



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت -



كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير

شعبة : العلوم الاقتصادية تخصص : إقتصاديات العمل

دراسة تحليلية لأهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل بالنسبة للموظف الجزائري
دراسة عينة من موظفي الجماعات المحلية و قطاع التربية بولاية تيارت

تحت إشراف الأستاذ:

مروان عبد القادر

من إعداد الطالبين :

مباركي غزيل

سهلي محمد أمين

الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة		
الصفة	الدرجة العلمية	اسم ولقب الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ محاضر أ	بولعباس مختار
مشرفا و مقرا	أستاذ مساعد أ	مروان عبد القادر
مناقشا	أستاذ محاضر أ	روابة محمد
مناقشا	أستاذ محاضر ب	صحراوي جمال الدين

نوقشت وأجيزت علنيا بتاريخ:

السنة الجامعية: 2022 / 2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم
"من لم يشكر الناس لم يشكر الله و من أهدى إليكم معروفا
فكافئوه فإن لم تستطيعوا فادعوه "
و عملا بهذا الحديث و اعترافا بالجميل . نحمد الله عزوجل و
نشكره على أن و ففنا لإتمام هذا العمل المتواضع
و أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ المشرف " مروان عبد القادر "
الذي رافقنا طيلة هذا البحث و أمدنا بالمعلومات و النصائح
القيمة راجين من الله عزوجل أن يسدد خطاه
و يحقق مناه و جزاه الله عنا كل خير

وإلى

الزميلة مباركي غزيل التي رافقتني في إعداد المذكرة

وإلى

أمي و أبي حفظهما الله و إلى جميع الإخوة و الأخوات

و عائلتي الصغيرة

كما لا يفوتني أن اخص إهدائي إلى زملائي في الدفعة

الطالب

سهلي محمد أمين

إهداء

قال الله تعالى : "وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا"
أهدي ثمرة جهدي إلى من عطف علي ورباني وبارك خطاي في
مساري التعليمي إلى من ضحى بماله وبكل ما يملك لتوفير الراحة
والسعادة إلى من أحسن تأديبي وعلي إلى أبي العزيز "عمر"
إلى من سهرت على رعايتي وتعبت من أجلي قرّة عيني أمي الغالية
"يمينة"

إلى كل من نصحني و دعمني خلال مشواري الدراسي
الدكتور محمودي ق ، الأخ و الصديق الأستاذ مبارك .ع

إلى إخوتي الذين شاركوني فرحتي

كما لا يفوتني ان أخص إهدائي إلى كل عمال

بلدية سيدي بختي

كما لا أنسى صديقاتي الطيبات : هوارية ، خديجة ، مختارية

و إلى كل الأشخاص الذين أحمل لهم المحبة و التقدير

الطالبة :

مباركي . غزيل

شكر و تقدير

الحمد لله والصلاة والسلام على أفضل خلق الله الذي بسننه
اهتدينا وبالقرآن الكريم المنزل عليه تعلمنا وبسورة العلق أنارت
دربنا وفتحت طريق العلم أمام أعين الأنام.
الحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذا البحث بهذه الصورة فله الحمد
والشكر في الأول والأخير.

و عليه لا يسعني إلى أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان للأستاذ
المشرف مروان عبد القادر الذي أنار دربنا بنصائحه وتوجيهاته
القيمة وإلى كل من قدم لنا يد المساعدة في إنجاز هذا العمل
المتواضع.

كما أتقدم بأسمى معاني الشكر والعرفان إلى كل أعضاء لجنة
المناقشة الموقرة على قبولها مناقشة موضوع المذكرة وبالتالي إثرائها
من كل جوانبها .

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
.I	الإهداء
.II	الشكر و التقدير
.III	فهرس المحتويات
.IV	قائمة الجداول
.V	قائمة الأشكال
.VI	المقدمة
أ-ي	الفصل الأول : دراسة مفاهيمية و نظرية للأجر
31-2	المبحث الأول : دراسة مفاهيمية للأجر
3	المطلب الأول : مفهوم الأجر
3	المطلب الثاني : مكونات الأجر
9	المطلب الثالث : أهمية الأجر و أبعاده
13	المبحث الثاني : تحديد مستويات الأجر
18	المطلب الأول : العوامل الخارجية المؤثرة في الأجر
18	المطلب الثاني : العوامل الداخلية المؤثرة في الأجر
21	المطلب الثالث : القيود المؤثرة على الأجر في الجزائر
24	خاتمة الفصل الأول
31	الفصل الثاني : دراسة مفاهيمية لجودة حياة العمل
53-33	المبحث الأول : مفهوم جودة حياة العمل
34	المطلب الأول : تعريف جودة حياة العمل
34	المطلب الثاني : نشأة جودة حياة العمل
38	المطلب الثالث : أهمية و أهداف جودة حياة العمل
40	المبحث الثاني : أبعاد جودة حياة العمل و طرق تحسينها
45	المطلب الأول : أبعاد جودة حياة العمل و طرق قياسها

53	المطلب الثاني : طرق و مناهج تحسين جودة حياة العمل
56	خاتمة الفصل الثاني
86-58	الفصل الثالث : دراسة تحليلية لمدى أهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل
59	المبحث الأول : عرض المحتوى أطر الدراسة
59	المطلب الأول : إطار المفاهيمي للدراسة
62	المطلب الثاني : حدود الدراسة الميدانية
63	المبحث الثاني : منهجية جمع البيانات و تحليلها
63	المطلب الأول : منهجية الدراسة
64	المطلب الثاني : عينة الدراسة ومنهجية جمع البيانات
65	المطلب الثالث : تفرغ و تحليل البيانات
72	المطلب الرابع : عرض النتائج التطبيقية و التحليل الإحصائي
79	المبحث الثالث : عرض نتائج التحليل الإحصائي
79	المطلب الأول : طرق قياس المصدقية
82	المطلب الثاني : عرض نتائج تحليل البيانات التقنية المركبات الأساسية
87-86	الخاتمة
91	قائمة المصادر و المراجع
96	الملاحق

قائمة الأشكال:

الصفحة	العنوان	الشكل
49	أبعاد جودة حياة العمل	الشكل 1
55	أساليب chndran لتحسين جودة حياة العمل	الشكل 2
68	توزيع العينة المستجوبة حسب الخبرة المهنية	الشكل 3
69	توزيع العينة المستجوبة حسب المستوى الدراسي	الشكل 4
70	توزيع العينة المستجوبة حسب السن	الشكل 5
71	توزيع العينة المستجوبة حسب الجنس	الشكل 6
85	تمثيل بياني للقيم الذاتية	الشكل 7

قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	الجدول
39	التطور التاريخي لمفاهيم و أساليب الجودة	الجدول 1
50	أبعاد جودة الحياة الوظيفية	الجدول 2
51	معايير قياس جودة حياة العمل	الجدول 3
67	توزيع العينة حسب الخبرة المهنية	الجدول 4
68	توزيع العينة حسب المستوى الدراسي	الجدول 5
69	توزيع العينة حسب السن	الجدول 6
70	توزيع العينة حسب الجنس	الجدول 7
72	إحصاءات وصفية خاصة بالمتغيرات الدراسة لقطاع الجماعات المحلية	الجدول 8
73	إحصاءات وصفية خاصة بالمتغيرات الدراسة لقطاع الجماعات الترابية	الجدول 9
74	قيمة معامل كرونباخ ألف	الجدول 10
75	قيمة معامل كرونباخ ألف بعد حذف البنود	الجدول 11
75	قيمة معامل كرونباخ ألف	الجدول 12
76	قيمة معامل كرونباخ ألف بعد حذف البنود	الجدول 13
77	قيمة إختبار الموثوقية بطريقة التجزئة النصفية	الجدول 14
78	قيمة إختبار الموثوقية بطريقة غوتمان	الجدول 15
79	قيمتي مقياس كايزر - ماير - أو إختبار بارتليت	الجدول 16
80	جدول نوعية التمثيل	الجدول 17
81	جدول التباين الكلي المفسر	الجدول 18
82	مصفوفات المركبات	الجدول 19

مقدمة عالمه

مقدمة عامة :

يدرك كافة محترفي الموارد البشرية أنهم في سعيهم الدائم لتحقيق أهداف المنظمات و العاملين بها أهمية البيئة الخارجية لتلك المنظمات وما تحمله من متغيرات ، بعضها قد يكون فرصا و الأخر قد يمثل تهديدا ، وان نجاحهم في مهام عملهم يقاس من خلال قدرتهم على الاستجابة لتلك المتغيرات المتسارعة والتي أفرزت في الواقع العملي بيئة ديناميكية غير مستقرة حيث أن الإطار العام للتعامل مع تلك البيئة يقوم على اعتبار التغير ظاهرة طبيعية أما الثبات والاستقرار فهو حالة شاذة .

إن تأثير تلك التغيرات على بيئة العمل من جهة مهارات القوى العاملة و متطلباتهم الثقافية قد دفع منظمات القرن الواحد و العشرين إلى العمل و الاستجابة لهذه التغيرات من خلال التركيز على تفعيل دور العنصر البشري بما يخدم أهدافها المتعلقة بالاستقرار و الأمان أثناء أداء المهام و هي من الأمور التي لا تتم إلى من خلال أبعاد جودة حياة العمل بالدرجة الأولى و هي تلك الحياة التي تشجع الموظف و تدفعه إلى تقديم الأفكار المبدعة و الخلاقة إلى رفع الروح المعنوية ، المعنوية و بصفة عامة تمثل التوجيه السلوكي بما يخدم أهداف المنظمة و اعتبارها جزء لا يتجزأ من أهدافها .

و بمعنى آخر يجب أن يدرك محترفي الموارد البشرية أن العالم اليوم يمر بفترة غير مسبوقه من التغيرات في كافة مجالات الحياة ، سواء كانت الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية أو التكنولوجية و غيرها ، لذلك فان منظمات الأعمال الناجحة هي التي تكون قادرة على فهم واستيعاب تلك المتغيرات ، فالنجاح كما قال بعضهم لم و لن يكون حليفا لأولئك الذين يعيشون الماضي و متغيراته ، وإنما حليف أولئك القادرين على فهم و قراءة سليمة متأنية ، و التطلع للمستقبل و الأخذ بالرؤى الإستراتيجية المتكاملة و الشاملة .

تهدف هذه الدراسة البحثية إلى الإجابة على العديد من التساؤلات و الإشكاليات التي طالما

شغلت محترفي الموارد البشرية فيما يخص جودة الحياة الوظيفية و علاقتها بنظام الأجور بالإضافة إلى تقديمه الحلول العملية التي تساعد في رفع من مستوى الجودة حياة العمل و تلاقي حلول لمشاكل تقييم عدم الاستقرار و الأمان و كيفية استخدام ذلك في تحقيق أهداف المنظمات التي يعملون بها ضمن هذا الإطار تبلور مفهوم جودة حياة العمل و الذي يؤكد على أهمية العناصر التي تؤثر على العامل و في حياته العملية و حاجاته الشخصية من خلال توفير جميع الأبعاد المتعلقة بجودة الحياة العمل من " امن ، عدالة ، مشاركة في القرارات ، الترقية الخ " و ذلك باستخدام الوسائل المتاحة.

فالمؤسسة أيا كانت طبيعة نشاطها و حجمها فهي تسعى جاهدة إلى تطبيق عناصر جودة حياة العمل و توفير بيئة عمل آمنة بدون شك ، فإن الأجور تمثل أداة الرغبة و الحماس لتوظيف المقدره لتحقيق الأهداف المحددة و توفير النجاح الكبير للمؤسسة.

لكن الإجماع يركز حول الأهمية الكبرى بين جميع أبعاد جودة حياة العمل باعتبارها أكثر العناصر أهمية حيث أصبح عمل ونجاح المنظمة يتحدد بناء على هذا العنصر فلا يمكن تحقيق أهداف المنظمة بدونها .

إن الاهتمام بالموارد البشرية لازال محدودا في العديد من الدول لاسيما منها الجزائرية لأنها تفتقر إلى الموارد البشرية المؤهلة و المحفزة ،أما على المستوى الجزئي فان عمل وظيفه الموارد البشرية يوصف بالروتيني ويختص بتسجيل الوقائع التي تحدث خلال حياة العمل الوظيفية وحفظ سجلاتهم و إخضاعهم للقوانين الصادرة و المجبرة و في بعض الأحيان حرمانهم حتى من حقوقهم .دون مراعاة شعورهم الوظيفي لذلك أصبح من الضروري الاهتمام بالموارد البشرية و تحفيزهم من خلال وضع و تبني خطط و برامج إستراتيجية لعناصر جودة حياة العمل ، يمكن للمؤسسة من استقطاب و الحفاظ على استقرار الموظف أثناء تأديته لعمله

إشكالية الدراسة .:

يندرج العمل المعروض في هذه الدراسة في إطار المساهمة في التفكير القائم بخصوص محور أساسي في الحفاظ على الموارد البشرية و المتمثل في جودة الحياة العملية التي يشار إليها على المستوى الجزئي فهذه الدراسة تهدف إلى مناقشة مشكلة البحث المتمثلة في :

هل للأجر أهمية أكبر من العناصر الأخرى في تحسين جودة حياة العمل ؟

و لمعالجة هذه المشكلة البحثية و بغية الوصول إلى استدلال منطقي علمي يمكن من بلورة إطار نظري و فكري و يتوج بتطبيق ميداني حول تحديد و تفعيل أهمية عناصر جودة حياة العمل في مؤسسات الوظيف العمومي " الجمعات المحلية منها و المؤسسات التربوية " نقوم بطرح و مناقشة الأسئلة الفرعية التالية :

أ- ما هي مختلف المفاهيم النظرية للأجر و جودة حياة العمل ؟

ب- هل يعتبر الأجر عنصرا أساسيا لجودة حياة العمل بالنسبة للموظف الجزائري ؟

ج- ماهي العناصر الأساسية لجودة حياة العمل ؟

فرضيات الدراسة :

تنطلق الدراسة من افتراض أساسي فحواه هل هناك عناصر أخرى لجودة حياة العمل باستثناء الأجر لها دور أساسي في تحديد سلوك الفرد نحو زيادة مجهودهم المقدم بما يساهم في زيادة مردود يتهم و بالتالي الرفع من مستوى جودة حياة العمل ومن هذه الفرضية العامة نصوغ و نشق الفرضيات التالية :

أ - يعتبر الأجر من أكثر العناصر أهمية في جودة حياة العمل بالنسبة لموظف الجزائري

ب - هناك عناصر أخرى تشكل الشعور العام لجودة حياة العمل ما عدا عنصر الأجر

ج - يختلف تقدير شعور الموظف لرضاه على عناصر جودة حياة العمل بقطاع الجماعات المحلية و

قطاع التربية

منهج البحث والأدوات المستخدمة:

من أجل معالجة موضوع الدراسة اتبعنا المنهج الوصفي التحليلي الإحصائي الذي رأيناه موافقا للموضوع فهذا الأسلوب من الدراسة مناسب لتقرير الحقائق والتعريف بمختلف المفاهيم ذات الصلة بالموضوع، بالإضافة إلى أهم عناصر جودة حياة العم بالنسبة للموظف الجزائرية في إطار الدراسة التطبيقية والمتعلقة بموضوع الدراسة ونظرا لما يتميز به أسلوب دراسة التطبيقية من القدرة على إتاحة المجال بشكل أفضل أمام الباحث لاستعراض كافة جوانب الموضوع ودراستها على أرض الواقع، بحيث تتمكن من الوصول إلى نتائج و توصيات منطقية

أما بخصوص الأدوات المستخدمة في هذا البحث فهي :

1 - المسح المكتبي :

فيه تم الاعتماد على الأسلوب الوصفي التحليلي لأهم ما ورد في الكتب و المجلات و المنشورات و الأطروحات لكل ما يتعلق بموضوع البحث و كذلك كتمهيد للدخول إلى القسم الثاني للبحث

2 - أدوات الدراسة :

أما عن أدوات الدراسة التطبيقية فهي تتمثل في تصميم استبيانات تتضمن مجموعة من الأسئلة ، حيث تم اختيار عينة عشوائية من الأفراد العاملين في البلدية و مؤسسة تربية ، موزعين على مختلف المستويات الإدارية باستخدام تقنية تحليل العوامل الرئيسية PCA اعتمادا على برنامج محاسبي Excel و برنامج إحصائي spss قصد تحديد نوع وطبيعة العلاقات بين متغيرات الدراسة والتأكد من صحة النتائج المتوصل إليها ، مثل ما هو موضح في الفصل التطبيقي

أسباب اختيار الموضوع : يمكن حصر الأسباب و الدوافع التي دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع عن سائر المواضيع الأخرى فيما يلي :

1 - الأسباب الذاتية :

ارتباط الموضوع وملائمته بالتخصص الذي ندرسه .

- الرغبة الذاتية و الميل الشخصي في معالجة و دراسة أهم عناصر جودة حياة العمل
- الشعور بالأهمية و القيمة الحقيقية لهذا الموضوع .
- محاولة معرفة مدى أهمية الأجور في جودة حياة العمل
- إفادة المنظمات الجزائرية بأكبر قدر من الدراسات و الأبحاث المقيدة و الواقعية من أجل تهيئة بيئة عمل جيدة و محفزة نظام من اجل التغيير و التحسين في عناصر جودة الحياة العمل .

2 - الأسباب الموضوعية :

- إبراز أهمية الأجور و تأثيرها على مستوى تحسين جودة الحياة الوظيفية .
- إمكانية البحث متوفرة . أي أن هذا الموضوع قابل للبحث و الدراسة نظرا لإمكانية الوصول إلى نتائج ملموسة في هذا الموضوع
- تحسيس المنظمات الجزائرية و المؤسسات بصفة عامة بجل الدراسات بأهمية عناصر جودة حياة العمل .

أهداف الدراسة :

- تسعى الدراسة للاطلاع على أهمية عناصر جودة حياة العمل دورها في تحسين بيئة العمل من أجل الوصول إلى الإجابة على سؤال المشكلة المطروحة وكذا اختيار مدى صحة الفرضية العامة فهي تهدف بشقيها النظري و التطبيقي إلى :
- 1 - التعرف على الدور الأساسي للأجور و أهميتها في جودة العمل و مدى فعاليتها و الاستقرار و الأمان الوظيفي
 - 2 - التعرف على عناصر أخرى لها أهمية لجودة حياة العمل معادا الأجور
 - 3 - دراسة مقارنة بين القطاعين " الجماعات المحلية و قطاع التربية لتحديد أهمية عناصر جودة حياة العمل بالنسبة لكل قطاع

أهمية الدراسة :

تتبع أهمية الدراسة من كونه يعالج احد أهم المواضيع ذات الصلة المباشرة بالأفراد العاملين في القطاعين التربوي و الجماعات المحلية الخاص لعناصر جودة حياة العمل .

يعتبر من أهم المواضيع التي يجب دراستها بشكل مستمر فأى خلل في هذه العناصر يؤدي إلى عدم الاستقرار و الأمان الوظيفي تستمد الدراسة الحالية أهميتها أيضا من أهمية موضوع جودة الحياة العمل من اجل قياس الجهود المقدم لرفع من مستوى الأداء في المنظمة باعتباره من المواضيع التي استقطبت و لا تزال تلاقي اهتماما كبيرا من طرف الباحثين في هذا المجال.

في هذا الإطار تتجلى أهمية الدراسة من خلال المتغيرات التي ندرسها

- 1 - تساهم هذه الدراسة على مستوى القطاعات في الاهتمام و التفكير في تهيئة بيئة عمل ملائمة من أجل خصوصيات الموظف و التمكين من تطوير الأداء و تحسين جودة الحياة العمل .
- 2 - تعد هذه الدراسة مساهمة علمية في تحديد أهم عناصر جودة الحياة العمل .
- 3 - تبرز أهمية الموضوع من خلال ما تواجهه المنظمات و القطاعات الجزائرية لاسيما المنتمية للقطاعي الجماعات المحلية و قطاع التربية من صعوبة تحقيق أبعاد جودة حياة العمل و التفاوت في أهميتها من قطاع إلى آخر .
- 5 - لفت انتباه المسيرين في الإدارة الجزائرية و بالخصوص قطاعي التربية و الجماعات المحلية لكيفية بناء تصورات و تخطيطات لمعالم بيئة العمل بحيث يساهم في رفع من مستوى أداء الموظف و شعوره بالرضا على عناصر جودة حياة العمل .

• خطة البحث :

لمعالجة موضوع دراستنا قمنا بتقسيم البحث إلى ثلاثة فصول

- تطرقنا في الفصل الأول على دراسة مفاهيمية للأجور حاولنا من خلاله الإشارة إلى ماهية الأجور و مكوناته إضافتا إلى تحديد مستويات الأجور أما بالنسبة للفصل الثاني فقد تضمن هو الآخر دراسة مفاهيمية لجودة حياة العمل و احتوى على مبحثين الأول تطرقنا فيه إلى مفهوم جودة حياة العمل و نشأتها و المبحث الثاني استعرضنا فيه أبعاد جودة حياة العمل و طرق تحسينها .

- و الفصل الثالث تضمن الجانب التطبيقي بعنوان أهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل بالنسبة للموظف الجزائري و يتكون من إطار الزماني و المكاني و المفاهيمي للدراسة ، و جمع البيانات و ترجمتها و عرض نتائج الدراسة و تفسيرها

-مشاكل البحث :

- صعوبة الوصول على بعض المراجع المتعلقة بالموضوع و التي تتحدث على أهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل و ذلك بسبب تفاوت آراء الباحثين حول هذا الموضوع

- صعوبة جمع البيانات و نقص المراجع التطبيقية

- قلة الدراسات حول هذا الموضوع و ندرتها الشديدة .

• الدراسات السابقة :

1 - دراسة (رياض عبد القادر ، 2005) بعنوان " سياسة الأجور و دورها في المحافظة على

الموارد البشرية حالة نظام الأجور لشركة سونا طراك - نشاط منبع " تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين نظام الأجور الجديد لشركة سونا طراك و مدى تحقيقه للرضا الوظيفي للعاملين و المحافظة عليهم من تسرب الوظيفي للكفاءات، بحيث نجد هذه الأخيرة قد أثارت جدلا لتطور نسبها من خلال التقاعد ، التقاعد النسبي و الاستقالة و هذا للالتحاق بالشركات المنافسة

توصلت الدراسة إلى تبيان دور الحوافز و الأجور في تحقيق الرضا الوظيفي و اعتباره فعلا في المحافظة على الموارد البشرية داخل المؤسسة

2 - دراسة (موسى السعودي 2013) بعنوان " أثر الحوافز المادية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية حاولت هذه الدراسة معرفة أثر الحوافز المادية في الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية ، و أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الحوافز المادية فيما يتعلق بنظام الأجور في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية مرتفعة ، في حين كان متوسطا فيما يتعلق بمنح المكافآت، أن مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين متوسط ، كما بينت النتائج كذلك وجود أثر ذي دلالة إحصائية لنظام الأجور و لمنح المكافآت في الرضا الوظيفي لدى العاملين

3 - دراسة (صالح 2013) بعنوان واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في جامعة سلمان ابن عبد العزيز . حاولت هذه الدراسة معرفة واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة سلمان ابن عبد العزيز في المملكة العربية السعودية ، وقامت الباحثة باختبار بعض المتغيرات الديمغرافية لمبحوثين على مستوى جودة حياة العمل وكذلك للتعرف على مقترحات عينة الدراسة لزيادة كل ما من شأنه رفع مستوى جودة حياة العمل في أعمالهم و كان من نتائج الدراسة و ما خلصت إليه من مقترحات و توصيات لتحسين الشعور بجودة حياة العمل إلى موضوع الراتب و تحسينه ووضع نظام عادل للمكافآت و زيادة الفرص الممنوحة لأعضاء هيئة التدريس للبحث العلمي

4 - دراسة (البليسي 2012) بعنوان جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة حياة العمل في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة و درجة الالتزام من قبل هذه المنظمات بتطبيق عناصرها و كذلك التعرف على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في

المنظمات غير الحكومية و تأثرها بتطبيق برامج و عناصر جودة الحياة الوظيفية فيها من عدمه و الخروج بتوصيات من شأنها أن تنمي جودة الحياة الوظيفية في هذه المنظمات بما ينعكس على العاملين فيها و خرجت الدراسة بتوصيات أهمها ضرورة تحسين جودة الحياة الوظيفية في هذه المنظمات من خلال التركيز على الأمان الوظيفي وفرص الترقية و التقدم و الأجور و المكافآت و التعويضات و رفاهية العاملين و تقويم المظالم في هذه المنظمات و ضرورة إصدار تقارير الأداء بصفة دورية لمعالجة مواطن الخلل في هذا الأمر لأهمية ذلك برضا العاملين ومن ثم تعزيز ولائهم .

5 - دراسة (بوالشمط مريم و عريس وهيبة 2016) تقييم الوظائف و نظام الأجور داخل

المؤسسات دراسة ميدانية على بعض المؤسسات الصناعية الجزائرية استهدفت هذه الدراسة تقييم الوظائف و نظام الأجور داخل المؤسسات دراسة ميدانية على بعض المؤسسات الصناعية الجزائرية والتطرق إلى موضوع نظام الأجر الذي يعد من أهم الأنظمة التي تحتاجها المنظمات لأنه يؤثر في كل القضايا المهمة ذات الصلة بعمله وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على مجموعة من الأدوات من بينها الملاحظة المقابلة و الاستمارة و مجموعة من الوثائق و السجلات للوصول إلى نتيجة تؤكد أن علاقة بين عملية تقييم الوظائف و نظام الأجور داخل المؤسسة الصناعية علاقة طردية .

6 - دراسة (فروانة ، الديب ، مرابط 2016) بعنوان " اثر و دورة الحوافز المادية و

المعنوية في تحسين أداء العاملين في شركة الكهرباء - محافظة غزة " هدفت الدراسة إلى تحديد واقع الحوافز المادية و المعنوية في شركة الكهرباء و تحديد وجود أنصاف في منح الحوافز المادية و المعنوية في الشركة و تقديم مقترحات تساعد في زيادة فاعلية الحوافز المادية و المعنوية في تحسين أداء العاملين و توصلت الدراسة إلى اهتمام الشركة بزيادة المكافآت المادية لتحسين مردود العاملين فيها ، و تشجيع العاملين في حالة تحقيق الأهداف المطلوبة و ذلك بمنحهم العمولات على ذلك و العمل على تقديم مزايا معنوية إضافية للعاملين لتحفيزهم على العمل و

الاهتمام تنمية ح التقدير و الاحترام بين العاملين ، و ضرورة الإنصاف في منح الحوافز المادية و

المعنوية بينهم و ضرورة إتباع نظام حوافز وترقيات عادلة من خلال التدرج الوظيفي

7 - دراسة (شراف عقون 2020) بعنوان جودة الحياة الوظيفية و دورها في استدامة رأس

المال البشري - نظرة عامة هدفت الدراسة إلى تقديم نظرة جديدة حول موضوع جودة

الحياة الوظيفية و دورها في استدامة رأس المال البشري ، وذلك بإبراز الأطر النظرية لكل

من جودة الحياة الوظيفية و رأس المال البشري و عنصر الاستدامة و تبيان العلاقة بين المورد

البشري و رأس المال البشري .

من نتائج الدراسة أن جودة الحياة الوظيفية هي مجموعة من الأبعاد المتعددة و ممارسات التنظيمية

المستمرة، التي تعتبرها الموارد البشرية كعوامل لتمكين و توريد رأس المال البشري و بتالي خلق قيمة

تنظيمية. إن جودة الحياة الوظيفية تعتبر كنظام أو عملية لها مدخلات و مخرجات و عمليات و مؤثرات

و عوامل مساعدة ، تهدف المنظمة من خلالها إلى استدامة رأس المال البشري من خلال ما يمتلكه من

خبرات و مؤهلات و معارف مميزة .

الفصل الأول

مفاهيم واساسيات حول الأجرور

تمهيد:

تعتبر الأجور و مختلف التعويضات الملحققة به من أهم الحقوق الأساسية للعامل كما أنها من أهم التزامات صاحب العمل بحيث تحضاً مسألة الأجور بأهمية كبيرة في ميادين العمل سواء من قبل أصحاب الأعمال أو من قبل العاملين و يرجع الاهتمام بهذا العنصر لكونه يكتسي طبيعة مزدوجة فله وجه إنساني ووجه اقتصادي ومن جهة أخرى يمس العلاقة الإنسانية و الاجتماعية بين العامل و رب العمل و هذا يجعله من اعقد المشاكل و مبحث لكثير من النزاعات العملية و مما لاشك فيه أن الأجور تعكس مدى الاهتمام بالفرد و المورد البشري الذي أضحي ذو أهمية كبيرة في دفع عجلة التنمية ، لذلك فإن العناية بتحديد أجر العامل يعتبر من عوامل نجاح المنظمة و الدولة و تحقيق مستوى أداء الفرد مما يؤثر على تحسين الجودة في الحياة العملية. كما تعتبر الأجور ذو أهمية بالغة كمؤشر لعملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في المجتمع حيث تعكس صورة النظام الاقتصادي و السياسي السائد.

في هذا الفصل نتطرق إلى مفاهيم وأساسيات حول الأجور و العوامل المؤثرة في تحديده من خلال

مناقشتنا المبحثين التاليين:

المبحث الأول: مفاهيم و أساسيات حول الأجر

المبحث الثاني: تحديد مستويات الأجور

المبحث الأول : مفاهيم و أساسيات حول الأجر

لقد شهد الأجر تعريفات متعددة و متباينة بتباين تخصصات المهتمين به عبر الزمن ، ليأخذ اليوم هذا المفهوم اتجاهات اقتصادية ، اجتماعية ، نفسية و غيرها متشابكة و معقدة ، خاصة مع تدخل جهات متعددة في تحديدها و التأثير عليها . فإن اتساع الأجر بتمدد و تنوع عناصره يعكس حجم الاهتمامات التي يوليها له كل من العامل و رئيس العمل في انعكاس مستوى المؤسسة ، لدراسة هذه العناصر نتطرق في هذا المبحث إلى تعريف الأجر ، مكوناته ، و أهميته .

المطلب الأول : مفهوم الأجر

إن دراسة الأجر تتطلب الوقوف على مجموعة مفاهيم و تعاريف رافقت الأجر منذ القدم إلى الحد الآن ، و لأجل ذلك سنحاول التطرق لماهية الأجر

المفهوم الغوي

يعبر لغويا على الأجر بأنه الثواب و المكافأة و كلمة الأجر تدل على معنيين متقاربين :
معنى ديني يقصد به الجزاء على العمل الصالح أو الثواب على نحو ما جاء في القرآن الكريم
(إننا لا نضيع أجر المصلحين) (الأعراف 170) ومعنى اقتصادي يعني الجزاء على العمل فهو بهذا المعنى قيمة قوة العمل البشري أو بدلها ماديا كان أم غير مادي و كلمة الأجر و جمعها الأجور تبدو دخيلة على العربية و تعود على الأرجح إلى أصل أكدي دخلت العربية عن طريق الأكديّة منذ العصر الجاهلي ، و خضعت لأحكام العربية في الاشتقاق و التصريف ، بدخلها القرآن الكريم ، في أكثر من موضوع و أية 1

أما الأجر في اللغة الفرنسية يسمى (**salair**) و هي مستندة من كلمة اللاتينية **salarium** و هو مصطلح يرمز عند روما الى العلاوات الممنوحة للمحارب ،

فحسب موسوعة دالوز 1961 Dalloz في القانون لم يعد الأجر إلى جزءا من كسب العمل ، و ان هذا الكسب لا يتكون فقط من المبالغ المدفوعة قابل العمل ، و لكن أيضا من المبالغ المدفوعة بمناسبة العمل و ما ذلك إلى لأنه قد أصبح للأجر وظيفة غذائية مسيطرة تفصله عن المقابلة للعمل المقدم بواسطة العامل ، لقد توحد الأجر بالمرتب الذي هو مجموعة الامتيازات اللصيق بالوظيفة العام ، يهتم العامل أكثر بكثير من اهتمامه بقيمة العمل الذي يؤديه 1

تعددت المفاهيم و تعاريف الأجر ، فقد اقترح الأستاذ حماد محمد شطا تعريفا للأجر كما يلي :
"الأجر أو المرتب هو نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي، يتحدد بما يضمن مستوى لائق من هذا التعريف يجسد محاولة ربط الأجر بعناصر مثل مستوى معيشة الأفراد في المجتمع ، و هو المستوى الذي يتغير من مجتمع إلى آخر و من زمن إلى آخر، و كذلك بما يقدمه الأجير أو العامل من جهد في الاقتصاد الوطني الذي يعتبر جزءاً من الدخل الوطني الكلي.2

أما بالنسبة لعمر وصفي عقيلي فقصد بالأجر " يقصد بالأجر " ذلك المبلغ النقدي الذي يدفع للموظف أو العامل لقاء عمله و جهده الذي يبذله في المؤسسة لذلك نجد أن للأجر وجهان ، الأول يمثل التكلفة التي تتحملها المؤسسة و تحصل على مقابل لها في شكل إنتاجية من الفرد، و الثاني يمثل الدخل الذي يحصل عليه العنصر البشري لسداد احتياجاته مقابل جهد يبذله في عمله بالمؤسسة"3

1 - الموسوعة العربية العالمية www.mawsoah.net
2 - حماد محمد شطا ، النظرية العامة للاجور والمرتبات ، د . و ، ج ، 1989 ، ص 48 ،
3 - عمر وصفي عقيلي ، إدارة الأفراد ، منشورات جامعية حلب سوريا ، 1987 ص 195

2- المفهوم الاقتصادي :

الأجر بالمفهوم الاقتصادي هو المبلغ الذي يدفع للموظف مقابل قيامه بعمل ما لحساب الغير "شخص طبيعي أو معنوي"، وهذا المفهوم يتمسك به بصفة خاصة أصحاب النظرية الليبرالية التي تجعل من العمل كأية سلعة تباع وتشترى وفقا لقانون العرض والطلب ، فتجرده من الطابع الإنساني. ينطلق هذا المفهوم من اعتبار العمل، ذلك النشاط الإنساني المبذول للحصول على منفعة بتحويل المواد إلى سلعة تشبع حاجة الإنسان . والعمل بهذا المعنى نافع ومؤلم في آن واحد، فهو يتضمن عنصر الألم . أي الجهد الذي يكون الموظف ملزماً ببذله، وعنصر المردود أو المنفعة، وهو ما يحصل عليه الموظف سواء عمل لنفسه وحصل على النتيجة مباشرة أو عمل لحساب غيره وحصل مقابل ذلك على أجر، فتؤكد نظرية الأجر الكفاء على أن الأجر يشكل سببا لتحفيز العمل فيكون الجهد المبذول مرتبطا بمدى أهمية أجر الوظيفة، بالمقارنة مع الوظائف البديلة 1

- المفهوم الاجتماعي:

الأجر بالمفهوم الاجتماعي هو الدخل الذي يتحصل عليه الموظف للتكفل باحتياجاته الاجتماعية والمعيشية، جراء قيامه بعمل، فهو حاجة ضرورية لضمان معيشة العامل فيشمل كلما يقدم له 2 فأصحاب هذا المفهوم يرون أنه يجب ألا يعامل كأنه سلعة أخرى لكون العمل الإنساني من العوامل الرئيسية للإنتاج لذا لا ينبغي تركه تحت رحمة قانون السوق ، وإنما يستوجب تدخل الدولة في تحديد على الأقل الحد الأدنى وإضفاء الحماية القانونية اللازمة. يسمح هذا الاتجاه إلى إرساء قواعد النظام الاشتراكي الذي نادى به كارل ماركس، بإعطاء مفهوم جديد ألا وهو حصة العامل في الإنتاج المعبر عنها نقدا، حيث يقيم مقدار أو نوعية العمل المقدم من طرف كل عامل وبصفة عامة هو كل ما يتقاضاه مقابل عمله نقدا أو عينا بأي صورة كانت وتشمل العلاوات ، المكافآت الخ 3

1- تومي صالح، " مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي " ، دار أسامة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر، 2004 ، ص 396

2_ حماد محمد شطا، "النظرية العامة للأجور و المرتبات"، دار النشر، مصر، 1982 ، ص 18

3- سليمان أهمية ، "التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري " ، علاقة العمل الفردية الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2002 ، ص 267.

من جهة الباحث ، يرى بأن الأجر يمكن تعريفه بأنه : هو ذلك المبلغ النقدي بما في ذلك كل الامتيازات العينية، التي تدفع للعامل مقابل العمل الذي يقوم به في المنظمة، بحيث يمكنه من تأمين احتياجاته الأساسية بالدرجة الأولى، و يمكنه من الادخار الذي يسمح بالاستثمار ولو على المدى الطويل، كما يكون هذا المقابل قادراً على تحفيز العامل لبذل مزيد من الجهد و الاستقرار الوظيفي فالأجر بوصفه نتيجة لعقد العمل ليس إلا التقدّمات التي تتضمنها وظيفة العامل الذي لم يعد مجرد بائع لبضاعة يدفع ثمنها بالسعر الجاري الذي يحدده قانون العرض و الطلب ، فالعامل إنسان له احتياجات عائلية و شخصية ، فالمنافع التي يستلمها لم تعد في الواقع مرتبطة بتقديم العمل ، فيما أن هذه المنافع تهدف إلى أن تضمن الأمن و القدرة على الكسب المستمر ، يمكن أن نسميها بالأجر الاقتصادي 1..

و هذا ما يعطيه مفهوم أوسع يشمل كل ما يأمل العامل الحصول عليه .

- المفهوم القانوني:

تجمع معظم التشريعات في تعريفها للأجر بأنه يقصد به أساساً كل ما يعطى للموظف مقابل العمل الذي يؤديه تنفيذاً لعقد العمل، يجعله عنصراً أساسياً في عقد أو علاقة العمل، ومساوياً أو متناسباً مع الالتزام بالعمل المنجز.

إلا أن المشرع قد تجاوز في الوقت المعاصر هذا المدلول القانوني الضيق ليضفي على الأجر الحماية اللازمة، و إبراز الطابع الحيوي الذي يتميز به بحيث أصبح الأجر يشمل مداً خيلاً تستجيب أكثر لوضعية الموظف وظروف العمل كالتجربة والخبرة والإجازة السنوية، والغيابات المدفوعة الأجر.

لذا ينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في 1948 الذي أصدرته هيئة الأمم المتحدة في المادة " 23 لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة وعند اللزوم تضاف وسائل أخرى للحماية الاجتماعية." 2

1 - حمود عقلان، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الثانية ، الأمين للنشر و التوزيع، صنعاء ، 2009 ، ص 117

2 - أحمد زكي بدوي ، "علاقات العمل في الدول العربية" ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت ، 1985 ، ص 182

تنص المادة الأولى من الاتفاقية رقم 100 الخاصة بالأجر المتكافئ للعمال والموظفين لقاء العمل المماثل بتاريخ **06** جوان **1951** على أنه " في تطبيق هذه الاتفاقية يقصد بعبارة اجر أو الراتب العادي الأساسي أو الأدنى وكل المزايا الإضافية أخرى التي يقدمها صاحب العمل للموظف لقاء استخدامه، عينا أو نقدا بصورة مباشرة أو غير مباشرة." و هذا ما أكدته المادة الأولى من الاتفاقية العربية للعمل رقم **15** لسنة **1982** بشأن تحديد و حماية الأجور " : يقصد بالأجر كل ما يتقاضاه الموظف مقابل عمله ، كما يشمل العلاوات و المكافآت و غير ذلك من متممات الأجر ، أي كل ما يصرف للموظف مقابل العمل الذي يؤديه". **1**

هذه التعريفات تجسد محاولة ربط الأجر بعناصر مثل مستوى معيشة الأفراد في المجتمع و هو المستوى الذي يتغير من مجتمع إلى آخر و من زمن إلى آخر ، و كذلك بما يقدمه الأجير أو العامل من جهد في الاقتصاد الوطني الذي يعتبر جزءا من الدخل الوطني الكلي .

فقد اقترح عمر وصفي عقيلي تعريفا للأجر كما يلي : ذلك المبلغ النقدي الذي يدفع للموظف أو العامل لقاء عمله و جهده الذي يبذله في المؤسسة لذلك نجد أن للأجر و وجهان، الأول يمثل التكلفة التي تتحملها المؤسسة و تحصل على مقابل لها في شكل إنتاجية من الفرد، و الثاني يمثل الدخل الذي يحصل عليه العنصر البشري لسداد احتياجاته مقابل جهده يبذله في عمله بالمؤسسة" **2**

مؤخر لم يعد التباين في المصطلحات بخصوص الأجر مهما ، بل أصبح يستعمل مصطلح عام المتمثل في التعويض و بخاصة التعويض المالي و التي تقابل الأجر العام للدلالة على كل ما يترتب و يقابل العمل و يتحصل عليه العامل. سواء على شكل أجور أو مرتبات **3**

و يسود الاتفاق بين كتاب إدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي بأن العقد المبرم بين الفرد العامل و المنظمة هو عقد اجتماعي و اقتصادي و قانوني و أخلاقي من خلال أداء الحقوق و الواجبات و من بين حقوقه هو تعويضه عم يقدمه من عمل ، سواء كان هذا التعويض ماليا على شكل أجور و

1-- أحمد زكي بدوي ، نفس المرجع ص 182

عقيلي عمر وصفي ، إدارة الأفراد ، منشورات جامعية ، حلب سوريا ، 1987 ، ص 195
 الهيثي خالد عبد الرحيم ، إدارة الموارد البشرية ، عمان ، دار وائل للنشر ، 2005 ، ص 147

رواتب ويسمى هذا التعويض عرفا بالتعويض المباشر كونه يرتبط بالعمل و يدفع على أساس أداء الفرد لعمله .

أو يكون تعويضا غير مباشرا كونه مرتبط بمتغيرات أخرى إذا ما تحقق فإنه يمكن أن تقود إلى تحسين في أداء الفرد العامل و التي يمكن أن تؤدي إلى زيادة رضا الفرد و دافعيته مما ينعكس بتحسين أدائه لأعماله و أدواره و من ثم مساهمته في تحسين جودة حياة العمل¹

الأجر والمرتب

أصبح من العسير تحديد مفهوم أو تعريف دقيق و صحيح وموحد للأجر، وحتى في اختيار التسمية يظهر هذا التردد بين الأخذ بالأجر أو بالمرتب الأكثر غموضا ، فالأجر يتعلق أكثر بالقاعدة التي يكتسبها المرء، بحيث يختلف مفهومه في قانون الضمان الاجتماعي و الضريبي مما هو في قانون العمل أو الوظيفة العمومية.

الراتب أو المرتب (Salary / Le salaire)

هو مصطلح مرادف للأجر و يتصف بالرتابة في الزمن و هو أجر يمن كل فترة زمنية ، كالشهر أو الأسبوع (فهو ما يتقاضاه الموظف شهريا) كما يعرف المرتب بأنه ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به، وفقاً للاتفاق الذي يتم بينهما، وفي إطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة بين العامل وصاحب العمل

ويؤكد علي أحمد سليمان على أن "من الناحية الاقتصادية لا نفرق بين الأجر والراتب فكلاهما عائد للعمل... وفي اللغة العادية، سواء في العربية أو غيرها، اعتاد الناس لاعتبارات اجتماعية أن يستخدموا لقب أجر كجزء للعمل اليدوي وراتب (أو ماهية) للعمل غير اليدوي. 2

1-- بلعيد عبد الله ، إصلاح نظام الأجور في الوظيفة العمومي ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، جامعة الجزائر 1، 2019 ، ص 13

2-صلاح الدين عبد الباقي ، غدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، القاهرة ، ط 2 ، 2000 ، ص 359

المطلب الثاني : مكونات الأجر

إن الهدف الأساسي من برنامج الأجر والمرتببات هو الربط بين ما يتقاضاه الفرد وما ينتجه ، فإذا تم الربط بين الأجر والوقت المخصص للعمل فهذا يعني أن الفرد يعطي وقته للعمل ، ولكن ليس كل مجهود يولد أداء بحيث ينتج ما يعتقد انه يكفي للحصول على الأجر ، ولكن إذا ما تم التمييز بين الأفراد حسب المقدرة والجدارة في الأداء سواء بالترقية أو بزيادة الأجر أو بأي وسائل تشجيعية أخرى لتعويض النقص في خطط الأجر لأدى ذلك إلى وجود دافع لدى الفرد لبذل جهد أكبر .

فالأجر الأساسي يوفر للفرد قدرا من الرضا ، لكنه قد لا يولد الحماس أو الدافع القوي لأداء جيد للعمل ، لذلك يتطلب الأمر وجود هيكل للحوافز كالزيادة في الأجر المقابلة للخدمات ، أو أي مدفوعات نقدية غير مرتبطة بالأجر بصفة رئيسية ، يتحملها صاحب العمل لمواجهة غلاء المعيشة ، وكذلك ما يدفع للأفراد من تحفيزات تشجيعية على الخدمات والمكافآت النقدية إضافة للأجر الأساسي و التي تهدف الى تحسين مستوى العيش للفرد سواء تحصل عليه أثناء مدة الخدمة أو بعد التقاعد بصفة عامة تتنوع خطط الحوافز والمكافآت للعمال ، ونجد الخطط التالية التي تختلف فيما بينها على النحو التالي:

أ- خطط تقوم على دفع حوافز إضافية للعامل بالإضافة إلى أجرته أو مرتبه الأساسي، وتدخل في تكوين أجره.

ب - خطط تقوم على دفع هذه الحوافز إلى ما بعد الإحالة على التقاعد.

ج- خطط يتحدد فيها المقابل الذي يتحصل عليه العامل بدرجة مستوى الأداء مثل المشاركة في الأرباح

د - خطط أساسها الحوافز الجماعية لكل الأفراد بالمؤسسة أو لمجموعة معينة منها 1

أما محمد مرعي أورد مكونات الأجر بشكل تفصيلي على النحو التالي:

أ - الأجر الأساسي : يشكل الجزء الثابت والمقرر بموجب قواعد وقوانين تطبق على المنظمات ، حيث 2

1- حسين محمودي ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، "اهمية نظام الأجر و دوره لرفع من إنتاجية العاملين بالمؤسسة الإنتاجية

المتوسطة" ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، 2006 ، ص 74 _ 75

2- محمد مرعي مرعي ، أسس إدارة الموارد البشرية ، النظرية و التطبيقية ، دار الرضا للنشر ، دمشق ، 2006 ، ص 206

يحدد الأجر الأدنى المطبق على كل المهن والقطاعات ، كما تحدد بنية الأجر المتعلق بالتصنيف العمالي على الصعيد القطاعي وعلى مستوى المؤسسة من خلال اتفاقيات جماعية.

ب - الأجر المتمم : يكمل الأجر الأساسي غالباً بمكافآت، تعويضات، ساعات إضافية والعديد من المزايا العينية:

*تعويضات الأقدمية.

*الساعات الإضافية.

ج - المكافآت الأخرى:

*التعويضات عن أوضاع العمل الخاصة (الوسخ ، المخاطر)

*انتفاع العامل من إنتاج أو من إنتاجية مركز العمل.

* ربط العاملين بالأداء الاقتصادي للمؤسسة.

د - المزايا العينية:

*تسعة منخفضة على منتجات أو خدمات المؤسسة.

* دفتر قسيمة خاصة بمطعم المؤسسة.

*نفقات الاشتراك في النوادي الثقافية أو الرياضية

*سيارة المؤسسة.

*هاتف.

*رحلات.

*سكن.

* وضع تجهيزات المؤسسة تحت التصرف (آلة النسخ ، جهاز كومبيوتر.....) (1

كما اتخذ الأجر عدة أشكال و أنواع تبعاً لوجهات نظر مختلفة منها

-الأجور النقدية - الأجور الحقيقية - الأجور العينية - الأجر الدوري والغير دوري

-الأجور الإسمية - الأجور الكلية - الأجور الإضافية

وفيما يلي إيضاح مبسط لكل من هذه الأشكال..

- 1) الأجر النقدي :** ويقصد بها مقدار المبالغ المالية النقدية التي يتسلمها الفرد الموظف كأجور ورواتب ، لقاء ما يقوم به من أداء للمهام والأعمال التي يكلف بها والمسؤوليات والواجبات التي تناط به بصورة دورية (يوميا أو أسبوعيا أو شهريا أو أي شكل من أشكال الدفع) ، وتكاد تكون الأجر الشهرية هي الحالة الغالبة للدفع في المنظمات.
- وتمتاز الأجر النقدي بمرونتها بالنسبة للفرد العامل وحرية الكاملة في التصرف بها ، و سهولتها عند عمليات الدفع و الاحتساب و التسليم و الاستلام ، كما انها تمثل النوع الشائع من بين الأنواع الأخرى في الدول جميعها على تباين أنظمتها الاقتصادية و السياسية 1
- 2) الأجر الحقيقية :** ويقصد القوة الشرائية للأجور والرواتب النقدية التي يتسلمها العامل بصفة دورية حسب الأنظمة التي يعمل ضمنها، أي كمية السلع والخدمات التي يمكن الحصول عليها أو شرائها بالأجر النقدي . بكلام آخر، هي مقدار الإشباع الذي يوفره الأجر النقدي من السلع والخدمات والاحتياجات الأخرى
- إن الأجر الحقيقي هو الذي يكشف المستوى المعيشي ومستوى الرفاهية التي يعيشها العاملون في بلد ما، إذ أن ارتفاع الأجر النقدي في بلد ما، قد لا يعني ارتفاع مستوى المعيشي للعاملين في ذلك البلد، مقارنة بالبلدان الأخرى ، لأن ارتفاع الأسعار والتضخم قد يؤديان إلى انخفاض الأجر الحقيقية للعاملين في البلد المعني على الرغم من الارتفاع الظاهري للأجور النقدية فيه. 2
- 3) الأجر العينية :** وهي الأجر التي تدفع للفرد العامل أو الموظف على شكل سلع أو خدمات مجانية أو بأسعار رمزية ، كالنقل المجاني من وإلى محل العمل ، أو خدمات العلاجية و الصحة للعاملين و عائلاتهم التعليم للعاملين و عائلاتهم أو خدمات التعليم أو توفير الشقق السكنية بمبالغ إيجار رمزية، أو تزويد العاملين بأنواع الملابس أو بعض السلع المعمرة أو غيرها بأسعار مخفضة، أو تقديم وجبات خاصة مجانية أو شبه مجانية . ولا تقتصر أجر العمال على هذا النوع من الأجر و إنما تعد مكملة للأجر النقدي وذلك في الدول جميعها على اختلاف أنظمتها الاقتصادية والسياسية 3

1- مؤيد سعيد السالم ، عادل حرحوش إدارة الموارد البشرية ، مديرية دار الكتب للطباعة و النشر ، بغداد ، 2000 ، ص 235

2- أحمد ابو شيخة نادر ، ادارة الموارد البشرية ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، عمان ، 2000 ، ص 116

3- علي السلمي ، ادارة الأفراد و الكفاءة الإنتاجية ، ط 3 ، مكتبة غريب ، القاهرة ، 1985 ، ص 232

4) الأجر الدوري والغير دوري : الأجر الدوري هو القابل للتكرار كل فترة صرف ، ومن أمثلة ذلك، الأجر الأساسي وغلاء المعيشة والأجر الغير الدوري هو الذي يدفع على فترات طويلة لا تتفق ودورية الأجر، كما أنه ليس مقابلا صريحا للوظيفة، ومن أمثلة ذلك المنح النقدية التي يحصل عليها العامل في المناسبات، كالمكافآت السنوية ، ومنح الأعياد وما إلى ذلك 1

5) الأجر الإسمية : هي الأجر التي تحددها بعض الأنظمة التابعة للقطاع العام في العديد من الدول تبعا للمؤهل العلمي أو الخبرة أو سنوات الخدمة أو جميعها معًا وبحسب الدرجة الوظيفية، كما يضم علاوات ومنح كغلاء المعيشة وعلاوات الأولاد، الزوجة، السكن، النقل وغيرها.

6) الأجر الكلية : وهي الأجر مضاف لها جميع العلاوات والمنح والإضافات الأخرى ، كمنح غلاء المعيشة، ومنح النقل، السكن، الزوجة، الأولاد، الإطعام وأي شكل آخر من أشكال الإضافات على الراتب الإسمى المشار له في الأعلى . أي هو إجمالي ما يتقاضاه الفرد العامل (الموظف) في نهاية كل فترة زمنية محددة من اجر أو راتب لقاء ما يبذله من جهود وما يؤديه من أعمال وما ينهض به من مسؤوليات و أعباء في المنظمة ، و هو الأجر الذي يهتم به الفرد العامل، وفي ضوءه يحدد ميزانيته الخاصة بالإنفاق على إشباع حاجاته المتنوعة، والذي بالمقابل يجب أن المنظمة باعتباره أحد أهم دوافع العمل، خصوصا لدى شرائح العاملين في المستويات الدنيا والوسطى في السلم التنظيمي والوظيفي في المنظمات العاملة في الجهاز الإداري الحكومي والخاص.

7) الأجر الإضافية : وهي الأجر التي يستحقها العامل مقابل الأعمال أو المهام أو المسؤوليات الإضافية التي ، يضطلع بها ، إضافة إلى أعماله ومهامه ومسؤولياته الأساسية والاعتيادية . فعندما ينتج كمية من السلع أكثر من الحد المقرر، فانه يستحق عن كل وحدة إضافة أجرا إضافيا . وعندما يقوم الفرد بانجاز أي عمل خارج وقت عمله الرسمي الاعتيادي فانه يستحق عليه أجرا يدعى أجرا إضافيا ، فلو عمل الموظف أو العامل في اليوم الواحد مثلا عشر ساعات ، وكان عدد ساعات العمل اليومي الاعتيادي تقدر بثمانية ساعات، فانه يستحق أن يدفع له أجر إضافي بما يعادل ساعتين وهكذا 2

1- سنان الموسوي ، ادارة الموارد البشرية و تأثيرات العولمة عليها ، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع ، عمان ، 2006 ، ص 142
2- أكامل بربر ، ادارة الموارد البشرية و كفاءات الأداء التنظيمي ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، بيروت ، 1997

المطلب الثالث : أهمية الأجور و أبعاده

تعتبر الأجور عنصراً هاماً لأنه يخص الفرد من جهة باعتباره وسيلة أساسية لإشباع رغباته و حاجاته المادية و الاجتماعية كما يخص المؤسسة من جهة أخرى كونه يمثل احد العناصر الأساسية في جانب التكاليف المباشرة لذلك يمكن حصر أهمية الأجور على ثلاثة مستويات

1 - أهمية الأجور

أ - أهمية الأجور بالنسبة للعامل:

يهتم العاملون بالأجور لعدة أسباب مختلف يأتي في مقدمتها أن الأجور تمثل مصدراً هاماً لمعيشة الفرد، ومستوى الرفاهية، وقدرته على تأمين خدماته والاحتياجات المالية التي يستطيع أن يوفرها لنفسه ولأفراد أسرته. إن الأجور التي يحصل عليها الفرد قد تؤثر أيضاً على وضعه في مجتمعه، وذلك في الحالات التي تقاس فيها منزلة الفرد بالمكاسب المالية أكثر من قياسها بمركزه أو مكانته في عمله والتي قد تكون معروفة بالنسبة لمرووسيه المباشرين ، وفي داخل المنظمة التي يعمل فيها الفرد قد تمثل الأجور التي يحصل عليها مكانته النسبية أمام الآخرين ، علاوة على ذلك ، فإن إمكانيات الحصول على أجور عالية قد تشجع العامل على زيادة كفاءته عن طريق تحسين مؤهلاته الشخصية ومساهمته في العمل للاستفادة من هذه الإمكانيات المتاحة في الأجور 1.

ب - أهمية الأجور بالنسبة للمنظمة:

تمثل الأجور أهمية كبيرة بالنسبة للمنظمة ، وذلك أن الأجور تعتبر وسيلة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل وتمثل جزءاً هاماً من تكلفة الإنتاج ، إلا أن نسبة تكلفة العمل تختلف من مؤسسة لأخرى حسب طبيعة نشاطها ومدى اعتمادها على العنصر البشري في عمليات التشغيل. إن الزيادة في معدلات الأجور قد تنعكس في النهاية على طلب المستهلك النهائي في صورة ارتفاع

¹ - جمال الدين محمد المرسي ، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2006 ، ص 502_ 503

الأسعار، مما يؤثر على حجم المبيعات، وإذا لم تنتقل الزيادة في الأجر إلى المستهلك ، فإن التكلفة في هذه الحالة يجب أن تعوض عن طريق كفاءة إنتاجية عالية ، أو عن طريق تخفيض نسبة هامش الربح التي يمكن أيضا أن تعرض سيولة الشركة لموقف حرج ، فإذا أصبحت الظروف صعبة بدرجة كبيرة ، فإن المؤسسة قد تضطر في هذه الحالة إلى تصفية أصولها و أيضا بعض أرصدها المختلفة التي وفرتها المؤسسة في وقت سابق ، لذلك فإن من مصلحة كل منظمة المحافظة على برنامج الأجر الذي يساعد على مضاعفة الكفاءة والمبيعات، حتى تتمكن من دفع عائد مناسب للمساهمين على استثماراتهم كما توفر للعاملين فرص عمل دائمة وتدفع لهم أجورًا تحقق العدالة بينهم قبل اهتمامها بإنجاز النتائج و الربح 1

ج - أهمية الأجر بالنسبة للمجتمع:

تعتبر الأجر التي تدفع للأفراد في المجتمع ذات أهمية أيضا للنسبة للمجتمع ككل و ذلك للعديد من الأسباب أهمها :

- 1 - بما أن الأجر التي يتحصل عليها الأفراد في المجتمع تحدد المستوى المعيشي لهم في هذا المجتمع فإنها بالتالي تحدد درجة الرضا الذي يعيشه هذا المجتمع
 - 2 - في حالة كانت الأجر مرتفعة فإنها تمكن الأفراد من الادخار الذي من الممكن يساهم في الاستثمار ، مما ينعكس على الاقتصاد الوطني .
 - 3 - في المجتمعات التي تكون مستويات الأجر مرتفعة فإنه يمكن فرض ضرائب على دخول الأفراد يمكن أن تستخدم في العديد من المشاريع الخدمية العامة .
- لكن يجب ان يؤكد هنا على أن هذه الضرائب يجب ألا تؤثر على المستوى المعيشي للأفراد ، وعلى درجة رضاهم على الأجر لأن ذلك يجعل هذه الضرائب تقوم بمفعول عكسي قد يؤدي غلى نتائج سلبية 2

1-حسين محمودي ، مرجع سابق ، ص 79

2- - سومر أديب ناصر ، أنظمة الأجر و آثارها على أداء العاملين في الشركات و مؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية ، بحث لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال ، جامعة تشرين كلية الاقتصاد قسم إدارة الأعمال 2003-2004 ص 14 -

- 4 - من خلال الأجر يستطيع المجتمع أن يحافظ على الأيدي العاملة الخبيرة و الجيدة.
- 5 _ إن الأجر من شأنها لأن تساهم بدور كبير في تحسين حركة البيع و التبادل الأسواق، و بالتالي تنشيط عملية استهلاك، ومن ثم عملية الإنتاج.
- 6 - تعتبر الأجر من أهم عوامل تماسك المجتمع باعتبارها تشكل الدخل الأساسي للطبقة الوسطى في المجتمع ، و التي تشكل أحد أهم عوامل تماسك المجتمع . 1

(2) الأبعاد التي تنطوي عليها الأجر:

إنطاقا من أهمية الأجر بالنسبة لكل من العمال و الوحدات الاقتصادية و المجتمع ، نستطيع القول بأن هناك مجموعة من الاعتبارات التي تنطوي عليها الأجر فلقد وقف بلشر (Belcher) على هذه الاعتبارات

وقسمها إلى اعتبارات اقتصادية من حيث كون الأجر ثمنا يدفع مقابل عمل، كما حدد للأجر جوانب اجتماعية و نفسية و سياسية و أخلاقية، سنتناولها تباعاً.

أ- البعد الاقتصادي : يرى بلشر أن الأجر كالعملة المعدنية له وجهان، الأول يمثل التكلفة بالنسبة لصاحب العمل، أما الوجه الآخر فيمثل الدخل بالنسبة للعامل، فيكون المدفوع مقابل الحصول على خدمات العامل عبارة عن عملية اقتصادية محكومة بنفس المنطق لأي عملية شراء، حيث يحاول المشتري أو رب العمل أن يحصل على أكبر كمية وأعلى جودة ممكنة مقابل ما يدفعه من نقود، وفي هذا الاتجاه أيضا يبيع العامل خدماته للحصول على أعلى سعر ممكن، في إطار هذا المنطق، يفترض أن سعر العمل يتحدد على أساس طلب المشتري و عرض البائعين، مما ينتج عنه تخصيص العنصر الاقتصادي المحدود الكمية والمتجسد في العمل الذي ينفرد بخصائص تختلف عن باقي العناصر أو السلع الأخرى. إضافة إلى هذا، فإن الاعتبارات الاقتصادية للأجر تراعي تأثير الأجر على الاقتصاد و تأثيرها به، أي على العلاقة المتبادلة بينهما، فالأجر يمكن أن تساهم في تنشيط الاقتصاد من خلال توسيع عملية 2

1- سومر أديب ناصر ، نفس المرجع ص 15

2 - محمود حسين ، مرجع سابق ، ص 80

الاستهلاك وبالتالي تنشيط عملية الإنتاج، ومن خلال استخدام المتبقي أو الفائض من الأجر في استثمارات معينة تساعد في تحسين المستوى المعاشي لجميع الأفراد.

ب - البعد الاجتماعي :

يسود الاعتقاد بأن الأجر يمثل مقياساً لقيمة العامل في المؤسسة التي يعمل بها و بالتالي قيمته في المجتمع الذي يعيش فيه ، بمعنى الأجر يعكس المركز الاجتماعي للفرد و لأسرته ، وهذا ما يفسر لنا ما يعلقه الأفراد من دلالات حتى على الاختلافات الطفيفة في الأجر ومن أمال على زيادة الأجر وارتفاعها، ويظهر أيضا الأهمية التي يعلقها الأفراد على طرق الدفع (يومي، شهري ، سنوي)، كما يبرر أيضا نظرة المجتمع

للأفراد من خلال الأجر التي يتقاضونها و ما توفره لهم من سلع وخدمات، مما يدفع الأفراد إلى بذل المزيد من الجهد لتحسين أدائهم في العمل وتطويره لتحسين أوضاعهم الوظيفية من أجل الحصول على المزيد من الأجر، وهذا ما يدفع بعض الأفراد

إلى اللجوء لما يسمى بتعديل الوضع الوظيفي بعد حصولهم على شهادة دراسية جديدة أعلى من الشهادة المعينين على أساسها، حيث يقابل الشهادة الجديدة فئة جديدة للأجر، وبالتالي الحصول على أجر أعلى، متوقعين أن يؤدي ذلك إلى تحسين مركزهم الاجتماعي والمالي.

ج - الأبعاد النفسية للأجر :

إن أداء الأفراد يتأثر بمجموعة من العوامل والمتغيرات من أهمها العوامل النفسية التي تؤثر سلبا أو إيجاب على هذا الأداء، وهذه العوامل النفسية لاسيما الروح المعنوية تتأثر بدورها بعدد كبير من المتغيرات أهمها الأجر، وبالتالي بقدر ما تساهم به الأجر في تحقيق الاستقرار والراحة النفسية للأفراد، بقدر ما تدفعهم لتحسين أدائهم في العمل، فإذا كانت الأجر غير قادرة على تأمين احتياجات الأفراد فستجعلهم في حالة قلق و تفكير مستمرين لتأمين متطلباتهم مما يؤثر سلبا على أدائهم في العمل و بالتالي على النتائج المتوقعة تحقيقها بهم 1

من هنا، تمثل ضرورة ملحة، تفتن الإدارات إلى هذه الناحية الهامة بزيادة التركيز والإهتمام على الحالة المعنوية والنفسية للأفراد من خلال العدالة في التعويضات الأخرى أيضا (غير الأجر) والابتعاد عن

1 - صلاح الشنواني ، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية مؤسسة شباب الجامعة للطباعة و النشر ، الإسكندرية ، 1994 ص 368

المعايير الذاتية والحكم الشخصي للرؤساء بخصوص العمل، والاعتماد على أسس عادلة ومعايير واضحة لمنح التعويضات.

د - البعد السياسي للأجور : تنطوي هذه الاعتبارات على سياسة الدولة فيما يتعلق بسياسة الأجور المطبقة في البلد من خلال القوانين واللوائح التي تصدرها وتطبقها فيما يتعلق بالأجور، حيث تستطيع الدولة ومن خلال تبني سياسة محفزة للأفراد يدفع بموجبها أجورًا مناسبة أو مرتفعة تمكن من المساهمة في تحسين علاقاتها معهم

هـ - الأبعاد الأخلاقية للأجور : تنطوي هذه الاعتبارات على مدى تأثير المستوى الأخلاقي للأفراد بالأجور التي يتقاضونها ، وعلى العدالة في توزيع الأجور والمساواة فيما بين الأفراد وذلك بالنسبة للأعمال و الأنشطة التي يقومون بها و عليه من الضروري أن تساهم الأجور في المحافظة على السوية أو التوازن الأخلاقي للأفراد والعمل على رفعها وتصحيحها، لأن انخفاض الأجور قد يدفع الأفراد إلى سلوكيات غير أخلاقية كالرشوة أو استغلال الوظيفة لأغراض خاصة.

بعد استعراض الاعتبارات التي تنطوي عليها الأجور كما أوردتها بلشر، يرى الباحث أن للأجر بعداً آخر لا يقل أهمية عن سابقه يتمثل في الجانب الثقافي كما نوضحه فيما يلي:

و - البعد الثقافي للأجر : يتجلى هذا الاعتبار في العلاقة بين الأجور ومساهمتها وتأثيرها على المستوى الثقافي للمجتمع، وذلك من خلال مساهمتها في مساعدة الأفراد على متابعة دراستهم ورفع مستواهم الثقافي نظراً لامتلاك مصادر ومناهل المعرفة عن طريق شراء الكتب و المجالات واستخدام التكنولوجيات الحديثة وغيرها، والتي من الممكن أن تساعدهم على كسب الثقافة والمعرفة ومتابعة كل جديد في مجال العلم والمعرفة، فإذا كانت مستويات الأجور لا تكفي حتى لتلبية الحاجات الأساسية يكون من الصعب الحديث عن توفر مقومات هذا الجانب، بل أن بعض الأسر الفقيرة قد تدفع بأبنائها لتعلم وممارسة إحدى المهن أو الحرف لكسب المال وزيادة دخلهم بدلا من تشجيعهم على متابعة التحصيل العلمي والثقافي، من جراء ما تخلفه الأجور المتدنية من مشاكل اقتصادية لهم.1

1 - بيوض الحاج ، دور الأجور و المكافآت في تفعيل أداء العمال ، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر ، جامعة مستغانم ، 2021ص

المبحث الثاني : تحديد مستويات الأجر

إن عملية إعداد واعتماد نظام مناسب وفعال للأجر في إطار متكامل، مسألة مهمة وصعبة لإدارة الموارد البشرية تراعى فيها العديد من المعايير والعوامل، منها ما يتعلق بالبيئة الداخلية وما يخص البيئة الخارجية للمنظمة والتي تلعب دوراً أساسياً في تحديد مستوى الأجر لكي يُضمن للعاملين في المنظمة الدخل المناسب الذي يتفق ومستويات أدائهم ويساهم في تحفيزهم إلى المزيد من بذل الجهد والعطاء، نناقش هذه العوامل المؤثرة من خلال مستويات علاقة الارتباط بالمنظمة، فتكون لدينا عوامل خارجية وأخرى داخلية وأخرى تعنى بالمنظمة في الدول النامية صانعين بذلك عناوين المبحث الثاني .

المطلب الأول: العوامل الخارجية المؤثرة في الأجر

تعتبر ممارسات الأجر من أنشطة الموارد البشرية الأكثر ارتباطاً مع البيئة الخارجية للمنظمة ، ولاسيما مع سوق العمل الخارجي وظروف القطاع الاقتصادي الذي تنشط فيه المنظمة ، بالإضافة إلى مراعاة التشريعات السائدة و الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية ، نعرض عليها فيما يأتي:

1) الأجر السائدة: تتأثر المنظمات عند تحديد الأجر التي تدفع لوظائفها المختلفة بمستوى الأجر السائدة في المجتمع والتي تدفع للوظائف المماثلة في المنظمات الأخرى ، ويرجع السبب في ذلك أن قيام المنظمة بدفع أجر تفل عن المنظمات المماثلة، سيؤدي إلى عدم إمكانية حصولها أو فقدانها للعناصر البشرية ذات المهارة المطلوبة أو العالية

كما أن كثير من المنظمات تعد سياسة الأجر على أن تكون مخرجاتها أفضل من المشروعات المنافسة لاجتذاب أفضل العناصر البشرية للعمل بها وعادة تقوم المنظمات بعمل استقصاء للأجر السائدة في مجال نشاطها ضمن المنطقة التي تزاوّل فيها أعمالها للاسترشاد به، بحيث يمكن للمنظمة تحديد تركيبة الأجر و الاختيار بين التساوي مع

المعدلات المتوسطة للأجر السائدة أو الاختلاف عنها إما بالزيادة أو النقصان 1

1-محمود حسين ،مرجع سابق ، ص 91

هذا العمل نجح به يستدعي دراسة سوق العمل ذات العلاقة، بحيث لمعرفة مستويات ومعدلات الأجر السائدة في سوق العمل، ينبغي القيام بمسوحات للحصول على المعلومات اللازمة، وهذا يتطلب تحديد السوق الملائم وذات الصلة بنشاط المنظمة؛ يمكن

للمنظمة أن تقوم بنفسها بإجراء هذه المسوحات أو الاستعانة بشركة استشارية للقيام بذلك أو الحصول على الشركات المتخصصة، ومن مزايا استخدام جهة مستقلة لإجراء تلك المسوحات أنها تبعد مخاوف العاملين و تزيل أي شكوك لديهم بعدم الثقة بنتائج المسوحات

وللشروع في هذه المسوحات، يتم اختيار مجموعة أعمال مرجعية تتخذ أساسا للمقارنة، وينبغي أن تتواجد هذه الأعمال بشكل عام لدى منظمات عديدة تعمل في نفس النشاط، وتتضمن أساسا نفس المسؤوليات والواجبات بغض النظر عن المنظمة ذاتها أي بمعنى آخر أن يكون الوصف الوظيفي للأعمال المرجعية هي نفسها في المنظمة والمنظمات الأخرى التي تجري دراستها. للتأكد من أن الأعمال المرجعية مفيدة للمقارنة، يتطلب مقارنة الوصف الوظيفي المستخدم في الدراسة (المسح) مع الوصف الوظيفي في المنظمة، فإذا تشابه الاثنان ، حينئذ تتأكد المنظمة بأن المعلومات التي يتم الحصول عليها من مسوحات الأجر في السوق يمكن تطبيقها على الأعمال في المنظمة وهذه المعلومات التي تحصل عليها المنظمة عن الأعمال المرجعية تستخدم لوضع سياسة الأجر السوقية.

إذا توفرت المعلومات من أكثر من مصدر واحد، تقوم المنظمة باختبار المعلومات الأكثر دقة وصحة و صلة بالمنظمة، و الأرقام النهائية تمثل أجر الأعمال المرجعية التي تدفعها المنظمات المنافسة، والتي سوف توظف لوضع سياسة الأجر.

2) التشريعات والقوانين المالية: تتأثر مستويات الأجر بنوع تشريعات العمالية السائدة، والتي تتضمن تحديدا ساعات العمل، وكذا الحدود الدنيا من الأجر، وبالتالي تعتبر هذه التشريعات قيدا بالنسبة للمنظمة، مع انه يمكن للمنظمة أن تقوم بدفع أجر تفوق الحدود الدنيا المحددة قانونا 1

3) النقابات : ظل العامل في مركز ضعف واستغلال من طرف المستخدم، ومع تفاقم الوضع تكتل العمال في شكل موحد ومنظم لمواجهة المستخدمين والقرارات الجائرة الصادرة عنهم، من أجل نيل مكاسبهم وحقوقهم كاملة.

هذا الشكل المنظم، هو ما يعرف اليوم باسم النقابة العمالية التي زاد ظهورها وانتشارها في مختلف الصناعات و الخدمات في السنوات الأخيرة، وأضحت تلعب دوراً هاماً في تحديد معدلات الأجور، فهي تشكل عامل من عوامل الضغط على الإدارة لتحسين ظروف العمل ومستوى معيشة العمال بما في ذلك مداخيلهم المادية 1.

4) الظروف الاقتصادية الطارئة: قد تطرأ بعض الظروف التي تحدث أثرها في مستوى الأجور والرواتب مثل حالات الرواج والكساد التي تمر بها الدولة، فيصبح من المتوقع أن تنخفض مستويات الأجر في حالات الكساد، والعكس صحيح، حيث ترتفع مستويات الأجور في حالة الرواج الاقتصادي.

5) مستوى تكاليف المعيشة: تتأثر الأجور بتكاليف المعيشة في المجتمع فكلما زادت تكاليف المعيشة، نقص الأجر الحقيقي للعمال وينجر عنه خفض مستوى معيشتهم، لذلك نجد أن كثير من المنظمات العمالية عادة تميل إلى تحديد الأجور والرواتب وفقاً للزيادات الحالية والمنتظرة في مستويات الأسعار، ويؤخذ على هذه الزيادات في الأجور و الرواتب المدفوعة كونها تؤثر على الاقتصاد القومي مادام لها تبعات من زيادة للتضخم وزيادة جديدة في الأسعار نتيجة لتوسع كمية الأموال المتاحة (المتداول) دون زيادة في الإنتاج. لذلك تقوم الكثير من المنظمات بتحديد الأجر الأساسي وعلاوة إضافية لتخفيض التغير في مستوى المعيشة وتكاليفها 2.

1_ بلعيد عبد الله ، مرجع سابق ، ص 92

2 - مصطفى يوسف كافي ، إدارة الموارد البشرية من منظور إداري تنموي تكنولوجي تنموي ، ط 1 ، مكتبة الجمع العربي للنشر و التوزيع ، 2014 ، ص 175

المطلب الثاني: العوامل الداخلية المؤثرة في الأجر

نظراً للأهمية البالغة للأجور على أكثر من صعيد، فإن عملية إعداد برنامج له ، تتأثر بعوامل داخلية خاصة بالمنظمة نشير لها على النحو التالي:

1) إستراتيجية المنظمة: للأهداف الإستراتيجية لأي منظمة تأثيرات عديدة على الخصائص التنظيمية ومن بينها الهيكل التنظيمي، وتصميم الأعمال، وتقنيات المنظمة، كما تؤثر كثيراً على تصميم وتنفيذ نظام وممارسات الأجور، بحيث تصبح هذه الأخيرة، بمعنى ممارسات الأجر وسيلة فعالة لتنفيذ ودعم ومساندة للإستراتيجية العامة للمنظمة، سواء كانت تركز على التوسع أو الانكماش أو النمو، وخدمة الزبائن أو تقليص النفقات، وما يجدر الإشارة له أيضاً في هذا الاتجاه، هو بقدر ما تكون برامج وممارسات الأجور ملائمة ومتناغمة وداعمة لإستراتيجية المنظمة بقدر ما يعود ذلك بفائدة مضاعفة للمنظمة¹.

2) الكفاءة: مادام أن معظم المديرين والمنظمات و العمال، يعتبرون أن الكفاءة التي يتميز

بها العامل هي المحدد الرئيسي للحوافز و الأجور، من الضروري التعرف و تحديد أهم العناصر التي تتكون منها هذه الأخيرة : 2

أ- الأداء : طالما أن العامل موجود للقيام بعمل معين، فمن الأولى أن يتحدد أجره حسب مساهمته في العمل وتبعاً لما يحققه من نتائج، وكلما كانت معايير الأداء موضوعية و واضحة من حيث الكم والكيف(النوع) كان الأمر سهل، ومن الأمثلة على ذلك عدد الوحدات المنتجة أو عدد المعاملات المنجزة وهكذا.

ب- الأقدمية : تؤثر الأقدمية في الأعمال لتحديد الأجر، وهذا العامل أكثر وضوحاً واستخداماً في نظام الأجور للمؤسسات التابعة للقطاع العام. 1

ج- المؤهل العلمي والخبرة

إن المؤهل العلمي والخبرة عاملان مهمان في أجر الفرد عند التحاقه لأول مرة بالمنظمة، ولسوق العمل الدور الأساسي في تحديد المقابل لهذه المهارة والخبرة

1- سالم شرماط ، نظام الأجور و علاقته بإعادة الموارد البشرية ، جامعة عثمان ثليجي ، لغواط ، 2021 ص 164

د - **الجهد المبذول**: يتوجب على الفرد بذل طاقة أكبر سواء كانت فسيولوجية أو ذهنية لإنجاز ما هو مطلوب منه، كما يستخدم الجهد كمعيار لتحديد الأجر خاصة في الحالات التي يكون فيها إنجاز العامل أدنى من المعدل المطلوب.

3) متطلبات العمل: لاشك أن هناك ارتباطاً كبيراً بين مستويات الأجر من ناحية، وبين متطلبات أداء العمل من ناحية أخرى، فكلما زادت هذه المتطلبات كلما زاد الأجر المقابل لها، والعكس صحيح، بمعنى آخر أننا إذا قمنا بترتيب الوظائف المختلفة وفقاً لدرجات الصعوبة والخبرة والتعليم اللازمة لأدائها فإنه يمكن القول أن الوظائف التي تتصف بالصعوبة والتي تزيد متطلباتها من التعليم والخبرة من الطبيعي أن يقابلها مستوى أعلى من الأجور والرواتب. 1.

4) قدرة المنظمة وإمكانياتها: يتوقف مستوى الأجور التي تدفعها المنظمة للعاملين و مركزها المالي، والتي ترتبط بالكميات التي تنتجها و تصرفها تلك المنظمات من السلع والخدمات التي تخصصت، فكلما تحسنت نتائجها وزادت مبيعاتها وأرباحها كلما كان لديها القدرة على دفع أجور أعلى و بالعكس إذا كانت المنظمة تواجه صعوبات مالية، فإنها تقل قدرتها على دفع الأجور العالية، يفهم من هذا أن قدرة الدفع أكثر اتصالاً بالإنتاجية ذلك أن ارتفاع معدلات الإنتاجية يؤدي إلى زيادة ربحية المنظمة و يدعم قدرتها على رفع مستويات الأجور دون أن تكون له آثار سلبية على حجم التشغيل 2

5) سياسة الأجور المنتهجة: يقصد بسياسة الأجور مختلف التوجهات والخطط التي تعتمدها المنظمة لتحديد هياكل الأجور و مستوياتها و سبل وإمكانيات تطويرها، لهذا فإن سياسات الأجور تختلف من منظمة لأخرى، فبينما تتبع بعض المنظمات سياسة الحدود الدنيا للأجور، تتبع منظمات أخرى سياسات مختلفة تهدف إلى جذب الكفاءات العالية أو دفع أفرادها إلى رفع أدائهم مقابل الزيادة في الأجور، وان كانت معظم المنظمات تنتهج عادة سياسة وسط بحيث يكون معدل الأجور المدفوعة متماثلاً مع المتوسط العام للأجور في نفس مجال الصناعة 3

1- مصطفى يوسف كافي، مرجع سابق، ص 172

2- صلاح الدين عبد الباقي، الإتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2006، ص 330

3- حنفي محمود سليمان، تسيير الأفراد، دار الجماعات المصرية، بدون سنة نشر، ص 260

تعالج مسألة الأجور التساؤلات التي تطرح نفسها و المتعلقة بسياسة الأجور إجمالاً، و ذلك على النحو التالي :

أ - الهيكل : كيف يتم تصنيف مختلف الوظائف؟

أي تدرج للأجور يجب انتهاجه؟

ما هي العناصر التي تُشكل الأجر العام؟

ب - المستوى: أين تقرر المؤسسة أن تتموقع في سوق العمل بالنسبة لمخيطها المباشر، لمنافسيها ولقطاعها الصناعي؟

ج - التطور : على أي أساس يتم تعديل الأجور؟ بالنظر لنتائج المؤسسة، سوق العمل، التضخم... ؟

هل تتم إعادة النظر للأجر الفردي على أساس الأقدمية، الاستحقاق، النتائج...؟

د - القرار: كيف تعالج هذه التساؤلات المطروحة؟ بقرار من رب العمل، بالتفاوض مع النقابة...؟

بالمقابل، الإطار القانوني والمنظم يحد من حرية اختيار سياسة الأجور، بحكم أن طرق تقييم مناصب العمل من خلال شبكة التصنيف للمناصب التي تخضع في الغالب إلى الإتفاقيات الجماعية، وهذا يخرج عن إرادة المؤسسة. في حين أن، حقل تصرف المؤسسة لتحديد سياسة الأجور يبقى شاسعا انطلاقا من:

- تحديد الأجر القاعدي للمنصب، معامل المنصب أو مدة العمل.

ب - مكافأة الساعات الإضافي (تحديد السعر)

ج - المنح فردية وجماعية حسب المعايير المبنية على نتائج العمل (إنتاجية وغيرها) ظروف العمل

على سبيل المثال :منحة الضجيج، منحة الحضور ووضعية العامل (الأقدمية... الخ) أو إحدائها

(منحة نهاية السنة و غيرها) 1

المطلب الثالث: القيود المؤثرة على الأجر في الجزائر

على الرغم من اختلاف النظم الاقتصادية التي تنتهجها الدول، وتفاوت درجات تقدمها وتخلفها، فإن ثمة عوامل مشتركة تحكم تحديد الأجور في تلك الدول، ذلك أن الأجر في أي مجتمع يمثل القيمة النقدية والعينية التي يدفعها صاحب العمل للعامل لقاء الجهد الذي يبذله في إنتاج السلع أو أداء الخدمات، إلا أن الدول النامية، ونظرا لما تتميز به من أوضاع اقتصادية واجتماعية خاصة بها يكون لبعض العوامل أثر أكثر فاعلية من غيره في تحديد الأجر وهو ما يعني اختلاف الأهمية النسبية التي يتمتع بها كل عامل من العوامل المؤثرة في تحديد الأجر تبعا ، لاختلاف تلك الأوضاع وتباين الفلسفة الاقتصادية والاجتماعية التي تعتنقها كل دولة نامية، وإذا اعتبر عنصر العمل في الماضي سلعة كغيره من السلع يتحدد ثمنه (الأجر) في سوق العمل، تم تطور طرأ على أسواق العمل اليوم، حيث دخلته قوى مؤثرة جديد

تتمثل أساساً في اتحادات العمال وأرباب العمل من جهة، وتزايد تدخل الدولة من جهة أخرى، مما يكرس تزايد الاهتمام بالجانبيين الإنساني والاجتماعي لمشكلة الأجور.

بهدف الإحاطة بأهم العوامل المؤثرة فقد تم تقسيم تلك العناصر إلى مجموعتين من العوامل: عوامل اقتصادية وأخرى غير اقتصادية.

1) العوامل الاقتصادية: وتضم العناصر التالية

أ - عرض العمل :

يتحدد الأجر بصفة عامة في سوق العمل بفعل عوامل العرض والطلب، وهذا في كافة المجتمعات الاقتصادية ولو اختلفت طبيعة أسواقها، غير أن الذي يميز سوق العمل في الدول النامية هو أن لجانب العرض الأثر الأكبر في تحديد الأجر في تلك الدول لما تتسم به من وفرة الأيدي العاملة لدرجة وجود البطالة بنوعيتها الصريح والمقنعة، وذلك لما تعانيه أغلب تلك الدول من زيادة كبيرة في السكان، وندرة في رؤوس الأموال اللازمة لتوظيف العمال الذين يبحثون عن فرص العمل عند مستوى الأجر السائد، ويترتب على زيادة عرض العمل من جهة ، و قلة فرص العمل من جهة أخرى أن يتحدد الأجر في الدول النامية عند مستوى منخفض نسبيا، بحيث لا يضمن مستوى معيشي حتى مقبول، لاسيما في تلك التي لا تزال حكومتها بعيدة بعض الشيء عن التدخل في النشاط الاقتصادي . إلا أن من أهم الملامح الأساسية التي تتصف بها اليد العاملة في الدول النامية، أن نسبة كبيرة منها تمثلها فئات العمل اليدوية والغير المهرة ، وأن هذه الدول تعاني أساسا من مشكلة ندرة المهارات

والكفاءات البشرية، وينجر عن ذلك وجود مستويين من الأجر في الدول النامية، أجر منخفض نسبياً وهو الذي يمثل عادة المستوى العام للأجور، والمتعلق بطبقات العمال الغير مهرة، وأجر مرتفع نسبياً يخص فئات العمل المهرة وأصحاب الكفاءات الفنية.

الجدير بالذكر في هذا الصدد، أن تقديرات معدل نمو القوى العاملة في الدول النامية تشير إلى ارتفاع معدل نموها الأمر الذي يترتب عليه زيادة عرض العمل، وبقاء مستوى الأجر منخفضاً والذي يتوقف إرتفاع هذا المستوى على أمرين أساسيين: أولهما توفير رؤوس الأموال اللازمة لتشغيل ذلك الفيض من البطالة المتوقع تزايد معدلاتها مع تزايد معدلات نمو القوى العاملة، وثانيهما ارتفاع المستوى المهني للعمال في تلك الدول مع تحسن مهاراتهم و توفر الكفاءات الفنية اللازمة للمراحل المتقدمة من عملية التنمية.

ب- إنتاجية العمل :

تعتبر إنتاجية العمل المحدد الأساسي لأجر العامل في الدول المتقدمة، سواء في تحديد أجره الأساسي، أو العلاوات الإضافية التي يتقاضاها نظير زيادة إنتاجيته، وذلك في مواقع الإنتاجية التي تتيح تطبيق نظام ربط الأجر بالإنتاج، لقد ساعد على ارتفاع إنتاجية العمل في تلك الدول تطور الفن الإنتاجي، وتوفر المهارات البشرية والكفاءات الفنية وهو ما أدى بدوره إلى ارتفاع مستوى أجر العمال في تلك الدول . ويمكن القول بهذا الصدد، إن حرص الدول المتقدمة على الاهتمام بالإنتاجية كمحدد لأجر العامل، يرجع أساساً إلى ندرة عنصر العمل في تلك الدول، ولقد تزايد الاهتمام بمستوى إنتاجية العمل في الدول المتقدمة في الآونة الأخيرة، كأحد الوسائل الهامة التي تساهم في كبح جناح التضخم الذي أخذت حدته تزايد مع تزايد قوة نقابات العمل والارتفاع المستمر في الأجور، مما استدعى زيادة الإنتاجية فتنعكس إيجاباً على الناتج القومي و تؤدي إلى انخفاض تكلفة وحدة العمل أغفلت و لفترة طويلة الإنتاجية كعامل محدد للأجور، حيث أن استخدام نظم الدفع تبعاً للناتج ، أقل شيوعاً في تلك الدول ، مما هو عليه الحال في الدولة المتقدمة، وإذا ما تم إدخال تلك النظم ففي حالات نادرة، فقد اقتصر تطبيقها على بعض الصناعات، أضف إلى ذلك، أنها تبنت نظم حوافز أكثر تعقيداً مستوحى من تطبيقات لدول متقدمة الأمر الذي أدى إلى عدم فاعليتها وعدم تحقيق الغرض منها في كثير من الأحيان، وهو ما دعا بعض هذه الدول في الفترة الأخيرة أن تضع مبدأ ربط تغيرات الأجر بتغيرات إنتاجية العمل في مقدمة المبادئ التي تحكم تحديد الأجر فيها 1

ج - مستوى الأجر السائد :

من الضروري أن يكون الحد الأدنى للأجور متقاربا مع المعدل السائد لمتوسط الأجر، ذلك لأنه في حالة تحديد الأجر بأقل من ذلك المتوسط فإن المستفيدين من تشريع الحد الأدنى للأجور يكونون قلة من العمال، وإذا حدد بأعلى منه فإن أرباح المنظمات سوف يؤول إلى الانخفاض، الأمر الذي يترتب عليه آثار سلبية على مستويات التشغيل والإنتاج وكذلك على المستوى العام للأسعار فيرفع من معدلا و بالتالي يؤدي إلى انخفاض مستويات الأجر الحقيقي للعمال . وهو ما يعني أن التشريع الخاص بتحديد الحد الأدنى للأجور لم يحقق الغرض الذي وضع لأجله مما يدعو إلى ضرورة الأخذ بتلك الآثار في الاعتبار . ويرى البعض انه من الضروري إبقاء هامش معين بين المستوى العام للأجور والحد الأدنى لها . حيث يفضل عادة أن يكون الحد الأدنى للأجور أقل بقليل من مستوى العام للأجور، بحيث يثير لدى العمال الحافز لرفع أجرهم إلى مستوى العام السائد للأجور من خلال زيادة إنتاجيتهم.

د - نوع العمل :

يرتبط تحديد الأجر عادة بنوع العمل الذي يقوم العامل بأدائه، وما يتطلبه هذا العمل من مهارة ومواصفات معينة يلزم توفرها في العامل حتى يستطيع أدائه عند المستوى المطلوب، الأمر الذي يستلزم أن يعكس تحديد الأجر هذا التفاوت في المهارة والمسؤولية وظروف العمل التي يعمل في نطاقها العامل . وتزداد أهمية هذا العنصر في الدول النامية، ذلك لأن اعتبارات التنمية الاقتصادية، تجعل هذا التفاوت في تحديد الأجر تبعا لنوع العمل مبررا وضروريا استنادا إلى العديد من الاعتبارات الاقتصادية يتمثل أهمها في مايلي:

*العوامل الجغرافيا

: يهدف تفاوت الأجور تبعا لهذه العوامل إلى تنفيذ سياسة معينة، فقد يكون العمل في بعض المناطق مرهقا لظروف طبيعية خاصة (كاستخراج البترول في المناطق الصحراوية) حيث يعطي العمال زيادة في الأجور تشجيعا لهم على العمل في تلك المناطق، وتعويضا لمتاعب العمل الذي يقومون به في إطار تلك الظروف الطبيعية المرهقة إلا أنه يخشى في هذا المجال أن يؤدي هذا التفاوت إلى انتقال رؤوس الأموال و المنتجين إلى المناطق التي تدفع فيها الأجور أقل للعمل ، بالقدر الذي لا يتلاءم مع أهداف السياسة

الاقتصادية المسطرة، وما يبرر على ذلك اختلاف توزيع النشاط الاقتصادي بين القطاع الزراعي والصناعي، أدى لانخفاض مستوى الأجر في القطاع الزراعي.

* أغراض التنمية الاقتصادية

: وذلك بإعطاء العمال ميزات ومكاسب مادية في حال العمل في بعض القطاعات التي تحتاج إلى زيادة في إنتاجية العمل أكثر من غيرها، نظرا للدور الهام الذي قد تساهم به هذه القطاعات في الخطة الاقتصادية. وإذا كان هذا التفاوت في الأجر فيما بين الأنشطة الاقتصادية أمر مرغوب فيه من أجل زيادة معدلات النمو الاقتصادية في المراحل الأولى، فإنه يتعين عدم زيادة تلك الفروق إلى الدرجة التي تؤدي إلى تشويه هيكل الدخل بصفة عامة، وما قد يترتب عليه من آثار اقتصادية واجتماعية سلبية، وأهمها انخفاض إنتاجية العمل في بعض القطاعات الاقتصادية.

* فروق المهارة

: تلعب الندرة النسبية لليد العاملة الماهرة، دورا هاما في تحديد تلك الفروق في الأجر، حيث يتم فيها تحديد الفروق بما يتناسب ودرجات المهارة والمسؤولية التي تتطلبها ظروف العمل، وتكون حافزا لهم على زيادة مهاراتهم وخبراتهم من أجل زيادة إنتاجيتهم وأجرهم .

يتميز تباين الأجور تبعا لمعيار المهارة، بتفاوت واسع نسبيا في الدول النامية إذا ما قارناه بالدول المتقدمة، ويرجع هذا التفاوت إلى ندرة العمال المهرة والكفاءات في الدول النامية ووفرتها في الدول المتقدمة، إلا أن تفاوت الأجر تبعا لدرجة المهارة والمسؤولية غالبا ما يتجاوزته تفاوت يرجع إلى عوامل أخرى قد تكون في بعض الأحيان غير مستندة إلى اعتبارات اقتصادية، وخاصة في الأنشطة التي تشرف عليها الدولة .

(2) العوامل الغير الاقتصادية:

وهي العوامل التي تتمثل أساسا في مجموعة العوامل الاجتماعية والسياسية والتنظيمية وغيرها، والتي يمكن القول منذ البداية أن هذه المجموعة من العوامل أصبحت أكثر أهمية في تحديد الأجر من العوامل الاقتصادية في الدول النامية إذ غالبا ما تحدد الأجور في تلك الدول بناء على الاعتبارات الاجتماعية والسياسية، بهدف تحسين مستوى معيشة الطبقة العاملة وتغفل إلى حد ما الاعتبارات الاقتصادية، و في هذا الاتجاه، تجند الكثير من السياسات بشقها الاقتصادية سواء المالي أو الإنتاجي بغرض تحقيق هذا الهدف

تجدر الإشارة بهذا الصدد إلا أن تزايد أهمية هذه المجموعة من العوامل في تحديد الأجر لم يكن انعكاسا لوجود اتحادات عملية بالقدر ما كان انعكاسا لتزايد تدخل الدولة في مختلف أوجه النشاط الاقتصادي، وسيطرتها على أكثر من وسائل الإنتاج. ومن أهم العوامل غير الاقتصادية :

أ - اتحادات العمال

من المعلوم أن واقع سوق العمل في الدول المتقدمة يتأثر بقوى اتحادات العمال واتحادات أرباب العمل، وقد أدى ذلك إلى أن أصبحت الأجور تتحدد وفقا لما تتوصل إليه المفاوضات الجماعية التي تقوم بين الطرفين. وإذا كانت اتحادات العمال تلعب دورا هاما في تحديد الأجر في الدولة المتقدمة فإن دورها يبدو ضعيفا نوعا ما في الدولة النامية، الأمر الذي قلص من قيمتها في المفاوضات الجماعية فجعلها غير مجدية في أغلب الأحيان، مقارنة بما تنجم عنه تلك المفاوضات من اتفاقيات للدول المتقدمة، إلا أن حكومة الدول النامية نادرا ما تتدخل في حل مشاكل الطبقة العاملة، حيث كانت الأجور تتحدد بفعل قوى السوق، الأمر الذي أدى إلى بقاء الأجور عند مستويات منخفضة نسبيا ومع تطور سوق العمل أصبحت مستويات الأجور تتحدد نتيجة ما تخلص إليه المفاوضات الجماعية بين العمال (نقابات العمال) وأصحاب العمل، ولو أن دور الاتحادات العمالية في الدول النامية في تحديد الأجور لا تتصف بالفاعلية المطلوبة.

ب - الحد الأدنى للأجور :

تقتضي الاعتبارات الإنسانية أن لا ينظر إلى الأجور باعتبارها ثمنا للعمل فحسب، بل باعتبارها أيضا دخلا للعامل يؤمن بمقتضاه معيشة أسرته، وانطلاقا من هذا الطرح فلقد عملت أكثر الدول على ضمان حد أدنى من الدخل للعمال بغية توفير الحماية الاجتماعية للطبقة العاملة، وعدم استغلال هذه الطبقة من جانب أرباب العمل. كما هو معلوم، فإن الدول النامية تتميز بوفرة عنصر العمل من ناحية، وقلة الطلب عليه من ناحية أخرى، كما تتيح هذه الظاهرة لأرباب العمل فرصة تخفيف الأجور إلى أدنى حد ممكن دون الاهتمام بمدى كفاية أو عدم كفاية هذا الأخير لتوفير مستوى معيشي ملائم للعامل وأسرته. وبحكم أن الهدف لا يقتصر على تحقيق أهداف اقتصادية فحسب بل يمتد ليشمل أيضا

أهداف اجتماعية ، فإنه يتعين توفير القرارات الخاصة بتحديد الحد الأدنى للأجور الملائم للمستوى المعيشي للعامل، غير أنه يصعب عادة تحديد حد أدنى للأجور ملائم لصعوبة تحديد أي من المستويات المعيشية يكون مناسب بحكم أن درجة الملائمة نسبية وشخصية، ومع ذلك فإن عند تحديد الحد الأدنى للأجور .هنالك مجموعة من الاعتبارات والمعايير يتعين الأخذ بها عند تحديد الحد الأدنى للأجور و في الجزائر يتم تحديد الحد الأدنى للأجر الوطني حسب ما تنص عليه المادة (87) من قانون علاقات العمل رقم 90 - 11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 ابريل 1990 بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا كما يراعى عند تحديد الأجر الوطني المضمون تطور ما يلي:

*متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة.

*الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك.

*الظروف الاقتصادية العامة.

من خلال هذه المادة نستنتج بأن تحديد الحد الأدنى للأجر الوطني يكون من قبل الحكومة مع استشارة النقابات العمالية و مجالس إدارة المؤسسات، تقدر قيمته حاليا ب 20000 دج 1

ج- القوانين و اللوائح الحكومية :

تصدر الحكومات قوانين ولوائح تحدد المستويات الدنيا للأجور، والحدود العامة لأجور بعض المهن الأساسية، لهذا فان الأجر لا يخضع تحديده للمفاوضات بين المستخدمين والأفراد العاملين فقط، إنما أيضا لما يصدر من قوانين و لوائح من الحكومة، وتدخل هذه الأخيرة يهدف إلى حماية الأفراد العاملين وضمان وجود حدود دنيا من الأجر تسمح ببلوغ مستوى معيشي معقول.

يمكن للدولة أن تمارس دورا مؤثرا في تحديد الأجور من خلال عدة وسائل يتمثل أهمها في الآتي:

*تقوم الحكومة بتقنين الحد الأدنى للأجور.

*تمنع المنظمين من استخدام العمال عند معدلات أجور تقل عن الحد الأدنى للأجور، فتؤثر بذلك على

مستوى التشغيل ومستوى الأجور

*من خلال تشريع أو تنظيم ما تصغه المفاوضات الجماعية.
*من خلال السياسات المالية والنقدية اللتان تؤثران في جانب الطلب على العمل وحجم الإنفاق،
وذلك
بتحديد نسبة الضرائب بحيث ما يتبقى بعد اقتطاع الضرائب يحدد حجم الإنفاق لرب العمل
والمستهلك.
وينعكس ذلك على حوافز الاستهلاك والاستثمار.
من ناحية أخرى، فإن السياسة النقدية الحكومية تحدد الحجم الكلي للنقود المتاحة، حيث تمارس أثرا
هاما على الطلب النقدي على العمل، وبالتالي تتحكم عن طريق الإنفاق الكلي في المستوى العام
للأجور

خاتمة الفصل الأول :

على ضوء ما درسنا في هذا الفصل تم تناول العديد من الأمور الخاصة بالأجور و مختلف مفاهيمها حيث تعتبر من أهم الحقوق الإنسانية للعامل كما أنها تعتبر من أهم التزامات التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية .

حيث تلعب الأجور دورا بارزا في حياة الأفراد و المنظمات و تساهم في تحسين جودة الحياة العملية بمختلف أبعادها لذلك تعتبر إحدى الوسائل الأساسية لإشباع رغباتهم المتعددة وخاصة المادية منها ووجود نظام سليم للأجور في مختلف المنظمات حيث يساعد هذا النظام على تحقيق أهداف كل من المنظمات و المؤسسات و الأفراد معا .

و بالتالي نستطيع القول بأن موضوع الأجور ببعديه الاقتصادي و الاجتماعي يعتبر من أهم المواضيع التي يجب دراستها بشكل مستمر فأي خلل في نظام الأجور يؤدي إلى مشاكل اقتصادية و اجتماعية خطيرة و بالتالي تأثر على جودة الحياة الوظيفية

الفصل الثاني

دراسة مفاهيمية لجودة حياة العمل

تمهيد :

استحوذ مفهوم جودة حياة العمل على مجال واسع من الظواهر التنظيمية سواء في شكله الكلي والموضوعي أو في أبعاده ومكوناته حيث يسير المفهوم إلى توفير المنظمة لعوامل وأبعاد حياة وظيفية أفضل للعاملين بها . بقصد توفير حياة وظيفية أفضل لإشباع حاجاتهم ورغباتهم ، فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين ساهم ذلك في جعل الأفراد ذات استقرار و رضا بشكل كامل في وظائفهم بما يؤدي في النهاية للحصول على أداء أفضل .

لذلك سوف نحاول في هذا الفصل تشخيص كل ما هو متعلق بجودة حياة العمل ، مفهومها ، نشأتها وأهميتها وأهدافها إضافة إلى أبعاد جودة حياة العمل .

المبحث الأول: مفهوم جودة حياة العمل .

تواجه المؤسسات ومنظمات الأعمال في الآونة الأخيرة بكافة أنواعها وأشكالها وتبعيتها العديد من التحديات والضغوطات التي تستوجب إعادة النظر في الأساليب والمنظومات الإدارية التي تتبعها لتسيير أعمالها من خلال البحث عن مناهج إدارية حديثة تمكنها من مواجهة هذه التحديات والضغوطات، من هنا جاء منهج جودة حياة العمل الذي يعد من المناهج الإدارية الأساسية والمعاصرة والمعتمدة في مجال إدارة الموارد البشرية التي تناولها العلم الإداري الحديث الذي له علاقة مع مختلف المفاهيم الإدارية، كأخلاقيات العمل في المؤسسات، وجودة الحياة العامة، والالتزام والولاء التنظيمي بعناصره المختلفة، والذي يعد كذلك مفهوما شاملا لجميع الجوانب المتعلقة بالموارد البشرية التي تؤثر على نفسيتهم وصحتهم، وقد اعتمدته المؤسسات الرائدة اليوم منهجا إداريا حديثا لرفع درجات الأداء، وزيادة إنتاج العاملين فيها، وعد مفهوما واسعا لا بد للمؤسسات من الاهتمام بمختلف جوانبه من خلال تحقيقها لمستوى عال من تطبيق عناصر جودة حياة العمل فيها بما يشجع العاملين على العمل، ويزيد من رضاهم ومن ثم ولائهم بما يزيد من إبداعهم وابتكاراتهم 1 .

المطلب الأول: تعريف جودة حياة العمل .

جودة حياة العمل :

إن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يشمل على مجموعة من البرامج و العمليات التي تساهم و بقوة في تحقيق أهداف كل من المنظمة و العاملين على حد سواء ، لذلك تعددت التعريفات و المفاهيم المفسرة لجودة الحياة العملية على اعتبارها أحد المفاهيم الإدارية المهمة في علم الإدارة و الأعمال وقد عرفت بأنها مدخل أو فلسفة للتطوير التنظيمي يستهدف تحقيق التنمية الشاملة للعاملين سواء تنظيميا أو اجتماعيا أو صحيا او اقتصاديا ،

ورفع مستوى العاملين ماديا و معنويا ، مما ينعكس ذلك في النهاية على الولاء و الالتزام للمنظمة و

البقاء فيها ، و بالتالي تحسين مستوى الأداء و الإنتاجية و الفعالية التنظيمية للمنظمة 2

1- شيبلي إسماعيل مرشد السوطي جودة حياة العمل و علاقتها بالولاء العاطفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية - جامعة القدس المفتوحة - فلسطين - 2007-ص132

2- خليل إسماعيل إبراهيم ماضي - الممارسات الإستراتيجية و المهارات الفكرية للقيادات الجامعية و دورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية في الجامعة الإسلامية

كما يمكن للباحث أن يعرفها على أنها مجموعة من الأنظمة و البرامج المرتبطة بتحسين و تطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة ، و التي من شأنها أن تؤثر على حياة العمل للأفراد و بيئتهم الاجتماعية و الثقافية و الصحية ، و الذي بدوره ينعكس إيجابا على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين ، و من ثم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة و الفرد و الأطراف كافة ذات العلاقة بالمنظمة 1 للجودة عدة مفاهيم منها :

الجودة لغة :

الجودة *Qualité* مشتقة من جادَ جَوْدَةً وجوداً أي بمعنى صار جيّداً، فعمل الجيد وهي تعني كذلك صفة الجيّد أو الصواب والحِصافة، الحسَن، الفاحر، الممتاز. و الجودة في اللغة العربية هي ضد الرداءة وهي الجيد من كل شيء، يُقال جادَ جودة وأجاد: أتى بالجيد من القول أو الفعل. و تعرف الجودة بأنها عملية بنائية تهدف إلى تحسين المنتج النهائي وقد تم استعارة مصطلح الجودة من مجال الصناعة إلى المجال التربوي 2.

الجودة اصطلاحاً :

يعرفها "بستر فيلد" على أنها السلعة أو الخدمة الممتازة التي تلبّي توقعات المستهلك أو تزيد، فالجودة هي سمات وخواص المنتج أو الخدمة التي تحقق احتياجات مشمولة أو محددة مثل: الأمان، الإتاحة، القابلية للصيانة، الاستخدام، السعر، و البيئة 3

1- خليل إسماعيل إبراهيم ماضي - مرجع سابق ص 116

2- بوزيان راضية رابح ، إدارة الجودة الشاملة و مؤسسات التعليم العالي ، الطبعة الأولى ، مركز الكتاب الأكاديمي ، عمان ، الأردن ، 2015 ص 23

3- بوطباق لخضر ، الجودة وأثرها بالتنمية الاقتصادية ، مذكرة الماستر ، تخصص اقتصاد التنمية ، جامعة إن خلدون ، تيارت 2017 ص 05

حياة العمل :

يشير (kahn,1981) إلى أن حياة العمل هي: أنشطة بشرية في سياق المنظمات الرسمية التي تنفذ بنية إنتاج شيء ذو قيمة اجتماعية معترف بها .

و عرف (sojka,2007) الحياة العملية على أنها مجموعة من الظواهر ،و السمات الناشئة على تفاعل شخص وبيئته في منظمة رسمية 1

و قد عرفها (JAMESRILAY) على أنها تحول في الطريقة التي تدار بها المنظمة ،و التي تتضمن تركيز طاقات المنظمة على التحسينات المستمرة لكل العمليات والوظائف وقبل كل شيء المراحل المختلفة للعمل ،إذ أن الجودة ليست أكثر من تحقيق حاجات العميل (USELAS ,1993).

أما بهارات واكلهوا (BHARAT WAKHLU) فقد عرفها أنها التفوق في الأداء لإسعاد المستهلكين عن طريق عمل المديرين والموظفين مع بعضهم البعض من أجل تحقيق أو تزويد المستهلكين بجودة ذات قيمة من خلال تأدية العمل الصحيح بالشكل الصحيح ومن المرة الأولى وفي كل وقت (BERMAN AL ,1995)2

كما يعرفها (LAU et MAY سنة 1998) هي الأوضاع وبيئة العمل المفضلة للعاملين التي تدعم وتعزز رضا الموظفين من خلال منحهم العلاوات والأمن الوظيفي وفرص النمو في المؤسسة .

أما (جاد الرب سيد محمد سنة 1999) فقد عرفها بأنها مجموعة العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية.3

1-كروش سمية إيمان ، دراسة تقييمية لدرجة تأثير جودة الحياة المهنية للموظف على رغبته في اداء العمل ، شهادة ماستر ، تخصص إقتصاديات العمل ، جامعة ابن خلدون ، تيارت ، 2020 ، ص 05

2-الطائي حميد عبد النبي و آخرون ، إداة الشاملة ، TOM والايزو ISO مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع ، عمان ، الاردن ، 2014 ص15

3--الشناوي صلاح ،إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ،الطبعة الأولى ،مؤسسة شباب الجامعة ،الإسكندرية ،2004 ،ص"205..

أيضا و الذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها .

كما تم التطرق إليها من طرف (السالم مؤيد سنة 2008) على أنها عبارة عن الصفات أو الجوانب الإيجابية والمرتبطة ببيئة العمل كما يراها أو يدركها العاملون

و يعرفها (ماضي سنة 2014) بأنها مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة، و التي من شأنها أن تؤثر على حياة العمل للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، الذي بدوره ينعكس إيجابا على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وكافة الأطراف ذات العلاقة حرز الله عبد الحفيظ ، و أيضا هناك من يسمي جودة حياة العمل بظروف العمل أي هي كل ما يحيط بالفرد في عمله، و يؤثر في سلوكه وأدائه وفي ميوله اتجاه العمل والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي ينتمي إليها 1

و يعرفها "هنري سافال" على أنها قبل كل شيء ذات طبيعة مادية كالإضاءة، الضوضاء، الحرارة، و كذلك ذات طبيعة سيكولوجية ومعنوية كالعلاقات الأفقية مع باقي العمال والعلاقات العمودية مع سلم الإدارات وهي ذات طبيعة تنظيمية كمحتوى العمل وأهميته وطبيعته 2

من خلال التعاريف السابقة نستنتج بأن مفهوم جودة حياة العمل على أنها توفير أفضل ظروف العمل للعاملين وذلك من خلال الاهتمام برأس المال البشري، بما يحقق ردود فعل إيجابية تتمثل بسعيهم لزيادة الإنتاجية و تساعد بإمداد للموظفين بالمعلومات و المعرفة و السلطة و المكافآت التي تنمي الأداء ، و تمنح التعويض المناسب و العادل مع الحفاظ على استقرار الأفراد و كرامتهم ، مما يدعم و يقوي الثقافة التنظيمية في المؤسسة .

1 - الشناوي صلاح، مرجع سابق، ص"205..

2 - علي موسى حنان، الصحة والسلامة وآثارها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، مذكرة الماجستير، تخصص تسيير

الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007، ص31

المطلب الثاني : نشأة جودة حياة العمل .

1- المرحلة الأولى :نهاية الستينات وبداية السبعينات .

حيث اعتبر بعض الباحثين في تلك الفترة مفهوم جودة حياة العمل مفهوم فلسفي أكثر من كونه أسلوب معين ،أما البعض الآخر فأشاروا إلى أن هذا المفهوم كان ينصب على أثر الوظيفة على صحة العامل والتعرف على الطرق التي تزيد من جودة ونوعية أداء الفرد أثناء العمل، وأن المفهوم ظهر نتيجة لزيادة السلوكيات في بيئة العمل مثل زيادة معدلات الغياب وزيادة استياء العاملين اتجاه رؤسائهم في العمل¹

2-المرحلة الثانية : أواخر السبعينات وبداية الثمانينات .

في هذه المرحلة توقفت برامج جودة الحياة الوظيفية وانخفض الاهتمام بها ،و كان ذلك راجعا إلى عوامل عديدة منها : زيادة معدلات التضخم وأيضا زيادة أزمة الطاقة ،بالإضافة إلى زيادة حدة المنافسة الخارجية للشركات الأمريكية ،لذا زاد حجم الاندماج بين الشركات ،و بالتالي انخفض الاهتمام برضا العمال عن وظائفهم وحياتهم الوظيفية ،كل ذلك جعل برامج جودة الحياة الوظيفية تأتي في المرتبة الثانية خلال هذه الفترة

3-المرحلة الثالثة :منتصف الثمانينات وحتى منتصف التسعينات .

زاد الاهتمام مرة أخرى ببرامج جودة حياة العمل في الشركات والمؤسسات الأمريكية للعديد من الأسباب ،بعضها داخلي يتعلق بحالة العاملين والقوانين الفيدرالية في أمريكا ،و بعضها خارجي يمثل استجابة للنجاح الذي حققته بعض الأنظمة الإدارية في اليابان وبعض الدول الأوروبية²

و مع بداية التسعينات قامت شركات عالمية كثيرة منتشرة في دول العالم بتطبيق برامج جودة حياة العمل بشكل أو بآخر وتزايد الاهتمام بها نتيجة التركيز على إشباع حاجات العميل الداخلي والخارجي ،و تطبيق أسلوب إعادة هندسة الموارد البشرية وإكسابها مهارات متنوعة والنظر إليها كأحد الإستراتيجيات التنافسية³

1-بجلالي مفيدة، أثر جودة حياة لعمل على سلوك المواطنة التنظيمية ،شهادة الماجستير تخصص الموارد البشرية ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة، 2019، ص17

2- كروش سمية ،مرجع سبق ذكره ،ص3

3 _بن خالد عبد الكريم ،جودة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي ،أطروحة دكتوراه ،تخصص علم النفس والعمل والتنظيم ،جامعة وهران 2 ،2017، ص 25-26.

الجدول 1-1 يبين لنا التطور التاريخي لمفاهيم وأساليب الجودة .

الفترة	تطور مفهوم الجودة	التركيز	الأحداث الأساسية	ابتكارات إدارة الجودة الشاملة واتفاق المعتقدات
قبل الخمسينات	الملائمة للمواصفات	الإنتاج الواسع، خط الإنتاج، التوحيد، الفحص	دمج يدخل الرقابة الإحصائية إلى البيان	إقامة العملية الإحصائية
الستينات	الملائمة للاستعمال (التصميم للملائمة)	بحوث السوق ، المشاركة الوظيفية البيئية، الجودة المتوقعة	الوعي المتزايد للزبون	رقابة الجودة الشاملة TQC/QCC
السبعينات	الملائمة للتكلفة	تحسين العمل، المشاركة في جميع المستويات الهرمية، الجودة المتوقعة بسعر تنافسي	أزمة النفط (تصاعد التكلفة)	ضمان الجودة QA
الثمانينات	الملائمة للاحتياجات الكامنة (التكفير إلى الأمام)	أدوات التحسين الإداري . الجودة الجذابة. تحسين جميع العمليات.	المنافسة من الاقتصاديات الصناعية الجديدة NIES مع ميزة التكلفة المتصورة والمنافسة العالمية الكثيفة	حركة TOM في الدول الغربية، مفهوم نشر دالة الجودة QFD سلسلة الإيزو 9000 وشهاداتها
التسعينات	الملائمة لثقافة الشركة	إدارة المشروع الشاملة	الاهتمامات البيئية المتزايدة	إعادة هندسة عملية الأعمال التعليم التنظيمي MBP والإيزو 14000 البيئية
العقد الحالي	الملائمة للبيئة المجتمعية والعالمية	جودة الحياة للجميع QUALITY OF LIFE (FOR ALL	في البحث عن الكياسة؟	ما بعد إعادة هندسة الأعمال و TOM إدارة جودة حياة العمل ؟

المصدر: عبود، إدارة الجودة الشاملة في عصر الانترنت TOM IN THE INTERNET

AGE، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، 2010

المصدر: عبود، إدارة الجودة الشاملة في عصر الانترنت TOM IN THE INTERNET AGE، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، 2010، ص 37-38.

المطلب الثالث : أهمية وأهداف جودة حياة العمل .

أولاً : أهمية جودة حياة العمل .

تكمن أهمية جودة حياة العمل في منظمات الأعمال من خلال تأثيرها المباشر وغير المباشر على الظواهر والسلوكيات الإدارية داخل المنظمات، وما يمكن أن تأثره على مجمل أنشطة ومهام المنظمات سواء في أداءها لمهامها أو علاقتها بالبيئة الخارجية كأفراد أو منظمات ، وبالتالي تحقيق أهدافها ، وهذا ما أكدته كثير من البحوث والدراسات التطبيقية التي أجريت في بيئات مختلفة على أن تحسين جودة حياة العمل له تأثير على الكثير من المخرجات التنظيمية الهامة للمنظمات ، مما أوجد علاقات معنوية مباشرة بين طبيعة جودة البيئة السائدة ومخرجات هذه المنظمات ، لهذا فقد أكد جمهور الباحثين على أن درجة نجاح أية منظمة على المدى القريب والبعيد يتوقف إلى حد كبير على القدرة على خلق بيئة عمل ملائمة بهذه المنظمات (القحطاني، 2115)

أما الهبتي (2005) فأشار إلى أن جودة حياة العمل تكتسب أهميتها كونها تقود المؤسسة للتفوق النوعي على المنافسين عن طريق تحسين الإنتاجية والجودة بالوقت نفسه واحتفاظ المؤسسات بكوادر ذات كفاءة ومهارات ومعارف مميزة 1 كما أن لها ميزة تنافسية تسويقية في مشروعات التصنيع أو الخدمة ، عن طريق التأكيد الاقتصادي الدائم على أهمية الجودة في جميع المشروعات بالإضافة إلى أنها تفي بجمع المعلومات ، فهي تعمل على تنظيم أساليب الإنفاق ، كما أنها تعتبر وسيلة للاقتصاد في استخدام الموارد المتاحة.

فقد أظهرت بعض الدراسات الأهمية العلمية في تطبيق برامج جودة الحياة العملية فإن هناك تأثيرات

إيجابية بناءة و تطبيق أبعاد جودة الحياة العملية و من أهمها :

تساعد على تهيئة بيئة عمل جيدة من رواتب ومكفآت تجعل العاملين أكثر رضا من عملهم وتحقق التوازن بين حياتهم الشخصية والمهنية .

1- شبلي إسماعيل مرشد السويطي - مرجع سبق ذكره - ص 133

- تتحقق أهداف المؤسسة والعاملين مما يزيد من فاعليتهم في العمل، و تحفيزهم على إقامة علاقات جيدة تساعد على تطوير قوة عمل راضية وملتزمة ومنتجة تؤدي إلى الفعالية العامة للمنظمة .
- جعل العاملين أكثر سعادة ورغبة في العمل مما يزيد من إنتاجية المؤسسة.
 - إعطاء العاملين فرصة للنمو والتطوير وهو ما يعطي للمؤسسة فرصة للحصول والاحتفاظ بنوعيات تتسم بالكفاءة والمعرفة المتجددة.
 - إرضاء كافة الأطراف العاملة بها .
 - تهيئة ظروف عمل مناسبة وأكثر إنسانية .
- تأسيس بيئة عمل توفر قناعة شخصية لدى العاملين، فضلا عن إشباع الجانب الاقتصادي لديهم¹ - أهمية جودة الحياة الوظيفية تحقق العدد من الفوائد والمنافع الإيجابية والتي تتمثل في تخفيض معدلات الغياب ودوران العمل كما أنها تؤثر معنويا على الاستجابة السلوكية للعاملين مثل الهوية التنظيمية والرضي الوظيفي والعزلة الشخصية فضلا عن أنها لا تسهم في تعزيز قدرة المنظمة على استقطاب العاملين الأكفاء فحسب بل تعزز أيضا قدرتها التنافسية .
- و ترجع أهمية برامج جودة حياة العمل بأنها تمثل البذرة الأساسية لنجاح الكثير من المنظمات وذلك لما بدر منها من زيادة الإنتاجية وتحسينها في الوقت نفسه حققت آمال العاملين من خلال إشباع حاجاتهم ومتطلباتهم جميعا بالعمل².
- تساعد العاملين على تحقيق التوازن بين بيئة العمل ، و الحياة الخاصة ، و تشجعهم على التعاون في اتخاذ القرارات ، و زيادة الإبداع .
 - توفير ظروف عمل جيدة ومهمة للعاملين وتوسيع فرص العمل ومن ثم قوة اقتصادية للمنظمة .
 - توفير مستوى عالي من الدافعية والارتياح والالتزام في العمل .

1- نصر غزة جلال مصطفى، تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام، مجلة الإدارة التربوية، العدد 26، أبريل 2020، ص35-36.

2- معراجي سالم، جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي، شهادة الماجستير، تخصص تحليل المعطيات الكمية والكيفية الموسومة، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017، ص20-21

- مشاركة العاملين وتقييم أفضل لأداء الأفراد وفقا لأهداف المنظمة و احترام التجربة الفردية في عملهم.
- تحسين أداء العاملين مما يحسن أداء المنظمة .
- حل المشكلات جميعها سواء التي تتوجه نحو العاملين أو المتعلقة بأسلوب المشاركة.
- تصميم أنظمة الأجور والمكافآت يجعل العاملين أكثر رضا من عملهم وتحسين بيئة العمل من خلال تقليل ساعات العمل، و الحفاظ على سلامة العاملين بالمنظمة.
- إعادة هيكلة الأنشطة ليصبح العمل يرضي العاملين.
- الاهتمام بحقوق العاملين من خلال إيجاد بيئة عمل آمنة .
- توفير ظروف عمل محسنة، ومطورة من وجهة نظر العاملين .
- تقليل الصراعات بين العاملين عن طريق مناخ تنظيمي يسود فيه العلاقات الاجتماعية وروح التعاون .
- زيادة التحسينات في السلوك العاملين بشكل إيجابي بما يزول إلى منافع من خلال زيادة كفاءة المنظمة وجودة الإنتاج وتقليل من حوادث العمل في الإصابات بين العاملين 1
- ثانيا: أهداف جودة حياة العمل .
- تتلخص أهداف جودة حياة العمل من حيث الأهداف والمردودات التي تتوخاها المنظمات والمؤسسات من تطبيقها جودة حياة العمل من خلال مساهمتها في حل المشكلات التي تواجه الإدارة والموظفين من خلال أسلوب المشاركة وحلقات الجودة . وتصميم أنظمة أجور ومكافآت تجعل الموظفين أكثر رضا عن الأعمال التي يقومون بها . وتحسين بيئة العمل من خلال تقليل ساعات العمل للموظفين والحفاظ على سلامتهم في المؤسسة وإعادة هيكلة الأنشطة في المؤسسة ليصبح العمل أكثر رضا للموظفين . وإيجاد بيئة عمل آمنة وظيفيا من خلال الاهتمام بحقوق الموظفين في المنظمة . وتطوير المناخ التنظيمي في المنظمة لتقليل الصراعات بين الموظفين، وبناء علاقات تسعى لزيادة أواصر التكاتف بين الموظفين .

1 - بوجعة أحمد، أثر جودة حياة العمل في التقليل من حوادث العمل، شهادة الماستر، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة

محمد خيضر، بسكرة، 2019، ص13-14.

- وتجديد التطوير الفكري وزيادة المعرفة للموظفين .وزيادة التحسينات الإيجابية باتجاهات وسلوك الموظفين، بما يؤدي إلى تحقيق منافع كزيادة كفاءة المؤسسة، وجودة الإنتاجية والتقليل من الحوادث والإصابات بين الموظفين. (Kast, 1985)

أما فيما يتعلق بأهداف الموظفين والعاملين من تطبيق جودة حياة العمل فتتلخص بتقلدهم لوظائف تتناسب مع المؤهلات العلمية والعملية وتنمية ومواكبة الخبرات والقدرات لهم .والإفادة من فرص الترقية والتدرج الوظيفي بما يحقق الذات .والحصول على مستوى مناسب من الأجور والعلاوات. وإشباع الحاجات الإنسانية الأساسية والأمنية والاجتماعية، وحاجات المكانة والتقدير وتحقيق الذات،1-

كما تشير جل الدراسات والبحوث في مجال جودة الحياة الوظيفية إلى أن الهدف الرئيسي لها هو إحداث التوازن والانسجام قدر الإمكان بين الحياة الوظيفية داخل العمل للأفراد وبين حياتهم الشخصية والعائلية خارجه ،و بالتالي ينعكس ذلك على مبدأ الثقة بين العاملين والانخراط في حل مشكلات المنظمة بكل أريحية ،و ينمي الدافعية والفعالية لتحسين المنتج وزيادته وتقليص المشكلات الفردية والتنظيمية سواء بتحقيق مستوى عالي ومرضي من الرضا الوظيفي يضمن المشاركة وينمي ويفعل الاتصال ويقوي الروابط ويشعر بالمسؤولية ويحقق الرفاهية ،و يعزز التعلم المتبادل و يتيح الفرص للانطلاق والرقي ،و يوفر مستوى من العدالة ،و يحسن الأداء ويرفع الروح المعنوية ،و ينمي القدرات ويستثمر المهارات ،و يزيد من فرص المشاركة في اتخاذ القرار. زيادة الإنتاجية الفردية والمساءلة و الالتزام ،و تحسين العمل الجماعي ودعم التواصل ، و تحسين معنويات الموظفين و تقليل الضغط لديهم ،و تحسين العلاقات داخل المنظمة وخارجها ،و تحسين مقومات العمل من الأمن والسلامة والصحة المهنية وتوفير برامج التغيير والانتقال المستمر ،و المشاركة الإدارية في المستويات والمهام بالمنظمة 2

جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين الجيدين ،و المساعدة على زيادة انتماء العاملين إلى المنظمة ،و عدم الهجرة إلى المنظمات الأخرى .

1- شبلي إسماعيل مرشد السويطي - مرجع سبق ذكره - ص 133

2 - عبد الخالق محمد عمد أحمد ،إسهامات التكنولوجيا الحديثة في تحقيق معايير جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي ،المجلة

التربوية ،العدد 78 أكتوبر 2020 ،ص1105-1106، القاهرة .

-زيادة انتماء العاملين، وولائهم، وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المنظمة وأهدافهم وتقليص عدد الحوادث وحجمها ونوعها إلى أدنى مستوى ممكن، المساهمة في تعزيز التعلم والإبداع.

-زيادة ثقة العاملين.

-المشاركة في حل المشكلات .

-زيادة الرضا الوظيفي .

-زيادة الفاعلية التنظيمية.

الإسهام في توفير قوة العمل الأكثر مرونة، وولاء ودافعية .

تقلد وظائف تتناسب مع المؤهلات العلمية والعملية وتنمية ومواكبة الخبرات والقدرات للموظفين 1-

أشار (جادراب2008) إلى أن الأهداف الرئيسية لجودة حياة العمل تتمثل في :

زيادة ثقة العاملين .

الاندماج في حل المشكلات .

زيادة الرضا الوظيفي .

زيادة الفاعلية التنظيمية .

في حين يرى كل من (kumar ;umamaheswari et morinuthu 2017) أن أهداف

جودة حياة العمل هي :

تحسين الصحة الجسدية والنفسية للعاملين مما يخلق لديهم شعورا ايجابيا اتجاه العمل.2

1 -لبسيس عماد ، واقع تطبيق الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وعلاقته بجودة حياة العمل بالمؤسسات الجزائرية ،مجلة

الباحث في العلوم الإنسانية،العدد 34 ،جوان 2018 ،ص143.

2-ناصر خديجة،أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية،شهادة الماستر،تخصص "إدار الموارد

البشرية،جامعة محمد خيضر،بسكرة،2020،ص24.

- تحسين إنتاجية العاملين.
 - تشجيع التعلم في مكان العمل .
 - تطوير عمليات إدارة التغيير وزيادة سرعة التكيف مع التغيرات الحاصلة .
- العمل على بناء صورة المؤسسة على أنها الأفضل في التوظيف والاحتفاظ وتحفيز العاملين

المبحث الثاني : أبعاد جودة حياة العمل . و طرق تحسينها

المطلب الأول : أبعاد جودة حياة العمل و طرق قياسها

1- أبعاد جودة حياة العمل

تختلف أبعاد جودة حياة العمل باختلاف المؤسسة وجماعة العمل، إذ لم يتم الاتفاق بشكل كامل على جميع أبعاد هذا المفهوم، فيرى البعض أنها تشمل:

ظروف العمل المادية وغير المادية، الحالة العا طفية، التعلم والتحسين العلاقات الاجتماعية في المؤسسة، و تحقيق الذات ، الحالة البدنية، فيما يرى البعض الأخر أنها تشمل نظام تعويض عادل، بيئة عمل آمنة وصحية، إتاحة الفرصة للنمو المهني، إتاحة الفرصة للترقي و الأمن الوظيفي ، مرونة المهام الوظيفية وجداول العمل، التعاون بين نقابات العمال و الإدارة و فرق العمل فعالة

ويمكن توضيح أهم أبعاد جودة الحياة العمل في :أبعاد جودة حياة العمل باختلاف المؤسسة و المنظمات ما يمكن الوصول إليه و يشير انتباه هو وجود عنصر التعويضات خاصة المادي والمعنوي للعمال في كل النقاط السابقة الذكر أن جانب الأجور يخلق للعمال القدرة على العطاء والتميز، مما يسمح بالحصول على مخرجات لها كفاءة عالية، تستطيع أن تفرض نفسها داخل المنظمات أو حتى خارجها . ويمكن جمع هذه الأبعاد و البرامج فيما يلي :

1-1- الأجر و المزايا المادية :

ولقد أشار المغربي (2004، 265) إلى أن الأجر و المزايا المادية تمثل أداة هامة لتوظيف العاملين و البقاء عليهم، إلا أنها ليست دائما العنصر الحاكم لإستراتيجية توظيف كافية ملائمة للعديد من الأسباب أهمها التدخل القانوني و الاتفاقيات الجماعية و تدخل النقابات و اتحادات العمل وغيرها إن الأجر تمثل أهمية بالغة سواء على مستوى الفرد أو مستوى المنظمة. 1-

بالنسبة للفرد يعتبر الأجر وسيلة لإشباع احتياجات العامل المختلفة سواء كانت احتياجات أساسية لحياته وبقائه أو لشعوره بالأمان والاندماج في المجتمع، إذ يعتبر الأجر وسيلة يقيس بها الفرد مكانته وكذا مدى احترامه لذاته .

أما بالنسبة للمنظمة تكمن أهمية الأجر:

الأجر وسيلة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل وإبقائها في المنظمة .

يعتبر الأجر وسيلة لتحقيق العدالة بين العمال .

و عليه فإن العناية بالأجر العادل يخلق علاقة جيدة بين العاملين والإدارة، إذ أن كثير من الإحصائيات

تشير إلى أن معظم الخلافات العمالية مع الإدارة سببها الأجر .

تعتبر مكافأة عامل هام في دفع العاملين للتميز والتمايز وتوفير البيئة التنافسية التي تدفع العاملين لبذل أقصى الجهود لنيل المكافآت بأشكالها المختلفة المادية أو المعنوية 2

1 _ خليفة شنوف - علاقة جودة الحياة الأكاديمية بجودة مخرجات التعليم العالي - "لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية

والإنسانية بجامعة الوادي" مذكرة مكملة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر-2018 - 2019 - ص 27

2 - الشنطي نهاد عبد الرحمن، واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل، مذكرة الماجستير، تخصص

إدارة الدولة والحكم الرشيد، جامعة الأقصى، غزة، 2016، ص 28-29.

1-2 تحقيق الذات و ذلك من خلال تمكين المشاركة في اتخاذ القرار :

ويرى الكتبي (2008، 191) أن الحوافز المادية أو السلطة الرسمية لا يمكن أن يقوموا على تنمية علاقات إنسانية إيجابية داخل المؤسسة، ولكن يجب على المسؤول أن يعمل على تنمية اتجاهها إيجابية بين العاملين، وأنه يمكن للمسؤول في هذا السياق أن يستخدم بعض الأساليب مثل العدالة في معاملة المرؤوسين، ومشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرار الإداري، و الاعتدال في تفويض السلطة، وتركيز المسؤول على نقاط القوة لدى المرؤوسين بدلا من التركيز على نقاط الضعف، هذا بالإضافة إلى انتهاج النمط الديمقراطي في القيادة. ضرورة المشاركة في اتخاذ القرار بين الإداريين والعمال من أجل رفع الروح المعنوية لدى الموظفين و مشاركته في اتخاذ القرار ،

1-3 إتاحة الفرصة للتقدم والترقي والتقدم المهني :

ترى (المرنخ، 2004) أن تحقيق جودة الحياة العملية تتطلب العدالة في تفويض السلطات ، أو نقل السلطات ، وكذلك العدالة في حصول العاملين على الترقيات ، بالإضافة إلى حق العاملين في المشاركة في اتخاذ القرارات وحق العاملين في معرفة طرق ووسائل المتابعة والتقييم المتبعة من قبل الإدارة المستخدمة ، حتى يستعد العاملون لمعرفة وتحديد الانحرافات ، والعمل على تصحيحها أولا بأول. تعتبر الترقية من الحوافز المادية و المعنوية التي تدفع بالعمال من التدرج في مناصب إدارية، تستفيد منها المنظمة في نقل خبرة المهني 1-

1-4 القيادة و الإشراف و العلاقات :

ويرى(الظاهري والسيحاني) أن القيادة تمثل الزاوية التحكيمية أو المركزية داخل الجامعة، ولها التأثير المباشر والفعال على العاملين وبالتالي يجب أن تكون العلاقة بين العمال و القادة علاقة تسودها الشفافية، والثقة المتبادلة، وان تعمل القيادة دائما الرضا والاستقرار والولاء و الأمان الوظيفي للمنظمة ، بالإضافة إلى العلاقة الداخلية والخارجية، التي يمارسها العمال داخل المنظمة ، أو العلاقة الخارجية مع المجتمع المحلي ومؤسسا الدولة، فالفعالية في تلك العلاقات تنمي و تحقق جودة الحياة العمل

1-5 - التعاون بين الإدارة و النقابات العمالية :

- ويرى جاد الرب (2008، 183) أن أهم أسباب التي تدفع العاملين لتنظيم النقابات العمالية
- عدم الرضا عن وظائفهم الحالية وظروف التوظيف التي يعملون فيها
 - يعتقدون أن النقابات العمالية يمكنها من تحسين ظروفهم وحل مشكلاتهم
 - النجاح المستمر الذي تحققه النقابات العمالية نحو بناء علاقات إيجابية بينها وبين إدارة المؤسسات خاصة في الدول والمؤسسات المتقدمة
 - توفر النقابات التفاوض أو المساومة مع أصحاب الأعمال

وعليه يتضح أن الهدف الأساسي للنقابات يتمثل في تحقيق التوازن بين حقوق العاملين ومصالح أصحاب الأعمال، مما يدعم بيئة عمل صحية قائمة على جودة الحياة الوظيفية. أهمية الدور النقابي داخل المنظمة ، ودورها الفعال مع الإدارة في تهيئة الجو المناسب للعمال و تبني انشغالهم ، مما يزيد في جودة الحياة العملية داخل المنظمة 1

1-6 - الاستقرار والأمان الوظيفي :

بعد الاستقرار والأمن أمر حيوي للعاملين في المنظمات كافة، فهو من أهم ركائز النجاح في أية منظمة ،لأنه يخلق جو من الطمأنينة والانتماء مما يدفع العاملين إلى الإبداع واتخاذ القرارات الفعالة يحقق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة .

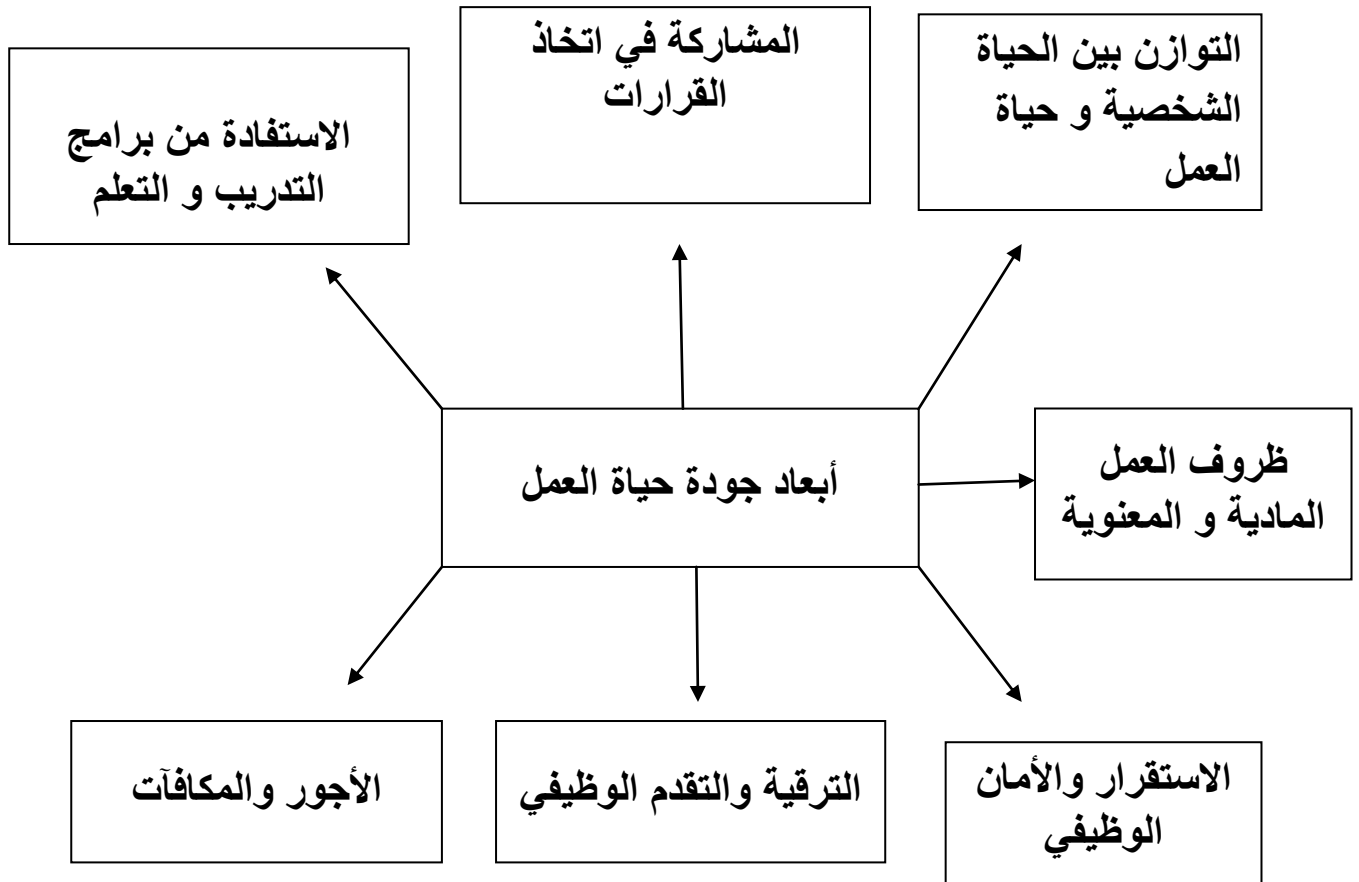
و يعرف المغربي (1995) الأمن الوظيفي :بأنه مجموعة الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون مثلا الأمن من فقدان الوظيفة أو إجراءات تعسفية الأمر الذي يؤدي إلى الاستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية وبالتالي ينعكس تباعا على الأداء وتوثيق الولاء للمنظمة .

و تقوم فكرة الأمن الوظيفي على إحساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله وعلى استقراره في عمله ،و عدم تعرضه للصراعات التنظيمية والشخصية وضغوط العمل².

1 - خليفة شنوف - مرجع سبق ذكره ص 28

2- أبو حميد هاشم عيسى عبد الرحمن، أثر جودة حياة العمل على فاعلية إتخاذ القرارات الإدارية، مذكرة الماجستير، تخصص إدارة الأعمال، جامعة الأقصى، غزة، 2017، ص16

شكل 1-1 يبين أبعاد جودة الحياة الوظيف



المصدر : من إعداد الطالبين

و الجدول التالي يوضح بعض الدراسات التي تناولت الأبعاد المختلفة لجودة الحياة الوظيفية في المنظمات

جدول-2 أبعاد جودة الحياة الوظيفية

الأبعاد	إسم الباحث
الأمان الوظيفي ، و الأجور الجيدة ، و المشاركة في اتخاذ القرارات ، و تحويل الصلاحية ، و التدريب على تطوير المهارات	Ivanhevie 1998
ضمان الوظيفة ، تصميم مكان العمل ، الاتصالات الفعالة ، إدارة الصراع ، تنمية المسار الوظيفي ، مشاركة العاملين ، المكافآت العادلة ، البيئة الآمنة و الرعاية الصحية ، الاعتزاز بالعمل في المنظمة	Casio2001
ظروف بيئة العمل المعنوية خصائص الوظيفة، الأجور و المكافآت، جماعات العمل ، أسلوب الرئيس في الإشراف ، المشاركة في القرارات	المغربي 2004
الرضا عن العمل ، الالتزام التنظيمي ، الضمان الوظيفي ، الاستقلالية ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، القدرة على الأداء	عباس و الزامل 2009
كفاية الراتب و عدالته ، صحة ظروف العمل ، التكامل الاجتماعي ، موازنة بين العمل و الحياة ، فرص النمو الوظيفي ، فرص استغلال الإمكانيات و تطويرها ، التمسك بمبادئ العمل التنظيمي	العنزي و صالح ، 2009
الأجور و المكافآت و ظروف العمل المعنوية ، و الاستقلالية ، فرق العمل ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، خصائص الوظيفة ، التدريب و التحسين المستمر	خضر الباشقالي 2015
ظروف العمل المادية و الغير المادية ، تحقيق الذات ، علاقات العمل ، التوازن بين الحياة و العمل ، التعاون بين الإدارات و النقابات العمالة ، و التقليل من الضغوط المهنية	نصار 2013
ظروف العمل المادية ، بيئة العمل الصحية الآمنة ، العوامل الوظيفية ،العوامل المالية ، مشاركة العاملين في الإدارة ، رفاهية العاملين ، إجراءات التعامل مع التظلمات ، التوازن بين الحياة و العمل	البليبيسي 2012
ظروف العمل المعنوية ، وصفات الوظيفة ، الأجور و المكافآت ، جماعة العمل ، تمكين استقلالية العمل ، إشراف العلاقة بالرؤساء	سليمان 2016
العلاقات الإنسانية ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، الشعور بالرضا ، البيئة المادية و الصحية	دحدوح 2015
المشاركة في اتخاذ القرارات ، الأجور و المكافآت و المزايا الوظيفية ، الاستقرار و الأمان الوظيفي ، خصائص ظروف العمل و تشكيل فرق العمل	الربابعة و ابو قاعود 2012

المصدر : البليبيسي 2012 ، نصار 2013 ، دحدوح 2015 ، خضر الباشقالي 2015 ، سليمان

. Ivanhvcic 1998 ، 2016

2- طرق قياس جودة حياة العمل :

من أصعب التحديات التي تواجه عملية القياس في هذا الصدد هو كون بعض العناصر المكونة لجودة الحياة الوظيفية تمثل شعورا داخليا قد لا يتم التعبير عنه في صورة ظاهرة يمكن تنظيمها و بالتالي إخضاعها للملاحظة في أغلب الأحيان على أربعة عناصر أساسية تتمثل في ،محتوى العمل، علاقات العمل (على مستوى الشخص) ، ظروف العمل ، بيئة العمل .

يوضح الجدول أدناه قائمة تحتوي على بعض المعايير اللازمة لقياس كل عامل من العوامل السابقة 1

الجدول 3-: معايير قياس جودة حياة العمل

بيئة العمل	ظروف العمل	علاقات العمل	محتوى العمل
البيئة المادية	المرتب	أسلوب القيادة	اتخاذ القرارات في العمل
الحرارة	ساعات العمل	المشاركة	المسؤولية
الإضاءة	تسهيلات الدراسة و التعليم و الترقية	العلاقات الاجتماعية	تنوع المهام و وضوح القواعد و التعليمات

المصدر : benders & van delooj 1994 المقتبس من المغربي عبد الحميد

1 -المغربي عبد الحميد ، " جودة حياة العمل و أثرها على تنمية الإستغراق الوظيفي ، مجلة الدراسات والبحوث التجارية ، العدد الثاني ، جامعة الزقازيق ، 2004 ، ص8

فقد اختلفت كل دراسة عن أخرى في معايير قياس جودة حياة العمل الوظيفية :

أ - قياس جودة حياة العمل الوظيفية من خلال عوامل هيرج الصحية و المتمثلة بالمقاييس التالية :

- 1 - معدلات الأداء الوظيفي
- 2 - درجة الرضا الوظيفي للعاملين
- 3 - سياسة الأجور
- 4 - سياسة المنظمة
- 5 - مدى نجاح نقابات و اتحادات العاملين

ب- قياس جودة الحياة العملية من خلال مقاييس كمية و وصفية على النحو التالي :

- 1 - معدل دوران العمل
- 2 - معدل الغياب الطويل
- 3 - إنتاجية العاملين
- 4 - درجة الرضا الوظيفي

وقد وضح (جاد الرب 2008) قائمة لمعايير قياس جودة الحياة الوظيفية مشيرا إلى أنه لا يمكن تأكيد أن

هذه المعايير ترجع إلى جودة الحياة الوظيفية فقط بل أن المستوى العالي لجودة الحياة الوظيفية يقلل من

المعايير غير المرغوبة و يعظم من المعايير المرغوب فيها في المنظمات و تمثل هذه القائمة مايلي :

- 1 - معدلات الشكاوى
- 2 - معدلات الإضراب و التجهيز و الامتناع عن العمل
- 3 - معدلات الغياب و التغيب
- 4 - معدلات دوران العمل
- 5 - معدلات حوادث العمل 1

- 6 - معدلات نمو الأداء الاقتصادي و المالي
- 7 - معدلات نمو إنتاجية العاملين و الإنتاجية الكلية للمنظمة
- 8 - المركز التنافسي المالي و الدولي للمنظمة و صورتها الذهنية لدى الجمهور
- 9 - قدرة المنظمة على إحداث التغيرات و التطوير التنظيمي دون معوقات

المطلب الثاني : طرق ومناهج تحسين جودة حياة العمل

1- يرى كل من (Neetu & Pireti) أن هناك العديد من الأفكار و الاستراتيجيات التي من الممكن

إتباعها لتحسين جودة الحياة الوظيفية و تتمثل في :

- 1 - إظهار ما هو متوقع
- 2 - مشاركة الموظفين
- 3 - التركيز على عمل الفريق
- 4 - التدريب
- 5 - التواصل
- 6 - التشجيع

1 أما (المهيتي) فيرى أن هناك نوعان من ممارسات تحسين جودة الحياة الوظيفية و على كل منظمة أن

تستخدم منها ما يناسبها و قسمها إلى :

أ - ممارسات تقليدية : و هي التي اعتادت المنظمات إن تقوم بها مثل :

- 1 - تحسين بيئة العمل
- 2 - الاهتمام بالعلاقات الإنسانية
- 3 - برامج الرعاية الاجتماعية
- 4 - النظر في مدة ساعات العمل
- 5 - برامج الرعاية الصحية

ب- ممارسات حديثة : و هي تتلائم مع المتغيرات العالمية المعاصرة مثل

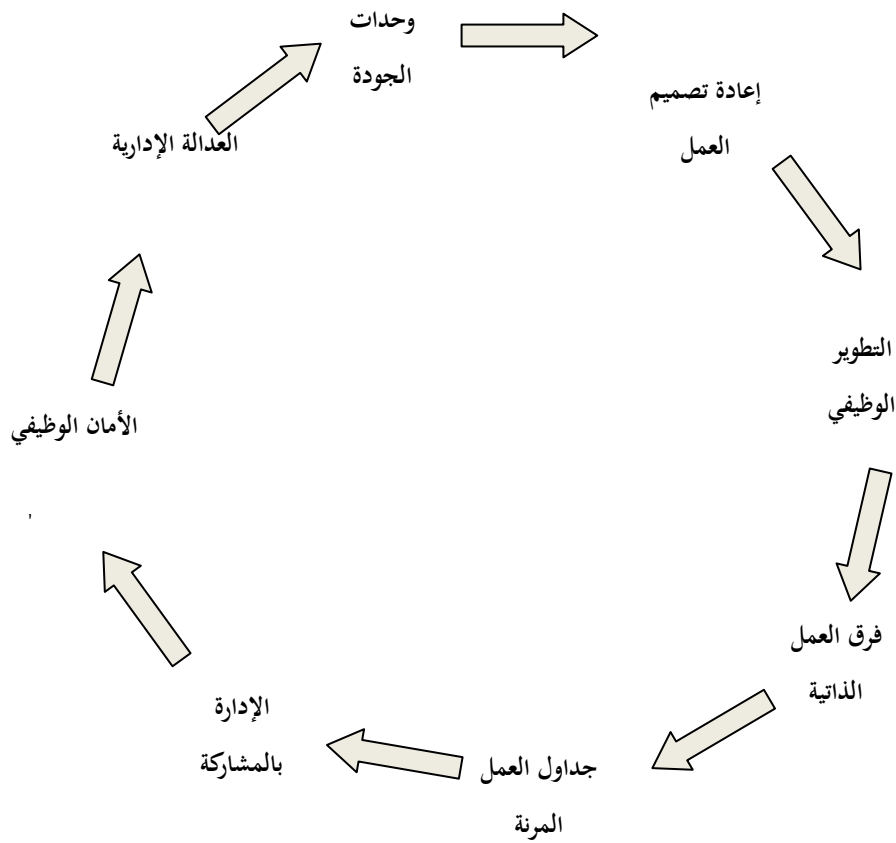
- 1 - الإدارة بالمشاركة
- 2 - الإثراء الوظيفي
- 3 - إدارة الجودة الشاملة
- 4 - فرق العمل المدارة ذاتيا
- 5 - جداول العمل البديلة

2 يجرى كل من (chandran) أنه يمكن استخدام مجموعة من الأساليب و النظم و البرامج لتحسين

جودة حياة العمل مثل الإثراء الوظيفي ، والمشاركة في إدارة الأعمال ، و تطوير المنظمة ، و الرعاية الاجتماعية ، و بعض هذه البرامج نجحت في تحسين جودة الحياة الوظيفية و بعضها لا يزال لم تظهر نتائجها ، و من أهم هذه الأساليب :

- إعادة تصميم العمل
- التطوير الوظيفي
- فرق العمل ذاتية الإدارة
- جداول الأعمال المرنة
- الإدارة بالمشاركة
- الأمان الوظيفي
- العدالة الإدارية
- وحدات الجودة

شكل 1-2 : أساليب CHNDRAN لتحسين جودة الحياة الوظيفية



المصدر : أحمد الدمرداش جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي ، القاهرة ، دار الحكمة ، 2018

- خاتمة الفصل الثاني :

- بعد التعرف على جودة الحياة الوظيفية و العناصر المتعلقة بها اتضح أن مفهومها هو عبارة عن مجموعة من

البرامج المخطططة و المستمرة للتطوير المنظمة و لتحقيق التوازن بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية و الرضا

الوظيفي ، مما يساهم في زيادة كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين ، و هذا ما سنحاول إسقاط الضوء عليه في

الجانب التطبيقي

دراسة تحليلية لمدى أهمية الأجور في

تحسين جودة حياة العمل

الفصل الثالث دراسة تحليلية لمدى أهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل

تمهيد:

بعد أن تطرقنا إلى الجوانب النظرية للموضوع و التي رأينا أنها تمس عنصر أساسي لموضوع دراستنا و هو الأجر وأثره في تحسين جودة حياة العمل و كما هو معمول به في البحوث العلمية تم إسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي باستخدام استبيان موزع على مختلف الموظفين بالقطاعات التربوي و الجماعات المحلية (البلدية) و ذلك من أجل معرفة علاقة الأجور بالأداء الوظيفي و دورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية .

الفصل الثالث دراسة تحليلية لمدى أهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل

المبحث الأول: عرض لمختلف أطر الدراسة.

تقتضي كل دراسة عملية التدرج المرحلي العلمي والمنطقي الذي يوصل الباحث إلى الأهداف المرجوة من دراسته ، وتندرج هذه المراحل في عدة أطر منها الإطار المفاهيمي والنظري والإطار الزمني والمكاني والتي نوضحها فيما يلي:

المطلب الأول : الإطار المفاهيمي للدراسة.

لقد تطرقنا في هذا البحث على مدى أهمية الأجور و دورها في تحسين الأداء الوظيفي باعتباره بعد من أبعاد جودة حياة العمل في نظر الموظف الجزائري ولنقوم بهذه الدراسة لا بد من توضيح مقصود جودة حياة العمل و علاقته بالأجور

1- مفهوم جودة حياة العمل :

في ظل الدراسات السابقة يمكن تعريف جودة حياة العمل على أنها مجموعة من الأنظمة و البرامج المرتبطة بتحسين و تطوير مختلف الجوانب الخاصة ببيئة العمل ، و التي من شأنها أن تؤثر على حياة العمل للأفراد و بيئتهم الاجتماعية و الثقافية و الصحية .

كما يمكن تعريف جودة حياة العمل على أنها إدراك الفرد لوضعه في الحياة في سياق الثقافة و انساق القيم التي يعيش فيها و مدى تطابق أو عدم تطابق ذلك مع أهدافه، توقعاته، واهتماماته المتعلقة بصحته البدنية ، حالته النفسية، مستوى استقلالته، علاقاته الاجتماعية، اعتقاداته الشخصية، وعلاقته بالبيئة بصفة عامة.

الفصل الثالث دراسة تحليلية لمدى أهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل

مؤشرات جودة حياة العمل

أولا - جودة النمط القيادي

- ❖ تقدير المرؤوسين لوجهات النظر لنظر موظفيها المتعلقة بالعمل
- ❖ اهتمام المرؤوسين بإشراك الموظفين في صناعة القرارات المتعلقة بأعمالهم اليومية او حتى الأسبوعية
- ❖ الاهتمام بالروح المعنوية و احترام الموظفين
- ❖ تنمية العلاقات التنظيمية الجيدة بين الموظفين
- ❖ تمكين الموظفين

ثانيا- جودة التكامل المؤسسي

- ❖ تشجيع الموظفين على العمل ضمن فرق عمل متكاملة مدارة ذاتيا
- ❖ توفير البيانات و المعلومات اللازمة في الوقت المناسب
- ❖ الاهتمام بتعزيز الثقة بين الموظفين في المستويات التنظيمية المختلفة
- ❖ جعل مكان العمل مكانا اجتماعيا تسوده روح الزمالة المهنية
- ❖ إشعار كل موظف في المؤسسة ان العمل الذي يقوم به مهم و مفيد

ثالثا - جودة الرواتب و الحوافز

- ❖ كفاية الراتب الذي يحصل عليه الموظفون لسد متطلبات العادية للحياة
- ❖ تناسب الراتب الذي يتقاضاه الموظفون مع متطلبات الأعمال
- ❖ ربط الراتب بجدول غلاء المعيشة
- ❖ توافق نسبة غلاء المعيشة التي يتم احتسابها مع سلة مشتريات المستهلك
- ❖ مكافأة كل من يتميز في عمله بحوافز مالية أو معنوية مناسبة

رابعا- النمو الوظيفي

- ❖ توفير فرص النمو الوظيفي
- ❖ التشجيع على تطوير قدرات الموظفين و مهاراتهم
- ❖ الاهتمام بتنفيذ برامج تدريبية مرتبطة بطبيعة العمل
- ❖ توفير فرص الترقية و التقدم الوظيفي

خامسا-جودة الأمان الوظيفي

- ❖ تثبيت الموظفين فور تحقيق الشروط المطلوبة لذلك
- ❖ عدم فصل أي موظف بصورة تعسفية
- ❖ شعور الموظف بأنه امن في وظيفته مادام يقوم بتأدية عمله دون تحضير
- ❖ تناسب العقوبات مع حجم الأخطاء و المخالفات
- ❖ شعور الموظف بأمان شروط العمل و ظروفه

سادسا -جودة برامج الأمان و السلامة المهنية

- ❖ وجود نظام للأمان و السلامة المهنية في المؤسسة
- ❖ تصميم أماكن العمل بما يحقق السلامة المهنية للموظفين
- ❖ تناسب عبئ العمل مع إمكانيات الموظفين
- ❖ توفير بيئة عمل آمنة لا تلحق الضرر بصحة الموظفين

سابعاً -جودة برامج الرعاية الصحية

- ❖ الحرص على منع الأضرار الصحية التي قد تصيب الموظفين في عملهم
- ❖ توفير خدمات تامين صحي مناسبة للموظفين
- ❖ ملائمة نسبة مشاركة الموظفين في فواتير العلاج و في الرسوم الشهرية للتامين الصحي
- ❖ ملائمة إجراءات العلاج بموجب خدمة التامين الصحي

الفصل الثالث دراسة تحليلية لمدى أهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل

المطلب الثاني: حدود الدراسة الميدانية .

أولا : حدود الدراسة المكانية

اقتصر على إجراء المسح الميداني على القطاعين - قطاع التربية و قطاع الجماعات المحلية - كعينة ممثلة لموظفين إداريين لتوفر حالة التطابق و الصعوبة لإجراء المسح على مختلف القطاعات و الوحدات الإدارية و في مختلف المناطق بولاية تيارت قد تم ملئ جميع الاستبيانات الموزعة على العينة العشوائية و التي بلغ عددها 52 على مستوى المؤسسات

ثانيا: حدود الدراسة الزمانية

تم تطبيق الدراسة الميدانية خلال شهر ماي من السنة الجامعية 2021 / 2022

ثانيا: حدود الدراسة البشرية

اعتمد البحث على أسلوب العينة العشوائية البسيطة لتمثيل المجتمع الحقيقي حيث تمثلت في مجموعة من موظفي البلدية و المؤسسة التربوية و التي بلغ عددهم 52 موظف و قد وزع الباحث أداة البحث " الإستبيانة " على 26 موظف ببلدية سيدي بختي و 26 موظف بالمؤسسة التربوية تخمرت و قد تم استرجاع جميع الاستبيانات دون استثناء

ثالثا : حدود الدراسة الموضوعية

تناول البحث موضوع تحليلي لنظام الأجور السائد و أهميته في تحسين جودة الحياة العمل بالنسبة للموظف الجزائري

الفصل الثالث دراسة تحليلية لمدى أهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل

المطلب الثالث : منهجية جمع البيانات وتحليلها.

منهجية الدراسة.

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصف التحليلي الإحصائي لأجل دراسة و فهم المتغيرات التي تتمحور حولها دراستنا الميدانية وبين المنهج القياسي القائم على تحليلي البيانات بإحدى التقنيات المعروفة (التحليل بالمركبة الأساسية PCA Principal Component Analysés) و ذلك بالاعتماد على ما تم جمعه من بيانات وبما يخدم أغراض هذا البحث وذلك باستخدام إحدى برامج التحليل الإحصائي SPSS باعتبارها الأداة المهمة لإجراء التحليلات الإحصائية الخاصة بالأبحاث الإحصائية للعلوم الاجتماعية العلمية .

وقد تم اختيار هذه التقنية في تحليل البيانات لأنه يعتبر إحدى الأساليب الإحصائية التي تهتم بدراسة متغيرات متعددة أو مجموعة من المتغيرات في أن واحد مع العلم أن أسلوب التحليل الإحصائي متعدد المتغيرات بأساليبه المختلفة يعتمد على وصف و تحليل الظواهر ذات الأبعاد و المتغيرات المتعددة و هذا ما ينطبق على هذه الدراسة (دراسة أهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل بالنسبة

للموظف الجزائري) ذات الأبعاد و المتغيرات 14 و تهدف هذه الطريقة إلى :

- تمثيل المتغيرات الكلية للمفردات هندسيا انطلاقا من جدول البيانات
- تحديد العوامل (المكونات) التي تفسر على أفضل نحو تشتت المتغيرات
- تقديم المعلومات التي يحتوي عليها الاستبيان في شكل مبسط
- تفسير أكبر نسبة ممكنة من التباين للمتغيرات الأصلية

الفصل الثالث دراسة تحليلية لمدى أهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل

1 - عينة الدراسة ومنهجية جمع البيانات.

لقد تضمنت العينة قصد الدراسة الموظفين ببلدية سيدي بختي و المؤسسة التربوية بتخمارت الموجود في الإطار المكاني للبحث على مستوى ولاية تيارت ولمعالجة البيانات تم الاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS وتم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية والدوائر النسبية الأعمدة البيانية لوصف استجابات أفراد العينة.

- المتوسط الحسابي لمعرفة مدى تمركز إجابات أفراد عينة الدراسة حول كل عبارة من عبارات الاستبيان

- الانحراف المعياري لبيان تشتت إجابات أفراد العينة

- الدراسة عن المتوسط الحسابي.

ثانيا: مصادر جمع البيانات الإحصائية:

اعتمدت الدراسة على نوعين أساسيين من البيانات:

1 - البيانات الأولية.

وذلك بالبحث في الجانب الميداني بتوزيع استبيانات لدراسة بعض مفردات البحث وحصر وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع البحث ، ومن ثم تفريغها وتحليلها باستخدام برنامج الإحصائي واستخدام الاختبارات SPSS (Statistical Package for Social Science) الإحصائية المناسبة و برامج حاسوبية مثل Excel بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

2 - البيانات الثانوية.

قام الباحث بمراجعة الكتب و الدوريات و المنشورات الخاصة أو المتعلقة بالموضوع قيد الدراسة، والتي تتعلق بالتعرف على أثر عامل الأجر المسببة للاستقرار الوظيفي وعلى رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل في مختلف القطاعات ، و ينوي الباحث من خلال اللجوء للمصادر الثانوية في الدراسة، للتعرف على الأسس و الطرق العلمية السليمة في كتابة الدراسات، وكذلك أخذ تصور عام عن آخر المستجدات التي حدثت في مجال الدراسة.

-الإستبيان :

الفصل الثالث دراسة تحليلية لمدى أهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل

يعتمد الباحث في بداية الأمر على جمع البيانات لأنها أساليب بحثه، باعتبار أن نتائج التحليل ليس لها أي قيمة إن لم تكن البيانات التي قمنا بتحليلها صحيحة حيث يمكن الحصول عليها عن طريق توزيع استبيانات و هي الطريقة المباشرة التي يعتمد عليها في جمع البيانات و الإجابة على التساؤلات و ذلك من أجل التحقق من فرضيات المشكلة قيد الدراسة وقد تم تقسيم الاستبانة إلى ثلاثة أقسام كالتالي:

القسم الأول : يتوى على مجموعة من الأسئلة التي تستهدف جمع بعض البيانات وتوزيعها على أفراد العينة وتمثلت في الخبرة المهنية، نوعية العمل بالمؤسسة ، المستوى الدراسي، الشهادة العلمية، التخصص العلمي ، الجنس ، السن ...إلخ).

القسم الثاني : خصص للأسئلة الفرعية وتمثلت في أربعة عشر سؤال حول درجة تقييم ظروف العمل و فوائدها لتحقيق الأهداف المهنية بسهولة و راحة و اطمئنان أثناء العمل .

المجال الأول : نظام الأجور المطبق مقارنة بالجهد البدني الفكري

المجال الثاني : تجهيزات مكان العمل بالأدوات و المعدات التي يحتاجها أثناء العمل

المجال الثالث : الأمان و الاطمئنان من ناحية الاستمرار في الوظيفة

المجال الرابع : الإجراءات المطبقة للحماية من المخاطر المهنية و حوادث العمل

المجال الخامس : العلاقة بين الزملاء أثناء العمل

المجال السادس : العلاقة بين الرئيس و المرؤوس

المجال السابع : المشاركة في اتخاذ القرارات

المجال الثامن : الرضا على مختلف القرارات التي يعمل بها

المجال التاسع : الحرية في اتخاذ القرارات

المجال العاشر : تنفيذ نظام و إجراءات الترقية في المؤسسة

الفصل الثالث دراسة تحليلية لمدى أهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل

المجال الحادي عشر : الحصول على حصص تكوينية و تدريبية تتلاءم مع طبيعة العمل

المجال الثاني عشر : التوفيق بين الحياة العملية و الحياة الشخصية

المجال الثالث عشر : التحفيز و المكافآت المادية و المعنوية تقديرا للإنجازات

المجال الرابع عشر : العدالة و الدستورية في توزيع المهام و الواجبات

القسم الثالث : هو تكملة للقسم الثاني لمعرفة المزيد من العناصر الأخرى والتي لم تذكر في الاستبيان.

ثالثا : اختبار صدق وثبات الاستبيان :

قبل الشروع في عملية التحليل واستخلاص النتائج، يجب التأكد من مدى صدق وثبات العبارات التي تضمنتها الإستبيانة ، حتى تكون النتائج ذات مصداقية وأكثر واقعية، وصدق أداة الدراسة يعني أن تكون الإستبيانة شاملة لكل البيانات التي تدخل في عملية التحليل وأن تقيس ما صممت لقياسه، وتكون كل مفرداتها واضحة ومتسلسلة يمكن للمبحوث أن يجيب عليها دون عناء يذكر.

المطلب الثالث : تفرغ و تحليل البيانات

أولا : تحليل البيانات الإحصائية

و يقصد بها إيجاد قيم قياسية معينة تحدد قيمتها من البيانات قيد الدراسة و قد تم الاعتماد على أهم طرق تحليل البيانات الإحصائية المتمثلة في تحليل المركبات الأساسية و تحديد المتغيرات التي تمثل درجة شعور الموظف بظروف و أجواء العمل التي تساعد على الأداء المهنية و تحقيق الأهداف بسهولة أفضل تمثيل بحيث تفسر النسب الأكبر من تباينها الكلي

الفصل الثالث دراسة تحليلية لمدى أهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل

ثانيا : عرض التمثيل الإحصائي الوصفي للعينة

من خلال هذا سنقوم بعرض ما يتعلق بالقسم الأول للاستبيان

1 - توزيع العينة المستجوبة حسب الخبرة المهنية

نتائج بيانات هذا السؤال كانت عبارة عن أجوبة مباشرة تمثلت في الخبرة المهنية

الجدول الأول - 4 - توزيع العينة حسب الخبرة المهني

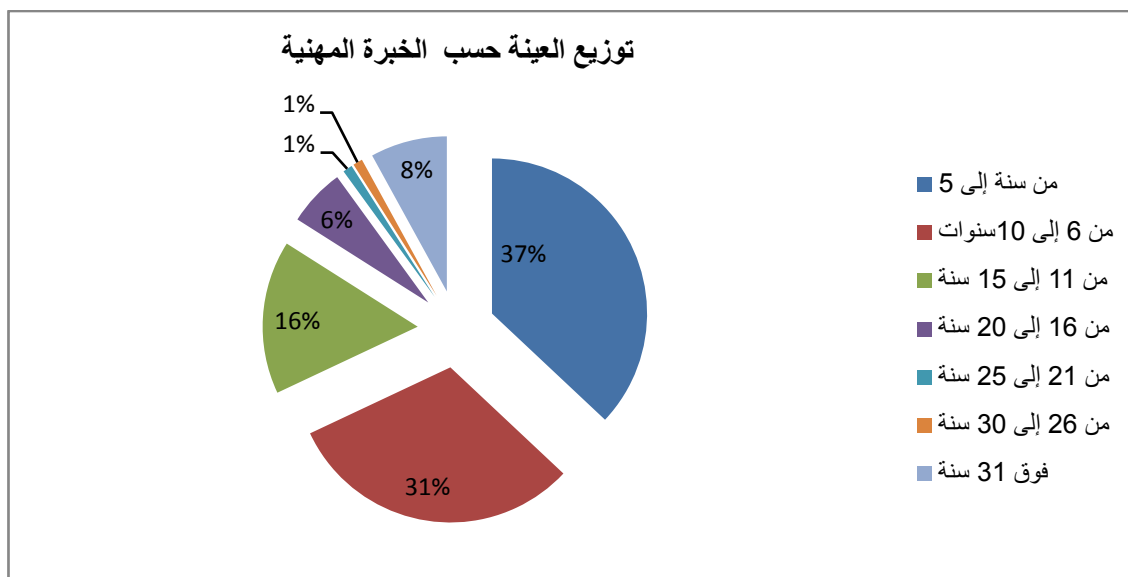
الرقم	سنوات الخبرة المهنية	عدد العينات	النسبة المئوية
1	من سنة إلى 5	19	37%
2	من 6 إلى 10 سنوات	16	31%
3	من 11 إلى 15 سنة	8	16%
4	من 16 إلى 20 سنة	3	6%
5	من 21 إلى 25 سنة	1	1%
6	من 26 إلى 30 سنة	1	1%
7	فوق 31 سنة	4	8%
	المجموع	52	100%

المصدر : من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات برنامج EXCEL

من خلال هذه البيانات يتضح أن غالبية أفراد العينة المدروسة حسب الخبرة المهنية محصورة بين سنة إلى 5 سنوات و تاليها فئة العينة بين 6 سنوات إلى 10 سنوات الباقي موزع ما بين 11 سنة إلى غاية 31 سنة كما يمين توضيح هذه النسب من خلال الشكلين التاليين :

الفصل الثالث دراسة تحليلية لمدى أهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل

الشكل - 3- توزيع العينة المستجوبة حسب الخبرة المهنية



مصدر : من إعداد الطالبين إعتامدا على مخرجات برنامج EXCEL

2- توزيع العينة المستجوبة حسب المستوى الدراسي

نتائج بيانات هذا السؤال حسب الجدول التالي تبين المستوى الدراسي

الجدول -5- توزيع العينة المستجوبة حسب المستوى الدراسي

الرقم	العينة	عدد العينات	النسبة المئوية
1	جامعي	36	70%
2	الثالثة ثانوي	8	15%
3	الأولى ثانوي	5	10%
4	الرابعة متوسط	3	5%
	المجموع	52	100%

مصدر : من إعداد الطالبين إعتامدا على مخرجات برنامج SPSS

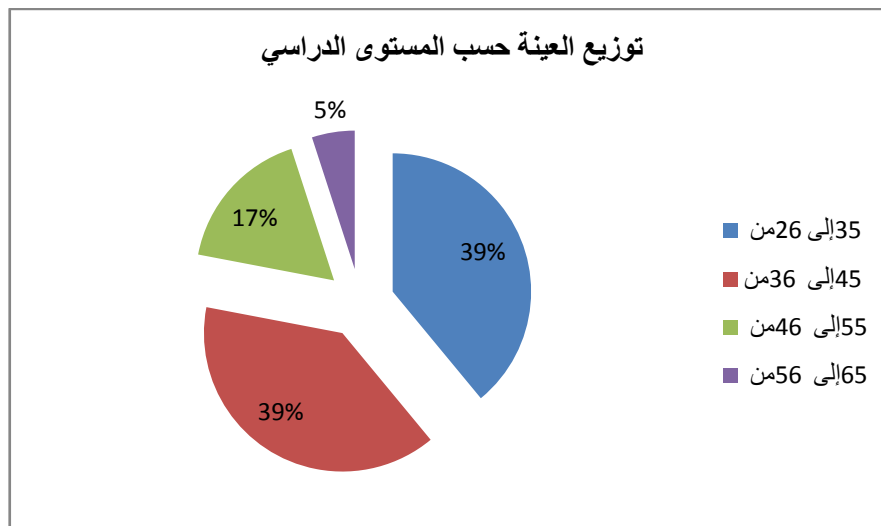
تظهر نتائج الدراسة أن أغلبية العينة المدروسة مستواها الدراسي مستوى جامعي حيث تقدر

النسبة بحوالي 70% و هي أكبر نسي ثم تليها مستويات أخرى بنسب متفاوتة

و الشكل التالي يعكس هذه النسب

الفصل الثالث دراسة تحليلية لمدى أهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل

الشكل 4 - توزيع العينة المستجوبة حسب المستوى الدراسي



مصدر : من إعداد الطالبين إعتقادا على مخرجات برنامج SPSS

3- توزيع العينة المستجوبة حسب السن

نتائج بيانات هذا السؤال كانت عبارة عن تحديد النسبة حسب السن

الجدول 6 - توزيع العينة حسب السن

الرقم	البنك	عدد العينات	النسبة المئوية
1	من 26 إلى 35	20	39%
2	من 36 إلى 45	20	39%
3	من 46 إلى 55	9	17%
4	من 56 إلى 65	3	5%
المجموع		52	100%

مصدر : من إعداد الطالبين إعتقادا على مخرجات برنامج EXCEL

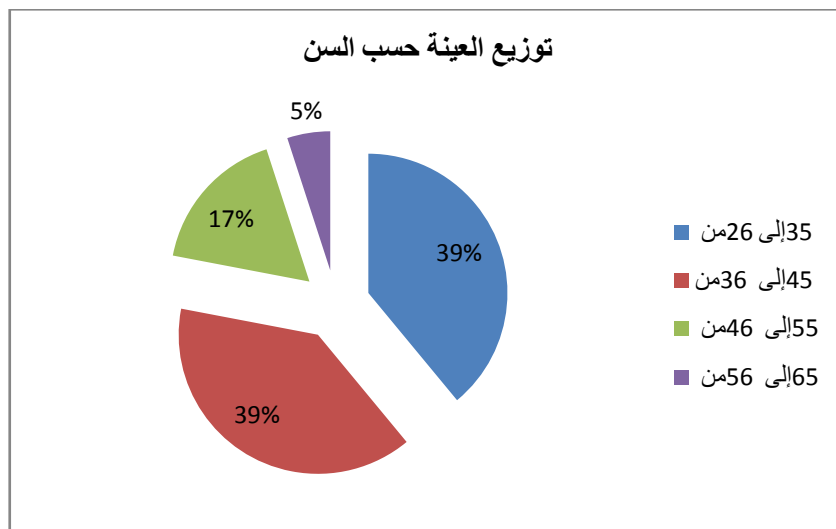
من خلال المخرجات نستنتج أن الفئة المدروسة حسب السن المتراوح من 26 إلى 35 و من 36 إلى 46 تمثل نسب متساوية تقدر ب 39% أما باقي الفئات تتراوح ما بين 55 سنة إلى 65 سنة تمثل نسب متفاوتة

17% و 5%

الفصل الثالث دراسة تحليلية لمدى أهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل

و الشكل يوضح ذلك

شكل -5- توزيع العينة المستجوبة حسب السن



مصدر : من إعداد الطالبين إعتقادا على مخرجات برنامج EXCEL

4 : توزيع العينة حسب الجنس

نتائج بيانات هذا السؤال حسب الجدول التالي كانت تمثل توزيع العينة حسب الجنس

الجدول -7- توزيع العينة حسب الجنس

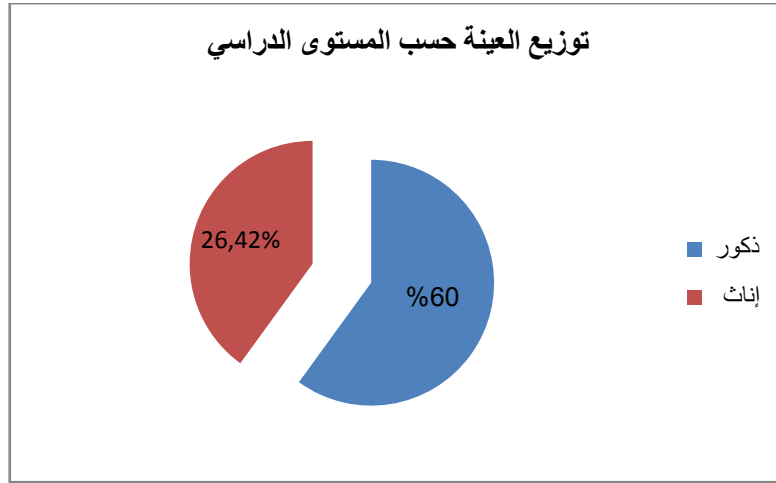
الرقم	البنك	عدد العينات	النسبة المئوية
1	ذكور	31	60%
2	إناث	21	40%
	المجموع	52	100%

مصدر : من إعداد الطالبين إعتقادا على مخرجات برنامج EXCEL

أظهر الجدول التالي أن أغلبية الفئة المستجوبة و التي تؤكد أن الفئة الأكبر الموظفة هي فئة الذكور

بنسبة 60% أما بنسبة 40% تمثل فئة الإناث و الشكلين يوضحان ذلك

شكل -6- توزيع العينة المستجوبة حسب الجنس



مصدر : من إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات برنامج spss

الفصل الثالث دراسة تحليلية لمدى أهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل

المطلب الرابع : عرض النتائج التطبيقية و تحليلها

أولا : عرض النتائج التطبيقية

من خلال الجدولين التاليين يمكن استعراض قيم متغيرات الدراسة بالنسبة للجماعات المحلية و قطاع التربية

الجدول 8 - إحصاءات وصفية خاصة بمتغيرات الدراسة بالنسبة للجماعات المحلية (البلدية)

	N	Minimum	Maximum	Moyenne		Ecart type	Variance	Asymétrie		Kurtosis
	Statistique	Statistique	Statistique	Statistique	Statistique	Statistique	Statistique	Erreur std	Statistique	Erreur std
VAR01	26	1,00	7,00	3,6538	1 ;83177	3 ;355	,685	,456	,772	,887
VAR02	26	2,00	9,00	5 ,4615	2,53347	6,418	,087	,456	-1,386	,887
VAR03	26	3,00	10,00	8,0769	1,83135	3,354	-1,138	,456	,933	,887
VAR04	26	,00	10,00	5,8077	3,60021	12,962	-,366	,456	-1,631	,887
VAR05	26	5,00	10,00	9,3846	1,16383	1,366	-2,629	,456	7,728	,887
VAR06	26	5,00	10,00	9,3077	1,22537	1,502	-2,200	,456	5,299	,887
VAR07	26	1,00	10,00	6,3077	1,99538	3,982	-,396	,456	-,655	,887
VAR08	26	1,00	10,00	6,0000	2,43311	5,920	-,181	,456	-,778	,887
VAR09	26	1,00	10,00	5,6154	2,49923	6,246	-007	,456	-,667	,887
VAR10	26	1,00	10,00	5,6923	3,08246	9,502	,074	,456	-1,349	,887
VAR11	26	1,00	10,00	3,8077	2,77156	7,682	,863	,456	-,265	,887
VAR12	26	400	10,00	7,4615	1,65483	2,738	-,874	,456	-,155	,887
VAR13	26	,00	8,00	4,0000	2,93939	8,640	,143	,456	-1,598	,887
VAR14	26	1,00	10,00	5,0000	2,85657	8,160	,022	,456	-1,187	,887
N valide (listwise)	26									

المصدر : من إعداد الطالبين وبالاتماد على مخرجات برنامج SPSS

الفصل الثالث دراسة تحليلية لمدى أهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل

الجدول 9-: إحصاءات وصفية خاصة بمتغيرات الدراسة بالنسبة لقطاع التربية

	N	Minimum	Maximum	Moyenne		Ecart type	Variance	Asymétrie		Kurtosis
	Statistique	Statistique	Statistique	Statistique	Statistique	Statistique	Statistique	Erreur std	Statistique	Erreur std
VAR01	26	2,00	8,00	6,0769	1 ;44009	2 ;074	-,754	,456	1,218	,887
VAR02	26	,00	9,00	6 ,3077	207402	4,302	-1,409	,456	2,502	,887
VAR03	26	2,00	9,00	6,5385	1,70249	2,898	-,519	,456	,425	,887
VAR04	26	4,00	8,00	6.0385	1,37057	1,878	,027	,456	-1,172	,887
VAR05	26	3,00	10,00	7,7692	1,90384	3,625	-1,036	,456	,765	,887
VAR06	26	6,00	10,00	8,3077	1,37896	1,902	-,407	,456	,962	,887
VAR07	26	3,00	10,00	5,6923	1,66779	1,798	-,644	,456	-,687	,887
VAR08	26	3,00	8,00	5,9615	1,34107	1,798	-,140	,456	-,449	,887
VAR09	26	3,00	8,00	5,5385	1,70249	2,898	,060	,456	-1,381	,887
VAR10	26	2,00	10,00	6,7308	2,27258	5,165	-,370	,456	-,691	,887
VAR11	26	3,00	8,00	6,3462	1,59856	2,555	-1,002	,456	,213	,887
VAR12	26	2,00	8,00	6,1923	1,98029	3,922	-,891	,456	-,433	,887
VAR13	26	,00	8,00	5,4231	2,04300	4,174	-,933	,456	-,641	,887
VAR14	26	2,00	9,00	5,3846	1,83471	3,366	,010	,456	-,817	,887
N valide (listwise)	26									

المصدر : من إعداد الطالبين وبالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الفصل الثالث دراسة تحليلية لمدى أهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل

يشير الجدولين 8-9 إلى الإجابات المقدمة من طرف موظفي الجماعات البلدية و قطاع التربية و مدى تقييمهم من 00 إلى 10 لعناصر جودة حياة العمل بالنسبة لموظفي القطاعين قصد الدراسة و هي عبارة عن قيم مطلقة و من خلال تلك الإجابات تم حساب الانحراف المعياري و المتوسط الحسابي لكل عبارة بحيث انحصر الانحراف المعياري بين 1,366 و 12,962 بالنسبة للجماعات المحلية أما قطاع التربية تراوح ما بين 1,798 و 5,165 أما المتوسط الحساب قدر ما بين 3,6538 و 9,3846 بالنسبة لقطاع الجماعات المحلية إنحصر بين 5,3846 و 8,3077

قبل الشروع في عملية التحليل و الاستخلاص النتائج ، يجب التأكد من مدى صدق و ثبات العبارات التي تضمنتها الإستبانة ، حتى تكون النتائج ذات مصداقية و أكثر واقعية ، و صدق أداة الدراسة يعني أن تكون الإستبانة شاملة لكل البيانات التي تدخل في عملية التحليل و تكون واضحة .

الجدول 10 - قيمة معامل كرونباخ ألفا

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,835	14

المصدر : من إعداد الطالبتين وبالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يبين الجدول السابق قيمة معامل ألفا كرونباخ مساوية 0,835 ، يعني وجود موثوقية ممتازة و درجة عالية من الثبات للاستبيان المعتمد في هذه الدراسة، و لأجل الزيادة في مصداقية و ثبات الاستبيان نقوم بإعادة تقدير قيم معامل كرونباخ ألفا بعد حذف البنود و التي نجدها في الجدول التالي:

الفصل الثالث دراسة تحليلية لمدى أهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل

الجدول 11- قيم ألفا كرونباخ بعد حذف البنود (المتغيرات أو الأسئلة)

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
VAR00001	81,4615	271,744	,295	,835
VAR00002	80,4423	254,840	,476	,824
VAR00003	79,0192	271,353	,328	,833
VAR00004	80,4038	230,991	,700	,806
VAR00005	77,7500	291,721	,015	,848
VAR00006	77,5192	287,235	,139	,840
VAR00007	80,3269	257,871	,580	,819
VAR00008	80,3462	251,956	,647	,814
VAR00009	80,7500	252,623	,574	,818
VAR00010	80,1154	237,437	,604	,814
VAR00011	81,8654	249,178	,554	,819
VAR00012	79,5000	265,902	,418	,828
VAR00013	81,6154	249,379	,480	,824
VAR00014	81,1346	242,746	,636	,812

المصدر : من إعداد الطالبين وبالاتماد على مخرجات برنامج SPSS

الجدول 12- قيمة معامل كرونباخ ألفا

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,866	10

الفصل الثالث دراسة تحليلية لمدى أهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل

المصدر: SPSS المصدر : من إعداد الطالبين وبالاعتماد على مخرجات برنامج

الجدول 12- قيم ألفا كرونباخ بعد حذف البنود (المتغيرات أو الأسئلة)

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
VAR00001	49,9423	213,193	,457	,862
VAR00002	48,9231	201,249	,573	,853
VAR00004	48,8846	187,751	,670	,845
VAR00007	48,8077	212,864	,525	,858
VAR00008	48,8269	205,989	,624	,851
VAR00009	49,2308	205,318	,573	,854
VAR00010	48,5962	189,657	,631	,849
VAR00011	50,3462	199,917	,590	,852
VAR00013	50,0962	200,951	,498	,861
VAR00014	49,6154	193,849	,678	,844

المصدر : من إعداد الطالبين وبالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

حيث نلاحظ من خلال الجداول السابقة أن معامل ألفا كرونباخ بدأ يرتفع بشكل طفيف بعد حذف البنود 3 ، 5 ، 6 ، 12 و على هذا الأساس لا يشكل حذفه م أو إبقاءهما أهمية كبيرة بالنسبة لدرجة موثوقية أداة القياس ، و هو ما يزيد من تأكيد وجود مستوى ثبات عالي للاستبيان المعتمد في هذه الدراسة كما يوضح الجدول الموالي لاختبار إضافيا يؤكد ارتفاع درجة موثوقية وثبات أداة القياس وذلك من خلال اختبار الموثوقية بطريقة التجزئة النصفية.

الجدول 13 - قيمة إختبار الموثوقية بطريقة التجزئة النصفية

Statistiques de fiabilité			
Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,598
		Nombre d'éléments	7 ^a
	Partie 2	Valeur	,806
		Nombre d'éléments	7 ^b
	Nombre total d'éléments		14
Corrélation entre les sous-échelles			,690
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,816
	Longueur inégale		,816
Coefficient de Guttman split-half			,786

a. Les éléments sont : VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007.

b. Les éléments sont : VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014.

المصدر : من إعداد الطالبين وبالإعتماد على مخرجات برنامج *SPSS*

الجدول 14 - قيمة إختبار الموثوقية بطريقة غوتمان

Statistiques de fiabilité

	1	,775
	2	,857
Lambda	3	,835
	4	,786
	5	,837
	6	,900
Nombre d'éléments		14

المصدر : من إعداد الطالبين وبالإعتماد على مخرجات برنامج *SPSS*.

المطلب الأول : عرض نتائج التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات.

أولا : التأكد من قابلية تطبيق تقنية التحليل بالمركبة الأساسية .

–قياس مصداقية الاستبيان ومدى كفاية حجم العينة (طريقة مقياس **KMO**

يتم استخدام مقياس **كايزر - ماير - أولكين** kaiser- Mayer-Olkin measure عندما يراد تحديد مدى كفاية العينة ،العشوائية المعتمدة في الدراسة وتدل قيمة المقياس على مقارنة مقادير معاملات الارتباط المشاهدة **The observe corrélation coefficient** بمقادير معاملات الارتباط الجزئي **The partial corrélation coefficients** وعندما تكون قيمة المقياس **KMO** صغيرة فان ذلك يعتبر مؤشر أعلى أن استخدام التحليل العملي ربما لا يكون فكرة جيدة في الدراسة قيد البحث، وقد وضع العالم كايزر **KAISER** تصنيفا معيناً للقيم هذا المقياس كما هو مبين أدناه :

عندما تكون قيمة $0,90 \leq KMO$ فان ذلك يدل على أن. الكفاية تكون ممتازة

عندما تكون قيمة $0,8 \geq KMO \leq 0,9$ فان ذلك يدل على كفاية جيدة جدا

عندما تكون قيمة $0.8 \geq KMO \leq 0.7$ فان ذلك يدل على كفاية جيدة

عندما تكون قيمة $0.6 \geq KMO \leq 0.7$ فان الكفاية مقبول

عندما تكون قيمة $0.5 \geq KMO \leq 0.6$ فان الكفاية ضعيفة

عندما تكون قيمة **KMO** اقل من 0.5 فان التحليل في هذه الحالة غير مقبول 1

مع العلم أن هناك العديد من الباحثين من يتفوقون على استخدام قيمة مقياس كايزر - ماير - أولكين لكفاية المعاينة كمقياس لصدق وصلاحيه الاستبيان المتعمد في الدراسة حيث ان قيمة المقياس الأكبر من 0,7 تدل على صدق مقبول للاستبيان وكلما اقتربت قيمة المقياس من الواحد كلما زادت درجة مصداقية وصلاحيه أداة القياس و الجدول التالي يبين نتائج اختبار مدى كفاية حجم العينة ومدى

مصداقية الاستبيان بطريقة **KMO**

1م م علي محمد . علي الفردوي ، إستخدام أسلوب التحليل العملي لتحديد العوامل المؤثرة في نسبة الطلاق ، مجلة الإدارة و الإقتصاد ، العدد

الفصل الثالث دراسة تحليلية لمدى أهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل

الجدول 15- قيمتي مقياس كايزر-ماير- أولكينو إختبار بارتليت

Indice KMO et test de Bartlett

Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.		,773
	Khi-deux approximé	310,876
Test de sphéricité de Bartlett	ddl	91
	Signification de Bartlett	,000

Indice KMO et test de Bartlett

Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.		,773
	Khi-deux approximé	310,876
Test de sphéricité de Bartlett	Ddl	91
	Signification de Bartlett	,000

المصدر : من إعداد الطالبين وبالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ أن قيمة المقياس $kmo > 0,7$ مما يعني كفاية العينة المعتمدة في هاته الدراسة وأيضا يدل على درجة مصداقية مقبولة للاستبيان المعتمد في جمع البيانات، كما أن قيمة اختبار بارتليت كانت مقبولة، بحيث $Bartlett = 0.00$ وهذا ما يؤكد قابلية تطبيق تقنية التحليل العاملي والمتمثلة في التحليل بلركبة الأساسية (PCA) لمعالجة البيانات المحصل عليها من الاستبيان الموزعة على العينة المختارة للدراسة.

الفصل الثالث دراسة تحليلية لمدى أهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل

ثالثاً: التأكد من نوعية تمثيل المتغيرات

الجدول 16- : جدول نوعية التمثيل

Qualité de représentation

	Initial	Extraction
VAR00001	1,000	,663
VAR00002	1,000	,731
VAR00003	1,000	,634
VAR00004	1,000	,796
VAR00005	1,000	,768
VAR00006	1,000	,705
VAR00007	1,000	,518
VAR00008	1,000	,623
VAR00009	1,000	,753
VAR00010	1,000	,858
VAR00011	1,000	,697
VAR00012	1,000	,474
VAR00013	1,000	,752
VAR00014	1,000	,728

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

المصدر : من إعداد الطالبين وبالاعتماد على مخرجات برنامج *SPSS*.

الفصل الثالث دراسة تحليلية لمدى أهمية الأجرور في تحسين جودة حياة العمل

المطلب الثاني: عرض نتائج تحليل البيانات بتقنية المركبات الأساسية .

أولاً: تحديد مصفوفة التباين الكلي المفسر و استنتاج المركبات الأساسية.

الجدول 17- : جدول التباين الكلي المفسر

Variance totale expliquée

Composante	Valeurs propres initiales			Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	4,592	45,915	45,915	4,592	45,915	45,915
2	1,189	11,891	57,806	1,189	11,891	57,806
3	1,022	10,223	68,029	1,022	10,223	68,029
4	,818	8,181	76,210			
5	,603	6,034	82,244			
6	,533	5,331	87,575			
7	,423	4,227	91,802			
8	,348	3,479	95,281			
9	,297	2,968	98,249			
10	,175	1,751	100,000			

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

المصدر : من إعداد الطالبين وبالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يبين الجدول أعلاه أن هناك 3 عوامل مأخوذة بعين الاعتبار فقط ، حيث يفسر المحور العاملي

الأول ما نسبته 45,91 % من التباين الكلي، أما المحور الثاني فيفسر ما نسبته 11,89 % من

التباين الكلي، أما العاملي الثالث فيفسر ما نسبته 10,22 % من التباين الكلي.

مما يمكننا بناء جدول مصفوفة المركبات على هذه المتغيرات و هو ما يظهر وجود معايير مهمة لتقييم

أهم عناصر جودة حياة العمل

الفصل الثالث دراسة تحليلية لمدى أهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل

ثانيا: إيجاد مصفوفات المركبات الأساسية.

الجدول 18 : مصفوفة المركبات

	Composante		
	1	2	3
VAR00001	,538	,490	,248
VAR00002	,664	-,366	,150
VAR00004	,765	-,391	-,042
VAR00007	,628	-,327	-,277
VAR00008	,712	-,204	,202
VAR00009	,680	-,027	-,575
VAR00010	,719	-,199	,526
VAR00011	,682	,443	-,224
VAR00013	,589	,425	,315
VAR00014	,763	,311	-,250

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

a. 3 composantes extraites.

المصدر : من إعداد الطالبين وبالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يبين الجدول أعلاه أنه تم إختزال متغيرات ال 14 في 3 محاور تقييم مدى أهمية عناصر جودة حياة العمل و هي كالتالي :

VAR00004 تمثل الحماية بالنسبة 765 ،

VAR00014 تمثل العدالة بنسبة 763 ،

VAR00010 يمثل الترقية بنسبة 719 ،

VAR00008 يمثل القرارات الادارية المطبقة بنسبة 712 ،

VAR00011 حصص التكوين و التدريب بنسبة 682 ،

VAR00009 حرية المشاركة وبنسبة 680 ،

VAR00002 تجهيز مكان العمل بنسبة 664 ،

الفصل الثالث دراسة تحليلية لمدى أهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل

VAR00007 إحترام الرأي بنسبة 628 ،

VAR00013 التحفيزات و المكافآت بنسبة 589 ،

VAR00001 نظام الأجور المطبق 583 ،

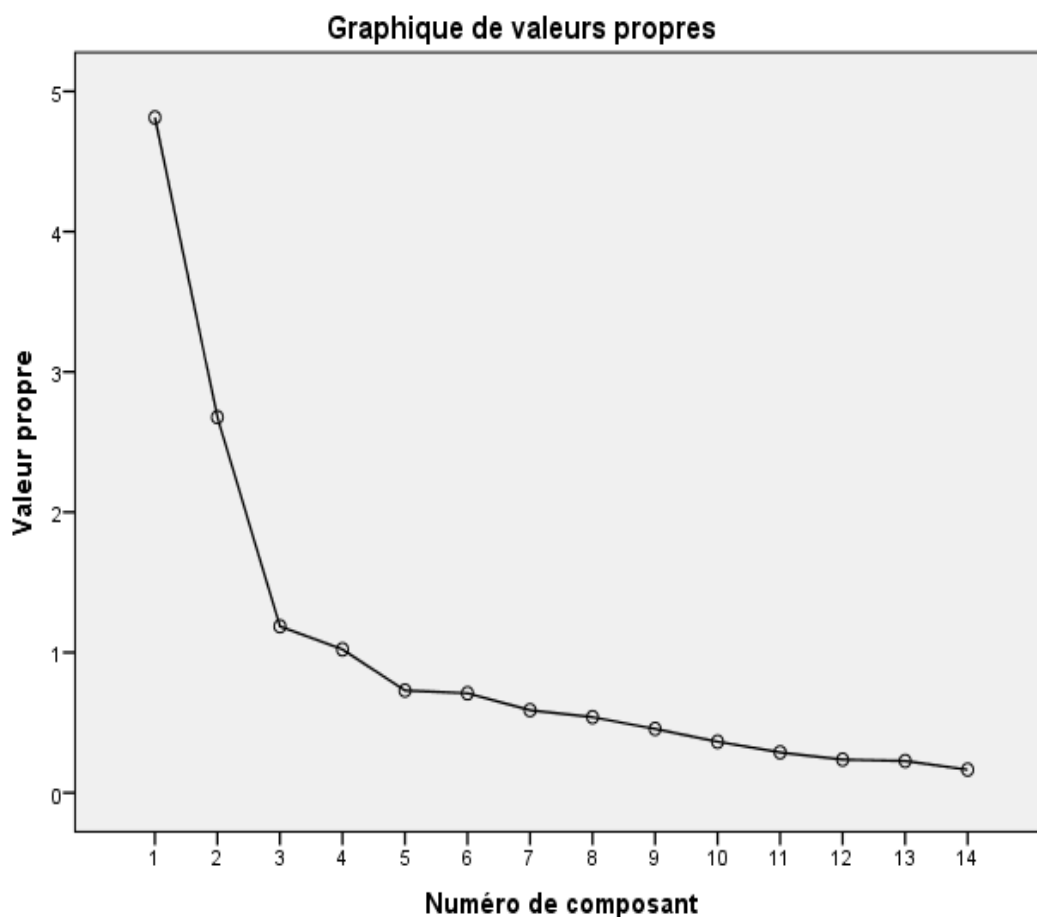
رغم اعتراف غالبية الباحثين بأهمية الأجور و اعتبارها عنصرا من عناصر جودة حياة العمل إلا أن بعد استخلاص و تحليل البيانات لدراستنا التطبيقية للعينة المكونة من 52 مستجوب موزعة بين قطاعي التربية و الجماعات المحلية ب26 عينة لكل قطاع تبين أن الأجر هو آخر عنصر يلقى اهتمام من طرف موظفي القطاعين إلا أن هناك تفاوت في تقدير بين هما كما ظهرت أن هناك عناصر أخرى لها أكبر أهمية لها دور فعال في جودة حياة العمل و تتمثل هذه العناصر في :

-الحماية من مخاطر المهنية و حوادث العمل

-العدالة في توزيع العمل

-تنفيذ نظام وإجراءات الترقية

الشكل 7: التمثيل البياني للقيم الذاتية



المصدر نتائج تحليل البيانات المتحصل عليها من الاستبيان باستخدام طريقة تحليل المركبات الأساسية PCA حيث يتم تمثيل القيم الذاتية les valeurs propres على المحور الرأسي و أرقام أو رتب المركبات les Composantes أو العوامل Les Facteur على المحور الأفقي، و يكون التمثيل البياني بشكل منحنى خطي سالب الميل و يظهر منحدرًا حادًا للأسفل للعوامل الأربعة الأولى و يوضح التمثيل البياني الوارد أعلاه أن قيمته الجذور الكامنة التي تزيد عن الواحد ، و التي تحدد انه هناك عوامل مهمة وأساسية في التحليل العاملي وعلى هذا الأساس يمكننا النظر إلى هذه العوامل على أنها تعتبر من أهم عناصر تحسين جودة حياة العمل

الفصل الثالث دراسة تحليلية لمدى أهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل

خلاصة الفصل الثالث:

في هذا الفصل تم تسليط الضوء على تقييم ماهية العناصر الأكثر أهمية لجودة حياة العمل في نظر الموظف الجزائري (المادية و غير المادية). و من خلالها تم الكشف عن جميع المناهج المتبعة لدراسة موضوع البحث . و الذي شمل المنهج الوصفي و التحليلي الإحصائي بالإضافة إلى مختلف أدوات الدراسة من استبيانات و برامج إحصائية spss و حاسوبية Excel فمن خلال هذه الدراسة حاولنا التعرف على نقطة حساسة و هامة تتمثل في العناصر المهمة في جودة حياة العمل و الذي تم من خلاله الوصول إلى أهداف مسطرة داخل الإدارة قد تبين أن غالبية العمال غير راضين عن عنصر الأجر كمقياس لجودة حياة العمل و أن هناك عناصر أخرى أكثر أهمية لجودة حياة العمل

خاتمة عالمه

خاتمة عامة

إن الدور الحيوي الذي تلعبه الأجور في تحسين جودة حياة العمل لا يمكن أن يتحقق إلا بوجود ارتباط كامل و واضح بينه و بين العناصر الأخرى لجودة حياة العمل كما تتوقف فعليتها على مدى استقرار الموظف و شعوره بالأمان الوظيفي ، باعتبار تهيئة بيئة العامل العامل الأساسي نحو تحقيق أهداف معينة سواء كان الإنسان واعيا أو غير واعى لما يبتغيه من أهداف يستوجب على إدارة التحكم في كيفية وضع مخططات أبعاد جودة حياة العمل و تطبيقها من أجل تهيئة و تحسين ظروف العمل .

من خلال دراستنا التطبيقية تبين لنا أن الأجر له دورا أساسيا و مهما في تحسين جودة حياة العمل و ذلك من خلال الدور الكبير الذي تلعبه في تحقيق كل ما يطمح له الموظف من جهة و المؤسسة من جهة أخرى

نجد هناك ترابط وثيق بين الأجور و الأبعاد الأخرى لجودة حياة العمل والذي أثبت صحته جل

فرضيتنا التي قدمناها في بداية بحثنا

أ - يعتبر الأجر من أكثر العناصر أهمية في جودة حياة العمل بالنسبة لموظف الجزائري " فرضية غير مقبولة "

ب- هناك عناصر أخرى تشكل الشعور العام لجودة حياة العمل ما عدا عنصر الأجر " فرضية مقبولة "

ج - يختلف تقدير شعور الموظف لرضاه على عناصر جودة حياة العمل بقطاع الجماعات المحلية و قطاع التربية " فرضية مقبولة "

و من خلال معرفة ثبات أداة الدراسة ثم حساب معامل ألفا كرونباخ فتم الحصول على النتائج

الموضحة في الجدول رقم 12 إذ لوحظ أن قيم معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة نوعن ما لكل محور و قد تراوحت ما بين 0,844 و 0,862.

خاتمة عامة

و كانت قيمة معامل ألفا لجميع الفقرات الاستبيان 0,862 هي قيم جيدة للحكم على ثبات أداة الدراسة مما يبين أن عناصر أخرى تغطي أهمية الأجر بالنسبة لجودة حياة العمل و أهم النتائج المتوصل إليها من خلال دراستنا هي :

يعتبر الأجر أحر بعد يتم الاهتمام به في جودة حياة العمل لأنه تم استكشاف عناصر أخرى أكثر أهمية ك :

- إجراءات المطبقة للحماية من مخاطر و حوادث العمل ، العدالة بتوزيع المهام ، نظام إجراء الترقية
- عم رضا الموظف الجزائري بعنصر الأجر و أخذه كمقياس لجودة حياة العمل
- يوجد هناك تفاوت في تقييم عناصر جودة حياة العمل من طرف موظفي القطاعين " قطاع التربية و قطاع الجماعات المحلية .
- وجود مجال قليل من الحرية و إبداء الرأي و مخططات و الإنتقادات
- المشاركة في اتخاذ القرارات المهمة لا تتوفر بالقدر الكافي .
- لا توجد علاقات وثيقة في أعضاء الإدارة
- فرص الترقية و تقديم قليلة
- و حسب الفرضيات التي تم طرحها سابقا أنه بالرغم من وجود علاقة قوية بين الأجر و جودة حياة العمل إلا للعناصر الأخرى علاقة أكثر قوة بجودة حياة العمل .

الاقتراحات و التوصيات

- إشعار الموظفين بعدم وجود البيروقراطية و إشعارهم بالاستقرار و الأمان الوظيفي .
- تقديم لهم فرص لتطوير مهاراتهم المهنية و العلمية.
- الحرية لإبداء الرأي و المشاركة في اتخاذ القرارات.
- الراحة و الثقة بين الزملاء و أعضاء الإدارة.

خاتمة عامة

- وضع قرارات إدارية ملائمة و مقبولة تساعد على أداء المهام بسهولة و فعالية.
- وضع مخططات متكاملة و متناسقة بين أبعاد جودة حياة العمل من أجل توفير بيئة ملائمة و مستقرة للموظف الجزائري
- الاهتمام بالأجور و المرتبات
- وضع قوانين و لوائح تضمن حماية الموظف

قائمة المراجع

قائمة المصادر والمرجع:

قائمة الكتب :

- ❖ أحمد الدمرداش ، جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي ، القاهرة ، دار الحكمة ، 2018
- ❖ حماد محمد شطا ، النظرية العامة للأجور و المرتبات ، د و ج 1989
- ❖ تومي صالح ، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي ، دار أسامة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2004
- ❖ سليمان أحمية ، التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري ، علاقات العمل الفردية الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية 2002
- ❖ حمود عقلاان ، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الثانية ، الأمين للنشر و التوزيع ، صنعاء ، 2009
- ❖ أحمد زكي بدوي ، علاقات العمل في الدول العربية ، دار النهضة العربية و النشر ، بيروت ، 1985
- ❖ الهيثي خالد عبد الرحيم ، إدارة الموارد البشرية ، عمان ، دار وائل للنشر ، 2005
- ❖ محمد مرعي مرعي ، أسس إدارة الموارد البشرية ، النظرية و التطبيقية ، دار الرضا للنشر ، دمشق ، 2006
- ❖ مؤيد سعيد السالم ، عادل حرحوش ، إدارة الموارد البشرية ، مديرية دار الكتب للطباعة و النشر ، بغداد ، 2000
- ❖ أحمد أبو شيخة نادر ، إدارة الموارد البشرية ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، عمان ، 2000.
- ❖ علي السلمي ، إدارة الأفراد و الكفاءة الإنتاجية ، ط3 ، مكتبة غريب ، القاهرة ، 1985 .
- ❖ سنان الموسوي ، غدارة الموارد البشرية و تأثيرات العولمة عليها ، دار مجلاوي للنشر و التوزيع ، عمان ، 2006 .
- ❖ أكامل بربر ، إدارة الموارد البشرية و كفاءات الأداء التنظيمي ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، بيروت ، 1997
- ❖ الطائي حميد عين النبي وآخرون، إدارة الجودة الشاملة TOM والايزو IZO ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان(الأردن)2014.

❖ جمال الدين محمد المرسي ، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ،
2006

❖ زيد منير عبوي ، إدارة الموارد البشري ، ط 1 دار نور المعرفة للنشر و التوزيع ، الأردن 2007
❖ محمد يوسف كافي ، إدارة الموارد البشرية من منظور إداري تنموي تكنولوجي تنموي ، ط 1 مكتبة
المجمع العربي للنشر و التوزيع ، 2014 .

❖ حنفي محمود سليمان ، تسيير الأفراد ، دار الجماعات المصرية ، بدون سنة نشر
❖ بوزيان راضية رباح ، إدارة الجودة الشاملة و مؤسسات التعليم العالي ، ط 1 مركز الكتاب الأكاديمي
، عمان ، الأردن ، 2015

❖ الشناوي صلاح ، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، ط 1 ، مؤسسة شباب الجامعة ،
الإسكندرية 2014.

❖ عمر و صفى عقيلي ، إدارة الأفراد ، منشورات جامعية ، حلب سوريا ، 1987

❖ عبود ، إدارة الجودة الشاملة في عصر الانترنت TOM IN THE INTERNET
AGE، الطبعة الأولى ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، عمان ، 2010

المجلات والدوريات:

❖ نصر غزة جلال مصطفى ، تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام ، مجلو الإدارة
التربوية ، العدد 26 أبريل 2020

❖ عبد الخالق محمد عمد أحمد ، إسهامات التكنولوجيا الحديثة في تحقيق معايير جودة الحياة الوظيفية
للمعلم الجامعي ، المجلة التربوية ، القاهرة ، العدد ، 78 ، أكتوبر 2020

❖ لبيس عماد ، واقع تطبيق الممارسات الحديث لإدارة الموارد البشرية و علاقته بجودة حياة العمل

❖ بن حمد بن عبد الله الغدير خالد، اختبار فرضية الدور العلاقة بين الإنتاج الصناعي والنمو

الاقتصادي في المملكة العربية السعودية، مجلة جامعة الملك، سعود، العدد17، الرياض،2005.

❖ جعفر ربيعة، باعمر الزهرة، مفهوم العمل لدى الأساتذة الجامعية، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم
التربوية الإنسانية، العدد39، 2002.

- ❖ عبد الخالق محمد محمد احمد، إسهامات التكنولوجيا الحديثة في تحقيق معايير جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي، المجلة التربوية، العدد 78، 2020.
- ❖ عبد الكريم بن خالد، فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 20، 2015.
- ❖ عبد القادر علي، تقرير النمو: استراتيجيات للنمو المستدام والتنمية الغير الاقتصادية، مجلة التنمية والسياسات الاقتصادية، المجلة 11، العدد 2، الكويت.
- ❖ فواتيح محمد الأمين احمد وآخرون، جودة حياة العمل في ظل إدارة الجودة الشاملة، مجلة تنمية الموارد البشرية، العدد، 2016
- ❖ لبسيس عماد ،واقع تطبيق الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وعلاقته بجودة حياة العمل بالمؤسسات الجزائرية،مجلة الباحث،في العلوم الإنسانية،العدد 34، جوان 2018.
- ❖ نصر غزة جلال المصطفى، تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام، مجلة الإدارة التربوية، العدد 26، 2020.
- ❖ المغربي عبد الحميد ، جودة حياة العمل و أثرها على تنمية الإستغراق الوظيفي ، مجلة الدراسات و البحوث التجارية ، العدد 2 ، جامعة الرقازيق ، 2004

الرسائل و الأطروحات

- ❖ حسين محمودي ، ، أهمية الأجور و دوره في رفع إنتاجية العاملين بالمؤسسة الإنتاجية ، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، 2006
- ❖ بن خالد عبد الكريم ، جودة العمل و أثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي ، أطروحة دكتوراه ، جامعة وهران ، 2017
- ❖ بلعيد عبد الله ، إصلاح نظام الأجور في الوظيف العمومي ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قانون عام ، جامعة الجزائر ، 2019
- ❖ سومر أديب ناصر ، أنظمة الأجور و أثارها على أداء العاملين في الشركات و مؤسسات القطاع الصناعي بسوريا ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال ، جامعة تشرين، 2003

- ❖ بوجمعة أحمد ، أثر جودة حياة العمل في التقليل من حوادث العمل ، شهادة الماجستير ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2019
- ❖ ناصر خديجة ، أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية ، شهادة الماجستير ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2020
- ❖ معراجي سالم ، جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي ، شهادة الماجستير ، جامعة عبد الحميد ابن باديس ، مستغانم ، 2017
- ❖ خليفة شنوف ، علاقات جودة الحياة الأكاديمية بجودة مخرجات التعليم العالي ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة الوادي ، 2018
- ❖ الشنطي نهاد عبد الرحمن ، واقع جودة حياة الوظيفية في المؤسسات و علاقته بأخلاقية العمل ، مذكرة الماجستير ، جامعة الأقصى ، غزة ، 2016
- ❖ أبو حميد هاشم عيسى عبد الرحمن ، أثر جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية ، مذكرة الماجستير ، جامعة الأقصى ، غزة ، 2017
- ❖ بوطباق لخضر ، الجودة و أثرها بالتنمية الاقتصادية ، مذكرة الماجستير ، جامعة ابن خلدون تبارت ، 2017
- ❖ كروش سمية إيمان ، دراسة تقييمية لدرجة تأثير جودة حياة المهنية للموظف على رغبته في أداء العمل شهادة ماجستير ، جامعة ابن خلدون تبارت ، 2020
- ❖ علي موسى حنان ، الصحة و السلامة و أثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية ، مذكرة الماجستير ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2017
- ❖ بهاللي مفيدة ، أثر جودة حياة العمل على سلوك المواطنة التنظيمية ، شهادة الماجستير ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2019.

– مواقع إلكترونية .:

الموسوعة العربية العالمية .net .mawsoah .www

– قوانين ومراسيم

قانون المالية 2020

قائمة الملاحق



جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير والعلوم المالية والمحاسبية
سنة ثانية ماستر علوم إقتصادية، تخصص "إقتصاديات العمل" (س.ج. 2021-2022)



إستبيان حول تقييم مستوى رضا الموظفين والعمال على ظروف العمل

الرجاء من سيادتكم المحترمة إفادتنا بأرائكم وتقييماتكم حول نوعية ظروف العمل في جامعة تيارت، مع العلم أنه ليس هناك أي غرض شخصي آخر من هذا البحث سوى إتمام مذكرة ماستر في تخصص إقتصاديات العمل

- ما هي فترة (عدد سنوات) عملكم في مؤسستكم الحالية؟ :
• ما هي نوعية عملكم الحالي في هذه المؤسسة (وظيفتك)؟ :
• ما هو مستواكم الدراسي؟ :
• ما هي أعلى شهادة علمية تحصلتم عليها وسنة الحصول عليها؟ :
• ما هو تخصصكم العلمي؟ :
• ما هو جنسكم؟: (ذكر) أم (أنثى) (ضع علامة X على العبارة الملائمة)
• ما هو سنكم؟: (ضع علامة X على الإختيار الملائم)

أقل من 25	من 26 إلى 35	من 36 إلى 45	من 46 إلى 55	من 56 إلى 65	أكبر من 65
-----------	--------------	--------------	--------------	--------------	------------

• بصفة عامة، ما هو تقييمك لدرجة شعورك بأن ظروف و أجواء العمل في المؤسسة التي تعمل فيها في الوقت الحالي مريحة وملائمة ومقبولة وتساعدك على أداء عملك وتحقيق أهدافك المهنية بسهولة وراحة؟

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

يوجد العديد من العناصر والمتطلبات التي تساعد مختلف العمال والموظفين على الشعور بالراحة والاطمئنان والأمان أثناء عملهم، وتجعلهم يمارسون وظائفهم ويؤدون المهام الموكلة لهم بكل أريحية وسهولة وبمستويات الفعالية والكفاءة التي هم قادرين على الوصول إليها، وهذا الأمر ينطبق أيضا على الأساتذة والمعلمين وعمال البلديات بطبيعة الحال . سيدي الفاضل/سيدي الفاضلة، ما هي درجة تقييمك لظروف العمل الواردة في هذا الاستبيان: (الرجاء وضع العلامة X على التقييم المناسب، حيث 0 يعني أسوأ تقييم و 10 يعني أحسن تقييم).

1- ما مدى رضاك على نظام الأجور المطبق في وظيفتك مقارنة بالجهود البدنية والفكرية التي تبذلها؟

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2- إلى أي مدى تشعر بالرضا على تجهيز مكان العمل بالأدوات و المعدات والوسائل المادية التي تحتاجها في أداء مهامك ومزاولة مختلف نشاطاتك؟

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

3- إلى أي مدى تشعر بالأمان والاطمئنان من ناحية استمرارك في وظيفتك وعدم طردك منها؟

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

4- إلى أي مدى أنت راض على الإجراءات المطبقة للحماية من المخاطر المهنية وحوادث العمل؟

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

5- إلى أي مدى تشعر بالرضا على العلاقات ما بينك وبين زملائك واحترامهم وتقديرهم لك؟

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

6- ما مدى تقييمك لدرجة احترامك وتقديرك من طرف رئيس أو مدير المؤسسة التي تعمل فيها؟

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

7- ما مدى شعورك باحترام آراءك و نصائحك أثناء إتخاذ القرارات التي تخص المؤسسة بكاملها؟

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

8- ما مدى رضاك على مختلف القرارات الإدارية المطبقة في المؤسسة التي تعمل فيها؟

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

9- إلى أي مدى تشعر بوجود مجال مقبول من الحرية لإبداء رفضك وتحفظاتك وانتقاداتك للقرارات المطبقة؟

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

10- ما مدى رضاك على طريقة تنفيذ نظام وإجراءات الترقية في المؤسسة التي تعمل فيها؟

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

11- ما مدى سهولة حصولك على حصص تكوينية وتدريبية تتلائم مع وظيفتك؟

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

12- ما مدى سهولة توفيقك ما بين حياتك المهنية وحياتك الشخصية؟

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

13- إلى أي مدى أنت راض على التحفيزات والمكافآت المادية والمعنوية التي تتلقاها تقديرا لإنجازاتك؟

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

14- إلى أي مدى ترى أن هناك عدالة في توزيع المهام و الواجبات المهنية في المؤسسة التي تعمل فيها؟

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

إن كنتم ترون أن هناك عناصر أخرى مهمة بالنسبة لكم في تحسين ظروف العمل، إضافة إلى ما تم ذكره في هذا الاستبيان، فالرجاء ذكرها لنا وإفادتنا بها مع تقديم تقييمكم لها بنفس السلم المعتمد (من 0 إلى 10)

.....

.....

.....

.....

.....

----- لكم منا جزيل الشكر و الامتنان وتقبلوا منا فائق الإحترام و التقدير -----

نتائج بيانات عينة المدرسة (إحصاءات وصفية):

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	Variance	Asymétrie		Kurtosis	
	Statistique	Statistique	Statistique	Statistique	Statistique	Statistique	Statistique	Erreur std	Statistique	Erreur std
VAR00006	26	6,00	10,00	8,3077	1,37896	1,902	-,407	,456	-,962	,887
VAR00005	26	3,00	10,00	7,7692	1,90384	3,625	-1,036	,456	,765	,887
VAR00010	26	2,00	10,00	6,7308	2,27258	5,165	-,370	,456	-,691	,887
VAR00003	26	2,00	9,00	6,5385	1,70249	2,898	-,519	,456	,425	,887
VAR00015	26	3,00	8,00	6,3462	1,59856	2,555	-1,002	,456	,213	,887
VAR00002	26	,00	9,00	6,3077	2,07402	4,302	-1,409	,456	2,502	,887
VAR00012	26	2,00	8,00	6,1923	1,98029	3,922	-,891	,456	-,433	,887
VAR00001	26	2,00	8,00	6,0769	1,44009	2,074	-,754	,456	1,218	,887
VAR00004	26	4,00	8,00	6,0385	1,37057	1,878	,027	,456	-1,172	,887
VAR00008	26	3,00	8,00	5,9615	1,34107	1,798	-,140	,456	-,449	,887
VAR00007	26	3,00	10,00	5,6923	1,66779	2,782	,644	,456	,687	,887
VAR00009	26	3,00	8,00	5,5385	1,70249	2,898	,060	,456	-1,381	,887
VAR00013	26	,00	8,00	5,4231	2,04300	4,174	-,993	,456	,641	,887
VAR00014	26	2,00	9,00	5,3846	1,83471	3,366	,010	,456	-,817	,887
VAR00011	26	1,00	8,00	5,1154	1,63284	2,666	-,559	,456	,493	,887
N valide (listwise)	26									

نتائج بيانات عينة البلدية (مصفوفة الارتباطات):

		VAR0001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015
VAR00001	Corrélation de Pearson	1	,389*	,211	,432*	-,496**	-,111	,315	,395*	,372	,377	,459*	,279	,446*	,420*	,531**
	Sig. (bilatérale)		,049	,301	,027	,010	,589	,117	,046	,062	,058	,018	,167	,022	,032	,005
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
VAR00002	Corrélation de Pearson	,389*	1	,458*	,817**	-,130	-,048	,596**	,474	,509**	,587**	,355	,472	,333	,453	,790**
	Sig. (bilatérale)	,049		,019	,000	,527	,817	,001	,015	,008	,002	,075	,015	,096	,020	,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
VAR00003	Corrélation de Pearson	,211	,458*	1	,536**	,004	,417	,201	,350	,356	,323	,224	,384	,141	,069	,449
	Sig. (bilatérale)	,301	,019		,005	,983	,034	,324	,080	,074	,107	,272	,053	,491	,738	,022
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
VAR00004	Corrélation de Pearson	,432*	,817**	,536**	1	-,191	,014	,621**	,616**	,609**	,672**	,457	,680**	,219	,467	,708**
	Sig. (bilatérale)	,027	,000	,005		,350	,946	,001	,001	,001	,000	,019	,000	,282	,016	,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
VAR00005	Corrélation de Pearson	-,496**	-,130	,004	-,191	1	,445*	,050	,014	-,208	-,177	-,297	-,178	-,256	-,371	-,194
	Sig. (bilatérale)	,010	,527	,983	,350		,023	,808	,946	,309	,388	,140	,384	,207	,062	,342
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
VAR00006	Corrélation de Pearson	-,111	-,048	,417	,014	,445*	1	,042	,268	,197	,015	,030	,065	-,044	-,011	,038
	Sig. (bilatérale)	,589	,817	,034	,946	,023		,840	,185	,335	,940	,885	,751	,829	,956	,854
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
VAR00007	Corrélation de Pearson	,315	,596**	,201	,621**	,050	,042	1	,560**	,506**	,523**	,329	,464	,307	,414	,605**
	Sig. (bilatérale)	,117	,001	,324	,001	,808	,840		,003	,008	,006	,100	,017	,127	,035	,001
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
VAR00008	Corrélation de Pearson	,395*	,474	,350	,616**	,014	,268	,560**	1	,553**	,795**	,463	,576**	,543*	,581*	,634*
	Sig. (bilatérale)	,046	,015	,080	,001	,946	,185	,003		,003	,000	,017	,002	,004	,002	,001
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
VAR00009	Corrélation de Pearson	,372	,509**	,356	,609**	-,208	,197	,506**	,553**	1	,259	,688**	,606**	,250	,779**	,582**
	Sig. (bilatérale)	,062	,008	,074	,001	,309	,335	,008	,003		,201	,000	,001	,217	,000	,002
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
VAR00010	Corrélation de Pearson	,377	,587**	,323	,672**	-,177	,015	,523**	,795**	,259	1	,363	,492	,618**	,500**	,673**
	Sig. (bilatérale)	,058	,002	,107	,000	,388	,940	,006	,000	,201		,069	,011	,001	,009	,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
VAR00011	Corrélation de Pearson	,459*	,355	,224	,457	-,297	,030	,329	,463	,688**	,363	1	,570**	,304	,667**	,541**
	Sig. (bilatérale)	,018	,075	,272	,019	,140	,885	,100	,017	,000	,069		,002	,131	,000	,004
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
VAR00012	Corrélation de Pearson	,279	,472	,384	,680**	-,178	,065	,464	,576**	,606**	,492	,570**	1	,386	,567**	,400**
	Sig. (bilatérale)	,167	,015	,053	,000	,384	,751	,017	,002	,001	,011	,002		,051	,003	,043
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
VAR00013	Corrélation de Pearson	,446*	,333	,141	,219	-,256	-,044	,307	,543**	,250	,618**	,304	,386	1	,600**	,555**
	Sig. (bilatérale)	,022	,096	,491	,282	,207	,829	,127	,004	,217	,001	,131	,051		,001	,003
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
VAR00014	Corrélation de Pearson	,420*	,453	,069	,467	-,371	-,011	,414	,581**	,779**	,500	,667**	,567**	,600**	1	,610**
	Sig. (bilatérale)	,032	,020	,738	,016	,062	,956	,035	,002	,000	,009	,000	,003	,001		,001
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
VAR00015	Corrélation de Pearson	,531**	,790**	,449	,708**	-,194	,038	,605**	,634**	,582**	,673**	,541**	,400	,555**	,610**	1
	Sig. (bilatérale)	,005	,000	,022	,000	,342	,854	,001	,001	,002	,000	,004	,043	,003	,001	
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

نتائج بيانات عينة المدرسة (مصفوفة الارتباطات):

Corrélations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	
VAR00001	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 ,126 26	,126 1 26	-,246 -,400 [*] 26	-,059 ,165 26	-,285 -,194 26	-,053 -,300 26	,360 ,133 26	,167 ,105 26	,097 ,302 26	-,006 ,451 [*] 26	,268 ,048 26	,177 -,161 26	,043 -,060 26	,427 [*] ,010 26	,301 ,485 [*] 26
VAR00002	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,541 ,541 26	1 ,043 26	-,400 [*] ,043 26	-,165 ,422 26	-,194 ,342 26	-,300 ,136 26	-,133 ,519 26	-,105 ,609 26	-,302 ,133 26	-,451 [*] ,021 26	-,048 ,815 26	-,161 ,432 26	-,060 ,770 26	-,010 ,962 26	-,485 [*] ,012 26
VAR00003	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	-,246 ,226 26	-,400 [*] ,043 26	1 ,214 26	-,214 ,632 ^{**} 26	-,194 ,472 [*] 26	-,300 ,061 26	-,133 ,167 26	-,105 ,020 26	-,302 ,225 26	-,451 [*] ,394 [*] 26	-,048 ,312 26	-,161 ,323 26	-,060 ,108 26	-,010 ,297 26	-,485 [*] ,822 26
VAR00004	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,059 ,774 26	,165 ,422 26	,214 ,295 26	1 ,192 26	,264 ,629 26	,099 ,023 26	,443 [*] ,522 26	,131 ,336 26	,196 ,481 26	,145 ,438 26	,159 ,395 26	,174 ,038 26	,408 [*] ,166 26	,280 ,058 26	,377 ,058 26
VAR00005	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	-,285 ,158 26	-,194 ,342 26	,632 ^{**} ,001 26	,264 ,192 26	1 ,561 ^{**} 26	,561 ^{**} ,003 26	,128 ,533 26	-,004 ,986 26	-,034 ,868 26	,383 ,054 26	,266 ,189 26	,352 ,078 26	,592 ^{**} ,001 26	,164 ,424 26	,119 ,562 26
VAR00006	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	-,053 ,798 26	-,300 ,136 26	,472 [*] ,015 26	,099 ,629 26	,561 ^{**} ,003 26	1 ,131 26	,304 ,358 26	-,188 ,954 26	,012 ,860 26	-,036 ,029 26	,428 [*] ,266 26	,226 ,021 26	,449 [*] ,021 26	,094 ,649 26	,077 ,709 26
VAR00007	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,360 ,071 26	,133 ,519 26	,061 ,768 26	,443 [*] ,023 26	,128 ,533 26	,304 ,131 26	1 ,503 26	-,138 ,087 26	,342 ,087 26	,188 ,357 26	,366 ,066 26	,225 ,270 26	,333 ,096 26	,576 ^{**} ,002 26	,177 ,388 26
VAR00008	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,167 ,414 26	,105 ,609 26	,167 ,415 26	,131 ,522 26	-,004 ,986 26	-,188 ,358 26	,138 ,503 26	1 ,829 26	,044 ,079 26	,351 ,587 26	,112 ,454 26	,154 ,800 26	-,052 ,913 26	,023 ,694 26	,081 ,694 26
VAR00009	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	,097 ,639	,302 ,133	,020 ,922	,196 ,336	-,034 ,868	,012 ,954	,342 ,087	,044 ,829	1 ,554	,122 ,511	,135 ,537	-,127 ,095	,334 ,468	,149 ,468	,384 ,053

	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
	Corrélation de Pearson	-.006	,451 [*]	,225	,145	,383	-.036	,188	,351	,122	1	,160	,039	,060	,266	,258
VAR00010	Sig. (bilatérale)	,978	,021	,269	,481	,054	,860	,357	,079	,554		,436	,851	,771	,190	,203
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
	Corrélation de Pearson	,268	,048	,394 [*]	,159	,266	,428 [*]	,366	,112	,135	,160	1	-.057	,392 [*]	,505 ^{**}	,168
VAR00011	Sig. (bilatérale)	,185	,815	,046	,438	,189	,029	,066	,587	,511	,436		,784	,047	,008	,412
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
	Corrélation de Pearson	,177	-.161	,312	,174	,352	,226	,225	,154	-.127	,039	-.057	1	,118	,034	,294
VAR00012	Sig. (bilatérale)	,387	,432	,121	,395	,078	,266	,270	,454	,537	,851	,784		,568	,870	,145
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
	Corrélation de Pearson	,043	-.060	,323	,408 [*]	,592 ^{**}	,449 [*]	,333	-.052	,334	,060	,392 [*]	,118	1	,243	,394 [*]
VAR00013	Sig. (bilatérale)	,835	,770	,108	,038	,001	,021	,096	,800	,095	,771	,047	,568		,232	,046
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
	Corrélation de Pearson	,427 [*]	,010	,213	,280	,164	,094	,576 ^{**}	,023	,149	,266	,505 ^{**}	,034	,243	1	,130
VAR00014	Sig. (bilatérale)	,029	,962	,297	,166	,424	,649	,002	,913	,468	,190	,008	,870	,232		,526
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
	Corrélation de Pearson	,301	,485 [*]	,046	,377	,119	,077	,177	,081	,384	,258	,168	,294	,394 [*]	,130	1
VAR00015	Sig. (bilatérale)	,135	,012	,822	,058	,562	,709	,388	,694	,053	,203	,412	,145	,046	,526	
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**.. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

ملاحظة : معامل ألفا كرونباخ Alpha de Cronbach يقيس درجة ثبات Reliability الاستبيان وهو ما يعني أيضا درجة الاتساق الداخلي لبنود الاستبيان (أي درجة تجانس بنود الاستبيان)

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,835	14

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
VAR00001	81,4615	271,744	,295	,835
VAR00002	80,4423	254,840	,476	,824
VAR00003	79,0192	271,353	,328	,833
VAR00004	80,4038	230,991	,700	,806
VAR00005	77,7500	291,721	,015	,848
VAR00006	77,5192	287,235	,139	,840
VAR00007	80,3269	257,871	,580	,819
VAR00008	80,3462	251,956	,647	,814
VAR00009	80,7500	252,623	,574	,818
VAR00010	80,1154	237,437	,604	,814
VAR00011	81,8654	249,178	,554	,819
VAR00012	79,5000	265,902	,418	,828
VAR00013	81,6154	249,379	,480	,824
VAR00014	81,1346	242,746	,636	,812

Statistiques de fiabilité

		Valeur	,589
	Partie 1	Nombre d'éléments	7 ^a
Alpha de		Valeur	,806
Cronbach	Partie 2	Nombre d'éléments	7 ^b
		Nombre total d'éléments	14
		Corrélation entre les sous-échelles	,690
Coefficient de	Longueur égale		,816
Spearman-	Longueur inégale		,816
Brown			
		Coefficient de Guttman split-half	,786

a. Les éléments sont : VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007.

b. Les éléments sont : VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014.

Statistiques de fiabilité

1	,775
2	,857
3	,835
4	,786
5	,837
6	,900
Nombre d'éléments	14

Indice KMO et test de Bartlett

Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.		,773
	Khi-deux approximé	310,876
Test de sphéricité de Bartlett	Ddl	91
	Signification de Bartlett	,000

Indice KMO et test de Bartlett

Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.		,773
	Khi-deux approximé	310,876
Test de sphéricité de Bartlett	Ddl	91
	Signification de Bartlett	,000

Qualité de représentation

	Initial	Extraction
VAR00001	1,000	,663
VAR00002	1,000	,731
VAR00003	1,000	,634
VAR00004	1,000	,796
VAR00005	1,000	,768
VAR00006	1,000	,705
VAR00007	1,000	,518
VAR00008	1,000	,623
VAR00009	1,000	,753
VAR00010	1,000	,858
VAR00011	1,000	,697
VAR00012	1,000	,474
VAR00013	1,000	,752
VAR00014	1,000	,728

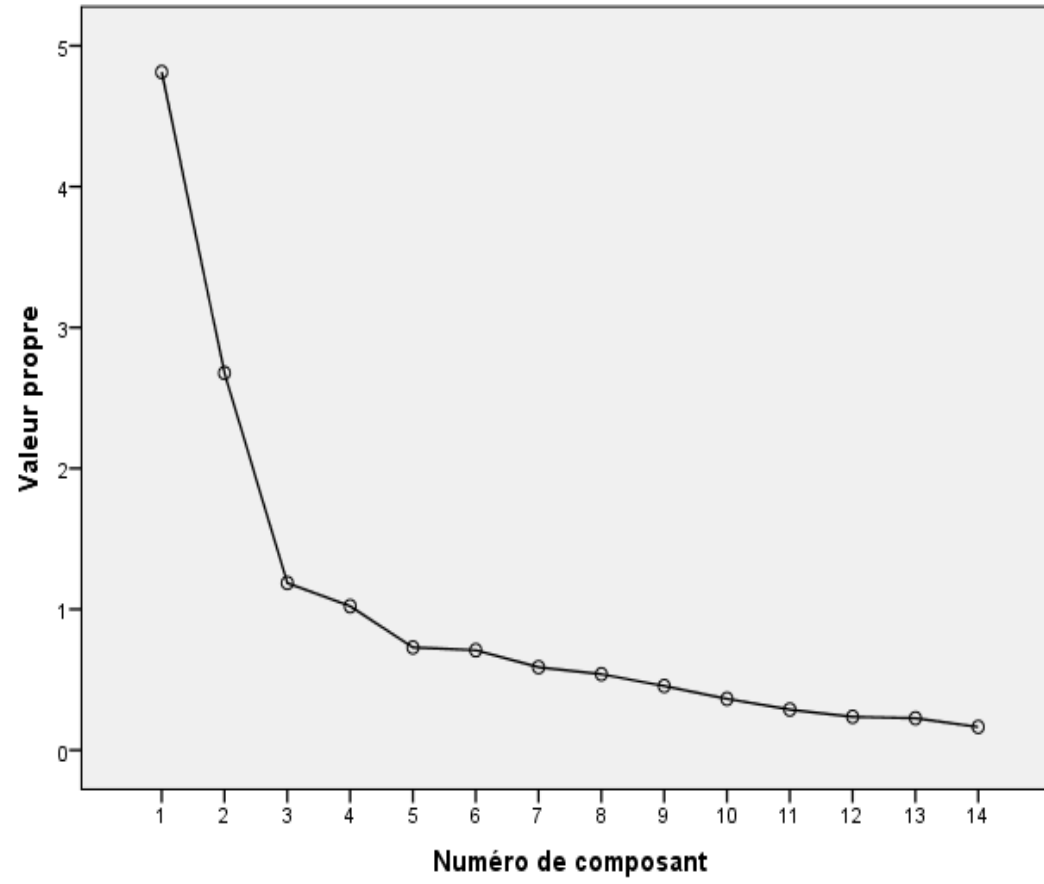
Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Variance totale expliquée

Composante	Valeurs propres initiales			Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	4,814	34,383	34,383	4,814	34,383	34,383
2	2,677	19,122	53,505	2,677	19,122	53,505
3	1,187	8,476	61,981	1,187	8,476	61,981
4	1,022	7,300	69,281	1,022	7,300	69,281
5	,729	5,205	74,485			
6	,710	5,068	79,553			
7	,589	4,204	83,758			
8	,539	3,850	87,608			
9	,455	3,253	90,860			
10	,364	2,600	93,460			
11	,288	2,059	95,519			
12	,236	1,687	97,206			
13	,227	1,620	98,826			
14	,164	1,174	100,000			

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Graphique de valeurs propres



Matrice des composantes^a

	Composante			
	1	2	3	4
VAR00001	,483	-,610	,222	,092
VAR00002	,633	-,283	-,488	-,109
VAR00003	,302	,735	-,050	-,008
VAR00004	,790	,078	-,363	-,186
VAR00005	-,055	,843	,012	,232
VAR00006	,071	,777	,310	,012
VAR00007	,648	,229	-,095	-,192
VAR00008	,728	,098	-,166	,236
VAR00009	,686	,032	,180	-,499
VAR00010	,706	-,068	-,327	,497
VAR00011	,668	-,150	,464	-,108
VAR00012	,448	,503	-,065	-,128
VAR00013	,570	-,089	,356	,540
VAR00014	,752	-,116	,382	-,065

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

a. 4 composantes extraites.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,857	12

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
VAR00001	64,0769	256,778	,386	,855
VAR00002	63,0577	242,016	,533	,846
VAR00003	61,6346	267,844	,233	,863
VAR00004	63,0192	221,235	,717	,831
VAR00007	62,9423	250,408	,553	,845
VAR00008	62,9615	242,900	,651	,839
VAR00009	63,3654	243,060	,584	,843
VAR00010	62,7308	227,416	,622	,839
VAR00011	64,4808	238,764	,577	,843
VAR00012	62,1154	259,712	,368	,856
VAR00013	64,2308	240,377	,482	,850
VAR00014	63,7500	232,191	,664	,836

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,863	11

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
VAR00001	56,7692	236,691	,430	,860
VAR00002	55,7500	223,760	,554	,852
VAR00004	55,7115	206,719	,694	,840
VAR00007	55,6346	233,491	,548	,853
VAR00008	55,6538	226,544	,641	,847
VAR00009	56,0577	226,487	,579	,850
VAR00010	55,4231	210,955	,623	,847
VAR00011	57,1731	221,636	,582	,849
VAR00012	54,8077	244,590	,327	,866
VAR00013	56,9231	222,817	,491	,857
VAR00014	56,4423	214,604	,681	,842

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,866	10

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
VAR00001	49,9423	213,193	,457	,862
VAR00002	48,9231	201,249	,573	,853
VAR00004	48,8846	187,751	,670	,845
VAR00007	48,8077	212,864	,525	,858
VAR00008	48,8269	205,989	,624	,851
VAR00009	49,2308	205,318	,573	,854
VAR00010	48,5962	189,657	,631	,849
VAR00011	50,3462	199,917	,590	,852
VAR00013	50,0962	200,951	,498	,861
VAR00014	49,6154	193,849	,678	,844

Statistiques de fiabilité

	Partie 1	Valeur	,761
		Nombre d'éléments	5 ^a
Alpha de Cronbach	Partie 2	Valeur	,783
		Nombre d'éléments	5 ^b
		Nombre total d'éléments	10
Corrélation entre les sous-échelles			,731
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,845
	Longueur inégale		,845
Coefficient de Guttman split-half			,840

a. Les éléments sont : VAR00001, VAR00002, VAR00004, VAR00007, VAR00008.

b. Les éléments sont : VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00013, VAR00014.

Statistiques de fiabilité

	1	,779
	2	,872
	3	,866
Lambda	4	,840
	5	,849
	6	,893
Nombre d'éléments		10

Indice KMO et test de Bartlett

Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.		,793
	Khi-deux approximé	210,258
Test de sphéricité de Bartlett	ddl	45
	Signification de Bartlett	,000

Qualité de représentation

	Initial	Extraction
VAR00001	1,000	,591
VAR00002	1,000	,597
VAR00004	1,000	,740
VAR00007	1,000	,578
VAR00008	1,000	,590
VAR00009	1,000	,794
VAR00010	1,000	,833
VAR00011	1,000	,713
VAR00013	1,000	,627
VAR00014	1,000	,741

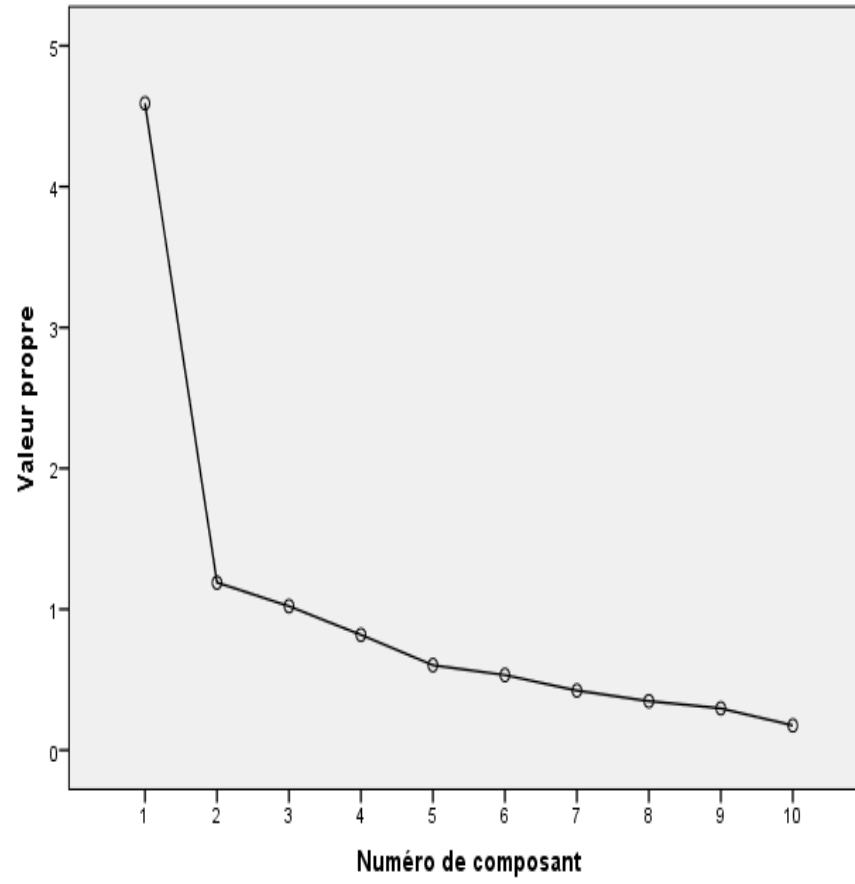
Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Variance totale expliquée

Composante	Valeurs propres initiales			Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	4,592	45,915	45,915	4,592	45,915	45,915
2	1,189	11,891	57,806	1,189	11,891	57,806
3	1,022	10,223	68,029	1,022	10,223	68,029
4	,818	8,181	76,210			
5	,603	6,034	82,244			
6	,533	5,331	87,575			
7	,423	4,227	91,802			
8	,348	3,479	95,281			
9	,297	2,968	98,249			
10	,175	1,751	100,000			

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Graphique de valeurs propres



Matrice des composantes^a

	Composante		
	1	2	3
VAR00001	,538	,490	,248
VAR00002	,664	-,366	,150
VAR00004	,765	-,391	-,042
VAR00007	,628	-,327	-,277
VAR00008	,712	-,204	,202
VAR00009	,680	-,027	-,575
VAR00010	,719	-,199	,526
VAR00011	,682	,443	-,224
VAR00013	,589	,425	,315
VAR00014	,763	,311	-,250

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

a. 3 composantes extraites.

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار مدى أهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل في نظر الموظف الجزائري، و اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وذلك عن طريق الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية و المكونة من 14 عبارة موزعة 52 مستجوب من قطاعي التربية و الجماعات المحلية ، ثم تحليل بيانات الدراسة باستخدام برنامج التحليل الإحصائي spss. للتوصل إلى نتائج موثوقة ، توصلت الدراسة إلى أن الأجر يعتبر آخر عنصر يهتم به من عناصر جودة حياة العمل بالنسبة للقطاعين ، و بالرغم من دوره الفعال في تحسين جودة حياة العمل إلا أنه لا يعتبر المقاس الوحيد في تحديد و تقييم شعور الموظف بالراحة و الإستقرار الوظيفي دون ترابطه مع العناصر الأخرى لجودة حياة العمل .

الكلمات المفتاحية: الأجر ، جودة حياة العمل . الإستقرار

Cette étude visait à tester l'ampleur de l'importance du salaire dans l'amélioration de la qualité de vie au travail aux yeux du salarié algérien, à travers le questionnaire comme principal outil de collecte de données primaires composé de 14 phrases réparties entre 52 répondants des secteurs de l'éducation et les communautés locales, puis en analysant les données de l'étude à l'aide du programme d'analyse SPSS statisticien pour obtenir des résultats fiables,

L'étude conclut que le salaire est la dernière composante de la qualité de vie au travail à laquelle il faut se préoccuper pour les deux secteurs. Malgré son rôle efficace dans l'amélioration de la qualité de vie au travail, elle n'est pas considérée comme la seule mesure permettant de déterminer et d'évaluer le sentiment de confort et de stabilité d'emploi du salarié sans son interrelation avec d'autres éléments de la qualité de vie au travail.

Mots clés : salaires, qualité de vie au travail, stabilité