

أثر التحفيز على الرضا الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية، دراسة حالة مؤسسة الإسمنت بسعيدة

The Impact of Motivation on Job Satisfaction at Economic Companies, Case Study at Cement Company of Saida

د. يزيد قارة

جامعة د. مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر

Kadaya215@gmail.com

د. طلحة عبد القادر

جامعة د. مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر

abdelkader.talha@univ-saida.dz

تاريخ القبول: 2019/05/28

تاريخ الاستلام: 2018/10/01

الملخص: تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير التحفيز على الرضا الوظيفي لدى عمال مؤسسة الإسمنت بسعيدة كعينة للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية وذلك باستخدام استبيان يتضمن مجموعة من العبارات تتمحور حول التحفيز المادي والمعنوي وكذلك الرضا الوظيفي. تبين من خلال النتائج أن هناك تأثير دال إحصائيا للتحفيز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي لدى عمال مؤسسة الإسمنت بسعيدة، غير أن التحفيز المعنوية كان لها تأثير أكبر في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال، حيث أن التحفيز المادية فسرت ما قيمته (19,7%) من التغير الحاصل في الرضا الوظيفي، بينما التحفيز المعنوية فسرت ما قيمته (43,4%) من التغير الحاصل في الرضا الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: التحفيز، التحفيز المادية، التحفيز المعنوية، الرضا الوظيفي، المؤسسات الاقتصادية

Abstract : The objective of this study is to find out the effect of motivation on workers' job satisfaction of the cement company in Saida as a sample of the Algerian economic companies using a questionnaire that includes a set of questions centered on material and moral motivation as well as job satisfaction.

The results showed that there is a statistically significant effect of the material and moral motivation on the workers' job satisfaction of the cement company in Saida. However, the moral motivation have a greater effect on the achievement of job satisfaction among the workers, as the material motivation interpreted (19.7%) of the change in job satisfaction, while the moral motivation interpreted (43.4%) of the change in job satisfaction.

Key Words: Motivation, material motivation, moral motivation, job satisfaction, economic companies.

JEL Classification : M54

*مرسل المقال : طلحة عبد القادر (abdelkader.talha@univ-saida.dz)

المقدمة:

يُحظى التحفيز حالياً باهتمام كبير واعتراف الإدارات الناجحة بالحاجات الإنسانية من خلال اهتمامها بالأفراد العاملين لديها باعتبارهم المورد الذي يُمكن المؤسسة من البقاء والاستمرارية في ظل الاقتصاد التنافسي، فتحفيز العاملين يثير دوافعهم ويحرك طاقاتهم وقدراتهم الكامنة ويولد لديهم الرغبة والحماس في العمل لأنه يؤدي إلى إشباع حاجاتهم ورغباتهم وملئ نفوسهم بالرضا والطمأنينة ومن ثم ضمان تأديتهم لأعمالهم بالكفاءة والفاعلية المطلوبة. إن التحفيز يؤدي إلى خلق الثقة والاحترام المتبادل، والاعتراف بالعامل بتلبية طموحاته وتحسين شروط العمل والحصول على التزيات والمكافآت وغيرها، وهذا ما يؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي.

إن المنظمات اليوم تسعى لتحقيق الرضا الوظيفي لعاملها كون إنتاجيتها وربحياتها وضمان بقائها واستمراريتها مرهونة برضا الأفراد على العمل، وتحقيق الرضا الوظيفي يتطلب تلبية العديد من الحاجات الاجتماعية والمادية والنفسية وغيرها، فهو يعد أحد الركائز الأساسية لتوفير الاستقرار الوظيفي للعامل والذي يساعده على أداء عمله على أكمل وجه، وبذل قصارى جهده، ويساهم في رفع الروح المعنوية لديه مما يزيد من انتمائه وولائه للمنظمة.

الإشكالية:

مما سبق يمكننا طرح الإشكالية التالية: هل هناك تأثير للتحفيز على تحقيق الرضا الوظيفي في مؤسسة الإسمنت بسعيدة؟

الفرضيات:

وللإجابة على الإشكالية المطروحة يمكننا صياغة الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية الأولى: مؤسسة الإسمنت بسعيدة تطبق سياسة التحفيز في العمل.
- الفرضية الرئيسية الثانية: العمال في مؤسسة الإسمنت بسعيدة راضون عن وظائفهم.
- الفرضية الرئيسية الثالثة: يوجد تأثير دال إحصائياً للتحفيز على تحقيق الرضا الوظيفي في مؤسسة الإسمنت بسعيدة.

○ الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير دال إحصائياً للتحفيز المادية على الرضا الوظيفي لدى عمال مؤسسة الإسمنت بسعيدة.

○ الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير دال إحصائياً للتحفيز المعنوية على الرضا الوظيفي لدى عمال مؤسسة الإسمنت بسعيدة.

أولاً: الجانب النظري

1. مفهوم التحفيز

لقد وردت العديد من التعريفات للتحفيز نوجزها فيما يلي:

يعرفه كمال بربر بأنه تلك العملية التي بموجبها يتمكن المديرين من إشباع القوى الكامنة لدى الموارد البشرية و تزيد من رغبتهم في بذل الجهود المطلوبة لأداء مهامهم بمستويات عالية من الإنتاجية لتحقيق أهدافهم و أهداف مؤسستهم (بربر، 2008، صفحة 290).

كما يعرف بأنه عبارة عن العوامل أو الوسائل أو الأساليب التي تختارها الإدارة بعناية فائقة من أجل خلق أو توجيه سلوك إنساني لكي يساهم مساهمة فعالة في رفع الكفاءة الإنتاجية و يحقق للعاملين حاجاتهم ودوافعهم المختلفة (سنان، 2004، صفحة 230).

ويعرف كذلك بأنه الإمكانيات المتاحة في البيئة المحيطة بالشخص والتي يمكن الحصول عليها واستخدامها لتعويض النقص في إشباع حاجته (داوود، 2006، صفحة 26).

2. أهمية التحفيز

للتحفيز أهمية كبيرة تتمثل فيما يلي (زاهر، 2011، الصفحات 142-143):

1.2. أهمية التحفيز على مستوى الجماعات: وتتمثل فيما يلي:

- تنمية روح المشاركة والتعاون بمعنى تنمية روح الفريق الجماعي لتحقيق روح المعايير المطلوبة، كما تسمح لأفراد الجماعة باتخاذ القرارات.

- تنمية المهارات فيما بين أفراد الجماعة: تشجع الحوافز الجماعية ذوي المهارات العالية من نقل هذه المهارات لزملائهم مما يزيد فرص التنمية والتدريب أثناء العمل.

2.2. أهمية التحفيز على مستوى المنظمة: يمكن إبراز أهمية الحوافز على مستوى المنظمة ككل من خلال:

أ. التكيف مع متطلبات البيئة الداخلية والخارجية: تسهم الحوافز في الاستجابة السريعة لتأثير الضغوط المحيطة بالمنظمة مما يتطلب من المنظمة ابتكار الطرق والوسائل الحديثة لتحسين إنتاجها، وهذا ما يستدعي بدوره الاستغلال الأمثل للموارد المادية والبشرية المتاحة.

ب. التكامل والترابط بين نشاط التحفيز وأنشطة الموارد البشرية المختلفة: ومنها تخطيط الموارد البشرية وتحليل الوظائف والاستقطاب والاختيار والتعيين والتدريب والتنمية وتقييم الأداء والأجور والمنافع والخدمات والترقيات وتؤثر هذه الأنشطة مجتمعة على النتائج المتوقعة للمنظمة.

ج. تهيئة المناخ التنظيمي المناسب: تساهم الحوافز في تحقيق جو من الرضا عن العمل لدى الأفراد مما يدفعهم للحرص على المصلحة العامة والسعي لزيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف المنظمة.

3. أنواع الحوافز

توجد تصنيفات متعددة و متنوعة للحوافز، وهي متداخلة مع بعضها البعض حيث تعددت تصنيفات الباحثين في مجال الحوافز و بين هذه التصنيفات نجد ما يلي (براء، 2015، صفحة 26) :

1.3. الحوافز المادية:

تعد أشكال هذه الحوافز وتختلف صورها من قطاع إلى آخر، وتتمثل في المكافآت المادية ويعتبر الحافز النقدي من أهم طرق الحوافز في هذا الوقت، وذلك لأن التقود تشبع كل حاجات الإنسان تقريبا، ومن بين طرق التحفيز المادية نجد ما يلي:

- أ. الأجر اليومي: يسمح للموظفين أو العاملين ببذل جهد أعلى وذلك لشعورهم وإدراكهم بأنهم يتساوون من حيث النتيجة والأجر مع غيرهم من الموظفين، كما يعطي الفرصة للعامل ليصل بإنتاجه إلى مستوى رفيع.
- ب. الأجر الشهري: هو الأجر الذي يتقاضاه الموظف أو العامل نهاية كل شهر عما قام به من عمل خلال الشهر حسب ما هو متفق عليه في عقد العمل.
- ج. العلاوات المستحقة بداية كل عام: تتمثل في الزيادة السنوية للموظفين والتي تحدد من خلال قانون العمل.
- د. مكافأة نوعية العمل: وهي رتبة في الدرجة تمنح اعترافا بالأداء ذي النوعية العالية.
- هـ. مكافأة الموظف: وهي مبلغ نقدي أو جائزة عينية تمنح للموظف لتمييزه وإبداعه في العمل.
- و. مكافأة الانضباط في العمل: وهي مبلغ نقدي يمنح لمجموعة من الموظفين المنضبطين في عملهم ومن شروطها الحضور المبكر وعدم التأخير وعدم التغيب.
- ز. مكافأة نهاية الخدمة: وهي مكافأة تقديرية تمنح للموظف الخاضع لقانون سن التقاعد عند انتهاء خدمته ووصوله إلى سن التقاعد أو لأسباب صحية.

2.3. الحوافز المعنوية

تعتبر الحوافز المعنوية أحد الركائز ذات الأهمية القصوى في منظومة الحوافز التي تضعها المؤسسة ومن دونها لا تكتمل صورة الحوافز التي تشجع على العمل وتزيد من الأداء داخل المؤسسة وذلك لأن الإنسان اجتماعي بفطرته ولا يمكن أن يعيش بعيدا عن احترام وتقدير الآخرين له ومنها:

- أ. مكافأة مدة الخدمة: هي مكافأة تمنح للموظفين ذوي الخدمات الطويلة والذي يرجع لهم الفضل في تطوير عمل المؤسسة وتشكل هذه المكافأة شهادة الخدمة لعشر سنوات، وميدالية الخدمة لعشرون سنة وميدالية أكبر لخدمة ثلاثين سنة وهي تمنح في حفل رسمي.
- ب. رسائل التقدير والإطراء: وتعرف برسالة تقدير كتابي لاعتراف معين أو خدمة جديرة بالتقدير.
- ج. المنح: وهي تقديم المنح والثناء للأفراد عند قيامهم بأداء الأعمال الصحيحة والسليمة.

د. التسيير الاجتماعي: يوجد تنافس عندما يعمل الأفراد على انفراد، أو في مجموعات ويجب أن يتوفر جو المنافسة داخل المؤسسة ولكن بصورة شرعية ويسمى بالمنافسة الإيجابية.

هـ. دوافع العمل النفسية: وهو شعور الموظف بالاطمئنان على صحته وعمله ومستقبله وأولاده، بعيدا عن الخوف

حيث تلعب التأمينات الاجتماعية دورا إيجابيا في أداء العامل لأن الشعور بالأمان شرط ضروري للصحة النفسية.

و. دوافع العمل الاجتماعية: أن يكون الفرد موضع تقدير واحترام الآخرين وأن تكون له مكانته الاجتماعية أي شعوره بأن له أهمية اجتماعية من حيث وجوده.

ز. الترقية: تكمن فاعليتها كحافز على عمل وإنتاجية الفرد وكفاءته، وأن المبدأ الرئيسي الذي يجب مراعاته عند رسم سياسة الترقية يهدف استخدامها كحافز هو أن يرتبط حصول الشخص على ترقية لتحقيقه لأعمال متميزة أو مستوى كفاءة عالية.

4. الرضا الوظيفي

يعرف لو كيا الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن حالة عاطفية سارة ناتجة عن إدراك الفرد لوظيفته على أنها مشبعة أو محققة لقيم الوظيفة أو المهنة على شرط أن تكون هذه القيم متطابقة مع حاجات الفرد (لو كيا ، 2014، صفحة 119).

ويعرفه أيضا بأنه إشباع لحاجات الفرد ولا يتحقق إلا من خلال عدة عوامل خارجية كبيئة العمل وعوامل داخلية كالعمل نفسه الذي يقوم به الفرد وتلك العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضيا عن عمله راجبا فيه متناسبا مع ما يريده لشخصيته" (لو كيا ، 2014، صفحة 121).

ويعرفه هوربارت: بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه وظيفتهم، والنتائج عن إدراكهم الحالي لما تقدمه الوظيفة لهم، وإدراكهم لما ينبغي أن يحصلوا عليه من الوظيفة (إيهاب ، 2014، صفحة 17).

ومن خلال ذلك نرى أن الرضا الوظيفي هو الشعور الصادق بسعادة الفرد بعمله نتيجة لجملة من الظروف والعوامل النفسية والاجتماعية والمهنية والمادية التي تحيط علاقة الفرد بزملائه ورؤسائه وتتوافق مع شخصيته "

5. عوامل تحقيق الرضا الوظيفي:

هناك ثلاثة عوامل محددة للرضا الوظيفي هي (حامد، 1993، الصفحات 65-66):

1.5. العوامل الذاتية: تقسم هذه العوامل إلى قسمين :

أ. عوامل تتعلق بالمهارات وقدرات الأفراد أنفسهم، ويمكن قياسها أو معرفتها من خلال بيانات العمر، والمؤهل، والخبرة .

ب. قوة تأثير دوافع العمل على الأفراد العاملين.

2.5. العوامل التنظيمية: تتعلق هذه العوامل بالتنظيم ذاته وما يسوده من أجواء العلاقات الوظيفية التي ترتبط

بالوظيفة والموظف، ومن هذه العوامل :

- أ. الرضا عن نظم وأساليب وإجراءات العمل.
 ب. الرضا عن الوظيفة وما تتيحه لشاغلها من إشباع لحاجاته.
 ج. العلاقة مع الآخرين في محيط العمل (رؤساء، وزملاء، ومرؤوسين).

3.5. العوامل البيئية :

وهي عوامل ترتبط بالبيئة وتأثيرها على الموظف بالصورة التي تؤثر في رضاه عن وظيفته وعمله، ومن هذه العوامل: الانتماء الاجتماعي، والانتماء البيئي لبعض العاملين (إلى الريف أو إلى المدينة) لها أثر واضح على درجة التكيف والاندماج في العمل، ونظرة المجتمع إلى الموظف ومدى تقديره لدوره، وما يسود هذا المجتمع من أوضاع بمؤسساته ونظمه وقيمه، كل ذلك يعكس تأثيره إيجابيا أو سلبيا على اندماج الموظف وتكامله مع وظيفته.

وهناك من يشير إلى تسعة عوامل للرضا الوظيفي هي (ناصر، 1982، صفحة 26).

- الراتب والضمانات.
- المسؤولية.
- الاعتراف والتقدير والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين.
- النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة بالعمل.
- أساليب الإشراف.
- ظروف العمل وبيئته المادية (إضاءة، وتكييف، وأثاث).
- فرص الترقية والتقدم الوظيفي.
- متطلبات العمل (ساعات العمل، وظروفه وغيرها).
- الحالة الاجتماعية (السمعة، المكانة الاجتماعية للوظيفة، وشاغلها).

6. علاقة الرضا الوظيفي بالحوافز

لقد أكدت الدراسات والبحوث أن الدخل المالي إذا كان مناسب للفرد فإنه يحقق درجة عالية من الرضا وكذلك المركز الذي يتيح له النمو ويوجد به فرص للترقية بالإضافة إلى نمط الإشراف السائد ودرجة الرقابة التي تفرض على أوجه النشاط الذي يمارسها الفرد.

وقد حدد البعض عدة عوامل هامة للرضا وهي "كفاية الإشراف المباشرة، الرضي عن العمل نفسه، الاندماج مع الزملاء في العمل، عدالة المكافآت الاقتصادية وغيرها، الحالة الصحية والبدنية والذهنية."

فكلما ارتفع المستوى الوظيفي للفرد زاد رضاه الوظيفي نظرا لما تتضمنه الوظائف العليا من إشباع لمختلف حاجات الفرد ، بينما تلعب الحاجات المادية في المستويات الوظيفية الدنيا دورا أكبر أهمية في تحديد الرضا الوظيفي ، و أن هناك علاقة طردية بين الحوافز و الرضا الوظيفي ، كما أن الرضا الوظيفي يزيد بارتفاع مستوى المؤهل العلمي و ذلك بسبب ارتفاع الرضا عن كل الحوافز الممنوحة من أمن وظيفي ، سياسات التدريب ، الحوافز المادية ، و

ظروف العمل المادية ، الأجر و جماعات العمل كما يجدر بالذكر أنه قد تكون هناك رغبة لدى بعض العاملين في ترك العمل أو قد يفكرون في تركه ، وهذا قد يعود لأسباب تتمثل في عدم رضاهم عن الحوافز الممنوحة لهم .
وبهذا يمكن القول بأنه كلما أشبعت حاجات الفرد في مجال العمل، وقدم له مزيج الحوافز المناسب، أسهم ذلك في إرضائه، وساعد على إثارة دافعيته، أي دفعه وحفزته نحو الأداء الفعال.

حيث يعد الرضا عن العمل محصلة لكل من قيمة الحوافز المشبعة ومدى إدراك الفرد لعدالتها وعليه فإن التحفيز الفعال يضمن ارتفاع الرضا الوظيفي، ويمكن أن تحكم المنظمة على نظام تحفيزها من خلال درجة الرضا لدى عمالها.

ثانيا: الجانب التطبيقي

من أجل تسليط الضوء على التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، قمنا بإجراء دراسة تطبيقية على مستوى مؤسسة الإسمنت بسعيدة، وذلك للوقوف على مدى التزامها وتطبيقها لنظام الحوافز، وتأثير ذلك على رضا العاملين، وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

1. مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من 350 عامل بمؤسسة الإسمنت بسعيدة، وقد أجريت هذه الدراسة على عينة عددها 150 عامل أي بنسبة قدرها حوالي 43% من مجتمع الدراسة وقد اخترنا أفراد العينة من مختلف الرتب الإدارية (مسؤول، إطار وعامل عادي) حسب حجم كل رتبة وذلك باستخدام الطريقة العشوائية الطبقية.

2. أداة الدراسة

اقتصرت الدراسة على الاستبيان الذي يعتبر كأداة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالدراسة بالإضافة إلى المعلومات المتحصل عليها من خلال المقابلة مع بعض الموظفين بمختلف رتبهم ومناصبهم، حيث قمنا بتوزيع 150 استبيان تم استردادها كلها أي بنسبة 100%، وقد قسمت عبارات الاستبيان إلى مجالين:

المجال الأول: التحفيز ويضم المحاور التالية:

- المحور الأول: الحوافز المادية والذي يتضمن (12 عبارة)

- المحور الثاني: الحوافز المعنوية والذي يتضمن (12 عبارة)

المجال الثاني: الرضا الوظيفي والذي يتضمن (19 عبارة).

ولقد تم استخدام مقياس ليكرت لقياس درجة إجابات المستجوبين على عبارات الاستبيان حيث يطلب فيه من المبحوث أن يحدد درجة موافقته أو عدم موافقته على خيارات محددة وهذا المقياس مكون غالبا من خمسة خيارات متدرجة يشير المبحوث إلى اختيار واحد منها وهي خمسة خيارات موضحة كما يلي:

الجدول 01: "يبيّن درجات مقياس ليكارت الخماسي"

الاستجابة	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
الدرجة	1	2	3	4	5
مجال الموافقة	1,79_1,00	2,59_1,80	3,39_2,60	4,19_3,40	5,00_4,20

المصدر: من إعداد الباحثين

3. تحليل وتفسير محاور الدراسة

1.3. قياس ثبات الاستبيان: لقد تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ Cronbach Alpha لقياس الثبات الكلي للاستبيان والاتساق الداخلي لعباراته، فكانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبيان ولكل محور كما في الجدول الموالي:

الجدول 02: "يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان"

الرقم	المجال	معامل ألفا كرونباخ
01	مجال الحوافز (24 عبارة)	0.84
02	الرضا الوظيفي (19 عبارة)	0.83
03	جميع عبارات الاستبيان (43 عبارة)	0.86

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

بالنظر إلى النتائج المسجلة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لمجال الحوافز كان 0.84، أما مجال الرضا الوظيفي فكان 0.83 أما قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبيان فقد بلغت 0.86 وهي كلها نسب ثبات عالية، مما يدل على أن عبارات الاستبيان تتسم بالتناسق الداخلي وبالموثوقية وهذا ما يجعلها صالحة للدراسة والتحليل واستخلاص النتائج.

3-2. اتجاهات إجابات أفراد عينة الدراسة

الجدول 03: "يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الاستبيان"

الدرجة الإجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحاور	المجال
موافق	0,76213	2.37333	المحور الأول: الحوافز المادية	التحفيز
موافق	0,83843	2.56667	المحور الثاني: الحوافز المعنوية	
موافق	0,75628	2.24667	المجال الأول: التحفيز	
موافق	0,85734	2.57667	المجال الثاني: الرضا الوظيفي	الرضا الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم (03) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات درجة تطبيق الحوافز و الرضا الوظيفي بمؤسسة الإسمنت بسعيدة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي للمحور الأول والذي هو الحوافز المادية 2.37333 و بانحراف معياري قدره 0,76213 و هذا ما يقابل درجة موافق، أما المحور الثاني و الذي هو " الحوافز المعنوية " فقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي له 2.56667 و بانحراف معياري قدره 0,83843 و هذا ما يقابل درجة موافق، أما بالنسبة للمجال الأول و الذي هو التحفيز فقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي لجميع عباراته 2.24667 و بانحراف معياري قدره 0,75628 وهذا يعني أن معظم المستجوبين من أفراد العينة قد أجابوا بالموافقة على عبارات المجال الأول مما يدل على أن مؤسسة الإسمنت بسعيدة تلتزم بتطبيق نظام للحوافز، أما فيما يخص المجال الثاني والذي هو " الرضا الوظيفي " فقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي الكلية له 2.57667 و بانحراف معياري قدره 0,85734 وهذا يعني أن معظم المستجوبين من أفراد العينة قد أجابوا بالموافقة على عبارات المجال الثاني مما يدل على أن عمال مؤسسة الإسمنت بسعيدة راضون على وظائفهم، حيث يظهر جليا بأن المؤسسة تقدم التحفيز اللازم لعمالها مما انعكس على تحقيق الرضا الوظيفي لعمالها و هذا ما يمكنها من تحسين أدائها و زيادة إنتاجيتها و تحقيق أهدافها .

3.3. الارتباط بين محاور الدراسة: (الحوافز المادية، الحوافز المعنوية والرضا الوظيفي)

الجدول 04: " يبين معاملات الارتباط بين محاور الدراسة الحوافز والرضا الوظيفي "

المحاور	الحوافز المادية	الحوافز المعنوية	الرضا الوظيفي
الحوافز المادية	معامل بيرسون	0.400**	0.444**
	الدلالة المعنوية	0.000	0.000
	حجم العينة	150	150
الحوافز المعنوية	معامل بيرسون	0.400**	0.759**
	الدلالة المعنوية	0.000	0.000
	حجم العينة	150	150
الرضا الوظيفي	معامل بيرسون	0.759**	0.444**
	الدلالة المعنوية	0.000	0.000
	حجم العينة	150	150

** الارتباط معنوي عند مستوى 0,01 المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يلاحظ من الجدول أعلاه أن العلاقة بين محاور الدراسة: الحوافز المادية، المعنوية و الرضا الوظيفي هي طردية وذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0,01، حيث نلاحظ وجود ارتباط قوي بين الحوافز المعنوية و الرضا الوظيفي بقيمة 0,759، وهذا يعني أن للحوافز المعنوية أثر أكبر على تحقيق الرضا الوظيفي في مؤسسة الإسمنت بسعيدة مقارنة بمحور الحوافز المادية الذي كان معامل الارتباط بينهما بين الرضا الوظيفي 0,444، و من هنا

يمكن القول بأن التحفيز دور كبير و فعال في عملية تحقيق الرضا الوظيفي، و بالتالي فإنه كلما كان الاهتمام أكبر بالحوافز المادية و المعنوية، كلما كانت إمكانية تحقيق الرضا الوظيفي في مؤسسة الإسمنت سعيدة عالية.

4. اختبار الفرضيات:

1.4. الفرضية الرئيسية الأول:

H0 : مؤسسة الإسمنت سعيدة لا تطبق سياسة التحفيز في العمل.

H1 : مؤسسة الإسمنت سعيدة تطبق سياسة التحفيز في العمل.

تم اختبار هذه الفرضية بمقارنة المتوسط الحسابي للإجابات على جميع عبارات الاستبيان حول تطبيق التحفيز مع موظفيها بالاعتماد على اختبار T-Test أحادي العينة.

الجدول 05: يوضح نتائج اختبار T-Test الأحادي العينة لدرجات الإجابة عن تطبيق التحفيز

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية Sig
التحفيز	2,24667	0,75628	149	0,000

الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة 0,05 المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن قيمة المتوسط الحسابي لكل عبارات الاستبيان حول تطبيق التحفيز قدر ب 2,24667 وانحراف معياري قدره 0,75628 وهذا ما يقابل درجة موافق مما يعني أنه هناك وضوح في تطبيق الإدارة للتحفيز في المؤسسة من منظور العمال، وكان مستوى الدلالة المعنوية Sig=0.000 وهي قيمة أقل من 0,05 مستوى الدلالة المعنوية المعتمدة، وهذا ما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، القائلة بأن مؤسسة الإسمنت سعيدة تطبق سياسة التحفيز في العمل.

2.4. الفرضية الرئيسية الثانية:

H0 : العمال في مؤسسة الإسمنت سعيدة غير راضين عن وظائفهم.

H1 : العمال في مؤسسة الإسمنت سعيدة راضون عن وظائفهم.

تم اختبار هذه الفرضية بمقارنة المتوسط الحسابي للإجابات على جميع عبارات الاستبيان حول الرضا الوظيفي لدى العمال بالاعتماد على اختبار T-Test أحادي العينة.

الجدول 06: "يوضح نتائج اختبار T-Test الأحادي العينة لدرجات الإجابة عن الرضا الوظيفي"

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية Sig
الرضا الوظيفي	2,57667	0,85734	149	0,000

الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة 0,05 المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم (06) يتبين لنا أن قيمة المتوسط الحسابي لكل عبارات الاستبيان حول الرضا الوظيفي قدر ب 2,57667 وبانحراف معياري قدره 0,85734 وهذا ما يقابل درجة موافق، كما أن مستوى الدلالة المعنوية Sig=0.000 وهي أقل من 0,05 مستوى الدلالة المعنوية المعتمدة وهذا ما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بأن العمال في مؤسسة الإسمنت بسعيدة راضون عن وظائفهم.

3.4. الفرضية الرئيسية الثالثة:

H0: لا يوجد تأثير دال إحصائيا للتحفيز على الرضا الوظيفي لدى عمال مؤسسة الإسمنت بسعيدة.

H1: يوجد تأثير دال إحصائيا للتحفيز على الرضا الوظيفي لدى عمال مؤسسة الإسمنت بسعيدة.

تم اختبار هذه الفرضية بتحليل الانحدار الخطي البسيط Regression وتحليل التباين ANOVA

الجدول 07: "يبين نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط بين التحفيز والرضا الوظيفي"

المتغير المستقل: التحفيز			المتغير التابع: الرضا الوظيفي
معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التحديد المصحح	
0.57	0.325	0.32	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

الجدول 08: "نموذج تحليل التباين ANOVA بين التحفيز والرضا الوظيفي"

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	فيشر F	الدلالة المعنوية Sig
الانحدار	53.542	1	53.542	71.181	0,000
البواقي	111.326	149	0.752		
المجموع	164.868	150			

الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة 0,05 المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتبين لنا من الجدول رقم (07) أن قيمة معامل الارتباط $R = 0.57$ ، وهذا يدل على وجود ارتباط متوسط بين التحفيز و الرضا الوظيفي، كما أن قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.325$ وهذا يعني أن 32.5% من الرضا الوظيفي يرجع إلى التحفيز، أما من خلال جدول تحليل التباين ANOVA رقم (08) فإن مستوى الدلالة المعنوية Sig=0.00 وهو أقل من 0,05 مستوى الدلالة المعنوية المعتمدة، وهذا ما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بأنه يوجد تأثير دال إحصائيا للتحفيز على الرضا الوظيفي لدى عمال مؤسسة الإسمنت بسعيدة.

أ. الفرضية الفرعية الأولى:

H0: لا يوجد تأثير دال إحصائياً للتحفيزات المادية على الرضا الوظيفي لدى عمال مؤسسة الاسمنت بسعيدة.

H1: يوجد تأثير دال إحصائياً للتحفيزات المادية على الرضا الوظيفي لدى عمال مؤسسة الاسمنت بسعيدة.

تم اختبار هذه الفرضية بتحليل الانحدار الخطي البسيط REGRESSION وتحليل التباين ANOVA

الجدول 09: "يبين نتائج اختبار الانحدار البسيط بين الحوافز المادية والرضا الوظيفي"

المتغير المستقل: الحوافز المادية			
معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التحديد المصحح	المتغير التابع: الرضا الوظيفي
0.444	0.197	0.191	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

الجدول 10: "نموذج تحليل التباين ANOVA بين الحوافز المادية والرضا الوظيفي"

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	فيشر F	الدلالة المعنوية Sig
الانحدار	32.461	1	32.461	36.283	0,000
البواقي	132.408	149	0.895		
المجموع	164.868	150			

الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة 0,05 المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتبين لنا من الجدول رقم (09) أن قيمة معامل الارتباط $R = 0.444$ ، وهذا يدل على وجود ارتباط متوسط للتحفيز المادي على تحقيق الرضا الوظيفي، كما أن قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.197$ وهذا يعني أن 19.7% من الرضا الوظيفي يرجع إلى التحفيز المادي، أما من خلال جدول تحليل التباين ANOVA رقم (10) فإن مستوى الدلالة المعنوية $Sig = 0.00$ وهو أقل من 0,05 مستوى الدلالة المعنوية المعتمدة، وهذا ما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية و نقبل الفرضية البديلة القائلة بأنه يوجد تأثير دال إحصائياً للتحفيزات المادية على الرضا الوظيفي لدى عمال مؤسسة الاسمنت بسعيدة.

ب. الفرضية الفرعية الثانية:

H0: لا يوجد تأثير دال إحصائياً للتحفيزات المعنوية على الرضا الوظيفي لدى عمال مؤسسة الاسمنت بسعيدة.

H1: يوجد تأثير دال إحصائياً للتحفيزات المعنوية على الرضا الوظيفي لدى عمال مؤسسة الاسمنت بسعيدة.

تم اختبار هذه الفرضية بتحليل الانحدار الخطي البسيط Regression وتحليل التباين ANOVA.

الجدول 11: "يبين نتائج اختبار الانحدار البسيط بين الحوافز المعنوية والرضا الوظيفي"

المتغير المستقل: الحوافز المعنوية				المتغير التابع: الرضا الوظيفي
معامل الارتباط R	معامل التحديد R²	معامل التصحح B	معامل الانحدار B	
0.759	0.434	0.43	0.849	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

الجدول 12: "نموذج تحليل التباين ANOVA بين الحوافز المعنوية والرضا الوظيفي"

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	فيشر F	الدلالة المعنوية Sig
الانحدار	71.501	1	31.501	113.340	0,000
البواقي	93.367	149	0.631		
المجموع	164.868	150			

الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة 0,05 المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتبين لنا من الجدول رقم (11) أن قيمة معامل الارتباط $R = 0.759$ ، وهذا يدل على وجود ارتباط قوي للتحفيز المعنوي على تحقيق الرضا الوظيفي، كما أن قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.434$ وهذا يعني أن 43.4% من تحقيق الرضا الوظيفي يرجع إلى التحفيز المعنوي، أما من خلال جدول تحليل التباين ANOVA رقم (12) فإن مستوى الدلالة المعنوية $Sig = 0.00$ وهو أقل من 0,05 مستوى الدلالة المعنوية المعتمدة، وهذا ما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بأنه يوجد تأثير دال إحصائياً للتحفيز المعنوي على الرضا الوظيفي لدى عمال مؤسسة الاسمنت بسعيدة.

الخلاصة:

لمعرفة مدى تأثير التحفيز على تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، قمنا بإجراء دراسة تطبيقية على مؤسسة الاسمنت بولاية سعيدة كعينة للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية، وذلك من خلال تصميم استبيان بالاعتماد على المفاهيم النظرية للتحفيز والرضا الوظيفي حيث تم توزيع هذا الاستبيان على عمال المؤسسة من مختلف الرتب والمناصب.

- ومن خلال تحليلنا للدراسة التطبيقية واختبار الفرضيات توصلنا إلى النتائج التالية :
- هناك ارتباط طردي متوسط ودال احصائيا بين الحوافز المادية والرضا الوظيفي.
 - هناك ارتباط طردي قوي ودال احصائيا بين الحوافز المعنوية والرضا الوظيفي.
 - المؤسسة محل الدراسة تأخذ بنظام الحوافز المادية والمعنوية من منظور عمالها.
 - يوجد رضا وظيفي لدى العمال في مؤسسة الإسمنت بسعيدة.
 - يوجد تأثير دال إحصائيا للتحفيز على تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال مؤسسة الاسمنت بسعيدة.
 - يوجد تأثير دال إحصائيا للتحفيز المادية على الرضا الوظيفي، وقد فسرت ما قيمته (7,19%) من التغيرات الحاصلة في متغير الرضا الوظيفي لدى عمال مؤسسة الإسمنت بسعيدة.
 - يوجد تأثير دال إحصائيا للتحفيز المعنوية على الرضا الوظيفي، وقد فسرت ما قيمته (43,4%) من التغيرات الحاصلة في متغير الرضا الوظيفي لدى عمال مؤسسة الإسمنت بسعيدة.

التوصيات

من خلال النتائج المتوصل إليها على مستوى مؤسسة الإسمنت بسعيدة يتبين لنا أن هناك رضا وظيفي لدى عمال المؤسسة نتيجة تطبيق المؤسسة لسياسة التحفيز، كما وجدنا أن التحفيز المعنوية لها تأثير أكبر على تحقيق الرضا الوظيفي وهذا راجع لأن الجانب المادي موجود في هذه المؤسسة والمعروفة بأن عمالها يحصلون على رواتب و مزايا مادية عالية، لذا فهم بحاجة أكثر إلى التحفيز المعنوي و عليه نوصي القائمين على المؤسسة بالتركيز أكثر على التحفيز المعنوية كتقدير انضباط العمال و مبادراتهم في عملهم و توفير مناخ و بيئة عمل مناسبة تشجع على الإبداع و الاجتهاد، بالإضافة إلى الاهتمام بتنظيم الدورات التدريبية لعمالها، و غير ذلك من الحوافز المعنوية الأخرى، وذلك لزيادة الرضا الوظيفي لدى العمال و هذا ما سيؤدي إلى تحسين الأداء و تطويره و زرع الولاء و الانتماء للمؤسسة والذي سينعكس حتما بالإيجاب على مردودية و ربحية المؤسسة.

المراجع المستعملة:

- الموسوي سنان. (2004). إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها (الإصدار الطبعة الأولى). عمان: دار المجالوي للنشر والتوزيع.
- إيهاب عيسى وطارق عبد الرؤوف. (2014) الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني. الطبعة الأولى . القاهرة: المؤسسة العربية للعلوم والثقافة.
- براء رجب تركي. (2015). نظام الحوافز الادارية ودورها في تمكين وصقل قدرات الأفراد. الطبعة الأولى . عمان: دار الياية للنشر والتوزيع.
- حامد بدر. (1993). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والإقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت. مجلة العلوم الاجتماعية العدد (3).
- داوود معمر. (2006). منظمات الأعمال الحوافز والمكافآت. القاهرة: دار الكتاب الحديث.
- زاهر عبد الرحيم عاطف. (2011). مفاهيم حديثة في إدارة الموارد البشرية. عمان: دار الياية للنشر والتوزيع.
- كمال بربر. (2008). الإتجاهات الحديثة في الإدارة وتحديات المديرين (الإصدار الطبعة الثانية). بيروت: دار المنهل اللبناني.
- لوكيا الهاشمي وآخرون. (2014) المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي. عمان: دار الأيام للطباعة والنشر.
- ناصف عبد الخالق. (1982). الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل. المجلة العربية للإدارة، المجلد (06) العدد(1).