



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة بلحاج بوشعيب – عين تموشنت  
كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع  
تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

تأثير الاجر الشهري على جودة الحياة لدى موظفي التعليم الابتدائي  
دراسة ميدانية لعينة من ابتدائيات مدينة بنى صاف

من إعداد وتقديم الطالبين: تحت إشراف الأستاذ:

د بوزياني عبد الحق

- سيدي يعقوب محمد

- حمادي دليلة

تاريخ المناقشة: 2025/06/21

تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من :

الصفة	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيس	أستاذ محاضر-أ-	محمد بوريش
مناقشة	أستاذة محاضرة-ب-	أمينة قناوي
مشرف	أستاذ محاضر-ب-	عبد الحق بوزياني

السنة الجامعية 2024-2025

## شكر و تقدير

اللهم لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك ولعظيم سلطانك، لك الحمد كله ولك الشكر كله. وصل  
اللهم وبارك على نبيك محمد أفضل الصلاة وأزكى التسليم.

أما بعد: نشكر أولاً وأخيراً الله سبحانه وتعالى على نعمته العظيمة ونحمده على فضله علينا بإتمام  
هذه الدراسة ونرجو الله أن ينفع بها كل من يطلع عليها.

كما يسرنا أن نقدم جزيل الشكر وفائق التقدير لأستاذنا المشرف الدكتور: **بوزياني عبد الحق**، الذي  
تكرم بقبول الإشراف على هذا البحث

والشكر الخاص لأعضاء لجنة المناقشة الكرام على عناء القراءة وجهد الإثراء والتصويب.

كما نتوجه بالشكر إلى أساتذتنا الأفاضل الذين رافقونا طوال المشوار الدراسي ودعمونا بعلمهم  
وبنصائحهم وتوجيهاتهم لتزويدنا بالمعارف لهم منا كل الاحترام والتقدير.

وأيضاً نشكر جميع أعضاء الفريق التربوي بكل ابتدائية بمدينة بنى صاف خاصة المدرسة  
الابتدائية الفارابي وطاقتها الأجل.

وإلى كافة الزملاء الذين درسوا معنا.

لكل هؤلاء أقول شكراً

**"بارك الله فيكم"**

## إهداء

في لحظة تتويج مسيرتي العلمية، أقف بخشوع أمام عتبات النجاح لأهدي ثمرة جهدي،

إلى من غرسا بذور العلم والإرادة في روحي وسقاها بدموع الصبر والتضحية.

إلى روح والدي الطاهرتين اللذين رحلا قبل أن يشهدا هذه اللحظة، لكن أرواحهما تحتضن نجاحي اليوم أمي التي كانت دعواتها سرا من أسرار توفيقِي، وأبي الذي كان حلمه أن يراني في هذا المقام..... سابقِي وفيما لذكر اكما ما حييت.

إلى شريكة دربي ونبض قلبي، زوجتي العزيزة، التي كانت سندي حين تعثرت، وشعاع أملِي في لحظات اليأس وتحملت الكثير لأجل أن أصل إلى هذه اللحظة فكان نجاحي ليس إلا نجاحنا معا. إلى فلذات كبدي ونور عيني، منتصر وانتصار.... أنتما الأمل المتجدد والدافع للمضي قدما لتكون خطواتي إليكما منارة تضيء دروبكما في المستقبل.

إلى ابنة أختي الغالية التي ساندتني وساعدتني على هذا العمل المتواضع.

إلى زميلتي الفاضلة دليلة، التي كانت مثالا للتعاون والإيثار فساعدتني بوقتها وجهدها دون انتظار المقابل.

إلى كل من مد يد العون، وأسدى لي النصح وشجعني على المضي قدما...

إلى كل من علمني حرفا أو أضاء لي شمعة في ظلام الصعاب...

إلى كل من كان له بصمة في هذا النجاح من قريب أو بعيد.

**أهدي لكم هذا الجهد المتواضع عربون محبة وامتنان**

## إهداء

إلى روح والدي الغالي، الذي لا يزال دعاؤه ونوره يضيء طريقي وإن غاب جسده.  
إلى أُمي الحبيبة، سندي وملاذي الدائم، التي منحنتني من قوتها وحنانها ما يعينني على مواصلة  
الطريق.  
إلى صديقتي العزيزة ياسمين، التي وقفت إلى جانبي بمحبتها ودعمها الصادق.  
إلى ابنتي الحبيبة، نبض قلبي ونور أيامي.  
إلى زميلي محمد، الذي كان نعم الرفيق في هذه الرحلة.  
إلى أساتذتي الكرام، الذين حملوا مشاعل العلم وفتحوا أمامي أبواب المعرفة، وكانوا نعم الداعمين  
والموجهين.

**أهديكم جميعاً هذا العمل المتواضع، عرفانا ووفاء**

تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير الأجر الشهري على جودة الحياة لدى موظفي التعليم الابتدائي وذلك من خلال مقاطعتين للتعليم الابتدائي والتي تضم ثمانى ابتدائيات بمدينة بني صاف، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة وقد تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات وبرنامج spss لاختبار فرضيات الدراسة، حيث تم توزيع 95 استبيان ثم صياغة فرضية واحدة رئيسية وثلاث فرضيات فرعية لتغطية كافة جوانب الدراسة.

توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود ارتباط بين مستوى الأجر الشهري وقدرة موظفي التعليم الابتدائي على تلبية الاحتياجات الأساسية لأسرهم أي كلما انخفض الأجر الشهري زادت الصعوبات المالية التي يواجهونها، كما تبين أن هناك علاقة طردية بين الأجر الشهري والرضا الوظيفي والنفسي حيث إن عدم كفاية الأجر الشهري يؤثر على الأداء المهني والاستقرار الوظيفي ويؤدي إلى ضغوط نفسية وهذا حسب أفراد عينة الدراسة.

**الكلمات المفتاحية:** الأجر الشهري، جودة الحياة، موظفي قطاع التربية والتعليم ، القدرة الشرائية

The study aims to identify the impact of monthly Wages on the quality of life of primary education employees examining two districts comprising eight primary schools in the city of Beni Safe. The research relied on both descriptive and analytical methodologies to achieve the study objectives, a questionnaire was used as a data collection tool and SPSS software was employed to test the study hypotheses. 95 questionnaires were Distributed with one main hypothesis and three sub-hypotheses formulated to cover all aspects of the study.

The research reached several important findings, most notably the existence of a correlation between monthly wage levels and primaries education employees' ability to meet their families 'basic needs. As monthly wages decreased, financial difficulties increased. The study also demonstrated a negative relationship between monthly wages and job and psychological satisfaction, as insufficient monthly wages affect professional performance and job stability, leading to psychological stress according to the study sample.

**Keywords:** Monthly Salary, Quality of life, Education Sector Employees, Purchasing Power.

الصفحة	فهرس المحتويات
	شكر و تقدير
	إهداء
	ملخص
1	مقدمة
3	الفصل الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة
3	المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة
3	1- أسباب اختيار الموضوع
4	2- أهمية الدراسة
4	3- أهداف البحث
5	4- الدراسات السابقة
10	5- الإشكالية والفرضيات
12	6- منهجية الدراسة
13	7- أدوات جمع البيانات
13	8- مجالات الدراسة
16	المبحث الثاني: الإطار النظري للدراسة
16	1- تحديد المفاهيم و المصطلحات
20	خلاصة الفصل الأول
21	الفصل الثاني: الأجر الشهري وجودة الحياة الشخصية والمهنية
21	المبحث الأول: الأجر الشهري
21	أولا: الاعتبارات الضرورية لوضع شبكة الأجور
23	ثانيا: أهمية وأهداف الأجور
25	ثالثا: أنواع الأجور ومكوناتها
27	رابعا: العوامل المأثرة في الأجور
28	خامسا: النظريات المفسرة للأجور
32	سادسا: نظام الأجور في قطاع التربية والتعليم
34	المبحث الثاني: جودة الحياة الشخصية والمهنية

34	أولاً: التطور التاريخي لجودة الحياة
35	ثانياً: النظريات المفسرة لجودة الحياة
37	ثالثاً: أبعاد ومؤشرات جودة الحياة
39	رابعاً: علاقة الأجر الشهري بجودة الحياة المهنية والشخصية
40	خلاصة الفصل الثاني
43	الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة
43	المبحث الأول: تحليل وتفسير البيانات
43	أولاً: تحليل وتفسير البيانات الديموغرافية
52	ثانياً: تحليل وتفسير البيانات الميدانية
68	المبحث الثاني: تحليل ومناقشة النتائج
68	أولاً: تحليل ومناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة
70	ثانياً: تحليل ومناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة
71	ثالثاً: النتائج العامة
72	خاتمة
73	خاتمة
	قائمة المصادر و المراجع
	الملاحق

مقدمة

في ظل التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها العالم اليوم أصبح موضوع جودة الحياة يحتل مكانة محورية في الدراسات الاجتماعية والاقتصادية المعاصرة، وتعد دراسة العلاقة بين الأجر الشهري وجودة الحياة من الموضوعات البالغة الأهمية خاصة لدى الفئات المهنية التي تضطلع بأدوار حيوية في المجتمع كموظفي قطاع التربية والتعليم.

يمثل قطاع التربية والتعليم عصب التنمية البشرية في أي مجتمع، حيث يقع على عاتق العاملين فيه مسؤولية إعداد الأجيال القادمة وبناء الرأس المال البشري للدولة، ورغم هذه الأهمية الإستراتيجية يواجه موظفو هذا القطاع في العديد من البلدان ومنها الجزائر تحديات متعددة ترتبط بمستوى الأجور وتأثيرها على جودة حياتهم المادية والنفسية والاجتماعية.

تشير الدراسات الاجتماعية إلى وجود علاقة وثيقة بين مستوى الدخل المادي للفرد وقدرته على تلبية احتياجاته الأساسية والتكميلية، وهو ما ينعكس على جودة حياته بشكل عام، فالأجر لا يمثل فقط مقابلا ماديا للعمل، بل يتعدى ذلك ليشكل عنصرا أساسيا في تحديد المكانة الاجتماعية للفرد ومستوى رضاه عن ذاته وعمله وقدرته على التفاعل الإيجابي مع محيطه الاجتماعي.

في سياق مدينة بني صاف، تبرز أهمية دراسة واقع أجور موظفي قطاع التربية والتعليم في المرحلة الابتدائية، وتأثير ذلك على جودة حياتهم في ظل المتغيرات الاقتصادية المتلاحقة كارتفاع تكاليف المعيشة، وتزايد الاحتياجات الأسرية والتضخم الاقتصادي، وتسعى هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الأجر الشهري وأبعاد جودة الحياة المختلفة لدى هذه الشريحة المهنية المهمة.

إن فهم طبيعة هذه العلاقة لا يقتصر على الجانب الأكاديمي البحثي فحسب، بل يمتد ليشكل أساسا معرفيا يمكن أن يسهم في تطوير سياسات الأجور وتحسين ظروف العمل في قطاع التعليم ومن هذا المنطلق تأتي هذه الدراسة للبحث في تأثير الأجر الشهري على جودة الحياة لدى موظفي قطاع التعليم في مدينة بني صاف، سعيا لتقديم صورة واقعية عن هذه العلاقة واستخلاص نتائج علمية يمكن أن تسهم في فهم أفضل للظاهرة وتقديم توصيات علمية للجهات المعنية بتطوير هذا القطاع الحيوي.

ولتحقيق أهداف هذه الدراسة والإجابة على تساؤلاتها، تم تقسيم هذه المذكرة إلى ثلاثة فصول رئيسية حيث تناولنا في الفصل الأول الإطار المنهجي والنظري وذلك من خلال تحديد أسباب اختيار الموضوع، الأهمية والأهداف كما قمنا باستعراض بعض الدراسات السابقة، طرح الإشكالية والفرضيات تم وضعنا منهجية البحث وأدواته ومجالاته كما تم التطرق إلى بعض المفاهيم الإجرائية الأساسية مثل الأجر الشهري، جودة الحياة، الرضا الوظيفي و موظفي التعليم الابتدائي.

أما في الفصل الثاني فقد تناولنا بشكل مفصل مفهوم الأجر الشهري من حيث أسس وضعه، أهميته، أنواعه و نظرياته و نظامه في قطاع التعليم الابتدائي ثم تطرقنا إلى مفهوم جودة الحياة من حيث تطورها، نظرياتها و أبعادها مع التركيز على العلاقة النظرية بين الأجر الشهري و جودة الحياة المهنية و الشخصية أما الفصل الثالث فقد قمنا بتخصيصه للإطار التحليلي للدراسة و الذي يمثل الجانب التطبيقي و الميداني للبحث حيث عمدنا إلى تحليل و تفسير البيانات الميدانية التي تم جمعها بدءاً بالخصائص الديموغرافية للعينة ثم تحليل البيانات المتعلقة بالأجر الشهري و جودة الحياة و مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات و الدراسات السابقة وصولاً بنا إلى النتائج العامة للدراسة.

## الفصل الأول:

الإطار المنهجي والنظري للدراسة

## الفصل الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة

### المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة

#### 1. أسباب اختيار الموضوع

هناك عدة أسباب دفعتنا لاختيارها الموضوع ويمكن تصنيفها إلى أسباب ذاتية وموضوعية:

##### • الأسباب الذاتية:

\* الاهتمام الشخصي بالموضوع: نظرا لاهتمامنا بقضايا العدالة الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع والتي تشكل موضوع الأجر أحد أهم مؤشراتهما.

\* الارتباط بالتخصص الدراسي: حيث يندرج هذا الموضوع ضمن صميم تخصص علم الاجتماع والعمل والتنظيم مما أتاح لنا فرصة تعميق معارفنا النظرية والمنهجية في هذا المجال.

\* الخبرة المباشرة والملاحظة: انطلاقا من موقعنا المهني كأستاذ رئيسي في التعليم الابتدائي ومستشارة توجيه في التعليم المتوسط، واحتكاكنا اليومي بواقع الموظفين ومعايشتنا الشخصية لمشكلاتهم المادية والاجتماعية التي تؤثر على جودة حياتهم ضف إلى ذلك رغبتنا في دراسة هذه الظاهرة دراسة علمية.

##### • الأسباب الموضوعية:

\* الاستجابة للتحديات المعاصرة والبعد المجتمعي: يكتسي موضوع أجر موظفي قطاع التربية والتعليم أهمية بالغة في ظل النقاشات المتزايدة حول إصلاح منظومة الأجر في قطاع التعليم بالجزائر.

\* التحديات الاقتصادية الراهنة: يأتي هذا البحث في سياق تحديات اقتصادية متزايدة كالتضخم وارتفاع تكاليف المعيشة مما يجعل دراسة العلاقة بين الأجر وجودة الحياة ذات أهمية استثنائية.

\* الاحتياجات المتكررة في القطاع: شهد قطاع التربية والتعليم في السنوات الأخيرة احتجاجات متكررة للمطالبة بتحسين الأوضاع المادية للعاملين فيه مما يستدعي دراسة علمية لواقع الأجر وتأثيرها على جودة حياة هؤلاء الموظفين.

\* القابلية للدراسة الميدانية: يتميز الموضوع بإمكانية إخضاعه للدراسة الميدانية من خلال توفير عينة الدراسة وإمكانية الوصول إليها في ابتدائيات مدينة بني صاف.

إن اجتماع هذه الأسباب شكلت دافعا قويا لاختيار هذا الموضوع وسعت للمساهمة في فهم أعمق علاقة بين الأجر الشهري وجودة الحياة لدى هذه الشريحة المهنية المهمة في المجتمع.

## الفصل الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة

### 2. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تسلط الضوء على أحد العوامل المؤثرة على الحياة الاجتماعية والاقتصادية للموظفين ألا وهو الأجر وتأثيره على جودة الحياة ومستوى معيشتهم وقد تتجلى فيما يلي:

#### • فهم العلاقة بين الأجر ومستوى المعيشة :

تساهم هذه الدراسة في توضيح كيفية تأثير مستويات الأجر على قدرة الموظفين في تلبية احتياجاتهم الأساسية وتحقيق مستوى معيشي لائق خاصة في ظل ارتفاع تكاليف المعيشة.

#### • إبراز التأثيرات الاجتماعية للأجور:

من خلال المنظور السوسيولوجي يدرس هذا الموضوع كيفية تأثير الأجر على العلاقات الاجتماعية وعلى الحراك الاجتماعي والاستقرار النفسي للعمال مما يساعد على فهم أعمق للتحديات الاجتماعية التي تواجه موظفي التعليم في حياتهم اليومية كما ستوفر نتائج الدراسة معطيات يمكن أن تستخدم في تصميم سياسات أجور تعزز من استقرار المجتمع وتساعد في تحسين ظروف العمال المعيشية والاجتماعية.

#### • إثراء الأدبيات السوسيولوجيا :

تساهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة السوسيولوجيا حول تأثير الأجر على حياة الأفراد والمجتمع خاصة في السياق الجزائري. تكمن أهمية هذه الدراسة أيضا في توقيتها، حيث تأتي في ظل تحولات اقتصادية واجتماعية تشهدها الجزائر وتزايد النقاش حول إصلاح منظومة الأجور في قطاع العام وبشكل خاص في قطاع التربية والتعليم مما يجعلها ذات أهمية بالغة لمختلف الأطراف المعنية لهذا القطاع الحيوي.

### 3. أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الرئيسية التي تساعد في فهم العلاقة بين الأجر وجودة الحياة لموظفي التعليم الابتدائي وتأثيرها الاجتماعي ويمكن تلخيص هذه الأهداف فيما يلي:

- التعرف على مفهوم جودة الحياة وأبعادها المختلفة في سياق العمل التربوي.

- تحليل طبيعة الأجر الشهري لموظفي التعليم الابتدائي ومدى كفايته لتحقيق الرفاهية.

## الفصل الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة

- دراسة العلاقة بين الأجر الشهري والرضا الوظيفي لموظفي الابتدائي وتأثيرها على أدائهم المهني واستكشاف الآثار الاجتماعية لتغير القدرة الشرائية.
- تقييم تأثير الأجر على الاستقرار النفسي والاجتماعي لموظفي التعليم الابتدائي وعائلاتهم وانعكاساته على جودة حياتهم.
- اقتراح حلول وتوصيات تهدف إلى تحسين جودة الحياة لموظفي التعليم سواء من خلال سياسات الأجور أو عبر تحسين ظروف العمل.

### 4. الدراسات السابقة:

إن موضوع الأجر وتأثيره على جودة حياة موظفي التعليم من المواضيع المثيرة للجدل في مختلف العلوم وخاصة العلوم الاجتماعية منها، حيث اختلفت آراء العلماء والباحثين حوله وتعددت الدراسات والنظريات المفسرة له، ومن هذه الدراسة سنحاول إبراز الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع أو جانب من جوانبه.

### -الدراسات المحلية (الجزائرية):

1-علاقة الأجر الشهري بمستوى الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى موظفي الإدارة في المؤسسات التربوية (عناية):<sup>1</sup>

مذكرة لنيل شهادة الماستر من إعداد الطالبين بلقاسم فريدة وعبد الرحمان سمير سنة

2020/2021 وهي دراسة ميدانية على عينة من موظفي المدارس الابتدائية بولاية عنابة شملت 95 موظف وموظفة من الإداريين والأساتذة العاملين في 30 مدرسة ابتدائية فانطلقت

الدراسة من التساؤل التالي: كيف يؤثر الأجر على الأداء الوظيفي وجودة الحياة لدى موظفي التعليم الابتدائي؟

لقد اعتمد الطالبين في إعداد مذكرته على المنهج الوصفي التحليلي للدراسة كما استخدم الطالبان استبيانين لجمع البيانات، حيث شمل الأول قياس الرضا عن الأجر أما الثاني فتمثل في قياس جودة الحياة بأبعادها وقد توصل الطالبان إلى النتائج التالية:

---

<sup>1</sup>بلقاسم، فريدة وعبد الرحمان، سمير " علاقة الأجر الشهري بمستوى الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى موظفي الإدارة في المؤسسات التربوية: دراسة ميدانية على عينة من موظفي المدارس الابتدائية بولاية عنابة", مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باجي

## الفصل الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة

- وجود علاقة ارتباطية قوية بين الجر الشهري ومستوى جودة الحياة لدى موظفي الإدارة المدرسية.
- وجود 73% من أفراد العينة يعانون من تدني مستوى الرضا عن وظائفهم بسبب تدني أجورهم الشهرية.
- اثبتت الدراسة أن البعد المادي كان الأكثر تأثيراً في تقييم الموظفين لجودة حياتهم بنسبة 81% و72% منهم غير مرتاحين نفسياً بسبب أجورهم الشهرية وعدم كفايتها.
- ب- الضغوط المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أساتذة التعليم الابتدائي (ورقلة)<sup>1</sup>:  
هذه الدراسة عبارة عن مذكرة لنيل شهادة الماجستير ومنشورة في مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية من إعداد الطالبين محمد بوضياف وسعاد بن شهرة سنة 2018/2017 وهي دراسة ميدانية شملت 124 أستاذ من كلى الجنسين حيث بحثت الدراسة في العلاقة ما بين الضغوط المهنية وجودة الحياة وعليه كان السؤال الرئيسي كالاتي: هل توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية وجودة الحياة لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

في هذه الدراسة اعتمد الطالبان على المنهج الوصفي الارتباطي كما استخدمتا أدوات البحث التالية: مقياس الضغوط المهنية وهو مقياس مكون من 42 فقرة موزعة على خمسة محاور رئيسية (الجانب المادي والراتب، بيئة العمل، عبء العمل، الترقية والتطور المهني) إضافة إلى استخدام مقياس جودة الحياة وهو مقياس مقتبس من مقياس منظمة الصحة العالمية لجودة الحياة بعد تعديله وتكييفه مع (WHOQL-BREF) البيئة الجزائرية ويتكون من 26 فقرة موزعة على أربعة أبعاد (البعد الجسمي، النفسي، الاجتماعي، البيئة المحيطة)، استمارة البيانات الشخصية والوظيفية المقابلات شبه الموجه أجريت مع 25 أستاذ وأستاذة إضافة إلى عدد العينة الذي بلغ 124 من أساتذة التعليم الابتدائي وقد توصل الطالبان إلى النتائج التالية:

- الضغوط المادية وخاصة تدني الأجر الشهري تعد من أهم مصادر الضغط المهني التي تؤثر سلباً على جودة الحياة.
- 76.5% من الأساتذة يعانون من تدني مستوى جودة الحياة بسبب عدم كفاية الراتب الشهري
- وجود علاقة ارتباطية سالبة (معامل الارتباط = -0.69) بين الضغوط المهنية وجودة الحياة.

<sup>1</sup> بوضياف، محمد وبن شهرة، سعاد "الضغوط المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أساتذة التعليم الابتدائي". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2018 ، العدد33، صفحات 221.

## الفصل الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة

ج- تأثير مستوى الأجر الشهري على جودة الحياة لدى موظفي الإدارة والدعم في المدارس الابتدائية (سطيف) <sup>1</sup>

هذه الدراسة عبارة عن مذكرة لنيل شهادة الماستر ومنشورة في مجلة البحوث التربوية والنفسية من إعداد الطالبين بن صالح نبيلة وبوخلفة إيمان هي دراسة ميدانية شملت 127 موظفا وموظفة من إداريين وأساتذة يعملون في المدارس الابتدائية بولاية سطيف حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية من مجموع 310 موظف وقد بحثت الدراسة في تأثير الأجر الشهري على جودة الحياة.

في هذه الدراسة استخدمت الطالبتان المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمتا أدوات البحث التالية: استبياننا مكونا من محورين أساسيين حيث شمل المحور الأول 18 فقرة مستوى قياس مستوى الرضا عن الأجر الشهري، أما المحور الثاني فاعتمدنا على 24 فقرة لقياس مستوى جودة الحياة وفق أبعاد متعددة (الصحية، النفسية، الاجتماعية والاقتصادية)، وقد توصلت الطالبتان إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة إيجابية قوية بين مستوى الأجور ومستوى جودة الحياة لدى موظفي التعليم الابتدائي.
- 67,5% من أفراد العينة يعانون من انخفاض مستوى الرضا عن الأجر الشهري، وان 71,2% منهم يرون أن أجورهم لا تتناسب مع متطلبات المعيشة الأساسية.
- كشفت الدراسة أن 78% من موظفي التعليم الابتدائي يعانون من ضغوط نفسية واقتصادية والتي تنعكس سلبا على أدائهم الوظيفي وعلاقاتهم الاجتماعية بسبب تدنى الأجور عدم كفايتها.

-الدراسات العربية:

1-العلاقة بين الدخل الشهري والرضا عن الحياة لدى موظفي المرحلة الثانوية (تبوك):<sup>2</sup>

<sup>1</sup> بن صالح، نبيلة وبوخلفة إيمان، " تأثير مستوى الأجر الشهري على جودة الحياة لدى موظفي الإدارة والدعم في المدارس الابتدائية:

دراسة ميدانية على عينة من موظفي التعليم الابتدائي بولاية سطيف"، مجلة البحوث التربوية والنفسية، جامعة سطيف 1 2021، المجلد13، العدد2، ص133-152

<sup>2</sup> العنزي. محمد سلامة، "العلاقة بين الدخل الشهري والرضا عن الحياة لدى موظفي المرحلة الثانوية"، كلية التربية، جامعة تبوك 2017، ص42-6

## الفصل الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة

مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة البكالوريوس من كلية التربية من إعداد الطالب محمد العنزي، أنجزت هذه الدراسة سنة 2018/2017 هدفها الرئيسي دراسة العلاقة بين الدخل الشهري والرضا عن الحياة لدى موظفي الثانوية بمنطقة تبوك وانطلقت الدراسة من مجموعة من الأسئلة الفرعية:

- ما هو مستوى الرضا عن الدخل الشهري لدى موظفي المرحلة الثانوية؟
- ما هو مستوى الرضا عن الحياة بشكل عام لدى موظفي المرحلة الثانوية؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الدخل ومستوى الرضا عن الحياة لدى موظفي المرحلة الثانوية؟
- هل يؤثر الدخل الشهري على مستوى الرضا عن الحياة خارج نطاق العمل لموظفي المرحلة الثانوية؟

اعتمد الطالب على المنهج الوصفي وكذلك اعتمد على المنهج الارتباطي لاختبار العلاقة بين الدخل الشهري والرضا عن الحياة، فاستخدم الباحث استبيان البيانات الشخصية والاقتصادية، كما استعمل مقياس الرضا عن الحياة (إعداد الدسوقي 2013) ويتكون من 30 فقرة موزعة ستة أبعاد وقد خلص البحث على النتائج التالية:

- وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية (معامل الارتباط = 0.62) بين مستوى الأجر الشهري والرضا عن الحياة.
- الموظفون الذين لديهم دخل إضافي اظهروا مستوى أعلى من الرضا عن الحياة.
- 67% من الموظفين الذين أشاروا إلى أن انخفاض الراتب يؤثر سلباً على علاقتهم الاجتماعية.

ب- أثر المتغيرات الاقتصادية على جودة الحياة النفسية والاجتماعية لدى معلمات رياض الأطفال: (جدة) <sup>1</sup>

مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في علم الاجتماع من إعداد الطالبتين الزهراني منيرة علي والمطيري سارة فهد، أنجزت هذه الدراسة سنة 2022/2021

---

<sup>1</sup> الزهراني، منيرة علي والمطيري. سارة فهد أثر المتغيرات الاقتصادية على جودة الحياة النفسية والاجتماعية لدى معلمات رياض الأطفال، "جامعة الملك عبد العزيز، جدة 2021، ص 38-55.

## الفصل الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة

هدفها الرئيسي التعرف على ما مدى تأثير المتغيرات الاقتصادية ومن بينها الأجر الشهري على جودة الحياة النفسية والاجتماعية؟ وتفرعت عنه مجموعة من الأسئلة:

- هل تؤثر المتغيرات الاقتصادية (التضخم، الأجر الشهري، البطالة، الديون) على جوانب محددة من الحياة النفسية (القلق، الاكتئاب، التوتر) لدى معلمات الرياض؟
  - ما مستوى الرضا عن الوضع الاقتصادي العام لدى معلمات الأطفال؟
- هل توجد علاقة ارتباطيه بين مستوى الدخل الشهري ومستوى الرضا عن الحياة النفسية لدى معلمات رياض الأطفال؟
- اعتمدت الطالبتين على المنهج الوصفي التحليلي استخدمت الطالبتين الاستبانة كأداة لجمع البيانات حيث شملت العينة 62 معلمة وقد خلصت الدراسة على النتائج التالية:

- 82% من المعلمات أكدن على أن الراتب الشهري يؤثر بشكل كبير على جودة حياتهن النفسية والاجتماعية.
- وجود علاقة ارتباطيه موجبة (معامل الارتباط = 0.71) بين مستوى الاقتصادي وجودة الحياة.
- 59% من المعلمات يعانين من ضغوط نفسية بسبب عدم قدرتهن على تلبية المتطلبات المالية.

- تقييم الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

*أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:*

- تحديد الإطار النظري للدراسة الحالية.
- تصميم أدوات البحث المناسبة.
- تحديد المنهجية الملائمة لموضوع الدراسة.
- الاستفادة من المراجع والمصادر التي اعتمدت عليها.

*أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:*

- الاهتمام بموضوع الأجر في قطاع التربية والتعليم.
- دراسة العلاقة بين المتغيرات الاقتصادية وجودة الحياة.
- استخدام المنهج الوصفي التحليلي في معظم الدراسات.

## الفصل الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة

### أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة:

- تركيز الدراسة الحالية على قطاع التعليم الابتدائي تحديدا في مدينة بني صاف.
- شمول الدراسة الحالية لجميع فئات موظفي التعليم الابتدائي (أساتذة وإداريين).
- تناول الدراسة الحالية لجميع أبعاد جودة الحياة (المادية، الاجتماعية، النفسية والمهنية).
- دراسة تأثير متغيرات ديموغرافية ومهنية متعددة على العلاقة بين الأجر وجودة الحياة.

### - مميزات الدراسة الحالية:

تتميز الدراسة الحالية بتناولها لموضوع تأثير الأجر الشهري على جودة الحياة لدى موظفي التعليم في سياق محلي محدد (مدينة بني صاف) مع مراعاة الخصوصية الاقتصادية والاجتماعية للمنطقة، كما تتميز بدراسة هذه العلاقة في ظل المتغيرات الاقتصادية الراهنة التي تشهدها الجزائر إضافة إلى أنها تربط بين متغيري الأجر الشهري وجودة الحياة في السياق التعليمي، كما أن توفر بيانات ميدانية حديثة تساهم في فهم الوضع الاقتصادي والاجتماعي لموظفي التعليم الابتدائي مما يشكل أساسا للمقارنة مع مناطق أو قطاعات أخرى.

### 5. الإشكالية والفرضيات

يعد الأجر أحد العوامل الأساسية في حياة الأفراد والمجتمعات حيث يمثل الوسيلة الرئيسية التي يعتمد عليها العمال والموظفون لتلبية احتياجاتهم اليومية وتحقيق الاستقرار المعيشي. ومع تطور المجتمعات الصناعية أصبحت العلاقة بين الأجر والقدرة الشرائية للموظفين قضية مركزية في علم الاجتماع حيث تؤثر بشكل مباشر على جودة الحياة والتماسك الاجتماعي واستقرار العلاقات الأسرية.

إن الأجر تلعب دورا هاما في تكوين الفئات الاجتماعية وتحديد مكانتها ضمن المجتمع حيث يتوقف على مستوى الأجر ونوعية الحياة التي يمكن للأفراد تأمينها لأنفسهم مما يؤثر على حراكهم الاجتماعي والمهني.<sup>1</sup>

في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية السريعة التي يشهدها العام وارتفاع معدلات التضخم وتكاليف المعيشة، تتزايد الضغوط على القدرة الشرائية للموظفين حيث لم تعد الأجور الحالية تواكب التحديات المتزايدة في تلبية الاحتياجات الأساسية، هذه الفجوة بين مستوى الأجر والقدرة

<sup>1</sup> Pierre Bourdieu, La distinction des critique social du jugement, Edition Minuit 1979, p125

## الفصل الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة

الشرائية تنعكس بشكل مباشر على مستوى معيشة الأفراد في الجزائر وتؤثر على استقرارهم الاجتماعي والنفسي كما تبرز كعامل أساسي في تحقيق الرضا الوظيفي والاستقرار الاجتماعي.

نظرا لأهمية موظفي قطاع التعليم وخاصة التعليم الابتدائي في بناء الأجيال و المساهمة في التنمية الاجتماعية، فإن دراسة تأثير الأجر على جودة حياتهم تكتسي طابعا هاما من خلالها نحاول تقديم رؤية واضحة حول هذا الموضوع باستخدام البحث الميداني، فمن خلال هذا المجال أظهرت دراسات أكاديمية سابقة مجموعة من النتائج المهمة، فقد أجرت الطالبة سارة بن محمد (2019) دراسة بعنوان "الأجور و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى العمال" بجامعة وهران للعلوم الاجتماعية حيث بينت أن 70% من العاملين يشعرون بعدم الرضا عن أجورهم الحالية و أشارت نفس الدراسة إلى أن 34% من العاملين يلجئون إلى أعمال إضافية أخرى لزيادة دخلهم الشهري، كما أجرى الطالب كريم عبد القادر (2021) دراسة ميدانية بعنوان " جودة الحياة الوظيفية و -أثرها على الأداء الوظيفي" في مديرية التربية بولاية تلمسان أن 60% من المشاركين يرو بان زيادة الأجر قد تساهم في تحسين أدائهم و التزامهم بالعمل هذا المنطلق وعلى ضوء ما سبق يمكن إبراز معالم الإشكالية من خلال التساؤل التالي:

**إلى أي مدى يؤثر الأجر الشهري على جودة الحياة لدى موظفي ابتدائيات مدينة بني صاف؟ وماهي طبيعة هذا التأثير على جوانب حياتهم المختلفة؟**

وقصد ضبط موضوع الدراسة أكثر قمنا بطرح أسئلة فرعية تتمثل في:

- إلى أي مدى يرى موظفي التعليم الابتدائي أن أجرهم الشهري يلبي الاحتياجات الأساسية لأسرهم وماهي ابرز الصعوبات المالية التي يواجهونها نتيجة ذلك؟
- ما هي طبيعة العلاقة بين الأجر الشهري و رضا موظفي التعليم الابتدائي عن وظائفهم، و هل يؤثر مستوى الأجر على أدائهم المهني و استقرارهم الوظيفي؟
- 3- إلى أي مدى يؤثر الأجر الشهري لموظفي التعليم الابتدائي على جوانبهم النفسية والاجتماعية؟

وسنحاول الإجابة عن طريق الفرضيات التالية:

**الفرضية الرئيسية:** يؤثر الأجر الشهري تأثيرا مباشرا على جودة الحياة لدى موظفي التعليم الابتدائي بمدينة بني صاف.

## الفصل الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة

### الفرضيات الفرعية:

- يؤثر الأجر الشهري على المستوى المعيشي لموظفي قطاع التربية والتعليم من خلال القدرة على تلبية الاحتياجات الأساسية وتحقيق الاستقرار المادي.
- يتحدد الرضا الوظيفي، الأداء المهني و الاستقرار الوظيفي لموظفي التعليم الابتدائي بشكل كبير من خلال الأجر الشهري الذي يتقاضونه.
- يحدث الأجر الشهري تغييرا في الجوانب النفسية والاجتماعية لجودة حياة موظفي التعليم الابتدائي.

### 6. منهجية الدراسة :

إن أي بحث لا يمكن إن يتحقق دون إتباع منهج واضح يتم من خلاله دراسة المشكلة محل البحث، فالمنهج المستخدم هو الأساس الذي يقوم عليه البحث، والطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة مشكلة ما قصد الكشف عن أسبابها ونتائجها والتعرف على حقيقتها.<sup>1</sup>

المنهج العلمي عبارة عن أسلوب من التفكير والعمل الذي يتبعه الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها، وبالتالي الوصول إلى الحقائق ونتائج معقولة حول الظاهرة المدروسة.<sup>2</sup> ولتحقيق هذه الأهداف اعتمدنا على المنهج الوصفي لأنها أكثر ملائمة لموضوعنا هذا والمتعلق بتأثير الأجر الشهري على جودة حياة موظفي التعليم الابتدائي.

**المنهج الوصفي:** هو المنهج الذي يقوم به الباحث بوصف منظم ودقيق للظواهر الاجتماعية أو الطبيعية مستخدما التحليل والمقاربة والتصنيف من أجل الوصول إلى تفسيرات تزيد من الرصيد المعرفي حول الظاهرة المدروسة.<sup>3</sup>

يقوم المنهج الوصفي على عملية الوصف، التحليل والتفسير، حيث قمنا باستخدام المنهج في الوصف، وكذلك تحليل وتفسير النتائج المتوصل إليها من الدراسة الميدانية والربط بين كل المتغيرين الأجر وجودة الحياة.

<sup>1</sup> صلاح الدين شروخ، "منهجية البحث"، دار العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2003، ص92.

<sup>2</sup> ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، "مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق"، دار الصفاء، عمان الأردن، ط2000، ص44.

<sup>3</sup> صلاح مصطفى الفوال، " منهجية العلوم الاجتماعي سلسلة علم اجتماع والتنمية" القاهرة، مصر، 1982، ص58

## الفصل الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة

7. أدوات جمع البيانات: يقصد بأدوات جمع البيانات مجموعة الوسائل والطرق والأساليب والإجراءات المختلفة التي يعتمد عليها الباحث في جمع معلومات بحثه وتحليلها.<sup>1</sup>

ولا يمكن لأي دراسة علمية أن تنجح دون الاعتماد على تقنيات بحثية وأدوات تسهل على الباحث جمع البيانات اللازمة لبحثه، ولهذا اخترنا أداة من هذه الأدوات التي تتماشى مع طبيعة الموضوع والمتمثلة في الاستمارة وهي تقنية أساسية لتقصي مدى تأثير الأجر الشهري على جودة الحياة لدى موظفي التعليم الابتدائي.

-الاستمارة: تعد الاستمارة أقل وسائل جمع البيانات تكلفة. كما يمكن الحصول من طريقها على بيانات إجابات عدد من الأفراد وبأقل جهد ووقت، بالإضافة إلى سهولة تقنياتها أكثر من أي وسيلة أخرى<sup>2</sup>، كما تعرف أيضا بأنها أداة للتحقق والقياس من خلال أسئلة توجه إلى أفراد العينة ونادرا ما تكون قابلة لإعادة الاستخدام في دراسة أخرى.<sup>3</sup>

وقد اعتمدنا في بحثنا على استمارة موجهة لموظفي التعليم الابتدائي بمدينة بني صاف واشتملت على 28 سؤال وقد قسمت هذه الأسئلة إلى محاور وهي كالآتي:

- المحور الأول: بيانات شخصية.
- المحور الثاني: بيانات متعلقة بتأثير الأجر على المستوى المعيشي (القدرة الشرائية).
- المحور الثالث: بيانات متعلقة بتأثير الأجر على جودة الحياة المهنية.
- المحور الرابع: بيانات متعلقة بتأثير الأجر على جودة الحياة الشخصية.
- المحور الخامس: بيانات متعلقة بمقترحات وتحسينات.

## 8.مجالات الدراسة

1-المجال المكاني: ويقصد به المكان الذي أقيمت به الدراسة، حيث تم إجراء الدراسة بمدينة بني صاف وهي منطقة ساحلية تبعد عن ولاية عين تموشنت ب 30 كلم وتتربع على مساحة قدرها حوالي 66,54 كلم<sup>2</sup> أما عدد سكانها فيقدر حوالي 43,000 نسمة<sup>4</sup>

(حسب تقديرات 2003 حيث أن الكثافة السكانية تقدر بحوالي 646 نسمة لكل كلم<sup>2</sup>).

<sup>1</sup>موريس أنجرس، "منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية"، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر والتوزيع، ط2، الجزائر، 200، ص184  
<sup>2</sup> صلاح محمد الفوال، علم الاجتماع، المفهوم والموضوع والمنهج، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1982، ص173.

<sup>3</sup> Nicole Bertu, les techniques d'enquête Méthodes et Exercice corrigés Armand Colin, paris, p67  
<sup>4</sup> الديوان الوطني للإحصاء، "الإحصاءات السكانية حسب البلديات"، 2023، مسترجع من [http:// www.ons.dz](http://www.ons.dz)

## الفصل الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة

تشتهر مدينة بني صاف بمصنع الاسمنت ومصنع الخشب كما أن ميناءها يعتبر من أهم موانئ الصيد في المنطقة الغربية إضافة إلى أنها تتميز بشواطئها الخلابة وتضاريسها المطلة على البحر، أما فيما يخص الجانب التربوي فتحتوي دائرة بني صاف على ثانويات، متوسطات والعديد من الابتدائيات والتي تتوزع على عدة بلديات، وقد تمت دراستنا على مستوى مقاطعتين للتعليم الابتدائي والتي تضم ثماني ابتدائيات أسمائها وتوزيعها الجغرافي كالآتي:

- |  |                                      |
|--|--------------------------------------|
| - المدرسة الابتدائية "بالغراس عبد القادر". | - المدرسة الابتدائية "الفارابي"      |
| - المدرسة الابتدائية "خالدي بوسيف".        | - المدرسة الابتدائية "حسني لعرج".    |
| - المدرسة الابتدائية "مولود فرعون".        | - المدرسة الابتدائية "فقيه محمد".    |
| - المدرسة الابتدائية "بن طيب بوسيف"        | - المدرسة الابتدائية " عيسات ايدير " |

حيث تتوزع هذه الأخيرة في مدينة بني صاف بين مناطق حضرية وأخرى شبه حضرية، و عليه تتمركز بالمنطقة الحضرية كل من المدرسة الابتدائية "الفارابي" و "حسني لعرج" (المخطط الثاني)، و "خالدي بوسيف" و "مولود فرعون" (بني خالد)، " عيسات ايدير" (شارع الجمهورية) والمدرسة الابتدائية "بالغراس عبد القادر" (بوكو دان) أما في المناطق التي تصنف ضمن النطاق شبه الحضري فنجد المدرسة الابتدائية "فقيه محمد" بمنطقة لبراج والتي تبعد عن مدينة بني صاف ب 7 كلم إضافة إلى مدرسة "بن طيب بوسيف" بمنطقة غار البارود.

ب- المجال البشري: يتمثل المجال البشري لهذه الدراسة في موظفي ابتدائيات مدينة بني صاف بولاية عين تموشنت حيث قدر عدد الموظفين بهذه الابتدائيات 191 موظف من (مفتش، مدير، مساعد مدير، مشرف تربوي، أساتذة) موزعين على الجانب التربوي والإداري، حيث يمثل مجمل الموظفين مجتمع البحث الذي يتحدد من خلاله توزيع العينة التي تسهل لنا جمع البيانات والمعلومات اللازمة للبحث. فالعينة هي اختيار جزء صغير نسبيا من وحدات مجتمع البحث اختيار عشوائيا أو منظما، وهي الجزء الذي يختاره الباحث وفق طلاق محددة ليمثل مجتمع البحث تمثيلا علميا سليما يستطيع من خلاله تعميم النتائج على مفردات مجتمع البحث الأصلي.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>احمد بن مرسل، "مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 4، 2010، ص167.

## الفصل الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة

وقد اعتمدنا في بحثنا على العينة العشوائية البسيطة حيث أخذنا نسبة 50% من مجتمع البحث ومنه

يمكن حساب العينة كما يلي  $95 = \frac{50 \times 191}{100}$  وبالتالي فعدد أفراد العينة يقدر ب 95 مفردة.

**ج- المجال الزمني:** وهو الفترة الزمنية التي ينزل فيها الباحث إلى ميدان الدراسة ولهذا قمنا بتخصيص أوقات لزيارة هذه الابتدائيات، ولقد مرت الدراسة الميدانية بالمراحل التالية:

- المرحلة الاستطلاعية: انحصرت بين أواخر شهر فبراير وبداية شهر مارس حيث تم فيها تحديد المكان الذي ستتم فيه الدراسة والحصول على الموافقة من مفتشي مقاطعات الابتدائيات كما قمنا بالحصول على بعض المعلومات التي تخدم موضوع بحثنا.
- مرحلة توزيع الاستمارة: تم توزيع الاستمارة الموجهة لموظفي المدارس الابتدائية يوم 01 مارس 2025 بعد الحصول على الشكل النهائي لها.
- مرحلة جمع وتحليل البيانات: بدأت هذه المرحلة أواخر مارس، حيث تم جمع اخر استمارة يوم 20 مارس، ثم مراجعة البيانات الموجودة فيها وتفريغها في جداول إحصائية تصنف فيها الإجابات وذلك من اجل الوصول إلى تحديد النسب المئوية التي على ضوءها يتم تحليل البيانات.

## الفصل الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة

### المبحث الثاني: الإطار النظري للدراسة

#### 1- تحديد المفاهيم و المصطلحات :

يعتبر الإطار المفاهيمي مجموعة المفاهيم المنظمة لطبيعة الموضوع المراد دراسته، كما يعتبر بالنسبة للبحث الخلفية التي تحدد مساره وتوجهاته، وعليه فدراستنا تتضمن المفاهيم التالية: الاجر الشهري- جودة الحياة – موظفي قطاع التربية والتعليم – القدرة الشرائية.

#### ➤ مفهوم الأجر الشهري:

**التعريف الاصطلاحي:** يعرف الأجر بأنه "المقابل المادي الذي يحصل عليه العامل مقابل عمله، يشمل الأجر الأساسي وكافة الزيادات والبدلات والمكافآت التي يتقاضاها العامل بشكل دوري ومنتظم".<sup>1</sup>

كما يعرف قانونيا بأنه "المبلغ النقدي الأساسي والتعويضات والعلاوات المدفوعة بأي صفة كانت، بحكم القانون أو الاتفاقية الجماعية هو حق للعامل يتقاضاه نظير عمله أو خدمته".<sup>2</sup>

على الرغم من أن التعريف الاصطلاحي والقانوني للأجر الشهري ارتكز بشكل أساسي على كونه المقابل المادي والحق القانوني للعامل نظير عمله، إلا أن هذه الدراسة تنطلق من رؤية أوسع تأخذ في الاعتبار الأبعاد الاجتماعية والنفسية والاقتصادية للأجر وتأثيره العميق على جودة حياة الأفراد، فبالإضافة إلى كونه وسيلة لتلبية الاحتياجات الأساسية فقد يرتبط الأجر بمفاهيم مثل المكانة الاجتماعية والشعور بالتقدير والاستقرار النفسي والرضا الوظيفي وهي عناصر جوهرية في تحقيق الرفاهية وجودة الحياة.

**التعريف الإجرائي:** يقصد بالأجر الشهري في هذه الدراسة: المبلغ المالي الإجمالي الذي يتقاضاه موظفو التربية والتعليم ابتدائيات مدينة بني صاف شهريا، والذي يشمل الراتب الأساسي والعلاوات والتعويضات والمنح المختلفة التي يحصلون عليها بشكل منتظم.

<sup>1</sup> بدوي، احمد زكي. معجم المصطلحات، العلوم الاجتماعية. مكتبة لبنان، بيروت (2003)، ص 24.

<sup>2</sup> القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل في الجزائر. المادة 80.

## الفصل الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة

### ➤ مفهوم جودة الحياة:

**التعريف الاصطلاحي:** تعرف منظمة الصحة العالمية جودة الحياة بأنها "إدراك الفرد لوضعه في الحياة في سياق الثقافة وانساق القيم التي يعيش فيها، وفي علاقة ذلك بأهدافه وتوقعاته ومعاييرها واهتماماته".<sup>1</sup>

يعرفها "ينير وشاي" (Diener & Suh) بأنها "تقييم الأفراد لحياتهم، وهي تشمل الرضا عن الحياة والسعادة وغياب الاكتئاب والقلق، والحالات الانفعالية الإيجابية".<sup>2</sup>

بالنظر إلى هذه التعاريف الاصطلاحية التي تركز في الغالب على الإدراك الذاتي وحالة الرفاهية العامة، يبرز نقص واضح في تحديد العوامل الموضوعية والهيكلية التي تساهم فعلياً في تحقيق جودة الحياة، فعلى سبيل المثال يغيب أي ذكر صريح للدور الحاسم الذي تلعبه المحددات الاقتصادية والمادية و في مقدمتها الأجور في تمكين الأفراد من تلبية احتياجاتهم الأساسية و ضمان مستوى لائق من الرفاهية و انطلاقاً من هذا القصور تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الأجر الشهري و بين مستوى الرضا و الرفاهية الذي يشعر به موظفو قطاع التربية و التعليم في مدينة بني صاف.

**التعريف الإجرائي:** يقصد بجودة الحياة في هذه الدراسة: مستوى الرضا والرفاهية الذي يشعر به موظفو قطاع التربية والتعليم الابتدائي ببني صاف في المجالات المادية والاقتصادية والاجتماعية والنفسية والصحية والمهنية، والذي يقاس من خلال استجاباتهم على مقياس جودة الحياة المستخدم في الدراسة.

### ➤ مفهوم جودة الحياة المهنية:

<sup>1</sup> منظمة الصحة العالمية، تقرير جودة الحياة: تعريفها وقياسها، جنيف 1998 ص 17.

<sup>2</sup> Diener.E.. & Suh.E(1997). Measuring quality of life: Economic social and subjective indicators. Social Indicators Research.40 (1-2).189-216

## الفصل الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة

**التعريف الاصطلاحي:** تعرف جودة الحياة المهنية بأنها مجموعة من العمليات المتكاملة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب المؤثرة في الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، والتي تساهم بدورها في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة والعاملين فيها والمتعاملين.<sup>1</sup>

كما يعرفها "والتون" (Walton) بأنها " استجابة المنظمة لاحتياجات العاملين من خلال توفير آليات تسمح لهم بالمشاركة الكاملة في صنع القرارات التي تصمم حياتهم في العمل.<sup>2</sup>

**التعريف الإجرائي:** تعرف جودة الحياة المهنية على أنها مجموعة من العوامل والظروف التي توفرها المؤسسة التعليمية لموظفي التعليم الابتدائي، والتي تؤثر على رضاهم الوظيفي وأدائهم المهني وحياتهم الشخصية وتشمل الأجور والمكافآت المالية، ظروف العمل المادية، الأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة المهنية والشخصية والمشاركة في اتخاذ القرارات.<sup>3</sup>

### ➤ مفهوم الرضا الوظيفي:

**التعريف الاصطلاحي:** يعرف الرضا الوظيفي بأنه حالة عاطفية إيجابية ناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته أو خبراته المهنية، وهو يعبر عن مدى حب الفرد لعمله والشعور بالارتياح تجاهه.

يعرفه "روبنز" (Robbins) بأنه " الموقف العام للفرد تجاه عمله، فالشخص الذي لديه مستوى عال من الرضا الوظيفي يحمل مشاعر إيجابية تجاه وظيفته، بينما الشخص الذي لديه مستوى منخفض من الرضا الوظيفي يحمل مشاعر سلبية تجاه وظيفته".<sup>4</sup>

**التعريف الإجرائي:** يعرف الرضا الوظيفي بأنه مجموعة من المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبديها الموظفون تجاه وظائفهم، والنتيجة عن إدراكهم لمدى إشباع هذه الوظائف لاحتياجاتهم المادية والمعنوية ويتحدد من خلال الأبعاد التالية الرضا عن الأجر، الرضا عن محتوى العمل نفسه والرضا عن ظروف العمل المادية.<sup>5</sup>

### ➤ مفهوم القدرة الشرائية

<sup>1</sup> سيد محمد جاد الرب، " جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية" دار الفكر العربي، القاهرة 2013، ص25  
<sup>2</sup> Walton. R.E; " Quality of working life: Wat is it\$. Salon management review. Vol. 15. No.1.1973. P12  
<sup>3</sup> البليسي، أسامة زياد يوسف، " جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة" رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة 2012، ص 22.

<sup>4</sup> Prétrice hall. 2005). P78 Robbins.S.P P ; "Organisationnel bavoir : concepts. Controversises.and applications". (New jersey  
<sup>5</sup> القريوتي محمد قاسم، " السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، دار وائل للنشر، عمان 2012، ص175.

## الفصل الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة

**التعريف الاصطلاحي:** تعرف القدرة الشرائية بأنها قيم النقود معبرا عنها بكمية السلع والخدمات التي يمكن الحصول عليها بوحدة النقد.

كما يعرفها "شليش" (Slideshow) بأنها " قدرة الأفراد على شراء السلع والخدمات باستخدام دخلهم المتاح، وتتأثر بثلاثة عوامل رئيسية: مستوى الدخل، مستوى الأسعار والتغيرات في قيمة العملة".<sup>1</sup> ولقد عرفت مكن قبل صندوق النقد الدولي بأنها " مؤشر يقيس مقدار السلع والخدمات التي يمكن شراؤها بمبلغ معين من المال خلال فترة زمنية محددة مع الأخذ في الاعتبار التغيرات في مستويات الأسعار".<sup>2</sup>

**التعريف الإجرائي:** تعرف القدرة الشرائية بأنها قدرة الأجر الشهري للموظف على تلبية احتياجاتهم الأساسية والكمالية من السلع والخدمات في ظل المستوى العام للأسعار السائد في السوق المحلي، وتقاس من خلال مجموعة من المؤشرات مثل نسبة الإنفاق على الاحتياجات الأساسية (الغذاء، السكن، الصحة، التعليم) من إجمالي الدخل، القدرة على الادخار، القدرة على تغطية النفقات الطارئة، والقدرة على تلبية الاحتياجات الكمالية والترفيهية.<sup>3</sup>

### ➤ مفهوم موظفي قطاع التربية والتعليم:

**التعريف الاصطلاحي:** يعرف الموظف في قطاع التربية والتعليم بأنه "كل شخص يعين في وظيفة دائمة ويشغل مركزا مدرجا في الملاك الخاص بالمؤسسات التعليمية التابعة لوزارة التربية والتعليم".<sup>4</sup>

كما يعرف بأنه " الشخص الذي يقوم بمهام التعليم، أو الإدارة، أو التوجيه، أو الإشراف في المؤسسات التعليمية، ويخضع لقانون الوظيفة العمومية والتشريعات الخاصة بقطاع التربية والتعليم".

<sup>1</sup> Slideshow.R; "Economic of money and Banking ". London : oxford université presse. 2012. P.215

<sup>2</sup> International Monetary fund. "Balance of Payments and international Investment position manual". 6th Edition. (Washington : IMF. 2009. P124

<sup>3</sup> مصطفى، احمد السيد، "اقتصاديات الأجور والدخول في الدول النامية"، الدار الجامعية، الإسكندرية 2013، ص97(2) بحوش، عمار. نظرية الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر 2010. ص132.

<sup>4</sup> الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2007 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر. المادة 4.

## الفصل الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة

**التعريف الإجرائي:** يقصد بموظفي قطاع التربية والتعليم في هذه الدراسة: جميع العاملين في المدارس الابتدائية بمدينة بني صاف سواء كانوا معلمين أو إداريين أو مشرفين تربويين، والذين يتقاضون أجرا شهريا من وزارة التربية الوطنية.

### التعليق على التعاريف:

تظهر التعاريف المقدمة للأجر الشهري تركيزا أساسيا على الجانب المادي والحقوقى كمقابل للعمل مع إغفال واضح لدوره المحوري في تحقيق الرفاهية وجودة الحياة الشاملة للعامل، في المقابل ركزت تعاريف جودة الحياة الاصطلاحية على الإدراك الذاتي و الرفاهية العامة و لكنها غالبا ما تفتقر إلى تحديد واضح للعوامل الموضوعية المؤثرة بما في ذلك الأجور، أما تعريفات جودة الحياة المهنية فنتراوح بين الشمولية و التركيز على جوانب محددة كالمشاركة في اتخاذ القرارات مع تفاوت في إبراز أهمية الأجور كعنصر أساسي في الرضا الوظيفي و الرفاهية

المهنية و عليه تستدعي هذه الثغرات في التعاريف التقليدية ضرورة تبني منظور تحليلي متكامل في هذه الدراسة يسعى إلى استكشاف العلاقة المتبادلة بين الأجر الشهري وجودة الحياة بأبعادها المختلفة لدى موظفي القطاع التربوي والتعليم.

### خلاصة الفصل الأول:

تناولنا في هذا الفصل الإطار المنهجي والنظري لدراستنا، ففي المبحث الأول (الإطار المنهجي) استعرضنا الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع وأهميته العلمية والمجتمعية كما حددنا أهداف البحث التي نسعى لتحقيقها، ثم قمنا بتقديم عرض موجز للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوعنا ثم قمنا بوضع الإشكالية الرئيسية التي ينطلق منها البحث والفرضيات التي نحاول اختبارها. ثم وضحنا المنهجية العلمية التي سنتبعها في الدراسة والأدوات التي سنستخدمها لجمع البيانات، والمجالات الجغرافية والبشرية التي ستشملها الدراسة. أما في المبحث الثاني أي الإطار النظري فقد قمنا بتحديد وشرح المفاهيم الأساسية والمرتبطة بموضوعنا مثل مفهوم الأجر الشهري وجودة الحياة بأبعادها المختلفة وجودة الحياة المهنية والرضا الوظيفي، القدرة الشرائية بالإضافة إلى تحديد المقصود بموظفي قطاع التربية والتعليم في سياق هذه الدراسة مما يوفر مفهوما أساسيا واضحا ومنظما لبقية فصول المذكرة.

## الفصل الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة

## الفصل الثاني:

الأجر الشهري وجودة الحياة الشخصية والمهنية

## الفصل الثاني: الأجر الشهري وجودة الحياة الشخصية والمهنية

### المبحث الأول: الأجر الشهري

#### أولاً: الاعتبارات الضرورية لوضع شبكة الأجور<sup>1</sup>

تعتبر الأجور من أهم الحقائق الأساسية للعامل، كما أنها من أهم التزامات صاحب العمل حيث حظي باهتمام الكثير من الباحثين واخذ جانباً كبيراً من اهتمام العاملين والمنظمات التي يعملون بها لكل دولة أو منظمة جملة من الاعتبارات تأخذها عندما تقوم بوضع شبكة الأجور وعلى العموم قد تتفق كل الدول والمنظمات على معايير معيارية أهمها:

لكل دولة أو منظمة جملة من الاعتبارات تأخذها عندما تقوم بوضع شبكة الأجور وعلى العموم قد تتفق كل الدول والمنظمات على معايير معيارية أهمها:

➤ **الاعتبارات الاقتصادية:** يري "BELCKR" أن الأجر كالعملة المعدنية له وجهان، الأول يمثل تكلفة بالنسبة لصاحب العمل، أما الوجه الآخر فيمثل الدخل بالنسبة للعامل، يكون المدفوع مقابل خدمات العمال عبارة عن عملية اقتصادية محكومة بنفس المنطق كأى عملية شراء. حيث يحاول المشتري أن يحصل على أكبر كمية وأعلى جودة ممكنة مقابل ما يدفعه من نقود، فيبيع لعامل خدماته للحصول على أعلى سعر ممكن، فسعر العمل يتحدد على أساس طلب المشتري وعرض البائعين، مما ينتج عنه تخصيص العنصر الاقتصادي المحدود الكمية وهو العمل الذي من خصائصه انه ليس كأى سلعة يمكن شراؤها.

وبغض النظر عن وجهة نظر "BELCKER" الاقتصادية للأجور، فان الاعتبارات الاقتصادية للأجور يجب أن تنطوي على تأثير الأجور على الاقتصاد تأثرها به أي على العلاقة المتبادلة بينهما فالأجور يمكن أن تساهم في تنشيط الاقتصاد من تنشيط 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 الوطني وزيادة إمكانية لدفع أجور مرتفعة تساعد في تحسين الوضع المعاش لجميع الأفراد.

➤ **الاعتبارات الاجتماعية للأجور:** كما ذكرنا سابقاً بان الفرد ينظر إلى الأجر كونه يمثل مقياساً لقيمته في المنشأة التي يعمل بها وبالتالي قيمته في المجتمع الذي يعيش فيه أي أن الأجر يعكس

<sup>1</sup>سومر أديب ناصر، "أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سوريا"، مذكرة لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال قسم إدارة الأعمال، سوريا، 2003، ص17.

## الفصل الثاني: الأجر الشهري وجودة الحياة الشخصية والمهنية

المركز الاجتماعي للفرد و لأسرته، و هذا ما يفسر لنا ما يعلقه الأفراد من آمال على زيادة الأجر و ارتفاعها، و يفسر أيضا نظرة المجتمع للأفراد من خلال الأجر التي يتقاضونها وما توفره لهم من سلع و خدمات ، مما يدفع الأفراد إلى بذل المزيد من الجهد لتحسين أدائهم في العمل و تطويره لتحسين أوضاعهم الوظيفية من اجل الحصول على المزيد من الأجر. وهذا ما يدفع بعض الأفراد إلى اللجوء لما يسمى بتعديل الوضع الوظيفي بعد حصولهم على شهادة

دراسية جديدة أعلى من الشهادة المعينين على أساسها حيث يقابل الشهادة الجديد فئة جديدة للأجر بالتالي الحصول على أجر أعلى (تتمين الشهادات العليا) متوقعين أن يؤدي ذلك إلى تحسين مركزهم الاجتماعي والمالي.

➤ **الاعتبارات الثقافية للأجر:** وتنطوي هذه الاعتبارات على العلاقة بين الأجر و مساهمتها و تأثيرها على المستوى الثقافي للأفراد في المجتمع و بالتالي على المستوى الثقافي لهذا المجتمع ذلك من خلال مساهمتها في مساعدة الأفراد على متابعة دراستهم و رفع مستواهم الثقافي من خلال شراء الكتب و المجلات و غيرها، و التي من الممكن أن تساعد على كسب الثقافة و المعرفة ومتابعة مل جديد في مجال العلم و المعرفة ، فإذا كانت مستويات الأجر متدنية تكاد تكفي الأفراد لتأمين احتياجاتهم المعيشية الأساسية لهم حتى أن بعض الأسر الفقيرة قد تدفع بأبنائها لتعلم ممارسة احدي المهن أو الحرف لكسب المال و زيادة دخلهم بدلا من تشجيعهم على التحصيل العلمي جراء ما تسببه الأجر المتدنية من مشاكل اقتصادية لهم.

➤ **الاعتبارات النفسية :** تعتبر المكافآت وسيلة لإشباع الحاجات النفسية، وحيث أن الحاجات هي الحافز للأفراد فانه إلى المدى الذي تستطيع فيه الأجر إشباع الحاجات تصبح وسيلة لحفز الأفراد العاملين، كما يتصل بالاعتبارات النفسية إيجاد التوازن بين المكافآت المالية، فيمكن توليد الحافز لدى الأفراد عن طريق عوامل أخرى لجانب الأجر.

➤ **الاعتبارات السياسية :** ينطوي تحديد المكافأة على مسائل متصلة بالقوة والتي تمثل الاعتبارات السياسية، فالنقابات تستخدم نفوذها في الوقت الذي تجري مفاوضاتها عن التعاقد مع الإدارة ليست فقط بالنسبة لمستويات المكافأة المتفق عليها و لكن أيضا فيما يتعلق ببنود العقد الأخرى المؤثرة على الأجر، كما يستخدم أصحاب العمل قوتهم في نفس الموقف، بالإضافة الى ذلك فان أصحاب العمل يقومون بدور قيادي في الأجر.

➤ **الاعتبارات الأخلاقية:** تتفق اغلب الناس في الرأي على أن المكافأة يجب أن تكون عادلة، ليس هناك معايير عامة مقبولة للعدالة، ومن هنا ظهرت الاختلافات حول تحديد العوامل

## الفصل الثاني: الأجر الشهري وجودة الحياة الشخصية والمهنية

التي تدفع أصحاب العمل المكافآت مقابلها لهذا تنطوي المسائل المتعلقة بالمكافآت على اعتبارات أخلاقية فيجب بقدر الإمكان تحقيق العدالة، وتصحيح حالات عدم المساواة.

ثانيا: أهمية وأهداف الأجر

-أهمية الأجر:

تكتسي الأجر أهمية بالغة واستثنائية على المستويات التالية:

اهمية الأجر بالنسبة للأفراد العاملين:

تحتل الأجر أهمية بالغة بالنسبة للأفراد وذلك لعدة أسباب منها:

- يشكل الأجر المصدر الأساسي للأفراد ولأسرهم وخاصة في بلدان العالم الثالث حيث ترتفع نسبة الإعالة، مما يجعل الأجر المحدد الرئيسي للمستوى المعيشي للأفراد وأسره.
- يعكس الأجر المركز الاجتماعي للفرد داخل المجتمع الذي يعيش ويتواجد فيه وذلك من خلال ما يؤمنه الأجر للفرد من حاجات.
- يلعب الأجر دورا هاما في تحديد الحالة المعنوية وكذلك النفسية للأفراد ومنه يجب أن يشعر الفرد بان الأجر الذي يتقاضاه يؤمن له الاستقرار النفسي والمعنوي<sup>1</sup>.
- يمثل الأجر مقياسا لقيمة الفرد ومدى أهميته بالنسبة للمؤسسة التي يعمل بها، فبقدر ما يحصل الفرد على اجر مرتفع من المؤسسة بقدر ما تكون حالته الاجتماعية و النفسية في استقرار.
- تلعب الأجر دورا هاما في قرار الفرد في البقاء في المؤسسة الحالية التي يعمل بها أو الانتقال منها.
- كما يدفع الأجر إلى الترقية الوظيفية والعلمية عن طريق زيادة كفاءة الفرد لتحسين إنتاجيته ومؤهلاته للاستفادة من المزايا المتاحة في الأجر والمكافآت.

ب- أهمية الأجر بالنسبة للمجتمع:

<sup>1</sup> مصطفى، احمد السيد، ""اقتصاديات الأجر والدخول في الدول النامية ""، الدار الجامعية، الإسكندرية 2013، ص97(2) بحوش، عمار. نظرية الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2010، ص132.

## الفصل الثاني: الأجر الشهري وجودة الحياة الشخصية والمهنية

تعتبر الأجور التي تدفع للأفراد ذات أهمية أيضا بالنسبة للمجتمع ككل وذلك للعديد من الأسباب أهمها:

- بما أن الأجور التي يحصل عليها الأفراد في المجتمع تحدد المستوى المعيشي لهم في هذا المجتمع، فإنها تحدد درجة الرضا الذي يعيشه هذا المجتمع.
- تمثل الأجور مصدر قوة شرائية تحرك الاقتصاد الوطني، فكلما تحسن مستوى الأجور كلما انعكس على إنعاش اقتصادي لكافة القطاعات الاقتصادية في المجتمع.
- من خلال الأجور يستطيع المجتمع أن يحافظ على الأيدي العاملة الخبيرة والجيدة.
- تعتبر الأجور من أهم عوامل تماسك المجتمع باعتبارها تشكل الدخل الأساسي للطبقة الوسطى في المجتمع والتي تشكل أحد عوامل تماسك المجتمع.<sup>1</sup>

### -أهداف الأجور :

تتعدد أهداف الأجور بتعدد الأسس والحاجات الداعية إليها لكن مفعوله يكون أقوى إذا ارتكز على ما يلي:

- 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 الملائم للأجور.
- تحقيق العدالة في تحديد ودفع الأجور بما يتناسب مع العمل أي النصاب، فالموظف أو العامل يتوقع أن يحصل على اجر عادل مقابل دوام عمله من خلال وضع هيكل للأجور للسيطرة على التكاليف.
- الشعور بالضمان أي الحماية 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 المميز.
- أداة التحفيز من خلال جذب والحفاظ على الموارد البشرية وزيادة الدافعية ورضا العاملين أو الموظفين والمنظمات ورفع الروح المعنوية للأفراد العاملين.<sup>2</sup>

### ثالثا: أنواع الأجور ومكوناتها

<sup>1</sup> محمد ابراهيم، "إدارة الموارد البشرية"، لدار الجامعية، مصر، ط1، 2009، ص503.  
<sup>2</sup> عبد الباري إبراهيم درة، زهير نعيم الصباغ، "إدارة الموارد البشرية (في القرن الحادي والعشري منحنى نظمي)، دار وائل للنشر

والتوزيع، عمان، الأردن، ط2008، ص1، 349

## الفصل الثاني: الأجر الشهري وجودة الحياة الشخصية والمهنية

توجد تقسيمات وأنواع مختلفة للأجر ونجد الأكثر شيوعا ما يلي:

### أ- الأجر من الناحية الاقتصادية والاجتماعية

- **الأجر الاسمي النقدي:** هو عبارة عن مقدار من المال يتحصل عليه العامل أو الموظف نتيجة تأديته لعمل ما في فترة زمنية معينة وهو لا يعبر على القدرة الشرائية ولا يعكس مستوي إنتاجية الفرد ومثال عن ذلك راتب موظف في قطاع التربية والتعليم أو اجر العامل اليومي.
- **الأجر التأشيرى:** ويتم من خلال ربط مستوى الأجر بالمستوى العام للأسعار من اجل تبيان الآثار السلبية للتضخم على الأجر وذلك للحفاظ على القدرة الشرائية<sup>1</sup>
- **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 الجر بتقلبات أسعار السلع التي يحصل عليها لقاء عمله كله أو جزء منه، حيث يرتفع بارتفاع الأسعار وينخفض بانخفاضها.<sup>2</sup>

### ب- الأجر من الناحية الإدارية

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

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

ولا يعني أن هذا المبلغ النقدي الذي يدفع كأجر أساسي يظل ثابت طول مدة خدمة العامل، ولكنه يعني انه يظل ثابت لفترة (عادة ما تكون معينة) ثم يجرى توفر مجموعة من الظروف تحتم هذا

<sup>1</sup> حورية أجودي، "تسيير الأجر في الجزائر (دراسة حالة الديوان الوطني للسقي وصرف المياه onid"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، فرع التحليل الاقتصادي، كلية الاقتصاد، جامعة الجزائر، 2006، 2007، ص138.

<sup>2</sup> كمال كاظم الفتاوى، حسين لطيف كاظم الزبيري، "مبادئ علم الاقتصاد"، دار الصفا للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2003، ص182

## الفصل الثاني: الأجر الشهري وجودة الحياة الشخصية والمهنية

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<sup>1</sup>.

❖ **الأجر المتحرك:** تدفع المؤسسات لموظفيها أو عمالها علاوة على الأجر الثابت مبالغ صافية ومن أمثلة ذلك:

- ✓ الأجر التشجيعي الذي يعطي للعامل نتيجة لتحقيق زيادة في إنتاجه عن المستوى المطلوب.
- ✓ المكافآت التشجيعية التي تربط بالأعمال الخلاقية أو المبتكرة التي يحققها العامل بحيث تحقق فائدة للمشروع تتمثل في تخفيض التكاليف أو زيادة الإيرادات.
- ✓ الأجور الإضافية التي تدفع للعامل في عمله مقابل الساعات الإضافية التي تفرض طبيعة أو ظروف العامل بقاء العامل في عمله زيادة عن عدد الساعات المطلوبة.
- ✓ البدلات التي تدفع للعامل نتيجة لتحمل أعباء معينة مرتبطة بطبيعة العمل، مثال عن ذلك بدل الانتقال.

❖ **الاستقطاعات الشهرية:** يستقطع من الموظف جزء من دخله النقدي كقسط التأمينات الاجتماعية وكذلك الاستقطاعات نتيجة الغياب<sup>2</sup>.

❖ **التأمينات الاجتماعية:** تفرض بعض التشريعات العمالية أن يساهم رب العمل شهريا بحصة تمثل بنسبة ويشترك العامل بنسبة مئوية هو الأجر كقسط للتأمينات الاجتماعية<sup>3</sup>.

### رابعاً: العوامل المؤثرة في الأجور

<sup>1</sup> نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، الجزائر 2011، ص365

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص362.

<sup>3</sup> محمد فاح صالح، "إدارة الموارد البشرية"، دار مكتبة الحامد للنشر، عمان، الأردن، ط3، 2014، ص83.

## الفصل الثاني: الأجر الشهري وجودة الحياة الشخصية والمهنية

يعتبر الأجر من أهم العوامل المؤثرة في العلاقة بين العامل والمؤسسة، حيث يمثل المقابل المادي للجهد الذي يبذله الموظف، ويتأثر تحديد هذا الأجر بمجموعة متنوعة من العوامل منها:

### - العوامل الاقتصادية:

- **قانون العرض والطلب في سوق العمل:** يعد قانون العرض والطلب من أهم العوامل الاقتصادية المؤثرة في تحديد مستويات الأجور، حيث يرتفع الأجر كلما زاد الطلب على العمالة وقل عرضها، وينخفض كلما قل الطلب وزاد العرض. ويشير "عبد الرحمان العيسوي" إلى أن "الأجر في الحقيقة سعر للعمل، وهو يخضع كأى سعر لآخر لقانون العرض والطلب في السوق".<sup>1</sup>

- **مستوى المعيشة والقدرة الشرائية:** يرتبط مستوى الأجور ارتباطاً وثيقاً بمستوى المعيشة والقدرة الشرائية للعملة في البلد، حيث يسعى العمال والموظفون دائماً للحصول على أجور تضمن لهم مستوى معيشي ملائم وقد أشار "منصور القاضي" إلى أن "الأجر الحقيقي هو ما يمكن للعامل شراؤه باجره النقدي من سلع وخدمات، وهو المؤشر الحقيقي للقدرة الشرائية للعامل".<sup>2</sup>

- **الإنتاجية والأداء:** تعتبر إنتاجية العامل وأداؤه من العوامل المهمة في تحديد أجره، إذ يفترض أن يتناسب الأجر مع مستوى الإنتاجية.

### - العوامل الاجتماعية والديموغرافية

**المستوى التعليمي والمؤهلات:** إن المستوى التعليمي والمؤهلات العلمية والمهنية تعتبر واحدة من العوامل في تحديد الأجور عليه فقد يؤثر المستوى التعليمي في الأجور فكلما ارتفع المستوى التعليمي والمهارات المكتسبة ارتفع الأجور في هذا النطاق تؤكد "راوية حسن" أن "نظرية رأس المال البشري تفسر الفروق في الأجور بين العاملين استناداً إلى الاختلافات في مستويات التعليم والتدريب".<sup>3</sup>

- **الخبرة المهنية والاقدمية:** تلعب الخبرة المهنية والاقدمية دوراً مهماً في تحديد الأجر، حيث ترتفع الأجور عادة مع زيادة سنوات الخبرة والاقدمية في العمل ومعظم الأجور عادة تتضمن

<sup>1</sup> عبد الرحمان العيسوي، "سيكولوجية العمل والعمال" دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية 2003، ص123.

<sup>2</sup> منصور القاضي، "إدارة الموارد البشرية: رؤية إستراتيجية"، الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2004، ص217.

<sup>3</sup> راوية حسن، "إدارة الموارد البشرية: رؤية مستقبلية"، لدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص310.

## الفصل الثاني: الأجر الشهري وجودة الحياة الشخصية والمهنية

علاوات دورية مرتبطة بالأقدمية وذلك من اجل تحفيز العاملين على البقاء في المؤسسات والاستفادة من خبراتهم المتراكمة.

- النوع الاجتماعي(الجنس): على الرغم من مبادئ المساواة والعدالة في الأجور، إلا أن النوع الاجتماعي لا يزال يؤثر في مستويات الأجور في العديد من المجتمعات والقطاعات. وتشير "فاطمة الزهراء الطلحي" إلى أن "الفجوة في الأجور تعد ظاهرة عالمية، رغم تفاوت حجمها بين الدول والمجتمعات".<sup>1</sup>

### -العوامل القانونية والتنظيمية

- القوانين و التشريعات الساندة: تكاد لا توجد اليوم دولة في العالم ليس لها قوانين تنظم الأجور، هذه القوانين ملزمة لكافة المنظمات الخاضعة لقانون العمل و التي تشمل كل المنظمات التي يتجاوز فيها عدد العمال ما بين 5 و 10 عمال حسب القوانين و التشريعات المطبقة، هذه القوانين غالبا ما تحدد الحدود الدنيا للأجر، الضمانات و التعويضات المستحقة، ساعات العمل و العطل، بحيث يجب ان يراعى نظام الأجور الحد الأدنى للأجر الذي تنص عليه هذه التشريعات، علما انه بإمكان المنظمة أن توفر شروط و امتيازات تزيد عن الحد الأدنى، لكنها لا تستطيع أن تضع شروط تنزل عليه.<sup>2</sup>

- دور النقابات العمالية والمفاوضات الجماعية: تلعب النقابات العمالية والمفاوضة الجماعية دورا مهما في تحقيق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل فيما يتعلق بالأجور، حيث أن قوة النقابات وقدرتها التفاوضية تعتبر من أهم الآليات التي تؤثر بشكل مباشر في مستويات الأجور، خاصة في القطاعات ذات الكثافة العمالية العالية.

### خامسا: النظريات المفسرة للأجور

تعتبر دراسة النظريات المفسرة للأجور من الركائز الأساسية لفهم ديناميكيات سوق العمل، حيث تقدم هذه النظريات تفسيرات مختلفة لكيفية تحديد مستويات الأجور وتأثيراتها على جودة الحياة والعمالة ومن بينها:

<sup>1</sup>خلف، ياسر، عبد الرحمن. "المرأة في سوق العمل"، دار المنهل، الإمارات العربية المتحدة، 20، ص100.

<sup>2</sup> كريمة سلامي " دور نظام الأجور في تعزيز ولاء العامل للمؤسسة" مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، تخصص علم الاجتماع عمل والتنظيم، قلمة، 2018-2019

## الفصل الثاني: الأجر الشهري وجودة الحياة الشخصية والمهنية

✓ نظرية الأجر العادل (Theory of Faire Wages): تفترض هذه النظرية أن الأجر يجب أن يكون عادلاً بالنسبة للجهود المبذولة والمؤهلات التي يمتلكها الموظف، ووفقاً للعامري (2018) فإن "الأجر العادل يرتبط بشكل مباشر بتحسين الرضا الوظيفي والذي ينعكس على جودة الحياة للعاملين في قطاع التعليم. (ص.76).<sup>1</sup>

وقد وجهت بعض الانتقادات لهذه النظرية منها:

- صعوبة القياس، بحيث يصعب قياس مستوى الجهد والمؤهلات بطريقة دقيقة لتحديد الأجر العادل المقابل لها.
- عدم وضوح معايير العدالة بحيث يصعب تحديد ما هو عادل بشكل موضوعي فالعدالة مفهوم نسبي يختلف بين الأفراد والثقافات.
- تجاهل الظروف الاقتصادية بحيث أهملت هذه النظرية الظروف الاقتصادية المتغيرة للدولة أو المؤسسة.
- تجاهل العوامل السوقية أحياناً والمتمثلة في قوى العرض والطلب في سوق العمل.

✓ نظرية الحاجات لماسلو (Mashow's Hierarchy of Need): تعتبر نظرية الحاجات الإنسانية التي طورها عالم النفس "أبراهام ما سلو" (1908-1970) من أهم النظريات في مجال علم النفس والعلوم الاجتماعية، حيث تقوم هذه النظرية على فكرة أساسية مفادها أن السلوك الإنساني مدفوع بالحاجة إلى إشباع مجموعة من الاحتياجات المترتبة في هرم متسلسل، حيث يتعين إشباع الحاجات الأساسية قبل الانتقال إلى إشباع الحاجات الأعلى، وتتمثل مستويات هرم ما سلو في:

- \* الحاجات الفسيولوجية: وتتمثل في الاحتياجات الأساسية مثل الطعام، الماء، الهواء، المأوى حيث تعد الأجور مصدراً أساسياً لتلبية هذه الاحتياجات
- \* حاجات الأمان: وتشمل الشعور بالأمن الجسدي، والاستقرار المالي والوظيفي والصحي وقد يساهم الأجر المستقر والكافي في تعزيز الشعور بالأمان الاقتصادي.

<sup>1</sup> العامري، محمد سعيد، "إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2018.

## الفصل الثاني: الأجر الشهري وجودة الحياة الشخصية والمهنية

\* حاجات الانتماء والحب: وتخص العلاقات الاجتماعية كالصداقة، الانتماء للمجموعة والقبول الاجتماعي ويمكن للوضع المالي المستقر أن يؤثر على القدرة على بناء علاقات اجتماعية متوازنة.

\* حاجات التقدير: وتتضمن احترام الذات، التقدير من الآخرين، الإنجاز، المكانة والاعتراف كما أن مستوى الأجر يرتبط بالشعور بالتقدير والمكانة المهنية.

\* تحقيق الذات: وهي أعلى مستويات الهرم وتشمل تطوير الإمكانيات الشخصية والإبداع وقد يتأثر تحقيق الذات بمدى توفر الموارد المالية اللازمة لتطوير المهارات.

كما أنها تركز على ربط الأجر بإشباع الحاجات الأساسية وصولاً إلى تحقيق الذات، حيث يشير الشمري (2020) إلى أن "الأمان الاقتصادي الذي توفره الأجور المناسبة للمعلمين يسمح لهم بالانتقال في سلم الحاجات نحو تحقيق الذات مما يحسن من جودة حياتهم المهنية والشخصية" (ص.124-125).<sup>1</sup>

ولقد وجهت لهذه النظرية جملة من الانتقادات منها:

- التسلسل الهرمي غير دقيق، فقد لا تتبع الحاجات البشرية التسلسل الهرمي المفترض دائماً.
- تجاهل الفروق الفردية في ترتيب الأولويات.
- التبسيط المفرط للعلاقة بين الأجر وإشباع الحاجات بشكل قد لا يعكس التعقيد الواقعي.

✓ **نظرية المساواة والعدالة (Adams Equity Theory):** تركز هذه النظرية التي أسسها سايسي ادم سنة 1965 على مسلمة أساسية وهي رغبة الفرد في الحصول على معاملة عادلة لأنها تقوم على اعتقاد أن الفرد لا يعامل معاملة عادلة مقارنة بالآخرين، لذلك أن درجة الجهد الذي بذله الفرد في عمله تتوقف على شعور الشخصي بالمعاملة المنظمة له على أساس المساواة والعدالة ضمن الإطار الاجتماعي الذي يتواجد فيه.

نظرية العدالة ترى بان سلوك الإنسان يحصل كما يلي: يرى حافظاً (يدرك وجود شيء مقدم له) معروضاً عليه فيقيم هذا الحافز من حيث عدالته ثم يتصرف في ضوء نتيجة هذا التقييم، فمثلاً قد يلاحظ فرد ما صحن طعام معروض أمامه و لكن هذا المثير يمكن أن يؤدي إلى أي سلوك محتمل فقد يتجنب صحن الطعام لأنه يعتبر فاسداً لأنه يكره هذا الصحن أو قد يندفع نحوه لأنه يعتبر جذاباً، أو قد يثور على من وضعه، الشيء نفسه ينطبق على الحافز المادي الذي قد تعرضه الإدارة للفرد

<sup>1</sup> الشمري، فيصل عبد الله، "علم النفس التربوي وتطبيقاته في بيئة العمل التعليمية"، مكتبة الرشد الرياض 2020

## الفصل الثاني: الأجر الشهري وجودة الحياة الشخصية والمهنية

ينتبه إلى مبلغ المال و لكن قبل الاستجابة له يقوم بتقسيمه في عقله و يقينه من حيث عدالته ، ثم يتصرف في ضوء نتيجة هذا التقييم فقد يندفع ليؤدي العمل أو يقوم بتصرف آخر.<sup>1</sup>

فترى هذه النظرية بان العملية تحدث كما يلي:

✓ تتأثر حاجة الفرد نتيجة حافز/هدف خارجي.

✓ يشعر الفرد بعدم العدالة الى صراع ذاتي يولد التوتر وعدم الارتياح، هذه الطاقة لا تتوجه

للاندفاع للأداء، بل إلى مجالات أخرى كمحاولة تغيير النظام لجعله أكثر عدالة.<sup>2</sup>

ولقد وجهت لهذه النظرية جملة من الانتقادات منها:

• تفترض هذه النظرية وجود نوع من العلاقة الارتباطية بين ما يقدمه الشخص للمنظمة وما يحصل عليه بمعنى انه كلما ارتفع أدائه لا بد إن يصاحبه زيادة في المردود المادي والعكس، كما أن الموظف قد يزيد من أدائه أملا في الحصول على مردود لكن هذا قد لا يحدث

• هناك بعض العوامل قد يصعب تحديدها مثال ذلك المسؤولية.

• إن معظم الدراسات التي تدعم هذه النظرية اعتمدت على تجارب موضوعها أشخاص تم اختيارهم بشكل خاص لغرض الدراسة، ولم تجر هذه الدراسات على أعضاء منظمات حقيقية.

3

بعد عرض النظريات السابقة، توصلنا إلى أن النظرية الأقرب والأنسب لموضوع دراستنا هي نظرية الحاجات لماسلو حيث تقدم هذه النظرية إطارا واضحا لفهم كيف يؤثر الأجر الشهري على مختلف جوانب جودة حياة موظفي التعليم الابتدائي حيث تربط الأجر بالحاجات الأساسية فالأجر الشهري ضروري لتلبية الحاجات الفسيولوجية و الأمنية (قاعدة الهرم) و هي أساس جودة الحياة و في حالة عدم كفاية الأجر فانه يعيق تلبية هذه الحاجات الأساسية مما يؤثر على الحاجات الأعلى (الاجتماعية , التقدير, تحقيق الذات) و بالتالي على جودة الحياة الشاملة.

<sup>1</sup> سلامي كريمة، مرجع سابق ، ص44.

<sup>2</sup> محمود فوزي حلوة، "مبادئ الإدارة"، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، دار اجنادين للنشر والتوزيع، ط1 2007، ص174.

<sup>3</sup> رباح رشيد، بن كريف نصر الدين، "انعكاسات الأجور على أداء أساتذة التعليم الثانوي"، دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية سوق

أهراس (ثانوية عودي مالك ببادية أولاد إدريس وثانوية رياحي نوار ببليدية سوق أهراس) مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم

الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة قالمة 2015، ص201

## الفصل الثاني: الأجر الشهري وجودة الحياة الشخصية والمهنية

سادسا: نظام الأجور في قطاع التربية والتعليم

-الإطار القانوني والتنظيمي: يخضع نظام الأجور في قطاع التربية والتعليم في الجزائر للمرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المتعلق بالشبكة الاستدلالية للمرتبات ونظام دفع رواتب الموظفين<sup>1</sup>، وقد تم تعديله بالمرسوم الرئاسي رقم 14-266 في 28 سبتمبر 2014<sup>2</sup>.

-مكونات أجور الأساتذة والإداريين في التعليم الابتدائي بالجزائر

✓ الراتب الأساسي: يحدد وفقا للتصنيف في الشبكة الاستدلالية للرواتب حسب المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 (المادة 7).

- أستاذ التعليم الابتدائي: الصنف 11، الرقم الاستدلالي الأدنى 498.
- مدير مدرسة ابتدائية: الصنف 13، الرقم الاستدلالي الأدنى 3.578<sup>3</sup>.

✓ العلاوات والتعويضات الرئيسية

التعويض	النسبة/المبلغ
الخبرة المهنية	4% عن كل درجة
منحة المرد ودية	من 0-30% من الراتب الأساسي
تعويض الوثائق التربوية	15.000 دج شهريا للأساتذة/ 10.000 دج للإداريين
تعويض التأهيل	25% من الراتب الأساسي
تعويض المنطقة	0-35% حسب المنطقة
تعويض دعم النشاطات الإدارية	20% من الراتب (للإداريين فقط)

<sup>1</sup> المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المتعلق بالشبكة الاستدلالية للمرتبات ونظام دفع رواتب الموظفين، الجريدة الرسمية، العدد 61، ص 7-11.

<sup>2</sup> المرسوم الرئاسي رقم 14-266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014 المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم 304-07، الجريدة الرسمية العدد 35، ص 57.

<sup>3</sup> المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المتضمن الشبكة الاستدلالية للمرتبات ونظام دفع رواتب الموظفين، الجريدة الرسمية، العدد 61، ص 8-12.

## الفصل الثاني: الأجر الشهري وجودة الحياة الشخصية والمهنية

يوضح الجدول الآتي نسب تعويضات الأساتذة والإداريين:

### -المنح الخاصة

يوضح الجدول الآتي مبلغ المنحة في قطاع التربية والتعليم:

المنحة	المبلغ
منحة الأداء التربوي	12.000 دج شهريا
منحة التعويض عن السكن	2.500 دج شهريا
منحة المناطق النائية	7.000 - 15.000 دج
المنحة التكميلية الشهرية	5.000 دج

### الاقتطاعات الإلزامية: وتتمثل في

- الضمان الاجتماعي: حيث يحدد ب 9% من الأجر الإجمالي لكل موظف.<sup>1</sup>
- الضريبة على الدخل الإجمالي: وتكون حسب شريحة دخل كل موظف.<sup>2</sup>

### -تحديثات نظام الأجور في قطاع التربية والتعليم

كانت مستويات أجور موظفي التعليم الابتدائي قبل صدور القانون الأساسي الجديد تتسم بالتفاوت وعدم الاستقرار، وقد أدى ذلك إلى ظهور فوارق كبيرة لكن في إطار الإصلاحات الأخيرة ومع تحديث القانون الأساسي تم إدخال عدة تعديلات على نظام الأجور والهدف منه هو تعزيز المكانة الاجتماعية والمهنية لموظفي قطاع التعليم في الجزائر ومن أبرز هذه المستجدات:

<sup>1</sup> القانون رقم 14-83 المؤرخ في 02 جويلية 1983، الجريدة الرسمية عدد 28، ص 1779-1784.

<sup>2</sup> قانون المالية لسنة 2024.

## الفصل الثاني: الأجر الشهري وجودة الحياة الشخصية والمهنية

- ✓ **الزيادة في النقطة الاستدلالية:** حيث تم إقرار زيادات في النقط الاستدلالية. فالأساتذة قدرت الزيادة ب 30 نقطة استدلالية، أما الإداريين فتمثلت في 15 نقطة استدلالية وعليه كل نقطة استدلالية تترجم إلى مبلغ مالي محدد يضاف إلى الراتب الأساسي.<sup>1</sup>
- ✓ **الزيادات في الرواتب:** تبعا للإصلاحات الجديدة شهدت الرواتب تعديلات ملموسة، على سبيل المثال أستاذ التعليم الابتدائي (الدرجة السادسة) قدرت الزيادة ما بين 15.000 دج و16.000 دج وذلك وفقا للمؤهلات والشهادات.

- ✓ **تحسينات في التصنيف والترقية:** أدخلت تحسينات جوهرية على نظام التصنيف والترقية، ومن بينها الترقية الاستثنائية حيث من حق الموظف إمكانية الترقية في الرتبة أو الحصول على درجات إضافية مرة واحدة خلال المسار المهني تقديرا للأداء المتميز أو المساهمات البارزة في المجال التعليمي وعليه إذا كانت هناك تحسينات في التصنيف والترقية فحتما سيكون هناك تحسين على الأجر الشهري .

- ✓ **منح وامتيازات إضافية:** تم استحداث منح جديدة لتعزيز الدخل الشهري للموظفين، حيث تجلت في منحة التسيير الخاصة بالمدرسين، فمثلا مدير مدرسة ابتدائية قدرت المنحة ب 3.000 دج.

- ✓ **توظيف حاملي الشهادات:** تم إقرار توظيف حاملي شهادات الماستر والدكتوراه وذلك لتعزيز مكانتهم في قطاع التربية والتعليم.<sup>2</sup>

### ❖ **المبحث الثاني: جودة الحياة الشخصية والمهنية**

#### أولاً: التطور التاريخي لجودة الحياة

إن لجودة الحياة مفهوم شامل يتعلق بمستوى رفاهية الفرد والمجتمع. حيث ان هذه الأخيرة تمثل تقييما للظروف المعيشية والرضا عن الحياة من جوانب متعددة. كما تتضمن جانبين أساسيين هما:

- ✓ **الجانب الموضوعي:** ويشمل المؤشرات القابلة للقياس مثل الدخل، المستوى التعليمي، ظروف السكن والخدمات الصحية.

<sup>1</sup> المرسوم الرئاسي رقم 22-138 المؤرخ في 8 ابريل 2022، المتضمن رفع النقطة الاستدلالية في الوظيف العمومي.  
<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 25-54 المؤرخ في 21 رجب 1446 الموافق ل 21 جانفي 2025.

## الفصل الثاني: الأجر الشهري وجودة الحياة الشخصية والمهنية

✓ الجانب الذاتي: ويتمثل في مدى إدراك الفرد لجودة حياته وشعوره بالرضا والسعادة.

لقد مر مفهوم جودة الحياة بمراحل تطور متعددة عبر التاريخ:

- المرحلة الأولى (1960-1970): ظهر المفهوم في الستينات من القرن العشرين في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث ركز على المؤشرات الموضوعية كالناتج القومي ومستوى المعيشة والدخل.
- المرحلة الثانية (1970-1980): شهدت هذه المرحلة اهتماماً بالجوانب النفسية والاجتماعية، وظهر مفهوم الرفاهية الذاتية كمؤشر لجودة الحياة.<sup>1</sup>
- المرحلة الثالثة (1980-1990): تعمق البحث في مفهوم جودة الحياة وتطورت أدوات قياسه، وأصبح هناك اهتمام بالتوازن بين المؤشرات الموضوعية والذاتية.
- المرحلة الرابعة (1990-حتى الآن): في هذه المرحلة شهد مفهوم جودة الحياة تطوراً شاملاً حيث أصبحت هذه الأخيرة تدرس في مجالات متعددة كالصحة والتعليم والعمل، كما قامت منظمة الصحة العالمية بتطوير مقاييس عالمية لقياسها.<sup>2</sup>

### ثانياً: النظريات المفسرة لجودة الحياة

تعددت النظريات التي حاولت تفسير جودة الحياة، ومن أبرزها:

- **نظرية الرفاهية الذاتية:** رائد هذه النظرية هو "اد دينر"، وتركز على تقييم الفرد الذاتي لحياته، وتشمل ثلاث مكونات أساسية:

✓ الرضا عن الحياة وذلك من خلال التقييم المعرفي للفرد لحياته ككل.

✓ وجود المشاعر الإيجابية مثل السعادة والفرح.

✓ غياب المشاعر السلبية مثل الحزن والقلق.

كما تعتبر هذه النظرية أن جودة الحياة تتحقق عندما يشعر الفرد بالرضا عن حياته ويعيش مشاعر إيجابية أكثر من المشاعر السلبية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>الدمرداش عادل، "المؤشرات الاجتماعية للرفاهية"، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية 1976، ص23.

<sup>2</sup> منظمة الصحة العالمية، "دليل مستخدم مقياس جودة الحياة"، جنيف 1998.

<sup>3</sup> Diener.E. E. Shu. E. M; Lucas;E;& Smith. H. L. (1999). Subjective Well-being:There are decades of Progress Psychological Bulltin.125(2). 276-302

## الفصل الثاني: الأجر الشهري وجودة الحياة الشخصية والمهنية

- **نظرية تحقيق الحاجات:** ترى هذه النظرية ان جودة الحياة تتحقق من خلال إشباع الحاجات الأساسية للإنسان ومن أبرز روادها "نظرية ما سلو للحاجات الإنسانية" والتي تقسم الحاجات الإنسانية إلى خمسة مستويات هرمية:
  - ✓ الحاجات الفيزيولوجية: الطعام، الماء، النوم.
  - ✓ حاجات الأمان: الأمن الجسدي والمالي.
  - ✓ الحاجات الاجتماعية: الانتماء والحب.
  - ✓ حاجات التقدير: احترام الذات والتقدير من الآخرين.
  - ✓ تحقيق الذات: تطوير الإمكانيات الشخصية.<sup>1</sup>
- **نظرية الرفاهية الموضوعية:** رائدها هو "أريك اليارت"، حيث ركزت هذه النظرية على المؤشرات الموضوعية لجودة الحياة مثل:
  - ✓ المؤشرات الاقتصادية: الأجر، المسكن، العمل.
  - ✓ المؤشرات الصحية: متوسط العمر المتوقع، معدلات الإصابة بالأمراض.
  - ✓ المؤشرات الاجتماعية: مستوى التعليم، الأمن، العدالة الاجتماعية.<sup>2</sup>
- **نظرية الرفاهية الشخصية:** رائدها هو البروفيسور "روبرت ألن كامينز" وهو عالم استرالي وأستاذ فخري في جامعة ديكن حيث أسس المركز الأسترالي لجودة الحياة عام 2000 وطور نظرية الرفاهية الشخصية ومؤشرها (PWI)، و "هي نموذج نظري متكامل يهدف إلى فهم وقياس جودة الحياة الذاتية للأفراد من خلال تحليل مستويات الرضا عبر مجالات حياتية محددة و مترابطة مع افتراض وجود آلية توازن داخلية تعمل على استقرار مستوى الرفاهية الشخصية ضمن نطاق محدد لكل فرد".<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Maslow. A.H.5. (1943). A theory of Human motivation. Psychological 50(). 370-396

<sup>2</sup> Cummins. R.A. (2000). Objective and subjective quality of live: An interactive model. Social Indicators Research

<sup>3</sup> كامينز، روبرت ا، "الرفاهية الذاتية والمزاج المحمي بالتوازن الداخلي والاكتئاب"، مجلة دراسات السعادة، 2010، العدد 11، ص1-17.

## الفصل الثاني: الأجر الشهري وجودة الحياة الشخصية والمهنية

إن هذه النظرية تفترض أن الفرد يمتلك نظاما داخليا للتوازن النفسي يعمل على الحفاظ على مستوى مستقر نسبيا من الرفاهية الشخصية، حيث يسعى هذا النظام للعودة إلى نقطة توازن معينة رغم التغيرات الخارجية.

كما انه من خلالها تحدد سبع مجالات أساسية تشكل معا جودة الحياة الشاملة وتؤكد أن الرفاهية الشخصية هي محصلة الرضا عبر هذه المجالات المتعددة وليست مجرد مفهوم أحادي البعد ومن بين هذه المجالات:

✓ المستوى المعيشي (الدخل والممتلكات).

✓ الصحة البدنية.

✓ الإنجاز في الحياة.

✓ العلاقات الشخصية والاجتماعية.

✓ الأمن والسلامة الحالية.

✓ الاندماج المجتمعي والانتماء.

✓ الأمان المستقبلي.<sup>1</sup>

إضافة إلى هذا فان هذه النظرية تشرح العلاقة المعقدة بين العوامل الموضوعية (مثل الأجر الشهري) ومؤشرات الذاتية للرفاهية (مثل الرضا الشخصي).

ثالثا: أبعاد ومؤشرات جودة الحياة الشخصية والمهنية

أ- جودة الحياة الشخصية :

تتضمن جود الحياة الشخصية عدة أبعاد ومؤشرات أساسية منها:

✓ **البعد الجسمي/الصحي:** ويشمل الصحة الجسدية، الطاقة والنشاط، الألم والراحة، النوم

✓ **البعد النفسي:** ويتضمن الرضا عن الحياة، السعادة، تقدير الذات، القدرة على التركيز

والمشاعر الإيجابية والسلبية.

---

<sup>1</sup> الحوراني، محمد عبد الكريم، "نظريات جودة الحياة والرفاهية الشخصية: دراسة تحليلية مقارنة، المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، العدد 12، ص 86-112

## الفصل الثاني: الأجر الشهري وجودة الحياة الشخصية والمهنية

✓ **البعد الاجتماعي:** ويشمل العلاقات الاجتماعية كالدعم الاجتماعي، التفاعل الأسري، المشاركة المجتمعية.

✓ **البعد البيئي:** ويتضمن المسكن الملائم، الأمان، الخدمات الصحية، فرص التعلم، البيئة الفيزيائية.

✓ **البعد الاقتصادي:** يمثل في الدخل، العمل، المستوى المعيشي، القدرة على تلبية الاحتياجات.

✓ **البعد التعليمي والثقافي:** يتمثل في مستوى التعلم، الوعي الثقافي، الوصول الى المعلومات.

1

بعد عرض النظريات السابقة المفسرة لجودة الحياة، وجدنا أن نظرية الرفاهية الشخصية كامينز " هي الأنسب لدراسة تأثير الأجر على جودة الحياة لدى موظفي التعليم الابتدائي نظرا لاملاكها بعدا سوسيولوجي متميزا يتجلى في اعترافها بالتداخل بين المكونات الاقتصادية و الاجتماعية لجودة الحياة، فهي تتجاوز المقاربات الاقتصادية البحثية للرفاهية و تعالج السياق الاجتماعي للدخل من خلال مفهوم " المستوى المعيشي النسبي " الذي يربط رضا الفرد عن أجره بمكانته الاجتماعية المهنية و مقارنته المرجعية بالفئات الاجتماعية الأخرى مما يعكس خصوصية الوضع الاجتماعي لموظفي التعليم الابتدائي.

### ب - جودة الحياة المهنية

تعرف جودة الحياة المهنية بأنها " مجموعة العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها"<sup>2</sup>. وتتضمن جودة الحياة المهنية الأبعاد التالية:

✓ **الأجور والمكافآت العادلة:** وتعني كفاية الأجور لتلبية متطلبات المعيشة وتناسبها مع الجهد المبذول والمؤهلات.

<sup>1</sup> أبو حلاوة، محمد السعيد، "جودة الحياة: المفهوم والأبعاد"، المؤتمر العلمي السابع لكلية التربية، جامعة كفر الشيخ 2020، 13-14 ابريل، 2018-242.

<sup>2</sup> جاد الرب، سيد محمد، "جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية"، دار الفكر العربي، القاهرة 2008

## الفصل الثاني: الأجر الشهري وجودة الحياة الشخصية والمهنية

✓ ظروف العمل الآمنة والصحية: تشمل ساعات العمل المناسبة، بيئة العمل الصحية، الوقاية من المخاطر.

✓ فرص النمو والتطور المهني: وتتضمن فرص الترقية، التدريب، تطور المهارات.

✓ التكامل الاجتماعي: يعني جودة العلاقات مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين.

✓ الاستقرار والأمان الوظيفي: يشير إلى شعور العامل بالأمان واستقرار العمل

✓ الاعتراف والتقدير: يتمثل في التقدير المعنوي والاعتراف بجهود العاملين وانجازاتهم.

رابعاً: علاقة الأجر الشهري بجودة الحياة الشخصية والنفسية والمهنية لموظفي التعليم الابتدائي

• تأثير الأجر على الظروف المعيشية (السكن، الصحة، الغذاء، التعليم)

إن مفهوم الظروف المعيشية يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمستوى الأجر الذي يمثل القدرة الشرائية للموظف أو أسرته وبالتالي يحدد مستوى الرفاهية الذي يمكنهم تحقيقها وقد تتأثر الظروف المعيشية بعدة عوامل ك تكلفة المعيشة، السياسات الحكومية، الظروف الاجتماعية والدخل الشهري للموظف وعليه يبقى الأجر الشهري هو العامل الرئيسي الذي يحدد القدرة على تلبية الاحتياجات الأساسية يؤثر على جوانب مختلفة للظروف المعيشية ومنها:

✓ السكن: حيث يمكن الأجر الكافي لموظفي التعليم الابتدائي من الحصول على سكن لائق سواء كان ذلك عن طريق الإيجار أو التملك، في حين يجبر الأجر غير الكافي الموظفين على السكن في مناطق غير مناسبة أو في ظروف سكنية غير لائقة.

✓ الصحة: إن الأجر الكافي يتيح للموظفين للحصول على رعاية صحية جيدة سواء في القطاع العام أو الخاص وشراء الأدوية وإجراء الفحوصات الطبية لكن في المقابل فإن الأجر غير الكافي يرغم الموظفين على تأجيل العلاج والاعتماد على خدمات صحية ذات جودة متدنية.

✓ الغذاء: قد يؤثر الأجر يظهر هنا اتجاهين، فموظفي على قدرة الموظفين على شراء الطعام ذو الجودة العالية وقد الدخل اللائق أو المستدام يتمكنون من توفير غذاء صحي ومتنوع يوفر السرعات الحرارية لأجسامهم وأجسام عائلاتهم أما أصحاب الأجر غير الكافي فيحصلون على غذاء نوعاً ما غير صحي كما يمكن أن يكون بكميات قليلة.

## الفصل الثاني: الأجر الشهري وجودة الحياة الشخصية والمهنية

✓ التعليم: قد يؤثر الأجر تأثيراً مباشراً على القدرة توفير الدروس الخصوصية أو التعليم في مدارس خاصة إذا كان الأجر كافي العكس صحيح.

### ❖ تأثير الأجر على الحالة النفسية:

قد يؤثر أجر الشهري بشكل ملحوظ على الحالة النفسية للموظفين حيث إن الأجر الغير الكافي يسبب قلقاً مستمراً بشأن تلبية الاحتياجات الأساسية، فصعوبة مواجهة المتطلبات المالية تخلق ضغطاً نفسياً توتراً متزايداً مما ينكس سلباً على الصحة النفسية وقد يتسبب في اضطرابات النوم والاكئاب وقد يصل مدى هذا التأثير إلى العلاقات الاجتماعية فيميل الموظف إلى العزلة ويتجنب المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والثقافية أما في السياق الأسري فيمكن أن تتصاعد الخلافات والتوترات مما يؤثر على جودة تربية الأبناء ويخلق نوعاً من الإجهاد النفسي للأفراد، أما إذا كان الأجر كافي فإن الصورة النفسية للموظف تتغير بشكل جذري فيتحول هذا الأجر من مصدر قلق إلى أداة لتقليل التوتر والقلق وزيادة الشعور بالأمان النفسي كما يصبح التخطيط للمستقبل أكثر سهولة كما ترتفع مؤشرات الاستقرار العاطفي وتعزيز الثقة بالنفس.<sup>1</sup>

### ❖ تأثير الأجر على الرضا -الوظيفي والاستقرار المهني:

يعد الأجر الشهري من أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي والاستقرار المهني للموظفين التعليم الابتدائي، فعندما يتناسب الأجر مع متطلبات الحياة الكريمة ويعكس قيمة الجهد المبذول يشعر الموظف بالتقدير المادي والمعنوي لدوره التربوي مما يعزز رضاه الوظيفي ويدفعه للبقاء في المهنة لفترات أطول، وقد أظهرت بعض الدراسات أن انخفاض الأجر في التعليم الابتدائي يدفع نسبة ملحوظة من الكفاءات للبحث عن فرص مهنية بديلة سواء في قطاعات تعليمية أخرى أو في مجالات مختلفة تماماً مما يخلق دورة سلبية من عدم الاستقرار المهني داخل المدارس الابتدائية.

كما يرتبط مستوى الأجر بشكل مباشر بقدرة الموظف على تلبية احتياجاته المهنية من تطوير ذاتي واقتناء وسائل تعليمية حديثة، مما ينعكس إيجاباً على أدائه المهني وشعوره بالكفاءة الذاتية والرضا المهني، فالأجر الكافي والمناسب يساهم في تعزيز الشعور بالهوية الوظيفية والالتزام المهني وقد

<sup>1</sup>العتيبي، فهد سعود، "العلاقة بين الأجر والصحة النفسية لدى موظفي المرحلة الابتدائية"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة

الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 2022، المجلد 14، العدد 2، ص 112-130.

## الفصل الثاني: الأجر الشهري وجودة الحياة الشخصية والمهنية

يؤثر بشكل كبير على جودة الحياة الأسرية لموظفي التعليم الابتدائي ويزيد من دافعيتهم للعمل كما يساهم في تعزيز الشعور بالتقدير والاحترام مما يزيد من الالتزام المهني.<sup>1</sup>

### خلاصة الفصل الثاني

من خلال دراستنا للفصل الثاني الذي اشتمل على مبحثين، المبحث الأول تتجسد في الأجر الشهري ليس فقط كمحدد اقتصادي، بل كظاهرة اجتماعية مركزية أما المبحث الثاني فاشتمل على الطبيعة الشاملة لجودة الحياة و التي تجمع بين تقييم موضوعي للظروف المعيشية و إدراك ذاتي للرضا و السعادة، و من خلال التطرق للنظريات المفسرة لهذا الموضوع استطعنا أن نأخذ فكرة عن مدى أهمية الأجر الشهري ليس فقط كمورد اقتصادي بل كعنصر أساسي يتشكل و يتأثر بالاعتبارات و القوى الاجتماعية و الثقافية و السياسية، حيث أن هذا الفهم الاجتماعي يتداخل مباشرة مع مفهوم جودة الحياة كبناء اجتماعي و نفسي شامل فبينما يحدد الأجر الشهري القدرة على تلبية الحاجات الأساسية و المادية و التي تعتبر لبنة أولى في نظريات جودة الحياة (كمفهوم الحاجات لماسلو و الرفاهية الموضوعية)، فقد يتوسع ليشمل الأبعاد الذاتية و الاجتماعية و النفسية للرفاهية، و عليه يصبح الأجر الشهري في السياق السوسولوجيا ليس مجرد رقم في كشف الراتب بل عاملا حاسما يؤثر على إدراك الموظف لجودة حياته و مكانته الاجتماعية و شعوره بالتقدير و استقراره النفسي و المهني.

إن فهم العلاقة المتداخلة بين الأجر الشهري وجودة الحياة والذي يشكل الأجر أحد محدداتها الهامة هو الأساس النظري الذي تنطلق منه دراستنا الميدانية.

<sup>1</sup>القحطاني، نورة محمد، "محددات الرضا الوظيفي والاستقرار المهني في مرحلة التعليم الابتدائي"، مجلة العلوم التربوية والنفسية،

جامعة محمد بن سعود الإسلامية، المجلد2، ص 103-113



الفصل الثالث:  
الإطار التحليلي للدراسة

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

بعد الدراسة النظرية لموضوعنا سنتطرق في هذا الفصل إلى الدراسة التحليلية لمجمل البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع البحث والتي تمكننا من الوصول إلى عدة استنتاجات وسوف نتطرق فيه إلى مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة ثم استخلاص النتائج العامة المتوصل إليها.

**المبحث الأول: تحليل وتفسير البيانات**

**أولاً: تحليل وتفسير البيانات الديموغرافية**

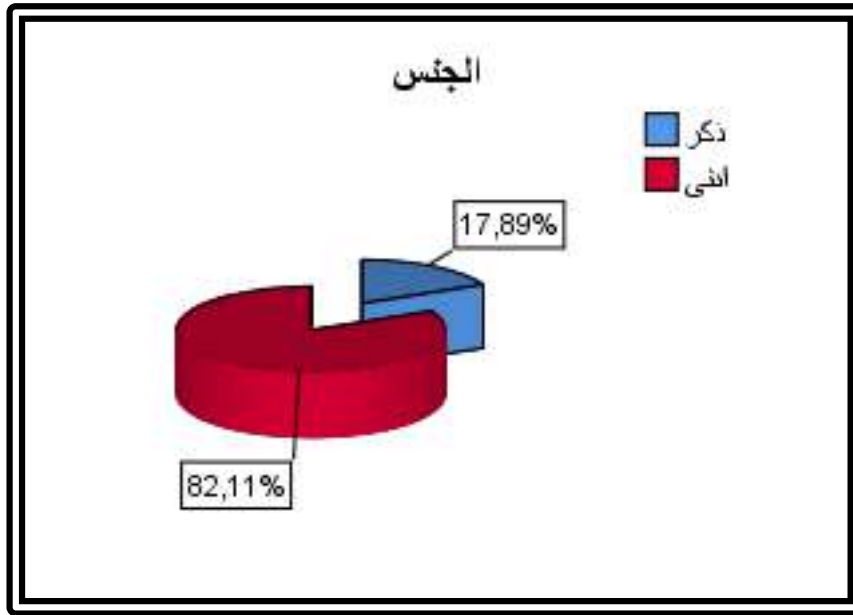
تتميز هذه العينة بجملة من الخصائص توضحها الجداول الآتية:

**الجدول رقم 01: يبين توزيع العينة حسب الجنس**

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	17	%17,9
أنثى	78	%82,1
المجموع	95	%100

المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

**الشكل رقم 01: يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس**



المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

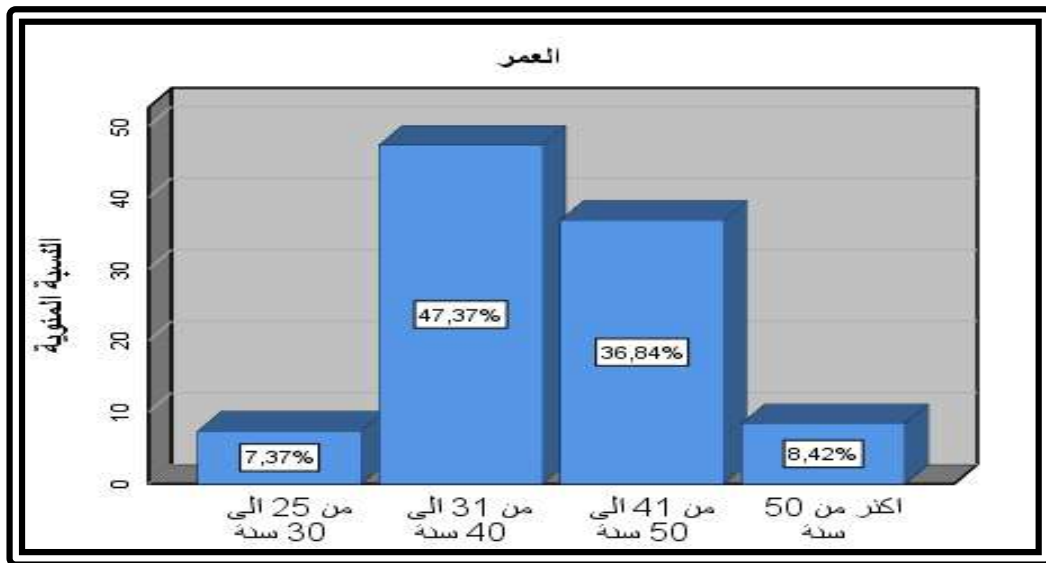
نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية الموظفين إناث حيث تقدر نسبتهم ب 82,1% في حين تقدر نسبة الذكور ب 17,9% وهذا راجع إلى طبيعة المهنة في المرحلة الابتدائية والتي باتت فضاء نسائيا بامتياز، حيث تتجلى فيها خصائص الرعاية والتربية والتنشئة التي تجسدها المرأة بكفاءة مستفيدة من مهاراتها التربوية وقدرتها على التواصل العاطفي مع التلاميذ الصغار، بينما يفضل الكثير من الذكور مجالات مهنية تبدو أكثر جاذبية وتحديا في نظرهم، كما يمكن تفسير ارتفاع نسبة الإناث في قطاع التعليم الابتدائي بإقبالهن على التخصصات التربوية و تفضيلهن للاستقرار الوظيفي و التوازن الأسري.

الجدول رقم 02: يبين توزيع العينة حسب العمر

الفئة العمرية	التكرارات	النسبة المئوية
من 25 إلى 30 سنة	07	7,4%
من 31 إلى 40 سنة	45	47,4%
من 41 إلى 50 سنة	35	36,8%
أكثر من 50 سنة	08	8,4%
المجموع	59	100,0%

المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

الشكل رقم:02 توزيع العينة حسب متغير العمر



المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

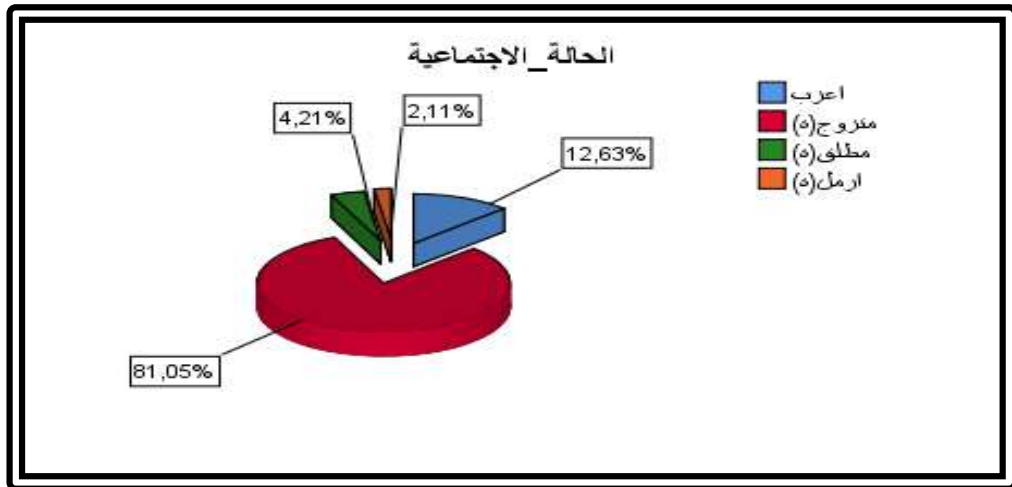
من خلال الجدول أعلاه تبين أن أغلبية الموظفين يتمركزون في الفئة العمرية ما بين 31 إلى 40 سنة وتقدر نسبتهم بـ 47,4%، في حين نسبة ضئيلة تنحصر في الفئة ما بين 25 إلى 30 و التي تقدر نسبتهم بـ 7,4% وحسب الملاحظات و المقابلات التي أجريناها أثناء توزيع الاستمارات لاحظنا أن الفئة العمرية من 31 إلى 40 سنة تتمتع بقدرات فكرية مما يجعلها تتمتع بمرونة و حيوية في انجاز المهام الموكلة إليها مقارنة بالفئات الأخرى، فقلة نسبة الفئة العمرية الشابة مرتبط بتجميد أو تقليل التوظيف بينما قلة نسبة الفئة العمرية الأكبر قد تعكس عمليات التقاعد الطبيعية أو الوفاة أو الأمراض المزمنة ولكن إذا أضفنا 7,4% إلى 47,4% يصبح لدينا نسبة 54,8% ما بين 25 سنة و 40 سنة و هي نسبة طبيعية لمجتمع يتميز بالحيوية في الإنجاب فضلا عن كونه مجتمع ديناميكي.

### الجدول رقم 03: يبين توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة الاجتماعية
12,6%	12	أعزب
81,1%	77	متزوج(ة)
4,2%	04	مطلق(ة)
2,1%	02	أرمل(ة)
100,0%	95	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

### الشكل رقم 03: توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية



المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

من خلال الجدول أعلاه تبين أن غالبية عينة الدراسة من موظفي التعليم الابتدائي هم من المتزوجين حيث قدرت النسبة بـ 81,1% وقد يكون ارتفاع هذه النسبة راجع إلى الاستقرار الوظيفي الذي يوفره قطاع التعليم والذي يكون جذابا للأفراد الذين يسعون لتكوين أسر أو إعالتها كما أن غالبية العينة كانت في الفئة العمرية المتوسطة من 31 إلى 40 سنة (كما رأينا في الجدول السابق) فمن المنطقي أن تكون نسبة المتزوجين مرتفعة، في حين بلغت نسبة العزاب بـ 12,6% وقد تشمل الأفراد حديثي التخرج من الجامعات أو التوظيف، كما أن نسبة المتزوجات أعلى لان العينة يغلب عليها الطابع الأنثوي عن الذكور، وهي ميزة يمكن مقارنتها بالسلك الصحي إذ أننا لا نحتاج إلى إحصائيات لنلاحظ أن هذين القطاعين الحيويين هما قطاعين يغلب عليهما الطابع الأنثوي، إذ تكفي زيارة مدرسة أو مستشفى لملاحظة الظاهرة.

### الجدول رقم 04: يبين توزيع العينة حسب عدد الأطفال

عدد الأطفال	التكرارات	النسبة المئوية
ليس لدى طفل	16	16,8%
طفل واحد	09	9,5%
طفلان	32	33,7%
3 أطفال أو أكثر	38	40,0%
المجموع	95	100,0%

المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا أن أعلى نسبة هي 40% و تمثل نسبة كبيرة من الموظفين لديهم ثلاثة أطفال أو أكثر وقد نفسر هذا بوجود عائلات كبيرة بين موظفي التعليم الابتدائي كما أن هذا العدد يمكن أن يؤثر على مستواهم المالي، في حين أن ثلث الموظفين والتي قدرت نسبتهم بـ 33,7% لديهم طفلان وكما قلنا فقد يكون هذا الحجم من الأسر شائع بين هذه الفئة أما ما تبقى فقد تمثل في نسبة 9,5% و هم الموظفون الذين لديهم طفل واحد إضافة إلى نسبة 16,8% لا يملكون أطفالا ويمكن تفسير هذا اختيار بعض الأزواج لعدم الإنجاب مبكرا أو الذين لم يبرزقوا بأطفال بعد أو قد يكتفوا بطفل واحد والسبب هو غلاء المعيشة و ارتفاع تكاليف نفقات الأطفال ولا يمكن تفسير هذا التفاوت بغلاء المعيشة فقط إذ أن المجتمع الجزائري و إن كان لا زال حيويا من حيث الإنجاب فإن العوامل الديموغرافية و الاجتماعية يمكنها أن تفسر هذه الأرقام فترجع الخصوبة و تأخر سن الزواج و التحولات الاجتماعية و تطور الدهنيات ضف إلى ذلك أن مجتمع البحث هنا أكثره نسوى،

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

حيث يبرز عامل الاهتمام بالمسار المهني على حساب المسار الاجتماعي و عليه نلاحظ أن 60% من العينة لديها طفلين أو اقل.

الجدول رقم 05: يبين توزيع العينة حسب وضعية السكن

وضعية السكن	التكرارات	النسبة المئوية
املك سكنا خاصا	28	29,5%
سكن بالإيجار	24	25,3%
سكن مع العائلة	38	40,0%
سكن وظيفي	05	5,3%
المجموع	95	100,0%

المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أعلى نسبة قدرت ب 40% حيث أنها تدل على أن غالبية موظفي العليم الابتدائي يسكنون مع عائلاتهم و قد يعود هذا أما لعوامل اقتصادية مثل تقاسم تكاليف المعيشة أو أزمة السكن التي تعيشها البلاد أو الموظفون الشباب الذين لم يستلقوا بعد، ثم تليها نسبة 29,5% و هي تقارب ثلث الموظفين الذين صرحوا بأنهم يملكون سكنا خاصا ما قد يدل على استقرارهم المالي ثم تأتي فئة الموظفين الذين يسكنون مساكن مستأجرة و قد بلغت النسبة 25,3% هذا ما يعكس عدم القدرة على تملك سكن خاص و قد يؤثر هذا الوضع على راتبهم الشهري بتخصيص جزء للإيجار، أما نسبة 5,3% فهي نسبة قليلة من الموظفين الذين يملكون سكن وظيفي توفره جهة العمل وتفسير هذا هي سياسات إسكانية محددة في بعض المؤسسات التربوية.

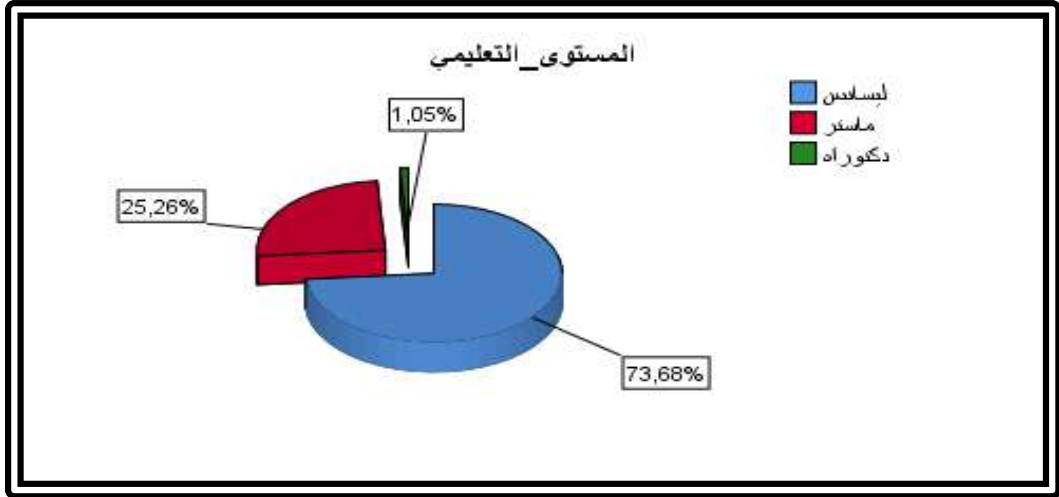
الجدول رقم 06: يبين توزيع العينة حسب المستوى الدراسي

المستوى الدراسي	التكرارات	النسبة المئوية
ليسانس	70	73,7%
ماستر	24	25,3%
دكتوراه	01	1,1%
المجموع	95	100,0%

المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

الشكل رقم: 06 توزيع العينة حسب المستوى الدراسي

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة



المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

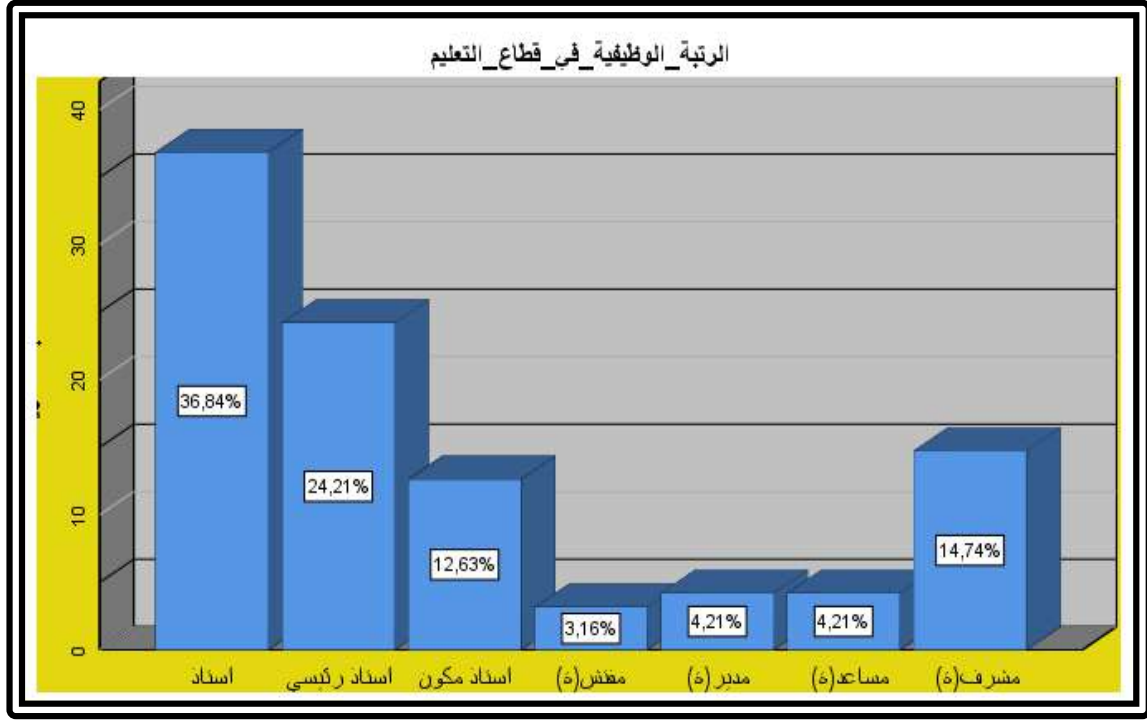
بعد القيام بالدراسة الاستطلاعية توصلنا إلى أن فئة كبيرة من المبحوثين لديهم مستوى ليسانس، حيث قدرت نسبتهم بـ 73,7% هذا ما يدل على أن المتطلبات التاريخية للتوظيف وفرص التطور المهني المتاحة في قطاع التربية والتعليم تتطلب شهادة الليسانس، في حين أن النسبة الأقل لحاملي الشهادات العليا الماستر الدكتوراه والتي قدرت نسبهم على التوالي بـ 25,3 و 1,1 فقد ترتبط بتفصيلاتهم للتوجه نحو مستويات تعليمية (التعليم الثانوي أو الجامعي) حيث تكون فرص التطور المهني والأجور أفضل.

الجدول رقم 07: يبين توزيع العينة حسب الرتبة الوظيفية

المنصب	التكرارات	النسبة المئوية
أستاذ	35	36,8%
أستاذ رئيسي	23	24,2%
أستاذ مكون	12	12,6%
مفتش(ة)	03	3,2%
مدير	04	4,2%
مساعد مدير	04	4,2%
مشرف تربوي	14	14,7%
المجموع	95	100,0%

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

الشكل رقم: 07 يبين توزيع العينة حسب الرتبة الوظيفية



المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

يتضح من بيانات الجدول أعلاه أن أعلى نسبة قدرت ب 36,8 % وهي لفئة أسناد حيث أنها تمثل القاعدة الأوسع من المعلمين في الابتدائي و الذين هم في بداية مسارهم المهني أو لم يترقوا بعد إلى رتب أعلى، أما رتبة أسناد رئيسي فقدرت النسبة ب 24,2% حيث تمثل هذه النسبة فئة أساتذة ذوي خبرة أقدم نسبيا و ترقوا إلى رتبة أعلى، أما نسبة 12,6 فكانت خاصة بفئة أسناد مكون هذه الرتبة غالبا ما تتطلب مؤهلات إضافية و مسؤوليات في مجال التكوين أو الإشراف على المعلمين آخرين ثم يليها النسبة المعتبرة لفئة مشرف تربوي حيث قدرت ب 14,7% هذا يدل على اهتمام الجانب الإشرافي و التطوير المهني في القطاع التربوي، و يكشف التوزيع الهرمي للرتب الوظيفية في قطاع التعليم عن بنية هرمية واضحة تعكس ما أشار إليه ماكس فيبر من أن " البيروقراطية الحديثة تقوم على مبدأ التدرج الهرمي الواضح حيث تتناقص الفرص كلما ارتقينا في السلم الإداري" <sup>1</sup>

<sup>1</sup> فيبر ، ماكس ، الاقتصاد و المجتمع مخطط لعلم الاجتماع ، تحرير غنتر روث و كلاوس ، مطبعة جامعة كاليفورنيا 1978 ، ص 957

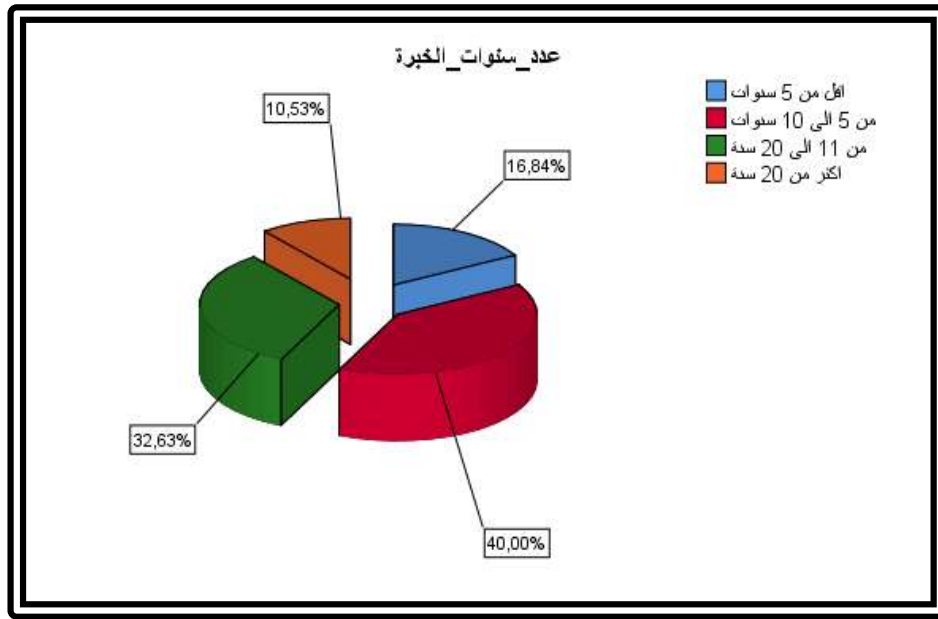
## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

الجدول رقم 08: يبين توزيع العينة حسب الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	16	16,8%
من 5 إلى 10 سنوات	38	40,0%
من 11 إلى 20 سنة	31	32,6%
أكثر من 20 سنة	10	10,5%
المجموع	95	100,0%

المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

الشكل رقم: 08 يبين توزيع العينة حسب الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة من حيث الخبرة المهنية هي الفئة من 5 إلى 10 سنوات حيث قدرت نسبتهم ب 40%, هذه الفئة تمثل الموظفين الذين دخلوا لقطاع التربية منذ فترة ليست بالقصيرة ولديهم خبرة علمية تأسيسية كما أن هذه النسبة تعكس فترة نشطة في التوظيف أما النسبة المعتبرة من 11 إلى 20 سنة والتي قدرت ب 32,6% فتعود إلى مجموعة أكثر خبرة والذين

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

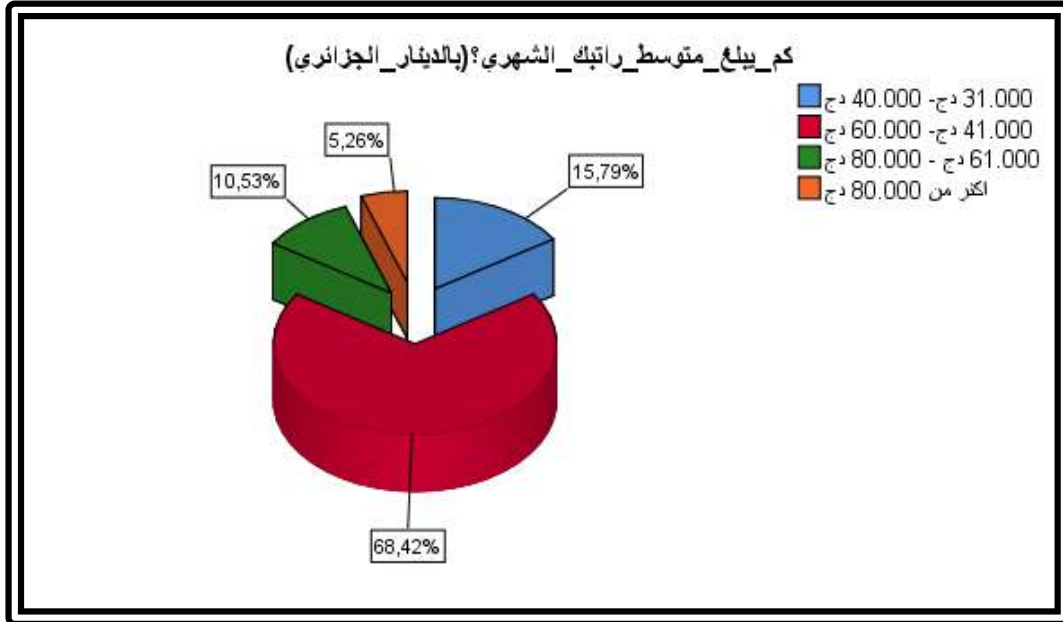
امضوا عقدا أو عقدين في المهنة، كما تدل على استمرارية هؤلاء الموظفين في الخدمة وتراكم الخبرات الطويلة. في المقابل فإن النسبة الضئيلة لفئة أكثر من 20 سنة فهي متعلقة بموظفين ذوي الخبرات الطويلة والتي تعكس بدء عدد كبير منهم في التقاعد أو الوفاة أو الإصابة بأمراض مزمنة، أما فئة اقل من 5 سنوات فقدرت ب 16,8% وهي نسبة منخفضة تدل على موظفي حديثي التوظيف في القطاع.

الجدول رقم 09: جدول يبين توزيع العينة حسب الأجر الشهري

الأجر المتقاضي	التكرارات	النسبة المئوية
31.000 – 40.000 دج	15	15,8%
41.000 – 60.000 دج	65	68,4%
61.000 – 80.000 دج	10	10,5%
أكثر من 80.000 دج	05	5,3%
المجموع	95	100,0%

المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

الشكل رقم: 09 يبين توزيع العينة حسب الأجر الشهري



المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

توضح معطيات الجدول أن هناك تفاوت في متوسط الراتب الشهري لعينة موظفي التعليم الابتدائي، هذا ما يعكس هيكلية الأجور في قطاع التعليم في الجزائر مع الأخذ بعين الاعتبار عوامل مثل الرتبة الوظيفية و سنوات الخبرة، فأعلى نسبة قدرت ب 68,4% حيث تشير إلى أن غالبية موظفي التعليم الابتدائي يقعون ضمن شريحة الأجور المتوسطة و قد تشمل فئة المعلمين في الرتب الأساسية (أستاذ) و بعض الأساتذة الرئيسيين و مساعدي المديرين إضافة إلى مشرفي التربية ذوي الخبرة المتوسطة، يليها نسبة 15,8% والتي تمثل بعض الموظفين من أساتذة و مشرفين و مساعدين الذين هم في بداية مسارهم المهني ولهم سنوات خبرة قليلة. أما النسب المنخفضة الأخرى والمقدرة ب 10,5% و 5,3% فهي تشير إلى عدد الموظفين ذوي الخبرة الطويلة والحاصلين على رتب وظيفية أعلى كالمفتشين والمديرين والأساتذة المكونين

### ثانيا: تحليل وتفسير البيانات الميدانية

- تفرغ وتحليل البيانات المتعلقة بتأثير الأجر الشهري على القدرة الشرائية

الجدول رقم 10: يبين وجود أو نفي مصدر الدخل الإضافي

وجود أو نفي للدخل الإضافي	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	05	5,3%
لا	90	94,7%
المجموع	95	100,0%

المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

تبين لنا من خلال الجدول أن اغلب المبحوثين والتي قدرت نسبتهم ب 94,7% صرحوا بأنه ليس لديهم أي دخل إضافي، هذا ما يعني أن غالبية الموظفين يعتمدون بشكل كامل على رواتبهم الشهرية من وظائفهم في قطاع التعليم كمصدر رئيسي، في المقابل هناك نسبة 5,3% من الذين أجابوا بان لديهم مصادر دخل أخرى بجانب رواتبهم الأساسية وهي نسبة ضئيلة جدا، وعليه فان هذه النتيجة تحمل دلالات هامة بالنسبة لدراستنا فمع اعتماد اغلب الموظفين على الراتب الأساسي فقط يصبح مستوى هذا الراتب و قيمته الشرائية عاملا حاسما و مؤثرا بشكل مباشر على قدرتهم على تلبية احتياجاتهم و تحقيق مستوى معيشي لائق و جودة حياة مرضية.

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

الجدول رقم 11: يبين نوع مصدر الدخل الإضافي

نوع مصدر الدخل الإضافي	التكرارات	النسبة المئوية
عمل حر	/	/
دروس خصوصية	04	4,2%
تجارة	/	/
دعم مالي	01	1,1%
لا يوجد	90	94,7%
المجموع	95	100,0%

المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه اتضح لنا أن هناك فئة قليلة من الموظفين الذين يعتمدون على مصادر دخل أخرى كالدروس الخصوصية والتي قدرت نسبتها ب 4,2% ثم يليها الدعم المالي بنسبة 1,1% هذا ما قد يفسر عدم كفاية الأجر الشهري في حين أن النسبة الغالبة في الجدول اقترنت بعدم وجود أي مصدر دخل إضافي حيث قدرت النسبة ب 94,7% وقد ذكرت في الجدول رقم (08) وقد بينت لنا هذه النسبة الكبيرة أن غالبية الموظفين يرو بان وظيفتهم الأساسية في قطاع التعليم تتطلب منهم وقتا و جهدا كبيرين مما يحد من قدرتهم أو رغبتهم في البحث عن مصدر دخل إضافي و لكن يمكن الإشارة إلى أن الدروس الخصوصية تزداد كلما ارتفعنا في سلم التعليم, فهي تزيد في التعليم المتوسط و كثيرة الانتشار في التعليم الثانوي , حيث الامتحانات المصيرية ( شهادة التعليم المتوسط و البكالوريا) وهي وسيلة لجلب التلاميذ إلى الدروس الخصوصية, ينتفي هذا في التعليم الابتدائي و لو جزئيا خاصة بعد إلغاء شهادة التعليم الابتدائي يضاف إليه ساعات العمل الكثيرة قياسا بالمتوسط والثانوي.

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

الجدول رقم: 12 جدول يبين كفاية الأجر لتغطية جميع المصاريف حسب الحالة العائلية

المجموع		أرمل(ة)		مطلق(ة)		متزوج(ة)		أعزب(ة)		الحالة الاجتماعية
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	كفاية الأجر
23,2	22	/	/	/	/	18,9	18	4,2	04	نعم
76,8	73	2,10	02	4,20	04	62,1	59	8,4	08	لا
<b>100,0</b>	<b>95</b>	2,10	02	4,20	04	81,0	77	12,6	12	<b>المجموع</b>

المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

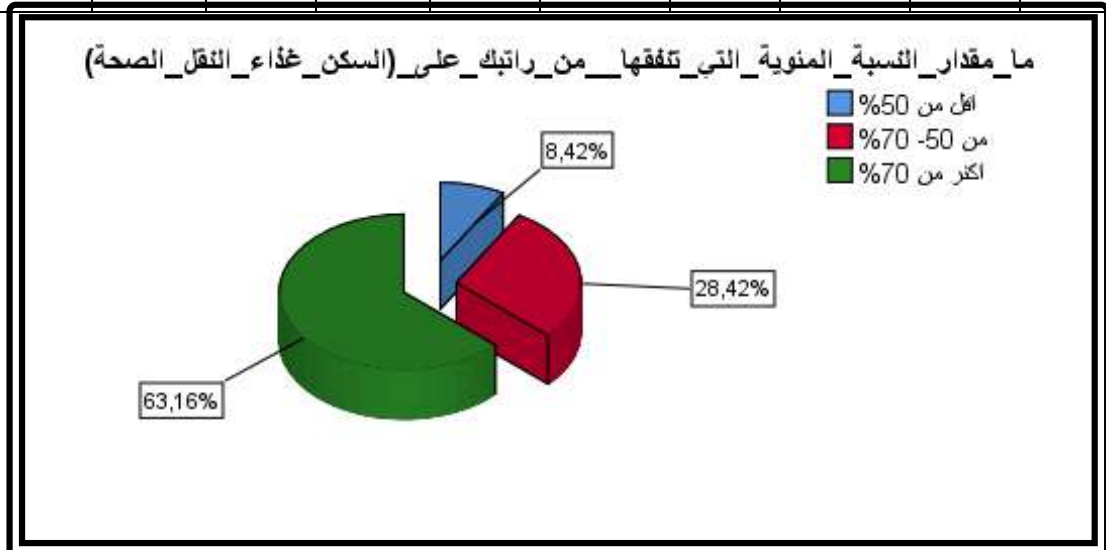
من خلال الجدول أعلاه اتضح لنا أن اغلب المبحوثين والتي قدرت نسبتهم ب 76,8% أن أجرهم غير كافي لتغطية جميع المصاريف حتى نهاية الشهر, و انقسمت هذه النسبة إلى ثلاثة فئات, الأولى قدرت ب 62,1% و تتمثل في المتزوجين أما الثانية قدرت ب 8,4% و شملت العزاب أما الفئة الثالثة فتمثلت في المطلقين و الأراامل ب 4,2% و 2,1% على التوالي وهذا راجع إلى أن المتزوجين هم أرباب اسر و لديهم مسؤوليات و هذا الأجر لا يغطي متطلباتهم فمسؤولياتهم تزيد يوماً بعد يوم أما الأجر لا يزيد و هذا ما يمنع من توفير احتياجاتهم في حين نجد نسبة 8,4% من العزاب كذلك أجرهم غير كافي هذا ما يدل على أن لديهم التزامات عائلية فقد يكونوا مسؤولين عن مصاريف عائلاتهم أما الفئة الثالثة أما الفئة الثالثة فتمثلت في المطلقين و الأراامل بنسب قدرت ب 4,2% و 2,1% على التوالي هذا ما يدل على أن لديهم نفقات ومسؤوليات و أبناء هذا ما يجعل أجرهم غير كافي, كما هناك نسبة 18,9% بمن أجابوا بان

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

أجرهم كافي وهم من فئة المتزوجين فقد يكون اعتمادهم أما على مصادر دخل أخرى أو تعاون فيما بينهم كما يشير ريتشارد سينبت إلى أن "عدم كفاية الأجر يؤثران بشكل مباشر على قرارات الأفراد الأساسية في الحياة"<sup>1</sup>

الجدول رقم: 13 يبين مقدار النسبة الإنفاق من الأجر حسب الحالة الاجتماعية

المجموع		أرمل(ة)		مطلق(ة)		متزوج(ة)		أعزب		الحالة الاجتماعية مقدار الإنفاق
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
8,4%	08	/	/	/	/	6,3%	6	2,1%	02	أقل من 50%
28,4%	27	1%	01	1%	01	22,1%	21	4,2%	04	من 50 إلى 70%
63,1%	60	1	01	3,1%	03	52,6%	50	6,3%	06	أكثر من 70%
<b>100,0%</b>	<b>95</b>	2%	<b>02</b>	4,1%	<b>04</b>	81%	<b>77</b>	12,6%	<b>12</b>	المجموع



المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

<sup>1</sup> سينبت ريتشارد ، ثقافة الرأسمالية الجديدة ، نيو هيفن جامعة بيل ، ص 147

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا أن نمط إنفاق الأجر على النفقات الأساسية يختلف بشكل ملحوظ بين الفئات الاجتماعية المختلفة، حيث بلغت أعلى نسبة في الجدول 63,1% منها نسبة كبيرة من المتزوجين بلغت 52,6% و الذين يضطرون إلى إنفاق أكثر من 70% من رواتبهم على هذه الاحتياجات فهم غالبا ما يكونون مسئولين عن إعالة أكثر من شخص سواء كانوا أطفالا أو زوجات لا يعملون أو يساهمون بدخل اقل هذا يعنى زيادة في النفقات الأساسية مثل الغذاء، الرعاية الصحية، الملابس فهم عرضة للضغط مالي كبير يدفعهم لتخصيص أكثر من 70% من أجورهم الشهرية، في المقابل هناك متزوجون ينفقون من 50 إلى 70% من رواتبهم وقدرت نسبتهم ب 22,1% فقد يمثلون أسرا اصغر حجما أي بدون أطفال أو طفل واحد أو طفلين على الأكثر، أما العزاب فمسؤولياتهم المالية قليلة و لهذا يميلون إلى إنفاق اقل من 50% حيث قدرت النسبة ب 2,1% أما إذا كانت لديهم بعض الالتزامات مع عائلاتهم فإنهم يميلون إلى أنفاق ما بين 50 إلى 70% من رواتبهم، وقد جاءت نسب إنفاق المطلقين والأرامل ضئيلة لكن رغم هذا فانهم يتركزون في إنفاق نصف رواتبهم أكثر من 70% من أجورهم (إعالة أطفالهم، السكن بالإيجار، النقل).

بالمحصلة فان الادخار سيكون قليلا لدى جميع الفئات و خاصة فئة المتزوجين و الأكثر تقدما في السن على الرغم من ارتفاع مداخيلهم، و إذا كان الأجير لا يستطيع بدخله ان يقوم بعملية الادخار فهذا يعنى إن شبكة الأجر لا زالت ضعيفة على الرغم من الإضافات التي تمت في السنوات الأخيرة، إذ أن مقياس القدرة على الادخار يعتبر مؤشرا أساسيا على الصحة المالية و الاقتصادية للمجتمع، يضاف إليه القدرة على الإنفاق و الاستهلاك، فالمجتمع القوي اقتصاديا هو القادر على الاستهلاك مع القدرة على الادخار في طبقة الوسطى التي تكون هي الأكثر تمثيلا اجتماعيا.

**الجدول رقم 14 : يبين مدة تغطية الراتب الشهري قبل صب الراتب الذي يليه**

مدة تغطية الأجر الشهري	التكرارات	النسبة المئوية
اقل من 15 يوما	22	23,2%
من 15 الى 25 يوما	40	42,1%
حتى نهاية الشهر	14	14,7%
يكفي 15 يوما فقط	19	20,0%
<b>المجموع</b>	<b>95</b>	<b>100,0%</b>

المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا أن أعلى نسبة قدرت هي 42.1% وهي خاصة بالموظفين الذين يكفيهم راتبهم الشهري لما بعد منتصف الشهر ولكن لا يصل إلى نهاية الشهر هذا ما يعكس وضعاً مالياً صعباً حيث يواجهون صعوبات مالية في تغطية كامل الشهر براتبهم الحالي، في حين هناك نسبة قليلة من موظفي التعليم الابتدائي يتمكنون من جعل رواتبهم تغطي كامل الشهر وقد قدرت النسبة بـ 14,7% حيث أنهم يتمتعون بوضع مالي مستقر نسبياً أو أنهم يقومون بترشيد نفقاتهم بجودة عالية أو لديهم مصادر دخل أخرى مع أن الجداول السابقة أظهرت أن الغالبية ليس لديهم دخل إضافي و من خلال هذا يتضح لنا أن بعض الموظفين قد يوجد لديهم دخل إضافي لكن لم يصرحوا بوجوده هذا أن دل على شيء فإنه يدل على كتمان الأسرار، كذلك هناك نسبة كبيرة من الموظفين (23,2%+20,0%=43,2%) لا يكفيهم الراتب لأكثر من 15 يوماً ويعود السبب لوجود نفقات عالية تتجاوز دخلهم الشهري أو وجود ديون على عاتقهم.

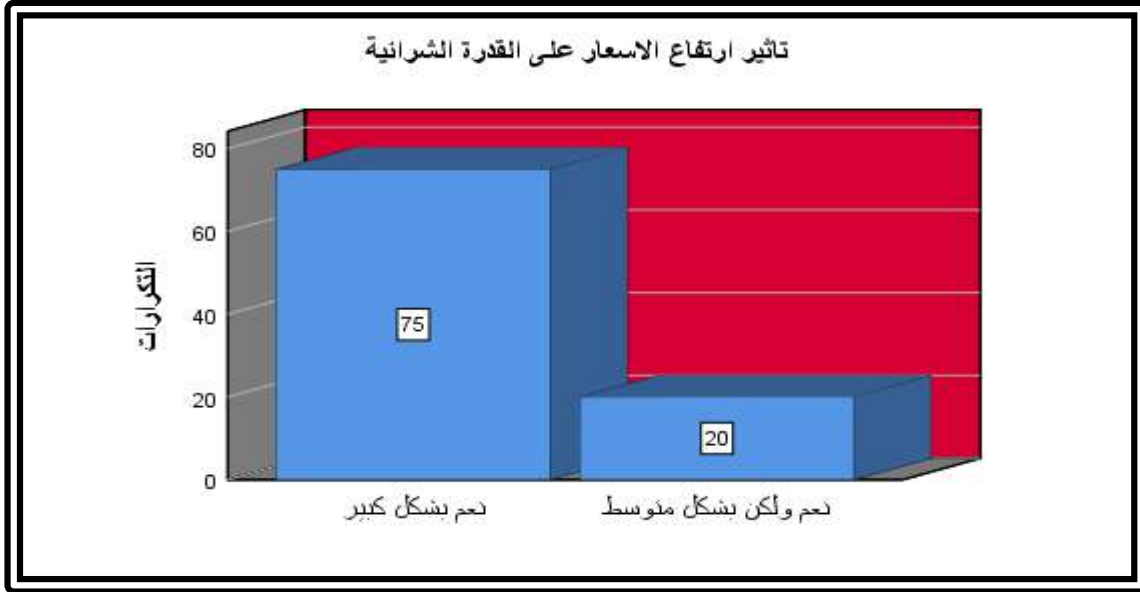
الجدول رقم 15: يبين تأثير ارتفاع الأسعار على القدرة الشرائية للموظفين

النسبة المئوية	التكرارات	تأثير ارتفاع الأسعار على القدرة الشرائية
78,9%	75	نعم بشكل كبير
21,1%	20	نعم، ولكن بشكل متوسط
00%	00	لا، لا يؤثر
100,0%	95	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

الشكل رقم: 15 يبين تأثير ارتفاع الأسعار على القدرة الشرائية للموظفين



نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة كبيرة من الموظفين أجابوا بـ "نعم" حيث قدرت النسبة بـ 78,9% (75 موظف) ارتفاع هذه النسبة يدل على أن غالبية موظفي التعليم الابتدائي في مدينة بني صاف يشعرون بتأثير حاد وكبير لارتفاع الأسعار على قدرتهم على شراء السلع والخدمات الأساسية وغير الأساسية وقد يشير إلى أن الزيادات في تكاليف المعيشة تفوق أجورهم الشهرية مما يؤدي إلى تدهور ملحوظ في مستوى معيشتهم. في المقابل هنالك نسبة 21,1% (20 موظف) ممن أجابوا بـ "نعم، ولكن بشكل متوسط" هذه النسبة تشير إلى أن الفئة المتبقية من الموظفين يشعرون أيضا بتأثير ارتفاع الأسعار على قدرتهم الشرائية، ولكن ليس بنفس الوتيرة التي يشعر بها الأغلبية، فقد يكون هؤلاء الأفراد لديهم قدرة أكبر على التكيف مع غلاء المعيشة بسبب إدارة أفضل للميزانية أو وجود بعض المدخرات وعلى العموم فهناك اتفاق عام بين موظفي التعليم الابتدائي على أن ارتفاع الأسعار يؤثر على قدرتهم الشرائية.

2- تفرغ وتحليل البيانات المتعلقة بتأثير الأجر الشهري على جودة الحياة المهنية

الجدول رقم: 16 يبين رضا العمال عن الراتب الشهري والرضا الوظيفي

النسبة المئوية	التكرارات	رضا العمال عن الراتب والوظيفة
2,1%	02	راض تماما
41,1%	39	راض إلى حد ما
56,8%	54	غير راض

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

المجموع	95	%100,0
---------	----	--------

المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

من خلال تحليلنا للجدول تبين لنال أن اغلب المبحوثين و التي قدرت نسبتهم ب 56,8% غير راضيين عن رواتبهم في التعليم الابتدائي و قد يعود هذا إلى مقارنتها بتكاليف المعيشة المتزايدة) كما أشار الجدول السابق عن تأثير ارتفاع الأسعار) أو مقارنتها بأجور مماثلة في قطاعات أخرى و بالتالي هناك اختلال في الرضا الوظيفي بالنسبة لهؤلاء الموظفين, في المقابل هناك نسبة معتبرة قدرت ب 41,1% من الموظفين يشعرون برضا جزئي عن رواتبهم فقد يرى هؤلاء أن الأجور مقبولة بشكل عام و لكنها قد لا تكون كافية تماما لتلبية جميع احتياجاتهم في ظل ارتفاع تكاليف المعيشة, أما النسبة المتبقية و قدرت ب 2,1% تشير إلى قلة قليلة من موظفي التعليم الابتدائي يشعرون برضا كامل عن مستوى رواتبهم فقد يرجع إلى وجود بعض مصادر دخل أخرى أو من فئة العزاب التي لديهم مسؤوليات محدودة. و بالتالي الرضا الوظيفي مقترن برضاهم عن أجورهم. إلا إننا نشير هنا أن الرضا الوظيفي لا يرتبط كلياً برضا العامل عن راتبه, إذ إن عوامل اجتماعية و نفسية قد تسهم في صنع الرضا, فالحصول على وظيفة قارة يمكن أن يسهم في رفع الرضا الوظيفي, و حب مهنة التعليم و اعتبارها متميزة عن باقي الوظائف يمكنه أن يرفع مستوى الرضا الوظيفي للأستاذ.

الجدول رقم 17: يبين تأثير الأجر على الأداء في العمل

تأثير الأجر على الأداء في العمل	التكرارات	النسبة المئوية
نعم، يؤثر سلباً بسبب الضغط المالي	35	%36,8
لا، لا يؤثر على أدائي	38	%40,0
يؤثر إلى حد ما	22	%23,2
المجموع	95	%100,0

المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

من خلال الجدول نلاحظ إن نسبة 36,8% من الموظفين قد صرحوا بان هناك تأثير سلبي للأجر الشهري على قدرتهم على أداء مهامهم بكفاءة قد يرجع السبب لشعورهم بضغط مالية ناتجة عن رواتبهم تجعل تفكيرهم متعلق بالمشاكل المالية أو حتى التفكير في البحث عن مصادر دخل إضافية على حساب الوقت و الجهد المخصص للعمل الأساسي, في حين أن نسبة 40% من الموظفين

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

يرون أن وضعهم المالي الحالي لا يؤثر بشكل مباشر على أدائهم لمهامهم التعليمية و قد يرجع السبب لقدرتهم الأكبر على فصل حياتهم الشخصية عن عملهم أو أنهم يتمتعون بمستوى من الرضا المالي. أما النسبة المتبقية فقدرت ب 23,2% وهي تشير إلى أن حوالي ربع من الموظفين يلاحظون تأثير جزئيا قد يكون مرتبطا بفترات معينة من الشهر مثل قرب نهاية الشهر عندما تقل الموارد المالية أو بظروف شخصية طارئة لاتصل إلى حد التأثير الشديد على الأداء المهني. و على العموم فإن 63.2% يعبرون عن محدودية التأثير أو غياب التأثير كليا, مما يعنى أن اخلفة العمل و مسؤولية العامل الأستاذ تجعله لا يقدم حجم الراتب الذي يتقاضه عن مهنته و مهمته التي يجب أن يؤديها بأكثر تفان و مسؤولية, و عليه فان الالتزام المهني سيطغى على الاعتبارات المالية عند أدائه لعمله.

### الجدول رقم 18: يبين التفكير في ترك الوظيفة بسبب ضعف الراتب الشهري

النسبة المئوية	التكرارات	التفكير في ترك الوظيفة بسبب ضعف الراتب الشهري
9.5%	09	نعم بشكل مستمر
49,5%	47	أحيانا أفكر في ترك الوظيفة
41,1%	39	لا أفكر في ترك الوظيفة
100,0%	95	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الموظفين الذين لا يفكروا في ترك وظيفتهم بسبب ضعف الرواتب قدرت ب 41,1% و السبب يعود إلى أن هؤلاء الموظفين لديهم أولويات أخرى غير الأجر مثلا كحب المهنة في التعليم الابتدائي أو الاستقرار الوظيفي أو عدم توفر فرص بديلة و من الممكن لهم وجهة نظر عن قبول الرواتب, في حين أن أكبر نسبة قدرت ب 49,5% وهي تمثل حوالي نصف العينة فهذه الفئة من الموظفين قد راودتهم فكرة ترك الوظيفة بسبب ضعف الأجر ما يفسر عدم الرضا عن الأجور و الذي ينجر عنه عدم استقرارهم الوظيفي و قد أصبح لديهم ليس مجرد شعور عادي بل هو هاجس يؤثر على تفكيرهم و مستقبلهم المهني. وقد تتصاف إلى هذه الفئة نسبة 9,5% من الموظفين الذين يفكرون بشكل جدي و دائم في ترك وظيفتهم الحالية بسبب ضعف الراتب كما يمكن تفسيره كذلك بمستوى عال من الإحباط و عدم الرضا الوظيفي و قد يؤدي إلى تسرب الكفاءات من التعليم الابتدائي. ولكننا نتساءل إذا عدنا إليهم بعد عدة سنوات كم سنجد من أستاذ أو مستشار أو مدير قد غير وظيفته، الواقع المعاش يظهر لنا أن صعوبات التوظيف وضغط الحياة الاجتماعية

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

يحولان دون التغيير، ولذلك فإن غالبية ما يحدث من تغيير على مستوى الأساتذة مثلا سيكون بالترقية في المسؤولية التعليمية او في الإدارة.

الجدول رقم 19: يبين كفاية الحوافز والمكافآت المالية في الوظيفة

النسبة المئوية	التكرارات	كفاية الحوافز والمكافآت المالية في الوظيفة
4,2%	04	نعم تكفي
90,5%	86	لا تكفي مكافآت و الحوافز مالية
5,3%	05	أحيانا تكفي
100,0%	95	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

من خلال تحليلنا لمعطيات الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة قدرت ب 90,5% و هي خاصة بموظفين صرحوا بان الحوافز و المكافآت لا تكفي أو تكاد تكون شبه منعدمة مما يدل على غياب شبه كامل لنظام فعال للمكافآت, أما مجموع النسبتين (4,2%+5,3%=9,5%) قدر ب 9,5% فتخص موظفين اقروا بان هنالك حوافز و مكافآت مالية بشكل منتظم أو غير منتظم مثل مكافآت نهاية الخدمة أو التقاعد أو علاوات التدريس في المناطق النائية والصعبة لكن رغم هذا يبقى نظام الحوافز و المكافآت المالية غير شفاف يؤثر على الرضا الوظيفي لعمال التعليم الابتدائي يضاف إلى ذلك أن موظفي قطاع التربية و التعليم عادة ما يقارنون ما يحصلون عليه من مكافآت و منها مكافآت نهاية الخدمة, مع موظفين خارج الوظيفة العمومي, و يجدون ان الفوارق صارحة بين ما يحصلون عليه و ما يتحصل عليه العاملون في الوظائف المالية و الاقتصادية.

الجدول رقم 20: مستوى الراحة النفسية بسبب الاجر الشهري

النسبة المئوية	التكرارات	مستوى الراحة النفسية بسبب الأجر الشهري
8.4%	08	مرتاح جدا
34,7%	33	مرتاح إلى حد ما
56,8%	54	غير مرتاح
100,0%	95	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 56,8% من موظفي التعليم الابتدائي صرحوا بأنه غير مرتاحين نفسياً بسبب وضعهم المالي، هذا قد يكون ناتجاً عن عدم كفاية الرواتب لتغطية تكاليف المعيشة المتزايدة (كما أشارت الجداول السابقة عن ارتفاع الأسعار) أو القلق بشأن المستقبل المالي لأسرهم أو عدم الشعور بالأمان المالي. في حين جاءت نسبة 34,7% لتشير إلى أن حوالي ثلث الموظفين يشعرون ببعض الراحة النفسية بسبب وضعهم المالي و لكنه ليس بمستوى عال جداً من الراحة حيث أنهم قادرين على تلبية احتياجاتهم الأساسية و لكنهم قد يواجهون قلقاً بشأن المستقبل عدم القدرة على تحقيق أهداف مالية أكبر، أما النسبة 8,4% و هي نسبة ضئيلة فإنها تشير إلى قلة قليلة من موظفي التعليم الابتدائي الذين يشعرون براحة نفسية كبيرة بسبب وضعهم المالي هذا ما يفسر التحكم في النفقات و كفاية الأجر الشهري أو وجود مصدر دخل آخر.

**الجدول رقم 21: يبين لجوء الموظف إلى الديون أو القروض لتوفير احتياجات الأسرة**

النسبة المئوية	التكرارات	لجوء الموظف إلى الديون أو القروض
10,5%	10	نعم
53,7%	51	أحياناً
34,7%	33	لا
100,0%	95	المجموع

**المصدر:** من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 34,7% من الموظفين يتمكنون من تغطية احتياجات أسرهم الأساسية مثل الغذاء، الصحة، التعليم و ذلك دون اللجوء إلى الاقتراض أو تحمل ديون هذا ما يفسر اعتمادهم على رواتبهم و كفايتها أو وجود مصدر دخل آخر في حين أن أعلى نسبة بلغت 53,7% و قد تجاوزت نصف موظفي التعليم حيث يستطيعون توفير احتياجات أسرهم الأساسية و لكنهم في الغالب يلجئون إلى الديون أو القروض كما أن تفسير هذا قد يقودنا إلى عدم كفاية الأجر الشهري لتغطية جميع النفقات الضرورية بشكل كامل و مريح، أما الفئة الأخيرة فقد قدرت نسبتها ب 10,5% و هي خاصة بالموظفين الذين يلجئون إلى الديون والقروض وذلك لصعوبة تغطية النفقات الأساسية بالأجر الشهري و هذا ما يدل على عدم كفاية الراتب الشهري. غير أننا نرى أن المسألة اجتماعية أيضاً فالمجتمع الجزائري لا يعيش بالديون كما هو الحال بالنسبة للمجتمعات الاستهلاكية كالمجتمع الأمريكي، ولعل هذا ما يفسر التناقض بين عدم الرضا على الدخل وعدم اللجوء بشكل واسع إلى الاستدانة من أجل تغطية النفقات الشهرية.

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

الجدول رقم 22: يبين عدد مرات الاستعانة بالاقتراض أو الاستدانة لتغطية نفقات الشهر

عدد مرات الإقراض أو الاستدانة	التكرارات	النسبة المئوية
ناذرا	31	32,6%
أحيانا	50	52,6%
دائما	14	14,7%
<b>المجموع</b>	<b>59</b>	<b>100,0%</b>

المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن اعلي نسبة قدرت ب 52,6% وهي تشير إلى أكثر من نصف موظفي التعليم الابتدائي يلجئون للاقتراض أو الاستدانة لتغطية نفقاتهم الشهرية بشكل متكررا في معظم الأشهر هذا ما يفسر وجود فجوة كبيرة بين أجرهم الشهري و نفقاتهم الضرورية, كما وضحت نسبة 32,6% بان حوالي ثلث الموظفين يلجئون إلى الاستدانة أو الاقتراض لتغطية نفقاتهم الشهرية في حالات قليلة او غير منتظمة معناه أنهم ليسوا دائما في وضع دائم من الاستدانة ألا أنهم يواجهون صعوبات مالية بين الحين و الآخر, أما نسبة 14,7% فتوضح أن بعض موظفو التعليم الابتدائي يعتمدون بشكل دائم على الاقتراض و الاستدانة لتوفير احتياجات أسرهم وهذا ما يفسر أن وضعهم المالي صعب للغاية و احتمالية وقوعهم في دائرة الديون.

الجدول رقم 23: يبين مكان تلقي العلاج

مكان تلقي العلاج	التكرارات	النسبة المئوية
القطاع العام	18	18,9%
القطاع الخاص	14	14,7%
كلاهما	63	66,3%
<b>المجموع</b>	<b>95</b>	<b>100,0%</b>

المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا أن نسبة 66,3% شملت الموظفين الذين يتلقون الرعاية الصحية في كل من القطاعين العام والخاص و يمكن تفسير هذا إلى تنوع الاحتياجات الصحية فالقطاع العام قد يوفر لهم بعض الخدمات الأساسية أو الطارئة بأقل تكلفة أما القطاع الخاص فيه خدمات متخصصة أو تأمين صحي يغطي جزءا من تكاليف العلاج في القطاع الخاص, في حين هناك فئة من الموظفين قدرت نسبتهم ب 14,7% يعتمدون بشكل أساسي على القطاع الخاص وهذا أن دل

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

علي شيء فإنما يدل على حصولهم على الرعاية الصحية وقدرتهم المالية الأكبر, أما نسبة 18,9% فهي تشير إلى أن جزءا من الموظفين يفضلون تلقي العلاج في القطاع العام بسبب القيود المالية وعدم كفاية الأجر الشهري.

الجدول رقم 24: يبين مبلغ الإنفاق الشهري على تلقي العلاج

النسبة المئوية	التكرارات	مبلغ الإنفاق الشهري على العلاج
24,2%	23	اقل من 3000 دج
64,2%	61	3000 - 7000 دج
11,6%	11	أكثر من 7000 دج
100,0%	95	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

من خلال تحليل بيانات الجدول أعلاه تبين لنا أن أعلى نسبة قدرت ب 64,2% وهي تشير إلى أن ثلثي من الموظفين ينفقون شهريا مبلغا يتراوح ما بين 3000 إلى 7000 دج على العلاج الصحي و تفسير هذا أن غالبية الموظفين يواجهون تكاليف صحية معتدلة تتطلب تخصيص جزء من ميزانيتهم الشهرية و قد تشمل هذه التكاليف زيارات الأطباء, شراء الأدوية, في حين بينت نسبة 24,2% أن حوالي ربع الموظفين ينفقون اقل من 3000 دج شهريا على الرعاية الصحية و تفسير هذا بان هؤلاء الموظفين أما يتمتعون بصحة جيدة أو يفضلون تأخير العلاج إلا في الحالات الضرورية القصوى بسبب القيود المالية و ضعف الراتب الشهري, أما آخر نسبة فتشمل الموظفين الذين ينفقون أكثر من 7000 دج شهريا و قدرت ب 11,6% وقد يرجع هذا إلى أن هؤلاء الأفراد يعانون من مشاكل صحية مزمنة أو يفضلون رعاية متخصصة في القطاع الخاص أو احد من أفراد أسرهم يعاني من مشاكل صحية مكلفة.

الجدول رقم 25: يبين الأفراد الذين يساهمون في الدخل الأسري

النسبة المئوية	التكرارات	الأفراد المساهمين في الدخل الأسري
33,7%	32	لا، اعتمد فقط على دخلي الشهري
22%	21	نعم الزوج/ الزوجة (ي) تعمل في القطاع الخاص
1.1%	01	نعم أحد الأبناء يعمل في القطاع الخاص
40%	38	نعم الزوج/ الزوجة (ي) تعمل في القطاع العام

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

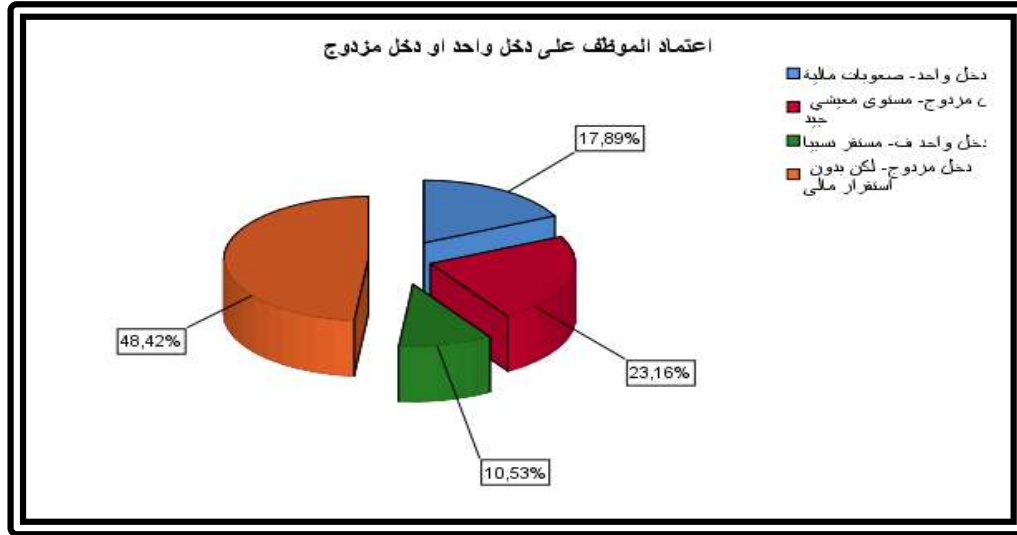
01	1,1%	نعم أحد الأبناء يعمل في القطاع العام
02	2,1%	نعم مصادر أخرى
95	100,0%	المجموع

من خلال تحليلنا لبيانات الجدول تبين لنا أن أعلى نسبة قدرت ب 40% حيث شملت هذه النسبة مجموعة من الموظفين الذين صرحوا بان لديهم أزواج/ زوجات يعملون في القطاع العام و يساهمون في دخل الأسرة ثم تليها نسبة 22,1% وهي خاص بالموظفين الذين يعمل أزواجهم/ زوجاتهم في القطاع الخاص, ثم هناك نسبة 4,4% أي (1,1%+1,1%+2,1%=4,4%) و تمثل مساهمة الأبناء و مصادر أخرى (أبناء) العاملين في كلا القطاعين و هي نسبة محدودة و يمكن تفسير هذا بان هؤلاء الموظفين لا يعتمدون فقط على رواتبهم الشهرية لتغطية نفقات أسرهم بل تكون مساهمات أخرى كما وضحتها, في المقابل هناك حوالي ثلث موظفي التعليم الابتدائي و الذي كانت نسبتهم 33,7% يعتمدون بشكل كامل على أجورهم الشهرية لتغطية نفقات الأسر وقد يرجع هذا إلى حسن تسير هؤلاء الموظفين لأجورهم أو وجود مصادر أخرى (دروس خصوصية، دعم مالي).

الجدول رقم: 26 يبين اعتماد الموظف على دخل واحد أو مزدوج ومدى تأثيره على وضعه الاجتماعي

النسبة المئوية	التكرارات	الاعتماد على الدخل الواحد او المزدوج ومدى التأثير
17,9%	17	دخل واحد/ صعوبات مالية
23,2%	22	دخل مزدوج/ مستوى معيشي جيد
10,5%	10	دخل واحد/ مستقر نسبيا
48,4%	46	دخل مزدوج/ لكن بدون استقرار مالي
100,0%	95	المجموع

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة



المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

يبين لنا الجدول أعلاه أن نسبة 48,4% من الموظفين أفادوا بأن أسرهم تعتمد على دخل مزدوج ولكنهم لا يشعرون باستقرار مالي و قد نفسر هذا بأنه رغم وجود مصدر دخل إضافي فهناك عوامل أخرى تؤثر على الاستقرار المالي مثل ارتفاع تكاليف المعيشة , الديون أو نفقات الرعاية الصحية أو الإيجار أو مسؤوليات مالية كبيرة في حين أن نسبة 23,2% و هي نسبة تقارب الربع من الموظفين صرحوا بأن أسرهم تعتمد على دخل مزدوج(راتبهم و راتب فرد آخر من الأسرة غالبا ما يكون الزوج أو الزوجة) و أن ذلك يوفر لهم مستوى معيشي جيدو تفسير هذا هو أهمية وجود دخل إضافي في تحسين الوضع المالي و الاجتماعي للأسر و عدم الاعتماد على الأجر الواحد, أما الموظفين ذوو الدخل الواحد مع وجود صعوبات مالية فقد قدرت نسبته ب 17,9% وقد يشير هذا إلى أن الراتب وحده لا يكون كافيا لتغطية نفقات الأسر بشكل مريح مما يؤدي إلى ضغوط مالية تؤثر على وضعهم الاجتماعي أما فئة الدخل الواحد مع وجود استقرار نسبي فبلغت النسبة 10,5% هذا ما يفسر وجود إدارة مالية محكمة او انخفاض حجم الأسرة (مثلا طفل أو طفلين أو لا يوجد ) أو دعم مالي آخر.

الجدول رقم: 27 يبين تأثير الراتب الشهري على قضاء عطلة سنوية مريحة

النسبة المئوية	التكرارات	تأثير الراتب الشهري على قضاء عطلة مريحة
24,2%	23	نعم، أسافر داخل الوطن
2,1%	02	نعم، أسافر خارج الوطن
73,7%	70	لا، أبقى في المنزل بسبب الوضع المالي
100,0%	95	المجموع

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

من خلال تحليل معطيات الجدول أعلاه تبين لنا أن أعلى نسبة هي 73,7% فهي تمثل غالبية ساحقة من موظفي التعليم الابتدائي في مدينة بني صاف يضطرون إلى قضاء عطلتهم السنوية في المنزل هذا ما يفسر عدم كفاية رواتبهم الشهرية لتغطية تكاليف السفر و الإقامة و قد يعكس هذا تأثيرا كبيرا للوضع المالي على جودة حياتهم و قدرتهم على الاسترخاء و تجديد طاقتهم من خلال العطلة, في المقابل هناك نسبة 24,2% و هي تقارب ربع الموظفين الذين يتمكنون من السفر و قضاء عطلة سنوية داخل الجزائر بالاعتماد على رواتبهم و قد يتجلى هذا في تمتعهم ببعض القدرة المالية أو أنهم يعملون اسر ذات حجم صغير أو وجود مصادر دخل أخرى أو معيل آخر, أما آخر نسبة و قدرت ب 2,1% و هي نسبة ضئيلة جدا من الموظفين الذين يتمكنون من السفر و قضاء عطلة سنوية خارج الجزائر و تفسير هذا هو كفاية أجرهم الشهري أو وجود معيل آخر أو دعم مالي.

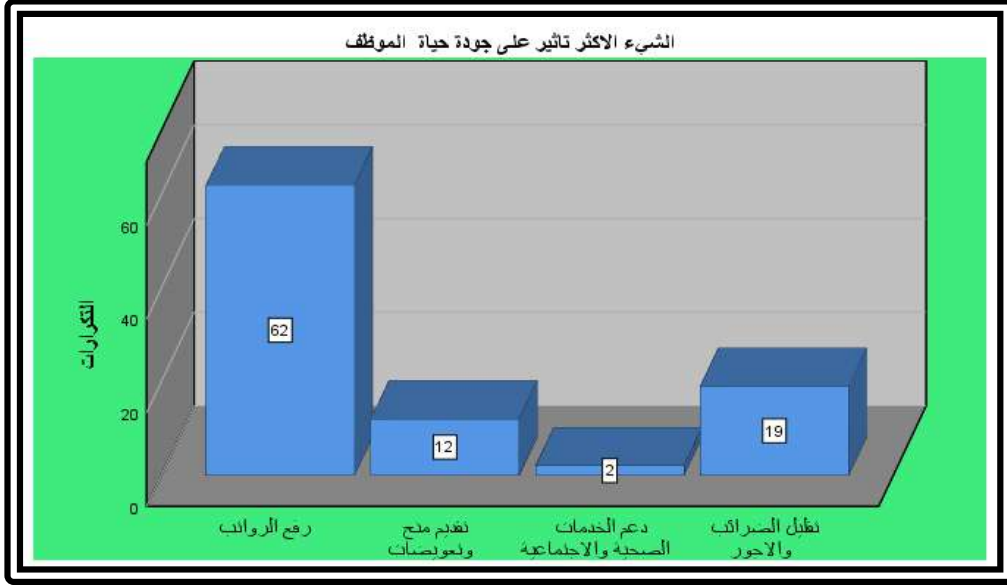
### 3- تفرغ وتحليل البيانات المتعلقة بالمقترحات والتحسينات

الجدول رقم (28): يبين الأشياء التي تأثر على تحسين جودة حياة موظف التعليم

النسبة المئوية	التكرارات	الأشياء التي تأثر على تحسين جودة الحياة
65,3%	62	رفع الرواتب
12,6%	12	تقديم منح وتعويضات
2,1%	02	دعم الخدمات الصحية والاجتماعية
20,0%	19	تقليل الضرائب على الأجور
100,0%	95	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات sps

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة



من خلال البيانات الواردة أعلاه تبين لنا أن نسبة أعلى من أفراد العينة قدرت ب 65,3% يروا بان رفع الرواتب هو العامل الأكثر أهمية و الذي سيؤدي إلى تحسين جودة حياتهم كموظفين و قد نفسر هذا بالأهمية القصوى للأجور في تحقيق الاستقرار المالي وتلبية الاحتياجات الأساسية و تحسين القدرة الشرائية والمستوى المعيشي, أما نسبة 20,0% فهي نسبة معتبرة من الموظفين الذين يرون بان تخفيف الضرائب و الأعباء المالية الأخرى سيكون له تأثير كبير على جودة حياتهم و قد يشير هذا إلى أنهم يشعرون بعبء الاقتطاعات من رواتبهم و أن تخفيفها سيزيد من دخلهم المتاح, في المقابل جاءت نسبة 12,6% من الموظفين والذين اقرروا بان تحسين بيئة العمل و توفير أجواء مريحة و مناسبة للعمل من تقديم منح و تعويضات لموظف التعليم الابتدائي سيكون له تأثير كبير على جودة حياتهم, وفي هذا السياق جاءت نسبة 2,1% من الموظفين لتدعم ما قلناه حيث ترى هذه النسبة أن دعم الخدمات الصحية والاجتماعية هو الأولوية القصوى لتحسين جودة حياتهم و على الرغم من أهمية هذه الخدمات إلا أن الأغلبية ترى أن الراتب يلعب دوراً أكبر في تحسين وضعهم العام.

### المبحث الثاني: تحليل ومناقشة النتائج

#### أولاً: تحليل ومناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة

**الفرضية الأولى:** يؤثر الأجر الشهري على المستوى المعيشي لموظفي التعليم الابتدائي من خلال القدرة على تلبية الاحتياجات الأساسية وتحقيق الاستقرار المادي.

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

- استنادا للبيانات التي تم جمعها تبين أن غالبية موظفي التعليم الابتدائي يواجهون صعوبات في توفير احتياجات أسرهم، حيث يشعرون بتأثير حاد وكبير لارتفاع الأسعار التي تفوق أجورهم الشهرية لشراء السلع الأساسية والغير الأساسية وهذا ما يؤكد الجدول رقم 15، حيث أن فئة المتزوجين تكون أكثر عرضة لهذا التأثير وقد أكد ذلك الجدول رقم (12) حيث بين أن نسبة كبيرة من الموظفين هم متزوجون و أرباب اسر و لديهم مسؤوليات كبيرة تزداد يوما بعد يوم في حين أن الأجر لا يفي لهم بغرض هذه المسؤوليات و قد يدفع بهم هذا إلى الاستدانة أو الاقتراض و يتضح ذلك من خلال الجدول رقم (21) حيث بين أن نسبة كبير من الموظفين يلجئون إلى الاستدانة والاقتراض لتغطية نفقاتهم الشهرية و قد يحدث ذلك مرارا وهذا ما بينه الجدول رقم (22) حيث أن أكثر من نصف موظفي التعليم الابتدائي يعتمدون على الاستدانة أو الاقتراض بشكل متكرر في معظم الأشهر لتغطية هذه النفقات و قد يؤثر هذا سلبا على استقرارهم المالي لوجود فجوة كبيرة بين أجرهم الشهري و نفقاتهم أو تحمل تكاليفها و قد أكد ذلك الجدول رقم (27) حيث بين أن غالبية الموظفين لا يستطيعون تحمل تكاليف قضاء عطلة سنوية مريحة.

- من خلال النتائج السابقة نتوصل إلى أن الأجر الشهري يؤثر على المستوى المعيشي لموظفي التعليم الابتدائي من خلال القدرة على تلبية الاحتياجات الأساسية وتحقيق الاستقرار المادي وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الأولى.

**الفرضية الثانية:** يتحدد الرضا الوظيفي، الأداء المهني والاستقرار الوظيفي لموظفي التعليم الابتدائي بشكل كبير من خلال الأجر الشهري الذي يتقاضونه.

- من خلال البيانات التي تم جمعها تبين لنا أن هناك علاقة ارتباطية بين الأجر الشهري الذي يتقاضونه موظفو التعليم الابتدائي وجودة الحياة المهنية، فاعلم الباحثين صرحوا بأنهم غير راضيين عن رواتبهم الشهرية وبالتالي عدم رضاهم الوظيفي هذا ما أكده الجدول رقم (16) حيث بين أن نسبة كبيرة من الموظفين غير راضيين عن رواتبهم الحالية و هذا ما ينعكس سلبا على رضاهم الوظيفي و بالتالي يؤثر على أدائهم المهني و قد اثبت ذلك الجدول رقم (17) حيث أن نسبة معتبرة من الموظفين افروا بان أجورهم الشهرية تؤثر على أدائهم في العمل و ذلك من خلال التفكير في مستقبلهم المالي أثناء فترات العمل مما يحد من حيويتهم أثناء العمل و قد يؤدي هذا الوضع إلى بعض الغياب في العمل أو التفكير النهائي في التخلي عن الوظيفة و نلتمس هذا من خلال تأكيدات الجدول رقم (18) حيث وضح أن فئة كبيرة من الموظفين فكروا في ترك وظائفهم بسبب تدنى الراتب الشهري مما اثر سلبا على استقرارهم الوظيفي.

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

فمن خلال مجمل النتائج نتوصل إلى أن الرضا الوظيفي، الأداء المهني والاستقرار الوظيفي لموظفي التعليم الابتدائي يتحدد بشكل كبير من خلال الأجر الشهري الذي يتقاضونه. ومنه الفرضية الثانية محققة.

**الفرضية الثالثة:** يحدث الأجر الشهري تغييرا في الجوانب النفسية والاجتماعية لجودة حياة موظفي التعليم الابتدائي.

- من خلال البيانات تبين لنا الأجر الشهري لموظف التعليم الابتدائي له تأثير مباشر على الجوانب النفسية وهذا ما أكده الجدول رقم (20) حيث يشير إلى نسبة كبيرة من الموظفين الذين صرحوا بأنهم غير مرتاحين نفسيا بسبب وضعهم المالي (المرتبط بشكل كبير بالأجر الشهري)، حيث ان الأجر الغير الكافي يؤثر سلبيا على الصحة النفسية و الذي يؤدي إلى التوتر والقلق و الإحباط وهذا ما لمسناه من بعض زملاء المهنة، كما تدنى الأجر الشهري قد يؤثر على الجانب الاجتماعي والترفيهي لحياتهم الشخصية وقد تبين ذلك من خلال الجدول رقم (27) و الذي اقر بان غالبية

الموظفين غير قادرين على قضاء عطلة سنوية مريحة بسبب الوضع المالي و هذا ما يحد من فرصهم في الاسترخاء و المشاركة في الأنشطة الاجتماعية التي تعزز جودة الحياة الشخصية، كما أن اللجوء إلى الديون والقروض يخلق ضغوطا على الحياة الشخصية و العائلية و نلمس ذلك من خلال الجدول رقم (21) و الذي بين أن غالبية الموظفين غير قادرين على تلبية حاجيات أسرهم دون الاعتماد على الديون و يمكن أن يؤدي هذا إلى شعور بالذنب و العجز والقلق رغم اعتماد بعض الموظفين على دخل مزدوج كما هو مبين في الجدول رقم (26) إلا انه ليس هناك استقرار مالي و قد يؤثر هذا بشكل كبير على جودة الحياة الشخصية و العلاقات الأسرية.

### الإجابة على الفرضية الرئيسية:

إن الأجر الشهري يؤثر تأثيرا مباشرا و جوهريا على جودة حياة موظفي التعليم الابتدائي في مدينة بني صاف، فعدم كفاية الأجر يؤدي إلى صعوبات مالية حادة مما ينجر عنه انخفاض الرضا الوظيفي والتوتر النفسي وتأثير سلبي على جوانب متعددة من حياتهم الشخصية والمهنية مما يعيق تحقيق جودة حياة كريمة لهذه الفئة.

### ثانيا: تحليل مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة

يعتبر متغير الأجر ذو أهمية بالغة و احد أهم العوامل التي تحدد مستوى الرضا الوظيفي و جودة الحياة بشكل عام خاصة في القطاعات التي تتطلب جهدا كبيرا و مسؤولية عالية مثل قطاع التربية

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

و التعليم و قد تبين ذلك في الكثير من الدراسات منها دراسة الطالبين بن صالح نبيلة وبوخلفة إيمان تحت عنوان " تأثير مستوى الأجر الشهري على جودة الحياة لدى موظفي الإدارة والدعم في المدارس الابتدائية (سطيف) " ودراسة الطالبين بلقا سم فريدة وعبد الرحمان سمير تحت عنوان " علاقة الأجر الشهري بمستوى الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى موظفي الإدارة في المؤسسات التربوية(عنابه)" حيث تبين من خلال هاتين الدراستين إن الأجر المنخفضة تؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية و زيادة مستويات التوتر و التي قد تؤثر سلبا على العلاقات الأسرية و الاجتماعية حيث إن الموظفين الذين لديهم مسؤوليات عالية اكبر يكونون أكثر حساسية لتأثير الأجر كما لمسنا هذا كذلك من خلال دراسات سابقة أهمها دراسة الطالبين الزهراني منيرة علي والمطيري سارة فهد و التي تحمل عنوان " أثر المتغيرات الاقتصادية على جودة الحياة النفسية والاجتماعية لدى معلمات رياض الأطفال:(جدة)" و دراسة الطالب محمد العنزي تحت عنوان " العلاقة بين الدخل الشهري والرضا عن الحياة لدى موظفي المرحلة الثانوية(تبوك)".

من مجمل الدراسات ومن خلال دراستنا الحالية توصلنا إلى أن نتائج دراستنا تتوافق مع الدراسات التالية:

دراسة بن صالح نبيلة وبوخلفة إيمان التي تحمل عنوان " تأثير مستوى الأجر الشهري على جودة الحياة لدى موظفي الإدارة والدعم في المدارس الابتدائية " والتي توصلنا إلى هناك علاقة إيجابية قوية بين الأجر الشهري وجودة الحياة حيث كلما كان الأجر غير كافي انخفض مستوى جودة الحياة والعكس صحيح، أما دراسة الطالبين بلقاسم فريدة وعبد الرحمان سمير فقد توصلنا إلى أن عدم كفاية الأجر يؤثر مباشرة على الرضا الوظيفي والحالة النفسية للموظفين.

### ثالثا: النتائج العامة

توصلنا من خلال تحليل البيانات إلى النتائج التالية:

- هناك ارتباط بين مستوى الأجر الشهري وقدرة موظفي التعليم الابتدائي على تلبية الاحتياجات الأساسية لأسرهم أي كلما انخفض الأجر الشهري زادت الصعوبات المالية التي يواجهها الموظفون، مما يؤثر سلبا على قدرتهم على توفير الغذاء، السكن، الرعاية الصحية والتعليم لأبنائهم.

## الفصل الثالث: الإطار التحليلي للدراسة

- وجود علاقة طردية بين الأجر الشهري ورضا موظفي التعليم الابتدائي عن وظائفهم حيث أن عدم كفاية الأجر يؤثر سلباً على الأداء المهني والاستقرار الوظيفي للموظفين.
- يؤثر الأجر الشهري بشكل كبير على الجوانب النفسية والاجتماعية لموظفي التعليم الابتدائي فتدني الأجر وعدم كفايته يؤدي إلى الضغوط النفسية مثل القلق والتوتر مما ينجر عنه تأثير سلبي على العلاقات الاجتماعية للموظفين.

خاتمة

من خلال الدراسة النظرية ونتائج الدراسة الميدانية نصل إلى أن الأجر الشهري يلعب دوراً محورياً في تحقيق الاستقرار المالي والنفسي لموظفي التعليم الابتدائي وتأثيره على مختلف جوانب جودة حياتهم، فكفاية الأجر الشهري تؤثر بشكل مباشر على القدرة الشرائية للموظفين وإمكانية تلبية الاحتياجات الأساسية لأسرهم مما ينعكس إيجاباً على استقرارهم النفسي والاجتماعي فالأساتذة والإداريين الذين يتقاضون أجوراً أعلى يظهرون مستويات أفضل من الرضا الوظيفي والنفسي والإنتاجية في العمل.

في المقابل كشفت هذه الدراسة النظرية والميدانية على أن انخفاض الأجور يرتبط بزيادة الضغوط المالية والنفسية كما أكدت على وعي الموظفين بالتأثير الملموس للأجر على قدرتهم على تلبية الاحتياجات الأساسية ورضاهم الوظيفي وحالتهم النفسية والاجتماعية، إضافة إلى هذا هناك عوامل أخرى مثل ظروف العمل والدعم الاجتماعي والاستقرار الوظيفي والذي قد تؤثر هي الأخرى على جودة حياة الموظفين.

إن هذه النتائج تعمق فهمنا السوسولوجي لواقع الموظفين، فهي تعكس أن عدم كفاية التقدير المادي لموظفي التعليم الابتدائي لا يقتصر أثره على معيشة الفرد فحسب، بل يمتد ليؤثر على الصحة النفسية للموظفين ويزيد من مستويات الإحباط، كما أن هذا الوضع يحد من قدرتهم على توفير حياة كريمة لأسرهم مما يعيق الحراك الاجتماعي لأبناء هذه الفئة، ويسهم في ترسيخ التفاوت الطبقي.

علاوة على ذلك فقد كشفت هذه الدراسة من منظور سوسولوجي أن تدني الأجور في قطاع التعليم الابتدائي يخلق أزمة أعمق في البنية الاجتماعية حيث يساهم في تآكل المكانة الاجتماعية للموظف و تراجع دوره كعامل للحراك الاجتماعي، هذا الوضع يعمق الامساواة الطبقيّة و يحد من قدرة المؤسسة التعليمية على تحقيق العدالة الاجتماعية .

إن تحسين الأجر الشهري لموظفي التعليم الابتدائي يمثل ضرورة حتمية لا يمكن تجاهلها، حيث يساهم في بناء نظام تعليمي قوي و مستدام كما أن الاستثمار في هذا القطاع الحيوي ينعكس إيجابياً على جودة التعليم و بالتالي على مستقبل الأجيال القادمة مما يحقق التنمية المنشودة للمجتمع ككل.

## خاتمة

إن العلاقة الوثيقة بين الأجر و الأداء تظل حقيقة لا جدال فيها، و هو ما أكدته معطيات هذا البحث من خلال تحليل الواقع الميداني و النظري للموضوع المدروس.

قائمة المصادر  
و  
المراجع

## أولاً: باللغة العربية

### 1- المعاجم والقواميس :

1- بدوي، احمد زكي، معجم المصطلحات، العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان. بيروت 2003.

#### الكتب:

1. صلاح الدين شروخ، "منهجية البحث"، دار العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2003.

2. ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، "مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق"، دار الصفاء، عمان الأردن، ط 2000.

3. صلاح مصطفى الفوال، " منهجية العلوم الاجتماعي سلسلة علم اجتماع والتنمية" القاهرة، مصر ، 1982.

4. موريس أنجرس، " منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية"، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر والتوزيع، ط2، الجزائر، 2006.

5. صلاح محمد الفوال، علم الاجتماع، المفهوم والموضوع والمنهج، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1982.

6. احمد بن مرسللي، " مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط4، 2010.

7. سيد محمد جاد الرب، " جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية" دار الفكر العربي، القاهرة 2013.

8. القريوتي محمد قاسم، " السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، دار وائل للنشر، عمان 2012.

9. مصطفى، احمد السيد، "" اقتصاديات الأجور والدخول في الدول النامية "، الدار الجامعية، الإسكندرية 2013 .

10. بحوش، عمار. نظرية الوظيفة العامة. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر 2010

11. محمد ابراهيم، "إدارة الموارد البشرية"، لدار الجامعية، مصر، ط1، 2009.
12. عبد الباري إبراهيم درة، زهير نعيم الصباغ، "إدارة الموارد البشرية (في القرن الحادي والعشري منحى نظمي)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2008.
- كمال كاظم الفتاوي، حسين لطيف كاظم الزبيدي، "مبادئ علم الاقتصاد"، دار الصفا للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، الجزائر، 2007
13. محمد فاح صالح، "إدارة الموارد البشرية"، دار مكتبة الحامد للنشر، عمان، الأردن، ط3، 2014.
14. عبد الرحمان العيسوي، "سيكولوجية العمل والعمال" دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية 2003.
15. منصور القاضي، "إدارة الموارد البشرية: رؤية إستراتيجية"، الجامعة الجديدة، الاسكندرية 2004.
16. راوية حسن، "إدارة الموارد البشرية: رؤية مستقبلية"، لدار الجامعية، الإسكندرية، 2004.
17. خلف، ياسر، عبد الرحمن. "المرأة في سوق العمل"، دار المنهل، الإمارات العربية المتحدة، 2001.
18. العامري، محمد سعيد، "إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2018.
19. الشمري، فيصل عبد الله، "علم النفس التربوي وتطبيقاته في بيئة العمل التعليمية"، مكتبة الرشد الرياض 2020
20. حمود فوزي حلوة، "مبادئ الإدارة"، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، دار اجنادين للنشر والتوزيع، ط1 2007.
21. الدمرداش عادل، "المؤشرات الاجتماعية للرفاهية"، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية 1976.

22. جاد الرب، سيد محمد، " جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية"، دار الفكر العربي، القاهرة 2008.

23. فيبر ، ماكس، الاقتصاد و المجتمع مخطط لعلم الاجتماع ، تحرير غنتر روث و كلاوس ، مطبعة جامعة كاليفورنيا 1978 .

24. سينيث ريتشارد ، ثقافة الرأسمالية الجديدة ، نيو هيفن ، جامعة بيل .

### المجلات:

1- كامينز، روبرت ا، "الرفاهية الذاتية والمزاج المحمي بالتوازن الداخلي والاكتئاب"، مجلة دراسات السعادة، 2010.

2- الحوراني، محمد عبد الكريم، "نظريات جودة الحياة والرفاهية الشخصية: دراسة تحليلية مقارنة، المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، العدد12.

3- العتيبي، فهد سعود، " العلاقة بين الأجور والصحة النفسية لدى موظفي المرحلة الابتدائية"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 2022 المجلد 14، العدد2.

4- القحطاني، نورة محمد، "محددات الرضا الوظيفي والاستقرار المهني في مرحلة التعليم الابتدائي" مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة محمد بن سعود الإسلامية، المجلد2.

5- بن صالح، نبيلة وبوخلفة إيمان، " تأثير مستوى الاجر الشهري على جودة الحياة لدى موظفي الإدارة والدعم في المدارس الابتدائية:

6- دراسة ميدانية على عينة من موظفي التعليم الابتدائي بولاية سطيف"، مجلة البحوث التربوية والنفسية، جامعة سطيف 1، 2021، المجلد13، العدد2.

7- بوضياف، محمد وبن شهرة، سعاد "الضغوط المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أساتذة التعليم الابتدائي". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة2018. العدد33.

تقارير و مطبوعات رسمية

1. الديوان الوطني للإحصاء، "الإحصاءات السكانية حسب البلديات"، 2023،  
مسترجع من [http:// www.ons.dz](http://www.ons.dz)
2. منظمة الصحة العالمية، تقرير جودة الحياة: تعريفها وقياسها. جنيف 1998
3. منظمة الصحة العالمية، "دليل مستخدم مقياس جودة الحياة"، جنيف 1998

### المذكرات والرسائل:

1. البلبيسي، أسامة زياد يوسف، "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة" رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة 2012.
2. سومر أديب ناصر، "أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سوريا"، مذكرة لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال قسم إدارة الأعمال، سوريا، 2003.
3. 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.
4. كريمة سلامي " دور نظام الأجور في تعزيز ولاء العامل للمؤسسة" مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاجتماعية، تخصص علم الاجتماع عمل والتنظيم، قالمة، 2018-2019
5. رباح رشيد، بن كريف نصر الدين، "انعكاسات الأجور على أداء أساتذة التعليم الثانوي" دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية سوق أهراس (ثانوية عودي مالك ببادية أولاد إدريس و ثانوية رباحي نوار ببلدية سوق أهراس) مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة قالمة، 2015،

### المراسيم والقوانين :

1. القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل في الجزائر. المادة 80.
2. القانون رقم 14-83 المؤرخ في 02 جويلية 1983، الجريدة الرسمية عدد 28.

3. قانون المالية لسنة 2024.
4. المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المتعلق بالشبكة الاستدلالية للمرتبات ونظام دفع رواتب الموظفين، الجريدة الرسمية، العدد 61.
5. المرسوم الرئاسي رقم 14-266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014 المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم 07-304 , الجريدة الرسمية العدد
6. المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المتضمن الشبكة الاستدلالية للمرتبات ونظام دفع رواتب الموظفين، الجريدة الرسمية، العدد 61.
7. مرسوم الرئاسي رقم 22-138 المؤرخ في 8 ابريل 2022, المتضمن رفع النقطة الاستدلالية في الوظيف العمومي.
8. المرسوم التنفيذي رقم 25-54 المؤرخ في 21 رجب 1446 الموافق ل 21 جانفي 2025.
9. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2007 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر. المادة 4

### ثانيا-المراجع الأجنبية :

1. Nicole Bertu, les techniques d'enquête Méthodes et Exercice .1  
corrigés Armand Colin, paris
2. Diener.E.. & Suh.E(1997). Measuring quality of life: Economic  
social and subjective indicators. Social Indicators Research.
3. Alton. R.E; " Quality of working life: What is it\$. Salon management  
review. Vol. 15. No.1.1973.
4. Slisshow.R; "Economic of money and Banking ". London : oxford  
université presse. 2012.
5. International Monetary fund. "Balance of Payments and  
international Investment position manual".6th Edition. (Washington  
: IMF. 2009.

- Diner. E. Shu. E. M;Lucas;E;& Smith. H. L. (1999). Subjective Well-being: There decades of Progress Psychological Bulletin. .6
- Maslow. A.H.5. (1943). A theory of Human motivation. .7  
.Psychological
- Cummins. R.A. (2000). Objective and subjective quality of live: .8  
An interactive model. Social Indicators Research
- Pierre Bourdieu, La distinction des critique social du jugement, Edition Minuit .9  
1979

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة بلحاج بوشعيب – عين تموشنت  
كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

استبانة حول تأثير الراتب الشهري على جودة الحياة لدى موظفي التعليم الابتدائي

سيدي / سيدتي : في إطار التحضير لشهادة الماستر تخصص علم الاجتماع العمل والتنظيم.

نحن بصدد دراسة موضوع “تأثير الراتب الشهري على جودة الحياة لدى موظفي التعليم الابتدائي”، نرجو منكم الإجابة على الأسئلة بوضوح ودقة.

جميع المعلومات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط وسيتم التعامل معها بسرية تامة.

القسم الأول: المعلومات الشخصية

- الجنس: ذكر  أنثى
- العمر: من 25-30 سنة  من 31-40 سنة  من 41-50 سنة  أكثر من 50 سنة
- الحالة الاجتماعية: عزب (ة)  متزوج (ة)  مطلق (ة)  أرمل (ة)
- عدد الأطفال: ليس لدي أطفال  طفل واحد  طفلان  3 أطفال أو أكثر
- وضعية السكن: املك سكنا خاصا  سكن بالإيجار  سكن مع العائلة  سكن وظيفي

الرتبة الوظيفية في قطاع التربية والتعليم: أستاذ  أستاذ رئيسي  أستاذ مكون

مفتش (ة)  مدير (ة)  مساعد مدير (ة)  مشرف تربوي

المستوى التعليمي: ليسانس  ماستر  دكتوراه

عدد سنوات الخبرة في القطاع التربوية والتعليم : أقل من 5 سنوات  5 - 10 سنوات

11 - 20 سنة  أكثر من 20 سنة

### القسم الثاني : تأثير الاجر على المستوى المعيشي (القدرة الشرائية)

• كم يبلغ متوسط راتبك الشهري؟ (بالدينار الجزائري)

31.000 دج - 40.000 دج  41.000 دج - 60.000 دج

61.000 دج - 80.000 دج  أكثر من 80.000 دج

• هل لديك مصدر دخل إضافي؟ نعم  لا

• إذا كانت الإجابة بنعم ما هو المصدر الإضافي؟ إذا كانت الإجابة لا، ضع لا يوجد

عمل حر  دروس خصوصية  تجارة  دعم مالي  لا يوجد

• هل يكفيك راتبك الشهري لتغطية جميع المصاريف حتى نهاية الشهر؟

نعم بشكل كاف  لا، لا يكفي

• ما مقدار النسبة المئوية التي تنفقها من راتبك على (السكن - غذاء - النقل - الصحة)؟

أقل من 50%  50-70%  أكثر من 70%

• ما هي المدة التي يغطيها راتبك الشهري قبل صب الراتب الذي يليه؟

أقل من 15 يوما  من 15 إلى 25 يوما  يكفي حتى نهاية الشهر

يكفي 15 يوما فقط

• هل يؤثر ارتفاع الأسعار على قدرتك الشرائية؟

نعم بشكل كبير  نعم، ولكن بشكل متوسط  لا، لا يؤثر

### القسم الثالث: تأثير الأجر على جودة الحياة المهنية.

• إلى أي مدى تشعر بالرضا عن راتبك الحالي؟

راض تماما  راض إلى حد ما  غير راض

• هل تلاحظ أن راتبك الشهري يؤثر على أدائك في العمل؟

- نعم، يؤثر سلبا بسبب الضغط المالي.  لا، لا يؤثر على أدائي.  إلى حد ما
- هل سبق لك التفكير في ترك وظيفتك بسبب ضعف الراتب؟  
نعم بشكل مستمر  أحيانا  لا
  - هل تلاحظ أن الحوافز والمكافآت المالية كافية في وظيفتك؟  
نعم  لا توجد مكافآت  أحيانا

### القسم الرابع: تأثير الاجر على جودة الحياة الشخصية.

- ما هو مستوى راحتك النفسية بسبب وضعك المالي؟  
 مرتاح جدا  مرتاح إلى حد ما  غير مرتاح
- هل تستطيع توفير احتياجات أسرته الأساسية دون ديون أو قروض؟  
نعم  أحيانا  لا
- كم مرة تلجأ للاقتراض أو الاستدانة لتغطية نفقات الشهر؟  
 نادرا  أحيانا  دائما
- عند العلاج أين تتلقى الرعاية الصحية؟  
في القطاع العام  القطاع الخاص  كلاهما
- كم تنفق شهريا على العلاج؟  
أقل من 3000 دج  3000-7000 دج  أكثر من 7000 دج
- هل لديك معيل آخر في الأسرة (زوج - زوجة - أحد الأبناء) يساهم في الدخل الأسري؟ وفي أي قطاع يعمل  
لا، أعتد فقط على دخلي الشخصي.  نعم الزوج / الزوجة (ي)
- تعمل في القطاع العام.
- نعم الزوج / الزوجة تعمل في القطاع الخاص.  نعم أحد الأبناء يعمل في القطاع العام.
- نعم أحد الأبناء يعمل في القطاع الخاص.
- نعم  مصادر أخرى (يرجى توضيح ..... )

- هل تعتمد أسرتك على دخل واحد أم دخل مزدوج؟ وكيف يؤثر ذلك على وضعك الاجتماعي؟

- دخل واحد – صعوبات مالية  دخل واحد – مستقر نسبيا.
- دخل مزدوج – مستوى معيشي جيد.  دخل مزدوج – لكن بدون استقرار مالي.

- هل يسمح لك راتبك بقضاء عطلتك السنوية بشكل مريح؟

- نعم، أسافر داخل الوطن.  نعم، أسافر خارج الوطن.  لا، أبقى في المنزل بسبب الوضع المالي

### القسم الخامس: مقترحات وتحسينات

- ما هو الشيء الذي تعتقد انه الأكثر تأثيرا على تحسين جودة حياتك كموظف؟  
 رفع الرواتب  تقديم منح وتعييزات  دعم الخدمات الصحية والاجتماعية   
 تقليل الضرائب على الأجور

### • شكرا لتعاونك

نقدر وقتك وجهودك في الإجابة عن هذا الاستبانة، وستساعد إجابتك في تقديم توصيات تساهم في تحسين جودة الحياة لموظفي التعليم الابتدائي

