

الاسم: سليمان صليبان محمد الحربي
الرقم الجامعي ٢٢٢٠٠١٢٥٩
المقرر: دراسات نقدية
العام: ٢٠٢٤ الأسبوع الرابع
المشرف: د.محمد الخولي



"دور التحفيز في تحقيق الأداء الوظيفي"

تحليل نتائج الدراسة ومدى ارتباطها بفرضيات الدراسة

فرضيات الدراسة:

كإجابة أولية لهذه التساؤلات السابقة قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

- **الفرضية الرئيسية الأولى:** تطبيق المؤسسة قيد الدراسة نظام حوافز فعال.
- **الفرضية الرئيسية الثانية:** يشعر موظفين المؤسسة قيد الدراسة بالرضا الوظيفي
- **الفرضية الرئيسية الثالثة:** يؤثر نظام الحوافز المطبق داخل المؤسسة قيد الدراسة على رضا الموظفين عند مستوى معنوية 5%.
- **الفرضية الرئيسية الرابعة:** توجد فروق في آراء العينة قيد الدراسة حول مساهمة التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي حسب المتغيرات الديمغرافية.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في كونها تتناول أحد الموضوعات الهامة بالنسبة للمؤسسة، وذلك عبر الاهتمام بالموظفين والمحافظة عليهم واستقطاب أفضل الكفاءات، كونهم مصدر التميز في المؤسسات المعاصرة بالنظر لما يملكونه من معارف وخبرات ومهارات. ولحسن استغلال ذلك لابد من تحفيز الموظفين، لأن التحفيز يساهم في تحقيق رغبات وحاجات الموظفين ومنه نيل رضاهم.

أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

- التعرف على ماهية التحفيز وإبراز أهميته بالنسبة للموظفين:
- توضيح أنواع التحفيز وشروط نجاحه:
- إبراز مفهوم الرضا الوظيفي ومدى أهميته داخل المؤسسة:
- معرفة أهم الصعوبات التي تواجه تطبيق التحفيز في المؤسسة:
- التعرف على نظام الحوافز المطبق داخل مؤسسة سونلغاز قالة ودوره في تحقيق رضا الموظفين.

أسباب اختيار الموضوع:

هناك عدة أسباب وراء اختيارنا لهذا الموضوع نذكر منها ما يلي:

- الرغبة الناتجة عن البحث في هذا الموضوع:

جامعة 8 ماي 1945

قائمة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية



مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في شعبة العلوم الاقتصادية

تخصص: اقتصاد و تسيير المؤسسات

تحت عنوان

دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي

دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز - قالة

إشراف الأستاذة:

د. أمال مرزوق

إعداد الطالبين:

▪ هيثم عريفي

فرضيات الدراسة

- الفرضية الرئيسية الأولى: تطبق المؤسسة قيد الدراسة نظام حوافز فعال.
- الفرضية الرئيسية الثانية: يشعر موظفو المؤسسة قيد الدراسة بالرضا الوظيفي.
- الفرضية الرئيسية الثالثة: يؤثر نظام الحوافز المطبق داخل المؤسسة قيد الدراسة على رضا الموظفين.
- الفرضية الرئيسية الرابعة: توجد فروق في آراء العينة قيد الدراسة حول مساهمة التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي حسب المتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المنصب، الأقدمية).

النتائج

- **رفض الفرضية الأولى:** أظهرت الدراسة أن سونلغاز-قالمة لا تطبق نظام حوافز فعالاً، حيث لم تكن الحوافز المقدمة كافية لإشباع حاجات ورغبات الموظفين، ونظام الترقية كان يُعتبر غير عادل. (صفحة ٧٥ وما بعدها توضح تفاصيل نظام الحوافز).
- **قبول الفرضية الثانية:** أشارت النتائج إلى أن موظفي سونلغاز-قالمة يشعرون بالرضا الوظيفي، ويرجع ذلك لأسباب أخرى غير الحوافز، ربما تتعلق بطبيعة العمل، أو بيئة العمل، أو عوامل أخرى لم تتناولها الدراسة بشكل مباشر.
- **قبول الفرضية الثالثة (مع ملاحظة):** أثبت وجود علاقة طردية ضعيفة بين التحفيز والرضا الوظيفي. أي أن التحفيز يؤثر على الرضا، ولكن بنسبة ضئيلة (١٨,٦% فقط من تباين الرضا يُفسر بالتحفيز). هذا يعني أن عوامل أخرى غير الحوافز لها تأثير أكبر على رضا الموظفين.
- **رفض الفرضية الرابعة:** لم تظهر الدراسة فروقاً معنوية في الرضا الوظيفي بناءً على المتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المنصب، والأقدمية).

تقييم وتحليل النتائج

- **التناقض الظاهري:** يبدو هناك تناقض بين رفض الفرضية الأولى (عدم فعالية نظام الحوافز) وقبول الفرضية الثانية (وجود رضا وظيفي). يفسر الباحثون هذا التناقض بأن عوامل أخرى غير الحوافز تساهم في رضا الموظفين، وهذه العوامل لم يتم دراستها في هذه الرسالة. يُنصح بإجراء دراسات مستقبلية تتناول هذه العوامل.
- **ضعف تأثير الحوافز:** على الرغم من وجود علاقة إيجابية بين التحفيز والرضا، إلا أن تأثيرها ضعيف. يشير هذا إلى ضرورة مراجعة نظام الحوافز في سونلغاز-قالمة وتطويره ليصبح أكثر فعالية. ربما يكون التركيز على الحوافز المعنوية، أو ربط الحوافز بالأداء بشكل أوضح، من الحلول الممكنة.
- **عدم وجود فروق ديمغرافية:** عدم وجود فروق في الرضا بناءً على المتغيرات الديمغرافية يشير إلى أن العوامل المؤثرة على الرضا هي عوامل عامة تؤثر على جميع الموظفين بغض النظر عن جنسهم، عمرهم، مناصبهم، أو أقدميتهم.

مدى ارتباط النتائج بالفرضيات

كما وضحنا سابقا، النتائج مرتبطة بالفرضيات، إلا أن هناك حاجة لمزيد من البحث لتفسير التناقض الظاهري بين نتائج الفرضيتين الأولى والثانية، ولتحديد العوامل الأخرى التي تساهم في رضا الموظفين. الدراسة الحالية تُمثل نقطة انطلاق جيدة لمزيد من الأبحاث في هذا المجال.

THANK YOU