

الاسم: سليمان صليبان الحربي  
الرقم الجامعي : 222001259  
المقرر: قضايا بحثية ٣ (الأسبوع الثاني)  
العام: ٢٠٢٤  
المشرف: د ميار وليد





ملخص لاهم الأبحاث العلمية المنشورة  
وتحديد الاتجاهات البحثية والفجوات البحثية  
(قضايا بحثية الأسبوع الثاني)

## الملخص :

تهدف هذه الدراسة الى ابراز دور التحفيز و مدى مساهمته في تحقيق الرضا الوظيفي، من خلال إجراء دراسة ميدانية في مؤسسة سونلغاز-قلمة، بغية التعرف على الدور الذي يلعبه نظام الحوافز المطبق في هذه المؤسسة في تحقيق رضا الموظفين، ولتحقيق هذا المبتغى تم التطرق الى الاطار النظري لكلا المتغيرين، و بعدها تم اعداد استبيان وتوزيعه على عينة من موظفي مؤسسة سونلغاز-قلمة، تقدر ب 40 موظف، لمعرفة آرائهم ووجهات نظرهم حول متغيرات الدراسة، و لتحليل بيانات الاستبيان و اختبار صحة الفرضيات تم الاعتماد على برنامج spss .

وقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج منها أن المؤسسة قيد الدراسة لاتطبق نظام حوافز فعال و ان التحفيز يؤثر في درجة الرضا الموظفين عند مستوى معنوية 0.05، و من اهم التوصيات المقدمة لمؤسسة سونلغاز قلمة هو التحسين في نظام الحوافز وتجديده بشكل يتماشى مع رغبات الموظفين .

الكلمات المفتاحية: التحفيز، الرضا الوظيفي، مؤسسة سونلغاز-قلمة.

## Summary :

This study aims to highlight the role of motivation and its contribution to achieving job satisfaction, by conducting a field study in the Sonelgaz Foundation - Guelma, in order to identify the role played by the incentive system applied in this institution in achieving employee satisfaction. The theoretical study of both variables, and then a questionnaire was prepared and distributed to a sample of 40 employees of the Sonelgaz Foundation - Guelma, to find out their opinions and points of view on the variables of the study, and to analyze the questionnaire data and test the validity of the hypotheses, the spss program was relied upon.

The study reached several results, including that the institution under study does not apply an effective incentive system and that motivation affects the degree of employee satisfaction at a morale level of 0.05.

**Keywords:** motivation, job satisfaction, Sonelgaz Foundation - Guelma..

جامعة 8 ماي 1945  
قلمة

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 - قلمة

إشراف الأستاذة:

د. أمال مرزوق

إعداد الطالبين:

■ هيثم حريفي  
■ رابح خلاف

السنة الجامعية 2023/2022

# "دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي"

**ملخص البحث:** يهدف البحث إلى دراسة دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي، من خلال إجراء دراسة ميدانية على مؤسسة سونلغاز. ركزت الدراسة على التعرف على مدى تأثير نظام الحوافز على تحقيق رضا الموظفين وتحليل مدى الاختلاف بين الإطارين الفنيين. استخدمت عينة مكونة من ٤٠ موظفاً. أظهرت النتائج أن التحفيز في المؤسسة يساهم بشكل فعال في تحقيق الرضا، مع ضرورة إعادة تنظيم نظام الحوافز بشكل يتماشى مع رغبات الموظفين.

## الاتجاهات البحثية:

**دور الحوافز في تحسين الأداء الوظيفي:** دراسة الحوافز كأداة رئيسية لزيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي.

**تأثير الحوافز على الاستقرار الوظيفي:** تسليط الضوء على العلاقة بين نظام الحوافز واستقرار الموظفين في المؤسسة.

**تحليل نظام الحوافز القائم في المؤسسات:** دراسة فعالية النظام الحالي للحوافز وإيجاد طرق لتطويره بما يتماشى مع حاجات الموظفين.

**العلاقة بين الحوافز والرضا المعنوي:** التركيز على دور الحوافز المعنوية (مثل التقدير والاحترام) بجانب الحوافز المادية في تعزيز الرضا الوظيفي.

# "دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي"

## الفجوات البحثية:

التحفيز النفسي والمعنوي: لم يتناول البحث بشكل كافٍ تأثير التحفيز النفسي والمعنوي على الرضا الوظيفي مقارنة بالتحفيز المادي.

عدم دراسة الاختلافات الديموغرافية: لم تتطرق الدراسة إلى تحليل تأثير العوامل الديموغرافية مثل العمر أو المستوى التعليمي على استجابة الموظفين للتحفيز.

التأثير طويل الأمد للحوافز: غياب التركيز على استدامة تأثير الحوافز على المدى الطويل وكيف يؤثر ذلك على الأداء الوظيفي.

التنوع في نظام الحوافز: لم يتم استكشاف إمكانيات إدخال حوافز جديدة أو بديلة لتحسين الرضا الوظيفي بشكل أكبر، مثل حوافز غير مالية أو مزيج من الحوافز.

# "أثر التعليم عن بعد على الرضا الوظيفي"

**ملخص البحث:** هدف هذا البحث إلى دراسة أثر التعليم عن بعد على الرضا الوظيفي. أُجري البحث على عينة من موظفي القطاع العام في الجزائر بلغ عددهم ٨٥ موظفًا. توصلت نتائج البحث إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعليم عن بعد والرضا الوظيفي. يعني ذلك أنّ التعليم عن بعد لم يحدث تأثيرًا ملحوظًا على مستوى رضا الموظفين عن عملهم. بالرغم من ذلك، أوصى الباحثون بإجراء المزيد من البحوث لتعميق فهم العلاقة بين التعليم عن بعد والرضا الوظيفي، وذلك بأخذ عوامل أخرى بعين الاعتبار مثل طبيعة العمل، وجودة برامج التعليم عن بعد.

## الاتجاهات البحثية:

**تأثير التكنولوجيا على بيئة العمل:** يتماشى البحث مع الاتجاه المتزايد لدراسة تأثير التكنولوجيا، وتحديدًا التعليم عن بعد، على مختلف جوانب بيئة العمل، بما في ذلك الرضا الوظيفي.

**الرضا الوظيفي في عصر الرقمنة:** يُعدّ الرضا الوظيفي مجالًا بحثيًا هامًا، ويركز هذا البحث على أحد جوانبه الحديثة وهو تأثير التعليم عن بعد عليه.

# "أثر التعليم عن بعد على الرضا الوظيفي"

## الفجوات البحثية:

- العوامل المؤثرة على العلاقة بين التعليم عن بعد والرضا الوظيفي: بالرغم من أن البحث توصل لعدم وجود علاقة بينهما، إلا أنه من الضروري التعمق في دراسة العوامل التي قد تؤثر على هذه العلاقة، مثل:
  - طبيعة العمل: هل تختلف النتائج باختلاف طبيعة العمل (مكتبي، ميداني، إبداعي...)?
  - جودة برامج التعليم عن بعد: هل لجودة البرامج التدريبية تأثير على الرضا الوظيفي؟
  - خصائص الموظفين: هل تختلف النتائج باختلاف الخصائص الديموغرافية أو الشخصية للموظفين؟
- الآثار بعيدة المدى للتعليم عن بعد على الرضا الوظيفي: اقتصر البحث على دراسة أثر التعليم عن بعد على الرضا الوظيفي في فترة محددة، ومن المهم دراسة الآثار بعيدة المدى لهذه العلاقة.
- مقارنة التعليم عن بعد بوسائل التعليم التقليدية: من المفيد إجراء دراسات مقارنة بين أثر التعليم عن بعد والتعليم التقليدي على الرضا الوظيفي.
- دراسة تأثير التعليم عن بعد على أبعاد الرضا الوظيفي بشكل مستقل: من المهم دراسة تأثير التعليم عن بعد على كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي بشكل منفصل (مثل الرضا عن الراتب، الرضا عن الزملاء، الرضا عن المدير...).

# "التأثير السلبي لظاهرة التنمر على الرضا الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية"

ملخص البحث: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التأثير السلبي لظاهرة التنمر على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات التعليمية. وأظهرت النتائج أنَّ التنمر يُؤثر سلباً على الرضا الوظيفي من خلال خفض مستويات الدافعية، الإنتاجية، والرغبة في الاستمرار في العمل. وأوصى الباحثون بضرورة وضع استراتيجيات فعالة للحد من التنمر وتوفير بيئة عمل آمنة وداعمة.

## الاتجاهات البحثية:

التنمر في أماكن العمل: يُعدّ التنمر مشكلة متزايدة في أماكن العمل، ويركز هذا البحث على أحد قطاعاته الحساسة وهو القطاع التعليمي، مما يُبرز أهمية هذه الدراسة.

البيئة العاملة والتأثير على الرضا الوظيفي: يتماشى البحث مع الاتجاه المتزايد لدراسة تأثير العوامل النفسية والاجتماعية في بيئة العمل على الرضا الوظيفي.

# "التأثير السلبي لظاهرة التنمر على الرضا الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية"

## الفجوات البحثية:

أنواع التنمر: بالرغم من أن البحث أشار إلى أنواع التنمر، إلا أنه من المفيد التعمق في دراسة تأثير كل نوع على حدة (لفظي، بدني، نفسي، إلكتروني) على الرضا الوظيفي.

العوامل المخففة والمُفاقمة: من المهم دراسة العوامل التي قد تُخفف أو تُفاقم من تأثير التنمر على الرضا الوظيفي. مثال: دور الإدارة، وجود برامج دعم نفسي، ثقافة المؤسسة.

الفروق الفردية: هل يتأثر جميع الموظفين بنفس الطريقة من التنمر؟ من المهم دراسة دور الفروق الفردية (الشخصية، الوظيفية) في هذه العلاقة.

الآثار بعيدة المدى: ركز البحث على التأثير المباشر للتنمر. من المهم دراسة الآثار بعيدة المدى على الصحة النفسية، الأداء الوظيفي، والمسار المهني.

**THANK YOU**