

أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة
دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان - تلمسان-
الأستاذة: ليازيد وهيبة
جامعة معسكر- الجزائر.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية، الحوافز، الرضا الوظيفي.

1* إشكالية الدراسة:

إن نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها يتوقف أساسا على مدى الإهتمام 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 إختيار 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؟

2*فرضيات الدراسة: وللإجابة عن هذه التساؤلات وضعنا الفرضيات التالية:

- 1- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين الحوافز والرضا الوظيفي.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة إزاء تحديد الحوافز، حسب المتغيرات الشخصية التالية(الجنس، العمر، الحالة الإجتماعية، عدد الأولاد، المستوى التعليمي، الأجر، عدد سنوات الخبرة، طبيعة العمل، طبيعة الوظيفة).
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة إزاء تحديد تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي حسب المتغيرات الشخصية التالية:

الضغط النفسي وإستراتيجيات مواجهته

(الجنس، العمر، الحالة الإجتماعية، عدد الأولاد، المستوى التعليمي، الأجر، عدد سنوات الخبرة، طبيعة العمل، طبيعة الوظيفة).

3*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 غش الطرف عنها من قبل مسيري المؤسسات، لأن تجاهل هذا الموضوع ينجر عنه نتائج وخيمة تنعكس على العامل ومن ثم المؤسسة. لذا فإن الإهتمام بدراسة الحوافز تفرضه الرغبة في التعرف على أساليب التحفيز الفعالة التي قد تؤدي إلى تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى الأفراد.

وقد إختارنا لتنفيذ هذه الدراسة المجمع الصناعي لإنتاج الألبان بتلمسان، لارتباطه بالمجال الإقتصادي بالإضافة إلى الأهمية الإستراتيجية لهذا المجمع في تحقيق التنمية الإقتصادية.

4* 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، إستخدمنا 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-01-)

أولا*مجتمع وعينة الدراسة:

1- مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع الدراسة على العاملين بالمجمع الصناعي لإنتاج الألبان بتلمسان، وهو مؤسسة إقتصادية عمومية ذات أسهم يبلغ رأس مالها حوالي 10.000.000 دج، تقع هذه المؤسسة في المنطقة الصناعية الشبه صناعية بأبو تشفين -تلمسان-.

الأستاذ بن مصمودي علي

تتربع على مساحة قدرها حوالي 7739 متر مربع. ويقدر عدد العمال بالمجمع حاليا 168 عاملا، موزعين على الأقسام التالية:

الإدارة: 48 عامل، تموين: 08 عمال، تجميع: 04 عمال، الإنتاج: 54 عامل، المخبر: 08 عمال، التوزيع: 18 عامل، الصيانة: 28 عامل.

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

II- عينة الدراسة:

1* 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 168 مفردة منهم:

23* إداري بما فيهم الإطارات السامية

35* تقني

110* تنفيذي

وأن عدد الاستمارات المكتملة البيانات التي تم إستعادتها من مفردات عينة الدراسة بلغت 94 إستمارة بفاقد قدره 74 إستمارة. وقد خضعت للتحليل الإحصائي 94 مفردة أي ما نسبته 55.95٪ من المجتمع الأصلي للدراسة.

2* خصائص عينة الدراسة:

أ*توزيع عينة الدراسة وفقا للجنس: يوضح الجدول رقم (01) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.

الضغط النفسي وإستراتيجيات مواجهته

جدول رقم (01): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية.٪
ذكر	88	93.6
أنثى	06	06.4
المجموع	94	100

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

يتضح من الجدول رقم (01) أن أغلبية العاملين في المجمع الصناعي لإنتاج الألبان من الذكور وهذا بنسبة 93.6٪ في حين أن نسبة الإناث لا تتعدى 6.4٪.

ب* توزيع عينة الدراسة وفقا للعمر: يوضح الجدول رقم (02) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر.

جدول رقم (02): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية.٪
أقل من 25 سنة	03	03.2
من 26 إلى 31 سنة	01	01.1
من 32 إلى 37 سنة	07	07.4
من 38 إلى 43 سنة	26	27.7
من 44 إلى 49 سنة	30	31.9
أكثر من 50 سنة	27	28.7
المجموع	94	100

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

يتبين من الجدول رقم (02) أن معظم مفردات عينة الدراسة تتركز في الفئة العمرية التي تتراوح من 44 إلى 49 سنة وهذا بنسبة 31.9٪، تليها الفئة العمرية الأكثر من 50 سنة بنسبة 28.7٪ وهذا يدل على أن الأغلبية الساحقة من العاملين في المجمع الصناعي لإنتاج الألبان عمرهم يزيد عن 44 سنة. في حين أن بقية العاملين في المجمع هم من فئة الشباب وهذا بنسبة ضئيلة.

الأستاذ بن مصمودي علي

ج*توزيع عينة الدراسة وفقا للحالة الإجتماعية: يوضح الجدول رقم (03) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الإجتماعية.

جدول رقم (03): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الإجتماعية.

الحالة الإجتماعية	التكرار	النسبة المئوية/
أعزب	08	08.5
متزوج	83	88.3
مطلق	01	01.1
أرمل	02	02.1
المجموع	94	100

يتضح من الجدول رقم (03) أن 88.3% من مفردات عينة الدراسة من المتزوجين وأن نسبة 8.5% منهم لم يسبق لهم الزواج. في حين أن نسبة قليلة من مفردات عينة البحث من المطلقين وهذا بنسبة 1.1% وكذا الأرامل بنسبة 2.1%.

د* توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد الأولاد: يوضح الجدول رقم (04) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد الأولاد.

جدول رقم (04): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد الأولاد

عدد الأولاد	التكرار	النسبة المئوية/
لا يوجد	11	11.7
من 1 إلى 3 أطفال	25	26.6
من 4 إلى 6 أطفال	52	55.3
أكثر من 6 أطفال	06	06.4
المجموع	94	100

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

يتضح من الجدول أعلاه رقم (04) أن 11.7% من مفردات عينة الدراسة لا يوجد لهم أطفال، و 26.6% يتراوح عدد أطفالهم من 1 إلى 3 أطفال، في حين أن نسبة 55.3% من أفراد عينة البحث وهي النسبة العالية يتراوح عدد أطفالهم من 4 إلى 6

الضغط النفسي وإستراتيجيات مواجهته

أطفال، بينما لا تتجاوز نسبة 6.4٪ من عينة الدراسة والتي يبلغ عدد أولادهم أكثر من ستة أطفال.

ه* توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي: يوضح الجدول رقم (05) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي وهذا في ضوء الشهادات الدراسية والجامعية الحاصلين عليها.

جدول رقم (05): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية٪
أمي	06	06.4
إبتدائي	15	16
متوسط	39	41.5
ثانوي	22	23.4
جامعي	11	11.7
دراسات عليا	01	01.1
المجموع	94	100

يتضح من الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد عينة الدراسة لهم مستوى تعليمي متوسط وهذا بنسبة 41.5٪ تليها نسبة 23.4٪ من أفراد عينة البحث لهم المستوى الثانوي، في حين أن عدد أفراد عينة الدراسة الذين يملكون المستوى الجامعي وكذا الدراسات العليا لا تتجاوز نسبة 12.8٪.

و* توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأجر: يوضح الجدول رقم (06) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمستوى دخلهم.

جدول رقم (06): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمستوى دخلهم

الأجر	التكرار	النسبة المئوية٪
أقل من 15000 دج	00	00
من 16000 إلى 21000 دج	09	09.6
من 22000 إلى 27000 دج	06	06.4

الأستاذ بن مصمودي علي

29.8	28	من 28000 إلى 33000 دج
34	23	من 34000 إلى 39000 دج
20.2	19	40000 دج فأكثر
100	94	المجموع

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

الإحصائي

يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة 34٪ من مفردات عينة الدراسة يتراوح أجرهم من 34000 دج إلى 39000 دج، تليها نسبة 29.8٪ تتراوح دخولهم من 28000 دج إلى 33000 دج. في حين أنه لا يوجد من لديه أجر أقل من 15000 دج. فالأجور بالمجمع إرتفعت خلال السنوات الأخيرة، لكن هذا الارتفاع كان بنسب متواضعة.

ي*توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السنوات الخبرة: يوضح الجدول رقم (07) توزيع مفردات عينة الدراسة حسب السنوات الخبرة بالمجمع الصناعي لإنتاج الألبان بتلمسان.

جدول رقم (07): توزيع مفردات عينة الدراسة حسب السنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية٪
أقل من 5 سنوات	01	01.1
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	03	03.2
من 10 إلى أقل من 15 سنة	02	02.1
من 15 إلى أقل من 20 سنة	31	33
20 سنة فأكثر	57	60.6
المجموع	94	100

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

يتضح من الجدول رقم (07) أن أكثر من نصف أفراد عينة البحث أي بنسبة 60.6٪ لديهم أكثر من 20 سنة خبرة في المجمع الصناعي لإنتاج الألبان، تليها نسبة 33٪ من مفردات عينة الدراسة تتراوح عدد سنوات خبرتهم من 15 إلى أقل من 20

الضغط النفسي وإستراتيجيات مواجهته

سنة. في حين أن نسبة قليلة من العاملين تتراوح عدد سنوات خبرتهم من 10 إلى أقل من 15 سنة وهذا بنسبة 2.1٪.

ك* توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لطبيعة العمل: يوضح الجدول رقم (08) توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً لطبيعة العمل.

جدول رقم (08): توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً لطبيعة العمل

طبيعة العمل	التكرار	النسبة المئوية٪
عمل دائم	92	97.9
عمل تعاقدى	02	02.1
المجموع	94	100

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

يتبين من الجدول رقم (08) أن الأغلبية الساحقة من العاملين بالمجمع الصناعي لإنتاج الألبان طبيعة عملهم دائم وهذا بنسبة 97.9٪، في حين أن عدد قليل من أفراد عينة الدراسة طبيعة عملهم تعاقدى وهذا بنسبة 02.1٪.

ل* توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لطبيعة الوظيفة: يوضح الجدول رقم (09) توزيع مفردات عينة البحث حسب طبيعة الوظيفة وهذا بالمجمع الصناعي لإنتاج الألبان بتلمسان.

جدول رقم (09) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لطبيعة الوظيفة

طبيعة الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية٪
إطار سامي	13	13.8
إداري	11	11.7
تقني	27	28.7
تنفيذي	43	45.7
المجموع	94	100

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

الأستاذ بن مصمودي علي

ثانيا: اختبار فرضيات الدراسة:

1-إختبار التوزيع الطبيعي (إختبار كولجورف- سمرنوف) يستخدم إختبار كولجورف-سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وهو إختبار ضروري في حالة إختبار الفرضيات، لأن معظم الإختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعيا.

جدول رقم (10):(Sample kolmogorov-smirnov)إختبار التوزيع الطبيعي

محتوى المحاور	عدد الفقرات	Z قيمة	قيمة مستوى الدلالة
الأول	40	1.104	0.174
الثاني	21	1.242	0.092
جميع الفقرات	61	1.173	0.133

(spss v19)المصدر:من إعداد الباحثة حسب بناءا على نتائج برنامج الحزمة

الإحصائية للعلوم الإجتماعية

من الجدول أعلاه، والذي يوضح نتائج إختبار التوزيع الطبيعي حيث أن قيمة مستوى الدلالة لكل قسم أكبر من 0.05، وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب إستخدام الإختبارات المعلمية.

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

جدول رقم (11): معامل الارتباط لبيرسون بين الحوافز والرضا الوظيفي

المحاور	الإحصاءات	الرضا الوظيفي
الحوافز	معامل الارتباط لبيرسون	0.445**
	مستوى المعنوية	0.000
	حجم العينة	94

(spss v19)المصدر: من إعداد الباحثة حسب بناءا على نتائج برنامج الحزمة

الإحصائية للعلوم الاجتماعية

**دال إحصائيا عند مستوى 0.01:

الضغط النفسي وإستراتيجيات مواجهته

لإختبار العلاقة بين تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين بالمجمع الصناعي لإنتاج الألبان بتلمسان، قمنا بإستخدام إختبار بيرسون والنتائج مبينة في الجدول أعلاه والذي يبين أن معامل الارتباط لبيرسون تساوي 0.445 وهي قيمة موجبة عند مستوى معنوية 0.000.

وعليه فإن للحوافز تأثير على الرضا الوظيفي للعاملين بالمجمع الصناعي لإنتاج الألبان بتلمسان، مما يدل على قبول الفرضية الأولى، أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين الحوافز والرضا الوظيفي للعاملين بالمجمع الصناعي لإنتاج الألبان بتلمسان.

III* إختبار الفرضية الثانية والثالثة:

لإختبار الفرضية الثانية والثالثة نقوم بإختبارهما 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 طبقا لمتغير الجنس والنتائج T لإختبار هذه الفرضية، قمنا باستخدام إختبار مبينة في الجدول رقم (12).

جدول رقم (12): للعينات المستقلة حسب متغير الجنس نتائج تحليل إختبار

محاو	الدراسة	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى المعنوية
الحوافز		ذكر	88	2.518	0.467	1.343	1.183
		أنثى	06	2.256	0.383		
تأثير الحوافز على		ذكر	88	2.489	0.486		

الأستاذ بن مصمودي علي

لرضا الوظيفي	أنثى	06	2.634	0.164	0.727	0.469
جميع المحاور	ذكر	88	2.503	0.476	0.308	0.826
	أنثى	06	2.445	0.273		

الجدولية عند مستوى المعنوية 0.05 يساوي T 1.97 قيمة (spss v19) المصدر:
من إعداد الباحثة حسب بناءا على نتائج برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم
الاجتماعية:

الجدولية والتي تساوي 1.97 عند t المحسوبة لجميع المحاور أكبر من قيمة t
يتبين من الجدول أعلاه، أن قيمة مستوى معنوية 0.05، كما أن مستوى المعنوية لكل
محور أكبر من 0.05، 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 0.826
وهي قيمة أكبر من 0.05، مما يعني قبول الفرضية الفرعية الاولى.

2* 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 لإختبار هذه الفرضية قمنا بإستخدام إختبار تحليل
التباين الأحادي) (العينات المستقلة والنتائج مبينة في الجدول رقم (13)

جدول رقم (13): (حسب متغير العمر ANOVA نتائج تحليل التباين الأحادي)

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية	محاور الدراسة
بين المجموعات	1.585	05	0.317	1.506	0.196	الحوافز
داخل المجموعات	18.517	88	0.210			
المجموع	20.102	93				
بين المجموعات	0.872	05	0.174	0.767	0.576	تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي
داخل المجموعات	20.002	88	0.227			
المجموع	20.872	93				

الضغط النفسي وإستراتيجيات مواجهته

0.386	1.136	0.225	05	1.228	بين المجموعات	جميع المحاور
		0.207	88	19.259	داخل المجموعات	
			93	20.487	المجموع	

الجدولية عند مستوى المعنوية **0.05** ودرجتي الحرية (**5٠88**) تساوي **F2.32** قيمة:

الجدولية والتي تساوي **2.32** عند **F** المحسوبة لجميع المحاور أقل من قيمة **F** يتضح من الجدول أعلاه، أن قيمة مستوى معنوية **0.05**، ودرجتي الحرية (**5٠88**)، كما أن مستوى المعنوية لكل محور أكبر من **0.05**، مما يعني عدم وجود فروق جوهرية في إجابات العاملين تجاه محاور الدراسة حسب متغير العمر.

المحسوبة لجميع المحاور تساوي **1.136** وهي أقل من قيمة **F** وبصفة عامة، يتبين من الجدول السابق، أن قيمة الجدولية وكذلك بلغت قيمة مستوى المعنوية **0.386** وهي أكبر من **0.05** مما يعني قبول الفرضية الفرعية الثانية. **F**

3* 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 لإختبار هذه الفرضية قمنا بإستخدام إختبار تحليل التباين (الأحادي) متوسطات العينات المستقلة والنتائج مبينة في الجدول رقم (14)

جدول رقم (14): (حسب متغير الحالة الاجتماعية ANOVA نتائج تحليل التباين

(الأحادي)

محاور الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
الحوافز	بين المجموعات	0.341	3	0.114	0.518	0.671
	داخل المجموعات	19.760	90	0.220		
	المجموع	20.102	93			
تأثير الحوافز	بين المجموعات	0.828	3	0.276		
	داخل	20.046	90	0.223		

الأستاذ بن مصمودي علي

0.300	1.239				المجموعات	على الرضا الوظيفي
			93	20.874	المجموع	
0.485	0.878	0.159	3	0.584	بين المجموعات	جميع المحاور
		0.210	90	19.903	داخل المجموعات	
			93	20.488	المجموع	

الجدولية عند درجتي الحرية (3،90) و مستوى المعنوية 0.05 تساوي **F2.71** قيمة (spss v19) المصدر: من إعداد الباحثة حسب بناءا على نتائج برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية).

الجدولية والتي تساوي 2.71 عند F المحسوبة لجميع المحاور أقل من قيمة F من الجدول أعلاه يتضح، أن قيمة مستوى معنوية 0.05، ودرجتي الحرية (3،90). كما أن مستوى المعنوية لكل محور أكبر من 0.05، مما عدم يعني وجود فروق جوهرية في إجابات العاملين تجاه محاور الدراسة حسب متغير الحالة الإجتماعية. المحسوبة لجميع المحاور تساوي 0.878 وهي أقل من قيمة F وبصفة عامة، يتبين من الجدول السابق، أن قيمة الجدولية 2.71 وكذلك بلغت قيمة مستوى المعنوية 0.485 وهي أكبر 0.05 من مما يعني قبول الفرضية الفرعية الثالثة. F.4* 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 لإختبار هذه الفرضية قمنا بإستخدام إختبار تحليل التباين الأحادي) متوسطات العينات المستقلة والنتائج مبينة في الجدول رقم (15).

جدول رقم (15): (حسب متغير عدد الأولاد ANOVA نتائج تحليل التباين الأحادي)

الضغط النفسي وإستراتيجيات مواجهته

مستوى المعنوية	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	محاور الدراسة
0.560	0.691	0.151	3	0.453	بين المجموعات	الحوافز
		0.218	90	19.649	داخل المجموعات	
			93	20.102	المجموع	
0.438	0.914	0.206	3	0.617	بين المجموعات	تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي
		0.225	90	20.257	داخل المجموعات	
			93	20.874	المجموع	
0.499	0.802	0.188	3	0.535	بين المجموعات	جميع المحاور
		0.209	90	19.953	داخل المجموعات	
			93	20.488	المجموع	

الجدولية عند درجتي الحرية (3،90) و مستوى المعنوية 0.05 تساوي 2.71 قيمة (spss v19) المصدر: من إعداد الباحثة حسب بناء على نتائج برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية

الجدولية والتي تساوي 2.71 عند F المحسوبة لجميع المحاور أقل من قيمة F من الجدول أعلاه يتضح، أن قيمة مستوى معنوية 0.05 ودرجتي الحرية (3،90). كما أن مستوى المعنوية لكل محور أكبر من 0.05، مما يعني عدم وجود فروق جوهرية في إجابات العاملين تجاه محاور الدراسة حسب متغير عدد الأولاد.

المحسوبة لجميع المحاور تساوي 0.802 وهي أقل من قيمة F وعليه، ومن خلال الجدول رقم (15)، نرى أن قيمة الجدولية (2.71) وكذلك بلغت قيمة مستوى المعنوية لمجمل محاور الدراسة 0.499 وهي أكبر من 0.05، وهذا F يعني قبول الفرضية الفرعية الرابعة.

الأستاذ بن مصمودي علي

5* 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 بإستخدام إختبار تحليل التباين الأحادي) والنتائج مبينة في الجدول رقم (16).

جدول رقم(16): (حسب متغير المستوى التعليمي ANOVA نتائج تحليل التباين الأحادي)

مستوى المعنوية	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	محاور الدراسة
0.223	1.425	0.301	5	1.506	بين المجموعات	الحوافز
		0.211	88	18.596	داخل المجموعات	
			93	20.102	المجموع	
0.537	0.823	0.186	5	0.932	بين المجموعات	تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي
		0.227	88	19.942	داخل المجموعات	
			93	20.874	المجموع	
0.38	1.124	0.180	5	1.219	بين المجموعات	جميع المحاور
		0.210	88	19.269	داخل المجموعات	
			93	20.488	المجموع	

الجدولية عند درجتى الحرية (5،88) ومستوى المعنوية 0.05 تساوي F2.32 قيمة (spss v19) المصدر: من إعداد الباحثة حسب بناء على نتائج برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية

الجدولية والتي تساوي 2.32 عند F المحسوبة لجميع المحاور أقل من قيمة F من الجدول أعلاه يتضح، أن قيمة مستوى معنوية 0.05، ودرجتى الحرية (5،88). كما أن مستوى المعنوية لكل محور أكبر من 0.05، مما يعني عدم وجود فروق جوهرية في إجابات العاملين تجاه محاور الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي. المحسوبة لجميع المحاور تساوي 1.124 وهي أقل من قيمة F وعليه، ومن خلال الجدول رقم (16)، نرى أن قيمة الجدولية (2.32) وكذلك بلغت قيمة مستوى المعنوية

الضغط النفسي وإستراتيجيات مواجهته

لمجمل محاور الدراسة 0.38 وهي أكبر من 0.05، وهذا يعني قبول F الفرضية الفرعية الخامسة.

6* 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 بإستخدام إختبار تحليل التباين الأحادي) العينات المستقلة والنتائج مبينة في الجدول رقم (17).

جدول رقم (17): (حسب متغير الأجر ANOVA نتائج تحليل التباين الأحادي)

مستوى المعنوية	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	محاور الدراسة
0.480	0.879	0.191	4	0.764	بين المجموعات	الحوافز
		0.217	89	19.338	داخل المجموعات	
			93	20.102	المجموع	
0.084	2.124	0.455	4	1.819	بين المجموعات	تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي
		0.214	89	19.055	داخل المجموعات	
			93	20.874	المجموع	
0.282	1.501	0.276	4	1.291	بين المجموعات	جميع المحاور
		0.205	89	19.196	داخل المجموعات	
			93	20.488	المجموع	

الجدولية عند درجتى الحرية (4،89) و مستوى المعنوية 0.05 تساوي **F2.47** قيمة

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

الجدولية والتي تساوي 2.47 عند F المحسوبة لجميع المحاور أقل من قيمة F من الجدول أعلاه يتضح، أن قيمة مستوى معنوية 0.05، ودرجتى الحرية (4،89).

الأستاذ بن مصمودي علي

كما أن مستوى المعنوية لكل محور أكبر من 0.05، مما يعني عدم وجود فروق جوهرية في إجابات العاملين تجاه محاور الدراسة حسب متغير الأجر.

المحسوبة لجميع المحاور تساوي 1.501 وهي أقل من قيمة F وعليه، ومن خلال الجدول رقم (17)، نرى أن قيمة الجدولية (2.47) وكذلك بلغت قيمة مستوى المعنوية لمجمل محاور الدراسة 0.282 وهي أكبر من 0.05، وهذا F يعني قبول الفرضية الفرعية السادسة.

***7** 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 بإستخدام إختبار تحليل التباين الأحادي) المستقلة والنتائج مبينة في الجدول رقم (18).

جدول رقم (18): (حسب متغير سنوات الخبرة ANOVA نتائج تحليل التباين

(الأحادي)

مستوى المعنوية	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	محاور الدراسة
0.162	1.676	0.352	4	1.408	بين المجموعات	الحوافز
		0.210	89	18.693	داخل المجموعات	
			93	20.102	المجموع	
0.252	1.367	0.302	4	1.208	بين المجموعات	تأثير الحوافز لى الرضا الوظيفي
		0.221	89	19.666	داخل المجموعات	
			93	20.874	المجموع	
0.207	1.521	0.293	4	1.308	بين المجموعات	جميع المحاور
		0.204	89	19.179	داخل المجموعات	
			93	20.488	المجموع	

الضغط النفسي وإستراتيجيات مواجهته

الجدولية عند درجتي الحرية (4،89) و مستوى المعنوية 0.05 تساوي F2.47 قيمة (spss v19) المصدر: من إعداد الباحثة حسب بناءا على نتائج برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية

الجدولية والتي تساوي 2.47 عند F المحسوبة لجميع المحاور أقل من قيمة F من الجدول أعلاه يتضح، أن قيمة مستوى معنوية 0.05، ودرجتي الحرية (4،89). كما أن مستوى المعنوية لكل محور أكبر من 0.05، مما يعني عدم وجود فروق جوهرية في إجابات العاملين تجاه محاور الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة. المحسوبة لجميع المحاور تساوي 1.521 وهي أقل من قيمة F وعليه، ومن خلال الجدول رقم (18)، نرى أن قيمة الجدولية (2.47) وكذلك بلغت قيمة مستوى المعنوية لمجمل محاور الدراسة 0.207 وهي أكبر من 0.05. وهذا F يعني قبول الفرضية الفرعية السابعة.

8* 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 عینتين مستقلتين طبقا لمتغير طبيعة العمل والنتائج T لإختبار هذه الفرضية، قمنا باستخدام إختبار مينة في الجدول رقم (19).

جدول رقم (19): للعينات المستقلة حسب متغير طبيعة العمل t نتائج تحليل إختبار

مستوى المعنوية	قيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	طبيعة العمل	محاور الدراسة
0.430	0.793	0.467	2.507	92	عمل دائم	الحوافز
		0.271	2.243	02	عمل تعاقدی	
0.286	1.074	0.462	2.506	92	عمل دائم	تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي
		1.077	2.142	02	عمل تعاقدی	
0.358	0.933	0.464	2.506	92	عمل دائم	جميع المحاور
		0.674	2.192	02	عمل تعاقدی	

الأستاذ بن مصمودي علي

الجدولية عند مستوى المعنوية 0.05 تساوي T1.97 قيمة (spss v19) المصدر:
من إعداد الباحثة حسب بناء على نتائج برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم
الإجتماعية

الجدولية والتي تساوي 1.97 عند t المحسوبة لجميع المحاور أقل من قيمة t
يتبين من الجدول أعلاه، أن قيمة مستوى معنوية 0.05، كما أن مستوى المعنوية لكل
محور أكبر من 0.05، مما يعني عدم وجود فروق جوهرية في إجابات العاملين تجاه
محاور الدراسة حسب متغير طبيعة العمل.

المحسوبة لجميع المحاور تساوي 0.933 وهي أقل من قيمة t وعليه، ومن خلال
الجدول رقم (19)، نرى أن قيمة الجدولية (1.97) وكذلك بلغت قيمة مستوى المعنوية
لمجمل محاور الدراسة 0.358 وهي أكبر من 0.05، وهذا يعني قبول t الفرضية الفرعية
الثامنة.

9* 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
بإستخدام إختبار تحليل التباين الأحادي)والنتائج مبينة في الجدول رقم (20).

جدول رقم (20): (حسب متغير طبيعة الوظيفة ANOVA نتائج تحليل التباين

(الأحادي)

مستوى المعنوية	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	محاور الدراسة
0.047	2.758	0.564	3	1.692	بين المجموعات	الحوافز
		0.205	90	18.409	داخل المجموعات	
			93	20.102	المجموع	
0.326	1.170	0.261	3	0.783	بين المجموعات	تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي
		0.223	90	20.091	داخل المجموعات	
			93	20.874	المجموع	
		0.297	3	1.237	بين المجموعات	جميع

الضغط النفسي وإستراتيجيات مواجهته

المحاور	داخل المجموعات	19.25	90	0.205	1.964	0.186
	المجموع	20.488	93			

الجدولية عند درجتي الحرية (3،90) ومستوى المعنوية 0.05 تساوي **F2.71**

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

الجدولية والتي تساوي 2.71 عند F المحسوبة بالنسبة للمحور الأول أكبر من قيمة F من الجدول أعلاه يتضح، أن قيمة مستوى معنوية 0.05، ودرجتي الحرية (3،90). كما أن مستوى المعنوية للمحور الأول الخاص بالحوافز يساوي 0.047 وهو أقل من 0.05، مما يعني وجود فروق جوهرية في إجابات العاملين تجاه محور الحوافز حسب متغير طبيعة الوظيفة.

الجدولية (2.71) عند مستوى معنوية F.0.05 المحسوبة أقل من قيمة F أما بالنسبة للمحور الثاني فإن قيمة كما أن مستوى المعنوية للمحور الثاني أكبر من 0.05، 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 1.426 وهي أقل من قيمة F وبصفة عامة، يتبين من الجدول السابق، أن قيمة الجدولية (2.71) وكذلك بلغت قيمة مستوى المعنوية 0.387 وهي أكبر من F0.05 مما يعني قبول الفرضية الفرعية التاسعة.

ثالثاً* أهم نتائج الدراسة والإقتراحات :

***نتائج الدراسة :**

من خلال الدراسة التي قمنا بها والتي شملت عينة من العاملين بالمجمع الصناعي لإنتاج الألبان بتلمسان والبالغ عدد مفرداتها 94 مفردة، خلصنا للنتائج التالية:

1* أظهرت الدراسة أن الحوافز تؤثر على الرضا الوظيفي للعاملين بالمجمع الصناعي وعليه، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين الحوافز والرضا الوظيفي للعامل.

الأستاذ بن مصمودي علي

2* 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).

3* 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).

4* أظهرت الدراسة كذلك أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة إزاء الحوافز حسب متغير طبيعة الوظيفة.

II: 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.

1* زيادة في الأجر ليتلاءم مع المتغيرات الاقتصادية ومستوى المعيشة للأفراد العاملين بالمجمع.

2* الحرص على تبني معايير أكثر موضوعية في منح الحوافز للعاملين والالتزام بالمساواة في تطبيق تلك المعايير.

3* توفير بيئة عمل تهتم بتحفيز العاملين وتحقيق طموحاتهم الشخصية وكذا تحقيق أهداف المجمع في الوقت نفسه.

4* وضع نظام للحوافز يكفل توزيعها بعدالة تامة بين العاملين، بحيث يتم مكافأة من يستحق المكافأة، لأنها تحقق الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة.

5* التكوين المتواصل للمدراء والمسؤولين، وإطلاعهم على الجديد في الإدارة والسلوك الإداري.

خاتمة:

الضغط النفسي وإستراتيجيات مواجهته

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 مختلف 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 تلبى حاجات ورغبات العاملين بها، كلما كان تحقيق الأهداف المرسومة أكبر وأعظم، إضافة إلى المحافظة على الإستقرار الوظيفي لمواردها البشرية.

المراجع:

I- المراجع باللغة العربية

- 1* أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية-منظور القرن الحادي والعشرين-، إترك للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2000 .
- 2* أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1983.
- 3* أحمد ماهر، السلوك التنظيمي-مدخل بناء المهارات-الدار الجامعية الطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2003.
- 4* إيهاب صبيح محمد زريق، العلاقات الصناعية وتحفيز الموظفين، دار الكتب للنشر والتوزيع، مصر، 2001.
- 5* أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري- علاقة العمل الفردية-ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1994.
- 6* أحمد سيد مصطفى، إدارة السلوك التنظيمي- نظرة معاصرة لسلوك الناس في العمل، القاهرة، مصر، 2002.
- 7* أحمد صقر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1982.
- 8* أحمد عبد الراشد، مذكرات في إدارة الأفراد، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان 1981.
- 9* علاق بشير، أسس الإدارة الحديثة، دار اليازوري العلمية، عمان، الأردن، 1999.
- 10* الصحن فريد محمد، المصري سعيد محمد، إدارة الأعمال، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 1997.

II- المراجع باللغة الفرنسية :

- 1* Alain Maignant, ressources humaines - déployer la stratégie-, édition LIAISONS 2000
- 2* Claud levy –leboyer, la motivation dans l’entreprise, édition d’organisation, Paris, 2^{ème} édition, 2002.
- 3* Claud levy – leboyer, la motivation au travail – modèles et stratégies- édition d’organisation, Paris 3^{ème} édition, 2006.
- 4* Harry Levinson, les motivation de l’homme au travail, les édition d’organisation, Paries, 1974.

الضغط النفسي وإستراتيجيات مواجهته

- 5* Hellriegel, Slocum, Woodmam, mangement des organisations, Traduction par Michèle Truchan-Saporta, éditions de boeck université, Bruxelles,Belgique,1^{ère} édition,2004.
- 6*Julienne Brabet, repenser la gestion des ressources humines ?, édition economica, pris, 1993.
- 7*JeanDiverrez, pratique de la direction participative, entreprise moderne d'édition, Paris, 1^{ère} édition, 1971.
- 8* Jean-Louis Bergeron, et autres, les aspects humains de l'organisation, Gaetan morin,cnada, 5^{ème} impression,1982
- 9* Marie-Dominique,ressources humaines- la boîte à outils de l'entrepreneur-, Edition d'organisation, Parie,2^{ème} édition,2003.