

أثر الحوافز المادية على رضا الموظفين في شركة تكافل الراجحي بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية

إعداد

الرقم الجامعي
٢٠٢١٢٠٤٧٩٩

اسم الطالب
نورة عايض السلمي

مشروع تخرج - ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف:

د. منى مصطفى العشري

(عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن)

الفصل الدراسي الثاني الفصل الرابع: تحليل نتائج الدراسة

٤,١ تمهيد

يعرض هذا الفصل النتائج والمناقشات الرئيسية المستخلصة من تحليل البيانات المتعلقة أثر الحوافز المادية على رضا الموظفين في شركة تكافل الراجحي بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية. وقد استخدم مقياس ليكرت الخماسي لقياس آراء أفراد عينة الدراسة حول تأثير الحوافز المادية على رضا الموظفين.

٤,٢ ثبات أداة الدراسة

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، تم تطبيقها مرتين على عينة استطلاعية مكونة من ١٠٪ من حجم العينة الأصلية بفارق زمني أسبوع. تم اختيار أفراد هذه العينة عشوائيًا من خارج العينة الأصلية. لقياس ثبات الأداة، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لقياس الاتساق الداخلي في إجابات المستجيبين على جميع بنود المقياس.

جدول (٤,١): معاملات كرونباخ ألفا الخاصة بمجالات

اسم المتغير	ألفا كرونباخ	عدد البنود
التحفيز المادي	.906	10
التحفيز المعنوي	.968	24
اجمالي قيمة الثبات للأداة ككل	.970	34

وفقًا لنتائج الجدول (٤,١)، تم قياس ثبات الأداة في مختلف المجالات المتعلقة بالتحفيز باستخدام معامل ألفا كرونباخ. يتناول الجدول المعطيات التالية: التحفيز المادي: تمثل معاملات ألفا كرونباخ الخاصة بالتحفيز المادي قيمة ٠,٩٠٦ مع عدد بنود بلغ ١٠. هذه القيمة تشير إلى أن الأداة التي تقيس التحفيز المادي تمتاز بثبات عالٍ، حيث أن قيمة ألفا كرونباخ تفوق ٠,٩، مما يعكس اتساقًا داخليًا ممتازًا في استجابات المستجيبين لبنود هذا المجال. التحفيز المعنوي: بالنسبة للتحفيز المعنوي، أظهرت معاملات ألفا كرونباخ قيمة ٠,٩٦٨ مع عدد بنود بلغ ٢٤. تعكس هذه القيمة مستوى عاليًا

جداً من الثبات، حيث أن قيمة ألفا كرونباخ أعلى من ٠,٩٥، مما يشير إلى أن الأداة المقيسة للتحفيز المعنوي ذات اتساق داخلي ممتاز وشديد.

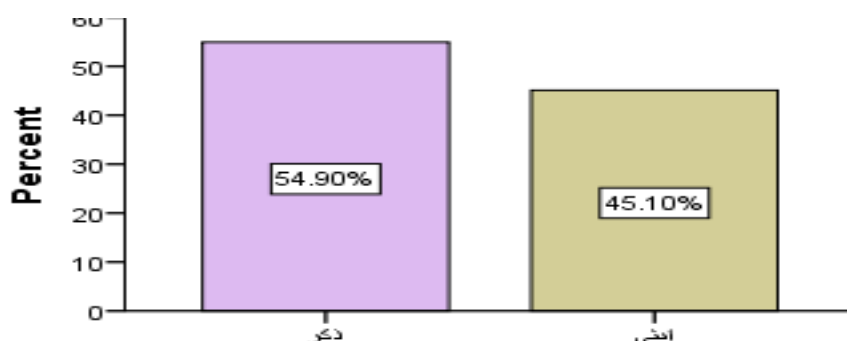
إجمالي الثبات للأداة ككل: تم حساب الثبات الإجمالي للأداة والتي تتضمن كافة البنود الخاصة بالتحفيز المادي والتحفيز المعنوي، حيث أظهرت قيمة ألفا كرونباخ ٠,٩٧٠ مع ٣٤ بنداً إجمالياً. تعكس هذه القيمة ثباتاً عالياً جداً للأداة ككل، مما يدل على أن الأداة مصممة بشكل جيد وقادرة على تقديم قياسات موثوقة لجميع عناصر الدراسة. بناءً على هذه النتائج، يمكن الاستنتاج أن الأداة المستخدمة في الدراسة تتمتع بثبات عالٍ، مما يعزز من مصداقية النتائج التي سيتم الحصول عليها من تحليل البيانات الخاصة بالدراسة. أما بالنسبة للثبات الإجمالي للأداة ككل، فقد بلغ معامل ألفا كرونباخ ٠,٩٦٧، وهو مستوى عالٍ جداً يشير إلى أن الأداة ككل تتمتع بثبات قوي وموثوقية عالية. هذا يعني أن الأداة المستخدمة في الدراسة قادرة على قياس تأثير التحفيز على إنتاجية العاملين بشكل دقيق ومتسق، مما يعزز من صلاحية النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة.

٤,٣ نتائج توزيع افراد العينة حسب الخصائص الديموغرافية والشخصية.

جدول (٤,٢) توزيع أفراد العينة حسب النوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي	التكرار	النسب المئوية
ذكر	28	54.9
انثى	23	45.1
المجموع	51	100.0

تشير نتائج جدول (٤,٢) إلى توزيع أفراد العينة بناءً على النوع الاجتماعي، حيث تتوزع العينة بنسبة ٥٤,٩٪ ذكور و ٤٥,١٪ إناث. هذا التوزيع يوفر نظرة عامة حول التوازن بين الجنسين في العينة ويعزز من قدرة الدراسة على تقديم نتائج تعكس التباين بين الجنسين في تأثير الحوافز المادية على رضا الموظفين.

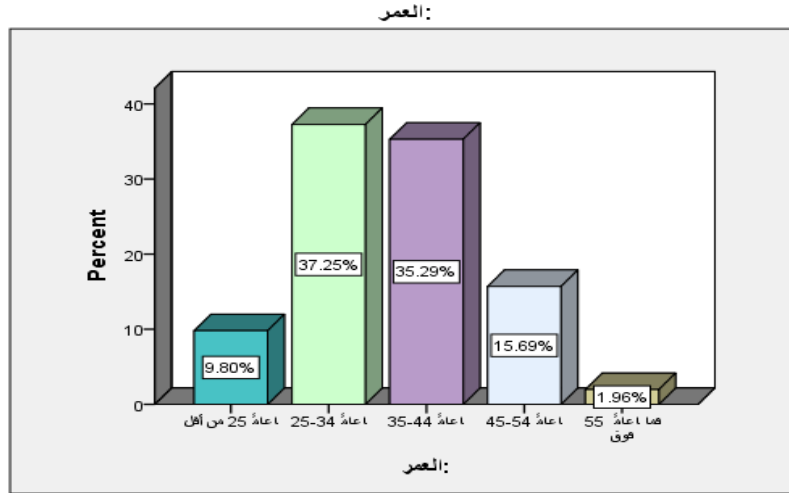


الشكل: ١-٤ توزيع أفراد العينة حسب النوع الاجتماعي

جدول (٤,٣) توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر	التكرار	النسب المئوية
أقل من ٢٥ عامًا	5	9.8
25-34 عامًا	19	37.3
35-44 عامًا	18	35.3
45-54 عامًا	8	15.7
55 عامًا فما فوق	1	2.0
Total	51	100.0

يعرض جدول (٤,٣) توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية، ويعكس التكرار والنسب المئوية لكل فئة. وفقًا للجدول، يتوزع الأفراد على النحو التالي: أقل من ٢٥ عامًا يشكلون ٩,٨٪ من إجمالي العينة، مع عدد تكرارات يبلغ ٥ أفراد. الفئة العمرية ٢٥-٣٤ عامًا تأتي في المرتبة الأعلى، حيث تشكل ٣٧,٣٪ من العينة، بعدد تكرارات يصل إلى ١٩ فردًا، مما يعكس أن هذه الفئة هي الأكثر تمثيلًا. تليها الفئة العمرية ٣٥-٤٤ عامًا التي تمثل ٣٥,٣٪ من العينة، بواقع ١٨ فردًا. أما الفئة العمرية ٤٥-٥٤ عامًا فتشكل ١٥,٧٪ من العينة، بعدد تكرارات يبلغ ٨ أفراد. أخيرًا، تشكل الفئة العمرية ٥٥ عامًا فما فوق أقل نسبة، حيث تمثل ٢,٠٪ فقط من العينة، مع فرد واحد فقط ضمن هذه الفئة. يُظهر توزيع الأعمار تباينًا ملحوظًا، حيث يتركز معظم الأفراد في الفئات العمرية الشابة والمتوسطة، مما قد يؤثر على تحليل تأثير الحوافز المادية على رضا الموظفين في شركة تكافل الراجحي.



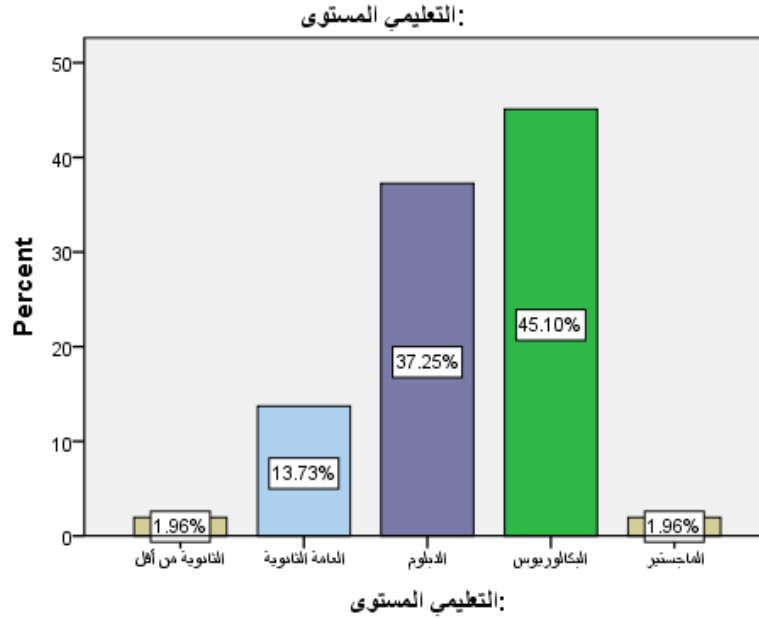
الشكل: ٢-٤ توزيع أفراد العينة حسب العمر

جدول (٤,٤) توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسب المئوية
أقل من الثانوية	1	2.0
الثانوية العامة	7	13.7
الدبلوم	19	37.3
البكالوريوس	23	45.1
الماجستير	1	2.0
المجموع	51	100.0

يعرض جدول (٤,٤) توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي، موضحًا التكرار والنسب المئوية لكل فئة. وفقًا للجدول، يُلاحظ أن الأفراد الذين لديهم مستوى تعليمي أقل من الثانوية يشكلون ٢,٠٪ فقط من إجمالي العينة، بعدد تكرارات يصل إلى فرد واحد. الفئة التالية هي الثانوية العامة، حيث يشكل الأفراد ذوي هذا المستوى ١٣,٧٪ من العينة، بعدد تكرارات يبلغ ٧ أفراد. تأتي فئة الدبلوم في المرتبة الثالثة، حيث تمثل ٣٧,٣٪ من العينة، مع عدد تكرارات يصل إلى ١٩ فردًا، مما يعكس انتشارًا ملحوظًا لهذه الفئة التعليمية بين أفراد العينة. تليها فئة البكالوريوس، التي تمثل ٤٥,١٪ من العينة، بعدد تكرارات يبلغ ٢٣ فردًا، مما يدل على أن هذه الفئة هي الأكثر شيوعًا بين أفراد العينة. أخيرًا، يشكل الأفراد الحاصلون على الماجستير نسبة ٢,٠٪ فقط من العينة، بعدد تكرارات يبلغ فرد

واحد. يشير توزيع مستويات التعليم إلى تنوع في الخلفيات التعليمية لأفراد العينة، حيث يهيمن خريجو البكالوريوس والدبلوم، بينما تكون النسب المئوية للمستويات التعليمية الأخرى أقل بكثير.



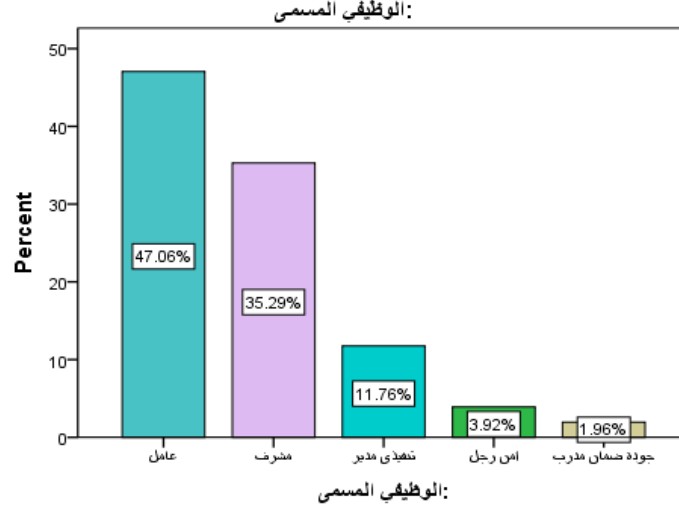
الشكل: ٣-٤ توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

جدول (٤,٥) توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي.

المسمى الوظيفي	التكرار	النسب المئوية
عامل	23	26.1%
مشرف	10	11.4%
مدير تنفيذي	21	23.9%
رجل امن	19	21.6%
مدرب ضمان جودة	15	17%
المجموع	51	100.0

يُظهر جدول (٤,٥) توزيع أفراد العينة وفقًا للمسميات الوظيفية المختلفة. وفقًا للجدول، يشكل العاملون ٢٦,١٪ من إجمالي العينة، بعدد تكرارات يصل إلى ٢٣ فردًا، مما يشير إلى أن هذه الفئة تمثل النسبة الأكبر. تليها فئة المدير التنفيذي، التي تمثل ٢٣,٩٪ من العينة، بعدد تكرارات يصل إلى ٢١ فردًا. كما يشكل رجال الأمن ٢١,٦٪ من العينة، بعدد تكرارات يبلغ ١٩ فردًا. يأتي بعدها المدربون في مجال ضمان الجودة بنسبة ١٧٪ من العينة، مع عدد تكرارات يصل إلى ١٥ فردًا. أخيرًا، يشغل

المشرفون ١١,٤٪ من العينة، بعدد تكرارات يبلغ ١٠ أفراد. يعكس هذا التوزيع تنوعًا في المسميات الوظيفية بين أفراد العينة، مع تصدر العاملين والمديرين التنفيذيين للنسب الأعلى.



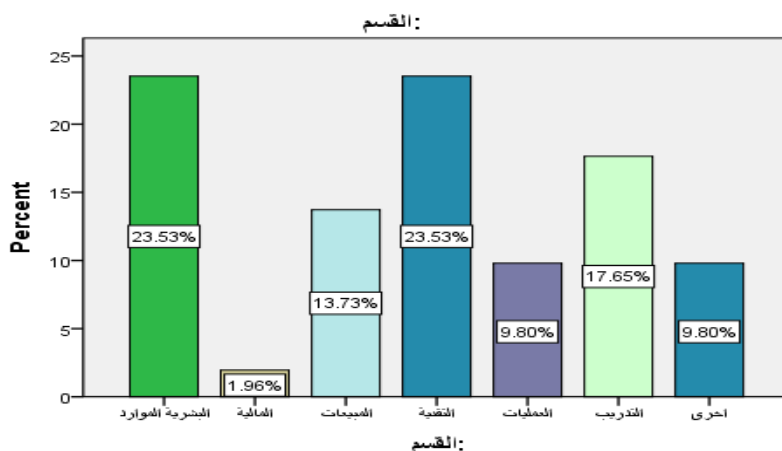
الشكل: ٤-٤ توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

جدول (٤,٦) توزيع أفراد العينة حسب القسم.

نوع القسم	التكرار	النسب المئوية
الموارد البشرية	12	23.5
المالية	1	2.0
المبيعات	7	13.7
التقنية	12	23.5
العمليات	5	9.8
التدريب	9	17.6
اخرى	5	9.8
المجموع	51	100.0

يوضح جدول (٤,٦) توزيع أفراد العينة حسب الأقسام المختلفة في الشركة. يظهر أن قسم الموارد البشرية وقسم التقنية يشتركان في النسبة الأعلى، حيث يمثل كل منهما ٢٣,٥٪ من العينة، بعدد تكرارات يبلغ ١٢ فردًا لكل منهما. تليها فئة المبيعات التي تمثل ١٣,٧٪ من العينة، بعدد تكرارات يصل إلى ٧ أفراد. يأتي بعدها قسم التدريب، الذي يشكل ١٧,٦٪ من العينة، مع عدد تكرارات يبلغ ٩ أفراد. كما يشكل قسم العمليات وقسم أخرى كلاهما ٩,٨٪ من العينة، بعدد تكرارات يبلغ ٥ أفراد

لكل منهما. يشير التوزيع إلى تمثيل واسع لعدد من الأقسام المختلفة، مع تركيز أكبر في قسم الموارد البشرية والتقنية.

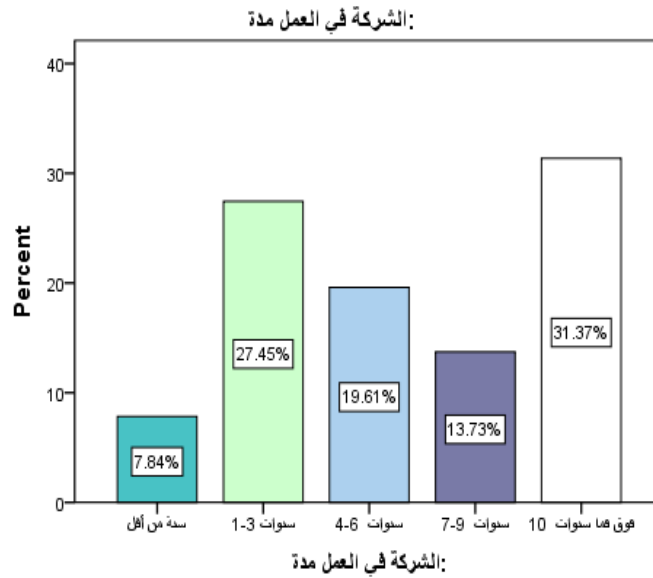


الشكل: ٤-٥ توزيع أفراد العينة حسب القسم

جدول (٤,٧) توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	التكرار	النسب المئوية
أقل من سنة	4	7.8
1-3 سنوات	14	27.5
4-6 سنوات	10	19.6
7-9 سنوات	7	13.7
10 سنوات فما فوق	16	31.4
المجموع	51	100.0

يعرض جدول (٤,٧) توزيع أفراد العينة بناءً على سنوات الخبرة. وفقاً للجدول، يشكل الأفراد الذين لديهم خبرة أقل من سنة ٧,٨٪ من العينة، بعدد تكرارات يصل إلى ٤ أفراد. أما الأفراد الذين لديهم خبرة تتراوح بين سنة إلى ٣ سنوات فيمثلون ٢٧,٥٪ من العينة، مع عدد تكرارات يصل إلى ١٤ فرداً. تليهم فئة الأفراد ذوي الخبرة من ٤ إلى ٦ سنوات، والتي تشكل ١٩,٦٪ من العينة، بعدد تكرارات يبلغ ١٠ أفراد. يأتي بعدها الأفراد الذين لديهم خبرة تتراوح بين ٧ إلى ٩ سنوات، والتي تمثل ١٣,٧٪ من العينة، بعدد تكرارات يبلغ ٧ أفراد. أخيراً، يشكل الأفراد الذين لديهم خبرة ١٠ سنوات فما فوق ٣١,٤٪ من العينة، مع عدد تكرارات يصل إلى ١٦ فرداً. يعكس التوزيع تمثيلاً جيداً لمستويات مختلفة من الخبرة، مع تركيز أكبر في الأفراد ذوي الخبرة الطويلة.



الشكل: ٤-٦ توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

٤,٤ نتائج أسئلة الدراسة

يتضمن هذا الجزء نتائج الدراسة التي هدفت إلى التعرف على "أثر الحوافز المادية على رضا الموظفين". تم عرض النتائج بناءً على أسئلة الدراسة الموضوعة، والتي تم اختبار فرضياتها للوصول إلى الإجابة عن السؤال الرئيسي "ما هو أثر الحوافز المادية على رضا الموظفين في شركة تكافل الراجحي بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية؟". للوصول إلى حل موثوق للعلاقة بين المتغيرات، بدأت الدراسة بحساب المتوسطات الحسابية لكل متغير كما هو ممثل في الجدول رقم (4.8).

جدول (٤,٨) حساب قيمة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق	الرتبة
	المتغير المستقل الحوافز المادية	3.227 5	.828 03	١٠	
	المتغير التابع: الرضاء الوظيفي	3.594 8	.741 06	٢٤	عالي

وفقاً للنتائج المبينة في جدول (٤,٨)، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغيرين الرئيسيين في الدراسة: الحوافز المادية والرضاء الوظيفي.

بالنسبة للمتغير المستقل "الحوافز المادية"، سجل المتوسط الحسابي قيمة قدرها ٣,٢٢٧٥، وهو ما يقع ضمن نطاق "محايد" وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، والذي يمتد من ٢,٦٠ إلى ٣,٣٩. يشير هذا إلى أن آراء المشاركين حول فعالية الحوافز المادية تميل إلى الحياد، حيث لا يوافقون بشدة ولا يعارضون بشدة تأثيرها على رضاهم. أما الانحراف المعياري الذي يبلغ ٠,٨٢٨٠٣، فيعكس درجة تباين معتدلة في آراء الأفراد حول هذا المتغير، مما يعني أن هناك تفاوتاً معقولاً في تقييم الحوافز المادية.

فيما يتعلق بالمتغير التابع "الرضاء الوظيفي"، سجل المتوسط الحسابي قيمة قدرها ٣,٥٩٤٨، والتي تقع ضمن نطاق "موافق" على مقياس ليكرت، الذي يتراوح بين ٣,٤٠ و ٤,١٩. وهذا يدل على أن المشاركين يميلون إلى إظهار رضا إيجابي بشأن جوانب مختلفة من عملهم. الانحراف المعياري البالغ ٠,٧٤١٠٦ يشير إلى تباين أقل في تقييم الرضاء الوظيفي مقارنة بالحوافز المادية، مما يعكس تماسكاً أكبر في الآراء حول هذا المتغير.

بناءً على هذه النتائج، يمكن ملاحظة أن الحوافز المادية تُعتبر محايدة من حيث تأثيرها، بينما يُعبر الرضاء الوظيفي عن توافق إيجابي بين المشاركين، مما يشير إلى أن الحوافز المادية قد تؤثر بشكل إيجابي على رضا الموظفين ولكن ليس بشكل كبير، أو أن هناك عوامل أخرى تلعب دوراً في تحقيق رضا الموظفين بشكل أكبر.

٤,٤,١ نتائج الإجابة على سؤال الدراسة الأول وفرضيته

للإجابة على السؤال البحثي الأول "ما مستوى تطبيق الحوافز المادية في شركة تكافل الراجحي بمنطقة الرياض؟"، تم اختبار وتحليل الفرضية الأولى للدراسة. هذه الفرضية تنص على: "يوجد مستوى عالٍ من تطبيق الحوافز المادية في شركة تكافل الراجحي بمنطقة الرياض". لاختبار هذه الفرضية، تم استخدام

٤,٤,٢ نتائج الإجابة على سؤال الدراسة الأول وفرضيته

للإجابة على السؤال البحثي الأول، "ما مستوى تطبيق الحوافز المادية في شركة تكافل الراجحي بمنطقة الرياض؟"، تم اختبار الفرضية الأولى للدراسة التي تنص على: "يوجد مستوى عالٍ من تطبيق الحوافز المادية في شركة تكافل الراجحي بمنطقة الرياض". تم استخدام تحليل العينة الواحدة لاختبار هذه الفرضية.

جدول (٤,٩) اختبار نتائج الفرضية الأولى:

المتغير	N	المتوسط (Mean)	الانحراف المعياري (Std. Deviation)	الخطأ المعياري (Std. Error Mean)
مستوى الحوافز المادية	51	3.2275	0.82803	0.11595

جدول (٤,١٠) اختبار العينة الواحدة:

المتغير	t	درجات الحرية (df)	القيمة الاحتمالية (Sig. (2-tailed))	فرق المتوسط (Mean Difference)	95% فاصل الثقة (Confidence Interval)
مستوى الحوافز المادية	-2.351	50	0.023	-0.27255	-0.5054 إلى -0.0397

تظهر نتائج اختبار الفرضية الأولى أن المتوسط الحسابي لمستوى الحوافز المادية هو ٣,٢٢٧٥، مما يعني أن مستوى الحوافز المادية في الشركة يقع ضمن نطاق "محايد" وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، والذي يمتد من ٢,٦٠ إلى ٣,٣٩. وهذا يشير إلى أن تقييم الحوافز المادية من قبل أفراد العينة يميل إلى أن يكون محايداً وليس مرتفعاً.

أما الانحراف المعياري البالغ ٠,٨٢٨٠٣، فيعكس درجة تباين متوسطة في تقييم مستوى الحوافز المادية بين الأفراد. ويعني ذلك أن هناك تفاوتاً في الآراء حول فعالية الحوافز المادية، لكن ليس بشكل واسع.

في اختبار العينة الواحدة، أظهرت نتائج اختبار t قيمة قدرها -٢,٣٥١ مع درجة حرية (df) تساوي ٥٠، وكانت القيمة الاحتمالية 0.023 (p-value) بما أن القيمة الاحتمالية أقل من ٠,٠٥، فإنها تدل على أن هناك دليلاً إحصائياً كافياً لرفض الفرضية الصفرية التي تقول بوجود مستوى متوسط للحوافز المادية يساوي ٣,٥ (الحد الذي اعتبرناه كمستوى مرتفع). الفرق بين المتوسط المحسوب (٣,٢٢٧٥) ومتوسط الاختبار (٣,٥) كان -٠,٢٧٢٥٥، مع فاصل ثقة ٩٥٪ يمتد من -٠,٥٠٥٤ إلى -٠,٠٣٩٧.

بناءً على هذه النتائج، يتضح أن مستوى الحوافز المادية في شركة تكافل الراجحي هو أقل من المستوى العالي المتوقع. وبالتالي، يمكن القول إن الفرضية القائلة بوجود مستوى عالٍ من تطبيق الحوافز المادية في الشركة لم يتم دعمها، حيث تشير النتائج إلى أن مستوى الحوافز المادية هو في الحقيقة أقل من المستوى الذي يعتبر مرتفعاً.

٤,٤,٣ تحليل نتائج الإجابة على السؤال البحثي الثاني للدراسة

للإجابة على السؤال البحثي الثاني، "ما مستوى رضا الموظفين في شركة تكافل الراجحي بمنطقة الرياض؟"، تم اختبار الفرضية الثانية للدراسة التي تنص على: "مستوى رضا الموظفين في شركة تكافل الراجحي بمنطقة الرياض مرتفع". لاختبار هذه الفرضية، تم استخدام اختبار العينة الواحدة.

جدول (٤,١١) اختبار نتائج الفرضية الثانية:

المتغير	N	المتوسط (Mean)	الانحراف المعياري (Std. Deviation)	الخطأ المعياري (Std. Error Mean)
الرضا الوظيفي	51	3.5948	0.74106	0.10377

جدول (٤,١٢) اختبار العينة الواحدة:

المتغير	t	درجات الحرية (df)	القيمة الاحتمالية (Sig. (2-tailed))	فرق المتوسط (Mean Difference)	95% فاصل الثقة (Confidence Interval)
الرضا الوظيفي	0.913	50	0.365	0.09477	-0.1137 إلى 0.3032

تشير نتائج اختبار الفرضية الثانية إلى أن المتوسط الحسابي لمستوى رضا الموظفين هو ٣,٥٩٤٨، والذي يقع ضمن نطاق "موافق" وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، والذي يمتد من ٣,٤٠ إلى ٤,١٩. وهذا يدل على أن مستوى رضا الموظفين هو فوق المتوسط ولكنه ليس مرتفعاً بدرجة كبيرة، مما يعني أن الرضا الوظيفي لديهم أعلى من المتوسط ولكنه لا يصل إلى مستوى الرضا المرتفع.

أما الانحراف المعياري البالغ ٠,٧٤١٠٦، فيعكس درجة تباين متوسطة في تقييم رضا الموظفين، مما يشير إلى أن هناك تفاوتاً في الآراء حول مستوى الرضا، لكنه ليس واسعاً جداً.

في اختبار العينة الواحدة، أظهرت نتائج اختبار t قيمة قدرها ٠,٩١٣ مع درجة حرية (df) تساوي ٥٠، وكانت القيمة الاحتمالية 0.365 (p-value) بما أن القيمة الاحتمالية أكبر من ٠,٠٥، فإنها تدل على عدم وجود دليل إحصائي كافٍ لرفض الفرضية الصفرية التي تقول بوجود مستوى متوسط للرضا الوظيفي يساوي ٣,٥. الفرق بين المتوسط المحسوب (٣,٥٩٤٨) ومتوسط الاختبار (٣,٥) كان ٠,٠٩٤٧٧، مع فاصل ثقة ٩٥٪ يمتد من -٠,١١٣٧ إلى ٠,٣٠٣٢.

بناءً على هذه النتائج، يتضح أن مستوى رضا الموظفين في شركة تكافل الراجحي هو فوق المتوسط، ولكنه ليس مرتفعاً بشكل كبير. لذا، لم تدعم البيانات الفرضية القائلة بوجود مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي. بل أشارت النتائج إلى أن رضا الموظفين هو فوق المتوسط ولكنه لا يصل إلى مستوى الرضا المرتفع المتوقع.

٤,٤,٤ تحليل نتائج الإجابة عن السؤال البحثي الثالث وفرضيته:

– للإجابة على السؤال البحثي الثالث " ما هو أثر الحوافز المادية على رضا الموظفين في شركة تكافل الراجحي بمنطقة الرياض؟

"، تم اختبار الفرضية الثالثة التي تنص على " هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الحوافز المادية ورضا الموظفين في شركة تكافل الراجحي بمنطقة الرياض ". لاختبار هذه الفرضية، تم استخدام

جدول (٤,١٣) اختبار نتائج الفرضية الثالثة:

المتغير	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
تطبيق الحوافز المادية	1	0.000
الرضا الوظيفي	0.757	0.000

٤,٤,٥ تحليل نتائج الإجابة عن السؤال البحثي الثالث وفرضيته

للإجابة على السؤال البحثي الثالث، "ما هو أثر الحوافز المادية على رضا الموظفين في شركة تكافل الراجحي بمنطقة الرياض؟"، تم اختبار الفرضية الثالثة التي تنص على: "هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الحوافز المادية ورضا الموظفين في شركة تكافل الراجحي بمنطقة الرياض". تم استخدام اختبار معامل الارتباط بيرسون لاختبار هذه الفرضية

جدول (٤,١٣) اختبار نتائج الفرضية الثالثة:

تطبيق الحوافز المادية		
المتغير	ارتباط بيرسون	Sig. (2-tailed)
الرضا الوظيفي	0.757	0.000

تشير نتائج اختبار الفرضية الثالثة إلى أن معامل الارتباط بيرسون بين تطبيق الحوافز المادية والرضا الوظيفي هو ٠,٧٥٧، مما يعكس علاقة إيجابية قوية بين هذين المتغيرين. هذا يعني أن زيادة تطبيق الحوافز المادية يرتبط بزيادة ملحوظة في رضا الموظفين.

القيمة الاحتمالية (p-value) بلغت ٠,٠٠٠، وهي أقل من مستوى الدلالة التقليدي ٠,٠٥، مما يدل على أن العلاقة بين الحوافز المادية ورضا الموظفين ذات دلالة إحصائية قوية. بعبارة أخرى، هناك دليل قوي يدعم الفرضية القائلة بوجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية ورضا الموظفين. بناءً على هذه النتائج، يمكن الاستنتاج أن تطبيق الحوافز المادية في شركة تكافل الراجحي له تأثير كبير على رضا الموظفين، حيث تساهم الحوافز المادية بشكل كبير في تعزيز رضا الموظفين عن عملهم. هذه النتيجة تدعم أهمية تطبيق الحوافز المادية كأداة فعالة لتحسين رضا الموظفين وتعزيز أدائهم في الشركة.

٤,٤,٦ تحليل نتائج الإجابة عن السؤال البحثي الرابع وفرضيته:

لتحليل نتائج الإجابة على السؤال البحثي الرابع والفرضية المتعلقة به، والذي ينص على "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رضا الموظفين تعزى إلى العوامل الديموغرافية (مثل العمر، الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة) في شركة تكافل الراجحي بمنطقة الرياض؟"، تم استخدام بيانات توضح كيفية تأثير العوامل الديموغرافية المختلفة على مستوى رضا الموظفين في الشركة. وقد تم تحليل البيانات باستخدام جدول (٤,١٤) الذي يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية لمستوى رضا الموظفين بناءً على العوامل المختلفة.

جدول (٤,١٤) اختبار نتائج الفرضية الرابعة:

العامل الديموغرافي	المجموعة	N	المتوسط (Mean)	الانحراف المعياري (Std. Deviation)	الخطأ المعياري (Std. Error)	فاصل الثقة ٩٥ % (95% Confidence Interval)
الجنس	ذكر	28	3.5610	0.51862	0.09801	3.3594 - 3.7626
	أنثى	23	3.6359	0.95646	0.19943	3.2276 - 4.0441
العمر	أقل من ٢٥ عامًا	5	3.6833	0.40676	0.18191	3.1783 - 4.1884

2.9681 - 3.8169	0.20201	0.88053	3.3925	19	25-34 عامًا	
3.2533 - 3.9643	0.16850	0.71488	3.6088	18	35-44 عامًا	
3.4657 - 4.4093	0.19952	0.56432	3.9375	8	45-54 عامًا	
-	-	-	4.0000	1	55 عامًا فما فوق	
-	-	-	4.3750	1	أقل من الثانوية	التعليم
2.0123 - 3.7020	0.34526	0.91346	2.8571	7	الثانوية العامة	
3.2127 - 3.8838	0.15971	0.69615	3.5482	19	الدبلوم	
3.5441 - 4.0682	0.12635	0.60597	3.8062	23	البكالوريوس	
-	-	-	4.0000	1	الماجستير	
0.7971 - 5.4946	0.73804	1.47608	3.1458	4	أقل من سنة	الخبرة
3.2010 - 4.1561	0.22106	0.82713	3.6786	14	1-3 سنوات	
3.1530 - 3.9137	0.16814	0.53171	3.5333	10	4-6 سنوات	
3.2404 - 4.3430	0.22530	0.59609	3.7917	7	7-9 سنوات	
3.2451 - 3.9268	0.15991	0.63964	3.5859	16	10 سنوات فما فوق	
3.0849 - 3.7901	0.17047	0.83514	3.4375	24	عامل	الوظيفة
3.3711 - 3.9021	0.12585	0.53394	3.6366	18	مشرف	
4.0305 - 4.8028	0.15023	0.36799	4.4167	6	مدير تنفيذي	
2.9583 - 2.9583	-	-	2.9583	2	رجل أمن	
-	-	-	2.9583	1	مدرب ضمان جودة	
3.3771 - 4.0812	0.15994	0.55405	3.7292	12	الموارد البشرية	القسم
-	-	-	3.0417	1	المالية	
3.1950 - 4.5074	0.26817	0.70950	3.8512	7	المبيعات	
3.0982 - 4.0268	0.21094	0.73071	3.5625	12	التقنية	
1.5007 - 5.1826	0.66306	1.48265	3.3417	5	العمليات	

2.9492 - 4.0879	0.24691	0.74072	3.5185	9	التدريب	
3.0169 - 3.9664	0.17099	0.38234	3.4917	5	أخرى	

بناءً على ما جاء في نتائج الجدول (٤، ١٤) والذي تمثلت بالتالي

الجنس: سجل الذكور متوسط رضا قدره ٣,٥٦١٠ مع انحراف معياري قدره ٠,٥١٨٦٢، مما يدل على رضا معتدل إلى عالٍ بين الذكور. من جهة أخرى، سجلت الإناث متوسط رضا قدره ٣,٦٣٥٩ مع انحراف معياري أعلى (٠,٩٥٦٤٦)، مما يشير إلى مستوى رضا أعلى قليلاً بين الإناث مقارنة بالذكور. هذا التباين قد يكون ناتجاً عن اختلافات في الأدوار أو التجارب الشخصية بين الجنسين في بيئة العمل.

العمر: أظهرت الفئات العمرية تبايناً ملحوظاً في مستوى الرضا. فالأفراد الذين تقل أعمارهم عن ٢٥ عاماً سجلوا متوسط رضا قدره ٣,٦٨٣٣، وهو الأعلى بين الفئات العمرية، مما قد يدل على حماس الشباب وتوقعاتهم العالية. أما الفئة العمرية ٢٥-٣٤ عاماً فسجلت متوسط رضا قدره ٣,٣٩٢٥، وهو أقل من الفئات الأخرى، مما قد يعكس تحديات معينة تواجههم في هذه المرحلة من حياتهم المهنية. الأفراد في الفئة العمرية ٣٥-٤٤ عاماً سجلوا متوسط رضا قدره ٣,٦٠٨٨، بينما الفئة ٤٥-٥٤ عاماً سجلت أعلى مستوى رضا قدره ٣,٩٣٧٥. هذا يشير إلى أن الرضا قد يرتفع مع الخبرة والسن، حيث يتمتع الأفراد الأكبر سناً بمرونة أكبر في التعامل مع ضغوطات العمل. لم يكن هناك بيانات متاحة للفئة العمرية ٥٥ عاماً فما فوق بسبب عدد محدود جداً من الأفراد في هذه الفئة.

المستوى التعليمي: أظهر الجدول تفاوتاً كبيراً بناءً على المستوى التعليمي. الأفراد ذوي المؤهل التعليمي "أقل من الثانوية" سجلوا أعلى متوسط رضا قدره ٤,٣٧٥٠، لكن هذه الفئة صغيرة جداً. الأفراد الحاصلون على الثانوية العامة سجلوا أدنى متوسط رضا قدره ٢,٨٥٧١، مما قد يعكس تحديات في تأمين فرص العمل أو التقدم المهني. بالمقابل، الأفراد الحاصلون على درجة الدبلوم سجلوا متوسط رضا قدره ٣,٥٤٨٢، بينما الأفراد الحاصلون على البكالوريوس سجلوا متوسط رضا قدره ٣,٨٠٦٢، وهو أعلى من معظم الفئات الأخرى. هذا قد يدل على ارتباط بين التعليم العالي وزيادة رضا الموظف. الفئة الحاصلة على درجة الماجستير سجلت أيضاً مستوى رضا قدره ٤,٠٠٠٠، لكن حجم العينة صغير جداً لتأكيد هذه النتيجة بشكل موثوق.

الخبرة: كانت النتائج متنوعة بناءً على سنوات الخبرة. الأفراد ذوي الخبرة أقل من سنة سجلوا أدنى مستوى رضا قدره ٣,١٤٥٨، مما قد يشير إلى صعوبات في التكيف مع بيئة العمل الجديدة. أما الأفراد الذين لديهم خبرة بين سنة وثلاث سنوات فسجلوا متوسط رضا قدره ٣,٦٧٨٦، في حين سجلت الفئات التي تمتلك خبرة بين ٤-٦ سنوات متوسط رضا قدره ٣,٥٣٣٣. الأفراد الذين يمتلكون خبرة بين ٧-٩ سنوات سجلوا متوسط رضا قدره ٣,٧٩١٧، بينما أولئك الذين يمتلكون ١٠ سنوات فما فوق سجلوا متوسط رضا قدره ٣,٥٨٥٩، مما يدل على استقرار الرضا الوظيفي مع زيادة الخبرة.

المسمى الوظيفي: سجل العمال متوسط رضا قدره ٣,٤٣٧٥، بينما سجل المشرفون متوسط رضا قدره ٣,٦٣٦٦. المديرين التنفيذيين أظهروا أعلى مستوى رضا قدره ٤,٤١٦٧، وهو أعلى بكثير من باقي المجموعات، مما قد يعكس تقديرهم لدورهم الهام ومكافآتهم. أما رجال الأمن ومدربو ضمان الجودة فقد سجلوا أدنى مستوى رضا قدره ٢,٩٥٨٣، مما يدل على وجود قضايا تتعلق بالعمل أو التقدير في هذه الأدوار.

القسم: أظهرت النتائج تبايناً أيضاً بين الأقسام. قسم الموارد البشرية سجل متوسط رضا قدره ٣,٧٢٩٢، بينما سجل قسم المالية أقل متوسط رضا قدره ٣,٠٤١٧. قسم المبيعات سجل متوسط رضا قدره ٣,٨٥١٢، وهو أعلى من الأقسام الأخرى، بينما أقسام التقنية، العمليات، التدريب، وأخرى سجلت متوسطات رضا تتراوح بين ٣,٣٤١٧ و ٣,٧٢٩٢.

بناءً على هذه التحليلات، يمكن الاستنتاج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى رضا الموظفين بناءً على العوامل الديموغرافية المختلفة، مما يؤكد الفرضية الرابعة للدراسة.