز سلطة توجيه العامل الى كفاءات تنفيذ العمل من خلال سلطة الاشراف والرقابة المقررة لمصلحته, وهي التي تظهر من خلال تمكينه من اصدار النظام الداخلي بما يتضمنه من احكام تأديبية و فنية .

**1-1-ج- توفير ظروف العمل اللازمة :**

يدل هذا العنصر على ضرورة التزام العامل ببذل اقصى جهده في العمل ,مقابل ذلك توفير صاحب العمل الظروف و الوسائل المناسبة للعمل .

**1-2- عنصر الاجر:**

هو المقابل المالي لالتزام العامل ببذل الجهد والموقع على ذمة رب العمل بمقتضى العقد ,ويشتمل على عنصرين احدهما ثابت و يسمى اجر المنصب او الجر القاعدي والآخر متغير ويتضمن المبالغ المدفوعة للعامل في شكل منح و تعويضات ,ويحدد الاجر بالتفاوض الفردي بين العامل ورب العمل ,او من خلال التفاوض الجماعي ,حيث يقرر الاجر في هذه الحالة بمقتضى الاتفاقية الجماعية التي تتبعها المؤسسة المستخدمة وفي هذا ترجمة لمبدأي الحرية التعاقدية و التفاوض الجماعي اللذين اعتمدهما المشرع في مجال علاقات العمل بعد التعديلات التي احدثها في هذا الخصوص سنة 1990 .

## 1-3-3- عنصر التبعية:

"يقصد بها سلطة رب العمل في الاشراف على العامل وتوجيه الاوامر باعتبارها مظهرا من مظاهر السلطة الممنوحة قانونيا لرب العمل في اطار علاقة العمل"<sup>1</sup> ويذهب الفقه في تبرير عنصر التبعية بثلاث مذاهب رئيسية:

## 1-3-3-1- التبرير الاقتصادي لعنصر التبعية:

مؤداه ان العامل مرتبط معيشيا بالأجر , بما يجعله مجبرا على الاستجابة لأوامر رب العمل المحتكر لجهد العامل خلال المدة التي تستغرقها علاقة العمل .

## 1-3-3-2- التبرير القانوني لعنصر التبعية:

يعتمد هذا الموقف في تبرير التبعية فيما يمنحه القانون صراحة صلاحيات ادارة المنشأة المشغلة بما يتطلبه ذلك من سلطة توقيع الجزاءات المترتبة عن الخطاء التي يمكن للعامل ان يقترفها اثناء سريان علاقة العمل ضمانا للسير الحسن للعمل , وهو ما يبرر به تمكين رب العمل من اصدار الوثيقة الخاصة بالنظام الداخلي, والتقسيم العضوي والفني للعمل داخل المنشأة المستخدمة.

## 1-3-3-3- التبرير المختلط لعنصر التبعية:

يأخذ هذا الرأي موقفا متوازيا بين الموقفين السابقين "بحيث يبرز عنصر التبعية بالحاجة الاقتصادية التي تدفع العامل الى قبوله الخضوع الى توجيهات رب العمل, غير ان هذا الرأي ليس كافيا وحده, لذا ينبغي ان يجتمع بالتبرير القانوني على اعتبار ان القانون يدعم المركز الممتاز لرب العمل ويمكنه من خلال صلاحية الاشراف

<sup>1</sup> <http://www.stratimes2.com.18/02/2015>.

والتوجيه تحقيق الاهداف الاقتصادية للمنشأة ,بل الغالب ان مرد هذه السلطة هو القانون وليس الحاجة الاقتصادية على اعتبار ان الوضعية الاجتماعية للعمال ليست متشابهة ,على الرغم من ذلك فانهم ملزمون قانونيا بالخضوع لتلك الاوامر بالقدر و الكيفية ذاتها".<sup>1</sup>

## 2- خصائص عقد العمل :

يعد عقد العمل من العقود الرضائية وهو عقد معاوضة ملزم للجانبين كما انه من عقود الاعتبار الشخصي .

## 2-1- عقد العمل من العقود الرضائية :

ان مبدا الرضائية هو الاصل العام الذي يحكم انعقاد العقود, ففي القوانين المعاصرة اصبحت العقود كقاعدة عامة رضائية يكفي لانعقادها تراضي الطرفين على ابرامها, اي توافق ارادتهما على ذلك دون ان يتطلب ذلك وجود نص قانوني او اي شكل من اشكال القانون ,بحيث ينعقد العقد بالتراضي وحده, مالم ينص القانون او لمشرع في القانون المدني او في اي قانون على تطلب شكل او تسليم شيء في عقد معين, "فان هذا العقد يبقى على اصله رضائيا لا يلزم لإبرامه استفتاء شكل او تنفيذ اداء, كالبيع او الايجار او العقود غير المسماة, اي التي ليس لها تنظيم تشريعي خاص يكفي التراضي لإبرامها".<sup>2</sup>

اذن دون التوافق بين ارادتي المتعاقدين, اي بدون تراضيتهما لا يمكن ان ينعقد عقد العمل فالتراضي شرط لإتمام كل عقد.

و فيما يخص تراضي الطرفين كذلك, نجد ان كل من الطرفين تتصرف الى ان يأخذ كل طرف مقابلا لما يعطيه, فالعامل يقوم بالعمل و يأخذ اجرا مقابل ذلك, وصاحب العمل يدفع الاجر وينتفع بالعمل عوضا عنه.

<sup>1</sup> www.over-blog/recherche18/02/2015.

<sup>2</sup> عصام انور سليم: قانون العمل, منشأة المعارف, ط2, الاسكندرية, 2002, ص304.

"ومن ثم اذا اتفق شخص على القيام بالعمل لصالح شخص اخر تحت ادارته واشرافه بدون مقابل فلا يعد هذا الاتقان عقد العمل"<sup>1</sup>.

## 2- عقد العمل ملزم للجانبين:

يعد عقد العمل من العقود التبادلية فهو عقد ملزم للجانبين يترتب منذ ابرامه التزامات على عاتق كل من طرفيه, اهمها الالتزام بأداء العمل, و الالتزام بدفع الاجر على عاتق صاحب العمل .

## 2-3- عقد العمل من عقود الاعتبار الشخصي :

العقد ذو الاعتبار الشخصي كعقد الوكالة: "هو ذلك العقد الذي يعتمد ابرامه و تنفيذه من المتعاقد على شخص المتعاقد الاخر اي على الشخص المتعاقد معه فالاعتبار بشخص هذا الاخير يشكل سبب التزام المتعاقد الاول, ومن ثم الايجاب لا يكون مقبولاً الا اذا كان الموجب قد وافق على شخصية هذا الذي صدر عنه القبول, وكذلك الغلط في الشخص يكون سبباً في البطلان"

## 3- شروط صحة عقد العمل :

### 3-1- اهلية التعاقد :

### 3-1-1- اهلية في عقد العمل :

"يستلزم بحث موضوع الاهلية في عقد العمل التمييز بين اهلية العامل واهلية رب العمل"

<sup>1</sup> -نفس المرجع, ص305.



## 3-1-2- اهلية رب العمل :

"ان اهلية الاستخدام التي يلزم توفرها في صاحب العمل تتحدد طبقا للقواعد التي تحدد الاهلية التي يجب توفرها في المتعاقد بحسب ما اذا كان العقد يعد بالنسبة له من الاعمال النافعة او الضارة او الواقعة بين النفع و الضرر, ثم بحسب ما اذا كانت هذه الاعمال الاخيرة بالنسبة له في اعمال التصرف او الادارة ويترتب على عدم توفر اهلية الاستخدام نتيجتان:

النتيجة الاولى: ان عقد العمل الذي يبرمه من لا تتوفر لديه هذه الاهلية قد يفقد شرط من شروط صحته, ومن ثم يكون قابلا للإبطال.<sup>1</sup>

النتيجة الثانية: هي قيام من تتوفر له الولاية في الاستخدام ببرام عقد العمل لمن لا تتوفر لديه اهلية الاستخدام"<sup>2</sup>

## 3-1-3- اهلية العامل :

وهي صلاحية الشخص لان تكون له حقوق وصلاحيات لاستعمالها ونظرا لكون عقد العمل تتراوح اثاره بين النفع و الضرر بالنسبة للعامل لما يتضمنه من حقوق والتزامات فان الاهلية التي يجب توفرها في العامل هي اهلية الاداء الكامل .

3-2- سلامة الإرادة من العيوب :تتوقف صحة عقد العمل على سلامة ارادة طرفيه من العيوب المفسدة للإرادة وهذه العيوب هي :

3-2-1- الغلط : يخضع في مجال عقد العمل للقواعد العامة, وان كان لطبيعة هذا العقد اثرها على تطبيق تلك القواعد في حالة ما اذا انصب الغلط على شخصية العامل او صفة من صفاته, فعقد العمل بحسب طبيعته

<sup>1</sup> -عصام انور سليم, مرجع سابق, ص306.

<sup>2</sup> نفس المرجع, ص330.

يعد من العقود التي يعتد فيها بشخصية او صفات احد الطرفين ما لها من تأثير في قيامه بالتزامه, ولهذا فانه في العقود التي يعتد فيها بشخصية العامل هو بصفة من صفاته, تقوم الفرضية على ان الغلط في صفة من هذه الصفات هي غلط جوهري, بحيث كان صاحب العمل يمتنع عن التعاقد بسبب حدوث هذا الغلط

3-2-2-2- التذليس : يبطل العقد اذا ما شاب ارادة احد الطرفين غلط اوقعه فيه الطرف الاخر مستعملا طرقا احتيالية لدفعه لإبرام العقد ومن غير المتصور ان تذليس الارادة على المتعاقد معه لحمله على التعاقد, حيث ان الغرض الوارد هو ان المتعاقد يحاول خداع الادارة او رب العمل طرق احتمالية لدفعها للتعاقد معه.

وتطبق احكام التذليس في العقود المدنية حيث يجوز ابطال العقد للتذليس اذا كانت الحيل التي لجأ اليها احد المتعاقدين تثبت عليه, لا يبرم الطرف الثاني العقد ويعتبر تذليسا السكوت عمدا عنه, فاذا علم بذلك ليس بحاجة لإبرام العقد.

ويتضح ان التذليس عنصرين لا يجب الاغفال عنهما:<sup>1</sup>

-اولهما: يتمثل في استعمال طرق احتيالية من جانب احد المتعاقدين على درجة من الجسامة, بحيث دفعت الطرف الاخر في العقد الى ابرامه.

3-2-2-3- الاكراه : ان الاكراه عبارة عن ضغط تتأثر به ارادة الشخص, فيندفع للتعاقد وان كان يفسد الرضا و الا ان ذلك مرده الى الرهبة النفسية التي تولدها المسائل المادية التي تستعمل في الاكراه, فالإكراه مبطل للعقد.

3-2-2-4- الاستغلال : نصت المادة 2/88 من القانون تحت عنوان وقت الاجازة ولمن تثبت على انه اذا

<sup>1</sup> عصام انور سليم, مرجع سابق, ص 330.

كان العقد موقوفا لغلط او تدليس او اكراه او استغلال كانت اجازته للمتعاقد الذي شاب اداؤه اجد هذه العيوب بعد انكشاف العيب او زواله".<sup>1</sup>

فقد يحدث الاستغلال نتيجة ظروف تهيئات مصادفة, أو يكون هناك استغلال لضعف معين في المتعاقد يؤدي به الى ابرام العقد فيتوفر الاستغلال اذا تبين ان الطرف او احد الطرفين استغلت حاجته من قبل وهذا نتيجة عدم خبرته او ضعف ادراكه, وتبعاً لهذا يكون الاستغلال احد العيوب التي تؤثر على عقد العمل .

### 3-3- الرضا :

"يتم العقد بصفة عامة بمجرد ان يتبادل طرفان التعبير عن ارادتين متطابقتين مع مراعاة ما يقرره القانون من اوضاع معينة لانعقاد العقد, فبدون التراضي لا يوجد عقد صحيح, وكذلك فان التراضي توفر ثلاث عناصر تتمثل في: الايجاب والقبول وتلاقي الايجاب مع القبول, فاذا تخلف اي عنصر من هذه العناصر بطل العقد".<sup>2</sup>

### 4-انواع عقود العمل :

4-1- **العقد الرضائي:** هو ما يكفي لانعقاده تراضي المتعاقدين اي تطبيق الايجاب والقبول.

4-2- **العقد الشكلي:** هو ما لا يتم بمجرد تراضي المتعاقدين بل يجب لإتمامه اتباع شكل معين خاص

منصوص عليه قانونياً.

4-3- **العقد العيني:** و عقد لا يتم بمجرد التراضي, بل يجب تسليم العين محل العقد.

<sup>1</sup>- تاج السر محمد حامد: احكام العقود والمسؤولية العقدية, دار النهضة العربية للنشر والتوزيع, ط2, الخرطوم 2008, ص141.

<sup>2</sup>-همام محمد محمود زهران: الاصول العامة للالتزام, دار الجامعة للنشر والتوزيع, 2004, ص45.

4-4- **العقد المسمى**: هو ما اطلق عليه العقد اسم محدد ومعين, معروف بين الناس, والعقود المسماة اما

ان تقع على الملكية او على المنفعة.

4-5- **العقد الغير مسمى**: هو ما لم يخصه القانون باسم معين ومحدد, لم يتولى القانون تنظيمه ويخضع

في تنظيمه وتكوينه وفي الاثار التي تترتب عليه القواعد العامة التي تقررت لجميع العقود<sup>1</sup>

4-6- **العقد البسيط**: هو ما اقتصر على عقد واحد ولم يكن مزيجا من العقود.

4-7- **العقد المختلط**: هو ما كان مزيجا من العقود متعددة تم جمعها معا فأصبحت عقدا واحدا.

4-8- **العقد الملزم للجانبين**: هو العقد الذي ينشئ التزامات متقابلة في ذمة كل المتعاقدين.

4-9- **العقد الملزم لجانب واحد**: هو العقد الذي لا ينشئ التزامات متقابلة بل تكون الالتزامات في جانب

احد المتعاقدين فقط.

4-10- **العقد الملزم للجانبين غير التمام**: "مثل ذلك عقد الوديعة اذا التزم المودع بتعويض ما اصاب

عنده من ضرر بسبب الشيء المودع"<sup>2</sup>

4-11- **عقد المعاوضة**: هو العقد الذي يأخذ فيه المتعاقد مقابلا لما اعطاه .

4-12- **عقد التبرع**: هو العقد الذي لا يأخذ فيه المتعاقد مقابلا لما اعطاه ولا يعطي المتعاقد الاخر مقابلا

لما اخذه .

<sup>1</sup> امير فرح يوسف: العقود والادارة المنفردة, دار الفتح للتجليد الفني, الإسكندرية, 2008, ص12, 13.

<sup>2</sup> علي فيلاي: الالتزامات النظرية العامة للعقد, موفم للنشر والتوزيع, ط2, 2005, ص50.

4-13- **العقد الفوري**: هو العقد الذي لا يكون الزمن عنصرا جوهريا فيه فيكون تنفيذه فوريا ولو تراخى التنفيذ الى اجل او اجال متتابعة.

4-14- **العقد الزمني**: هو العقد الذي يكون الزمن عنصرا جوهريا فيه بحيث يكزن هو المقياس الذي يقدر به محل العقد .

4-15- **العقود الفردية و الجماعية**: "يظهر الانتقال من الفردي الى الجماعي عندما لا يتعلق العقد بأشخاص طبيعيين وانما بأشخاص معنويين, نقابات او رابطات تمثلها اجهزتها النظامية, لكن هناك نزعة تميل الى تخصيص العقود الجماعية بالعقود التي تتجاوز مفاعيلها الحدود الطبيعية للتمثيل لكي تطبق على جماعات ليست لها الشخصية المعنوية, والمثال على ذلك هو الاتفاقية الجماعية للعمل, ففي البداية كانت تطبق على اعضاء نقابات ارباب العمل او الاجراء اللذين وقعوا الاتفاقية, وبعد ذلك اصبحت توقع استنادا الى تدخلات السلطة العامة او بنتيجة حلول اجتهادية مختلفة, فاتسع حقل تطبيق الاتفاقيات الجماعية وتناول اشخاص خارج الجماعة المعروفة"<sup>1</sup>

#### 5- اسباب انتهاء عقد العمل :

تتمثل اسباب انتهاء علاقة العمل فيما يلي :

5-1- **الاستقالة**: "تعتبر الاستقالة او انتهاء علاقة العمل بمغادرة العامل حقا من حقوقه انطلاقا من مبدأ حرية العمل التي تقوم عليها هذه العلاقة والمشرع الجزائري اقر هذا الحق في قانون علاقات العمل في المادة 68 منه واشترط على المستقبل ان يغادر منصب عمله بعد مهلة اشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها

<sup>1</sup> منصور القاضي: تكوين العقد, المؤسسة الجمعية للدراسات والنشر والتوزيع, ط2, الجزائر, 2008, ص43.

الاتفاقية الجماعية<sup>1</sup>, لكن تبقى ممارسة العامل لحقه في الاستقالة ممارسة ليست مطلقة, بل مقيدة بعدة قيود تنظيمية, ومن اهم هذه القيود التزام العامل بتقديم اشعار مسبق يمكن صاحب العمل من تعويض العامل المستقيل وعدم تعريض مصالحه للإهمال, وتختلف مدة هذا الاشعار من قطاع اقتصادي لآخر ومؤسسة لأخرى, وهي تتمثل في انقطاع العامل عن عمله اكثر من عشرة ايام متصلة او عشرون يوما متقطعة خلال السنة الواحدة دون عذر مقبول بشرط ان يتم انذار العامل بعد انقطاعه خمسة ايام في الحالة الاولى وغيابه عشرة ايام في الحالة الثانية "ويتعين في هذه الحالة عرض امر العامل على اللجنة المشار عليها في المادة 62"<sup>2</sup> واذا احترم العامل جميع الاجراءات المقررة في الاستقالة فيحق له مغادرة منصب عمله لمجرد انتهاء مدة الأخطار حتى وان رفض صاحب العمل قبولها.

### 5-2- الوفاة :

تعتبر الوفاة احد الاساليب القانونية والشرعية لإنهاء علاقة العمل, ويقصد بها وفاة العامل فقط وليس صاحب العمل, فحسب المادة 697 من القانون المدني "لا يفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل مالم تكن شخصيته قد روعت في ابرام العقد ولكن يفسخ العقد بوفاة العامل لان العامل من العناصر الجوهرية في عقد العمل وموته يعد سببا لفسخ عقد العمل فسخا تلقائيا بقوة القانون"<sup>3</sup>

### 5-3- التقاعد :

التقاعد هو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل وهي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل بغض النظر عن صاحب المبادرة بطلب انتهاء العمل, وذلك اذا توفرت بعض الشروط القانونية لذلك, لكن تجدر الإشارة الى ان

<sup>1</sup> - إبراهيم زكي اخنوخ: شرح قانون العمل الجزائري, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1988, ص43.

<sup>2</sup> - أنور عصام سليم, مرجع سابق, ص370.

<sup>3</sup> - نفس المرجع السابق, ص 378 .

تحديد السن القانوني للتقاعد لا يعني التزام العامل ترك منصب عمله بمجرد بلوغه ذلك السن , بل ان كافة القوانين الاجتماعية المتعلقة بتحديد سن التقاعد تنص على ان السن الذي يصبح فيه للعامل الحق في طلب الاحالة على القاعد, لكن فيما يخص هذه الحالة انقسم المشرعون الى مؤيدون و معارضون منهم من يرى وجوب احالة العامل على التقاعد بمجرد بلوغه السن القانونية, ومنهم من يعارض هذه الفكرة ويعطي للعامل الحق في تأجيل سن تقاعده.

"والمشرع الجزائري خص مادة من القانون الخاص بالقاعد عامة وجاء فيها ايقاف استفادة العامل من معاش التقاعد على استثناء الشرطين التاليين :

-بلوغ ستين سنة بالنسبة للرجال وخمسة وخمسين بالنسبة للنساء .

- قضاء خمسة عشر سنة في العمل على الاقل" <sup>1</sup>

#### 5-4- عجز العامل :

تنتهي علاقة العمل بعجز العامل عجزا كليا عن ادائه لعمله الاصلي او عجزه عجزا جزئيا مستديما متى ثبت عدم وجود اي عمل اخر على ان يثبت عدم وجود العمل الاخر طبقا لأحكام قانون التامين الاجتماعي, و"طبقا لنص المادة 18 من قانون التامين الاجتماعي المعدل بقانون 93 يستحق المعاش في حالة انتهاء خدمة المؤمن عليه للوفاة او العجز الكامل او العجز الجزئي المستديم متى ثبت عدم وجود عما اخر لدى صاحب العامل"<sup>2</sup> اي ان علاقة العمل تنتهي هنا اذا اصبح العامل عاجزا جزئيا او كليا خلال اداء عمله مع ثبات عدم قدرة العامل على اداء عمل اخر لصالح صاحب العمل ليس بالضرورة لنفس العمل او المنصب الذي كان يشغله سابقا, وقد يكون هذا العجز يتمثل في عاهة من العاهات الثلاث وهي العمى, والصمم والبكم "

<sup>1</sup>- بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل, دار الريحانة للنشر والتوزيع, ط1, 2002, ص56.

<sup>2</sup>- انور عصام سليم, مرجع سابق, ص391.

فالدكتور عبد الرزاق دربال يذهب إلى أن توفر عاهتين من العاهات الثلاث في العامل يؤدي لبطلان العقد"<sup>1</sup>

### 5-5- انتهاء العمل العرضي او الموسمي او المؤقت :

نجد هذا السبب منصوص عليه في قانون العمل في المادة 71 التي تقتضي بان علاقة العمل تنتهي لاحد الاسباب التالية:<sup>2</sup>

- انتهاء الموسم اذا كان العمل موسميا .

- انتهاء العمل العرضي او المؤقت .

وطبقا للمادة الاولى من قانون العمل يقصد بالعمل المؤقت العمل الذي تقتضي طبيعته انجازه مدة محدودة او الذي ينصب على العمل بذاته و ينتهي بانتهائه .

### 5-6- ارتكاب خطأ جسيم من طرف العامل :

القاعدة انه لا يجوز فصل العامل الا اذا ارتكب خطأ جسيما, حيث تقتضي المادة 61 من قانون العمل بانه "لا يجوز فصل العامل الا اذا ارتكب خطأ جسيم و الخطأ الجسيم هو خطأ تصل فيه الخطورة الى درجة عالية لهذا يختلف عن الخطأ العادي, فهو له نفس النتائج التي تترتب على عقد العمل بالنسبة للعامل المخطئ سواء كان العقد لمدة محدود او غير محدود"<sup>3</sup>

ويمكن ان يشتمل الخطأ الجسيم احد الاحالات التالية:<sup>4</sup>

1- اذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة او قدم شهادات او توصيات مزورة .

<sup>1</sup>- دربال عبد الرزاق: الوجيز في النظرية العامة للالتزام, دار العلوم للنشر والتوزيع, عنابة, 2004, ص49.

<sup>2</sup>- عصام انور سليم, مرجع سابق, ص385.

<sup>3</sup>نادية ايت افنان: تبعية العامل في علاقة العمل, رسالة ماجستير, كلية العلوم القانونية, تيزي وزو, 1997, ص89.

<sup>4</sup>- عصام انور سليم, مرجع سابق, ص386.



- 2- اذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط ان يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال 24 ساعة من وقت عمله بوقوعه .
  - 3- اذا لم يراع العامل التعليمات اللازم واتباعها لسلامة العمال والمنشأة رغم انذار كتابه بشرط ان تكون هذه التعليمات مكتوبة و معلنة في مكان ظاهر .
  - 4- اذا تغيب العامل بدون سبب مشروع اكثر من 20 يوما متقطعة خلال السنة الواحدة او اكثر من 10 ايام متتالية على ان يسبق الفصل انذارا كتابيا من صاحب العمل للعامل بعد غيابه 10 ايام في الحالة الاولى وانقطاعه 5 ايام في الحالة الثانية .
  - 5- اذا لم يقيم العامل بتأدية التزاماته الجهرية المترتبة على عقد العمل .
  - 6- اذا افشى العامل الاسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل بها .
  - 7- اذا حكم على العامل نهائيا في جناية او جنحة ماسة بالشرف والامانة او الآداب العامة .
  - 8- اذا وجد العامل اثناء العمل في حالة سكر بين او متأثر بما تعاطاه من مادة مخدرة.
  - 9- اذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل او المدير المسؤول او اذا وقع اعتداء جسيم على احد رؤساء العمل اثناء العمل او بسببه .
- ولكن رغم ارتكاب العامل خطأ جسيم لا يجوز لصاحب العمل فصله الا بعد عرضه على لجنة مختصة لتقييم حالته ووضعه .

## 5-7- انتهاء مدة العقد اذا كان محدد المدة :

تنتهي العلاقة المحددة المدة بصفة قانونية وبدون اجراءات او تعويضات من اي طرف في حالة انتهاء الاجل المحدد لها او انتهاء العمل الذي ابرمت من اجله لان مدة العقد تكون محددة وواضحة وبصفة صريحة منذ البداية وكذلك حجم و نسبة العمل المتعاقد عليه, و"عليه تنتهي هذه العلاقة بصفة قانونية عادية اما بانتهاء العمل او المدة دون ان يترتب على ذلك اي التزام على عاتق احد الطرفين الا في ضرورة اعلام ادهما بنيته في عدم تجديد العقد"<sup>1</sup>, واي اخلال في هذه الشروط يؤدي الى اجراءات و تعويضات اخرى.

"ويجوز الاتفاق بين المتعاقدين على ان العقد الذي يجمعهما يعتبر مفسوخا من تلقاء نفسه دون الحاجة لحكم قضائي في حالة عدم الوفاة بالالتزامات الناشئة عنه"<sup>2</sup>.

## 5-8- التسريح التأديبي :

من اهم المبادئ التي تقوم عليها علاقة العمل هو مبدأ التبعية بين المستخدم والعامل وهذا المبدأ يفرض عدم الاخلال بنظام العمل ويعتبر عدم تطبيق ذلك مكونا للخطأ التأديبي الذي يحيز للمستخدم تسريح العامل او فصله, فالعامل ملزم باحترام قواعد واجراءات تنظيم العمل داخل المؤسسة اثناء ادائه للعمل, "كما انه ملزم بعدم تناول الكحول او المخدرات داخل اماكن العمل, ومحضور عليه ادخال اشياء ممنوعة الى مكان العمل"<sup>3</sup> والعامل ايضا مطالب بعدم الاخلال بحسن سير الانتاج او الخروج عن القواعد والاجراءات الخاصة بالأمن الصناعي, حتى يتفادى الاضرار التي يمكن ان تلحق بالآلات و الادوات والمواد الاولية واشياء اخرى لها علاقة بالعمل, اذا خالف العامل احدي هذه الالتزامات الجوهرية يحق للمستخدم فصله .

<sup>1</sup> بشير هدي, مرجع سابق, ص69.

<sup>2</sup> - انور طلبية: انحلال العقود, المكتب الجامعي الحديث, 2004, ص88.

<sup>3</sup> - علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون العمل الجديد, دار الثقافة للطباعة والنشر, القاهرة, 1983, ص98.

ويذهب بعض الفقهاء الى القبول ان الفصل من العمل او التسريح هو "في حقيقته فسخ العقد من جانب المستخدم في حالة اخلال العامل بالتزاماته الجوهرية لعقد العمل وذلك اذا كان العقد محدد المدة او غير محدد المدة"<sup>1</sup>

### 5-9- التيسير لأسباب اقتصادية :

"ان التطور التكنولوجي والهيكلية للمؤسسات المستخدمة والازمات الاقتصادية والتجارية والمالية التي اصبحت سمة من سمات المؤسسة الحديثة لاسيما بعد الحرب العالمية الثانية قد افرزت عدة نتائج على عالم الشغل"<sup>2</sup> بحيث اصبحت المؤسسات و المصانع معرضة بصفة دائمة اما لصعوبات مالية او تكنولوجية واما الى احتميات التطور والتحديث واكتساب الطرق والوسائل التكنولوجية المستعملة في الصناعة وتنظيم المشاريع الاقتصادية قصد التكيف مع الظروف المستجدة والتغلب على الصعوبات الاقتصادية وزيادة الانتاج والانتاجية حتى تتمكن من فرض وجودها في عالم المنافسة الحرة والصراع من اجل البقاء, وذلك بتقليل النفقات وزيادة المردودية والفعالية الاقتصادية واعادة التنظيم الهيكلي للمشاريع وما الى ذلك من الاهداف و التدابير .

### 6- الإطار التنظيمي لعلاقة العمل :

6-1- مراحل انعقاد علاقة العمل : تتفق اغلب التشريعات العمالية على ان علاقة العمل تختلف من حيث اجراءات ومراحل ابرامها وانعقادها عن بقية العلاقات الاخرى, كما تتضمن هذه التشريعات ادوات واساليب لإثبات هذه العلاقة وتختلف هي الاخرى عن تلك المعتمدة في بقية العلاقات التعاقدية والتنظيمية الاخرى مما

<sup>1</sup> محمود جمال الدين زكي: الوجيز في قانون العمل, دار الكتاب, ط3, القاهرة, 1983, ص405.

<sup>2</sup> -احمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1998, ص69.

يشكل نظاما خاصا بمراحل انعقاد علاقة العمل حيث تمر علاقة عادة بمرحلتين متتاليتين الاولى هي المرحلة التجريبية وتليها مرحلة التثبيت او الترسيم.

### 6-1-1- المرحلة التجريبية :

وهي المرحلة التي يوضع فيها العامل الجديد تحت الملاحظة في فترة تدريبية قصد التأكد من كفاءته وقدرته واستعداده للعمل وكذلك هي فرصة للعامل نفسه لإثبات مهاراته وخبرته في اتقان العمل الذي كلف به, "فالمادة 18 من قانون العمل تنص على انه "يمكن ان يخضع العامل الجديد في توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 6 اشهر, كما يمكن ان ترفع هذه المدة الى 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العادي, وتحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال او مجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي" <sup>1</sup>, وهذا كله نظرا لاختلاف متطلبات وخصائص كل قطاع ونشاط وكل مستوى من مستويات الاعمال والوظائف الامر الذي جعل تحديد هذه المدة من بين العناصر والمواضيع الاساسية التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية .

"وتعتبر فترة التجربة فترة تمهيدية للتعاقد النهائي, لان عقد العمل في هذه المرحلة لا يكون نهائيا بل مرتبط ومشروطا بنتائج انتهاء هذه المرحلة" <sup>2</sup>, اذا كانت ايجابية واثبت العامل قدرته وكفاءته في قيامه بعمله يصبح العقد النهائي والعكس اذا اتضح عجز العامل عن ادائه لعمله يمكن ان تمدد الفترة التجريبية لفترة اقل او مساوية للفترة الاولى فاذا لم يثبت العامل صلاحيته للعمل يمكن لصاحب العمل ان يفسخ العقد دون اخطار مسبق, ودون تعويض .

<sup>1</sup>- كمال صوشي: مساهمة في دراسة اثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في مؤسسة صناعية, رسالة ماجستير, كلية

العلوم الاجتماعية والانسانية, قسنطينة, 2007, ص73.

<sup>2</sup>- احمية سليمان, مرجع سابق, ص84.

وبما ان عقد العمل في هذه المرحلة يكون عقد مؤقت وغير نهائي "فان هؤلاء العمال لا يستفيدون من بعض الحقوق والامتيازات كبقية العمال مثل وضعية الانتداب والاحالة عند الاستيداع, كما لا يمكن لهم في هذه الفترة كذلك انتخاب مسؤول تمثيلي لزملائهم سواء في الهيئات النقابية او غيرها"<sup>1</sup>.

### 6-1-2- مرحلة التثبيت او الترسيم :

وهي الفترة التي تعقب فترة التجربة, حيث يتم تثبيت العامل في المنصب الذي تدرب فيه بعد ثبوت قدرته على انجاز الاعمال التي كلف بها, وبهذا تمتعه بكل المؤهلات العلمية والعملية والمهارات والكفاءة المهنية لإنجاز الأعمال التي يتطلبها منصب عمله, وبهذا يتحول عقد العمل المؤقت عقد عمل نهائي يتوفر على كل الشروط القانونية والتنظيمية ويصبح للعامل بعد تثبيته وترسيمه كل الحقوق بما فيها الحقوق التي كانت ممنوعة عنه مثل الانتداب والاستيداع كما يصبح هنا "العقد محصنا من اي تعديل او انهاء من قبل صاحب العمل وذلك ضمن الاجراءات والاحكام المعمول بها في هذا المجال"<sup>2</sup> اي ان العامل هنا يصبح له منصب عمل ثابت قائم على عقد قانوني, كما يمكن لصاحب العمل ان يثبت العامل في منصب عمل اقل درجة من المنصب الاول وذلك وفق قدرات ومستوى العامل وهذا ما تنص عليه الاحكام القانونية والنصوص التنظيمية او الاتفاقيات الجماعية المعمول بها"<sup>3</sup>

### 7- اثار علاقة العمل :

يترتب على عقد العمل العديد من الاثار وهي كالتالي :

<sup>1</sup>- كمال صوشي, مرجع سابق, ص74.

<sup>2</sup>- احمية سليمان, مرجع سابق, ص85.

<sup>3</sup>- رشيد واضح: علاقة العمل في ضل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1991, ص62.

**7-1- الحق في الاجر ومختلف الامتيازات المالية :**

تعتبر الاجور ومختلف التعويضات الاخرى الملحقة بها من اهم الحقوق الاساسية للعامل كما هي من اهم التزامات صاحب العمل, وهي في نفس الوقت سبب التزام العامل ومحل التزام صاحب العمل, الامر الذي يجعلها تحظى بالحماية القانونية في مختلف التشريعات العمالية, ومنها القانون الجزائري سواء لأهميتها من حيث المبدأ او من حيث الاداء والدفع المنظم للأجر الذي يعتبر من اهم الحقوق المقررة للعامل في مختلف التشريعات المقارنة ومنها المادة 6 من قانون العمل او من حيث الحماية حيث يمنع اي حجز او اقتطاع كم الكتلة الاجرية لأي سبب كان الى جانب طابع الامتياز للأجور عن بقية الديون الاخرى التي تكون في ذمة صاحب العمل بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي و غيرها .

ويمكن تعريف الأجر على انه "المقابل المادي الذي يتقاضاه من يعمل في خدمة الدولة او المؤسسات العامة او الخاصة على السواء, ذلك بتأدية عمل معين او توليه وظيفة معينة<sup>1</sup> .

ويتكون الاجر عادة من عنصرين احدهما ثابت, ويتمثل في مختلف المكافئات والتعويضات والحوافز, والثاني

الاجر القاعدي او الاساسي ويتمثل في الحد الادنى المضمون للأجر .

**7-2- الحق في الراحة والعطل القانونية :**

لم تعد قوانين العمل الحديثة تهتم بما يقدمه العامل من جهد وعمل وما يحققه من انتاج فقط, ل توسع اهتماما الى مختلف الجوانب الاجتماعية والصحية للعامل ومنحه جزء من الوقت الماجور لتجديد طاقته, قوته, جهده والتمتع بقسط من الراحة بعد طول عناء وجهد اسبوعيا وسنوياً.

<sup>1</sup>خوزي حبيش: الوظيفة العامة وادارة شؤون الموظفين, دار النهضة العبية, بيروت, 1991, ص 13 .

كرست كافة القوانين العمالية العالمية مبدأ الحق في الراحة الاسبوعية والاعياد السنوية والوطنية والدولية والحق في العطلة السنوية وذلك في مختلف النصوص القانونية والتنظيمية والاتفاقيات الجماعية, "بل اصبح الحق في الراحة اكثر من ذلك ضمن الحقوق الدستورية, اذ ينص الدستور الجزائري لسنة 1989 في مادته 52 في فصله الثالث بان "الحق في الراحة مضمون ويحدد القانون كفيات ممارسته"<sup>1</sup>, الى جانب الاحكام الخاصة بحق العمال في الراحة الواردة في قانون علاقات والتي جاءت تطبيقا للأحكام الدستورية السابقة ,حيث تضمن هذا القانون عدة مواد من 33 الى 52 مادة اذ تنص المادة 35 منه على انه "يعتبر يوم الراحة الاسبوعي وايام الاعياد والعطل ايام راحة قانونية"

بينما تنص المادة 39 الموالية لها على انه "لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الاجر يمنحها اياه المستخدم وان كل تنازل من العامل عن كل عطلته او بعضها يعد باطلا وعديم الاثر"<sup>2</sup>

وبهذه الاحكام وغيرها التي لا يتسع المجال لذكرها كلها فان تكريس حق العامل في الراحة بمختلف انواعها ومناسباتها العادية والاستثنائية قد اصبح امرا متفق عليه في مختلف التشريعات حيث اصبح من اهم الالتزامات القانونية التي تفرض على صاحب العمل .

### 7-3- الحق في التامين و الحماية والضمان الاجتماعي :

من بين المميزات المعروفة عن قانون العمل انه قانون اجتماعي بالدرجة الاولى لكونه يهدف بصفة اساسية الى حماية العامل من كافة الاخطار التي قد تتجم عن علاقة العمل سواء كانت بفعل صاحب العمل كالاستغلال والتسريح التعسفي او كانت من طبيعة العمل كحوادث العمل والامراض المهنية, او كانت لأسباب اخرى .

<sup>1</sup>- بشير هدي, مرجع سابق, ص103.

<sup>2</sup>- نفس المرجع , ص104.

متنوعة ومختلفة المصادر كالمرض والشيخوخة وما الى ذلك .

تتمثل هذه الحماية من الاخطار على اختلاف انواعها "في تلك الاحكام القانونية والتنظيمية التي تعمل على مساعدة العامل في التخفيف من الاضرار التي قد تصيبه نتيجة سبب من الاسباب والتكفل بشؤونه بصفة كلية او جزئية حسب الحالات بكل ما تستلزمه مواجهة هذه الاخطار والعمل على الوقاية منها او تفاديها او معالجتها من قبل الدولة وصاحب العمل على حد السواء"<sup>1</sup>

وتتنوع احكام الحماية والضمان الاجتماعي على مجموعة من النصوص والقوانين التي تغطي عدة مجالات على النحو التالي :

### 1-التأمينات الاجتماعية :

هو النظام الذي يشمل حماية كافة الاشخاص العاملين فوق التراب الوطني مهما كانت جنسيتهم مواطنين او اجانب, ومهما كانت طبيعة عملهم دائمة تو مؤقتة, ومهما كان القطاع الذي يعملون به عام او خاص. وتشمل تغطية التأمينات الاجتماعية مجموعة من الحالات والاوزاع التي قد يتواجد بها العامل وهي :

#### 1-1 - التأمين على المرض :

تشمل التكفل بالعامل او بأحد افراد اسرته في حالة الاصابة ببعض الامراض وكل ما تقتضيه متطلبات العلاج والعناية والتكفل بالمريض الى غاية شفائه النهائي, "الى جانب حصول العامل الذي يضطره المرض الى التوقف عن العمل بأمر من الطبيب المعالج على اجره جزئيا اي 50 بالمئة من اجره بالنسبة للأسبوعين الاوليين و100

<sup>1</sup>بشير هدي, مرجع سابق, ص106.



بالمئة ابتداء من الاسبوع الثالث الى تاريخ شفاء العامل على الا تتجاوز المدة ثلاث سنوات وفق ما تحدد الاحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها"<sup>1</sup>.

بالإضافة الى التكفل بتعويض مختلف المصاريف العلاجية العادية التي يدفعها العامل عند مرضه او مرض اجد افراد اسرته, وبالنسبة للفحوص الطبية وشراء الادوية يتكفل صندوق الضمان الاجتماعي بنسبة منها واحيانا يكون التكفل بصفة عامة.

### 1-2- التامين على الولادة :

يشمل التكفل بكل المصاريف المترتبة على الحمل والوضع ومختلف تبعاته ودفع اجر المدة التي تتوقف فيها المرأة العاملة عن العمل بسبب الوضع .

### 1-3- التامين عن العجز :

يشمل التكفل بالعامل الذي يصاب بعجز يمنعه بشكل نهائي من الاستمرار في العمل وهذا بتخصيص معاش دائم للعامل العاجز يمكنه من العيش دون الحاجة للعمل او للغير "ويقدر العجز والمعاش بالنظر الى ما بقي من قدرة العامل المؤمن له على العمل او حالته العامة وقواه البدنية والعقلية ومؤهلاته وتكوينه"<sup>2</sup>, على ان هذا الحق لا يستفاد منه الا اذا كان العامل لم يبلغ سن التقاعد بعد, وكذلك العامل الذي عمل مدة تمكنه من الاستفاد من التقاعد .

<sup>1</sup>- نفس المرجع, ص 107

<sup>2</sup>- كمال صوشي, مرجع سابق, ص 80.

## 1-4- التامين على الوفاة :

يخص هذا النوعين التامين تمكين ذوي حقوق العامل المتوفي اي الورثة او الاشخاص المعولين من قبله من الاستفادة من منحة الوفاة المقدره باحرة سنة كاملة من العمل على اساس الاجر الاخير الذي كان يتقاضاه العامل المتوفي "والذي لا يجب ان يقل عن اثني عشر مرة عن الاجر الوطني المضمون على ان تدفع لمستحقيها دفعة واحدة لتوزع على ذوي الحقوق عند تعددهم تمويل خدماتها, اذا يلزمه القانون بدفع اشتراك شهري يقطع من المنبع بمناسبة دفع الاجر من قبل صاحب العمل حيث تمرر الاشتراك في مجموعة وفق النصوص الحالية بالنسبة لكل من العامل وصاحب العمل بنسبة 31.5 من اجر المنصب للعامل الواحد, يكلف صاحب العمل 24 بالمئة منها"<sup>1</sup>.

## 2- الوقاية الصحية والامن وطب العمل :تتمثل هذه الوقاية في حماية العامل ووقايته من مختلف

الاطار التي يمكن ان يتعرض لها اثناء العمل, كالأدخنة والابخرة والغازات الخطيرة والسامة والحرائق والانفجارات وغيرها من الاخطار المتنوعة الاخرى, ويتم ذلك باتخاذ كافة الاجراءات والاحتياطات الضرورية لمكافحة وتقادي هذه المخاطر, كإبعاد العمال عن اماكن الخطر, فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية عالية,ضمان الاخلاء السريع عند الخطر,واتباع قواعد واحتياطات الامن عند اختيار واقتناء الطرق او الرسائل التكنولوجية الحديثة بالإضافة الى انتظام الرقابة الدورية للتجهيزات والآلات المستعملة في العمل وصيانتها باستمرار . اما فيما يتعلق بطب العمل الذي يعتبر جزء من المنظومة الصحية الوطنية فيهدف التشريع بشأنه " الى ضمان المحافظة على صحة العامل ورقابتها باستمرار تقاديا لأي مؤثرات ناتجة عن العمل او وسائله او

<sup>1</sup>خفس المرجع السابق, ص81.

محيطه او افرازاته, وذلك للمحافظة على القدرة البدنية والفكرية والعقلية للعمال وحمائيتهم من الاخطار التي تنجر عنها حوادث عمل وامراض مهنية والحد او التقليل من العوامل والاسباب التي يمكن ان تضر بصحتهم"<sup>1</sup>

### 3- حوادث العمل و الامراض المهنية :

تشمل كافة الحوادث التي يتعرض لها العامل اثناء ممارسته او ادائه او نتيجة لذلك سواء كان ذلك داخل مكان العمل او خارجه متى كان ذلك تطبيقا لأمرصادر عن صاحب العمل, او كما يحددها القانون بانها "الحوادث التي تصدر عنها اصابات بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرا اثناء علاقة العمل"<sup>2</sup>. اما الامراض المهنية فهي "كل ما ينشا من خطورة خاصة متعلقة بالعمل وليست خطورة عامة يتعرض لها المواطنون جميعا"<sup>3</sup>.

ويمكن تعريفها على انها "كل مرض تكثر فيه الاصابة به بين العاملين في مجموعة من المهن دون سواها"<sup>4</sup> ويتقضي طبيعة هذه الحوادث والامراض التكفل التام بالعامل من قبل الضمان الاجتماعي نتيجة التأمينات الاجتماعية , دون النظر الى طبيعة علاقة العمل التي يعمل في ظلها ومهما كانت درجة الاصابة او العجز الذي يصاب به .

### 4- التامين عن البطالة :يعتبر هذا النوع من التامين حديث العهد في الجزائر, جاء لفائدة الاجراء اللذين قد

يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لأسباب اقتصادية, وهذا النظام معمول بهفي فرنسا منذ مدة طويلة نسبيا, بمعنى

<sup>1</sup> كمال صوشي, مرجع السابق, ص82.

<sup>2</sup> علي موسى حنان: الصحة والسلامة المهنية واثرها على الكفاءة الانتاجية, رسالة ماجستير, كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير, قسنطينة, 2007, ص62.

<sup>3</sup> محمود دياب العقابلية: الادارة الحديثة للسلامة المهنية, دار الصفاء للنشر والتوزيع, ط1, عمان, 2002, ص160.

<sup>4</sup> محمد عبد السميع: الامن الصناعي: عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه, مطبعة القاهرة, 1972, ص15-16.

آخر التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية اي نتيجة لعدم قدرة صاحب العمل على الاحتفاظ بجميع العمال والاضطرار الى فصل او تسريح مجموعة منهم دفعة واحدة تو وفق جدول زمني معين"<sup>1</sup>.

وقد تم انشاء هذا النظام في اطار التوجهات الاقتصادية الجديدة التي تعتمد على نهج النظام الاقتصادي الرأسمالي. "ويتلخص هذا النظام الجديد في اکتتاب تامين خاص بإخطار البطالة لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بنسبة 5.5 بالمئة من مجموعة اشتراكات التأمينات الاجتماعية المقدرة حاليا ب 31.5 بالمئة من الدخل او الراتب<sup>1</sup> وهناك مجموعتين من الشروط التي يجب توفرها في المترشح للاستفادة من التكفل الناتج عن البطالة وهي:<sup>2</sup>

### الشروط الاساسية :

- 1- ان يكون منخرطا في الضمان الاجتماعي مدة اجمالية قدرها ثلاث سنوات على الاقل .
- 2- ان يكون عوناً مثبتاً في الهيئة المستخدمة قبل التسريح لسبب اقتصادي .
- 3- ان يكون منخرطاً ويكون قد سدد اشتراكه بانتظام في نظام التأمين على البطالة في مدة 6 اشهر على الاقل قبل انتهاء علاقة العمل .

### \*الشروط التكميلية :

- 1- ان لا يكون قد رفض عملاً او تكويناً تحويلياً قصد شغل المناصب.
- 2- ان لا يكون مستقيداً من دخل ناتج عن اي نشاط مهني .
- 3- ان يرد اسمه في قائمة العمال اللذين هم محل تسريح في اطار التقليل من عدد العمال او انتهاء نشاط صاحب العمل, تحمل تأشيرة مفتش العمل المختص اقليمياً .

<sup>1</sup>- نفس المرجع السابق, ص112.

<sup>2</sup>- كمال صوشي, مرجع سابق, ص84.

4- ان يكون مسجلا كطالب للعمل لدى المصالح المختصة في الادارة العمومية المكلفة بالتشغيل منذ ثلاثة اشهر على الاقل .

5- ان يكون مقيما في الجزائر .

وبعد ثبوت توفر هذه الشروط في العامل, يتحصل على الاستقادة من اداءات صندوق التامين على البطالة بعدم اتمام دفع صاحب العمل لمساهمته في هذا الصندوق والتي تسمى بمساهمة تخويل الحقوق التي تحدد وتتظم بمقتضى اتفاقيو تبرم بين صاحب العمل والصندوق الوطني للتامين على البطالة .

#### 4- الحق في التقاعد :

من بين الحقوق الاساسية للعمال في التشريعات المقارنة يأتي الحق في التقاعد كنهاية طبيعية للحياة المهنية للعامل, الا ان هذه النهاية قد تأتي كنتيجة طبيعية لبلوغ العامل سن معينة تمكنه من وضع حد لحياته المهنية والتمتع ببقية حياته الخاصة, وهو ما يمكن ان نعبر عنه بالتقاعد العادي لكن هناك عدة اسباب وظروف قد تحتم على العامل الاحالة على التقاعد قبل بلوغ السن القانونية وهو ما يمكن ان نعبر عنه بالتقاعد المسبق .

#### 1-التقاعد العادي :

هو جزء من الحقوق الاجتماعية والمهنية العديدة يتأثر بالفلسفة الاجتماعية للدولة حيث تختلف احكامه وقواعده من دولة الى اخرى باختلاف قطاعات النشاط وبمدى تكفل الدولة بالشؤون الاجتماعية للعمال, كما قد تعتمد الدولة على نظام موحد للتقاعد يسري على جميع العمال باستثناء , كما هو الحال في النظام الجزائري بعد صدور قانون التقاعد سنة 1983 الذي اسس نظام وحيد للتقاعد فيما يتعلق بالمبادئ الخاصة بتوحيد تقدير

الحقوق والامتيازات والتمويل من ناحية وجعل معاش التقاعد حقا شخصيا ذو طابع مالي يستفيد منه العامل مدى الحياة و من ناحية اخرى<sup>1</sup>.

## 2- التقاعد المسبق :

هو نظام جديد فرضته حتمية التسريح لأسباباقتصادية نتيجة اعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية او عجزها او حلها حيث يعتبر اللجوء الى تقديم سن التقاعد والتكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح عن طريق تهيئة نظام تقاعد مسبق كحل مؤقت في انتظار بلوغ العامل السن القانوني للتقاعد وفق شروط واجراءات خاصة تتناسب والغاية من هذا الحل الذي يهدف الى تقليل من عدد العمال اللذين سوف يحالون على البطالة .

وفي اطار وضع منظومة قانونية وهيكلية للتكفل بالعمال اللذين يفقدون مناصب عملهم نتيجة التسريح لأسباب اقتصادية, والى جانب الاليات والانظمة الاخرى المحدثة لهذا الغرض صدر المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق الذي نص في مادته الثانية على ان "تطبيق احكام هذا المرسوم التشريعي على جميع اجراء القطاع الاقتصادي اللذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لسبب اقتصادي, وفي اطار اما تقليص عدد العمال او التوقف القانوني لعمل المستخدم, ويمكن ان تمتد احكام هذا المرسوم التشريعي الى اجراء المؤسسات والإدارات العمومية بنص خاص<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- محمد الصغير بعلي: قانون العمل في الجزائر, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1997, ص 94

<sup>2</sup>- نفس المرجع السابق, ص 95.

## خُلاصة:

يعتبر العنصر البشري من أهم العناصر الفاعلة في العملية الإنتاجية داخل المؤسسة لتحقيق أهدافها , ولضمان سيران علاقة العمل بطريقة سليمة اقترح المشرع وسيلة لتحقيق ذلك وهي عقد العمل بحيث يعبر عن التزام قانوني, يلزم العامل من خلاله على أداء عمل لمصلحة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه, ويلزم صاحب العمل بتقديم اجر معين محدد سلفا, فعقد العمل يضمن الحقوق والواجبات لكل من الطرفين سواء العامل أو رب العمل .

## الفصل الثالث : عقد العمل المحدد المدة.

### تمهيد

- 1- خصائص عقد العمل المحدد المدة .
- 2- انواع عقد العمل المحدد المدة .
- 3- شروط صحة عقد العمل المحدد المدة .
- 4- حالات ابرام عقد العمل المحدد المدة .
- 5- انتهاء عقود العمل المحدد المدة .
- 6- حقوق العامل عند انتهاء عقد العامل المحدد المدة .
- 7- تجديد عقد العمل المحدد المدة .

### خلاصة.



**تمهيد :**

تعتبر عقود العمل المحددة المدة من ابرز العقود التي لقيت انتشارا واسعا خاصة في السنوات الاخيرة في الجزائر من خلال برنامج التعديل الهيكلي وذلك من خلال التحول من العمل الدائم الى العمل الجزئي من خلال عقود التشغيل ذات المدة المحددة ,وجاءت من اجل التخفيف من حدة البطالة وتوفير مناصب العمل, وسمي بعقد محدد المدة لأنه يتضمن اجلا محددًا اي ان تاريخ بدء العقد و انتهائه يكون معروفًا لكلا الطرفين العامل والمؤسسة.

1- خصائص عقد العمل محدد المدة : لعقد العمل المحدد المد عدة خصائص فهو :<sup>1</sup>

### 1-1- يعتبر عقد اذعان :

ايانه ذو صيغة واسعة النفاذ وامرة لتنظيم علاقة العمل حيث تدخلت الدولة لحماية الطرف الضعيف في هذا العقد لحفظ حقوقه ومصالحه من اجحاف اصحاب العمل .

### 1-2- يعتبر عقد حديث ومتجدد :

وذلك لمبررات اقتصادية, سياسية وتجارية حيث يعتبر ذو طابع واقعي ومتكيف ومتنوع بتنوع الاحتياجات والظروف كما انه متغير بتغير النظم الاقتصادية والاجتماعية

### 1-3- يعتبر عقد مقيد بخمسة حالات قانونية :

حيث لا يمكن ابرامه الا اذا توفرت حالة من الحالات الخمس المذكورة في المادة 12 من قانون 90-11 اذ تنص هذه المادة على انه: يمكن ابرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها ادناه :

1- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود اشغال او خدمات غير متجددة .

2- عندما يتعلق الامر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقت, ويجب على المستخدم ان يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه .

3- عندما يتعلق الامر بالهيئة المستخدمة كإجراء اشغال دورية ذات طابع متقطع .

<sup>1</sup>WWW.DROITDZ.COM.07/03/2015.

4- عندما يبرر ذلك تزايد العمل او لأسباب موسمية .

5- عندما يتعلق الامر بنشاطات او اشغال ذات مدة محدودة او مؤقتة بحكم طبيعتها ويبين بدقة عقد العمل في

جميع هذه الحالات مدة علاقة العمل واسباب المدة المقررة .

## 2- انواع عقد العمل المحدد المدة :

### 2-1- عقد العمل الموسمي :

يقصد بالعمل الموسمي كل الاشغال التي تتم في فترات محددة المدة خلال السنة, حيث يرتبط تحديد عقد العمل بفصل من الفصول الاربعة او يرتبط بأحد المواسم, فيكون العقد في هذه الحالة محدد دون الحاجة الى اشراط النص على التحديد في العقد كون المدة المتطلبة لإنجاز العمل او الاشغال الموسمية لا تزيد على ستة اشهر نتيجة الظروف الطبيعية والمناخية, "فتتص المادة 52 من القانون الاساسي العام للعامل انه يمكن تشغيل مستخدمين موسميين ضمن الشروط المحددة في القانون اذا اقتضى ذلك ضرورة النشاط او نوعه"<sup>1</sup>.

### 2-2- عقد العمل المؤقت :

العمل العرضي او المؤقت "هو العمل الذي لا يتكرر دوريا ولا يدخل في النشاط المعتاد لصاحب العمل, وبالتالي لا يعتبر من الاعمال المؤقتة او العرضية, كأعمال الشحن والتفريغ بالنسبة الى مقاول الشحن والتفريغ, لان طبيعة هذه الاعمال مماثلة لطبيعة اعمال المقاول الاساسية, وان تم انجازها خلال مدة تقل عن ستة اشهر"<sup>2</sup> فالأعمال المؤقتة هي كل الاعمال التي تتم خلال فترة محددة نظرا لاحتياج المؤسسة المستخدمة الى يد عاملة متخصصة في اعمال معينة لا تكون مماثلة لنشاطها الاساسي فتشمل تلك الاعمال المؤقتة الاشغال التي تنجر

<sup>1</sup>-هاشم رفعت هاشم: عقد العمل في الدول العربية, الدار القومية للطباعة والتوزيع, مصر, 2002, ص117.

<sup>2</sup>-جلال مصطفى القريشي: شرح قانون العمل الجزائري, ديوان المطبوعات الجامعية, ص307

في سبيل اصلاح او هدم او تغيير ما هو موجود من ادوات او ممتلكات او ما شابهها من اجل اضافة او اقامة محلات او مشاريع وكل الاعمال التي لا تدخل بطبيعتها فيما تزاوله المؤسسة المستخدمة لذا يشترط في العمل المؤقت فضلا على ان تكون طبيعته من طبيعة صاحب العمل, الا تزيد مدة انجاز هذه الاعمال على الستة اشهر .

### 2-3- عقود اخرى محددة المدة :

قام المشرع الجزائري بالنص على عقود اخرى محددة المدة, نقوم بتلخيصها في ما يلي :

#### 2-3-1- عقد التجربة :

اجازت المادة العاشرة من امر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الاي من الطرفين خلال فترة التجربة فسخ علاقة العمل بكل حرية سواء كانت المدة محدودة او غير محدودة دون بيان السبب ودون اخطار سابق او تعويض<sup>1</sup>

وتحدد فترة التجربة بموجب الاتفاقيات الجماعية او عقد العمل وفي حالة ما اذا لم توجد هذه الاخيرة فتحدد بموجب الاعراف المألوفة في المهنة او في فرع نشاط معين, وعليه يمكن ان تكون هذه الفترة:

- ثمانية ايام بالنسبة للعمال .

- شهر واحد بالنسبة للمستخدمين الماهرين .

- ثلاثة اشهر واحدة بالنسبة للإطارات .

ومع هذا يمكن تمديدها على ان تكون فترة التجربة اقل من المدة المذكورة سالفا اذا تم الاتفاق على تحديدها بمدة

<sup>1</sup>- نفس المرجع السابق, ص308.

اقل في عقود العمل الفردية او الجماعية واذا كانت محددة بموجب الاعراف لا يجوز في لي حال من الاحوال ان تتجاوز هذه الفترات او ان يتم تمديدها .

### 2-3-2- عقد العمل بالمقطوعية :

هو "عقد يلتزم بموجبه العامل بإنجاز كمية معينة من الاعمال خلال زمن معين مقابل سعر اجمالي, فاذا انتهى الزمن لإنجاز العمل ينتهي عقد العمل"<sup>1</sup>.

فصاحب العمل يحاول من خلال هذا النوع من العقود الوفاء بالتزاماته, وهذا باستخدام عمال بصفة مؤقتة طبقا للأحكام التشريعية, ويهتم صاحب العمل في عقد العمل بالمقطوعية بكمية الاعمال التي يلتزم العامل بتنفيذها اكثر من اهتمامه بنوعيتها .

### 2-3-3- عقد التمهين :

هو "العقد الذي يلزم بموجبه صاحب العمل بالتكوين المهني لشخص اخر, يسمى العامل المتدرب, الذي يلتزم بالعمل لديه طبقا لأحكام الفصل في امر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص"<sup>2</sup>, وخلال الشهر الاول من فترة التدريب المحدد بالعقد واذا تبين له ان العامل غير مؤهل لتعلم المهنة او الصناعة الموكلة له "يحق لصاحب العمل فسخ عقد التمهين, ونفس الشيء بالنسبة للعامل بحيث يحق له فسخ عقد التمهين دائما خلال الشهر الاول, اذا وجد ان العمل لا يناسبه وفي جميع الاحوال ينتهي هذا العقد عند انقضاء الزمن المتفق عليه كمدة التمهين"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> جلال مصطفى القريشي, مرجع السابق , ص309

<sup>2</sup> - نفس المرجع , ص310.

<sup>3</sup> نفس المرجع السابق, ص310.

## 3- شروط صحة عقد العمل المحدد المدة :

## 3-1 شرط الكتابة :

يعتبر المشرع الجزائري عقد العمل عقدا مدنيا بالنسبة للعامل وانه كذلك انطلق من مبدأ الاباحة في الاشياء معبرا عن هذا المبدأ في كافة القوانين المنظمة لعلاقات العمل فالمادة 09 من قانون 11/90 تنص على انه يتم عقد العمل حسب الاشكال التي تتفق عليها الاطراف المتعاقدة, وهو ما يجعل عقد العمل في الجزائر عقدا غير شكلي لا تشترط فيه الكتابة او صياغة معينة عكس الاتفاقية الجماعية التي تشترط فيها الكتابة اذ تنص المادة 114 من نفس القانون المعدلة والمتممة بالأمر 21/96 المؤرخ في 9 جويلية 1996 ان الاتفاقية الجماعية هي اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة او فئات مهنية و"الاتفاق الجماعي هو اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا او عدة عناصر محددة من مجموع شروط تشغيل العمال"<sup>1</sup>, وبعبارة اخرى اهتم المشرع الجزائري اكثر بالجانب التنظيمي والموضوعي دون الجانب الشكلي, فهو تأثر بالجانب العملي ووسع دائرة الضمانات ووسائل الحماية.

ومن جهة اخرى اصبح عقد العمل يصنف ضمن العقود المسماة التي لا تحتاج الى تعريف شامل يجمع عليه الفقهاء والمشرعين, لان الاصل في الرضائية ان عقد العمل ينتج اثاره بمجرد تبادل التراضي بين المتعاقدين, ويكفي الرجوع الى نص المادة 8 من قانون 11/90 لتأكد بان علاقة العمل تنشأ بعقد كتابي او غير كتابي وتقدم بمجرد العمل لحساب مستخدم ما .

و بناء على هذا فاذا كان المشرع الجزائري لا يشترط بصفة عامة ا فراغ علاقة العمل في شكل معين ما هو الامر بالنسبة لعقد العمل المحدد المدة؟

<sup>1</sup> ياسين بن صاري: عقد العمل المحدد المدة, دار الطباعة للنشر والتوزيع, الجزائر, 2004, ص19.

بالرجوع الى احكام المادة 11 من القانون 11/90 بفقرتها الاولى والثانية, فهي تنص على انه يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة الا اذا نص على ذلك كتابة, وفي حالة انعدام عقد مكتوب يفترض ان تكون علاقة العمل قائمة لمدة محددة .

ويلاحظ هنا ان المشرع الجزائري قد افترض في حالة غياب العقد المكتوب ان علاقة العمل القائمة لمدة غير محددة, وان ا فراغ ارادة الطرفين في عقد مكتوب امر ضروري لإثبات العمل المحدد المدة, وقد استمر اجتهاد المحكمة العليا على ان مواصلة العمل بعد انتهاء عقد العمل محدد المدة بمثابة استمرار لعلاقة العمل, لكن لمدة غير محددة عملا بالمادة 11 من القانون 11/90 التي تنص "بان سكوت المستخدم عن تجديد عقد العمل المحدد المدة يعني تحول هذا العقد الى عقد غير محدد المدة"<sup>1</sup>

كما اقرت المحكمة العليا بان العقد غير المكتوب, عملا بأحكام المادة 8 من القانون 11/90 في الاقرار الذي ادلى به صاحب العمل امام مفتشية العمل , حيث جاء ان سلطة الوقوف على اثبات عقد العمل المحدد المدة ومدته من اختصاص قاضي الموضوع وفي هذه الحالة تكون قد نشأت علاقة لمدة غير محددة طبقا للمادة 14 من القانون السالف الذكر .

وفي قرار اخر جاء "ان الطاعنة اذا لم تبين انها قدمت العقود التي تحتج بها امام المحكمة حتى تتم مناقشتها مادام ان المطعون ضده يدفع بان علاقة العمل التي تربطه بالمؤسسة المستخدمة هس غير محددة المدة, بينما الطاعنة تدفع بان عقد العمل المبرم بينهما هو محدد المدة فقد تم تجديده بالضرورة الامنية, والمبدأ ان عقد العمل يبرم لمدة غير محددة كما تنص المادة 11 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21, في حين ان عقد العمل المحدد المدة هو الاستثناء وعلى الطاعنة ان تثبت ذلك بصفقتها مستخدمة وان اي انتهاء لعلاقة

<sup>1</sup> -جلال مصطفى القرشي, مرجع سابق, ص308.

العمل المعتبرة غير محددة المدة دون سبب يعتبر طردا تعسفيا<sup>1</sup>, لكن يتعين الملاحظة ان المادة 11 من القانون 11/90 بفقرتها تتضمن سهوا يحوا دون ادائها للمعنى المقصود بحيث يجب اضافة عبارة العقد المكتوب الى الفقرة الاولى للوقوف عند المعنى الصحيح الا وهو يعتبر العقد المكتوب مبرما غير محدد, طالما ان الفقرة الثانية من نفس المادة تنص على ان علاقة العمل تكون لمدة غير محددة في حالة انعدام عقد مكتوب.

لن الفرق بين الحالتين انه بموجب الفقرة الاولى يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة, في حين انه بموجب الفقرة الثانية يفترض العقد انه قد ابرم لمدة غير محددة وبالنتيجة فانه لا يسمح في الحالة الاولى محاولة اثبات غير ذلك, "ويعتبر بمثابة قرينة قاطعة لفائدة العامل لكن يثور الاشكال بالمسبة للحالة الثانية المتعلقة بقيام علاقة العمل دون افرائها في عقد عمل مكتوب وحول ما اذا كانت القرينة قاطعة مقارنة بالأولى يمكن القول بان الامر يتعلق بقرينة بسيطة, ويمكن دائما اثبات امام لقضاء بان علاقة العمل قائمة لمدة محددة, وان عدم تكريس علاقة العمل في الشكل الرسمي لا يحول دون التحقق من توفر شروط قيام عقد العمل محدد المدة"<sup>2</sup>.

وبناء على هذا يظهر بان العقد محدد المدة مبدئيا هو عقد مكتوب, لكن لا يجوز لكلا الطرفين اثبات عكس ذلك, وبان علاقة العمل قائمة لمدة محددة وفقا للفقرة الثانية من المادة 11 من القانون 11/90 .

### 3-2- تحديد مدة العقد واسبابها :

بالرجوع الى احكام المادتين 12 و12 مكرر من القانون 11/90 , يتبين بان النص الاول يشترط بموجب فقرته الاخيرة ضرورة ان يتضمن العقد المؤقت زمنا مدة علاقة العمل واسبابها, اما النص الثاني فانه يتطرق الى وجوب استناد هذا العقد الى احدى الحالات الواردة ضمن المادة 12 المذكورة .

<sup>1</sup> - ياسين بن صاري, مرجع سابق, ص 21.

<sup>2</sup> - نفس المرجع, ص 23.



"ويقصد بمدة العقد المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وخبرته وجهده في خدمة ومصلحة صاحب العمل وإدارته، وهي المدة التي تحدد من الناحية المبدئية بالتراضي من قبل المتعاقدين مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها في هذا الشأن، إذ إن عقود العمل المحددة المدة والعمل بالتوقيت الجزئي هي نماذج يلعب فيها عنصر المدة دور هام في تحديد التزامات وحقوق الأطراف، لاسيما لإنهاء علاقة العمل والاثار المترتبة عنها"<sup>1</sup>.

إن تشريع العمل الجزائري واجتهاد المحكمة العليا يسمحان بقيام علاقة العمل المحدد المدة على أساس كيفيتين، "الأولى تعتبر الطريقة السهلة والواضحة استنادا إلى ماهية العقد نفسه، حيث تبدأ من تاريخ محدد لتنتهي في تاريخ محدد آخر دون أن يتدخل المشرع لتقرير حد أدنى أو أقصى لهذه المدة المهم أن تسمح طبيعة النشاط بذلك أما الكيفية الثانية فتتمثل في تحديد تاريخ بداية سريان علاقة العمل وربطها بعدد من الأيام والأسابيع والأشهر حتى وإن لم يحددها القانون حدا أدنى أو أقصى لأن ذلك يحدد بالضبط بداية سريان الحقوق والالتزامات بين الطرفين"<sup>2</sup>، وما يبرز هذه الأهمية هو أنه في كثير من الأحيان تبرم علاقة العمل قبل أو بعد الشروع في العمل وفي كلتا الحالتين يسري العقد ابتداء من تاريخ بداية العمل .

كما لا يجوز أن يتضمن عقد العمل المحدد المدة ما يفيد من تمكين أحد الطرفين أو كلاهما بحق الفسخ، أي فسخ العقد لأن ذلك يتعارض مع أحكام هذا النوع من العقود الخاصة والغاية التي يسعى إلى تحقيقها .

وتجدر الإشارة أنه لا يكفي إدراج العقد ضمن العقد المؤقت مدة معينة بصفة عشوائية بل وضع المشرع قيودا إضافية على أطراف العقد يتمثل في ضرورة تسبب هذه المدة ويقصد من وراء ذلك تسبب مدى تطابق المدة التي يتم الاتفاق عليها بين المستخدم والعامل مع طبيعة النشاط محل العقد محدد المدة، فإذا اتفق المتعاقدان

<sup>1</sup> ياسين بن صلي، مرجع سابق، ص 27.

<sup>2</sup> أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 27.

على ان تكون مدة العقد باثني عشر شهرا مثلا في حين ان النشاط الذي وظف من اجله العامل لا يستغرق سوى ستة اشهر واستمر العامل في اداء مهامه فيترتب عن ذلك وفقا للمشرع وما استقر عليه اجتهاد المحكمة العليا اثر اخر على هذه العلاقة التي تصبح قائمة بموجب المادة 14 من القانون 11/90 لمدة غير محددة وقد استقر اجتهاد المحكمة احد القضايا المشابهة ما يلي :

"ان لم تحدد مدة العقد القائم بين الطرفين بصفة دقيقة لا يمكن تحديد نهايتها بانتهاء المشروع, فالقانون اوجب ان يتضمن عقد العمل تاريخ بدايته ونهايته بصفة محددة وثابتة.

ان المادة 12 من القانون 11/90 سمحت لرب العمل الارتباط بموجب عقود محددة المدة, لكن مقابل ذلك اشترطت عليه وفي جميع الاحالات ان يسبب المدة المقررة, ومادام ان المستخدم ارتبط مع العامل عن طريق عقد العمل دون احترام الشروط القانونية فان العلاقة تصبح لمدة غير محددة, طبقا للمادة 14 من نفس القانون"<sup>1</sup>

### 3-3- تحديد الحالة واسبابها :

بالنسبة للقانون الجزائري جاءت الفقرة الاخيرة من المادة 12 من القانون 11/90 والمادة 12 مكررة بما يفيد نفس اتجاه المشرع الفرنسي حيث ان النص الاول يذكر ويبين بدقة عقد العمل في جميع الحالات "والمقصود هنا الحالات الواردة بموجب المادة 12, كما تنص المادة 12 مكرر ضرورة اهتمام مفتش العمل بمناسبة مزاوله صلاحياته من ان عقد العمل محدد المدة قد ابرم من اجل احدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12"<sup>2</sup>.

ومنه يظهر انه من بين الشروط القانونية لقيام العقد المحدد المدة قياما صحيحا ضرورة الاستناد الى حالة من الحالات الواردة حصرا بموجب المادة 12 من القانون المذكور اعلاه ثم ينتقل المشرع الى شرط متصل بهذه

<sup>1</sup> نفس المرجع السابق, ص30.

<sup>2</sup> ياسين بن صاري, نفس المرجع, ص38.

الحالة، الا وهو ضرورة تسببها بطرح سؤال محدد، لماذا اللجوء الى ابرام عقد محدد المدة اعتمادا على هذه الحالة؟ وقد كرس اجتهاد المحكمة العليا هذا المبدأ حيث جاءت قراراتها كما يلي<sup>1</sup>:

- ان صفة عون الامن لا تدخل في اي حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من القانون 11/90 التي حددت على سبيل حصر الحالات التي تسمح بإبرام عقود العمل محددة المدة، كما ان هذه العقود جاءت خالية من اي تسبب مما يشكل مخالفة للنص المذكور .

- مراقبة شرعية العقود المحددة المدة والتحقق من مدى مطابقتها للمادة 12 من القانون 11/90 فالنظام العام يخضع لرقابة قاضي الموضوع الذي يعلن ما اذا كانت تدخل ضمن الحالات المنصوص عليها بموجب هذا النص القانوني .

#### 4- حالات ابرام عقود العمل المحددة المدة :

##### 4-1- تنفيذ اعمال مرتبطة بأشغال او خدمات غير متجددة :

ان الصياغة التي جاءت عليها هذه الحالة بموجب البند الاول من المادة 12 من القانون 11/90 التي تقتض وجود عقد مسبق مع الغير موضوعه القيام بأشغال او تقديم خدمات غير متجددة لفائدة احد الزبائن و "من هنا يظهر بان عبارة عدم التجديد الواردة في هذه الحالة التي تبرر اللجوء الى يد عاملة مؤقتة بموجب عقد العمل محدد المدة، ويبدو كذلك لن اغلب المؤسسات التي يتركز نشاطها حول ورشات البناء هي التي غالبا ما تلجا الى ابرام عقود محددة المدة اعتمادا على هذه الحالة يطرح سؤال جوهري في هذا الصدد متى يمكن القول بان هذا النوع من الاشغال اوقات تتضمن طابعا غير متجدد؟"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - ياسين بن صاري، مرجع سابق، ص 39.

<sup>2</sup> - محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 64.

هناك رأي يقول فيما يخص هذه الحالة ان الزبون هو الذي يتميز بصفة عدم التجديد وليس النشاط، اي ان الاشغال والخدمات تتميز بصفة عدم التجديد بالنسبة للزبون وليس لصاحب العمل باعتبار انه اذا تعلق الامر بنشاط مؤسسة للبناء مهما تعددت الاماكن والورشات التي تتدخل فيها يبقى عملها الاصلي والدائم هو اشغال البناء الذي تداوم عليه المؤسسة نفسها، كما انه يشكل الغرض والهدف من وجودها عليه يجب ان تؤخذ هذه الحالة بمواصفاتها العامة لان طبيعة النشاط وحده لا تكفي لتبرير اللجوء اليها وذلك ما اكد عليه اجتهاد المحكمة العليا الذي يرى بانه "ان كانت الحالة الاولى في المادة 12 تسمح بتشغيل عمال من اجل اشغال او خدمات غير متجددة مثل ورشة البناء، يجب ان لا يعلق انتهاء العقد بانتهاء اشغال الورشة او ان يستمر العامل في مزاولة عمله بعد انتهاء مدة العقد وقبل انتهاء اشغال الورشة"<sup>1</sup>، بالتالي يجب كذلك البحث في طبيعة النشاط الذي وظيف من اجله العامل ان كان مرتبطا بنشاطها اليومي، العادي والدائم "مثل الحارس والكاتب وهؤلاء لا يجوز التعامل معهم بموجب العقود المحددة، اما اذا تعلق الامر بتنفيذ اشغال ظرفية تحتاج الى مهارات خاصة مثل بناء العمارات بالزجاج الخارجي"<sup>2</sup> هذه الاشغال لا تدخل ضمن النشاط العادي للمؤسسة بل تتطلب مهارات متخصصة غير متوفرة في عمال المؤسسة بالتالي يتم الحصول على يد عاملة مؤهلة وذلك بواسطة إبرام عقد عمل محدد المدة ينتهي بانتهاء عمله في المؤسسة.

ويظهر ان الطابع المميز للأشغال والخدمات هو المعيار الاساسي لخروج هذه الاشغال من القالب الذي وضعه المشرع دون ادنى شرح اضافي والمتمثل في عدم التجديد، وفي هذا الصدد يرى البعض ان الظروف الاستثنائية هي التي تضيف على الاشغال الطابع غير متجدد، والامر يتعلق بتأطير اشغال ظرفية ومؤقتة لم يحددها القانون نظرا لطبيعتها المؤقتة بإضفاء صفة الاشغال غير المتجددة عليها واحاطتها بنوع من الصرامة من حيث تنظيمها لضمان اكبر استقرار في العمل .

<sup>1</sup>- نفس المرجع السابق ، ص 66.

<sup>2</sup>- عبد الناصر بالميهوب، مرجع سابق، ص 13.

## 4-2- استخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا, ويجب على المستخدم الاحتفاظ به

**لصاحبه:** رغم ان العمل مرتبط بالنشاط العادي والدائم للمؤسسة, فان القانون يسمح احيانا لصاحب العمل بإبرام عقد العمل لمدة محددة كمل في حالة استخلاف عامل مثبت مثلما هو منصوص عليه في الفقرة 12 من القانون 11/90 التي تنص على انه "عندما يتعلق الامر باستخلاف عامل مثبت من منصب تغيب عنه مؤقتا, يجب على المستخدم ان يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه, ومن خلال هذا النص يتضح لنا ان عقد الاستخلاف يتضمن ثلاث عناصر وهي :

- أن يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت .

- ان يكون العامل في حالة غياب مؤقت

- ان يحتفظ صاحب العمل بالمنصب لصاحبه.<sup>1</sup>

## اولا: ان يتعلق الامر باستخلاف عامل مثبت

العامل المثبت هو الذي عين رسميا لممارسة المهام المنوطة بمنصب عمله في اطار عقد عمل ابرم لمدة غير محددة.

ان العامل الجديد يخضع لفترة تجريبية تحدد مدتها وفق الاتفاقيات الجماعية والتشريع الجديد وبعد انتهاء هذه الفترة يثبت العامل في منصب عمله ان كانت الفترة ايجابية وذلك وفقا للمادة 19 من القانون 11/90, وخلال الفترة التجريبية يحق لصاحب العمل ان ينهي العقد في اي وقت اراد ذلك, لذا يشترط في الاستخلاف ان يكون العامل مثبتا .

كما يمكن أن يخضع العامل بعقد عمل محدد المدة لفترة تجريبية تحدد مدتها ايضا عن طريق الاتفاقيات الجماعية

1- عبد السلام ذيب: قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية, دار القصبية للنشر والتوزيع, الجزائر, 2003, ص 84.

وبعدها يعتبر العامل مثبت للمدة المتبقية في العقد، ولا يحق لصاحب العمل انهاء العقد دون أن يؤدي ذلك إلى عواقب وخيمة على صاحب العمل، وترتبا على ذلك يعتبر العامل المرتبط بعقد عمل لمدة محددة عاملا مثبتا يجوز استخلافه أيضا، رغم أن المشرع الجزائري سكت عن هذه الحالة عكس القانون الفرنسي الذي سمح باستخلاف عامل مرتبط مع المؤسسة المستخدمة بعقد عمل محدد المدة، ثم تعليق عقده لأي سبب من اسباب التعليق، "لكن مدة التعليق لا تؤثر على مدة العمل المحددة فلو كان العقد الاول محدد المدة ابرم لمدة عشرة اشهر وفي الشهر السادس تم تعليقه لأي سبب كان لمدة اربعة اشهر، فلصاحب العمل الحق في استخلاف العامل لهذه الفترة و تحسب فترة الاربعة اشهر التي غاب فيها العامل المستخلف ضمن عقد العمل الاصلي<sup>1</sup>.

### ثانيا: ان يكون العامل المثبت في حالة غياب مؤقت

بعد التعرف على صفة العامل المثبت يأتي العنصر الثاني وهو حالة الغياب المؤقت حيث يبدو ان المشرع قد استخدم فكرة التغيب بموجب الفقرة الثانية من المادة 12، في حين انه كان يقصد حتما امرا اخر باعتبار ان نظام الغيابات والاثار المترتبة عليه حتى وان لم يعرفه فقد تم معالجته بموجب المادة 53 وما يليها من القانون 11/90 مع ربط نظامه بحالات معينة مثل تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي او بمناسبة حدث من الاجداث العائلية كزواج العامل، ازدياد مولود لديه، وفاة احد اقربائه، مثل هذه الحالات لا تتطلب استخلاف العامل الدائم الغائب بعامل اخر بموجب عقد محدد المدة، لان المدة التي يسمح بها نظام الغياب للعامل ان يتغيب مدة قصيرة وحتى بالنسبة للحالات التي لم يحدد مدتها القانون صراحة فقد قيدها بموافقة صاحب العمل. كما تنص المادة 5 من القانون 11/90 بانه "يعاد ادراج العمال الذين تم تعليق علاقة عملهم قانونا في مناصب عملهم او في مناصب ذات اجر مماثل بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل"<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد, دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، 1975، ص72.

<sup>2</sup> - احمية سليمان، مرجع سابق، ص59.

ان حالة اللجوء الى العقود محددة المدة في مجال الاستخلاف تنصب كذلك على حالات تعليق العمل ونظم ذلك في عدة صور مثل :

#### ا - الاستخلاف الجزئي :

وهي الحالة التي لا تستند فيها المؤسسة الى العامل الذي يتم تشغيله بموجب عقد محدد المدة سوى جزء من المهام المسندة الى العامل الاصلي, بالتالي يمكن ان يقوم بهذه المهام عامل بتأهيل اقل من الاول .

#### ب - الاستخلاف التسلسلي :

وهي الحالة التي يستخلف فيها العامل من طرف عامل لدى نفس المؤسسة بحيث يحال مؤقتا على هذا المنصب الشاغر, وهذا الاخير يستخلف من طرف عامل اخر بموجب عقد محدد المدة, "ويمكن في نفس الاطار ان يتم اللجوء الى عقد محدد المدة لمواجهة شغور جزئي في حالة انتقال عامل مؤقتا من وضعية كان يعمل فيها عادة بالتوقيت الكامل الى وضعية العمل بالتوقيت الجزئي"<sup>1</sup>.

#### ج - الجمع بين المستخلفين :

اي توظيف عامل عن طريق عقد محدد المدة بالتوقيت الكامل لاستخلاف عاملين غائبين بالتوقيت الجزئي .

#### د - انتظار دخول عامل تم توظيفه بموجب عقد غير محدد المدة :

يمكن قانونيا للمؤسسة وفقا للتشريع ان تبرم عقدا لمدة محددة في انتظار استلام العامل الذي تم توظيفه بصفة دائمة لمهامه وذلك بعد ان اصبح هذا المنصب شاغرا بسبب ذهاب او تحويل العامل الدائم .

<sup>1</sup> - نفس المرجع السابق, ص59.

**هـ - الذهاب النهائي لعامل قبل وضع حد نهائيا لمنصب عمله :**

"قانون العمل ينص كذلك على امكانية ابرام عقد محدد المدة لاستخلاف عامل في حالة ذهابه نهائيا الذي سبق حذف منصب عمله والذي لا يمكن ان يخلف مكانه عامل لمدة غير محددة, نظرا لتوقف النشاط او تغيير تقنيات الانتاج"<sup>1</sup>.

**ثالثا: ان يحتفظ صاحب العمل بالمنصب لصاحبه**

يلتزم صاحب العمل مهما طالت مدة الاستخلاف ان يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه طبقا لنص المادة 12 و65 من قانون 11/90 وعليه فان زال سبب الغياب المؤقت زال سبب اللجوء الى الاستخلاف بعقد عمل لمدة محددة, وهذا الامر يخلق مشاكل من الناحية العملية, اذ في بعض الاحيان يصعب على صاحب العمل تقدير مدة الغياب حتى يمكنه ابرام عقد استخلاف كحالة المرض, "وفي هذه الحالة يقترح على صاحب العمل ان لا يلجا الى اجراء استخلاف خارجي الا اذا كانت تتوفر لديه معلومات كافية عن المدة التي سيظل فيها العامل غائبا حتى يمكنه تقدير مدة عقد الاستخلاف لتتوافق مع مدة التعليق المؤقت وان لم يزل السبب فيلجا صاحب العمل إلى تجديد العقد"<sup>2</sup>

ويستحسن في هذه الحالة" على صاحب العمل ان يبرم عقد عمل محدد المدة لكن لمدة قصيرة يتجدد في كل مرة حتى يرجع العامل المستخلف ويبرم عقد عمل محدد المدة باجل غير معين"<sup>3</sup>, فقد يكون الاجل لمدة غياب العامل المستخلف مثلا.

<sup>1</sup>- ياسين بن صاري, مرجع سابق, ص64.

<sup>2</sup>- نفس المرجع, ص 65.

<sup>3</sup>-Savarier Jean : le terme du contra conclu pour remplacer un salarie absent, Revue Droit social,n0, 1996, p141



## 4-3- اشغال دورية ذات طابع متقطع :

ان هذه الاشغال ليست دائمة لكنها تكرر في فترات دورية وهذه الاعمال في الاصل مرتبطة بالنشاط العادي للمؤسسة لكنها ليست دائمة بل هي متقطعة يلجا اليها صاحب العمل دوريا مثل اعمال الصيانة الصناعية المتخصصة, شحن وتفريغ السفن .... ففي مثل هذه الحالات يصعب على صاحب العمل ابرام عقد عمل غير محدد المدة لانعدام الديمومة في منصب العمل, كما ان المنصب لا يشكل دورة عادية منتظمة ليصل, لكن المشكل الذي يطرح هو: هل يحق لصاحب العمل اللجوء الى ابرام عقود محددة المدة متوالية مع نفس العامل على نفس المنصب بسبب الاشغال الدورية ذات الطابع المتقطع ؟

وعليه فان الجواب في القانون الجزائري يكون بالإيجاب, خاصة اذا علمنا انه يضع حد اقصى لعقد العمل محدد المدة, كما لا يشترط اية مهلة انتظار بين العقد الاول والثاني .

## 4-4- تزايد العمل لأسباب موسمية :

بالرغم من ان المشرع الجزائري جاء بالفقرة الخامسة في المادة 12 من القانون 11/90 على اساس انها حالة واحدة, لكنها في الحقيقة تتضمن حالتين :

## 4-4-1- تزايد العمل :

"ان اقتصار المشرع الجزائري على ادراج عبارة تزايد العمل لوحدها لا يكفي بل يستدعي عدة تساؤلات اهمها : هل يمكن ان تقبل فكرة تزايد الاعمال داخل المؤسسة الذي من شأنه ان يبرر اللجوء الى التعاقد بموجب عقود محددة المدة؟"<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - احمية سليمان, مرجع سابق, ص73.

ان التزايد الكبير للأشغال داخل المؤسسة شيء مستحسن لان ذلك سيسمح لها بتشغيل عمال جدد اخرين بموجب عقود غير محددة المدة وليس بموجب عقود محددة المدة وعندئذ يمكن القول بان ما يقصده المشرع هو يطرأ عليه حدث ظرفي ومؤقت خاصة بالزيادة في حجمه اذا نظرنا الى حجم نفس النشاط في الظروف العادية وبالتالي فان الطابع الاستثنائي والمؤقت لتزايد الاعمال هو الذي يسمح بإبرام عقود محددة المدة التي ينتهي اجلها بانتهاء سبب قيامها مثال على ذلك الأعياد الدينية وما تتطلبه من بعض الأنشطة من زيادة في الانتاج بسبب الطلبات المتزايدة خلال هذه الفترة او انتشار وباء معين والذي من شأنه ان يبرر الزيادة في انتاج اللقاح الخاص به .

#### 4-4-2-الاسباب الموسمية :

يمكن دراسة هذه الحالة من خلال اعطاء تعريف للعمل الموسمي ثم الحالات التي يمكن من خلالها اللجوء الى ابرام عقود محددة المدة لأسباب موسمية.

وبالرجوع الى تشريع العمل الجزائري لا نجد اي تعريف لمعني الموسم خلافا للتشريع السابق الذي تطرق الى الاشغال الموسمية بموجب المادة 53 من القانون 06/82 وعرفها كما يلي :

"يقصد بعبارة الاشغال الموسمية : الاشغال التي لا تجري بسبب الظروف الطبيعية و المناخية بصفة متواصلة, وانما خلال الفترات المحددة بمقتضى القانون, كما اضافت المادة 27 من نفس القانون بان الموسم لا يمكن ان تتجاوز مدته ثلاثة اشهر"<sup>1</sup>

اما المحكمة العليا ترى بانه اذا كان العامل قد وظف ولو لعدة مرات لكن لفترات محددة تتناسب مثلا مع مواسم جني الخضر والفواكه بموجب العقود المحددة المدة وتكون متقاطعة في الزمن, فان هذه العقود تكون قد

<sup>1</sup> - احمية سليمان, نفس المرجع السابق, ص76

استجابت لأحكام الحالة الرابعة من المادة 12 من القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 مادام يتوفر شرط التقاطع في الزمن ولأسباب موسمية .

"اذ يمكن اعتبار العمل الموسمي في الحالات التي من اجلها يمكن ابرام عقد العمل محدد المدة لأنه يستجيب لأشغال تتكرر دوريا, بمعنى انها تعود بصفة منتظمة دون ان يكون لإرادة صاحب العمل دخلا فيها, لكنها مرتبطة بظواهر خارجية قد تكون طبيعية او تقنية خاضعة لظروف اقتصادية او اجتماعية"<sup>1</sup>.

#### 4-5- نشاطات او اشغال ذات مدة محددة او مؤقتة بحكم طبيعتها :

هذه الحالة تختلف عن الحالات السابقة, بحيث لم يعد الامر يتعلق بوضعية معينة ومحددة تسمح باللجوء إليها لإبرام عقود محددة المدة وانما هي في الحقيقة معايير يمكن ان تغطي في نفس الوقت الحالات الاربعه السابقة, لكن تحليل هذه الحالة يكمن في ان التحرير الذي جاء عليه تعديل 1996 يخلق صعوبات عملية وي طرح تساؤلات, بحيث انه يقدم مفهوم النشاط بصفة مستقلة عن الاشغال وكأنه يمكن ان تكون هناك اشغال دون ان ترتكز على نشاط معين والعكس صحيح, اذ يمكن حسب هذه الحالة ان يكون هناك نشاط غير قائم على اشغال.

ان اجتهاد المحكمة العليا حاول وضع التزام على عاتق طرفي عقد العمل لاسيما المستخدم, الا وهو اشتراطه في قرارات عديدة ضرورة توضيح الطبيعة المؤقتة للنشاط الذي من اجله تم اللجوء الى عقد محدد المدة, "حيث يذكر انه يجب على صاحب العمل ان يوضح طبيعة العمل الذي وظف من اجله العامل ان كان ذا طبيعة مؤقتة"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>-- بشير هدي, مرجع سابق, ص82.

<sup>2</sup>- ياسين بن صاري, مرجع سابق, ص82

## 5- انتهاء العقود المحددة المدة :

الاصل ان العقد المحدد المدة لا ينتهي بالإرادة المنفردة لأي من اطراف العقد قبل انتهاء مدته ولكن ينتهي من تلقاء نفسه بانتهاء مدته دون حاجة الى اي اجراء وبصفة خاصة دون حاجة الى ضرورة اخطار احد المتعاقدين للمتعاقد الاخر والزام المتمسك بالإنتهاء لإثباته .

ويترتب عن كون العقد محدد المدة انه لا يجوز لأي من طرفيه انهاءه بإرادته المنفردة قبل انتهاء مدته, "وهذا الحكم يعد تطبيقاً للقاعدة التي تقتضي بان العقد شريعة المتعاقدين"<sup>1</sup>.

فلا يجوز نقضه او تعديله الا باتفاق الطرفين او لأسباب يقرها القانون, ويعد العقد المحدد المدة منتهياً من تلقاء نفسه اذا انتهت مدته مالم يشترط المتعاقدين لإنهائه ضرورة اخطار الطرف الاخر برغبته في الانتهاء .

وإذا كانت القاعدة تقتضي عدم جواز انهاء العقد بالإرادة المنفردة لأي من طرفيه قبل انتهاء مدته, الا ان المشرع خرج على هذه القاعدة واجاز للعامل انهاء العقد بإرادته المنفردة اذا كان العقد لمدة اكثر من خمس سنوات او كان لمدة حياة العامل او حياة رب العمل بشرط ان يقزم بإشعار رب العمل قبل انتهائه بستة اشهر . والحكمة من تقرير هذا الاستثناء هي رغبة المشرع في حماية العامل وافساح المجال امامه لتغيير مستواه الاقتصادي دون ان يتقيد في ذلك بما ابرمه من عقود قد تحرمه بسبب طول مدتها.

ويلزم لإنهاء العقد بإرادة العامل المنفردة ان يخطر رب العمل برغبته في الانهاء قبل ستة اشهر وذلك تجنباً لمفاجأة رب العمل بهذه الانهاء وحتى يتمكن من تدبير عامل اخر يحل محله, ويظل العامل ملزماً في مواجهة

<sup>1</sup>- سيد محمود رمضان: الوسيط في شرح قانون العمل, دار الثقافة للنشر والتوزيع, ط2, عمان, 2005, ص414.

رب العمل طوال مدة الاخطار, ومن ثم لا يجوز للعامل ان يترك مكان العمل فور اكتمال الخمس سنوات من تاريخ بدئ تنفيذ عقد العمل بل يجب عليه اخطار رب العمل برغبته في الانهاء ثم ينتظر ستة اشهر قبل تنفيذ هذه الرغبة .

#### 6- حقوق العامل عند انهاء عقد العمل المحدد المدة :

يترتب على كون العقد محدد المدة عدم جواز انهائه بالإرادة المنفردة لأي طرفيه قبل حلول اجله, تطبيقا للقاعدة العامة التي مفادها لا يجوز فسخ العقد وتعديله الا باتفاق الطرفين او لأسباب التي عينها القانون, "وبهدف جعل عقد العمل محدد المدة استثنائيا تستبعد الطرق العادية لإنهاء عقد العمل , فمن الصعب التحلل من الالتزامات التي يفرضها عقد العمل محدد المدة الا في حالات لا يطبق اي طرف تحملها"<sup>1</sup>, ويعتبر انهاء العقد استباقا للحدث وعدم احترام نظام تعاقب الوقائع, "والمقصود بإنهاء عقد العمل المحدد المدة هو حله قبل حلول تاريخ انتهائه"<sup>2</sup>, وان كان معين الاجل او انجاز العمل المتعاقد عليه ان كان غير معين الاجل, "ويصف بعض الفقهاء هذا الانهاء انه كسر للعقد ونقض له"<sup>3</sup>

#### 6-1- حق العامل في انهاء عقد العمل المحدد المدة :

ان عقد العمل المحدد المدة الذي يتضمن شرط امكانية الفسخ من قبل احد طرفيه يعتبر مبرما لمدة غير محددة, وان اكمل هذا الشرط من قبل احد الطرفين فانه يعتبر تعسفا في استعمال حقه في انهاء عقد العمل, وعموما

<sup>1</sup> -Blaise Henry ; De la difficulté de rompre avant son terme le contrat de travail à durée déterminée, Revue Droit social n01,1993, p41.

<sup>2</sup> Corrignan-Carsin Danielle :répertoire Dalloz de droit social,v contrat de travail à durée déterminée, Edition2002,68.

<sup>3</sup> - Dunes André,la rupture anticipée du contrat à durée déterminée, Revue droit social, n9 et 10,1980,p65

يمكن لكل عامل ان يضع حدا لعلاقة العمل التي تربطه مع صاحب العمل ان كانت ظروفه لا تسمح له بالاستمرار في تنفيذ عقد العمل والوسيلة لذلك هي الاستقالة, "وهي التخلي عن المنصب الذي كان يشغله, وتعتبر انتهاء للعقد بالإرادة المنفردة للعامل وهي من الحقوق المعترف بها في مختلف القوانين انطلاقا من حرية العمل التي تقوم عليها علاقة العمل" <sup>1</sup>.

وقد حددت المادة 68 من قانون 11/90 شروط الاستقالة وهي: "ان تكون الاستقالة كتابية, وان يخطر العامل صاحب العمل بنيته في الاستقالة" <sup>2</sup>.

### الشرط الاول: وجوب ان تكون الاستقالة مكتوبة .

لقد نصت على هذا الشرط الفقرة الثانية من المادة 68 من القانون 11/90 واشترطت ان تكون الاستقالة مكتوبة وهذا راجع حسبها الى اعتبارين <sup>3</sup>:

\*الاعتبار الاول: هو ما تمثله الكتابة من قوة في الاثبات لكون الكتابة هي الدليل الاول من ادلة الاثبات .

\* الاعتبار الثاني : نظرا لان العامل قبل ان يقدم على كتابة الاستقالة من منصب عمله وقبل ان يسلمها لصاحب العمل يتريث ويتردد ويفكر مليا في قراره .

<sup>1</sup> - احمية سليمان, مرجع سابق, ص 275 .

<sup>2</sup> Nasri Hafnaoui : la formation et la cessation de la relation de travail en droit positif Algérien, Edition Zakaria,Alger,1992,p93

<sup>3</sup> - Nasri Hafnaoui,opcit,p94

### الشرط الثاني : ضرورة اشعار صاحب العمل

ورد هذا الشرط في الفقرة الثالثة من المادة السابقة, فالعامل ملزم بإشعار صاحب العمل بان ينهي علاقة العمل التي تربطه به, ويجب لصحة هذا الاشعار ان يتم في المادة القانونية التي نصت عليها الاتفاقيات او الاتفاقيات الجماعية .

### 7- تجديد عقد العمل المحدد المدة:

لقد كان التشريع السابق ينص على انه يحاول اجل العقد محدد المدة يجوز تجديده مرة واحدة وفي حالة قيام اي تجديد ثاني فانه يعتبر باطلا ويجب اعادة تكيف علاقة العمل ابتداء من تاريخ انتهاء اجل مدة التجديد على علاقة غير محددة المدة في حين ان قانون العمل الحالي لم يتطرق الى موضوع التجديد سواء للسماح به او منعه, "وفيما يخص اجتهاد المحكمة العليا فانه يرى بان عقود العمل المحددة المدة التي يتخللها عقد غير مكتوب يؤدي الى نشأة علاقة جديدة لمدة غير محددة طبقا للمادة 11 من القانون 11/90"<sup>1</sup>

من جهة اخرى استقر الاجتهاد صراحة على امكانية تجديد عقد العمل اكثر من مرة واحدة وان ذلك لا يجعل منه عقد عمل غير محدد المدة بمفهوم القانون ومن ثم فان امكانية التجديد حتى وان لم يفترضها المشرع ضمن نظام العقد المحدد المدة الا انه من جهة لم يمنعها صراحة ولم يحددها, ثم جاء الاجتهاد ليشترط عدم ترك فترة فراغ بين عقد محدد المدة واخر لان ذلك يفتح المجال الى القيام علاقة جديدة دائمة وبالتالي ليس هناك ما يمنع من القول بان العقد الجديد الذي يبرم بين نفس طرفي العقد الاصلي, من اجل نفس السبب واحيانا لنفس المدة الاصلية ولعدة مرات بمثابة تجديد صريح.

<sup>1</sup> - ياسين بن صاري, مرجع سابق, ص 131

**خلاصة:**

عرفت عقود العمل المحددة المدة انتشارا في جميع المؤسسات سواء الخاصة أو العامة, فهي تمثل محور ضعف وقوة بالنسبة للعامل, فهو من خلالها يمتلك منصب عمل وفي نفس الوقت هو مهدد بالطرد في أي لحظة, وقد شرعت العقود في مجال المعاملات من اجل إشباع حاجات الأفراد وتحقيق رغباتهم, فالعقد ينشأ بين طرفين أو أكثر يتطلب نشوء التزامات وهذه الالتزامات تقع على كل طرف تمثل حقوقا للطرف الأخر, وبالتالي فان التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه يعد حقا لرب العمل اتجاه العامل .



# الفصل الرابع :العلاقات الاجتماعية

تمهيد.

- 1-التطور التاريخي للعلاقات الاجتماعية .
- 2- خصائص العلاقات الاجتماعية .
- 3- اهمية العلاقات الاجتماعية .
- 4- العوامل المساعدة على نشوء العلاقات الاجتماعية .
- 5- الاسس العامة التي تقوم عليها العلاقات الاجتماعية .
- 6- انواع العلاقات الاجتماعية .
- 7- نظريات العلاقات الاجتماعية .

خلاصة.



**تمهيد :**

لعلاقات العمل الاجتماعية تأثير كبير على اتجاهات العمال وردود افعالهم اتجاه المؤسسة التي يعملون فيها, و لذلك يعتبر الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية في محيط العمل من بين الاسباب التي تدفع بالمؤسسات الى النجاح وهذا باعتبارها فضاء اجتماعي يقوم على التعاون بين افراد المؤسسة, ولا يمكن لأي مؤسسة الاستغناء عنها حيث اصبحت العلاقات الاجتماعية تحظى باهتمام خاص على مستوى المؤسسات والتنظيمات الادارية لبلوغ الاهداف المنشودة.

## 1- التطور التاريخي لعلاقات الاجتماعية في مجال العمل :

لقد اهتمت مختلف الدراسات النفسية والاجتماعية والتاريخية بموضوع العلاقات الاجتماعية وذلك بسبب تجاهل صاحب العمل لظروف العمال التي ساءت وانعكست على انتاجيته ومردوديتها و الامر الذي دفع الى ظهور دراسات اجتماعية عن احوال العمال .

## ا - العلاقات الاجتماعية في العصور الوسطى :

تتميز هذه الحقبة التاريخية بطرق الانتاج اليدوية, حيث كانت السلع تصنع في مصانع صغيرة او في بيت صاحب العمل نفسه هذا من جهة, وتتميز هذه الفترة من جهة اخرى بتنوع الانظمة التي تتحكم في العمل والانتاج, والمتمثلة في نظام العبودية, نظام الصناعة اليدوية ونظام الطوائف<sup>1</sup>.

## ب - العلاقات الاجتماعية اثناء الثورة الصناعية :

وما ان بدأت الثورة الصناعية كنتيجة لسلسلة من الاكتشافات والاختراعات والابداعات, وظهور القوى المحركة والآلات في النصف الثاني من القرن الثامن عشر, حتى واجه ارباب العمل مهمة صعبة للغاية وهي تهيئة افراد تحتاجهم مشاريعها الضخمة ولكن وسط نمو الانتاج وتطور الصناعة نسو الاهتمام بالجنس البشري<sup>2</sup> بالإضافة الى ذلك فان قوة مساومة العمال كانت ضعيفة في سوق العمل فافتقر العاملون الى الامان فيما اصبح للآلة الدور الرئيسي في النتاج, وفي خضم ما سبق ذكره ابرزت النقابات في منتصف القرن التاسع عشر للدفاع عن مصالح العمال مستخدمة سلاح الاضراب مما اضطر ارباب العمل للجوء لمفاوضاتهم عن طريق المفاوضات الجماعية.

<sup>1</sup>- مهدي حسن زويلف: إدارة الافراد في منظور كمي والعلاقات الانسانية, دار مجدلاوي للنشر والتوزيع, 1994, ص10.

<sup>2</sup>- محمد عبد المنعم المعتر نور: العلاقات الانسانية, دار الامل للنشر والطباعة, القاهرة, 1978, ص21.

## ج- العلاقات الاجتماعية ما بين الحربين الاولى والثانية :

مع بداية الثلاثينيات ظهر نموذج العلاقات الانسانية الذي يتزعمه "التون مايو" الذي اوضح اهتمام الادارة العاملة والسعي لتحقيق رغبات العمال والمحافظة على شعورهم كما اظهرت الدراسة روح العمل الجماعية, واهتمت هذه الدراسة بالتركيز على تدريب المشرفين على اساس المعاملة الانسانية للقوى العاملة<sup>1</sup>.

## 2- خصائص العلاقات الاجتماعية

\*الاتصال المباشر بين الافراد داخل المنظمة من جانب وبين الرؤساء والمرؤوسين من جانب

اخر هي افضل بيئة لظهور التنظيمات غير الرسمية, ويعود ذلك لطبيعة البشر الذين يعملون عملا متشابها او مهنة واحدة, يتجنب الافراد الشعور بالعزلة, بالإضافة الى رغبتهم في الانتماء في الشعور بالأمن والحماية الخاصة اذا ما وقع خطأ فيتم تصحيحه دون الابلاغ عنه<sup>2</sup>.

\*ومن اهم خصائص العلاقات الاجتماعية الرقابة الاجتماعية حيث تنشئ معايير سلوكية معينة, والتي تتطلب بدورها الامتثال لأعضاء المجموعة وقد تتعارض هذه المعايير مع القيم الموضوعية من جانب التنظيم الرسمي.

\* تختلف وسائل تحليل ودراسة العلاقات الاجتماعية داخل العمل عن غيرها من العلاقات الرسمية, اذ تعتمد الاولى على هيكل معقد للعلاقات بين الاشخاص وفروض تختلف جذريا عن العلاقات الرسمية, كما انه في علاقات العمل الاجتماعية هناك نظم اتصال خاصة لا تتصل بالضرورة بالنظم الرسمية .

<sup>1</sup>- هناء حافظ بدوي: ادارة وتنظيم المؤسسات الاجتماعية في الخدمة الاجتماعية, المكتب الجامعي الحديث, الاسكندرية, ص64.

<sup>2</sup>- محمود سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال, دار وائل, ط2, عمان, 2004, ص123-124.

\* الافراد في المنظمة يحصلون على الاشباع والرضا من مشاركتهم لجماعة العمل ومن خلال فرص التفاعل المختلفة بين الافراد يستطيعون تحقيق اهداف المنظمة التي ينتمون اليها<sup>1</sup>.

### 3- اهمية العلاقات الاجتماعية :

للعلاقات الاجتماعية جانب هام في ادارة الافراد من حيث توفيرها للمطالب الاساسية لحياته, وتلك الحاجات او المطالب تعبر عن حاجات الانسان اذا ما شبع, اصبح الفرد اكثر رضا واقبالا على العمل واكل ضجرا. ويمكن ان نلخص اهمية العلاقات الاجتماعية في محيط العمل فيما يلي :

### 3-1- تحقيق الامن والاستقرار :

ونعني بالامن والاستقرار كل ما يتصل بمشاعر الفرد, ليس فقط في الوظيفة وانما منذ اللحظة التي يسعى للحصول على الوظيفة, فاذا استلم العامل الوظيفة فانه ستبادر في ذهنه الكثير من الاسئلة مثل كيف يستقبلوه الاخرين؟ كيف سيتعرف عليهم...الخ. وهنا يظهر دور المؤسسة في تحقيق الامن والاستقرار للعامل عن طريقة الرعاية الاجتماعية والثقافية للعامل.

### 3-2- تنمية الشعور بالانتماء :

ان انتماء الفرد للمؤسسة مسألة هامة بالنسبة للفرد والمؤسسة معا, فعن طريق الانتماء يتحقق التوازن بين اهداف الطرفين, والشعور بالانتماء لا يتحقق الا اذا حدث التفاعل الجاد بين الاشخاص او العمال فيما بينهم ومدى تحقيق التفاهم بين هؤلاء العمال.

<sup>1</sup>- علي الشرقاوي: اصول التنظيم, الدار الجامعية, ط2, بيروت, 2004, ص162.

**3-3- التيقن من الهدف :**

يشعر العامل من خلال العمل الذي يقوم به بأهميته داخل المؤسسة , وبالتالي يؤدي الى تعزيز ثقته بنفسه وبمؤسسته, وايضا يزيد من درجة تعاونه مع زملائه في العمل من اجل ان يصل الى تحقيق اهدافه واهداف المؤسسة .

**3-4- اكتساب الخبرات :**

يمكن للعامل ان يكتسب الخبرة عن طريق عمله مع جماعة العمل التي ستتقل اليه خبرات لم يكن يملكها من قبل, وهذا العامل يجعله يكتسب طاقات جديدة تنمي ثقته بنفسه والاحساس بالأمن والانتماء الى المؤسسة<sup>1</sup>.

**4- العوامل المساعدة على نشوء العلاقات الاجتماعية :**

ان الانسان كائن اجتماعي بطبعه غير قادر على العيش منعزلا عن بقية اعضاء المجتمع, فهذه الفطرة في الانسان تؤدي به للدخول في جماعات , والعيش معها طوال فترة حياته, لذلك فان التقاء العامل في المؤسسات وخضوعهم لقواعد ومعايير رسمية تؤدي بهم الى تشكيل جماعات والدخول في علاقات عمل اجتماعية تلقائية, الا ان علاقات العمل الاجتماعية هذه يعود تشكيلها الى عدة عوامل وظروف مختلفة ومتنوعة, فالعوامل التي تؤدي الى نشوء العلاقات الاجتماعية تتمثل فيما يلي :

**4-1- القرب المكاني :**

يعتبر القرب المكاني من اهم العوامل في تشكيل العلاقات الاجتماعية في محيط العمل لان العامل يساعد على تلاقي العمال في مكان واحد, ويدعم الاتصال بينهم ويساعد على نشوء العلاقات الاجتماعية والتفاعلات بينهم,

<sup>1</sup>- غريب عبد السميع غريب: الاتصال والعلاقات العامة في المجتمع المعاصر, مؤسسة شباب الجامعة, الاسكندرية, 1996, ص52.

وذلك ان الاشخاص الذين يعملون في مكان واحد يتجهون الى الاشتراك معا في التنظيمات الغير رسمية بحكم

التقارب الفيزيقي بينهم نتيجة التفاعل المستمر الذي ينشا في بيئة العمل <sup>1</sup>.

#### 4-2- تشابه الوظيفة :

يؤدي تشابه الوظائف التي يقوم بها العمال وتمائلها الى تشكيل علاقات اجتماعية غير رسمي, فالعمال الذين ومن خلال ما سبق يمكن القول ان العوامل السابقة الذكر لا يمكن فصلها عن بعضها فهي مترابطة ومتشابكة , وتكمل بعضها البعض فلا يمكن اعتبار ان علاقات العمل الاجتماعية تقوم على عامل واحد .

#### 5- الاسس العامة التي تقوم عليها العلاقات الاجتماعية : لديهم قدرة على الاتصال مع غيرهم يجعلهم

يشكلون تنظيما اجتماعيا يشترك فيه كل الاشخاص الذين يشتركون في اعمال متشابهة, لذلك فان الوظيفة التي يشغلها العامل تؤثر في اختياره لزملائه ولارتباط بهم فكل فئة تشكل علاقات مع جماعات تتفق مع طبيعة العمل الذي يؤديه <sup>2</sup>.

#### 4-3- السن والاقدمية في العمل :

ان العمال الكبار في السن يدخلون في علاقات عمل اجتماعية مع بعضهم, ذلك لن ثقافة وتقاليد العمال المسنين تختلف في بعض الاحيان عن ثقافة الشباب, وقد يقع صراع بين الجيلين في بعض القيم والمعايير

<sup>1</sup>- محمود سليمان العميان, مرجع سابق, ص153.

<sup>2</sup>- محمد الجوهري: علم الاجتماع الصناعي, دار الثقافة العربية للنشر, القاهرة, 1984, ص196.



الاجتماعية, لذلك يميل الشباب من جهتهم الى تكوين علاقات مع الذين يقاربونهم في السن, او الاقدمية في العمل, لذا تميل كل فئة لدخول في علاقات اجتماعية مع الفئة التي تتميز بخصائص متشابهة<sup>1</sup>.

#### 4-4 - المكانة الاجتماعية :

وهي الدرجة التي يحصل عليها الفرد باعتباره عضوا في المجتمع المحلي, وعضو في منظمة معينة , لذلك نجد ان البعض يطلق على المكانة اسم الهيبة, فالمكانة التي يتمتع بها الفرد داخل التنظيم هي التي يتمتع بها الفرد داخل المؤسسة, وهي التي تحدد نوع العلاقات التي يخلقها داخل التنظيم<sup>2</sup>.

ومن خلال ما سبق يمكن القول ان العوامل السابقة الذكر لا يمكن فصلها عن بعضها فهي مترابطة ومتشابكة , وتكمل بعضها البعض فلا يمكن اعتبار ان علاقات العمل الاجتماعية تقوم على عامل واحد .

#### 5 - الاسس العامة التي تقوم عليها العلاقات الاجتماعية :

تقوم على اسس تتمثل في ما يلي :

\*المشاركة الحقيقية للعاملين في اتخاذ القرارات في معظم الاحوال وذلك لإشباع حاجاتهم الانسانية والاجتماعية, وهذا يجعلهم اكثر تفاعلا وتغانيا في العمل .

\* الاهمية القصوى للاتصال في المؤسسة, والسعي لإزالة اية عوائق تعرقل الاتصال وتبادل البيانات داخل المؤسسة وتعرقل تحقيق اهدافه .

\* التعاون وروح الفريق عنصر اساسي يتحققان معا, وكل منهما يساهم في تحقيق الاهداف المشتركة .

<sup>1</sup>- شهاب محمد علي: العلاقات الانسانية وعمولة السلوك, دار النهضة العربية, 2004, ص246.

<sup>2</sup>- محمود سليمان العميان, مرجع سابق, ص155.

\* تنمية مهارات اقامة علاقات اجتماعية في مكان العمل من خلال التعلم والتدريب, وهي مهارات مكتسبة تنمو وتتطور مع النمو الوظيفي للموظف .

\* قدرة الرؤساء على تشجيع وتطوير العلاقات الاجتماعية في محيط العمل, وهذا يدل على مدى قدرتهم على كسب احترام مرؤوسيهـم, مما يتطلب منهم ان يكونوا قدوة حسنة وصالحة لهم, وما يظهرهـم من حرص لإشباع

حاجات العمال الاجتماعية والنفسية, واسلوبهم في توجيه العمال وتصويب اخطائهم, وحسن التعامل معهم<sup>1</sup>.

## 6- انواع العلاقات الاجتماعية :

هناك العديد من العلاقات الاجتماعية في محيط المؤسسة مثل العلاقة بين الزملاء, العلاقة بين المدراء والموظفين, العلاقة بين الموظفين والزبائن, والعلاقة بين الزبائن انفسهم, ومن اكثر العلاقات الاجتماعية في العمل هي: علاقات عمل اجتماعية التي تربط بين الزملاء والعلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين, التي تقوم بدور مهم في اجراء العديد من المهمات داخل المؤسسة مثل: صناعة القرار, التأثير على الافراد, تبادل المعلومات, التعاون فيما بينهم والاتصال.... الخ

## 6-1- علاقات العمل الاجتماعية بين زملاء العمل :

يشار الى العلاقات بين الزملاء في العمل على انها علاقة لا يوجد فيها هرمية, فتستهلك جهدا كبيرا من الافراد خلال يوم العمل مقارنة بالعلاقات مع الرؤساء, على اساس ان الزملاء في العمل يكونون كثر بينما المدير واحد مما يعطيها اهمية كبيرة في حياة العامل, حيث تؤدي العلاقات بين الزملاء مجموعة من الوظائف المهمة في حياة العمل وذلك من خلال الدعم الاجتماعي والنفسي للعمال, فغالبا ما يتلقى العامل الدعم والتخفيف من ضغط

<sup>1</sup>- صلاح الشنواني: ادارة الافراد والعلاقات الانسانية, مؤسسة شباب الجامعة, القاهرة, 1999, ص184,

العمل من قبل زملائه, وهذا راجع الى ان العمال يدركون ان زملائهم يعيشون في نفس الظروف مما يجعلهم اكثر قدرة على تفهم مشاكلهم في العمل, اضافة الى ما سبق يشكل الزملاء مصدرا مهما للمعلومات التنظيمية المهمة للعمال, فالعمال يعتمدون على زملائهم في الحصول على المعلومات المتعلقة بالعمل والتي لا يمكن الوصول اليها بطرق رسمية, كما ان الزملاء يتعلمون من بعضهم البعض ويمكن ان ينبهوا زملائهم من الاخطاء التي وقعوا فيها او من المحتمل الوقوع فيها<sup>1</sup>

### 6-1-1- اشكالها :

هناك اشكال متعددة بين الزملاء, فقد تكون العلاقة هي علاقة رسمية لا تتعدى حدود العمل, وحدود الاتصالات الرسمية, وقد تتعدى الى صداقة تمتد خارج حدود العمل وساعاته الرسمية. وقسمت العلاقات بين الزملاء الى ثلاث انواع وهي كما يلي:

### 1- علاقات تبادل المعلومات :

يمكن تمييزها من خلال درجات منخفضة من الثقة المتبادلة بين الطرفين, فمعظم الاتصالات في هذا النوع من العلاقات يدور حول امور العمل, ونادرا ما يتسم الحديث باي درجة من الحميمية او الخصوصية .

### 2- علاقة الزمالة :

يتسم هذا النوع من العلاقات بوجود درجة متوسطة من الثقة ومن الانفتاح على الاخرين والصداقة, والاتصال عادة ما يكون اوسع واشمل, ويمكن ان يشمل الامور الخاصة اضافة الى مواضيع خاصة بالعمل<sup>2</sup>

<sup>1</sup> صلاح الدين عبد الباقي: مبادئ السلوك التنظيمي, الدار الجامعية, الاسكندرية, 2005, ص13.

<sup>2</sup> - محمد سليمان العميان, مرجع سابق, ص160

## 3- علاقات الصداقة الخاصة :

تتميز بدرجات عالية ممن الدعم العاطفي, الثقة, الانفتاح على الاخر والصداقة القوية التي تمتد خارج حدود العمل, والاتصال في هذا النوع من العلاقات يكون عميق, شامل لكافة الموضوعات الشخصية او المتعلقة

بالعمل, كما يحتوي على تغذية رجعية متواصلة حول العمل والحياة بشكل عام<sup>1</sup>

## 6-1-2- فوائدها :

هناك فوائد عديدة لعلاقات العمل تعود بالفائدة على العامل والمؤسسة على حد سواء تتمثل في:

\* كلما كانت العلاقة اقوى كان الدعم الاجتماعي والنفسي الذي يتلقاه العامل اعلى .

\* تحقيق الرضا والاطمئنان للعمال .

\* اذا كانت العلاقات جيدة بين الزملاء سيؤدي الى ارتفاع معدلات الاداء المتقن والتعاون العالي.<sup>2</sup>

## 6-2- علاقة العمل بين الرئيس والمرؤوس :

تعتبر العلاقة بين الرئيس والمرؤوس من علاقات العمل الاجتماعية المهمة في محيط العمل والتي فيها العديد من المدخلات مثل: الثقة, الاحترام المتبادل, العدالة....الخ, ومن اكثر النظريات شيوعا التي بحثت على موضوع العلاقة بين المشرف والعامل هي " نظرية التبادل بين الاتباع", والتي تم وضع اسسها من قبل كل من

<sup>1</sup>- احمد فوزي بشري: العلاقات الانسانية في المنظمات الصناعية, جامعة حلوان, القاهرة, 1985, ص137

<sup>2</sup>- صلاح الدين عبد الباقي: مرجع سابق, ص15.

"Garen.G -Scandura" في عام 1978 وفقا لهذه النظرية يكون للمشرفين علاقات متبادلة مع العمال, وتختلف نوعية العلاقة بين القائد وكل عامل من اتباعه حيث يقيم علاقات وثيقة مع بعض الافراد والبعض الاخر بين القائد والعامل تتميز بوجود ثقة عالية متبادلة, احترام عالي وطاعة عالية, وفي هذا النوع من العلاقات يعلم كل من القائد والعامل انه يستطيع الاعتماد على الاخر خصوصا من ناحية الدعم والتشجيع والمؤازرة. كنتيجة لهذا يتم تطوير الشراكة ما بين الشخصين بحيث تتطور العلاقة من التركيز على الاهتمامات الذاتية لتصبح اكثر تركيزا على الاهتمامات المشتركة بين الطرفين, على نقيض مما سبق فان العلاقات ذات النوعية الرديئة بين القائد والاتباع توصف على انها علاقات لا تحتوي على اهداف واهتمامات مشتركة, فتصبح العلاقة بين الطرفين علاقة تهدف الى استغلال كل شخص لأخر, وتركز على الاهتمامات الفردية ولا تابه بحاجات الطرف الاخر, فيحاول كل طرف اخذ اكبر قدر من حقوقه من الطرف الاخر مع تقديم اقل قدر من الواجبات<sup>1</sup>

## 7- نظريات العلاقات الاجتماعية :

### 7-1- حركة الإدارة العلمية :

جاءت الثورة الصناعية في النصف الثاني من القرن الثامن عشر, وتميزت بوجود علاقة بين بين صاحب العمل من ناحية والموارد التي يستخدمها في الانتاج من ناحية اخرى, وكان الافراد يعملون ضمن منظومة الانتاج الضخمة, التي كان يطلق عليها المصنع كأحد الموارد, وكان ينظر اليهم كالات تدير ماكينات, ولم تكن هناك علاقة شخصية مع صاحب العمل, بل كانت هناك قيود على حركة العمال داخل المصنع, مما قضي على اي اتصال بينهم وبين صاحب العمل, وكانت الفرصة الوحيدة للاتصالات الاجتماعية خارج نطاق العمل, كما كان يحد من هذه الاتصالات طول ساعات العمل, وكانت القاعدة ان يعمل الافراد منذ شروق الشمس حتى غروبها,

<sup>1</sup> -عبد المجيد اونس: تأثير العلاقات الانسانية على انتاجية العمل في المؤسسات الاقتصادية, رسالة ماجستير كلية العلوم

الاقتصادية, جامعة الجزائر, 1995, ص75

ولقد كان العمل في مثل هذه الظروف الشاقة في حاجة الى وجود علاقات اجتماعية وانسانية, الا ان مثل هذه الحاجة لم يكن احد يفكر فيها, كما ان الظروف المحيطة لم تكن تسمح حتى بوجود اي شكل من العلاقات.

في انجلترا سنة 1800 م اول من اهتم بالمطالب ROBERT OWEN وفي هذه الظروف التي سادت كان الاجتماعية للعمال في المصنع, فكان يرفض تشغيل الاطفال الصغار, وكان ذلك منتشرا في ذلك الوقت وخاصة في صناعة النسيج, وكان يعلم عماله النظافة وحسن السلوك, كما سعى لتحسين ظروف العمل, واذا كان من الصعب ان نطلق على ذلك علاقات اجتماعية, فانه يمكن ان نقول انها كانت بداية للاهتمام بعلاقات العمل الاجتماعية<sup>1</sup>.

ثم ظهر كتاب "Andrew Ure" في انجلترا عام 1885م بعنوان "Manufactures of philosophy" وفيه ابرز المؤلف العنصر الاجتماعي كأحد العوامل التي تقوم عليها الصناعة, الى جانب العامل الفني والعامل التجاري, وقد لقيت أفكار "URE" قبولا بطيئا وهذا باعتبار انها تمثل اتجاهات من افراد كانوا يرغبون في القيام بأعمال صالحة أو طيبة وليست اتجاهات على اعتراف اصيل بأهمية الافراد والجماعات في ميدان الانتاج<sup>2</sup>.

ثم اسس فريدريك تايلور حزب الادارة العلمية, وخلال الفترة الواقعة بين "1903-1911" قدم على التوالي كتابيه الشهيرين "ادارة الورشة" و "اصول ومبادئ الادارة العلمية", حيث اظهر فيهما العديد من مبادئ ادارة الاعمال خاصة في كتاب الادارة العلمية الذي يتضمن المبادئ التالية :

الإدارة المثالية علم مبني على قوانين وقواعد واصول علمية يمكن تطبيقها على مختلف اوجه النشاط الاجتماعي والانساني سواء كانت تلك التصرفات فردية او جماعية بسيطة أو معقدة.

<sup>1</sup>- عاشور احمد صقر: إدارة الموارد البشرية, مدخل سلوكي, دار النهضة العربية, بيروت, 2003, ص66

<sup>2</sup>- كمال محمد العربي: السلوك التنظيمي, دار الجامعة الجديدة, 2005, ص204

\* من الممكن رفع الكفاية الانتاجية من خلال تطبيق مبادئ واصول ادارة الاعمال في مختلف مجالات العمل .

\* امكانية علاج انخفاض الكفاية الانتاجية عن طريق توفير طبقة رشيدة من المديرين, فالعبرة ليست بتوفير مجموعة من العمال الذين يستطيعون ان يصلو بالإنتاج الى ارقام مرتفعة .

\* تعمل ادارة الاعمال على تحقيق التوازن الامثل بين مصالح صاحب العمل ومصالح العمال من خلال التوفيق بين هذه المصالح كما تعمل على القضاء على التعارض الموجود بينهما بقدر الامكان مما يؤدي لبي تحقيق مصالح كل منهما .

\* الادارة العلمية مسؤولة عن جمع المعلومات , ثم تبويبها وصيانتها في معادلات وقوانين بحيث تساعدهم على اداء العمل وفق القواعد والقوانين التي تحديدها بناء على هذه المعلومات .

\* فصل التخطيط عن التنفيذ باعتبارهما نشاطين مختلفين, وينتج عن هذا ان الادارة الفعلية للمصنع لا تستند الى ادارة التخطيط .

\* هذه المبادئ الادارة العلمية كما حددها تايلور, وقد واجه العديد من الانتقادات لأفكاره, واهم هذه الانتقادات: انه اهمل العوامل الاجتماعية والانسانية في الادارة بالرغم من اهميتها وفعاليتها, كما اتهم تايلور بالأنانية حيث اعتبر العامل الة فقط, وان مدرسة الادارة العلمية تركز على ان العامل يجب ان يتبع تعليمات محددة اذا اريد منه اداء العمل بكفاءة, فالوظيفة هي العنصر الثابت والعامل هو العنصر المتغير, بمعنى ان سلوك الشخص هو الذي يجب ان يتلاءم مع متطلبات الوظيفة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>- محمد سعيد أنور سلطان: السلوك التنظيمي, دار الجامعة الجديدة, 2003, ص33.

## 7-2- حركة العلاقات الانسانية :

تمثل مدرسة العلاقات الإنسانية الاتجاه الرئيسي الثاني في الفكر الإداري المعاصر, وقد جاءت كرد فعل لمبادئ وافكار الادارة العلمية التي ركزت على الجانب المادي في الانتاج, واهملت مشاعر واحتياجات العنصر البشري في مجال علم الادارة, وقد انبثق منهج العلاقات الانسانية عن مجموعة من الدراسات عرفت بدراسة "هوثورن", والتي أجريت في مصنع "هوثورن" التابع لشركة وسترن الكترنيك في عام 1924م-1932م وقد قام بهذه الدراسة مجموعة من العلماء المختصين في علم الاجتماع وعلم النفس وعلى رأسهم "التون مايو" لدراسة ظاهرة التمرد وعدم الرضا عن العمل بين 30 الف من عمال الشركة بعد ان استعملت بعض الوسائل لتخفيف من حدة فروض تايلور التي كانت سائدة في تلك الفترة<sup>1</sup>.

لم تظهر اهمية العنصر البشري بشكل واضح في الادارة الا في القرن العشرين بسبب التطور في البنية الاقتصادية والادارة نتيجة الثورة الصناعية, وظهر مدرسة العلاقات الانسانية, بعد ان نظرت مدرسة الادارة العلمية الى العامل في المؤسسة على انه احد عناصر الانتاج, وانه يعمل كالة, لهذا جاءت هذه المدرسة كرد فعل لأفكار مدرسة الادارة العلمية, ويمكن تلخيص الافكار الرئيسية لمدرسة العلاقات الانسانية فيما يلي :

- \* تلعب جماعات العمل الغير الرسمية تأثيرا قويا في تحديد الانتاجية اضافة للعوامل المادية والمعنوية .
- \* توجد انماط متباينة من الاشراف والقيادة واكثر هذه الانماط فاعلية هو النمط الذي يعتمد على مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات .

\* يجب ان يتحلى المدير بمهارات سلوكية بجانب المهارات الفنية والادارية .

\* تلعب العلاقات العمل الاجتماعية التي تنشأ بين العمال دورا مهما في تحديد سلوك العامل داخل المؤسسة.

<sup>1</sup> - محمد حسن الحناوي: اساسيات واصول الادارة الجامعية, دار الفكر العربي, القاهرة, 1972, ص66.



وبذلك نجحت مدرسة العلاقات الانسانية في تشخيص وتحليل عوامل ومتغيرات جديدة مؤثرة على سلوك الافراد داخل المؤسسات ولقد اثبتت الدراسات الميدانية والعلمية اهمية تلك المتغيرات, ويمكن ان نقول ان التجارب التي قام بها "التون مايو" في مصانع "هوثورن" تعد نقطة الانطلاق الحقيقية لحركة العلاقات الانسانية, حيث اوضحت اهمية العناصر الاجتماعية والنفسية ودرجة تأثيرها على السلوك<sup>1</sup>.

### 7-3- نظرية تدرج الحاجات لماسلو :

تعد إسهامات إبراهيم ماسلو من الإسهامات الرائدة في مجال العلوم السلوكية, حيث تعتبر نقطة بداية في دراسة موضوع الدافعية والحوافز, وتقوم نظرية "ماسلو" على أساس ترتيب حاجات الانسان في شكل هرمي تمثل قاعدته الحاجات الفيزيولوجية الاساسية, وقمة الهرم تتمثل في تحقيق الذات, وترتكز نظريته على فرضيتين اساسيتين هما :

\*ان الانسان له حاجات متعددة, وان الحاجات التي لم يتم اتباعها بعد هي التي تؤثر على السلوك, اما الحاجات المشبعة فلا تكون بمثابة دافع للفرد.

\*هناك ترتيب هرمي لحاجات الانيان واذا ما تم اشباع احدهما تظهر الحاجات الاخرى التي يتم إتباعها, وقد قسم ماسلو هذه الحاجات الاجتماعية والانسانية الى خمس مستويات تتمثل اهميتها فيما يلي :

### 7-3-1- الحاجات المادية الفيزيولوجية :

تعد هذه الحاجات من اقوى دوافع الانسان التي تعمل على الحفاظ على حياته مثل الحاجة الى الاكل والشرب واللباس والسكن, وتتصل هذه الحاجات بالحاجات المادية مثل الراتب الذي يعد اساسي لإشباع الحاجات الفيزيولوجية, والمكافئات والحوافز المادية التي تستخدم كعامل مؤثر في دفع العامل الى بذل جهد اكبر في عمله, اضافة الى مراعاة فترات الراحة في العمل...الخ<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- محمد الجوهري, مرجع سابق, ص57

<sup>2</sup>- هاشم محمود زكي: العلاقات الانسانية, دار المعرفة, القاهرة, 2003, ص201

**7-3-2- الحاجة الى الامن :**

تتمثل في البيئة الامنة, والحماية من الكوارث, كما تعد بيئة العمل مصدرا مهم من حيث توفير الامن للعامل عن طريق العلاقات الاجتماعية الجيدة بين الرئيس والمرؤوسين وبين العمال فيما بينهم, واحساس العمال بتقدير الجهود التي يبذلونها من قبل رؤسائهم, اضافة الى حمايتهم من مخاطر العمل, وكذلك الضمانات اللازمة عند تركهم العمل وتحديد مسؤولياتهم وواجباتهم في العمل مما يؤدي الى تحقيق نوع من الطمأنينة لديهم .

**7-3-3- الحاجات الاجتماعية :**

تتعلق الحاجات الاجتماعية برغبة العمال في الاتصال والتعامل والصراحة مع الاخرين وتكوين علاقات عمل اجتماعية معهم, حيث ان عدم اشباع هذه الحاجات في بيئة العمل قد يؤدي بالعامل الى الاحساس بعدم التوازن النفسي, مما يؤدي الى نقص الانتاج وارتفاع معدلات الغياب وترك العمل ومن تبرز اهمية اشباع حاجات العاملين الاجتماعية التي تؤدي الى ارتفاع مستوى رضاهم عن العمل, ويكون ذلك عن طريق اساليب مختلفة مثل تنظيم فترات الراحة بين ساعات العمل يجتمع فيها العمال اضافة الى الراحة واللقاءات الغير الرسمية لتحقيق الحاجات الاجتماعية بالنسبة لهم.<sup>1</sup>

**7-3-4- الحاجة الى التقدير :**

تتمثل في رغبة العمال لتكوين صورة جيدة عن انفسهم واعتراف الاخرين بهم, ويقسم "ماسلو" هذه الحاجة الى نوعين هما :

**الأولى :** تتمثل في الرغبة والقوة والانجاز والاستغلال والحرية

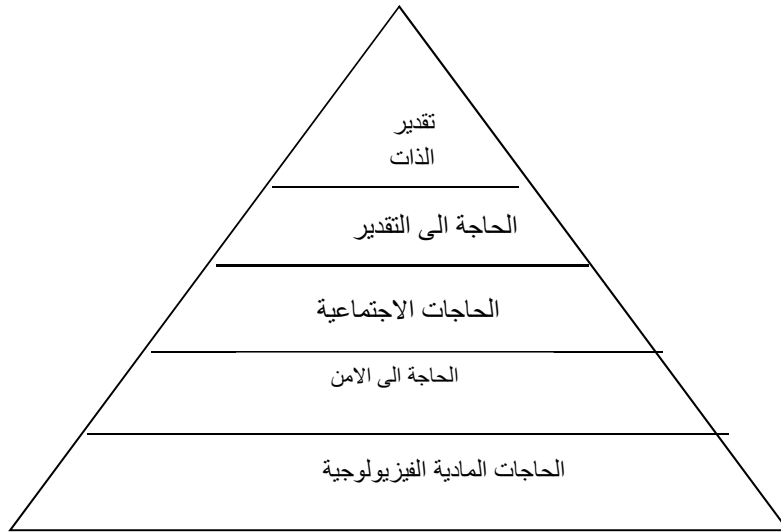
**الثانية :** تتمثل في الرغبة في السمعة وكسب احترام الاخرين وتقديرهم .

<sup>1</sup> - ابراهيم العمري: السلوك الاداري والعلاقات العامة, دار الجامعات المصرية, القاهرة, 1974, ص212.

نجد ان العمال اذا اجادوا عملا ما فانهم يحتاجون الى تقدير رؤسائهم لهم بكلمات, ولن الرئيس الذي يعرف مدى اهمية العلاقات الاجتماعية في العمل لا تقوته ملاحظة هذه الحاجة لدى العاملين فيشجعهم ويقدرهم ويحترمهم<sup>1</sup>.

### 7-3-5- حاجات تقدير الذات :

تأتي هذه الحاجة لإثبات الذات بعد ان يتم اشباع الحاجات السابقة وتظهر رغبة العمال في تحقيق ما يتناسب مع قدراتهم وامكانياتهم, وبمعنى اخر هي رغبة الانسان في ان يكون, وان يساعد على ذلك ما يهيئه للعمل من ظروف تساعده على تحقيق هذه الحاجة عن طريق تفويضه للسلطات والصلاحيات الكافية لتنفيذ الاعمال الموكلة اليه بطريقة يشعر فيها بالجدية والاستقلال والمشاركة في تحديد طرق واجراءات العمل .



الشكل رقم {1} هرمية ماسلو للحاجات

يوضح من الشكل رقم {1} ان حاجات الانسان تأخذ تدرجا هرميا في اشباعها بسلام بالحاجات الفيزيولوجية وينتهي بحاجة تحقيق الذات, وتبدأ عملية ظهور الحاجات عندما تبدأ الحاجة الاولى بالإشباع فعندما تشبع

<sup>1</sup>- كمال محمد العربي, مرجع سابق, ص 168.

الحاجات الاساسية تبدا الحاجة الى الامن بالإلحاح, وهكذا الحال بالنسبة للحاجيات الاخرى, والحاجات التي تؤثر على السلوك في الحاجات الغير المشبعة والتي تسبب نوع من التوتر او عدم التوازن, الامر الذي يقود

العاملين الى ممارسة سلوك يهدف حفظ حالة التوتر وإعادة حالة التوازن الداخلي<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - هاشم محمود زكي, مرجع سابق, ص 223-225.

**خلاصة :**

من خلال ما سبق ذكره نستنتج ان للعلاقات الاجتماعية دور كبير داخل المؤسسة, لأنها تساهم في تحقيق اهدافها, وتستهدف تكامل اهداف العمال وتعاونهم لتحقيق اهداف مشتركة بما يحقق اشباعهم لمختلف حاجاتهم عن طريق التعاون والتفاهم بين افراد المؤسسة فهي تعمل على تماسك هؤلاء الافراد في مجال العمل بطريقة تضمن تحريك دوافعهم كفريق واحد .

**تمهيد :**

تعد المرحلة التطبيقية للبحث حاسمة في تحديد وجهة البحث ومدى تحقيق اهدافه انطلاقا من التحديد السليم لحقل البحث ومعاينة الوضع عن قرب لجمع المعطيات من ميدان البحث لوضع حجر الزاوية من اجل بناء تصور نهائي للموضوع واستثمار الرصيد النظري, واول خطوة منهجية في هذا الصدد تتمثل في تحديد المجال البشري الذي تمسه الدراسة من خلال حصر ميدان الدراسة كخطوة اولى ثم معاينته والاطلاع على خصائص افرادة حتى يتمكن الباحث من التعرف على مجموعة من بيانات المبحوثين التي تساعده في تحليل النتائج التي سوف يحصل عليها فيما بعد ويستند اليها في تأويل العديد من الاستنتاجات, ولذلك سوف يكون هذا الفصل عبارة عن حصر للبيانات الشخصية للمبحوثين على غرار الجنس, السن, مكان, المستوى الدراسي, الحالة المدنية.

## 1- تقديم ميدان الدراسة :

يمثل ميدان الدراسة الحقل الذي يطبق فيه الباحث تصوره الامبريقي للموضوع, ولذلك لزم علينا استكمال مقومات البحث الميداني بالنزول الى الميدان, وكان ميدان بحثنا يتمثل اساسا في جامعة البويرة "اكلي محند اولحاج" بالتحديد كلية العلوم الانسانية والاجتماعية .

## \*التعريف بالجامعة :

أنشأت جامعة أكلي محند أولحاج البويرة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12-241 المؤرخ في 14 رجب عام 1433 الموافق لـ 04 يونيو سنة 2012 المتضمن إنشاء جامعة البويرة. و هي مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي و مهني تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

\* ترتب عن صدور المرسوم التنفيذي المشار إليه أعلاه، إعادة هيكلة الجامعة لتصبح مشكّلة من ستّ (06) كليات ومعهد على التوالي :

1. كلية العلوم والتكنولوجيا.
2. كلية العلوم الطبيعية والحياة وعلوم الأرض.
3. كلية الآداب واللغات.
4. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.
5. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
6. كلية الحقوق والعلوم السياسية.
7. معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

علاوة على أربع نيابات مديرية على مستوى رئاسة الجامعة مكلفة بـ :

1. التكوين العالي في الطورين الأول والثاني والتكوين المتواصل والشهادات، وكذا التكوين العالي في التدرّج.
2. التكوين العالي في الطور الثالث والتأهيل الجامعي والبحث العلمي، وكذا التكوين العالي فيما بعد التدرّج.
3. العلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والتظاهرات العلمية.
4. التنمية والاستشراف والتوجيه.

### \*نبذ تاريخية عن تطور الجامعة :

- 2001/2002 : إنشاء ملحقة تابعة لجامعة محمد بوقرة بومرداس تتضمن تخصص العلوم القانونية والإدارية.
- 2002/2003 : فتح تخصص اللغة والأدب العربي.
- 2005/2006 : ترقية الملحقة إلى مركز جامعي مع استحداث تخصص آخر يتمثل في العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية بالإضافة إلى ميدان الحقوق والعلوم السياسية.
- 2006/2007 : فتح تخصص العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- 2007/2008 : فتح ميدان العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.
- 2009 /2008 : فتح ميدان العلوم والتكنولوجيا.
- 2010/2011 : فتح ميدان الآداب واللغات، بالإضافة إلى قسم علوم تقنيات النشاطات البدنية والرياضية.
- 2011/2012 : فتح كلية علوم الطبيعة والحياة وعلوم الأرض.
- 2012/06/04 : ترقية المركز الجامعي إلى جامعة.



تتضمن جامعة العقيد أكلي محند أولحاج حاليا حوالي 13.000 طالب، موزعين على 12 ميدانا، 16 فرعا، 55 تخصصا.

### \*افاق جامعة أكلي محند اولحاج البويرة :

ينظر المشرفون على جامعة البويرة على أنها :

\*جامعة عصرية تستثمر في التنمية الاقتصادية المستدامة للمنطقة، وكذلك المساهمة في المجهودات المبذولة في التنمية السوسيو-اقتصادية للبلد.

\*جامعة نموذجية تسمح لكل أفراد الأسرة الجامعية من تنمية قدراتها في محيط مؤسساتي ديناميكي.

و يمكن لجامعة البويرة الفتية أن تتطور بصفة تدريجية ، و لكي تستطيع أن تكون نموذجية عليها أن تأخذ بعين الاعتبار ما يلي :

\*انفتاح الجامعة على المحيطين الاقتصادي والاجتماعي.

\*ضرورة أقامة النشاطات الجامعية مع الحاجيات النوعية للاقتصاد الوطني والتنمية المحلية.

\*انتهاج السياسة الوطنية للبيئة التي تمكن من المحافظة على الموارد الطبيعية في إطار سيرورة عملية التنمية المستدامة.

\*تنمية الموارد البشرية عن طريق توفير الظروف الملائمة للأساتذة الباحثين .

\*الارادة في تطوير التعاون الدولي عن طريق تسيير برامج تكوين خاصة بالأساتذة في مختلف ميادين اختصاصاتهم.

**\*مهام الجامعة :**

تتمثل مهام الجامعة حسب ما ورد في المرسوم التنفيذي رقم 03 - 279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق لـ 23 غشت سنة 2003، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 06-343 مؤرخ في 04 رمضان عام 1427 الموافق لـ 27 سبتمبر سنة 2006، المحدد لمهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها فيما يأتي :

\*تتولى مهام التكوين العالي والبحث العلمي والتطوير التكنولوجي.

وتتمثل مهامها الأساسية في مجال التكوين العالي، على الخصوص فيما يأتي :

\*تكوين الإطارات الضرورية والتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد.

\*تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكوين عن طريق البحث وفي سبيل البحث.

\*المساهمة في إنتاج ونشر معمم للعلم والمعارف وتحصيلها وتطويرها.

\*المشاركة في التكوين المتواصل.

تتمثل المهام الأساسية للجامعة في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي على الخصوص فيما يأتي :

\*المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي.

\*المساهمة في ترقية الثقافة الوطنية ونشرها.

\*المشاركة في دعم القدرات العلمية الوطنية.

\*تثمين نتائج البحث ونشر الإعلام العلمي والتقني.

\*المشاركة ضمن الأسرة العلمية والثقافية، الدولية في تبادل المعارف وإثرائها

### \*تقديم الكلية

مرت الكلية بمرحلتين في تأسيسها كانت المرحلة الأولى بإنشاء معهد العلوم الإنسانية و الاجتماعية أثناء



اعتماده الدخول الجامعي 2007/2006 بالمركز الجامعي بالبويرة بعد

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 300/05 المؤرخ في 2005/08/16 بعد استقلاله عن جامعة أمجد بوقرة

ببومرداس الذي اعتبر قبل هذه الفترة ملحقة جامعية، أما المرحلة الثانية فكانت بإنشاء كلية العلوم الاجتماعية

والإنسانية بصدور المرسوم التنفيذي تحت رقم 241-12 المؤرخ في 14 رجب عام 1433 الموافق 4 يونيو

سنة 2012 والمتضمن إنشاء جامعة العقيد أكلي محند أولحاج. و تقع الكلية بالجهة الشرقية لولاية البويرة

بطريق حيزر المؤدية إلى تيكجدة.

### \* تقديم :

أنشأ قسم العلوم الاجتماعية منذ السنة الجامعية 2007/2006 لفتح تخصصات في فرع العلوم الاجتماعية

وانطلق بجذع مشترك علوم اجتماعية الذي يضم تخصصين علم النفس العيادي علم النفس المدرسي ومر بعدة

مراحل تسمح للطلاب باكتشاف تخصصات مختلفة انطلاقا من المفاهيم التي يتلقاها في السنة الأولى و يضم

هذا القسم تخصصات على مستوى الليسانس منها علم النفس العيادي ، علم النفس المدرسي، علم النفس العمل

والتنظيم، علم الاجتماع تنظيم وعمل، علم الاجتماع التربوي ، علم الاجتماع الجريمة أما على مستوى الماستر ،

علم النفس العيادي، علم النفس المدرسي، علم الاجتماع تنظيم وعمل، علم الاجتماع التربوي.

**\*إحصائيات الكلية :**

بالنسبة لإحصائيات الطلبة مرفقة في الملف التالي :

**1-هيكل الكلية:**

- قاعات الدروس/الأعمال الموجهة: 19 منها 03 قاعات كبرى بطاقة استيعاب 820 مقعد بيداغوجي..

- عدد المدرجات:01 بطاقة استيعاب 120 مقعد بيداغوجي.

- قاعات الإعلام الآلي والانترنت : 03 بطاقة استيعاب 48 مقعد بيداغوجي.

- المخابر:02

- قاعة الأساتذة:01

-قاعة النسخ:01

-قاعة الإشراف:01

-المكاتب الإدارية:17

- مكتبة : 01

- قاعة مطالعة:01 بطاقة استيعاب 100 مقعد بيداغوجي.

**2. طريقة اختيار العينة :**

نظرا لمحدودية عدد الاداريين في كلية العلوم الاجتماعية والانسانية في المؤسسة الجامعية ,ارتأينا ان نأخذ كل

العمال الذين يعملون في اطار عقد العمل محددة المدة الذي يبلغ عددهم 47 عامل, وخلال توزيعنا للاستبيان

تحصلنا على 38 استبيان وذلك بسبب عدم وصولنا الى بعض العمال بسبب عملهم الليلي, والعطل الشهرية بما يساهم اجابيا في دقة المعطيات والتمثيل(استعنا بالمسح الاجتماعي الشامل).

### \* المسح الشامل:

هو عبارة عن دراسة للظروف الاجتماعية لمجتمع معين قرية او مدينة او دولة, من خلال الحصول على بيانات ومعلومات كافية لوضع وتنفيذ برنامج لإصلاح هذه الظروف.

ويعتبر محاولة منظمة لتقدير وتصوير الوضع الراهن لنظام اجتماعي او جماعة او مجتمع محلي في الوقت الحاضر بهدف التوصل الى بيانات مصنعة ومرتبطة, ويمكن تفسيرها للاستفادة منه في المستقبل وخاصة في الاغراض العملية<sup>1</sup>.

### 3. خصائص العينة :

اشتملت استمارة البحث على مجموعة من الأسئلة التي تخص بيانات العينة, وسوف نحاول في هذا الفصل تحديد أهم الخصائص والسمات الموزعة كما يلي :

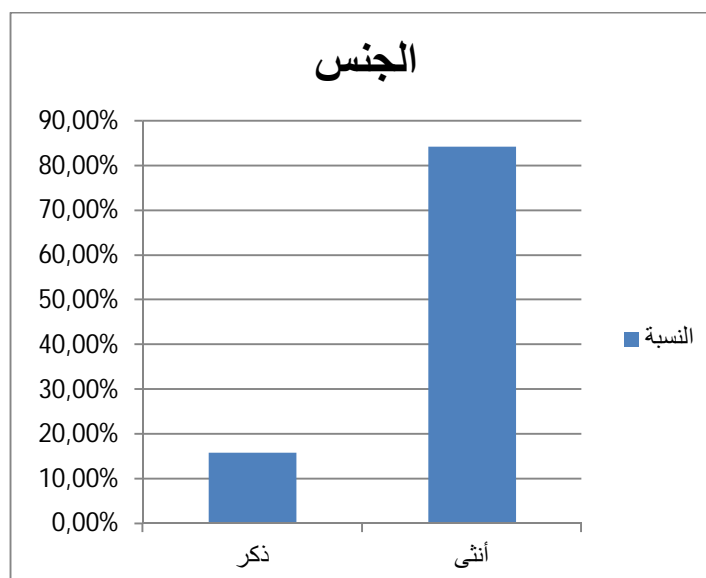
<sup>1</sup> -علي عبد الرزاق جلي: مناهج البحث العلمي, دار المعرفة الجامعية, ط2, 2008, ص174.

## الجدول رقم(1) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس :

النسبة %	تكرار	الجنس
15.79%	6	ذكر
84.21%	32	انثى
100%	38	مجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان اغلبية المبحوثين هم من جنس الاناث وهذا بنسبة 84,21% , في حين أن نسبة الذكور 15,79 % ويعني هذا أن نسبة الإناث اكبر من نسبة الذكور.

\* يظهر من خلال الجدول ان نسبة الاناث هي اكبر نسبة في المؤسسة الجامعية لكلية العلوم الاجتماعية و الانسانية في الجانب الاداري, وهذا ما يدل على الالتحاق الاناث بعقود العمل المحددة بنسبة كبيرة, فالمرأة اصبحت اليوم تقوم بالعمل مثلها مثل الرجل فهي تمتلك مجموعة من القدرات والمؤهلات.

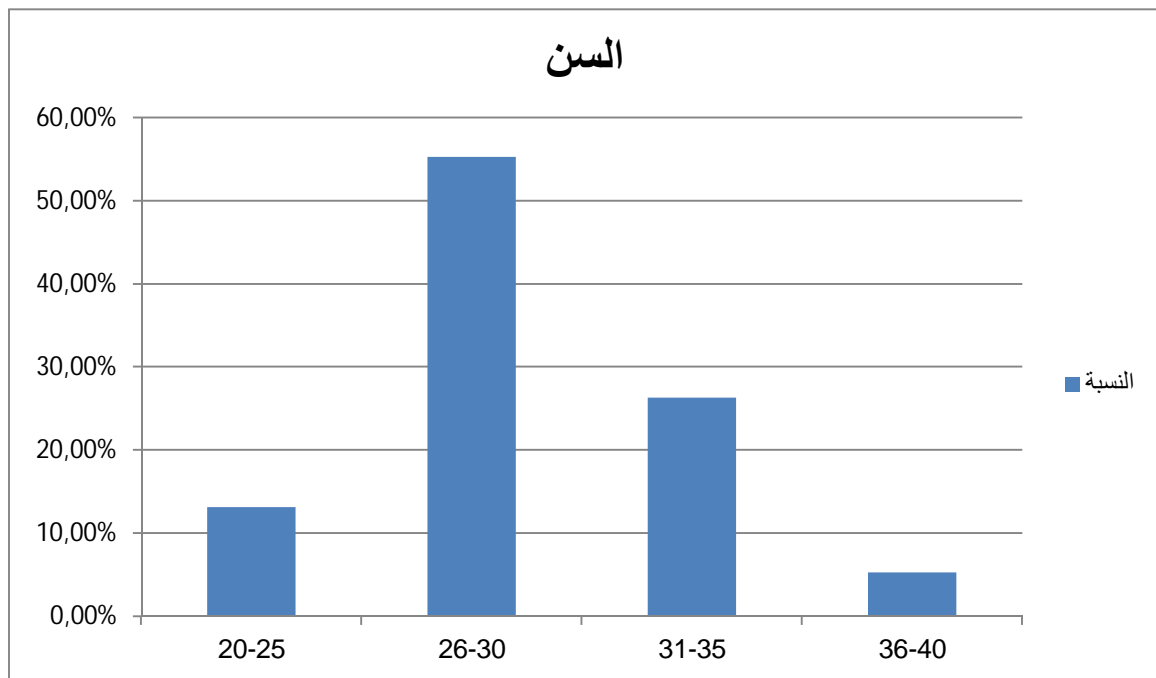


## جدول رقم (2) يبين توزيع أفراد العينة حسب السن:

النسبة %	التكرار	السن
13.15%	05	25-20
55.27%	21	30-26
26.31%	10	35-31
05.27%	02	40-36
100%	38	المجموع

يبين لنا الجدول ان اغلبيية المبحوثين الذين شملتهم الدراسة هم ممن تتراوح اعمارهم بين (26-30) سنة, حيث يمثلون النسبة الاكبر والتي تعادل 55,27% من المبحوثين, وتأتي بعدها فئة المبحوثين الذين تتراوح اعمارهم ما بين (35.31) سنة والمعبر عنها بنسبة تساوي 26,31%, في حين نجد أن الفئة التي تتراوح أعمارهم بين (25.20) سنة تقدر بنسبة 13,15% وفي الأخير نجد نسبة 5,27% بالمائة من المبحوثين الذين يتراوح سنهم بين (40.36) وهي اضعف نسبة بالمقارنة مع الفئات الأخرى.

يظهر من خلال الجدول ارتفاع العمال الذين تتراوح اعمارهم ما بين (26-30) سنة, وهذا الارتفاع يعود الى ان هذه الفئة من المبحوثين متخرجين حديثا, وان هذه المرحلة تعد السن المتوسط لبداية العمل .



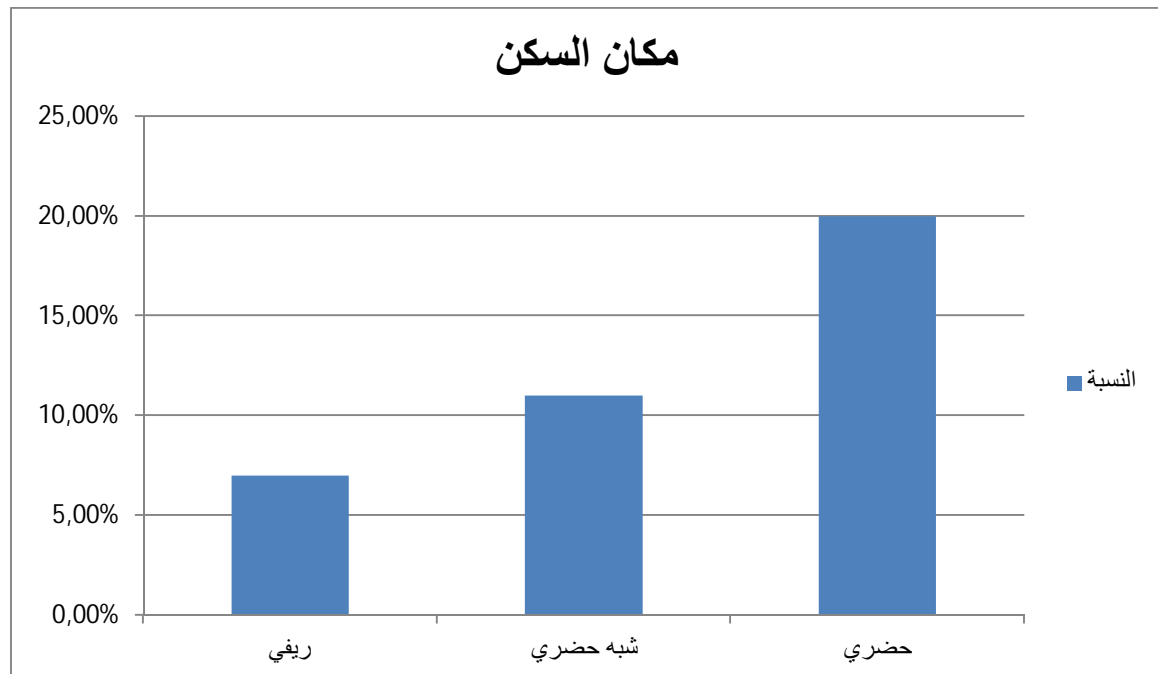
جدول رقم (3) يبين توزيع أفراد العينة حسب مكان السكن :

النسبة %	التكرار	مكان السكن
18.42%	7	ريفي
28.95%	11	شبه حضري
52.63%	20	حضري
100%	38	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين يسكنون في المناطق الحضرية بحيث يمثلون نسبة 52,63% , وتليها فئة المبحوثين الذين يسكنون في المناطق الشبه حضرية بنسبة 28,95% , في حين تعادل فئة المبحوثين الذين يسكنون في المناطق الريفية 18,42% , ومن هذا الجدول نلاحظ ان الافراد الذين يقطنون المدينة يلتحقون بعقود العمل محددة المدة, ولا يجدون صعوبات كبيرة للالتحاق بمناصب عملهم كون المؤسسة الجامعية متواجدة في المدينة , ويمكن أن يكون مؤشر لتكوين علاقات اجتماعية فيما بينهم .



كما ان عقد العمل محدد المدة يتميز بالأجر الضعيف الذي يعتبر نفقة كبيرة للمبجوثين الذين يقطنون المناطق الريفية .

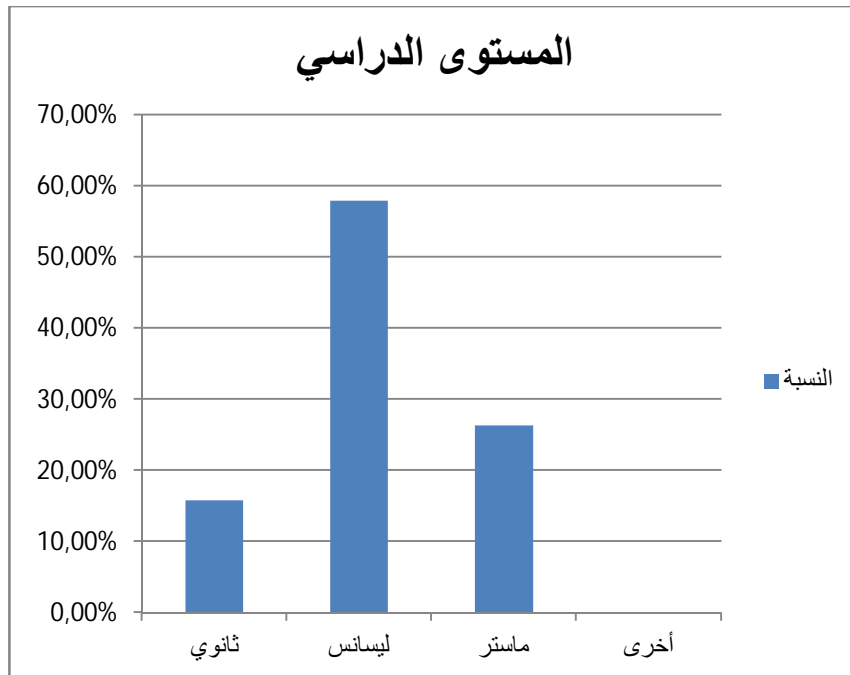


جدول رقم(4) يبين توزيع المبجوثين المستوى الدراسي :

المستوى الدراسي	التكرارات	النسبة المئوية
ثانوي	06	15.79%
ليسانس	22	57.89%
ماستر	10	26.32%
أخرى	0	0%
مجموع	38	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن فئة المبجوثين المتحصلين على شهادة الليسانس بنسبة 57,89% هي النسبة الاعلى مقارنة بفئة المبجوثين المتحصلين على شهادة الماستر التي تقل نوعا ما عنها بنسبة 26,32%, في حين تعادل فئة المبجوثين ذوي المستوى الثانوي بنسبة 15,79% وهي اقل نسبة, وما يمكن ملاحظته من

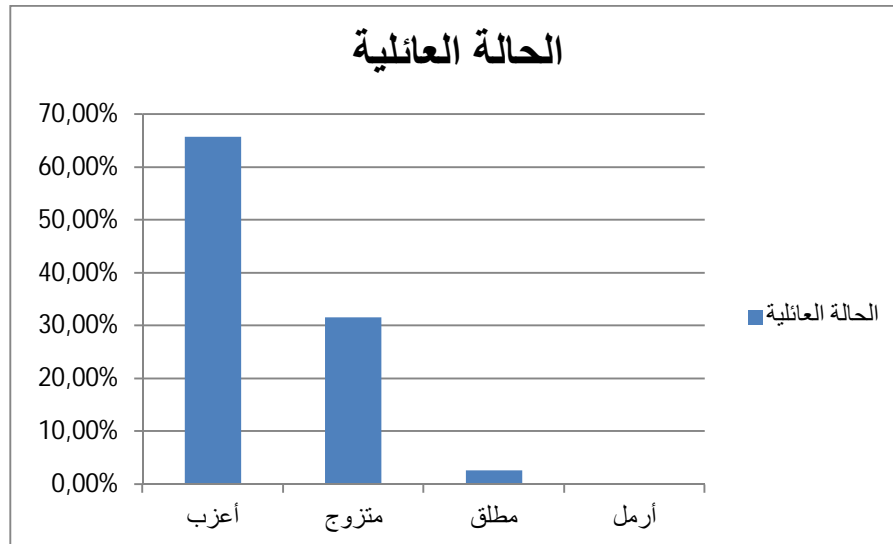
هذا الجدول ان منصب العمل يتطلب مستوى دراسي مرتفع وهذا ما يساعد على امكانية تقبل العامل لفكرة العلاقات الاجتماعية في محيط العمل هذا ما اذا جمعنا بين نسبة الماستر والليسانس , وكذلك نجد ارتفاع نسبة المتحصلين على شهادة الليسانس يلتحقون بنظام العمل بالعقود المحددة المدة بسبب قلة حضورهم في مسابقات التوظيف, بحيث يتحصل الافراد الحاملين لشهادة الماستر على امتيازات اكثر في التوظيف على غرار المستويات الاخرى.



جدول رقم (5) يبين توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية :

النسبة %	التكرار	الحالة العائلية
65.79%	25	أعزب
31.58%	12	متزوج
2.63%	01	مطلق
-	-	أرمل
100%	38	مجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين من العزاب وذلك بنسبة 65,79 % وهي النسبة الاعلى مقارنة بفئة المتزوجين التي تمثل نسبة 31,58 %، في حين تعادل فئة المبحوثين المطلقين 2,63 % وهي اقل نسبة، ويعود ارتفاع نسبة العمال العازبين في المؤسسة الجامعية الى طبيعة العقد وعائداته فلا يمكن للفرد ان يستقر ويكون عائلة، فالأجر الضعيف يحقق للفرد حاجياته اليومية فقط، فتكوين عائلة يحتاج الى الكثير من المصاريف والامكانيات التي تجعل الشباب تأخير سن الزواج .



## خلاصة :

من خلال تحليل البيانات الواردة في الجداول الاحصائية التي جمعت عددا من صفات المبحوثين وبياناتهم تم التوصل الى حصر البيانات التي تفيد ان اغلبية المبحوثين هم من فئة الاناث الذين تتراوح اعمارهم بين 20 سنة كحد ادنى و40 سنة كحد اقصى, كما ان معظمهم يسكنون في مناطق حضرية مقابل نسبة متوسطة مما يسكنون في مناطق شبه حضرية, كما ان معظمهم يحملون شهادات جامعية من مستوى ليسانس وماستر ونسبة قليلة من ذوي المستوى التعليمي الثانوي, بالإضافة الى كون اغلبية افراد العينة من العزاب تليها نسبة من المتزوجين ونسبة ضعيفة من المطلقين, وفي الاخير فانهم يجتمعون في صفة واحدة مشتركة بحيث يعملون في اطار عقود العمل المحددة المدة .

**تمهيد :**

في سياق أطروحة عقود العمل التي كانت جوهر مسار البحث النظري نصل في مرحلة البحث الميداني إلى محاولة إسقاطات على واقع ظاهرة العمل بالعقود المحددة المدة وعلاقتها بالعلاقات الاجتماعية , وبغرض استكمال شروط البحث السوسيولوجي الميداني نصل إلى مرحلة اختبار الفرضيات , وفي هذا الإطار سوف يكون هذا الفصل مخصصا الى عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالعمال في اطار عقد العمل المحدد المدة في المؤسسة الجامعية من خلال البيانات المتحصل عليها من ميدان الدراسة .

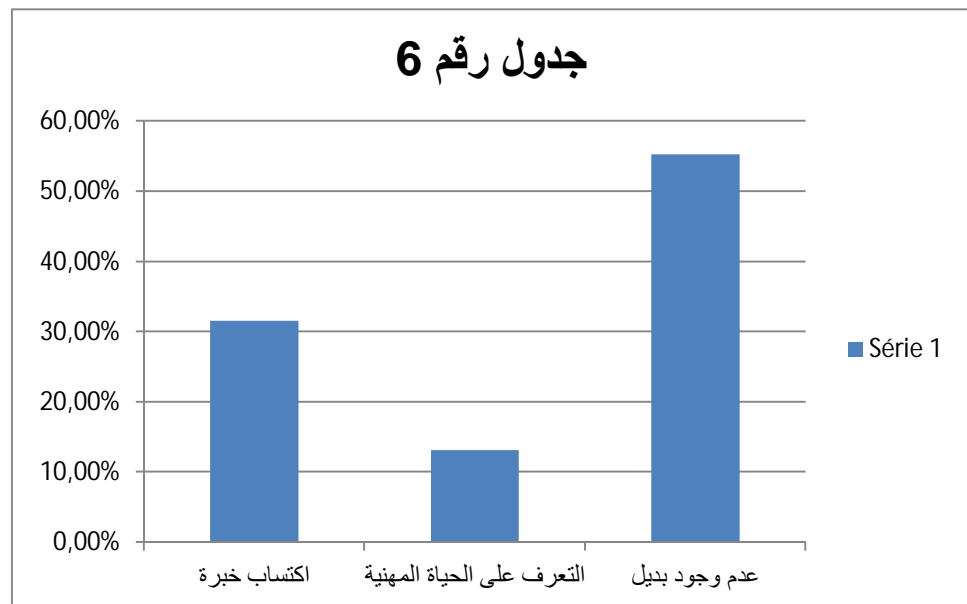
## الجدول رقم (6) يوضح آراء المبحوثين حول الأسباب التي دفعتهم للعمل في إطار عقد العمل

## محدد المدة :

النسبة المئوية	التكرارات	الأسباب التي دفعتهم للعمل في إطار عقد عمل محدد المدة
31.58%	12	اكتساب خبرة
13.15%	05	التعرف على الحياة المهنية
55.27%	21	عدم وجود بديل
100%	38	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين يرجعون السبب الذي دفعهم للعمل في إطار عقد عمل محدد المدة انه لا يوجد لديهم بديل وذلك بنسبة 55,27%، في حين ارجع 31,58% السبب إلى اكتساب خبرة , أما اقل نسبة والتي تساوي 13,15% فتمثل المبحوثين الذين ربطوا السبب بالتعرف على الحياة المهنية .

ونلاحظ ان هناك اختلاف في تبني مختلف الافكار والمعتقدات والقيم التي ينتمي اليها كل فرد , اذ يظهر اجماع حول عدم وجود بديل وذلك لان سوق العمل مشبع وفرص التوظيف قليلة , فالحلجة الانسانية تقتضي على الفرد ان يعمل ليلاي حاجياته مهما كانت طبيعة العمل



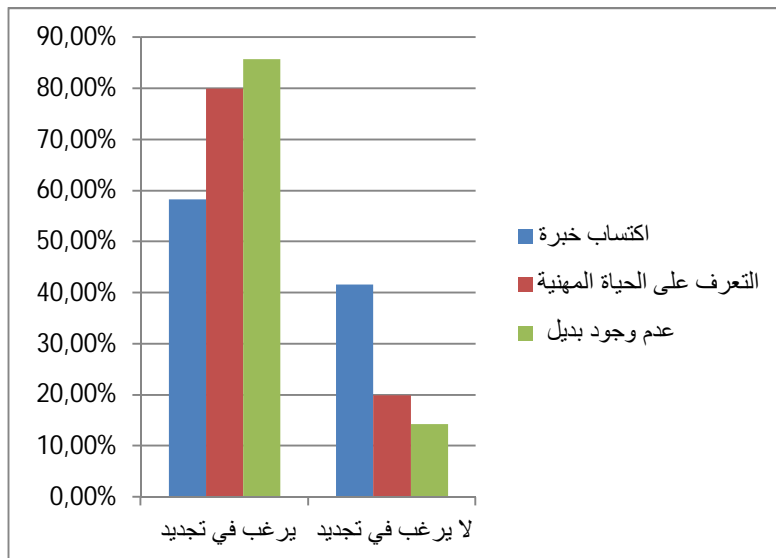
الجدول رقم (07) يوضح العلاقة بين الاسباب التي دفعت العامل للعمل في اطار عقد عمل

محدد المدة والرغبة في تجديد العقد :

المجموع	عدم وجود بديل	التعرف على الحياة المهنية	اكتساب خبرة	الأسباب التي دفعتك للعمل الرغبة في تجديد العقد
29	18	4	7	يرغب في التجديد
%76.31	%85.71	%80	%58.33	
9	3	1	5	لا يرغب في التجديد
%23.69	%14.29	%20	%41.67	
38	21	5	12	المجموع
%100	%100	%100	%100	

نلاحظ من خلال الجدول ان الاتجاه العام للمبحوثين يتضح عند فئة المبحوثين الذين يرغبون في تجديد عقد عملهم وهذا بنسبة 76,31% وتتأكد في عدم وجود بديل بنسبة 85,71% , وتليها نسبة 80% للتعرف على الحياة المهنية, وبعدها نجد اكتساب خبرة بسنة 58,33%.

يتبين لنا من خلال الجدول ان من بين الاسباب التي دفعت العامل للعمل في اطار عقد العمل المحدد المدة هي عدم وجود بديل , لذلك فالعمل بعقد عمل دائم اصبح من الصعب الحصول عليه في الوقت الراهن, حيث يرغبون في تجديد عقد العمل لقلّة مناصب العمل, حيث اصبحت مسابقات التوظيف تتطلب جملة من الشروط الصعبة التي تتمثل في الخبرة والتجربة التي يقتضيها طالب العمل, وصعوبة الحصول على منصب عمل دائم في الوقت الراهن, لذلك على الفرد التكيف مع متطلبات سوق العمل من اجل تحقيق اهدافه .



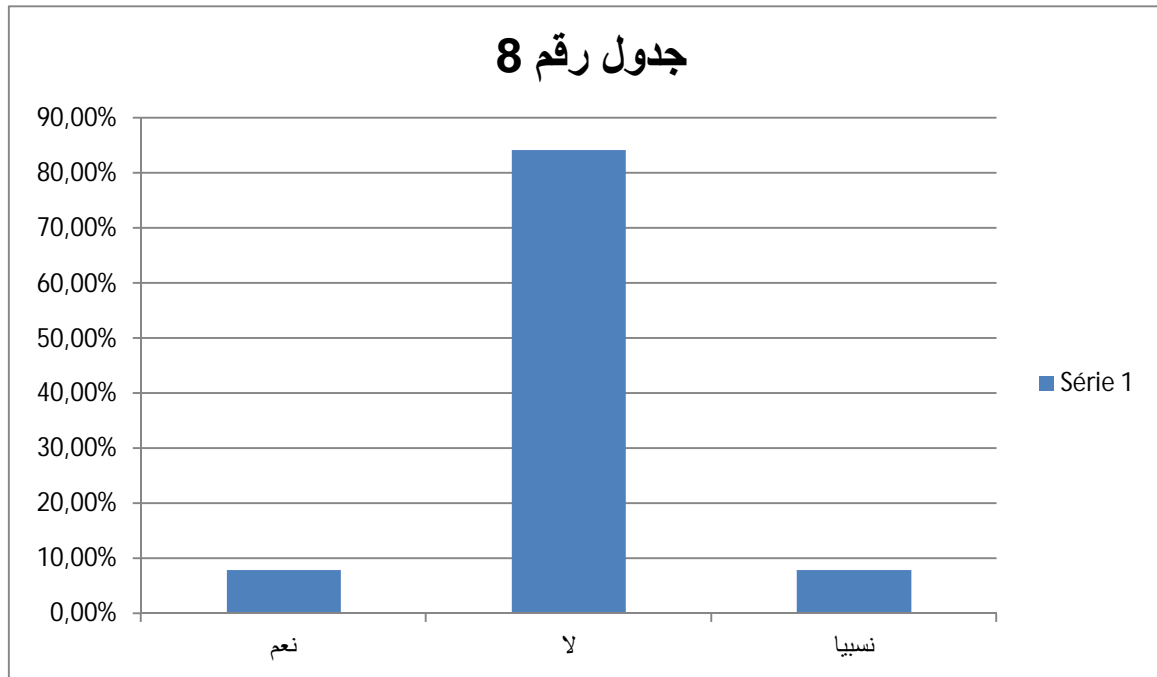


جدول رقم(8)يوضح توزيع المبحوثين حسب رأيهم عن تكافؤ الاجر مع الجهد المبذول :

النسبة المئوية	التكرارات	تكافؤ الاجر مع الجهد المبذول
7.89%	03	يكافؤ
84.22%	32	لا يكافؤ
7.89%	03	نسبيا
100%	38	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان اغلبية المبحوثين يعتبرون انه لا يوجد تكافؤ بين الاجر والجهد المبذول وهذا بنسبة 84,22% , في حين نجد 7,89% من يعتبرون ان الاجر يكافؤ الجهد , ونجد 7,89% من يعتبرون ان الاجر يكافؤ الجهد ولكن نسبيا.

يتبين لنا من خلال الجدول ان المبحوثين لا يعتبرون ان الاجر يكافؤ الجهد وهذا بسبب انهم ذو دخل ضعيف ولا يلبي حاجياتهم , الا ان العمل في اطار عقد العمل المحدد المدة يتميز بدخل ضعيف لا يلبي حاجياتهم الاقتصادية, الا انه يلبي المكانة الاجتماعية فالعمل في المؤسسة افضل من الجلوس دون عمل, لذلك نجد الافراد يتوجهون للعمل في اطار عقد عمل محدد المدة من اجل تلبية حاجياتهم .



جدول رقم(09) يوضح توزيع المبحوثين حسب تكافئ الاجر مع الجهد المبذول وعلاقته بالرغبة في تجديد العقد في المؤسسة :

المجموع	نسبيا	لا يكافئ	يكافئ	تكافئ الاجر مع الجهد مبذول
				الرغبة في تجديد العقد
29	3	23	3	يرغب
% 76.32	% 100	% 71.87	% 100	
9	-	9	-	لا يرغب
% 23.68	-	% 28.13	-	
38	3	32	3	المجموع
% 100	% 100	% 100	% 100	

نلاحظ من خلال الجدول ان الاتجاه العام يتضح عند فئة المبحوثين الذين يرغبون في تجديد عقد العمل وهذا بنسبة 76,32% , وتتأكد في لا يكافئ الاجر الجهد المبذول وهذا بنسبة 71,87% , بحيث نجد نسبة 100% من المبحوثين الذين يعتبرون ان هناك تكافئ بين الاجر والجهد المبذول ولكن نسبيا .

نلاحظ من خلال معطيات الجدول انه رغم عدم تكافئ الاجر مع الجهد المبذول , الا ان الافراد يرغبون في تجديد عقد عملهم , فالفرد يسعى الى العمل ليحقق هدفا معينا لان هناك عدة وسائل لتحقيق النتائج, رغم عدم تكافئ الاجر مع الجهد المبذول الا ان الفرد يرغب في تجديد العقد, فالحاجة الانسانية تجعل الفرد بتكيف مع ما هو موجود في الواقع الذي يعيش فيه .



## الجدول الخاصة بالعلاقات الاجتماعية في محيط العمل لدى العمال في اطار عقد العمل المحدد

المدة :

تمهيد :

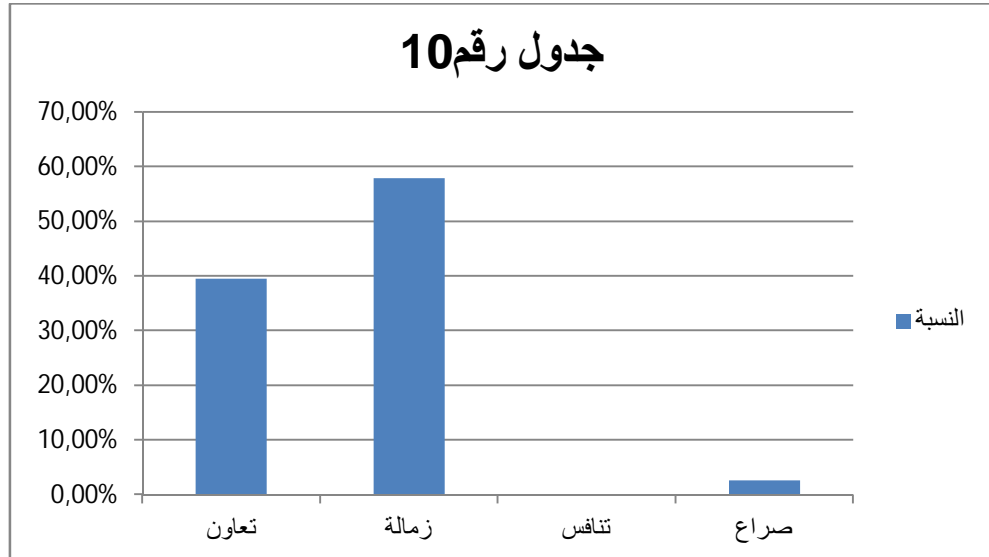
من خلال هذا الفصل سنتطرق الى عرض وتحليل الجداول الخاصة بالعلاقات الاجتماعية في اطار عقود عمل محددة المدة في المؤسسة الجامعية , وفي هذا السياق سوف نحاول الربط بين العلاقات الاجتماعية وعقود العمل المحددة المدة.

## الجدول رقم (10) يوضح توزيع المبحوثين حسب نوع العلاقة التي تربطهم بين زملائهم في

النسبة المئوية	التكرارات	نوع العلاقة بين الزملاء في العمل
39.48%	15	تعاون
57.89%	22	زمالة
-	-	تنافس
2.63%	01	صراع
100%	38	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان اغلبية المبحوثين يعتبرون ان العلاقة التي تربطهم بزملائهم في العمل هي علاقة زمالة وهذا بنسبة 57,89% , في حين نجد 39,48% من المبحوثين الذين يعتبرون ان العلاقة التي تربطهم بزملائهم في العمل هي علاقة تعاون, وفي الاخير نجد 2,63% من المبحوثين الذين يعتبرون ان العلاقة التي تربطهم مع زملائهم في العمل هي علاقة صراع .

ومن هذا الجدول نلاحظ ان اغلبية المبحوثين يتعاملون مع بعضهم البعض على اساس الزمالة, باعتبار كون الافراد يتفاعلون بطريقة عقلانية , وهذا ما اخلص اليه جورج \* هومنز الى ان العلاقات الوطيدة بين الافراد تقود الى تنمية رابطة الزمالة والشعور بصلة التقارب فيما بينهم <sup>1</sup>.



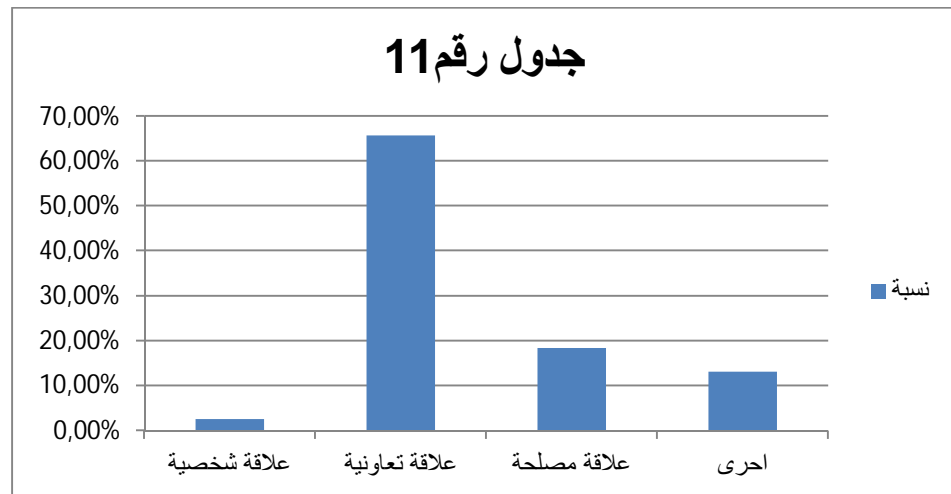
الجدول رقم (11) يوضح توزيع المبحوثين حسب العامل المؤثر للعلاقة في المؤسسة :

العامل المؤثر للعلاقة في المؤسسة	التكرارات	النسبة المئوية
علاقة شخصية	01	%2.63
علاقة تعاونية	25	%65.79
علاقة مصلحة	07	%18.42
أخرى	05	%13.16
المجموع	38	%100

<sup>1</sup>- الدكتور عبد الرزاق سالم الراحل: السلوك التنظيمي في المنظمات, ط1, جامعة البتراء, قسم ادارة الاعمال, 2011, ص190.  
 \*يعتبر جورج هومنز من ممثلي نظرية التبادل الاجتماعي ويتضح ذلك من خلال اسهاماته العديدة في مجال بحوث الجماعات الاجتماعية وتأثرها بأعمال باريتو في علم النفس التجريبي

نلاحظ من الجدول ان اغلبية نلاحظ المبحوثين يرون ان العامل المؤطر في المؤسسة هو علاقة تعاونية وهذا بنسبة 65,79% , في حين نجد من يعتبرون ان العامل المؤطر للعلاقة في المؤسسة هو علاقة مصلحة وهذا بنسبة 18,42% , تليها نسبة 3,16% من المبحوثين الذين اعتبروا ان العامل المؤطر للعلاقة في المؤسسة ذو علاقة اخرى مثل علاقة صداقة , وفي الاخير نجد 2,63% من المبحوثين الذين اعتبروا ان العامل المؤطر للعلاقة في المؤسسة هو علاقة شخصية

ومن خلال الجدول نلاحظ ان العامل المؤطر للعلاقة في المؤسسة يتحور حول العلاقة التعاونية, لان المبحوثين يسعون الى التعاون والعيش في ظل علاقات ودية داخل المؤسسة الجامعية , فالفرد يسعى الى خلق علاقات وطيدة بين افراد الجماعة ليتمكن من التكيف في محيط العمل.



## الجدول رقم (12) يوضح توزيع المبحوثين حول وجود تشجيعات من طرف المؤسسة لبناء

## علاقات اجتماعية في محيط العمل :

وجود تشجيعات من طرف المؤسسة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم ( يوجد تشجيع )	04	10.52%
لا ( لا يوجد تشجيع )	21	55.26%
أحيانا	13	34.22%
المجموع	38	100%

نلاحظ من خلال الجدول ان فئة الاكبر من المبحوثين لم يجدوا تشجيع من طرف المؤسسة لبناء علاقات

اجتماعية في محيط العمل حيث تمثل نسبتهم 55,26% , مقابل 34,22% من وجدو تشجيع من طرف

المؤسسة ولكن نسبيا مع اضافة ملاحظة نوعا ما, في حين يوجد 10,52% من المبحوثين الذين وجدو تشجيع

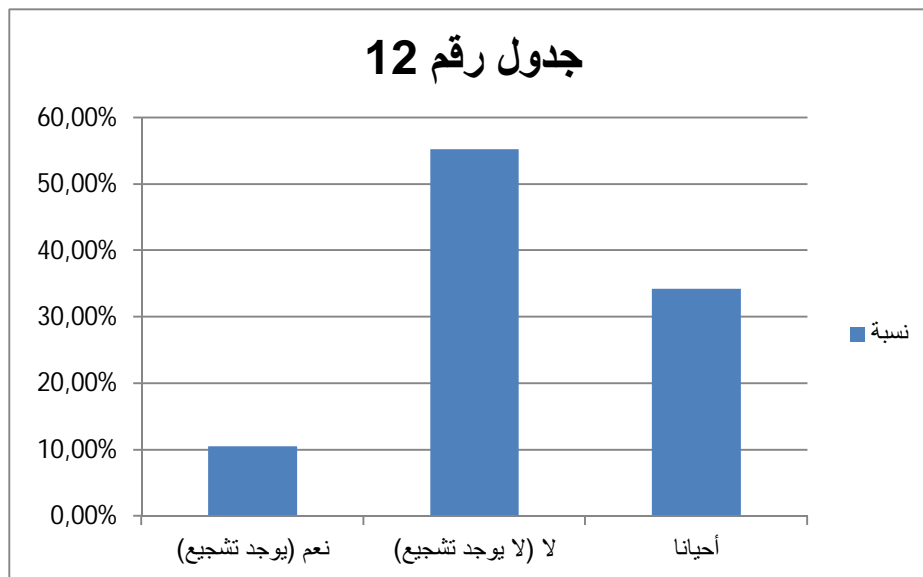
من طرف المؤسسة .

ومن هذا الجدول نلاحظ ان المؤسسة لا تعمل على تشجيع افرادها لبناء علاقات اجتماعية فيما بينهم في محيط

العمل, وهذا ما يقلل من مستوى تعاونهم , وهذا الاهمال من طرف المؤسسة يساهم بشكل سلبي في خلق

علاقات اجتماعية جيدة , ومن هنا على المؤسسة ان تجتهد من اجل توجيههم على تحسين العلاقات ولو كان

بشكل معنوي كالثناء على العمل .



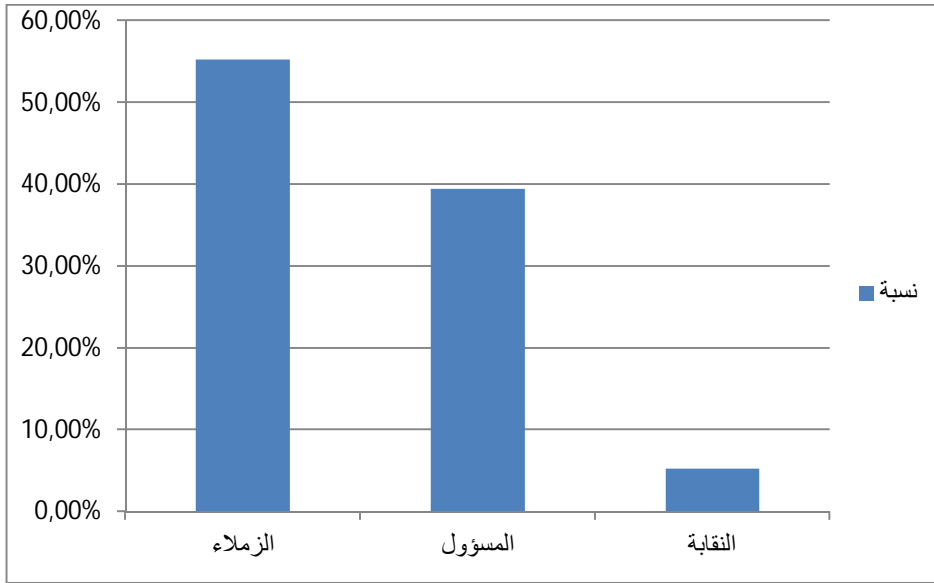
**الجدول رقم (13) يوضح توزيع المبحوثين الى من يتوجهوا في حالة وجود مشاكل مهنية:**

النسبة المئوية	التكرارات	توجهات المبحوث في حالة وجود مشاكل مهنية
%55.26	21	الزملاء
%39.48	15	المسؤول
%5.26	02	النقابة
%100	38	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان اغلبية المبحوثين يتوجهون في حالة وجود مشاكل مهنية الى الزملاء وهذا بنسبة %55,26 من اجابات المبحوثين, في حين نجد %39,48 من المبحوثين الذين يتوجهون الى المسؤول في حالة وجود مشاكل مهنية, وفي الاخير نجد المبحوثين الذين يتوجهون الى النقابة في حالة وجود مشاكل مهنية وهذا بنسبة %5,26.



ومن هنا يتضح لنا ان المبحوثين يفضلون التوجه نحو الزملاء في حالة وجود مشاكل مهنية, وهذا لجملة من الخصائص التي تحدد نمط تفاعلهم وتضامنهم , بالإضافة الى ظروف العمل, فالعامل يتوجه نحو زملائه باعتبار ان لديه شعور بصلة التقارب بينه وبينهم ورابطة الزمالة, وهذا يعتمد على ما يقدمونه له من منفعة خاصة وان كان مشكل بسيط, وان كان المشكل كبير يستدعي عليه التوجه الى المسؤول لكي يحله له بطريقة قانونية .



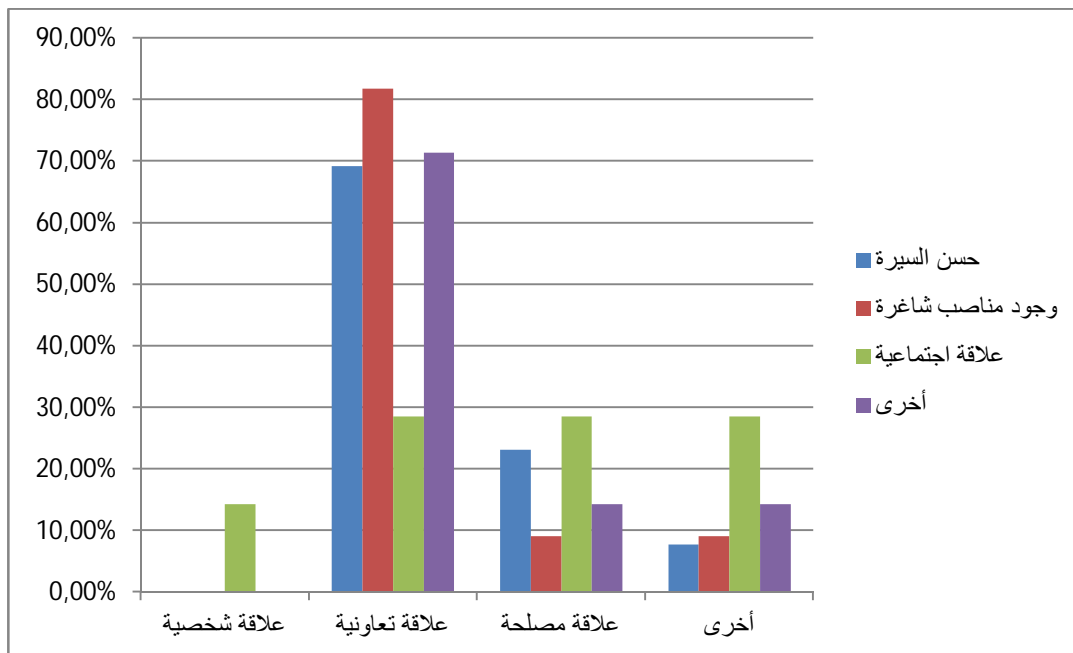
الجدول رقم (14) يوضح العلاقة بين رأي المبحوث على أي أساس يتم تجديد عقد العمل في المؤسسة و العامل المؤطر لعلاقته في المؤسسة :

أساس تجديد عقد العمل العامل المؤطر	حسن السيرة	وجود مناصب شاغرة	علاقات اجتماعية	أخرى	المجموع
علاقة شخصية	-	-	1	-	1
	-	-	%14.29	-	%2.63
علاقة تعاونية	9	9	2	5	25
	%69.23	%81.82	%28.57	%71.42	%65.79
علاقة مصلحة	3	1	2	1	7
	%23.08	%9.09	%28.57	%14.29	%18.43
أخرى	1	1	2	1	5
	%7.69	%9.09	%28.57	%14.29	%13.15
المجموع	13	11	7	7	38
	%100	%100	%100	%100	%100

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يتضح عند فئة المبحوثين الذين يعتبرون العامل المؤطر لعلاقتهم في المؤسسة هي علاقة تعاونية وهذا بنسبة %65,79 ويبرز أساس تجديد العقد بنسبة %81,82 لوجود مناصب شاغرة , وتليها نسبة %71,42 مجموعة أخرى من الأسس , في حين نجد %69,23 من اجل حسن السيرة , كما نجد %28,57 تبرزها العلاقات الاجتماعية.

نلاحظ من خلال الجدول ان اغلبية المبحوثين يكون اساس تجديد عقد عملهم في المؤسسة حسب وجود مناصب شاغرة , كما ان العامل المؤطر لعلاقتهم يتمثل في العلاقة التعاونية.

ومنه نبين ان العلاقات الاجتماعية بين العمال في المؤسسة تتسم بالتعاون, فالتعاون يخلق نوع من الراحة اثناء فترة عملهم لتحقيق اهدافهم واهداف المؤسسة في نفس الوقت, وعلية نقول انه العلاقة الموجودة بين الافراد داخل المؤسسة الجامعية التي تتمثل في علاقة تعاونية لا تتشكل الى من تجديد عقد العمل لان الفرد كلما كانت مدة عمله في المؤسسة طويلة زادت من خبرته ومهارته وهذا يدفع الفرد الى تكوين علاقات اجتماعية في محيط العمل مهما كانت طبيعة العمل.



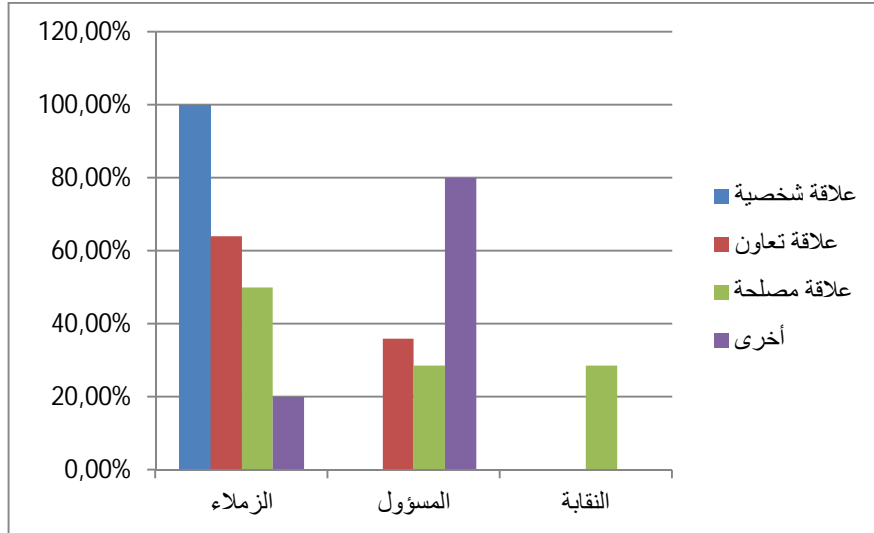
الجدول رقم ( 15 ) يوضح العلاقة بين العامل المؤطر للعلاقة في المؤسسة و الى من يتوجه المبحوث في حالة تعرضه الى مشاكل مهنية :

المجموع	أخرى	علاقة مصلحية	علاقة تعاونية	علاقة شخصية	العامل المؤطر لعلاقة المبحوث في حالة مشاكل يتوجه المبحوث
21 %55.26	1 %20	03 %49.86	16 %64	1 %100	الزملاء
15 %39.84	4 %80	02 %28.57	09 %36	- -	المسؤول
2 %5.26	- -	02 %28.57	- -	- -	النقابة
38 %100	5 %100	07 %100	25 %100	1 %100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان الاتجاه العام للجدول يتضح عند فئة المبحوثين الذين يتوجهون الى الزملاء في حالة وجود مشاكل مهنية وهذا بنسبة 55,26% تبروها علاقة تعاونية بنسبة 64% , تليها علاقة مصلحة بنسبة 49,86% , وتأتي بعدها علاقة شخصية بنسبة 100% وعلاقات اخرى مثل علاقة الصداقة بنسبة 100% .

نلاحظ من خلال الجدول ان العامل المؤطر لعلاقة المبحوث في المؤسسة هي علاقة تعاونية, حيث يتوجه العامل في حالة وجود مشاكل مهنية الى زملائه بالدرجة الاولى, وبهذا يتضح لنا انه كلما كانت العلاقة تعاونية

يتوجه العامل الى زملائه في العمل اثناء وجود مشاكل, فتلك العلاقة الوطيدة التي تجمعهم تمكنهم من تقديم النصح والارشاد والمنفعة المتبادلة, لعدم الوقوع في مشاكل غير منتظرة والتي يمكن حلها بين الجماعة.



الجدول رقم (16) يوضح نوع العلاقة التي تربط المبحوث بزملائه في العمل والعامل المؤطر لعلاقته في المؤسسة:

المجموع	صراع	تنافس	زمالة	تعاون	نوع العلاقة التي تربطك بزملائك في العمل العامل المؤطر لعلاقتك
5 %13.16	- -	4 %100	1 %4.54	- -	علاقة شخصية
25 %65.79	- -	- -	14 %63.64	11 %100	علاقة تعاونية
3 %7.89	- -	- -	3 %13.64	- -	علاقة مصلحة
5 %13.16	1 %100	- -	4 %18.18	- -	أخرى
38 %100	1 %100	4 %100	22 %100	11 %100	المجموع

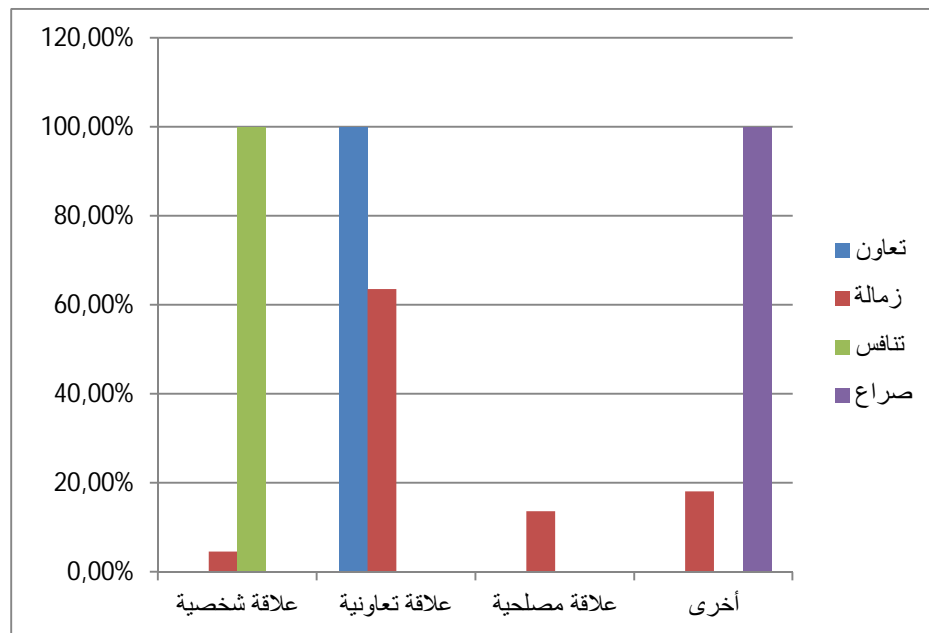
نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يتضح عند فئة المبحوثين الذي يتمثل العامل المؤطر لعلاقتهم في المؤسسة بالعلاقة التعاونية وهذا بنسبة 65,79% تبرزها علاقة تعاون 100% و تليها علاقة زمالة بنسبة 63,64% .

نلاحظ من خلال هذا الجدول ان نوع العلاقة التي تربط المبحوث بزملائه في العمل هي علاقة تعاون, كما ان

العامل المؤطر لعلاقته في المؤسسة هي علاقة تعاونية , وبهذا يتضح لنا ان التعاون سمة انسانية يتسم بها

الفرد في المؤسسة الجامعية وتلك العلاقة تؤدي الى ترابط شعوري اكبر وتزداد من خلال العلاقات التي يمارسها

العامل داخل المؤسسة .



الجدول رقم ( 17 ) يوضح العلاقة بين السلبيات التي يواجهها العمال في اطار عقد محدد المدة و العلاقة التي تربطه بزملاء في العمل :

المجموع	عدم تقدير المجهودات من طرف الزملاء	عدم تقدير المجهودات من طرف المسؤول	ضغط من طرف المسؤول	السلبيات علاقة العمال بزملائه
15 %39.48	-	13 %50	2 %18.18	تعاون
21 %55.26	-	13 %50	8 %72.73	زمالة
1 %2.63	1 %100	-	-	تنافس
1 %2.63	-	-	1 %09.09	صراع
38 %100	1 %100	26 %100	11 %100	المجموع

نلاحظ أن الاتجاه العام للمبحوثين يتضح عند فئة المبحوثين الذين تربطهم علاقة زمالة وهذا بنسبة 55,26%

وتؤكدنا أن من بين السلبيات التي يواجهها العامل هي ضغط من طرف المسؤول بنسبة 72,73% , وتليها

نسبة 50% عدم تقدير المجهودات من طرف المسؤول , في حين لا نجد أي سلبيات من طرف الزملاء

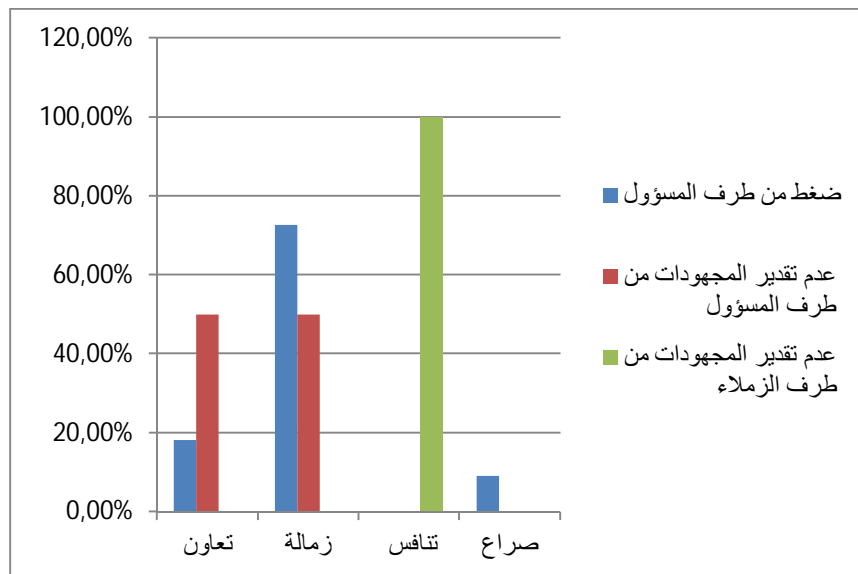
نلاحظ من خلال الجدول أن السلبيات التي يواجهها العامل في اطار عقد العمل محدد المدة تتمثل في ضغط

من طرف المسؤول ما يخلق علاقة زمالة , ومنه يتبين من هذه المعطيات أنه كلما كان ضغط من طرف

المسؤول تتكون علاقة زمالة ' و تبني علاقة الزمالة على ما يستطيع تقديمه الفرد من منفعة لتلك المؤسسة

باعتباره فرد من أفرادها , فذلك الضغط من طرف المسؤول يجعله يحدد علاقاته معه , و يقتصر على مجهوداته

في العمل.



جدول رقم (18) يبين توزيع المبحوثين حسب السلبيات التي يواجهها العمال المؤقت في العمل و علاقته في حالة وجود مشاكل الى من تتوجه:

السلبيات	ضغط من طرف المسؤول	عدم تقدير المجهودات المبذولة من طرف المسؤول	عدم تقدير المجهودات المبذولة من طرف الزملاء	المجموع
الزملاء	7 %58.33	14 %56	-	21 %55.26
المسؤول	3 %25	11 %44	1 %100	15 %39.47

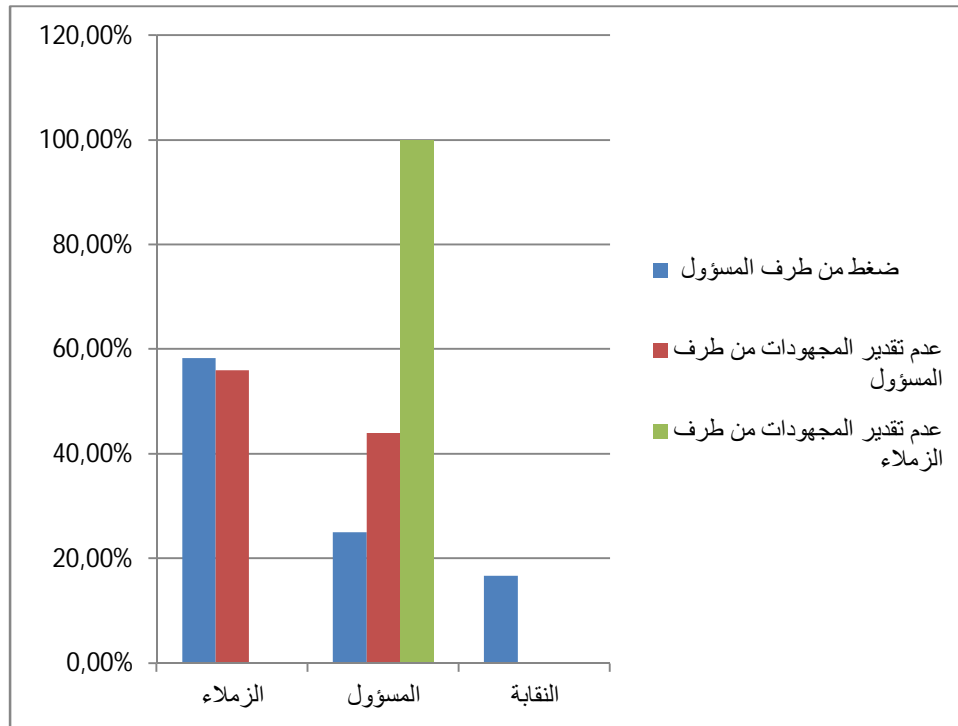


2	-	-	2	النقابة
%5.27	-	-	%16.67	
38	1	25	12	المجموع
%100	%100	%100	%100	

نلاحظ من خلال الجدول ان الاتجاه العام للمبحوثين يتضح عند فئة المبحوثين الذين يتوجهون الى الزملاء في حالة وجود مشاكل مهنية وهذا بنسبة 55,26% , وتتأكد ان من بين السلبيات التي يواجهها العامل هي ضغط من طرف المسؤول وهذا بنسبة 58,33% , تليها نسبة 56% والتي تتمثل في عدم تقدير المجهودات من طرف المسؤول, في حين لا نجد اي سلبيات من طرف الزملاء .

نلاحظ من خلال الجدول ان السلبيات التي يواجهها العامل الاداري في اطار عقد عمل محدد المدة في المؤسسة الجامعية تتمثل في ضغط من طرف المسؤول, وعدم تقدير المجهودات من طرف المسؤول ما يجعل العامل

يتوجه الى زملاءه في العمل في حالة وجود مشاكل مهنية, بحيث يفضل حلها بواسطة الجماعة الغير رسمية , فالعلاقات الوطيدة التي تجمعهم تجعلهم يقدمون منفعة لبعضهم البعض بعيدا عن المسؤول الذي يعتبر انه غريب عن جماعتهم باعتباره يعمل بعقد عمل دائم, فالفرد دائما ما يجد بدائل لحل مشاكله وتحقيق اهدافه .



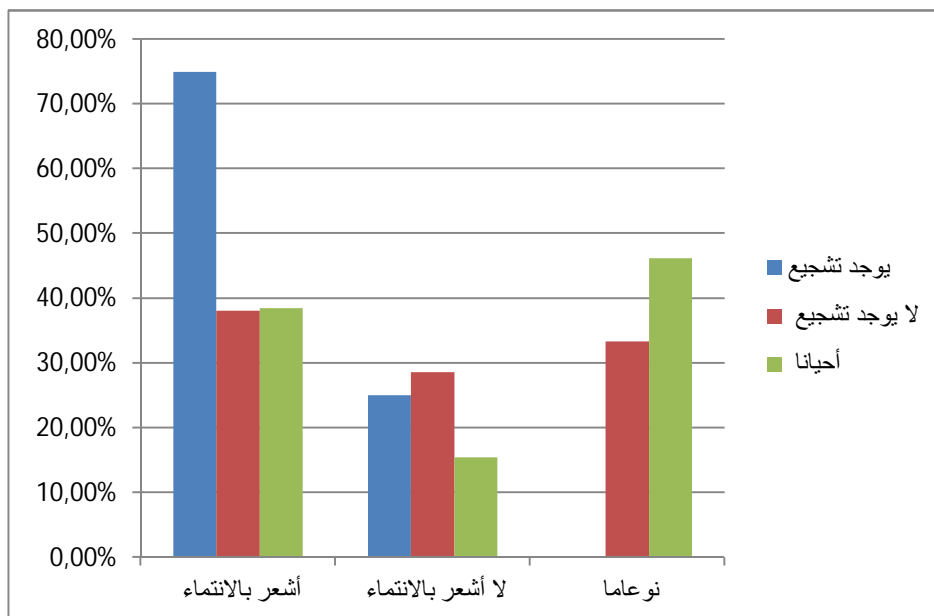
جدول رقم (19) يوضح العلاقة بين تشجيع المؤسسة لبناء علاقة اجتماعية في المحيط العمل و الشعور بالانتماء

المجموع	احيانا	لا (لا يوجد)	نعم (يوجد)	تشجيع المؤسسة
				الشعور بالانتماء
16 %42.10	5 %38.47	8 %38.09	3 %75	نعم ( اشعر )
09 %23.69	2 %15.38	6 %28.57	1 %25	لا (لا اشعر)
13	6	7	-	

نوعا ما	-	33.33%	46.15%	34.21%
المجموع	4	21	13	38
	100%	100%	100%	100%

نلاحظ من خلال الجدول ان الاتجاه العام للمبحوثين يتضح عند فئة المبحوثين الذين يشعرون بالانتماء الى المؤسسة وهذا بنسبة 42,10% , بحيث تتأكد عند العمال الذين يشعرون بالانتماء الى المؤسسة بنسبة 75% , تليها نسبة 38,47% من المبحوثين الذين يشعرون بالانتماء الى المؤسسة بطريقة متوسطة والتي تبرزها كلمة احيانا , ونجد من لا يشعرون بالانتماء الى المؤسسة وهذا بنسبة 38,09% .

نلاحظ من خلال معطيات الجدول ان تشجيع العمال من طرف المؤسسة لخلق علاقات اجتماعية فيما بينهم يزيد من الشعور بالانتماء الى المؤسسة ما يساهم في خلق نوع من الولاء لمنصب العمل, فاذا لم يجد العامل التشجيع من طرف المؤسسة فيبحث عن بديل كالجماعة الغير رسمية لينتمي اليها , فالفرد دائما ما يحتاج الى الانتماء الى جماعة خاصة الغير رسمية ليلبي حاجياته النفسية والاجتماعية وغيرها من الحاجيات .



**خلاصة :**

من خلال تحليل الجداول الخاصة بالعمال في اطار عقد العمل المحدد المدة والعلاقات الاجتماعية في المؤسسة الجامعية توصلنا الى ان :

العلاقات التي تقوم بين عمال المؤسسة تتمثل في علاقة زمالة اكثر من علاقة تعاون , بالرغم من ان العامل المؤطر للعلاقة في المؤسسة هو عامل التعاون, فالأسباب التي دفعتهم للعمل في اطار عقد العمل المحدد المدة هي عدم وجود بديل وهذا ما جعلهم يرغبون في تجديد عقد عملهم من اجل تلبية حاجياتهم بالرغم من عدم تكافئ الاجر مع الجهد المبذول, فالسلبات التي يواجهها العامل المؤقت في العمل كالضغط من طرف المسؤول تجعله يتوجه في حالة وجود مشاكل مهنية الى الزملاء

**تمهيد :**

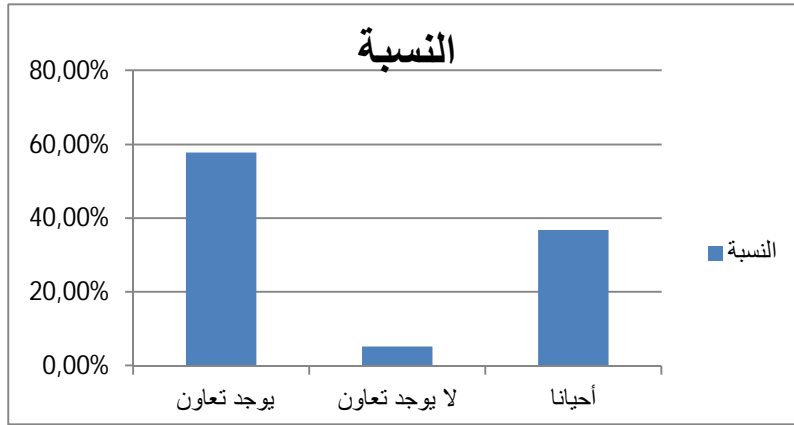
من خلال هذا الفصل سنتطرق الى عرض وتحليل النتائج حول وجود علاقة تعاون في المؤسسة الجامعية بين العمال في اطار عقد العمل المحددة المدة , حيث يمثل هذا الفصل التعاون بين العمال في اطار عقد العمل المحدد المدة في المؤسسة الجامعية .

**الجدول رقم (20) يوضح توزيع المبحوثين حسب وجود تعاون مع الزملاء لانجاز المهام كفريق**

النسبة المئوية	التكرارات	التعاون مع الزملاء لانجاز المهام كفريق
57,89%	22	يوجد تعاون
5,26%	02	لا يوجد تعاون
36,85	14	احيانا
100%	38	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان الفئة الاكبر من المبحوثين يتعاونوا مع زملائهم لإنجاز بعض المهام كفريق حيث تمثل نسبتهم 57,89% , مقابل 36,85% من المبحوثين يتعاونون مع زملائهم لإنجاز بعض المهام كفريق ولكن نسبيا مع اضافة ملاحظة احيانا, في حين يوجد 5,26% من المبحوثين لا يتعاونون مع زملائهم لإنجاز بعض المهام كفريق .

من خلال هذا الجدول نلاحظ ان الافراد يتعاونون فيما بينهم لإنجاز بعض المهام كفريق , فان الافراد يتبادلون السلوك والخدمات داخل محيط العمل لتحقيق اهدافهم واهداف المؤسسة, بحيث العمل كفريق يؤدي الى زيادة الشعور بالترابط فيما بينهم الذي يعبر به عن علاقة تعاون داخل المؤسسة .



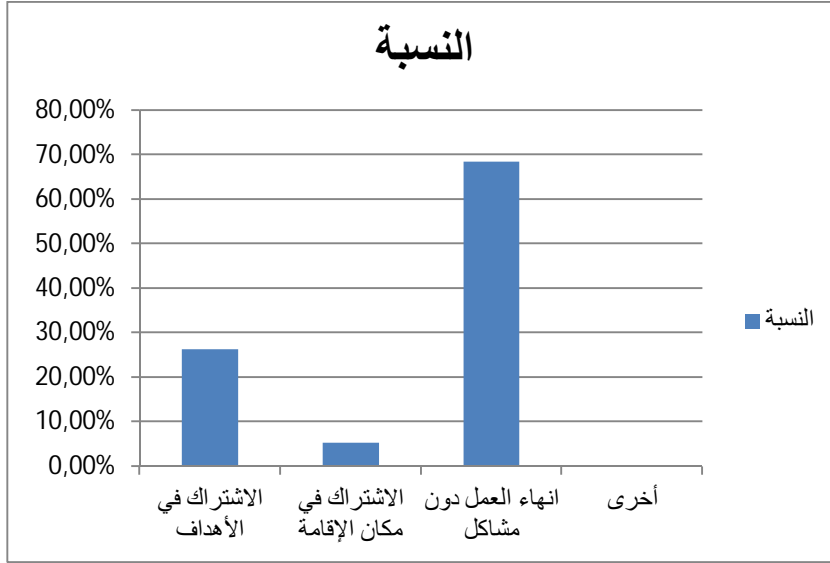
الجدول رقم (21) يوضح توزيع المبحوثين حسب رأيهم على أي أساس يكون التعاون في

المؤسسة :

النسبة المئوية	التكرارات	أساس التعاون في المؤسسة
26.31%	10	الاشتراك في نفس الأهداف
5.26%	02	الاشتراك في مكان الإقامة
68.42%	26	إنهاء العمل دون مشاكل
-	-	أخرى
100%	38	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان اغلبية المبحوثين يتعاونون فيما بينهم على اساس انتهاء العمل دون مشاكل حيث يمثلون 68,42% , في حين نجد 26,31% ممن يتعاونون فيما بينهم على اساس الاشتراك في نفس الاهداف , وفي الاخير نجد 5,26% يتعاونون فيما بينهم على اساس الاشتراك في مكان الإقامة .

ومن هذا الجدول نلاحظ ان اساس التعاون في المؤسسة يكون بإنهاء العمل دون مشاكل, بحيث ان الافراد يتعاونون بطريقة عقلانية ورشيده كونهم يعملون بعقد عمل محدد المدة, فهم مهذبون في اي لحظة بفسخ العقد, وهذا ما يجعل الافراد يتعاونون فيما بينهم لتفادي المشاكل والتكاليف الغير المرغوب فيها في محيط العمل .



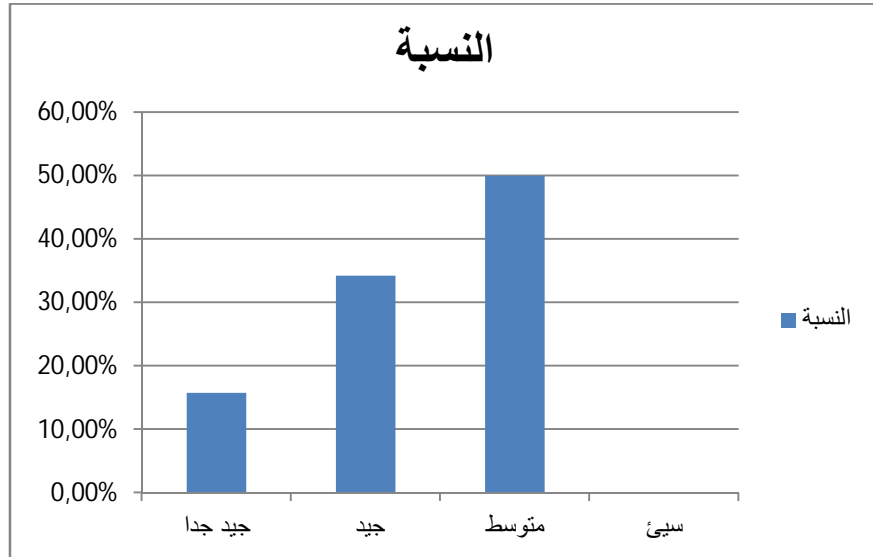
الجدول رقم (22) يوضح توزيع المبحوثين حسب تقييم مستوى التعاون والتفاهم بين العمال في

المؤسسة:

النسبة المئوية	التكرارات	تقييم مستوى التعاون والتفاهم بين العمال
15.78%	06	جيد جدا
34.22%	13	جيد
50%	19	متوسط
-	-	سيئ
100%	38	المجموع

نلاحظ من خلال الجداول ان اغلبية المبحوثين يقيمون مستوى التعاون والتفاهم بينهم كعمال على انها متفاوتة, فهناك من يقيم على انها متوسطة وهذا بنسبة 50% , ثم تليها نسبة المبحوثين الذين يعتبرونها جيدة وهذا بنسبة 34,22% , واخر نسبة هي نسبة المبحوثين الذين يقيمون مستوى تعاونهم وتفاهمهم جيدة جدا ووصلت نسبتهم الى 15,78% .

ومن هذا الجدول نلاحظ ان العمال يقيمون مستوى تعاونهم وتفاهمهم بالمتوسط, وذلك لان علاقاتهم تتمحور حول العمل وتكون بسيطة, بالإضافة الى انهم يعملون في اطار عقد عمل محدد المدة ما يجعلهم يحددون علاقاتهم بسبب عدم شعورهم بالاستقرار داخل المؤسسة, ومنه يقيمون مستوى تعاونهم وتفاهمهم متوسط في محيط العمل .





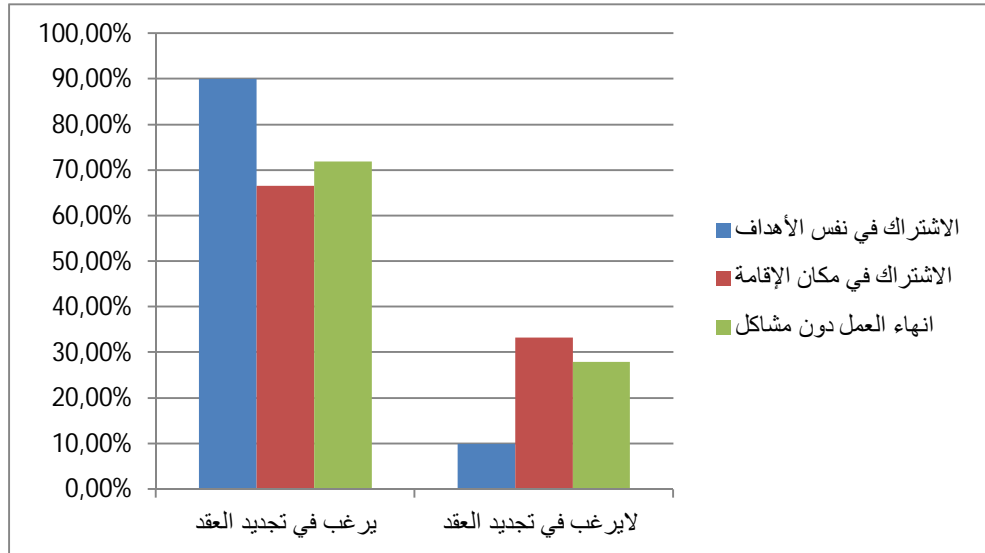
## الجدول رقم (23) يوضح العلاقة بين رغبة المبحوث في تجديد عقد العمل و أساس التعاون

## في العمل

أساس التعاون الرغبة في تجديد العقد	الاشتراك في نفس الاهداف	الاشتراك في مكان الاقامة	انهاء العمل دون مشاكل	المجموع
يرغب في التجديد	09	02	18	29
	%90	%66.66	%72	%76.31
لا يرغب في التجديد	01	01	07	09
	%10	%33.34	%28	%23.69
المجموع	10	03	25	38
	%100	%100	%100	%100

نلاحظ من خلال الجدول ان الاتجاه للمبحوثين يتضح عند فئة المبحوثين الذين يرغبون في تجديد عقد عملهم وهذا بنسبة %76,31 , وتتأكد بان اساس التعاون بين العمال في اطار عقود العمل المحددة المدة في المؤسسة الجامعية في انهاء العمل دون مشاكل , تليها نسبة %90 من المبحوثين يشتركون في نفس الاهداف, تليها نسبة %66,66 يشتركون في مكان الاقامة .

نلاحظ من خلال معطيات الجدول ان اساس التعاون في العمل يتمثل في انهاء العمل دون مشاكل ويرغبون في تجديد عقد عملهم, وذلك لان فرص العمل في المناصب الدائمة اصبحت ضعيفة وعلى الفرد ان يقوم بتلبية حاجياته لذا يجب على العامل ان يعمل حتى يجد عمل افضل او ينتظر الادمج المهني .



الجدول رقم (24) يوضح العلاقة بين العمال المؤطر لعلاقة المبحوث في المؤسسة و هل يتعاون مع زملائه في انجاز بعض المهام كفريق:

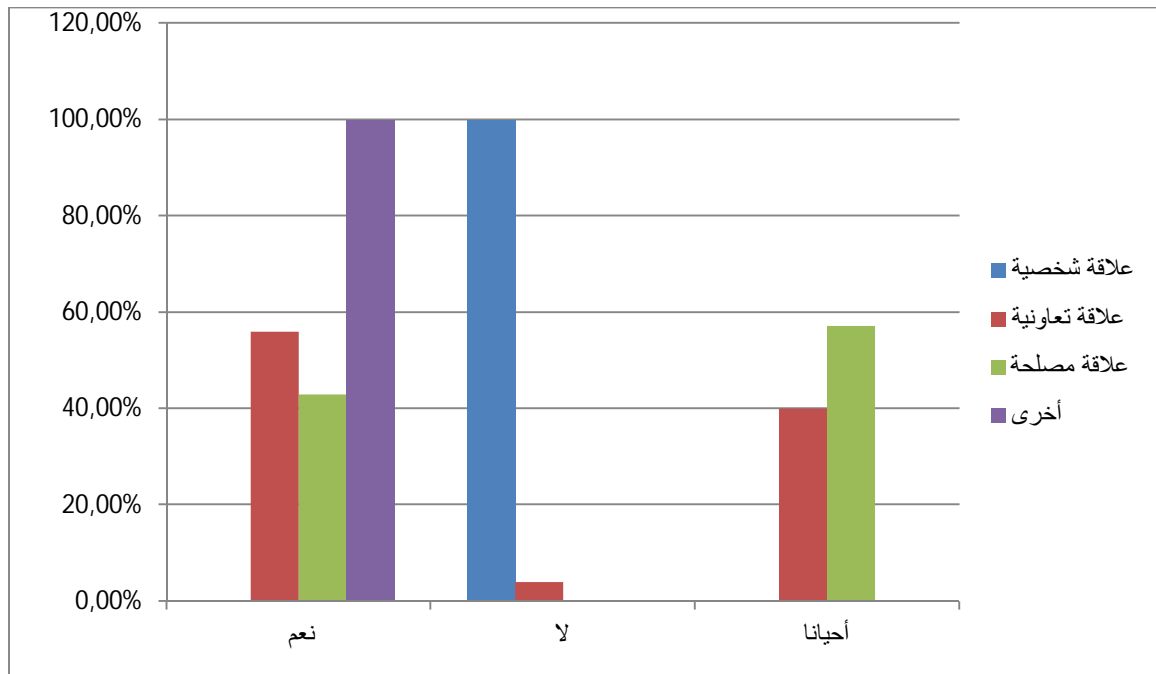
العامل المؤطر التعاون مع الزملاء	علاقة شخصية	علاقة تعاونية	علاقة مصلحة	اخرى	المجموع
نعم	-	14 %56	3 %42.86	5 %100	22 %57.89
لا	1 %100	1 %4	-	-	2 %5.26
احيانا	-	10 %40	4 %57.14	-	14 %36.85
المجموع	1 %100	25 %100	7 %100	5 %100	38 %100

نلاحظ أن الاتجاه العام للمبحوثين يتضح عند فئة المبحوثين الذين يتعاونون مع زملائهم في انجاز بعض المهام كفريق واحد وتبرزها علاقات أخرى تتمثل في علاقات صداقة وهذا بنسبة 100 %، تليها علاقة تعاونية بنسبة 56 %، ثم تليها علاقة مصلحة بنسبة 42,86 %، في حين نجد المبحوثين الذين لا يتعاونون مع زملائهم في

انجاز بعض المهام كفريق بنسبة 5,26 وتبرزها علاقة شخصية 100% وعلاقة تعاونية 4%, في حين هناك من يتعاونون بطريقة متوسطة التي تبرزها كلمة أحيانا وهذا بنسبة 36,85% وتتأكد في العلاقة المصلحية بنسبة 57,14%, وعلاقة تعاونية 40% .

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن نسبة كبيرة من المبحوثين أن العامل المؤطر لعلاقتهم في علاقات أخرى تكون اما في علاقة صداقة أو علاقة عائلية , كما ان أغلب هؤلاء يتعاونون فيما بينهم لإنجاز المهام كفريق.

يتبين من هذه المعطيات أن العامل المؤطر للعلاقة في المؤسسة في اطار عقد العمل محدد المدة يحتوي على مجموعة من العلاقات التي ذكرنها, الا أن الفرد يتعاون مع زملائه في انجاز بعض المهام كفريق , و ذلك لان القيام بأعمال بطريقة جماعية يلعب دورا رئيسيا في خلق شعور بالترابط بين الافراد الى علاقات وطيدة و بالتالي يزيد من انتماء العامل للجماعة والتكيف مع العمل في اطار عقد العمل محدد المدة في المؤسسة الجامعية.



الجدول رقم (25) يوضح نوع العلاقة بين الزملاء في العمل وعلاقته بتقييم مستوى التعاون :

المجموع	صراع	تنافس	زمالة	تعاون	نوع العلاقة بين الزملاء في العمل
					مستوى التعاون
6 %15.78	-	-	1 %4.55	5 %33.33	جيد جدا
13 %34.22	-	-	9 %40.91	4 %26.67	جيد
19 %50	1 %100	-	12 %54.54	6 %40	متوسط
-	-	-	-	-	سيء
38 %100	1 %100	-	22 %100	15 %100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان الاتجاه العام للمبحوثين يتضح عند فئة المبحوثين الذين يعتبرون ان التعاون

والتفاهم عندهم يميل الى علاقة متوسطة وهذا بنسبة 50% , وتتأكد في علاقة زمالة بنسبة 54,54% , وتليها

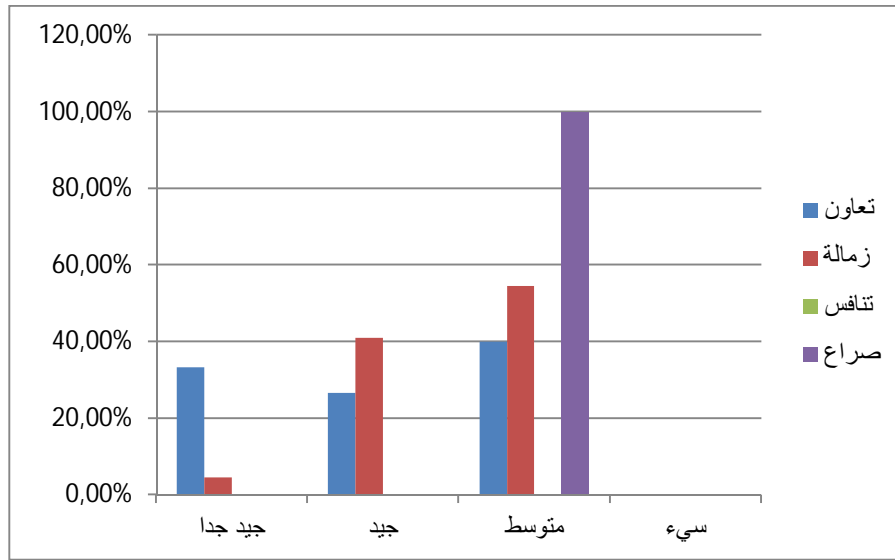
نسبة 40% في علاقة تعاون, وفي الاخير نجد علاقة صراع وهذا بنسبة 100% .

من خلال الجدول يتضح لنا ان نوع العلاقة الموجودة بين الزملاء في العمل هي علاقة زمالة, وهذا ما ادى الى

تقييم مستوى تعاونهم في المؤسسة بالمتوسط, وذلك لان علاقاتهم تكون في اطار العمل, فالعلاقة بين الزملاء

تحدد مستوى التعاون والتفاهم بينهم كعمال, فعلاقة الزمالة تلعب دور في توطيد العلاقات بين العمال في محيط

العمل, ويمكن ان تتطور لعلاقة تعاون, ونلاحظ ان الافراد يتفاعلون بطريقة عقلانية ورشيده مع الاخرين .

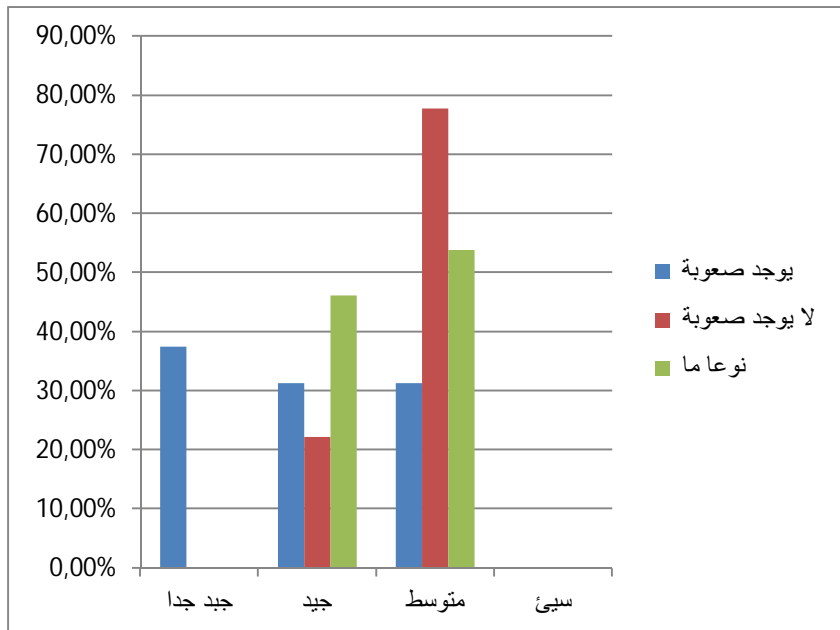


جدول رقم(26) يوضح العلاقة بين وجود صعوبة في التكيف و تقييم مستوى التعاون و التفاهم بين العمال :

المجموع	نوعا ما	لا يوجد صعوبة في التكيف	يوجد صعوبة في التكيف	وجود صعوبة في التكيف تقييم مستوى التعاون و التفاهم
06 %15.79	-	-	06 %37.5	جيد جدا
13 %34.21	06 %46.15	02 %22.22	05 %31.25	جيد
19 50	07 %53.85	07 %77.78	05 %31.25	متوسط
-	-	-	-	سيئ
-	-	-	-	
38 %100	13 %100	09 %100	16 %100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان الاتجاه العام للمبحوثين يتضح عند فئة المبحوثين الذين يقيمون مستوى تعاونهم وتفاهمهم متوسط وهذا بنسبة 50% وتتأكد في لا يوجد صعوبة في التكيف بنسبة 77,78% , وتليها نسبة 55,85% يجدون صعوبة في التكيف مع محيط المؤسسة لكن بطريقة متوسطة وتبرزها كلمة نوعا ما, في حين نجد 31,25% من المبحوثين الذين وجدو صعوبة في التكيف .

نلاحظ من خلال معطيات الجدول ان نسبة كبيرة من المبحوثين لا يجدون صعوبة في التكيف مع محيط العمل, حيث نجد مستوى تعاونهم وتفاهمهم يميل نحو المتوسط وهذا يعني ان رغم عدم وجود صعوبة في التكيف الا ان العمال يقيمون مستوى تعاون والتفاهم لديهم الى المتوسط, فالعامل يعمل ليقدم منفعة وتكون بطريقة عقلانية وذلك لتقوية العلاقات الاجتماعية بين العمال داخل المؤسسة



**خلاصة ::**

من خلال تحليل الجداول الخاصة بالتعاون بين العمال في اطار عقد العمل المحدد المدة توصلنا الى انه :  
يوجد تعاون مع الزملاء لإنجاز المهام كفريق حيث يكون اساس التعاون في المؤسسة على انتهاء العمل دون مشاكل لان علاقاتهم تتمحور حول العمل فقط، حيث يكون تقييم مستوى التعاون والتفاهم بينهم بالمتوسط وهذا التعاون يؤدي بهم الى الرغبة في التجديد لان العامل المؤطر للعلاقة في المؤسسة هو عامل التعاون بحيث لا يجدون صعوبة في التكيف لان العلاقة التي تربطهم هي علاقة زمالة.

## الاستنتاج العام :

لقد كان التساؤل المركزي لبحثنا يدور أساسا حول محددات العلاقات الاجتماعية بين العمال في إطار عقد العمل محددة المدة , و تحت هذا التحليل حاولنا توضيح العلاقات الاجتماعية في محيط العمل بمؤشر التعاون , حيث تتمثل الفرضية المطروحة تتسم العلاقة بين العمال في إطار عقود العمل محددة المدة في المؤسسة الجامعية بالتعاون , و من خلال تحليلنا للفرضية توصلنا الى ان :

عقود العمل المحددة المدة وجهة للعديد من الأفراد خاصة خريجي الجامعات رغم أنها ذات دخل ضعيف إلا أنها أحسن من البقاء دون منصب عمل و هذا بنسبة 55.27 بحيث نجدهم يعملون في إطار عقد العمل محددة المدة وهذا لعدم وجود بديل لهم , أي أنهم مجبرين ليس مخيرين , و رغم عدم تكافؤ الأجر مع الجهد المبذول تبرز علاقة زمالة بين العمال في إطار عقد العمل محدد المدة , بحيث نجدهم يتعاونون فيما بينهم لإنهاء العمل دون مشاكل , كما يتوجهون إلى زملائهم في حالة وجود مشاكل مهنية بسبب وجود ضغوطات من طرف المسؤولين , و كذلك نجد أن تقييم مستوى تفاهمهم و تعاونهم يميل نحو المتوسط و ذلك بنسبة 50 ثم إن من بين النتائج التي توصلنا إليها تتمثل في عدم الشعور بالاستقرار كونهم مهددين بفقدان مناصب عملهم ما يجعلهم يتفاعلون بطريقة رسمية أكثر و عدم شعورهم بالإنصاف , بحيث يعملون في مناصب لا تتلاءم حسب رأيهم بتخصصاتهم و بأجر لا يوافق مجهوداتهم

و نصل في الأخير أن على المؤسسة المبادرة في وضع مجموعة من التدابير لتشجيع عمالها لبناء علاقات اجتماعية فما بينهم كعمال مما يزيد من حماسهم اتجاه العمل و تحقيق الأهداف الخاصة للعامل يعمل على تحقيق الأهداف العامة للجماعة ثم المؤسسة



## خاتمة :

تعتبر العلاقات الاجتماعية بين العمال في اطار عقود العمل المحددة المدة من اعقد المواضيع التي لم يتم الخوض في غمارها بالشكل الذي تستحقه وبالعمق الذي ينبغي ,فموضوع بهذا الحجم وهذا التأثير يحتاج لمعالجة اكثر عمقا, وقد جاءت هذه الدراسة في سياق استثنائي بكل المقاييس, ولعلنا حاولنا الجمع فيها بين شمولية الطرح وعمق التحليل سعيا لإماتة اللثام عن بعض المظاهر التي شغلت اهتمامنا منذ البداية.

وعلى ضوء ذلك نستخلص ان العمال في اطار عقد العمل المحدد المدة يمثلون فئة متميزة تمتلك القدرة على تنمية المؤسسة والارتقاء بها . ولذلك على المؤسسة وضع مجموعة من الاجراءات التي تحاول بها تشجيع عمالها لخلق علاقات اجتماعية فيما بينهم, فالعمال بالعقود المحددة المدة اليوم هم في الغد عمال دائمين , فهذا هو طموحهم ما يجعلهم يسايرون التغيرات ويتعاملون مع الامر الواقع بعقلانية ,لذلك نرى من خلال ما قمنا به ان العلاقة الاكثر بروزا فيما بينهم هي علاقة زمالة .

قائمة المراجع :

قائمة المراجع باللغة العربية:

- 1- إبراهيم زكي اخنوخ: شرح قانون العمل الجزائري, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1988.
- 2- ابراهيم العمري: السلوك الاداري والعلاقات العامة, دار الجامعات المصرية, القاهرة, 1974.
- 3- احمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية, مكتبة لبنان للنشر والتوزيع, بيروت, 1993.
- 4- احمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1998.
- 5- احمد فوزي بشري: العلاقات الانسانية في المنظمات الصناعية, جامعة حلوان, القاهرة, 1985.
- 6- اسامة احمد الشتات: قانون العمل, دار الكتب القانونية, مصر, 1999.
- 7- امير فرح يوسف: العقود والادارة المنفردة, دار الفتح للتجليد الفني, الإسكندرية, 2008.
- 8- انور طلبة: انحلال العقود, المكتب الجامعي الحديث, 2004.
- 9- بشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل, دار الريحانة للنشر والتوزيع, ط1, 2002.
- 10- تاج السر محمد حامد: احكام العقود والمسؤولية العقدية, دار النهضة العربية للنشر والتوزيع, ط2, الخرطوم, 2008.

- 11- جوناثان تيرنر: بناء نظرية علم الاجتماع, ترجمة محمد سعيد فرح.
- 12- جلال مصطفى القرشي: شرح قانون العمل الجزائري, ديوان المطبوعات الجامعية,
- 13- رشيد واضح: علاقة العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1991.
- 14- دربال عبد الرزاق: الوجيز في النظرية العامة للالتزام, دار العلوم للنشر والتوزيع, عنابة, 2004.
- 15- صالح بن نوار: فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 2006.
- 16- صلاح الشنواني: إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية, مؤسسة شباب الجامعة, القاهرة, 1999, ص184.
- 17- صلاح الدين عبد الباقي: مبادئ السلوك التنظيمي, الدار الجامعية, الاسكندرية, 2005.
- 18- شهاب محمد علي: العلاقات الانسانية وعمولة السلوك, دار النهضة العربية, القاهرة, 2004.
- 19- سعيد سبعون: الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع, دار القصة للنشر, ط2, الجزائر, 2012.
- 20- سيد محمود رمضان: الوسيط في شرح قانون العمل, دار الثقافة للنشر والتوزيع, ط2, عمان, 2005.
- 21- غريب عبد السميع غريب: الاتصال والعلاقات العامة في المجتمع المعاصر, مؤسسة شباب الجامعة, الاسكندرية, 1996.

22- الدكتور عبد الرزاق سالم الراحلة: السلوك التنظيمي في المنظمات, ط1, جامعة البتراء, قسم إدارة الأعمال, 2011.

23- عصام انور سليم: قانون العمل, منشأة المعارف, ط2, الاسكندرية, 2002

24- عبد العزيز عبد المنعم خليفة: المسؤولية الادارية في مجال العقود, دار الفكر للنشر والتوزيع, الاسكندرية, 2007

25- علي فيلاي: الالتزامات النظرية العامة للعقد, موفم للنشر والتوزيع, ط2, 2005.

26- علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون العمل الجديد, دار الثقافة للطباعة والنشر, القاهرة, 1983.

27- عبد السلام ذيب: قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية, دار القصة للنشر والتوزيع, الجزائر, 2003.

28- علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد, دار الثقافة للطباعة والنشر, القاهرة, 1975.

29- علي الشراوي: اصول التنظيم, ط2, الدار الجامعية, بيروت, 2004.

30- عاشور احمد صقر: إدارة الموارد البشرية, مدخل سلوكي, دار النهضة العربية, بيروت, 2003.

31- مورس انجرس, نور الدين صحراوي وآخرون: منهجية البحث في العلوم الانسانية, تدريبات عملية, دار القصة, ط2, الجزائر, 2006.

- 32- منصور القاضي: تكوين العقد, المؤسسة الجمعية للدراسات والنشر والتوزيع, ط2, الجزائر, 2008.
- 33- محمود جمال الدين زكي: الوجيز في قانون العمل, دار الكتاب, ط3, القاهرة, 1983, ص405.
- 34- محمود دياب العقيلة: الادارة الحديثة للسلامة المهنية, دار الصفاء للنشر والتوزيع, ط1, عمان, 2002.
- 35- محمد عبد السميع: الامن الصناعي: عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه, مطبعة القاهرة, 1972.
- 36- محمد الصغير بعلي: قانون العمل في الجزائر, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1997.
- 37- مهدي حسن زويلف: ادارة الافراد في منظور كمي والعلاقات الانسانية, دار مجدلاوي للنشر والتوزيع, 1994.
- 38- محمد عبد المنعم المعتز نور: العلاقات الانسانية, دار الامل للنشر والطباعة, القاهرة, 1978.
- 39- محمود سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال, ط2, دار وائل, عمان, 2004.
- 40- محمد الجوهري: علم الاجتماع الصناعي, دار الثقافة العربية للنشر, القاهرة, 1984, ص196.
- 41 - محمد سعيد أنور سلطان: السلوك التنظيمي, دار الجامعة الجديدة, 2003.

- 42- محمد حسن الحناوي: اساسيات واصول الادارة الجامعية, دار الفكر العربي, القاهرة, 1972.
- 43- كمال محمد العربي: السلوك التنظيمي, دار الجامعة الجديدة, 2005
- 44- فوزي حبيش: الوظيفة العامة وادارة شؤون الموظفين, دار النهضة العربية, بيروت, 1991
- 45 - ياسين بن صاري: عقد العمل المحدد المدة, دار الطباعة للنشر والتوزيع, الجزائر, 2004
- 46- هاشم رفعت: عقد العمل في الدول العربية, القومية للطباعة والتوزيع, مصر, 2002.
- 47- همام محمد محمود زهران: الاصول العامة للالتزام, دار الجامعة للنشر والتوزيع, 2004
- 48- هناء حافظ بدوي: ادارة وتنظيم المؤسسات الاجتماعية في الخدمة الاجتماعية, المكتب الجامعي الحديث, الاسكندرية.
- 49- هاشم محمود زكي: العلاقات الانسانية, دار المعرفة, القاهرة, 2003.

#### قائمة الاطروحات :

- 1- جعدي سارة: نظام العمل بالعقود المحددة المدة في المؤسسة العمومية, مذكرة ماستر, كلية العلوم الاجتماعية, البويرة, 2013.
- 2- عبد الناصر بالميهوب: عقد العمل محدد المدة في ظل الاصلاحات الاقتصادية, رسالة ماجستير, كلية العلوم القانونية, تيزي وزو, 2004
- 3- علي موسى حنان: الصحة والسلامة المهنية واثرها على الكفاءة الانتاجية, رسالة ماجستير, كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير, قسنطينة, 2007.

4- عبد المجيد اونس: تأثير العلاقات الانسانية على انتاجية العمل في المؤسسات الاقتصادية,  
رسالة ماجستير ' كلية العلوم الاقتصادية, جامعة الجزائر, 1995,

5- كمال صوشي: مساهمة في دراسة اثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في مؤسسة  
صناعية, رسالة ماجستير, كلية العلوم الاجتماعية والانسانية, قسنطينة, 2007.

6- نادية ايت افنان: تبعية العامل في علاقة العمل, رسالة ماجستير, كلية العلوم القانونية, تيزي  
وزو, 1997,

قائمة المراجع باللغة الاجنبية :

1-Blaise Henry ; De la difficulté de rompre avant son terme le contrat de  
travail à durée déterminée, Revue Droit social n01,1993.

2-Corrignan-Carsin Danielle :répertoire Dalloz de droit social,v contrat de  
travail à durée déterminée, Edition2002.

8- Dunes André,la rupture anticipée du contrat à durée déterminée,  
Revue droit social, n9 et 10,1980,

9Nasri Hafnaoui : la formation et la cessation de la relation de travail en  
droit positif Algérien, Edition Zakaria,Alger,1992.,

5-Savarier Jean : le terme du contra conclu pour remplacer un salarié  
absent, Revue Droit social,n0, 1996,

المواقع الالكترونية:

1-www.Oser-blog.com./recherche 18/02/2015.

2-http://www.stratimes2.com.18/02/2015.

3-[www.over-blog/recherche](http://www.over-blog/recherche)18/02/2015.

4-[WWW.DROITDZ.COM](http://WWW.DROITDZ.COM).07/03/2015



الملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة البويرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع التنظيم و العمل

استمارة بحث ميداني

حول

دور عقود العمل محددة المدة و تأطيرها  
للعلاقات الاجتماعية في محيط العمل

في إطار تحضير مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم و العمل نرجو منكم  
قراءة أسئلة الاستبيان بعناية تامة و الإجابة عنها بكل ما أمكن من الدقة و نؤكد لكم أن  
الإجابات تستخدم لأغراض هذا البحث فقط

ملاحظة: ضع علامة X في المكان المناسب

السنة الجامعية: 2015/2014

## المحور 01: بيانات عامة

1/ الجنس: ذكر  أنثى

2/ السن:

3/ مكان السكن: ريفي  شبه حضري  حضري

4/ المستوى الدراسي: ثانوي  شهادة الليسانس  ماستر  أخرى

5/ الحالة العائلية: أعزب  متزوج  مطلق  أرمل

## المحور 02: عقد العمل محدد المدة

6/ هل سبق و إن اشتغلت بعقد عمل محدد المدة ؟

نعم  لا

في أي قطاع:

عام  خاص

7/ كيف التحقت بالعمل في إطار عقد العمل محدد المدة ؟

وكالات التشغيل  العائلة و الأصدقاء  أخرى

إذا كانت اجابتك بوكالات التشغيل فهل هي :

DAS  ANEM  أخرى

8/ ما هو السبب الذي دفعك للعمل في إطار عقد العمل محدد المدة ؟

اكتساب خبرة  التعرف على الحياة المهنية  عدم وجود بديل

9/ في نظرك مدة عقد العمل كافية ل

اكتساب خبرة  تكوين علاقات اجتماعية  البحث عن عمل آخر

أخرى

10/ هل تشعر بالاستقرار في عملك ؟

نعم  لا

إذا كانت إجابتك بلا. لماذا؟

11/ هل أنت متطلع بشكل كافي على قانون عقد العمل المحدد المدة الذي انت مرتبط به؟

نعم

12/ هل اطلعت على العقد قبل توقيعه؟

نعم

13/ هل أنت راضى عن الأجر الذي تتقاضاه من خلال عملك في إطار عقد العمل محدد المدة؟

نعم  لا  نسبيا

14/ هل يكافئ الأجر الجهد المبذول في العمل؟

نعم  لا  نسبيا

15/ هل ترغب في تجديد عقد عملك في المؤسسة؟

نعم  لا

في كلتا الحالتين. لماذا؟

16/ على أي أساس يتم تجديد عقد العمل في المؤسسة حسب رأيك؟

حسن السيرة  وجود مناصب شاغرة  علاقات اجتماعية  أخرى

17/ ماهي الهواجس التي يواجهها العامل المؤقت؟

فسخ عقد العمل  تجديد عقد العمل  عدم الترسيب  المنصب

18/ ما هي السلبيات التي يواجهها العامل المؤقت في العمل؟

ضغط زائد من طرف المسؤول  عدم تقدير المجهودات المبذولة من طرف المسؤول

عدم تقدير المجهودات المبذولة من طرف الزملاء

### المحور 03: العلاقات الاجتماعية

19/ ما نوع العلاقات التي تربطك بزملائك من نفس العقد؟

تعاون  زمالة  تنافس  صراع

20/ ما نوع العلاقات التي تربطك بعمال المصالح الأخرى ؟

تعاون  زمالة  تنافس  صراع

21/ ما هو العامل المؤثر لعلاقتك في المؤسسة؟

علاقة شخصية  علاقة تعاونية  علاقة مصلحية  أخرى

22/ هل تتعاون مع زملائك في انجاز بعض المهام كفريق ؟

نعم  لا  أحيانا

في حالة الإجابة ب لا , لماذا ؟ .....

.....

23/ على أي أساس يكون هذا التعاون ؟

الاشتراك في نفس الأهداف  الاشتراك في مكان الإقامة  لإنهاء العمل بدون مشاكل

24/ كيف تقيم مستوى التعاون و التفاهم بينكم كعمال ؟

جيد جدا  جيد  متوسط  سيئ

25/ في حالة تغيبك عن العمل . هل تطلب من زملائك تغطيتك ؟

نعم  لا  أحيانا

26/ هل يوجد تشجيع من طرف المؤسسة لبناء علاقات اجتماعية فيما بينكم ؟

نعم  لا  أحيانا

إذا كانت اجابتك بنعم , كيف ذلك .....

.....

27/ في حالة وجود مشاكل مهنية إلي من تتوجه ؟

الزملاء  المسؤول  النقابة

28/ هل وجدت صعوبة في التكيف مع محيط العمل ؟

نعم  لا  نوعا ما

29/ هل تشعر بالانتماء إلى مكان العمل؟

نعم  لا  نوعاً ما

30/ كيف تعلق عن وضعيتك؟

.....

.....