



واقع نظام أجور العاملين في الجامعات اليمنية

أفراح صالح ناجي الفهد^{1*}، نبيل أحمد محمد العفيري¹

¹قسم الأصول والإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة إب، اليمن

*Email: alfahdafrah751@gmail.com

الكلمات المفتاحية:	الملخص:
نظام الأجور، الجامعات اليمنية، الراتب الأساسي، بدل السكن، الاستحقاقات المالية، الترقيات، الشفافية المالية،	يهدف البحث لتشخيص واقع نظام أجور العاملين في الجامعات اليمنية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون البحث من كشوفات العاملين في الجامعات اليمنية، وعينته كشوفات العاملين في جامعة إب وتم اختيارها بطريقة قصدية، ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث: ان واقع نظام أجور العاملين في الجامعات اليمنية بالنسبة للراتب الأساسي، وبالنسبة للمظهر والتمثيل، وبالنسبة لبدل سكن، وبالنسبة لطبيعة العمل، وبالنسبة للفارق المرحل، وبالنسبة للإصابة والتأمينات، وبالنسبة لحصة الحكومة ومساهمة الحكومة وحصة التقاعد، وبالنسبة لجملة الاستحقاقات، وبالنسبة لكسب العمل، وبالنسبة للجزاءات، وبالنسبة لجملة الاستقطاعات، وبالنسبة لصافي الاستحقاقات جاءت بدرجة متباعدة مقارنة بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وأكبر قيمة وأقل قيمة (لكل بدلة من البدلات والراتب الأساسي)، ومن أهم التوصيات التي توصل لها البحث: توحيد السياسات المالية، وتطوير أنظمة الترقيات والمكافآت، وتحسين بيئة العمل، ومراجعة وتحديث أنظمة العقود، وتعزيز الشفافية في الاستحقاقات المالية، وتوحيد بدل السكن والتأمينات، وتطوير أنظمة الجزاءات، ومراعاة الفروقات الجغرافية، ودعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وإعادة تقييم هيكل الاستحقاقات، وزيادة فرص التدريب والتطوير.

واقع نظام أجور العاملين في الجامعات اليمنية
Evaluating the Compensation System Status Quo for Employees in
Yemeni Universities

Afrah Saleh Nagi Alfahd^{1*}, Nabil Ahmed Mohammed Al-Ofairi¹

Department of Foundations and Educational Management, Faculty of Education, Ibb University, yemen

*Email: alfahdaafrah751@gmail.com

Keywords:	Abstract:
<p><i>Wage system, Yemeni universities, Basic salary, Housing allowance, financial entitlements, Promotions, Financial transparency,</i></p>	<p>The present study aimed to examine the reality of the employee compensation system in Yemeni universities. The descriptive-analytical approach was adopted. The population comprised employee payroll records from Yemeni universities. The study sample was purposively selected from the payroll records of employees at Ibb University. The findings revealed substantial disparities in the compensation system across several components, including basic salary, representation allowance, housing allowance, work nature allowance, deferred differentials, injury compensation and insurance coverage, government contributions, pension shares, total entitlements, earned income, penalties, total deductions, and net entitlements, as reflected in the variations between arithmetic means, standard deviations, and the maximum and minimum recorded values for each compensation category. Based on these findings, the study proposed several recommendations, most notably the unification of financial policies, the development of promotion and reward systems, the improvement of the work environment, the revision and modernization of contract regulations, the enhancement of transparency in financial entitlements, the standardization of housing and insurance allowances, the reform of penalty systems, consideration of geographical disparities, support for work-life balance, the reassessment of compensation structures, and the expansion of training and professional development opportunities.</p>

المقدمة:

في خضم الأزمة الإنسانية والاقتصادية التي تعصف باليمن منذ ما يقارب عقدا من الزمن، يبرز ملف التعليم العالي كواحد من أكثر الملفات تأثراً بتداعيات هذه الأزمة المتشعبة. وتأتي قضية نظام أجور العاملين في الجامعات اليمنية لتمثل لب الأزمة التعليمية، حيث تحولت من مجرد نظام إداري روتيني إلى مؤشر صارخ على تداعيات الصراع وتدهور الخدمات العامة.

ويعد موضوع الأجور من المواضيع الشائكة، والتي تؤرق السياسيين والاقتصاديين، في المقابل تعد مصدر رزق العاملين وسبيل تحقيق حاجياتهم المختلفة، وبين مطالب العمال بضرورة رفع الأجور لمواجهة ارتفاع أسعار الموارد الاستهلاكية بصفه عامة (بوجمة، 2013: 37)، والجامعات بصفة خاصة لقلة ميزانيتها لرفع أجور العاملين فيها.

ويكون رضا العاملين من خلال ما يدفع لهم من أجور، وذلك بإجراء المقابلة بين المرتبات التي تدفعها الجامعات للعاملين في قطاع الوظيفة الحكومية، وبين أجور العاملين في القطاعات الأخرى، وذلك لتحقيق العدالة في دفع الأجور بين العاملين في كل القطاعات (بلعلمي، 2020: 76).

وتوصلت دراسة الحميري (2013) إلى أن تغير رواتب العاملين وأجورهم في القطاع الحكومي بتغير أحوال المعيشة، فهي ليست ثابتة، وأن أجور العاملين في القطاع الحكومي قابلة للزيادة بحسب الظروف والأسباب التي تجعله يزيد

تدريجياً، حتى يتواءم مع المستوى المعيشي للعامل، وأن الأجور في القطاع الحكومي قابلة للنقصان بحسب الظروف والأسباب المحيطة به، وأن وفاء الأجر للعاملين بالقطاع الحكومي، يكون بالعملة الرسمية المتداولة في البلد.

ونظراً إلى شكاوي العاملين ومطالبتهم برفع الأجور والمرتبات حتى تتواءم المرتبات والأجور مع الوضع الراهن مع غلاء المعيشة والحاجات الضرورية للعيش والظروف التي تمر بها اليمن جاءت الحاجة إلى معرفة واقع نظام أجور العاملين في الجامعات اليمنية

مشكلة البحث:

يعد نظام الأجور من العوامل الأساسية التي تؤثر على الأداء الوظيفي والرضا المهني للعاملين في الجامعات اليمنية بشكل عام، وجامعة إب بشكل خاص. ويعكس الأجر مدى تقدير الجامعة لموظفيها، ويؤثر بشكل مباشر على دافعيتهم للعمل وإنتاجيتهم وولائهم للجامعة، ومع ذلك تعاني الجامعات من ضعف العدالة في توزيع الأجور، وضعف الحوافز والمكافأة، وعدم ملائمة الأجور مع تكلفة المعيشة الحالية، وانهيار الكفاءة الأكاديمية بسبب انشغال الأساتذة بالبحث عن مصادر دخل بديلة، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي وزيادة معدل دوران العاملين، وتتمثل مشكلة البحث في السؤال الآتي: ما واقع نظام أجور العاملين في الجامعات اليمنية؟

أهمية البحث:

يتسم البحث الحالي بأهمية نظرية وأهمية تطبيقية كما يأتي:

الأهمية النظرية:

1. يساهم البحث في توسيع الفهم النظري حول سياسات الأجور في الجامعات اليمنية.

2. يساهم البحث في سد فجوة معرفية حول نظم الأجور في التعليم العالي اليمني، من خلال تقديم تحليل أكاديمي لنظام الأجور الحالي ومقارنته بالنماذج النظرية العالمية.

3. يوضح البحث العلاقة بين سياسات الأجور ومستوى الأداء الأكاديمي والإداري في الجامعات، مما يربط بين علم الاقتصاد والإدارة التربوية.

الأهمية التطبيقية:

1. يمكن أن يساعد البحث الجامعات اليمنية على تقديم توصيات عملية لصانعي السياسات مثل (آليات صرف رواتب بديلة، اصلاح النظام المالي).

2. يوفر البحث الحالي بيانات دقيقة يمكن أن تساعد أصحاب القرار في وضع استراتيجيات لتحسين التعويضات وأجور العاملين في الجامعات اليمنية.

3. يساعد في الحفاظ على الكفاءة الأكاديمية والحفاظ على مكانتها الاجتماعية ومنع هجرتها.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى تشخيص واقع نظام أجور العاملين في الجامعات اليمنية.

حدود البحث:

يتمثل حدود البحث في واقع نظام أجور العاملين في جامعة إب واستخدمت الباحثة كشف الراتب للعاملين في جامعة إب لشهر 12 للعام 2014م.

مصطلحات البحث:**الأجور:**

يعرف آدم سميث في المدرسة الكلاسيكية الأجور على انها "العائد الذي يحصل عليه طبقة العمال" (العتيبي ومحمد، 2018:32).

يعرف بوجمعة (2013: 41) الأجر أنه: المقابل المادي الذي يستحقه العامل من صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلفه به من أعمال متفق عليها.

ويعرف الأجر إجرائياً: انه المقابل المادي (العائد) الذي يحصل عليه العاملين في الجامعات اليمنية في مقابل ما يقومون به من عمل.

نظام الأجور:

يعرف نظام الأجور إجرائياً أنه: الإطار القانوني والتنظيمي الذي يحدد كيفية حساب وصرف رواتب العاملين (أعضاء هيئة التدريس، الإداريين) في الجامعات اليمنية.

الإطار النظري :

يمكن عرض أبرز الملامح ذات العلاقة بطبيعة البحث، من حيث التفريق بين الأجر والراتب، وأهمية الأجور، أهداف الأجور، نظم دفع الأجور، عوامل تحديد الأجور، وطرق تحديد

الأجور كالاتي:

التفرقة بين الأجر والراتب

يمكن التفريق بين الأجر والراتب من حيث الشكل: الأجر والراتب كلاهما تعويض نقدي، مباشر يتقاضاه الفرد من المؤسسة لقاء مساهمته التي يقدمها لها، ومن حيث المضمون: هنا يظهر الاختلاف، بحيث إن مصطلح الأجر يطلق على التعويض النقدي الذي يدفع لشاغلي الأعمال المصنعية والإنتاجية (العمال) ويكون هذا الجهد على أساس (الجهد وكم الإنتاج)، أما مصطلح الراتب فيطلق على التعويض النقدي الذي يدفع لشاغلي الأعمال والمناصب الإدارية والمكتبية والموظفين، ويكون هذا التعويض على أساس الوقت بغض النظر عما انجزوا خلال ذلك الوقت (الكلبي والمبيضين، 2012: 178)، ويرى أبو هدة (2016: 34) أن الاختلاف بين الأجر والراتب في أن الأجر هو ما يحصل عليه العامل، في حين الراتب هو ما يحصل عليه الموظف، وكما أن الأجر يصرف يوميًا أو اسبوعيًا، في حين يصرف الراتب شهريًا.

وفي هذا البحث الفرق بين الراتب والأجر أنها تدفع نقدًا، فالراتب يدفع نهاية الشهر أما الأجر يدفع بعد انتهاء العامل لعمله، فالراتب يدفع للموظفين في الجامعات والمؤسسات أما الأجر يدفع لأصحاب الاعمال الحرة.

أهمية الأجور

تتمثل أهمية الأجور والراتب في تشجيع الأفراد وتحفيزهم لمزيد من الأداء والإنتاجية، وتساعد على

تخفيف حدة الاضطرابات النفسية لدى الأفراد من خلال تعويضهم ماديًا، وتمثل الأجور والرواتب العائد الوحيد الملموس والممكن قياسه لتوظيف الأفراد لكافة إمكانياتهم في العمل (طالبة وشخاترة، 70، 2021).

أهداف الأجور

تتعدد أهداف الأجور بتعدد الأسس والحاجات الداعية إليها؛ إلا أنها تتركز على الملائمة: أي تحديد الحد الأدنى والحد الأقصى للملائم والأجور، والإنصاف: فالموظف أو العامل يتوقع أن يحصل على أجر عادل، مقابل دوام عمل عادل، والضمان: أي حماية العامل أو الموظف من المخاطر الحياتية الطارئة، والقبول: أي القبول بها من جانب الأفراد المتأثرين بها، والتوازن: يعني رصد مزيج من التعويضات المباشرة وغير المباشرة، المادية وغير المادية، والتحفيز: يسعى لجذب والحفاظ على الموارد البشرية (علي وحمزة، 23، 2021-24؛ بوتيتل واعمير، 20، 2020).

من خلال الواقع التي تمر به الجامعات اليمنية فإن العاملين فيها بحاجة إلى الملائمة، والإنصاف، والضمان، والقبول، والتحفيز لكي يقومون بعملهم على أكمل وجهه.

شروط الأجور

يجب أن يكون الأجر المدفوع للعامل (غديري، 56، 2017-57):

1. عادلاً: طبقاً لما تحدده القوانين واللوائح السائدة.

2. مناسباً: لما يبذله الفرد من مجهودات في وظيفته.
 3. مطابقاً: للمعدلات السائدة في سوق العمل.
 4. متوازياً: بين الفئات المختلفة للأجور.
 5. متفقاً: مع القدرة المالية للمنظمة.
 6. محركاً: لرغبة الفرد في زيادة الإنتاج.
 7. مستمرّاً: في الحفاظ على مستوى الإشباع والإنتاج.
 8. مقبولاً: من جانب الفرد، مفهوماً، مقتنعاً به.
 9. مقرونّاً: بمعدلات محددة للأداء.
 10. مشبعاً: لحاجات الفرد المتنوعة المادية والاجتماعية.
 11. واضحاً: أن يكون نظام الأجور واضحاً للعاملين.
 12. تنافسياً: وهذا يتطلب دراسة نظم الأجور السائدة في السوق والصناعة والمنظمات الأخرى المنافسة.
- نظم دفع الأجور (أنواع الأجور)**
- يمكن تصنيف الأجور إلى (أبو هدة، 2016، 36):
1. الأجر حسب الزمن: وهو ذلك الأجر الذي يكون محدداً مسبقاً بناءً على عقد بين صاحب العمل والعامل بحيث يحدد مدة العمل وعدد الساعات في اليوم.
 2. الأجر حسب الوحدات: ويكون حسب الوحدات المنتجة من طرف العامل.
 3. أجر المكافأة: وهذا الأجر يجمع بين الأجر حسب الزمن وأجر الوحدات، بحيث يكون من جزأين: أحدهما أجر قاعدي معين، وهو يطابق الأجر الزمني، والآخر إضافي يكافأ به الفرد، إذا زاد إنتاجه عن مستوى معين تحدده المؤسسة.
 4. أجر المجموعة: يشكل أجر المجموعة الصلة بين صاحب العمل ومجموعة العمال على أساس أن هؤلاء العمال يتقاضون أجرًا جماعيًا ثم يوزعونه بينهم.
 5. مهمما: اختلفت المنظمات من حيث نوعية النشاط الذي تمارسه فإنه توجد ثلاثة طرق أساسية لدفع الأجور وهي (ميا وزيود وناصر، 2003، 211):
 1. الأجر المدفوع على أساس الزمن: حيث يتم دفع الأجر على أساس الفترة الزمنية التي يقضيها الأفراد في العمل كالساعة، أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو السنة.
 2. الأجر المدفوع على أساس الإنتاج: يتم دفع الأجر على أساس كمية الإنتاج المتحققة في العملية الإنتاجية.
 3. الأجر التشجيعي: ويتم الدفع على حسب معايير منها: تحديد زمن ومعدل معياري للإنتاج.
- أما في الجامعات اليمنية نظام دفع شهري للعاملين فيها حتى عام 2014م، أما الآن فيتم دفع للأكاديميين حسب الساعات، والإداريين كمكافأة على عملهم.

عوامل تحديد الأجور

وتتحدد الأجور بعدد من العوامل منها مستوى الأجر السائد في السوق، وإنتاجية العمل، والتدخل الحكومي الذي يتمثل في فرض الحد الأدنى للأجور، كما يتمثل أيضاً بالقدرة المالية للدولة، والتي يمكن معرفتها من حالة ميزانية المدفوعات عجز أو فائض، وهذا يعتمد على الصادرات المتمثلة في الجهاز الانتاجي للدولة والواردات من السلع والخدمات الأجنبية التي تلعب سعر الصرف دوراً كبيراً في تحديدها (العتيبي ومحمد، 2018، 34).

إن تحديد الأجور الذي تقرره الإدارة يخضع إلى عوامل متعددة منها: قدرة المنظمة على الدفع، والمساومة الجماعية، وسوق العمل، وتكلفة المعيشة، والتشريع (أبو هدة، 2016، 37)

هناك الكثير من العوامل التي لها أثر كبير على تحديد مستوى الأجور سواء بالنسبة للعامل أو للمنظمة، ومنها الأجور والرواتب السائدة، وقدرة المؤسسة وإمكانيتها، والتشريعات والقوانين العمالية، والظروف الاقتصادية الطارئة، ومتطلبات العمل، والإنتاجية، ومستوى تكاليف المعيشة، وسوق العمل (خيرالدين ودحمان والهامل، 2020، 15-17).

ومما سبق فإن عوامل تحديد الأجور يعتمد على نوع الجامعة أهلي أو حكومي وعلى ميزانيتها والتشريعات السائدة بها، وعلى الوضع الاقتصادي للبلد بشكل عام.

طرق تحديد نظام الأجور

هناك العديد من الطرق التي بموجبها تحدد الأجور نذكر منها: (خيرالدين ودحمان والهامل، 2020، 10)

1. طريقة الأجر على أساس الزمن في العمل: يحدد على أساس الساعات اليومية أو عدد الأيام التي يقضيها العامل في عمله أو الشهر، ومن مميزات أنها سهلة التطبيق وسهلة إعداد الكشوفات ومن عيوبها أنها تؤدي إلى انحدار مستوى الأجور، وبالتالي فإن أجره العامل هي عبارة عن:

$$\text{الأجر المستحق} = \text{عدد الساعات (الأيام الأصلية)} \times \text{معدل أجر الساعة (اليوم)}$$

2. طريقة الأجر على أساس عدد وحدات الإنتاج: وتتوقف هذه الطريقة على مقدار الإنتاج، ومميزات أنها بعث النشاط في الإنتاج، ومن عيوبها أنها إجهاد للفرد لنفسه، وتحديد الأجر على أساس عدد وحدات الإنتاج وعلى أساس الزمن في العمل، ويكون حساب الأجر المستحق هو الأجر

$$\text{المستحق} = \text{عدد وحدات المنتجة} \times \text{معدل أجر الوحدة}$$

3. طريقة تحديد الأجر حسب نوع الإنتاج. يمر نظام الأجور بالمرحلة التالية (غديري، 2017، 51):

1. يتم تحديد من يقوم بتقييم الوظائف.
• اختيار الطريقة المناسبة لتقييم الوظائف: هناك عدة طرق لتقييم الوظائف منها طريقة الترتيب المزدوج، طريقة التدرج، طريقة العوامل

2008 رغم الزيادات في الأجور أثر سلبيًا على فعالية النظام.

دراسة (شرماط، 2021): تهدف إلى دراسة علاقة نظام الأجور بإدارة الموارد البشرية، مع التركيز على تأثير الأجور على جميع الأطراف المعنية (الدولة، المجتمع، المنظمات، العاملين، وأرباب العمل)، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، يستهدف المجتمع المعني بموضوع الأجور، بما في ذلك الدولة، المنظمات، العاملون، وأرباب العمل، ومن أهم النتائج: أن أهمية الأجور في تحقيق التوازن بين مصالح الأفراد والمنظمات، وضرورة وجود نظام أجور عادل لتحقيق الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية، وتأثير الأجور على استقرار المجتمع والاقتصاد.

دراسة (طاهري، 2022): تهدف إلى دراسة تأثير نظام الأجور على الأداء الوظيفي في قطاع الوظيفة العمومية، مع التركيز على العلاقة بين الأجر والأداء، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، مع تطبيق استبيانات لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من موظفي مديرية الموارد البشرية بولاية غرداية، الجزائر، وتكونت العينة من 55 موظفًا من مديرية الموارد البشرية، ومن أهم النتائج: تأثير نظام الأجور بشكل مباشر على مستوى الأداء الوظيفي، ووجود علاقة طردية بين الأجر ورضا الموظفين، والحاجة إلى تحسين نظام الأجور لضمان تلبية احتياجات الموظفين.

دراسة (عنتر وسليمان، 2024): هدفت إلى كشف دور الرقابة على الرواتب والأجور في

المقارنة، طريقة النقط (قادري، 2013، 48-50).

- تنفيذ عملية التقويم بناء على الخطط الموضوعية.
- تحديد نظام الوظائف أي تحديد عدد الدرجات.
- تسعير الدرجات وتحديد بداية الأجور النهائية.
- تشغيل نظام الأجور ومعالجة أية مشكلات تطرأ على النظام.

أما في الجامعات اليمنية تعتمد على استراتيجية الأجور من عام 2005م إلى الآن لم يتم تطويرها أو تعديلات ويعتمدوا على ما جاء به.

الدراسات السابقة:

استعراض الدراسات السابقة:

عرض الباحثان مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الأجور والمرتبات كم يأتي:

دراسة (حاج ورابي، 2021): تهدف إلى دراسة أثر إصلاحات ضريبة الدخل الإجمالي للمرتبات والأجور في الجزائر بين هدف زيادة الحصيلة المالية وتحقيق العدالة الضريبية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي، ويتعلق المجتمع بالدخل الإجمالي للمرتبات والأجور في الجزائر، ومن أهم النتائج: أنه يوجد ارتفاع واضح في الحصيلة المالية لضريبة الدخل الإجمالي بسبب الإصلاحات، واعتماد الجدول التصاعدي لحساب الضريبة كان مؤشرًا إيجابيًا لتحقيق العدالة الضريبية، وعدم تعديل الجدول منذ

موضوع الأجور والمرتبات من زوايا متعددة، مثل تأثير الأجور على الأداء الوظيفي، العدالة الضريبية، جودة الحياة في العمل، والرقابة المالية، مما يعكس أهمية الموضوع في السياقات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة.

2. أن اغلب الدراسات اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، مما يعزز مصداقية المقارنة مع البحث الحالي الذي استخدم المنهج نفسه.

3. أن معظم الدراسات ركزت على القطاع الحكومي أو التعليمي، وهو ما يتفق مع موضوع البحث الحالي الذي تناول نظام الأجور في الجامعات اليمنية.

4. أن البحث الحالي اعتمد على بيانات فعلية من كشوفات العاملين في جامعة إب، على عكس بعض الدراسات التي اكتفت بالاستبيانات أو التحليل النظري.

5. أن الدراسات وفرت أساساً نظرياً ومفاهيمياً غنياً في توجيه البحث الحالي.

6. أن معظم الدراسات تناولت سياقات جغرافية مختلفة مثل الجزائر، مما يبرز الحاجة إلى دراسات متشابهة في السياق اليمني، وهو ما يسعى البحث الحالي إلى معالجته.

طريقة أخرى للتعليق

■ العنوان: تتفق الدراسات السابقة مع البحث الحالي في تناولها لموضوع الأجور والمرتبات، حيث عكست جميع العناوين اهتماماً بتحليل أو تقييم نظام الأجور سواءً من زاوية العدالة، الأداء، الرقابة، أو جودة الحياة الوظيفية،

مديرية التربية لتحقيق سلامة إجراءات فحص الأجور، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وكان مجتمع الدراسة مديرية التربية لولاية برج بوعرييج، وعينتها تكونت من موظفي مديرية التربية، بما في ذلك المعلمين والإداريين، واستخدمت الاستبانة والمقابلة كأداة للدراسة، وكانت أهم النتائج أن وجود نظام رقابة فعال يضمن سلامة تطبيق الإجراءات المالية، وأن الرقابة تساهم في تقليل الأخطاء والتجاوزات في كشوف الرواتب، وتحسين الشفافية والثقة بين الموظفين والإدارة، والحاجة إلى تطوير آليات الرقابة لضمان كفاءة أكبر في إدارة الرواتب.

دراسة (غزيل وأمين، 2022): هدفت إلى اختبار مدى أهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل بالنسبة للموظف الجزائري، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من موظفو قطاعي التربية والبلديات في الجزائر، وتكونت عينه الدراسة من 52 موظفاً موزعين بين قطاعي التربية والبلديات، واستخدمت استبيان مكون من 14 عبارة لجمع البيانات، ومن أهم النتائج أن الأجر يعد العنصر الأخير الذي يلقي اهتماماً في جودة حياة العمل، وبالرغم من أن الأجر له تأثير فعال، إلا أنه ليس المقياس الوحيد لتقييم شعور الموظف بالراحة والاستقرار الوظيفي، وهناك عناصر أخرى تؤثر على جودة حياة العمل يجب أخذها في الاعتبار.

التعليق على الدراسات السابقة:

1. تنوعت الدراسات السابقة في تناول

وسليمان) في كون مجتمع الدراسة من الموظفين في القطاع الحكومي أو التعليمي، ما يعكس توجّهاً نحو دراسة الأجور في مؤسسات الخدمة العامة، ويتميز البحث الحالي بأن مجتمع الدراسة محصور في جامعة إب - اليمن، في حين أن الدراسات السابقة ركزت على المؤسسات الجزائرية بمختلف قطاعاتها، ما يجعل النتائج غير قابلة للمقارنة المباشرة من حيث السياق الجغرافي والإداري.

تختلف أداة البحث الحالي حيث استخدم البيانات الفعلية من كشوفات الرواتب، في حين اعتمدت أغلب الدراسات السابقة على الاستبيانات أو المقابلات أو التحليل المكتبي، ما يمنح البحث الحالي مزيداً من الدقة الواقعية في النتائج.

جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفاد البحث من الدراسات السابقة في إبراز مشكلة البحث وفي عرض عناصر الإطار النظري وفي طريقة عرض النتائج والتوصيات.

ما تميز به البحث عن الدراسات السابقة:

يتميز البحث عن الدراسات السابقة في أنه استخدم الكشوفات في معرفة واقع نظام الأجور والأداة المستخدمة برنامج البايثون والمجتمع المستخدم العاملين في الجامعات اليمنية.

منهج البحث:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لتشخيص واقع نظام أجور العاملين في الجامعات اليمنية.

مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع البحث من كشوفات الرواتب

وتختلف مع البحث الحالي بأنه تطبيقي وميداني يركز على تشخيص واقع نظام الأجور في الجامعات اليمنية، في حين عناوين الدراسات الأخرى تميل إلى الطابع التحليلي أو النظري وتتنوع بين قضايا الإصلاح الضريبي، الرقابة، وجودة الحياة.

الأهداف: تشترك جميع الدراسات مع البحث الحالي في السعي إلى تحسين نظام الأجور وتحقيق العدالة الوظيفية، مع اختلاف طفيف في الزاوية التي تم تناول الموضوع من خلالها. فكلها تهدف إلى الكشف عن أوجه القصور في النظام الحالي واقتراح حلول تطويرية، ويختلف البحث الحالي في كونه يهدف إلى تشخيص شامل لمكونات الراتب والاستحقاقات والاستقطاعات الفعلية، في حين ركزت الدراسات الأخرى على أهداف محددة مثل دراسة العلاقة بين الأجور والأداء، أو قياس أثر الإصلاحات الضريبية.

المنهج: اعتمدت جميع الدراسات بما فيها البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي، بهدف تحليل الواقع القائم للأجور ووصف العلاقة بينها وبين متغيرات أخرى مثل الأداء أو جودة الحياة أو الرقابة، ورغم اتفاق جميع الدراسات على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، إلا أن طبيعة التطبيق اختلفت؛ إذ أن البحث الحالي اعتمد على تحليل بيانات فعلية، بينما بعض الدراسات اكتفت بتحليل نظري أو استبيانات عامة.

المجتمع: يتشابه البحث الحالي مع بعض الدراسات (مثل دراسة طاهري، وعنتر

اليمنية وفقاً للبيانات التي تم الحصول عليها وتشمل 12 جدول؛ حيث تحتوي الجداول على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وأقل قيمة وأكبر قيمة في الراتب الأساسي ومظهر وتمثيل وبدل سكن وطبيعة العمل والفارق المرحل والإصابة والتأمينات وحصة الحكومة ومساهمة الحكومة وحصة التقاعد وجملة الاستحقاقات وكسب العمل والجزاءات وجملة الاستقطاعات وصافي الاستحقاقات، وفيما يلي عرض لنتائج التحليل لبنود كشف أجور ومرتببات العاملين في الجامعات اليمنية:

1. واقع نظام أجور العاملين في الجامعات اليمنية بالنسبة للراتب الأساسي:

للإجابة على واقع نظام أجور العاملين في الجامعات اليمنية للراتب الأساسي، استخدم الباحثان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وأقل قيمة وأكبر قيمة في الراتب الأساسي، وقد أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي للراتب الأساسي (80412.57 ريال)، وأن أكبر قيمة (238725.00 ريال)، وأقل قيمة (20534.00 ريال)، والانحراف المعياري (45591.07 ريال)، والجدول (1) يوضح ذلك:

للعاملين في الجامعات اليمنية للعام 2014م، لأنها آخر سنة تمت فيها إقرار الموازنة إلى هذا العام بسبب الحرب.

عينه البحث:

تمثلت عينه البحث من كشف الرواتب والأجور للعاملين في جامعة إب لشهر 12 لسنة 2014م، وتم اختيارهم بطريقة قصدية لسهولة الوصول للبيانات المطلوبة.

المعالجات الإحصائية:

استخدمت الباحثة برنامج البايثون (python) لاستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وأكبر قيمة وأقل قيمة في كشف العاملين في جامعة إب لشهر 12 للعام 2014 لمعرفة واقع نظام أجور العاملين في الجامعات اليمنية وفق الكشوفات التي تم الحصول عليها من إدارة الاستحقاقات والمرتبات في جامعة إب.

عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الجزء عرضاً لنتائج عملية التحليل الإحصائي لبيانات البحث التي اعتمد عليها الباحثان والتي يتم من خلالها الإجابة على هدف البحث، تشخيص واقع نظام أجور العاملين في الجامعات اليمنية، وفيما يلي عرضاً لنتائج التحليل الإحصائي:

النتائج المتعلقة بتحقيق هدف البحث: تشخيص واقع نظام أجور العاملين في الجامعات اليمنية:

للتحقق من الهدف سيتم عرض جداول تبين تشخيص واقع نظام أجور العاملين في الجامعات

جدول (1): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وأقل قيمة وأكبر قيمة وفقاً لكشوفات الراتب لبند الراتب الأساسي

البند	الراتب الأساسي
العينة	1090.00
المتوسط الحسابي	80412.57 (*\$150.30)
الانحراف المعياري	45591.07 (*\$85.22)
أقل قيمة	20534.00 (*\$38.38)
أكبر قيمة	238725.00 (*\$446.21)

* سعر الصرف 1 دولار = 335 ريال يمني

يتضح من الجدول (1) أن المتوسط الحسابي للراتب الأساسي (80412.57 ريال (\$150.30))، وأن أكبر قيمة (238725.00 ريال (\$446.21))، وأقل قيمة (20534.00 ريال (\$38.38))، والانحراف المعياري (45591.07 ريال (\$85.22))، ويمكن المقارنة بينها بثلاث طرق هي:

• تحليل المتوسط الحسابي: قيمة المتوسط 80412.57 ريال (\$150.30)؛ تشير إلى أن المعدل العام للبيانات قريبة من هذا المتوسط، ولكن المتوسط أقل بكثير من أكبر قيمة 238725.00 ريال (\$446.21)، وأكبر بكثير من أقل قيمة 20534.00 ريال (\$38.38)؛ وهذا يدل على تفاوت كبير في الراتب الأساسي بين العاملين في الجامعة.

• تحليل الانحراف المعياري: قيمة الانحراف المعياري 45591.07 ريال (\$85.22)؛ وهو مرتفع مقارنة بالمتوسط الحسابي؛ وهذا يدل على أن البيانات موزعة بتفاوت كبير حول المتوسط، ويوجد تباعد واسع

بين الرواتب.

• مقارنة القيم القصوى بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري: الفرق بين أكبر قيمة وأقل قيمة مما يدل على تباين واسع للراتب، وإذا أضفنا أو طرحنا الانحراف المعياري للمتوسط كما يلي:
المتوسط الحسابي + الانحراف المعياري = 80412.57 ريال + 45591.07 ريال = 126003.64 ريال (\$235.52).

المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري = 80412.57 ريال - 45591.07 ريال = 34821.5 ريال (\$65.08).
ويتضح أن معظم الرواتب تقع في نطاق كبير يصل إلى 126003.64 ريال (\$235.52) تقريباً، ويشمل نطاق كبير أعلى وأقل من المتوسط.

ومما تم عرضه سابقاً يتضح وجود تباعد كبير في واقع الراتب الأساسي حول المتوسط، وكذلك الانحراف المعياري الكبير يدل على تفاوت وتشتت كبير في واقع الرواتب الأساسي، ويعزو الباحثان النتيجة السابقة إلى عدده عوامل تؤثر على تحديد الأجر منها: الدرجة الأكاديمية أو الوظيفية، والمؤهل العلمي، والخبرة العملية، وعدد سنوات الخدمة في الجامعة يؤثر على زيادة الراتب تدريجياً، والتخصص الأكاديمي أو الوظيفي، ونوع العقد الوظيفي، والتقييم الوظيفي والأداء، والسياسات الداخلية للجامعة، وحجم الجامعة وتصنيفها، والموقع الجغرافي للجامعة، ومصادر تمويل الجامعة، وطبيعة المهام الوظيفية، ومستوى المخاطر في العمل، والطلب على التخصصات

157.34 ريال، تشير إلى أن المعدل العام للبيانات منخفض نسبيًا، ولكن المتوسط أقل بكثير من أكبر قيمة 7000.00 ريال، وأكبر قليلاً من أقل قيمة 0.00 ريال؛ وهذا يدل على أن بدل المظهر والتمثيل منخفض جدًا للعاملين في الجامعة.

• تحليل الانحراف المعياري: قيمة الانحراف المعياري 891.67 ريال، وهو كبير جدًا مقارنةً بالمتوسط الحسابي؛ وهذا يدل على أن البيانات موزعة بشكل متباعد وغير متجانس حول المتوسط.

• مقارنة القيم القصوى بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري: إذا أضفنا أو طرحنا الانحراف المعياري للمتوسط نحصل على نطاق القيم المتوقعة للبيانات كما يلي:

$$\text{المتوسط الحسابي} + \text{الانحراف المعياري} = 157.34 \text{ ريال} + 891.67 \text{ ريال} = 1049.01 \text{ ريال}$$

$$\text{المتوسط الحسابي} - \text{الانحراف المعياري} =$$

$$157.34 \text{ ريال} - 891.67 \text{ ريال} = -734.33 \text{ ريال}$$

حيث أن الناتج يقرب إلى 0 (لأن السالب لا تتضمن هذه البيانات).

ويتضح أن معظم المظهر والتمثيل المتوقعة ستكون أقل من 1049.01 ريال ولكن هناك قيم مرتفعة جدًا تصل إلى 7000 ريال، وهي بعيدة جدًا عن المتوسط، وهذا يدل على وجود قيم متطرفة تؤثر على توزيع بدل المظهر والتمثيل.

ويتضح مما سبق تفاوت واسع وتشنت كبير، حيث إن الانحراف المعياري مرتفع بالنسبة للمتوسط، وأعلى قيمة بعيدة جدًا عن المتوسط؛ وهذا يدل على وجود قيم متطرفة تؤثر على توزيع

الأكاديمية، والبدلات والمزايا الإضافية، وتمويل الأبحاث والمشاريع، واختلاف أنظمة التوظيف بين الجامعات، والنظام التنظيمي والإداري، والتشريعات والقوانين الحكومية

1. واقع نظام أجور العاملين في الجامعات

اليمنية بالنسبة للمظهر والتمثيل:

للإجابة على واقع نظام أجور العاملين في الجامعات اليمنية للمظهر والتمثيل، استخدمت الباحثة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وأقل قيمة وأكبر قيمة في المظهر والتمثيل، وقد أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي للمظهر والتمثيل (157.34 ريال)، وأن أكبر قيمة (7000.00 ريال)، وأقل قيمة (0.00 ريال)، والانحراف المعياري (891.67 ريال)، والجدول (2) يوضح ذلك:

جدول (2): يبين المتوسط الحسابي والانحراف

المعياري وأقل قيمة وأكبر قيمة وفقًا لكشوفات الراتب لبند مظهر وتمثيل

البند	مظهر وتمثيل
العينة	1090.00
المتوسط الحسابي	157.34
الانحراف المعياري	891.67
أقل قيمة	0.00
أكبر قيمة	7000.00

يتضح من الجدول (2) أن المتوسط الحسابي للمظهر والتمثيل (157.34 ريال)، وأن أكبر قيمة (7000.00 ريال)، وأقل قيمة (0.00 ريال)، والانحراف المعياري (891.67 ريال)، ويمكن المقارنة بينها بثلاث طرق هي:

• تحليل المتوسط الحسابي: قيمة المتوسط

بدل المظهر والتمثيل للعاملين بالجامعات اليمنية، وترفع من الانحراف المعياري؛ لأن بدل مظهر وتمثيل تعطى لرئيس الجامعة ونوابه والعمداء ونوابهم فقط، والمظهر والتمثيل المهني للعاملين في الجامعات يمكن أن يؤثر بشكل غير مباشر على تفاوت الرواتب، خاصة في البيئات الأكاديمية والإدارية التي تهتم بالصورة العامة والانطباع المهني ومن هذه التأثيرات: التأثير على السمعة المهنية، والانطباع الجيد يمكن أن يؤثر على فرص الترقية وزيادة الراتب، والتقييم الوظيفي والأداء، مما ينعكس على المكافآت والزيادات المالية، وتمثيل الجامعة في المؤتمرات والفعاليات، والتأثير على العلاقات المهنية، مما قد يسهل الحصول على ترقية أو مزايا إضافية، والوظائف الإدارية وأدوار العلاقات العامة، وجذب الفرص البحثية والتمويل، مما قد يؤثر على دخلهم، والفرق بين التخصصات، وطبيعة التعامل مع الطلاب، مما قد يعزز مكانتهم داخل الجامعة، والطلب على الشخصيات القيادية؛ لأن الأكاديميون الذين يتمتعون بكاريزما وحضور قوي قد يحصلون على عروض وظيفية برواتب أعلى في جامعات أخرى، وانعكاس ثقافة المؤسسة؛ لأن بعض الجامعات تولي اهتماماً كبيراً للمظهر المهني وتمثيل المؤسسة، مما يجعل المظهر عنصراً غير رسمي يؤثر على التقييم والرواتب.

بالتالي، رغم أن المظهر والتمثيل المهني ليسا عوامل رسمية لتحديد الرواتب، إلا أنهما قد يؤثران بشكل غير مباشر على التقييمات، والترقيات،

والفرص المالية داخل الجامعة.

2. واقع نظام أجور العاملين في الجامعات

اليمنية بالنسبة لبدل سكن:

للإجابة على واقع نظام أجور العاملين في الجامعات اليمنية لبدل سكن، استخدمنا الباحثان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وأقل قيمة وأكبر قيمة في بدل سكن، وقد أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لبدل سكن (8335.29 ريال)، وأن أكبر قيمة (37500.00 ريال)، وأقل قيمة (0.00 ريال)، والانحراف المعياري (14798.73 ريال)، والجدول (3) يوضح ذلك:

جدول (3): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وأقل قيمة وأكبر قيمة وفقاً لكشوفات الراتب لبدل سكن

البيد	بدل سكن
العينة	1090.00
المتوسط الحسابي	8335.29
الانحراف المعياري	14798.73
أقل قيمة	0.00
أكبر قيمة	37500.00

يتضح من الجدول (3) أن المتوسط الحسابي لبدل سكن (8335.29 ريال)، وأن أكبر قيمة (37500.00 ريال)، وأقل قيمة (0.00 ريال)، والانحراف المعياري (14798.73 ريال)، ويمكن المقارنة بينها بثلاث طرق هي:

- تحليل المتوسط الحسابي: قيمة المتوسط لبدل سكن 8335.29 ريال، تشير إلى أن المعدل العام لبدل تمثيل منخفض نسبياً، ولكن المتوسط أقل بكثير من أكبر قيمة 37500.00 ريال، وأكبر بكثير من

عوامل لتفاوت بدل سكن منها السياسات الداخلية للجامعة؛ لأن الجامعات تختلف في طريقة تحديد بدلات السكن وفقاً للوائح المالية، والدرجة الوظيفية؛ لأن كلما ارتفعت الدرجة الأكاديمية أو الوظيفية، زاد بدل السكن، والموقع الجغرافي للجامعة؛ لأن الجامعات في المدن ذات تكاليف المعيشة المرتفعة تمنح بدل سكن أعلى، والتخصص الأكاديمي أو الإداري؛ لأن بعض التخصصات النادرة أو المطلوبة تحصل على بدلات أعلى، ونوع العقد؛ لأن الموظفون بعقود دائمة يحصلون على بدل سكن أعلى مقارنة بالمؤقتين، والحالة الاجتماعية؛ لأن بعض الجامعات تمنح بدل سكن أعلى للمتزوجين مقارنة بالعزاب، وتوفر السكن الجامعي؛ لأن بعض الجامعات توفر سكنًا مجانيًا بدلاً من دفع بدل سكن نقدي، والخبرة وسنوات العمل؛ لأن الموظفون ذوو الخبرة الطويلة قد يحصلون على بدلات سكن أعلى، ومصادر تمويل الجامعة؛ لأن الجامعات التي تعتمد على تمويل حكومي قد يكون لديها سياسات مختلفة عن الجامعات الخاصة، والتغيرات الاقتصادية؛ لأن التضخم وارتفاع أسعار الإيجارات قد يؤثران على بدل السكن.

3. واقع نظام أجور العاملين في الجامعات

اليمنية بالنسبة لطبيعة العمل:

للإجابة على واقع نظام أجور العاملين في الجامعات اليمنية لطبيعة العمل، استخدمنا الباحثان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وأقل قيمة وأكبر قيمة في طبيعة العمل، وقد أظهرت النتائج

أقل قيمة 0.00 ريال، وهذا يدل على أن القيم تتفاوت وتتعد بكثير عن المتوسط مع وجود بعض القيم العالية.

• تحليل الانحراف المعياري: قيمة الانحراف المعياري 14798.73 ريال، وهو مرتفع جدًا مقارنة بالمتوسط الحسابي؛ وهذا يدل على أن البيانات متشتتة بشكل واسع ومتفاوتة حول المتوسط، وبذلك تكون متباعدة عن المتوسط بشكل كبير.

• مقارنة القيم القسوى بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري: إذا أضفنا أو طرحنا الانحراف المعياري للمتوسط نحصل على نطاق القيم المتوقعة للبيانات كما يلي:

$$\begin{aligned} & \text{المتوسط الحسابي} + \text{الانحراف المعياري} = \\ & 8335.29 \text{ ريال} + 14798.73 \text{ ريال} \\ & = 23134.02 \text{ ريال.} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \text{المتوسط الحسابي} - \text{الانحراف المعياري} = \\ & 8335.29 \text{ ريال} - 14798.73 \text{ ريال} = \\ & -6463.44 \text{ ريال (القيم السالبة غير ممكنة لذلك} \\ & \text{تقرب إلى صفر)} \end{aligned}$$

ويتضح أن أكبر قيمة 37500 ريال لا تشمل نطاق القيم، وهذا يدل على وجود قيم مرتفعة أو متطرفة تزيد من الانحراف المعياري.

ويتضح مما سبق تفاوت كبير مع وجود قيم عالية تؤدي إلى الانحراف المعياري الكبير، وتباعد بين المتوسط وأعلى قيمة وارتفاع الانحراف المعياري يدل على وجود تشتت واسع وقيم متطرفة في بدل سكن، لأنها تعطى للأستاذ دكتور والأستاذ مساعد والأستاذ مشارك فقط، وهناك عدة

أن المتوسط الحسابي لطبيعة العمل (4946.02 ريال)، وأن أكبر قيمة (127128.00 ريال)، وأقل قيمة (0.00 ريال)، والانحراف المعياري (18759.86 ريال)، والجدول (4) يوضح ذلك:

جدول (4): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وأقل قيمة وأكبر قيمة وفقاً لكشوفات الراتب لبند طبيعة عمل

البند	طبيعة عمل
العينة	1090.00
المتوسط الحسابي	4946.02
الانحراف المعياري	18759.86
أقل قيمة	0.00
أكبر قيمة	127128.00

يتضح من الجدول (4) أن المتوسط الحسابي لطبيعة العمل (4946.02 ريال)، وأن أكبر قيمة (127128.00 ريال)، وأقل قيمة (0.00 ريال)، والانحراف المعياري (18759.86 ريال)، ويمكن المقارنة بينها بثلاث طرق هي:

• تحليل المتوسط الحسابي: قيمة المتوسط 4946.02 ريال؛ تشير إلى أن المعدل العام لطبيعة العمل منخفض جداً؛ ولكن المتوسط منخفض كثيراً من أكبر قيمة 127128.00 ريال، وأكبر بكثير من أقل قيمة 0.00 ريال؛ وهذا يدل على أن معظم القيم منخفضة نسبياً مع وجود بعض القيم العالية التي تؤثر على المتوسط.

• تحليل الانحراف المعياري: قيمة الانحراف المعياري 18759.86 ريال، وهو مرتفع جداً مقارنة بالمتوسط الحسابي؛ وهذا يدل على تباين واسع في البيانات وتشتت بشكل كبير عن

المتوسط.

• مقارنة القيم القصوى بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري: إذا أضفنا أو طرحنا الانحراف المعياري للمتوسط نحصل على نطاق القيم المتوقعة للبيانات كما يلي:

$$\text{المتوسط الحسابي} + \text{الانحراف المعياري} = 4946.02 \text{ ريال} + 18759.86 \text{ ريال} = 23705.88 \text{ ريال.}$$

$$\text{المتوسط الحسابي} - \text{الانحراف المعياري} = 4946.02 \text{ ريال} - 18759.86 \text{ ريال} = -13813.84 \text{ ريال (القيم السالبة غير ممكنة لذلك تقرب إلى صفر)}$$

ويتضح أن أكبر قيمة 127128.00 ريال لا تشمل نطاق القيم، وهذا يدل على وجود قيم متطرفة عالية مما تزيد من الانحراف المعياري.

ويتضح مما سبق وجود تشتت كبير وتفاوت واسع، وأكبر قيمة تؤثر بشكل كبير على المتوسط والانحراف المعياري، وبذلك فإن التوزيع غير متجانس ويحتوي على تفاوت واسع، وتعزو الباحثة ذلك لعدة أسباب منها: نوع الوظيفة (أكاديمية، وإدارية، وفنية)، والدرجة الوظيفية، والتخصص الوظيفي، ونوع التفاعل مع الطلاب، في حين أن بعض الإداريين يعملون خلف الكواليس دون تواصل مباشر معهم، وبيئة العمل (مكتبية، وميدانية)، في حين بعض الفنيين والأساتذة الباحثين يعملون في مختبرات أو مواقع بحثية خارجية، وحجم الجامعة وإمكاناتها، ومستوى التكنولوجيا المستخدمة، وعدد ساعات العمل، ومتطلبات، والمسؤوليات الإدارية، والضغط

قيمة (127128.00 ريال)، وأقل قيمة (0.00 ريال)، والانحراف المعياري (34525.30 ريال)، ويمكن المقارنة بينها بثلاث طرق هي:

- تحليل المتوسط الحسابي: قيمة المتوسط 17649.28 ريال؛ تشير إلى أن المعدل العام للفارق المرحل منخفض كثيرًا، ولكن المتوسط منخفض كثيرًا من أكبر قيمة (127128.00 ريال)، وأكبر بكثير من أقل قيمة (0.00 ريال)؛ وهذا يدل على أن غالبية القيم قد تكون أقل بكثير من أكبر قيمة وتوجد بعض القيم العالية التي تؤثر على المتوسط.

- تحليل الانحراف المعياري: قيمة الانحراف المعياري (34525.30 ريال)، وهو مرتفع جدًا مقارنة بالمتوسط الحسابي؛ وهذا يدل على تشتت واسع للبيانات، ويوجد تفاوت كبير بين قيم الفارق المرحل.

- مقارنة القيم القصوى بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري: إذا أضفنا أو طرحنا الانحراف المعياري للمتوسط نحصل على نطاق القيم المتوقع للبيانات كما يلي:

$$\text{المتوسط الحسابي} + \text{الانحراف المعياري} = 17649.28 \text{ ريال} + 34525.30 \text{ ريال} = 52174.58 \text{ ريال}$$

$$\text{المتوسط الحسابي} - \text{الانحراف المعياري} = 17649.28 \text{ ريال} - 34525.30 \text{ ريال} = -16876.02 \text{ ريال}$$

(القيم السالبة غير ممكنة لذلك تقرب إلى صفر)

ويتضح أن نطاق القيم من (0 ريال) إلى (52174.58 ريال) لا تغطي أكبر قيمة بالفارق المرحل؛ وهذا يدل على وجود قيم متطرفة

الوظيفية، والعمل الجماعي، ومتطلبات المهارات الشخصية، وطبيعة التقييم الوظيفي، ومستوى المخاطر في العمل، والتنوع في بيئة العمل، ومتطلبات السرية والمعلومات الحساسة، وفرص الترقية والتطور الوظيفي، وبذلك فإن طبيعة العمل في الجامعات تختلف بين الموظفين بسبب عوامل وظيفية، أكاديمية، إدارية، وتقنية، مما يؤدي إلى بيئة عمل متباينة داخل المؤسسة نفسها.

4. واقع نظام أجور العاملين في الجامعات

اليمنية بالنسبة للفارق المرحل:

للإجابة على واقع نظام أجور العاملين في الجامعات اليمنية للفارق المرحل، استخدمنا الباحثان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وأقل قيمة وأكبر قيمة في الفارق المرحل، وقد أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي للفارق المرحل (17649.28 ريال)، وأن أكبر قيمة (127128.00 ريال)، وأقل قيمة (0.00 ريال)، والانحراف المعياري (34525.30 ريال)، والجدول (5) يوضح ذلك

جدول (5): يبين المتوسط الحسابي والانحراف

المعياري وأقل وأكبر قيمة وفقًا لكشوفات الراتب لبند فارق مرحل

البند	فارق مرحل
العينة	1090.00
المتوسط الحسابي	17649.28
الانحراف المعياري	34525.30
أقل قيمة	0.00
أكبر قيمة	127128.00

يتضح من الجدول (5) أن المتوسط الحسابي للفارق المرحل (17649.28 ريال)، وأن أكبر

البند	إصابة	التأمينات
الانحراف المعياري	815.94	815.94
أقل قيمة	205.34	205.3
أكبر قيمة	3658.53	3658.53

يتضح من الجدول (6) أن المتوسط الحسابي للإصابة والتأمينات (1034.82 ريال)، وأن أكبر قيمة (3658.53 ريال)، وأقل قيمة (205.34 ريال)، والانحراف المعياري (815.94 ريال)، ويمكن المقارنة بينها بثلاث طرق هي:

- تحليل المتوسط الحسابي: قيمة المتوسط 1034.82 ريال، تشير إلى أن المعدل العام للإصابة والتأمينات منخفض؛ ولكن المتوسط منخفض إلى حد ما من أكبر قيمة (3658.53 ريال)، وأكبر بكثير من أقل قيمة (205.34 ريال)؛ وهذا يدل على وجود بعض القيم المتطرفة العالية التي ترفع نطاق القيم الكلي.

- تحليل الانحراف المعياري: قيمة الانحراف المعياري 815.94 ريال، وهو أقل مقارنة بالمتوسط الحسابي؛ وهذا يدل على وجود تجانس في قيم الإصابة والتأمينات حول المتوسط.
- مقارنة القيم القصوى بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري: إذا أضفنا أو طرحنا الانحراف المعياري للمتوسط نحصل على نطاق القيم المتوقع للبيانات كما يلي:

$$\begin{aligned} & \text{المتوسط الحسابي} + \text{الانحراف المعياري} \\ & 1034.82 \text{ ريال} + 815.94 \text{ ريال} \\ & = 1850.76 \text{ ريال} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \text{المتوسط الحسابي} - \text{الانحراف المعياري} \\ & 1034.82 \text{ ريال} - 815.94 \text{ ريال} \\ & = 218.88 \text{ ريال} \end{aligned}$$

عالية مما تزيد من الانحراف المعياري بشكل كبير.

ويتضح مما سبق وجود تشتت واسع وتفاوت كبير، والانحراف المعياري مرتفع بالنسبة للمتوسط الحسابي؛ وهذا يدل على وجود قيم متطرفة تعرف التباين في البيانات وتجعل التوزيع غير متجانس، ويعزو الباحثان ذلك لعدة عوامل منها: التغيرات في سلم الرواتب، والترقيات الوظيفية، والسياسات المالية للجامعة، والخبرة والأقدمية، والتخصص الأكاديمي أو الإداري، والوضع الاقتصادي العام، وميزانية الجامعة، والتفاوت بين الجامعات، والتفاوض الشخصي.

5. واقع نظام أجور العاملين في الجامعات

اليمنية بالنسبة للإصابة والتأمينات:

للإجابة على واقع نظام أجور العاملين في الجامعات اليمنية للإصابة والتأمينات، استخدمت الباحثة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وأقل قيمة وأكبر قيمة في الإصابة والتأمينات، وقد أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي للإصابة والتأمينات (1034.82 ريال)، وأن أكبر قيمة (3658.53 ريال)، وأقل قيمة (205.34 ريال)، والانحراف المعياري (815.94 ريال)، والجدول (6) يوضح ذلك:

جدول (6): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وأقل قيمة وأكبر قيمة وفقاً لكشوفات الراتب لبند الإصابة والتأمينات

البند	إصابة	التأمينات
العينة	1090.00	1090.00
المتوسط الحسابي	1034.82	1034.82

جدول(7): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وأقل قيمة وأكبر قيمة وفقاً لكشوفات الراتب لبند حصة الحكومة ومساهمة الحكومة وحصة التقاعد

البند	حصة الحكومة	مساهمة الحكومة	حصة التقاعد
العينة	1090.00	1090.00	1090.00
المتوسط الحسابي	6208.93	6208.93	6208.93
الانحراف المعياري	4895.65	4895.65	4895.65
أقل قيمة	1232.04	1232.04	1232.04
أكبر قيمة	21951.18	21951.18	21951.18

يتضح من الجدول (7) أن المتوسط الحسابي لحصة الحكومة ومساهمة الحكومة وحصة التقاعد (6208.93 ريال)، وأن أكبر قيمة (21951.18 ريال)، وأقل قيمة (1232.04 ريال)، والانحراف المعياري (4895.65 ريال)، ويمكن المقارنة بينها بثلاث طرق هي:

- تحليل المتوسط الحسابي: قيمة المتوسط 6208.93 ريال، تشير إلى أن المعدل العام لحصة الحكومة ومساهمة الحكومة وحصة التقاعد منخفض؛ ولكن المتوسط منخفض إلى حد ما من أكبر قيمة 21951.18 ريال، وأكبر قليل من أقل قيمة 1232.04 ريال؛ وهذا يدل على وجود تفاوت كبير من المتوسط ومتباعدة.
- تحليل الانحراف المعياري: قيمة الانحراف المعياري 4895.65 ريال، وهو مرتفع نسبياً مقارنة بالمتوسط الحسابي؛ وهذا يدل على وجود تباين في قيم حصة الحكومة ومساهمة الحكومة وحصة التقاعد حول المتوسط.
- مقارنة القيم القصوى بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري: إذا أضفنا أو طرحنا

ويتضح أن نطاق القيم من (218.88 ريال) إلى (1850.76 ريال) يغطي معظم القيم المتوقعة لإصابة والتأمينات؛ وهذا يدل على توزيع أكثر تجانس مع بعض التفاوت.

ويتضح مما سبق وجود توزيع أكثر تجانس وأقل تباين للإصابة والتأمينات لان القيم تتوزع قريبه من المتوسط الحسابي؛ ولأن الإصابة والتأمينات تتأثر بالراتب الأساسي حسب المعادلات لكشوفات الرواتب، حيث تستخدم المعادلة:

التأمينات والإصابة = 0.01 (الراتب الأساسي + الفارق المرحل + طبيعة العمل).

6. واقع نظام أجور العاملين في الجامعات اليمنية بالنسبة لحصة الحكومة ومساهمة الحكومة وحصة التقاعد:

للإجابة على واقع نظام أجور العاملين في الجامعات اليمنية لحصة الحكومة ومساهمة الحكومة وحصة التقاعد، استخدمت الباحثة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وأقل قيمة وأكبر قيمة في حصة الحكومة ومساهمة الحكومة وحصة التقاعد، وقد اظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لحصة الحكومة ومساهمة الحكومة وحصة التقاعد (6208.93 ريال)، وأن أكبر قيمة (21951.18 ريال)، وأقل قيمة (1232.04 ريال)، والانحراف المعياري (4895.65 ريال)، والجدول (8) يوضح ذلك:

قيمة (434584.33 ريال)، وأقل قيمة (21971.38 ريال)، والانحراف المعياري (4895.65 ريال)، والجدول (8) يوضح ذلك:

جدول (8): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وأقل قيمة وأكبر قيمة وفقاً لكشوفات الراتب لبند جملة الاستحقاقات

البند	جملة الاستحقاقات
العينة	1090.00
المتوسط الحسابي	118744.25
الانحراف المعياري	102155.72
أقل قيمة	21971.38
أكبر قيمة	434584.33

يتضح من الجدول (8) أن المتوسط الحسابي لجملة الاستحقاقات (118744.25 ريال)، وأن أكبر قيمة (434584.33 ريال)، وأقل قيمة (21971.38 ريال)، والانحراف المعياري (4895.65 ريال)، ويمكن المقارنة بينها بثلاث طرق هي:

- تحليل المتوسط الحسابي: قيمة المتوسط 118744.25 ريال، تشير إلى أن المعدل العام لجملة الاستحقاقات منخفض، ولكن المتوسط منخفض إلى حد ما من أكبر قيمة 434584.33 ريال، وأكبر قليل من أقل قيمة 21971.38 ريال؛ وهذا يدل على وجود تفاوت واسع وتوزيع غير متجانس.

- تحليل الانحراف المعياري: قيمة الانحراف المعياري 102155.72 ريال، وهو مرتفع جداً مقارنة بالمتوسط الحسابي؛ وهذا يدل على وجود تباين كبير في قيم جملة الاستحقاقات

الانحراف المعياري للمتوسط نحصل على نطاق القيم المتوقع للبيانات كما يلي:

$$\text{المتوسط الحسابي} + \text{الانحراف المعياري} = 6208.93 \text{ ريال} + 4895.65 \text{ ريال} = 11104.58 \text{ ريال.}$$

$$\text{المتوسط الحسابي} - \text{الانحراف المعياري} = 6208.93 \text{ ريال} - 4895.65 \text{ ريال} = 1313.28 \text{ ريال.}$$

ويتضح أن نطاق القيم من (1313.28 ريال) إلى (11104.58 ريال) يغطي جزء القيم المتوقعة لحصة الحكومة ومساهمة الحكومة وحصة التقاعد، ولكن لا يصل إلى أعلى قيمة؛ وهذا يدل على وجود بعض القيم العالية التي تزيد التفاوت.

ويتضح مما سبق وجود تباين كبير وتشنتت في قيم حصة الحكومة ومساهمة الحكومة وحصة التقاعد؛ ولأنها تتأثر بالراتب الأساسي حسب المعادلات لكشوفات الرواتب، حيث تستخدم المعادلة:

$$\text{حصة الحكومة ومساهمة الحكومة وحصة التقاعد} = 0.06 (\text{الراتب الأساسي} + \text{الفارق المرحل} + \text{طبيعة العمل}).$$

7. واقع نظام أجور العاملين في الجامعات

اليمنية بالنسبة لجملة الاستحقاقات:

للإجابة على واقع نظام أجور العاملين في الجامعات اليمنية لجملة الاستحقاقات، استخدمت الباحثة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وأقل قيمة وأكبر قيمة في جملة الاستحقاقات، وقد أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لجملة الاستحقاقات (118744.25 ريال)، وأن أكبر

حول المتوسط.

• مقارنة القيم القسوى بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري: إذا أضفنا أو طرحنا الانحراف المعياري للمتوسط نحصل على نطاق القيم المتوقع للبيانات كما يلي:

$$\text{المتوسط الحسابي} + \text{الانحراف المعياري} = 118744.25 \text{ ريال} + 102155.72 \text{ ريال} = 220899.97 \text{ ريال.}$$

$$\text{المتوسط الحسابي} - \text{الانحراف المعياري} = 118744.25 \text{ ريال} - 102155.72 \text{ ريال} = 16588.53 \text{ ريال.}$$

ويتضح أن نطاق القيم من (16588.53 ريال) إلى (220899.97 ريال) يغطي جزء القيم المتوقعة لجملة الاستحقاقات ولكن لا يشمل أعلى قيمة، وهذا يدل على وجود قيم متطرفة ترفع التباين بشكل كبير.

ويتضح مما سبق وجود تفاوت وتشتت كبيرين ووجود قيم مرتفعة تؤثر بشكل كبير على الانحراف المعياري لجملة الاستحقاقات، لأنها تتأثر بالراتب الأساسي حسب المعادلات لكشوفات الرواتب، حيث تستخدم المعادلة:

$$\text{جملة الاستحقاقات} = \text{الراتب الأساسي} + \text{مظهر وتمثيل} + \text{بدل سكن} + \text{طبيعة عمل} + \text{فارق مرحل} + \text{مساهمة الحكومة} + \text{الإصابة.}$$

8. واقع نظام أجور العاملين في الجامعات

اليمنية بالنسبة لكسب العمل:

للإجابة على واقع نظام أجور العاملين في الجامعات اليمنية لكسب العمل، استخدمت الباحثة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وأقل قيمة وأكبر قيمة في كسب العمل، وقد اظهرت النتائج

أن المتوسط الحسابي لكسب العمل (13770.20 ريال)، وأن أكبر قيمة (55210.27 ريال)، وأقل قيمة (930.20 ريال)، والانحراف المعياري (13680.05 ريال)، والجدول (9) يوضح ذلك:

جدول (9): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وأقل قيمة وأكبر قيمة وفقاً لكشوفات الراتب لبند كسب العمل

البند	كسب العمل
العينة	1090.00
المتوسط الحسابي	13770.20
الانحراف المعياري	13680.05
أقل قيمة	930.20
أكبر قيمة	55210.27

يتضح من الجدول (9) أن المتوسط الحسابي لكسب العمل (13770.20 ريال)، وأن أكبر قيمة (55210.27 ريال)، وأقل قيمة (930.20 ريال)، والانحراف المعياري (13680.05 ريال)، ويمكن المقارنة بينها بثلاث طرق هي:

• تحليل المتوسط الحسابي: قيمة المتوسط 13770.20 ريال، تشير إلى أن المعدل العام لكسب العمل منخفض، ولكن المتوسط منخفض جداً من أكبر قيمة 55210.27 ريال، وأكبر كثيراً من أقل قيمة 930.20 ريال؛ وهذا يدل على وجود تفاوت كبير وتوزيع غير متجانس.

• تحليل الانحراف المعياري: قيمة الانحراف المعياري 13680.05 ريال، وهو قريب من المتوسط الحسابي؛ وهذا يدل على وجود تباين

9. واقع نظام أجور العاملين في

الجامعات اليمنية بالنسبة للجزءات:

للإجابة على واقع نظام أجور العاملين في الجامعات اليمنية للجزءات، استخدم الباحثان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وأقل قيمة وأكبر قيمة في الجزءات، وقد اظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي للجزءات (7382.05 ريال)، وأن أكبر قيمة (224268.30 ريال)، وأقل قيمة (401.30 ريال)، والانحراف المعياري (15111.09 ريال)، والجدول (10) يوضح ذلك:

جدول (10): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وأقل قيمة وأكبر قيمة وفقاً لكشوفات الراتب لبند الجزءات

البند	الجزءات
العينة	1090.00
المتوسط الحسابي	7382.05
الانحراف المعياري	15111.09
أقل قيمة	401.30
أكبر قيمة	224268.30

يتضح من الجدول (11) أن المتوسط الحسابي للجزءات (7382.05 ريال)، وأن أكبر قيمة (224268.30 ريال)، وأقل قيمة (401.30 ريال)، والانحراف المعياري (15111.09 ريال)، ويمكن المقارنة بينها بثلاث طرق هي:

• تحليل المتوسط الحسابي: قيمة المتوسط 7382.05 ريال، تشير إلى أن المعدل العام للجزءات منخفض، ولكن المتوسط منخفض جداً من أكبر قيمة (224268.30 ريال)، وأكبر من أقل

ظاهر في القيم لكسب العمل حول المتوسط.

• مقارنة القيم القسوى بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري: إذا أضفنا أو طرحنا الانحراف المعياري للمتوسط نحصل على نطاق القيم المتوقع للبيانات كما يلي:
المتوسط الحسابي + الانحراف المعياري =
13770.20 ريال + 13680.05 ريال =
27450.25 ريال.
المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري =
13770.20 ريال - 13680.05 ريال =
90.15 ريال.

ويتضح أن نطاق القيم من (90.15 ريال) إلى (27450.25 ريال) يغطي جزء من القيم المتوقعة لكسب العمل ولكن لا يشمل أعلى قيمة؛ وهذا يدل على وجود قيم متطرفة ترفع التباين بشكل كبير.

ويتضح مما سبق وجود تفاوت ملحوظ مع وجود قيم مرتفعة تؤدي إلى تباعد القيم حول المتوسط وتتوزع توزيع غير متجانس لكسب العمل؛ ولأنه يتأثر بالراتب الأساسي حسب المعادلات لكشوفات الرواتب، حيث تستخدم المعادلة:

$$\text{كسب العمل} = \left[\frac{\text{الراتب الأساسي} + \text{بدل سكن} + \text{فارق مرحل} + \text{طبيعة العمل} - \text{حصّة التقاعد}}{20000} \right] \times 0.15 + 1000$$

وهناك عدة عوامل لتفاوت في كسب العمل بين الموظفين في الجامعات مثل نوع الوظيفة، الدرجة الوظيفية، الخبرة، المؤهلات، الموقع الجغرافي، وسياسات الجامعة، مما يؤدي إلى فروق ملحوظة في الأجور والمزايا المالية.

العقوبات السابقة، والظروف الشخصية. كل هذه العوامل تؤثر في كيفية تطبيق الجزاءات على الموظفين بناءً على سياسات وإجراءات الجامعة.

10. واقع نظام أجور العاملين في

الجامعات اليمنية بالنسبة لجملة الاستقطاعات:

للإجابة على واقع نظام أجور العاملين في الجامعات اليمنية لجملة الاستقطاعات، استخدمت الباحثة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وأقل قيمة وأكبر قيمة في جملة الاستقطاعات، وقد أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لجملة الاستقطاعات (34604.92 ريال)، وأن أكبر قيمة (292469.89 ريال)، وأقل قيمة (7169.92 ريال)، والانحراف المعياري (31434.59 ريال)، والجدول (11) يوضح ذلك:

جدول (11): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وأقل قيمة وأكبر قيمة وفقاً لكشوفات الراتب لبند جملة الاستقطاعات

البند	جملة الاستقطاعات
العينة	1090.00
المتوسط الحسابي	34604.92
الانحراف المعياري	31434.59
أقل قيمة	7169.92
أكبر قيمة	292469.89

يتضح من الجدول (11) أن المتوسط الحسابي لجملة الاستقطاعات (34604.92 ريال)، وأن أكبر قيمة (292469.89 ريال)، وأقل قيمة (7169.92 ريال)، والانحراف المعياري (31434.59 ريال)، ويمكن المقارنة بينها بثلاث طرق هي:

قيمة 401.30 ريال؛ وهذا يدل على وجود تفاوت كبير وتوزيع غير متجانس.

• تحليل الانحراف المعياري: قيمة الانحراف المعياري 15111.09 ريال، وهو مرتفع جداً مقارنة بالمتوسط الحسابي؛ وهذا يدل على وجود تشتت واسع وتباعد وتفاوت كبير في القيم للجزاءات حول المتوسط.

• مقارنة القيم القسوى بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري: إذا أضفنا أو طرحنا الانحراف المعياري للمتوسط نحصل على نطاق القيم المتوقع للبيانات كما يأتي:

$$\begin{aligned} & \text{المتوسط الحسابي} + \text{الانحراف المعياري} \\ &= 7382.05 \text{ ريال} + 15111.09 \text{ ريال} \\ &= 22493.14 \text{ ريال.} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \text{المتوسط الحسابي} - \text{الانحراف المعياري} \\ &= 7382.05 \text{ ريال} - 15111.09 \text{ ريال} \\ &= -7729.04 \text{ (القيم السالبة غير ممكنة لذلك تقرب إلى صفر).} \end{aligned}$$

ويتضح أن نطاق القيم من (0 ريال) إلى (22493.14 ريال)، وهذا النطاق لا يشمل أعلى قيمة مما يدل على وجود قيم متطرفة عالية تؤثر على التوزيع وترفع الانحراف المعياري للجزاءات.

ويتضح مما سبق وجود تفاوت كبير وتشتت واسع، وأن القيم موزعة توزيع غير متجانس حول المتوسط، وكما توجد قيم متطرفة للجزاءات؛ لأنها عبارة عن مساهمة للقدس واشتراك النقابة والاقساط والمديونات واشتراك النقابة والجزاءات، وتتفاوت الجزاءات بين الموظفين في الجامعات بسبب العديد من العوامل مثل نوع الوظيفة، الأداء،

واسع وأن القيم موزعة توزيع غير متجانس حول المتوسط لجملة الاستقطاعات، عبارة عن مجموع مساهمة الحكومة، وحصصة التقاعد، والتأمينات وكسب العمل، والجزاءات، ويتفاوت استقطاعات الموظفين في الجامعات نتيجة للعديد من العوامل مثل نوع الوظيفة، الدخل، الموقع الجغرافي، نوع العقد، المزايا الاجتماعية، والخصومات الشخصية التي تؤثر في رواتبهم بشكل مختلف.

11. واقع نظام أجور العاملين في الجامعات اليمنية بالنسبة لصادفي الاستحقاقات:

للإجابة على واقع نظام أجور العاملين في الجامعات اليمنية لصادفي الاستحقاقات، استخدمت الباحثة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وأقل قيمة وأكبر قيمة في لصادفي الاستحقاقات، وقد اظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لصادفي الاستحقاقات (84139.33 ريال)، وأن أكبر قيمة (329190.25 ريال)، وأقل قيمة (0.20 ريال)، والانحراف المعياري (75778.41 ريال)، والجدول (12) يوضح ذلك:

جدول (12): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وأقل قيمة وأكبر قيمة وفقاً لكشوفات الراتب لبند صافي الاستحقاقات

البند	صادفي الاستحقاقات
العينة	1090.00
المتوسط الحسابي	84139.33
الانحراف المعياري	75778.41
أقل قيمة	0.20
أكبر قيمة	329190.25

يتضح من الجدول (12) أن المتوسط الحسابي لصادفي الاستحقاقات (84139.33 ريال)، وأن أكبر

• تحليل المتوسط الحسابي: قيمة المتوسط 34604.92 ريال، تشير إلى أن المعدل العام لجملة الاستقطاعات منخفض جداً، ولكن المتوسط أقل بكثير من أكبر قيمة 292469.89 ريال، وأكبر من أقل قيمة 7169.92 ريال؛ وهذا يدل على وجود قيم عالية تؤثر على توزيع جملة الاستقطاعات.

• تحليل الانحراف المعياري: قيمة الانحراف المعياري 31434.59 ريال، وهو كبيرة نسبياً مقارنة بالمتوسط الحسابي؛ وهذا يدل على وجود تشتت واسع وتباين في القيم لجملة الاستقطاعات وعدم تركزها حول المتوسط.

• مقارنة القيم القصوى بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري: إذا أضفنا أو طرحنا الانحراف المعياري للمتوسط نحصل على نطاق القيم المتوقع للبيانات كما يأتي:

$$\begin{aligned} & \text{المتوسط الحسابي} + \text{الانحراف المعياري} = \\ & 34604.92 \text{ ريال} + 31434.59 \text{ ريال} = \\ & 66039.51 \text{ ريال} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \text{المتوسط الحسابي} - \text{الانحراف المعياري} = \\ & 34604.92 \text{ ريال} - 31434.59 \text{ ريال} = \\ & 3170.33 \text{ ريال} \end{aligned}$$

ويتضح أن نطاق القيم من (3170.33 ريال) إلى (66039.51 ريال)، وهذا النطاق يغطي جزءاً من القيم، ولكن لا يشمل أعلى قيمة مما يدل على وجود قيم متطرفة عالية تؤثر على التوزيع وترفع الانحراف المعياري لجملة الاستقطاعات.

ويتضح مما سبق وجود تفاوت كبير وتشتت

الانحراف المعياري لصافي الاستحقاقات. ويتضح مما سبق تشتت كبير وتفاوت واسع وتباين كبير في القيم حول المتوسط ووجود قيم متطرفة مرتفعة تجعل القيم تتوزع توزيع غير متجانس لصافي الاستحقاقات؛ لأنها عبارة عن الفرق بين الاستحقاقات والاستقطاعات، ومن هذه التفاوتات بين الموظفين في الجامعات عدد عوامل، مثل نوع الوظيفة، المؤهلات، الخبرة، الأداء، نوع العقد، والموقع الجغرافي، مما يؤدي إلى اختلافات في المزايا المالية أو غير المالية التي يحصل عليها الموظفون.

النتائج:

خلص البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها ان واقع نظام أجور العاملين في الجامعات اليمنية بالنسبة لما يأتي:

1. للراتب الأساسي، جاء بمتوسط حسابي (80412.57 ريال)، وأكبر قيمة (238725.00 ريال)، وأقل قيمة (20534.00 ريال)، والانحراف المعياري (45591.07 ريال).
2. للمظهر والتمثيل، جاء بمتوسط حسابي (157.34 ريال)، وأكبر قيمة (7000.00 ريال)، وأقل قيمة (0.00 ريال)، والانحراف المعياري (891.67 ريال).
3. لبديل سكن، جاء بمتوسط حسابي (8335.29 ريال)، وأكبر قيمة (37500.00 ريال)، وأقل قيمة (0.00 ريال)، والانحراف المعياري (14798.73 ريال).

قيمة (329190.25 ريال)، وأقل قيمة (0.20 ريال)، والانحراف المعياري (75778.41 ريال)، ويمكن المقارنة بينها بثلاث طرق هي:

- تحليل المتوسط الحسابي: قيمة المتوسط 84139.33 ريال، تشير إلى أن المعدل العام لصافي الاستحقاقات منخفض جدًا، ولكن المتوسط منخفض حدًا من أكبر قيمة 329190.25 ريال، وأكبر بكثير من أقل قيمة 0.20 ريال؛ وهذا يدل على وجود قيم عالية تؤثر على توزيع لصافي الاستحقاقات.

- تحليل الانحراف المعياري: قيمة الانحراف المعياري 75778.41 ريال، وهو كبيرة نسبيًا مقارنة بالمتوسط الحسابي؛ وهذا يدل على وجود تشتت واسع وتباين كبير في القيم لصافي الاستحقاقات وليست متمركزة حول المتوسط.

- مقارنة القيم القصوى بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري: إذا أضفنا أو طرحنا الانحراف المعياري للمتوسط نحصل على نطاق القيم المتوقع للبيانات كما يأتي:

$$\begin{aligned} & \text{المتوسط الحسابي} + \text{الانحراف المعياري} = \\ & 84139.33 \text{ ريال} + 75778.41 \text{ ريال} = \\ & 159917.74 \text{ ريال.} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \text{المتوسط الحسابي} - \text{الانحراف المعياري} = \\ & 84139.33 \text{ ريال} - 75778.41 \text{ ريال} = \\ & 8350.92 \text{ ريال.} \end{aligned}$$

ويتضح أن نطاق القيم من (8350.92 ريال) إلى (159917.74 ريال)، وهذا النطاق يغطي جزء من القيم ولكن لا يشمل أعلى قيمة مما يدل على وجود قيم متطرفة مرتفعة ترفع

4. لطبيعة العمل، جاء بمتوسط حسابي (4946.02 ريال)، وأكبر قيمة (127128.00 ريال)، وأقل قيمة (0.00 ريال)، والانحراف المعياري (18759.86 ريال).
5. للفارق المرحل، جاء بمتوسط حسابي (17649.28 ريال)، وأكبر قيمة (127128.00 ريال)، وأقل قيمة (0.00 ريال)، والانحراف المعياري (34525.30 ريال).
6. للإصابة والتأمينات، جاء بمتوسط حسابي (1034.82 ريال)، وأكبر قيمة (3658.53 ريال)، وأقل قيمة (205.34 ريال)، والانحراف المعياري (815.94 ريال).
7. لحصة الحكومة ومساهمة الحكومة وحصة التقاعد، جاء بمتوسط حسابي (6208.93 ريال)، وأكبر قيمة (21951.18 ريال)، وأقل قيمة (1232.04 ريال)، والانحراف المعياري (4895.65 ريال).
8. لجملة الاستحقاقات، جاء بمتوسط حسابي (118744.25 ريال)، وأكبر قيمة (434584.33 ريال)، وأقل قيمة (21971.38 ريال)، والانحراف المعياري (4895.65 ريال).
9. لكسب العمل، جاء بمتوسط حسابي (13770.20 ريال)، وأكبر قيمة (55210.27 ريال)، وأقل قيمة (930.20 ريال)، والانحراف المعياري (13680.05 ريال).
10. للجزاءات، جاء بمتوسط حسابي (7382.05 ريال)، وأكبر قيمة (224268.30 ريال)، وأقل قيمة (401.30 ريال)، والانحراف المعياري (15111.09 ريال).
11. لجملة الاستقطاعات، جاء بمتوسط حسابي (34604.92 ريال)، وأكبر قيمة (292469.89 ريال)، وأقل قيمة (7169.92 ريال)، والانحراف المعياري (31434.59 ريال).
12. لصادفي الاستحقاقات، جاء بمتوسط حسابي (84139.33 ريال)، وأكبر قيمة (329190.25 ريال)، وأقل قيمة (0.20 ريال)، والانحراف المعياري (75778.41 ريال).
- التوصيات:**
- في ضوء النتائج توصي الباحثة الإدارات العليا للجامعات اليمنية القيام بالآتي:
1. إعادة هيكلة النظام المالي ومراجعة شاملة لقانون 2005/43 بما يتناسب مع الوضع الراهن.
 2. تطوير أنظمة الترقيات والمكافآت: بربط الترقيات والمكافآت بأداء الموظف، بحيث يتم تحفيز التميز والابتكار في العمل الأكاديمي والإداري.
 3. تحسين بيئة العمل: بتوفير بيئة عمل عادلة ومحفزة، مع تقليل الفجوات في الحقوق والمزايا بين الموظفين.
 4. مراجعة وتحديث أنظمة العقود: بالتأكد من أن جميع العقود تشمل مزايا متكافئة للموظفين

- وفقاً لخبراتهم ومؤهلاتهم.
14. عمل أنظمة إلكترونية حديثة تضمن سرعة التنفيذ والشفافية في الإجراءات الترقية والمكافآت.
5. تعزيز الشفافية في الاستحقاقات المالية: بتوضيح معايير صرف المكافآت والحوافز لجميع الموظفين لضمان العدالة والوضوح.
6. توحيد بدل السكن والتأمينات: بضمان حصول جميع الموظفين على بدل سكن وتأمين صحي متساو وفقاً لمعايير محددة.
7. تطوير أنظمة الجزاءات: بوضع سياسات واضحة للعقوبات مع مراعاة الإنصاف والعدالة في تطبيقها.
8. مراعاة الفروقات الجغرافية: بتوفير بدلات خاصة للموظفين في المناطق النائية أو ذات التكاليف العالية.
9. دعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية: بتقديم إجازات مرنة ومزايا عائلية لتعزيز رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.
10. إعادة تقييم هيكل الاستحقاقات: بمراجعة شاملة للاستحقاقات كل فترة لضمان التكيف مع التغيرات الاقتصادية والمهنية.
11. زيادة فرص التدريب والتطوير: بتوفير برامج تدريبية مجانية أو مدعومة للموظفين لتحسين مهاراتهم وزيادة فرصهم في الترقية.
12. تعزيز دور النقابات واللجان الوظيفية: بدعم دور النقابات في الدفاع عن حقوق الموظفين والمساهمة في صياغة السياسات.
13. تقديم برامج تدريبية مجانية أو مدعومة للموظفين لتحسين مهاراتهم وزيادة فرصهم في الترقية والتطور المهني.
- المقترحات:**
- في ضوء النتائج والتوصيات يقترح الباحثان ما يأتي:
1. بناء برنامج تدريبي لتحسين مهارات الموظفين في الجامعات اليمنية لزيادة فرصهم في الترقية والتطور المهني.
2. مستوى ممارسة الأنظمة الإلكترونية في الجامعات اليمنية وعلاقتها بإجراءات الترقية والمكافأة من وجهة نظر الموظفين
3. تفعيل دور النقابات واللجان العمالية في الدفاع عن حقوق الموظفين والمشاركة في صنع القرار الإداري والمالي في الجامعات اليمنية.
- المراجع:**
1. أبو هدة، فادي محمد. (2016). أزمة انقطاع الرواتب وعلاقتها بأداء العاملين في وزارة الداخلية بالمحافظات الجنوبية بفلسطين. رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة وجامعة الأقصى، جامعة الأقصى.
2. الاكلمي، عائض بن شافي؛ والمببطين، صفوان محمد (2012). تحليل الوظائف وتصميمها في الموارد البشرية. Ktab 2016، INC.، 9789957124243، 9957124242.
3. بلعلمي، أماني. (2020). تطور الدور التفاوضي للدولة في مجال المرتبات.

- الرقابة على تفعيل دور الأجور والرواتب في مديريات التربية-دراسة حالة مديرية التربية لولاية برج بوعرييج-. رسالة ماجستير، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعرييج.
10. شرماط، سالم. (2021). نظام الأجور وعلاقته بإدارة الموارد البشرية. دفاثر السياسة والقانون، (3)31، 157-174.
11. طاهري، معاذ. (2022). نظام الأجور وتأثيره على الأداء الوظيفي في قطاع الوظيفة العمومية: دراسة حالة مديرية الموارد المائية لولاية غرداية. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة غرداية، الجزائر.
12. طوالبه، دانا وشخاترة، مأمون. (2021). أثر إعادة هيكلة الرواتب والعلاوات على أداء المؤسسات الحكومية المستقلة باستخدام بطاقة الأداء المتوازن. المنارة، (1)27، ص 63-89.
13. العتيبي، أسماء فيحان المورقي ومحمد، نشوى مصطفى علي. (2018). أثر الأجور على سعر الصرف الإسمي: الدروس المستفادة من التطبيق على الاقتصاد المصري خلال الفترة (1990-2015). مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، (2)8، ص 31-44.
14. علي، بلبال وحمزة، بوسكرة. (2021). واقع الإنسانية، (3)31، ص 75 - 92.
4. بوتيتل، مختار واعمير، المهدي أنس. (2020). أحكام نظام الأجور في قانون الوظيفة. رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية.
5. بوجمعة، كوسة. (2013). الأجور بين كفاية الحاجات الاجتماعية والغايات التنظيمية. مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، (17)، ص 36-63.
6. حاج، سعيد يوسف وراحي، بوعبدالله. (2021). إصلاح ضريبة الدخل الإجمالي للمرتبات والأجور بين هدفي الزيادة في الحصيلة المالية وتحقيق العدالة الضريبية في الجزائر (1992-2020 نموذجاً). جملة الواحات للبحوث والدراسات، (3)14، 1160-1183.
7. الحميري، عدنان نعمان سعد. (2013). الضوابط الشرعية لتقدير أجور العمال في القطاع الحكومي في ضوء الفقه الإسلامي وقانون الأجور والمرتبات اليمني. رسالة دكتوراه، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة صنعاء، اليمن.
8. خيرالدين، سميحة ودحمان، محمد لمين والهامل، نريمان. (2020). الممارسات الحديثة لمحاسبة الأجور. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي، الجزائر.
9. سليمان، صديقي وعنتر، زهير. (2024). أثر

العام الصناعي في سوريا: دراسة ميدانية على شركات الغزل والنسيج في الساحل السوري. مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية، 25(6)، ص205-217.

تطبيق محاسبة الأجور في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية: دراسة حالة شركة حضنة للتعددين-المسيلة. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر.

15. غديري، فاطمة الزهراء رباحي. (2017).

عدالة الأجور في قطاع الوظيف العمومي: دراسة ميدانية بمديرية الموارد المائية لولاية أم البواقي. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العرب بن مهدي - أم البواقي، الجزائر.

16. غزيل، مباركي وأمين، سهلي محم. (2022).

دراسة تحليلية لأهمية الأجور في تحسين جودة حياة العمل بالنسبة للموظف الجزائري دراسة عينة من موظفي الجماعات المحلية وقطاع التربية بولاية تيارت. رسالة ماجستير، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ابن خلدون - تيارت، الجزائر.

17. قادري، حمزة. (2013). نظام الأجر وأداء

العامل: دراسة ميدانية بمركب إنتاج بيض التفريخ بولهيات. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، الجزائر.

18. ميا، علي وزبود، لطيف وناصر، سومر

ايدب. (2003). أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في مؤسسات وشركات القطاع