

## أثر الحوافز المعنوية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية

بوبكر نعرورة<sup>1\*</sup>، حياة قدة<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي (الجزائر)

<sup>2</sup> جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي (الجزائر)

### The effect of moral incentives on the performance of workers in the economic establishment

Naroura boubaker<sup>1,\*</sup>, Guedda hayat<sup>2</sup>

<sup>1</sup> University of El Oued (Algeria) & <sup>2</sup> University of El Oued (Algeria)

تاريخ الاستلام: 2020/04/23؛ تاريخ القبول: 2020/09/21؛ تاريخ النشر: 2021/06/06

#### ملخص:

تهدف هذه الدراسة على معرفة أثر الحوافز المعنوية في أداء العاملين على مستوى المؤسسة الاقتصادية، وكذا تحديد الفروق في مستوى الحوافز المعنوية في المؤسسة تبعا لمتغيرات العمر، المستوى التعليمي، الوظيفة والأقدمية. شملت عينة الدراسة 31 عامل من الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بالوادي، واعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة البحث، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من بينها وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية وأداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة. كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الحوافز المعنوية والمتغيرات الاسمية لأفراد العينة المبحوثة.

الكلمات المفتاحية: الحوافز؛ الحوافز المعنوية؛ أداء العاملين.

تصنيف JEL : M10

#### Abstract:

This study aims to analyse the effect of moral incentives on workers' performance within companies. It focuses on the identification of the differences in moral incentives with regards to age, educational level, function, and seniority variables. Including 31 workers from The National Agency for the Support and Employment of Youth in El Oued and relying on the questionnaire, the study concludes with a set of results. The results indicate a significant effect and a statistical relationship between moral incentives and the performance of workers. In addition, there are no significant differences between the level of moral incentives and variables.

**Keywords:** Incentives; Moral incentives; Staff performance.

**Jel Classification Codes** M10

<sup>1</sup> ❖ المؤلف المرسل: الإيميل: [naroura-boubaker@univ-eloued.dz](mailto:naroura-boubaker@univ-eloued.dz)

## I- تمهيد:

تعد الموارد البشرية المحرك الأساسي والفاعل لكافة النجاحات التي تحققها المنظمات على اختلاف نشاطاتها، فقد تمتلك المنظمات الموارد المالية والمادية والتكنولوجية وغيرها من الموارد، إلا أنها لا تتمكن من استغلالها والاستفادة منها بكفاءة وفعالية في تحقيق أهدافها في غياب العنصر البشري وما يمتلكه من معرفة وخبرة ومهارة وقدرة على الإبداع والابتكار، بما يمكنه من انجاز وأداء الأعمال بشكل مميز، وما يضمن للمنظمات الاستمرارية والتطور والبقاء. لذا فإن من أهم التحديات التي تواجه المنظمات التي تسعى إلى تحقيق ميزة تنافسية من خلال الأفراد العاملين فيها في ظل الضغوط العالمية التي تهدد وجودها، هي كيفية تصميم نظام إداري فعال في توجيه سلوكيات وطموحات جميع أفرادها، وتعد الحوافز من أهم الوسائل التي من شأنها أن تحث وتشجع العاملين على بذل المزيد من الجهد والعناية أكثر بأدائهم ومكافئتهم، بما تحققه من إشباع حاجاتهم المتعددة سواء كانت مادية أو معنوية.

**إشكالية الدراسة:** تعتبر الحوافز المعنوية أحد الركائز ذات الأهمية البالغة في منظومة الحوافز و التي تساهم في تحسين وأداء العاملين في المؤسسات، وذلك لان العنصر البشري بطبعه له الكثير من الحاجات غير المادية كالحاجة للاحترام والتقدير، الانتماء، المكانة الاجتماعية والعلاقات الطيبة وغيرها، والتي من شأنها أن تكون لديه الشعور بالثقة والمقدرة والكفاءة.

ومن هنا يمكن طرح الإشكالية التالية:

**هل هناك علاقة تأثير بين الحوافز المعنوية وأداء العاملين بالوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بالوادي عند مستوى معنوية 5% ؟**

**فرضيات الدراسة:** وللإجابة على إشكالية الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية:

**الفرضية الرئيسية الأولى:** توجد علاقة تأثير بين الحوافز المعنوية وأداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

**الفرضية الفرعية الأولى:** توجد علاقة بين الحوافز المعنوية وأداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

**الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد أثر بين الحوافز المعنوية وأداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

**الفرضية الرئيسية الثانية:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع الحوافز المعنوية في المؤسسة محل الدراسة تعزى للمتغيرات الديمغرافية (العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، الاقدمية) عند مستوى معنوية 5%.

**أهداف الدراسة:**

- ضبط الإطار المفاهيمي لكل من الحوافز المعنوية وأداء العاملين
- التعرف على العلاقة بين نظام الحوافز المعنوية وأداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية.
- التعرف على أثر نظام الحوافز المعنوية في أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية.
- التعرف عن واقع الحوافز المعنوية في المؤسسة الاقتصادية.

- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول مستوى الحوافز المعنوية في المؤسسة محل الدراسة تعزى إلى المتغيرات الاسمية للعينة المبحوثة.

#### الدراسات السابقة:

-دراسة (Choe & Yin, 2006): هدفت هذه الدراسة إلى تقديم تحليل نظري لكيفية تأثير السلطة الإدارية على تعويض المدير وأداء المنظمة وذلك من خلال استخدام مشاركة المدراء في أسهم المنظمة كحافز لهم، وكيف تؤثر السلطة الإدارية على أدائهم، ومن بين النتائج التي تم التوصل إليها: أن رواتب المدراء غير مقيدة بقيود في حال المشاركة بالأسهم كحافز، وأن تأثير المهام الإدارية للمدراء تكون أكبر في حال عدم تحديد أو تسقيف رواتبهم.

- دراسة (أولاد حمودة، بن مير، وطويطي، 2017): هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير نظام الحوافز على رضا العاملين في مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة بالبويرة، حيث تم تصميم استبيان يشمل تقدير للمتغيرات الأساسية ثم وزعت على عينة من العمال تم اختيارها عشوائياً. من بين ما توصلت إليه الدراسة هو أن لدى العاملين بالمؤسسة اتجاه ايجابي نحو الحوافز المادية مقارنة بالحوافز المعنوية، كما انه هناك شبه اتفاق لدى العاملين بأن نظام الحوافز في المؤسسة مقبول نوعاً ما.

- دراسة (جوادي وجوادي، 2019): هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الحوافز المقدمة لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مجال التعليم من وجهة نظرهم كنموذج لموظفي التربية، والتعرف على طبيعة العلاقة بين الحوافز والأداء الوظيفي لدى الفئة المستهدفة، وتكونت عينة الدراسة من 55 أستاذ اختيروا بطريقة عشوائية بسيطة، ومن بين ما خلصت إليه الدراسة أن مستوى الحوافز المقدمة لأساتذة التربية البدنية والرياضية جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت وجود علاقة طردية بين الحوافز والأداء لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

- دراسة (فروانة وماضي، 2019): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الحوافز المادية وغير المادية على أداء وعمل شركة العودة، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع 40 استبانة على العاملين في شركة العودة، من بين ما توصلت إليه الحوافز المادية من الرواتب والعلاوات تلعب دوراً كبيراً في الرضا الوظيفي والذي في المقابل يؤثر على أداء العاملين في شركة العودة بطريقة ايجابية، كما أوجدت الدراسة عدم وجود تغيير في درجة أثر الحوافز المادية وغير المادية على أداء موظفي وعمالاً لشركة تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، وأوصت بضرورة التزام الشركة بتقديم مكافآت وحوافز وترقيات تحفز الموظفين على انجاز مهامهم بكفاءة.

ساهمت الدراسات السابقة في بناء التصورات الأولية لهذه الدراسة وإثراء الإطار الفكري سواء من الجوانب المفاهيمية أو المنهجية، وقد تطرقت أغلبها إلى أثر الحوافز بصفة إجمالية مادية أو معنوية وعلاقتها بالأداء أو غيره من المتغيرات في المنظمات المبحوثة، أما من خلال دراستنا فسنحاول التركيز على الحوافز المعنوية لدى عينة البحث في الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بولاية الوادي.

#### 1. مفاهيم أساسية حول نظام الحوافز والحوافز المعنوية:

1-1 تعريف الحوافز والحوافز المعنوية: لقد أورد الباحثين العديد من التعاريف للحوافز من بينها:

- على أنها "مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية، التي تثير العامل وتدفعه لأداء الأعمال الموكلة إليه على أحسن وجه، عن طريق إشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية"
  - على أنها "مجموعة الأدوات والوسائل التي تسعى المؤسسة لتوفيرها للعاملين، سواء كانت مادية أو معنوية، فردية أو جماعية، إيجابية أو سلبية، بهدف إشباع الحاجات والرغبات الإنسانية من ناحية، وتحقيق الفاعلية المنشودة من ناحية أخرى، وذلك بمراعاة الظروف البيئية المحيطة".
- وعليه يمكن تعريف الحوافز على أنها مجموعة من المؤثرات الخارجية تعمل على إشباع حاجات الأفراد، وهي تمثل مختلف الوسائل التشجيعية، سواء كانت المادية منها، كالأجور، المكافآت، الخدمات الاجتماعية وغيرها، أو المعنوية كالترقية والتدريب والمشاركة في اتخاذ القرار وغيرها، وتأخذ عدة أشكال فردية أو جماعية أو سلبية أو إيجابية، التي تمنح للعاملين في المؤسسة.
- أما الحوافز المعنوية هي تلك التي تتعلق بالنواحي النفسية والذهنية للأفراد العاملين، وهي تعتمد على إثارة وتحفيز العاملين على وسائل أساسها احترام العنصر البشري الذي لديه أحاسيس وآمال وتطلعات اجتماعية يسعى إلى تحقيقها من خلال عمله في المنظمة، وتكون على أشكال مختلفة منها الترقية، المشاركة في اتخاذ القرار، شهادات الشكر والتقدير، التدريب وحفلات تكريم المتميزين. (حازم، سليمان، و سليمان، 2016)
- 1-2 أهمية الحوافز:** تتجلى أهمية الحوافز على مستوى كل من الفرد والجماعة والمؤسسة، ويمكن تبيان ذلك فيما يلي:

#### أ- على مستوى الفرد:

يمكن حصر أهمية الحوافز بالنسبة للفرد فيما يلي: (مؤيد، 2009)

- الحوافز ما هي إلا وسائل تعترف من خلالها المؤسسة بأهمية انجازات الفرد العامل وضرورة إشباع حاجاته؛
  - تعتبر الحوافز مصدر مالي مهم للفرد لإشباع حاجاته المادية المختلفة؛
  - تمثل تغذية عكسية للفرد، يستطيع من خلالها الوقوف على مستوى أو نتيجة أعماله خلال الفترة السابقة.
- ب- على مستوى الجماعة:** يمكن حصر أهمية الحوافز على مستوى الجماعة في النقاط التالية: (بشار، 2008)

- تنمية المهارات فيما بين الأفراد العاملين؛
  - تساهم الحوافز في تنمية روح المشاركة والتعاون بين الأفراد العاملين من خلال تكاتف فريق العمل لتحقيق المعايير المطلوبة؛
  - تشجيع المنافسة بين العاملين.
- ج- على مستوى المؤسسة:** يمكن حصر أهمية الحوافز على مستوى المؤسسة في النقاط التالية:
- المساهمة في إشباع حاجات الأفراد العاملين، ورفع روحهم المعنوية، مما يحقق هدفا إنسانيا في حد ذاته، وغرضا رئيسيا له انعكاساته على زيادة إنتاجية هؤلاء الأفراد، وتعزيز انتمائهم وعلاقتهم مع المؤسسة وإدارتها مع أنفسهم؛

- المساهمة في إعادة تنظيم منظومة احتياجات الأفراد العاملين وتنسيق أولوياتها، وتعزيز التناسق بينهما بما ينسجم مع أهداف المؤسسة وتطلعاتها وسياساتها وقدراتها على تلبية مطالب العاملين وأهدافهم؛
  - المساهمة في التحكم في سلوك العاملين بما يضمن تحريك هذا السلوك وتعزيزه أو توجيهه أو تعديله أو تغييره أو إلغائه...إلخ.
  - تنمية عادات أو قيم سلوكية جديدة، لذا تسعى المؤسسة على وجودها في صفوف العاملين؛
  - تنمية الطاقات الإبداعية والابتكارية لدى العاملين، بما يضمن ازدهار المؤسسة وتفوقها؛
- الحوافز تعد مقوما أساسيا في المنظمات المبدعة حيث يعتبر الإبداع هدف متجدد ومطلوب وتؤصل ذلك من خلال حوافز وأساليب ونظم تعمق إيمان العاملين بهذه المبادئ. (خالد، زيراري، و عوني، 2019)
- 1-3 أنواع الحوافز:** توجد عدة تصنيفات للحوافز وهي متداخلة مع بعضها البعض، حيث توصل الباحثون في مجال الحوافز لوسائل وأساليب يمكن للإدارة استخدامها للحصول على أقصى كفاءة ممكنة من الأداء الإنساني للعاملين، ومن أهم التقسيمات ما يلي: (السيد، 2011)
- أ- من حيث طبيعتها:** تنقسم إلى حوافز مادية ومعنوية
- **الحوافز المادية:** وهي التي تشبع حاجات الفرد المادية، وهي حوافز ملموسة تتخذ أشكالا متنوعة، كالأجر والعلاوات السنوية والزيادات في الأجر، لمقابلة الزيادة في نفقات المعيشة والمشاركة في الأرباح، والمكافآت والأجور التشجيعية، وضمان استقرار العمل وظروف العمل وساعات العمل والخدمات المختلفة التي تقدمها الإدارة للعاملين.
  - **الحوافز المعنوية:** وهي تلك الحوافز التي ترضي الحاجات الذاتية للإنسان، إلى جانب إشباعها للحاجات الاجتماعية، والتي تزيد من تمسك العاملين وشدهم نحو العمل، ومن أبرز أشكالها، إتاحة المشاركة لهم في رسم السياسات، اتخاذ القرارات الخاصة بالإدارة ومنح الأوسمة والشهادات.
- ب- من حيث المستفيدين:**
- تنقسم إلى حوافز فردية وجماعية: (نوي، 2010)
- **الحوافز الفردية:** حيث تقدم هذه الحوافز لفرد بعينه نتيجة قيامه بعمل معين يكون قد أنجزه أو تخطي الهدف المحدد مسبقا، وقد تكون مادية أو معنوية.
  - **الحوافز الجماعية:** توجه مثل هذه الحوافز لمجموعة من العاملين في التنظيم، يعملون بشكل جماعي في قسم إنتاجي محدد، وتساعد الحوافز الجماعية في هذه الحالة على التفاف العاملين باتجاه تحقيق الهدف من أجل رفع الكفاءة وزيادة الإنتاجية، وتزيد من الرقابة الذاتية لدى العاملين وتتيح الفرصة لهم في تقديم اقتراحاتهم من أجل تحسين الأداء.
- ج- من حيث تأثيرها:** تنقسم إلى حوافز إيجابية وحوافز سلبية: (المغربي و العنقري، 2015)
- **الحوافز الإيجابية:** وهي مجموعة من المؤثرات التي تهدف إلى التأثير على سلوك الأفراد العاملين عن طريق إشباع حاجات غير مشبعة لديهم. إضافة إلى الحاجات المشبعة لديهم بشكل فعلي، مثل إعطاء وعود للعاملين بمنحهم مكافآت نقدية أو عينية في حالة بلوغ مستويات معينة من الأداء.

■ **الحوافز السلبية:** وهي مجموعة من المؤثرات التي تسعى إلى التأثير على سلوك الأفراد ، من خلال تهديدهم بحرمانهم من بعض الامتيازات التي يحصلون عليها ، مثل التهديد باستقطاع جزء من المرتب في حالة عدم انتظام الدوام ، وفي حالة عدم تحقيق مستويات من الأداء المحدد أو التهديد بالفصل أو تنزيل الفرد درجة وظيفية.

## 2. أداء العاملين وعلاقة بالحوافز المعنوية:

**1-2 مفهوم أداء العاملين وتقييمه:** يحظى مفهوم أداء العاملين بأهمية كبرى في تسيير المؤسسات ، لذا نال اهتمام كبير من طرف الباحثين والمفكرين في مجال الإدارة والتسيير ، ومن هذا المنطلق يمثل الأداء الدافع الأساسي لوجود أي مؤسسة وبقائها ، لقد وردت عدة تعريف لأداء العاملين نذكر منها:

- الأداء هو درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة العامل ، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها العامل متطلباته الوظيفية. (حسن ، 2013)

- الأداء هو عبارة عن جهود العامل التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام الذي يشير على درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة العامل. (حازم ، سليمان ، و سليمان ، 2016)

- الأداء هو انجاز العمل من حيث الكمية والنوعية المتوقعة من كل موظف (Ahmad ، Omid ، Negin ، 2013)

أما بخصوص تقييم أداء العاملين فقد أورد الباحثين العديد من التعاريف نذكر منها :

- يعرف على أنه "دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل ، وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم بأعمالهم الحالية ، وأيضا للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل ، وتحمله لمسؤوليات أكبر ، أو ترقية لوظيفة أخرى". (عبد الباقي ، 2011)

- عرفه بيش على أنه التقويم المنظم للفرد مع احترام أدائه في العمل وكرامته في التطور ، أما فليدمان وأرنولد فيعرفان تقييم الأداء بأنه عملية قياس وتقويم مستوى أداء أعضاء المنظمة. (بوخمخ ، 2011)

**2-2 محددات أداء العاملين:** حسب بورتر ولولر يتكون الأداء من ثلاثة عناصر أساسية: (جمعة و خنشور ، 2019).

أ- **الجهد:** يعكس الجهد المقدم في العمل درجة حماسة بالنسبة لأفراد للقيام بأعمالهم و دافعيتهم للأداء ، فهو يتولد من حصول الأفراد على الحوافز -الدوافع- إلى الطاقة المتعلقة بالجسم والعقل التي يبذلها العامل لأداء مهامه ، فنجد العمال داخل المؤسسة تختلف درجة مثابرتهم في الأداء وكثافة الجهد المبذول من عامل إلى آخر ، وهذا ما ينعكس على كفاءة الأداء لديهم.

ب- **القدرات:** هي الخصائص التي يمتلكها العامل والتي تدخل في تقييم أدائه ، ولا تتغير عبر فترة زمنية قصيرة ، إذ تعبر القدرة عامل هام يتفاعل مع الدافعية وبالتالي الجهد لتحديد الأداء.

ج- **إدراك الدور:** أي إدراك الفرد لدوره الوظيفي أي الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه ضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله.

**2-3 أهمية تقييم أداء العاملين:** يمكن تحديد بعض المنافع المتعلقة بممارسة نشاط المتعلقة بتقييم الأداء العالين نذكر منها: (غني و الزبيدي ، 2016)

- تحديد مستويات الأداء لدى العاملين.
  - تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف في أداء العاملين.
  - تشكل نتائج التقييم أساس لتقويم نشاطات إدارة الموارد البشرية الأخرى من اختيار وتعيين وتدريب وغيرها.
  - تشكل نتائج التقييم أساس لممارسة نشاطات أخرى في إدارة الموارد البشرية.
  - تشكل أساس لحسابات الأجور والرواتب.
- كما تساهم الحوافز المعنوية الإيجابية في تحسين الأداء من خلال إشباع الحاجات في تحقيق الذات للعمال، والذي يخلق الشعور بالرضا، فالعاملون ينجذبون إلى هذا النوع من النشاط الذي يرضي لديهم بعض الدوافع، لذا فهم يتجهون نحو هذه الحوافز من أجل الحصول على التقدير والاحترام، كما تتميز الحوافز الإيجابية بسرعة تأثيرها الفوري والمباشر على العاملين وبالتالي تؤدي إلى تحسين الأداء على المدى البعيد. (الوايي، 2013)

## II- الطريقة والأدوات :

- 1- **منهج الدراسة:** من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة محل الدراسة من خلال إجابات المستجوبين حول محاور وفقرات الاستبيان، وتحليل النتائج التي تم التوصل إليها وتفسيرها، أما البيانات الثانوية فتتمثل في الكتب العلمية والدراسات السابقة والمنشورات والمقتنيات العلمية المتعلقة بالموضوع الدراسة.
- 2- **مجتمع وعينة الدراسة:** يتمثل مجتمع الدراسة في عمال الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بالوادي، حيث تم توزيع 35 استمارة استبيان، وتم استرداد 33 استبيان، واستبعاد استمارتين لأنها غير صالحة للدراسة، ما يعني أن عدد الاستمارة الصالحة للدراسة 31 استمارة.
- 3- **أداة الدراسة:** تم استخدام الاستبيان كأداة أساسية في جمع البيانات الخاصة بموضوع البحث، حيث تضمن الجزء الأول الخاص بالتعريف بموضوع البحث والبيانات العامة الخاصة بالفئة المستهدفة، في حين تم تخصيص الجزء الثاني لمتغيرات الدراسة، حيث قسم الجزء الثاني عبارات خاصة بالمتغير المستقل (الحوافز المعنوية)، وعبارات خاصة بالمتغير التابع (أداء العاملين)، وتم اعتماد مقياس ليكارت الخماسي للإجابة على عبارات الجزء الخاص بمتغيرات الدراسة.
- 3-1 **صدق أداة الدراسة:** للتأكد من صدق أداة الدراسة قمنا بقياس الصدق الظاهري للاستبيان، أي قمنا بتوزيعه على مجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير من أجل الأخذ بآرائهم من حيث مدى مناسبة العبارات المقترحة ومدى سلامة صياغتها، وطلب منهم إضافة أو حذف أو تعديل العبارات من أجل إثراء البحث.
- 3-2 **ثبات أداة الدراسة:** وللتأكد من ثبات أداة الدراسة قمنا بتطبيق طريقة ألفا كرونباخ لحساب معامل الثبات، حيث تشير هذه الطريقة إلى قوة الارتباط والتماسك بين عبارات المقياس، نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) لفقرات أداة الدراسة يساوي 0.794، ويدل ذلك على ارتفاع معامل الثبات وهذا ما يؤهلها لتكون أداة قياس مناسبة وفعالة لهذه الدراسة. ويمكن تطبيقها بثقة.

4-الأساليب والبرامج الإحصائية المستخدمة في الدراسة: لتحقيق أهداف البحث، وتحليل البيانات المجمعة، قمنا بترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS 21، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية وهي:

- اختبار الفاكرونباخ (Cronbach Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.
- اختبار كمولوجروف سميرنوف (Kolmogorov-Smirnova) من أجل اختبار اعتدالية التوزيع.
- التكرارات: بهدف وصف خصائص عينة الدراسة، وبيان عدد مفرداتها، وفقا للإجابات تجاه محاور وأبعاد الدراسة.
- النسب المئوية بهدف تحديد نسبة التكرارات سواء لخصائص عينة الدراسة، أو إجابات مفردات العينة على عبارات الاستمارة.
- المتوسط الحسابي بهدف حساب متوسط الإجابة على كل عبارة من عبارات الاستمارة.
- الانحراف المعياري: بهدف تحديد مدى ابتعاد القراءات عن مركز تجمعها لكل عبارة من عبارات أداة الدراسة.
- معامل الارتباط بيرسون لمعرفة مدى ارتباط المتغير المستقل بالمتغير التابع.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.
- التباين الأحادي (ANOVA ONE WAY) لدراسة الفروق.

### III النتائج ومناقشتها :

1- التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة: نعمل على تقديم تحليل للخصائص الديموغرافية للعينة، وكذا تحليل إجابات أفراد العينة لمتغيرات الدراسة.

1-1 تحليل الخصائص الديموغرافية للعينة: يشير الجدول رقم (02) إلى أن توزيع العينة من حيث الجنس كانت نسبة الذكور تمثل (80.6%) بينما كانت نسبة الإناث تمثل (19.4%) وذلك نظرا لطبيعة عمل الوكالة الذي يتطلب الخرجات الميدانية ومرافقة المشاريع والذي يتناسب مع الذكور أكثر من الإناث وبصفة خاصة في منطقة الوادي التي لا تشجع المرأة على مثل هذه الأعمال، أما من ناحية العمر كانت أكبر نسبة للفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة بـ (74.2%) مما يعني أن أغلب الأفراد العاملين في أوج نشاطهم وعطائهم، وبخصوص توزيع أفراد العينة بحسب المؤهل العلمي فكانت النسبة الأولى لحاملي شهادة ليسانس (61.3%) وتليها شهادة الماستر بنسبة (12.9%) وهو مؤشر على أن أغلب أفراد عينة الدراسة ينتمون إلى مخرجات التعليم العالي، أما بخصوص معيار الأقدمية في العمل فكانت نسب توزيعهم كالتالي: أقل من 5 سنوات (35.5%) في المرتبة الأولى وتليها فترة من 5 إلى 10 سنوات (32.3%) وهذا دليل على التطور الذي تشهده الوكالة في السنوات العشر الأخيرة وذلك نظرا لتوجه الدولة لدعم هذا القطاع في السنوات الأخيرة، أم فيما يتعلق بالمستوى الوظيفي فقد كان أغلب الأفراد العاملين إطارا بنسبة (54.8%).

2-1 تحليل متوسطات إجابات أفراد العينة لعبارات متغيرات الدراسة: من خلال الجدول رقم (03) يتضح أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة لعبارات الحوافز المعنوية كانت إيجابية حيث كان المتوسط الحسابي

الإجمالي لهذا المحور 3.86 وهو يقع في مجال الموافقة والقبول وبانحراف معياري قدره 0.781، وقد احتلت عبارة تقوم الوكالة بتكوين العاملين لتطوير وتحسين الأداء المطلوب الترتيب الأول بمتوسط حسابي قدره 4.29 وانحراف معياري 0.529، واحتلت العبارة تعمل الوكالة على نشر الاحترام والتقدير المتبادل بين العمال الترتيب الثاني بمتوسط حسابي 4.23 وانحراف معياري 0.669، واحتلت الترتيب الأخير عبارة يقوم المدير ورؤساء المصالح بالمدح والثناء للعمال عند انجاز الأهداف وتقدير أداء جيد بمتوسط حسابي 3.61 وانحراف معياري 0.882، وترتيب باقي العبارات موضحة في الجدول المذكور.

أما بخصوص المحور الثاني الخاص بأداء العاملين وكما هو موضح في الجدول رقم (04) كانت متوسطات إجابات أفراد العينة المبحوثة كلها ايجابية، حيث أن المرتبة الأولى لعبارة العدالة في تقييم أداء العامل ترفع من قدرات العامل الوظيفية بمتوسط حسابي 04.34 وانحراف معياري 0.653، أما المرتبة الثانية لعبارة تعدد الحوافز أداة تدفع العامل لبذل مزيد من الجهد بمتوسط حسابي 4.13 وانحراف معياري 0.492، والترتيب الثالث لعبارة الحصول على تحفيز تشجع العامل على أداء العمل بصورة أفضل بمتوسط حسابي 4.09 وانحراف معياري 0.588. واحتلت الترتيب الأخيرة عبارة تعتمد الوكالة على تقارير الأداء لاكتشاف التوافق بين أداء العامل وعمله بمتوسط حسابي 3.72 وانحراف معياري 0.683، وترتيب باقي العبارات موضحة في الجدول المذكور.

2 - اختبار وتحليل الفرضيات: لاختبار فرضيات الدراسة نقوم في البداية بمعرفة هل أن البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي أم لا، ومن خلال الجدول رقم (05) نجد أن قيمة مستوى الدلالة لاختبار Kolmogorov-Smirnova (Sig=0.144) وهي أكبر من 0.05 وهذا يبين انه هناك اعتدالية في توزيع البيانات، وسوف نعلم على الاختبارات المعلمية في اختبار فرضيات الدراسة.

1.2 اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة تأثير بين الحوافز المعنوية وأداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%. للتأكد من صلاحية نموذج الانحدار الخطي في اختبار فرضية مدى تأثير الحوافز المعنوية في أداء العاملين بالمؤسسة محل الدراسة نقوم بإجراء تحليل التباين الموضح في الجدول رقم (06) والذي يبين أن قيمة (F) المحسوبة بلغت 22.843 وهي أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية 5%، كما مستوى المعنوية المحسوبة بلغ 0.000 وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد 5% مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تشير إلى صلاحية نموذج الانحدار في اختبار فرضية تأثير المتغير المستقل أي الحوافز المعنوية على المتغير التابع والذي يعني أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

الفرضية الفرعية الأولى: من خلال الجدول رقم (07) لنتائج اختبار بيرسن لعلاقة الارتباط بين الحوافز المعنوية وأداء العاملين، يتبين معنوية العلاقة بين الحوافز المعنوية وأداء العاملين عند مستوى دلالة 5%، وذلك لان قيمة معامل الارتباط (R) تساوي 0.664 بمستوى معنوية قدر ب 0.000، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة أي أنه توجد علاقة بين الحوافز المعنوية وأداء العاملين بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بالوادي عند مستوى معنوية 5%.

الفرضية الفرعية الثانية: من خلال الجدول رقم (08) الذي يبين نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر الحوافز المعنوية على أداء العاملين، يتبين معنوية أثر الحوافز المعنوية على أداء العاملين عند مستوى الدلالة 5%،

وذلك لأن قيمة اختبار (t) المحسوبة بلغت 4.779 بمستوى معنوية محسوب قدره 0.000، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي نرفض فرضية العدم ونقبل الفرض البديل التي مفادها وجود أثر للحوافز المعنوية على أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

من خلال اختبار الفرضيتين السابقتين يتبين وجود علاقة بين الحوافز المعنوية وأداء العاملين عند مستوى معنوية 5%، كما أن متغير الحوافز المعنوية يفسر ما نسبته 44.1% من تباين أداء العاملين بالوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بالوادي (انظر الجدول رقم:09). وبالتالي نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة أي أنه توجد علاقة تأثير بين الحوافز المعنوية وأداء العاملين بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

**2.2 اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع الحوافز المعنوية في المؤسسة محل الدراسة تعزى للمتغيرات الديمغرافية (العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، الاقدمية) عند مستوى معنوية 5%. من الجدول رقم (10)، نجد أن مستويات المعنوية للمتغيرات الديمغرافية (العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، الاقدمية) على التوالي (0.172، 0.498، 0.266، 0.155) وجميعها أكبر من مستوى المعنوية المعتمد ( $\alpha=0.05$ )، وعليه نقبل فرضية العدم أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع الحوافز المعنوية بالوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بالوادي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، الاقدمية) ونرفض الفرضية البديلة.

#### IV الخلاصة:

كخلاصة لهذه الدراسة يمكن تقديم النتائج التالية:

- يقوم المدير ورؤساء المصالح في المؤسسة محل الدراسة بالمدح والثناء للعمال عند انجاز الأهداف وتقديم أداء جيد.
- تقوم المؤسسة محل الدراسة بترقية العامل استنادا لمعايير واضحة وكذا تشارك العمال في عملية اتخاذ القرار.
- تسعى المؤسسة محل الدراسة إلى توفير كل الظروف الحسنة والملائمة المحيطة بالعمل.
- تستخدم المؤسسة محل الدراسة الحوافز المعنوية لتحفيز العاملين لديها.
- تساهم الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين.
- العدالة في تقييم أداء العامل ترفع من قدرات العامل الوظيفية.
- توجد علاقة بين الحوافز المعنوية وأداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة.
- يوجد أثر بين الحوافز المعنوية وأداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة.
- لا توجد فروق حول واقع الحوافز المعنوية في المؤسسة محل الدراسة تعزى للعمر.
- لا توجد فروق حول واقع الحوافز المعنوية في المؤسسة محل الدراسة تعزى للمؤهل العلمي.
- لا توجد فروق حول واقع الحوافز المعنوية في المؤسسة محل الدراسة تعزى لنوع الوظيفة.
- لا توجد فروق حول واقع الحوافز المعنوية في المؤسسة محل الدراسة تعزى للاقدمية في الوظيفة.

#### التوصيات:

- على المؤسسة التنويع في استخدام الحوافز المعنوية والمادية بهدف تحفيز العاملين فيها أكثر.

- عدم ربط نظام الحوافز بالأقدمية في الوظيفة فقط، بل يجب أن يراعى جميع أسس منح الحوافز.
- يجب أن يكون نظام الحوافز المطبق في المؤسسات واضح وعادل ومرن، وقابل للمراجعة والتعديل.

## الإحالات والمراجع :

- 1-Choe, ch.,& Yin,X, (2006), **Managerial Power, Stock-Based Incentives, and Firm Performance**, SSRN Electronic Journal, PP 1-78.□
- 2- غازي حسن عودة الحلالية (2013)، **أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن**، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، ص 125.
- 3- عبد اللطيف أولاد حمودة، محمد الطيب بن مير، ومصطفى طويطي (جوان. 2017)، **تأثير نظام الحوافز على رضا العاملين في المؤسسات العمومية الجزائرية**. مجلة رؤى اقتصادية، 7(12)، الصفحات 350-363.
- 4- علي جوادي، وخالد جوادي (2019)، **دراسة ميدانية على أساتذة التربية المدنية والرياضية بمدينة الوادي**. مجلة الإبداع الرياضي، العدد 2.
- 5- حازم أحمد فروانة، واسماعيل ماضي(جوان. 2019)، **انعكاسات الحوافز المادية وغير المادية على أداء موظفي وعمال القطاع الخاص**، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد 01، ص 61-80.
- 6- أحمد فروانة حازم، سلامة الديب سليمان، و محمد مرابط سليمان(2016)، **أثر دور الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في شركة الكهرباء- محافظات غزة**. مجلة كلية فلسطين التقنية، صفحة 116.
- 7- سعيد السالم مؤيد(2009)، **إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي** (الطبعة الأولى)، عمان: دار إثراء، ص58.
- 8- يزيد الوليد بشار (2008)، **الإدارة الحديثة للموارد البشرية**، الطبعة الثالثة، عمان، دار الراية، ص 147.
- 9- رجم خالد، بثينة زيراري، وبوجمعة عوني (2019)، **تقييم أثر نظام الحوافز على أداء العاملين دراسة حالة المؤسسة الوطنية للخدمات في الأبار بحاسي مسعود**، اقتصاديات شمال افريقيا، العدد 21، ص ص 477-494، صفحة 481.
- 10- عليوة السيد (2011)، **تنمية المهارات ومسؤولي شؤون العاملين**، القاهرة، ايتراك للطباعة، ص85.
- 11- منير نوي (2010)، **تسيير الموارد البشرية**، الجزائر: الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، ص 156.
- 12- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، وعبد العزيز بن سلطان العنقري(2015)، **إدارة الموارد البشرية لمواجهة التحديات وبناء استراتيجيات القرن الواحد والعشرين**، الرياض: دار المريخ، ص352.
- 13- راوية حسن (2013). **إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية**، الاسكندرية: الدار الجامعية، ص204.
- 14- أحمد فروانة حازم، سلامة الديب سليمان، ومحمد مرابط سليمان، مرجع سبق ذكره، ص45.
- 15-Negin, M; Omid, M; Ahmad, B(2013), **The Impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance**, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 5(5): 164-171, p 164.
- 16- صلاح الدين عبد الباقي (2011)، **الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية في المنظمات**، الإسكندرية: الدار الجامعية.
- 17- عبد الفتاح بوخمخ. (2011) **تسيير الموارد البشرية مفاهيم أساسية وحالات تطبيقية**، عين مليلة، الجزائر، دار الهدى، ص 182.
- 18- محمد جاسم الشعبان، و محمد صالح الابعج(2014)، **إدارة الموارد البشرية في ظل استخدام الأساليب العلمية الحديثة**، الطبعة الأولى، عمان، دار الرضوان للنشر والتوزيع، ص225.
- 19- شحادة النظمي. (2000). **إدارة الموارد البشرية**، عمان، درا الصفاء للنشر.
- 20- خير الدين جمعة، وجمال خنشور (2019)، **أثر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين في المؤسسة دراسة حالة (EN.I.CA.B) فرع جينرال كابل**، مجلة رؤى اقتصادية، 2(9)، الصفحات ص ص 248-249.
- 21- غني دحام تاي الزبيدي، ناظم جواد عبد سلمان الزبيدي، وحسين وليد حسين عباس (2016). **الموارد البشرية مفاهيم وتوجهات معاصرة**، عمان، دار حامد، ص224.
- 22- الطاهر الوايي (2013) **التحفيز وأداء المرضين**، دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية عالية صالح تبسة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة قسنطينة02: كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، ص 75.

## Referrals and references:

- Abd al-Latif Awlad Hammouda, Muhammad al-Tayyib Ibn Mir, and Mustafa Touiti (2017), the effect of the incentive system on the satisfaction of workers in Algerian public institutions. *Economic Visions Journal*, 7 (12), 350-363.
- Abdel Fattah Boukhamkham. (2011) Human Resources Management: Basic Concepts and Applied Cases, Ain Melilla, Algeria, *Dar Al-Huda*, p. 182
- Ahmad Farwana Hazem, Salama Al-Deeb Suleiman, and Muhammad Merabet Suleiman (2016), the impact of the role of material and moral incentives in improving the performance of workers in the Electricity Company - Gaza Governorates. *Palestine Technical College Journal*, p 116.
- Ali Djouadi and Khaled Djouadi (2019), a field study on the teachers of civic and sports education in the city of the valley. *Sports Creativity Magazine*, Issue 2.
- Choe, Ch.,& Yin,X, (2006), Managerial Power, Stock-Based Incentives, and Firm Performance, *SSRN Electronic Journal*, 1-78.
- Elwia El-Sayed (2011), Skills Development and Personnel Affairs Officials, Cairo, *Itrac for Printing*, p. 85.

- Hazem Ahmed Farwana, and Ismail Madi (June, 2019), the implications of material and non-material incentives on the performance of private sector employees and workers, *Journal of Business and Financial Economics*, No. 01, 61-80.
- Ghani Daham Tanay Al-Zubaidi, Nazem Jawad Abdul Salman Al-Zaidi, and Hussein Walid Hussein Abbas (2016). Human Resources: Concepts and Contemporary Orientations, Amman, *Dar Hamed*, p. 224.
- Ghazi Hassan Odeh Al-Halaybeh , (2013), The effect of incentives on improving the performance of workers in public sector institutions in Jordan, Middle East University, Amman, Jordan.
- Khair El-Din Gomaa, and Djamel Khanshour (2019), The impact of organizational culture on the performance of employees in the organization, a case study (EN.I.C.A.B) General Kabul Branch, *Economic Visions Journal*, 2(9), 248-249.
- Taher El-Wafi (2013) Motivation and the performance of nurses, a field study at Alia Saleh Tebessa Hospital, Master's Thesis in Sociology, University of Constantine 02: Faculty of Social Sciences and Humanities, p. 75.
- Saad Al-Salem Muayyad (2009), Human Resources Management, an integrative strategic approach (first edition), Amman: *Dar Ithra*, p. 58.
- Yazid Al-Waleed Bashar (2008), Modern Management of Human Resources, third edition, Amman, *Dar Al-Raya*.
- Rajm Khaled, Buthaina Zerari, and Boujemaa Aouni (2019), assessing the impact of the incentive system on the performance of workers, a case study of the National Corporation for Services in Wells in Hassi Messaoud, *North African Economics*, No. 21, 477-494.
- Mounir Noui (2010), Human Resources Management, Algeria: *National Office of University Publications*, p. 156.
- Muhammad Jassim Al-Shaabani, and Muhammad Salih Al-Abaj (2014), Human Resources Management in the Light of the Use of Modern Scientific Methods, First Edition, Amman, Dar Al-Radwan for Publishing and Distribution, p. 225.
- Negin, M; Omid, M; Ahmad, B (2013), The Impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(5): 164-171.
- Rawya Hassan (2013). Human resources management, a future vision, Alexandria: *University House*, p. 204.
- Salah El-Din Abdel-Baqi (2011), Scientific and Applied Aspects of Human Resources Management in Organizations, Alexandria: *University House*.
- Shehadeh Al-Nazmi, (2000), Human Resources Management, Amman, *Dar Al-Safa Publishing*.



- ملاحق :

جدول رقم (01): يمثل معامل الثبات ألفا كرونباخ

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	14

المصدر: مخرجات برنامج SPSS 21.

جدول رقم (02): يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخصائص الديمغرافية

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية	المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	25	٪80.6	الوظيفة	رئيس ملحقة	2	٪ 6.5
	أنثى	06	٪19.4		رئيس مصلحة	6	٪ 19.4
	المجموع	31	٪100		إطار	17	٪ 54.8
العمر	أقل من 30 سنة	03	٪ 9.7	أعوان التحكم	4	٪ 12.9	
	من 30 إلى 40	23	٪ 74.2	أعوان التنفيذ	2	٪ 6.5	
	من 41 إلى 50	4	٪12.9	المجموع	31	٪100	
المؤهل العلمي	أكثر من 50	1	٪ 3.2	الاقدمية	أقل من 5 سنوات	11	٪ 35.5
	المجموع	31	٪100		من 5 إلى 10	10	٪ 32.3
	ثانوي فأقل	2	٪ 6.5		من 11 إلى 15	5	٪16.1
	تقني	3	٪ 9.7		من 16 إلى 20	4	٪12.9
	تقني سامي	2	٪ 6.5		أكثر من 20 سنة	1	٪ 3.2
	ليسانس	19	٪ 61.3	المجموع	31	٪100	
	ماستر	4	٪ 12.9				
	مهندس	1	٪ 3.2				
	المجموع	31	٪100				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 21.

**جدول رقم (03): يمثل قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الحوافز المعنوية**

مستوى القبول	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					الحوافز المعنوية
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	عدم بشدة	
موافق	4	0.892	3.94	6	21	1	2	1	تقوم الوكالة بترقية العامل استنادا لمعايير واضحة
موافق	6	0.882	3.61	4	14	1	1	1	يقوم المدير ورؤساء المصالح بالمدح والثناء للعمال عند انجاز الأهداف وتقديم أداء
موافق بشدة	1	0.529	4.29	10	21	1	0	0	تقوم الوكالة بتكوين العاملين لتطوير وتحسين الأداء المطلوب
موافق بشدة	2	0.669	4.23	10	19	1	1	0	تعمل الوكالة على نشر الاحترام والتقدير المتبادل بين العمال
موافق	5	0.773	3.74	9	16	3	3	0	تشارك الوكالة العمال في اتخاذ القرار
موافق	3	0.894	4.00	9	17	3	3	0	توفر الوكالة كل الظروف الحسنة والملائمة المحيطة بالعمل
موافق		0.781	3.86						المتوسط العام لقرارات الحوافز المعنوية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 21.

**جدول رقم (04): يمثل قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الحوافز المعنوية**

مستوى القبول	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					أداء العاملين
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	عدم بشدة	
موافق <input type="checkbox"/>	3	0.588	4.09	7	21	4	0	0	الحصول على تحفيز تشجع العامل على أداء العمل <input type="checkbox"/> بصورة أفضل
موافق <input type="checkbox"/>	4	0.641	4.09	8	19	5	0	0	<input type="checkbox"/> تتوافق وظيفتك مع مهارتك ومعرفتك
موافق <input type="checkbox"/>	5	0.359	4.00	3	27	2	0	0	فهم واستيعاب معايير تقييم الأداء تدفع العمال لبذل <input type="checkbox"/> مزيد من الجهد
موافق <input type="checkbox"/>	7	0.707	3.88	2	26	1	3	0	تعمل الوكالة على توجيه وتوعية العاملين من أجل <input type="checkbox"/> تحسين أدائهم
موافق <input type="checkbox"/>	2	0.492	4.13	7		2	0	0	<input type="checkbox"/> تعد الحوافز أداة تدفع العامل لبذل مزيد من الجهد
موافق <input type="checkbox"/> بشدة	1	0.653	4.34	12	19		1	0	العدالة في تقييم أداء العامل ترفع من قدرات العامل <input type="checkbox"/> الوظيفية
موافق <input type="checkbox"/>	6	0.564	3.94	3	25	3	1	0	<input type="checkbox"/> تسعى الوكالة لتحسين أداء العامل
موافق <input type="checkbox"/>	8	0.683	3.72	3	18	1	1	0	تعتمد الوكالة على تقارير الأداء لاكتشاف التوافق <input type="checkbox"/> بين أداء العامل وعمله
موافق <input type="checkbox"/>		0.585	4.02						المتوسط العام لقرارات أداء العاملين

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 21.

**جدول رقم (05): يمثل قيم اختبار طبيعة التوزيع للمتغير التابع**

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
أداء العاملين	.137	31	.144	.962	31	.321

المصدر: مخرجات برنامج SPSS 21.

الجدول رقم (06): نتائج تحليل التباين الأحادي للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.447	1	1.447	22.843	.000 <sup>b</sup>
Residual	1.837	29	.063		
Total	3.284	30			

المصدر: مخرجات برنامج SPSS 21

جدول رقم (07): يمثل نتائج اختبار بيرسن لعلاقة الارتباط بين الحوافز المعنوية وأداء العاملين.

	الحوافز المعنوية	أداء العاملين
Pearson Correlation	1	.664**
Sig. (2-tailed)		.000
N	31	31
Pearson Correlation	.664**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	31	31

المصدر: مخرجات برنامج SPSS 21

الجدول رقم (08): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر الحوافز المعنوية على أداء العاملين

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.182	.387		5.637	.000
الحوافز المعنوية	.463	.097	.664	4.779	.000

المصدر: مخرجات برنامج SPSS 21

الجدول رقم (09): ملخص التحليل الإحصائي لتأثير الحوافز المعنوية على أداء العاملين

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 <sup>a</sup>	.441	.421	.25170

المصدر: مخرجات برنامج SPSS 21

الجدول رقم: (10) اختبار ANOVA لمعرفة الفروق في حالة متغيري: المستوى التعليمي، عدد حضور دورات

تكوينية متعلقة بالإبداع التنظيمي

sig	f	متوسط مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات		
0.172	1.791	0.362	3	1.086	بين المجموعات	العمر
		0.202	28	5.661	داخل المجموعات	
			31	6.747	الكل	
0.498	0.896	0.198	5	0.992	بين المجموعات	المؤهل العلمي
		0.221	26	5.755	داخل المجموعات	
			31	6.747	الكل	
0.266	1.385	0.287	4	1.149	بين المجموعات	الوظيفة
		0.207	27	5.598	داخل المجموعات	
			31	6.747	الكل	
0.155	1.814	0.357	4	1.429	بين المجموعات	الأقدمية
		0.197	27	5.318	داخل المجموعات	
			31	6.747	الكل	

المصدر: من إعداد الباحثين حسب مخرجات برنامج SPSS 21

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

بويكر نعرورة، حياة قدة. (2021). أثر الحوافز المعنوية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية، مجلة رؤى اقتصادية، 11(01)، جامعة الوادي، الجزائر، ص 697-683.

يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين بموجب رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنف - غير تجاري 4.0 رخصة عمومية دولية (CC BY-NC 4.0).



Roa Iktissadia Review is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial license 4.0 International License. Libraries Resource Directory. We are listed under Research Associations category