

جامعة الجزائر\*2\* أبو القاسم سعد الله

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس

## اتجاهات عمال القطاع العام نحو قانون العمل

### بين الواقع والنصوص التشريعية

دراسة ميدانية بقطاعي الصحة والجماعات المحلية

بولايات : الجلفة – الاغواط - تيارت

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم نفس العمل والتنظيم

إشراف الأستاذ الدكتور:

عبورة محمد

إعداد الطالب:

صافي محمد

#### أعضاء لجنة المناقشة

أ.د مسيلي رشيد	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجزائر 02	رئيساً
أ.د عبورة محمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجزائر 02	مشرفاً ومقرراً
أ.د بوطاف مسعود	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجزائر 02	عضواً مناقشاً
د بوعمامة اسماعيل	أستاذ محاضر "أ"	جامعة الجزائر 02	عضواً مناقشاً
د. بوفاتح محمد	أستاذ محاضر "أ"	جامعة الأغواط	عضواً مناقشاً
د. أرزقي عبد النور .	أستاذ محاضر "أ"	جامعة البويرة.	عضواً مناقشاً

السنة الجامعية : 2019/2018



جامعة الجزائر\*2\* أبو القاسم سعد الله

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس

## اتجاهات عمال القطاع العام نحو قانون العمل

### بين الواقع والنصوص التشريعية

دراسة ميدانية بقطاعي الصحة والجماعات المحلية

بولايات : الجلفة – الاغواط - تيارت

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم نفس العمل والتنظيم

إشراف الأستاذ الدكتور:

عبورة محمد

إعداد الطالب:

صافي محمد

#### أعضاء لجنة المناقشة

أ.د مسيلي رشيد	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجزائر 02	رئيساً
أ.د عبورة محمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجزائر 02	مشرفاً ومقرراً
أ.د بوطاف مسعود	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجزائر 02	عضواً مناقشاً
د بوعمامة اسماعيل	أستاذ محاضر "أ"	جامعة الجزائر 02	عضواً مناقشاً
د. بوفاتح محمد	أستاذ محاضر "أ"	جامعة الأغواط	عضواً مناقشاً
د. أرزقي عبد النور .	أستاذ محاضر "أ"	جامعة البويرة.	عضواً مناقشاً

السنة الجامعية : 2018/2019

## إهداء

قَالَ تَعَالَى: ﴿وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾

التوبة 105

أرفع هذا العمل إلى كل عامل قدم الواجب على الحق وأجاب نداء الضمير والرسل قبل نداء المصالح، ووقف في صف زملائه العمال .

"" الحقوق كلمة عذبة فيها جانب أدبي من موق، فيها جانب مغز، وقد أغرتنا هذه الكلمة، حيث أصبحت شعار الأحزاب السياسية في البلاد العربية على وجه الخصوص والاسلامية طبعاً، فقد التقطت البلاد العربية هذه الكلمة وجعلت منها شعاراً وقطباً تنجس إليه، ثم أصبحت أساساً تبنى عليه التحادات بينما تجاهلنا التحادا من نوع آخر، التحاد يقوم ويضطلع بالواجبات والمسؤوليات "" مالك بن نبي .

قَالَ تَعَالَى: ﴿وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كُرْهًا وَوَضَعَتْهُ كُرْهًا وَحَمَلُهُ وَفَصْلُهُ ثَلَاثُونَ شَهْرًا حَتَّىٰ إِذَا بَلَغَ أَشُدَّهُ وَبَلَغَ أَرْبَعِينَ سَنَةً قَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَصْلِحْ لِي فِي ذُرِّيَّتِي إِنِّي تُبْتُ إِلَيْكَ وَإِنِّي مِنَ الْمُسْلِمِينَ ﴿١٥﴾﴾ الأحقاف 15

إلى أغلى ما في الوجود أمي الحبيبة وأبي الغالي حفظهما الله وأطال في عمرهما مع دوام الصحة والعافية .

إلى زهرة دنياي وزينة حياتي زوجتي عائشة وولدي مصطفى كينان  
إلى جمع إخوتي وأخواتي الاعزاء .

## شكر وتقدير

الحمد لله الذي تتم بنعمته الصالحات ، والصلاة والسلام على سيدنا محمد  
وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد

فأتقدم بوافر الشكر والتقدير لأستاذي الفاضل الدكتور عبورة محمد والذي  
تعلمت منه قيمة تجسدها المقولة المأثورة " لا يعرف الفضل لأهل الفضل إلا  
ذوي الفضل " شاكرًا له في ذلك تقته في شخصي ونحن الضعفاء إلى الله فقد  
تعلمت منه الكثير طيلة فترة الماجستير وكذا الدكتوراه حتى تم هذا العمل على  
الصورة التي هو عليها بحمد الله وتوفيقه

كما يسرني أن أتقدم بجزيل الشكر وأسمى عبارات العرفان إلى أعضاء لجنة  
المناقشة على تفضلهم بقبول مناقشة الأطروحة

ولا يفوتني هنا أن أقدم شكري الخاص والكبير لأخي وصديقي الدكتور لخضر  
شلالي على مساعدته الكبيرة لي طيلة مراحل انجاز هذا العمل .

كما أتقدم بخالص الشكر إلى زملائي وأساتذتي بجامعة عمار ثليجي بالأغواط  
والمركز الجامعي بأفلو : حسين بوداود ، بوفاتح محمد ، جلالی الناصر ، عمومن  
رمضان ، عون علي ، بن الطاهر تيجاني ، علي قويدري ، بومدين عاجب  
وحرمة السيدة بلمقدم ، عياط الأمين ، مداح محمد ، رماضنية أحمد ، صخري  
محمد ، خيالي بلقاسم ، الميهوب بوعلام ، هراو الخثير .... والذين شجعوني  
طيلة سير هذا العمل

إلى كل زملائي وطلبتني

كما أتقدم بشكري الخاص للأستاذتين "سارة وفاطمة صافي " على ما قدماه  
من مساعدة طيبة الأثر في القلب والروح فشكرا .

## ملخص الدراسة باللغة العربية :

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة اتجاهات عمال القطاع العام نحو قانون العمل والتي مست الاتجاه نحو الأجور ، إجراءات التقاعد ، والحريات النقابية .

وقد تكونت عينة الدراسة من (283) عاملاً يعملون بقطاعي الصحة والجماعات المحلية في الحيز المكاني المحدد في هذه الدراسة وهي ولايات : الأغواط ، الجلفة ، وتيارت ، وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية .

واعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي ، واستخدم مقياساً معداً من طرفه ، كما تمت المعالجة الإحصائية باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) حسب الفرضيات لمعرفة اتجاهات العمال نحو قانون العمل ودلالة الفروق في من خلال المتغيرات التالية (السن، الجنس، المستوى التعليمي، الانتماء إلى فرع نقابي)، وقد جاءت نتائج الدراسة على النحو التالي :

- 1- وجود اتجاهات سلبية لدى عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل .
  - 2- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال قطاع الصحة وعمال قطاع الجماعات المحلية في اتجاهاتهما نحو قانون العمل .
  - 3- وجود اتجاهات سلبية لدى عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو سلم الأجور .
  - 4- وجود اتجاهات سلبية لدى عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو القوانين المنظمة لإجراءات التقاعد .
  - 5- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل تعزى إلى متغير السن .
  - 6- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل تعزى إلى متغير الجنس لصالح الإناث .
  - 7- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل تعزى إلى متغير المستوى التعليمي .
  - 8- وجود اتجاهات سلبية لدى عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو القوانين المنظمة لحق الممارسة النقابية .
  - 9- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل بحسب الانتماء إلى فرع نقابي .
- الكلمات المفتاحية : الاتجاه ، قانون العمل ، القطاع العام ، الأجور ، التقاعد ، الحريات النقابية .

## **Abstract**

The current study aims to identify Attitudes of Public Sector Workers towards Labor Law which focuses on the trend toward wages, retirement procedures, and freedom of association.

The sample of the study is composed of (283) workers whom work in the health sector and local communities sector in the spatial area specified in this study which had applied in the following states: Laghouat, Djelfa, and Tiaret. The states were chosen randomly.

In this study, the researcher used to work on the descriptive approach, and used a criterion that he prepared.. In addition, he used the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) according to the hypothesis to know the workers' attitudes towards labor law and the differences throughout the following variables (age, sex, educational level, belonging to association branch). The results of the study conduct as Following:

- 1-Workers of health and communities sectors have negative attitudes towards labor law.
- 2- There are no statistical differences between workers' attitudes of health and local communities sectors towards labor law.
- 3- Workers of health and communities sectors have negative attitudes towards wages scale.
- 4- Workers of health and communities sectors have negative attitudes towards the organized laws for retirement procedures.
- 5- There are no statistical differences between workers' attitudes of health and local communities sectors towards labor law in relation to the age variable.
- 6- There are statistical differences between workers' attitudes of health and local communities sectors towards labor law in relation to the sex variable.

7- There are no statistical differences between workers' attitudes of health and local communities sectors towards labor law in relation to the educational level variable.

8- Workers of health and communities sectors have negative attitudes towards the organized laws for the right to practice association.

9- There are no statistical differences between workers' attitudes of health and local communities sectors towards labor law about belonging to an association branch.

**The key words: The attitude, Labor law, General sector, Wages, Retirement, Freedom of association.**



## فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان	الرقم
	الإهداء	-
	كلمة الشكر	-
أ	الملخص باللغة العربية	-
ب	الملخص باللغة الإنجليزية	-
د	فهرس المحتويات.....	-
ح	فهرس الجداول.....	-
ط	فهرس الأشكال.....	-
ي	فهرس الملاحق.....	-
1	المقدمة.....	-
-	الفصل الأول : الإشكالية واعتباراتها	-
05	إشكالية الدراسة.....	01
20	فرضيات الدراسة.....	02
21	أهداف الدراسة.....	03
22	أهمية الدراسة.....	04
23	التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة.....	05
25	الدراسات السابقة.....	06
49	التعليق على الدراسات السابقة.....	07
51	خلاصة الفصل	-

	<b>الجانب النظري</b>	
	<b>الفصل الثاني : الاتجاهات</b>	
57	تمهيد.....	
57	علاقة بعض المفاهيم بالاتجاهات .....	01
60	تعريف الاتجاهات.....	02
64	مكونات الاتجاه.....	03
65	عوامل تكوين الاتجاهات.....	04
66	مراحل تكون الاتجاهات.....	05
67	أنواع الاتجاهات.....	06
68	وظيفة الاتجاهات وأهميتها.....	07
70	نظريات الاتجاهات.....	08
73	تغيير الاتجاهات.....	09
79	طرق تغيير الاتجاهات	10
82	قياس الاتجاهات.....	11
84	طرق قياس الاتجاهات.....	12
92	دور الاتجاهات في تسيير الموارد البشرية	13
94	خلاصة الفصل.....	-
	<b>الفصل الثالث : قانون العمل</b>	
99	تمهيد.....	
100	مدخل عام لقانون العمل.....	01
103	تعريف قانون العمل.....	02
104	الأجر.....	03
114	نظريات الأجر.....	04

117	التقاعد.....	05
129	النظريات المفسرة للتقاعد.....	06
135	النماذج المفسرة للتقاعد.....	07
139	ممارسة الحريات العامة.....	08
153	خلاصة الفصل.....	-
<b>الجانب الميداني</b>		
<b>الفصل الرابع : اجراءات الدراسة الميدانية</b>		
159	تمهيد.....	
159	منهج الدراسة.....	01
160	حدود الدراسة.....	02
160	مجتمع وعينة الدراسة.....	03
163	خصائص عينة الدراسة	04
167	الدراسة الاستطلاعية.....	05
168	أداة الدراسة.....	06
177	الخصائص السيكومترية للأداة	07
182	المعالجة الاحصائية	08
183	خلاصة الفصل.....	-
<b>الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة</b>		
-	ا/ عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة.....	-
186	عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى.....	01
187	مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى.....	02
189	عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية.....	03
190	مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية.....	04

192	عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة	05
193	مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة	06
195	عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة	07
196	مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة	08
198	عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة	09
198	مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة	10
200	عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة	11
201	مناقشة وتفسير نتائج الفرضية السادسة	12
202	عرض وتحليل نتائج الفرضية السابعة	13
204	مناقشة وتفسير نتائج الفرضية السابعة.....	14
205	. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثامنة .....	15
206	مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثامنة.....	16
208	. عرض وتحليل نتائج الفرضية التاسعة .....	17
209	مناقشة وتفسير نتائج الفرضية التاسعة.....	18
213	الإستنتاج العام.....	-
267	الإقتراحات.....	-
215	خاتمة .....	-
217	قائمة المصادر والمراجع.....	-
I	قائمة الملاحق.....	-

## فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
86	يبين طريقة المسافة الاجتماعية نحو عدد من الشعوب لبجادروس .	01
89	يبين مقياس ليكرت للاتجاهات .	02
117	يمثل عوامل ونتائج التحفيز .	03
161	يبين مجتمع وعينة الدراسة .	04
162	يبين توزيع مقياس الدراسة على عينة البحث .	05
163	يبين توزيع أفراد العينة حسب قطاع العمل .	06
164	يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس .	07
165	يبين توزيع أفراد العينة حسب السن .	08
166	يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي .	09
167	يبين توزيع أفراد العينة حسب الانتماء إلى فرع نقابي .	10
174	يبين توزيع البنود على أبعاد المقياس .	11
175	يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة على عبارات مقياس الاتجاهات نحو قانون العمل .	12
178	يبين نسبة الاتفاق على عبارات مقياس الاتجاهات نحو قانون العمل .	13
181	يبين قيمة "ت" لدلالة الفرق بين الطرف العلوي والطرف السفلي لمقياس الاتجاهات نحو قانون العمل .	14
182	يبين معامل الثبات لمقياس الاتجاهات نحو قانون العمل بمعادلة الفا كرونباخ.	15
186	يبين نتائج الفروق في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل .	16
190	يبين قيمة "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي درجات عمال قطاعي الصحة وعمال قطاع الجماعات المحلية في اتجاهاتهما نحو قانون العمل .	17
192	يبين نتائج الفروق في اتجاهات أفراد العينة نحو القوانين المنظمة للأجور .	18

195	يبين نتائج الفروق في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو القوانين المنظمة لإجراءات التقاعد .	19
198	يبين نتائج تحليل التباين لأربع فئات في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل حسب متغير السن .	20
201	يبين نتائج الفروق في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل حسب الجنس .	21
203	يبين نتائج الفروق في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل حسب المستوى التعليمي .	22
205	يبين نتائج الفروق في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو القوانين المنظمة لحق الممارسة النقابية .	23
209	يبين نتائج الفروق في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل حسب الانتماء إلى فرع نقابي .	24

### فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
88	يمثل مقياس ثرستون للاتجاهات	01
88	يمثل مقياس ثرستون للاتجاهات.	02
115	يمثل سلم الأجور لماسلو .	03
163	يوضح التمثيل البياني لخصائص عينة الدراسة حسب قطاع العمل .	04
164	يوضح التمثيل البياني لخصائص عينة الدراسة حسب الجنس .	05
165	يوضح التمثيل البياني لخصائص عينة الدراسة حسب السن .	06
166	يوضح التمثيل البياني لخصائص عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي .	07
167	يوضح التمثيل البياني لخصائص عينة الدراسة حسب الانتماء إلى فرع نقابي.	08

## فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
I	تحكيم مقياس الاتجاهات	01
X	قائمة المحكمين	02
XI	استبيان	03
XIV	الخصائص السيكمترية لمقياس الاتجاهات	04
XV	نتائج الفرضيات	05
XX	المتوسطات والانحرافات المعيارية لمقياس الاتجاهات	06

## مقدمة :

يشهد تنظيم علاقات العمل خلال السنوات الأخيرة حراكا وتغيرات بنائية متعددة الجوانب إن على الصعيد المحلي أو الخارجي ، وذلك استجابة لواقع متغير يشهده النظام الاقتصادي العالمي ، ولعل ذلك يرجع إلى تأثيرات ما يمكن أن نسميه بالعولمة الاقتصادية ، وبشكل عام فإن الهدف الأساسي لهذه المنظمات هو تحقيق التكيف على مستوى البيئة التنظيمية بشكل خاص والبيئة الاجتماعية بشكل عام ، ويعتبر الجانب القانوني أحد أهم الجوانب التي تخضع للتغيير من فترة إلى أخرى بهدف تحقيق هذا الهدف وبشكل عام فإن القاعدة العامة تقول بأن الأفراد عادة ما يقفون موقفا سلبيا من عملية التغيير لأسباب عديدة أهمها ما يشكله من تهديد للمكتسبات السابقة والمصالح الفردية والجماعية

ومن المسلم به بأن وجود قانون ينظم شأن الحياة العملية للعمال أمر لا بد منه تتضح بموجبه الحقوق والواجبات والتزامات جميع أطراف علاقة العمل ، فقانون أو تشريع العمل لدى جميع أمم العالم إنما وضع من أجل تنظيم الحياة العملية من خلال الامام بشتى جوانبها ومتطلباتها بما يتوافق مع تحقيق الأهداف المنشودة المتمثلة أساسا في الاهتمام بتنمية رأس المال البشري والتي أصبحت من أهم القضايا وأكثرها إلحاحا باعتبارها العملية الضرورية لتحريك وصقل وصياغة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العملية والعلمية والفنية والسلوكية .

وإذا سلطنا الضوء على واقع العمل في الجزائر فإن أهم ما يمكن ملاحظته ميدانيا هو وجود رد فعل سلبي تجاه القوانين المنظمة لعلاقة العمل خاصة لدى عمال القطاع العام ، وما تشهده الجبهة الاجتماعية خلال العقد الأخير من الزمن إلا مؤشر على وجود صراع تنظيمي سببه المباشر رغبة المشرع في تغيير الكثير من نصوص قانون العمل في مقابل رفض العمال وتمثيلاتهم النقابية لهذه التغييرات أو على الأقل الاختلاف في وجهات نظر الطرفين نحو فحوى ومحتوى هذه التغييرات ، وما تصاعد المد النقابي وتعدده إلى نقابات



تكاد تمثل كل شريحة من شرائح عمال القطاع العام مهما نزل السلم وكثرة الاحتجاجات والاضرابات إلا تعبير على وجود اتجاهات مختلفة تلتقي عند عدم التقبل لما جاء به هذا التغيير .

إن غالبية المختصين في العلوم الاجتماعية يولون أهمية كبرى للعنصر البشري ومنه تظهر أهمية العامل البشري وضرورة الاهتمام بمشاكل العمال وحوافزهم وعندئذ يمكن الانتفاع بالعامل ومواهبه وقدراته المختلفة واكتشاف تقنيات جديدة في التسيير والانتاج .

وفي هذا الصدد لا يمكن اغفال دور القيم والميول والاتجاهات السائدة في المجتمع نحو العمل من دور في تحقيق هذه الأهداف المهمة أو عدم تحقيقها ، فدور القيم والاتجاهات في تسيير الموارد البشرية انطلاقاً من المرجعية المفاهيمية للقيم والاتجاهات وأساليب غرسها لدى الأفراد ودورها في تحقيق المردودية المنشودة وفق نظام يتأسس في المقام الأول على إيمان قوي بأهم القيم والاتجاهات التي تحصن الموارد البشرية من الانزلاقات المحتملة والتي تنعكس سلباً على المردودية المنشودة داخل مؤسسات المجتمع.

فإدارة وتسيير العمل داخل المنظمات يرتبط بوجود سند قانوني يتمثل في قوانين العمل وتشريعاته الصادرة عن الحكومات ، والتي لها تأثير كبير ومباشر في وضع استراتيجيات تسيير قطاع العمل ومنه تسيير واستثمار الموارد البشرية في المجتمع كقوى يتأسس عليها بناء بنية اجتماعية صلبة ومستقرة تمكن لأبناء هذا المجتمع نظاماً واضح الرؤية في مجال التربية والتكوين، وهذا بالربط بين نصوص قانون العمل وعمليات تنمية الموارد البشرية بما يضمن للمؤسسات تحقيق غاياتها وأهدافها .

وفي هذا السياق جاءت هذه الدراسة لتبحث في مدى الموائمة بين نصوص وتشريعات قانون العمل والواقع الذي يعيشه العامل سواء على الصعيد الفردي أو الجماعي وهذا في جانبين الأول نظري والثاني ميداني ، ويضم الجانب النظري ثلاثة فصول خصص الفصل

الأول إلى طرح اشكالية الدراسة واعتباراتها من أسئلة وفرضيات وأهداف وأهمية ، وكذا ضبط حدود الدراسة وتحديد المفاهيم والدراسات السابقة ، وخصص الفصل الثاني للاتجاهات من حيث مفهومها وأهميتها وخصائصها ووظائفها وطرق تكوينها وكذا تفسيرها سيكولوجيا والتطرق لطرق قياسها ودورها في تسيير الموارد البشرية ، بينما خصص الفصل الثالث لمتغير قانون العمل من خلال المفهوم ومن خلال ما يرتبط ومن خلال ما يرتبط بإشكالية الدراسة كالقوانين المحددة للأجور ، وإجراءات التقاعد الجديدة، وكذا تنظيم حق ممارسة الحريات العامة والعمل النقابي ، بالإضافة إلى ما يرتبط بهذه العناصر من تأصيل ونظريات مفسرة .

أما الجانب الميداني فجاء في فصلين ، حيث تم التطرق في الفصل الرابع إلى اجراءات الدراسة الميدانية من خلال التعريف بالمنهج المستخدم ومكان تطبيق البحث ، اضافة إلى العينة وحجمها وكيفية اختيارها وخصائص أفرادها ، ثم الدراسة الاستطلاعية ووصف أداة القياس وخصائصها السيكمترية والأساليب الاحصائية المستعملة في الدراسة ، أما الفصل الخامس فتعرض فيه الباحث إلى نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها حسب الفرضيات والأساليب الاحصائية المستعملة، بالإضافة إلى تفسير النتائج ومناقشتها انطلاقا من الدراسات السابقة وما تم رصده من معطيات نظرية وعلمية وحتى اعلامية بالنظر إلى التناول الاعلامي من قبل الصحافة لجوانب المشكل في الواقع المعاش ، ثم عرض الاستنتاج العام متبوعا بجملة من الاقتراحات وخاتمة ، بالإضافة إلى عرض قائمة المراجع والملاحق المستعملة في الدراسة .

# الفصل الأول

## اشكالية الدراسة و اعتباراتها:

1. إشكالية الدراسة
2. فرضيات الدراسة
3. أهداف الدراسة
4. أهمية الدراسة
5. تحديد المفاهيم
6. الدراسات السابقة
7. التعليق على الدراسات السابقة

## 1. إشكالية الدراسة :

يشهد واقع العمل تغيرات دورية في مختلف البيئات لما له من أهمية في حياة الفرد والمجتمع على اعتبار أن العمل شريان أساسي للحياة بالإضافة إلى ذلك فإنه سريع التأثير بالمحيط السياسي والاقتصادي وبالتالي التأثير على النسيج الاجتماعي للأفراد ، فإذا تأملنا التجربة الجزائرية في الميدان فإننا نجد تحولا راديكاليا طرأ على منظومة العمل غداة التحول من التسيير المركزي للعملية السياسية والاقتصادية إلى التسيير الليبرالي بعيد دستور 1989 ، حيث كان لزاما على المشرع وضع قانون جديد ينظم علاقات العمل منذ انعقادها إلى غاية انتهائها ، وهو ما عرف بقانون العمل 90-11 وغيره من النصوص التي سطرت في تلك الفترة وبعدها .

كما أن الآثار الوخيمة الناجمة على العشرية السوداء جراء الازمة السياسية والاقتصادية وتأثيرها المباشر على بنية العمل جعل المشرع يضطر بين الحين والآخر إلى سن قوانين جديدة لمعالجة الأزمات الظرفية التي كانت تتخبط فيها المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي مثل حل وتصفية المؤسسات وما انجر عنه من تسريح تعسفي للعمال ، ومن ثم محاولة ايجاد مخرج قانوني لآلاف العمال حيث كان لزاما على القائمين على الشأن إعداد النصوص اللازمة لذلك مثل (المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالتقاعد المسبق ) ، (والمرسوم التشريعي 94-11 المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية ) ، (والتعليمية رقم 97/002 المؤرخة في 15/09/1997 المتضمنة التنازل عن أصول المؤسسات لفائدة العمال الأجراء ) .

ومما يلاحظ على هذه القوانين أنها تتسم بالتسرع في إعدادها لحل مشكلات طارئة وظرفية ، مما يجعل منها قوانين متأثرة بشكل عام بالأزمة التي ظهرت غداتها ، وهو ما

جعل منها عبئا كبيرا أثقل كاهل العمال وأثر على حياتهم النفسية والاجتماعية وما رافق ذلك من هضم لحقوقهم المهنية.

غير أن السيرورة الاجتماعية وقوانين التغير الاجتماعي تعود بعد فترة من الزمن لتفرض نفسها على واقع العمل من جديد فتصير تلك القوانين التي أثقلت كاهل العمال في بداية سنّها مكتسبات لا يمكن التنازل عنها في فترة لاحقة ( التقاعد المسبق ) ، فالمخرج الذي بحث عنه المشرع لوضعية العمال سنوات التسعينات أصبح مأزق يتقل ميزانية الصندوق الوطني للتقاعد في السنوات الأخيرة  
( تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي 2000).

وتهتم عديد العلوم الانسانية والاجتماعية بدراسة الموارد البشرية كعنصر لايزال يلقي الاهتمام على مر الحقب، وهذا لسبب بسيط خلاصته أن الانسان رأس المال، ولعل العلوم الادارية و القانونية تأتي في مقدمة التخصصات التي أولت عناية معتبرة لدراسة المورد البشري في المنظمات حيث يكاد يستحوذ رجال القانون على هذا التخصص، وإذا كان القانون عصب أساسي في دراسة الموارد البشرية فإنه يبقى بحاجة إلى ما يكمل الالمام بجوانب التسيير للثروة البشرية في العمل من خلال مساهمات علوم أخرى، ويمكننا هنا الإشارة إلى القوانين التنظيمية التي تسن من بين فترة وأخرى والتي تلقى ردود فعل سلبية من مختلف الشركاء الاجتماعيين وكذا العمال حيالها ، ولعل السب وراء ذلك هو عدم مشاركة فاعلين آخرين ضمن نسق تسيير الموارد البشرية في تقديم آرائهم حول تلك القوانين من مختلف التخصصات والمشارب كالأخصائيين النفسانيين والاجتماعيين وأخصائي علوم التسيير والاقتصاد وأطباء العمل وغيرهم.

ومن المتعارف عليه أن القانون أحد القوى التي تساعد على تحضر المجتمع الانساني فنمو الحضارات قد ارتبط على الدوام بالتطور التدريجي لنظام القواعد التشريعية ولجهاز يجعل تنفيذها فعالا ومنتظما ويتطلب ذلك وضع المتغير القانوني ضمن الاعتبارات

الاساسية التي تقوم عليها هذه الادارة انطلاقا من التغيرات المتسارعة التي تواجهها المنظمة بصورة عامة ، ولا يتأتى ذلك إلا اذا كان هذا التشريع مستمد من قيم أصيلة ولبنات أساسية تخص امكانيات وواقع ذلك المجتمع بعينه لا بالاعتماد على نسخ تجارب لا تمت بصلة لحقيقة وواقع المجتمع المعني بهذه القوانين والتشريعات .

ولأدل على ذلك المفارقة الكبيرة بين التطلعات والواقع المعيش حيث نجد على سبيل المثال ، العديد من النصوص التشريعية المنسوخة عن القوانين الغربية المتقدمة ، وفي مقابل ذلك تعثر كبير على مستوى تفعيل تلك النصوص.

(عبد الكريم غريب، 2012 ، ص 16) .

من هنا نجد أنفسنا أمام اشكالية تتناول بالدراسة والتحليل موضوع علاقات العمل في الجزائر، وهذا من خلال طرح يهتم بالبحث في البعد النفسي الاجتماعي انطلاقا من مكتسبات علم نفس العمل والتنظيم والتخصصات المقاربة كعلم اجتماع العمل والتنظيم وعلوم الادارة والتسيير من حيث أن تفاعل الانسان مع عمله ومنظّمته التي ينتمي إليها لابد تتجر عنه مشاعر مختلفة واتجاهات متباينة نحو البناء التنظيمي العام الذي تعبر عنه متغيرات مختلفة كالثقافة التنظيمية والالتزام والانتماء ومناخ العمل وغيرها ، وهي في الغالب نتاج منظومة قانونية تسطر حياة العامل منذ انعقاد علاقة العمل إلى غاية نهايتها بأحد أشكال الانصرافات المعروفة، مما يجعل من البحث في موضوع الاتجاهات نحو قانون العمل أمرا يكاد يكون ملحا بالنظر إلى ما يشهده واقع العمل من حراك تجاه القوانين المنظمة للعمل في جميع القطاعات .

ذلك أن البحث في موضوع الاتجاهات نحو القوانين بصفة عامة وقانون العمل بصفة خاصة يكاد يخلو من الأدبيات السابقة إلا نذر يسير وقليل بحسب ما اطلع عليه الباحث، فالاتجاه (Attitude) يتضمن الاستعداد الادراكي أي المعرفي (Perceptual) أو التهيؤ للاستجابة أي للسلوك أو النشاط (Hollander, E.P , 1981 p493) ، ويعرف الاتجاه

كذلك بأنه الاستعداد أو التهيؤ (Redines) للسلوك تجاه شيء ما أو موقف ما فهو حالة توضح الغرض من نشاط معين متعلق بموضوع الاتجاه ، وتجرى التجارب لتعديل سلوك الناس بحيث يسلكون بصورة معينة ويعرف الاتجاه كذلك بأنه توجه (An orientation) نحو الاقتراب أو الابتعاد عن موضوع ما أو مفهوم أو تصور أو رأي أو مذهب أو فلسفة ما أو موقف ما ، مع الاستعداد للاستجابة بطريقة مقررة سلفا نحو هذا الشيء .(Hilgard , E.R ., 1962 , p615).

والاتجاه حالة من الاستعداد العقلي والنفسي والوجداني للاستجابة تجاه موضوع ما بصورة مؤيدة أو معارضة أو محايدة، فهو ليس السلوك، ولكنه يعمل عمل الدافع الذي يكمن وراء السلوك، وإذا حللنا الاتجاه لوجدناه يتضمن جانبا عاطفيا وجدانيا، وجانب آخر معرفيا أو عقليا يتضمن كل معلوماتك عن الموضوع، وجانبا نزوعيا يتمثل في ما تتخذه من مواقف سلوكية ضد أو مع موضوع الاتجاه، كأن يقف الفرد بجانب القانون ورجاله ومؤسساته، وينادي ببسط سيادة القانون وتطبيقه وتحريره من العوامل التي تقيد من انطلاقه وإنفاذه مع السعي لإرساء قواعد القانون وتدعيم مؤسساته وتدعيمه كلما دعت الحاجة واحترامه (عبد الرحمن العيسوي ، 2004 ، ص 190)، وكلما تقدم الفرد في النضج كلما اتضحت اتجاهاته ، حيث تتراكم وتتجمع المعلومات والانفعالات والخبرات ، فيتأثر الانسان في تكوين اتجاهه وتعديله بما يمر به من خبرات، فالشخص الذي يجد الإنصاف والعدالة في القانون يصبح أميل لاعتناق اتجاه مؤيد للقانون والعكس صحيح، أي معارضة القانون مندفا بنزعة الانسان في تعميم خبراته ، كذلك يمكن اعتناق اتجاه معين بفعل تأثير التقليد والمحاكاة، وكذلك فإن الاتجاهات تعتبر من خصائص الشخصية أو من سماتها، وهي تربط صاحبها بالمجتمع الذي يعيش فيه وفي أغلب الأحيان يتفق اتجاه الفرد العقلي مع سلوكه الفعلي (Hilgard , ER , 1962 , p 563) ، وتسعى المجتمعات دائما لتعديل اتجاهات أفرادها إلى ما تراه أفضل ، والاتجاه باعتباره استعداد للاستجابة

يساعد على حصول الاستجابة بسرعة أكبر، فهو يشبه الاستعداد اللاشعوري للاستجابة على نحو معين ، فاتجاهي نحو القانون يجعلني أحترمه وأنفذه وألجأ إليه عندما يحق بي الظلم أو البطش أو الاضطهاد أو تتعرض حقوقي للضياع، وهناك الاتجاهات الجماعية التي لا توجد عند فرد واحد، وإنما عند مجموعة من الأفراد أعضاء جماعة معينة حيث يتجهون نحو الايمان بفكرة معينة (عبد الرحمن العيسوي ، 2004 ، ص ص 191-192 )، مثلما نجده لدى النقابات العمالية في منظمات العمل .

فإفرازات علاقة العمل كثيرة وليست في جميع الأحوال مرضية للعامل لأنه الطرف الأضعف في العلاقة ، ولأجل فهم تلك العلاقة بالشكل الجيد والرؤية التحليلية وبكل ما يحتويه قانون علاقات العمل من قواعد ونصوص قانونية قد تضيق أو توثق العلاقة بينه وبين وظائف تنمية الموارد البشرية ، من هنا يضع الدكتور رابح تواجية في دراسته الموسومة ب : " قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية" سؤالاً رئيسياً يتمثل في : هل يتماشى قانون العمل مع متطلبات تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية ؟ محاولاً الاجابة عن ذلك من خلال المعطيات الواقعية لواقع العمل في الجزائر والمضمون السوسولوجي لتشريعات العمل خاصة منها قانون العمل خاصة منها قانون 90-11 (تواجية رابح ، 2012 ، ص 15) .

وعلى ضوء هذا التساؤل الذي يرى الطالب الباحث أنه يتلاءم مع روح ومضمون هذا العمل، نحاول الاجابة في نفس السياق على هذه الاستفهامات وغيرها من خلال مقاربة نفس اجتماعية تنظيمية تبحث في اتجاهات عمال القطاع العام نحو قانون العمل بين الواقع والنصوص التشريعية من خلال معالجة اتجاهات العمال ومواقفهم وانطباعاتهم نحو النصوص المتعلقة بسياسة الأجور خاصة مع مراجعة المادة 87 مكرر من قانون العمل 90-11 (الجريدة الرسمية ، عدد 08 ، 2015)، بالإضافة إلى صدور القانون العام للتوظيف العمومي من خلال الأمر الرئاسي رقم 06-03 في عام 2006 وما تبعه من نصوص تشريعية مثل المرسوم الرئاسي رقم 07/304 المؤرخ في 29 من سبتمبر 2007 والذي



يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع المرتبات.

(الجريدة الرسمية، 2007، ع 16)

بالإضافة إلى صدور القوانين القطاعية لمجموع مؤسسات القطاع العام منذ 2008، وما صاحب صدورها من ردود فعل عمالية ونقابية تميزت بكثرة التصعيد الذي أخذ عدة أشكال كالاحتجاجات والإضرابات بسبب الاختلالات التي شهدتها هذه القوانين بين مختلف قطاعات الوظيف العمومي نحو نظام الأجور كما عبرت عن ذلك مختلف بيانات النقابات العمالية التي تصدرت المشهد في قطاع العمل منذ سنة 2008.

حيث تعتبر القوانين واللوائح من أهم العوامل المؤثرة في نظام الاجور، فيتم تحديد الحد الأدنى والأعلى للأجر لكل عمل من الأعمال التي يقوم بها الأفراد، وبالتالي يجب أن تتمتع هذه القوانين بالمرونة وقابلية التعديل بشكل مستمر بما يتماشى مع التغيرات الاقتصادية وتكاليف المعيشة بشكل أساسي، وينطوي تدخل الدولة في وضع هذه القوانين واللوائح على تأمين الحياة اللائقة للأفراد، مع التأكيد على أن يكون نظام الأجور عادلا ومحفزا للأفراد، ويمكنهم من تأمين حاجاتهم الأساسية، ويساعدهم على تحقيق أهدافهم، وبالتالي تحقيق أهداف المنظمات وأهداف الدولة ككل، وهو المجال الذي تعتبر النقابات الممثل والشريك الاجتماعي الذي يكون طرفا في المفاوضات مع الادارات والحكومات لتحديد الأجور المناسبة للعمال، وساعات العمل، والتعويضات الأخرى التي ستدفع للعمال، فالأجر يعكس المركز الاجتماعي للفرد ولأسرته، وهو ما يفسر لنا ما يعلقه الأفراد من آمال على زيادة الأجور وارتفاعها، ويفسر أيضا نظرة المجتمع للأفراد من خلال الأجور التي يتقاضونها، كما أنها تساهم في تحقيق الاستقرار والراحة النفسية للأفراد، فإذا كانت الأجور غير قادرة على تأمين احتياجات الأفراد فستجعلهم في حالة قلق وتفكير مستمرين لتأمين متطلباتهم، وبالتالي على النتائج المتوقعة تحققها منهم.

(سومر أديب ناصر، 2004).

بالإضافة إلى ما يمثله ملف الأجور من أهمية في الجانب التشريعي وانعكاساته على العمال فإن النصوص المنظمة للعمل والحريات النقابية ، وكذلك اجراءات التقاعد والتقاعد المسبق بصيغتيه التقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي أصبحت مادة دسمة لشرائح عريضة من عمال القطاع العام بالنظر إلى المستجدات القانونية التي تحضر من الوصاية في هذا الشأن وغيره وما تلقاه من ردود فعل عمالية .

فلقد أدى التحول إلى النظام الاقتصادي الليبرالي في الجزائر مع مطلع التسعينات إلى تغيير البنية الاقتصادية والقانونية في البلاد ، فخلقت اشكالات معقدة أمام الهيئات العمومية تتصدرها صعوبة التوفيق بين المكاسب الاجتماعية التي تمتعت بها الطبقة العاملة طيلة الفترة السابقة، والاحتميات التي فرضها هذا التحول في البنية الاقتصادية والقانونية التي أصبحت تهدد هذه المكاسب المهنية للعمال ، مما ساهم في خلق ما يمكن أن نصفه بأزمة علاقات العمل في الجزائر، بالإضافة إلى هذا يتساءل المختص في قانون العمل الدكتور احمية سليمان عن مدى انسجام القانون القائم حاليا مع التغيرات التي مرت بسوق العمل ؟ ويجب عن هذا السؤال بقوله "إن قانون العمل الحالي قد دخل مرحلة الأزمة مباشرة بعد صدوره وبداية تطبيقه الذي جاء في مرحلة تميزت بحدة الأزمة الاقتصادية على المستويين الدولي والداخلي مع بداية التسعينات ،.....، فعلى المستوى الداخلي تتمثل في بداية تطبيق قوانين وآليات اقتصاد السوق وما تتطلبه من تفضيل المصلحة الاقتصادية على المصلحة الاجتماعية من جهة ، وما عرفته بداية تطبيق القانون الحالي من صعوبات أمام تزايد مخاطر تهديد مناصب العمل نتيجة الأعمال الارهابية وتراجع تمويل الدولة للمؤسسات الاقتصادية اضافة إلى ما نتج عن اجراءات الخصوصية..... فكيف لقانون ولد وطبق في عز الأزمة أن لا يتأثر بها "

(احمية سليمان ، 2010).

فهناك قاعدة فقهية مفادها أن القوانين زمنية ومرتبطة بالظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي أنتجتها، فهل كانت هذه القوانين مكيّفة للمتغيرات النظامية الجديدة المتمخضة عن التحول الاقتصادي والاجتماعي والسياسي الذي مرت به الجزائر غداة صدور هذه القوانين المنظمة لواقع علاقات العمل في جميع قطاعاته ، للإجابة على هذا السؤال يكفي أن نقول أن هذه الحزمة من القوانين جاءت في ظروف أزمة شاملة مرت بها الجزائر منذ أحداث 05 أكتوبر 1988 وما تلاها من قرارات مست جميع متغيرات الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية ومدى تأثيرها على الاستقرار النفسي والاجتماعي للفرد الجزائري ومنه العامل ، وهو ما جعل التأثير على المنظومة القانونية يبدو جليا بالنظر إلى العيوب الظاهرة في هذه الحزمة من القوانين لعدم مراعاة العديد من الاعتبارات السياسية والاجتماعية والثقافية (محمد الصغير بعلي، 2000) .

هذا من جهة ، ومن جهة أخرى فإن ما ينسجم مع هذه الدراسة والتي تتبنى كما سبقت الإشارة إليه مقارنة نفسية - اجتماعية و تنظيمية تتمحور حول الاتجاهات النفسية نحو قانون العمل بالإضافة إلى ما يعنى به القانون من تنظيم لظروف العمل في شكل سيرورة التوقيت والاهتمام بصحة العمال والمهنيين وتهيئة جو العمل بما يساعد ويلائم على أداء ومردود جيد ، بالإضافة إلى خلق جو من الرضا العام والروح المعنوية المرتفعة وتعزيز انتماء العمال إلى منظماتهم من خلال منحهم الأمان المهني وتلبية طموحاتهم المشروعة بما يتيح لهم الحصول على ترقيات مناسبة وفرص تكوين متاحة من خلال عدالة تنظيمية، لا تتأتى إلا من خلال نصوص قانونية تنظيمية صريحة وواضحة تكفل للعامل هذه الحقوق ، لتتدخل الحكومات في تقرير وتعديل بعض النشاطات التنظيمية كمرقب للمنافسة فتسن قوانين تلزم بتطبيقها كل المتنافسين وتمس نشاطات حيوية منها :

- الانتاج وما يرتبط به مباشرة من اشهار وتوزيع وسياسة للأسعار

- المالية وما يترتب عنها من تحديد نسب الضرائب والفوائد

- التوظيف وما يتعلق به من تحديد الأجور والمكافآت .... وغيرها من النشاطات التي تجنب التنظيم أنواع كثيرة من القضايا القضائية.  
(بوحفص عبد الكريم ، 2010 ، ص26) .

وفي هذا الصدد يتحدث الدكتور بوحفص مباركي عن ما يتيح القانون في هذا المجال فيقول " إن دور الهيئات الرسمية في تعزيز القواعد الأرغونومية والمحافظة على الصحة المهنية دور مزدوج ، حيث يتمثل الشق الأول منه في توفير النصوص القانونية الملائمة، ويتمثل الشق الثاني في تعزيز الاجراءات التنظيمية لهذه النصوص على أرض الواقع من خلال الهيئات الرسمية ، إن النصوص التشريعية في الجزائر ذات العلاقة بعالم الشغل في عمومها موجودة ابتداءً من قانون 04-90 ، والنصوص المتفرعة عنه والمكملة له كقانون الصحة والسلامة في أماكن العمل ، والأمراض المهنية وحوادث العمل أو غيرها ، غير أن ميكانزمات التجسيد على أرض الواقع تعاني من نقائص عديدة ، كما أن هذه النصوص القانونية تعاني أصلاً من معوق أساسي هو انعدام المعطيات الأرغونومية الواضحة ذات المصدقية نتيجة حداثة الطرح الأرغونومي لدى الهيئات الرسمية لذلك وفي أغلب الأحيان نجد أن النص القانوني يعتمد على معطيات البلدان الصناعية - الشيء الذي لا يعكس واقع عالم الشغل في الجزائر - وفي كثير من الأحيان نجد أن النص القانوني هو نسخة طبق الأصل (أو مشوهة بعض الشيء) لنص قانوني في بلد أجنبي متطور تكنولوجيا ، وكأن تبني هذا النص المتطور - حسب المشرع - يحل الإشكال الذي ثبت عكسه ميدانياً مما يقودنا للحديث عن أولويات البحث الأرغونومي في الجزائر " (بوحفص مباركي، 2012) .

وإذا قمنا بتدوير الزوايا من أجل الإلمام في هذه الإشكالية بين النصوص التشريعية المنظمة لعلاقة العمل ومدى تطبيقها في الواقع فيمكننا أن نصوغ ملاحظة مهمة ودقيقة يقدمها الأستاذ عبد الرحمان خليفي بصفته مفتشاً مركزياً للعمل وأستاذ في قانون العمل مفادها أن المحاور الكبرى التي يدور في فلكها تشريع العمل تبدأ من مرحلة انعقاد علاقة

العمل ، وترتيبها للآثار وما تترتب عنه من منازعات فردية وجماعية وكذا منازعات الضمان الاجتماعي ، تستوجب التوقف عندها بشيء من الدقة والشرح والتحليل لأن المنازعات الفردية تنوعت وتزايدت مع عدم فاعلية مكاتب المصالحة ، وما يتطلب ذلك من تخصص وكفاءة ، والملفت للانتباه إلتجاء العمال للإضراب كوسيلة للاحتجاج والمطالبة بالحقوق وفشل الآلية الداخلية في مواجهة الخلافات الجماعية وحصر الآلية الخارجية عمليا في المصالحة التي يتبناها مفتش العمل والغياب الكلي لاستخدام الوساطة والتحكيم رغم أن المشرع في القانون 90-02 المؤرخ في 1990/02/06 المعدل والمتمم المتضمن تسوية الخلافات الجماعية في العمل وممارسة حق الاضراب اعتمد مبدأ الوقاية كأصل والاضراب كحالة نادرة أو استثناء ، فإن الواقع أثبت تزايد المنازعات الجماعية وعدم دقة الاختصاص القضائي في هذا الجانب (خليفة عبد الرحمان ، 2008 ، ص 7).

وفي نفس السياق فإن الممارسة للحريات النقابية العامة تصادفها عوائق متعددة تعرقل الدفاع عن الحقوق والمصالح المادية والمهنية لأعضائها ، ليزيد الامر تضيقا بسبب استمرار الانتهاكات الصارخة للممارسة النقابية من طرف الجهات المستخدمة ، فالنقابات المستقلة لم تستطع حتى الآن وبعد مرور أكثر من عقدين تقريبا على تكوينها من حل الكثير من المشاكل التي تعترضها كتلك المتعلقة بالجوانب التنظيمية وحققها في المشاركة في العملية التفاوضية المركزية رغم الاعتراف القانوني بوجودها وقوة تمثيليتها القطاعية (جابي ناصر، 1995) ، فهي مستبعدة من عمليات التفاوض (التشاور خلال إعداد الخطط الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، ومن أجل تعزيز قانون العمل ، والتفاوض على الاتفاقيات ، والتمثيل في مجالس الادارة وفي هيئات الضمان الاجتماعي، وفي لجنة التحكيم على النحو المنصوص عليه في المادة 39 من القانون 14/90 (زعموش فوزية ، 2012).

ومن جهة أخرى فإن واقع علاقات العمل تأثر كثيرا بحراك الجبهة الاجتماعية والتمثيلات النقابية لعمال القطاع العام ، خاصة ما تعلق بموضوع التعديلات المقترحة على قانون العمل بصفة عامة ، والقوانين المتصلة به كالقوانين القطاعية، قانون التقاعد المعدل والمتمم بالقانون الأخير والذي تراجع فيه المشرع عن حق التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن ( القانون رقم 16-15 الصادر بتاريخ 31 من ديسمبر 2016 والمتعلق بالتقاعد )، ونتج عن رفض السلطات مشاركة النقابات المستقلة في الحوار الاجتماعي بسبب اعتبارها غير تمثيلية لجوئها إلى شن إضرابات كثيرة ومتواصلة ، فنشأت ابتداء من جانفي 2008 حركة اجتماعية واسعة مؤطرة من قبل النقابات المستقلة ، بمناسبة إقرار السلطة للزيادة في الأجور وإصدار الشبكة الجديدة لها ، وذلك دون إجراء مفاوضات مع النقابات الممثلة لقطاع الوظيف العمومي ، حيث تكثرت النقابات داخل هئئتين هما : التنسيق الوطنية للنقابات المستقلة للوظيف العمومي (CNSAP)، والهيئة المستقلة لنقابات الوظيف العمومي (IAFP) حيث أصدرت هذه الأخيرة بيانا تدعوا فيه إلى تنظيم إضراب وطني أيام 13-14-15 أفريل 2008 تطالب فيه بضرورة إشراك النقابات المستقلة في التفاوض حول إعداد القوانين الخاصة وكان من أبرز مطالبها والتي تشترك مع باقي التنسيقيات ما يلي :

- الزيادة في أجور عمال الوظيفة العمومية بإلغاء المادة 87 مكرر من قانون العمل ، وتممين قيمة النقطة الاستدلالية وجعلها تتماشى مع القدرة الشرائية الحقيقية .  
- إشراك النقابات المستقلة في التفاوض حول إعداد القوانين الخاصة ونظام المنح والعلاوات لمختلف القطاعات.

- تأسيس منحة تقاعد تضمن كرامة الموظف، مع احترام الحريات النقابية وفتح مفاوضات جادة حول مطالب عمال الوظيف العمومي.

(بيان الهيئة المستقلة لنقابات الوظيف العمومي ، 2008 ) .

وبالعودة إلى الدراسات التي تناولت موضوع التقاعد المبكر والذي هو شكل من أشكال التقاعد النسبي أو التقاعد دون شرط السن في التشريع الجزائري فإننا نجد أن كل دول العالم لا تكاد تخلوا من اعتمادها على هذا النمط من التقاعد مع خصوصية كل تشريع من منطلق البيئة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والتنظيمية التي صدر عنها ، إلا أنه حق يكفله القانون وتحترمه المؤسسات مع محاولة الموازنة بين السلبيات والايجابيات التي ينطوي عليها هذا النوع من التقاعد .

وتستخدم مصطلحات التقاعد المبكر والتقاعد الاختياري والتقاعد الاجباري لتبيان ما إذا كان قرار التقاعد يخص الفرد أو المؤسسة ، ففي بعض الدول بما فيها الولايات المتحدة الأمريكية يستخدم التقاعد المبكر حسب غرانت (1991) Grant لغرض تحفيز الموظفين على التقاعد قبل الوصول إلى سن التقاعد الاجباري ، وقد يشتمل على أسباب أخرى والتي تشجع على التقاعد المبكر مثل إعطاء الآخرين فرصة لدخول سوق العمل أو تقلد مناصب عليا ، وعلى الصعيد الفردي فإن قرارات التقاعد صعبة ومعقدة تتأثر بالعديد من العوامل الاقتصادية وغير الاقتصادية ، منها النظرة تجاه العمل ، والدخل التقاعدي المتوقع ، واعتبارات أخرى اجتماعية وشخصية وصحية ، ويشير (غرانت ) إلى أن قرار التقاعد المبكر إنما يتسارع أحيانا مع ازدياد ضغوط العمل ، مثل العمل وفق مواعيد محددة ، ومتطلبات السفر ، ونزاعات العمل الناشئة عن الطبيعة الشخصية للفرد.

(عيد القحطاني ، 2009 ، ص 4 ) .

وقد أظهرت بعض الدراسات أن التقاعد المبكر تصاحبه بعض السلبيات والآثار غير المرغوب فيها ، والتي منها أن المنظمة قد تخسر بعض الكفاءات من خلال تسرب بعض الموظفين بسبب انتهاء خدماتهم بالتقاعد المبكر ، كما أنه ومن خلال توجه المتقاعدين إلى القطاع الخاص لشغل بعض وظائفه خصوصا إذا كانوا من أصحاب الكفاءة والخبرة العالية والتدريب الجيد ويمتلكون المهارات الضرورية والمطلوبة ، الأمر الذي قد يجعل

العديد من الخريجين حديثا يعانون من مشكلة التوظيف في هذا القطاع ، كما أن من سلبياته أنه يسهم في هدر العديد من الخبرات والكفاءات الوظيفية الحكومية ، كما أنه قد يؤدي إلى اضافة أعباء مالية جديدة على المنظمات من جراء تدريب الموظفين الجدد الذين حلوا محل الموظفين الذين تقاعدوا مبكرا ، بالإضافة إلى أنه يشكل خسارة مالية على المنظمة ، ولاسيما إذا كان أولئك المتقاعدون من الذين قد حصلوا على دورات عديدة في مجال عملهم ، وصرفت عليهم منظماتهم مبالغ طائلة من أجل اعدادهم بشكل أفضل . ( الفوزان والعامري ، 2003 ، ص 33 ) .

كما أكدت بعض الدراسات التي تناولت موضوع التقاعد المبكر على أنه يصاحبه العديد من الآثار الاجتماعية السلبية ، حيث وجد أن العديد من المتقاعدين مبكرا يعيشون وضعاً نفسياً سيئاً بعد تركهم للعمل ، حيث ينخفض دخلهم المالي ، ويزيد وقت الفراغ لديهم ، ومن الآثار السلبية أيضاً مشاكل ذات طابع اقتصادي مثل تحميل الجهة المسؤولة عن التقاعد ضغوطاً مالية ، حيث أنها سوف تتحمل دفع معاشات التقاعد لفترات طويلة أكثر من مما كان مقرراً ، ففي الكويت مثلاً ونتيجة لتقاعد الموظفين المبكر قفرت معاشات التقاعد من 184.5 دينار خلال عامي 1988/1987 إلى 262.47 مليون دينار لعامي 1992/1991 (خالد أحمد الشلال ، 1996 )، أما في الجزائر فإن المشكل يرتبط بمداخيل صندوق التقاعد حيث سجل الصندوق الوطني للتقاعد سنة 1999 عجزاً قدره خمسة (5) ملايين دينار فانخفض عدد المنخرطين مقارنة بعدد المتقاعدين فانقل العدد من ثمانية (8) منخرطين لكل متقاعد سنة 1986 إلى ثلاثة (3) منخرطين لكل متقاعد سنة 1999 ، وهذا العجز يتزايد بمرور السنوات.

(المجلس الاقتصادي والاجتماعي ، 2000 ، ص 14)

وعلى الرغم من هذه السلبيات والآثار المصاحبة للتقاعد المبكر ، فإن هناك العديد من الدراسات التي أكدت على أنه يحقق العديد من الايجابيات للأفراد والمنظمات ، واعتبرته مجالاً رحباً للفرد من الانعتاق من العمل لممارسة نشاطات اجتماعية تبعث على السعادة



والبهجة ، وفرصة سانحة لتحقيق نجاحات متميزة طالما حلم الموظف بتحقيقها ، كما أنه يعود على المنظمات بالعديد من الفوائد منها دخول دماء شابة جديدة لمنظومة العمل والمساعدة في حل مشكلة البطالة ، وفتح المجال للتوظيف والترقي لكثير من العاملين ، ففي دراسة حول هذا الموضوع أكد ( أبو خضير والمعجل ، 2002 ) أن التقاعد يحقق العديد من الايجابيات ، حيث يسهم في حل مشكلة التوظيف ، ويتيح فرصة لدخول دماء جديدة لمنظمات العمل تساعد على تطويرها ورفع كفاءتها. (عيد القحطاني، 2009 ، ص6).

ومهما اختلفت وجهات النظر والتوجهات وردود أفعال العديد من الحكومات ومنظمات الأعمال حيال تبني سياسات وبرامج التقاعد المبكر فهي من جهة تحمل في طياتها العديد من المزايا والايجابيات ومنها أنها تسهم في حل مشكلة البطالة والتوظيف وتتيح الفرصة لدخول دماء جديدة قادرة على التعامل مع التقنيات الحديثة والتكنولوجيا المتطورة وتساهم في تطوير منظمات العمل ، ومن جهة أخرى فإن محاولة تجنب وتفادي مثل هذه البرامج والسياسات لما ينتج عنها من آثار سلبية عديدة ومنها زيادة الانفاق الحكومي ، وهدر العديد من الخبرات والكفاءات البشرية ، وزيادة معاناة المتقاعدين النفسية والاجتماعية نتيجة عدم التخطيط لاتخاذ مثل هذه القرارات المفصلية من طرف العمال ، يعد حرمانا للعامل من حق اكتسبته الطبقة العمالية نتيجة تضحيات كبيرة دفع ثمنها العمال في الحقبة الماضية خلال مواكبة عملية التغيير في النظام الاقتصادي والسياسي وما صاحبها من تغيير يكاد يكون جذري لمنظومة القوانين المسيرة لعلاقة العمل ، مما جعل من هذه القوانين تنافي مبدأ حرية الارادة عند انعقاد علاقة العمل أين فقد مثلا قانون التقاعد مرونته السابقة من خلال إلزامه العامل شرط العمل إلى غاية السن الاجبارية والمحددة بستين (60) سنة كما يحدده القانون الذي سبقت الاشارة إليه ، وهذا ما لا نجده في مختلف تشريعات العمل في العالم مع خصوصية كل بيئة ودولة ، حيث يمتد المسار المهني للعمال إلى ما بعد الستين (60) سنة كما هو الشأن في بعض الدول الأوروبية والولايات المتحدة الأمريكية مع حرية خيار التقاعد المبكر على سبيل المثال .

وإذا أردنا الاستفادة من هذه الدراسات في بحثنا هذا ، فإنه يمكن لنا الافتراض بأن عدم استجابة مختلف القوانين التي تتعلق بتسيير المسار المهني لموظفي القطاع العام بصفة عامة لاسيما فيما يتعلق بالقصور في تلبية المطالب المادية كالأجور ، ومطالب الحريات النقابية للعمال ، وكذا المطالب المتعلقة بالحقوق في التقاعد الاختياري بناءً على رغبة العامل وانطلاقاً من أهمية دراسة الاتجاهات نحو هذا التغيير في المنظومة القانونية الضابطة لعلاقات العمل جاءت هذه الدراسة لمعرفة اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو مختلف هذه النصوص والتشريعات المرتبطة بحياتهم العملية ومن ثمّ حياتهم الاجتماعية والنفسية مما يتيح لنا طرح الأسئلة التالية بناءً على ما جاء في هذه الإشكالية على النحو التالي :

- 1- ماهي اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل ؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين عمال قطاع الصحة، وعمال قطاع الجماعات المحلية في اتجاهاتهما نحو قانون العمل ؟
- 3- ماهي اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو سلم الأجور ؟
- 4- ماهي اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو القوانين المنظمة لحق الممارسة النقابية ؟
- 5- ماهي اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو القوانين المنظمة لإجراءات التقاعد ؟
- 6- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل تعزى إلى السن ؟
- 7- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل تعزى إلى الجنس ؟

8- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل بحسب الانتماء إلى تنظيم نقابي ؟

9- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل تعزى إلى المستوى الدراسي ؟

## 2- فرضيات الدراسة :

1 - توجد اتجاهات سلبية لدى عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل.

2- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين عمال قطاع الصحة ، وعمال قطاع الجماعات المحلية في اتجاهاتهما نحو قانون العمل.

3- توجد اتجاهات سلبية لدى عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو سلم الأجور.

4- توجد اتجاهات سلبية لدى عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو القوانين المنظمة لحق الممارسة النقابية.

5- توجد اتجاهات سلبية لدى عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو القوانين المنظمة لإجراءات التقاعد.

6- توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل تعزى إلى متغير السن.

7- توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل تعزى إلى متغير الجنس.

8- توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل بحسب الانتماء إلى تنظيم نقابي.

9- توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل تعزى إلى المستوى الدراسي.

### 3 - أهداف الدراسة :

جاءت هذه الدراسة لمعرفة اتجاهات عمال القطاع العام ممثلين في مجتمع قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل الذي ينظم الحياة المهنية لعمال القطاع العام نحو نقاط محددة وواضحة في هذه الدراسة وتتمثل في النصوص التشريعية المنظمة للأجور ، التقاعد ، والحريات العامة أو العمل النقابي .

وتتحدد أهداف الدراسة من خلال ما يلي :

1- التعرف على الفروق الاحصائية بين عمال قطاع الصحة، وعمال قطاع الجماعات المحلية في اتجاهاتهما نحو قانون العمل.

2- التعرف على اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو سلم الأجور.

3- التعرف على اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو القوانين المنظمة لحق الممارسة النقابية.

4- التعرف على اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو القوانين المنظمة لإجراءات التقاعد.

5- التعرف على الفروق في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل بحسب متغير السن.

6- التعرف على الفروق في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات نحو قانون العمل المحلية بحسب متغير الجنس.

7- التعرف على الفروق في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل بحسب الانتماء إلى تنظيم نقابي.

8- التعرف على الفروق في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل بحسب المستوى الدراسي.

#### 4 - أهمية الدراسة:

وتكمن أهمية الدراسة فيما لرصد ردود فعل العمال تجاه الإطار القانوني المنظم لحياتهم المهنية من أهمية يمكن أن نقف من خلالها على مدى استجابته لتطلعات الفئة الشغيلة في هذا القطاع أو العكس، و لما للعمل من دور مهم وفاضل في حياة العمال على صعيد الاستقرار النفسي والمهني والاجتماعي، ولمدى انعكاساته الأكيدة على سير المؤسسات من خلال سعيها إلى التقدم والنجاح الذي تنتشده أي مؤسسة بفعل برامجها التطويرية بداية بمواردها البشرية التي يسطرها البرنامج العام متمثلا في القوانين التي تسيير المؤسسات بحيث يجب أن تكون محفزة على استقرار العمال بمناصب عملهم ومعززة لرضاهم المهني الذي من شأنه أن ينعكس بصفة ايجابية على سيرورة المؤسسة .

وتكمن أهمية هذا البحث باعتباره مقارنة أكاديمية تسلط الضوء على جانب مهم ينظم تسيير المورد البشري المكون للقطاع العام هو الجانب القانوني حيث لا زال العمل مستمرا في هذا الجانب من خلال صدور تشريعات كقانون الوظيف العمومي سنة 2006 وانتظار صدور أخرى كقانون العمل وما يحمله من جديد يتطلع إليه الموظفين بشأن مساهم المهني خاصة ما يتعلق بإجراءات إنهاء الخدمة والتي أصبحت شأنا دوليا يتراوح الخلاف فيه بين أهداف المنظمات ومطالب العمال والنقابات ، وهو ما عبر صدور

القانون رقم 15-16 الصادر بتاريخ 31 من ديسمبر 2016 والمتعلق بالتقاعد ، بالإضافة إلى موضوع الحريات النقابية وتطلعاتها التي ما تزال كبيرة بالنظر إلى ما تحقق منها طيلة أكثر من عقدين من الزمن خاصة ما تعلق بشأن مشاركتها في الحوار الثلاثي السنوي بين الحكومة وأرباب العمل ونقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين التي لازالت تهيمن على تمثيل العمال منفردة برغم التعددية النقابية وكثرة النقابات المستقلة التي مازالت تسعى إلى إثبات وجودها في هذا الملف .

ولعل الدراسة الحالية تحاول الكشف على مدى تشكل اتجاهات معينة تتقلب بين السلب والإيجاب لدى موظفي القطاع العام من خلال معاينة ميدانية لقطاعي الصحة والجماعات المحلية بالوقوف على ردود الأفعال تجاه ما يسن من قوانين وتشريعات تتعلق بمختلف شؤون موظفي هذين القطاعين في النواحي المعنوية كمدى اهتمام هذه القوانين بالموارد البشري وكذا النواحي المادية من خلال دراسة رد فعل هذه الشريحة من الموظفين تجاه الأجور والمنح والعلاوات ، وبالوقوف على مدى تطبيق هذه النصوص في الواقع .

## 5-التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة:

يتميز كل بحث بمنهجه وموضوعه ومصطلحاته التي تعبر عنه ، لذا فمن الضرورة المنهجية تحديد تعاريف إجرائية لمصطلحات الدراسة ، ومن أهمها ما يلي:

### 5-1- الاتجاه

هو استعداد نفسي تظهر نتيجته في وجهة نظر الشخص حول موضوع من الموضوعات سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية ويعبر عن هذه الاتجاهات تعبيراً لفظياً بالموافقة عليه أو عدم الموافقة أو المحايدة ، ويمكن قياسه بإعطاء درجة لكل

منها يمكن من خلالها الوقوف على مدى قوة أو ضعف هذه الاتجاهات ومعرفة سلبيتها أو ايجابيتها ( العمري ، 2008 ) .

أما التعريف الإجرائي للاتجاه في بحثنا الحالي فهو مجموع استجابات الفرد التي تعبر عن مدى قبوله أو رفضه لما جاء به قانون العمل في المحاور المحددة في المقياس المعد لهذه الدراسة وهي محور الأجور ، والتقاعد ، ومحور الحريات النقابية ، ومدى موافقته لتطلعات عمال القطاع العام ممثلين في هذا البحث من خلال عمال قطاعي الصحة الجماعات المحلية كعينة للدراسة ، ومن خلال درجة المفحوص على هذا المقياس يمكن أن نحدد اتجاهه .

### 5-2- القطاع العام:

يقصد بالقطاع العام وحدات قطاع الأعمال التي تدار من قبل الحكومة ، والتي يمكن أن تدار من قبل القطاع الخاص (الصحة والتعليم مثلا) ، أو هي المؤسسات التي تعود ملكيتها إلى الدولة أو الجماعات المحلية ، وبعبارة أدق للسلطات العمومية ، ويتمثل القطاع العام في هذه الدراسة من خلال قطاعي الصحة والجماعات المحلية .

### 5-3- قانون العمل :

يختلف تعريف قانون العمل باختلاف النظرة إلى أهمية ودور ومهمة هذا القانون ، وبحسب البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي صدر عنها ، فمفهوم قانون العمل يختلف في الفكر الاشتراكي عنه في الفكر الرأسمالي ، وأمام وجهات النظر المختلفة يمكننا أن نأخذ بتعريف المختص في قانون العمل "احمية سليمان" في تعريفه لقانون العمل بأنه : مجموعة القواعد القانونية و التنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة ، وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين ( احمية سليمان ، 1998 ، ص 62 ) .

أما التعريف الاجرائي لقانون العمل في دراستنا هذه فهو : مختلف النصوص التشريعية والقوانين ( مراسيم ، قرارات ) الصادرة عن المشرع والتي ترتبط بتسيير شؤون وعلاقات العمل في القطاع العام وما يترتب عنها من حقوق وواجبات ، وتمس في هذه الدراسة ملفات الأجور، التقاعد ، والحريات النقابية .....

## 6- الدراسات السابقة:

6-1- دراسة راجح تواجية (2012) بعنوان قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية:

وهي عبارة عن دراسة تجمع بين المفاهيم الاجتماعية والقانونية تهدف إلى تحديد مدى التزواج بين المعطى النصي القانوني وعمليات تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية ، بما يتماشى ومتطلبات التسلسل المرحلي ، وقد اعتمد الباحث على تحليل مدى نجاعة تلك المرجعية النصية أثناء تجسيدها في المؤسسة الصناعية ، وقد جرت الدراسة بمؤسسة "صوميفوس" ببئر العائر ولاية تبسة ، وقد انطلق الباحث من التساؤلات التالية :

1- هل أعيد الاعتبار لعقد العمل والمبادرات الحرة في هذا القانون تماشياً مع اقتصاد السوق.

2- هل حقق قانون العمل من خلال ما جاء به من حقوق للعامل (التكوين الأجر ، المشاركة العمالية ، الممارسة النقابية) فكرة الديمقراطية الصناعية.

3- هل هناك تعارض في قانون علاقة العمل بين تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في إبرام العقد ومبدأ سلطان القانون في انتهاء علاقة العمل.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:



1- بالنسبة لعقد العمل وبعد تحليل آراء المبحوثين الذين أكدوا على أن المؤسسة تتوجه وبصفة جلية نحو تأقيت علاقة العمل ، فأصبحت العقود محددة المدة هي الأصل في كل تعاقد ، ويعكس هذا حقيقة عدم تطبيق المؤسسة لنص المادة 12 من قانون 90-11 بالصورة التي شرع لأجلها.

2- بالنسبة لحقوق العامل توصل الباحث إلى ما يلي:

أ - **التكوين**: يبقى تكوين العمال وأطر تنظيمه حبيسا لبرنامج صاحب العمل الذي يعرضه على لجان المشاركة لإبداء الرأي، من هنا كان لا بد من خلق قانون جديد تماشيا مع شمولية التكوين لجميع العمال.

ب - **الأجر**: حاول المشرع من خلال هذا القانون التخلص من الاتهام الموجه للأجر كمعطى سياسي وذلك بربطه بمؤشرات اقتصادية بحتة، ولو أنه يصعب تحديد هذه المفاهيم (الظروف الاقتصادية العامة ) مثلا والواقع أن هذا المفهوم يعد غامضا ويعطي مرونة للنظام (المشرع)

ج- **الممارسة النقابية** : يتبين لنا أن السلطة عمدت إلى قطع الطريق أمام التنظيمات النقابية المستقلة ، كما شكل قانون 90-11 وقانون 90-14 نوع من الرقابة القبلية على وجود هذا التنظيم النقابي من طرف السلطة التقديرية للإدارة ، كذلك كان هذا التشريع بغرض تأمين ديمومة الاتحاد على طبقة العمال .

3- بالنسبة لانتهاج علاقة العمل تؤكد الدراسة على التعارض بين تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في ابرام العقد ، ومبدأ سلطان القانون في انتهاء علاقة العمل ، وهذا ما يوضحه اعتماد المؤسسة في التوظيف على عقود عمل محددة المدة باعتبارها صمام أمان لكل أزمة قد تمر بها ، فيصبح العامل المتعاقد الحل دون التوجه إلى التسريح لأسباب اقتصادية (رابح تواجبية ، 2012).

### 3-2- دراسة صافي محمد (2012) بعنوان اتجاهات عمال القطاع العام نحو قانون الوظيف العمومي أمر 03-06 وعلاقته بالرضا المهني:

تناولت هذه الدراسة البحث في اتجاهات عمال قطاع التربية نحو قانون الوظيف العمومي أمر 03-06 الصادر بتاريخ 15 جويلية 2006 وعلاقته بالرضا المهني، حيث تم معالجة هذا الموضوع من خلال عدة عوامل تمثلت في البحث في مدى استجابة هذا القانون لتطلعات العمال المهنية خاصة ما يتعلق بالشق المادي ونظام الحوافز من خلال مستوى الأجر والمنح والعلاوات التي كفلها القانون بالإضافة إلى مدى اهتمامه بالعنصر البشري العامل في قطاع التربية وما ضمنه لهم من فرص للترقية والتكوين، وقد اتسمت الاتجاهات نحو هذه العناصر بالكثير من السلبية كما تعبر على ذلك المحاور الخمسة المكونة لاستبيان الدراسة والقيم الموضحة في الجداول المتعلقة بها من خلال قيم مختلف البنود التي تقيس الفرضيات الخمسة في هذه الدراسة والمتعلقة باتجاهات موظفي قطاع التربية نحو قانون الوظيف العمومي.

بالإضافة إلى هذا فقد كشفت هذه الدراسة في شقها الثاني على مستوى عام من الرضا يتسم بالانخفاض نحو نظام الحوافز المادية والمكانة الاجتماعية، ونحو تسيير الخدمات الاجتماعية وملف طب العمل، هذا ما جعل درجة الارتباط بين متغيري الدراسة تتحقق بمعامل ارتباط قدر ب : 0.67 وهو دال عند مستوى 0.01، مما يعني أن الأفراد الممثلين لمجتمع الدراسة والذين يكونون اتجاهات سلبية نحو قانون الوظيف العمومي يعانون من مستوى منخفض من الرضا، مما جعل واقع القطاع العام بصفة عامة وقطاع التربية على وجه الخصوص يتسم بكثرة الاحتجاجات والإضرابات كمؤشر يعبر على النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة.

### 3-6- دراسة بوظيفة وآخرون(2007) بعنوان عوامل الرضا المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي :

أجريت هذه الدراسة سنة 2007 على عينة مكونة من 100 أستاذ تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين الثانويات المنتشرة بكل من ولايات الجزائر ، تيبازة ، والبليدة ، وقع اختيارها بطريقة القرعة ، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي من خلال مجموعة من العوامل نذكر منها ما يتصل بدراستنا الحالية وهي الفرضية التي تتعلق بمستوى رضا الأساتذة فيما يخص الحوافز المادية (نظام الأجور) ، والفرضية التي تتعلق بمستوى رضا الأساتذة فيما يخص التشريع المدرسي ( القوانين الخاصة بحماية الاستاذ في ممارسة مهنة التعليم ، القوانين الخاصة بحماية الأستاذ من الأمراض والأخطار المهنية ، قانون التقاعد ، والقوانين التي تضبط مختلف الأمراض المهنية ...)

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- مستوى رضا الأساتذة فيما يخص الحوافز المادية منخفض
  - 2- مستوى رضا الأساتذة فيما يخص التشريع المدرسي منخفض.
- (بوظيفة حمو ، دوقة أحمد ولوريسي عبد القادر ، 2007).

### 4-6- دراسة فاطمة الحميدي (2006) بعنوان محددات المعاش المبكر في مصر:

هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة على قرار المعاش المبكر للعاملين بالقطاع الحكومي في مصر ، ويستند التحليل على العينة القومية للعاملين بالقطاع الحكومي عام 2005 ، وهي عينة ممثلة تتكون من 3437 تتراوح أعمارهم بين خمسين (50) وسبعة وخمسين (57) عاما ، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن العاملين في سن الخامسة والخمسين (55) هم الأكثر إقبالا على التقاعد المبكر سواء من الاناث أو الذكور،

وأن الإناث هن الأكثر تقبلاً للفكرة مقارنة بالذكور ، وأن الحالة الصحية الجيدة يصابها البقاء في العمل لوقت أطول ، وأن الموظفين يحظون بمستويات تعليمية أفضل من الموظفين ، وأن مستوى التعليم بالنسبة للإناث ليس من العوامل المحددة للإقدام على التقاعد المبكر ، في حين أنه يعد من العوامل المحددة بالنسبة للذكور ، وأن الموظفين ذوي المؤهلات المتوسطة أكثر تقبلاً للمعاش المبكر ، وأن وجود زوجة عاملة يؤثر بشكل إيجابي من حيث إقباله على قرار التقاعد المبكر ، بينما لا يشجع الزوج زوجته على تسوية معاشها مبكراً .

هذا وقد تناولت الدراسة أبعاداً أخرى لسياسة التقاعد المبكر، مثل توقيت إعلان خطته، وما إذا كان من الأفضل جعله اختيارياً أو إجبارياً والنتائج المتوقعة لزيادة الرواتب، والحد من الاختيار السيء للموظفين من خلال العمل على استهداف العمالة الزائدة في القطاع الحكومي مع الإبقاء على الموظفين الأكثر إنتاجية، كما تعرضت الدراسة لدور الحكومة في إمداد المحالين على المعاش المبكر بالتدريب والمهارات اللازمة مما قد يساعدهم على التخطيط الجيد لسنوات ما بعد التقاعد (فاطمة الحميدي ، 2006).

#### 6-5- دراسة ضيف الله المطيري (2005) بعنوان اتجاهات الموظفين المدنيين

##### نحو التقاعد المبكر في نظام الخدمة المدنية السعودي:

هدفت الدراسة إلى تحديد مفهوم التقاعد المبكر بالإضافة إلى التعرف على اتجاهات الموظفين المدنيين نحو العوامل المؤثرة في رغبتهم أو عدم رغبتهم في التقاعد المبكر والآثار المصاحبة له، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وكانت أبرز النتائج ما يلي :

1- أن الذين يتقاعدون مبكراً يمثلون ثلث العدد من الذين يتقاعدون بقوة النظام ، وأن هناك ثبات نسبي في أعداد المتقاعدين سواء أكان تقاعدهم مبكراً أو بقوة النظام وذلك

خلال السنوات الخمس السابقة ، ويعود ذلك إلى قلة الوظائف المتوفرة في القطاعين العام والخاص.

2- أما فيما يخص الآثار الناجمة عنه فقد اتفق أفراد العينة على أن التقاعد المبكر يوفر العديد من الايجابيات ، لكونه يوفر عدد من الفرص الوظيفية ، ويساعد في التخفيف من مشكل البطالة ، كما يساعد في التخلص من البطالة المقنعة في الأجهزة الحكومية ، وينتج فرصة الترقى للموظفين ، وكانت السلبيات أن التقاعد المبكر يؤدي إلى تسرب بعض الكفاءات البشرية وأصحاب الخبرات ، وكذلك يؤدي إلى صرف معاشات التقاعد لفترات أطول.

3- وأوضحت الدراسة أن الذين يرغبون في التقاعد المبكر من الموظفين المدنيين أكثر من الذين لا يرغبونه.

4- وأكدت الدراسة أن قرارات التقاعد المبكر مبنية على عدد من العوامل التي تختلف في قوة تأثيرها ، منها ممارسة العمل الحر ، والتفرغ للشؤون العائلية ، والبحث عن فرص وظيفية أفضل (ضيف الله المطيري،2005).

6-6- دراسة عبد الرحمن العيسوي(2004) مصر بعنوان دراسة ميدانية

لاتجاهات الشباب الجامعي نحو القانون :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات عينة من طلبة جامعة الاسكندرية نحو القانون واحترامه والايمان به وتطبيقه، كما هدفت إلى التعرف على مدى دلالة الفروق بين الجنسين في الاتجاه نحو القانون، وكذلك التعرف على دلالة الفروق الملاحظة في الاتجاه نحو القانون لدى صغار وكبار السن من بين أفراد هذه العينة بغية التحقق من صحة الفرض القائل بأن الأكبر سنا يعتنق اتجاها مواليا للقانون أكثر من زميله الأصغر سنا، وللتحقق من هذه الفروض قام الباحث بتصميم مقياس مكون من 47 عبارة في

صورته النهائية، وتم حساب درجة واحدة صحيحة لكل استجابة وبذلك تصبح الدرجة القصوى على هذا المقياس هي 47 درجة، حيث تضمنت هذه العبارات 15 عبارة معارضة للقانون، و32 عبارة مؤيدة للقانون وذلك للتخلص من احتمال تأثير الاستجابات بما يعرف بنمط الاستجابة أو الاستجابة النمطية (عبد الرحمان العيسوي، 2004، ص 187-188)، وقد استفاد الباحث من أداة هذه الدراسة والمتمثلة في المقياس المعد لقياس اتجاهات الشباب الجامعي نحو القانون، فيما لم تقدم هذه الدراسة أهم النتائج التي توصلت إليها .

### 6-7- دراسة الفوزان والعامري (2003) بعنوان آثار خفض عدد سنوات الخدمة

#### اللازمة للحصول على التقاعد في نظام الخدمة المدنية السعودي:

هدفت الدراسة إلى التعرف على آراء الموظفين نحو آثار خفض عدد سنوات الخدمة اللازمة للحصول على التقاعد في نظام الخدمة المدنية السعودي ، واتبع الباحث المنهج المسحي التحليلي، وقد خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها ما يلي :

1- يوافق معظم أفراد العينة على خفض عدد سنوات الخدمة اللازمة للتقاعد حيث يرون أن إيجابيات هذا القرار أكثر من سلبياته

2- كشفت الدراسة عن وجود العديد من الآثار لخفض عدد سنوات الخدمة الايجابية والسلبية، ومنها ان خفض سنوات الخدمة اللازمة للحصول على التقاعد يسهم في ايجاد فرص عمل للداخلين الجدد إلى سوق العمل، مما يساهم في معالجة الخلل في سوق العمل السعودي، مثل دفع المواطنين إلى المهن التي لا يوجد عليها اقبال، وتحسين الاقتصاد الوطني إجمالاً، والتخلص من البطالة المقنعة في القطاع الحكومي مما يؤدي إلى تحسن أداء العمل الحكومي نتيجة لدخول دماء جديدة ، وبالنسبة للآثار السلبية فقد تمثلت في أن التقاعد المبكر سوف يزيد في الأعباء المالية على صندوق معاشات التقاعد بسبب تزايد أعداد المتقاعدين ، وكذلك قد يزيد من معاناة المتقاعد النفسية والاجتماعية ، وزيادة وقت فراغه ورفع مستوى الملل ورتابة وروتين الحياة لديه.

(الفوزان ناصر ، والعامري أحمد ، 2003) .

## 6-8- دراسة مخيم هشام (2002) بعنوان الاتجاهات نحو التقاعد المبكر لدى عينة من معلمي ومعلمات بالمراحل التعليمية المختلفة :

وقد هدفت الدراسة الى التعرف على نسبة الاتجاهات نحو التقاعد المبكر لدى المعلمين والمعلمات بمحافظة الاسماعلية بصر ، والتحقق من وجود فروق في الاتجاهات نحو التقاعد المبكر ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وأجريت الدراسة على عينة مقدارها 510 فرد من المعلمين والمعلمات ، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها :

1- أظهرت الدراسة أن معظم المعلمين في المراحل التعليمية المختلفة كانت اتجاهاتهم سلبية نحو التقاعد المبكر ، وهذا يعني أن اتجاهاتهم نحو العمل أقوى من اتجاهاتهم نحو التقاعد.

2- أظهرت الدراسة أن المعلمين الذكور في المرحلة الاعدادية كانت اتجاهاتهم أكثر ايجابية نحو التقاعد المبكر عن نظرائهم من المعلمين والمعلمات في المرحلة الثانوية.

3- عدم وجود تأثير دال لمتغير تخصص المعلم (أدبي / علمي ) على الاتجاهات نحو التقاعد المبكر.

4- معلمي المرحلة الثانوية من ذوي الخبرة (10 سنوات فأكثر) يتفوقون على نظرائهم من معلمي المرحلة الابتدائية (10 سنوات فأكثر) وعن معلمي المرحلة الاعدادية من ذوي الخبرة أقل من 10 سنوات في اتجاهاتهم نحو التقاعد المبكر.

5- وأبرزت الدراسة أن للصحة الجسمية للمعلم تأثير دال على الاتجاه نحو التقاعد المبكر.

6- من الأسباب التي قد تقلل من إقبال المعلمين على التقاعد المبكر هو غياب الخطط والسياسات المحفزة للتقاعد المبكر، وعدم إعداد المعلمين لواقع متغير، وعدم تهيئتهم بصورة كافية للتفاعل الايجابي مع التوجهات العالمية الجديدة.

7- وخلصت الدراسة إلى أن ثقافة التقاعد المبكر لم تحظ بالانتشار الواسع في المجتمع المصري ، كما أن واقع المجتمع المصري وظروفه الاجتماعية والاقتصادية يختلف في كثير من أبعاده وجوانبه عن غيره من المجتمعات العربية والأجنبية ، مما يؤدي بصورة أو بأخرى إلى عدم التفكير الجاد في التقاعد المبكر (مخيمر هشام ، 2002).

**6-9- دراسة جميلة محمد اللعبون (1997) بعنوان اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر:**

قامت جميلة محمد اللعبون بإجراء دراسة وصفية على عينة مكونة من (285) موظفة من قطاعات الرئاسة العامة لتعليم البنات بوزارة الصحة، وزارة العمل، جامعة الملك سعود، وجامعة الامام، وكانت نسبة المعلمات في التعليم العام 88% من حجم العينة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة وجود اتجاه قوي نحو التقاعد المبكر نتيجة للضغوط الاجتماعية والأسرية، وللرغبة في التفرغ لشؤون الأسرة، كما بينت الدراسة أن لصحة المرأة العاملة تأثير قوي على اتجاهاتها نحو التقاعد المبكر.

(جميلة محمد اللعبون، 1997) .



**6-10- دراسة خالد احمد الشلال (1996) بعنوان العلاقة بين الرضا المهني****والتقاعد الارادي المبكر لدى الموظفين الكويتيين:**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين مستوى الرضا المهني لدى الموظفين الكويتيين بما فيهم المعلمين وطبيعة آرائهم بشأن التقاعد المبكر ، وأجريت الدراسة على عينة عشوائية قوامها (235) فرد من العاملين في وزارات الدولة ، وشملت الاستبانة أبعادا أساسية للرضا المهني هي الدخل ، علاقات العمل ، بيئة ونظام العمل ، المهنة كمجال عمل ، بالإضافة إلى اجمالي الرضا المهني ، وكذلك البعد المتعلق بالتقاعد المبكر ، وشملت متغيرات الدراسة الجنس ، السن ، جهة العمل ، مدة العمل ، المستوى الوظيفي ، وبينت الدراسة أن الأكبر سنا أكثر رغبة في التقاعد ، أما متغير مدة الخدمة فلم يكن هناك فروق بين مدة الخدمة وتأييد التقاعد المبكر ، وترتفع نسبة تأييد التقاعد المبكر بين العاملين وتقل عند القياديين ، وقد تبين من خلال الدراسة وجود ارتباط سلبي ضعيف بين جميع أبعاد الرضا المهني وتأييد التقاعد المبكر ، بمعنى أن الأقل رضا هم الأكثر تأييدا للتقاعد المبكر ، وقد بلغت الآراء المؤيدة للتقاعد المبكر نسبة تتراوح بين (71.06%) إلى (77.40%) مما يعني وجود ارهاص لاتجاهات اجتماعية مؤيدة لعدم الاستمرار في الوظيفة (خالد أحمد الشلال ، 1996).

**6-11- دراسة سالم مروزوق الطحيح (1993) بعنوان ظاهرة التقاعد المبكر في****دولة الكويت الأسباب والحلول :**

أجريت الدراسة على عينة قوامها (890) ، وبينت نتائج الدراسة أن 85% من المتقاعدين الذكور تقل أعمارهم عن واحد وخمسين (51) عاما و 88% من المتقاعدات تقل أعمارهن عن واحد وخمسين (51) عاما أيضا ، وأن 62% من المتقاعدين مبكرا هم من الجامعيين ، وأن ما يقرب من ثلاثة أرباع النسبة من النساء المتقاعدات مبكرا ، وثالث الرجال المتقاعدين مبكرا خدموا أقل من خمس وعشرين (25) سنة ، وتوصلت الدراسة

إلى أن أهم ما يدفع الموظف إلى التقاعد هو المزايا المالية للتقاعد والعوامل التنظيمية والادارية ، ثم الضغوط من جانب الأقران المتقاعدين فالرغبة في العمل لحسابهم الخاص ، وأخيرا العوامل الشخصية والصحية. وقد أدت هذه النسب المرتفعة للمتقاعدين مبكرا إلى:

- ارتفاع الأعباء المالية على صندوق التأمينات الاجتماعية ، وحرمان القطاعات المختلفة من الخبرات المهنية التي اختارت التقاعد.

- الاخلال بسياسات تخطيط القوى البشرية والتقليل من قيمة العمل كقيمة أخلاقية.

- ضرورة دراسة الوسائل والحوافز التي تسهل سبل العودة إلى العمل للراغبين في العمل من المتقاعدين مبكرا أو القادرين على الانتاج والعطاء (سالم مرزوق الطحيح ، 1993).

## 6-12- دراسة الجبر زينب والهدهود دلال (1991) بعنوان ظاهرة تقاعد المعلمة

الكويتية وأسبابها:

جرت الدراسة على عينة من المعلمات الكويتيات المتقاعدات (89) معلمة ، وتم استخدام استبانة تناولت متغيرات متعلقة بشخصية المعلمة والظروف الاقتصادية والاجتماعية والادارية والمهنية التي دفعت المعلمة الكويتية للتقاعد المبكر ، ومن أهم ما توصلت إليه هذه الدراسة :

- أن المعلمة الكويتية تتقاعد في سن أقل من أربعين (40) سنة عند خبرة خمسة عشر (15) إلى ستة عشر (16) سنة.

- أكثر المتغيرات ارتباطا بظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية هي الحالة الاجتماعية والمادة الدراسية التي تقوم بتدريسها، ومتوسط دخل الأسرة والمؤهل الدراسي

- الظروف الادارية والمهنية من قلة الحوافز المادية والمعنوية والأسلوب الاداري المتبع وزيادة نصاب المعلمة وغيرها من الظروف الادارية التي تدفع المعلمة الكويتية لطلب التقاعد المبكر أكثر من الأسباب الذاتية (الجبر زينب ، والهدود دلال ، 1993) .

### 6-13- دراسة المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (1983) بعنوان ظاهرة

#### عزوف الشباب العربي عن التدريس:

هدفت الدراسة إلى معرفة أسباب عزوف الشباب العربي عن مهنة التدريس على مستوى الوطن العربي من خلال استبانة شملت الأبعاد التالية: (البعد النفسي ، البعد الاجتماعي ، البعد المادي ، البعد المهني ) وكانت عينة الدراسة الاجمالية (2200) فرد شملت (1000) من طلبة وطالبات السنتين الأخيرتين من المرحلة الثانوية و(500) من طلبة وطالبات كلية التربية و(600) من المعلمين والمعلمات و(100) من خبراء وخبيرات التربية والتعليم في الأقطار العربية ، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ذات الصلة بموضوع دراستنا يمكن أن نذكر ما يلي :

- نسبة 40% من المعلمين أظهروا رغبتهم في ترك مهنة التعليم على مستوى الوطن العربي، وبلغت أعلى نسبة 51% سجلت بالمملكة العربية السعودية

- نسبة من يفكر في ترك المهنة من معلمي المرحلة الثانوية والمتوسطة أعلى منهم في المرحلة الابتدائية

- حاملي المؤهل الجامعي أكثر رغبة في ترك المهنة من ذوي المستوى دون الجامعي

- أصحاب التخصصات العلمية أكثر رغبة في ترك المهنة من ذوي التخصصات

الأدبية ( مركز البحوث التربوية ، 1983) .

## الدراسات الأجنبية:

هناك العديد من الدراسات الأجنبية التي اهتمت بالبحث في علاج الآثار السلبية الناجمة عن سياسات وخطط تدفع الموظفين في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا للتقاعد المبكر نذكر منها ما تسنى للباحث الحصول عليه على النحو التالي:

## 6-14- دراسة درون وسوزا- بوزا (2005) Dron &amp; Sousa-Poza بعنوان

## التقاعد المبكر اختيار حر أو قرار اجباري:

وهدفت الدراسة إلى التعرف على محددات التقاعد المبكر ، وهل هو قرار اختياري متروك للأفراد أم أن الشركات والمنظمات التي يعمل بها هؤلاء الأفراد تلعب دورا حاسما في جذب هؤلاء الأفراد إلى الإقدام على قرار التقاعد المبكر دون إرادتهم ، وقد استندت الدراسة على تحليل البيانات الدقيقة لـ 19 دولة صناعية من بلدان الرفاه المتقدمة ، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها :

1- أن العديد من المتقاعدين مبكرا يدركون أن تقاعدهم ليس بالاختيار ولم يكن تلقائيا ، وإنما يعود لاستراتيجيات العديد من الشركات التي تسعى إلى تخفيض أعداد الموظفين بها وخاصة أثناء الانحسار والركود الاقتصادي وبذلك تجبر هذه الشركات العديد من العاملين بقبول عروض التقاعد المبكر.

2- تبرز هذه الدراسة تأثير برامج الضمان الاجتماعي وخصائص سوق العمل على التقاعد المبكر التلقائي في البلدان التي شملتها الدراسة ، ومنها دول الاتحاد الأوروبي ، وتدعم نتائج الدراسة فكرة أن التقاعد المبكر التلقائي ظاهرة مهمة في بعض البلدان ومن ضمنها ألمانيا والبرتغال ، حيث أن ما يزيد على نسبة 05% من المتقاعدين لم يتقاعدوا بالاختيار، مع العلم أن هذه النسبة قد تأخذ مستويات أعلى خصوصا في البلدان التي تكون نسبة اشتراك العمال في سوق العمل منخفضة.

3- أبرزت الدراسة الدور الحيوي الذي تلعبه البطالة المتزايدة في تشجيع التشريعات لحماية التقاعد المبكر التلقائي.

4- أكدت الدراسة أن العديد من الشركات تقوم باستعمال التقاعد المبكر الاجباري لتخفيض أعداد موظفيها ولاسيما في حالة التباطؤ الاقتصادي ، حيث تسمح لهم اجراءات التقاعد المبكر الاجباري بمرواغة حماية التوظيف الصارمة.

5- توصلت الدراسة إلى نتيجة هامة وهي أن التقاعد المبكر ليس نتيجة اختيار حر من بين عدة اختيارات وبدائل جذابة ، وإنما قد يكون نتيجة اجبارية وقسرية تتأثر غالبا بقوة سلوك أرباب العمل (A, Dron, D Sousa-Poza, 2005).

6-15- دراسة بويلتر وآخرون (Bulter et al (2004 بعنوان ما الذي يسبب التقاعد المبكر نتائج من صناديق التقاعد السويسري:

هدفت الدراسة إلى التعرف على محددات التقاعد المبكر والأسباب التي تؤثر على قرارات الأفراد بشأن تقاعدهم المبكر ، وقد قام الباحثون بإجراء دراسة على الأفراد العاملين في 15 شركة سويسرية في القطاعين العام والخاص ، وقد اشتملت العينة على 4100 فرد تتراوح أعمارهم بين 55 سنة و 70 سنة ، واستخدموا المنهج التحليلي التجريبي في دراستهم وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

1- الرجال المتزوجون والنساء المطلقات أو المنفصلات بالإضافة إلى الأرامل لديهم الميل نحو مدة عمل أطول.

2- أصحاب التقاعد الأدنى من الرجال والنساء يميلون إلى البقاء في العمل.

3- الرجال أصحاب الدخل المتوسط إلى التقاعد مبكراً أكثر من الرجال الأكثر دخلا والأفقر دخلا.

- 4- قرار التقاعد يرتبط كثيرا بالمنزلة العائلية للنساء وأقل بالنسبة للرجال.
- 5- هناك ميل متزايد في سويسرا للتقاعد المبكر حتى في ظل تغييرات تشريعية.
- 6- أن التأثير كان أكثر وضوحا للرجال من النساء ، ووجد أنه كان قويا في السنوات القليلة الماضية.
- 7- قابلية تحمل تكاليف التقاعد تبدوا لتكون محددا رئيسيا لقرار التقاعد وبشكل خاص للرجال ، فالرجال الأغنى يتقاعدون في وقت مبكر من الرجال الأفقر.
- 8- المنزلة الزوجية تلعب دورا مهما في قرار التقاعد ، فقد وجد أن النساء المتزوجات كن أكثر ميلا للتقاعد في وقت مبكر من النساء الأخريات ، بينما تعمل النساء المطلقات والمنفصلات عن أزواجهن بشكل أطول ومن المحتمل أن يكون ذلك أيضا بسبب الأعباء المالية (القحطاني عيد ، 2009 ، ص 146).

#### 6-16- دراسة سفن-آج وآخرون (Svenn-Age et al (2002) بعنوان الاختلافات

#### بين الجنسين في سلوك التقاعد المبكر:

هدفت الدراسة لتحليل سلوك التقاعد المبكر بين الرجال والنساء مع التركيز على خصائص الأسرة مثل الوضع العائلي ، دخل وثروة الزوج ، عمل الزوج والزوجة ، وهدفت إلى التنبؤ بسلوك التقاعد بالعديد من الدول في الاتحاد الأوروبي ، واستخدم الباحثون المنهج المسحي التحليلي للبيانات المقدمة غدارة الخدمات للعلوم الاجتماعية النرويجية (NDS) ، بالإضافة إلى تعليقات عدد من الباحثين والمشاركين في الحلقات الدراسية في العديد من المناسبات ، وأخذت عينة الدراسة من العاملين والعاطلين والمتقاعدين وكان عدد المتقاعدين بسبب العجز (134000) بين عمر 55 و76 سنة ، و(7000) شخص من العاطلين ، (2500) شخص أصحاب معاشات تقاعدية ، وهذا بين سنوات 1989 و1995 ، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها :

1- أن النساء أقل ميلا للتقاعد من الرجال، وقد يعود ذلك إلى الاختلافات في الخصائص الشخصية والسلوكية.

2- أن المرأة غير المتزوجة أقل احتمالية للتقاعد المبكر من المرأة المتزوجة ، وهذا ينطبق على الأرملة والمطلقة حيث إمكانية الاستمرار أطول في سوق العمل.

3- تتوقع الدراسة أنه مع تزايد الاستثمار في المورد البشري ، قد يكون مصحوبا بميل أقل للخروج مبكرا من القوة العاملة.

4- أظهرت الدراسة أن الفرق في العمر بين الأفراد وأزواجهم ليس له تأثير واضح على سلوك التقاعد المبكر.

5- أظهرت الدراسة أن العاملين في الصناعات التحويلية أكثر ميلا للتقاعد ، بعكس العمل في قطاعي التعليم والصحة والذيان يمثلان حماية قوية من البطالة.

6- تدعم الدراسة الفرضية القائلة بأن الإعاقة والبطالة هي بدائل مسارات للتقاعد المبكر.

7- أظهرت الدراسة أن الاختلاف في الخصائص المحلية والبلدية من حيث كونها مناطق حضرية وريفية أظهرت آثارا هامشية لا يمكن أن يعتد بها. (القحطاني عيد ، 2009 ، ص 155).

6-17- دراسة شالمرز و نوريس (2002) Chalmers & Norris بعنوان

التقاعد المبكر هل تقود هذه العملية إلى الاعتماد على دعم الدخل:

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الدخل على قرار التقاعد المبكر وقد كان عدد العينة التي شملها البحث (2664 ذكور) ، و (2884 إناث) ، من العاملين في

القطاعات الحكومية في استراليا وقد استخدم الباحثان المنهج المسحي ، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة نذكر ما يلي :

1- نوع الجنس لم يظهر أي تأثير يذكر على قرارات التقاعد المبكر على العاملين الذين شملتهم الدراسة.

2- أبرزت الدراسة تأثير القدرة المالية على الاستعداد للتقاعد المبكر ، والقدرة على العمل في سنوات ما قبل التقاعد.

3- أظهرت الدراسة أن الأشخاص الذين يملكون منازل أكثر عرضة لتوقع التقاعد المبكر من الأشخاص الذين يسكنون بالإيجار.

4- كما أظهرت النتائج أن الرجال المعوقين أكثر عرضة من غيرهم للتقاعد المبكر.

5 - قرار التقاعد للنساء يرتبط بحالتهم الزوجية وبحالة شركائهم واستعدادهم المالي للتقاعد.

6- المرأة المتزوجة أكثر عرضة للتقاعد المبكر من الأرملة والمطلقات والمنفصلات عن ذويهم

7- تقاعد المرأة المبكر كان يتوقف بصورة حاسمة على الوضع العائلي ، حيث أن المرأة المتزوجة من رجل متقاعد يتوقع لها أو تتقاعد مبكرا.

8- الاستياء من العمل قد يشجع الموظف على التقاعد المبكر من العمل.

9- الأشخاص أصحاب التعليم العالي أقل احتمالية للتقاعد المبكر من غيرهم من الرجال الأقل تعليماً. ( Chalmers ,J & Norris ,K 2001 ) .



## 6-18- دراسة ألميدينو (2000) Al mudeno بعنوان قرار التقاعد المبكر في

اسبانيا:

هدفت الدراسة إلى التعمق في تحليل الطبيعة الفردية للأشخاص الذين تقاعدوا مبكرا ، والتعرف على أساليب التقاعد المبكر ، فيما إذا كانت طبيعية أو تقاعدا بسبب العجز عن العمل ، وتقييم معدل المخاطرة في قرارات التقاعد المبكر للعمال ، وتقديم ملخص لخطط التقاعد المباشر تحت الأنظمة العامة المختلفة للتقاعد في اسبانيا ، وذلك بغرض إعطاء فكرة عن المحفزات لترك العمل بالنسبة لكل برنامج عمل بالنظر إلى السن الأدنى المسموح به ، والنظر إلى العلاقة بين سن التقاعد ومستوى المعاش في المستقبل ، وأخذت عينة من خلال استطلاع للرأي الاسباني لعامي 1994 و 1995 حيث كان حجم العينة من الموظفين 1080 والمتقاعدين 523 فرد والمعوقين 307 فرد ، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي ، وكان من أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي :

1- أظهرت الدراسة أن قرار التقاعد المبكر لكل شخص من المتقاعدين والعاجزين عن العمل مرتبط بالمحفزات الموجودة في العمل

2- أظهرت الدراسة أن معدلات الخطر بالنسبة للأشخاص المتقاعدين مبكرا أعلى من تلك المحفزات الموجودة في القطاع الصناعي والقطاع العام ، على الرغم من أن معدلات الخطر للمتقاعدين تكون أقل بالنسبة للأشخاص الذين يعملون لحسابهم الشخصي بدون وجود اطار للتقاعد المبكر.

3- وفي حالة العجز يكون التقاعد المبكر مشجعا من القطاع العام ، بالإضافة إلى ذلك وجدت الدراسة بأن نظام معاشات العجز عن العمل يستفيد منه الأشخاص الذين يعملون لحسابهم ليحصلوا على معاش التقاعد.

4- أما بخصوص الخصائص الشخصية فوجدت الدراسة أن الأشخاص ذوي الدخل العالي والمؤهلات العليا يحاولون أن يؤخروا تاريخ تقاعدهم ، وذلك يؤثر على العاجزين عن العمل.

5- أوضحت الدراسة أن الأشخاص استجابوا بالإيجاب لمميزات التقاعد المبكر التي تتوفر من خلال اطار شرعي.

6- أكدت الدراسة أنه لا بد من عدم التحفيز في حالة كان الهدف تقليل نسبة المعاش المبكر ، وخلصت الدراسة إلى ضرورة أن يعاد النظر في نظام التقاعد المبكر في القطاع العام (القحطاني عيد ، 2009 ، ص 157).

#### 6-19- دراسة هاينكنس وتازلار (1998) Henkens & Tazlaar بعنوان

**تفسير قرارات تقاعد الموظفين الحكوميين المعرضين للمعاش المبكر في هولندا :**

هدفت الدراسة إلى معرفة اتجاهات الموظفين الحكوميين نحو التقاعد المبكر، مركزة على محددات السلوك التقاعدي ، وتحليل متى إذا كانت نوايا التقاعد تمثل محددًا تقريبا للسلوك التقاعدي ، وتدرس كيف يمكن تفسير التناقض بين الاثنين وقد تم تحليل من استطلاع رأي تم إجراؤه على العاملين بالخدمة المدنية بهولندا ، والذين اقتربوا من السن الذي يعطيهم أحقية التقاعد المبكر ، وأصبح لا يفصل بينهم وبين هذا السن سوى عام واحد ، وقد استخدم الباحثان منهج البحث الوصفي المسحي التحليلي ، وتكونت العينة من 1014 عامل حكومي أعمارهم تسع وخمسون (59) سنة ، وأسفرت الدراسة على عدة نتائج أهمها :

1- أن قرار المعاش المبكر لدى الفرد يرتبط بالنسق التنظيمي لعمل الفرد

2- أظهرت الدراسة وجود علاقة ايجابية بين الميل نحو التقاعد المبكر والعلاقات الاجتماعية.

3- أظهرت الدراسة ارتباطا بين المتغيرات النفسية مثل المستوى الاقتصادي ، الحالة الصحية ، النسق الوظيفي ، العلاقات الاجتماعية وميل الموظفين نحو التقاعد المبكر

4- ذكرت الدراسة العديد من الأسباب التي قد تدفع بالعديد من الموظفين نحو التقاعد المبكر منها امتلاكهم الموارد المالية الكافية، أو من أجل الحصول على الراحة ، أو لقضاء وقت أطول مع أسرهم.

5- هناك تناقض بين النوايا والسلوك والنتائج أيدت هذا عمليا.

4 - أبرزت الدراسة أن هناك تحفظا تجاه مدة إمكانية تقييم نتائج هذه الدراسة (على سبيل المثال وليس الحصر تطبيقها على العاملين في الوسط الصناعي.

( القحطاني عيد ، 2009 ، ص 137 ) .

#### 6-20- دراسة مئين وآخرون (1998) Mein et al بعنوان نماذج التقاعد أهمية

##### الصحة والسن في دراسة الصالة البيضاء:

هدفت الدراسة إلى التعرف على سلوك الأفراد الذين يعلمون أنهم سيحالون على التقاعد المبكر نتيجة عدم وجود عمل لهم ، وهدفت الدراسة أيضا إلى تقييم نظريات اجتماعية راسخة عن المسنين باستخدام البيانات النوعية من الدراسة البريطانية بالقاعة البيضاء رقم 2 ، وتحاول تطبيق النظريات على حالات تقاعد معاصرة ، ومن خلال كل نظرية القيام بمسألة فحص الحالة الصحية عند التقاعد ، ومناقشة تأثير الدخل المنخفض لنظرية تاونسند للتبعية للمنظمة ، واستخدام نظرية فض الاشتباك من قبل كامينج وهنري في فحص الحالة الصحية بعد التقاعد ، ونظرية دور الشخص ، وذلك بهدف اختبار كيف أن التداخلات والعلاقات الاجتماعية تغير الناس الذين تقاعدوا حديثا ، وتنظم التقاعد بالنسبة لاسليت للعمر الثالث ، وكانت العينة مكونة من 1015 موظفا من

الموظفين المؤهلين للتقاعد المبكر على مدى سنة ، وأسفرت الدراسة على العديد من النتائج أبرزها ما يلي :

1- أن الفرد الذي لديه تصور وتخيل عن حياته ويضع لنفسه خطة مستقبلية بعد التقاعد يأخذ قرار التقاعد وهو راض تماما عن ذلك.

2- أن الفرد الذي ليس لديه أي علاقات اجتماعية مع الأسرة أو المجتمع من الصعب عليه أن يتقبل قرار الخروج على التقاعد المبكر بعكس الفرد الذي لديه علاقات اجتماعية جيدة مع الأسرة أو المجتمع ، فإنه يكون أكثر تقبلا لقرار الخروج على التقاعد المبكر.

3- أن التقاعد في التسعينات يمثل حالة معقدة ، وقد قدمت النظريات الأربع شرحا لها.

4- لن يستطيع نموذج واحد الالمام بكل ديناميكيات المجتمع للمسنين في العصر الحديث ، مع زيادة طول الوقت المقضي في التقاعد ، ومع تطور التقاعد المبكر وتغير ثقافته في المجتمعات المتطورة.

5- النظريات الأربعة التي تم تطبيقها في هذه الدراسة كانت على صلة قوية عندما تم وضعها ، ولكنها غير قابلة للتطبيق في حقبة التسعينات.

6- تخلص الدراسة إلى أنه لا يوجد طريقة واحدة يمكن تطبيقها ، وعلاوة على ذلك هناك عدد من التوجهات المختلفة التي ينتج عنها خبرة التقاعد عند الأفراد.

7- أظهر التحليل أنه بالرغم من أن المشتركين لم يلاحظوا تدهورا في صحتهم منذ تقاعدهم ، ولكنهم مهتمون بالمحافظة على صحتهم ، وأن تكون في حالة جيدة في

المستقبل ( Mein,G.;Higgs,P;Ferri,J.;Stansfeld,S.A ,1998 )

**6-21- دراسة إلاردي وآخرون (1993) : llardi et al**

توصلت هذه الدراسة إلى نتيجة مفادها أن الصحة النفسية وتقدير الذات والاشباع الذي يحققه العمل هي التي تمثل الدافعية في العمل سواء من وجهة نظر العاملين أو وجهة نظر المشرفين ، والنتيجة أن انخفاض الدافعية سبب قوي لترك الخدمة.  
( الغامدي عيد ، 2001 ، ص 50 ) .

**6-22- دراسة ميشرا (1992) Mishra بعنوان أنشطة وقت الفراغ والرضا عن الحياة لموظفي الحكومة المتقاعدين الذين يعيشون في المناطق الحضرية والانشطة ، والتكيف، والسن :**

أجريت الدراسة على 720 رجلا متقاعدا من الذين يعيشون في المناطق الحضرية ، وكانوا يعملون موظفين في الحكومة وتراوحت أعمارهم بين خمسة وخمسين (55) واثنتان وستون (62) عاما ، وقد استخدم الباحث المنهج المسحي الوصفي ، وقد أسفرت الدراسة على العديد من النتائج اهمها :

1- أن الرضا عن الحياة مرتبط بالاندماج والتفاعل في الأنشطة المختلفة وممارسة الهوايات التي تجعل المتقاعد يشعر بأهمية وجوده في الحياة.

2- أظهرت الدراسة ارتباط بين العلاقات العائلية والأسرية والرضا عن الحياة بعد التقاعد أيضا.

3- أن الأشخاص القادرين على التخطيط للتقاعد المبكر قبل بلوغهم التقاعد الالزامي أكثر تكيفا من غيرهم لمرحلة التقاعد. (Mishra,S 1992)

### 6-23- دراسة جاري (1982) Gary بعنوان اتجاهات المعلمين نحو الخطط المحفزة للتقاعد المبكر:

دلت النتائج إلى أن المعلمين يوافقون ويؤيدون الفهم العام لخطط حوافز اختيار التقاعد المبكر ، بالإضافة إلى الاتجاهات المفضلة لخطط التقاعد المبكر ، فقد عبر ثلاثة من كل أربعة معلمين من عينة البحث عن رغبتهم الأكيدة في التقاعد المبكر وبنسبة مئوية تبلغ 78.8% إذا ما كانت تلك الفرصة متاحة ، لأن المميزات والمكاسب التي يتحصلون عليها من التقاعد المبكر تفوق السلبيات ، وكانت أسباب من لديهم رغبة عالية في التقاعد المبكر تعود إلى الأدوار التالية على الترتيب :الرغبة في الحصول على وقت فراغ أكبر ، الفرصة في مستقبل آخر ، الضغوط الزائدة بسبب الوظيفة ، رتابة مهنة التدريس ، ونقص التأييد الاجتماعي لمهنة التدريس

أما الأشخاص الذين كانت رغبتهم ضعيفة نحو التقاعد المبكر فأرجعوا ذلك للأمور التالية على الترتيب : عدم التفكير في موضوع التقاعد لأنه أمر مستقبلي بعيد ، المانع الاقتصادي ، الاستمتاع بالمهنة ، والمكافأة النفسية من العمل في مهنة التدريس ، وأرجعت الدراسة أسباب إقبال المعلمين الكبير على خطط التقاعد المبكر إلى القانون الذي رفع سن التقاعد من خمسة وستين سنة (56) سنة إلى سبعين سنة (70) سنة ، ثم مميزات الخطط المحفزة للتقاعد المبكر ، وقد سبب التقاعد المبكر إلى حصول عجز في في أعداد المعلمين . ( Gary , p .1982 ).

### 6-24- دراسة جلامسر (1981) Glamser :

وهي دراسة ممتدة عن اتجاهات المعلمين نحو التقاعد المبكر ، استغرقت الدراسة ست (06) سنوات لإلقاء الضوء على الاتجاهات نحو التقاعد المبكر في أوساط المتقاعدين ، استخدمت الدراسة بيانات سبعين (70) عامل في المجال الصناعي ممن طلبوا التقاعد المبكر ، وثمانين (80) مجيبا في حالة ما بعد التقاعد ، ورأي واحد

وخمسين (51) متقاعدا وتشير نتائج الدراسة إلى علاقة ضعيفة بين مواقف العاملين تجاه العمل ومواقفهم تجاه التقاعد ، على عكس المتقاعدين حيث ارتبط ترك الانسان لوظيفته ارتباطا قويا بالموقف السلبي تجاه التقاعد على عكس المتقاعدين ، حيث ارتبط ترك الانسان لوظيفته ارتباطا قويا تجاه التقاعد في أوساط العينات التي أجريت عليهم الدراسة ، كذلك ارتبط احتفاظ المرء بوظيفته إلى قبل التقاعد ارتباطا سلبيا بالرضا بحياة التقاعد ، فيما تبقى العلاقة بين بين اتجاه العاملين نحو التقاعد وسلوك التهيء للتقاعد أمر غير واضح من خلال اجابات المفحوصين (Glamser, D. 1983) .

## 7- تعليق عام حول الدراسات السابقة:

تبين من خلال الدراسات السابقة التي تم التعرض إليها في هذا البحث ما يلي:

- من حيث الأهداف تتفق هذه الدراسة مع ما جاء في دراسة (رابح تواجبية، 2005) بتركيزها على متغيرات مثل الأجر والحريات النقابية كمعطي قانوني، ومن جهة أخرى اختلفت الدراسات السابقة في تناول متغيرات الموضوع كالاتجاه نحو التقاعد المبكر مع بعض المتغيرات الوسيطة خاصة بين الدراسات العربية والغربية في تناول هذا الموضوع ، وهذا راجع إلى الاختلافات الجذرية في البنية الاجتماعية والاقتصادية للمنظمات والأفراد في البيئتين حيث تركز الدراسات العربية حول الرغبة في الاتجاه نحو التقاعد المبكر لدى الفرد مثل دراسة (فاطمة الحميدي، 2006) و(ضيف الله المطيري، 2003) و(الفوزان والعامري، 2003) و(سالم مرزوق الطحيح، 1993)، بينما تبحث أغلب الدراسات الغربية عن امكانية تمديد العمل بعد فترة التقاعد للعامل على أساس الحاجة أو الخيار بالإضافة إلى التخطيط لحياة العامل ما بعد التقاعد مثل دراسة درون وسوزا- بوزا (2005) Dron & Sousa-Poza ودراسة بويلتر وآخرون (2004) Bulter et al ودراسة ميشرا (1992) Mishra مع ملاحظة أن السبب الاقتصادي غالبا ما يتحكم في قرارات التقاعد المبكر للمؤسسات، بالإضافة إلى الاختلاف الواضح في سن التقاعد بين البيئتين في سن التقاعد الاجباري حيث يتجاوز الستين سنة في أغلب البيئات الغربية ويساوي أو يقل عن الستين في البيئات العربية خاصة بالنسبة للذين يختارون التقاعد المبكر الاختياري ، بالإضافة إلى قلة الدراسات التي بحثت في نفس الطرح الخاص بموضوع بحثنا الحالي والمتمثل أساسا في الاتجاه نحو القوانين المنظمة لهذه المتغيرات التنظيمية كأجر والتقاعد والحريات النقابية.

- من حيث المنهج تم استخدام المنهج الوصفي القائم على التحليل في أغلب الدراسات إلى جانب استخدام أدوات مختلفة في جمع البيانات تراوحت بين مقاييس



الاتجاهات المهنية أو من خلال اعتماد استبيانات صممت من طرف الباحثين أنفسهم، وهذا بحسب أهداف بحوثهم والمتغيرات المدروسة مثل السن والجنس والمستوى التعليمي وقطاع العمل.

- كما نلاحظ تباين في عدد أفراد العينة ومكان الدراسة للدراسات السابقة ، حيث اختلفت مع الدراسة الحالية في حجم عينة الدراسة أين وزع المقياس على عمال القطاع العام بينما تنوعت العينة في الدراسات الأخرى بين القطاعات الحكومية والعسكرية وحتى الخاصة خاصة في الدراسات الأجنبية .

- التقارب بين نتائج الدراسات العربية خاصة في اتجاه العمال نحو التقاعد المبكر رغم اختلاف البيئات والقطاعات التي أنجزت فيها .

- أما من حيث الاستفادة من الدراسات السابقة فقد كانت الإفادة ظاهرة خاصة فيما يتعلق بالاستفادة من مضامين هذه الدراسات في بناء تصور عام لإشكالية الدراسة ، وتقديم صورة واضحة عن مدى التشابه والاختلاف بين البيئات العربية فيما بينها إلى حد ما ، والاختلاف بين البيئات العربية والغربية في التخطيط لعمليات تسيير الموارد البشرية وتسيير المسار المهني للموظفين خاصة ما تعلق بتنظيم إجراءات التقاعد، كما مهد لتشكل تصورات مناسبة ساعدت الباحث في إعداد الأداة اللازمة للدراسة من خلال ما تضمنته هذه الأدبيات من طرق ومناهج وما توصلت إليه من نتائج وما قدمته من توصيات واقتراحات .

## خلاصة الفصل:

تم خلال هذا الفصل التطرق إلى أهمية الدراسة وأهدافها، وتحديد إشكالية الدراسة المتعلقة بتسيير الموارد البشرية والجوانب التنظيمية للعمل خاصة في شقها القانوني، وهذا من خلال البحث في العلاقة بين اتجاهات عمال القطاع العام نحو قانون العمل في دراسة ميدانية بقطاعي الصحة والجماعات المحلية ، كما تم تحديد الفرضيات لتأكيد نوع الاتجاهات لدى هذه الفئة، إضافة إلى ضبط المفاهيم الإجرائية لمتغيرات البحث والمتمثلة في الاتجاهات ،القطاع العام ، قانون العمل .

وفي الأخير تم عرض مجموعة من الدراسات التي توفرت للباحث والتي اهتمت بموضوع الاتجاهات مع تلخيص لأهم النتائج التي توصلت إليها وهذا من أجل تحقيق إحاطة نظرية كافية تمكن من السير بالبحث في إطار بناء علمي مضبوط للدراسة .

# الفصل الثاني

## الاتجاهات

تمهيد

- 1- علاقة بعض المفاهيم بالاتجاهات
- 2- تعريف الاتجاهات
- 3- مكونات الاتجاه
- 4- عوامل تكوين الاتجاهات
- 5- مراحل تكون الاتجاهات
- 6- أنواع الاتجاهات
- 7- وظيفة الاتجاهات وأهميتها
- 8- نظريات الاتجاهات
- 9- تغير الاتجاهات
- 10- طرق تغيير الاتجاهات
- 11- قياس الاتجاهات.
- 12- طرق قياس الاتجاهات.
- 13- دور الاتجاهات في تسيير الموارد البشرية

## 2- مفهوم الاتجاه:

## تمهيد :

تعتبر الاتجاهات من المواضيع البالغة الأهمية في ميدان علم النفس والتربية ، حيث تعد من المفاهيم الرئيسية والمهمة باعتبارها إحدى المحددات الأساسية للسلوك الإنساني والمعايير المكونة لمفهوم الذات ، فهي تعبر عن مجموعة آراء وأفكار ووجهات نظر يتبناها الفرد تجاه موضوعات معينة تستمر معه خلال مراحل حياته ، والتي تسعى إلى تنمية شخصية المتعلم ، وتوجيهه لخدمة المجتمع ، وضبط سلوكه الاجتماعي وتعديله بواسطة عملية التنشئة الاجتماعية.

ونظرا لهذه الأهمية التي تختص بها الاتجاهات نحاول الوقوف على أهم المفاهيم المتعلقة بها وطرق تكوينها وخصائصها ووظائفها وطرق قياسها، وسنبداً بعلاقتها ببعض المفاهيم الأخرى من خلال ما يلي:

## 2 - 1 - علاقة بعض المفاهيم بالاتجاهات:

## • الاتجاه والرأي:

يشير الرأي إلى التعبير اللفظي الذي يعتنقه الفرد، حيث أنه يعبر عن موقف محدد نحو موضوع أو مشكل ما قد ينتهي بانتهاء هذه المشكلة ، أما بالنسبة للاتجاهات فيبقى دورها في التأثير على سلوك الإنسان بغض النظر عن الموضوع أو المشكلة محفوظ احمد جودة (1999) ، فالرأي (Opinion) هو فكرة نكوها أو حكم نقوم به حول موضوع أو معطى معين ...، ذلك أن كل موقف يعبر عن وجهة نظر أو تصور معين للعالم، فإنه يكون موقفا شخصيا إزاء الموضوع أو المعطى المقيم.

(عبد الكريم غريب ، 2008 ، ص 937).

- **الاتجاه والاهتمام:**

تعد الاهتمامات أكثر تحديد وخصوصية من الاتجاه، وغالبا ما تكون موجبة، في الحين أن الاتجاهات قد تكون موجبة أو سالبة، أو محايدة.  
(سيد معتز الله خليفة ، 2001).

- **الاتجاه و العاطفة و التعصب:**

تقتصر العاطفة على الجانب الشعوري الوجداني ، إضافة على أنها شخصية وذاتية ، بينما يقوم التعصب على أساس شحنة انفعالية عادة ما تكون جد مبالغ فيها لدرجة أنها تجعل الفرد لا يستطيع توخي الحذر والموضوعية والمنطق في تفكيره وإصدار أحكامه على الأشياء، أما الاتجاه فهو أكثر موضوعية إذ يحتوي على جوانب عقلية ومعرفية وإدراكية وسلوكية .

- **الاتجاه والقيم:**

يرى أوبنهايم (1970) Oppenheim: أن الاتجاه عبارة عن مجموع الآراء المترابطة حول قضية أو موضوع ما خلال حياة الفرد ، وتتكون القيمة نتيجة ترابط الاتجاهات وبعد مدة من ثباتها بوظيفة وآخرون (2008).

- **الاتجاه والاعتقاد:**

الاعتقاد هو ميل إلى فعل يعتمد عليه الفرد في الاستجابة، أما الاتجاه فهو وصف للشئ أو الموقف تبعا للقبول أو الرفض، فهو عبارة عن إحساس تجاه بعض الموضوعات.

• **الاتجاه والسلوك:**

قد لا يعكس السلوك بالضرورة الاتجاه الحقيقي للفرد إذا كان الاتجاه من النوع السري ، إلا أن هذا لا يعني أن الاتجاه لا يكمن في كثير من الأحيان وراء سلوك معين عبد الفتاح دويدار (1999) .

• **الاتجاه والموقف:**

من المواقف المتداخلة مع الاتجاهات، المواقف (Attitudes) ، حيث يحدد مفهوم الموقف ضمن إطار واسع وشمولي من خلال الدلالة والعمومية ، ويترجم الموقف تعدد استعمالاته كما يلي :

- في مجال الفيسيولوجيا ، يستعمل الموقف كمرادف لهيئة الجسم (Posture) ، وبهذا المعنى فهو يشير إلى نشاط عضلي خاص بحيوية الجسم.

( عبد الكريم غريب ، 2012 ، ص 47 ) .

- في علم النفس العام استعمل الموقف بتسميات منها الاستعداد ، الترقب (Attente) ، وقد كشف اعتماده عن رغبة السيكلوجيين وسعيهم إلى تحديد بنية الظواهر العقلية أو الذهنية والكشف عن طابعها الدينامي (Maisanneuve , j ,1997 ,p107) .

- في مجال السوسولوجيا ، استعمل مفهوم الموقف من خلال السوسولوجين الأمريكيين ابتداء من سنة 1920 ، واعتبروا المواقف لدى الفرد لا يمكنها أن تفسر بالحاجات (Besoins) ، بل أيضا بالرجوع إلى الموضوعات والقيم الاجتماعية التي تحدد ذلك (Maisanneuve,j,1997,p109).

- في مجال الأنثروبولوجيا ، وظف مفهوم الموقف بمعنى خاص ، إذ حاول الأنثروبولوجيون تجاوز السلوكيات الظاهرة ، للكشف عن العوامل التي تحكمها ، وحددوا هذه العوامل في صيغة أنساق من القيم / المواقف ، وأقروا بأن هذه الأنساق هي التي تنظم وتضبط تلك السلوكيات .

- انتقل بعد ذلك مفهوم الموقف إلى علم النفس الاجتماعي ليصبح مركزيا داخله، للإشارة إلى حالة ذهنية تخلق استعدادا لدى الفرد لكي يتصرف بطريقة معينة تجاه موضوع أو شخص معين.

يتبين مما سبق أن مفهوم الاتجاه تتعدد دلالاته بتعدد الحقول المعرفية التي يوظف داخلها، وهو بذلك يتداخل مع عدة مفاهيم مثل: الاستعداد الترقب، الحاجة، القيم، المواقف، الاهتمام....، وقد لاحظ روكلان (Reuchlin) ، أنه من غير المجدي البحث عن تمايز نظري بين الاتجاهات والاهتمامات (Intérêts) ، فكلاهما يعتبر من المتغيرات يفترض وجودهما حين الرغبة في تفسير السبب الذي يجعل بعض الموضوعات تثير نشاط الفرد ( Reuchlin , R , 1981 , P 470 ) ، ويؤكد ديبون (Dupont) على صعوبة التمييز بين الاتجاهات والاهتمامات والقيم ، حيث يرى أنه من الناحية الاجرائية يمكن النظر إليها كمثيرات خاضعة للتقييم (Evaluation) لأنها تقوم على أساس الانجذاب لموضوع ما وتفضيله والميل إليه (عبد الكريم غريب ، 2012 ، ص 48 ) .

## 2-2 تعريف الاتجاهات

يعد مفهوم الاتجاهات من المفاهيم الأكثر تناولا من طرف الباحثين ، حيث ينطلق كل واحد منهم من خلفية نظرية معينة ، فالاختلاف في إدراك معاني الكلمات من فرد لآخر أهم صعوبة تعترض تحديد مفهوم ما في مثل هذه المواضيع ، ولعل هذا ما أدى إلى اختلاف الباحثين في تعريف الاتجاه .

يعرف "ثرستون" (1929) "Thurstone" الاتجاه أنه >> درجة حالة من الشعور الايجابي أو السلبي المرتبط بموضوع سيكولوجي معين <<

(عبد الرحمان عيسوي، 1982، ص44) فثرستون يركز على الجانب العاطفي ، فالاتجاه أسلوب يتعلمه الفرد لكي يستجيب بطريقة ما لمختلف المواقف.

أما توماس (1939) Tomas فقد عرف الاتجاه على أنه >> موقف الفرد تجاه إحدى القيم الاجتماعية ، أو المعايير العامة السائدة في البيئة الخارجية للفرد << ، فهو بهذا لا يرى أي وجود للاتجاه إلا إذا كانت هناك قيمة اجتماعية أو معيار. (بوظيفة وآخرون، 2008، ص24).

في نفس الصدد نجد تعريف بوجاردوس (1950) Bouardus : للاتجاه بأنه >> ميل يتجه بالسلوك قريبا من بعض عوامل البيئة أو بعيدا عنها فيضفي عليها معايير موجبة أو سالبة << (عباس محمود عوض ، 1980، ص27) ، فهو بذلك ينظر إلى الاتجاه على انه استجابة يتعلمها الفرد نتيجة الإرادة الاجتماعية المرتبطة بالبيئة والعادات والتقاليد المنوطة بمجتمع ما.

وقد ورد عن دويدار عبد الفتاح (1992) مسح لتعريف الاتجاه ذكر فيه أن هناك أكثر من ثلاثين تعريفا رأى فيها أن تعريف ألبورت (1954)(Allport) يحوز القبول لدى غالبية المختصين :

" الاتجاه عبارة عن حالة من الاستعداد أو التأهب العصبي والنفسي تنتظم من خلال خبرة الشخص وتكون ذات تأثير توجيهي أو دينامي على استجابة الفرد لجميع الموضوعات والمواقف التي تستثير هذه الاستجابة" (العبروزي، بوحفص، 2008، ص22) فألبورت يربط الاتجاه بالعمليات المعرفية العصبية ومكتسبات الفرد وخبراته التي ستؤثر في سلوكه واستجاباته.

أما سانفورد (1961) Sanford فيرى أن الاتجاه >>عبارة عن استعداد متعلم يتصف بالديمومة يجعل الفرد يسلك بطريقة ثابتة نحو موضوع معين أو مجموعة من الموضوعات<< (بوظيفة وآخرون ، 2008 ، ص 22 ) .

بينما يؤكد نيوكب (1964) Newcomb في مفهومه للاتجاه على عنصر الدافع ، فيرى أن الاتجاه>> حالة من الاستعداد تثير الدافع ومن ثمة فإن اتجاه الفرد نحو شيء



ما يصبح عبارة عن استعداد وتفكير شعوري >> (عيسوي عبد الرحمان ، 1984 ، ص 44 ) ، فالاتجاه استعداد مسبق ، ثابت نسبيا يمكن أن نعبر عنه بما يكمن وراء السلوك .

ولعل هذا الاختلاف في تحديد مفهوم الاتجاه أدى إلى الغموض في استخدامه فقد أوضح كوهن (1966) Cohen أن هذا الغموض نتج من خلال العلماء الذين يعرفون الاتجاه بأنه استعداد أو ميل للاستجابة وذلك بتركيز اهتمامهم حول العلاقة بين الاتجاه والسلوك ، فمعظمهم يرى الفرد لا يستطيع التعبير مباشرة عن اتجاهاته ولكن يمكن أن يستدل على أفكاره ومشاعره من خلال سلوكه (عبد الطيف محمد خليفة، ص 47).

ويعرف بروشانسكي وسيدنبرج Prochansky & Sidenberg الاتجاه بأنه >> ميل معقد للاستجابة الثابتة بالموافقة أو المعارضة للموضوعات الاجتماعية الموجودة في البيئة >> (بوظريفة وآخرون ، 2008 ، ص 24) ، فالإلى جانب التعقيد في الميل لا بد أن نعي اختلاف الاستجابة من ثقافة لأخرى .

بينما يعرف آدم (1980) Adem الاتجاه بأنه >> مفهوم نفسي اجتماعي ، وهو تكون افتراضي أو متغير وسيط تعبر عنه مجموعة من الاستجابات المتسقة فيما بينها سواء في اتجاه القبول أو الرفض ، وذلك إزاء موضوع نفسي اجتماعي جدلي معين >> (عبد اللطيف محمود ، ص 50 ) .

أما أحمد عزت راجح (1965) فيعرفه بأنه >>استعداد وجداني مكتسب، ثابت نسبيا يميل بالفرد إلى موضوعات معينة فيجعله يقبل عليها ويحبذها، أو يرحب بها ويحبها، أو يميل به عنها فيجعله يعرض عنها ويكرهها >> (عبد الفتاح دويدار، 1994 ، ص 158 ) .

بينما يرى حامد عبد السلام زهران (1972) >> أن الاتجاه النفسي تكوين فرضي أو متغير كامن أو متوسط (يتبع ما بين المثير والاستجابة) وهو عبارة عن استعداد أو تهيؤ عقلي عصبي متعلم للاستجابة الموجبة أو السالبة نحو أشخاص أو أشياء أو موضوعات

أو مواقف أو رموز في البيئة التي تستثير هذه الاستجابة << (عبد السلام زهران ، 2000 ، ص 206) .

ويعرفه سيد خير الله (1973) >> بأنه مجموع استجابات القبول أو الرفض التي تتعلق بموضوع معين أو موقف ما يقبل المناقشة <<. (محمود منسي ، 1990 ، ص 206) .

وقد جاء عن عبد الحميد صفوت (1993) تعريفه الاتجاه بأنه >> استعداد لتقييم الموضوعات بالترفضيل أو عدم التفضيل << (العيزوزي ، بوحفص ، 2007 ، ص 94).

فيما يتفق السيد أبو النيل (1985) ، فؤاد البهي السيد وسعد عبد الرحمان (1999) أن الاتجاه يمثل الدوافع والقيم ويعتبر الأساس الحركي الديناميكي للجماعات والأفراد باعتباره المحك الذي يعتمد عليه الفرد في التعامل والتفاعل مع الآخرين ، بينما ذهب مظفر الأشرف (1936) إلى أبعد من ذلك عندما عرف الاتجاه على أنه >> الهيكل الأساسي لكل ما تكون لدى الفرد نتيجة التنشئة الاجتماعية << بوظيفة وآخرون (2008) .

**2-3- مكونات الاتجاه:****- تمهيد :**

كان الاعتقاد السائد أن الاتجاه ذو طبيعة بسيطة ، وأنه ذو بعد واحد لا أكثر ، إلا أن هذا الاعتقاد تغير حالياً لدى الباحثين ، حيث أكدت الدراسات الكثيرة التي أجريت حول الاتجاه أنه ذو بناء مركب من ثلاثة عناصر أو مكونات ، فنمو الفرد مرتبط بنمو وتنظيم معارفه ومشاعره ونزعاته الفعلية في شكل متناسق يعرف بالاتجاه نحو مختلف الأشياء ، وبالتالي فهذه العناصر هي المكونات المعرفية ، المكونات الانفعالية والعاطفية ، والمكونات النزوعية أو السلوكية .

**2-3-1- المكونات المعرفية :**

ونعني بها مدركات الفرد الحسية والمعنوية ، إضافة إلى معتقداته الثابتة الحاصلة عن طريق التربية والتنشئة الاجتماعية التي يتلقاها الفرد ، إضافة إلى توقعاته من خلال ما يمكن أن يتنبأ به وما يتوقع حدوثه من الآخرين .

**2-3-2- المكونات الانفعالية والوجدانية (العاطفية):**

تعتبر من أكثر المكونات أهمية بالنسبة للاتجاه وهي >> عبارة عن تلك الشحنة الانفعالية التي يصطبغ بها سلوك الفرد ونزوعه في الموقف الذي ينشط فيه الاتجاه <<(بوظيفة وآخرون ،2008،ص27) حيث تشير الدلائل إلى أن الاتجاهات ذات المكونات العاطفية القوية تؤدي إلى أنماط سلوكية معينة بغض النظر عن وضوح هذه الاتجاهات أو صدقها من الناحية المعرفية .

**2-3-3- المكونات النزوعية السلوكية :**

يتضح المكون السلوكي فيما يبديه الفرد من اتجاهات فعلية من خلال الإجابة على أسئلة لفظية أو عملية، وهذا النزوع السلوكي اللفظي أو العملي يحصل من شعور الفرد وانفعالاته ومعارفه المتعلقة بهذا المفهوم ، وعادة ما يعبر عنها باستجابات تنطوي على التفضيل أو عدم التفضيل فتشير إلى الايجابية أو السلبية لموضوع الاتجاه .

**2-4- عوامل تكوين الاتجاهات:**

ورد عن عبد الرحمان عيسوي (1974) مجموع العوامل التالية التي تساعد حسبه على تكوين الاتجاهات وهي :

**2-4-1- الانفعالات :**

فالاتجاهات الفرد محتوى انفعالي لارتباطها بعواطفه الودية وغير الودية ، فالعوامل المؤثرة على الانفعالات تؤثر بدورها على الاتجاهات .

**2-4-2- الشخصية :**

الكثير من سمات الشخصية كالانطواء والانبساط والانتزان الانفعالي ذات علاقة بتكوين الاتجاهات ، فالأشخاص الراديكاليين والمحافظين أكثر مقاومة لتغيير اتجاهاتهم .

**2-4-3- الخبرات الفردية :**

كلما اكتسب الفرد خبرات جديدة، كلما اتسعت معارفه وتكونت لديه اتجاهات جديدة أو حدث تغير في اتجاهاته السابقة.

**2-4-4-الاتصال :**

الفرد الذي يتصل بالآخرين ويكون له احتكاك بمختلف الجماعات ، سواء الرسمية منها كجماعة العمل ، أو غير الرسمية كجماعة الأصدقاء ، يكمن أكثر استعداد لتغيير بعض اتجاهاته أو تكوين اتجاهات نحو مواضيع مختلفة (بوظيفة وآخرون ، 2008،ص29) .

**2-5- مراحل تكون الاتجاهات:**

يمكن أن نحدد مراحل تكون الاتجاهات من خلال ما يلي:

**2-5-1- المرحلة الإدراكية المعرفية :**

وفيها يدرك الفرد مثيرات البيئة الطبيعية والاجتماعية التي تتضمن المحتوى العام لطبيعة ومكونات المجتمع، فيكتسب خبرات ومعلومات تكون بمثابة إطار معرفي له .

**2-5-2- المرحلة التقييمية :**

وفيها يقوم الفرد بتقييم حصيلة تفاعله مع المثيرات وفق الإطار السابق (المرحلة الإدراكية المعرفية) ، فضلا عن الكثير من أحاسيسه ومشاعره التي تتصل بها ، وحسب محي الدين مختار (1982) فإن هذه المرحلة تتأثر بعدة عوامل منها :

**• تكامل الخبرة:**

من الضروري أن تتكامل خبرة الفرد بعنصر من عناصر الطبيعة مع خبرات أخرى حتى تتحول هذه الخبرات إلى كل متكامل يمكنه أن يكون اتجاه الفرد بالنسبة لهذا العنصر.

**• تكرار الخبرة:**

يجب أن تكرر الخبرة حتى يتكون الاتجاه، فالفرد الذي يجد صعوبة في عمل ما ثم تتكرر هذه الصعوبة في العديد من المرات، فإنه سيكون لديه اتجاه سلبي نحو العمل .

## • حدة الخبرة:

إن لحدة الخبرة الانفعالية أثر كبير في تكوين الاتجاهات، فالاتجاهات تتكون دائما في مواقف المعاناة الناتجة عن احتكاك الفرد انفعاليا بعناصر بيئته بدرجة معينة، ويكون للعاطفة تأثير كبير على أحكامه ومعاييره (محي الدين مختار ، 1982 ، ص210) .

## 2-5-3- المرحلة التقريرية:

وفيها يصدر الفرد القرار الخاص بعلاقته مع عنصر من عناصر البيئة ، فإذا كان الحكم موجبا كان الاتجاه ايجابيا والعكس (سعد عبد الرحمان ، 1998، ص76) .

## 2-6- أنواع الاتجاهات:

تصنف الاتجاهات النفسية إلى الأنواع التالية :

## 2-6-1- حسب الموضوع:(اتجاه عام ، واتجاه نوعي أو خاص) :

ينصب الاتجاه العام كلية على الموضوع ، كالاتجاه نحو بلد أو شعب أو جنس أو دين ، وهو أكثر ثبات واستقرار من الاتجاه الخاص ، أما الاتجاه النوعي فينصب على جزء من تفاصيل الموضوع المدرك دون سواه ، فيكون محددًا نحو موضوع خاص مثل عادة معينة في مجتمع ما وهذا الاتجاه لا علاقة له بالعادات الأخرى أو بالثقافة ككل .

## 2-6-2- حسب درجة الشمولية:(الاتجاه الفردي، والاتجاه الجمعي):

يتكون الاتجاه الفردي لدى شخص واحد دون أن يشترك فيه مع باقي الأفراد وذلك من ناحية النوع (طعام، رياضة، لباس) حيث يتميز به الفرد عن الآخرين، أما الاتجاه الجمعي فيشترك فيه عدد كبير من أعضاء الجماعة.

**2-6-3- حسب الظهور: (اتجاه علني، واتجاه سري):**

الاتجاه العلني هو ذلك الاتجاه الذي لا يجد الفرد حرجا في إظهاره والتحدث به أمام الناس ، وغالبا ما يكون هذا الاتجاه متسقا مع معايير الجماعة ونظمها وقيمتها ، ويتميز بحدته المتوسطة ، أما الاتجاه السري فهو الذي يحرص الفرد على إخفائه مع الميل إلى إنكاره ، وغالبا ما يكون هذا الاتجاه غير منسجم مع قيم الجماعة ونظمها وقيمتها .  
(كامل محمد عويضة، 1996، ص173) .

**2-6-4- الاتجاه الموجب والاتجاه السالب:**

نسمي الاتجاه موجبا أو سالبا حسب المنحنى الذي يتخذه نحو الموضوع المدرك ، فمثلا قد يكون للفرد اتجاها موجبا أو سالبا نحو عمل معين كالجيش أو الشرطة ، أو نحو العمل الليلي للنساء وغيرها من المواضيع .

**2-6-5- حسب الشدة: (الاتجاه القوي، والاتجاه الضعيف):**

تظهر شدة الاتجاه من خلال سلوك الفرد من حيث القوة أو الضعف فالسلوك الذي يتصف بالقوة والحدة والانفعال الشديد يدل على اتجاه قوي عالي الشدة، أما السلوك الضعيف غير الشديد فيدل على ضعف الاتجاه.

**2-7- وظيفة الاتجاهات وأهميتها:**

تؤدي الاتجاهات دورا هاما في بناء سلوك الفرد من حيث تنظيم السلوك وتميزه بدرجة من التوافق والإتقان في موقف معين ، مما يتيح لها القيام بوظائف متعددة ، فهي تساعد في تحديد Katz الجماعات التي يرتبط بها والمهن التي يختارها وفي هذا السياق يحدد كاتز (1960) أربع وظائف للاتجاهات وردت عن المرسي ، إدريس (2002) فيما يلي :

**2-7-1- الوظيفة النفعية التكيفية :**

تتكون لدى الفرد اتجاهات إيجابية نحو ما يساعده على تحقيق أهدافه ،وأخرى سلبية نحو ما يعترض سبيل تحقيق أهدافه ، فالوظيفة النفعية التكيفية (التلاؤمية) قد تكون وسيلة للوصول إلى هدف مرغوب أو أنها ترتبط بخبرات سابقة أدت إلى التوصل لهذه الأهداف .

**2-7-2- الوظيفة الدفاعية : (وظيفة الدفاع عن الأنا) :**

تتجلى الوظيفة الدفاعية في عملية الإنكار والتعصب لما يتعرض له الفرد من ضغوطات وصراعات في علاقاته الاجتماعية مع غيره من الأفراد فلا يعترف بأشياء حقيقية عن نفسه من خلال اتجاه التعصب ليحتفظ بشعور التعالي عن الآخرين .

**2-7-3- وظيفة التعبير عن القيم : (وظيفة تحقيق الذات) :**

تظهر وظيفة التعبير عن القيم من خلال سعي الفرد الصريح في التعبير عن أفكاره التي تتناسب مع قيمه والتزامه بها ودفاعه عنها بما يسمح له من تحقيق ذاته اجتماعيا ونفسيا .

**2-7-4- الوظيفة المعرفية:**

تكمن الاتجاهات الفرد من فهم العالم المحيط به وتمده بقدرة البحث عن المعلومات والمعارف حول ما يعزز هذه الاتجاهات حتى يتخذ موقفا وحكما سليما نحو هذه الموضوعات .

ونشير إلى أن هذه الوظائف متكاملة فيما بينها ، فعلى الرغم من تداخلها فإن كاتز (1960) يرى بأن تغير الاتجاهات يتطلب أسلوبا يتفق ونوع الوظيفة التي يؤديها الاتجاه . (بوظيفة وآخرون ، 2008 ، ص40).



**2-8- نظريات الاتجاهات :**

تختلف النظريات التي تناولت موضوع الاتجاهات في طرحها من خلال تفسير تكونها، أو وظيفتها، إضافة إلى طرق تغييرها، وهذا ما نجده في نظريات التعلم ، والنظريات المعرفية .

**2-8-1- من خلال نظريات التعلم :**

يرى سعد عبد الرحمان (1983) أن هناك ثلاثة مبادئ يتم على أساسها اكتساب الاتجاهات وهي:

- التعلم عن طريق المنعكس الشرطي.

- التعلم عن طريق الإشراف الإجرائي.

- التعلم عن طريق التقليد.

**2-8-1-1- التعلم عن طريق المنعكس الشرطي :**

يتعلم الفرد اتجاهات وتتكون لديه استجابات ايجابية أو سلبية نحو مواضيع معينة حسب طبيعة الخبرات التي يمر بها ، فالاتجاه السلبي يتكون من تكرار خبرات مؤلمة نحو موضوع أو شخص معين يتحول بعدها إلى حكم عام نحو المواضيع المشابهة أو الأشخاص ، وقد يكون العكس في حال المرور بخبرات سارة .

**2-8-1-2- التعلم عن طريق الإشراف الإجرائي :**

يكون الفرد اتجاهات معينة نحو المواضيع التي تساهم في إشباع حاجاته ودوافعه ، فترتبط عنده هذه المواضيع بالمصادر التي تحقق له عملية الإشباع ، فتؤدي إلى اكتساب

الاتجاهات والقيم ، وبذلك يمكن القول بان للأسرة دور كبير في غرس القيم والاتجاهات كون الفرد إنما يحقق رغباته ودوافعه بداية من الأسرة وفق مبدأ اللذة والألم .

### 2-8-1-3- التعلم عن طريق التقليد :

يرى بانديورا أن تعلم مختلف السلوكيات يتم بالتقليد دون وجود الإثابة أو التدعيم التي تحدثت عنها نظرية الإشرط الإجرائي ، حيث يمكن تفسير الاتجاه أنه تلك العملية التي يسعى الفرد من خلالها محاولة محاكاة أو تقليد الآخرين في اتجاهاتهم عن طريق التقمص . (نبيل عبد الفتاح وآخرون ، ص230) .

### 2-8-2- من خلال النظريات المعرفية

توضح هذه النظريات المبادئ والطرق التي يتم على أساسها تغيير الاتجاهات وتنقسم إلى :

- نظرية التطابق المعرفي : ازجود وتاننبوم (1955) Osgod & Tammenbaum .

- نظرية التوازن المعرفي : هيدر (1958) Heider .

- نظرية التناظر المعرفي : فيستنجر (1957) Festinger .

### 2-8-2-1- نظرية التطابق المعرفي: Cognitive Congruity

نشأ اهتمام كل من "ازجود وتاننبوم" Osgod & Tammenbaum بالاتجاهات باشتراكهما مع "سوسي" (1952) Soci في عمل مقياس لقياس المعاني ، حيث كان يطلب من المفحوصين تقديم مفهوم على مقياس يتكون من سبع درجات متكونة من صفات متضادة مثل : ناعم-خشن ، قبيح - جميل - طويل- قصير ، ...، ويفصل بين كل صفتين سبع نقاط (سعد جلال ، 1984، ص177) بعد ذلك تجمع تقديرات المفحوصين لإيجاد معاملات الارتباط بين الموازين المختلفة للمقياس ، حيث وجدوا بالتحليل العاملي

أن أهم عامل يرتبط بموازين مثل : جيد- رديء، قبيح-جميل، حلو- مر، واعتبروه عاملا تقويميا يتم فيه تقويم الشيء مقبولا أو غير مقبول، وهو بذلك يمثل بعدا من أبعاد الاتجاهات النفسية

وقد اعتمد الباحثان على نظريات الاتصال في تحديد عناصر تحليل الاتجاه المتمثلة في المصدر (مصدر الرسالة) ، المفهوم (موضوع الرسالة) ، ثم التأكيد (وهو المعنى الذي يعطيه المصدر لموضوع الرسالة ، ويحدث التطابق إذا كان لدى الفرد تقويم محبب لكل من المصدر والمفهوم ، بالإضافة إلى أن التأكيد يبين رابطة ايجابية بين المصدر والتقويم ، ويتم كذلك إذا كان التقويم لكل من المصدر والمفهوم متناقضا أي ان أحدهما سلبي والآخر ايجابيا ما دام التأكيد يبين رابطة سلبية بينهما (سعد جلال، 1984، ص177) ويتكلم ازجود وتاننوم عن ظاهرة البساطة ، بمعنى أن الاتجاهات النفسية تتحرك نحو أحد قطبين متضادين (السلب والإيجاب) ، وأهم مظاهر هذا الأسلوب أنه يسمح بالتنبؤ باتجاه تغير الاتجاه النفسي ودرجته ، فكلما كانت جاذبية الاتجاه متطرفة ، كان احتمال تغيره قليلا إذا ما تزوج مضاد له في الجاذبية .

## 2-2-8-2- نظرية التوازن المعرفي Cognitive Balance

يرى فريز هيدر (1958) Fritz Hider أن اتجاهات الناس نحو الموضوعات لها جاذبية ايجابية أو سلبية ، فقد تتطابق فيما بينها أو تتناقض ، لذلك قد يكون هناك توازن أو عدم توازن في نسق الاتجاهات ، حيث أن هناك حركة دائمة نحو التوازن ، فلا يكون هناك ضغط نحو التغيير (سعد جلال، 1984، ص179) بمعنى وجود نزعة عند الأفراد لعزل الاتجاهات التي تتعارض والتي تتشابه عن بعضها البعض .

### 2-8-2-3- نظرية التنافر المعرفي: Dissonance Theory

تعود نظرية التنافر المعرفي ليفيستنجر (1957) Festinger ، حيث أن التنافر حالة سلبية من حالات الدافعية التي تحدث حين يكون لدى الفرد معرفتان في وقت واحد (فكرتان ، اعتقادان، رأيان) ، على أن لا يكون بينهما توافق ، مما يجعل الفرد يسعى إلى تحقيق هذا التنافر من خلال تخفيض العناصر المعرفية وجعلها تطابق التغيير في سلوك الأفراد الفعلي ، أي تغيير إحدى الفكرتين إزاء المثير الواحد بجعلها تسير في نفس اتجاه الفكرة الأخرى (سلوى محمد عبد الباقي، 2002) ، وتوحي نظرية التنافر بأن الإنسان حيوان يقوم بالتبرير ، لأنه يحاول أن يبدو معقولا أمام نفسه وأمام الآخرين ، فالاتجاهات حسب هذه النظرية تتغير من ناحية النزعة التي تحرك الدوافع نحو التوافق للتخلص من التنافر .

### 2-9- تغيير الاتجاهات:

يمكن تشبيه عملية تغيير الاتجاهات بعملية ترميم البناء بعدما يلحقها بتأثير الزمن ، فمرور الوقت تصبح الاتجاهات من المكونات الأساسية للشخصية لما لها من صفتي الثبات والاستمرار النسبيين ، لكن هذا لا يمنع من إمكانية تغييرها ، فلقد أكدت الدراسات في علم النفس الاجتماعي على إمكانية تغييرها بما يتماشى مع عملية التغيير الاجتماعي، حيث أن التغيير يمكن أن يتم وفق طرق علمية مدروسة ومقصودة ، كما يمكن أن يحدث تلقائيا بفعل التغييرات في شتى مجالات الحياة ، وقد سبق التطرق إلى بعض عوامل تغيير الاتجاهات من خلال النظريات المعرفية .

### 2-9-1- العوامل المساعدة على تغيير الاتجاهات :

يحدث تغيير الاتجاهات من عوامل متداخلة يصعب الفصل بينها لكونها ترتبط بالفرد وبيئته فقد ينبع الدافع من داخل الفرد نحو موضوع الاتجاه ودرجة تعقيده أو بساطته ،

كما يتوقف أيضا على طبيعة الموقف الذي يحصل فيه الفرد على معلومات جديدة لمحاولة التغيير .

ومن العوامل التي تجعل تغيير الاتجاه سهلا:

- ضعف الاتجاه وعدم رسوخه
  - وجود اتجاهات متوازية في قوتها حيث يمكن ترجيح أحدها على الآخر
  - توزيع الرأي بين اتجاهات مختلفة
  - عدم تبلور ووضوح اتجاه الفرد أساسا نحو موضوع الاتجاه
  - عدم وجود مؤثرات مضادة
  - وجود خيارات مباشرة تتصل بموضوع الاتجاه
  - سطحية أو هامشية الاتجاه مثل الاتجاهات التي تتكون في الجماعات الثانوية كالأندية والنقابات والأحزاب السياسية (حامد عبد السلام زهران ، 2000، ص163) .
- وفي دراسة قام بها بوظريفة وآخرون حول الاتجاهات ، حاول الباحثون الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي : لماذا يغير الأفراد من اتجاهاتهم من حين لآخر؟ وقد تم التطرق لمجموعة من العوامل نذكر منها :

## 2-1-9-1- التغيير في المناخ الاجتماعي :

كل ما يحدث في المجتمع الواحد خلال فترة زمنية معينة من تحولات سياسية واقتصادية وحضارية.

**2-9-1-2- وسائل الاتصال الجمعي والدعاية:**

حيث يمكن لهذه المنابر أن تؤثر تأثيرا كبيرا وعميقا في تغيير الاتجاهات كلما كان هناك جهل بالحقائق الواقعية .

**2-9-1-3- القابلية للإيحاء :**

فالفرد لا يكتسب اتجاهاته أو يغيرها أو يعدلها عن طريق العقل أو التحليل والتفكير والتحقيق، وإنما يكون ذلك عن طريق تعرضه للتكرار وقابليته للإيحاء.

**2-9-1-4- آليات الدفاع:**

يرى فرويد أنه من السهل تغيير اتجاهات الفرد باستعمال آليات الدفاع التي تقوم بنشاطها في اللاشعور ومن بين هذه الآليات (التبرير، الإزاحة، الإسقاط، التقمص، التعويض) .

**2-9-1-5- الخبرة والتجربة:**

للخبرة والتجربة دور مهم في تغيير الاتجاهات ، خاصة الخبرات الفردية ، حيث يرى عبد الرحمان محمد عيسوي (1974) أنه إذا كان لدى الفرد استعدادا نفسيا وفكريا عميقا، فإن الخبرات الفردية تساعد وتساهم في تغيير الاتجاه .

**2-9-1-6- التدريب :**

حسب براون (1956) فإن الاتجاه يتأثر تأثيرا كبيرا بالتدريب وقد ساعد في ذلك استخدام المحاضرات والأفلام المتعلقة بموضوع الاتجاه

## 2-9-1-7- الألفة :

فحسب بروكوفيتز (1980) Berkovitz أن التعرض المستمر لمنبه ما يجعل الشخص ينجذب انجذابا موجبا نحو ذلك المنبه (الإعلانات الإشهارية) ، وغالبا ما تكون النتيجة ايجابية في تغيير الاتجاه سواء كان الشخص واع أو غير واع بالمنبه أو المنتج المعروض (بوظيفة وآخرون، 2008 ، ص53) .

## 2-9-2- العوامل غير المساعدة على تغيير الاتجاهات :

من العوامل التي تجعل تغيير الاتجاه صعبا ما يلي:

- قوة الاتجاه القديم ورسوخه.
  - الاقتصار في محاولة تغيير الاتجاه على الأفراد وليس على الجماعة ككل لأن الاتجاهات تنشأ أصلا من الجماعة وتتصل بموقفها .
  - الجمود الفكري وصلابة الرأي عند الأفراد.
  - إدراك الاتجاه الجديد على ان فيه تهديد للذات.
  - محاولة تغيير الاتجاه رغم إرادة الفرد.
  - الدوافع القوية عند الفرد والتي تعمل على مقاومة تغيير الاتجاهات.
- (طلعت همام، 1989، ص36) .

وقد تطرق بوظيفة وآخرون إلى مجموعة من الصعوبات في دراستهم للاتجاهات  
نذكر منها مايلي :

#### 2-9-2-1- الصعوبات الناتجة من الواقع الحقيقي :

إن نجاعة محاولات التغيير في الواقع الحقيقي أقل بكثير مما لو كان الأمر متعلق  
بتغيير الاتجاهات داخل مخابر علم النفس

#### 2-9-2-2- الصعوبات الناتجة من خاصية الاتصال :

وذلك بهيكلية الاتصال (الرسالة) بأحسن طريقة ممكنة لتغيير الاتجاهات ، وممكن  
الصعوبة هنا أن للأمر أبعاد كثيرة يستلزم الإلمام بمعطياتها حتى يتسنى لنا معرفة ما إذا  
كانت هذه الأبعاد المحصل عليها تتدرج ضمن نسق له معنى ومدلول معين .

#### 2-9-2-3- الصعوبات الناتجة من خاصية المرسل :

كلما كانت مصداقية المرسل كبيرة ، كلما كان أثر رسالته كبير في تغيير الاتجاهات،  
ويظهر ذلك جليا عندما يقاس هذا التغيير أو التعديل مباشرة بعد المحاولة ، وقد يحدث  
في الكثير من الأحيان أن يتلاشى هذا التأثير إذا نسي المستقبل مصداقية المرسل أو  
عندما يجري قياس تغيير أو تعديل الاتجاهات بعد فترة زمنية بعيدة نوعا ما .

#### 2-9-2-4- الصعوبات الناتجة من خاصية الشخصية :

هناك بعض السمات للشخصية ترتبط بدرجة الاقتناع تحت بعض الظروف الخاصة،  
ومع ذلك تبقى الأمور غير واضحة تماما، ومن بين هذه الأمور (التقدير الذاتي، التسلط،  
والانعزال الاجتماعي).



**أ - التقدير الذاتي:**

كلما كان الشعور بالثقة بالنفس كبيراً كلما كانت درجة الاقتناع برأي الآخرين أقل ، مما يؤدي إلى صعوبة تغيير الاتجاه .

**ب - التسلط :**

ترى بعض الدراسات أن الأشخاص الذين لديهم تقدير واحترام لمختلف صور التسلط يميلون إلى التأثر بمثل هذه الصور من أولئك الذين ليس لديهم تقدير واحترام فقد يصعب تغيير اتجاهاتهم ميارس ورينولدس (1967) Myers & Reynolds.

**ج - الانعزال الاجتماعي:**

يقصد بالانعزال الاجتماعي الشخص الذي لا يبحث على إعجاب الآخرين ، فهو بصفة عامة أقل قابلية لأن يترك نفسه يتأثر بالآخرين ، ومن هنا يصعب التغيير أو التعديل في اتجاهاته (هوفلان ، يانيس وكيلي) (1953) Hovland, Janis & Kelley .  
(بوظيفة وآخرون، 2008، ص ص 58 - 63) .

**2-10- طرق تغيير الاتجاهات :**

يعتبر العمل على تغيير الاتجاهات من أهم الاستراتيجيات التي تعمل المنظمات على ضبط طرقها من أجل المحافظة على وجودها واستمرارها وتحقيق أهدافها ، وذلك لأن الاتجاهات تعيق أو تساعد على الأداء والإنجاز ، ومن فإن دور مخابر علم النفس هو العمل على تغيير الاتجاهات السلبية من خلال التقنيات التي يلجأ إليها الأخصائي النفسي لتحقيق ذلك .

ومن أهم الطرق المعروفة في تغيير الاتجاهات:

### 2-10-1- تغيير الجماعة المرجعية :

إذا غير الفرد الجماعة المرجعية التي ينتمي إليها وانتمى إلى جماعة جديدة ذات اتجاهات مختلفة >> فإنه بالتدرج يميل إلى اعتناق اتجاهات الجماعة الجديدة <<(عبد الفتاح محمد دويدار ، 2004، ص178) ، "وهذا لأن الفرد يولي أهمية كبيرة للرأي الجماعي من رأيه الخاص " ( Jean Maisonneuve ,1976 ,p36 )

### 2-10-2- تغيير الإطار المرجعي:

هو الإطار الذي يشتمل على معايير الفرد وقيمه كلها ، ويتطلب تغيير اتجاهات الفرد إحداث تغيير في الإطار المرجعي الذي يستمد منه اتجاهاته .

### 2-10-3- التغيير في دور الفرد:

أثبتت الكثير من التجارب أن اتجاهات الموظف نحو العمل تصبح أكثر ايجابية عندما يتم ترقيته من وظيفة إلى وظيفة أعلى ليصبح مسؤولاً أو مشرفاً. (محمود أحمد جودة، 1999) .

### 2-10-4- التغيير في موضوع الاتجاه:

إذا حدث تغيير في موضوع الاتجاه، وأدرك الفرد ذلك فإن اتجاهه نحو هذا الموضوع يتغير .

### 2-10-5- الاستمالة بالمخاطبة والإيحاء:

ويتم هذا بمعرفة الكيفية التي نغير بها اتجاه الفرد من خلال مخاطبته بشكل مباشر أو عن طريق وسائل الإعلام المختلفة، وهذا باستغلال قابلية الفرد للإيحاء، وتستعمل هذه

الطريقة بكثرة في الدعاية بشتى مجالاتها والإعلانات التجارية عبد المنعم شحاتة (2002).

### 2-10-6- لعب الأدوار :

استعمل ألان المز Alan Elms هذه الطريقة عندما طلب مجموعة من المدخنين لعب دور غير المدخنين، ويحاولون إقناع مجموعة أخرى من المدخنين بضرورة الإقلاع عن التدخين (عباس محمود عوض، 1988، ص 31) .

### 2-10-7- تغيير الموقف:

تتغير اتجاهات الفرد والجماعة بتغيير المواقف الاجتماعية، فمثلا نلاحظ تغير في اتجاهات الطالب عندما يندمج في الحياة المهنية، كما تتغير اتجاهات الفرد بالانتقال من مستويات اقتصادية واجتماعية أقل إلى مستويات أعلى.

### 2-10-8- أثر وسائل الإعلام:

تقوم وسائل الإعلام المختلفة بتقديم المعلومات والحقائق والأخبار والأفكار والصور حول موضوع الاتجاه، وهذا من شأنه أن يلقي ضوء أكثر يساعده بطريقة مباشرة على تغيير الاتجاه إما بالإيجاب أو السلب (Leyens (jph) , p81)

### 2-10-9- المناقشة والقرار الجماعي:

تولي المجتمعات الديمقراطية أهمية خاصة للمناقشة الجماعية في اتخاذ القرارات لما في ذلك من أهمية في تغيير الاتجاهات وقد خلص ليفين (Lefin) (1947) في دراسة أجراها إلى أن المعلومات ، التي تلقى عن طريق المناقشة الجماعية والحوار تؤدي إلى تغيير الاتجاهات .، خليل ميخائيل معوض (2003) .

**2-10-10- تأثير رأي الأغلبية والخبراء والقادة :**

تتأثر الاتجاهات وتتغير بالإقناع عن طريق رأي الأغلبية والخبراء المشهورين والقادة والزعماء، حيث يثق الناس في آراء هؤلاء بدرجة كبيرة. (محمود منسي، 1990).

**2-10-11- التدريب الإداري:**

حيث تعتمد الكثير من المنظمات على دورات الرسكلة وتدريب الموظفين لتغيير اتجاهاتهم نحو العمل محفوظ أحمد جودة (1999).

**2-10-12- تقنية القدم في الباب:**

ورد عن عباس محمود عوض (1980) أن هذه التقنية تقوم على أساس أن يطلب من شخص معين يراد تغيير اتجاهه نحو أمر معين أن يقدم معروفا ليس له أية أهمية ، مما يؤدي إلى تكسير آلياته الدفاعية ، فيصبح بعد ذلك على استعداد للقيام بعمل اكبر من الذي قدمه ، وكثيرا ما تستعمل هذه التقنية في المجال السياسي .

**2-10-13- عمليات غسل المخ:**

المقصود بعمليات غسل المخ هو حث الشخص على ترك بعض من سلوكياته واعتقاداته ليتبنى أفكارا معينة يغرسها فيه فرد معين أو هيئة معينة مع الإشارة إلى ان هناك فروقا فردية كبيرة في استجابة الأشخاص لهذا النوع من العمليات. (بوظريفة وآخرون، 2008، ص67-68) .

**2-11- قياس الاتجاهات:**

يوجد لكلمة قياس معان كثيرة في مختلف اللغات ، فمثلا نجد لديها أربعين(40) معنى في اللغة الانجليزية ، وفي اللغة العربية ليس لها نفس الاستخدام الواسع ، ولكنها

تشير إلى عدة معان فهناك القياس في المنطق والقياس في اللغة والقياس المعبر عن تقدير الأشياء (صفوت فرج، 1980 و رمزية الغريب 1996) (بوسنة، 2007، ص53) .

ويعرفه كرونباخ بأنه الطريقة المنظمة لمقارنة شخصين أو أكثر ، وعموما فإن القياس بمفهومه الواسع يشير إلى الجوانب الكمية التي تصف خاصية معينة لشيء أو حدث أو فرد ، وبشكل مبسط يمكننا تعريف القياس على انه عملية تقدير الأشياء أو الظواهر تقديرا كميا ، وذلك باستخدام القياس المناسب لخصائص الظاهرة المقاسة (بوسنة ، 2007) .

ومن أهم الأسئلة التي يطرحها المختصين والمطبقين في مختلف ميادين علم النفس وعلوم التربية هي: ماذا نقيس ؟ ولماذا ؟ .

للإجابة عن السؤال الأول ميز صلاح الدين محمود علام (2002) بين عدة أصناف من السمات اقترحها كيلى (1974) kili نذكر منها :

### 2-11-1- الاستعدادات:

وتعني القدرات الكامنة عند الأفراد والتي يمكن تطويرها عن طريق التكوين والتدريب :  
الاستعدادات الدراسية ، الميكانيكية ، الحسية الحركية ، اللغوية ، الفنية ،.....

### 2-11-2- الميول:

وتتصل بالجوانب الوجدانية للفرد وتعكس ما يحب الفرد وما يكرهه والأنشطة التي يميل إلى تفضيلها ، وتشكل الميول نحو موضوع ما أو نحو عمل ما ، عاملا من عوامل بذل المجهود والمثابرة وتحمل المسؤوليات والصعوبات والعوائق ، لذلك فإن على المسؤولين خلق وضعيات (Situations) تعزز هذه الميول (عبد الكريم غريب ، 2012 ، ص 46).

**2-11-3- الاتجاهات:**

تتصل سمات هذه المجموعة بالجوانب الوجدانية حيث تعكس آراء الفرد واتجاهاته نحو مختلف القضايا والأشياء والحوادث الهامة الموجودة في محيطه ، وهو توجه (Tendance) نحو شيء أو نشاط معين ، أو نحو فرد أو جماعة ما ، وهو استجابة للتقبل او الانجذاب .

**2-11-4- القيم :**

يندرج ضمن هذه المجموعة السمات التي تتعلق بالجوانب الوجدانية العميقة مثل المعتقدات والمبادئ والمرجعيات والأخلاقيات التي تقود سلوك الأفراد بوسنة (2007) ، وتعد تنظيمًا لأحكام عقلية وجدانية نحو الأشخاص والمواضيع وأوجه النشاط ( القوة ، الثروة ، النظافة ، العلم ، الحقوق ... ) ( عبد الكريم غريب ، 2002 ) ، وتعرف هذه الأحكام اجرائيًا في صورة استجابات القبول والرفض إزاء مجموعات أو أشخاص أو أشياء أو قضايا ( بشير معمرية ، 2011 ، ص 420 ) .

**2-12- طرق قياس الاتجاهات :**

تحثل الاتجاهات (Attitudes) مكانا رئيسيا في علم النفس الاجتماعي لأنها تعتبر من ناحية من أهم الموجهات الضابطة والمنظمة للسلوك الاجتماعي ، وتتكون لدى كل فرد وهو ينمو اتجاهات نحو الأفراد والجماعات والمؤسسات والأنظمة والمواقف والموضوعات الاجتماعية والأفكار والأشياء ، والواقع أن كل ما يوجد في المجال البيئي للفرد يمكن أن يكون موضوع اتجاه من اتجاهاته ، ومن الأمثلة عن الموضوعات التي كون الأفراد اتجاهات نحوها ، موضوعات مثل أساليب التنشئة الاجتماعية تنظيم النسل ، الزواج المبكر ، عمل المرأة ، الزواج من المرأة العاملة تولي المرأة مهنة القضاء ، الأجانب ، تعليم الفتاة تعليما جامعيا ، مهنة التدريس ، التخصص الدراسي ، الأعمال الحرة ،

الوظائف الحكومية ، الاختلاط بين الجنسين ، التدخين ، التعصب ، الدين ....، وغيرها ( بشير معمرية ، 2011 ، ص 426 ) .

وأهم طرق قياس الاتجاهات ما يلي:

### 2-12-1- الاستبيان :

هو عبارة عن مجموعة من الأسئلة المختلفة والمعدة من أجل الوصول إلى التعرف على الاتجاه الموجود لدى الشخص ، ويعتبر وسيلة اقتصادية توفر الكثير من الوقت والجهد لأنه يمكن تطبيقه على مجموعة كبيرة من الأفراد في وقت قصير ، ومن الدراسات التي اعتمدت على وسيلة الاستبيان يمكن ذكر الدراسة التي قام بها كولستناد في سنة 1938 حول اتجاهات عمال مؤسسة مختصة في البيع نحو الرضا عن العمل بيرنار (1985) Bernard ، وقد وجد الباحث أن العمال الناجحين من حيث كمية السلع المباعة هم عمال يمتازون بدرجة عالية من الرضا نحو عملهم .

### 2-12-2- المقابلة:

وهي عبارة عن تفاعل مباشر بين الباحث والمبحوث تطرح من خلالها عدة أسئلة على الفرد الذي يراد التعرف على اتجاهه ، وتتطلب أجوبة على شكل نعم أو لا وتشبه إلى حد ما الاستبيان (بوظيفة وآخرون 2008 ) .

### 2-12-3- المقياس:

يعد المقياس من أشهر الأدوات المستعملة لقياس الاتجاهات فهو عبارة عن معيار تقاس به نوعية الاتجاه بطريقة كمية ن ومن أشهر المقاييس المستعملة:

## 2-12-3-1 - مقياس بوجاردوس (1925) Bougardus :

وتسمى أيضا طريقة المسافات الاجتماعية Social Distance أو البعد الاجتماعي بين الأفراد ، يهدف إلى قياس مدى تقبل أو نبذ الأفراد المفحوصين لأفراد الشعوب الأخرى ، ويتكون هذا المقياس من سبع عبارات تشير الأولى إلى أقصى درجات التقبل ، بينما تشير الأخيرة إلى أقصى درجات الرفض ( أحمد الطيب ، 1999، ص 98) .

وتتمثل العبارات فيما يلي :

- 1) أقبل الزواج منهم (القرابة).
- 2) أصادقهم (الصداقة).
- 3) أجاورهم في المسكن (الجوار) .
- 4) أزالهم في العمل (زملاء العمل) .
- 5) أقبلهم كمواطنين في بلدي (المواطنة) .
- 6) أبلهم كزائرين في بلدي (الزيارة) .
- 7) أستبعدهم من وطني (الإبعاد) .

وقد افترض بوجاردوس في دراسته أن البنود السبعة تمثل مسطرة متدرجة للتقبل الاجتماعي ، بمعنى أن الطرف الأول من الاستخبار ( البند الأول الذي يتحدث عن قبول الزواج من أحد أفراد هذا الشعب ) يمثل أقصى درجة من درجات التقبل الاجتماعي ، كما افترض أن الطرف الأخير ( البند السابع الذي يتحدث عن استبعاد أبناء هذا الشعب من الوطن) تمثل أقصى درجة من درجات التباعد أو النفور الاجتماعي ، والبنود التي تقع بين الطرفين تمثل درجات متوسطة بين التقبل والنفور الاجتماعيين.

( بشير معمرية ، 2011 ، ص 429) .



- جدول رقم (01) يبين طريقة المسافة الاجتماعية نحو عدد من الشعوب لـبـجـارـدوس .

المسافات	1	2	3	4	5	6	7
الشعوب							
انجليز	.	.	.	.	.	.	.
سويديون	.	.	.	.	.	.	.
بولونيون	.	.	.	.	.	.	.
كوريون	.	.	.	.	.	.	.

( بشير معمرية ، 2011 ، ص430 ) .

وقد طبق الاستبيان على عينة قوامها (1725) أمريكي لقياس اتجاهاتهم نحو (39) جماعة قومية ولكن رغم سهولة تطبيقه إلا أنه أغفل الاتجاهات المتطرفة مثل الكراهية الشديدة، والاعتداء، والتعصب (خليل معوض، 2003).

## 2-12-3-2- مقياس ثرستون (1929) Thurstone:

ويسمى بمقياس المسافات المتساوية البعد ، ويعد تقنية لبناء مقياس ذات مسافات متساوية اعتمادا على تقييم عينة من الحكام ، ويتكون من مجموع عبارات للوقوف على مدى تقبل الفرد أو رفضه لهذه العبارات تجاه موضوع معين ، ويسمح مقياس ثرستون بتصنيف الناس على مقياس مستمر ومتصل له وحدات متساوية ، ويمكن إتباع الخطوات التالية لتكوين المقياس :

- 1- تحديد المتغير الذي يشكل موضوع الاتجاه (مثلا التدخين).
- 2- الحصول على عدد كبير من العبارات الممثلة لمواقف مختلفة حول الموضوع.
- 3- عرض تلك العبارات على مجموعة من الحكام لكي يصنفوا العبارات في أحد الأقسام المناسبة لدرجات المقياس ، حيث تكون أقصى العبارات الايجابية في

الخانة رقم (1) ، وأقصى العبارات السلبية في الخانة رقم (11) ، والمتوسطة في

الخانة رقم (6) (عبد الفتاح محمد دويدار، 1994 ، ص 184 ) .

4- تحذف العبارة التي لم يحصل حولها اتفاق.

5- تعطى كل جملة وزنا أو قيمة تكون عبارة عن وسيط العبارة بالنسبة لمجموع

الحكام ويتم حساب الوسيط باستخدام الدرجات المبيّنة في المقياس.

6- تحسب أوزان العبارات من خلال حكم الفرد عليها بما يتماشى مع اتجاهه حيث

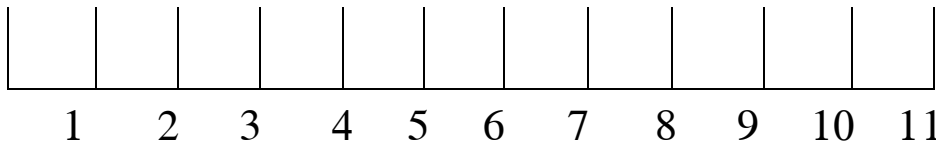
يقوم بوضع علامة (+) أمام العبارة التي يرى أنه موافق عليها

7- يشير مجموع أوزان العبارات التي يوافق عليها الفرد إلى درجته الكلية على

المقياس ، فكلما زادت هذه الدرجة دلت على ان الفرد أكثر ميلا لموضوع الاتجاه

(زين العابدين درويش ، 1999 ، ص 107) .

الأقسام



الدرجات

شكل رقم(1) يمثل مقياس ثرستون للاتجاهات .

- تقابل الأرقام من 1 إلى 11 الحروف من الحرف أ إلى الحرف ز كما يتبين من الشكل

رقم 2 .

ز	ر	ذ	د	خ	ح	ج	ث	ت	ب	ا
← الرفض					الحياد	→ القبول				

شكل رقم(2) يمثل مقياس ثرستون للاتجاهات

( بشير معمريّة، 2011، ص 434 ) .

كلما قلت الدرجة عن الدرجة المحايدة (5) يكون الاتجاه بالقبول.

إلا أن ما يعاب على هذا المقياس هو حاجته إلى الجهد والوقت وعدد كبير من المحكمين ، والذين تتأثر أحكامهم بالتحيزات الشخصية ، واختلاف وجهات نظر المحكمين والمفحوصين للفقرات المتساوية البعد (أحمد عبد اللطيف وحيد ، 2001) .

### 2-12-3-3- مقياس ليكرت (1932): Likert :

ويسمى أيضا طريقة التقديرات الجمعية (الكمية) Summated Ratings وجاء هذا المقياس للتغلب على صعوبة المحكمين في طريقة ثرستون ، وهذا هو أسهل الطرق لقياس الاتجاهات ، وتتميز فقرات المقياس بالتناسق الداخلي الذي يسمح بقياس الاختلافات على بعد واحد من خلال مجموعة من العبارات تدور حول موضوع الاتجاه مقسمة على خمس (5) اختيارات بين التأييد الشديد في أعلى درجة والرفض التام في آخر درجة من الجانب الأخر حيث يختار المفحوص إجابة منها على النحو التالي :

#### - جدول رقم (02) يمثل مقياس ليكرت للاتجاهات

بدائل الاستجابة					
الوزن الرقمي	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	أعارض بشدة	أعارض
الفقرات الايجابية	5	4	3	4	5
الفقرات السلبية	1	4	3	4	5

(عبد اللطيف وحيد، 2001)

ويستخدم هذا المقياس بشكل واسع في البحوث النفسية التي تتولى قياس الاتجاهات وذلك لما يتميز به من خصائص:

- 1- يمكننا من استخدام أسلوب تحليل البنود ، واختيار القوة التمييزية للبند .
  - 2- يمكننا من التحقق من تجانس الاستبيان من خلال حساب ارتباط درجة كل بند بالدرجة الكلية ثم تحذف البنود ذات الارتباطات الضعيفة.
- أما النقد الموجه لهذا المقياس فهو أنه يمكن لشخصين يختلفان في استجابتهما أن يحصلوا على نفس الدرجة الكلية على الاستبيان (بشير معمرية، 2011، ص 438) .

#### 2-12-3-4 مقياس التفاضل اللفظي: The Semantic Differential Scal

اهتم اسجود وآخرون (Osgood et al(1957) بدراسة دلالات معاني الكلمات للفرد نظرا لاستعمالها في بيانات متعددة ، حيث ربطوا بين الاتجاه واللغة لاعتباره بعدا من الأبعاد المهمة التي تكون معنى الكلمات ، والذي قد يكون ميل نحو موضوع ما أو نفور منه ، فهم بذلك يرون أن الاتجاه ذو قطبين (سالب وموجب) بينهما درجات متفاوتة من الدقة (مصطفى عشوي، 1985، ص119). وبذلك يكون معنى شيء ما بالنسبة للفرد نمط تقديراته لهذا الشيء على مقاييس ثنائية القطب ، وقد وجد "اسجود" وزملاؤه بعد استخدام التحليل العاملي لتقديرات المقاييس ثلاث تجمعات للصفات ، نتج عنها ثلاثة عوامل هي :

- 1- عامل التقويم : ويتكون من صفات مثل: جيد- سيء ، أو قيم - غير قيم
  - 2- عامل القوة : ويتكون من صفات مثل قوي - ضعيف ، أو ثقيل - خفيف .
- عامل النشاط : ويتكون من صفات مثل ايجابي - سلبي ، سريع - بطيء . ويظهر أن عامل التقويم هو أكثر العوامل الثلاثة دلالة في قياس الاتجاهات ، وذلك لأن معظم الصفات تعبر عن الجانب النفسي للأشياء ، ويتم بناء هذه المقاييس باختيار أزواج الصفات التي تقيس عاملا من العوامل وتوضع الصفات المتقابلتان عند طرفي المقياس

المدرج المكون من سبع درجات تتراوح من أقصى درجات التأييد إلى أقصى درجات الرفض ، وعلى الفرد أن يضع علامة (x) على أي درجة بين الصفتين لتحديد هذا الموقف ، ومن ثم التعبير عنها كمياً مثل :

سياسة الشركة : -عادلة:1:2:3:4:5:6:7: غير عادلة

**1-**وعلى هذا تمثل القيمة "7" أكثر المواقع ايجابية ، وتجمع التقديرات في كل الفقرات وتكون الدرجة الكلية هي المعبرة عن اتجاه الفرد نحو الموضوع ويمكن أيضا الحصول على متوسطات التقديرات ، ويكون هذا المتوسط هو المعبر عن الاتجاه ، رجاء محمود علام (2007).

## 2-12-3-5- مقاييس تعتمد على ملاحظة السلوك الفعلي نحو موضوع

### الاتجاه:

حاول علماء النفس الاجتماعي ايجاد طريقة دقيقة لقياس الاتجاهات والتي لا تقوم على التقرير الذاتي ، وهذا من خلال ملاحظة السلوك ، وتعتمد هذه الطريقة على الملاحظة المباشرة لأشكال السلوك الذي ندرسه خاصة في حالة الموضوعات التي يصعب على الأفراد تقديم تقارير لفظية دقيقة عن اتجاههم نحوها إما لأنهم لا يرغبون في ذلك أو لأنهم لا يستطيعون القيام بهذه المهمة ، ومن أهم هذه المؤشرات ملامح وتعبيرات الوجه حيث يعتبر الوجه من أهم أجزاء الجسم اصدارا لتعبيرات غير لفظية تظهر من خلال الفم والعينين والصوت ، وقد قدم العديد من الباحثين دراسات في هذا المجال مثل دراسة بيتي Beity وكايبو Kaibou حول نشاط عضلات الوجه لعدد من الأشخاص أثناء استماعهم لرسالة موجهة إليهم ، وتبين لهم أن الأشخاص المؤيدين يظهرون نمطا من العضلات الوجهية المعبرة عن الحزن .

## 2-12-3-6- مقاييس تعتمد على الاستجابة الفزيولوجية لموضوع الاتجاه

يعد هذا النوع من المقاييس من الأساليب غير المباشرة في قياس الاتجاهات حيث يستدل على اتجاه الفرد من خلال عدد من المؤشرات الفزيولوجية مثل معدل ضربات القلب ، ارتفاع ضغط الدم (عبد الطيف محمد خليفة، عبد المنعم شحاتة، ص25) .

## 2-12-3-7- الأساليب الإسقاطية :

وتعتمد هذه الأساليب في قياس الاتجاهات على أدوات مواقف معدة يعبر فيها الأفراد عن اتجاهاتهم أو مشاعرهم الداخلية لمثيرات لفظية أو شكلية مرتبطة بموضوع الاتجاه ، ومن أمثلة هذه الأساليب طريقة الصور الغامضة لفروم (1941) لقياس الاتجاه نحو الحرب ، وبروشانسكي (1943) لمعرفة اتجاهات العمال نحو العمل .  
(عيلان زكري، بوحفص عبد الكريم، 2007، ص51) .

## 2-12-3-8- طريقة السلوك التعبيري:

حيث نجد عدة دراسات اعتمدت على السلوك التعبيري كأداة لقياس الاتجاه، بحوث كارت (1953) Kurt التي اهتمت بالحركات كوسيلة معبرة عن ما يجري داخل الفرد ( التثاؤب ، تعديل النظارات ، ....) وتوصل كارت عن طريق التنويم المغناطيسي إلى إثبات أهمية مثل تلك الحركات كمؤشرات للاتجاهات (بوظيفة وآخرون، 2008، ص82).

## 2-13- دور الاتجاهات في تسيير الموارد البشرية:

الاتجاه هو أسلوب منظم ومتسق في التفكير والشعور وردود الأفعال تجاه الناس والجماعات والقضايا الاجتماعية ، أو أي حدث في البيئة بصورة عامة ، أما المكونات الرئيسية للاتجاه فهي الأفكار والمعتقدات والمشاعر أو الانفعالات والنزوع إلى رد الفعل ، وبمجرد تكون الاتجاهات فإنها تضيء النظام على أسلوب ردود أفعالنا وتيسر بذلك التوافق الاجتماعي ، ومع رسوخ الاتجاه في الثبات يصبح الفرد أكثر استعدادا لتصنيف

الأشخاص أو الأحداث إلى فئات وفق أنماط فكرية ذات صبغة انفعالية ، بحيث لا يعود الفرد قادرا على التعرف على السحنة الشخصية أو الخاصة بالفرد ، كما تقلل الاتجاهات الثابتة أو المتحيزة من الثراء الكامن في بيئتنا وتقيّد من حرية ردود أفعالنا ، فمفهوم الاتجاه على هذا النحو يتداخل كما سبقت الإشارة إلى ذلك مع الميول والقيم والمواقف.....وكل التصرفات التي تترسخ بشكل غير معقلن وموضوعي داخل وجدان ومشاعر الفرد ، وهي بذلك تتوقف في كل لحظة على المراجعة وإعادة تحيينها وتصويبها بما يخدم العلاقة السليمة والصحيحة بين الأفراد والجماعات ، وما هو معتاد داخل الثقافة العامة بسائر المجتمعات وداخل مؤسساتها ، هو الاتجاهات الايجابية نحو المقربين من العائلة أو من البلد أو اللهجة المشتركة أو لون البشرة ، زيادة على ذلك بعض الخصائص المرتبطة بالخنوع والتملق للرؤساء ، في حين تتحول الاتجاهات إلى الوضعية السلبية تجاه الغرباء عن العائلة أو البلد أو اللهجة غير المشتركة أو الذين يتعاملون مع الرؤساء بشكل عادي وطبيعي وبكل موضوعية وشفافية .

إزاء هذا الواقع يتجلى أن توظيف الاتجاهات على هذا النحو لا يخدم المصلحة العامة للمؤسسة ، لأن الاتجاهات الايجابية الصحيحة هي التي لا تنطلق من الوجدان فقط ، بل تلك التي تؤسس أحكامها على الموضوعية والعقل والمنطق بخصوص الكفاءة والمردودية والجدية والنزاهة واحترام القيم المشتركة داخل المقولة أو المؤسسة ، لذلك يكون من اللازم قياس الاتجاهات لدى العاملين والتعرف على طبيعتها ، مع متابعة إعادة تصحيحها عن طريق التكوين المستمر للرؤساء والعاملين ( عبد الكريم غريب ، 2012 ، ص 48-49)، ولا أدل على العلاقة بين تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والرؤية المأمولة في قيامها بدورها المنوط بها بكفاءة ومردودية من العمل على دراسة العلاقة بين القوانين التنظيمية لمنظومة العمل بصفة عامة والاتجاهات نحو هذه القوانين من وجهة نظر المورد البشري

الخاضع لها تحت مسمى علاقات العمل في بيئة اجتماعية تكاد تكون لديها نظرة سلبية إلى القانون بصفة عامة .



## خلاصة الفصل:

رأينا في هذا الفصل أن الباحثين في مجال السلوك وعلماء النفس لم يتفقوا على إعطاء تعريفا محددًا للاتجاهات ، فإلى جانب تداخلها مع عدة مفاهيم تقترب منها في المعنى على الأقل في الاستعمال الشائع حتى عند المختصين مثل استعمال الاتجاه بمعنى الرأي، الميل ، السمة ، العاطفة، التعصب ، المعتقد والإيديولوجيا ، ثم محاولة توضيح الحدود بين هذه المفاهيم وعلاقتها بالاتجاهات - إلى جانب هذا - فهناك من الباحثين من يعتبرها نظاما يتكون من ثلاثة مكونات ، مكون معرفي ، مكون سلوكي ، ومكون عاطفي، فيتخذ صفة الثبات النسبي عند الفرد نحو أو ضد مواضيع ومواقف معينة، وتتميز الاتجاهات بكونها متغيرات متوسطة تنشأ نتيجة عملية التعلم، كما تتعلق باستجابة الفرد نحو الآخرين سواء كانت ايجابية أم سلبية، ومن خلال وظائفها المتمثلة في المعرفة، الدفاع عن النفس، إشباع الحاجات، التعبير عن النفس، والتأقلم مع الجماعات ، يستطيع الفرد ضبط سلوكياته وتحقيق أهدافه.

ورغم الديمومة النسبية للاتجاهات فإنها تتغير تبعا لتفاعل الفرد ببيئته المادية ومحيطه الاجتماعي والثقافي الذي يعيش فيه، ونتيجة لذلك ظهرت ثلاثة نظريات في تفسير تغير الاتجاهات هي نظرية التطابق المعرفي، التوازن المعرفي، ونظرية التنافر المعرفي ولأن البحث العلمي يعتمد على القياس بوصفه يشير إلى الجوانب الكمية التي تصف خاصية معينة لشيء أو حدث أو فرد، بمعنى أنه عملية تقدير الأشياء أو الظواهر تقديرا كميا فقد حاول العديد من علماء النفس ابتكار مقاييس لضبط عملية قياس الاتجاهات بطرق تتحكم في التقليل من العوامل الذاتية بصفة عامة ،فاتجاهات الأفراد تعبر عن مستوى سلوكي معقد لا يمكن فهمه فهما جيدا إلا باستعمال طرق متعددة كاستعمال أكثر من مقياس واحد وتقنية واحدة، وأخير وإن كانت الكثير من الدراسات تكفي بدراسة الاتجاه نحو المشكلة بدلا من التركيز على إيجاد الحلول للمشكلة ذاتها، فإن فهم دلالة نتائج مقاييس الاتجاهات يسهم في وضع برامج مختلفة لتحسين السلوك التنظيمي في المؤسسات .

# الفصل الثالث

## قانون العمل

### تمهيد

1. مدخل عام لقانون العمل

2. تعريف قانون العمل

3. الأجر

4. نظريات الأجر

5. التقاعد

6. النظريات المفسرة للتقاعد

7. النماذج المفسرة للتقاعد

8. ممارسة الحريات العامة

### 3- قانون العمل:

#### تمهيد:

سنتناول في هذا الفصل التعريف بقانون العمل وبعض مضامينه ذات الصلة بإشكالية الدراسة والفرضيات المراد التحقق منها، ومن ذلك ما يتعلق بـ:

- قانون التقاعد في قانون العمل .
- الأجر كما يحدده القانون.
- الحريات العامة والعمل النقابي.

وهذا بالتركيز على هذه الأبعاد بصفة خاصة دون غيرها من النصوص القانونية في قانون العمل يأتي لكونها ذات صلة وارتباط وثيق بعمال القطاع العام الذين يمثلون مجتمع الدراسة الذي ستطبق عليه أداة الدراسة كما سيتوضح ذلك لاحقاً في الجانب الميداني .

بالإضافة إلى كونها من أهم النقاط الخلافية بين مجموع العمال وتمثيلاتهم النقابية والوصاية الرئيسية ممثلة في هذا الشأن بوزارة العمل والضمان الاجتماعي والقطاعات الفرعية الأخرى .

**3-1-1- مدخل عام لقانون العمل:**

تطور مفهوم العمل عبر الحضارات حسب النظرة التي أعطيت له والمكانة التي يتخذها في المجتمع رغم أن نشأة فكرة العمل لازمت وجود وتطور الإنسان ككائن حي ، ورغم أن علاقات العمل بالمفهوم الحديث لم تتجلى إلا خلال الثورة الصناعية إلا أن تلك العلاقات ميزها التغير موازاة مع تطور وتغير الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمجتمع.

وأهم المراحل التاريخية التي تستوقفنا عند التطور التاريخي لقانون العمل هي:

**3-1-1-1- مرحلة العصور القديمة (الحضارات القديمة) :**

عرفت الحضارات القديمة العمل بمفهومه التقليدي سواء في الميادين الزراعية أو الصيد أو حتى الصناعات كصناعة البرونز وصناعة الأجر والاسمنت والخشب والزجاج والفخار والجلود ، وقد عرفت كذلك ازدهار في عدة علوم أخرى كالحضارة البابلية والحضارة الرومانية والفينيقية، والتي كانت تقدر العمل وتبغض الركود والبطالة ، ورغم التجسيد الميداني لمفهوم العمل إلا أن حقوق وحرقات العمال وكذا ضماناتهم لم تكن متوفرة في هذه الحضارات كون هناك فئة نبلاء وفئة عبيد دون أدنى حق.

(احمية سليمان، 1998، ص18) .

**3-1-1-2- مرحلة القرون الوسطى :**

تميزت هذه المرحلة بنظام الإقطاع لارتكاز النشاط على القطاع الزراعي مستغلين فيه الأبقان أو العبيد مقابل الحماية من طرف السيد أو الإقطاعي ، ولم يُعرف نظام الطوائف المهنية أو التخصص الحرفي إلا بعد ازدهار المدينة فقد ظهر نوع من الأعراف والقوانين تبين العلاقة بين الطرفين ، وظل الأمر إلى غاية الثورة الفرنسية والتي أتت بمبادئ

فلسفية جديدة ليس في ميدان العمل فحسب بل في كل الميادين والقطاعات.

(خليفة عبد الرحمان ، 2008 ، ص10) .

### 3-1-3- مكانة العمل في الإسلام :

على غرار الديانات السماوية السابقة أعطى الاسلام مفهوما خاصا للعمل بل اقترن العمل بالإيمان، والعمل من المنظور الاسلامي يحقق السعادة في الدين والنجاة في الآخرة ، وهذا الاتجاه أكده القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة .

#### • العمل في القرآن الكريم و السنة النبوية:

يحتوي القرآن الكريم على عدة آيات كريمات تعرضت للعمل وعلاقته بالإيمان ، وأخرى حول صنوف وأنواع العمل وأخرى في ميدان السعي والحث على العمل في مثل قوله تعالى:

﴿مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ

أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾ ( النحل ، الآية 97 ) ، ﴿وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا

سَعَىٰ ﴿٣٩﴾ ( النجم ، الآية 39 ) ، ﴿وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسَيْرِي اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ﴿٣٤﴾

(التوبة ، الآية 105) ، ﴿هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ

النُّشُورُ ﴿١٥﴾ (الملك ، الآية 15) .

وتوجد كذلك أحاديث كثيرة ترفع من قدر العامل نذكر منها ما جاء في الأثر أن النبي صل الله عليه وسلم أخذ يوما بيد عامل وبارك فيها قائلا >> إن الله يحب اليد الحريشاء << (رواية للإمام أحمد) ، كما جاء في الأثر أن >> داوود النبي كان لا يأكل إلا من عمل يده << (رواية للإمام البخاري) وكان >> زكريا عليه السلام نجارا << (رواية للإمام مسلم) وجاء في الحديث >> ما بعث الله نبيا إلا رعى الغنم ، قيل وأنت يا رسول الله ؟ قال كنت أرهاها لأهل مكة بالقراريط << (رواية للبخاري) وجاء أيضا في السنة النبوية ما يتعلق بأجر العامل قوله صل الله عليه

وسلم >> اعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه << (ابن ماجة) .

وعموما فقد كرس النظام الاسلامي مفهوما شاملا للعمل يظهر من خلال الأحكام والقواعد الشرعية التي قررها والتي تربط في مجملها بين الجانب الروحي والجانب المادي للعمل .

### 3-1-4- ظهور قانون العمل بالمفهوم الحديث:

إن اعتماد مبدأ سلطان الإرادة بصفة مفردة أدى إلى إجحاف كبير في حقوق العمال مما أدى إلى تدهور حالتهم الاجتماعية ودخلوا في صراع مع أصحاب العمل من أجل تحسين أوضاعهم والحفاظ على حقوقهم .

هذه الأسباب كانت الدافع المباشر لتدخل الدولة بواسطة تشريعات عمالية تنظم العلاقة بين العمال وأرباب العمل والبحث عن إعادة توازن العلاقة المهنية لكنها باءت بالفشل إلى غاية سنة 1884 في فرنسا أين تجسد فيها ما يسمى بقانون العمل بمفهومه الحديث ، فكرست فكرة تكوين الجمعيات المهنية أي النقابات حيث أصبح لكل من العمال وأرباب العمل الحق في تكوين نقابات للدفاع عن مصالحهم وحقوقهم بصفة جماعية ، كما تساهم في تنظيم بعض الجوانب المتعلقة بعلاقات العمل مثل المدة القانونية للعمل ، الراحة الأسبوعية ، مدة العمل اليومي وغيرها .

وبظهور الثورة البلشفية والنظام الاشتراكي ظهر شكل جديد في تنظيم علاقات العمل بعد أن كانت في السابق متروكة لقواعد العرض والطلب ، وقد نتج عن ذلك إقرار الحق النقابي والحق في التفاوض الجماعي والحق في ممارسة الاضراب ضمن إطار القانون والحق في الضمان الاجتماعي والتقاعد وغيرها من الحقوق الثابتة والتي أقرتها فيما بعد المنظمات الدولية .

## 3-2 - تعريف قانون العمل :

لقد تعددت تعريفات قانون العمل فأطلق عليه البعض اسم التشريع الصناعي، إلا هذه التسمية ضيقت من نطاق ومجال قانون العمل وقصرته على الميدان الصناعي دون التجاري والزراعي، وبقية مجالات العمل الأخرى، لكونها ظهرت نتيجة التطورات التي أحدثتها الثورة الصناعية وأطلق عليه كذلك القانون الاجتماعي لما له من علاقة بالدور الاجتماعي، وهذه التسمية لا تحقق الغاية كونها واسعة جدا وغير دقيق ( بن نيو صالح ، 1982 ،ص13 ) .

لذا يكاد يجمع الفقهاء على تسمية هذا القانون باسم قانون العمل ، وقد أخذت جل التشريعات بهذا الاصطلاح ، وتبنته هيئة العمل الدولية ، ومهما اختلفت التسميات فإن هذا القانون يهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية في محيط العمل إذ يعبر عن المطالب الاجتماعية للعمال من ناحية ثم الحاجيات الاقتصادية للمؤسسات وأصحاب العمل من ناحية أخرى.

وعلى ضوء ما سبق يمكن القول أن قانون العمل هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم الروابط الناشئة عن علاقة العمل ، كما ينظم علاقات العمل الجماعية وما يترتب عنها من حقوق والتزامات للطرفين ( خليفي عبد الرحمان ، 2008 ،ص14 ) .

وكما سبقت الإشارة إليه في التمهيد سنتناول في هذا الفصل عرض وشرح لبعض العناصر القانونية في قانون العمل ذات الصلة بأشكالية وفرضيات الدراسة كما يلي :

## 3-3- الأجر:

## 3-3-1 - تصنيف المناصب والأجور في التشريع الجزائري :

تعتبر مهمة تصنيف مناصب العمل، ووضع النظام الأساسي للأجور والتعويضات والحوافز والمكافآت المادية المختلفة من أهم المسائل التي تدخل ضمن الصلاحيات التنظيمية للاتفاقيات الجماعية وفق مضمون المادة 120 من قانون العمل نظرا للعلاقة الوطيدة بين كل من سلم تصنيف مناصب العمل وسلم الأجور والتعويضات ، هذه الصلاحية التي لا تكاد تخلو اتفاقية جماعية من تجسيدها بصورة أو بأخرى على النحو الذي سنتناوله في العناصر التالية :

## 3-3-2- آليات تصنيف مناصب العمل وسلم الأجور:

لقد فرض نظام تقسيم العمل واعتماد أسلوب التخصص وتوزيع المهام بين العمال على هذا الأساس أن تعمل المؤسسات المستخدمة على وضع شبكات وجداول خاصة بتصنيف مختلف المناصب المهنية المتواجدة مع بيان مختلف المؤهلات والخبرات المطلوبة للتوظيف في كل منصب بالنظر إلى طبيعة ونوعية المهام والأعمال التي توكل إلى العامل ، والمسؤوليات الملقاة على عاتقه ، والجهد البدني أو الفكري الذي يبذله ، وظروف العمل التي يعمل فيها ، والضغط التي يخضع لها ، والنتائج المطلوبة منه ، وغيرها... ، وهي العناصر التي تختلف أهميتها وحجمها من منصب إلى آخر ، مما ينتج عنه ترتيب هرمي داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة ن وترتيب أفقي على مستوى القطاعات والمؤسسات المختلفة ، هذه العناصر ركز عليها المرسوم 82-356 المؤرخ في 20 نوفمبر 1982 (الجريدة الرسمية ، ع 47 ، 1982) ، وهذا على سبيل التمثيل والشرح باعتبار أن هذا النص لم يعد معمولاً به منذ صدور قانون العمل في أبريل 1990 (احمية سليمان ، 2012 ، ص 357) .



وإذا ما أخذنا الترتيب الهرمي على مستوى المؤسسة الواحدة ، وهو ما يهمننا في دراستنا هذه ، فإننا نجد هذا الهرم يتكون من مناصب عليا تتمثل في مناصب التأطير والمسؤولية التي تأخذ فيها عناصر التأهيل لاسيما الخبرة المهنية والمسؤولية بأنواعها المختلفة والجهد الفكري والعصبي حصة الأسد ، وهي التي تعرف عادة بمناصب الاطارات العليا والاطارات ، ومناصب متوسطة التي تأخذ فيها عناصر التأهيل وبعض المسؤولية والجهد العقلي البدني الحصة الهامة والتي عادة ما تعرف بمناصب التحكم ، وأخيرا المناصب الدنيا أو ما يعرف بمناصب التنفيذ التي تأخذ عناصر الجهد البدني وظروف العمل وبعض الضغوط المهنية الحصة الأكبر ، ويمكن الاستدلال بالتصنيف الذي جاء به القانون 03-06 الصادر سنة 2006 (ج ر ، ع 46، 2006) الذي صنف أسلاك الموظفين على أساس مستويات التأهيل المطلوب في أربع مجموعات ، وتقسّم هذه المجموعات إلى أصناف توافق مختلف مستويات تأهيل العمال على أن يضم كل صنف درجات توافق تقدم الموظف في رتبته أو منصبه ، وتشكل الأصناف والدرجات الأرقام الاستدلالية المقابلة لها الشبكة الاستدلالية للراتب .

كما يشكل السلم العام لتصنيف مجموع مناصب العمل في المؤسسة المعنية إطارا موضوعيا لتقييم هذه المناصب وتحديد الأجور ومختلف التعويضات والحوافز المرتبطة بكل منصب فيها مهما كان مستواه وترتيبه الهرمي في هذا السلم ، وهذا ما يشكل السلم المرجعي للأجور الأساسية ، ومختلف التعويضات والحوافز التي تتناسب مع مستوى ومردودية كل منصب ، الأمر الذي يمنع أي مساواة شكلية غير مبررة بين العمال من جهة، ويثمن المؤهلات التي يتمتع بها كل عامل في السلم المهني والمجهودات التي يبذلها والمسؤوليات التي يتعرض لها على خلاف العمال الآخرين من جهة أخرى .

ونشير هنا إلى أنه نظرا للتعقيدات التي تعرفها آليات واجراءات تصنيف مناصب العمل وما ينتج عنها من سلم مرجعي للأجور والحوافز ، وصعوبة وطول مدة التفاوض

بشأنها نظرا للمواقف المتباينة بين أطراف التفاوض فيما يتعلق بها ، وعملا على تفادي تعطيل التفاوض حول المسائل التنظيمية الأخرى ، فإنه عادة ما يترك أطراف التفاوض حول هذا الموضوع إلى جولات خاصة في سلسلة التفاوض الجماعي والاتفاق حولها بمقتضى اتفاقيات خاصة تلحق بالاتفاقيات العامة ، وهو الاجراء الذي يوفر ميزتين أساسيتين ، تتمثل الأولى في منح المزيد من المرونة إلى الاتفاقيات الخاصة بهذا الموضوع وتسهيل عمليات مراجعتها وتعديلها كلما دعت الحاجة الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية إلى ذلك ، أو برزت مطالب عمالية برفع الأجور ، أو قرار تعويضات أو حوافز جديدة ، أو حدثت تطورات تكنولوجية أو تنظيمية في مجال تنظيم العمل ، كما يحدث عادة في لقاء الحكومة وأرباب العمل والنقابة الممثلة للعمال (لقاء الثلاثية ) وما يتمخض عنه من قرارات مثل قرار الغاء المادة 87 مكرر من قانون العمل (ج ر، ع08، 2015) ، بينما تتمثل الثانية في عدم تعطيل تنفيذ الاتفاقية الجماعية في حالة حدوث نزاع بين أطراف علاقة العمل حول هذا الموضوع سواء أثناء التفاوض أو أثناء تنفيذ الاتفاق الذي يتضمن السلم المرجعي لتصنيف المناصب وتحديد الأجور ، وهو ما يحيلنا إلى العنصر الموالي :

### 3-3-3- مبدأ اختصاص الاتفاقيات الجماعية في نظام الأجور والحوافز:

يعتبر موضوع الأجور ومختلف التعويضات والعلاوات والحوافز من أهم اختصاصات أطراف التفاوض الجماعي، وهو ما يمكن استخلاصه بشكل واضح وجلي من نص المادة 120 الفقرات من 3 إلى 7 من قانون علاقات العمل التي تبين صلاحية الاتفاقيات الجماعية في مجال:

- الأجور الأساسية الدنيا المطبقة.

- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة.

- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتاج العمل.

- كفيات مكافآت العمال المعين على المرردوية.

- تحديد النفقات المصرفية.

وهي نفس العناصر تقريبا التي أحالها المشرع الفرنسي لاختصاص الاتفاقيات الجماعية بحسب المادة (L.133.5) الفقرة الرابعة بعناصرها الاربعة.  
(احمية سليمان، 2012، ص360).

ويرجع تفويض القانون باختصاص تحديد نظام الأجور والحوافز المختلفة في مختلف النظم القانونية إلى الطابع التعاقدى لعلاقات العمل الفردية ، وباعتبار أن الاتفاقيات تشكل الإطار التنظيمي لكل ما تتضمنه هذه العلاقات من حقوق والتزامات متبادلة ومن بينها أهم حق والتزام ألا وهو الأجر ومختلف ملحقاته الثابتة والمتغيرة رغم حرص المشرع على تحديد العناصر المكونة له سواء الثابتة أو المتغيرة ، وهذا ما يوضحه نص المواد 84 - 89 - 90 من قانون العمل من خلال القواعد الخاصة بمساواة العمال في الأجر عندما تتساوى مؤهلات وظروف العمل إلى جانب أحكام الحماية القانونية لحق العامل في الأجر .

إلا أن حرية التفاوض حول أنظمة الأجور والحوافز ليست حرية مطلقة يمكن لأطراف القانون الاتفاقي ممارستها على الاطلاق ، ذلك أنها قد تخضع لبعض القيود التي تفرضها السياسة الاقتصادية والاجتماعية التي تقييد القوانين المنظمة للتفاوض الجماعي لاستقلالية وحرية المؤسسات في وضع أنظمة الأجور والحوافز لأسباب متعددة ، كحالة وجود أزمات اقتصادية أو اجتماعية في النسيج الاقتصادي الخاضع لقوانين العمل أو لمواجهة التضخم ، أو خشية ظهور فوارق واسعة في الأجور بين مؤسسات القانون الخاص ومؤسسات القانون العام وما إلى ذلك من الأسباب الأخرى (Jean-c.,1988,p70) ، مما يعني أن حرية التفاوض حول نظام الأجور والحوافز لا

يلغي صلاحية السلطة التشريعية والتنفيذية في تنظيم ما تراه من مسائل ومواضيع وجوانب في علاقات العمل ، واصدار ما تراه مناسب من أحكام قانونية أو تنظيمية في موضوع من موضوعات غلاقة العمل ، ويمكن ترجمة هذه الفكرة بالإشارة إلى أحكام المادتين 87 و87 مكرر (ثم الغاء المادة 87 مكرر) المتعلقةين بكيفيات وأدوات تحديد الأجر الأدنى المضمون ، والعناصر التي تراعى في تحديده ، وهذا ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 15- 59 المؤرخ في 08 فبراير سنة 2015 الذي يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون حيث رسم ما يأتي :

**المادة الأولى :** تطبيقا لأحكام المادة 87 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل ، المعدل والمتمم ، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون .

**المادة 2 :** يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون الأجر القاعدي والتعويضات والعلاوات مهما كانت طبيعتها باستثناء تلك المتعلقة بما يأتي :

- تعويض تسديد المصاريف التي دفعها العامل.
- الخبرة المهنية أو أي تعويض يدفع بعنوان الأقدمية.
- تنظيم العمل والتي تخص العمل التناوبي والخدمة الدائمة والساعات الاضافية.
- الظروف الخاصة بالعزلة.
- المردودية أو الحوافز أو المساهمة في النتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي ( الجريدة الرسمية ، ع 08 ، 2015 ).

وهو المضمون المتأثر بالنزعة الحمائية التي كانت تتميز بها تشريعات وقوانين العمل التي كانت سارية أثناء فترة التسيير الإداري لعلاقات العمل ، الأمر الذي خلف خلفات كبيرة ودائمة بين كل من نقابات العمال ومسييري المؤسسات المستخدمة ومنظماتهم النقابية بسبب هذه الفلسفة الاجتماعية في تحديد مضمون الحد الأدنى للأجر .

فالأجر يعني كل ما يتقاضاه العامل من دخل بغض النظر عما إذا كان دخلا منتظما أو غير منتظم ، فالأجر القاعدي الذي ينتج في العادة من حاصل ضرب مؤشر (الرقم الاستدلالي) لمنصب العمل في القيمة المالية للمؤشر وكذا التعويضات (les indemnités) التي تختلف هي الأخرى بالنظر إلى تسمياتها وأسبابها ومبرراتها وشروطها من قطاع إلى آخر الأمر الذي يجعل الاحاطة بها على سبيل الدقة والتفصيل أمر غير ممكن ، ومن ذلك يمكن تصنيف هذه المداخل وفق منهجية تميز بين ما يمكن اعتباره دخلا أو أجرا منتظما أو ثابتا ، وما يمكن اعتباره دخلا غير منتظم أو غير ثابت ، أو ما يعرف بنظام العلاوات والمكافآت (les primes) فبالنسبة للأجر المنتظم أو الثابت يمكن اجمال عناصره ومكوناته وفق طبيعة وسبب وطريقة دفع التعويض (L'indemnités) في العناصر التالية:

### 3-3-4- مكونات الأجر المنتظم أو الثابت:

#### 3-3-4-1- الأجر القاعدي:

ويتكون من الأجر القاعدي الأدنى المتضمن في نظام أو شبكة الأجور وفق المادة 87 من قانون علاقات العمل ، والأجر القاعدي للمنصب الذي يتحدد بصفة جزافية في حالة غياب جدول تصنيف المناصب ، ومن ثم سلم الأجور الناشئ عنه والذي يختلف ويتفاوت من حيث القيمة المالية للمؤشر أو النقطة الاستدلالية ، ليشكل الحاصل مبلغ الأجر القاعدي الاجمالي أو الخام الخاضع للضريبة على الأجر واقتطاعات الضمان الاجتماعي .

**3-3-4-2 - تعويض الأقدمية أو الترقية في المنصب:**

ويشكل هذا التعويض مقابل الأقدمية المهنية التي يكتسبها العامل في المنصب داخل المؤسسة أو خارجها ، وكيفية حساب مختلف الحالات والفترات التي تدخل في حساب الأقدمية كفترة الخدمة الوطنية ، وفترات العمل خارج المؤسسة ، وكيفيات مراجعة وتحيين هذا التعويض ، وعادة ما يتم تعويضها عن طريق الترقية في المنصب من خلال ارتقاء العامل درجات السلم المهني لكل منصب من الدرجة الأولى إلى الدرجة النهائية (عادة ما يتكون السلم ما بين 10 إلى 12 درجة) مع منح العامل عند الترقية من درجة إلى أخرى عدد من النقاط تشكل المؤشرات التي يتم على أساسها حساب التعويض الناتج عن الترقية ، والتي تضاف إلى المؤشرات المكتسبة من خلال الترقيات السابقة إن حصلت ، ليتم تحويل هذه المؤشرات أو النقاط الاستدلالية كلها إلى قيمة مالية عن طريق ضرب عدد النقاط في القيمة المالية للمؤشر .

**3-3-4-3 - تعويض المسؤولية والتبعات الناتجة عن خصوصية المنصب:**

في كثير من الأحيان يترتب عن بعض المناصب بعض التبعات والمسؤوليات التي يتم أخذها بعين الاعتبار عند تصنيف منصب العمل لسبب أو لآخر الأمر الذي يكلف العامل تبعات أكبر من تلك التي تم أخذها بعين الاعتبار عند تصنيف المنصب يستجوب تعويضها بشكل منصف ومننظم ، هذه التبعات التي يمكن أن تأخذ أشكالاً مختلفة ، منها على سبيل المثال التواجد الدائم بمكان العمل ، واتخاذ مبادرات خاصة كلما دعت الحاجة إلى ذلك أو اظهار قدرة اضافية على تسيير ومراقبة المساعدين له أو اظهار مزيد من اليقظة والاخلاص لمصالح المؤسسة المستخدمة ، وما إلى ذلك من التبعات التي تشكل مسؤوليات أو تبعات مهنية معنوية أو مادية اضافية للعامل أثناء تأدية مهامه ، هذه المسؤوليات التي تحتاج إلى تعويض خاص يتم تحديد كيفيات ومعايير حسابه ودفعه بمقتضى اتفاق يتم عن طريق التفاوض الجماعي .

**3-3-4-4- تعويض الضرر إن وجد:**

تحتوي بعض المناسبات وبعض الأعمال عن بعض الأضرار التي يتم تقديرها بشكل كافي ودقيق عند تصنيف المنصب ، وهي الأضرار التي قد تنتج عن جهود بدنية اضافية أو عن متاعب مهنية ناتجة عن مناخ وظروف العمل الشاقة أو القاسية ، أو المضرة بالصحة نتيجة بعض المخاطر أو الأوساخ أو المواد الكيماوية أو العضوية المضرة بطبيعتها والتي لا يمكن تفاديها أو تجنب آثارها ، والتي تحدد قائمتها من قبل الهيئات المؤهلة في المؤسسة ، هذه التبعات التي تقتضي تعويض العامل على ما يتكبده من أضرار مادية أو معنوية .

**3-3-4-5- تعويض العمل في غير الأوقات العادية:**

كثيرة هي المناصب التي تقتضي العمل خارج الأوقات العادية للعمل ، خاصة في حالة تنظيم العمل التناوبي من خلال فرق متعاقبة أو العمل الليلي أو أيام الأعياد والعطل القانونية وكذا العمل لساعات اضافية ، كل هذه الحالات تختلف فيها ظروف العمل بعين الاعتبار عند تصنيف منصب العمل ، وبالتالي تضيف على العامل ضغوط وتبعات تقتضي معاملة خاصة تتمثل في منح تعويضات مناسبة لقاء ما يتحملة العامل من مشقة وأضرار مادية ومعنوية ، وهي التعويضات التي عادة ما تقدر إما بصفة جزافية أو وفق معايير معينة تُعتمد في حسابها ، ويتم اقرارها وتنظيم شروط اكتسابها وكيفيات دفعها بمقتضى اتفاقيات تتم عن طريق التفاوض الجماعي بين النقابات العمالية وممثلي المؤسسات المستخدمة .

**3-3-4-6- تعويض المنطقة إن وجد:**

من جملة التعويضات المرتبطة بالمنصب والتي تقتضيها تبعات أو ظروف عمل معينة ما يعرف بتعويض المنطقة ، حيث كثيرا ما تقرر بعض الاتفاقيات الجماعية تعويضات

خاصة بالعمل في مناطق جغرافية أو اقتصادية معينة ، بهدف تحفيز العمال على قبول العمل في هذه المناطق من جهة ، وتقاديا للمساواة الشكلية بين العمال مع ثبوت اختلاف ظروف العمل التي يعملون بها من جهة ثانية ، مثلما هو جار بالنسبة للعمل في المناطق الجنوبية من الوطن حيث ظروف العمل أقسى مما هي عليه في المناطق الشمالية ، وهي التعويضات التي عادة ما تقدر بنسب مئوية متفاوتة من منطقة لأخرى بالشكل الذي ينتج مناطق مختلفة مرتبة على أساس نسبة التعويض الذي يحصل عليه العامل عند العمل في هذه المنطقة أو تلك ، وهي النسب التي تقترب أو تساوي أو حتى تتجاوز المائة بالمائة من أجر العمل في الشمال ، كما قد تقدر قيمة التعويض عن كل منطقة بقيم أو مبالغ مالية محددة يوميا أو شهريا تدفع بصفة منتظمة كلما توفرت الشروط أو الكيفيات المحددة في الاتفاق الذي أقرها ويغطي هذا التعويض عادة بعض تبعات العمل في هذه المناطق مثل العزلة العائلية ، والبعد عن المناطق العمرانية ، والحياة في بعض الأماكن والظروف القاسية أو التنقل المستمر لورشات العمل ، وما إلى ذلك من العوامل التي تشكل معايير ومقاييس يتم على أساسها تقدير وحساب هذا التعويض .

### 3-3-4-7-تعويض نفقات المهام التي يقوم بها العامل لصالح المؤسسة:

نظرا لأن العمل عادة ما يتم في المكان والزمان المتفق عليه في عقد العمل إلا أن الضرورة المهنية كثيرا ما تفرض على بعض العمال التنقل من مكان العمل المعتاد للقيام بمهامهم في أماكن أخرى بعيدة عنه الأمر الذي يفرض نفقات التنقل والاقامة والاطعام ، وهي النفقات التي تقع على عاتق المؤسسة المستخدمة ، وهو ما جعل مختلف الاتفاقيات الجماعية تنشئ ما يعرف بمنحة المهام المأمورة ( Missions Commandées ) ، عندما يتجاوز بعد مكان القيام بهذه المهام مسافة معينة من مكان العمل المعتاد ، أو مكان إقامة العامل المعتادة ، والتي هي في الغالب أكثر من خمسين كيلومتر (50 كم) ، وهي المهام التي تبدأ من انطلاق العامل من مقر عمله أو سكنه المعتاد بأمر من الهيئة



السلمية له إلى غاية عودته إليه، حيث تأخذ هذه التعويضات بعين الاعتبار نفقات التنقل والاطعام والايواء أو الإقامة طول مدة المهمة، ويتم حساب هذه التعويضات التي تمنح للعامل المكلف بالقيام بمهمة خارج مكان العمل لضرورة المصلحة على أساس الاسعار المعمول بها بالنسبة للحاجيات التي تقتضيها ضروريات المهمة، وتختلف قيمتها بناء على اعتبارات عديدة منها مستوى منصب العامل في السلم المهني، المكان الذي تؤدي فيه المهمة، وجود أو عدم وجود هياكل خاصة بالمؤسسة، ومدة المهمة، ويمكن أن تنخفض قيمة هذه التعويض بنسبة كبيرة قد تصل إلى الربع في حالة التكفل التام للعامل من قبل هياكل المؤسسة المستخدمة أثناء أدائه للمهمة المأمورة، أما إذا كان التكفل جزئي فيمنح العامل تعويضا يغطي ما أنفقه من مصاريف أثناء هذه المهمة، كما توجد تعويضات عديدة تقتضيها بعض الحالات والأسباب والتي عادة ما لا تكون بصورة منتظمة أو متكررة، مثل تعويض العطلة السنوية بالنسبة للعمال الذين انتهت علاقة عملهم بالمؤسسة لأي سبب من الأسباب دون أن يتمتعوا بعطلتهم السنوية أثناء قيام علاقة العمل، وهو التعويض الذي يساوي تعويض أجر الشهر الثاني عشر من السنة، وتعويض التسريح لأسباب اقتصادية، سواء كان فرديا أو جماعيا أو بدافع من المؤسسة المستخدمة كالمستخدم كالأرادي وتعويض الأجر أو الدخل الوحيد الذي يُمنح للعامل الذي لا تشتغل زوجته، إلى غير ذلك من التعويضات الأخرى (أهمية ، س، ص 363-367).

### 3-3-4-8- المنح العائلية:

وهي منح وعلاوات أقرتها مختلف التشريعات العمالية الحديثة حيث تتمثل هذه المنح في تقديم مبالغ مالية محددة للعامل على أساس عدد الأبناء تحت الكفالة إلى غاية سن الرشد، أي طوال المرحلة الدراسية، وبالتالي فإن هذه العناصر الثابتة تم تصنيفها على أساس الثبات في المبلغ الذي قد يتغير من مرحلة لأخرى، ومن عامل لآخر حسب اختلاف العوامل والأسباب والمقاييس التي تدخل في حسابه (بوخاتم فريدة، 2008، ص 59).

## 3-4- نظريات الأجر:

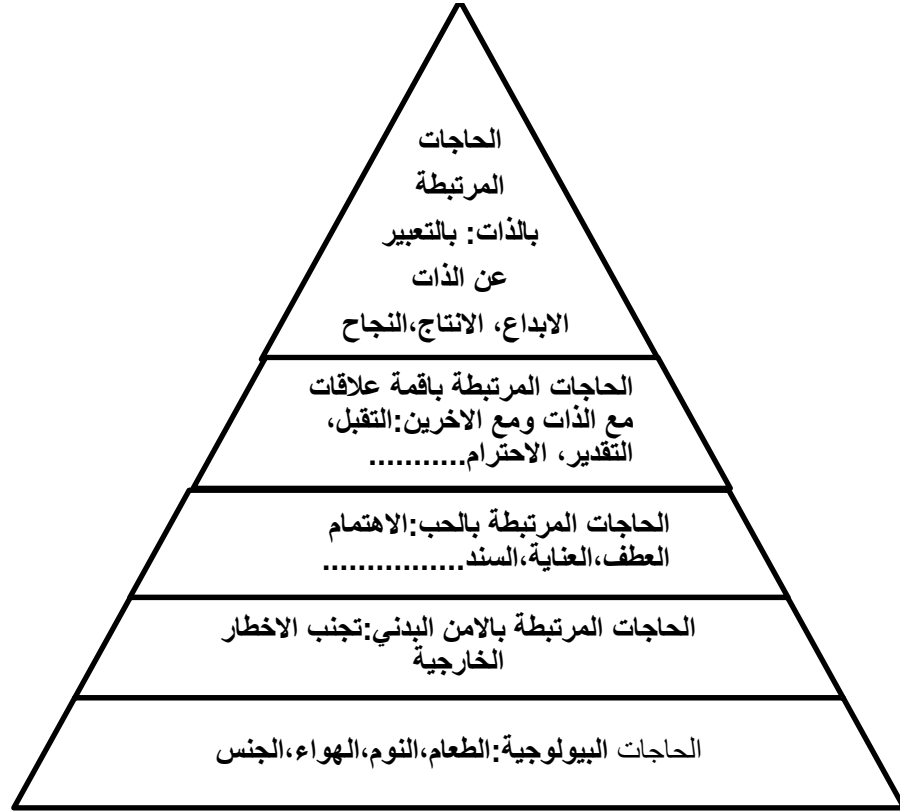
إذا كانت قيمة الأجر تتحدد بإمكانات ومؤهلات الموظف أو المهني والمنصب الذي يشغله ، إضافة على مردوبيته وفعاليتته داخل المؤسسة ، فإن هذه المعايير تعد خارجة عن الفرد ومرتبطة بقوانين واستراتيجيات المؤسسة ، أما الجانب الثاني من العملة ، فيتمثل في القيمة التي يتوقعها الموظف ، أي الأجر الذي يلبي حاجات الفرد العامل بالمؤسسة ، وفي هذا الصدد نواجه على المستوى النظري مرجعيتين أساسيتين هما مرجعية التحفيز (Motivation) ، ومرجعية الانصاف (Equité) ، هذا بالرغم من أن المرجعية الثانية متضمنة في الأولى.

## 3-4-1- نظريات التحفيز:

العديد من النظريات السيكولوجية والسيكو سوسولوجية اهتمت بموضوع الحوافز، والتحفيز يعد قوة أو قوى تدفع الفرد نحو هدف معين وتحدد تصرفاته ، كما يعد التحفيز المظهر الديناميكي للسلوك ، فهو الطاقة التي تجعل الفرد يهتم بموضوع ما ، حيث إن التحفيز يفيد الشرارة التي تحرك السلوك للقيام بتصرف ما ، على خلاف المهارة أو الكفاية التي تفيد ما نعرف وندري القيام به ، إذ يمكننا أن نكون قادرين على فعل شيء بشكل جيد ، لكننا مع ذلك نختار عدم القيام به ، لأنه لا يوجد شيء يدفعنا أو يحفزنا على ذلك، بحيث ان الفرد المحفز هو الفرد الراغب .

وهناك نمطين من التحفيز ، تحفيز خارجي يحدث من خلال قوى خارجة عن ذات الفرد ، أي مرتبطة بالوعود والتشجيع أو التخويف والإكراه ، فإن النمط الثاني من التحفيز يطلق عليه التحفيز الداخلي ، وهو يعود إلى الفرد نفسه ، بحيث هو الذي يحدد أهدافه ويبني توقعاته ويحدث التدعيم عند وصوله إلى الأهداف التي رسمها بنفسه ، والواقع أن النمط الأول من التحفيز الخارجي (Esctrinsèque) ، لا قيمة له إذا لم يتحول إلى تحفيز داخلي (Intrinsèque) ( عبد الكريم غريب، 2012، ص 248) .

وأشهر النظريات التي قدمت صياغة تراتبية للحوافز العالم ماسلو (1954) Maslow، حيث بناها وفق الهرم التالي :



شكل رقم (03) يمثل سلم الحاجات لماسلو .

( عبد الكريم غريب، 2012، ص 249).

### 3-4-2- نظرية الانصاف آدم (1965) Adams :

أما بخصوص نظرية الإنصاف (Equité) كمرجعية للتحفيز ، فيرى آدم (Adams) أن كل شغل يستحق أجرا ، بحيث ان العامل ينتظر الاعتراف بعمله حسب قيمته الحقيقية ، أي بإنصاف تام ، إلا أن هذا يطرح مشكلتين مزدوجتين ، تتمثل الأولى في صعوبة تقييم وتحديد التوازن بين ما يقوم به العامل واعتراف رب العمل ، وحتى إن حصل ذلك فإن الأمر يظل مطروح على مستوى درجة توقع وطموح العامل ، الأمر الذي يطرح ضمن هذا المنظور ضرورة الإنصاف الخارجي المرتبط بالمسؤولين على المؤسسة ، إلى جانب إنصاف داخلي مرتبط بالعامل .

**3-4-3- مرجعية القيم :**

إن مسألة التحفيز بمختلف أشكالها وأساليبها وإن كانت ضرورية للدفع بالمهنيين والموظفين إلى الزيادة في الانتاج وتحسين جودته ، فإنه في غياب مرجعية للقيم لا يمكن بلوغ المراد ، لأن القيم التي يتشبع المواطن خلال طفولته وداخل المدرسة ، تعد المصل الوافي من الانزلاقات المحتملة ( الغش ، اللامبالاة ، عدم تقديم العون أو النصيحة ، عدم الجدية ، ... ) الأمر الذي يجعل من القيم الوجه الثاني للعملة (تحفيز وقيم).

(عبد الكريم غريب، 2012، ص 249).

ويمكن تلخيص عوامل ونتائج التحفيز بوجهيه ضمن الجدول الموالي :

- جدول رقم (03) يمثل عوامل ونتائج التحفيز

الاثار المرغوبة	مكونات الاجر
تحفيز	مكافآت و علاوات مرتبطة بالإنجازات
انصاف	كفاءة الاقدمية
ارتهان، انصاف	زيادة في الأجر للعموم متفاوتة
جذب، ارتباط، انصاف	امتيازات ذات صبغة طبيعية/مادية
انصاف	امتيازات اجتماعية
الاهتمام بقيمة البورصة الخاصة بالمقولة أو المؤسسة	قسط من الاجر المضاف يحول الى اسهم استثمارية
التحفيزات والمكافآت	القيم
مكافأة انصاف	الصدق والاخلاص في العمل
مكافأة انصاف	الجدية والحرص على الجودة
مكافأة انصاف	الحرص على الممتلكات والمعدات والمواد
مكافأة انصاف	الدعاية للمنتوج والدفاع عن جودته
.....	.....

الوجه الاول للتحفيز

الوجه الثاني للتحفيز

(عبد الكريم غريب، 2012، ص 250).

3- 5- التقاعد:

أما فيما يتعلق بالتقاعد فإنه رغم النصوص القانونية المنظمة لمختلف جوانب هذا الحق ، فإن الاتفاقيات الجماعية في العديد من المؤسسات لم تهمل التطرق ضمن معالجتها لحق العمال في الضمان الاجتماعي والتقاعد إلى بعض الجوانب التي لم يفصل فيها القانون بصفة قطعية ، ومن بينها مسألة إمكانية تمديد فترة العمل عند بلوغه سن

التقاعد القانونية لضرورة المصلحة وفق ما تقتضي به الأنظمة الداخلية الخاصة بهذا الموضوع ، ومسألة التدابير والاجراءات الأولية والعملية للإحالة على التقاعد ، والتي عادة ما تبدأ في الشروع في إعداد ملف العامل المقرر احالته على التقاعد عند بلوغه السن القانونية لذلك وإعلامه مسبقا بقرار احالته على التقاعد ، وقيمة منحة نهاية الخدمة بالنظر إلى عدد السنوات التي قضاها في المؤسسة ، إلى جانب تنظيم بعض الآليات الحمائية الأخرى لصالح العمال لاسيما ما يعرف بالتعاضديات الاجتماعية (Les mutuelles) داخل المؤسسات ، والتي عادة ما تهدف إلى منح العمال بعض المزايا مثل التقاعد التكميلي ، واستمرار منح الأجور لذوي حقوق العامل المتوفي لفترة معينة بعد الوفاة ، أو للعمال الذين أصيبوا بعجز كامل عن العمل نتيجة حادث عمل أو مرض مهني ، هذه التعاضديات التي تقتضي الاتفاقيات الجماعية والقوانين الأساسية المنظمة لها بالانتساب التلقائي لجميع العمال لها إلا إذا عارض العامل بصفة كتابية صريحة لهذا الانتساب ( احمية سليمان، 2012، ص 74 ) .

إن الحماية الاجتماعية تعد أداة استقرار من خلال الخدمات التي تكفلها سواء تعلق الأمر بالصحة ، الأسرة ، الشيخوخة لذلك كان لابد على واضعي السياسة الاجتماعية ايجاد آليات قانونية لتوفير الاستقرار الاجتماعي ، حيث يتكفل نظام التقاعد باعتباره هيئة من هيئات الضمان الاجتماعي بتحويل المتقاعد مدخول مالي يستفيد منه مدى حياته ، فهو يسمح له بالعيش في استقرار داخل المجتمع ، وبذلك فهو يساهم في تحقيق التكافل الاجتماعي ، لذلك نجد السلطات العمومية تسعى دائما لتحقيق هذه الحماية بجعلها أكثر جدية وفعالية لتصبح بذلك هيئات الضمان الاجتماعي أهم وسيلة للسياسة الاجتماعية للدولة ( Encyclopédie universalise France,1997,p1 )

لذلك فنظام التقاعد كحالة لإنهاء علاقة العمل يعد انعكاسا لواقع المجتمع السياسي والاقتصادي والاجتماعي فهو دائم التأثير بهذه التغييرات والاصلاحات الاقتصادية فتحدد شروطه وطرق تمويله بالنظر لهذه التغييرات .

وقد مر نظام التقاعد في الجزائر بعدة مراحل ابتداءا بالمرحلة الاستعمارية التي عرفت بتعدد الأنظمة وتعقيد التشريعات ، مرورا بمرحلة الثمانينات التي وحد فيها قانون التقاعد ، وصولا للأنظمة الجديدة التي تطلبتها التغييرات الاقتصادية وآثارها على المجال الاجتماعي (قويدر ميمونة ، 2010 ، 179).

وعلى العموم هناك أربعة أنواع من التقاعد ينظمها القانون الجزائري وهي كما يلي :

### 3-5-1- التقاعد حسب السن الشرعي :

إن القانون 12/83 وفر شروطا لنيل تقاعد كامل بدون مشاكل، ومن شروطه:

- أن يبلغ العامل 60 سنة بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة.

- وأن تكون لديه 15 سنة اشتراك في الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) على الأقل. يمكن للمستخدم أن يحيل العامل بدون إذن أو طلب من هذا الأخير الذي يتوفر فيه الشرطين المذكورين، بعدما يكون المستخدم قد طلب من العامل استكمال الملف ستة (06) أشهر من قبل، إضافة إلى شرط وقف النشاط المأجور بالنسبة للعمال الأجراء.

(ج ر، ع 28 ، 1983) .

فتحديد سن التقاعد في حد ذاتها تعتبر وسيلة لدى واضعي السياسة الاجتماعية، فالوضع الاقتصادية والمالية لها تأثيرها في قرار تحديد سن التقاعد ، فقد تقوم الحكومة بتشجيع العمال المسنين على البقاء في سوق العمل للاستفادة من خبراتهم أو على العكس قد توفر شروط الدفع الفعال لأداءات التقاعد بصرف نظرهم عن مواصلة العمل وترك المكان للشباب العاطل عن العمل ، وفي ظل قانون التقاعد 12/83 وحد نظام التقاعد

جميع الفئات بشروط موضوعية وواضحة ، فلم تثر أي مشاكل لأن الفترة طبعت بسيادة الفكر الاجتماعي (يوسف الياس ، 1995، ص 11) .

### 3-5-2 - التقاعد المسبق:

كان للانتقال من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق نتائج سلبية على المجال الاجتماعي الأمر الذي طرح اشكالية أمام واضعي السياسة الاجتماعية بضرورة ايجاد آليات قانونية لتوفير الاستقرار الاجتماعي المهدد آن ذاك بالأزمة الاقتصادية والأمنية ، الأمر الذي تطلب مراجعة القوانين لتوفير بيئة ملائمة لتنفيذ برامج الإصلاح ، وبذلك دعت الضرورة إلى مراجعة القوانين وذلك بالتخلي جزئيا أو كليا عن أبرز مظاهر الحماية وترك المجال للسوق بانسحاب الدولة من الميدان الاقتصادي وتقليص الانفاق الحكومي على البرامج الاجتماعية ، لاسيما في ظل نظام اقتصادي مبني على التكتلات الجهوية والاقليمية الكبرى وعلى تضامن سياسات الشركات الاحتكارية المتعددة الجنسية والمتحكمة في آليات التجارة الدولية (عشب محفوظ، 1997، ص66) ، وهو ما يقف حاجزا أمام أية دولة بأن تتخذ مركزا ايجابيا دون أن تمر ببعض المخاطر والصعوبات ، وهو ما تطلب تسريح العمال فتم إحداث التقاعد المسبق بمقتضى المرسوم التشريعي 10/94 لمواجهة التسريح لسبب اقتصادي في ظل حل المؤسسات وإعادة هيكلتها كحل وقائي لفئة العمال المسرحين لأسباب اقتصادية ، فالتقاعد المسبق يعني تقديم سن التقاعد والتكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح كحل مؤقت في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد وذلك وفق شروط وإجراءات خاصة تتناسب والغاية من هذا الحل الذي يهدف للتقليل من العمال المسرحين الذين يحالون حتما على البطالة .

ونصت المادة 2 من المرسوم 10/94 على أنه " تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجزاء القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي



وفي إطار إما تقليص العمل أو التوقف القانوني لنشاط المستخدم ، ويمكن أن تمتد أحكام هذا المرسوم التشريعي إلى إجراء المؤسسات والادارات العمومية بنص خاص " .

### 3-5-3 - التقاعد دون شرط السن:

وهو حق لكل عامل قام بالاشتراك لدى الصندوق الوطني للتقاعد لمدة اثنان وثلاثون (32) سنة كاملة ، حيث يمكن للعامل أن يتقدم بطلب الاحالة على التقاعد المذكور، وهنا يسقط شرط السن حتى ولو كان للعامل أقل من ستين (60) سنة بحيث يمكنه إراديا أن يطلب التقاعد (الأمر 97/13 المؤرخ في 31 ماي 1997 ) ، ولا يمكن في هذه الحالة للمستخدم أن يحيل العامل إجباريا على التقاعد مادام لم يبلغ الستين (60) سنة بعد .

### 3-5-4 - التقاعد النسبي:

أما التقاعد النسبي فيمكن للعامل أن يحصل عليه وفق نص المادة 2 من الأمر 97/13 (ابتداء من سن الخمسين ، يمكن للعامل الأجير الذي أدى عملا فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل عشرين (20) سنة على الأقل أن يطلب الاستفادة من معاش تقاعد نسبي تقلص سن العمل ومدته المنصوص عليهما في الفقرة أعلاه بخمس (5) سنوات بالنسبة للنساء العاملات ) ( ج ر ، ع38 ، م 2 ، 1997 ) .

### 3-5-5-3 - تعليق على نظام التقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي:

هذا ويمكننا أن نستنتج من خلال قراءتنا لشروط التقاعد ضمن أنظمتها الجديدة المتمثلة أساسا في تخفيض سن التقاعد أو عدم أخذه بعين الاعتبار ضمن التقاعد دون شرط السن ، أنها تعتبر تجسيدا لإصلاحات ظرفية ، فهي تعبر عن أساليب السياسة الاجتماعية التي وجدت لأجل تخفيف الضغط الاجتماعي على فئة العمال الأجراء في إطار مرحلة الانتقال إلى اقتصاد السوق .

لكن وحسب تقارير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي فإنه كان لهذه الأنظمة انعكاسات سلبية على تمويل نظام التقاعد حيث ساهمت في تفاقم العجز المسجل على مستوى صندوق التقاعد (تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 2001) ، وهو ما أدى بالمشروع إلى إلغاء هذين النظامين من التقاعد كما سنوضح ذلك في العنصر الموالي، مما خلق ردود فعل سلبية لدى التمثيليات النقابية الممثلة للعمال والتي ترى أن هذين النظامين من التقاعد مكسب عمالي لا يمكن التنازل عنه مما جعله مطلبيا نقابيا أساسيا لدى جميع التنظيمات النقابية العمالية كما تعبر عنه مختلف البيانات النقابية الصادرة في هذا الشأن.

### 3-5-6 - قانون إلغاء التقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي:

صدر هذا القانون في أول ربيع الثاني 1438 هـ الموافق لـ 31 من ديسمبر 2016 م يعدل ويتم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق لـ 02 يوليو 1983 م المتعلق بالتقاعد ، ويتضمن هذا القانون أحكاما جديدة تنص أساسا على إلغاء التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن المؤسسين بموجب المادة 2 من الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 مايو سنة 1997 ، إضافة إلى الإبقاء على السن الأدنى للتقاعد المحدد بستين (60) سنة مع إمكانية استفادة المرأة العاملة من التقاعد بطلب منها ابتداء من خمسة وخمسين (55) سنة ، ويدرج هذا القانون أحكاما تعطي "حق العمال في مواصلة نشاطهم إراديا بعد السن الأدنى للتقاعد المحدد بـ60 سنة وذلك في حدود خمس (5) سنوات ، حيث ستسمح هذه الأحكام للعمال المعنيين لاسيما باعتماد سنوات عمل إضافية بعنوان تقاعدهم وبالتالي رفع مبلغ معاشهم" ، ويتضمن هذا القانون قواعد خاصة بالعمال الذين يشغلون مناصب عمل "جد الشاقة"، الذين سيتمكنهم الاستفادة من التقاعد قبل سن الستين (60)، على أن يتم تحديد قائمة المهن المعنية والأعمار المناسبة وكذا الفترة الواجب قضاؤها في هذه المهن بمرسوم تنفيذي ، ويتعلق الأمر باستفادة العمال الذين تعرضوا خلال مدة معينة أثناء ممارسة مهنتهم لبعض الأخطار المهنية ، وسيتم

اتخاذ هذا الإجراء بناء على معايير علمية وطبية وبصعوبات بدنية وبيئية أو وتيرة عمل جد شاقة ، ومن جهة أخرى يتضمن النص أيضا قواعد خاصة بالعمال الذين يمارسون وظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر، الذين سيتمكنهم الاستفادة بطلب منهم من تمديد سن تقاعدهم ، وينص القانون على فترة انتقالية لمدة سنتين تمنح حق الاستفادة من معاش التقاعد للعامل الذي أتم مدة عمل تعادل 32 سنة. وينص هذا التعديل في المادة 61 على "دون المساس بأحكام القانون وخلال فترة انتقالية مدتها (2) سنتين يمكن منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل وبلغ أو تجاوز السن الدنيا أدناه "

- ثمان وخمسون (58) سنة في سنة 2017

- تسعة وخمسون (59) سنة في سنة 2018 (ج ر، ع 78، 2016).

### 3-5-7 - انعكاسات الإصلاحات الاقتصادية على طرق ومعايير تمويل نظام التقاعد:

إن التغييرات الاقتصادية التي فرضت على الجزائر الانتقال إلى اقتصاد السوق أثرت مباشرة على معايير نظام تمويل نظام التقاعد ، لاسيما وأن أسس وكيفيات التمويل تعتبر أهم نقطة لقيام وبناء نظام الضمان الاجتماعي عموما وخاصة نظام التقاعد ، باعتبار الأداءات المقدمة تحت عنوانه تشكل أكبر قسم وأثقله ، وهذا يتعلق باتساع دائرة هذا النظام الذي يترجم بنفقات أو كلفة إضافية في ظل السياسة المتبعة لتخفيف الضغط على سوق العمل ومواجهة البطالة (قويدر ميمونة، 2010، ص 184) ، فارتفاع عدد المتقاعدين الذي قد ينتج عن انخفاض في سن التقاعد يقابله انخفاض في عدد العمال الذين يشاركون في تمويل هذا النظام ، وذلك لارتفاع نسبة البطالة والعمل غير الرسمي الذي يعني عدم التصريح القانوني بالعمال لدى هيئات الضمان الاجتماعي المختصة ، كلها أسباب أدت إلى اختلال التوازن المالي الذي تعرفه جل أنظمة التقاعد في العالم والجزائر،

وهذا ما أدى بالحكومات من خلال سياساتها المختلفة بالتفكير في ايجاد حلول وذلك ببذل أكبر مجهود لأجل التقليل ما أمكن من المصاريف ورفع المداخيل بقدر المستطاع ، وهذا يكون له انعكاس حتمي على الطرق والكيفيات المتبعة في التمويل .

### 3-5-8 - معايير تمويل نظام التقاعد:

إن معيار التمويل هو الطريقة أو الكيفية التي تتبع في تحصيل مصدر التمويل الذي يرتبط دائما بمداخيل الأشخاص النشطين (العمال) والذي يعبر عنه بالاشتراكات ، ويمكن تصور معيارين أو آليتين يقوم عليهما نظام التقاعد في العالم وهما معيار التوزيع ومعيار الرسملة واختيار أحد هذين المعيارين يعود إلى المعطيات السياسية والاقتصادية السائدة في الدولة .

### 3-5-8-1 - معيار التوزيع:

ينبني هذا المعيار على فكرة التضامن بين الأجيال ، حيث يتم إعادة توزيع اشتراكات العمال النشطين على الأشخاص المتقاعدين وذلك إما بالنظر إلى عدد سنوات المشاركة ومدخول النشاط ، أو بالنظر إلى عدد النقاط المكتسبة كأن يتم حساب منحة التقاعد بالنظر إلى الأجر المتوسط لعشرة أشهر الأخيرة كما هو الحال في نظام الوظيف العمومي الفرنسي أو أجر عشرين سنة الأخيرة مثل ما هو الحال في النظام العام الفرنسي ( Encyclopédie universalise France,1986,p1 ) ، كما يمكن الاعتماد في إطار هذا المعيار على منحة دنيا وذلك ببلوغ سن معين والحصول على مدة دنيا للاشتراك ، فهو بذلك يبني على مبدأ وحدة الأخطار أي مواجهة الأخطار بصفة مشتركة ، إن هذا المعيار يقوم على أساس أن المتقاعدين يتقاضون اشتراكات العمال النشطين وذلك بتوزيع اشتراكات العمال النشطين على العمال المتقاعدين وهكذا دواليك بين الأجيال .

## 3-5-8-2- معيار الرسملة :

في إطار هذا المعيار فإن نظام التقاعد ينبنى على أساس اموال الاستدراك (les fonds prévoyance) حيث أن مجتمع التوفير كان موجودا منذ عدة أجيال وذلك في غياب أشكال أخرى من الحماية الاجتماعية، وحاليا بعض الدول المتطورة تبنت هذا المعيار من خلال أنظمة تقاعدها كالولايات المتحدة الامريكية واليابان والسويد، حيث خلقت أنظمة تعرف باسم "الأموال الوطنية للاستدراك" وتعتبر شكل من أشكال التوفير الاجباري حيث يتكون هذا الرأسمال من اشتراكات العامل يضاف لها اشتراكات المستخدم وتوضع في حساب باسم العامل، حيث يتم تجميعها ويضاف لها فوائد استثمارها، ويتم صرفها لصاحبها عند بلوغه سن التقاعد وذلك بأن تدفع له مبالغ إجمالية أي دفعة واحدة نادرا ما يتم صرفها لتحل بذلك محل الأجر، وبطريقة أخرى فإن الاشتراكات تقدم ليمتلكها كل عامل ناشط وهي عبارة عن أسهم أو سندات مالية حيث تجمع هذه المداخل لتقوم الهيئة المسيرة باستثمارها وهي عادة عبارة عن تعاضديات للمخاطر.

(قويدر ميمونة، 2010، ص 185).

وبهذا نستنتج أن نظام التقاعد من خلال هذا المعيار ينبنى على المشاركة الفردية لكل مشترك لكنها مسيرة عن طريق مختصين وبذلك فإن المشترك لا يستطيع أن يتصرف في حصته كأن يبيعه أو غير ذلك وإنما يتحصل عليها في إطار في شكل ربع ببلوغ السن المخول لأن المشترك هنا يشارك لنفسه وليس للآخرين.

## 3-5-9 - تمويل نظام التقاعد في الجزائر :

أما المشرع الجزائري فقد نص من خلال المادة 48 من قانون 12/83 المعدلة بالمادة 21 من الأمر 18/96 المتعلق بالتقاعد على أنه يتم تمويل نفقات ومصاريف تسيير تسيير نظام التقاعد بقسط اشتراك اجباري يقع على عاتق المستخدم والمستفيد.

(ج ر ، ع 1996، 42).

ويقصد بالمستفيد هنا العامل الأجير أو غير الأجير ، وبهذا فإن النظام هنا يبنني على معيار التوزيع بالاعتماد على الاقتطاعات من الأجور بما يشكل الاشتراكات وأيضا الاقتطاعات من الميزانية العامة عن طريق الضرائب وهذا ما تقرر خاصة بصدور قانون 03/99 المتعلق بالتقاعد.

يبقى تحديد نسبة الاشتراك المخصصة وحده غير كاف بل ينبغي تحصيلها فعليا وهو ما لا يكون سهل دائما بل يعتبر لب المشكل الذي تتخبط فيه صناديق الضمان الاجتماعي عموما لاسيما في غياب وسائل وأساليب تمكن من التحصيل الفعلي للاشتراكات الممولة لمنح التقاعد خاصة عندما تكون المؤسسات أو الأشخاص المدينين بهذه الاشتراكات تمر بوضعية مالية صعبة وهو ما يميز معظم المؤسسات الاقتصادية في الجزائر في الآونة الأخيرة في ظل التصحيحات الاقتصادية.

(قويدر ميمونة، 2010، ص 185) .

### 3-5-10- الصعوبات المطروحة في مجال تمويل نظام التقاعد:

إن مرحلة الأزمة الاقتصادية التي دخلتها الجزائر منذ أواخر الثمانينات والمتسمة على الصعيد الاجتماعي بارتفاع نسب البطالة وفقدان الوظائف وظهور ظروف جديدة للشغل طغت عليها المرونة وعدم الاستقرار ، فقد أثرت بشدة على منظومة الضمان الاجتماعي وفي مقدمتها نظام التقاعد باعتباره يغطي أكبر نسبة من هذه النفقات ، إذ فرض الانتقال إلى اقتصاد السوق بما خلفه من آثار اجتماعية على منظومة الضمان الاجتماعي تبني نمط جديد لتسيير وكذا مراجعة مجال تدخلها لكي تضمن توازنها المالي التي عانت منه منذ سنوات ، حث يواجه نظام التقاعد اختلالا ماليا هيكليا يرجع إلى الفارق بين وتيرة وتطور إيراداته و وتيرة تزايد النفقات .

حيث سجل الصندوق الوطني للتقاعد سنة 1999 عجزا قدره خمسة (5) ملايين دينار فانخفض عدد المنخرطين مقارنة بعدد المتقاعدين ، فانقل العدد من ثمانية (8) منخرطين لكل متقاعد سنة 1986 إلى ثلاثة (3) منخرطين لكل متقاعد سنة 1999. (المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 2000، ص14) .

إن المشاكل التي تواجه تمويل التقاعد تتمثل أساسا في انخفاض نسب الاشتراكات وزيادة نسب النفقات (المعاشات) حيث كثيرا ما يسلب نظام التقاعد الاشتراكات التي تكون مصدر المعاشات والمنح التي تستفيد منها فئة المتقاعدين المشاكل والصعوبات التالية:

### 3-5-10-1-3 - مشكل البطالة:

تشكل البطالة أهم نتيجة سلبية للأزمة الاقتصادية ، فهي العامل الأساسي في تدهور ظروف معيشة أفراد المجتمع ، فانتشار واستمرار مشكل البطالة لا يتسبب في خلق ضغوطات اجتماعية من ارتفاع نسبة الفقر والحرمان ، بل يهدد في نفس الوقت أسس نظام الحماية الاجتماعية ، إذ أن التطور السلبي للشغل يعرقل تزايد المداخيل ، إذ يعود سبب تفاقم البطالة إلى عدة عوامل منها قلة الاستثمارات وكذا فقدان مناصب الشغل بصفة لا إرادية أي التسريح بسبب اقتصادي والتي تمثل النتائج السلبية للعولمة الاقتصادية

### 3-5-10-2-3 - مشكل العمل غير الرسمي:

إن العمل غير الرسمي يساير ظاهرة الشغل المؤقت الذي تتعدد التفسيرات له ، فهو يزيد من عدد العمال الذين لا يخضعون لتنظيم العمل ولا يستفيدون من اجراء الحماية كما يولد منافسة غير شرعية على مستوى تكاليف الأجور بالنسبة لمؤسسات القطاع الرسمي ، وهو بهذا يهدد أكثر التوازن المالي لصناديق الضمان الاجتماعي ، فاجتاحت هذه الظاهرة

مختلف قطاعات النشاط لاسيما قطاع التجارة وهو ما يسلب الدولة وكذا نظام التقاعد مداخيل جد هامة، بل يهدد باضمحلال المؤسسات العمومية .

### 3-5-10-3 - عدم فعالية التحصيل :

يشكل تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي أحد الانتشغالات الرئيسية والدائمة لها ، لأنها المورد الوحيد لضمان الأداءات التي تقدمها للمؤمنين اجتماعيا من متقاعدين وعاطلين عن العمل بصفة اضطرارية والعاطلين عن العمل بسبب المرض أو حوادث العمل أو الأمراض المهنية وكذا لذوي حقوقهم بحيث يستند تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي أساسا على النصوص التشريعية والتنظيمية خاصة القانون 14/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم.

بما أن تمويل نظام التقاعد يعتمد أساسا على أقساط اشتراك المنخرطين فإنه يتأثر بمدى فعالية تحصيل هذه الاشتراكات وفعالية التحصيل تتأثر هي الأخرى بمدى وعي المنخرط بواجباته تجاه هيئة الضمان الاجتماعي، وأيضا بمدى فعالية التنسيق والتكامل بين المؤسسات ذات الطبيعة الادارية والمالية وهيئات الضمان الاجتماعي المكلفة بالتحصيل، لاسيما وأن صندوق التقاعد مكلف في كل الحالات والظروف بتغطية منح التقاعد بالرغم من كل التدابير القانونية لتفعيل التحصيل، إلا أن هيئات الضمان الاجتماعي المكلفة بالتحصيل تجد نفسها أمام صعوبات مختلفة منها ما هو خاص بتحديد مبلغ الاشتراكات وذلك عندما لا يقوم المكلفين لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية بالتصريح المطلوب، إضافة إلى أنها تجد نفسها عاجزة عن تحصيل حقوقها والدليل على ذلك ديونها لدى مختلف القطاعات بسبب الصعوبات التي تعترضها في الميدان.

(الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، 2000، ص14) .



**3-5-11- اتساع نظام التقاعد:**

إن انخفاض مناصب الشغل لم يؤثر سلبا على المداخيل فقط ، بل أصبح عاملا رئيسيا في ارتفاع النفقات ، خاصة تلك المرتبطة بالتقاعد المسبق ، التقاعد النسبي ، والتقاعد دون شوط السن ، والتي اتخذت كتدابير لمحاربة البطالة فأصبحت تشكل أعباء جديدة بالنسبة لنظام التقاعد، حيث باتساع دائرة التقاعد بالصيغ السالفة الذكر فإن المؤسسات الجزائرية تفقد من مواردها البشرية، وتسبب ضغط على تكاليف الصندوق الوطني للتقاعد، فبلغ عدد المتقاعدين إلى غاية 30 جوان 2003 (1.453.774) متقاعد ، وهو عدد يمثل ما يفوق 30% من نسبة السكان القادرين على العمل ، وهذا بالنظر إلى الزيادة في نسبة المتقاعدين والمقدرة بـ 72 % خلال سنة 2003.

(الديوان الوطني للإحصائيات ، 2000).

وهو ما جعل المشرع يصدر التعديل الأخير لقانون التقاعد والذي سبقت الإشارة إليه في عنصر سابق من خلال القانون رقم 16-15 الصادر في 31 من ديسمبر 2016 الصادر في العدد رقم 78 من الجريدة الرسمية لسنة 2016.

**3-6- النظريات المفسرة للتقاعد:**

تعددت النظريات والنماذج التي حاولت تفسير ظاهرة التقاعد بشكل عام، والتقاعد المبكر بشكل خاص، ومن أهمها نذكر ما يلي:

**3-6-1- نظرية السلوك المخطط أجزين (1985) Ajzen:**

في عام 1985 أجرى أجزين (Ajzen) توسيع لنظرية الفعل المعقول ، فحصل على نظرية السلوك المخطط التي تؤكد على قاعدة النية قبل أداء السلوك ، حيث تؤكد هذه النظرية على أن حدوث السلوك الفعلي يتناسب مع مقدار السيطرة التي يمارسها الفرد على سلوكه وقوة نوايا هذا الفرد لتنفيذ هذا السلوك ، ويفترض أجزين (Ajzen) أن الكفاءة

الذاتية هامة لتحديد القوة التي ينوي بها الفرد تحقيق سلوك ما (Ajzen، 1985) ، ووفقا له يسترشد سلوك الانسان من خلال ثلاثة أنواع من الاعتبارات :

1- المعتقدات حول النتائج المحتملة للسلوك وتقييم أهمية هذه النتائج بالنسبة للفرد (المعتقدات السلوكية).

2- المعتقدات حول توقعات الآخرين المعيارية من الفرد والدافع للامتثال لهذه التوقعات (المعتقدات المعيارية).

3- المعتقدات عن وجود العوامل التي يمكن أن تسهل أو تعيق تأدية السلوك والقوة المتصورة لهذه العوامل (معتقدات التحكم).

### 3-6-1-1- المعتقدات السلوكية :

المعتقدات السلوكية تربط السلوك مورد الاهتمام بالنتائج المتوقعة منه ، الاعتقاد السلوكي هو الاحتمال الشخصي ( الذي يضعه الفرد ) بأن هذا السلوك سوف يقود إلى نتيجة معينة ، على الرغم من أن الفرد قد يملك العديد من المعتقدات السلوكية فيما يتعلق بأي سلوك ، إلا أنه يوجد عدد قليل نسبيا منها يمكن الوصول إليها بسهولة في لحظة معينة ، ويفترض أن هذه المعتقدات التي التي يمكن الوصول إليها - بالاشتراك مع التقييم الشخصي للنتائج المتوقعة - تحدد الموقف السائد تجاه السلوك على وجه التحديد ، وتقييم كل نتيجة يسهم في الموقف بتناسب طردي مع الاحتمال الشخصي للفرد بأن هذا السلوك سوف يوصل إلى النتيجة المعنية مورد نظر الفرد .

### 3-6-1-2- المعتقدات المعيارية :

المعتقدات المعيارية تشير إلى التوقعات السلوكية المنظورة لأفراد أو مجموعات مرجعية مهمة كزوج الفرد، الأسرة، الأصدقاء، المدرس، الطبيب، زملاء العمل، تم الافتراض أن هذه المعتقدات المعيارية بالاشتراك مع دافع الشخص للالتزام مع مرجعيات مختلفة تحدد

المعيار الشخصي السائد على وجه الخصوص على وجه التحديد، إن الدافع للالتزام مع كل مرجع يسهم في المعيار الشخصي بتناسب طردي مع الاحتمال الشخصي للفرد بأن المرجع يعتقد أنه يقوم بأداء هذا السلوك في المسألة .

### 3-1-6-3- معقدات التحكم :

معتقدات التحكم هذه لها علاقة مع وجود العوامل المنظورة التي قد تسهل أو تعيق أداء السلوك ، يفترض أن عوامل التحكم هذه بالاشتراك مع القدرة المتوقعة لكل عامل تحكم تحدد السيطرة السلوكية المحسوسة السائدة على وجه التحديد ، فالسلطة المتصورة لكل عامل تحكم لإعاقة أو تسهيل أداء السلوك يساهم طرديا في السيطرة السلوكية المتصورة مع الاحتمال الشخصي للفرد بأن عامل التحكم موجود.

في المجاميع الخاصة بكل منها فإن المعتقدات السلوكية تنتج موقفا مناسباً أو غير مناسب نحو السلوك ، والمعتقدات الاجتماعية تؤدي إلى الضغوط الاجتماعية المتصورة أو المعيار الشخصي ، ومعتقدات التحكم تؤدي إلى السيطرة السلوكية المتصورة ، واجمالاً فإن الموقف تجاه السلوك ، المعيار الشخصي ، والشعور بالسيطرة السلوكية يؤدي إلى تشكيل نية سلوكية .

وكقاعدة عامة فإنه كلما كان الموقف و المعيار الشخصي أكثر ملائمة للسلوك ( تفضيلاً ) ، وكانت السيطرة السلوكية المتصورة أقوى فإن نية الشخص المعين ستكون أقوى ، وأخيراً بفرض درجة كافية من السيطرة الفعلية على السلوك فإن المتوقع من الناس أن ينفذوا نواياهم عندما تكون الفرصة سانحة ، وبالتالي فإنه يمكن الفرض بأن النية تسبق السلوك مباشرة، ومع ذلك فإن العديد من السلوكيات تجد صعوبة في التنفيذ الأمر الذي قد يحد من السيطرة الذاتية الإرادية، فمن المفيد النظر إلى سيطرة السلوكية المحسوسة فضلاً عن النية، كلما كانت السيطرة السلوكية أكثر واقعية يمكن أن تكون وكيلاً للتحكم الفعلي والمساهمة في التنبؤ بالسلوك مورد النظر.

يستترشد سلوك الانسان من هذه الاعتبارات الثلاثة " المعتقدات السلوكية " ، " المعتقدات المعيارية " ، " معتقدات السيطرة أو التحكم " ، في المجاميع الخاصة بكل منها ، " المعتقدات السلوكية " تنتج موقفا تجاه السلوك مواتي أو غير ومواتي ، " المعتقدات المعيارية " تنتج معيارا شخصيا ، و " معتقدات السيطرة " تثير السيطرة السلوكية المحسوسة ، وفي المجموع " الموقف تجاه السلوك " " المعيار الشخصي " " والسيطرة السلوكية المنظورة " تؤدي إلى تشكيل " النية السلوكية " وكقاعدة عامة كلما كان فإنه كلما كان الموقف تجاه السلوك والمعيار الشخصي أكثر ملائمة ، وكلما كانت السيطرة السلوكية أكبر ، كلما كانت نية الشخص لأداء السلوك في المسألة أكبر ، وأخيرا بفرض سيطرة كافية من السيطرة الفعلية على السلوك يتوقع من الفرد أن ينفذ نواياه عندما تسنح الفرصة ( Ajzen ، 2002 ) .

### 3-6-2 - النظرية التبادلية:

تقوم هذه النظرية على مبدأ التبادل ، بحيث يعطي الفرد بالقدر الذي يأخذه ، لأن الفرد عندما يتفاعل مع الآخرين فهو يأخذ حد أقصى من المنفعة بأقل تكلفة ، ومن هذا المنطلق تكمن قوة هذه النظرية ، بحيث يمكن ادراج جميع أنواع التفاعل الاجتماعي لتحليلها من خلال هذا المنظور ، ولكن ما يوجد الصعوبة فيها هو مبدأ المنفعة والتكلفة أو الربح والخسارة ، الأمر الذي يوجد اختلافا واضحا بين الناس ، مما يخلف عقبات تقوم ضد مبدأ التبادلية ( القحطاني عيد ، 2009 ، ص 47 ) .

وبالعودة إلى ما أشرنا إليه سابقا في طرق تمويل صناديق التقاعد فإن معيار التوزيع يقوم على أحد مبادئ النظرية التبادلية فينبني هذا المعيار على فكرة التضامن بين الأجيال ، حيث يتم إعادة توزيع اشتراكات العمال النشطين على الأشخاص المتقاعدين ، إن هذا المعيار يقوم على أساس أن المتقاعدين يتقاضون اشتراكات العمال النشطين وذلك بتوزيع اشتراكات العمال النشطين على العمال المتقاعدين وهكذا دواليك بين الأجيال .

**3-6-3 - نظرية النشاط:**

وتقوم هذه النظرية على أساس التكيف من قبل كبار السن لمرحلة التقاعد، وأنهم يجب أن يشاركوا في النشاطات الاجتماعية ، وأن يوجد لهم أدوار بديلة تعوض عن تلك الأدوار التي فقدوها بالتقاعد ، وكما أن العمل يعني للفرد أشياء مختلفة ، فهو عند البعض مصدرا للكسب، وقد يعني لبعضهم الآخر مصدرا للاعتراز، أو الابداع أو خدمة الآخرين وكذلك فإن الفرد عندما يفقد ذلك فهو يعتمد على قدراته لإيجاد بدائل من خلالها يحقق الأهداف الشخصية التي كان النشاط السابق يحققها له، وقد حاول بعض الباحثين تطبيق هذه النظرية على المجتمع الأمريكي، وكانت نتائجها محدودة، حيث وجدوا أن العلاقة بين الرضا المعيشي والنشاط في تعويض الأدوار ضعيفة (بن تنباك ، 1995، ص 85)، إلا أنه يمكن لنا أن نفسر من خلال هذه النظرية أن لجوء العامل إلى التقاعد المبكر يعتبر محاولة منه للبحث عن نشاط آخر يحقق له ما كان يتطلع إليه ، وذلك بالاعتماد على قدراته في إيجاد بدائل من خلالها يستطيع تحقيق أهدافه ورغباته الشخصية والتي يرى بأن عمله الحالي سبب في الحيلولة دون الوصول إليها وتحقيقها ، كأن يتفرغ العامل مثلا لحفظ القرآن الكريم، أو يتفرغ لشؤون أسرته، أو ليقوم بنشاط تجاري وهذا لدى الأفراد الذين يرون أن عملهم مكلف من الناحية النفسية والجسمية، فيجد في التقاعد المبكر أسلوبا للتصل من هذا الشعور وتفضيله للراحة على العمل، وفرصة للتخلص من الكثير من الضغوط التي يفرضها العمل، وقد يكون الراتب التقاعدي الذي سوف يحصل عليه بعد التقاعد المبكر محفزا له لترك هذا العمل.

**3-6-4 - النظرية الانفصالية:**

ظهرت هذه النظرية عام 1961 ، وتسمى بنظرية الانسحاب أو فك الارتباط ، وتقوم على افتراض مؤداه أن الفرد عبارة عن مجموعة من العلاقات الاجتماعية ، وكلما تقدم السن كلما انسحب من النشاطات الاجتماعية ، وانفصل عنها انفصالا إلزاميا ، وتكون

نتائج ذات مردود ايجابي على الفرد نفسه وعلى المجتمع ، وبالرغم من كثرة الانتقادات الموجهة لهذه النظرية ، إلا أنها مازالت قادرة على ايضاح بعض أنماط الشيخوخة ، وأهم نقد وجه لهذه النظرية رؤيتها أن رفض المجتمع لكبار السن يعتبر أمرا طبيعيا ، وبذلك يكون تصرفا صحيحا ، وتدل نتائج كثير من الدراسات الميدانية على ضعف هذه النظرية، منها دراسة أجريت على ثلاث دول صناعية هي الولايات المتحدة الأمريكية والدنمارك وبريطانيا ، والتي تناول فيها الباحثون عدة جوانب للشيخوخة هي القدرات الحسية ، والقدرات الاجتماعية ، والدخل ، والاتجاهات ، وتشير نتائج الدراسة أن كبار السن مندمجون في مجتمعاتهم أكثر من المتوقع ، وأن حالات الانفصال عن المجتمع التي تحدث لبعض كبار السن حالات ضئيلة ليست لها دلالة احصائية.

(العبيدي ، 1989 ، ص 13) .

### 3-6-5 - نظرية الاستمرارية:

تقوم هذه النظرية على أساس انتقادها لنظريتي النشاط والانفصال أو الانسحاب، وتذهب هذه النظرية إلى أن تكيف المتقاعد يعتمد على إيجاد أدوار مشابهة للأدوار التي كان الفرد يزاولها قبل التقاعد ، ويقلل مؤيدو هذه النظرية من الآثار السلبية المصاحبة للتقاعد، وذلك نتيجة لمعرفة الفرد المسبقة بأن التقاعد أمر حتمي، وأن لديه من الأصدقاء والأقارب ممن أحيلوا على التقاعد، وبالتالي يكون متفهما، ووفقا لهذه النظرية يسمح بالتخلي التدريجي عن بعض النشاطات بشكل عام ، وهناك من يرى أن الناس عادة يتجهون إلى الاحتفاظ بطريقتهم في استثمار الوقت والجهد في مرحلة ما قبل التقاعد لمرحلة التقاعد، وبالرغم من أن هذه النظرية لا تنطبق على جميع المتقاعدين فإنها تنطبق على أغليبيتهم حسب أصحابها ( القحطاني عيد ، 2009 ، ص 49 ).

## 3-6-6- نظرية الأزمة:

تركز هذه النظرية على التوافق النفسي الاجتماعي للفرد، وأن الأفراد الذين يعطون أهمية قصوى للعمل في حياتهم، حيث يكسبهم دورا مهنيا يحدد علاقاتهم مع الآخرين، فإن التقاعد يمثل لهم أزمة بحيث يشعر كبير السن بالخوف والتوجس، وينعكس على نفسيته، وحاولت هذه النظرية التعرف على النقاط الآتية:

- العمل وقيمه للفرد، ومدى رضاه بعد الحرمان منه.
- سلوك الفرد بعد التقاعد .
- العلاقة بين الالتزام بالعمل وكره التقاعد.
- السلوك غير التوافقي للمتقاعد.

إلا أن الباحثين انقسموا في تفسيرهم لهذه النظرية إلى فريقين:

- **الفريق الأول** : يؤيد بأن الفرد بعد إحالته للتقاعد ينظر لنفسه بشيء من الروتين ، وتتأثر علاقاته سلبا بأسرته ومجتمعه.
- **الفريق الثاني** : ويرى أن هناك عدة عوامل تؤثر سلبا على الفرد وليس فقط الإحالة على التقاعد، فهناك المستوى الاقتصادي ، والاجتماعي والصحي وخلافه. (العبيدي ، 1989، ص 15).

## 3-7- النماذج المفسرة للتقاعد:

وبالإضافة إلى هذه النظريات هناك بعض النماذج المعاصرة التي حاولت تفسير ظاهرة التقاعد المبكر، والتي تناولت الموضوع من جوانب متعددة، إلا أن أغلبها ركز على البعد الاقتصادي ، وهذا من خلال متغيرات مثل الاستهلاك الأمثل للأفراد، وخيارات الاستثمار المتاحة، وضبط الاعتمادات المالية للنشاط، وتأثير التقاعد المبكر على الناتج المحلي الاجمالي، ومع عدم إغفال الباحث لما يلعبه العامل الاقتصادي من دور في اتخاذ قرار التقاعد، بل وفي وضع الخطط العامة للتقاعد في المجتمع إلا أننا سوف نركز على

بعض النماذج ذات الصلة بالمقاربة البحثية لهذا العمل، وما يتصل بميدان البحث في العلوم الاجتماعية انطلاقاً من تخصص علم نفس العمل والتنظيم، ومن هذا المنطلق سنتطرق إلى نموذج دورة الحياة لوجيت، ونموذج إيبينغهاوس (2006) Ebbinghaus من خلال البحث في دور العديد من العوامل المؤسسية ودور الشركاء الاجتماعيين (النقابات)، وقدرتهم في التأثير على صنع السياسات والقرارات الحكومية، ونموذج الاختيار العقلاني للتقاعد المبكر لباوليس (2003) Pauwels.

### 3-7-1- نموذج دورة الحياة :

يعد نموذج دورة الحياة للعالم " لوجيت " الإطار النظري المناسب لدراسة وتحليل سن التقاعد المختارة ومحدداتها، وهو نموذج يستخدم لدراسة كيفية اتخاذ القرارات المتعلقة بالتعليم، والدخل، والصحة، والاستهلاك، وعروض العمل، وبشكل عام يفترض نموذج دورة الحياة أن الأفراد يقومون بالادخار خلال حياتهم العملية من أجل تلبية احتياجاتهم المادية أثناء فترة التقاعد، ووفقاً لهذا النموذج، فإن الأفراد في مقتبل أعمارهم يبحثون عن العمل، ويدخرون في السن المتوسطة، وينفقوا هذه المدخرات بعد التقاعد، حتى يحافظوا على نف مستوى الاستهلاك خلال مراحل حياتهم، كما يفترض نموذج دورة الحياة البسيط أن الأفراد المستهلك يرى المستقبل بوضوح، وبالتالي عندما يضع خطته المستقبلية يكون قادراً على معرفة مستوى دخله أثناء حياته، والوقت المناسب للتقاعد، وكذلك توقع أوقات الاستهلاك الصعبة، ويعتبر قرار التقاعد المبكر واحداً من مجموعة قرارات متصلة ومترابطة مع بعضها البعض، ويقوم الفرد باتخاذها خلال فترة حياته المبكرة، بيد أنه ليس بالضرورة أن يكون قراراً اختيارياً، فربما يجبر الموظف كبير السن على التقاعد لأسباب عدة منها ظروف سوق العمل غير المواتية، أو المشكلات الصحية للموظف نفسه، أو لأحد أفراد أسرته المقربين، كذلك فإن قرار التقاعد لا يتم اتخاذه استناداً على العوامل الاقتصادية فقط، بل إن هناك عدة عوامل ومتغيرات أخرى لا يمكن اغفالها، وهناك



أيضا عدة عوامل دفع وجذب على مستوى الفرد تؤثر بشكل كبير على قرار التقاعد المبكر فالعاملون الذين أمضوا فترة عمل طويلة في نفس المؤسسة غالبا ما يكون مستوى أجورهم المتراكمة عاليا، مما يزيد من مستوى معاشاتهم المستحقة، وفي المقابل تنخفض مزايا المعاشات للعاملين الذين تقل سنوات عملهم بالمؤسسة ، ومن ثم يقل احتمال إقدامهم اختياريًا على اتخاذ قرار التقاعد المبكر ( القحطاني عيد ، 2009، ص 63 )، أما بالنسبة للإناث فقد تم تضمين متغير الاعالة لتحديد ما إذا كانت العاملة تعول المنزل أم لا، وذلك لأنها في حالة تحملها المسؤولية المادية للمنزل تكون هي المتضررة ماديا، كما يؤثر مستوى التعليم على قرار التقاعد في سن معينة خاصة في القطاع الحكومي ، حيث يرتبط كل من الدخل والمزايا غير المالية بمستوى التعليم، وبالتالي فكلما كان مستوى التعليم عاليا، كلما كانت تكلفة الفرصة البديلة للتقاعد عن العمل أكبر، لذا فإن الاستثمار في التعليم العالي يعد مؤشرا على أن صاحبه ممن يفضلون العمل لسنوات أكثر، وعموما يتضمن هذا النموذج المتغيرات المفسرة التالية : منطقة الإقامة، السن، عدد سنوات الخبرة، مستوى التعليم، وهل المبحوث رب أسرة، الحالة الصحية للمبحوث، الحالة الصحية للأسرة، الدرجة الوظيفية، احتمال العمل بعد التقاعد ، الحالة الوظيفية للزوجة (تعمل أولا تعمل)، الراتب الحالي، وجود طلاب في الأسرة ،عدد أفراد الأسرة ، وجود افراد عاملين بالأسرة ، وجود دخل إضافي للأسرة ، والمعرفة المسبقة بسياسة المعاش المبكر ، هذا وتعتمد تلك المجموعة من المتغيرات المفسرة على ما يتم توفيره من معلومات تتسم بالدقة والاتساق ( الحميدي فاطمة ، 2006 ) .

### 3-7-2- نموذج الاختيار العقلاني باولس (2003) Pauwels:

يقوم الاختيار العقلاني في اتخاذ القرار على مفهوم أن الفرد عليه تقييم الوضع استنادا على سلبية أو ايجابية الموقف ، وأن يتخذ القرار الذي يوحد بين المواقف والصفات، كما ترى (Pauwels) أن العقلانية تستلزم الافتراض الذي ينص على أن

المستهلك يختار من وسط الخيارات والمتغيرات الخيار الذي يحقق له أكبر قدر من الرضا، فلكل زوج من الخيارات أو المتغيرات A و B ، يعلم المستهلك أيهما يفضل A على B ، أو B على A ، ( A قد يكون تقاعد مبكر - B تقاعد غير مبكر ) ، فواحد فقط من الخيارات أو الاحتمالات هو الصواب لكل زوج من الخيارات أو المتغيرات ، وتتطلب العقلانية من المستهلك أن يكون قادرا على تصنيف وترتيب الخيارات وفقا لتفضيلاته ، وقد انتقد هذا النموذج النظريات الاقتصادية المتعلقة باتخاذ القرار من حيث كونها لا تتضمن اقتراحا أو خيارا بديلا أو نظرية محتملة ، أو أسس سيكولوجية محتملة طبيعية للتقييم في عملية الاختيار ( القحطاني عيد ، 2009 ) .

### 3-7-3- نموذج ايبنجهاوس (2006) Ebbinghaus :

يذكر ايبنجهاوس (2006) Ebbinghaus أن الخروج المبكر من العمل تمت دراسته من منظورين رئيسيين ، أحدهما التركيز على حماية عوامل الجذب التي تؤثر على عروض العمل ، والثاني يتعلق بدراسة العوامل الموجهة نحو الدفع التي تؤثر في الطلب على العمل، ويشير إلى أن الحجج حول دور الشركاء الاجتماعيين أو العلاقات الاجتماعية في كلا المنظورين تبقى ضمنية، ولفهم التقاعد المبكر بالشكل الصحيح يجب أن نأخذ في الحسبان أسباب الشركات المعمول بها لتقليص حجم العمالة الأكبر سنا، فمذ التسعينات كانت العديد من الشركات تعمل على تقليص حجم العمالة تحت ما يسمى بإعادة الهيكلة، واعتماد طرق جديدة للإنتاج، وهيكله الأجور والمهارات المطلوبة، وتطوير هيكل الشركة التنظيمي مما أدى إلى زيادة الضغوط على هذه المؤسسات لتقليص حجم العمال الأكبر سنا، وهذا يندرج كليا تحت علاقات العمل، وفي العلاقات بين ممثلي موقع العمل والادارة (مجلس مشروع قانوني ، ممثلو نقابة، أو اتحادات محلية )، فصنع السياسات وتنفيذها في العديد من البلدان يؤثر على خروج العاملين مبكرا من العمل ، فالشركاء الاجتماعيون لا ينظرون إلى مستوى الأجور الممنوحة للعمال فقط ، بل يؤثرون

على صنع السياسة العامة وتنفيذها من خلال قنواتهم السياسية ، وتدخلهم في برامج التأمين الاجتماعي ، أو برامج الخدمات المهنية الاجتماعية ، مما يقود إلى حصول العمال على الكثير من الحقوق والامتيازات التي تعجل بخروجهم من العمل.

. ( Ebbinghaus ، 2006 ) .

### 3-8- ممارسة الحريات العامة:

عرف قطاع العمل والوظيف العمومي الجزائري ما بين سنة 1989 و 2000 ثلاثة وخمسون نقابة طبقا لدستور 1989 وقانوني 90-04 و 90-02، فبعد أن عاشت الساحة العمالية أكثر من ثلاثين سنة في ظل النقابة الواحدة ( الاتحاد العام للعمال الجزائريين ( UGTA )) ظهرت في الجزائر ابتداء من تسعينيات القرن الماضي عدد من النقابات المستقلة أهمها (النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية (Snapap)، النقابة الاسلامية للعمال (S.I.T)، النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية (Snpsp)، المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) (جابي عبد الناصر ،2004)، مع الاشارة إلى وجود تفاوت في النشاط في الواقع والميدان، حيث حاولت النقابات المستقلة الممثلة لقطاع التربية والصحة والتعليم العالي والادارة العمومية ما بين سنة 2000 و 2010 التكتل في كونفدرالية نقابية واحدة، إلا أن هذه الوحدة لو تتحقق بعد نظرا للخلافات القائمة بين مختلف النقابات وعدم قدرتها على توحيد النظرة أمام مختلف المشاكل التي تواجهها في صراعها مع الدولة، ومن خلال رفض وزارة العمل الاعتراف بها.

قد يبدو أن النشاط النقابي في الجزائر عرف انتعاشا جديدا مع اقرار التعددية النقابية، لكن حين نلاحظ الظروف الصعبة التي تعيشها اليوم مختلف النقابات العمالية في الواقع العملي ألا يجب أن نتساءل هل هذه التعددية النقابية حقيقية ؟ وما مدى فعاليتها في تغيير واقع المجتمع ؟ وهل النصوص القانونية التي تنظم نشاط العمل النقابي في الجزائر تتطابق مع ما تنص عليه مختلف المعاهدات الدولية الصادرة في شأن الممارسة النقابية

(عصام طوالي الثعالبي ، 2012 ) .

هذه الأسئلة وغيرها سنحاول الاجابة عنها من خلال دراستنا الميدانية .

### 3-8-1- تنظيم ممارسة الحقوق النقابية:

يعد دستور 1989 أول تشريع فتح المجال أمام التعددية الحزبية والنقابية ، حيث اعترف في المادة 55 منه على أن " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين " وكذلك " الحق في الاضراب معترف به " (المادة 54) ، وبعد ذلك جاء دستور 1996 ليؤكد من جديد على هذه الحقوق سواء تعلق الأمر بالاعتراف بالحق النقابي (م 51) ، أو الحق في الاضراب (م 57) ، أو التعددية الحزبية أو النقابية (م 42).

أما فيما يتعلق بموقع الحرية النقابية في التشريعات واللوائح التنظيمية ينص القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل في الفصل الأول من الباب الثاني منه الحامل لعنوان حقوق العمال (يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: 1- ممارسة الحق النقابي) (م 5)، وتضيف من جهتها المادة الثانية من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي أنه: (يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية)، كما خصص نفس القانون في الفصل الثالث منه تحت عنوان " الحماية " لصيانة الحق النقابي وأورد في هذا الشأن نوعين من الحماية هما الحماية الادارية والحماية الجنائية ( عصام طوالي الثعالبي ، 2014 ، ص 98-99 ).

وتظهر هذه الحماية في تأكيد التزام المؤسسة المستخدمة باحترام كافة مظاهر وتدابير الحماية القانونية المقررة للممثلين النقابيين المقررة في المواد 50 إلى 57 من نفس القانون ( 90-14 ) لاسيما تلك المتعلقة بمنع معاقبة أو تسريح أي ممثل نقابي بسبب نشاطه النقابي في المؤسسة، والتي هي تأكيد للأحكام القانونية القاضية ببطلان أي تصرف أو اجراء تقوم به المؤسسة المستخدمة تجاه الممثل النقابي بهدف تسليط عقوبة تأديبية أو تسريح مهما كان اطاره أو مبرره بسبب نشاطه النقابي وضرورة اعلام المنظمة النقابية

التي ينتمي اليها في حالة ارتكابه خطأ مهنيا، وكذا ما يتعلق بتنفيذ التزامات المؤسسة بتوفير كافة الوسائل والامكانيات المادية للتمثيلية النقابية على مستوى المؤسسة التي تقتضيها متطلبات ممارستها العادية لنشاطاتها النقابية وفق ما تنص عليه الاحكام القانونية في هذا الشأن وكذا كيفية وقواعد انتداب مندوبين النقابيين أو غيابهم في حالة الضرورة لاسيما في حالة انتخابهم لمهمة تمثيلية قيادية في النقابة ذات التمثيل القطاعي أو الوطني وتنظيم جمعيات واجتماعات الفرع النقابي خارج أوقات العمل، والذي تشترط في شأنه مختلف الاتفاقيات ضرورة اعلام ادارة المؤسسة، وتنظيم كفاءات واجراءات جمع اشراكات المنخرطين النقابيين، وتنظيم كفاءات اعلام العمال بكل المعلومات المتعلقة بنشاط المؤسسة والنشاط النقابي، وتبليغ العمال والمنخرطين بكل الوثائق والمناشير المتعلقة بنشاطها، مع النص على ضرورة ابلاغ ادارة المؤسسة المستخدمة بنسخة من هذه المنشورات والمعلقات التي تقوم النقاب بنشرها لأعضائها ( احمية سليمان، 2012 ).

تلك هي أهم التدابير القانونية التي اتخذها المشرع لحماية الحقوق النقابية، لكن ما مدى فعاليتها وما مدى تطبيقها في الواقع، هذا ما سيتسنى لنا الاجابة عليه في الجانب الميداني من الدراسة.

### 3-8-2- تطور مسار النقابة في الجزائر من الأحادية إلى التعددية:

إن سيرورة الإصلاحات السياسية والاقتصادية بعد أحداث أكتوبر 1988 ودستور 1989 فرضت نفسها بشكل ملفت للانتباه إذ ظهرت حركة تشريعية مغايرة جذريا قياسا بالمرحل السابقة وذلك بغية منع إحداث فراغات قانونية من أجل الدخول بالمجتمع الجزائري إلى عهد التعددية السياسية واقتصاد السوق.

## 3-8-2-1- الإصلاحات السياسية والاقتصادية وانعكاساتها على العمل النقابي:

## - الإصلاحات السياسية:

إن ما ميز فترة ما بعد 1988 هو مجموعة الإصلاحات التي مست المؤسسات السياسية الاقتصادية والاجتماعية وحتى الإدارية والتي كان لها دور في التأثير على الحركة النقابية وبالخصوص التنظيم النقابي الذي كان مجسدا في النقابة الواحدة منذ الاستقلال وإلى غاية بداية التعددية السياسية والنقابية ، فالانفتاح السياسي الذي كرسه دستور 1989 هو كنتيجة حتمية للإصلاحات السياسية التي تبنتها السلطة إثر أحداث أكتوبر (Chikhi said ,1994 ,p12)

وقد أدى توسيع مجال الحريات السياسية إلى توسيع الحريات النقابية وذلك بالاعتراف بالتعددية النقابية بعد قرابة 30 سنة من الأحادية النقابية حيث أعطى دستور 1989 الحق النقابي لجميع المواطنين وهذا ما يدل على أن الحق في التنظيم النقابي لا يقتصر على جماعات العمال والأجراء فحسب ، بل يشمل أيضا المواطنين ذوي المهن الحرة (Belloul Ataybe,1954,p,388).

## - الإصلاحات الاقتصادية:

بعد التخلي عن النهج الاشتراكي وتطبيق مجموعة من الإصلاحات الهيكلية و التسيرية نتيجة التضخم المالي وانخفاض قيمة الدينار والتسريح الجماعي للعمال، وانتهاج سياسة الانفتاح الاقتصادي مما شكل انعكاسات على العمل النقابي في الجزائر كما يلي :

- خوصصة القطاع العام وإعادة تنظيم المؤسسة الاقتصادية العمومية بقانون 88 /12 والذي ينص على استقلالية المؤسسات ، ووضع تشريع جديد لعلاقات العمل في القطاع العام والقائمة على فكرة استقلالية الشركاء الاجتماعيين والتوفيق بين المصلحة الاقتصادية للمؤسسة والمصلحة الاجتماعية للعمال ( Korich (M.N.E)1994 , p ,241 ) .

تمثيل جديد للعمال والأجراء في القطاع العام وذلك من خلال الاعتراف للنقابات بالدور المطالبى وهذا نتيجة التحول الاقتصادي الذي يتجه دائما نحو إضعاف القطاع وبالمقابل لذلك تشجيع القطاع الخاص وبالتالي الحد من الدور الاقتصادي للنقابات الذي كانت تؤديه في النظام الاشتراكي وفي ظل هذه الظروف الاقتصادية: الأزمة الاقتصادية، والظروف الاجتماعية، (الإضرابات والمظاهرات ، تسريح العمال والبطالة ) أصبح كل هذا يشكل هاجس كبير بالنسبة للمنظمة النقابية وهذا مما أدى إلى حدوث أكثر من 100 إضراب بين سنة 1990 و1992 فأكتوبر 1988 لم يكن شعبيا فقط وإنما كان عماليا من حيث الإضرابات ( عبد الناصر جابي، 1995، ص 298 - 299).

وبموجب هذا نستطيع القول بأن جل الإصلاحات السياسية والاجتماعية والتي جاءت إثر المصادقة على دستور 23 فيفري 1989 وقوانين 12 جانفي 1988 المتعلقة أساسا باستقلالية المؤسسات، اقتضت وضع تشريعات جديدة لممارسة الحق النقابي الذي يسمح بممارسة الحقوق والحريات المنصوص عليها في القوانين الأساسية وهو ما نراه في العنصر الموالي.

### 3-8-4 - تحديد مفهوم النقابة:

كلمة النقابة لغة تعادل كلمة Syndicat باللغة الفرنسية وهي مشتقة من كلمة نقيب التي تعني العميل ( بن داهية علي وآخرون ، 1979 ، ص 147) إن المعنى المستعمل للنقابة هو جماعة من العمال تضم مهنة أو أكثر ، أنشأت أساسا من أجل الدفاع عن مصالح الأعضاء ورغباتهم من الناحية الاقتصادية التي ترتبط بأعمالهم اليومية .

وتتشكل النقابة لأغراض المساومة الجماعية لشأن شروط العمل ولرعاية مصالح أعضائها الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الضغط على الحكومة والهيئات التشريعية والرجوع إلى العمل السياسي في بعض الأحيان ( الكيلاني عبد الوهاب ، 1990، ص 04).

أما من الناحية التاريخية فتعود بوادر ظهور النقابة إلى القرن الثامن عشر ، وذلك على إثر بداية عصر النهضة الأوروبية ، وما صاحبه من اختراعات وابتكارات وما أفرزته أيضا على المستوى الاقتصادي ، حيث أدت هذه النهضة إلى بروز طبقتين اجتماعيتين متصارعتين هما الطبقة البرجوازية والطبقة العاملة أو الكادحة ، حيث امتد صراعهما ليشمل أيضا الجوانب الاقتصادية والإيديولوجية وحتى السياسية وهو ما أدى بالضرورة كذلك إلى ظهور التنظيم النقابي كأسلوب قيادي لمواجهة الاستغلال ، فهي تنظيم مطلبى يستعمل وسيلة التفاوض لتحقيق أهدافه ، ويستعمل شتى وسائل الضغط وهو تنظيم يجب أن يبتعد عن السياسة ( محمد سويدي ، 1991 ، ص 120 )

وبصفة عامة فالنقابة ، مجموعة عناصر من مجتمع ما ، تجمعهم أهدافا مشتركة ينتظمون في جمعية معترف بها قانونا تسعى لتحقيق أهداف ومصالح اقتصادية أو سياسية أو ثقافية اجتماعية معينة لفائدة المنتمين إليها ، وعادة تكون هذه الجمعيات ذات طابع مهني يحكمها قانون أساسي ونظام داخلي يحددان هويتها وطبيعة نشاطها وفق أحام الدستور وقوانين البلاد ( Lucien Riaux, 1972, p.63 ).

### 3-8-5 - القواعد الجديدة للتنظيم النقابي :

#### - النصوص الدستورية والتشريعية المتعلقة بالحق النقابي:

إن كل التشريعات التي كان معمول بها سابقا لم تعد تتماشى والنصوص الجديدة لدستور 1989 والذي أدخل تجديدا تمثل في الاعتراف بالحق النقابي لكل المواطنين، بنما كان يعترف فقط بالحق النقابي للعمال الأجراء في كل من دستور 1963 ودستور 1976، وعليه جاءت المادة 53 من دستور 1989 لتؤكد في فصلها الخاص بالحقوق والحريات الفردية بأن الحق النقابي هو حرية أساسية للمواطن وهذا الحق يتماشى وحرية التجمع المدني والسياسي المنصوص عليها في المادتين 39 و 94 من دستور 1984، هذا من الجانب الدستوري أما في الجانب القانوني فقد قامت الحكومة بإصدار سلسلة من



النصوص القانونية والتي تهم المنظمة النقابية بصورة مباشرة أكثر من غيرها وهي كما يلي :

- القانون رقم 02 - 90 ويتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المؤرخ في 06 فيفري 1990
- القانون رقم 03 - 90 ويتعلق بمفتشية العمل المؤرخ في 06 فيفري 1990
- القانون رقم 04 - 90 والذي يتعلق بتسوية النزاعات الفردية والمؤرخ في 06 فيفري 1990
- القانون رقم 11 - 90 والذي يشمل علاقات العمل والمؤرخ في 21 أبريل 1990
- القانون رقم 14 - 90 والذي يتعلق بممارسة الحق النقابي المؤرخ في 02 جوان 1990

(Ministère du travail et de la sécurité sociale ,1990recueil de lois sociales)

هذا الأخير والذي يخص ممارسة الحق النقابي يغير آخر سلسلة التشريعات الاجتماعية لسنة 1990، وقد عدل بموجب الأمر رقم 12 - 96 المؤرخ في جوان 1996 أين حدد مرة أخرى كفاءات ممارسة الحق النقابي حيث جاء في المادة الثانية من هذا القانون بأنه يحق للعمال الجزائريين الأجراء المستخدمين من نفس المهنة أو فروع وقطاعات النشاطات أن يؤسسوا تنظيمات نقابية خاصة بهم وذلك لأجل الدفاع عن مصالحهم المعنوية والمادية كما يحق لهؤلاء العمال والمستخدمين الانخراط بكل حرية في النقابات بشرط التقيد بالتشريع المعمول به (الجريدة الرسمية العدد 17 ، 1990) .

### 3-8-6- مظاهر الانتقال من الأحادية إلى التعددية :

في ظل التغييرات الدستورية والقانونية الناتجة عن التغييرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية منذ 1989 انتقلت الحركة النقابية شأنها شأن الحركة السياسية من الأحادية إلى التعددية وفق نقطتين أساسيتين:

- الحفاظ على الصيغة القديمة لتمثيل العمال وتعبيرهم وهي نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين

- بروز وبشكل متسارع عدة تنظيمات نقابية مستقلة تماما عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين بعدما تيقنت من عجزه عن تحقيق المصالح المادية والمعنوية للعمال (منير بوروية ، 2009 ، ص 126 ) .

### 3-8-7 - النقابات المستقلة في الجزائر:

شهدت فترة بداية التسعينيات نموا سريعا لعدة نقابات ، برزت كقوى اجتماعية ومهنية بدأت تضغط في اتجاه الحصول على مكاسب من خلال الإضرابات والاحتجاجات واعتمادا على قانون 14 - 90 الصادر في جوان 1990 تأسست نقابات في مختلف قطاعات النشاط والمستقلة تماما عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، هذه الحركة النقابية الجديدة سمحت بتوسيع مجال النقابات إلى قطاعات أخرى لم تعهدها من قبل سواء في القطاع العام أو الخاص وكذا بروز قوى لفئات أجيبة تمثلت في موظف الدولة وبالتحديد في قطاع الوظيفة العمومية كالمعلم ، الأستاذ ، موظف الدولة ، موظف الصحة العمومية، والإدارات المركزية (عبد الناصر جابي، 2002) .

### 3-8-8 - تنظيم ممارسة حق الاضراب:

يعتبر الاضراب من الحقوق الدستورية والنقابية الأساسية للعمال ، يلجؤون إلى ممارسته متى عجزت الأساليب السلمية والودية لتسوية النزاعات الجماعية التي تكون فيها حقوقهم ومصالحهم المهنية والاجتماعية مهددة ، خاصة عندما تفشل الطرق العلاجية في تسوية النزاعات الجماعية بين ممثلي العمال وممثلي المؤسسات المستخدمة أو السلطات العمومية لأسباب متعددة ومختلفة كتصلب المواقف أو عدم الاقتناع بالحلول المقترحة أو بعدم توفر الضمانات الكافية لتنفيذها ...، الأمر الذي يؤدي بالعمال إلى سلوك أسلوب

الضغط على الطرف الآخر أو الأطراف الأخرى باللجوء إلى وسيلة التوقف عن العمل أو الاضراب .

ويعرف الاضراب بأنه ( توقف العمال الجماعي عن العمل بقصد الضغط على رب العمل من أجل تحسين شروط العمل وهو ردة فعل لإعادة التكافؤ بين فئتي مجتمع العمل، الأجراء وأرباب العمل ) (نادر شافي، 2007)، أو بعبارة أخرى ( امتناع العمال عن تأدية عملهم أو وظائفهم بصفة مؤقتة تعبيراً عن عدم الرضا عن أمر من الأمور لحمل السلطة على تلبية طلباتهم دون أن تتصرف نيّتهم إلى ترك العمل نهائياً ) (مازن ليلو راضي ، حيدر أدهم عبد الهادي ، 2006) .

ويستند حق الاضراب إلى عدة أسس ومصادر داخلية ودولية ، دستورية وقانونية واتفاقية، هذه الأسس التي تشكل مصادر تكريسه في مختلف النظم القانونية لاسيما الديمقراطية منها، حيث لا تكاد تجد دستوراً من الدساتير الحديثة للدول الأوربية لا يعترف بحق الاضراب، تاركة مسألة تحديد كفاءات ممارسته إلى النصوص التشريعية والاتفاقية ، وهو نفس النهج الذي اعتمده المشرع الجزائري بعد التحول من نظام الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الليبرالي، هذا التوجه الذي كرسه دستور 1989 و 1996 وجسده القوانين الاقتصادية والاجتماعية الصادرة تطبيقاً لها مع بداية التسعينات لاسيما القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الاضراب، كما يجب أن يكون للإضراب سبباً أو أسباباً مهنية ذات تأثير مباشر على الحياة المهنية والاجتماعية للعمال، لأن الإضراب هو وسيلة ضغط من طرف العمال على أصحاب العمل أو السلطة العامة قصد الإسراع في إيجاد تسوية مقبولة للنزاع القائم بينهم، أو قصد الحصول على المزيد من المكتسبات المهنية والاجتماعية والمالية أو المحافظة على الحقوق المكتسبة، أو تحسين ظروف العمل ، أو رفع مستويات الأجور .... ، وهو ما يعني أن الاضرابات ذات الأغراض السياسية مثلاً لا تكون مشروعة إلا إذا كانت لنتائج القرارات السياسية موضوع الاضراب آثار سلبية أو مضرة بالمصالح

الاجتماعية والمهنية والاقتصادية للعمال، مثل القرارات السياسية التي من شأنها التأثير سلبا على القدرة الشرائية للعمال كرفع الضرائب، أو تجميد التشغيل، أو الغاء بعض المواد الأساسية، أو خوصصة المؤسسات العمومية ( Camerlynck G H ,1984,p 923 ) .

إلا أن القول بأن حق الاضراب يعود في الأصل إلى جماعة العمال يطرح إشكال ممارسة هذا الحق، هل يجب على جماعة العمال ممارسة هذا الحق بأنفسهم؟ أم يمكنهم تفويض النقابة التي تمثلهم في ممارسة هذا الحق؟ وما هي القيود التي يفرضها على ممارسة هذا الحق؟، يمكننا أن نجد بعض الاجابات على هذه الأسئلة في النصوص القانونية والتنظيمية، كما يمكننا أن نجد اجابات تقديرية بهذا الخصوص من طرف عينة البحث وهذا في الجانب الميداني من هذه الدراسة - كما سيأتي - ومن بين الاجابات التي يمكن أن نصنفها بأنها فقهية ( مقدمة من طرف رجال القانون ) هي أن الاضراب حق تمارسه الجماعة العمالية أيا كان شكلها القانوني، سواء أكانت منظمة في إطار نقابي أو غير منظمة، مترابطة أو غير مترابطة، ومن ثم فإن النقابة العمالية، وهي جماعة عمالية منظمة ولها الشخصية القانونية تتمتع بهذا الحق مثلها في ذلك مثل أي جماعة عمالية أخرى ( Nikitas aliprantis ,1980,p 146 ).

وبالعودة إلى ما هو موجود في النصوص القانونية الجزائرية فإنها تكاد تتطابق مع ما ذكرناه في الفقرة السابقة، فمضمون المادة 38 من القانون 90-02 تنص على أنه من بين الصلاحيات التي تتمتع بها التنظيمات النقابية التمثيلية " المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب "، وهو ما يعني أن العمال يمكنهم ممارسة هذا الحق عن طريق ممثليهم النقابيين، وهذا التناص مع بين ما جاء به القانون الجزائري مع نظيره الفرنسي يعبر عن كثير من التقليد لمنظومة القانون الفرنسية وذلك لاعتبارات كثيرة لا يتسع المجال لذكرها في هذه الدراسة .

وبالرجوع إلى حق الاضراب في الميدان العملي وفق النظام القانوني الجزائري نلاحظ أنها متضمنة في المواد من 24 إلى 40 من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ، والتي يمكن تصنيفها على الشكل التالي :

### 3-8-8-1- أحكام تتعلق بشروط ممارسة حق الاضراب:

والتي يمكن ايجازها في ما يلي :

- أن لا يشرع في الاضراب إلا بعد استنفاد كاف وسائل التسوية الودية ، وهي الوسائل أو الطرق الوقائية المتمثلة في محاولة التسوية الودية الداخلية المنصوص عليها في المادتين 4 و 5 من قانون 90-02.

- أن يصدر قرار اللجوء إلى الاضراب من غالبية العمال المعنيين به ، ويتم ذلك بتنظيم جمعية عام يحضرها على الأقل نصف عدد العمال المعنيين، على أن يصدر قرار اللجوء إلى الاضراب عن طريق الاقتراع السري المباشر بأغلبية أصوات العمال الحاضرين.  
(م 08 من ق 90-02).

### 3-8-8-2- أحكام تتعلق بعدم عرقلة حرية العمل وضمان السلامة:

حيث وضع المشرع في هذا الشأن على كل من العمال والمنظمات النقابية الممثلة لهم والمؤسسات المستخدمة على السواء واجب اتخاذ كافة التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأموال ، واعتبار التجاوزات في هذا الشأن من قبيل الأخطاء المهنية الجسيمة التي ترتب إلى جانب المسؤولية التأديبية المسؤولية المدنية والجزائية في الكثير من الأحيان (م 36،55،56،57،73 ف5 من ق 90-02).

### 3-8-8-3- أحكام تتعلق بمضمون الحد الأدنى من الخدمة الدائمة الإلزامية:

وتتمثل هذه الأحكام نوعا من القيد على ممارسة هذا الحق ، وبالرجوع إلى القانون المنظم لكيفيات ممارسة حق الاضراب نجد أنه قد اعتمد أسلوب التحديد الاختياري ،

وأسلوب التحديد الاجباري حيث حدد المرافق والمؤسسات التي يستوجب على العمال ضمان الحد الأدنى من الخدمة الدائمة ، واعتبر مخالفة ذلك خطأ جسيما يترتب عليه مسؤولية تأديبية تنجر عنها جزاءات خطيرة قد تصل إلى حد الفصل من العمل.

(م38 من ق90-02).

### 3-8-8-4- أحكام تتعلق بطبيعة الأفعال التي تشكل أخطاء مهنية جسيمة:

لقد تضمن القانون المنظم لكيفيات ممارسة حق الاضراب مجموعة من الأحكام المتفرقة التي تتعلق بتكليف بعض التصرفات والأفعال التي قد يرتكبها العامل أو العمال أثناء ممارسة حقهم في الاضراب بالأخطاء الجسيمة التي يمكن أن تترتب المسؤولية التأديبية لمرتكبيها قد تصل درجة عقوباتها إلى الفصل التأديبي من العمل بدون اخطار وبدون تعويض يمكن أن نذكر من بينها التصرفات الواردة في المادة 33 مكرر من القانون 02-90 والمتعلقة بالشروع في الاضراب مخالفة للشروط والاجراءات والكيفيات الواردة في هذا القانون ، وتلك المنصوص عليها في المادة 36 من نفس القانون فيما يتعلق بحرية العمل وتلك المتعلقة بعدم تنفيذ التزامات ضمان الحد الأدنى من الخدمة الدائمة كما يشكل عدم الامتثال لأمر التسخير كذلك خطأ جسيما إلى جانب الأفعال التي تتعلق بالمساس العمدي بممتلكات المؤسسة المستخدمة أو تخريبها أو اتلافها أو استعمال العنف أو التهديد ، وما إلى ذلك من الأفعال الواردة في المادة 73 مكرر من القانون 11-90 من علاقات العمل ، إلى غير ذلك من الأحكام الأخرى .

### 3-8-8-5- أحكام تتعلق بالحماية القانونية والاتفاقية لحق الاضراب:

يمكن تلخيص أهم مظاهر هذه الحماية وفق أحكام القانون الجزائري في أن الاضراب يوقف علاقة العمل ولا يقطعها ، ومنع أي اجراء يهدف إلى الاضرار بالعمال المضربين ( م 32 من ق 02-90 ) ، فالقانون يمنع استخلاف العمال المضربين أثناء فترة الاضراب ، مهما كان شكل وغرض هذا الاستخلاف ومدته ، إلا إذا رفض العمال أمر

التسخير من قبل الجهات المختصة وأي تصرف من هذا القبيل يصدر من صاحب العمل يعتبر مساسا بحق الإضراب ويقع تحت طائلة البطالان ، كما يمنع القانون تسليط أي عقوبة على أي عامل بسبب مشاركته في إضراب شرعي وفق الأحكام القانونية المنظمة لكيفية ممارسة هذا الحق ، واعتبار أي تصرف من هذا الشأن يقوم به صاحب العمل أو ممثله باطل وعديم الأثر ، إلا إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً أثناء الإضراب مثل ممارسة العنف أو تحطيم ملك الغير أو رفض أمر التسخير .... ، وهو ما تؤكد المادة 33 الفقرة 2 من القانون 90-02 بنصها على أنه >>.... كما أنه لا يمكنه تسليط أي عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذا القانون <<

### 3-8-8-6- كفاءات تسوية وانهاء الإضراب :

الإضراب ليس غاية في حد ذاته وإنما هو وسيلة ضغط للإسراع في تسوية النزاع الجماعي، أو للحصول على حقوق ومطالب مهنية مادية أو اجتماعية، وبالتالي فهو جزء من النزاع ، ومن ثم فإن إنهاء الإضراب قد يحصل بعدة طرق يمكن تلخيصها فيما يلي :

#### 1- إنهاء النزاع عن طريق التفاوض المباشر بين الطرفين:

ينتهي الإضراب بصفة آلية ومباشرة بمجرد توصل الأطراف إلى اتفاق لإنهاء النزاع في إطار التفاوض بين الطرفين، حيث أن هذه الآلية تبقى مفتوحة وقابلة للممارسة في أي مرحلة من مراحل النزاع بما فيها مرحلة الإخطار المسبق قبل الشروع في تنفيذ الإضراب، أو حتى بعد الشروع فيه ، وهذا وفق المادة 45 من القانون 90-02 ، أو عن طريق الوساطة أو التحكيم ، أو أي آلية أخرى قد يتفق عليها الأطراف .

## 2- الاتفاق على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم:

حق العمال في اللجوء إلى الإضراب يصبح قابل للممارسة مباشرة بعد استنفاد إجراء المصالحة، إلا أن الشروع في ممارسة هذا الحق لا يعني إيقاف أي آلية أخرى من الآليات الاتفاقية أو القانونية لتسوية النزاع، بل إن استمرار البحث عن تسوية للنزاع بمختلف الأساليب القانونية أو الاتفاقية يجب أن يبقى الهدف الأساسي في مساعي الطرفين، ولذلك فإن الاتفاق على اللجوء إما إلى الوساطة أو التحكيم يؤدي بحكم القانون إلى توقيف لا إضراب ( م 25 من ق 90-02 ).

## 3- اللجوء إلى التحكيم الإجباري:

كثيرا ما يصعب التوصل إلى تسوية للنزاع رغم المساعي المختلفة التي قد يتم بذلها من الطرفين، الامر الذي ينتج عنه استمرار الإضراب أو عجز الوسائل والإجراءات التي تم اتخاذها في التوصل لأي تسوية لأي سبب من الأسباب، وفي هذه الحالة وبالنسبة لبعض النزاعات المعقدة التي قد تؤثر على بعض الجوانب الاقتصادية أو الأمنية أو الاجتماعية والاستراتيجية للمجتمع، يمكن اللجوء إلى ما يمكن وصفه بالتحكيم الإجباري، أي اللجوء إلى اللجنة الوطنية للتحكيم وفق ما تقتضي به أحكام المادة 48 من القانون 90-02 كهيئة تحكيم خاصة بالفصل في المنازعات الجماعية التي تنشأ في المؤسسات والإدارات العمومية "إذا اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة" كما ينص القانون، مع العلم أن هذه اللجنة هي وحدها التي تملك سلطة تقدير فيما إذا كانت قضية أو نزاع ما قابل لعرضه على التحكيم الذي تختص به هذه اللجنة (احمية سليمان، 2012).



**خلاصة الفصل :**

تم في هذا الفصل التطرق إلى أهم المحاور ذات الصلة بإشكالية الدراسة والمتمثلة في شرح قانون العمل من خلال المتغيرات المحددة في التعريف الإجرائي لهذه الدراسة وهي الأجر ، إجراءات التقاعد ، وممارسة الحريات النقابية .

بالإضافة إلى التطرق إلى المرجعية النظرية لهذه المفاهيم والمتمثلة في أهم النظريات والنماذج المفسرة لمختلف هذه المتغيرات .

# الجانب الميداني

## اجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

1. منهج الدراسة
2. حدود الدراسة
3. مجتمع وعينة الدراسة
4. خصائص عينة الدراسة
5. الدراسة الاستطلاعية
6. أداة الدراسة
7. الخصائص السيكومترية للأداة
8. الأساليب الإحصائية

**تمهيد:**

تعتبر الدراسة الميدانية من أهم مراحل البحث التي تمكن الباحث من جمع المعلومات والبيانات ، ثم تحليلها وتفسيرها بغية الوصول إلى نتائج نهائية لدارسته ، فصحة نتائج أي دراسة يرجع في الأساس إلى الخطوات المنهجية المتبعة في ذلك ، فوضوح المنهج وتجانس العينة ، وسلامة طرق تحديدها وحصرها ، واختيار أدوات القياس المناسبة والتحقق من درجة صدقها وثباتها ، واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لذلك كلها إجراءات تساعد على الوصول إلى نتائج ذات قيمة علمية في هذا الفصل الذي يعتبر بمثابة مدخل للدراسة الميدانية .

**4-1- منهج الدراسة :**

لا بد للدراسة العلمية أن تعتمد على منهج علمي يتحقق من خلاله ما تهدف إليه الدراسة ويترتب عليه نجاح البحث أو إخفاقه باعتباره الطريق الذي يستخدمه الباحث للإجابة التي تثيرها المشكلة موضوع الدراسة ، ونظرا لتعدد المناهج في الدراسات الاجتماعية والإنسانية فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي باعتباره يقوم بدراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة الظاهرة ويعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها واستخلاص دلالتها كما أنه يساعد على جمع بيانات دقيقة حول عينات البحث ، ويعتبر المنهج الوصفي من أكثر المناهج استخداما في البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية ، حيث يقوم هذا المنهج بوصف الظواهر التعليمية أو النفسية أو الاجتماعية بهدف فهم مضمونها وعلاقتها ، أو قد يكون هدفه الأساسي تقويم وضع معين لأغراض عملية ، وبشكل عام يمكن تعريف هذا المنهج بأنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد خلال فترة أو فترات زمنية معلومة ، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة (عبيدات م وآخرون ، 1999 ، ص 42) ، كما أنه يعتبر الأسلوب الأكثر

شيوعا بين الباحثين في الوقت الحاضر فهو " أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة ، أو مشكلة محددة وتصويرها تصويرا كيميا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة " ( سامي ملحم ، 2000 ، ص324 ) .

#### 4-2- حدود الدراسة :

تحدد هذه الدراسة بشريا وزمانيا ومكانيا في إطار الحدود التالية :

#### 4-2-1- الحدود البشرية:

تتمثل الحدود البشرية في موظفي قطاعي الصحة ، والجماعات المحلية بكل من ولايات الأغواط ، الجلفة ، وتيارت ، والذين تم اختيارهم عشوائيا ، حيث قدر عددهم موظف .

#### 4-2-2- الحدود الزمانية :

تحدد هذه الدراسة زمانيا خلال الموسم الاجتماعي 2016/2015 و 2017/2016 ، وذلك في الفترة الممتدة من شهر أبريل 2016 إلى غاية شهر سبتمبر 2017.

#### 4-2-3- الحدود المكانية:

تحدد هذه الدراسة مكانيا في كل من ولايات الأغواط ، الجلفة ، وتيارت من خلال مؤسسات القطاع العام وتحديد المؤسسات التابعة لقطاعي الصحة والجماعات المحلية بهذه الولايات والتي وقع اختيارها عشوائيا لإجراء هذه الدراسة ، وهذا بالاكتفاء بمؤسسة واحدة ممثلة عن كل قطاع في كل ولاية من الولايات الثلاث بالنظر إلى الامكانيات المتاحة للطالب الباحث من جهد ووقت ومال في جمع البيانات .

#### 4-3 - مجتمع وعينة الدراسة :

أجري البحث الميداني في بعض مؤسسات القطاع العام ، وتحديد المؤسسات التابعة لقطاعي الصحة والجماعات المحلية بكل من ولايات الأغواط ، الجلفة ، وتيارت ، وهذا

بتوزيع أداة الدراسة على العمال والموظفين بالمستشفيات والبلديات بهذه الولايات ، مع العلم أن الطالب الباحث قد اختار المدن القريبة من مكان إقامته ، وذلك من أجل توفير الجهد والوقت والمال أثناء جمع المعلومات ، وأيضاً بسبب شساعة الرقعة الجغرافية لهذه الولايات المجاورة لولاية إقامة الطالب الباحث.

وقد تم احصاء مجتمع الدراسة كما يلي:

**الجدول رقم (04) يبين مجتمع وعينة الدراسة :**

الولاية	المؤسسة	عدد أفراد المجتمع	عينة البحث	النسبة%
ولاية الأغواط	مستشفى افلو	210	58	27.61%
	بلدية سيدي مخلوف	150	38	25.33%
ولاية الجلفة	مستشفى مسعد	242	65	26.85%
	بلدية عين الابل	119	32	26.89%
ولاية تيارت	مستشفى عين الذهب	198	55	27.77%
	بلدية عين الذهب	127	35	27.55%
المجموع		1064	283	27.05%

اعتمد الباحث على اخذ عينة عشوائية من الموظفين الممثلين لمجتمع الدراسة، وهم عمال القطاع العام العاملين بقطاعي الصحة والجماعات المحلية حسب الولايات المحددة في الدراسة، وهي: ولايات الأغواط، الجلفة، وتيارت، حيث وقع الاختيار على مستشفى آفلو، وبلدية سيدي مخلوف وهذا عن ولاية الأغواط ، ومستشفى مسعد، وبلدية عين الابل وهذا عن ولاية الجلفة، ومستشفى عين الذهب، وبلدية عين الذهب عن ولاية تيارت.

وقد تم أخذ عينة عشوائية بسيطة لصعوبة اجراء الحصر الشامل على جميع أفراد مجتمع البحث حيث تم توزيع المقياس بالتناسب مع عدد موظفي كل مؤسسة من مؤسسات القطاع العام الممثلة للولاية المحددة مكانيا لإجراء هذه الدراسة والمبينة في الجدول أعلاه، وبشكل حجم العينة ما نسبته حوالي 27 % من حجم مجتمع البحث، وعليه فقد تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (283) فرد.

الجدول رقم (05) يبين توزيع مقياس الدراسة على عينة البحث:

النسخ الصالحة للدراسة		نسخ المقياس المسترجعة		نسخ المقياس الموزعة	المؤسسة	الولاية
58	73.41%	79	79%	100	مستشفى افلو	ولاية الأغواط
38	73.07%	52	74.28%	70	بلدية سيدي مخلوف	
65	78.31%	83	83%	100	مستشفى مسعد	ولاية الجلفة
32	69.56%	46	65.71%	70	بلدية عين الابل	
55	80.88%	68	75.55%	90	مستشفى عين الذهب	ولاية تيارت
35	67.30%	52	74.28%	70	بلدية عين الذهب	
283	74.47%	380	76%	500		المجموع

لقد تم توزيع (500) نسخة من المقياس في شكله النهائي على أفراد مجتمع الدراسة بنسبة 47.80% من مجموع أفراد مجتمع الدراسة ، استرجع منها (380) نسخة بنسبة 76% منها (283) نسخة صالحة للدراسة والتحليل بنسبة 74.47%.

ويلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عدد المقاييس الصالحة للدراسة والتحليل كانت بنسب مختلفة ومقاربة بين مختلف مؤسسات القطاع العام محل الدراسة ، حيث بلغت نسبة المقاييس الصالحة للدراسة عن ولاية الأغواط نسبة 73.041% عن القطاع الصحي ونسبة 73.04% عن قطاع الجماعات المحلية، أما في ولاية الجلفة فقدرت النسبة بـ 78.31% عن قطاع الصحة و 69.56% عن قطاع الجماعات المحلية ، أما في ولاية تيارت فقدرت النسبة بـ 80.88% عن قطاع الصحة و 67.30% عن قطاع الجماعات المحلية.

وعليه يمكن القول بأن استجابة أفراد العينة للدراسة والاجابة على المقياس كانت عالية حيث تراوحت النسبة بين (67.30% و 80.88%) .

4-4- خصائص عينة الدراسة:

4-4-1- توزيع أفراد العينة حسب قطاع العمل :

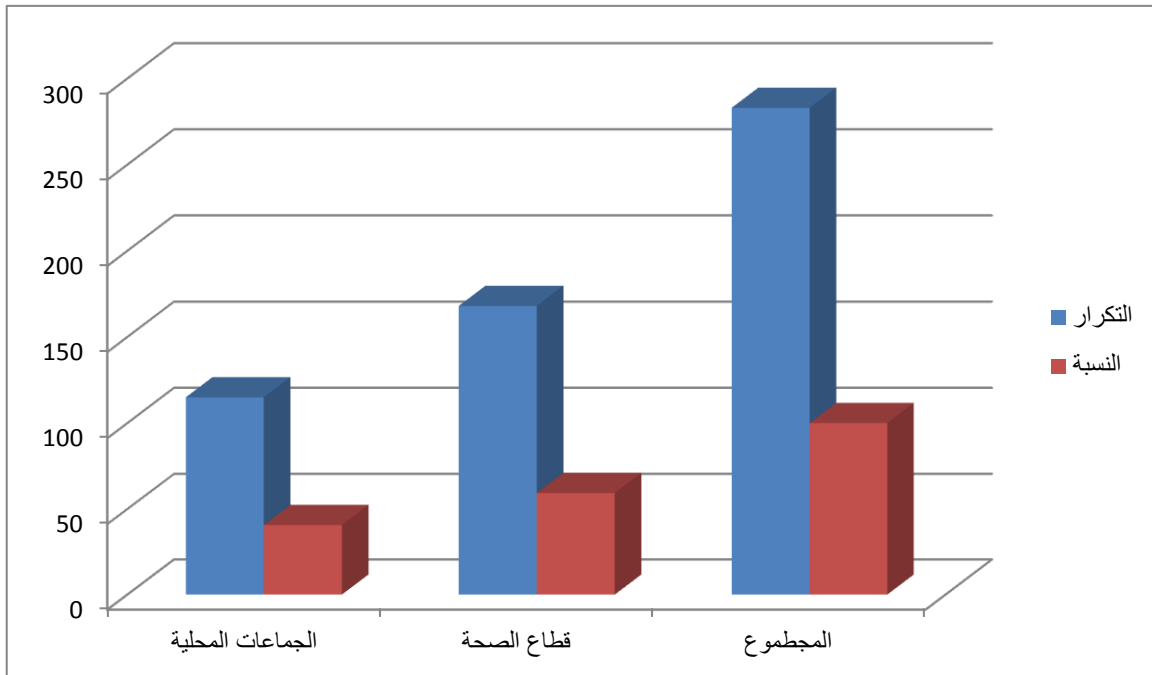
جدول رقم(06) يبين توزيع أفراد العينة حسب قطاع العمل

قطاع العمل	التكرار	النسبة%
الجماعات المحلية	115	40.63%
قطاع الصحة	168	59.36%
المجموع	283	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (06) أن عدد عمال الجماعات المحلية قدر ب

115 عامل بنسبة 40.63% بينما بلغ عدد عمال القطاع الصحي 168 عامل بنسبة

59.63%، وهذا يوضح بعض التقارب في تمثيل عمال القطاعين لعينة الدراسة.



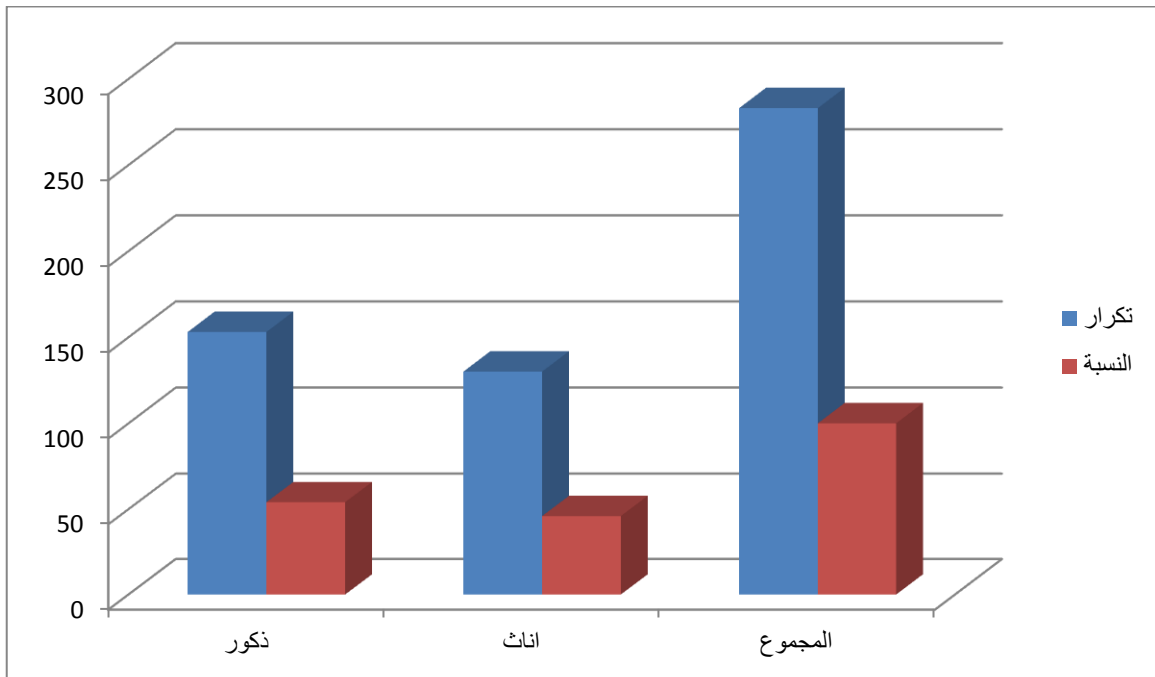
شكل رقم (04) يوضح التمثيل البياني لخصائص عينة الدراسة حسب قطاع العمل

4-4-2- توزيع أفراد العينة حسب الجنس :

جدول رقم(07) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة%	التكرار	الجنس
54.04%	153	ذكور
45.93%	130	اناث
100%	283	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (07) أن نسبة الذكور كانت 54.04 % بينما بلغت نسبة الاناث 45.93 % ، وهذا يوضح بعض التقارب في تمثيل الجنسين لعينة الدراسة .



شكل رقم (05) يوضح التمثيل البياني لخصائص عينة الدراسة حسب الجنس

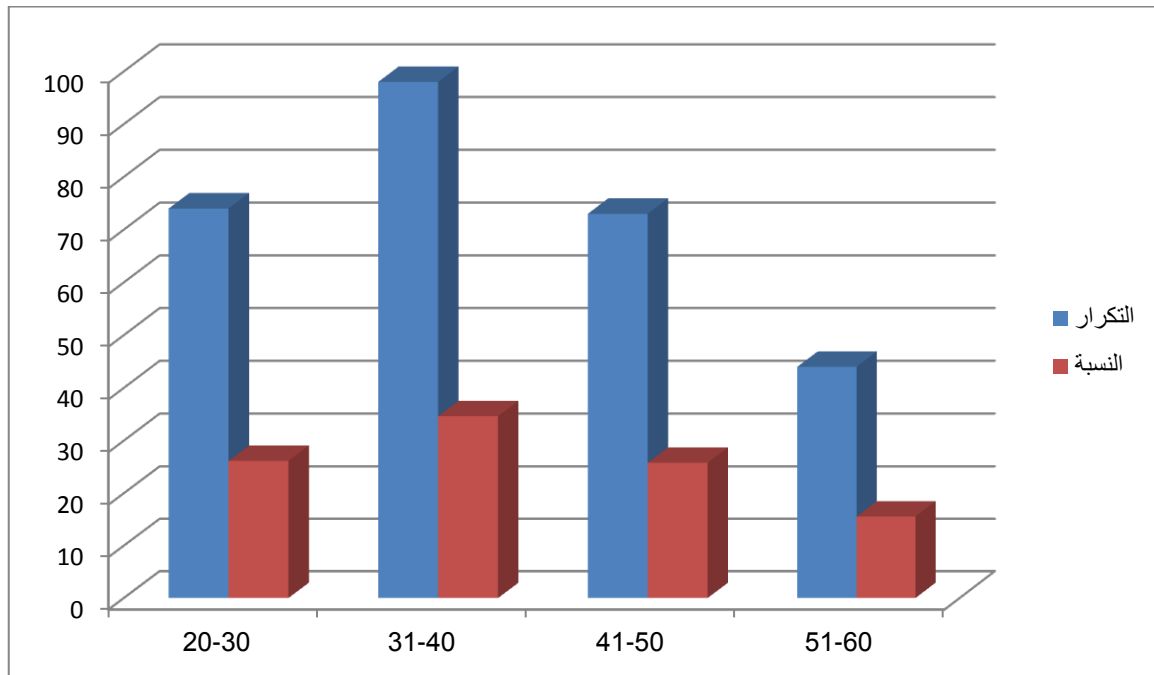


4-4-3- توزيع أفراد العينة حسب السن:

جدول رقم (08) يبين توزيع أفراد العينة حسب السن:

النسبة %	التكرار	السن
26.14 %	74	30-20
34.62 %	98	40-31
25.79 %	73	50-41
15.54 %	44	60-51
100 %	283	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (08) أن الفئات العمرية لعينة الدراسة قد جاءت متفاوتة من فئة لأخرى حيث قدرت نسبة الفئة العمرية (20-30 سنة) بـ 26.14% وفئة (31-40 سنة) بنسبة 34.62% وفئة (41-50 سنة) بنسبة 25.79% وفئة (51-60 سنة) بنسبة 15.54%.



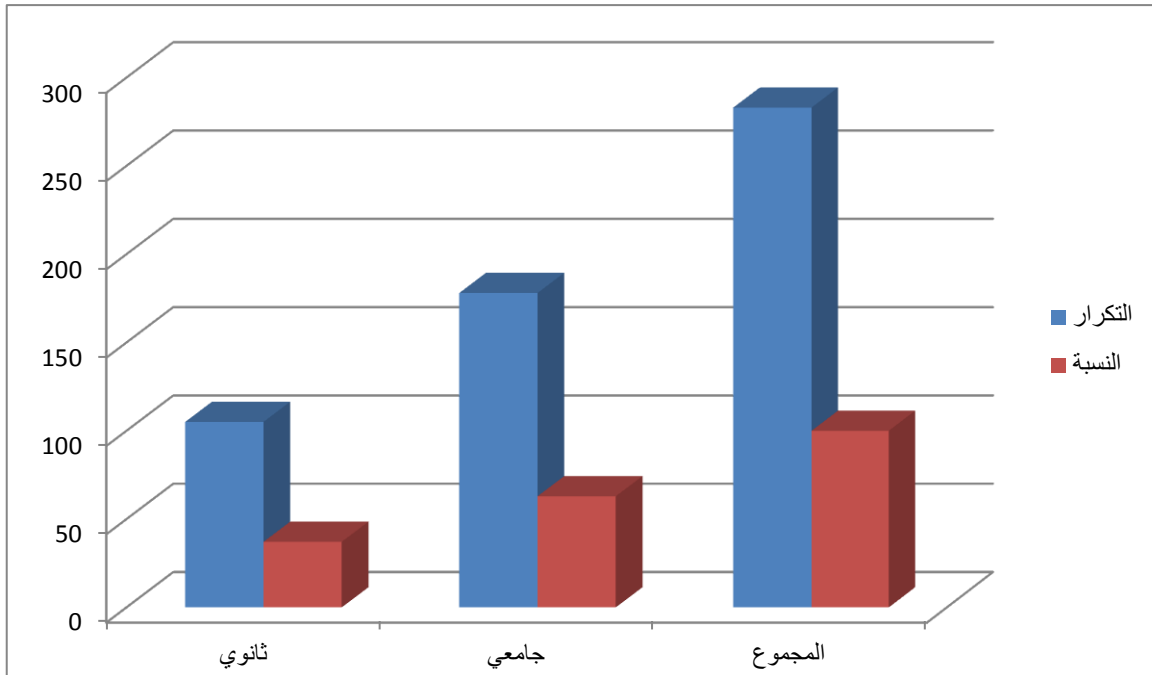
شكل رقم (06) يوضح التمثيل البياني لخصائص عينة الدراسة حسب السن

## 4-4-4- توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

جدول رقم (09) يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
37.10%	105	ثانوي
62.90%	178	جامعي
100 %	283	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (09) أن توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي تمثل بنسبة 37.10% لديهم مستوى ثانوي ، ونسبة 62.90% لديهم مستوى جامعي .



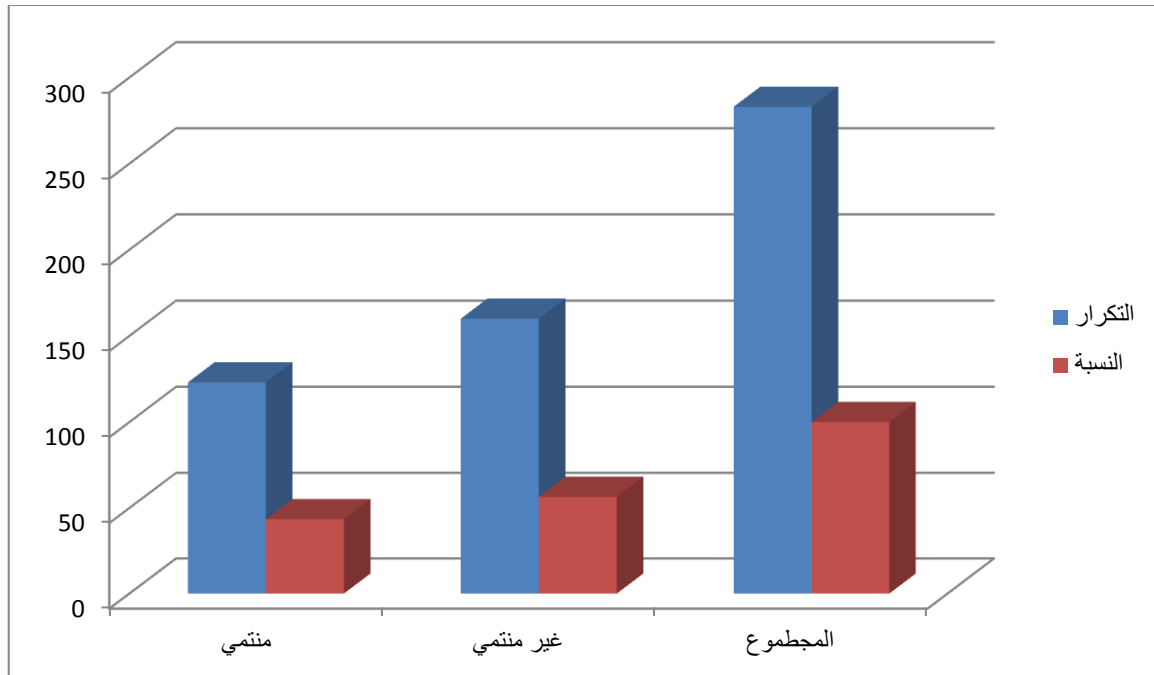
شكل رقم (07) يوضح التمثيل البياني لخصائص عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

4-4-5- توزيع أفراد العينة حسب الانتماء إلى فرع نقابي:

جدول رقم (10) يبين توزيع أفراد العينة حسب الانتماء إلى فرع نقابي:

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
43.46%	123	منتمي
56.53%	160	غير منتمي
100%	283	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (10) أن توزيع أفراد العينة حسب الانتماء إلى فرع نقابي تمثل بنسبة 43.46% لا ينتمون إلى أي فرع نقابي، بينما نسبة 56.53% لديهم انتماء إلى أحد الفروع النقابية المعتمدة بمؤسستهم.



شكل رقم (08) يوضح التمثيل البياني لخصائص عينة الدراسة حسب الانتماء إلى فرع نقابي

4-4-5- الدراسة الاستطلاعية:

قبل الشروع في تطبيق الدراسة الأساسية يجب على الباحث القيام بدراسة استطلاعية على عدد محدود من أفراد مجتمع البحث ، ويحقق هذا الإجراء مجموعة من الأهداف أهمها :

- توفر للباحث الفرصة لتقويم مدى مناسبة البيانات التي يحصل عليها للدراسة .
  - التأكد من صلاحية الأدوات المستخدمة في الدراسة ، والتي تتمثل في :
    - 1 - التأكد من الفهم اللغوي للمقياس .
    - 2 - دراسة صدق المقياس .
    - 3 - دراسة ثبات المقياس .
  - تساعد الباحث على اختبار أولي لفرضيات الدراسة ؛ حيث تقدم لنا النتائج الأولية مؤشرات بمدى صلاحية الفرضيات ، وما هي التعديلات الواجب القيام بها إن كانت تحتاج إلى تعديلات .
  - تمكن الباحث من إظهار مدى كفاية إجراءات البحث والمقاييس التي اختيرت لقياس المتغيرات. (رجاء محمود ابو علام ، 2007 ، ص 97).
- وقد تمثلت عينة الدراسة الاستطلاعية في 118 عامل وعاملة من مختلف الولايات المعنية بالدراسة (الأغواط - الجلفة - تيارت) حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية ، ولم يتمكن الباحث من استرجاع 17 استبيان بالإضافة 08 استبيانات أخرى غير صالحة للدراسة والتحليل ، ليستقر عدد عينة الدراسة الاستطلاعية على 93 استبيان .
- 4-6- أداة الدراسة :**

يعتبر الحصول على البيانات والمعلومات التي ستعتمد عليها الدراسة من أهم خطوات البحث لذلك يلجأ الباحث في أي دراسة لاختيار الوسائل والأدوات المناسبة لجمع البيانات وتحليلها لأن قيمة البحث ومدى دقة نتائجه مرتبط بمدى قدرة الباحث في الحصول على المعلومات اللازمة للدراسة ، ونظرا لعدم توفر مقاييس ذات صلة بموضوع الدراسة الحالية وتخدم أهداف البحث ، وهذا سواء في البيئة الجزائرية أو العربية - في حدود علم الباحث - فقد لجأ الباحث إلى بناء مقياس لهذه الدراسة كأداة سيكومترية مستمدة من البيئة والواقع الجزائري لتتناسب أهداف الدراسة وعينة البحث، مع الإشارة إلى الاستفادة من الدراسات

السابقة في عملية بناء هذه الأداة وفي هذا الإطار قام الباحث بتصميم مقياس الاتجاهات نحو قانون العمل وهذا من خلال المراحل التالية:

#### 4-6-1- خطوات بناء أداة الدراسة:

اتبع الباحث الخطوات الآتية في بناء أداة الدراسة:

1- الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية من مثل عمل الطالب في مرحلة الماجستير والموسوم بـ "اتجاهات عمال القطاع العام نحو قانون الوظيف العمومي الأمر 06-03 وعلاقته بالرضا المهني" و دراسة عبد الرحمان محمد العيسوي الموسومة بـ "دراسة ميدانية لاتجاهات الشباب الجامعي نحو القانون"، بالإضافة إلى الاطلاع على بعض الدراسات في مجال القانون وبخاصة قانون العمل.

2- تعريف متغيرات الدراسة تعريفا إجرائيا واضحا.

3- الاعتماد على بعض المراجع المساعدة في عملية بناء المقاييس من مثل مؤلف البروفيسور بشير معمرية الموسوم بـ: "أساسيات القياس النفسي وتصميم أدواته".

4- عرض الصورة الأولية للمقياس على التحكيم، وقد شملت عملية التحكيم أساتذة في اختصاص علم النفس العمل والتنظيم، وأساتذة في اختصاص القانون، ومسيرين إداريين في مناصب إدارية عليا، وهذا لإبداء الرأي بشأن ما يلي:

- مدى ملائمة المقياس للأهداف التي تسعى الدراسة من أجل تحقيقها.
- مدى سلامة العبارات من حيث الصياغة اللغوية.
- مدى سلامة العبارات من حيث مضمونها القانوني.
- إضافة أو حذف أو تعديل ما يروونه مناسباً.

5- وفي ضوء آراء وتوجيهات المحكمين عدلت بعض العبارات بما يتناسب والنصوص القانونية محل معرفة اتجاهات العمال نحوها ، وحذفت أخرى ، وعدلت الصياغة اللغوية للبعض الآخر لتجنب الغموض وتبسيط اللغة ، وعلى هذا الأساس تمت صياغة مقياس "اتجاهات عمال القطاع العام نحو قانون العمل" ، وهذا في صورته النهائية والتي سنتعرض لها بالشرح في العنصر الموالي :

#### 4-6-2- تصميم مقياس الاتجاهات:

قام الباحث بتصميم هذا المقياس بعدما اتبع الخطوات السالفة الذكر في العنصر السابق، حيث توصل الباحث إلى صياغة فقرات أولية موزعة على أربعة محاور أساسية، تتماشى مع اشكالية الدراسة والفرضيات البحثية المراد التحقق منها في هذه الدراسة، وقد ضمت النسخة الأولية للمقياس ستة وخمسون (56) بندا، عرضت على المحكمين وفق الطريقة المنهجية المتعارف عليها، مع الإشارة إلى تحكيم مختصين في القانون واستشارة بعض الاطارات المسيرة في الادارات المحلية.

وعلى ضوء تقديرات الأساتذة المحكمين وآراء المختصين القانونيين والمسيرين الاداريين قام الباحث بإجراء تعديلات مهمة على النسخة الأولية للمقياس وفق ما يلي :

- تقليص عدد بنود المقياس تجنباً للإرهاق والملل والتعب الذي قد يؤدي إلى عدم تركيز المفحوصين عند الاجابة على فقرات المقياس ، حيث تم الاحتفاظ بثلاثة واربعين (43) بندا من مجموع ستة وخمسين (56) بند.

- حذف بعض البنود، وتصحيح الصياغة اللغوية لبعض الفقرات التي تتطلب ذلك.

- تعديل محتوى بعض البنود بما يتماشى مع مضمون النص القانوني الذي يعالج البند المعني اتجاه ورأي العمال نحوه إن بالموافقة أو المعارضة مثل البند رقم 11 والذي كان نصه كما يلي : "أرى أن قانون العمل حدد الأجر الذي يسمح لي بالشعور بالرضا" وبعد

التعديل أصبحت صياغة العبارة كما يلي : " أرى أن القانون الأساسي الخاص بالقطاع الذي أنتمي إليه حدد الأجر الذي يسمح لي بالشعور بالرضا " .

- اختصار بدائل الاجابة من ثلاثة بدائل (موافق - محايد - معارض )، إلى بديلين فقط هما ( موافق - معارض ) وذلك لتجنب المفحوص الحيرة والقلق عند اختياره البديل الذي يتوافق مع رأيه ، ولتجنيبه التعب والملل من اختيار بدائل متعددة ومتقاربة في التقدير .

#### 4-6-3- وصف أداة الدراسة :

جاء مقياس الدراسة في نسخته النهائية المعدة للتطبيق كما يلي:

- تمهيد مختصر يشرح للمفحوص الهدف من الدراسة ، ويطلب منه التعاون بتقديم اجاباته على الأسئلة المطروحة مع تقديم نموذج للإجابة عن أحد بنود المقياس للتوضيح والمساعدة .

- معلومات عامة عن المفحوص تتضمن بياناته الشخصية مثل ( الجنس ، السن ، قطاع العمل ، المهنة ، المستوى التعليمي ، الحالة العائلية ، الاطلاع على التعديلات التي مست نظام الأجور واجراءات التقاعد ، الانتماء إلى فرع نقابي من عدمه ) .

#### 4-6-3-1- توزيع البنود على المحاور التي يتكون منها المقياس :

تتكون عبارات الاستبيان من 43 بندا تتوزع على أربعة محاور تتوزع وفق فرضيات الدراسة على النحو التالي:

**1- المحور الأول:**

تتعلق بنود هذا المحور باتجاهات عمال القطاع العام ممثلين بعمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو النصوص والقوانين المنظمة لعلاقات العمل في القطاع العام ، ويتكون هذا المحور من عشرة (10) بنود ، وهي العبارات من (1 إلى 10 ) وتتمحور بنوده حول مدى حاجة قانون العمل إلى بعض التعديلات من وجهة نظر المفحوصين ، وهل تضر هذه التعديلات بمكاسب العمال المهنية من خلال النصوص السابقة ، وهل يحترم العمال التعديلات التي طرأت على قانون العمل وهل يضمن المساواة بين جميع فئات الموظفين في مختلف القطاعات ، وهل يمنح قانون العمل صلاحيات أكثر للمستخدم على حساب العامل ، وهل يهتم قانون العمل باستقرار المورد البشري للمؤسسات.

**2- المحور الثاني:**

وتتعلق بنود هذا المحور باتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو النصوص المتعلقة بالأجور وتناولته البنود من (11 إلى 20 ) ، وتتضمن بنوده مدى شعور العامل بالرضا نحو الأجر الذي يتضمنه القانون الأساسي الخاص بالقطاع الذي ينتمي إليه العامل ، وهل يخدم تعديل المادة 87 مكرر من قانون العمل كل العمال ، ومدى عدالة الأجور بالنظر إلى المؤهل العلمي الذي يحوزه العامل ، وبالنظر إلى القطاع الذي ينتمي إليه العامل ، وبالنظر أيضا إلى حجم ساعات العمل التي يؤديها ، ومدى الرضا عن المنح والعلاوات ومدى عدالة تطبيقها ، ومدى الرضا عن النقطة الاستدلالية المعتمدة في تحديد الراتب ، ومدى الرضا عن الأجر المتضمن في الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ، ومدى الرضا عن الأجر بالنظر إلى مستوى المعيشة ، وهل يخدم نظام الأجور في القانون الأساسي الخاص بالقطاع الذي ينتمي إليه العامل بعض الفئات دون غيرها .



**3- المحور الثالث:**

وتتعلق بنود هذا المحور باتجاهات العمال نحو اجراءات التقاعد وتناولته البنود من ( 21 إلى 33) ، وجاء مضمون بنوده في مدى رضا العمال العام نحو اجراءات التقاعد الجديدة ، وهل سيختار العمال التقاعد المبكر بسبب هذه التعديلات ، وهل يكفل قانون التقاعد الحقوق المادية للعمال ، وهل يناسب السن المحدد في القانون الجديد العمال ، ومدى رضا العمال عن الغاء التقاعد دون شرط السن ، وعن مزايا التقاعد المبكر ، وهل تعديل قانون التقاعد يخدم رب العمل دون العمال .

**4- المحور الرابع:**

وتتعلق بنود هذا المحور باتجاهات العمال نحو النصوص القانونية المنظمة لممارسة الحريات النقابية ، وتتناوله البنود من (34 إلى 43) ، وجاء مضمون هذه البنود في مدى ضمان القانون لحقوق العمال عند قيام الاضراب ، وهل القانون في صالح العمال ، وهل تنفادي الادارة الاضراب باعتمادها على آليات تنفادي لجوء العمال إليه ، وهل يوجد تعسف قضائي في الحكم على شرعية الاضرابات ، وهل يميل القضاء العمالي في الغالب إلى الادارة على حساب العمال ، وهل هناك غموض في تحديد مفهوم الحد الأدنى للخدمة ، وهل يفرض التعسف في استخدام السلطة قيودا على حق الاضراب ، وهل يعتبر تقدير الخطأ المهني الجسيم في حالة الاضراب قوة في يد الادارة .

## الجدول رقم (11) يبين توزيع البنود على أبعاد المقياس

الرقم	الأبعاد	رقم البنود	عدد البنود
1	بعد الاتجاه نحو نص قانون العمل	من البند رقم 01 إلى البند رقم 11	11 بنود
2	الاتجاه نحو القوانين المحددة للأجور	من البند رقم 12 إلى البند رقم 20	09 بنود
3	بعد الاتجاه نحو النصوص القانونية المنظمة للتقاعد	من البند رقم 21 إلى البند رقم 33	13 بنود
4	الاتجاه نحو النصوص المنظمة للعمل النقابي	من البند رقم 34 إلى البند رقم 43	10 بنود

ويتم التصحيح بإعطاء الأوزان التالية :

العبارات الموجبة : موافق (1) ، معارض (0) ، وتعكس الأوزان في العبارات السالبة وهي البندين رقم 04 و 07 من البعد الأول ، والبندين رقم 14 و 20 من البعد الثاني، والبند رقم 33 من البعد الثالث ، والبندين رقم 38 و 39 من البعد الرابع ويحدد الوسط الحسابي بين ذوي الاتجاه الايجابي وذوي الاتجاه السلبي بالدرجة 21.5 .

و من أجل التعرف على مدى استجابة أفراد عينة الدراسة على عبارات الأداة التي شملت متغيرات الدراسة، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات المقياس

والجدول التالي يوضح نتائج الاستجابة لأفراد العينة

الجدول (12) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة

الدراسة على عبارات مقياس الاتجاهات نحو قانون العمل:

الرقم	بنود مقياس الاتجاهات نحو قانون العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	أرى قانون العمل بحاجة إلى بعض التعديلات	,9117	,28429
2	أرى أن تعديل قانون العمل يضر بمكاسب العمال	,4982	,50088
3	أرى أن تعديل قانون العمل حتمية تفرضها التغيرات الاقتصادية	,7314	,44399
4	أرى أنه ليس هناك حاجة ماسة إلى تعديل قانون العمل	,7491	,43429
5	يمنح قانون العمل صلاحيات أكثر للمستخدم على حساب العامل	,6572	,47547
6	يضمن قانون العمل المساواة بين جميع فئات الموظفين	,3958	,48988
7	قانون العمل في حاجة إلى تغيير جذري	,2827	,45110
8	أحترم التعديلات التي طرأت على قانون العمل	,5265	,50018
9	قانون العمل يواكب التغيرات الاجتماعية والاقتصادية	,3534	,47886
10	لا يهتم قانون العمل باستقرار المورد البشري للمؤسسات	,4382	,49704
11	أرى قانون العمل الجديد حدد الأجر الذي يسمح لي بالشعور بالرضا	,3251	,46924
12	أرى أن تعديل المادة 87 مكرر من قانون العمل يخدم كل العمال	,3216	,46790
13	أرى أن الأجر الذي أتقاضاه محدد في قانون العمل حسب المؤهل العلمي للموظف	,4417	,49747
14	أرى أن الأجر الذي أتقاضاه محدد في قانون العمل حسب عدد ساعات العمل	,5088	,50081
15	أنا أشعر بالرضا عن المنح والعلاوات التي قدمها القانون	,2509	,43429
16	هناك عدالة في تطبيق الترقية المادية كما حددها القانون	,3428	,47547
17	أنا راض عن النقطة الاستدلالية المعتمدة في تحديد الراتب	,3180	,46653
18	أنا راض عن الأجر القاعدي الذي يضمنه قانون العمل الجديد	,3180	,46653
19	أنا راض عن الأجر الذي أحصل عليه بالنظر إلى مستوى المعيشة	,2261	,41908
20	أرى أن نظام الأجور في قانون العمل يخدم بعض الفئات دون غيرها	,3392	,47428

21	النصوص القانونية والتنظيمية الجديدة للتقاعد تدفعني إلى اختيار التقاعد المبكر	2438,	43014,
22	أفكر في التقاعد بسبب تعديل القانون	2721,	44582,
23	رفع السن القانونية للتقاعد يدفعني إلى التقاعد المبكر	2544,	43630,
24	يكفل قانون التقاعد الحقوق المادية للعامل	4099,	49269,
25	سن التقاعد الذي يحدده القانون يناسب العمال	2756,	44762,
26	إلغاء التقاعد دون شرط السن لا يناسب العمال	4134,	49332,
27	رفع السن القانونية للتقاعد يسبب لي ضغطا في العمل	1908,	39364,
28	إلغاء التقاعد دون شرط السن يقلل من فرص الباحثين عن عمل	2898,	45445,
29	التراجع عن مزايا التقاعد المبكر لا يخدم العمال	2049,	40438,
30	يتيح لي التقاعد دون شرط السن الفرصة لمتابعة أعمالي الخاصة	7138,	45279,
31	يتيح لي التقاعد دون شرط السن الفرصة إلى التفرغ لشؤون الاسرة	7845,	41193,
32	أرى أن رفع السن القانونية للتقاعد تفرضه الظروف الاقتصادية الراهنة	4311,	49611,
33	أرى أن تعديل نظام التقاعد في قانون العمل الجديد يخدم رب العمل	3604,	48097,
34	تضمن القوانين حقوق العمال في حال إضرابهم	3816,	48665,
35	القوانين المنظمة لعملية الإضراب في صالح العمال	5654,	49659,
36	يوجد تعسف قضائي في الحكم على شرعية الإضرابات	3216,	46790,
37	هناك غموض في القانون في مفهوم الحد الأدنى من الخدمة	2163,	41246,
38	تقدير الخطأ المهني الجسيم في حالة الإضراب قوة في يد الإدارة	3498,	47776,
39	القضاء العمالي يميل في الغالب إلى الإدارة على حساب العمال	2014,	40177,
40	التعسف في استخدام السلطة يفرض قيودا على حق الإضراب	2544,	43630,
41	أرى أن الإدارة لا تعمل على تفادي الاضراب	2367,	42584,
42	أرى أن الإدارة لا تحسن الاصغاء إلى العمال إلا في حال إضرابهم	8693,	33772,
43	هناك مرونة في النصوص المتعلقة بالحد الأدنى من الخدمة	5159,	50063,

## 4-7- الخصاص السيكمترية للأداة :

## 4-7-1- الصدق :

التعريف العام والشائع للصدق هو أن الاختبار يعتبر صادقا إذا كان "يقيس ما وضع لقياسه " (مقدم عبد الحفيظ ، 1993 ، 146)، ووفقا لهذا التعريف هناك ثلاثة مفاهيم أساسية تتعلق بصدق الاختبار بمعنى أنه لا يكون الاختبار صادقا إلا إذا توفر على ما يلي :

1- أن يكون الاختبار قادرا على ما وضع لقياسه فتكون بنوده على علاقة وثيقة بالخاصية التي تقيسها.

2- أن يكون الاختبار قادرا على قياس ما وضع لقياسه فقط، أي أن يكون قادرا على أن يميز بين الخاصية التي يقيسها والخصائص التي يمكن أن ترتبط بها.

3- أن يكون الاختبار قادرا على التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها أي يميز بين الأداء القوي والأداء الضعيف، أما إذا كانت درجات الاختبار جميعها متقاربة دل ذلك على صدق ضعيف. (بشير معمرية ، 2011، ص180)

تم تقدير صدق الأداة بالطرق الآتية:

## 4-7-1-1- الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

قام الباحث بعرض الصورة الأولية للمقياس على التحكيم ، وقد شملت عملية التحكيم أساتذة في اختصاص علم النفس العمل والتنظيم ، وأساتذة في اختصاص القانون ، ومسييرين إداريين في مناصب إدارية عليا ، وهذا لإبداء الرأي بشأن مدى ملائمة المقياس للأهداف التي تسعى الدراسة من أجل تحقيقها ، ومدى سلامة العبارات من حيث الصياغة اللغوية ، ومدى سلامة العبارات من حيث مضمونها القانوني ، وإضافة أو حذف أو تعديل ما يروونه مناسباً .

وفي ضوء آراء وتوجيهات المحكمين عدلت بعض العبارات بما يتناسب والنصوص القانونية محل معرفة اتجاهات العمال نحوها، وحذفت أخرى، وعدلت الصياغة اللغوية للبعض الآخر لتجنب الغموض وتبسيط اللغة، مع ضرورة إضافة بعض البنود في بعض الأبعاد مع الإشارة إلى التقارب والرؤية المشتركة للمحكمين حول ابناء العام والمحتوى الذي تضمنه المقياس، وتم حساب نسبة الاتفاق حول البنود بعد تفريغ تكرارات تقديرات الخبراء/المحكمين لكل بند على حدة، ثم تحويلها إلى نسب مئوية بتقسيم عدد الخبراء /المحكمين الذين وافقوا على السؤال أو البند على العدد الكلي للخبراء /المحكمين وضرب الناتج في 100، ثم تختار البنود التي حصلت على نسبة تقديرات تساوي 80% فأكثر لأن أخذه بهذه النسبة المرتفعة تجعله يحصل على الشعور بالارتياح والثقة من حيث صدق المحتوى. (بشير معمرية، 2011، ص ص 186-187)

**الجدول رقم (13) يبين نسبة الاتفاق على عبارات مقياس الاتجاهات نحو قانون العمل**

البعد	العبارة	نسبة الاتفاق
بعد الاتجاه نحو نص قانون العمل	أرى قانون العمل بحاجة إلى بعض التعديلات	100%
	أرى أن تعديل قانون العمل يضر بمكاسب العمال	100%
	أرى أن تعديل قانون العمل حتمية تفرضها التغيرات الاقتصادية	85%
	أرى أنه ليس هناك حاجة ماسة إلى تعديل قانون العمل	100%
	يمنح قانون العمل صلاحيات أكثر للمستخدم على حساب العامل	100%
	يضمن قانون العمل المساواة بين جميع فئات الموظفين	100%
	قانون العمل في حاجة إلى تغيير جذري	85%
	أحترم التعديلات التي طرأت على قانون العمل	100%
	قانون العمل يواكب التغيرات الاجتماعية والاقتصادية	85%
	لا يهتم قانون العمل باستقرار المورد البشري للمؤسسات	85%
	أرى قانون العمل الجديد حدد الأجر الذي يسمح لي بالشعور بالرضا	100%
	أرى أن تعديل المادة 87 مكرر من قانون العمل يخدم كل العمال	100%

100%	أرى أن الأجر الذي أتقاضاه محدد في قانون العمل حسب المؤهل العلمي للموظف	الاتجاه نحو القوانين المحددة للأجور
100%	أرى أن الأجر الذي أتقاضاه محدد في قانون العمل حسب عدد ساعات العمل	
100%	أنا أشعر بالرضا عن المنح والعلاوات التي قدمها القانون	
100%	هناك عدالة في تطبيق الترقية المادية كما حددها القانون	
100%	أنا راض عن النقطة الاستدلالية المعتمدة في تحديد الراتب	
100%	أنا راض عن الأجر القاعدي الذي يضمنه قانون العمل الجديد	
100%	أنا راض عن الاجر الذي أحصل عليه بالنظر إلى مستوى المعيشة	
100%	أرى أن نظام الأجور في قانون العمل يخدم بعض الفئات دون غيرها	
100%	النصوص القانونية والتنظيمية الجديدة للتقاعد تدفعني إلى اختيار التقاعد المبكر	
100%	أفكر في التقاعد بسبب تعديل القانون	
100%	رفع السن القانونية للتقاعد يدفعني إلى التقاعد المبكر	
100%	يكفل قانون التقاعد الحقوق المادية للعامل	
100%	سن التقاعد الذي يحدده القانون يناسب العمال	
100%	إلغاء التقاعد دون شرط السن لا يناسب العمال	
100%	رفع السن القانونية للتقاعد يسبب لي ضغطا في العمل	
100%	إلغاء التقاعد دون شرط السن يقلل من فرص الباحثين عن عمل	
100%	التراجع عن مزايا التقاعد المبكر لا يخدم العمال	
85%	يتيح لي التقاعد دون شرط السن الفرصة لمتابعة أعمالي الخاصة	
85%	يتيح لي التقاعد دون شرط السن الفرصة إلى التفرغ لشؤون الاسرة	
100%	أرى أن رفع السن القانونية للتقاعد تفرضه الظروف الاقتصادية الراهنة	
100%	أرى أن تعديل نظام التقاعد في قانون العمل الجديد يخدم رب العمل	

100%	تضمن القوانين حقوق العمال في حال إضرابهم	الاتجاه نحو النصوص المنظمة للعمل النقابي
100%	القوانين المنظمة لعملية الإضراب في صالح العمال	
100%	يوجد تعسف قضائي في الحكم على شرعية الإضرابات	
100%	هناك غموض في القانون في مفهوم الحد الأدنى من الخدمة	
100%	تقدير الخطأ المهني الجسيم في حالة الإضراب قوة في يد الإدارة	
100%	القضاء العمالي يميل في الغالب إلى الإدارة على حساب العمال	
100%	التعسف في استخدام السلطة يفرض قيودا على حق الإضراب	
100%	أرى أن الإدارة لا تعمل على تفادي الإضراب	
100%	أرى أن الإدارة لا تحسن الإصغاء إلى العمال إلا في حال إضرابهم	
100%	هناك مرونة في النصوص المتعلقة بالحد الأدنى من الخدمة	

#### 4-7-1-2- الصدق التمييزي لمقياس الاتجاهات نحو قانون العمل :

تم الاعتماد في تقدير معامل صدق المقياس على طريقة المقارنة الطرفية أو ما يعرف بالصدق التمييزي و ذلك بإتباع الخطوات الآتية :

- ترتيب درجة أفراد العينة ترتيبا تنازليا من أعلى إلى أدنى درجة.
- تقسيم الدرجات المحصل عليها إلى مجموعتين ، فالمجموعة الأولى تشير الى المجموعة العليا من الذين حصلوا على درجات مرتفعة في المقياس و المقدر عددهم ب ( 25 ) أفراد بنسبة ( 27 %) أما المجموعة الثانية فتشير إلى المجموعة السفلى من الذين حصلوا على درجات منخفضة في المقياس و المقدر عددهم ب(25) فردا بنسبة (27%).
- وبعد ذلك تم حساب الفرق بين متوسطي المجموعتين للمقياسين بتطبيق إختبار "ت" فتحصلنا على النتائج التالية :



جدول رقم (14) يبين قيمة " ت " لدلالة الفرق بين الطرف العلوي والطرف السفلي لمقياس الاتجاهات نحو قانون العمل.

مجموعات المقارنة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة " ت " المحسوبة	قيمة " p "	مستوى الدلالة
الثالث الأعلى % 27	25	24,2400	2,75802	48	17,916	0,000	0.05
الثالث الأدنى % 27	25	12,0800	1,97737				

و يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة  $p=0.000$  لاختبار " ت " (17,916) عند درجة حرية ( 48 ) أصغر من مستوى دلالة إحصائية ( 0.05 ) ، فهي دالة إحصائية وعليه توجد فروق بين المجموعتين و منه فالاستبيان له القدرة على التمييز بين أطرافه فهو صادق وصالح للاستخدام في الدراسة.

**4-7-2- الثبات :** هو مدى صحة الاختبار في تطبيقه على أفراد العينة وكلما كان الاختبار ثابتا كان صادقا وليس العكس ، إذ يعتمد في حساب الثبات على درجة الارتباط بين بنود الاختبار ، وعلى مدى تحصلنا على نفس النتائج من الأداة حتى في حالة إعادة اختبارها بعد مدة زمنية معينة .

#### 4-7-2-1- حساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي $\alpha$ ألفا كرونباخ :

والذي يستخدم في حالة تطبيق الاختبار مرة واحدة من أجل حساب معامل التجانس الذي يتمتع به الاختبار .

جدول رقم (15) يبين معامل ثبات لمقياس الاتجاهات نحو قانون العمل بمعادلة ألفا كرونباخ .

العينة	عدد البنود	قيمة ألفا كرونباخ
93	43	0.71

يتضح من الجدول أن معامل ثبات المقياس المقدر بـ (0.71) يعتبر معامل ثبات عال، ومنه يمكن الوثوق به.

4-7-2-2- حساب معامل ثبات استبيان مقياس الاتجاهات نحو قانون العمل بطريقة إعادة الاختبار:

تم حساب معامل الارتباط بيرسون على العينة الاستطلاعية، وكانت نتيجة معامل الارتباط بين درجات التطبيقين الأول والثاني تقدر بـ (0.78) وهي قيمة دالة إحصائياً ، وعليه يمكن القول أن لمقياس الاتجاهات نحو قانون العمل قدرة ثبات عالية جداً .

4-8- الأساليب الإحصائية:

استخدمنا في هذه الدراسة مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل معالجة البيانات المتحصل عليها وذلك بواسطة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الطبعة 20 .

**خلاصة الفصل:**

من خلال هذا الفصل تم ضبط المنهج والتعرف على العينة و أداة الدراسة و وصفها والتحقق من صدقها وثباتها وذلك باستخدام الخصائص السيكومترية وتحديد أهم الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة.

## الفصل الخامس

### عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة

1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى
3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
4. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية
5. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
6. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة
7. عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة
8. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة
9. عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة
10. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة
11. عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة
12. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية السادسة
13. عرض وتحليل نتائج الفرضية السابعة
14. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية السابعة
15. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثامنة
16. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثامنة
17. عرض وتحليل نتائج الفرضية التاسعة
18. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية التاسعة

الاستنتاج العام

الاقتراحات

خاتمة

## 5- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة :

## 5-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

نص الفرضية: توجد اتجاهات سلبية لدى عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل.

لحساب هذه الفرضية تم المقارنة بين المتوسط الفرضي للمقياس والمتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة في اتجاهاتهم نحو قانون العمل، ولتأكيد الفروق تم حساب "ت" لعينة واحدة، فجاءت النتائج على النحو الآتي:

جدول رقم (16) يبين نتائج الفروق في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو

قانون العمل .

عدد الأفراد	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية df	الدلالة الإحصائية "P"	مستوى الدلالة الإحصائية
283	21.5	17,6926	5,06562	12,64	282	0.000	دال عند 0.05

يتبين من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة البالغ عددهم (283) بلغ (17.69)، و انحراف معياري قدره (5.06) و وسط فرضي بلغ (21.5)، وعند مقارنة الوسط الفرضي للمقياس مع المتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة في الاتجاه نحو قانون العمل ظهر المتوسط الفرضي أعلى من الوسط الحسابي؛ وعند اختبار دلالة الفروق وجد بأنه دال إحصائياً عند مستوى (0.05) وبدرجة حرية (282) إذ كانت قيمة "ت" (12.64)، وهذا يعني أن الفرق بين المتوسط الحسابي والوسط الفرضي ذو دلالة إحصائية، ومن هذه النتائج يتضح لنا أن فرضية البحث تحققت، ومنه نقبل الفرضية البديلة لبحث ونرفض

الفرضية الصفرية، وبالتالي توجد اتجاهات سلبية لدى عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل.

### 5-2- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

يبين التحليل الاحصائي لنتائج هذه الفرضية والتي تنص على (توجد اتجاهات سلبية لدى عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل) وجود اتجاهات سلبية لدى عينة الدراسة، حيث تبين أن الوسط الفرضي بلغ (21.5) أعلى من الوسط الحسابي الذي بلغ (17.69)، كما أن اختبار "ت" لدلالة الفروق أعطى فروقا دالة احصائيا مما يعني قبول الفرضية البديلة للبحث، وهذا يعبر على شعور سلبي لدى عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو نصوص قانون العمل بصفة عامة، وهو مؤشر على وجود فجوة كبيرة بين المشرع والواقع أو على الأقل الدراية والمعرفة بحاجات العمال النفسية والاجتماعية والمهنية إذ كثيرا ما تصطدم هذه القوانين بحدود قصوى من الرفض من خلال الاحتجاجات وهذا في شتى القطاعات العمومية خاصة ما شهده قطاعي الصحة والتربية، وبدرجة أقل قطاع الجماعات المحلية - بالنظر إلى بعض خصوصية تسيير هذا القطاع - من احتجاجات عنيفة في التعبير على الاستياء من خلال الاضرابات التي ميزت السنوات الأخيرة في القطاع العام.

وتتفق نتيجة هذه الفرضية مع ما توصل إليه (بوظيفة وآخرون، 2007) في دراستهم حول عوامل الرضا لدى أساتذة التعليم الثانوي وهذا في مضمون الفرضية التي تتعلق بمستوى رضا الأساتذة فيما يخص الحوافز المادية (نظام الأجور)، والفرضية التي تتعلق بمستوى رضا الأساتذة فيما يخص التشريع المدرسي (القوانين الخاصة بحماية الاستاذ في ممارسة مهنة التعليم، القوانين الخاصة بحماية الأستاذ من الأمراض والأخطار المهنية، قانون التقاعد، والقوانين التي تضبط مختلف الأمراض المهنية ...) حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- مستوى رضا الأساتذة فيما يخص الحوافز المادية منخفض

2- مستوى رضا الأساتذة فيما يخص التشريع المدرسي منخفض

فما يعاب على هذه التغيرات والتعديلات القانونية هو إخفاقها في إدراك أهمية العنصر البشري أو المنفذ لأغلبية ما يتم تخطيطه وتشريعه، والذي غالبا ما يتم الاعتماد فيه على مهن أخرى أو أناس لا يعيشون الواقع اليومي، كما تتفق نتيجة هذه الفرضية مع ما توصل إليه (صافي محمد ، 2012) في دراسته حول اتجاهات عمال القطاع العمومي نحو قانون الوظيف العمومي أمر (06-03) وعلاقته بالرضا المهني، حيث تبين وجود اتجاهات سلبية لدى غالبية أفراد العينة نحو قانون الوظيف العمومي أمر 06-03.

بالإضافة إلى ذلك فلا بد من الإشارة إلى أنه من المتعارف عليه بأن القانون مرتبط عضويا بالمجتمع الذي أصدر ذلك النص القانوني، ولا يتأتى ذلك إلا إذا كان ذلك التشريع مستمد من قيم أصيلة ولبنات أساسية تخص امكانيات وواقع ذلك المجتمع بعينه لا بالاعتماد على نسخ تجارب لا تمت بصلة لحقيقة وواقع المجتمع المعني بهذه القوانين والتشريعات، ولا أدل على ذلك المفارقة الكبيرة بين التطلعات والواقع المعيش حيث نجد على سبيل المثال على سبيل المثال العديد من النصوص التشريعية المنسوخة عن القوانين الغربية المتقدمة وفي مقابل ذلك تعثر كبير على مستوى تفعيل تلك النصوص.

(عبد الكريم غريب، 2012، ص 16).

كما أن هذه النصوص القانونية تعاني أصلا من معوق أساسي هو انعدام المعطيات الأرغونومية الواضحة ذات المصادقية نتيجة حداثة الطرح الأرغونومي لدى الهيئات الرسمية لذلك وفي أغلب الأحيان نجد أن النص القانوني يعتمد على معطيات البلدان الصناعية - الشيء الذي لا يعكس واقع عالم الشغل في الجزائر - وفي كثير من الأحيان نجد أن النص القانوني هو نسخة طبق الأصل (أو مشوهة بعض الشيء) لنص قانوني في بلد أجنبي

متطور تكنولوجيا، وكأن تبني هذا النص المتطور - حسب المشرع - يحل الإشكال الذي ثبت عكسه ميدانيا مما يقودنا للحديث عن أولويات البحث الأروغونومي في الجزائر " (بوحفص مباركي، 2012).

ويلتقي هذا التفسير للدكتور بوحفص مباركي باعتباره أخصائيا سيكولوجيا وأروغوميا مع الرؤية ذاتها للمختص في قانون العمل الدكتور احمية سليمان حيث يتساءل هذا الأخير عن مدى انسجام القانون القائم حاليا مع التغيرات التي مرت بسوق العمل؟ ويجيب عن هذا السؤال بقوله "إن قانون العمل الحالي قد دخل مرحلة الأزمة مباشرة بعد صدوره وبداية تطبيقه الذي جاء في مرحلة تميزت بحدة الأزمة الاقتصادية على المستويين الدولي والداخلي مع بداية التسعينات،.....، فعلى المستوى الداخلي تتمثل في بداية تطبيق قوانين وآليات اقتصاد السوق وما تتطلبه من تفضيل المصلحة الاقتصادية على المصلحة الاجتماعية من جهة، وما عرفته بداية تطبيق القانون الحالي من صعوبات أمام تزايد مخاطر تهديد مناصب العمل نتيجة الأعمال الارهابية وتراجع تمويل الدولة للمؤسسات الاقتصادية اضافة إلى ما نتج عن اجراءات الخصخصة..... فكيف لقانون ولد وطبق في عز الأزمة أن لا يتأثر بها " (احمية سليمان ، 2010).

### 5-3- عرض و تحليل نتائج الفرضية الثانية :

#### نص الفرضية :

توجد فروق ذات دلالة احصائية بين عمال قطاع الصحة، وعمال قطاع الجماعات المحلية في اتجاهاتهما نحو قانون العمل.

وقصد التحقق من هذه الفرضية تم تطبيق إختبار "ت" لكشف الإختلافات الموجودة بين عمال قطاع الصحة وعمال قطاع الجماعات المحلية في اتجاهاتهما نحو قانون العمل، والجدول التالي يوضح النتائج الإحصائية المحصل عليها.



جدول رقم (17) يبين قيمة "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي درجات عمال قطاع الصحة وعمال قطاع الجماعات المحلية في اتجاهاتهما نحو قانون العمل .

المتغير	القطاع	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية df	قيمة "ت"	قيمة (P)	مستوى الدلالة
الاتجاه نحو قانون العمل	الجماعات المحلية	115	16,98	4,96	281	1,63	0.102	غير دال عند 0.05
	الصحة	168	18,03	5,09				

يتبين من الجدول أعلاه أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال القطاعين (الجماعات المحلية والصحة) في اتجاهاتهما نحو قانون العمل ، حيث أن مستوى المعنوية لقيمة (P) (0.102) لاختبار "ت" أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) المقبولة في العلوم النفسية والاجتماعية، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى عدم وجود فروق بين عمال القطاعين، وهو ما يؤكد انعدام الفروق بين متوسط عمال قطاع الجماعات المحلية المقدر بـ : (16,98) ومتوسط عمال قطاع الصحة الذي بلغ (18,03)، ومنه فالفرق بين المتوسطين ليس له دلالة إحصائية، ومنه نرفض الفرضية البديلة للبحث ونقبل الفرضية الصفرية، وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين عمال قطاع الصحة، وعمال قطاع الجماعات المحلية في اتجاهاتهما نحو قانون العمل.

#### 5-4- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية في هذا البحث على " توجد فروق ذات دلالة احصائية بين عمال قطاع الصحة، وعمال قطاع الجماعات المحلية في اتجاهاتهما نحو قانون العمل".

وقد بين التحليل الاحصائي لهذه الفرضية عدم وجود فرق بين متوسط عمال قطاع الجماعات المحلية المقدر بـ (16.98) ، ومتوسط عمال قطاع الصحة الذي بلغ (18.03) وبتطبيق اختبار "ت" لدلالة الفروق تبين أن الفرق ليس له دلالة احصائية، وعليه تم قبول الفرضية الصفرية، وتؤكد هذه النتيجة أن الاتجاه السلبي نحو قانون العمل الذي تم التأكد منه في الفرضية الأولى لا يوجد فيه اختلاف لصالح عمال قطاع الصحة على حساب عمال قطاع الجماعات المحلية، وكان الهدف من هذا الفرض هو مراعاة خصوصية قطاع الجماعات المحلية الذي لا يجد فيه العامل حرية أكثر بالمقارنة مع عمال القطاعات الأخرى، ولا أدل على ذلك من أرقام الاضرابات أين تقل في هذا القطاع مقارنة مع مستخدمي عمال قطاع الصحة والتربية مثلا .

وفي محاولة للتعلم أكثر في مناقشة وتحليل سيكولوجية الفرد الجزائري ومنه العامل فإننا نتوقع استجابة سلبية في نفسية الفرد الجزائري تجاه كلمة قانون بصفة عامة، فمثلا في دراسة قام بها (بوظيفة وآخرون، 1991) حول قانون المرور توصل إلى أن 56 % من السائقين المستجوبين يعتقدون بأن عدم احترام قانون المرور أصبح عادة طبيعية لدى أغلبية الناس حتى أصبحت متقبلة اجتماعيا، وإذا كان هذا المثال في ظاهره بعيدا عن مضمون هذه الدراسة فإن بعض التحليل السيكولوجي يشير إلى أن الأنا الجمعي صار يرى في تلك الاجراءات والقوانين فاقدة لعنصر الثقة، مما جعل الموقف العام يتسم بالسلبية أمام ما يسن من قوانين وتشريعات في أي مجال من المجالات نتيجة التراكمات التي ظلت حبيسة اللاوعي الفردي والجماعي للأفراد في هذه المنظومة. وما يطبع هذه التجارب هو فقدان الاستقرار في القوانين والإجراءات المنظمة لكل قطاع حيث من السهل علينا استيعاب كل احتمال لتراجع قد يقع تحت ظروف معينة مما أفقد تلك الإجراءات عنصر الثقة وبات الجميع يرى في الخطاب الرسمي للدولة وسيلة للهروب إلى الإمام في ظل مؤسسات تنفيذية هشة وإدارة لا زالت تعمل بنفس (ريتم) حقبة التخطيط المركزي هذا ما يفسر لنا تصاعد

الاحتجاجات بين الفئات المختلفة كلما سنحت الفرصة للمطالبة بحقوق ظلت حبيسة اللاوعي لفترة طويلة وربما حان الوقت للتعبير عنها " .

(بشير مصيطفي، جريدة الشروق، عدد 3228 / 10 مارس 2011).

### 5-5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

#### نص الفرضية:

توجد اتجاهات سلبية لدى عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو سلم الأجور. لحساب هذه الفرضية تمت المقارنة بين المتوسط الفرضي لمحور الأجور في المقياس والمتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة في الاتجاه نحو الاجور ، ولتأكيد الفروق تم حساب "ت" لعينة واحدة ، فجاءت النتائج على النحو الآتي :

#### جدول رقم (18) يبين نتائج الفروق في الاتجاهات نحو الأجور.

عدد الأفراد	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية df	الدلالة الإحصائية "P"	مستوى الدلالة الإحصائية
283	4.5	3.39	2,31	11,66	282	0.000	دال عند 0.05

يتبين من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة البالغ عددهم (283) بلغ (3,39) وانحراف معياري قدره (2,31) ووسط فرضي بلغ (4.5)، وعند مقارنة الوسط الفرضي لمحور الأجور في المقياس مع المتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة في الاتجاه نحو الأجور ظهر أن الوسط الفرضي أعلى من المتوسط الحسابي ؛ وعند اختبار دلالة الفروق وجد بأنه دال إحصائياً عند مستوى (0.05) المقبولة في العلوم النفسية والاجتماعية، وبدرجة حرية (282) إذ كانت قيمة "ت" (11,66)، وهذا يعني أن الفرق بين المتوسط الحسابي والوسط الفرضي ذو دلالة إحصائية ، ومن هذه النتائج يتضح لنا أن فرضية البحث

تحققت، وعليه نقبل الفرضية البديلة للبحث ونرف الفرضية الصفرية وبالتالي توجد اتجاهات سلبية لدى عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو سلم الأجور.

### 5-6- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على ما يلي: "توجد اتجاهات سلبية لدى عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو سلم الأجور"

وقد بين التحليل الاحصائي لهذه الفرضية أن الوسط الفرضي أعلى من المتوسط الحسابي، وعند تطبيق اختبار "ت" لدلالة الفروق تبين بأنه دال احصائيا، وعليه تم قبول الفرضية البديلة للبحث، وتعود هذه النتيجة إلى وجود فارق معتبر بين التطلعات المهنية لعمال القطاع العام وحجم الاشباع الذي تحقق من خلال قوانين العمل الصادرة في هذا الشأن المتعلق بالأجور منذ سنة 2006 على الأقل، وهو تاريخ صدور قانون الوظيف العمومي وما تلاه من نصوص تشريعية قطاعية حيث تصاعد المد النقابي في هذه الفترة، فنشأت ابتداء من جانفي 2008 حركة اجتماعية واسعة مؤطرة من قبل النقابات المستقلة، بمناسبة إقرار السلطة للزيادة في الأجور وإصدار الشبكة الجديدة لها، وذلك دون إجراء مفاوضات مع النقابات الممثلة لقطاع الوظيف العمومي، حيث تكتلت النقابات داخل هيئتين هما: التنسيق الوطنية للنقابات المستقلة للوظيف العمومي (CNSAP)، والهيئة المستقلة لنقابات الوظيف العمومي (IAFP) حيث أصدرت هذه الأخيرة بيانا تدعوا فيه إلى تنظيم إضراب وطني أيام 13-14-15 أفريل 2008 تطالب فيه بضرورة إشراك النقابات المستقلة في التفاوض حول إعداد القوانين الخاصة وكان من أبرز مطالبها والتي تشترك مع باقي التنسيقيات ما يلي:

- الزيادة في أجور عمال الوظيفة العمومية بإلغاء المادة 87 مكرر من قانون العمل، وتممين قيمة النقطة الاستدلالية وجعلها تتماشى مع القدرة الشرائية الحقيقية.

- إشراك النقابات المستقلة في التفاوض حول إعداد القوانين الخاصة ونظام المنح والعلاوات لمختلف القطاعات.

- تأسيس منحة تقاعد تضمن كرامة الموظف ، مع احترام الحريات النقابية وفتح مفاوضات جادة حول مطالب عمال الوظيف العمومي.

(بيان الهيئة المستقلة لنقابات الوظيف العمومي ، 2008 ) .

وتتفق نتيجة هذه الفرضية مع ما توصل إليه (رابح تواجية، 2012) في إشارته إلى أن المشرع من خلال النص القانوني المحدد للأجر والذي جاء به القانون 90-11 خاصة ما تعلق بتعديل المادة 87 مكرر حاول التخلص من الاتهام الموجه للأجر كمعطى سياسي وذلك بربطه بمؤشرات اقتصادية بحتة ، ولو انه يصعب تحديد هذه المفاهيم (الظروف الاقتصادية العامة ) مثلا والواقع أن هذا المفهوم يعد غامضا ويعطي المرونة للمشرع . ويدعم هذا التفسير أن المضامين النفسية تشير إلى أن مستوى الأجر وما يصاحبه من اشباع للحاجات الفردية وتأثير ذلك على مستوى الدافعية نحو العمل، الالتزام، ومعدلات الغياب، فالعلاقة تبادلية تقوم على ارتباط الأفراد بالتنظيم مقابل ما يقدمه التنظيم لهؤلاء من مكاسب ورواتب سنوية (عبيد العمري ، 2004)، وعلى هذا فإن اسهامات الفرد في نشاطات المنظمة تكون بقدر توقعاته من العوائد المترتبة له ودرجة اشباعها لحاجاته ودوافعه، ويعبر هذا الاتجاه السلبي لدى أفراد العينة على أهمية العائد المادي في تكوين اتجاهات معينة نحو العمل والمنظمة التي ينتمي إليها العامل بصفة عامة خاصة أمام الوضع الاقتصادي الصعب وانعدام التوازن بين الأجور والقدرة الشرائية لهذه الشريحة الواسعة من العمال والتي تمثل الطبقة المتوسطة في المجتمع حيث أن الحفاظ عليها من مؤشرات الحفاظ للمجتمع ككل ، وتزيد حدة هذه الفوارق في التوقعات عندما يقيم عمال القطاع العام مقارنات مع نظرائهم في القطاع الخاص أو أكثر من ذلك عند المقارنة مع كتلة الأجور التي يتيحها قانون العمل للعمالة الأجنبية ، ليتجاوز متغير الأجور في هذه النقطة كونه مجرد وسيلة لإشباع الحاجات البيولوجية إلى بعد يعبر عن القيمة والمكانة " فالأجر قد يرمز للمكانة

الاجتماعية... ويترجم لتقدير واعتراف من طرف المؤسسة لأهمية ودور العامل... بالإضافة إلى أنه قد يعكس درجة تفوق الفرد ونجاحه ، الأمر الذي يأخذ طابعا اجتماعيا ومعنويا لا يستهان به " (بوظيفة وآخرون ، 2007 ، ص50) .

#### 5-7- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

##### نص الفرضية :

توجد اتجاهات سلبية لدى عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو القوانين المنظمة لإجراءات التقاعد.

لحساب هذه الفرضية تمت المقارنة بين المتوسط الفرضي لمحور القوانين المنظمة لإجراءات التقاعد في المقياس والمتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة في الاتجاه نحو القوانين المنظمة لإجراءات التقاعد، ولتأكيد الفروق تم حساب "ت" لعينة واحدة ، فجاءت النتائج على النحو الآتي :

جدول رقم (19) يبين نتائج الفروق في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو القوانين المنظمة لإجراءات التقاعد.

عدد الأفراد	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية df	الدلالة الإحصائية "P"	مستوى الدلالة الإحصائية
283	6.5	4,84	2,23	12,45	282	0.000	دال عند 0.05

يتبين من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة البالغ عددهم (283) بلغ (4,84)، وانحراف معياري قدره (2,23) ووسط فرضي بلغ (6.5) ، وعند مقارنة الوسط الفرضي للمقياس مع المتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة في الاتجاه نحو القوانين المنظمة لإجراءات التقاعد ظهر المتوسط الفرضي أعلى من الوسط الحسابي ؛ وعند اختبار

دلالة الفروق وجد بأنه دال إحصائياً عند مستوى (0.05) المقبولة في العلوم النفسية والاجتماعية وبدرجة حرية (282) إذ كانت قيمة "ت" (12,45)، وهذا يعني أن الفرق بين المتوسط الحسابي والوسط الفرضي ذو دلالة إحصائية، ومن هذه النتائج يتضح لنا أن فرضية البحث تحققت ومنه نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية، وبالتالي توجد اتجاهات سلبية لدى عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو القوانين المنظمة لإجراءات التقاعد.

#### 5-8- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة على ما يلي : توجد اتجاهات سلبية لدى عمال قطاعي الجماعات المحلية والصحة نحو القوانين المنظمة لإجراءات التقاعد.

وقد بين التحليل الإحصائي لهذه الفرضية وجود اتجاه سلبي لدى عينة الدراسة نحو القوانين المنظمة لإجراءات التقاعد حيث تبين أن الوسط الفرضي والمقدر بـ (6.5) أعلى من المتوسط الحسابي والذي بلغ (4.84)، وبتطبيق اختبار "ت" لدلالة الفروق تبين بأن الفرق دال إحصائياً وبالتالي قبول الفرضية البديلة للبحث، وتبدوا هذه النتيجة منطقية بالنظر إلى الحيز الذي أخذه ملف التقاعد لدى عمال القطاع العام وما صاحب ذلك من حراك مهني عبرت عنه مختلف النقابات الممثلة لهذه الشرائح الواسعة من العمال ، ومن خلال الاحتجاجات والاضرابات والتي بلغت حدة غير مسبوقة وصلت إلى حد التظاهر والتجمهر العام كوسيلة قوية للتعبير عن رد فعل العمال نحو هذا التغيير الذي طرأ على هذا الملف، ومن الواضح أن التراجع عن المكاسب التي تحصلت عليها الطبقة العاملة بعد توضيحات كبيرة خاصة في سنوات التسعينات أين شهد واقع العمل ارغامات كبيرة وضاغطة تحملها عبئها العامل بالدرجة الأولى من قبيل فقدهم لمناصب عملهم بصفة لا إرادية ونتيجة التسريح لأسباب اقتصادية، فمحاولة إيجاد مخرج قانوني لآلاف العمال من طرف القائمين على الشأن حيث تمثل في إعداد النصوص اللازمة لذلك مثل (المرسوم التشريعي 94-10

المؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتقاعد المسبق ) (والأمر رقم 97/13 المؤرخ في 13 ماي 1997 المتعلق بالتقاعد دون شرط السن )، (والمرسوم التشريعي 94-11 المؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية ) ، (والتعليمية رقم 97/002 المؤرخة في 1997/09/15 المتضمنة التنازل عن أصول المؤسسات لفائدة العمال الأجراء ) . هذه القوانين التي اتسمت بالتسرع في إعدادها لحل مشكلات طارئة ووظيفية ، مما يجعل منها قوانين متأثرة بشكل عام بالأزمة التي ظهرت غداها، وهو ما جعل منها عبئا كبيرا أثقل كاهل العمال وأثر على حياتهم النفسية والاجتماعية وما رافق ذلك من هضم لحقوقهم المهنية، ويبدو أن تراجع المشرع عن هذه القوانين سيما ما تعلق منها بصيغتي التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن اعتبر من طرف العمال وممثليهم اجحافا في حق العامل الذي يعتبر الحلقة الأضعف في علاقة العمل.

ومن جهة أخرى يتساءل الباحث عن مدى التعامل من القائمين على شؤون العمل مع هذه الرغبة القوية لدى العمال في الميل إلى التقاعد المبكر في ظل غياب الخطط والسياسات المحفزة للتقاعد المبكر ، وعدم إعداد العمال لواقع متغير ، وعدم تهيئتهم بصورة كافية للتفاعل الايجابي مع التوجهات العالمية الجديدة، بالإضافة إلى هذا فإن يمكن لنا عن نتساءل عن مستوى الاتجاه نحو العمل لدى العامل الجزائري وعلاقته بخيار التقاعد المبكر، ففي دراسة لقرويس (1985) Grubbs بينت النتائج وجود معامل ارتباط ضعيف بين الاتجاه نحو العمل والاتجاه نحو التقاعد المبكر، ما يعني أنه كلما كان الاتجاه سالباً نحو العمل كان الاتجاه أقوى نحو التقاعد المبكر (سعيد الغامدي، 1995، ص49).



## 9-5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة:

## نص الفرضية:

توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل تعزى إلى متغير السن .

للإجابة على هذه الفرضية تم اختبارها احصائيا بتحديد (4) فئات سنية وتطبيق اختبار "ف" لتحليل التباين الأحادي ، فجاءت النتائج على النحو الآتي:

- جدول رقم (20) يبين نتائج تحليل التباين لأربع فئات في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل حسب متغير السن .

المتغير	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	قيمة p	الدلالة الاحصائية
السن	بين المجموعات	3	168,27	56,092	2,21	0,08	0.05
	داخل المجموعات	279	7067,979	25,333			
	المجموع الكلي	282	7236,254	----			

و يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة (0.08) p لاختبار " ف " ( 2,21 ) أكبر من مستوى الدلالة إحصائية ( 0.05 ) المقبولة في العلوم النفسية والاجتماعية ، فهي غير دالة إحصائيا ومنه نرفض الفرضية البديلة للبحث ونقبل الفرضية الصفرية، وعليه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل تعزى إلى متغير السن.

## 10-5- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية الخامسة على ما يلي : توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل تعزى إلى متغير السن.

وقد بين التحليل الاحصائي لهذه الفرضية وجود اتجاه سلبي لدى عينة الدراسة نحو قانون العمل باختلاف الفئات السنية المحددة في الدراسة حيث تبين قيمة  $p (0.08)$  لاختبار " ف " ( 2,21 ) أكبر من مستوى الدلالة إحصائية ( 0.05 ) المقبولة في العلوم النفسية والاجتماعية ، فهي غير دالة إحصائياً ومنه نرفض الفرضية البديلة للبحث ونقبل الفرضية الصفرية، وتؤكد هذه النتيجة على أن الفروقات السنية بين العمال المستجوبين لم تؤثر على اتجاههم العامة نحو قانون العمل فلا فرق في هذا الاتجاه بين كبار وصغار السن، وإذا كانت الاعتبارات النظرية تشير إلى أن كبار السن خاصة ممن تجاوزوا أكثر من 20 سنة البالغين 50 سنة فأكثر في العمل أكثر حساسية لما تضمنته قوانين العمل سيما ما تعلق بإجراءات إنهاء الخدمة باعتبارهم على أعتاب سنوات قليلة من التقاعد من خلال المكاسب القانونية المكفولة لهم من خلال القانون السابق (المرسوم التشريعي 94- 10 المؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتقاعد المسبق ) و (الأمر رقم 97/13 المؤرخ في 13 ماي 1997 المتعلق بالتقاعد دون شرط السن )، والتي حرّمها منها القانون الجديد القانون رقم 15-16 (ج ر، عدد 78 ، 2016 ) هذه الاعتبارات تشير إلى التفكير السائد لدى العمال في القطاع العام الذي يتميز ببعض النمطية لأسباب تتعلق بما يمكن أن نسميه قيم العمل لدى الفرد والمجموعة نحو العمل والتي تتميز بالميل إلى البحث عن العمل الحر والتفرغ أكثر للشؤون الخاصة على حساب الاستمرار في العمل الرسمي لمدة طويلة وهو ما يتفق مع ما توصل إليه (ضيف الله المطيري، 2005 ) حيث أكدت الدراسة أن قرارات التقاعد المبكر مبنية على عدد من العوامل التي تتفاوت في قوة تأثيرها، منها ممارسة العمل الحر، والتفرغ للشؤون العائلية، والبحث عن فرص وظيفية أفضل، وهو ما يتيح لنا التسأل كباحثين عن هذه الرغبة الملحة في الميل نحو التقاعد في سن مبكرة نوعاً ما على الأقل في بعض المهن ذات الطابع الإداري، وما هي الأسباب الدافعة إلى ذلك في ظل التغيرات الحاصلة في منظومة العمل بصفة عامة إن على المستوى المحلي أو الدولي ، وهذا ما يتفق مع ذهب إليه (خالد أحمد الشلال ، 1996 ) بما يعني وجود ارهاص لاتجاهات اجتماعية مؤيدة

لعدم الاستمرار في الوظيفة، بالإضافة إلى أن هذه الفئة من العمال تتميز بخبرة وكفاءة أكبر من تلك التي نجدها عند سواهم من الفئات الأقل سناً، مما يتيح لنا التسأل أيضاً عن قيمة الهدر في القدرات ومدى كلفة التفريط في القوة العاملة الأكثر كفاية وإنتاجية وهو ما يتفق مع ما جاء في دراسة الطحیح وذلك في الآثار والمترتبات الناجمة عن خيار التقاعد المبكر كارتفاع الأعباء المالية على صندوق التأمينات الاجتماعية، وحرمان القطاعات المختلفة من الخبرات المهنية التي اختارت التقاعد وكذا الإخلال بسياسات تخطيط القوى البشرية والتقليل من قيمة العمل كقيمة أخلاقية مع اقتراح ضرورة دراسة الوسائل والحوافز التي تسهل سبل العودة إلى العمل للراغبين في العمل من المتقاعدين مبكراً أو القادرين على الإنتاج والعطاء (سالم مرزوق الطحیح ، 1993) .

بالإضافة إلى ما تشير إليه بعض الدراسات حول موضوع علاقة التوافق بالعمل ، فالعمال من الذكور والإناث الذين مازالوا يزاولون العمل بعد سن الستين أكثر توافقاً وأكثر رضا عن الحياة من الذين توقفوا عن العمل بعدما بلغوا سن التقاعد وهو 60 عاماً في معظم الوظائف والأعمال (علي محمد الديب ، 1994 ، ص 400).

### 5-11- عرض و تحليل نتائج الفرضية السادسة :

#### نص الفرضية:

توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل تعزى إلى متغير الجنس. وقصد التحقق من هذه الفرضية تم تطبيق اختبار "ت" لكشف الفروق الموجودة بين فئة الذكور وفئة الإناث في متغير الاتجاه نحو قانون العمل لدى عينة الدراسة، والجدول التالي يوضح النتائج الإحصائية المحصل عليه.

جدول رقم (21) يبين نتائج الفروق في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل حسب الجنس.

المتغير	الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية df	قيمة "ت"	قيمة (P)	مستوى الدلالة
الاتجاه نحو قانون العمل	ذكور	153	16,51	4,99	281	4,37	0.000	دال عند 0.05
	إناث	130	19,07	4,80				

يتبين من الجدول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الاتجاه نحو قانون العمل حيث أن مستوى المعنوية لقيمة (P) (0.000) لاختبار "ت" أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) المقبولة في العلوم النفسية والاجتماعية، وهي قيمة دالة إحصائية، مما يشير إلى وجود فروق بين الجنسين ، وهو ما يؤكد الفرق بين متوسط الذكور المقدر بـ : (16,51) ومتوسط الإناث الذي بلغ (19,07)، وهذا يعني أن الفرق بين المتوسطين له دلالة إحصائية ، ومنه نقبل الفرضية البديلة للبحث ونرفض الفرضية الصفرية، وعليه توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل تعزى إلى متغير الجنس.

#### 5-12- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية السادسة:

تنص هذه الفرضية على ما يلي : توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل تعزى إلى متغير الجنس .

وقد بين التحليل الاحصائي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الاتجاه نحو قانون العمل حيث أن مستوى المعنوية لقيمة (P) (0.000) لاختبار "ت" أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) المقبولة في العلوم النفسية والاجتماعية، وهي قيمة دالة

إحصائياً، مما يشير إلى وجود فروق بين الجنسين لصالح الإناث ، وهو ما يؤكد الفرق بين متوسط الذكور المقدر بـ : (16,51) ومتوسط الإناث الذي بلغ (19,07)، وهذا يعني أن الفرق بين المتوسطين له دلالة إحصائية ، ومنه نقبل الفرضية البديلة للبحث ونرفض الفرضية الصفرية ، وعموماً يمكن القول أن هذه النتيجة تؤكد أن المرأة العاملة تتعرض للكثير من الارغامات نتيجة كثرة التزاماتها خاصة الأسرية منها وتتفق نتيجة هذه الفرضية في بعض جزئياتها مع ما توصلت إليه (الجبر والهدهود) في أن المعلمة الكويتية تتقاعد في سن أقل من أربعين (40) سنة عند خبرة خمسة عشر ( 15 ) إلى ستة عشر (16) سنة، وأن أكثر المتغيرات ارتباطاً بظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية هي الحالة الاجتماعية والمادة الدراسية التي تقوم بتدريسها، ومتوسط دخل الأسرة والمؤهل الدراسي وكذا الظروف الادارية والمهنية من قلة الحوافز المادية والمعنوية والأسلوب الاداري المتبع وزيادة نصاب المعلمة وغيرها من الظروف الادارية التي تدفع المعلمة الكويتية لطلب التقاعد المبكر أكثر من الأسباب الذاتية (الجبر زينب ، والهدهود دلال ، 1993)، طما تتفق أيضاً مع ما جاء في دراسة (اللعبون 1997) وجود اتجاه قوي نحو التقاعد المبكر نتيجة للضغوط الاجتماعية والأسرية، وللرغبة في التفرغ لشؤون الأسرة، كما بينت الدراسة أن لصحة المرأة العاملة تأثير قوي على اتجاهاتها نحو التقاعد المبكر (جميلة محمد اللعبون ، 1997)، وهذا مؤشر لكون أن الاتجاهات نحو قانون العمل كانت أكثر سلبية لدى الإناث لمثل هذه الاعتبارات، ومن جهة أخرى فإن نتيجة هذه الفرضية تختلف عن ما توصل شالمرز و نوريس (2002) **Chalmers & Norris** حيث أظهرت هذه الدراسة أن نوع الجنس لم يظهر أي تأثير يذكر على قرارات التقاعد المبكر على العاملين الذين شملتهم الدراسة.

### 5-13- عرض و تحليل نتائج الفرضية السابعة:

**نص الفرضية :** توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل تعزى إلى المستوى التعليمي .

وقصد التحقق من هذه الفرضية تم تطبيق اختبار "ت" لكشف الفروق الموجودة بين ذوي مستوى ثانوي فما أقل ذوي مستوى جامعي فما فوق في متغير الاتجاه نحو قانون العمل لدى عينة الدراسة، والجدول التالي يوضح النتائج الإحصائية المحصل عليها .  
جدول رقم (22) يبين نتائج الفروق في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل حسب المستوى التعليمي .

المتغير / المقياس	المستوى التعليمي	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية df	قيمة "ت"	قيمة (P)	مستوى الدلالة
الاتجاه نحو قانون العمل	ثانوي فما أقل	105	17,81	5,06	281	0.32	0.748	غير دال عند 0.05
	جامعي فما فوق	178	17,61	5,07				

يتبين من الجدول أن مستوى المعنوية لقيمة (P) (0.748) لاختبار "ت" أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) المقبولة في العلوم النفسية والاجتماعية، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى عدم وجود فروق في اتجاهات أفراد العينة نحو قانون العمل حسب متغير المستوى التعليمي وهو ما يؤكد انعدام الفروق بين متوسط ذوي مستوى ثانوي فما أقل والمقدر بـ: (17,81) ومتوسط ذوي مستوى جامعي فما فوق والذي بلغ (17,61)، ومنه فالفرق بين المتوسطين ليس له دلالة إحصائية ، وعليه نرفض الفرضية البديلة للبحث ونقبل الفرضية الصفرية، وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

## 14-5- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية السابعة:

تنص هذه الفرضية على ما يلي : توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل تعزى إلى المستوى التعليمي.

قد تبين من التحليل الاحصائي أن مستوى المعنوية لقيمة (P) (0.748) لاختبار "ت" أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) المقبولة في العلوم النفسية والاجتماعية ، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى عدم وجود فروق في اتجاهات أفراد العينة نحو قانون العمل حسب متغير المستوى التعليمي وهو ما يؤكد انعدام الفروق بين متوسط ذوي مستوى ثانوي فما أقل والمقدر ب: (17,81) ومتوسط ذوي مستوى جامعي فما فوق والذي بلغ (17,61)، ومنه فالفرق بين المتوسطين ليس له دلالة إحصائية، وهذا يعني أن العمال من القطاعين تتشابه الرؤى لديهم نحو مساهم المهني والضوابط القانونية التي تنظم هذا المسار الوظيفي باختلاف المستوى التعليمي، وفي تقدير الباحث فهذا يرجع إلى سلم القيم في مجتمعنا نحو العمل، بالإضافة إلى عامل التأثير النفسي الذي يفرض أن يستقبل الأقل مستوى دراسي بعض أفكاره ممن يفوقه في ذلك، وتختلف نتيجة هذه الفرضية مع ما توصل إليه شالمرز و نوريس (2002) Chalmers & Norris وذلك في أن الأشخاص أصحاب التعليم العالي أقل احتمالية للتقاعد المبكر من غيرهم من الرجال الأقل تعليماً، أما بخصوص الخصائص الشخصية فتوصلت دراسة ألميدينو (2000) Al mudeno إلى أن الأشخاص ذوي الدخل العالي والمؤهلات العليا يحاولون أن يؤخروا تاريخ تقاعدهم، وذلك يؤثر على العاجزين عن العمل وهذا بخلاف ما توصلت إليه الدراسة الحالية، ويرجع ذلك في تقدير الباحث إلى الفرق في البيئة والثقافة محل الدراسة، فواقع العمل في البيئات الغربية يختلف عنه في بيئتنا من خلال متغيرات عديدة كالتنظيم والتخطيط والتشريع وغيرها.

## 5-15- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثامنة:

**نص الفرضية :** توجد اتجاهات سلبية لدى عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو القوانين المنظمة لحق الممارسة النقابية.

لحساب هذه الفرضية تم مقارنة المتوسط الفرضي للمقياس والمتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة في اتجاهاتهما نحو القوانين المنظمة لحق الممارسة النقابية ، ولتأكيد الفروق تم حساب "ت" لعينة واحدة، فجاءت النتائج على النحو الآتي:

جدول رقم (23) يبين نتائج الفروق في اتجاهات عينة الدراسة نحو القوانين المنظمة لحق الممارسة النقابية.

عدد الأفراد	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية df	الدلالة الإحصائية "P"	مستوى الدلالة الإحصائية
283	5	3,91	1,68	10,86	282	0.000	دال عند 0.05

يتبين من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة البالغ عددهم (283) بلغ (3,91) ، وانحراف معياري قدره (1,68) ووسط فرضي بلغ (5) ، وعند مقارنة الوسط الفرضي للمقياس مع المتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة في الاتجاه نحو القوانين المنظمة لممارسة الحق النقابي ظهر المتوسط الفرضي أعلى من الوسط الحسابي؛ وعند اختبار دلالة الفروق وجد بأنه دال إحصائياً عند مستوى (0.05) وبدرجة حرية (282) إذ كانت قيمة "ت" (10,86) ، وهذا يعني أن الفرق بين المتوسط الحسابي والوسط الفرضي ذو دلالة إحصائية، ومن هذه النتائج يتضح لنا أن فرضية البحث قد تحققت وعليه نقبل



الفرضية البديلة للبحث ونرفض الفرضية الصفرية وبالتالي توجد اتجاهات سلبية لدى عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو القوانين المنظمة لحق الممارسة النقابية.

### 5-16- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثامنة:

تنص هذه الفرضية على ما يلي: توجد اتجاهات سلبية لدى عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو القوانين المنظمة لحق الممارسة النقابية.

يتبين من التحليل الاحصائي لهذه الفرضية أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة البالغ عددهم (283) بلغ (3,91)، وانحراف معياري قدره (1,68) ووسط فرضي بلغ (5)، وعند مقارنة الوسط الفرضي للمقياس مع المتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة في الاتجاه نحو القوانين المنظمة لممارسة الحق النقابي ظهر المتوسط الفرضي أعلى من الوسط الحسابي؛ وعند اختبار دلالة الفروق وجد بأنه دال إحصائياً عند مستوى (0.05) وبدرجة حرية (282) إذ كانت قيمة "ت" (10,86)، وهذا يعني أن الفرق بين المتوسط الحسابي والوسط الفرضي ذو دلالة إحصائية، ومن هذه النتائج يتضح لنا أن فرضية البحث قد تحققت وعليه نقبل الفرضية البديلة للبحث، وفي غياب الدراسات الميدانية التي تتصل مباشرة بهذا المتغير، فإننا نشير في مناقشة هذه الفرضية إلى تحليلات رجال القانون والمتعلقة بالنصوص القانونية المنظمة لحق الممارسة النقابية وفي هذا السياق نقدم رؤية الباحث في الشأن النقابي الدكتور جابي نصر الذي يرى أن ممارسة الحريات النقابية العامة تصادفها عوائق متعددة تعرقل الدفاع عن الحقوق والمصالح المادية والمهنية لأعضائها، ليزيد الأمر تضيقاً بسبب استمرار الانتهاكات الصارخة للممارسة النقابية من طرف الجهات المستخدمة، فالنقابات المستقلة لم تستطع حتى الآن وبعد مرور أكثر من عقدين تقريباً على تكوينها من حل الكثير من المشاكل التي تعترضها كتلك المتعلقة بالجوانب التنظيمية وحقها في المشاركة في العملية التفاوضية المركزية رغم الاعتراف القانوني بوجودها وقوة تمثيليتها القطاعية (جابي ناصر، 2010) فهي مستبعدة من عمليات التفاوض و التشاور خلال إعداد الخطط

الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومن أجل تعزيز قانون العمل، والتفاوض على الاتفاقيات، والتمثيل في مجالس الادارة وفي هيئات الضمان الاجتماعي، وفي لجنة التحكيم على النحو المنصوص عليه في المادة 39 من القانون 14/90 (زعموش فوزية ، 2012 ) وتتفق هذه التحليلات مع ما توصل إليه (رابح تواجية، 2012) حينما أشار إلى أن السلطة عمدت إلى قطع الطريق أمام التنظيمات النقابية المستقلة وحصرها عملية التفاوض على المركزية النقابية أمام التراجع المستمر عن مبدأ التعددية النقابية وبقاء الممارسة النقابية مرهونة بالفعل السياسي والخطاب السلطوي ، فالقانون بقدر ما هو ثمرة تفاهم بين ممثلي مختلف أطراف علاقة العمل ، يخلق أيضا شرعية السلطة والسيادة للإدارة "صاحب العمل" ويثير الاحترام ويدفع الأفراد بالقهر أو طوعا إلى الالتزام به والخضوع له ، وليس للقانون من هيبة أو احترام سوى الهيبة والاحترام الناجمين عن مشاركة جميع الأفراد في صياغته ، وهذا في إطار تطلعات الديمقراطية التي تعمل على تحقيق تسوية المصالح الاقتصادية بين الفئات والطبقات (برهان غليون ، 1986، ص102) ، ويتضح من خلال هذه النظرة أن الدولة هي مصدر التشريع إلى حد الآن ، فهذا التشريع ممنوح من السلطة دون مبادرة من الشركاء الاجتماعيين الذين يكتفون بنقد الأوضاع القانونية السائدة ، مما يؤدي إلى نوع من التصلب في شرايين جسد القانون وإلى الجمود والعجز عن التكيف مع الأوضاع الاجتماعية الجديدة (رابح تواجية ، 2012، ص175) كما شكل القانون 11-90 والقانون 14-90 نوع من الرقابة القبلية على وجود هذا التنظيم النقابي من طرف السلطة التقديرية للإدارة ، كذلك كان هذا التشريع بغرض تأمين ديمومة (الاتحاد) على طبقة العمال ، كما أن المنازعات الفردية تنوعت وتزايدت مع عدم فاعلية مكاتب المصالحة، وما يتطلب ذلك من تخصص وكفاءة، والملفت للانتباه إتجاه العمال للإضراب كوسيلة للاحتجاج والمطالبة بالحقوق وفشل الآلية الداخلية في مواجهة الخلافات الجماعية وحصر الآلية الخارجية عمليا في المصالحة التي يتبناها مفتش العمل والغياب الكلي لاستخدام الوساطة والتحكيم رغم أن المشرع في القانون 02-90 المؤرخ في 1990/02/06 المعدل والمتمم المتضمن تسوية الخلافات الجماعية

في العمل وممارسة حق الاضراب اعتمد مبدأ الوقاية كأصل والاضراب كحالة نادرة أو استثناء، فإن الواقع أثبت تزايد المنازعات الجماعية وعدم دقة الاختصاص القضائي في هذا الجانب (خليفة عبد الرحمان ، 2008 ، ص 7 )، وهذا ما عبرت عنه عينة الدراسة في اجاباتها على البنود المتعلقة بمحور اتجاهات العمال نحو النصوص القانونية المنظمة لممارسة الحريات النقابية، وتناوله البنود من (34 إلى 43) ، وجاء مضمون هذه البنود في مدى ضمان القانون لحقوق العمال عند قيام الاضراب، وهل القانون في صالح العمال، وهل تتفادى الادارة الاضراب باعتمادها على آليات تقادى لجوء العمال إليه، وهل يوجد تعسف قضائي في الحكم على شرعية الاضرابات، وهل يميل القضاء العمالي في الغالب إلى الادارة على حساب العمال، وهل هناك غموض في تحديد مفهوم الحد الأدنى للخدمة، وهل يفرض التعسف في استخدام السلطة قيودا على حق الاضراب، وهل يعتبر تقدير الخطأ المهني الجسيم في حالة الاضراب قوة في يد الادارة.

#### 5-17- عرض و تحليل نتائج الفرضية التاسعة:

**نص الفرضية :** توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل بحسب الانتماء إلى فرع نقابي. وقصد التحقق من هذه الفرضية تم تطبيق اختبار "ت" لكشف الفروق الموجودة في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل بحسب الانتماء إلى فرع نقابي، والجدول التالي يوضح النتائج الإحصائية المحصل عليها.

جدول رقم (24) يبين نتائج الفروق في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل بحسب الانتماء إلى فرع نقابي .

المتغير	الانتماء إلى فرع نقابي	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية df	قيمة "ت"	قيمة (P)	مستوى الدلالة
الاتجاه نحو قانون العمل	منتمي	123	17,36	6,19	281	0.60	0.548	غير دال عند 0.05
	غير منتمي	160	18,79	4,67				

يتبين من الجدول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات عينة الدراسة نحو قانون العمل بحسب الانتماء إلى فرع نقابي ، حيث أن مستوى المعنوية لقيمة (P) (0.548) لا اختبار "ت" أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) المقبولة في العلوم النفسية والاجتماعية ، وهي قيمة غير دالة إحصائياً ، مما يشير إلى عدم وجود فروق بين المنتمين وغير المنتمين إلى فرع نقابي، وهو ما يؤكد انعدام الفروق بين متوسط المنتمين المقدر بـ : (17,36) ومتوسط غير المنتمين الذي بلغ (18,79) ومنه فالفرق بين المتوسطين ليس له دلالة إحصائية، وعليه نرفض الفرضية البديلة للبحث ونقبل الفرضية الصفرية، وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل بحسب الانتماء إلى فرع نقابي .

#### 5-18- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية التاسعة:

تنص هذه الفرضية على ما يلي : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل بحسب الانتماء إلى فرع نقابي . وقد نتبين من التحليل الإحصائي لهذه الفرضية أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات عينة الدراسة نحو قانون العمل بحسب الانتماء إلى فرع نقابي ، حيث أن

مستوى المعنوية لقيمة (P) (0.548) لاختبار "ت" أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) المقبولة في العلوم النفسية والاجتماعية ، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى عدم وجود فروق بين المنتمين وغير المنتمين إلى فرع نقابي، وهو ما يؤكد عدم الفروق بين متوسط المنتمين المقدر بـ: (17,36) ومتوسط غير المنتمين الذي بلغ (18,79) ومنه فالفرق بين المتوسطين ليس له دلالة إحصائية، وعليه نرفض الفرضية البديلة للبحث ونقبل الفرضية الصفرية ، وقد كان الهدف من وضع هذه الفرضية هو الوقوف على مدى التأثير النقابي على عمال القطاع العام كتنظيم يتولى الدفاع عن حقوق العمال، ورغم أن هناك تقارب في عدد المنتمين إلى فرع نقابي (123) فرد، وغير المنتمين إلى أي نقابة (160) في عينة الدراسة، فإن الفروق لم تظهر لأي طرف في اتجاهاتهم نحو مختلف النصوص التشريعية لقانون العمل، وهذا لا يقلل من قيمة وتأثير الدور الذي تقوم به النقابات العمالية في دفاعها عن حقوق العمال سواء من المنتسبين أو غير المنتسبين باعتباره واجب أخلاقي لمثل هذا النوع من التنظيمات، مع ضرورة الاهتمام أكثر بموضوع الحريات النقابية وأنماط ممارستها في ظل مجتمعات تفرض فيها النقابات نفسها في الساحة العمالية يوماً بعد يوم (عصام طواليبي الثعالبي، 2014، ص17) ومن جهة أخرى فهو يعبر عن حجم الوعي العمالي بشأن مسارهم المهني ودليل على ما يمكن أن نسميه وعي تشريعي على اعتبار أن القانون لا يحمي المغفلين أو نزوعاً إلى المبدأ الفقهي القائل بأنه لا عذر للجاهل بجعله.

## - الاستنتاج العام :

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة اتجاهات عمال القطاع العام ممثلين بعمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو قانون العمل، وهذا في القوانين التي تمس ملفات الأجور، التقاعد، والحريات النقابية، وذلك بالكشف عن الاتجاه العام للعمال نحو القوانين التي تمس هذه الملفات بالإضافة إلى معرفة الفروق في الاتجاه بحسب متغيرات الجنس والسن والمستوى التعليمي والانتماء إلى فرع نقابي من عدمه

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- 1- أشارت الدراسة أن عينة البحث يتمتعون باتجاهات سلبية نحو قانون العمل ، ومنه تتحقق الفرضية الأولى والتي تنص على أن الاتجاه نحو قانون العمل سلبي لدى عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية .
- 2- بينت نتيجة الفرضية الثانية في هذا البحث أنه ليس هناك فرق في اتجاهات عمال قطاع الصحة وعمال قطاع الجماعات المحلية نحو قانون العمل .
- 3- هدفت الفرضية الثالثة إلى الكشف عن اتجاهات عمال قطاعي الصحة والجماعات المحلية نحو سلم الأجور ، وقد تحققت هذه الفرضية ومنه فاتجاهات أفراد العينة نحو سلم الأجور سلبية .
- 4- دلت نتائج الدراسة على تحقق الفرضية الرابعة والتي تنص على وجود اتجاهات سلبية لدى أفراد العينة نحو اجراءات التقاعد .
- 5- كشفت نتائج الدراسة في الفرضية الخامسة على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لدى أفراد العينة بحسب متغير السن .
- 6- بينت نتائج الدراسة في الفرضية السادسة وجود فروق ذات دلالة احصائية لدى أفراد العينة بحسب متغير الجنس .
- 7- كشفت نتائج الدراسة في الفرضية السابعة على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لدى أفراد العينة تعزى إلى متغير المستوى التعليمي .

- 8- وكشفت نتائج الدراسة في الفرضية الثامنة على وجود اتجاهات سلبية لدى أفراد عينة الدراسة نحو القوانين المنظمة لحق الممارسة النقابية .
- 9- أما الفرضية التاسعة والأخيرة في هذه الدراسة فقد بينت عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لدى عينة البحث نحو قانون العمل بحسب الانتماء إلى فرع نقابي .
- وتجدر الإشارة إلى أن نتائج هذه الدراسة تبقى في الحدود الزمانية والمكانية والبشرية ، وكذلك في حدود أداة القياس المستعملة والمنهج المتبع فيها ، وكذا في حدود امكانيات الباحث المادية والزمنية المتاحة .

- الاقتراحات :

بناء على النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة وبعد مناقشتها والاستنتاجات التي توصل إليها الباحث يمكن تقديم عدد من الاقتراحات والتي من شأنها أن تفيد الباحثين في مواضيع مقارنة لموضوع هذه الدراسة ، وتساهم في وضع معطيات أمام القائمين على الشأن في ميدان الأمل:

أولا : الاهتمام بالعمل الأكاديمي والبحثي وفق منظور متكامل لكافة مكونات بيئة العمل وهذا من خلال :

1- مشاركة مراكز البحث والدراسات في دراسة حاجات بيئة العمل انطلاقا من منظور نسقي متكامل يأخذ بعين الاعتبار المبادئ الأرخونومية في تشريع العمل باعتباره المنطلق الأساسي لأي تطوير في مجال تنمية الموارد البشرية .

2- إعطاء أهمية لدور الشركاء الاجتماعيين ومساهماتهم في وضع الأطر العامة لسياسات واستراتيجيات تنمية وتطوير الموارد البشرية خاصة ما تعلق بالتشريعات التي تخص ميدان العمل وهذا من منطلق علمي يراعي الواقع المهني والاقتصادي والاجتماعي لبيئة العمل الجزائرية .

3- إيلاء أهمية لدراسة واقع العمل من منطلقات علمية تهتم بالجوانب السيكلوجية للعامل في مساره المهني في جميع مراحلها ، خاصة ما يتعلق بحياة العامل بعد التقاعد وما يرافق ذلك من متابعة تراعي صحته الجسمية والنفسية وتوافقه مع الحياة الجديدة .

ثانيا : الاقتراحات الخاصة بالدراسات المستقبلية :

1- القيام بدراسات تتناول التحضير النفسي والسيكلوجي للعامل المقبل على التقاعد، مع تحمل المنظمات لمسؤولياتها في هذا الجانب من توعية وتخطيط .

2- القيام بدراسات علمية حول موضوع الأجور والحوافز بأنواعها المختلفة من أجل المساهمة في بلورة نصوص قانونية عادلة تكفل حق العامل وتشبع حاجاته المادية والمعنوية .



- 3- القيام بدراسات علمية تتناول البعد القانوني في ميدان العمل من خلال آثاره المهنية والاجتماعية والسيكولوجية على العامل والمنظمة بصفة عامة .
- 4- القيام بدراسات علمية تهتم بدور وتأثير الشركاء الاجتماعيين والنقابات على واقع وبيئة العمل .
- 5- القيام بدراسة موضوع التقاعد من خلال بعض النظريات العلمية ذات الصلة بالموضوع .

## - خاتمة :

بعد دراستنا لموضوع اتجاهات عمال القطاع العام نحو قانون العمل من خلال بناء نظري واجراءات ميدانية وتطبيقية وفق منهجية البحث المتعارف عليها في الدراسات الوصفية، ومن خلال النتائج المتوصل إليها ومحاولة تفسيرها من طرف الباحث وما تلا ذلك من استنتاجات وتقديم الاقتراحات، فإنه يمكن لنا القول بأن تناول موضوع الاتجاهات نحو القوانين بصفة عامة ونحو قانون العمل بصفة خاصة من الأهمية بمكان بالنظر إلى ما يعرفه واقع منظومة العمل من تغير تنظيمي على جميع الأصعدة ، مما يستدعي مواكبة هذا التغير بمرافقة علمية تقوم على اعطاء الاعتبار اللازم للدور المنوط بالجامعة ومراكز ومخابر البحث بحيث أن التسارع في هذا المجال وانعكاساته قد تخرج من سيطرة الزمام إذا لم تعتمد هذه التنظيمات مجموعة من الاستراتيجيات ومنها دراسة الاتجاهات الفردية والجماعية من طرف المختصين مما يسمح ببناء مقاربات تنظيمية قائمة على أساس الدراسة العلمية، و بالتالي تسمح للمسؤولين من مواجهة هذه التحديات دون هدر للوقت والطاقات والأموال، مما يسمح لها بالمسايرة المطلوبة لمختلف المشاكل ومواجهتها بالحلول اللازمة بناء على الدور الاستراتيجي والاستشراقي المنوط بالبحث العلمي في حال الاعتماد عليه .

ولأجل تبيان حقيقة هذا الطرح جاء هذا البحث لمعرفة مدى مسايرة وتماشي تشريعات العمل مع متطلبات تنمية وتسيير الموارد البشرية في ظل التغيرات الحاصلة على جميع الأصعدة محليا وخارجيا انطلاقا من مبدأ الربط بين النص القانوني وعمليات تسيير وتنمية الموارد البشرية من خلال المنطلقات العلمية لهذا العلم بهدف تحقيق أهداف وغايات المنظمات بصفة عامة .

ذلك أن هذا التوجه كما يقول الباحث عبد الكريم غريب من شأنه إلزام الجميع وفق قيم الحكامة ، حتى تتحول الأمور من مستوى القوانين المنسوخة على الورق إلى مستوى التفعيل الحقيقي للقوانين التي سيرتديها الجميع ضمن ميثاق خاص بمسألة تدبير الموارد البشرية

بمختلف القطاعات العمومية وشبه العمومية والخاصة ، حتى لا يبقى الوضع مستمرا عند المطالبة بالحقوق والمرواغة في القيام بالواجبات ، خاصة وأن منطق هذه المعادلة يغيب فيه المنطق الصحيح السليم، لأن المعادلة السليمة تنمويا وعقلانيا تتمثل في الموازنة الذهبية بين الحقوق والواجبات، وهذا بعيدا عن الديماغوجية التجميلة للخطاب السياسي من أجل ضمان الاستقرار للأجيال القادمة .

## - قائمة المصادر والمراجع :

## القرآن الكريم :

سورة التوبة : الآية 105 ، سورة النحل : الآية 97، سورة الاحقاف : الآية 15 ،

سورة النجم : الآية 39، سورة الملك : الآية 15،

## الحديث الشريف :

البخاري : كتاب البيوع ، حديث رقم 1942

مسلم : كتاب الفضائل، حديث رقم 4391

ابن ماجة : كتاب الرهون ، حديث رقم 2436

## 1 - الكتب باللغة العربية :

1 - أحمد عبد اللطيف وحيد(2001): علم النفس الإجتماعي ،دار الميسرة للنشر -عمان.

2 - أحمد محمد الطيب (1999): التقويم والقياس النفسي والتربوي ،المكتب الجامعي

الحديث - ط 1 الإسكندرية .

3 - احمية سليمان (1998) : آليات شرعية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في

القانون الجزائري ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر .

4 - احمية سليمان (2012): قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن

"القانون الاتفاقي" ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر

5 - بشير معمريّة (2011) :أساسيات القياس النفسي وتصميم أدواته ، دار الخلدونية ،

الجزائر .

6 - بوسنة محمود (2007): علم النفس القياسي المبادئ الأساسية: ديوان المطبوعات

الجامعية ، الجزائر.

7 - بوظريفة حمو ،دوقة أحمد ،سماح عبد الواحد ،بوظاف مسعود (2008): إتجاهات

العاملين على الحاسوب نحو إستعمال النظرات الطبية، ط 1 ،دار الملكية - الجزائر، ط 1 .

- 8 - بوظريفة حمو ،دوقة أحمد ،لورسي عبد القادر (2007) : عوامل الرضا لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية ،دار الملكية ،الجزائر .
- 9 - برهان غليون (1986) : مجتمع النخبة، معهد الإنماء العربي، بيروت .
- 10- الحميدي فاطمة (2006) : محددات المعاش المبكر في مصر ،مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، القاهرة .
- 11 - رابح تواجبية (2012) : قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية ،دار الهدى، الجزائر .
- 12 - رجاء محمود أبو علام (2007) : مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية ، ط 1 ، دار النشر للجامعات - القاهرة .
- 13 - سامي ملحم (2008): مناهج البحث في علم التربية وعلم النفس ط 1 ، دار المسيرة، عمان ، الأردن .
- 14 - سعد جلال(1984): علم النفس الإجتماعي ط 2 ،منشأة المعارف - الإسكندرية.
- 15 - سعد عبد الرحمان (1983): القياس النفسي ،مكتبة الفلاح - الكويت .
- 16 - السيد أبو النيل (1985): علم النفس الصناعي ،دار النهضة الصناعية - بيروت .
- 17 - عباس محمود عوض (1980): علم النفس الإجتماعي ،دار النهضة العربية - بيروت.
- 18 - عبد الحفيظ مقدم (1999) : الإحصاء والقياس النفسي والتربوي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
- 19 - عبد الرحمان خليفي (2008) :الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ،دار العلوم للنشر والتوزيع ،الجزائر .
- 20 - عبد الرحمن العيسوي(2004) : اتجاهات جديدة في علم النفس القانوني ،منشورات الحلبي الحقوقية ،مصر

- 21 - عبد السلام حامد زهران(2000): علم النفس الإجتماعي ، ط 6 ،عالم الكتب - القاهرة.
- 22 - عبد الطيف محمد خليفة (1992) : المعتقدات والإتجاهات نحو المرض النفسي ،دار الثقافة للنشر والتوزيع - القاهرة .
- 23 - عبد الفتاح محمد دويدار (2004): أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته ،دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر.
- 24 - عبد الفتاح محمد دويدار (2004): علم النفس الإجتماعي أصوله ومبادئه ،دار النهضة العربية - القاهرة .
- 25 - عبد الكريم بوحفص (2010) : التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر .
- 26 - عبد الكريم غريب (2012) : تدبير الموارد البشرية،منشورات عالم التربية ،الدار البيضاء ،المغرب .
- 27 - عبد المنعم شحاتة ،طريف شوقي فرج ،عبد الحليم محمود سيد (2003): علم النفس الاجتماعي المعاصر ط1،إشتراك للنشر والتوزيع -القاهرة .
- 28 - عبد الناصر جابي (1995): الجزائر تتحرك دراسة سوسيوولوجية للإضرابات العمالية في الجزائر ،دار الحكمة - الجزائر ، .
- 29 - عبيدات محمد ومحمد أبو نصار وعقلة مبيضين (1999): منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات ،ط 2 ،دار وائل للطباعة والنشر، عمان ،الأردن .
- 30 - عشوي مصطفى (1999): مدخل إلى علم النفس ،ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.
- 31 - عصام طوالي الثعالبي (2014) : مدخل إلى تاريخ القانون النقابي الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية ،دار هومة ،الجزائر .

- 32 - علي محمد الديب (1994) بحوث في علم النفس على عينات مصرية - سعودية - عمانية الهيئة المصرية العامة للكتاب ، مصر .
- 33 - عيسوي عبد الرحمان (1974): دراسات في علم النفس الإجتماعي ،دار النهضة العربية، بيروت .
- 34 - عيسوي عبد الرحمان (1982): علم النفس والإنتاج ،دار النهضة العربية - بيروت .
- 35 - فؤاد البهي السيد ،سعد عبد الرحمان (1999): علم النفس الإجتماعي رؤية معاصرة ، دار الفكر العربي - القاهرة .
- 36 - لعشب محفوظ (1997) : سلسلة القانون الاقتصادي وفق التشريع الجزائري والمقارن ، دار المطبوعات الجامعية ،الجزائر .
- 37 - محفوظ احمد جودة (1999): العلاقات العامة مفاهيم وممارسات ط 3، دار زهران للنشر والتوزيع - عمان .
- 38 - محمد الصغير بعلي (2000) : تشريع العمل في الجزائر،دار العلوم للنشر، الجزائر .
- 39 - محمد سويدي(1991) : علم الإجتماع السياسي ،ميدانه وقضاياه ،ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر .
- 40 - محمود عبد الحليم منسي (1990): علم النفس التربوي للمعلمين ،دار المعرفة الجامعية - القاهرة .
- 41 - محي الدين مختار (1982): محاضرات في علم النفس الإجتماعي ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
- 42 - نبيل عبد الفتاح ،عبد الرحمان سيد سليمان، سميرة محمد شند (1997): مقدمة في علم النفس الإجتماعي ،مكتبة زهراء الشرق ، القاهرة .
- 2 - المعاجم والقواميس والموسوعات :
- 43 - بن داهية علي وآخرون (1979): القاموس الجديد للطلاب ،دار النشر والتوزيع ، تونس .

- 44 - الكيلاني عبد الوهاب (1990): موسوعة السياسية، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، الجزء 6، المغرب .
- **المجلات والدوريات العلمية :**
- 45 - بوحفص مبارك (2012) : الأرغونوميا في البلدان السائرة في طريق النمو، الجزائر نموذجاً، مجلة الوقاية والأرغونوميا، العدد 5 الجزء الأول .
- 46 - خالد احمد الشلال (1996) : العلاقة بين الرضا المهني والتقاعد الارادي المبكر لدى الموظفين الكويتيين، المجلة العربية للعلوم الانسانية، العدد 56 .
- 47 - سالم مروز وقالطحيح (1993) : ظاهرة التقاعد المبكر في دولة الكويت، مجلة التعاون، العدد 31، الكويت .
- 48 - العبيدي ابراهيم محمد (1989) : دوافع العمل وخصائص العائدين للعمل بعد التقاعد في المملكة العربية السعودية، مجلة الأمن، العدد 8، السعودية .
- 49 - الفوزان ناصر والعامري أحمد (2003) : آثار خفض عدد سنوات الخدمة للحصول على التقاعد في نظام الخدمة المدنية، المجلة العربية للعلوم الادارية، مجلد 10، عدد 1 .
- 50 - مخيمر هشام (2002) بعنوان الاتجاهات نحو التقاعد المبكر لدى عينة من معلمي ومعلمات بالمراحل التعليمية المختلفة، مجلة الدراسات التربوية والاجتماعية، جامعة حلوان، المجلد الثامن، العدد 4، مصر .
- 51 - نادر شافعي (2007) : الإضراب في قانون العمل اللبناني، مجلة الجيش، عدد 41، لبنان.
- 52 - يوسف إلياس (1996) : علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مجلة العمل العربية، عدد 65، القاهرة، مصر .



## 4 - الرسائل العلمية :

- 53 - بنت نباك منصور (1995) : العلاقة بين تقاعد أعضاء هيئة التدريس والاستثمار البشري في الجامعات السعودية ،رسالة ماجستير غير منشورة ،جدة ،جامعة الملك عبد العزيز .
- 54 - بوخاتم فريدة (2008) : علاقة الأداء بالأجور دراسة حالة مؤسسة الخزف الصحي بالرمشي ،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة بوبكر بلقايد ،تلمسان ،الجزائر .
- 55 - زعموش فوزية (2012) : علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر ،رسالة دكتوراه غير منشورة ،كلية الحقوق ،جامعة قسنطينة 1 ،الجزائر .
- 56 - سومر أديب ناصر (2004) : أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سوريا ،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة تشرين سوريا .
- 57 - صافي محمد (2012) : اتجاهات عمال القطاع العام نحو قانون الوظيف العمومي (أمر 06-03) وعلاقته بالرضا المهني ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الجزائر .
- 58 - العبروزي الربيع 2008: إتجاهات الطلبة نحو الشرطة الجوية وحفظ الأمن في المجتمع الجزائري ،رسالة دكتوراه غير منشورة ،جامعة الجزائر .
- 59 - عيد بن شبيب بن محمد الفوطة القحطاني (2009) ،الميل للتقاعد المبكر لدى رجال الأمن دوافعه وانعكاساته الأمنية والإدارية ،رسالة دكتوراه غير منشورة ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ،الرياض .
- 60 - عيلان زكري 2008: اتجاهات الطلبة نحو النظام الجامعي الجديد ( ليسانس - ماستر - دكتوراه ) LMD،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة الجزائر .
- 61 - اللعبون جميلة محمد (1997) : اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد ،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة الملك سعود،الرياض .

- 62 - المطيري ضيف الله عبيد (2005) : اتجاهات الموظفين المدنيين نحو التقاعد المبكر في نظام الخدمة المدنية السعودي ،دراسة ميدانية ،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة الملك سعود ،الرياض.
- 63 - منير بوروبة (2009) : النقابات المستقلة في ظل الحريات النقابية في الجزائر ،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة الجزائر .
- 5- المؤتمرات والملتقيات والندوات :**
- 64 - احمية سليمان (2010) :أزمة علاقات العمل والأشكال المختلفة للتشغيل ،الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري (10-11 مارس 2010 جامعة جيجل .
- 65 - قويدر ميمونة (2010) : نظام التقاعد في ظل الإصلاحات الاقتصادية الجزائرية، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري (10 و 11مارس 2010) جامعة جيجل ،الجزائر.
- 6 – الوثائق والمنشورات :**
- 66 - بننيو صالح (1982) : محاضرات في قانون العمل، من دون دار نشر، عنابة، الجزائر.
- 67 - الصندوق الوطني لغير الأجراء ،مجموع الندوات الجهوية المشتركة بين وزارة العدل وصناديق الضمان الاجتماعي، ماي 2000.
- 68 - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي ،تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي، السداسي الثاني 2000 ،الدورة العامة 17 .
- 69 - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي ،تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي، السداسي الثاني 2001 ،الدورة العامة 19 .

## 7 - القوانين والمناشير والمراسيم :

- 70 - القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد ، ج ر عدد 28 ، 1983.
- 71 - القانون رقم 11/ 90 المؤرخ في 26/05/1990 المتعلق بعلاقات العمل، جر عدد 17 ، 1990.
- 72 - القانون رقم 14/ 90 المؤرخ في 02/06/1990 يتعلق بممارسة الحق النقابي.
- 73 - المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 29/05/1994، المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية .
- 74 - المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالتقاعد المسبق، ج ر عدد 34 ، 1994
- 75 - المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية .
- 76- الأمر رقم 18/96 المؤرخ في 06/07/1996 المعدل والمتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد ، ج ر عدد 42 ، 1996 .
- 77 - الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31/05/1997 يعدل ويتمم القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد ، ج ر عدد 38 ، 1997 .
- 78 - الأمر رقم 03/06 المؤرخ 2006 المتعلق بقانون الوظيف العمومي ، ج ر عدد 46 ، 2006.
- 79 - القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31/12/2016 يعدل ويتمم القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد ، ج ر عدد 78 ، 2016 .
- 80 - المرسوم التنفيذي رقم 15-59 المؤرخ في 08/02/2015 يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون ، ج ر عدد 08 ، 2015 .

## 8 - المراجع باللغة الأجنبية :

- 81- Ajzen, i, (1985) From intentions to action: a theor of planned behaviour, in:Kuhl,J ,Beckmann (Eds), Action-Control: from Conition to Behavior .Springer ,Heidelberg.
- 82- Ajzen, i., (2002) Behavioral interventions based on the theory of planned behaviour. [www.unix.oit.umass.edu/~ajzen/pdf/tpb.intervention.pdf](http://www.unix.oit.umass.edu/~ajzen/pdf/tpb.intervention.pdf).
- 83- Chalmers. J., and Norris, K. (2001). Early Retirement : Does it Lead to Dependency on Income Support ? Airport prepared for the Department of Family and community Services: Social Policy Research Center. Univesity of New south Wales .
- 84- Chikhi Said (1977) , Institution Syndical et Formation Social , UGTA (1969-1973) , Mémoire pour le Diplôme de fin d'études Supérieures de Science politique , Université d'Alger ,1977.
- 85- Dron, D. and Sousa \_A. (2005) . Early Retirement :Free Choice or Forcced Decision ? CESIFO working paper No.1542.
- 86- Ebbinghaus Bernnard (2006) , Reforming Early Retirement in Europe, Japan and USA , OXFORD ?University Press Germany.
- 87- Gary ,p.(1982) Teacher Attitudes Toward Early Retirement . Incentive\_ Plans. Journal of education finance.
- 88- Glanser , D. (1981) .Predictors of Retirement Attitudes. With out publisher.
- 89- Hilgard , E.R., (1962)Introduction to Psychology , Rupert Hart – Davis , London.
- 90- Hollander , E. P ., , (1981) Social Psychology , Fourth ed ., Oxford University Press , New York.
- 91- Koriche Nasdreddine (1971) La Formation Syndical en Algérie UGTA , Mémoire pour le Diplômes de fin d'études Supérieures de Science politique , Université d'Alger.
- 92- Lucien ( Raiaux ) , Celfpour le Syndicalisme , édition Segtar , Paris , 1972 .
- 93- Maisanneuve.J :La Dynamique des groupes , PUF 1997.

94- Mein,G.;Higgs,P;Ferri,J.;Stansfeld;S.A ,(1998). Paradigms of Retirement: The Importance of health and ageing in the White hall study. Social Science and Medicine. Vol. 47(4).

95- Mishra,Sarswati.(1992) . Leisure activities and life satisfaction in old age: A case study of retired government employees living inurban areas. Activities Adaptation and Aging Vol .16(4).

96- Reuchlin.R : Psychologie , 4è Edition, PUF, Paris 1981

Tayeb Belloula (1984) droit du travail , édition dahleb INT, Alger.

# الملاحق

## ملحق رقم: 01

تحكيم الاستبيان

\*الأستاذ المحكم : .....

الدرجة العلمية : .....

الجامعة : .....

قرار التحكيم : .....

.....

.....

.....

.....

جامعة عمار ثليجي الأغواط

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

الموضوع : طلب تحكيم استبيان

أستاذي الفاضل :

أضع بين يديك هذا الاستبيان الذي يتضمن مجموعة من الأسئلة التي تهدف إلى معرفة اتجاه العمال نحو قانون العمل في المؤسسات العمومية ، وذلك لتحضير شهادة دكتوراه العلوم تخصص علم نفس العمل والتنظيم ، لذا نرجو من سيادتكم تقييم وتحكيم الأداة الخاصة بالدراسة من جانب القياس والصياغة اللغوية لكل عبارة وتعديلها إذا استدعى الأمر ، وذلك بوضع علامة في الخانة المناسبة .

لكم مني سيدي فائق الشكر والتقدير

إعداد الباحث : صافي محمد



في إطار هذه الدراسة إليكم سيدي ما يساعدكم في عملكم  
التعاريف الإجرائية :

**الاتجاه :** هو حالة من الاستعداد العقلي والنفسي والوجداني للاستجابة تجاه موضوع ما بصورة مؤيدة أو معارضة أو محايدة ، ويمكن قياسه بإعطاء درجة لكل منها يتسنى بواسطتها الوقوف على مدى قوة أو ضعف هذه الاتجاهات ومعرفة سلبيتها أو ايجابيتها وذلك بعد فحص إجابات الفرد والدرجة التي يتحصل عليها لتكون تعبيراً على موقفه من ذلك الموضوع .

**القانون :** القانون نص تشريعي يصدر عن سلطة قانونية يتصف بالإلزام ويسن من أجل تنظيم واقع معين ، مثل واقع العمل في دراستنا الحالية .

**قانون العمل :** على الرغم من اختلاف التسميات والتعاريف لقانون العمل بحسب انتماءات الفقهاء الفكرية والمذهبية فإنه يمكننا أن نلتزم بتعريف " **احمية سليمان** " في تعريفه لقانون العمل بأنه " مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين " ( رابح تويحية ، 2012، ص22)

**القطاع العام :** يقصد بالنظام العمومي وحدات قطاع الأعمال التي تدار من قبل الحكومة ، والتي يمكن أن تدار من قبل القطاع الخاص (الصحة والتعليم مثلاً) أو هي المؤسسات التي تعود ملكيتها إلى الدولة والجماعات المحلية وبعبارة أدق للسلطات العمومية .

مع الإشارة هنا إلى أن البحث في الاتجاهات في هذه الدراسة يركز على المحاور الرئيسية التي تعد مثار خلاف بين وجهات نظر كل من العمال وأرباب العمل وهذه المحاور هي :

**نظام الاجر في قانون العمل**

**نظام التقاعد في قانون العمل**

**الحريات النقابية في قانون العمل**

جدول بدائل الإجابة : ، موافق ، معارض

بدائل الإجابة	مناسبة	غير مناسبة	البديل
موافق			
معارض			

جدول محاور الاستبيان :

عدد البنود في كل محور	كاف	غير كاف	البديل
الاتجاه نحو قانون العمل 11 بندا			
القانون المحدد للأجر 11 بندا			
النصوص المنظمة للتقاعد 13 بنود			
النصوص المنظمة للعمل النقابي 10 بنود			

## - استبيان اتجاهات العمال نحو قانون العمل :

المحور	الرقم	العبارة	الصيغة اللغوية		المحتوى		اقتراح البديل
			مناسبة	غير مناسبة	مناسبة	غير مناسبة	
الاتجاه نحو نصوص علاقات العمل	1	قانون العمل بحاجة إلى بعض التعديلات					
	2	تعديل قانون العمل يضر بمكاسب العمال					
	3	تعديل القانون من فترة لأخرى يعبر عن عجز الهيئة التشريعية					
	4	تعديل قانون العمل تفرضه التغيرات الاقتصادية					
	5	ليس هناك حاجة ماسة إلى تعديل قانون العمل					
	6	يمنح قانون العمل صلاحيات أكثر للمستخدم على حساب العامل					
	7	يضمن قانون العمل المساواة بين جميع فئات الموظفين					
	8	قانون العمل في حاجة إلى تغيير جذري					
	9	أحترم التعديلات التي طرأت على قانون العمل					
	10	قانون العمل يواكب التغيرات الاجتماعية والاقتصادية					
	11	لا يهتم قانون العمل باستقرار المورد البشري للمؤسسات					

المحور	الرقم	العبارة	الصيغة اللغوية		المحتوى		اقتراح البديل
			مناسبة	غير مناسبة	مناسبة	غير مناسبة	
الاتجاه نحو القانون المحدد للأجر	1	قانون العمل حدد الأجر الذي يسمح لك بالشعور بالرضا					
	2	تعديل المادة 87 مكرر من قانون العمل يخدم كل العمال					
	3	مدى رضاك عن الأجر الذي تتقاضاه بانظر إلى المؤهل العلمي الذي بحوزتك					
	4	مدى رضاك عن الأجر الذي تتقاضاه بالنظر إلى عدد ساعات العمل التي تؤديها					
	5	مدى رضاك عن المنح والعلاوات التي يكفلها لك القانون					
	6	مدى عدالة تطبيق كفاءات الترقية المادية بين الموظفين كما حددها القانون					
	7	مدى رضاك عن النقطة الاستدلالية المعتمدة في تحديد الراتب					
	8	مدى رضاك عن المنح والعلاوات المحددة في القانون					
	9	مدى رضاك عن الأجر القاعدي كما تحدده النصوص التشريعية والتنظيمية					
	10	مدى رضاك عن الأجر الذي تحصل عليه بالنظر إلى مستوى المعيشة					
	11	أرى أن نظام الأجور في قانون العمل يخدم بعض الفئات دون غيرها					

المحور	الرقم	العبرة	الصيغة اللغوية		المحتوى		اقتراح البديل
			مناسبة	غير مناسبة	مناسبة	غير مناسبة	
الاتجاه نحو النصوص القانونية المنظمة للتقاعد	1	النصوص القانونية والتنظيمية للتقاعد تدفعني إلى اختيار التقاعد المبكر					
	2	أفكر في التقاعد بسبب تعديل القانون					
	3	رفع السن القانونية للتقاعد يدفعني إلى التقاعد المبكر					
	4	يكفل قانون التقاعد الحقوق المادية للعامل					
	5	سن التقاعد الذي يحدده القانون يناسب العمال					
	6	إلغاء التقاعد دون شرط السن لا يناسب العمال					
	7	رفع السن القانونية للتقاعد يسبب لي ضغطا في العمل					
	8	إلغاء التقاعد دون شرط السن يقلل من فرص الباحثين عن عمل					
	9	التراجع عن مزايا التقاعد المبكر لا يخدم العمال					
	10	يتيح لي التقاعد دون شرط السن الفرصة لمتابعة أعمالي الخاصة					
	11	يتيح لي التقاعد دون شرط السن الفرصة إلى التفرغ لشؤون الاسرة					
	12	رفع السن القانونية للتقاعد تفرضه الظروف الاقتصادية					
	13	تعديل نظام التقاعد في قانون العمل يخدم رب العمل					

المحور	الرقم	العبرة	الصيغة اللغوية		المحتوى		اقتراح البديل
			مناسبة	غير مناسبة	مناسبة	غير مناسبة	
الاتجاه نحو النصوص المنظمة للعمل النقابي	1	تضمن القوانين حقوق العمال في حال اضرابهم					
	2	القوانين المنظمة لعملية الاضراب في صالح العمال					
	3	يوجد تعسف قضائي في الحكم على شرعية الاضرابات					
	4	هناك غموض في القانون في مفهوم الحد الأدنى من الخدمة					
	5	تقدير الخطأ المهني الجسيم في حالة الاضراب قوة في يد الادارة					
	6	القضاء العمالي يميل في الغالب إلى الادارة على حساب العمال					
	7	التعسف في استخدام السلطة يفرض قيودا على حق الاضراب					
	8	أرى أن الادارة لا تعمل على تفادي الاضراب					
	9	أرى أن الادارة لا تحسن الاصغاء إلى العمال إلا في حال اضرابهم					
	10	هناك مرونة في النصوص المتعلقة بالحد الأدنى من الخدمة					

## ملحق رقم: 02

المحکم	التخصص	مكان العمل
أ.د. محجر ياسين	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة ورقلة
د. بوفاتح محمد	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة الاغواط
د. عون علي	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة الاغواط
د. بلمقدم فاطمة	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة الاغواط
د. رخور عبدالله	الحقوق والعلوم الإدارية	المركز الجامعي البيض
د. ديدوني بلقاسم	الحقوق والعلوم الإدارية	جامعة الأغواط

## ملحق رقم: 03

## استبيان

في إطار القيام بدراسة لاستكمال متطلبات شهادة دكتوراه علوم حول قانون العمل في القطاع العام (قطاعي الصحة و الجماعات المحلية)، فانه من الطبيعي إن أتوجه إلى موظفي أسرة هذين القطاعين لتزويدي بالمعلومات المناسبة لهذا الموضوع راجين منكم التعاون بغرض افادتنا بالإجابة على الأسئلة المطروحة. لذا نرجو منك المساهمة بالإجابة على أسئلة هذا الاستبيان بكل موضوعية، علما بأن الإجابة سوف تبقى سرية ولا تستعمل إلا لأغراض علمية بحثية، ولك جزيل الشكر على مساعدتك الفعالة في إنجاح هذه الدراسة.

ملاحظة:

الرجاء منك قراءة كل عبارة بدقة ، ثم الإجابة عليها بوضع علامة (X) في المربع الذي يعبر على رأيك الخاص.

مثال توضيحي : عند قراءتك لهذه الفقرة ووجدت أنها لا تنطبق عليك ضع علامة (X) تحت خانة البديل (معارض )

العبارة	موافق	معارض
أرى أن تعديل المادة 87 مكرر من قانون العمل يخدم كل العمال		X

- 1 - الجنس: ذكر ( ) ، أنثى ( )
- 2 - السن: (20-30 سنة) ( ) ، (31-40 سنة) ( ) ، (41-50 سنة) ( ) ، (51-60 سنة) ( )
- 3 - قطاع العمل : الجماعات المحلية ( ) . الصحة ( )
- 4 - المهنة: .....
- 5 - الحالة العائلية : عازب(ة) ( ) ، متزوج(ة) ( ) ، مطلق(ة) ( ) ، أرمل(ة) ( ) .
- 6- هل أنت منتمي إلى تنظيم نقابي : نعم ( ) ، لا ( ) .



الرقم	العبارة	موافق	معارض
01	أرى قانون العمل بحاجة إلى بعض التعديلات		
02	أرى أن تعديل قانون العمل يضر بمكاسب العمال		
03	أرى أن تعديل قانون العمل حتمية تفرضها التغيرات الاقتصادية		
04	أرى أنه ليس هناك حاجة ماسة إلى تعديل قانون العمل		
05	يمنح قانون العمل صلاحيات أكثر للمستخدم على حساب العامل		
06	يضمن قانون العمل المساواة بين جميع فئات الموظفين		
07	قانون العمل في حاجة إلى تغيير جذري		
08	أحترم التعديلات التي طرأت على قانون العمل		
09	قانون العمل يواكب التغيرات الاجتماعية والاقتصادية		
10	لا يهتم قانون العمل باستقرار المورد البشري للمؤسسات		
11	أرى قانون العمل الجديد حدد الأجر الذي يسمح لي بالشعور بالرضا		
12	أرى أن تعديل المادة 87 مكرر من قانون العمل يخدم كل العمال		
13	أرى أن الأجر الذي أتقاضاه محدد في قانون العمل حسب المؤهل العلمي للموظف		
14	أرى أن الأجر الذي أتقاضاه محدد في قانون العمل حسب عدد ساعات العمل		
15	أنا أشعر بالرضا عن المنح والعلاوات التي قدمها القانون		
16	هناك عدالة في تطبيق الترقية المادية كما حددها القانون		
17	أنا راض عن النقطة الاستدلالية المعتمدة في تحديد الراتب		
18	أنا راض عن الأجر القاعدي الذي يضمنه قانون العمل الجديد		
19	أنا راض عن الاجر الذي أحصل عليه بالنظر إلى مستوى المعيشة		
20	أرى أن نظام الأجور في قانون العمل يخدم بعض الفئات دون غيرها		
21	النصوص القانونية والتنظيمية الجديدة للتقاعد تدفعني إلى اختيار التقاعد المبكر		
22	أفكر في التقاعد بسبب تعديل القانون		
23	رفع السن القانونية للتقاعد يدفعني إلى التقاعد المبكر		
24	يكفل قانون التقاعد الحقوق المادية للعامل		

معارض	موافق	العبارة	الرقم
		سن التقاعد الذي يحدده القانون يناسب العمال	25
		إلغاء التقاعد دون شرط السن لا يناسب العمال	26
		رفع السن القانونية للتقاعد يسبب لي ضغطا في العمل	27
		إلغاء التقاعد دون شرط السن يقلل من فرص الباحثين عن عمل	28
		التراجع عن مزايا التقاعد المبكر لا يخدم العمال	29
		يتيح لي التقاعد دون شرط السن الفرصة لمتابعة أعمالتي الخاصة	30
		يتيح لي التقاعد دون شرط السن الفرصة إلى التفرغ لشؤون الاسرة	31
		أرى أن رفع السن القانونية للتقاعد تفرضه الظروف الاقتصادية الراهنة	32
		أرى أن تعديل نظام التقاعد في قانون العمل الجديد يخدم رب العمل	33
		تضمن القوانين حقوق العمال في حال إضرابهم	34
		القوانين المنظمة لعملية الإضراب في صالح العمال	35
		يوجد تعسف قضائي في الحكم على شرعية الإضرابات	36
		هناك غموض في القانون في مفهوم الحد الأدنى من الخدمة	37
		تقدير الخطأ المهني الجسيم في حالة الإضراب قوة في يد الإدارة	38
		القضاء العمالي يميل في الغالب إلى الإدارة على حساب العمال	39
		التعسف في استخدام السلطة يفرض قيودا على حق الإضراب	40
		أرى أن الإدارة لا تعمل على تفادي الاضراب	41
		أرى أن الإدارة لا تحسن الاصغاء إلى العمال إلا في حال إضرابهم	42
		هناك مرونة في النصوص المتعلقة بالحد الأدنى من الخدمة	43

## ملحق رقم : 04

الخصائص السيكومترية لمقياس الاتجاهات:

## 1- الصدق التمييزي

## Statistiques de groupe

	VAR00002	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standrd moyenne
VAR00001	1,00	25	24,2400	2,75802	,55160
	2,00	25	12,0800	1,97737	,39547

## Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
								Inférieure	Supérieure
VAR00001	1,002	0,322	17,916	48	0	12,16	0,67872	10,79533	13,52467
			17,916	43,516	0	12,16	0,67872	10,79169	13,52831

## 2- ثبات ألفا كرونباخ:

## Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,712	43

## ملحق رقم : 05

نتائج الفرضيات

الفرضية الأولى:

## Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenn e	Ecart- type	Erreur standard moyenne
VAR00001	283	17,6926	5,06562	,30112

## Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 21.5					
	t	Ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
VAR00001	-12,644	282	0	-3,80742	-4,4001	-3,2147

الفرضية الثانية:

## Statistiques de groupe

	VAR00002	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00001	1,00	115	16,9892	4,96399	,51474
	2,00	168	18,0368	5,09214	,36942

## Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes							
	F	Sig.	T	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence		
								Inférieure	Supérieure	
VAR00001	0,152	0,697	Hypothèse de variances égales	-1,639	281	0,102	-1,04759	0,63916	-2,30575	0,21056
			Hypothèse de variances inégales	-1,653	187,028	0,1	-1,04759	0,63359	-2,29749	0,2023

## الفرضية الثالثة:

## Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00001	283	3,3922	2,31971	,13789

## Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 4.5					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
VAR00001	-11,660	282	,000	-1,60777	-1,8792	-1,3363

## الفرضية الرابعة:

## Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00001	283	4,8445	2,23699	,13298

## Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 6.5					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
VAR00001	-12,450	282	,000	-1,65548	-1,9172	-1,3937

## الفرضية الخامسة:

## ANOVA à 1 facteur

VAR00001

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	168,275	3	56,092	2,214	,087
Intra-groupes	7067,979	279	25,333		
Total	7236,254	282			

## الفرضية السادسة:

## Statistiques de groupe

	VAR00002	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00001	1,00	153	16,5163	4,99751	,40402
	2,00	130	19,0769	4,80571	,42149

## Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
								Inférieure	Supérieure
VAR00001	0,755	0,386	-4,372	281	0	-2,56058	0,58572	-3,71354	-1,40762
			-4,386	276,707	0	-2,56058	0,58386	-3,70995	-1,41122

## Statistiques de groupe

	VAR00002	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00001	1,00	105	17,8190	5,06455	,49425
	2,00	178	17,6180	5,07905	,38069

## Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	T	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
								Inférieure	Supérieure
VAR00001	0,003	0,956	0,322	281	0,748	0,20107	0,62433	-1,02788	1,43002
			0,322	218,763	0,748	0,20107	0,62387	-1,02849	1,43063

## الفرضية الثامنة:

## Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00001	283	3,9117	1,68514	,10017

## Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 5					
	t	Ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
VAR00001	-10,865	282	,000	-1,08834	-1,2855	-,8912

## الفرضية التاسعة

## Statistiques de groupe

	VAR00002	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00001	1,00	123	17,3636	6,19835	,76296
	2,00	160	18,7926	4,67938	,31766

## Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes							
	F	Sig.	T	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence		
								Inférieure	Supérieure	
VAR00001	6,277	0,013	Hypothèse de variances égales	-0,602	281	0,548	-0,42899	0,71288	-1,83225	0,97427
			Hypothèse de variances inégales	-0,519	88,686	0,605	-0,42899	0,82645	-2,07121	1,21323



## ملحق رقم : 06

المتوسطات والانحرافات المعيارية لمقياس الاتجاهات:

## Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
VAR00001	283	,00	1,00	,9117	,28429
VAR00002	283	,00	1,00	,4982	,50088
VAR00003	283	,00	1,00	,7314	,44399
VAR00004	283	,00	1,00	,7491	,43429
VAR00005	283	,00	1,00	,6572	,47547
VAR00006	283	,00	1,00	,3958	,48988
VAR00007	283	,00	1,00	,2827	,45110
VAR00008	283	,00	1,00	,5265	,50018
VAR00009	283	,00	1,00	,3534	,47886
VAR00010	283	,00	1,00	,4382	,49704
VAR00011	283	,00	1,00	,3251	,46924
VAR00012	283	,00	1,00	,3216	,46790
VAR00013	283	,00	1,00	,4417	,49747
VAR00014	283	,00	1,00	,5088	,50081
VAR00015	283	,00	1,00	,2509	,43429
VAR00016	283	,00	1,00	,3428	,47547
VAR00017	283	,00	1,00	,3180	,46653
VAR00018	283	,00	1,00	,3180	,46653
VAR00019	283	,00	1,00	,2261	,41908
VAR00020	283	,00	1,00	,3392	,47428
VAR00021	283	,00	1,00	,2438	,43014
VAR00022	283	,00	1,00	,2721	,44582
VAR00023	283	,00	1,00	,2544	,43630
VAR00024	283	,00	1,00	,4099	,49269
VAR00025	283	,00	1,00	,2756	,44762
VAR00026	283	,00	1,00	,4134	,49332
VAR00027	283	,00	1,00	,1908	,39364
VAR00028	283	,00	1,00	,2898	,45445
VAR00029	283	,00	1,00	,2049	,40438
VAR00030	283	,00	1,00	,7138	,45279
VAR00031	283	,00	1,00	,7845	,41193
VAR00032	283	,00	1,00	,4311	,49611
VAR00033	283	,00	1,00	,3604	,48097
VAR00034	283	,00	1,00	,3816	,48665
VAR00035	283	,00	1,00	,5654	,49659
VAR00036	283	,00	1,00	,3216	,46790

VAR00037	282	,00	1,00	,2163	,41246
VAR00038	283	,00	1,00	,3498	,47776
VAR00039	283	,00	1,00	,2014	,40177
VAR00040	283	,00	1,00	,2544	,43630
VAR00041	283	,00	1,00	,2367	,42584
VAR00042	283	,00	1,00	,8693	,33772
VAR00043	283	,00	1,00	,5159	,50063
N valide (listwise)	282				