



جامعة زيان عاشور- الجلفة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس والفلسفة



عنوان المذكرة

الرضا عن الأجر و علاقته بالأداء المهني

- دراسة ميدانية على عينة من عمال الفرع الفلاحي بعين الابل – الجلفة-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في: علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الأستاذ:
د. بلول احمد

إعداد الطالب :
• ضامن حنان
• بورزق فاطمة

الموسم الجامعي: 2025/2024



الاهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

(وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا) سورة الإسراء، الآية 24
إلى من كانت لي وطنًا قبل أن أعرف معنى الوطن، إلى أُمِّي الحبيبة،
نبع العطاء والرحمة، التي غرست في قلبي الإيمان، واحتوتني بصبرها ودعائها،
كل حرف في هذه المذكرة هو امتداد لحنانك وثمار تضحياتك .
وإلى والدي العزيز، من علّمني الثبات والعزيمة، لك خالص الشكر والعرفان
على دعمك اللامحدود .

إلى زوجي الفاضل، رفيق دربي ومصدر قوتي في المحن، من كان حاضراً في كل تفاصيل هذا
الإنجاز، بتشجيعه ووقوفه إلى جانبي، أهديك جزءاً من هذا الجهد، لأنه لم يكن ليرى النور لولا
دعمك .

إلى فلذتي كبدي أميراتي ملك ، ميار ، ماريا ، يا من أستنشق الأمل من ابتسامتكما، وأجد في
أعينكما غاية كل سعي، أتمنى أن يكون هذا العمل سبباً في فخركما بي يوماً .
وإلى إخوتي وأخواتي الأعزاء، من كانوا دوماً العون والسند، لكم من قلبي جزيل الامتنان
والتقدير.

إلى كل من كان له في رحلتي أثر، أهدي ثمرة جهدي هذا، متوجاً بدعائي لكم بالخير والبركة.

الاهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

وأصلي وأسلم على سيدنا محمد خاتم الرسل والأنبياء وعلى أهله وأصحابه ومن والاه وسار على خطاه إلى يوم أن نلقاه...وبعد

أمي الحبيبة، نبض قلبي ودعاؤها سندي إلى زوجي العزيز، رفيق الدرب وداعم خطواتي إلى صديقاتي الوفيات زهرات عمري وإلى أولادي، نبض حياتي وأملتي القادم..... أهدىكم هذه المذكرة بكل الحب والامتنان

شكر وعرفان

قال الله تعالى:
((وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ))
سورة إبراهيم الآية 07

الحمد والشكر لله الذي وفقنا في إعداد وإنجاز هذه المذكرة
نتقدم بخالص الشكر والتقدير للدكتور المشرف بلول أحمد الذي تابع هذا العمل بنصائحه
وتوجيهاته طوال فترة البحث.



ملخص الدراسة باللغة العربية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الرضا عن الأجر و علاقته بالأداء المهني من خلال تحديد مجموعة من التساؤلات والفرضيات. كما تهدف أيضا إلى التعرف على مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين تعزى للخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم إنجاز دراسة ميدانية بالفرع الفلاحي بعين الابل ولاية الجلفة ، حيث طبقت الدراسة على عينة قصدية قدرها 20 موظف، وبالنظر إلى طبيعة الموضوع تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، لجمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات. من خلال استبيان خاص بالمتغير الاول (الرضا عن الأجر)، واستبيان خاص بالمتغير الثاني (الأداء المهني) و استبيان جمع بين المتغيرين الذي تكون من (24) فقرة لجمع البيانات الأولية من أفراد عينة الدراسة، وتم توزيع 20 استبيان على عينة الدراسة.

وقد تم التحقق من صدق الاستبيان بالتأكد من صدق الذاتي كما تم التحقق من ثباته بطريقة الفا كرونباخ ولمعالجة البيانات إحصائيا تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) واستخراج الإحصائيات التالية: معامل الارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين متغيرات الدراسة، المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري، ، لتحليل البيانات الأولية واختبار الفرضيات. وبعد إجراء عملية التحليل لبيانات الدراسة وفرضياتها حيث توصلت الى عدد من النتائج أبرزها:

وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1. وجود مستوى مرتفع من الرضا عن الأجر لدى العاملين في الفرع الفلاحي بعين الابل بالجلفة

2. وجود مستوى متوسط من الأداء المهني لدى العاملين في الفرع الفلاحي بعين الابل بالجلفة

3. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الأجر والأداء المهني لدى العاملين في الفرع الفلاحي بعين الابل

في وفي الأخير قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات منها:

- تعزيز عوامل التحفيز غير المادي : بما أن الرضا عن الأجر لا يرتبط مباشرة بالأداء المهني، توصي الدراسة بتعزيز الجوانب المعنوية للعمل مثل التقدير، الاعتراف بالجهود، إشراك العاملين في اتخاذ القرار، وتحسين العلاقات بين الإدارة والموظفين.
- تحسين بيئة العمل وظروفه : من الضروري العمل على تهيئة ظروف عمل أكثر ملاءمة (مكان العمل، الأدوات، التهوية، الأمن الوظيفي...) بما يدعم الأداء المهني ويزيد من فاعلية العاملين.
- تنمية الكفاءات المهنية للعاملين : توصي الدراسة بوضع برامج تكوين وتدريب مستمرة تركز على تطوير المهارات التقنية والتنظيمية التي من شأنها رفع مستوى الأداء.
- إرساء نظام تقييم أداء عادل ومنصف: اعتماد آليات دقيقة وموضوعية لتقييم الأداء، تسمح بتحديد نقاط القوة والضعف، وربط نتائج التقييم بفرص التحفيز والتكوين.
- تشجيع ثقافة العمل الجماعي والمسؤولية: تشجيع المبادرة وروح الفريق يمكن أن يساهم في تحفيز الأداء أكثر من الاعتماد فقط على الحوافز المادية.

ملخص الدراسة باللغة الاجنبية

This study aimed to identify wage calculations and the completion of professional performance by identifying a set of questions and hypotheses. It also focused on distinguishing the extent to which there is a statistically significant relationship in research advertisements attributed to the personal characteristics of the individuals in the creative study.

To achieve the study's objectives, a field study was conducted in the agricultural branch of Ain El-Ebel, Djelfa Province. The study aimed to find the intention of 20 employees. Given the nature of the subject, a descriptive analytical approach was used, data were reviewed, analyzed, and hypotheses were tested. This was achieved through a questionnaire on the first variable (satisfaction with wages), a questionnaire on the second variable (professional performance), and a questionnaire combining the two variables, consisting of (24) paragraphs. The initial data from the technical study members was reviewed, and 20 questionnaires were distributed to the technical study. The questionnaire was validated by verifying subjective truth, and its validity was verified using Cronbach's alpha. The data were not statistically processed. The Standardized System for Social Sciences (SPSS) program and the following production statistics were used: Pearson's correlation coefficient, finding differences between the study of variations, arithmetic, and professionalism, to accurately analyze the data and test the hypotheses. After analyzing the study data and its hypotheses, several distinct results were reached:

The most important findings of the study:

1. There is a high level of perception of employees working in the agricultural sector regarding camels in Djelfa.
2. There is an average level of job performance among workers in the agricultural sector, particularly camels in Djelfa.
3. There is no statistically significant relationship between the wages of workers working in a particular worker and the camels.

Finally, the study presented a set of recommendations, including:

- A non-motivational insurance system: This includes the fact that permanent wages are not directly linked to job performance, and the separation of the moral reciprocal study of work, such as appreciation, recognition of effort, work at work, and the absence of relationships between management and other stakeholders.
- Improving the work environment and conditions: It is necessary to address more than just work dynamics (workplace, tools, experience, job security, etc.), including outstanding employee performance.
- Developing modern professional competencies: Connecting education with established programs and continuous training to develop technical and organizational skills that lead to high levels of performance.
- Establishing a fair and equitable performance evaluation system: Relying on accurate and objective reports to develop performance, it allows for building on strengths and weaknesses, and linking evaluation results to opportunities for motivation and training.
- Encouraging a team culture and accountability: Encouraging initiative and team spirit can contribute to motivating performance more than relying solely on innovative incentives.

Keywords: basic salary, job performance, agricultural sector.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	الإهداء.....
	شكر وعرفان.....
	ملخص الدراسة باللغة العربية.....
	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية.....
	فهرس المحتويات.....
	قائمة الجداول.....
	قائمة الأشكال.....
	قائمة الملاحق.....
أ	المقدمة.....
الجانب النظري	
الفصل الأول : مدخل عام للدراسة	
05	1- اشكالية الدراسة وتساؤلاتها.....
06	2- الفرضيات.....
06	3- أهداف الدراسة.....
07	4- أهمية الدراسة.....
07	5- تحديد مصطلحات الدراسة.....
10	6- الدراسات السابقة.....
الفصل الثاني: الرضا عن الأجر	
16	تمهيد.....
17	المبحث الأول: الإطار النظري للأجور
17	المطلب الأول: التطور التاريخي للأجور عبر الأزمنة و تعريفه
20	المطلب الثاني : أهمية وأهداف الأجور
24	المطلب الثالث : أشكال الأجور
25	المطلب الرابع : الأنواع الأجور و أشكاله
28	المطلب الخامس : أبعاد الأجور
32	المبحث الثاني : الرضا عن الأجر

32	المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للرضا عن الأجر
33	المطلب الثاني: محددات الرضا عن الأجر
35	المطلب الثالث : طرق قياس الرضا عن الأجر و آثاره
37	خلاصة.....
الفصل الثالث: الأداء المهني	
39	تمهيد.....
40	المبحث الأول : ماهية الأداء الوظيفي.
40	المطلب الأول : مفهوم الأداء الوظيفي
42	مطلب الثاني : عناصر الأداء الوظيفي وأنواعه
44	المطلب الثالث : أهمية الأداء الوظيفي
45	المطلب الرابع : معايير و العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي
47	المطلب الخامس : محددات الأداء الوظيفي
49	خلاصة.....
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية	
52	تمهيد.....
53	1- منهج الدراسة.....
53	2- حدود الدراسة.....
53	3- مجتمع الدراسة.....
58	4- أداة الدراسة.....
61	5- الخصائص السيكومترية.....
65	6- الأساليب الإحصائية.....
66	خلاصة.....
الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات	
69	تمهيد.....
70	1- عرض نتائج الفرضية الفرعية الأولى.....
71	2- عرض نتائج الفرضية الفرعية الثانية.....
71	3- عرض نتائج الفرضية الفرعية الثالثة.....
72	4- مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى.....
73	5- مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية.....
73	6- مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة.....
74	الاستنتاج العام.....

75	توصيات
77	قائمة المراجع
87	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	54
02	توزيع عينة الدراسة حسب السن	55
03	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي	56
04	توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية	57
05	توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية	57
06	درجات مقياس " ليكرت الثلاثي	59
07	طول فئات مقياس ليكرت الثلاثي	60
08	ثبات معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة	61
09	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لمتغير الرضا عن الأجر	62
10	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لمتغير الرضا عن الأجر	63
11	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لفقرات العلاقة بين الرضا عن الأجر والأداء المهني	64
12	نتائج اختبار One-Sample T-Test لمتغير الرضا عن الأجر	70
13	نتائج اختبار One-Sample T-Test لمتغير الاداء المهني	71
14	مصفوفة الارتباط بين متغيري الرضا عن الأجر والأداء المهني	71

قائمة الاشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	54
02	توزيع عينة الدراسة حسب السن	55
03	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي	56
04	توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية	57
05	توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية	58

مقدمة

تشهد المنظمات في العصر الراهن تحديات متزايدة تتعلق بتحقيق الكفاءة الداخلية وتعزيز الأداء الوظيفي في ظل بيئة تنافسية متغيرة وسريعة الإيقاع. ومع تطور الفكر الإداري وازدياد وعي المؤسسات بأهمية العامل البشري كأصل لا مادي ذي تأثير مباشر على النجاح المؤسسي، تزايد الاهتمام بالمواضيع المرتبطة بدوافع الأفراد ورضاهم داخل بيئة العمل. ومن بين العوامل المؤثرة التي أصبحت تحظى بمكانة بارزة في أدبيات الإدارة وعلم النفس المهني، يبرز الرضا عن الأجر بوصفه محدداً أساسياً في تشكيل السلوك الوظيفي للموظف، ومكوناً حاسماً في مدى التزامه، دافعيته، وفعاليته في أداء مهامه اليومية.

إن الأجر لا يُعد مجرد مكافأة مالية في مقابل أداء العمل، بل هو نظام متكامل يحمل في طياته أبعاداً نفسية واجتماعية، تتجاوز الوظيفة الاقتصادية المحضة. فطريقة تحديد الأجر، ومستوى الإنصاف في توزيعه، ومدى توافقه مع الجهد المبذول، جميعها عناصر تؤثر بشكل عميق في تقييم الفرد لمكانته داخل المؤسسة، وفي شعوره بالانتماء والثقة في الإدارة. وبالتالي فإن العلاقة بين الأجر والأداء ليست علاقة خطية مباشرة فحسب، بل هي علاقة تتأثر بمجموعة من العوامل الإدراكية والانفعالية التي تنعكس على سلوك الفرد المهني بشكل يومي.

وقد أصبح من المسلّم به أن الرضا الوظيفي، لا سيما في جانبه المتعلق بالأجر، يلعب دوراً أساسياً في تحديد طبيعة العلاقة بين الموظف ومحيطه المهني. حيث أن الموظف الراضي عن أجره غالباً ما يظهر مستويات عالية من الالتزام والانضباط، ويتميز بسلوك إيجابي اتجاه المؤسسة وزملائه وعملاء على حد سواء، مما ينعكس على جودة أدائه العام، واستعداده لبذل جهود إضافية خارج نطاق المهام الرسمية. وعلى النقيض من ذلك، فإن غياب الرضا المادي قد يؤدي إلى مشاعر التذمر، والانسحاب النفسي، وتدني مستويات الإنتاجية، ما قد يهدد التوازن الداخلي للمؤسسة ويقلص من فعاليتها التنافسية.

في هذا السياق، ظهرت الحاجة الملحة إلى مقاربات علمية جادة لدراسة العلاقة بين الرضا عن الأجر والأداء المهني، خاصة في القطاعات التي تعتمد بشكل أساسي على الجهد البشري أكثر من اعتمادها على رأس المال المادي أو التقني. فالأداء المهني لا يُقاس فقط بكمية الإنتاج أو سرعة الإنجاز، بل يتطلب أيضاً مقاربة شمولية تشمل معايير النوعية، الدقة، الالتزام بالوقت، المبادرة، والقدرة على التعاون والتكيف داخل الفريق، وهي جميعها عناصر تتأثر بشكل مباشر أو غير مباشر بمستوى رضا الموظف عن الأجر الذي يتقاضاه.

ولا يمكن الحديث عن علاقة متوازنة بين الأجر والأداء دون التطرق إلى مسألة العدالة التنظيمية، باعتبارها الإطار المرجعي الذي يقيس من خلاله الموظف مدى إنصاف المؤسسة في توزيع الموارد والمكافآت. فالشعور بالعدالة في الأجر، مقارنة بالزملاء أو بالنظر إلى المهام المنجزة، يشكل أساساً قوياً لتعزيز الدافعية الداخلية وتحقيق التوازن النفسي المهني. فحين يشعر الموظف بأن ما يتقاضاه لا يعكس جهده أو كفاءته أو لا يوازي ما يحصل عليه زملاؤه، فإن ذلك يترك أثراً سلبياً على أدائه وسلوكه الوظيفي.

ومن جهة أخرى، لا يمكن إغفال تأثير السياق الاقتصادي والاجتماعي على طبيعة هذه العلاقة، إذ أن ارتفاع تكاليف المعيشة، وتراجع القدرة الشرائية، وتزايد الضغوط الحياتية، كلها عوامل تدفع الفرد إلى إعادة تقييم أجره من منطلق الحاجة أكثر من منطلق العدالة، مما يجعل الرضا عن الأجر مسألة نسبية ومعقدة في آن واحد، ويعزز من أهمية دراستها ضمن إطار علمي يأخذ بعين الاعتبار خصوصية كل مؤسسة، وطبيعة المهام الموكلة، وثقافة العمل السائدة فيها.

إن المؤسسات التي تدرك هذه الديناميكيات وتولي أهمية فعلية لتحسين نظم الأجور، ليس فقط من حيث القيمة، وإنما من حيث الشفافية، والإنصاف، والربط الموضوعي بالأداء، غالبًا ما تكون أكثر قدرة على تحقيق الاستقرار الداخلي، والرفع من معدلات الإنتاجية، وتقليص نسب الغياب والتسرب المهني. فالأجر إذن ليس فقط أداة جذب، بل هو ركيزة استراتيجية في بناء رأس مال بشري منتج وملتزم.

في هذا السياق، تتناول هذه المذكرة دراسة العلاقة بين الرضا عن الأجر والأداء المهني لدى العاملين، بالتركيز على عمال(ة) الفرع الفلاحي بعين الابل بالجلفة ، من أجل تحديد ما إذا كان ارتفاع مستوى الرضا عن الأجر يرتبط فعليًا بارتفاع الأداء، أو أن العلاقة بينهما قد تكون ضعيفة أو غير دالة إحصائيًا، كما قد بيّنت بعض الدراسات السابقة.

ولهذا قسمنا بحثنا إلى:

وقد تم تقسيم المذكرة إلى جزأين متكاملين:

- الجزء النظري : ويتضمن ثلاثة فصول:

- الفصل الأول بعنوان : موضوع الدراسة

- الفصل الثاني بعنوان : الرضا عن الأجر

- الفصل الثالث بعنوان : الأداء المهني

اما بالنسبة للجانب التطبيقي :

الجزء التطبيقي :ويضم فصلين خُصصا لعرض منهجية الدراسة الميدانية وتحليل النتائج المتوصل إليها، مع مناقشتها في ضوء المعطيات النظرية.

و الفصل الرابع فقد تطرقنا فيه إلى : المنهج المتبع للدراسة و التقنيات المستعملة في الدراسة و مجالات وحدود البحث و مجتمع الدراسة و

اما الفصل الأخير و هو الخامس ففيه عرض و تحليل نتائج البيانات.



الجانِب النظري



إشكالية الدراسة واعتباراتها

- 1- تحديد الإشكالية وتساؤلاتها
- 2- تحديد الفرضيات
- 3- أهداف الدراسة
- 4- أهمية الدراسة
- 5- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة
- 6- الدراسات السابقة

1/- الإشكالية:

يُعتبر الرضا عن الأجر من أبرز مقومات الرضا الوظيفي وأحد المحددات الأساسية التي تُسهم في تشكيل الموقف النفسي والاجتماعي للعامل داخل المؤسسة. فالأجر لا يُمثل فقط مقابلًا ماديًا للجهد المبذول، بل يتجاوز ذلك ليُعبر عن مدى تقدير المنظمة لأفرادها، ومدى إدراكهم للعدالة التوزيعية والتنظيمية داخل بيئة العمل. إن الموظف الذي يشعر بأن أجره عادل مقارنة بأقرانه في نفس المستوى أو داخل المؤسسات الأخرى يكون أكثر رضا، وبالتالي أكثر التزاماً. وقد أظهرت دراسة مصرية أجريت على عينة من العاملين في القطاع الصحي أن الرضا المالي كان من بين أقوى العوامل المؤثرة في الرضا العام عن الوظيفة، حيث تبين أن عدم التوازن بين الجهد المبذول والعائد المالي يُفضي إلى شعور بالإحباط وانخفاض في الالتزام. (سارة محمد 2020 ، ص 18)

أما الأداء المهني، فهو يعكس المحصلة العملية لسلوك الموظف داخل المؤسسة، ويُقاس بمدى فعالية الفرد في تنفيذ المهام المنوطة به، ومدى التزامه بالمعايير المهنية والسلوكية المطلوبة. ويتداخل الأداء المهني مع مجموعة من العوامل الفردية كالدافعية والمهارات والخبرة، وأخرى تنظيمية مثل أساليب القيادة، بيئة العمل، وسياسات التحفيز. وتشير إحدى الدراسات الميدانية التي أجريت في شركة مناجم الفوسفات الأردنية إلى أن الأداء المهني يرتبط بوضوح بجملته من المتغيرات النفسية، على رأسها الرضا الوظيفي والأمن الوظيفي والتقدير الداخلي والخارجي. (عبدالله ، 2017 ، ص 8)

كما أظهرت نتائج دراسات جزائرية عديدة أن مستوى الأداء يتفاوت باختلاف شعور الفرد بالأمان المهني، والاستقرار المادي، وتوافر فرص الترقية.

أما فيما يخص العلاقة بين الرضا عن الأجر والأداء المهني، فقد أثبتت عدة بحوث عربية أن هناك علاقة ارتباط إيجابية دالة بين المتغيرين. فكلما ازداد شعور الموظف بالرضا تجاه أجره، كلما ارتفعت دافعيته للعمل، وتحسن أدائه، وزادت جودة إنتاجيته. ففي دراسة أجريت بجامعة شندي في السودان، تبين أن تحسن ظروف العمل وخاصة الجوانب المالية (مثل الأجر والتحفيز) يرتبط ارتباطاً مباشراً بارتفاع مستويات الأداء لدى الأساتذة الجامعيين. (عادل 2021 .)

كما أظهرت دراسة أكاديمية بجامعة قسنطينة بالجزائر أن الرضا عن الأجر يُعد من أهم مؤشرات الرضا الوظيفي المؤثرة في تحفيز الأداء لدى الموظفين الإداريين، وقد أوصت بتحديث سياسات الأجور بما يتلاءم مع مستويات التضخم وتكاليف المعيشة، لضمان أداء مستدام. (- بن يوب ، 2020)

وأكدت دراسة مشابهة في جامعة محمد خيضر – بسكرة، أن إدراك الموظف لعدالة التعويض المالي يحفز مشاركته الإيجابية، ويقلل من نوايا التسرب الوظيفي. (بن صاولة، عائشة ، 2021 .)

من هذا المنطلق، تظهر أهمية دراسة العلاقة بين الرضا عن الأجر والأداء المهني، لما لها من انعكاسات مباشرة على فعالية المؤسسات العامة والخاصة، خاصة في ظل التحديات الاقتصادية وتزايد متطلبات بيئة العمل الحديثة. كما تفرض هذه الإشكالية ضرورة تبني نظم أجور قائمة على الشفافية والعدالة، ومراعاة الكفاءة والأداء عند تحديد المستحقات، بما يضمن تحفيزاً حقيقياً للموظف، وينعكس على تحقيق أهداف المؤسسة.

- تساؤلات الدراسة:

في ظل التحديات الاقتصادية والتغيرات المستمرة في سوق العمل، تواجه العديد من المؤسسات مشكلات تتعلق بعدم رضا الموظفين عن أجورهم، مما ينعكس سلباً على أدائهم المهني. وبناءً على ذلك و من خلال ما سبق تبلورت مشكلة الدراسة في السؤالات التالي:

- هل يوجد مستوى ذو دلالة احصائية من الرضا عن الأجر لدى العاملين الفرع الفلاحي بعين الابل بالجلفة ؟
- هل يوجد مستوى ذو دلالة احصائية من الأداء المهني لدى العاملين الفرع الفلاحي بعين الابل بالجلفة ؟
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الأجر والأداء المهني لدى العاملين الفرع الفلاحي بعين الابل بالجلفة ؟

2/- تحديد الفرضيات:

- توجد مستوى مرتفع ذو دلالة احصائية من الرضا عن الأجر لدى العاملين الفرع الفلاحي بعين الابل بالجلفة ؟
- توجد مستوى متوسط ذو دلالة احصائية من الأداء المهني لدى العاملين الفرع الفلاحي بعين الابل بالجلفة ؟
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الأجر والأداء المهني لدى العاملين الفرع الفلاحي بعين الابل بالجلفة ؟

3/- أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الجوهري في هذه الدراسة في التعرف على الرضا عن الأجر و تأثيره على الأداء الوظيفي بهذه المؤسسة، ولتحقيق الهدف الرئيسي قام الطالب بصياغة مجموعة من الأهداف الفرعية على النحو التالي:

1. التعرف على المستوى الرضا عن الأجر الذي يشعر بيه فئة عمال الفرع الفلاحي بعين الابل بالجلفة.
2. التعرف على المستوى الأداء المهني لدى فئة عمال الفرع الفلاحي بعين الابل بالجلفة
3. محاولة تحديد العلاقة بين الرضا عن الأجر والأداء المهني .
4. ربط الأسس النظرية بالواقع العملي.
5. تسليط الضوء على دور الأجر في مؤسسة الفرع الفلاحي بعين الابل بالجلفة كعامل مؤثر في الأداء.
6. معرفة أذا كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية في تصور فئة عمال الفرع الفلاحي بعين الابل بالجلفة تعزى للمتغيرات الشخصية و الوظيفية .
7. إثراء المكتبة الجامعية بالبيانات والمعلومات في هذا المجال.

4/- أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من اعتبارات علمية واخرى نظرية كالتالي:

الأهمية العلمية:

تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

1- تكتسب الدراسة الحالية أهميتها من تناولها لموضوع بالغ الأهمية في مجال علم النفس العمل والتنظيم، حيث تركز على دراسة العلاقة بين الرضا عن الأجر و الأداء المهني داخل المؤسسات.

2- يُعد هذا الموضوع مصدراً معرفياً مهماً للباحثين في هذا المجال، حيث يمكن أن تسهم هذه الدراسة في تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي من شأنها تفعيل الرضا عن الأجر وزيادة مستوى الأداء المهني لدى العاملين الفرع الفلاحي بعين الابل ولاية الجلفة، مما يعزز قدرتها على أداء مهامها بكفاءة عالية.

3- جعل هذا الموضوع زادا معرفيا مستقبليا لكل باحث لهذا المجال.

4- إضافة المزيد من الدراسات إلى المكتبة المحلية والعربية لتعزيز المعرفة حول الموضوع.

الأهمية العملية:

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية مجال تطبيقها والذي يتمثل بالمؤسسة.

1- تحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية : أي أن نتائج البحث يمكن أن تساعد المؤسسات على تصميم أنظمة أجور أكثر فعالية من خلال فهم تأثير الأجر على الأداء، وبالتالي رفع الإنتاجية العامة .

2- تقليل معدل الدوران الوظيفي والغيابات : أن الموظفون الذين يشعرون بالرضا عن أجورهم غالباً ما يكون لديهم التزام أكبر تجاه العمل، مما يقلل من التسرب الوظيفي وغيابات العمل غير المبررة.

3- تعزيز العدالة التنظيمية : حيث أن من خلال دراسة العلاقة بين الرضا عن الأجر والأداء، يمكن للمؤسسات تقييم ما إذا كانت سياسات الأجور عادلة وشفافة، ما يساهم في تحسين مناخ العمل.

5/- تحديد مصطلحات الدراسة:

1.5. مفهوم الرضا :

– لغة :

هو ضد السخط فهو راض وارتضاه و رضي عنه ، أحبه و أقبل عليه . (ابن منظور ، 2005 ،

ص168)

عرف بأنه التطابق بين العوائد الحقيقية التي يحصل عليها الفرد . (عائشة مصطفى، سنة 1998، ص 122)

- اصطلاحا :

يعرفه بأنه : " حالة من السعادة تتحقق من خلال عوامل دافعة تتعلق "هيرزبيرج" Herzberg أو بالوظيفة ذاتها، وليس عكس عدم الرضا الذي يعتبر حالة من الإستياء تأتي من خلال عوامل تتعلق بالبيئة الداخلية للعمل . (عادل عبد ، 2010 ، ص 34 .)

2.5. مفهوم الأجر:

- لغة :

إن كلمة الأجر وجمعها أجور تعد دخيلة على اللغة العربية و تعود، على الأرجح، إلى أصل أكدي دخلت العربية عن طريق الأكديّة منذ العصر الجاهلي، وخضعت لأحكام اللغة العربية في الاشتقاق والتصريف، يتبع سردها في أكثر من موضع . (موقع الانترنت- www.mawsoah.net)

- اصطلاحا :

تعويض نقدي يدفع للعمال الذين يشغلون الأعمال المصنعية و الإنتاجية و هم العمال الذين تدفع تعويضاتهم عادة على أساس كمية الإنتاج أو على أساس الزمن. (رازام حنان ، طاجين فاطمة ، 2004-2005 ، ص9.)

- اجرائيا :

في الإطار الإجرائي، يُعرّف الأجر على أنه المبلغ الذي يحصل عليه العامل من المؤسسة نتيجة جهوده ومساهماته، ويتم قياسه من خلال تقييم عوامل مثل هيكل الأجور، العدالة في تحديد الرواتب، ومدى كفاية الأجر لتلبية احتياجات العامل الأساسية. يشمل ذلك الأجر الأساسي والمزايا الأخرى كالتعويضات والحوافز.

3-5 مفهوم الرضا عن الأجر :

- نظريا :

الرضا عن الأجر يُعرف نظرياً بأنه الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد تجاه الأجر الذي يتقاضاه مقابل عمله، ومدى إحساسه بالعدالة والإنصاف في التعويضات المقدمة له مقارنةً بالجهد الذي يبذله. يعكس هذا المفهوم مستوى القبول والارتياح العام الذي يشعر به الموظف تجاه نظام الأجور المعتمد في المؤسسة، وهو عامل أساسي يؤثر على الرضا الوظيفي والأداء.

- اجرائيا:

في الإطار الإجرائي، يُعرّف الرضا عن الأجر على أنه مستوى القناعة الذي يعبر عنه العامل تجاه الأجر والمزايا المالية التي يحصل عليها، ويتم قياسه من خلال استبيانات تحتوي على مؤشرات مثل شعور الموظف بالعدالة في الأجر، تناسبه مع متطلبات المعيشة، وعدالة نظام المكافآت مقارنة بزملائه في نفس المؤسسة أو السوق.

4.5. مفهوم الأداء :

– لغة :

هو اسم وفعله " أدى " بمعنى " قام بـ " أو " أنجز " .

مصطلح مستمد من الكلمة الانجليزية " To Perform " والذي اشتق بدوره من الفرنسية القديمة "Performer" والذي يعني تنفيذ مهمة أو تأدية عمل. (هاجر موسي، 2015-2016م، ص 37)

– اصطلاحا :

تنفيذ العامل لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها. ويعني النتائج التي يحققها الفرد بالمنظمة. (عز الدين هرو ، 2007 - 2008م، ص 32.)

– اجرائيا :

هو كل جهد فكري أو عضلي يبذله العامل في موقع عمله مقابل عائد محدد و يمكننا قياسه على أساس النتائج التي يحققها و ذلك من خلال كميات المنتج و مواصفاته بالإضافة إلى الدقة السرعة في الإنجاز .

5.5. مفهوم المهنة :

– لغة :

تعني العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة.

– اصطلاحا :

فهي مجموعة من الأعمال التي تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد.

و وفق ما ورد في موسوعة العلوم الاجتماعية في مقالها عن المهن فقد عرفت المهنة على أنها "ميزة امتلاك أسلوب فكري معين مكتسب بالتدريب الخاص والذي بالإمكان تطبيقه في كل ناحية من نواحي الحياة المختلفة" كما عرفت الموسوعة أيضا بأنها "الحرفة التي تشتمل على مجموعة من المعارف العقلية، فضلا عن مجموعة ممارسات أو خبرات أو تطبيقات تهيكّل المهنة. (طه احمد ، 2007 ، ص 155 .)

– اجرائيا :

مجموعة من الأنشطة أو المهام الوظيفية المحددة التي يؤديها الفرد ضمن نطاق عمل رسمي يتطلب مؤهلات علمية أو تدريباً متخصصاً، وتُمارَس وفق معايير مهنية وأخلاقية، ويتم قياس الالتزام بها وفقاً لمؤشرات الأداء المهني.

6.5. مفهوم الأداء المهني :

– نظريا :

يعني مجموعة من السلوك الإداري ذو العلاقة المعبرة عن قيام الموظف بأداء مهامه وتحمل مسؤولياته وهي تتضمن جودة الأداء وكفاءة التنفيذ والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة

فضلا عن الاتصال والتفاعل مع باقي أعضاء المنظمة وقبول مهام جديدة والإبداع والالتزام بالنواحي الإدارية في العمل و السعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفاعلية .(خالد عبد احمد ، 2011، ص 60)

مفهوم الأداء الوظيفي اجرائيا:

مستوى جودة وكفاءة تنفيذ الموظف للمهام والمسؤوليات الموكلة إليه داخل المؤسسة، وفق معايير محددة تتعلق بالإنجاز، الالتزام، التعاون، المبادرة، والانضباط المهني، ويتم قياسه من خلال استبانة مبنية على مقياس ليكرت الخماسي.

6/- الدراسات السابقة:

1-6 دراسات تناولت متغير حول الرضا عن الأجر :

- **دراسة الباحثان : عمرو محمد أحمد عواد وشيماء علي فريج راشد ، بعنوان : رضا عن الأجر كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الأخلاقي، دراسة تطبيقية على الشركة المصرية للاتصالات ،** اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع استبيانات على عينة مكونة من 381 موظفًا في الشركة المصرية للاتصالات، وتم تحليل 335 استبيانًا صالحًا باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة ، حيث كانت نتائج : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأخلاقية والسلوك الأخلاقي للعاملين ، الرضا عن الأجر يؤثر إيجابيًا على السلوك الأخلاقي ، الرضا عن الأجر يُعدل العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الأخلاقي. و التوصيات كانت : تعزيز ودعم القيادة الأخلاقية داخل المؤسسة ، تحقيق مستوى عادل من الأجور لزيادة رضا الموظفين ، إدراج أخلاقيات العمل في البرامج التدريبية للموظفين .

- **دراسة الباحثان : عمرو محمد أحمد عواد وشيماء علي فريج راشد ، بعنوان : الرضا عن الأجر كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الأخلاقي: دراسة تطبيقية على الشركة المصرية للاتصالات (2014) ،** استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، مع توزيع استبيانات على عينة من 381 موظفًا بالشركة المصرية للاتصالات، وتم تحليل 335 استبيانًا صالحًا ، كانت نتائج : أظهرت أن الرضا عن الأجر يؤثر بشكل إيجابي على السلوك الأخلاقي للعاملين، ويعدل العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الأخلاقي.

- **دراسة الباحث : عبدالله خالد سليم المعاينة ، بعنوان الرضا الوظيفي وأثره على أداء العاملين: دراسة تطبيقية في شركة مناجم الفوسفات الأردنية المساهمة العامة المحدودة ،** استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع استبيانات على عينة مكونة من 227 موظفًا في شركة مناجم الفوسفات الأردنية، وتم تحليل

البيانات باستخدام برنامج SPSS ، كانت نتائج : مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين كان متوسطاً، بمتوسط حسابي بلغ 3.11 ، توجد علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي ، الرضا عن الرواتب والحوافز والمكافآت يؤثر بشكل مباشر على أداء العاملين ، . و التوصيات كانت : الاهتمام بالحوافز المادية وربط الرواتب بغلاء المعيشة ، إشراك العاملين في الدورات التدريبية والندوات ، إعطاء الإدارة اهتماماً أكبر بمقترحات العاملين .

- **دراسة الباحثة : فاطمة علي محمد نوفل ، بعنوان : الرضا الوظيفي لدى عينة من العاملين بالقطاع الخاص والقطاع العام: دراسة ميدانية (2019) ،** اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام استبيان لقياس الرضا الوظيفي ، تكونت من 191 موظفاً (93 من القطاع الخاص و98 من القطاع العام) ، وكانت **النتائج:** أظهرت أن العاملين في القطاع الخاص أبدوا رضا أعلى عن الأجور مقارنة بنظرانهم في القطاع العام، ويرجع ذلك إلى عوامل مثل المزايا وفرص الترقية والتدريب المهني.
- **دراسة الباحثان: مصطفى سحنون وعمر روجي فيسة ، بعنوان : جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية: دراسة حالة شركة سونلغاز فرع ولاية المدية ،** تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع استبيانات على عينة من موظفي شركة سونلغاز بفرع ولاية المدية، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة ، و النتائج كالتالي : توجد علاقة إيجابية متوسطة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للموظفين ، محاور جودة الحياة الوظيفية تؤثر على الأداء الوظيفي. اما بالنسبة لتوصيات فهي : تحسين جودة الحياة الوظيفية من خلال توفير بيئة عمل مناسبة، الاهتمام بالعوامل التي تؤثر على رضا الموظفين لزيادة إنتاجيتهم.
- **دراسة الباحثان: مختار طكوبا وحورية حساني ، بعنوان : رضا الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين: دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية ابن سينا بأدرار ،** اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع استبيانات على موظفي المؤسسة الاستشفائية ابن سينا بأدرار، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة ، و **النتائج:** درجة رضا الموظفين منخفضة نوعاً ما، خاصة فيما يتعلق بالجوانب المادية مثل الأجور والحوافز، الرضا الوظيفي لا يؤثر بشكل مباشر وصريح على الأداء الوظيفي، بل تتداخل عوامل أخرى بينهما ، **التوصيات:** الاهتمام بتحسين الجوانب المادية للعمل، مثل الأجور والحوافز. إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرارات لزيادة رضاهم.

2-6 دراسات تناولت متغير الأداء المهني :

- دراسة الباحثان: جميلة جموعي ومزهود دليلة ، بعنوان : الكفاءة المهنية وعلاقتها بتحسين أداء المؤسسة: دراسة ميدانية بجامعة المسيلة ، المنهج المستخدم: المنهج الارتباطي (أحد أساليب المنهج الوصفي، و النتائج كانت كالتالي : مستوى الكفاءة المهنية لدى الأساتذة كان مرتفعاً، مع تفاوت في أبعادها؛ حيث كان بعد الكفاءة البيداغوجية متوسطاً، وبعد الكفاءة الاجتماعية مرتفعاً ، مستوى الأداء الوظيفي كان متوسطاً، مع ملاحظة أن بعد مخرجات الجامعة كان متوسطاً، وبعد الاستقرار الوظيفي كان مرتفعاً ، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة البيداغوجية ومخرجات الجامعة، وبين الكفاءة الاجتماعية والاستقرار الوظيفي ، علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة المهنية والأداء الوظيفي. و التوصيات : تعزيز برامج التدريب والتطوير المهني للأساتذة، مع التركيز على تحسين الكفاءة البيداغوجية ، تنمية المهارات الاجتماعية والتواصلية للأساتذة لتعزيز الكفاءة الاجتماعية ، تطوير استراتيجيات لزيادة مخرجات الجامعة وتعزيز الاستقرار الوظيفي.
- دراسة الباحثان :مصباح فوحمة، بن الصديق رشيد ، بعنوان : الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء لدى أساتذة الطور المتوسط – دراسة ميدانية بمتوسطات ولاية الوادي (2023) ، المنهج المستخدم :المنهج الوصفي ، استخدمت الدراسة استبياناً لقياس الرضا الوظيفي والأداء المهني، وطبقت على عينة مكونة من 102 أستاذًا، أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين مؤشر الأجر وبيئة العمل والأداء الوظيفي، مما يشير إلى أن مستويات الأداء المهني كانت متوسطة وتتأثر بعوامل مثل الرضا عن الأجر وظروف العمل.
- دراسة الباحثان: صلاح الدين الأيوبي لعيد وبن عليّة زكموط ، ، بعنوان : تقييم الأداء الوظيفي ودوره في تباين الفروق الفردية بين العاملين ، جامعة زيان عاشور – الجلفة ، المنهج المستخدم :المنهج الوصفي ، النتائج: وجود اختلافات بين الأفراد في القدرات والمهارات ، عدم توافق بعض الأفراد مع المهام المسندة إليهم رغم مستواهم التعليمي العالي ، قصور في برامج التدريب وعدم تلبيتها لاحتياجات العاملين ، اعتبار الترقية كأهم حافز لزيادة الأداء في المؤسسة ، عدم تنفيذ عملية تقييم الأداء وفق أسس موضوعية، مما أدى إلى نتائج سلبية على الأداء والولاء الوظيفي ، التوصيات: مراعاة الفروق الفردية عند تقييم الأداء ، تطوير برامج تدريبية تتوافق مع احتياجات العاملين ، وضع آليات تقييم أداء موضوعية وشفافة ، تعزيز الحوافز، خاصة الترقية، لزيادة الدافعية والأداء .

- دراسة الباحثان : شافية بن حفيظ، شعيب دفرور ، بعنوان : الرضا المهني لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم المهني – دراسة ميدانية بمدينة تقرت (2020)، استخدمت الدراسة مقياسين لقياس الرضا المهني والأداء المهني، وطبقت على عينة مكونة من 60 أستاذًا وأستاذة ، أظهرت النتائج وجود علاقة بين الرضا المهني والأداء المهني، إلا أن الرضا عن ظروف العمل والحوافز المادية وتعاون زملاء لم يكن له تأثير كبير على الأداء، مما يشير إلى أن مستويات الأداء المهني كانت متوسطة.
- دراسة الباحثة :شادية فنور ، بعنوان : قييم الأداء المهني للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة بجامعة محمد الصديق بن يحيى – جيجل ، المنهج المستخدم : المنهج الوصفي ، النتائج: تقييم الطلبة للأداء المهني للأستاذ الجامعي كان متوسطًا بشكل عام ، الأداء التدريسي الأكاديمي والإشراف الأكاديمي حصل على تقييم متوسط أيضًا ، التوصيات : تحسين الأداء التدريسي من خلال تطوير مهارات التدريس والتواصل مع الطلبة ، تعزيز دور الأستاذ في الإشراف الأكاديمي وتقديم الدعم والإرشاد للطلبة ، تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لرفع كفاءة الأساتذة في المجالات المذكورة .
- دراسة الباحثان :حليتي عادل، ربيع عادل ، بعنوان : الضغط المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط – دراسة ميدانية بمتوسطات المسيلة وبرج بوعريريج (2023) ، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغط المهني والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط في ولايتي المسيلة وبرج بوعريريج. استخدمت الدراسة مقياسين لقياس الضغط المهني والرضا الوظيفي، وطبقت على عينة مكونة من 80 أستاذًا وأستاذة ، أظهرت النتائج أن مستويات الضغط المهني والرضا الوظيفي كانت متوسطة، ولم توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بينهما، مما يشير إلى أن الأداء المهني قد يكون متأثرًا بعوامل أخرى.
- دراسة الباحثان :رابح رباب ومحمد عبد العزيز قويدري ، بعنوان : الأخلاق المهنية وانعكاساتها على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني – ورقة رقم 02- الشهيد محمد سويس ، المنهج المستخدم : المنهج الوصفي ، النتائج: الأخلاق المهنية تلعب دورًا هامًا في ضبط سلوكيات العاملين وفهمهم لواجباتهم ومسؤولياتهم ، الالتزام بوقت العمل والاحترام المتبادل بين الزملاء يساهمان في زيادة فعالية إنجاز المهام ، العلاقات الجيدة وحسن المعاملة في بيئة العمل تؤدي إلى انضباط أفضل للعاملين ، التوصيات: تعزيز الوعي بأهمية الأخلاق المهنية بين العاملين.

• دراسة الكاتب: بلعيد السعيد، بلعادي إبراهيم، بعنوان: الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي وأثره على أدائه المهني - دراسة ميدانية بجامعة 08 ماي 1945 بقالة، سنة 2022، استهدفت الدراسة التعرف على تأثير بعض الخصائص الشخصية والمهنية على الرضا والأداء الوظيفيين لدى أساتذة جامعة قالة، ومعرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني، أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا والأداء الوظيفيين تعزى للخصائص الشخصية والمهنية للأساتذة. كما تم تسجيل وجود ارتباط دال إحصائياً بين الرضا الوظيفي والأداء التعليمي.

7. التعقيب الدراسات على سابقة :

7.1. التعقيب على دراسات تناولت الرضا عن الأجر وعلاقته بالأداء المهني :

لقد أولت العديد من الدراسات اهتماماً خاصاً بمتغير الرضا عن الأجر باعتباره أحد المكونات الجوهرية للرضا الوظيفي، وعاملاً حاسماً في تحديد مستوى الأداء المهني للعاملين داخل المؤسسات. وتشير الأدبيات إلى أن الأجر لا يمثل فقط تعويضاً مادياً عن الجهد المبذول، بل يحمل كذلك دلالات نفسية واجتماعية ترتبط بالإحساس بالتقدير، والعدالة، والانتماء التنظيمي.

ففي هذا السياق، توصلت دراسة عمرو محمد أحمد عواد وشيماء علي فريج راشد (2014)، التي أجريت على عينة من موظفي الشركة المصرية للاتصالات، إلى أن الرضا عن الأجر يُعدّ متغيراً وسيطاً مهماً في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الأخلاقي للعاملين، حيث بينت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الأجر والسلوك الأخلاقي، مما يبرز دوره كأداة لتحفيز الالتزام المهني وتعزيز القيم التنظيمية.

من جهة أخرى، تُعدّ دراسة عبدالله خالد سليم المعاينة (2016) من أبرز الدراسات التي تناولت العلاقة المباشرة بين الرضا عن الأجر والأداء المهني، حيث أظهرت أن هناك علاقة طردية قوية بين مستوى الرضا عن الرواتب والحوافز والمكافآت وبين أداء العاملين في شركة مناجم الفوسفات الأردنية، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام للرضا 3.11 وهو متوسط، مما يدل على وجود فجوة تستدعي تدخلاً إدارياً لتحسين شروط العمل، خصوصاً في جانب الأجور.

أما دراسة فاطمة علي محمد نوفل (2019)، فقد تناولت أثر القطاع (العام مقابل الخاص) على مستويات الرضا الوظيفي، حيث أظهرت النتائج أن العاملين في القطاع الخاص كانوا أكثر

رضا عن الأجور مقارنة بنظرائهم في القطاع العام، وهو ما انعكس إيجاباً على مستوى طموحهم المهني وفرص التطور الوظيفي لديهم، مما يعزز من فرضية ارتباط الأجر بالتحفيز الذاتي والأداء الفردي.

وفي السياق ذاته، قدّمت دراسة مصطفى سحنون وعمر روبي فيسة (2021) مقارنة أكثر شمولية من خلال الربط بين جودة الحياة الوظيفية والأداء المهني في شركة سونلغاز بولاية المدية، حيث أظهرت أن الرضا عن الأجر – كأحد محاور جودة الحياة الوظيفية – له تأثير إيجابي متوسط على الأداء، داعية إلى ضرورة تبني استراتيجية لتحسين الظروف المادية والبيئية للعمل .

في المقابل، أظهرت دراسة مختار طكوبا وحورية حساني (2020)، التي أجريت في المؤسسة الاستشفائية ابن سينا بأدرار، أن الرضا عن الأجر لا يؤدي دائماً إلى تحسين الأداء بشكل مباشر، حيث أشارت إلى تدخل مجموعة من العوامل التنظيمية والنفسية الأخرى التي قد تُضعف من تأثير هذا المتغير. وقد خلصت الدراسة إلى أن تدني الأجور والحوافز كان سبباً رئيساً في انخفاض الرضا المهني، ما يتطلب إصلاحات مادية وإدارية متكاملة □.

ويُستخلص من هذه الدراسات مجتمعة أن الرضا عن الأجر يُعدّ أحد المحددات المركزية في الأداء المهني، إلا أن أثره قد يتفاوت تبعاً لطبيعة المؤسسة، والقطاع الاقتصادي، والبيئة التنظيمية السائدة. كما تبيّن أن العوامل النفسية والتنظيمية يمكن أن تُعدل من هذه العلاقة، مما يستدعي دراستها في سياق شمولي يأخذ بعين الاعتبار التفاعلات المتعددة داخل بيئة العمل.

2.7. دراسات تناولت متغير الأداء المهني

تُبرز الدراسات الحديثة أهمية الأداء المهني كأحد المتغيرات المحورية في فهم فعالية المنظومات التعليمية والإدارية، حيث يتأثر الأداء بعوامل متعددة منها الكفاءة، والرضا، والبيئة التنظيمية، والأخلاق المهنية، والضغوط النفسية. وقد تناولت العديد من الدراسات العربية هذا المتغير في سياقات ميدانية متباينة، وسلطت الضوء على محدداته وآثاره.

ففي دراسة أجريت بجامعة المسيلة، تناولت جميلة جموعي ومزهود دليلة (2022) العلاقة بين الكفاءة المهنية والأداء داخل المؤسسات الجامعية، حيث أظهرت النتائج أن هناك علاقة دالة إحصائياً بين الكفاءة البيداغوجية والاجتماعية وبين الأبعاد المختلفة للأداء الوظيفي، مع

توصيات بضرورة تعزيز البرامج التدريبية التي تركز على تنمية المهارات التدريسية والاجتماعية لدى الأساتذة، بما يعزز مخرجات الجامعة والاستقرار الوظيفي.

أما في سياق التعليم المتوسط، فقد أوضحت دراسة مصباح فوحمة وبن الصديق رشيد (2023) أن الرضا الوظيفي، وخاصة الرضا عن الأجر وبيئة العمل، يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالأداء المهني، حيث كانت مستويات الأداء متوسطة، مما يشير إلى الحاجة لتحسين بيئة العمل والمحفزات لرفع مستوى الأداء.

وفي دراسة ميدانية أجراها صلاح الدين الأيوبي لعبد وبن عليّة زكموط بجامعة الجلفة، تم التركيز على تقييم الأداء المهني في ضوء الفروق الفردية. وخلصت الدراسة إلى وجود ضعف في ملاءمة المهام لبعض العاملين رغم مؤهلاتهم، نتيجة غياب التكوين المستمر وعدم موضوعية تقييم الأداء، مما أثر سلباً على الولاء المهني. وقد شدد الباحثان على ضرورة تبني أسس علمية لتقييم الأداء، وتعزيز الحوافز وعلى رأسها الترقية.

وفي دراسة شافية بن حفيظ وشعيب دفرور (2020) التي استهدفت أساتذة التربية البدنية بمدينة تقرت، تبين وجود علاقة بين الرضا المهني والأداء، لكنّ الجوانب المادية من الرضا – كالحوافز والرواتب – لم تظهر تأثيراً كبيراً، مما يشير إلى أن متغيرات غير مادية، مثل العلاقات المهنية والتحفيز الذاتي، قد تلعب دوراً أكبر في هذا السياق.

أما في دراسة شادية فنور (2021) فقد تم تقييم الأداء المهني للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة بجامعة جيجل، حيث بيّنت النتائج أن الأداء التدريسي والإشراف الأكاديمي تقيما بمستوى متوسط، ما يعكس الحاجة إلى تطوير مهارات التدريس والتواصل مع الطلبة، وكذلك تعزيز الإرشاد الأكاديمي عبر دورات تدريبية.

وفي إطار العلاقة بين الضغط المهني والرضا الوظيفي، جاءت دراسة حليّتم عادل وربيع عادل (2023) لتبيّن أن الضغوط المهنية لم تؤثر بشكل مباشر على الرضا الوظيفي، ما يُرجح أن الأداء المهني يتأثر بعوامل أخرى مثل المهارات التنظيمية أو نظم التقييم، وهو ما يستدعي مقاربة متعددة الأبعاد.

أما دراسة رابح رباب ومحمد عبد العزيز قويدري، فقد سلطت الضوء على البعد الأخلاقي للأداء المهني، موضحة أن الأخلاق المهنية تسهم في تعزيز الانضباط وتحسين جودة الإنجاز،

من خلال الالتزام بوقت العمل والعلاقات المهنية الإيجابية، وقد أوصى الباحثان بضرورة تعزيز التكوين في مجال الأخلاقيات المهنية داخل بيئات العمل .

وأخيراً، تناولت دراسة بلعيد السعيد وبلعادي إبراهيم (2022) العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء لدى أساتذة جامعة قالمة، حيث لم تُسجل فروق دالة إحصائية تعود إلى الخصائص الفردية، إلا أن هناك علاقة إيجابية واضحة بين الرضا عن العمل والأداء المهني، خصوصاً في جانبه التعليمي، مما يعزز فرضية أن تحسين الرضا يقود إلى أداء أفضل .

تشير هذه الدراسات مجتمعة إلى أن الأداء المهني لا يُعدّ متغيراً مستقلاً بذاته، بل هو نتاج شبكة معقدة من العوامل، تشمل الكفاءة، البيئة، الرضا، الأخلاق، وضغوط العمل. وعليه، فإن أي تدخل تنظيمي لتحسين الأداء يجب أن يكون تكاملياً ومبنياً على تشخيص دقيق للمحددات الفعلية لهذا الأداء في كل سياق مهني.

خلاصة مقارنة بين الدراسات المتعلقة بالأداء المهني والرضا عن الأجر

عند مقارنة نتائج الدراسات التي تناولت **الأداء المهني** بتلك التي ركزت على **الرضا عن الأجر**، يظهر أن العلاقة بين المتغيرين تتسم بالتعقيد والتداخل مع عوامل وسيطة أخرى. فبينما تؤكد معظم الدراسات حول الأداء المهني – مثل دراسات جموعي ومزهود (2022)، وفوحمة وبن الصديق (2023)، وبلعيد وبلعادي (2022) – على وجود علاقة ارتباطية بين الرضا (بمختلف أبعاده) والأداء، إلا أن الأجر تحديداً لم يكن دائماً العنصر الحاسم.

فعلى سبيل المثال، تشير دراسة فوحمة وبن الصديق إلى أن الأجر يُعد من أهم المؤشرات المؤثرة على الأداء، لا سيما عند تزامنه مع ظروف عمل مناسبة²، بينما كشفت دراسة بن حفيظ ودفورور أن الحوافز المادية، بما فيها الأجر، لم تؤثر بشكل كبير في الأداء، مما يعكس تأثير عوامل غير مادية كالدافعية الذاتية والانتماء المهني .

ومن جانب آخر، توصلت دراسات الرضا عن الأجر (مثل تلك التي تم تحليلها سابقاً ضمن الأدبيات ذات الصلة بالرضا الوظيفي) إلى أن تدني الأجور كثيراً ما يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا المهني، وهو ما ينعكس سلباً على نوعية الأداء وجودته، خاصة في غياب حوافز معنوية وتعزيزات مهنية.

بالتالي يمكن القول إن العلاقة بين الرضا عن الأجر والأداء المهني هي علاقة شرطية، تتعزز في وجود بيئة تنظيمية ملائمة، وتضعف حين يكون الأجر غير مصحوب بظروف عمل داعمة، أو حين يغيب التقدير المعنوي والفرص المهنية للنمو. وعليه، فإن تحسين الأداء لا يتحقق فقط من خلال رفع الأجور، بل من خلال مقاربة شاملة تدمج بين التحفيز المادي، والدعم المهني، والاعتراف بالكفاءة، وتوفير بيئة عمل صحية وفعالة.

الرضا عن الأجر

تمهيد

المبحث الأول: الإطار النظري للأجر

المطلب الأول: التطور التاريخي للأجر عبر الأزمنة و تعريفه

المطلب الثاني : أهمية وأهداف الأجر

المطلب الثالث : أشكال الأجر

المطلب الرابع : الأنواع الأجر و أشكاله

المطلب الخامس : أبعاد الأجر

المبحث الثاني : الرضا عن الأجر

المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للرضا عن الأجر

المطلب الثاني: محددات الرضا عن الأجر

المطلب الثالث : طرق قياس الرضا عن الأجر و آثاره

خلاصة

تمهيد

يشكل الأجر أحد الركائز الأساسية في علاقة العمل، لما له من دور مزدوج يتمثل في كونه حافزاً مادياً يلبي احتياجات العامل، وأداة تنظيمية تُستخدم لتوجيه الأداء وتحقيق أهداف المؤسسة. غير أن الأجر لا يُقاس فقط بقيمته النقدية، بل كذلك بمدى رضى الأفراد عنه، باعتباره عنصراً نفسياً يُعبّر عن إدراك العدالة والاعتراف بقيمة الجهد المبذول.

وقد تزايد الاهتمام الأكاديمي والمهني خلال العقود الأخيرة بمفهوم الرضا عن الأجر، باعتباره أحد أبعاد الرضا الوظيفي الذي يُسهم في تعزيز الدافعية، وتقوية الانتماء، وتحقيق الاستقرار داخل المؤسسة. فالتصورات الفردية حول كفاية الأجر وعدالته تشكل نقطة الانطلاق لفهم سلوك العاملين وتفسير مواقفهم في بيئة العمل.

بناءً على ذلك، يتناول هذا الفصل مفهوم الأجر من حيث طبيعته وأهميته وأنواعه، ثم يسلط الضوء على الرضا عن الأجر من خلال دراسة محدداته، خصائصه، وأساليب قياسه، إلى جانب استعراض أبرز آثاره على الفرد والمؤسسة، في محاولة لتقديم إطار تحليلي يساعد على فهم هذا البعد الحساس من أبعاد الحياة المهنية.

المبحث الأول: الإطار النظري للأجور

تعتبر الأجور من أهم العوامل التي تؤدي إلى خلق علاقة طيبة بين العمال والإدارة، كما أنها أداة لقياس مدى رضا وأداء الفرد عن عمله، وعن الأجر الذي يحصل عليه لقاءه، سواء أكان هذا الأجر عينيا أو نقديا، وتشير كثيرا من الاحصائيات إلى أن أغلب المشاكل والخلافات المالية مع الإدارة تعود في أساسها إلى الأجر، وسيتم التطرق في هذا المبحث إلى بعض الجوانب المتعلقة بالأجر.

المطلب الأول: التطور التاريخي للأجور عبر الأزمنة و تعريفه

أولا : التطور التاريخي للأجور عبر الأزمنة

لم تكن فكرة الأجر بمعناها المتعارف عليه لأنه مبلغ من النقود ، بل اختلفت باختلاف تطور الإنسان وبيئته الاجتماعية ونظام معيشته، فلقد من الأجر بعدة تحولات عبر الأزمنة حتى وصل إلى ما هو عليه اليوم، وسنوجز هذا التطور في مايلي :

1. نظام العبودية:

في هذا النظام كان العبد باعتباره شيء من الناحية القانونية مملوك لصاحب عمله ملكية الأشياء، وقته وولده في خدمة صاحب عمله مقابل الالتزام الإداري أو الإنساني بالتكفل بغذاء العبد و إيوائه، ويرتفع هذا المقابل من جانب السيد بقدر ما يكون ذلك مفيدا لتنمية ثروته، فإذا كان عرض العبيد كبيرا وهو ما يحدث أيام الغزوات، فقد كان ينخفض هذا الالتزام إلى أدناه ما دام ثمن العبد زهيدا، والعكس إذا قل العرض ارتفع هذا المقابل. (حمداد محمد، 1982، ص 7 .)

2. نظام رقيق الأرض :

كان نظام رقيق الأرض هو الامتداد الطبيعي لنظام العبودية، إلا أن الرقيق تمتع فيه حق تكوين أسرة وملكية جزء من وقته يعمل فيه لحسابه، فلم يعد الرقيق مملوكا لسيدته ولكنه مرتبط بإقطاعيته، يعمل في الوقت الذي يحدده العرف في مقابل أن يمنحه، قطعة أرض يفلحها لحساب هو تزيد مساحة هذه الأرض الممنوحة للرقيق أو تنقص بحسب الجودة، وهنا نجد أن الأجر تمثل في قطعة الأرض هذه فتغيرت العلاقة بعض الشيء، حيث استمتع الرقيق ببعض المزايا فلم يعد مملوكا كالعبيد . وفي المقابل تكفل بإعاشة نفسه وأسرته .

3. النظام الحرفي:

أتاح هذا النظام إجراء قدر أكبر من الحرية، فالحرفي إن شارك في نظام رقيق الأرض في منحة الحرمان من حرية الانتقال نظرا للقيود الإقطاعية السائدة والصعوبات التي تفرضها الطوائف المماثلة فيكل مدينة إقطاعية . إلا أنه كان يملك أدوات إنتاجية في ورشته ويقوم بتسويق منتجاته، وفي الغالب أن يحصل على الخامات ويردها مصنعة مقابل نسبة معلومة، ولقد كان دخله يتكون من الفارق بين ثمن الخامات والإنتاج الكامل الصنع .

4. النظام الأجرى الحديث

بظهور الرأسمالية أصبح المنظم يملك الآلات فقط وليس له على عماله حقوق قانونية تخول له حق امتلاك أشخاصهم، وما دام لم يستطع الحصول على العمل الإجمالي سواء بموجب حق تقليدي أو بالشراء ، فإن عليه أن يستأجر حق التصرف في وقت أحد العمال مدة يوم أو أسبوع وأن يدفع الأجرة المتفق عليها حسب سعر السوق، ويحصل على ربحه من الفارق بين الأجر الذي عليه أدائه وبين الثمن الذي يتقاضاه على المنتج التام الصنع الذي يبيعه. تمتع العامل في هذه المرحلة بحقوق قانونية جعلته يقف على قدم المساواة مع رب العمل، كما أصبح العامل من الناحية القانونية حرا في أن يعمل أو لا يعمل لدى رب العمل وبالقدر الذي يتفق مع التعاقد وقبول الأجر المعروض .

من خلال هذه المراحل والأشكال التي اتخذتها الأجور تتوصل إلى أن الأجر كان في مراحله الأولى على شكل عيني ومع مرور الزمن تحول إلى أجر، جزء منه عيني وآخر نقدي ليصبح ما هو عليه اليوم . (حمداد محمد شنطاء ، المرجع السابق ، ص ص 87 - 11) .

ثانيا : معنى الأجر :

لقد تعددت التعاريف التي تتناول مفهوم الأجور وتباينت و اختلفت هذه التعاريف تبعا لوجهة نظرا كل كاتب ، وأنواع عرفت الأجور كمايلي:

- الأجور في معناها الاقتصادي الواسع هي جميع أشكال وأنواع المكافأة التي تحصل عليها الموارد البشرية ، وبناء عليه تتضمن الأجور ، الأجر بالساعة أو بالأسبوع للعمال الصناعيين ، و الأجور الشهرية مضافا إليها امتيازات أخرى ، أما في معناه الاقتصادي الضيق فتستخدم الأجور للدلالة على وسيلة الدفع للأفراد العاملين تحت إشراف أفراد آخرين مثل : العمال الصناعيين أو العمال في المحلات التجارية.

- و عرفت الأجور على أنها عبارة عن التعويض الذي يحصل عليه الأفراد مقابل وضع نشاطهم تحت تصرف و توجيه الغير خلال مدة زمنية محددة أو لقاء أداء محدد ، وقد يكون الأجر نقدياً أو حقيقياً ، فالأجر النقدي هو ذلك المبلغ من النقود الذي يحصل عليه الفرد من عمله خلال فترة زمنية (الساعة ، اليوم ، الشهر) أو لقاء كمية أداء معينة ، أما الأجر الحقيقي ، فهو عبارة عن كمية السلع والخدمات التي يستطيع الفرد الحصول عليها نظير أجره النقدي.

- و عرفت الأجور أيضاً بأنها مجموع ما يستحق للمشتغلين في العملية الإنتاجية من الموظفين و العمال نظير عملهم خلال السنة ، سواء أكان المشتغل يتقاضى أجراً فعلياً نقدياً أو عينيّاً ، أو كان صاحب العمل يحسب لنفسه أجراً أو يحسب له أجر المثل ضمنياً، ولا تشمل الأجور ما يدفع نقداً أو عيناً منها فحسب بل تشمل أيضاً ما يحتجز من الاستحقاقات عن العمل لاستخدامها في أغراض التأمين الاجتماعي و الادخار وما يتقاضاه المشتغلون من بدلات أجور إضافية (، دفعة 2004-2003 ، ص 10)

- يعرف الأجر بأنه جميع أنواع التعويضات المادية و الخدمات و الفوائد التي يحصل عليها العامل من المنظمة مقابل الجهد الذي يبذله واستغلاله لكافة طاقاته وإمكانياته للقيام بالمهام و المسؤوليات المنوطة بالوظيفة، إسهاماً منه في تحقيق أهداف المنظمة .(فيصل، 2008، ص 107 .)

- كما عرفه أحمد ماهر بأنه " مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد.(أحمد ، 2004 ، ص 324 .)

- أما حامد محمد شطا فيعرف الأجر بأنه نصيب العمل أو الموظف للدخل القومي يتحدد بما يتضمن من مستوى حياة لائق تبعاً للمستوى الإقتصادي و الحضاري لبلد ما ويتفاوت هذا الأجر بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي. (حامد محمد، 1982، ص 48 .)

ومن خلال التعاريف السابقة يمكننا تعريف الأجر بأنه المقابل الذي يحصل عليه العامل مقابل عمله الصالح لشخص آخر معنوي أو طبيعي ويكون هذا المقابل في شكل مادي أو في شكل امتيازات غير مادية.

المطلب الثاني : أهمية وأهداف الأجور

أولا : أهمية الأجر:

تبرز أهمية الأجور على المستويات التالية:

- أ- أهمية الأجور على مستوى الأفراد : تعتبر الأجور المصدر الرئيسي لدخل معظم الأفراد العاملين وهي المصدر الأساسي لمعيشتهم .هذا ويحدد الأجر التقدير العام للمهارات وقدرات ومؤهلات الأفراد وتؤثر الأجور أيضا على مكانة الفرد الاجتماعية حيث تقاس منزلة الفرد في بعض المجتمعات بما يحققه من مكاسب مالية .وتدفع الأجور الأفراد للترقى الوظيفي والعلمي عن طريق زيادة كفاءة الفرد لتحسين إنتاجيته ومؤهلاته للاستفادة من المزايا المتاحة في الأجور والمكافاة.
- وهو ما يعني أن للأجور أهمية كبرى للأفراد العاملين والتي تظهر في أنها:
- تشجع العاملين وتحفزهم لمزيد من الأداء والإنتاجية.
 - تساعد على تخفيف حدة الاضطراب والتوتر النفسي من خلال تعويضهم.
 - تمثل الأجور والرواتب العائد الوحيد الملموس والممكن قياسه لتوظيف العاملين لكافة امكانياتهم في العمل. (سالم ، 2021 ، ص 160)

ب - أهمية الأجور على مستوى المنظمة:

تتلخص هذه الأهمية في:

- تعتبر الأجور والرواتب من أهم العوامل التي تساعد على إيجاد علاقة وطيدة وحسنة بين العاملين والمنشأة، فمن المعروف أن درجة رضا ورغبة الفرد عن عمله وحببه للمنشأة تتوقف إلى حد كبير على ما يحصل عليه من أجر أو راتب .لذلك فإن الاهتمام والعناية بوضع خطة أجر ورواتب عادلة وسليمة أمر في غاية الأهمية، لأن معظم الإحصائيات تشير إلى أن معظم الخلافات العمالية مع الإدارة سببها الأجر، على اعتبار أن الأجر أو الراتب يتوقف عليه المستوى المعيشي والاجتماعي للعاملين .
- وتلعب الأجور دورا هاما في توزيع الموارد البشرية، وفي استغلالها بأحسن شكل ممكن، فمن طريقها يمكن استقطاب العمالة في بعض الأحيان كما هو الحال في دول النفط .

- تمثل الأجور دوراً جزءاً من تكلفة إنتاج السلع والخدمات التي تقدمها المنظمة وتشير الإحصاءات أنها قد تتراوح ما بين 15 إلى 50% من التكلفة، وعليه فهي تكلفة عالية والإستخدام الأمثل لهذه التكلفة وبالشكل الذي يدرك أكبر ناتج هو شيء مطلوب، كما أن التوفير في ميزانية الأجور والتعويضات يساهم مباشرة في زيادة أرباح المنظمة.
- عنصراً مهماً من عناصر الإنتاج، وإن اختلفت تلك النسبة من منظمة الأخرى حسب طبيعة نشاطها ومدى اعتمادها على رأس المال البشري والفكري، ففي صناعة تكرير البترول لا تتعدى تلك النسبة 6% من تكلفة الإنتاج، بينما في صناعة المنسوجات تصل إلى حوالي 55% من التكلفة، ولذلك يجب أن يتوافق الأجر مع عدة عوامل مؤثرة منها:

- إنتاجية الموظف ومهارته ومستوى المسؤولية.
 - أن لا يشكل عبئاً على أصحاب المصلحة ومالكي المنظمة.
 - أن لا يتعارض مع المنظمة والقوانين الحكومية. (كافي ، 2014 ، ص 171)
- ج- أهمية الأجور بالنسبة للدولة والمجتمع :
- وتظهر فيما يلي:

- تمثل الأجور المصدر الجوهرى للقوة الشرائية المحركة للاقتصاد القومي وكلما تحسنت الأجور يميل السوق إلى الانتعاش لكل القطاعات الاقتصادية بالمجتمع النمو الاقتصادي التضخم وزيادة البطالة. كما أن الأجر بالنسبة للمجتمع يمثل واجهة المنظمة وسمعتها وهو وسيلة استقطاب للكفاءات البشرية النادرة والحرص على الاحتفاظ بها في المنظمة.
- ومن جانب آخر تعتبر الأجور عنصراً مؤثراً على الاستهلاك في المجتمع فارتفاع الأجور يعني ارتفاع في تكلفة إنتاج السلعة، وبالتالي ارتفاع في الأسعار، الأمر الذي يؤدي إلى حالة التضخم الاقتصادي، وركود في بيع وتصريف السلع، وبالتالي انخفاض الإنتاج، كما أن خفض الأجور، وإن كان يترتب عليه خفض التكاليف، وبالتالي الأسعار، إلا أنه في المقابل يعني عدم قدرة الموظف أو العامل على شراء كمية السلع التي يحتاجها، وبالتالي يعود إلى حالة الركود في البيع والتي يترتب عليها انخفاض الإنتاج مرة أخرى.

وهو ما يعني أن الأجور تحرك الطلب والعرض، وتمثل وسيلة لتوزيع الدخل، ومقياس للعدالة التي تقاس بمقدار ما يحصل عليه الفرد مقابل ما يقدمه لعمله. (سالم ، المرجع السابق / ص 161 .)

ثانيا : أهداف الأجور :

تتعدد أهداف الأجور بتعدد الأسس والحاجات الداعية اليها لكن مفعوله يكون أقوى إذا ارتكز على مايلي:

- جذب ومن ثم الحصول وبعد ذلك الحفاظ على القوى العاملة المؤهلة لاسيما في حالة وجود المنظمات المنافسة وذلك من خلال إتباع نظام الملائمة أي تحديد الحد الأدنى والحد الأقصى للملائم للأجور.
- تحقيق العدالة في تحديد ودفع الأجور بما يتناسب مع العمل أي الأنصاف، فالموظف أو العامل يتوقع أن يحصل على أجر عادل مقابل دوام عمل من خلال وضع هيكل للأجور للسيطرة على التكاليف.
- الشعور بالضمان أي حماية العامل أو الموظف من المخاطر الحياتية الطارئة.
- خلق التوازن أي رصد مزيج من التعويضات المباشرة وغير المباشرة والمادية وغير المادية التي تشجع العاملين للمزيد من الأداء المتميز.
- أداة للتحفيز من خلال جذب والحفاظ على الموارد البشرية وزيادة الدافعية ورضا العاملين والمنظمة ورفع الروح المعنوية للأفراد العاملين بالإضافة إلى خلق علاقة طيبة بين الأفراد والتنظيم الذين يعملون فيه.
- قبول الأجور والتأثر بها من جانب الأفراد يقلل من معدل دوران العمل والغياب والتأخير والشكاوى من طرفهم. (عبد الباري ، 2008 ، ص 349 .)

المطلب الثالث : أشكال الأجور:

يمكن تحديد تقسيمات الأجور من ناحيتين أو جانبيين :

الأولا : الأجور من الناحية الاقتصادية والاجتماعية :

1. الأجر الحقيقي : وهو عبارة عما يرغب العامل في الحصول عليه من سلع وخدمات لقاء أجره النقدي، ومن ثم فهو يعكس المستوى المعيشي للعامل كونه يتوقف على مستوى الأسعار.

2. الأجر الطبيعي (حد الكفاية) : فهو الأجر الذي يسمح للعامل بالبقاء على قيد الحياة وهكذا يعكس اختلافه النسبي حسب المناطق والبلدان.

3. الأجر الجاري : يتحدد هذا الأجر من خلال التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل وذلك في الأجل القصير.

4. الأجر التأشيرى : حيث يتم تأشير الأجور من خلال ربط مستوى الأجر بالمستوى العام للأسعار وهذا من أجل إبراز الآثار السلبية للتضخم على الأجور بغية المحافظة على القدرة الشرائية لها. (بن حواء شفيق وآخرون، 2005/2004 ، ص ص6-7 .)

ثانيا : الأجور من الناحية الإدارية

1. الأجر حسب المؤهلات المهنية : وينظر لهذا الأجر داخل المؤسسة، إذ يتم وصف وتحليل منصب العمل بالأخذ بعين الاعتبار درجة صعوبة وأهمية المهام، فهذا الأجر يجازي المجهودات الإضافية لبعض الأفراد ويكون متساو بالنسبة للمهام أو الإنتاج المكافئ.

2. الأجر حسب الوقت : في هذه الحالة الأجر يتغير حسب الزمن الذي يشتغله العامل، وتمثل هذه الطريقة صاحب العمل مسار بسيط واقتصادي على المستوى الإداري .

3. الأجر حسب المردودية : وهو الأجر حسب مردود العامل وقطعه الإنتاجية. ولا بأس أن

نضيف شكلين للأجور متمثلين في الأجر النقدي المعبر عنه بكمية النقود والأجر الحقيقي العيني كتذكير بهما لأهميتهما . (طارق، 1998 ، ص144 .)

المطلب الرابع : الأنواع الأجور و أشكاله

أولا : الأنواع الأجور

توجد تقسيمات وأنواع مختلفة للأجر ونجد الأكثر شيوعا ما يلي:

أ - الأجور من الناحية الاقتصادية والاجتماعية :

– الأجر الاسمي النقدي : هو عبارة عن مقدار من المال يتحصل عليه العامل نتيجة تأديته لعمل ما في فترة زمنية معينة وهو لا يعبر على القدرة الشرائية ولا يعكس مستوى إنتاجية الفرد.

– الأجر التأشيرى : ويتم من خلال ربط مستوى الأجر بالمستوى العام للأسعار من اجل تبيان الآثار السلبية للتضخم على الأجور وذلك للحفاظ على القدرة الشرائية . (حورية ، 2006-2007 ، ص138)

– الأجر الحقيقي هو مقدار السلع والخدمات التي يستطيع العامل الحصول عليها بواسطة أجره النقدي فهو يعبر عن القدرة الشرائية للأجر الاسمي، وكلما انخفضت القدرة الشرائية كلما قل حجم السلع والخدمات التي تشتري بمقدار معين من الأجر الاسمي.

– الأجر الطبيعي هو مجموعة من السلع والخدمات تدفع للعامل لقاء الخدمة التي يقدمها لمن استأجره واستغل طاقة عمله، ويتأثر هذا الأجر بتقلبات أسعار السلع التي يحصل عليها لقاء عمله كله أو جزء منه، حيث يرتفع بارتفاع الأسعار وينخفض بانخفاضها . (كمال ، 2013 ، ص 182)

ب- الأجور من الناحية الإدارية

– الأجر حسب المؤهلات المهنية : ويكون ذلك داخل إذ يتم وصف وتحليل منصب العمل مع الأخذ بعين الاعتبار نوعية وصعوبة المهام، حيث أن التحليل يكون بغية وضع فئات مهنية ذات خصائص جسمانية وبدوية وثقافية باجر معين التي يتطلبها كل عمل بالإضافة إلى الأخطار والصعوبات الناتجة عن ممارسة هذا العمل.

– الأجر حسب الوقت : يتغير الأجر حسب عدد الساعات والأيام والشهور التي اشتغل بها العامل وهذا الأجر ليس له علاقة بالكمية المنتجة ولكن لديه بعض المقاييس في الإنتاج والنوعية والكمية وهذه الطريقة تستعمل من طرف المؤسسة عندما يكون العمل صعب

التعريف والقياس وهي تعتبر بسيطة واقتصادية بالنسبة لصاحب العمل على المستوى الإداري، أما بالنسبة للعامل فتتمثل أكثر أمانا واستقلالية. (حورية ، مرجع سابق ، ص 140).

– الاجر حسب المردودية :يتعلق مباشرة بالإنتاجية وهو ثلاث أشكال

- ❖ الاجر بالقطعة : يشتهر هذا الأجر خاصة في الصناعة الإستخراجية وفي الميدان الفلاحي بحيث تحتسب أجرة العامل بعدد الكيلوغرامات التي يجمعها وبعدد المهام التي يستطيع إنجازها بشكل عام وفي الميادين المختلفة وبغض النظر عن الزمن الذي استغرق في العمل، وبالتالي يكون الأجر مرتبط بالإنتاجية مباشرة واستخدمت هذه الطبيعة في النظامين الاشتراكي والراسمالي على حد سواء.
- ❖ الأجر بالمنحة : ويتمثل في زيادة منحة مالية للعامل في أجره القاعدي وهي تتعلق ببعض الخصائص كالحضور، تحسين النوعية.

- ❖ الأجر بالاقتطاع : يتحدد هذا الأجر عند العامل من خلال نسبة معينة لرقم الأعمال المحقق .(عليوان ، 2007 ، ص 29)

ثانيا : مكونات الأجر

تتكون الأجور من ثلاثة مكونات وهي:

1- الأجر النقدي :يتكون الأجر النقدي من جزئين جزء ثابت يدفع بشكل دوري وجزء متحرك يرتبط في قيمته بظروف العمل والجهد المبذول من جانب العامل.

2- الأجر الثابت : يدفع الأجر الثابت عن الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو السنة حسب نظام دفع الأجور في المشروع، وحسب طبيعة العمل الذي يؤدي، فالعمال المؤقتين الذين يؤدون عملا مؤقتا ثم تنتهي علاقتهم بالمنشأة، تدفع لهم مستحققاتهم يوميا أو في نهاية الأسبوع، أما العمال الدائمين فعادة ما يتم لهم الدفع في نهاية كل شهر.

و المبلغ الذي يدفع بشكل ثابت يرتبط بأيام العمل التي تؤدي ويدفع للعمال المؤقتين عن أيام العمل الفعلية أو حسب المبلغ كل شهر وفقا للنظام الموضوع والذي يتحدد لكل وظيفة يصرف النظر عن أيام العمل، بشرط أن تكون أيام الغياب في حدود المدة المسموح بها وفقا

للقانون بسبب العطلات الرسمية أو الإجازة السنوية المقررة ويسمى هذا المبلغ الثابت المحدد للوظيفة الأجر الثابت أو الأجر الأساسي.

و لا يعنى هذا أن المبلغ النقدي الذي يدفع كأجر أساسي يظل ثابت طول مدة خدمة العامل، ولكنه يعني أنه يظل ثابت لفترة عادة ما تكون معينة ثم يجرى نتيجة لتوافر مجموعة من الظروف تحتّم هذا التعديل وأول هذه ثم يجرى نتيجة لتوافر مجموعة من الظروف تحتّم هذا التعديل وأول هذه الظروف يتمثل في زيادة خبرة العامل بمرور الزمن وتزايد أعبائه العائلية بسبب التغير في عدد أفراد عائلته، وذلك يسمح بزيادة هذا المبلغ الثابت بمعدل معين وفي مواعيد معينة تحدد بواسطة نظام الأجور وتسمى هذه الزيادة التي تطرأ على الأجر الأساسي العلاوة الدورية أو السنوية (نور الدين ، 2011، ص361 .).

3- الأجر المتحرك تدفع المنشآت العمالها علاوة على الأجر الثابت مبالغ إضافية ومن أمثلة ذلك:

➤ الأجر التشجيعي الذي يعطى للعامل نتيجة لتحقيق زيادة في إنتاجه عن المستوى المطلوب.

➤ المكافآت التشجيعية التي ترتبط بالأعمال الخلافة أو المبتكرة التي يحققها العامل بحيث تحقق فائدة للمشروع تتمثل في تخفيض التكاليف أو زيادة الإيرادات.

➤ الأجور الإضافية التي تدفع للعامل مقابل للساعات الإضافية التي تفرض طبيعة أو ظروف العامل، بقاء العامل في عمله زيادة عن عند الساعات المطلوبة.

➤ البدلات التي تدفع للعامل نتيجة لتحمل أعباء معينة مرتبطة بطبيعة العمل، مثال ذلك بدل الانتقال.

➤ الأرباح التي قد تدفعها المنشأة للعاملين بها بصفة سنوية، نتيجة لتحقيق الأرباح.

4- الاستقطاعات الشهرية يستقطع من العامل جزء من دخلها نقدي كقسط التأمينات الاجتماعية وكذلك الاستقطاعات نتيجة الغياب . (نور الدين ، المرجع السابق، ص. 362)

– المزايا العينية : تتحمل المنشأة تكاليف مجموعة من الخدمات التي تقدم للعاملين مثال ذلك تكاليف العلاج الطبي للعامل وأسرته، وكذلك تكاليف وسائل النقل للعمال، وتكاليف

الملابس إذا فرضت ظروف العمل ارتداء زي معين مثال ذلك الزي الخاص لعمال الخدمات بالفنادق وشركات الطيران.

– التأمينات الاجتماعية : تفرض بعض التشريعات العمالية أن يساهم رب العمل شهريا بحصة تمثل بنسبة ويشترك العامل بنسبة مئوية هو الأجر كقسط للتأمينات الاجتماعية. (محمد فالج ، 2014 ، ص 83 .)

المطلب الخامس : أبعاد الأجور

انطلاقا من أهمية الأجور بالنسبة لكل من العمال والوحدات الاقتصادية والمجتمع، تستطيع القول بأن هناك مجموعة من الاعتبارات التي تنطوي عليها الأجور، فلقد وقف بلشر (Belcher) على هذه الاعتبارات وقسمها الى اعتبارات اقتصادية من حيث كون الأجور ثمنا يدفع مقابل عمل، كما حدد للأجر جوانب اجتماعية ونفسية وسياسية وأخلاقية، سنتناولها تباهاً (حسين ، سنة 2015-2016 ، ص 76 .)

1. البعد الاقتصادي : يرى بلشر أن الأجر كالعلة المعدنية له وجهان، الأول يمثل التكلفة بالنسبة لصاحب العمل، أما الوجه الآخر فيمثل الدخل بالنسبة للعامل، فيكون المدفوع مقابل الحصول على خدمات عبارة عن عملية اقتصادية محكومة بنفس المنطق لأي عملية شراء، حيث يحاول المشتري أو رب العمل أن يحصل على أكبر قيمة وأعلى جودة ممكنة مقابل ما يدفعه من نقود، وفي هذا الاتجاه يبيع العامل خدماته للحصول على أعلى سعر ممكن، في إطار هذا المنطق يفترض أن سعر العمل يتحدد على أساس طلب المشتري وعرض البائعين، مما ينتج عنه تخصيص العنصر الاقتصادي المحدود الكمية والمتجسد في العمل الذي ينفرد بخصائص تختلف عن باقي العناصر أو السلع الأخرى إضافة إلى هذا فإن الاعتبارات الاقتصادية للأجور تراعي تأثير الأجور على الاقتصاد وتأثرها به، أي على العلاقة المتبادلة بينهما، فالأجور يمكن أن تساهم في تنشيط الاقتصاد من خلال توسيع عملية الاستهلاك وبالتالي تنشيط عملية الإنتاج، ومن خلال استخدام المتبقي أو الفائض من الأجور في استثمارات معينة تخلق فرص عمل ومصادر دخل إضافية تساهم في دعم وتطوير الاقتصاد وزيادة امكانيته لدفع أجور مرتفعة تساعد في تحسين المستوى المعيشي لجميع الأفراد.

2. البعد الاجتماعي : يسود الاعتقاد بأن الأجر يمثل مقياسا لقيمة العامل في المؤسسة التي يعمل بها وبالتالي قيمته في المجتمع الذي يعيش فيه، بمعنى الأجر يعكس المركز الاجتماعي للفرد ولأسرته، وهذا ما يفر لنا ما يعلقه الأفراد من دلالات حتى على الاختلافات الطفيفة في الأجر ومن أمال على زيادة الأجور وارتفاعها، ويظهر أيضا الأهمية التي يعلقها الأفراد على طرق الدفع يومي شهري، سنوي)، كما يبرر أيضا نظرة المجتمع للأفراد من خلال الأجور التي يتقاضونها وما توفره لهم من سلع وخدمات، مما يدفع الأفراد إلى بذل المزيد من الجهد لتحسين أدائهم وتطويره لتحسين أوضاعهم الوظيفية من أجل الحصول على المزيد من الأجور، وهذا ما يدفع بعض الأفراد إلى اللجوء لما يسمى بتعديل الوضع الوظيفي بعد حصولهم على شهادة دراسية جديدة أعلى من الشهادة المعينين على أساسها، حيث يقابل الشهادة الجديدة فئة جديدة للأجور، وبالتالي الحصول على أجر أعلى، متوقعين أن يؤدي ذلك إلى تحسين مركزهم الاجتماعي والمالي. (حسين محمودي ، المرجع السابق ، ص 76 .)

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

من هنا، تمثل ضرورة ملحة، تقطن الإدارات الى هذه الناحية الهامة بزيادة التركيز والاهتمام على الحالة المعنوية والنفسية للأفراد من خلال العدالة في التعويضات الأخرى (أيضا) غير الأجر (والابتعاد عن المعايير الذاتية والحكم الشخصي للرؤساء بخصوص العمل، والاعتماد على أسس عادلة ومعايير واضحة لمنح التعويضات.

4. البعد السياسي للأجور : تنطوي هذه الاعتبارات على سياسة الدولة فيما يتعلق بسياسة الأجور المطبقة في البلد من خلال القوانين واللوائح التي تصدرها وتطبقها فيما يتعلق

بالأجور، حيث تستطيع الدولة ومن خلال تبني سياسة محفزة للأفراد يدفع بموجبها أجورا مناسبة أو مرتفعة تمكن من المساهمة في تحسين علاقاتها معهم.

5. الأبعاد الأخلاقية للأجور : تنطوي هذه الاعتبارات على مدى تأثر المستوى الأخلاقي للأفراد بالأجور .التي يتقاضونها، وعلى العدالة في توزيع الأجور والمساواة فيما بين الأفراد وذلك بالنسبة للأعمال والأنشطة التي يقومون بها، وعليه من الضروري أن تساهم الأجور في المحافظة على التوازن الأخلاقي للأفراد والعمل على رفعها وتصحيحها، لأن انخفاض الأجور قد يدفع الأفراد الى سلوكيات غير أخلاقية كالرشوة أو استغلال الوظيفة الأغراض خاصة.

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

- البعد الثقافي للأجر : يتجلى هذا الاعتبار في العلاقة بين الأجور ومساهماتها وتأثيرها على المستوى الثقافي للمجتمع، وذلك من خلال مساهمتها في مساعدة الأفراد على متابعة دراستهم ورفع مستواهم الثقافي نظرا لامتلاك مصادر ومناهل المعرفة عن طريق شراء الكتب والمجلات واستخدام التكنولوجيات الحديثة وغيرها، والتي من الممكن أن تساعد على كسب الثقافة والمعرفة ومتابعة كل جديد في مجال العلم والمعرفة، فإذا كانت مستويات الأجور لا تكفي حتى لتلبية الحاجات الأساسية يكون من الصعب الحديث عن توفر مقومات هذا الجانب، بل أن بعض الأسر الفقيرة قد تدفع بأبنائها لتعلم وممارسة إحدى المهن أو الحرف الكسب المال وزيادة دخلهم بدلا من تشجيعهم على متابعة التحصيل العلمي والثقافي، من جراء ما تخلقه الأجور المتدنية من مشاكل اقتصادية لهم (حسين ، مرجع السابق ، ص 81) .

المبحث الثاني : الرضا عن الأجر

يُعد الرضا عن الأجر من أبرز عناصر الرضا المهني التي تحظى باهتمام الباحثين والممارسين في مجال علم النفس التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، باعتباره أحد العوامل الجوهرية التي تؤثر على أداء الفرد واستقراره الوظيفي. فالأجر لا يُمثل فقط تعويضًا ماديًا عن الجهد المبذول، بل يُعبّر أيضًا عن تقدير المؤسسة لقيمة الموظف، ويُساهم في تشكيل تصوره عن العدالة والمكانة داخل بيئة العمل.

وبينما يختلف مفهوم الرضا عن الأجر من فرد لآخر وفقًا لتوقعاته ومقارناته الاجتماعية، إلا أن الدراسات أثبتت وجود علاقة قوية بين هذا النوع من الرضا والعديد من المتغيرات المهنية كالدافعية، والولاء التنظيمي، والانخراط في العمل. لذلك، أصبح من الضروري التعمق في فهم محدداته وخصائصه وأساليبه قياسه، إلى جانب استكشاف انعكاساته العملية على كل من الفرد والمؤسسة.

وفي هذا الإطار، يتناول هذا المبحث مفهوم الرضا عن الأجر، محدداته وخصائصه، وأساليبه قياسه وآثاره، وفق مقاربة تحليلية تستند إلى أحدث الأدبيات النظرية والدراسات التطبيقية في هذا المجال.

المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للرضا عن الأجر

الفرع الأول: تعريف الرضا عن الأجر

يُعدّ الرضا عن الأجر أحد الأبعاد الأساسية للرضا الوظيفي، ويعكس تقييم الموظف لمدى ملاءمة وعدالة الأجر الذي يتقاضاه مقارنةً بمجهوده وتوقعاته، وفقًا لـ **Edwin A. Locke**، يُعرّف الرضا الوظيفي بأنه "حالة عاطفية إيجابية ناتجة عن تقييم الفرد لعمله أو لتجارب العمل". (Locke, EA (1976). pp. 1297-1349)

أما **Paul E. Spector** فيُعرّف الرضا عن الأجر بأنه "شعور الموظف بمدى عدالة وملاءمة الأجر الذي يتقاضاه مقارنةً بما يبذله من مجهود وما يتقاضاه نظراؤه في العمل". (Spector, PE (1997.)

الفرع الثاني: خصائص الرضا عن الأجر

يتميّز الرضا عن الأجر بعدة خصائص:

- الطابع الذاتي: يختلف من فرد لآخر بناءً على التوقعات والطموحات الشخصية.
- التأثير بالمقارنة الاجتماعية: يقارن الموظف أجره بأجور زملائه داخل المؤسسة أو

خارجها. (Adams, J. S. (1965). pp. 267–299.)

- الارتباط بالأداء والسلوك التنظيمي: يؤثر الرضا عن الأجر على أداء الفرد وسلوكه داخل المؤسسة. (Locke, E. A. (1976). (pp. 1297–1349).)

- الطابع الديناميكي: يتغير بتغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية للفرد والمؤسسة.

الفرع الثالث: أهمية الرضا عن الأجر في بيئة العمل

- يُعتبر الرضا عن الأجر عنصراً حاسماً في تحفيز الموظفين وتحسين أدائهم، حيث:
 - يعزز الأداء الوظيفي: عندما يشعر الموظف بأن أجره عادل، يزداد التزامه وتحسن إنتاجيته.
 - يقلل من معدل الدوران الوظيفي: الرضا عن الأجر يقلل من رغبة الموظفين في ترك العمل.
 - يعزز الولاء والانتماء للمؤسسة: يشعر الموظف بالانتماء عندما يُقدّر جهده بأجر مناسب.
 - يقلل من النزاعات الداخلية: العدالة في الأجور تُقلل من التوترات بين الموظفين. (Judge, Timothy (2010): 157– 167.

المطلب الثاني: محددات الرضا عن الأجر

يتأثر الرضا عن الأجر بعدة عوامل، بعضها موضوعي يرتبط بخصائص العمل والمؤسسة، وبعضها ذاتي يتعلق بتصورات الموظف وتوقعاته، وأخرى تنظيمية تتعلق بسياسات الأجور والمكافآت.

الفرع الأول: العوامل الموضوعية

تشمل هذه العوامل الخصائص الواقعية التي يمكن قياسها، ومن أهمها:

– **مستوى الأجر المطلق:** يُعتبر من أبرز المحددات، حيث تشير الأبحاث إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الأجر ودرجة الرضا عنه، خاصة في المراحل الأولى من الحياة المهنية.

– **العدالة التوزيعية:** أي مدى شعور الموظف بأن الأجر الذي يتلقاه يتناسب مع جهده

مقارنة بزملائه. تُعرف هذه الفكرة من خلال **نظرية العدالة لـ (Adams 1965)** ،

والتي تفترض أن الأفراد يسعون لتحقيق التوازن بين ما يقدمونه وما يحصلون عليه.

– **المزايا المالية غير المباشرة:** كالتأمين الصحي، التعويضات، التنقل، وغيرها، حيث

تؤثر في تقييم الفرد الكلي للراتب، مما يؤثر على رضاه. (Adams, J. S. (1965). pp. 267-299)

الفرع الثاني: العوامل الذاتية

وهي تلك المرتبطة بشخصية الفرد وخلفيته الاجتماعية والنفسية:

– **التوقعات الشخصية:** الموظفون الذين لديهم توقعات مرتفعة قد يكونون أقل رضا إن لم

يتم تلبية هذه التوقعات، والعكس صحيح.

– **المقارنة الاجتماعية:** حسب نظرية (Festinger 1954) ، يقوم الأفراد بمقارنة أنفسهم

بآخرين لتقييم وضعهم. هذه المقارنات قد تؤدي إلى مشاعر الرضا أو الإحباط.

– **الخبرة والمؤهلات:** الموظفون ذوو الكفاءة العالية قد يشعرون بعدم الرضا إذا لم يعكس

الأجر مستوى مهاراتهم أو تحصيلهم العلمي. (Festinger, L. (1954). 117-140.)

الفرع الثالث: سياسات المؤسسة في إدارة الأجور

تلعب السياسات التنظيمية دورًا حاسمًا في تشكيل رضا الموظفين عن الأجر، ومن أبرز هذه السياسات:

- **الشفافية في نظام الأجور**: تسهم في بناء ثقة الموظفين في المؤسسة وتقلل من الشكوك والمقارنات السلبية.

- **سلم الأجور والتدرج الوظيفي**: وجود مسارات واضحة للترقية والمكافأة يخلق دافعًا للعمل ويحسن الرضا.

- **نظام التقييم والمكافأة**: عندما تُربط الأجور بالأداء بطريقة عادلة وموثوقة، يشعر

الموظفون بالتقدير. (الموقع <https://www.emerald.com/insight/publication/issn/0142-5455>)

(5455)

المطلب الثالث :

ينقسم هذا المطلب إلى فرعين: الأول يوضح الطرق المستخدمة في قياس الرضا عن الأجر، والثاني يبرز آثاره النفسية والتنظيمية على الفرد والمؤسسة.

الفرع الأول: قياس الرضا عن الأجر

لقياس الرضا عن الأجر، تعتمد الدراسات على أدوات علمية كمية ونوعية، ومن أبرزها:

1. الاستبيانات الموحدة تُعد من أكثر الأدوات استخدامًا، ومن أشهرها:

- **مقياس الرضا عن الأجر ضمن استبيان الرضا الوظيفي** وهو يحتوي على بنود تقيس

مدى رضا الفرد عن الراتب الأساسي، والعلاوات، والمزايا.

2. المقابلات الفردية وجماعية

تُستخدم لفهم التمثيلات العميقة للموظف حول الأجر، خاصة في الأبحاث النوعية.

3. تحليل مؤشرات الأداء والولاء الوظيفي

تُستخدم كمؤشرات غير مباشرة، خاصة في الدراسات التطبيقية (Spector Job Satisfaction

Survey – JSS ، مرجع سابق) .

الفرع الثاني: آثار الرضا عن الأجر

يترتب على الرضا أو عدم الرضا عن الأجر مجموعة من النتائج التي تؤثر في الفرد والمؤسسة، ومنها:

1. على المستوى الفردي :

– الرضا النفسي والمهني : الرضا عن الأجر يسهم في تحسين الصحة النفسية ويقلل و الإجهاد .

– الدافعية والتحفيز : الرضا المالي يقوي الرغبة في تحسين الأداء.

– الالتزام التنظيمي : الموظف الراضي يكون أكثر ولاءً وانخراطاً في أهداف المؤسسة.

(Judge, Timothy A. ، مرجع سابق .)

2. على المستوى التنظيمي :

– تحسين الأداء العام : لأن الموظف المحفز ماليًا يكون أكثر إنتاجية.

– تقليل الدوران الوظيفي : الأجر العادلة تسهم في استقرار الموارد البشرية.

– تحسين صورة المؤسسة وسمعتها : كعامل جذب للموظفين والكفاءات. (Williams, M. L., & Dreher, G. F. (1992), 35(3), 571–595.

ومنه نستنتج أن يُعد الرضا عن الأجر أحد المحاور الأساسية في فهم الرضا المهني العام، إذ يمثل الركيزة التي يبني عليها الموظف تقييمه للعدالة التنظيمية والمهنية داخل بيئة العمل. وقد بينت المعالجة النظرية للمبحث أن الرضا المالي لا يُقاس فقط بمقدار الأجر الممنوح، بل بمقارنته مع توقعات الفرد، وأجور الزملاء، وحجم الجهد المبذول، فضلاً عن ظروف العمل المصاحبة. كما أظهرت الأدبيات أن الأجر المنصف يسهم في رفع مستوى الالتزام، وتقليل الدوران، وتعزيز الأداء الوظيفي، في حين أن غياب الرضا يؤدي إلى مشاعر الإحباط والانسحاب المهني.

إن إدراك المؤسسات لهذه المحددات والآثار يُعدّ عاملاً حاسماً في تحسين بيئة العمل، مما يستدعي تبني أنظمة تعويض أكثر عدالة وشفافية تراعي البعد النفسي والاجتماعي للأجر، وليس فقط جانبه المادي. وبناءً عليه، فإن الرضا عن الأجر يُعد مؤشراً استراتيجياً يجب أخذه بعين الاعتبار في تصميم السياسات الإدارية والتنموية داخل المؤسسات.

خلاصة الفصل :

يتضح من خلال هذا الفصل أن الأجر ليس مجرد أداة مالية لتعويض الجهد، بل يمثل أحد أبرز المحددات النفسية والاجتماعية التي تؤثر في توازن العلاقة بين الفرد والمؤسسة. وقد بينت المعالجة النظرية أن الأجر العادل والملائم يسهم بدرجة كبيرة في تحقيق الرضا المهني، بينما يؤدي غياب الإنصاف إلى بروز مشاعر التذمر، والتراجع في الأداء، وارتفاع معدلات الدوران الوظيفي.

لقد تطرق هذا الفصل إلى الأبعاد المفاهيمية للأجر باعتباره عنصراً أساسياً في الهيكل التعويضي داخل المؤسسات، ثم إلى الرضا عن الأجر بوصفه مؤشراً حساساً على مدى شعور العامل بالعدالة والتقدير. كما تم تحليل محدداته وخصائصه وأساليب قياسه، إلى جانب استعراض انعكاساته المتعددة على المستويين الفردي والتنظيمي.

وتأسيساً على ما سبق، يُعد فهم العلاقة بين الأجر والرضا عن الأجر مدخلاً أساسياً لكل مؤسسة تسعى لتحقيق الاستقرار والفعالية، وهو ما يُحتم عليها تطوير سياسات أجر عادلة، مرنة، وشفافة تراعي الفروق الفردية وتضمن التوازن بين احتياجات العامل وأهداف التنظيم.

الأداء المهني

تمهيد

المطلب الأول : مفهوم الأداء الوظيفي

مطلب الثاني : عناصر الأداء الوظيفي وأنواعه

المطلب الثالث : أهمية الأداء الوظيفي

المطلب الرابع : معايير و العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

المطلب الخامس : محددات الأداء الوظيفي

خلاصة

تمهيد:

يُعد الأداء المهني من المفاهيم المحورية في ميدان علم النفس المهني وإدارة الموارد البشرية، نظراً لما له من انعكاسات مباشرة على كفاءة المؤسسات وجودة خدماتها. فهو يعكس قدرة الفرد على توظيف معارفه ومهاراته وسلوكياته في سياق العمل بما يحقق الأهداف المسطرة ويعزز الإنتاجية العامة. وقد حظي الأداء المهني باهتمام واسع من طرف الباحثين، خاصة في ظل التغيرات التنظيمية والتكنولوجية المتسارعة التي تفرض على الأفراد تكيفاً مستمراً مع متطلبات المهنة ومهامها.

يندرج هذا الفصل ضمن الإطار النظري للمذكرة، ويهدف إلى الإحاطة بمفهوم الأداء المهني من مختلف أبعاده النظرية والتطبيقية، من خلال استعراض التعريفات المتعددة، والعوامل المؤثرة فيه، وأبرز النماذج التفسيرية المعتمدة في دراسته. كما يتناول الفصل مؤشرات قياس الأداء المهني وسبل تطويره في بيئة العمل، في محاولة لتأصيل الفهم العلمي لهذا المفهوم وتبيان علاقته بمتغيرات أخرى محل الدراسة.

المطلب الأول : مفهوم الأداء الوظيفي

الأداء لغة :أدى الشيء : أوصله، والاسم الأداء، وهو أدى الأمانة منه، بعد الألف، والعاملة قد لهجوا بالخطأ فقالوا : فلان أدى الأمانة وهو لحن غير جائز، ولا يقال أدى بالتخفيف بمعنى أدى بالتشديد ووجه الكلام أن يقال فلان أحسن الأداء .وأدى دينه تأدية أي قضاها، ويقال تأدية إلى فلان من حقه إذا أذيتة وقضيته، أي أدى ما عليه أداء وتأدية .(ابن المنظور ، 1988، ص 48). أما المعنى الاصطلاحي حسب معجم مصطلحات العلوم الادارية الذي عرف الأداء بأنه : (القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقا لمعدل المفروض أدائه من العامل الكفاء (المدرّب) . (فايز عد الرحمان الفروخ ، سنة 2010 ، ص 43 .)

وقد أشار توماس جيلبرت (Thomas Girbert) أنه لا يجوز الخلط بين السلوك والأداء والانجاز، فالسلوك هو ما يقوم به الافراد من أعمال في المؤسسة كعقد اجتماعات أو تفتيش اما الانجاز هو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف العامل عن العمل كتقديم خدمة محددة أو انتاج سلعة ما، اما الاداء فهو تفاعل بين السلوك والانجاز التي تؤدي الى تحقيق النتائج على أن تكون هذه النتائج قابلة للقياس. (محمد العيفة، سنة 2015، ص 128 .)

ويجدر الاشارة كذلك إلى أن هناك فرق بين الأداء والانتاجية، فهذه الأخيرة هي المستوى الذي يمكن أن تحققه المؤسسة ما من مخرجات خلال مدة زمنية معينة، أي أن الانتاجية هي ذلك الحجم أو الكمية من المخرجات الناتجة عن كمية أو حجم من المدخلات، في حين أن الأداء يرتبط بقيمة المخرجات الناتجة عن تكاليف استخدام مورد ما، بالتالي نجد بأن الاختلاف يقع أساسا بين مفهوم القيمة والكمية . (عبد الحليم ، سنة 2012/2011 ، ص 29 .)

ويرتبط الأداء بعدة مفاهيم، منها مفهوم الكفاءة الذي يقصد بها مدى تحقيق الأهداف وبالتالي فهي تقاس بالعلاقة بين النتائج المحققة والاهداف المرسومة، أما الفعالية فيقصد بها القدرة على تدنية مستويات استخدام الموارد دون المساس بالأهداف المسطرة التي تقاس بالعلاقة بين النتائج وعوامله أو النتائج والموارد المستخدمة. (عبد المليك ، سنة 2001 ، ص 87 .) وفيما يخص الاداء الوظيفي، يشير الباحث a. kherakhem أنه : ((تأدية عمل أو تنفيذ مهمة، بمعنى القيام بفعل يساعد على الوصول الى الأهداف المسطرة))، بمعنى أن الأداء

الوظيفي يتجسد في القيام بالأعمال والأنشطة والمهام للوصول إلى الأهداف المسطرة من طرف المؤسسة. (عادل ، 2016/2017، ص 63 .)

أما عبد المحسن عرف الأداء بأنه : ((المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها))، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة إلى تحقيقها داخل المنظمة. (عامر علي ، 2017، ص16 .)

عرفته ما ينز أنه : ((الناتج الذي يحققه العامل عند قيامه بأي عمل من الأعمال)) ، اذا فالأداء الوظيفي هو نتيجة قيام العامل بإنجاز عمل موكل اليه. (سفيان ، نور الهدى ، 2018، ص 28)

وحسب أندرواد الاداء الوظيفي هو : ((تفاعل السلوك الموظف، وذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهد وقدرات الموظف في المنظمة)) . هذا التعريف أخذ بعين الاعتبار في تعريفه للأداء محددات الاداء الوظيفي الذي يشمل على كل من الجهد والقدرة(مريم ، بدون سنة ، ص ص- 479- 480 .)

عموما يمكن تقديم تعريف مبسط وشامل عن الأداء الوظيفي كالتالي : ((الأداء الوظيفي عبارة عن مجموع السلوكيات الهادفة، والنتائج المحققة من طرف العمل، عند قيامه بمهام وممارسته المسؤوليات محددة على مستوى الوظيفة التي يشغلها)) . (عز الدين ، 2006/2007، ص29 .)

مطلب الثاني : عناصر الأداء الوظيفي وأنواعه:

أولاً : عناصر الاداء الوظيفي

ويتكون الأداء الوظيفي من العناصر التالية:

1. نوعية الأداء المنجز وتشتمل الدقة والنظام والتمكن التقني والقدرة على تنظيم العمل والتحرر من الأخطاء.
2. المعرفة بمتطلبات الوظيفة وتشتمل المهارة المهنية والمعرفة الفنية والخلقية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
3. كمية العمل المنجز وتشمل حجم العمل المنجز، الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية ومقدار سرعة هذا الإنجاز.
4. المثابرة والوثوق وتشمل الجدية والتفاني في العمل، والقدرة على مسؤولية العمل وإنجازه في الوقت المحدد، ومدى حاجة الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله. (غربي، 2007، ص138).

ثانياً : أنواع الأداء الوظيفي :

يمكن تقسيم أنواع الأداء حسب معيارين، معيار المصدر ومعيار الشمولية:

1. حسب معيار المصدر : وفقاً لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين، الأداء الداخلي والأداء الخارجي : (دلروم ، 2016 - 2017 ، ص39 .)

أ- الأداء الداخلي: ويطلق على هذا النوع من الأداء بأداء الوحدة، أي أنه نتاج ما تملكه المؤسسة من الموارد فهو ينتج أساساً مما يلي:

- الأداء البشري وهو أداء أفراد المؤسسة الذي يمكن اعتبارهم مورد استراتيجي قادر على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم.
- الأداء التقني: ويتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال.
- الأداء المالي: ويكمن في فعالية تهيئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة.
- ب-الأداء الخارجي: هو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي ، فالمؤسسة لا تتسبب في أحداثه ولكن المحيط الخارجي هو الذي يولده، فهذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المنظمة كارتفاع سعر البيع، وكل هذه

التغيرات تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب، وهذا النوع من الأداء يفرض على المنظمة تحليل نتائجها، وهذا مهم إذا تعلق الأمر بمتغيرات كمية أين يمكن قياسها وتحديد أثرها.

2. حسب معيار الشمولية : وحسب هذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين هما الأداء الكلي والأداء الجزئي :

أ- الأداء الكلي : وهو الذي يتجسد في الانجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة لتحقيقها، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر من دون مساهمة باقي العناصر.

وفي هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفيات بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالأستمرارية والشمولية، وكما أن الأداء للمنظمة في الحقيقة هو نتيجة التفاعل أنظمتها الفرعية.

ب- الأداء الجزئي : وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمنظمة، وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المنظمة، حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء وظيفة مالية أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة التكوين أداء وظيفة الإنتاج، أداء وظيفة التسويق. (عمر محمد 1988 ، ص 56 .)

المطلب الثالث : أهمية الأداء الوظيفي

للأداء الوظيفي أهمية كبيرة في أية منظمة نذكر منها :

1. تتألف أي عملية من عدة مراحل حتى تخرج للوجود وتنتج منتجات وتحقق الأهداف المصممة لها، كما أنها تحتاج إلى عدة موارد تتفاعل مع بعضها البعض لنتج مادة جديدة تحقق أهدافها، وقد تكون العملية ملموسة مثل عمليات الإنتاج الصناعي، أو غير ملموسة مثل عمليات تقديم الخدمات في المجالات المختلفة، والأداء هو المكون الرئيسي للعملية وهو الجزء الحي منها لأنه يرتبط بالموارد البشري الذي يدير العملية ويحول المواد الخام إلى موارد مصنعة، وإلى قيمة مادية يتم بيعها للمستهلك بقيمة أعلى من قيمة الموارد التي استخدمت فيها وقيمة جهد وعمل المورد البشري، وبذلك تحقق الربح، وعليه فإن ثبات كلفة الموارد وتفعيل إنتاجية العنصر البشري، يجعلنا نصل إلى أهداف المنظمة بأفضل فعالية و أفضل قدرة و اقل تكلفة وأكثر ربحا .

2. للأداء الوظيفي أهمية كبيرة داخل أية منظمة تحاول تحقيق النجاح والتقدم باعتباره الناتج النهائي لمصلحة جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المنظمة فإذا كان هذا الناتج مرتفعا فإن ذلك يعد مؤشرا واضحا لنجاح المنظمة واستقرارها و فعاليتها، فالمنظمة تكون أكثر استقرارا وأطول بقاء حيث يكون أداء العاملين متميزا، ومن ثم يمكن القول بشكل عام أن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء يفوق عادة اهتمام العاملين بما، ومن ثم فإن الأداء في أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة وفي أي جزء منها لا يعد انعكاسا القدرات ودوافع المرؤوسين فحسب بل هو انعكاس القدرات ودوافع الرؤساء القادة أيضا، كما ترجع أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للمنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتنا في مراحلها المختلفة إذ أن قدرة المنظمة على تحطي مرحلة ما من مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدما إنما يعتمد على مستوى الأداء بها. (صليحة ، 2000 ، ص 64 .)

المطلب الرابع : معايير و العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

أولاً : معايير الاداء المهني

من اجل معرفة أي منظمة مستوى اداء العمال كان من الواجب عليها وضع معايير من اجل مراقبة ادائها بصفة دائمة ومعرفة التدببات في العمل فباعتبار المعايير هي المقياس التي يتم على اساسه تحدد مستوي انجاز العمل الفعلي من قبل الموظف وهذا ما ادي الي اختلاف الباحثين في وضع معايير تحدد مستوي اداء العمال للعمل الذي يقومون به فنجد من صنفها الي:

أ- التصنيف الاول:

- الجودة : وهي حجم العمل المنجز في ضوء قدرات وامكانيات الافراد
- الوقت : وهو المورد الاساسي الغير قابل لتحديد أو التعويض مما يحتم اهمية استغلاله
- الاجراءات : وهي خطوات مركبة لتطبيق العمل للمهارات الواجب القيام بها ولهذا وجب الاتفاق علي الطرق والاساليب لتحقيق الاهداف
- الكمية : وهي حجم العمل المنجز في ضوء قدرات وامكانيات الافراد في الوقت ذاته لا يقبل عن قدراتهم وامكانياتهم

ب-التصنيف الثاني:

- معايير انسانية : تتمحور حول طبيعة العلاقات بين الموظفين والآخرين في العمل .
- معايير مهنية وهي قدرة الفرد علي اداء عمله والواجبات المرتبطة به علي اكمل وجه دون احداث اي خلل وقدرة الفرد في الجهد المبذول في عمله وهذا راجع الي مجموعة العوامل التي ساهمة في تكوين شخصيته .
- المعايير الزمنية تعرف المعايير بتقدير عدد وحدات الزمن لا تتجاوز وحدة العمل الواحدة باستخدام الجهد.
- المعايير النوعية والكمية وصول انتلج الفرد الي مستوي معين من الجودة للوحدة المنتجة التي يلتزم الفرد بانتاجها اما الثانية فهي عبارة عن تحديد كمية معينة من وحدات العمل التي تنتج في وقت معين.(صليحة ، المرجع السابق ، ص 73) .

ثانيا : العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

يؤثر على الأداء الوظيفي عدة عوامل، نذكرها كالتالي:

1. غياب الأهداف المحددة :

المؤسسة التي تعمل دون أن تكون لديها خططا تفصيلية لعملها، أهدافها، ومعدل الإنتاج المحددة لأدائها، لن تستطيع قياس ما تحقق ما انجز من عمل أو محاسبة العاملين على أدائهم، لعدم وجود معايير محددة مسبقا، ينتج عن ذلك تساوي بين العمال ذوي الأداء الجيد مع العمال ذوي الأداء متوسط أو أقل درجة.

2. عدم المشاركة في الإدارة

المؤسسة التي لا تشجع على مشاركة العاملين في عملية التخطيط وصنع القرارات تؤدي الى جعل فجوة بين القيادة الادارية والعاملين في المستويات الدنيا، مما يولد شعور لديهم بضعف المسؤولية والعمل الجماعي في المؤسسة، الأمر الذي يؤثر على تحقيق أهدافها، وتدني مستوى أداء العمال، لإحساسهم بعد المشاركة في صنع القرارات والاهداف المطلوب إنجازها، أو حتى إيجاد حلول للمشكلات التي تواجه المؤسسة وقد يعتبرون أنفسهم مهمشين فيها (عبد الرحمان ، 2013، ص 86 .)

3. اختلاف مستويات الأداء:

من العوامل المؤثرة على الأداء عدم نجاح الأساليب الادارية التي تربط بين معدلات الأداء والمرددي المادي أو المعنوي الذين يعملون عليه، فكلما ارتبط مستوى أداء العامل بالترقيات والعلاوات التي يحصل عليها، كلما كانت عوامل التحفيز غير مؤثرة بالعاملين، هذا ما يتطلب نظاما مميزا لتقييم الأداء ليتم التمييز الفعلي بين العمال ذوي الأداء الجي والمتوسط والمتدني (الكسول أو الغير منتج) .

4. مشكلات الرضا الوظيفي :

يعتبر الرضا من العوامل الرئيسية في تدنية أو رفع العامل من أدائه، فغياب الرضا الوظيفي يؤدي الى أداء ضعيف والعكس صحيح، ويتأثر الرضا الوظيفي عادة بالعوامل التنظيمية والمسؤوليات والواجبات نظام الترقيات والحوافز، وشخصية العامل مثل العوامل الاجتماعية(السن المؤهل التعليمي، العادات والتقاليد...).(جميلة بن زاف ، ، 2015 ، ص64 .)

5. التسبب الإداري : ينتج التسبب نتيجة لأسلوب القيادة أو الإشراف داخل المؤسسة، ونعني التسبب الإداري في المؤسسة هو ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة، وقد يؤثر بشكل سلبي على أداء العاملين.

6. غياب الأمن الوظيفي : يعد إحساس العامل بالأمن داخل المؤسسة يولد لديه الشعور بالطمأنينة والاستقرار في العمل، وهو أساس النجاح والابتكار، فهو ضروريات الانتاج الفكري والإداري في العمل.

7. غياب العدالة في الترقيات والحوافز : يرتبط العمال بالمؤسسة لأسباب اقتصادية، اجتماعية، مهنية ومعنوية وغيرها، هدفهم منها هو اشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم، فكل العاملين في المؤسسة ينجزون أعمالهم يسعون للحصول على هذه الحاجات، بالمقابل ينتظرون أن يجدوا العدالة في المعاملة والأجر المناسب، والحافز الذي يشجع على العمل والإبداع، وإن غياب العدالة في الترقيات والحوافز في المؤسسة يفقد العاملين الدافعية نحو العمل، وينعكس ذلك على أدائهم . (محمود أحمد أبو سمرة و محمد الطيطي وآخرون ، 2016 ، ص ص 41-42 .)

المطلب الخامس : محددات الأداء الوظيفي

يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينهما، يميز بعض الباحثين بين ثلاثة محددات للأداء الوظيفي هي:

1. الجهد حيث يشير الجهد المبذول إلى الطاقة الجسمية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته.

2. القدرات هي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة، التي لا تتغير أو تتقلب خلال فترة زمنية قصيرة.

3. إدراك الدور أو المهمة: يشير إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله ، وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه بتعريف إدراك الدور ولتحقيق مستوى مرضي من الأداء، لا بد من وجود حد أدنى من الإتقان في كل مكون من مكونات الأداء .(راوية حسين السلوك التنظيمي المعاصر، 2004، ص 216

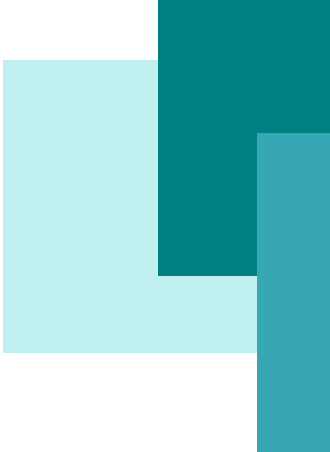
ويمكن صياغة محددات الأداء في المعادلة التالية:

$$\text{محددات الأداء الوظيفي} = \text{الجهد} \times \text{القدرات} \times \text{إدراك الدور}$$

فالأداء الوظيفي ما هو إلا محصلة تفاعل بين كل من الجهد، القدرات وإدراك الدور أو المهمة في كل عامل لا يؤثر على الأداء بصفة مستقلة بل بتفاعله مع العاملين الآخرين. (احمد صقر عاشور، 2005، ص 39 .)

ختاماً، يتضح أن الأداء المهني يمثل عنصراً حاسماً في تقييم فعالية الموارد البشرية داخل المؤسسات، كما أنه يتأثر بعدة عوامل فردية وتنظيمية تتداخل فيما بينها لتشكيل مستوى أداء العاملين. وقد أبان العرض النظري في هذا الفصل عن تنوع الطروحات التي تناولت هذا المفهوم، سواء من حيث تعريفه أو تفسير محدداته وآليات قياسه، مما يعكس الأهمية البالغة التي يحظى بها في الأوساط الأكاديمية والمهنية على حد سواء.

ويمثل هذا الفصل أرضية معرفية أساسية تسمح بفهم الإطار المفاهيمي للأداء المهني، تمهيداً لربط هذا المفهوم بالمتغيرات الأخرى التي تعالجها المذكرة، بغرض تحليل العلاقات القائمة بينها في السياق العملي لمجال الدراسة.



الجانِب التّطبيقي

الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

تمهيد

- 1- منهج الدراسة
 - 2- حدود الدراسة
 - 3- مجتمع وعينة الدراسة
 - 4- أداة الدراسة
 - 5- الخصائص السيكمترية
 - 6- الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة
- خلاصة

تمهيد

بعد إكمالنا الجانب النظري للدراسة نتطرق مباشرة إلى الجانب الميداني للدراسة و يتطلب منا خطوات نقوم بها قبل الشروع في العمل و سنقوم بذكرها في الفصل الرابع كالتالي :

منهج الدراسة ، حدود الدراسة ، مجتمع وعينة الدراسة ، اداة الدراسة ، الخصائص السيكومترية ، الاساليب الاحصائية المعتمدة في الدراسة ، خلاصة .

1/ منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي فالمنهج الوصفي يقوم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع صفها وصفا دقيقا والتعبير عنها تعبيراً كافياً .

2/ حدود الدراسة

1-2 الحدود المكانية

اجريت هذه الدراسة في الفرع الفلاحي بعين الابل – الجلفة- ، يقع الفرع الفلاحي في دائرة عين الابل في المدخل الشمالي للمدينة، تتربع الفلاحة على مساحة 1000م تبلغ مساحة مبنى الإدارة 220 م تتكون من طابقين الطابق الارضي عبارة عن مكاتب والطابق الاول سكنات وظيفية تحتوي على عشرة مكاتب : مكتب رئيس القسم ، مكتب أمانة ، مكاتب أرشيف، مكتب خاص بالدعم ، مكتب خاص بالاحصائيات الفلاحية ، مكتب خاص بالتفتيش البيطري والصحة الحيوانية ، مكتب خاص بالعقار الفلاحي ، مكتب خاص بالاستقبال .

كان الفرع الفلاحي تابع اداريا لدائرة مسعد إلى أن تم التقسيم سنة 1987 ، يحتوي الآن على 20 موظف(ة) .

2-2 الحدود الزمانية

أجريت هذه الدراسة في السداسي الثاني من السنة الجامعية 2024-2025 خلال شهري أفريل وماي.

3-2 الحدود البشرية

تم تطبيق الدراسة على عمال في الفرع الفلاحي بعين الابل – الجلفة- ، وذلك بتوزيع الاستبانة عليهم لخدمة دراستنا .

4-2 الحدود الموضوعية

اقتصرت الدراسة على تناول موضوع الرضا عن الأجر و علاقته بالأداء المهني لدى العاملين بالفرع الفلاحي بعين الابل – الجلفة-

3/ مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من مجموعة من عمال بالفرع الفلاحي بعين الابل – الجلفة- ،

من الجنسين يعملون في مؤسسة .

1-3 عينة الدراسة

استهدفت هذه الدراسة مسح شامل اي عينة قصدية من عمال بالفرع الفلاحي بعين الابل – الجلفة- الذين يزاولون مهامهم داخل المؤسسة ويبلغ عددهم 20، وعليه قمنا بتوزيع 20 استبانة على عينة الدراسة، وبعد الانتهاء من عملية جمع البيانات تم استرجاع 20 استبانة صالحة للتحليل ونسبة 100 % وتعتبر هذه النسبة جيدة وممثلة للمجتمع الدراسي ويمكن الاعتماد عليها في استكمال إجراءات الدراسة.

2.3. توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

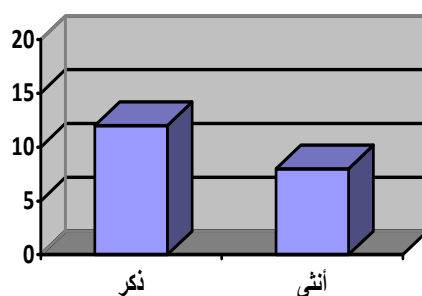
الجدول رقم () : توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

البيانات	البيان	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	12	60 %
	انثى	8	40 %
	المجموع	20	100 %

من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول رقم () خصائص عينة الدراسة حسب الجنس يتضح من خلال الجدول أن التوزيع الديموغرافي لأفراد عينة الدراسة يشير إلى تمثيل مرتفع للذكور، حيث بلغت نسبتهم 60%، بينما كانت نسبة الإناث 40 % من العينة ، هذا يشير إلى أن العينة تمثل بشكل أكبر فئة الذكور ، و يمكننا تمثيلها في الشكل الموالي :

الشكل رقم (01) توزيع عينة الدراسة حسب الجنس



من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات برنامج spss

3.3 توزيع عينة الدراسة حسب السن

الجدول رقم (02): توزيع عينة الدراسة حسب السن

البيانات	البيان	التكرار	النسبة المئوية
سن الموظف	من 18 الى 25 سنة	0	0
	من 26 الى 35 سنة	4	20 %
	من 36 الى 45 سنة	8	40%
	من 46 الى 55 سنة	6	30%
	اكثر من 56 سنة	2	10%
	المجموع	20	%100

من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات برنامج spss

أما فيما يخص الفئة العمرية فقد مثلت في الجدول أعلاه رقم () ، حيث كانت أغلبية العمال(ة) تتراوح أعمارهم بين 36سنة الى 45 سنة ، حيث قدرت بـ (40 %) في حين أن 30 % من أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين من 46 الى 55 سنة و كانت 20 % فقط ضمن الفئة العمرية من 26 الى 35 سنة و اكثر من 56 سنة قدرت بـ 10 % فقط وبالتالي يمكننا القول أن العينة تتسم بتمثيل كبير للموظفين الأكبر سناً الذين تتراوح أعمارهم 36سنة الى 45 سنة

الشكل رقم (02) توزيع عينة الدراسة حسب السن



من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات برنامج spss

4.3 توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

الجدول رقم (03): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي

البيانات	البيان	التكرار	النسبة المئوية
المستوى الدراسي	ابتدائي	0	0
	متوسط	2	10%
	ثانوي	4	20%
	جامعي	11	55%
	معهد أو تكوين مهني	3	15%
	المجموع	20	%100

من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات برنامج spss

فيما يتعلق بـ المستوى التعليمي فقد مثل في الجدول الأعلى رقم () و الشكل الموالي رقم (03) حيث أن النسبة الأكبر من أفراد العينة يحملون مؤهلات جامعية بنسبة 55% ، تلتها فئة الحاصلين على مستوى ثانوي بنسبة 20%، بينما كان 15 % من العينة قد حصلوا على مؤهل من معهد أو تكوين مهني . و بالنسبة لمستوى المتوسط كانت نسبة ضئيلة قدرت بنسبة 10%، هذه النسب تعكس أن العينة تتسم بمستوى تعليمي مرتفع.

الشكل رقم (03): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي



من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات برنامج spss

5.3. توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية

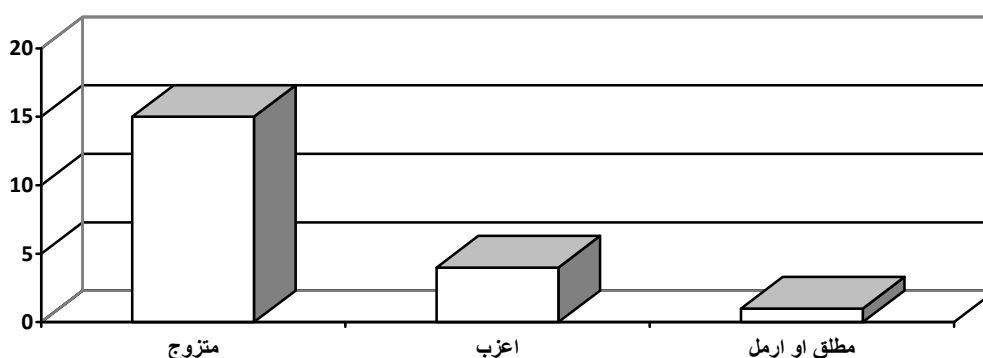
الجدول رقم (04): توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية

البيانات	البيان	التكرار	النسبة المئوية
الحالة العائلية	متزوج	15	75%
	اعزب	4	20 %
	مطلق او ارمل	1	5%
	المجموع	20	100%

من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات برنامج spss

يتضح من الجدول أعلاه يتضح أن 75 % من أفراد العينة متزوجون، بينما 20 % منهم أعزب و نسبة قليلة مطلق او ارمل 5% ، هذه النسبة تشير إلى أن غالبية أفراد العينة هم من الفئة المتزوجة و لهم القدرة على تحمل المسؤولية التوفيق بين العمل و الحيانهم الزوجية.

الشكل رقم (04): توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية



من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات برنامج spss

6.3. توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية

الجدول رقم (05): توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية

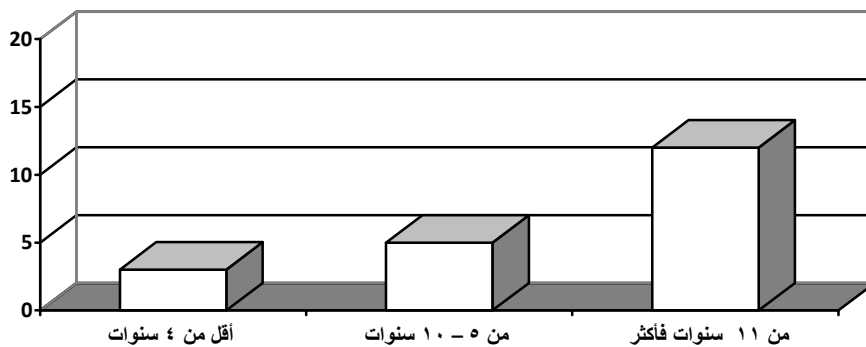
البيانات	البيان	التكرار	النسبة المئوية
الخبرة المهنية	أقل من 4 سنوات	3	15%
	من 5 – 10 سنوات	5	25%
	من 11 سنوات	12	60%
	المجموع	20	100%

من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال الجدول رقم (05) أن أغلب أفراد عينة الدراسة يتمتعون بخبرة مهنية تفوق 11 سنة، حيث بلغت نسبتهم 60%، مما يعكس حضوراً قوياً لأصحاب الخبرة الطويلة

داخل المؤسسة المبحوثة. كما أن نسبة الموظفين الذين تتراوح خبرتهم بين 5 و 10 سنوات تمثل 25% من العينة، في حين أن الموظفين الذين تقل خبرتهم عن 4 سنوات لا تتجاوز نسبتهم 15%.

تعكس هذه النتائج أن غالبية العينة تمتلك خبرات عملية معتبرة، وهو ما يعزز من مصداقية البيانات المستخرجة، ويؤكد قدرة المشاركين على تقييم واقع العمل والظروف المهنية داخل المؤسسة من منظور مبني على التجربة والمعايشة الميدانية.



من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات برنامج spss

4/ أداة الدراسة

بعد الاطلاع على مختلف الدراسات السابقة التي لها علاقة الرضا عن الأجر و الأداء المهني ومن أجل الإجابة عن الإشكالية المطروحة في بحثنا هذا قمنا بتصميم استبانة تتماشى مع هذه الدراسة وتكونت مما يلي:

- **الجزء الأول:** البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة وهي الجنس، والعمر، الحالة العائلية، المستوى الوظيفي، الخبرة المهنية.

- **الجزء الثاني:** ويتكون من عبارة 3 أجزاء تم تقسمها الى النحو التالي :

■ **المحور الأول:** الرضا عن الأجر لدى عينة الدراسة وقد خصصت لهذا المحور ويحتوي على 8 عبارات .

■ **المحور الثاني:** الأداء المهني لدى عينة الدراسة، وقد خصصت لهذا المحور 8 عبارات

■ المحور الثالث : العلاقة بين الرضا عن الأجر و الاداء المهني وقد خصصت لهذا المحور 8 عبارات .

سوف نتطرق في هذا المبحث إلى مختلف الأساليب الإحصائية التي سنعتمد عليها في معالجة البيانات التي حصلنا عليها من جراء إجابات أفراد عينة الدراسة حول أسئلة استبانة المستخدمين من هذه المعالجة برنامج الإعلام الآلي المسمى: الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية حيث استخدمنا إصداره 20.

تم اختيار مقياس ليكرت الثلاثي لأنه يعد من أكثر المقاييس استخداما للمقياس نظرا لسهولة فهمه.

الجدول رقم (06) درجات مقياس " ليكرت الثلاثي

الاستجابة	غير موافق	موافق	موافق لحد ما
الدرجة	1	2	3

يوضح الجدول رقم (03) مفتاح التصحيح لاستبانة الدراسة الذي تم استخدامه.

وهكذا تم اختيار مقياس Likert الثلاثي لقياس آراء المبحوثين بإعطاء كل إجابة وزنا كما يظهر في الجدول الذي يوضح لنا درجات مقياس ليكرت الثلاثي غير موافق ، موافق لحد ما ، موافق .

ولقد تم تحديد طول فئات مقياس ليكرت الخماسي كما يلي:

طول فئات مقياس ليكرت الثلاثي يُحسب لتحديد الأبعاد التي تميز بين درجات الإجابة المختلفة (مثل: موافق، محايد، غير موافق) ويتم ذلك باستخدام المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أعلى درجة} - \text{أدنى درجة}) \div \text{عدد الفئات}$$

في مقياس ليكرت الثلاثي، غالباً ما تكون الدرجات كالتالي:

$$\text{غير موافق} = 1$$

$$\text{محايد} = 2$$

$$\text{موافق} = 3$$

وبالتالي:

$$\text{العتبة طول} = \frac{3-1}{3} = \frac{2}{3} \approx 0.67$$

ومنه تم تحديد إتجاهها كما في الجدول التالي :

الجدول رقم (07): يوضح طول فئات مقياس ليكارت الثلاثي

البدائل	الوسط الحسابي
غير موافق	1.00 إلى 1.67
محايد	1.68 إلى 2.34
موافق	2.35 إلى 3.00

يبين لنا الجدول رقم (04) أن المتوسط الحسابي هو العتبة الفاصلة بين مستويات الاستجابة من أدنى حد (1 - 1.67) الى أكبر حد (2.35-3.00) ، وتتمثل هذه المستويات في الدرجات : منخفض ، متوسط ، مرتفع.

-برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية.SPSS

برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية عبارة عن مجموعة من الحزم أو بيانات حسابية شاملة للقيام بتحليل هذه البيانات ،ويتم استخدام هذا البرنامج في الأبحاث العلمية التي تحتوي على بيانات رقمية يستطيع البرنامج القيام بقراءة كافة البيانات من كافة أنواع الملفات وتحليلها واستخراج النتائج والتقارير الإحصائية، والبرنامج يتيح للمستخدم تحرير البيانات وتعديلها في شكل متغيرات وبيانات جديدة باستخدام معادل وكذلك حفظ البيانات في ملفات وتسميتها وتعديل أسماء ملفات البيانات أو استرجاع البيانات والملفات والمشاهدات وذلك من خلال التحكم في قائمة من الأوامر والخيارات المتاحة في البرنامج لتشمل كافة مراحل تحليل البيانات العلمية الإحصائية من خلال أربعة خطوات:

-ترميز البيانات

-وضع البيانات في البرنامج.

-انتقاء الشكل المناسب واختيار البيانات وتحليلها (تحليل الارتباط،تحليل الانحدار البسيط

وكذا المركب).

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

- تحديد البيانات المتغيرة المراد تحليلها وتحقيق عملية الإحصاء (التمثيلات البيانية المختلفة).

5/ الخصائص السيكمترية:

1.5. ثبات أداة الدراسة

الجدول رقم (08) ثبات معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

معايير الثبات	عدد الفقرات	محاور الدراسة
0.912	8	الرضا عن الأجر
0.856	8	الأداء المهني
0.820	16	متغيرات الدراسة

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءً على مخرجات (spss).

يوضح الجدول رقم (08) نتائج معامل الثبات (كرونباخ ألفا) لمحاور الدراسة. حيث بلغت

يوضح الجدول رقم (08) قيم معامل الثبات الداخلي (ألفا كرونباخ) لمحاور أداة الدراسة. وقد أظهرت النتائج أن قيمة الثبات لمحور الرضا عن الأجر بلغت (0.912)، وهي قيمة مرتفعة تشير إلى درجة عالية من الاتساق الداخلي بين فقرات هذا المحور. كما بلغ معامل الثبات لمحور الأداء المهني (0.856)، وهو أيضاً ضمن القيم المقبولة التي تفوق الحد الأدنى المقبول إحصائياً (0.70)، مما يدل على موثوقية الفقرات في قياس هذا البعد.

أما بالنسبة لمتغيرات الدراسة ككل، فقد بلغ معامل الثبات (0.820) لفقرات المحورين معاً (عددها 16 فقرة)، وهي قيمة جيدة تعكس تجانس فقرات الأداة في قياس المفاهيم المدروسة بشكل موثوق.

وبالتالي، يمكن اعتماد الأداة البحثية الحالية كأداة ذات ثبات مقبول علمياً وعملياً لأغراض الدراسة.

2-5 الخصائص السيكومترية لاستبيان المتغير الاول الرضا عن الأجر
الجدول رقم (09): المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لمتغير الرضا عن الأجر

الإتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فقرات المتغير الرضا عن الأجر
محايد	0.571	2.30	1 أشعر أن الأجر الذي أتقاضاه يتناسب مع طبيعة عملي الفلاحي.
موافق	0.489	2.85	2 أحصل على مكافآت مالية عند تحقيق نتائج جيدة.
موافق	0.598	2.40	3 مقارنة بغيري، أرى أن أجري مناسب.
موافق	0.605	2.55	4 الأجر الحالي يشجعني على الاستمرار في العمل الفلاحي.
موافق	0.571	2.70	5 سياسة توزيع الرواتب واضحة وعادلة داخل المؤسسة الفلاحية.
موافق	0.523	2.80	6 أتلقى زيادات دورية في أجري تعبر عن جهودي.
موافق	0.447	2.90	7 الأجر يغطي احتياجاتي المعيشية بشكل مقبول.
موافق	0.571	2.70	8 الإدارة تأخذ بعين الاعتبار مشقة العمل الفلاحي عند تحديد الأجر.
مرتفع	0.432	2.65	المستوى العام لمتغير الرضا عن الأجر

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من نتائج الجدول أن جميع فقرات متغير الرضا عن الأجر – باستثناء الفقرة الأولى – قد سجلت متوسطات حسابية تقع ضمن الفئة المرتفعة حسب مقياس ليكرت الثلاثي، مما يشير إلى رضا عام من طرف الموظفين داخل المؤسسة المبحوثة.

اللافت في النتائج هو ارتفاع المتوسطات في الفقرات المرتبطة بالتحفيز المادي، كالمكافآت (2.85) والزيادات الدورية (2.80) وتغطية الأجر للاحتياجات المعيشية (2.90)، مما يدل على شعور إيجابي لدى العاملين فيما يتعلق بالجانب المالي المرتبط بالأداء والمردودية.

في المقابل الفقرة الأولى التي تتعلق بتناسب الأجر مع طبيعة العمل سجلت أدنى متوسط (2.30)، وهو ما يعكس وجود بعض التحفظات حول مدى عدالة الأجر مقارنة بخصوصية العمل الفلاحي ومشقته، الأمر الذي يمكن أن يُعدّ نقطة تستحق اهتمام الإدارة لتحسين الرضا العام.

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

بوجه عام، يشير المتوسط العام للمتغير (2.65) إلى مستوى رضا مرتفع، ما يعزز من مؤشرات الاستقرار والالتزام الوظيفي داخل المؤسسة، ويدعم قدرة العاملين على أداء مهامهم بكفاءة في ظل رضا نسبي عن المقابل المادي.

2-5 الخصائص السيكومترية لاستبيان المتغير الثاني الأداء المهني الجدول رقم (10): المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لمتغير الرضا عن الأجر

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فقرات المتغير الرضا عن الأجر	الاتجاه العام
0.224	2.05	1 ألتزم بإنهاء المهامي في الوقت المحدد.	محايد
0.489	1.85	2 أحرص على تقديم جودة عالية في عملي اليومي.	محايد
0.718	2.10	3 أشارك بفعالية في جميع أنشطة الفريق العمل	محايد
0.489	1.65	4 أتعامل مع الزملاء والمسؤولين باحترام ومهنية.	غير موافق
0.503	1.60	5 أسعى إلى تطوير مهاراتي العملية بانتظام.	غير موافق
0.671	1.65	6 أظهر اهتمامًا كبيرًا بسلامة العمل والوقاية.	غير موافق
0.641	2.10	7 أقدم أفكارًا جديدة لتحسين الإنتاجية الفلاحية	محايد
0.470	1.70	8 أتحمل مسؤولياتي كاملة حتى في الظروف الصعبة.	محايد
0.489	1.65	المستوى العام لمتغير الأداء المهني	ضعيف

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات (spss).

يبين الجدول رقم (10) أن تقييم العاملين لمتغير الأداء المهني يتراوح بين المستوى المتوسط والضعيف، حيث سجلت معظم الفقرات متوسطات حسابية تدل على مستوى إدراك متوسط، مع وجود بعض الفقرات التي سجلت مستوى موافقة ضعيف.

من خلال التحليل، نلاحظ أن الفقرات رقم (1)، (2)، (3)، (7)، و(8) جاءت ضمن الفئة المتوسطة، مما يدل على وجود إدراك إيجابي نسبي لدى بعض العاملين تجاه أدائهم في بعض الجوانب المهنية. في المقابل، جاءت الفقرات رقم (4)، (5)، و(6) ضمن الفئة الضعيفة، وهو ما يكشف عن مواطن قصور في بعض الممارسات والسلوكيات المهنية داخل المؤسسة المبحوثة.

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

أما المتوسط العام لهذا المتغير، فقد بلغ 1.84، مما يدل على أن مستوى الأداء المهني للعاملين متوسط، مع ضرورة اهتمام الإدارة بالجوانب التي حصلت على تقييم ضعيف، والعمل على تطويرها من خلال برامج تكوين وتحفيز مهني مستمر.

2-5 الخصائص السيكومترية لاستبيان المتغير الأول و الثاني الرضا عن الأجر و الأداء المهني

الجدول رقم (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لفقرات العلاقة بين الرضا عن الأجر والأداء المهني

الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فقرات العلاقة بين المتغيرين
غير موافق	0.587	1.65	1 الرضا المالي يحفزني على بذل مجهود إضافي
غير موافق	0.489	1.65	2 عندما أشعر أن أجري عادل أكون أكثر التزاما بعملتي
محايد	0.523	1.80	3 تدني الأجر يؤثر سلبا على دافعتي للأداء
غير موافق	0.607	1.50	4 المكافآت المالية تحفزني على تحسين أدائي
غير موافق	0.308	1.10	5 أشعر أن التقدير المالي يعزز ولائي للمؤسسة.
محايد	0.410	1.80	6 العدالة في الأجر تساهم في تحسين جودة عملي
محايد	0.224	1.95	7 تدني الأجر يدفعني للبحث عن فرص عمل أخرى
محايد	0.444	1.75	8 زيادة الأجر تنعكس إيجابا على إنتاجيتي اليومية
ضعيف	0.205	1.65	المستوى العام لمتغيرين

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من خلال الجدول رقم (11) أن المستوى العام لإدراك العلاقة بين الرضا عن الأجر والأداء المهني لدى العاملين في المؤسسة المبحوثة قد جاء بمتوسط حسابي قدره (1.65) وانحراف معياري (0.205)، وهو ما يُصنف ضمن مستوى **ضعيف** وفقاً لمقياس "ليكرت الثلاثي".

وقد لوحظ أن أغلب الفقرات عبّرت عن **ضعف إدراك العاملين لأثر الرضا المالي في تعزيز أدائهم المهني**، حيث جاءت فقرات مثل "الرضا المالي يحفزني على بذل مجهود إضافي" و "عندما أشعر أن أجري عادل أكون أكثر التزاماً بعملتي" ضمن المستوى الضعيف.

كما أن الفقرة المتعلقة بـ "التقدير المالي يعزز ولائي للمؤسسة" سجّلت أدنى متوسط (1.10)، مما يدل على وجود فجوة في نظام التحفيز المالي داخل المؤسسة المبحوثة.

في المقابل، أظهرت بعض الفقرات مستوى متوسط من الموافقة، مثل "تدني الأجر يؤثر سلبيًا على دافعتي للأداء" و"العدالة في الأجر تساهم في تحسين جودة عملي"، مما يشير إلى وجود وعي جزئي لدى بعض الموظفين بأهمية العدالة المالية في تحسين أدائهم، لكن دون أن يصل إلى حد القناعة الكافية أو الشعور العملي بالتأثير.

بوجه عام تعكس هذه النتائج ضعف فعالية نظام الأجور والحوافز المعتمد داخل المؤسسة المبحوثة في تحفيز العاملين وتحسين مردودهم المهني، مما يستدعي من إدارة الموارد البشرية النظر بجدية في تعزيز سياسات التحفيز.

6/ الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

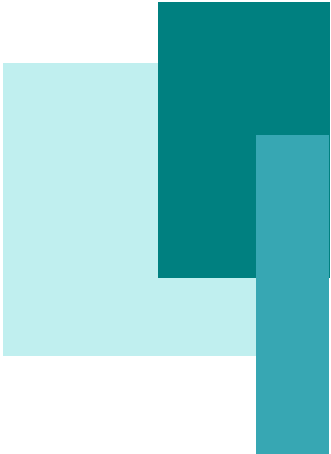
استخراج النتائج أدخلت إجابات أفراد العينة إلى الحاسوب وعولجت بواسطة الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS المستخدمة في العلوم الاجتماعية، و Excel وقد استخدمت مجموعة من العمليات والقوانين الإحصائية مثل النسب المئوية غير ذلك مما يفي بأغراض الإجابة عن سؤال البحث واختبار فرضياته. وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- النسب المئوية والتكرارات.
- معامل ألفا كرونباخ لمعرفة مدى ثبات أداة القياس
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- التمثيل البياني .

One-Sample T-Test -

خلاصة الفصل:

تناول هذا الفصل المعطيات المتعلقة بالإجراءات المنهجية للدراسة، حيث تم استعراض مجالات الدراسة الزمنية والمكانية والبشرية. كما تم التعرف على منهج الدراسة ومجتمعها وعينتها، بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات، التي تمثلت في استبانة كأداة رئيسية للدراسة، حيث تم التحقق من صدقها وثباتها. وفي الختام، تم استعراض الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.



عرض النتائج ومناقشتها



عرض ومناقشة نتائج الدراسة

1. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى.
2. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية.
3. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة.

تمهيد

بعد الانتهاء من تجمع البيانات الاستثمارية ومعالجة الجداول وحساب النسب والحصول على النسب المئوية ومن ثم القيام بتحليل ومعالجة البيانات للتوصل الى نتائج الدراسة لعرض وتحليل الفرضيات وختامها بالاستنتاج العام .

1/ عرض نتائج الفرضيات:

1-1- نتائج الفرضية الأولى:

- وجود مستوى ذو دلالة إحصائية من الرضا عن الأجر لدى العاملين في الفرع الفلاحي بعين الابل – الجلفة.

لإختبار الفرضية استعملنا اختبار One-Sample T-Test

الجدول رقم (12) : نتائج اختبار One-Sample T-Test لمتغير الرضا عن الأجر

المتغير	القيمة الاحتمالية (.Sig)	Df	قيمة t	القيمة المرجعية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	N	التفسير
الرضا عن الأجر	0.000	19	6.725	2	0.432	2.65	20	مستوى رضا مرتفع إحصائياً

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات (spss).

- تم إجراء اختبار One-Sample T-Test لمتوسط مستوى الرضا عن الأجر لدى العاملين في الفرع الفلاحي بعين الابل – الجلفة.، حيث بلغت القيمة المتوسطة 2.65، وكانت قيمة t المحسوبة 6.725 مع دلالة إحصائية (Sig.) مقدارها 0.000، أي أقل من مستوى الدلالة 0.05.

وبناءً على ذلك، نقول ونقول: نقبل الفرضية التي تنص على وجود مستوى مرتفع من الرضا عن الأجر لدى العاملين في الفرع الفلاحي بعين الابل – الجلفة.

1.2. نتائج الفرضية الثانية:

- وجود مستوى ذو دلالة إحصائية من الأداء المهني لدى العاملين في الفرع الفلاحي بعين الابل – الجلفة.

لإختبار الفرضية استعملنا اختبار One-Sample T-Test

الجدول رقم (13) نتائج اختبار One-Sample T-Test لمتغير الاداء المهني

المتغير	القيمة الاحتمالية (.Sig)	Df	قيمة t	القيمة المرجعية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	N	التفسير
الاداء المهني	0.074	19	1.888	2	0.385	1.84	20	غير دال

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءً على مخرجات (spss).

حسب نتائج الجدول أعلاه اضح انه نقبل الفرضية التي تنص على وجود مستوى متوسط من الأداء المهني لدى العاملين في الفرع الفلاحي بعين الابل – الجلفة، وذلك لعدم وجود دلالة إحصائية تشير إلى اختلاف المتوسط المحسوب عن القيمة المرجعية عند مستوى دلالة 0.05 (Sig. = 0.074).

3.1. نتائج الفرضية الثالثة:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الأجر والأداء المهني لدى العاملين في الفرع الفلاحي بعين الابل – الجلفة .
- لدراسة الفرضية نقوم بحساب الارتباط بين متغيري الرضا عن الأجر والأداء المهني

الجدول رقم (14): مصفوفة الارتباط بين متغيري الرضا عن الأجر والأداء المهني

المتغيرات	الرضا عن الأجر	الأداء المهني
الرضا عن الأجر	1	-0.034
القيمة الاحتمالية (Sig.)		0.888
عدد العينات (N)	20	20
الأداء المهني	-0.034	1

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءً على مخرجات (spss).

تشير نتائج مصفوفة الارتباط إلى أن قيمة معامل الارتباط بين متغيري الرضا عن الأجر والأداء المهني هي (-0.034)، وهي قيمة منخفضة جداً وقريبة من الصفر، مما يدل على عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين. كما أن القيمة الاحتمالية (Sig.) بلغت

0.888، وهي أكبر من مستوى الدلالة المتعارف عليه (0.05)، مما يعني أن العلاقة بين الرضا عن الأجر والأداء المهني ليست ذات دلالة إحصائية.

بناءً عليه، نرفض الفرضية التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الأجر والأداء المهني لدى العاملين في الفرع الفلاحي بعين الابل – الجلفة . وهذا يشير إلى أن تغير مستوى الرضا عن الأجر لا يرتبط بشكل معنوي مع تغير مستوى الأداء المهني في العينة المدروسة.

2/ مناقشة النتائج:

1-2 تحليل نتيجة دراسة الفرضيات :

2-2 تحليل نتيجة دراسة الفرضية الأولى:

- وجود مستوى مرتفع من الرضا عن الأجر لدى العاملين في الفرع الفلاحي بعين الابل – الجلفة.

بينت نتائج الفرضية أن مستوى الرضا عن الأجر مرتفع المهني من وجهة نظر العاملين في الفرع الفلاحي بعين الابل – الجلفة. ، حيث يمكننا القول أن فرضية بحثنا قد تحققت و هذا ما يتفق مع نتائج عمرو محمد أحمد عواد وشيماء علي فريج راشد حيث توصلنا أن مستوى الرضا عن الأجر يؤثر بشكل إيجابي على السلوك الأخلاقي للعاملين ، و دراسة فاطمة علي محمد نوفل حيث أظهرت أن العاملين في القطاع الخاص أبدوا رضا أعلى عن الأجور مقارنة بنظرائهم في القطاع العام، ويرجع ذلك إلى عوامل مثل المزايا وفرص الترقية والتدريب المهني.

2-3 تحليل نتيجة دراسة الفرضية الجزئية الثانية:

- وجود مستوى متوسط ذو دلالة إحصائية من الأداء المهني لدى العاملين في الفرع الفلاحي بعين الابل – الجلفة.

لتفسير فرضية أن مستوى الأداء المهني لدى أفراد العينة سيكون "متوسطاً"، يمكن الاستناد إلى مجموعة من الدراسات السابقة التي دعمت هذا المستوى وبيّنت العوامل التي قد تعيقه، رغم وجود رضا عن الأجر: دراسة بن حفيظ ودفورور (2020) أظهرت أن الرضا عن ظروف العمل لم يكن له تأثير كبير على الأداء المهني، إذ كانت مستويات الأداء "متوسطة" رغم وجود درجة من الرضا المهني. يشير هذا إلى أن عوامل مثل ضغط العمل أو البيئة المؤسسية قد تؤثر بشكل مستقل عن الرضا عن الأجر دراسة فنور (2020) أظهرت نتائجها أن الطلبة قيّموا أداء الأساتذة الجامعيين بدرجة متوسطة، وهو ما يعكس فجوة بين الكفاءة المفترضة والمردود الفعلي، ما يُظهر أن الأداء المهني لا يرتفع بالضرورة حتى في حال توفر بعض مقومات الرضا، و دراسة لعيد وزكموط أشارت إلى أن غياب الموضوعية في تقييم الأداء، وعدم تطابق المؤهلات مع طبيعة المهام، قلل من جودة الأداء رغم المؤهلات المرتفعة لبعض العاملين.

استنتاج: إذاً، مبرر الفرضية القائلة بأن "مستوى الأداء المهني متوسط" يقوم على أن الأداء لا يتأثر فقط بمستوى الرضا (بما فيه الرضا عن الأجر)، بل أيضاً بعوامل تنظيمية وتكوينية أخرى مثل ملائمة المهام، الضغط المهني، آليات التقييم، والبيئة الاجتماعية.

3-2 تحليل نتيجة دراسة الفرضية الجزئية الثالثة:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الأجر والأداء المهني لدى العاملين في الفرع الفلاحي بعين الابل – الجلفة .

و كانت نتيجة رفض الفرضية حسب ما استنتجناه من الجدول الاختبار و توافقت النتيجة مع دراسة الكاتب :بلعيد السعيد، بلعادي إبراهيم ، بعوان الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي وأثره على أدائه المهني - دراسة ميدانية بجامعة 08 ماي 1945 بقالة حيث استهدفت الدراسة التعرف على تأثير بعض الخصائص الشخصية والمهنية على الرضا والأداء الوظيفيين لدى أساتذة جامعة قالمة، ومعرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني ، وكانت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا والأداء الوظيفيين تعزى للخصائص الشخصية والمهنية للأساتذة. كما تم تسجيل وجود ارتباط دال إحصائياً بين الرضا الوظيفي والأداء التعليمي .

الاستنتاج العام:

أسفرت الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة من العاملين في الفرع الفلاحي بعين الإبل – الجلفة عن جملة من النتائج التي تسمح باستخلاص استنتاج عام يعكس واقع العلاقة بين الرضا عن الأجر ومستوى الأداء المهني في هذا القطاع.

فقد بينت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا عن الأجر لدى العاملين كان مرتفعاً، وهو ما يدل على إدراكهم الإيجابي لسياسات الأجور المعتمدة من قبل الإدارة، سواء من حيث الكفاية أو العدالة أو انتظام التحفيزات. وعلى الرغم من هذا المستوى المرتفع من الرضا، فإن نتائج التحليل الإحصائي أظهرت أن مستوى الأداء المهني كان متوسطاً بشكل دال إحصائياً، مما يعكس وجود عوامل مهنية أو تنظيمية قد تحد من تعزيز أداء العاملين، مثل ظروف العمل، طبيعة المهام، أو أنماط القيادة الإدارية.

الأهم من ذلك كشفت نتائج اختبار الفرضيات عن عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الأجر والأداء المهني لدى العاملين، ما يعني أن ارتفاع رضاهم عن الأجر لا ينعكس بالضرورة في صورة أداء مهني مرتفع. ويشير هذا إلى أن الأجر، على الرغم من أهميته، ليس العامل الوحيد أو الحاسم في تحسين الأداء، بل قد تكون هناك متغيرات أخرى تلعب دوراً أكثر تأثيراً، مثل الدافعية الداخلية، الرضا عن ظروف العمل، فرص التكوين والترقية، الدعم الإداري وغيرها.

وعليه توصي الدراسة بضرورة تبني مقاربة شمولية لتحسين الأداء المهني، تركز على الجمع بين التحفيز المادي والمعنوي، وتحسين بيئة العمل، وتفعيل آليات التقييم والتكوين المستمر.

الخاتمة

- تعزيز عوامل التحفيز غير المادي : بما أن الرضا عن الأجر لا يرتبط مباشرة بالأداء المهني، توصي الدراسة بتعزيز الجوانب المعنوية للعمل مثل التقدير، الاعتراف بالجهود، إشراك العاملين في اتخاذ القرار، وتحسين العلاقات بين الإدارة والموظفين.
- تحسين بيئة العمل وظروفه : من الضروري العمل على تهيئة ظروف عمل أكثر ملاءمة (مكان العمل، الأدوات، التهوية، الأمن الوظيفي...) بما يدعم الأداء المهني ويزيد من فاعلية العاملين.
- تنمية الكفاءات المهنية للعاملين : توصي الدراسة بوضع برامج تكوين وتدريب مستمرة تركز على تطوير المهارات التقنية والتنظيمية التي من شأنها رفع مستوى الأداء.
- إرساء نظام تقييم أداء عادل ومنصف: اعتماد آليات دقيقة وموضوعية لتقييم الأداء، تسمح بتحديد نقاط القوة والضعف، وربط نتائج التقييم بفرص التحفيز والتكوين.
- تنويع أنماط الحوافز: لا ينبغي الاكتفاء بالأجر كعنصر تحفيزي، بل من الضروري تنويع الحوافز (مالية ومعنوية، جماعية وفردية)، بما يتناسب مع طبيعة المهام وطموحات العاملين.
- تشجيع ثقافة العمل الجماعي والمسؤولية: تشجيع المبادرة وروح الفريق يمكن أن يساهم في تحفيز الأداء أكثر من الاعتماد فقط على الحوافز المادية.

المصادر والمراجع

1. ابن المنظور ، لسان العرب، مجلد12 ، ط 01 ، دار إحياء التراث العربي ،بيروت، لبنان، سنة1988 .
2. ابن منظور ، لسان العرب، دار بيروت، ط 4 مجلد 5 سنة 2005.
3. احمد صقر عاشور، 2005 ، السلوك الإنساني في المنظمات الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية .
4. أحمد ماهر، " إدارة الموارد البشرية "، بدون طبعة ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2004.
5. حامد محمد شطاء ، النظرية العامة للأجور و المرتبات، بدون طبعة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1982 .
6. راوية حسين السلوك التنظيمي المعاصر، 2004 ، الإسكندرية، الدار الجامعية .
7. طارق الحجاج، علم الاقتصاد ونظرياته"، دار صفاء للنشر، الأردن، 1998 .
8. عادل عبد الرزاق هاشم ، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي ، عمان، الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2010 .
9. عائشة مصطفى المناوي : سلوك المستهلك، دار مكتبة عين شمس، ط1، القاهرة، سنة 1998.
10. عبد الباري إبراهيم درة ، زهير نعيم الصباغ ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين منحنى نظمي ، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2008.
11. عبد الرحمان الشناوي ، إدارة التنمية في المملكة العربية السعودية والتحديات المعاصرة، ط02، دار سمحة للنشر ، الرياض ، السعودية ، 2013.
12. عمر محمد توسي الشبيلي، علم النفس الإداري، الدار العربية للكتاب، طرابلس 1988.
13. غربي علي ، تنمية الموارد البشرية، ط1، مصر ، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2007.

14. فايز عد الرحمان الفروخ، التعلم التنظيمي و أثره في تحسين الأداء الوظيفي ، ط01 ، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، عمان ، سنة 2010 ..
15. فيصل حسونة ، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان ، 2008 .
16. كافي مصطفى ، إدارة الموارد البشرية من منظور إداري تنموي- تكنولوجيا - عولمي .مكتبة المجتمع العربي2014 .
17. كمال كاظم الفتاوي، حسين لطيف كاظم الزبيدي، مبادئ علم الاقتصاد، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2013 .
18. محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 3، 2014 .
19. نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، الجزائر، 2011.

المذكرات :

20. بن حواء شفيق وآخرون، سياسة الأجور في الجزائر"، مذكرة لنيل شهادة ليسانس في علوم التسيير، فرع مالية (المركز الجامعي بالمدينة) ، 2005/2004 .
21. حسين محمودي ، أهمية نظام الأجور ودوره للرفع من إنتاجية العاملين بالمؤسسة الإنتاجية المتوسطة، أطروحة دكتوراه، قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، الجزائر، سنة-2016 2015 .
22. حورية جاودي ، تسيير الأجور في الجزائر - دراسة حالة الديوان الوطني للسقي وصرف المياه onid - ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، فرع التحليل الاقتصادي، كلية الاقتصاد ، جامعة الجزائر، 2006- 2007 .
23. دلروم سوسن، تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية ببنك الفلاحة والتنمية الريفية، قالمة، مذكرة ماستر في على الاجتماع،

- تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2016 - 2017.
24. دلروم سوسن، تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية ببنك الفلاحة والتنمية الريفية، قالمة، مذكرة ماستر في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2016 - 2017.
25. رازام حنان، طاجين فاطمة، سياسة الأجور، تدرج ضمن متطلبات لنيل شهادة ليسانس، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة وهران، 2004-2005.
26. سالم شرماط، نظام الأجور وعلاقته بإدارة الموارد البشرية مجلة الدفاتر السياسية والقانون، المجلد 13، العدد 03، 2021.
27. سومر أديب ناصر، أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية، تدرج ضمن متطلبات لنيل شهادة الماجستير، كلية الاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، جامعة تشرين، دفعة 2003-2004.
28. صليحة شامي، 2000، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات الجزائر، جامعة بومرداس.
29. صليحة شامي، 2000، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات الجزائر، جامعة بومرداس.
30. عادل بوعافية، هيكل الصناعة والله على أداء المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات قبل شهادة الماجستير، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2016/2017.
31. عبد الحليم مزغيش، تحسين أداء المؤسسة في ظل إدارة الجودة الشاملة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماجستير، قسم العلوم التجارية لكلية علوم الاقتصادية تسيير وعلوم التجارية، جامعة الجزائر، الجزائر العاصمة، سنة 2011/2012.

32. عز الدين هروم ، واقع تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية ، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير ، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر ، 2006/20007.
33. عز الدين هروم ، واقع تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير ، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر ، 2006/20007.
34. عز الدين هروم ، واقع تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية ، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير ، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر ، 2006/20007.
35. عز الدين هروم ، واقع تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية ، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير ، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر ، 2006/20007 .
36. عز الدين هروم، واقع تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بمركب المجارف و الرافعات (CPG) قسنطينة، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2007-2008م.
37. عليوان عبد الغني ، محددات الأجور في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007 .
38. هاجر موسي، أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين بجامعة بسكرة ، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، مذكرة نيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-2016م.

39. جميلة بن زاف ، العلاقات الإنسانية وأثرها على أداء العامل بالمؤسسة ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، العدد 21 ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، 2015 .
40. حمداد محمد شنتاء النظرية العامة للأجور والمرتبات دراسة مقارنة بين النظامين الرأسمالي والاشتراكي ، ديوان المطبوعات الجماعية، الجزائر ، 1982 .
41. خالد عبد احمد الصرايرة، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد الأول، 2011.
42. سفيان كويد و نور الهدى بن الدين ، أثر القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي، مجلة الاقتصاد والمالية ، مجلد 04 ، العدد 01 ، جامعة الجيلالي اليابس ، سيدي بلعباس، 2018.
43. طه احمد حسين أرديني ، التحديات التي تواجه تطبيق أخلاقيات مهنة المحاسبة في العراق، دراسة لأراء مجموعة من المحاسبين في مدينة الموصل . مجلة تنمية الرافدين، 2007 .
44. عامر علي حسين العطري و اسراء قاسم ياسين ، الدور الروابط التنظيمية والمجتمعية في تعزيز الرازي المشاركة والأداء ، مجلة المثنى العلوم الادارية و الاقتصادية ، المجلد 07 ، العدد 01 ، الجامعة المثنى، العراق ، 2017.
45. عبد الملوك مزهودة ، الأداء بين الكفاءة والفعالية : مفهوم و تقييم ، مجلة العلوم الانسانية، العدد 01 ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، سنة 2001 .
46. محمد العيفة، أثر العلاقات الإنسانية على الأداء الوظيفي العاملين ، مجلة الباحث ، عدد 15 ، جامعة الجزائر 03 ، الجزائر العاصمة ، سنة 2015 .
47. محمود أحمد أبو سمرة و محمد الطيطي وآخرون، واقع الأداء الرؤساء الدوائر الأكاديمية في جامعتي القدس وبيت لحم، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، المجلد 36 ، العدد 01 ، الأمانة العامة لإتحاد الجامعات العربية، الأردن ، 2016 .
48. مريم أرفيس ، الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة ، المجلة التغير الاجتماعي ، العدد 06 ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، بدون سنة .

49. Locke, EA (1976). La nature et les causes de la satisfaction au travail. Dans MD Dunnette (éd.), Manuel de psychologie industrielle et organisationnelle Chicago.
50. Spector, PE (1997). Satisfaction au travail : application, évaluation, causes et conséquences . Thousand Oaks, CA : SAGE.
51. **Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. In Advances in Experimental Social Psychology ‘ Academic Press Vol. 2**
52. **Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In Handbook of Industrial and Organizational Psychology (pp. 1297–1349). Rand McNally.**
53. Judge, Timothy A. ; Piccolo, Ronald F. ; Podsakoff, Nathan P. ; Shaw, John C. ; Rich, Bruce L. (2010). « Relation entre salaire et satisfaction au travail : une méta-analyse de la littérature ». Journal of Vocational Behavior . **77** (2) : 157– 167.
54. **Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. In Advances in Experimental Social Psychology ‘ Academic Press . (Vol. 2.**

55. Festinger, L. (1954). A Theory of Social Comparison Processes. Human Relations, 7(2).
56. Williams, M. L., & Dreher, G. F. (1992). Compensation system design and organizational outcomes. Academy of Management Journal, 35(3).

المواقع الالكترونية :

57. موقع الانترنت- www.mawsoah.net مطانيوس حبيب -الأجر. الموسوعة

العربية العالمية - 10 جانفي 2010 ، تم زيارته يوم 2025-01-05 على ساعة 21:00

58. موقع الانترنت-

، <https://www.emerald.com/insight/publication/issn/0142-5455>

تم زيارته يوم 2025-04-02 ، على ساعة 15:00 .



الملاحق



1. ملحق رقم 01 : الاستبيان

2. ملحق رقم 02 . مخرجات SPSS

3. ملحق رقم 03. تسهيل المهمة

ملحق رقم 01 : الاستبيان

أخي/ أختي اليك الاستبيان التالي الذي يتناول عدد من المواقف في حياتك العملية الواقعية و التي قد اتفق في بعضها و تختلف في بعضها الآخر لهذا الغرض أرجو منك الإجابة عنها بكل موضوعية و صدق لإستكمال هذا البحث مع التأكد من عدم ترك أي فقرة بدون إجابة.

الاستبيان :

القسم الأول : معلومات العامة

يرجى الإجابة على الأسئلة التي تتضمن معلومات عامة بوضع إشارة (X)

1- الجنس :

☐ ذكر ، ☐ أنثى

2- العمر :

3- المستوي الدراسي :

☐ ابتدائي

☐ متوسط ، ☐ ثانوي

☐ جامعي ، ☐ معهد أو تكوين مهني

4- الحالة العائلية :

☐ متزوج ، ☐ أعزب ، ☐ مطلق ، ☐ أرمل

5- الخبرة المهنية :

☐ أقل من 4 سنوات ، ☐ من 5 – 10 سنوات ، ☐ من 16 سنوات فأكثر

الرجاء وضع علامة () أمام الخيار الذي يعبر عن رأيك في كل عبارة حسب المقياس التالي

أولاً: الرضا عن الأجر					
الرقم	العبارة	موافق جداً	موافق	غير موافق	غير موافق أبداً
01	أشعر أن الأجر الذي أتناضاه يتناسب مع طبيعة عملي الفلاحي.				
02	أحصل على مكافآت مالية عند تحقيق نتائج جيدة.				
03	مقارنة بغيري، أرى أن أجري مناسب.				
04	الأجر الحالي يشجعني على الاستمرار في العمل الفلاحي.				
05	سياسة توزيع الرواتب واضحة وعادلة داخل المؤسسة الفلاحية.				
06	أتلقي زيادات دورية في أجري تعبر عن جهودي.				
07	الأجر يغطي احتياجاتي المعيشية بشكل مقبول.				
08	الإدارة تأخذ بعين الاعتبار مشقة العمل الفلاحي عند تحديد الأجر.				
ثانياً : الأداء المهني					
الرقم	العبارة	موافق جداً	موافق	غير موافق	غير موافق أبداً
01	ألتزم بإنهاء المهامي في الوقت المحدد.				
02	أحرص على تقديم جودة عالية في عملي اليومي.				
03	أشارك بفعالية في جميع أنشطة الفريق العمل				
04	أتعامل مع الزملاء والمسؤولين باحترام ومهنية.				
05	أسعى إلى تطوير مهاراتي العملية بانتظام.				
06	أظهر اهتماماً كبيراً بسلامة العمل والوقاية.				
07	أقدم أفكاراً جديدة لتحسين الإنتاجية الفلاحية				

08	أتحمل مسؤولياتي كاملة حتى في الظروف الصعبة.				
ثالثاً : العلاقة بين الرضا عن الاجر و الاداء المهني					
الرقم	العبارة	موافق جداً	موافق	غير موافق	غير موافق أبداً
01	الرضا المالي يحفزني على بذل مجهود إضافي				
02	عندما أشعر أن أجري عادل أكون أكثر التزاماً بعملتي				
03	تدني الاجر يؤثر سلباً على دافعتي للاداء				
04	المكافآت المالية تحفزني على تحسين أدائي				
05	أشعر أن التقدير المالي يعزز ولائي للمؤسسة.				
06	العدالة في الاجر تساهم في تحسين جودة عملي				
07	تدني الأجر يدفعني للبحث عن فرص عمل أخرى				
08	زيادة الأجر تنعكس إيجاباً على إنتاجيتي اليومية				

الملحق رقم 02 : مخرجات SPSS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	16

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
المهني.الاداء	.164	20	.168	.913	20	.073

a. Lilliefors Significance Correction

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	12	60.0	60.0	60.0
انثى	8	40.0	40.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

العمر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid سنة 35 الى 26 من	4	20.0	20.0	20.0
سنة 45 الى 36 من	8	40.0	40.0	60.0
سنة 55 الى 46 من	6	30.0	30.0	90.0
سنة 56 من اكثر	2	10.0	10.0	100.0

Total	20	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

الدراسي. المستوى

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid متوسط	2	10.0	10.0	10.0
ثانوي	4	20.0	20.0	30.0
جامعي	11	55.0	55.0	85.0
مهني تكوين او معهد	3	15.0	15.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

العائلية. الحالة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid متزوج	15	75.0	75.0	75.0
أعزب	4	20.0	20.0	95.0
أرمل او مطلق	1	5.0	5.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

المهنية. الخبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid سنوات 4 من أقل	3	15.0	15.0	15.0
سنوات 10 - 5 من	5	25.0	25.0	40.0
فأكثر سنوات 11 من	12	60.0	60.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
مع يتناسب ألقاضاه الذي الأجر أن أشعر الفلاحي عملي طبيعة	20	1	3	2.30	.571
تحقيق عند مالية مكافآت على أحصل جيدة نتائج	20	1	3	2.85	.489
مناسب أجري أن أرى بغيري، مقارنة	20	1	3	2.40	.598
الاستمرار على يشجعني الحالي الأجر الفلاحي العمل في	20	1	3	2.55	.605
وعادلة واضحة الرواتب توزيع سياسة الفلاحية المؤسسة داخل	20	1	3	2.70	.571

عن تعبر أجري في دورية زيادات أتلقي	20	1	3	2.80	.523
جهودي.					
بشكل المعيشية احتياجاتي يغطي الأجر	20	1	3	2.90	.447
مقبول.					
العمل مشقة الاعتبار بعين تأخذ الإدارة	20	1	3	2.70	.571
الأجر تحديد عند الفلاحي					
الأجر. عن الرضا	20	1	3	2.65	.432
Valid N (listwise)	20				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
المحدد الوقت في المهامي بإنهاء ألتزم	20	2	3	2.05	.224
عملي في عالية جودة تقديم على أحرص	20	1	3	1.85	.489
اليومي.					
الفريق أنشطة جميع في بفعالية أشارك	20	1	3	2.10	.718
العمل					
باحترام والمسؤولين الزملاء مع أتعامل	20	1	2	1.65	.489
ومهنية.					
العملية مهاراتي تطوير إلى أسعى	20	1	2	1.60	.503
بانتظام					
العمل بسلامة كبيراً اهتماماً أظهر	20	1	3	1.65	.671
والوقاية.					
الإنتاجية لتحسين جديدة أفكاراً أقدم	20	1	3	2.10	.641
الفلاحية					
في حتى كاملة مسؤولياتي أتحمل	20	1	2	1.70	.470
الصعبة الظروف					
المهني. الأداء	20	1	2	1.84	.385
Valid N (listwise)	20				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
مجهود بذل على بحفزي المالي الرضا	20	1	3	1.65	.587
إضافي					
أكثر أكون عادل أجري أن أشعر عندما	20	1	2	1.65	.489
بعملي التزاما					
دافعتي على سلبا يؤثر الاجر تدني	20	1	3	1.80	.523
للاداء					
تحسين على تحفزي المالية المكافآت	20	1	3	1.50	.607
أدائي					
ولاني يعزز المالي التقدير أشعر أن	20	1	2	1.10	.308
للمؤسسة					
جودة تحسين في تساهم الاجر في العدالة	20	1	2	1.80	.410
عملي					
فرص عن للبحث يدفعني الأجر تدني	20	1	2	1.95	.224
أحرى عمل					
إنتاجيتي على إيجابا تنعكس الأجر زيادة	20	1	2	1.75	.444
اليومية					
بينهما العلاقة	20	1	2	1.65	.205
Valid N (listwise)	20				

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الاجر.عن الرضا	20	2.65	.432	.097

One-Sample Test

	Test Value = 2					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الاجر.عن الرضا	6.725	19	.000	.650	.45	.85

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المهني الاداء	20	1.84	.385	.086

One-Sample Test

	Test Value = 2					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
المهني.الاداء	-1.888-	19	.074	-.163-	-.34-	.02

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
مجهود بذل على يحفزني المالي الرضا إضافي	20	1	3	1.65	.587
أكثر أكون عادل أجري أن أشعر عندما بعملي التزاما	20	1	2	1.65	.489
دافعتي على سلبي يؤثر الاجر تدني للاداء	20	1	3	1.80	.523
تحسين على تحفزني المالية المكافآت أدائي	20	1	3	1.50	.607
ولائي يعزز المالي التقدير أشعر أن للمؤسسة	20	1	2	1.10	.308
جودة تحسين في تساهم الاجر في العدالة عملي	20	1	2	1.80	.410
فرص عن للبحث يدفعني الأجر تدني أجرى عمل	20	1	2	1.95	.224
إنتاجيتي على إيجابا تنعكس الأجر زيادة اليومية	20	1	2	1.75	.444
بينهما.العلاقة	20	1	2	1.65	.205
Valid N (listwise)	20				

Correlations

		الاجر.عن.الرضا	المهني.الاداء
الاجر.عن.الرضا	Pearson Correlation	1	-.034-
	Sig. (2-tailed)		.888
	N	20	20
المهني.الاداء	Pearson Correlation	-.034-	1
	Sig. (2-tailed)	.888	
	N	20	20

الملحق رقم 03 : تسهيل المهمة

جامعة ريسان عاصور بالعقبة
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم النفس والفلسفة

مرجع رقم: / 20 / 2023

الى السيد: م.م. الفرج العبدالله

تسهيل مهمة

من أجل تنويع التكوين النظري للطلاب في التعليم الجامعي وتوفير مكتسبات الطالب في الواقع الميداني يشرفنا أن نطلب من سيادتكم الموافقة على تسهيل مهمة الطالب (S) / الطالبة:

الاسم واللقب:

رقم التسجيل: المستوى الدراسي:

مؤسستكم من أجل إجراء:

☒ تريض ميداني

☐ إجراء بحث

☐ الاستفادة من المصادر والمراجع

☐ مواضيع أخرى:

وتقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

الخاتمة في: 2023/01/20

رئيس القسم
م.م. الفرج العبدالله

CamScanner

جامعة ريسان عاصور بالعقبة
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم النفس والفلسفة

مرجع رقم: / 20 / 2023

الى السيد: م.م. الفرج العبدالله

تسهيل مهمة

من أجل تنويع التكوين النظري للطلاب في التعليم الجامعي وتوفير مكتسبات الطالب في الواقع الميداني يشرفنا أن نطلب من سيادتكم الموافقة على تسهيل مهمة الطالب (S) / الطالبة:

الاسم واللقب:

رقم التسجيل: المستوى الدراسي:

مؤسستكم من أجل إجراء:

☒ تريض ميداني

☐ إجراء بحث

☐ الاستفادة من المصادر والمراجع

☐ مواضيع أخرى:

وتقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

الخاتمة في: 2023/01/20

رئيس القسم
م.م. الفرج العبدالله