

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة عمار ثليجي بالأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

الدوافع السوسيو اقتصادية والثقافية لدوران العمل دراسة ميدانية لمؤسسة الأشغال البترولية الكبرى GTP بمدينة حاسي الرمل

مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

بإشراف الأستاذ:

* د. تهاامي محمد

من إعداد الطالبان:

* طامو محمد .

* بلعيدي ناصر .

السنة الجامعية: (2020-2021 م)

كلمة شكر

نشكر الله تعالى على توفيقه لنا لإتمام هذا البحث ، كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى

الأستاذ المشرف محمد تهامي على توجيهاته القيمة التي أنارت لنا الطريق وكانت لنا

خير عون طول فترة البحث ، كما لا ننسى كل أساتذة تخصص علم الاجتماع دون

استثناء ، والذين لم يخلوا علينا بإرشاداتهم ونصائحهم المشجعة .

كما نتوجه بالشكر الجزيل إلى عمال ، كما نشكر عمال مؤسسة الأشغال البترولية

الكبرى **GTP** بمدينة حاسي الرمل الذين ساعدونا وهيئوا لنا كل الظروف الملائمة

لإتمام وإنجاح هذا العمل .

الإهداءات

الحمد لله الذي بعلمه وفضله نحن نعلم ونستفيد ولولاه ما كنا لهذا العمل
لمنجزين.

اهدي عملي هذا إلى أبي وأمي وزوجتي وبناتي وأخوتي وأخواتي
وأولادهم . وإلى أعمامي وأخوالي وأولادهم وإلى العائلة الكريمة ، وإلى
عائلة صيفية ، وعائلة قسمية وخصوصاً أحمد الذين دعموني لتكملة مساري
الدراسي .

وكما أخص بالذكر زميلي العزيز بلعدي ناصر الذي كان لي خير عون في
إنجاز هذه المذكرة .

وإلى كل الطلبة والطالبات زملائي في التخصص تنظيم وعمل
وكما اهدي هذا العمل إلى زملائي وزميلاتي في العمل الذين شجعوني على
مواصلة مساري الدراسي للحصول على شهادة الماجستير .

الاهداءات

الحمد لله الذي بذمته تتم الصالحات

اهدي عملي هذا إلى أبي وأمي وابنتي وأختوتي وأخواتي وأولادهم

والى العائلة الحريمة .

وكما اخص بالذكر زميلي العزيز طامو محمد الذي امانني لانجاز هذه
المذكرة .

والى كل الطلبة والطالبات زملائي في التخصص تنظيم وعمل .

ناصر

الملخص :

لقد حظي موضوع دوران العمل والرضا الوظيفي اهتماما واسعا من قبل المنظمات وخاصة الاقتصادية منها ، حيث ان حركة تنقل العمال من والى مؤسسات اخرى منافسة يكلفها خسائر كبيرة وهجرة لإطارات لها كفاءة ، لذلك كان الهدف من هذه الدراسة البحث عن الاسباب والدوافع التي تؤدي الى دوران العمل في مؤسسة الاشغال البترولية الكبرى بمدينة حاسي الرمل ، ولقد اعتمدت في دراستي هذه على المنهج الوصفي للظاهرة والذي يلائم مثل هذه الدراسات ، ايضا اعتمدت على تقنية الاستبيان كأداة لجمع البيانات ولقد طبقت على عينة عشوائية طبقية عددها 40 عامل بالمؤسسة .

كما اعتمدت على الطريقة اليدوية في معالجة وتحليل بيانات الدراسة ، وقد كانت نتائج الدراسة في الاخير هي اثبات الفرضيات الثلاث وهي : الدوافع الاقتصادية والدوافع الاجتماعية والدوافع الثقافية لها دور في دوران العمل في مؤسسة الاشغال البترولية الكبرى بمدينة حاسي الرمل .

الكلمات المفتاحية : دوران العمل ، الرضا الوظيفي ، علاقات العمل ، الثقافة التنظيمية .

Summary :

The issue of work rotation and the occupational satisfaction has received a wide attention from organizations especially, the economic ones, as the movement of workers from and to other competing institutions costs them great losses and migration of efficient tires, so the aim of this study is to search for the reasons and motives that lead to work rotation in The Great Petroleum Works Corporation in Hassi El Ramel city. In this study, I relied on the descriptive approach of the phenomenon, which is appropriate for such studies. I also relied on the questionnaire technique as a data collection tool. It was applied to a stratified random sample of 40 workers in the corporation.

It also relied on the manual method in processing and analyzing the study data, and the results of the study at the end are to prove the three hypotheses: The economic , social and cultural motives have a role in the work rotation in the Great Pétroleum Works Corporation in Hassi El Ramel city.

Keywords: Work rotation, occupational Satisfaction , work's relationships, Organizational Culture .

الفهرس

الصفحة

الموضوع

إهداء

كلمة شكر

الملخص

مقدمة

(1)

الفصل الأول: الأسس المنهجية للبحث

- 1- أهمية و أسباب اختيار الموضوع . 2
- 2- أهداف الدراسة . 2
- 3- إشكالية الدراسة . 3
- 4- الفرضيات . 4
- 5- تحديد المفاهيم . 5
- 6- المنهج المتبع والتقنيات المستعملة . 7
- 7- المقاربة النظرية . 8
- 8- الدراسات السابقة . 9

الفصل الثاني: دوران العمل

تمهيد

- 1- مفهوم دوران العمل وأسبابه . 12
 - 2- كيفية حساب معدل دوران العمل . 13
 - 3- مفهوم حركة العمل وأشكالها . 15
 - 4- مفهوم هجرة العمال . 16
 - 5- العوامل المؤثرة على هجرة العمال . 17
 - 6- النتائج المترتبة على هجرة العمال . 17
 - 7- تأثير العمالة المستوردة على العمالة المحلية . 18
- الخلاصة . 19
- 20

الفصل الثالث: الرضا الوظيفي

تمهيد

- 1- مفهوم الرضا الوظيفي 22
 - 2- النظريات المفسرة للرضا الوظيفي . 23
 - 3- مسببات الرضا عن العمل . 24
 - 4- عناصر الرضا الوظيفي . 26
 - 5- مظاهر الرضا عن العمل . 27
 - 6- العلاقة بين الرضا الوظيفي ودوران العمل . 28
- الخلاصة . 29
- 30

الفصل الرابع: علاقات العمل

- 32 تمهيد
33 1- مفهوم علاقات العمل .
34 2- تمييز علاقات العمل عن غيرها من العلاقات .
36 3- خصائص علاقات العمل .
36 4- أنماط علاقات العمل .
37 5- التطور التاريخي لعلاقات العمل .
39 6- أطراف علاقات العمل ودور كل طرف في تنظيم علاقات العمل .
41 الخلاصة

الفصل الخامس: الثقافة التنظيمية

- 43 تمهيد
44 1. مفهوم الثقافة التنظيمية .
45 2. العوامل المحددة الثقافة التنظيمية .
45 3. أهمية الثقافة التنظيمية .
47 4. خصائص الثقافة التنظيمية .
48 5. مكونات الثقافة التنظيمية .
50 6. مصادر الثقافة التنظيمية .
52 7. اثر الثقافة التنظيمية .
53 8. انواع الثقافة التنظيمية .
55 الخلاصة

الفصل السادس: مؤسسة الأشغال البترولية الكبرى GTP

- 57 1. تعريف عام للمؤسسة .
59 2. مجتمع البحث والعينة .
61 3. خصائص العينة .

الفصل السابع: تحليل نتائج الفرضيات

- 65 1. تحليل الفرضية الأولى .
79 الاستنتاج الجزئي الأول
80 2. تحليل الفرضية الثانية .
91 الاستنتاج الجزئي الثاني
92 3. تحليل الفرضية الثالثة
99 الاستنتاج الجزئي الثالث
100 الاستنتاج العام

- 103 الخاتمة
105 المراجع
الملاحق

فهرس الجداول

رقم الصفحة	الجداول	الرقم
61	توزيع المبحوثين حسب السن	01
61	توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية	02
62	توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي	03
62	توزيع المبحوثين حسب الفئة المهنية	04
63	توزيع المبحوثين حسب الأقدمية	05
65	الحالة العائلية وعلاقتها بالراتب الشهري	06
66	الحالة المدنية وعلاقتها بمدى كفاية الأجر لسد حاجيات الأسرة	07
67	الحالة المدنية وعلاقتها بأسباب عدم كفاية الأجر	08
68	الفئة المهنية وعلاقتها بوجود مصدر آخر للدخل	09
69	رؤية الأجر وعلاقتها بمدى الاستقرار في مهنة واحدة	10
70	توافق الأجر والجهد المبذول وعلاقته بمدى الاستقرار في مهنة واحدة	11
71	الفئة المهنية وعلاقتها بمدى اعتبار الأجر دافع للبقاء في المؤسسة	12
72	علاقة الرضا عن الأجر بمدى الاستقرار في مهنة واحدة	13
73	الفئة المهنية وعلاقتها بوجود نظام مكافآت	14
74	التحصل على مكافآت داخل المؤسسة وعلاقته بالرغبة في البقاء في المؤسسة	15
75	رفع المكافآت لمعنويات العاملين وعلاقتها بمدى اعتبار عدم الاستقرار دافع للبقاء في المؤسسة	16
76	الفئة المهنية وعلاقتها بمدى مساهمة المكافآت في زيادة دافعية العاملين للبقاء في المؤسسة	17
77	علاقة وجود نظام للعطل والراحة بمدى الاستقرار في مهنة واحدة	18
78	الفئة المهنية وعلاقتها بالاستفادة من عطلة نهاية الأسبوع	19
80	المستوى التعليمي وعلاقته بمعرفة النظام الداخلي للمؤسسة	20
81	الاستعانة بالعامل في اتخاذ القرار وعلاقته بمدى الاستقرار في مهنة واحدة	21
82	الفئة المهنية وعلاقتها بمدى مساهمة العملية الاتصالية في زيادة دافعية العاملين للبقاء في المؤسسة	22
83	وجود مشكلات مع العاملين وعلاقته بمدى الرغبة في البقاء في المؤسسة	23
84	الحالة المدنية وعلاقتها بالمؤسسة التي ترغب في العمل لديها	24
85	نوع العلاقة بالمشرفين في العمل وعلاقتها بمدى الاستقرار في المهنة الواحدة	25
86	العلاقة بإدارة المؤسسة وعلاقتها بمدى الاستقرار في مهنة واحدة	26
87	الحالة المدنية وعلاقتها بمدى الرغبة في البقاء للعمل في المؤسسة	27
88	الفئة المهنية وعلاقتها بالمؤسسة التي تعتبر دافعة للعمل عندها	28
89	الفئة المهنية وعلاقتها بنوع عقد العمل الموقع	29
90	الأقدمية وعلاقتها بمدى اعتبار الأقدمية في المهنة دافع للبقاء في المؤسسة	30
92	الفئة المهنية وعلاقتها بنوع الشهادة التي يتطلبها العمل في المؤسسة	31
93	الفئة المهنية وعلاقتها بالتكوينات الداخلية والشهادة المتحصل عليها	32
94	الفئة المهنية وعلاقتها بالدراسة عن بعد وتحسن المستوى التعليمي	33
95	تحسن المستوى التعليمي وعلاقته بالرغبة في البقاء للعمل في المؤسسة	34
96	التكوينات الداخلية والشهادة المتحصل عليها وعلاقتها بالترقية	35

97	تحسن المستوى التعليمي وعلاقته بالرغبة في الانتقال الى مؤسسة اخرى	36
98	التكوينات الداخلية والشهادة المتحصل عليه وعلاقته بمدى السهولة في الانتقال إلى مهنة أخرى .	37

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC OF ALGERIA

Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Amar Theildgi - Laghouat
Faculty of Social Sciences
Department of Sociology and Demography
The Scientific Committee



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثلجي بالأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا
اللجنة العلمية

تصريح وتعهد

أنا الطالب (ة) الممضي (ة) أسفله :

الطالب (ة): ... بلجيجي... نا... ص... ..

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم : 20612.2012.الصادرة بتاريخ

: 09/03/2017 عن دائرة : بوعلام... ولاية... البيضاء

رقم التسجيل : UN 03 01201905058049790

التخصص : تنظيم وعمل

عنوان مذكرة نهاية الدراسة : - الرفع السوسيو اقتصادي والتغاضي له دوران العمل
- دراسة ميدانية لمؤسسة الأشغال البترولية الكبريتي بطاسي الرحل
أصرح بشرفي أنني قمت بانجاز مذكرة نهاية الدراسة المذكور عنوانها أعلاه
بجهدتي الشخصي وفقا للمنهجية المتعارف عليها في البحث العلمي وبذلك أتحمل
المسؤولية كاملة عن أي مخالفة لقواعد الأمانة العلمية وحقوق الملكية الفكرية وما
يترتب عن ذلك من متابعة بما فيها الإجراءات الإدارية المتعلقة بالنظام الداخلي
للجامعة وكذلك القرارات الوزارية المعمول بها.

الاغواط في : 2021/05/15

توقيع الطالب (ة):

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC OF ALGERIA

Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Amar Thelldgi - Laghouat
Faculty of Social Sciences
Department of Sociology and Demography
The Scientific Committee



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار للبحر بالأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا
اللجنة العلمية

تصريح وتعهد

أنا الطالب (ة) الممضي (ة) أسفله :

الطالب (ة): طالب محمد

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 200530749.. الصادرة بتاريخ

: 2016/10/10 عن دائرة: بئر باين ولاية: بجاية

رقم التسجيل: 19069072860

التخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

عنوان مذكرة نهاية الدراسة : - الدوافع السوسيو اقتصادية والثقافية لدوران العمل
- دراسة ميدانية لمؤسسة الأشغال البترولية الكبرى بحاسي الرمل

أصرح بشرفي أنني قمت بانجاز مذكرة نهاية الدراسة المذكور عنوانها أعلاه
بجهدى الشخصي وفقا للمنهجية المتعارف عليها في البحث العلمي وبذلك أتحمّل
المسؤولية كاملة عن أي مخالفة لقواعد الأمانة العلمية وحقوق الملكية الفكرية وما
يترتب عن ذلك من متابعة بما فيها الإجراءات الإدارية المتعلقة بالنظام الداخلي
للجامعة وكذلك القرارات الوزارية المعمول بها.

الأغواط في : 2021/06/15

توقيع الطالب (ة):

مقدمة

مقدمة

تعتبر التنظيمات العمالية كمنشآت تضم مجموعة من الأفراد مهيكليين في شكل قانوني ، يتم من خلالهم تحقيق أهداف المنظمة وفي نفس الوقت تحقيق أهداف الفاعلين داخلها ، وقد رافق التطور في مفهوم الوظيفة التطور في أساليب الإدارة المعاصرة وذلك وفق استراتيجيات وسياسات تقوم بها المنظمة تجاه مواردها البشرية وذلك لتحقيق أهداف المنظمة ومراعاة أهداف الفاعلين فيها لتحقيق التكامل الوظيفي بينهما ، وحتى تستطيع كل منظمة الحفاظ على مواردها البشرية يجب عليها توفير حوافز ودوافع وامتيازات تجعل العامل راض عن عمله ومنه الاستقرار والولاء له ، وإذا لم يتم مراعاة هذا الجانب من طرف المنظمة ينعكس ذلك على استقرار العمال ، وهذا ما يجعلهم يبحثون عن وظائف أخرى بها امتيازات تساهم في رضاهم عن العمل ، وهو ما يسمى بدوران العمل .

وفي دراستنا هذه قمنا بمحاولة البحث والتقصي عن الظاهرة في المؤسسات الجزائرية وخاصة البترولية منها ، ألا وهي ظاهرة دوران العمل في مؤسسة الأشغال البترولية الكبرى GTP بمدينة حاسي الرمل ، وقد ظهرت هذه الظاهرة مع دخول المؤسسات الأجنبية الاستثمارية إلى الجزائر وتوفيرها لامتيازات تشجع على دوران العمل للعامل رغم أقدميته في المهنة .

ووفق هذه المشكلة وهي ظاهرة دوران العمل ، سنحاول في هذه الدراسة التقصي عن الموضوع وفق المنهجية التالية :

فالنسبة للفصل الأول يتضمن الأسس المنهجية للبحث ، أما الفصل الثاني يتضمن مفاهيم وأسباب دوران العمل ، وفي الفصل الثالث الرضا الوظيفي مفاهيمه ونظرياته ، أما الفصل الرابع فيتضمن علاقات العمل وأنماطها ، أما الفصل الخامس فيتضمن الثقافة التنظيمية ، أما الفصل السادس فيتضمن التعريف مؤسسة GTP ، والفصل السابع والأخير يتضمن تحليل نتائج الفرضيات .

الفصل الأول

1- أهمية و أسباب اختيار الموضوع .

2- أهداف الدراسة .

3- إشكالية الدراسة .

4- فرضيات الدراسة .

5- تحديد المفاهيم.

6- المنهج المتبع والتقنيات المستعملة .

7- المقاربة النظرية .

8- الدراسات السابقة .

1- أهمية وأسباب اختيار الموضوع:

إن موضوع دوران العمل والرضا لدى العمال في المؤسسة البترولية GTP يعتبر موضوعا هاما وذو خصوصية وذلك لـ :

- وتكملة لبحثي في هذه الدراسة من جوانب اخرى واثرائه من حيث دور الثقافة التنظيمية في دوران العمل كمؤشر جديد اسعى الى البحث فيه اضافة الى العوامل السابقة اي الدوافع السوسيو اقتصادية لدوران العمل .
- قلة الدراسات والبحوث الميدانية في هذا المجال من الناحية السوسولوجية .
- كوننا في تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل ومن خلال ملاحظتنا لظاهرة دوران العمل جعلنا هذا نهتم بهذا الموضوع والبحث في الأسباب والدوافع التي تقف وراء ظهور هذه الظاهرة.

2- أهداف الدراسة :

إن الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو محاولة إبراز العلاقة الموجودة بين الدوافع سواء الاقتصادية أو الاجتماعية لظاهرة دوران العمل في المؤسسة البترولية GTP بمدينة حاسي الرمل ، وذلك من خلال :

- التعرف على علاقة الدوافع الاقتصادية كارتفاع الأجور والمكافآت بدوران العمل في هذه المؤسسة .
- التعرف على علاقة الدوافع الاجتماعية والثقافية كالاتصال وعلاقات العمل وثقافة العمال بدوران العمل في هذه المؤسسة .
- الوقوف على أهم المشاكل التي تقف وراء عدم رضا واستقرار العمال في مؤسسة GTP بصفة عامة وعلى الدوافع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بصفة خاصة.

3- إشكالية الدراسة:

تعتبر وظيفة الموارد البشرية في أي مؤسسة وخاصة في الوقت الحالي من بين أهم الوظائف التي يركز عليها أي تنظيم ، وذلك من خلال وظائفها : (توظيف ، تكوين ، تقييم ، ترقية) . هذا وان وظيفة إدارة الموارد البشرية تسعى جاهدة إلى تلبية حاجات الفرد والمنظمة معا وذلك من خلال تحفيز العمال من اجل العمل والاستقرار في المنظمة ، ومن اجل التكوين والتوجيه من اجل زيادة إنتاجية المؤسسة .

إن العناصر البشرية في أي منظمة لا تصبح راضية وذات فعالية وأداء وقابلية أكثر للاستقرار في العمل دون تحفيز وتقدير للجهد والعمل المبذول .

هذا وان التغيير في مفهوم الوظيفة رافقه تغيير وتطور في التفكير البشري تجاه العمل ، والذي تجسد ببروز العديد من النظريات التي ساهمت بقدر كبير في تطوير مفهوم الفرد العامل وكيفية التعامل معه داخل المنظمة لكسب رضاه وتحسين أدائه ، ومن بين النظريات نذكر النظريات الكلاسيكية ومنها نظرية تايلور التي تعتبر من أولى النظريات التي تناولت الحوافز ودوافع العمل ، حيث قام هذا الأخير بإرساء القواعد الفكرية لهذه النظرية ، إذ يرى إن الأجر هو الدافع الأساسي للعمل والاستقرار فيه وتعتبر هذه النظرية أول دراسة خاصة بالتنظيم العلمي للعمل ، ثم جاءت بعدها نظرية العلاقات الإنسانية لالتون مايو التي ركزت على أهمية العامل البشري في إدارة ونجاح المؤسسات ، وان العامل ليس فاعلا اقتصاديا وإنما هو فاعل اجتماعي بعواطفه وطموحاته ورغباته ، لذلك يجب على التنظيم ان يستعمل مختلف الدوافع الاقتصادية والاجتماعية ومراعاة للثقافة التنظيمية من اجل رضا العامل ودفعه للاستقرار والعمل والأداء أيضا .

وفي العصر الحديث تطور الاهتمام بسلوك الأفراد داخل المنظمة فأعطى الباحثون والمفكرون أهمية كبيرة بهذا المجال من العمل ، وذلك بالاستعانة بالكثير من النظريات والمفاهيم المختلفة ، هذه الاتجاهات الحديثة لا تضع افتراضات مسبقة لسلوك الأفراد كما فعلت الاتجاهات الكلاسيكية ، وإنما بالبحث الميداني العلمي بمختلف تقنياته للوصول إلى تحاليل علمية لتلك الدراسات .

ومن خلال هذا التقديم عن المشكلات التي تهم وظيفة تنمية الموارد البشرية وتطورها ، ومن المشكلات الحديثة والتي ان بصدد دراستها نجد مشكلة دوران العمل في المؤسسات الجزائرية وخاصة المؤسسة البترولية GTP بمدينة حاسي الرمل ، والتي وجدنا فيها هذه الظاهرة وبكثرة مؤخرا ، وفي هذا البحث نقوم بدراسة ميدانية لهذه المؤسسة لمعرفة وفهم الدوافع والعوامل والأسباب التي تؤدي إلى انتقال العامل من وظيفته إلى وظيفة أخرى رغم اقدميته فيها وذلك بفعل عوامل سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية .

واستنادا لما ذكر في هذا التقديم ونظرا للاهتمام المتزايد في الآونة الأخيرة بموضوع دوران العمل في مؤسسة GTP والذي حتما تقف وراءه دوافع اقتصادية واجتماعية وثقافية تؤثر في رضا العامل وفي استقراره في عمله ، ومنه يقودنا هذا إلى طرح التساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية التالية :

• التساؤل الرئيسي :

إلى أي مدى يمكننا القول أن للدوافع الاقتصادية (الأجر ، المكافآت) والدوافع الاجتماعية (الاتصال ، علاقات العمل) والدوافع الثقافية (تحسن المستوى التعليمي ، التحصل على تكوين) دور في دوران العمل في مؤسسة GTP بحاسة الرمل ؟

• التساؤلات الفرعية :

1. هل للدوافع الاقتصادية (الأجر ، المكافآت) دور في دوران العمل في مؤسسة GTP ؟
2. هل للدوافع الاجتماعية (الاتصال ، علاقات العمل) دور في دوران العمل في مؤسسة GTP ؟
3. هل للدوافع الثقافية (تحسن المستوى التعليمي ، التحصل على تكوين) دور في دوران العمل في مؤسسة GTP ؟

4- فرضيات الدراسة :

ومن خلال التقديم للإشكالية العامة والتساؤلات الفرعية لهذه الدراسة حول دوران العمل في مؤسسة GTP ، ومن خلال الدراسات الاستطلاعية والملاحظات والمقابلات مع بعض العمال قمنا بوضع الفرضيتين الآتيتين وهما :

- للإستراتيجية المادية للأفراد (الأجر ، المكافآت) دور في دوران العمل في مؤسسة GTP.
- للدوافع الاجتماعية (الاتصال ، علاقات العمل ، الثقافة التنظيمية) دور في دوران العمل في مؤسسة GTP.
- تحسن المستوى التعليمي والتكويني للعامل يساهم في دوران العمل بمؤسسة GTP

5- تحديد المفاهيم :

أ- دوران العمل :

يطلق دوران العمل على الحالة التي تنطوي على تعيين أفراد مكان أفراد فقدتهم المنظمة خلال فترة زمنية محددة .

وتعني هذه الظاهرة : " ترك الأفراد العمل في المنظمة لالتحاق بوظائف مماثلة في منظمات منافسة تتصف بمزايا عديدة لا تتوفر فيها هذه المزايا والخصائص " . (1)

وهناك مفهوم آخر فهو يعني : " عدد المرات التي يتم فيها تغيير العاملين في الوظيفة الواحدة في المنشأة الواحدة خلال فترة زمنية محددة ، وكلما ارتفع عدد المرات التي يتغير فيها العامل من وظيفة معينة في منشأة معينة كلما ارتفع معدل دوران العمل في تلك المنشأة " . (2)

ويعني دوران العمل بالمعنى العام : " انتقال العامل من مكان لآخر أو من وظيفة لأخرى " . (3)

وأيضاً يعني دوران العمل : " نسبة العاملين الذين يتركون العمل في المؤسسة " . (4)

المفهوم الإجرائي :

نقصد بدوران العمل في هذه الدراسة انتقال العامل من مؤسسة إلى مؤسسة أخرى بحثاً عن مزايا غير متوفرة في المنظمة التي يعمل بها مثلاً : ارتفاع الأجور ، أوقات الراحة ..

ب- الرضا عن العمل :

" وهو يمثل الاتجاهات النفسية للعاملين تجاه أعمالهم ومدى ارتياحهم وسعادتهم في العمل على الأخص بالنسبة للعناصر الأساسية في العمل ، مثل : الأجر ، سياسات المنظمة ، الرؤساء ، الزملاء ، المرؤوسين ، فرص النمو والترقية ، فرص تحقيق الذات ، وغيرها من العناصر .

ومن الظواهر الرئيسة للرضا عن العمل ما يمس ترك العامل الخدمة فزيادة معدلات ترك الخدمة هو مؤشر لعدم الرضا عن العمل ، وكما ان الغياب هو مؤشر آخر لعدم الرضا، وهناك مؤشرات أخرى تعبر عن الرضا ، مثلاً : درجة الولاء للفرد تجاه مهنته ، مشاركته فيها ، اعتباره جزء من الوظيفة وهذا ما يطلق عليه بالارتباط الوظيفي " . (5)

المفهوم الإجرائي :

نقصد بالرضا عن العمل في دراستنا هذه حالة الارتياح والسعادة للفرد تجاه مهنته والذي يتضح في الاستقرار وقلة الغيابات .

1- مدحت القرشي ، اقتصاديات العمل ، دار وائل للنشر ، الأردن ، ط 1 ، 2007 ، ص 123 .

2- نفس المرجع ، ص 123 .

3- نفس المرجع ، ص 123 .

4- باري كشواي ، إدارة الموارد البشرية ، دار الفاروق للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ط 2 ، 2006 ، ص 32 .

5- احمد ماهر ، السلوك التنظيمي ، الدار الجامعة ، الإسكندرية ، 2003 ، ص 47 .

ج- الدوافع :

" هو كل استعداد داخلي يوجد لدى الفرد قبل أن يؤثر المنبه فيه قد يكون الطالب بالمدرسة منهمكا ولا يفكن إلي حاجته إلى الطعام ، فدافع الجوع كامن وغير مثار وعمل المنبه هو استشارته أي تحرير الطاقة الكامنة فهو كالزناد لا يخلق الطاقة ولكنه يطلقها". (1) ويمكن تعريف الدافع أيضا : " ذلك النقص الذي يشعر به الإنسان في بعض حاجاته الأساسية ذلك المعنى الذي يخرج عن كونه قوة محركة وشعور خارجي يثير سلوكه نحو غاياته المعينة وهي إشباع حاجاته الناقصة " . (2)

المفهوم الإجرائي :

ونعني بالدافع في بحثنا هذا النقص الذي يشعر به العامل من حاجيات تدفعه للبحث عنها وتحققها .

د- علاقات العمل :

" علاقات العمل هي الروابط أو القواعد التي يتفق عليها العمال وأصحاب العمل بصورة جماعية والتي تحكم تعاملهم وبيادلهم بشأن تحديد نوعية وكمية وكيفية أداء العامل ، الأجور ، أوقات العمل ، الراحة ، الإجازات ، شروط وظروف ممارسة العملية الإنتاجية". (3)

المفهوم الإجرائي :

نقصد بعلاقات العمل في هذه الدراسة كل الروابط والقواعد التي يتفق عليها كلا طرفي العملية الإنتاجية من أجور ، إجازات ، أداء العمل

هـ- الاتصال (مفهوم إجرائي) :

نقصد به تبادل المعلومات والأفكار بين العمال المنفذين والعمال المسيرين .

و- الأجر (مفهوم إجرائي) :

هو المقابل الذي يتقاضاه العامل مقابل الجهد المبذول ويكون هذا الأجر باليوم ، الأسبوع ، الشهر .

ي- العطل الشهرية (مفهوم إجرائي) :

وهو الإجازات التي تكون مباشرة بعد انتهاء شهر من العمل مثلا : ان يعمل العامل شهرا ثم يأخذ عطلة شهر مدفوع الأجر وثابت ، وأيضا أن يعمل العامل 20 يوما ويستفيد من 10 أيام عطلة مدفوعة الأجر .

- 1- شفيق رضوان ، السلوكية والإدارة ، دار الدراسات للنشر والتوزيع ، بيروت ، ط2 ، 2002 ، ص 23.
- 2- مهدي حسن زويلف ، إدارة الأفراد مدخل كمي ، دار مجدلاوي للنشر ، عمان ، ط2 ، 1996 ، ص 227.
- 3- لحسن بونعامة ، رسالة مقدمة ماجستير علاقات العمل وأثرها على الإنتاجية ، جامعة الجزائر ، 1996-1997 ، ص 38 .

ل- الثقافة التنظيمية : و يعرفها "شين" في كتابه الثقافة التنظيمية والقيادة ثقافة المنظمة « بأنها مجموع المبادئ الأساسية التي اخترعتها الجماعة و اكتشفتها أو طورتها، أثناء حل مشكلاتها (للتكيف الخارجي، الاندماج الداخلي، و التي أثبتت فعاليتها و من ثم تعليمها للأعضاء الجدد كأحسن طريقة للشعور بالمشكلات و إدراكها و فهمها ». (1).

المفهوم الإجرائي :

الدافع الثقافي : ونعني به في دراستنا هو تحسن المستوى التعليمي أو تحصيل العامل على شهادات تكوينية تزيد من رغبته في تغيير العمل بما يتناسب وقدراته وطموحاته .

6- المنهج المتبع والتنبؤات المستعملة:

إن المنهج العلمي هو الطريق الذي يتبعه الباحث للوصول إلى تعميمات ونتائج عن الدراسة التي يقوم بها بطريقة علمية موضوعية ، وهو أيضا مجموعة القواعد العامة التي توجه الباحث للوصول إلى الحقيقة العلمية ، ومن هذا المنطلق فإن المنهج الوصفي هو المنهج الأكثر وصفا للظاهرة المدروسة ، وهي ظاهرة دوران العمل في مؤسسة GTP بمدينة حاسي الرمل .

ويعرف المنهج الوصفي بأنه : " المنهج الذي يعتمد على الملاحظة بشتى انواعها ، بالإضافة الى عمليات التصنيف والاحصاء مع بيان وتفسير تلك العمليات ، كما يعتبر المنهج الوصفي هو الأكثر ملائمة للواقع الاجتماعي كسبيل لفهم ظواهره واستخلاص سماته . " (2)

وفي بحثنا هذا ووفق المنهج الوصفي ، اعتمدنا على أداة جمع المعطيات وهي الاستبيان والاستبيان هو مجموعة من الأسئلة تدور حول الموضوع المدروس والتي من خلالها الحصول على معلومات يتم تفرغها وترميزها وقراءتها إحصائيا وسوسولوجيا . وكذلك اعتمدنا على تقنية الاستبيان بالمقابلة ، وهي مسائلة المبحوث شفها ثم كتابة الأجوبة في ورقة الاستمارة . وقد قمنا بتوزيع خمسون استبيان في بحثنا هذا وتم استرجاع اربعون منه .

1- عيساوي وهيبة ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير PDF ، اثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي ، جامعة تلمسان ، 2012 ، ص 16 .
2- عبود عبد الله العسكري ، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية ، دار النمير للنشر والتوزيع، دمشق ، الطبعة الأولى ، 2004 ، ص 06 .

7- المقاربة النظرية :

إذا نظرنا إلى ظاهرة دوران العمل من منظور نسقي وكذلك من منظور النظرية الإستراتيجية . فهو سلوك الفرد داخل المنظمة تحت عدة تأثيرات من النسق الكلي وهو المجتمع ، والأنساق الفرعية أي من ثقافة المجتمع وثقافات الفاعلين داخل المنظمة ، ولا يمكن فهم ظاهرة دوران العمل بمعزل عن الثقافة والتنشئة الاجتماعية للعامل ورؤية العامل إلى العمل ، ولقد استعنا في بحثنا هذا ببعض مفاهيم النظرية الإستراتيجية ، والتي تعني مدى تحقيق الفاعلين لأهدافهم بأقل جهد ، ونعني بهذا استعمال العامل لاستراتيجيات متعددة تجاه المنظمة التي يعمل بها لتحقيق أهدافه ، وتختلف الاستراتيجيات باختلاف الأهداف والاحتياجات للفاعلين ، ومن بين المفاهيم الإستراتيجية التي قربنا بها دراستنا هذه ، نجد : الإستراتيجية المادية للأفراد ، اختيار الأهداف الشخصية على حساب أهداف المنظمة ، ومن بين المنظرين لهذه النظرية نجد مشال كروزبي ، وذلك من خلال أبحاثه في مجال سوسولوجيا العمل والمنظمات وعن الظواهر التنظيمية داخل المنظمة ، وأيضا من المفاهيم التي استعنا بها وهي عملية اتخاذ القرار خاصة الاتصال وتبادل المعلومات ونجد هذا في احتكار المسيرين للمعلومات ما يوسع مجال اللايقين بينهم وبين العمال المنفذين ، أيضا نجد علاقات العمل داخل المنظمة من خلال ممارسة السلطة من طرف المسيرين وخاصة التسيير البيروقراطي ، كل هذه المفاهيم التي استعنا بها من خلال النظرية الإستراتيجية ساعدتنا في دراسة وفهم وتحليل ظاهرة دوران العمل في مؤسسة GTP بمدينة حاسي الرمل ، واستخلاص أهم الدوافع لهذه الظاهرة . (1)

ونظرا لعدم وضوح دور الفاعلين بشكل واضح في عملية التفاوض فإننا اقتصرنا على مبدأ تحقيق الأهداف لدى العمال . ولصعوبة تطبيق التحليل الاستراتيجي في مثل هذه الحالات ، تناولنا دراستنا من منظور نسقي والذي نقصد به أن المنظمة هي نسق فرعي داخل النسق الكلي وهو المجتمع ، ولتفسير هذا النسق الفرعي لا يتم إلا بتفسير النسق الكلي الذي يؤثر فيه ، ومن الضروري يجب توفير متطلبات كل نسق فرعي من أجل الحفاظ على النسق الكلي ، ويعتبر بارسونس من المنظرين لهذه النظرية ، والذي بدوره قسم التنظيمات إلى ثلاثة فروع أو أنساق وهي : النسق الفني (المنفذين ، عمال الورشات) ، النسق الإداري (نظام اتصالات ، التوجيهات ، الخطط) ، والنسق الانتظامي (البحث عن أكبر قدر من الموازنة بين المؤسسة والثقافة المحيطة ككل) . وكذلك اعتبار بارسونس أن التنظيم هو مجتمع مصغر يحتوي على مدخلات ومخرجات ، وان كل الظواهر الاجتماعية تعتبر كظاهرة فرعية من مجموع ظواهر المجتمع . ومنه فان النظرية النسقية هي التي ساعدتنا بشكل كبير في دراستنا حول ظاهرة دوران العمل .

1- أ عبد القادر خريش ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة البليدة ، العدد 16 ، جوان 2007 ، ص 241 .

8- الدراسات السابقة :

- أ- الدراسة الأولى (محربية): اثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على دوران العمل .
- الدراسة الميدانية : العاملين في المصارف اليمنية (اليمن) .
 - اسم الطالب: علي احمد احمد مقبل
 - اسم المشرف : د. عبد الله علي القرشي
 - التخصص : العلوم الادارية (ادارة الاعمال)
 - الدرجة : ماجستير
 - السنة الجامعية : 2018
 - منهج الدراسة : المنهج الوصفي التحليلي
 - الاشكالية : هل هناك أثر للرضا الوظيفي على دوران العمل لدى الموظفين في القطاع المصرفي في اليمن؟
 - الفرضيات: 1- يؤثر الرضا عن طبيعة ومحتوى العمل على دوران العمل .
 - 2- يؤثر الرضا عن التعويضات وبيئة العمل المادية.
 - نتائج الدراسة : توصل الباحث بعد دراسته الميدانية الى انه يوجد رضا وظيفي للعمال في المصارف اليمنية حسب مؤشرات : بيئة العمل ، علاقات العمل ، نمط الاشراف ، نظام التعويضات ... ، ومنه الاستنتاج بعد وجود دوران العمل لدى تلك المصارف .
- ب- الدراسة الثانية (محربية): اثر العوامل المعنوية الخاصة بالعاملين على نوايا ترك العمل
- الدراسة الميدانية : شركة الاتصالات السورية سيريتل (سوريا) .
 - اسم الطالبة: ريم عمورة
 - اسم المشرف : د. مجد صقور
 - التخصص : ادارة الاعمال
 - الدرجة : ماجستير
 - السنة الجامعية : 2014
 - منهج الدراسة: المنهج الاستقرائي والاستنتاجي
 - الاشكالية : ماهي العوامل المعنوية التي تشكل نوايا ترك العمل لدى شركة سيريتل ؟
 - الفرضيات :- يوجد اثر لعدم التوازن بين العمل والحياة اليومية على نية ترك العمل
 - يوجد اثر للعدالة التنظيمية على نية ترك العمل .
 - نتائج الدراسة : توصل الباحث بعد دراسته الميدانية الى انه يوجد اثر معنوي يتمثل في عدم قدرة العاملين على تحقيق التوازن بين العمل والحياة ومنه يؤثر على نواياهم في ترك العمل ... ، ومنه الاستنتاج بوجود دوران العمل لدى شركة الاتصالات السورية .

- ٤- الدراسة الثالثة (جزائرية): العدالة الاجرائية وعلاقتها بدوران العمل الارادي في المؤسسات الجزائرية .
- الدراسة الميدانية : بنوك ولاية ادرار .
 - اسم الطالبة: الذهبي حياة
 - اسم المشرف : د. لعلى بوكميش
 - التخصص : مخبر الدراسات الافريقية للعلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية ادرار
 - الدرجة : ماجستير
 - السنة الجامعية : 2019
 - منهج الدراسة: المنهج الوصفي
 - الاشكالية : ماعلاقة العدالة الاجرائية بنية دوران العمل الارادي في المؤسسة الجزائرية ؟
 - الفرضيات :- ان انخفاض مستوى العدالة الاجرائية في المؤسسة الجزائرية يؤدي الى زيادة معدل نية دوران العمل الارادي بها .
 - نتائج الدراسة : توصلت الباحثة بعد دراستها الميدانية الى انه توجد علاقة بين العدالة الاجرائية (المكافآت ، امكانية الطعن ، معايير تقييم الاداء) بنية دوران العمل الإرادي، ومنه الاستنتاج بوجود دوران العمل في بنوك ولاية ادرار .

تعليق:

- لقد استفدت من خلال الدراسات السابقة بشكل كبير في دراستي هذه عن دوران العمل في مؤسسة الأشغال البترولية الكبرى بحاسي الرمل وذلك من خلال :
- تحديد منهج وتقنية و مفاهيم الدراسة .
 - بناء الاشكالية والفرضيات الاكثر تفسيراً للظاهرة محل الدراسة .
 - بناء اسئلة الاستبيان
 - الجانب النظري (الفصول النظرية) والتطبيقي للدراسة (الجداول البسيطة والمركبة) والقراءات الاحصائية والسوسيولوجية .

الفصل الثاني

الفصل الثاني

تمهيد

1. مفهوم دوران العمل وأسبابه .
2. كيفية حساب معدل دوران العمل .
3. مفهوم حركة العمل وأشكالها .
4. مفهوم هجرة العمال.
5. العوامل المؤثرة على هجرة العمال .
6. النتائج المترتبة على هجرة العمال .
7. تأثير العمالة المستوردة على العمالة المحلية .

الخلاصة

ت م ه ي د :

يعتبر موضوع دوران العمل من بين المواضيع الهامة التي تلقى اهتماما لدى الباحثين في تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل ، وهو محور دراستنا هذه حول دوران العمل وعلاقته بالرضا الوظيفي للعمال في مؤسسة GTP ، وفي هذا الفصل نتطرق إلى مفهوم دوران العمل وأسبابه وكيفية حساب معدله ثم نتطرق إلى مفهوم حركة العمل وإشكالاتها ثم في الأخير نتطرق إلى مفهوم هجرة العمال والعوامل المؤثرة فيها والآثار المترتبة عنها وتأثير العمالة المستوردة على العمالة المحلية .

1- مفهوم دوران العمل وأسبابه :

أ- مفهوم دوران العمل :

يطلق دوران العمل على الحالة التي تنطوي على تعيين أفراد مكان أفراد فقدتهم المنظمة خلال فترة زمنية محددة .

وتعني هذه الظاهرة عادة إساءة في استخدام الموارد البشرية وإسرافا في المال و الجهد الذي تم بذله في عملية استقطاب الأفراد واختيارهم وتوجيههم وتكوينهم .

ويعرف "P.Dubois" دوران العمل بأنه : " ترك الأفراد العمل في المنظمة للالتحاق بوظائف مماثلة في منظمات منافسة تتصف بمزايا متعددة لا تتوفر فيها هذه المزايا أو الخصائص " .(1)

ومن خلال ما سبق ذكره يتضح ان دوران العمل شاملة ذات أوجه وجوانب متعددة تتمثل في الحالات التالية :

- حالة التعيين .
- حالة الاستغناء.
- حالة التعويض.

وهناك مفهوم آخر لدوران العمل "la bour turnover" فهو يعني " عدد المرات التي يتم فيها تغيير العاملين في الوظيفة الواحدة في المنشأة الواحدة خلال فترات زمنية معينة. وكلما ارتفع عدد المرات التي يتغير فيها العامل من وظيفة معينة في منشأة معينة كلما ارتفع معدل دوران العمل في تلك المنشأة مما يدل على انخفاض مستوى الوضع الاقتصادي وتردي مستواه في المنشأة المعنية وتردي الوضع الإداري كذلك " .(2)

وفي مثل هذه الحالة يتعين على المنشأة دراسة أسباب ارتفاع معدل دوران العمل حيث إن له آثار سلبية في زيادة التكاليف وفي سمعة الإدارة .

وأیضا یعنی دوران العمل: " نسبة العاملين الذين يتركون العمل في المؤسسة " .(3) ويعني دوران العمل بالمعنى العام انتقال العامل من مكان لآخر أو من وظيفة لأخرى أو من قسم لآخر ضمن المنشأة الواحدة . وهناك نوعان من الحراك : أفقي ، أي انتقال العامل من مهنة لأخرى أو من وظيفة لأخرى أو من قسم لآخر . وعمودي ، أي الانتقال من وظيفة إلى وظيفة أخرى أعلى (الارتقاء بالسلم الوظيفي) .

1- مدحت القرشي ، مرجع سابق ، ص 123.

2- نفس المرجع ، ص 123.

3- باري كشواي ، مرجع سابق ، ص 32.

ب- أسباب دوران العمل:

- وهناك أسباب عديدة لدوران العمل وعوامل تؤثر على سرعة دورانه ، وأهمها ما يلي :
- (1) طبيعة العمل الذي يؤديه العامل ، فكلما كانت طبيعة العمل الذي يؤديه العامل متدنية (كما هو حال العامل غير الماهر) كلما تكون درجة الحراك عالية وبالمقابل كلما كان العمل يتطلب اختصاصا أو مهارة ابر كلما قلت درجة الحراك لدى العمال .
 - (2) طول الفترة الزمنية التي يقضيها العامل في العمل ، فكلما طالت الفترة كلما قلت درجة الحراك والعكس صحيح ، لذلك نجد أن الأشخاص الذين يخدمون لفترة طويلة لا يرغبون بالحراك أو الانتقال .
 - (3) عمر العامل ، فكلما زاد عمر العامل كلما انخفضت درجة الانتقال والحراك لديه والعكس صحيح ، وذلك لأنه كلما تقدم العامل بالعمر والخبرة فانه يحقق امتيازات لا يستطيع التضحية بها بسهولة .
 - (4) الوضع الاقتصادي العام في البلد ، فكلما كان الوضع الاقتصادي مزدهرا تكون درجة الحراك والانتقال اكبر ، حيث أن العامل في مثل هذه الحالة لا يخاف من تركه العمل لأنه سيجد عملا آخر في ظل وضع الازدهار وبالعكس في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة فان العامل يخاف من احتمال فقدان فرصة العمل والوظيفة لذلك لا يجذب فكرة الحراك والانتقال .
 - (5) مدى توفر المعلومات ، فكلما كانت المعلومات متوفرة بشكل جيد بخصوص سوق العمل وشروط فرص العمل كلما كانت درجة الحراك والانتقال عالية والعكس صحيح .
 - (6) سياسة أصحاب الأعمال ، فكلما كانت هذه السياسة منفردة والتعامل قاسي وشديد وان جو العمل غير مناسب كلما كان الحراك عاليا والعكس صحيح عندما تكون السياسات مشجعة وملائمة .
 - (7) البلدان المتقدمة والبلدان النامية ، فالسياسات الديمقراطية في البلدان المتقدمة من شأنها أن تشجع العامل على المنافسة وبالتالي يستطيع الحفاظ على عمله وعلى في البلدان النامية حيث تنعدم فيها الوسائل الديمقراطية . (1)

1- مدحت الفريشي ، مرجع سابق ، ص 124 .

2- كيفية حساب معدل دوران العمل :

لا شك أن معدل دوران العمل يلعب دوراً هاماً في دراسات العمل فهو لن يقتصر على التنبؤ بحركة العاملين بل يتعداه إلى قياس معنويات العاملين ، كما يمكن الإدارة من أن تقارن بين الأرقام الخاصة بصناعة معينة ، أو المقارنة بين معدل دوران العمل في أقسامها المختلفة ، ومعدل دوران العمل هو معدل تغيير العاملين في المؤسسة خلال فترة زمنية معينة ، ولإستخراج معدل دوران العمل هنالك ثلاث طرق :

أ- الطريقة الأولى :

أن نقسم رقم العاملين الملتحقين إلى العمل على متوسط عدد العاملين في قوائم الأجور خلال فترة زمنية معينة .
مثال ذلك :

كان عدد العاملين في قوائم الأجور في إحدى المنظمات 585 شخصاً في أول شهر شباط و 615 شخصاً في آخر شهر شباط ، وعين خلال هذا الشهر 50 شخصاً وترك العمل 20 شخصاً فما هو معدل دوران العمل ؟
عدد العمال المعينين خلال المدة $100 \times$
متوسط عدد الأشخاص خلال نفس المدة

$$= 100 \times (2/610+585) / 50 = 8.33 \text{ هو معدل دوران العمل .}$$

ب- الطريقة الثانية :

ان نقسم رقم العاملين التاركين العمل على متوسط عدد العاملين في قوائم الأجور خلال فترة زمنية معينة :
عدد الأشخاص التاركين خلال المدة $100 \times$
متوسط عدد الأشخاص خلال نفس المدة

$$= 100 \times (2/615+585) / 20 = 3.22$$

والواقع أن كل من الطريقتين لا يظهر المعدل الحقيقي لدوران العمل خلال فترات الزواج والكساد ، حيث يكثر التعيين في الحالة الأولى ويرتفع معدل ترك الخدمة أو الفصل في الحالة الثانية ، لذلك رجحت الطريقة الثالثة . (1)

1- مهدي حسن زويلف ، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق ، دار الرسالة للطبع ، بغداد ، 1975 ، ص153-154 .

ج- الطريقة الثالثة :

وهي أن نقسم عد التاركوين والملتحقين بالخدمة على متوسط عدد العاملين من قوائم الأجور خلال فترة زمنية محددة .

$$= \frac{\text{متوسط عدد العاملين المعينين والتاركوين الخدمة خلال المدة}}{\text{متوسط عدد الأشخاص خلال نفس المدة}} \times 100$$

$$= 5.83 = 100 \times (2/20+50) \div (2/615+585)$$

3- مفهوم حركة العمل وأشكالها :

أ- مفهوم حركة العمل (الحراك) :

تعني حركة العمل بالمعنى العام انتقال العامل من مكان لآخر أو من وظيفة لأخرى أو من قسم لآخر ضمن المنشأة الواحدة ، وهناك نوعان من الحراك : أفقي ، أي انتقال العامل من مهنة لأخرى أو من وظيفة لأخرى أو من قسم لآخر ، وعمودي ، أي الانتقال من وظيفة أدنى إلى وظيفة أخرى أعلى (الارتفاع أو الارتقاء بالسلم الوظيفي) . (1)

ب- أشكال الحراك :

هنالك أشكال مختلفة من الحراك ، أهمها :

- 1) الانتقال من نشاط إلى آخر ، وهناك دوافع عديدة وراء هذا الانتقال ، وهي :
 - أ- اختلاف معدلات الأجور ، وهذا يؤدي إلى زيادة الحراك وخصوصا إذا كان التفاوت في معدلات الأجور كبيرا .
 - ب- التطورات التكنولوجية ، وخاصة المكثفة لرأس المال ، حيث تدفع العمال للبحث عن العمل في قطاع آخر .
 - ج- السياسات الاقتصادية للدولة ، فكلما كانت سياسات النمو الاقتصادي متوازنة كلما انخفضت درجة الحراك والانتقال ، وبالعكس كلما كانت سياسة النمو غير متوازنة (أي تتركز في قطاع معين) فإنها تزيد من درجة الانتقال نحو القطاع الذي يحصل فيه النمو . ومثال على ذلك انتقال العمالة من القطاع الزراعي الراكد إلى القطاع الصناعي المتنامي .
- 2) الانتقال من منشآت إلى أخرى في نفس القطاع .
- 3) الانتقال من منطقة جغرافية إلى منطقة أخرى داخل البلد الواحد أو خارج حدود البلد، أي الهجرة الخارجية للأيدي العاملة والتي تعني الهجرة من داخل البلد إلى خارجه ، أما الهجرة الداخلية فهي انتقال الأيدي العاملة الأجنبية إلى داخل البلد (العمالة الوافدة) . (2)

1- عاصم بن ظاهر عرب ، اقتصاديات العمل نظرية عامة ، جامعة الملك سعود عمادة شؤون المكتبات ، ص 08 .

2- نفس المرجع ، ص 09 .

وتختلف دوافع هذا الانتقال فمنها من يعود إلى تفاوت مستوى الأجور ومنها ما يعود إلى دوافع غير اقتصادية مثل فرص التطور المستقبلي والترقية (وهي دوافع اقتصادية غير مباشرة) .

وكذلك اختلاف مستويات المعيشة واختلاف المرافق والخدمات ومستوى توفرها ، فيما بين البلد الأصلي والبلد المضيف ، إضافة إلى ذلك فان عامل المناخ الملائم في البلد الأصلي يمكن أن يضحى به العامل إذا كان الفرق في مستويات الأجور كبير جدا .

4- مفهوم هجرة العمال:

من المعلوم أن هناك نمطين من الهجرة وهما :

1) الهجرة داخلية :

وهي الانتقال من مكان إلى آخر داخل الدولة سواء الهجرة من الريف إلى المدينة أو من إقليم إلى آخر .

2) الهجرة الخارجية :

وهي الانتقال من سوق العمل المحلي إلى أسواق العمل الخارجية أو العكس ، وحيث ان العمل غير متجانس ولهذا يجب أن نميز فيها بين الأسواق ، حيث تختلف خصائص كل سوق عن الآخر على المستوى الدولي أو الإقليمي وحتى داخل القطاع الواحد . ومن اجل ان يقرر بين المنافع التي سيحصل عليها العامل الراغب في الانتقال وبين التكاليف التي سيتحملها ويتخذ قرار الانتقال في حالة تفوق حجم المنافع على حجم التكاليف . والتكاليف تشمل على :

أ- فقدان الدخل خلال فترة الانتقال من عمل لآخر ، ويعتمد حجم التكاليف هذا على الفترة الزمنية لعملية الانتقال وعلى حجم الدخل المفقود .

ب- تكاليف الانتقال (أي السفر) من العمل الحالي إلى الجديد والتي تعتبر ضمن عمليات البحث عن العمل .

ت- تكاليف غير مادية تتمثل في الضغوط النفسية التي تواجه العامل والناجمة عن ترك العمل القديم وتكاليف التكيف مع العمل الجديد ويفترض أن تكون المنافع اكبر من التكاليف ، وتحديد عملية الانتقال سواء داخل حدود الدولة أو خارجها . (1)

5- العوامل المؤثرة على هجرة العمال :

هناك جملة من العوامل التي تؤثر على قرار الهجرة ، وأهمها :

1- العمر :

فكلما كان العامل صغير السن كلما ازداد احتمال حصوله على العائد المناسب على استثماره في ما يسمى برأس المال البشري ، أي كلما زادت الرغبة في الانتقال لان التكاليف النفسية لصغار السن تكون اقل من التكاليف النفسية لكبار السن .

1- مدحت القرشي ، مرجع سابق ، ص 136 .

- 2- الحالة الاجتماعية : حيث أن الرغبة في الانتقال تقل كلما كان الشخص متزوجا ولديه أطفال أو التزامات اجتماعية وغيرها .
- 3- التعليم : كلما ارتفع مستوى التعليم كلما زادت الرغبة في الانتقال .
- 4- المسافة : كلما ازدادت المسافة والبعد بين مكان العمل القديم ومكان العمل الجديد كلما قلت الرغبة في الانتقال .
- 5- الأجور والمدائل : كلما كانت الأجور مرتفعة في العمل الجديد كلما ازدادت الرغبة في الانتقال من العمل القديم .
- 6- الأوضاع الاقتصادية : تزداد الرغبة في ترك العمل كلما كان التوقع في الحصول على الجديد كبيرا وهذا غالبا ما يحدث في حالة الازدهار الاقتصادي والعكس صحيح في حالة الركود وهذا يتخوف الشخص من احتمال فقدان عمله أو عدم الحصول على عمل جديد .
- 7- تكاليف ترك العمل : تزداد الرغبة في ترك العمل كلما كانت تكاليف ترك العمل منخفضة والعكس صحيح . ويمكن ان تؤثر العوامل المذكورة أعلاه منفردة أو مجتمعة ترك الانتقال والمهم في الأمر هو النتيجة أي هل أن النتيجة ستكون ايجابية على العامل أو سلبية . (1)
- 6- النتائج المترتبة على هجرة العمال : إن هجرة العمال إلى الخارج لها نتائج عكسية للبلد المعني الذي يفقد العمالة . ذلك لان البلد يفقد جزءا من عناصر الإنتاج ، كما ان الجزء الباقي في البلد يكون قد حرم من الفائض الذي ينتجه العمال المهاجرون ، وفي حالة كون العمال المحليون الباقون في البلد متنافسين في الخدمة مع العمال المهاجرين فان الدخل الكلي للعمال الباقين في البلد سيكون اقل من السابق ، ولكن هناك اعتراضين هما :
- (1) إذا كان العمال المهاجرون هم أصحاب رؤوس الأموال واضطروا تحت ضغط الدولة إلى ترك أموالهم خلفهم ، فان العمال والسكان الآخرين يكونون قد استفادوا من ذلك لان هذا يؤدي إلى توظيف العمال المحليين وكذلك إلى ارتفاع الأجور .
- (2) في كثير من الدول الفقيرة يكون عرض العمال متوفر بشكل كبير بالمقارنة مع الطلب عليه وبالتالي فان الأجور تكون اقل من الحد الأدنى لها . (2)

1- مدحت القرشي ، مرجع سابق ، ص 136 .

2- نفس المرجع ، ص 136 .

فإذا توجب على صاحب العمل أن يدفع الحد الأدنى فان فائض في العرض من العمل سوف ينشأ نتيجة لذلك .
 وإذا كان هؤلاء العمال الفائضين عن الطلب سيغادرون فان هذا يؤدي إلى استفادة البلد من ذلك ، لان مثل هؤلاء العمال لا يساهمون في الإنتاج .
 بهذا فان مغادرة هؤلاء العمال سوف يساعد على ارتفاع مستوى المعيشة لهؤلاء العمال الباقين .

7- تأثير العمالة المستوردة على العمالة المحلية :

تظهر البلدان المتخلفة في أحيان كثيرة إلى أن تستورد العمالة من الخارج أو بالأحرى أن تسمح لهم بدخول البلد لإغراض العمل فيه وبطبيعة الحال هناك تأثيرات كبيرة لهذه العمالة المستوردة على المحليين وعلى جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية المختلفة وهناك آراء متعددة ومختلفة بالنسبة للعمالة المستوردة إلا انه في النظرية الاقتصادية هناك رأيان حول هذا الموضوع :

- الرأي الأول : إن كل عامل مستورد من الخارج لأغراض العمل داخل البلد يؤدي إلى إحلاله محل العامل المحلي
- الرأي الثاني : يؤكد بأنه بدون العمالة المستوردة من الصعب أو المتعذر القيام بالعديد من الأعمال التي تعزف العمالة المحلية عن القيام بها أو أنها غير مؤهلة للقيام بها وعلى سبيل المثال ، فان العمال الحرفية المختلفة لا تقوم بها العمالة المحلية في دول الخليج العربي بل يقوم بها عمال عرب أو أجانب بدلاً من العمالة الوطنية أو بالإضافة إليهم . (1)

1- مدحت القرشي ، مرجع سابق ، ص 137 .

الخلاصة:

وفي الأخير وبعد تطرقنا في هذا الفصل إلى مفهوم دوران العمل وأسبابه والعوامل المؤثرة فيه وأيضا عن مفهوم الحراك وإشكاله وفي الأخير تطرقنا إلى مفهوم الهجرة والعوامل المؤثرة فيها وتأثير العمالة المستوردة على العمالة المحلية نستخلص من هذا الفصل أن مفهوم دوران العمل هو انتقال العامل من وظيفة إلى وظيفة أخرى بحثا عن امتياز غير متوفرة في المنظمة التي يعمل فيها وتقريبا نفس المفهوم كذلك لمفهوم الحراك والهجرة وان هذا الانتقال للعمال مسبباته نقائص يشعر بها العامل لسد حاجياته المختلفة ويساعدنا هذا الفصل في دراسة وفهم ظاهرة دوران العمل في المؤسسة البترولية GTP من خلال المفاهيم المطرق إليها .

الفصل الثالث

تمهيد

1. مفهوم الرضا الوظيفي
2. النظريات المفسرة للرضا الوظيفي .
3. مسببات الرضا عن العمل .
4. عناصر الرضا الوظيفي .
5. مظاهر الرضا عن العمل .
6. العلاقة بين الرضا الوظيفي ودوران العمل .

الخلاصة

ت م ه ي د :

يعتبر موضوع ومحور الرضا الوظيفي من بين أهم المواضيع التي تساعدنا في دراستنا هذه لظاهرة دوران العمل في المؤسسة البترولية GTP بمدينة حاسي الرمل ، وهذا المحور له علاقة تفسيرية لسلوكات العاملين وفي هذا الفصل نتطرق إلى مفهوم الرضا الوظيفي ونظرياته المفسرة وأسباب الرضا الوظيفي وعناصره ونتائجه ومظاهره ، وهذا لإعطاء صورة واضحة حول مفهوم الرضا الوظيفي الذي لقي دراسات كثيرة جدا ومفاهيم مختلفة باختلاف المنظمات وأماكن العمل .

1- مفهوم الرضا الوظيفي :

لقد ظهر مفهوم الرضا الوظيفي قديما وكان مع بداية الثورة الصناعية وازدهارها ، وكان هذا المفهوم غامضا من حيث تحديد مفهومه وذلك لاختلاف الأعمال والمهن ولقد تعددت المفاهيم للرضا عن العمل حديثا وكانت مختلفة ودقيقة على عكس المفاهيم الكلاسيكية العامة ، ومن خلال التقديم يمكننا تحديد بعض المفاهيم للرضا عن العمل أو الرضا الوظيفي وذلك كما يلي :

فيعرف " V.Vroom " الرضا عن العمل بأنه : " الاتجاهات المؤثرة على الأفراد تجاه عملهم وأدوارهم المهنية " (1) . وقد ذهب "V.Vroom" إلى أن هناك خمسة عوامل هامة تؤدي إلى الرضا عن العمل وهي : الأجر ، الطاقة المبذولة في العمل ، إنتاج السلع والخدمات والتفاعل الاجتماعي ، والمكانة الاجتماعية.

ويرى أن عامل الأجر وما يرتبط به من مكافآت مادية ومعنوية يعتبر مصدرا وعاملا هاما للرضا عن العمل وسلوكات العامل .

ويعرف أيضا "Morse" و"Florimond" الرضا عن العمل بأنه : " يشير إلى الارتياح في العمل ، ويرتبط هذا الارتياح بالتوقعات التي ينتظرها فرد معين من وضع معين وما يحصل عليها منه " . (2)

ويعرف أيضا احمد ماهر الرضا عن العمل بأنه : " مجموعة من الآراء والمعتقدات والمشاعر التي تكونت لدى العامل حول عمله وذلك مع مرور الوقت ، وهذه الآراء والمعتقدات والمشاعر هي التي توجه سلوكاته داخل المنظمة " . (3)

ويعرف احمد صقر عاشور الرضا عن العمل بأنه : " يعبر عن درجة المشاعر الايجابية أو السلبية للفرد تجاه الجوانب المختلفة للوظيفة متمثلة في مهام العمل وظروفه والعلاقات مع الزملاء " . (4)

وتعرف أيضا حنان عبد الرحمان الأحمدى الرضا عن العمل بأنه : " هو شعور ينتج عن تفاعل خصائص الأفراد والقيم والتوقعات التي يحملونها مع إدراكهم لعدد من العناصر المرتبطة بطبيعة العمل الذي يقومون به وخصائص المنظمة التي يعملون بها ، والبيئة المحيطة ، وأساليب الإشراف ، والمكافآت والمزايا ، الوظيفة وطبيعة العمل ، والشعور وتقدير الآخرين ، والعلاقات في العمل وبيئة العمل " . (5)

1- طلعت إبراهيم لطفي ، علم الاجتماع التنظيم ، دار غريب للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2007 ، ص 179 .

2- نفس المرجع ، ص 179 .

3- احمد ماهر ، مرجع سابق ، ص 224 .

4- احمد صقر عاشور تنمية المهارات القيادية و السلوكية تدريبات و أنشطة ، دار الأمين للطباعة و النشر ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، 1997 ، ص 66 .

5- حنان عبد الرحمان الأحمدى ، الرضا الوظيفي ، مجلة الحقوق ، الكويت ، العدد 03 ، سبتمبر 2006 ، ص 308 .

ويعرف " V.Vroom " الرضا الوظيفي أيضا بأنه : " يشير إلى تكيف الأفراد تجاه أدوارهم في الأعمال والوظائف التي يشغلونها " . (1)

2- النظريات المفسرة للرضا الوظيفي :

لقد تعددت النظريات المفسرة للرضا الوظيفي وذلك حسب كل دراسة قام بها الباحثون، ونتطرق إليها فيما يلي:

1-2- نظرية الحاجات "Mazlou" :

قدم إبراهيم مازلو تدرجا هرميا لمستوى حاجات الإنسان واعتبر الحاجة إلى التقدير للذات هي قمة الهرم وهي ترتبط بما يحفز الفرد إلى انجاز والإبداع والإنتاج . وعلى ذلك فكلما حقق العمل إشباعا للحاجات كان العامل راضيا وله دافعية أكثر للعمل ، وترتكز نظرية مازلو على جانبين رئيسيين هما:

(أ)- أن العامل هو راغب اجتماعي أي له رغبات اجتماعية تعتمد على حاجاته التي يجب ان يشبعها ، وإذا لم تشبع حاجة من حاجاته يصبح غير راضي عن عمله وهو ما يؤثر على سلوكه ويوجهه .

(ب)- أن هنالك ترتيبا هرميا لحاجات العامل وإذا لم تشبع إحداها تظهر الحاجة لها والى حاجات أخرى وهي كالتالي :

- الحاجة الفيزيولوجية .
- الحاجة إلى الأمان .
- الحاجة إلى الانتماء .
- الحاجة إلى الاحترام .
- الحاجة إلى تحقيق الذات .

ويقول مازلو أن إشباع الحاجات سوف يتم طبقا لوضعها على الهرم فلا يمكن أن يفتقر العامل إلى إشباع الحاجة إلى تحقيق الذات بعد إشباع الحاجة الفيزيولوجية بدون إشباع الحاجات طبقا لترتيبها (الأمان ، الانتماء ، الاحترام) . (2)

2-2- نظرية ذات العاملين لـ "Herzberg" :

استطاع فريدريك "Herzberg" من خلال دراسته أن يتوصل إلى الفصل بين نوعين من مشاعر الدافعية ، وهما : الرضا والاستياء ، وان العوامل المؤدية إلى الرضا تختلف عن العوامل المؤدية إلى الاستياء ، وذلك فيما يلي :

العوامل الدافعية : وهي تلك العوامل المؤدية إلى إثارة الحماس وخلق قوة دفع للسلوك وهذه العوامل تختلف عن، العوامل الوقائية: وهذه الأخيرة هي التي تقي الفرد من مشاعر

1- محي محمد مسعد ، بحوث في الاقتصاد العربي واهم تحديات القرن الحادي والعشرون ، مطبعة الانتصار ، 2001 ، ص 175 .

2- اشرف محمد عبد الغني ، علم النفس الصناعي اسسه وتطبيقاته ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 2001 ، ص 321 .

الاستياء وتحميه من السخط الناجم عن عدم الرضا ، ويمكن تصنيف العوامل الوقائية والدافعة كما يلي :

(أ)- العوامل الدافعة : وهي تلك المؤدية إلى حماس ودافعية الفرد ورضاه عن العمل ، وهذه العوامل موجودة في تصميم الوظيفة ومحتواها وكيانها ، وتتمثل في :

- الانجاز وأداء العمال .
- مسؤولية الفرد عن عمله وعمل الآخرين .
- الحصول على تقدير الآخرين واحترامهم .
- فرص التقدم والنمو في العمل .
- أداء عمل ذو أهمية وقيمة للمنظمة .

(ب)- العوامل الوقائية : وهي التي يعتبر توفرها بشكل جيد ضروري لتجميد مشاعر الاستياء لتجنب مشاعر عدم الرضا ، ولكنها لا تؤدي الى خلق قوة دافعة وحماس لدى الأفراد من اجل الأداء ، وهي تتمثل فيما يلي :

- ظروف العمل المادية .
- العلاقة مع الرؤساء .
- العلاقة مع المرؤوسين .
- الإشراف .
- أداء عمل ذو أهمية وقيمة للمنظمة . (1)

2-3- نظرية القيمة "Louche":

يرى أدوين " Louche " أن المسببات الرئيسية للرضا عن العمل هي قدرة ذلك العمل على توفير عوائد ذات قيمة ومنفعة عالية لكل فرد على حد سواء ، وانه كلما استطاع العمل توفير العوائد ذات القيمة للفرد كلما كان راضيا عن العمل ، وان العوائد التي يرغبها الفرد ليست تماما هي الموجودة في نظرية تدرج الحاجات "Mazlou" ، وإنما تعتمد بالدرجة الأولى على إدراك وشعور كل فرد بما يوده من عوائد يرى أنها تتناسب ووظيفته ومستواه الوظيفي . (2)

2-4- نظرية اكس "X":

يرى أنصار هذه النظرية أن العامل لديه كره ضمنى تجاه عمله هذا الذي يظهر في إتلاف الآلات، مثلا هذا الذي يستدعي فرض رقابة على العمال وتهديدهم بالعقاب ، وهذا أمر ضروري لكي يبذل العمال الجهد المناسب لتحقيق الأهداف التنظيمية . ولكن هذه الرقابة من جانب رؤية العامل تستدعي عدم الرضا ، وانه يجب ترك هامش حرية لهم للعمل تلقائيا وبدافع ورغبة ناتجة عن الرضا عن العمل . (3)

1- احمد ماهر ، مرجع سابق ، ص 225-227 .

2- نفس المرجع ، ص 229 .

3- اشرف محمد عبد الغني ، مرجع سابق ، ص 330 .

2-5- نظرة وآي "Way":

يرى أصحاب هذه النظرية العكس تماما لما يراه أصحاب النظرية "X" وذلك بحيث ان العمال عندما لا يتم مراقبتهم وتحفيزهم ماديا يقومون بأداء مرتفع على عكس الرقابة والتهديد . (1)

3- مسببات الرضا عن العمل :

يمكن تقسيم مسببات الرضا عن العمل إلى مجموعتين هما : مسببات تنظيمية و مسببات شخصية , و ذلك فيما يلي :

أ (المسببات التنظيمية للرضا عن العمل :

1- نظام العوائد : مثل الحوافز , المكافآت , الترقيات . و يشعر الفرد بالرضا إذا كانت العوائد يتم توزيعها وفقا لنظام محدد يضمن توافرها بالقدر المناسب و بالشكل العادل .
2- الإشراف : إدراك الفرد بمدى وجود الإشراف الواقع عليه يؤثر في درجة رضاه عن الوظيفة , و الأمر هنا يعتمد على إدراك الفرد و وجهة نظره حول عدالة المشرف واهتمامه بشؤون المرؤوسين و حمايته لهم .

3- سياسة المنظمة : و هي تشير أنظمة عمل و لوائح و إجراءات و قواعد تنظم العمل وتوضح التصرفات و تسلسلها بشكل يبسر العمل و لا يعيقه .

4- تصميم العمل : حينما يكون للعمل تصميم سليم يسمح بتنوع و المرونة و التكامل والأهمية و الاستقلال و توافر المعلومات الكاملة يكون هناك ضمان نسبي بالرضا عن العمل .

5- ظروف عمل جيدة : كلما كانت ظروف العمل جيدة المادية مناسبة ساعد ذلك على رضا العاملين عن العمل , و من أهم هذه الظروف : الإضاءة , الحرارة , التهوية , حجم المكتب , التليفون ...

ب (المسببات الشخصية للرضا عن العمل :

أظهرت الدراسات أن الرضا عن العمل يتأثر بشخصية الفرد , فهناك أناس بطبيعتهم وشخصيتهم أقرب إلى الرضا أو الاستياء , و من أهم المسببات مايلي :

1- احترام الذات : كلما كان هناك ميل لدى الأفراد للاعتداد برأيه , و احترام ذاته , والعلو بقدره كلما كان أقرب إلى الرضا عن العمل , أما أولئك الأشخاص الذين يشعرون ببخس في قدرهم , أو عدم اعتداد بالذات فإنهم عادة ما يكونون غير راضين عن العمل .

2- تحمل الضغوط : كلما كان الفرد قادر على تحمل الضغوط في العمل و التعامل والتكيف معها كلما كان أكثر رضا , أما أولئك الذين يتقاعسون بسرعة و ينهارون فور وجود عقبات فإنهم عادة ما يكونون مستاءين .

1- أشرف محمد عبد الغني , مرجع سابق , ص 331 .

3- المكانة الاجتماعية : كلما ارتفعت المكانة الاجتماعية أو الوظيفة و الاقدمية كلما زاد رضا الفرد عن عمله , أما إذا قلت مكانة الفرد وظيفيا و اجتماعيا و قلة الاقدمية زاد استيائه.

4- الرضا العام عن الحياة : يميل الأفراد السعداء في حياتهم أن يكون سعداء في عملهم , أما تعساء في حياتهم و الغير راضين عن نمط حياتهم العائلية و الزوجية و الاجتماعية فإنهم عادت ما ينقلون هاته التعاسة إلى عملهم . (1)

4- عناصر الرضا الوظيفي :

يمكننا توضيح العناصر المكونة للرضا عن العمل , و ذلك كالآتي :

أ) الأجر : يتمثل الأجر في المقابل الذي يتقاضاه العامل مقابل عمله , و منه فإنه كلما زاد الأجر كلما كان العامل راضيا عن عمله و أداءه جيد و مرتفع, و العكس كلما كانت الأجور و المردوديات و العوائد ناقصة كلما أدى ذلك إلى استياء العاملين و عدم رضاهم و هو ما ينعكس على سلوكياته و أفعالهم داخل المنظمة .

ب) محتوى العمل : يتمثل محتوى العمل في المسؤولية الموكلة إلى العامل و طبيعة الأنشطة داخل المنظمة و فرص الانجاز و النمو و الترقية , و الذي يتيح للفرد العامل كل هذه المؤشرات و المحتويات إذا توفرت كلما كان و شعر العامل بالرضا و الدافعية , و كلما قلت أدى ذلك إلى انعزال و اغتراب العامل و بذلك يسبب له الاستياء و عدم الرضا .

ت) فرص الترقية : هنالك شواهد عديدة تشير إلى أن توفر فرص الترقية في العمل يساهم في زيادة الرضا عن العمل , و يتوقف اثر توفر فرص الترقية على الرضا عن العمل و على طموح أو توقعات العامل فرص الترقية , فكلما كان طموح الفرد و توقعاته لترقية أكبر مما هو متاح كلما انعكس ذلك على رضا العامل .

ث) نمط الإشراف : يلعب نمط الإشراف دورا كبيرا في التأثير على رضا الأفراد عن العمل , فالمشرف الذي يجعل مرؤوسيه محورا لاهتماماته و ذلك بتنميته لعلاقات المساندة الشخصية بينه و بينهم , و اهتماماته الشخصية بهم و تفهمه و اسعا أدى ذلك إلى كسب ولاء مرؤوسيه و رضاهم عن عملهم . و العكس في حالة وجود تشنج في العلاقة بين المشرف و المرؤوسين هذا ما يؤدي الى فقدان الولاء و ظهور سلوكيات الاستياء و عدم الرضا للعاملين عن تلك العلاقة .

ج) جماعة العمل : تمثل العلاقات و التفاعلات بين الأفراد التي تنشأ خلال العمل وسيلة إشباع الحاجات الاجتماعية للفرد , لكن تأثير جماعة العمل على رضا الفرد يتحدد بالقدر الذي تمثل هذه الجماعة مصدر منفعة للفرد أو مصدر توتر له , فكلما كان تفاعل الفرد مع أفراد آخرين داخل المنظمة كلما أكسبه الرضا عن العمل و الولاء و الاستقرار داخل المنظمة , و في عدم وجود تفاعل بين الفرد و جماعات يؤدي ذلك

(1) أحمد ماهر , مرجع سابق , ص 230- 231 .

إلى حدوث العيابات و حدوث ظاهرة دوران العمل .

(ح) ظروف العمل المادية : تؤثر ظروف العمل المادية بما في ذلك ساعة العمل ووقت الراحة على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل و بالتالي على رضاه عن العمل و استقراره وولائه فيه , و تمثل ظروف العمل مثل : ساعات العمل , و العوامل و التسهيلات المادية المتاحة مثل : الإضاءة و الحرارة و التهوية و ضوضاء و الرطوبة و النظافة و وضع الفرد أثناء تأديته للعمل , و أمراض المهنة المتصلة بالأداء للعمل . عوامل لها تأثير على الراحة و الصحة و على الرضا و عدم الاستياء و قابلية الانتماء و الاستقرار و عدم حدوث دوران العمل . (1)

5- مظاهر الرضا عن العمل :

يمكننا أن نستدل على الرضا المهني للعاملين من خلال بعض المظاهر التي تتصل بسلوك العاملين في العمل , و يمكن تسمية هذه المظاهر بنواتج الرضا عن العمل , وهي كالآتي :

- زيادة الإنتاج و مستوى جودته , حيث وفرت الإنتاج و جودته لا يمكن أن يكون الإنتاج إلا من عمل عمال على درجة عالية من الرضا عن عملهم .
- الإتقان في العمل و الحفاظ على الأجهزة و الآلات و مستلزمات الإنتاج و هي تكون عادة من العاملين المحفزين و الراضين عن عملهم .
- إنخفاض معدات الغياب و قلة الشكاوى و ندرت الصراعات و المنازعات في مجال العمل كلها مظاهر تدل على درجة كبيرة لرضا العاملين و استقرارهم فيه .
- تحسين العمل و الإبداع و التطوير و إنخفاض معدلات دوران العمل كلها مؤشرات تدل على رضا العاملين إلى حد كبير من عملهم .
- الصورة الذهنية الايجابية المحببة للمنشأة أو المنظمة و نوعها و نوع العمل بها عن طريق الأفراد العاملين , تعد مؤشرا هاما لرضا عن العمل , و خاصة أن هاته الصورة الذهنية الايجابية عن العمل و المنظمة في أذهان العمال تؤدي دائما إلى أن يدافع العمال عن منظماتهم , و أن يقفوا بجانبها و أن يكون لهم ولاء و انتماء لها , وهذا مظهر من مظاهر رضا العاملين عن عملهم .
- استجابة العاملين السريعة و تقبلهم لكل إجراءات التعديل و التطوير و إدخال التكنولوجيا و غيرها في مجال العمل و مشاركتهم الحقيقية لدفع تطوير العمل و تنظيمه تدل على مدى رضا العاملين عن عملهم .
- مشاركة العاملين في مختلف أنشطة المنظمة , و خاصة المشاركة الاختيارية إنما تعكس رضا العاملين عن عملهم بعكس الذين يحجمون عن المشاركة . (2)

1- أحمد صقر عاشور , مرجع سابق , ص 68.

2- أشرف محمد عبد الغني , مرجع سابق , ص 335 .

6- العلاقة بين الرضا الوظيفي و دوران العمل :

لقد توصلت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة وثيقة بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي للمنظمة , و يرى بعض الباحثين أن الرضا الوظيفي هو أحد مسببات الولاء التنظيمي , و لعل من أوائل الباحثين في هذه العلاقة دراسة "Borter" الذي يرى أن الولاء التنظيمي يعتبر ممثلاً بقوة تطابق الفرد مع منظمته و ارتباطه بها , و لا يمكن أن يتم هذا التطابق و يتحقق دون رضاه عن وظيفته "Borter" .

إلا أن الرضا الوظيفي يسبق الولاء التنظيمي , و أن طبيعة الاختلاف بين الولاء التنظيمي و الرضا الوظيفي تكمن في أن الولاء التنظيمي هو اتجاه ثابت نسبياً عبر الوقت بالمقارنة مع الرضا الوظيفي الذي يمثل اتجاهاً أقل استقراراً و أقل تكويناً , و يتفق مع "Brisse" و "Moler" إذ يرون أن الرضا الوظيفي يمثل سبباً موقفياً للولاء التنظيمي . و بشكل عام تشير الدلائل إلى أن البيئة و المجال التنظيمي التي يسودها الرضا الوظيفي و تتماسك فيها جماعة العمل و تشعر بالاستقلالية , تعزز الولاء التنظيمي لدى العاملين و تجعلهم أكثر استقراراً و فعالية في أدائهم , و قد وجد "Walche" و "Lavanne" , أن الرضا عن العمل و الرضا عن فرص الترقية يؤثران بشكل إيجابي في الولاء التنظيمي والاستقرار المهني وقلّة دوران العمل .

و من منظور آخر يرى "Boutmane" أن الرضا الوظيفي هو نتاج الولاء التنظيمي , و أن للولاء التنظيمي تأثيراً إيجابياً على الرضا الوظيفي , و أنه قد يصبح العاملون مرتبطين بالولاء للمنظمة قبل أن تتشكل موقف الرضا لديهم .

و من كل هذه الدراسات لـ : "Borter" و "Brisse" و "Moler" و غيرهم كلهم يتفقون على أن هنالك علاقة وثيقة بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي , أي أن كلما كان العامل راض عن عمله كلما جعله محفزاً للاستقرار و الولاء للمنظمة و العكس كلما كان العامل غير راض كلما زادت نسبة تغيّبه و انتقاله إلى منظمة أخرى و هذا ما يسمى بظاهرة دوران العمل (1) .

1- حنان عبد الرحمان الأحمدى , مرجع سابق , ص 309.

الخلاصة:

وفي الأخير وفي هذا الفصل وبعد تطرقنا لمحور الرضا الوظيفي وعلاقته بدوران العمل ، وذلك من خلال إعطاء مفاهيم متعددة للرضا الوظيفي والتي استخلصنا منها المفهوم الذي يبين أن الرضا الوظيفي للعمال هو مدى ارتياح وملائمة ظروف العمل والأجر وعلاقات العمل والظروف المادية الأخرى بذهنيات العاملين وردود أفعالهم وفق ذلك الارتياح وسلوكياتهم ، كل هذه المؤشرات التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي هي التي تساعدنا في فهم سلوكيات العاملين وخاصة في المؤسسة البترولية GTP بحاسي الرمل ، وأسباب حدوث ظاهرة دوران العمل في تلك المؤسسة والتي هي بالدرجة الكبيرة نسبة رضا العاملين عن العمل .

الفصل الرابع

العلاقات العمالية

تمهيد

1. مفهوم علاقات العمل .
2. تمييز علاقات العمل عن غيرها من العلاقات .
3. خصائص علاقات العمل .
4. أنماط علاقات العمل .
5. التطور التاريخي لعلاقات العمل .
6. أطراف علاقات العمل ودور كل طرف في تنظيم علاقات العمل .

الخلاصة

ت م ه ي د :

تعتبر علاقات العمل من بين المواضيع الهامة في علم الاجتماع التنظيم و العمل وهو موضوع واسع لا يقتصر على علاقات العامل و رب العمل فقط بل تتجاوز إلى علاقات العمال فيما بينهم و علاقات تعتبر كعامل أساسي في مدى أداء و فعالية العامل فأى خلل في هذه العلاقات سيؤدي حتما إلى عدم فاعلية العامل و أدائه و تعتبر علاقات العمل كدافع لرضا العامل و استقرار في عمله .

و لقد لقيت علاقات العمل اهتماما كبيرا لدى الباحثين و خاصة منهم علماء الاجتماع التنظيم و العمل و ذلك لفهم و تحليل بعض الظواهر و خاصة ظاهرة دوران العمل لان هذه الأخيرة تعتبر كحافز و دافع قوي لاستقرار العامل إلى جانب دوافع أخرى كالحوافز المادية و المعنوية . و في هذا الفصل نتطرق إلى تحديد أهم مفاهيم علاقات العمل تم تمييز علاقات العمل بغيرها من العلاقات كالعلاقات الإنسانية ،الاتصال ، الإشراف ثم نتطرق إلى خصائص و أنماط هذه العلاقات ، ثم نستعرض التطور التاريخي لعلاقات العمل عبر مختلف المراحل ثم نتطرق إلى أطراف علاقات العمل .

1- مفهوم علاقات العمل :

لقد تعددت و تنوعت مفاهيم الباحثين عن علاقات العمل و ذلك من خلال تناولهم المفهوم من عدة زوايا و حسب رؤيتهم لعلاقات العمل و أهداف دراستهم لها ، و من المفاهيم نجد مايلي :

مفهوم "Keslmane" : فيعرفها " بأنها العلاقات بين أصحاب العمل و العمال ، و يشمل هذا الاصطلاح أيضا بمعناه الواسع العلاقات بين مختلف النقابات و بين الدولة و أصحاب العمل و العمال " . و في هذا المفهوم أوضح كسلمان أطراف علاقات العمل المتمثلة في أصحاب العمل و العمال إلى جانب منظماتهم التمثيلية (نقابات العمل أو نقابات أصحاب العمل ، و ممثل الدولة المتمثل في الحكومة . وبعد هذا المفهوم مفهوم عاما لعلاقات العمل وليس دقيقا في تحديد طبيعة العلاقات بين الأطراف المعنية.

و يعرفها "Geraodione" : بأن " علاقات العمل هي التي تقوم على مستوي المؤسسة الصناعية " .

و يتميز هذا المفهوم بأنه وضح مكان هذه العلاقات و المتمثل في المؤسسات الصناعية ، و من هذا المفهوم يتضح أن علاقات العمل هو مفهوم يطلق على مختلف العلاقات المتواجدة داخل المنظمة الصناعية.

و يعرفها "Marche Lanhanze" : " أن علاقات العمل عبارة عن ممارسة أودراسة العلاقات بين العمال و منظماتهم ، و المديرين ، و أصحاب العمل و منظماتهم و عوامل اجتماعية و اقتصادية مهما كانت طبيعتها " .

و لقد أوضح هذا المفهوم علاقات العمل بشكل دقيق نوعا ما و الذي يبين فيه وجود عوامل اجتماعية و اقتصادية في علاقات العمل .

ويعرفها مهدي صادق السعيد :بأنها " هي مجموعة الروابط و الأحكام التي تضعها وتفرضها جماعة معينة لتنظيم شؤون أفرادها المتبادلة ، في مجال نشاطهم المهني و الشغل معا " .

ولقد وضح مهدي صادق السعيد في هذا المفهوم الجانب القانوني المتعلق بالأحكام و الروابط في علاقات العمل و في تنظيمها .

- و يعرفها إبراهيم عبد القادر إبراهيم : بأن " علاقات العمل هي الروابط أو القواعد التي يتفق عليها العمال و أصحاب العمل بصورة جماعية ، و التي تحكم تعاملهم و تبادلهم بشأن تحديد نزعية و كمية ، و كيفية أداء العامل الأجور ، أوقات العمل الراحة ، الإجازات ، شروط و ظروف ممارسة العملية الإنتاجية " (1) .

1- لحسن بونعامة ، مرجع سابق ، ص 36.

و هذا المفهوم هو المعتمدة في دراستنا هذه حيث بين مجالات علاقات العمل و المتمثلة في الأجور أوقات العمل الراحة ، الإجازات و هذه المجالات هي التي تهتمنا في علاقات العمل في موضوع و إشكالية دوران العمل .

2- تمييز علاقات العمل على غيرها من العلاقات :

بعد تحديد وإعطاء جملة من المفاهيم ، سنحاول في هذا المبحث تمييز علاقات العمل عن غيرها من العلاقات المشابهة ، وذلك فيما يلي :

(1) العلاقات الإنسانية :

يجب التمييز بين علاقات العمل والعلاقات الإنسانية ، وذلك على أساس أن مفهوم علاقات العمل متعلق بالجماعات وعلاقتها ببعض البعض وذلك في المنظمة ، ويتعلق مفهوم العلاقات الإنسانية بالعلاقات العاطفية والحميمية بين الأفراد وذلك بصفة عامة خارج المنظمة .

فيعرف العلاقات الإنسانية عبد الرحمان عيسوي بأنها : " تتمثل في الروابط التي تجمع الأفراد العاملين والمقرونة بالرضا الوظيفي العام من خلال دفعهم إلى التفاهم والتعاون في ميدان العمل " . (1)

ويعرفها أيضا صلاح الشنواني بأنها : " ذلك الميدان في الإدارة الذي يهدف إلى التكامل بين الأفراد في المؤسسة ، والموقف الاجتماعي الذي يوجد فيه الفرد مع الجماعة ، الشيء الذي يدفع الأفراد ويحفزهم للعمل وتحقيق إنتاجية أكبر ومنه إمكانية إشباع حاجاتهم الطبيعية والنفسية والاجتماعية " . (2)

ونستخلص من هذين المفهومين أنهما يؤكدان على دور العلاقات الإنسانية في التكامل بين الأفراد في المؤسسة ، والموقف الاجتماعي الذي يوجد فيه الفرد داخل الجماعة الشيء الذي يحفز ويدفع العامل للعمل وتحقيق إنتاجية أكبر للمؤسسة ومنه إمكانية إشباع حاجاته المختلفة .

ومن خلال المفهومين تمكن تلخيص النقاط التالية :

- تحقيق الاستقرار للعمال وتفهمهم من جميع النواحي الاجتماعية والاقتصادية والنفسية .
- جعل الأفراد العاملين راضين عن أعمالهم في المؤسسة .
- إشباع حاجات الأفراد المختلفة في إطاره الجماعي والفردى .
- العلاقات الإنسانية تكامل بين الناس في موقف العمل ويؤدي بهم هذا إلى التعاون والتفاهم .

1- عبد الرحمان عيسوي ، العلاقات الإنسانية في الإدارة ، مكتبة القاهرة ، مصر ، 1969 ، ص 21 .
2- صلاح الشنواني ، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، دار الجامعة ، الإسكندرية ، 2004 ، ص 494 .

ب) العلاقات الصناعية :

ويجب التمييز أيضا بين علاقات العمل والعلاقات الصناعية حيث ان علاقات العمل تكون وتقتصر خاصة في المجال التنظيمي بصفة عامة ، أما العلاقات الصناعية فهي العلاقات التي تقتصر في المؤسسات الصناعية بصفة خاصة .
 فيعرفها "Meri Fanklex" ، بأنها : " المقصود بالعلاقات الصناعية تنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل في إحدى المؤسسات الصناعية بكافة مستوياتها " . (1)
 ومن خلال هذا المفهوم يتضح أن العلاقات الصناعية تنشأ في حدود أي مؤسسة صناعية وتقتصر بين صاحب العمل والعمال .

وتهدف أي إدارة صناعية في أي مؤسسة إلى :

- توطيد الثقة وتحقيق التعاون بين الإدارة والقوى العاملة .
- توفير احتياجات المؤسسة من الأفراد وتنظيم الخدمات الاجتماعية والتدريبية التي ترفع كفايتهم الإنتاجية .
- العمل على تقليل الحوادث الصناعية والسعي لرضا العاملين واستقرارهم في المؤسسة .

ج) الاتصال :

يعد الاتصال من ركائز العمليات الاجتماعية داخل المؤسسة ، ويعتبر نجاح العلاقات بين العمال وفق عملة الاتصال الجيد بين العمال ، ومن خلال هذا التمهيد يجب أن نبين الاختلاف بين مفهوم الاتصال وعلاقات العمل وذلك لان الاتصال هو عملية نقل المعلومات والبيانات بين العمال إما من عامل لعامل أو من مشرف لمشرف أو لعامل ، ومنه فان الاتصال يعتبر عنصرا من عناصر العلاقات داخل العمل وبوجه الخصوص ويدخل ضمن علاقات العمل ، ويمكننا إعطاء بعض المفاهيم لعملية الاتصال فيما يلي :

يقصد بالاتصال في المجال الإداري ، بأنه : " إنتاج أو توفير لو تجميع البيانات والمعلومات الضرورية لاستمرار العملية الإدارية ، ونقلها أو تبادلها أو إذاعتها بحيث يمكن للفرد أو الجماعة التغيير أو التعديل في هذا السلوك أو توجيهه وجهة معينة " . (2)
 ومن خلال هذا المفهوم يتضح لنا أن الاتصال هو نقل المعلومات والبيانات وذلك لاستمرار العملية الإدارية وأيضا الاتصال هو نقل بين المعلومات بين العمال للتأثير على سلوكياتهم وفق أهداف المنظمة .

1- محمد نجيب توفيق ، العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة ، 1966 ، ص 64 .

2- خواجه عبد العزيز ، مدخل إلى علم النفس الاجتماعي للعمل ، دار الغرب للنشر والتوزيع ، وهران ، ص 151 .

ح) إدارة الأفراد :

إدارة الأفراد يقصد بها دراسة السياسات المتعلقة باختيار وتعيين وتدريب ومكافئة الأفراد في جميع المستويات ، والعمل على تنظيم القوى العاملة داخل المؤسسة ووضع القرارات التي تدفع العمال إلى بذل جهد أكبر وخلق روح تعاونية بين الأفراد والإدارة وهذا المفهوم يدخل ضمن علاقات العمل وهو مفهوم خاص بالإدارة وسياساتها مع العمال .
ويقصد بإدارة الأفراد : "أنها ذلك النشاط المتعلق بتحديد احتياجات المشروع من القوى العاملة وتوفيرها بالإعداد والكفاءات المحددة وتنسيق الاستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة." (1)

3- خصائص علاقات العمل :

تتميز علاقات العمل بمجموعة من الخصائص يمكن إجمالها فيما يلي :

- **الخاصية الأولى :** الطابع المتعدد لهذه العلاقات : من أهم خصائص علاقات العمل أنها ذات جوانب إنسانية ، اقتصادية ، اجتماعية . في آن واحد لأنها علاقات معترف بها في عقد العمل ومن طرف الدولة ، ولأن علاقات العمل ترتبط بين الجهتين العضلي والعقلي للعاملين ، ومنه فإن هذه العلاقات إنسانية واجتماعية واقتصادية .
- **الخاصية الثانية :** الطابع الفردي والجماعي للعلاقة : ومن خصائص علاقات العمل أيضا أنها تتميز بطابعها الفردي والجماعي ، وهي مبنية ومكونة على أساس الرضا الوظيفي داخل المنظمة لأنها تتكون بإرادة العاملين وأصحاب العمل بصورة فردية وجماعية ، إذن فهي علاقات عمل فيها الرضا أكثر من عدمه .
- **الخاصية الثالثة :** المردود الفردي والجماعي : بما أن علاقات العمل مبنية على أساس الرضا للعاملين فهي ذات مردودية وأداء مرتفع ونجاح للإنتاجية على المستوى الفردي والجماعي ، والرضا دافع لاستقرار العاملين في المؤسسة وعدمه يؤدي إلى عدو استقرار العاملين ويتجسد في ظاهرة دوران العمل . (2)

4- أنماط علاقات العمل :

إن لعلاقات العمل وعلى تباين واختلاف المستويات والانعقاد أنماط عديدة ، يمكن تصنيفها إلى ما يلي :

- **النمط الأول:** علاقات عمل تربط ما بين العامل وصاحب العمل وذلك طبقاً لمقتضيات عقد العمل الفردي الموقع عليه من الطرفين ، وعقد العمل المشترك أن

1- لحسن بونعامة ، مرجع سابق ، ص 38 .

2- نفس المرجع ، ص 38 .

وجد ، ولا تقتصر هذه العلاقة على البعد التنظيمي وما يتصل به من لوائح ونظم وقرارات ، ولما لصاحب العمل من سلطة الإشراف بل أيضا بالجانب الإنساني حيث تتفاعل عوامل التنافس والتعاون ودافع العمل والحوافز .

- **النمط الثاني :** علاقات عمل جماعية ثنائية على مستوى الوحدة ، المؤسسة ، القطاع الصناعي ، والمهنة . وذلك وفق عقد عمل مشترك بين ممثلي صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل لقطاع معين أو منظمة محددة وما يناظرها من ممثلي العمال على نفس المستوى من خلال عقود العمل الجماعية والجوانب التي تدور عليها .
- **النمط الثالث :** علاقات عمل جماعية ، ثلاثية يشترك فيها بالإضافة إلى أطراف العمل التقليديين يعني العمال أو ممثليهم ومنظماتهم النقابية مع الإدارة أو منظمات أصحاب العمل . ممثل عن السلطة العمومية أي الحكومة أو ممثل عنها .

5- التطور التاريخي لعلاقات العمل :

إن أوضاع العمل والعمال وعلاقات العمل في الوقت الحالي ما هي إلا نتيجة للأوضاع والعلاقات السائدة في الماضي ، وفي هذا المبحث نتطرق إلى أهم مراحل تطور علاقات العمل فيما يلي :

أ) مرحلة العلاقات الاستبدادية :

و هذه العلاقات كانت سائدة في العصور الوسطى و في ظل بدايات الثورة الصناعية :
أولا : علاقات العمل في العصور الوسطى : فيعد سقوط الإمبراطورية الرومانية قامت على انقائها دويلات عديدة و ظهرت فيها نظم اقتصادية و هي النظام الإقطاعي في الزراعة ، و لقد ظهرت في ظل النظام الإقطاعي نظام خاص هو الاقنان و هذا النظام الذي يكون فيه القن ليس تابعا للسيد الإقطاعي بل حرا ملحقا بأرض السيد و لا يستطيع الانتقال من دون موافقة سيده و كان القن يعمل بأكثر حرية ، و كما ظهر نظام الطوائف في الصناعة و التجارة ، و لقد مارست الطوائف اعملا شبيهة بأعمال النقابات حيث ظهرت في ظلها مجموعة من القواعد كتحديد ساعات العمل اليومية وضع العمل الليلي و تقرير عطلة الأسبوع ، كما مارست بعض القواعد التي كانت تهدف إلى حماية أصحاب العمل ، ثم بعد نظام الطوائف ظهر نظام المصانع اليدوية الذي خلاله أصبح العاملون يعملون في ورشة واحدة و زاد الإنتاج إلا أن أصحاب العمل كانوا يفرضون على العمال عمل طوال النهار بأجور رخيصة و هذا ما اثر على صحة العاملين (1) .

ثانيا : علاقات العمل في ظل الثورة الصناعية و في ظل مبدأ الحرية الاقتصادية :
و بعد ظهور و انتشار الآلات و الصناعة الكبيرة تعذر على صاحب العمل إدارة بمفرده ومنه بدا يوكل مهمة الإدارة إلى المديرين الأجورين و انقطعت صلة تماما بالعمال

1- لحسن بونعامة ، مرجع سابق ، ص 39 .

و قد تزامن ذلك مع المناداة بمبادئ الحرية الاقتصادية و الحرية الفردية جنبا إلى جنب مما أدى إلى التأثير على علاقات العمل ، و لقد أدت المبالغة في تأكيد الحرية إلى منع التكتلات كالجمعيات و المنظمات العمالية ، إن إعلان الحرية القانونية قد تبني مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد و تبعاً لذلك فقد أصبح الأفراد ينظمون علاقاتهم بأنفسهم عن طريق التعاقد دون حاجة إلى تدخل الدولة . أما إعلان الحرية الاقتصادية فكان من أثرها أن ساد مبدأ " دعه يعمل دعه يمر " الذي أدى إلى إعلان الحرية الكاملة للأفراد في إدارة شؤون العاملين دون أي تدخل من جانب الدولة .

5-2- مرحلة العلاقات القانونية و تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل :

إن الأوضاع السيئة التي وصل إليها العمال أثناء المرحلة الاستبدادية و النظام الإقطاعي هو الذي دفع بالمشرع إلى إصدار فكرة و قرار الحرية و بمفهوم جديد يختلف عن المفهوم القديم ، فصدرت قوانين عديدة تتعلق بتنظيم علاقات العمل و التنظيم النقابي و قوانين تتعلق بالتأمينات الاجتماعية و حماية العمال من الأخطار المهنية ، و قد كانت هنالك اعتبارات أدت إلى تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل ، و يمكننا تلخيصها فيما يلي :

1- الاعتبارات الاجتماعية :

- العامل الفكري : نتيجة للآثار السيئة التي ظهرت بعد الأخذ بالمبدأ الفردي الحر و الحرية الاقتصادية ، ظهرت مبادئ و مذاهب تدعو الدولة إلى التدخل . فيري المفكرون الاشتراكيون بضرورة القضاء على النظام الرأسمالي لأنه نظام استغلالي للفرد العامل بصفة مطلقة و حرة و الربح مقابل ذلك الاستغلال و بأجور قليلة ، أما المفكرون الرأسماليون فدعوا بوجوب تحسين حالة الطبعة العاملة في ظل النظام الرأسمالي ، و إن حل المشاكل الاقتصادية تستطيع الدولة حله دون تغيير النظام الاقتصادي السائد . و كان أول من نادى بتدخل الدولة في تنظيم العلاقات هو الاقتصادي "Sismonder" الذي طلب من الدولة التدخل لمنع تشغيل الأطفال و تقرير الراحة الأسبوعية و الضمان الاجتماعي للعمال بعد التقاعد و المرض و العجز و البطالة .

- النضال العمالي : لقد كان من أهم العوامل التي حملت الدولة على التدخل في تنظيم علاقات العمل هو نجاح التنظيمات النقابية و الجمعيات في إيصال الاحتجاجات و النداءات إلى الجهات المختصة هذا ما أدى إلى رد فعل الدولة و ذلك بإصدار قوانين تنظم علاقات العمل .

2- الاعتبارات السياسية و الاقتصادية:

لقد كان من نتائج الأخذ بالاقتصاد الموجه في بعض الدول أن أصبح المشرع يدخل في حساباته ظروف هذا الاقتصاد عند تشريع قوانين العمل ، حيث كان تنظيم الاقتصاد الوطني هو الدافع إلى هذا التشريع إلى جانب هدف حماية العمال (1) .

1- لحسن بونعمامة ، مرجع سابق ، ص 40 .

كما أن علاقات العمل نظرا لتعلقها بالعمل باعتباره عنصر من عناصر الإنتاج ، أخذت جانبا كبيرا من اهتمامات المشرع لتنظيم النشاط الإنتاجي و منه الاقتصاد الوطني .

ت) مرحلة العلاقات التشاورية و التفاوضية :

كان من نتائج حصول النقابات العمالية على الاعتراف القانوني الكامل و رغبة العمال في توسيع تجمعاتهم و تقويتها ، لان هذه النقابات تحولت و أصبحت نقابات صناعية على صعيد الدولة لمختلف الصناعات ، حيث أصبحت لكل صناعة نقابة صناعية او نقابة عامة ، و منذ ذلك أخذت هذه النقابات تطالب بتحسين ظروف العمال و تقليص ساعات العمل كل هذه المطالب كان أساسها التفاوض و التشاور مع الجهات المختصة و خاصة الدولة .

و هذا يعد اعترافا من منظمات أصحاب العمل بشرعية التمثيل النقابي و التنظيمات العمالية، و قناعتهم بعد التهميش العمال لان هذه الفئة هي بمثابة شريك اجتماعي لهو دور كبير في تحسين علاقات العمل و تقوية الرضي بين العاملين لزيادة الإنتاج .

إلى جانب كل هذا فقد ساهمت عوامل كثيرة في بروز فكرة الاهتمام بشؤون العمال و تحسين أحوالهم و علاقاتهم داخل المنظمة ، و نذكر منها مايلي :

- تقدم العلوم الاجتماعية و خاصة علم النفس و علم الاجتماع الصناعي من خلال دراستهم للعلاقات و حاجات العمال .
- نمو الضمير الاجتماعي و الشعور بالمسؤولية الاجتماعية لدي أصحاب العمل هذا ما يدفعهم إلى الاعتراف بحق العمال .
- الاتجاهات الدولية و التي كانت تدعوا إلى وجوب الاعتراف بأهمية المفاوضات بين أصحاب العمل و العمال ، و من اجل إبرام الاتفاقيات الخاصة بتنظيم شروط العمل و علاقات العمال بأصحاب العمل (1) .

6- أطراف علاقات العمل و دور كل طرف في تنظيم علاقات العمل :

يمكن تحديد الأطراف المعنية بعلاقات العمل و دور كل طرف في ثلاثة أطراف ، وهي :

أ) - **الحكومة :** تعتبر الحكومة طرف رئيسيا من أطراف علاقات العمل و ذلك من خلال فرض التشريع و إجراء المفاوضات الجماعية بين العمال و أصحاب العمل ، وكذلك حرية ممارسة النقابات لتلك المفاوضات ، و بالتالي فالحكومة تعتبر طرف مركزيا في علاقات العمل .

ب) - **العمال و منظمات العمال :** و هم الطرف المباشر الأول في هذه العلاقة :

- **العامل أو الأجير :** و يعتبر العامل كل من يؤدي عملا لقاء اجر و يكون تابعا لإدارة و توجيه الجهة التي يعمل داخلها .

- **منظمات العمال :** و هي الطرف الأخر المهم في هذه العلاقات و تتمثل في تكتلات عمالية وليدة الثورة الصناعية ، دورها السعي لوجود علاقات حسنة بين العمال و أصحاب العمل و الاحتياجات في حالة التآزم و الصراع بين العمال و أصحاب العمل .
- (ت)- **صاحب العمل و منظمات أصحاب العمل :** و هو الطرف المقابل للعامل أو الأجير أو منظمات العمال :
- **صاحب العمل :** هو المالك لوسائل الإنتاج و المستخدم الأجير أو أكثر مقابل اجر ، و دوره في المنظمة رسم السياسات ، التخطيط ، التوجيه ، الترقية و كل هذه تعتبر علاقات يقوم بها صاحب العمل .
- **منظمات أصحاب العمل :** و تتمثل هذه المنظمات في فئتين هما :
 - (1)- **الاتحادات أو الجمعيات الحرفية أو الصناعية :** و يتم تكوين هذه الاتحادات في الغالب و الانضمام إليها بصفة اختيارية ، و هي تقابل النقابات العمالية و الهدف منها حماية مصالح أعضائها ، منع المنافسة الغير العادلة بين الأعضاء .
 - (2)- **الغرف التجارية و الصناعية :** و تتميز بكونها منظمات تمثلية أمام الحكومة و الجهات المختلفة ، و لتعبير عن الآراء المشتركة لأعضاء في السياسة الاقتصادية ، و المطالبة بإصدار التشريعات المفيدة لصناعة (1).

1- لحسن بونعامه ، مرجع سابق ، ص 41 .

الخلاصة:

وفي الأخير وبعدما تناولنا هذا الفصل حول علاقات العمل من خلال إعطاء مفاهيم علاقات العمل الأساسية ، وصلنا في الأخير إلى تحديد مفهوم دقيق يساعدنا في دراسة ظاهرة دوران العمل ، والمفهوم هو أن علاقات العمل هي الروابط والقواعد التي يتفق عليها العمال وأصحاب العمل بصورة جماعية ، والتي تحكم تعاملهم بشأن تحديد نوعية وكمية وكيفية أداء العمل والرضا عن العمل والأجور وأوقات الراحة والعمل ، الإجازات ، شروط ممارسة العملية الإنتاجية . كل هذه المؤشرات التي استخلصناها من هذا الفصل تساعدنا في بناء استمارة البحث والتقصي حول ظاهرة دوران العمل.

الفصل الخامس

تمهيد

1. مفهوم الثقافة التنظيمية .
2. محددات الثقافة التنظيمية .
3. اهمية الثقافة التنظيمية .
4. خصائص الثقافة التنظيمية .
5. مكونات الثقافة التنظيمية .
6. مصادر الثقافة التنظيمية .
7. اثر الثقافة التنظيمية .
8. انواع الثقافة التنظيمي

الخلاصة

تمهيد:

لقد نال موضوع الثقافة التنظيمية اهتمام كبير من قبل الدارسين في علم الاجتماع الإدارة وعلم النفس والاقتصاد وهذا لمالها من أثر كبير في تشكيل هوية المؤسسة. فالثقافة التنظيمية تتطور مع الوقت، وتتكون من خلال التفاعل الاجتماعي والتضامن بين العاملين فيها، وتستمد الثقافة التنظيمية من المعتقدات والقيم المشتركة بين العاملين في المؤسسة، كما تستمد من القواعد والمعايير التي تطبقها المؤسسة، وهي التي ترسم الصورة الذهنية وتولد الإحساس بالهدف والمعنى، وتجعل العاملين في المؤسسة يشعرون أنهم جزء من كل .

وتلك الثقافة هي التي تيسر اندماج العاملين الجدد في المؤسسة، وتعزز التزام كل من ينتمي إليها بقيمها وأهدافها.

والثقافة التنظيمية مثلها مثل الثقافة المجتمعية تسيطر على سلوك من ينتمون إليها وتتحكم فيه رؤيتهم للعالم وتفاعلهم معه، وتفسر كل التعقيدات الخفية في حياة المؤسسة .

المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول الثقافة التنظيمية المطلب الأول: مفهوم الثقافة التنظيمية

بظهور المنظمات الحديثة وتزايد مشكلاتها التنظيمية انتشر مفهوم الثقافة التنظيمية في أدبيات الإدارة والسلوك التنظيمي، وأصبح سائداً في مجال المنظمات والتنظيمات الإدارية، بحيث يشير إلى مجموعة من الخصائص والقيم والمعتقدات، والأخلاق، والجوانب المادية، والنفسية التي تصف منظمة ما وتميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى، وقبل الحديث عن الثقافة التنظيمية نعرف **الثقافة** بشكل عام، حيث يعرفها " ادوارد تايلور " في كتابه الثقافة البدائية (1871)، " هو ذلك الكل المركب الذي يشمل المعرفة، العقيدة، الفن، الاخلاق، القانون، والعادات، واي قدرات وعادات اخرى يكسبها الانسان بصفته عضو في المجتمع ¹ .

ويعد مصطلح الثقافة التنظيمية من المفاهيم حديثة العهد نسبياً في أدبيات إدارة الأعمال ولا يوجد اتفاق تام في تحديد إطار هذا المفهوم، وعليه فالمفاهيم التي تناولت موضوع الثقافة التنظيمية تعددت وتنوعت حسب وجهة نظر الباحثين، فقد عرفت على أنها: (مجموعة القيم والمعتقدات والمفاهيم وطرق التفكير بين أفراد المنظمة، وهي غير مرئية وغير مكتوبة لكنها محسوسة، وبها يشارك العاملون بالمنظمة في تكوينها) ² .
حصر هذا المفهوم الثقافة التنظيمية في القيم والمعتقدات التي تعتنقها أفراد المنظمة الواحدة .

ويرى (Elliot Jaques) " ان ثقافة المنظمة هي طريقة التفكير والسلوك الاعتيادي والتقليدي، وتكون مقسمة ومشاركة بين اعضاء المنظمة، وتعلم شيئاً فشيئاً للأعضاء الجدد من اجل قبولهم في المنظمة " ³ .
أما عثمان حسن فيعرفها على أنها: " مجموعة القيم المادية والروحية ووسائل خلقها واستخدامها ونقلها، والتي افرزها المجتمع عبر التاريخ، وهي ذات ارتباط وثيق بتطور النظم الاقتصادية والاجتماعية " ⁴ .

¹ عيسوي وهيبية، مرجع سابق، ص 5.

² ايت ابراهيم خولة، اثر الثقافة التنظيمية على ادارة التميز، دراسة حالة مؤسسة Prolipos لانتاج المواد الدسمة، رسالة ماستر، تخصص ادارة اعمال مؤسسة، جامعة ام البواقي، الجزائر، 2015، ص 03.

³ بوغرارة نادية، الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للجيوفيزياء، رسالة ماستر، تخصص تنظيم وعمل، جامعة المسيلة، الجزائر، 2013، ص 19.

⁴ فيصل بقله ومريم بوشمط، اثر الثقافة التنظيمية على ادارة المعرفة، دراسة حالة لركة توزيع الكهرباء والغاز، رسالة ماستر، تخصص تسير الموارد البشرية، جامعة جيجل، الجزائر، 2014، ص 03.

وكتعريف إجرائي يبنى على التعاريف السابقة يمكن تعريف الثقافة التنظيمية بأنها نظام يساعد أفراد المنظمة على فهم طبيعة العمل التنظيمي، وتتكون من مجموعة من القيم، والمعتقدات، والمعايير التنظيمية، والتوقعات التنظيمية التي يتبناها أفراد المنظمة الواحدة والتي تبني للمنظمة هويتها المميزة وشخصيتها الفريدة .

المطلب الثاني: العوامل المحددة للثقافة التنظيمية :

للثقافة التنظيمية مجموعة من المحددات تتكون من خلال تفاعل العديد من العناصر والاعتبارات أهمها 1 :

1. الصفات الشخصية للأفراد وما لديهم من اهتمامات وقيم ودوافع
2. الخصائص الوظيفية ومدى ملاءمتها وتوافقها مع الصفات الشخصية للأفراد، حيث يتجه الفرد إلى المنظمة التي تتفق مع اهتماماته.
3. البناء التنظيمي أو التنظيم الإداري للمنظمة، بحيث تنعكس خصائص التنظيم على خطوط السلطة وأساليب الاتصالات ونمط اتخاذ القرارات.
4. المنافع التي يحصل عليها عضو المنظمة في صورة حقوق مادية ومالية وأدبية تكون ذات دلالة على مكانته الوظيفية وتنعكس على سلوكياته.
5. الأخلاقيات والقيم السائدة في المنظمة، وما تشتمل عليه من قيم وطرق التفكير وأساليب التعامل بين أفراد المنظمة مع بعضهم ومع الأطراف الخارجية.

المطلب الثالث: أهمية الثقافة التنظيمية وأدوارها

تأتي أهمية الثقافة التنظيمية من كونها قوة خفية ذات تأثير متعدد الجوانب في أنشطة المنظمات وعملياتها وبدورها في فاعلية المنظمة ومستويات أدائها، ومثل هذا الاعتقاد يسود لدى أغلب المفكرين في مجال الإدارة والتنظيم، إذ تنامي التفكير بقوة الثقافة التنظيمية في التأثير على السلوك التنظيمي، بوصفها مشغل القدرات الكامنة.

وقد أشار Naryan & Naths إلى أن الثقافة التنظيمية القوية يمكن أن تكون مصدر للميزة التنافسية².

1 ايت ابراهيم خولة ، مرجع سابق ، ص 06 .
2 نفس المرجع ، ص 06 .

تؤدي الثقافة التنظيمية مجموعة من الأغراض أو الأدوات منها ما يلي 1 :

1. تحقيق التكامل الداخلي بين أفراد المنظمة والبيئة الخارجية.
 2. تحقيق التكيف بين أفراد المنظمة والبيئة الخارجية ذات العلاقة بالمنظمة.
 3. القيام بدور المرشد للأفراد والأنشطة في المنظمة لتوجيه الفكرة والجهد نحو تحقيق أهداف المنظمة ورسالتها.
 4. تحديد أسلوب وسرعة استجابة أفراد المنظمة لتحركات المنافسين واحتياجات العملاء لما يحقق للمنظمة تواجدها ونموها.
 5. الثقافة القوية تعتبر عنصرا فاعلا ومؤيدا للإدارة، ومساعدة لها على تحقيق أهدافها وطموحاتها، وتكون الثقافة قوية عندما يقبلها غالبية العاملين بالمنظمة ويرتضون قيمها، وأحكامها، وقواعدها، ويتبعون كل ذلك في سلوكياتهم وعلاقاتهم.
- إن الثقافة التنظيمية تمس شعور الفرد في جانبه النفسي وتظهر في سلوكه وكل ما تكاملت مشاعر أفراد المنظمة كلما توحد سلوكهم مما يجعلها على صلة مباشرة بفعالية أو عدم فعالية المنظمة، وهذا مرتبط بقيمتها ومكانتها في استراتيجيات التسيير والإدارة.

1 أيت ابراهيم خولة ، مرجع سابق ، ص 07.

المبحث الثاني: خصائص الثقافة التنظيمية ومكوناتها وأبعادها
المطلب الأول: خصائص الثقافة التنظيمية

تتصف ثقافة المنظمة بمجموعة من الخصائص أهمها 1 :

1-ثقافة المنظمة نظام مركب:

تتكون الثقافة التنظيمية من عدد من المكونات الفرعية التي تتفاعل مع بعضها البعض لتشكيل ثقافة المنظمة وتشتمل الجانب المعنوي من القيم والأخلاق والمعتقدات والأفكار، والجانب السلوكي من عادات وتقاليد وآداب وفنون وممارسات عملية، والجانب المادي من أشياء ملموسة كالمباني والأدوات والمعدات وغيرها.

2-ثقافة المنظمة نظام متصل مستمر متكامل:

هي كيان مركب تتجه باستمرار إلى خلق الانسجام بين عناصرها المختلفة، لأن أي تغيير يطرأ على أحد جوانبها لا يلبث أن يعكس أثره على باقي مكوناتها ولكونها من صنع الإنسان وخلقها، تمارس بواسطة كل أعضاء المنظمة فإن كل جيل في المنظمة يعمل على تسليمها للأجيال اللاحقة مراعات أنها لا تنتقل من جيل إلى جيل آخر بطريقة فطرية أو غريزية، وإنما يتم تعلمها وتوريثها عبر الأجيال في المنظمة عن طريق التعلم والمحاكاة.

3-ثقافة المنظمة نظام متغير متطور تراكمي:

لا تعني استمرارية ثقافة المنظمة وتناقلها عبر الأجيال كما هي عليه بل إنها في تغيير مستمر، حيث يمكن أن يدخل عليها ملامح جديدة ويمكن أن تفقد ملامح قديمة، تتزايد الثقافة من خلال ما تضيفه الأجيال إلى مكوناتها من عناصر وخصائص وطرق انتظام وتفاعل هاته العناصر والخصائص.

ويمكن ابراز خصائص أخرى للثقافة التنظيمية تتمثل فيما يلي 2 :

- تعتبر الثقافة التنظيمية عملية مكتسبة أي تكتسب من خلال التفاعل والاحتكاك بين الافراد في بيئة العمل .
- ثقافة المنظمة عملية انسانية حيث يعتبر الانسان المصدر الرئيسي لها ، أي انها من صنعه وبدونه لا تكون هناك ثقافة .
- ثقافة المنظمة لها خاصية التكيف ، فهي نظام مرن له القدرة على التكيف مع مطالب الإنسان البيولوجية والنفسية و مع البيئة الجغرافية المحيطة بالمنظمة .

¹ ايت ابراهيم خولة ، مرجع سابق ، ص 11 ، 12

² بوغرارة نادية ، مرجع سابق ، ص 26.

المطلب الثاني: مكونات الثقافة التنظيمية

إن حصر مكونات الثقافة التنظيمية شكل محل لاهتمام الباحثين في الموضوع، فمنهم من يعتقد أن الثقافة مزيج من عدة عناصر لا يمكن تحديدها بصورة دقيقة، نتيجة أن الثقافة التنظيمية

تتكون وتتشكل من خلال تفاعل مجموعة من العناصر من أهمها ما يلي 1 :

1. الصفات الشخصية لأعضاء المنظمة وما لديهم من اهتمامات وقيم ودوافع واحتياجات وأهداف.
 2. الخصائص الوظيفية في المنظمة ومدى ملائمتها مع الصفات الشخصية للعاملين فيها حيث تجذب المنظمة إليها من يتفق معها في ثقافتها.
 3. البناء التنظيمي للمنظمة ومدى ملاءمته مع الصفات الشخصية للعاملين فيها حيث تجذب المنظمة إليها من يتفق معها في ثقافتها؛ تتكون وتتشكل من خلال تفاعل مجموعة من العناصر من أهمها ما يلي:
 4. البناء التنظيمي للمنظمة وما يشتمل عليه من خصائص التنظيم الإداري.
 5. المنافع التي يحصل عليها عضو المنظمة في صورة حقوق تكون ذات دلالة على مكانته الوظيفية وتتعكس على سلوكياته وأدائه.
- المفاهيم والتصورات السائدة في المنظمة.

وتتكون أيضا الثقافة التنظيمية من مجموعة من العناصر وهي كمايلي 2 :

- 1_ القيم التنظيمية: تعرف بانها تلك المعتقدات التي يعتقد اصحابها بقيمتها ويلتزمون بمضامينها فهي تحدد السلوك المقبول او المرفوض ، وهي عبارة عن اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب، جيد أو غير جيد، مهم أو غير مهم، والقيم التنظيمية تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، ومن هذه القيم المساواة بين العاملين، والاهتمام بإدارة الوقت، والاهتمام بالأداء واحت ا رم الآخرين، كما تشتمل المعتقدات التنظيمية، الأفكار المشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل وكيفية إنجاز العمل والمهام التنظيمية ومنها:
- أهمية المشاركة في عملية صنع القرارات والمساهمة في العمل الجماعي، وأثر ذلك في تحقيق الأهداف التنظيمية.

1 ايت ابراهيم خولة ، مرجع سابق .، ص 13 .

2 يونس مختار ، الثقافة التنظيمية ودورها في الرضا الوظيفي ، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري ، رسالة ماجستير ، تخصص تنظيم وعمل ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، 2015 ، ص 28.

- 2- المعايير التنظيمية: وهي عبارة عن اجراءات وقواعد يلتزم بها العاملون في المنظمة على اعتبار أنها معايير مفيدة للمنظمة وغالبا ما تكون هذه الإجراءات غير مكتوبة وواجبة الإلتباع.
- 3_ أداء العاملين: ويقصد به ما يقدمه العاملون من مخرجات عمل وما يضيفونه ونوعية علاقاتهم بالآخرين وانضباطهم والتزامهم بالأنظمة والتعليمات.
- 4_ التوقعات التنظيمية : تتمثل التوقعات التنظيمية بالتعاقد السيكولوجي غير المكتوب والذي يعنى مجموعة من التوقعات الذي يحددها أو يتوقعها الفرد أو المنظمة كل منهما من الآخر خلال فترة عمل الفرد في المنظمة، مثل ذلك توقعات الرؤساء من المرؤوسين، والمرؤوسين من الرؤساء، والزملاء من الزملاء الآخرين والتمثلة بالتقدير والاحترام المتبادل، وتوفير بيئة تنظيمية ومناخ تنظيمي يساعد ويدعم احتياجات الفرد العامل النفسية والاقتصادية .
- 5_ المعتقدات التنظيمية :
- المعتقدات بشكل عام عبارة عن أفكار مشتركة متعلقة بطبيعة الفرد و حياته الاجتماعية ، اما المعتقدات التنظيمية فهي عبارة عن افكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل وكيفية انجاز العمل والمهام التنظيمية . ومن اهم هذه المعتقدات على سبيل المثال أهمية المشاركة في صنع القرارات ، المساهمة في العمل الجماعي ، ويقول توماس واتسون المدير بشركة في كتابه منظمة العمل ومعتقداتها : " تنبثق المعتقدات التي تشكل المنظمات العظيمة عن شخصية وخبرات و قناعات شخص واحد " 1

1 يونسي مختار ، مرجع سابق .، ص 29 .

المطلب الثالث: مصادر الثقافة التنظيمية

للثقافة التنظيمية العديد من المصادر نذكر منها 1:

أ- **ثقافة المجتمع** : تتمثل الثقافة ضمن هذا المستوى في القيم والاتجاهات السائدة في المجتمع الموجودة فيه المنظمة ، والتي ينقلها الاعضاء من المجتمع الى داخلها ، فتقافة التنظيم وهياكله تحمل بصمات من ثقافة المجتمع وسماته التي يتوارثها الافراد ، بما في ذلك الرموز المادية والمؤشرات التي تختارها المنظمة للتعبير عن ثقافتها ومهمتها ، فالالوان والاعلام والطقوش المشتركة التي تتعمل للتعبير عنها بشكل عشوائي ، انما يكون ذلك بالتنسيق مع ثقافة المجتمع والفرد .
وتعمل المنظمة داخل هذا الاطار العام لثقافة المجتمع حيث يؤثر على استراتيجيتها ورسالتها واهدافها ومعتقداتها ومعاييرها وممارستها .

ب- **طبيعة العمل او قطاع النشاط** : يوجد تشابه في الثقافة داخل النشاط او الصناعة الواحدة ، واختلاف بين النشاطات والصناعات المختلفة ، ويعني هذا ان القيم والمعتقدات الخاصة بمنظمة ما ندها مقننة في نفس الوقت في معظم او كل المنظمات العامة داخل نفس الصناعة او النشاط ، وعبر الوقت يتكون نمط معن داخل الصناعة او النشاط يكون له تاثير ميز على جوانب رئيسية مقل : نمط اتخاذ القرارات ومضمون السياسة ونمط حياة الاعضاء ، نوع الملابس ... مما يجعلنا نلاحظ وجود تشابه كبير بين المنظمات التي تنتمي الى نشاط او قطاع اعمال نفسه .

ت- **شخصية وقيم الرواد والمؤسسون** : من خلال تتبع موضوع اصل الثقافة يلاحظ ان هنال اتفاقا تاما وارااء موحدة على ان اصل ثقافة المنظمة يعود الى المؤسسين ، اذ ان ثقافة المنظمة تنعكس في رؤيتها وفلسفتها من خلا البصمة التي يضعها صاحبها ، ونهني هنا بصاحبها المؤسس او المجموعة او النخبة . واكد رو وهولاند (Rue and Holland) "ان العديد من المنظمات تاخذ ثقافتها من مؤسسها الاول ، اذ تشكل افتراضاته للنجاح والانجاز اساسا لثقافة المنظمة ، ويكون ذلك بارزا في ثقافة شركات معروفة مثل شركة ماكدونالد Macdonald اذ لا تزال رؤية مؤسسها سائدة فيها الى يومنا هذا" 2 .

1 براهيمية صونية ، محاضرات في مقياس الثقافة التنظيمية ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة محمد لمين دباغين ، سطيف ، الجزائر ، 2018 ، ص 17 .
2 نفس المرجع ، ص 18 .

ث-ثقافة المنصب او المهنة : يتمثل عنصر الثقافة المهنية في تلك الخصائص الثقافية التي يكتبها الفرد من جراء المنصب او الوظيفة التي يؤديها داخل المنظمة ، فموقع الفرد في السلم الوظيفي ودرجة النفوذ والسلطة التي يمتلكها يمكن ان تكون مصدر قوة لنشوء انماط ثقافية يميز بين الافراد من مستوى وظيفي الى اخر في المنظمة ، وذلك راجع الى ان الافراد من المستويات التنظيمية المختلفة يواجهون متغيرات متباينة وتعرضون لانواع مختلفة من الضغوط مما يدفعهم الى تشكيل مجموعة من القيم والعادات والمعتقدات التي تحك سلوكياتهم او التي يعتقدون انها تحمي وجودهم في المنظمة . وهو ما يؤدي الى تكوين ثقافة فرعية في المستويات الادارية والتنظيمية المختلفة داخل ادارات واقسام المنظمة نفسها 1 .

تشير هذه الفقرة الى ان الثقافة التنظيمية تشتق من ثلاث مصادر وهي كالتالي :

المصدر الاول : هو الجانب التقني للعمل الى كل ما يتعلق باجراءات العمل ، الهيكل التنظيمي ، تصميم الوظائف ... ، والذي بطبيعة الحال يختلف من منظمة الى اخرى حسب نوعها وطبيعة نشاطها (انتاجية ، خدماتية ...) .

المصدر الثاني : هو القيم والسوكيات القبلية للقادة أي كل ما اكتسبوه من مصادر التنشئة الاجتماعية

المصدر الثالث : هو القيم البعدية والمتعلقة بالحياة المهنية نفسها أي كل ما اكتسبه القادة منذ لحظة توظيفهم سواء في المؤسسة الحالية او مؤسسات سابقة .

1 براهمية صونية ، مرجع سابق ، ص 19 .

المبحث الثالث: اثر الثقافة التنظيمية و أنواعها

المطلب الأول: اثر الثقافة التنظيمية

تؤثر الثقافة التنظيمية على المنظمة والعاملين معا ويتضح ذلك في :

ا- اثر الثقافة التنظيمية على الفاعلين : تؤثر الثقافة التنظيمية على العاملين بجملة من الخصائص :

- تنمية وتحقيق روح الولاء والانتماء لمنظمة وذلك من خلال احساس العاملين بالهوية وغرس فيهم القيم التي تساعد على الارتباط بها قصد تحقيق اهدافها .
- تحفيز العاملين من خلال خلق الدافعية على العمل ، مساعدة الافراد العاملين في المنظمة على التكيف مع الظروف البيئية الداخلية والخارجية للمنظمة .
- مد العاملين بالعديد من القواعد والتوجيهات المشتركة لسلوكهم .

ب- اثر الثقافة التنظيمية على فعالية المنظمة :

لقد اشارت بعض الدراسات والتي قام بها (Peters and Waterman) حول خصائص المنظمات متميزة الاداء ، ان هنال تاثير ايجابي للثقافة القوية على اداء المنظمة ، حيث تسمح بتحفيو العمال على العمل بالرجوع ال القيم المشتركة ، مما يخلق نوعا من الرضا لدى العمال ، كذلك فان فاعية المنظمة تتطلب تحقيق التوافق بين الثقافة التنظيمية للمنظمة والتغيرات التي تطرأ على المحيط الخارجي . كما لوحظ ايضا ان الثقافة التنظيمية يجب ان تكون ملائمة لاستراتيجية المنظمة ، وان اي تغيير هي هذه الاستراتيجية بالضرورة يتطلب اجراء تغييرات متوافمة في الثقافة التنظيمية ، والا يكون مصير هذه الاستراتيجية هو الفشل 1 .

ت- اثر الثقافة التنظيمية على الهيكل التنظيمي :

تؤثر الثقافة التنظيمية على الهيكل التنظيمي للمنظمة والممارسات الادارية (القيادة ، الاشراف ، اتخاذ القرارات ، نمط الاتصال ...) ، حث ان ملائمة الهيكل التنظيمي للثقافة التنظيمية يساعد بشكل كبير على تحقيق اهداف المنظمة .

1 يونسي مختار ، مرجع سابق ، ص 36.

المطلب الثاني: أنواع الثقافة التنظيمية

تصنف ثقافة المنظمة بصورة عامة الى عدة انواع ، نذكر منها من حيث شمولية الثقافة : 1

- 1- الثقافة السائدة : وهي التي يشترك فيها معظم اعضاء المنظمة ، وتوحد سلوكهم ، حيث يمكن انتشارها بينهم على نطاق واسع .
- 2- الثقافة الجزئية : وهي الثقافة التي تشترك فيها مجموعات صغيرة من العاملين قد تكون على مستوى دوائر المنظمة ، وقد تكون على مستوى المجموعات المهنية كالمهندسين والمحاسبين .

للثقافة التنظيمية ايضا أنواع عديدة والتي تختلف من مكان إلى آخر حسب التقسيم الذي يستخدم، كما أنها تختلف من منظمة إلى أخرى ومن قطاع إلى آخر وفيما يلي عرض لأبرز أنواعها 2 :

1. الثقافة البيروقراطية:
تحدد فيها المسؤوليات والسلطات فالعمل يكون منظما، ويتم التنسيق بين الوحدات، وتسلسل السلطة بشكل هرمي وتقوم على التحكم والالتزام.
2. الثقافة المساندة:

تتميز بيئة العمل بالصدقة والمساعدة فيما بين العاملين فيسود جو الأسرة المتعاونة، وتوفر المنظمة الثقة والمساواة والتعاون، ويكون التركيز على الجانب الإنساني فيها.

3. الثقافة الإبداعية:

تتميز بتوفير بيئة العمل التي تشجع وتساعد على الإبداع ويتصف أفرادها بالجرأة والمخاطرة في اتخاذ القرارات ومواجهة التحديات.

4. ثقافة العمليات:

وينحصر اهتمام هذه الثقافة في طريقة إنجاز العمل وليس النتائج التي تتحقق، فينتشر الحذر والحيطة بين الأفراد الذين يعملون على حماية أنفسهم، والفرد الناجح هو الذي يكون أكثر دقة وتنظيما، ويهتم بالتفاصيل في عمله.

1 فيصل بقله ومريم بوشمط ، مرجع سابق ، ص 10
2 ايت ابراهيم خولة ، مرجع سابق ، ص ص 23.24

5. ثقافة المهمة:

وتركز هذه الثقافة على تحقيق الأهداف وإنجاز العمل وتهتم بالنتائج وتحاول استخدام الموارد بطريقة مثالية من أجل تحقيق أفضل النتائج وبأقل التكاليف.

6. ثقافة الدور:

وينص تركيزها على نوع التخصص الوظيفي وبالتالي الأدوار الوصفية أكثر من الفرد، وتهتم بالقواعد والأنظمة، كما أنها توفر الأمن الوظيفي والاستمرارية وثبات الأداء. إن الثقافة التي تبدو مناسبة للمنظمة المعاصرة هي ثقافة الدور، حيث أنها تهتم بالدرجة الرئيسية بما يقوم به الفرد فعلا، ومساهمته في حل مشكلات المنظمة وليست الدور المهم الذي يشغله أو الشهادات التي يمتلكها أو شخصيته المحبوبة والباهرة. إلا أن هناك شبه اتفاق على وجود نوعين أساسيين هما: الثقافة التنظيمية القوية والثقافة التنظيمية الضعيفة.

أولا: الثقافة القوية:

تعرف الثقافة القوية بأنها: (الحد الذي يجعل الأعضاء يتبعون ما تمليه عليهم الإدارة) ويمكن القول أن ثقافة المنظمة قوية في حالة كونها تنتشر وتحظى بالثقة والقبول من جميع أو معظم أعضاء المنظمة ويشتركوا في مجموعة متجانسة من القيم والمعتقدات والتقاليد والمعايير التي تحكم سلوكياتهم واتجاهاتهم داخل المنظمة ومما يجعل الثقافة قوية كون القيم الأساسية قوية ويشترك فيها العاملون.

ثانيا: الثقافة الضعيفة :

هي الثقافة التي لا يتم اعتناقها بقوة من أعضاء المنظمة ولا تحظى بالثقة والقبول الواسع من

معظمهم، وتفتقر المنظمة في هذه الحالة إلى التمسك المشترك بين أعضائها بالقيم والمعتقدات، وهنا سيجد أعضاء المنظمة صعوبة في التوافق والتوحد مع المنظمة أو مع أهدافها وقيمتها.

خلاصة :

لكل منظمة ثقافتها التي تميزها عن بقية المنظمات ويتضح من خلال ما سبق أن نجاح المنظمة مرهون باكتسابها لثقافة قوية ، وإن صح القول الثقافة القوية الديناميكية أو الإيجابية والتي نقصد بها كل الثقافات التي تدفع بأفراد المنظمة إلى البحث عن ما هو أفضل لتحقيق التكامل الداخلي والتكيف الخارجي وهذا لا يتم إلا بنشر المنظمة لقيمها بشكل واسع بين أعضائها ومساعدتهم على فهمها والالتزام بها لتحقيق أهدافها.

الفصل السادس

1. تعريف عام للمؤسسة .

2. مجتمع البحث والعينة .

3. صعوبات البحث .

4. مجالات البحث .

5. خصائص العينة .

1- تعريف عام للمؤسسة :**أ) لمحة عامة تاريخية حول المؤسسة :**

تعتبر مؤسسة GTP من إحدى الشركات التابعة لشركة سونا طراك النفطية الأولى في الجزائر , وفي القارة الإفريقية , تقع في المراكز الصناعية الكبرى شمال البلاد وعلى جميع حقول النفط والغاز في الجنوب , ونعني بـ : GTP الأشغال البترولية الكبرى .
ولقد تأسست سنة 1968 وكان اسمها سونا طراك وهي وكالة تشجع الاستثمار في مجال التنقيب عن البترول والغاز , وبفعل الاستثمار تم إنشاء شركة تضم تجمع صناعي تدعى ALTRA وأصبحت هذه الشركة تابعة لسونا طراك 100 % سنة 1972 , ثم تم إنشاء الشركة العالمية لنقاط التجارة والتي كانت من أصول شركة ALTRA وهذا سنة 1980 , ثم تم إنشاء شركة ابيي سنة 1989 , ثم في سنة 2004 تم تقسيم سونا طراك إلى فرعين : الأولى سونا طراك حصتها 51% والثانية GTP حصتها 49% , وهي إلى حد الآن الشركة الكبرى سونا طراك والشركة الفرعية GTP (1) .

ب) أنشطة مؤسسة GTP :

- التنقيب عن المادة الأولية الخام للبترول والغاز .
- بناء منشآت خاصة بالشركة من عقارات (أشغال عمومية) .
- تلحيم أنابيب نقل البترول والغاز .
- إنشاء مراكز تكوين تابعة للشركة تضمن العمل مباشرة بعد نيل شهادة الكفاءة المهنية .

ج) أهداف المؤسسة :

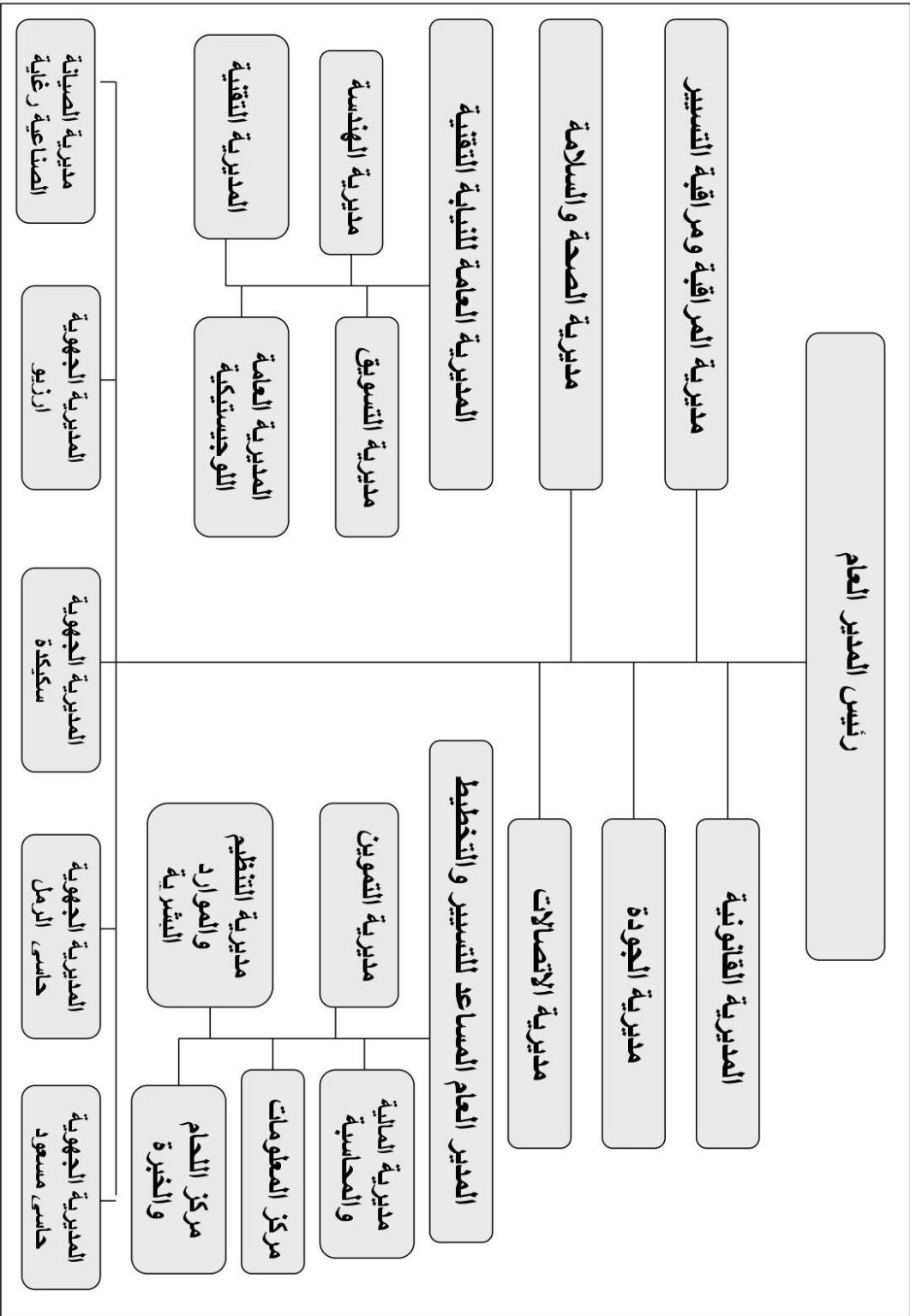
- توفير مناصب الشغل وتقليص البطالة الخاصة بفئة الشباب .
- مواكبة اقتصاديات الدول المتقدمة في جانب إنتاج وتصدير النفط .
- دعم خزينة الدولة وتحسين اقتصاد البلاد وزيادة القدرة الشرائية .

-1 <http://www.engtp.com> . (تمت الترجمة)

- https://fr.wikipedia.org/wiki/Entreprise_nationale_des_grands_travaux_p%C3%A9troliers
- La dernière modification de cette page a été faite le 31 mai 2021 à 02:20

• الهيكل التنظيمي للمؤسسة :

الهيكل التنظيمي للمؤسسة



2- مجتمع البحث والعينة :

يتكون مجتمع البحث من 150 عامل في فرع الأشغال العمومية في مؤسسة GTP بمدينة حاسي الرمل , ولقد اخترنا العينة الطبقية والتي تعتمد على تقسيم مجتمع البحث إلى طبقات متجانسة في أفرادها ومختلفة كل طبقة عن الطبقة الأخرى .

• المعاينة الطبقية :

تعتمد المعاينة الطبقية على تقسيم مجتمع البحث إلى مجتمعات جزئية أفرادها متجانسون فيما بينهم ولكن الاختلاف يكون بين المجتمعات الجزئية . ومنه نسمي كل مجتمع جزئي بالطبقة أو الشريحة .(1)

ولقد برهنت المعاينة الطبقية في عدة مرات على فائدتها في تعميم النتائج على كل المبحوثين وان هامش الخطأ فيها يكون قليل .

الصبر	العينة		%	العدد	فئة العمال
	%	العدد			
%33.33	7.5	3	6	9	المسيرين
%33.33	15	6	12	18	المشرفين
%33.33	77.5	31	82	123	المنفذين
%100	100	40	100	150	المجموع

ملاحظة :

لقد اعتمدنا في اختيارنا للعينة الطبقية بقاعدة صبر تتمثل في : 33.33 % من كل طبقة .

1- دلال القاضي , محمود البياتي ، منهجية وأساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي **spss** , دار الحامد للنشر والتوزيع , الأردن , ط 2 , 2008 , ص 161 .

3- صعوبات البحث:

من خلال دراستنا هذه يمكننا القول أن أهم الصعوبات التي واجهتنا تنحصر في :

- العمل والدراسة في ظل تفشي وباء كورونا كوفيد 19 .
- عناء التنقل بحيث العمل في ولاية غرداية والدراسة في جامعة الاغواط .
- عدم تجاوب إدارة مؤسسة GTP مع دراستنا وخصوصا التعريف بالمؤسسة .
- ضيق الوقت وعدم تجاوب بعض المبحوثين معنا وخاصة فئة العمال المنفذين .

4- مجالات البحث:

- أ- **المجال المكاني** : احد فروع مؤسسة الأشغال البترولية الكبرى بمدينة حاسي الرمل ولاية الاغواط .
- ب- **المجال الزمني** : استغرقت مدة البحث حوالي 3 اشهر (مارس ، أفريل ، ماي 2021) .
- ج- **المجال البشري** : عمال فرع المؤسسة المقيمين بمدينة بريان ولاية غرداية حوالي 120 عامل .

5- خصائص العينة :**جدول رقم (1) : توزيع العمال حسب السن**

النسبة المئوية %	التكرار	فئة السن
7.5	03	أقل من 20 سنة
35	14	20 - 29
42.5	17	30 - 39
12.5	05	40 - 49
2.5	01	50 - 59
100	40	المجموع

من معطيات الجدول نستنتج أن فئة العمال يغلب عليها فئة سن ما بين 30 و 39 سنة بنسبة 42.5% ثم تليها فئة سن ما بين 20 و 29 سنة بنسبة 35% . ومنه يغلب على المؤسسة عنصر الشباب الذين هم من العمال المنفذين والمشرفين .

جدول رقم (2) : توزيع العمال حسب الحالة المدنية

النسبة %	التكرار	الحالة المدنية
72.5	29	أعزب
27.5	11	متزوج
100	40	المجموع

نلاحظ من معطيات الجدول أن عدد العمال الغير متزوجين هو 29 شخص بنسبة 72.5% مقارنة بالمتزوجين 11 شخص بنسبة 27.5% , وهذا يدل على أغلبية الأشخاص العزاب في هذه المؤسسة وهذا راجع لطبيعة العمل ومتوسط السن ، وكذا الاقدمية في العمل إذ أغلبهم أقل من 05 سنوات عمل .

جدول رقم (3) : توزيع العمال حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
05	02	بدون مستوى
7.5	03	ابتدائي
25	10	متوسط
15	06	ثانوي
10	04	جامعي
2.5	01	مابعد التدرج
35	14	شهادات مهنية أخرى
100	40	المجموع

نلاحظ من معطيات الجدول أن فئة العمال الغالبة على هذه المؤسسة هي فئة المتكويين في مراكز التكوين المهني والذين لديهم مستوى تعليمي متوسط وذلك بنسبة 35% و 25% ، وهذا راجع لطبيعة العمل في المؤسسة والذي يحتاج إلى تكوين مهني خاص.

جدول رقم (4) : توزيع العمال حسب الفئة المهنية

النسبة %	التكرار	الفئة المهنية
7.5	03	مسيرين
15	06	مشرفين
77.5	31	منفذين
100	40	المجموع

من معطيات الجدول نلاحظ أن المؤسسة يغلب عليها طابع العمال المنفذين بنسبة 77.5% بينما 15% مشرفين و 7.5% مسيرين ، وهذا راجع إلى العمل في المؤسسة الذي يعتمد على العمال المنفذين .

جدول رقم (5) : توزيع العمال حسب الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة %
أقل من 5 سنوات	30	75
05 – 10	3	7.5
10 – 15	7	17.5
المجموع	40	100

من معطيات الجدول نلاحظ أن المؤسسة يغلب عليها العمال الذين لديهم اقدمية اقل من 5 سنوات وذلك بنسبة 75% وفئة من 10 – 15 سنة بنسبة 17.5% ، وفئة من 5 – 10 سنوات بنسبة 7.5% . ومنه نستنتج أن المؤسسة تشغل العمال الشباب والموظفين الجدد .

خلاصة:

نستنتج من نتائج جداول خصائص العينة أن أغلبية عمال هذه المؤسسة شباب وبالتالي فان معظمهم عزاب ، وذلك راجع إلى طبيعة العمل ومتوسط سن العمال وكذا الأقدمية في العمل ، وكذلك نلاحظ أن أغلبية العمال لديهم مستوى تعليمي متوسط ومتحصلين على شهادات مهنية متخصصة وهذا راجع إلى طبيعة وشروط التشغيل في المؤسسة والذي يتطلب عمال لديهم شهادات كفاءة مهنية ، وكما نلاحظ أيضا أن غالبية العمال لديهم أقدمية اقل من 05 سنوات ، وهذا راجع إلى أن اغلبهم شباب ، وان هنالك حركة عمالة في هذه المؤسسة .

الفصل السابع

للخصم السابع

1. تحليل الفرضية الأولى .

2. تحليل الفرضية الثانية .

3. تحليل الفرضية الثالثة .

1- تحليل الفرضية الأولى :

تمهيد :

تعتبر الدوافع الاقتصادية (الأجر , المكافآت) عوامل أساسية تساهم في رضا العامل عن عمله ومدى استقراره فيه , وذلك لما في الأجر من توفير الحاجيات الخاصة والأساسية للعمال وأيضا المكافآت على نوعيتها المادية والمعنوية وما لها أيضا من أسباب تساعد في بقاء العامل في مهنته وولائه لها وعدم الانتقال إلى مهنة أخرى بحثا عن هذه الامتيازات . وقصد التأكد من فرضية أن للإستراتيجية المادية للأفراد (الدوافع الاقتصادية) دور في دوران العمل . قمنا ببناء جداول مركبة , ربطنا فيها مجمل هذه المتغيرات ودوران العمل ورضا العامل عن عمله .

الجدول رقم (6) :

يبين الفئة المهنية وعلاقتها بالراتب الشهري .

المجموع	اكثر من 70000 دج	من 50000 الى 69000 دج	من 30000 الى 49000 دج	اقل من 30000 دج	الراتب الشهري الفئة المهنية
3	3	-	-	-	المسيرين
%100	%100	-	-	-	
6	-	6	-	-	المشرفين
%100	-	%100	-	-	
31	-	-	31	-	المنفذين
%100	-	-	%100	-	
40	3	6	31	-	المجموع
%100	%7.5	%15	%77.5	-	

من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام للنتائج يتبين أن نسبة 77.5% من المبحوثين أجرهم هو ما بين 30000 إلى 49000 دج ، تدعمها في ذلك نسبة 100% من العمال المنفذين , بالمقابل صرح نسبة 15% بان أجرهم هو ما بين 50000 و 60000 دج تدعمها في ذلك نسبة 100% من العمال المشرفين , وأيضا نسبة 7.5% صرحوا بان أجرهم هو اكثر من 70000 دج تدعمها في ذلك نسبة 100% من العمال المسيرين .

يتضح لنا من نتائج الجدول أن أغلبية العمال يتراوح الأجر الذي يتقاضونه بين 30000 إلى 49000 دج , وهو اجر غير كاف بالمقارنة بالمؤسسات الأجنبية الأخرى , وهذا أيضا مؤشر لعدم الرضا للعمال عن العمل والرغبة في الانتقال إلى مؤسسات أخرى وخاصة الأجنبية منها .

الجدول رقم (7) :

يبين الحالة المدنية وعلاقتها بمدى كفاية الأجر لسد حاجيات الأسرة .

المجموع	مدى كفاية الأجر الحالة المدنية		
	لا	نعم	
29	22	7	أعزب
%100	%75.86	%24.13	
11	11	-	متزوج
%100	%100		
40	33	7	المجموع
%100	%82.5	%17.5	

من معطيات الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين صرحوا بان الأجر لا يكفي لسد حاجيات الأسرة بنسبة 82.5% تدعمها في ذلك نسبة 100% من العمال المتزوجون ونسبة 75.86% من العمال العزاب , بالمقابل صرح نسبة 17.5% بان الأجر يكفي لسد حاجيات الأسرة .

نستنتج من نتائج الجدول أن أغلبية العمال بما فيهم المتزوجون والعزاب صرحوا بعدم كفاية الأجر لسد حاجيات الأسرة , وذلك راجع لأسباب كبر حجم العائلة والأجر ضعيف وكذلك ارتفاع مستوى المعيشة , وهذه كلها مؤشرات على عدم رضا العاملين عن الأجر الذي يتقاضونه , هذا ما يؤدي إلى دوران العمل .

الجدول رقم (8):

يبين الحالة المدنية وعلاقتها بأسباب عدم كفاية الأجر .

المجموع	ارتفاع مستوى المعيشة	الأجر ضعيف	كبر حجم العائلة	أسباب عدم كفاية الأجر الحالة المدنية
70	29	29	12	أعزب
%100	%41.42	%41.42	%17.14	
33	11	11	11	متزوج
%100	%33.33	%33.33	%33.33	
* 103	40	40	23	المجموع
%100	%38.83	%38.83	%22.33	

* ملاحظة : نلاحظ تضاعف عدد الإجابات مما أدى إلى تضاعف المجموع .

من معطيات الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين صرحوا بأن أسباب عدم كفاية الأجر هي أن الأجر ضعيف وكذلك ارتفاع مستوى المعيشة بنسبة %38.83 كلاهما على التوالي ، تدعمها في ذلك نسبة %41.42 من العمال العزاب ونسبة %33.33 على التوالي من العمال المتزوجون ، بالمقابل صرح %22.33 بأن أسباب عدم كفاية الأجر تتمثل في كبر حجم العائلة ، تدعمها في ذلك نسبة %33.33 من العمال المتزوجون ونسبة %17.14 من العمال العزاب .

يتضح لنا من الجدول أن العمال اغلبهم صرحوا بتعدد الإجابات حيث ارجعوا أسباب عدم كفاية الأجر إلى أن الأجر ضعيف وارتفاع مستوى المعيشة إلى جانب غلاء أسعار المواد الاستهلاكية ، وهذا مؤشر على عدم رضا العمال عن الأجر وعن العمل يدفعهم ذلك إلى الانتقال لوظائف أخرى بحثا عن الأجور المرتفعة ، ومنه رؤية العمل على انه مادي وهذا راجع إلى ثقافة المجتمع المادية تجاه العمل .

الجدول رقم (9):
يبين الفئة المهنية وعلاقتها بوجود مصدر آخر للدخل .

المجموع	لا	نعم				وجود مصدر آخر للدخل الفئة المهنية
		المجموع	عمل احد الأفراد	نشاط إضافي	ملك خاص	
3 %100	3 %100	-	-	-	-	المسيرين
6 %100	5 %83.33	1 %100	1 %100	-	-	المشرفين
31 %100	29 %93.54	2 %100	1 %50	-	1 %50	المنفذين
40 %100	37 %92.5	3 %7.5	2 %66.66	-	1 %33.33	المجموع

من معطيات الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين صرحوا بعدم وجود مصدر آخر للدخل بنسبة 92.5% تدعمها في ذلك نسبة 100% مسيرين , ونسبة 93.54% منفذين , ونسبة 83.33% مشرفين . بالمقابل صرح نسبة 7.5% بأنه يوجد لديهم مصدر آخر للدخل يتمثل في عمل احد الأفراد وملك خاص .

يتضح لنا من نتائج الجدول أن أغلبية العمال ليس لديهم مصدر آخر للدخل يساعدهم في سد حاجياتهم المختلفة , وذلك لضعف الأجر الذي يتقاضونه من المؤسسة وهذا ما يجعلهم يبحثون عن عمل آخر فيه الأجر كبير يكفي لسد حاجيات أسرهم , كذلك عدم وجود مصدر آخر للدخل راجع إلى عدم توفر مناصب عمل بشكل كبير يتم من خلالها دعم الدخل , وهذا ما يؤدي إلى دوران العمل .

الجدول رقم (10) :

يبين رؤية الأجر وعلاقته بمدى الاستقرار في مهنة واحدة .

المجموع	لا	نعم	مدى الاستقرار في مهنة واحدة رؤية الأجر
-	-	-	كاف
10	6	4	شيء ما
%100	%60	%40	
30	30	-	غير كاف
%100	%100		
40	36	4	المجموع
%100	%90	%10	

من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام للنتائج يتبين أن نسبة 90% من المبحوثين صرحوا بأنهم غير مستقرين في مهنتهم ، تدعمها في ذلك نسبة 100% من الذين عبروا على أن الأجر غير كاف ، مقابل نسبة 60% من الذين صرحوا بان كاف نوعا ما .

وفي المقابل عبر 10% من المبحوثين عن استقرارهم في مهنتهم ، تدعمها في ذلك نسبة 40% من الذين صرحوا بان الأجر كاف شيء ما .

نستنتج من نتائج الجدول أن سبب عدم استقرار العمال في مهنة واحدة راجع ذلك إلى عدم كفاية الأجر لسد حاجياتهم ، وهذا راجع إلى نظرة العامل الجزائري إلى العمل على أنه عمل مادي أكثر منه عمل إبداعي ، وهذا أيضا راجع إلى ثقافة المجتمع المادية تجاه العمل، وهذا ما يفسر ظاهرة دوران العمل في المؤسسة البترولية الكبرى .

الجدول رقم (11):

يبين توافق الأجر والجهد المبذول وعلاقته بمدى الاستقرار في مهنة واحدة .

المجموع	لا	نعم	مدى الاستقرار في مهنة واحدة
			توافق الأجر والجهد المبذول
1	-	1	نعم
%100		%100	
39	34	5	لا
%100	%87.17	%12.82	
40	34	6	المجموع
%100	%85	%15	

من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام للنتائج يتبين أن نسبة 85% من المبحوثين صرحوا بأنهم غير مستقرين في مهنتهم ، تدعمها في ذلك نسبة 87.17% من الذين عبروا بعدم توافق الأجر مع الجهد المبذول .

وفي المقابل عبر 15% من المبحوثين عن استقرارهم في مهنتهم ، تدعمها في ذلك نسبة 100% من الذين صرحوا بان الأجر يتوافق والجهد المبذول .

نستنتج من نتائج الجدول أن سبب عدم استقرار العمال في مهنة واحدة راجع ذلك إلى عدم توافق الأجر مع الجهد المبذول في العمل ، وهذا ما يؤدي إلى دوران العمل ، وهذا أيضا راجع إلى نظرة العامل الجزائري إلى العمل على انه عمل مادي أكثر منه عمل إبداعي ، وهذا أيضا راجع إلى ثقافة المجتمع المادية تجاه العمل، وهذا ما يوضح الإستراتيجية المادية للأفراد تجاه العمل .

الجدول رقم (12):

يبين الفئة المهنية وعلاقتها بمدى اعتبار الأجر دافع للبقاء في المؤسسة .

المجموع	لا	نعم	مدى اعتبار الأجر دافع للبقاء
			الفئة المهنية
3	2	1	المسيرين
%100	%66.66	%33.33	
6	5	1	المشرفين
%100	%83.33	%16.66	
31	31	-	المنفذين
%100	%100		
40	38	2	المجموع
%100	%95	%5	

من معطيات الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين صرحوا بان الأجر لا يعتبر دافع لبقائهم في المؤسسة وذلك بنسبة 95% ، تدعمها في ذلك نسبة 100% من العمال المنفذين ، ونسبة 83.33% من العمال المشرفين ، ونسبة 66.66% من العمال المسيرين ، وفي المقابل عبر نسبة 5% من المبحوثين بان الأجر يعتبر دافع لبقائهم في المؤسسة .

يتضح لنا من الجدول أن أغلبية العمال صرحوا ومن جميع الفئات السوسيو مهنية بان الأجر لا يعتبر دافع لبقائهم يعملون في المؤسسة ، وذلك راجع لضعف الأجر ووجود مؤسسات أخرى تقدم أجور مرتفعة للعمال ، وهذا التصريح راجع أيضا إلى الإستراتيجية المادية للأفراد ، وهو ما يؤدي الى دوران العمل .

الجدول رقم (13):

يبين علاقة الرضا عن الأجر بمدى الاستقرار في مهنة واحدة .

المجموع	لا	نعم	مدى الاستقرار في مهنة واحدة
			الرضا عن الأجر
12	8	4	نعم
%100	%66.66	%33.33	
28	26	2	لا
%100	%92.85	%7.14	
40	34	6	المجموع
%100	%85	%15	

من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام للنتائج يتبين أن نسبة 85% من المبحوثين صرحوا بأنهم غير مستقرين في مهنتهم ، تدعمها في ذلك نسبة 92.85% من الذين عبروا بعدم رضاهم عن الأجر ، مقابل نسبة 66.66% من الذين هم راضون عن الأجر .

وفي المقابل عبر 15% من المبحوثين عن استقرارهم في مهنتهم ، تدعمها في ذلك نسبة 33.33% من الذين صرحوا بأنهم راضون عن الأجر .

نستنتج من نتائج الجدول أن سبب عدم استقرار العمال في مهنة واحدة راجع ذلك إلى عدم الرضا عن الأجر ، وهذا ما يؤدي إلى دوران العمل ، وهذا أيضا راجع إلى نظرة العامل الجزائري إلى العمل على انه عمل مادي أكثر منه عمل إبداعي ، وهذا أيضا راجع إلى ثقافة المجتمع المادية تجاه العمل والتنشئة الاجتماعية للعمال المبنية على العنصر المادي مقابل العمل، وهذا ما يوضح الإستراتيجية المادية للأفراد تجاه العمل .

الجدول رقم (14):
يبين الفئة المهنية وعلاقتها بوجود نظام مكافآت .

المجموع	وجود نظام مكافآت		الفئة المهنية
	لا	نعم	
3	-	3	المسيرين
%100		%100	
6	-	6	المشرفين
%100		%100	
31	31	-	المنفذين
%100	%100		
40	31	9	المجموع
%100	%77.5	%22.5	

من نتائج الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين صرحوا بعدم وجود نظام مكافآت داخل المؤسسة بنسبة 77.5% ، تدعمها في ذلك نسبة 100% من العمال المنفذين ، بالمقابل عبر 22.5% من العمال بوجود نظام مكافآت داخل المؤسسة ، تدعمها في ذلك نسبة 100% من العمال المسيرين ونسبة 100% من العمال المشرفين .

يتضح لنا من نتائج الجدول أن العمال المنفذين مهمشين كلية مقارنة بالعمال المسيرين والمشرفين وهذا ما يؤدي بفئة العمال المنفذين إلى عدم الرضا ومنه ضعف الانتماء والولاء التنظيمي للمؤسسة وبالتالي البحث والانتقال إلى وظائف أخرى ، وهذا أيضا راجع إلى الإستراتيجية المادية للأفراد تجاه العمل ومن بينها المكافآت وخاصة المادية .

الجدول رقم (15):

يبين التحصل على مكافآت داخل المؤسسة وعلاقته بالرغبة في البقاء في المؤسسة .

المجموع	مدى الرغبة في البقاء		التحصيل على مكافآت
	لا	نعم	
9	-	9	نعم %100
31	25 %80.64	6 %19.35	لا %100
40	25 %62.5	15 %37.5	المجموع %100

من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام للنتائج يتبين أن نسبة 62.5% من المبحوثين صرحوا بعدم رغبتهم في البقاء للعمل في المؤسسة ، تدعمها في ذلك نسبة 80.64% من الذين عبروا بعدم تحصلهم على مكافآت .

وفي المقابل عبر 37.5% من المبحوثين عن رغبتهم في البقاء للعمل في المؤسسة ، تدعمها في ذلك نسبة 100% من الذين تحصلوا على مكافآت ، ونسبة 19.35% من الذين لم يتحصلوا على مكافآت .

نستنتج من نتائج الجدول أن متغير التحصل على مكافآت له تأثير على مدى الرغبة في البقاء للعمل في المؤسسة ، وذلك أن الذين استفادوا من مكافآت لديهم الرغبة في البقاء في المؤسسة والعكس بالنسبة للعمال المهمشين الذين لم يستفيدوا من مكافآت بأنهم ليست لديهم الرغبة في البقاء في المؤسسة ، وهذا راجع إلى تأثير قيم المجتمع المادية تجاه العمل ، والتي تعكس الإستراتيجية المادية للأفراد .

الجدول رقم (16):

يبين رفع المكافآت لمعنويات العاملين وعلاقتها بمدى اعتبار عدم الاستقرار دافع للبقاء في المؤسسة .

المجموع	لا	نعم	عدم الاستقرار دافع للبقاء
			رفع المكافآت لمعنويات العاملين
8	2	6	نعم
%100	%25	%75	
32	32	-	لا
%100	%100		
40	34	6	المجموع
%100	%85	%15	

من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام للنتائج يتبين أن نسبة 85% من المبحوثين صرحوا بأنهم غير مستقرين في مهنتهم ، تدعمها في ذلك نسبة 100% من الذين عبروا بان المكافآت لا ترفع معنويات العاملين ، مقابل نسبة 25% من الذين صرحوا بان المكافآت ترفع معنويات العاملين .

وفي المقابل عبر 15% من المبحوثين عن استقرارهم في مهنتهم ، تدعمها في ذلك نسبة 75% من الذين صرحوا بان المكافآت رفع معنويات العاملين .

نستنتج من نتائج الجدول أن سبب عدم استقرار العمال في مهنة واحدة راجع ذلك إلى عدم رفع المكافآت لمعنويات العاملين ، وهذا ما يؤدي إلى دوران العمل ، وهذا أيضا راجع إلى نظرة العامل الجزائري إلى العمل على انه عمل مادي أكثر منه عمل إبداعي ، وهذا أيضا راجع إلى ثقافة المجتمع المادية تجاه العمل والتنشئة الاجتماعية للعمال المبنية على العنصر المادي مقابل العمل، وهذا ما يوضح الإستراتيجية المادية للأفراد تجاه العمل .

الجدول رقم (17):

يبين الفئة المهنية وعلاقتها بمدى مساهمة المكافآت في زيادة دافعية العاملين للبقاء في المؤسسة .

المجموع	مساهمة المكافآت في زيادة دافعية العاملين للبقاء		الفئة المهنية
	لا	نعم	
3	-	3	المسيرين
%100		%100	
6	1	5	المشرفين
%100	%16.66	%83.33	
31	31	-	المنفذين
%100	%100		
40	32	8	المجموع
%100	%80	%20	

من نتائج الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين صرحوا بان المكافآت لا تساهم في زيادة دافعية العاملين للبقاء في المؤسسة بنسبة 80% ، تدعمها في ذلك نسبة 100% من العمال المنفذين ، بالمقابل عبر نسبة 20% من العمال بان المكافآت تساهم في زيادة دافعية العاملين للبقاء في المؤسسة ، تدعمها في ذلك نسبة 100% العمال المسيرين، ونسبة 83.33% من العمال المشرفين .

يتضح لنا من نتائج الجدول أن فئة العمال المنفذين ليس لديهم دافع للبقاء في المؤسسة وهذا راجع لعدم تحصلهم على مكافآت داخل المؤسسة ، وهذا ما يؤثر على ولائهم للمنظمة ويؤدي بهم إلى الانتقال لوظائف أخرى ، وهذا أيضا راجع إلى تأثير القيم المادية للمجتمع على العمال والإستراتيجية المادية للأفراد .

الجدول رقم (18):

يبين علاقة وجود نظام للعطل والراحة بمدى الاستقرار في مهنة واحدة .

المجموع	لا	نعم	مدى الاستقرار في مهنة واحدة
			وجود نظام العطل والراحة
9	3	6	نعم
%100	%33.33	%66.66	
31	31	-	لا
%100	%100		
40	34	6	المجموع
%100	%85	%15	

من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام للنتائج يتبين أن نسبة 85% من المبحوثين صرحوا بأنهم غير مستقرين في مهنتهم ، تدعمها في ذلك نسبة 100% من الذين عبروا بعدم وجود نظام العطل والراحة داخل المؤسسة ، مقابل نسبة 33.33% من الذين عبروا بوجود نظام العطل والراحة .

وفي المقابل عبر 15% من المبحوثين عن استقرارهم في مهنتهم ، تدعمها في ذلك نسبة 66.66% من الذين صرحوا بوجود نظام العطل والراحة.

نستنتج من نتائج الجدول أن سبب عدم استقرار العمال في مهنة واحدة ، راجع ذلك إلى عدم استفادتهم من نظام العطل والراحة وخاصة عطلة نهاية الأسبوع ، وهذا ما يؤدي إلى دوران العمل ، وهذا أيضا راجع إلى نظرة العامل الجزائري إلى العمل على أنه عمل مادي أكثر منه عمل إبداعي ، وخاصة عندما يتعلق الأمر بأوقات الراحة ، وهذا راجع إلى ثقافة المجتمع المادية تجاه العمل والتي مصدرها التاريخ وخاصة بعد الاستقلال وبالخصوص في فترة وفترة مناصب العمل هذا ما تجسد في سلوكيات اللامبالاة والتسيب ، وهذا ما انعكس في استياء العمال من عدم الاستفادة من عطلة نهاية الأسبوع .

الجدول رقم (19):

يبين الفئة المهنية وعلاقتها بالاستفادة من عطلة نهاية الأسبوع .

المجموع	الاستفادة من عطلة نهاية الأسبوع		الفئة المهنية
	لا	نعم	
3	-	3	المسيرين
%100		%100	
5	5	-	المشرفين
%100	%100		
32	32	-	المنفذين
%100	%100		
40	37	3	المجموع
%100	%92.5	%7.5	

من معطيات الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين صرحوا بعدم استفادتهم من عطلة نهاية الأسبوع بنسبة 92.5% ، تدعمها في ذلك نسبة 100% من العمال المشرفين ونسبة 100% من العمال المنفذين . بالمقابل صرح 7.5% من العمال المسيرين باستفادتهم من عطلة نهاية الأسبوع، تدعمها في ذلك نسبة 100% من العمال المسيرين .

يتضح لنا من نتائج الجدول أن فئة العمال المشرفين والعمال المنفذين لديهم ضغوطات مهنية تتمثل في عدم استفادتهم من عطلة نهاية الأسبوع ، وهذا ما يؤدي بهم إلى الانتقال إلى وظائف أخرى ، ومنه فهذا راجع إلى الإستراتيجية المادية للأفراد تجاه العمل والسعي لتحقيق الأهداف الشخصية عوض تحقيق أهداف المنظمة ، وهذا أيضا راجع إلى بيروقراطية المسيرين وطبيعة العمل المستمر والتناوبي .

➤ الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى:

من خلال تحليلنا لبيانات جداول الفرضية الأولى والتمثلة في :
 " للإستراتيجية المادية للأفراد (الأجر ، المكافآت) دور في دوران العمل . " في مؤسسة
 GTP بمدينة حاسي الرمل .

توصلنا إلى أن ظاهرة دوران العمل تحكمها مجموعة من المتغيرات المتمثلة في ، الأجر
 وذلك من خلال ضعفه وعدم توافقه مع الجهد المبذول أثناء العمل وذلك بتصريح نسبة
 90% من المبحوثين ، أيضا من خلال أن الأجر الذي يتقاضاه العمال لا يكفي لسد حاجيات
 أسرهم ، وذلك بنسبة 82.5% ، ومنه فإن الأجر الذي يتقاضاه العمال لا يعتبر دافع لبقائهم
 يعملون في المؤسسة وذلك بتصريح نسبة 85% منهم ، وهذا مؤشر لعدم الرضا ويعتبر
 دافع اقتصادي يساهم في زيادة قابلية العمال للانتقال إلى مؤسسات أخرى ، وبالتالي فهو
 مؤشر يؤدي إلى دوران العمل .

أيضا توصلنا إلى أن متغير المكافآت له دور في دوران العمل وذلك من خلال عدم
 استفادة العمال من نظام المكافآت سواء المادية أو المعنوية وذلك بنسبة 77.5% منهم ،
 وهذا أيضا مؤشر لعدم الرضا وأيضا يعتبر دافع اقتصادي يدفع العمال إلى الانتقال إلى
 مؤسسات أخرى ، وبالتالي فهو مؤشر مهم يؤدي إلى دوران العمل .

كل هذه المتغيرات تدخل في الإستراتيجية المادية للأفراد ورؤيتهم للعمل بنظرة مادية
 بحتة ، وهذا راجع إلى التنشئة الاجتماعية للعمال وثقافتهم تجاه العمل . ومنه استنتجنا صحة
 الفرضية الأولى .

2- تحليل الفرضية الثانية :

تمهيد:

تعتبر الدوافع الاجتماعية (الاتصال ، علاقات العمل) عوامل أساسية تساهم في رضا العامل عن عمله واستقراره فيه ، وذلك لما للاتصال من دور في نقل المعلومات بين الفئات السوسيو مهنية ، وأيضا دور علاقات العمل في تقوية الروابط الاجتماعية بين الفئات السوسيو مهنية داخل المؤسسة .

وقصد التأكد من صحة الفرضية أن للدوافع الاجتماعية (الاتصال ، علاقات العمل) دور في دوران العمل ، قمنا ببناء جداول مركبة ربطنا فيها مجمل هذه المتغيرات بدوران العمل والرضا الوظيفي للعامل .

الجدول رقم (20):

يبين المستوى التعليمي وعلاقته بمعرفة النظام الداخلي للمؤسسة .

المجموع	لا	نعم	معرفة النظام الداخلي للمؤسسة
			المستوى التعليمي
2	2	-	بدون مستوى
100%	100%		
3	3	-	ابتدائي
100%	100%		
10	8	2	متوسط
100%	80%	20%	
6	-	6	ثانوي
100%		100%	
4	-	4	جامعي
100%		100%	
1	-	1	مابعد التدرج
100%		100%	
14	10	4	شهادات مهنية أخرى
100%	71.42%	28.58%	
40	23	17	المجموع
100%	57.5%	42.5%	

من معطيات الجدول نلاحظ أن الاتجاه يتجه نحو فئة المبحوثين الذين صرحوا بأنه ليست لديهم فكرة عن النظام الداخلي للمؤسسة بنسبة 57.5% ، تدعمها في ذلك نسبة 100% من العمال بدون مستوى والذين لديهم مستوى تعليمي ابتدائي ، ونسبة 80% من العمال الذين لديهم مستوى تعليمي متوسط ، ونسبة 71.42% من العمال الذين لديهم شهادات مهنية من مراكز التكوين المهني . بالمقابل عبر نسبة 42.5% بان لديهم فكرة عن النظام الداخلي للمؤسسة ، تدعمها في ذلك نسبة 100% من العمال الذين لديهم مستوى تعليمي ثانوي وجامعي ومابعد التدرج .

يتضح لنا من نتائج الجدول أن أغلبية العمال ليس لديهم دراية عن النظام الداخلي للمؤسسة ، ومنه لم تتكون لديهم ثقافة مصنعية (ثقافة المؤسسة) ، وهذا ما يجعلهم يشعرون بالاغتراب وغير راضين عن العمل ، وهو ما يؤدي إلى دوران العمل .

الجدول رقم (21):

يبين الاستعانة بالعمال في اتخاذ القرار وعلاقته بمدى الاستقرار في مهنة واحدة .

المجموع	لا	نعم	مدى الاستقرار في مهنة واحدة
3	-	3	نعم
37	34	3	لا
40	34	6	المجموع
%100	%91.90	%8.10	
%100	%85	%15	

من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام للنتائج يتبين أن نسبة 85% من المبحوثين صرحوا بأنهم غير مستقرين في مهنتهم ، تدعمها في ذلك نسبة 91.90% من الذين عبروا بعدم الاستعانة بهم في اتخاذ القرارات .

وفي المقابل عبر نسبة 15% من المبحوثين عن استقرارهم في مهنتهم ، تدعمها في ذلك نسبة 100% من الذين صرحوا بأنه يتم الاستعانة بهم في اتخاذ القرارات.

نستنتج من نتائج الجدول أن سبب عدم استقرار العمال في مهنة واحدة ، راجع ذلك إلى عدم الاستعانة بهم في اتخاذ القرارات ، وهذا راجع إلى بيروقراطية الإدارة المسيرة ، وهذا أيضا سببه التنشئة الاجتماعية للمسيرين وخاصة خلال نموذج التسيير الاشتراكي وذلك بتطبيق القرارات لا مناقشتها ، هذا ما يثير عدم رضا العمال من هذه السياسة ، ويؤدي ذلك إلى دوران العمل .

الجدول رقم (22):

يبين الفئة المهنية وعلاقتها بمدى مساهمة العملية الاتصالية في زيادة دافعية العاملين للبقاء في المؤسسة .

المجموع	لا	نعم	مساهمة العملية الاتصالية في زيادة الدافعية للبقاء الفئة المهنية
3	-	3	المسيرين
%100		%100	
7	3	4	المشرفين
%100	%42.85	%57.14	
30	30	-	المنفذين
%100	%100		
40	33	7	المجموع
%100	%82.5	%17.5	

من معطيات الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين صرحوا بان العملية الاتصالية لا تساهم في زيادة دافعية العاملين للبقاء في المؤسسة وذلك بنسبة %82.5 ، تدعمها في ذلك نسبة %100 من العمال المنفذين ونسبة %42.85 من العمال المشرفين .

وبالمقابل عبر نسبة %17.5 من العمال على أن العملية الاتصالية داخل المؤسسة تساهم في زيادة دافعية العمال للبقاء ، وتدعمها في ذلك نسبة %100 من العمال المسيرين ونسبة %57.14 من العمال المشرفين .

يتضح لنا من نتائج الجدول أن أغلبية العمال وخاصة المشرفين والمنفذين صرحوا بعدم مساهمة العملية الاتصالية في زيادة دافعية العاملين للبقاء في المؤسسة ، وهذا راجع لبيروقراطية التسيير والإدارة البيروقراطية ، هذا أيضا مؤشر لعدم الرضا ويؤثر على ولاء وانتماء العاملين للمنظمة ويؤدي ذلك إلى دوران العمل .

الجدول رقم (23):

يبين وجود مشكلات مع العاملين وعلاقته بمدى الرغبة في البقاء في المؤسسة .

المجموع	مدى الرغبة في البقاء		وجود مشكلات مع العاملين
	لا	نعم	
34	28	6	نعم
%100	%82.36	%17.64	
6	-	6	لا
%100		%100	
40	28	12	المجموع
%100	%70	%30	

من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام للنتائج يتبين أن نسبة 70% من المبحوثين صرحوا بعدم رغبتهم في البقاء للعمل في المؤسسة ، تدعمها في ذلك نسبة 82.36% من الذين عبروا بوجود مشكلات مع العاملين .

وبالمقابل صرح نسبة 30% من المبحوثين برغبتهم في البقاء للعمل في المؤسسة ، تدعمها في ذلك نسبة 100% من الذين عبروا بعدم وجود مشكلات مع العاملين ، ونسبة 17.64% من الذين عبروا بوجود مشكلات مع العاملين .

نستنتج من نتائج الجدول أن العمال الذين لديهم مشكلات مع العاملين ليست لديهم رغبة في البقاء للعمل في المؤسسة ، وذلك راجع لضعف العلاقات الإنسانية وعلاقات العمل بين العمال ، وهذا راجع أيضا إلى ثقافة حرية العمل وعدم احترام الوقت . وهو مؤشر لعدم الرضا يدفعهم ذلك إلى البحث عن وظائف مخالفة تتوفر على علاقات عمل جيدة .

الجدول رقم (24):
يبين الحالة المدنية وعلاقتها بالمؤسسة التي ترغب في العمل لديها .

المجموع	مؤسسة أجنبية	مؤسسة وطنية خاصة	مؤسسة وطنية عمومية	المؤسسة التي ترغب في العمل لديها الحالة المدنية
29	4	-	25	أعزب
%100	%13.80	-	%86.20	
11	4	-	7	متزوج
%100	%36.36	-	%63.63	
40	8	-	32	المجموع
%100	%20	-	%80	

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين صرحوا برغبتهم للعمل في مؤسسة وطنية عمومية بنسبة 80% ، تدعمها في ذلك نسبة 86.20% من العمال العزاب ونسبة 63.63% من العمال المتزوجين ، بالمقابل عبر نسبة 20% من العمال برغبتهم للعمل في مؤسسة أجنبية ، تدعمها في ذلك نسبة 36.36% من العمال المتزوجين .

يتضح لنا من نتائج الجدول أن أغلبية العمال الذين لا يرغبون في البقاء في المؤسسة لديهم الرغبة في العمل لدى مؤسسات وطنية عمومية ، وذلك لان هذه المؤسسات قليلة التنقل مقارنة بالمؤسسات الأجنبية الكثيرة التنقل ، وأيضا راجع ذلك إلى الأجور المرتفعة وكذلك نظام التأمينات الاجتماعية وأيضا توظيف العمال وفق عقود عمل مفتوحة ، وهذا مؤشر على الإستراتيجية الفردية تجاه المؤسسة التي ينتقل إليها ، ومنه يؤدي ذلك إلى دوران العمل .

الجدول رقم (25):

يبين نوع العلاقة بالمشرفين في العمل وعلاقتها بمدى الاستقرار في مهنة واحدة .

المجموع	مدى الاستقرار في مهنة واحدة		نوع العلاقة بالمشرفين
	لا	نعم	
25	21	4	احترام
%100	%84	%16	
13	13	-	كراهية
%100	%100		
2	-	2	عدم الاكتراث
%100		%100	
40	34	6	المجموع
%100	%85	%15	

من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام للنتائج يتبين أن نسبة 85% من المبحوثين صرحوا بأنهم غير مستقرين في مهنتهم ، تدعمها في ذلك نسبة 100% من الذين عبروا بان علاقتهم بالمشرفين تمتاز بالكراهية ، ونسبة 84% بان علاقتهم بالمشرفين تمتاز بالاحترام .

وفي المقابل عبر نسبة 15% من المبحوثين عن استقرارهم في مهنتهم ، تدعمها في ذلك نسبة 100% من الذين صرحوا بان علاقتهم بالمشرفين تمتاز بعدم الاكتراث.

نستنتج من نتائج الجدول أن سبب عدم استقرار العمال في مهنة واحدة ، راجع ذلك إلى علاقتهم بالمشرفين والتي تتميز بالكراهية ، وهذا راجع إلى بيروقراطية المشرفين ، وهذا أيضا سببه التنشئة الاجتماعية وخاصة خلال نموذج التسيير الاشتراكي ، هذا ما يثير عدم رضا العمال من هذه العلاقة ، ويؤدي ذلك إلى دوران العمل .

الجدول رقم (26):

يبين العلاقة بإدارة المؤسسة وعلاقتها بمدى الاستقرار في مهنة واحدة .

المجموع	لا	نعم	مدى الاستقرار في مهنة واحدة
			العلاقة بإدارة المؤسسة
13	6	7	حسنة
%100	%46.15	%53.84	
27	27	-	سيئة
%100	%100		
40	33	7	المجموع
%100	%82.5	%17.5	

من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام للنتائج يتبين أن نسبة 82.5% من المبحوثين صرحوا بأنهم غير مستقرين في مهنتهم ، تدعمها في ذلك نسبة 100% من الذين عبروا بان علاقتهم بالإدارة سيئة ، ونسبة 46.15% بان علاقتهم بالإدارة حسنة .

وفي المقابل عبر نسبة 17.5% من المبحوثين عن استقرارهم في مهنتهم ، تدعمها في ذلك نسبة 53.84% من الذين صرحوا بان علاقتهم بالإدارة حسنة.

نستنتج من نتائج الجدول أن سبب عدم استقرار العمال في مهنة واحدة ، راجع ذلك إلى سوء العلاقة بالإدارة المسيرة ، وهذا راجع إلى بيروقراطية الإدارة ، وهذا أيضا سببه التنشئة الاجتماعية وخاصة خلال نموذج التسيير الاشتراكي ، هذا ما يثير عدم رضا العمال من هذه العلاقة السيئة ، ويؤدي ذلك إلى دوران العمل .

الجدول رقم (27):

يبين الحالة المدنية وعلاقتها بمدى الرغبة في البقاء للعمل في المؤسسة .

المجموع	مدى الرغبة في البقاء		الحالة المدنية
	لا	نعم	
29	25	4	أعزب
%100	%86.20	%13.80	
11	3	8	متزوج
%100	%27.27	%72.72	
40	28	12	المجموع
%100	%70	%30	

من نتائج الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين صرحوا بعدم رغبتهم في البقاء للعمل في المؤسسة بنسبة 70% ، تدعمها في ذلك نسبة 86.20% من العمال العزاب، بالمقابل عبر نسبة 30% من العمال برغبتهم في البقاء للعمل في المؤسسة، تدعمها في ذلك نسبة 72.72% من العمال المتزوجين .

نستنتج من خلال الجدول أن متغير الحالة المدنية يؤثر على مدى رغبة العمال في البقاء في المؤسسة ، وهذا راجع إلى مسؤوليات العمال المتزوجين والتي تمنعهم من الانتقال على عكس العمال العزاب الأقل مسؤولية والتي تسمح لهم بذلك ، أيضا نجد العمال الشباب لديهم الرغبة في الانتقال وهذا إلى صغر السن ، والعكس نجده عند العمال الكبار في السن والذين يمنعهم من الانتقال إلى مؤسسات أخرى .

الجدول رقم (28):

يبين الفئة المهنية وعلاقتها بالمؤسسة التي تعتبر دافعة للعمل عندها .

المجموع	مؤسسة أجنبية	مؤسسة وطنية خاصة	مؤسسة وطنية عمومية	المؤسسة التي تعتبر الدافع للعمل عندها الفئة المهنية
3	2	-	1	المسيرين
%100	%66.66	-	%33.33	
6	5	-	1	المشرفين
%100	%83.33	-	%16.66	
31	20	-	11	المنفذين
%100	%64.51	-	%35.48	
40	27	-	13	المجموع
%100	%67.5	-	%32.5	

من نتائج الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين صرحوا بان المؤسسة التي تعتبر دافعة للعمل عندها هي مؤسسة أجنبية وذلك بنسبة 67.5% ، تدعمها في ذلك نسبة 83.33% من العمال المشرفين ، ونسبة 66.66% من العمال المسيرين ، ونسبة 64.51% من العمال المنفذين . بالمقابل صرح نسبة 32.5% من المبحوثين بان المؤسسة التي تعتبر دافعة للعمل عندها هي مؤسسة وطنية عمومية ، تدعمها في ذلك نسبة 35.48% من العمال المنفذين .

نستنتج من نتائج الجدول أن أغلبية العمال من جميع الفئات السوسيو مهنية ومن خلال المنافسة الحرة للمؤسسات البترولية تقدم إليهم مؤسسات أجنبية امتيازات كثيرة للانتقال والعمل لديها ، وهذا مؤشر على عدم الولاء التنظيمي للعمل تجاه منظماتهم يتضح من خلال هروب العمال من مؤسساتهم سعياً وراء الأجور المرتفعة وهذا أيضاً راجع إلى الإستراتيجية المادية للأفراد ، وهذا ما يؤدي إلى دوران العمل .

الجدول رقم (29):
يبين الفئة المهنية وعلاقتها بنوع عقد العمل الموقع .

المجموع	عقد دائم	عقد محدد المدة	عقد مفتوح	نوع العقد الموقع الفئة المهنية
3	3	-	-	المسيرين
%100	%100			
6	2	-	4	المشرفين
%100	%33.33		%66.66	
31	-	24	7	المنفذين
%100		%77.41	%22.58	
40	5	24	11	المجموع
%100	%12.5	%60	%27.5	

من نتائج الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين صرحوا بان عقد العمل الموقع مع المؤسسة هو عقد محدد المدة بنسبة 60% ، تدعمها في ذلك نسبة 77.41% من العمال المنفذين . بالمقابل عبر نسبة 27.5% من المبحوثين بان عقد العمل الموقع مع المؤسسة هو عقد مفتوح ، ونسبة 12.5% صرحوا بان عقد العمل الموقع هو عقد دائم تدعمها في ذلك نسبة 100% من العمال المسيرين .

نستنتج من نتائج الجدول أن أغلبية العمال يعملون وفق عقد عمل محدد المدة ، وهذا مؤشر لعدم الرضا يؤثر في ولاء وانتماء العامل للمنظمة يظهر ذلك في الانتقال إلى مؤسسات أخرى توظف وفق عقد العمل الدائم أو المفتوح ، وهذا راجع إلى التنشئة الاجتماعية المادية والإستراتيجية المادية للأفراد ، و الاحساس بعم الاستقرار في المهنة .

الجدول رقم (30):

يبين الأقدمية وعلاقتها بمدى اعتبار الأقدمية في المهنة دافع للبقاء في المؤسسة .

المجموع	لا	نعم	الأقدمية في المهنة دافع للبقاء
			الأقدمية
30	30	-	أقل من 5 سنوات
%100	%100		
3	1	2	من 5 إلى 10 سنوات
%100	%33.33	%66.66	
7	-	7	من 10 إلى 15 سنة
%100		%100	
40	31	9	المجموع
%100	%77.5	%22.5	

من معطيات الجدول يتضح أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين صرحوا بأن الأقدمية في المهنة لا تعتبر دافع للبقاء في العمل بنسبة 77.5% ، تدعمها في ذلك نسبة 100% من العمال الذين لديهم أقدمية أقل من 5 سنوات . بالمقابل عبر نسبة 22.5% من المبحوثين بأن الأقدمية تعتبر دافع للبقاء في العمل ، تدعمها في ذلك نسبة 100% من العمال الذين لديهم أقدمية من 10 إلى 15 سنة ، ونسبة 66.66% من العمال الذين لديهم أقدمية من 5 إلى 10 سنوات .

يتضح لنا من خلال نتائج الجدول أن متغير الأقدمية في المهنة يؤثر على متغير الانتقال إلى مهنة أخرى ، وهذا لأن العمال الذين عملوا مدة من 10 إلى 15 سنة راكموا ثقافة مصنعية تظهر في درجة ولائهم للمنظمة التي يعملون بها ، ونجد العكس للعمال الذين تم توظيفهم خلال مدة أقل من 5 سنوات ، وهو ما يظهر في سلوكياتهم تجاه المنظمة في حالة عدم رضاهم وهذا راجع لعدم مراعاتهم ثقافة مصنعية تظهر في ضعف ولائهم وانتمائهم للمنظمة .

➤ الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية :

من خلال تحليلنا لبيانات جداول الفرضية الثانية والتي تتمثل في :
 " للدوافع الاجتماعية (الاتصال ، علاقات العمل) دور في دوران العمل " في مؤسسة GTP بحاسي الرمل .

توصلنا إلى أن ظاهرة دوران العمل تحكمها أيضا مجموعة من المتغيرات والتي تتمثل في الاتصال وذلك بمدى عدم وجود قنوات اتصال بين العمال المنفذين والإدارة المسيرة إضافة إلى عدم الاستعانة بالعمال في اتخاذ القرارات وذلك بنسبة 85% منهم ، كل هذه المؤشرات تدل على عدم الرضا الوظيفي للعمال من خلال بيروقراطية التسيير والإدارة المسيرة ، ومنه عدم الرضا يثير الاستياء للعمال يظهر ذلك في انتقالهم إلى مؤسسات أخرى تستعمل إدارتها مبدأ الامتيازات ، ومنه أيضا يعتبر الاتصال دافع اجتماعي يؤدي الى دوران العمل .

إضافة إلى متغير الاتصال نجد متغير علاقات العمل داخل المنظمة وذلك من خلال وجود مشكلات بين العمال المنفذين والمشرفين وأيضا بين هذه الأخيرة والعمال المسيرين وذلك بنسبة 85% منهم ، وأيضا من خلال ضعف العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة وكل هذه المؤشرات تدل على عدم الرضا الوظيفي للعمال خاصة علاقات العمل ومنه تعتبر هذه الأخيرة دافع اجتماعي قوي يدفع العاملين إلى دوران العمل .

كل هذه المتغيرات تدل على أن للدوافع الاجتماعية للعمال وخاصة الاتصال وعلاقات العمل لها دور في دوران العمل ، وهذا راجع إلى ثقافة العامل وميله إلى الأعمال التي توجد بها هوامش كثيرة للعلاقات الإنسانية وعزوف العمال عن العمل الصارم ، ومنه ومن خلال هذا التحليل أثبتنا صحة الفرضية الثانية .

3- تحليل الفرضية الثالثة :

تمهيد:

تعتبر الدوافع الثقافية (تحسن المستوى التعليمي ، التحصل على تكوين) عوامل أساسية تساهم في رضا العامل عن عمله واستقراره فيه ، وذلك لما لها من دور في ارتفاع المستوى التعليمي للعاملين ومدى التحكم بالوظيفة عن طريق التكوين .
وقصد التأكد من صحة الفرضية أن للدوافع الثقافية (تحسن المستوى التعليمي ، التحصل على تكوين) دور في دوران العمل ، قمنا ببناء جداول مركبة ربطنا فيها مجمل هذه المتغيرات بدوران العمل والرضا الوظيفي للعامل .

الجدول رقم (31):

يبين الفئة المهنية وعلاقتها بنوع الشهادة التي يتطلبها العمل في المؤسسة .

المجموع	شهادة مهنية متخصصة	بدون شهادة	شهادة تعليمية عادية	نوع الشهادة الفئة المهنية
3	1	-	2	المسيرين
%100	%33.33	-	%66.66	
6	4	-	2	المشرفين
%100	%66.66	-	%33.33	
31	31	-	-	المنفذين
%100	%100	-	-	
40	36	-	4	المجموع
%100	%90	-	%10	

من نتائج الجدول يتضح أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين صرحوا بان العمل الذي يقومون به يتطلب شهادة مهنية متخصصة وذلك بنسبة 90% تدعمها في ذلك نسبة 100% من العمال المنفذين ، ونسبة 66.66% من العمال المشرفين . بالمقابل عبر نسبة 10% من المبحوثين أن العمل الذي يقومون به يتطلب شهادة تعليمية عادية ، تدعمها في ذلك نسبة 66.66% من العمال المسيرين .

يتضح لنا من نتائج الجدول أن أغلبية العمال الذين يعملون في المؤسسة عملهم يتطلب شهادة مهنية متخصصة ، وذلك راجع لطبيعة العمل إضافة إلى أن الشهادة المتخصصة هي التي تعتبر دافعة لترك العمل وسهولة الانتقال إلى عمل آخر وفق الشهادة ، وهذا أيضا راجع إلى الإستراتيجية المادية للأفراد تجاه العمل بصفة عامة .

الجدول رقم (32):

يبين الفئة المهنية وعلاقتها بالتكوينات الداخلية والشهادة المتحصل عليها.

المجموع	التكوينات الداخلية والشهادة المتحصل عليها		الفئة المهنية
	لا	نعم	
3	-	3	المسيرين
%100		%100	
6	4	2	المشرفين
%100	%66.66	%33.33	
31	31	-	المنفذين
%100	%100		
40	35	5	المجموع
%100	%87.5	%12.5	

من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام للنتائج يتبين أن نسبة 87.5% من المبحوثين صرحوا بعدم استفادتهم من تكوينات داخلية وعدم الحصول على شهادات ، تدعمها في ذلك نسبة 100% من العمال المنفذين و66.66% من العمال المشرفين.

وفي المقابل عبر نسبة 12.5% من المبحوثين بانهم استفادوا من تكوينات داخلية ومن شهادات ، تدعمها في ذلك نسبة 100% من المسيرين .

نستنتج من نتائج الجدول أن فقط فئة المسيرين هي الفئة الوحيدة المعنية بالتكوين وان فئة المنفذين خاصة غير معنية به ، وهذا راجع الى عدم الاهتمام بهاته الفئة كونها الفئة الاكثر عددا والاكثر حركة ، هذا ما يثير عدم رضا العمال ، ويؤدي ذلك إلى دوران العمل .

الجدول رقم (33):

يبين الفئة المهنية وعلاقتها بالدراسة عن بعد وتحسن المستوى التعليمي .

المجموع	الدراسة عن بعد وتحسن المستوى التعليمي		الفئة المهنية
	لا	نعم	
3 %100	-	3 %100	المسيرين
6 %100	3 %50	3 %50	المشرفين
31 %100	31 %100	-	المنفذين
40 %100	34 %85	6 %15	المجموع

من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام للنتائج يتبين أن نسبة 85% من المبحوثين صرحوا بعدم استفادتهم من حق الدراسة عن بعد ولم يتحسن مستواهم التعليمي ، تدعمها في ذلك نسبة 100% من العمال المنفذين و50% من العمال المشرفين.

وفي المقابل عبر نسبة 15% من المبحوثين بانهم استفادوا من الدراسة عن بعد وتحسن مستواهم التعليمي ، تدعمها في ذلك نسبة 100% من المسيرين و50% من العمال المشرفين .

يتضح لنا من نتائج الجدول أن أغلبية العمال وخاصة المشرفين والمنفذين صرحوا بعدم استفادتهم من حق الدراسة عن بعد لتحسين مستواهم التعليمي ، وهذا راجع لبيروقراطية التسيير والإدارة البيروقراطية والى عدم اهتمام الإدارة بهم ، هذا أيضا مؤشر لعدم الرضا ويؤثر على ولاء وانتماء العاملين للمنظمة ويؤدي ذلك إلى دوران العمل .

الجدول رقم (34):

يبين تحسن المستوى التعليمي وعلاقته بالرغبة في البقاء للعمل في المؤسسة.

المجموع	لا	نعم	الرغبة في البقاء للعمل في المؤسسة تحسن المستوى التعليمي
6	-	6	نعم
%100		%100	
34	31	3	لا
%100	%91.17	%8.82	
40	31	9	المجموع
%100	%77.5	%22.5	

من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام للنتائج يتبين أن نسبة 77.5% من المبحوثين صرحوا بعدم رغبتهم في البقاء للعمل في المؤسسة ، تدعمها في ذلك نسبة 91.17% من الذين لم يتحسن مستواهم التعليمي .

وبالمقابل صرح نسبة 22.5% من المبحوثين برغبتهم في البقاء للعمل في المؤسسة ، تدعمها في ذلك نسبة 100% من الذين تحسن مستواهم التعليمي .

نستنتج من نتائج الجدول أن العمال الذين لم يتحسن مستواهم التعليمي ليست لديهم رغبة في البقاء للعمل في المؤسسة ، وذلك راجع لسياسة المؤسسة تجاه عمالتها وعدم الاهتمام بهم . وهو مؤشر لعدم الرضا يدفعهم الى الانتقال الى مؤسسات اخرى تولى اهمية اكبر بعمالها .

الجدول رقم (35):

يبين التكوينات الداخلية والشهادة المتحصل عليها وعلاقتها بالترقية .

المجموع	لا	نعم	الترقية
			التكوينات الداخلية والشهادة المتحصل عليها
5	1	4	نعم
%100	%10	%80	
35	35	-	لا
%100	%100		
40	36	4	المجموع
%100	%90	%10	

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين صرحوا بعدم استفادتهم من تكوينات وشهادات بنسبة 90% ، تدعمها في ذلك نسبة 100% من العمال الذين لم يتم ترقيتهم ، بالمقابل عبر نسبة 10% من العمال بانهم استفادوا من تكوينات داخلية وتحصلوا على شهادات ، تدعمها في ذلك نسبة 80% من العمال الذين تم ترقيتهم .

يتضح لنا من نتائج الجدول أن أغلبية العمال الذين لا يرغبون في البقاء في المؤسسة لم يستفيدوا من تكوينات داخلية ولم يتحصلوا على اي شهادة اثر ذلك على عدم ترقيتهم هاته الترقية لها دور زيادة المنح والعلاوات في المنصب وهم خاصة فئة المنفذين ، وهذا مؤشر على عدم الرضا على سياسة المؤسسة تجاه العمال وتهميشهم ، ومنه يؤدي ذلك إلى دوران العمل .

الجدول رقم (36):

يبين تحسن المستوى التعليمي وعلاقته بالرغبة في الانتقال الى مؤسسة اخرى.

المجموع	لا	نعم	مدى الرغبة في الانتقال الى مؤسسة اخرى
			تحسن المستوى التعليمي
6	3	3	نعم
%100	%50	%50	
34	34	-	لا
%100	%100		
40	37	3	المجموع
%100	%92.5	%7.5	

من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام للنتائج يتبين أن نسبة 92.5% من المبحوثين صرحوا بعدم تحسن مستواهم التعليمي ، تدعمها في ذلك نسبة 100% من الذين عبروا برغبتهم في الانتقال الى مؤسسة اخرى .

وفي المقابل عبر نسبة 7.5% من المبحوثين بتحسن مستواهم التعليمي ، تدعمها في ذلك نسبة 50% من الذين صرحوا بعدم رغبتهم في الانتقال الى مؤسسة اخرى.

نستنتج من نتائج الجدول أن سبب الرغبة في الانتقال للعمل في مؤسسة اخرى ، راجع ذلك إلى عدم اتاحة الفرصة للعمال للدراسة من أجل تحسين المستوى ، وهذا راجع إلى بيروقراطية المؤسسة والى تهमيش العمال ، هذا ما يثير عدم رضا العمال من هذه السياسة وهو ما يؤدي إلى دوران العمل .

الجدول رقم (37):

يبين التكوينات الداخلية والشهادة المتحصل عليه وعلاقته بمدى السهولة في الانتقال إلى مهنة أخرى .

المجموع	لا	نعم	السهولة في الانتقال إلى مهنة أخرى
5	-	5	نعم
%100		%100	
35	31	4	لا
%100	%88.57	%11.43	
40	31	9	المجموع
%100	%77.5	%22.5	

من نتائج الجدول يتضح أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين صرحوا بصعوبة الانتقال إلى مهنة أخرى بنسبة 77.5% ، تدعمها في ذلك نسبة 88.57% من العمال الذين لم يتحصلوا على تكوينات داخلية ولا على شهادات . بالمقابل عبر نسبة 22.5% من المبحوثين بأنهم يجدون سهولة في الانتقال إلى مهنة أخرى، تدعمها في ذلك نسبة 100% من العمال المتحصلون على تكوينات داخلية وعلى شهادات .

نستنتج من الجدول أن متغير التكوينات الداخلية والتحصل على شهادات يؤثر على متغير السهولة في الانتقال إلى وظائف أخرى ، وذلك يظهر عند العمال ذوي الشهادات المهنية المتخصصة وبالخصوص فئة المسيرين . وهذا راجع الى اهتمام المؤسسة فقط بهاته الاخيرة ، هذا ما يثير عدم رضا العمال من هذه السياسة وهو ما يؤدي إلى دوران العمل .

➤ الاستنتاج الجزئي للفرضية الثالثة :

من خلال تحليلنا لبيانات جداول الفرضية الثالثة والتي تتمثل في :
 " للدوافع الثقافية (تحسن المستوى التعليمي ، التحصل على تكوين) دور في دوران العمل في مؤسسة GTP بحاسي الرمل .

توصلنا إلى أن ظاهرة دوران العمل تحكمها أيضا مجموعة من المتغيرات والتي تتمثل في تحسن المستوى التعليمي وذلك بنسبة 15% وهي ضئيلة ، والذي له دور كبير في الترقية وزيادة المنح والعلاوات منهم ، كل هذه المؤشرات تدل على عدم الرضا الوظيفي للعمال من خلال بيروقراطية التسيير والإدارة المسيرة ، ومنه عدم الرضا يثير الاستياء للعمال يظهر ذلك في انتقالهم إلى مؤسسات أخرى تولى أهمية اكبر بعمالها ، ومنه أيضا يعتبر تحسن المستوى التعليمي دافع ثقافي يؤدي الى دوران العمل .

إضافة إلى متغير التحصل على تكوين والذي يخص فقط فئة العمال المسيرين وذلك بنسبة 12.5% ، وهي نسبة ضئيلة ، ومن المؤشرات التي تدل على عدم الرضا الوظيفي للعمال الخرين وخصوصا فئة المنفذين ، ومنه تعتبر هذه الأخيرة دافع ثقافي قوي يدفع العاملين إلى دوران العمل .

كل هذه المتغيرات تدل على أن للدوافع الثقافية للعمال وخاصة تحسن المستوى التعليمي والحصول على تكوينات داخلية لها دور في دوران العمل ، وهذا راجع إلى ثقافة العامل المادية وميله إلى المؤسسات التي تولى اهتمام كبير بالعمال وخصوصا المشرات التي لها علاقة مباشرة بالأجر ، ومنه ومن خلال هذا التحليل أثبتنا صحة الفرضية الثانية .

الاستنتاج العام

نستنتج من خلال دراستنا الميدانية لمؤسسة GTP بمدينة حاسي الرمل أن أغلبية العمال غير راضون عن الأجر الذي يتقاضونه بنسبة 76% منهم، إضافة إلى نظام المكافآت الضعيف وذلك بنسبة 82% والذي يهمل فئة العمال المنفذين .

وان العمال الذين يتحصلون على المكافآت هم العمال المشرفين والمسيرين بنسبة 18% ، وتتمثل المكافآت في نوعين مادية ومعنوية ، وهذا متغير يؤثر على رضا العاملين عن العمل ، وهذا راجع إلى تأثير ثقافة وقيم المجتمع على سلوكيات الأفراد ، وذلك من خلال قيم العمل المادية والتي ظهرت بشكل كبير في تصريحات المبحوثين وذلك بإرجاعهم أسباب الدوران إلى الجانب المادي والمتمثل في الأجر فقط وهو المفسر الوحيد لهذه الظاهرة .

ومنه يؤدي ذلك إلى دوران العمل والانتقال إلى مؤسسات أخرى تتوفر على مزايا متعددة ، هذا الاستنتاج خاص بالفرضية الأولى وهي الإستراتيجية المادية للأفراد . والذي لاحظنا صحة هذه الفرضية في قراءة جداول أسئلة الاستمارة واستنتاجات كل جدول .

ونستنتج أيضا صحة الفرضية الثانية من خلال قراءه الجداول الخاصة ببيانات الدوافع الاجتماعية ، والتي تتمثل في أن متغير الاتصال بين العمال داخل المؤسسة شبه منعدم ، وذلك للبيروقراطية التي تمارسها الإدارة ، إضافة إلى عدم إشراك العمال في اتخاذ القرارات ، بل فقط تنفيذها دون نقاش أو تعديل ، وأيضا نجد أن لمتغير علاقات العمل بين العمال دور في دوران العمل ، وذلك من خلال وجود مشكلات بين العاملين داخل المؤسسة وذلك بنسبة 86% ، وخاصة بين العمال المسيرين والمشرفين والمنفذين ، ووصف العمال بأن علاقات العمل ضعيفة وغير محفزة على الاستقرار والبقاء في المؤسسة والعمل بها ، ومنه فان الدوافع الاجتماعية الاتصال وعلاقات العمل تعتبر دافع تؤدي الى دوران العمل . وتجسد ذلك في تصريح العمال على رغبتهم في الانتقال إلى مؤسسات أخرى منافسة ومحفزة بنسبة 70% ، وتتميز بامتيازات عديدة .

واستنتجنا أيضا من تحليل الجداول الخاصة ببيانات دوران العمل على أن الفئات السوسيو مهنية صرحوا بعدم رغبتهم في الاستمرار والبقاء في العمل ، وذلك في أن أغلبهم يعملون وفق عقود عمل محددة المدة وذلك بنسبة 68% ، وأيضا أن هنالك مؤسسات وطنية وأجنبية تقدم امتيازات وخاصة المادية منها ، وهذا أيضا دافع للانتقال إلى مؤسسات أخرى منافسة كالمؤسسات الوطنية العمومية والمؤسسات الأجنبية .

ونستنتج أيضا صحة الفرضية الثالثة من خلال قراءه الجداول الخاصة ببيانات الدوافع الثقافية ، والتي تتمثل في أن متغير تحسن المستوى التعليمي خاص فقط بفئة المسيرين وذلك بنسبة 15% وعدم الاهتمام بالفئات الخرى وخاصة التنفيذية ، وذلك للبيروقراطية التي تمارسها الإدارة ، وأيضا نجد أن لمتغير الحصول على تكوينات داخلية وعلى شهادات دور في دوران العمل ، حيث يقتصر فقط على فئة المسيرين وذلك بنسبة 12.5% ،

باستثناء خاصة فئة المنفذين ، ومنه فان الدوافع الثقافية تحسن المستوى التعليمي والحصول على تكوينات وشهادات تعتبر دوافع تؤدي الى دوران العمل .
وتجسد ذلك في تصريح العمال على رغبتهم في الانتقال إلى مؤسسات أخرى منافسة ومحفزة بنسبة 70% ، وتتميز بامتيازات عديدة .

وفي الأخير وبعد هذه الاستنتاجات الجزئية حول ظاهرة دوران العمل ، توصلنا إلى استنتاج عام والمتمثل في أن للاستراتيجية المادية للأفراد (الأجر ، المكافآت) دور في دوران العمل في مؤسسة GTP ، وهذا لا يتأتى إلا من خلال تفسير هذه الظاهرة من خلال بعدها السوسيولوجي ، وذلك بضرورة فهم الواقع الاجتماعي للفاعلين الاجتماعيين داخل المنظمة لتفسير هذه الظاهرة من خلال البحوث الميدانية وذلك وفق آراء أعضاء المنظمة وأيضا من خلال القيم السائدة داخل المجتمع الجزئي . ومنه أثبات الفرضية الأولى والأكثر تفسيراً للظاهرة المدروسة.

الثالثة

الختام

هدفنا من هذا البحث هو التعرف عن الأسباب والدوافع والمتغيرات التي لها دور في دوران العمل في المؤسسة البترولية الكبرى GTP بمدينة حاسي الرمل .

وبعد الدراسة الميدانية لعينة من العمال وبحثهم بأداة جمع المعطيات وهي الاستمارة ، عن الدوافع التي تدفعهم إلى ترك العمل والانتقال إلى مهن ووظائف أخرى رغم أقدميتهم فيها ، واستخلصنا أن للدوافع الاقتصادية المتمثلة في الإستراتيجية المادية للأفراد (الأجر ، المكافآت) دور في دوران العمل ، وذلك من خلال ضعف الأجر وعدم تحقيق وتلبية حاجات العمال من خلاله ، وأيضا عدم توافق الأجر مع الجهد المبذول أثناء العمل ، وأيضا نجد متغير المكافآت وذلك من خلال تهميش الفئات المنفذة من التحصل عليها ، ومنه ومن خلال هذه المؤشرات تظهر العلاقة السببية بين الأجر والمكافآت بدوران العمل ومنه إثبات صحة هذه الفرضية الأكثر تفسيراً سوسولوجياً لهذه الظاهرة ، واستخلصنا أيضاً أن للدوافع الاجتماعية (الاتصال ، علاقات العمل) دور في حدوث ظاهرة دوران العمل ومنه ضعف الولاء التنظيمي للعمال ، وذلك من خلال انعدام قنوات الاتصال بين الفئات السوسيو مهنية وبين إدارة المؤسسة ، إضافة إلى عدم الاستعانة بالعمال في اتخاذ القرارات ، وهذه أيضاً مؤشرات تبين العلاقة السببية الموجودة بين الدوافع الاجتماعية ودوران العمل في هذه المؤسسة .

ايضا استخلصنا ان للدوافع الثقافية (تحسن المستوى التعليمي ، الحصول على تكوينات) دور في دوران العمل ، حيث نجد ان هاذين المؤشرين المستفيدين منه فقط هم فئة المسيرين وهذا راجع لسياسة المؤسسة تجاه العمال ، والاهتمام فقط بهاته الاخيرة دون غيرها من الفئات الاخرى ، هذا ايضا مايؤدي الى عدم الرضا ، ومنه فان هذه المؤشرات تبين العلاقة السببية الموجودة بين الدوافع الثقافية ودوران العمل في هذه المؤسسة .

وفي الأخير وبعد تناولنا لهذه الدراسة واستخلاص نتائجها قد أسهمنا ولو بالقدر القليل في دراسة مسببات ودوافع ظاهرة دوران العمل ، ومنه نرى أن توفر امتيازات تتمثل في زيادة الأجور والمكافآت ، وتحسين عملية الاتصال ، وأيضا خلق جو من علاقات العمل والعلاقات الإنسانية ، ايضا الاهتمام بالعمال خاصة من جانب تحسن المستوى التعليمي والحصول على تكوينات داخلية لجميع العمال دون تحيز ، كل هذه الاقتراحات عند توفرها نكون قد وضعنا تصور حسن واثر ايجابي على المؤسسة ، وبالتالي زيادة الرضا و الولاء التنظيمي للعمال والتقليل من دوران العمل .

ومنه فان تطرقنا لهذا الموضوع يفتح آفاقا أخرى لباحثين جدد لإثراء هذا الموضوع .

المراجع
المراجع

قائمة المراجع

1- المراجع باللغة العربية :

* الكتب :

- 1- احمد صقر عاشور , تنمية المهارات القيادية و السلوكية تدريبات و أنشطة ، دار الأمين للطباعة و النشر ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، 1997 .
- 2- احمد ماهر، السلوك التنظيمي، الدار الجامعة ، الإسكندرية ، 2003 .
- 3- اشرف محمد عبد الغني ، علم النفس الصناعي اسسه وتطبيقاته ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 2001 .
- 4- باري كشواي ، إدارة الموارد البشرية ، دار الفاروق للنشر والتوزيع ، القاهرة ، الطبعة الثانية ، 2006 .
- 5- خواجه عبد العزيز ، مدخل إلى علم النفس الاجتماعي للعمل، دار الغرب للنشر والتوزيع ، وهران .
- 6- دلال القاضي ، محمود البياني ، منهجية وأساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي spss ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، الأردن ، الطبعة الثانية ، 2008.
- 7- ربحي مصطفى عليان وآخرون ، أساليب البحث العلمي وتطبيقاته في التخطيط والإدارة ، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان ، الطبعة الأولى ، 2008 .
- 8- شفيق رضوان ، السلوكية والإدارة ، دار الدراسات للنشر والتوزيع ، بيروت ، الطبعة الثانية ، 2002 .
- 9- صلاح الشنواني ، إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية ، دار الجامعة ، الإسكندرية ، 2004 .
- 10- طلعت إبراهيم لطفي ، علم الاجتماع التنظيم ، دار غريب للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2007.
- 11- عاصم بن طاهر عرب ، اقتصاديات العمل نظرية عامة ، جامعة الملك سعود عمادة شؤون المكتبات .
- 12- عبد الرحمان عيسوي ، العلاقات الإنسانية في الإدارة ، مكتبة القاهرة ، مصر ، 1969.
- 13- لحسن بونعامة ، رسالة مقدمة ماجستير علاقات العمل وأثرها على الإنتاجية ، جامعة الجزائر ، 1996-1997 .
- 14- محمد نجيب توفيق ، العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة ، 1966 .
- 15- مدحت القرشي ، اقتصاديات العمل ، دار وائل للنشر ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2007 .
- 16- مهدي حسن زويلف ، إدارة الأفراد مدخل كمي ، دار مجدلاوي للنشر ، عمان ، الطبعة الثانية ، 1996 .
- 17- مهدي حسن زويلف ، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق ، دار الرسالة للطبع ، بغداد ، 1975 .

- 18- محي محمد مسعد ، بحوث في الاقتصاد العربي واهم تحديات القرن الحادي والعشرون ، مطبعة الانتصار ، 2001 .
- 19- ايت ابراهيم خولة ، اثر الثقافة التنظيمية على ادارة التميز ، دراسة حالة مؤسسة Prolipos لانتاج المواد الدسمة، رسالة ماستر، تخصص ادارة اعمال مؤسسة، جامعة ام البواقي، الجزائر، 2015 .
- 20- بوغرارة نادية ، الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي ، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ، رسالة ماستر، تخصص تنظيم وعمل ، جامعة المسيلة ، الجزائر، 2013 .
- 21- فيصل بقله ومريم بوشمط ، اثرالثقافة التنظيمية على ادارة المعرفة ، دراسة حالة لركة توزيع الكهرباء والغاز ، رسالة ماستر، تخصص تسيير الموارد البشرية ، جامعة جيجل ، الجزائر، 2014 .
- 22- يونس مختار ، الثقافة التنظيمية ودورها في الرضا الوظيفي ، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري ، رسالة ماجستير ، تخصص تنظيم وعمل ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، 2015 .
- 23- براهيمية صونية ، محاضرات في مقياس الثقافة التنظيمية ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة محمد لمين دباغين ، سطيف ، الجزائر ، 2018 .

* المجلات :

- 01- حنان عبد الرحمان الأحمدى ، الرضا الوظيفي ، مجلة الحقوق ، الكويت ، العدد 03 ، سبتمبر 2006 .
- 02- عمر عزوي، محمد عجيلة، مؤسسات المعرفة وثقافة المؤسسات الاقتصادية رؤية مستقبلية، مجلة الباحث، العدد الرابع، جامعة الجزائر، 2006.
- 03- مروان محمد النسور، دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد العشرون، العدد الثاني، جامعة البقاء التطبيقية، 2012.
- 04- ليث سعد لله حسين، ريم سعد الجميل، رأس المال الفكري وتأثيره على أنواع فرق العمل) دراسة لآراء عينة من أساتذة ، المراكز البحثية والمكاتب الاستشارية وعدد من كليات جامعة الموصل، تنمية الرافدين، كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد 3، العدد93، جامعة الموصل، 2009 .
- 05- عبد القادر خريش ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة البليدة ، العدد 16 ، جوان 2007 .
- ب- مواقع الإنترنت :

- <http://www.enqtp.com/> -

- https://fr.wikipedia.org/wiki/Entreprise_nationale_des_grands_travaux_p%C3%A9toliens

الملاحق
الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي بالاغواط
كلية العلوم الإجتماعية
تخصص : علم الاجتماع تنظيم وعمل (سنة ثانية ماستر) .

استمارة بحث بعنوان:

الدوافع السوسيواقتصادية والثقافية لدوران العمل

دراسة ميدانية - المؤسسة الوطنية البترولية GTP في مدينة حاسي الرمل .

بعد التحية والسلام ، أخي العامل ،نحن طلبة السنة الثانية ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل ، قمنا بوضع هذه الاستمارة بهدف إعداد دراسة ميدانية تدخل في إطار تحضيرنا لمذكرة شهادة الماستر ، وتتضمن هذه الاستمارة مجموعة من الأسئلة نرجو منكم الإجابة عنها بصدق ، وذلك مع التزامنا بالسرية الكاملة للمعلومات ،لان هذه الدراسة تتطلب معلومات حقيقية من اجل المصداقية العلمية ، وشكرا .

ملاحظة:

❖ ضع علامة (x) في الخانة المناسبة لإجابتك .

نشكرك على تعاونك .

السنة الجامعية : 2020- 2021 .

■ بيانات شخصية:

1. الجنس:

ذكر: أنثى:

2. السن:

3. الحالة المدنية:

أعزب متزوج

4. عدد الأولاد:

5. الاقدمية في المؤسسة:

6. الوظيفة الحالية:

■ بيانات خاصة بالدوافع الاقتصادية:

❖ الأجر:

7. كم تتقاضى في الشهر:

أقل من 30000 دج من 30000 إلى 49000 دج

من 50000 إلى 69000 دج اكثر من 70000 دج

8. كيف تراه:

كاف شيء ما غير كاف

● في حالة غير كاف ماهو المبلغ الكاف في تقديرك؟

.....

9. هل الأجر الذي تتقاضاه يتوافق والجهد الذي تبذله في المؤسسة؟

نعم لا

10. هل أجرك يكفي لسد حاجيات أسرتك؟

نعم لا

• إذا كانت الإجابة بلا هل يرجع ذلك إلى؟:

كبر حجم العائلة الاجر ضعيف
ارتفاع مستوى المعيشة

11. هل لديك مصدر آخر للدخل؟

نعم لا

• في حالة نعم ، ماهو ؟

12. هل تعتبر الأجر الذي تتقاضاه دافع لبقائك في المؤسسة؟

نعم لا

❖ المكافآت:

13. هل هنالك نظام مكافآت داخل المؤسسة؟

نعم لا

• إذا كانت الإجابة بنعم ما رأيك فيه؟

جيد حسن ضعيف

14. هل سبق لك وان تحصلت على مكافاة داخل المؤسسة :

نعم لا

• إذا كانت الإجابة بنعم ، ما نوع هذه المكافاة؟

مادية معنوية

15. هل تساعد المكافآت في رفع معنويات العاملين داخل المؤسسة؟

نعم لا

16. هل تساهم المكافآت في زيادة دافعية العاملين للبقاء في المؤسسة؟

نعم لا

17. هل هنالك نظام للعطل والراحة داخل المؤسسة؟

نعم لا

• إذا كانت الإجابة بنعم ، كيف ؟
شهريا أسبوعيا سنويا

18. كم عدد الساعات التي تعمل بها في اليوم ؟

5 ساعات 8 ساعات 12 ساعة خيار اخر

19. هل تستفيد من عطلة نهاية الأسبوع ؟

نعم لا

20. هل يوجد نظام التأمينات الاجتماعية داخل المؤسسة ؟

نعم لا

■ بيانات خاصة بالدوافع الاجتماعية :

❖ الاتصال:

21. هل لديك فكرة عن النظام الداخلي للمؤسسة ؟

نعم لا

22. هل هنالك وسائل اتصال داخل المؤسسة ؟

نعم لا

• إذا كانت الإجابة بنعم، فيما تتمثل ؟

لوحة الإعلانات التقارير الاجتماعات
المقابلات الهاتف أخرى

23. هل المعلومات التي تقدمها ادارة المؤسسة تتعلق بـ :

طرق العمل تحسين ظروف العمل أخرى

24. هل يؤخذ برأيك في اتخاذ القرارات ؟

نعم لا

❖ علاقات العمل:

25. هل لديك مشكلات مع العاملين ؟

نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم ، مع ؟

احد العاملين بعض العاملين اغلب العاملين

26. ما هي علاقتك بالمشرفين عليك في العمل ؟

احترام كراهية عدم الاكتراث

27. ماهي علاقتك بادارة المؤسسة ؟ حسنة سيئة

28. ما رأيك في علاقات العمل داخل المؤسسة بصفة عامة ؟

جيدة حسنة ضعيفة

29. هل مع كل من الأجور والمكافآت والاتصال وعلاقات العمل داخل المؤسسة لديك رغبة في البقاء تعمل في هذه المؤسسة.

نعم لا

• في حالة الاجابة بلا ، ما هي المؤسسة التي ترغب في العمل لديها ؟

مؤسسة وطنية عمومية مؤسسة وطنية خاصة
مؤسسة أجنبية

❖ الدوافع الثقافية:

30. المستوى التعليمي :

بدون مستوى ابتدائي متوسط ثانوي
جامعي مابعد التدرج شهادة مهنية أخرى

31. هل العمل الذي تقوم به يتطلب ؟

شهادة متخصصة شهادة تعليمية (أكاديمية) بدون شهادة

• إذا كانت شهادة متخصصة هل هي مطلوبة بشكل كبير في مؤسسات أخرى ؟

نعم لا

32. هل استفدت من تكوينات مهنية داخلية في المؤسسة وتحصلت على شهادة منها ؟

نعم لا

33. هل تابعت دراستك عن بعد وتحسن مستواك التعليمي ؟

نعم لا

34. هل يعتبر تحسن مستواك التعليمي وتكوينك المهني بالمؤسسة او خارجها ينمي مبدأ الولاء لها والاستقرار بها ؟

لا

نعم

35. هل لتحسن مستواك التعليمي أو حصولك على تكوين بعد توظيفك يعتبر دافع أمام

رغبتك في ترك عملك الحالي والإلتحاق بعمل يتوافق ومشارك التعليمي والتكويني ؟

لا

نعم

36. هل تحسن المستوى التعليمي بعد توظيفك بالمؤسسة يساعد في عملية ترقيةك ؟

لا

نعم

• بيانات خاصة بدوران العمل :

37. هل أنت مستقر في مهنة واحدة ؟

لا

نعم

• إذا كانت لا ، هل يتم تحويلك إلى ؟

العمل بعدة وظائف

فرع آخر

وظيفة أخرى

38. هل يعتبر عدم استقرارك في مهنة واحدة دافعا لبقائك تعمل في المؤسسة ؟

لا

نعم

39. هل في حالة تركك المهنة تجد سهولة في الانتقال إلى مهنة أخرى ؟

لا

نعم

40. ما هي المؤسسة التي تعتبر دافعة لتركك العمل والعمل عندها ؟

مؤسسة وطنية خاصة

مؤسسة وطنية عمومية

مؤسسة أجنبية

41. هل عقد العمل الذي وقعت عليه ؟

عقد دائم

عقد محدد المدة

عقد مفتوح

42. هل ترى إلى اقدميتك في هذه المؤسسة والثقافة السائدة فيها دافعة لبقائك فيها ؟

لا

نعم