

جامعة قاصدي مرياح-ورقلة-

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم: علم النفس و علوم التربية



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

شعبة: علم النفس

تخصص: علم النفس العمل و التنظيم

إعداد الطالبة:

مباركة بن طرية

## بـعـنـوان

# الدافعية للإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة

دراسة استكشافية بالمؤسسات الاستشفائية بمدينة ورقلة- تقرت

نوقشت بتاريخ: 2015/05/28

أمام اللجنة المكونة من السادة:

- |                 |  |
|-----------------|--|
| د/- خلادي يمينة | جامعة قاصدي مرياح ورقلة..... ( رئيسا )       |
| د/- باوية نبيلة | جامعة قاصدي مرياح ورقلة..... (مشرفا و مقررا) |
| د/- محمدي فوزية | جامعة قاصدي مرياح ورقلة..... ( مناقشا )      |

الموسم الجامعي: 2015/2014

# شكر و عرفان

جاء في التنزيل الحكيم "لئن شكرتم لأزيدنكم"

ومنه بداية بحمد الله حمدا كثيرا مباركا ونشكر جزيل الشكر على نعمه وتوفيقه لنا في

انجاز هذا العمل فله الحمد والشكر .

نتقدم بجزيل الشكر وفائق التقدير والاحترام وأسمى عبارات العرفان إلى الأستاذة المشرفة الفاضلة "باوية نبيلة" التي كانت لنا خير موجه و مرشد ولم تبخل علينا بكل ما تملك من جهد و صبر و وقت لإتمام هذا العمل .

فليبارك الله لها هذا الجهد

كما نشني بجزيل الشكر إلى اللجنة المناقشة التي تبنت مناقشة هذا العمل .

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى جميع الأساتذة الذين مدوا لنا العون أدامهم منبعا ومنهلا

للعلم إن شاء الله .

نتشكر كذلك زملاءنا وأصدقائنا طلبة قسم علم النفس عمل وتنظيم كما نتوجه

بالشكر الجزيل إلى كل من ساهم في انجاز هذا سواء كان من قريب أو من بعيد .

فجزيل الشكر إلى كل هؤلاء.

† مباركة †

## ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن "مستوى دافعية الانجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة بالمؤسسات الاستشفائية بمدينة ورقلة - تقرت في ظل المتغيرات الديمغرافية "الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي" و قد صيغت تساؤلات الدراسة فيما يلي:

- ما مستوى دافعية الانجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة بالمؤسسات الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة و سليمان عميرات تقرت؟  
واندرجت تحت هذا التساؤل العام التساؤلات الجزئية تمثلت في:

1- هل تختلف دافعية الانجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة باختلاف الجنس؟

2- هل تختلف دافعية الانجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة باختلاف الحالة الاجتماعية؟

3- هل تختلف دافعية الانجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة باختلاف المستوى التعليمي؟

وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الاستكشافي الملائم لطبيعة موضوع الدراسة، و لجمع المعطيات تم تصميم أداة واحدة لقياس الدافعية للإنجاز والتي تكونت من (36) بند موزعين على بعدين، البعد الأول هو بعد الدافع الداخلي و يشمل الاهتمامات و تحقيق الذات، جودة العمل وإتقانه، السعي للوصول نحو التحديد و تنوع المعلومات و البعد الثاني وهو بعد الدافع الخارجي ويشمل على بيئة العمل و ما توفره من عوامل، علاقة بزملاء العمل، التنافس و التحدي، و قد تم تطبيقه على عينة تكونت من العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة وقد اختيروا بطريقة عشوائية طبقية وكان عددهم 120 عاملاً و عاملة بالعقود خلال الموسم الجامعي 2014 / 2015 .

و تمت المعالجة الإحصائية للمعلومات بواسطة برنامج "SPSS" وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- وجود مستوى مرتفع من دافعية الإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة بالمؤسسات الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة و سليمان عميرات تقرت.



1- لا تختلف دافعية الإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة باختلاف الجنس.

2- لا تختلف دافعية الإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة باختلاف الحالة الاجتماعية.

3- لا تختلف دافعية الإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة باختلاف المستوى التعليمي.

وفي الأخير تم تفسير النتائج المتحصل عليها في ضوء الدراسات السابقة و التراث النظري وقد اختتمت الدراسة

باستنتاج عام و توجيه بعض اقتراحات.



## **Résumé :**

Cette étude mis en exergue le niveau de la motivation d'accomplissement chez les travailleurs ayants un régime de travail sous un contrat à terme, au sein de l'hôpital de Ouargla ainsi de la ville de Touggourt, selon les variables divers tels que : le sexe – la situation matrimoniale- le niveau scolaire.

Pour atteindre l'objectif de cette étude on a élaboré un test de la motivation d'accomplissement qui est constitué de 36 items, et qui a été appliqué sur un échantillon de 120 travailleurs qui exercent leurs emplois sous des contrats a terme. A prés l'analyse des donnés par le SPSS, les résultats ont démontrés que :

-Un niveau élevé de la motivation d'accomplissement chez les travailleurs ayants un régime de travail sous un contrat à terme au sein de l'hôpital de Ouargla ainsi de la ville de Touggourt.

-Il n'existe pas des différences significatives en ce qui concerne la motivation d'accomplissement selon le sexe.

-Il n'existe pas des différences significatives en ce qui concerne la motivation d'accomplissement selon la situation matrimoniale.

-Il n'existe pas des différences significatives en ce qui concerne la motivation d'accomplissement selon le niveau scolaire.

Ces résultats ont été analysés et argumentés sous la lumière du cadre théorique du ainsi les études précédents centrés sur le sujet abordé.



## فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
أ	شكر و عرفان
ب	ملخص الدراسة
هـ	فهرس المحتويات
ز	فهرس الجداول
1	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة	
7	1- تحديد الإشكالية الدراسة
9	2- تساؤلات الدراسة
10	3- أهمية الدراسة
10	4- أهداف الدراسة
11	5- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة
11	6- حدود الدراسة
الفصل الثاني: الدافعية للإنجاز	
13	تمهيد
13	1- تعريف الدافعية
15	2- بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية
17	3- تعريف الدافعية للإنجاز
19	4- مكونات الدافعية للإنجاز
20	5- أنواع الدافعية للإنجاز
21	6- السمات و الخصائص المميزة لمرتفعي الدافعية للإنجاز
23	7- النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز
25	8- قياس الدافعية للإنجاز
29	- خلاصة الفصل



	الفصل الثالث: نظام العمل بالعقود المحددة المدة
31	تمهيد
31	1- تعريف عقد العمل
32	2- عناصر عقد العمل
34	4- مضمون أحكام العقد العمل
36	5- تعريف عقد العمل المحددة المدة
37	6- شروط صحة العقود المحددة المدة
40	7- حالات إبرام عقود العمل المحددة المدة
43	8- عوارض عقد العمل المحددة المدة
46	خلاصة الفصل
	الجانب التطبيقي
	الفصل الرابع: الدراسة الاستطلاعية
49	1- أهداف الدراسة الاستطلاعية
50	2- وصف عينة الدراسة الاستطلاعية
51	3- وصف أداة الدراسة الاستطلاعية
53	4- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
	الفصل الخامس: الدراسة الأساسية
60	1- التذكير بتساؤلات الدراسة الأساسية
60	2- منهج الدراسة الأساسية
61	3- وصف عينة الدراسة الأساسية
63	4- وصف أدوات الدراسة الأساسية
64	5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الأساسية
	الفصل السادس: عرض و تحليل و تفسير و مناقشة نتائج الدراسة
67	1- عرض و تحليل و تفسير و مناقشة نتيجة التساؤل العام
71	2- عرض و تحليل و تفسير و مناقشة نتيجة التساؤل الجزئي الأول



76	3- عرض و تحليل وتفسير و مناقشة نتيجة التساؤل الجزئي الثاني
78	4- عرض و تحليل و تفسير و مناقشة نتيجة التساؤل الجزئي الثالث
83	- استنتاج عام
84	- اقتراحات
86	- قائمة المراجع
	- الملاحق

### فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
50	يوضح خصائص أفراد العينة الدراسة الاستطلاعية.	1
52	يوضح توزيع الفقرات حسب الأبعاد لقياس الدافعية للإنجاز.	2
55	يوضح نتائج المقارنة الطرفية	3
61	يوضح توزيع أفراد العينة الدراسة حسب متغير الجنس.	4
62	يوضح توزيع أفراد العينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية.	5
63	يوضح توزيع أفراد العينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي.	6
68	يوضح النسب المئوية لتقدير مستوى الدافعية للإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعمود محددة المدة.	7
72	يوضح نتائج اختبار "ت" للدلالة الفروق بين متوسطي عينة الذكور و الإناث.	8
76	يوضح نتائج اختبار "ت" للدلالة الفروق بين المتوسطي عينة العمال العزاب و المتزوجين.	9
79	يوضح نتائج اختبار "ت" للدلالة الفروق بين المتوسطي عينة العمال الجامعيين و الخريج المعاهد	10



مقدمة

## مقدمة:

يعد موضوع الدافعية من أهم موضوعات علم النفس وأكثرها دلالة سواء على المستوى النظري أو التطبيقي فلا يمكن حل المشكلات السلوكية دون الاهتمام بدوافع الكائن الحي التي تقوم بالدور الأساسي في تحديد سلوكه كما وكيفاً.

(نائر أحمد غباري، 2008، ص13)

و الدافعية للإنجاز كموضوع من أكثر المواضيع علم النفس أهمية، حيث أن معرفة الشخص لدوافعه الحقيقية ودوافع غيره تساعده على توجيه السلوك و تنشيطه و في إدراكه للموقف فضلاً عن مساعدته في فهم وتسيير سلوك الفرد و سلوك المحيطين به.

(أوهبة مجيد الكسلي، صالح حسن الداھري، 2000، ص56)

وتعد الدافعية للإنجاز مكوناً جوهرياً في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته حيث يشعر الإنسان بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه و فيما يحققه من أهداف و يرى عد كبير من علماء النفس، أن حاجة الفرد للإنجاز وحاجاته إلى تحقيق ذاته يمثل أعلى الحاجات التي يسعى الإنسان إلى تحقيقها.

(حسن محمد عبد الرحمان، 2009، ص)

و على هذا الأساس شغل موضوع الدافعية للإنجاز مجالات عديدة منها مجال العمل الذي كان له دور كبير في تحسين مستوى أداء الفرد و إنتاجيته و دفعه نحو تحقيق أهدافه و إشباع حاجاته، و تدفعهم إلى القيام بأعمالهم على أحسن وجه داخل المؤسسة، و بارتفاع نسبة البطالة، استطاعت بعض المؤسسات تبني سياسة للحد من هذه المشكلة وهي سياسة نظام العمل بالعقود محددة المدة و الغير محددة المدة التي تتيح للأفراد فرص عمل من أجل إشباع حاجاتهم، و إبراز دافعتهم للعمل وتحقيق أهدافهم.

و من هذا المنطلق سعت دراستنا إلى محاولة البحث عن معرفة مستوى دافعية الإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة حيث شملت الدراسة الحالية على جانبين: الجانب النظري، و الجانب التطبيقي وقد كانت كما يأتي:

**الجانب النظري:** وتناولنا فيه ثلاثة فصول وهي :

**الفصل الأول:** و الخاص بتقديم موضوع الدراسة ويشمل إشكالية الدراسة ،و تساؤلاتها، أهميتها، وأهدافها وحدود الدراسة وأخيرا التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة.

**الفصل الثاني:** يشمل الدافعية للإنجاز بدءا بتمهيد، مفهوم الدافعية و بعض المفاهيم المرتبطة بها ، و مفهوم الدافعية للإنجاز وتضمنت ،مكونات الدافعية للإنجاز ،أنواعها، و السمات و الخصائص المميزة لمرتفعي الدافعية للإنجاز، وقياس الدافعية للإنجاز، و النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز.

**الفصل الثالث:** فقد شمل على نظام العمل بالعقود محددة المدة بدءا بتعريف عقد العمل ،عناصره، و شروط صحة عقد العمل ،مضمون أحكام عقد العمل، ثم تطرقنا إلى عقود العمل محددة المدة ،تعريفها، شروط صحة عقد العمل محددة المدة، وحالات ابرام عقد العمل محددة المدة، وعوارض عقد العمل محددة المدة ، وأخيرا رقابة تطبيق عقد العمل محددة المدة.

**الجانب التطبيقي:** وتناولنا فيه ثلاثة فصول وهي:

**الفصل الرابع:** فصل الدراسة الاستطلاعية الذي تعرضنا فيه إلى أهداف الدراسة الاستطلاعية ووصف عينة الدراسة الاستطلاعية ، و ووصف أدوات الدراسة الاستطلاعية ، و أخيرا تطرقنا إلى الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.

**الفصل الخامس:** و هو فصل الدراسة الأساسية الذي تعرضنا فيه إلى التذكير بتساؤلات الدراسة الأساسية ومنهج الدراسة الأساسية، ووصف عينة الدراسة الأساسية، و وصف أدوات الدراسة الأساسية، والخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة، أخيرا إجراء الدراسة الأساسية.

**الفصل السادس** ويتضمن عرض وتحليل و تفسير و مناقشة النتائج الدراسة الأساسية بدءا من عرض و تحليل و تفسير و مناقشة التساؤل العام، و عرض و تحليل و تفسير و مناقشة نتيجة التساؤل الجزئي الأول، و عرض و تحليل و تفسير و مناقشة نتيجة التساؤل الجزئي الثاني وتحليل و تفسير و مناقشة التساؤل الجزئي الثالث، أخيرا ختم الدراسة باستنتاج عام و مجموعة من الاقتراحات وتليها قائمة المراجع وملاحق مستخدمة في الدراسة.

# الجانب النظري

## الفصل الأول: تقديم إشكالية الدراسة

- 1- تحديد إشكالية الدراسة
- 2- تساؤلات الدراسة
- 4- أهمية الدراسة
- 5- أهداف الدراسة
- 6- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة
- 7- حدود الدراسة

## الفصل الأول — تحديد إشكالية الدراسة

### — تحديد الإشكالية الدراسة: 1

لم يعد العمل وسيلة لكسب الرزق فقط، و لكنه فوق ذلك وسيلة لإشباع الكثير من الحاجات و الدوافع فالإنسان يعيش حياة مليئة بالنشاط و العمل و الحركة . " و في كل نشاط يقوم به الإنسان يقصد فيه الوصول إلى هدف معين أو بلوغ غاية يسعى إليها، حيث أن الدوافع تساعد على فهم الفرد لنفسه و غيره من الأفراد فهي تعرفنا بالدوافع التي تحرك الأفراد للقيام بأنواع السلوك المختلفة في ظروف و مواقف مختلفة حيث يرتبط سلوك الفرد بدوافعه و حاجاته فلكل سلوك هدف و هو إشباع حاجات الإنسان" (محمد شحاته ربيع، 2010، ص223)

فالفرد يسعى إلى الحصول على وظيفة واضعا نصب عينيه تحقيق هدف معين أو غرض محدد ، كإشباع حاجاته وهو ما أشارت إليه "دراسة مطالقة" (1998) التي كان الهدف منها هو قياس شدة مختلف الدوافع الكامنة وراء الالتحاق بالعمل في المدارس الخاصة ، مستخدما عينة مكونة من (30) مديرا و (30) مديرة و (30) من الإداريين و الإداريات و (70) من المعلمين و (70) من المعلمات ببعض المدارس الخاصة من مختلف المراحل التعليمية بإمارة الشارقة ، وكشفت الدراسة أن من أهم هذه الدوافع الأمن و الاستقرار من شأنها تحقيق التوازن و التكامل في شخصية الفرد .

والدافعية للإنجاز كأحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية و التي اهتم بدراستها الباحثون في مجال علم النفس الاجتماعي و كذلك المهتمون بعلم النفس المهني و دراسة دوافع العمل و عوامل النمو الاقتصادي ، و بوجه عام حظي الدافع للإنجاز باهتمام كبير نظرا لأهميته ليس فقط في مجال النفسي و لكن أيضا في العديد من المجالات كالمجال الإداري كما يعتبر الدافع للإنجاز مكونا أساسيا في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته ، و توكيدها ، حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه ، و فيما يحققه من أهداف و فيما يسعى إليه من أسباب حياة أفضل و مستويات أعظم لوجوده الإنساني (عبد اللطيف محمد خليفة، 2006، ص5، 6).

كما يشير ماكلياند (1991) إلى الدور المهم الذي يقوم به الدافع للإنجاز في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات و الأنشطة فالنمو الاقتصادي يمكن أن يكون هو في أي مجتمع هو محصلة الدافع للإنجاز لدى أفراد

## الفصل الأول ————— تحديد إشكالية الدراسة

هذا المجتمع وكما يمكن أن يرتبط ازدهار و هبوط النمو الاقتصادي بارتفاع وانخفاض مستوى دافعية العمال حيث يحول ضعف التوجه الأبنجزي دون بذل جهد و تكريس الطاقة في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة أو المنظمة التي يعمل فيها الفرد.(عبد اللطيف محمد خليفة،2006،ص6) فالإنسان يحتاج في عمله إلى و مراحل نجاحه فيه و زيادة مستواه و كمية إنتاجه لما يدفعه إلتقدم و النجاح و زيادة الإنتاج بصفة عامة ،وهذا يتفق كذلك مع دراسة يونغ(1992) التي تهدف إلى البحث عن تأثير كل من الدافعية للأبنجاز و الشعور بالنجاح و الفشل على الدافعية اللاحقة للفرد، شملت العينة على

(204) طالب وطالبة من طلاب الصف السادس ابتدائي(103 بنين، 101 بنات)، وتبين وجود تأثيرات دالة للدافعية وتحديد الهدف على عملية الأداء.

والدافعية للأبنجاز كأحد العوامل الرئيسية في العملية الإدارية فأية منظمة أو مؤسسة تتطلع إلى المساهمة الإيجابية والفعالة من طرف العاملين بها، و تعمل على إثارة دافعيتهم للأبنجاز نحو العمل و بهذا أصبح العامل محركا أساسيا في كل مؤسسة ،فالتطور الهائل الذي شهده سوق العمل في مناصب مفتوحة في عدد الوافدين إليه سواء كانوا خريجي المعاهد أو الجامعات ، لقلّة مناصب العمل في المؤسسات الوطنية أو المتخصصة أدى هذا إلى وجود اختلال في توازن سوق العمل و لتحقيق هذا التوازن وضعت عدة أنظمة و سياسات من بينها سياسة نظام العمل بالعقود المحددة المدة لمواجهة الاحتياجات الظرفية من اليد العاملة و بالأخص شريحة العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة.

إذ عرف المجتمع الجزائري تزايد كبير في عدد البطالة لقلّة مناصب العمل ،فالإصلاحات التي جاءت بها قوانين التسعينات في خضم مسيرتها للتوجه الاقتصادي الجديد حاولت التوفيق بين مصالح العمال من خلال تقرير و تكريس أساسا مبدأ ديمومة علاقات العمل الذي كان سائدا في القوانين السابقة ، لا سيما القانون 06/82 المؤرخ في 1982/02/27 و المراسيم التطبيقية له مع إمكانية اللجوء إلى نظام التعاقد لمدة محددة على سبيل الاستثناء، و بين مصالح المستخدمين التي تتطلب تحقيق أكبر نجاعة ممكنة في العمل و ذلك لا يمكن أن يتم سوى بتحريض المبادرة و حرية



## الفصل الأول ————— تحديد إشكالية الدراسة

التعاقد، و بالنظر إلى عدة عوامل و أسباب لاسيما سلطته القانونية في الإدارة والتوجيه لامتلاك ووسائل العمل وطبيعة النشاط المؤسسة الذي يختلف من مؤسسة لأخرى. (ياسين بن صاري، 2004، ص8). ومن هذا المنطلق جاءت فكرة القيام بالدراسة الحالية للكشف عن مستوى الدافعية لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة باختلاف متغيرات الدراسة و ذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

### 2-تساؤلات الدراسة:

#### التساؤل العام:

- ما مستوى دافعية الانجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة بالمؤسسات الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة و سليمان عميرات تقرت؟

#### التساؤلات الجزئية:

- 1- هل تختلف دافعية الانجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة باختلاف الجنس؟
- 2- هل تختلف دافعية الانجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة باختلاف الحالة الاجتماعية؟
- 3- هل تختلف دافعية الانجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة باختلاف المستوى التعليمي؟

### 3-أهمية الدراسة:

وتتحلى أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

- 1- ضرورة الاهتمام بعمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة و ذلك من خلال التعرف على ميولهم و رغباتهم و تنمية دافعتهم للعمل و تنمية قدراتهم.
- 2- لفت انتباه المسؤولين لأهمية هذه الشريحة من العمال و أخذهم بعين الاعتبار.
- 3- إثراء الجانب النظري بما سوف يتم الحصول عليه من معلومات حول هذا الموضوع.

## الفصل الأول ————— تحديد إشكالية الدراسة

4- محاولة التركيز على دافعية الانجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة على اعتبار

أنه مكون أساسي في تكوين شخصية الفرد و تحقيق مستقبل أحسن.

### 5-أهداف الدراسة:

وتتحلى أهداف الدراسة الحالية فيها يلي:

1- معرفة مستوى الدافعية للانجاز للعمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة.

2- معرفة الفروق في الدافعية للانجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود المحددة المدة

بالاختلاف متغيرات الدراسة (الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي).

3- التحقق من صحة تساؤلات المطروحة في الدراسة الحالية.

### 6-التعريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

**الدافعية للانجاز:** هي قيام الموظف الخاضع لنظام العمل بالعقود المحددة المدة بأعماله المسندة إليه و بذل

أعلى مجهود لتحقيق أهداف المؤسسة الاستشفائية ضمن بعدين ،بعد الدافع داخلي و يشمل الاهتمامات وتحقيق

الذات ،جودة العمل وإتقانه،السعي للوصول نحو التجديد و تنويع المعلومات و بعد الدافع خارجي ويشمل على

بيئة العمل و ما توفره من عوامل ،علاقة زملاء العمل ،التنافس و التحدي،و التي سوف تقاس من خلال الدرجة

التي يتحصل عليها العامل على المقياس المصمم في الدراسة الحالية للموسم الدراسي 2015/2014.

**نظام العمل بالعقود محددة المدة:** هو تعيين عامل داخل المؤسسات الاستشفائية لفترة محددة يتحكم فيها

المرؤوس عليه وفق شروط ينص عليها قانون العمل بالعقود المادة (12) من قانون العمل .

## 7- حدود الدراسة:

**1-الحدود البشرية:**استهدفت هذه الدراسة العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود المحددة المدة بالمؤسسات

الاستشفائية منها مستشفى محمد بوضياف بورقلة و مستشفى الاستشفائية العمومية سليمان عميرات بمدينة

تقرت مع الأخذ بعين الاعتبار (الجنس،الحالة الاجتماعية،المستوى التعليمي).

**2- الحدود المكانية:** سوف يتم تطبيق الدراسة الحالية بكل من مستشفى محمد بوضياف و مدينة تقرت حيث

تتواجد عينة الدراسة بمستشف الاستشفائية العمومية سليمان عميرات.

**3-الحدود الزمنية:**جرت الدراسة في الموسم الدراسي 2015/2014.

## الفصل الثاني: الدافعية للإنجاز

تمهيد

- 1- تعريف الدافعية
  - 2- بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية
  - 3- مفهوم الدافعية للإنجاز
  - 4- مكونات الدافعية للإنجاز
  - 5- أنواع الدافعية للإنجاز
  - 6- السمات و الخصائص المميزة لمرتفعي الدافعية للإنجاز
  - 7- النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز
  - 8- قياس الدافعية للإنجاز
- خلاصة الفصل

### تمهيد

تعد الدافعية القوة الذاتية تعمل على تحريك السلوك و توجيهه نحو تحقيق هدف معين ,حيث تحافظ هذه القوة على الذاتية على الديمومة السلوك و استمرار يته و في هذا الصدد يعد الدافع للإنجاز هو السعي الجاد نحو عمل الأشياء الصعبة بأقصى سرعة و الرغبة المستمرة في النجاح من اجل بلوغ معايير الامتياز.

### 1-تعريف الدافعية:

يخلط البعض أحيانا بين مفهوم الدافع و مفهوم الدافعية فالدافع عبارة عن مثير يحرك السلوك سواء كان هذا المثير داخليا أم خارجيا . و بالتالي فالعملية النفسية التي تنتج عن وجود الدافع و تؤثر في السلوك فنطلق عليها الدافعية.

على الرغم من أن هناك من حاول التمييز بين مفهومين ، فانه لا يوجد حتى الآن ما يبرر مسالة الفصل بينهما.

(محمود عبد الحليم منسى ، سيد محمود الطواب، 2002، ص120)

• و يعرف الدافع هو الطاقة الفسيولوجية الكامنة أو مستترة أو غير مرئية أو هو استعداد داخلي يسبب حالة من التوتر تعمل على استثارة السلوك و توجيهه نحو تحقيق أهداف معينة.

(محمد محمود بني يونس، 2009، ص15 )

أما تعريف الدافعية .

• حيث يعود مصطلح الدافعية (Motivation) في الأصل إلى كلمة اللاتينية (Mover)

و التي تعني يدفع أو يحرك و هناك العديد من التعريفات المتباينة التي توصل إليها الباحثين في مجال الدافعية ، فقد أحصى "كلجينا" حوالي(98)تعريفًا تختلف من باحث إلى آخر فمنهم من يرجعها إلى جوانب نفسية متعلقة بالفرد، و منهم من يرجعها إلى جوانب خارجية تتعلق بالبيئة ، و يرجع هذا الاختلاف إلى منطلقات كل باحث وقد أوضح "ماكيلاند" أن هناك توجهين للتعامل مع هذا المفهوم فيشير التوجه الأول إلى أن الدافعية تقوم على أساس وجداني أي أن لكل دافع حالة وجدانية خاصة به، كما يشير إلى أن للدوافع آثار بعيدة المدى على السلوك.

أما المنحى الثاني فينظر إليه من خلال النماذج المعرفية ، و عليه فإن الذات تعني بمعالجة المعلومات كما أنها تقوم بتنشيط و تقوم مخطط الذات لما لها من أثر على السلوك.

( غالم فاطمة، 2014، ص 64 )

من خلال النموذجين سوف نعرض مجموعة من التعاريف للدافعية.

• يعرف هب(1949)الدافعية بأنها "عملية يتم بمقتضاها إثارة نشاط الكائن الحي ،و تنظيمه و توجيهه إلى هدف محدد".(ثائر أحمد غباري2000، ص16)

• و يرى أحمد زكي صالح(1972)أن الدافعية مصطلح عام يستعمل للدلالة على العلاقة الديناميكية بين الكائن و بيئته و لا يتضمن مصطلح الدافعية أي إشارة إلى النشاط من نوع أو نموذج سلوكي معين.

(محمود عبد الحلیم منسى، سيد محمود الطواب ، 2002، ص 120 )

• كما تعرف الدافعية على أنها "عبارة عن عامل داخلي يستثير سلوك الفرد و يوجهه و يحقق فيه تكامل ، ولا يمكن ملاحظة مباشرة و إنما تستنتج من السلوك ، أو نفترض وجوده حتى يمكننا تفسير هذا السلوك".

(أحمد عبد اللطيف وحيد، 2001، ص79)

• عرف يونغ الدافعية من خلال محددات الداخلية بأنها "عبارة عن حالة استثارة و توتر داخلي تثير السلوك و تدفعه إلى تحقيق هدف معين".

( عبد اللطيف محمد خليفة، 2006، ص7)

• ويعرف Lindri الدافعية "بأنها مجموعة القوى التي تحرك السلوك و توجهه نحو هدف من الأهداف.

(صالح حسن الداھري، 2008، ص116)

نستخلص من مجمل التعاريف السابقة عن الدافعية على أنها هي القوة الداخلية تنطلق من ذاتية الفرد وتثير فيه الحصول على شيء و هذا الشيء من نفس الفرد و تثير فيه الرغبة للعمل باعتبارها دفعة من الداخل أو قوة داخلية تعمل في نفس الإنسان من اجل إشباع حاجاته و رغباته.

### 2-المفاهيم المرتبطة بالدافعية

هناك العديد من المفاهيم المرتبطة بالدافعية أو ذات صلة بمفهوم الدافعية نذكر منها:

2-1-الحاجة: هي الحالة من النقص و العوز، الافتقار و اختلال التوازن تقتزن بنوع من التوتر و الضيق و لا

تلبث أن تزول الحاجة متى قضيت.

(عبد الرحمان الوائلي، دس، ص72)

- أو هي حالة من النقص و الافتقار أو الاضطراب النفسي أو الجسمي أن لم تلقى إشباعاً أثارت لدى الفرد نوعاً من التوتر القلق لا يلبث أن يزول متى ما أشبعت أو قضيت الحاجة ، و تتفاوت الحاجة في درجة إلحاحها وفقاً لأهميتها النسبية و موقعها في سلم الإشباع.

(عويد سلطان المشعان ، 1994، ص184 )

2-2-الحافز: و يعرف ماركس(1978)الحافز بأنه تكوين فرضي يستخدم للإشارة إلى العمليات الدافعية الداخلية التي يصحب بعض المعالجة الخاصة بمنبه معين و تؤدي إلى إحداث السلوك.

(سامي ملحم، 2000، ص175 )

2-3-الباعث: حالة خارجية مادية أو اجتماعية يستجيب لها الدافع رؤية الطعام باعث يستجيب له دافع الجوع، ووجود جائزة أو مكافأة أو وظيفة معينة بواعث ترضى مختلف الناس.

(عويد سلطان المشعان، مرجع سابق، ص184 )

2-4-الانفعال: الانفعال اضطراب حاد يشمل الفرد كله و يؤثر في سلوكه و خبرته ، و الشعور ووظائفه الفسيولوجية الداخلية و ينشأ في الأصل من مصدر نفسي و بعد الانتقال كمن حالات الشعورية فهو يتضمن، الخوف، الكراهية، الغضب، كما يتضمن السعادة و البهجة وفي الواقع أن هذه الانفعالات عبارة عن دوافع

انفعالية بيولوجية.(عبد اللطيف خليفة، 2000، ص81، 82)

2-5-القيمة: حيث القيمة كل ما هو مرغوب فيه لدى الفرد و يسعى دائماً إلى تحقيقها و تعتبر القيمة عبارة عن تصور الفرد لهذا الدافع.(جابر نصر الدين، لوكيا الهاشمي، 2006، ص163)



من خلال المفاهيم السابقة المرتبطة الدافعية يمكن تمثيل الدافعية في دورة تشمل على مفاتيح داخلية كالحاجة و الحافز و مفاتيح خارجية كالباعث و هي ترتبط بالدافعية كونها كل منها عبارة عن مثير يثير و يؤثر في سلوك الفرد إذا أن تفاعل بين هذه المفاتيح يؤدي إلى استثارة الدافعية و ظهورها و بالتالي توجيه الشخص لممارسة سلوك هادف يسعى من خلاله إلى تحقيق الأهداف المنشودة.

### 3-تعريف الدافعية للإنجاز:

تعد الدافعية للإنجاز من المفاهيم النفسية التي أثارت جدلا بين العلماء النفس و حظيت باهتمامهم إذا تصدت لها البحوث الدراسات لوصفها و تفسيرها و أخذ كل باحث يعرفها في إطار عمله ، ومن بين هذه التعاريف ما يلي:

• و يعرفه "ماكلياند" الدافعية للإنجاز بأنها " حاجة الفرد للقيام بمهامه على وجه أفضل مما أبجز من قبل بكفاءة و سرعة بأقل جهد وأفضل نتيجة".

(حسن محمد عبد الرحمان ، 2009، ص155 )

• عرف "مواري" الدافع للإنجاز بأنه "الرغبة أو الميل إلى عمل الأشياء على نحو جيد بقدر الإمكان، و يتمثل الدافع للإنجاز في الحرص على تحقيق الأشياء التي يراها الآخرون صعبة ، و السيطرة على البيئة الفيزيقية والاجتماعية، والتحكم في الأفكار و حسن تناولها و تنظيمها، و القيام بعمل الأشياء الصعبة على نحو جيد و سريع بقدر الإمكان ، و بطريقة استقلالية و التغلب على العقبات و بلوغ معايير الامتياز و التفوق على الذات و منافسة الآخرين و التفوق عليهم و تخطيهم".

(هشام محمد الخولي، 2002، ص207 )

• بينما يعرف "جونسون" (1969) الدافعية للإنجاز على أنها ميل أو نزاع لبذل جهد لتحقيق الأهداف، بينما

يرى

برلزر (1984) أن الدافعية للإنجاز مفهوم يستخدم لوصف ما ينشط الفرد أو يدفعه و ما يوجه نشاطه.

(مصطفى حسين الباهي، أمينة إبراهيم شلبي، 1999، ص 23)

• ويعرفها "عبد القادر طه" بأنها "تشير إلى رغبة الفرد و ميله لإنجاز ما يعهد إليه من أعمال و مهام وواجبات

بأحسن مستوى وأعلى ناحية ممكنة حتى يجوز رضا رؤسائه و مخدوميه فتتفتح أمامه سبل زيادة الدخل و يسهل

أمامه سبل الترقية و التقدم نحو ما يوجد لدى البعض العاملين و الموظفين.

(فرج عبد القادر طه، 2003، ص 352)

• كما تعرف الدافعية للإنجاز بأنها "محاولة الفرد حصوله على مرتبة عالية حسب قدرته في جميع الأنشطة التي

يمارسها و تكون هذه الأنشطة مرتبطة بالنجاح و الفشل".

(محمد فرحات قضاة، محمد عوض الترتوري، 2006، ص 170)

• و تعرف أيضا: بأنها الرغبة و الاستعداد للقيام بعمل بوقت قصير و جهد مضاعف و خطأ اقل.

(أديب محمد الخالدي، 2009، ص 455)

• ويعرف "الكناني" الدافعية للإنجاز: هي سعي الفرد لتكيز الجهد الانتباه و المثابرة و عند القيام بالأعمال الصعبة

والتغلب على العقبات لتحقيق مستوى طموح مرتفع و النضال و المنافسة من اجل بلوغ معايير الامتياز.

(مجدي أحمد عبد الله، 2003، ص 184)

و يمكن أن نستخلص من كل تلك التعاريف التي قدمت للدافعية للإنجاز بان الدافع للإنجاز هو دافع بشري معقد أو مركب يتسم بالطموح و المتعة في المنافسة و الاستقلال كما انه يتسم بالسعي الجاد نحو عمل الأشياء الصعبة بأقصى سرعة كما انه يرتبط بأهداف متجددة تتعلق بنمط الحضارة التي يعيش فيها الإنسان ولا شك أن الدافع للإنجاز يكمن وراء سلوك الإنسان ينشطه و يدفعه و يوجهه نحو النجاح و بلوغ الهدف الذي يسعى إلى تحقيقه.

### 4-مكونات الدافعية للإنجاز

يحدد أوزيبيل "osoble" مكونات الدافعية للإنجاز في ثلاث معطيات و هي الحافز المعرفي، تكريس الذات و دافع الانتماء.

4-1-الحافز المعرفي: و يعبر عنه بسعي الفرد لإشباع حاجاته من الفهم و حل المشكلات و الخبرة لأنها تعينه على تحسين الأداء بكفاءة عالية.

4-2-تكريس الذات: بمعنى رغبة الفرد في الوصول للشهرة و المكانة و المركز الاجتماعي عن طريق أدائه المتميز والملتزم بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها.

4-3-دافع الانتماء: يتمثل في سعي الفرد للحصول على اعتراف و التقدير باستخدام نجاحه الأكاديمي ومختلف الأدوات و يأتي هنا دور الوالدين كمصدر أول لإشباع حاجات دافع الانتماء ثم دور الأطراف المختلفة الذي يتعامل معها الفرد و يعتمد عليهم في تكوين شخصيته و من بينهم المؤسسات التعليمية المختلفة.

(كامل محمد عويضة، 1996، ص94)

يمكن القول أن الدافعية للإنجاز تتكون من ثلاثة مكونات رئيسية و التي من خلالها تمكن الفرد من تحقيق ذاته و الوصول إلى أهدافه فالحافز المعرفي يساعد الفرد على إشباع حاجاته و وحل المشكلات وبالتالي القيام بالأعمال بوجه أفضل ، و تكريس الذات تساعد الفرد على بلوغ المكانة التي يسعى إليها و مركز الاجتماعي من خلال

الأداء المتميز، أما دافع الانتماء هنا يسعى الفرد إلى التقدير و الاهتمام من طرف الوالدين من خلال إشباع الحاجات .

### 5-أنواع الدافعية للإنجاز:

لقد ميز فيروف "Viroff" (1969) و تشارلز سميث "smith" بين نوعين من الدافعية للإنجازهما:

-دافع إنجاز ذاتي.

-دافع إنجاز اجتماعي.

5-1-دافع الانجاز الذاتي: و هو الدافع يخضع لمقاييس الشخصية يحددها الفرد لنفسه و هو دافع نابع من

داخل الفرد يعتمد فيه على خبراته في سن مبكرة منذ الطفولة ، فيجد فيها لذة لإنجاز و الوصول إلى الهدف ،

فيرسم أهدافا يسعى إلى تحقيقها.(نعيمة الشماع، 1977، ص163)

نستنتج أن دافع لإنجاز الذاتي يكون من ذاتية الفرد نفسه و تمر و تتطور عبر مراحل حياته وصولا إلى تحقيق أهدافه.

5-2-دافع الانجاز اجتماعي: وهو دافع يخضع لمقاييس أو معايير يرسمها الآخرون و يقاس في ضوءها ، أي انه

يخضع لمقاييس من وضع المجتمع، وهو يبدأ من سن المدرسة الابتدائية.

(نعيمة الشماع، 1977 ، ص163)

تستنتج أن الدافع الاجتماعي يخضع لمقاييس من وضع المجتمع أي انه نابع من داخل المجتمع.

## 6- السمات والخصائص المميزة لمرتفعي الدافعية للإنجاز:

يشير "ووفولك و نيكولش" أن الأشخاص ذوي الدافعية العالية للإنجاز يتميزون بمجموعة من الخصائص و السمات منها:

-يميلون إلى أن يختاروا مشاكل التي تتحدى قدراتهم.

-يميلون إلى العمل طويلا لحل المشكلات الصعبة ، و يفضلون العمل مع الأشخاص المثابرون.

(يوسف محمد عبد الله، سبيكة يوسف الخليفي، 2001، ص 18 )

بينما يرى "لومسدن" أن ذوي الانجاز المرتفع يتميزون بما يلي:

-يميلون إلى توظيف استراتيجيات تحتاج إلى مجهودات أكبر و تمكنهم من أن تكون معلوماتهم أكثر تكييفا.

-يستخدمون المنطق بدرجة كبيرة في جمع المعلومات و استراتيجيات صنع القرار عند مواجهة مهام معقدة.

-يفضلون المهام المتوسطة السهولة و الصعوبة.

(علاء محمود الشعراوي، 2000، ص 215 )

وكذلك من الخصائص و السمات المميزة لمرتفعي الدافعية للإنجاز مايلي:

أ/-المغامرة المحسوبة: بتجنب الفرد ذوي الانجاز المرتفع القيام بالأعمال التي تتصف بالمغامرة ، و التي يرتبط

بنجاحها و فشلها

بعوامل خارجة عن تحكمه فهو يضع أمامه أهدافا متوسطة الصعوبة، و عندما تكون إمكانية النجاح فيها بنسب

كبيرة فانه يقبل عليها بأقصى جهد ممكن لتحقيق أقصى ما يمكن من الانجاز.

ب/- تحمل المسؤولية: يتجه غالبا الأفراد ذوي الانجاز المرتفع إلى القيام بالأعمال التي تتطلب منهم تحمل

المسؤولية.

ج/- تحديد المسار في ضوء المعرفة المباشرة للنتائج: يميل الأفراد ذوي الانجاز المرتفع للإنجاز المرتفع إلى معرفة نتائج أعمالهم بصورة فورية حيث يساعدهم ذلك على تعديل سلوكهم ، وفي هذا الصدد يرى "ماكلياند" أن ذوي الدافع الانجاز المرتفع يتجهون إلى الإدارة الأعمال أكثر من الأعمال الأكاديمية، ذلك لان الأولى تكون فيها النتائج واضحة و مباشرة بينما يختلف الأمر مع الثانية كما هو الحال في التدريس.

(منصور بن زاهي، دكتوراه، ص 86)

د/- استكشاف البيئة المحيطة: فالشخص المنجز يهتم باستكشاف البيئة المحيطة به ، فهو يهتم بالسفر وتجريب أشياء جديدة للاستفادة منها، و تجريب مهاراتهم و تحقيق أهدافهم بإتقان.

(منصور بن زاهي، دكتوراه، ص 86)

أي ذوي الإنجاز المرتفع يفضلون حل المشاكل و القيام بالأعمال التي تتحدى قدراتهم و هم يفضلون دائما التعامل مع الأشخاص الثابرون يميلون إلى المواقف التي يتمكنون فيها من تحمل المسؤولية والقيام بالمجازفات والمغامرات .

### 7- النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز:

لقد تعدد النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز و اختلفت مبادئها فكل نظرية تقوم على مجموعة من المبادئ ومن بين هذه النظريات ما يلي:

أ/- نظرية تولمان:

أوضح "تولمان" في نظريته حول الدافعية للإنجاز في ضوء منحنى التوقع أن السلوك يتحدد من المثيرات الداخلية أو البيئة كما أشار إلى أن الميل للأداء فعل معين هو محصلة تفاعل بين ثلاث أنواع من المثيرات و تتمثل فيما يلي:

1)-التغير الدافعي و يكمن في الحاجة أو الرغبة في تحقيق هدف معين.

2)-متغير التوقع و يتمثل في الاعتقاد بان فعل ما في موقف معين سوف يؤدي إلى موضوع الهدف.

3)-متغير الباعث أو القيمة المهدف بالنسبة للفرد، فالمكافأة التي يتلقاها الفرد في المؤسسة مثلا لها قيمة كبيرة في زيادة الأداء.

-ويرى تولمان بصفة عامة أنه كلما كانت التوقعات المرتبطة بتنمية الانجاز ضئيلة و محدودة تتناقض و السلوك الموجه نحو الانجاز والتنبؤ بالسلوك الموجه نحو الانجاز عن الحاجة لمعرفة كل من:  
-دافعية الشخص أو حاجته للإنجاز.

-توقعه بقدرته على الانجاز في موقف معين.(محمد شفيق، 1999، ص196)

ب/-**نظرية التوقع**: صاحب هذه النظرية "فيكتور فروم" و يستند جوهر هذه النظرية إلى الميل للعمل بطريقة معينة يعتمد على قوة التوقع بان ذلك العمل ستتبعه نتائج معينة كما يعتمد على رغبة الفرد في تلك النتائج أي أن الدافعية تتابع الرغبة الإنسان في شيء و تقديره لاحتمال أن سلوكا ما سيحقق له ما يريده.  
(محمد حسن محمد حمادات، 2008، ص140)

ج/-**نظرية وينر**"

يتخذ وينر في نظريته عن تفسير السببي لدافعية الانجاز منحى جديدا و مختلفا في تفسيره لدافعية الانجاز عن المنحنى الذي اعتمد عليه "أتكسون" في نظريته للدافعية للإنجاز و قد كان تناول وينر قائما على أسس معرفية تقوم على فكرة رئيسية تتعلق بكيفية تفسير الأفراد لأسباب نجاحهم و فشلهم و أن هذه التفسيرات تؤثر في مواقف الانجاز اللاحقة حيث تختلف هذه التأثيرات باختلاف تفسيرات الأفراد للنجاح و الفشل في حياتهم و تقوم نظرية وينر "للتفسير السببي لدافعية للإنجاز على الآتي:

-يعزوا الأفراد أسباب نجاحهم و فشلهم إلى واحد من العوامل التالية: القدرة، الجهد، الصعوبة، المهمة، الحظ أو الصدفة.

- لا تعتمد دافعية الأفراد في أدائهم للمهام المماثلة لخيرات النجاح أو الفشل لديهم فقط و إنما إلى جانب ذلك التغيرات السببية التي يعزون إليها نجاحهم أو فشلهم.

- تتمايز التفسيرات السببية لدافعية الانجاز بثلاثة أبعاد هي: بعد الثبات، بعد الأسباب الداخلية و الخارجية، بعد القابلية للضبط أو التحكم. (عصام علي الطيب، ربيع علي الطيب رشوان، 2006، ص203)

يتضح من خلال عرضنا السالف الذكر للنظريات المفسرة للدافعية للإنجاز أن هناك اختلاف و تباين بين هذه النظريات حيث أن كل واحد فيهم يفسرها حسب وجهة نظره الخاصة فمثلا نظرية "تولمان" فسر الدافعية للإنجاز في ضوء منحنى التوقع و أن السلوك يتحدد من خلال المثيرات الداخلية أو البيئة و أن الميل لأداء فعل ما هو محصلة ثلاثة أنواع من المتغيرات، أما نظرية "فروم" فتقتصر في تفسيرها على أن الميل للعمل بطريقة معينة يعتمد على قوة التوقع و بالنسبة لنظرية "وينر" في تفسيره للدافعية للإنجاز قائما على أسس معرفية بمعنى كيفية تفسير الأفراد لأسباب نجاحهم و فشلهم و هذه التفسيرات تؤثر على الانجاز اللاحقة.

## 8-قياس الدافعية للإنجاز:

استخدم في قياس الدافعية للإنجاز مقياسين هما:

**8-1-المقاييس الاسقاطية:** حيث قام "ماكلياند" و زملاءه بإعداد اختبار لقياس الدافع للإنجاز مكون من

أربع صور ، ثم اشتقاق بعضها من اختبار تفهم الموضوع الذي أعده "مواري" عام 1938 أما البعض الآخر فقام "ماكلياند" بتصميمه لقياس الدافع للإنجاز.

و في هذا الاختبار يتم عرض كل صورة من صور الشاشة لمدة عشرين ثانية أمام المبحوث ثم يطلب الباحث من المبحوث بعد العرض كتابة قصة تغطي أربع أسئلة بالنسبة لكل صورة و الأسئلة هي:

1/- ما الذي يحدث في هذه الصورة الغامضة ؟

2/- ما الذي أدى إلى هذا الموقف؟



3- ما محور التفكير؟ وما المطلوب عمله؟ ومن الذي يقوم بهذا العمل؟

4- ماذا يحدث؟ و ما الذي يجب عمله؟

ثم يقوم المبحوث بالإجابة على الأسئلة الأربعة بالنسبة لكل صورة في هذه لا تزيد عن أربع دقائق و يستغرق إجراء الاختبار كله في حالة استخدام الصورة الأربعة حوالي عشرين دقيقة.

(عبد اللطيف محمد خليفة، مرجع سابق، ص98، 97)

وقد اعتقد "مواري" أن الأفراد هم ينسجون القصص و يسقطون حاجاتهم و مخاوفهم و آمالهم و صراعاتهم على صفات الشخصيات المعروضة عليهم.

(حسن ياسين طه، أميمه يحي علي حنان، 1990، ص128 )

غير أن هذه الطرق و الأساليب الاسقاطية لقياس الدافعية للإنجاز قد تعرضت للنقد الشديد من جانب كبير من الباحثين، حيث يعتقد البعض أن هذه الطرق الاسقاطية ليس مقياسا على الإطلاق لكنها تصف الانفعالات المفحوصين و بصدق مشكوك فيه ، كما أن الاختبارات الاسقاطية المتعددة تشترك مع اختبار "ماكيلاند" من حيث الشك في مدى صدق و ثبات كل منها واختلاف عملية التصحيح من فرد لآخر ، كما أن عملية تدريب الأفراد على التصحيح تحتاج إلى عملية وقت كبير و مشقة ، بل إن البعض يرى أن الطرق الاسقاطية في قياس الدافعية للإنجاز تقيس إلى جانب الدوافع جوانب أخرى من الشخصية.

(علوطي سهيلة، 2008، ص103 )

ومن هنا بدأ الباحثون في الابتعاد عن الطرق الاسقاطية و بدؤوا يفكرون في تصميم أدوات أخرى لقياس الدوافع للإنجاز و المتمثلة في:

### 8-2- المقاييس الموضوعية:

ومن بين المقاييس الموضوعية التي قام الباحثون بإعدادها لقياس الدافعية للإنجاز نجد الآتي:

أ/- اختبار الدافع للإنجاز للأطفال و الراشدين: من تأليف "هيرمانس" و إعداد فاروق عبد الفتاح موسى 1981 يتكون هذا المقياس من 28 فقرة عبارة عن جملة ناقصة يليها خمس عبارات أو أربعة و يطلب المفحوصين اختيار إحداها. (أسماء خويلد، 2005، ص37)

ب/- اختبار الدافع للإنجاز للراشدين: تأليف "هيرمانس" وترجمة "رشاد موسى و صلاح أبو ناهية" 1987 حاول "هيرمانس" وضع مقياسه بعيدا عن نظرية "أتكسون" بعد رصد جميع المظاهر المرتبطة بالدافع للإنجاز بوصفه تكوينيا، و هذه الظاهرة هي مستوى الطموح، سلوك تقبل المخاطر، الحراك الاجتماعي، إدراك الزمن، التوجه للمستقبل، اختيار الرفيق، سلوك التعرف، سلوك الانجاز ويتكون الاختبار من 29 عبارة يجاب عنها بالاختبار من بدائل تتراوح بين أربعة إلى ستة بدائل.

ج/- مقياس "رأي لن" للدافع للإنجاز: تأليف "رشاد لن" و تعديل "رأي" و تعريب احمد عبد الخالق يتكون هذا المقياس من 14 سؤالا للإجابة عنها على أساس (نعم، غير متأكد، لا) و نصف عدد العبارات معكوس المفتاح للمقياس ثبات يزيد على (6,7) في سبع دول تتحدث الانجليزية و له صدق مرتفع.

(احمد عبد الخالق، 1999، ص343)

د/- مقياس الدافعية للإنجاز لدى الأطفال: تأليف "احمد عبد الخالق و مايسه الذوبال" استمد وعاء البنود لهذا المقياس من التراث النفسي لتحديد الخصائص المميزة لذوي الدرجة العليا من الدافع للإنجاز، وصيغ 31 بندا عرضت على المحكمين و حسب الارتباط بين كل بند و الدرجة الكلية و حلل المقياس عمليا واستخرج منه ثمانية

عوامل و هي التفوق و الامتياز، و النشاط والطموح، و السعي و الصبر و الاهتمام بالنجاح و المثابرة ، و عدم الاستسلام و الثقة بالنفس و التحمل.

(أحمد عبد الخالق، مرجع سابق، ص343)

يمكن القول أن هناك نوعان من المقاييس للدافعية للإنجاز مقاييس الاسقاطية و المقاييس الموضوعية فالمقاييس الاسقاطية تعتمد على عرض صور على الشاشة و طلب من المفحوص الإجابة عليها في بضع أسئلة تطرح عليه غير أن هذه الطريقة لاقت انتقاد شديد ا وحاولوا الابتعاد عنها و البحث في طرق جديدة من بينها المقاييس الموضوعية و هي تنقسم إلى أربع مقاييس منها اختبار الدافع للإنجاز لدى الأطفال و الراشدين، و اختبار الدافع للإنجاز للراشدين، و مقياس " رأي لن " للدافع للإنجاز ، و مقياس الدافعية للإنجاز لدى الأطفال .

### خلاصة الفصل

تناولنا في هذا الفصل التعريف بالدافعية و بعض المفاهيم المرتبطة بها و بعد ذلك تعريف الدافعية للإنجاز على أنها سعي الفرد لتركيز الجهد و الانتباه و المثابرة عند القيام بالأعمال الصعبة و التغلب على العقبات في أسرع وقت وبأقل جهد و أفضل نتيجة ثم عرجنا إلى التعرض لمكوناتها و أنواعها و السمات و الخصائص المميزة لمرتفعي الدافعية للإنجاز ثم تعرضنا بعد ذلك إلى النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز و أخيرا تم اختتام هذا الفصل بالحديث عن قياس الدافعية للإنجاز وهما أسلوبان الأساليب الاستقاطية والأساليب الموضوعية لدافعية للإنجاز.

## الفصل الثالث عشر: نظام العمل بالعقود محددة المدة

### تمهيد

- 1- تعريف عقد العمل
  - 2- عناصر عقد العمل
  - 3- مضمون أحكام عقد العمل
  - 4- تعريف عقد العمل محددة المدة
  - 5- شروط صحة عقد العمل محددة المدة
  - 6- حالات إبرام عقود العمل محددة المدة
  - 7- عوارض عقود العمل محددة المدة
- خلاصة الفصل

### تمهيد

قد جاء في المنظمة العالمية لشغل أن علاقات العمل هي الرابطة بين أصحاب العمل و العمال، فهي تخلق عندما يقوم فرد بممارسة نشاط أو يقدم خدمات في ظروف محددة و بمقابل أجر. وانطلاقا من هذه العلاقة تبدأ الحقوق وواجبات بين العامل وصاحب العمل فعلاقات العمل تبقى السبيل الأساسي الذي يمكن العمال من الحصول على الحقوق وامتيازات المرتبطة بالوظيفة فتقوم المؤسسات بتجسيد علاقات العمل في عقود العمل، و التي تعتبر علاقة تبادلية لكل من طرفيه حقوق وواجبات ومن بين هذه العقود العمل تكون لمدة محددة وهي المد التي تحدد من قبل المتعاقدين بجرية مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية التنظيمية المعمول بها في هذا الشأن.

### 1- تعريف عقد العمل:

هناك عدة تعاريف لعقد العمل نذكر منها:

-ويمكن تعريف عقد العمل على أنه "اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب عمل و تحت إشرافه و إدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محدد، مقابل اجر معين سلفا".

فعقود العمل تمثل اتفاق بين العامل و رب العمل يشمل كافة عناصر علاقة التوظيف، و يحدد طرفي العقد وطبيعة واجبات العمل، و مستويات التعويض و أشكال المزايا العينية التي سيحصل عليها العامل، و الإطار الزمني و قابلية تلك العلاقة للتجديد، و عدم المنافسة و حماية الملكية الفكرية و الأسرار التجارية لرب العمل...و غيرها وينتهي عقد العمل بتوقيع العامل و مدير المؤسسة.

(مراد نعومي، 2014، ص 149 )

لقد أشارت المحاولات الفقهية إلى عدة تعاريف لعقد العمل نذكر منها:

بالنسبة للمحاولات الفقهية، هناك من عرف عقد العمل بأنه "اتفاق يتعهد بمقتضاه احد الأطراف ، بانجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح طرف آخر و تحت إشرافه مقابل عوض".

-بينما يعرفها البعض الآخر بأنه "اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر و تحت إشرافه مقابل اجر".

(صوشي كمال، 2007، ص 61 )

## الفصل الثالث نظام العمل بالعقود محددة المدة

يمكن القول بأن عقد العمل ذاك الاتفاق الذي يربط الطرفين، حيث يلتزم أحدهما بأداء نشاط فكري أو بدني ويدعى العامل بدني لحساب شخص آخر يدعى المستخدم يخضع لإشرافه و إدارته و مراقبته ضمن رابطة قانونية أو تبعية، مقابل أجر يدفعه له.

### 2- عناصر عقد العمل:

يتميز عقد العمل عن العقود الأخرى بأربعة عناصر هي:

**2-1- عنصر العمل:** و هو محل التزام العامل و المقصود بالعمل هنا هو كل نشاط بدني أو فكري أو حتى في

يقوم به العامل بصفة شخصية وفق توجيهات أو أوامر صاحب العمل.

**2-2- عنصر التبعية أو الإشراف:** يقصد بها سلطة الإشراف و الإدارة و الرقابة التي يخضع لها العامل،

باعتبارها إحدى الحقوق الأساسية التي يمنحها عقد العمل لصاحب العمل و يلزم العامل بالامتثال لها في الحدود

المسموح بها قانونا.

(مراد نعومي، 2014، ص150، 149)

**2-3- عنصر الأجر:** يعتبر الأجر التزاما عقديا يقع عن المستخدم و الذي يقدمه للعامل مقابل قيام الأخير

بالعمل ولا يتصور قيام علاقة العمل بدون اجر، و لم يترك المشرع أمر تحديد الأجر للمستخدم وحده، و إنما

تدخل ليضمن الحد الأدنى من الأجر، فقد نصت المادة 27 من القانون 11/90 على أنه "...يحدد الأجر الوطني

الأدنى المضمون المطبق في القطاعات النشاط بموجب مرسوم...".

(جلال علي العدوي و عصام أنور سليم، 1995، ص395)

**2-4- عنصر الزمن (المدة):** يقصد بعنصر الزمن المدة التي يضع فيها العامل نفسه في خدمة المؤسسة

المستخدمة و إدارتها وهي المدة التي يضع فيها العامل نشاطه و خبرته في هذه المؤسسة و غالبا ما يبرم عقد العمل

لمدة غير محددة غير انه واستثناءا يمكن أن تكون محددة المدة.

## الفصل الثالث نظام العمل بالعقود محددة المدة

و عقد العمل عقد زمني لأن الخدمات التي يقدمها العامل لا تقاس إلا بالزمن فالزمن عنصر جوهري فيه، لأنه هو الذي يحدد مقدار المحل المعقول عليه.

(عبد الرزاق أحمد المنهوري، 1952، ص166)

يمكن القول أن عقد العمل لا يكون عقدا كاملا ما لم تتوفر فيه عناصر الأساسية منها عنصر العمل الذي هو النشاط يقوم به العامل وفق توجيهات رب العمل وعنصر التبعية أو الإشراف وهي الرقابة التي يخضع لها صاحب العمل، و عنصر الأجر فالعامل لا يمكن أن يعمل بدون أجر، و أخيرا عنصر المدة وهي المدة التي يضع فيها العامل نشاطه و خبرته

و بهذا قد يتخذ عقد العمل الموقع من قبل العامل الجديد عدة أشكال من بينها.

أ/-العقد لأجل غير محدود: و عادة ما يتم في هذا النوع من العقود وضع العامل الجديد تحت الاختبار لفترة تجريبية تتراوح ما بين الشهر و12 شهرا بناء على تصنيف المنصب و ما تنص عليه الاتفاقيات الجماعية، تتم بعدها إما إنهاء الفترة التجريبية أو تجديدها أو تثبيت العامل في المنصب لمدة غير محددة، فهذه العقود ليس لها اجل الانتهاء و يعتبر عقد العمل غير محدد المدة إذا كان مكتوبا و لم ينص فيه على مدة انتهائه صراحة، أم إذا كان غير مكتوب فيعتبر لمدة غير محددة كما نصت المادة 11"يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة الا إذا نص على ذلك كتابة"فهي في حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة.

ب/-العقد لأجل محدد: يتم اللجوء إليه من طرف المؤسسات بغرض تنفيذ مهام محددة و مؤقتة مثل استخلاف احد العمال أو تلبية حاجة من يد العاملة أثناء النمو المؤقت لأنشطة المؤسسة أو طبيعة النشاط الموسمي وغيرها، ثم تنتهي بانتهاء المدة المتفق عليها بين العامل و المستخدم. و قد نصت على هذا المادة 12من قانون العمل، وحددت الحالات التي يمكن فيها إبرام عقد العمل المحدد المدة و هذه الحالات هي: أشغال وخدمات غير متجددة، استخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، و يجب على المستخدم أن يستحفظ



## الفصل الثالث نظام العمل والعقود محددة المدة

بمنصب العمل لصاحبه، عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إبرام أشغال دورية ذات طابع متقطع أو أسباب موسمية عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها. ومهما يكن يجب أن يبين بدقة في عقد العمل مدة علاقة العمل.

(مراد نعومي، 2014، ص 150، 151)

### 4- مضمون أحكام عقد العمل:

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

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

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

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

د/- الأجر و توابعه: الأجر هو عنصر أساسي لعقد العمل بالإضافة إلى بقية التوابع الأخرى و التعويضات و المكافآت و غيرها وتوجد إلى جانب هذه الأحكام المذكورة عدة أحكام أخرى خاصة بكل منصب شغل ومستواه في السلم المهني أو النظام

## الفصل الثالث نظام العمل بالعقود محددة المدة

القانوني الذي يخضع له.

(صوشي كمال، 2007، ص72)

يمكن القول أن عقد العمل لا يمكن أن يكون خالي من أية مضامين أو بنود متعلقة بالأطراف المتعاقدة إلى هوية كل منهما المنصب الذي سيشغله و رتبته في السلم الإداري ، إضافة إلى بيان بداية سريان العمل ونهايته، والأجر الذي سوف يتقاضاه وبالتالي يصبح عقد العمل شاملا لمضامينه و واضحا أمام الأطراف المتعاقدة.

### 5-تعريف عقد العمل محدد المدة:

لم يعرف المشرع الجزائري عقد العمل بوجه عام سواء كان عقدا محددة المدة أو غير محددة المدة و هو بذلك ساير غالبية التشريعات بوضع القواعد القانونية و التنظيمية التي تنظم علاقة العمل بوضوح.

(عبد السلام ذيب، 2003، ص28)

- من قانون المادة12 هي عقود تنتهي بانتهاء المدة المتفق عليها بين العامل و المستخدم و قد نصت هذه المادة 12من قانون العمل و حددت الحالات التي يمكن فيها إبرام عقد العمل المحددة المدة.

(<http://www.shbaba.1com/2mintes htm>.)

### 6-شروط صحة عقد العمل محددة المدة:

يخضع عقد العمل إلى عدة شروط و تتمثل أساسا في الشروط الآتية:

-الكتابة.

-تحديد الحالة المستند إليها لإبرام عقد العمل محدد المدة ضمن الحالات الواردة بموجب الأحكام المادة12من

القانون 11/90 الصادر في 21 افريل 1990 و أسباب اللجوء إليها.

-المدة المقررة خصيصا لهذه الحالة و الأسباب التي أدت إلى الاستقرار عليها.

## الفصل الثالث \_\_\_\_\_ نظام العمل بالعقود محددة المدة

و نظرا لأهمية الشروط الخاصة بنظام العمل بالعقود المحدد المدة سوف نتناول بنوع من التفصيل لاسيما من حيث الآثار و النتائج المترتبة عن عدم احترامها.

(ياسين بن صاري، 2004، ص 17 )

**1-6-1- شرط الكتابة:** سبق القول بان المشرع الجزائري اعتبر عقد العمل عقدا مدنيا بالنسبة للعامل و انه كذلك

انطلق من مبدأ الإباحة في الأشياء معبرا عن هذا المبدأ في كافة القوانين المنظمة لعلاقات العمل فالمادة التاسعة من

القانون 11/90 تنص على انه "يتم عقد العمل حسب الأشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة" و هو ما

يجعل عقد العمل في الجزائر عقد غير شكلي لا تشترط فيه الكتابة أو صياغة معينة، عكس الاتفاقية الجماعية التي

تشترط فيها الكتابة إذ تنص المادة 114 من نفس القانون المعدلة و المتممة بالامر 21/96 المؤرخ

في 9 جويلية 1996 "أن الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو

فئات مهنية...، و الاتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل و العمل".

(ياسين بن صاري، 2004، ص 17 )

يمكن القول أن غياب العقد المكتوب يؤدي تلقائيا إلى إعادة تكييف العقد من علاقة محددة المدة إلى علاقة غير

محددة المدة بمعنى يجب أن يكون العقد مكتوب وإلا سوف يتحول إلى عقد غير محدد المدة.

**2-6-2- تحديد مدة العقد و الحالة مع التسبيب:**

بالرجوع إلى أحكام المادتين 12 و 12 المكرر من القانون 11/90 نجد بان النص الأول يشترط بموجب فقرته الأخيرة

ضرورة أن يتضمن العقد المؤقت زمنيا مدة العلاقة العمل و أسبابها، أما النص الثاني فانه يتطرق إلى وجوب استناد

هذا العقد إلى إحدى الحالات الواردة ضمن المادة 12 المذكورة و ذلك ما سنتعرض إليه.

(ياسين بن صاري، 2004، ص 25 ).

-تحديد المدة و أسبابها:

يقصد بها المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه و خبرته وجهده في خدمة و مصلحة صاحب العمل وإرادته، و هي المدة التي تحدد من الناحية المبدئية بحرية من قبل المتعاقدين، مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية و التنظيمية المعمول بها في هذا الشأن إذ أن عقود العمل المحددة المدة و العمل بالتوقيت الجزئي هي نماذج يلعب فيها عقد المدة دور هام في تحديد التزامات و حقوق الأطراف لاسيما بالنسبة لانتهاء العلاقة العمل و الآثار المترتبة عنها.

من أحكام المادة 12 من القانون 11/90 فإنها تنص صراحة على ما يلي: "يبيّن بدقّة عقد العمل في جميع هذه الحالات، مدة علاقة العمل و أسباب المدة المقررة" و منه يظهر بأن هذا النص القانوني بالنظر إلى الطابع الخاص لعقد العمل المحددة المدة باعتباره من العقود الزمنية جعل بموجبه المشرع من عنصر المدة ركن أساسي لا يقوم العقد إلا بقيامه بعد استيفاء شروط الحالة المعتمد عليها من ضمن الحالات المنصوص عليها بموجب المادة 12 من القانون المذكور لتحقيق أكبر قدر من الضمانات و الحماية للعامل.

(ياسين بن صاري، 2004، ص 28، 27)

ومن جهة أخرى ، لا يكفي إدراج ضمن العقد المؤقت مدة معينة بصفة عشوائية بل وضع المشرع قيد إضافي على أطراف العقد يتمثل في ضرورة تسيب هذه المدة، ويقصد من ذلك التسيب مدى تطابق المدة التيمم الاتفاق عليها بين المتعاقدان على أن تكون مدة العقد باثني عشرة شهرا مثلا .

أسبابها: مهما كان سبب اللجوء إلى عقود المحددة المدة يمكن دائما إبرامه من تاريخ إلى تاريخ، و قد افترض المشرع الفرنسي وجود حالات تكون فيها المؤسسة مضطرة إلى التعاقد لأجل مسمى و من هذه الحالات أربعة و

هي:

## الفصل الثالث نظام العمل بالعقود محددة المدة

- التزايد المؤقت للنشاط .

- تبعا للذهاب النهائي للعامل خلال الفترة السابقة لحذف منصب عمله نهائيا.

- في إطار الإجراءات المرتبطة بسياسة التشغيل.

- عند نهاية عقد التمهين و في انتظار الالتحاق بالخدمة الوطنية للعامل.

وفي حالة إبرام عقد عمل لأحد هذه الأسباب يجب أن يحدد بدقة تاريخ نهايته و لا يفسح المجال لأي تأويل من حيث الأجل.

(ياسين بن صاري، 2004، ص32)

**6-3-تحديد الحالة و أسبابها:** بالنسبة للقانون الجزائري جاءت الفقرة الأخيرة من المادة 12 من

قانون 11/90 بما يفيد نفس اتجاه المشرع الفرنسي حيث أن النص الأول يذكر صراحة مايلي "ويبين بدقة هذا

العمل ، في جميع هذه الحالات " و المقصود من الحالات الواردة بموجب المادة 12 تنص إلى ضرورة اهتمام مفتش

العمل بمناسبة مزاولة صلاحياته من أن عقد العمل محدد المدة قد ابرم أجل الحالات المنصوص عليها صراحة في

المادة 12

ومنه يظهر انه من بين الشروط القانونية لقيام عقد محدد المدة قياما صحيحا ضرورة الاستناد إلى حالة من الحالات

الواردة حصرا بموجب المادة 12 من القانون المذكور أعلاه ثم ينتقل المشرع إلى شرط متصل بهذه الحالة ألا

وهو ضرورة تسببها

(صوشي كمال، 2007، ص105)

يمكن القول أن عقد العمل محددة المدة كغيره من العقود يقوم على شروط ممن بينها شرط الكتابة من أجل

إثبات علاقة العمل بين الأطراف المتعاقدة و الشرط الثاني تحديد مدة العقد و الحالة مع التسبب بمعنى المدة

الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه في خدمة صاحب العمل بموجب المادة 12 من قانون 11/90 و الأسباب

## الفصل الثالث نظام العمل بالعقود محددة المدة

التي أحرى فيها إبرام عقد العمل المحددة المدة مثل تزايد المؤقت للنشاط في إطار الإجراءات المرتبطة بسياسة التشغيل و غيرها من الأسباب .

### 7- حالات إبرام عقود العمل محددة المدة:

أورد المشرع الجزائري خمس حالات يمكن من خلالها إبرام عقود العمل محددة المدة ، وردت هذه الحالات على سبيل الحصر لا المثال، و من ثم فكل عقد عمل يبرم خارجها يعد باطلا و عديم الأثر وهذه الحالات هي:

#### 7-1- الحالة الأولى :

عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة: يمكن تصور هذه الحالة في عقود التي تبرمها مؤسسة البناء و الأشغال العمومية مع بعض العمال من أجل إنجاز عمل أو خدمة غير متجددة كإنجاز مؤسسة تعليمية أو قطاع صحي أو دار للثقافة، فالعقود المبرمة من أجل إنجاز هذه الأعمال يجب أن تكون محددة المدة ، ومدة هذه العقود هي نفس المدة لإنجاز العمل أو الخدمة .

#### 7-2- الحالة الثانية:

عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا و يجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.

وردت هذه الحالة في كل من التشريع الفرنسي و المغربي ، من الشروط التي يجب على المستخدم مراعاتها عند إبرام مثل هذه العقود:

- أن يكون العامل المستخلف أي المتغيب عن منصب عمله مثبتا في منصب عمله، و هذا يعني أن العقد الذي

كان يربط هذا الأخير بالمستخدم هو عقد غير محددة المدة، فالعامل المثبت يتمتع بحصانة لا يمكن في حال من من الأحوال تعديل أو إنهاء هذه العلاقة، إلا وفق إجراءات خاصة نص عليها القانون صراحة.

(بن عزوز بن صابر، 2011، ص74، 75)

## الفصل الثالث نظام العمل بالعقود محددة المدة

- أن يكون غياب العامل المستخلف مؤقتا، و هذا يعني أن العلاقة بين هذا الأخير و المستخدم لم تنقطع بل توقفت لمدة معينة وفق حالة من الحالات المنصوص عليها قانونا كانتداب العامل، وهي الحالة التي ينتقل فيها العامل المثبت من مؤسسته الأصلية إلى مؤسسة أو هيئة أو منظمة أخرى.

### 3-7- الحالة الثالثة: عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.

تتعلق هذه الحالة بأعمال أشغال دائمة و لكن ليس لها طابع مستمر، فهذه الأعمال تتجدد و تتكرر خلال مدد متقطعة.

### 4-7- الحالة الرابعة: عندما يبرر ذلك تزايد العمل، أو لأسباب موسمية.

و تشمل هذه الحالة سببين، يتعلق السبب الأول بتزايد العمل، و الثاني بالأسباب الموسمية.

أولاً: حالة تزايد العمل: نكون أمام هذه الحالة عند الارتفاع المفاجئ و الاستثنائي في نشاط المؤسسة و يكون ذلك بصفة مؤقتة بسبب الطلب المتزايد وغير عادي على المنتج و يظهر تزايد العمل بالمقارنة مع العمل العادي الذي تقوم به المؤسسة في الظروف العادية، الذي لا يمكن مواجهتها بالعدد الاعتيادي للعمال فيضطر المستخدم إلى زيادة الإنتاج لمواجهة الظرف المفاجئ، مما يدفعه إلى إبرام عقود محددة المدة .

(بن عزوز بن صابر، 2011، ص76، 77)

ثانياً: الأسباب الموسمية: تتعلق الأسباب الموسمية بأشغال تتجدد دوريا و بصفة منتظمة لا تنتج عن إرادة صاحب العمل بل عن ضغوطات خارجية، طبيعية، اقتصادية واجتماعية فقد يتعلق الأمر ببعض الفصول كموسم الشتاء الذي تكثر فيه السياحة للحمامات المعدنية و جني بعض المحاصيل .

### 5-7- الحالة الخامسة: عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها وهي

الحالة التي أضافها الامررقم 96-12 في مادته 2 الممتمة للمادة 12 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .

(بن عزوز بن صابر، 2011، ص78، 77)

## الفصل الثالث نظام العمل بالعقود محددة المدة

نستخلص أن عقد العمل محددة المدة يبرم لعدة حالات وهي خمس حالات على الترتيب ، تبرم في حالة تنفيذ أشغال مرتبطة بخدمات غير متجددة ، واستخلاف عامل غير مثبت ، كذلك في حالة إجراء أشغال دورية، بالإضافة إلى حالة تزايد العمل و أن عقد عمل يبرم خارجها يعد باطلا و عديم الأثر.

### 8-عوارض عقد العمل محددة المدة:

و تتلخص عوارض عقد العمل محددة المدة كالآتي:

### 8-1- حالة تعليق عقد العمل محددة المدة:

يمنح القانون للعامل حق في التوقف عن ممارسة عمله دون أن يتسبب ذلك في انتهاء أو قطع علاقة العمل وذلك طبقاً للأسباب المنصوص عليها بالمادة 64 من القانون 11/90 ولا يمكن للمستخدم تعليق علاقة العمل دون أن يستند إلى الحالات المنصوص عليها حصراً في المادة 64 و يترتب على تعليق علاقة العمل .

-إعفاء الطرفين من التزاماتهم المتبادلة.

-إيقاف رابطة التبعية القانونية .

(جلال علي العدوي، عصام أنور سليم، 1995، ص384)

### 8-2- حالة تعديل عقد العمل محددة المدة: قد تطرأ أحيانا على عقد العمل سواء كان نُحدد المدة أو غير

محددة المدة بعض الطرق التي تستدعي ضرورة تعديله ، و هذه الظروف إما أن تتعلق بالمؤسسة ، أو العمال وذلك من أجل التأقلم مع أوضاع جديدة من شأنها أن تسمح باستمرار علاقة العمل.

كما يمكن تعديل شروط العقد العمل وفقاً للمادة 36 من نفس القانون.

(ياسين بن صاري ، 2004 ، ص 113, 114 )



## الفصل الثالث نظام العمل بالعقود محددة المدة

3-8- إنهاء عقد العمل محددة المدة: نص المشرع الجزائري حالات إنهاء العقد العمل بموجب المادة 66 من قانون 11/90 دون التمييز بين العقود محددة المدة . و غير محددة مع إدراج حالة خاصة بالعقد محددة المدة و هي انقضاء أجل العقد محددة المدة.

وطبقا استقر عليه الفقه و القضاء تنتهي عقود المحددة المدة في ثلاثة أحوال وهي كالآتي:

1- انتهاء المدة المحددة للعقد.

2- اتفاق المتعاقدين على إنهاء العقد قبل حلول موعده الطبيعي و هاتان الحالتين تجسيد تام لمبدأ سلطات الإدارة، و هذا خلافا للحالة الثالثة التي ينتهي فيها العقد قبل موعده الطبيعي كنتيجة مباشرة لارتكاب احد الطرفين لخطأ جسيم.

3- خطأ جسيم: عدا الحالتين السابقتين فان القضاء لا يسمح بانتهاء العقد انتهاء مشروعاً من جانب أحد طرفي العقد قبل موعده الطبيعي إلا في حالة ارتكاب أحد الطرفين العقد خطأ جسيم يرر هذا الانتهاء و قد نصت المادة 1/36 من القانون الجديد. "لا يجوز لصاحب العمل إنهاء علاقة العمل إلا لخطأ خطير"

قد سبق و أن بينا أن الخطأ الجسيم بصفة عامة هو الانحراف الشديد عن سلوك الإنسان العادي وانطلاقاً من هذه القاعدة فإن الخطأ الجسيم في مجال قانون العمل يتوافر كلما ارتكبت أحد الطرفين مخالفة لأحد الالتزامات الرئيسية الواقعة على كاهله، إذ بعد هذا السلوك من قبيل الانحراف الشديد عن السلوك الإنسان العادي.

(إبراهيم زكي، 1988، ص 43, 44 )

4-8- تجديد عقد العمل محددة المدة: نظرا كما سلف ذكره إلى الخصوصيات التي يتميز بها نظام العقود محددة المدة بوصفه عقد زمني فإن أكثر ما يحتاج إليه هو قواعد قانونية صارمة تضبط مختلف الأوضاع التي تنصب على سريانه، لكن مع ذلك ستلاحظ بأن الأمر ليس كذلك في جميع الحالات لاسيما من حيث خضوعه لنظام التجديد و الانتهاء.

لقد كان المشرع السابق ينص على انه بحلول اجل العقد المحددة المدة يجوز تجديدها مرة واحدة و في حالة قيام أي تجديد ثاني فإنه يعتبر باطلا و يجب إعادة تكييف علاقة العمل ابتداء من تاريخ انتهاء اجل مدة التجديد إلى

## الفصل الثالث نظام العمل بالعقود محددة المدة

علاقة غير محددة المدة في حين قانون العمل الحالي لم يتطرق إلى موضوع التجديد سواء للسماح به أو منعه، و فيما يخص اجتماع المحكمة العليا فإنه يرى بأن عقود العمل المحددة المدة التي يتخللها عقد غير مكتوب يؤدي إلى نشأة علاقة جديدة لمدة غير محددة طبقا للمادة 11 من قانون 11/90 ومن جهة أخرى استقر اجتهاد صراحة على إمكانية تجديد عقد العمل أكثر من مرة واحدة و إن ذلك لا يجعل منه عقد عمل غير محدد المدة بمفهوم القانون 11/90 ومن ثم فإن إمكانية التجديد حتى وان لم يفترضها المشرع ضمن نظام العقود محددة المدة إلا انه لم يمنعها صراحة و لم يجدها، ثم جاء اجتهاد ليشترط عدم تحلل فترة فراغ بين العقد المحددة المدة و آخر لان ذلك يفتح مجال إلى قيام علاقة جديدة دائمة، و بالتالي ليس هناك ما يمنع من القول بأن عقد الجديد الذي يبرم بين نفس الطرفين العقد الأصلي، من أجل نفس السبب و أحيانا لنفس المدة الأصلية و لعدة مرات بمثابة تجديد صريح .

لكن يتعين التأكيد أنه يجب في كل مرة إرجاع موضوع التجديد إلى موضوع الحالات الخمس الواردة ضمن المادة 12 من القانون 11/90 من جهة، و إلى الفقرة الأخيرة من نفس المادة إن كانت متوفرة في العلاقة الجديدة أم لا، بمعنى انه يجب أن يضع المتعاقدان نصب أعينهما إن الأمر يتعلق بعلاقة العمل جديدة حتى و إن كانت مرتبطة بالعقد الأصلي، إن توفرت هذه الشروط قام العقد محدد المدة و إلا حل محله عقد من طبيعة أخرى.

(ياسين بن صاري، 2004، ص131، 132)

يمكن القول أن عقد العمل يتعرض إلى عوارض عدة و هي حالات تعليق العقد المحددة المدة فالقانون يمنح للعامل حق التوقف عن ممارسة العمل بموجب المادة 64 من قانون 11/90، ويتعرض كذلك عقد العمل إلى تعديل في العقد و انتهاء و التي نص عليها المشرع الجزائري وفق للمادة 66 من نفس القانون و عقد العمل يتعرض بالإضافة إلى ما سلف إلى تجديد في العقد بين الأطراف المتعاقدة أو بين المتعاقدين.

### خلاصة الفصل

يمكن أن نقول أن المشرع الجزائري كان له الدور الأساسي وبارز بشأن عقود العمل محددة المدة ، حيث تناولنا في هذا الفصل تعريف بعقد العمل وأهم عناصره و شروط صحة العقد و بعدها تعرضنا إلى مضمون أحكام هذا العقد و بعده عرجنا إلى التعرض إلى تعريف عقود العمل محددة المدة والى شروط صحتها إلى الحالات التي وجب فيها إبرام مثل هذه العقود كما تعرضنا إلى عوارض عقود العمل محددة المدة ختمنا هذا الفصل بالتعرض إلى رقابة تطبيق قواعد عقود العمل محددة المدة.

# الجانب التطبيقي

## الفصل الرابع: الدراسة الاستطلاعية

- 1- أهداف الدراسة الاستطلاعية
- 2- وصف عينة الدراسة الاستطلاعية
- 3- وصف أدوات الدراسة الاستطلاعية
- 4- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة

بعد تعرضنا في الفصول السابقة إلى مختلف الجوانب النظرية لموضوع الدراسة سوف نتطرق في هذا الفصل إلى الجانب الميداني الذي يتعلق بالدراسة الاستطلاعية وهي الخطوة الأولى للانتقال إلى الدراسة الأساسية و الذي يتضمن عرض الإجراءات الدراسة الاستطلاعية والتي تشمل على أهداف الدراسة الاستطلاعية، أدوات جمع المعطيات، و التعرف على عينة الدراسة، إجراءات الخصائص السيكومترية.

### 1- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية مرحلة هامة من مراحل إعداد البحوث العلمية فهي تمثل "أساسا جوهريا لبناء البحث كله، و إهمال الكتابة عن الدراسة الاستطلاعية في البحث ينقص البحث احد العناصر الأساسية فيه، و يسقط عن الباحث جهدا كبيرا كان قد بذله فعلا في المرحلة التمهيديّة للبحث".

(محي الدين مختار، 1995، ص45)

و تتمثل أهداف الدراسة الاستطلاعية في:

- التعرف على عينة و حجم المجتمع الأصلي.
- التحقق من صلاحية الأداة بعد حساب بعض الخصائص السيكومترية لها (الصدق و الثبات).
- التعرف على أهم الصعوبات التي قد تواجهنا أثناء تطبيق الدراسة الأساسية و تجاوزها.
- الاستطلاع الميداني لأخذ معلومات تساعدنا و تسهل الشروع في الدراسة الأساسية.

### 2- وصف عينة الدراسة الاستطلاعية:

يعد اختيار العينة من الأمور الضرورية و المهمة في الدراسة من المعروف أن هناك العديد من طرق التي تساعدنا في اختيار العينة المطلوبة للدراسة.

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (30) عامل و عاملة في إطار العمل بنظام العقود عقود بمدينة ورقلة و تقرت، حيث تم اختيار من المؤسسات الاستشفائية حيث تم أخذ (11) عامل عقود و (19) عاملة عقود،

و الجدول الآتي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية.

جدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد العينة الدراسة الاستطلاعية.

المؤسسة / الحجم العينة	عدد العمال	عدد العاملات	المجموع الكلي
مستشفى سليمان عميرات تقرت.	5	8	13
مستشفى محمد بوضياف ورقلة	6	11	17
المجموع	11	19	30

نلاحظ من خلال الجدول رقم(01) أن عدد العمال بمستشفى سليمان عميرات تقرت الذي قدر بـ(5) كان أقل من عدد العمال بمستشفى محمد بوضياف بورقلة و الذي قدر بـ(6) . و أن عدد العاملات بمستشفى محمد بوضياف ورقلة الذي قدر بـ(11) أكبر من عدد العاملات بمستشفى سليمان عميرات تقرت و الذي قدر بـ(8).

### 3- وصف أدوات الدراسة الاستطلاعية:

تختلف أدوات جمع البيانات من البيانات من دراسة إلى أخرى، الأمر الذي يتوقف على طبيعة الموضوع و نوع البيانات المراد جمعها و بناء على ما تقتضيه أهداف الدراسة تم الاعتماد على أداة واحدة لجمع البيانات و تتمثل هذه الأداة في :

استبيان الدافعية للإنجاز لدى العمال الخاضعين بنظام العقود المحددة المدة.

قامت الطالبة ببناء استبيان لقياس مستوى الدافعية للإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود المحددة المدة ، و يتكون الاستبيان من 40 فقرة تقيس بعددين ، معتمدة في ذلك على الجانب النظري و الدراسات السابقة

التي تناولت نفس الدراسة الحالية، من بينها دراسة سالم مطالقة (1998)، و دراسة إبراهيم شوقي عبد الحميد (2002)، و دراسة يونغ (1992). و تمثلت الأبعاد في:

- البعد الأول: بعد الدافع داخلي و عدد فقرات 20 و يشمل الاهتمامات و تحقيق الذات ،جودة العمل و إتقانه،السعي للوصول نحو التحديد و تنويع المعلومات.

- البعد الثاني: بعد الدافع خارجي و عدد فقراته 20 و يشتمل على بيئة العمل وما توفره من عوامل ،علاقة بزملاء العمل، التنافس والتحدي.

جدول (02) يوضح توزيع الفقرات حسب الأبعاد لقياس الدافعية للانجاز.

الرقم	البعد	أرقام العبارات التي يقيسها	المجموع
1	الدافع الداخلي	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13-14-15-16-17-18-19-20.	20
2	الدافع الخارجي	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13-14-15-16-17-18-19-20.	20

3-1. مفتاح التصحيح:

- بدائل الأجوبة:

تعطى الدرجة 3 في حالة الإجابة على البديل "دائما".

تعطى الدرجة 2 في حالة الإجابة على البديل "أحيانا".

تعطى الدرجة 1 في حالة الإجابة على البديل "أبدا".

و تعكس في حالة الفقرات السلبية.

و تتم الإجابة على الفقرات الاختبار بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة حسب البديل المناسب.



4- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

4-1- قياس الصدق:

يقصد بالصدق الاختبار مدى صلاحية الاختبار لقياس ما وضع لأجله، و يعتبر الصدق الاختبار شرطاً ضرورياً ينبغي توافره في الاختبار، وإلا فقد الاختبار قيمته كوسيلة لقياس الخاصية التي نريد قياسها به.

(عبد الحفيظ مقدم، 2003، ص 146 )

أ/- صدق المحكمين: للتأكد من صدق الأداة تم عرض صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة و الاختصاص ، و تم توزيع الاستبيان على سبعة محكمين من قسم علم النفس وعلوم التربية، ستة من جامعة ورقلة و واحد من جامعة غرداية \_ أنظر إلى الملحق رقم (01).

و طلب منهم إبداء آرائهم في:

-مدى وضوح الفقرات من حيث الصياغة اللغوية.

-مدى ملائمة الفقرات للأبعاد.

- مدى ملائمة البدائل الفقرات.

-مدى انتماء السمة للأبعاد المقاسة.

-نتائج التحكيم:

بعد استرجاع استمارات التحكيم وحرصاً على الاستفادة من آراء المحكمين و على ضوء ملاحظاتهم تم اقتراح بعض التعديلات على بعض الفقرات. أنظر الملحق رقم(02)

كما تم تقدير مدى انتماء كل فقرة إلى الخاصية بناءً على استجابات المحكمين، ماعدا الفقرتين تم حذفهما

من البعد الدافع الداخلي وهي الفقرة(18،19) و فقرتين من البعد الدافع الخارجي وهي الفقرة(10،17) و

بالتالي أصبح عدد الفقرات (36)فقرة.

كما تم تقدير مدى ملائمة بدائل الأجوبة حيث وجاء اتفاق المحكمين على ضرورة تغيير البدائل المقترحة من "نعم، أحيانا، لا" إلى "دائما، أحيانا، أبدا".

كما تم تقدير مدى وضوح الفقرات من حيث الصياغة اللغوية وحرصا على الاستفادة من آراء المحكمين قمنا بتعديل بعض الفقرات من حيث الصياغة اللغوية .

ب/- صدق المقارنة الطرفية: وللتأكد أكثر من صدق أداة الدافعية للإيجاز تم الاعتماد على طريقة أخرى في الصدق وهي صدق المقارنة الطرفية .وهي إحدى الطرق الإحصائية لقياس الصدق وفيها يقسم الاختبار إلى قسمين و يقارن متوسط الثلث الأعلى بمتوسط الثلث الأدنى ، ثم مقارنة 27% من الأقوياء بمثلهم من الضعفاء على درجة صدق الاختبار .

(أحمد محمد الطيب،1999،ص277 )

و في دراستنا الحالية قمنا بترتيب درجات الأفراد تنازليا، أخذنا نسبة 27% بين المجموعتين العليا و الدنيا ،فتكونت كلتا المجموعتين من 8 أفراد و تم حساب بعد ذلك الفرق بين متوسطي المجموعتين العليا و الدنيا و بعد التطبيق تحصلنا على النتائج التالية كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم(03)بوضح نتائج المقارنة الطرفية

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة "ت"		درجات العينة السفلى		درجات العينة العليا	
		ت المجدولة	ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
دالة عند 0,01	14	2,97	7,31	5,99	77,75	1,72	93,87

نلاحظ من خلال الجدول و بعد المعالجة الإحصائية للبيانات تحصلنا على درجة (ت) المحسوبة و التي قدرت بـ (7,31) والمجدولة و التي قدرت بـ (2,97) عند مستوى الدلالة (0,01) و عليه فإن الاستبيان يتمتع بدرجة من الصدق الذي يمكننا من الاعتماد عليه في الدراسة الأساسية.

**ج-الصدق الذاتي:** تم حساب الصدق الذاتي ، و الذي يعرف على أنه "صدق الدرجات التجريبية بالنسبة للدرجات الحقيقية التي خلصت من الشوائب و أخطاء الصدفة ... و لما كان الثبات الاختبار يؤسس على ارتباط الدرجات الحقيقية للاختبار بنفسها إذا أعيد الاختبار على نفس المجموعة التي أجري عليها في أول الأمر، و لهذا كانت الصلة وثيقة بين الثبات و الصدق الذاتي".

(رمزية غريب، 1996، ص 683)

ومعادلته هي:

صدق الذاتي = معامل الثبات  $\sqrt{0,63}$  حيث أن قيمة معامل الثبات (0,63) ووضعت تحت الجذر

و بعد أن وضعت تحت الجذر أصبحت قيمة الصدق الذاتي تساوي  $\sqrt{0,63}$

= 0,79 (فؤاد البهي السيد، 1990: ص 402)

ومنه فان قيمة معامل الصدق الذاتي تطمئن على صدق فقرات الأداة فيما تقيسه.

**4-2- قياس الثبات:** نقصد بالثبات أن يعطي الاختبار نفس النتائج ما أعيد تطبيقه على نفس الأفراد في نفس الظروف و يقاس هذا الثبات إحصائياً (رمزية الغريب، 1996، ص 633).

و تم حساب الثبات بالطرق التالية:

**أ- طريقة التجزئة النصفية:** و التي يقصد بها توزيع أسئلة الاختبار إلى مجموعتين بحيث توضع الأسئلة الفردية في فئة و الأسئلة الزوجية في فئة أخرى و تعتبر هذه الطريقة أكثر استخداماً.

(مراد خليل سليمان، 2005، ص 362)

و تم حساب معامل الارتباط بين هاذين الفئتين و تعديله بعد ذلك بمعامل سييرمان براون و بعد حساب معامل الارتباط "بيرسون" جاء معامل الثبات يساوي (0,46) و بعد تصحيحه بمعامل الارتباط سييرمان براون ارتفع الثبات إلى (0,63) و هي درجة مرتفعة مما يدل على ثبات الاختبار.

#### ب/- طريقة معامل ألفا كرونباخ:

تعتمد هذه الطريقة على الاتساق في أداء الفرد من فقرة إلى أخرى و تستند على الانحراف المعياري لاختبار والانحرافات المعيارية للفقرات المنفردة و في صورتها العامة يطلق عليها معامل ألفا.

وكانت قيمة معامل ألفا كرونباخ (0,70) و هي قيمة تدل على درجة عالية من الثبات. لقد تم الاعتماد في

حساب كل من صدق و ثبات المقياس على حزمة الإحصائية **SPSS, V20** نسخة 20.

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى المنهج المستخدم في الدراسة الاستطلاعية و وصف أداة القياس

و إجراءات تصميمها و في الأخير تم حساب الخصائص السيكومترية للأداة حيث حددت درجة صدق و ثبات

عاليين و بالتالي ضمنا صلاحية الأداة لاستخدامها في الدراسة الأساسية التي سنتناولها بالتفصيل في الفصل

الموالي.

## الفصل الخامس: الدراسة الأساسية

- 1- التذكير بتساؤلات الدراسة الأساسية
- 2- منهج الدراسة
- 3- عينة الدراسة الأساسية
- 4- أدوات الدراسة الأساسية
- 4- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الأساسية

بعد أن تم عرض فصل الدراسة الاستطلاعية سنتطرق الآن إلى عرض إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية و المتمثلة في المنهج المستخدم ووصف عينة الدراسة الأساسية و الأساليب الإحصائية و قبل هذا سيتم التذكير بتساؤلات الدراسة .

### 1-التذكير بتساؤلات الدراسة الأساسية:

تهدف الدراسة إلى الإجابة على التساؤلات التالية:

#### 1-1التساؤل العام:

- ما مستوى دافعية الإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود المحددة المدة بالمؤسسات الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة و سليمان عميرات تفرت؟.

#### 2-1التساؤلات الجزئية:

- هل تختلف دافعية الإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة باختلاف الجنس؟
- هل تختلف دافعية الإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة باختلاف الحالة الاجتماعية؟
- هل تختلف دافعية الإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة باختلاف المستوى التعليمي؟

### 2-منهج الدراسة :

يعتبر المنهج مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم أو الطريقة التي يتبعها

الباحث في دراسته للمشكلة من أجل اكتشاف الحقيقة. (صلاح الدين شروخ، 2003، ص90)

وقد استخدمنا في دراستنا الحالية المنهج الوصفي الاستكشافي الأنسب لطبيعة الدراسة الحالية الذي يعرف بأنه:

## الفصل الخامس \_\_\_\_\_ الدراسة الأساسية

"طريقة من طرق التحليل و التفسير بشكل علمي منظم من اجل الوصول إلى أغراض محددة لمشكلة ما و يرى آخرون أن المنهج الوصفي يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة ، و تصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة و تصنيفها وتحليلها، وإخضاعها للدراسة الدقيقة".

(مقدم عبد الحفيظ، 2003، ص143 )

### 3- عينة الدراسة الأساسية:

من شروط العينة الجيدة أن تكون ممثلة للمجتمع الأصلي و شاملة له و لجميع خصائصه واعتمدنا في دراستنا الحالية على اختيار العينة بطريقة العشوائية الطبقية ، بحيث تكونت عينة الدراسة من (120) عامل و عاملة خاضعين لنظام العقود محددة المدة والجداول الآتية يوضح خصائص العينة الدراسة الحالية:

الجدول رقم(04) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

المؤسسات	متغير الجنس		المجموع الكلي
	ذكور	إناث	
مستشفى سليمان عميرات تقرت	11	46	57
مستشفى محمد بوضياف ورقلة	13	50	63
المجموع	24	96	120

من خلال الجدول رقم (04) نلاحظ أن عدد الإناث 96 عاملة من عينة الدراسة و عدد الذكور 24 عاملمن عينة الدراسة أي أن عينة الإناث تفوق عينة الذكور.

الجدول رقم (05) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية.

## الفصل الخامس \_\_\_\_\_ الدراسة الأساسية

المجموع الكلي	غير متزوجين	المتزوجين	متغير الحالة الاجتماعية
			المؤسسات
74	51	23	مستشفى سليمان عميرات تقرت
46	35	11	مستشفى محمد بوضياف ورقلة
120	86	34	المجموع

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ أن عدد العمال العزاب 86 من عينة الدراسة و عدد العمال المتزوجين 34 من عينة الدراسة أي عينة المتزوجين تفوق عينة الغير متزوجين.

الجدول رقم (06) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي.

المجموع الكلي	خريج معاهد	جامعي	متغير المستوى التعليمي
			المؤسسات
57	14	43	مستشفى سليمان عميرات تقرت
63	23	40	مستشفى محمد بوضياف ورقلة
120	37	83	المجموع



من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أن عدد الجامعيين 83 من عينة الدراسة و عدد خريجي المعاهد 37 من عينة الدراسة أي عينة الجامعيين تفوق عينة خريجي المعاهد.

### 4- أدوات الدراسة الأساسية:

بعد حساب الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة ،و التأكد من صلاحيتها أصبحت الأداة تتكون من (36) فقرة تحتوي على بعدين بعد داخلي يحتوي على (18) فقرة وبعد خارجي يحتوي على (18) فقرة . وكانت بدائل الأجوبة كالتالي:دائماً،أحياناً،أبد كما تم وضع مفتاح التصحيح المتمثل في إعطاء الأوزان التالية:(3،2،1)و تعكس في حالة الفقرات السلبية .

ثم شرعنا في إجراء تطبيق الدراسة الأساسية في المؤسسات الاستشفائية بمدينتي ورقلة تقرت و قد كانت بداية الدراسة من 2015/03/23 إلى غاية 2015/04/14 من الموسم الجامعي و كما تمت الاستعانة بمكتب الإدماج و العمال و مدير المؤسسات الاستشفائية للتعرف على نظام العمل بالعقود محددة المدة ،وتم توزيع 126 الاستبيان عليهم مع الأخذ بعين الاعتبار متغيرات الدراسة و تم استرجاع 120 استبيان .

### 5- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

إن الهدف من استعمال الأساليب الإحصائية هو الحصول على نتائج كمية تساعدنا في تحليل وتفسير و مناقشة تساؤل الدراسة وقد اعتمدنا،لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها ،على الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية .والتي يرمز لها باختصار بالرمز (SPSSv20) ،فيما يلي مجموعة الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها.

-حساب النسب المئوية(%) وتستعمل في هذه الدراسة في معالجة التساؤل العام و المعادلة هي:

$$\text{النسبة} = \frac{س}{ن} \times 100 \text{ حيث س: عدد التكرارات ، ن: عدد الأفراد}$$

-المتوسط الحسابي:ويستخدم لمعرفة المتوسط العام و يتم حسابه من خلال المعادلة التالية:

$$\frac{\text{م} = \text{مج} \cdot \text{س}}{\text{ن}}$$

(مقدم عبد الحفيظ، 2003، ص69)

حيث أن:

م:المتوسط.

مج:المجموع.

س:الدرجة.

ن:عدد الدرجات

-اختبار (ت) "T.test"

يعتبر من الاختبار الدلالة شيوعا في الأبحاث النفسية ولقد تم استخدامه مدى دلالة الفروق المتوسطات بين

مجموعتين .وفي الدراسة الحالية تم تطبيق اختبار (ت) لدلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين.

تطرقنا في هذا الفصل إلى التذكير بتساؤلات الدراسة، كما حددنا المنهج المستخدم حسب طبيعة

الموضوع،وبعدها قمنا بوصف عينة الدراسة الأساسية ،و ووصف إجراءات تطبيق الدراسة و أخيرا الأساليب

الإحصائية ،حيث تعتبر هذه الخطوات أساسية و مهمة بالنسبة للقارئ حتى يتمكن من خلالها التعرف على كيفية

عرض و معالجة تساؤلات في الفصل القادم.

## الفصل السادس: عرض و تحليل و تفسير مناقشة نتائج الدراسة

- 1- عرض و تحليل و تفسير و مناقشة نتيجة التساؤل العام.
- 2- عرض و تحليل و تفسير و مناقشة نتيجة التساؤل الجزئي الأول.
- 3- عرض و تحليل و تفسير و مناقشة نتيجة التساؤل الجزئي الثاني.
- 4- عرض و تحليل و تفسير و مناقشة نتيجة التساؤل الجزئي الثالث.

استنتاج عام

اقتراحات.

## الفصل السادس \_\_\_\_\_ عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

بعد تطبيق أدوات جمع البيانات المتمثلة في مقياس الدافعية للإنجاز على عينة الدراسة الأساسية أمكننا ذلك من الحصول على نتائج تم معالجتها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة و هذا ما تم التطرق إليه في الفصل السابق و سيتم التطرق في هذا الفصل إلى عرض و تحليل تفسير النتائج.

### 1- عرض و تحليل و تفسير و مناقشة نتيجة التساؤل العام:

#### 1-1 عرض و تحليل نتائج التساؤل العام:

ينص التساؤل العام على يلي "ما مستوى دافعية للإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة بالمؤسسات الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة و سليمان عميرات تقرت؟".

و للتحقق من صحة التساؤل قمنا بتحديد مستوى الدافعية للإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود بالمؤسسات الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة و سليمان عميرات تقرت باستخدام المتوسط الحسابي و الذي

قيمه الوسيطة المقدرة ب: 88

أي أن الأفراد الحاصلين على درجة (88) فما فوق هم الأفراد ذوي مستوى مرتفع من دافعية للإنجاز ، و الأفراد الحاصلين على درجة أقل من (88) هم الأفراد ذوي المستوى المنخفض من دافعية الإنجاز .

و قد تم تفرغ النتائج المتحصل عليها في الجدول الآتي:

## الفصل السادس \_\_\_\_\_ محرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

جدول رقم(07) يوضح النسب المئوية لتقدير مستوى الدافعية للإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام

العمل بالعقود محددة المدة.

النسب المئوية	التكرار	المؤشرات الإحصائية مستوى التقدير
60%	71	مستوى مرتفع
40%	49	مستوى منخفض
100%	120	المجموع

من خلال الجدول رقم (07) يتضح لنا أن تقدير درجات أفراد العينة جاء بالنسبة للمستوى المرتفع بنسبة 60

% ومنخفض بنسبة 40% و منه يمكن القول أن مستوى الدافعية للإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل

بالعقود محددة المدة بالمؤسسات الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة وسليمان عميرات تقرت مرتفع.

### 2-1 تفسير و مناقشة نتيجة التساؤل العام:

قد تعود النتيجة المتوصل إليها و المتمثلة في وجود مستوى مرتفع للدافعية لدى العمال الخاضعين لنظام العمل

بالعقود محددة المدة، إلى رضا العامل عن عمله واقتناعه به وحببه له ذلك بغض النظر عن طبيعته ووضعيته، و

بالتالي فهو يحقق له أهدافه و مطامحه ومن ثم يشبع حاجاته، وقد يكون هذا أفضل من البطالة التي عانى و لا يزال

يعاني منها المجتمع اليوم .

و يشير "لير" إلى أن حب العمال لأعمالهم يتأثر باتجاهاتهم من موقف المشرفين منهم، وقد كشفت الدراسة أن

أكثر العوامل تكرارا أو تأثيرا في حب العامل لعمله هي: الدخل، تعاون جماعة العمل، المهارة، التدريب، وتقدير

## الفصل السادس ————— عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

المشرفين، أما العوامل أقل تكرارا فقد كانت حرية المنافسة و إتاحة الفرصة لتقديم المقترحات و الترقية، و صرف الأجور و الإجازات... الخ. (كامل محمد عويضة، 1996، ص 69)

بالإضافة إلى ما أشارت إليه الدراسة السابقة و يمكن أن يعود ارتفاع مستوى الدافعية للإنجاز لدى العمال العقود إلى ،النظام الفعال للحوافز الذي تتبعه المؤسسة باعتباره من المؤثرات الأساسية التي تبعث في عامل العقود الرغبة في الأداء الجيد و التشجيع الذي يتلقاه عامل العقود سواء من قبل المسؤول أو من قبل زملاء العمل بالإضافة إلى إتاحة الفرصة للعمال للمشاركة في القرارات ، كل هذا من شأنه أن يرفع من دافعية عمال العقود ويدفعهم أكثر على الإنتاجية في العمل .

حيث لاحظ "مواري" أن شدة الدافع للإنجاز تظهر من خلال قيام الفرد وممارسته لبعض المهام الصعبة، وفي معالجة الأفكار و تنظيمها في وقت قصير و بطريقة مستقلة إضافة إلى رغبته في التفوق و التميز و بلورت مفهوم الذات الايجابية عن طريق المعالجات الناجحة و المتميزة التي يستخدم فيها قدراته و إمكانياته ،وهذا ما يجعل العامل بنظام العقود يتمتع بهذه الصفات كممارسة المهام الصعبة و التفوق و التميز حتى وإن كان يعمل لمدة محددة .

ويرى "أتكسون" أنه يوجد نمطان من الأفراد يعملان بطريقة مختلفة في مجال التوجه نحو الانجاز ،فأفراد النمط الأول يتسمون بارتفاع الحاجة للإنجاز أكثر من الخوف و الفشل ،بينما يتميز أفراد النمط الثاني بأن الخوف من الفشل لديهم دافع قوي للإنجاز و دافع منخفض لتحاشي الفشل في حين أن أفراد النمط الثاني يتسمون بانخفاض الدافع للإنجاز وارتفاع الدافع لتحاشي الفشل و هذا يدل على أن الأفراد النمط الأول موجهين بدافع الانجاز و يتوقع أن يظهروا نشاط متفوقا ،أما أفراد النمط الثاني فيسيطر عليهم قلقهم و يوجههم دافع تحاشي الفشل. (بالخير الطبشي، 2007، ص 38)

كما يعود ارتفاع الدافع للإنجاز لدى إلى عوامل منها ما هو يتعلق بالشخص نفسه ومنها ما يتعلق بالبيئة المحيطة به أما عن العوامل الشخصية فتظهر في شعور الشخص بالثقة بالنفس والاتزان الانفعالي لاطمئنانه للنجاح

## الفصل السادس ————— معرض وتطليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

في اختياره المستقبل أما العوامل المتعلقة بالبيئة المحيطة بالشخص بدءا من الرعاية الأسرية و أسلوب تربيته وما تغرسه سمات تساعد على تقوية الدافع للإنجاز لدى أفرادها كتحمّل المسؤولية والاستقلالية في اتخاذ القرارات وبذل جهد في تحقيق أقصى الأهداف و بلوغها بامتياز واقتدار منذ الطفولة الفرد إلى كبره، ولقد وجد "كوكوس" علاقة إيجابية بين قوة الدافع و مقدار المتطلبات و المسؤوليات التي يتحملها الطفل في البيت كلما زادت واجباته نحو البيت ارتفع دافع الانجاز عنده. (بالخير الطبشي، 2007، ص86، 87)

وتتفق دراستنا من حيث ارتفاع في مستوى الدافعية للإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة مع دراسة كرانزوش (1997) بعنوان نظم الإثابة و علاقتها بالدافعية العمل لدى عينة مكونة من (125) موظفا باستخدام أسلوب المقابلة و كشفت النتائج أن امن العمل و الاهتمام الداخلي بالعمل من أهم العوامل تأثيرا في دافعية العمل، وإن الأنظمة الإثابة بالمنظمات تفشل في إشباع الحاجات الأعلى مما يقلل من دافعية للعمل في حين تزداد دافعتهم للعمل إذا شاركوا في صنع القرار و الشعور بالمسؤولية عن العمل مثير للتحدي ومرض و مشجع لحاجاتهم العليا، كالانتماء وتقدير الذات وتحقيقها.

كما تتفق دراستنا مع دراسة منصور بن زاهي (2007) تهدف الدراسة إلى محاولة التعرف على مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي الذي يتميز به الإطار الواسطي لقطاع المحروقات الجزائري، و كذا مستوى الدافعية للإنجاز لديهم. ثم معرفة دلالة الفرق في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية و الوسيطة، وفي الأخير معرفة العلاقة الإرتباطية ودلالاتها بين الشعور بالاغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز من جهة، والتعرف على العلاقة التي تربط عوامل الشعور بالاغتراب الوظيفي و الدافعية للإنجاز، من جهة أخرى. عينة الدراسة: بلغ قوام العينة 231 إطار من الإطار الواسطي العاملة بقطاع المحروقات الجزائري شركة سوناطراك، اشتملت الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة على مقياسين وهما مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي ويحتوي على ستة أبعاد هي: العجز - الانعزالية - الامعيارية - اللارضا - التشاؤم - اللامعنى و دد بنوده 32 بند،

## الفصل السادس — عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

ومقياس الدافعية للإنجاز المهني وعدد بنوده يقدر ب 26 بند. وكانت نتائج مستوى الدافعية للإنجاز كان مرتفعا جدا لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات، يوجد ارتباط سلبي ذو دلالة إحصائية بين الشعور بالإغتراب الوظيفي و عوامله بالدافعية للإنجاز. (منصور بن زاهي، 2007).

من خلال ما سبق يمكن القول أن المستوى المرتفع للدافعية للإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة إنما دليل على رغبة العمال في النجاح و التفوق و على الظروف الحسنة و الجيدة التي يتلقونها من قبل المسؤولين على الرغم من أنهم يعملون لمدة محددة و هم يختلفون عن العمال الآخرين الدائمين لديهم دافعية مستوى مرتفع من الدافعية وعلى الرغم كذلك من الأجر الضئيل فهم يعملون من اجل الأداء الجيد تحسين الإنتاجية المؤسسة وعلى الرغم كذلك من عدم إمكانية تجديد عقد العمل فنجدهم لديهم أهداف يسعون وراء تحقيقها، مجدين في أعمالهم .

### 2- عرض و تحليل و تفسير و مناقشة التساؤل الجزئي الأول:

#### 1-2 عرض و تحليل نتائج التساؤل الجزئي الأول:

ينص التساؤل الجزئي الأول على أنه "هل تختلف دافعية الانجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة باختلاف الجنس؟

وبعد المعالجة الإحصائية و حساب اختبار "ت" للدلالة الفروق و قد تم تفريغ النتائج المتحصل عليها في الجدول الآتي:



## الفصل السادس \_\_\_\_\_ محرض وتطليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

جدول رقم (08) يوضح نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي عينة الذكور و الإناث.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة "ت"		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأفراد	المؤشرات الإحصائية العينة
		المجدولة	المحسوبة				
غير دالة	118	المجدولة	المحسوبة	8,64	88,91	24	ذكور
		1,98	1,43	6,04	88,08	96	إناث

من خلال الجدول رقم (08) يتبين لنا أن قيمة المتوسط الحسابي لعينة الذكور هو (88,91) أكبر من المتوسط الحسابي لعينة الإناث هو (88,08) و بعد حساب الانحراف المعياري للذكور المقدر بـ (8,64) كان أكبر من الانحراف المعياري للإناث والمقدر بـ (6,04) .

ثم بعد ذلك تم حساب قيمة (ت) و التي بلغت قيمتها المحسوبة بـ (1,43) و قيمتها المجدولة بـ (1,64) عند درجة الحرية

(118) تبين أن قيمة (ت) المحسوبة أقل من قيمة (ت) المجدولة ومنه عدم وجود اختلاف في دافعية الإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة اختلاف الجنس.

### 2-2 تفسير و مناقشة نتيجة التساؤل الجزئي الأول:

نص التساؤل الجزئي الأول على أنه "هل تختلف دافعية الإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة باختلاف الجنس .

و جاءت نتيجة التساؤل الجزئي الأول على أنه "لا تختلف دافعية الإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة باختلاف الجنس .

## الفصل السادس ————— عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

و يرجع عدم وجود اختلاف في دافعية الانجاز بين العاملون و العاملات بنظام العقود إلى أن عمال العقود قد يتمثلان في نفس ظروف العمل والمسؤوليات و المتطلبات بنفس الدرجة.

و أن كلا الجنسين العامل و العاملة بنظام العقود محددة المدة يسعيان إلى التفوق وتلبية و إشباع رغباتهم من خلال العمل وتحقيق أهدافهم في ظل نظام العقود الذي يتيح فرصة للعمل بسبب تزايد عدد الخرجين من الجامعات والمعاهد و البطالين .

كما قد يرجع ذلك إلى أن عامل أو العاملة أصبحا كلاهما سواسية يلقيان نفس المعاملة و الرعاية و الاهتمام وذلك بغرس مفاهيم الاستقلال و الانجاز و زيادة تطلعات كل منهما لإبراز الذات و الحصول على مركز اجتماعي محترم في المجتمع وهذا ما يسعى إلى تحقيقه جميع المؤسسات و المنظمات و خاصة نظام العقود محددة المدة من خلال إدماج العاملين و الرفع من مستوى أداء المؤسسة و بالتالي الحفاظ على توازن هذه المؤسسة و عملائها و الرغبة في تجديد العقد .

كما أن طبيعة المجتمع الجزائري الذي أصبح لا يفرق بين الذكر و الأنثى بحيث أصبح كلاهما يحظى باهتمام و نفس الفرصة ، و يتعرضان لأساليب التنشئة الاجتماعية التي غالبا ما تكون متشابهة.

حيث أن الأسرة العربية الحديثة أصبحت تشجع الإناث تماما مثل الذكور على التفوق في الدراسة و لذلك أصبحت الإناث ترغبن في التفوق الانجاز مثل الذكور ، و تعطي فرصا متكافئة للجنسين في جميع المجالات وخاصة مع تطور المجتمع و تقدمه فأصبح كل من المنزل و المدرسة يعطى نفس الدور لكل منهما. (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص49، 50)

إضافة إلى أن كلا الجنسين يسعيان للوصول إلى مكانة اجتماعية مرموقة و هذا بالحصول على مهنة في المستقبل التي تربطهما بالمجتمع وتحددان دورهما فيه، حيث يجدان فرصة كبيرة للتعبير عن ميولهم و قدراتهم و مواهبهما و إلى وظيفة تحقق مهما كانت ضعيفة.

## الفصل السادس ————— عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

(كاميليا عبد الفتاح، 1984، ص164)

و في هذا يذكر رشاد عبد العزيز موسى " كذلك أن المفاهيم الثقافية المرتبطة بالجنس قد تغيرت تغيرا ملحوظا بالمقارنة مع تلك المفاهيم التي كانت سائدة في فترة حلت و التي تنظر إلى الأنثى ككائن له دور اجتماعي محدد لا يتجاوزه ولا يتعداه، دوره ينظر إلى الأنثى على أنها مخلوق ناقص عاجز لا يستطيع أن يفعل شيئا".

(بالخير الطبشي، 2007، ص91، 92)

وقد اتفقت نتائج دراستنا مع ما توصلت له دراسة "سيد الطواب (1990) فقد فسر عدم وجود فروق جوهرية بين الذكور و الإناث في الدافعية للإنجاز في ضوء طبيعة المجتمعات التي أجريت فيها مثل هذه الدراسات مثل دراسة "مارتيناهورنز" التي أجريت في الستينات تختلف عن دراسات التي أجريت في الثمانينات و التسعينات من حيث الظروف M. orner "

التاريخية و العوامل الاجتماعية و الثقافية و النفسية المميزة لكل فترة.

و لعل هذا ما يتفق مع التفسير الذي قدمه كذلك (رشاد موسى وصلاح أبو ناهية، 1988) و اللذان أرجعا عدم وجود فروق جوهرية بين الجنسية في الدافعية للإنجاز إلى فرص التعليمية أصبحت متاحة لكلا الجنسين على حد سواء و تضاءلت النظرة الو الدية التي تميز بين الذكور و الإناث، إضافة إلى ما سبق يمكن إرجاع عدم وجود فروق جوهرية بين الذكور و الإناث في الدافعية للإنجاز عدم قدرة الرجل لوحده تلبية متطلبات الأسرة كل ذلك يشجع الأنثى على الدافعية للإنجاز و التفوق و النجاح في الدراسة. (قدوري خليفة، 2012، ص111)

كما تتفق دراستنا مع دراسة عبد الفتاح دويدار (1991) دراسة مصرية عن الدافعية للإنجاز على عينة مكونة من (263) موظفا و(272) موظفة من العاملين بمؤسسات مختلفة بهدف الكشف عن الفروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز و علاقة الدافعية ببعض المتغيرات الديمغرافية و النفسية و من نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة بين الجنسين في الدافعية للإنجاز

## الفصل السادس ————— عرض وتطليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

إذن هذا يتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراستنا الحالية إلى عدم وجود اختلاف بين الجنسين في الدافعية للإنجاز لذا يمكن القول إن مجتمعاتنا م سابقا كانت مجتمعات لا يسمح للأثنى بالدراسة و لا حتى بالخروج للعمل على عكس الذكر الذي كانت لديه الحرية الكاملة في الدراسة و في العمل و لديه مكانة في المجتمع ،و لكن مع التطورات التي حصلت في المجتمع أصبحت الأثنى تدرس تخرج للعمل تكمل حتى دراساتها العليا و يمكن أن يكون داخل الولاية أو خارجها و أصبحت تحكهم نفس الظروف ،و يسعون لتلبية احتياجاتهم ،باختيارهم لمنصب عمل حتى دون التركيز على طبيعته إنما الأساس هو النجاح و التفوق و محاولة اكتساب للخبرات بكل الطرق المتاحة.

### 3- عرض و تحليل و تفسير و مناقشة نتيجة التساؤل الجزئي الثانية:

#### 3-1 عرض و تحليل نتيجة التساؤل الجزئي الثاني:

ينص التساؤل الجزئي الثاني على أنه "هل تختلف دافعية الانجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة باختلاف الحالة الاجتماعية".

بعد المعالجة الإحصائية و حساب اختبار "ت" لدلالة الفروق تم تفرغ النتائج المتحصل عليها في الجدول الآتي:

جدول رقم (09) يوضح نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطي عينة العمال العزاب و المتزوجين

المؤشرات الإحصائية العينة	الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"		درجة الحرية	مستوى الدلالة
				المجدولة	المحسوبة		
عزاب	34	89,11	6,71	المجدولة	118		
متزوجين	86	87,01	6,53	1,57	1,98	غير دالة	

## الفصل السادس ————— معرض وتطليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

من خلال الجدول رقم (09) يتبين لنا أن قيمة المتوسط الحسابي لعينة العزاب المقدر بـ (89,11) أكبر من متوسط الحسابي لعينة المتزوجين و المقدر بـ(87,01) و بعد حساب الانحراف المعياري للعزاب المقدر بـ (6,71) كان أكبر من الانحراف المعياري للمتزوجين المقدر بـ (6,53) .

ثم بعد ذلك تم حساب قيمة (ت) و التي بلغت قيمتها المحسوبة بـ ( 1,57) و قيمتها الجدولة بـ ( 1,64 ) عند درجة الحرية

( 118 ) تبين أن قيمة (ت) المحسوبة أقل من قيمة(ت) الجدولة ومنه عدم وجود اختلاف في دافعية الإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة اختلاف الحالة الاجتماعية.

### 3- تفسير و مناقشة نتيجة التساؤل الجزئي الثاني:

نص التساؤل الجزئي الثاني على أنه "هل تختلف دافعية الإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة باختلاف الحالة الاجتماعية.

و جاءت نتيجة التساؤل الجزئي الثاني على أنه "لا تختلف دافعية الإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة باختلاف الحالة الاجتماعية أي بين العمال العزاب و العمال المتزوجين.

ويمكن تفسير هذه النتيجة على أن عمال العقود وان اختلفت حالتهم الاجتماعية فهم يزاولون نفس العمل ، و يخضعون لنفس النظام و القواعد التي تحكمه ، وبالتالي نفس مدة العمل المحددة مما يجعل قد لا يؤدي إلى ظهور اختلافاً أو فروق في الدافعية كون العزاب يسعون دائماً وراء تحقيق رغباتهم و طموحاتهم و المتزوجين لديهم التزامات تجاه الأسرة يبحثون عن طريقة لتلبية تلك الاحتياجات، فالعزاب يفكرون في مستقبلهم و تحقيق أحلامهم و المتزوجين يفكرون في مستقبل أسرهم و تلبية كل احتياجاتها حتى و إن كان العمل لمدة محددة أي أن لكل منهم أهداف يسعى لتحقيقها و العمل هو السبيل لذلك بغض النظر عن طبيعته.

## الفصل السادس — عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

كما قد يعود إلى نمط المؤسسة في التسيير تتعامل مع العمال العزاب و العمال المتزوجين بالتساوي و تكافئ حيث تراعي كل الظروف، كما تقدم كل التقدير للخدمات المقدمة و التشجيع و عدم التمييز بين هؤلاء العمال و تهتم بخلق علاقات الجيدة بينهم، بالإضافة إلى أنهم يعملون لمدة محددة فهم يتعرضون لنفس الظروف، وبالتالي يطمحون لتحسين مستوى معيشتهم حتى ولو كانت مدة عملهم محدودة.

وهذا ما أشار إليه فيروف "Viroff" (1969) و تشارلز سميث "smith" بين نوعين من الدافعية للإنجاز هما: دافع الإنجاز الذاتي وهو الدافع الذي يخضع لمقاييس الشخصية يحددها الفرد لنفسه و هو دافع نابع من داخل الفرد يعتمد فيه على خبراته في سن مبكرة منذ الطفولة، فيجد فيها لذة للإنجاز و الوصول إلى الهدف، فيرسم أهدافا يسعى إلى تحقيقها ودافع الإنجاز اجتماعي وهو دافع يخضع لمقاييس أو معايير يرسمها الآخرون و يقاس في ضوءها، أي انه يخضع لمقاييس من وضع المجتمع، وهو يبدأ من سن المدرسة الابتدائية.

(نعيمه الشماع، 1977، ص163)

إذن أظهرت نتيجة التساؤل الجزئي الثاني عدم اختلاف في الدافعية للإنجاز باختلاف الحالة الاجتماعية إلى أنهم ينتمون إلى نفس البيئة العمل و لديهم نفس الرؤوس ويحكمهم نظام واحد ألا هو نظام العمل بالعقود محددة المدة حتى و إن اختلفت حالتهم الاجتماعية.

### 4- عرض و تحليل و تفسير و مناقشة نتيجة التساؤل الجزئي الثالث:

#### 1-4 عرض و تحليل نتيجة التساؤل الجزئي الثالث:

تنص التساؤل الجزئي الثالث على أنه "هل تختلف دافعية الإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة باختلاف المستوى التعليمي".

وبعد المعالجة الإحصائية و حساب اختبار "ت" لدلالة الفروق تم تفرغ النتائج المتحصل عليها في الجدول الآتي:

## الفصل السادس ————— معرض وتطليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

جدول رقم(10) يوضح نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطي عينة العمال الجامعيين و الخريج

المعاهد.

المؤشرات الإحصائية العينة	الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"		درجة الحرية	مستوى الدلالة
				المجدولة	المحسوبة		
جامعي	83	87,86	5,94		118		
خريج معاهد	37	87,13	8,01	1,98	0,55	غير دالة	

من خلال الجدول رقم (10) يتبين لنا أن قيمة المتوسط الحسابي لعينة الجامعيين المقدر بـ (87,86) أكبر من متوسط الحسابي لعينة خريج المعاهد و المقدر بـ(87,13) و بعد حساب الانحراف المعياري للجامعيين المقدر بـ (5,94) كان أقل من الانحراف المعياري لخريجي المعاهد المقدر بـ (8,01) .

ثم بعد ذلك تم حساب قيمة (ت) و التي بلغت قيمتها المحسوبة بـ (0,55) و قيمتها المجدولة بـ (1,98) عند درجة الحرية

(118) تبين أن قيمة (ت) المحسوبة أقل من قيمة (ت) المجدولة ومنه عدم وجود اختلاف في دافعية الإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة اختلاف الحالة الاجتماعية.

### 2-4 تفسير و مناقشة نتيجة التساؤل الجزئي الثالث:

نصت التساؤل الجزئي الثالث على أنه "هل تختلف دافعية الإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة باختلاف المستوى التعليمي.

## الفصل السادس ————— معرض وتطليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

و جاءت نتيجة التساؤل الجزئي الثالث على أنه "لا تختلف دافعية الإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة باختلاف المستوى التعليمي هذا راجع أن عامل المستوى التعليمي بين الجامعيين و خريج المعاهد يعود إلى أنهم يمارسون نفس المهام في العمل سواء كانوا جامعيين أو خريج معاهد ذلك لان الدافعية للإنجاز لا تتأثر بالمستوى التعليمي بل بخصائص أخرى تساعد العامل على فهم جوانب عمله و الإنجاز فيه فالعمال المتعاقدين يسعون دائما إلى المحافظة على مناصب عملهم من اجل تجديد العقد .

إن الشهادة الجامعية أو الشهادة المعاهد لا يمكن أن تقف حاجزا أمام دافعية العمال العقود محددة المدة إلى الإنجاز في العمل فكلاهما يقومان بنفس العمل ، و المهم أنهما يخضعان لنفس النظام و لمدة محددة .، فالمؤسسات اليوم لا تنظر إلى قيمة الشهادة بل بقيمة العمل المبذول ،والإنجاز فيه من أجل رفع من إنتاجيتها و الواقع يوضح ذلك . ويتضح ذلك من خلال عنصر العمل و الأجر المعطى وفق هذا العقد أو العمل.

إضافة إلى ما أشارت إليه الفقرة السابقة فعنصر العمل يعتبر محل التزام العامل و المقصود بالعمل هنا هو كل نشاط بدني أو فكري أو حتى فني يقوم به العامل بصفة شخصية وفق توجيهات أو أوامر صاحب العمل، إضافة إلى عنصر الأجر الذي يعتبر التزاما عقديا يقع عن المستخدم و الذي يقدمه للعامل مقابل قيام الأخير بالعمل ولا يتصور قيام علاقة العمل بدون اجر، و لم يترك المشرع أمر تحديد الأجر للمستخدم وحده، وإنما تدخل ليضمن الحد الأدنى من الأجر، فقد نصت المادة 27 من القانون 11/90 على أنه "...يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في القطاعات النشاط بموجب مرسوم..." .

(جلال علي العدوي و عصام أنور سليم، 1995، ص395)

ثم إن الشهادة الجامعية تلعب دور كبير في التأثير على شعور بتحقيق الذات ،فطموح كل فرد حاصل على شهادة هو العمل ضمن إطار تخصص الذي درسه أو الشهادة التي تحصل عليها و هي من متطلبات الأساسية التي يجب توفرها ليتسنى له العمل ميدانيا و تطبيقيا لاكتساب مهارات و خبرات و ذلك لضمان الشعور بالارتياح



## الفصل السادس ————— معرض وتطليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

و الانسجام مع عمله، لكن هذا الجانب أصبح بعيد المنال بسبب البطالة و قلة مناصب الشغل فالحصول على عمل قد أصبح أول هدف حتى قبل التعرف على طبيعته فطبيعة العمل المعروض من طرف المؤسسات التي أصبحت تفرض نفسها على نوع الشهادات و المهارات و المؤهلات التي يمتلكها الأفراد فبعض المؤسسات نجدها تطلب بعض الشروط المعينة للالتحاق بها لكنها عند التوظيف فعليا و مهنيا نجد أن الوظائف التي من المفروض شغلها ليست محددة و لا تتناسب مع نوع الكفاءات.

و هذا ما يجعل طبيعة العمل الذي يمارسه عمال العقود محددة المدة لا يؤثر في كثيرا على دافعية العمال سواء ذوي الشهادات العليا أو خريجي المعاهد.

كذلك فمعظم المتعاقدين ذوي شهادات لا تتناسب مع طبيعة الأنشطة التي يقومون بها و هذا ما يكبحهم عن توظيف مهاراتهم و معارفهم في العمل من أجل تطويرها واستثمارها و هذا و إن دل على شيء و إنما يدل على عدم ارتياح و التكيف في العمل فنظام الفعال في تسيير المؤسسات الناجحة ينظر للعمال على أنهم العنصر الرئيسي و الأساسي الذي يجب توجيهه واستثماره فحسب ما أشار إليه نظام العمل اليوم هو الذي أصبح يفرض نفسه على الشهادة و ليس العكس هذا من جهة و من جهة أخرى نجد انتشار البيروقراطية التي مازالت تعرقل عملية تسيير الفعال في المؤسسات الجزائرية من هنا يتضح دور الإدارة في ضرورة فهم الاحتياجات و المتطلبات المادية و المعنوية للعمال بهدف ضمان تكيفهم واندماجهم في العمل .

(صوشي كمال، 2007، ص111، 112)

إن المؤسسة تنظر إلى العامل على أنه عنصر الإنتاج بغض النظر عن الشهادة التي يحملها وهذا ما أدى إلى عدم وجود اختلاف في الدافعية للإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العقود محددة المدة، ذلك انه ولو اختلفت الشهادة لكن يبقون يزاولون نفس العمل لمدة محددة، ويسعون دائما إلى تجديد عقد العمل.



## قائمة المراجع

### 1-المراجع العربية:

- 1)-أحمد عبد اللطيف وحيد،علم النفس الاجتماعي،دار المسيرة للنشر و التوزيع،ط1،عمان،.2001
- 2)-أديب محمد الخالدي،المرجع في الصحة النفسية،دار وائل للنشر و التوزيع،ط3،عمان ،.2009
- 3)- إبراهيم زكي أحنوخ،شرح قانون العمل الجزائري،ديوان المطبوعات الجامعية،ط2،الجزائر،1988.
- 4)-إحسان دهش جلاب،إدارة السلوك التنظيمي في عصر تغيير،دار صفاء للنشر والتوزيع ،ط1،عمان،2011.
- 5)-بن عزوز بن صابر،نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن،دار حامد للنشر والتوزيع،ط1،عمان ،2011.
- 6)- جابر نصر الدين،لوكيا الهاشمي، مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي،دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع،دط،الجزائر،.2006
- 7)-جلال علي العدوي،عصام أنور سليم،قانون العمل منشأة المعارف،دط،الإسكندرية،.1995
- 8)-حسن ياسين طه،أميمه يحي علي حنان،علم النفس الصناعي،مؤسسة الرؤية للطباعة والنشر والتوزيع،ط1،الإسكندرية،.1990
- 9)-رمزية غريب،التقويم التربوي و القياس النفسي التربوي،مكتبة الجامعة الحديثة،دط،الإسكندرية،.1996
- 10)-سامي ملحم،سيكولوجية التعلم والتعليم وعلم النفس،دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة،دط،عمان،.2000
- 11)-صلاح الدين شروخ،منهجية البحث العلمي،دار العلوم للنشر و التوزيع،دط،عنابة -الجزائر،.2003
- 12)-صالح الداھري،أساسيا التوافق النفسي والاضطرابات الانفعالية والسيكولوجية،دار صفاء للنشر والتوزيع،ط1،عمان،.2008
- 13)-عبد الرزاق أحمد المنهوري،الوسيط في شرح القانون المدني(نظرية الإلزام بوجه عام)،دار الجامعات المصرية للنشر،القاهرة،.1952
- 14)-عويد سلطان المشعان،علم النفس الصناعي،مكتبة الصلاح للنشر والتوزيع،دط،الإمارات العربية المتحدة،.1994
- 15)-عبد اللطيف محمد خليفة،الدافعية للإنجاز،دار غريب للطباعة و النشر والتوزيع،دط،القاهرة،.2000
- 16)-عبد السلام ذيب،قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية،دار القصبه ،ط د،الجزائر،.2003
- 18)-عبد اللطيف محمد خليفة ،مقياس الدافعية للإنجاز،دار غريب للطباعة و النشر،دط،.2006
- 19)-على حمدي،سيكولوجية الاتصال و ضغوط العمل،دار الكتاب الحديث،دط،القاهرة،.2008
- 20)-عبد الرحمان الوافي ،مدخل إلى علم النفس،دار هومة للنشر و التوزيع ،دط،الجزائر.

- 21)- فرج عبد القادر طه، موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، دار غريب للطباعة والنشر، ط2، القاهرة، 2003.
- 22)- كامل محمد عويضة، دراسة علمية في علم النفس الاجتماعي، دار الكنب العالمية، دط، لبنان، 1996.
- 23)- كريم ناصر علي، أحمد محمد مخلف الدكي، علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2009.
- 24)- لمعان مصطفى الجلاي، التحصيل الدراسي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، الأردن، 2011.
- 25)- مصطفى حسن الباهي، أميمه إبراهيم شلي، مركز الكتاب للنشر، دط، القاهرة، 1999.
- 26)- مجدي أحمد عبد الله، علم النفس التربوي بين النظرية والتطبيق، دط، مصر، 2003.
- 27)- محمود عبد الحليم منسي، سيد محمود طواب، مدخل إلى علم النفس التربوي، مكتبة انجلوا المصرية، دط، الإسكندرية، 2002.
- 28)- مقدم عبد الحفيظ، الإحصاء و القياس التربوي، دار القصب، ط3، الجزائر، 2003.
- 29)- مقدم عبد الحفيظ، الإحصاء و القياس النفسي و التربوي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2003.
- 30)- مراد خليل سليمان، الاختبارات المقاييس في العلوم النفسية والتربوية، مكتبة الجامعية الحديثة، ط2، الإسكندرية، 2005.
- 31)- محمد فرحات قضاة، محمد عوض الترتوري، علم النفس التربوي، دار حامد للنشر والتوزيع، دط، الأردن، 2006.
- 32)- محمد محمود بني يونس، سيكولوجية الدافعية و الانفعالات، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2009.
- 33)- محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي و المهني، دار المسير للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2010.
- 34)- محي الدين مختار، بعض التقنيات البحث و الكتابة التقرير، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، دط، 1995.
- 35)- مرد نعومي، المدخل إلى علم النفس العمل و التنظيم، دار جسور للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2014.
- 36)- نعيمة الشماع، الشخصية النظرية التقييم المنهاج البحث، مطبعة بغداد، دط، مصر، 1977.
- 37)- هشام محمد الخولي، الأساليب المعرفية في علم النفس، دار الكتاب الحديث، دط، القاهرة، 2002.
- 38)- ياسين بن صاري، عقد العمل المحددة المدة (دراسة نظرية، تطبيقية مقارنة)، دارهومة للطباعة والنشر والتوزيع، دط، 2004.

## 2- المجالات:

- 1)- رشاد علي عبد العزيز موسى، صلاح الدين أبو ناهية، الفروق بين الجنسين في الدافع للإنجاز، مجلة علم النفس تصدرها الهيئة المصرية العامة للمكتبات بالقاهرة، السنة 1988، العدد 5.
- 2)- أحمد عبد الخالق، الدافع للإنجاز لدى اللبنانيين، مجلة البحوث، المؤتمر السنوي لعلم النفس في مصر المنعقد بكلية التربية، جامعة عين الشمس، 1999.

### 3-رسائل جامعية:

- 1)-منصور بن زاهي،الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات،أطروحة دكتورا، غير منشورة،جامعة قسنطينة (الجزائر)،2006.-2007.
- 2)-الأمين العياط،التفاعل الصفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى عينة من طلبة القسم النهائي من التعليم الثانوي،دراسة ميدانية بالأغواط ،مذكرة ماجستير غير منشورة،جامعة قاصدي مرباح ورقلة،2008.
- 3)-علوطي سهيلة،العلاقة بين تقدير الذات والدافعية للإنجاز لدى الطالب الجامعي،رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة ورقلة،2008.
- 4)-صوشي كمال،مساهمة في دراسة أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية،دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للأقمشة الصناعية بالمسيلة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم،جامعة منتوري (قسنطينة )،2006./2007.
- 5)-غالم فاطمة،علاقة الذكاءات المتعددة و مفهوم الذات الأكاديمية بالدافعية للإنجاز الدراسي لدى عينة من تلاميذ مرحلة التعليم المتوسط،دراسة ميدانية ببعض المتوسطات بمدينة ورقلة ،مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم التدريس،جامعة ورقلة،2014/2015.
- 6)-بلخير الطبشي،الاتجاه نحو مهنة التدريس و علاقته بالدافعية للإنجاز ،رسالة ماجستير ،غير منشورة ،جامعة ورقلة (الجزائر)،،2007.
- 7)-ماجد اللميع حمود السهلي،الأمن النفسي و علاقته بالأداء الوظيفي ،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة نايف العربية ،2007.

### 3-مواقع إلكترونية:

بحث حول عقد العمل :أطلع عليه بتاريخ 2015/04/14على الساعة 7:23

<http://www.shbaba1.com./2minutes.htm>



الملاحق

الملحق رقم(01)

الجدول رقم(01) يوضح قائمة الأساتذة المحكمين.

الجامعة	الدرجة العلمية	الاسم و اللقب	الرقم
جامعة غرداية	دكتوراه في علم النفس العمل و التنظيم	معمري حمزة	1
جامعة قاصدي مرباح ورقلة	دكتوراه في علم النفس العمل و التنظيم	مزياني الوناس	2
جامعة قاصدي مرباح ورقلة	دكتوراه في علم النفس العمل و التنظيم	غربي صبرينة	3
جامعة قاصدي مرباح ورقلة	دكتوراه في علم النفس العمل و التنظيم	محجر ياسين	4
جامعة قاصدي مرباح ورقلة	ماجستير في علم النفس المدرسي	إسماعيل الأعور	5
جامعة قاصدي مرباح ورقلة	دكتوراه علم النفس الاجتماعي	خلادي يمينة	6
جامعة قاصدي مرباح ورقلة	دكتوراه في العلوم التربوية	قوارح محمد	7

الملحق رقم 02

جدول رقم ( 02 ) يوضح تعديل المقترح لبعض أداة الفقرات الدافعية للانجاز من طرف الأساتذة المحكمين.

البعد	رقم الفقرة	قبل التعديل	بعد التعديل
البعد الدافع الداخلي	11	لا أشعر بمرور الوقت عندما أكون منشغلا في عملي.	عندما أكون منهمكا في عملي يمر الوقت دون أن اشعر.
	12	أعتقد أنني شخص يكتفي بالقليل من الآمال و الطموحات.	آمالي و طموحاتي قليلة (محدودة جدا).
	15	أحب الاضطلاع على الأمور التي تخص عملي.	أحب الاضطلاع على الأمور التي تتعلق بعملي.
البعد الدافع الخارجي	9	اتأثر بالضوضاء التي تكون في المؤسسة أثناء العمل.	تزعجني الضوضاء المحيطة بالعمل.
	20	بعد الفشل أصبح أكثر حيوية و تاهب لمتابعة عملي.	يجعلني الفشل في مهمة أكثر إصرارا لمتابعة عملي.



الملحق رقم (03)

ملحق رقم (03) يوضح استمارة صدق المحكمين  
جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -  
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية  
قسم علم النفس و علوم التربية  
تخصص: علم النفس عمل و تنظيم.

بعنوان

## دافعية الإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة

دراسة ميدانية على عينة من عمال العقود بمستشفى محمد بوضياف ورقلة و مستشفى  
سليمان عميرات تقرت

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

إشراف الأستاذة:  
باوية نبيلة

من إعداد الطالبة:

- مباركة بن طرية

الموسم الجامعي: 2015/2014

## استمارة التحكيم

الدرجة العلمية:.....  
الجامعة:.....

الاسم و اللقب:.....  
التخصص:.....

- أستاذي الفاضل.
- أستاذتي الفاضلة.
- السلام عليكم و رحمة الله و بركاته.
- في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس عمل و التنظيم,نضع بين أيديكم الاستمارة,و نرجو من سيادتكم إبداء رأيكم حول مدى صلاحية و صحة الأداة و تقديم الاقتراحات اللازمة و ذلك من خلال:
- مدى انتماء السمة للأبعاد المقاسة.
- مدى وضوح الصياغة اللغوية و ملائمتها لأفراد العينة.
- مدى ملائمة عدد الفقرات للبعد
- مدى ملائمة بدائل الإجابة للفقرات.
- تقديم البديل في حالة عدم الموافقة إن أمكن ذلك.
- و إليكم أساتذتي بعض المعلومات المساعدة:
- أداة الدافعية للانجاز في الدراسة الحالية تهدف إلى معرفة مستوى الدافعية لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود .
- التعريف الإجرائي للدافعية للانجاز: هي قيام الموظف الخاضع لنظام العمل بالعقود المحددة المدة بأعماله المسندة إليه و بذل مجهود لتحقيق أهدافه في المؤسسات الاستشفائية و المعبر عنها من خلال الدرجة التي يتحصل عليها العامل على المقياس المصمم في الدراسة الحالية للموسم الدراسي 2014/2015
- بعد الدوافع الداخلية: وتشمل الاهتمامات و تحقيق الذات ,,جودة العمل ,و إتقانه, السعي نحو التجديد و التنوع في المعلومات.
- بعد الدوافع الخارجية: وتشمل و تشمل بيئة العمل و ما توفره من عوامل ,علاقة بالزملاء العمل, التنافس و التحدي.
- نظام العمل بالعقود: هو تعيين عامل داخل المؤسسات الاستشفائية لفترة محددة يتحكم فيها المرؤوس عليه وفق شروط ينص عليها قانون العمل بالعقود المادة (12) من قانون العمل.

بعد الدوافع الداخلية:

الرقم	الفقرات	تقيس	لا تقيس	اقترح البديل
1	أحرص أن يكون وقت العمل في مقدمة اهتماماتي.			
2	كلما حققت هدفا وضعت ل نفسي أهداف مستقبلية.			
3	أشعر أن العمل الشاق هو أساس نجاحي في العمل			
4	أحب إنجاز أعمالي بسرعة.			
5	أحب التنظيم في عملي.			
6	أبدل قصارى جهدي للنجاح في عملي			
7	أشعر بالمسؤولية كبيرة تجاه ما أقوم به من عمل			
8	أحب القيام بأي عمل متوقع مني مهما كلفني ذلك			
9	أراجع نفسي على ما أنجزته خلال اليوم			
10	أسعى إلى تحسين و تجديد معلوماتي المهنية			
11	لا أشعر بمرور الوقت عندما أكون منهمكا في عملي.			
12	أعتقد أنني شخص يكتفي بالقليل من الآمال والطموحات.			
13	أرفض لاعتقاد بالرأي القائل "كن أو لا تكون".			
14	أشعر بعدم التوافق عم مهنة لا تناسبني العمل			
15	أحب الاطلاع على الأمور الجديدة التي تخص عملي			
16	شعوري بالحاجة لتطوير نفسي يدفعني إلى الجد و المثابرة في العمل.			
17	عملي روتيني وممل			
18	إذا وجد شك في إنجاز أية بداية ما فإنني أفضل المجازفة.			
19	أفضل العمل دون أن أرحم نفسي حتى اللحظة التي أصبح فيها راضي تماما على نتائج عملي.			
20	عند إنجازي مهامتي أكثر ما أنزعج منه الوقوع في الأخطاء.			

بعد الدوافع الخارجية:

الرقم	الفقرات	تقيس	لا تقيس	اقترح البديل
1	أسعى للعمل بشكل جاد			
2	يسود جماعة العمل الاحترام المتبادل الاحترام.			
3	تستهويني الأعمال التي تتسم بجو التنافس و التحدي.			
4	كلما كان العمل صعبا زاد إصراري على إنجازة أكثر.			
5	أستطيع أداء عملي بشكل جيد في العمل			
6	لن أبادر إلى حل المشكلات المهنية التي تعترضني أثناء أداء عملي.			
7	أجنب القيام بالمهام و المسؤوليات الصعبة في عملي .			
8	أحرص على ألا أجعل عمل اليوم إلى الغد.			
9	أتأثر بالضوضاء التي تكون في المؤسسة أثناء العمل.			
10	أحرص على أن يكون تعاملتي مع زملاء في العمل جيد.			
11	أحب مصاحبة العمال الذين يتقنون أعمالهم.			
12	أحب مناقشة مع زملائي حول أي عمل أقوم به.			
13	أحترم المسؤول الذي يناقشني فيما أبحرت من عمل .			
14	أبادر إلى حل ما يصعب على العمال الآخرين حله.			
15	لا أترك وقت فراغ يفوتني دون أن أستغله في العمل.			
16	رغم مشكلات العائلة فإني استمرار في العمل .			
17	أشعر بأن زملائي لا يحترمون آرائي و أفكارني			
18	يؤلمني الحصول على توبيخ من طرف المسؤول في العمل.			
19	من أولوياتي في القيام بعملي على أحسن ما يرام حتى وان تعارض ذلك مع زملائي في العمل			
20	بعد الفشل أصبح أكثر حيوية و تأهب لمتابعة عملي			

جدول خاص ببدائل الأجوبة:

البدائل	ملائمة	غير ملائمة	البديل
نعم			
أحيانا			
لا			

جدول خاص بأوزان البدائل:

البدائل	الأوزان
نعم	3
أحيانا	2
لا	1

تحكيم التعليم الموجهة للجنة المستهدفة(العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة)

## الاستبيان

أخي العامل .....أختي العاملة:

في إطار تحضير نيل شهادة الماستري في علم النفس عمل و تنظيم و إعداد مذكرة تخرج,نتقدم إلى إخواني العمال الكرام بهذه الفقرات للإجابة عليها بصدق و موضوعية مع العلم أنه لا توجد إجابات صحيحة و أخرى خاطئة بل المطلوب هو إبداء آرائكم فقط و أن هذه البيانات لن تستخدم إلا في غرض البحث العلمي , كذلك نرجوا منكم أن تقرأوا كل عبارة جيدا و أن تخبوا بوضع علامة (X) أمام العبارة المناسبة لكم.

بيانات شخصية:

الجنس:	ذكر	<input type="checkbox"/>	أنثى	<input type="checkbox"/>
الحالة الاجتماعية:	أعزب	<input type="checkbox"/>	متزوج	<input type="checkbox"/>
المستوى التعليمي:	جامعي	<input type="checkbox"/>	خريج معاهد	<input type="checkbox"/>
	مطلق(ة)	<input type="checkbox"/>	أرمل(ة)	<input type="checkbox"/>

مثال توضيحي: إذا كانت إجابتك تتناسب مع العبارة (نعم)ضع (X) في الخانة نعم.

العبارة	نعم	أحيانا	لا
مشاهدة كرة القدم تريحني	X		

شكرا على تعاونكم معنا.

## الملحق رقم (04)

ملحق رقم (04) يوضح استمارة صدق المحكمين بعد التعديل

جامعة قاصدي مرباح- ورقلة-

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس و علوم التربية

تخصص: علم النفس عمل و تنظيم.

بعنوان:

### دافعية الانجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود محددة المدة

دراسة استكشافية على عينة من عمال العقود بمستشفى محمد بوضياف ورقلة و مستشفى  
سليمان عميرات تقرت

إشراف الأستاذة:

باوية نبيلة

من إعداد الطالبة:

مباركة بن طرية

الموسم الجامعي: 2015/2014

## استمارة التحكيم

الاسم و اللقب:.....  
الدرجة العلمية:.....  
التخصص:.....  
الجامعة:.....

- أستاذي الفاضل.

- أستاذتي الفاضلة.

السلام عليكم و رحمة الله و بركاته.

في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس عمل و التنظيم,نضع بين أيديكم الاستمارة,و نرجو من سيادتكم

إبداء رأيكم حول مدى صلاحية و صحة الأداة و تقديم الاقتراحات اللازمة و ذلك من خلال:

- مدى انتماء السمة للأبعاد المقاسة.

- مدى وضوح الصياغة اللغوية و ملائمتها لأفراد العينة.

- مدى ملائمة عدد الفقرات للبعد

- مدى ملائمة بدائل الإجابة للفقرات.

- تقديم البديل في حالة عدم الموافقة إن أمكن ذلك.

و إليكم أساتذتي بعض المعلومات المساعدة:

أداة الدافعية للانجاز في الدراسة الحالية تحدف إلى معرفة مستوى الدافعية لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بالعقود .

التعريف الإجرائي للدافعية للانجاز: هي قيام الموظف الخاضع لنظام العمل بالعقود المحددة المدة بأعماله المسندة إليه و بذل

أعلى مجهود لتحقيق أهداف في المؤسسات الاستشفائية و المعبر عنها من خلال الدرجة التي يتحصل عليها العامل على المقياس

المصمم في الدراسة الحالية للموسم الدراسي 2014/2015.

- بعد الدوافع الداخلية:وتشمل الاهتمامات و تحقيق الذات ,, جودة العمل ,و إتقانه,السعي نحو التجديد و التنويع في

المعلومات.

- بعد الدوافع الخارجية:و تشمل و تشمل بيئة العمل و ما توفره من عوامل ,علاقة بالزملاء العمل,التنافس و التحدي.

- نظام العمل بالعقود: هو تعيين عامل داخل المؤسسات الاستشفائية لفترة محددة يتحكم فيها المرؤوس عليه وفق شروط ينص

عليها قانون العمل بالعقود المادة(12) من قانون العمل.



بعد الدوافع الداخلية:

الرقم	الفقرات	تقيس	لا تقيس	اقتراح البديل
1	أحرص أن يكون وقت العمل في مقدمة اهتماماتي.			
2	كلما حققت هدفا وضعت لنفسى أهداف مستقبلية.			
3	أشعر أن العمل الشاق هو أساس نجاحي في العمل			
4	أحب إنجاز أعمالي بسرعة.			
5	أحب التنظيم في عملي.			
6	أبدل قضاى جهدي للنجاح في عملي			
7	أشعر بالمسؤولية كبيرة تجاه ما أقوم به من عمل			
8	أحب القيام بأي عمل متوقع مني مهما كلفني ذلك من جهد.			
9	أراجع نفسي على ما أنجزته خلال اليوم			
10	أسعى إلى تحسين و تجديد معلوماتي المهنية			
11	عندما أكون منهمكا في عملي يمر الوقت دون أن اشعر			
12	آمالي و طموحاتي قليلة (محدودة جدا)			
13	ارفض الاعتقاد بالرأي القائل "كن أو لا تكن"			
14	أشعر بعدم التوافق مع مهنة لا تناسبني			
15	أحب الاطلاع على الأمور الجديدة التي تتعلق بعملي			
16	شعوري بالحاجة لتطوير نفسي يدفعني إلى الجد و المشاركة في العمل.			
17	عملي روتيني و ممل			
20	عند إنجازي مهامى أكثر ما انزعج منه الوقوع في الأخطاء			

## بعد الدوافع الخارجية

الرقم	الفقرات	تقيس	لا تقيس	اقتراح البديل
1	أسعى للعمل بشكل جاد			
2	يسود جماعة العمل الاحترام المتبادل الاحترام			
3	تستهويني الأعمال التي تتسم بجو التنافس و التحدي.			
4	كلما كان العمل صعبا زاد إصراري على إنجازة أكثر.			
5	أستطيع أداء عملي بشكل جيد في العمل			
6	لن أبادر إلى حل المشكلات المهنية التي تعترضني أثناء أداء عملي			
7	أتحب القيام بالمهام و المسؤوليات الصعبة في عملي			
8	حرص على ألا أجعل عمل اليوم إلى الغد			
9	تزعجني الضوضاء المحيطة بالعمل			
11	أحب مصاحبة العمال الذين يتقنون أعمالهم			
12	أحب مناقشة مع زملائي حول أي عمل أقوم به			
13	أحترم المسؤول الذي يناقشني فيما أبحرت من عمل			
14	أبادر إلى حل ما يصعب على الآخرين حله			
15	لن أترك وقت فراغ يفوتني دون أن أستغله في العمل			
16	رغم مشكلات العائلة فإنني قادر على الاستمرار في العمل			
18	يؤلمني الحصول على توبيخ من طرف المسؤول في العمل.			
19	من أولوياتي في القيام بعملي على أحسن ما يرام حتى و إن تعارض ذلك مع زملائي في العمل			
20	يجعلني الفشل أكثر إصرارا لمتابعة عملي			

جدول خاص ببدائل الأجوبة:

البدائل	ملائمة	غير ملائمة	البديل
دائما			
أحيانا			
أبدا			

جدول خاص بأوزان البدائل:

البدائل	الأوزان
دائما	3
أحيانا	2
أبدا	1

شكرا على تعاونكم معنا

## اختبار صدق المقارنة الطرفية

Group Statistics

	VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
VAR00001	1,00	8	93,8750	1,72689	,61055
	2,00	8	77,7500	5,99404	2,11921

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	MeanDifference	Std. ErrorDifference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
V Equal A variances R assumed 0 0 Equal 0 variances not 0 assumed 1	7,542	,016	7,312	14	,000	16,12500	2,20541	11,39486	20,85514
			7,312	8,154	,000	16,12500	2,20541	11,05599	21,19401

## ختبار ألفا كرونباخ

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,701	36

## اختبار ثبات التجزئة النصفية

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,662
		N of Items	18 <sup>a</sup>
Cronbach's Alpha	Part 2	Value	,442
		N of Items	18 <sup>b</sup>
	Total N of Items		36
Correlation Between Forms			,469
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,639
	Unequal Length		,639
Guttman Split-Half Coefficient			,636

## يوضح نتائج التساؤل الجزئي الأول

**Group Statistics**

	tacni1	N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
sexe1	1,00	24	85,9167	8,64727	1,76512
	2,00	96	88,0833	6,04486	,61695

**Independent Samples Test**

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	MeanDifference	Std. ErrorDifference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
sexe1	Equal variances assumed	2,426	,122	-1,431	118	,155	-2,16667	1,51370	-5,16421	,83088
	Equal variances not assumed			-1,159	28,859	,256	-2,16667	1,86983	-5,99171	1,65838

## يوضح نتائج التساؤل الجزئي الثاني

**Group Statistics**

	tac2	N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
etama2	1,00	34	89,1176	6,71391	1,15143
	2,00	86	87,0116	6,53946	,70517

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	MeanDifference	Std. ErrorDifference	95% Confidence Interval of the Difference
								Lower
etama2	,081	,776	1,578	118	,117	2,10602	1,33476	-,53717
			1,560	59,166	,124	2,10602	1,35020	-,59557



## يوضح نتائج التساؤل الجزئي الثالث

**Group Statistics**

	tace3	N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
mostoi3	1,00	83	87,8675	5,94850	,65293
	2,00	37	87,1351	8,01097	1,31700

**Independent Samples Test**

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	MeanDifference	Std. ErrorDifference	95% Confidence Interval of the Difference
								Lower
mostoi3	1,737	,190	,557	118	,578	,73233	1,31373	-1,86921
			,498	54,428	,620	,73233	1,46997	-2,21424

# T-Test

[DataSet0]

## Group Statistics

	tace3	N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
mostoi3	1,00	83	87,8675	5,94850	,65293
	2,00	37	87,1351	8,01097	1,31700

## Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	MeanDifference	Std. ErrorDifference	95% Confidence Interval of the Difference
								Lo w er
mostoi3 Equal variances assumed	1,737	,190	,557	118	,578	,73233	1,31373	-1,86921
mostoi3 Equal variances not assumed			,498	54,428	,620	,73233	1,46997	-2,21424