

عقد العمل المحدد وأثره على قيم العمل لدى العامل الجزائري: دراسة ميدانية لعينة من فئة الإدماج المهني في بعض المؤسسات الاقتصادية ذات الطابع العمومي

## The contract for a specific task and its impact on the Algerian worker's work values - Field study implemented on a sample of the professional integration category in some public economic institutions

عيسى سالم<sup>1</sup>، مهيري دليلة<sup>2</sup>

Aissa Salem<sup>1</sup>, Mehiri Dalila<sup>2</sup>

<sup>1</sup>جامعة غرداية(الجزائر)، aissa.salem@univ-ghardaia.dz

<sup>2</sup>جامعة غرداية(الجزائر)، mehiri.dalila@univ-ghardaia.dz

مخبر الجنوب الجزائري للبحث في التاريخ والحضارة الإسلامية

تاريخ الاستلام: 2021/11/02 تاريخ القبول: 2021/12/15 تاريخ النشر: 2021/12/24

### الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على صيغ العمل بالعقود، وما تحدته من قيم لدى عامل الإدماج المهني في محاولة منا للتعرف على هذه الصيغ وما تنتجه من قيم عمل جديدة في المجتمع الجزائري، ولقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن العمل بصيغة العقد المحدد المدة يؤثر على دافع العمل لدى عامل الإدماج المهني، من خلال مؤشر الحاجة إلى العمل و الحوافز لدى العمال في المؤسسة،
- لقد ساهم نظام العمل وفق نظام العقد المحدد المدة في تكوين قيم جديدة للعاملين، والمتمثلة في قيم تنظيمية وقيم اجتماعية وقيم اقتصادية،
- أن لنظام العمل بالعقود المحددة المدة في دور في تكوين ثقة وظيفية لدى هذه الفئة من العاملين، وهذا من خلال تفويض بعض من السلطة، والمشاركة في اتخاذ القرارات وتكليفهم بتولي مسؤولية محدودة، وهذا ما يعزز لديهم الثقة بقدراتهم الذاتية والمهنية.

كلمات مفتاحية: العقود محددة المدة، الإدماج المهني، الدافعية، القيم، القيم التنظيمية، قيم العمل.

### Abstract

The main purpose of the present study is to identify the work contract patterns as well as the values they bring to the professionally integrated worker with the aim to determine these patterns and to find out about the new work values they produce in the Algerian society. This study allowed drawing the following conclusions:

- The fixed-term employment contract affects the work motive of the professionally integrated worker through the indicator of needs for work and incentives for the institution's workers.
- The work system that is founded on the fixed-term contract system contributes to the development of new work values which are mainly organizational values, social values and economic values.
- The fixed-term contract work system plays a significant role in producing some job confidence among this category of workers. This may be achieved by delegating some authority to workers, allowing them to participate in decision-making, and giving them the opportunity to assume some limited responsibility. This would certainly enhance their self-confidence and their professional capacities as well.

**Keywords:** Fixed-term contracts; Professional integration; Motivation; Values; Organizational values; Work values.

## 1. مقدمة:

يعتبر العمل نشاط حيوي وأساسي في حياة الأفراد والمجتمعات، وهو مصدر أساسي لبقاء الإنسان واستمرار حياته عن طريق كسب قوته ورزقه، وهو عنصر ملازم للإنسان منذ القدم وفي عدة أشكال وصيغ بدءاً من العمل الفردي إلى العمل الجماعي ومن العمل التطوعي إلى العمل المأجور .

ومع تطور الحياة الاقتصادية والاجتماعية وبظهور الثورة الصناعية الأوربية التي اعتمدت على التصنيع والصناعة والصناعة التحويلية واتخاذ المصنع كورشة أساسية للإنتاج، حيث ازدادت الحاجة إلى العمل الإنتاجي، وهذا ما نتج عنه صراع بين أصحاب العمل والتكتلات العمالية الذي أصبح يهدد الحياة الاجتماعية للمجتمعات والشعوب، وبالتالي كان لزاماً على الدولة الجزائرية أن تضع قوانين في مجال العمل لضبطه وتنظيمه، عن طريق إرساء مبدأ التعاقد بين العامل والمستخدم لفترة محدودة قصد خلق مناصب عمل للعاطلين عن العمل.

ومن هذا المنطلق أصبحت هناك صيغ جديدة في العمل من بينها العقد المحدود المدة والذي نتج عنه التخلي نسبياً عن منصب العمل الدائم، غير أن إقبال العامل على عمله من اجل إشباع حاجاته وتحقيق أهدافه المختلفة، يؤثر على استقراره المهني ومستقبله الاجتماعي .

كما أن عدم استحداث مناصب دائمة لطالبي العمل جعل الدولة الجزائرية تنتهج في سياسة التوظيف والتشغيل على صيغ العقود المؤقتة، حيث أصبح لفئة الإدماج المهني دوراً أساسياً في عمل الإدارة الجزائرية وهذا راجع لعدد هذه الفئة مقارنة بفئة العمال الدائمين، ويتمثل هذا الدور في أدائهم الفعال الناتج عن الكفاءة العالية والدافع للعمل، على اعتبار أن اغلب هذه الفئة هم حاملين لشهادات جامعية وإطارات سامية، ويمكن أن يكون هذا الدافع راجع للفرصة في الحصول على منصب عمل دائم، وبما أن العمال الذين يعملون بصيغة العقود المحددة كعامل الإدماج المهني يعمل ضمن مجموعة عمل يحتك فيها بالعمال

الآخرين الدائمين ذوي الخبرة والتجربة والمهارة، فهم يستفيدون من تراكمهم المهني والمعرفي الناتج عن الخبرة المهنية، وهذا الاحتكاك يكون له أثر على أداء هذه الفئة وعلى ظروفهم النفسية والاجتماعية .

وعلى هذا الأساس يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي :

هل لصيغة العمل بالعقود المحددة المدة أثر على تكوين قيم عمل لدى عامل الإدماج المهني ؟

ومن هذا التساؤل الرئيسي يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

هل يؤثر العمل بنظام العقود المحددة المدة على دافع الحاجة للعامل؟

هل ساهمت صيغة العمل بالعقود المحددة المدة في تكوين ثقة وظيفية لدى هذه الفئة من العاملين؟

**2.الفرضيات :** من خلال طرحنا للتساؤلات الدراسة حددنا فرضيات الدراسة كالتالي:

### **1.2. الفرضية العامة للدراسة:**

العمل بنظام العقد المحدد المدة له أثر على تكوين قيم عمل لدى عامل الإدماج المهني.

### **2.2.الفرضيات الفرعية:**

- يؤثر العمل بصيغة العقد المحدد المدة على دافع الحاجة للعامل،
- ساهمت صيغة العمل بالعقود المحددة المدة في تكوين ثقة وظيفية لدى هذه الفئة من العاملين.

### **3.أهمية الدراسة:**

تكمن أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع وهو علاقة عقد العمل بمحدد المدة على تكوين قيم جديدة لدى العامل المهني،على اعتبار أن هذه الصيغة تعتبر من الأساليب المعتمدة في السنوات الأخيرة من قبل الدولة الجزائرية خاصة وان هذا الأسلوب يستهدف فئة الشباب ،وهي الفئة الغالبة في المجتمع الجزائري والتي تفوق 75% من المجتمع الكلي،حيث أن اغلب هذه الفئة عاطلة عن العمل أو تعمل وفق عقد محدود المدة،مثل عقود ما قبل التشغيل وعمال الإدماج المهني ،حيث اعتمدت عليه الدولة كوسيلة لمحاربة المشكلات الاقتصادية والاجتماعية.

### **4.أهداف الدراسة:**

لكل باحث في إطار بحثه أهداف يتوخى من دراسته الوصول إليها، وتكمن أهداف هذه الدراسة المستوحاة من الواقع الاجتماعي في:

- التعرف على صيغة العمل المحدد المدة والأثر الذي يحدثه هذا الأسلوب على دافعية العاملين،
- محاولة التعرف على أهم قيم العمل التي تنتجها هذه الصيغة في بيئة العمل،
- التعرف على طبيعة التغيرات التي تطرأ على سلوك العاملين بهذا النظام ،ومدى مساهمة هذا النظام في تعزيز الثقة التنظيمية لديهم وإشباع حاجاتهم المختلفة.

### **5.تحديد المفاهيم:**

أ.العقود محددة المدة: للعقود المحددة المدة عدة تعريفات نجمل منها:

- هو العمل المحدود بمدة زمنية محددة ،وتقتضي طبيعة انجازه فترة زمنية معينة، فهو يبدأ ببداية المدة وينتهي بانتهائها. (احمد الشات، 1999، صفحة 5)

- يعرف بأنه العقد الذي يتم الاتفاق فيه على مدة زمنية محددة تحدد ميعاد انتهائه. (علي عوض، 2001، صفحة 618) كما يعرفه هشام رفعت بأنه القيام بعمل مقابل اجر نقدي يكون التصريح فيه شفهيًا، أو ضمني أو عقد كتابي يستخدم بموجبه شخص لفترة محددة. (رفعت، 2002، صفحة 30)

نستخلص من التعاريف السابقة بان عقد العمل محدد المدة ،هو اتفاق بين يحصل بين العامل والمستخدم وبموجب هذا العقد يتم العمل .

ب.الدافعية: تتمثل في مجموعة العوامل أو الظروف الظاهرية والباطنية والتي تحرك الفرد من أجل للوصول إلى هدف معين، قد يكون إرضاء حاجيات داخلية أو رغبة خارجية. (راجح، 1999، صفحة 27)

ت.الدافعية للإنجاز: حسب تعريف موراي هي ميل أو رغبة الفرد في المجاهدة، والمكافحة والتغلب على المعوقات والعقبات التي تعترضه في أداء مهامه بما يحقق الفعالية. (محمد خليفة، 2000، صفحة 68)

ث.الإدماج المهني: هو فترة القيام بمجموعة من الأنشطة والمهام من اجل التمرين والاعتياد على أدائها، والمتعلقة بالجانب ألعلائقي المتمثل في مجموعة العلاقات التي تنشأ مع الزملاء أثناء العمل،والجانب التقني لمنصب العمل. (الازهر و بلعربي، 2014، صفحة 135)

كما يمكن تعريفه بأنه نوع أو صيغة من أنواع العقود المحددة بفترة زمنية معينة ،يتم من خلالها دمج المستفيدين من هذه الصيغة في مهام وأنشطة تتوافق مع ما يملكون من مؤهلات علمية والمتمثلة في الشهادات، لدى الإدارات العمومية أو المؤسسات الخاصة أو المؤسسات الاقتصادية ذات الطابع العمومي.

ج.القيم: يعرف مولي Moulay القيم بأنها" تكوين افتراضي يزود الفرد بنزعة إلى العمل، وفق أنماط سلوكية محددة حيال بعض الموضوعات أو الحوادث أو الأوضاع أو الأشخاص أو الأفكار.(العتوم، 2009، صفحة 218)

-كما تعرف أيضا بأنها اعتقاد ضمني وصريح، بأنه المسلك أو الطريقة المفضلة التي يسلكها الفرد أو الجماعة ويؤثر على اختيارهم لأساليب وطرق وغايات التصرف. (العميان، 2005، صفحة 108)

- هي جمع لكلمة قيمة وتدل على مجموعة من المعتقدات والتمثلات التي يحملها الفرد ،أو المجموعة أو المجتمع بأكمله ويلتزم بها، ومن خلالها يستطيع إدراك الأمور والتفريق بينها كالمقبول والمرفوض في السلوك الإنساني ،فهو شيء داخلي في الإنسان ينمو ويتطور بتطور الإنسان وباحتكاكه مع الآخرين كالأسرة والأصدقاء والمدرسة والمؤسسة أو مكان العمل. (كامل، 2010، صفحة 158)

د. القيم التنظيمية: يعرفها كل من جاكس ارسن وبيير هلفر: بأنها مجموعة الأفكار والاعتقادات التي يشترك أعضاء المؤسسة، ويؤمنون بها وتعمل على توجيه سلوكهم. (ريشي، 2016، صفحة 19)

- كما يعرفها موسى الوزى "بأنها: عبارة عن الخصائص الثابتة نسبياً للمحيط الداخلي للمنظمة التي يدركها أعضائها ويتعايشون معها ويعبرون عنها." (الوزي، 2002، صفحة 21)

نستخلص من التعريفان السابقان بان الثقافة التنظيمية هي مجموعة من الخصائص والأفكار التي توجه سلوك الأفراد أو العاملين داخل المنظمة، وتنظيمها بغية تحقيق الأهداف الخاصة بالأفراد والأهداف العامة للمنظمة.

هـ. قيم العمل: هي مجموعة من المبادئ والأسس التي توجه وتسير سلوك العامل بطريقة موضوعية وغير متحيزة، وتشكل له معيار يحكم على أساسه بصواب أو خطأ سلوكه تجاه ممارسته لنشاط معين في المؤسسة. (بولقواس، 2012، صفحة 145)

## 6. الإجراءات المنهجية للدراسة في جانبها الميداني

### 1.6. منهج الدراسة:

اعتمدنا في اعداد دراستنا المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج من مناهج البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ويقوم أساساً على جمع المعلومات والحقائق ومقارنتها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى تعميمات مقبولة، ولا يقتصر المنهج الوصفي على التعرف على معالم الظواهر وتحديد أسبابها ووجودها فقط، بل يتعدى ذلك إلى إمكانية التنبؤ بحدوثها في المستقبل عن طريق تحليل البيانات وقياسها وتفسيرها والتوصل إلى وصف دقيق للظاهرة ونتائجها.

### 2.6. عينة الدراسة:

العينة هي جزء من مجتمع البحث وتعتبر ممثلة، نقوم بدراستها من اجل التعرف على خصائص هذا المجتمع وتعميم النتائج المحصل عليها على هذا المجتمع، وهذا مشروط بان تكون جميع افراد ومفردات العينة ممثلة تمثيلاً صحيحاً لمجتمع البحث. (مهدي، 2007، صفحة 78)

ولقد اعتمدنا في موضوعنا هذا على العينة القصدية والتي تعرف بأنها العينة التي يختارها الباحث بصفة قصدية تستهدف فئة معينة تحمل خصائص معينة يتميز بها افراد العينة ومفرداتها، بحيث لا تحتاج عملية حسابية لتحديدتها. وكان افراد العينة 30 فرداً، حيث تم توزيع 30 استمارة وتم استرجاعها بالكامل.

### 3.6. ادوات جمع البيانات:

اعتمدنا في دراستنا هذه على جمع البيانات من خلال المقابلة ، والتي تعتبر وسيلة بحث هامة لجمع المعلومات تسمح باكتشاف آراء الباحثين وتصوراتهم في ظل تلك العلاقة التفاعلية معه (سبعون، 2012، صفحة 156) ، وقمنا بإجرائها مع بعض العاملين بهذه الصيغة .

كما اعتمدنا في هذه الدراسة على اداة الاستمارة ،حيث هي مجموعة من الاسئلة التي تعد إعداداً محدداً وتوزع على الباحثين او ترسل اليهم لتسجيل اجابتهم ثم اعادة تجميعها. (شفيق، 2001، صفحة 115) وتتضمن الاستمارة المحاور التالية:

المحور الاول:البيانات الشخصية للعينة

المحور الثاني والمتعلق بالدافعية للعمل(دافع الحاجة للعمل ،دافع الجوافز)

المحور الثالث متعلق بالقيم التنظيمية للعمل

المحور الرابع متعلق بالثقة التنظيمية للعمل

#### 4.6. عرض البيانات الشخصية:

الجدول 1: توزيع العينة حسب (الجنس،السن،الحالة العائلية،المستوى التعليمي)

النسبة المئوية	التكرار	المتغير	النسبة المئوية	التكرار	المتغير				
60%	18	أعزب	20%	6	ذكور	النوع			
40%	12	متزوج							
-	-	أرمل			80%		24	إناث	
-	-	مطلق							
16,67%	5	متوسط	40%	12	30-20	السن			
26,67%	8	ثانوي							
50%	15	خريج التكوين المهني					50%	15	40-31
6.66%	2	جامعي					10%	3	50-41
			-	-	أكثر من 50				

المصدر:الباحثان

من خلال الجدول 1 نلاحظ أن نسبة الاناث أكثر من الذكور،اذ تقدر نسبة الاناث ب 80% بينما نسبة الذكور تقدر ب20%. و يمكننا تفسير هذه المعطيات من خلال التطورات الحاصلة المتمثلة في تغير دور المرأة اجتماعياً من دور تربوي تمارسه في البيت تخطى هذا الدور التقليدي بأيجاد مكانة اقتصادية لها، فلم تعد عنصراً مستهلكاً فقط بل أصبحت أحد العناصر المنتجة ،وهذا التطور الاجتماعي يرسم معالم نشوء طبقة جديدة من العمال بحيث نجحت المرأة

نجاحاً نسبياً في أن تجعل من العمل شيئاً مشرفاً لأول مرة، بعدما كان يعتبر من الامور المشينة للمرأة العربية بوجه خاص.

كما يتبين لنا من الجدول 1 ان الفئة العمرية ما بين 31-40 سنة تمثل نسبة 50% وهي النسبة الاكبر في العينة كما نلاحظ بان الفئة العمرية من 20-30 سنة تمثل نسبة 40% وتعتبر نسبة كبيرة في العينة وبالتالي الفئة العمرية ما بين 20-40 سنة تمثل نسبة اجمالية 90% من مجموع مفردات العينة هذا ان دل انما يدل على هذه المؤسسات اغلب عمالها من فئة الشباب وهي الفئة الاكثر طلباً للعمل هذا من جهة، ومن جهة اخرى تملك هذه الفئة الدافعية للعمل من خلال عمرها، كما يلاحظ بان سبب ارتفاع الشباب في العمل بصيغة العقود المحددة المدة، وهذا راجع لكون الدولة سطرت هذا النظام خصيصاً لفئة الشباب وهذا ما يقره تحديد سن اقل من 35 سنة خاص بفئة الشباب الذين لهم الحق من الاستفادة بهذا العقد قصد تقليص وامتنصاص اكبر عدد ممكن من البطالة.

نلاحظ من نفس الجدول 1 فيما يخص متغير الحالة العائلية للمبحوثين، بان نسبة المتزوجين بلغت 40%، كما نلاحظ بان اغلب افراد العينة هم من العزاب وهذا بنسبة 60% وهي النسبة الاكبر، وهذا ما يفسر بان افراد هذه العينة من الشباب والذين لا يقل عمرهم عن 20 سنة، وهذا ما يوحي بان افراد هذه العينة هم في سن يسمح لهم بتكوين اسرة، ويمكن تفسير عدم اقبالهم على ذلك من خلال عدم استقرارهم المهني ووضعهم الاقتصادي المرهون بالعقد المحدد، ناهيك عن امكانية حدوث فسخ العقد في أي لحظة حرجة قد تمر بها المؤسسة.

اما فيما يتعلق بتوزيع افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي، فمن خلال بيانات الجدول 1، يتبين لنا النسبة الاكبر من المبحوثين هم من خريجي مراكز ومعاهد التكوين المهني بنسبة 50% تم تليها نسبة ذوي المستوى الثانوي بنسبة 26.67%، في حين بلغت نسبة المتوسط 16.66%، في حين نسبة افراد العينة ذو المستوى الجامعي 6.66%. ومن خلال هذه النسب ان المستوى التعليمي لمجتمع البحث يرتبط بحسب طبيعة العمل الذي يتوفر لدى المؤسسة المستخدمة ووفقاً لعروضها، فكل مؤسسة وطبيعة نشاطها، ومن هذا الجدول تستنتج ان فئة العمال المهنيين الذي تخرجوا من مراكز ومعاهد التكوين المهني هم اكثر استفادة من هذا النظام، ويمكن تفسير هذا للمهارة المهنية التي يحظى بها اصحاب هذه المهن.

## 7. عرض وتحليل النتائج

### 1.7 عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة:

الجدول 2: يوضح قيمة الرضا حسب الأجر المحصل لعينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	هل انت راضي بوضعيتك المهنية تحت هذه الصيغة
20%	6	راضي
80%	24	غير راضي
100%	30	المجموع

المصدر: الباحثان

لقد اجابة نسبة 80% من المبحوثين بعدم الرضا لهذا العمل وفق صيغة العقد المحدد المدة، وانه لا يخلق رهم رضا وظيفي ولا رضا مادي وهذا لضعف الاجر مقارنة بالاعمال المؤكدة، في حين اجابة نسبة 20% بانها راضية عن هذه الوضعية داخل الخدمة، وهذا ما لمسناه من خلال المقابلة التي اجريناها مع بعض المبحوثين اين صرحوا لنا بان هذه الصيغة من العمل تعتبر نوع من البطالة المقننة وهضر للثقافات والكفاءات الشبانبة وهذا نتيجة العمل في غير التخصص والميدان المناسب والذي يتوافق مع الشهادة المحصل عليها، أي عدم وجود تجانس بين مخرجات المدارس والمعاهد والجامعات وبين متطلبات السوق من اليد العاملة. فالعمل تحت هذه الصيغة وحسب اجابات المبحوثين يعتبر فاقد لقيمة الرضا الوظيفي والذي يعتبر عامل ومقياس حقيقي للاستقرار المهني ومنه الاجتماعي.

الجدول 3: يوضح انتشار قيم العدل والمساواة داخل المؤسسة

النسبة المئوية	التكرار	هل توجد عدالة ومساواة بين العاملين المتعاقدين والدائمين في اداء المهام
16.67%	5	لا
83.33%	25	نعم
100%	30	المجموع

المصدر: الباحثان

يوضح الجدول رقم 3 بان الذين كانت إجاباتهم (بنعم) عددهم 25 بنسبة تقدر بـ 83.33% يرون بوجود قيم تنظيمية داخل المنظمة مبنية على العدل والمساواة، في حين نسبة 16.67% من العينة والدين يقرون بعدم وجود قيم تنظيمية.

كما نلاحظ من المعطيات أنها توجد قيم تنظيمية في المؤسسة وان هذه الفئة تشترك مع بقية العاملين في وجود أفكار واعتقادات، والتي تعمل على توجيه سلوكياتهم، كما نلاحظ بان هناك انتشار للقيم التنظيمية التي تبنى على العدل والمساواة بين العاملين وهذا راجع لتطبيق نظام عادل على الموظفين والذي يؤدي إلى بناء الثقة والولاء لدى العاملين.

الجدول 4: يوضح قيمة احترام الوقت داخل المؤسسة لعينة الدراسة

هل تقوم بانجاز المهام الموكلة لك في وقتها المناسب	التكرار	النسبة المئوية
لا	8	26.67%
نعم	22	73.33%
المجموع	30	100%

المصدر: الباحثان

يتضح من الجدول 4 ان اغلبية المبحوثين والذين يعملون كعمال متعاقدين بعقد محدد المدة ،عند اسناد لهم مهام واعمال لتنفيذها ، يحرصون على انجازها في الوقت المناسب وبالطريقة المناسبة وهذا ما تأكده نسبة 73.33% من إجابة افراد العينة ويفسر هذا على احترام النظام الداخلي واحترام وقت الانجاز بالأضافة الى التحلي بالانضباط والمسؤولية واخذ صورة ونضرة إجابية من قبل المسؤولين والمديرين على العاملين تحت هذه الصيغة بغية نوال رضاه وحبهم للظفر بمنصب عمل دائم كعمال دائمين، اما نسبة 26.67% فيرون عدم الالتزام بإنجاز الاعمال في الوقت المحدد لها ،وهذا راجع لعدم توافق المهام المطلوب ادائها والتخصص العاملين هذا من جهة ،ولفقدان الثقة في هذه الصيغة وللوضع السائد داخل هذه المؤسسات والذي يتميز بعدم الانضباط وعدم احترام الوقت .

الجدول 5: يوضح قيمة حب العمل لعينة الدراسة

وانت تعتمل تحت هذه الصيغة ،هل تحب العمل	التكرار	النسبة المئوية
لا	11	36.67%
نعم	19	63.33%
المجموع	30	100%

المصدر: الباحثان

توضح بيانات الجدول 5، أن 63.33% من إجابة المبحوثين اقروا بأنهم أثناء فترة عملهم كمتعاقدين بعقد محدد المدة ،ازداد حبهم للعمل وتولدت لديهم الرغبة أكثر في العمل ،وهذا ما يفسر بان طالب العمل عندما يظفر بمنصب عمل تحت أي صيغة من الصيغ ،فانه يتحول من وضع بطل يملك الوقت والجهد ولكن لا يجد إن يوظفه ،إلى عامل يجد المكان الذي يقدم فيه عمله ويستثمر فيه جهده وأفكاره ويطور مهارته ويوسع علاقاته الاجتماعية ورأس ماله ألعلائقي ،والذي يجعل منه فرد ذا قيمة اقتصادية واجتماعية. أما نسبة 36.67% من أفراد العينة، يرون بان العمل ضمن هذه الصيغة ولذا لهم عدم الرغبة في العمل ، وهذا راجع لعدم تلبية الحاجيات الاجتماعية لهذه الفئة، وللنظرة التشاؤمية والناقصة لهذه الصيغة والتي يرون بأنها تستهلك الوقت والجهد فقط.

الجدول 6: يوضح طبيعة العلاقة بين العمال المتعاقدين والدائمين

عقد العمل المحدد وأثره على قيم العمل لدى العامل الجزائري - دراسة ميدانية لعينة من فئة الإدماج المهني في بعض المؤسسات الاقتصادية ذات الطابع العمومي -

النسبة المئوية	التكرار	كيف هي العلاقة بينك وبين زملائك الدائمين
33.34%	10	علاقة تقدير واحترام وتضامن
66.66%	20	علاقة وظيفية ومهنية فقط
-	-	علاقة عداوة وصراع
100%	30	المجموع

المصدر: الباحثان

يتضح من الجدول ان 66.66% من اجابة العينة تقر بان طبيعة العلاقة التي تربطهم مع زملائهم الدائمين هي علاقة مهنية مبنية على علاقات العمل وما تفرضه الوظيفة، كما نستنتج من هذه النسبة بان اصحاب العقود الدائمة اعلى قدراً ومنصب من العمال المتعاقدين، وان نسبة 33.34% من المبحوثين يرون بان العلاقة هي علاقة ود واحترام وتعاون، ولاوجود لصراعات وتوترات بين الزملاء الاخرين.

الجدول 7: يوضح قيمة الولاء سرعة التنفيذ لعينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	عندما يطلب منك رئيسك المباشر امرا ما، هل تسرع في اجابته
23.33%	7	لا
76.67%	23	نعم
100%	30	المجموع

المصدر: الباحثان

نلاحظ من الجدول 7 بأن 76.67% والتي تمثل أغلبية المبحوثين عند طلب المسؤول المباشر أو المدير أمر ما، فإنهم يجيبون مباشرة ويسرعون في تنفيذ مطالبه وهذا إن ذل على شيء إنما يدل على الولاء والطاعة للمشرف والمسؤول المباشر واحترام السلم الإداري في أداء المهام وهذا من القى التنظيمية التي تسعى المنظمات اليوم بترسيخها وتجسيدها وجعلها ثقافة تنتقل وتتطور من المؤسسين إلى العمال الجدد وتفعيلها من خلال الانتشار والتوسع والعمل على جعل هوية تعرف بها المؤسسة .

في حين نسبة 23.33% أجابوا بعدم الإسراع في تلبية الرئيس أو المدير المباشر في تلبية دعوته وتنفيذ مطالبه، ويمكن أن يفسر هذا لطبيعة العلاقة بين الرئيس والمرؤوس والتي يمكن أن تكون متوترة هذا من جهة، ومن جهة أخرى المحيط الداخلي والعلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسة والجو السائد في العمل والذي يمكن أن يعترضه صراعات وتضاربات في المواقف والمصالح.

2.7 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الاولى:

الجدول 8: يوضح طبيعة الحوافز المقدمة لعينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	نوع المكافآت المتحصل عليها داخل المؤسسة
-	-	حوافز مادية
66.66%	20	حوافز معنوية
33.34%	10	لا توجد حوافز
100%	30	المجموع

المصدر: الباحثان

نستنتج من الجدول رقم 8 يوضح ان نسبة 66.66% من المبحوثين يحصلون على حوافز معنوية فقط كالشكر والثناء والتقدير داخل المؤسسة، في حين ان نسبة 33.34% من المبحوثين يقرون بعدم وجود حوافز، كما ان الحوافز المادية منعدمة داخل المؤسسة، وربما هذا راجع إلى نوع العقد فعمال الادمج المهني هم عمال مؤقتين لا يستفيدون من نفس الامتيازات المادية التي تمنح لعمال عقود العمل الدائمة.

الجدول 9: يوضح تقييم عينة الدراسة للأجر المحل عليه

النسبة المئوية	التكرار	ما هو تقييمك للأجر الذي تتحصل عليه
20%	6	كافي
80%	24	غير كافي
100%	30	المجموع

المصدر: الباحثان

من خلال معطيات الجدول رقم 9 يتبين لنا ان 24 فرد من العينة اجابوا بنسبة 80% بان الاجر الذي يتحصلون عليه جراء العمل بهذه الصيغة هو اجر غير كافي ولا يسمح لهم بتلبية حاجياتهم الضرورية الاجتماعية منها والاقتصادية، خصوصاً في وجود افراد يعملون بنظام هذا العقد ولديهم مسؤولية عائلية وظروف اجتماعية خاصة، في حين تجابة نسبة 20% والمتمثلة في 6 افراد من العينة بان هذا الاجر يعتبر كافي لسد حاجياتهم ومتطلباتهم المعيشية وهذا يمكن تفسيره للظروف الاجتماعية والعائلية لهذه الفئة والتي تتميز بالاربحية وخلوها من المسؤولية الاجتماعية والعائلية الموكلة لهم واكتفائهم بالمسؤولية الشخصية فقط.

الجدول 10: الرغبات المراد تحقيقها لعينة الدراسة

عقد العمل المحدد وأثره على قيم العمل لدى العامل الجزائري - دراسة ميدانية لعينة من فئة الإدماج المهني في بعض المؤسسات الاقتصادية ذات الطابع العمومي -

النسبة المئوية	التكرار	ماهي الرغبة التي تسعى لتحقيقها من العمل ضمن هذه الصيغة
56.67%	17	كسب الرزق
33.33%	10	تحقيق واثبات الذات
10%	3	تحقيق الحماية الاجتماعية
100%	30	المجموع

المصدر: الباحثان

ان نسبة 56.67% من المبحوثين اجابت بان الرغبة والهدف الذي يسعون لتحقيقه من خلال العمل بهذه الصيغة هو كسب القوت والرزق، وهذا دليل على الظروف الاجتماعية الغير مستقرة لهذه الفئة وهي تعمل من اجل الحصول على الاستقرار الاجتماعي والامن الوظيفي، في حين اجابة نسبة 33.33% من ان الهدف الرئيسي من هذا العمل هو تحقيق الذات من خلال تلبية الحاجيات والمستلزمات الضرورية للحياة سواء كانت اجتماعية او اقتصادية او ثقافية او تعليمية، كما اجابت نسبة 10% بان هدفها اجتماعي بالدرجة الاولى وهذا دليل على الظروف الاجتماعية التي تعيشها هذه الفئة .

الجدول 11: يوضح العلاقة بين الجهد المبذول والعائد المحصل لعينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	هل الاجر الذي تتلقاه متناسب مع الجهد الذي تبذله في العمل
20%	10	متناسب
80%	20	غير متناسب
100%	30	المجموع

المصدر: الباحثان

من الجدول 11 نرى ان الجهد الذي تقدمه هذه الفئة من العمال تحت هذه الصيغة من العقود غير متناسب مع المقابل الذي تتلقاه من عائد مادي متمثل في الأجر، وهذا حسب اجابة 80% من افراد العينة، ويفسر هذا بان العاملين بصيغة هذا العقد هم عمال بكامل الالتزامات المهنية ويسري عليهم ما يسرى على غيرهم من العمال الدئمين، غير انهم لا يتمتعون بجميع الحقوق والتي يتقاسمونها مع غيرهم من العمال الدائمين، وهذا ما جعل العاملين تحت هذه الصيغة ينظر اليهم بنصرة تكاد تكون ناقصة ولا تنفي بحقهم. أما نسبة 20% من العينة اجابوا بان الاجر الذي يتلقونه متناسب مع الجهد الذي يبذلونه في اداء مهامهم وهذا راجع للمؤسسة التي يعملون بها طبيعة اعمالها وعدد عمالها ونظامها الداخلي.

الجدول 12: يوضح الاستفادة من العلاوات الممنوحة لعينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	هل تستفيد من علاوات اضافية في المؤسسة التي تعمل بها
%100	30	لا
-	-	نعم
%100	30	المجموع

المصدر: الباحثان

بالنظر الى الجدول 12 نلاحظ ان جميع افراد العينة اجابوا بعدم استفادهم من العلاوات والمنح التي تمنحها المؤسسة وان هذه العلاوات والمنح الاضافية والمزايا يستفيد منها العمال الدائمون فقط، وهذا ما جعل العاملين بهذه الصيغة تزداد لديهم الحاجة الى البحث عن الظفر بمنصب عمل دائم ورسمي بكامل الصلاحيات والامتيازات والتخلي عن العمل بصيغة العقد المحدد المدة .

الجدول 13: تقييم الاجر حسب درجة الاشباع لعينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	هل الاجر الذي تتقاضاه يشبع لك حاجاتك النفسية والاجتماعية والاقتصادية
%20	6	يشبع
%80	24	لا يشبع
%100	30	المجموع

المصدر: الباحثان

من خلال بيانات الجدول رقم 13 يتبين لنا ان الباحثين اجابوا بنسبة 80% من حيث ان الاجر غير كافي ولا يتوافق مع المهام الموكلة لهم، وبالتالي لا يمكن تلبية جميع حاجاتهم الاجتماعية والاقتصادية بهذا الاجر، فحسب هذه الفئة تعتبر عقود العمل المحددة المدة منقوصة الفعالية في الحياة الاجتماعية وانها لا توفر لهم الأمن الاجتماعي الناتج عن الأمن الوظيفي. في حين اجابة نسبة 20% بان الاجر متجانس ومتوافق مع المهام الموكلة لهم ويحقق لهم نوع من الاشباع المادي.

### 3.7 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

الجدول 14: بوضوح حرية تقديم افكار جديدة لعينة الدراسة

عقد العمل المحدد وأثره على قيم العمل لدى العامل الجزائري - دراسة ميدانية لعينة من فئة الإدماج المهني في بعض المؤسسات الاقتصادية ذات الطابع العمومي -

النسبة المئوية	التكرار	هل يطلب منك تقديم إقتراحات وافكار جديدة لتطوير العمل
23.34%	7	لا
76.66%	23	نعم
100%	30	المجموع

المصدر: الباحثان

يبين لنا الجدول رقم 14 ان عدد المبحوثين الذين اجابوا بنعم هو 23 مفردة وذلك بنسبة 77.66%، في حين ان نسبة 23.34% اجابوا ب(لا) وهو ما يمثل 7 مفردات من العينة. ومن هنا يمكن القول ان هناك حرية نسبية لموظفي هذه الفئة في تقديم الاقتراحات والافكار الجديدة واعطائهم الفرصة للمساهمة في تطوير المؤسسة، وهذا ما يعزز لديهم الشعور بالأهمية .

الجدول 15 : يوضح إمكانية تفويض السلطة لعينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	هل مسؤولك المباشر يقوم بتفويض لك جزء من سلطته القانونية
40%	12	لا
60%	18	نعم
100%	30	المجموع

المصدر: الباحثان

نرى من الجدول 15 ان اغلبية افراد العينة بنسبة 60% يقرون بان رؤسائهم يقومون بتفويضهم جزء من مسؤوليتهم من اجل اداء العمل وتادية المهام، وهذا ما يدل على ان اغلب افراد العاملين بهذه الصيغة لديهم مهارات وتكوين وقدرات مهنية تسمح لهم بتقلد المسؤولية نتيجة الكفاءة التي يمتلكونها هذا من جهة، ومن جهة اخرى يمكن تفسير هذا التفويض بنمط واسلوب القيادة المنتهج والسائد في هذه المؤسسات والذي يتسم بالمشاركة والديمقراطية في اتخاذ القرارات. اما نسبة 40% من اجابة المبحوثين والذين عبروا بعدم تفويضهم جزء من الصلاحيات ومن السلطة، يمكن ارجاعه لفقدان الثقة فيهم لجانب الكفاءة او لجانب الاخلاق او للنظام السائد في هذه المؤسسات.

الجدول 16 : يوضح المشاركة في اتخاذ القرارات لعينة الدراسة

هل يسمح لك بالمشاركة في اتخاذ قرارات تخصصك	التكرار	النسبة المئوية
لا	8	26.67%
نعم	22	73.33%
المجموع	30	100%

المصدر: الباحثان

يتضح من الجدول 16 ان الافراد العاملين بصيغة العقد المحدد المدة يتم مشاركتهم في اتخاذ قراراتهم في اغلب المؤسسات التي يعملون بها وذلك بنسبة 73.33% مما يدل على الاهمية التي يحضون بها داخل المؤسسة وللجدية والكفاءة التي يتميزون بها وللإساليب الحديثة التي أصبحت تعتمد في تسيير المؤسسات العصرية وللتطور والثقافة التنظيمية لهذه المؤسسات والتي هي امتداد لثقافة المجتمع والذي أصبح يتميز بالحوار و المشورة والاستماع للآخر، في حين اجابة نسبة 26.67% من المبحوثين بعدمية المشاركة والمساهمة في اتخاذ قراراتهم وهذا راجع لنمط التسيير المعتمد والذي قد يكون ديكتاتوري، او لنقص الثقة في الكفاءة الناتجة عن قلة الخبرة.

الجدول 17: يوضح التكاليف بمهام ذات مسؤولية لعينة الدراسة

في مؤسستك التي تعمل بها هل يتم تكليفك بمهام ذات مسؤولية	التكرار	النسبة المئوية
لا	13	43.33%
نعم	17	56.67%
المجموع	30	100%

المصدر: الباحثان

ان 56.67% من افراد العينة اقرروا بانه يتم تكليفهم بتحمل المسؤولية المهنية من خلال شغلهم لمناصب عليا تتضمن مسؤولية محدودة، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على قادة هذه المؤسسات يحاولون بث ونشر روح المسؤولية الناتج عن الحس المشترك، وللتقنة التي يحضون بها من قبل اطارات المؤسسة التي يعملون بها وهذه الثقة ناتجة عن المهنية في العمل وللمهارة والكفاءة التي تتمتع بها هذه الفئة، كما عبرت نسبة 43.33% بانهم لم يتم تكليفهم بمسؤوليات في مؤسساتهم التي يعملون بها ويمكن ارجاع عدم التكليف الى نقص الثقة او لقلة الخبرة وعدم امتلاك المهارات والقدرات اللازمة لتولي هذه المهام او لوجود إطارات باعداد كبيرة تشغل هذه المهام.

الجدول 18: يوضح العلاقة بين المسؤولين وعينة الدراسة

عقد العمل المحدد وأثره على قيم العمل لدى العامل الجزائري - دراسة ميدانية لعينة من فئة الإدماج المهني في بعض المؤسسات الاقتصادية ذات الطابع العمومي -

هل يطلعك رئيسك على اسرار مهنية متعلقة بالعمل	التكرار	النسبة المئوية
لا	14	46.67%
نعم	16	53.33%
المجموع	30	100%

المصدر: الباحثان

حسب معطيات الجدول رقم 18 نلاحظ بان 53.33% من افراد العينة تربطهم علاقة قوية برؤوسائهم، وان هذه العلاقة مبينة على الثقة التنظيمية، ويتجلى هذا في كون المسؤولين المباشرين يطلعون رؤوسائهم على اسرار مهنية متعلقة بالعمل والمهام، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على ان العاملين بهذه الصيغة، رغم انهم غير رسميين ولا يتمتعون بمنصب عمل دائم، إلا انهم يحضون بثقة مشرفيهم في اداء اعمالهم وفي اطلاعهم على امور ذات اهمية في المؤسسة، وهذه الثقة نابعة من السلوك والانضباط والالتزام والجدية في العمل، وللقيم الدينية والاخلاقية لهذه الفئة وللتنشأة الاجتماعية، وبحكم ان المجتمع محافظ سادت هذه القيم في المجتمع الذي يتميز بالثقة في الاقوال والافعال، والقيم التنظيمية للمؤسسة ماهي إلا امتداد للقيم السائدة في المجتمع. أما نسبة 46.67% من المبحوثين عبروا على انهم لا يتم إطلاعهم عن اسرار مهنية وربما يرجع هذا لنقص الثقة بين الرئيس والمرؤوس وللمكانة التي يحضون بها في المؤسسة، وللجو السائد في العمل والذي يسوده ويعتريه بعض الصراعات والاختلافات.

الجدول 19: يوضح إمكانية القيام باعمال إضافية لعينة الدراسة

بالإضافة الى مهمتك الاساسية، هل يتم الاستعانة بك في أداء مهام اخرى	التكرار	النسبة المئوية
لا	9	30%
نعم	21	70%
المجموع	30	100%

المصدر: الباحثان

من الجدول 19 يتبين لنا ان 70% من افراد العينة يتم الاستعانة بهم في اداء مهام اخرى في المؤسسة التي يعملون بها، وهذا راجع للقدرة والكفاءة والمهارة التي تتمتع بها هذه الفئة من العاملين و الناتجة عن التكوين الجديد وللانتاج العلمي والمهني الذي يملكونه والتي جعلت منهم اهل ثقة لدى المسؤولين لتحمل اداء أعمال أخرى وللنظرة الاستشرافية للمسيرين البعيدة المدى لزيادة تأهيل وتكوين هذه الفئة ولتعزيز الثقة لديهم في قدراتهم على اداء مهام متعددة على احتمال ان يكونوا في المستقبل موظفين دائمين يمتلكون منصب عمل دائم.

في حين أجابت نسبة 30% من المبحوثين بعدم الاستعانة بهم في اداء مهام اخرى ،لنقص الثقة في ادائهم الوظيفي ولقلة المهارة لديهم وللعلاقة الغير مستقرة بين هذه الفئة والمسؤولين ،وهذا ما تم تأكيده لنا في احدى المقابلات التي أجريناها مع بعض افراد العينة.

## 8. مناقشة نتائج الدراسة

### 1.8 مناقشة الفرضية العامة

نصت الفرضية العامة على أن العمل بنظام العقد المحدد المدة له أثر على تكوين قيم عمل لدى عامل الإدماج المهني. من خلال إجابات وتحليل معطيات الجداول المتعلقة باختبار الفرضية العامة، يتبين لنا وجود قيم عمل تنظيمية مبنية على العدل والمساواة داخل المؤسسة ووجود احترام لوقت وقيمة العمل والولاء للرئيس أو المدير، وقيمة حب العمل والتقدير والاحترام المتبادل بين الزملاء والرضا بالوظيفة والقيمة الاجتماعية والاقتصادية للعمل، وانعدام القيم النفسية الناتجة عن عدم الاستقرار والرضا المهني. وعلى هذا الأساس نستنتج بان عقود العمل المحددة المدة لدى عامل الإدماج المهني استطاعت تعزيز القيم تنظيمية وساهمت في تكوين قيم عمل لدى العاملين بهذه الصيغة ،فالقيم التنظيمية المعززة لديهم هي قيمة التعاون الوظيفي واحترام الوقت وأداء المهام الموكلة وعلاقة التقدير والاحترام المتبادل والولاء الوظيفي وقيمة حب العمل وقيمة الاندماج في العمل ،وهذا ما يثبت صحة الفرضية العامة والمتعلقة بمساهمة نظام العمل وفق نظام العقد المحدد المدة في تكوين قيم عمل للعاملين لدى فئة الإدماج المهني.

### 2.8 مناقشة الفرضية الجزئية الأولى

نصت الفرضية الجزئية الاولى على انه يؤثر العمل بصيغة العقد المحدد المدة على دافع الحاجة للعامل يتضح لنا من مجموع إجابات المبحوثين المتعلقة باختبار الفرضية الجزئية الأولى بان الأجر الذي يتقاضونه كعمال متعاقدين لا يلبي لهم رغباتهم الخاصة وهو غير كافي ،وهذا راجع لضعف الأجر الذي يتحصلون عليه في إطار العمل بصيغة العقد المحدد المدة، ولا يلبي لهم احتياجاتهم الاجتماعية والاقتصادية والنفسية وهذا ما يوضحه الجدول رقم (13)، فالعمل وفق هذه الصيغة يخضع مستخدميه لإكراهات مرتبطة بضعف العائد المادي ،ومن الصعب بمكان التوفيق بين مستلزمات الحياة الاجتماعية والأسرية ،ناهيك عن الحالة العائلية للمتزوجين من هذه الفئة وما تفرضه الأسرة من تكاليف إضافية ،وحسب المقابلة التي أجريت مع بعض أفراد العينة والذين صرحوا لنا بعدم توفر الحماية الاجتماعية الكافية للعاملين بهذا النظام، كما نستنتج بان الرغبة التي تسعى هذه الفئة تحقيقها من وراء هذا العمل هي كسب الرزق، وهذا راجع للعلاقة المادية التي تربطهم بالمؤسسة وهذا ما يوضحه الجدول رقم(10). كما أن نظام العمل بالعقود المحددة المدة يؤثر على دافع الحوافز ،وهذا ما تثبته نتيجة الجدول رقم(8) والمتعلق بالحوافز، حيث وجدنا أن الحوافز المادية لا تمنح للعمال المؤقتين ،فهم لا يستفيدون من هذه الحوافز التي يتحصل عليها العمال

الدائمين، فأغلب المؤسسات تطبق نظام الحوافز المعنوية فقط على هذه الفئة. ويعتبر العمل بصيغة العقد المحدد المدة له علاقة مباشرة على الجانب الاجتماعي والنفسي والأداء الوظيفي لهذه الفئة، فهي علاقة موجبة وسالبة في نفس الوقت، فعلى مستوى الجانب الاجتماعي لها تأثير إيجابي من خلال العائد المادي والخروج من شبح البطالة، أما من الجانب النفسي فلها أثر سلبي موصوف بعدم الأمن الوظيفي المبني على الفترة الزمنية المحددة وقلة مناصب العمل الدائمة وعدم وجود سبيل آخر للتوظيف، مما يشكل نوع من عدم الأمن الوظيفي والاستقرار المهني، وما توصلت له أغلب الدراسات في هذا المجال وبالتالي إثبات صحة الفرضية الفرعية الأولى بان العمل بصيغة العقد المحدد المدة على دافع الحاجة للعامل.

### 3.8 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية

نصت الفرضية الجزئية الثانية على انه ساهمت صيغة العمل بالعقود المحددة المدة في تكوين ثقة وظيفية لدى هذه الفئة من العاملين

يتبين من خلال مجموع إجابة الباحثين المتعلقة باختبار الفرضية الجزئية الثانية بان أفراد العينة يساهمون في تقديم المقترحات والأفكار حول العمل، وأنهم يساهمون ويشاركون في اتخاذ القرار داخل المؤسسة ويتلقون التحفيز المعنوي من عبارات الشكر والامتنان وفي بعض الأحيان يتم الاعتماد عليهم في تكليفهم باستخلافهم لبعض الموظفين الدائمين والذين يتولون مسؤولية ومناصب قيادية، وهذا راجع لحب العمل والفعالية ومحاولة إظهار الانضباط والجدية والرغبة القوية في اكتساب ثقة مديري هذه المؤسسات قصد الظفر بمنصب دائم وهذا من خلال المقابلة التي أجريناها مع بعض أفراد هذه العينة، وهذه العوامل تعزز الثقة لديهم بقدراتهم المهنية في تولي المناصب العليا هذا من جهة، ومن جهة أخرى وحسب تصريح بعض أفراد العينة أن العمل بهذا النظام ولد لديهم عدم الرغبة في العمل من خلال استغلال مهاراتهم وقدراتهم والاعتماد عليهم أكثر من الدائمين في حين أنهم لا يتمتعون بحوافز مادية وهم معرضون لإنهاء العقد وعدم التجديد في كل مرة، ناهيك عن قلة استحداث المناصب الدائمة وان العائد المادي لهذا النوع من العقد غير عادل ولا يحقق للعامل قيمة الرضا.

وعلى هذا الأساس نستنتج أن لصيغة العمل بالعقود المحددة المدة ساهم في تكوين ثقة وظيفية لدى هذه الفئة من العاملين وهذا ما يثبت صحة الفرضية الفرعية الثانية.

### خاتمة:

من خلال دراستنا وتحليلنا لعقود العمل المحددة المدة وتأثيرها على قيم العمل لدى عامل الإدماج المهني، توصل الباحثان إلى أن هذا الموضوع يعتبر من احد مواضيع الساعة الجديرة بالدراسة والبحث ، والذي لا يمكن تجاهله

باعتباره محور اهتمام المواطن العربي والجزائري عل وجه الخصوص ،واعتماداً على الاستنتاجات المتحصل عليها من بيانات وتحليل الجداول الإحصائية توصلنا إلى مجموعة من النتائج وهي:

1- أن العمل بصيغة العقد المحدد المدة يؤثر على دافع العمل لدى عامل الإدماج المهني من خلال مؤشر الحاجة إلى العمل و الحوافز لدى العمال في المؤسسة،

2- لقد ساهم نظام العمل وفق نظام العقد المحدد المدة في تكوين قيم جديدة للعاملين والمتمثلة في قيم تنظيمية وقيم اجتماعية وقيم اقتصادية،

3- لقد ساهمت صيغة العمل بالعقود المحددة المدة في تكوين ثقة وظيفية لدى هذه الفئة من العاملين، وهذا من خلال تفويض بعض من السلطة والمشاركة في اتخاذ القرارات وتكليفهم بتولي مسؤولية محدودة وهذا ما يعزز لديهم الثقة بقدراتهم الذاتية والمهنية .

كما خلص الباحثان إلى أن لعقد العمل المحدد المدة اثر في تكوين قيم عمل لدى العامل الجزائري من خلال عامل الإدماج المهني كنموذجاً.

وفي الأخير يقترح الباحثان مجموعة من الاقتراحات يمكن أن تسهم في تفعيل هذا النمط من التشغيل مستقبلاً وهي:

1- ضرورة تحسين العائد المادي والمتمثل في الأجر الذي يتقاضاه مستخدمى هذا النمط من التشغيل ،قصد تلبية حاجياتهم الاجتماعية والاقتصادية وبالتالي تفعيل قيم العمل لدى هذه الفئة ،

2- يجب إشراك العاملين بهذه الصيغة في الاستفادة من الحوافز المادية وعدم اقتصارها على الحوافز المعنوية وهذا ما ينتج عنه تعزيز لقيم العدالة والمساواة بين العاملين ،

3- العمل على إيجاد حلول للدمج المباشر للعاملين بهذا النظام في مناصب عمل دائما وعدم اقتصارها على أنها مرحلة مؤقتة وغير مضمونة، قصد تحقيق الاستقرار النفسي وتوفير الأمن الوظيفي والاستقرار المهني وهذا ما يعزز الثقة للعامل تحت هذه الصيغة.

قائمة المراجع:

المؤلفات:

1. احمد عزت راجح، (1999)، اصول علم النفس، دار المعارف، القاهرة.
2. اسامة احمد الشات، (1999)، قانون العمل ، دار الكتب القانونية، مصر.
3. حسن علي عوض، (2001)، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد الصادر بالقانون رقم 12، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية.

عقد العمل المحدد وأثره على قيم العمل لدى العامل الجزائري - دراسة ميدانية لعينة من فئة الإدماج المهني في بعض المؤسسات الاقتصادية ذات الطابع العمومي -

4. سعيد سبعون،(2012)،الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع،دار القصة للنشر، الجزائر.
5. عبد اللطيف محمد خليفة،(2000)،الدافعية للانجاز،دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة.
6. عدنان يوسف العتوم،(2009)،علم النفس الاجتماع،ط1، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان.
7. محمد القصاصي مهدي،(2007)،مبادئ الاحصاء والقياس الاجتماعي، جامعة المنصورة، مصر.
8. محمد سلمان العميان،(2005)،السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال،ط2،دار وائل للنشر والتوزيع،عمان.
9. محمد شفيق،(2001)،البحث العلمي الخطوات المنهجية لاعداد البحوث الاجتماعية،المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية.
10. محمد كامل،(2010)،مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم،ط4،دار الفكر للنشر،عمان.
11. موسى اللوزي،(2002)،التنظيم واجراءات العمل،ط2، دار وائل للنشر،عمان.
12. هشام رفعت،(2002)،عقد العمل في الدول العربية،الدار القومية للطباعة والنشر،مصر.

#### الاطروحات:

1. نجاة ريشي،(2016)،القيم التنظيمية من المنظور الغربي والمنظور الاسلامي دراسة مقارنة،قسم العلوم الاجتماعية،كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة محمد خيضر،بسكرة.

#### المقالات:

- العقي الازهر واسماء بلعربي،(2014)، واقع بطالة الطلبة في الجزائر وفرص ادماجهم مهنيًا خلال فترة 2008-2012 دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين ضمن جهاز المساعدة على الادماج المهني بمدينة بسكرة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية بسكرة،المجلد6،العدد16، الصفحات 131-140.

1. زرفة بولقواس،(2012)،دور القطاع الخاص في تفعيل قيم العمل دراسة ميدانية بمؤسسة صناعية خاصة، مجلة العلوم الانسانية بسكرة،المجلد12،العدد1، الصفحات 141-156.