

أثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين (دراسة تطبيقية على مصنع سور للغزل والنسيج) - شندي (2022 - 2023م)

أستاذ مساعد - كلية الاقتصاد والعلوم الادارية
جامعة شندي

د. محمد محبوب سليمان فضيل

المستخلص :

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الحوافز على تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية مصنع سور للغزل والنسيج بمدينة شندي في شمال السودان في العام 2022-2023م، وتمثلت مشكلة الدراسة في السؤال ما هو أثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين؟ وإتبعته الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الإحصائي وتم الإعتماد على الإستبانة كأداة لجمع البيانات حيث توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج منها: أن الإدارة تستخدم الحوافز المعنوية لزيادة الرضا الوظيفي للعاملين، وزيادة إستخدام الحوافز السلبية يقلل الرضا الوظيفي وأوصت الدراسة بأنه لابد من الإستمرار في إستخدام الحوافز المعنوية لزيادة الرضا الوظيفي للعاملين و يجب التقليل من إستخدام الحوافز السلبية لأنها تقلل الرضا الوظيفي للعاملين.

الكلمات المفتاحية: الحوافز، الرضا الوظيفي.

**The impact of incentives on achieving job satisfaction for employees.
an applied study on Sur Spinning and Weaving Factory -Shendi
(2022- 2023AD)**

Dr. Mohamed Mahgoub Suliman Fedail

Abstract:

The study aimed to know the effect of incentives on achieving job satisfaction for workers, an applied study of the Sur Spinning and Weaving Factory in Shendi, northern Sudan, in the year 2022-2023- AD. The study followed the analytical descriptive approach and the statistical approach, and the questionnaire was relied upon as a tool for data collection. The study reached a set of results, including: The administration uses moral incentives to increase job satisfaction for workers, and increasing the use of negative incentives reduces job satisfaction. The study recommended that it must continue to use moral incentives to increase Job satisfaction of employees The use of negative incentives should be reduced because they reduce job satisfaction of employees

key words: Incentives-Job satisfaction.

أولاً الإطار المنهجي للدراسة:

مقدمة:

يعتبر المورد البشري الركيزة الأساسية التي تبني عليها كل المنظمات حيث يقع على عاتقه العمل والكد والبحث والتطوير لخدمة أهداف المنظمات .

ومن أبرز الموضوعات المتعلقة بالعاملين موضوع الحوافز والتي تلعب دورا كبيرا في التأثير على أداء العاملين سواءا بشكل إيجابي أو سلبي حيث أن عدم توفرها أو توزيعها بشكل جيد لا بد وأن ينعكس على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي ومن الممكن القول أن قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها تتوقف إلى حد كبير على نجاح الإدارة في توفير القدر الكافي من الدافعية لدي الأفراد العاملين ووضع نظام فعال للحوافز يلبي احتياجات العاملين .

حيث أن نظام الحوافز الفعال يؤدي إلى إثارة دوافع العاملين نحو الإنتاج والإبداع والرضا الوظيفي ويزيد من ولاء العاملين وإرتباطهم بالمنظمات التي يعملون بها .

اهمية الدراسة :

تبرز أهمية الدراسة من خلال عملها على سد الفجوة البحثية في موضوع الحوافز وعلاقتها بالرضا الوظيفي ومحاولة الخروج بنتائج وتوصيات تساعد ادارة المنظمات في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين من خلال استخدام انواع الحوافز المناسبة والتي تلائم احتياجات العاملين إضافة إلى إثراء المكتبات بمعلومات جديدة حول موضوعي الحوافز والرضا الوظيفي .

أهداف الدراسة :

- 1- توضيح مفهوم الحوافز وانواعها المختلفة .
- 2- معرفة العلاقة بين الحوافز والرضا الوظيفي .
- 3- تحديد انواع الحوافز المستخدمة في تحقيق الرضا الوظيفي .
- 4- التعرف على مساهمة الحوافز في إستقرار العاملين .

مشكلة الدراسة :

تتمثل في أنه على الرغم من أهمية الحوافز الا أن هنالك قصور في الإهتمام بها من قبل بعض المنظمات ولعل ذلك يرجع لعدم إدراك إدارة هذه المنظمات للدور الكبير الذي تلعبه الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي.

وتتمحور مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي : ماهو أثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي؟

فرضية الدراسة :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والرضا الوظيفي.

منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة بالإضافة إلى المنهج الإحصائي وذلك باستخدام استبانة يمكن تحليلها إحصائياً باستخدام برنامج حزمة التحليل الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) .

مصادر جمع المعلومات :

1/ مصادر أولية :

تتمثل في اعداد استبانة لجمع المعلومات تغطي جوانب الدراسة وأيضاً المقابلات الشخصية حيث يتم اجراء مقابلات شخصية مع بعض الموظفين من المستويات الإدارية العليا والوسطي.

2/ مصادر ثانوية :

وتتمثل في الكتب والمراجع والدوريات والرسائل الجامعية بالإضافة إلى الشبكة العنكبوتية .
حدود الدراسة :

حدود مكانية : محلية شندي , مصنع سور للغزل والنسيج.

حدود زمانية: 2022-2023م

الدراسات السابقة:

1/ دراسة عبدالله: 2019

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الحوافز والرضا الوظيفي من وجهة نظر موظفي كلية التربية جامعة ديالى وتمثلت مشكلة الدراسة في ما هي الحوافز الأكثر أهمية في إشباع الحاجات والرغبات الوظيفية من وجهة نظر الموظفين وهل للحوافز علاقة بالرضا الوظيفي للموظفين في المؤسسة التي يعملون فيها ؟ إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلى أهمية تفعيل نظام الحوافز لما له من أهمية بالغة في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وأن درجة الحماس والدافعية كانت مرتفعة لدى الموظفين وكان الغالبية يشعرون بالأمن والإستقرار الوظيفي واوصت الدراسة بالعمل على توفير بيئة عمل موجهة نحو التميز من خلال رفع الروح المعنوية للموظفين وضرورة تحصيل أثر نظام المكافآت من خلال توجيهها لمن يستحقها.⁽¹⁾

2/ دراسة نواوي 2017م:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي و مستوى الإلتزام التنظيمي والوقوف على علاقة الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي ببعض المتغيرات الشخصية دراسة حالة على المشرفين التربويين بمنطقة مكة المكرمة وتمثلت أسئلة الدراسة في ما مستوى الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي لدى المشرفين والمشرفات التربويات ؟ إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الإرتباطي وتوصلت الدراسة إلى أن كل المشرفين التربويين يتمتعون بمستوى عال من الرضا الوظيفي ووجود علاقة إرتباطية إيجابية بين الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي وأوصت الدراسة بالإهتمام بالضمانات الوظيفية وتوفير الرعاية الصحية للمشرفين التربويين وتكليف المشرفين بالقيام بأعمال تقع ضمن نطاق عملهم وتخصصهم.⁽²⁾

3/ دراسة جميل ورشام 2015م:

هدفت الدراسة للتعرف على مفهوم وأهمية الحوافز لدى العاملين والتعرف على مستوى الولاء التنظيمي للعاملين دراسة حالة على المؤسسة العمومية للصحة بعين بسام في المؤسسة تمثلت مشكلة الدراسة في مامدى مساهمة الحوافز في تحقيق الولاء التنظيمي ؟ إستخدمت الدراسة

المنهج الوصفي والمنهج التحليلي لجمع وتحليل البيانات والمعلومات وأفترضت الدراسة أن الحوافز مثيرات خارجية لتوليد وتحريك الدوافع الداخلية للعامل من أجل تحسين أدائه في المؤسسة وأن للحوافز أثر على تحقيق الولاء التنظيمي في المؤسسة وتوصلت الدراسة إلى أن الولاء التنظيمي عامل أساسي لتحديد مدى إنسجام الأفراد مع المؤسسة و أن الحوافز تؤثر على سلوك الفرد من خلال إشباع الحاجات التي تحرك دوافعه وأوصت الدراسة بربط الحوافز بأهداف الإدارة والعاملين معاً ، والبعد عن العلاقات الشخصية والمحسوبة في منح الحوافز.⁽³⁾

4/ دراسة الفارس 2011م :

هدفت الدراوم سياسات التحفيز والولاء التنظيمي وبيان العلاقة بين سياسات التحفيز والولاء التنظيمي وتمثلت مشكلة الدراسة في كيف تنظر الإدارة والعاملون في المؤسسات العامة إلى مفهوم سياسات التحفيز والولاء التنظيمي؟ إستخدمت الدراسات المنهج الوصفي والتحليلي لجمع وتحليل بيانات الدراسة وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود إجماع في رؤى الموظفين على مفهوم السياسات التحفيزية والولاء التنظيمي ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والخبرة العملية أوصت الدراسة بالإهتمام بالتدريب والتطوير المستمر للموظفين بهدف تحفيزهم ليكونوا جزءاً من التنظيم وثقافته ووضع برامج تحفيز تحقق الأهداف الشخصية للموظفين ولا تتعارض مع الأهداف التنظيمية.⁽⁴⁾

التعقيب على الدراسات السابقة :

تناولت الدراسة السابقة العلاقة بين الحوافز والرضا الوظيفي من عدة زوايا شملت العلاقة بين سياسات التحفيز والرضا الوظيفي وكذلك العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والإلتزام التنظيمي بينما ركزت الدراسة الحالية علي العلاقة بين الحوافز والرضا الوظيفي من خلال التركيز على أنواع الحوافز المختلفة ومحاولة الربط بين مدى توفر هذه الأنواع وتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين إلى جانب ذلك تمت الدراسات السابقة في مؤسسات خدمية بينما تم إجراء الدراسة الحالية على مؤسسة صناعية.

ثانياً الإطار النظري للدراسة:

مفهوم الحوافز :

لقد مر مفهوم الحوافز بمراحل عديدة من التنوع والتطور ابتداء منذ خلق الإنسان ومرورا بالعهود التي كان بها الفرد عبداً لأصحاب رؤوس الأموال ، حافزه الوحيد هو الخلاص من العقاب الذي يقع عليه إذا ما خالف نظام العمل وتقاليدته .وساهمت العديد من العلوم كعلم النفس والاجتماع و علم النفس الإداري في تحديد العلاقة بين أداء الفرد وحوافز العمل عن طريق العديد من الآراء والنظريات التي بحثت في كيفية اختيار الحافز أو الحوافز التي تحرك دوافع العاملين نحو سلوك معين وأداء نشاط معين بالشكل الذي يحقق أهدافه ورغباته لما يتفق مع أهداف المنظمة . يعرف علماء النفس التحفيز على أساس أنه عملية دفع الفرد لاتخاذ سلوك معين أو إيقافه أو تغيير مساره ومن البديهي أن الأفراد سواء في حقل العمل أو خارجه لهم حاجات ورغبات

غير محققة يسعون إليها ويلعب المدراء والرؤساء دورا كبيرا في إشباع احتياجاتهم بغرض توجيههم نحو تحقيق الأهداف المطلوبة أو بعبارة أخرى اتخاذ سلوك أو تصرف ينسجم مع أهداف المنظمة ومن هنا فإن تحفيز العاملين يبدأ من ظهور الحاجة وأهمية الحوافز تأتي لغرض تنمية دوافع الأفراد لاتخاذ السلوك⁽⁵⁾. ويعرف (برسون وستاير) الحافز بأنه شعور داخلي لدي الفرد يولد فيه الرغبة لإتخاذ نشاط معين أو سلوك معين منه بهدف الوصول إلى تحقيق أهداف محددة. (6) كما تم تعريفها بأنها العوامل التي تعمل على إثارة وتحريك قدرات العاملين من خلال بعض الأساليب مما يؤدي إلى زيادة قدرات العاملين وتحسين أداءهم كما ونوعا أو إحداهما. (7)

اهمية الحوافز:

تتبع أهمية الحوافز من أهمية زيادة إنتاجية الموارد البشرية بالمنظمة وتحقيق رضا الأفراد العاملين بها فكلما زادت درجة رضا العاملين كلما زاد حماسهم تجاه العمل ويبدلوا أقصى جهدهم في أدائه على أكمل وجه . وتعتبر الحوافز من انجح الأدوات التي تستخدمها المنظمة لدفع عاملها نحو العمل بحماس وهمة تحقيقا للأهداف وبالتالي لا بد من الإهتمام بها كأداة فاعلة لتحقيق الأهداف التنظيمية . وبالتالي فالحافز مهم وأساسي لدفع العمل ونجد المنظمات تتنافس في تقديم الحافز الذي يحقق رضا العاملين حيث أن الحافز بشقيه المادي (النقدي) والمعنوي هو العامل الرئيسي الذي يثير اهتمام العاملين ويدفعهم للعمل.⁽⁸⁾

انواع الحوافز:

توجد تصنيفات متعددة ومتنوعة ومتداخلة مع بعضها البعض للحوافز حيث تعددت تقسيمات الباحثين في مجال الحوافز لوسائل وأساليب يمكن للإدارة استخدامها للحصول على أقصى كفاءة ممكنة لأداء العاملين ويعود تعدد وتنوع الحوافز إلى تعدد الحاجات الإنسانية وبالتالي تعدد مصادر الإشباع (الحوافز) .

لهذه الحاجات ويمكن تقسيم الحوافز إلى أنواع متعددة وفقا لأسس متعددة.

اولاً : الحوافز الإيجابية :

وهي مجموعة من المؤثرات التي تهدف إلى التأثير على سلوك الأفراد العاملين عن طريق إشباع حاجات غير مشبعة لدي الأفراد مثل إعطاء وعود للعاملين بمنحهم مكافأة نقدية في حالة بلوغهم مستويات معينة من الأداء أو التعهد ينقل فرد معين إلى موقع عمل أفضل في حالات تحسن معدلات أدائه .

ثانياً: الحوافز السلبية:

وهي مجموعة من المؤثرات التي تسعى إلى التأثير على سلوك الأفراد من خلال تهديدهم بحرمانهم من بعض الامتيازات التي يصلون عليها حالياً مثل التهديد باستقطاع جزء من المرتب في حالة الانتقام في العمل بشكل جيد وفي حال عدم تحقيق مستويات الأداء المحددة أو التهديد بالفصل من الخدمة أو تنزيل الفرد إلى درجة وظيفية أقل . وتدخل ضمن اللوائح الداخلية التي تطبقها منظمات الأعمال بهدف رفع كفاءة أداء الأفراد العاملين فيها.⁽⁹⁾

ثالثاً: الحوافز المادية

وهي التي تكون في صورة نقدية كالأجر الاساسي الذي يتقاضاه الفرد في المنظمة التي يعمل بها بصورة دورية وقد يتحدد ذلك الأجر بقدر ما يقوم العامل بانتاجه من عمل أو يتحدد الأجر على أساس الوقت الذي يقضيه العامل في عمله .

رابعاً: الحوافز المعنوية : وهي التي ترتبط بالحاجات الإنسانية النفسية والإجتماعية للعاملين وهي لا تقل أهمية عن الحوافز المادية لانها تشعر العاملين بأهميتهم وانسانيتهم وأهمية ما يقومون به من ادوار في المجتمع ومن أهم اشكال تلك الحوافز.⁽¹⁰⁾

مداخل التحفيز :

هناك مداخل عديدة للتحفيز منها الأساسية التالية :

1. اقتناع الإدارة بالشخصية الفردية للعاملين :

ويعني ذلك إقتناع الإدارة بأن العاملين تثيرهم حوافز مختلفة والقيادة الإدارية الفعالة هي التي تعلم أي من الحوافز يجدر استخدامه بالنسبة لكل فرد في موقف معين .

2. إشعار المرؤوسين بأهميتهم :

تستطيع الإدارة من خلال الكلمة الطيبة والتي هي صدقة أن تحظي بإحترام العاملين ، ومن الضروري أن تشعر الإدارة المرؤوسين بأهميتهم ويتم ذلك من خلال وسائل مختلفة مثل الإثارة للعمل وإهتمام الموظف بمعنى أن يكون متفقاً مع قدراته وميوله ومهاراته وهكذا تزداد ثقته بنفسه .

3. استخدام أسلوب التوجيه وليس الأمر :

إن الإشراف والقيادة ليس معناها الزجر والتعالي والصراخ أو مجرد إصدار أوامر وتعليمات بل إن الإشراف والقيادة معناها الأدق استمالة افراد القوى العاملة وتحفيزهم.

4. ضرب المثل للمرؤوسين :

يضرب المدير للمرؤوسين المثل والنموذج في الأفعال والتصرفات أي يصبح قدوة بالنسبة لهم ذلك لأن المرؤوسين غالباً ما يراقبون الرئيس ويفترضون أنه يتصرف بالطريقة السليمة .

5. توفير الاستقرار للعاملين :

كلما توفر الإستقرار للعاملين في أعمالهم ويؤدي ذلك إلى رفع معنوياتهم ومن ثم زيادة انتاجيتهم وذلك في ضوء أن العمل هو المصدر الوحيد لدخل غالبية افراد القوى العاملة ويعني استمراره استمرار للمورد الاقتصادي للعامل.⁽¹¹⁾

مفهوم الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا الوظيفي من أهم مقومات الإنتاجية في العمل حيث يتحكم في الأداء النفسي والمهاري لأداء العمل بصورة صحيحة .

ويمكن تعريف الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب في أن يشبعها من وظيفته من خلال قيامه بأداء وظيفة معينة.

كذلك عرف هربارت الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه وظائفهم والنتائج عن إدراكهم الحالي لما تقدمه الوظيفة لهم وإدراكهم لما ينبغي أن يحصلوا عليه من الوظيفة. ويعرف العديلي الرضا الوظيفي بأنه الشعور النفسي بالقناعة والإرتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤشرات الأخرى ذات العلاقة.⁽¹²⁾

بناءً على ما سبق يمكن تعريف الرضا الوظيفي بأنه درجة رضا الفرد عن وظيفته الحالية بناءً على ما تقدمه له هذه الوظيفة من إشباع لحاجاته ورغباته وطموحاته .

اهمية الرضا الوظيفي:

يعد الرضا الوظيفي من أهم عوامل نجاح الموظف في العمل , حيث يعتبر الدافع الأساسي وراء حب العمل والأداء الجيد إضافة إلى زيادة رغبة الموظف في الابتكار والتطوير كما يرتبط عدم الرضا الوظيفي بعدد من الظواهر السلبية في العمل والتي تظهر من خلال تدمير الموظفين وإنخفاض مستويات أدائهم إضافة إلى الإنهاك الجسدي والشعور بعدم الرغبة في مواصلة العمل الأمر الذي يؤدي إلى زيادة معدل دوران العمل داخل المنظمات المختلفة.

العوامل المؤثر على الرضا الوظيفي:

- يتأثر الرضا الوظيفي للعاملين بمجموعة من العوامل يمكن إيرادها على النحو التالي:
1. الأجر : إتجهت العديد من الدراسات إلى أن الأجر لا يمثل مصدراً لإشباع الحاجات الأساسية فقط وإنما يمنع الشعور بالإستياء والذي يمثل الخطوة الأولى لعدم الرضا الوظيفي.
 2. محتوى العمل : ويعتبر من المحددات الأساسية للرضا عن الوظيفة ويشتمل على مجموعة من المتغيرات الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على رضا الفرد عن وظيفته الحالية وتشتمل هذه المتغيرات على (درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد, درجة تنوع مهام العمل , إستخدام الفرد لقدراته في وظيفته الحالية).
 3. فرص الترقية: حيث توصلت اغلب الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين توفر فرص الترقية والتقدم والرضا الوظيفي للعاملين.
 4. نمط الإشراف: فالمشرف الذي يجعل مرؤوسيه محور إهتمام بالنسبة له من خلال مساندته لهم وإهتمامه الشخصي بهم يجعل مرؤوسيه أكثر رضا عن وظائفهم .
 5. جماعة العمل : تؤثر جماعة العمل على رضا الفرد من خلال جعلها مصدر للمنفعة بالنسبة للفرد فكلما كان هنالك تفاعل بين الفرد مع الآخرين في العمل كلما كانت جماعة العمل مصدراً لرضا الفرد عن وظيفته.
 6. ظروف العمل المادية : تؤثر ظروف العمل المادية على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل وبالتالي رضاه عن العمل.
 7. عدالة العائد: حيث تربط النظريات الحديثة بين حصول الفرد على العائد العادل ودرجة رضاه عن وظيفته الحالية.⁽¹³⁾

مقاييس الرضا الوظيفي :

يمكن تصنيف مقاييس الرضا الوظيفي إلى نوعين أساسيين هما:

أولاً : المقاييس الموضوعية :

ويقيس هذا النوع الرضا الوظيفي من خلال بعض الآثار السلوكية والتي تشمل الغياب وترك الخدمة ويغلب على هذا النوع من المقاييس الطابع الموضوعي حيث تستخدم وحدات قياس موضوعية لرصد السلوك ويفيد هذا النوع من المقاييس في التنبيه بالمشكلات الخاصة برضا الأفراد ولكن دون توفير بيانات تفصيلية تفيد في التعرف على أسباب هذه المشكلات أو تشير إلى طرق العلاج الممكنة.

ثانياً : الأساليب الذاتية

ويقيس هذا النوع الرضا الوظيفي بطريقة مباشرة وذلك عن طريق سؤال الأفراد عن مشاعرهم تجاه الجوانب المختلفة في العمل أو عن مدى ما يوفره العمل من إشباع لحاجاتهم وتشتمل هذه الأساليب

1. طريقة الملاحظة المباشرة لسلوك الموظفين .
2. طريقة الملاحظة المباشرة لسلوك الموظفين.
3. طريقة المقابلات الشخصية.
4. طريقة تحليل الظواهر من خلال دراسة الظواهر التي يمكن أن تدفع الموظف للإستمرار في عمله.
5. طريقة قوائم الإستقصاء وتعتمد على إجابات المرؤوسين على إستقصاءات أعدت بدقة لقياس الرضا الوظيفي.(2)

ثالثاً : الدراسة التطبيقية:

أولاً: إجراءات وتحليل بيانات الدراسة:

تناول الباحث في هذه الجزئية وصفاً للطريقة التي اتبعها في تنفيذ هذه الدراسة، حيث يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في مصنع سور للغزل والنسيج وهو مصنع يتبع لشركة سور العالمية يعمل في مجال صناعة الأقمشة ومقره مدينة شندي، حيث تم الحصر الشامل لجميع العاملين بالمصنع ووزعت عليهم عدد (30) إستبانة إستردت منها (27) إستبانة وتمثلت إجراءات الدراسة في الآتي:

أولاً: اختبار الصدق والثبات:

جدول رقم (1) اختبار الصدق والثبات

المعامل	القيمة	التفسير
معامل ارتباط الفا كرو نباخ للثبات	0.73	إجابات المبحوثين علي عبارات الاستبيان تتميز بالثبات
معامل ارتباط الفا كرو نباخ للصدق	0.85	إجابات المبحوثين علي عبارات الاستبيان تتميز بالصدق

إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023م

من الجدول (1) نلاحظ قيمة معامل ارتباط الفا كرو نباخ للثبات تساوي (0.73) وهي اكبر من 0.05 مما يدل علي ان عبارات الاستبيان تتميز بدرجة ثبات عالي وكذلك ان قيمة الفا كرو نباخ للصدق تساوي (0.85) وهي اكبر من 0.05 مما يدل علي ان عبارات الاستبيان تتميز بدرجة صدق عالي.

ثانياً وصف البيانات الشخصية لمفردات العينة:

1 - العمر: -

جدول رقم (2) التوزيع التكراري لإجابات عينة الدراسة وفق متغير الفئة العمرية

النسبة المئوية	العدد	الفئة العمرية
37 %	10	أقل من 30 سنة
40.7 %	11	30 واطل من 40 سنة
14.8 %	4	40 واطل من 50 سنة
7.4 %	2	50 سنة فأكثر
100 %	27	المجموع

إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023م

يتضح من الجدول (2) أعلاه ان هنالك 40.7 % من افراد العينة أعمارهم في الفئة (30 واطل من 40 سنة) و37 % في الفئة (أقل من 30 سنة) و 14.8 % في الفئة (40 واطل من 50 سنة) و 7.4 % في الفئة (50 فأكثر).

2 - المؤهل العلمي: -

جدول رقم (3) التوزيع التكراري لإجابات عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	العدد	المؤهل العلمي
14.8 %	4	ثانوي
85.2 %	23	جامعي
0.0 %	0	فوق جامعي
0.0 %	0	اخرى
100 %	27	المجموع

إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023م

يتضح من الجدول (3) أعلاه ان هنالك 85.2 % من أصحاب المؤهل العلمي (جامعي) و 14.8 % من أصحاب المؤهل العلمي (ثانوي).

3 - التخصص:

جدول رقم (4) التوزيع التكراري لإجابات عينة الدراسة وفق متغير التخصص

التخصص	العدد	النسبة المئوية
هندسة	14	51.9 %
إدارة أعمال	4	14.8 %
محاسبة	1	3.7 %
اخرى	8	29.6 %
المجموع	27	100 %

إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023م

يتضح من الجدول (4) أعلاه ان هنالك 51.9 % من افراد العينة أصحاب التخصص (هندسة) و 29.6 % من أصحاب التخصصات (اخرى) و 14.8 % من أصحاب التخصص (إدارة اعمال) و 3.7 % من أصحاب التخصص (محاسبة).

4 - سنوات الخبرة :

جدول رقم (5) التوزيع التكراري لإجابات عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	14	51.9 %
من 5 واطل من 10 سنوات	9	33.3 %
من 10 واطل من 15 سنوات	2	7.4 %
15 سنة فأكثر	2	7.4 %
المجموع	27	100 %

إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023م

يتضح من الجدول (5) أعلاه ان هنالك 51.9 % من افراد العينة أصحاب خبرة بالفئة (اقل من 5 سنوات) و 33.3 % من أصحاب خبرة بالفئة (من 5 واطل من 10 سنوات) ثم 7.4 % للفئتين (من 10 واطل من 15 سنة) و(15 سنة فأكثر).

5 - المسمى الوظيفي:

جدول رقم (6) التوزيع التكراري لإجابات عينة الدراسة وفق متغير المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	العدد	النسبة المئوية
مدير	1	3.7 %
رئيس قسم	4	14.8 %
نائب رئيس قسم	2	7.4 %
مشرف وردية	2	7.4 %

النسبة المئوية	العدد	المسمى الوظيفي
25.9 %	7	موظف
40.7 %	11	اخرى
100 %	27	المجموع

إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023م

يتضح من الجدول (6) أعلاه ان هنالك 40.7 % من اصحاب المسمى الوظيفي (اخرى) و 25.9 % من اصحاب المسمى الوظيفي (موظف) و 14.8 % اصحاب المسمى الوظيفي (رئيس قسم) و 7.4 % أصحاب المسمى الوظيفي (نائب رئيس قسم) وكذلك (مشرف وردية) ثم 3.7 % أصحاب المسمى الوظيفي (مدير).

ثالثاً: عرض ومناقشة فرضية الدراسة:

(توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الحوافز و الرضا الوظيفي)

جدول رقم(7) التوزيع التكراري لجميع عبارات الفرضية

العبرة	اوافق بشدة		اوافق		لا اري		لا اوافق		لا اوافق بشدة	
	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %
الاولى	2	7.4 %	4	14.8 %	4	14.8 %	4	14.8 %	4	14.8 %
الثانية	4	14.8 %	13	48.1 %	4	14.8 %	1	3.7 %	1	3.7 %
الثالثة	15	55.6 %	7	25.9 %	4	14.8 %	0	0.0 %	0	0.0 %
الرابعة	0	0.0 %	4	14.8 %	4	14.8 %	5	18.5 %	5	18.5 %
الخامسة	2	7.4 %	8	29.6 %	3	11.1 %	3	11.1 %	3	11.1 %
السادسة	2	7.4 %	5	18.5 %	8	29.6 %	6	22.2 %	6	22.2 %
السابعة	12	44.4 %	10	37 %	1	3.7 %	1	3.7 %	1	3.7 %
الثامنة	4	14.8 %	3	11.1 %	3	11.1 %	4	14.8 %	4	14.8 %

إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023م

جدول رقم(8) يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري للفرضية

التقييم	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبرة
متوسط	50 %	1.16	2.52	يتم منح حوافز مادية كافية للعاملين
مرتفع	70 %	1.19	3.52	تستخدم الادارة الحوافز المعنوية لزيادة الرضا الوظيفي للعاملين

التقييم	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبرة
مرتفع	87 %	0.88	4.33	زيادة استخدام الحوافز السلبية يقلل الرضا الوظيفي
دون المتوسط	45 %	0.94	2.26	تتوافق الحوافز الممنوحة مع احتياجات العاملين
متوسط	56 %	1.21	2.81	تمنح الحوافز وفقاً لنتائج تقييم الاداء
متوسط	53 %	1.24	2.67	يتم مراجعة نظام الحوافز باستمرار
مرتفع	81 %	1.14	4.07	تشجع الحوافز الممنوحة للعاملين علي البقاء في الوظيفة
متوسط	53 %	1.31	2.63	يتناسب حجم الحوافز مع الجهد المبذول من قبل العاملين

إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023م

يتضح من الجدول (8) ان الوسط الحسابي و الانحراف المعياري والتقييم لعبارات الفرضية قد نالت تقديرات اعلى من المتوسط ومرتفعة عدا الفقرة واحد نالت دون المتوسط أي ان معظم افراد العينة تتفق علي ما جاء في عبارات الفرضية عدا العبارة التي تنص علي (تتوافق الحوافز الممنوحة مع احتياجات العاملين).

جدول رقم(9) يوضح نتائج اختبار مربع كأي لدلالة الفروق لإجابات الفرضية

العبرة	قيمة مربع كأي	القيمة الاحتمالية	التفسير
يتم منح حوافز مادية كافية للعاملين	13.93	0.00	توجد فروق ذات دلالة إحصائية
تستخدم الادارة الحوافز المعنوية لزيادة الرضا الوظيفي للعاملين	15.04	0.00	توجد فروق ذات دلالة إحصائية
زيادة استخدام الحوافز السلبية يقلل الرضا الوظيفي	16.11	0.00	توجد فروق ذات دلالة إحصائية
تتوافق الحوافز الممنوحة مع احتياجات العاملين	10.48	0.01	توجد فروق ذات دلالة إحصائية
تمنح الحوافز وفقاً لنتائج تقييم الاداء	11.33	0.02	توجد فروق ذات دلالة إحصائية
يتم مراجعة نظام الحوافز باستمرار	3.56	0.46	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية
تشجع الحوافز الممنوحة للعاملين علي البقاء في الوظيفة	20.22	0.00	توجد فروق ذات دلالة إحصائية

يتناسب حجم الحوافز مع الجهد المبذول من قبل العاملين	13.56	0.00	توجد فروق ذات دلالة إحصائية
---	-------	------	-----------------------------

إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023م

نلاحظ من الجدول رقم (9) ان القيمة الاحتمالية لمربع كاي في معظم نتائج الاختبار علي عبارات الفرضية كانت اقل من مستوي الدلالة (0.05) عدا العبارة (يتم مراجعة نظام الحوافز باستمرار) وبناءً علي ذلك يمكننا القول بأنه توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين علي جميع العبارات وعليه وتأسيساً علي ما تقدم يستنتج الباحث بان فرضية الدراسة و التي تنص علي أنه (توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الحوافز و الرضا الوظيفي) قد تحققت.

الخاتمة:

من خلال الدراسة التطبيقية توصل الباحث إلى وجود علاقة بين الحوافز والرضا الوظيفي ويتضح ذلك من خلال مساهمة الحوافز المادية في زيادة الرضا الوظيفي للعاملين، كذلك اتضح للباحث أن الإفراط في استخدام الحوافز السلبية والتي تتخذ مدخل العقاب والتهديد يؤثر سلباً على الرضا الوظيفي للعاملين .

توصل الباحث الي التالي:

نتائج الدراسة:

1. يتم منح حوافز مادية كافية للعاملين.
2. تستخدم الإدارة الحوافز المعنوية لزيادة الرضا الوظيفي للعاملين.
3. زيادة استخدام الحوافز السلبية يقلل الرضا الوظيفي .
4. تشجع الحوافز الممنوحة للعاملين على البقاء في الوظيفة.
5. لا تتوافق الحوافز الممنوحة مع إحتياجات العاملين.

ثانياً: التوصيات:

1. ضرورة منح العاملين حوافز مادية كافية.
2. لابد من الإستمرار في استخدام الحوافز المعنوية لزيادة الرضا الوظيفي للعاملين.
3. يجب التقليل من استخدام الحوافز السلبية لأنها تقلل الرضا الوظيفي للعاملين.
4. ضرورة العمل على أن تكون الحوافز الممنوحة للعاملين متوافقة مع إحتياجاتهم.
5. لابد من أن تمنح الحوافز وفقاً لنتائج تقييم الأداء.

الهوامش:

- (1) سهام حسين عبدالله , الحوافز وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر موظفي كلية التربية جامعة ديالى , ورقة علمية منشورة , مجلة نسق , العدد 22, 2019, ص 459
- (2) ايناس فؤاد نواوي , الرضا الوظيفي وعلاقته بالإلتزام التنظيمي للمشرفين التربويين, دراسة تكميلية لنيل درجة الماجستير , غير منشورة , مكة المكرمة ., جامعة أم القرى, 2017م. ص أ .
- (3) أمينة جميل وكهينة رشام , أثر الحوافز في تحقيق الولاء التنظيمي , دراسة لنيل درجة الماجستير , غير منشورة , جامعة البويرة الجزائر , 2015م. ص ب , ج .
- (4) سليمان الفارس , أثر سياسات التحفيز في الولاء التنظيمي بالمؤسسات العامة , ورقة علمية منشورة , مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية , المجلد 27 , العدد الأول , 2011م.
- (5) نعمة شلعة الكعبي, إدارة الأفراد , بغداد , مطبعة العمال , 1990 . ص 147
- (6) عادل جودة, الحوافز , عمان , المنظمة العربية للعلوم الإدارية , 1987, ص 13
- (7) عبد الحميد عبد الفتاح المغربي , الإتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية , المنصورة , المكتبة المصرية , 2009م, ص 368.
- (8) زكي مكي اسماعيل , إدارة الموارد البشرية , الخرطوم , شركة مطابع السودان للعملة , 2009 . . حافظ محمد حسن , إدارة الموارد البشرية , الخرطوم , جامعة السودان المفتوحة , 2009م, ص 229 .
- (9) محمد حسن حافظ , إدارة الموارد البشرية , الخرطوم , جامعة السودان المفتوحة , 2009م , ص 15.
- (10) سعود بن محمد , الإدارة العامة الأسس والوظائف , الرياض , مطابع الفرزدق , 1994م, ص 279 .
- (11) بشير عباس العلاق, أسس الإدارة الحديثة , عمان , ب ن , 1998م , ص 300.
- (12) إيهاب عيسى المصري و طارق عبدالرؤوف عامر, الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني, القاهرة , المؤسسة العربية للعلوم والثقافة , 2014م, ص 14-17.
- (13) منال أحمد البارودي , الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين , القاهرة, المجموعة العربية للتدريب والنشر , 2015م , ص 38-40.