

تدني رواتب بعض موظفي الدولة وانعكاساته على أسرهم (دراسة ميدانية في مدينة الموصل)

محمد محمود احمد*

تاريخ قبول النشر

٢٠١١/٥/١٢

تاريخ استلام البحث

٢٠١٠/١١/٤

ملخص البحث

يهدف البحث التعرف على طبيعة التفاوت في مستوى رواتب الموظفين وانعكاساته على أسرهم في مدينة الموصل. وتوصل البحث الى مجموعة نتائج من أبرزها:

يؤثر انخفاض الدخل على علاقة الزوج مع زوجته كما ان التفاوت في الدخل يؤدي ظهور ظاهرة الحسد الاجتماعي بين الأسر وتلجأ الأسر ذات الدخل المنخفض الى تحديد النسل لعدم قدرتها على توفير احتياجات الأبناء وبالتالي أعرب أفراد العينة الى عدم قدرتهم على تزويج أبنائهم لارتفاع تكاليف الزواج مقارنة مع دخلهم الشهري.

Low salaries of some officials of the state and its repercus on their families (A field study in the city of Mosul)

Lect. Mohamad M. Ahmad

Abstract:

The research aims to identify the nature of disparities in the level of staff salaries and its impact on families.

In the city of Mosul and the research has come to a result set of the most prominent: Affect low-income relationship husband with his wife as the disparities in income cause the emergence of the phenomenon of envy social between families and Tlioalasn low-income to determine the

* مدرس/ قسم علم الاجتماع.

دراسات موصلية ، العدد (٣٢) ، رجب ١٤٣٢ هـ / حزيران ٢٠١١

birth of their in ability to provide the needs of the children, and therefore expressed the sample to their inability to marry off their children to the high cost of marriage, compared with a monthly income.

مقدمة:

تسعى جميع الدول في العالم الى وضع نظام للرواتب يعطى من خلاله مرتب مقرر لكل وظيفة او عمل. وتسعى كل دولة الى جعل هذا المرتب الشهري بمستوى يستطيع من خلاله ايسر موظف او اقل درجة وظيفية ان يعيش بمستوى لائق لقاء عمله في وظيفة ما. على ان يكون ذلك الموظف قادراً على ان يدخر من المرتب بالإضافة الى توفير المستوى المعاشي اللائق لأسرته على ان يكون نظام الرواتب بين الدرجات الوظيفية متقارب وليس متفاوت بشكل كبير وخيالي بحيث يستطيع بعض الموظفين العيش بمستوى عالي يمكن من الادخار الذي يحقق له طموحاته المستقبلية في حين لا يستطيع البعض الآخر سد رمق العيش له ولأسرته وبالتالي فإن ذلك سوف ينعكس سلباً على الموظف وأداءه لوظيفته وكذلك على أسرته التي لا يستطيع تحقيق طموحاتها في مستوى معاشي لائق وتحقيق طموحاتها المستقبلية من خلال بناء منزل او شراء سيارة او نحو ذلك. ومن هنا تنطلق مشكلة بحثنا للإجابة على التساؤلات الآتية :-

- ١- لماذا هناك تفاوت كبير في مستوى الراتب الشهري لموظفي الدولة ؟
- ٢- ما هي انعكاسات انخفاض الراتب الشهري لبعض موظفي الدولة على أسرهم ؟
- ٣- ما هي السبل الكفيلة لرفع المستوى المعاشي للموظفين ذور الدخل المنخفضة ؟

اما أهمية البحث، فتتبع من أهمية الموظف في إدارته لمؤسسات الدولة ومن أهمية أسرته التي هي بحاجة الى العيش الكريم وبالتالي أهمية الراحة النفسية لموظفي الدولة لأداء واجباته بصورة جيدة وفعالة.

اما هدف البحث، فإن بحثنا يهدف الى معرفة طبيعة التفاوت في مستوى رواتب الموظفين وانعكاساته على اسر ذات الدخل المنخفض في مدينة الموصل.

المحور الأول

مفاهيم البحث :

هناك عدة مفاهيم تضمنها بحثنا وهي المرتب، الأسرة.

المرتب :

(مكافأة العمل تدفع عن فترات محددة وتأخذ عادة صورة مبلغ نقدي).
ويستخدم لفظ (مرتب) عادة بمعنى متميز عن معنى الأجر إذ يشير الأول إلى (مكافأة العمل الفني أو الإداري دون العمل اليدوي). أما الأجر فيشير إلى مكافأة العمل اليدوي وإن كان كثيراً ما يستخدم، خاصة في الاستعمال الفني للإشارة إلى مكافأة العمل أياً كان نوعه).

وتوضع للمرتبات حدود عليا ودنيا يجمعها ما يسمى الكادر الذي تتفاوت درجاته تبعاً للتنظيم المالي والإداري ولنوع العمل الذي يقوم به العامل. ويلاحظ حدوده الدنيا ما يسد الحاجة وهو خاضع لتطور الأسعار ومحاولة رفع مستوى المعيشة ولذلك تطراً عليه تغييرات من حين لآخر^(١).

التعريف الإجرائي للمرتب:

هو (مبلغ من المال يحصل عليه الموظف لقاء أداءه عمل في مؤسسات الدولة).

الأسرة: حددها غيث بأنها (جماعة صغيرة تتكون من زوج وزوجة وأبناء غير بالغين وتقوم كوحدة مستقلة عن باقي المجتمع المحلي)^(٢).

وحددها سليم بأنها (مجموعة اجتماعية تمتاز بالعيش في مسكن واحد وبالتعاون الاقتصادي وقابليتها على البقاء والتجدد بالإنجاب)^(٣).

التعريف الإجرائي: (إنها علاقة بين رجل وامرأة يقرها المجتمع ينتج عنها أطفال يقيمون في مسكن مشترك).

المحور الثاني:

تدني الراتب الشهري لبعض موظفي الدولة وانعكاساته على الأسرة

إن الدور الرئيس للرجل حتى في أكثر المجتمعات تقدماً، ما زال يتم خارج نطاق المنزل باعتباره عائلاً لأسرته أي المسؤول عن الإنفاق على زوجته وأطفاله وتقوم هذه الوظيفة أي وظيفة أخرى مثل دوره كزوج أو كأب. وقد تبين من الدراسات العديدة التي أجريت لبحث مكانة الرجل. إن الرجولة تكون أساساً ثمرة العمل، ويدخل في ذلك الأجر الذي يحصل عليه والهيبة التي تكون لوظيفته والمكانة التي يمنحها له مجتمعه المحلي، بالإضافة إلى الأشياء المادية التي يكون في إمكانه شراءها والحياة المناسبة التي يستطيع توفيرها لأسرته^(٤).

وبذلك تعد مساهمة الرجل في الإنفاق على الأسرة من الأمور المهمة والحيوية التي تجلب الاستقرار والهناء الأسري وشعور أرباب الأسر بالرضا. اما اذا عجز عن الإنفاق بما يتناسب مع متطلبات الحياة، فانه يؤدي الى عدم التوازن داخل الوحدة الأسرية مما ينجم عنه العديد من مظاهر القلق والتوتر التي تصل في بعض الأحيان الى الصراع الدائم الذي يهدد الاستقرار الأسري^(٥) فهناك طموح لكل زوجة بل لكل أفراد الأسرة ان يعيشوا بمستوى لائق بحيث تتوفر كل متطلبات الحياة لهم من مأكّل ومشرب وملبس ومسكن وسيارة. واذا لم يستطع رب الأسرة توفير ذلك لانخفاض دخله سوف يؤدي الى تعاسة الأسرة^(٦).

ان بعض النساء تتطلع الى الإكثار من شراء الملابس ومواكبة الموضات وأدوات الزينة وذلك تقليداً لنساء الموظفين ذوي الدخل المرتفع وذلك على حساب بيوتهن وأزواجهن وأولادهن، على الرغم من قلة او تدني الراتب وهذا ما يؤدي الى سوء العلاقة مع الزوجة^(٧). ففي دراسات متعددة حول أسباب الطلاق في المحاكم الشرعية في المجتمع العربي تبين ان العامل الاقتصادي سبباً أساسياً للطلاق، وفي العراق وجد ان العامل الاقتصادي يعتبر العامل الثالث من حيث تسلسل الأهمية المسببة للطلاق^(٨) هذا ما يتعلق بالزوجة، اما بالنسبة للأبناء فإن انخفاض مستوى الراتب لبعض موظفي الدولة يدفعهم الى توجيه أبنائهم نحو العمل المبكر منذ نعومة أظفارهم نظراً لحاجتهم للمادة وضعف أحوالهم المعيشية. وهذا يعني عدم تسجيل أطفالهم في المدارس او تركهم للدراسة في وقت مبكر وضعف الحالة الاقتصادية للأسرة لا يساعدهم على تلبية النفقات الدراسية لأولادهم ولا يمكنهم من تهيئة الظروف الدراسية الجيدة في البيت لتخصيص غرفة خاصة للمطالعة والقيام بالواجبات البيتية او تعيين الأساتذة الخارجيين الذين يتولون تدريس أطفالهم^(٩) كما ان الكلفة العالية التي تتطلبها تربية الأطفال من الناحية الصحية والغذائية والاهتمام بهم أدى الى اختزال حجم الأسرة وتقلصها^(١٠).

كما ان الأسرة ذات الدخل المرتفع يمكنها استخدام من يقوم بالأعمال المنزلية او استخدام الأدوات المنزلية الحديثة. اما الأسر ذات الدخل المنخفض فإن الزوجة تقوم بنفسها بجميع الأعمال وعلى الزوج في هذه الحالة ان يساهم في العمل او يساعد زوجته^(١١).

وفي الوقت الحاضر أصبح مركز الأسرة ومكانتها مرتهنأً بدخل رب الأسرة^(١٢) وأخيراً فإن عمل الفرد ودخله وقدرته على الإنفاق على أسرته يساعده على إعطاءه الشعور بالضمان والقوة والمكانة والأهمية وتحقيق الذات

وحاجة أفراد أسرته وانتمائهم له وكل هذا يعطيه الاستقرار والسعادة فينعكس على علاقاته مع أفراد أسرته ومع أقرانه في العمل وكذلك ينعكس في انسجامه وتجانسه مع المجتمع. والعكس قد يؤدي الى شعوره بالضعف والضياع والخذلان وعدم احترام الذات وتقصيره وكل هذا يؤدي الى قلقه النفسي وعدم استقراره وتوتره الذي ينعكس على علاقاته مع أفراد أسرته فتتصف بالحساسية والتهجمية او الانطواء والانزواء والحدق على المجتمع والعمل. ففي بعض الأحوال قد يلجأ الى المسكرات والمخدرات وإهمال الأسرة. هذا وتؤدي الصعوبات الاقتصادية التي تواجهها الأسرة الى انخفاض المستوى الصحي نتيجة لسوء التغذية من حيث الكم والنوع ونقشي الأمراض المؤدية الى ارتفاع معدل وفيات الأطفال وسوء أحوال السكن والترفيه وما يرافق ذلك من نتائج وخيمة للصحة النفسية والجسمية والاجتماعية للفرد والمجتمع فتزداد مشاكل الجنوح والأجرام والتفكك الأسري والاجتماعي^(١٣). وهذا ما ستيينه الدراسة الميدانية.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

المبحث الأول

أولاً : منهجية البحث

١ - نوع البحث ومنهجه

يعد هذا البحث من البحوث الوصفية التحليلية التي تقوم على جمع الحقائق والمعلومات عن مشكلة الدراسة ثم تحليلها وتفسيرها للتوصل الى نتائج أكثر عمقاً وهذا ما توخى البحث القيام به.

منهج البحث :

استعان الباحث في الدراسة بمنهج من المناهج العلمية المميزه ساعده على جمع واستقاء المعلومات المتعلقة بالجانب الميداني وهو منهج المسح الاجتماعي^(١٤)، ويعد من أهم المناهج المستخدمة في البحوث الاجتماعية إضافة الى المنهج المقارن^(١٥).

٢ - فرضيات البحث :

تتبع أهمية الفرضية في البحث الاجتماعي بأنها توجه الباحث الى الحقائق التي ينبغي البحث عنها بدلاً من تشتت جهوده وفرضيات بحثنا هي.

١. هناك علاقة بين انخفاض الراتب وسوء العلاقة مع الزوجة.
٢. ان الفوارق العالية في رواتب الموظفين تؤدي الى ظهور ظاهرة الحسد الاجتماعي بين الأسر.

٣. انخفاض مستوى الراتب يؤدي الى تحديد النسل.
٤. هناك علاقة بين انخفاض مستوى الراتب وتردي المستوى الصحي للأسرة.
٥. انخفاض مستوى الراتب للموظف يؤدي الى الإصابة بأمراض نفسية له ولأسرته.

٣- مجالات البحث :

- أ- المجال البشري : شمل عينة من اسر الموظفين المنخفضة رواتبهم من سكان مدينة الموصل.
ب- المجال المكاني : انحصر في مدينة الموصل.
ج- المجال الزمني : امتدت فترة البحث من ١/٦/٢٠١٠ الى غاية ١/١١/٢٠١٠.

٤- حجم العينة :

لجأ الباحث الى أسلوب العينة وذلك لمحدودية الزمن وقلة الموارد المتاحة أي اخذ عينة ممثلة لمعظم صفات مجتمع البحث. اذ بلغ حجم العينة (٥٠) أسرة من اسر الموظفين من رواتبهم الشهرية منخفضة وهي من وجهة نظر الباحث ممثلة لمجتمع البحث.

٥- نوع العينة :

استخدم الباحث عينة عمدية^(١٦) لأنها شملت اسر الموظفين المنخفضة رواتبهم والتي اقل من (٥٠٠) الف دينار.

٦- وسائل جمع البيانات :

استعان الباحثان بعدة وسائل لجمع البيانات وهي :-

١- الاستبيان : وهي أسئلة مكتوبة على استمارة يقدمها الباحث بنفسه او بواسطة البريد تكون منصبة حول معرفة الحقائق الاجتماعية والظواهر الاجتماعية).

وقد تم عرضها على مجموعة من الخبراء^(١٧) من اجل ان تكون بصيغتها النهائية وصالحة لمعرفة الحقائق الاجتماعية.

٢- المقابلة : وهي طريقة لجمع البيانات والمعلومات التي تتميز بالاتصال وجهاً لوجه مع المبحوثين).

٧- الوسائل الإحصائية^(١٨) :

أ- النسبة المئوية $\frac{\text{الجزء}}{\text{الكل}} \times 100$

ب- الوسط الحسابي = $\frac{\text{مج س ك}}{\text{مج ك}}$

ت- الوسيط = ح م^٢ / ت و- ت م ص للفئة قبل الوسيطة × طول الفئة
ت ف و

ث- الانحراف المعياري = $\sqrt{\frac{\text{مج ح ك}}{\text{مج ك}}}$

ثانياً : تحليل البيانات الأولية للبحث :

جدول (١) يوضح المستوى العلمي للموظفين

النسبة المئوية %	التكرارات	المستوى العلمي
١٢%	٦	أمي
٢٢%	١١	ابتدائية
١٦%	٨	متوسطة
٢٦%	١٣	إعدادية
٢٤%	١٢	جامعية فأعلى
١٠٠%	٥٠	مج

تبين من الجدول أعلاه ان أعلى نسبة من الموظفين ذو الدخل المنخفض هم من حاملي الشهادة الإعدادية بنسبة (٢٦%) يليهم حاملي الشهادة الجامعية (٢٤%) وحاملي الشهادة الابتدائية (٢٢%)، اما اقل نسبة فجاءت لحاملي الشهادة المتوسطة والامية (١٦%) و (١٢%) على التوالي. ان النسبة العالية لحاملي الشهادة الجامعية تشير الى ان أصحاب هذه الشهادة إما ان يكونوا في بداية التعيين وإما ان يكون قد تعين بشهادة اقل من الشهادة الحاصل عليها وذلك في ظل أزمة التعيينات لأن فرص التعيين قليلة ونادرة وان كانت موجودة فإن الوساطة والرشوة لها الدور الكبير في تلك التعيينات. وفي مقابلة مع احد موظفي الدولة^(١٩) حاصل على الشهادة الجامعية طالب عدم ذكر اسمه قال بأنه (تعين بشهادة الإعدادية) وبعد ان دفع مبلغ من المال لأنه لا يستطيع الحصول على التعيين إلا بهذه الطريقة).

جدول (٢) يوضح عدد أفراد الأسرة

النسبة المئوية %	التكرارات	الفئات
١٨%	٩	٣-٥ فرد
٢٨%	١٤	٦-٨
٢٤%	١٢	٩-١١
٢٤%	١٢	١٢-١٤
٢%	١	١٥-١٧

---	---	٢٠-١٨
٤%	٢	٢٣-٢١
١٠٠%	٥٠	مج

تبين من الجدول أعلاه ان أعلى نسبة لعدد أفراد الأسرة يقع في الفئة (٦-٨) أفراد وبنسبة (٢٨%) تليها الفئة من (٩-١١) فرد والفئة (١٢-١٤) فرد وبنسبة (٢٤%) لكل منهما. وتقل النسبة في الفئة (٣-٥) أفراد وبنسبة (١٨%)، اما فئة (٢١-٢٣) فقد حصلت على نسبة (٤%)، اما اقل نسبة فقد حصلت عليها الفئة (١٥-١٧) فرد وبنسبة (٢%).

علماً ان الوسط الحسابي لأفراد الأسرة (٩,٤) فرد وبتحريف معياري (٤,١) ان أعلى النسب جاءت للفئات (٦-٨) فرد و (٩-١١) فرد و (١٢-١٤) فرد وهذا يشير الى كبر حجم الأسرة لاسيما ان الجدول التالي رقم (٣) يوضح ان أعلى النسب جاءت للسكن المشترك، اذ يشترك الأبناء مع الأباء في السكن وهذا راجع الى عدة أسباب منها أزمة السكن التي يشهدها المجتمع العراقي بصورة عامة والمجتمع الموصلية بصورة خاصة وذلك لعدم توزيع الأراضي السكنية، وارتفاع أسعار الأراضي بشكل خيالي وكذلك ارتفاع عالي في مستوى الإيجارات وما الى ذلك من أسباب.

ثانياً : تحليل البيانات الأولية للبحث

جدول (٣) يوضح ملكية السكن

النسبة المئوية %	التكرارات	ملكية السكن
١٦%	٨	ملك مستقل
٣٤%	١٧	إيجار مستقل
٤٤%	٢٢	ملك مشترك
٦%	٣	إيجار مشترك
١٠٠%	٥٠	مج

تبين من الجدول أعلاه ان أعلى النسب لأفراد العينة جاءت للسكن المشترك وبنسبة (٤٤%) تليها إيجار مستقل (٣٤%) اما اقل النسب فقد جاءت لملك مستقل (١٦%) يليها (٦%) للإيجار المشترك، ان أعلى النسب لملك مشترك تشير الى تفاقم أزمة السكن بل وصل الحال الى وجود أكثر من أسرتين او ثلاث اسر في منزل واحد وهذا ما أشار اليه احد الموظفين في مقابلة (٢٠) معه ذكر بأنه (يسكن مع ثلاثة أخوة لكل واحد منهم زوجة وأطفال بالإضافة الى الأب والأم. وذكر بأن انخفاض مستوى الراتب جعله غير قادر على الاستقلال في السكن وذلك لارتفاع أسعار الإيجار وارتفاع متطلبات الحياة

فضلاً عن عدم توزيع الأراضي السكنية للموظفين او بناء الشقق السكنية لهم). وهذا ايضا يعطينا مؤشر على عودة الأسرة الممتدة.

جدول (٤) يوضح الخلفية الاجتماعية للموظفين

النسبة المئوية %	التكرارات	الخلفية الاجتماعية
٣٤%	١٧	ريفي
٦٦%	٣٣	حضري
١٠٠%	٥٠	مج

تبين من الجدول أعلاه ان أعلى نسبة من الموظفين ذو الدخل المنخفض ينحدرون من خلفيات حضرية وبنسبة (٦٦%) اما اقل النسب فكانت لذو الخلفية الريفية (٣٤%) وهذا يشير الى ان غالبية أفراد العينة خلفياتهم حضرية وهذا أمر طبيعي كونهم يسكنون مدينة الموصل التي تعد مدينة حضرية.

جدول (٥) يوضح الراتب الشهري للموظف

النسبة المئوية %	التكرارات	الفئات
٤%	٢	٢٠١-٣٠٠ الف
٣٠%	١٥	٣٠١-٤٠٠ الف
٦٦%	٣٣	٤٠١-٥٠٠ الف
١٠٠%	٥٠	مج

تبين من الجدول أعلاه ان أعلى نسبة من الموظفين تتحصر رواتبهم الشهرية بين الفئة (٤٠١-٥٠٠) الف دينار وبنسبة (٦٦%) وتقل النسبة للفئة (٣٠١-٤٠٠) الف (٣٠%) اما اقل نسبة فكانت للفئة (٢٠١-٣٠٠) الف دينار (٤%) علما ان الوسط الحسابي لرواتب الموظفين = (٤١٢٥٠٠) دينار. ان هذه الرواتب الشهرية التي يتقاضاها الموظفون لا تتناسب ومتطلبات الحياة من ارتفاع في الإيجارات وارتفاع في أسعار المنتجات النفطية وكذلك ارتفاع أجور النقل بالإضافة الى ارتفاع أسعار الخضراوات والفواكه واللحوم. وهذا ما يجعل الموظف غير قادر على الادخار بل قد يلجأ الى الاستدانة. اذا لم يجد عمل خارج نطاق الدوام الرسمي.

جدول (٦) يوضح الدخل الشهري للأسرة

النسبة المئوية %	التكرارات	الفئات
١٠%	٥	٤٠٠-٣٠١ الف
٣٢%	١٦	٥٠٠-٤٠١ الف
٢%	١	٦٠٠-٥٠١ الف
١٢%	٦	٧٠٠-٦٠١ الف
٢٢%	١١	٨٠٠-٧٠١ الف
٢٢%	١١	٨٠١ - فأكثر
١٠٠%	٥٠	مج

تبين من الجدول أعلاه ان أعلى نسبة لدخل الأسرة تقع ما بين الفئة (٤٠١-٥٠٠) الف دينار وبنسبة (٣٢%) تليها في ذلك الفئة (٧٠١-٨٠٠) الف و (٨٠١- فأكثر) وبنسبة (٢٢%) لكل منهما، وتقل هذه النسبة في الفئة (٦٠١-٧٠٠) الف دينار وبنسبة (١٢%) تليها في ذلك نسبة (١٠%) للفئة (٤٠٠-٣٠١) الف دينار، اما اقل نسبة فكانت للفئة (٦٠٠-٥٠١) الف دينار وبنسبة (٢%) علما ان الوسيط لدخل الأسرة = (٦٥١٠٠٠) الف دينار.

وإذا ما ربطنا ما بين جدول رقم (٣) ملكية السكن ودخل الأسرة سوف نجد أن أكثر نسبة هم سكن مشترك وهذا يساعدهم من خلال دمج رواتب بعض أفراد الأسرة مع دخولهم الشهرية والتي تساعدهم على المعيشة وسد متطلبات الحياة الأخرى. لاسيما ان الموظف يسكن سكن مشترك وهو ملك للأسرة وبالتالي ليتخلص من دفع الإيجارات المرتفعة التي ترهق كاهل الموظف وعلى الرغم مما يعانيه الموظف من مشاكل داخل الأسرة ورغبة في الاستقلال بالسكن ولكن ارتفاع الإيجارات بشكل خيالي مع عدم وجود منازل للإيجار يضطر الموظف للبقاء مع أسرته الأصلية.

ثالثاً : تحليل البيانات التخصصية

جدول (٧) يوضح تأثير انخفاض راتب الموظف على علاقته الزوجية

النسبة المئوية %	التكرارات	يؤثر انخفاض الدخل على العلاقة الزوجية
٥٢%	٢٦	نعم
٤٨%	٢٤	لا
١٠٠%	٥٠	مج

تبين من الجدول أعلاه ان أعلى نسبة (٥٢%) من الموظفين أجابوا بتأثير انخفاض الدخل على العلاقة مع الزوجة في حين (٤٨%) من الموظفين أجابوا بعدم تأثير انخفاض الراتب على العلاقة مع الزوجة.

فالزوجة تعتمد على الزوج في أمور حياتها ومتطلباتها الشخصية وبما ان النساء أكثر تقليداً لقضايا الموضة والإكسسوارات فأنهن غالباً ما يسعين ويرغبين في توفير كثير من الأشياء للنساء الأخريات فانها تسعى وترغب بأن يتوفر لها كل شيء وبما ان الراتب الشهري منخفض لهؤلاء الموظفين لذلك لا يستطيع ان يوفر متطلبات الزوجة وبالتالي ينعكس ذلك على علاقته مع الزوجة وبما ان النسبة الأعلى تؤيد تأثير انخفاض الراتب على العلاقة مع الزوجة، هذا ما يؤيد صحة الفرضية القائلة (هناك علاقة بين انخفاض الراتب للزوج وسوء العلاقة مع الزوجة) والجدول التالي يوضح طبيعة التأثير الذي يتركه انخفاض الراتب الشهري على علاقة الموظف مع زوجته.

جدول (٨) يوضح طبيعة تأثيرات الراتب الشهري على العلاقة مع الزوجة

التسلسل المرتبي	التكرارات	كيف يؤثر انخفاض الراتب على العلاقة مع الزوجة
١	٢٤	أ- عدم قدرتك على توفير متطلباتها
٢	٢٢	ب- عدم قدرتك على توفير العيش الرغيد لها
٣	١١	ج- عدم قدرتها على تقليد النساء من الأسر ذات الرواتب المرتفعة

تبين من الجدول أعلاه ان عدم قدرة الموظف على تلبية المتطلبات الشخصية للزوجة يأتي بالمرتبة الأولى من حيث تأثيره على العلاقة مع الزوجة. اما المرتبة الثانية فقد كانت للفقرة عدم القدرة على توفير العيش الرغيد لها. وبالتالي فإن تطلع الزوجة الى توفير متطلباتها الشخصية والعيش بالمستوى الذي تعيشه باقي الأسر وعجز الموظف الذي يحصل على الراتب المنخفض على توفير هذه المتطلبات فإن ذلك يؤدي الى سوء العلاقة مع الزوج. اما المرتبة الثالثة والأخيرة فإنها جاءت للفقرة عدم قدرتها على تقليد النساء من الأسر ذات الرواتب المرتفعة، علما ان النساء أكثر تقليداً للنساء الأخريات اللواتي يعشن بمستوى راقى وهذا التقليد يجعل المرأة تضغط على الرجل من اجل جلب كل ما هو غالي الثمن وبالتالي ترهق الزوج الأمر الذي يؤدي الى مشاكل ما بين الزوج والزوجة والتي قد تنتهي الى الطلاق.

جدول (٩) يوضح تأثير انخفاض الراتب على العلاقة مع الأبناء

النسبة المئوية %	التكرارات	تأثير انخفاض الراتب على العلاقة مع الأبناء
٤٢%	٢١	نعم
٥٨%	٢٩	لا
١٠٠%	٥٠	مج

تبين من الجدول أعلاه ان أعلى نسبة (٥٨%) أجابوا بأن انخفاض الراتب لا يؤثر على العلاقة مع الأبناء، اما نسبة (٤٢%) أجابوا بأن انخفاض الراتب يؤثر على العلاقة مع الأبناء لاسيما ان انخفاض الراتب يؤدي ايضا الى عدم القدرة على تلبية متطلبات الأبناء وعيشهم بمستوى لائق كما يعيش أبناء الأسر الأخرى المتمكنة اقتصادياً او ذات الدخل المرتفع والجدول التالي يوضح طبيعة تأثير انخفاض الراتب على العلاقة مع الأبناء.

جدول (١٠) يوضح كيفية تأثير انخفاض الراتب على العلاقة مع الأبناء

المرتبي التسلسل	التكرارات	كيف يؤثر انخفاض الراتب على العلاقة مع الأبناء
١	١٥	أ- من خلال عدم قدرتك على توفير متطلباتهم
٣	١٢	ب- من خلال عدم قدرتك على توفير المستوى المعاشي اللائق لهم
٢	١٣	ت- من خلال عدم قدرتك على توفير الجوانب الترفيهية لهم

تبين من الجدول أعلاه ان فقرة (عدم القدرة على توفير متطلباتهم) جاءت بالمرتبة الأولى، اما المرتبة الثانية فكانت للفقرة (عدم القدرة على توفير الجوانب الترفيهية لهم) اما المرتبة الثالثة فجاءت (عدم القدرة على توفير المستوى المعاشي اللائق لهم) وكما ذكرنا في الجدول السابق ان الأب او رب الأسرة هو المسؤول عن الأسرة ومتطلباتها فالأبناء بحاجة الى من يوفر لهم متطلباتهم والمستوى المعاشي اللائق. بالإضافة الى الجوانب الترفيهية والتي أصبحت أسعارها باهظة جداً، وهذه الأمور عندما لا تتوفر للأبناء يشعر الأبناء بأن الأب مقصر تجاههم، وانهم يختلفون عن بقية الأطفال اللذين تتوفر لهم كل تلك الأمور وبكل سهولة الأمر الذي قد يؤدي بالأبناء الى الإصابة بالإحباط والشعور بالغبن.

جدول (١١) يوضح الفوارق في مستوى الرواتب وعلاقته بظاهرة الحسد الاجتماعي

وجود حسد اجتماعي	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	٣٤	٦٨%
لا	١٦	٣٢%
مج	٥٠	١٠٠%

يتبين من الجدول أعلاه ان نسبة (٦٨%) أجابوا ان الفوارق الكبيرة في الرواتب تؤدي الى ظاهرة الحسد الاجتماعي في حين ان النسبة الأقل وهي (٣٢%) لا يؤيدون ذلك وبما ان الدين الإسلامي قد نهى عن الحسد وكما يقول الرسول محمد (صلى الله عليه وسلم) (إياكم والحسد فإن الحسد يأكل الحسنات كما تأكل النار الحطب)، إلا ان عدم كفاية الراتب لسد رمق العيش في الوقت الذي يعيش فيه الآخرين بمستوى عيش راقى بل يفيض ويستخدم للدخار وتأمين المستقبل. وهذا الفارق يؤدي الى الحسد وفي مقابلة مع السيد^(٢١) قال بأن (راتبه المنخفض الذي لا يساوي شيء أمام رواتب الآخرين يجعلني احسد هؤلاء على الرغم من معرفتي بان الإسلام ينهى عن ذلك). وبما ان أعلى النسب تؤيد ان الفوارق في الرواتب تؤدي الى ظاهرة الحسد الاجتماعي، هذا ما يؤيد صحة الفرضية الفائلة (الفوارق في مستوى الراتب الشهري للموظف وبشكل كبير يؤدي الى ظهور ظاهرة الحسد الاجتماعي بين الأسر).

جدول (١٢) يوضح أسباب ظهور الحسد الاجتماعي

يظهر الحسد الاجتماعي من	التكرارات	التسلسل المرتبتي
أ- خلال الحرمان الذي تتعرض له الأسر ذات الدخل المنخفض	٢٤	٢
ب- قدرة ذوي الرواتب العالية على توفير كل مستلزمات الحياة	٢٧	١
ج- من خلال نظرة الانتقاص من قبل الغني للفقير	١	٣

تبين من الجدول أعلاه ان (فقرة قدرة ذوي الرواتب العالية على توفير كل مستلزمات الحياة. كسبب لظاهرة الحسد الاجتماعي جاءت بالمرتبة الأولى، اما فقرة (الحرمان الذي تتعرض له الأسر ذات الدخل المنخفض فقد جاءت بالمرتبة الثانية، اما المرتبة الثالثة فقد جاءت للفقرة (نظرة الانتقاص من قبل الغني للفقير) كل هذه الأسباب تؤدي الى ظاهرة الحسد الاجتماعي التي تسود

نتيجة الفارق الكبير بين الناس في المستوى المعيشي وفي القدرة على اقتناء الأشياء.

جدول (١٣) يوضح تأثير انخفاض الراتب على تحديد النسل

هل أدى انخفاض راتبك الى تحديد نسلك	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	٢٨	٥٦%
لا	٢٢	٤٤%
مج	٥٠	١٠٠%

تبين من الجدول أعلاه ان أعلى نسبة (٥٦%) أدى انخفاض راتبهم الشهري الى تحديدهم للنسل والاكتفاء بطفل او طفلين في حين نسبة (٤٤%) لم يؤدي ذلك الى تحديدهم للنسل، وفي مقابلة^(٢٢) أجريت مع احد المبحوثين ذكر بأنه (قام بتحديد النسل والاكتفاء بطفلين فقط لأن راتبه الشهري لا يكفي لإعالة أسرة كبيرة وذلك لأن الطفل بحاجة الى مصاريف منذ الصغر وحتى الكبر لاسيما ان الأبناء أصبحوا قوة غير منتجة إلا بعد وقت متأخر وبالتالي فإن إنجاب الأبناء بكثرة يحتاج الى مبالغ كبيرة لتوفير العيش الكريم والرغد لهم). وان النسبة العالية التي تؤيد ذلك تؤكد صحة الفرضية القائلة (انخفاض مستوى الراتب يؤدي الى تحديد النسل).

جدول (١٤) يوضح تحديد النسل لعدم القدرة على إعالة أسرة كبيرة

تحديد النسل	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	٢٦	٩٢,٨%
لا	٢	٧,٢%
مج	٢٨	١٠٠%

تبين من الجدول أعلاه ان أعلى نسبة (٩٢,٨%) أدى انخفاض الراتب الى تحديدهم للنسل لعدم قدرتهم على إعالة أسرة في حين (٧,٢%) أدى انخفاض الراتب الى عدم تحديدهم للنسل ولكن أجابوا بأن تحديدهم للنسل ليس لعدم القدرة على إعالة أسرة كبيرة وانما هناك أسباب أخرى فقد يكون تحديد النسل لخروج المرأة الى العمل. ففي مقابلة^(٢٣) ذكر بأن (زوجته موظفة ومن ثم تم تحديد النسل لعدم قدرتها على إعالة أكثر من طفلين).

جدول (١٥) يوضح انخفاض الراتب وعدم القدرة على توفير السكن الملائم للأسرة

عدم توفر السكن الملائم	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	٤٤	٨٨%
لا	٦	١٢%
مج	٥٠	١٠٠%

تبين من الجدول أعلاه ان نسبة (٨٨%) أدى انخفاض الراتب الشهري الى عدم قدرتهم على توفير السكن الملائم للأسرة في حين (١٢%) أجابوا بأن انخفاض الراتب لم يؤثر على ذلك. ان أزمة السكن التي يعاني منها المجتمع العراقي بصورة عامة والمجتمع الموصلية بصورة خاصة مع ارتفاع أسعار المنازل والإيجار جعلت هؤلاء الموظفين ذو الرواتب المنخفضة غير قادرين على توفير السكن الملائم فقد يكون الموظف ساكن مع أسرته الأصليّة والتي تضم أكثر من أسرة مما يجعل السكن غير صحي. واما ان يكون الموظف مستقل في السكن، فإن الراتب المنخفض لا يؤمن لهذا الموظف وأسرته سكن جيد وملائم.

جدول (١٦) يوضح دور انخفاض الراتب وعدم القدرة على تزويج الأبناء

عدم القدرة على تزويج الأبناء	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	٣١	٦٢%
لا	١٩	٣٨%
مج	٥٠	١٠٠%

تبين من الجدول أعلاه ان أعلى نسبة من المبحوثين (٦٢%) أجابوا بأن انخفاض الراتب يؤدي الى عدم القدرة على تزويج الأبناء خصوصاً ان الراتب لا يكفي إلا لسد رمق العيش. ولا يستطيع الموظف الادخار منه للمستقبل، اما نسبة (٣٨%) فأجابوا بقدرتهم على تزويج أبنائهم وهذا راجع الى مشاركة الأسرة الأصليّة له ومساعدته على تزويج الأبناء او لديه زوجة موظفة تساعده في ذلك. خصوصاً ان المقبل على الزواج في الوقت الحاضر لا يستطيع الزواج إلا بمساعدة أسرته.

جدول (١٧) يوضح تأثير انخفاض الراتب على انحراف الأبناء

انخفاض الراتب على انحراف الأبناء	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	٢٣	٤٦%
لا	٢٧	٥٤%
مج	٥٠	١٠٠%

تبين من الجدول أعلاه ان أعلى نسبة أجابوا بأن عدم توفير متطلبات الحياة للأبناء لا يؤدي الى انحرافهم وبنسبة (٥٤%) في حين نسبة (٤٦%) أجابوا بأن انخفاض الراتب وعدم توفير متطلبات الحياة للأبناء يؤدي الى انحرافهم. فالابن الذي يعيش بحرمان دائم وينظر الى الآخرين من أقرانه وقد توفر لهم كل شيء فإن ذلك يؤثر على حالته النفسية مما يدفعه الى الاعتداء على أشياء الآخرين وبالتالي الانحراف عن السلوك السوي. او قد يكون الانحراف من خلال عدم احترام الأبناء للأباء لعجزهم عن توفير متطلبات الحياة لهم والتي بنفس الوقت يتمتع أقرانهم بها.

جدول (١٨) يوضح تأثير انخفاض الراتب على عمل الأبناء المبكر

انخفاض الراتب وعمل الأبناء المبكر	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	٢٧	٥٤%
لا	٢٣	٤٦%
مج	٥٠	١٠٠%

تبين من الجدول أعلاه ان نسبة (٥٤%) من العينة أجابوا بأن انخفاض الراتب يؤدي الى عمل الأبناء المبكر بدلاً من مواصلتهم الدراسة في حين (٤٦%) أجابوا عكس ذلك. ان الأب عندما يجد نفسه غير قادر على تلبية متطلبات الحياة للأسرة فإنه يدفع بالأبناء حتى اذا كانوا غير قادرين على العمل لصغرهم، وإن كان ذلك على حساب الدراسة. وكما هو معروف ان العمل المبكر للأبناء له سلبيات تنعكس على الأبناء وعلى الأسرة.

جدول (١٩) يوضح تأثير انخفاض الدخل على الجانب الصحي

التسلسل المرتبى	التكرارات	كيف يؤثر انخفاض الدخل على الجانب الصحي
١	٤٠	أ- عدم قدرتك على مراجعة الأطباء الأخصائيين
٢	٣٥	ب- عدم قدرتك على شراء الأدوية لارتفاع أسعارها
٣	٢٠	ت- إصابة أفراد أسرتك بسوء التغذية

تبين من الجدول أعلاه ان انخفاض الدخل يؤثر على الجانب الصحي لأسرة الموظف ذوي الدخل المنخفض من خلال عدم القدرة على مراجعة الأطباء الأخصائيين والتي جاءت بالمرتبة الأولى، اما عدم القدرة على شراء الأدوية لارتفاع أسعارها احتلت المرتبة الثانية وجاءت بالمرتبة الثالثة فقرة (إصابة أفراد الأسرة بسوء التغذية).

لأن الجانب الصحي هو مهم لكل شخص بل لا بد لكل شخص ان يراجع الأطباء في حالة شعوره بالمرض لأن المرض والعلاج لا يستطيع ان يشخصه إلا الطبيب وان الارتفاع الحاد بأجور الأطباء وكذلك أسعار الأدوية التي وصلت الى حد خيالي فانها لا تتناسب والرواتب المنخفضة لبعض موظفي الدولة أضف الى ذلك عدم قدرة الموظف ذوي الدخل المنخفض على شراء اللحوم والفواكه والخضر غالية الثمن وبالتالي فإن أفراد أسرته معرضين للإصابة بسوء التغذية الذي تترتب عليه تدهور في الحالة الصحية ومن ثم الإصابة بالأمراض وهذا ما يؤيد صحة الفرضية القائلة (هناك علاقة بين انخفاض مستوى الراتب وتردي الوضع الصحي).

جدول (٢٠) يوضح طبيعة ادخار الأسرة

هل الراتب يساعدك على الادخار	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	٣	٦%
لا	٤٧	٩٤%
مج	٥٠	١٠٠%

تبين من الجدول أعلاه ان أعلى نسبة (٩٤%) من الموظفين لا يساعدهم راتبهم على الادخار، اما (٦%) فقد ذكروا بأن راتبهم يساعدهم على الادخار، ان الادخار هو أمر ضروري يحتاج اليه كل موظف لكي يستطيع ان يؤمن المستقبل لشراء سيارة او ارض او بناء مسكن وما الى ذلك وقد يحتاج الادخار في أمور أخرى مهمة.

اما النسبة القليلة من أفراد العينة الذين يدخرون من راتبهم فهذا يرجع الى وجود دخل اخر مع دخلهم يساعدهم على الادخار.

جدول (٢١) يوضح تأثير انخفاض الراتب على المشاريع المستقبلية

النسبة المئوية %	التكرارات	التأثير على المشاريع المستقبلية
٩٥,٧%	٤٥	نعم
٤,٣%	٢	لا
١٠٠%	٤٧	مج

تبين من الجدول أعلاه ان (٩٥,٧%) من عينة البحث أشاروا إلى عدم قدرتهم على الادخار تؤثر على مشاريعهم المستقبلية، في حين ان (٤,٣%) فقد أشاروا الى أن عدم قدرتهم على الادخار لا تؤثر مشاريعهم المستقبلية وقد يرجع ذلك إلى أنهم لديهم سكن مستقل قد جاء عن

ورث انتقل اليهم من أسرهم او من اسر زوجاتهم، وهذا ما ذكره احد الموظفين^(٢٤) في مقابلة معه ذكر انه (حصل على سكن ومبلغ من المال من أهله وزوجته أيضا ورثت أبيها مما مكنه من شراء سيارة ومنزل).

جدول (٢٢) يوضح انخفاض الراتب على المستوى الطبقي للأسرة

النسبة المئوية %	التكرارات	انخفاض الراتب يؤدي الى انخفاض المستوى الطبقي للأسرة
٥٨%	٢٩	نعم
٤٢%	٢١	لا
١٠٠%	٥٠	مج

تبين من الجدول أعلاه ان اغلب عينة البحث (٥٨%) أجابوا بأن انخفاض الراتب يؤثر على المستوى الطبقي للأسرة في حين (٤٢%) أجابوا بأن انخفاض الراتب لا يؤثر على المستوى الطبقي للأسرة، وبما ان المستوى الطبقي يتحدد بالمستوى الاقتصادي والدخل بشكل أساس، فاذا كان الدخل لا يساعد على سد رمق العيش ولا يساعد على شراء منزل او سيارة وحاجات أخرى تحتاجها كل أسرة فإن ذلك يؤثر على مستواها الطبقي.

جدول (٢٣) يوضح انخفاض الراتب وتأثيره على المكانة الاجتماعية للأسرة

النسبة المئوية %	التكرارات	هل انخفاض الراتب يؤثر على المكانة الاجتماعية للأسرة
٤٨%	٢٤	نعم
٥٢%	٢٦	لا
١٠٠%	٥٠	مج

تبين من الجدول أعلاه ان النسبة الأعلى أجابوا بأن انخفاض الراتب لا يؤثر على المكانة الاجتماعية للأسرة وبنسبة (٥٢%) في حين ان (٤٨%) أجابوا بتأثير انخفاض الراتب على المكانة الاجتماعية للأسرة التي ترتبط بعدة أمور السمعة والشرف والوضع الاقتصادي والأدوار وغيرها من الاعتبارات ولهذا اعتبر الكثير من عينة البحث ان وضعهم الاقتصادي فقط لا يحدد مكانة أسرهم.

جدول (٢٤) يوضح انخفاض الدخل والعمل بعد انتهاء الدوام الرسمي

النسبة المئوية %	التكرارات	انخفاض الدخل والعمل بعد انتهاء الدوام
٧٢%	٣٦	نعم
٢٨%	١٤	لا
١٠٠%	٥٠	مج

تبين من الجدول أعلاه ان أعلى نسبة من الموظفين المنخفضة دخولهم يدفعهم ذلك الى العمل بعد الدوام الرسمي بنسبة (٧٢%) في حين (٢٨%) لا يدفعهم ذلك الى العمل بعد الدوام الرسمي. ان الراتب الشهري عندما لا يسد الحاجة يسعى الإنسان الى منافذ أخرى لكي لا يمد يده الى الحرام او الاعتداء على أملاك الآخرين وخير وسيلة لذلك هو العمل بعد الدوام الرسمي ولو ان ذلك فيه صعوبة ومشقة إلا انه ضروري لكي لا ينحرف الإنسان او يمد يده للآخرين، ففي مقابلة^(٢٥) ذكر بأنه (يعمل بعد الدوام الرسمي في محل لبيع الكرزات لكي يسد النقص الحاصل في الراتب الشهري الذي لا يكفي إلا لنصف الشهر).

جدول (٢٥) يوضح تأثير انخفاض الراتب على الحالة النفسية للموظف وأسرته

النسبة المئوية %	التكرارات	تأثير انخفاض الراتب على نفسية الأسرة
٥٠%	٢٥	نعم
٥٠%	٢٥	لا
١٠٠%	٥٠	مج

تبين من الجدول أعلاه ان النسبة جاءت متساوية بالنسبة لتأثير الحرمان الذي تتعرض له الأسرة على الحالة النفسية للموظف وبنسبة (٥٠%) لمن أجاب بنعم تؤثر و (٥٠%) لمن أجاب بلا تؤثر، ان الحرمان الذي تتعرض له الأسرة وأفراد الأسرة والزوجة والأبناء ينعكس على نفسية الزوج او رب

الأسرة، فالزوجة التي تتطلع الى اقتناء الأشياء التي تتوفر لدى جاريتها او قريبتها ولا تستطيع الحصول عليه فإن ذلك ينعكس على نفسياتها ومن ثم ينعكس على الزوج الذي يشعر بذلك الحرمان، ونفس الشيء ينطبق على الأبناء فالابن يتطلع الى الأب ليوفر له كل ما يتطلبه من حاجات من أمور معيشة الى أمور ترفيهية الى أمور صحية وغيرها ومع ازدياد المتطلبات اليوم أصبح الأب يعاني من عدم التوازن بين المتطلبات والدخل الشهري. وهذا ما يؤكد صحة الفرضية القائلة انخفاض مستوى الراتب للموظف يؤدي الى أمراض نفسية له ولأسرته.

جدول (٢٦) إحباط الموظف نتيجة لانخفاض الراتب

النسبة المئوية %	التكرارات	انخفاض الراتب يؤدي الى إحباطك
٤٢%	٢١	نعم
٥٨%	٢٩	لا
١٠٠%	٥٠	مج

تبين من الجدول أعلاه ان أعلى نسبة (٥٨%) لا يؤدي انخفاض الراتب الى إحباطهم ما ينعكس ذلك على علاقتهم بأسرهم، في حين ان (٤٢%) أجابوا بنعم يؤثر ذلك على إحباطهم مما ينعكس على علاقتهم بأسرهم. ان أعلى النسب التي أشارت الى عدم الإحباط يرجع ذلك الى سكنهم المشترك ومساعدة الآخرين من نفس الأسرة لهم او قد يكون نتيجة لوجود عمل خارج الدوام الرسمي الذي يسد النقص في الراتب الشهري ولكن النسبة الأقل وعلى الرغم من انها اقل ولكنها ايضا كبيرة هم ممن يعانون من الإحباط نتيجة لانخفاض الدخل والذي ينعكس على علاقتهم مع أسرهم، فعدم القدرة على توفير المتطلبات للأسرة تشعر الإنسان بالعجز وبالتالي الاستمرار في ذلك يخلق مشاكل مع الزوجة والأبناء وكما هو موضح في الجدول السابق الأمر الذي يؤدي الى سوء العلاقة مع أفراد الأسرة.

جدول (٢٧) يوضح انخفاض الراتب وعدم الالتزام بالعمل الوظيفي

النسبة المئوية %	التكرارات	انخفاض الراتب وعدم الالتزام بالعمل الوظيفي
٥٦%	٢٨	نعم
٤٤%	٢٢	لا
١٠٠%	٥٠	مج

تبين من الجدول أعلاه ان أعلى نسبة (٥٦%) يدفعهم انخفاض الراتب الى عدم الالتزام بالعمل الوظيفي، في حين (٤٤%) لا يدفعهم انخفاض الراتب الى عدم الالتزام بالعمل الوظيفي، ان النسبة الأعلى التي يدفعها انخفاض الراتب الى عدم الالتزام بالعمل الوظيفي قد يرجع ذلك الى شعورهم بالغبين في حقوقهم لاسيما ان هناك من يتقاضى راتب شهري يفوق الثلاث ملايين ونصف، وأربعة ملايين دينار، وهو فارق شاسع وكبير، ولكن ينسى ويتناسى بأن الله رقيب على العمل ويجب ان يلتزم بكل الأحوال بهذا العمل.

رابعاً : النتائج والتوصيات والمقترحات

١ - النتائج أولية

١. ظهر من نتائج البحث ان أعلى نسبة من الموظفين ذو الدخل المنخفض هم من حاملي الشهادة الإعدادية (٢٦%) اما اقل نسبة فهي للامية لا يقرأ ولا يكتب وبنسبة (١٢%).
٢. ظهر من نتائج البحث ان أعلى نسبة لعدد أفراد الأسرة تقع بين الفئة (٦-٨) أفراد وبنسبة (٢٨%) اما اقل نسبة فقد حصلت عليها الفئة (١٥-١٧) فرد وبنسبة (٢%) علما ان الوسط الحسابي لأفراد الأسرة = (٩,٤) فرد وبانحراف معياري قدره (٤,١).
٣. ظهر من نتائج البحث ان أعلى النسب جاءت لملكية السكن ملك مشترك وبنسبة (٤٤%) اما اقل النسب فجاءت لإيجار مشترك وبنسبة (٦%).
٤. ظهر من نتائج البحث ان أعلى نسبة من العينة هم ذو خلفية حضرية (٦٦%) اما اقل نسبة فكانت لذو الخلفية الريفية (٣٤%).
٥. يتضح من نتائج البحث ان أعلى نسبة من الموظفين تنحصر رواتبهم الشهرية بين الفئة (٤٠١-٥٠٠) الف دينار وبنسبة (٦٦%) اما اقل نسبة فكانت للفئة (٢٠١-٣٠١) الف دينار علما ان الوسط الحسابي لرواتب الموظفين (٤١٢٥٠٠) دينار.
٦. يتضح من نتائج البحث ان أعلى نسبة لدخل الأسرة تقع ما بين الفئة (٤٠١-٥٠٠) الف دينار، وبنسبة (٣٢%)، اما اقل نسبة فكانت للفئة (٥٠١-٦٠٠) الف دينار وبنسبة ٢% علما ان الوسيط لدخل الأسرة = ٦٥١٠٠٠ الف دينار.

ثانياً : نتائج البيانات التخصصية

١. يتضح من نتائج البحث ان أعلى نسبة (٥٢%) أجابوا بتأثير انخفاض الدخل على العلاقة مع الزوجة في حين (٤٨%) أجابوا بعدم التأثير.
٢. اتضح من نتائج البحث ان عدم قدرة الموظف على تلبية المتطلبات الشخصية للزوجة يأتي بالمرتبة الأولى من حيث تأثيره على العلاقة مع الزوجة، اما المرتبة الثانية فكانت للفقرة عدم القدرة على توفير العيش الرغيد لها، اما المرتبة الثالثة فجاءت للفقرة عدم قدرتها على تقليد النساء من الأسر ذات الرواتب المرتفعة.
٣. ظهر من نتائج البحث ان أعلى النسب (٥٨%) أجابوا بأن انخفاض الرواتب لا يؤثر على العلاقة مع الأبناء، اما النسبة الأقل (٤٢%) أجابوا بأن انخفاض الرواتب تؤثر على العلاقة مع الأبناء.

٤. يتضح من نتائج البحث ان فقرة (من خلال عدم قدرتك على توفير متطلباتهم) جاءت بالمرتبة الأولى، اما المرتبة الثانية فكانت للفقرة (من خلال عدم قدرتك على توفير الجوانب الترفيهية لهم)، اما المرتبة الثالثة فقد جاءت للفقرة (من خلال عدم قدرتك على توفير المستوى المعاشي اللائق لهم).
٥. يتضح من نتائج البحث ان أعلى النسب (٦٨%) أجابوا ان الفوارق الكبيرة في الراتب تؤدي الى ظاهرة الحسد الاجتماعي في حين ان النسبة الأقل وهي (٣٢%) لا يؤيدون ذلك.
٦. يتضح من نتائج البحث ان فقرة قدرة ذوي الرواتب العالية على توفير كل مستلزمات الحياة، كسبب لظاهرة الحسد جاء بالمرتبة الأولى، اما فقرة من خلال الحرمان الذي تعرض له الأسر ذات الدخل المنخفض، فقد جاءت بالمرتبة الثانية، اما المرتبة الثالثة فقد جاءت للفقرة (من خلال نظرة الانتقاص من قبل الغني للفقير).
٧. يتضح من نتائج البحث ان أعلى نسبة (٥٦%) أدى انخفاض راتبهم الشهري الى تحديدهم للنسل والاكتفاء بطفل او طفلين في حين نسبة (٤٤%) لم يؤدي ذلك الى تحديدهم للنسل.
٨. يتضح من نتائج البحث ان نسبة (٩٢,٨%) أدى انخفاض الراتب الى تحديدهم للنسل لعدم قدرتهم على إعالة أسرة كبيرة في حين (٧,٢%) أدى انخفاض الراتب الى تحديدهم للنسل ولكن لأسباب أخرى.
٩. يتضح من نتائج البحث ان نسبة (٨٨%) أدى انخفاض الراتب الشهري الى عدم قدرتهم على توفير السكن الملائم للأسرة في حين (١٢%) أجابوا بأن انخفاض الراتب لم يؤثر على ذلك.
١٠. يتضح من نتائج البحث ان أعلى نسبة من المبحوثين (٦٢%) أجابوا بأن انخفاض الراتب يؤدي الى عدم القدرة على تزويج الأبناء، اما (٣٨%) أجابوا بلا.
١١. يتضح من نتائج البحث ان أعلى النسب أجابوا بأن عدم توفير متطلبات الحياة للأبناء لا يؤدي الى انحرافهم، وبنسبة (٥٤%) في حين نسبة (٤٦%) أجابوا بأن انخفاض الراتب وعدم توفير متطلبات الحياة للأبناء يؤدي الى انحرافهم.
١٢. يتضح من نتائج البحث ان (٥٤%) من العينة أجابوا بأن انخفاض الراتب يؤدي الى عمل الأبناء المبكر بدلاً من مواصلة الدراسة، في حين (٤٦%) أجابوا بعكس ذلك.
١٣. يتضح من نتائج البحث ان انخفاض الدخل يؤثر على الجانب الصحي من خلال (عدم القدرة على مراجعة الأطباء الأخصائيين بالمرتبة الأولى)، (اما عدم القدرة على شراء الأدوية لارتفاع أسعارها) فقد احتلت المرتبة الثانية، وجاء بالمرتبة الثالثة فقرة (إصابة أفراد أسرتك بسوء التغذية).
١٤. يتضح من نتائج البحث ان أعلى نسبة من الموظفين لا يساعدهم راتبهم على الادخار وبنسبة (٩٤%) اما (٦%) فقد ذكروا بأن راتبهم يساعدهم على الادخار.
١٥. يتضح من نتائج البحث ان أعلى نسبة من عينة البحث (٩٥,٧%) أشاروا الى ان عدم قدرتهم على الادخار تؤثر على مشاريعهم المستقبلية في حين ان (٤,٣%) أشاروا الى ان عدم قدرتهم على الادخار لا تؤثر على مشاريعهم المستقبلية.

١٦. اتضح ان اغلب عينة البحث (٥٨%) أجابوا بأن انخفاض الراتب يؤثر على المستوى الطبقي للأسرة في حين (٤٢%) أجابوا بأن انخفاض الراتب لا يؤثر على المستوى الطبقي للأسرة.
١٧. يتضح ان النسبة الأعلى أجابوا بأن انخفاض الراتب لا يؤثر على المكانة الاجتماعية للأسرة وبنسبة (٥٢%) في حين ان ٤٨% أجابوا بنعم تؤثر.
١٨. أتضح من نتائج البحث ان أعلى نسبة من العينة يدفعهم انخفاض الدخل الى العمل بعد الدوام الرسمي وبنسبة (٧٢%) في حين (٢٨%) لا يدفعهم ذلك الى العمل بعد الدوام الرسمي.
١٩. أتضح من نتائج البحث ان النسب جاءت متساوية بالنسبة لتأثير الحرمان الذي تتعرض له الأسرة على الحالة النفسية للموظف وبنسبة (٥٠%) لمن أجاب بنعم تؤثر و (٥٠%) لمن أجاب بعدم التأثير.
٢٠. أتضح من نتائج البحث ان أعلى نسبة (٥٨%) لا يؤدي انخفاض الراتب الى إحباطهم مما ينعكس ذلك على علاقتهم بأسرهم، في حين (٤٢%) أجابوا بنعم يؤثر ذلك على إحباطهم مما ينعكس على علاقاتهم بأسرهم.
٢١. أتضح من نتائج البحث ان أعلى نسبة (٥٦%) يدفعهم انخفاض الراتب الى عدم الالتزام بالعمل الوظيفي في حين (٤٤%) لا يدفعهم انخفاض الراتب الى عدم الالتزام بالعمل الوظيفي.

التوصيات والمقترحات

١. تخصيص مبالغ نقدية كبديل سكن للموظفين ذوي الدخل المنخفض مع تخصيص مبلغ مقطوع لدعم هؤلاء الموظفين او كتكافل.
٢. تخصيص ساعات عمل إضافية للموظفين المنخفضة رواتبهم للعمل بعد الدوام وتخصيص مبالغ نقدية مجزية لهؤلاء الموظفين.
٣. توزيع سلع منزلية لهؤلاء الموظفين وبأسعار زهيدة (ملابس مجمدات ثلاجات وغيرها من الأدوات).
٤. بناء شقق سكنية وتأجيرها لهؤلاء الموظفين وبأسعار زهيدة جداً مع تأثيث الشقق بالمستلزمات التي تحتاجها الشقة السكنية ثم استقطاع المبالغ من رواتب الموظف وبأجور رمزية.
٥. تقديم مكافأة نقدية لذوي الدخل المحدودة من قبل دوائهم واستقطاعها على المدى الطويل.
٦. اعفاء الموظف من ذوي الدخل المحدود من اجور العلاج في المستشفيات الحكومية واخذ اجور رمزية في حالة العمليات الجراحية.
٧. تخصيص أراضي سكنية للموظفين ذو الرواتب المنخفضة مع إعطاء مبالغ نقدية كمنح لبناء الأراضي السكنية ثم استقطاع ذلك من الراتب الشهري بنسبة بسيطة.
٨. مضاعفة الحصة التموينية لموظفي الدولة ذوي الدخل المحدود.
٩. زيادة المخصصات الخاصة بالزوجية والأطفال كرفع مبلغ الزوجية من ٥٠,٠٠٠ الف الى ١٠٠,٠٠٠ ولكل طفل بدلاً من ١٠,٠٠٠ آلاف لكل طفل لتصبح ٢٥,٠٠٠ الف لكل طفل.

المصادر

- (١) إبراهيم مدكور، معجم العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ١٩٧٧، ص ٥٣٢.
 - (٢) محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٧٩، ص ١٧٨.
 - (٣) شاكر مصطفى سليم، قاموس الانثروبولوجيا، جامعة الكويت، ١٩٨١، ص ٣٢٨.
 - (٤) سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية، دار النهضة العربية، لبنان، بيروت، ٢٠٠٩، ص ١٠٩.
 - (٥) علياء شكري وآخرون، علم الاجتماع العائلي، دار المسيرة للنشر والطباعة، ٢٠٠٩، ص ٧٩.
 - (٦) مصطفى المسلماني، الزواج والأسرة، المكتب الجامعي الحديث، مصر، الإسكندرية، ١٩٧٧، ص ١٠٦.
 - (٧) محمد عبد المحسن، الأسرة والتنشئة الاجتماعية، مكتبة العبيكان، ٢٠٠١، ص ٩٧.
 - (٨) حليلة عوني القصير ومعن خليل عمر، المدخل الى علم الاجتماع، مطبعة جامعة بغداد، ١٩٨١، ص ٢٢٤-٢٢٦.
 - (٩) إحسان محمد الحسن، العائلة والقرابة والزواج، دار الطليعة للطباعة والنشر، لبنان، بيروت، ١٩٨٥، ص ١٣٩-١٤٠.
 - (١٠) معن خليل عمر، علم اجتماع الأسرة، دار الشروق للنشر، ١٩٩٩، ص ٦٩.
 - (١١) سناء الخولي، الزواج والعلاقات الأسرية، دار المعارف الجامعية، الإسكندرية، مصر، ١٩٨٢، ص ١٨٦.
 - (١٢) سناء الخولي، الأسرة في عالم متغير، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٧٤، ص ٦٨.
 - (١٣) مليحة عوني القصير ومعن خليل عمر، مصدر سابق، ص ٣٢٦.
 - (١٤) عبد الباسط محمد الحسن (الدكتور)، أصول البحث الاجتماعي، ط٤، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ١٩٧١، ص ٢١٢.
 - (١٥) ناهدة عبد الكريم حافظ، مناهج البحث الاجتماعي، دار النشر، جامعة بغداد، العراق، ٢٠٠٤، ص ١١٢.
 - (١٦) العينة العمدية : وهي العينة التي يختارها الباحث ويرى انها تمثل خاصية ما.
- (١٧) الخبراء
- خليل محمد حسين الخالدي/ الدكتور/ أستاذ مساعد/ قسم الاجتماع/ كلية الآداب.
علي احمد المعماري/ الدكتور/ أستاذ مساعد/ قسم الاجتماع/ كلية الآداب.
حارث حازم أيوب/ الدكتور/ أستاذ مساعد/ قسم الاجتماع/ كلية الآداب.
احمد عبد العزيز/ مدرس/ قسم الاجتماع/ كلية الآداب.
عماد إسماعيل الرواس/ مدرس/ قسم الاجتماع/ كلية الآداب.
- (١٨) إحسان محمد الحسن (الدكتور) وعبد الحسين زيني، الإحصاء الاجتماعي، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، العراق، ١٩٨١.
 - (١٩) مقابلة مع السيد أ. ش، مواليد ١٩٦٧، أجريت المقابلة يوم ٢٥/٦/٢٠١٠.

- (٢٠) مقابلة مع السيد ياسر محمد، ١٩٧٩، موظف، أجريت المقابلة يوم ٢٠١٠/٧/٥.
- (٢١) مقابلة مع السيد مثنى محمد، مواليد ١٩٦٤، حاصل على شهادة الابتدائية، موظف، أجريت المقابلة يوم ٢٠١٠/٧/٥.
- (٢٢) مقابلة مع السيد قاسم احمد ١٩٧٥، متوسطة، موظف، أجريت المقابلة يوم ٢٠١٠/٧/٢٠.
- (٢٣) مقابلة مع السيد محفوظ خزعل ١٩٦٩، متوسطة، موظف، أجريت المقابلة يوم ٢٠١٠/٨/٢.
- (٢٤) مقابلة مع السيد محمد عبد الرزاق، موظف، ١٩٧٧، أجريت المقابلة يوم ٢٠١٠/٨/٢.
- (٢٥) مقابلة مع السيد محسن ظاهر، موظف، متوسطة، ١٩٦٩، أجريت المقابلة يوم ٢٠١٠/٨/٢٠.