



جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية



مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر  
في شعبة: العلوم الاقتصادية تخصص: إقتصاديات العمل

## دراسة تحليلية لمدى أهمية العناصر غير المادية لجودة حياة العمل في نظر الموظف الجزائري.

\*دراسة حالة عينة من أساتذة وموظفين من جامعة ابن خلدون - تيارت\*

تحت إشراف الأستاذ:  
مروان عبدالقادر

من إعداد الطالبتين:  
شرشاف أم الخير  
بن قطيب أسماء

الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة		
الصفة	الدرجة العلمية	اسم ولقب الأستاذ(ة)
رئيسا	أستاذ محاضر قسم "أ"	بولعباس مختار
مقررا	أستاذ مساعد قسم "أ"	مروان عبدالقادر
مناقشا	أستاذ محاضر قسم "أ"	عقبي لخضر
مناقشة	أستاذة محاضرة قسم "ب"	هرقون تفاحة

نوقشت وأجيزت علنيا بتاريخ: .....

السنة الجامعية: 2021/2020.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الوالدين الكريمين أطال الله بعمرهما  
ورزقني برهما... ورد شيء من جميل عطاءهما... و الفوز برضاهما.

إلى زوجي العزيز.

إلى كل إخوتي صديقاتي والمعارف دون إستثناء

إلى كل طالب علم يبتغي فضلا من الله به.

أسماء.

# إهداء

قال الله تعالى: "وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا"  
أهدي ثمرة جهدي إلى من عطف علي ورباني وبارك خطاي في مساري  
التعلمي، إلى من ضحى بماله وبكل ما يملك لتوفير الراحة والسعادة إلى  
من أحسن تأديبي وعلمي إلى أبي العزيز " عبد القادر "  
إلى من سهرت على رعايتي وتعبت من أجلي قررة عيني أمي الغالية " نصيرة "  
إلى من كان لي سندا ودعما لي ماديا ومعنويا زوجي العزيز " علاوي ساعد "  
إلى إخوتي الذين شاركوني فرحتي  
كما لا يفوتني أن أخص إهدائي إلى كل عائلتي وعائلة زوجي إلى  
الكتاكيث مخطار، جوري، محمد .  
كما لا أنسى صديقتي الطيبة " بن قطيب "  
و إلى كل الأشخاص الذين أحمل لهم المحبة والتقدير صديقاتي .  
شرشاف .أ .

# شكر وتقدير

الحمد لله والصلاة والسلام على أفضل خلق الله الذي بسننه  
اهتدينا وبالقُرآن الكريم المنزل عليه تعلمنا وبسورة العلق أنارت درينا  
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 درينا 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.

## قائمة المحتويات

I	الإهداء.....
III	الشكر والتقدير.....
VII	قائمة الأشكال:.....
VIII	قائمة الجداول:.....
أ	مقدمة.....
1	الفصل الأول:دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل.....
3	المبحث الأول :مفهوم العمل وقيمته الإقتصادية.....
3	المطلب الأول :مفاهيم حول العمل (تعريف العمل ،تطور مفهومه،خصائصه):.....
3	تعريف العمل :.....
5	تطور مفهوم العمل :.....
6	خصائص العمل :.....
7	المطلب الثاني :العمل ونماذج النمو الإقتصادي ......
9	عرض أهم نماذج النمو الإقتصادي المتضمنة لعنصر العمل :.....
14	المطلب الثالث :العمل والتنمية الإقتصادية ......
14	مفهوم التنمية الإقتصادية :.....
16	بعض نظريات التنمية الإقتصادية :.....
25	المبحث الثاني : مدخل نظري ومفاهيمي لسوق العمل ......
26	المطلب الأول: الطلب على العمل ،تعريف ،العوامل المحددة له.....

26	تعريف الطلب على العمل : .....
29	العوامل المحددة للطلب على العمل : .....
30	المطلب الثاني :عرض العمل ،محدداته. ....
30	تعريف عرض العمل : .....
32	العوامل المحددة لعرض العمل : .....
34	المطلب الثالث :توازن سوق العمل ،الأجر التوازني ،البطالة . ....
34	توازن سوق العمل : .....
35	الأجرتوازني : .....
36	البطالة ومعدل البطالة : .....
37	خاتمة الفصل الأول : .....
38	الفصل الثاني:جودة حياة العمل . ....
40	المبحث الأول: مفهوم جودة حياة العمل . ....
40	المطلب الأول: تعريف جودة حياة العمل . ....
43	المطلب الثاني :نشأة جودة حياة العمل . ....
46	المطلب الثاني :أهمية وأهداف جودة حياة العمل . ....
46	أولا : أهمية جودة حياة العمل . ....
48	ثانيا :أهداف جودة حياة العمل . ....
50	المبحث الثاني :أساسيات جودة حياة العمل . ....
50	المطلب الأول :أبعاد جودة حياة العمل . ....
58	المطلب الثاني :برامج تحسين جودة حياة العمل ومزاياها . ....

58	أولا :برامج تحسين جودة حياة العمل .....
61	ثانيا : مزايا برامج جودة حياة العمل . .....
63	المطلب الثالث :عوائق جودة حياة العمل .....
65	خاتمة الفصل الثاني: .....
	الفصل الثالث :دراسة ميدانية لمدى أهمية العناصر غير المادية لجودة حياة العمل في نظرالموظف
66	الجزائري. ....
68	المبحث الأول: عرض لمختلف أطر الدراسة.....
68	المطلب الأول : الإطار المفاهيمي للدراسة.....
69	المطلب الثاني: الإطار الزماني والمكاني للدراسة.....
69	أولا : الإطار الزماني للدراسة.....
69	ثانيا: الإطار المكاني للدراسة.....
69	المبحث الثاني: منهجية جمع البيانات ومنهجية تحليلها.....
69	المطلب الأول : منهجية الدراسة.....
69	المطلب الثاني : عينة الدراسة ومنهجية جمع البيانات.....
69	أولا : العينة قصد الدراسة.....
70	ثانيا: مصادر جمع البيانات الإحصائية.....
76	المبحث الثالث : عرض نتائج الدراسة التطبيقية.....
76	المطلب الأول : عرض نتائج التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات.....
81	المطلب الثاني: عرض نتائج تحليل البيانات بتقنية المركبات الأساسية . .....
86	خاتمة .....



## قائمة الأشكال:

الصفحة	العنوان	الشكل
11	دالة الإنتاج لنموذج هاورد -دومار	الشكل 1-1
16	منحنيات النمو والتنمية	الشكل 1-2
23	يمثل المحور العمودي للأجر الحقيقي والناتج الحدي للعمل	الشكل 1-3
28	منحنى دالة الطلب على العمل	الشكل 1-4
31	يمثل العلاقة بين عرض العمل ومعدل الأجر الحقيقي	الشكل 1-5
34	توازن سوق العمل	الشكل 1-6
35	منحنى عرض العمل ومنحنى الطلب على العمال في سوق العمل الكينزي	الشكل 1-7
57	يبين أبعاد جودة الحياة الوظيفية	الشكل 1-2

## قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	الجدول
44	يبين لنا التطور التاريخي لمفاهيم وأساليب الجودة	الجدول 2- 1
73	إحصاءات وصفية خاصة بمتغيرات الدراسة	الجدول 3- 1
73	قيمة معامل كرونباخ ألفا	الجدول 3- 2
74	قيم ألفا كرونباخ بعد حذف البنود (المتغيرات أو الأسئلة)	الجدول 3- 3
75	قيمة اختبار الموثوقية بطريقة التجزئة النصفية	الجدول 3- 4
76	قيمة اختبار الموثوقية بطريقة غوتمان	الجدول 3- 5
76	قيمتي مقياس كايزر-ماير-أولكين واختبار بارتلليت	الجدول 3- 6
78	مصفوفة التباين المشترك مابين البنود (ما بين المتغيرات)	الجدول 3- 7
79	مصفوفة الارتباطات مابين البنود (ما بين المتغيرات)	الجدول 3- 8
80	جدول نوعية التمثيل	الجدول 3- 9
81	جدول التباين الكلي المفسر	الجدول 3- 10
82	مصفوفة المركبات	الجدول 3- 11
83	التمثيل البياني للقيم الذاتية	الجدول 3- 12
84	التمثيل البياني للمركبات والانتشار المتغيرات	الجدول 3- 13

# مقدمة عامة

تواجه المؤسسات الحديثة تحديات كبيرة في رفع مستوى أداء الأفراد العاملين فيها وذلك بالتركيز على إدارة الموارد البشرية التي توكل لها مهمة فهم كل ما من شأنه أن يعرقل عمل العنصر البشري الذي يعد الاستثمار الأكبر لأي مؤسسة وهذا ما اتخذته الدراسات الحديثة كهدف رئيسي يساهم في تعزيز السلوكيات الإيجابية داخل المؤسسة من خلال الرفع من المهارات الإبداعية التي تزيد في إنتاجية الأفراد وتحسين مستوى أدائهم الوظيفي والإنتاجي.

فالمنظمات الحديثة اليوم تسعى إلى تحقيق نظام لجهود العاملين بها، بل والسعي نحو المزيد من العمل والعطاء بما يفوق أداء الواجبات والأدوار الرسمية للوظيفة، فهي بحاجة إلى خلق روح المبادرة والإبتكار وترك حرية التصرف للعاملين .

و من هنا بدأ الاهتمام بمفهوم جودة حياة العمل من قبل المهتمين والباحثين والأكاديميين ومنظمات الأعمال كمبادرات تعاونية تسعى لتعزيز وتنمية العلاقات بين الإدارة والعاملين فيها .تعتبر جودة حياة العمل هي الأوضاع وبيئة العمل المفضلة للعاملين التي تدعم وتعزز رضا الموظفين من خلال منحهم العلاوات والأمن الوظيفي وفرص النمو في المؤسسة ،بالإضافة على أنها مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة والتي من شأنها أن تؤثر على حياة العمل للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية ،و الذي يعكس بدوره إيجابا على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وكافة الأطراف ذات العلاقة،و عليه يمكن القول أن الجودة هي إنتاج المؤسسة لسلعة أو تقديمها لخدمة ،تكون قادرة من خلالها الوفاء بإحتياجات ورغبات عملائها، بالشكل الذي يتفق مع توقعاتهم وتحقيق الرضا والسعادة لديهم ،و يتم ذلك من خلال مقاييس موضوعة سالفا لإنتاج السلعة ،أو تقديم الخدمة بصفة التميز فيهما .

### إشكالية البحث :

إن أي مؤسسة، مهما كانت ومهما كان مجال تخصصها ونوعية نشاطها، قد تواجه مشكلات كبيرة تتطلب من مديرها مراقبة أداء موظفيهم باستمرار، وهذا يتطلب قياس لأدائهم وفق مقاييس محددة. إن المؤسسات عموماً تواجه العديد من المشكلات: أولها إيجاد نظام لقياس أداء الموظفين بموضوعية، وتحديد أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، التعرف على أثر العلاقات الإجتماعية في الأداء ناهيك عن معرفة دور الحوافز المادية والمعنوية في الأداء. إذا فإن المشكلة التي تقوم عليها هذه الدراسة تهتم بتحديد أهم عناصر جودة الحياة الوظيفية المؤثرة في أداء الموظفين.

و بناء على كل هذا جاءت إشكالية بحثنا على النحو التالي :

ما مدى أهمية العناصر الغير المادية لجودة حياة العمل في نظر الموظف الجزائري؟

حيث تندرج ضمن هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية حول:

أ- مفهوم العمل.

ب- ماهية جودة حياة العمل .

ج- تأثير جميع عناصر جودة حياة العمل على مستوى الأداء الوظيفي .

### فرضيات البحث :

أ- تأتي أهمية العمل من كون محوره الأساسي المتمثل في جودة حياة العمل يلعب أدوار مختلفة في الحياة الإقتصادية سواء في مجال الإنتاج أو كمصدر للدخل أو كونه مورداً بشرياً إلى جانب مساهمته في تحقيق التنمية الإقتصادية .

ب- جودة حياة العمل هي البيئة التي تتوفر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكل جيد مما ينعكس ذلك إيجاباً على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة وتحقيق العمل المطلوب منه على كفاءة .

ج- ربما يوجد تأثير في جميع عناصر جودة حياة العمل على المستوى الأداء الوظيفي .

### منهج البحث والأدوات المستخدمة :

يهدف معالجة موضوع البحث ،استخدمنا المنهج التحليلي الوصفي بالنسبة للفصل الأول والثاني بالإعتماد على الدراسات السابقة للباحثين في هذا الموضوع من خلال مذكرات الدكتوراه والماجستير والماستر،و مجموعة من الكتب والمجلات العربية أما فيما يتعلق بالفصل الثالث فهو منهج مختلط ما بين الوصفي التحليلي لأجل فهم أهم المتغيرات التي تتمحور حولها دراستنا الميدانية وبين المنهج القياسي القائم على تحليل البيانات بإحدى التقنيات المعروفة (التحليل بالمرتبة الأساسية PCA) وذلك باستخدام إحدى برامج التحليلي الإحصائي (برنامج SPSS).

### مميزات إختيار الموضوع :

- أ-الميل الشخصي إلى موضوع جودة حياة العمل .
- ب- الرغبة في الإتساق والإطلاع على مدى أهمية تأثير العناصر الغير المادية لجودة حياة العمل .
- ج-الرغبة في معرفة كيف يمكن لجودة الحياة الوظيفية أن تحسن في الأداء الوظيفي.

### أهداف البحث :

- أ- التعرف على مفهوم جودة حياة العمل وأبعادها وأهميتها بالنسبة للأفراد العاملين والمنظمات .
- ب- تحديد أثر عناصر جودة حياة العمل (تقييم الأداء الرضا الوظيفي).
- ج- التعرف على مدى توافر أبعاد جودة حية العمل لدى الموظف الجزائري .

### أهمية البحث :

- تتري الأهمية لهذه الدراسة في كونها تعالج جودة حياة العمل وهو من الموضوعات الحديثة والهامة في إدارة الأعمال والتي نالت إهتمام الباحثين وتحاول هذه الدراسة :
- أ-تساعد على تحديد أهم العناصر المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية .
  - ب- تطرح الإشكالية التي تعيشها جميع الدول.

### تقسيمات الدراسة:

من أجل دراسة الظاهرة وحل مشكلة قمنا بتقسيم الدراسة إلى ثلاث فصول ومقدمة عامة، المقدمة تناولنا فيها طبيعة المشكلة البحثية، وكذا أهمية البحث والهدف منه.

الفصل الأول يتعلق بالجانب النظري للعمل الذي تم تقسيمه إلى مبحثين: المبحث الأول فيه كل ما يتعلق بمفهوم العمل وتطوره وأهم خصائصه إضافة إلى نماذج النمو والتنمية الاقتصادية، أما المبحث الثاني فتناول سوق العمل وتضمن كل من الطلب على العمل مفهومه وعوامله المحددة وأيضا عرض العمل كان فيه التعريف ومحدداته، و البطالة وتوازن سوق العمل والأجر التوازني. أما الفصل الثاني فيحتوي على الجانب النظري لجودة حياة العمل وعرضنا في المبحث الأول عن مفهوم جودة حياة العمل والتطور التاريخي لها، أهميتها وأهدافها، أما المبحث الثاني يتناول أبعاد جودة حياة العمل وبرامج تحسينها ومزايا البرامج وعوائقها

أما الفصل الثالث فهو خاص بالجانب التطبيقي بعنوان مدى أهمية العناصر الغير المادية لجودة حياة العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ابن خلدون تيارت يتكون من الإطار الزمني والمكاني والمفاهيمي للدراسة، وجمع البيانات وترجمتها وعرض النتائج الدراسة وتفسيرها.

### مشاكل البحث:

- قلة الدراسات حول هذا الموضوع وندرتها الشديدة بالنسبة للدراسات الجزائرية في هذا الموضوع.
- صعوبة الوصول إلى بعض المراجع المتعلقة بالموضوع التي تتحدث إليه بشكل مباشر.
- عدم توفر الجامعة على المراجع المتعلقة بجودة حياة العمل .

### الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها الباحث للوصول إلى مشكلة الدراسة حيث تناولنا في دراستنا عن مدى أهمية العناصر الغير المادية لجودة حياة العمل في نظر الموظف الجزائري على مجموعة من الدراسات السابقة حتى ولو لم تأخذ عناوينها الصورة المباشرة لموضوع البحث، وهذا ما

أشرنا إليه من مسائل البحث على ندرة البحوث والدراسات في هذا المجال وخاصة في البحوث الجزائرية، لكن رغم ذلك فإن الدراسات ساعدتنا على فهم مفهوم جودة حياة العمل وتحديد أهم الأبعاد وأهدافها وأهميتها .

### دراسات خاصة بالعمل :

**1-دراسة (كبداني سيد أحمد 2013):** حول "أثر النمو الإقتصادي على عدالة توزيع الدخل في الجزائر مقارنة بالدول العربية": دراسة تحليلية وقياسية ، وهدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر النمو على عدالة توزيع الدخل لعينة من الدول العربية التي أمكن الحصول على بياناتها للفترة (2009-1965) ، و ذلك بإستخدام نموذج الإنحدار الخطي المتعدد وطريقة المربعات الصغرى الإعتيادية . و ذلك بعد تحليل إنعكاس النمو الإقتصادي على عدالة التوزيع في الجزائر عبر مراحلها الإقتصادية المختلفة وما خلفته برامج الإصلاحات الإقتصادية المتنوعة على النمو الإقتصادي والمداخيل في المناطق الريفية والحضرية .

**2-دراسة (بلقربوز مصطفى 2014):** حول "دور الموارد الطبيعية في التنمية الإقتصادية :دراسة حالة (الجزائر ،نيجيريا وبوتسوانا) :هدفت الدراسة إلى أن هناك مجموعة من النماذج والنظريات حول عملية التنمية الإقتصادية منها من ركزت على تنمية القطاع الصناعي وأخرى على القطاع الزراعي ومنها من قامت بالربط بينهما ، كما أن هناك بعض النماذج والنظريات إعتمدت على الموارد الطبيعية في تلك العملية التي تعتبر مهمة مع العلم أن بعض الدول عملت على رفع معدلات نموها من بينها مثلا بوتسوانا الغنية بمعدن المال،عير أن بعض الدول تأثرت من خلال إعتمادها على الموارد في عملية التنمية حيث أثرت سلبا على إقتصادها من بينها دولة الجزائر نتيجة لإعتمادها على المحروقات والسبب يكمن في كيفية الإستغلال لهذه الموارد الذي هو أساس نجاح تلك الدول إقتصاديا وفشل الدول الأخرى.

**3-دراسة (فرحاتي إسماعيل 2018) :** حول " محددات عرض العمل في الجزائر :دراسة قياسية للفترة (1982-2017)، حيث هذا العمل حول دراسة وتحليل وقياس العلاقة بين عرض العمل في



سوق العمل الجزائرية وأهم المحددات الاقتصادية الكلية المؤثرة فيه، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إحصائية وإقتصادية إيجابية طردية بين عرض العمل في الجزائر والمتغيرين المهمين معدل النشاط الصافي والكتلة الأيجابية الحقيقية .

الدراسات الخاصة لجودة حياة العمل :

**1-دراسة (سمير سعيد البياري 2018) بعنوان :جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الإلتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الإجتماعية في قطاع غزة .**

هدفت هذه الدراسة إلى :

- قياس مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في وزارتي العمل والتنمية الإجتماعية.
- إيجاد العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الإلتزام التنظيمي .
- قياس أثر جودة الحياة الوظيفية على الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في وزارتي العمل والتنمية الإجتماعية .

توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية :

- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الإلتزام التنظيمي في وزارتي العمل والتنمية الإجتماعية .
- يوجد أثر لجودة الحياة الوظيفية على مستوى الإلتزام التنظيمي من وجهة نظر موظفي وزارتي العمل والتنمية الإجتماعية .

- تبين أن المتغيرات المؤثرة في الإلتزام التنظيمي هي لظروف العمل المادية ،التوازن بين الحياة ،و العمل ،الأجور والمكافآت ،الأمان والإستقرار الوظيفي، كان هذا التأثير ذو دلالة إحصائية .

**2-دراسة (ناصر محمد يوسف أبو شمالة ،2018):** وقاع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة

التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية .

### أهداف الدراسة :

التعرف على واقع الثقافة السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي (المقرر الرئيسي مدينة غزة) وأثرها على جودة الحياة الوظيفية ومحاوله إستخلاص بعض النتائج وتقديم مجموعة من المقترحات والحلول التي تساهم في تحسين الحياة الوظيفية في وزارة المعنية وبالتالي الارتقاء في أداء موظفيها وأيضا وإيصالها لصناع القرار بوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية .

### أهم النتائج :

- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية السائدة في لوزارة وبين جودة الحياة الوظيفية .
- وجود تأثير لمتغيرات الثقافة التنظيمية السائدة في الوزارة على جودة الحياة الوظيفية .
- عدم تأثير للقيم التنظيمية السائدة في الوزارة على جودة الحياة الوظيفية .

**3-دراسة (هاشم عبد الرحمن أبو حميد ،2017):** بعنوان "أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية إتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة .

### أشارت الدراسة إلى :

- قياس أثر أبعاد جودة الحياة العمل على فاعلية إتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة .
- إيجاد العلاقة بين أبعاد جودة حياة العمل، و فاعلية القرارات الإدارية في جامعة الأقصى .

### توصلت الدراسة إلى :

- وجود علاقة بين أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية إتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى .
- وجود تأثير إيجابي لأبعاد جودة حياة العمل على فاعلية إتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى .

4-دراسة (بن خالد عبد الكريم، 2017): بعنوان جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي .

هدفت الدراسة إلى:

- الكشف عن مستوى عوامل جودة الحياة في العمل .
- الكشف عن مستوى الثقافة التنظيمية بالقطاع الصحي محل الدراسة .
- تحديد درجة تأثير عوامل جودة حياة العمل على الإلتزام وتنمية الثقافة التنظيمية المتعبة في المؤسسات الصحية بالنسبة للموظفين العاملين بها .

توصلت الدراسة إلى :

- توفر عوامل جودة الحياة في العمل وعوامل الثقافة التنظيمية في المؤسسات قيد الدراسة بدرجة متوسطة .
- وجود تأثير دال إحصائيا لبعض أبعاد جودة الحياة في العمل .

5-دراسة (عمرو محمد مؤمن عبد الغني، 2017): بعنوان "أثر القيادة الأخلاقية على جودة حياة العمل .

هدفت الدراسة إلى :

- التعرف على مفهوم القيادة الأخلاقية وأثرها على جودة حياة العمل .
- التعرف على طبيعة العلاقة بين القيادة الأخلاقية وجودة حياة العمل بقطاع الدخل بمصلحة الضرائب الحصرية.

توصلت الدراسة إلى :

- وجود تأثير جوهري لأبعاد القيادة الأخلاقية منفردة (التوجه نحو المرؤوسين ،العدالة ...) على جودة حياة العمل والمتمثلة أبعادها في ظروف العمل المعنوية ،خصائص الوظيفة .

# الفصل الأول:

دراسة مفاهيمية ونظرية

للعمل

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

---

تمهيد:

تعتبر قيمة العمل من أهم القيم التي تقوم عليها المجتمعات وتبنى بها الحضارات العظيمة حيث يساهم في تطور المجتمع إنتاجيا وفنيا وثقافيا وبالتالي فإن النظرة للعمل تغيرت بشكل كبير كما كانت عليه، فقد أصبح العمل حقا وواجبا إنسانيا، في عصر الإقتصاد القائم على المعرفة، ويكتسي العمل أهمية بالغة من أي وقت مضى إذ أنه يرتبط ارتباطا مباشرا بإنتاجية القوى العاملة ويسهم إيجابا في النمو الإقتصادي لذلك فإن تنمية رأس المال البشري وخلق فرص عمل أكثر إنتاجية وأفضل جودة يصب في جوهر سياسات الدول من أجل تحقيق نمو إقتصادي قوي ومستدام .

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

المبحث الأول: مفهوم العمل وقيمه الاقتصادية.

استخلف الله الإنسان على الأرض ليعمرها حيث اقتضت حكمته سبحانه وتعالى ،أن يسعى فيها لهذه الغاية إضافة إلى توحيد العبادة قال تعالى "وَأَنْشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا"<sup>1</sup> و قال سبحانه "وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ"<sup>2</sup>

و لتحقيق هذا الواجب منح الله الإنسان القوة العقلية والقدرة الجسمية . حتى يمكنه من العمل الذي يعد القيمة الأهم والأكبر على مر العصور ،و هو أساس بناء وتقدم أي مجتمع،و سنعرض في هذا المبحث مفهوم العمل وقيمه الاقتصادية وسنتناول في المطلب الأول مفاهيم حول العمل ،و في المطلب الثاني سنعرض العمل ونماذج النمو لاقصادي أما المطلب الثالث فيشمل العمل والتنمية الاقتصادية .

المطلب الأول: مفاهيم حول العمل (تعريف العمل ،تطور مفهومه، خصائصه):

تعريف العمل:

يعرف العمل في اللغة بأنه المهنة والفعل، ويقال أعمل فلان ذهنه في كذا وكذا إذا دبره بفهمه، و أعمل رأيه وآلته ولسانه.

أما تعريف العمل في اصطلاح علماء الاجتماع فنجده عند ابن خلدون هو العمل الإنساني الجالب للرزق سواء كان عملا يمارس فيه الصنعة أو الفلاحة أو التجارة أو غيرها مما يساعد على تحقيق الرزق ،فما لم يكن نافعا في جلب الرزق فلا يعده ولا يهتم به لعدم توقف الكسب والرزق عليه فالعمل هو مايقوم به الإنسان من نشاط إنتاجي سواء كان في شكل مهنة أو وظيفة أو حرفة فلا بد أن يكون العمل ذا قيمة اجتماعية، وهذه القيمة تحصل نتيجة العمل في النشاط الإنتاجي الذي ينعكس إيجابا على حياة المجتمع.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>-سورة هود ،الآية 61.

<sup>2</sup>-سورة الجاثية ،الآية 13.

<sup>3</sup>-الخرسان محمد هادي ،العمل والتنمية الاقتصادية ،الكوكب للتجارة والطباعة ،بيروت لبنان، 2002، ص ص 24 - 25.

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

أما في إصطلاح علماء الإقتصاد إهتم الفكر الإقتصادي بمدارسه الإقتصادية الثلاث بالعمل وبدرجات متفاوتة ومواقف متباينة ذلك أن العمل هو جوهر النشاط الإنساني الرامي إلى بناء الحضارة وتوفير مستلزمات الحياة<sup>1</sup>.

و قد عرف أيضا على أنه نشاط عضلي وفكري يبذله الإنسان بطريقة واعية وهادفة لتحقيق أهداف عاجلة أو آجلة تكون ذات محتوى فردي أو إجتماعي<sup>2</sup>.

و يعرف (MEYERSON) العمل على أنه نشاط منظم ومنسق من أجل الوصول إلى أثر المنتج<sup>3</sup>.

كما يعبر العمل عن النشاط الواعي والهادف، العضلي أو الفكري المبذول في عملية الإنتاج أي استعمال الأدوات لتحويل مادة العمل في عملية الإنتاج المادية أو المعنوية.

و عرفه "اوسكار لانكه" على انه: "النشاط الإنساني الذي يكيف الموارد الطبيعية حسب الحاجات البشرية" فالعمل يمثل العنصر الإنساني في العملية الإنتاجية وهو يمثل النشاط الدائب والحركة المستمرة في سبيل الإنتاج، فالأرض ورأس المال على الرغم من أهميتها في الإنتاج لن يكون لهما أثر من دون مجهود العامل الذي يحركهما ويوجههما الوجهة المطلوبة<sup>4</sup>.

إلا أن هناك بعض الإقتصاديين من يستثنى من هذه التعاريف على أن العمل هو الجهود البشرية والفكرية التي تتطلب تدريبا فنيا عاليا، و يشار لهذه الجهود بالرأس مال البشري لكونه يشابه الرأس مال

<sup>1</sup>-علاوي عبد الحميلي باسم، العمل في الإقتصاد الإسلامي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 2006، ص 14.

<sup>2</sup>-قاسمي ناصر، دليل مصطلحات علم إجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 95 .

<sup>3</sup>-مسلم محمد، مدخل إلى علم النفس العمل، دار قرطبة، الجزائر، 2007، ص 28.

<sup>4</sup>-علاوي عبد الحميلي باسم، مرجع سابق، ص 15.

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

المادي من حيث تطلبه لفترة تراكم أو تكوين تسبق إستخدامه في الإنتاج بإفتراض أن العامل المتدرب أو المتعلم تعليما عاليا يمكنه أن ينتج أكثر من العامل غير متدرب<sup>1</sup>.

### تطور مفهوم العمل :

يذكرنا ناف (NEFF) أن تغير مفهوم العمل عبر المراحل التاريخية وباختلاف المجتمعات يرجع إلى الطريقة التي يفكر بها الناس حول العمل وكيف يشعرون نحوه والدرجة التي يحقق فيها العمل إشباعا أو إحباطا يتوقف على نوع المجتمع الذي يعيشون فيه<sup>2</sup>.

فالعامل عند الفراعنة أشتهر بإتخاذ مشاريع وأعمال في غاية الإتفاق منها ناء الأهرامات في مصر وبعض المشاريع في مجال الزراعة والوحي<sup>3</sup>.

أما الرومان فقد احتقروا العمل اليدوي ،و يقوم به العبيد كما أنهم يميلون إلى العمل الفكري ولا يحبون البطالة،و قد إشتهر أشرف الرومان بحب العمل الفلاحي .

و هو نفس المنطق الذي إتبع قبلهم اليونانيون ،حيث قدموا العمل الفكري كالفلسفة والهندسة والطب والرياضيات وغيرها من العلوم ورفعوا مكانتهم عاليا واحتقروا العمل اليدوي وإعتبروه عذابا يمارسه العبيد والبشر المذنبين والمساجين<sup>4</sup>.

و ينظر العبريون الأوائل للعمل كعقاب وضرورة بغیضة نتيجة الذنب الذي إقترفه آدم عليه السلام مما تسبب في إنزاله من الجنة إلى الدنيا ليشقى ،كذلك الأمر بالنسبة للمسيحيين الأوائل إلا أنه أوجدت دوافع أخرى للعمل وبالأخص عمل الرهبان منها :

<sup>1</sup>- العيسى نزار سعد الدين، الإقتصاد الكلي،(كيف يعمل الإقتصاد في النظرية والتطبيق، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع،عمان،2001، ص 22.

<sup>2</sup>-جعفور ربيعة، باعمر الزهرة، مفهوم العمل لدى الأستاذة الجامعية، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية ،العدد 39، 2018، ص 710.

<sup>3</sup>-بن بركة إبراهيم، ظاهرة العمل وتطورها عبر العصور ،مجلة آفاق للعلوم ،المجلد1، العدد 2، 2016، ص 19.

<sup>4</sup>-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر ،الجزء الأول ،ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، بن عكنون الجزائر،2004، ص 20.



## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

- العمل شيء ضروري لمشاركة الأشياء التي ينتجها الرهبان ويقوي الحب الأخوي.
- العمل إجباري على الرهبان لأنه يسد حاجات الكنيسة .
- و بمجيء الإسلام إعتبر عبادة الله وطريقة لكسب عيشه، و تجنبه السؤال تكرماً له، و من الأدلة قوله صلى الله عليه وسلم عندما سئل عن أطيّب الكسب قال "عمل الرجل بيده وكل كسب مبرور" و حرص على العمل النافع والصالح .
- كما أعطى كل من "مارتن لوتر" و"كالفين" في الثقافة الغربية، بعصر النهضة، مفهوماً إيجابياً جديداً للعمل واعتبرا العطل عن العمل ذنباً والكدح مهما كان نوعه فضيلة ومهداً ذلك بظهور أخلاق العمل والثورة الصناعية، و من خلالها بنيت فكرة الإنجاز والجدية وأصبح العمل مركز حياة الإنسان والوسيلة التي يستطيع بها صنع نفسه وبناء مجتمعه<sup>1</sup>.

### خصائص العمل:

تتمثل خصائص العمل كالتالي :

### 1-تنوع المهارات :SKILL VARIETY:

حيث يتم أداء مهام متعددة تتطلب مهارات متنوعة، و يختلف هذا عن تكبير العمل، و الذي يتطلب من الموظف أداء مهام أكثر ولكن يتطلب ذلك نفس المهارات المحددة أو الموجودة لدى الموظف.

### 2-معنوية العمل :TASK SIGNIFICANCE:

تعني أن تكون للمهمة تأثير قوي على مختلف المهام الأخرى ومختلف الأفراد الآخرين، و هذا ما يدركه ويلاحظه الفرد أو الموظف الذي يقوم بهذه المهمة.

### 3-تحديد العمل:JOB IDENTIFY:

<sup>1</sup>-جعفور ربيعة، باعمر الزهرة، مرجع سابق، ص 710.

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

تعني (تكامل المهمة) أي أن يقوم الموظف بأداء المهمة بالكامل ويتحمل مسؤولياته بالكامل ويكون لديه الإستقلالية في الأداء والتصرف والفعل والممارسة .

### 4-الإستقلالية :AUTONOMY:

تعني أن يكون لدى الموظف حرية ورقابة وظيفية أكثر وحرية في إتخاذ القرارات المرتبطة بالعمل أو المهام التي يؤديها .

كما أنها تعني الدرجة التي يشعر فيها الموظف بالحرية والإستقلالية والسيطرة على مهام وظيفته بشكل كامل،و يحدد الإجراءات التي سوف يستخدمها لإنجاز المهمة .

### 5-التغذية العكسية: FEEDBACK:

و تعني توفير المعلومات اللازمة والتي تخبر العاملين عن كيفية أدائهم ونقاط القوة والضعف لديهم، و هذه المعلومات تأتي مباشرة من العمل ،التغذية المرتدة للمهمة "أو تأتي من شخص آخر قد يكون المشرف أو المراقب أو الزميل... إلخ<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: العمل ونماذج النمو الإقتصادي .

يعتبر إرتفاع معدل النمو الإقتصادي الهدف الرئيسي لأغلب السياسات الإقتصادية للدول وذلك من خلال عمله على خلق فرص وظيفية منتجة من خلال إرتفاع الطلب على الأيدي العاملة الأمر الذي يساعد على تحسين من مستوى الإنتاجية لإقتصاد ولا تكمن أهميته في إرتفاع معدلاته و فقط وإنما تتركز بصورة أكبر فيما يعكس من قيم تراكمية لحجم الناتج الحقيقي ومن ثم لنصيب الفرد منه .فقد شهد الفكر الإقتصادي على العديد من النظريات والنماذج التي تسعى إلى تفسير دور العمل في النمو الإقتصادي .

<sup>1</sup>-جاد الرب سيد محمد، جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمة الأعمال العصرية ،كلية التجارة بالإسماعيلية ،جامعة قناة السويس، 2008 ص 112 .

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

مفهوم النمو الإقتصادي :

عرف "سيمون كوزنتس" النمو الإقتصادي بأنه : "الإرتفاع في نصيب الفرد أو في نصيب عنصر العمل من حجم الناتج "حيث أن الزيادة في حجم الناتج غالبا ما يصاحبها من إرتفاع في حجم السكان ،و بالتالي فإن التقدير الحقيقي لمدى تحقق الإزدهار الإقتصادي يتطلب الإرتكاز في حساب معدلات النمو الإقتصادي على مؤشر نصيب الفرد من حجم الناتج <sup>1</sup>.

و عرفه "فيليب بيرو" : على انه إرتفاع المسجل من خلال فترة زمنية عادة ما تكون سنة أو فترات زمنية متلاحقة لمتغير إقتصادي توسعي هو الناتج الصافي الحقيقي <sup>2</sup>.

و يعتبر "n.kaldor" النمو الإقتصادي على المدى الطويل "معدلا للزيادة في الناتج المحلي الإجمالي (PIB) وهو من أهم الأولويات التي تسعى الدول المتقدمة والنامية على حد سواء على تحقيقه <sup>3</sup>.

و بصفة أكثر دقة يعرف النمو الإقتصادي المستدام حسب اللجنة الدولية حول النمو والتنمية التابعة للبنك الدولي على انه معدلا سنوي للنمو المحلي الإجمالي الحقيقي يبلغ أو يفوق 7% لمدة ربع

<sup>1</sup>-DARON ACEMOYLU ; »introduction to modern economic growth »Princeton university press.usa .2009.p693.

<sup>2</sup>-مدحت محمد مصطفى ،عبد الظاهر سهير أحمد ،النماذج الرياضية للتخطيط والتنمية والإقتصادية ،مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية ،مصر، 1999 ،ص 39.

<sup>3</sup>-بن حمد بن عبد الله القدير خالد ،إختبار فرضية كالدور "العلاقة بين الإنتاج الصناعي والنمو الإقتصادي في المملكة العربية السعودية ،مجلة جامعة الملك سعود، العدد17، الرياض، 2005، ص 190 .

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

قرن أو أكثر، و مثل هذه المعدلات المرتفعة للنمو تؤهل الدول لمضاعفة حجم إقتصادها كل عشر سنوات<sup>1</sup>.

عرض أهم نماذج النمو الإقتصادي المتضمنة لعنصر العمل :

### 1- نموذج هارود-دومار: "HARROD-DOMAR":

يحتفظ كل إقتصاد بنسبة معينة من دخله الوطني لإستبدال المهلك والتالف من السلع الرأسمالية (المباني والمعدات والموارد) حيث من الضروري خلق إضافات استثمارية صافية جديدة لرأس المال كي يتم النمو، و هذه العلاقة المعروفة إقتصاديا بمعامل رأس المال إلى النتائج هي التي تحدد كيفية حدوث النمو الإقتصادي، ولهذا فإن النظرية التي صاغها كل من "ROY HARROD" و "EVESY" و "DOMAR" والتي عرفت فيما بعد بنموذج "HARROD-DOMAR" تستند إلى التحليل الكنزي الساكن، حيث إعتمدت على تجارب البلدان المتقدمة في متطلبات النمو المستقر، فقاما بالبحث في مشكل الرأس مالية والمتمثل حسبها في أزمة البطالة، فكان تحليلها محاولة تبرير توازن ديناميكي على المدى الطويل عند مستوى التشغيل الكامل، مما جعل نموذجهما يتقاربان من حيث المحتوى والمضمون<sup>2</sup>.

و يستند النموذج على الفرضيات التالية<sup>3</sup>:

يستعمل هذا النموذج دالة الإنتاج ذات النسب الثابتة أو دالة إنتاج "ليونثيف" فقد كان هذا النموذج يبحث بقدر كبير عن شروط النمو الإقتصادي، لكن المشكلة التي وقع فيها هي مشكلة التقلب

<sup>1</sup>- عبد القادر علي، تقرير النمو: إستراتيجيات النمو المستدام والتنمية غير الإقتصادية، مجلة التنمية والسياسات الإقتصادية، المجلد 11، العدد الثاني، الكويت، (بدون سنة)، ص 81.

<sup>2</sup>- كبداني سيد أحمد، اثر النمو الإقتصادي على عدالة توزيع الدخل في الجزائر بالدول العربية، أطروحة دكتوراه في العلوم الإقتصادية، تخصص: إقتصاد، جامعة تلمسان 2012، 2013، ص 42.

<sup>3</sup>- بن صالح الخطيب فاروق، بن أحمد دياب عبدالعزيز، دراسة متقدمة في النظرية الإقتصادية الكلية، خوارزم علمية للنشر والتوزيع، 2015، ص 339.

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

الإقتصادي بين حالة البطالة وحالة التوظيف الزائد عن الحد، والناجحة أصلا من فرضية النسب الثابتة الداخلة في تكوينه. حيث تتمتع هذه الدالة بخاصية ثبات غلة الحجم، و التجانس من الدرجة الأولى، بمعنى أن الناتج المحلي الإجمالي يتم إنتاجه بمزج عنصري الإنتاج (رأس المال والعمال) بنسبة واحدة وثابتة، فإذا زادت عناصر الإنتاج جميعها بنسبة ما، يزيد الناتج بنفس النسبة: وعليه تكون معاملات الإنتاج ثابتة وتكون نسبة المزج بينهما ثابتة أيضا، ولا يسمح بأي إحلال أو تكامل بينهما، إلا بهذه النسبة. لذلك فإن مزج  $\alpha$  وحدة من العمال  $L_t$ ، مع  $v$  وحدة من رأس المال  $K_t$  سوف يعطي وحدة واحدة من النتائج  $Q_t$ ، أي أن <sup>1</sup>:

- دالة الإنتاج:

$$Q_t = \min. \left[ \frac{kt}{v}, \frac{lt}{\alpha} \right]$$

حيث أن:

$$\frac{K}{V} = \frac{L}{\alpha}, \quad \frac{K}{L} = \frac{V}{\alpha}$$

مع ملاحظة أن المقدارين  $v, \alpha$  من العمال ورأس المال هما الحد الأدنى  $\min$  من المقدارين وكل فائض في كمية أي منهما تبقى غير مستعملة، و يكون عنصر الإنتاج ذو الكمية الأقل هو المحدد الأهم نسبيا للإنتاج.

و سوف يكون المنحنى الناتج المتساوي Isoquant على شكل زاوية قائمة وتكون مرونة الإحلال بين العنصرين متساوية للصفر، بمعنى أن خلط عنصري الإنتاج بهذه النسبة سوف يحقق الاستخدام الأمثل للموارد الإقتصادية المتاحة، أما إذا كانت نسبة الخلط الفعلية أكبر من هذه النسبة أي وجود عدد عمال أكبر من العدد الذي يحدد المعامل الفني للعمل في الدالة، فسوف تكون هناك بطالة في سوق العمل وأن الإنتاجية الحدية للعمال تساوي صفرا وكذلك الحال بالنسبة لرأس المال، حيث

<sup>1</sup>- بن صالح الخطيب فاروق وبن أحمد دياب عبد العزيز، نفس المرجع ص 339.

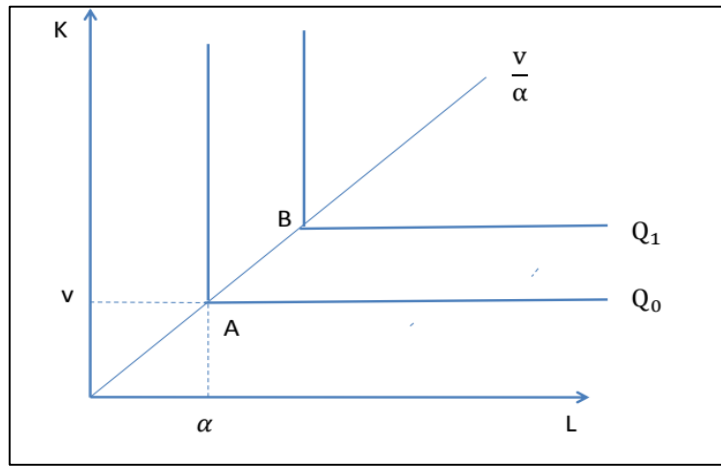
## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

زيادته عن المقدار الذي يحدده المعامل الفني لرأس المال معناه أن إستخدام رأس المال غير أمثل وأن إنتاجية الحديدية تساوي صفرا، إضافة إلى أن الأرباح العائدة على رأس المال تساوي الصفر أيضا، مع

عدم وجود ميل لزيادة الإستثمار إذا كانت:  $\frac{k}{L} > \frac{V}{\alpha}$  هناك فائض في رأس المال .

إذا كانت:  $\frac{K}{L} < \frac{V}{\alpha}$  هناك بطالة بين العمال

الشكل 1-1: دالة الإنتاج لنموذج هاورد-دومار .



المصدر : بن صالح الخطيب فاروق، عبدا لعزیز، بن أحمد دياب، دراسة متقدمة في النظرية الإقتصادية

الكلية، خوارزم علمية للنشرة التوزيع، 2015، ص 339.

### 2- نموذج روبرت سولو 1956:

قام الباحث النيوكلاسيكي "سولو" بنشر بحثه تحت عنوان مساهمات في نظرية النمو الإقتصادي سنة 1956 وتناول فيه بناء نموذجية للنمو على المدى الطويل، و كان هدفه الأساسي في بناء نموده هو البحث عن أسباب الاختلافات بين مختلف الدول. في درجة الغنى والفقير، حيث إفترض روبرت سولو في نموده أن الإنتاجية تحدث نتيجة تدخل عاملين هما: رأس المال والعمالة، و تمثل التكنولوجيا عن طريق دالة إنتاج نيوكلاسيكية وهذه الدالة يفترض أن تكون متصاعدة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>-KOHLIV ;Analyse marcoeconomique .edition .universite de boeck .bruxelles.belgique .1999.p425.

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

حيث قام بإدخال عامل ثالث من عوامل إنتاج الثروة وهو الباقي أو العامل الباقي الذي يحدد بالتقدم التقني والذي إعتبره كعامل خارجي يحسن من فعالية عوامل الإنتاج<sup>1</sup>.  
و كان من أهم فرضياته:

هو أن كل من عوامل الإنتاج ورأس المال والعمل الفعلي لديهم وفرات حجم ثابتة هذا يعني أنه إذا ضاعفنا كميات رأس المال والعمل الفعلي نتحصل على إنتاج مضاعف بنفس الكمية بالإضافة إلى ذلك فإنه يفترض على الإقتصاد أن يكون متطور بالقدر الكافي، بحيث كل الأرباح الناتجة عن التخصص تكون مستغلة بصفة كاملة، و هذا قد لا يحدث في حالة إقتصاد غير متطور بصفة معينة، أين مضاعفة كميات رأس المال والعمل تؤدي إلى زيادة في الإنتاج بأكثر من الضعف كذلك من خصوصيات دالة الإنتاج، أن الإنتاجية الحدية لرأس المال او العمل تقول إلى مالا نهاية لما كل من رأس المال والعمل يؤولان الى الصفر وتقول الى الصفر لما يؤولان الى مالا نهاية.

و يفترض نموذج سولو أن الإستثمار الصافي يساوي الإدخار، بحيث إذا رمزنا ب  $s$  لنسبة الإدخار، فإن الزيادة في رأس المال تكتب  $SY(t) = \frac{dK(t)}{d(t)}$  و أن عدد السكان ينمو بمعدل خارجي قيمته  $n$  بالإضافة إلى سوق العمل هو في التوازن في المدى الطويل وعليه فإن المتغير  $L$  تمثل كل من العرض والطلب ويمكن كتابتها :

$$dL(t)/dt = nL(t)$$

### 3- نموذج لوكاس: LUCAS 1988:

ركز "روبرت لوكاس" على المكانة الخاصة لرأس المال البشري كمحرك للنمو وبنى عليه نماذجه وحرص مثل -رومر- على إثبات عدم كفاية النماذج النيوكلاسيكية في النمو من خلال تركيزه بصفة خاصة على إبراز مواطن الضعف في نتائج نموذجها الأصلي-نموذج سولو- في المجال الدولي فمن جهة لم

<sup>1</sup>-hakka..A.linvestissement en education et croissance economique en Algerie .elementstheorique et quelques evidences empiriiques ;revue economique et gestion ;N°7 ;universitedOran :2013 :p66-67.

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

يعمل "سولو" حسابا لتنوع أوضاع الإقتصاديات الدولية ومن جهة أخرى رأى "سولو" ان التجارة الدولية (من خلال لعبة التوازن التنافسي ) لا بد أن تسبب تعادلا سريعا لكل من نسب(رأس المال، العمل والأسعار النسبية لعوامل الإنتاج).

و في هذا النموذج بالتحديد قام "لوكاس" بتخصيص جزء من وقت العمال لتحسين قدراتهم وإعدادهم أو تكوينهم وفي هذه الحالة تتميز دالة الإنتاج بوجود نوعين من المدخلات :مخزون رأس المال المادي وتراكم العمال الفعال ،أي عرض العمل المادي بعد إعادة تقويمه بإستخدام مؤشر الفاعلية الذي يعبر عن تأثير الوفورات الإيجابية للإعداد أو التكوين على إنجازات العمال مطروحا منه الوقت المخصص لهذا التكوين<sup>1</sup>.

و قد إستخلص "لوكاس" من نمودجه هذا نتيجتين مهمتين :

**أولا :** "سبق الإشارة إليها بمناسبة عرض نموذج رومر الأول وهي تتعلق بفصل النمو المتوازن عن النمو الأمثل ،الناتج عن واقع وجود وفرات خارجية إيجابية ،المعدل الأمثل لنمو رأس المال البشري يعد أكثر إرتفاعا عن معدله المتوازن الناجم عن فائض الفاعلية الجماعية .

**ثانيا :** أن الإقتصاد الذي يجري تخصيص أولي لرأس المال المادي والبشري أفضل من غيره سيعمل على الدوام في وضع نمو أفضل من غيره، مما يعني أن النموذج يأخذ في عين الإعتبار إستمرار التباعد في مستويات الدخل بين الدول ناتج عن تباين الشروط الأولية<sup>2</sup>.

و لعنا نستخلص أنه حتى يتولد نمو ذاتي (أو داخلي) يتركز على رأس المال البشري -وفقا لنموذج لوكاس- فإنه يكفي أن تكون الإيرادات الحدية لرأس المال البشري (المخصص للتكوين والإعداد) ثابتة، أما إذا كانت متناقصة فإنه لا يوجد نمو طويل الأجل ،بينما إذا كانت متزايدة فإنه يوجد نمو عميق (EXPLOSIVE) .

<sup>1</sup>-بن قانة لإسماعيل محمد، إقتصاد التنمية (نظريات ،نماذج ،إستراتيجيات )، دار أسامة للنشر والتوزيع ،الأردن ،عمان 2011، ص141.

<sup>2</sup>-بن قانة لإسماعيل محمد، إقتصاد التنمية (نظريات ،نماذج إستراتيجيات )،مرجع سبق ذكره ص 141 .



## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

### المطلب الثالث: العمل والتنمية الاقتصادية .

تعد التنمية الاقتصادية خلق للثروة التي تفيد المجتمع فهي استثمار في تنمية الإقتصاد من أجل توفير الرخاء وجودة الحياة الأفضل لجميع السكان عن طريق تخصيص موارد محددة مثل الأراضي الأيدي العاملة، من أجل زيادة نسبة التوظيف وتوزيع الدخل .

### مفهوم التنمية الاقتصادية :

في اللغة: فسرت التنمية بأنها الزيادة من قولهم "أُثِمِتِ النارَ تنميةً" إذا أُلْقِيَتْ عليها حطبًا ودَكِّبَتْهَا به "و نمى المال وغير تنمية: زاد.

أما كلمة الإقتصاد فهي مأخوذة من القصد في المعيشة، ألا تسرف ولا تقتّر والقصد بين الإسراف والتقتير العدل. فله معنى حقيقي وهو العدل والإستقامة، و معنى مجازي وهو عدم الإسراف والتقتير إذ به يصير المقتصد مستقيماً في نفقته<sup>1</sup>.

أما **إصطلاحاً**: عرفها البعض على أنها "العملية التي بمقتضاها يجري الإنتقال من حالة التخلف إلى التقدم، و يصاحب ذلك العديد من التغيرات الجذرية والجوهرية في البنيان الإقتصادي ويعرفها آخرون بأنها العملية التي يتم بمقتضاها دخول الإقتصاد الوطني مرحلة الإنطلاق نحو النمو الذاتي"<sup>2</sup>.

و يمكن تعريف التنمية الاقتصادية بأنها "عملية يتم عن طريقها زيادة الدخل القومي الحقيقي بمعنى مجموع الناتج القومي من السلع والخدمات النهائية لدولة ما على مر الزمن بحيث يترتب على ذلك زيادة متوسط نصيب الفرد من هذا الدخل"<sup>3</sup>.

و يرى الدكتور مدحت العقاد أن التنمية الاقتصادية هي "العملية التي تستخدمها الدولة غير مستكملة النمو في إستغلال مواردها الاقتصادية الحقيقية بهدف زيادة دخلها القومي الحقيقي وبالتالي زيادة متوسط نصيب الفرد منه .

<sup>1</sup>-الخرسان محمد هادي، مرجع سبق ذكره، ص 26.

<sup>2</sup>-عجمية محمد عبد العزيز وعطية ناصف إيمان ونجا على عبد الوهاب، التنمية الاقتصادية، مطبعة البحيرة، 2008 ص 81.

<sup>3</sup>-محمد محمود يونس ومبارك عبد النعيم محمد، أساسيات علم الإقتصاد، كلية التجارة بجامعة الإسكندرية وبيروت العربية، ص 404.

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

أما الإقتصادي "kindleberger" فيؤكد أن التنمية الإقتصادية هي الزيادة التي طرأت على الناتج القومي في فترة معينة مع ضرورة توفر تغيرات تكنولوجية وفنية في المؤسسات الإنتاجية القائمة أو التي ينتظر إنشاؤها<sup>1</sup>.

أما الدكتور زكي الشافعي فيرى بأن التنمية الإقتصادية "ماهي إلا تغير بنياني ودفعة قوية وإستراتيجية ملائمة" وهذه هي العناصر الأساسية التي تهدف إليها عملية التنمية الإقتصادية .

أما الجانب الإجتماعي للتنمية الإقتصادية فيمكن أن يعرف بأنه الجهد الإنساني الواعي والمنظم المبذول لحشد الطاقات والموارد الإقتصادية في بلد ما بهدف رفع معدلات النمو للدخل القومي الحقيقي<sup>2</sup>.

كما يقصد بالتنمية الإقتصادية: أن يصاحب النمو الإقتصادي تحسن في توزيع الدخل وتركيبه النشاط الإقتصادي<sup>3</sup>. وعلى هذا الأساس يبرز النمو الإقتصادي كمؤشر كمي في حين أن التنمية الإقتصادية هي مؤشر نوعي .

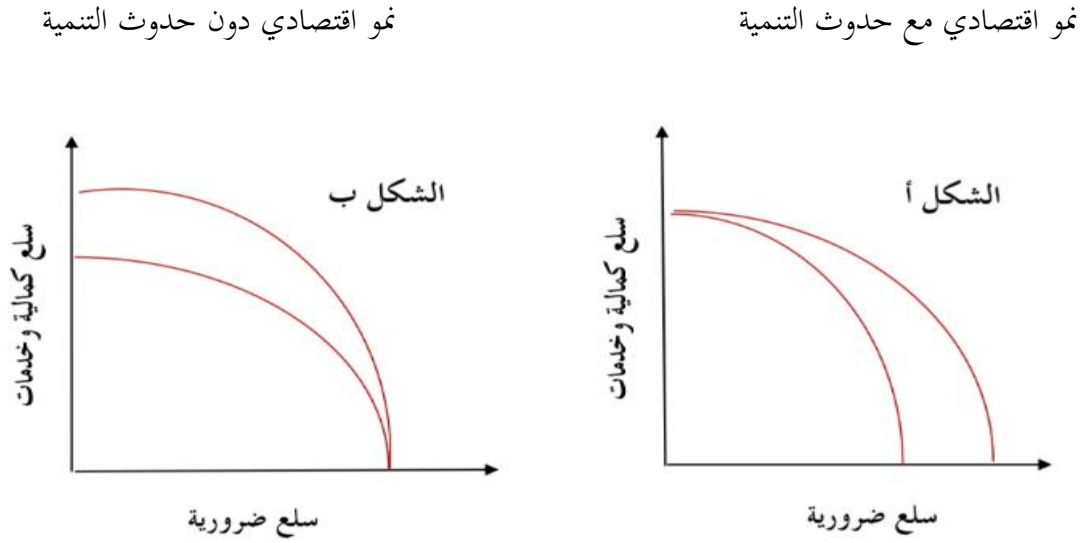
و من خلال المفاهيم العامة لكل من النمو والتنمية الإقتصادية، فإنه يمكن أن يكون في أي دولة نمواً إقتصادياً دون أن تكون فيها عملية التنمية، كما يمكن أن يكون هناك نمواً إقتصادياً مع حدوث عملية التنمية، و يتم توضيح ذلك بإستعمال منحني إمكانيات الإنتاج كما الوارد في الشكل الموالي:

<sup>1</sup>-عبد الرحمن إسماعيل وعريفات حربي محمد، مفاهيم ونظم إقتصادية: التحليل الإقتصادي الكلي والجزئي دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص 267.

<sup>2</sup>-الوادي محمود والعساف أحمد، وليد أحمد صافي، الإقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2009، ص 298.  
<sup>3</sup>-wayneNafziger : »Economicdeveloppement « ;04<sup>th</sup>edition  
,combidageuniversitypress, USA 2006,p15.

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

### الشكل 1-2: منحنيات النمو والتنمية.



المصدر: بلقربوز مصطفى، دور الموارد الطبيعية في التنمية الاقتصادية، دراسة حالة (الجزائر، نيجيريا، وبوتسوانا)، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص إقتصاد دولي، جامعة وهران، 2013-2014، ص5.

من خلال الشكل (ب) الذي يبين أن النمو الاقتصادي أدى إلى إنتقال منحنى إمكانية الإنتاج إلى اليمين، أي أن أغلبية المنتجات الإضافية هي عبارة عن سلع كمالية وخدمات والتي يستفيد منها أصحاب الدخل المرتفع وفي هذه الحالة تكون التنمية منخفضة أو معدومة، أما (أ) يوضح بأن المنتجات الإضافية هي عبارة عن سلع ضرورية، و التي يستفيد منها أصحاب الدخل الضعيفة والمتوسطة<sup>1</sup>.

بعض نظريات التنمية الاقتصادية :

#### 1-نظرية الدفعة القوية :

<sup>1</sup> - بلقربوز مصطفى، دور الموارد الطبيعية في التنمية الاقتصادية، دراسة حالة (الجزائر، نيجيريا، وبوتسوانا)، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص إقتصاد دولي، جامعة وهران، 2013-2014، ص5.

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

تتمثل فكرة النظرية في أن هناك حاجة إلى دفعة قوية أو برنامجا كبيرا ومكثفا في حد أدنى من الاستثمارات بغرض التغلب على عقبات التنمية ووضع الإقتصاد على مسار النمو الذاتي<sup>1</sup>.

إن صاحب هذه النظرية هو (rosentein rodam) الذي يؤكد على القيود المفروضة على التنمية في البلدان المتخلفة، و في مقدمة هذه القيود ضيق حجم السوق، وهو يعتقد أن التقدم في عملية التنمية لن تحدث توسعا في السوق ولن تكسر الحلقة للفقر ما لم يتوفر حدا أدنى من الجهد الإنمائي، ليتمكن الإقتصاد من الإنطلاق من مرحلة الركود إلى مرحلة النمو الذاتي، و هذا يعني حدا أدنى من الإستثمار والتي يسميها بالدفعة القوية، وقدرها بنحو 13,2% من الدخل القومي خلال السنوات الأولى من التنمية، ثم ترتفع تدريجيا .

و ينطلق "rodam" في تبريره للدفعة القوية من فرضية أساسية مفادها أن التصنيع هو سبيل التنمية في البلدان المتخلفة، ومجال لإستعاب فائض العمالة المتعطلة جزئيا أو كليا في القطاع الزراعي، على أن تبدأ عملية التصنيع بشكل دفعة قوية من خلال توظيف حجم ضخم من الإستثمارات في بناء مرافق رأس المال الإجتماعي من طرق ومواصلات ووسائل نقل وقوى محركة وتدريب القوى العاملة، و هذه المشروعات ضخمة غير قابلة للتجزئة من شأنها أن تخلق وفورات إقتصادية خارجية تتمثل في توفير خدمات إنتاجية بتكلفة منخفضة ضرورية لقيام شروعات صناعية ما كانت تنشأ دون توفر هذه الخدمات<sup>2</sup>.

إن الإستثمار على نطاق واسع يؤدي إلى زيادة سريعة في الدخل القومي ومن ثم زيادة في الميل الحدي للإدخار، و بالتالي إرتفاع حجم الإدخار مع التقدم في عملية التنمية، و الإعتماد على الموارد المحلية الذي يكون للدولة دور مهم فيه خصوصا عملية التخطيط وتنفيذ المشروعات التي تتطلب رؤوس

<sup>1</sup>-فريد النباتي سهيلة، التنمية الإقتصادية، دار الراجية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2015، ص 2-5.

<sup>2</sup>-القريش مدحت، التنمية الإقتصادية (نظريات وسياسات وموضوعات)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2007، ص 88.

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

أموال ضخمة وتكنولوجيا عالية، يعجز المستثمر الخاص من المحلي الدخول فيها ،كتلك المشروعات التي ينعدم فيها الربح أو تحقق سيادة الدولة مثل بناء السدود وإنشاء الطرق والمواصلات ...إلخ.

تتطلب نظرية الدفع القوية ثلاث شروط متعلقة بعدم تجزئة وهي:

**عدم التجزئة في دالة الإنتاج:** بمعنى عدم تجزئة مستلزمات الإنتاج أو العمليات التصنيعية التي تعتبر السبب المباشر في زيادة العوائد ، كما أن رأس الإجماعي المشتمل على الصناعات الأساسية مثل الطاقة والنقل والمواصلات يتطلب فترة إنجاز طويلة المدى مما يجعل تجزئته تخفض من العوائد.

**عدم التجزئة في الطلب:** حيث أن المشروعات المتكاملة تخلق طلبا متكاملا وهو ما تبحث عنه البلدان النامية.

**عدم التجزئة في جانب العرض من المدخرات :** تتطلب الإستثمارات الضخمة تعبئة كل المدخرات وهو ما تفتقده البلدان النامية لضعف الدخل الفردي ، مما يجعل الميل الحدي للإدخار أقل من الميل المتوسط له، وهو ما يشكل عقبة في عدم كفاية عرض المدخرات في مواجهة المتطلبات المالية للإستثمارات الكبرى<sup>1</sup>.

**أهم الإنتقادات الموجهة لهذه النظرية :**

أن هذا الأسلوب أسس على إفتراضات على جانب العرض غير موجودة في الدول النامية .  
ندرة وإنعدام الإطارات الإقتصادية والإدارية والهندسية في الدول النامية وهو ما تحتاجه نظرية الدفع القوية .

التركيز على الصناعة بدل الزراعة وهي السائدة في الدول النامية .

عملية الدفع القوية تتطلب أموال ضخمة وهي التي لا تتوفر لدى الدول النامية.

<sup>1</sup>- كبداني سيد أحمد، مرجع سابق، ص 63.

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

و من هذه الإنتقادات وغيرها يرى الإقتصاديون أن هذه النظرية لا تحقق نجاحا في الدول النامية<sup>1</sup>.

نظرية مراحل النمو للتنمية :

يقسم روستو مراحل النمو الإقتصادي إلى خمس مراحل تتميز كل مرحلة بجملة من الخصائص تميز عن بقية المراحل ، و لقد إعتد روستو في تدعيم طرحه على سرد الحقائق التاريخية التي مرت بها الدول المتقدمة ، و فيما يلي عرض مختصر لهذه المراحل :

أولا : مرحلة المجتمع التقليدي (traditional society) :

و هي المرحلة التي تتسم بسيادة القطاع الزراعي كقطاع أساسي في المجتمع سواء كمجال للعمل لأغلب الأفراد والقوى العاملة أو كمجال لتحقيق الثروة الوطنية ، كما تتصف هذه المرحلة بتخلف طرق الإنتاج المستخدمة في العمليات الإنتاجية وبوجود حد أقصى لما يمكن أن تبلغه الإنتاجية المتوسطة للفرد وقد يسود في هذه المرحلة حالة من الركود الإقتصادي<sup>2</sup>.

ثانيا : مرحلة التهيؤ للانطلاق (preconditions for take off) :

حيث تنهياً ظروف الإنطلاق بتوفير المتطلبات الإقتصادية الضرورية لذلك ، مثل حد أدنى من الإستثمارات تكون موجهة للنقل ولرأس المال الإجتماعي ، و الذي يجب أن يفوق 10% من الدخل القومي ويكون محكوما برغبة الأفراد واستعدادهم لإقراض رأس المال وتحمل المخاطر الإستثمارية ، مع توفر عدد كاف من المنظمين الذي يحفز على إقامة مجتمع صناعي بتوجيه الفائض الزراعي إلى الصناعة في ظل حكومة حديثة معاصرة وفعالة تعمل على تنظيم الإقتصاد وفق مبدأ تقسيم العمل .

ثالثا : مرحلة الإنطلاق (take off) :

و هي المرحلة الفاصلة حيث يتوقع أن تحدث دفعة قوية سواء كانت ثورة سياسية أو تكنولوجية أو علمية تقضي على عوامل الجهود والفشل وتؤسس لإرساء نظم إقتصادية وإجتماعية وسياسية وثقافية

<sup>1</sup>-القرشي مدحت ،التنمية الإقتصادية (نظريات وسياسات وموضوعات ) ،ص 91 .

<sup>2</sup>-الأقداحي هشام محمود ،العلاقات الإقتصادية الدولية المعاصرة ،مؤسسة شباب الجامعة ،الإسكندرية ،مصر ،2009 ،ص 104 .

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

جديدة تحفز النشاط الإقتصادي بكل متغيراته من إيدار واستثمار ودخل وطني وأسواق داخلية وخارجية. ويشترط "rostow" أن تكون نسبة الإستثمار على الأقل تتراوح بين 5% و 10% من الدخل الكلي، و أن تكون نسبة الزيادة في الدخل تفوق معدل الزيادة السكانية بما يضمن تحقيق النمو الإقتصادي وإنشاء القطاعات القائمة<sup>1</sup>.

### رابعا: مرحلة النضج (drive to maturity):

هذه المرحلة تتميز بالميزات التالية<sup>2</sup>:

- إنتشار التصنيع على صعيد واسع، إضافة إلى الإستخدام الواسع للتكنولوجيا في شتى نواحي الحياة .

- إرتفاع نسبة العمالة الماهرة والمدربة في الإقتصاد، إلى جانب إمتلاك قدرات تنظيمية وتسييرية عالية.

- أما على صعيد إستغلال الموارد المتاحة، إزدياد نسبة الكفاءة في إستخدام الموارد .

- إزدياد المدخرات ومن ثم الإستثمار من 10% إلى 20% من الدخل الوطني .

- أما على صعيد العلاقة مع العالم الخارجي، تزداد في هذه المرحلة درجة الإنفتاح على الخارج، و يسجل الميزان التجاري فائضا لصالح الإقتصاد الوطني .

و قد قدر روستو بأن هذه المرحلة تشمل حوالي أربعة عقود.

### خامسا: مرحلة شيوع الإستهلاك الوفير (high mass of consumption):

هذه المرحلة هي أرقى مراحل النمو والتطور، و تتميز بالميزات التالية:

<sup>1</sup>- كبداني سيد أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 71.

<sup>2</sup> - عجمية محمد عبد العزيز والليثي محمد علي، التنمية الإقتصادية، مفهومها، نظرياتها، سياساتها، الدار الجامعية مصر، 2004، ص 154-157.

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

إرتفاع الأجور إلى حد بلوغ مستويات عالية من الوفرة، و عليه ينصرف تركيز المجتمع إلى إنتاج السلع الكمية الكمالية والسلع الإستهلاكية المعمرة مثل إنتاج السيارات والإلكترونيات المختلفة والتوسع في تقديم الخدمات المختلفة والرفع من نوعيتها، كما توجه مختلف البرامج لدعم رفاهية المواطن من خلال زيادة الضمان الإجتماعي وتوسيعه ليشمل كافة شرائح المجتمع، فضلاً عن تقليص ساعات العمل اليومية بشكل الذي يتيح للأفراد الإستمتاع بأوقاتهم. ويرى روستو أن الولايات المتحدة الأمريكية قد وصلت إلى هذه المرحلة عام 1920 وبريطانيا في 1930 واليابان وغرب أوروبا في عام 1950. أهم الإنتقادات الموجهة لهذه النظرية :

- تحليل روستو فشل في مقابلة الشروط السابقة الذكر المطلوبة لتوفير نظرية مراحل سليمة .
- التفسير الإنطباعي لروستو أقرب إلى تجربة تاريخية منه إلى تحليل علمي دقيق .
- التقسيم هذا قد يكون مضللاً عندما توضع السياسات الإقتصادية على أساسه<sup>1</sup>.

### 3- نظرية التغير الهيكلي:

يقصد بالتغيير الهيكلي ذلك التحول الذي يحدث على المدى البعيد وعلى نطاق واسع أي التحول من إقتصاد الكفاف إلى إقتصاد صناعي، و حسب تعريف "إيشكاوا 1987" الذي ينظر إلى التغير الهيكلي على أنه تغير في مؤشرات الإقتصاد مثل الناتج الوطني والإنفاق والصادرات والواردات، و السكان وقوة العمل أي التحول على المدى الطويل في البنية الأساسية من التغيير على المدى القصير في الإنتاج والعمالة والتحديات الإقتصادية قصيرة الأجل التي تتم إدارتها من خلال السياسات المالية أو النقدية لا تشكل جزءاً من التغير الهيكلي، فالتغير الهيكلي يحدث عندما يتم التحول من إقتصاد يعتمد على القطاع الزراعي إلى إقتصاد أساسه القطاع الصناعي، كما أن التغير في الإقتصاد العالمي هو العولمة.

<sup>1</sup>-عجمية محمد عبد العزيز وآخرون، ص 154-157.



## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

و حسب كل من "فيشر 1939"، و "كلارك 1940" حول نظرية التغير الهيكلي يرون بأن الإقتصاد يمر بثلاث مراحل :

**المرحلة الأولى:** يفترض كل منهما في هذه المرحلة أن البلدان ذات الدخل المنخفض هي التي تعتمد على المواد الخام من خلال الزراعة والتعدين والصيد في سياستها الإقتصادية.

**المرحلة الثانية:** ظهور عملية التصنيع وعدم الإعتماد على المواد في شكلها الخام من أجل رفع معدلات النمو .

**المرحلة الثالثة:** تعتبر هذه المرحلة مرحلة النضج الإقتصادي والتي من خلالها ترتفع معدلات النمو أي مرحلة توليد الدخل المرتفع وبتالي تطوير قطاع التعليم العالي مع توفير خدمات الصحة والسياحة إلخ...<sup>1</sup>

و يعتبر نموذج "أرثر لويس" النموذج الثابت من نماذج التنمية الإقتصادية يبين كيفية حدوث التغير الهيكلي لإقتصاد نامي حيث يلعب فيه فائض الرأسمالي الدور الحاسم في عملية التنمية، والفرضية هنا هي وجود إقتصاد تسوده حالة الازدواجية الاقتصادية، حيث يوجد فيه قطاعان :

**الأول:** قطاع ريفي عند مستوى الكفاف ومكتظ بالسكان، بحيث أن إنتاجية العمل تقترب إلى الصفر .

**الثاني:** قطاع صناعي تكون إنتاجية العمل فيه مرتفعة وأن أجور العمل في هذا القطاع أعلى من القطاع الزراعي بنسبة معينة وثابتة فالعمالة تنتقل من الريف إلى القطاع الصناعي في المدن، لإرتفاع الأجور في الصناعة، تؤدي إلى إرتفاع في مستوى الإنتاجية وزيادة حجم التشغيل<sup>2</sup> .

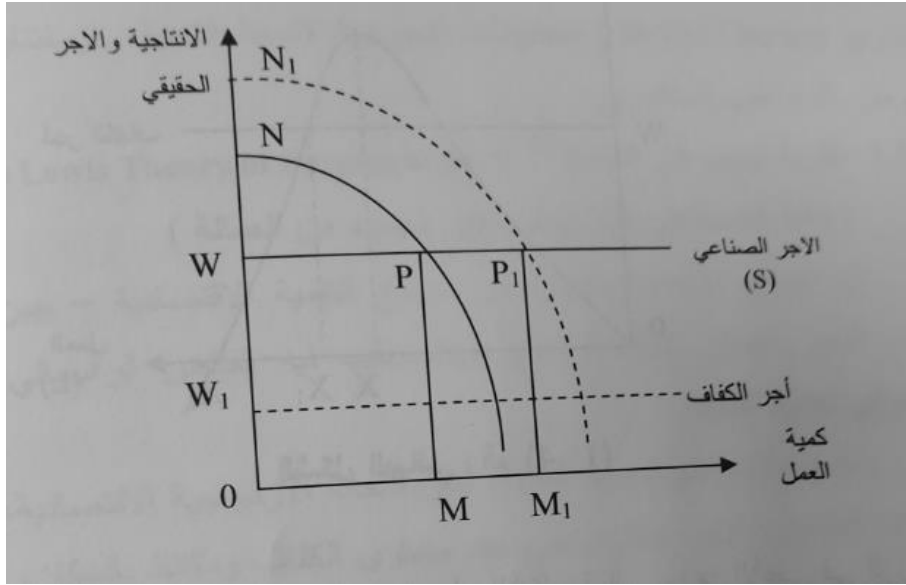
و لتوضيح نموذج لويس لنمو القطاع الحديث في إقتصاد مزدوج نستعين بالشكل البياني التالي:

<sup>1</sup>-purusottam nayak and MISHRA ,structural change in Meghalaya :theory and Evidence,SK North-eastern hill university ,15-june 2009,p2,3.

<sup>2</sup>-القريش مدحت ،التنمية الإقتصادية (نظريات وسياسات وموضوعات ) ،ص 102-104.

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

الشكل 1-3: يمثل المحور العمودي للأجر الحقيقي والنتائج الحدي للعمل.



المصدر: مدحت القرشي، التنمية الاقتصادية (نظريات وسياسات وموضوعات)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2007، ص104.

يبين المحور العمودي للأجر الحقيقي والنتائج الحدي للعمل والمحور الأفقي يبين كمية العمل، والمسافة (OW<sub>2</sub>) تمثل مستوى أجر الكفاف في الزراعة، والمسافة (OW) تمثل الأجر الحقيقي في القطاع الحديث، وعند هذا المستوى من الأجر يكون عرض العمل غير محدود، ذلك لأن لويس يعترض بأنه عندما يكون الأجر الحضري أعلى من أجر الريف فيمكن عندها العمالة الريفية الفائضة وإن منحني إنتاجية العمل (N) يمثل الطلب على العمل والخط الأفقي (W<sub>s</sub>) يمثل عرض العمل.

و يتم إستئجار العمل عندما يكون الناتج الحدي ساويا إلى الأجر الحقيقي أي في النقطة (P) كما هو موضح في الشكل البياني وبتالي يكون حجم العمل المستخدم هو (OM) ويكون ناتج القطاع الحضري يساوي (ONPM)، و صافي الأرباح المحققة يكون مساوي إلى المساحة (WNP)، إذ تم إستثمار الفائض في القطاع الصناعي يزداد تراكم رأس المال ومن ثم يزداد الإنتاج الكلي ويتحرك منحني إنتاجية العمل إلى الأعلى ليصبح (N<sub>1</sub>) والذي يتقاطع مع منحني الأجر أو منحني عرض العمل في النقطة (P<sub>1</sub>) ويزداد التشغيل من (OM) إلى (OM<sub>1</sub>) وهنا يرتفع إجمالي الناتج (ON<sub>1</sub>p<sub>1</sub>m<sub>1</sub>) ويزداد إجمالي الأجر

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

المدفوعة إلى  $(owp_1m_1)$  وتزداد الأرباح المحققة ويعاد استثمارها في الصناعة ويزداد رأس المال ويرتفع منحنى الطلب إلى الأعلى ويزداد الإنتاج والتشغيل في القطاع الحديث وهكذا تحصل عملية التنمية في نموذج "لويس" اعتمادا على اجتذاب العمالة من الريف إلى المدينة .

إن الحافز للإستثمار في الصناعة هنا يأتي من خلال الأرباح والتي تتزايد لأن منافع زيادة الإنتاجية في القطاع الصناعي تحدث إلى رأس المال لأن الأجر الحقيقي يفترض أن يكون ثابتا، وبالتالي فإن منافع زيادة الإنتاجية تذهب إلى رأس المال فقط وليس إلى العمل وتستمر عملية إمتصاص العمالة الفائضة في الزراعة نحو القطاع الصناعي<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>-القريش مدحت ،التنمية الإقتصادية (نظريات وسياسات وموضوعات ) ،ص 104-105.

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

### المبحث الثاني : مدخل نظري ومفاهيمي لسوق العمل .

إذا كان العمل يعبر عن المجهود الإنساني الفكري أو الجسدي الذي يؤدي إلى خلق المنفعة أو زيادتها فإن سوق العمل هو السوق المسؤول عن توزيع هذا العمل على الوظائف والمهن ، و السوق من المنظور الإقتصادي يتميز بالعرض والطلب لذا يعرف سوق العمل ب: "أنه المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين والبائعين لخدمات العمل ، و البائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل . أي أن مكونات سوق العمل هي البائع والمشتري ويمكن التمييز بين الأنواع المختلفة لأسواق العمل ، لأن خدمة العمل غير متجانسة ولأن الأعمال لها تصنيفات مختلفة ، فهناك العمالة الماهرة وغير الماهرة وأن خدمة الميكانيكي تختلف عن مهمة الطبيب ، و تختلف من تخصص لآخر ، و بالتالي هناك سوق لكل خدمة من خدمات العمل كسوق العمل في قطاع الزراعي وسوق العمل في القطاع السياحي... إلخ<sup>1</sup>.

و يعرف سوق العمل إقتصاديا بأنه الآلية التي تحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف اي تفاعل قوي الطلب والعرض على خدمات العمل<sup>2</sup>. أو هو العرض والطلب على اليد العاملة ومن أهم ما يميز سوق العمل عن غيره ما يلي<sup>3</sup>

**غياب المنافسة الكاملة:** أي عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة ومن أسباب غياب المنافسة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجور العالية بالنسبة للعمال كذلك هناك بعض العمال ليست لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور عالية .

- **سهولة التمييز بين خدمات العمل:** حتى لو كانت تتشابه سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين أو لأسباب إختلاف السن أو الثقافة .

<sup>1</sup>-قريشي مدحت، إقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص 21.

<sup>2</sup>-فرحاتي إسماعيل، محددات عرض العمل في الجزائر، (دراسة قياسية للفترة 1980،2017) مذكرة ماستر تخصص إقتصاد كمي جامعة الشهيد لخضر، الوادي 2018، ص 7.

<sup>3</sup>-شلالي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال فترة 2004،2001 مذكرة الماجستير تخصص إقتصاد كمي، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2015-2016، ص 6.

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

- تأثر عرض العمل: وذلك يبين سلوك العمال وتفضيلاتهم المختلفة (مستوى الدخل، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، كمية وقت الفراغ...).
- تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي: وتنعكس آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في إحدى المظهرين:

عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة.

تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة ومستوى تعليمي أعلى ويمكن التقليل من البطالة الناتجة بإعادة تدريب وتأهيل العمال.

و إن الطلب على العمل يتمثل في طلب المؤسسة لخدمات العمل وطلب المؤسسة لخدمات العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في إنتاجها بينما عرض العمل يصدر عن العمال حيث لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل وبين العامل ذاته الذي يقدمها، فظروف العمل وطبيعته كلها عوامل تحدد حجم العمل المستخدم بتفاعل عرض العمل والطلب عليه وفي حالة تساوي هذين الآخرين يتحقق التوازن في سوق العمل:.

### المطلب الأول: الطلب على العمل، تعريف، العوامل المحددة له.

#### تعريف الطلب على العمل:

إن الطلب على العمل يتمثل في طلب مؤسسة لخدمات العمل، و طلب المؤسسة لخدمة العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في إنتاجها، لذلك يعرف الطلب على خدمات العمل بأنه طلب مشتق، أي رب العمل يطلب ليس من أجل إستهلاكه بل من أجل الاستفادة منه في إنتاج سلع وخدمات أخرى تدر عليه ربما يفوق ما أنفقته في الحصول عليه<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>-شلاللي فارس، مرجع سبق ذكره، ص 6.

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

الطلب على العمل هو طلب مشتق (**derived demand**) من الطلب على السلع والخدمات التي ينتجها العامل، و إن صاحب العمل يستأجر العمال لغرض إستخدامهم في إنتاج السلع والخدمات ولا يطلب العمل بحد ذاته<sup>1</sup>.

الطلب على العمل هو طلب مشتق من الطلب على السلعة التي يدخل في إنتاجها، أي أن المنتج يطلب العمل ليس لإستهلاكه، بل من أجل الإستفادة منه في إنتاج سلعته المطلوبة منه في الأسواق.

و يمكن تعريف الطلب على العمل في النموذج الكلاسيكي بأنه دالة متناقصة في الأجر الحقيقي ذلك أن المنتجين هم من يقومون بشراء خدمات العمل والسعي لتعظيم أرباحهم في ظل المنافسة الكاملة أي أن إختيارهم لمستوى الناتج وعنصر العمل الموظف يكون في الواقع قرارا واحدا ومنه دالة الطلب على العمل تكون كما يلي:<sup>2</sup>

$$L^d = f(W)/W = W/P.$$

حيث:  $L^d$  الكمية المطلوبة من العمل.

$W$ : الأجر الحقيقي.

$W$ : الأجر النقدي.

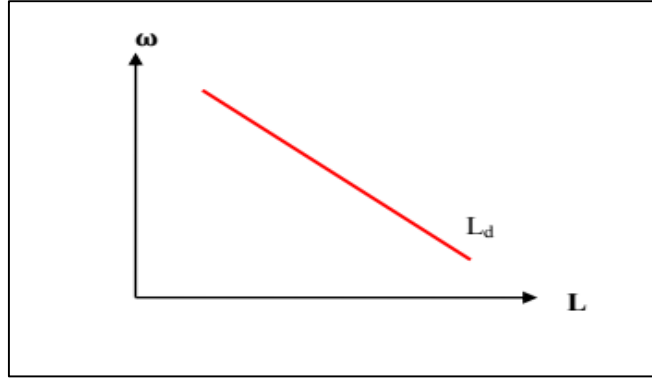
$P$ : المستوى لعام للأسعار.

<sup>1</sup>- القريشي مدحت، إقتصاديات العمل، مرجع سبق ذكره، ص 31.

<sup>2</sup>- شهاب الحمداني رفاه، نظرية الإقتصاد الكلي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص 275.

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

الشكل 1-4: منحنى دالة الطلب على العمل<sup>1</sup>:



المصدر: فاروق بن صالح الخطيب، عبدا العزيز، بن أحمد دياب، دراسة متقدمة في النظرية الاقتصادية لكلية، خوارزم علمية للنشرة التوزيع، 2015، ص 207

المنحنى يتطابق مع منحنى الناتج الحدي لعنصر العمل، حيث منحنى الطلب على العمل هو ميل مماس دالة الإنتاج بين نقطتين ويمثله منحنى الناتج الحدي للعمل وهو مقدار سالب (مثل ما هو موضح في الرسم) حيث يتحقق شرط التوازن  $w=p(MPL)$  أي يتم اشتقاقه من دالة الإنتاج .

لا يوجد اختلاف بين الكلاسيك وكينز في تفسيرهم لدالة الطلب على العمل فدالة الطلب على العمل هنا هي أيضا دالة مشتقة من دالة الإنتاج وهي دالة متناقصة بالنسبة للأجر الحقيقي وبالتالي يأخذ منحنى الطلب على العمل عند كينز نفس منحنى الطلب عند الكلاسيك حيث<sup>2</sup>:

$$L^d=L^d(w)=L^d(w(p)).$$

<sup>1</sup>- بن صالح الخطيب فاروق، وآخرون، مصدر سبق ذكره، ص 207.

<sup>2</sup>- عمر صخري، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008، ص 273 .

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

### العوامل المحددة للطلب على العمل<sup>1</sup>:

#### أ-الحجم السكاني :

الذي يحدد أساسا حجم المعروض من قوة العمل من جهة، فضلا عن أن النمو السكاني يعبر عن زيادة الطلب على السلع والخدمات المختلفة .

#### ب-نوع النظام الإقتصادي السائد:

ففي ظل نظام الإقتصاد الحر يسود مبدأ المنافسة الحرة ويتحدد الطلب على العمل في ضوء مبدأ الإنتاجية الحدية حيث أن أصحاب العمل يقارنوا بين التكاليف الحدية لإستئجار العامل وهي تمثل الأجر الحقيقي له وبين الناتج الحدي للعامل وهو يمثل إيراده الحدي فإذا كان إيراده الحدي أعلى من تكلفته الحدية لإستئجاره فبالإمكان زيادة الأرباح بزيادة التوظيف وإذا زادت التكاليف الحدية على الإيراد الحدي فإنه بالإمكان تخفيض كمية العمل وعدم توظيف أما في ظل الأنظمة الإقتصادية المستمدة من الفكر الإشتراكي فإن الدافع إلى زيادة الطلب على قوة العمل تابع من مسؤولية الدولة في تهيئة فرص العمل الكافية لكافة أفراد قوة العمل .

#### ج-التطور التكنولوجي:

يعد هذا العامل من أشد العوامل المحددة لحجم الطلب على العمل حيث إستغلت ثمار التقدم التكنولوجي بشكل مكثف في قطاعات الإنتاج المختلفة وأصبح إستخدام الآلات والمكائن المتطورة سمة أساسية من سمات الإنتاج وأصبح مصدرا أساسيا للبطالة وذلك بإستغناء عن العمالة الكثيفة .

#### د-معدل النمو الإقتصادي :

يؤثر معدل النمو الإقتصادي في تحديد الطلب على قوة العمل نظرا لما تتطلبه معدلات النمو العالية من إيجاد فرص عمل جديدة ومن ثم زيادة الطلب على قوة العمل تبعا لذلك.

<sup>1</sup>-بن عيسى رشيد، العوامل المحددة للطلب على العمل، 11 مارس 2018، تاريخ الإطلاع 2021/05/15 (12:58) تم التحميل من الموقع الإلكتروني: <http://UNV.VOKERBOLA.edu>.



## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

### ج-القواعد التنظيمية المعتمدة للعمل :

التي تتعلق بتحديد سن العمل وساعاته في ضوء قواعد الدولة وتشريعاتها المحددة لسن العمل والتي تتأثر بالعديد من العوامل الذاتية والموضوعية. يتحدد حجم القوى البشرية والتي يحتسب من خلالها حجم المعروض من قوة العمل بعد إستبعاد الفئات الواقعة خارج قوة العمل أما ساعات العمل فإن أثرها مباشر في تحديد كمية العمل المعروضة، فعلى سبيل المثال زيادة الحد الأدنى لسن العمل من 13-15 سنة يقلل من الكمية المعروضة وتخفيض ساعات العمل الأسبوعية يقلل من الكمية المعروضة وتخفيض سن التقاعد من 65-60 يقلل من الكمية المعروضة.

### المطلب الثاني: عرض العمل، محدداته.

#### تعريف عرض العمل:

عرض العمل هو مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملون في تقديمها لأغراض الإنتاج لقاء أجر معين وخلال فترة زمنية معينة مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة.

و نعني بعرض العمل عدد العمال القادرين على العمل والراغبين فيه خلال فترة زمنية معينة أو حجم القوة العاملة في المجتمع وقد ينصرف عرض العمل إلى ساعات العمل:

و يمثل عرض العمل مجموع أفراد القوة العاملة سواء كانوا عاملين فعلا أو عاطلين عن العمل أي أن عرض العمل يمثل جميع من لديهم قدرة على العمل (أو الرغبة فيه).

و نعني به أيضا العرض الذي يصدر عن العمال، بحيث يعرض العامل خدماته في السوق مقابل أجر يعتبر كاف لتخلي عن سلعة أي أن العامل يوازن بين المنفعة التي يحصل عليها عند إستعمال وقت فراغه وبين المنفعة التي يحصل عليها من الأجر الذي يتقاضاه نتيجة التخلي عن جزء أكبر أو أصغر من وقته للعمل السوقي المأجور<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>-بن صالح الخطيب فاروق، و آخرون، مرجع سبق ذكره، ص 208.

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

إن عرض العمل يكون من طرف الأفراد ووفق المدرسة الكلاسيكية يرتبط عرض العمل إيجاباً بمعدل الأجر الحقيقي فإذا رمزنا إلى معدل الأجر الاسمي بالرمز  $W$  ومستوى العام بالرمز  $P$  وإلى معدل الأجر الحقيقي بالرمز  $W_R$  فإن هذا الأخير يتحدد كما يلي<sup>1</sup>:

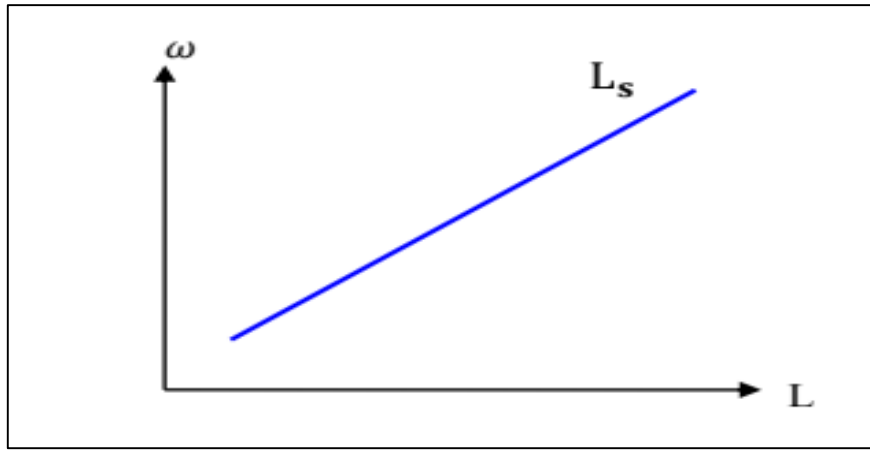
$$W_R = \frac{W}{P}.$$

أما دالة العرض فتكون على الشكل :

$$L_S = L_S(W_R) = L_S\left(\frac{W}{P}\right)$$

و العلاقة بين عرض العمل  $L_S$  ومعدل الأجر الحقيقي  $W_R$  إيجابية أي أنه يمكن أن نمثل بيانياً هذه الدالة كما يلي :

الشكل 1-5: يمثل العلاقة بين عرض العمل ومعدل الأجر الحقيقي



**المصدر :** بن صالح الخطيب فاروق ، بن أحمد دياب عبد العزيز ، دراسة متقدمة في النظرية الإقتصادية الكلية ، خوارزم علمية للنشرة التوزيع ، 2015، ص 209

و يتضح من المنحنى أن حجم العمل المفروض له علاقة بمستوى الأجر الحقيقي فكلما كان الأخير أكبر كلما زاد عرض العمل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>-فرحاتي إسماعيل ، مرجع سبق ذكره ، ص 19.

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

أما رأي كينز حول عرض العمل يمكن تلخيصه في نقطتين أساسيتين<sup>2</sup>:

1- يرى كينز أن العمال معروضون للخداع النقدي وأن سلوكهم في عرض خدماتهم يتحدد أساسا بالأجر النقدي على خلاف الكلاسيك الذين يعتبرون الأجر الحقيقي هو المحدد لعرض العمل .

2- إن الأجر النقدي غير مرن نحو الإنخفاض، أي أن هناك حد أدنى للأجر النقدي لا يمكن أن ينخفض إلى أقل منه، و أنه لا يوجد أي عامل يقبل بعرض خدماته بأقل منه، و ذلك بسبب وجود الاتحادات العمالية وعدم توافر المنافسة الكاملة في الأسواق، فعند هذا الأجر تنكسر دالة عرض العمل الكينزية، و يؤدي هذا بالطبع إلى إنكسار دالة العرض الكلي في النظرية الكينزية .

و عليه تكون دالة عرض العمل مرتبطة بالأجر النقدي إرتباطا طرديا  $L_S=F(W)$  حيث:

$L_S$ : الكمية المعروضة من العمل.

$W$ : الأجر النقدي.

$\bar{W}$ : الحد الأدنى للأجر النقدي.

**العوامل المحددة لعرض العمل :**

**1-حجم السكان وهيكله :**

-إن النمو السكاني يعمل على جعل الكثافة السكانية في تزايد والتي من خلالها يتحدد حجم العمالة في سوق العمل، إذ كلما إرتفع معدل النمو السكاني تزداد الأيدي العاملة.

-نسبة السكان في سن العمل إلى مجموع السكان: إذ كلما كانت هذه النسبة مرتفعة يزداد عدد العمال القادرين على العمل وبالتالي عرض العمل.

<sup>1</sup>-فرحاتي إسماعيل، مرجع سبق ذكره، ص 19 .

<sup>2</sup>-بريش السعيد، الإقتصاد الكلي -نظريات، نماذج وتمارين محلولة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 198.

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

-قرار المشاركة في قوة العمل: إن القرار الخاص بالعمل هو في النهاية قرار حول كيفية قضاء الوقت، حيث أحد طرق قضاء الوقت هو في استعماله في النشاطات الترفيهية، أما الطريقة الأخرى وهي الأهم هو إستغلال الفرد وقته في العمل ويكون ذلك مقابل أجر .

-التركيب النوعي للسكان (من حيث الجنس والعمر) وتختلف تأثيرها باختلاف الظروف الإقتصادية والإجتماعية فمثلا ترتفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل في الدول المتقدمة بينما تنخفض هذه النسبة في الدول النامية .

-عوامل جغرافية: تتعلق بالمكان الذي تتواجد فيه القوى العاملة.

### 2-الأجر وعرض ساعات العمل :

الأجر: تشير النظرية الإقتصادية إلى وجود علاقة طردية بين عرض العمل والأجر ، فإرتفاع الأجر يشجع على زيادة العرض بينما إنخفاض الأجر يقلل من هذا العرض .

**ساعات العمل:** غالبا ما يقاس عرض العمل بساعات العمل، عوضا عن عدد العمال، و يلاحظ ميل عام لتناقص ساعات العمل المعروضة للفرد الواحد وإرتفاع أجر الساعة في البلدان المتقدمة ولكن على العموم فإن معدل الأجر اعلى يقابله عرضا أعلى من ساعات العمل.

**الهجرة:** بما أن عرض العمل يتحدد بعرض الأيدي العاملة في سوق العمل إذن من الطبيعي أن يتأثر هذا العرض سلبا أو إيجابا بالهجرة .

**الضريبة على الدخل:** إذا لجأت الحكومة إلى تخفيض ضريبة الدخل فمن المرجح أن يظهر أحد الأثرين: إما ان يتوجه العامل لزيادة عدد ساعات العمل المعروضة من أجل الإستفادة بالأجر الإضافي لساعات العمل الجديدة وإما ان يؤدي إلى زيادة طلبه على وقت الفراغ أو الراحة بعد أن إرتفع مستوى ثروته<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>-فرحاتي إسماعيل، مرجع سبق ذكره، ص 15-19.

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

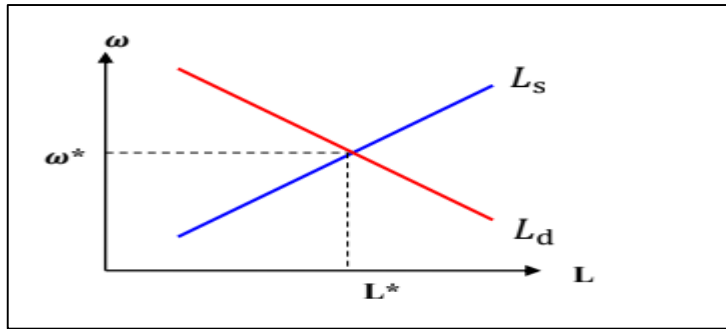
المطلب الثالث: توازن سوق العمل، الأجر التوازني، البطالة .

توازن سوق العمل :

إن توازن في سوق العمل يحدث نتيجة تفاعل كل من قوى العرض والطلب على العمل في السوق، الأمر الذي ينتج عن تحديد مستوى الأجور وساعات العمل المعروضة والمطلوبة والتعريف الأدق لتوازن سوق العمل هو أنه يمثل عدد الساعات التي يرغب العمال عرضها وبيعها في السوق والتي تتساوى مع عدد الساعات التي يرغب أصحاب العمل شرائها أو إستخدامها<sup>1</sup>.

إن عرض العمل والطلب عليه يتفاعلان في السوق ويحددان في سوق حرة كاملة في وقت واحد نقطة التوازن بين كمية العمل المطلوبة والمعروض والأجر الذي يوافق تلك الكمية، و من المفترض في سوق متوازنة أن تعيد تصحيح نفسها إذا إختل بعض جوانبها، فزيادة العرض أو إنخفاض الطلب يؤدي حتما إلى إنخفاض في الأجور، و ظهور نقطة توازن جديدة، و العكس صحيح، و يمنع تحقيق التوازن في سوق العمل ظروف عديدة مثل تجزئة السوق وتدخل إتحادات العمال، و إنخفاض مرونة الأجور والتكلفة تكون رأس المال البشري وغيرها، و يتحقق التوازن في سوق العمل بتساوي جانبي العرض والطلب ويتحدد معه كمية العمل التوازني  $L^*$  ومستوى الأجر الحقيقي التوازني  $W^*$  السائد في تلك السوق كما هو مبين في الشكل التالي<sup>2</sup>:

الشكل 1-6: توازن سوق العمل.



المصدر : بن صالح الخطيب فاروق ، ، بن أحمد دياب عبدا لعزیز ، دراسة متقدمة في النظرية الإقتصادية الكلية ، خوارزم علمية للنشرة التوزيع ، 2015 ص 210.

<sup>1</sup>- القريشي مدحت، إقتصاديات العمل، مرجع سبق ذكره، ص 111 .

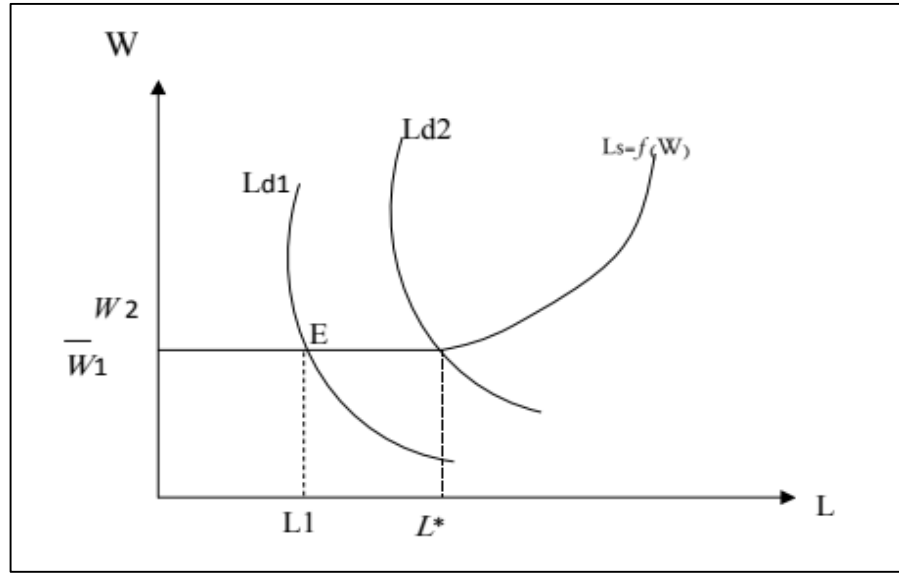
<sup>2</sup>- بن صالح الخطيب فاروق وآخرون، مرجع سابق، ص 210.

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

فلقد إفترض الكلاسيك أن مرونة الأجور كفيلا بإحداث التوازن، فإذا كانت الأجور السائدة أعلى من المستوى التوازني للأجر الحقيقي، فإن الزيادة الكبيرة التي تحدث في إستخدام العمالة ستؤدي إلى إنخفاض هذا الأجر والعكس صحيح .

أي أنه لولا مرونة الأجور لن يكون هناك توازن <sup>1</sup>.

الشكل 1-7: منحنى عرض العمل ومنحنى الطلب على العمال في سوق العمل الكينزي.



المصدر : فرحاتي إسماعيل، محددات عرض العمل في الجزائر، (دراسة قياسية للفترة 1980،2017) مذكرة ماستر تخصص إقتصاد كمي جامعة الشهيد لخضر، الوادي 2018، ص 25.

من المنحنى نلاحظ أنه عند النقطة E يتحدد حجم الطلب وحجم العرض وكذلك معدل الأجر الأسمي والحقيقي عند التوازن <sup>2</sup>.

### الأجر التوازني :

يتحدد الأجر التوازني عند نقطة تقاطع منحني الطلب على العمل وعرض العمل وبالنسبة للكلاسيك لا يمثل هذا الأجر مجرد قيمة توازنية للأجر الحقيقي، ولكن أكثر من ذلك فهو الأجر المصاحب لتحقق حالة

<sup>1</sup>-بن صالح الخطيب فاروق وآخرون، مرجع سابق، ص 211.

<sup>2</sup>-فرحاتي إسماعيل، مرجع سبق ذكره، ص 25.

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

التوظيف الكامل حيث أن كل من يرغب في العمل عند هذا الأجر يمكنه أن يجد وظيفة، أما أي شخص لا يرغب في العمل عند هذا الأجر فإنه يكون في حالة بطالة اختيارية VOLUNTARY<sup>1</sup>

### البطالة ومعدل البطالة:

يتفق الإقتصاديون على تعريف البطالة حسب توصيات منظمة العمل الدولية ILO، فالعاطلون عن عمل هم: "مجموع الأفراد الذين هم في سن العمل، والقادرون على العمل، و يرغبون به، ويبحثون عنه، و يقبلون به عند مستوى الأجر السائد في السوق ولا يجدونه"<sup>2</sup>.

و التعريف الأكثر شيوعا في تعريف البطالة هو: "وجود رغبة لدى العامل للعمل عند مستوى معين من الأجر"، كما أنه يوجد تعريف آخر للبطالة يأخذ النسبة بين عدد العمال العاطلين إلى عدد القوى العاملة في البلد<sup>3</sup>.

و كلما إرتفع عدد العاطلين عن العمل كلما ازداد الأثر السلبي على الاقتصاد الوطني وعلى الافراد العاطلين عن العمل وعوائلهم. و يقاس حجم البطالة ليس فقط من خلال العدد المطلق للعاطلين بل يقاس أيضا من خلال ما يعرف بمعدل البطالة والذي يشمل بحاصل قسمة العاطلين عن العمل إلى الحجم الكلي لقوة العمل كما في المعادلة التالية :

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{إجمالي عدد العاطلين عن العمل}}{\text{حجم قوة العمل}} = \frac{\text{اجمالي عدد العاطلين}}{\text{عدد العاملين} + \text{عدد العاطلين}} \times 100.$$

و يمكن معدل البطالة من مقارنة حجم البطالة فيما بين البلدان المختلفة سواء كانت بلدان صغيرة الحجم أو كبيرة الحجم. فكلما إرتفع معدل البطالة كلما أشار ذلك إلى حجم وعمق المشكلة بالنسبة للبلد وللإقتصاد الوطني<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>- إبراهيم نعمة الله نجيب، النظرية الاقتصادية للإقتصاد التحليلي الجمعي، مؤسسة شباب الجامعة، مصطفى مشوفة الإسكندرية مصر، 1985، ص 216-217.

<sup>2</sup>- خصاونة أحمد سليمان محمود، إقتصاديات العمل والبطالة، دار الباقوت، عمان 2014، ص 47.

<sup>3</sup>- بن طاهر عون عاصم، إقتصاديات العمل، نظرة عامة، جامع الملك سعود، الطبعة الأولى، 1994، ص 86.

<sup>4</sup>- القرشي مدحت، إقتصاديات العمل، مرجع سبق ذكره، ص 25 .

## الفصل الأول: دراسة مفاهيمية ونظرية للعمل

### خاتمة الفصل الأول:

بدون شك أن العمل على إختلاف مجالاته يعد عنصر هاماً في عملية التنمية الإقتصادية والإجتماعية بالنظر لثماره التي تعود بالفائدة على الفرد والمجتمع داخل الدولة وتتعداه إلى العالم اجمع ومن المتعارف عليه على مستوى العالم أن العمل هو المؤثر الأكبر في تحقيق التوازن في أي مجتمع وبناءه وقد إهتمت الحضارات القديمة بالعمل، وحثت كافة الأديان عليه. و من غير الممكن تحقيق تنمية حقيقية دون تحسين وتطوير أوضاع العمل للعنصر البشري الذي يمثل نواة التنمية وهدفها الرئيسي كما أن الإستثمار في العنصر البشري له آثار كبيرة إذ يؤدي من الناحية الإقتصادية إلى زيادة الإنتاج ومن ثم زيادة الدخل الوطني كما يؤثر على زيادة فرص العمل أمام الأفراد .



# الفصل الثاني: جودة حياة العمل.

## الفصل الثاني: جودة حياة العمل

تمهيد :

إستحوذ 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 لإشباع حاجاتهم ورغباتهم ، فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين ساهم ذلك في جعل الأفراد مستغرقين 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 في المبحث الأول أما المبحث الثاني تم تخصيصه للأبعاد والعوائق وبرامج الجودة ومزايا البرامج .

## الفصل الثاني: جودة حياة العمل

### المبحث الأول: مفهوم جودة حياة العمل .

إن مفهوم جودة حياة العمل هو المفهوم المتعلق بتحقيق بيئة تنظيمية مشجعة للعاملين من خلال استثمار المؤسسة لرأس مالها البشري، و تنمية قدراته الابتكارية وزيادة معارف الأفراد وبناء مصادر قوتهم الذاتية، حيث تعد هي الفاصل بين مصادر قوة المديرين من جهة، و أداء العاملين في المؤسسة من جهة أخرى .

ضمن هذا المبحث سيتم التطرق إلى مفهوم جودة حياة العمل بالإضافة إلى نشأتها وأهميتها وأهدافها .

### المطلب الأول: تعريف جودة حياة العمل .

للجودة عدة مفاهيم منها :

الجودة لغة :

الجودة **Quality** مشتقة من جادَ جُودَةً وجودةً أي بمعنى صار جيّداً، فعل الجيد وهي تعني كذلك صفة الجيّد أو الصواب والحصافة، الحسن، الفاخر، 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 إستعارة مصطلح الجودة من مجال الصناعة إلى المجال التربوي .<sup>1</sup>

الجودة إصطلاحاً :

يعرفها "بستر فيلد" على أنها السلعة أو الخدمة الممتازة التي تلي توقعات المستهلك أو تزيد، فالجودة هي سمات وخواص المنتج أو الخدمة التي تحقق إحتياجات مشمولة أو محددة مثل :الأمن، الإتاحة، القابلية للصيانة، الإستخدام، السعر، و البيئة .<sup>2</sup>

<sup>1</sup>-بوزيان راضية رايح،إدارة الجودة الشاملة ومؤسسات التعليم العالي، الطبعة الأولى، مركز الكتاب الاكاديمي، عمان، الاردن، 2015، ص23.

<sup>2</sup>-بوطباقلخضر، الجودة وأثرها في التنمية الإقتصادية، مذكرة الماستر، تخصص إقتصاد تنمية، جامعة ابنم خلدون، تيارت، 2017، ص5.

## الفصل الثاني: جودة حياة العمل

### حياة العمل :

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

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

تعرف الجودة حسب النظام الدولي القياسي (إيزو) I SO 9000 لعام 2000 بأنها مجموعة الصفات المميزة للمنتج (أو النشاط أو العملية أو المؤسسة أو الشخص)و التي تجعله ملبياً للحاجات المعلنة والمتوقعة أو قادراً على تلبيتها. والنظام الدولي القياسي يتكون من فصول يجب أن تراعيها شركة أو مؤسسة بغرض التحكم في جودة منتجاتها:فحص الواردات ،التصميم ،التحكم في الإنتاج ،فحص المنتجات الوسيطة ،التحكم في التركيب ،الفحص النهائي للمنتج ،التحكم في التخزين ،التوريد ،خدمات ما بعد التوريد ،نظم التعامل مع منتجات مردودة من عملاء بسبب فسادها<sup>2</sup>.

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 بھارات واكھلوا (BHARAT WAKHU) فقد عرفها أنها التفوق في الأداء لإسعاد المستهلكين عن طريق عمل المديرين والموظفين مع بعضهم البعض من أجل تحقيق أو تزويد المستهلكين بجودة

<sup>1</sup> -كروش سمية إيمان ،دراسة تقييمية لدرجة تأثير جودة الحياة المهنية للموظف على رغبته في أداء العمل ،شهادة ماستر ،تخصص إقتصاديات العمل ،جامعة ابن خلدون ،تيارت ،2020 ،ص5.

<sup>2</sup> -حامد فداء،إدارة الجودة الشاملة مفاهيم وتطبيقات ،الطبعة الأولى ،دراسة البداية ناشرون وموزعون عمان ،الأردن ،2015 ،ص21-22.

## الفصل الثاني: جودة حياة العمل

ذات قيمة من خلال تأدية العمل الصحيح بالشكل الصحيح ومن المرة الأولى وفي كل وقت (BERMAN AL, 1995)<sup>1</sup>.

تعرف جودة الحياة وفقا لمنظمة الصحة العالمية (WHO, 1998)، إدراك الفرد لوضعه في الحياة في سياق الثقافة وإتساق القيم التي يعيش فيها، و مدى تطابق أو عدم تطابق ذلك مع أهدافه، توقعاته، قيمه، وإهتماماته المتعلقة بصحته البدنية، حالته النفسية، مستوى إستقلاليته، علاقاته الإجتماعية، إعتقاداته الشخصية، و علاقته بالبيئة بصفة عامة<sup>2</sup>.

يعرفها (SUTTLE) عام 1977 هي أقصى مدى يستطيع أعضاء منظمة الأعمال الوصول إليه في تلبية الإحتياجات الشخصية الهامة وذلك من خلال خبرتهم في العمل .

كما يعرفها (FREDRICK) سنة 1980 هي أقصى مستوى يستطيع أعضاء منظمة الأعمال الوصول إليه في تلبية الإحتياجات الشخصية الهامة وذلك من خلال خبرتهم في المؤسسة .

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 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

<sup>1</sup>- الطائي حميد عبد النبي وآخرون، إدارة الشاملة. TOM والإيزو ISO مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2014، ص15.

<sup>2</sup>- العمري سمر حسين خليل، جودة الحياة وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من مدرسي الجامعات الفلسطينية، مذكرة الماجستير، تخصص التوجيه والإرشاد النفسي، جامعة الخليل، فلسطين، 2015، ص11.

## الفصل الثاني: جودة حياة العمل

الإجتماعية والثقافية والصحية، الذي بدوره ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وكافة الأطراف ذات العلاقة<sup>1</sup>.

و أيضاً هناك من يسمي جودة حياة العمل بظروف العمل أي هي كل ما يحيط بالفرد في عمله، و يؤثر في سلوكه وأدائه وفي ميوله إتجاه العمل والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي ينتمي إليها<sup>2</sup>.

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<sup>3</sup>.

من خلال التعاريف السابقة نستنتج بأن مفهوم جودة حياة العمل على أنها توفير أفضل ظروف العمل للعاملين وذلك من خلال الإهتمام برأس المال البشري، بما يحقق ردود فعل إيجابية تتمثل بسعيهم لزيادة الإنتاجية

### المطلب الثاني: نشأة جودة حياة العمل .

#### 1- المرحلة الأولى: نهاية الستينات وبداية السبعينات .

حيث إعتبر بعض الباحثين في تلك الفترة مفهوم جودة حياة العمل مفهوم فلسفي أكثر من كونه أسلوب معين، اما 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 إستياء العاملين إتجاه رؤسائهم في العمل<sup>4</sup>.

#### 2- المرحلة الثانية: أواخر السبعينات وبداية الثمانينات .

<sup>1</sup>- حرز الله عبد الحفيظ، أثر جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة العقل المرضية، شهادة الماستر، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019، ص11-12.

<sup>2</sup>- الشنواينصالح، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الطبعة الأولى، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004، ص"205..

<sup>3</sup>- علي موسى حنان، الصحة والسلامة وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، مذكرة الماجستير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007، ص31.

<sup>4</sup>- بهلاي مفيدة، أثر جودة حياة لعمال على سلوك المواطنة التنظيمية، شهادة الماجستير تخصص الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019، ص17.

## الفصل الثاني: جودة حياة العمل

في هذه المرحلة توقفت برامج جودة الحياة الوظيفية وانخفض الإهتمام 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 إنخفض الإهتمام برضا العمال عن وظائفهم وحياتهم الوظيفية، كل ذلك جعل برامج جودة الحياة الوظيفية تأتي في المرتبة الثانوية خلال هذه الفترة<sup>1</sup>.

### 3- المرحلة الثالثة: منتصف الثمانينات وحتى منتصف التسعينات .

زاد الإهتمام 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 إستجابة للنجاح الذي حققته بعض الأنظمة الإدارية في اليابان وبعض الدول الأوروبية .

و مع بداية التسعينات قامت شركات عالمية كثيرة منتشرة في دول العالم بتطبيق برامج جودة حياة العمل بشكل أو بآخر وتزايد الإهتمام بها نتيجة التركيز على إشباع حاجات العميل الداخلي والخارجي، و تطبيق أسلوب إعادة هندسة الموارد البشرية وإكسابها مهارات متنوعة والنظر إليها كأحد الإستراتيجيات التنافسية<sup>2</sup>.

### الجدول 2- 1 يبين لنا التطور التاريخي لمفاهيم وأساليب الجودة .

<sup>1</sup>- كروش سمية، مرجع سبق ذكره، ص3.

<sup>2</sup>- بن خالد عبد الكريم، جودة العمل وآثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي، أطروحة دكتوراه، تخصص علم النفس والعمل والتنظيم، جامعة وهران 2، 2017، ص 25-26.

## الفصل الثاني: جودة حياة العمل

الفترة	تطور مفهوم الجودة	التركيز	الأحداث الأساسية	إبتكارات إدارة الجودة الشاملة وإتفاق المعتقدات
قبل الخمسينات والخمسينات	الملائمة للمواصفات	الأنتاج الواسع ،خط الأنتاج، التوحيد، الفحص	ديمنج يدخل الرقابة الإحصائية إلى البيان	إقامة العملية الإحصائية
الستينات	الملائمة للإستعمال (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 للإحتياجات الكامنة (التكفير إلى الأمام)	أدوات التحسين الإداري . الجودة الجذابة. تحسين جميع العمليات.	المنافسة من الإقتصاديات 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	الإهتمامات البيئية المتزايدة	إعادة هندسة عملية الأعمال التعليم التنظيمي MBP وإيزو 14000 البيئية
العقد الحالي	الملائمة للبيئة المجتمعية والعالية	جودة الحياة للجميع QUALITY OF LIFE (FOR ALL	في البحث عن الكياسة؟	مابعد إعادة هندسة الأعمال و TOM إدارة جودة حياة العمل ؟

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

AGE، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشرة التوزيع، عمان، 2010، ص 37-38.



## الفصل الثاني: جودة حياة العمل

المطلب الثاني: أهمية وأهداف جودة حياة العمل .

أولا : أهمية جودة حياة العمل .

ترجع أهمية جودة حياة العمل أنها ميزة تنافسية تسويقية في مشروعات التصنيع أو الخدمة ،عن طريق التأكيد الإقتصادي الدائم على أهمية الجودة في جميع المشروعات بالإضافة إلى أنها تفي بجمع المعلومات ،فهي تعمل على تنظيم أساليب الإنفاق ، كما أنها تعتبر وسيلة للإقتصاد في إستخدام الموارد المتاحة<sup>1</sup> .  
كما تكمن أهميتها :

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

تحقق 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 والإحتفاظ 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 الإقتصادي لديهم<sup>2</sup> .  
أهمية جودة الحياة الوظيفية تحقق العدد من الفوائد والمنافع الإيجابية والتي تتمثل في تخفيض معدلات الغياب ودوران العمل كما أنها تؤثر معنويا على الإستجابة السلوكية للعاملين مثل الهوية التنظيمية والرضى

<sup>1</sup>- العامري خالد /، إدارة الجودة ،الطبعة الأولى ،دار فاروق للنشر والتوزيع ،القاهرة (مصر) 25008 ،ص18.

<sup>2</sup>-نصر غزة جلال مصطفى ،تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام، مجلة الإدارة التربوية ،العدد 26، أبريل 2020، ص35-36.

## الفصل الثاني: جودة حياة العمل

الوظيفي والعزلة الشخصية فضلا عن انها لا تسهم في تعزيز قدرة المنظمة على إستقطاب 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 بالعمل<sup>1</sup>.

- تساعد العاملين على تحقيق التوازن بين بيئة العمل ،و الحياة الخاصة ،و تشجعهم على التعاون في إتخاذ القرارات ،و زيادة الإبداع .

- توفير ظروف عمل جيدة ومهمة للعاملين وتوسيع فرص العمل ومن ثم قوة إقتصادية للمنظمة .

- توفير مستوى عالي من الدافعية والإرتياح والإلتزام في العمل .

- مشاركة العاملين وتقييم أفضل لأداء الأفراد وفقا لأهداف المنظمة وإحترام 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 .

- الإهتمام 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 الإجتماعية وروح التعاون .

<sup>1</sup>-معراجي سالم ،جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي ،شهادة الماستر ،تخصص تحليل المعطيات الكمية والكيفية الموسومة ،جامعة عبد الحميد بن باديس ،مستغانم ،2017 ،ص20-21.

## الفصل الثاني: جودة حياة العمل

- 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<sup>1</sup>.

### ثانياً: أهداف جودة حياة العمل .

تشير جل الدراسات والبحوث في مجال جودة الحياة الوظيفية إلى أن الهدف الرئيسي لها هو إحداث التوازن والإنسجام قدر الإمكان بين الحياة الوظيفية داخل العمل للأفراد وبين حياتهم الشخصية والعائلية خارجه ، و بالتالي ينعكس ذلك على مبدأ الثقة بين العاملين والإنخراط في حل مشكلات المنظمة بكل أريحية ، و ينمي الدافعية والفعالية لتحسين المنتج وزيادته وتقليل المشكلات الفردية والتنظيمية سواء بتحقيق مستوى عال ومرض من الرضا الوظيفي يضمن المشاركة وينمي ويفعل الإتصال ويقوي الروابط ويشعر بالمسؤولية ويحقق الرفاهية ، و يعزز التعلم المتبادل و يتيح الفرص للإنتلاق والرقى ، و يوفر مستوى من العدالة ، و يحسن الأداء ويرفع الروح المعنوية ، و ينمي القدرات ويستثمر المهارات ، و يزيد من فرص المشاركة في إتخاذ القرار .

زيادة الإنتاجية الفردية والمساءلة والإلتزام ، 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 والإنتقال المستمر ، و التشاركية الإدارية في المستويات والمهام بالمنظمة<sup>2</sup>.

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

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

- زيادة ثقة العاملين .

<sup>1</sup>-بوجمة أحمد ،أثر جودة حياة العمل في التقليل من حوادث العمل، شهادة الماستر ،تخصص إدارة الموارد البشرية ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة ،2019 ،ص13-14 .

<sup>2</sup>-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 .

## الفصل الثاني: جودة حياة العمل

- 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<sup>1</sup>.
- أشار (جادلرب2008) إلى أن الأهداف الرئيسية لجودة حياة العمل تتمثل في :

- زيادة ثقة العاملين .
- الإدماج 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.
- 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<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>-لبسيسعماد ، واقع تطبيق الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وعلاقته بجودة حياة العمل بالمؤسسات الجزائرية ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية ، العدد 34 ، جوان 2018 ، ص143.

<sup>2</sup>-ناصر خديجة ، أثر جودة الحياة الوظيفية على الإلتزام التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية ، شهادة الماستر ، تخصص "إدار الموارد البشرية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2020 ، ص24.

## الفصل الثاني: جودة حياة العمل

### المبحث الثاني: أساسيات جودة حياة العمل .

من خلال هذا المبحث سنتطرق إلى دراسة كل من أبعاد جودة حياة العمل وعوائقها والبرامج ومزايا البرامج.

#### المطلب الأول: أبعاد جودة حياة العمل .

يوجد العديد من الأبعاد لحياة جودة العمل وهي كالآتي :

##### أ- الأمن والصحة المهنية :

يؤثر الأمن والصحة المهنية في العمل تأثيرا مباشرا على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة وعلى أدائهم بصفة عامة ، و بالرغم من أن إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة عن وضع البرامج الخاصة بتحسين بيئة العمل لا يمكن تجاهله ، و بالتالي هي مسؤولة شاملة لأقسام المنظمة جميعها ، و ذلك لانعكاسها على سلامة وصحة الموارد البشرية وفاعلية الأداء وكفاءته .  
و تكمن أهمية الأمن والصحة المهنية في التالي :

- تقليل تكاليف العمل .
- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر .
- توفير نظام العمل المناسب .
- تدعيم العلاقات الإنسانية الإدارة والعاملين<sup>1</sup>.

##### ب-المشاركة فيإتخاذ القرار :

اهتم علماء الإدارة والمختصين في الموارد البشرية بموضوع إشراك العمال في صنع وإتخاذ القرارات لما لها من إنعكاسات على المخرجات التنظيمية على المستوى الفردي والجماعي ، فقد أشارت نتائج العديد من الأبحاث والدراسات إلى النتائج والآثار الإيجابية المترتبة على تبني النمط التشاركي في العمل .

<sup>1</sup>-فروج أحمد ، جودة الحياة الوظيفية وآثرها على الأداء الوظيفي ، شهادة الماستر ، تخصص إدارة الأعمال ، جامعة الجليلي ، بونعامة ، 2019 ، ص8.

## الفصل الثاني: جودة حياة العمل

و هي أيضا إشراك المرؤوسين في إتخاذ القرارات الإدارية فهي إذا علاقة متبادلة بين طرفين في المنشأة هما الإدارة والعمال، تهدف إلى زيادة إنتاجية المنشأة بشكل مستمر، عن طريق ضمان تأثير القوى العاملة على القرارات التي تتخذ فيها بما يؤدي إلى تحقيق التعاون من جهة والإدارة من جهة أخرى للتخفيف من حدة الصراع بينهما<sup>1</sup>.

### ج-العلاقات الإجتماعيةوالإنسانية :

#### 1-العلاقات الإجتماعية :

تقوم العلاقات الإجتماعية بالتأثير الإيجابي على الإنتاجية ومستويات الأداء فقد أجريت العديد من الدراسات، منها دراسة أجراها معهد "مستقبل العمل" في مدينة بون الألمانية عام (2009) وجدت أن الشركات التي تقوم بتوظيف عمال يرتبطون معا بعلاقات صداقة طيبة تحقق إنتاجا أفضل مقارنة بغيرها من الشركات الأخرى، و كذلك أجريت دراسة على العاملين في إحدى الشركات البريطانية، خلصت إلى أن التواصل الإجتماعي والعلاقات الطيبة بين الزملاء في العمل يمكن أن يزيد من إنتاجية العامل الأقل كفاءة، و هذا يؤدي إلى آثار إيجابية على المؤسسات، حيث إن الحوافز المعنوية لا تقل في الأهمية عن الحوافز المادية، فإذا كان روح العائلة والمحبة تسود مكان العمل، يصبح هناك مستوى عال من التعاون والمشاركة والإستمتاع بالعمل، و إنجازه بالشكل المطلوب، أما إذا سادت العلاقات السلبية في محيط العمل، فإنها تولد المشاكل والنزاعات وتعرقل سير العمل وتسبب كثرة الغياب والإستئذان، أو التأخر على العمل، و غالبا ما يؤدي إلى ترك العمل في هذه المنظمة<sup>2</sup>.

#### 2-العلاقات الإنسانية :

تتكون العلاقات الإنسانية من التفاعلات التي تربط العمال ببعضهم البعض وبالمسؤولين المباشرين وبالإدارة عموما ولهذا العلاقات أثر كبير على صمت العمال من بين هذه العناصر نذكر منها :

<sup>1</sup>-بختاويزهرة، جودة الحياة في المجال المهني من خلال قياس بعض المؤشرات، ملتقى وطني الأول، جودة الحياة والتنمية المستدامة في الجزائر، الأبعاد والتحديات 4، 2020/2/5، ص88.

<sup>2</sup>-صالح زينب، جودة الحياة الوظيفية لدى عمال إتصالات الجزائر بورقلة، شهادة الماستر، تخصص علم النفس عمل وتنظيم، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2018، ص18-19.

## الفصل الثاني: جودة حياة العمل

### العلاقة بجماعة العمل :

تعرف جماعة العمل على أنها كيانات تشمل اثنين أو أكثر من الأفراد المتفاعلين مع بعضهم البعض ويعملون على تحقيق أهداف مشتركة ويعود الفضل إلى "أكتون مايو" و زملائه الباحثين الذين بينوا أهمية جماعة العمل وتأثيرها على أعضائها في تجارب "الهاوثورث".

### العلاقة بالإدارة :

إن ما تقدمه الإدارة من جهود للتأثير على بيئة العمل، من ظروف وأساليب صحيحة للعمل وما تقدمه من تحسينات يؤدي إلى تمسك العاملون بأعمالهم شريطة أن تكون هذه الجهود المادية مقرونة بجهود إنسانية، تشعر الفرد بإنسانية وإقرار حتمية تعاونه مع الإدارة في إنجاح أهدافها المشتركة<sup>1</sup>.

### العلاقة بالمشرفين :

يمثل المشرف أو رئيس العمال عنصراً أساسياً في خلق الجو الملائم للعمل، على إعتبار أنه مكلف بإنجاز أهداف تنظيمية بوساطة أشخاص آخرين، و طبيعي أن لا يتحقق هذا الإنجاز وفق ما تم التخطيط له إلا إذا نجح المشرف في التأثير إيجابياً على مرؤوسيه، من خلال تشجيعهم وتحفيزهم على أداء أعمالهم بكفاءة عالية في إطار جو عملي مليء بمظاهر التعاون والتفاهم والاحترام المتبادل<sup>2</sup>.

### د-الإستقرار والأمان الوظيفي :

يعد الإستقرار والأمن أمر حيوي للعاملين في المنظمات كافة، فهو من أهم ركائز النجاح في أية منظمة، لأنه يخلق جو من الطمأنينة و الإلتفاء مما يدفع العاملين إلى الإبداع وإتخاذ القرارات الفعالة يحقق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة .

<sup>1</sup>-زويلف مهدي محمد حسن، علم النفس الإداري وعدادات السلوك الإداري، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، الأردن، 1982، ص59.

<sup>2</sup>-عاشور أحمد صقر، إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، بيروت، ص2005.

## الفصل الثاني: جودة حياة العمل

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 الإستقرار 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 إستقراره في عمله ، و عدم تعرضه للصراعات التنظيمية والشخصية وضغوط العمل<sup>1</sup>.

### هـ- الأجر والمكافآت:

تعتبر أنظمة الأجر والمكافآت من أهم الأنظمة وأكثرها تأثيرا في إستقرار الفرد وإندماجه في عمله وتحقيق الرضا الوظيفي لديه، فتقوم الأجر والرواتب التي يحصل عليها العامل بدور كبير في تحقيق مستوى الرضا للعامل مما ينعكس في السلوك العام للأداء في المنظمة مثل الإستقرار بالعمل وتقليل الغيابات والإنتظام بالعمل .

إن الأجر تمثل أهمية بالغة سواء على مستوى الفرد أو مستوى المنظمة .

بالنسبة للفرد يعتبر الأجر وسيلة لإشباع إحتياجات العامل المختلفة سواء كانت إحتياجات أساسية لحياته وبقائه أو لشعوره بالأمان والإندماج في المجتمع ،اذ 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 .

<sup>1</sup> - أبو حميد هاشم عيسى عبد الرحمن ، أثر جودة حياة العمل على فاعلية إتخاذ القرارات الإدارية ، مذكرة الماجستير ، تخصص إدارة الأعمال ، جامعة الأقصى ، غزة ، 2017 ، ص 16.



## الفصل الثاني: جودة حياة العمل

تعتبر المكافأة عامل هام في دفع العاملين للتميز والتمايز وتوفير البيئة التنافسية التي تدفع العاملين لبذل أقصى الجهود لنيل المكافأة بأشكالها المختلفة المادية أو المعنوية<sup>1</sup>.

### ر- الترقية والتقدم الوظيفي :

تعتبر الترقيات من أهم عوامل الرضا الوظيفي ،فأبي عامل عندما ينتمي إلى مؤسسة ما فإنه يتطلع دائما إلى المراكز العليا ،رغبة منه في النمو والوصول إلى أعلى درجات التقدم في مساره المهني .

حيث تعرف على أنها إعادة تعيين الفرد في وظيفة ذات مرتب أعلى من وظيفته الحالية ،و تبعا لذلك سيتم إعادة تحديد وواجبات ومسؤوليات الفرد ،حيث تعتبر الترقية من الحوافز المعنوية ،كذلك يمكن إعتبارها من الحوافز المادية لأن الموظف الذي يتم ترقيته غالبا ما يزداد راتبه بسبب شغله الوظيفة الجديدة ويمكن أن يرقى الفرد حسب الأقدمية أو حسب الكفاءة<sup>2</sup>.

و تعرف كذلك بأنها عملية نقل أو تحويل العامل من وظيفة لأخرى تشتمل على مسؤوليات وواجبات وسلطات أعلى من العمل الحالي وغالبا ما يلزم هذه الزيادة في المسؤوليات والواجبات زيادة في التعويضات والمنافع والخدمات التي تتلقاها العامل وذلك حسب الدرجة والفئة الوظيفية التي تنتمي إليها الوظيفة ،التي تمت ترقيته اليها تعتبر الترقية عملية حيوية لكل من المؤسسة والعاملين بالمنظمة تسعى من وراء توفير نظام ترقية للعاملين تحقيق كالاتي:

- رفع الروح المعنوية للعاملين الحاليين .
- توفير الحوافز لأصحاب الكفاءات لزيادة الإنتاج والتميز في العمل .
- ضمان إستمرار العاملين من أصحاب الكفاءات في العمل في المؤسسة .
- خفض الدوران الوظيفي والمحافظة على الخبرات داخل المؤسسة .

<sup>1</sup>-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، ص28-29.

## الفصل الثاني: جودة حياة العمل

- زيادة الإستقرار والأمن الوظيفي للعاملين<sup>1</sup>.

قام سرجي وآخرون (sirgy et al 2001) بتحديد أبعاد جودة العمل في سبعة أبعاد رئيسية ولكل

بعد منها عدة أبعاد فرعية هي :

- حاجات الصحة والأمان (الحماية من سوء الحالة الصحية والإصابة في العمل وخارج العمل ،و

تعزيز الصحة الجيدة).

- الحاجات الإقتصادية والعائلية (الأجور والأمن الوظيفي ، و حاجات عائلية أخرى).

- الحاجات الإجتماعية (الجماعية في العمل ووقت الفراغ من العمل).

- حاجات تقدير الذات (الإعتراف والتقدير للعمل داخل المنظمة وخارج المنظمة).

- حاجات تحقيق الذات (تحقيق إمكانات الفرد داخل المنظمة وبقدر كبير من الكفاءة).

- الحاجات المعرفية (التعلم لتعزيز المهارات الوظيفية والمهنية).

- الحاجات الجمالية (الإبداع في العمل وكذلك الإبداع الشخصي والجمالية العامة)<sup>2</sup>.

### ز-ظروف العمل المادية :

يعد العنصر البشري المحور الأساسي للإنتاج في مواقع العمل المختلفة ،فالأجهزة والأدوات والآلات

الضخمة ،مهما بلغت درجة تطورها وتعقيدها ،ستبقى لا تعمل ما لم يتوافر العقل البشري الذي يحركها ،و

يوظفها لذلك فإنه من العدل والإنصاف أن تتوفر له ظروف العمل الأمنة والكفيلة بتحقيق الدرجة المناسبة في

أدائه للعمل .

و لأن ظروف العمل المادية في العمل تؤثر تأثيرا مباشرا على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة ،و

على أدائهم بصفة عامة ،و لأن تحقيق المواءمة بين العامل وعمله بالطرق العلمية يؤدي إلى زيادة الإنتاجية

،كل ذلك يتطلب توفير ظروف عمل مناسبة تساعد العامل على أداء عمله ،فجودة ظروف العمل المادية

<sup>1</sup>-ناصر خديجة ،مرجع سبق ذكره ،ص30.

<sup>2</sup>-فواتيح محمد الأمين أحمد وآخرون ،جودة حياة العمل في ظل إدارة الجودة الشاملة ،مجلة تنمية الموارد البشرية ،العدد12، جوان

2016 ن ص343.

## الفصل الثاني: جودة حياة العمل

تساعد على جلب الكفاءات إلى العمل وتربطهم به ، كما نجد أن معدل دوران العمل يترك الخدمة ومعدلات الغياب ترتفع بالأعمال التي تتصف بظروف عمل مادية سيئة<sup>1</sup>.

و من أهم الظروف المادية التي تؤثر على الأداء هي :

### - الإضاءة :

تعرف الإضاءة بأنها كمية الضوء الساقط على مساحة معينة ، و الإضاءة المناسبة والكافية عامل هام لا بد من توفيرها في بيئة العمل كشرط أساسي لمكان العمل فمثلا كلما كان العمل يحتاج رؤية أشياء دقيقة الحجم إحتاج إلى زيادة في حدة الإضاءة ، كما أن لتجانس توزيع الضوء دورا مهما<sup>2</sup>.

### - درجة الحرارة :

ينبغي أن يعمل الإنسان في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة وسواء كان العمل عضليا أو ذهنيا فان كفاءة الفرد كلما زادت درجة الحرارة أو إنخفضت عن المعدل المناسب .إن درجة الحرارة الغير المناسبة في مكان العمل تسبب ضيق لدى العامل كما توفر تأثيرا سيئا على النواحي الفيسيولوجية للعامل مما يزيد إحساس العامل بالضيق وبالتالي يصاب بالتعب والملل وتقلل كفاءته في العمل<sup>3</sup>.

### - الغباروالأتربة :

هي الجسيمات الصلبة الناتجة عن العمليات الميكانيكية ،كالطحن ،الطرق ،الغربة وغيرها ، و لا شك أنها تشبه في خواصها المادة الأصلية التي نتجت عنها وتنتشر تلك الأتربة والغبار في جو العمل تؤثر على العاملين فتقلل من إنتاجهم كما تصيبهم بالأمراض المختلفة .

### - التهوية :

<sup>1</sup>-البياري سمر سعيد ،جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الإلتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الإجتماعية في قطاع غزة ،مذكرة الماجستير ،تخصص إدارة الأعمال ،الجامعة الإسلامية بغزة ،2018، ص145.

<sup>2</sup>صرباتيوفيق ،تحسين ظروف العمل لرفع مستوى أداء العاملين في المؤسسة الصناعية الجزائرية ،مذكرة الماجستير ،تخصص.....جامعة.....1997، ص6.

<sup>3</sup>-بن ديشأحمد ،ظروف العمل وأثرها على الفاعلية التنظيمية ،شهادة الماستر ،تخصص علم الإجتماع تنظيم العمل ،جامعة دراية ،أدرار، 2018، ص29.

## الفصل الثاني: جودة حياة العمل

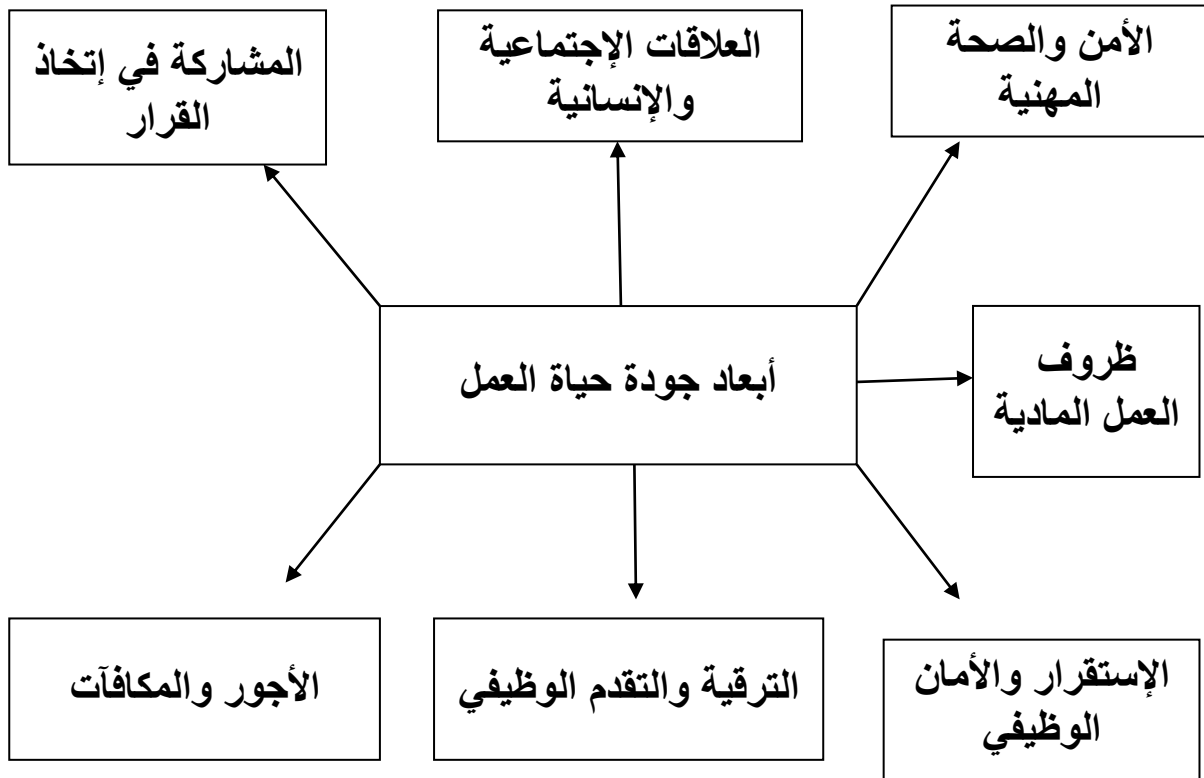
يقصد بالتهوية إدخال الهواء النقي وطرد الهواء الفاسد من مكان العمل بهدف توفير الجو المناسب والصالح لأداء العمل بالكفاءة اللازمة .

- الضوضاء :

هي الخليط المتناثر من الأصوات التي تنتشر في جو العمل حيث تؤثر على نشاط العاملين فتقلل من إنتاجهم فضلا عن الآثار الجانبية التي تحدثه على المدى الطويل .

من الأثر على الصحة والروح المعنوية للعاملين بالوحدة الإنتاجية ، كما تؤثر كثرة الضوضاء في مكان العمل على صعوبة التخاطب بين العاملين ونقص القدرة على التركيز وأداء الأعمال الذهنية التي تتطلب الدقة بالإضافة للتأثيرات السلبية مثل الشعور بالضيق والإكتئاب<sup>1</sup>.

الشكل 2- 1: يبين أبعاد جودة الحياة الوظيفية .



المصدر: من إعداد الطالبتين إعتماذا على دراسات سابقة .

<sup>1</sup>-عبد الله مجدي أحمد محمد ،علم النفس الصناعي من النظرية والتطبيق ،دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية، 2004، ص 384.

## الفصل الثاني: جودة حياة العمل

المطلب الثاني: برامج تحسين جودة حياة العمل ومزاياها .

أولاً: برامج تحسين جودة حياة العمل .

### 1-البرامج التقليدية :

هي عبارة عن مجموعة أنشطة وعمليات تقوم بتوفيرها الشركات للعاملين وتشمل عدة برامج تهتم بمكان وظروف العمل المادية والمعنوية ،منها تحسين بيئة وظروف العمل وتعلق بالأجواء داخل مكان العمل ،و برامج الصيانة البشرية ،و برامج الرفاهية الإجتماعية وبرامج العلاقات الإنسانية<sup>1</sup>.

### أ-تحسين بيئة وظروف العمل :

يتضمن برنامج تحسين بيئة العمل الإهتمام بالظروف الطبيعية لمكان العمل وذلك لتأثير تلك الظروف على نفسية العاملين وإنتاجهم ومواقفهم التي تؤثر بدورها على قدرتهم الإنتاجية ويشتمل عادة :

- تهيئة مكان عمل نظيف ومجهز بعناية من حيث الإضاءة والتهوية والرطوبة
- معالجة حالات الوخم والإرهاق التي تظهرها مراجعة منحنيات الإنتاج للعاملين وتتم عن طريق إعادة النظر بساعات العمل، تطبيق نظام فترات الراحة، التركيز على المعاملات الإنسانية للعاملين .
- التقليل من رتابة الأعمال وذلك عن طريق إعادة تصميم الأعمال بما يمنع من ظهور حالة التكرار في أدائها
- معالجة مصادر الضوضاء وخاصة في الأماكن التي فيها الآلات والمعدات ذات الأصوات العالية.

<sup>1</sup> -الحجاج أحمد محمد حمدان، أثر الإستراتيجيات التوظيف على جودة حياة العمل، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2020، ص29\*.

## الفصل الثاني: جودة حياة العمل

### ب-برامج الصيانة البشرية :

يتضمن برنامج الصيانة البشرية مجموعة من الإجراءات التي تستهدف عدم تآكل مهارات وخبرات العاملين، إضافة إلى تطوير قابليتهم لأعراض الإبداع والابتكار فتبرر في مقدمة هذه الإجراءات الاهتمام ببرامج التدريب والتطوير إضافة إلى إعادة النظر بسياسات الأجور والحوافز .

### ت-إعادة النظر بساعات العمل المطلوبة :

يشتمل برنامج ساعات العمل على أنماط الاستخدام غير التقليدية عن طريق اعتماد مبدأ حاجة العاملين إلى الراحة وتجديد النشاط لذا تلجأ المنظمة إلى استخدام ساعات العمل المرنة، و استخدام أسبوع العمل المضغوط والذي يتضمن اشتغال العاملين لساعات العمل المطلوبة بخمسة أو أربعة أيام بدلا من ستة أيام عمل أسبوعية<sup>1</sup>.

### ث-برامج الرفاهية الاجتماعية :

تشكل الحوافز المعنوية الأساس الذي تستند إليه برامج الرفاهية الاجتماعية إذ أن اعتماد نظام الحوافز المالية فقط لا يدفع الأفراد العاملين إلى تحسين رضاهم وأدائهم في العمل، لذا فإن نظم الحوافز المعنوية ذات الطابع الاجتماعي كالنوادي والأسواق ودور الحضانة، يمكن أن تحسن من جودة الحياة الوظيفية وتدفع العاملين نحو الرضا والأداء الأفضل .

### ج-برامج الرعاية الصحية :

لكون الإدارة مسؤولة عن صحة العاملين في المنظمات على اختلاف مجالاتها، فقد تلعب الرعاية الصحية دورا مهما في تحسين جودة الحياة الوظيفية للأفراد العاملين، لا وبل إن التشريعات القانونية في الكثير من الدول تفرض التزام صحي على المنظمة، أي أن تتقيد فيه ومن خلاله بتقديم خدمات طبية تستهدف الاهتمام بالناحية المعنوية، النفسية.... للأفراد العاملين .

<sup>1</sup>- عمرو محمد مؤمن عبد الغني، أثر القيادة الأخلاقية على جودة حياة العمل، أطروحة دكتوراه، تخصص إدارة، جامعة عين شمس، مصر، ص29.

## الفصل الثاني: جودة حياة العمل

### د-برامج الأمن والسلامة المهنية :

برامج الأمن والسلامة المهنية يمكن أن تستخدم لتحذير الفرد العامل من خطر الاستخدام الخاطئ للمعدات ، كما تستخدم بأغراض التوعية وضرورة الحفاظ على مستوى معين من كفاءة استخدام تلك المعدات . حيث أن غياب مثل هذه البرامج تشعر الفرد بأن ليس له أهمية داخل التنظيم ، باعتبار أن هذه الإجراءات تدخل ضمن نطاق العرفان بإنسانية الفرد العامل من جهة والتقدير للفرد كونه موردا ذا قيمة لا العكس .

### خ-برامج العلاقات الإنسانية :

في حين تظهر أهمية برامج العلاقات الإنسانية لتحسين جودة الحياة الوظيفية في كون تلك البرامج تستهدف إرساء علاقات صحيحة ما بين الإدارة والأفراد العاملين من جهة وفيما بين مجموعات العمل والعاملين أنفسهم من جهة ثانية ، فبرامج العلاقات الإنسانية تتضمن إشاعة حالة التعاون وأهداف المنظمة هي شيء واحد<sup>1</sup>.

### 2-البرامج الحديثة :

يقصد بتلك البرامج النشاطات التي تمارسها المنظمات وبما يتلاءم مع طبيعة التغيرات في أعمالها ، و خصائص الأفراد العاملين فيها ، و خصائص البيئة التي تعمل في إطارها ، فالمتبع للإرث الإداري يجد بأن مرحلة السبعينات والثمانينات والتسعينات من هذا القرن شهدت الكثير من التغيرات وبالتالي ألزمت المنظمات بإعادة النظر ببرامج تحسين جودة الحياة الوظيفية التقليدية ودفع المنظمات إلى الولوج والتفكير ببرامج تتعدى حدود زيادة الرضا والدافعية وخلق شعور الانتماء والولاء العالي لمتطلباتهم لذا أصبحت برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية توظف بهدف إستراتيجي يواجه لإنهاء الشعور بالمصير المشترك للفرد العامل والمنظمة على حد سواء لتحقيق هذا الهدف اتجهت المنظمات نحو استخدام البرامج الآتية :

<sup>1</sup>-بوديسة محمد ، جودة الحياة الوظيفية وآثرها على الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي بتطبيق معيار والتون ، شهادة الماستر ، تخصص : إستراتيجية وإدارة الموارد البشرية ، جامعة بوشعيب الحاج ، عين تموشنت ، 2015 ، ص 59-60.

## الفصل الثاني: جودة حياة العمل

- الإثراء الوظيفي : يقصد بها عملية إسهام في إنجاز المزيد من المهام ضمن الوظيفة نفسها .
  - الإدارة بالمشاركة: يقصد بها ممارسة العاملين لاتخاذ القرارات التي لها ارتباط مباشر بمصالح العاملين.
  - فرق العمل البديلة : هي نظام يسمح للعاملين باختيار أوقات عملهم خارج المفاهيم التقليدية للعمل.
  - حلقات الجودة : وهي تشكيل أو تنظيم أو فريق أو مجموعة من العاملين يحكمون أنفسهم ذاتيا ويجتمعون اختياريًا بشكل منتظم لغرض حل مشكلات العمل<sup>1</sup>.
- إن هذه البرامج تسعى إلى إشباع الحاجات المختلفة للموظفين تساعد على تحقيق ذواتهم بأعمالهم، فهي تضعهم أمام التحديات المختلفة التي تواجهها المؤسسة وتجعلهم ممثلين لها في مواجهة هذه التحديات .
- و يمكن القول بأن الغرض الأساسي لبرامج جودة حياة العمل الذي تسعى المؤسسات الحديثة لتحقيقه هو تطوير وتحسين الوظائف، و تطوير وتحسين الوظيفة هي مسألة مهمة شأنها في ذلك شأن تطوير وتحسين المنتجات وتطوير عمليات الإنتاج، وتزداد أهمية تطوير وتحسين الوظيفة عندما يتعلق الأمر باحتكاك مباشر مع الزبائن ومنتلقي الخدمة، إذ أن عدم تطوير وتحسين بيئة العمل والوظائف سيؤدي إلى خسائر مزدوجة للموظفين والزبائن على حد سواء<sup>2</sup>.
- ثانيا : مزايا برامج جودة حياة العمل .

تسعى المنظمات إلى تحقيق مزايا متعددة نتيجة تبنيها لبرامج جودة حياة العمل حيث أنها تساهم في تنمية قدرة المنظمة على توظيف أشخاص من أكفاء فقط، ولكنها تعظم أيضا قدرة المنظمة التنافسية

<sup>1</sup>-سلطات أمية، مرجع سبق ذكره، ص14-15.

<sup>2</sup>-السويطي شيلي إسماعيل مرشد، أثر حياة العمل على الولاء التنظيمي في الوزارات الفلسطينية، أطروحة دكتوراه، تخصص الإدارة العامة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان 2016، ص63-64.



## الفصل الثاني: جودة حياة العمل

وتسهم بشكل إيجابي في توفير قوة عمل أكثرهم مرونة، وولاء ودافعية توفير ظروف عمل محسنة ومطورة من وجهة نظر العاملين كما تساعد في تعظيم الفعالية التنظيمية من وجهة نظر أصحاب المنظمة مع التأثير الإيجابي على ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التدريب وانتقاء فريق العمل واستقطاب العاملين، والتأثير الإيجابي على الأداء التسويقي للشركة، فقد وجد (roth1993) من خلال الدراسة التجريبية التي أجراها ارتباط ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل والأداء التسويقي للشركة.<sup>1</sup>

- تزيد من اهتمام الإدارة بأفكار العاملين .
- تزيد من اهتمام العامل بأفكاره التي تدرسها الإدارة .
- الالتزام : تخلق التزام من قبل العامل إتجاه المنظمة .
- الاتصالات :تزيد من حرص العاملين على الاتصال بالمشرفين .
- المنافسة : تسمح للمنظمة أن تكون أكثر منافسة من خلال تحسين التكاليف والجودة والالتزام نحو جودة حياة العمل .
- التطوير : تطور المشرفين لتحويلهم إلى قادة أفضل وصناع قرار بتزويدهم بأدوات حديثة .
- الابتكار :تشجع على الابتكار من خلال احترام أفكار العاملين .
- الاحترام :تظهر احترام الإدارة للعاملين واحترام العاملين للمشرف .
- الرضا : تزيد من رضا العاملين من خلال المشاركة في صنع القرار .
- تعزز رضا المشرفين عن طريق تحسين الاتصالات .
- تقلل من عدم رضا العامل على الإشراف الناتج عن مقاومة التغيير .

<sup>1</sup>- عبد الكريم بن خالد، فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في الفمجال المهني، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد20، سبتمبر 2015، ص127.

## الفصل الثاني: جودة حياة العمل

### المطلب الثالث: عوائق جودة حياة العمل .

هناك العديد من العوائق التي تؤثر من تطور الجودة وهي كالتالي :

#### 1-موقف الإدارة :

يتطلب تطبيق برامج جودة حياة العمل إضفاء الديمقراطية في مكان العمل، فيجب أن تكون لدى المدراء الرغبة في مشاركة صلاحية اتخاذ القرارات مع موظفيهم ،و منحهم فرصة التعبير عن آرائهم والمشاركة بفعالية في جميع أنشطة المنظمة ،إلا أن ذلك صعب التنفيذ ،لأن كثيرا من المدراء يعتبرون التخلي عن جزء من صلاحياتهم بمثابة التهديد لوجودهم ،لذلك يبدون معارضة في التخلي عن قوة اتخاذ القرارات لصالح موظفيهم<sup>1</sup>.

#### 2-موقف الاتحادات والنقابات العمالية :

قد يتولد عند الاتحادات والنقابات العمالية شعور بأن برامج جودة حياة العمل تسعى إلى تسريع أداء العمل وتحسين الإنتاجية دون دفع أي عوائد كافية للعاملين ،أي أن برامج جودة حياة العمل ماهي إلا وسيلة لاستخراج المزيد من الأداء والإنتاجية من العاملين ،و لإزالة هذه المخاوف يجب على المدراء القيام بعملية ترويج برامج جودة حياة العمل يفسرون فيها أهداف هذه البرامج والفوائد المرجوة التي ستعود على العاملين من جراء تطبيق هذه البرامج<sup>2</sup>.

#### 3-التكلفة المالية :

ترى الإدارة بأن التكلفة الرأسمالية والمصاريف اليومية التشغيلية لبرامج جودة الحياة الوظيفية ضخمة تفوق قدرة المنظمات ،علاوة على ذلك لا يوجد ما يضمن فاعلية ونجاح تطبيق هذه البرامج ،مما يدعو صاحب العمل الذي يعاني شح في مصادر التحويل التفكير مرارا قبل توفير عمل جيدة ،وضع أجور

<sup>1</sup>-سلطان أميمة، أثر جودة الحياة الوظيفية على التمكين الإداري بالمؤسسات الاقتصادية ،شهادة الماستر ،تخصص تسيير الموارد البشرية ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة 2020 ،ص15-16.

<sup>2</sup>-أبو شمالة ناصر محمد يوف ،واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية ،مذكرة الماجستير ،تخصص إدارة الأعمال ،الجامعة الإسلامية ،غزة 2018 ،ص36-37.

## الفصل الثاني: جودة حياة العمل

جيدة ، و تنفيذ برامج جودة الحياة الوظيفية وهناك أيضا تحديات أخرى تواجه تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية ومنها :

- التعقيد الإداري المتزايد .
- تقوم على مبدأ الفريق والتعاون .
- تعتمد على المهارات الاجتماعية .
- تعتمد على الكفاءة التكنولوجية .
- تحتاج إلى مزيد من ضغط الوقت .
- عملية متحركة وأقل اعتماداً على الحدود الجغرافية<sup>1</sup>.

و توجد أيضا عددا من عوائق جودة حياة العمل هي:

- أ- سيادة القيم الثقافية السلبية، و ضعف العمل الجماعي، و جهود قوانين العمل وتضاربها، يحد من فاعلية الإدارة مما يؤدي إلى نشوب صراعات والإصابات والإهمال.
- ب- استخدام القوة بشكل تعسفي من طرف قادة المؤسسات، و ممارسة الصلاحيات لتعزيز المكانة الشخصية على حساب المؤسسة وباقي فئات المجتمع المحلي، بالإضافة إلى التحيز في تطبيق القواعد واللوائح التنظيمية نتيجة إيديولوجية إدارية خاصة تتميز سلوكيات سلبية.
- ج- عدم توفر الموضوعية في تطبيق القواعد واللوائح التنظيمية، و عدم تجنب الاعتبارات الشخصية على أعضاء المؤسسة .
- د- يعد عدم تزويد المؤسسات بإدارات ذات شهادات عليا متخصصة معوقا تنظيميا يحد من فعالية إدارة جودة حياة العمل مما ينعكس سلبا على وظيفة العاملين.

<sup>1</sup> -أبو الخير محمد عوض ،جودة حياة العمل وعلاقتها بالإستغراق الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة ،مذكرة الماجستير ،تخصص ،إدارة تربوية ،جامعة الأقصى ،غزة ،2019، ص21-22.

## الفصل الثاني: جودة حياة العمل

هـ- عدم اشتراك الإدارة المحلية في وضع برامج تدريبية يستفيد منها عاملين يعد عائقا وظيفيا يؤثر على الاحتياجات المهنية للجماعة المحلية<sup>1</sup>.

### خاتمة الفصل الثاني:

من خلال ما جاء في هذا الفصل تعتبر جودة حياة العمل من المفاهيم التي ترقى بالعنصر البشري إلى مستويات أعلى من تقدير واحترام من خلال الاهتمام به والعمل على توفير كل سبل الراحة النفسية والجسدية له.

تعتبر جودة حياة العمل من المؤشرات الهامة التي تستهدف حياة العاملين داخل المؤسسة حيث تهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات العامل ومتطلبات الوظيفة، تحقيق كفاءة وفاعلية أفضل في الأداء، وذلك من جل التصميم الجيد للعمل وتهيئة الظروف المادية والمعنوية المناسبة التي تؤثر على نفسية العاملين، و تحقق لهم الراحة .

<sup>1</sup>-البردويل مروان محمود محمد ،جودة الحياة المدرسية وعلاقتها بالإنتماء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة ،مذكرة الماجيستر ،تخصص: أصول التربية، 2018، ص35-36.

# الفصل الثالث:

دراسة ميدانية لمدى أهمية العناصر غير  
المادية لجودة حياة العمل في نظر الموظف  
الجزائري.

## الفصل الثالث: دراسة ميدانية لمدى أهمية العناصر غير المادية لجودة حياة العمل

تمهيد :

بعد أن تطرقنا إلى الإطار النظري لمنغبرات البحث المتمثلة في مدى أهمية العناصر الغير المادية لجودة حياة العمل في نظر الموظف الجزائري، سنحاول في هذا الفصل الإطلاع على الواقع الحقيقي لتلك المفاهيم من خلال أخذ جامعة ابن خلدون بتيارت بالخصوص كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، نموذجاً دراسة حالة وهذا تدعيماً لفرضيات البحث، مبرزين في ذلك أهم الخطوات والإجراءات المنهجية التي تم الاعتماد عليها في هذه الدراسة بدءاً بالتحضير للدراسة من ذكر لمختلف أطرها (النظري، الزماني، المكاني)، وكذا طرق ووسائل جمع بياناتها (مجتمع وعينة الدراسة، الأدوات المستخدمة في جمع بيانات الدراسة، قياس موثوقية وصدق أداة الدراسة، اختيار مدى كفاية حجم العينة)، وصولاً إلى غاية الانتهاء من عرض وتحليل نتائج هذه الدراسة.

## الفصل الثالث: دراسة ميدانية مدى أهمية العناصر غير المادية لجودة 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 العناصر الغير المادية كجودة حياة العمل في نظر الموظف الجزائري ولنقوم بهذه الدراسة لا بد من توضيح ما الذي تقصده بجودة حياة العمل وذكر بعض العناصر الغير المادية.

**1- مفهوم جودة حياة العمل :**

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

**2- أهم العناصر الغير المادية:**

- الامن والصحة المهنية.
- العلاقات الاجتماعية.
- الاشراف والمشاركة في اتخاذ القرار.
- الترقية والتقدم.
- الأمان والاستقرار الوظيفي.

## الفصل الثالث: دراسة ميدانية مدى أهمية العناصر غير المادية لجودة حياة العمل

المطلب الثاني: الإطار الزمني والمكاني للدراسة.

أولاً : الإطار الزمني للدراسة.

استندت هذه الدراسة على إجراء استبيان لاستكشاف وتقييم نوعية ظروف العمل بالجامعة، ودامت هذه الدراسة شهراً تقريباً، من الفاتح جوان إلى غاية جويلية 2021.

ثانياً: الإطار المكاني للدراسة.

كان يفترض أن تكون العينة المراد اختيارها للقيام بهذه الدراسة مأخوذة من كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ابن خلدون-تيارت، إلا أن ضعف التجاوب وغياب رغبة لدى الأساتذة للتعاون وضيق الوقت، بحث تم ملأ 4 استبيانات فقط من بين 30، وهذا ما جعلنا نعتمد على طريقة الاستبيان الإلكتروني الذي مكنتنا من انتقاء عينة عشوائية.

المبحث الثاني: منهجية جمع البيانات ومنهجية تحليلها.

المطلب الأول : منهجية الدراسة.

تم الاعتماد على المنهج الوصف التحليلي لأجل فهم المتغيرات التي تتمحور حولها دراستنا الميدانية وبين المنهج القياسي القائم على تحليلي البيانات بإحدى التقنيات المعروفة (التحليل بالمركبة الأساسية acp) وذلك باستخدام إحدى برامج التحليل الإحصائي (برامج spss).

المطلب الثاني: عينة الدراسة ومنهجية جمع البيانات.

أولاً : العينة قصد الدراسة.

لقد تضمنت العينة قصد الدراسة الموظفين للكلية الموجود في الإطار المكاني للبحث (ولاية تيارت 2021) 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.



## الفصل الثالث: دراسة ميدانية مدى أهمية العناصر غير المادية لجودة حياة العمل

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

- الانحراف المعياري لبيان تشتت إجابات أفراد عينة .

- الدراسة عن المتوسط الحسابي .

### ثانياً: مصادر جمع البيانات الإحصائية.

يجمع الباحث المعطيات الإحصائية في بداية عمله لأنها أساليب بحثه، باعتبار أن نتائج التحليل ليس لها أي قيمة إن لم تكن البيانات التي قمنا بتحليلها صحيحة حيث يمكن الحصول عليها من مصدرين هما :

#### المصادر غير المباشرة:

لقد تم التطرق إلى هذه البيانات من خلال المراجع العربية والأجنبية التي لها علاقة بالموضوع والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة ولكن هذا النوع من البيانات يعتريه نقص كبير من المعلومات المطلوبة والكافية.

#### المصادر المباشرة:

و تسمى المصادر الميدانية وهي المصادر التي يربطها ارتباط مباشر لموضوع البحث أو الدراسة، ويعتمد جمع البيانات فيها على مجتمع الدراسة مباشرة عن طريق الباحث أو ما يناوب عنه وفي هذا البحث تم اللجوء إلى جمع البيانات عن طريق الاستبيان.

#### الإستبيان:

هو أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة يطلب فيها الباحث من المبحوث المقدم له الاستبيان الإجابة عنها بطريقة يحددها الباحث حسب أعراض البحث وذلك من أجل التحقق من فرضيات المشكلة قيد الدراسة.

## الفصل الثالث: دراسة ميدانية مدى أهمية العناصر غير المادية لجودة حياة العمل

### تصميم الاستبيان:

يمر تصميم الاستبيان بثلاث مراحل وهي:

- مرحلة التصميم الأولي.
- مرحلة التعديل.
- مرحلة التصميم النهائي.

### هيكل الاستبيان البحث:

تناول استمارة الاستبيان 3 أقسام كالآتي:

**القسم الأول :** يحتوي على الخصائص الشخصية المتعلقة بأفراد العينة، وتمثلت في الخبرة المهنية، نوعية العمل في الجامعة، المستوى الدراسي، الشهادة العلمية، التخصص العلمي... إلخ).

**القسم الثاني:** خصص للأسئلة الفرعية وتمثلت في أربعة عشر سؤال حول أهم العناصر والمتطلبات التي تساعد مختلف العمال والموظفين على الشعور بالراحة والإطمئنان أثناء العمل .

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

### عبارات الاستبيان :

- ظروف العمل المادية (نوعية القاعات، المدرجات، المكاتب، وسائل العمل...).
- عناصر السلامة المهنية والأمان المهني.
- الإشراف والمشاركة في اتخاذ القرارات المهمة .
- القرارات الإدارية وملائمة ومقبولة.
- حرية إبداء الرأي والتحفظات والانتقادات.
- الراتب يناسب المجهودات التي يبذلها الموظف.
- الراحة والثقة في التعامل مع الزملاء والزميلات غير الإداريين.

## الفصل الثالث: دراسة ميدانية لمدى أهمية العناصر غير المادية لجودة حياة العمل

- العلاقات والثقة في أعضاء الإدارة.
- تصرفات وسلوكيات الطلبة.
- فرص الترقية والتقدم الوظيفي.
- التعسف الإداري والعقوبات الإدارية الظالمة.
- البيئة الاجتماعية بين الزملاء في العمل.
- عدالة توزيع الأجور والتعويضات والمنح المختلفة.
- تناسب المجهودات المبذولة في العمل مع الراتب.

### اختبار صدق وثبات الاستبيان :

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

## الفصل الثالث: دراسة ميدانية لمدى أهمية العناصر غير المادية لجودة حياة العمل

الجدول 3- 1: إحصاءات وصفية خاصة بمتغيرات الدراسة

### Statistiques descriptives

	N	Intervalle	Minimum	Maximum	Moyenne		Ecart type	Variance	Asymétrie		Kurtosis	
		Statistique	Statistique	Statistique	Statistique	Erreur std	Statistique	Statistique	Statistique	Erreur std	Statistique	Erreur std
VAR01	40	6,00	3,00	9,00	6,0250	,22783	1,44093	2,076	-,316	,374	-,080	,733
VAR02	40	5,00	5,00	10,00	7,7250	,19932	1,26060	1,589	-,661	,374	-,181	,733
VAR03	40	5,00	5,00	10,00	7,8250	,19575	1,23802	1,533	-,333	,374	-,679	,733
VAR04	40	9,00	,00	9,00	4,0500	,40024	2,53134	6,408	,121	,374	-,961	,733
VAR05	40	8,00	1,00	9,00	5,8750	,32461	2,05298	4,215	-,609	,374	-,329	,733
VAR06	40	10,00	,00	10,00	5,7750	,40110	2,53678	6,435	-,627	,374	,120	,733
VAR07	40	5,00	4,00	9,00	7,2250	,22213	1,40489	1,974	-,831	,374	-,110	,733
VAR08	40	8,00	2,00	10,00	6,3000	,32856	2,07797	4,318	-,152	,374	-,766	,733
VAR09	40	6,00	3,00	9,00	5,6750	,24387	1,54235	2,379	,094	,374	-,738	,733
VAR10	40	8,00	2,00	10,00	6,4750	,28417	1,79726	3,230	-,208	,374	-,357	,733
VAR11	40	7,00	3,00	10,00	7,1250	,29997	1,89720	3,599	-,307	,374	-,727	,733
VAR12	40	8,00	2,00	10,00	7,2750	,32618	2,06295	4,256	-,574	,374	-,374	,733
VAR13	40	6,00	3,00	9,00	6,3250	,23585	1,49164	2,225	-,398	,374	-,761	,733
VAR14	40	7,00	2,00	9,00	5,5000	,32817	2,07550	4,308	-,136	,374	-1,135	,733
N valide (listwise)	40											

المصدر : من إعداد الطالبتين وبالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الجدول 3- 2: قيمة معامل كرونباخ ألفا

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,887	14

المصدر : من إعداد الطالبتين وبالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

## الفصل الثالث: دراسة ميدانية مدى أهمية العناصر غير المادية لجودة حياة العمل

يبين الجدول السابق قيمة معامل ألفا كرونباخ مساوية (0,887) مما 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:

### الجدول 3-3: قيم ألفا كرونباخ بعد حذف البنود (المتغيرات أو الأسئلة)

#### 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	83,1500	263,208	,222	,892
VAR00002	81,4500	261,536	,308	,889
VAR00003	81,3500	257,874	,409	,886
VAR00004	85,1250	216,369	,710	,872
VAR00005	83,3000	245,805	,399	,888
VAR00006	83,4000	213,015	,759	,869
VAR00007	81,9500	249,997	,534	,882
VAR00008	82,8750	227,599	,698	,873
VAR00009	83,5000	248,205	,517	,882
VAR00010	82,7000	230,728	,764	,871
VAR00011	82,0500	235,228	,633	,876
VAR00012	81,9000	223,990	,768	,869
VAR00013	82,8500	240,490	,713	,875
VAR00014	83,6750	242,738	,443	,886

المصدر : من إعداد الطالبتين وبالاعتماد على مخرجات برنامج *SPSS*

حيث نلاحظ من خلال الجدول السابق أن معامل ألفا كرونباخ سيرتفع بشكل طفيف بعد حذف البند (1) و على هذا الأساس لا يشكل حذفها أو إبقاءها 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 و ثبات أداة القياس و ذلك من خلال اختبار الموثوقية بطريقة التجزئة النصفية.

## الفصل الثالث: دراسة ميدانية مدى أهمية العناصر غير المادية لجودة حياة العمل

### الجدول 3-4: قيمة اختبار الموثوقية بطريقة التجزئة النصفية

#### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,699
		Nombre d'éléments	7 <sup>a</sup>
	Partie 2	Valeur	,851
		Nombre d'éléments	7 <sup>b</sup>
		Nombre total d'éléments	14
Corrélation entre les sous-échelles			,851
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,920
	Longueur inégale		,920
Coefficient de Guttman split-half			,910

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 الطالبتين وبالاعتماد على مخرجات برنامج *SPSS*

#### قياس مصداقية الاستبيان و مدى كفاية حجم العينة (طريقة $kmo$ ):

يتم استخدام مقياس كايزر ماير أولكين عندما يراد تحديد مدى كفاية العينة العشوائية المعتمدة في الدراسة و تدل قيمة المقياس على مقارنة مقادير معاملات الارتباط المشاهدة *the observed correlation coefficients* بمقادير معاملات الارتباط الجزئي *the partial correlation coefficients* وعندما تكون قيمة المقياس  $kmo$  صغيرة فإن ذلك يعتبر على أن استخدام التحليل العاملي ربما لا يكون فكرة جيدة في الدراسة قيد البحث، و قد وضع العالم كايزر تصنيف معين لقيم هذا المقياس كما هو مبين أدناه :

- عندما تكون قيمة  $kmo \geq 0,90$  فإن ذلك يدل على أن الكفاية تكون ممتازة .

- عندما تكون قيمة  $0,90 > kmo \geq 0,80$  فإن ذلك يدل على أن الكفاية جيد جدا.

- عندما تكون قيمة  $0,80 > kmo \geq 0,70$  فإن الكفاية جيدة.

- عندما تكون قيمة  $0,70 > kmo \geq 0,60$  فإن الكفاية معقولة.

## الفصل الثالث: دراسة ميدانية مدى أهمية العناصر غير المادية لجودة حياة العمل

- عندما تكون قيمة kmo أقل من 0,5 فإن التحليل في هذه الحالة غير مقبول .  
مع أن هناك عدد من الباحثين من يتفقون على استخدام قيمة مقياس كايزر لكفاية المعاينة كمقياس لصدق و صلاحية الاستبيان المعتمد في الدراسة .  
حيث أن قيمة المقياس الأكبر من 0,7 تدل على صدق مقبول للاستبيان و كلما اقتربت قيمة المقياس من 1 كلما زادت درجة مصداقية و صلاحية أداة القياس .

الجدول 3- 5: قيمة إختبار الموثوقية بطريقة غوتمان

### Statistiques de fiabilité

1	,824
2	,908
3	,887
Lambda 4	,910
5	,890
6	,965
Nombre d'éléments	14

المصدر : من إعداد الطالبتين وبالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

المبحث الثالث : عرض نتائج الدراسة التطبيقية.

المطلب الأول : عرض نتائج التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات.

أولا : التأكد من قابلية تطبيق تقنية التحليل بالمركبة الأساسية .

الجدول 3- 6: قيمتي مقياس كايزر-ماير-أولكين وإختباربارتليت

### Indice KMO et test de Bartlett

Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.	,735
Khi-deux approximé	446,190
Test de sphéricité de Bartlett ddl	91
Signification de Bartlett	,000

المصدر : من إعداد الطالبتين وبالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

## الفصل الثالث: دراسة ميدانية لمدى أهمية العناصر غير المادية لجودة حياة العمل

---

حيث نلاحظ أن قيمة المقياس  $kmo > 0,7$  مما يعني كفاية العينة المعتمدة في هاته الدراسة وأيضاً يدل على درجة مصداقية مقبولة للاستبيان المعتمد في جمع البيانات، كما أن قيمة اختبار بارتلليت كانت مقبولة، بحيث  $bartlett < 0,015$  وهذا ما يؤكد قابلية تطبيق تقنية التحليل العاملي والمتمثلة في التحليل بالمرحلة الأساسية (CPA) لمعالجة البيانات المحصل عليها من الاستبيان الموزعة على العينة المختارة للدراسة.



## الفصل الثالث: دراسة ميدانية مدى أهمية العناصر غير المادية لجودة حياة العمل

ثانيا: مصفوفة التباين المشترك ما بين البنود (ما بين المتغيرات).

الجدول 3-7: مصفوفة التباين المشترك ما بين البنود (ما بين المتغيرات)

Matrice de covariance inter-items

	VAR01	VAR02	VAR03	VAR04	VAR05	VAR06	VAR07	VAR08	VAR09	VAR10	VAR11	VAR12	VAR13	VAR14
VAR01	295	402	916	843	347	043	018	430	1,596	-766	1,409	-585	-660	2,076
VAR02	308	784	078	522	749	498	1,085	397	449	1,221	219	976	1,589	-660
VAR03	295	571	460	433	829	813	1,310	656	549	1,465	368	1,533	976	-585
VAR04	2,308	1,547	3,704	2,609	2,642	1,119	2,985	1,142	1,883	1,519	3,408	368	219	1,409
VAR05	1,064	990	1,420	196	1,112	702	2,936	619	1,484	1,215	1,519	1,465	1,221	-766
VAR06	3,885	2,408	1,294	2,003	2,315	2,053	3,479	719	3,435	1,484	1,883	549	449	1,596
VAR07	3,808	899	808	2,074	1,788	101	418	1,974	719	619	1,142	656	397	430
VAR08	231	1,721	3,044	731	1,572	3,356	1,318	418	3,479	2,936	2,985	1,310	1,085	018
VAR09	3,013	1,467	1,733	196	569	3,379	2,356	101	2,053	1,702	1,119	813	498	-043
VAR10	2,423	1,508	2,276	2,734	3,230	569	1,572	1,788	2,315	1,112	2,642	829	749	347
VAR11	2,731	1,497	1,862	3,599	2,734	196	731	2,074	2,003	196	2,609	433	522	843
VAR12	3,449	1,678	1,256	1,862	2,276	733	3,044	808	1,294	1,420	3,704	460	078	916
VAR13	3,013	2,225	1,678	1,497	1,508	467	1,721	899	2,408	990	1,547	571	784	402
VAR14	1,308	1,013	1,449	2,731	2,423	013	231	1,808	1,885	-1,064	2,308	295	-038	1,295

المصدر : من إعداد الطالبتين وبالاغتماد على مخرجات برنامج SPSS

## الفصل الثالث: دراسة ميدانية مدى أهمية العناصر غير المادية لجودة حياة العمل

الجدول 3-8: مصفوفة الارتباطات ما بين البنود (ما بين المتغيرات)

Matrice de corrélation inter-items

	VAR01	VAR02	VAR03	VAR04	VAR05	VAR06	VAR07	VAR08	VAR09	VAR10	VAR11	VAR12	VAR13	VAR14
VAR01	1,000													
VAR02	-,363	1,000												
VAR03	-,328	626	1,000											
VAR04	069	117	626	1,000										
VAR05	472	292	576	117	1,000									
VAR06	141	141	175	760	285	1,000								
VAR07	224	224	377	321	202	214	1,000							
VAR08	414	414	509	567	688	660	143	1,000						
VAR09	256	256	426	287	537	525	046	735	1,000					
VAR10	331	331	373	581	301	508	708	421	205	1,000				
VAR11	308	308	184	543	050	416	778	185	067	802	1,000			
VAR12	308	308	030	709	335	821	279	710	545	476	614	1,000		
VAR13	187	187	417	410	323	636	429	555	638	529	563	545	1,000	
VAR14	433	433	-,015	439	-,250	358	620	054	-,004	694	650	338	327	1,000

المصدر : من إعداد الطالبتين وبالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

## الفصل الثالث: دراسة ميدانية لمدى أهمية العناصر غير المادية لجودة حياة العمل

ثالثاً: التأكد من نوعية تمثيل المتغيرات.

الجدول 3-9: جدول نوعية التمثيل

### Qualité de représentation

	Initial	Extraction
VAR00001	1,000	,671
VAR00002	1,000	,685
VAR00003	1,000	,736
VAR00004	1,000	,704
VAR00005	1,000	,714
VAR00006	1,000	,861
VAR00007	1,000	,804
VAR00008	1,000	,883
VAR00009	1,000	,715
VAR00010	1,000	,839
VAR00011	1,000	,867
VAR00012	1,000	,827
VAR00013	1,000	,614
VAR00014	1,000	,776

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

المصدر : من إعداد الطالبتين وبالاعتماد على مخرجات برنامج *SPSS*

## الفصل الثالث: دراسة ميدانية مدى أهمية العناصر غير المادية لجودة حياة العمل

المطلب الثاني: عرض نتائج تحليل البيانات بتقنية المركبات الأساسية.

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

الجدول 3- 10: 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	5,953	42,520	42,520	5,953	42,520	42,520
2	2,829	20,206	62,726	2,829	20,206	62,726
3	1,915	13,680	76,406	1,915	13,680	76,406
4	,749	5,353	81,759			
5	,571	4,077	85,835			
6	,505	3,607	89,443			
7	,494	3,528	92,971			
8	,242	1,726	94,697			
9	,201	1,438	96,134			
10	,173	1,235	97,370			
11	,132	,940	98,309			
12	,110	,785	99,094			
13	,073	,522	99,616			
14	,054	,384	100,000			

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

المصدر : من إعداد الطالبتين وبالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يبين الجدول أعلاه أن هناك 3 عوامل مأخوذة بعين الاعتبار فقط، حيث يفسر المحور العامل الأول ما نسبته 42% من التباين الكلي، أما المحور الثاني فيفسر ما نسبته 20% من التباين الكلي، أما المحور الثالث فيفسر ما نسبته 13% من التباين الكلي.

حيث نرى أن العوامل الثلاث الأولى فسرت معا 76% من مجاميع استخلاص مربعات العوامل وهي قيمة عالية، وهذا ما يعني الاستفادة من التحليل العاملي، أي أن المعلومات المقدمة كافية بقدر ما حتى نستطيع تحديد أهم العناصر المفسرة للقضية المراد استكشافها وفهم عناصرها ومركباتها.

## الفصل الثالث: دراسة ميدانية لمدى أهمية العناصر غير المادية لجودة حياة العمل

ثانيا: إيجاد مصفوفات المركبات الأساسية.

الجدول 3- 11: مصفوفة المركبات

Matrice des composantes<sup>a</sup>

	Composante		
	1	2	3
VAR00001	,258	<b>-,665</b>	-,403
VAR00002	,401	<b>,536</b>	,486
VAR00003	,493	<b>,542</b>	,446
VAR00004	<b>,752</b>	-,228	-,292
VAR00005	,505	<b>,677</b>	,029
VAR00006	<b>,802</b>	-,084	-,459
VAR00007	<b>,605</b>	-,326	,576
VAR00008	<b>,759</b>	,472	-,290
VAR00009	<b>,597</b>	,493	-,342
VAR00010	<b>,821</b>	-,229	,336
VAR00011	<b>,707</b>	-,478	,372
VAR00012	<b>,811</b>	-,071	-,405
VAR00013	<b>,780</b>	,077	-,018
VAR00014	,529	<b>-,651</b>	,268

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

a. 3 composantes extraites.

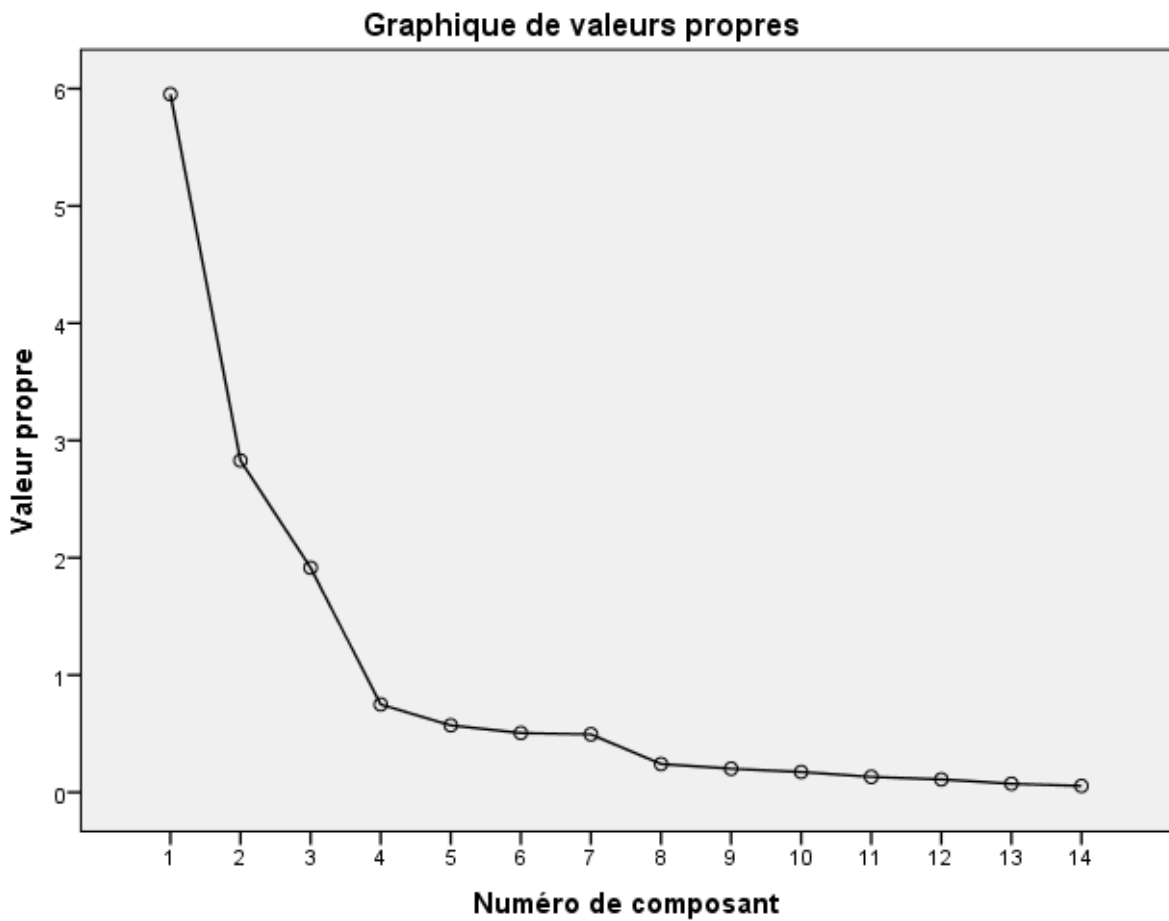
المصدر : من إعداد الطالبتين وبالاعتماد على مخرجات برنامج *SPSS*

يبين الجدول أعلاه أنه تم اختزال جميع المتغيرات الـ 14 في 3 محاور وهو ما يشتمل على (76%) من المعلومة الكاملة (التباين الكلي المفسر) و بعد المقارنة بين إحداثيات مختلف المتغيرات على المحاور العنصرية الثلاثة المأخوذة بالاعتبار نجد أنه يمكن إلى حد بعيد اعتبار المحور العنصري الأول بأنه مركبة العناصر الغير المادية لجودة حياة العمل، غير ان المحور العنصري الثاني يشتمل على عناصر مالية وأخرى غير مالية مما يصعب من عملية استكشافه واعتباره يمثل مركبة العناصر المالية لجودة حياة العمل.

## الفصل الثالث: دراسة ميدانية مدى أهمية العناصر غير المادية لجودة حياة العمل

ويلاحظ من خلال الجدول أن أكثر العناصر التي لها أهمية هي تلك التي تمثل أعلى إحدائية على المحور العملي الأول و التي تم تسجيلها بالنسبة للمتغيرات الـ 14 كانت نسبته 0,821 و تخص المتغير 10 من بنود الاستبيان و الذي يمثل "مدى توفر فرص و إمكانيات و ظروف تطوير إمكانيات ومهارات المهنية والعلمية" ثم يليه المتغير 12 الذي يمثل "مدى شعور الموظف بأنه غير معرض للتعسف الإداري وللعقوبات الإدارية الظالمة" ثم المتغير 6 الذي يمثل "مدى شعور الموظف بوجود مجال من الحرية لإبداء رأيه" ثم تأتي العناصر الأخرى المرتبة كما هي مبينة في الجدول أعلاه. و من هذا نستنتج أن الأساتذة و الموظفين لديهم إهتمام أكثر بالعناصر الغير المادية أكثر من المادية.

### الجدول 3- 12: التمثيل البياني للقيم الذاتية

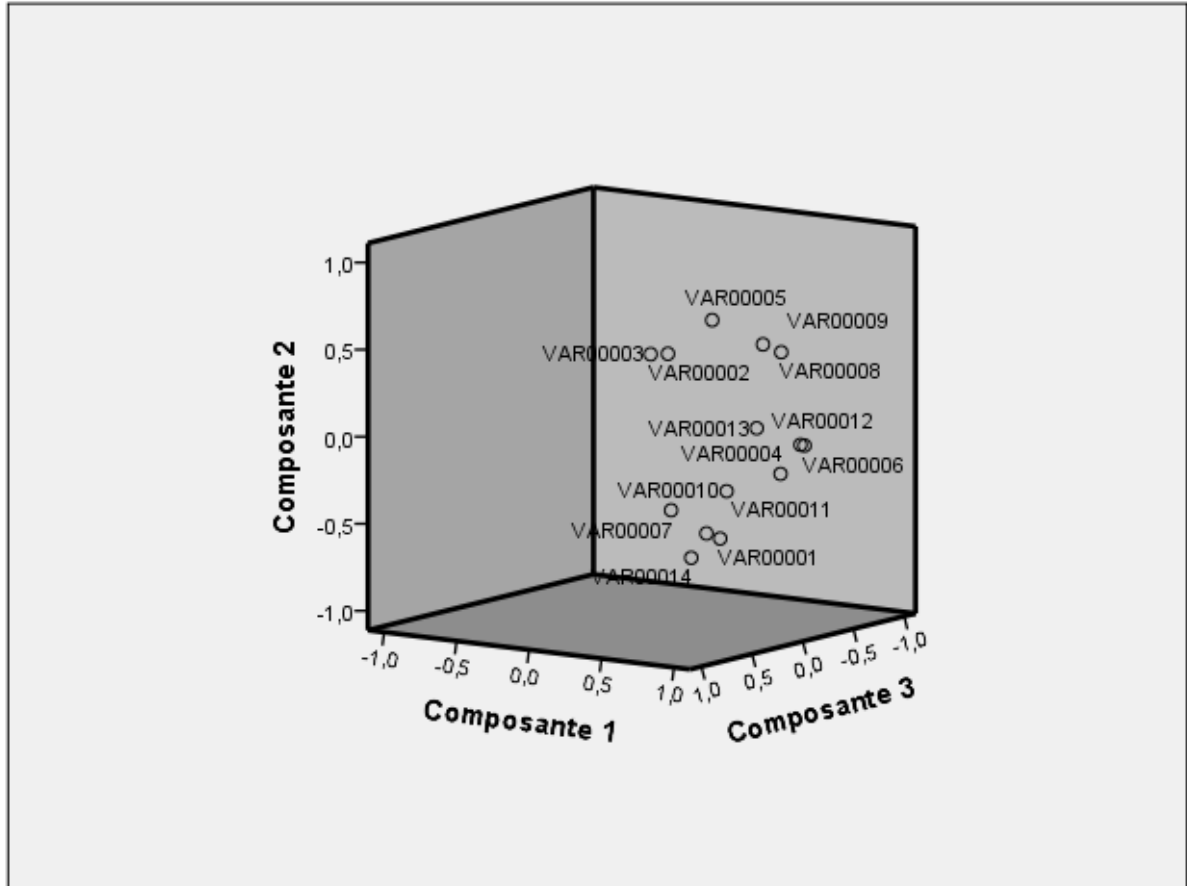


المصدر : من إعداد الطالبتين وبالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

## الفصل الثالث: دراسة ميدانية مدى أهمية العناصر غير المادية لجودة حياة العمل

الجدول 3- 13: التمثيل البياني للمركبات ولانتشار المتغيرات

Diagramme de composantes



المصدر : من إعداد الطالبتين وبالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

## الفصل الثالث: دراسة ميدانية لمدى أهمية العناصر غير المادية لجودة حياة العمل

---

تمهيد:

في هذا الفصل تم تسليط الضوء على تقييم ماهية العناصر الأكثر أهمية لجودة حياة العمل في نظر الموظف الجزائري (المادية أو غير المادية).

إن الدراسة التي قمنا بها في كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة ابن خلدون كان الهدف منها معرفة العناصر التي تؤثر على جودة العمل في أداء الموظفين .

ومن أجل جمع البيانات الأولية تم الاعتماد على الاستبيان و من ثم جمع البيانات و معالجتها وتحليلها، وقد أشارت النتائج أن العناصر الغير المادية هي التي لها أهمية كبيرة عند أغلب الموظفين الإداريين و الأساتذة.



خاتمة عامة

## خاتمة عامة

جودة حياة العمل هي مجموعة من العمليات المتكاملة و المخططة و المتكاملة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين التي تتوافر فيها العناصر المادية و غير المادية بمختلف مكوناتها بشكل مرض مما ينعكس ذلك إيجابا على الموظفين ، فيشعر بالرضا و الأمان الوظيفي و بذلك يبذل أقصى جهد ممكن في عمله .

كذلك تعزز جودة حياة العمل من كرامته و تساعد على إضفاء الطابع الإنساني على العمل من خلال توفير عمل صحي وملائم و إتاحة الفرصة لتنمية قدراته و ضمان النمو و الإندماج الاجتماعي و الحرية و التعبير .

و أهم نتائج هذه الدراسة المتوصل إليها من خلال دراستنا هي:

- ميول الأساتذة إلى العناصر الغير المادية و عدم اهتمامهم بالعناصر المادية.
- تعتبر توفر فرص و إمكانيات ظروف تطوير المهارات المهنية و العلمية لها أثر على أداء الموظفين.
- يشعر الموظفون غير مستقرين و لا يشعرون بالأمان الوظيفي.
- وجود مجال قليل من الحرية لإبداء الرأي و المخططات و الانتقادات .
- المشاركة في اتخاذ القرارات المهمة لا تتوفر بالقدر الكافي .
- لا توجد علاقات و ثقة في أعضاء الإدارة.
- فرص الترقية و التقدم قليلة.
- و حسب الفرضيات التي تم طرحها سابقا أنه يوجد تأثير في جميع العناصر الغير المادية لجودة حياة العمل على مستوى الأداء الوظيفي .

### الاقتراحات و التوصيات:

- إشعار الموظفين بالبيروقراطية و إشعارهم بالاستقرار و الأمان الوظيفي .

## خاتمة عامة

---

- تقديم لهم فرص لتطوير مهاراتهم المهنية و العلمية.
- الحرية لإبداء الرأي و المشاركة في اتخاذ القرارات.
- الراحة و الثقة بين الزملاء و أعضاء الإدارة.
- وضع قرارات إدارية ملائمة و مقبولة تساعد على أداء المهام بسهولة و فعالية.

# قائمة المراجع

## قائمة المصادر والمرجع:

### 1- باللغة العربية:

#### قائمة الكتب :

- الشنواني صلاح، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، الطبعة الأولى، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2014.
- إبراهيم نعمة الله نجيب، النظرية الاقتصادية التحليلي الجمعي، مؤسسة شباب الجامعة مصطفى مشرفة الإسكندرية، 2017.
- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، بن عكنون الجزائر، 2004.
- البرادعي منى ، تحديات النمو والتنمية في مصر والبلدان العربية، مؤتمر قسم الاقتصاد، دار مستقبل العربي القاهرة(مصر) 2000.
- بريش سعيد، الاقتصاد الكلي، نظريات نماذج والتمارين المحلولة ، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2017.
- بن صالح الخطية فاروق، بن احمد دياب عبد العزيز، دراسة متقدمة في النظرية الاقتصادية الكلية ، خوارزم علمية للنشر والتوزيع، 2015.
- بن طاهر عون عاصم، اقتصاديات العمل، نظرة عامة، جامعة الملك سعود، الطبعة الأولى، 1994
- بن قانة إسماعيل محمد، اقتصاد التنمية(نظريات ، نماذج استراتيجيات) دار اسامة للنشر والتوزيع، الأردن(عمان) 2011.
- بوزيان راضية رابع، إدارة الجودة الشاملة ومؤسسات التعليم العالي ، الطبعة الأولى، مركز الكتاب الأكاديمي ، عمان ،(الأردن) 2015.
- جاد الرب سيد محمد، جودة الحياة الوظيفية OWI في منظمة الأعمال العصرية ، كلية التجارة بالاسماعلية ، جامعة قناة السويس، 2008.
- حامد فداء، إدارة الجودة الشاملة مفاهيم وتطبيقات، الطبعة الأولى، دار البداية ناشرون وموزعون، عمان (الأردن) 2015.

- خصاونة احمد سليمان محمود، اقتصاديات العمل والبطالة، دار اليقوت، عمان، 2014.
- شهاب الحمداني رفاه، نظرية الاقتصاد الكلي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
- الطائي حميد عين النبي وآخرون، إدارة الجودة الشاملة TOM والايزو IZO، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان(الأردن) 2014.
- الطحاوي منى، اقتصاديات العمل، مكتبة نهضة الشرق، الطبعة الأولى الدار الدولية للنشر والتوزيع، جامعة القاهرة، 1995.
- العامري خالد، إدارة الجودة، الطبعة الأولى، دار فاروق للنشر والتوزيع، القاهرة(مصر) 2008.7- عبد الله مجدي احمد محمد، علم النفس الصناعي من النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2004.
- عبد الرحمان إسماعيل وعريفان حربي محمد، مفاهيم ونظم اقتصادية، التحليل الاقتصادي الكلي والجزئي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2004 .
- عجايمة محمد عبد العزيز وعطية ناصيف إيمان ونجا علي عبد الوهاب، التنمية الاقتصادية، مطبعة البحيرة، 2008.
- عجيمبة محمود عبد العزيز والليثي محمد علي، التنمية الاقتصادية بفهومها، (نظرياتها سياساتها)، الدار الجامعية، مصر، 2004.
- عدون ناصر دادي، اقتصاد مؤسسة، دار المحمدية العامة الجزائر.
- علاوي عبد الجميلي باسم، العمل في الاقتصاد الإسلامي، دار الكتب العلمية، بيروت(لبنان) 2006.
- عمر صخري، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008
- العيسي نزار سعد الدين، الاقتصاد الكلي (كيف يعمل الاقتصاد في النظرية والتطبيق) الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2001.
- الفرسان محمد هادي، العمل والتنمية الاقتصادية، الكوكب للتجارة والطباعة، بيروت(لبنان) 2008.
- قاسم ناصر، دليل المصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 211.
- القرشي مدحت، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2007.
- القرشي مدحت، التنمية الاقتصادية، ( نظريات وسياسات وموضوعات)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.

- محمد محمود يونس ومبارك عبد النعيم محمد، أساسيات علم الاقتصاد، كلية التجارة بجامعة الإسكندرية وبيروت العربية.
- مدحت محمد مصطفى، عبد الطاهر سهير احمد، نماذج الرياضية للتخطيط والتنمية الاقتصادية، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، مصر، 1999.
- النباتي فريد سهيلة، التنمية الاقتصادية، دار اليازة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015.
- نجم عبود، إدارة الجودة الشاملة في عصر الانترنت، TOMIN THE INTERNET ae الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- الوادي محمود والعساف احمد، وليد احمد صافي، الاقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2009.
- **المجلات والدوريات:**
- الاقداحي هشام محمود، العلاقات الاقتصادية الدولية، مجلة مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2009.
- بختاوي زهرة، جودة الحياة في المجال المهني من خلال قياس بعض المؤشرات، ملتقى وطني الأول، جودة الحياة والتنمية المستدامة في الجزائر، الأبعاد والتحديات 2010
- بن بركية براهيم، ظاهرة العمل وتطورها عبر العصور، مجلة أفاق العلوم، المجلد 1 العدد، 2، 2016.
- بن حمد بن عبد الله الغدير خالد، اختبار فرضية الدور العلاقة بين الإنتاج الصناعي والنمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية، مجلة جامعة الملك، سعود، العدد 17، الرياض، 2005.
- جعفرور ربيعة، باعمر الزهرة، مفهوم العمل لدى الأساتذة الجامعية، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية الإنسانية، العدد 39، 2002.
- عبد الخالق محمد محمد احمد، إسهامات التكنولوجيا الحديثة في تحقيق معايير جودة الحياة الوظيفية للمعلم الجامعي، المجلد التربوية، العدد 78، 2020.
- عبد الكريم بن خالد، فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 20، 2015.
- عبدالقادر علي، تقرير النمو: استراتيجيات للنمو المستدام والتنمية الغير الاقتصادية، مجلة التنمية والسياسات الاقتصادية، المجلد 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، جوان 2018.
- نصر غزة جلال المصطفى، تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام، مجلة الإدارة التربوية، العدد 26، 2020.

### الرسائل الجماعية:

- أبو الخير سامي محمد عوض، جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة، مذكرة الماجستير، تخصص إدارة تربوية، جامعة الأقصى، غزة، 2019.
- أبو شمالة ناصر محمد يوسف، واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية، مذكرة الماجستير، تخصص إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2018.
- ابوحميد هاشم عيسى عبد الرحمان، اثر أبعاد جودة حياة العمل على فعالية اتخاذ القرارات الإدارية، مذكرة الماجستير، تخصص: إدارة الأعمال، جامعة الأقصى، 2017.
- البردويل مروان محمود محمد، جودة الحياة المدرسية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة، مذكرة الماجستير، تخصص: أصول التربية، 2018 .
- بلقربوز مصطفى، دور الموارد الطبيعية في التنمية الاقتصادية، دراسة حالة الجزائر، نيجيريا، بوتسوانا، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص: اقتصاد دولي، جامعة وهران، 2014.
- بن خالد عبد الكريم، جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي، أطروحة الدكتوراه، التخصص: علم النفس والعمل والتنظيم، جامعة وهران2، وهران، 2017.
- بن ديبش احمد، ظروف العمل وأثرها على الفعالية التنظيمية، شهادة الماستر، تخصص: علم الاجتماع تنظيم العمل، جامعة دارية، ادرار، 2018.



- بهلاي مفيدة، اثر جودة حياة العمل على سلوك المواطنة التنظيمية، شهادة الماجستير، تخصص: تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019.
- بوجمة احمد، اثر جودة حياة العمل في التقليل من حوادث العمل، شهادة الماجستير، تخصص: إدارة الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019.
- بوديسة محمد، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي بتطبيق معيار والتون، شهادة الماجستير، تخصص: إستراتيجية إدارة الموارد البشرية، جامعة بو شعيب الحاج، عين تموشنت، 2015.
- بوطباق لخضر، الجودة وأثرها في التنمية الاقتصادية، مذكرة الماجستير، تخصص: اقتصاد التنمية، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2017.
- البياري سمر سعيد، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، مذكرة الماجستير، تخصص: إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2018.
- الحجاج احمد محمد حمدان، اثر استراتيجيات التوظيف على جودة حياة العمل، مذكرة ماجستير، تخصص: إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2020.
- حرز الله عبد الحفيظ، اثر جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة العطل المرضية، شهادة الماجستير، تخصص: إدارة الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019.
- سلطان اميمة، اثر جودة الحياة الوظيفية على التمكين الإداري بالمؤسسات الاقتصادية، شهادة الماجستير تخصص: تسيير الموارد البشرية، جامعة خيضر، بسكرة، 2020.
- السويطي شبلي إسماعيل مرشد، اثر جودة حياة العمل على الولاء التنظيمي في الوزارات الفلسطينية، أطروحة الدكتوراه، تخصص: الإدارة العامة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا السودان، 2010.
- شلاي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال فترة 2001\_2004، مذكرة الماجستير، تخصص: اقتصاد كمي، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2016.
- الشنطي نهاد عبد الرحمان، واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل، مذكرة الماجستير، تخصص: إدارة الدولة والحكم الرشيد، جامعة الأقصى، غزة، 2016.

- صالحى زينب، جودة الحياة الوظيفية لدى عمال اتصالات الجزائر بورقلة، شهادة الماستر، تخصص: علم النفس العمل والتنظيم، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2018.
- صواليلي صدر الدين، النمو والتجارة الدولية في الدول النامية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2006.
- علي موسى حنان، الصحة والسلامة وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، مذكرة الماجستير، تخصص: تسيير الموارد البشرية، جامعة منشوري، قسنطينة، 2007.
- عمرو محمد مؤمن عبد الغني، اثر القيادة الأخلاقية على جودة حياة العمل، أطروحة الدكتوراه، تخصص: إدارة الأعمال، جامعة عين الشمس، مصر، 2017.
- العمري سمر حسين خليل، جودة الحياة وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من مدرسي الجامعات الفلسطينية، مذكرة الماجستير، تخصص: التوجيه والإرشاد النفسي، جامعة الخليل، فلسطين، 2015.
- فرحاتي إسماعيل، محددات عرض العمل في الجزائر، (دراسة قياسية للفترة 1980\_2017)، مذكرة الماستر، تخصص: اقتصاد كمي: جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2018.
- فروج احمد، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي، شهادة الماستر، تخصص: إدارة الأعمال، جامعة الجيلالي، بونعامة، 2019.
- كبداني سيد احمد، اثر النمو الاقتصادي على عدالة التوزيع الدخل في الجزائر مقارنة بالدول العربية، أطروحة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص: اقتصاد، جامعة تلمسان، 2013.
- كروش سمية إيمان، دراسة تقييمية لدرجة تأثير الحياة المهنية والموظف على رغبته في أداء العمل، شهادة الماستر، تخصص: اقتصاديات العمل، جامعة ابن خلدون تيارت، 2020.
- معراجي سالم، جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي، شهادة الماستر، تخصص: تحليل المعطيات الكمية والكيفية الموسومة، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017.
- ناصر خديجة، اثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية، شهادة الماستر، تخصص: إدارة الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020.

## 2\_ مصادر اللغة الاجنبية :

1- PURUSOTTAM .MAYAK AND MISHARA , STRUCTURAL CHANGE IN MEGHALAYA : HEARY AND EVIDENCE , SKNORTH –EOSTERM HILL UNIVERSITY , 15, YUNE 29.

2- WAYNE NAFZIGER ; « ECONOMIC DEVELOPPEMENT »; 4 THE EDITION , CONBIDGE UNIVERSITY PRESS , USA , 2006.

3- KOHLIV ; ANALYSE MARCOECOMEMIQUE , EDITION , UNIVERSITE DE BOECK , BRUVEELLES, BELGUIQUE , 1999.

4-HAKKA MA, LINVERTTISSEMENT EN EDUCATION ET CROISSANCE ECONOMIQUE EN ALGERIE ; ELEEMENTS THE ORIQUES ET QUELQUES EVIDENCE EMPIRIQUES , REVUE , ECONOMIQUE ET GESTION , N 7, UNIVERSITE DORAN , 213.

5-DORON A CEMOYLU,é INTRODUCTION TO MODERN ECONOMIC GROWTH « : PRINCETION UNIVERSITY PRESS , USA , 2009.

## الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار مدى أهمية العناصر الغير المادية على جودة حياة العمل في نظر الموظف الجزائري، حيث تم تطبيق الدراسة في كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة ابن خلدون - تيارت- و اعتمد الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية و المكونة من 14 عبارة حيث وزعت الاستمارة ، ثم تحليل بيانات الدراسة باستخدام برنامج التحليل الإحصائي spss.

توصلت الدراسة إلى أن العناصر الغير المادية لها أثر كبير على جودة حياة العمل في الكلية.  
الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل، العناصر الغير المادية.

## Summary:

This study aimed to test the extent of the importance of non-material elements on the quality of work life in the eyes of the Algerian employee. A phrase where the form was distributed, then the study data was analyzed using the statistical analysis program spss.

The study concluded that the non-material elements have a significant impact on the quality of work life in the college.

**Keywords:** quality of work life, intangible elements.