

الدور الوسيط للتحفيز في العلاقة بين الأجر والرضا الوظيفي للموظف (دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجاء CNAS فرع تندوف)

The Mediating role of Motivation in the Relationship between Pay and Employee Job Satisfaction

ط.د. عيساوي فاطمة¹، د. الهزام محمد²

¹ محبر إدارة الأفراد والمنظمات جامعة طاهري محمد بشار، aissaoui.fatma@univ-bechar.dz

² جامعة طاهري محمد بشار، mhazzam@gmail.com

تاريخ النشر: 10 فبراير 2022

تاريخ القبول: 24 نوفمبر 2021 .

تاريخ الاستلام: 20 ماي 2021

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الدور الوسيط للتحفيز في العلاقة بين الأجر والرضا الوظيفي لدى لموظف في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجاء فرع تندوف، ودراسة علاقة التأثير بين الأجر على مستوى الرضا الوظيفي بوجود التحفيز كمتغير وسيط، ولتحقيق هذا الغرض قمنا بتوزيع استبيان لعينة من مختلف الرتب الإدارية حجمها 60 موظف وتم استرجاع 45 استمارة منها، وتظهر النتائج التي تم الحصول عليها عن طريق التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS، أنه هناك تأثير إيجابي دال إحصائيا للأجر على التحفيز بنسبة 46.6% التغيرات الحاصلة في الأجر على التحفيز، وكذلك يوجد تأثير إيجابي دال إحصائيا للتحفيز على الرضا الوظيفي بنسبة 43.8% التغيرات الحاصلة في التحفيز على الرضا الوظيفي، بالإضافة إلى أنه هناك تأثير إيجابي دال إحصائيا للأجر على الرضا الوظيفي بنسبة 50.6% التغيرات الحاصلة في الأجر على الرضا الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: أجر، تحفيز، رضا وظيفي، مؤسسة اقتصادية، CNAS.

تصنيف JEL: J33, J31, J28

Abstract:

This study aims to know the mediating role of motivation in the relationship between pay and job satisfaction for an employee in the National Fund for Social Security for Wage Workers, Tindouf Branch, and studying the effect of the relationship between pay on the level of job satisfaction with the presence of motivation as an intermediate variable, to achieve this purpose, we distributed a questionnaire to a sample of different administrative ranks of 60 employees, from which 45 were retrieved. the results obtained through statistical analysis using the SPSS program show that there is a statistically significant positive effect of pay on motivation with a rate of 46.6%, changes in motivation pay, and also there is a statistically significant positive effect of motivation on job satisfaction with a rate of 43.8%. Changes in motivation on job satisfaction, in addition to that there is a statistically significant positive effect of pay on job satisfaction at a rate of 50.6%. Changes in pay on job satisfaction.

Keys words: Pay, Motivation, Job satisfaction, Economic enterprise, CNAS.

JEL classification codes: J33, J31, J28

المؤلف المرسل: عيساوي فاطمة، الإيميل: fatma041294@gmail.com

تمهيد:

لا شك أن العنصر البشري أصبح بحق المورد الحقيقي والقوة الدافعة لأية مؤسسة، ومهما كان لبقية الموارد من أهمية إستراتيجية لا تخفى، ودور أساسي لا يغفل، ومهما كان تطور تكنولوجيا الإعلام والاتصال وظهور الذكاء الصناعي والنظم الخبيرة، يظل المورد البشري في مقدمة الموارد الإستراتيجية في المؤسسة، لكونه المصدر الحقيقي لتكوين المزايا التنافسية والمنبع الفعلي لخلق القيمة وهذا بما يملكه من معارف ومهارات، وما يتمتع به من دافعية في العمل، لذلك بات من الضروري الاهتمام بالموارد البشرية، والعمل أكثر على تنميتها وتطويرها، وترشيد استغلال إمكانياتها وقدراتها ومعارفها ومهاراتها، بما يضمن تحسين أدائها، إذ لا بد للمؤسسة أن الاهتمام بالجوانب السلوكية للأفراد لما لها من تأثير مباشر على أدائهم، لذلك تزايد الاهتمام بسلوك الأفراد العاملين في المؤسسات وبرزت فلسفة جديدة للتسيير تسعى إلى فهم هذا السلوك من خلال دراسته وتحليله، ومن ثمة التأثير فيه وتوجيهه بما يضمن زيادة إنتاجيتهم وتحسين أدائهم.

وفي هذا السياق يعد مفهوم الرضا الوظيفي من بين أبرز المفاهيم المرتبطة بسلوك الأفراد، وبالتالي الهدف الذي أصبح واضحا لكي تعمل المؤسسة على تحقيقه هو رضا العامل بالدرجة الأولى، نظرا لكونه المفتاح الأساسي لحل مختلف المشاكل المتعلقة بالمورد البشري، وتعد الأجور والحوافز أحد المداخل الأساسية لتحقيق هذا الرضا.

فالأجور هي من أولويات العاملين لدى المؤسسة ومن أكثر اهتماماتهم وأبرز الركائز التي يعتمد عليها في تكوين نظرة عامة عن المؤسسة وسياساتها، بالإضافة إلى أنها ذات أهمية كبيرة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فمنذ ظهور الأجور واتخاذها أشكالاً مختلفة، ومع التطورات التي حدثت البيئة الداخلية والبيئة الخارجية للمؤسسات زاد الاهتمام بالمورد البشري عامة وبجانب الأجور خاصة، ومن جهة أخرى إن على المؤسسة إثارة الرغبة في العمل التي تكمن في الأفراد وتوجيه السلوك المترتب عنها في الاتجاه الذي يخدم مصالحها، لذا وجب عليها البحث عن السبل والأدوات التي من خلالها يتم استنهاض القوى الكامنة في الأفراد التي تدفعهم لزيادة وتحسين أدائهم من خلال إشباع حاجاتهم ورغباتهم، وهذا ما يؤدي إلى تخفيض معدل الغيابات ومعدل دوران العمل، إضافة إلى الحفاظ المؤسسة على عمالها ذوي المهارات والكفاءات العالية وجذب الموارد البشرية الأخرى من خارجها، ولا يأتي ذلك إلا من خلال منح الحوافز بأنواعها لتحقيق ذلك.

أولا: إشكالية الدراسة:

بناء على ما سبق ذكره، تأتي هذه الدراسة بهدف معرفة دور الأجور في تحقيق الرضا الوظيفي عن طريق التحفيز كمتغير وسيط بينهما وذلك من خلال دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة، عن طريق استقصاء مستوى رضا الموظفين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجور بتندوف عن الأجور والحوافز، وفي هذا الإطار يمكن صياغة إشكالية الدراسة الآتية:

ما مدى تأثير الأجور في تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين عن طريق التحفيز كمتغير وسيط في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجور فرع تندوف؟

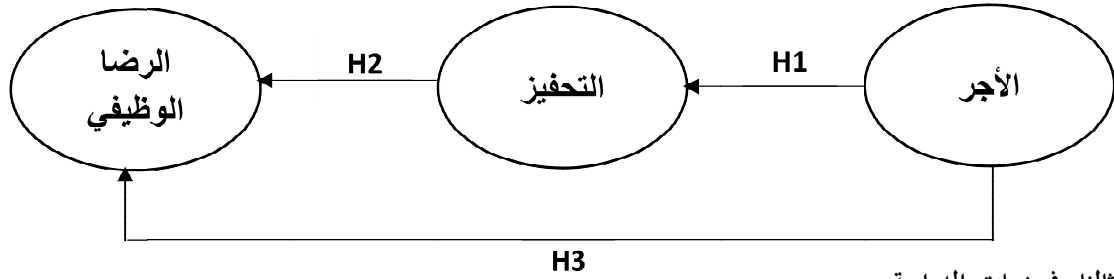
وللإجابة عن هذه الإشكالية يمكن أن نصوغ التساؤلات الفرعية الآتية:

- هل الموظفون راضين عن الأجر الذي يتقاضونه في المؤسسة محل الدراسة؟
- هل الحوافز تساهم في تعزيز الرضا الوظيفي للموظفين في المؤسسة محل الدراسة؟

عنوان المقال: الدور الوسيط للتحفيز في العلاقة بين الأجر والرضا الوظيفي للموظف: دراسة...

— هل نظام الأجور والحوافز في المؤسسة يأخذ بعين الاعتبار احتياجات ورغبات الموظفين فيها؟

ثانيا: نموذج الدراسة:



ثالثا: فرضيات الدراسة:

في إطار سعينا للإجابة عن الاشكالية وعن التساؤلات الفرعية، يمكن أن ننطلق من التحقق من الفرضيات الآتية:

1. الفرضية الاولى (H1): توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الأجر والتحفيز لدى الموظفين في الصندوق الوطني

للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء فرع تندوف.

2. الفرضية الثانية (H2): توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين التحفيز والرضا الوظيفي لدى الموظفين في الصندوق

الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء فرع تندوف.

3. الفرضية الثالثة (H3): توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الأجر والرضا الوظيفي لدى الموظفين في الصندوق

الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء فرع تندوف.

رابعا: أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة في كونها تتناول واحد من اهم المواضيع في مجال ادارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي المتمثل بالأجور والحوافز والرضا الوظيفي للموظفين، وذلك لما لها من أثر مهم في قدرة المؤسسات على البقاء والنمو المستقبلي بالإضافة الى دورها في تعزيز قدرة المؤسسة على الاحتفاظ بالموظفين ذوي المهارات والامكانيات العالية، بالإضافة الى محاولة التعرف على واقع كل من نظام الأجور والحوافز في المؤسسة المبحوثة وأثره على رضا موظفيها وبالتالي محاولة تقديم مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي من الممكن الاستفادة منها في هذا المجال وبالشكل الذي يساعد على تحقيق أهداف كل من المؤسسة والافراد العاملين فيها.

خامسا: أهداف الدراسة: نهدف من خلال هذه الدراسة إلى:

- الوقوف على المفاهيم النظرية والادبيات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين الأجور والحوافز والرضا الوظيفي.
- تسليط الضوء دور الأجور والحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي.
- التعرف على أسباب عدم الرضا الوظيفي لعلاجها حاضرا وتفاديها في المستقبل.
- لفت انتباه إدارة المؤسسة إلى ضرورة وضع نظام أجور وحوافز يتناسب معاحتياجات ورغبات الموظفين فيها.

سادسا: منهج الدراسة:

لمعالجة موضوع دراستنا هذه سنعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث نستعمل المنهج الوصفي من خلال تقديم تأصيل نظري حول موضوع الأجور والحوافز والرضا الوظيفي، وكذلك عرض الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة، وسنعتمد على المنهج التحليلي من خلال تحليل النتائج الخاصة بالاستبيان الذي تم توزيعه على أفراد العينة، وذلك عن طريق جمع المعلومات

اللازمة عن الموضوع وتحليلها وتصنيفها، ولقد تم جمع البيانات من خلال المصادر الثانوية المتمثلة في الكتب والأوراق العلمية والتقارير التي تخص هذه الدراسة.

سابعاً: متغيرات الدراسة:

1. المتغير المستقل: يتمثل المتغير المستقل في "الأجر".
2. المتغير الوسيط: يتمثل المتغير الوسيط في "التحفيز".
3. المتغير التابع: يتمثل المتغير التابع في "الرضا الوظيفي".

ثامناً: حدود الدراسة:

1. الحدود المكانية: طبقت مفردات البحث على الموظفين العاملين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS فرع تندوف.
2. الحدود الزمانية: طبقت مفردات هذه الدراسة خلال الفترة الزمنية من 2021/03/14 إلى غاية 2021/04/04.

1 – الإطار النظري لمتغيرات الدراسة:

1-1 – الأجر:

لقد شهد الأجر تعريفات متعددة ومتباينة بتباين تخصصات المهتمين به عبر الزمن، ليأخذ اليوم هذا المفهوم اتجاهات اقتصادية، اجتماعية، نفسية وغيرها متشابكة ومعقدة، خاصة مع تدخل جهات متعددة في تحديدها والتأثير عليها، وسنحاول في هذا الجزء عرض مجموعة من التعاريف حول الأجر:

الأجر في اللغة هو الثواب والمكافأة، وكلمة الأجر تدل على معنيين متقاربين: معنى ديني يفيد الجزاء على العمل الصالح أو الثواب والمكافأة، على نحو ما جاء في القرآن الكريم: (إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ الْمُصْلِحِينَ) (الأعراف - الآية 170)، ومعنى اقتصادي يعني الجزاء على العمل فهو بهذا المعنى قيمة قوة العمل البشري أو بدلها مادياً كان أم غير مادي. وكلمة الأجر وجمعها أجور تبدو دخيلة على اللغة العربية وتعود، على الأرجح، إلى أصل أكدي دخلت العربية عن طريق الأكديّة منذ العصر الجاهلي، وخضعت لأحكام العربية في الاشتقاق والتصريف، بدخولها القرآن الكريم في أكثر من موضع وآية. (قاموس المعرفة، 2011)

فالأجر أو المرتب هو نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي، يتحدد بما يضمن مستوى لائق من الحياة، طبقاً للمستوى الاقتصادي والحضاري لبلد ما، ويتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي. (مُجد شطا، 1982، صفحة 48)

ويقصد بالأجر ذلك المبلغ الذي يدفع للموظف أو العامل لقاء عمله وجهده الذي يبذله في المؤسسة لذلك نجد للأجر وجهان، الأول يمثل التكلفة التي تتحملها المؤسسة وتحصل على مقابل لها في شكل إنتاجية من الفرد، والثاني يمثل الدخل الذي يحصل عليه العنصر البشري لسداد حاجياته مقابل جهد يبذله في عمله بالمؤسسة. (وصفي عقيلي، 1987، صفحة 195)

أما المشرع الجزائري فقد تطرق لكل من مفهومي الأجر والأجير حيث عرف الأجير في المادة رقم 08 من القانون (90-11) الصادر في 21 أبريل 1990 والخاص بقانون العمل، بأنه كل شخص يقدم عمل فكري أو يدوي بمقابل في إطار منظمة ولحساب شخص مادي أو معنوي، عمومي أو خاص، ولقد عرف الأجر بأنه مقابل العمل الذي يقدمه العامل، لذلك يستحق أجر أو راتب يتناسب مع نتيجة العمل المنجز. (Amokrane , 2003, p. 49)

1-2 – التحفيز:

يعد موضوع التحفيز من المواضيع الرئيسية والمحورية في علم الإدارة، وذلك لأنه يمس صميم العامل البشري، ذلك العامل الذي يمثل الهدف والوسيلة وغاية النتائج حين انجاز أي عمل كان، وللحوافز تعارف عديدة سنعرض فيما يلي عددا منها:

تعود كلمة التحفيز لغة إلى مصطلح حفز والتي نعني بها في اللغة العربية بمعنى دفعة من خلفه، وجد وأسرع، وتهيأ للمضي واستعد. (قاموس المعاني، 2010)

أما الحافز هو شيء خارجي يوجد في المجتمع أو البيئة المحيطة بالشخص تجذب إليها الفرد باعتبارها وسيلة لإشباع حاجاته التي يشعر بها، فالعامل الذي يشعر بالحاجة إلى المال يدفعه ذلك الشعور إلى البحث عن عمل يوفر له المال ويكون تفضيله لعمل آخر بقدر زيادة الأجر في حالة عن الأخرى إذ يتجه العامل إلى الحافز الذي يحقق أقصى إشباع يمكن لحاجاته، و تسعى الإدارة في كل المنظمات في ظل العولة إلى تحقيق الأداء المتميز لما يحققه هذا الأداء من دفع الكفاءة الإنتاجية للمنظمة وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية بالتالي فإن أداء الفرد هو محصلة تفاعل قدرات الفرد ورغبته في العمل والبيئة التي يعمل فيها، فلا يكفي أن يكون الفرد قادرا على العمل وإنما أيضا أن يكون راغبا فيه ويتم تنمية هذه الرغبة عن طريق التحفيز وهي تظهر مسئولية الإدارة عن تحفيز مواردها البشرية حتى تحقق الرضا عن العمل وبالتالي الأداء المتميز. (المغربي، 2016 الصفحات 209-211)

ومن هذا يعرف الحافز بأنه شيء خارجي يوجد في محيط العمل يجذب إليه الفرد باعتبار وسيلة لإشباع رغبة يشعر بها أو مثيرات تحرك السلوك الإنساني وتؤكد على توجيه الأداء حينما يصبح الحصول على الحافز مهما للفرد. (المغربي، 2016، صفحة 211)

وعليه فإن التحفيز هو تلك المجهودات التي تبذلها الإدارة لحث العاملين على زيادة إنتاجيتهم، وذلك من خلال إشباع حاجاتهم الحالية وخلق حاجات جديدة لديهم والسعي نحو إشباع تلك الحاجات شريطة أن يتميز ذلك بالاستمرارية. (الصيرفي، 2007، صفحة 235)

أما الحوافز فهي عبارة عن عوامل أو وسائل أو أساليب تختارها الإدارات بعناية فائقة من أجل خلق أو توجيه السلوك الإنساني لكي تساهم مساهمة فعالة في رفع الكفاءة الإنتاجية وتحقيق للعاملين حاجاتهم ودوافعهم المختلفة. (الموسوي، 2004، صفحة 230)

ويمكن تعريف الحوافز بأنها هي كل ما يتصل بتحفيز العاملين، ولا شك أن مفهوم الحوافز تبعا لذلك يكون واسعا بحيث يشمل الأجور الشهرية والمكافآت والحوافز بمعناها الدارج كما يشمل الجوانب غير المالية كالمعاملة الحسنة والقيادة الصحيحة والمشاركة في اتخاذ القرارات، وكل المؤثرات الخارجية والتي تحرك وتنشط دوافع الإنسان للإتيان بسلوكيات إيجابية تحقق هدف الهيئة، وبدون الحوافز لا يحدث التحفيز أو تنشيط الدوافع وبالتالي تكون السلوكيات غير مقبولة ولا يتحقق الهدف. (رضوان، 2012، صفحة 77)

1-3 - الرضا الوظيفي:

لقي موضوع الرضا الوظيفي اهتماما واسعا من طرف المدراء والباحثين في هذا المجال، وقد خضع مفهومه لرؤى فكرية عديدة، بسبب التطورات في العوامل البيئية الخاصة به والمجسدة له، ولهذا تباينت أفكار الباحثين حول صياغة تعريف محدد للرضا الوظيفي، كما يعود هذا التباين أيضا إلى الاختلاف في طبيعة تخصصات المهتمين بهذا المجال، وسنحاول فيما يأتي عرض مجموعة من تعاريف الرضا الوظيفي:

الرضا في اللغة هو ضد السخط، ومنه قوله ﷺ في الحديث الصحيح: "اللهم إني أعوذُ برضاكَ من سَخَطِكَ". ويُراد به: تقبُّل ما يقضي به الله عز وجل من غير ترددٍ، ولا معارضة. (البوعينين، 2016)

يعتبر مصطلح الرضا الوظيفي مصطلحاً حديثاً نسبياً ظهر في القرن العشرين، ويشير هذا المصطلح إلى مجموعة متنوعة من العوامل التي يمكن أن تؤثر على شعور الفرد تجاه وظيفته، وتشمل هذه العوامل كلا من الأجور والاستحقاقات، وعدالة نظام الترقية داخل المؤسسة أو المنظمة، والقيادة والأشراف والعلاقات الاجتماعية التي تساهم سلباً أو إيجاباً في دافعية الفرد لإنجاز المهام المطلوبة منه. (Shukla & Singh, 2016, p. 96)

ويعرف أيضاً 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 راضياً عن عمله راضياً فيه متناسياً مع ما يريده لشخصيته. (طلحة و يزيد ، 2019، صفحة 1015)

ويعرف الرضا الوظيفي بأنه الموقف العام تجاه العمل أو الوظيفة، والذي يعبر عن الفرق بين ما يحصل عليه الفرد من خلال أدائه لواجباته وبين توقعاته المترتبة على أدائه لنفس الوظائف، كما يعبر الرضا الوظيفي عن شعور الموظف تجاه الدور الذي يقوم به في المؤسسة أو المنظمة التي يعمل بها، والذي ينعكس على أدواره الأخرى خارج بيئة العمل بوصفه عضواً في المجتمع الذي يتفاعل به مع الآخرين. (القليش، 2017، صفحة 23)

ويرى آخرون أن الرضا الوظيفي هو نتاج تفاعل مجموعة من الظروف النفسية والسيكولوجية والبيئية التي تؤثر على شعور الفرد تجاه وظيفته، وعلى الرغم من أن الرضا واقع تحت تأثير العديد من العوامل الخارجية، إلا أن هناك عوامل داخلية لا يمكن إغفالها تتمثل في الطريقة التي يشعر بها الموظف والتي تحدد مستوى الرضا أو عدم الرضا لديه. (Molla, 2015, p. 155)

كما يمكن تعريف الرضا الوظيفي بأنه شعور الفرد بالسعادة والارتياح نتيجة إشباع حاجاته ورغباته وتحقيق توقعاته من خلال العمل الذي يقوم به، مما يترتب عليه زيادة ثقته وولائه وانتماءه للمؤسسة أو المنظمة التي يعمل بها. (القليش، 2017، صفحة 24)

ويرى البعض الآخر أن الرضا عن العمل هو محصلة عناصر الرضا التي يتصور الفرد أن يحصل عليها من عمله في صورة أكثر تحديداً، ويعبر عن الرضا عن العمل بالمعادلة الآتية:

الرضا عن العمل = الرضا عن الأجر + الرضا عن محتوى العمل + الرضا عن فرص الترقى + الرضا عن الإشراف + الرضا عن جماعة العمل + الرضا عن ساعات العمل + الرضا عن ظروف العمل. (عويضة، 2008، صفحة 22)

2 - الدراسات السابقة:

يعتبر استطلاع الأبحاث والدراسات السابقة من المراحل المنهجية في البحث العلمي بهدف التعرف على المساهمات السابقة فيما يتعلق بموضوع البحث، وقد تم استطلاع العديد من الدراسات فيما يخص موضوع البحث، وسنعرض أهم وأحدث ما توفر ونذكر منها:

— دراسة (طلحة و يزيد ، 2019) بعنوان أثر التحفيز على الرضا الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية، دراسة حالة مؤسسة الإسمنت بسعيدة، الغرض من هذه الدراسة هو معرفة مدى تأثير التحفيز على الرضا الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة الإسمنت بولاية سعيدة كعينة مختارة للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية وذلك عن طريق استخدام استبيان يشمل مجموعة من العبارات تتمحور حول التحفيز المادي والمعنوي وكذلك الرضا الوظيفي، وقد تكون مجتمع الدراسة من 350 عامل بمؤسسة الإسمنت بسعيدة، وكانت العينة المختارة لهذه الدراسة عددها 150 عامل أي بنسبة قدرها حوالي 43% من مجتمع الدراسة، وأظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها أن هناك تأثير دال إحصائياً للتحفيز المادي والمعنوي على الرضا الوظيفي لدى العمال بمؤسسة الإسمنت بسعيدة، غير أن التحفيز المعنوي كان لها تأثير أكبر في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال.

— دراسة (اوسو، حجي، و دينو، 2018) بعنوان دور الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين في جامعة زاخو (دراسة استطلاعية)، اهدف من هذه الدراسة هو دراسة دور الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين في جامعة زاخو منطلقاً من مخطط فرضي يأخذ بعين الاعتبار اتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة، ولقد اعتمد الباحثون في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استعمال استبيان من أجل استطلاع اراء عينة البحث المكونة من الموظفين الذين بلغ عددهم 53 موظفاً، وتم استخدام عدد من الطرق الإحصائية لتحليل النتائج واختبار الفرضيات، وتمثلت أهم النتائج بتدني مستويات رضا الموظفين العاملين في الجامعة عن الرواتب والأجور الممنوحة لهم، وكذلك ضعف أو محدودية وجود عدالة في توزيع العمل بين الموظفين في الأقسام العلمية.

— دراسة (Kadir & Amalia, 2017) بعنوان تأثير التحفيز الوظيفي والتعويضات والثقافة التنظيمية تجاه الرضا الوظيفي وأداء الموظف بوزارة القوى العاملة

The Effect of Job Motivation, Compensation, Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Employee Performance of The Ministry Of Man Power

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير الحافز الوظيفي والتعويضات والثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي وأداء الموظف، أجريت هذه الدراسة على الموظفين العاملين في وزارة القوى العاملة عن طريق توزيع الاستبيانات، وتم تحليل البيانات في هذه الدراسة باستخدام نموذج المعادلة الهيكلية (SEM)، تظهر نتائج الدراسة أن الحافز له تأثير على الرضا الوظيفي، لكن التعويض ليس له تأثير على الرضا الوظيفي، أما فيما يتعلق بالثقافة التنظيمية فليس لها تأثير على الرضا الوظيفي، والتحفيز الوظيفي لا يؤثر على أداء الموظفين، أما التعويض لا يؤثر على أداء الموظفين، بينما أظهرت النتائج أن للثقافة التنظيمية تأثير على أداء الموظف، كما أن للرضا الوظيفي تأثير على أداء الموظفين.

— دراسة (Nuraya & Pratiwi, 2017) بعنوان تأثير بيئة العمل والراتب على التحفيز والتأثير على الرضا الوظيفي للموظف في مؤسسة تنمية السياحة الإندونيسية (برسيرو)

The Effect of Work Environment and Salary on Motivation and The Impact on Employee Job Satisfaction in Indonesia Tourism Development Corporation (Persero)

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير بيئة العمل والراتب على الحافز وتأثيره على الرضا الوظيفي، وتم إسقاط مفردات هذه الدراسة على مؤسسة تنمية السياحة الإندونيسية (برسيرو)، ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت الباحثان المنهج الوصفي التحليل، وذلك من خلال استبانة صممت لهذا الغرض، ولقد تكونت عينة الدراسة من 117 موظفون دائمون عملوا لأكثر من عام واحد وكان مجموع المستجيبين 91 شخصاً، وتم تحليل جميع البيانات باستخدام Partial Least Square (PLS) مع برنامج Smart PLS 3.0. وتظهر نتيجة هذا البحث أن بيئة العمل والراتب لهما تأثيرات كبيرة على الحافز، والتحفيز له تأثير كبير على الرضا الوظيفي.

— دراسة (معوشي، 2016) بعنوان دراسة تطبيقية لأثر الأجور والحوافز على رضا العامل في المؤسسة الاقتصادية، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور الأجور والحوافز بنوعيتها (مادية ومعنوية) في تعزيز رضا العامل بالمؤسسة، وذلك من خلال دراسة ميدانية على مستوى مؤسسة اقتصادية مختصة في إنتاج الحليب والألبان، باستخدام استبانة إحصائية تم توزيعها على 30 عامل واسترجاع 20 منها وتحليلها معتمدين على برنامج spss، وأسفرت هذه الدراسة على مجموعة من النتائج أهمها: أغلب العمال غير راضيين عن الأجر الذي يتقاضونه، وهم يعتقدون أنه السبب الرئيسي في دوران العمل، وهو ما يثبت أن الحوافز المعنوية تلعب دوراً هاماً في رضا العاملين.

— دراسة (ونوغي، 2015) بعنوان أثر الرواتب على الرضا الوظيفي والرضا عن التعويضات والحفز الذاتي لأساتذة التعليم العالي دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس- سطيف -، تهدف هذه الدراسة إلى الكشف مدى وجود علاقات بين الأجور من حيث قيمتها المطلقة أو النسبية من جهة والرضا الوظيفي والرضا عن التعويضات والحفز الذاتي وكل أبعادهم من جهة أخرى، من خلال استخدام استبيان تم توزيعه على 461 أستاذا واسترجاع 313 منه مع إلغاء 23 استبيان ليبقى 241 استبيان صالح للمعالجة الإحصائية، وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة موجبة بين الرواتب والرضا الوظيفي، وكذلك توجد علاقة سالبة بين الرواتب والحفز الذاتي.

— دراسة (Umar, 2014) بعنوان تأثير الأجور وحوافز العمل والرضا الوظيفي على أداء العمال في الصناعة التحويلية في مدينة ماكاسار أندونيسيا

Effect of Wages, Work Motivation and Job Satisfaction on Workers 'performance in Manufacturing Industry in Makassar City

الهدف من هذه الدراسة هو تحليل وتقييم تأثير الأجور على حوافز عمل الموظف، بالإضافة إلى تأثير الأجور على الرضا الوظيفي للموظف، وتأثير حوافز العمل على أداء الموظف، وكذلك قياس تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموظف، وتأثير الأجور على أداء الموظف، وفي الأخير قياس تأثير الرضا الوظيفي على حوافز عمل الموظف في الصناعة التحويلية في منطقة ماكاسار الصناعية، ولقد تكون مجتمع هذه الدراسة من جميع الموظفين التشغيليين (المستوى التنفيذي) في 20 صناعة صناعية في منطقة ماكاسار الصناعية، وقد تم أخذ العينة من 300 عامل عن طريق أخذ العينات العشوائية، واستخدم تحليل بيانات النموذج في هذه الدراسة SEM (نمذجة المعادلات الهيكلية)، وأسفرت هذه الدراسة إلى نتائج أن الأجور، ودوافع العمل، ورضا الموظفين تأثرت بشكل كبير بأداء الموظف في الصناعات التحويلية في منطقة ماكاسار الصناعية، كما يشير إلى أن حوافز العمل يؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي للموظف.

— دراسة (Islam & Zaman, 2013) بعنوان الرضا الوظيفي ودوران البنوك دراسة حالة بنك بنغلاديش التجاري المحدود

JOB SATISFACTION & BANKERS TURNOVER: A CASE STUDY ONBANGLADESH COMMERCE BANK LIMITED

الغرض من هذه الدراسة هو تقديم واختبار نموذج يحدد المواقف المتعلقة بالعمل للموظفين ويعزز الأهداف التنظيمية فيما يتعلق بممارسات التحفيز والأمن الوظيفي والرضا الوظيفي في بنك التجارة البنغلاديشي المحدود، لذلك تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين العوامل مثل الحافز والأمن الوظيفي والرضا الوظيفي لمشاعر الموظفين المتعلقة بالعمل، وكانت عينة هذه الدراسة هي الموظفين الحاليين لبنك التجارة البنغلاديشي المحدود، ولقد تم توزيع الاستبيانات المطبوعة على 18 مستجيباً وتم جمع جميع الاستبيانات واعتمادها على أنها بيانات للبحث، وتم تحليل البيانات باستخدام SPSS 17، ولقد كانت قيمة الارتباط مرضية في هذه الدراسة مما أثبت أن عناصر الاستبيان مناسبة للدراسة، ولقد أظهرت نتائج الدراسة على أنه هناك علاقة كبيرة بين الحافز والرضا الوظيفي وتظهر نتيجة تحليل الارتباط أن الحافز له علاقة إيجابية وذات دلالة معتدلة مع الرضا الوظيفي، وأنه هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي، ويوضح تحليل الارتباط أن الأمن الوظيفي يرتبط ارتباطاً إيجابياً كبيراً بالرضا الوظيفي.

— دراسة (Arshad, Safdar, Din, & Ellahi, 2012) بعنوان هل الراتب يعمل كعامل تحفيزي؟ دراسة قطاع

خدمات المطارات (المنافسة الأرضية) الباكستانية

Does Salary Work as a Motivational Agent? A Study of Airport (Ground Handling) Services Sector of Pakistan

عنوان المقال: الدور الوسيط للتحفيز في العلاقة بين الأجر والرضا الوظيفي للموظف: دراسة...

هذه الدراسة هي محاولة لمعرفة العلاقة بين الراتب ومستوى التحفيز للموظفين العاملين في قطاع خدمات المطار (المناولة الأرضية) في باكستان، وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، فلقد تم توزيع ما مجموعه 200 استبيان على الموظفين العاملين في مطار BBI (بنازير بوتو الدولي) في إسلام آباد، تم استلام 171 منها، وفقاً للنتائج، يلعب الراتب دوراً مهماً في مستوى تحفيز الموظفين ولكن يتم تحديد الحافز من خلال عدد من المتغيرات المساهمة والراتب هو أحدها.

— دراسة (Azash, Safare, & Kumar, 2011) بعنوان العوامل المحفزة والرضا عن العمل: دراسة عن موظفين مختارين من القطاع العام والخاص في قطاع البنوك في منطقة كادابا، أندرا براديش الهند

THE MOTIVATIONAL FACTORS AND JOB SATISFACTION: A STUDY ON SELECTED PUBLIC AND PRIVATE SECTOR BANK EMPLOYEES IN KADAPA DISTRICT, ANDHRA PRADESH

في هذه الدراسة تم إجراء تحقيق لدراسة العوامل التحفيزية والرضا الوظيفي لموظفي البنوك المختارين، وتستند هذه الدراسة إلى نموذج هارولد كونتزل للحاجة والرضا ونظرية التحفيز والنظافة لهيرزبرج، وتبحث هذه الأبحاث في العوامل التحفيزية التي تؤثر على الرضا الوظيفي ووزن العوامل التحفيزية التي تعتبر مهمة في العمل، تم جدولة البيانات المجمعة وترميزها وتحليلها بمساعدة SPSS 17، تتكون الأدوات الإحصائية الرئيسية المستخدمة في تحليل البيانات من إحصائيات وصفية واستنتاجية بين المتوسط، والانحراف المعياري، وتم استخدام اختبار T، كشفت نتائج الدراسة عن وجود اختلافات كبيرة بين موظفي البنوك في القطاعين العام والخاص فيما يتعلق بالعوامل التحفيزية المختلفة.

3 – الإطار التطبيقي لمتغيرات الدراسة:

من أجل تسليط الضوء على الدور الوسيط للتحفيز في العلاقة بين الأجر والرضا الوظيفي للموظف في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، قمنا بإجراء دراسة تطبيقية على مستوى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS فرع تندوف، وذلك للوقوف على مدى التزامها وتطبيقها لنظام الأجور والحوافز، وتأثير ذلك على رضا العاملين، وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

3-1 – مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من 83 موظف بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS فرع تندوف، ولقد كانت العينة 60 موظف أي بنسبة 72.29% من المجتمع، وشملت العينة مختلف الرتب الإدارية من مسؤول، وإطار، وعامل عادي، بحيث تم توزيع 60 استمارة مطبوعة على عينة الدراسة المستهدفة وتم استرجاع 45 استبيان، وبعد مراجعة الاستبيانات والتدقيق في الإجابات تم قبول جميع الاستبيانات صالحة لعملية التحليل، وبالتالي قدرت نسبة استجابة الموظفين (الاستبيانات القابلة للتحليل) بـ 75% وهي نسبة مقبولة جداً للتحليل الإحصائي، وتمت عملية التحليل باستخدام برنامج تحليل الحزمة الإحصائية لتطبيق العلوم الاجتماعية SPSS.V.24.

3-2 – الأداة المستخدمة في الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات اللازمة لموضوع الدراسة، وقد تم تقسيمها إلى قسمين كالتالي:

القسم الأول: يضم مجموعة من العبارات المتعلقة بالمعلومات الديمغرافية عن المستجوب المتمثلة في السن، الجنس، الخبرة، المستوى التعليمي.

القسم الثاني: يتكون من ثلاثة محاور تم الإجابة عليها وفق مقياس ليكرات الخماسي، بحيث أن المحور الأول يضم مجموعة من العبارات المتعلقة بالأجر (10 عبارات)، والمحور الثاني حول التحفيز (12 عبارة)، في حين أن المحور الثالث ضم مجموعة من العبارات حول الرضا الوظيفي (10 عبارات).

ولقد تم استخدام مقياس ليكارت 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 خمس خيارات متدرجة يشير المبحوث إلى اختيار واحد منها وهي خمس خيارات موضحة كما يلي:

الجدول رقم 1: يبين درجات مقياس ليكارت الخماسي

الاستجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
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

3-3 - تحليل خصائص عينة الدراسة:

الجدول رقم 2: توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديمغرافية

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %	النسبة التراكمية %
الجنس	ذكر	24	53,3%
	أنثى	21	46,7%
	المجموع	45	100%
السن	أقل من 30 سنة	3	6,7%
	30-أقل من 40 سنة	27	60%
	40-أقل من 50 سنة	14	31,1%
	أكثر من 50 سنة	1	2,2%
	المجموع	45	100%
	أقل من 5 سنوات	0	0%
	من 5 إلى 10 سنوات	14	31,1%
الخبرة	أكثر من 10 سنوات	31	68,9%
	المجموع	45	100%
	ابتدائي	0	0%
	متوسط	2	4,4%
المستوى التعليمي	ثانوي	9	20%
	جامعي	21	46,7%
	دراسات عليا	4	8,9%
	تكوين مهني	9	20%
	المجموع	45	100%
	أقل من 5 سنوات	0	0%
	من 5 إلى 10 سنوات	14	31,1%
	أكثر من 10 سنوات	31	68,9%

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS.V.24

عنوان المقال: الدور الوسيط للتحفيز في العلاقة بين الأجر والرضا الوظيفي للموظف: دراسة...

- يظهر الجدول رقم 2 توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا للجنس، السن، الخبرة والمستوى التعليمي، ولقد أظهرت النتائج التالية:
- توزيع أفراد العينة حسب الجنس: بلغت نسبة الذكور 53,3% أما نسبة الإناث 46,7%، ونلاحظ أن النسبتين متقاربتين وذلك راجع إلى الطبيعة الإدارية للمؤسسة.
 - توزيع أفراد العينة حسب السن: بلغت نسبة المستجوبين الذين يبلغ سنهم ما بين 30 و 40 سنة 60%، تليها نسبة الأفراد الذين يبلغ سنهم ما بين 40 و 50 سنة 31,1%، وتتبعها نسبة 6,7% لمن يقل سنهم عن 30 سنة، وفي الأخير نسبة 2,2% لمن تجاوزوا 50 سنة.
 - توزيع أفراد العينة حسب الخبرة: معظم أفراد العينة لهم خبرة مهنية أكثر من 10 سنوات بنسبة 68,9%، تليها نسبة 31,1% بالنسبة للأفراد الذين يملكون خبرة مهنية تتراوح بين 5 إلى 10 سنوات.
 - توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي: نسبة الموظفين الحاصلين على شهادة جامعية بلغت 46,7% وهي أكبر نسبة مما يدل على أن المؤسسة تهتم بتوظيف أشخاص ذو شهادات عليا.

4-3- صدق وثبات أداة الدراسة:

الجدول رقم 3: نتائج معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات وصدق الاستبيان

المحور	عدد العبارات	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)	معامل الصدق
الأجر	10	0,905	0.951
التحفيز	12	0,873	0.934
الرضا الوظيفي	10	0,873	0.934
جميع عبارات الاستبيان	32	0,924	0.961

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS.V.24

بالنظر إلى النتائج المسجلة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لمحور الأجر بلغت قيمته 0,905 أما محور التحفيز فكان 0,873، أما محور الرضا الوظيفي كان 0,873 وهي كلها نسب ثبات عالية، مما يدل على أن عبارات الاستبيان تتسم بالتناسق الداخلي وبالموثوقية وهذا ما يجعلها صالحة للدراسة والتحليل واستخلاص النتائج، أما قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبيان فقد بلغت 0,924 وهي قيمة قوية مما يدل على عبارات الاستبيان المحور تتسم بالثبات، وهذا ما دعمته قيمة معامل الصدق التي بلغت 0.961 وهي قيمة قوية تدل على أن هذا الاستبيان يتسم بالصدق.

5-3- تحليل وتفسير محاور الدراسة:

5-3-1 - اتجاهات إجابات أفراد عينة الدراسة:

الجدول رقم 4: يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الأول (الأجر)

عبارات المحور الأول (الأجر)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة الكلية
أشعر أن أجري يتناسب مع أهمية العمل الذي أقوم به	1,64	0,645	موافق بشدة
يتناسب أجري مع تكاليف المعيشة	2,00	0,853	موافق
أعتقد أن نظام الأجور المطبق في المؤسسة منصف	2,20	1,057	موافق

الأجر الذي أتلّقه مناسب مقارنة برواتب العاملين في المؤسسة في نفس المجال	2,27	1,053	موافق
الأجر الذي أتلّقه مناسب مقارنة برواتب العاملين في نفس المجال في المؤسسات الأخرى	2,42	1,055	موافق
أستطيع ادخار جز مقبول من الأجر الذي أتلّقه	2,31	0,949	موافق
أجري يرضي طموحي الشخصية في الحياة بمستوى جيد	2,18	1,051	موافق
يتناسب الأجر الذي أتلّقه مع الدرجة العلمية التي أحملها	2,13	0,919	موافق
أشعر أن أجري يشجعني على العمل بجهد أكبر	2,07	0,963	موافق
يوفر لي أجري قدر مناسب من الرفاهية	2,24	1,048	موافق
المجموع (الخور الأول)	2,1467	0,70987	موافق

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS.V.24

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 4 أن المتوسط الإجمالي لإجابات أفراد العينة حول محور الأجر بلغ (2,1467)، التوجه كان "موافق"، أي أن أفراد العينة وافقوا على الأجور المقدمة في المؤسسة. وتشير النتائج الخاصة بالعبارة "أشعر أن أجري يتناسب مع أهمية العمل الذي أقوم به"، إلى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة وافقوا بشدة على العبارة، وحصلت على أدنى قيمة للمتوسط الحسابي (1,64) وفي ذلك تأكيد على أن الموظفين في المؤسسة يستفيدون أجور عالية تتناسب مع العمل الذين يقومون به، كما حصلت العبارة التي تنص على أن "يتناسب أجري مع تكاليف المعيشة" على قيمة المتوسط الحسابي (2,00)، التوجه كان "موافق" وفي ذلك دلالة على أن المؤسسة حرصت على أن الأجور تتناسب مع الظروف المعيشية لموظفيها.

الجدول رقم 5: يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الخور الثاني (التحفيز)

عبارات الخور الثاني (التحفيز)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة الكلية
المكافآت المتوفرة بالمؤسسة تشجعني على بذل مزيد من الجهد والمثابرة للحصول عليها	2,42	1,118	موافق
لدي معرفة كافية عن الحوافز والمكافآت المتاحة لي في المؤسسة	2,58	0,988	موافق
يسود المؤسسة نوع من العدالة في منح الحوافز والمكافآت الإضافية	2,78	1,166	محايد
أعتقد أن آليات الترقية في نظام الحوافز ملائمة	2,91	1,184	محايد
أعتقد أن نظام الحوافز في المؤسسة يراعي احتياجات الموظفين فيها	2,84	1,021	محايد
تأخذ المؤسسة بأراء الموظفين واقتراحاتهم ويتم إشراكهم في اتخاذ القرارات	3,07	1,053	محايد
نظام الخدمات الاجتماعية يتوافق مع الاقتطاعات المقابلة له	2,80	1,036	محايد
العلاوات الاجتماعية (الزوجة والأبناء) مناسبة	2,93	0,986	محايد
تتمتع المؤسسة كثيرا بتكوين العمال وتطوير قدراتهم	2,78	1,185	محايد
فرص النمو المهني والتقدم الوظيفي متوفرة في وظيفتي	2,78	1,020	محايد
الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة تتناسب مع الجهود المبذولة من طرف الموظفين	2,76	1,048	محايد
بالرغم ما توفره وظيفتي من حوافز ومزايا إلا أنني أتطلع للعمل بقطاع آخر	3,09	1,184	محايد
المجموع (الخور الثاني)	2,8111	0,70114	محايد

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS.V.24

من خلال الجدول رقم 5 يتضح لنا أن المتوسط الإجمالي لإجابات أفراد العينة حول محور التحفيز بلغ (2,8111)، التوجه كان "محايد"، أي أن أفراد العينة وافقوا وبدرجة متوسطة على الحوافز المقدمة في المؤسسة. وتشير النتائج الخاصة بالعبارة "المكافآت المتوفرة بالمؤسسة تشجعني على بذل مزيد من الجهد والمثابرة للحصول عليها"، إلى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة وافقوا على العبارة، وحصلت على أدنى قيمة للمتوسط الحسابي (2,42) وفي ذلك تأكيد على أن المكافآت المتوفرة بالمؤسسة تتناسب مع احتياجات الموظفين فيها والجهد الذين يبذلونه في العمل، كما حصلت العبارة التي تنص على أن "لدي معرفة كافية عن الحوافز والمكافآت المتاحة لي في المؤسسة" على قيمة المتوسط الحسابي (2,58)، التوجه كان "موافق" وذلك يدل على أن الموظفين في المؤسسة لهم دراية وعلم بنظام الحوافز فيها.

الجدول رقم 6: يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثالث (الرضا الوظيفي)

عبارات المحور الثالث (الرضا الوظيفي)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة الكلية
أشعر بالرضا عن الأجر الذي أتلقيه في وظيفتي	2,02	0,941	موافق
أشعر بالرضا التام عن المزايا والخدمات التي تقدمها المؤسسة	2,53	1,079	موافق
سياسة المؤسسة في الترقية والتدرج الوظيفي مرضية	2,84	1,167	محايد
فرص المشاركة في اتخاذ القرار الممنوحة من طرف إدارة المؤسسة مرضية	3,02	1,097	محايد
العلاقة بين إدارة المؤسسة والعاملين يسودها الاحترام	2,33	1,000	موافق
أشعر بالرضا عن سياسة المؤسسة في منح المكافآت	2,82	1,114	محايد
المهام المطلوبة مني واضحة ودقيقة وباستطاعتي أدائها	2,27	1,031	موافق
سياسة المؤسسة في الاستقرار الوظيفي مرضية	2,69	0,996	محايد
علاقات العمل بيني وبين رئيسي المباشر جيدة	2,31	1,104	موافق
العلاقات بيني وبين زملائي في العمل جيدة	2,33	1,206	موافق
المجموع (المحور الثالث)	2,5178	0,73463	موافق

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS.V.24

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 6 أن المتوسط الإجمالي لإجابات أفراد العينة حول محور الرضا الوظيفي بلغ (2,5178)، التوجه كان "موافق"، أي أن أفراد العينة راضون عن الأجور والحوافز المقدمة في المؤسسة. ولقد أشارت النتائج الخاصة بالعبارة "أشعر بالرضا عن الأجر الذي أتلقيه في وظيفتي" إلى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة وافقوا على العبارة، وحصلت على أقل قيمة للمتوسط الحسابي (2,02) وذلك يدل على أن الأجور المقدمة في المؤسسة تحقق الرضا الوظيفي للموظفين فيها، كما حصلت العبارة التي تنص على أن "المهام المطلوبة مني واضحة ودقيقة وباستطاعتي أدائها" على قيمة المتوسط الحسابي (2,27)، وكان توجه العبارة "موافق" وفي ذلك دلالة على أن المؤسسة حرصت على توضيح المهام والمسؤوليات الخاصة بكل موظف وكذلك القدرة على تأدية هذه المهام.

الجدول رقم 7: نتائج اختبار T-Test لمحاو الدراسة

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية SIG
الأجر	2,1467	0,70987	20,286	44	0,000
التحفيز	2,8111	0,70114	26,895	44	0,000
الرضا الوظيفي	2,5178	0,73463	22,991	44	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS.V.24

بالنظر إلى النتائج المتحصل عليها من الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة اختبار T للمحور الأول (الأجر) قد بلغت 20,286 وأن القيمة الاحتمالية SIG تساوي 0,000 لذلك يعتبر هذا المحور دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ ، مما يدل على أنه هناك موافقة متوسطة من قبل العينة على هذا المحور، أما المحور الثاني (التحفيز) فلقد بلغت قيمة الاختبار 26,895 وهي نفس قيمة المحور الأول، وذلك يدل على أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على عبارات هذا المحور، أما بالنسبة للمحور الثالث والأخير (الرضا الوظيفي) فقد بلغت قيمة الاختبار T 22,991 عند القيمة الاحتمالية SIG=0.000 وعليه المحور الثالث دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ ، وهذه يظهر أن أفراد العينة موافقون بشكل كبير على عبارات هذا المحور.

3-5-2 - الارتباط بين محاور الدراسة:

الجدول رقم 8: نتائج معاملات الارتباط بين محاور الدراسة الأجر، التحفيز والرضا الوظيفي

المحاور	الأجر	التحفيز	الرضا الوظيفي
الأجر	معامل بيرسون	**0,471	**0,489
	الدلالة المعنوية	0,001	0,001
التحفيز	معامل بيرسون	**0,471	**0,418
	الدلالة المعنوية	0,001	0,004
الرضا الوظيفي	معامل بيرسون	**0,489	**0,418
	الدلالة المعنوية	0,001	0,004

**La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS.V.24

يلاحظ من الجدول أعلاه أن العلاقة بين محاور الدراسة: الأجر، التحفيز والرضا الوظيفي هي علاقة طردية وذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01، حيث نلاحظ وجود ارتباط طردي متوسط بين محوري الأجر والتحفيز بقيمة 0,471 بمستوى دلالة 0,001، وهذا يعني أن للأجور أثر لا بأس به على تحفيز الموظفين في المؤسسة، مقارنة بمحور التحفيز الذي كان معامل الارتباط بينه وبين الرضا الوظيفي هو 0.418 عند مستوى الدلالة 0,004، ولقد كان معامل الارتباط بين الأجر والرضا الوظيفي قيمة 0,489، ومن هنا يمكن القول بأن للأجور دور متوسط وشبه فعال في تحفيز الموظفين، وبالتالي فإنه يجب بالأجور لأنه كلما كان الاهتمام أكبر بالأجور كلما كانت إمكانية تحقيق الرضا الوظيفي عن طريق عملية التحفيز في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجور.

عنوان المقال: الدور الوسيط للتحفيز في العلاقة بين الأجر والرضا الوظيفي للموظف: دراسة...

3-6 - اختبار فرضيات الدراسة:

3-6-1 - الفرضية الأولى:

H0: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الأجر والتحفيز لدى الموظفين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء فرع تندوف.

H1: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الأجر والتحفيز لدى الموظفين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء فرع تندوف.

الجدول رقم 9: نتائج اختبار الانحدار البسيط بين الأجر والتحفيز

معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة T المحسوبة	قيمة T الجدولية	مستوى الدلالة T	قيمة F (فيشر) المحسوبة	قيمة F (فيشر) الجدولية	مستوى الدلالة F	معامل B
0,471a	0,222	3,504	3,504	0,001	12,280	1.654	0,001b	0,466

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS.V.24

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن النتائج مقبولة إحصائيا حيث بلغت قيمة F المحسوبة (12,280) وهيا أكبر من قيمة F الجدولية (1.654) وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية H1 عند $\alpha = 0.05$ ، وبلغت قيمة T المحسوبة (3,504) وهي أقل من قيمة T الجدولية (3,504) عند مستوى الدلالة 0,001 وهو أقل من $\alpha = 0.05$ وهو ما يؤكد قبول الفرضية H1 وما يعني أن هناك تأثير إيجابي متوسط، وهو ما تشير إليه قيمة المعامل B التي تعني أن أي تغيير في قيمة متغير الأجر بوحدة واحدة يقابله تغيير بمقدار (0,466) في متغير التحفيز، كما يتضح لنا أيضا أن الأجر في هذا النموذج يفسر ما مقدار (0,222) من التباين في التحفيز، أي أن الأجر يساهم بنسبة 47.1% في التحفيز لدى الموظفين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء فرع تندوف.

3-6-2 - الفرضية الثانية:

H0: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين التحفيز والرضا الوظيفي لدى الموظفين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء فرع تندوف.

H2: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين التحفيز والرضا الوظيفي لدى الموظفين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء فرع تندوف.

الجدول رقم 10: نتائج اختبار الانحدار البسيط بين التحفيز والرضا الوظيفي

معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة T المحسوبة	قيمة T الجدولية	مستوى الدلالة T	قيمة F (فيشر) المحسوبة	قيمة F (فيشر) الجدولية	مستوى الدلالة F	معامل B
0,418a	0,175	3,018	3,504	0,004	9,110	1.654	0,004b	0,438

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS.V.24

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن النتائج مقبولة إحصائيا حيث بلغت قيمة F المحسوبة (9,110) وهيا أكبر من قيمة F الجدولية (1.654) وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية H2 عند $\alpha = 0.05$ ، وبلغت قيمة T المحسوبة

(3,018) وهي أقل من قيمة T الجدولية (3,504) عند مستوى الدلالة 0,001 وهو أقل من $\alpha = 0.05$ وهو ما يؤكد قبول الفرضية H2 وما يعني أن هناك تأثير إيجابي متوسط، وهو ما تشير إليه قيمة المعامل B التي تعني أن أي تغيير في قيمة متغير التحفيز بوحدة واحدة يقابله تغيير بمقدار (0,438) في متغير الرضا الوظيفي، كما يتضح لنا أيضا أن التحفيز في هذا النموذج يفسر ما مقدار (0,175) من التباين في الرضا الوظيفي، أي أن التحفيز يساهم بنسبة 41.8% في الرضا الوظيفي لدى الموظفين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجاء فرع تندوف.

3-6-3 - الفرضية الثالثة:

H0: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الأجر والرضا الوظيفي لدى الموظفين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجاء فرع تندوف.

H3: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الأجر والرضا الوظيفي لدى الموظفين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجاء فرع تندوف.

الجدول رقم 11: نتائج اختبار الانحدار البسيط بين الأجر والرضا الوظيفي

معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة T المحسوبة	قيمة T الجدولية	مستوى الدلالة T	قيمة F (فيشر) المحسوبة	قيمة F (فيشر) الجدولية	مستوى الدلالة F	معامل B
0,489a	0,239	3,673	3,504	0,001	13,489	1.654	0,001b	0,506

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS.V.24

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن النتائج مقبولة إحصائيا حيث بلغت قيمة F المحسوبة (13,489) وهيا أكبر من قيمة F الجدولية (1.654) وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية H3 عند $\alpha = 0.05$ ، وبلغت قيمة T المحسوبة (3,673) وهي أقل من قيمة T الجدولية (3,504) عند مستوى الدلالة 0,001 وهو أقل من $\alpha = 0.05$ وهو ما يؤكد قبول الفرضية H3 وما يعني أن هناك تأثير إيجابي متوسط، وهو ما تشير إليه قيمة المعامل B التي تعني أن أي تغيير في قيمة متغير الأجر بوحدة واحدة يقابله تغيير بمقدار (0,506) في متغير الرضا الوظيفي، كما يتضح لنا أيضا أن الأجر في هذا النموذج يفسر ما مقدار (0,239) من التباين في الرضا الوظيفي، أي أن الأجر يساهم بنسبة 48.9% في الرضا الوظيفي لدى الموظفين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجاء فرع تندوف.

الخلاصة: تطرقنا في دراستنا إلى معرفة مدى تأثير الأجر على تحقيق الرضا الوظيفي عن طريق التحفيز كمتغير وسيط بينهما، عن طريق إجراء دراسة تطبيقية في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجاء فرع تندوف، وذلك من خلال تصميم استبيان بالاعتماد على المفاهيم النظرية والدراسات السابقة المتعلقة بالأجر والحوافز والرضا الوظيفي، وتم توزيعه على الموظفين من مختلف الرتب والمناصب الإدارية داخل المؤسسة.

النتائج: خلال تحليلنا للدراسة التطبيقية واختبار الفرضيات توصلنا إلى النتائج التالية:

- هناك ارتباط معنوي طردي متوسط ذو دلالة إحصائية بين الأجر والتحفيز بقيمة مقدارها 0,471.
- هناك ارتباط معنوي طردي متوسط ذو دلالة إحصائية بين التحفيز والرضا الوظيفي بقيمة مقدارها 0,418.
- هناك ارتباط معنوي طردي متوسط ذو دلالة إحصائية بين الأجر والرضا الوظيفي بقيمة مقدارها 0,489.
- يوجد تأثير إيجابي دال إحصائيا للأجر على التحفيز، ما فسرتة نسبة 46.6% التغيرات الحاصلة في متغير الأجر على متغير التحفيز للموظفين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجاء فرع تندوف.
- يوجد تأثير إيجابي دال إحصائيا للتحفيز على الرضا الوظيفي، ما فسرتة نسبة 43.8% التغيرات الحاصلة في متغير التحفيز على متغير الرضا الوظيفي للموظفين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجاء فرع تندوف.
- يوجد تأثير إيجابي دال إحصائيا للأجر على الرضا الوظيفي، ما فسرتة نسبة 50.6% التغيرات الحاصلة في متغير الأجر على متغير الرضا الوظيفي للموظفين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجاء فرع تندوف.

التوصيات: استنادا إلى النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، فإننا نوصي بما يأتي:

- تحسين نظام الأجور وتطويره وكذا الرفع من نسبة الزيادة السنوية في الأجر، حتى يتناسب ومجهود الأفراد، ويتوازن مع ما يتقاضاه نظرائهم في المؤسسات الأخرى، هذا إلى جانب تحسين قدرتهم الشرائية.
- وضع نظام للحوافز يكفل توزيعها بعدالة وانصاف بين الموظفين ويكون يراعي احتياجاتهم ورغباتهم.
- الاستمرار في توطيد العلاقات بين الزملاء والرؤساء لما في ذلك من أثرا كبيرا في ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي.
- تعزيز العلاقة بين الرئيس وبين العاملين وتطويرها وتحسينها، حتى تكون أداة فعالة تساهم في تطوير الفرد والمؤسسة.
- إشراك جميع موظفي المستويات الإدارية في وضع الخطط وكذلك في المشاركة في إبداء الرأي في اتخاذ القرارات وتبني السياسات.

المراجع العربية:

- فتيحة ونوغي. (2015). أثر الرواتب على الرضا الوظيفي والرضا عن التعويضات والحفز الذاتي لأساتذة التعليم العالي دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس - سطيف - (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، سطيف-الجزائر: جامعة فرحات عباس-سطيف.
- نجد الصبري. (2007). السلوك الإداري "العلاقات الإنسانية". الاسكندرية-مصر: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- إيهاب أحمد عويضة. (2008). أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الأهلية محافظات غزة (رسالة ماجستير). كلية التجارة - قسم إدارة الأعمال، فلسطين: الجامعة الإسلامية - غزة.
- حماد نجد شطا. (1982). النظرية العامة : للأجور والمرتبات. ديوان المطبوعات الجامعية.
- خالد البوعينين. (2016, 08 25). مفهوم الرضا. تاريخ الاسترداد 24 03 2021، من <https://al-sharq.com:25/08/2016/%D9%85%D9%81%D9%87%D9%88%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%B6%D8%A7>
- خيري علي اوسو، اقان يوسف حجي، و جيا عصمت دينو. (أذار، 2018). دور الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين في جامعة زاخو (دراسة استطلاعية). مجلة العلوم الانسانية لجامعة زاخو، 6(1)، 344 - 357.

- سارة حمد القليش. (2017). العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في التلفزيون الكويتي (رسالة ماجستير). كلية الإعلام - قسم الصحافة، الأردن: جامعة اليرموك.
- سنان الموسوي. (2004). إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها. الأردن: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.
- عبد القادر طلحة ، و قادة يزيد . (28 05, 2019). أثر التحفيز على الرضا الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية، دراسة حالة مؤسسة الإسمنت بسعيدة. مجلة البشائر الاقتصادية، 5(1)، 1011-1025.
- عمر وصفي عقيلي. (1987). إدارة الأفراد. سوريا: منشورات جامعة حلب.
- عيماد معوشي. (يونيو، 2016). دراسة تطبيقية لأثر الأجور والحوافز على رضا العامل في المؤسسة الاقتصادية. ملفات الأبحاث في الاقتصاد والتسيير، 5(5)، 210-233.
- قاموس المعاني. (2010). تاريخ الاسترداد 24 03, 2021، من www.almaany.com:
/https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%AD%D9%81%D8%B2
- قاموس المعرفة. (7 12, 2011). تاريخ الاسترداد 24 03, 2021، من www.marefa.org:
https://www.marefa.org/%D8%A3%D8%AC%D8%B1
- محمد الفاتح محمود بشير المغربي. (2016). السلوك التنظيمي . الاردن: دار الجنان للنشر والتوزيع.
- محمد عبد الفتاح رضوان. (2012). الإستراتيجيات الأساسية في إدارة الموارد البشرية. مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

المراجع الاجنبية:

- Amokrane , A. (2003). *Le régime et le statut juridique des cadres dirigeants*. Algerie: Imprimerie Merkouche.
- Arshad, M., Safdar, M., Din, Q.-u., & Ellahi, S. (2012). Does Salary Work as a Motivational Agent? A Study of Airport (Ground Handling) Services Sector of Pakistan. *School of Doctoral Studies (European Union) Journal*, 171-176.
- Azash, S., Safare, R., & Kumar, M. (2011, Oct). THE MOTIVATIONAL FACTORS AND JOB SATISFACTION: A STUDY ON SELECTED PUBLIC AND PRIVATE SECTOR BANK EMPLOYEES IN KADAPA DISTRICT, ANDHRA PRADESH. *International Refereed Research Journal*, 2(4), 161-168.
- Islam, A., & Zaman, M. (2013, December). JOB SATISFACTION & BANKERS TURNOVER: A CASE STUDY ON BANGLADESH COMMERCE BANK LIMITED. *International Journal of Business and Management Review*, 1(4), 1-14.
- Kadir, H., & Amalia, L. (2017, May). The Effect Of Job Motivation, Compensation, Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Employee Performance Of The Ministry Of Man Power. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(5), 73-80.
- Molla, I. (2015). Ensuring Job Satisfaction for Managing People at Work. *Global Disclosure of Economics and Business*, 4(2).
- Nuraya, A., & Pratiwi, D. (2017, June). The Effect of Work Environment and Salary On Motivation and The Impact On Employee Job Satisfaction in Indonesia Tourism Development Corporation (Persero). *Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomika*, 9(2), 122-132.
- Shukla, K., & Singh, A. (2016, April - June). To Study the Factors Affecting the Job Satisfaction and Level of Job Satisfaction at Baswara Garments Ltd. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(9), 96-109.
- Umar, A. (2014). Effect of Wages, Work Motivation and Job Satisfaction on Workers'performance in Manufacturing Industry in Makassar City. *European Journal of Business and Management*, 6(5), 85-96.