وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة يحي فارس بالمدية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع والديموغرافيا والفلسفة

شعبة: علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

تأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني للموظف بالمؤسسة

دراسة ميدانية لعينة من موظفي ثانوية عبد الكريم فخار -بولاية المدية-

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص تنظيم وعمل

إعداد الطالبتين:

- أمال ولديحي
- إكرام ولديحي

إشراف الأستاذ:

د. نذير معيزي

السنة الجامعية 2024-2025

بِسْمِ اللهِ الرَّحمــنْ الرَّحيــم



شكر وعرفان

قبل كل أحد، وبعد كل أحد، الشكر للواحد الأحد،

الفرد الصمد الذي أمدنا بالقوة والعون والسداد لإنجاز هذا العمل وندعوه عز وجل أن يجعله

خالصا لوجهه الكريم

الحمد لله كثيراً، الذي بنوره نهتدي وبفضله نرتقي وبحمده تدوم النعم، وتتم الأعمال.

أتقدم بأسمى عبارات الشكر والإمتنان إلى الأستاذ المشرف { معيزي نذير} على ماقدمه من

دعم، وتوجيهات ولم يبخل علينا بأي معلومة أو توضيح في شتى مراحل إعداد هذه المذكرة.

كما نتوجه بالشكر لأعضاء اللجنة المناقشة، وأساتذتنا بقسم العلوم الإجتماعية والفلسفة

والديموغرافيا على المجهودات المبذولة لإيصالنا إلى مانحن عليه اليوم.

فلكم منا كل الإحترام والعرفان على ماقدمتموه من علم وماغرستموه فينا من قيم ومبادىء.

كما نتقدم بالشكر للعائلة الكريمة التي كانت دوما الداعم الأكبر لنا ماديا ومعنويا وإلى زملائي

الذين كانوا نعم الرفاق.

شكرا لكم لوقوفكم بجانبنا، كنتم بعد الله خير معين وبارك الله فيكم وجزاكم الله خير الجزاء.





إهداء



الحمد لله الذي وفقنا لهذا ولم نكن لنصل إليه لولا فضل الله علينا أما بعد:

أهدي ثمرة جهدي إلى درعي الذي به احميت، وفي الحياة به اقتديت،

إلى الذي وهبني كل مايملك حتى أحقق له آماله، إلى مصدر فخري واعتزازي أبي الغالي

إلى الينبوع الذي لايمل العطاء، إلى التي وهبت فلذة كبدها كل الحنان، وكانت دعواها لي

بالتوفيق تتبعني خطوة خطوة في عملي، إلى من قالت لي واصلي وأنا معك، وكانت تتمنى

رؤيتي وأنا أحقق هذا النجاح، إلى نور بصيرتي أمي.

إلى من يذكرهم القلب قبل أن يكتب القلم أختي وإخوتي، حسين، وليد، عبدالحق، أحلام.

إلى رفيقات دربي وأقرب الناس إلى قلبي إكرام، فتيحة.

إلى جدتي أطال الله في عمرها وإلى كل أقاربي وأحبابي دون استثناء.

إكرام





إهداء



من قال أنا لها نالها، وأنا لها وإن أبت رغما عنها أتيت بها نلتها

وعانقت اليوم مجداً عظيماً فعلتها بعد أن كانت مستحيلة،

كانت دروباً قاسية ولكني وصلت والحمد لله.

الحمد لله حباً وشكراً وامتناناً على البدء والختام.

أهدي هذا النجاح لنفسي أولاً،

ثم إلى كل من سعى معي لإتمام هذه المسيرة دمتم،

لي سنداً لاعمر له.

أهدي تخرجي وحصاد مازرعته من سنين في سبيل العلم إلى اليد الخفية التي زالت عني طريق الأشواك إلى التي وضعت ثقتها في مركز وجودي أمي الغالية، قطعت على نفسي عهداً بأنني لن أخذلها أبدا طالما عشت.

إلى العزيز الذي حملت اسمه فخراً إلى ضلعي الثابت وأماني الأبدي أبي الغالي أدامك الله لي طول العمر.

أمال

إلى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي إلى العقد المتين إخواني وأخواتي.



ملخص

حاولت الدراسة الموسومة ب" تأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني للموظف بالمؤسسة، دراسة حالة موظفي قطاع التربية والتعليم بالمدية" تشخيص الواقع الفعلي لتأثير القدرة الشرائية على أداء الموظفين في المؤسسات التربوية.

وقد تناولنا مختلف الدراسات السوسيولوجية والمقاربات النظرية ذات الصلة، والتي عالجت مسألة القدرة الشرائية كمتغير مرتبط ببنية المؤسسة وتأثيره على المردودية المهنية للموظف.

ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث طبق على عينة من موظفي قطاع التربية بولاية المدية قدر عددها ب50 موظفا. ولتحليل البيانات تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية "SPSS".

وقد أظهرت النتائج وجود علاقة بين ضعف القدرة الشرائية، وتراجع الأداء المهني كما كشفت أن الأعباء المعيشية اليومية تؤثر بشكل مباشر على درجة التزام الموظف، وتفاعله مع محيطه المهني.

الكلمات المفتاحية: القدرة الشرائية، الأداء المهني، الموظف، المؤسسة.

Summary:

the study entitled “The Impact of Purchasing Power on the Professional Performance of Employees within the Institution-A Case Study of Education Sector Employees in Medea aimed to diagnose the actual impact of purchasing power on employee performance in educational institutions .The two researchers examined various sociological studies and theoretical approaches related to purchasing power as a variable linked to the institutional structure and its influence on professional productivity.

To achieve the study’s objectives, the researchers adopted the descriptive-analytical method and relied on a questionnaire as the main tool for data collection. The questionnaire was administered to a random sample of employees from the education sector in the province of Medea, consisting of 50 employees. The data was analyzed using the statistical Package for the social sciences (SPSS).

The results revealed a significant relationship between declining purchasing power and decreased professional performance .They also showed that daily living burdens directly affect employees’ commitment and interaction within the professional environment.

Keywords: Purchasing Power, Professional Performance, Employee, organization.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات:

العنوان	الصفحة
شكر وعرفان	...
إهداء	...
ملخص	...
فهرس المحتويات	...
فهرس الجداول والأشكال	...
مقدمة	أ
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
1.الإشكالية	01
2.الفرضيات	03
3.أسباب إختيار الموضوع	03
4.أهمية الدراسة	05
5.أهداف الدراسة	07
6.المفاهيم الأساسية للدراسة	09
7.صعوبات الدراسة	12
8.الدراسات السابقة	13
9.المقاربات السوسيولوجية	20
10.المنهج المستخدم في الدراسة	23

الفصل الثاني: سوسيولوجيا القدرة الشرائية وعلاقتها بالأداء المهني للموظف بالمؤسسة	
1.التعريف الاجتماعي للقدرة الشرائية	25
1.1 المحددات الاجتماعية للقدرة الشرائية	27
2.1 تأثير القدرة الشرائية على التنمية الاجتماعية المستدامة	29
2.العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف بالمؤسسة	31
1.2 التمثلات السلوكية للقدرة الشرائية على الأداء المهني للموظف بالمؤسسة	32
2.2 المظاهر الاجتماعية للقدرة الشرائية على الاداء المهني للموظف بالمؤسسة	34
3. قيمة التفسير الاجتماعي للقدرة الشرائية في قياس الأداء المهني للموظف بالمؤسسة	36
1.3 أساليب تقييم الأداء المهني للموظف بالمؤسسة	36
2.3 قياس القدرة الشرائية	40
الفصل الثالث:الإطار الميداني للدراسة	
1.مجالات الدراسة	42
1.1 الإطار المكاني للدراسة	42
1.2 الإطار البشري للدراسة	42
1.3 الإطار الزماني للدراسة	42
2. التعريف بالمؤسسة	43
3. مجتمع البحث وعينة الدراسة	43
4. أدوات جمع البيانات	44

5. تحليل الجداول الإحصائية	47
6.عرض نتائج الدراسة ومناقشتها	76
خاتمة	81
التوصيات العملية والآفاق المستقبلية للدراسة	82
قائمة المراجع	85
قائمة الملاحق	92

فهرس الجداول

قائمة الجداول	
1. الجدول رقم (1-3): نتائج معامل ألفا كرونباخ لأداة الاستبيان	48
2. الجدول رقم (2-3): الإتساق الداخلي لعبارات القسم الأول	49
3. الجدول رقم (3-3): الإتساق الداخلي لعبارات القسم الثاني	51
4. الجدول رقم (4-3): الإتساق الداخلي لعبارات القسم الثالث	52
5. الجدول رقم (5-3): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	56
6. الجدول رقم (6-3): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	55
7. الجدول رقم (7-3): توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة	56
8. الجدول رقم (8-3): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	57
9. الجدول رقم (9-3): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	58
10. الجدول رقم (10-3): هل قدرتك الشرائية ملائمة؟	60
11. الجدول رقم (11-3): هل في نظرك الظروف الاجتماعية المتغيرة تؤثر على قدرتك الشرائية؟	61
12. الجدول رقم (12-3):هل مستوى دخلك الحالي كافٍ لتغطية احتياجاتك الأساسية؟	62
13.الجدول رقم (13-3) هل تؤثر قدرتك الشرائية على أدائك المهني؟	63
14.الجدول رقم (14-3) هل في نظرك الجانب المادي يؤثر على أدائك المهني؟	64
15.الجدول رقم(15-3) هل يمكن اعتبار القدرة الشرائية عامل تحفيز على مردودك المهني؟	65
16.الجدول رقم (16-3) هل في نظرك توجد علاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني	66

للموظف بالمؤسسة؟	
17.الجدول رقم (17-3) هل في نظرك يمكن تصور العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف بالمؤسسة على أنها تفاعلية؟	67
18.الجدول رقم (18-3) هل يمكن اعتبار المؤسسة (بيئة العمل) عامل مؤثر في تحسين القدرة الشرائية؟	68
19.الجدول رقم (19-3) التوزيع الطبيعي للقسم الأول .	69
20.الجدول رقم (20-3) التوزيع الطبيعي للقسم الثاني .	70
21.الجدول رقم (21-3)التوزيع الطبيعي للقسم الثالث .	71
22.الجدول رقم (22-3)العلاقة بين القدرة الشرائية وتأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني للموظف بالمؤسسة ولاية المدية.	72

فهرس الأشكال

قائمة الأشكال	
1. الشكل رقم (1-3) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس .	54
2.الشكل رقم (2-3) توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر.	55
3.الشكل رقم (3-3) توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة.	57
4.الشكل رقم(4-3) توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية.	58
5.الشكل رقم (5-3) توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.	59
6.الشكل رقم (6-3) توزيع أفراد العينة حسب السؤال هل قدرتك الشرائية ملائمة.	60
7.الشكل رقم (7-3) توزيع أفراد العينة حسب السؤال هل في نظرك الظروف الاجتماعية المتغيرة على قدرتك الشرائية؟	61
8.الشكل رقم (8-3) توزيع أفراد العينة حسب السؤال هل مستوى دخلك كافِ لتغطية احتياجاتك الأساسية؟	62
9.الشكل (9-3) توزيع أفراد العينة حسب السؤال هل تؤثر قدرتك الشرائية على الأداء المهني للموظف؟	63
10.الشكل رقم(10-3) توزيع أفراد العينة حسب السؤال هل في نظرك الجانب المالي يؤثر على أدائك المهني؟	64
11.الشكل رقم (11-3) توزيع أفراد العينة حسب السؤال هل يمكن اعتبار القدرة الشرائية عامل تحفيز على مردودك المهني؟	65
12.الشكل رقم (12-3) توزيع أفراد العينة حسب السؤال هل في نظرك توجد علاقة بين القدرة الشرائية و الأداء المهني؟	66
13.الشكل رقم (13-3) توزيع أفراد العينة حسب السؤال هل في نظرك يمكن تصور	67

العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف بالمؤسسة على أنها تفاعلية.	
14.الشكل الرقم (3-14) توزيع أفراد العينة حسب السؤال عل يمكن اعتبار المؤسسة (بيئة العمل) عامل مؤثر في تحسين القدرة الشرائية؟	68
15.الشكل رقم (3-15) التوزيع الطبيعي للقسم الأول.	70
16.الشكل رقم (3-16) التوزيع الطبيعي للقسم الثاني.	71
17.الشكل رقم (3-17) التوزيع الطبيعي للقسم الثالث.	72

مقدمة

مقدمة

تعد القدرة الشرائية مفهوما يتجاوز البعد الإقتصادي الضيق، ليمس بنية العلاقات الإجتماعية وسيرورات التفاعل داخل الفضاء المهني. فمن المنظور السوسيولوجي لا يمكن فصل الوضع الإقتصادي للفرد عن أدواره الإجتماعية والمهنية، حيث تبرز القدرة الشرائية كمتغير إقتصادي واجتماعي مركزي يؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على أداء الفرد داخل محيطه المهني إذ لا يمكن عزل الفعل المهني عن السياق المعيشي الذي يتحرك فيه العامل. كما يشكل الدخل ومستوى المعيشة محددات أساسية في تشكيل الهوية الإجتماعية للفرد ومكانته ضمن الهرم التنظيمي والمهني. وفي هذا السياق لا تطرح القدرة الشرائية كعامل بنيوي يؤثر في مستوى الرضا الوظيفي، الإنضباط، والتفاعل داخل المؤسسة فقط بل يتجاوز ذلك ليشمل أشكال التمثل الجماعي للعدالة الإجتماعية والإقتصادية داخل بيئة العمل.

فالموظف الذي يعاني ضعف في قدرته الشرائية قد يطور مواقف دفاعية أو مقاومة صامتة، تعبر عن خلل في التوازن بين الجهد المبذول والعائد الإجتماعي والإقتصادي المتحصل عليه، أي أن الضغوط الناتجة عن تدهور القدرة الشرائية ومايرافقها من صعوبات في تلبية الحاجات الأساسية تنعكس على المستوى النفسي والإجتماعي للفرد مما يؤثر على إلتزامه وإنتاجيته، وحتى علاقاته داخل بيئة العمل.

ومن هنا تسعى هذه الدراسة إلى تفكيك العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني، انطلاقا من تصور سوسيولوجي يفترض أن الأبعاد الإقتصادية والمعيشية للموظف تنعكس على ممارساتها اليومية وعلى ديناميكيات التفاعل داخل المؤسسات الحديثة.

وعلى أساس ماسبق ذكره تناولنا عرضا مفصلا لمتغيرات الدراسة وذلك بعد الإطلاع على أهم البحوث السابقة والتي تناولت موضوع القدرة الشرائية وتأثيرها على الأداء المهني للموظفين بالمؤسسة. وبذلك فإن الدراسة الحالية تضم جانبين، جانب نظري وجانب تطبيقي، الجانب النظري يحتوي على ثلاثة فصول، حيث أن الفصل الأول جاء بعنوان الإطار المنهجي للدراسة ومن خلاله قمنا بتحديد الإشكالية العامة للدراسة، وأهم المشكلات الفرعية المترتبة عنها، و اقتراح فرضيات الدراسة، مع ذكر أهم أسباب إختيار الموضوع، إضافة إلى إبراز أهمية الدراسة وأهدافها، وكذلك تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة، والبحث في الدراسات السابقة مع التعقيب عليها، وذلك دون أن نغفل عن تحديد أهم المقاربات النظرية السوسيولوجية للدراسة، وفي الأخير تحديد صعوبات الدراسة.

في حين أن الفصل الثاني جاء بعنوان سوسيولوجيا القدرة الشرائية وعلاقتها بالأداء المهني للموظف، والذي تضمّن ثلاثة مباحث أساسية، فالمبحث الأول فقد طرحنا من خلاله التعريف الإجتماعي للقدرة الشرائية ومحدداتها وكذلك تأثير القدرة الشرائية على التنمية الإجتماعية المستدامة، أما المبحث الثاني فقد عالج العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني

للموظف بالمؤسسة، في حين أن المبحث الثالث فقد عالجنا من خلاله قيمة التفسير الإجتماعي للقدرة الشرائية في قياس الأداء المهني للموظف بالمؤسسة.

أما الفصل الثالث فهو يمثل الجانب الميداني لهذه الدراسة، وقد شملت الدراسة مؤسسة التربية والتعليم على مستوى ولاية المدية، وهو مايمثل مجال الدراسة، إضافة إلى العينة وقد شملت فئة الأساتذة والمستخدمين الإداريين إضافة إلى الأسلاك المشتركة الأخرى، كما اعتمدنا أيضا على أدوات جمع بيانات الدراسة المتمثلة في الاستبيان، الملاحظة، المقابلة، والمناهج الإحصائية، كما قمنا من خلال هذا الفصل بتحليل هذه البيانات وعرض أهم النتائج ومناقشتها، أما الخاتمة فقد حاولنا من خلالها أن نجيب عن الإشكالية العامة للدراسة واستخلاص أهم النتائج الذي توصلنا إليها، مع تقييم هذه النتائج ومناقشتها.

ففكرة تأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني تعد من المواضيع التي ترتبط بشكل وثيق بواقع الموظف اليومي، حيث تؤدي الضغوط المالية إلى تغيير أولوياته، وتؤثر على تفاعله مع محيط العمل. ومع تزايد متطلبات الحياة، يصبح الحفاظ على التوازن بين الوضع المعيشي، والأداء المهني تحديا حقيقيا. ومن هذا المنظور، يكتسي هذا الموضوع أهمية خاصة في فهم العلاقة بين الظروف الإقتصادية والتحفيز داخل بيئة العمل.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1. الإشكالية
2. فرضيات الدراسة
3. أسباب إختيار الموضوع
4. أهمية الدراسة
5. أهداف الدراسة
6. المفاهيم الأساسية للدراسة
7. صعوبات الدراسة
8. الدراسات السابقة
9. المقاربة السوسيولوجية للدراسة
10. المنهج المستخدم في الدراسة

1.الإشكالية:

الإشكالية هي مسألة أو قضية اجتماعية معقدة تتطلب فحصًا وتحليلًا لفهم أسبابها وآثارها في المجتمع، وتظهر عندما تحدث تغيرات أو صراعات تؤثر على توازن العلاقات الاجتماعية كما تعرف الإشكالية على أنها مسألة أو قضية تحتاج إلى توضيحات، وإجابات، يتم صياغتها على شكل جمل استفهامية على نحوٍ يشمل حدود العنوان ومتغيراته، ولصياغتها يجب الإطلاع على العديد من المعارف والدراسات والخبرات العلمية.[1]

ففي ظل التحولات الاقتصادية التي تشهدها العديد من الدول، يواجه الموظفون في مختلف القطاعات، وخاصة في المؤسسات التعليمية، تحديات اقتصادية مؤثرة على حياتهم اليومية، أبرزها تلك المتعلقة بالقدرة الشرائية. ففي الوقت الذي يشهد فيه العالم زيادة مستمرة في أسعار السلع الأساسية والخدمات الحيوية، يجد الموظف نفسه عاجزًا في كثير من الأحيان عن تلبية احتياجاته الضرورية. وهذا النقص في القدرة الشرائية ينعكس على حياته الشخصية والمهنية على حد سواء، حيث يصبح من الصعب عليه تلبية متطلبات الحياة اليومية بسهولة، مما يسبب ضغوطًا نفسية ومهنية قد تؤثر سلبًا على أدائه في العمل.

[1] رقية بوسنان، مشكلة البحث، المفهوم، الصياغة، الخصائص، جامعة الأمير عبدالقادر، جزء العدد 39، ص 79، بتصرف.

وفي قطاع التربية والتعليم، حيث يتوقع من الموظف سواء كان معلمًا أو إداريًا أن يؤدي مهامه الوظيفية بكفاءة عالية، يمكن أن تكون هذه الضغوط الاقتصادية أحد العوامل التي تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظف داخل المؤسسة. فالقدرة الشرائية المحدودة يمكن أن تؤدي إلى تراجع دافعية الموظف للعمل، حيث يواجه صعوبة في التركيز على مهامه بسبب انشغاله بالمشاكل الاقتصادية اليومية التي تؤثر على استقراره النفسي والوظيفي.

بالإضافة إلى ذلك، قد تؤثر القدرة الشرائية على مستوى رضا الموظف عن عمله، فالضغوط الاقتصادية التي يواجهها قد تؤدي إلى شعور بالإحباط أو عدم الرضا، مما يقلل من تحفيزه ويؤثر على نوعية الأداء المهني داخل المؤسسة، ولا تقتصر هذه التأثيرات على الأداء الفردي فحسب، بل يمكن أن تمتد لتؤثر على العلاقات داخل بيئة العمل، حيث يمكن أن تتفاقم الصراعات أو يضعف التعاون بين الموظفين نتيجة للضغوط المالية التي يواجهها كل فرد.

إذن، في ظل هذه المعطيات الاقتصادية الصعبة التي تؤثر على الموظف في المؤسسات التعليمية، تبرز الإشكالية الرئيسية لهذا البحث:

- كيف تؤثر القدرة الشرائية على الآداء المهني للموظف في المؤسسة ؟

الأسئلة الفرعية:

1. كيف تؤثر القدرة الشرائية للموظف في المؤسسات التعليمية على دافعيته للعمل؟
2. ما العلاقة بين القدرة الشرائية للموظف وجودة أدائه المهني في المؤسسات التعليمية؟

2.الفرضية: يعرفها عبدالباسط محمد حسن أنها عبارة عن فكرة مبدئية تربط بين الظاهرة موضع الدراسة وبين أحد الأسباب المرتبطة بها أو المسببة لها، أو أنها عبارة عن فكرة مبدئية تربط بين متغيرين أو أكثر أحدهما مستقل والأخر تابع.[1]

الفرضية العامة:

تؤثر القدرة الشرائية للموظف تأثيرا مباشرا على مستوى أداءه المهني في المؤسسة .

الفرضيات الفرعية:

- ✓ كلما انخفضت القدرة الشرائية للموظف في المؤسسات التعليمية، كلما انخفضت دافعيته للعمل.
- ✓ توجد علاقة طردية بين القدرة الشرائية للموظف وجودة أدائه المهني في المؤسسات التعليمية.

3.أسباب اختيار الموضوع:

من القضايا التي أثير النقاش حولها، خاصة في ظل الظروف الراهنة، تأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني للموظف بالمؤسسة. فمع تزايد الضغوط الاقتصادية وارتفاع تكاليف المعيشة، أصبح من المهم فهم كيف يؤثر ذلك على مردودية الموظف والتزامه الوظيفي، ومستوى إنتاجيته.

وبغض النظر عن الطابع الاقتصادي لهذا الموضوع فإننا سوف نحاول من خلال هذه الدراسة إعطائه البعد الاجتماعي والسوسيولوجي المميز له، فالتغيرات الاقتصادية، مثل تراجع

[1] د.يزيد شويعل، محاضرات في منهجية البحث وتقنياتها، السنة الثانية ليسانس علم النفس، (2023-2024)، ص 62.

القدرة الشرائية، لاتؤثر فقط على الوضع المالي للموظف، بل تمتد تأثيراتها إلى سلوكياته الاجتماعية داخل المؤسسة.

إذ يؤدي انخفاض القدرة الشرائية إلى زيادة الضغوط النفسية والاجتماعية على الموظف، مما قد يؤثر على مستوى اندماجه في بيئة العمل، وعلاقاته بزملائه، ومدى التزامه بأداء مهامه، كما أن الإحساس بعدم الاستقرار المالي قد يؤدي إلى تراجع الدافعية للعمل، و انتشار التوتر الوظيفي وحتى ارتفاع معدلات الغياب أو البحث عن فرص عمل بديلة.

وهذا من بين الأسباب العلمية والموضوعية التي دفعتنا إلى طرح هدا الموضوع، حيث أن تأثير القدرة الشرائية لا يقتصر فقط على الجوانب الاقتصادية، بل يمتد إلى الأداء المهني، الاستقرار الوظيفي، الإندماج الاجتماعي داخل المؤسسة فعلى المستوى العلمي، يساهم البحث في سد الفجوة المعرفية حول العلاقة بين العوامل الإقتصادية والاجتماعية مما يساعد على فهم أعمق لتأثير القدرة الشرائية على الانتاجية. أما على المستوى الموضوعي فإن تراجع القدرة الشرائية أصبح واقعا ملموسا يؤثر على حياة الموظفين وسلوكياتهم المهنية، مما يستدعي دراسة ميدانية تساعد في تقديم حلول عملية لتحسين بيئة العمل وتعزيز أداء الافراد داخل المؤسسات.

كما أن الواقع المجتمعي الذي ننتمي إليه تميز في الآونة الأخيرة بتعدد الآراء حول الأسباب التي أدت إلى هذه الظاهرة، حيث انقسمت وجهات النظر بين من يعزوها إلى عوامل

اقتصادية بحتة، مثل التضخم وضعف القدرة الشرائية، وبين من يربطها بالعوامل الاجتماعية والمهنية، مثل غياب الحوافز وضعف سياسات الأجور داخل المؤسسات وهذا من بين الأسباب الذاتية التي قادتنا إلى اختيار هذا الموضوع كعنوان للدراسة، حيث ينبع اهتمامنا به من ملاحظتنا المباشرة للواقع الاقتصادي والمعيشي وتأثيره على أداء الموظفين داخل المؤسسات. كما أن الرغبة في فهم العلاقة بين القدرة الشرائية ومستوى الإنتاجية، بالإضافة إلى السعي لإيجاد حلول تساعد على تحسين ظروف العمل ورفع الكفاءة المهنية، كانت دافعا أساسيا لاختيار هذا الموضوع والبحث فيه بعمق.

4.أهمية الدراسة

أ-الأهمية الإجتماعية:

تسلط الدراسة الضوء على التأثيرات الاجتماعية لانخفاض القدرة الشرائية على فئة الموظفين، خاصة فيما يتعلق بجودة الحياة، الاستقرار الأسري، والرفاهية العامة. كما توضح كيف يمكن أن يؤدي تراجع القدرة الشرائية إلى ضغوط نفسية واجتماعية تؤثر على العلاقات الأسرية والمجتمعية، مما قد يزيد من معدلات التوتر والاحتقان داخل بيئة العمل. وأيضاً تساعد المؤسسات وصناع القرار على فهم احتياجات الموظفين الاجتماعية والمادية واتخاذ إجراءات لتحسين أوضاعهم، مما يعزز بيئة عمل مستقرة.

ب-الأهمية العلمية:

تتمثل الأهمية العلمية للدراسة في إثراء المعرفة العلمية حول العلاقة بين المتغيرات الاقتصادية والأداء المهني، مما يجعلها مرجعًا مهمًا للباحثين في هذا المجال. كما تسعى لتقدم تحليلاً علميًا للعلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني، مما يسمح بفهم أعمق للعوامل التي تؤثر على إنتاجية الموظف داخل المؤسسة. وتسهم أيضا في فتح أفاق لدراسات مستقبلية تتناول الجوانب الاقتصادية الأخرى، مثل التضخم ومستوى المعيشة، على الأداء الوظيفي والرفاهية المهنية.

ج-الأهمية المنهجية:

تتمثل الأهمية المنهجية لهذه الدراسة في اعتمادها على مقاربة منهجية علمية تجمع بين المنهج الوصفي والتحليلي، مما يساعد على تقديم رؤية متكاملة حول الموضوع. كما توفر إطارًا بحثيًا يمكن للباحثين الآخرين الاستفادة منه في دراسات مشابهة تتناول العلاقة بين العوامل الاقتصادية وسلوكيات العمل. وتتيح إمكانية اختبار فرضيات جديدة حول تأثير القدرة الشرائية على مختلف الجوانب المهنية، مما يساعد على تطوير المعرفة المنهجية في هذا المجال.

5. أهداف الدراسة

أ-الأهداف المعرفية

تهدف الدراسة إلى تقديم إطار نظري شامل حول مفهوم القدرة الشرائية، العوامل المؤثرة فيها، وكيفية ارتباطها بالأداء المهني للموظف. كما تسعى إلى تحليل العلاقة بين تدهور القدرة الشرائية والانتاجية، من خلال دراسة ميدانية في مؤسسة اقتصادية جزائرية، مع التركيز على العوامل الاجتماعية، النفسية، والاقتصادية، بهدف إبراز الانعكاسات السلبية لتراجع القدرة الشرائية على مردودية الموظفين، واقتراح حلول ممكنة لتحسين الأداء المهني ضمن بيئة العمل.

ب-الأهداف السوسيولوجية :

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل التأثير الاجتماعي لانخفاض القدرة الشرائية على الموظفين، مثل تزايد الضغوط النفسية، ضعف الاستقرار الأسري، وتأثير ذلك على الحياة المهنية. كما تسعى إلى فهم العلاقة بين مستوى المعيشة والرضا الوظيفي، ومدى تأثير ذلك على العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة. كما تسعى أيضا إلى اقتراح حلول يمكن أن تساعد المؤسسات على خلق بيئة عمل أكثر استقرارًا عبر تحسين الظروف الاقتصادية للموظفين.

ج-الأهداف الإقتصادية:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل انعكاسات القدرة الشرائية على الأداء الاقتصادي للمؤسسة، من خلال دراسة الإنتاجية، الالتزام الوظيفي، ومعدلات الغيابات أو التسرب الوظيفي. كما تقيم دور سياسات الأجور والحوافز المالية في الحد من تأثير انخفاض القدرة الشرائية على الأداء المهني. كما تنشد إلى تقديم توصيات لأصحاب القرار وصناع السياسات حول كيفية تحقيق توازن بين الأجور ومستوى الأسعار لضمان استقرار المؤسسات وتحسين أداء الموظفين.

د-الأهداف المنهجية:

تهدف الدراسة إلى تحليل العلاقة بين القدرة الشرائية للموظف، ومستوى أدائه المهني باستخدام أدوات كمية ونوعية. كما تحدد العوامل الإقتصادية المؤثرة في القدرة الشرائية بناءاً على معطيات ميدانية. بالاضافة إلى أنها تسعى إلى قياس أثر تراجع القدرة الشرائية على عناصر الأداء المهني كالإنضباط، الدافعية، والإنتاجية .

وأيضا استخدام استبيانات و مقابلات لجمع بيانات الموظفين في بيئات عمل مختلفة. إلى جانب ذلك تسعى إلى استخلاص نتائج وتقديم مقترحات لتحسين الأداء في ظل التحديات الإقتصادية الحالية .

6. المفاهيم الأساسية للدراسة:

- **تعريف القدرة الشرائية:**

يشير مصطلح القدرة الشرائية إلى مقدار المنفعة الإقتصادية التي تستطيع وحدة واحدة من العملة المحلية تحقيقها لمالكها، سواء كانت هذه المنفعة على شكل سلع أو خدمات أو أسهم، وتعد هذه القدرة أحد أبرز العوامل المؤثرة في إقتصاد الدولة ومستوى الرفاهية والرخاء التي يحظى بها مواطنوها، ومؤشراً على حدوث أي تأزم أو انفراج مالي مرتقب.

– كما تعرف بأنها كمية السلع والخدمات التي يمكن شراؤها باستخدام وحدة نقدية واحدة، وترتبط القدرة الشرائية بسعر صرف العملة فتنخفض بانخفاض قيمة العملة وترتفع بارتفاع قيمتها، وتعد القوة الشرائية وتغيرات أسعار صرف العملة واحدة من عوامل التضخم أو الإنكماش الإقتصادي، من خلال تأثيرها المباشر على محركات الاقتصاد من إنتاج واستهلاك.[1]

- **التعريف الإجرائي للقدرة الشرائية:**

في هذه الدراسة، تُعرَّف القدرة الشرائية بأنها مدى كفاية الدخل الشهري للموظف في تغطية احتياجاته الأساسية (كالإيجار، الغذاء، النقل، والخدمات الأساسية)، ومدى تأثير تغير

[1] نادية العقون، دراسة تحليلية لأثر سعر الصرف الرسمي على القوة الشرائية للعملة –حالة الجزائر- للفترة (1970-2019)، مجلة الإقتصاد الصناعي (خزارتك)، المجلد 11، العدد02، 2021، ص98.

الأسعار على نمط استهلاكه ومعيشته، ويتم قياسها من خلال استبيانات للموظفين حول مستوى دخلهم، مقارنة بمتطلبات الحياة اليومية، ومدى شعورهم بالاستقرار المالي.

- **تعريف الأداء المهني:**

الأداء المهني يعني مجموعة من السلوك الإداري ذو العلاقة المعبرة عن قيام الموظف بأداء مهامه وتحمل مسؤولياته وهي تتضمن جودة الأداء وكفاءة التنفيذ والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة فضلا عن الاتصال والتفاعل مع باقي أعضاء المنظمة وقبول مهام جديدة والإبداع والالتزام بالنواحي الإدارية في العمل والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفاعلية."[1]

- **التعريف الإجرائي للأداء المهني:**

في هذه الدراسة يُعرَّف الأداء المهني بأنه مدى كفاءة الموظف في تنفيذ مهامه داخل المؤسسة وفق معايير محددة، مثل الإنتاجية، الالتزام، جودة العمل، والتفاعل مع بيئة العمل. ويتم قياسه من خلال استبيانات تقيس درجة رضا المشرفين عن أداء الموظفين، ومعدل الإنجاز، ومدى تأثره بعوامل اقتصادية، مثل القدرة الشرائية.

- **تعريف الموظف:**

يعتبر الموظف كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسّم في رتبة في السلم الإداري.

[1] خالد عبد احمد الصرايرة، مجلة جامعة دمشق، المجلد27، العدد الأول، 2011، ص 60.

الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته.[1]

- **التعريف الإجرائي للموظف:**

في هذه الدراسة يُعرَّف الموظف بأنه كل فرد يعمل داخل المؤسسة، سواء في القطاع العام أو الخاص، ويتقاضى أجرًا مقابل أداء مهام محددة، ويتأثر أداؤه المهني بعوامل اقتصادية مثل القدرة الشرائية، إضافة إلى بيئة العمل وظروفه الاجتماعية. يتم قياس ذلك من خلال استبيانات واستطلاعات حول مستوى الرضا الوظيفي، الدافعية، ومدى تأثر إنتاجيته بالقدرة الشرائية.

- **تعريف المؤسسة:**

جاء تعريف المؤسسة حسب دراسات سوسيولوجية عرفها تالكوت بارسونز هي وحدات اجتماعية تقام وفق نموذج بنائي معين لكي تحقق أهدافاً محددة.[2]

تعرفها مادلين قرافيتس أنها مجموعة اجتماعية لديها هدف مشترك تتخللها علاقات واتصالات ومعلومات. والأفراد داخل المؤسسة تربطهم روابط النشاط الإقتصادي.[3]

[1] المادة 4 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية الجزائرية الديموقراطية الشعبية ، العدد 44 ،السنة 2006 ،ص4 .

[2] ابراهيم لطفي طلعت، علم الاجتماع تنظيم، دار غريب للنشر والتوزيع، مصر، 2007، ص 23.

[3] سامية بن رمضان، أدبيات المؤسسة في المقاربات السوسيولوجية، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد18، جامعة خنشلة، 2016، ص 33.

- **التعريف الإجرائي للمؤسسة:**

في هذه الدراسة تُعرَّف المؤسسة بأنها البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الموظف، سواء في القطاع العام أو الخاص، والتي تؤثر في أدائه المهني من خلال سياسات الأجور، بيئة العمل، والقدرة الشرائية. ويتم قياس ذلك من خلال تحليل أنظمة العمل داخل المؤسسة، وتأثير الظروف الاقتصادية على إنتاجية الموظفين ومستوى رضاهم الوظيفي.

7. **صعوبات الدراسة:**

الموضوع متغير ونسبي بحيث لا يمكن إخضاعه للملاحظة والقياس بشكل دقيق ومباشر نظرًا لاختلاف تأثير القدرة الشرائية من فرد لآخر ومن مؤسسة لأخرى، مما يجعل من الصعب تعميم النتائج بشكل مطلق.

بمعنى أن هذا الموضوع تتدخل فيه عدة عوامل أخرى مثل العوامل السياسية، التي تؤثر على السياسات الاقتصادية والرواتب، والعوامل الدينية، التي قد تحدد سلوكيات الاستهلاك والإنفاق، والعوامل الثقافية، التي تؤثر على نمط العيش وتوقعات الأفراد اتجاه مستوى الدخل والرفاهية. كل هذه العوامل تجعل دراسة تأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني أكثر تعقيدًا، حيث لا يمكن عزله عن السياق العام الذي يؤثر فيه.

8. الدراسات السابقة

أولا هذه الدراسة للباحثان منصوري سعاد وعميار ريان، بعنوان ضغوط العمل وانعكاساتها على الأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين في ظل جائحة كورونا، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة 8 ماي1945 قالمة، سنة 2021-2020

أسئلة الاشكالية:

- ✓ ما مدى انعكاس ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين في ظل جائحة كورونا؟

ويتفرع عن هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات:

- ✓ فيما تتمثل مظاهر ضغوط العمل التي يعانيها الأستاذ الجامعي؟
- ✓ هل عبئ العمل يؤثر على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي؟
- ✓ هل أثر تغيير ظروف العمل على الأداء الوظيفي للأساتذة؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

لضغوط العمل انعكاس سلبي على الأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين في ظل جائحة كورونا

الفرضيات الجزئية:

- ✓ تتمثل مظاهر ضغوط العمل للأساتذة الجامعيين في التدريس عن بعد، غياب الرغبة في العمل خوفا من الاصابة.
- ✓ عبئ العمل يؤثر على الأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين
- ✓ أثر تغيير ظروف العمل بشكل سلبي على الأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين

المنهج المتبع: المنهج الوصفي

الأدوات المعتمدة: الملاحظة

من خلال طبيعة الموضوع ضغوط العمل وانعكاساتها على الأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين في ظل جائحة كورونا فقد لجأنا إلى استخدام المنهج الوصفي الذي لا يقف عند حدود وصف الظاهرة.

إن طبيعة موضوع الدراسة يفرض على الباحث إستخدام أدوات ووسائل تساعده على الحصول على المعلومات التي تلزمه لإتمام دراسته والتي من خلالها يتمكن من معرفة واقع الميدان وفي هذه تم الاعتماد على الادوات المنهجية التالية: الملاحظة، الاستمارة.

*العينة: وبما أن موضوع الدراسة ضغوط العمل وانعكاساتها على الأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين في ظل جائحة كورونا (دراسة ميدانية بكلية العلوم الإجتماعية والإنسانية 8 ماي

1945 قالمة) قمنا بتطبيق الاستمارة على عينة تقدر ب70أستاذ(ة). وكان الاختبار عشوائي ومن جميع أقسام الكلية حتى يتمكن من جمع عينة ممثلة وتساعدنا في تعميم النتائج.

نتائج الدراسة: هناك عوامل لعدم رغبة الأستاذ في العمل، مثل ضغوط العمل الناجمة عن العمل خارج الأوقات الرسمية ضغوط العمل للأستاذ الجامعي هي نتيجة تغيير ظروف عمله المتمثل في جائحة كورونا والتي أثرت سلبا على أدائه الوظيفي.

الكلية تعمل على توفير كل اللوازم والشروط لتحسين أداء الأساتذة.

الكلية تعطي أهمية كبيرة للأساتذة وذلك من خلال مشاركتهم في إتخاذ القرارات.[1]

الدراسة الثانية:

هذه الدراسة للدكتورة نصيرة زاير بعنوان القدرة الشرائية ومحدداتها الإجتماعية قسم علم الاجتماع كلية العلوم الاجتماعية جامعة تيبازة سنة 2022، تستعرض دراسة نصيرة زاير التحولات التي شهدها المجتمع الجزائري في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية خلال أكثر من ثلاثة عقود، وتسلط الضوء على العوامل الاجتماعية التي تؤثر في القدرة الشرائية للأفراد. تركّز الدراسة على كيفية تأثير المستوى التعليمي، الطبقات الاجتماعية، والتوزيع غير المتكافئ للدخل على القدرة الشرائية.

[1] سعاد منصوري وعمیار ریان، ضغوط العمل وانعكاساتها على على الأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين في ظل جائحة كورونا، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة 8ماي 1945-قالمة، سنة 2020-2021.

تُظهر الدراسة كيف أن الفجوة الاقتصادية بين الطبقات تؤدي إلى تفاوت كبير في قدرة الأفراد على شراء السلع والخدمات. كما تناقش تأثير التضخم وارتفاع الأسعار على تآكل القوة الشرائية للأفراد، خاصة في الطبقات الاجتماعية ذات الدخل المحدود.[1]

الدراسات العربية:

هذه الدراسة بعنوان: مدى تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي دراسة حالة (جامعة الشرقية) في سلطنة عمان ل صالح بن محمد بن سلطان العزري، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تصميم استبيان وتوزيعه على مجتمع الدراسة، وسوف تسهم الدراسة في هذا المجال من خلال توفير الأساس النظري والأدلة العملية التي تبين كيف يمكن أن تؤثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي، كما هدفت الدراسة أيضاً إلى الكشف عن أهم المعوقات والتحديات التي تواجه وتؤثر على تنفيذ استراتيجيات إدارة الموارد البشرية من استراتيجية التوظيف، استراتيجية التدريب والتطوير واستراتيجية التعويضات على الأداء الوظيفي. وقد أظهرت الدراسة عدداً من النتائج، من أهمها وجود أثر ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والأداء الوظيفي و كانت أهم التوصيات: التركيز على تنفيذ وتطبيق سياسة ابتعاث موظفي الجامعة للمشاركة في الدورات التدريبية الخارجية لما لها من أهمية وتأثير على الأداء الوظيفي، ضرورة الاستمرار

[1] نصيرة زاير، القدرة الشرائية ومحدداتها الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة تيبازة، سنة 2022.

في تعزيز ومراجعة استراتيجية التدريب والتطوير للموظفين في جامعة الشرقية بما تناسب مع الدرجة العلمية والوظيفية، وأيضاً قياس أثر هذا التدريب على الأداء الوظيفي من خلال المعايير المحددة، وكذلك لابد من مراجعة سياسة الحوافز المالية التي تتناسب مع الدرجة العلمية والوظيفية لدى الموظفين في الجامعة لما له من تأثير على الأداء الوظيفي والاستقرار الوظيفي، والتركيز على وضع سياسة تربط الأداء الوظيفي مع الحوافز المادية والترقيات، كما أنصح بإجراء دراسات أخرى حول أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي بشكل عام في مؤسسات التعليم العالي الخاصة في سلطنة عمان.

الكلمات المفتاحية: استراتيجية إدارة الموارد البشرية، استراتيجية التوظيف، استراتيجية التدريب والتطوير، استراتيجية التعويضات، الأداء الوظيفي.[1]

التعقيب على الدراسات:

الدراسة الاولى:

تتقاطع دراسة منصوري سعاد وعمیار ریان حول ضغوط العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين في ظل جائحة كورونا مع موضوع تأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني للموظف من حيث ارتباطهما بالبُنى الاجتماعية والتنظيمية التي تشكل بيئة العمل.

[1] صالح بن محمد بن سلطان العزري، تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي، دراسة حالة، جامعة الشرقية، سلطنة عمان.

تُبرز الدراسة الأولى أن ضغوط العمل، الناتجة عن تكثيف المهام وظروف العمل غير المستقرة خلال الجائحة، شكلت عاملًا مؤثرًا على إنتاجية الأساتذة، وهو ما يتوافق مع المقاربة السوسيولوجية التي ترى في العمل مجالًا تفاعليًا يخضع لتأثيرات اقتصادية واجتماعية. بالمقابل، فإن موضوع القدرة الشرائية يتناول بُعدًا آخر من العوامل الاجتماعية المؤثرة على الأداء المهني، حيث إن التراجع في المستوى المعيشي يولد إحساسًا بعدم الأمان الاقتصادي، مما قد يؤدي إلى ضعف التحفيز الوظيفي وتزايد النزعة نحو البحث عن استراتيجيات بديلة للرزق، مثل العمل الإضافي أو حتى الهجرة المهنية.

في الحالتين، يتضح أن الأداء المهني ليس نتاجًا فرديًا محضًا، بل هو حصيلة تفاعل بين البناء الاقتصادي–الاجتماعي والواقع التنظيمي للعمل، حيث تفرض كل من الضغوط المهنية والقيود الاقتصادية إعادة تشكيل العلاقة بين الفرد والعمل ضمن منظومة أوسع من التغيرات البنيوية.

الدراسة الثانية:

تُشكّل القدرة الشرائية بُعدًا بنيويًا يعكس ديناميكيات التفاوت الاجتماعي وإعادة إنتاج الطبقات داخل المجتمع. وفقًا لدراسة نصيرة زاير، فإن محددات القدرة الشرائية ترتبط بأنماط التوزيع الاقتصادي، والتغيرات في سوق العمل، والتحولات في البُنى الاستهلاكية، ما يجعلها متغيرة اجتماعية تُعيد تشكيل الحراك الاجتماعي والاندماج المهني للأفراد.

في هذا السياق، فإن تأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني للموظف يتجاوز البُعد الاقتصادي ليُعبّر عن حالة من التداخل بين الوضعية الاجتماعية للفرد وموقعه داخل علاقات الإنتاج. انخفاض القدرة الشرائية يؤدي إلى توليد أشكال جديدة من الهشاشة المهنية، حيث يصبح العمل، بدلًا من أن يكون فضاءًا لتحقيق الذات، مجرد وسيلة للبقاء الاقتصادي، مما يُضعف الانتماء المؤسسي ويؤدي إلى تراجع الفاعلية الإنتاجية.

بذلك، فإن أي تحليل للعلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني لا يمكن عزله عن السياق السوسيولوجي الأوسع، الذي يشمل بنى السلطة الاقتصادية، وأشكال التفاوت الطبقي، واستراتيجيات الأفراد للتكيف مع الأوضاع الاقتصادية المتغيرة.

الدراسة الثالثة:

تسلط دراسة أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي الضوء على دور التنظيم المؤسسي في تشكيل علاقات العمل وإعادة إنتاج الهياكل الوظيفية داخل المؤسسات الأكاديمية. إذ تعكس استراتيجيات الموارد البشرية ليس فقط آليات التحفيز والتقييم، بل أيضًا علاقات السلطة والتفاوض بين العاملين والإدارة، مما يؤثر بشكل مباشر على الأداء المهني.

عند مقارنتها بموضوع تأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني للموظف، نجد أن كلا الموضوعين يتقاطعان في فهم محددات الفاعلية الوظيفية، لكن من زوايا مختلفة، فبينما تركز

الدراسة الأولى على البنية التنظيمية وآليات التسيير الداخلي كمحفزات للأداء، يعكس تأثير القدرة الشرائية بُعدًا اقتصاديًا واجتماعيًا يرتبط بالوضعية المعيشية للموظف وانعكاسها على التزامه المهني.

من هذا المنطلق، يُمكن اعتبار الأداء المهني نتاجًا لتفاعل البنى الاقتصادية والتنظيمية، حيث تشكل استراتيجيات الإدارة بُعدًا داخليًا لضبط العمل، بينما تحدد القدرة الشرائية موقع العامل داخل المنظومة الاجتماعية الأوسع، مما يجعل العلاقة بينهما محورية في فهم ديناميكيات سوق العمل والتحفيز الوظيفي للمقاربات .

9.المقاربات السوسيولوجية للدراسة:

لتفسير العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني، يمكن الإستعانة بعدة مقاربات نظرية سوسيولوجية، كل منها يقدم زاوية تحليلية مختلفة تساعد في الإحاطة بالموضوع من منظور شامل.

- **نظرية الحاجات ماسلو:**

التي إعتمد فيها على تحديد مجموعة الحاجات الإنسانية والأهمية النسبية للكل في تدرج الإشباع وعلاقة هذا بالدافعية للقيام بسلوك معين ويوضح هذه الحاجات في:

- **الحاجات الفيسيولوجية:** هي الحاجات الجسمانية الأساسية للحياة مثل: الحاجة إلى الطعام والماء والنوم والدفء، وهي حاجات أساسية يشترك فيها البشر لذلك فهي تأتي في هرم الحاجات.
- **حاجات الأمن:** تعبر عن حاجات الفرد ليكون بمأمن من الأخطار، وأن يشعر بقدر من الاطمئنان والتأكد فيما يتعلق بالبيئة المحيطة به، ولايقتصر الشعور بالأمن والاطمئنان على الكيان المادي فقط وإنما يتضمن الأمان النفسي والمعنوي.
- **الحاجات الاجتماعية:** هي احتياج التقدير فالفرد يريد أن يشعر بأن الاخرين يبادلونه الود والحب، أن ينتمي إلى الجماعة، وأن يكون له أصدقاء وأن يتصل ويتفاعل مع الاخرين.
- **حاجات التقدير:** هي حاجة الفرد أن يشعر بأنه محل تقدير، فعندما ينبع هذا التقدير من الفرد يكون ذاتيا، أما عندما يكون مصدر الاخرين من حيث المكانة الاجتماعية والاحترام الذي يعطونه إياه يكون تقديرا خارجيا.
- **حاجات تحقيق الذات :** هي حاجة الفرد إلى تحقيق الذات والأهداف والطموحات التي يرغب بها في الحياة.[1]

وبالتالي توضح نظرية ماسلو أن الإنسان يحتاج أولا إلى تلبية احتياجاته الأساسية مثل الطعام، السكن، والأمان قبل أن يتمكن من السعي لتحقيق نمو ذاتي وتحفيز أعلى. في حالة انخفاض

[1] محمد احمد سليمان، سوسن عبدالفتاح وهب: الرضا والولاء الوظيفي، زمزم ناشرون وموزعون، الطبعة01، الأردن، 2011 ص 138-139.

القدرة الشرائية، يعجز الموظف عن تأمين هذه الحاجات الأساسية، مما يشغل ذهنه ويقلل من تركيزه ودافعيته في العمل. هذا النقص في الاحتياجات المادية يؤثر على أدائه المهني، لأنه يكون مشغولا بتأمين حاجاته الأساسية بدلا من تحسين أدائه المهني وتطوير مهاراته.

- **نظرية التأثير ريمون بودون:**

"السلوك الاجتماعي هو نتيجة تفاعل معقد بين أسباب متعددة، من بينها الضغوط الاقتصادية التي تؤثر مباشرة على موقف وأداء الافراد."[1]

وفق ماتقتضيه الفردانية المنهجية هو إذن الفهم. فهم سلوكات الأفراد قصد فهم خفايا الظاهرة والآليات المتحكمة فيها من أجل فهم وتفسير الظاهرة الاجتماعية. فالمنهجية الفردانية تعطي أسبقية للفرد غير أن ذلك لا يكون بمعزل عن ضغوطات الأنظمة المحيطة بالظاهرة والتي يتحرك في إطارها الأفراد إذ " لا تقتضي الفردانية المنهجية أية تجزئة (atomie) بما أنها لا تقصي بأي شكل من الأشكال الظواهر العلائقية مثل التأثير والنفوذ. وتؤكد على أن يفهم سلوك الفاعل بالنظر إلى وضعية ما تتحدد هي نفسها جزئيا بمتغيرات ماكرو سوسيولوجية.[2]

وفقا لنظرية الفردانية المنهجية لريمون بودون، يعتبر الفرد الفاعل الأساسي في تفسير الظواهر الاجتماعية من خلال اختياراته العقلانية. في سياق المؤسسة، يمكن فهم تأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني للموظف من خلال تقييمه الشخصي للظروف الاقتصادية. فعندما يشعر

[1] ريمون بودون، أسباب السلوك الاجتماعي، باريس ب.أ.ف، 1998، ص63.

[2] Raymond Boudon: La place du désordre, quadridge/ PUF.1984.p 66

الموظف بتراجع قدرته الشرائية، قد يعيد تقييم التوازن بين الجهد المبذول والمردود المالي، مما يؤثر على التزامه وأدائه المهني.

10.المنهج المستخدم في الدراسة:

المنهج في علم الاجتماع هو مجموعة من الطرق والأساليب التي يستخدمها الباحثون لدراسة الظواهر الاجتماعية وتحليلها بشكل علمي، يهدف هذا المنهج إلى فهم كيفية تأثير العوامل الاجتماعية على الأفراد والجماعات داخل المجتمع، يتنوع المنهج في علم الاجتماع حسب نوع الظاهرة المدروسة وأهداف البحث، ويشمل عدة أساليب وتقنيات. المنهج هو الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم، بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة، وهذا كله هو مايوصف بالمنهج العلمي.[1] وتماشيا مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة، فقد تم تطبيق المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، كونه الأنسب لدراسة الظواهر الاجتماعية والإقتصادية المرتبطة بموضوع البحث، والمتمثلة في تأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني للموظف بالمؤسسة. يعتمد هذا المنهج على وصف الواقع كما هو، من خلال جمع بيانات ميدانية دقيقة باستخدام أدوات علمية مثل الاستبيان، ثم تحليلها بشكل يسمح بفهم العلاقات بين المتغيرات. ويمكن هذا المنهج من تقديم

[1] عبد الرحمان البدوي، مناهج البحث العلمي، دار النهضة العربية، بيروت، 1963، ص 1-5.

تفسير علمي وموضوعي للتغيرات في أداء الموظف في ظل تقلبات القدرة الشرائية، مما يساعد في الوصول إلى نتائج واقعية وتوصيات قابلة للتطبيق.

الفصل الثاني:

سوسيولوجيا القدرة الشرائية وعلاقتها بالأداء المهني للموظف بالمؤسسة.

1. التعريف الاجتماعي للقدرة الشرائية

1.1 المحددات الاجتماعية للقدرة الشرائية

2.1 تأثير القدرة الشرائية على التنمية الاجتماعية المستدامة

2. العلاقة بين القدرة الشرائية والاداء المهني للموظف بالمؤسسة

1.2 التمثلات السلوكية للقدرة الشرائية على الاداء المهني للموظف بالمؤسسة

2.2 المظاهر الاجتماعية للقدرة الشرائية على الاداء المهني للموظف بالمؤسسة

3. قيمة التفسير الإجتماعي للقدرة الشرائية في قياس الأداء المهني للموظف بالمؤسسة

1.3 أساليب قياس الأداء المهني للموظف بالمؤسسة

2.3 قياس القدرة الشرائية

1.التعريف الاجتماعي للقدرة الشرائية:

قد تعددت تعاريف القدرة الشرائية بين مختلف الباحثين، إلا أن هناك اتفاقا عاما من طرفهم على ما يعنيه هذا المصطلح بشكل اجتماعي وسنبرز بعض التعاريف فيما يلي:

القدرة الشرائية تشير إلى مقدار السلع، والخدمات أو كميتها التي يمكن شراؤها بمقدار معطى من النقد، أو بشكل أكثر عمومية الأصول الجارية، وكما بين آدم سميث فإن امتلاك النقد يعطي القدرة على إمرة الأخرين من العاملين، كما عرفت القدرة الشرائية بأنها القدرة على شراء السلع والخدمات أو كمية السلع والخدمات التي يمكن لوحدة من النقد شراؤها .[1]

يشير مصطلح القدرة الشرائية إلى مقدار المنفعة الاقتصادية التي تستطيع وحدة واحدة من العملة المحلية تحقيقها لمالكها، سواء كانت هذه المنفعة على شكل سلع، أو خدمات، أو أسهم، وتعد هذه القدرة أحد أبرز العوامل المؤثرة في اقتصاد الدولة، ومستوى الرفاهية والرخاء التي يحظى بها مواطنوها، و مؤشرا على حدوث أي تأزم، أو انفراج مالي مرتقب.

كما تعرف بأنها كمية السلع والخدمات التي يمكن شراؤها باستخدام وحدة نقدية واحدة، وترتبط القوة الشرائية بسعر صرف العملة، فتنخفض بانخفاض قيمة العملة وترتفع بارتفاع قيمتها، وتعد القوة الشرائية وتغيرات أسعار صرف العملة واحدة من عوامل التضخم أو

[1]عبد الله ياسين، بن عبد العزيز سفيان، دراسة قياسية لمحددات سعر الصرف الموازي حسب نظرية تعادل القوة الشرائية للاقتصاد الجزائري، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد12، العدد 04، 2021، ص639-640.

الانكماش الاقتصادي، من خلال تأثيرها المباشر على محركات الاقتصاد من إنتاج واستهلاك[1].

كما يتم تعريفها على أنها مقدار السلع والخدمات التي يمكن شراؤها بكمية معينة من العملة، وتعتبر القدرة الشرائية من الاعتبارات الاقتصادية الهامة عند تحديد تكلفة المعيشة ومستوى المعيشة في مختلف البلدان، ويمكن أن تؤثر مجموعة متنوعة من العوامل على القدرة الشرائية وهي الأسعار تعتبر تكاليف السلع والخدمات من أهم محددات القوة الشرائية وعندما يرتفع مستوى السعر تنخفض القدرة الشرائية والعكس صحيح عندما ينخفض مستوى السعر.

كما تعني القدرة الشرائية نوعية وكمية السلع والخدمات التي يمكن تلبيتها أو شرائها خلال فترة زمنية محددة بما توفر للفرد من دخل سواء كان أجيرا أو بطالا أو ينتمي إلى العمل الحر.[2]

ويستعمل هذا المصطلح للتعبير عن حجم الاقتصاد الوطني ومدى قدرة الافراد على التكيف مع مؤشراته، أي عندما تكون القدرة الشرائية للعملة الوطنية مرتفعة يدل على أن المواطنين أو

[1] نادية العقون، دراسة تحليلية لأثر سعر الصرف الرسمي على القوة الشرائية للعملة- حالة الجزائر – للفترة (1970-2019)، مجلة الاقتصاد الصناعي، المجلد 11، العدد 02، 2021، ص98.

[2] حسين مرزود، الزيادة في الأجور وتأثيرها على تحسين القدرة الشرائية ومستوى المعيشة في الجزائر، مجلة مدارات سياسية، المجلد 06، العدد 01، 2022، ص69.

المستهلكين يعيشون في بحبوحة اقتصادية وعندما تنخفض هذه القدرة الشرائية هذا يعني أن ثمة أزمة اقتصادية على الأبواب.[1]

وفي الأخير يمكننا أن نستخلص من خلال التعاريف السابقة بأن القدرة الشرائية تتمثل بصفة عامة في كمية السلع والخدمات التي يمكن أن نتحصل عليها انطلاقا من الدخل المتاح أو الدخل الشهري أو الأجرة الشهرية للفرد أو العائلة خلال فترات زمنية معينة.

1.1 المحددات الاجتماعية للقدرة الشرائية:

لا يمكن فهم القدرة الشرائية بمعزل عن محيطها الاجتماعي الأوسع، فهي نتاج تفاعل معقد بين جملة من العوامل الاقتصادية، السياسية، والثقافية، والتي تتداخل في صياغة الشروط التي تحدد مستوى استهلاك الأفراد ومدى تلبية حاجاتهم الأساسية والثانوية. في هذا السياق، يمكن تصنيف المحددات الاجتماعية للقدرة الشرائية وفق المحاور التالية:

أ. المحددات الاقتصادية:

تشمل المحددات الاقتصادية الجوانب المالية المباشرة التي تؤثر في القدرة الشرائية، منها:

- مستوى الدخل والأجور: حيث يعتبر الدخل العامل الأساسي في تحديد القدرة الشرائية، وكلما زاد الدخل الحقيقي (الذي يأخذ في الحسبان تغير الأسعار)، تحسنت القدرة الشرائية.

[1] حاكم إكرام، أثر التضخم المالي على القدرة الشرائية، مذكرة ماستر، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، تخصص محاسبة وجباية معمقة، 2020-2021، ص39.

- الأسعار والتضخم: ارتفاع الأسعار يؤدي إلى تآكل القيمة الفعلية للدخل، ويضعف من قدرة الأسر على تلبية احتياجاتها، خاصة في غياب زيادات موازية في الأجور.
- مستوى البطالة: فالعاطلون عن العمل لا يملكون دخلا ثابتا، ما يجعل قدرتهم على الاستهلاك محدودة[1].

ب. المحددات السياسية:

تلعب السياسات العمومية دورًا مهمًا في تحسين أو تدهور القدرة الشرائية، من خلال:

- الدعم الحكومي: كتوفير المواد الأساسية (الغذاء، الطاقة، النقل) بأسعار مدعومة.
- النظام الجبائي (الضريبي): الضرائب غير العادلة تؤدي إلى استنزاف دخول الأفراد، خصوصًا عند غياب العدالة الضريبية.
- الاستقرار السياسي: الأزمات السياسية تؤثر سلبا على الاقتصاد، وترفع من معدلات التضخم وتدهور العملة الوطنية، مما ينعكس على القوة الشرائية[2].

ج. المحددات الثقافية والاجتماعية:

هذه المحددات تركز على البيئة الاجتماعية والثقافية التي تعيد تشكيل مفهوم " الحاجات " لدى الأفراد:

---

[1] عبد الكريم عبد الكريم، الاقتصاد الاجتماعي والسياسات العمومية، دار الهدى للنشر، بيروت، لبنان، 2020، ص87.

[2] جلال أمين، ماذا حدث للمصريين؟، التغيرات في نمط المعيشة والاستهلاك والدخل في ظل التحولات الاقتصادية والسياسية، دار الشروق، مصر، 2005، ص 25.

- نمط الاستهلاك: يتأثر بعوامل اجتماعية مثل الإعلانات، العادات والتقاليد، والضغط الطبقي، حيث قد يتجاوز الأفراد قدرتهم المالية الفعلية لتلبية " حاجات اجتماعية "مرتبطة بالمكانة أو الاعتراف الاجتماعي.
- التمييز الاجتماعي والمجالي: الفروقات بين المدينة والريف، أو بين الجنسين، أو بين الطبقات، تؤدي إلى اختلاف واضح في مستويات القدرة الشرائية.
- الانتماء الطبقي والثقافي: كما أشار بورديو في نظريته حول التذوق الطبقي، فإن نمط العيش والاستهلاك يعكسان الوضع الاجتماعي والاقتصادي للفرد، وهو ما يؤثر في نظرته للحاجات الضرورية[1].

2.1 تأثير القدرة الشرائية على التنمية الاجتماعية المستدامة:

تعد القدرة الشرائية إحدى الركائز الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر في مسار التنمية الاجتماعية المستدامة، نظرا لعلاقتها الوثيقة بقدرة الأفراد على الوصول إلى احتياجاتهم الأساسية من غذاء، مسكن، تعليم، ورعاية صحية. فعندما تكون القدرة الشرائية مرتفعة، خصوصا لدى الفئات ذات الدخل المحدود، فإن ذلك ينعكس إيجابيًا على مستوى المعيشة ويقلل من نسب الفقر، كما يعزز من فرص الإدماج الاجتماعي ويقلص من الفوارق الطبقية داخل المجتمع. وتلعب هذه القدرة دورا محوريا في تحفيز الاقتصاد المحلي، إذ يؤدي ارتفاع

[1] بيير بورديو، التمييز نقد اجتماعي للتذوق، ترجمة: محمد الناجي، الدار البيضاء، المركز الثقافي العربي، 2012، ص68.

الطلب على السلع والخدمات إلى دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وخلق فرص عمل جديدة، وهو ما يسهم في تعزيز العدالة الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء.[1]

علاوة على ذلك، فإن تحسن القدرة الشرائية يسهل على الأفراد المشاركة الفاعلة في الحياة العامة، سواء من خلال التعليم أو الصحة أو حتى النشاط السياسي والمدني، ما يعزز من رأس المال البشري ويرسخ أسس المواطنة والتنمية المستدامة. وعلى النقيض من ذلك، فإن تدهور القدرة الشرائية نتيجة ارتفاع معدلات التضخم، أو تدني الأجور، أو تزايد تكاليف المعيشة، يؤدي إلى تآكل دخل الأسر، ويدفع شريحة واسعة من السكان نحو الهشاشة الاقتصادية والاجتماعية، مما يشكل عائقا أمام تحقيق أهداف التنمية المستدامة، ويزيد من الضغط على الخدمات العامة والمؤسسات الاجتماعية.

من هذا المنطلق، تعد السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي تستهدف تحسين القدرة الشرائية للسكان، من خلال رفع الأجور، وتقديم دعم موجه، وضبط الأسعار، أدوات ضرورية لتعزيز التنمية الاجتماعية المستدامة وتحقيق التوازن المجتمعي.

[1] بنخدير نبيل، مجال حجيبة، الاقتصاد الاجتماعي والتضامني ودوره في تحقيق التنمية المستدامة، مجلة روافد للبحوث والدراسات، مجلد8، العدد1، 2023 ص167–144 .

2.العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف بالمؤسسة:

تعد القدرة الشرائية من العوامل الاقتصادية والاجتماعية المؤثرة بشكل مباشر في الأداء المهني للموظف داخل المؤسسة، إذ تعكس مدى قدرة الفرد على تلبية احتياجاته الأساسية والمادية من خلال دخله الشهري.

عندما تكون القدرة الشرائية في مستوى مقبول، يشعر الموظف بالاستقرار المالي، مما ينعكس إيجابًا على صحته النفسية ويحسن من رضاه الوظيفي. هذا الرضا يؤدي إلى رفع مستوى الانخراط في العمل، والانضباط، والمردودية، وبالتالي الرفع من فعالية المؤسسة ككل.

أما في حال تدهور القدرة الشرائية، نتيجة التضخم أو تدني الأجور، فإن الموظف يشعر بالضغط والقلق، ما يؤثر سلبا على تركيزه وانتاجيته، وقد يؤدي ذلك إلى الغيابات أو حتى مغادرة العمل بحثا عن ظروف معيشية أفضل.

كما أن ضعف القدرة الشرائية قد يؤثر في علاقات العمل، إذ يضعف روح المبادرة والتعاون داخل الفرق، ويؤثر على جودة التواصل المهني. لذلك، فإن تحسين القدرة الشرائية يُعد من مداخل تحسين الأداء الفردي والجماعي داخل المؤسسات[1].

[1] سرار عمر ، الرضا عن العمل وأثره على أداء العامل في المؤسسة :دراسة ميدانية، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، الجزائر، المجلد14 ،العدد1، 2010، ص 235–207 .

1.2 التمثلات السلوكية للقدرة الشرائية على الاداء المهني للموظف بالمؤسسة:

تعد القدرة الشرائية من العوامل الأساسية التي تؤثر في الأداء المهني للموظف داخل المؤسسة، حيث تسهم في تشكيل سلوكه المهني وتوجهاته الإنتاجية.

فيما يلي تفصيل للتمثلات السلوكية المرتبطة بالقدرة الشرائية:

- الرضا الوظيفي:

حيث ينعكس ارتفاع شعور الموارد البشرية بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المؤسسة يؤدي إلى:

- القدرة على التكيف مع بيئة العمل، حيث أن الوضعية النفسية المربحة التي تتمتع بها الموارد البشرية تعطيها إمكانية أكبر للتحكم في عملها وما يحيط به .
- الرغبة في الإبداع والابتكار، فعندما تشعر الموارد البشرية بأن جميع حاجاتها المادية (أكل، شرب، سكن...الخ)، وغير المادية (تقدير واحترام ، أمان وظيفي ...الخ) مشبعة بشكل كاف تزيد لديه الرغبة في تأدية الأعمال بطرق مميزة .
- زيادة نسبة الطموح والتقدم، فالموارد البشرية التي تتمتع بالرضا الوظيفي تكون أكثر رغبة في تطوير مستقبلها الوظيفي.
- ارتفاع في مستوى الفعالية والفاعلية، فالرضا الوظيفي يجعل الموارد البشرية أكثر تركيزا على عملها.

- ارتفاع في الإنتاجية، فالرضا الوظيفي يخلق الرغبة للموارد البشرية في الإنجاز، وتحسين الأداء .
- تخفيض تكاليف الإنتاج، فالرضا الوظيفي يساهم بشكل كبير في تخفيض معدلات التغيب عن العمل والإضرابات والشكاوي ...الخ.
- ارتفاع مستوى الولاء للمؤسسة، فلما تشعر الموارد البشرية بأن وظائفها أشبعت حاجاتها المادية وغير المادية يزيد تعلقها بمؤسستها.[1]

- المردودية:

تعد المردودية من العوامل الأساسية التي تنعكس مباشرة على السلوك المهني للعامل داخل المؤسسة، سواء من حيث الدافعية أو التفاعل مع بيئة العمل. فالعامل الذي يحقق مردودية عالية غالبًا ما يطور سلوكًا إيجابيا يتجلى في الانضباط، روح المبادرة، والحرص على جودة الأداء، نتيجة لما يشعر به من تقدير وتحفيز معنوي أو مادي. في المقابل، فإن المردودية الضعيفة تؤثر سلبا على سلوك العامل، حيث قد يظهر التراخي، التذمر، قلة الالتزام، أو حتى العدوانية المهنية نتيجة شعوره بالإحباط أو عدم الاعتراف بمجهوده، وأن تدني المردودية غالبا

[1] محمد عافت شامان العنزي ، أثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي ، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير، الإدارة العامة ، جامعة آل البيت ، الأردن ، 2007، ص : 30-31.

ما يرتبط بسلوكيات مهنية سلبية ناتجة عن ضعف التحفيز أو سوء ظروف العمل، مما يستدعي تدخلًا إداريا فعالًا لتحسين الأداء ومعالجة مسببات التراجع.[1]

وعليه، فإن للمردودية تأثيرا مزدوجا:

فهي نتيجة للسلوك المهني من جهة، ومؤثرة عليه من جهة أخرى، في إطار حلقة تفاعلية تؤثر على كفاءة المؤسسة ككل.

2.2 المظاهر الاجتماعية للقدرة الشرائية على الأداء المهني للموظف بالمؤسسة:

تنعكس القدرة الشرائية للموظف على سلوكه المهني داخل المؤسسة، ليس فقط على مستوى الإنجاز الفردي، بل أيضا من خلال المظاهر الاجتماعية كالتعاون، والاتصال، والتواصل . فضعف القدرة الشرائية يولد شعورا بالقلق والتهميش الاجتماعي، مما قد يؤدي إلى انغلاق الموظف على نفسه، وضعف رغبته في التفاعل الجماعي أو المشاركة في فرق العمل. كما أن هذا الإحساس بالعجز الاقتصادي قد يقلل من الثقة بالنفس، مما يضعف قدرة الموظف على التواصل الفعال مع زملائه أو مع رؤسائه. في المقابل، الموظف الذي يشعر بأن وضعه المعيشي مستقر يتمتع غالبا بارتياح نفسي يجعله أكثر استعدادا للعمل بروح الفريق، وأكثر قدرة على التواصل الإيجابي، ما يعزز مناخا تنظيميا صحيا داخل المؤسسة.

[1] عبد الرحمن بن عيسى، السلوك التنظيمي وإدارة الأداء، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص112.

أ.العمل الجماعي:

تؤثر القدرة الشرائية بشكل واضح على سلوك الموظف داخل فرق العمل، إذ أن الشعور بالضغط المالي وقلة الدخل قد يؤدي إلى العزلة الاجتماعية وضعف الرغبة في المشاركة الفعالة ضمن المجموعة.

الموظف الذي يعاني من صعوبات معيشية قد يصبح أقل تعاونا، وأكثر ميلاً للانسحاب من الأنشطة الجماعية نتيجة التوتر والإجهاد النفسي. كما أن غياب العدالة في الرواتب أو عدم كفاية الأجر مقارنة بالجهد المبذول قد يُضعف الإحساس بالانتماء والولاء الجماعي. وأن ضعف القدرة الشرائية يؤدي إلى تراجع واضح في الأداء الجماعي للموظفين بسبب ضعف التفاعل الاجتماعي، وتنامي الشعور باللاجدوى وعدم العدالة في بيئة العمل، لذلك، فإن دعم الموظفين اقتصاديًا يساهم في تعزيز العمل التشاركي والتكامل بين أعضاء الفريق[1].

ب. القدرة على الاتصال والتواصل:

القدرة الشرائية لا تؤثر فقط على معيشة الفرد، بل تمتد لتطال قدرته على التواصل والتفاعل داخل المؤسسة. فالموظف الذي يعيش ضغوطا مالية قد يعاني من القلق والتوتر المستمرين، مما يضعف توازنه العاطفي، ويؤثر على أسلوبه في التعبير عن آرائه أو التفاعل مع الآخرين. كما أن هذه الحالة تؤدي أحيانا إلى الانغلاق أو العدوانية، وهو ما يعيق بناء

[1] بوشريط عبد القادر، الأبعاد الاجتماعية والنفسية للقدرة الشرائية وأثرها على سلوك الموظف في بيئة العمل، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 24، 2021، ص 78.

علاقات مهنية إيجابية، ويضعف فعالية الاتصال داخل فرق العمل. فإن العامل الذي يعاني من ضغوط مادية مزمنة يظهر صعوبات واضحة في التواصل مع زملائه ورؤسائه، نتيجة انشغاله الدائم بمشكلاته الخاصة وتراجع ثقته بذاته، وعليه، فإن تحسين القدرة الشرائية للعامل يسهم في تحسين مهارات التواصل ويعزز التفاهم داخل المؤسسة[1].

3.قيمة التفسير الاجتماعي للقدرة الشرائية في قياس الأداء المهني للموظف بالمؤسسة

1.3 أساليب تقييم الأداء المهني للموظف بالمؤسسة:

تقييم الأداء أو تقييم الموظف أو مراجعة الأداء، هي عبارة عن العملية والطريقة التي يتم من خلالها تقييم أداء الموظف وتقدير إنتاجيته ومدى إتقانه وقيامه بالمهام الموكلة إليه، لذلك يعتبر تقييم الأداء للموظفين جزءاً لا ينفصل عن مسألة التطوير الوظيفي، وتصنف تقييمات الأداء بأنها تقارير نقدية دورية ومستمرة لانتقاد أداء الموظفين داخل المنظمات المختلفة، وبشكل عام فإن هذه العملية تتطلب سلسلة من الخطوات الممنهجة لقياس ما قام به الموظف بناءً على مسماه ووضعه الوظيفي بالاعتماد على مجموعة من المعايير والأهداف المنظمة.

أ. التقييم بالأهداف:

يحدد المدير مجموعة من الأهداف والأولويات التي يجب إنجازها خلال فترة زمنية معينة من قبل الموظفين، وبعد ذلك يقارن الأداء الواقعي والتطبيقي لموظفي الشركة أو المؤسسة

[1] لعور عبد المالك، العلاقة بين الوضع الاقتصادي والفعالية الاتصالية داخل بيئة العمل، مجلة دراسات في علم النفس والتنمية البشرية، العدد 9، 2018، ص102.

خلال تلك الفترة مع الأهداف والأولويات التي تم تسجيلها، وبموجب هذه المقارنة تتمكن المنشأة من التعرف على انحرافات وأخطاء الموظفين وتعليمهم وإرشادهم نحو الأداء المطلوب، ويعمل هذا الأسلوب على ترتيب الموظفين بناءً على إنجازاتهم وقدراتهم ويحدد الموظفين الذين لديهم ضعف في وظيفتهم.

ب. التقييم بالأحداث الحرجة:

تعتمد هذه الطريقة على تقييم أداء الموظفين بناءً على سلوكهم في المؤسسة، حيث يتم تسجيل الأحداث الرئيسة التي تم ملاحظتها على الأعمال والمهام الموكلة للموظف وتصنيف ماهو سلبي أو إيجابي خلال فترة محددة من الزمن."[1]"

ج. التقييم بالإختبار:

تم تقديم مفهوم التقييم بالاختبار في عام 1930 من قبل الجيش الألماني، ولكن تم صقله وتعديله ليلائم بيئة اليوم، الميزة الرئيسية لهذه الطريقة هي أنها تقوم بتقييم الأداء الحالي للموظف،

يطلب من الموظفين المشاركة في تمارين تمثل محاكاة لبعض السيناريوهات التي قد تواجههم في العمل، كالمناقشات غير الرسمية وتمارين تقصي الحقائق، وتمارين صنع القرار، ولعب الأدوار، وغيرها من التمارين، ولكن العيب الرئيسي لهذا النهج هو أنه يستغرق وقتا

[1] ساجدة أبو صوي، "طرق تقييم الأداء للموظفين" موقع موضوع، 2017/04/25 ، https://mawdoo3.com

طويلا بالإضافة لتكلفته العالية. يعتبر هذا الأسلوب مثاليا في الشركات المصنعة والشركات القائمة على الخدمات والمؤسسات التعليمية والشركات الاستشارية، كما أنه يفيد في تحديد القادة والمديرين التنظيميين في المستقبل."[1]

د. التدرج البياني:

يتم قياس أداء الموظف بالاعتماد على مجموعة من المهام والمعايير، مثل: مدى قدرة الموظف على الالتزام، والترتيب، والتعاون مع زملائه، والابداع، والظهور بمظهر لائق وأنيق، ويتم تقييم الموظف بدرجات تتفاوت مابين الدرجة وحتى خمس درجات لكل معيار من المعايير المتفق عليها، ومن الممكن أيضاً أن يعطى وزن لكل معيار، وكلما كان الوزن أثقل وأكبر قيمة دل على أهميته ووجوب إنجازه وتحقيقه، بعد ذلك تضرب درجة التقييم الخاصة بالمعيار بوزنه وتجمع جميع النتائج لتقييم الموظف."[2]

هـ. التقييم الذاتي:

يعتمد هذا النوع من التقييم على إعطاء الموظف أو العامل نموذج يحتوي على عدد من الأسئلة ذات الإختبارات المتعددة، أو أسئلة بجواب مقالي، وبعد الانتهاء يقوم بمقارنة نموذج

[1] مساق، "تقييم أداء الموظف- الفوائد والمعوقات وأبرز 3أساليب" موقع مساق، 2023/04/25، msaaq.com

[2] ساجدة أبو صوي، "طرق تقييم الأداء للموظفين" موقع موضوع، 25/04/2017، https://mawdoo3.com

التقييم الخاص به مع نموذج التقييم الذاتي الخاص بالمؤسسة لمعرفة مواضع الإخفاق أو الضعف، أو حتى التباس الفهم، والعمل على تطويرها."[1]

و. التقييم الشامل أو التقييم ذو 360 درجة:

التقييم الشامل أو التقييم ذو 360 درجة هو طريقة تقييم أداء متعددة الأبعاد تقيم الموظف بالاعتماد على التعليقات الواردة من دائرة تأثير الموظف، أي المديرين والأقران والعملاء والتقارير المباشرة.

توفر هذه الطريقة في تقييم أداء الموظف فهماً واضحا لكفاءة الفرد، كما أنها تتفادى الوقوع في فخ التحيز، وهي مكونة من خمس مستويات رئيسية:

- التقييمات الذاتية:

يوفر التقييم الذاتي للموظفين فرصة للتمعن في أدائهم وفهم نقاط القوة والضعف لديهم، وتحتاج هذه التقييمات هياكل وقوالب منظمة أو إجراءات رسمية كي لا تكون متساهلة.

- المراجعات الإدارية:

تتضمن هذه المراجعات تقييمات الموظفين الفردية التي يمنحها المشرفون عليهم.

[1]George N Root (8-3-2019) Methods of Performance Evaluation small business. Chrom.com. Retrieved 15-4-2019. Edited

- أراء الأقران:

تساعد هذه المراجعات في تحديد قدرة الموظف على العمل الجماعي، واتخاذ المبادرات، ومع ذلك قد تؤدي الصداقة أو العداء بين الأقران إلى تشويه نتائج التقييم النهائية.

- تقييم المرؤوسين:

يقيم الموظفون مدرائهم في هذا المستوى، وقد يحرف نتائج التقييم التردد أو الخوف من الإنتقام.

- مراجعات العملاء:

يمكن لمراجعات العملاء أن توفر لمحة عن أداء الموظف بشكل جيد."[1]"

2.3 قياس القدرة الشرائية:

تقاس القدرة الشرائية للمستهلك في أي بلد وفق مؤشر إقتصادي يصطلح على تسميته بمعامل أسعار المستهلك "CONSUMER PRICE INDIX CPI" وهو القيام بعملية قياس للقوة الشرائية للعملة عن طريق دراسة تغيرات أسعار السلع والخدمات محليا ارتفاعا ونزولا ومدى إمكانية الوصول إليها من طرف المستهلك، وهو مؤشر ارتبط في مفهومه بنظرية معامل تكلفة العيش."[2]"

[1] مساق، "تقييم أداء الموظف- الفوائد والمعوقات وأبرز 3 أساليب" موقع مساق ، 2023/04/25، msaaq.com

[2] Fiona D. Sigalla, Mark A. Wynne, the consumer price index .economic review of the federal reserve bank of DALLAS, USA 1994, p2.

ويندرج ضمن هذا المفهوم عوامل مرتبطة به وخاصة مؤشر نصيب الفرد من الدخل الوطني، والذي يتم من خلاله مقارنة المستوى المعيشي للأفراد داخل الدول حيث كلما كان مرتفعا تزداد معه القدرة الشرائية، ومعامل التكلفة الحقيقية للعيش التي تعبر عن المقدار الكمي للنقود اللازم إنفاقها في الواقع للوصول إلى مستوى عيش مقبول."[1]

وبصيغة أخرى يتم حساب القوة الشرائية من خلال (مؤشر أسعار المستهلك) ويعرف هذا المؤشر بواسطة حساب متوسط التغيرات في الأسعار فهو يقيس متوسط أسعار السلع والخدمات الإستهلاكية كالغذاء، والنقل، والعناية الصحية. وهو يظهر التغيرات في تكاليف المعيشة كما يستخدم في تحديد معدلات التضخم والإنكماش، على سبيل المثال: إذا كان سعر لعبة الأطفال قبل عام 10$، واليوم سعرها 5$ فهذا يعني أن لدى المستهلك إرتفاع في المقدرة الشرائية مع عدم وجود تضخم، إذ يمكن للمستهلك اليوم بال10$ شراء اللعبة ذاتها مع توفر باق 5$ ليشتري بها سلعاً أخرى، ويعتبر هذا مثالا عن الزيادة في القوة الشرائية، وإذا ماحدث العكس كان مثالا عن الإنخفاض في القوة الشرائية."[2]

[1] كون فتيحة وعبدالقادر خليل، دراسة تحليلية لمستوى المعيشة بالجزائر خلال الفترة (2001-2018) المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد(1)، المجلد8، الجزائر 2020، ص 286-287.

[2] ماهي القوة الشرائية؟ ماهو تعادل القوة الشرائية؟ وكيف يتم حساب القدرة الشرائية؟، مثابر، اطلع عليه بتاريخ 2022/02/6، بتصرف.

الفصل الثالث:

دراسة حالة موظفي قطاع التربية والتعليم بولاية المدية ثانوية عبد الكريم فخار أنموذجا.

1.مجالات الدراسة .

1.1 الإطار المكاني للدراسة

1.2 الإطار البشري للدراسة

1.3 الإطار الزماني للدراسة .

2. التعريف بالمؤسسة.

3. مجتمع البحث وعينة الدراسة .

4. أدوات جمع البيانات.

5. تحليل الجداول الإحصائية.

6. عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

1. مجالات الدراسة:

1.1 الإطار المكاني للدراسة:

أجريت هذه الدراسة بثانوية عبد الكريم فخار بولاية المدية.

1.2 الإطار البشري للدراسة:

شملت الدراسة العاملين، والموظفين بالمؤسسة.

1.3 الإطار الزماني للدراسة:

أجريت هذه الدراسة خلال الفصل الثاني من السنة الدراسية 2024-2025، حيث كانت خلال مرحلتين المرحلة الاولى كانت من 14/04/2025 إلى 24/04/2025 وقد خصصت هذه المرحلة لتوزيع الاستبيان على عينة من موظفي المؤسسة وهدفت هذه المرحلة إلى جمع المعطيات الأولية المتعلقة بموضوع الدراسة والمتمثلة في تأثير القدرة الشرائية عل الاداء المهني للموظف بالمؤسسة. والمرحلة الثانية كانت من 05/05/2025 إلى 15/05/2025 وقد خصصت لمعالجة البيانات المستخلصة من الاستبيانات باستخدام برنامج الحزمة الاحصائية SPSS وتم خلال هذه المرحلة تحليل النتائج واستخراج دلالات رقمية وإحصائية تعكس العلاقة بين المتغيرات المدروسة.

2. التعريف بالمؤسسة:

تعد مؤسسة عبد الكريم فخار من بين المؤسسات التربوية العريقة في ولاية المدية، حيث تم تشييد بنائها سنة 1959، أي في فترة ماقبل الاستقلال، مايمنحها طابعا تاريخيا خاصا. وقد تم تأسيسها رسميا سنة 1963، لتبدأ نشاطها التربوي في إطار الدولة الجزائرية المستقلة، مساهمة في تعميم التعليم وتكوين الأجيال. فحديثا خصصت لفئة الإناث فقط فتستقبل تلميذات الطور الثانوي في مختلف الشعب، مع توفير بيئة تعليمية تهدف إلى تحقيق جودة التعليم والتكوين.

تضم المؤسسة حاليا طاقما إداريا يتكون من 48 موظفا بالإضافة إلى 60 أستاذاً يزاولون مهامم في مختلف الأطوار والمستويات التعليمية. مايعكس حجم المؤسسة ودورها الحيوي في المنظومة التربوية المحلية.

وقد تم اختيار هذه المؤسسة كميدان للدراسة نظرا لتنوع مناصب العمل داخلها، مما يسمح بتحليل الفروقات المحتملة في التأثير تبعا لطبيعة المهام والدخل ومستوى المعيشة.

3. مجتمع البحث وعينة الدراسة:

1.3 مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بثانوية عبدالكريم فخار الواقعة بولاية المدية، ويشمل هذا المجتمع مختلف الفئات الوظيفية من إداريين، أساتذة، أسلاك مشتركة، وقد تم

اختيار هذه المؤسسة باعتبارها بيئة مناسبة لدراسة تأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني للموظف، لما تتميز به من تنوع في تركيبة مواردها البشرية.

2.3 تعريف العينة:

هي جزء من المجتمع ونقوم بدراستها للتعرف على خصائص المجتمع التي سحبت منه هذه العينة، ولكي تصلح النتائج التي تحصل عليها للتعبير عن المجتمع لابد وأن تكون العينة ممثلة للمجتمع (أي جميع المفردات المراد بحثها) تمثيلا صحيحا.

هي إجراء منهجي يعمل على توفير عدد من الوحدات بكيفيات مختلفة تكون ممثلة للمجتمع الأصلي وبالتالي تنتج هذه العملية ما يسمى بعينة أو عينات المجتمع.[1]

- ✓ وقد تم الاعتماد على العينة العشوائية البسيطة.

4. أدوات جمع البيانات:

1.4 المقابلة:

تعتبر المقابلة من الأدوات الأساسية في جمع البيانات وهي تفاعل لفظي بين فردين موقف مواجهة، يحاول احدهما استشارة بعض المعلومات والتعبيرات لدى الاخر، وتستشار

[1] مهدي محمد القصاص، مبادئ الإحصاء والقياس الاجتماعي، جامعة المنصورة، مصر، 2007، ص 78.

بعض معلومات في بحث علمي، للاستعانة بها في التوجيه والتشخيص والعلاج، وهو تبادل لفظي وجها لوجه بين الباحث والمبحوث.[1]

2.4 الملاحظة:

تعتبر الملاحظة من أدوات جمع البيانات، وتنقسم إلى قسمين الملاحظة البسيطة أو الملاحظة غير المشاركة، إذ يقوم الباحث بواسطتها بمراقبة المبحوثين عن كثب، دون أن يشارك في النشاط الذي تقوم به الجماعة، ويكون عن طريق المشاهدة أو الاستماع أومتابعة موقف معين.[2]

والملاحظة العلمية: التي تختلف على الملاحظة العادية، من خلال استخدام العقل العلمي في تحليل الظواهر وايجاد العلاقات بينها، فالملاحظة انتباه مقصود ومضبوط للظواهر، التي تتعدى التواصل اللغوي بغية اكتشاف أسبابها وقوانينها، كما أنها عملية مشاهدة ومراقبة للسلوكيات والظواهر والمشكلات، ومتابعة سيرها واتجاهاتها بأسلوب علمي منظم ومخطط هادف، بقصد التفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات، والتنبؤ بسلوك الظاهرة وتوجيهها لخدمة أغراض الناس.[3]

[1] محمد سيد فهمي، أمل محمد سلامة، البحث الاجتماعي والمتغيرات المعاصرة، الطبعة1، دار الوفاء، الإسكندرية، 2011، ص 162.

[2] خالد حامد، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، الطبعة2، دار جسور الجزائر، 2012، ص 138.

[3] إحسان محمد الحسن، عدنان سليمان الأحمد، المدخل إلى علم الاجتماع، الطبعة1، دار وائل، عمان، 2005، ص 90.

وتتيح الملاحظة المجال للباحث بملاحظة الظروف الاقتصادية والاجتماعية للمنطقة، التي ينحصر فيها البحث، وتمكنه من ملاحظة السلوك والعلاقات وتفاعلات المبحوثين، والانماط وأساليب معيشتهم ومشكلات الحياة التي تعترضهم.[1]

3.4 الاستبيان:

وهو من وسائل جمع البيانات، وتعتمد على مجموعة من الأسئلة ترسل لمجموعة من الأفراد، الذين يمثلون مجتمع البحث، بغية الإجابة عنها، ويوفر الاستبيان الوقت والجهد، ويعطي الفرصة الكافية للمبحوثين للاجابة عن الاسئلة.[2]

ومن خلال هذا تم إعداد استبيان صُمم خصيصاً لغرض جمع البيانات، وتم توزيعه على مجتمع الدراسة، وتم تحليل نتائج هذا الاستبيان باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وقد تم إعداد الإستبيان على النحو الآتي:

- ✓ إعداد استبيان أولي من أجل استخدامه في جمع البيانات والمعلومات.
- ✓ عرض الإستبيان على المشرف من أجل اختبار مدى ملاءمته لجمع البيانات.
- ✓ تعديل الإستبيان بشكل أولي حسب ما يراه المشرف.

[1] إحسان محمد الحسن، نفس المرجع، ص 70.

[2] جمال شحاتة حبيب، مناهج البحث العلمي في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 2013، ص 160.

✓ توزيع الإستبيان على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، ولقد تم تقسيم الإستبيان إلى جزأين كما يأتي:

- الجزء الأول:

يتكون من البيانات العامة لعينة الدراسة: الجنس، العمر، الوظيفة، الخبرة المهنية، المستوى التعليمي.

- الجزء الثاني:

قسم على ثلاثة أقسام:

القسم الأول: القدرة الشرائية.

القسم الثاني: تأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني.

القسم الثالث: العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف بالمؤسسة.

5. تحليل الجداول الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج SPSS، وفيما يلي مجموعة من الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

- قياس معامل ثبات الاستبيان ألفا كرونباخ.
- التكرارات والنسب المئوية.
- معامل الارتباط الخطي لسبيرمانSpearman.
- الانحدار الخطي البسيط.

1.5 قياس صدق وثبات الاستبيان:

لاختبار مدى صدق وثبات الاستبيان وللتأكد من مصداقية المستجوبين في الإجابة على أسئلة الاستبيان لكل محور على حدا فقد تم استخدام معامل آلفا كرونباخ للتحقق من ذلك.

وكانت النتائج كالآتي:

الجدول رقم (1-3): نتائج معامل ألفا كرونباخ لأداة الاستبيان.

رقم الأقسام	عنوان القسم	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
1	القدرة الشرائية	7	0.225
2	تأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني	7	0.382
3	العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف بالمؤسسة	8	-0.013
جميع محاور الاستبيان		50	0.082

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS.

يتضح لنا من خلال الجدول أن معامل الثبات ألفا كرونباخ للقسم الأول: القدرة الشرائية والثاني: تأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني والقسم الثالث: العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف بالمؤسسة كانت قيمته أقل من (0,60%)، فيما بلغت قيمة معامل الثبات الإجمالي 0.082 وهي قيمة تقل عن 0,60%، وهذا يدل على أن أداة الاستبيان لاتتمتع بالثبات وصادقة لما وضعت لأجله.

2.5 الاتساق الداخلي للمحاور

وذلك بالاعتماد على معامل الارتباط سبيرمان SPEARMAN لقياس مدى توافق واتساق كل محور مع العبارات التي يتضمنها.

الاتساق الداخلي للقسم الأول: القدرة الشرائية

الجدول رقم (2-3): الاتساق الداخلي لعبارات القسم الأول

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	هل قدرتك الشرائية ملائمة	0.707**	0.000
2	هل في نظرك الظروف الاجتماعية المتغيرة تؤثر على قدرتك الشرائية	0.068	0.641
3	هل مستوى دخلك الحالي كاف لتغطية احتاجاتك	0.404**	0.004

	الأساسية		
4	هل في نظرك يمكن اقتطاع جزء من راتبك الشهري للجوانب الترفيهية	0.665**	0.000
5	هل لجأت إلى الاقتراض أو الدين بسبب تراجع قدرتك الشرائية	0.046	0.753
6	هل يمكن ارجاع تراجع قدرتك الشرائية إلى ارتفاع المواد واسعة الاستهلاك	0.346*	0.014
7	في حالة الاجابة ب لا إذا كانت هناك عوامل أخرى أذكرها	0.487**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معامل الارتباط سبيرمان لعبارات القسم الأول: القدرة الشرائية كانت أغلبيتها موجبة وعند مستوى معنوية أقل من 0,05 وهذا يدل على اتساق وصدق العبارات، وأنها تقيس ما وضعت لأجله.

الاتساق الداخلي للقسم الثاني: تأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني.

الجدول رقم (3-3): الاتساق الداخلي لعبارات للقسم الثاني

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	هل تؤثر قدرتك الشرائية على أدائك المهني	0.620**	0.000
2	هل في نظرك الجانب المالي يؤثر على أدائك المهني	0.450**	0.001
3	هل يمكن اعتبار القدرة الشرائية عامل تحفيز على مردودك المهني	0.421**	0.002
4	هل في نظرك يمكن اعتبار القدرة الشرائية عامل على الاستقرار النفسي للموظف	0.285*	0.044
5	هل ترى أن راتبك الشهري يتناسب مع العمل والجهد الذي تقوم به	0.307*	0.030
6	هل تأثير القدرة الشرائية على أدائك المهني يمكن حصره في الجانب المالي فقط	0.559**	0.000
7	في حالة الاجابة ب لا حدد الجوانب الأخرى التي ترتبط بتأثير القدرة الشرائية على الأداء المهم للموظف بالمؤسسة	0.450**	0.001

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معامل الارتباط سبيرمان لعبارات القسم الثاني: تأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني كانت كلها موجبة وعند مستوى معنوية أقل من 0,05 وهذا يدل على اتساق وصدق العبارات، وأنها تقيس ما وضعت لأجله.

الاتساق الداخلي للقسم الثالث: تأثير العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف بالمؤسسة.

الجدول رقم (4-3): الاتساق الداخلي لعبارات القسم الثالث

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	هل في نظرك توجد علاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف بالمؤسسة	0.190	0.187
2	هل في نظرك يمكن تصور العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف بالمؤسسة على أنها تفاعلية	0.200	0.165
3	هل يمكن اعتبار المؤسسة (بيئة العمل) عامل مؤثر في تحسين القدرة الشرائية	0.456**	0.001
4	هل يمكن اعتبار المؤسسة الإطار الوحيد لفهم العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف	0.338*	0.016
5	هل يمكن اعتبار البيئة الاجتماعية خارج المؤسسة عامل يؤثر في تحديد العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء	0.642**	0.000

	المهني للموظف		
6	اذا كانت هنالك عوامل أخرى خارج المؤسسة تؤثر في تحديد العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف بالمؤسسة أذكرها	0.385**	0.006
7	عطفا على ما سبق، هل يمكن اعتبار الأداء المهني للموظف بالمؤسسة عاملا مؤثرا على القدرة الشرائية	0.541**	0.000
8	في حالة الاجابة بنعم يؤثر الأداء المهني بالمؤسسة على القدرة الشرائية	0.022	0.881

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معامل الارتباط لسبيرمان لعبارات القسم الثاني: تأثير العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف بالمؤسسة كانت أيضا أغلبها موجبة وعند مستوى معنوية أقل من 0,05 وهذا يدل على اتساق وصدق العبارات، وأنها تقيس ما وضعت لأجله.

3.5 عرض النتائج وتحليل البيانات:

أولا: النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية لعينة الدراسة:

- **الجنس:**

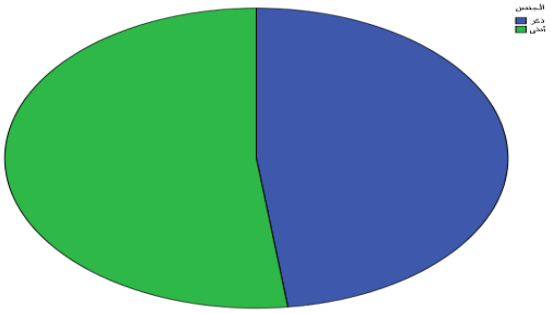
الجدول رقم (5-3): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	24	48%
أنثى	26	52%
المجموع	50	% 100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS.

يتضح لنا من خلال الجدول أن ثانوية عبد الكريم فخار بولاية المدية تعتمد بشكل كبير على الفئة القادرة على إعطاء إضافة من حيث الجهد الفكري والقدرة على التحمل، حيث كانت نسبة الإناث تفوق نسبة الذكور، حيث كانت نسبة الذكور 52%، ونسبة الإناث 48%.

الشكل رقم (1-3): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

- **العمر:**

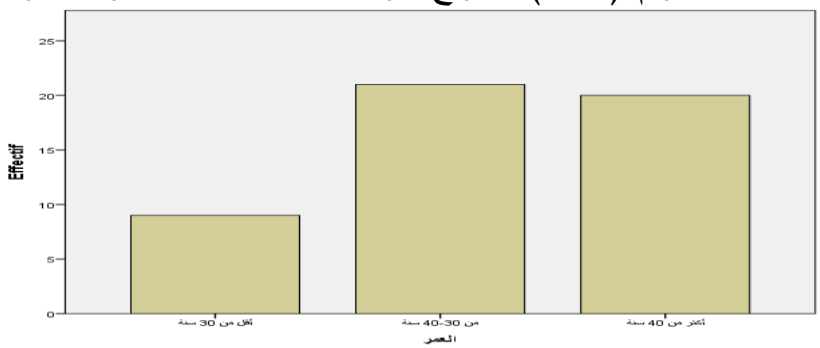
الجدول رقم (6-3): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر.

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	9	18%
من 30- 40 سنة	21	42%
أكثر من 40 سنة	20	40%
المجموع	50	%100

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS.

يتضح لنا من خلال الجدول أن ثانوية عبد الكريم فخار بولاية المدية تعتمد بشكل كبير على الفئة القادرة على إعطاء إضافة من حيث الجهد العضلي والفكري وهي الفئة 30- 40 والتي قدرت بـ 42%، ثم لتأتي فئة أكثر من 40 سنة بنسبة 40% ، حيث كانت نسبة الأفراد الذين أعمارهم أقل من 30 سنة 18%.

الشكل رقم (2-3): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر.



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

- **الوظيفة:**

الجدول رقم (7-3): توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة.

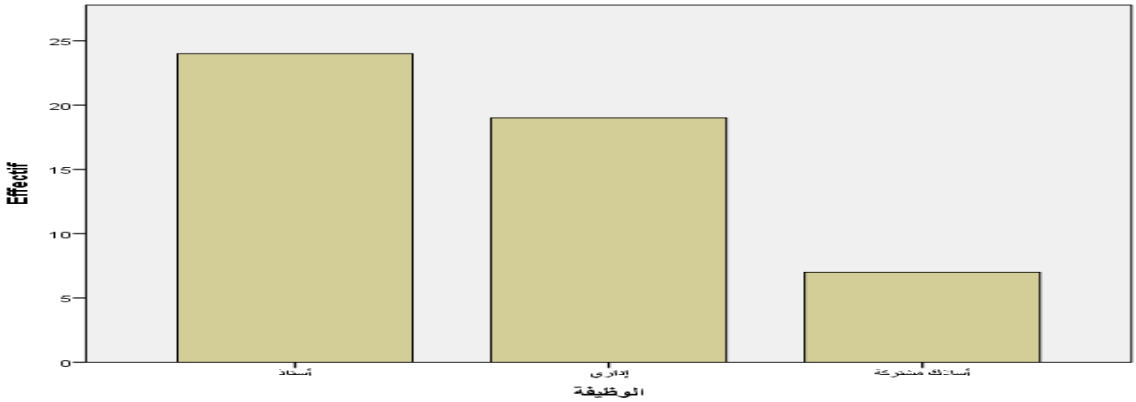
الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية
أستاذ	24	48%
إداري	19	38%
أسلاك مشتركة	7	14%
المجموع	40	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

اتضح لنا من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة من أصحاب منصب أستاذ حيث بلغت نسبتهم 48%، لتليها فئة الأفراد الحاصلين على منصب إداري بنسبة 38%، بينما بلغت نسبة الأفراد من ذوي منصب أسلاك مشتركة 14%.

يعود ذلك إلى حيز توزيع استمارات الاستبيان حيث خصص أغلبها لطبقة الأساتذة ثانوية عبد الكريم فخار بولاية المدية.

الشكل رقم (3-3): توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة.



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS.

- **الخبرة المهنية:**

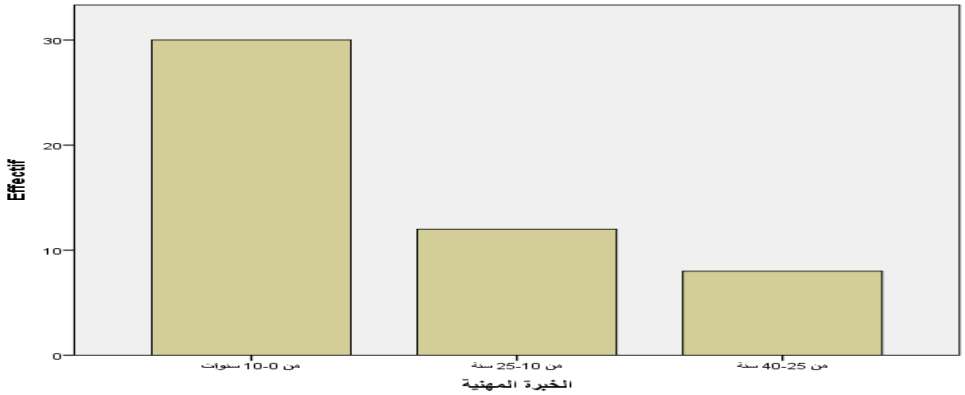
الجدول رقم (3-8): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية.

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
من 0-10 سنوات	30	60%
من 10-25 سنة	12	24%
من 25-40 سنة	8	16%
المجموع	30	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة 60% من العاملين هم ذوي خبرة من 0-10 سنوات، كما أن نسبة 24% من العاملين ذوي خبرة من 10-25 سنة، لتليها فئة من 25-40 سنة بنسبة 16% وهذا يدل على المؤسسة تعتمد على التطوير والتدريب للموظفين.

الشكل رقم (4-3): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية.



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS

- **المستوى التعليمي:**

الجدول رقم (9-3): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

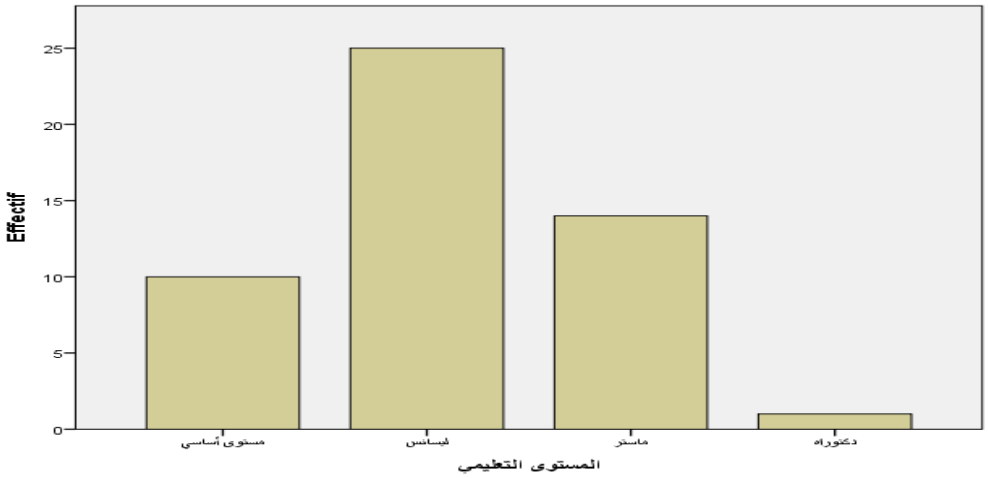
المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
مستوى أساسي	10	20%
ليسانس	25	50%
ماستر	14	28%
دكتوراه	1	2%

المجموع	30	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة 50% من العاملين هم من أصحاب مستوى تعليمي ليسانس، كما أن نسبة 28% من أصحاب ماستر، لتليها كل من مستوى أساسي ودكتوراه بنسبة 20% و 2% على التوالي.

الشكل رقم (5-3): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS.

ثانيا: تحليل الأسئلة مع التوزيع الطبيعي والعلاقة بين الأقسام:

- **تحليل الأسئلة:**

القسم الأول: القدرة الشرائية

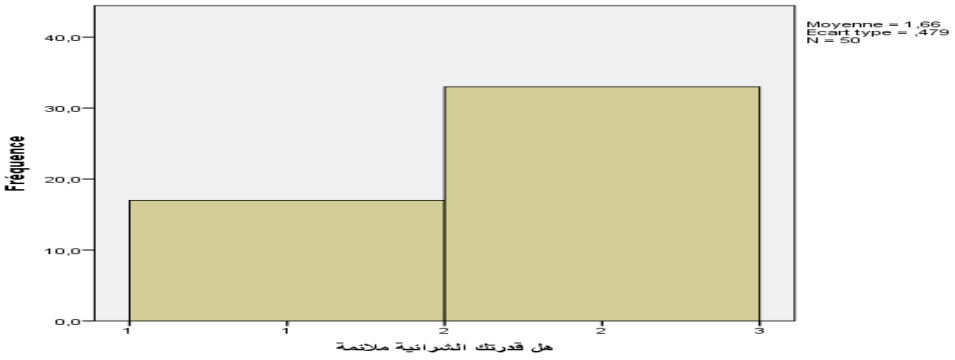
س1: الجدول رقم (10-3): هل قدرتك الشرائية ملائمة؟

العبارة	نعم	لا	المجموع
هل قدرتك الشرائية ملائمة؟	17	33	50
النسبة	%34	66%	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS.

توضح نتائج الجدول والشكل أعلاه أن ثانوية عبد الكريم فخار بولاية المدية محل الدراسة لا تحتوي على القدرة الشرائية الملائمة وعروضها وذلك راجع إلى الدخل.

الشكل رقم (6-3): توزيع أفراد العينة حسب السؤال هل قدرتك الشرائية ملائمة؟



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS.

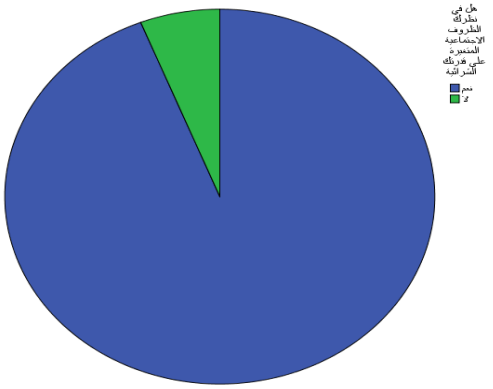
س2: الجدول رقم (11-3): هل في نظرك الظروف الاجتماعية المتغيرة على قدرتك الشرائية؟

العبارة	نعم	لا	المجموع
هل في نظرك الظروف الاجتماعية المتغيرة تؤثر على قدرتك الشرائية؟	47	3	50
النسبة	94%	6%	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

يبين الجدول أعلاه أن هناك ظروف اجتماعية متغيرة تتدخل في القدرة الشرائية بشكل كبير لأغلبية الموظفين في ثانوية عبد الكريم فخار بولاية المدية.

الشكل رقم (7-3): توزيع أفراد العينة حسب السؤال هل في نظرك الظروف الاجتماعية المتغيرة على قدرتك الشرائية؟



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

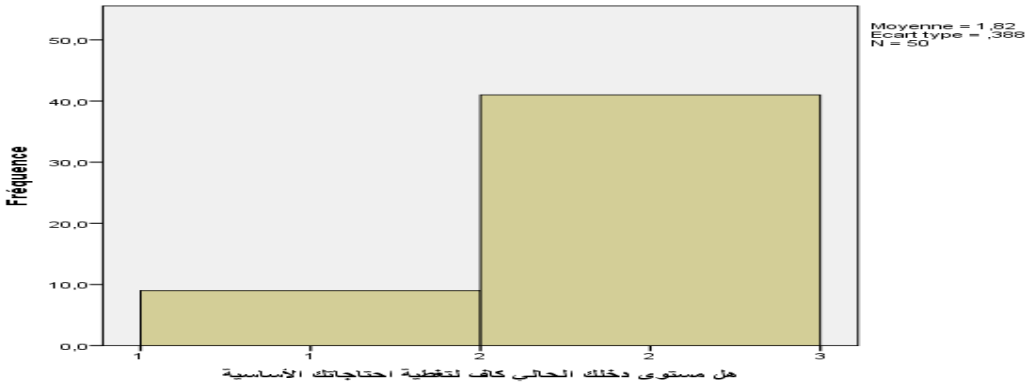
س3: الجدول رقم (12-3): هل مستوى دخلك الحالي كاف لتغطية احتياجاتك الأساسية؟

العبارة	نعم	لا	المجموع
هل مستوى دخلك الحالي كاف لتغطية احتياجاتك الأساسية؟	9	41	50
النسبة	18%	82%	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

يبين الجدول أعلاه أن مستوى الدخل الحالي غير كاف لتغطية الاحتياجات الأساسية بشكل كبير لأغلبية الموظفين في ثانوية عبد الكريم فخار بولاية المدية.

الشكل رقم (8-3): توزيع أفراد العينة حسب السؤال هل مستوى دخلك الحالي كاف لتغطية احتياجاتك الأساسية؟



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

القسم الثاني: تأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني

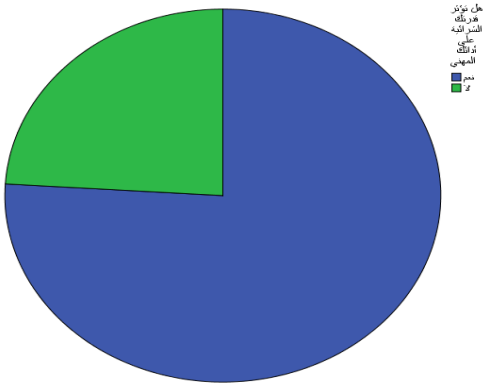
س1: الجدول رقم (13-3): هل تؤثر قدرتك الشرائية على أدائك المهني؟

العبارة	نعم	لا	المجموع
هل تؤثر قدرتك الشرائية على أدائك المهني؟	38	12	50
النسبة	76%	24%	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

يبين الجدول أعلاه أن القدرة الشرائية تؤثر بشكل كبير على الأداء المهني وهذه كانت الإجابة لأغلبية الموظفين.

الشكل رقم (9-3): توزيع أفراد العينة حسب السؤال هل تؤثر قدرتك الشرائية على أدائك المهني؟



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

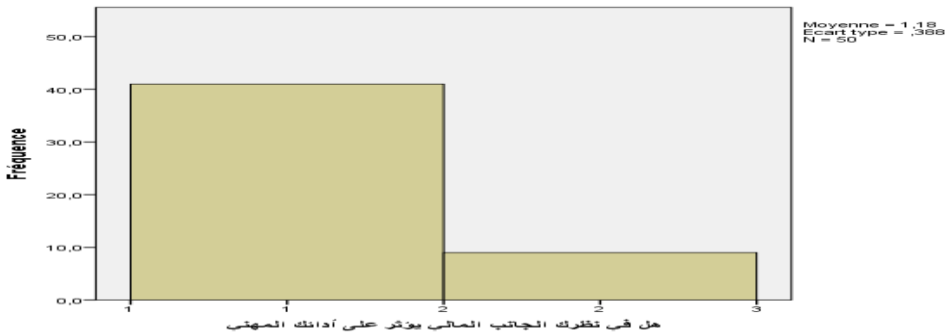
س2: الجدول رقم (14-3): هل في نظرك الجانب المالي يؤثر على أدائك المهني؟

العبارة	نعم	لا	المجموع
هل في نظرك الجانب المالي يؤثر على أدائك المهني؟	41	9	50
النسبة	82%	18%	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

يوضح الجدول أعلاه أن الجانب المالي يؤثر بشكل كبير على الأداء المهني وهذه كانت الإجابة لأغلبية الموظفين لأنهم يرون أن الراتب الذي يتقاضوه ليس كافي بالدرجة العلمية والجهد الذي يقدموه أثناء العمل.

الشكل رقم (10-3): توزيع أفراد العينة حسب السؤال هل في نظرك الجانب المالي يؤثر على أدائك المهني؟



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

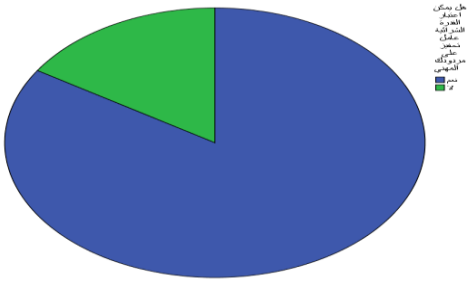
س3: الجدول رقم (15-3): هل يمكن اعتبار القدرة الشرائية عامل تحفيز على مردودك المهني؟

العبارة	نعم	لا	المجموع
هل يمكن اعتبار القدرة الشرائية عامل تحفيز على مردودك المهني؟	42	8	50
النسبة	84%	16%	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS.

من خلال الجدول نرى أنه يمكن اعتبار القدرة الشرائية عامل تحفيز على المردود المهني وهذه كانت إجابة أغلبية الموظفين في ثانوية عبد الكريم فخار بولاية المدية.

الشكل رقم (11-3): توزيع أفراد العينة حسب السؤال هل يمكن اعتبار القدرة الشرائية عامل تحفيز على مردودك المهني؟



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

القسم الثالث: العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف بالمؤسسة.

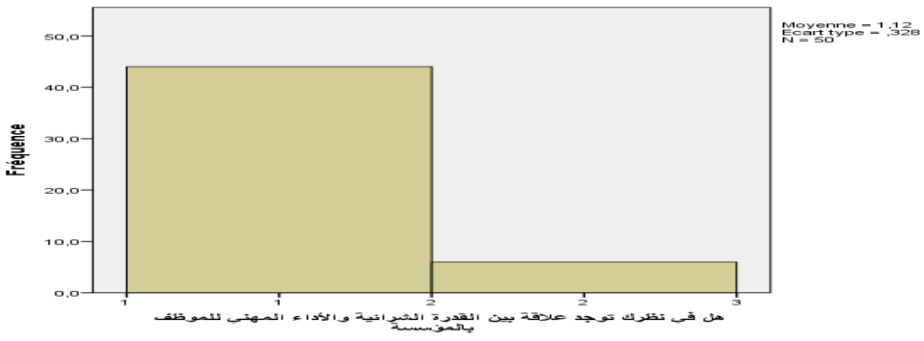
س1: الجدول رقم (16-3): هل في نظرك توجد علاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف بالمؤسسة؟

العبارة	نعم	لا	المجموع
هل في نظرك توجد علاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف بالمؤسسة؟	44	6	50
النسبة	88%	12%	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

نرى أنه توجد علاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف بثانوية عبد الكريم فخار بولاية المدية وذلك حسب نتائج الجدول المرفوقة أعلاه.

الشكل رقم (12-3): توزيع أفراد العينة حسب السؤال هل في نظرك توجد علاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف بالمؤسسة؟



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS.

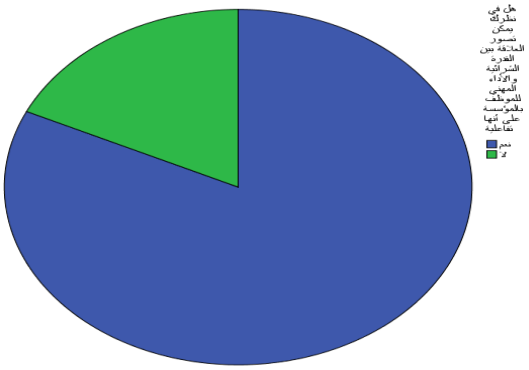
س2: الجدول رقم (17-3): هل في نظرك يمكن تصور العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف بالمؤسسة على أنها تفاعلية؟

العبارة	نعم	لا	المجموع
هل في نظرك يمكن تصور العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف بالمؤسسة على أنها تفاعلية؟	41	9	50
النسبة	82%	18%	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS.

نعم يمكن تصور العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف بثانوية عبد الكريم فخار بولاية المدية على أنها تفاعلية وهذه كانت إجابة المستجوبين وذلك حسب الجدول أعلاه.

الشكل رقم (13-3): توزيع أفراد العينة حسب السؤال هل في نظرك يمكن تصور العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف بالمؤسسة على أنها تفاعلية؟



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS.

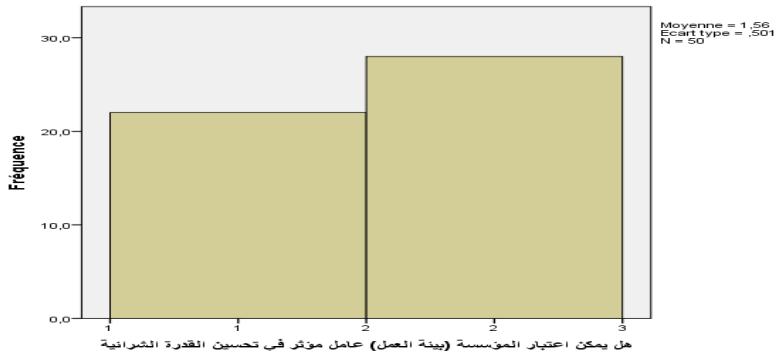
س3: الجدول رقم (18-3): هل يمكن اعتبار المؤسسة (بيئة العمل) عامل مؤثر في تحسين القدرة الشرائية؟

العبارة	نعم	لا	المجموع
هل يمكن اعتبار المؤسسة (بيئة العمل) عامل مؤثر في تحسين القدرة الشرائية؟	22	28	50
النسبة	44%	56%	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

لا يمكن اعتبار المؤسسة (بيئة العمل) عامل مؤثر في تحسين القدرة الشرائية لأنه ليس لها علاقة بما يقتنيه الموظف وأرفقنا النتائج في الجدول أعلاه.

الشكل رقم (14-3): توزيع أفراد العينة حسب السؤال هل يمكن اعتبار المؤسسة (بيئة العمل) عامل مؤثر في تحسين القدرة الشرائية؟



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

ثالثا: التوزيع الطبيعي للأقسام الثلاثة:

جدول رقم(19-3): التوزيع الطبيعي للقسم الأول

Tests de normalité

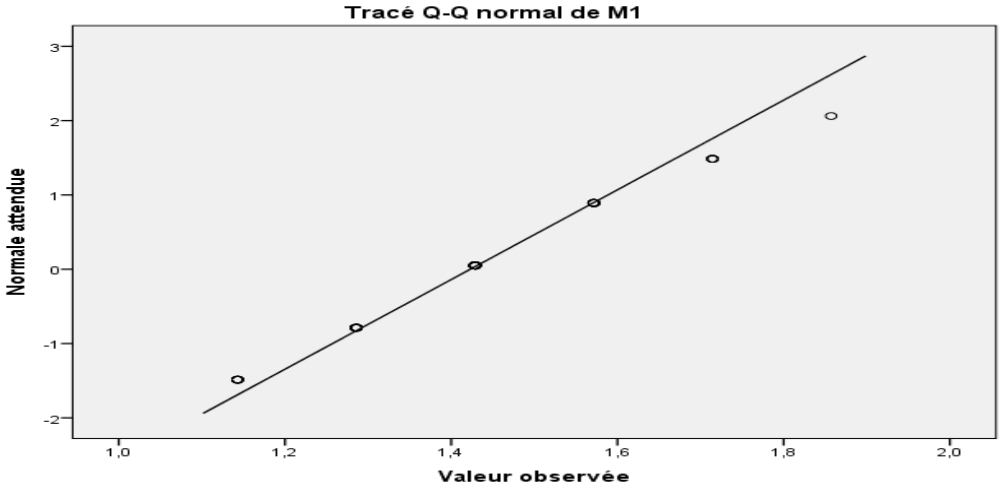
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
M1	,226	50	,000	,915	50	,002

a. Correction de signification de Lilliefors

المصدر: إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات البرنامج الاحصائي.SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أن القسم الأول يتبع التوزيع الطبيعي حيث نرى أن Kolmogrov-Smirnov أقل من 0.05 و Shapiro-Wilk أقل من 0.05.

الشكل رقم (15-3): توزيع الطبيعي للقسم الأول



المصدر: إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات البرنامج الاحصائي.Spss

جدول رقم(20-3): التوزيع الطبيعي للقسم الثاني

Tests de normalité

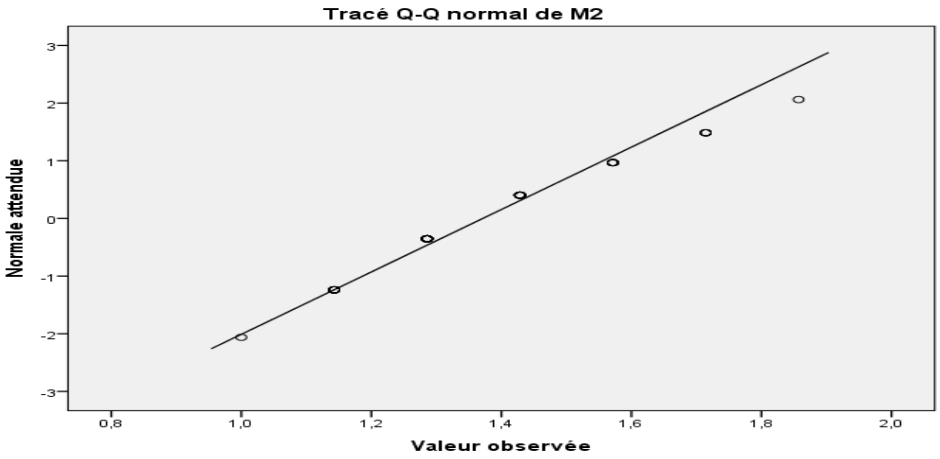
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
M2	,219	50	,000	,924	50	,003

a. Correction de signification de Lilliefors

المصدر: إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات البرنامج الاحصائي.SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أن القسم الثاني يتبع التوزيع الطبيعي حيث نرى أن Kolmogrov-Smirnov أقل من 0.05 و Shapiro-Wilk أقل من 0.05.

الشكل رقم (16-3): توزيع الطبيعي للقسم الثاني



المصدر: إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات البرنامج الاحصائيSPSS .

جدول رقم(21-3): التوزيع الطبيعي للقسم الثالث

Tests de normalité

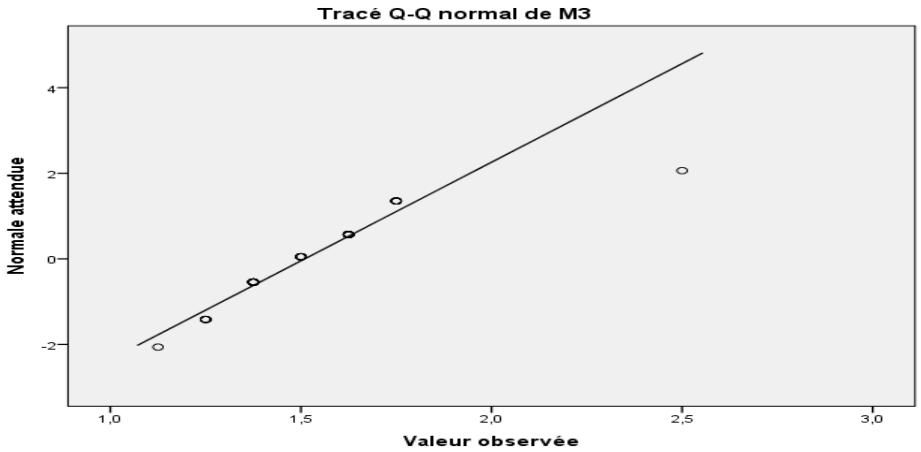
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
M3	,193	50	,000	,822	50	,000

a. Correction de signification de Lilliefors

المصدر: إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات البرنامج الاحصائي.SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أن القسم الثالث يتبع التوزيع الطبيعي حيث نرى أن Kolmogrov-Smirnov أقل من 0.05 و Shapiro-Wilk أقل من 0.05.

الشكل رقم (3-17): توزيع الطبيعي للقسم الثالث



المصدر: إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات البرنامج الاحصائي.SPSS

رابعا: معادلة الإنحدار

الجدول رقم (3-22): العلاقة بين القدرة الشرائية وتأثير القدرة الشرلئية على الأداء المهني بالمؤسسة ولاية المدية.

البيان	تأثير القدرة الشرلئية على الأداء المهني					
القدرة الشرائية	R الارتباط	R^2 معامل	b معامل	a الثابت	t المحسوبة	Sig مستوى المعنوية

		التحديد	الانحدار			
	0.038	0.001	−0.034	1.470	8.214	0.000

المصدر: إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات البرنامج الاحصائي.SPSS

يوضح لنا الجدول ما يلي:

بلغت قيمة معامل الارتباط $R = 0.038$ يدل على وجود علاقة ارتباط طردية ضعيفة بين القدرة الشرائية لثانوية عبد الكريم فخار بولاية المدية وتأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني.

بلغت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.292$ أي أن نسبة 29.9% من التغير في مستويات القدرة الشرائية لثانوية عبد الكريم فخار بولاية المدية ترجع إلى تأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني.

وبلغت قيمة معامل الانحدار $b = -0.034$ وهذا يعني أن زيادة القدرة الشرائية لثانوية عبد الكريم فخار بولاية المدية بدرجة واحدة يؤدي إلى زيادة في مستوى تأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني في المؤسسة بقيمة 0.034−.

قيمة الثابت بلغت $a = 1.470$ وهي عبارة عن قيمة ثابتة في معادلة فعالية تأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني للمؤسسة.

فيما بلغت قيمة ستودنت المحسوبة $t = 8.214$ عند مستوى معنوية 0.000 وهي قيمة أقل من 0,05.

ومنه نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 والتي تنص على أنه:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير القدرة الشرائية على تأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني لثانوية عبد الكريم فخار بولاية المدية عند مستوى دلالة إحصائية 0,05.

وعليه تكون معادلة الدراسة كالآتي:

$$y = -0.034\,x + 1.470$$

حيث أن:

y : **تأثير القدرة الشرلئية على الأداء المهني**

x : **القدرة الشرائية**

المصدر: إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS

من خلال النموذج المتحصل عليه نجد أن هناك علاقة طردية ضعيفة القدرة الشرائية وتأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني لثانوية عبد الكريم فخار بولاية المدية.

خامسا: النتائج التفصيلية حسب المحاور الثلاثة:

- **المحور الأول: القدرة الشرائية :**

ستة وستون في المائة (66%) من الموظفين أفادوا أن قدرتهم الشرائية غير ملائمة.

أربعة وتسعون في المائة (94%) يرون أن الظروف الاجتماعية المتغيرة تؤثر سلبا على قدرتهم الشرائية.

اثنان وثمانون في المائة (82%) أشاروا إلى أن دخلهم لايغطي احتياجاتهم الأساسية.

المحور الثاني: تأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني للموظف:

ستة وسبعون بالمائة (76 %) قالو إن قدرتهم الشرائية تؤثر على أدائهم المهني.

اثنان وثمانون في المائة (82%) يرون أن الجانب المالي مؤثر مباشر في العمل.

أربعة وثمانون في المائة (84%) يعتبرون أن القدرة الشرائية عامل تحفيز مهم للمردود المهني.

المحور الثالث: العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني:

ثمانية وثمانون في المائة (88%) يعتقدون بوجود علاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني.

اثنان وثمانون في المائة (82%) يرون أن العلاقة تفاعلية.

ستة وخمسون في المائة (56%) لايرون أن المؤسسة (بيئة العمل) تؤثر في تحسين القدرة الشرائية بينما يرى الباقون أنها قد تلعب دورا.

6. عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

بناءا على الفرضية الرئيسية (تؤثر القدرة الشرائية للموظف تأثيرا مباشرا على مستوى أداءه المهني في المؤسسة).

ومنه نستنتج أنه يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين القدرة الشرائية للموظف وتأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني للمؤسسة كل على حدة تعزى عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$.

وتنبثق عن الفرضية الرئيسية مجموعة من الفرضيات الفرعية ندرجها فيما يلي:

- الفرضية الفرعية الاولى:

توجد علاقة ارتباط بين القدرة الشرائية للموظف في المؤسسات التعليمية ودافعيته للعمل عند مستوى دلالة 0.05.

- الفرضية الفرعية الثانية:

توجد علاقة ارتباط بين القدرة الشرائية ورضا الموظف وجودة أدائه المهني في المؤسسات التعليمية عند مستوى دلالة 0.05.

ومنه فقد أسفرت النتائج الإحصائية للدراسة عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف داخل المؤسسة التعليمية، وهو مايفتح المجال لتفسير هذه النتائج من منظور سوسيولوجي يربط بين البنية الاقتصادية للفرد وسلوكه المهني داخل النسق المؤسسي.

فمن خلال الفرضية الرئيسية التي أكدت وجود ارتباطية بين القدرة الشرائية والأداء المهني، يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء مايعرف في علم الاجتماع ب "الاغتراب المهني"، حيث يشعر الفرد بالعجز عن تحقيق ذاته داخل العمل نتيجة ضغط الحاجات الاقتصادية غير الملباة.

في هذا السياق، تؤثر القدرة الشرائية المحدودة سلباً على مشاعر الاستقرار، الانتماء، والتحفيز الداخلي، مما ينعكس مباشرة على جودة الأداء داخل المؤسسة.

وترتبط هذه النتيجة أيضا بنظرية ماسلو للحاجات، التي تضع الحاجات الفيسيولوجية والأمنية (كالدخل الكافي، السكن، الصحة) في قاعدة الهرم، وهي شروط أساسية للوصول إلى مراحل متقدمة من الرضا المهني وتحقيق الذات.

وبالتالي، فإن الموظف الذي لايتمكن من تلبية حاجاته الأساسية يصعب عليه التركيز، أو الاندماج الايجابي في بيئة العمل. أما النتائج المرتبطة بالفرضية الثانية، التي أثبتت وجود علاقة دالة بين القدرة الشرائية ورضا الموظف عن أدائه المهني، وكذلك عن بيئة عمله داخل المؤسسة، تؤكد أن المسألة الاقتصادية لاتمس فقط الجوانب المادية بل تمتد لتؤثر على التمثلات الذاتية والاجتماعية للفرد.

فضعف القدرة الشرائية يؤدي إلى تراجع قيمة الجهد المبذول، مما يخلق شعوراً بعدم التقدير في العمل، وهو مايعرف في الأدبيات السوسيولوجية بالتشيؤ، أي تحول العامل إلى مجرد أداة داخل المنظومة دون الاعتراف بقيمته الإنسانية والاجتماعية.

وبالتالي، يمكن القول أن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة تبرز أن القدرة الشرائية ليست مجرد عامل اقتصادي معزول، بل تعد متغيراً اجتماعياً مركزياً يؤثر بشكل مباشر وغير مباشر في مكونات الحياة المهنية للموظف.

إذ يتبين أن ضعف القدرة الشرائية يؤدي إلى تراجع في الأداء المهني، وانخفاض في مستويات الرضا عن العمل، مايعكس حالة من التوتر النفسي والاجتماعي الناتج عن صعوبة التوفيق بين متطلبات الحياة اليومية ومتطلبات الوظيفة.

ومن منظور سوسيولوجي، تكشف هذه النتائج عن علاقة جدلية بين الظروف الاقتصادية للفرد وشعوره بالانتماء المؤسسي، حيث أن تدهور الوضع المعيشي يدفع الموظف نحو أشكال من الاغتراب وفقدان الحافزية، الأمر الذي يؤثر على فعالية المؤسسات ويدعو إلى تدخلات على مستوى السياسات الاجتماعية، من خلال تحسين الأجور وتعزيز بيئة العمل بما يتماشى مع حاجات العاملين وتطلعاتهم.

إن هذه النتائج تفرض على الباحثين والفاعلين في المجال التربوي والاجتماعي إعادة التفكير في العلاقة بين الأوضاع المعيشية والمردودية داخل المؤسسات، بما يسمح ببناء بيئة مهنية أكثر عدالة واستقرار.

خاتمة

حاولنا من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على تأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني للموظف بالمؤسسة، ففي ضوء ماتوصلنا إليه من نتائج تحليلية ومعطيات ميدانية، يمكن القول إن الاشكالية التي انطلقت منها الدراسة والمتمثلة في : " كيف تؤثر القدرة الشرائية على الآداء المهني للموظف في المؤسسة ؟ " قد وجدت لها إجابة واضحة ومؤسسة علميا، مفادها أن القدرة الشرائية تعد أحد المحددات الجوهرية لسلوك الموظف وأدائه داخل محيط العمل، وأن تراجع هذه القدرة يؤدي بدرجة ملحوظة إلى انخفاض في مستوى الأداء، ضعف في التحفيز، وتراجع في الرضا الوظيفي.

بينت المعطيات الاحصائية أن نسبة معتبرة من الموظفين يعانون من عدم كفاية الدخل لتغطية احتياجاتهم الأساسية، وهو ماينعكس سلباً على التفاعل مع متطلبات العمل، ويولد شعوراً بعدم الإنصاف والتقدير، مما يؤثر على نوعية الأداء وجودته. كما تم التأكيد على وجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين المتغيرين المدروسين، حيث اتضح أن القدرة الشرائية لاتؤثر فقط على الجانب المادي، بل تطال أيضا البعد النفسي والاستقرار الذهني للموظف.

بناءاً عليه، فإن الإجابة على الإشكالية تتمثل في وجود تأثير فعلي وملموس للقدرة الشرائية على الأداء المهني، سواء على مستوى الكفاءة، أو الالتزام، أو حتى الانتماء المؤسسي، وهي نتيجة تدفع إلى ضرورة إعادة النظر في السياسات الاجتماعية والمالية

الموجهة للموظف، باعتبار أن تحسين ظروفه المادية شرط أساسي لتحقيق أداء مهني فعال ومتوازن.

- **التوصيات العملية والآفاق المستقبلية للدراسة:**

- **التوصيات العملية:**

- مراجعة منظومة الأجور بما يتماشى مع الواقع الاقتصادي وارتفاع تكاليف المعيشة، لضمان تغطية الاحتياجات الأساسية للموظف.

- ربط الحوافز والتحفيزات المالية بمستوى الأداء لتقوية العلاقة الإيجابية بين القدرة الشرائية والفعالية المهنية.

- توفير امتيازات اجتماعية داخل المؤسسة (مثل التغطية الصحية الموسعة، الخدمات الترفيهية، الإعانات المدرسية...الخ.) للحد من الضغوط الخارجية المؤثرة على الموظف.

- الاهتمام بالجانب النفسي والاجتماعي للموظفين من خلال تنظيم دورات دعم ومرافقة نفسية، نظرا لارتباط الاستقرار النفسي بالأداء المهني.

- تحسين بيئة العمل المادية والمعنوية، لخلق مناخ يساعد الموظف على تقديم أفضل ما لديه، حتى في ظل ظروف مادية محدودة .

- ضرورة إشراك الموظفين في اتخاذ القرار الإداري بما يعزز من الإحساس بالانتماء ويقلل من آثار ضعف القدرة الشرائية على الأداء المهني.

- **الآفاق المستقبلية للدراسة:**

- فتح المجال لدراسات أوسع تشمل مؤسسات تعليمية متعددة عبر ولايات مختلفة، لمقارنة النتائج وتحديد العوامل الإقليمية المؤثرة على القدرة الشرائية والأداء المهني.
- التوسع في المتغيرات المدروسة بإضافة متغيرات مثل: البيئة التنظيمية، السياسات الحكومية، والظروف الاقتصادية العامة، لفهم أعمق للعوامل المؤثرة على الأداء.
- إجراء دراسات طولية لرصد تطور العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني على مدى زمني أطول، بدلا من الاعتماد على دراسة مقطعية.
- إمكانية دمج الدراسة في أبحاث تتعلق بالتحفيز الوظيفي والرضا المهني، بما يعزز من الفهم المتكامل لكيفية دعم الأداء المهني في المؤسسات العمومية.
- الاستفادة من الدراسة في وضع نماذج قياس إداري جديدة تساعد في تقييم الأداء الوظيفي وفقا للمعايير الاقتصادية والاجتماعية الفعلية.

قائمة المراجع

الكتب:

1- إبراهيم لطفي طلعت، علم الاجتماع تنظيم، دار غريب للنشر والتوزيع، مصر، 2007.

2- إحسان محمد الحسن، عدنان سليمان الأحمد، المدخل إلى علم الاجتماع، الطبعة 1، دار وائل، عمان، 2005.

3- بيير بورديو، التمييز نقد اجتماعي للتذوق، ترجمة: محمد الناجي، الدار البيضاء، المركز الثقافي العربي، 2012.

4- جلال أمين، ماذا حدث لمصريين؟، التغيرات في نمط المعيشة والاستهلاك والدخل في ظل تحولات الاقتصادية والسياسية، دار الشروق، مصر، 2005.

5- جمال شحاتة حبيب، مناهج البحث العلمي في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 2013.

6- خالد حامد، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، الطبعة2، دار جسور الجزائر، 2012.

7- رقية بوسنان، مشكلة البحث، المفهوم، الصياغة، الخصائص، جامعة الأمير عبدالقادر، جزء العدد 39، بتصرف.

8- ريمون بودون، أسباب السلوك الاجتماعي، باريس ب.أ.ف، 1998.

9- عبد الرحمان البدوي، مناهج البحث العلمي، دار النهضة العربية، بيروت، 1963.

10- عبد الرحمن بن عيسى، السلوك التنظيمي وإدارة الأداء، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.

11- عبد الكريم عبد الكريم، الاقتصاد الاجتماعي والسياسات العمومية، دار الهدى للنشر، بيروت، لبنان، 2020.

12- محمد احمد سليمان، سوسن عبدالفتاح وهب: الرضا والولاء الوظيفي، زمزم ناشرون وموزعون، الطبعة01، الأردن، 2011.

13- محمد سيد فهمي، أمل محمد سلامة، البحث الاجتماعي والمتغيرات المعاصرة، الطبعة1، دار الوفاء، الإسكندرية، 2011.

14- مهدي محمد القصاص، مبادئ الإحصاء والقياس الاجتماعي، جامعة المنصورة، مصر، 2007.

المجلات و الملتقيات العلمية

1- امحمد مسعودي، العينات في البحث الوصفي، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، جامعة الجلفة، المجلد 4، العدد8.

2- بنخدير نبيل، مجال حجيبة، الاقتصاد الاجتماعي والتضامني ودوره في تحقيق التنمية المستدامة، مجلة روافد للبحوث والدراسات، المجلد8، العدد1، 2023.

3- بوشريط عبد القادر، الأبعاد الاجتماعية والنفسية للقدرة الشرائية وأثرها على سلوك الموظف في بيئة العمل، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 24، 2021.

4- حسين مرزود، الزيادة في الأجور وتأثيرها على تحسين القدرة الشرائية ومستوى المعيشة في الجزائر، مجلة مدارات سياسية،المجلد 06، العدد 01، 2022.

5- خالد عبد احمد الصرايرة، مجلة جامعة دمشق، المجلد27، العدد الأول، 2011.

6- د.يزيد شويعل، محاضرات في منهجية البحث وتقنياتها، السنة الثانية ليسانس علم النفس، (2023-2024).

7- سامية بن رمضان، أدبيات المؤسسة في المقاربات السوسيولوجية، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد18 ، جامعة خنشلة، 2016.

8- سرار عمر، الرضا عن العمل وأثره على أداء العامل في المؤسسة: دراسة ميدانية، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، الجزائر، العدد 14، 2010.

9-صالح بن محمد بن سلطان العزري، تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي، دراسة حالة، جامعة الشرقية، سلطنة عمان.

10- عبد الله ياسين، بن عبد العزيز سفيان، دراسة قياسية لمحددات سعر الصرف الموازي حسب نظرية تعادل القوة الشرائية، للاقتصاد الجزائري، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد12، العدد 04، 2021.

11-كون فتيحة وعبدالقادر خليل، دراسة تحليلية لمستوى المعيشة بالجزائر خلال الفترة (2001-2018) المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد(1)، المجلد8، الجزائر 2020.

12-لعور عبد المالك، العلاقة بين الوضع الاقتصادي والفعالية الاتصالية داخل بيئة العمل، مجلة دراسات في علم النفس والتنمية البشرية، العدد 9، 2018.

13-ماهي القوة الشرائية؟ ماهو تعادل القوة الشرائية؟ وكيف يتم حساب القدرة الشرائية؟، مثابر، اطلع عليه بتاريخ 6/02/2022، بتصرف.

14-نادية العقون، دراسة تحليلية لأثر سعر الصرف الرسمي على القوة الشرائية للعملة –حالة الجزائر- للفترة (1970-2019)، مجلة الإقتصاد الصناعي (خزارتك)، المجلد 11، العدد02، 2021.

أطروحات ومذكرات التخرج

1- حاكم إكرام، أثر التضخم المالي على القدرة الشرائية، مذكرة ماستر، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، تخصص محاسبة وجباية معمقة، 2020-2021.

2- سعاد منصوري وعميار ريان، ضغوط العمل وانعكاساتها على الأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين في ظل جائحة كورونا، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، سنة 2020-2021.

3- المادة 4 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية الجزائرية الديموقراطية الشعبية ، العدد 44، السنة 2006.

4- محمد عافت شامان العنزي ، أثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي ، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير، الإدارة العامة ، جامعة آل البيت ، الأردن ، 2007.

5- نصيرة زاير، القدرة الشرائية ومحدداتها الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة تيبازة، سنة 2022

المواقع الإلكترونية

1-ساجدة أبوصوي، "طرق تقييم الأداء للموظفين" موقع موضوع، 25 /04/2017 . https://mawdoo3.com"

2- مساق، "تقييم أداء الموظف- الفوائد والمعوقات وأبرز 3 أساليب" موقع مساق، 25/04/2023، msaaq.com

قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

1. Fiona D. Sigalla, Mark A. Wynne, the consumer price index .economic review of the federal reserve bank of DALLAS, USA 1994.
2. George N Root (8-3-2019) Methods of Performance Evaluation small business. Chrom.com. Retrieved 15-4-2019. Edited
3. Ilker Etikan, Kabiru Bala,Sampling and sampling Methods, Biometrics & Biometrics International Journal, volume 5 Issue 6
4. Raymond Boudon: La place du désordre, quadridge/ PUF.1984

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01)

جامعة المدية

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم الاجتماع والفلسفة والديموغرافيا

شعبة علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

الاستبيان

إن هذا الاستبيان يقع ضمن متطلبات مناقشة مذكرة ماستر في شعبة علم الاجتماع تحصص تنظيم وعمل بعنوان " **تأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني للموظف بالمؤسسة**" دراسة حالة موظفي قطاع التربية والتعليم بالمدية، بعنوان السنة الجامعية 2025/2024، لذا نرجو منك الإجابة على الأسئلة المرفقة، من خلال تشطيب الخانة المناسبة بعلامة (x)، كما نحيطكم علما أن المعلومات الواردة في هذا الاستبيان تتمتع بقدر كبير من الحماية والخصوصية، وأن النتائج المتحصل عليها لن تستخدم إلا في إطار الأغراض العامة من البحث العلمي.

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2. العمر: أقل من 30 سنة ☐ 30 – 40 سنة ☐ أكثر من 40 سنة ☐

3. الوظيفة: أستاذ ☐ إداري ☐ أسلاك مشتركة ☐

4. الخبرة المهنية: 0 – 10 سنوات ☐ 10 – 25 سنة ☐ 25 – 40 سنة ☐

5. المستوى التعليمي: مستوى أساسي ☐ ليسانس ☐ ماستر ☐ دكتوراه ☐

المحور الثاني: القدرة الشرائية

1. هل قدرتك الشرائية ملائمة؟ نعم ☐ لا ☐

2. هل في نظرك الظروف الاجتماعية المتغيرة تؤثر على قدرتك الشرائية؟ نعم ☐ لا ☐

3. هل مستوى دخلك الحالي كاف لتغطية احتياجاتك الأساسية؟ نعم ☐ لا ☐

4. هل في نظرك يمكن اقتطاع جزء من راتبك الشهري للجوانب الترفيهية؟ نعم ☐ لا ☐

5. هل لجأت إلى الاقتراض أو الدين بسبب تراجع قدرتك الشرائية؟ نعم ☐ لا ☐

6. هل يمكن ارجاع تراجع قدرتك الشرائية إلى ارتفاع المواد واسعة الاستهلاك؟ نعم ☐ لا ☐

7. في حالة الإجابة بـ "لا" إذا كانت هناك عوامل أخرى أذكرها:

.....

المحور الثالث: تأثير القدرة الشرائية على الأداء المهني

1. هل تؤثر قدرتك الشرائية على أدائك المهني؟ نعم ☐ لا ☐

2. هل في نظرك الجانب المالي يؤثر على أدائك المهني؟ نعم ☐ لا ☐

3. هل يمكن اعتبار القدرة الشرائية عامل تحفيز على مردودك المهني؟ نعم ☐ لا ☐

4. هل في نظرك يمكن اعتبار القدرة الشرائية عامل على الاستقرار النفسي للموظف؟

نعم ☐ لا

5. هل ترى أن راتبك الشهري يتناسب مع العمل والجهد الذي تقوم به؟ نعم ☐ لا ☐

6. هل تأثير القدرة الشرائية على أدائك المهني يمكن حصره في الجانب المالي فقط؟

نعم ☐ لا ☐

7. في حالة الإجابة بـ "لا" حدد الجوانب الأخرى التي ترتبط بتأثير القدرة الشرائية على الأداء المهم للموظف بالمؤسسة:

.....

المحور الرابع: العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف بالموسسة

1. هل في نظرك توجد علاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف بالمؤسسة؟

نعم ☐ لا ☐

2. هل في نظرك يمكن تصور العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف بالمؤسسة على أنها تفاعلية؟ نعم ☐ لا ☐

3. هل يمكن اعتبار المؤسسة (بيئة العمل) عامل مؤثر في تحسين القدرة الشرائية؟

نعم ☐ لا ☐

4. هل يمكن اعتبار المؤسسة الإطار الوحيد لفهم العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف؟ نعم ☐ لا ☐

5. هل يمكن اعتبار البيئة الاجتماعية خارج المؤسسة عامل يؤثر في تحديد العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف؟ نعم ☐ لا ☐

6. إذا كانت هنالك عوامل أخرى خارج المؤسسة تؤثر في تحديد العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف بالمؤسسة، أذكرها:

.....

7. عطفا على ما سبق، هل يمكن اعتبار الأداء المهني للموظف بالمؤسسة عاملا مؤثرا على القدرة الشرائية؟ نعم ☐ لا ☐

8. في حالة الإجابة بـ "نعم" كيف يؤثر الأداء المهني للموظف بالمؤسسة على القدرة الشرائية؟

.....

ملحق رقم (02)

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,225	7

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,382	7

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach[a]	Nombre d'éléments
-,013	8

a. La valeur est négative en raison d'une covariance moyenne négative parmi les éléments. Par conséquent, les hypothèses du modèle de fiabilité ne sont pas respectées. Vous pouvez vérifier les codages des éléments.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,082	22

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	24	48,0	48,0	48,0
	أنثى	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

العمر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 30 سنة	9	18,0	18,0	18,0
	من 30-40 سنة	21	42,0	42,0	60,0
	أكثر من 40 سنة	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

الوظيفة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé

Valide	أستاذ	24	48,0	48,0	48,0
	إداري	19	38,0	38,0	86,0
	أسلاك مشتركة	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

الخبرة المهنية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 0-10 سنوات	30	60,0	60,0	60,0
	من 10-25 سنة	12	24,0	24,0	84,0
	من 25-40 سنة	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

المستوى التعليمي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	مستوى أساسي	10	20,0	20,0	20,0
	ليسانس	25	50,0	50,0	70,0
	ماستر	14	28,0	28,0	98,0
	دكتوراه	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

هل قدرتك الشرائية ملائمة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	17	34,0	34,0	34,0
	لا	33	66,0	66,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

هل في نظرك الظروف الاجتماعية المتغيرة على قدرتك الشرائية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	47	94,0	94,0	94,0
	لا	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

هل مستوى دخلك الحالي كاف لتغطية احتاجاتك الأساسية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	9	18,0	18,0	18,0

	لا	41	82,0	82,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

هل تؤثر قدرتك الشرائية على أدائك المهني

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	38	76,0	76,0	76,0
	لا	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

هل في نظرك الجانب المالي يؤثر على أدائك المهني

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	41	82,0	82,0	82,0
	لا	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

هل يمكن اعتبار القدرة الشرائية عامل تحفيز على مردودك المهني

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	42	84,0	84,0	84,0
	لا	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

هل في نظرك توجد علاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف بالمؤسسة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	44	88,0	88,0	88,0
	لا	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

هل في نظرك يمكن تصور العلاقة بين القدرة الشرائية والأداء المهني للموظف بالمؤسسة على أنها تفاعلية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	41	82,0	82,0	82,0
	لا	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

هل يمكن اعتبار المؤسسة) بيئة العمل (عامل مؤثر في تحسين القدرة الشرائية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	22	44,0	44,0	44,0
	لا	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,038[a]	,001	-,019	,16729

a. Prédicteurs : (Constante), M2

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	,002	1	,002	,070	,793[b]
	Résidu	1,343	48	,028		
	Total	1,345	49			

a. Variable dépendante : M1

b. Prédicteurs : (Constante), M2

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,470	,179		8,214	,000
	M2	-,034	,129	-,038	-,264	,793

a. Variable dépendante : M1