

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique

Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -

Tasdawit Akli Muhend Ulhag - Tubirett -

Faculté des Sciences Sociales et Humaines



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أكلي محمد أولحاج

- البويرة -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم: علم النفس و علوم التربية

تخصص: علم النفس عمل و تنظيم

سياسة الأجور و علاقتها بالدافعية للعمل

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ليسانس في علم النفس عمل و تنظيم

تحت إشراف الأستاذة:

محساس حسبية

من إعداد الطالبات:

➤ بغدالي نور الهدى

➤ حداب سولاف

➤ بوطينة سعاد

السنة الجامعية: 2020/2019

شكر و تقدير

نحمد الله حمدا كثيرا ونشكره عز وجل الذي بارك لنا
وأعاننا على إتمام هذا العمل المتواضع كما يسعدنا
في هذا المقام أن نتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان
إلى كل من قدم لنا التشجيع والتوجيه والدعم والعطاء
سواء من طرف الأساتذة الكرام أو الزملاء
والأصدقاء حفظهم الله
شكرا لكم جميعا.

الاهداء

أهدي ثمرة انجاز هذا العمل المتواضع إلى كل من :

- ❖ الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما.
- ❖ إلى جميع أساتذة قسم علم النفس عمل وتنظيم عامة وإلى الأستاذة الكريمة محساس حسبية خاصة.
- ❖ إلى جميع أفراد العائلة والأصدقاء والأحباب دون استثناء.
- ❖ إلى كل من ساندنا وساعدنا على إتمام هذا العمل.
- ❖ إلى كل طالب علم.
- ❖ إلى كل من وسعته ذاكرتي ولم تسعه مذكرتي.

الاهداء

إلى المرأة التي وهبتني الحياة وربتني على الطاعة و الإيمان ... جنة حياتي أمي.
إلى الرجل الذي فنى حياته شقاءا ليمنحني حياة كريمة و عيشا هنيئا ..الحنون أبي.
إلى وحيدى و سندی في هذه الحياة أخي أيوب.
إلى عائلتي الكبيرة والتي كانت داعمة لي على الدوام و سندا في أيامي الصعبة .
إلى صديقاتي الوفيات اللواتي شاركت معهن هذا العمل المتواضع.
إلى الأستاذة المشرفة على هذا العمل كل الامتنان و التقدير و الاحترام.

سولاف

الإهداء

إلى والدي الكريمان و عزيزتي قطتي التي سهرت معي لإنجاز هذا العمل، إهداء لمن سقاني بماء الحب على المدى وأزال عن قلبي خوف الصواعق و الصدى.

إلى والدي و من سواه يستحق أن يهدى، إلى من أرشدتني لدرب الهدى، إلى من مدت لمجدي يدا.

إلى والدتي ومن غيرها بالروح يفدى، إلى مصباح عمتي أختي، إلى من فداني بعلمه فتعلمت و على سلم النجاح سعدت و به اقتديت، إلى كل أستاذ في مشواري الدراسي صادفت .

إلى كل من مد لي يد العون و إلى زميلاتي شريكاتي في العمل، كل الشكر و التقدير لكم.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

شكر وتقدير

إهداء

فهرس المحتويات

1.....مقدمة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

4.....الإشكالية

4.....الفرضية العامة

4.....أسباب اختيار الموضوع

4.....أهمية الدراسة

4.....أهداف الدراسة

5.....تحديد المصطلحات

6.....الدراسات السابقة

الفصل الثاني: الأجر

11.....تمهيد

12.....تعريف الأجر

12.....مكونات الأجر

13.....خطوات تصميم نظام الأجر

فهرس المحتويات

15.....	أهمية الأجر.....
17.....	العوامل المؤثرة في تحديد مستوى الأجر.....
18.....	أنواع الأجر.....
19.....	خلاصة الفصل.....

الفصل الثالث : الدافعية للعمل

21.....	تمهيد.....
22.....	تعريف الدافعية.....
22.....	أهمية الدافعية.....
22.....	أنواع الدافعية.....
23.....	تعريف الدافعية للعمل.....
24.....	تقنيات تعزيز الدافعية.....
24.....	نموذج نظام الدافعية للعمل.....
25.....	نظرية الدافعية للعمل.....
27.....	خلاصة الفصل.....

الفصل الرابع : الجانب المنهجي للدراسة

29.....	منهج الدراسة.....
29.....	مجتمع الدراسة.....

فهرس المحتويات

29..... عينة الدراسة

29..... أدوات جمع البيانات

31..... الأساليب الإحصائية

32..... ملخص الدراسة

33..... الاستنتاج العام

قائمة المراجع

قائمة الملاحق

مقدمة

مقدمة

مقدمة:

تشير الدراسات والبحوث المتعلقة بمجال العمل والمنظمات إلى أهمية عامل العنصر البشري ودوره الرائد في تحقيق أهدافها بحيث لا يمكن الاستغناء عنها وإنما الاستثمار فيه وتوفير كافة المتطلبات و الحاجيات التي تسمح له ببذل المزيد من الجهد في العمل و ذلك من أجل الحفاظ على استمرارية المنظمة و نجاحها ،على هذا الأساس كان لابد من خلق مواقف ايجابية تسمح بالزيادة أو الرفع من الدافعية للعمل و رغبة الفرد في البقاء في خدمة هذه المنظمة.

تعد الأجر من اهم المتطلبات التي تحظى باهتمام خاص من قبل العمال بحيث تمثل مصدر رزقهم فنلاحظ انه كلما كان الأجر عالي كلما كانت الدافعية للعمل أكثر والعكس صحيح وبهذا فإن على المنظمة تحفيز عمالها و زيادة رغبتهم في العمل المطلوب منهم من خلال تحسين مستوى الأجر المناسبة التي تدفع بالعامل إلى العمل بجد ومنه إلى نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها وهذا ما سنحاول إثباته في هذه الدراسة والتي تندرج تحت خطة البحث التالية :

- الفصل الأول: ويتضمن الإشكالية، الفرضيات، أسباب اختيار الموضوع، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، تحديد المصطلحات، الدراسات السابقة.
- الفصل الثاني: كان تحت عنوان الأجر وقد تضمن العناصر التالية: تعريف الأجر، مكونات الأجر، خطوات تصميم نظام الأجر، أهمية الأجر، وأنواع الأجر
- الفصل الثالث: يتعلق بالدافعية للعمل نجد فيه العناصر التالية: تعريف الدافعية، أهمية الدافعية، أنواع الدافعية، تعريف الدافعية للعمل، مؤشرات الدافعية للعمل، نموذج نظام الدافعية للعمل نظرية ونظرية الدافعية للعمل.
- الفصل الرابع (الجانب المنهجي) يتعلق ب:المنهج المستخدم، مجتمع وعينة الدراسة، أدوات جمع البيانات والأدوات الإحصائية.

الفصل الأول :

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. الإشكالية

2.1. الفرضية العامة

3.1. أسباب اختيار الموضوع

1.4. أهمية الدراسة

1.5. أهداف الدراسة:

6.1. تحديد المصطلحات

7.1. الدراسات السابقة

الفصل الاول: الاطار العام للدراسة

1.1. الإشكالية:

يعتبر المورد البشري من أهم الموارد الموجودة في المؤسسة فهو المصدر الحقيقي لنجاح أو فشل هذه الأخيرة باعتبارها المحرك الأساسي فيها، فهو الذي يخطط، يسير، يدير، ينظم، يوجه ويراقب سير العمل لذلك تسعى كل مؤسسة إلى الاستغلال الأمثل لهذا المورد والاستفادة من مهاراته وقدراته من خلال الاهتمام به وتوفير احتياجاته الضرورية التي تساعد على الأداء الأفضل والمطلوب، وخلق بيئة عمل تحفز الأفراد وتشجعهم على بذل أقصى جهد ممكن وتوجيه سلوكهم نحو تحقيق الاهداف المسطرة فسلوك الفرد مرهون بإشباع حاجياته.

تعد الأجور من بين العوامل التي تؤثر بشكل مباشر على دافعية الفرد لأداء عمله بكفاءة حيث يعتبر موضوع الأجور التي يتقاضاها الأفراد من المواضيع الهامة التي لاقت ولا تزال تلامي اهتمام الكثير من الباحثين في مجال الإدارة وخاصة إدارة الأفراد، حيث تلعب الأجور دورا بارزا في حياة الأفراد والمنظمات وتساهم في تحسين أداء الافراد ورفع إنتاجيتهم، وتوجيه السلوك نحو الوجهة المطلوبة وتحقيق أهداف وحاجيات معينة في المنظمة مما يدفعنا إلى القول بأن الدافعية للعمل تتأثر بمجموعة من المثيرات قبل أن تأخذ مسارها المطلوب، فالأجور تعتبر إحدى الوسائل التي تستطيع المنظمة من خلالها أن تحفز الأفراد لاسيما أنها الوسيلة الأساسية لإشباع رغباتهم المتعددة وخاصة المادية منها وبالتالي يمكن القول أن الأجر هو عبارة عن مقابل مادي يحصل عليه العامل نتيجة لقيامه بالعمل المسند إليه في المؤسسة التي يعمل فيها.

ومن خلال ما سبق ونظرا لأهمية هذا الموضوع سنقوم بالإجابة على التساؤل التالي: هل توجد علاقة بين سياسة الأجور و الدافعية للعمل ؟

الفصل الاول: الاطار العام للدراسة

2.1. الفرضية العامة:

توجد علاقة بين سياسة الأجور و الدافعية للعمل

3.1. أسباب اختيار الموضوع:

هناك عدة أسباب دفعتني إلى اختيار هذا الموضوع من بينها:

- علاقة الموضوع بطبيعة التخصص،
- أهمية الموضوع من الناحية العلمية،
- الرغبة الشخصية في دراسة الموضوع وتناوله من جوانب لم يتطرق إليها في دراسات سابقة،
- أهمية الأجر بالنسبة للمنظمة والعامل،
- التعرف على طبيعة العلاقة بين الأجور والدافعية للعمل.

4. أهمية الدراسة:

- معرفة مدى تأثير الحوافز في رغبة العامل في العمل،
- تسليط الضوء على موضوع الأجر وتأثيره على المنظمة والعامل معا،
- اكتساب معارف وخبرات جديدة تفيد طبيعة التخصص،
- توضيح أهمية العلاقة بين الأجور والدافعية للعمل.

5.1. أهداف الدراسة:

يسعى بحثنا هذا إلى تحقيق مجموعة من الأهداف والمتمثلة في:

- توضيح طبيعة العلاقة بين الأجور والدافعية للعمل،
- إبراز قيمة الأجور في حياة الأفراد والمنظمات،
- التعرف على العوامل المؤثرة على أداء العمال،
- التدريب على تقنيات البحث العلمي.

الفصل الاول: الاطار العام للدراسة

6.1. تحديد المصطلحات:

❖ الأجر:

لغة: الثواب والجزاء على العمل.

اصطلاحا: المقابل المادي الذي يحصل عليه العامل من صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به من أعمال متفق عليها (محمد الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، ص 49).

التعريف الإجرائي: المقابل المادي الذي يحصل عليه العامل مقابل الجهد الذي يبذله في إنجاز العمل المطلوب منه سواء كان عضلي أو فكري.

❖ الدافعية:

لغة: تعود كلمة الدافعية "motivation" إلى الكلمة اللاتينية "movre" والتي تعني يدفع أو يحرك في علم النفس (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص 170).

اصطلاحا: عرفها (myers2007): بأنها حاجة أو رغبة تفعل فعلها في تنشيط السلوك وتوجيهه نحو هدف معين (إحسان دهش جلاب، 2011، ص 215).

وعرفها، (Mullins، 2005) : بأنها قوة دافعة تتبع من داخل الفرد يحاول من خلالها تحقيق بعض الأهداف سعيا وراء إشباع حاجة معينة أو توقعات محددة (نفس المرجع السابق).

كما تعرف أيضا بأنها: مجموعة العوامل الداخلية المنشطة للفرد والقوة الموجهة لتصرفاته بحيث أنه يمثل محركا ذاتيا يدفعه لعمل ما (محمد الفاتح بشير المغربي، 2016، ص 193).

التعريف الإجرائي للدافعية للعمل: استعداد داخلي يوجه سلوك العامل في المنظمة إلى بذل أقصى جهد ممكن من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة في المنظمة.

الفصل الاول: الاطار العام للدراسة

7.1. الدراسات السابقة:

1.7.1 بالنسبة للأجور:

❖ دراسة (ألكر محمد، 2000):

رسالة ماجستير بعنوان سياسة الأجور في الجزائر "واقع وآفاق" اعتمدت هذه الدراسة على استخدام كل من المنهج الوصفي والتاريخي وتحليل المضمون وذلك من أجل التطرق إلى أهم المفاهيم النظرية والعلمية لسياسة الأجور والتركيز على الفترة الممتدة ما بين 1990/2008 بالإضافة إلى تحليل مختلف المعطيات والمؤشرات من أجل الوصول إلى تفسير مختلف الظواهر وإعطاء البعد الحقيقي لها. تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع سياسة الأجور في الجزائر ودورها ومدى تأثيرها على الحياة الاقتصادية والاجتماعية للعمال والموظفين. وقد توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن بناء سياسة أجرية عادلة يمر بسلسلة من الخطوات المتتالية والتي يؤدي تجاوز أي منها إلى حدوث خلل في بناءها وعدالتها، وأن استخدام الطرائق الكمية في تقويم الوظائف يعد الأسلوب الأفضل لتحقيق المساواة في الأجور بين المجموعات الوظيفية.

❖ دراسة سراج وهيبية 2007/2008:

رسالة ماجستير بعنوان دراسة اقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر. تهدف هذه الدراسة إلى أن نظام الأجور في الجزائر يعاني من اختلالات مذهلة تجعله أساسا للتحايل والتهاون بدلا من أن يكون حافزا للإنتاج والابتكار مما استوجب القيام بدراسة قياسية لمستويات الأجور بين القطاعات الاقتصادية في الجزائر لمعرفة مدى عدالة توزيعها، وقد تمثلت نتائج هذه الدراسة في أن الأجور تشكل نسبة ضئيلة جدا من الدخل الوطني بنسبة 24% وأن الحد الأدنى للأجور غير كاف لتحقيق مستوى معيشي لائق خاصة في ظل مستويات الأسعار السائدة ووجود فوارق معتبرة بين الأجور التي يتقاضاها عمال مؤسسة الاسمنت وعمال مؤسسة سونلغاز.

الفصل الاول: الاطار العام للدراسة

❖ دراسة حسين محمودي 2015/2016:

رسالة دكتوراه تحت عنوان أهمية نظام الأجور ودوره للرفع من إنتاجية العاملين بالمؤسسة الانتاجية المتوسطة (BCR) اعتمد صاحب هذه الدراسة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي مع استعمال أسلوب دراسة الحالة وذلك من أجل التعريف بمختلف المفاهيم ذات الصلة بموضوع الدراسة واستعراض كافة جوانبه ودراستها على أرض الواقع، أما بخصوص الأدوات المستخدمة فقد اعتمد على المسح الكتابي والمقابلة.

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز انعكاسات ممارسة الأجر على السلوك في العمل والمجهود المقدم وتفعيل دور نظام الأجور في إثارة الدافعية وكسب ولاء العمال. من نتائج هذه الدراسة: استطاعت مؤسسات مجمع (BCR) أن تواكب التطورات الحاصلة في بيئة الأعمال وتجد لنفسها موقعا متميزا في الأسواق وذلك من خلال ما تقدمه من منتوجات ذات جودة عالية.

1. 7. 2 بالنسبة للدافعية:

❖ دراسة عماد لعلاوي 2011/2012:

دراسة دكتوراه بعنوان مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية، تمت هذه الدراسة على مستوى عمال مصالح مديرية الضرائب لبلدية قسنطينة بإتباع المنهج الوصفي التحليلي وقد تم اختيار عينة البحث بطريقة قصدية أما بالنسبة إلى أدوات جمع البيانات فقد استخدم استبيانين. تهدف هذه الدراسة إلى محاولة معرفة العلاقة بين مفهوم العمل ودافعية العمال من خلال إشباع الحوافز المادية حسب رأي موظفي الضرائب ومعرفة نوع الحوافز ودورها في استثارة دافعية العمال ومن نتائج هذه الدراسة : أن اقتراب موعد دفع الرواتب يؤثر بشكل ايجابي على دافعية موظفي الضرائب العاملين على مستوى ولاية قسنطينة وبذلك ترتفع دوافعهم نحو العمل والعكس صحيح بحيث تقل رغبتهم في العمل ويشعرون بالملل في حالة بعد موعد تحصيل الرواتب.

الفصل الاول: الاطار العام للدراسة

❖ دراسة حراث ابتسام 2011/ 2012:

تحت عنوان علاقة الأجر بالدافعية نحو العمل لدى موظفي مديريات أم البواقي.

تكمن أهداف هذه الدراسة في التعرف على طبيعة العلاقة بين الأجر المتغير والدافعية نحو العمل وقياس مستوى الدافعية وتمثلت نتائج هذه الدراسة في أنه لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الأجر والدافعية نحو العمل إلا أننا نجد مستوى الدافعية مرتفع لدى هؤلاء الموظفين مما يدل على أنها راجعة لأسباب أخرى لا علاقة لها بالأجر .

الفصل الاول: الاطار العام للدراسة

وفي الأخير نستطيع القول أن الدراسات السابقة قد تناولت موضوعي الأجرور و الدافعية للعمل كأحد متغيرات الدراسة بحيث نجد أن الدراسات السابقة للأجرور تتشابه في اعتبار الأجر كمحفز مادي للعامل في المؤسسة ، وأن العامل يسعى دوما لتنمية ذاته للحصول على وظائف أفضل.

أما بالنسبة للدراسات السابقة للدافعية فإنها تتشابه في المنهج الوصفي و اعتمادهم على الاستبيان كأداة بيانية كما هو مطبق في الدراسة الحالية، و يكمن الاختلاف في النتائج المتوصل إليها ، كل حسب دراسته.

الفصل الثاني:

الأجور

الفصل الثاني: الأجر

الفصل الثاني: الأجر

تمهيد:

1.1. تعريف الأجر

2.1. مكونات الأجر

3.1. خطوات تصميم نظام الأجر

4.1. أهمية الأجر

5.1. العوامل المؤثرة في مستوى الأجر

6.1. أنواع الأجر

خلاصة الفصل

الفصل الثاني: الأجر

تمهيد:

يحتل موضوع الأجر أهمية كبيرة في مجال العمل سواء من طرف المنظمات أو العاملين إذ يعتبر مصدر رزقهم و إشباع حاجات العامل النفسية و الفيزيولوجية من جهة و أحد العناصر المشكلة للتكلفة في المنظمات من جهة أخرى و بهذا فهو المحرك الأساسي لأي نشاط أو جهد بشري يبذله العامل من أجل تحقيق أهداف المنظمة ومن خلال هذا سنتطرق في دراستنا هذه إلى ماهية الأجر.

الفصل الثاني: الأجور

1.1. تعريف الأجر:

هناك تعريفات متعددة ومتباينة للأجر تختلف باختلاف الدارسين و الباحثين الذين اهتموا بهذا الموضوع ومن هذه التعاريف نذكر:

- هو مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد وهناك مفاهيم مرتبطة بالأجر من أبرزها:
 - ✓ المرتب: هو ما يحصل عليه الموظف و يصرف شهريا،
 - ✓ الأجر: هو ما يحصل عليه العامل و يصرف يوميا أو أسبوعيا،
- إلا أن هذين المفهومين أصبحا لفظين مترادفين يعبران عن نفس المعنى (حمزة الجبالي، 2016، ص101).

- هو ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به وفقا للاتفاق الذي يتم بينهما و إطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة بين العامل وصاحب العمل. (هيثم عبد الله ذيب المرعي، 2019، ص100).
 - هو ما تدفعه المنشأة لعاملها سواء كان هذا الدفع نقدي أو غير نقدي لقاء الجهد المبذول سواء كان جهد عضلي أو فكري. (اسماعيل يحيى التكريتي، 2010، ص81).
- كما يمكن تعريفه ايضا :

- هو جميع أشكال العوائد المالية والعينية والخدمات والفوائد الملموسة التي يتلقاها العامل كجزء من علاقته بالعمل. (أحمد جابر الحسنيين، 2013، ص69).
- ويعرف كذلك بأنه:

- كل ما يدخل في ذمة العامل من مال مقابل قيامه بالعمل أي كان نوعه أو الاسم الذي أطلق عليه أو صورته. (محمد بن براك الفوزان، 2012، ص146).

2.1. مكونات الأجر: يتكون الأجر من عنصرين أساسيين هما:

- الأجر النقدي: وهو يتمثل في المقابل النقدي الذي يحصل عليه العامل و يتكون من:
 - ✓ الأجر الثابت: وهو المبلغ الذي يدفع عن الساعة أو اليوم أو الشهر بحسب النظام المتبع في المنظمة.

الفصل الثاني: الأجور

✓ الأجر المتحرك: هو ذلك القابل النقدي الذي يرتبط في قيمته بظروف العمل و الجهد المبذول من جانب العامل.

- الاستقطاعات: هي ذلك الجزء الذي يستقطع من دخل العامل كقسط التأمينات الاجتماعية.
- المزايا العينية: هي الأعباء المالية التي تتحملها المنظمة نيابة عن العاملين بها نظير تقديم الخدمات الطبية و الاجتماعية.(محمد الصيرفي،2007،ص 150).

3.3. خطوات تصميم نظام الأجور:

1.3.3. التمهيد لتصميم النظام: يتم فيه اتخاذ القرارات التالية:

- تحديد ما إذا كان نظام تقييم الوظائف سيتم بشكل رسمي وبقواعد محددة ومقننة ومتعارف عليها تنظيميا و يتم تنظيمها بقواعد ولوائح أم أن هذا النظام سيتم بشكل غير رسمي و يتم على أساس شخصي وحسب الظروف.
- تحديد ما إذا كان النظام سيتم تصميمه بالتفصيل على احتياجات الشركة أم أنه سيتم شراؤه من مكاتب خبرة عالمية.
- تحديد من يقوم بتقييم الوظائف و البدائل المتاحة في هذا الصدد، هي أن تقوم إدارة الموارد البشرية بما يتاح لها من متخصصين بتقييم الوظائف والبدائل المتاحة في هذا الصدد، هي أن تقوم إدارة الموارد البشرية بما يتاح لها من متخصصين بتقييم الوظائف أو أن يتم الاستعانة بخبراء و مكاتب استشارية خارجية تقوم بهذا الأمر أو أن يتم تكوين فريق يجمع بين إدارة الموارد البشرية و الخبراء الخارجيين.

2.3.3. اختيار طريقة تقييم الوظائف: هناك عدة طرق لتقييم الوظائف و هي:

- الترتيب،
- مقارنة العمل،
- الدرجات،
- النقط.

الفصل الثاني: الأجور

3.3.11. وضع ملامح خطة التقييم: و تتضمن هذه الملامح ما يلي:

- تحديد الوظائف الأساسية التي سيتم تقييمها وذلك لأن من الصعب تقييم مئات من الوظائف الموجودة بالشركة و بالتالي سيتم اختيار وظائف رئيسية تؤخذ معياراً أو مقياساً للوظائف الأخرى بالشركة.
- وضع الجدول الزمني للتنفيذ و يتضمن ذلك تحديد خطوات التنفيذ أو الزمن الذي تستغرقه كل خطوة و من المسؤول عن تنفيذ كل خطوة و تحديد لطبيعة الناتج النهائي لكل خطوة.
- تحديد تكلفة التقييم و يتضمن ذلك تكلفة الخبراء و المساعدين و تكلفة ساعات العمل و المكافآت للمتخصصين المشاركين من إدارة الموارد البشرية.
- تعريف العاملين بخطة تقييم الوظائف و أهدافها و أسلوب مشاركتهم فيها و ذلك لكسب تأييدهم لهذه الخطة.

4.3.11. التقييم الفعلي للوظائف: و يتم في هذه الخطوة تنفيذ عملية التقييم بناءً على الخطوة

الموضوعة و مسؤولية إدارة الموارد البشرية هي التحقق من أن الخطة الموضوعة تسير بالشكل المطلوب.

5.3.11. تحديد عدد الدرجات: و يطلق أيضاً على هذه الخطوة تحديد هيكل الوظائف و هو عبارة عن

عدد من الدرجات (8 درجات مثلاً) و كل درجة تحتوي على عدد من الوظائف و يتم ذلك تمهيداً لتسعير كل درجة تجنباً لمشقة تسعير كل وظيفة على حدة.

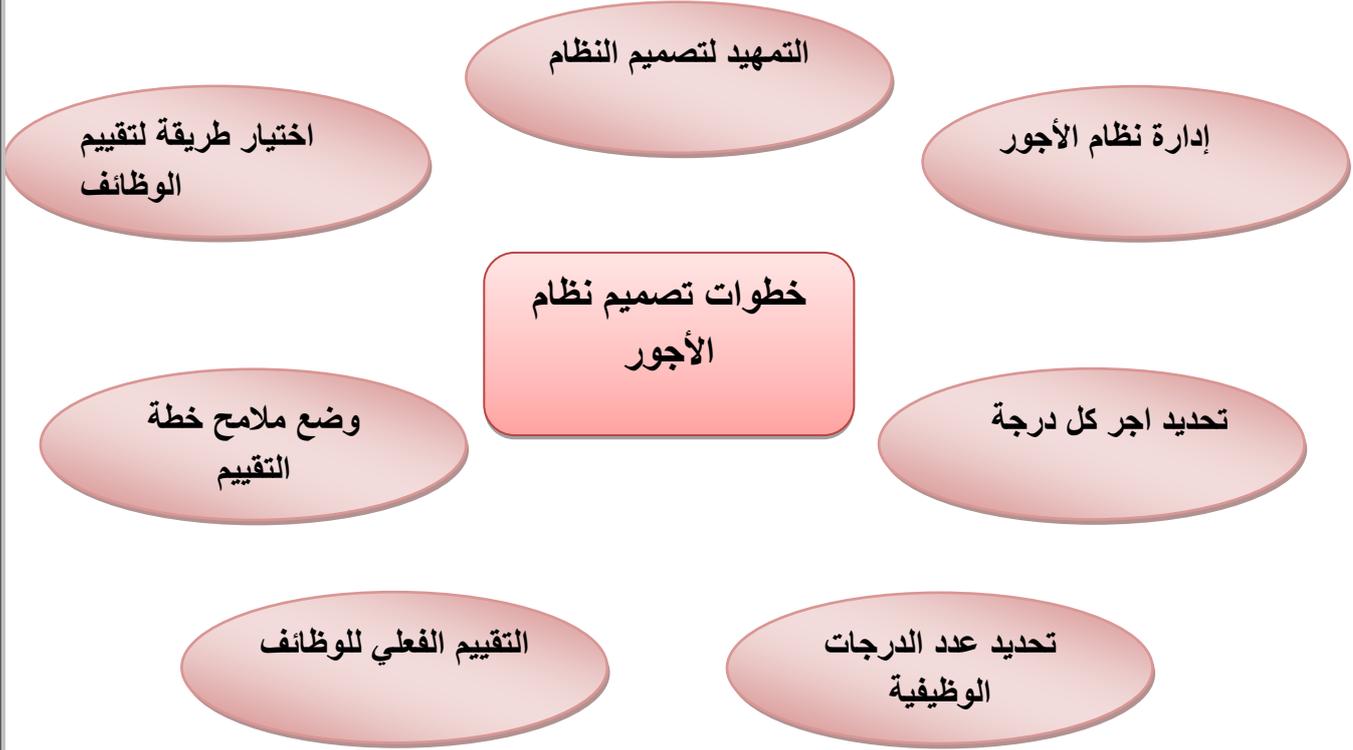
6.3.11. تسعير الدرجات: يتم في هذه الخطوة تسعير كل درجة و تحديد بداية و نهاية الأجر لكل

درجة.

7.3.11. إدارة نظام الأجور: و هنا يتم التعرض لموضوعات أخرى مثل أسلوب دفع الأجر و الزيادة

العامة للأجر بناءً على استقصاء و دراسة الأجور السائدة و تحديد العلاوات و الزيادة الخاصة بالتكيف مع نفقات المعيشة و إضافة وظائف جديدة لم تكن موجودة في هيكل الوظائف أو إضافة درجة جديدة تضم عدة وظائف لم تكن موجودة سلفاً في هيكل الوظائف و معالجة أي مشاكل تطرأ على نظام الأجور. (محمد الفاتح محمود المغربي، 2013، ص 160-162).

الفصل الثاني: الأجور



مخطط 1: خطوات تصميم نظام الاجور

4.11. أهمية الأجر: تكمن أهمية الأجر في جوانب الحياة المختلفة ولذلك سنتعرف على هذه الأهمية من خلال ثلاث جوانب هي:

4.11.1. بالنسبة للفرد: هو وسيلة لإشباع الاحتياجات المختلفة للفرد سواء كانت احتياجات أساسية لمعيشته و بقائه، وشعوره بالأمان أو للانندماج في العلاقات الاجتماعية أو باعتبارها الوسيلة المناسبة للشعور بالتقدير من قبل الشركة التي يعمل بها أو كوسيلة يقيس بها تقديره و احترامه لذاته و بالتالي تحقيق الرفاهية للموظفين و الحفاظ على رضاهم عن المؤسسة و ولائهم لها. (نزار عوني اللبدي، 2015، ص 138).

وبهذا فإن أهمية الأجر بالنسبة للفرد تعود لانعكاسه على عدة ظواهر:

الفصل الثاني: الأجور

- المركز الاجتماعي للفرد،
- مستوى الحياة المادية للفرد،
- الشعور بالأمن الاقتصادي (كامل برير، 1997، ص 149).

2.4.ii. بالنسبة للمنظمة:

يعتبر الأجر ذو أهمية بالغة لأنه يؤدي الوظائف التالية :

- ✓ هو وسيلة المنظمة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل،
- ✓ هو وسيلة المنظمة للإبقاء على أفضل الكفاءات العاملة حالياً بها،
- ✓ هو المقابل العادل للعمل وهو الوسيلة لإشباع العدالة بين العاملين (نزار عوني اللبدي، 2015، ص 139).

تمثل الأجور أهمية كبيرة بالنسبة للمنظمة وذلك أن الأجور تعتبر وسيلة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل وتمثل جزءاً هاماً من تكلفة الإنتاج إلا أن نسبة العمل تختلف من مؤسسة إلى أخرى حسب طبيعة نشاطها ومدى اعتمادها على العنصر البشري في عمليات التشغيل.

مثلاً في بضاعة تكرير البترول قد لا تتعدى هذه النسبة 6% من تكلفة الإنتاج، بينما في صناعة المنتجات قد تشكل 55% من التكلفة و عليه فإن منح 10% زيادة في أجور العاملين في صناعة البترول سوف يكون تأثيرها أقل على أسعار المنتجات البترولية و ذلك مقارنة بتأثير نفس النسبة على منتجات الغزل و النسيج مثلاً. (أنس عبد الباسط، 2011، ص 143)

3.4.ii. بالنسبة للمجتمع:

تعتبر الأجور ذات أهمية كبيرة في المجتمع وذلك لعدة أسباب منها :

- ✓ يعتبر الأجر آلية عملية يستخدمها المجتمع لعلاج مشكلات التضخم والركود فإذا ارتفعت الأجور في مجتمع ما دون أن يقابلها زيادة في الإنتاج فمعنى ذلك أن المجتمع متجه نحو التضخم والعكس صحيح.
- ✓ تلعب الأجور دوراً هاماً في علاج مشكلات عدة مثل البطالة فإذا انخفضت الأجور تزيد البطالة وتقل فرص العمل، أما إذا ارتفعت الأجور ترتفع القوة الشرائية ومن ثم يزداد الطلب على المنتجات وتزداد الانتاجية ليزداد العرض في المقابل ومن ثم زيادة فرص العمل.

الفصل الثاني: الأجور

✓ تلعب الأجور دورا حاكما في توزيع العمالة على مستوى الدولة سواء في قطاع معين أو منطقة جغرافية معينة.

يستطيع أي مجتمع من المجتمعات أن يحقق التوازن والنمو الاقتصادي من خلال نظام فعال للأجور. (علي أحمد جابر حسنين، 2013، ص 73).

5.11. العوامل المؤثرة في مستوى الأجور:

هناك العديد من العوامل التي تلعب دورا أساسيا ومباشرا في تحديد مستوى الأجر من أهمها:

- **الإنجاز:** هو مستوى الأداء المطلوب من الفرد في الوظيفة التي يشغلها طبقا للمهام والواجبات و الصلاحيات المنوطة به، ويشمل كذلك مدى الإنتاج الذي تم تحقيقه حيث ان الإنجاز ومستوى الأجر يتناسبان تناسباً طردياً فكلما زاد الإنجاز يفترض زيادة في مستوى الأجر المتوقع.
- **الجهد:** المقصود به الجهد العقلي أو الجسدي المطلوب يختلف من وظيفة لأخرى علماً أن العلاقة بين الجهد المطلوب بنوعيه يتناسب تناسباً طردياً مع مستوى الأجر المتوقع.
- **الأقدمية:** وتعني عدد سنوات الخبرة العملية التي أمضاها الفرد سواء في الوظيفة أو المنظمة بحيث تعتبر بعض المنظمات أن الأقدمية إحدى العناصر المؤثرة في مستوى الأجر.
- **المؤهل العلمي:** تختلف المواصفات الوظيفية المطلوبة من وظيفة لأخرى فبعض الوظائف تتطلب درجة علمية مثل البكالوريوس أو الماجستير وهكذا فإن الدرجة العلمية المطلوبة للوظيفة تمكن الموظف من القيام بالوظيفة بشكل فعال.
- **صعوبة العمل:** تختلف درجة صعوبة العمل من وظيفة لأخرى فهناك الأعمال الشاقة والأعمال السهلة فكلما كانت الأعمال أصعب كان الأجر المتوقع أعلى.
- **قدرة المنظمة المالية:** أن توفر الموارد المالية في المنظمة سبب رئيسي لتحديد مستوى الأجور في المنظمة والقدرة على الاستمرار في دفعها، كلما كانت الأرباح مرتفعة كان الوضع المالي أفضل. (فيصل حسونة، 2011، ص 109)

الفصل الثاني: الأجر

6.ii. أنواع الأجر:

يمكن تصنيف الأجر والرواتب إلى أصناف أو فئات أو أنواع متعددة و وفق أسس متعددة أيضا من أهمها:

- **الأجر النقدي:** يقصد بها مقدار المبالغ المالية النقدية التي يستلمها الفرد الموظف كأجر و رواتب لقاء ما يقوم به من أداء للمهام والأعمال التي يكلف بها.
- **الأجر الحقيقية :** يقصد بها القوة الشرائية للأجر والرواتب النقدية التي يتسلمها بصفة دورية من الأنظمة التي يعمل بها أي كمية السلع والخدمات التي بإمكانه الحصول عليها أو شراءها بأجر نقدي أو هي مقدار الإشباع الذي يوفره له أجره النقدي من السلع والخدمات والاحتياجات الأخرى.
- **الأجر العينية:** وهي الأجر غير المادية التي تدفع للفرد العامل أو الموظف على شكل سلع أو خدمات مجانية وبأسعار رمزية كالنقل المجاني من وإلى محل العمل أو الخدمات العلاجية.
- **الأجر الإضافية:** هي الأجر التي يستحقها الفرد العامل مقابل الأعمال أو المهام والمسؤوليات الإضافية بالإضافة إلى أعماله ومهامه ومسؤولياته الأساسية أو الاعتيادية.(نجم العزاوي،2010،ص197-200)

الفصل الثاني: الأجر

خلاصة الفصل:

تم التطرق في هذا الفصل إلى ماهية الأجر كمتغير مستقل لموضوع دراستنا وقد حاولنا الإلمام بأهم الجوانب المتعلقة به والتي تعكس صورة أهميته في مجال إدارة الموارد البشرية بمختلف وظائفها. بحيث تناولنا فيه تعريف الأجر ومكوناته بالإضافة إلى خطوات تصميم نظام الأجر وأهمية الأجر والعوامل المؤثرة في تحديد مستوى الأجر وفي الأخير أنواعه.

ما نستطيع قوله في الأخير هو أن للأجر دور هام وتأثير أهم سواء في حياة الأفراد العاملين أو المنظمات وبالتالي حسن إدارته وتطبيقه يخدم الطرفين معا.

الفصل الثالث: الدافعية للعمل

الفصل الثالث : الدافعية للعمل

الفصل الثالث: الدافعية للعمل

تمهيد

1.111. تعريف الدافعية

2.111. أهمية الدافعية

3.111. أنواع الدافعية

4.111. تعريف الدافعية للعمل

5.111. تقنيات تعزيز الدافعية للعمل

6.111. نموذج نظام الدافعية للعمل

7.111. نظرية الدافعية للعمل

خلاصة الفصل

الفصل الثالث : الدافعية للعمل

تمهيد:

تعد الدافعية القوى المحركة التي تدفع الفرد وتوجه سلوكه نحو هدف معين بحيث تعتبر من العناصر الأساسية المؤثرة في سلوك الفرد، الأمر الذي أعطاها أهمية كبيرة ضمن موضوعات علم النفس، فالإنسان يعيش حيلته مدفوعا نحو تحقيق أهدافه التي تمثل محور الحياة بالنسبة له، ومن ثم يمكن تفسير الكثير من السلوك الإنساني في ضوء دافعية الفرد، كما أن أداء الفرد وإقباله على القيام بأعمال معينة مرهون بنوع الدافعية لديه لذلك نجد أن تباين سلوك الأفراد من الناحية الكمية والكيفية في الموقف الواحد أو تباين سلوك الفرد في مواقف مختلفة قد يكون سببه الأساسي هو الدافعية وعلى ضوء هذا الحديث سنتناول في هذا الفصل ماهية الدافعية للعمل.

الفصل الثالث : الدافعية للعمل

1. تعريف الدافعية :

هناك تعاريف متعددة ومختلفة للدافعية نذكر منها:

عرفها أحمد عزت راجح بأنها: حالة داخلية جسمانية أو نفسية تثير السلوك وتوجهه نحو غاية معينة (عويد سلطان المشعان، 1992، ص 183).

كما عرفها يونغ : على أنها عملية إثارة السلوك وتنظيمه وجعله مستمرا (محمد بالرابح، 2011، ص57)

كما عرف (1983) Steers and porter الدافعية على أنها عملية مألوفة من جوانب ثلاثة:

في البدء تثير الدافعية السلوك أي تجل الناس يقبلون على التصرف أو العمل بطريقة مخصوصة، ومن جانب ثان توجه الدافعية السلوك نحو الوصول الى الغاية أو هدف معين أما الجانب الثالث فهو ضمان الاستمرار في بذل الجهد إلى حين بلوغ الهدف.(رونالد ريجيو، ص228)

2. أهمية الدافعية: تكمن أهمية الدافعية فيما يلي:

- تساعد الفرد على زيادة معرفته بنفسه و بغيره،
- تدفعه إلى التصرف بما تقتضيه الظروف و المواقف المختلفة،
- تساعد الدافعية على فهم و تفسير السلوك الإنساني،
- تجعل الدافعية الفرد أكثر قدرة على تفسير تصرفات الآخرين،
- تلعب الدوافع دورا تحفيزيا مهما في بعض المجالات مثل مجال التربية و التعليم ،الصناعة و القانون،
- في مجال العمل تؤثر دوافع العاملين على إنتاجيتهم بشكل مباشر وعلى مدى ارتباطهم بالمنظمة و مدى رغبتهم في الاستمرار فيها من عدمه. (محمد باشري، 2017، ص 76)

3. أنواع الدافعية :

يتولى الانسان التوجيه عن طريق حالات الدفع الداخلية وهي عادة ترتبط بدوافع الجوع والعطش أو تفادي الألم وتسمى بالدوافع الأولية تظهر نتيجة عدم الاتزان الفيسيولوجي و هناك دوافع أخرى لا

الفصل الثالث : الدافعية للعمل

ترتبط بالحاجات العضوية للجسم ولا تتدخل في حالات عدم الاتزان ويشار إليها بالدوافع الثانوية و العامة بحيث سنتطرق إلى الأنواع الثلاثة التالية:

- **دوافع أولية غير متعلمة:** هي دوافع لا يتعلمها الإنسان لكونها فطرية أو غريزية و المجموعة الأكبر من هذه الدوافع و هي دوافع البقاء و ذلك لأن إشباعها ضروري لبقاء الكائن الحي و تشمل الحاجة إلى الطعام والماء، الحاجة إلى الهواء، الاحتفاظ بحرارة الجسم، الحاجة الى التخلص من التعب ويشبع الإنسان هذه الحاجات بالطعام و التنفس و الماء.
- **دوافع ثانوية مكتسبة:** هي الدوافع التي ينشأ فيها ولهذا نسميها أيضا الدوافع المتعلمة وهذه تختلف باختلاف الأفراد .
- **دوافع مركبة:** هي الدوافع التي تشترك في خصائص متعلمة و غير متعلمة أي لها خصائص أولية و ثانوية. (محمد حسن حمادات ، 2008، ص 255).

4.iii. تعريف الدافعية للعمل:

تعد الدافعية للعمل أحد الموضوعات المهمة بالنسبة للمنظمة إذ يتوقف نجاح هذه المنظمات بدرجة كبيرة على مدى قدرتها على جعل الأفراد العاملين بها مندفعين نحو أداء الأعمال الموكلة إليهم بشكل جيد، بحيث تعددت تعاريف الدافعية للعمل ونذكر منها:

- حسب هينز فإن "الدافعية تعرف بأنها الحافز الواعي و ذوي الخبرة لاتخاذ إجراء عمل".
- حسب هودج و جونسون فإن "الدافعية تشير إلى رغبة الفرد في الاستجابة إلى المتطلبات المنظمة على الأمد القصير" أو "هي الميل الكلي أو مستوى رغبة الفرد في أن يسلك بطريقة معينة وفي وقت معين"

و من هنا نرى أن الدافعية للعمل: هي رغبة الفرد في إظهار المجهود اللازم في العمل لتحقيق الأهداف التنظيمية للمنظمة و بالتالي إشباع حاجات الفرد مما ينعكس إيجابيا على كلا الطرفين.

(مذكرة ماستر، حلايمية هدى، ص 20 ، 2014)

الفصل الثالث : الدافعية للعمل

5.111. **تقنيات تعزيز الدافعية للعمل:** يمكن استخدام عدة تقنيات لتوفير الدافعية في العمل و من هذه التقنيات نذكر:

- **النقود:** قال الله تعالى: «المال و البنون زينة الحياة الدنيا» حيث يعتبر الاقتصاديون أن النقود من وسائل الدافعية ذات القيمة العالية في الوقت الذي قلل علماء النفس من أهميتها وتكون على شكل أجور أو أجور إضافية أو حوافز مادية أو زيادة في الراتب أو حصة في أسهم الشركة أو اشتراكات تأمين..... وغيرهم.
- **التعزيز الإيجابي:** حيث أكدت جميع الدراسات على أهمية التعزيز الإيجابي في توليد الدافعية في العمل لدى الأفراد العاملين و التعزيز وظيفتهم تقوية السلوك المرغوب فيه و يتم من خلال إعطاء الفرد المثيرات المرغوبة لديه أو الأشياء التي يحب الحصول عليها مثل تقرير الأداء الجيد و توفير مناخ عمل جيد.
- **المشاركة:** وتعني إشراك الفرد العامل و الاهتمام به خاصة في الأمور التي ترتبط به و المشاركة هي وسيلة للاعتراف به كما تعطيه الشعور بالأهمية و الإنجاز وهي مؤشر لحاجة الانتماء و القبول.
- **إغناء أو إثراء الوظيفة :** وهي وسيلة من وسائل زيادة الدافعية للعمال حيث تجعل من الوظيفة شيئاً مهماً ذا معنى مهما كانت مهمات هذه الوظيفة ويتم ذلك من خلال إعطاء الوظيفة شعور عالٍ بالتحدي و الأهمية والإنجاز. (محمد حسن محمد حمادات، 2008، ص 257-258)

6.111. نموذج نظام الدافعية للعمل:

يصف فيكتور فروم دافعية العمل في التنظيم بقوة الجاذب لدى الأفراد في النواتج المترتبة عن العمل، مضروباً في احتمالات حدوث تلك النواتج التي يكونها الفرد كتوقعات وفقاً للمعادلة التالية:

$$\text{دافعية العمل} = \text{قوة الجاذب} * \text{احتمالات حدوث النواتج}$$

الفصل الثالث : الدافعية للعمل

و بالتالي فإن نواتج قوة الجاذب أو رغبة الفرد في تحقيق الأهداف، ثم قوة توقعاته لتحقيق الاهداف تشكل المحرك الأساسي للفرد لأداء عمل معين باعتبار التوقع مجرد احتمال لها يدره النشاط للنتائج المحدد، يتراوح بين حالة عدم الحدوث (صفر) وبين حالة الحدوث (+1)

مما يؤكد قيام نموذج التوقع على اختيار الفرد لتصرف معين من بين أنماط السلوك البديلة المتاحة لبلوغ الرضا المنشود و ذلك بتحديد درجة قوة رغبته (جاذبه) في تحقيق نتائج محدودة، وفقا لكل نمط تصرفي لتوافر قوة الرغبة و الاحتمال الخاص بكل ناتج ثم اختيار نمط السلوك المرتقب مع أكبر قيمة متوقعة ممكنة. (محمد بالرابح،2011،ص 241-242)

7.iii. نظرية الدافعية للعمل:

1.7.iii. نظرية دافع الإنجاز:

ظهرت في علم النفس المعاصر دراسات عن دافع الإنجاز أو الحاجة إلى الإنجاز وقد قادت هذه الدراسة عالمان كبيرين هما ماكلييلاند و زميله أتاكنتون إلى الاهتمام بدراسة ذلك و تشير دراستهما إلى أن دافع الإنجاز يرتبط بالعمل ارتباط واضح و دوافع الإنجاز تؤثر على العديد من سلوكيات الفرد فيضعها في وضع الجاهزية النفسية.

iii. 2.7. مظاهر دافع الإنجاز:

- **الأداء الممتاز في العمل:** حيث يتفوق الأفراد ذو الدافعية الانجازية العالية على الأفراد ذو الدافعية الإنجازية في العمل المنخفضة في العمل و الإنتاج سواء اتسمت هذه الأعمال بالسهولة أو الصعوبة بل و عادة ما يرغب ذو دافعية الإنجاز العالية في تحسين مستوى أدائهم دائما كما أنهم لا يميلون إلى الاستسهال و لكنهم يفضلون مواجهة المهام الصعبة .
- **المتابرة:** كذلك يتسم ذو الدافعية الإنجازية العالية (دافعية عالية للعمل) بالمتابرة في أداء الأعمال في مقابل ذوي الدافعية المنخفضة الذي تقل لديهم هذه المتابرة .
- **الالتزام والتكامل:** توجد علاقة ارتباطية قوية بين ارتفاع الدافعية للعمل أو دافعية الإنجاز وبين الالتزام والتكامل في أداء الأعمال. وقد يتصف أصحاب الدافعية الإنجازية العالية بالأنانية

الفصل الثالث : الدافعية للعمل

ويكون الفشل بالنسبة لهم خبرة كارثية وهم يحبون الفرد في الأعمال بحيث يظهر لهم انجازهم الشخصي واضحا، كما أنهم يتسمون بالمبادرة والسلوك الرياضي وتحسين الأداء والإنتاج فيما يوكل إليهم من أعمال .

وهذا كله يتلخص في أن السلوك الناتج عن دافعية الإنجاز يتم بالرغبة في الوصول إلى النجاح و كذلك الرغبة في تجنب الفشل بحيث يتحقق إبان ذلك تقدير الذات و التقدير الاجتماعي، هذا بالإضافة إلى تجنب العقاب أو اللوم، كما أن ذوي الدافعية الإنجازية العالية يميلون بوجه عام إلى النظرة المستقبلية و عمل الحسابات و التوقعات.(سامي محسن الختاتنة ،2013،ص84_85)

الفصل الثالث : الدافعية للعمل

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق ذكره نستنتج أن موضوع الدافعية للعمل قد تم تناوله من زوايا مختلفة من طرف العديد من الكتاب والباحثين كل حسب تخصصه واهتمامه وهذا يعود إلى دور الدافعية ومدى تأثيرها على سلوك الفرد من أجل الحصول على مستوى عال من الأداء مما يقودنا إلى القول بأن على المنظمة إشباع رغبات وحاجات الأفراد بما يتناسب مع أهدافها التنظيمية.

الفصل الرابع:

الجانب المنهجي

الفصل الرابع: الجانب المنهجي

الفصل الرابع: الجانب المنهجي

1.IV. منهج الدراسة

2.IV. مجتمع الدراسة

3.IV. عينة الدراسة

4.IV. أدوات جمع البيانات

5.IV. الأساليب الإحصائية

الفصل الرابع :الجانب المنهجي

1.IV. منهج الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي و ذلك لملائمته مع طبيعة و نوعية الدراسة، بحيث عرفتة (رجاء وحييد دويدري: 2000) على أنه المنهج الذي يدرس الظاهرة كما هي في الواقع.

2.IV. مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في مجموع العمال بمؤسسة "تعاونية القمح و الحبوب" بولاية البويرة والذي يقدر عددهم ب:300 عامل.

3.IV. عينة الدراسة:

تم اختيار العينة بطريقة عشوائية و هي نوع من العينات التي تقوم على اختيار حالات من مجتمع الدراسة و الذين قدر عددهم ب 100 عامل من مؤسسة تعاونية القمح و الحبوب.

4.IV. أدوات جمع البيانات:

تم الاستعانة بالاستبيان و هو عبارة عن مجموعة من الأسئلة المتنوعة و التي ترتبط ببعضها البعض بشكل يحقق الهدف الذي يسعى إليه الباحث.(سامي محمد ملحم ،2007)

حيث تم تصميم الاستبيان للإجابة على فرضيات الدراسة و الذي يتكون من 25سؤال قسمت إلى محورين : الأول يتعلق بالأجور و الثاني يتعلق بالدافعية للعمل.

الفصل الرابع : الجانب المنهجي

• تصميم الاستبيان :

ضع علامة (X) أمام الإجابة التي تنطبق عليك (نعم/لا)

أجب على كل الأسئلة من فضلك

لا	نعم	الاسئلة :
		_ أشعر بأهمية العمل الذي أقوم به
		_ أطمح إلى تحسين أدائي دائماً
		_ تكافئ الإدارة ذوي الأفكار و الاقتراحات الجديدة من العاملين
		_ الأجر الذي أحصل عليه لا يتناسب مع كفاءات
		_ أرغب بالعمل لساعات إضافية بهدف الحصول على أجر إضافي
		_ يتزايد أجري كلما عملت بجهد أكبر
		_ الأجر الذي أحصل عليه يتناسب مع الجهد الذي أبذله
		_ أشعر بالملل عند أداء عملي
		_ أترك وظيفتي عندما أجد أجراً أعلى
		_ الأجر الذي أحصل عليه لا يوفر لي حاجياتي الضرورية
		_ لا أبذل جهداً كبيراً في أداء عملي
		_ الراتب الشهري الذي أحصل عليه كافي لسد حاجياتي
		_ التحفيزات الموجودة في المؤسسة تدفعني إلى بذل مزيد من الجهد
		_ أحب القيام بعملتي على أكمل وجه
		_ أحصل على مكافأة عند قيامي بأداء جيد

الفصل الرابع : الجانب المنهجي

5.IV. الأساليب الإحصائية:

لقياس العلاقة بين موضوع الأجر و الدافعية للعمل تم الاعتماد في هذه الدراسة على معامل ارتباط بيرسون و هو المعامل الذي يقيس العلاقة بين متغيرين بحيث يعطى بالعلاقة التالية:

$$r_p = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

بحيث:

$\sum_{i=1}^n x_i y_i$: مجموع حاصل ضرب x في y

$\sum x$:مجموع قيم المتغير x

$\sum x^2$: مجموع مربعات قيم المتغير x

$\sum y^2$: مجموع مربعات قيم المتغير y

(أنيس إسماعيل كنجو الإحصاء و الاحتمال ،ص117،2000.)

ملخص الدراسة:

هدف هذه الدراسة هو إبراز العلاقة بين الأجر و الدافعية للعمل في المنظمة و لتحقيق هذا الهدف تم الالمام بجميع الخصائص و العوامل المؤثرة في كلا المتغيرين مع الاستعانة بالدراسات السابقة التي تخدم إشكالية الدراسة و كذا إعداد استبيان يحتوي على محورين هما الأجر و الدافعية للعمل بالإضافة إلى إتباع المنهج الوصفي وتحليل النتائج تم الاستعانة بمعامل الارتباط بيرسون من أجل معرفة العلاقة بين متغيري الدراسة.

الملاحق

الملاحق

➤ استبيان الدافعية:

لا	نعم	الاسئلة
		_ أحصل على مكافأة عند قيامي بأداء جيد
		_ أحب القيام بعملتي على أكمل وجه
		_ التحفيزات الموجودة في المؤسسة تدفعني إلى بذل مزيد من الجهد
		_ لا أبذل جهدا كبيرا في أداء عملي
		_ أشعر بالملل عند أداء عملي
		_ تكافئ الإدارة ذوي الأفكار و الاقتراحات الجديدة من العاملين
		_ أطمح إلى تحسين أدائي دائما
		_ أشعر بأهمية العمل الذي أقوم به

➤ استبيان الاجور

لا	نعم	الأسئلة
		_ الأجر الذي أحصل عليه لا يتناسب مع كفاءات
		_ أرغب بالعمل لساعات إضافية بهدف الحصول على أجر إضافي
		_ يتزايد أجري كلما عملت بجهد أكبر
		_ الأجر الذي أحصل عليه يتناسب مع الجهد الذي أبذله
		_ أترك وظيفتي عندما أجد أجرا أعلى
		_ الأجر الذي أحصل عليه لا يوفر لي حاجياتي الضرورية
		_ الراتب الشهري الذي أحصل عليه كافي لسد حاجياتي

الاستنتاج العام

في الأخير يمكن القول بأن للأجور أهمية كبيرة بالنسبة للعامل و للمنظمة، فهي تمثل مصدر استقراره فيها وبلوغ أهدافها من خلال تحقيق مستوى عال من الانتاجية و عليه فإن نظام الأجور يعتبر سلاح ذو حدين إذا احسن تصميمه و إدارته كان صلاحا للمنظمة و نجاحها وإذا أسئى تصميمه و إدارته كان عبئ لها و نتيجة لحسن أو سوء تصميم نظام الأجور يرتبط هذا الأخير ارتباطا مباشرا بالدافعية للعمل عند العمال و هذا ما يجب على المنظمات ادخاله في حيز الاهتمام من أجل الوصول إلى الأهداف المنشودة التي تخدم مصلحتها و مصلحة العامل معا.

المراجع

قائمة الكتب:

- _إحسان دهش جلاب إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير، طبعة الأولى، 2011.
- _إسماعيل يحيى التكريتي، محاسبة التكاليف في المنشآت الصناعية بين النظرية والتطبيق، دار الحامد للنشر و التوزيع ،الطبعة الأولى،2010
- _أحمد جابر الحسين علي، الإحباط الإداري، المجموعة العربية للتدريب والنشر، الطبعة الأولى، القاهرة، 2013.
- _ أنس عبد الباسط، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، الطبعة الأولى، عمان، 2011.
- _أنيس إسماعيل كنجو الإحصاء و الاحتمال ، مكتبة العبيكان ،الطبعة الأولى،الرياض،2000.
- _حمزة الجبالي، تنمية إدارة الموارد البشرية، دار الأسرة للطباعة و النشر، 2016.
- _رجاء وحيد الدويدري،البحث العلمي و أساسيات النظرية و ممارسة العملية ،دار الفكر،الطبعة الأولى،بيروت لبنان،2000.
- _رونالد ريجيو،المدخل إلى علم النفس الصناعي و التنظيمي ،ترجمة الدكتور فارس حلمي،دار الشروق للنشر و التوزيع ،عمان الأردن ،1995.
- _سامي محسن الختاتنة ،علم النفس الصناعي، al manhal،2013.
- _سامي محمد ملحم،القياس و التقويم للتربية و علم النفس، دار المنبر للنشر و الطباعة ،الطبعة الأولى ،2000.
- _عبد اللطيف محمد خليفة ،الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع ،القاهرة،2000.
- _عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر و الطباعة، شارع بيروت، 1992.
- _فيصل موسى حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للطباعة و النشر، عمان،2011.

المراجع

- _كامل بربر ، إدارة الموارد البشرية و كفاءة الاداء التنظيمي ،المؤسسة الجامعية للدراسة والنشر والتوزيع ،الطبعة الأولى، 1997.
- _محمد الفاتح بشير المغربي ،السلوك التنظيمي، دار الجنان للنشر و التوزيع،الطبعة الاولى، عمان، 2011.
- _محمد الفاتح محمود بشير المغربي، إدارة الموارد البشرية ،دار النشر للجامعات، الطبعة الاولى،القاهرة، 2013.
- _محمد الصرفي، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، الطبعة الاولى، 2007.
- _محمد بالرابح، الدافعية الإنسانية، ديوان المطبوعات الجامعية ، المطبعة الجمهورية ،وهران، 2008.
- محمد بن براك الفوزان، أحكام التوظيف في نظام العمل السعودي، دار al Manhal للنشر و التوزيع، 2012.
- _محمد حسن حمادات،السلوك التنظيمي و التحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، الطبعة الاولى، 2008.
- _نجم العزاوي ،الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار اليازوري العلمية للطباعة والنشر و التوزيع ، 2010.
- _نزار عوني اللبدي ،إدارة الموارد البشرية و تنميتها،دار دجلة للنشر ، الطبعة الاولى، 2015.
- _نزيه حماد ،معجم المصطلحات المالية والاقتصادية في لغة الفقهاء، الطبعة الاولى، 2001.
- _نفيسة محمد باشري، السلوك التنظيمي، جامعة القاهرة، 2017.
- _هيثم عبد الله ذيب، التطبيقات العلمية في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات العامة و الخاصة،دار أمجد للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، 2019.

المراجع

قائمة المذكرات:

- _ ألكر محمد، مذكرة ماجستير بعنوان سياسة الأجور في الجزائر "واقع و آفاق"، 2008.
- _ حراث إبتسام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تحت عنوان "علاقة الأجور بالدافعية نحو العمل لدى موظفي مديريات ولاية أم البواقي" 2012.
- _ حسين محمود، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه بعنوان «أهمية نظام الأجور ودوره للرفع من إنتاجية العاملين بالمؤسسة الإنتاجية المتوسطة» 2016.
- حلايمية هدى، مذكرة لنيل شهادة الماستر بعنوان "دافعية العمال وعلاقتها بحوادث العمل" 2014.
- _ سومر أديب ناصر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير بعنوان "أنظمة الأجور و أثرها على أداء العاملين في شركات و مؤسسات القطاع العام الصناعي في سوريا" 2004.
- _ سراج وهيبية، مذكرة ماجستير بعنوان "دراسة اقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر" 2008.
- _ عماد لعلاوي، دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تحت عنوان "مفهوم العمل لدى العمال و علاقتهم بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية" 2011.