

أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان – تلمسان-

أ . م . ليازيد وهيبية
جامعة معسكر-الجزائر
كلية العلوم الإقتصادية التسيير والعلوم التجارية
yazidhiba@gmail.com

المستخلص

ترتبط فاعلية أي مؤسسة بكفاءة العنصر البشري، و قدرته على العمل و رغبته فيه وهو العنصر المؤثر والفعال في استخدام الموارد المادية المتاحة .وعليه فالمؤسسات الجزائرية تسعى جاهدة للتكفل بمواردها البشرية لما لها من دور فعال في الرقي بالبلاد و بروز المؤسسات الاقتصادية و حصولها على مكانة في الأسواق العالمية. إلى جانب هذا تؤثر الحوافز على العديد من الظواهر الإنسانية في المؤسسة، إذ أن عدم اهتمام المؤسسة بتنمية الدوافع الإيجابية نحو العمل يؤدي إلى بروز بعض الظواهر السلبية لدى العاملين، ولعل من أهم هذه الظواهر، هي ظاهرة عدم الرضا الوظيفي. وعليه فإن الرضا عن العمل هو عامل هام يوفر للفرد العامل الاستقرار في وظيفته وعدم التفكير في تركه. ولن يتحقق هذا إلا من خلال تقديم الحوافز المناسبة للعاملين بالمؤسسة و توفير جو العمل المناسب لهم

abstract

The efficiency of any society is linked to the efficiency of the human element. Its ability and desire to work .this the Algerian institutions strive to develop its human resources because of their active role in the advance of the country ;after emergence of economics institutions and the access status to the global markets.

Further more, the direct impact of incentives on the human element should be studied seriously .others wise there will be a negative result that will emerge because of the lack of encouragement and this would be seen precisely. The dissatisfaction at work.

Job satisfaction is very important as it will provide the person with the stability and the desire of keeping this job forever and this by giving the right incentives to him

أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة**مشكلة الدراسة: دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان - تلمسان-**

إن نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها يتوقف أساسا على مدى الاهتمام بالموارد البشرية العاملة بها ، فالعنصر البشري يعتبر المورد الرئيسي للمؤسسات وخاصة المؤسسات الجزائرية، كما أن طرق معاملته وتحفيزه له أهمية بالغة في تحقيق الرضا الوظيفي للأفراد. ونظرا للأهمية البالغة للحوافز ومدى تأثيرها على الرضا الوظيفي للعامل، ارتأينا اختيار هذا الموضوع ودراسته وتبيان أهميته من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها على مستوى المجمع الصناعي لإنتاج الألبان بتلمسان، وهذا للبحث عن الحوافز التي يرغب فيها العاملون بالمجمع والتي تؤدي بهم إلى الرضا الوظيفي. من هذا المنطلق، يمكننا صياغة إشكالية البحث من خلال السؤال التالي: ما أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعامل بالمؤسسة؟

فرضيات الدراسة: وللإجابة عن هذه التساؤلات وضعنا الفرضيات التالية :

- ١- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين الحوافز و الرضا الوظيفي.
- ٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة إزاء تحديد الحوافز، حسب المتغيرات الشخصية التالية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد الأولاد، المستوى التعليمي، الأجر، عدد سنوات الخبرة، طبيعة العمل، طبيعة الوظيفة) .
- ٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة إزاء تحديد تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي حسب المتغيرات الشخصية التالية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد الأولاد، المستوى التعليمي، الأجر، عدد سنوات الخبرة، طبيعة العمل، طبيعة الوظيفة) .

أهمية الدراسة:

تعتبر الحوافز من الموضوعات الهامة التي تتجدد أهميتها باستمرار، وذلك لأنها تؤثر على العديد من الظواهر من أهمها الرضا الوظيفي . فالحوافز من الموضوعات التي لا يجب غض الطرف عنها من قبل مسيري المؤسسات، لأن تجاهل هذا الموضوع ينجر عنه نتائج وخيمة تنعكس على العامل ومن ثم المؤسسة. لذا فإن الاهتمام بدراسة الحوافز تفرضه الرغبة في التعرف على أساليب التحفيز الفعالة التي قد تؤدي إلى تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى الأفراد. وقد اخترنا لتنفيذ هذه الدراسة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان بتلمسان، لارتباطه بالمجال الاقتصادي بالإضافة إلى الأهمية الاستراتيجية لهذا المجمع في تحقيق التنمية الاقتصادية.

منهج البحث

في ضوء طبيعة الدراسة التي تعالج موضوعا هاما في المجال الإداري، وهو كشف العلاقة بين الحوافز والرضا الوظيفي ، وفي ضوء كذلك الإشكالية التي سعت الدراسة للإجابة عنها استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي، وهذا باستخدام المسح بأسلوب العينة وذلك باعتباره المنهج الشائع الاستخدام. وقد قمنا بإعداد قائمة أسئلة لجمع البيانات من مفردات عينة الدراسة. (ملحق رقم-٠١-)

أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان - تلمسان-

أولاً : تعريف مصطلحات الدراسة

١- الحوافز

تستخدم الحوافز للتأثير على القوى الدافعة الموجودة داخل الفرد وتوجيهها بشكل يسمح باستمرار نشاطه بطريقة وبوثيرة معينة و كذلك لتحقيق أهداف تحددها المؤسسة، انطلاقاً من ارتباطها بأهداف الشخص، من خلال سلوكه الفردي وفي مجموعته أو محيطه الاجتماعي والمادي .

وللحوافز تعارف عديدة وسنعرض فيما يلي عدداً منها :

الحوافز تعبر في أبسط معناها عن ما يحصل عليه الفرد من المؤسسة مقابل عمله فيها والتحاق العامل بالمؤسسة وبقائه فيها

الحوافز هي كذلك " عبارة عن عوامل أو وسائل أو أساليب تختارها الإدارات بعناية فائقة من أجل خلق أو توجيه السلوك الإنساني لكي يساهم مساهمة فعالة في رفع الكفاءة الإنتاجية ويحقق للعاملين حاجاتهم ودوافعهم المختلفة"^١ .

والتحفيز يعين كذلك "تلك المجهودات التي تبذلها الإدارة لحث العاملين على زيادة إنتاجيتهم، وذلك من خلال إشباع حاجاتهم الحالية وخلق حاجات جديدة لديهم والسعي نحو إشباع تلك الحاجات شريطة أن يتميز ذلك بالاستمرارية"^٢ .

الحوافز هي كذلك "مجموعة الأدوات التي تسعى المؤسسة لتوفيرها للعاملين بها سواء كانت مادية أو معنوية، فردية أو جماعية، إيجابية أو سلبية ، بهدف إشباع الحاجات والرغبات الإنسانية من ناحية، وتحقيق الفعالية المنشودة من ناحية أخرى، وذلك بمراعاة الظروف، البيئة المحيطة"^٣

٢- الرضا الوظيفي

سنعرض فيما يلي مجموعة من التعاريف ،التي أعطيت للرضا الوظيفي ،وذلك على

النحو التالي :

بينما يرى "فروم" أن الرضا الوظيفي هو المدى الذي توفر معه الوظيفة لشاغلها نتائج ذات قيمة إيجابية ،أي أن عبارة الرضا ترادف التكافؤ ،وأنه الاتجاهات المؤثرة على الأفراد تجاه عملهم وأدواتهم المهنية.

وذهب "فروم" إلى أن هناك خمسة عوامل مهمة تؤدي إلى الرضا العمل وهي الأجر ،الطاقة المبذولة في العمل ، وإنتاج السلع والخدمات ،التفاعل الاجتماعي والمكانة المهنية .

كما يرى "فروم" ، أن الأجر يرتبط بالمكافآت المادية ،والتي تعتبر من المصادر المهمة للرضا العمل.

^١ : سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجد لاوي للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، ٢٠٠٤، ص ٢٣٠.

: محمد الصيرفي، السلوك الإداري -العلاقات الإنسانية- دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، الطبعة الأولى، ٢٠٠٧، ص ٢٣٥.

: عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية، المكتبة العصرية، مصر، ٢٠٠٧، ص ٢٦٥.

أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة**دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان - تلمسان-**

ويرى "ستون-Stone-"، أن تعبير الرضا الوظيفي يطلق على الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله ، ويصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة ، ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم ، وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها . ويمكن تسمية الفرد حينئذ بالفرد المتكامل ، وهذا الشخص يختلف حسب رأي ستون عن نوعين آخرين ، أطلق على أحدهما الشخص الغير متكامل مع وظيفته ، وهو شخص يكون ارتباطه وتفاعله مع وظيفة تفاعلا ميكانيكا ، لأنه ينظر إلى عمله على أنه وسيلة من خلالها يمكنه تحقيق أهداف تهيئه ، دون اهتمام بتنمية مسؤولياته أو تنوعها ، أو التطلع إلى مراكز أعلى ، أو تحقيق الاستقلالية ، إنه شخص يتقاضى أجره مقابل جهد يبذله . أما الشخص الآخر فهو الشخص المحايد الذي يكون ارتباطه بوظيفته وعمله بالقدر الذي يجنبه المحاسبة والمسؤولية ، ولا يتحمس لأي فكرة ، وهو عادة يفتقر إلى الطموح ويفضل أن يوجه في عمله ويضع الرغبة في الأمن فوق كل اعتبار . وبالرغم من الاختلافات ، في تحديد مفهوم الرضا الوظيفي تحديدا دقيقا يمكن القول أن الرضا الوظيفي ينظر له ، على أنه عبارة عن مستوى درجة إشباع حاجات الفرد ، ويتحقق هذا الإشباع من عوامل متعددة ، منها ما يتعلق ببيئة العمل وبعضها يتعلق بالوظيفة التي يشغلها الفرد ، وهذه العوامل تجعل الفرد راضيا عن عمله ومحققا لطموحاته ورغباته ومتناسبا مع ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته منه^٤

ثانيا: مجتمع وعينة الدراسة**١-مجتمع البحث**

يتمثل مجتمع الدراسة على العاملين بالمجمع الصناعي لإنتاج الألبان بتلمسان، وهو مؤسسة اقتصادية عمومية ذات أسهم يبلغ رأس مالها حوالي ١٠,٠٠٠,٠٠٠ دج، تقع هذه المؤسسة في المنطقة الصناعية الشبه صناعية بأبو تشفين -تلمسان-. تتربع على مساحة قدرها حوالي ٧٧٣٩متر مربع. ويقدر عدد العمال بالمجمع حاليا ١٦٨ عاملا، موزعين على الأقسام التالية:

الإدارة: ٤٨ عامل، تموين: ٠٨ عامل، تجميع: ٠٤ عامل، الإنتاج: ٥٤ عامل، المخبر: ٠٨ عامل، التوزيع: ١٨ عامل، الصيانة: ٢٨ عامل.

أما مهام هذه المؤسسة فتكمن في صنع الحليب ومشتقاته لتلبية حاجيات السوق المحلي وكذا الولايات المجاورة لولاية تلمسان، كما لها استراتيجية تدعيم مربى البقر المحليين بهدف التخفيف من التبعية الخارجية.

أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان - تلمسان-

- عينة الدراسة II

١- إختيار عينة الدراسة

لقد إختارنا عينة عشوائية طبقية لتمثيل مجتمع الدراسة من إطارات عليا، إداريين، تقنيين وتنفيذيين. وقد بلغ عدد مفردات عينة الدراسة الذين وزعت عليهم أداة الدراسة ١٦٨ مفردة منهم:

- ٢٣ إداري بما فيهم الإطارات السامية
- ٣٥ تقني
- ١١٠ تنفيذي

وأن عدد الاستثمارات المكتملة البيانات التي تم استعادتها من مفردات عينة الدراسة بلغت ٩٤ استثمارة بفاقد قدره ٧٤ استثمارة. وقد خضعت للتحليل الإحصائي ٩٤ مفردة أي ما نسبته ٥٥,٩٥٪ من المجتمع الأصلي للدراسة.

٢- خصائص عينة الدراسة

أ- توزيع عينة الدراسة وفقا للجنس يوضح الجدول (٠١) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.

جدول (٠١)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية٪
ذكر	٨٨	٩٣,٦
أنثى	٠٦	٠٦,٤
المجموع	٩٤	١٠٠

(spss v19) المصدر: من إعداد الباحثة حسب بناءا على نتائج البرنامج الإحصائي

يتضح من الجدول (٠١) أن أغلبية العاملين في المجمع الصناعي لإنتاج الألبان من الذكور وهذا بنسبة ٩٣,٦٪ في حين أن نسبة الإناث لا تتعدى ٦,٤٪.

ب- توزيع عينة الدراسة وفقا للعمر يوضح الجدول رقم (٠٢) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر.

أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة
دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان - تلمسان-

جدول (٠٢)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية %
أقل من ٢٥ سنة	٠٣	٠٣,٢
من ٢٦ إلى ٣١ سنة	٠١	٠١,١
من ٣٢ إلى ٣٧ سنة	٠٧	٠٧,٤
من ٣٨ إلى ٤٣ سنة	٢٦	٢٧,٧
من ٤٤ إلى ٤٩ سنة	٣٠	٣١,٩
أكثر من ٥٠ سنة	٢٧	٢٨,٧
المجموع	٩٤	١٠٠

المصدر: (spss v19) من إعداد الباحثة حسب بناء على نتائج البرنامج الإحصائي يتبين من الجدول (٠٢) أن معظم مفردات عينة الدراسة تتركز في الفئة العمرية التي تتراوح من ٤٤ إلى ٤٩ سنة وهذا بنسبة ٣١,٩٪، تليها الفئة العمرية الأكثر من ٥٠ سنة بنسبة ٢٨,٧٪ وهذا يدل على أن الأغلبية الساحقة من العاملين في المجمع الصناعي لإنتاج الألبان عمرهم يزيد عن ٤٤ سنة. في حين أن بقية العاملين في المجمع هم من فئة الشباب وهذا بنسبة ضئيلة.

ج- توزيع عينة الدراسة وفقا للحالة الاجتماعية يوضح الجدول رقم (٠٣) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية.

جدول (٠٣)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية.

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية %
أعزب	٠٨	٠٨,٥
متزوج	٨٣	٨٨,٣
مطلق	٠١	٠١,١
أرمل	٠٢	٠٢,١
المجموع	٩٤	١٠٠

يتضح من الجدول (٠٣) أن ٨٨,٣٪ من مفردات عينة الدراسة من المتزوجين وأن نسبة ٨,٥٪ منهم لم يسبق لهم الزواج. في حين أن نسبة قليلة من مفردات عينة البحث من المطلقين وهذا بنسبة ١,١٪ وكذا الأرمال بنسبة ٢,١٪.

د- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد الأولاد: يوضح الجدول (٠٤) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد الأولاد.

أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة
دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان - تلمسان-
جدول (٠٤)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد الأولاد

عدد الأولاد	التكرار	النسبة المئوية%
لا يوجد	١١	١١,٧
من ١ إلى ٣ أطفال	٢٥	٢٦,٦
من ٤ إلى ٦ أطفال	٥٢	٥٥,٣
أكثر من ٦ أطفال	٠٦	٠٦,٤
المجموع	٩٤	١٠٠

المصدر: من إعداد الباحثة حسب بناء على

(spss v19)

نتائج البرنامج الإحصائي

يتضح من الجدول أعلاه (٠٤) أن ١١,٧٪ من مفردات عينة الدراسة لا يوجد لهم أطفال، و٢٦,٦٪ يتراوح عدد أطفالهم من ١ إلى ٣ أطفال، في حين أن نسبة ٥٥,٣٪ من أفراد عينة البحث وهي النسبة العالية يتراوح عدد أطفالهم من ٤ إلى ٦ أطفال، بينما لا تتجاوز نسبة ٠٦,٤٪ من عينة الدراسة والتي يبلغ عدد أولادهم أكثر من ستة أطفال.
هـ - توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي يوضح الجدول رقم (٠٥) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي وهذا في ضوء الشهادات الدراسية والجامعية الحاصلين عليها.

جدول (٠٥)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية%
أمي	٠٦	٠٦,٤
إبتدائي	١٥	١٦
متوسط	٣٩	٤١,٥
ثانوي	٢٢	٢٣,٤
جامعي	١١	١١,٧
دراسات عليا	٠١	٠١,١
المجموع	٩٤	١٠٠

يتضح من الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد عينة الدراسة لهم مستوى تعليمي متوسط وهذا بنسبة ٤١,٥٪ تليها نسبة ٢٣,٤٪ من أفراد عينة البحث لهم المستوى الثانوي، في حين أن عدد أفراد عينة الدراسة الذين يملكون المستوى الجامعي وكذا الدراسات العليا لا تتجاوز نسبة ١٢,٨٪.

و- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأجر: يوضح الجدول (٠٦) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمستوى دخلهم.

أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة

دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان - تلمسان-

جدول (٠٦)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمستوى دخلهم

النسبة المئوية %	التكرار	الأجر
٠٠	٠٠	أقل من ١٥٠٠٠ دج
٠٩,٦	٠٩	من ١٦٠٠٠ إلى ٢١٠٠٠ دج
٠٦,٤	٠٦	من ٢٢٠٠٠ إلى ٢٧٠٠٠ دج
٢٩,٨	٢٨	من ٢٨٠٠٠ إلى ٣٣٠٠٠ دج
٢٤,٤	٢٣	من ٣٤٠٠٠ إلى ٣٩٠٠٠ دج
٢٠,٢	١٩	٤٠٠٠٠ دج فأكثر
١٠٠	٩٤	المجموع

(spss v19) المصدر: من إعداد الباحثة حسب بناءا على نتائج البرنامج الإحصائي

يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة ٣٤٪ من مفردات عينة الدراسة يتراوح أجرهم من ٣٤٠٠٠ دج إلى ٣٩٠٠٠ دج، تليها نسبة ٢٩,٨٪ تتراوح دخولهم من ٢٨٠٠٠ دج إلى ٣٣٠٠٠ دج. في حين أنه لا يوجد من لديه أجر أقل من ١٥٠٠٠ دج.

فالأجور بالمجمع ارتفعت خلال السنوات الأخيرة، لكن هذا الارتفاع كان بنسب متواضعة. ي- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السنوات الخبرة: يوضح الجدول رقم (٠٧) توزيع مفردات عينة الدراسة حسب السنوات الخبرة بالمجمع الصناعي لإنتاج الألبان بتلمسان

جدول (٠٧)

توزيع مفردات عينة الدراسة حسب السنوات الخبرة

النسبة المئوية %	التكرار	عدد سنوات الخبرة
٠١,١	٠١	أقل من ٥ سنوات
٠٣,٢	٠٣	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات
٠٢,١	٠٢	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة
٣٣	٣١	من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة
٦٠,٦	٥٧	٢٠ سنة فأكثر
١٠٠	٩٤	المجموع

(spss v19) المصدر: من إعداد الباحثة حسب بناءا على نتائج البرنامج الإحصائي

أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة

دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان - تلمسان-

يتضح من الجدول (٠٧) أن أكثر من نصف أفراد عينة البحث أي بنسبة ٦٠,٦٪ لديهم أكثر من ٢٠ سنة خبرة في المجمع الصناعي لإنتاج الألبان، تليها نسبة ٣٣٪ من مفردات عينة الدراسة تتراوح عدد سنوات خبرتهم من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة. في حين أن نسبة قليلة من العاملين تتراوح عدد سنوات خبرتهم من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة وهذا بنسبة ٢,١٪. ك- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لطبيعة العمل: يوضح الجدول (٠٨) توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا لطبيعة العمل

جدول (٠٨)

توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا لطبيعة العمل

طبيعة العمل	التكرار	النسبة المئوية٪
عمل دائم	٩٢	٩٧,٩
عمل تعاقدى	٠٢	٠٢,١
المجموع	٩٤	١٠٠

(spss v19) المصدر: من إعداد الباحثة حسب بناء على نتائج البرنامج الإحصائي

يتبين من الجدول (٠٨) أن الأغلبية الساحقة من العاملين بالمجمع الصناعي لإنتاج الألبان طبيعة عملهم دائم وهذا بنسبة ٩٧,٩٪، في حين أن عدد قليل من أفراد عينة الدراسة طبيعة عملهم تعاقدى وهذا بنسبة ٠,٢١٪.

ل- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لطبيعة الوظيفة يوضح الجدول (٠٩) توزيع مفردات عينة البحث حسب طبيعة الوظيفة وهذا بالمجمع الصناعي لإنتاج الألبان بتلمسان.

جدول (٠٩)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لطبيعة الوظيفة

طبيعة الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية٪
إطار سامي	٠٩	٩,٥
إداري	١١	١١,٧
تقني	٢٧	٢٨,٧
تنفيذي	٤٧	٥٠
المجموع	٩٤	١٠٠

(spss v19) المصدر: من إعداد الباحثة حسب بناء على نتائج البرنامج الإحصائي

يتضح من الجدول (٠٩) أن أغلبية أفراد عينة البحث طبيعة وظيفتهم تنفيذي وهذا بنسبة ٥٠٪ وهذا نظرا لطبيعة عمل المؤسسة العاملين بها فهي مؤسسة إنتاجية. في حين بلغت نسبة الإطارات السامية ٩,٥٪ فقط.

أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان - تلمسان-

III- أداة الدراسة

١- محتوى أداة الدراسة

لقد غطت قائمة الأسئلة محورين بالإضافة إلى البيانات الأولية الخاصة بمفردات عينة الدراسة.

حيث تناول المحور الأول على الحوافز الأكثر انتشارا في المجمع الصناعي لإنتاج الألبان، أما المحور الثاني فتناول تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين بالمجمع، في حين تناول المحور الثالث والأخير تأثير الحوافز على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل. وانقسم المحور الأول إلى بعدين هما: الحوافز المادية والحوافز المعنوية وذلك لتحديد مدى انتشار كل منهما بين العاملين في المجمع الصناعي لإنتاج الألبان، وقد غطى هذا المحور خمس عشرة عبارة.

أما المحور الثاني والذي نقيس من خلاله تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي، فقد غطى واحد وعشرون عبارة.

وهكذا تضمنت أداة الدراسة في صورتها المبدئية ٣٨ عبارة إضافة إلى البيانات الأولية لمفردات عينة الدراسة والتي شملت على تسعة فقرات.

ولقد تم إستعمال كذلك مقياس " ليكرت" الخماسي وهذا للإجابة على محاور أداة الدراسة الثلاث، وتم بناء المقياس على النحو التالي:

التصنيف	أوافق تماما	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق إطلاقا
الدرجة	٥	٤	٣	٢	١

٢- ثبات أداة الدراسة

- لقياس ثبات أداة الدراسة، فمن خلال Alpha crokbac لقد استخدمنا طريقة ألفا كرونباخ-

هذه الطريقة يمكن قياس مدى الاتساق الداخلي بين الأسئلة.

جدول (١٠)

معاملات الثبات- طريقة ألفا كرونباخ-

محتوى المحاور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ للثبات	محاور الدراسة
الحوافز	٤٠	٠,٨٣٧	الأول
تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي	٢١	٠,٦٢٧	الثاني
جميع الفقرات	٦١	٠,٧٣٢	

(spssv19) المصدر: من إعداد الباحثة حسب بناء على نتائج البرنامج الإحصائي

يتضح من الجدول رقم (١٠) أن معاملات الثبات مرتفعة نوعا ما لمحاور أداة البحث وقد تراوحت بين ٠,٦٢٧ و ٠,٨٣٧، وقد بلغت قيمة معامل الثبات الكلي لجميع الفقرات ٠,٧٣٢ أي بنسبة ٧٣,٢٪ وهي القيمة أعلى من ٦٠٪ وهو الحد الأدنى المقبول في العلوم الإجتماعية . وعليه فإن قائمة الأسئلة تتمتع بدرجة عالية من الثبات .

ثالثاً: اختبار فرضيات الدراسة: **أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة**

- اختبار الفرضية الأولى: **هل الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة يتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات، لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً.**

يستخدم اختبار كولمغوروف-سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات، لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً.

جدول (١١)

(Sample kolmogorov-smirnov) اختبار التوزيع الطبيعي

محتوى المحاور	عدد الفقرات	Z قيمة	قيمة مستوى الدلالة	محاور الدراسة
الحوافز	٤٠	١,١٠٤	٠,١٧٤	الأول
تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي	٢١	١,٢٤٢	٠,٠٩٢	الثاني
جميع الفقرات	٦١	١,١٧٣	٠,١٣٣	

(spss v19) المصدر: من إعداد الباحثة حسب بناء على نتائج برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية

من الجدول أعلاه، والذي يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي حيث أن قيمة مستوى الدلالة لكل قسم أكبر من ٠,٠٥، وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات المعلمية.

II - اختبار الفرضية الأولى توجد علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين الحوافز والرضا الوظيفي

جدول (١٢)

معامل الارتباط لبيرسون بين الحوافز والرضا الوظيفي

المحاور	الإحصاءات	الرضا الوظيفي
الحوافز	معامل ارتباط لبيرسون	٠,٤٤٥**
	مستوى المعنوية	٠,٠٠٠
	حجم العينة	٩٤

(spss v19) المصدر: من إعداد الباحثة حسب بناء على نتائج برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية

**دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠١

لاختبار العلاقة بين تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين بالمجمع الصناعي لإنتاج الألبان بتلمسان، قمنا باستخدام اختبار بيرسون والنتائج مبينة في الجدول أعلاه والذي يبين أن معامل الارتباط لبيرسون تساوي ٠,٤٤٥ وهي قيمة موجبة عند مستوى معنوية

٠,٠٠٠

وعليه فإن للحوافز تأثيراً على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة الصناعية لإنتاج الألبان بتلمسان، مما يدل على أهمية الحوافز في الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة الصناعية لإنتاج الألبان بتلمسان، مما يدل على أهمية الحوافز في الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة الصناعية لإنتاج الألبان بتلمسان.

III- إختبار الفرضية الثانية والثالثة

لاختبار الفرضية الثانية والثالثة نقوم باختبارهما مع بعض وهذا لتسهيل الدراسة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أو آراء عينة الدراسة إزاء تحديد الحوافز، تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي حسب المتغيرات الشخصية التالية (الجنس، العمر، الحالة الإجتماعية، عدد الأولاد، المستوى التعليمي، الأجر، عدد سنوات الخبرة، طبيعة العمل، طبيعة الوظيفة)

وتتفرع هذه الفرضية إلى الفرضيات الفرعية التالية:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة إزاء تحديد الحوافز، تأثير الحوافز الرضا الوظيفي حسب متغير الجنس للفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين طبقاً لمتغير الجنس والنتائج T لاختبار هذه الفرضية، قمنا باستخدام اختبار مبنية في الجدول (١٣)

جدول (١٣)

للعينات المستقلة حسب متغير الجنس t نتائج تحليل اختبار

مستوى المعنوية	قيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	الجنس	محاور الدراسة
١,١٨٣	١,٣٤٣	٠,٤٦٧	٢,٥١٨	٨٨	ذكر	الحوافز
		٠,٣٨٣	٢,٢٥٦	٠٦	أنثى	
٠,٤٦٩	٠,٧٢٧-	٠,٤٨٦	٢,٤٨٩	٨٨	ذكر	تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي
		٠,١٦٤	٢,٦٣٤	٠٦	أنثى	
٠,٨٢٦	٠,٣٠٨	٠,٤٧٦	٢,٥٠٣	٨٨	ذكر	جميع المحاور
		٠,٢٧٣	٢,٤٤٥	٠٦	أنثى	

الجدولية عند مستوى المعنوية ٠,٠٥ يساوي ١,٩٧ قيمة T (spss v19) المصدر: من إعداد الباحثة حسب بناء على نتائج برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية

الجدولية والتي تساوي ١,٩٧ عند t المحسوبة لجميع المحاور اصغر من قيمة t يتبين من الجدول أعلاه، أن قيمة مستوى معنوية ٠,٠٥، كما أن مستوى المعنوية لكل محور أكبر من ٠,٠٥، مما يعني عدم وجود فروق جوهرية في إجابات العاملين تجاه محاور الدراسة حسب متغير الجنس. وبصفة عامة، يتبين أن قيمة مستوى المعنوية لجميع المحاور تساوي ٠,٨٢٦ وهي قيمة أكبر من ٠,٠٥، مما يعني قبول الفرضية الفرعية الأولى.

أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة

دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان - تلمسان-

٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة إزاء تحديد الحوافز، تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي حسب متغير العمر (للفروق بين متوسطات ANOVA لاختبار هذه الفرضية قمنا باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي)

العينات المستقلة والنتائج مبينة في الجدول (١٤)

جدول (١٤)

(حسب متغير العمر ANOVA نتائج تحليل التباين الأحادي)

مستوى المعنوية	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	محاور الدراسة
٠,١٩٦	١,٥٠٦	٠,٣١٧	٠٥	١,٥٨٥	بين المجموعات	الحوافز
		٠,٢١٠	٨٨	١٨,٥١٧	داخل المجموعات	
			٩٣	٢٠,١٠٢	المجموع	
٠,٥٧٦	٠,٧٦٧	٠,١٧٤	٠٥	٠,٨٧٢	بين المجموعات	تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي
		٠,٢٢٧	٨٨	٢٠,٠٠٢	داخل المجموعات	
			٩٣	٢٠,٨٧٢	المجموع	
٠,٣٨٦	١,١٣٦	٠,٢٢٥	٠٥	١,٢٢٨	بين المجموعات	جميع المحاور
		٠,٢٠٧	٨٨	١٩,٢٥٩	داخل المجموعات	
			٩٣	٢٠,٤٨٧	المجموع	

الجدولية عند مستوى المعنوية ٠,٠٥ ودرجات الحرية (٥,٨٨) تساوي $F_{٢,٣٢}$ قيمة الجدولية والتي تساوي ٢,٣٢ عند F المحسوبة لجميع المحاور أقل من قيمة F يتضح من الجدول أعلاه، أن قيمة

مستوى معنوية ٠,٠٥، ودرجات الحرية (٥,٨٨)، كما أن مستوى المعنوية لكل محور أكبر من ٠,٠٥، مما يعني عدم وجود فروق جوهرية في إجابات العاملين تجاه محاور الدراسة حسب متغير العمر.

المحسوبة لجميع المحاور تساوي ١,١٣٦ وهي أقل من قيمة F وبصفة عامة، يتبين من الجدول السابق، أن قيمة

الجدولية وكذلك بلغت قيمة مستوى المعنوية ٠,٣٨٦ وهي أكبر من ٠,٠٥ مما يعني قبول الفرضية الفرعية الثانية. F

أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة

دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان - تلمسان-

٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة إزاء تحديد الحوافز، تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي حسب متغير الحالة الاجتماعية (للفروق بين ANOVA لاختبار هذه الفرضية قمنا باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي)

متوسطات العينات المستقلة والنتائج مبينة في الجدول (١٥)

جدول (١٥)

(حسب متغير الحالة الاجتماعية ANOVA نتائج تحليل التباين الأحادي)

مستوى المعنوية	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	محاور الدراسة
٠,٦٧١	٠,٥ ١٨	٠,١١٤	٣	٠,٣٤١	بين المجموعات	الحوافز
		٠,٢٢٠	٩٠	١٩,٧٦٠	داخل المجموعات	
			٩٣	٢٠,١٠٢	المجموع	
٠,٣٠٠	١,٢ ٣٩	٠,٢٧٦	٣	٠,٨٢٨	بين المجموعات	تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي
		٠,٢٢٣	٩٠	٢٠,٠٤٦	داخل المجموعات	
			٩٣	٢٠,٨٧٤	المجموع	
٠,٤٨٥	٠,٨ ٧٨	٠,١٥٩	٣	٠,٥٨٤	بين المجموعات	جميع المحاور
		٠,٢١٠	٩٠	١٩,٩٠٣	داخل المجموعات	
			٩٣	٢٠,٤٨٨	المجموع	

الجدولية عند درجتى الحرية (٣,٩٠) و مستوى المعنوية ٠,٠٥ تساوي $F_{٢,٧١}$ قيمة (spss v19) المصدر: من إعداد الباحثة حسب بناء على نتائج برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية الجدولية والتي تساوي ٢,٧١ عند F المحسوبة لجميع المحاور أقل من قيمة F من الجدول أعلاه يتضح، أن قيمة مستوى معنوية ٠,٠٥، ودرجتى الحرية (٣,٩٠). كما أن مستوى المعنوية لكل محور أكبر من ٠,٠٥، مما عدم يعني وجود فروق جوهرية في إجابات العاملين تجاه محاور الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية. المحسوبة لجميع المحاور تساوي ٠,٨٧٨ وهي أقل من قيمة F وبصفة عامة، يتبين من الجدول السابق، أن قيمة الجدولية ٢,٧١ وكذلك بلغت قيمة مستوى المعنوية ٠,٤٨٥ وهي أكبر ٠,٠٥ من مما يعني قبول الفرضية الفرعية الثالثة F .

أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة

دراسة حالة الجمع الصناعي لإنتاج الألبان - تلمسان-

٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة إزاء تحديد الحوافز، تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي حسب متغير عدد الأولاد (للفروق بين ANOVA لا اختبار هذه الفرضية قمنا باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي) متوسطات العينات المستقلة والنتائج مبينة في الجدول (١٦).

جدول (١٦)

(حسب متغير عدد الأولاد ANOVA نتائج تحليل التباين الأحادي)

مستوى المعنوية	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	محاور الدراسة
٠,٥٦٠	٠,٦ ٩١	٠,١٥١	٣	٠,٤٥٣	بين المجموعات	الحوافز
		٠,٢١٨	٩٠	١٩,٦٤٩	داخل المجموعات	
			٩٣	٢٠,١٠٢	المجموع	
٠,٤٣٨	٠,٩ ١٤	٠,٢٠٦	٣	٠,٦١٧	بين المجموعات	تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي
		٠,٢٢٥	٩٠	٢٠,٢٥٧	داخل المجموعات	
			٩٣	٢٠,٨٧٤	المجموع	
٠,٤٩٩	٠,٨ ٠٢	٠,١٨٨	٣	٠,٥٣٥	بين المجموعات	جميع المحاور
		٠,٢٠٩	٩٠	١٩,٩٥٣	داخل المجموعات	
			٩٣	٢٠,٤٨٨	المجموع	

الجدولية عند درجتى الحرية (٣,٩٠) و مستوى المعنوية ٠,٠٥ تساوي $F_{٢,٧١}$ قيمة (spss v19) المصدر: من إعداد الباحثة حسب بناء على نتائج برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية الجدولية والتي تساوي ٢,٧١ عند F المحسوبة لجميع المحاور أقل من قيمة F من الجدول أعلاه يتضح، أن قيمة مستوى معنوية ٠,٠٥ ودرجتى الحرية (٣,٩٠). كما أن مستوى المعنوية لكل محور أكبر من ٠,٠٥، مما يعني عدم وجود فروق جوهريّة في إجابات العاملين تجاه محاور الدراسة حسب متغير عدد الأولاد. المحسوبة لجميع المحاور تساوي ٠,٨٠٢ وهي أقل من قيمة F وعليه، ومن خلال الجدول (١٥)، نرى أن قيمة الجدولية (٢,٧١) وكذلك بلغت قيمة مستوى المعنوية لمجمل محاور الدراسة ٠,٤٩٩ وهي أكبر من ٠,٠٥، وهذا F يعني قبول الفرضية الفرعية الرابعة.

أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان - تلمسان-

٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة إزاء تحديد الحوافز، تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي حسب متغير المستوى التعليمي (للفروق بين متوسطات العينات المستقلة ANOVA لإختبار هذه الفرضية قمنا باستخدام إختبار تحليل التباين الأحادي) والنتائج مبينة في الجدول (١٧).

جدول (١٧)

(حسب متغير المستوى التعليمي ANOVA نتائج تحليل التباين الأحادي)

مستوى المعنوية	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	محاور الدراسة
٠,٢٢٣	١,٤٢٥	٠,٣٠١	٥	١,٥٠٦	بين المجموعات	الحوافز
		٠,٢١١	٨٨	١٨,٥٩٦	داخل المجموعات	
			٩٣	٢٠,١٠٢	المجموع	
٠,٥٣٧	٠,٨٢٣	٠,١٨٦	٥	٠,٩٣٢	بين المجموعات	تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي
		٠,٢٢٧	٨٨	١٩,٩٤٢	داخل المجموعات	
			٩٣	٢٠,٨٧٤	المجموع	
٠,٣٨	١,١٢٤	٠,١٨٠	٥	١,٢١٩	بين المجموعات	جميع المحاور
		٠,٢١٠	٨٨	١٩,٢٦٩	داخل المجموعات	
			٩٣	٢٠,٤٨٨	المجموع	

الجدولية عند درجتى الحرية (٥,٨٨) و مستوى المعنوية ٠,٠٥ تساوي $F_{٢,٣٢}$ قيمة الجدولية (spss v19) المصدر: من إعداد الباحثة حسب بناء على نتائج برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية الجدولية والتي تساوي ٢,٣٢ عند F المحسوبة لجميع المحاور أقل من قيمة F من الجدول أعلاه يتضح، أن قيمة مستوى معنوية ٠,٠٥، ودرجتى الحرية (٥,٨٨). كما أن مستوى المعنوية لكل محور أكبر من ٠,٠٥، مما يعني عدم وجود فروق جوهرية في إجابات العاملين تجاه محاور الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي. المحسوبة لجميع المحاور تساوي ١,١٢٤ وهي أقل من قيمة F وعليه، ومن خلال الجدول (١٦)، نرى أن قيمة الجدولية (٢,٣٢) وكذلك بلغت قيمة مستوى المعنوية لمجمل محاور الدراسة ٠,٣٨ وهي أكبر من ٠,٠٥، وهذا يعني قبول F الفرضية الفرعية الخامسة.

أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة دراسة حالة الجمع الصناعي لإنتاج الألبان - تلمسان-

٦- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة إزاء تحديد الحوافز، تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي حسب متغير الأجر (للفروق بين متوسطات ANOVA لإختبار هذه الفرضية قمنا باستخدام إختبار تحليل التباين الأحادي) العينات المستقلة والنتائج مبينة في الجدول (١٨).

جدول (١٨)

(حسب متغير الأجر ANOVA نتائج تحليل التباين الأحادي)

مستوى المعنوية	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	محاور الدراسة
٠,٤٨٠	٠,٨٧٩	٠,١٩١	٤	٠,٧٦٤	بين المجموعات	الحوافز
		٠,٢١٧	٨٩	١٩,٣٣٨	داخل المجموعات	
			٩٣	٢٠,١٠٢	المجموع	
٠,٠٨٤	٢,١٢٤	٠,٤٥٥	٤	١,٨١٩	بين المجموعات	تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي
		٠,٢١٤	٨٩	١٩,٠٥٥	داخل المجموعات	
			٩٣	٢٠,٨٧٤	المجموع	
٠,٢٨٢	١,٥٠١	٠,٢٧٦	٤	١,٢٩١	بين المجموعات	جميع المحاور
		٠,٢٠٥	٨٩	١٩,١٩٦	داخل المجموعات	
			٩٣	٢٠,٤٨٨	المجموع	

الجدولية عند درجتى الحرية (٤,٨٩) و مستوى المعنوية ٠,٠٥ تساوي $F_{2,47}$ قيمة (spss v19) المصدر: من إعداد الباحثة حسب بناء على نتائج برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية الجدولية والتي تساوي ٢,٤٧ عند F المحسوبة لجميع المحاور أقل من قيمة F من الجدول أعلاه يتضح، أن قيمة مستوى معنوية ٠,٠٥، ودرجتى الحرية (٤,٨٩). كما أن مستوى المعنوية لكل محور أكبر من ٠,٠٥، مما يعني عدم وجود فروق جوهريّة في إجابات العاملين تجاه محاور الدراسة حسب متغير الأجر. المحسوبة لجميع المحاور تساوي ١,٥٠١ وهي أقل من قيمة F وعليه، ومن خلال الجدول رقم (١٧)، نرى أن قيمة الجدولية (٢,٤٧) وكذلك بلغت قيمة مستوى المعنوية لمجمل محاور الدراسة ٠,٢٨٢ وهي أكبر من ٠,٠٥، وهذا F يعني قبول الفرضية الفرعية السادسة.

أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة

دراسة حالة الجمع الصناعي لإنتاج الألبان - تلمسان-

٧- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة إزاء تحديد الحوافز، تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي حسب متغير سنوات الخبرة (للفروق بين متوسطات العينات ANOVA لإختبار هذه الفرضية قمنا باستخدام إختبار تحليل التباين الأحادي) المستقلة والنتائج مبينة في الجدول (١٩).

جدول (١٩)

(حسب متغير سنوات الخبرة ANOVA نتائج تحليل التباين الأحادي)

مستوى المعنوية	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	محاور الدراسة
٠,١٦٢	١,٦٧٦	٠,٣٥٢	٤	١,٤٠٨	بين المجموعات	الحوافز
		٠,٢١٠	٨٩	١٨,٦٩٣	داخل المجموعات	
			٩٣	٢٠,١٠٢	المجموع	
٠,٢٥٢	١,٣٦٧	٠,٣٠٢	٤	١,٢٠٨	بين المجموعات	تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي
		٠,٢٢١	٨٩	١٩,٦٦٦	داخل المجموعات	
			٩٣	٢٠,٨٧٤	المجموع	
٠,٢٠٧	١,٥٢١	٠,٢٩٣	٤	١,٣٠٨	بين المجموعات	جميع المحاور
		٠,٢٠٤	٨٩	١٩,١٧٩	داخل المجموعات	
			٩٣	٢٠,٤٨٨	المجموع	

الجدولية عند درجتى الحرية (٤,٨٩) و مستوى المعنوية ٠,٠٥ تساوي $F_{٢,٤٧}$ قيمة (spss v19) المصدر: من إعداد الباحثة حسب بناء على نتائج برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية الجدولية والتي تساوي ٢,٤٧ عند F المحسوبة لجميع المحاور أقل من قيمة F من الجدول أعلاه يتضح، أن قيمة مستوى معنوية ٠,٠٥، ودرجتى الحرية (٤,٨٩). كما أن مستوى المعنوية لكل محور أكبر من ٠,٠٥، مما يعني عدم وجود فروق جوهرية في إجابات العاملين تجاه محاور الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة. المحسوبة لجميع المحاور تساوي ١,٥٢١ وهي أقل من قيمة F وعليه، ومن خلال الجدول (١٨)، نرى أن قيمة الجدولية (٢,٤٧) وكذلك بلغت قيمة مستوى المعنوية لمجمل محاور الدراسة ٠,٢٠٧ وهي أكبر من ٠,٠٥، وهذا F يعني قبول الفرضية الفرعية السابعة.

أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة

دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان - تلمسان-

٨- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة إزاء تحديد الحوافز، تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي حسب متغير طبيعة العمل. للفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين طبقا لمتغير طبيعة العمل والنتائج T لإختبار هذه الفرضية، قمنا باستخدام إختبار مبينة في الجدول رقم (٢٠).

جدول (٢٠)

للعينات المستقلة حسب متغير طبيعة العمل t نتائج تحليل إختبار

مستوى المعنوية	قيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	طبيعة العمل	محاور الدراسة
٠,٤٣٠	٠,٧٩٣	٠,٤٦٧	٢,٥٠٧	٩٢	عمل دائم	الحوافز
		٠,٢٧١	٢,٢٤٣	٠٢	عمل تعاقدى	
٠,٢٨٦	١,٠٧٤	٠,٤٦٢	٢,٥٠٦	٩٢	عمل دائم	تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي
		١,٠٧٧	٢,١٤٢	٠٢	عمل تعاقدى	
٠,٣٥٨	٠,٩٣٣	٠,٤٦٤	٢,٥٠٦	٩٢	عمل دائم	جميع المحاور
		٠,٦٧٤	٢,١٩٢	٠٢	عمل تعاقدى	

الجدولية عند مستوى المعنوية ٠,٠٥ تساوي ١,٩٧ T قيمة (spss v19) المصدر: من إعداد الباحثة حسب بناء على نتائج برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية الجدولية والتي تساوي ١,٩٧ عند t المحسوبة لجميع المحاور أقل من قيمة t يتبين من الجدول أعلاه، أن قيمة مستوى معنوية ٠,٠٥، كما أن مستوى المعنوية لكل محور أكبر من ٠,٠٥، مما يعني عدم وجود فروق جوهرية في إجابات العاملين تجاه محاور الدراسة حسب متغير طبيعة العمل. المحسوبة لجميع المحاور تساوي ٠,٩٣٣ وهي أقل من قيمة t وعليه، ومن خلال الجدول (١٩)، نرى أن قيمة الجدولية (١,٩٧) وكذلك بلغت قيمة مستوى المعنوية لمجمل محاور الدراسة ٠,٣٥٨ وهي أكبر من ٠,٠٥، وهذا يعني قبول t الفرضية الفرعية الثامنة.

٩- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة إزاء تحديد الحوافز، تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي حسب طبيعة الوظيفة (للفروق بين متوسطات العينات المستقلة ANOVA لإختبار هذه الفرضية قمنا باستخدام إختبار تحليل التباين الأحادي) والنتائج مبينة في الجدول (٢١).

أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة
دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان - تلمسان-
جدول (٢١)

(حسب متغير طبيعة الوظيفة ANOVA نتائج تحليل التباين الأحادي)

مستوى المعنوية	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	محاور الدراسة
٠,٠٤٧	٢,٧٥٨	٠,٥٦٤	٣	١,٦٩٢	بين المجموعات	الحوافز
		٠,٢٠٥	٩٠	١٨,٤٠٩	داخل المجموعات	
			٩٣	٢٠,١٠٢	المجموع	
٠,٣٢٦	١,١٧٠	٠,٢٦١	٣	٠,٧٨٣	بين المجموعات	تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي
		٠,٢٢٣	٩٠	٢٠,٠٩١	داخل المجموعات	
			٩٣	٢٠,٨٧٤	المجموع	
٠,١٨٦	١,٩٦٤	٠,٢٩٧	٣	١,٢٣٧	بين المجموعات	جميع المحاور
		٠,٢٠٥	٩٠	١٩,٢٥	داخل المجموعات	
			٩٣	٢٠,٤٨٨	المجموع	

الجدولية عند درجتي الحرية (٣,٩٠) و مستوى المعنوية ٠,٠٥ تساوي $F_{٢,٧١}$ قيمة (spss v19) المصدر: من إعداد الباحثة حسب بناء على نتائج برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية الجدولية والتي تساوي ٢,٧١ عند F المحسوبة بالنسبة للمحور الأول أكبر من قيمة F من الجدول أعلاه يتضح، أن قيمة مستوى معنوية ٠,٠٥ ودرجتي الحرية (٣,٩٠). كما أن مستوى المعنوية للمحور الأول الخاص بالحوافز يساوي ٠,٠٤٧ وهو أقل من ٠,٠٥، مما يعني وجود فروق جوهرية في إجابات العاملين تجاه محور الحوافز حسب متغير طبيعة الوظيفة. الجدولية (٢,٧١) عند مستوى معنوية ٠,٠٥ F المحسوبة أقل من قيمة F أما بالنسبة للمحور الثاني فإن قيمة كما أن مستوى المعنوية للمحور الثاني أكبر من ٠,٠٥، مما يعني عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في إجابات العاملين إزاء تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي حسب متغير طبيعة الوظيفة. المحسوبة لجميع المحاور تساوي ١,٤٢٦ وهي أقل من قيمة F وبصفة عامة، يتبين من الجدول السابق، أن قيمة الجدولية (٢,٧١) وكذلك بلغت قيمة مستوى المعنوية ٠,٣٨٧ وهي أكبر من $F_{٠,٠٥}$ مما يعني قبول الفرضية الفرعية التاسعة.

أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان - تلمسان-

رابعاً: أهم نتائج الدراسة والاقتراحات

- نتائج الدراسة

- ١* أظهرت الدراسة أن الحوافز تؤثر على الرضا الوظيفي للعاملين بالمجمع الصناعي وعليه، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين الحوافز والرضا الوظيفي للعامل.
- ٢* من خلال الدراسة توصلنا إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي حسب المتغيرات الشخصية التالية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد الأولاد المستوى التعليمي، الأجر، عدد سنوات الخبرة، طبيعة العمل، طبيعة الوظيفة).
- ٣* أظهرت الدراسة كذلك أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة إزاء الحوافز حسب المتغيرات الشخصية التالية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد الأولاد المستوى التعليمي، الأجر، عدد سنوات الخبرة، طبيعة العمل).
- ٤* أظهرت الدراسة كذلك أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة إزاء الحوافز حسب متغير طبيعة الوظيفة.

||: الإقتراحات

- على ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة، نقوم بتقديم بعض الإقتراحات والتي نأمل من خلالها أن تساهم في تطوير وتدعيم نظام الحوافز بالمجمع الصناعي لإنتاج الألبان بتلمسان، وبالتالي تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمجمع.
- ١* الحرص على تبني معايير أكثر موضوعية في منح الحوافز للعاملين والالتزام بالمساواة في تطبيق تلك المعايير.
 - ٢* توفير بيئة عمل تهتم بتحفيز العاملين وتحقيق طموحاتهم الشخصية وكذا تحقيق أهداف المجمع في الوقت نفسه.
 - ٣* وضع نظام للحوافز يكفل توزيعها بعدالة تامة بين العاملين، بحيث يتم مكافأة من يستحق المكافأة، لأنها تحقق الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة.
 - ٤* التكوين المتواصل للمدراء والمسئولين، وإطلاعهم على الجديد في الإدارة والسلوك الإداري.

أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان - تلمسان-

خاتمة

العنصر البشري بالنسبة للمؤسسات الصناعية الجزائرية، يعتبر موردها الرئيسي، كما أن طرق معاملته وتحفيزه لها الأثر الأكبر في تحقيق الرضا الوظيفي. وقد تبين لنا هذا من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها على مستوى المجمع الصناعي لإنتاج الألبان بتلمسان، على عينة من العاملين به شملت مختلق المستويات الإدارية في عديد الأقسام والمصالح والمؤسسة الناجحة هي القادرة على تحديد ومعرفة نوع الحوافز الممكن تقديمها، من أجل تعديل سلوك العاملين، مما يخدم أهداف المؤسسة الآنية والمستقبلية بكفاءة عالية، وبما يتلاءم وحجم المؤسسة وتوفر الإمكانيات. وكلما كانت المؤسسة ناجحة في تطبيق نظام الحوافز بحيث تلبي حاجات ورغبات العاملين بها، كلما كان تحقيق الأهداف المرسومة أكبر وأعظم، إضافة إلى المحافظة على الاستقرار الوظيفي لمواردها البشرية.

المراجع

١- المراجع باللغة العربية

- ١* بشار يزيد وليد، (٢٠٠٨)، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، دار الراجية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن
- ٢* دنيري لطفى، (٢٠٠٧)، تحفيز الموارد البشرية في نظرية العدالة، شبكة نبا المعلوماتية، *٢
- ٣* سنان الموسوي، (٢٠٠٤)، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجد لاوي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن.
- ٤* صلاح الدين محمد عبد الباقي، (٢٠٠٤)، السلوك الفعال في المنظمات، مطبعة الدار الجامعية الإسكندرية مصر
- ٥* عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، (٢٠٠٧)، الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية، المكتبة العصرية، مصر،
- ٦* محمد الصيرفي، (٢٠٠٧)، السلوك الإداري - العلاقات الإنسانية - دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، الطبعة الأولى، مصر،

أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة

دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان – تلمسان-

II- المراجع باللغة الفرنسية

- 1* **Claud levy – leboyer ,(2002) ,la motivation dans l'entreprise ,édition d'organisation, 2^{ème} édition ,. Paris ;**
- 2* **Claud levy – leboyer ,(2006), la motivtion au travail – modèles et stratégies- édition d'organisation, 3^{ème} édition , Paris ;**
- 3* **Hellriegel,Slocum,Woodmam, (2004),mangement des organisations,
Traduction par Michèle Truchan-Saporta,éditions de boeck université,
1^{ère} édition, Bruxelles,Belgique ;**
- 4* **Marie-Dominique, (2003), ressources humaines- la boîte à outils de l'entrepreneur-, Edition d'organisation,2^{ème} édition, ,Parie ;**
- 5* **Maurice Thévenet,Cécile Dejoux,Eléonore Marbot et autres, (2007),
fonction RH-politiques,métiers et outils des ressources humaines-
ISBN,France ;**
- 6* **salvatore Maugeri , (2004),théories de la motivation au travail,
Dunod,Paris,**
- 7* **Sekiou,Blondin,et autres,(2004),gestion des ressources humaines,
ISBN Edition,Bruxelles,2^{ème} édition,**
- 8* **Xavier Montserrat,(2004), comment motiver, Edition
d'organisation, Paris ,**

**أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة
دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان - تلمسان-**

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أبو بكر بلقايد-تلمسان-

كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

قسم علوم التسيير

أخي الكريم، أختي الكريمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يطيب لي أن أقدم لكم هذا الاستبيان الذي صمم خصيصا للحصول على بعض البيانات التي تخدم مباشرة أهداف البحث العلمي، الذي أقوم به إستكمالا لمتطلبات درجة الدكتوراه في الاقتصاد حول موضوع " أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة "-دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان بتلمسان-

وتأكد (ي) تماما أن إجابتك سوف تحاط بالسرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. شاكرين لكم حسن تعاونكم ومقدرين كريم تجاوبكم.

ليازيد وهيبة

أولا البيانات الأولية

ذكر	<input type="checkbox"/>	١-الجنس	<input type="checkbox"/>
		أنثى	
٢٥ سنة فأقل	<input type="checkbox"/>	٢-العمر	<input type="checkbox"/>
		٣٨ إلى ٤٣ سنة	<input type="checkbox"/>
سنة ٣١ إلى	<input type="checkbox"/>	٢٦	<input type="checkbox"/>
		٤٤ إلى ٤٩ سنة	<input type="checkbox"/>
سنة ٣٢ إلى ٣٧ سنة	<input type="checkbox"/>	٥. سنة فأكثر	<input type="checkbox"/>
أعزب	<input type="checkbox"/>	٣-الحالة الإجتماعية	<input type="checkbox"/>
		مطلق	
	<input type="checkbox"/>	متزوج	<input type="checkbox"/>

أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة
دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان - تلمسان-

أرمل

لا يوجد	<input type="checkbox"/>	عدد الأولاد	<input type="checkbox"/>	٤-٦ أولاد
٣-١	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	أكثر من ٦ أولاد
أمي	<input type="checkbox"/>	المستوى التعليمي	<input type="checkbox"/>	ثانوي
	<input type="checkbox"/>	إبني	<input type="checkbox"/>	جامعي
متوسط	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	دراسات عليا
أقل من ١٥٠٠٠ دج	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	٦-١٠
من	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	٢٨٠٠٠ إلى ٣٣٠٠٠
٣٩٠٠٠ إلى ٣٤٠٠٠	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	١٠٠٠٠ إلى ٢١٠٠٠ دج
٤٠٠٠٠ دج فأكثر	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	٢٢٠٠٠ إلى ٢٧٠٠٠ دج
أقل من ٥ سنوات	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	٦-٧ سنوات الخبرة
من ٤ إلى أقل من ١٠ سنوات	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة
من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	٢٠ سنة فأكثر
عمل دائم	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	٨- طبيعة العمل
عمل تعاقدى	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
إطار سامي	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	٩- طبيعة الدبغة
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	تقني
	<input type="checkbox"/>	إداري	<input type="checkbox"/>	تنفيذي

أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة
دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان - تلمسان-

ثانياً: الحوافز

من فضلك ضع العلامة () في المكان الذي يمثل رأيك عن كل عبارة من العبارات التالية:

رقم العبارة	العبارات	أوافق تماماً	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق إطلاقاً
١٠	تمثل الحوافز المادية أقوى دافع لي على العمل					
١١	تمثل الحوافز المعنوية أقوى دافع لي على العمل					
١٢	أهم ما يساعدني على رفع كفاءتي في أداء عملي					
أ	علاوة دورية					
ب	علاوة تشجيعية					
ج	مكافآت					
د	ترقيات					
هـ	الترشيح لدورات تدريبية					
و	المشاركة في إتخاذ القرار					
ي	جو العمل المناسب					
ك	ثناء شفوي					
١٣	من أهم الحوافز التي أحصل عليها في عملي					
أ	علاوة دورية					
ب	علاوة تشجيعية					
ج	مكافآت					
د	ترقيات					
هـ	الترشيح لدورات تدريبية					
و	المشاركة في إتخاذ القرار					
ي	جو العمل المناسب					
ك	ثناء شفوي					
١٤	يعد الأجر الذي أتقاضاه مناسب للمجهود الذي أبذله					

**أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة
دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان - تلمسان-**

					الأجر الذي أحصل عليه يكفي لسد حاجيات أسرتي	١٥
					يعتبر الأجر أهم الحوافز بالنسبة لي	١٦
					يتناسب الأجر الذي أتقاضاه مع متطلبات المعيشة	١٧
					يشجع الأجر الذي أحصل عليه على القيام بالعمل بشكل أفضل	١٨
					العمل الذي أقوم به مناسب لقدراتي وكفاءتي	١٩
					الحوافز التي أحصل عليها	٢٠
					تتسم بالشمولية والوضوح	أ
					تعمل على إشباع حاجياتي ورغباتي	ب
					تتسم بالعدالة في توزيعها لمستحقيها	ج
					أشعر أنها تتناسب مع طبيعة عملي	د
					الحوافز التي أتحصل عليها بصفة عامة تساعد على	٢١
					أداء العمل بصورة أفضل	أ
					أداء العمل المطلوب بأقل وقت وتكلفة	ب
					الانضباط في أداء العمل	ج
					التجديد والابتكار	د
					رفع مستوى الإنتاجية والأداء	هـ
					من أهم عيوب نظم الحوافز الحالية	٢٢
					لا تمنح على أسس موضوعية	أ
					بعضها تتم في مواسم وفترات معينة	ب
					لا تتكافأ مع الجهد المبذول	ج
					لا تناسب نوع العمل وطبيعته	د
					لا تقابل إحتياجات ودوافع العاملين	هـ
					لا بد من زيادة الحوافز المقدمة للعاملين	٢٣

أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة

دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان - تلمسان-

ثالثاً: تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي

الرجاء التكرم بوضع علامة () في الخانة التي تناسب رأيك أمام كل عبارة من العبارات التالية التي توضح تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي:

رقم العبارة	العبارات	أوافق تماماً	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق إطلاقاً
٢٥	تساعد قلة الحوافز على غياب العامل عن عمله دون ضرورة					
٢٦	أرى أن تحقيق طموحي في الحياة يتحقق من خلال الحوافز في مجال عملي					
٢٧	أعتقد أن الحوافز تجعل علاقاتي قوية مع زملائي في العمل					
٢٨	رؤسائي لا يتيحون لي الفرصة للإشراف على بعض الأعمال القيادية					
٢٩	أعارض من ينتقدون دون مبرر المؤسسة التي أعمل بها					
٣٠	قلة الحوافز في عملي تعد مصدراً لإثارة المشكلات مع زملائي					
٣١	تثير الحوافز الخلافات عادة بيني وبين رؤسائي في العمل					
٣٢	أشعر بدون الحوافز أن وقت العمل طويل ولا يمضي كما يجب					
٣٣	التحيز والثناء على أعمال زملائي يجعلني أشعر بعدم الرغبة في العمل					
٣٤	أشعر أن وجودي في هذا العمل يمكنني من الوصول إلى ما أستحق من ترقية.					
٣٥	قلة الحوافز تشعرني بعدم الارتياح في العمل مع زملائي					
٣٦	أعتقد أن ما أحصل عليه من أجر لا يكفي احتياجاتي					

**أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة
دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان - تلمسان-**

					٣٧	توفر بيئة العمل مناخا يشجع العاملين على التفكير في تطوير الأداء حتى وهم بعيدين عن العمل
					٣٨	وجود معايير موضوعية في منح الحوافز للعاملين تشجعني على تطوير عملي للأفضل.
					٣٩	الحوافز تشعرني بالاستقرار النفسي خلال قيامي بالعمل
					٤٠	تودي الحوافز إلى منافسة شريفة بيني وبين زملائي من أجل مصلحة العمل.
					٤١	غالبا ما أشعر بالانقباض عند ذهابي إلى عملي
					٤٢	أرغب في مساعدة زملائي في مواجهة مشكلات العمل دون إنتظار ما يقابل ذلك من مكافأة.
					٤٣	أنا راض عن عملي
					٤٤	أشجع الآخرين على العمل في هذه المؤسسة.
					٤٥	أنا راض عن الحوافز التي تقدمها لي المؤسسة التي أعمل بها

**أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة
دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان – تلمسان-**