



المركز الجامعي علي كافي تندوف



معهد العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

## أثر تراجع القدرة الشرائية للأجور على مردودية الأداء الوظيفي

دراسة حالة أساتذة المدرسة الابتدائية بولاية تندوف

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر  
في علوم التسيير - تخصص: تسيير الموارد البشرية.

الأستاذ المشرف:

الطالب:

أ.د مختار بن عابد

هارون بوطيبة

جمال الدين بورماد

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الرتبة	الاسم واللقب
رئيسا	المركز الجامعي علي كافي - تندوف	أستاذ التعليم العالي	أ.د / سيد علي بلحمدي
مشرفا ومقررا	المركز الجامعي علي كافي - تندوف	أستاذ التعليم العالي	أ.د / مختار بن عابد
ممتحنا	المركز الجامعي علي كافي - تندوف	أستاذ التعليم العالي	أ.د / محمد بودالي

الموسم الجامعي: 1444 - 1445هـ / 2023 - 2024م





المركز الجامعي علي كافي تندوف

معهد العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير



قسم علوم التسيير

## أثر تراجع القدرة الشرائية للأجور على مردودية الأداء الوظيفي

دراسة حالة أساتذة المدرسة الابتدائية بولاية تندوف

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر

في علوم التسيير - تخصص: تسيير الموارد البشرية.

الأستاذ المشرف:

الطالبين:

أ.د مختار بن عابد

هارون بوطيبة

جمال الدين بورماد

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
أ.د / سيد علي بلحمدي	أستاذ التعليم العالي	المركز الجامعي علي كافي - تندوف	رئيسا
أ.د / مختار بن عابد	أستاذ التعليم العالي	المركز الجامعي علي كافي - تندوف	مشرفا ومقررا
أ.د / محمد بودالي	أستاذ التعليم العالي	المركز الجامعي علي كافي - تندوف	ممتحنا

الموسم الجامعي: 1444 - 1445 هـ / 2023 - 2024 م

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:

" إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه "

رواه الطبراني

## الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى اختبار أثر القدرة الشرائية للأجور على الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي لولاية تندوف، وقد خلصت بعد دراسة وتحليل إجابات 171 أستاذا إلى أنه لا توجد علاقة بين القدرة الشرائية للأجور والأداء الوظيفي لهذه الفئة، وعليه لا يوجد أثر للقدرة الشرائية للأجور على الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف، بالإضافة إلى ذلك فقد توصلت هذه الدراسة إلى أن القدرة الشرائية لرواتب أساتذة التعليم الابتدائي بتندوف منخفضة نوعا ما، حيث أن القدرة على تلبية الحاجات الضرورية متوسطة، بينما القدرة على تلبية الحاجات الكمالية منخفضة، وبحسب إجابات المبحوثين فإن أداءهم جيد.

الكلمات المفتاحية: القدرة الشرائية، الأجور، الحاجات الضرورية، الحاجات الكمالية، الأداء الوظيفي.

## Summary

This study aims to test the effect of the purchasing power of salaries on the performance of primary school teachers in the wilaya of Tindouf. It concluded, after studying and analyzing the responses of 171 teachers, that there is no relationship between the purchasing power of salaries and the performance of this category of teachers, and therefore there is no effect of the purchasing power of salaries on their performance. Furthermore, this study concluded that the purchasing power of salaries of primary school teachers in Tindouf is a little low, given that the capacity to meet the necessary needs is average, while the capacity to meet the needs luxury is low. According to the responses of the respondents, their performance is good.

Key words: purchasing power, salary, necessary needs, luxury needs, performance.

## **Résumé**

Cette étude vise à tester l'effet du pouvoir d'achat des salaires sur la performance des professeurs de l'école primaire à la wilaya de Tindouf. Elle a conclu, après avoir étudié et analysé les réponses de 171 professeurs, qu'il n'existe pas de relation entre le pouvoir d'achat des salaires et la performance de cette catégorie d'enseignants, et donc il n'y a pas d'effet du pouvoir d'achat des salaires sur leur performance. Par ailleurs, cette étude a conclu que le pouvoir d'achat des salaires des professeurs de l'école primaire à Tindouf est un peu faible, vu que, la capacité à répondre aux besoins nécessaires est moyenne, tandis que la capacité à répondre aux besoins de luxe est faible. Selon les réponses des individus interrogés, leur performance est bonne.

**Mots clés : pouvoir d'achat, salaires, besoins nécessaires, besoins de luxe, performance.**

## شكر وتقدير

مصداقاً لقول الرسول - صلى الله عليه وسلم-: "لا يشكر الله من لا يشكر الناس"، و بعد الحمد والشكر لله كما ينبغي لجلاله، نتقدم بكل عبارات الشكر والتقدير للأستاذ الدكتور "مختار بن حامد" على ما قدمه لنا وعلى صبره وتفهمه.

نتقدم بجزيل الشكر للسادة "الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة" على قبولهم مناقشة هذه المذكرة.

ولا نجد العبارات لنشكر أختنا وأستاذنا الدكتور "محمد الغني تغلابي" من جامعة باتنة 1، على كل ما قدمه لنا، فلولاه بعد فضل الله لما تم هذا العمل.

كما نتقدم بالشكر الخالص للأخ الدكتور "جمال الدين يخلوف" من جامعة التكوين المتواصل - مركز باتنة.

ولا يفوتنا أن نتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير للأساتذة الذي درسونا من مرحلة التعليم الابتدائي إلى يومنا هذا

ونشكر كل أساتذة التعليم الابتدائي وموظفي قطاع التربية بولاية تندوف الذين ساهموا في إنجاز هذه الدراسة.

## اهداء

إلى من لولا أنه لا تحقق العبادة إلا لله لكانت معبودتي، إلى القلب والفؤاد،

إلى الحبيبة "أمي".

إلى من كان صمام الأمان، إلى من أفنى شبابه لأجلنا

إلى العزيز "أبي"

إلى توائم قلبي، إلى خليفات أمي اللاتي لا يسأمن من دعمي وتشجيعي،

إلى الجواهر "أخواتي"

إلى حماة ظمري وأذرعني، إلى السند "إخوتي"

إلى شريكتي في الحياة التي صبرت علي وأمانتني من أجل إتمام هذا العمل،

إلى الغالية "زوجتي"

إلى جامع الماضي والحاضر والمستقبل، فلذة الكبد، الزعيم،

إلى ابني "بلقاسو"

إلى مستقبل العائلة، إلى "بنات وأبناء أختي وإخوتي".

إلى "زوج أختي" و"زوجاتي إخوتي"

إلى الأصدقاء: وليد (عماس)، وليد، وليد، مراد ومحمد الصديق

إلى الزملاء والزميلات بمدرسة الطاهر عبد الوهاب، واخص بالذكر: أمين، عمر، الزينيان،

نورة، نادية وأمال.

إلى كل من كان صادقاً معي.....

هارون

# اهداء

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله أما بعد:

قال تعالى: " الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله "

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء وإمام المرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين

وبعد:

أهدي ثمرة هذا الجهد العلمي الذي وفقنا الله عز وجل في إنجازه وإتمامه:

إلى روح معلم البشرية وخير البرية سيدنا ومولانا محمد رسول الله صلى الله عليه وسلم

إلى من أحمل اسمه بكل افتخار، إلى من تعب كثيرا من أجل راحتي وتعليمي " والدي الكريم " عليه

رحمة الله

إلى من كان دعاؤها مصباحا أنار لي دروب الحياة، إلى قرة عيني، " أمي العزيزة " حفظها الله تعالى.

إلى زوجتي الغالية التي وقفت جنبي وساندتني في مواصلة مشواري الدراسي وابنتي قرة عيني

" آية الرحمان "

إلى الذين علموني ومنحوني زاد التقوى والصمود والتحدي، إلى الذين تقاسموا معي متاعب الحياة

" إخوتي حفظهم الله " وزوجاتهم وأولادهم " رسيم وليان "

إلى أختي العزيزة وزوجها وأبنائهما " مرام وفادي وتاج وجود "

إلى رفقاء الدرب الذين كانوا بمثابة إخوتي، زملائي وأصدقائي الأعزاء، إلى جميع طلبة العلم.

إلى أساتذتي الكرام من الابتدائي وصولا إلى الجامعة، لهم مني فائق الاحترام والتقدير.

إلى كل من أعرفهم من قريب أو من بعيد، ونسي أن يذكرهم قلبي.

جمال الدين

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
-	الملخص: باللغات العربية، الانجليزية والفرنسية
-	شكر وتقدير
-	الاهداءات
I	فهرس الدراسة
III	فهرس الجداول
VI	فهرس الأشكال
VII	فهرس الملاحق
أ	مقدمة
<b>الفصل الأول: أدبيات الدراسة</b>	
2	المبحث الأول: ماهية القدرة الشرائية
2	المطلب الأول: مفهوم القدرة الشرائية
3	المطلب الثاني: العوامل المؤثرة على القدرة الشرائية
5	المطلب الثالث: أسباب تراجع القدرة الشرائية في الجزائر
7	المطلب الرابع: السياسات المتخذة لرفع وحماية القدرة الشرائية للأجور في الجزائر
9	<u>المبحث الثاني: ماهية الأجور</u>
9	المطلب الأول: مفهوم الأجر
11	المطلب الثاني: النظريات الاقتصادية للأجور
14	المطلب الثالث: أهمية الأجور والعوامل المؤثرة في تحديدها
15	المطلب الرابع: تركيبة الأجور في الوظيف العمومي بالجزائر
19	<u>المبحث الثالث: ماهية الأداء الوظيفي</u>
19	المطلب الأول: مفهوم الأداء الوظيفي وأبعاده
22	المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في الأداء
24	المطلب الثالث: تقييم الأداء الوظيفي وأهميته

## فهرس المحتويات

27	المطلب الرابع: أسباب فشل عملية تقييم الأداء الوظيفي
29	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية- دراسة حالة أساتذة المدرسة الابتدائية بولاية تندوف	
31	المبحث الأول: تقديم عام لمكان الدراسة الميدانية والخطوات المنهجية لهذه الدراسة
31	المطلب الأول: تقديم عام لمديرية التربية لولاية تندوف
34	المطلب الثاني: منهج وعينة الدراسة وأدوات جمع البيانات
37	المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية واختبار الصدق والثبات
43	المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج ومناقشتها
43	المطلب الأول: وصف الخصائص الديمغرافية للعينة
50	المطلب الثاني: وصف الخصائص المهنية للعينة
57	المطلب الثالث: التحليل الإحصائي للبيانات
60	المبحث الثالث: اختبار الفرضيات
60	المطلب الأول: اختبار الفرضية الفرعية الأولى
62	المطلب الثاني: اختبار الفرضية الفرعية الثانية
63	المطلب الثالث: اختبار الفرضية الرئيسة
66	خلاصة الفصل
68	الخاتمة
72	قائمة المراجع
79	الملاحق

## فهرس المحتويات

### فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
5	تطور متوسط سعر صرف الدينار الجزائري مقابل الدولار الأمريكي خلال السنوات من 2010 إلى 2019	01
7	الجدول التصاعدي للضريبة على الأجر الشهري	02
17	توزيع نسب اشتراكات الضمان الاجتماعي	03
34	احصائيات حول عدد استثمارات الاستبيان	04
35	جدول ليكرت الخماسي	05
36	تحديد الاتجاه لمحور القدرة الشرائية حسب المتوسط الحسابي المرجح	06
36	تحديد الاتجاه لمحور الأداء حسب المتوسط الحسابي المرجح	07
38	صدق الاتساق الداخلي لعبارات القدرة تلبية الحاجات الضرورية	08
39	صدق الاتساق الداخلي لعبارات القدرة على تلبية الحاجات الكمالية	09
40	صدق الاتساق الداخلي لعبارات محور الأداء	10
41	ألفا كرونباخ الخاص بعبارات تلبية الحاجات الضرورية	11
41	معامل ألفا كرونباخ الخاص بعبارات تلبية الحاجات الكمالية	12
42	معامل ألفا كرونباخ الخاص بعبارات الأداء	13

## فهرس المحتويات

44	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	14
45	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	15
46	توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية	16
47	توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الأولاد المتكفل بهم	17
48	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	18
49	توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع الشهادة المتحصل عليها	19
50	توزيع أفراد العينة حسب متغير الوضعية المهنية	20
51	توزيع أفراد العينة حسب متغير مدة الخدمة في قطاع التربية	21
53	توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة	22
54	توزيع أفراد العينة حسب متغير الرغبة في الانتقال إلى قطاع آخر	23
55	توزيع أفراد العينة حسب متغير سبب الرغبة في الانتقال إلى قطاع آخر	24
56	توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الغيابات الضرورية في السنة الماضية	25
57	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات القدرة على تلبية الحاجات الضرورية	26

## فهرس المحتويات

58	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات القدرة على تلبية الحاجات الكمالية	27
59	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات الأداء	28
60	معامل ارتباط القدرة على تلبية الحاجات الضرورية وأداء أساتذة التعليم الابتدائي	29
61	تحليل تباين الانحدار ANOVA (الفرضية الفرعية الأولى)	30
61	اختبار معنوية معاملات الانحدار (الفرضية الفرعية الأولى)	31
61	ملخص نموذج الانحدار (الفرضية الفرعية الأولى)	32
62	معامل ارتباط القدرة على تلبية الحاجات الكمالية وأداء أساتذة التعليم الابتدائي	33
62	تحليل تباين الانحدار ANOVA (الفرضية الفرعية الثانية)	34
63	اختبار معنوية معاملات الانحدار (الفرضية الفرعية الثانية)	35
63	ملخص نموذج الانحدار (الفرضية الفرعية الثانية)	36
64	معامل ارتباط القدرة الشرائية للأجور وأداء أساتذة التعليم الابتدائي	37
64	تحليل تباين الانحدار ANOVA (الفرضية الرئيسة)	38
64	اختبار معنوية معاملات الانحدار (الفرضية الرئيسة)	39
65	ملخص نموذج الانحدار (الفرضية الرئيسة)	40

## فهرس المحتويات

### فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
ب	نموذج الدراسة	01
22	علاقة الأداء بالكفاءة والفعالية	02
33	الهيكل التنظيمي لمديرية التربية لولاية تندوف	03
43	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	04
44	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	05
45	توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية	06
46	توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الأولاد المتكفل بهم	07
47	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	08
48	توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع الشهادة المتحصل عليها	09
50	توزيع أفراد العينة حسب متغير الوضعية المهنية	10
51	توزيع أفراد العينة حسب متغير مدة الخدمة في قطاع التربية	11
52	توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة	12
53	توزيع أفراد العينة حسب متغير الرغبة في الانتقال إلى قطاع آخر	13
54	توزيع أفراد العينة حسب متغير سبب الرغبة في الانتقال إلى قطاع آخر	14
56	توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الغيابات الضرورية في السنة الماضية	15

## فهرس المحتويات

---

### فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
79	استمارة استبيان	01
81	تصريح شرقي	02

# مقدمة

يسعى الإنسان لتوفير متطلبات الحياة ويبدل ما يستطيع لتحسين ظروف عيشه وتحقيق أكبر قدر من الراحة والرفاهية، ومن اجل ذلك يمارس نشاطا يتيح له دخلا يسمح له بتغطية تكاليف هذه المتطلبات والحاجات، وقد يحدث أن دخله لا يكف لذلك، حيث أن تحقيق إشباعه يتوقف على أمرين: الدخل الذي يتحصل عليه وأسعار السلع التي يرغب في اقتنائها، ومن هنا تولدت فكرة القدرة الشرائية.

يشغل موضوع القدرة الشرائية تفكير كل فئات المجتمع، من أفراد، اقتصاديين، مسيرين وسياسيين، وهذا راجع لأهميتها، فكثيرا ما تحدث إضرابات مطالبة برفع الأجور والسبب هو العجز المادي الذي يعاني منه العمال، وأحيانا عند تأزم الأوضاع تتحول إلى مظاهرات واحتجاجات حادة ويكون ذلك غالبا عندما تكون معدلات التضخم مرتفعة. وعلى العموم، فالمواطن همه تلبية حاجاته وحاجات أسرته، والحكومة مطالبة بضمان العيش الكريم لمواطنيها والحفاظ على الاستقرار الاجتماعي، أما المسيرين وأرباب العمل فيرونها من زوايا عديدة، كمدى تأثيرها على مبيعاتهم، تأثيرها على الأجور، بالإضافة إلى تأثيرها على الراحة المادية والنفسية لعمالهم التي قد تؤثر على أدائهم.

في الجزائر، اتخذت الدولة في السنوات الأخيرة عدة إجراءات لرفع القدرة الشرائية للمواطن، ولعل ابرز ما تقوم به هو سياسة رفع الأجور منذ سنة 2022، ولا يفوتنا في سياق هذه الدراسة إلى الإشارة أن رئيس الجمهورية في مختلف لقاءاته الإعلامية يركز على قطاع التربية، حيث يؤكد في كل مرة على ضرورة إعطاء الأستاذ المكافأة التي تليق به سواء ماديا أو معنويا، والتي توفر له راحة البال من اجل أن يؤدي عمله على أكمل وجه. وانطلاقا من هذه الفكرة الأخيرة تنبثق إشكالية الدراسة:

إشكالية الدراسة: وقد تمت صياغتها كالآتي:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتراجع القدرة الشرائية للأجور على مردودية الأداء الوظيفي لأساتذة

التعليم الابتدائي بولاية تندوف عند مستوى دلالة معنوية  $\alpha = 0.05$ ؟

وتندرج تحت هذا السؤال التساؤلات الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتراجع القدرة على تلبية الحاجات الضرورية على مردودية الأداء الوظيفي

لأساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف عند مستوى دلالة معنوية  $\alpha = 0.05$ ؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتراجع القدرة على تلبية الحاجات الكمالية على مردودية الأداء الوظيفي

لأساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$ ؟

## مقدمة

فرضيات الدراسة: للإجابة على تساؤلات الدراسة تم وضع فرضية رئيسة وفرضيتين فرعيتين:

– الفرضية الرئيسية:

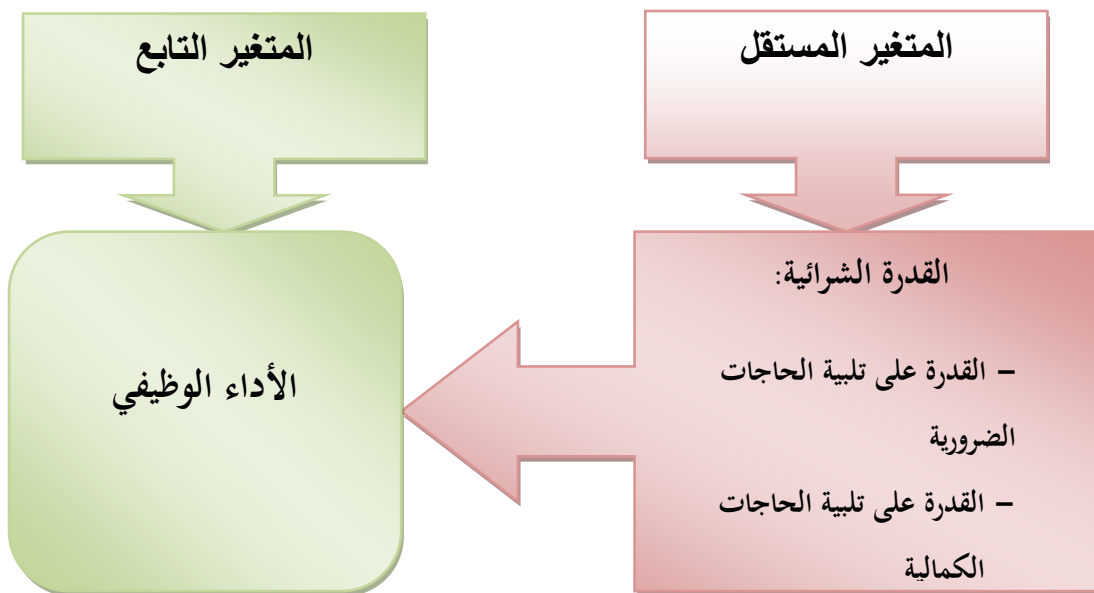
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتراجع القدرة الشرائية للأجور على مردودية الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف عند مستوى دلالة معنوية  $\alpha = 0.05$ .

– الفرضيات الفرعية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتراجع القدرة على تلبية الحاجات الضرورية على مردودية الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف عند مستوى دلالة معنوية  $\alpha = 0.05$ .
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتراجع القدرة على تلبية الحاجات الكمالية على مردودية الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف عند مستوى دلالة معنوية  $\alpha = 0.05$ .

نموذج الدراسة: في إطار إشكالية البحث وتبعاً لأهدافه، فقد وضعنا نموذجاً افتراضياً لمتغيري الدراسة، يتضمن القدرة الشرائية وأثرها على الأداء الوظيفي كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم 01: نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبين

يهدف هذا النموذج إلى دراسة أثر تراجع القدرة الشرائية (القدرة على تلبية الحاجات الضرورية و القدرة على تلبية الحاجات الكمالية) على مردودية الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف.

حدود الدراسة: وتمثل في:

- الحدود الزمانية: امتدت هذه الدراسة من نهاية شهر جانفي إلى شهر ماي من سنة 2024، من البحث عن المراجع وتحرير الجزء النظري إلى الدراسة الميدانية والتي خصصت لعملية جمع البيانات؛
  - الحدود المكانية: وشملت مجموعة من المدارس الابتدائية بتندوف، أين تم جمع بيانات الدراسة وبعض المعلومات المفيدة.
  - الحدود البشرية: وتمثل مجتمع وعينة الدراسة، حيث أن الدراسة تمت على أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف والمقدر عددهم 528 أستاذا، وقد كان حجم العينة 171 أستاذا.
- أسباب اختيار الموضوع: يعود اختيار الموضوع إلى سبب ذاتي وأسباب موضوعية.

- السبب الذاتي: يتمثل في رغبة الطالبين بالقيام ببحث يربط بين مجال عملهما وتخصصهما الدراسي، كونهما أستاذين للمدرسة الابتدائية بولاية تندوف؛
- الأسباب الموضوعية: وتكمن في:
  - محاولة استكشاف العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء الوظيفي لدى الأساتذة محل الدراسة؛
  - الاطلاع على واقع القدرة الشرائية للمبجوثين، حيث أن الدراسة تتزامن مع سياسات الدولة في رفع الأجور، ومع عملية مراجعة القانون الأساسي لموظفي قطاع التربية؛
  - قياس الأداء الوظيفي لأساتذة الابتدائي.

### أهمية الدراسة

تأتي أهمية الدراسة من أهمية متغيراتها، فالقدرة الشرائية بالإضافة إلى كونها حديث العام والخاص، وموضوع يمس الجميع دون استثناء، فإنها تنال اهتمام المختصين والباحثين في المجال، وكذا حكام وساسة الدول والحكومات نظرا لأهميتها في الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، أما متغير الأداء فهو دون شك لا يقل أهمية، فنجد كما هائلا من البحوث مخصصة له نظرا لدوره البالغ في تطوير المؤسسات واقتصاداتها ورفع الكفاءة الإنتاجية. وبجمع هذين المتغيرين تزداد أهمية هذه الدراسة.

### أهداف الدراسة:

زيادة على الاطلاع على البحوث والدراسات المتعلقة بمتغيرات الدراسة ما يسمح بتعميق المعارف الشخصية في الجانبين النظري والمنهجي، فالهدف الرئيسي هو البحث عما إذا كانت هناك علاقة بين القدرة الشرائية والأداء لدى فئة الأساتذة.

### منهج الدراسة

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتبر مناسباً لهذا النوع من البحوث، حيث تم استخدام المنهج الوصفي بدرجة أكبر في وصف البيانات الأولية لأفراد العينة، أما المنهج التحليلي فقد استخدم في دراسة وتحليل البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

**الدراسات السابقة:** أثناء عملية البحث لم يتم العثور على دراسات سابقة مماثلة لهذه الدراسة، وعليه فقد تم انتقاء بعض الدراسات المتعلقة بأحد متغيري الدراسة، وهي كما يلي:

- محمد عادل قصري، كمال كرمة (2022)، "القدرة الشرائية في الجزائر -أسباب التراجع وإجراءات المعالجة - دراسة تحليلية"، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، جامعة زيان عاشور الجلفة، مجلد 09، عدد 01.

حيث هدفت هذه الدراسة إلى البحث عن أسباب تراجع القدرة الشرائية في الجزائر. ولقد خلصت إلى الأسباب التالية:

- ارتفاع معدل التضخم في الجزائر والعالم ككل؛
- تراجع سعر الصرف للدينار الجزائري؛
- تداعيات جائحة كورونا؛
- الممارسات التجارية غير المشروعة كالمضاربة.

أما فيما يخص المعالجة، فقد تبنت الدولة إجراءات لحماية ودعم القدرة الشرائية كالزيادة في الأجور.

- كتاف حمزة، كنيذة زليخة (2023)، "أثر السياسة النقدية والمالية على القدرة الشرائية للعمال للأجراء في الجزائر: دراسة تحليلية قياسية للفترة 1990 - 2021"، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة بشار، الجزائر، المجلد 09، العدد 01.

وهدف هذه الدراسة إلى قياس أثر كل من السياسة النقدية والسياسة المالية على القدرة الشرائية للعمال للأجراء في الجزائر في الفترة الممتدة من 1990 إلى 2021، ومن النتائج التي خلصت إليها وجود علاقة توازنية طويلة الأجل بين الأجور الحقيقية والمتغيرات التالية: سعر الصرف، الإنفاق العام والإيرادات النفطية.

- توام زاهية، كلاخي لطيفة ( 2021)، أثر الحوافز المادية والمعنوية في الأداء الوظيفي -دراسة ميدانية على عمال شركة سونلغاز تيارت-، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، المجلد 24، العدد 01.

وتعتبر هذه الدراسة الأقرب لموضوع هذا البحث، حيث هدفت إلى اختبار تأثير الحوافز المادية والمعنوية على الأداء الوظيفي لعمال شركة سونلغاز تيارت، وخلصت إلى وجود علاقة ايجابية بين الحوافز بنوعها (المادية والمعنوية) والأداء.

- عونالي حمزة (2016)، الرضا الوظيفي وتأثيره على الأداء التربوي للمعلم -دراسة ميدانية بالمدارس الابتدائية لمدينة سيدي عقبة ، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة.

حيث هدفت هذه الدراسة إلى: التعرف على مدى تأثير الرضا الوظيفي للمعلم على أدائه التربوي، تحديد المشاكل التي يعاني منها المعلم والتي تمنعه من الوصول إلى الأداء التربوي المثالي، وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي له تأثير كبير على الأداء التربوي للمعلم.

- فيروز زروخي، فاتح غلاب، مختار بن عابد ( 2019)، أثر التفكير الإبداعي في تحسين أداء الهيئة التدريسية بالجامعة: دراسة ميدانية، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، جامعة لعربي بن مهدي، أم البواقي، المجلد 06، العدد 02.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أثر التفكير الإبداعي في تحسين مستوى أداء أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى التفكير الإبداعي لأفراد العينة محل الدراسة مرتفع، وحسب تقييم هؤلاء الأفراد لأدائهم فإن مستوى أدائهم التدريسي والبحثي مرتفع كذلك.

### هيكل الدراسة:

تم تقسيم هذا البحث إلى فصلين، فصل نظري وفصل تطبيقي، حيث خصص الفصل الأول لأدبيات الدراسة، أين يتم التعرض للمفاهيم الأساسية للدراسة: القدرة الشرائية، الأجور و الأداء الوظيفي، أما الفصل الثاني فهو مخصص للدراسة الميدانية، وفيه يتم التطرق إلى أهم الخطوات التي تم إتباعها، عرض النتائج وتحليلها ثم في الأخير اختبار الفرضيات.

# الفصل الأول

## أدبيات الدراسة

### الفصل الأول: أدبيات الدراسة

من المناسب وقبل القيام بالدراسة الميدانية الاطلاع على المفاهيم الأساسية للبحث من جانبها النظري، والتي تعتبر كلمات مفتاحية و متغيرات هذه الدراسة في نفس الوقت، وقد تم تخصيص هذا الفصل لذلك، حيث قسم إلى ثلاثة مباحث، يتم تناول ماهية القدرة الشرائية في المبحث الأول، ومفهوم الأجر في المبحث الثاني، أما المبحث الثالث فهو مخصص للأداء.

### المبحث الأول: القدرة الشرائية للأجور

سيتم التطرق في هذا المبحث إلى مفهوم القدرة الشرائية، بحيث يعتبر المطلب الأول محاولة لتقديم تعريف يتناسب ودراستنا لمفهوم القدرة الشرائية، ليتم بعدها استعراض العوامل المؤثرة على القدرة الشرائية في المطلب الثاني، وفي المطلب الثالث سيتم عرض أهم الأسباب التي أدت إلى تراجع القدرة الشرائية، ويختتم هذا المبحث بمطلب رابع مخصص للكلام عن السياسات التي انتهجتها الجزائر بغرض رفع وحماية القدرة الشرائية للمواطن.

### المطلب الأول: مفهوم القدرة الشرائية

عرف المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية الفرنسي القدرة الشرائية للأجر على أنها كمية السلع والخدمات التي يمكن شراؤها بوحدة نقدية، وتطورها مرتبط بتطور الأسعار والأجور. وهكذا إذا ارتفعت الأسعار في منطقة ما حيث الأجور تبقى ثابتة فالقدرة الشرائية تنخفض، بينما إذا كان ارتفاع الأجور أعلى من ارتفاع الأسعار فالقدرة الشرائية سترتفع.<sup>1</sup>

ولقد عرفها حسين مزود على أنها "نوعية وكمية السلع التي يمكن تلبيتها أو شراؤها خلال فترة زمنية محددة بما توفر للفرد من دخل سواء كان أجيرا أو بطالا أو ينتمي للعمل الحر"<sup>2</sup>، ويلاحظ في هذا التعريف أن القدرة الشرائية لا تعني فقط بالكمية التي يمكن شراؤها بل بنوعيتها (جودتها) أيضا.

وتنقسم القدرة الشرائية إلى نوعين:<sup>3</sup>

- القدرة الشرائية المحلية: وتعبر عن مقدار السلع والخدمات التي يمكن شراؤها بوحدة نقدية واحدة داخل البلد؛

<sup>1</sup> Institut national de la statistique et des études économiques, 13/10/2016, "**Définitions : le pouvoir d'achat du salaire**", in Insee, (20/02/2024).

<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1697>

<sup>2</sup> حسين مزود، "الزيادة في الأجور وتأثيرها على تحسين القدرة الشرائية ومستوى المعيشة في الجزائر"، مجلة مدارات سياسية، مركز المدار المغربي للأبحاث والدراسات، المجلد 06، العدد 01، 2022، ص 69.

<sup>3</sup> نادية العقون، "دراسة تحليلية لأثر سعر الصرف الرسمي على القوة الشرائية للعملة - حالة الجزائر (1970-2019)"، مجلة الاقتصاد الصناعي (خزارتك)، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر، المجلد 11، العدد 02، 2021، ص 98.

- القدرة الشرائية الخارجية: وتعتبر عن مقدار السلع والخدمات التي يمكن شراءها بالعملة المحلية من الدول الأخرى.

في سياق دراستنا، يمكن القول أن القدرة الشرائية هي ما يستطيع الفرد الحصول عليه من سلع وخدمات كما ونوعا في حدود دخله. حيث أن الفرد يعمل من أجل الحصول على دخل يضمن له تلبية حاجياته بالكمية الكافية والتنوعية الضرورية وبعبارة أخرى تحقيق العيش الكريم. وتنقسم حاجات الفرد حسب أهمية السلع في حياته إلى:

1. **الحاجات الضرورية:** وتسمى أيضا الحاجات الأولية، وهي تلك التي تعتبر أساسية لحياة الإنسان، كالأكل، اللباس، المأوى، الخ.

2. **الحاجات الثانوية:** هي الحاجات التي لا تتوقف عليها حياة الإنسان وبقاؤه، وإنما تزيد من رفاهيته وسعادته، وتسهل له الحياة، مثل: السيارة، الهاتف، الخ. ولا يهتم بها الفرد إلا بعد إشباع حاجاته الأولية.

فالفرد لا يزعج من ندرة أو ارتفاع أسعار السلع الكمالية بقدر ما يقلقه الأمر إذا ما تعلق بارتفاع أسعار السلع الضرورية أو ندرتها.

### المطلب الثاني: العوامل المؤثرة على القدرة الشرائية

تعددت العوامل المؤثرة في القدرة الشرائية، و من خلال التعاريف التي أوردناها في المطلب السابق يتضح جليا أن أهم عاملين مؤثرين هما: دخل الفرد وأسعار السلع والخدمات، إلا أن هناك عوامل أخرى. وفي هذا الصدد، حصرها كل من محمد عادل قصري وكمال كرمة في ثلاث عوامل<sup>1</sup>:

1. **التضخم:** تعتبر ظاهرة التضخم من أهم العوامل التي لها انعكاسات اقتصادية واجتماعية كبيرة، وأهم عامل مؤثر على القدرة الشرائية، حيث يعرفه أصحاب النظرية الكمية على أنه "زيادة كمية النقود بدرجة تنخفض معها قيمتها أو ارتفاع في معدلات الأسعار مع بقاء الدخل ثابت، و يعرف أيضا على أنه انخفاض القوة الشرائية للنقود"<sup>2</sup> فحسب هذه النظرية كلما زادت كمية النقود المتداولة في السوق ارتفعت الأسعار المحلية.<sup>3</sup> وببساطة يمكن تعريف التضخم على أنه الارتفاع المستمر في المستوى العام للأسعار خلال فترة زمنية، بمعنى أنه ليس الارتفاع المؤقت والمتقطع في الأسعار، كما أن هذا الارتفاع يشمل كافة السلع والخدمات.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> محمد عادل قصري، كمال كرمة، "القدرة الشرائية في الجزائر -أسباب التراجع وإجراءات المعالجة - دراسة تحليلية"، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، جامعة زيان عاشور الحلفة، مجلد 09، عدد 01، 2022، ص 229

<sup>2</sup> رشاد العصار، رياض الحلي، النقود والبنوك عمان: دار صفاء، 2000، ص 163.

<sup>3</sup> عبد القادر بن مصطفى، إدارة سعر الصرف ونظرية تعادل القدرة الشرائية دراسة قياسية حالة الجزائر، تونس، المغرب، مذكرة ماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2010، ص 81

<sup>4</sup> محمد أحمد الأفتندي، النظرية الاقتصادية الكلية السياسة والممارسة، صنعاء: دار الأمين للنشر والتوزيع، الطبعة 02، 2014، ص 489.

2. **الدخل المتاح:** يتمثل في كل الإيرادات الصافية التي يتحصل عليها الفرد، سواء كانت أجورا أو أرباحا أو إعانات اجتماعية، الخ. ويعتبر أصحاب الدخول الثابتة الأكثر عرضة لخطر تراجع القدرة الشرائية.
3. **تقلبات سعر الصرف:** سعر الصرف هو "عدد وحدات النقد الأجنبي التي يتم تبادلها مع وحدة واحدة من النقد الوطني"<sup>1</sup>، وتتأثر الأسعار المحلية بتقلبات سعر الصرف من ثلاث قنوات:
  - 3.1 وفقا لأراء جوستاف كاسل وتماناشيا مع نظرية تعادل القدرة الشرائية فإن ارتفاع الأسعار المحلية يؤدي إلى انخفاض سعر صرف العملة إذا لم ترتفع الأسعار في الدول التي تشترك معها في التجارة؛
  - 3.2 انخفاض قيمة العملة، وبعبارة أخرى ارتفاع قيمة العملة الأجنبية بالنسبة للعملة المحلية يؤدي إلى ارتفاع أسعار الواردات، غير أن هذا التأثير مرتبط بعوامل أخرى كنسبة الواردات إلى إجمالي السلع المستهلكة وبدائل السلع المستورد محليا؛
  - 3.3 قد يتم اللجوء إلى تخفيض قيمة العملة أو تعويمها، لكن هذا الإجراء قد يؤدي إلى رفع معدلات الأجور والرواتب إذا تمت ممارسة الضغط من طرف النقابات العمالية لأجل الحفاظ على القدرة الشرائية للأجور.

بالإضافة إلى العوامل السالفة الذكر توجد عوامل أخرى، نذكر منها:<sup>2</sup>

1. **العرض والطلب:** تخضع العملة لقانون العرض والطلب، فعند زيادة الطلب عليها خارجيا ومحليا ترتفع قيمتها، ما ينعكس إيجابا على القوة الشرائية، ويحدث العكس عند زيادة عرضها.
2. **العجز التجاري:** وينشأ ذلك عندما تكون قيمة الواردات أكبر من قيمة الصادرات، الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض قيمة العملة المحلية مقارنة بعملات الدول الشريكة في التجارة.
3. **العمالة والأجور:** حيث أنه كلما ارتفعت نسبة العمالة زاد دخل الأفراد والأسر، وبالتالي زيادة معدلات الإنفاق.

<sup>1</sup> محمد أحمد الأندلي، مرجع سابق، ص 357

<sup>2</sup> نادية العقون، مرجع سابق، ص 99-101

### المطلب الثالث: أسباب تراجع القدرة الشرائية في الجزائر

يعود تراجع القدرة الشرائية للمواطن الجزائري إلى أسباب داخلية وخارجية، حصرتها **فايزة بولعجين ونوال بيراز** في النقاط الآتية:<sup>1</sup>

**1. تداعيات جائحة كورونا:** دامت تداعيات هذه الجائحة ما يقارب الثلاث سنوات، وبسبب الحجر الصحي فإذ العديد من المواد ذات الاستهلاك الواسع، عرفت ارتفاعا في أسعارها بسبب وجود أزمات سلسلة التوريد في العالم، أين أصبحت تنتج أقل مما كانت عليه قبل جائحة كورونا، ما ساهم في خفض عرض السلع في العالم. وحسب قانون العرض والطلب فإن قلة العرض تؤدي إلى ارتفاع الأسعار. وموازة مع ذلك فقد ارتفعت أسعار الطاقة، ما رفع من تكاليف الإنتاج والنقل وغيرها من التكاليف، الشيء الذي تسبب في ارتفاع أسعار السلع التي تستوردها الجزائر في إطار ما يسمى بالتضخم المستورد.

**2. انخفاض قيمة الدينار الجزائري:** عرفت قيمة الدينار الجزائري تدهورا كبيرا، حيث توضح إحصائيات منشورة على موقع بنك الجزائر<sup>2</sup> أن 1 دولار أمريكي كان يقابله 68.95 دينار جزائري مطلع سنة 2000، ليقابله ما يزيد عن 134 دينار جزائري في الأشهر الأولى من سنة 2024، وتشير إحصائيات لنفس الموقع للفترة الممتدة بين 1994 و 2019 أن متوسط سعر الصرف الدينار مقابل الدولار الأمريكي انتقل من 35.10 دج سنة 1994 إلى 119.30 دينار جزائري سنة 2019، هذا التدهور أدى إلى تحمل المستورد تكاليف إضافية. فالقدرة الشرائية أو القوة الشرائية الحقيقية للنقود ترتبط بقوة سعر صرف العملة فترتفع بارتفاع قيمة العملة وتنخفض بانخفاض قيمتها، وتؤثر على القدرة الشرائية للأسر و الأفراد في المجتمع.

جدول رقم (01): تطور متوسط سعر صرف الدينار الجزائري مقابل الدولار الأمريكي خلال السنوات من

2010 إلى 2019

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
سعر صرف الدينار مقابل الدولار الأمريكي	74,4	72,8	77,5	79,4	80,6	100,5	109,5	111	116,6	119,3

من إعداد الطالبين اعتمادا على البيانات المحملة من موقع بنك الجزائر<sup>3</sup>

<sup>1</sup> فايزة بولعجين، نوال بيراز، "قراءة في أسباب تراجع القدرة الشرائية في الجزائر، المجلة الدولية في الاقتصاد واستراتيجيات الأعمال، جامعة الجزائر 3، المجلد 01، العدد 01، 2021، ص ص 28-32

<sup>2</sup> موقع بنك الجزائر [www.bank-of-algeria.dz](http://www.bank-of-algeria.dz)، البيانات التاريخية، 2024/02/28

<sup>3</sup> <https://www.bank-of-algeria.dz/ar/البيانات-التاريخية/>

نفس المرجع، 2024/02/28

**3. البيروقراطية:** في بعض الحالات تكون بيروقراطية الإدارة سببا في ارتفاع الأسعار وندرة السلع، وذلك بسبب التماطل، فمثلا ارتفع سعر مادة الحليب المعلب سنة 2022 كان بسبب التأخر في منح رخصة استيراد بودرة الحليب للمنتجين ، ما اضطرهم إلى استهلاك المخزون الاحتياطي، ما أدى إلى توقف نشاط عدد من المصانع المنتجة للحليب.

**4. الاحتكار والمضاربة غير المشروعة:** يعتبر الاحتكار من قبل التجار وتكديس السلع والتعاملات الغير قانونية وغياب الوعي والضمير لدى المواطن وكذا التاجر على حد سواء سببا في ارتفاع الأسعار وندرة السلع في الأسواق ، ولقد عرف المشرع الجزائري في المادة 02 من القانون 21/15 المضاربة الغير مشروعة بأنها " كل تخزين أو إخفاء للسلع أو البضائع بهدف إحداث ندرة في السوق واضطراب في التموين، وكل رفع أو خفض مصطنع في أسعار السلع أو البضائع أو الأوراق المالية بطريق مباشر أو غير مباشر أو عن طريق وسيط أو استعمال الوسائل الالكترونية أو أي طرق أو وسائل احتيالية أخرى." <sup>1</sup> ويعتبر هذا القانون في نفس المادة جملة من الأعمال التي تهدف إلى رفع الأسعار أو إحداث اضطرابات فيها من قبيل المضاربة الغير مشروعة، كنشر أخبار مغرضة بين الجمهور، طرح عروض في السوق لإحداث اضطرابات، رفع الأسعار عن القيمة المطبقة عادة، والقيام بعملية بهدف الحصول على ربح غير ناتج عن تطبيق قانون العرض والطلب.

**5. خفض الواردات:** أدت سياسة خفض الواردات التي تهدف في الأساس إلى المحافظة على احتياطي الصرف من العملة الصعبة من جهة، وإلى تشجيع المنتج المحلي من جهة أخرى، إلى ارتفاع محسوس في أسعار الكثير من السلع، وذلك بسبب قلة المعروض السلعي. فعند وقف استيراد بعض المواد الاستهلاكية دون الشروع في إنتاجها محليا يتحمل الأفراد عبء غلاء الأسعار إلى غاية البدء بعمليات الإنتاج المحلي ، ومن جانب آخر فقد تكون تكلفة بعض السلع المنتجة محليا أعلى من تكلفة السلع المستوردة، ما يعني ارتفاع أسعارها.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "قانون 21-2015 مؤرخ في 23 جمادى الاولى عام 1443 الموافق 28 ديسمبر 2021 يتعلق بمكافحة المضاربة الغير مشروعة"، الجريدة الرسمية، العدد 99، الصادر في 29 ديسمبر 2021، ص6.

### المطلب الرابع: السياسات المتخذة لرفع وحماية القدرة الشرائية للأجور في الجزائر

تحتل القدرة الشرائية للمواطن الجزائري باهتمام الدولة، حيث في كل مرة يتم إقرار مجموعة من الإجراءات من أجل رفعها وحمايتها، وفي هذا المطلب سنحاول التطرق لأهم السياسات المتخذة في هذا الشأن.

يمكن تلخيص أهم ما قامت به الدولة في هذا المنحى في النقاط الآتية:

#### 1. رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون:

حيث تم رفعه من 18 ألف دينار جزائري إلى 20 ألف دينار جزائري ابتداء من الفاتح جوان من سنة 2020<sup>1</sup> بنص المرسوم الرئاسي 21-173.

#### 2. إلغاء أو تخفيض الضريبة:

بموجب الشق الثاني من المادة 31 من قانون المالية لسنة 2022 فقد تم إعفاء أصحاب الأجور الذين تقل مداخيلهم الشهرية عن 30 ألف دينار جزائري إعفاء كلياً من الضريبة، كما تم تخفيض الضريبة بنسب متفاوتة على الدخل الإجمالي للموظفين ذوو الأجور والرواتب والمعاشات التي تفوق 30 ألف دينار جزائري بداية من سنة 2022<sup>2</sup>، وذلك حسب الجدول التالي:

#### جدول (02): الجدول التصاعدي للضريبة على الأجر الشهري

القسط الشهري	نسبة الضريبة
لا يتجاوز 20.000 دج	0 %
من 20.001 إلى 40.000 دج	23 %
من 40.001 إلى 80.000 دج	27 %
من 80.001 إلى 160.000 دج	30 %
من 160.001 إلى 320.000 دج	33 %
أكثر من 320.000 دج	35 %

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على قانون المالية لسنة 2022<sup>3</sup>

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "المرسوم الرئاسي 21-137 مؤرخ في 24 شعبان عام 1442 الموافق 7 أبريل سنة 2021 يحدد الأجر الوطني الأدنى"، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادر في 14 أبريل 2021، ص 4

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: "قانون 21-16 المؤرخ في 25 جمادى الأولى 1443 الموافق 30 ديسمبر 2021 يتضمن قانون المالية لسنة 2022"، الجريدة الرسمية، العدد 10، الصادر في 30 ديسمبر 2021، ص 13

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص 12.

### 3. تعديل الشبكات الاستدلالية لمرتبات الموظفين:

بموجب المرسوم رقم 22-138 تم في سنة 2022 رفع النقطة الاستدلالية، وذلك بإضافة 50 نقطة للرقم الاستدلالي الأدنى لكل صنف ما أدى إلى زيادة في الأجر القاعدي وفي المنح والتعويضات المرتبطة به، كما تمت زيادة عدد نقاط الرقم الاستدلالي للدرجات (الزيادة كانت مختلفة حسب الدرجة)<sup>1</sup>. كما تم إقرار زيادة أخرى على مرحلتين، حيث تم رفع النقطة الاستدلالية بـ 75 نقطة سنة 2023 كمرحلة أولى، لتضاف 75 نقطة أخرى بداية من سنة 2024 وذلك بموجب المرسوم الرئاسي رقم 23-54<sup>2</sup>. ولقد نتج عن مجموع هذه الزيادات بالإضافة إلى تخفيض الضريبة على الدخل الإجمالي زيادة معتبرة في الأجر الاسمية للموظفين.

4. **منحة البطالة:** عبارة عن إعانة مادية اقراها رئيس الجمهورية لفائدة البطالين بموجب المادة 190 من القانون 16/21 المتضمن لقانون المالية لسنة 2022.<sup>3</sup>

### 5. دعم السلع الضرورية والمواد الواسعة الاستهلاك:

يشمل السلع الضرورية ذات الاستهلاك الواسع واليومي، حيث تباع بسعر اجتماعي وتتحمل الدولة الفارق بينه وبين السعر الاقتصادي، ويمكن أن يتمثل الدعم في تحديد الحد الأقصى لهامش الربح، مع تحمل الدولة لأي اختلال ناجم عن تقلبات الأسعار في الأسواق الدولية، ومن أهم المواد التي يتم دعمها نذكر: الدقيق، الخبز، الحليب المبستر، الزيت والسكر الأبيض.<sup>4</sup>

### 6. سن قانون لمحاربة المضاربة غير المشروعة:<sup>5</sup>

بهدف حماية القدرة الشرائية للمواطن الجزائري ومحاربة المضاربة غير المشروعة، سن المشرع الجزائري القانون 21-15 والمتعلق بمحاربة المضاربة، حيث تضمن آليات وإجراءات محاربة المضاربة، بالإضافة إلى إقرار إجراءات جزائية ضد المضاربين. فقد أوضح الفصل الثاني من نص هذا القانون أنه على الدولة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتوفير السلع الضرورية في الأسواق، واعتماد آليات اليقظة للحد من أثار ندرة السلع في الأسواق، واتخاذ الإجراءات الضرورية لمواجهة الإشاعات

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "مرسوم رئاسي رقم 22-138 مؤرخ في 28 شعبان عام 1443 الموافق 31 مارس سنة 2022 يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم"، الجريدة الرسمية، العدد 23، الصادر في 6 أبريل 2022، ص 4-5

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم رئاسي رقم 23-54 مؤرخ في 23 جمادى الثانية عام 1444 الموافق 16 جانفي سنة 2023 يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم"، الجريدة الرسمية، العدد 3، الصادر في 17 جانفي 2023، ص 5-6

<sup>3</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون 21-16، مرجع سابق، ص 64

<sup>4</sup> مصطفى بن أمينة، "حماية القدرة الشرائية للمستهلك الجزائري بين الاقتصاد والقانون"، مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة عمار ثليجي الأغواط، الجزائر، المجلد 7، العدد 2، 2023، ص 183-184.

<sup>5</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون 21-15، مرجع سابق، ص 7-8

المهادفة إلى إحداث اضطرابات، كما يجب منع تخزين السلع والبضائع الذي يهدف إلى إحداث الندرة. بالإضافة إلى ذلك، فقد دعا هذا القانون الجماعات المحلية إلى تخصيص نقاط بيع المواد الضرورية أو السلع ذات الاستهلاك الواسع بأسعار مناسبة، والرصد المبكر لكل أشكال الندرة، وكذلك القيام بدراسة وتحليل السوق والأسعار محليا.

ولقد خصص الفصل الثالث من هذا القانون للقواعد الإجرائية، حيث جند الأعوان المؤهلين التابعين للأسلاك الخاصة بالمراقبة التابعين للإدارة المكلفة بالتجارة وكذا الأعوان المؤهلين التابعين لمصالح الإدارة الجبائية، فضلا عن أعوان وضباط الشرطة القضائية لمعاينة الجرائم المذكورة في هذا القانون. كما نصت المادة 9 من هذا القانون انه يمكن لجمعيات حماية المستهلك أو أي شخص متضرر أن يرفع شكوى لدى الجهات القضائية.

أما الفصل الرابع من نص هذا القانون، فقد خصص للأحكام الجزائية المتعلقة بجريمة المضاربة غير المشروعة، حيث بينت انه يعاقب بالحبس من 03 إلى 10 سنوات وبغرامة تتراوح بين 1.000.000 دج و 2.000.000 دج مرتكب جريمة المضاربة غير المشروعة، وشددت المادة 13 من نص هذا القانون العقوبة إذا كانت مواد محل المضاربة من السلع الضرورية أو ذات استهلاك واسع: كالحبوب ومشتقاتها أو البقول الجافة، أو الحليب، الخ، حيث تقدر العقوبة بـ 10 سنوات إلى 20 سنة حبسا و غرامة تتراوح من 2.000.000 إلى 10.000.000 دج.

### المبحث الثاني: ماهية الأجور

نظرا لأهمية مفهوم الأجر في بحثنا، فإننا خصصنا له هذا المبحث، أين سنحاول تقديم تعريف يتلاءم ودراستنا لهذا المفهوم، ثم نتطرق إلى بعض النظريات الاقتصادية المفسرة للأجور، لتعرض بعدها إلى أهمية الأجور وأهم العوامل المحددة لها، لنختتم هذا المبحث في مطلب أخير منه بمحاولة عرض مكونات وكيفية حساب رواتب الموظفين مع التركيز نوعا ما على راتب أستاذ التعليم الابتدائي.

### المطلب الأول: مفهوم الأجر

ككل المصطلحات، فقد تطور تعريف الأجر وتعددت تعاريفه بحسب السياق التاريخي واللغوي، فكلمة الأجر تعود إلى أصل الكلمة اللاتينية (salarium) وهي مشتقة من كلمة (sel) والتي تعني كمية الملح التي تمنح للجنود الرومانيين من أجل حفظ الطعام في المهمات الحربية،<sup>1</sup> ومنها اشتقت كلمتي (salaire) و (salary) بالفرنسية والانجليزية على الترتيب.

أما في اللغة العربية فيمكن القول انه يحمل معنيين بحسب السياق، معنى ديني ويقصد به الثواب عن العمل الصالح على نحو قول الله عز وجل: "الذين ينفقون أموالهم في سبيل الله ثم لا يتبعون ما أنفقوا منا ولا أذى لهم أجرهم عند ربهم ولا خوف عليهم ولا هم يحزنون" (سورة البقرة)<sup>2</sup>، ويعبر اقتصاديا "على جميع المكافآت التي يحصل عليها الأفراد

<sup>1</sup> حسين مرزود، مرجع سابق، ص 60

<sup>2</sup> سورة البقرة، الآية 262.

## الفصل الأول: أدبيات الدراسة

مقابل ما يبذلونه من جهد<sup>1</sup> حيث يقصد به ما يتلقاه العامل لقاء خدمة ما<sup>2</sup>، ويتضح هذا المعنى في الحديث الشريف: عن عبد الله بن عمر قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"<sup>3</sup>.

عند الرأسماليين فالأجر يعبر اقتصاديا عن ثمن العمل،<sup>4</sup> "أما محاسبيا فهو يعتبر تكلفة العمل التي تتحملها المؤسسة لقاء استخدامها لليد العاملة"<sup>5</sup>.

ولقد عرف المشرع الجزائري الأجر في المادة 80 من قانون العمل (قانون رقم 90-11) على أنه "مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل."<sup>6</sup> كما أوضحت المادة 81 من نفس القانون أن عبارة مرتب تتضمن "الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة؛ التعويضات المدفوعة بحكم أقدميه العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لا سيما العمل التناوبي والعمل المضطرب والإلزامي، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة؛ العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه."<sup>7</sup> فالأجر هو حق للأجير على الهيئة المستخدمة، وقد عرف القانون المذكور آنفا في المادة 02 منه العامل الأجير على أنه كل شخص يؤدي عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، وحساب شخص آخر سواء كان طبيعيا أو معنويا، عموما أو خاصا يسمى المستخدم.

يجدر الذكر أن الموظفين يخضعون للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث تعرف المادة 04 من هذا القانون الموظف على أنه " كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبته في السلم الإداري".<sup>8</sup> وتنص المواد 32، 33، 34 من نفس القانون على أن للموظف الحق في الراتب بعد أداء الخدمة، والحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد، والحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية. وحددت المادة 119 من نفس القانون مكونات الراتب وهي الراتب الرئيسي،

<sup>1</sup> طالبي سميرة، عبد العزيز سمير، "التعديلات الجبائية لنظام الأجور في المؤسسات الجزائرية حالة: مركز مكافحة أمراض السرطان لولاية بشار"، مجلة أبحاث اقتصادية معاصرة، جامعة عمار ثلجي الأغواط، المجلد 5، العدد 2، 2022، ص 374

<sup>2</sup> شارفي عمر، بن دريس عدة، "تحليل وتقييم القدرة الشرائية للأجور في الجزائر - دراسة قياسية خلال الفترة (1980 - 2019)، مجلة المقريري للدراسات الاقتصادية والمالية"، المركز الجامعي أفلو، الجزائر، المجلد 6، العدد 1، 2022، ص 35

<sup>3</sup> حديث شريف، سنن ابن ماجه، ص 817.

<sup>4</sup> بن ساحة يعقوب، بن الأخضر محمد، "قراءة نظرية في الضريبة على الأجور والمرتبات في التشريع الجزائري"، مجلة البحوث القانونية والسياسية، جامعة مولاي الطاهر سعيدة، الجزائر، المجلد 02، العدد 15، 2020، ص 7

<sup>5</sup> نفس المرجع، نفس الصفحة.

<sup>6</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "القانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 ابريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل"، الجريدة الرسمية، العدد 17، الصادر 25 ابريل سنة 1990، ص 569

<sup>7</sup> نفس المرجع، نفس الصفحة.

<sup>8</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر 16 يوليو 2006، ص 4.

العلاوات والتعويضات بالإضافة إلى المنح العائلية<sup>1</sup>، وستتطرق بنوع من التفصيل لهذه المكونات في المطلب الرابع من هذا المبحث.

وبناء على ما سبق، وفي إطار دراستنا، فيمكن اعتبار أن الأجر هو المقابل المادي الذي يتلقاه العامل من المستخدم نظير عمل مؤدى، وتحدد قيمته بناء على عدة عوامل كطبيعة العمل، الخبرة والمؤهلات العلمية والفنية المطلوبة، إنتاجية العمل والوضع الاقتصادي للبلد، الخ. ويتكون من مجموعة من العناصر كالأجر القاعدي، تعويض الخبرة المهنية، منحة المردودية، تعويض الضرر. تعويض المنطقة، الخ.

ودائما في سياق دراستنا فإنه حري بنا ذكر أن نوضح مفهومي: الأجر الاسمي والأجر الحقيقي:

4. الأجر الاسمي: ويعرف «بأنه عدد الوحدات النقدية التي يتحصل عليها الأجير مقابل الجهد العضلي أو الفكري الذي يقوم به»<sup>2</sup>.
5. الأجر الحقيقي: "هو مقدار السلع والخدمات التي يمكن للعامل أن يشتريها من أجره الاسمي"<sup>3</sup>، والأجر الحقيقي هو المعبر عن القدرة الشرائية.

### المطلب الثاني: النظريات الاقتصادية للأجور

تعددت النظريات الاقتصادية المفسرة للأجور، وقد انتقينا منها ما يلي:

#### أولا: النظريات الكلاسيكية

سنورد في هذا الجزء الأول من هذا المطلب نظريتين، وهما نظرية حد الكفاف ونظرية رصيد الأجور.

**1 - نظرية حد الكفاف:** وفق هذه النظرية فإن الأجر مرتبط بتلبية الحاجات الضرورية المتعلقة بالبقاء، وذلك بافتراض أن ما يتقاضاه العامل من أجر هو نفس ما كان يتقاضاه العبد أو الرق في عهد العبودية<sup>4</sup>.

من بين الذين تبنوا وطوروا هذه النظرية: ريكاردو، حيث يرى أن الأجر هو ككل سلعة، لديه سعر طبيعي وسعر سوقي، فالسعر الطبيعي للعمل بالنسبة له هو القدر الضروري الذي يسمح للعمال بالبقاء والمحافظة على جنسهم<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، أمر رقم 06-03، مرجع سابق، ص 11.

<sup>2</sup> هشام ريغي، "ما بعد الوظيفة: الأجر والقدرة الشرائية"، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف، ميله، المجلد 12، العدد 30، 2022، ص 244.

<sup>3</sup> كتاب حمزة، كنبدة زليخة، "أثر السياسة النقدية والمالية على القدرة الشرائية للعمال الأجوراء في الجزائر: دراسة تحليلية قياسية للفترة 1990 - 2021"، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة بشار، الجزائر، المجلد 09، العدد 01، 2023، ص 75

<sup>4</sup> حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1982، ص 132

عموماً فإن هذه النظرية تدور حول فكرة أن الأجور إذا تجاوزت الحد اللازم للبقاء فسيزيد عرض العمل كون أن العمال سيتزوجون ويتكاثرون، ومع زيادة العرض فالأجر سينخفض حتماً، أما إذا انخفضت الأجور دون مستوى الكفاف فإن الفقر والأمراض ستتشفي وترتفع نسبة الوفيات، فينخفض عرض العمل وبالتالي ارتفاع الأجور.

هذه النظرية تصب في مصلحة أرباب العمل وتتميز باستغلال واستعباد العمال، كما أنها تناولت جانب العرض مع إغفال تام لجانب الطلب.

2 - **نظرية رصيد الأجور:** من أهم رواها جون ستيوارت ميل، بحسب هذه النظرية فإن معدل الأجور يتوقف على النسبة بين عدد السكان ورأس المال، بحيث إذا زاد عدد السكان مع ثبات رأس المال، فإن جزء منهم مهدد بالبطالة، فيكون العمال مضطرين للعمل بأجر أقل، وإذا حدث العكس فإن الأجور تميل للارتفاع. ويرى جون ميل أنه إذا حصل العمال في إحدى الصناعات على زيادة في الأجور بسبب ضغط النقابات أو ظروف اقتصادية، فإن ذلك سيكون على حساب بقية العمال لان أجورهم ستتنخفض.<sup>2</sup>

انطلقت هذه النظرية من مبدأ ثبات رأس المال المخصص للأجور، باعتقادها أنه تراكم وتكون في الماضي وليس نتيجة لعملية الإنتاج التي تتحدد بكيفية استخدام العمل، كما أهملت هذه النظرية دور العرض والطلب في تحديد الأجر، بالإضافة إلى ذلك، فإنها عجزت عن تفسير اختلاف الأجور الناتج عن التفاوت في الكفاءة الإنتاجية.<sup>3</sup>

### ثانياً: النظريات الحديثة

بالنسبة للنظريات الحديثة سنعرض منها ثلاثاً:

#### 1 - **نظرية الإنتاجية الحديثة:** رائدها الفريد مارشال، وبنيت على فرضيتين أساسيتين:

- سوقي السلع والعمل تحكمهما المنافسة التامة؛
- اعتبار الطلب على العمل مشتق من منتج العمل، وليس نتيجة لقرارات سابقة من قبل رجال الأعمال الرأسماليين، واعتبرت رأس المال سيلاً متدفقاً ومتغيراً بدل اعتباره ثابتاً، وأن الزيادة في إنتاجية العامل تؤدي إلى زيادة تدفق رأس المال وبالتالي زيادة الطلب على العمل.

<sup>1</sup> Jean Pierre Potier, (2007), **Vers le libre échange : Les grands thèmes**, in SES-ENS, (24/02/2024)

<http://ses.ens-lyon.fr/articles/les-grands-themes-29421#:~:text=Selon%20Ricardo%2C%20comme%20toute%20autre,114>).

<sup>2</sup> إلياس مجاوي، "الضريبة على الأجور كوسيلة للوصول إلى الهيكل الأمثل للطلب الكلي حالة الجزائر خلال الفترة 1970 -

2014"، أطروحة دكتوراه، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، 2015-2016، ص 86.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص 86.

حيث أن رب العمل يحدد الأجر الذي سيدفعه للعامل بناء على الناتج الحدي، فإذا زادت قيمة الأجر عن الناتج الحدي يتوقف المستخدم عن تشغيل عمال آخرين، وبالتالي يسود سوق العمل أجرا واحدا.

بحسب هذه النظرية، فإن العامل يتلقى الأجر الذي يقابل إنتاجه الحقيقي، فلا يوجد استغلال للعامل عكس ما كان عليه الحال في النظريات التقليدية، وكذلك في حالة ما إذا تم انتهاج سياسة امتصاص البطالة من خلال رفع القوة العاملة فإن الأجور ستتنخفض، والعكس إذا تم رفع الأجور فإن معدل البطالة سيرتفع.

لقد ذهب البعض إلى وصف هذه النظرية بقولهم: "إن النظرية الحدية في تحديد الأجور هي النظرية الرأسمالية التي تعبر بصدق عن كنه الاقتصاد التحليلي الرأسمالي".<sup>1</sup> وبالرغم من ذلك فإنها تعرضت لمجموعة من الانتقادات، حيث تناولت الطلب على العمل، وأغفلت كيفية تحديد إنتاجية العمل، كما أن سوق المنافسة التامة الذي انطلقت منه لا يوجد في الواقع، كما أنها لم تعط أي تحليل أو تفسير للأجور في حالتها المنافسة غير التامة والاحتكار، بالإضافة عاجلت العلاقة بين الأجر والإنتاجية في اتجاه واحد وهو تأثير الإنتاجية على الأجر وأهملت التأثير العكسي، ولعل من أبرز الانتقادات الموجهة لهذا التيار هو أن الإنتاجية الحدية تحدد بالعامل الأقل إنتاجية، إذ أنه من الظلم مساواة أجر العمال الآخرين الأكثر إنتاجية بأجر هذا العامل.<sup>2</sup>

### 2 - نظرية العرض والطلب

ترك هذه النظرية تحديد الأجور لقانون العرض والطلب، في فترات الرفاهية الاقتصادية تجد مطالب العمال استجابات من طرف أصحاب العمل، لأن عدم الاستجابة لهم سيلحق بهم الضرر، أما في حالات في الانكماش والكساد وانخفاض الطلب على العمال فالعمال يقبلون بالواقع السائد، بل قد يرضخوا إذا ما تقرر تخفيض أجورهم بدلا من الاستغناء عليهم.<sup>3</sup>

يلاحظ في هذه النظرية أنها أهملت جانب تدخل الدولة في تحديد الأجور من خلال تشريع القوانين المنظمة لعلاقات العمل.

### 3 - نظرية المساومة الجماعية:

"وتفترض هذه النظرية وجود حدين لمعدلات الرواتب والأجور، حد أعلى، وحد أدنى"<sup>4</sup>، يتم تحديد الأجر وفق هذه النظرية عن طريق المساومة التي تتم عبر مفاوضات جماعية بين أرباب العمل وممثلي العمال (النقابات العمالية)،

<sup>1</sup> إلياس بجاوي، مرجع سابق، ص 88.

<sup>2</sup> نفس المرجع، نفس الصفحة.

<sup>3</sup> محمود الوادي وآخرون، الأساس في علم الاقتصاد، الأردن: دار اليازوني العلمية للنشر والتوزيع، 2007، ص 292.

<sup>4</sup> رغدة عماد عبد الأمير، "ضوابط الحد الأدنى للأجور"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة ديالى، العراق، المجلد 11، العدد 02، 2022، ص 738.

حيث يتم الاتفاق على أجور لا يمكن أن تنزل إلى قيم لا يرضى بها العمال ولا ترقى إلى مستويات يرفضها أصحاب العمل.

### المطلب الثالث: أهمية الأجور والعوامل المؤثرة في تحديدها

#### أولاً- أهمية الأجور

تعتبر الأجور ذا أهمية بالغة، حيث تعتبر الحافز الرئيس الذي يدفع الأفراد للعمل وهذا من اجل تلبية حاجاتهم ورغباتهم، وفي هذا الجزء من البحث سنحاول إبراز أهمية الأجور من ثلاث زوايا:<sup>1</sup>

- 1- بالنسبة للأفراد (العمال): فالأجر بالنسبة للعامل عبارة عن دخل يسمح له بتغطية تكاليف معيشته والطموح في تحقيق الرفاهية له ولأفراد أسرته، كما أن إمكانية الحصول على أجر أعلى قد تدفع العامل إلى تحسين أدائه من خلال رفع كفاءته ومؤهلاته العلمية والفنية وكذا رفع فعاليته إما للحصول على ترقية أو على الأقل تلقي محفزات مادية تشجيعية نظير الجهد الإضافي المبذول.
  - 2- بالنسبة للمؤسسة: تعتبر الأجور تكلفة من تكاليف الإنتاج، حيث تمثل جزء كبيراً منها، حيث يؤثر ارتفاع الأجور في تكلفة المنتجات، ومنه على أسعارها عند عرضها في السوق، الأمر الذي قد يؤدي إلى نقص الطلب عليها وبالتالي انخفاض حجم المبيعات. ويمكن عدم رفع أسعار المنتجات بسبب الزيادة في الأجور إما بتخفيض هامش الربح أو عن طريق كفاءة إنتاجية عالية. وعليه على المؤسسة إيجاد توليفة مناسبة بين قيمة الأجور والكفاءة الإنتاجية وحجم المبيعات، حيث من ناحية، تدفع أجور مناسبة للعمال تحقق لهم الرضا، ومن ناحية أخرى تعظم أرباحها لأقصى حد ممكن.
  - 3- بالنسبة للمجتمع: إن آثار الزيادة في الأجور تتعدى إلى المجتمع، فمن جهة تساهم الأجور المرتفعة في زيادة القدرة الشرائية للفرد، وتحقق له الرفاه الاقتصادي؛ لكن من جهة أخرى قد يتسبب هذا الارتفاع في الأجور في ارتفاع للأسعار، الأمر الذي قد يرجع مستوى القدرة الشرائية إلى ما كانت عليه قبل رفع الأجور أو يضعفها أكثر إذا كان مقدار الزيادة في الأسعار أكبر من مقدار الزيادة في الأجور، وبالتالي تراجع الطلب على بعض السلع، ومنه نقص حجم المبيعات، الأمر الذي سيخلق مشاكل قد تكون عويصة على المؤسسات، فينقص حجم الطلب في سوق العمل.
- يمكن القول أن الأجور المرتفعة تساهم في النمو الاقتصادي للبلد، إذا تم تعويض هذا الارتفاع عن طريق إنتاجية عالية بدلا من رفع الأسعار.

#### ثانياً- العوامل المؤثرة في تحديد الأجر

يتحكم في تحديد قيمة الأجر عدة متغيرات اقتصادية واجتماعية، نلخص أبرزها في النقاط الآتية:<sup>1</sup>

<sup>1</sup> وهيبية سراج، دراسة اقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الشلف، 2007-2008، ص 13-14.

### 1. الدخل الوطني

يعتبر عنصر الأجور من العناصر الأساسية للدخل، في الدول المتقدمة، تشكل الأجور ثلثي الدخل، وذلك عكس الدول المتخلفة حيث تشكل الثلث فقط، الأمر الذي يعكس سوء توزيع الدخل في العالم النامي، ما ينعكس سلبيًا على رفاهية الأفراد، والسبب الرئيسي لهذه الوضعية هو اعتماد هذه الدول على الاقتصاد الريعي، فهي ليست بالدول المنتجة، وتعتمد في اقتصادها على تصدير المواد الأولية.

### 2. الإنتاجية

يمكن القول أن الإنتاجية هي معدل ما يتحصل عليه من المنتج إلى نسبة تكاليف هذا المنتج، ويعتبر مؤشر جيد للنمو الاقتصادي وعاملاً أساسياً في تحديد الأجور والأسعار. حيث هناك علاقة طردية قوية بين إنتاجية العمل والأجر، فإذا كانت الإنتاجية عالية فسيكون أثرها إيجابياً على مستويات الإنتاج ومعدلات الأجور وبالتالي على مستويات المعيشة.

### 3. البطالة

تعرف على أنها عدد الأشخاص الذين لا يعملون والقادرين على العمل ويبحثون عليه بجدية، وللبطالة تأثير كبير على سوق العمل من خلال العرض والطلب، بحيث في حالة ما إذا كانت نسبة البطالة مرتفعة فإن القوة التفاوضية للعمال تضعف، والعكس بالعكس صحيح، بحيث تتنافس المؤسسات في استقطاب اليد العاملة، ما يجعل العمال في مركز قوة، ويتحقق ارتفاع في الأجور، ولهذا يحافظ النظام الرأسمالي على ما يسميه كارل ماركس جيوش العاطلين لإضعاف القوة التفاوضية للعمال.

### 4. القدرة الشرائية

تؤثر القدرة الشرائية على الأجور من خلال المطالبة بما يعرف بمقايضة الأجور بالأسعار (ربط الأجور بالتضخم) عند ارتفاع أسعار السلع، فتنتقل المشكلة إلى أرباب العمل الذين يتعرضون لضغط العمال من أجل رفع الأجور.

### المطلب الرابع: تركيبة الأجور في الوظيف العمومي بالجزائر

يحكم موظفي الدولة قانون خاص بهم يسمى القانون الأساسي للوظيفة العمومية، حيث ينظم هذا القانون الحياة المهنية للموظفين وعلاقتهم مع الهيئة المستخدمة، كما يحدد لهم واجباتهم وحقوقهم، ولعل أبرز حقوق الموظف هو الراتب، وقد تم بيان ذلك في المبحث الأول من هذا الفصل، وفي هذا المطلب الأخير من هذا الفصل، سنتكلم عن راتب الموظفين بصفة عامة، وراتب أستاذ التعليم الابتدائي بصفة خاصة، من حيث المكونات وكيفية الحساب.

<sup>1</sup> إلياس بجاوي، مرجع سابق، ص 75-77

### أولاً: مكونات الراتب :

قبل التطرق لعناصر الراتب، لا بد من توضيح أن المادة 8 من قانون الوظيفة العامة قسمت الموظفين إلى أربع مجموعات حسب مستويات التأهيل،<sup>1</sup> وكما هو مبين في المادة 114 من نفس القانون، فإن كل مجموعة تحتوي أصناف توافق الرتب المدرجة فيها، وكل صنف يوافق رقم استدلالي (سيتم إيضاح معناه وفائدته لاحقاً في هذا المطلب)، كما أن كل درجة من الدرجات والتي تعبر عن الخبرة المهنية يقابلها رقم استدلالي. وتشكل الأصناف والدرجات والأرقام الاستدلالية ما يعرف بشبكة الأجور.<sup>2</sup> فيما يخص عناصر أو مكونات الراتب، فكما تم ذكره آنفاً في المطلب الأول من هذا المبحث فهو يتكون من: الراتب الرئيسي، العلاوات والتعويضات بالإضافة إلى المنح ذات الطابع العائلي.

### 1. الراتب الأساسي والراتب الرئيسي

الراتب الأساسي (الأجر القاعدي) هو حاصل جداء الرقم الاستدلالي الأدنى و النقطة الاستدلالية المقدرة قيمتها بـ 45 دج وفق المادة 08 من المرسوم الرئاسي 07-304.<sup>3</sup>

مثال: موظف في الصنف 11، الرقم الاستدلالي المقابل لهذا الصنف وفق الشبكة الاستدلالية المطبقة لسنة 2024 هو 698، وعليه يحسب أجره القاعدي كالتالي:

$$698 \times 45 = 31410 \text{ دج.}$$

الراتب الرئيسي: ويحسب من خلال إضافة منحة الخبرة المهنية إلى الراتب الأساسي، ويعبر عن الخبرة المهنية بالدرجات، وتحسب من خلال ضرب الرقم الاستدلالي الموافق للدرجة في النقطة الاستدلالية.

مثال: نفترض أن نفس الموظف السابق مصنف في الدرجة 02، حيث أن الرقم الاستدلالي لهذه الدرجة يساوي 70، ومنه فأجره الرئيسي يكون كما يلي:

$$31.410 + (45 \times 70) = 34560 \text{ دج}$$

### 2. المنح والتعويضات

بالإضافة إلى الراتب الأساسي يتكون الراتب الخام من المنح والتعويضات الآتي ذكرها:<sup>4</sup>

#### 1. تعويض الخبرة المهنية (الأقدمية): وتمنح نظير الخبرة المكتسبة، وتعتبر جزء من الراتب الرئيسي؛

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، أمر رقم 06-03، مرجع سابق، ص 4.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 11.

<sup>3</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم رئاسي رقم 07 - 304، مرجع سابق، ص 8.

<sup>4</sup> غريب بوخالفة، عناصر الأجر في علاقة العمل، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي التبسي، تبسة، العدد 13، الجزء 02،

2007، ص ص 28-35

## الفصل الأول: أدبيات الدراسة

2. **تعويض الضرر**: وهو مقابل لمشقة العمل وظروفه، وللضرر الذي قد يلحق العامل بسبب ممارسته لمهامه، ويحسب بنسبة من الأجر القاعدي بحسب درجة الضرر؛
3. **تعويض المنطقة**: هو منحة نظير العمل في مناطق نائية وبعيدة لا تتوفر على الهياكل الضرورية، وقد تمنح أيضا نظير تميز مكان العمل بظروف صعبة؛ وتمنح بنسب متفاوتة حسب درجة البعد والعزلة؛
4. **المنح العائلية**: تمنح كإعانة للعمال الذين يكفلون أبناء دون سن الرشد؛
5. **منحة المردودية**: وتعتبر تحفيزا ماديا للعامل على أدائه، وقد يكون هذا التحفيز فرديا أو جماعيا؛
6. **تعويض العمل الإضافي (الساعات الإضافية)**: قد يضطر العامل في العمل لساعات إضافية خارج دوامه لسبب من الأسباب، فتصرف له منحة مقابل ذلك؛
7. **تعويض العمل التناوبي وتعويض العمل الليلي**: قد تعتمد المؤسسة على نظام العمل التناوبي، حيث يعمل العامل خارج أوقات العمل الطبيعية لأسباب اقتصادية أو تقنية، فيحق له في تعويض مادي، ونفس الامر بالنسبة للعامل الليلي؛
8. **تعويض المصاريف المهنية**: كالمصاريف التي يدفعها العامل أثناء تكليفه بمهمة (مصاريف النقل، الأكل، الإيواء وغيرها)؛
9. **منحة تعويضية جزافية**: مبلغ جزائي يمنح للموظفين المرتبين في الصنف 17 فما دون.<sup>1</sup>

### 3. الاقتطاعات

1.3. **اقتطاعات الضمان الاجتماعي**: تقدر نسبة اشتراكات الضمان الاجتماعي بـ 34.5% بنص

المرسوم التنفيذي رقم 15-236، موزعة كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول رقم (03): توزيع نسب اشتراكات الضمان الاجتماعي

المجموع	الحصة التي يتكفل بها صندوق الخدمات الاجتماعية	الحصة التي يتكفل بها الأجير	الحصة التي يتكفل بها المستخدم	الفروع
13%	-	1.5%	11.5%	التأمينات الاجتماعية
1.25%	-	-	1.25%	حوادث العمل والأمراض المهنية
18.25%	0.5%	6.75%	11%	التقاعد
1.5%	-	0.5%	1%	التأمين على البطالة
0.5%	-	0.25%	0.25%	التقاعد المسبق
34.5%	0.5%	9%	25%	المجموع

المصدر: المادة 02 من المرسوم التنفيذي 15-236<sup>1</sup>

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "المرسوم التنفيذي 08-70 المؤرخ في 19 صفر 1429 الموافق 26 فبراير 2008 يتضمن تأسيس منحة جزافية"، الجريدة الرسمية، العدد 11، الصادر 2 مارس، 2008، ص 27.

يلاحظ أنه يتم اقتطاع ما نسبته 09 % من الراتب الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي، ويتضمن هذا الوعاء العناصر الأساسية للأجر متى استفاد منها العامل<sup>2</sup>، والراتب الخاضع للاقتطاع هو الذي يتناسب ونتائج العمل والمعروف بأجر المنصب، حيث تستثنى من الاقتطاع الأداءات ذات الطابع العائلي، والتعويضات الممثلة للمصاريف، والمنح والتعويضات ذات الطابع الخاص، وتعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة بالإقامة والعزلة.<sup>3</sup> وهذه الاستثناءات تم تفصيلها في المرسوم التنفيذي رقم 96-208.

**2.3. اقتطاع التعاضدية:** في حالة ما إذا كان الموظف منحرف في التعاضدية فإنه يتم اقتطاع نسبة من راتبه حسب النظام المعمول به.

**3.3. اقتطاع الضريبة على الدخل:** يتم الاقتطاع من الأجر الخاضع للضريبة وفق الجدول رقم (02)، مع تطبيق تخفيض 40 % الخاص بالأجور، وتخفيض 50 % الخاص بمنطقة الجنوب.

**الأجر الصافي:** هو المبلغ المتبقي والذي يدفع للموظف بعد القيام بخصم جميع الاقتطاعات الضرورية من اشتراكات وضريبة.

**4. النظام التعويضي لأستاذ المدرسة الابتدائية:** يتكون النظام التعويضي للأستاذ من مجموعة من المنح والتعويضات نص عليها المرسوم التنفيذي رقم 10-78 في المادة 02، بنسب ومبالغ محددة في المواد من المادة 03 إلى المادة 09، وذلك كالآتي:<sup>4</sup>

- 1. علاوة تحسين الأداء التربوي:** تحسب من 0 إلى 40 % من الراتب الرئيسي للأستاذ بحسب التنقيط المتحصل عليه، وتصرف كل ثلاثة أشهر؛
- 2. تعويض التأهيل:** تصرف شهريا بنسبة 40 % من الراتب الرئيسي للأستاذة المرتبتين في الصنف 12 فما دون (رتبتي أستاذ و أستاذ رئيسي للمدرسة الابتدائية)، وبنسبة 45 % للأستاذة المرتبتين في الصنف 13 فما فوق (أستاذ مكون للمدرسة الابتدائية)<sup>5</sup>؛

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "المرسوم التنفيذي رقم 15-236 المؤرخ 19 ذي القعدة عام 1436 الموافق 3 سبتمبر سنة 2015 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 94-187 الذي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي"، الجريدة الرسمية، العدد 49، الصادر 16 سبتمبر 2015، ص 9.

<sup>2</sup> غريز محمد الطاهر، بوخرير محمد، "قراءة قانونية في المنح الخاضعة للاشتراكات في وعاء الضمان الاجتماعي وأثرها على مالية الصندوق"، مجلة القانون العقاري، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، المجلد 09، العدد 02، 2022، ص 64.

<sup>3</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "أمر رقم 95 - 01 المؤرخ في 19 شعبان 1415 الموافق 21 يناير سنة 1995"، الجريدة الرسمية، العدد 5، الصادر 01 فبراير 1995، ص 6.

<sup>4</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "المرسوم التنفيذي رقم 10-78 المؤرخ 10 ربيع الأول عام 1431 الموافق 24 فبراير 2010 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية"، الجريدة الرسمية، العدد 14، الصادر 15 فبراير 2010، ص 6.

<sup>5</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "المرسوم التنفيذي رقم 11-373 المؤرخ 28 ذي القعدة عام 1432 الموافق 26 أكتوبر 2011 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 10-78 الذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية"، الجريدة الرسمية، العدد 60، الصادر 02 نوفمبر 2011، ص 11.

3. تعويض التوثيق المدرسي: بالنسبة لأساتذة الابتدائي يصرف وفق المبالغ الجزافية: 2500 دج للأساتذة المصنفين في الصنفين 11 و12، و 3000 دج بالنسبة للأساتذة المرتبين في الصنف 13 فما فوق؛
  4. تعويض الخبرة البيداغوجية: يصرف بنسبة 4 % من الأجر الأساسي عن كل درجة.
  5. منحة الدعم المدرسي: تصرف بنسبة 15% من الراتب الرئيسي للأستاذ.<sup>1</sup>
- و بطبيعة الحال هذه التعويضات تضاف إلى المنح والتعويضات التي يستفيد منها كل الموظفين في الوظيف العمومي.

### المبحث الثالث: ماهية الأداء الوظيفي

خصصنا هذا المبحث الأخير من الفصل النظري للمتغير الثاني لدراستنا، حيث سنعرض في بدايته مجموعة من التعاريف الذي وضعها مختصون في المجال لمفهوم الأداء

### المطلب الأول: مفهوم الأداء الوظيفي وأبعاده

في هذا المطلب سنتطرق إلى مفهوم الأداء بعديته (الكفاءة والفعالية)، حيث سنقدم بعض التعاريف لهذه المفاهيم (الأداء، الكفاءة، الفعالية)، لنحاول في الأخير صياغة تعريف يكون كمنطلق لدراستنا الميدانية.

#### أولاً: تعريف الأداء

لغة يعني مصطلح الأداء هو مرادف للإنجاز، وهو ترجمة للكلمة الإنجليزية performance ذات الأصل اللاتيني والتي تعني " تأدية عمل معين"<sup>2</sup>. ويعرفه قاموس Larousse الفرنسي لغة بأنه إنجاز كلي أو إنهاء عمل ما.<sup>3</sup>، وقد استخدم أيضاً لهذا المصطلح للدلالة على الإنجاز أو مستوى نجاح الفرد أو مجموعة من الأفراد.<sup>4</sup>

أما في ميدان العلوم الاجتماعية لا سيما العلوم الإدارية، فقد تعدد تعاريفه، فقد عرف محمد زكي بدوي في معجمه للعلوم الاجتماعية الأداء من الناحية الإدارية بأنه " القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "المرسوم التنفيذي 11-373، مرجع سابق، ص 11.

<sup>2</sup> إبراهيم محمد المحاسنة، إدارة وتقييم الأداء بين النظرية والتطبيق، عمان: حرير للنشر والتوزيع، 2013، ص 104.

<sup>3</sup> LAROUSSE, Dictionnaire : Définition : performance, (28/04/2024).

<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/performance/59512>

<sup>4</sup>Hendra Yuharmain, **Oragnizational culutre and Oragnizational commitment to employee performance through working satisfaction**, International Journal of Economics, Commerce and Management, United Kingdom, Vol II, Issue 5, 2019, P.391.

## الفصل الأول: أدبيات الدراسة

المفروض أدائه من العامل الكفاء المدرب، ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأداء أي دراسة كمية العمل والوقت الذي يستغرقه وإنشاء علاقة عادلة بينهما.<sup>1</sup>

كما عرف على أنه "درجة تحقيق وإنهاء المهام المكونة للوظيفة، وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث لبس أو تداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج".<sup>2</sup>

ولقد عرض إبراهيم محمد حسن بعض التعريفات، نذكر منها تعريفيين:<sup>3</sup>

6. كيراكيم: الأداء هو "تأدية عمل أو إنجاز نشاط أو تنفيذ مهمة، بمعنى القيام بفعل يساعد على الوصول إلى الأهداف المحددة".

7. تعريف دراكر: الأداء هو "التوازن بين رضا المساهمين والعمال"، بمعنى أن الأداء يعد مقياسا للحكم على مدى تحقيق المؤسسة لأهدافها.

ومن خلال التعاريف التي أوردها، خلص إبراهيم محمد حسن إلى تعريف الأداء كالاتي: "هو درجة تحقيق وإنهاء المهام والمسؤوليات المختلفة المكونة للوظيفة التي يشغلها العامل".<sup>4</sup>

وهناك يرى أنه لا يمكن التعبير عن أداء المورد البشري دون إدراج الموارد الأخرى، لكون المؤسسة تحقق أهدافها من خلال تفاعل مختلف مواردها، ولكن من منطلق المعالجة الشمولية للمؤسسة يربط الباحثون الأداء بمدى بلوغ المؤسسة أهدافها أحيانا، ومدى الاقتصاد في استخدام مواردها المتميزة بالندرة النسبية أحيانا أخرى، وبصيغة أخرى يستخدم الأداء للتعبير عن مستويات الكفاءة والفعالية المحققة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية انجليزي - فرنسي - عربي، ط 2، بيروت: مكتبة لبنان، 1982، ص 310.

<sup>2</sup> حسن راوية، إدارة الموارد البشرية - رؤية مستقبلية-، مصر: الدار الجامعية المصرية، 2003، ص 209.

<sup>3</sup> إبراهيم محمد المحاسنة، مرجع سابق، ص 104، 105.

<sup>4</sup> نفس المرجع، ص 113.

<sup>5</sup> عبد الملوك مزهودة، الأداء بين الكفاءة والفعالية - مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، المجلد 01، العدد 01، 2001، ص 87.

### ثانياً: أبعاد الأداء

كما سبق ذكره، فإن الأداء مرتبط ببعدي: الكفاءة والفعالية، في هذا الجزء الثاني من هذا المطلب سنحاول توضيح معنى الأداء من خلال هذين البعدين.

**1 - الكفاءة:** كما أشرنا سلفاً، فإن الاستخدام الأمثل للموارد يعبر عن الكفاءة، حيث يراها دراكر بأنها أداء العمل بشكل أمثل،<sup>1</sup> فالأداء وفق بعد الكفاءة " يقيس العلاقة بين النتائج وحجم عوامل الإنتاج المستخدمة أي نسبة المخرجات إلى المدخلات." <sup>2</sup> وتعرف الكفاءة على أنها القيام بالعمل بطريقة صحيحة. <sup>3</sup> ومن هذه التعاريف، فإن العامل ذو الكفاءة الأكبر هو الذي يحقق تعظيم الربح (أكبر ربح ممكن) بتكاليف دنيا (استخدام الحد الأدنى الممكن من الموارد).

**2 - الفعالية:** لها العديد من التعاريف، فبالنسبة لدراكر فهي القيام بالوظيفة المثلى <sup>4</sup>، وقد عرفت بأنها "الدرجة التي تستطيع معها المؤسسة تحقيق أهدافها"، <sup>5</sup> وتعرف أيضاً على أنها "عمل الأشياء التي تراها المؤسسة صحيحة"، <sup>6</sup> فالفعالية مرتبطة بالنتائج، حيث نقول أن العمال ذوو فعالية كبيرة كلما اقتربت قيمة النتائج المحققة من قيمة النتائج المخطط لها.

من خلال كل ما سبق في هذا المطلب وتماشياً مع سياق دراستنا، يمكن القول أن الأداء الوظيفي يعبر عن انجاز العمل بالكمية المطلوبة والكيفية المناسبة بهدف تحقيق الأهداف المسطرة في مدة زمنية محددة، ويتم تحليله وتقييمه من خلال بعدي الكفاءة والفعالية. حيث لا يمكن إهمال أي بعد منهما، فبقدر تحقيق النتائج المرجوة تكون أهمية كمية الموارد المستخدمة، فكمية الإنتاج أو قيمة رقم الأعمال ليستا لوحدهما الهدف الرئيسي، وإنما تعظيم الربح بأقل تكلفة أيضاً. والشكل الموالي يوضح علاقة الأداء بالكفاءة وأهمية هاتين الأخيرتين:

<sup>1</sup> حياة عبد الباقي، علاقة القيادة الإدارية بتحسين الأداء الوظيفي للعاملين - دراسة ميدانية في بعض المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب، عين تموشنت، 2018-2019، ص 82.

<sup>2</sup> تغلابت عبد الغني، دراسة تحليلية لأثر إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في المؤسسات الخدمية - دراسة ميدانية لعينة للمؤسسات الخدمية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر باتنة 1، 2018-2019، ص 64.

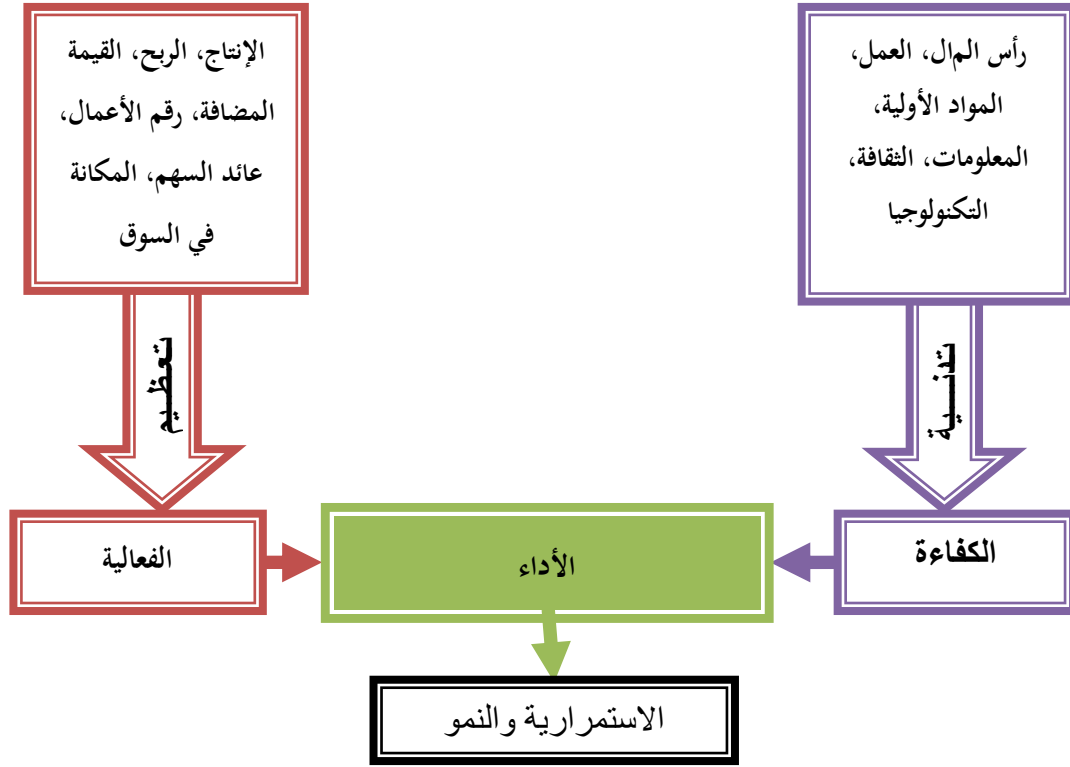
<sup>3</sup> نفس المرجع، ص 65.

<sup>4</sup> حياة عبد الباقي، مرجع سابق، ص 82.

<sup>5</sup> عزوز محمد، "أثر تدقيق محددات الأداء الوظيفي على فعالية الموظفين في الإدارة الرياضية - دراسة ميدانية للموظفين بالمركب الرياضي 1 نوفمبر 54 ولاية الجلفة"، مجلة الإستراتيجية والتنمية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، المجلد 10، العدد 05، 2020، ص 57.

<sup>6</sup> تغلابت عبد الغني، مرجع سابق، ص 65.

شكل رقم (02): علاقة الأداء بالكفاءة والفعالية



المصدر: عبد المليك مزهودة، الأداء بين الكفاءة والفعالية - مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، المجلد 01، العدد 01، 2001، ص 87.

## المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في الأداء

تتحكم في الأداء الوظيفي للعاملين عدة عوامل، وقد أورد المختصون والباحثون في إدارة الموارد البشرية عدة عوامل، واختلفت تصنيفاتهم لها، في هذا المطلب سنعرض أهم هذه العوامل من ثلاث وجهات نظر.

1 حصرت المحددات التي تؤثر في أداء العاملين في مجموعتين: محددات داخلية ومحددات خارجية:

### 1. المحددات الداخلية: وتتضمن ما يلي:

#### 1.1 القدرات: وهي الميزات والصفات والمهارات الشخصية للفرد، وتسمى أيضا بالسمات الشخصية

للعامل، ومثال ذلك درجة الذكاء والقوة الجسدية؛

<sup>1</sup> محمد إبراهيم المحاسنة، مرجع سابق، ص 113-115

**2.1. إدراك الدور:** ويعنى مدى استيعاب وفهم وإلمام العامل للدور الموكّل له في المؤسسة، ولغلى قدر هذا الفهم يكون أداء العمال؛

**3.1. الجهد:** سواء كان فردياً أو جماعياً أو كليهما معاً، ويتجلى في تجنيد القدرات البدنية والعقلية والعاطفية للعامل أثناء القيام بعمله.

**2. المحددات الخارجية:** وتشمل العوامل التالية:

**1.2. متطلبات العمل:** وهي طبيعة الأعمال التي كلف بها العامل أي الواجبات والمسؤوليات، فمثلاً سهولة هذه الأعمال تؤثر إيجاباً على أداء العامل، والعكس بالعكس؛

**2.2. البيئة التنظيمية:** وتتضمن: مناخ العمل، طبيعة الإشراف، مدى توفر الموارد، الأنظمة الإدارية المعتمدة، شكل الهيكل التنظيمي، شكل نظام الاتصال، طبيعة السلطة في المؤسسة، أسلوب القيادة،... كل هذه العوامل تؤثر على دافعية العامل إما إيجاباً أو سلباً، وبالتالي على أدائه؛

**3.2. البيئة الخارجية:** أو المحيط الذي تنشط فيه المؤسسة، وتتضمن مختلف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسة.

أما علي السلمي فقد جمع العوامل المؤثرة على أداء العاملين في مجموعتين<sup>1</sup>: عوامل تقنية وعوامل إنسانية.

**1. العوامل المادية:** وتمثل في عوامل التقدم التكنولوجي، المواد الخام، تصميم العمل وطرق وأساليب العمل.

**2. العوامل الإنسانية:**

**1.2. القدرة على العمل:** وتتحدد بعاملين: المعرفة (التعليم، التدريب والخبرة) والمهارة (يتحكم فيها الاستعداد الشخصي والتكوين النفسي والبدني للعامل)؛

**2.2. الرغبة في العمل والتحفز لأدائه:** وتتأثر بظروف العمل المادية والاجتماعية، رغبات وحاجات العمال وملاءمة نوع العمل لميول العامل.

<sup>1</sup> عبد الغني تغلايت، مرجع سابق، ص ص 69-71.

ويمكن تلخيص هذه العوامل في النقاط الآتية:<sup>1</sup>

1. **عدم تسطير الأهداف بدقة:** فغياب خطط لقياس معدلات الإنتاج يعيق عملية تقييم أداء الموظفين، حيث لا يمكن التمييز بين الموظفين ذوو الأداء العادي وذوو الأداء المنخفض، الأمر الذي يخلق إحباط في نفسية العامل المتميز بالأداء العالي ومنه قد ينخفض مستوى أدائه؛
2. **مشاكل تقييم الأداء:** إن عدم تناسب الحوافز مع مستوى الأداء يعبر عن عجز نظام تقييم الأداء، لذا يجب وضع نظام تقييم الأداء يضمن عدالة الحوافز وتناسبها مع الأداء؛
3. **عدم إشراك الموظفين:** عدم إشراك الموظفين في وضع الأهداف أو في حل المشكلات يقلل من رغبتهم في تحمل المسؤولية ومن حماسهم ما يؤثر سلباً على أدائهم؛
4. **الإهمال والتسبب الإداري:** يؤدي ذلك إلى إهمال الفرد لعمله (تأخرات، غيابات،...) وبالتالي تدني أداء العمال؛
5. **عدم تناسب الحافز مع الأداء:** يعتبر من العوامل التي لها تأثير كبير على الأداء، فغياب أو قلة الحوافز (المادية والمعنوية) الملائمة يتسبب في انخفاض الأداء، لذا فإن وضع نظام فعال للحوافز يعتبر ضرورة من أجل رفع مستوى الأداء.

### المطلب الثالث: تقييم الأداء الوظيفي وأهميته

يثير الأداء الوظيفي للمورد البشري اهتمام كل من أصحاب الأعمال والقائمين على تسيير الموارد البشرية، وكذا الخبراء، المختصين والمنظرين في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث يسعى كل طرف من موقعه إلى تقييم وقياس أداء العاملين وإبداء الرأي والتنظير في كفاءات ومعايير القياس. ففي هذا المطلب سنتعرف على تقييم أداء العاملين ومدى أهميته.

#### 1 - تعريف تقييم الأداء الوظيفي

تعددت تعريفات تقييم أداء العمال، لكنها تمحورت حول قياس الأداء الوظيفي والحكم عليه، تستعمل أيضاً عبارات تخمين (تقدير) الأداء وقياس الأداء كمرادفات لتقييم الأداء، وتستعمل للحكم على جودة الأداء. واللفظ الشائع في اللغة الإنجليزية Performance appraisal والذي معناه تقدير الأداء

<sup>1</sup> مختار بن عابد، سليم طوابية، "دور التمكين الوظيفي في تحسين أداء الأفراد - دراسة حالة مفتشية أقسام الجمارك تامنغست"، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة تامنغست، المجلد 13، العدد 01، 2024، ص 273.

وليس التقييم، وذلك لصعوبة إعطاء قيمة رقمية لأداء الفرد على مدى سنة كاملة، يعني ما يتم فعلا هو تخمين وتقدير فقط.<sup>1</sup>

ولقد ميز رايموند بين مفهومي تقدير الأداء وتقييم الأداء، حيث يقصد بتقدير الأداء "تلك العملية التي تقوم من خلالها المنظمة بالحصول على معلومات حول مدى قيام الموظف بواجباته"<sup>2</sup>، بينما تقييم الأداء هو "جمع المعلومات عن العاملين وتقديمها لهم على شكل معلومات مرتدة تتضمن: طبيعة سلوكياتهم، جودة اتصالاتهم في المؤسسة، ومستوى مهاراتهم".<sup>3</sup>

ولقد عرف كل من روبرت، جون، ماتيس وجاكسون تقييم الأداء بأنه "أداة لتحديد مدى إجادة العاملين لأعمالهم، وكذا تبليغ النتائج المتوصل اليه للعاملين على شكل تغذية راجعة".<sup>4</sup>

كما عرف على أنه "الطريقة أو العملية التي يستخدمها أرباب الأعمال لمعرفة أي من الأفراد أنجز العمل وفقا لما ينبغي له أن يؤدي".<sup>5</sup>

و من وجهة نظر الإدارة على حسب ما أورده إبراهيم المحاسنة نقلا عن معجم المصطلحات الإدارية، فتقييم الأداء هو "عملية إدارية يتم من خلالها تحديد كفاءة العاملين ومدى إسهامهم في انجاز الأعمال المناطة بهم، وكذلك سلوك العاملين وتصرفاتهم أثناء العمل ومدى التقدم الذي يجوزونه أثناء عملهم".<sup>6</sup>

ولكي يكون التقييم جيدا وفعلا، فلا بد أن يكون مضبوطا بمجموعة من المعايير، منها الموضوعية والسلوكية:<sup>7</sup>

- المعايير الموضوعية: وتتعلق بكميات و جودة الإنتاج؛
- المعايير السلوكية: وترتبط بسلوك العامل كمدى تعاونه مع بقية أفراد المؤسسة (زملاء، رؤساء ومرؤوسين)، مواظبته، حفاظه على ممتلكات المؤسسة، سلوكه الشخصي، ونحو ذلك.

<sup>1</sup> عبد الغني تغلايت، مرجع سابق، ص ص 82-83.

<sup>2</sup> عبد الغني تغلايت، مرجع سابق، ص 83.

<sup>3</sup> نفس المرجع، نفس الصفحة.

<sup>4</sup> نفس المرجع، نفس الصفحة.

<sup>5</sup> عزوز محمد، مرجع سابق، ص 58.

<sup>6</sup> إبراهيم لمحاسنة، مرجع سابق، ص 106.

<sup>7</sup> مختار بن عابد، سليم طوايبي، مرجع سابق، ص ص 269-270.

### 2 - أهمية تقييم الأداء

لتقييم أداء العاملين أهمية بالغة في إدارة الموارد البشرية، وفيما يلي بعض فوائده التي أوردها **خضير كاظم حمود** و**ياسين كاسب الخرشنة**<sup>1</sup>:

- أ - المساهمة في التخطيط الجيد للموارد البشرية: حيث يساهم في تحديد ما تحتاجه المؤسسة مستقبلاً من حيث عدد الأفراد ونوعيتهم، وفي السياسات التنظيمية من استقطاب للكفاءات واختيارها وتدريبها، وتطويرها واستثمارها بفاعلية؛
- ب - المساهمة في تحسين الأداء وتطويره: حيث يساعد تقييم أداء العاملين الإدارة العليا في تحديد مواطن القوة والضعف لدى مستخدميها، واستخدام ذلك في عملي التحفيز والتدريب بهدف تحسين الأداء؛
- ج - المساهمة في تحديد الاحتياجات التدريبية: وهذا بناء على الاحتياجات الحقيقية للمؤسسة بدلاً من البرامج التدريبية العشوائية؛
- د - المساهمة في وضع نظام عادل للحوافز والمكافآت: حيث يسمح التقييم الجيد والموضوعي بتقديم حوافز وفق الجهد المبذول والعمل المقدم فعلاً؛
- هـ - المساهمة في إنجاز عمليات النقل والترقية: حيث يتم نقل وترقية العمال إلى المراكز الوظيفية التي تناسب مع قدراتهم في حالة التقييم الجيد لأدائهم؛
- و - المساهمة في معرفة معوقات ومشاكل العمل: حيث يسمح التقييم من رصد المشاكل التي تؤثر سلباً على أداء العمال، كالخلل في السياسات والتعليمات، أو الضعف في المعدات والأجهزة أو في أي عنصر آخر من عناصر الإنتاج.

<sup>1</sup> عبد الغني تغلابت، مرجع سابق، ص ص 86-87.

### المطلب الرابع: أسباب فشل عملية تقييم الأداء الوظيفي

تعتبر عملية تقييم الأداء الوظيفي صعبة ومعقدة، لاسيما في قطاع الوظيف العمومي، وقد تكون هذه العملية فاشلة لعدة أسباب، في هذا المطلب سنحاول حصرها في خمس مجموعات:<sup>1</sup>

#### 1 أسباب متعلقة بالمقيم:

وتكون هذه الأسباب مرتبطة بشخصية المقيم وسلوكه مثل:

- الانطباع الشخصي والتحيز، فقد يميل القيم لفرد من الأفراد فيكون تقييمه مبني على أسس غير مهنية؛
- درجة التشدد أو التساهل في التقييم، فقد يكون المقيم متطلبا جدا وقاسيا في تقييم، وقد يكون العكس متساهلا ومتسامحا بشكل مبالغ فيه، وتلك الحالتين مرفوضتين؛
- إصدار حكم على بناء على الأحداث الأخيرة، فقد يكون أداء العامل جيدا طوال 11 شهرا، لكن لسبب من الأسباب تراجع أداءه في الشهر الأخير، فيبني حكمه على أداء الشهر الأخير مهملًا الأداء الجيد لمدة 11 شهرا؛
- قد يختلف التقييم من مقيم لأخر بسبب اختلاف أغراضهم، سواء كانت هذه الأغراض موضوعية أو ذاتية؛
- عدم إعطاء أهمية لعملية التقييم، حيث أن بعض المسؤولين يقومون بمألاً نماذج التقييم بعشوائية خالية من الموضوعية.

#### 2 أسباب متعلقة بنظام التقييم:

- عدم وجود معايير واضحة للتقييم، فيغلب على التقييم الذاتية والعشوائية؛
- تعميم طريقة معينة للتقييم على جميع الوظائف بالرغم من اختلاف مضامينها، حيث أن تكون طريقة التقييم مناسبة للوظيفة التي يراد تقييمها؛
- تعقيد وغموض نماذج التقييم، الأمر الذي يعقد الأمر على المقيم فيما يساء فهم المعايير أو يصعب تقييمها، الأمر الذي يؤثر على عملية التقييم؛
- لجوء بعض المؤسسات إلى السرية في إعداد التقارير، فمن قد تغلب الذاتية والميولات الشخصية للمقيم، ومن جهة أخرى فقد لا يأبه العاملون بعملية التقييم، الأمر الذي يفرغ هذه الأخيرة من أهدافها؛
- عدم توافر أوصاف وظيفية واضحة ودقيقة لكل الوظائف في المؤسسة.

<sup>1</sup> صلاح الدين محمد عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية .الاسكندرية :الدار الجامعية، 1999، ص 287.

### 3 -أسباب متعلقة بإدارة نظام التقييم: وتتضمن:

- قلة نشرات الدورية المتعلقة بتقييم الأداء، كاللوائح والأنظمة والتوجيهات المرتبطة بتقييم أداء العاملين؛
- نقص تدريب المسؤولين المباشرين على التقييم؛
- انعدام أو قلة المتابعة من طرف واضعي نظام التقييم (عدم تقييم نظام التقييم)؛

### 4 -الأسباب المتعلقة بردود الأفعال: من الطبيعي أن تصدر ردود أفعال حول عملية التقييم ونتائجها من طرف

كل من المقيّم والمقيّم، وقد تكون ردود الأفعال هذه سلبية وتؤثر سلباً على عمليات التقييم القادمة.

### خلاصة الفصل

في عموم هذا الفصل حاولنا تقديم تعاريف مناسبة لمفاهيم الدراسة وكذا التطرق للجوانب المحيطة بها، حيث قدمنا تعريفاً للقدرة الشرائية والتي يمكن القول أنها ما يستطيع الفرد الحصول عليه من سلع وخدمات كما ونوعاً في حدود دخله المتاح. وتعتبر السلع والخدمات التي يسعى الفرد للحصول عليها عن حاجاته، هذه الأخيرة مقسمة إلى حاجات ضرورية وأخرى كمالية، فالفرد يسعى إلى إشباع حاجاته الضرورية التي تضمن له الحد الأدنى من العيش الكريم، ليعمل بعدها على إشباع الحاجات الكمالية التي توفر له قدراً من الرفاهية وتسهل له الحياة. ولعل العاملين الأساسيين المتحكمين في القدرة الشرائية هما الأجر وأسعار السلع والخدمات، فإذا كان عرض السلع والطلب عليها، وكذا تكاليف الإنتاج وغيرها من العوامل تتحكم في الأسعار، فإن الأجر يقسمه الاقتصاديون إلى أجر اسمي وهو كمية النقود التي يتحصل عليها العامل نظير عمله، وأجر حقيقي وهو الذي يعبر عن القدرة الشرائية أي ما مدى تغطية أجر الفرد لحاجاته في ظل الأسعار السائدة، ومنه يمكن القول أن قيمة الأجر الحقيقية تتحكم فيها كمية النقود التي يتلقاها مقابل تأدية عمله و أسعار السلع التي يرغب فيها. بالإضافة إلى ذلك، فقد تطرقنا في نهاية الفصل إلى الأداء الوظيفي، والذي يعرف على أنه إنجاز العمل بالكمية المطلوبة والكيفية الملائمة بهدف تحقيق الأهداف المخطط لها في فترة زمنية محددة، وبحكم أن الإنسان يتأثر بعدة عوامل منها الداخلية والخارجية، فإن الأداء يختلف من شخص لآخر، ويختلف أداء نفس الفرد من زمن لآخر ومن بيئة لأخرى حسب الظروف والمعطيات، ومن أجل الاستغلال الأمثل للمورد البشري تعمل المؤسسات خاصة الرائدة منها على التقييم المستمر لأداء عمالها، ويتم ذلك من خلال قياس وتقييم كفاءة الفرد، من حيث كيفية إنجاز عمله، وكذا تقييم فعاليته من حيث نتيجة العمل.

## الفصل الثاني

الدراسة الميدانية: دراسة حالة أساتذة

المدرسة الابتدائية بولاية تندوف

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

### الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة المدرسة الابتدائية بولاية تندوف -

بغرض إسقاط المفاهيم والأفكار النظرية على الواقع تم تخصيص هذا الفصل الثاني لدراسة ميدانية في مديرية التربية لولاية تندوف، حيث قسم على غرار الفصل النظري إلى ثلاث مباحث، في المبحث الأول سيتم تقديم عام لمديرية التربية، ثم عرض أهم الخطوات المنهجية للعمل الميداني المنجز، ليتم بعدها في المبحث الثاني عرض وتحليل النتائج المتوصل إليها، أما المبحث الثالث والأخير فهو مخصص لاختبار الفرضيات المنطلق منها، ليتم قبولها أو رفضها.

### المبحث الأول: تقديم عام لمكان الدراسة الميدانية والخطوات المنهجية لهذه الدراسة

في مستهل هذا المبحث سيتم القيام بتعريف مديرية التربية لولاية تندوف مع استعراض مهامها وهيكلها التنظيمي، وذلك في المطلب الأول، وفي المطلب الثاني سيتم التطرق إلى منهج وعينة الدراسة وكذا الأدوات المستخدمة لجمع البيانات المعتمد عليها، ليختتم هذا المبحث بمطلب ثالث مخصص لعرض الأساليب الإحصائية المستعملة بالإضافة إلى اختبار صدق وثبات أداة البحث.

### المطلب الأول: تقديم عام لمديرية التربية لولاية تندوف

#### أولا: التعريف والمهام

تم إنشاء مديرية التربية لولاية تندوف سنة 1984، وذلك تبعا لترقية تندوف إلى ولاية، حيث كانت تابعة إداريا لولاية بشار قبل التقسيم الإداري لسنة 1984، وكما هو منصوص عليه في المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-174 فإن مصالح التربية على مستوى الولاية تجمع في مديرية التربية.<sup>1</sup>

تضم مديرية التربية لولاية تندوف 64 مؤسسة تربوية كالتالي\*:

- 42 مدرسة ابتدائية (36 مدرسة ببلدية تندوف و06 مدارس ببلدية أم العسل)؛
- 15 متوسطة؛
- 7 ثانويات.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 90-174 مؤرخ في 16 ذي القعدة سنة 1410 الموافق 9 يونيو عام 1990 يحدد كفايات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد 24، الصادر 13 يونيو 1990، ص 800.

\* المصدر: مصلحة المستخدمين بمديرية التربية لولاية تندوف

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

تشغل مديرية التربية ما يقدر بـ 2452 عاملا موزعين ما بين موظفي التعليم، إداريين وعمال مهنيين، منهم 1330 أستاذا بمختلف الرتب موزعين على مختلف الأطوار كما يلي: 528 أستاذا للمدرسة الابتدائية، 536 أستاذا للتعليم المتوسط و266 أستاذا للتعليم الثانوي.\*

كأى مديرية من مديريات التربية في الجزائر، تضطلع مديرية التربية لولاية تندوف بالمهام المنصوص عليها في المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 90-174 المؤرخ في 16 ذي القعدة عام 1410 الموافق 9 يونيو سنة 1990 الذي يحدد كفاءات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية، وتمثل هذه المهام في:<sup>1</sup>

- تنشيط مجموع النشاطات التربوية في مجال التعليم الأساسي، والتعليم الثانوي والتكوين، على مستوى قطاع التربية، وتنسيقها ومتابعتها، السهر بالاتصال مع الهياكل والهيئات المعنية، على توفير الشروط التي تمكن من الأداء العادي للأنشطة المدرسية والموازية للمدرسة، والسير الحسن لمؤسسات التربية والتكوين التابعة للقطاع
- إعداد الخريطة المدرسية لمختلف مراحل التعليم والقيام بتحديثها بالاتصال مع المصالح والهيئات المعنية ، وجمع الإحصاءات المدرسية ومعالجتها وتحليلها والقيام بكل عمليات السير والتحقيقات لتقدير احتياجات الولاية في ميدان التربية؛
- السهر على التنظيم والمتابعة والمراقبة التربوية لمؤسسات التربية والتكوين الموضوعة تحت وصاية وزير التربية ؛ وعلى تطبيق برامج التعليم واحترام التنظيم المدرسي؛
- القيام بتعيين الموظفين التربويين والإداريين والتقنيين وأعاون الخدمة في المؤسسات ومتابعتهم وتسيير شؤونهم في إطار التنظيم الجاري به العمل؛
- تنظيم الامتحانات والمسابقات التابعة للقطاع ومتابعتها بالاتصال مع الهياكل والهيئات المؤهلة وتسليم البراءات والشهادات المتعلقة بالامتحانات والمسابقات المذكورة في إطار التنظيم الجاري به العمل، و تنظيم عمليات التوجيه والتقييم المدرسي وتنفيذها؛
- تنفيذ عمليات تكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحديد معارفهم؛
- تنظيم نشاط أسلاك التفتيش وتنفيذه، بالاتصال مع المصالح والأجهزة المعنية؛
- ترقية الأنشطة التربوية والثقافية والرياضية في المؤسسات المدرسية، بالاتصال مع القطاعات والأجهزة والجمعيات المعنية، و السهر على احترام مقاييس حفظ الصحة والأمن في مؤسسات التربية والتكوين التابعة للقطاع

\* المصدر: مصلحة المستخدمين بمديرية التربية لولاية تندوف.

<sup>1</sup> موقع وزارة التربية الوطنية [www.education.gov.dz](http://www.education.gov.dz) ، مهام مديريات التربية، 15 أبريل 2024.

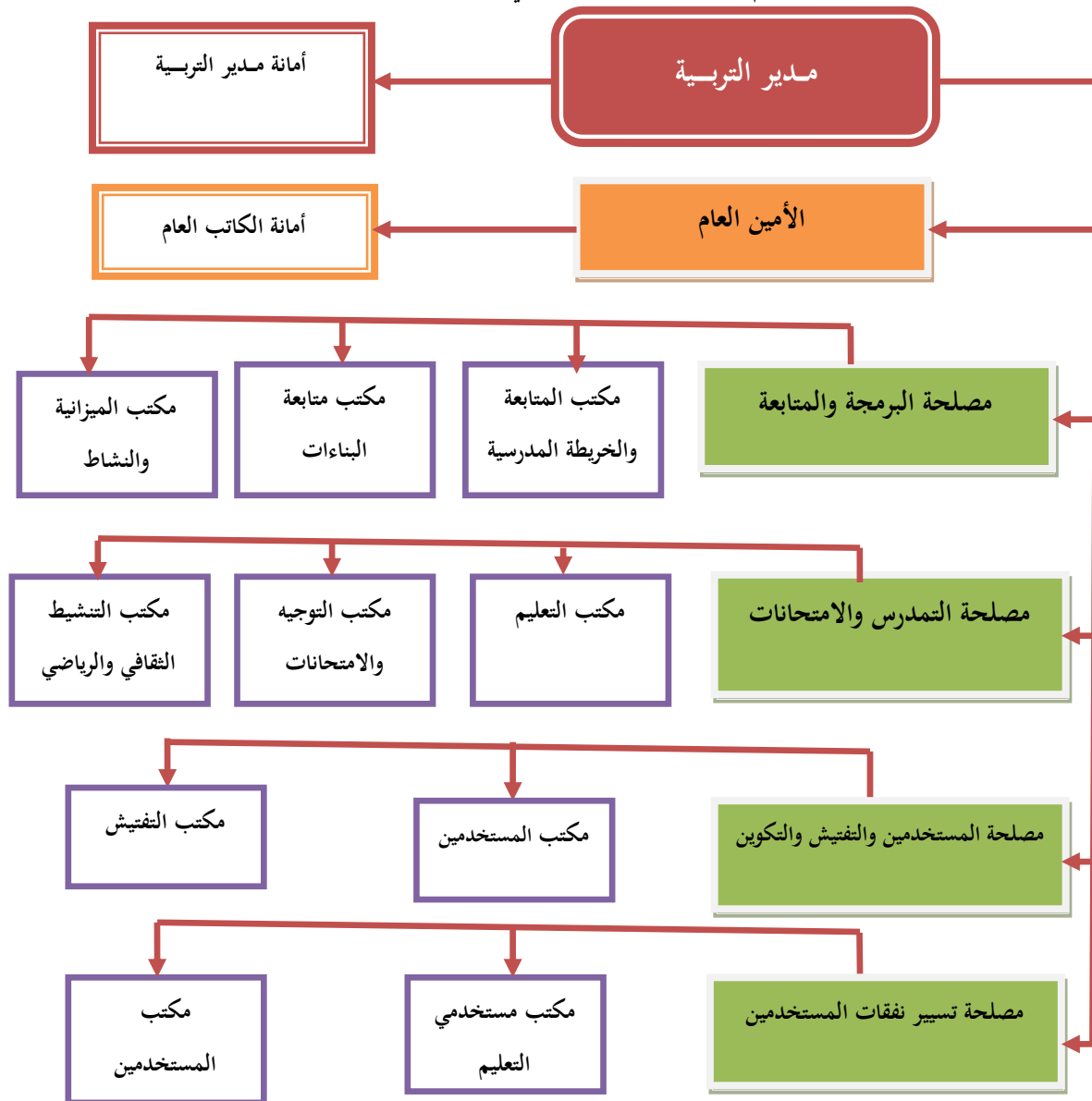
<https://www.education.gov.dz/%D9%85%D8%AF%D9%8A%D8%B1%D9%8A%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B1%D8%A8%D9%8A%D8%A9/%D9%85%D9%87%D8%A7%D9%85-%D9%85%D8%AF%D9%8A%D8%B1%D9%8A%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B1%D8%A8%D9%8A%D8%A9>

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

### لثنيا: الهيكل التنظيمي لمديرية التربية

تشكل مديرية التربية لولاية تندوف من المصالح والمكاتب الميمنة في الهيكل التنظيمي أدناه، وذلك وفقا للمواد من 02 إلى 06 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2 يونيو 2002<sup>1</sup>.

شكل رقم (03): الهيكل التنظيمي لمديرية التربية لولاية تندوف



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليها من مصلحة المستخدمين.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قرار وزاري مشترك مؤرخ في 20 ربيع الأول عام 1423 الموافق 2 يونيو سنة 2002 يتضمن تنظيم مصالح مديريات التربية ومكاتبها على مستوى الولايات ومفتشية أكاديمية ولاية الجزائر، الجريدة الرسمية، العدد 50، 2002، الجزائر، ص 16.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

### المطلب الثاني: منهج وعينة الدراسة، وأدوات جمع البيانات

#### 1 - منهج الدراسة

من أجل إيصال البحث إلى نتائج علمية دقيقة ومعبرة عن الواقع، لابد من إتباع طريقة علمية سليمة، تتسم بالتنظيم والموضوعية، وذلك باستخدام الأساليب والأدوات العلمية المناسبة، وبناء على ذلك وبهدف دراسة أثر القدرة الشرائية للأجر على أداء أساتذة التعليم الابتدائي بتندوف اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي للبيانات، الذي نراه مناسباً لهذا البحث، والذي يعتمد على جمع البيانات، وصفها وتحليلها.

#### 2 - مجتمع وعينة الدراسة

أ - مجتمع الدراسة: وهو المجموع الكلي للأفراد الذين تهتم بهم الدراسة، فمجتمع هذه الدراسة يتمثل في مجموع أساتذة المدرسة الابتدائية العاملين بولاية تندوف، والذين يبلغ عددهم 528 أستاذاً موزعين على بلديتي تندوف وأم العسل (ولاية تندوف مشكلة من دائرة واحدة ببلديتين).

#### ب عينة الدراسة:

بالنظر لصعوبة إجراء الدراسة على كل أفراد المجتمع، فقد تم اختيار مجموعة منه، أو ما يعرف بالعينة، حيث تم سحب العينة بطريقة المصادفة وهي من طرق المعاينة غير الاحتمالية (التي يختلف احتمال ظهور احد أفراد المجتمع فيها عن احتمال ظهور باقي الأفراد) لكن بعض الأفراد تم اختيارهم بطريقة قصدية وذلك لتسهيل عملية توزيع الاستبيان، وتم توزيع 195 استبياناً في 14 مدرسة ابتدائية، استرجع منها 180 استبياناً، وبعد الاطلاع عليها ودراستها تم رفض 09 استبيانات لعدم صلاحيتها للعمل، ومنه عدد الاستبيانات التي استعملت في دراستنا وهو العدد الفعلي لأفراد العينة هو 171 استبياناً/فرداً.

#### جدول رقم(04): احصائيات حول عدد استمارات الاستبيان

عدد أفراد المجتمع	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المسترجعة	عدد الاستمارات المرفوضة	عدد الاستمارات المقبولة (عدد أفراد العينة)
528	195	180	09	171
		(%92.31)	(%4.46)	(%87.87)

المصدر: من إعداد الطالبين

ملاحظة: النسب من مجموع الاستمارات الموزعة.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

### 3 - أدوات جمع البيانات

تم الاعتماد في هذه الدراسة بالدرجة الأولى على الاستبيان، نظرا لأهميته في جمع البيانات من الناحيتين الكمية والنوعية، وكذا ميزة الأريحية والأمان التي يمنحها لأفراد العينة، بالإضافة إلى ميزة سهولة التعامل مع المعلومات بالنسبة لنا كباحثين. كما تم الاعتماد على المقابلة مع بعض الأساتذة لجمع بعض البيانات التي قد تساعد في تحليل النتائج.

أ - الاستبيان: وقد اعد مع الأخذ بعين الاعتبار جملة من النقاط:

- تحديد الهدف، والذي يتمثل في قياس القدرة الشرائية وأداء أساتذة التعليم الابتدائي ودراسة العلاقة بينهما؛
- تحديد خصائص أفراد المجتمع المستهدف، وذلك بغية صياغة الأسئلة بأسلوب ولغة تتناسب مع مستوياتهم التعليمية والفكرية لتجنب عدم فهم أو سوء فهم عبارات الاستبيان، وبحكم أن الأفراد المستهدفين ينتمون لسلك التعليم لم نجد صعوبة في ذلك؛
- تحديد المتغيرات وتحليلها، حيث أن دراستنا تشمل متغير القدرة الشرائية الذي قسمناه إلى شقين: القدرة على تلبية الحاجات الضرورية والقدرة على تلبية الحاجات الكمالية؛ ومتغير الأداء، بالإضافة إلى متغيرات البيانات الأولية.

- الاستعانة بمقياس ليكرت الخماسي، حيث اقترحنا خمس اجابات محتملة كالآتي:

جدول رقم (05): جدول ليكرت الخماسي

اتجاهات عبارات محور القدرة الشرائية	موافق تماما	موافق	موافق نوعا ما	غير موافق	غير موافق تماما
اتجاهات عبارات محور الأداء	دائما	غالبا	أحيانا	قليلا	لا، أبدا
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الطالبين

وبهدف الحصول على نتائج دقيقة قمنا بحساب طول الفئة، وذلك كما يلي:

طول الفئة = المدى / عدد درجات المقياس حيث أن: المدى = أعلى درجة - أدنى درجة، ومنه:

$$\text{طول الفئة} = \frac{5}{(1-5)} = 0.8, \text{ إذن طول الفئة} = 0.8$$

بناء على ماسبق، تكون فئات المقياس كما هي مبينة في الجدولين التاليين:

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

جدول رقم (06): تحديد الاتجاه لمحور القدرة الشرائية حسب المتوسط الحسابي المرجح

الدرجة	الفئات
غير موافق تماما	من 1 إلى 1.80
غير موافق	من 1.81 إلى 2.60
موافق نوعا ما	من 2.61 إلى 3.40
موافق	من 3.41 إلى 4.20
موافق تماما	من 4.21 إلى 5

المصدر: من إعداد الطالبين

جدول رقم (07): تحديد الاتجاه لمحور الأداء حسب المتوسط الحسابي المرجح

الدرجة	الفئات
لا، أبدا	من 1 إلى 1.80
قليلا	من 1.81 إلى 2.60
أحيانا	من 2.61 إلى 3.40
غالبا	من 3.41 إلى 4.20
دائما	من 4.21 إلى 5

المصدر: من إعداد الطالبين

- وفي الأخير تم إعداد الاستبيان، وذلك بصياغة أسئلة تمكنا من جمع أكبر عدد ممكن من البيانات المفيدة لدراستنا، مع الاعتماد على أسلوب سهل ولغة مفهومة من طرف المستجوبين، متجنبين اللبس والإبهام والمصطلحات التقنية التي قد لا تفهم. حيث قسمنا الاستبيان إلى ثلاثة محاور كالتالي:
- محور البيانات الديمغرافية والمهنية: وتشمل الجنس، العمر، الحالة العائلية، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية، الخ، ويتضمن 12 سؤالاً، منها سؤال واحد شبه مغلق والباقي كلها مغلقة.
- محور القدرة الشرائية: يحتوي 16 سؤالاً مقسماً على بعدي تلبية الحاجات الضرورية وتلبية الحاجات الكمالية؛

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

- محور الأداء: يتضمن 17 سؤالاً، وتمحور أسئلته حول الفعالية والكفاءة.

ب للمقابلة: حيث أجريت مقابلات مع بعض الأساتذة، وقد تم اللجوء إلى مقابلة أساتذة ذوي خبرة معتبرة تفوق أقدميتهم 10 سنوات، وذلك بهدف الحصول على معلومات قد تفيد في تحليل وتفسير النتائج المتوصل إليها.

### المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية واختبار الصدق والثبات

#### 1 - أساليب المعالجة الإحصائية

تمت معالجة وتحليل البيانات بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي المعروف باسم "برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS\*, V21)", وذلك باستخدام الأساليب والاختبارات الإحصائية التالية:

- أ - التكرارات والنسب المئوية: تم استخدامها لوصف وتحليل البيانات الأولية للعينة محل الدراسة.
- ب - المتوسط الحسابي: وهو من أهم مقاييس النزعة المركزية المستخدمة في التحليل الإحصائي، حيث يبين الاتجاه العام لأفراد العينة حيال فقرات الاستبيان.
- ج - الانحراف المعياري: وهو من مقاييس التشتت، حيث يقيس مدى تشتت إجابات أفراد العينة حول المتوسط الحسابي، حيث كلما كان الانحراف المعياري أقل كلما كان اتفاق أفراد العينة أكبر.
- د - الانحدار الخطي: ويستعمل لاختبار أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.
- هـ - معامل الثبات الفاكرونباخ: يستخدم لاختبار مدى ثبات الاستبيان، أي أنه يعبر عن مدى أو إمكانية الحصول على نفس النتائج إذا تم إعادة توزيع الاستبيان على نفس المستجوبين وفي نفس الظروف، ويتم الاعتماد على البيانات المتحصل عليها إذا كانت قيمة الفاكرونباخ تساوي أو تفوق 0.6<sup>1</sup>.
- و - معامل الارتباط بيرسون: تم الاعتماد عليه لقياس الاتساق الداخلي لفقرات كل محور، أي التأكد من الصدق البنائي للاستبيان، كما يسمح لنا هذا المعامل بتحديد مدى ارتباط متغيري الدراسة ومعرفة ما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة بينهما أم لا.

\* SPSS: Statistical Package for the Social Sciences.

<sup>1</sup> محفوظ جودة، التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام SPSS، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2008، ص 300.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

### 2 - صدق وثبات أداة الدراسة

#### أ - اختبار الصدق الظاهري

أخضعنا الاستبيان للتحكيم من خلال عرضه على كل من الدكتور عبد الغني تغلابت من جامعة الحاج لخضر - باتنة 1، والدكتور جمال الدين يخلف من مركز باتنة لجامعة التكوين المتواصل، وكان الغرض من ذلك فحص ومراجعة محتوياته، حيث وبناء على توجيهات الدكتورين تم حذف بعض الأسئلة، تعديل بعضها وإضافة أسئلة أخرى.

#### ب - الاتساق الداخلي لمحاو الاستبيان

للتأكد من الاتساق الداخلي لفقرات كل بعد من أبعاد الاستبيان، قمنا بحساب معامل ارتباط هذه الفقرات لمعرفة مدى ارتباطها وما إذا كان ارتباطها ذا دلالة، فكانت النتائج كما في الجداول الآتية:

الجدول رقم(08): صدق الاتساق الداخلي لعبارات القدرة تلبية الحاجات الضرورية

القدرة على تلبية الحاجات الضرورية		
0,708**	Corrélation de Pearson	يسمح لك راتبك بتغطية مصاريف الأكل.
0,000	Sig. (bilatérale)	
171	N	
0,737**	Corrélation de Pearson	يسمح لك راتبك بشراء لباس لائق.
0,000	Sig. (bilatérale)	
171	N	
0,533**	Corrélation de Pearson	يسمح لك راتبك بتوفير سكن لائق.
0,000	Sig. (bilatérale)	
169	N	
0,782**	Corrélation de Pearson	يسمح لك راتبك بتغطية المصاريف الصحية.
0,000	Sig. (bilatérale)	
171	N	
0,729**	Corrélation de Pearson	يسمح لك راتبك بتغطية مصاريف التعليم لأفراد عائلتك.
0,000	Sig. (bilatérale)	
163	N	
0,713**	Corrélation de Pearson	يسمح لك راتبك بتغطية مصاريف الكهرباء والغاز والماء.
0,000	Sig. (bilatérale)	
166	N	
0,728**	Corrélation de Pearson	يسمح لك راتبك بشراء اللحم مرة في الأسبوع.
0,000	Sig. (bilatérale)	
170	N	
0,717**	Corrélation de Pearson	يسمح لك راتبك بشراء الفاكهة مرة في الأسبوع.
0,000	Sig. (bilatérale)	
171	N	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>v21</sub>

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

نلاحظ من الجدول أن كل معاملات الارتباط تفوق 0.7 ماعدا معامل الارتباط المتعلق بالعبارة "يسمح لك راتبك بتوفير سكن لائق" الذي يقدر بـ 0.533، كما أننا نلاحظ أن ارتباط كل الفقرات مع البعد الكلي ذو دلالة إحصائية، ما يعني تمتع هذا المقياس بدرجة كبيرة من الصدق.

الجدول رقم(09): صدق الاتساق الداخلي لعبارات القدرة على تلبية الحاجات الكمالية

القدرة على تلبية الحاجات الكمالية		
0,545**	Corrélation de Pearson	يسمح لك راتبك بالتوفير من اجل اقتناء سيارة أو تجديدها.
0,000	Sig. (bilatérale)	
171	N	
0,804**	Corrélation de Pearson	يسمح لك راتبك بشراء الفاكهة كل يوم.
0,000	Sig. (bilatérale)	
170	N	
0,781**	Corrélation de Pearson	يسمح لك راتبك بشراء اللحم كل يوم.
0,000	Sig. (bilatérale)	
170	N	
0,759**	Corrélation de Pearson	تقتني سلعا ذات نوعية جيدة وغالية الثمن.
0,000	Sig. (bilatérale)	
169	N	
0,726**	Corrélation de Pearson	يسمح لك راتبك بتحقيق مختلف رغبات أفراد عائلتك.
0,000	Sig. (bilatérale)	
169	N	
0,726**	Corrélation de Pearson	يسمح راتبك بشراء هدايا للأقارب والأصدقاء عند كل مناسبة.
0,000	Sig. (bilatérale)	
169	N	
0,768**	Corrélation de Pearson	يسمح لك راتبك بالسفر والاستمتاع بالعطلة في الجزائر.
0,000	Sig. (bilatérale)	
170	N	
0,500**	Corrélation de Pearson	يسمح لك راتبك بالسفر والاستمتاع بالعطلة في الخارج.
0,000	Sig. (bilatérale)	
171	N	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>v21</sub>

من الجدول رقم 09 يتبين لنا أن جل معاملات الارتباط تتراوح بين 0.726 و 0.804، ماعدا فقرتي: "يسمح لك راتبك بالتوفير من اجل اقتناء سيارة أو تجديدها" و "يسمح لك راتبك بالسفر والاستمتاع بالعطلة في الخارج" اللتين معاملتا ارتباطهما مع البعد الكلي 0.545 و 0.5 على الترتيب، كما يتضح لنا أن ارتباط كل الفقرات مع البعد الكلي ذو دلالة إحصائية، ومنه يمكن القول أن هذا المقياس يتميز بدرجة كبيرة من الصدق.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

الجدول رقم(10): صدق الاتساق الداخلي لعبارات محور الأداء

الأداء		
0,495** 0,000 165	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	تساهم في مشاريع المدرسة
0,415** 0,000 170	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	تنجز الأعمال المطلوبة منك في مواعيدها.
0,304** 0,000 168	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	تكمل الأعمال المطلوبة منك ولو خارج وقت العمل الرسمي
0,416** 0,000 167	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	تهتم بمراجعة ما أنجزته من أعمال وما لم تنجزه.
0,577** 0,000 170	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	تحقق الهدف من الدرس دانما.
0,539** 0,000 170	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	تقوم بمبادرات لتحسين مستوى تلاميذ المدرسة بصفة عامة.
0,406** 0,000 170	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	تساعد زملائك وتطلب مساعدتهم إن لزم الأمر.
0,522** 0,000 171	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	تحضر الدروس يوميا بعناية.
0,478** 0,000 170	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	تأخذ بعين الاعتبار صعوبات كل المتعلمين عند تحضير الدرس.
0,530** 0,000 169	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	تقوم بإعداد أنشطة خاصة بالمتميزين عند تحضير الدرس
0,556** 0,000 168	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	تحقق هدف الدرس في المدة الزمنية المحددة له دانما.
0,442** 0,000 164	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	تفكر في كيفية إنجاز الأعمال المقبلة، دون انتظار توجيهات المسؤول.
0,529** 0,000 170	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	تستخدم التكنولوجيا الحديثة لانجاز عملك.
0,300** 0,000 167	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	تحظى بثقة واحترام مديرك.
0,449** 0,000 163	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	تحظى بثقة واحترام مفتشك.
0,505** 0,000 170	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	تشعر بأن نسبة عالية من الأولياء يحترمونك ويثقون بك.
0,327** 000 165	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	تستمع جيدا للأولياء

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>v21</sub>

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية – دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف –

نلاحظ من الجدول رقم (10) أن معاملات الارتباط تتراوح بين 0.3 و 0.577 ما يعني أن ارتباط الفقرات ليس بالقوي، ولكن بالمقابل ارتباط كل الفقرات مع البعد الكلي دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05، وعليه يمكن الحكم بأن المقياس يتمتع بدرجة مقبولة من الصدق.

### ج ثبات الاستبيان

لقياس مدى ثبات الاستبيان تم الاستعانة بمعامل ألفا كرونباخ، وقد تحصلنا على النتائج الموضحة في الجداول التالية:

الجدول رقم(11): ألفا كرونباخ الخاص بعبارات القدرة على تلبية الحاجات الضرورية

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,852	8

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 21

من النتيجة المبينة في الجدول يتضح لنا أن قيمة معامل ألفا كرونباخ تساوي 0.85، وهي قيمة مرتفعة وتنفوق القيمة المعيارية الدنيا المقبولة (0.6)، وهذه النسبة تدل على ثبات مقياس القدرة على تلبية الحاجات الضرورية.

الجدول رقم(12): معامل ألفا كرونباخ الخاص بعبارات تلبية الحاجات الكمالية

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,860	8

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 21

نلاحظ من الجدول أن قيمة ألفا كرونباخ تساوي 0.86، وهي قيمة تتجاوز القيمة المعيارية المقبولة، وتعبّر عن ثبات مقياس القدرة على تلبية الحاجات الكمالية.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية – دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف –

الجدول رقم(13): معامل ألفا كرونباخ الخاص بعبارات الأداء

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,717	17

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 21

نلاحظ أن قيمة معامل ألفا كرونباخ المبيّنة في الجدول تفوق القيمة المعيارية المقبولة، حيث تقدر بـ 0.72، إذن يمكن القول أن مقياس الأداء يتميز بالثبات.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

### المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

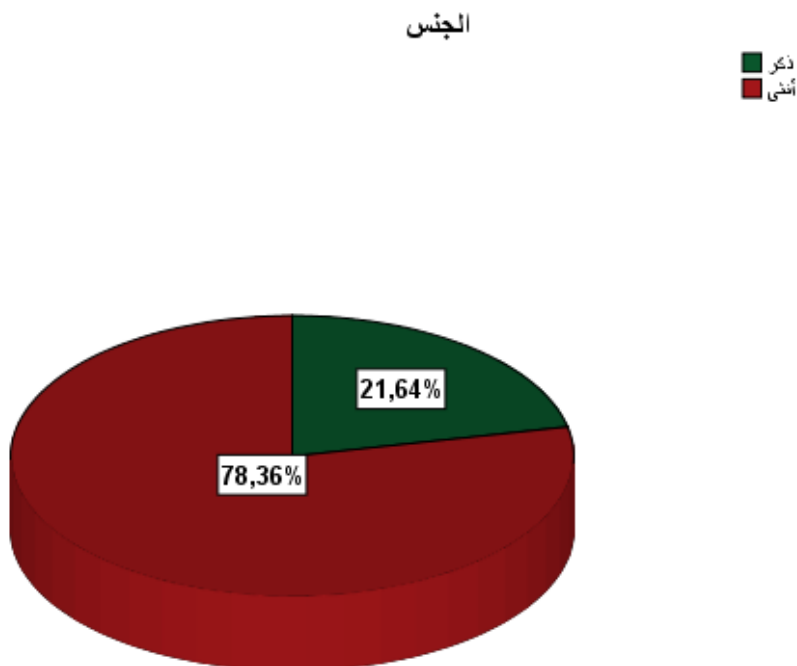
بعد إدخال البيانات في برنامج SPSS ومعالجتها، توصلنا إلى مجموعة من النتائج المتعلقة بدراستنا، حيث سيتم عرضها ومناقشتها في هذا المبحث.

#### المطلب الأول: وصف الخصائص الديمغرافية للعينة

هذا المطلب مخصص للبيانات الديمغرافية للعينة محل الدراسة، حيث وبالاعتماد على الأشكال والجداول سيتم عرض النتائج المتعلقة بالجنس، العمر، الحالة العائلية، عدد الأولاد المتكفل بهم، المستوى التعليمي، الشهادة المتحصل عليها.

#### 1- الجنس

شكل رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>v21</sub>.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

جدول رقم (14): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

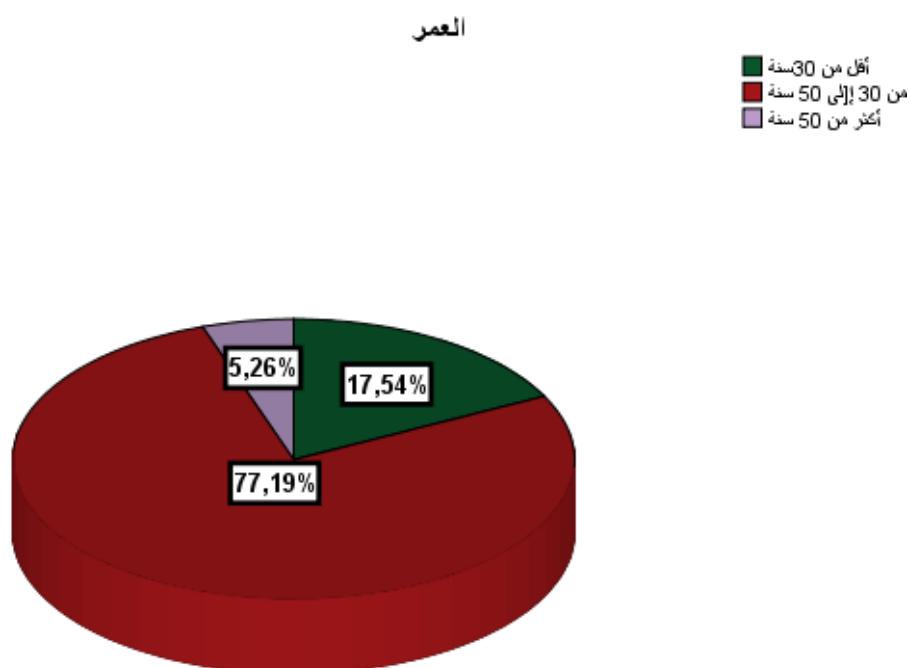
الجنس	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	37	21,6	21,6	21,6
أنثى	134	78,4	78,4	100,0
Total	171	100,0	100,0	

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>V21</sub>.

كما هو باد في الجدول رقم 14 أغلبية أفراد العينة تمثل جنس الإناث وبنسبة عالية جدا تقدر بـ 78.40% مقابل 21.60% فقط للذكور، وقد يعود ذلك لإقبال الإناث على وظيفة التعليم مع عزوف الذكور عنها.

### 2- العمر

شكل رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>V21</sub>.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

جدول رقم (15): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

العمر		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 30 سنة	30	17,5	17,5	17,5
	من 30 إلى 50 سنة	132	77,2	77,2	94,7
	أكثر من 50 سنة	9	5,3	5,3	100,0
Total		171	100,0	100,0	

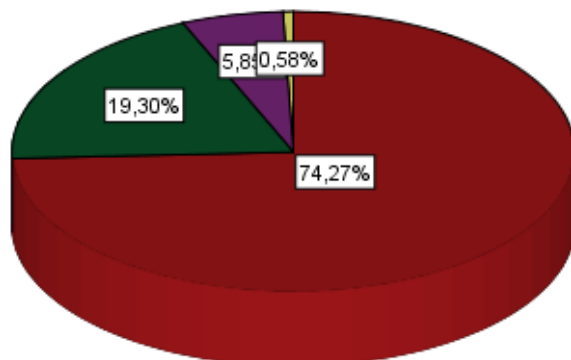
المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>V21</sub>.

من النتائج المسجلة في الجدول، نلاحظ أن الفئة العمرية من 30 إلى 50 سنة تمثل نسبة عالية تقدر بـ 77.20% من مجموع أفراد العينة، وهذا يعود إلى حملة توظيف الأساتذة التي شهدها قطاع التربية من سنوات 2016 إلى 2018، حيث أغلبية الذين وظيفوا خلال هذه الفترة تتجاوز أعمارهم حاليا الـ 30 سنة، بالإضافة إلى عملية توظيف وإدماج المتعاقدين التي تمت في السنين الأخيرتين حيث كانت الأولوية للأكبر سنا، وتأتي الفئة العمرية أقل من 30 سنة في المرتبة الثانية بنسبة 17.5%، أما نسبة الأساتذة الذين تفوق أعمارهم الـ 50 سنة فهي ضئيلة وذلك بنسبة 5.3%. وتدل النسب المتحصل عليها على أن سلك الأساتذة في التعليم الابتدائي يغلب عليه عنصر الشباب.

### 3- الحالة العائلية

شكل رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية

#### الحالة العائلية



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>V21</sub>.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

شكل رقم (16): توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية

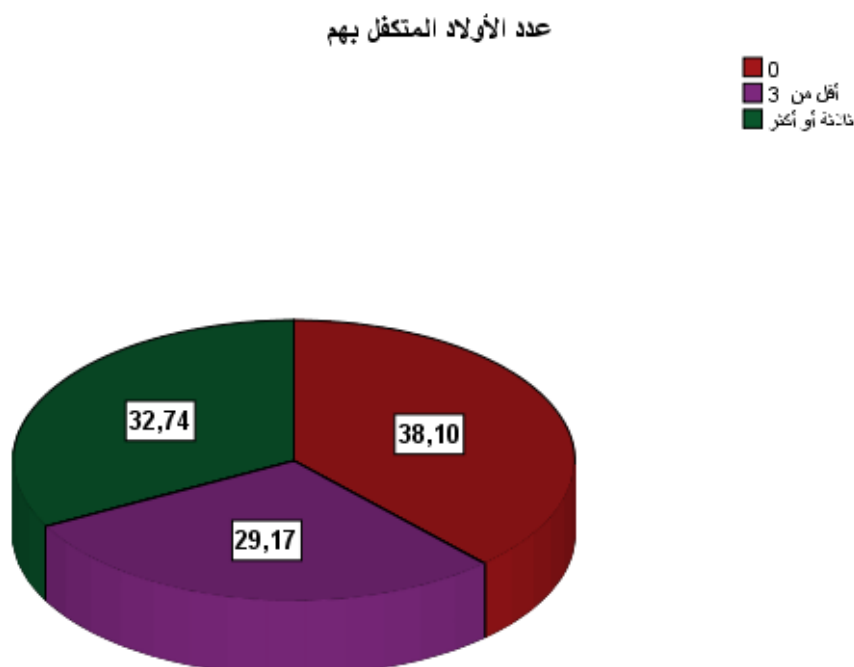
الحالة العائلية				
	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
متزوج	127	74,3	74,3	74,3
أعزب	33	19,3	19,3	93,6
مطلق	10	5,8	5,8	99,4
أرمل	1	,6	,6	100,0
Total	171	100,0	100,0	

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>V21</sub>

من نتائج الجدول نلاحظ أن نسبة المتزوجين تقدر بـ 74.27% من مجموع أفراد العينة، بينما نسبة العزاب تمثل 19.30%، أما نسبة المطلقين فتقدر بـ 5.85% ونسبة الأرمال هي 0.58%. يمكن القول أن أغلبية أفراد العينة (المتزوجين) مجبرين على أداء التزامات عائلية مقارنة بالعزاب، وذلك قد يؤثر على أدائهم.

### 4 عدد الأولاد المتكفل بهم

شكل رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الأولاد المتكفل بهم



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>V21</sub>.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

جدول رقم (17): توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الأولاد المتكفل بهم

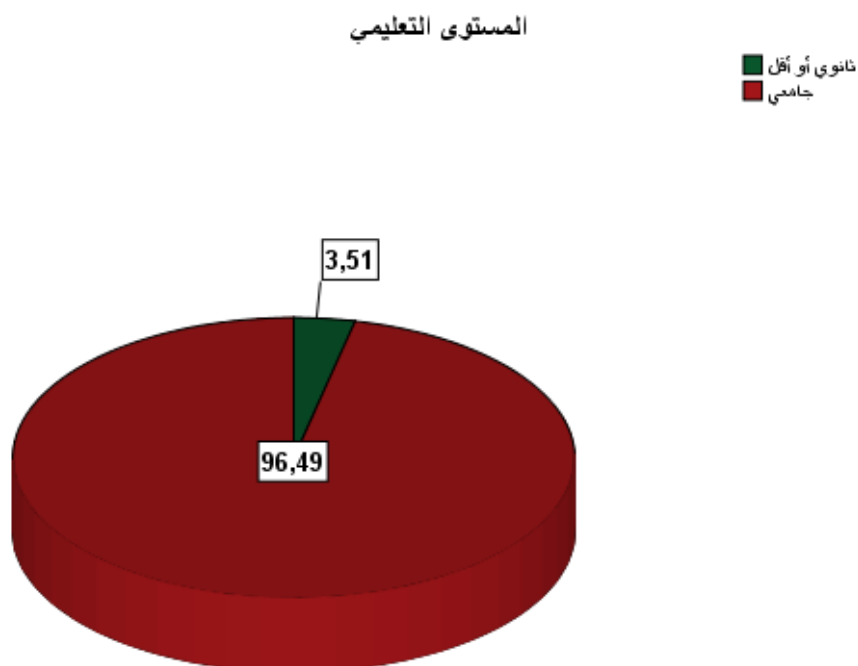
		عدد الأولاد المتكفل بهم			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	64	37,4	38,1	38,1
	3 من أقل	49	28,7	29,2	67,3
	أكثر أو ثلاثة	55	32,2	32,7	100,0
	Total	168	98,2	100,0	
Manquante	Système manquant	3	1,8		
	Total	171	100,0		

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>V21</sub>.

عدد أفراد العينة الذين أجابوا على هذا السؤال هو 168 من 171 فرداً، ومن خلال النتائج المتحصل عليها لمتغير عدد الأولاد المتكفل بهم، نلاحظ أن أكبر نسبة تمثل الأفراد الذين لا يكفلون أي طفل وتقدر بـ 38.1%، بينما الذي يكفلون أقل من 3 أولاد نسبتهم 29.2%، أما الذين يكفلون أكثر من 3 أولاد فنسبتهم 32.7%. وتمثل نسبة عدد المجهين الذين يكفلون أولاد بـ 61.9% وهم أغلبية وهذا راجع لكون أغلبية الأساتذة المبحوثين متزوجين.

### 5 - المستوى التعليمي

شكل رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>V21</sub>.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

جدول رقم (18): توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

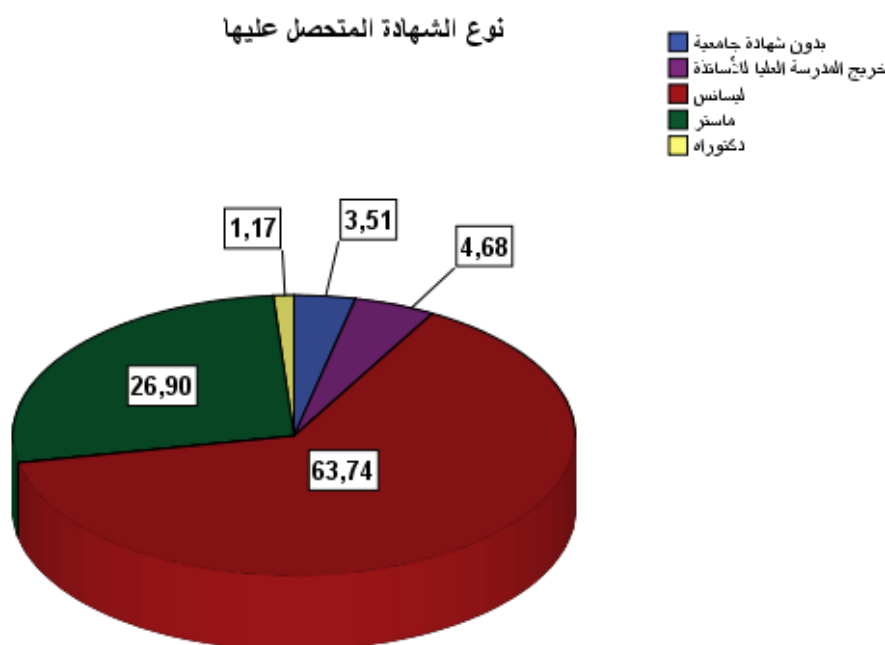
	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ثانوي أو أقل	6	3,5	3,5	3,5
جامعي	165	96,5	96,5	100,0
Total	171	100,0	100,0	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>v21</sub>.

تقدر نسبة الجامعيين من العينة بـ 96.5 %، أما الذين لديهم مستوى ثانوي أو أقل فتقدر فقط بـ 3.5 % من مجموع أفراد العينة، وهذا راجع لتخلي الدولة عن توظيف الذين لا يملكون شهادات جامعية في سلك التعليم، بعد أن كانت توظفهم نظرا لنقص الإطارات الجامعية غداة الاستقلال والذي كان نتيجة لسياسة تجهيل الشعب الجزائري التي انتهجتها فرنسا إبان الاحتلال.

### 6 - نوع الشهادة المتحصل عليها

شكل رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع الشهادة المتحصل عليها



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>v21</sub>.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

جدول رقم (19): توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع الشهادة المتحصل عليها

نوع الشهادة المتحصل عليها				
	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
جامعية شهادة بدون	6	3,5	3,5	3,5
للأساتذة العليا المدرسة خريج	8	4,7	4,7	8,2
ليسانس	109	63,7	63,7	71,9
ماستر	46	26,9	26,9	98,8
دكتوراه	2	1,2	1,2	100,0
Total	171	100,0	100,0	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>V21</sub>.

من النتائج الظاهرة في الجدول نلاحظ أن 63.70% من أفراد العينة حاصلين على شهادة الليسانس، وهي المؤهل العلمي المطلوب للتوظيف كأستاذ مدرسة ابتدائية، و 26.90% من الأفراد لديهم شهادة ماستر، أما خريجي المدارس العليا للأساتذة فنسبتهم ضئيلة تقدر بـ 4.70% بالرغم من أن توظيفهم مباشر، وتعود قلة في المدارس الابتدائية لنقص المدارس العليا على المستوى الوطني وكذا نقص المقاعد البيداغوجية بها، أما حاملي شهادة الدكتوراه فيقدر عددهم بفردين أي ما نسبته 1.20%. أما الذين لا يملكون شهادة جامعية فتقدر نسبتهم بـ 3.51% وهم من خريجي المعاهد التكنولوجية للتربية، وهي فئة آيلة للزوال، كما نلاحظ أن نسبة معتبرة من الباحثين تقدر بـ 28.10% يجوزون مؤهل علمي أعلى (ماستر ودكتوراه) من المؤهل المطلوب لشغل وظيفة أستاذ التعليم الابتدائي.

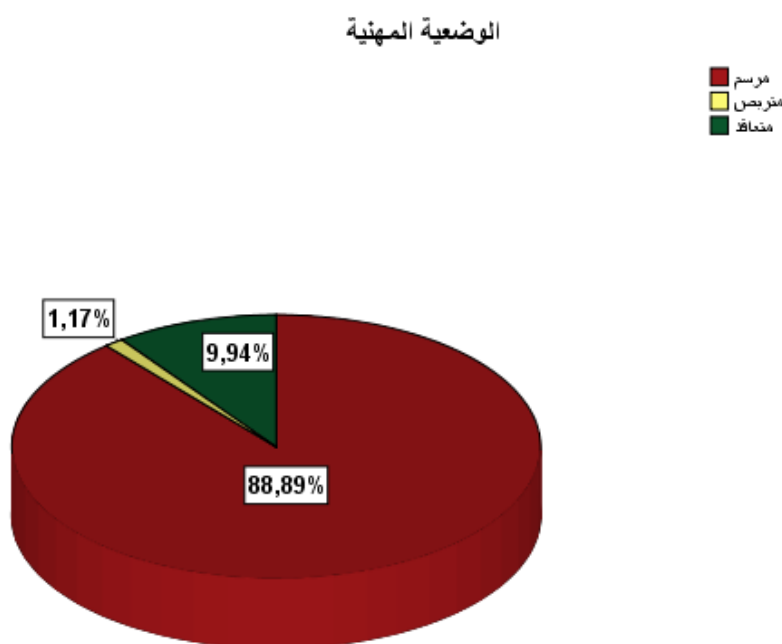
## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

### المطلب الثاني: وصف الخصائص المهنية للعينة

في هذا المطلب سيتم عرض النتائج المتعلقة بالبيانات المهنية للعينة محل الدراسة: الوضعية المهنية، الخبرة المهنية، الرتبة، الرغبة في الانتقال إلى قطاع آخر، عدد الغيابات في السنة الماضية، وذلك بالاعتماد على الأشكال والجداول.

#### 1- الوضعية المهنية

شكل رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب متغير الوضعية المهنية



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>V21</sub>.

جدول رقم (20): توزيع أفراد العينة حسب متغير الوضعية المهنية

المهنية الوضعية				
	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	مرسم	152	88,9	88,9
	متربص	2	1,2	90,1
	متعاقد	17	9,9	100,0
Total	171	100,0	100,0	

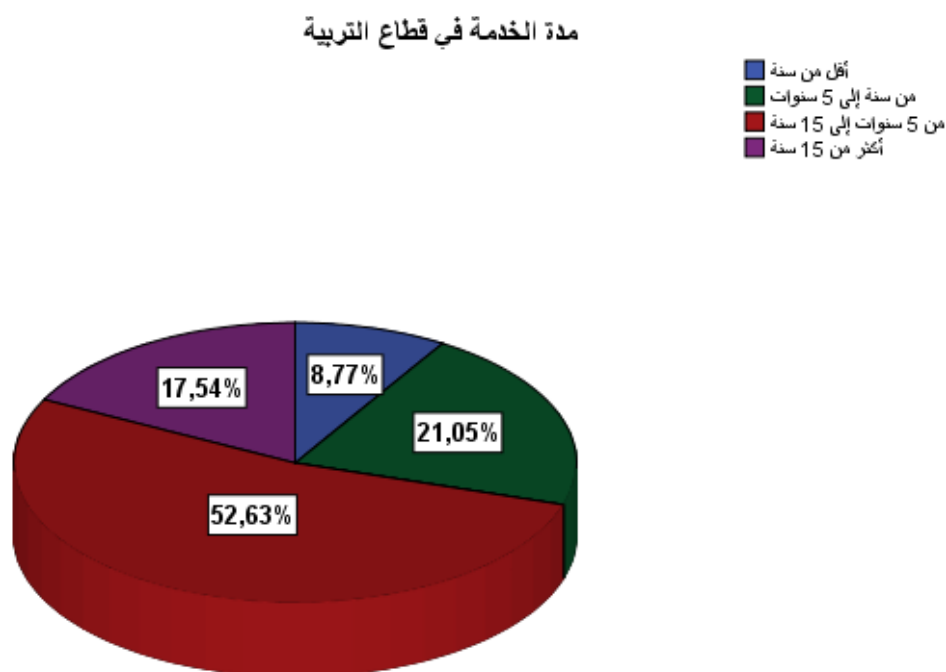
المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>V21</sub>.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

نلاحظ من نتائج متغير الوضعية المهنية أن ما نسبته 88.9% من الأساتذة المستجوبين مرسمين، وارتفاع نسبتهم أمر طبيعي كون الأستاذ موظف والترسيم حق من حقوقه، أما المترصون فنسبتهم 1.2% وهم من المدججين بقرار من رئيس الجمهورية والذين لم يتم ترسيمهم بعد، ويشكل الأساتذة المتعاقدون نسبة 9.9% وهم يشغلون مناصب شاغرة.

### 2 - مدة الخدمة في قطاع التربية

شكل رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب متغير مدة الخدمة في قطاع التربية



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>V21</sub>.

جدول رقم (21): توزيع أفراد العينة حسب متغير مدة الخدمة في قطاع التربية

مدة الخدمة في قطاع التربية				
	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من سنة	15	8,8	8,8	8,8
من سنة إلى 5 سنوات	36	21,1cu	21,1	29,8
Valides من 5 سنوات إلى 15 سنة	90	52,6	52,6	82,5
أكثر من 15 سنة	30	17,5	17,5	100,0
Total	171	100,0	100,0	

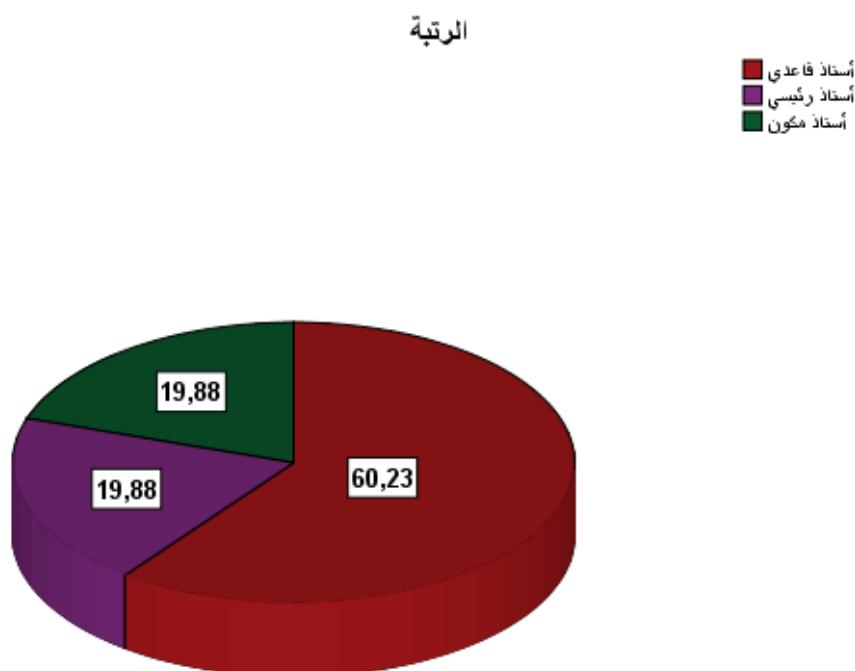
المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>V21</sub>.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

يتضح لنا من الجدول رقم 21 أن الأساتذة الذين لديهم أقدمية من 5 إلى 15 سنة هم الأكبر نسبة بـ 52.60 % ، وذلك يعود لتوظيف عدد هائل سنوات 2016 إلى 2018، ثم تأتي الفئة ذات الاقدمية من سنة إلى 05 سنوات في المرتبة الثانية من ناحية عددهم بنسبة 21.10 %، وهي الفئة التي تضم الأساتذة المدمجين بقرار من رئيس الجمهورية وعددهم معتبر، وبعدها تأتي فئة الأساتذة الذين يجوزون أكثر من 15 سنة عمل بنسبة 17.50 %، وفي الأخير وبنسبة منخفضة تقدر بـ 8.80 % تأتي فئة الأساتذة الذين لديهم أقل من سنة كمدة عمل. بالتمعن في هذه النتائج، يمكن القول أن أفراد العينة في عمومها تحوز على أقدمية لا بأس لها وبالتالي خبرة مهنية معتبرة.

### 3 المرتبة

شكل رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>v21</sub>.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

جدول رقم (22): توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة

الرتبة				
	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أستاذ قاعدي	103	60,2	60,2	60,2
أستاذ رئيسي	34	19,9	19,9	80,1
أستاذ مكون	34	19,9	19,9	100,0
Total	171	100,0	100,0	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>V21</sub>.

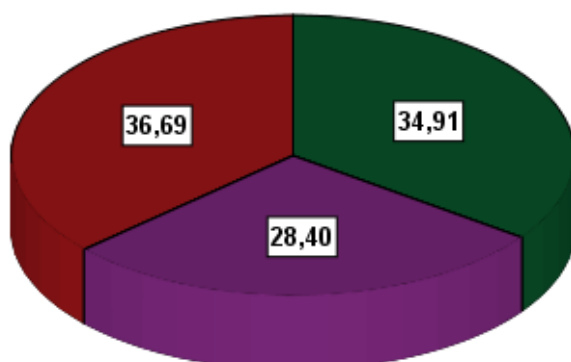
من الجدول نلاحظ أن رتبة أستاذ التعليم الابتدائي تشكل النسبة الأكبر بـ 60.20 %، أما رتبتي كل من أستاذ رئيسي وأستاذ مكون فيشكلان نسب متساوية، حيث تمثل كل واحدة منهما نسبة 19.90 %. ويعود طغيان رتبة الأستاذ القاعدي إلى شح المناصب في مسابقات الترقية.

### 4 - الرغبة في الانتقال إلى قطاع آخر

شكل رقم (13): توزيع أفراد العينة حسب متغير الرغبة في الانتقال إلى قطاع آخر

الرغبة في الانتقال إلى قطاع آخر

نعم  
لا أدري  
لا



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>V21</sub>.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

جدول رقم (23): توزيع أفراد العينة حسب متغير الرغبة في الانتقال إلى قطاع آخر

		الرغبة في الانتقال إلى قطاع آخر			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	59	34,5	34,9	34,9
	أدري لا	48	28,1	28,4	63,3
	لا	62	36,3	36,7	100,0
	Total	169	98,8	100,0	
Manquante	Système manquant	2	1,2		
Total		171	100,0		

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>V21</sub>.

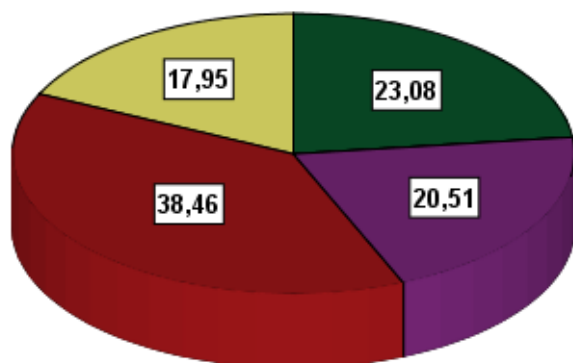
من الجدول نلاحظ أن ما نسبته 36.30% لا يرغبون في الانتقال إلى قطاع آخر، وبنسبة 34.50% والتي تكاد تساوي النسبة الأولى تأتي في المرتبة الثانية الفئة التي ترغب في الانتقال إلى قطاع آخر، أما الذين أجابوا ب"لا أدري" فنسبتهم معتبرة أيضا وتقدر بـ 28.10%. بالتمعن في هذه النتائج يمكن القول أن نسبة 36.30% من الأساتذة المستجوبين فقط راضين بالوظيفة التي يشغلونها.

### 5 سبب الرغبة في الانتقال إلى قطاع آخر

شكل رقم (14): توزيع أفراد العينة حسب متغير سبب الرغبة في الانتقال إلى قطاع آخر

سبب الرغبة في الانتقال إلى قطاع آخر

■ البحث عن أجر أعلى  
■ البحث عن وظيفة أنسب  
■ البحث عن بيئة عمل أفضل  
■ سبب آخر



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>V21</sub>.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

جدول رقم (24): توزيع أفراد العينة حسب متغير سبب الرغبة في الانتقال إلى قطاع آخر

سبب الرغبة في الانتقال إلى قطاع آخر

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
البحث عن أجر أعلى	18	10,5	23,1	23,1
البحث عن وظيفة أنسب	16	9,4	20,5	43,6
Validé البحث عن بيئة عمل أفضل	30	17,5	38,5	82,1
سبب آخر	14	8,2	17,9	100,0
Total	78	45,6	100,0	
Manquante Système manquant	93	54,4		
Total	171	100,0		

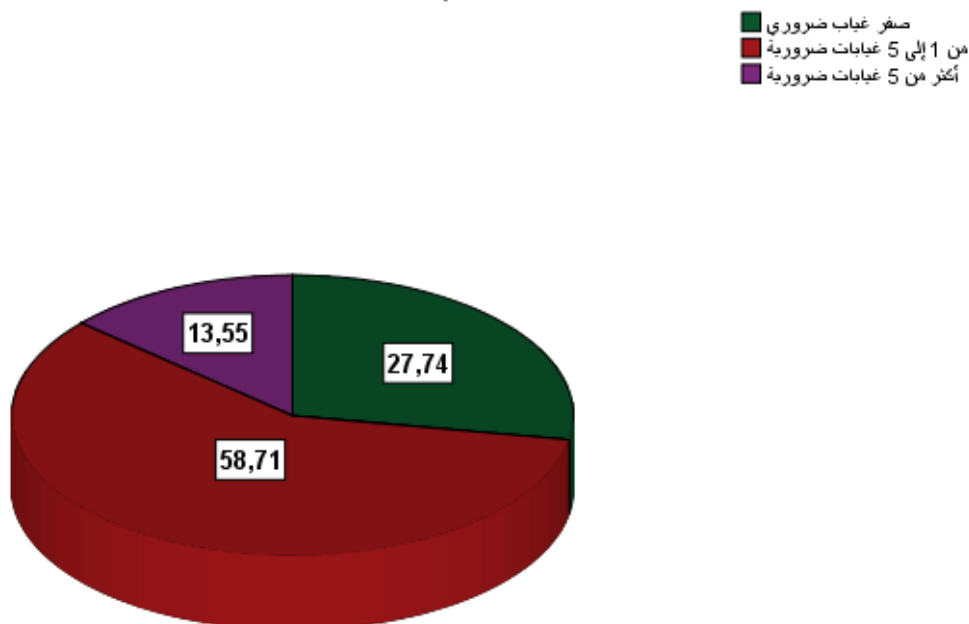
المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>V21</sub>.

من الجدول نلاحظ أن عدد الذين أجابوا على هذه الفقرة هو 78 أستاذاً والذي يوافق نسبة 45.60 % من مجموع العينة، حيث أن هؤلاء الذين أجابوا هم الذين عبروا عن رغبتهم في الانتقال إلى قطاع آخر، بالإضافة إلى بعض من الذين أجابوا على الفقرة السابقة بـ "لا أدري"، ونلاحظ أن نسبة 38.50 % من المجيبين (17.50 % من العينة) يبحثون عن بيئة عمل أفضل، و نسبة 23.10 % من المجيبين ( 10.50 % من العينة) يرغبون في أجر أعلى، وذلك لتحسين وضعهم المادي، أما الباحثين عن وظيفة أنسب فنسبتهم 20.50 % من المجيبين (9.40 % من العينة)، ولقد عبرت نسبة 17.90 % من المجيبين ( 8.20 % من العينة) عن أسباب أخرى وهي: ثقل وضغط البرامج المدرسة الأمر الذي يرهقهم، ضغط العمل، عدم توفر السكن الوظيفي، عدم توفر الحماية للأستاذ.

6 - عدد الغيابات في السنة الماضية

شكل رقم (15): توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الغيابات الضرورية في السنة الماضية

عدد غياباتك في السنة الماضية



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>V21</sub>.

جدول رقم (25): توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الغيابات الضرورية في السنة الماضية

الماضية السنة في غياباتك عدد

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Validé				
صفر غياب ضروري	43	25,1	27,7	27,7
من 1 إلى 5 غيابات ضرورية	91	53,2	58,7	86,5
أكثر من 5 غيابات ضرورية	21	12,3	13,5	100,0
Total	155	90,6	100,0	
Manquante				
Système manquant	16	9,4		
Total	171	100,0		

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>V21</sub>.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

عدد الأساتذة الذين أجابوا عن هذا السؤال هو 155 أستاذا، حيث 58.70 % منهم تراوح عدد غياباتهم السنة الماضية من 1 إلى 5 غيابات ضرورية، و 27.70 % لم يتغيروا إطلاقا، بينما 13.50 % منهم تجاوز عدد غياباتهم 5 مرات.

المطلب الثالث: التحليل الإحصائي للبيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة

أولا: عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالقدرة الشرائية

### I - بيانات القدرة على تلبية الحاجات الضرورية

جدول رقم (26): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات القدرة على تلبية الحاجات الضرورية

الاتجاه العام	الترتيب	Ecart type	Moyenne	N	
موافق	1	,910	3.96	171	يسمح لك راتبك بتغطية مصاريف الأكل.
موافق	5	,978	3.51	171	يسمح لك راتبك بشراء لباس لائق.
غير موافق	8	1,033	1.93	169	يسمح لك راتبك بتوفير سكن لائق.
موافق نوعا ما	6	,941	3.21	171	يسمح لك راتبك بتغطية المصاريف الصحية.
موافق نوعا ما	7	,967	3.21	163	يسمح لك راتبك بتغطية مصاريف التعليم لأفراد عائلتك.
موافق	4	,922	3.58	166	يسمح لك راتبك بتغطية مصاريف الكهرباء والغاز والماء.
موافق	3	1,112	3.65	170	يسمح لك راتبك بشراء اللحم مرة في الأسبوع.
موافق	2	1,102	3.66	171	يسمح لك راتبك بشراء الفاكهة مرة في الأسبوع.
موافق نوعا ما		,70823	3.3442	171	تلبية الحاجات الضروريات

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>v21</sub>.

من الجدول رقم 26 يتبين لنا أن متوسطات فقرات القدرة على تلبية الحاجات الضرورية متباينة، ولكن أفراد العينة عبروا عن موافقتهم على العبارات ولو نوعا ما بالنسبة لبعضها، باستثناء العبارة الثالثة التي لم يوافقوا عليها.

من خلال نفس الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي الإجمالي لهذه الفقرات فيقدر بـ 3.34 بانحراف معياري قدره 0.71، وهذا يدل أن اتجاهات عبارات هذا المحور ايجابية اتجاه القدرة على تلبية الحاجات الضرورية، وأن الأساتذة المستجوبين موافقون نوعا ما على أن راتبهم قادر على تلبية حاجاتهم الضرورية.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

### II - بيانات القدرة على تلبية الحاجات الكمالية

جدول رقم (27): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات القدرة على تلبية الحاجات الكمالية

الاتجاه العام	الترتيب	Ecart type	Moyenne	N	
غير موافق تماما	7	,635	1.54	171	يسمح لك راتبك بالتوفير من اجل اقتناء سيارة أو تجديدها.
غير موافق	3	,885	2.09	170	يسمح لك راتبك بشراء الفاكهة كل يوم.
غير موافق	6	,861	1.90	170	يسمح لك راتبك بشراء اللحم كل يوم.
غير موافق	4	,946	2.09	169	تقتني سلعا ذات نوعية جيدة وغالية الثمن.
غير موافق	1	,915	2.16	169	يسمح لك راتبك بتحقيق مختلف رغبات أفراد عائلتك.
غير موافق	5	,912	2.04	169	يسمح راتبك بشراء هدايا للأقارب والأصدقاء عند كل مناسبة.
غير موافق	2	,991	2.14	170	يسمح لك راتبك بالسفر والاستمتاع بالعطلة في الجزائر.
غير موافق تماما	8	,480	1.26	171	يسمح لك راتبك بالسفر والاستمتاع بالعطلة في الخارج.
غير موافق		,59625	1.9045	171	تلبية الحاجات الكمالية

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>v21</sub>.

من الجدول السابق يتبين لنا أن متوسطات عبارات القدرة على تلبية الحاجات الكمالية متفاوتة لكن ليس بدرجة كبيرة، حيث أن أفراد العينة عبروا عن عدم موافقتهم على كل العبارات.

و نلاحظ من نفس الجدول أن المتوسط الحسابي الإجمالي للعبارات يقدر بـ **1.90** وبانحراف معياري قدره 0.60، وهذا يدل أن اتجاهات هذه العبارات سلبية اتجاه القدرة على تلبية الحاجات الكمالية، وأن الأساتذة المستجوبين غير موافقين على أن راتبهم قادر على تلبية حاجاتهم الكمالية.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

ثانيا: عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالأداء

جدول رقم (28): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات الأداء

الاتجاه العام	الترتيب	Ecart type	Moyenne	N	
غالبيا	16	1,131	<b>3.60</b>	165	تساهم في مشاريع المدرسة
دانما	5	,634	<b>4.56</b>	170	تنجز الأعمال المطلوبة منك في مواعيدها.
غالبيا	11	,992	<b>4.13</b>	168	تكمل الأعمال المطلوبة منك ولو خارج وقت العمل الرسمي
غالبيا	13	,987	<b>4.04</b>	167	تهتم بمراجعة ما أنجزته من أعمال وما لم تنجزه.
غالبيا	9	,644	<b>4.17</b>	170	تحقق الهدف من الدرس دانما.
غالبيا	10	,910	<b>4.15</b>	170	تقوم بمبادرات لتحسين مستوى تلاميذ المدرسة بصفة عامة.
دانما	8	,955	<b>4.25</b>	170	تساعد زملائك وتطلب مساعدتهم إن لزم الأمر.
دانما	7	,700	<b>4.36</b>	171	تحضر الدروس يوميا بعناية.
دانما	6	,672	<b>4.54</b>	170	تأخذ بعين الاعتبار صعوبات كل المتعلمين عند تحضير الدرس.
غالبيا	17	1,102	<b>3.52</b>	169	تقوم بإعداد أنشطة خاصة بالمتعلمين عند تحضير الدرس
غالبيا	15	,816	<b>3.80</b>	168	تحقق هدف الدرس في المدة الزمنية المحددة له دانما.
غالبيا	12	1,024	<b>4.13</b>	164	تفكر في كيفية إنجاز الأعمال المقبلة، دون انتظار توجيهات المسؤول.
غالبيا	14	1,077	<b>3.81</b>	170	تستخدم التكنولوجيا الحديثة لإنجاز عملك.
دانما	3	,771	<b>4.63</b>	167	تحظى بثقة واحترام مديرك.
دانما	1	,611	<b>4.66</b>	163	تحظى بثقة واحترام مفتشك.
دانما	4	,633	<b>4.57</b>	170	تشعر بأن نسبة عالية من الأولياء يحترمونك ويثقون بك.
دانما	2	,641	<b>4.64</b>	169	تستمع جيدا للأولياء.
غالبيا		<b>,39373</b>	<b>4.2072</b>	171	الأداء

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>v21</sub>.

من الجدول رقم 28 يتبين لنا أن متوسطات عبارات الأداء متفاوتة لكن بشكل طفيف، حيث أفراد العينة عبروا عن موافقتهم على كل هذه العبارات.

و نلاحظ من نفس الجدول أن المتوسط الحسابي الإجمالي للعبارات يقدر بـ **4.20** وبانحراف معياري قدره **0.39**، وهذا يدل أن اتجاهات هذه العبارات ايجابية اتجاه الأداء، وأن الأساتذة المستجوبين عبروا على أنهم غالباً ما يقومون بالمهام المناطة بهم بشكل جيد أي أن أداءهم جيد.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

### المبحث الثالث: اختبار الفرضيات

في هذا المبحث سيتم اختبار فرضيات الدراسة، حيث خصصا المطلب الأول والثاني لاختبار الفرضيتين الفرعيتين والمطلب الثالث مخصص لاختبار الفرضية الرئيسية.

### المطلب الأول: اختبار الفرضية الفرعية الأولى

تنص الفرضية الفرعية الأولى على ما يلي:

- الفرضية الصفرية  $H_0$ : لا يوجد أثر لتراجع القدرة على تلبية الحاجات الضرورية على مردودية الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف.

- الفرضية البديلة  $H_1$ : يوجد أثر لتراجع القدرة على تلبية الحاجات الضرورية على مردودية الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف.

#### • تحليل معامل الارتباط

جدول رقم (29): معامل ارتباط القدرة على تلبية الحاجات الضرورية وأداء أساتذة التعليم

#### الابتدائي

	القدرة على تلبية الحاجات الضرورية
الأداء	,140
Corrélation de Pearson	,068
Sig. (bilatérale)	171
N	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS<sub>V21</sub>.

يتبين من الجدول رقم 29 والذي يعبر عن نتائج اختبار علاقة الارتباط بين القدرة على تلبية الحاجات الضرورية وأداء الأساتذة محل الدراسة أن قيمة معامل الارتباط بـ 0.14 عند مستوى دلالة معنوية 0.068 (أكبر من 0.05) ما يعني عدم وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين المتغيرين.

نظرا لعدم وجود ارتباط بين القدرة على تلبية الحاجات الضرورية وأداء الأساتذة، فإننا نرفض الفرضية البديلة

$H_1$  ونقبل الفرضية الصفرية  $H_0$  والتي تنص على ما يلي: لا يوجد أثر لتراجع القدرة على تلبية الحاجات الضرورية على مردودية الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف.

هذه النتيجة تؤكد نتائج تحليل الانحدار المبينة في الجداول التالية:

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

جدول رقم (30): تحليل تباين الانحدار ANOVA

ANOVA <sup>a</sup>					
Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	,516	1	,516	3,374	,068 <sup>b</sup>
1 Résidu	25,838	169	,153		
Total	26,353	170			

a. Variable dépendante : الأداء

b. Valeurs prédites : (constantes), القدرة على تلبية الحاجات الضرورية

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>V21</sub>.

جدول رقم (31): اختبار معنوية معاملات الانحدار

Coefficients <sup>a</sup>					
Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	3,947	,145		27,273	,000
1 الضروريات	,078	,042	,140	1,837	,068

a. Variable dépendante : الأداء

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>V21</sub>.

من الجدولين نلاحظ أن بعض قيم مستوى الدلالة (0.068، 0.000، 0.068) أكبر من 0.05، وعليه لا يوجد أثر للقدرة على تلبية الحاجات الضرورية على الأداء.

جدول رقم (32): ملخص نموذج الانحدار

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,140 <sup>a</sup>	,020	,014	,39100

a. Valeurs prédites : (constantes), القدرة على تلبية الحاجات الضرورية

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>V21</sub>.

من الجدول رقم 32 نلاحظ أن قيمة معامل التحديد (0.02) ضعيفة جدا وتقترب من الصفر، الأمر الذي يؤكد النتائج المتوصل إليها.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية – دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف –

### المطلب الثاني: اختبار الفرضية الفرعية الثانية

تنص الفرضية الفرعية الثانية على ما يلي:

- الفرضية الصفرية  $H_0$ : لا يوجد أثر لتراجع القدرة على تلبية الحاجات الكمالية على مردودية الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف.
- الفرضية البديلة  $H_1$ : يوجد أثر لتراجع القدرة على تلبية الحاجات الكمالية على مردودية الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف.

#### • تحليل معامل الارتباط

جدول رقم (33): معامل ارتباط القدرة على تلبية الحاجات الكمالية وأداء أساتذة الابتدائي

		القدرة على تلبية الحاجات الكمالية
الأداء	Corrélacion de Pearson	-,073
	Sig. (bilatérale)	,346
	N	171

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات SPSS<sub>V21</sub>

يتبين من الجدول رقم 32 والذي يعبر عن نتائج اختبار علاقة الارتباط بين القدرة على تلبية الحاجات الكمالية وأداء الأساتذة محل الدراسة أن قيمة معامل الارتباط بـ 0.073 - عند مستوى دلالة معنوية 0.346 (أكبر من 0.05) ما يعني عدم وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين القدرة على تلبية الكماليات والأداء.

بما أنه لا يوجد ارتباط بين القدرة على تلبية الحاجات الكمالية وأداء الأساتذة التعليم الابتدائي بتندوف، فإننا نرفض الفرضية البديلة  $H_1$  ونقبل الفرضية الصفرية  $H_0$  والتي تنص على ما يلي: لا يوجد أثر لتراجع القدرة على تلبية الحاجات الكمالية على مردودية الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف.

وننتج تحليل الانحدار المبينة في الجدولين أدناه تؤكد ذلك:

### جدول رقم (34): تحليل تباين الانحدار ANOVA

ANOVA <sup>a</sup>						
Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.	
1	Régression	,139	1	,139	,894	,346 <sup>b</sup>
	Résidu	26,215	169	,155		
	Total	26,353	170			

a. Variable dépendante : الأداء

b. Valeurs prédites : (constantes), القدرة على تلبية الحاجات الكمالية,

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>V21</sub>.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

جدول رقم (35): اختبار معنوية معاملات الانحدار

Coefficients <sup>a</sup>					
Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante) الكماليات	4,298	,101		42,527	,000
	-,048	,051	-,073	-,946	,346

a. Variable dépendante : الأداء

**المصدر:** من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>V21</sub>. من الجدولين نلاحظ أن بعض قيم مستوى الدلالة (0.346، 0.000، 0.346) أكبر من 0.05، وعليه لا يوجد أثر للقدرة على تلبية الحاجات الكمالية على الأداء الوظيفي للأساتذة محل الدراسة.

جدول رقم (36): ملخص نموذج الانحدار

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,073 <sup>a</sup>	,005	-,001	,39385

a. Valeurs prédites : (constantes), القدرة على تلبية الحاجات الكمالية

**المصدر:** من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>V21</sub>.

من الجدول رقم 36 نلاحظ أن قيمة معامل التحديد (0.005) ضعيفة جدا وتقرب من الصفر، الأمر الذي يؤكد النتائج المتوصل إليها.

**المطلب الثالث: اختبار الفرضية الرئيسية**

تنص الفرضية الرئيسية على ما يلي:

- الفرضية الصفرية  $H_0$ : لا يوجد أثر لتراجع القدرة الشرائية للأجور على مردودية الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف.
- الفرضية البديلة  $H_1$ : يوجد أثر لتراجع القدرة الشرائية للأجور على مردودية الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف -

### • تحليل معامل الارتباط

جدول رقم (37): معامل ارتباط القدرة الشرائية للأجور وأداء أساتذة التعليم الابتدائي

		القدرة الشرائية للأجور
الأداء	Corrélacion de Pearson	,052
	Sig. (bilatérale)	,501
	N	171

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات SPSS<sub>v21</sub>.

يتبين من الجدول رقم 35 والذي يعبر عن نتائج اختبار علاقة الارتباط بين القدرة الشرائية وأداء الأساتذة محل الدراسة أن قيمة معامل الارتباط بـ 0.052 - عند مستوى دلالة معنوية 0.501 (أكبر من 0.05) ما يعني عدم وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين القدرة الشرائية للأجور وأداء أساتذة التعليم الابتدائي .

بما أنه لا يوجد ارتباط بين القدرة الشرائية للأجور وأداء أساتذة التعليم الابتدائي بتندوف، فإننا نرفض الفرضية البديلة  $H_1$  ونقبل الفرضية الصفرية  $H_0$  والتي تنص على ما يلي: يوجد أثر لتراجع القدرة الشرائية للأجور على مردودية الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف.

ويؤكد ذلك ما تبينه نتائج تحليل الانحدار التالية:

جدول رقم (38): تحليل تباين الانحدار ANOVA

ANOVA <sup>a</sup>					
Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	,071	1	,071	,456	,501 <sup>b</sup>
Résidu	26,283	169	,156		
Total	26,353	170			

a. Variable dépendante : الأداء

b. Valeurs prédites : (constantes), القدرة

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>v21</sub>.

جدول رقم (39): اختبار معنوية معاملات الانحدار

Coefficients <sup>a</sup>					
Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	4,112	,144		28,618	,000
القدرة الشرائية	,036	,054	,052	,675	,501

a. Variable dépendante : الأداء

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>v21</sub>.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية – دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف –

نلاحظ من قيم مستوى الدلالة الظاهرة في الجدولين السابقين أن بعضها ( 0.501، 0.000، 0.501) أكبر من 0.05، ومنه كما ذكرنا سالفًا عند اختبار معامل الارتباط، لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين القدرة الشرائية للأجور ومردودية الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف.

جدول رقم (40): ملخص نموذج الانحدار

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,052 <sup>a</sup>	,003	-,003	,39436

a. Valeurs prédites : (constantes), القدرة الشرائية

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>V21</sub>.

من الجدول رقم 40 نلاحظ أن قيمة معامل التحديد (0.003) ضعيفة جدا وحيث تكاد تساوي الصفر، الأمر الذي يؤكد النتائج المتوصل إليها أي أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقدرة الشرائية على أداء أفراد العينة.

### خلاصة الفصل

من خلال تحليل متغيرات الدراسة، حيث تم الاعتماد على الوسائل الإحصائية المناسبة، يتضح لنا حسب المستجوبين ما يلي:

- القدرة على تلبية الحاجات الضرورية لأساتذة الابتدائي بولاية تندوف متوسطة؛
- القدرة على تلبية الحاجات الكمالية لأساتذة الابتدائي بولاية تندوف ضعيفة؛
- يتميز أداء الأساتذة محل الدراسة بأنه جيد؛
- لا يوجد علاقة بين القدرة على تلبية الحاجات الضرورية والأداء الوظيفي للأساتذة محل الدراسة؛
- لا يوجد علاقة بين القدرة على تلبية الحاجات الكمالية وأداء الوظيفي أفراد العينة؛
- لا يوجد علاقة بين القدرة الشرائية ككل وأداء أساتذة التعليم الابتدائي محل الدراسة.

# الخاتمة

لقطاع التربية في الجزائر أهمية كبيرة، وذلك من جانبين، فهو القطاع المسؤول عن تكوين إطارات المستقبل، بالإضافة لكونه أكبر قطاعات الوظيفة العمومية من حيث عدد الموظفين، حيث بلغ عدد المنتسبين إليه إلى غاية 2019/12/31: 675.787 عوناً<sup>1</sup>، ومن هذا المنطلق كانت هذه الدراسة الموسومة بأثر تراجع القدرة الشرائية للأحور على الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف، حيث تم التوصل لمجموعة من النتائج بعد اختبار الفرضيات المنطلق منها وتقديم بعض الاقتراحات.

**النتائج:** من أهم النتائج المتوصل إليها ما يلي:

- القدرة على تلبية الحاجات الضرورية لدى أساتذة المدرسة الابتدائية بولاية تندوف متوسطة، وتبين لنا من نتائج المتحصل عليها من الاستبيان أن الأساتذة يعانون مشكل السكن، أين أعربوا عن عدم موافقتهم على أن راتبهم يسمح لهم بتوفير سكن لائق، الأمر الذي أكدته الأساتذة الذين أجرينا معهم مقابلة والذين أضافوا أن السكنات الوظيفية التي قد تغطي هذا العجز شبه معدومة؛
- القدرة على تلبية الحاجات الكمالية لدى أساتذة المدرسة الابتدائية بولاية تندوف ضعيفة؛
- الأداء الوظيفي للأساتذة محل الدراسة هو أداء جيد؛
- نسبة الأفراد المبحوثين الراضين بالوظيفة التي يشغلونها منخفضة نسبياً وهم الذين عبروا عن عدم رغبتهم في الانتقال إلى قطاع آخر؛
- البحث عن بيئة عمل أفضل هي السبب الرئيسي الذي يدفع الأساتذة إلى التفكير في تغيير قطاع العمل، وذلك بسبب ضغط العمل؛
- لا توجد علاقة بين القدرة على تلبية الحاجات الضرورية والأداء الوظيفي لدى أساتذة المدرسة الابتدائية بولاية تندوف، و بالتالي لا يوجد أثر للقدرة على تلبية الحاجات الضرورية على أدائهم الوظيفي؛
- لا توجد علاقة بين القدرة على تلبية الحاجات الكمالية والأداء الوظيفي لدى أساتذة المدرسة الابتدائية بولاية تندوف، و بالتالي لا يوجد أثر للقدرة على تلبية الحاجات الكمالية على أدائهم الوظيفي؛
- لا توجد علاقة بين القدرة الشرائية والأداء الوظيفي لدى أساتذة المدرسة الابتدائية بولاية تندوف، و بالتالي لا يوجد أثر للقدرة الشرائية على أدائهم الوظيفي.

إضافة إلى ذلك، ومن خلال المقابلات التي أجريت، تم التوصل أيضاً إلى النتائج التالية:

- تباين آراء وتفسيرات الأساتذة المستجوبين حول نتائج البحث حيث عدد منهم وافق عليها وأكد أن الأمر يعود بدرجة أكبر إلى الضمير المهني، غير أن بعضهم قال بأن للحالة المادية للأستاذ أثر حتى ولو كان طفيفاً على الأداء؛

<sup>1</sup> موقع المديرية العامة للوظيفة العمومية dgfp.gov.dz، (2020/01/01)، تعدادات الوظيفة العمومية، 2024/05/18،

<https://www.dgfp.gov.dz/ar/stat.asp#c>

## الخاتمة

- كل الأساتذة الذين أجريت معهم المقابلة اجمعوا على أن طبيعة وظيفتهم والعمل مع الأطفال حافز كبير يدفعهم إلى العمل بجد؛
- أورد الأساتذة المستجوبين في المقابلة بعض العوامل التي تؤثر على أدائهم من أهمها: تعامل الإدارة، نوعية الأولياء، نقص الوسائل، ضغط البرامج، بالإضافة إلى قساوة المناخ حيث تتميز تندوف بحرارة الجو التي تمتد بين شهري مارس ونوفمبر.
- وفي ختام هذا الجزء يمكن القول أن النتائج المتوصل إليها بعد اختبار الفرضيات قد تبرر بأن مستوى القدرة الشرائية لأساتذة المدرسة الابتدائية بتندوف لم يصل إلى الحد الذي يؤثر فيه على أدائهم الوظيفي.
- الاقتراحات:** بالنظر للنتائج المتوصل إليها وبلاستعانة بالمعطيات المتحصل عليها من المقابلة، يمكن تقديم التوصيات التالية:
- تحسين رواتب أساتذة المدرسة الابتدائية وهو الأمر المنتظر من خلال المراجعة الحالية للقانون الأساسي لموظفي قطاع التربية، وذلك بهدف رفع القدرة الشرائية لرواتبهم، والتي تعتبر إلى حد ما منخفضة؛
- العمل على توفير السكنات الوظيفية للأساتذة، فالسكن من ضروريات الحياة التي لا يستطيع أستاذ المدرسة الابتدائية بولاية تندوف تليتها في الظروف الراهنة؛
- تحسين برمجة مواقيت الدراسة ووزنات العطلة بالتشاور مع الأساتذة، حيث أن درجات الحرارة المرتفعة التي تتميز بها ولاية تندوف تؤثر على أداء الأستاذ وتحصيل المتعلمين للمعارف؛
- بالرغم من أن الدراسة بينت أن أداء الأساتذة جيد إلا أنه لا بد من العمل باستمرار على تحسينه، وذلك من خلال برمجة عمليات تكوين فعالة، واتجاه الطرق الحديثة المستخدمة لتحسين المورد البشري في قطاع التربية، كالتقييم المقارن بأفضل أداء (Benchmarking)؛
- ربط المديرية أو المصالح المكلفة بالمستخدمين بالكليات والمعاهد المتخصصة في إدارة وتكوين الموارد البشرية، سواء على المستوى المركزي أو المحلي لقطاع التربية، وهذا من خلال طلب المشورة أو اقتراح مواضيع بحث تتعلق بالمشاكل الميدانية المتعلقة بأداء المستخدمين بصفة عامة وبالأساتذة بصفة خاصة؛
- إعطاء حرية بيداغوجية أكبر للأستاذ، حيث يفتح ذلك الباب للإبداع ما يرفع من كفاءة وفعالية الأستاذ في القسم؛
- توفير الوسائل الضرورية للعمل بمختلف أنواعها بهدف تحسين أداء الأستاذ.

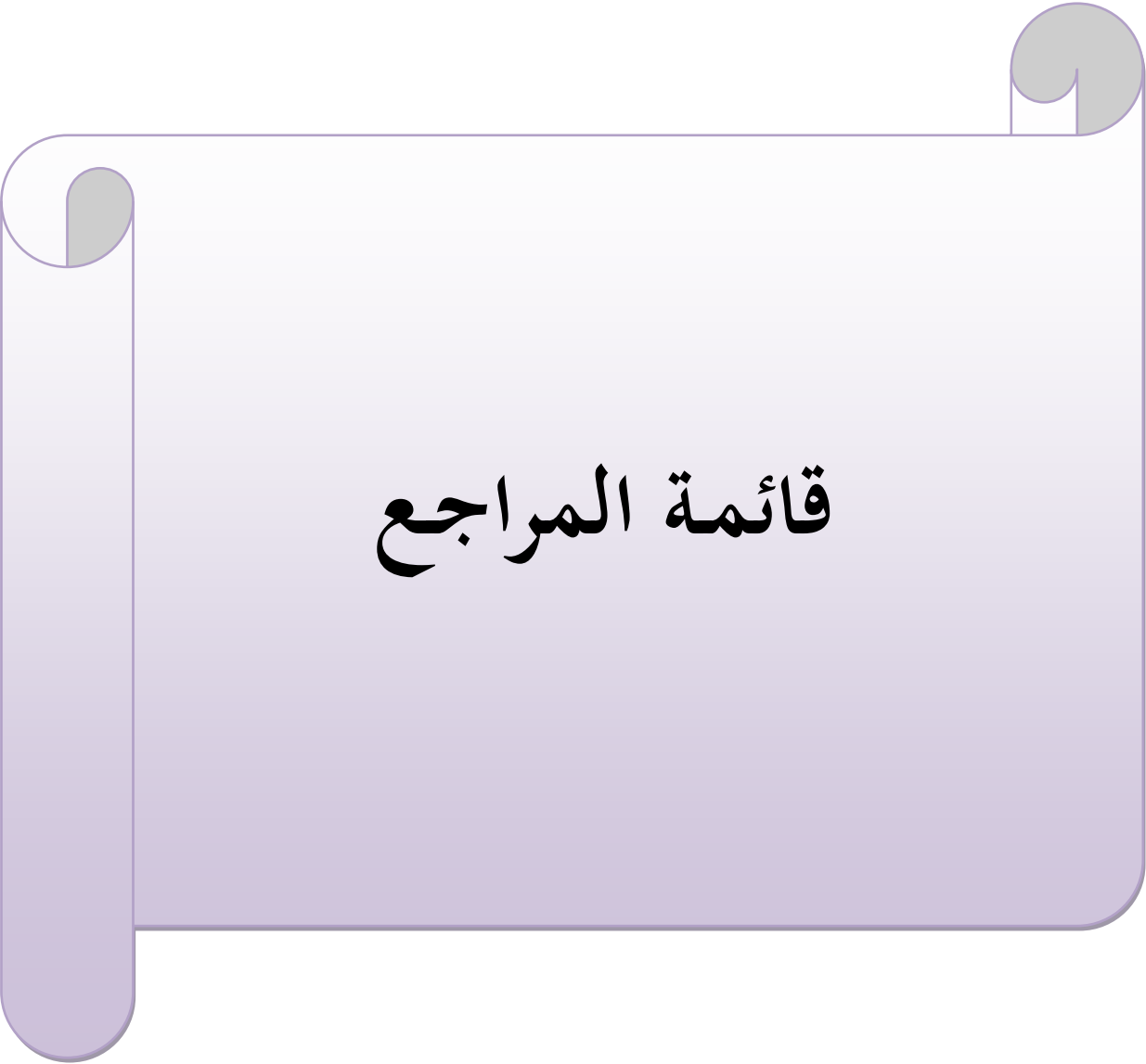
**الآفاق:** تفتح هذه الدراسة آفاقاً لدراسات أخرى حول أداء الأساتذة التابعين لقطاع التربية، منها:

- العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي؛
- واقع الحوافز وتأثيرها على الأداء الوظيفي للأساتذة؛
- ضغوط العمل وتأثيرها على أداء أساتذة المدرسة الابتدائية؛
- دراسة آليات تقييم أداء الأساتذة ومدى نجاعتها؛

## الخاتمة

---

- تأثير استخدام الوسائل الرقمية في القسم على أداء الأساتذة؛
- أداء الأساتذة في ظل القانون الأساسي الجديد لموظفي قطاع التربية المرتقب صدوره.



# قائمة المراجع

## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع باللغة العربية

#### I - قائمة الكتب

- 1 - محمد أحمد الأفندي، النظرية الاقتصادية الكلية السياسة والممارسة، دار الأمين للنشر والتوزيع، الطبعة 02، صنعاء، اليمن، 2014.
- 2 - إبراهيم محمد المحاسنة، إدارة وتقييم الأداء بين النظرية والتطبيق ، حرير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013.
- 3 - محفوظ جودة، التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام SPSS، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2008.
- 4 - محمود الوادي وآخرون، الأساس في علم الاقتصاد، الأردن: دار اليازوني العلمية للنشر والتوزيع، 2007.
- 5 - حسن راوية، إدارة الموارد البشرية - رؤية مستقبلية-، مصر: الدار الجامعية المصرية، 2003.
- 6 - رشاد العصار، رياض الحلبي، النقود والبنوك، عمان: دار صفاء، 2000.
- 7 - صلاح الدين محمد عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية .الاسكندرية :الدار الجامعية، 1999.
- 8 - أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية انجليزي - فرنسي - عربي ، بيروت :مكتبة لبنان، ط 2، 1982.

#### II - قائمة المقالات

- 9 - عابد مختار، طوابية سليم، " دور التمكين الوظيفي في تحسين أداء الأفراد - دراسة حالة مفتشية أقسام الجمارك تامنغست-، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة تامنغست، المجلد 13، العدد 01، 2024.
- 10 - حمزة كتاف ، زليخة كنيدي ، أثر السياسة النقدية والمالية على القدرة الشرائية للعمال الأجراء في الجزائر: دراسة تحليلية قياسية للفترة 1990 - 2021، مجلة البشائر الاقتصادية ، جامعة بشار، المجلد 09، العدد 01، 2023.
- 11 - حسين مزود، الزيادة في الأجور وتأثيرها على تحسين القدرة الشرائية ومستوى المعيشة في الجزائر، مجلة مدارات سياسية، مركز المدار المعرفي للأبحاث والدراسات ، المجلد 06، العدد 01، 2022.
- 12 - مصطفى بن أمينة، حماية القدرة الشرائية للمستهلك الجزائري بين الاقتصاد والقانون ، مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة عمار ثليجي الأغواط، الجزائر، المجلد 27، العدد 2، 2023.

- 13 - رغدة عماد عبد الامير، ضوابط الحد الأدنى للأجور، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العراق: جامعة ديالى، المجلد 11، العدد 02، 2022.
- 14 - محمد عادل قصري، كمال كرمة، القدرة الشرائية في الجزائر -أسباب التراجع وإجراءات المعالجة - دراسة تحليلية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 09، العدد 01، 2022.
- 15 - هشام ريغي، ما بعد الوظيفة: الأجر والقدرة الشرائية، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصفوف، ميله، المجلد 12، العدد 30، 2022.
- 16 - طالي سميرة، عبد العزيز سمير، التعديلات الجبائية لنظام الأجور في المؤسسات الجزائرية حالة: مركز مكافحة أمراض السرطان لولاية بشار، مجلة أبحاث اقتصادية معاصرة، جامعة عمار ثلجي الأغواط، المجلد 5، العدد 2، 2022.
- 17 - محمد الطاهر غريز، محمد بوخريص، قراءة قانونية في المنح الخاضعة للاشتراكات في وعاء الضمان الاجتماعي وأثرها على مالية الصندوق، مجلة القانون العقاري، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، المجلد 09، العدد 02، 2022.
- 18 - شارقي عمر، بن دريس عدة، تحليل وتقييم القدرة الشرائية للأجور في الجزائر - دراسة قياسية خلال الفترة (1980 - 2019)، مجلة المقريري للدراسات الاقتصادية والمالية، المركز الجامعي أفلو، المجلد 6، العدد 1، 2022.
- 19 - نادية العقون، دراسة تحليلية لأثر سعر الصرف الرسمي على القوة الشرائية للعملة - حالة الجزائر (1970-2019)، مجلة الاقتصاد الصناعي (خزارتك)، جامعة باتنة 1، المجلد 11، العدد 02، 2021.
- 20 - زاهية توام، لطيفة كلاخي، أثر الحوافز المادية والمعنوية في الأداء الوظيفي -دراسة ميدانية على عمال شركة سونلغاز تيارت-، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، المجلد 24، العدد 01، 2021.
- 21 - فايزة بولعجين، نوال بيراز، قراءة في أسباب تراجع القدرة الشرائية في الجزائر، المجلة الدولية في الاقتصاد واستراتيجيات الأعمال، جامعة الجزائر 3، المجلد 01، العدد 01، 2021.
- 22 - عزوز محمد، أثر تدقيق محددات الأداء الوظيفي على فعالية الموظفين في الإدارة الرياضية - دراسة ميدانية للموظفين بالمركب الرياضي 1 نوفمبر 54 ولاية الجلفة، مجلة الإستراتيجية والتنمية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، المجلد 10، العدد 05، 2020.

- 23 - يعقوب بن ساحة، محمد بن الأخضر ، قراءة نظرية في الضريبة على الأجور والمرتببات في التشريع الجزائري، مجلة البحوث القانونية والسياسية، جامعة مولاي الطاهر سعيدة، المجلد 02، العدد 15، 2020.
- 24 - فيروز زروخي، فاتح غلاب، مختار بن عابد، أثر التفكير الإبداعي في تحسين أداء الهيئة التدريسية بالجامعة: دراسة ميدانية، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، جامعة ام البواقي، المجلد 06، العدد 02، 2019.
- 25 - غريب بوخالفة، عناصر الأجر في علاقة العمل، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي التبسي، تبسة، العدد 13، الجزء 02، 2007.
- 26 - عبد المللك مزهودة، الأداء بين الكفاءة والفعالية - مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، المجلد 01، العدد 01، 2001.

### III - الاطروحات والمذكرات

- 27 - تغلابت عبد الغني، دراسة تحليلية لأثر إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في المؤسسات الخدمية - دراسة ميدانية لعينة للمؤسسات الخدمية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر باتنة 1، 2018/2019.
- 28 - حياة عبد الباقي، علاقة القيادة الإدارية بتحسين الأداء الوظيفي للعاملين - دراسة ميدانية في بعض المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب، عين تموشنت، 2018-2019.
- 29 - إلياس يجياوي، الضريبة على الأجور كوسيلة للوصول إلى الهيكل الأمثل للطلب الكلي حالة الجزائر خلال الفترة 1970 - 2014، أطروحة دكتوراه، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، 2015/2016.
- 30 - عونالي حمزة، الرضا الوظيفي وتأثيره على الأداء التربوي للمعلم - دراسة ميدانية بالمدارس الابتدائية لمدينة سيدي عقبة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015/2016.
- 31 - عبد القادر بن مصطفى، إدارة سعر الصرف ونظرية تعادل القدرة الشرائية دراسة قياسية حالة الجزائر، تونس، المغرب، مذكرة ماجستير، جامعة لأبي بكر بلقايد، تلمسان، 2009-2010.
- 32 - وهيبه سراج، دراسة اقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الشلف، 2007/2008.

#### IV - القوانين، المراسيم والأوامر

- 33 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: "قانون 21-16 المؤرخ في 25 جمادى الأولى 1443 الموافق 30 ديسمبر 2021 يتضمن قانون المالية لسنة 2022"، الجريدة الرسمية، العدد 10، الصادر في 30 ديسمبر 2021.
- 34 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "القانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل"، الجريدة الرسمية، العدد 17، الصادر 25 أبريل سنة 1990.
- 35 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم رئاسي رقم 23-54 مؤرخ في 23 جمادى الثانية عام 1444 الموافق 16 جانفي سنة 2023 يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم"، الجريدة الرسمية، العدد 3، الصادر في 17 جانفي 2023.
- 36 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "مرسوم رئاسي رقم 22-138 مؤرخ في 28 شعبان عام 1443 الموافق 31 مارس سنة 2022 يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم"، الجريدة الرسمية، العدد 23، الصادر في 6 أبريل 2022.
- 37 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "المرسوم الرئاسي 21-137 مؤرخ في 24 شعبان عام 1442 الموافق 7 أبريل سنة 2021 يحدد الأجر الوطني الأدنى"، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادر في 14 أبريل 2021.
- 38 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "المرسوم التنفيذي رقم 15-236 المؤرخ 19 ذي القعدة عام 1436 الموافق 3 سبتمبر سنة 2015 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 94-187 الذي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي"، الجريدة الرسمية، العدد 49، الصادر 16 سبتمبر 2015.
- 39 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "المرسوم التنفيذي رقم 11-373 المؤرخ 28 ذي القعدة عام 1432 الموافق 26 أكتوبر 2011 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 10-78 المؤرخ 10 ربيع الأول عام 1431 الموافق 24 فبراير 2010 الذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية"، الجريدة الرسمية، العدد 60، الصادر 02 نوفمبر 2011.
- 40 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 90-174 مؤرخ في 16 ذي القعدة سنة 1410 الموافق 9 يونيو عام 1990 يحدد كفايات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد 24، الصادر 13 يونيو 1990.
- 41 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "المرسوم التنفيذي رقم 10-78 المؤرخ 10 ربيع الأول عام 1431 الموافق 24 فبراير 2010 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية"، الجريدة الرسمية، العدد 14، الصادر 15 فبراير 2010.

- 42 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، " المرسوم التنفيذي 08-70 المؤرخ في 19 صفر 1429 الموافق 26 فبراير 2008 يتضمن تأسيس منحة جزافية"، الجريدة الرسمية، العدد 11، الصادر 2 مارس، 2008.
- 43 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، " أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية" ، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر 16 يوليو 2006.
- 44 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "أمر رقم 95 - 01 المؤرخ في 19 شعبان 1415 الموافق 21 يناير سنة 1995"، الجريدة الرسمية، العدد 5، الصادر 01 فبراير 1995.
- 45 - <sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قرار وزاري مشترك مؤرخ في 20 ربيع الأول عام 1423 الموافق 2 يونيو سنة 2002 يتضمن تنظيم مصالح مديريات التربية ومكاتبها على مستوى الولايات ومفتشية أكاديمية ولاية الجزائر، الجريدة الرسمية، العدد 50، 2002.

#### V - المواقع الالكترونية

- 46 - موقع بنك الجزائر [www.bank-of-algeria.dz](http://www.bank-of-algeria.dz) ،  
<https://www.bank-of-algeria.dz/ar/%D8%A7%D9%84%D8%A8%D9%8A%D8%A7%D9%86%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%AE%D9%8A%D8%A9/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B1%D8%A8%D9%8A%D8%A9/%D9%85%D9%87%D8%A7%D9%85-%D9%85%D8%AF%D9%8A%D8%B1%D9%8A%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B1%D8%A8%D9%8A%D8%A9/>
- 47 - موقع وزارة التربية الوطنية [www.education.gov.dz](http://www.education.gov.dz) ، مهام مديريات التربية ،  
<https://www.education.gov.dz/%D9%85%D8%AF%D9%8A%D8%B1%D9%8A%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B1%D8%A8%D9%8A%D8%A9/%D9%85%D9%87%D8%A7%D9%85-%D9%85%D8%AF%D9%8A%D8%B1%D9%8A%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B1%D8%A8%D9%8A%D8%A9/>
- 48 - موقع المديرية العامة للوظيفة العمومية [dgfp.gov.dz](http://dgfp.gov.dz) ، (2020/01/01) ، تعدادات الوظيفة العمومية،  
<https://www.dgfp.gov.dz/ar/stat.asp#c>

#### ثانيا: المراجع باللغات الأجنبية

- 49- Hendra Yuharmain, « *Oragnizational culuture and Oragnizational commitment to employee performance through working satisfaction* », International Journal of Economics, Commerce and Management, United Kingdom, Vol II, Issue 5, 2019.

- 50- Institut national de la statistique et des études économiques, (13/10/2016),  
« **Définitions : le pouvoir d'achat du salaire** », in Insee,  
<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1697>
- 51- Jean Pierre Potier (15/06/2007), « **Vers le libre échange : Les grands thèmes** », in SES-ENS, <http://ses.ens-lyon.fr/articles/les-grands-themes-29421#:~:text=Selon%20Ricardo%2C%20comme%20toute%20autre,114>).
- 52- LAROUSSE, « **Dictionnaire : Définition : performance** », <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/performance/59512>

الملاحق

ملحق رقم (01): استمارة استبيان

حضرة/ السيد (ة) الأستاذ(ة) المحترم(ة)

تحية طيبة وبعد،

نضع بين أيديكم استبيان الدراسة الموسومة بـ:

"اثر تراجع القدرة الشرائية على الأداء الوظيفي -دراسة حالة أساتذة التعليم الابتدائي بولاية تندوف-".

وهي مقدمة لنيل شهادة ماستر في إدارة الموارد البشرية، ونطمح أن تكون إجاباتكم متأنية ودقيقة لأن لذلك دورا أساسيا في صدق النتائج التي نرغب في الوصول إليها، لذا نتطلع إلى تعاونكم معنا وذلك بالإجابة على جميع فقرات الاس تبيان بما يعكس الحقيقة ،علما أن الإجابات تبقى على درجة عالية من السرية وتستخدم فقط في إطار البحث العلمي. ومع اعتزازنا بمساهمتم وتقديرنا لجهودكم المخلصة، نشكر حسن تعاونكم مسبقا.

الطالهان:

هارون بوطيبة/جمال الدين بورماد

القسم الأول: البيانات الشخصية و المهنية.

يرجى وضع إشارة (x) في الخانة التي تتوافق مع الواقع.

1. الجنس : ذكر  أنثى
2. العمر: أقل من 30 سنة  من 30 إلى 50 سنة  أكثر من 50 سنة
3. الحالة العائلية: متزوج(ة)  أعزب/عزباء  مطلق(ة)  ارمل(ة)
4. عدد الأولاد المتكفل بهم: 0  أقل من 03  03 او أكثر
5. المستوى التعليمي: ثانوي أو أقل  جامعي
6. نوع الشهادة المتحصل عليها: بدون شهادة جامعية  خريج المدرسة العليا للأساتذة  شهادة ليسانس  شهادة ماستر  شهادة دكتوراه
7. وظيفتك المهنية: مرسم  متربص  متعاقد
8. مدة الخدمة في قطاع التربية:

أقل من سنة
من سنة إلى أقل من 5 سنوات

من 5 إلى 15 سنوات
أكثر من 15 سنة
9. الهتبة: أستاذ قاعدي  أستاذ رئيسي  أستاذ مكون
10. الرغبة في الانتقال إلى قطاع آخر: نعم  لا أدري  لا

البحث عن وظيفة أنسب
البحث عن بيئة عمل أفضل
سبب آخر: أذكره.....

11. سبب الرغبة في الانتقال إلى قطاع آخر	ضع علامة X في الخانة المناسبة
البحث عن أجر أعلى	

صفر (0) غياب ضروري في السنة
من 1 إلى 5 غيابات ضرورية في السنة
أكثر من 5 غيابات ضرورية في السنة

12. عدد غياباتك في السنة الماضية.	ضع علامة X في الخانة المناسبة
-----------------------------------	-------------------------------

**القسم الثاني: متغيرات البحث** يرجى وضع إشارة (X) في الخانة التي تتوافق مع الواقع.

**المحور الأول: القدرة الشرائية**

أولا	عبارات القدرة على تغطية الحاجات الضرورية	موافق تماما	موافق	موافق نوعا ما	غير موافق	غير موافق تماما
1	يسمح لك راتبك بتغطية مصاريف الأكل.					
2	يسمح لك راتبك بشراء لباس لائق.					
3	يسمح لك راتبك بتوفير سكن لائق.					
4	يسمح لك راتبك بتغطية المصاريف الصحية.					
5	يسمح لك راتبك بتغطية مصاريف التعليم لأفراد عائلتك.					
6	يسمح لك راتبك بتغطية مصاريف الكهرباء والغاز والماء.					
7	يسمح لك راتبك بشراء اللحم مرة في الأسبوع.					
8	يسمح لك راتبك بشراء الفاكهة مرة في الأسبوع.					
ثانيا	عبارات القدرة على تغطية الحاجات الكمالية	موافق تماما	موافق	موافق نوعا ما	غير موافق	غير موافق تماما
1	يسمح لك راتبك بالتوفير من اجل اقتناء سيارة أو تجديدها.					
2	يسمح لك راتبك بشراء الفاكهة كل يوم.					
3	يسمح لك راتبك بشراء اللحم كل يوم.					
4	تقتني سلعا ذات نوعية جيدة وغالية الثمن.					
5	يسمح لك راتبك بتحقيق مختلف رغبات أفراد عائلتك.					
6	يسمح راتبك بشراء هدايا للأقارب والأصدقاء عند كل مناسبة.					
7	يسمح لك راتبك بالسفر والاستمتاع بالعطلة في الجزائر.					
8	يسمح لك راتبك بالسفر والاستمتاع بالعطلة في الخارج.					

**المحور الثاني: الأداء**

عبارات الأداء	دائما	غالبا	أحيانا	قليلا	لا، أبدا
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					

لك منا الشكر الجزيل، و كل الاحترام والتقدير على اهتمامك ومساهمتك.

ملحق رقم (02): تصريح شرفي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي علي كافي بتندوف  
معهد العلوم الإقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية  
لإنجاز بحث

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة): بوسليمة حاروتة بصفتي: طالبة  
الحامل لبطاقة الطالب رقم: 2302419567

والسيد(ة): جورج ماد جهان المدين بصفتي: طالبة  
الحامل لبطاقة الطالب رقم: 23025064633

المسجل (ان) بمعهد: العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم: علوم التسيير  
والمكلف (ان) بإنجاز مذكرة الماستر بعنوان (يملئ مع مكان دراسة الحالة):

أثر تراجع العدة الشرائية للأجور على الأداء الوظيفي  
دراسة حالة أمثلة المؤسسة المغربية للإنتاجية بولاية تندوف

أصح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية  
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 24/05/2014

إمضاء المعني

[Signature]

[Signature]

\* ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.