



جامعة أحمد دراية أدرار
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي
في شعبة علوم التسيير
تخصص: إدارة أعمال
بعنوان

دور الحوافز المادية في انضباط العاملين في المؤسسة
دراسة ميدانية لوكالة التشغيل بأدرار

من اشراف

د. بن عبيد عبد الباسط

إعداد الطالبتين من

✓ بكة مريم

✓ بوهني نادية

لجنة المناقشة

(رئيسا)

استاذ التعليم العالي

.....

(مقرر ومشرفا)

استاذ محاضر أ

بن عبيد عبد الباسط

(مناقشا)

استاذ محاضر ب

.....

الموسم الجامعي 2020 - 2021

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République algérienne populaire et démocratique

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique

UNIVERSITE AHMED DRAYA - ADRAR

BIBLIOTHEQUE CENTRALE

Service de recherche bibliographique

N°..... B.C/S.R.B./U.A/2021



جامعة أحمد دراية - أدرار

المكتبة المركزية

خدمة البحث البيبليوغرافي

الرقم / 2021

شهادة الترخيص بالإيداع

انا الأستاذ(ة): د. نون عيسى عبد الباسط

المشرف مذكرة الماستر.

الموسومة بـ: دور العواقر المادية فيما تضاهي العالمين في المؤسسة
دراسة ميدانية لوكالة التشغيل بأدرار

من إنجاز الطالب(ة): يوحنا ناديا

و الطالب(ة): بك كمرىم

كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

القسم: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

تاريخ تقييم / مناقشة: 2021 / 06 / 13

أشهد ان الطلبة قد قاموا بالتعديلات والتصحيحات المطلوبة من طرف لجنة التقييم / المناقشة، وان المطابقة بين
النسخة الورقية والإلكترونية استوفت جميع شروطها.
ويماكنهم إيداع النسخ الورقية (02) والالكترونية (PDF).

- امضاء المشرف:

مساعد رئيس القسم:


مساعد رئيس قسم علوم التسيير والكف بما
بعد الترخيص والرجوع العلي
د. بوشهر عبد القاسم

د. نون عيسى
عبد الباسط

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ الْمَوَدَّاتِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ الْمَوَدَّاتِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ الْمَوَدَّاتِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ الْمَوَدَّاتِ

- إلى روح جدتي أكرم الله مثواها
 - إلى الشخصان الوحيدان في العالم اللذان لن يحسداك على نجاحكوالدادي جزاكما الله خيرا عني، أطال الله في عمركما، وأعانني الله على بركما وغفر الله لي تقصيري نحوكما
 - إلى سندي في هذه الحياة، وإلى من شاركوني حلاوة الدنيا ومرهااخوتي واخواتي
 - إلى الأهل والأقارب
 - إلى جميع الأصدقاء والزملاء
 - إلى كل من ينادونني ويعرفونني باسم ايمان
 - إلى كل من علمني حرفا ابتغاء مرضاة الله، وإلى كل طالب علم
 - إلى كل أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة أدرار.
 - إلى البروفيسور بن عبيد عبد الباسط.....جزاك الله عنا كل خير
 - إلى من ضاقت السطور من ذكرهم فوسعهم قلبي
- إليكم جميعا أهدي هذا العمل المتواضع

بنة مريخ



إلى من غمرتني بحبها الصافي، وعطفها اللامتناهي، منبع الحب والحنان، إلى من جعل
الله الجنة تحت قدميها، الى من كانت سندي في كل خطوات حياتي من دفعني
لمواجهة الصعاب عند كل محطات رحلاتي ،أمي الغالية أطل الله في عمرها.
إلى من أحمل اسمه بكل افتخار، ومن كلله الله بالهيبة والوقار والدي العزيز.

إلى من استقيت منهم الحروف، وتعلمت نطق الكلمات، وصوغ العبارات، وأحتكم إلى
قواعدهم في شتى المجالات، إلى أساتذتي الكرام وخاصة الأستاذ المشرف بن عبيد عبد
الباسط

الى كل من ساعدوني سواء من قريب او بعيد ، الى من جمعتني بهم جدران الجامعة
وزحمة الكراسي والطاولات زملائي وزميلاتي

إلى من لم يبخلوا علي بالتوجيه والإرشادات، وكان لهم الفضل بمدني بالبيانات
والمعلومات بوقلقلولة يوسف والى الاستاذ ميلودي محمد

أهدي اليكم جميعا رسالة الماستر، داعيا المولى سبحانه وتعالى أن تكلل بالنجاح
والقبول من جانب أعضاء لجنة المناقشة فشكرا لكم جميعا

بوهني نادي

شكر وتقدير

قال رسول الله صل الله عليه وسلم: من لم يشكر الناس، لم يشكر الله عز وجل"
نحمد الله تعالى حمدا كثيرا طيبا مباركا ملئ السموات والأرض على ما أكرمنا به
من إتمام هذه الدراسة التي أرجو أن تنال رضاه.

ثم نتوجه بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى الاستاذ المشرف بن عبید عبد
الباسط الذي أشرف على هذه المذكرة، وإحاطته لنا برعايته وإرشاداته
القيمة، فنسأل الله أن يفتح عليه بمزيد العلم وأن يمدّه بالصحة والعافية،
وجزاه الله عنا كل خير.

كما نتقدم بوافر الشكر وعظيم التقدير إلى جميع أساتذة كلية العلوم
الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الذين أشرفوا على تدريسنا طيلة
مشوارنا الجامعي، وجميع موظفي وإطارات الكلية.
ونتقدم بشكر خاص وخالص إلى السادة الأساتذة المحكمين الذين أسهموا في
تقويم درجة صدق استبيان الدراسة.

كما نتوجه بالشكر الجزيل إلى عمال وإطارات وكالة التشغيل بأدرار وفروعها،
وعلى وجه الخصوص نشكر السيد بوقلقولة يوسف، جزاهم الله عنا كل خير.
وإلى كل من ساعدنا ومد يد العون سواء من قريب أو بعيد...

جدول المحتويات

الصفحة	العنوان
	إهداء
	شكر
I	جدول المحتويات
II	قائمة الجداول
IV	قائمة الأشكال البيانية
VI	قائمة الاختصارات
V	قائمة الملاحق
أ-ج	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية للدراسة	
5	تمهيد الفصل الأول
المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة	
9-6	المطلب الأول: مدخل مفاهيمي للحوافز المادية
15-9	المطلب الثاني: ماهية الانضباط العاملين
20-16	المبحث الثاني: مراجعة الأبحاث والدراسات السابقة
19-16	المطلب الأول: الدراسات العربية
20-19	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
20	المطلب الثالث: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة
21	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: دراسة ميدانية بوكالة التشغيل بأدرار	
24	تمهيد الفصل الثاني
38-25	المبحث الأول: الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة
31-25	المطلب الأول: طريقة الدراسة
38-31	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
53-38	المبحث الثاني: تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها
48-38	المطلب الأول: تحليل نتائج الدراسة
52-48	المطلب الثاني : اختبار صحة الفرضيات
53	المطلب الثالث : نتائج الدراسة التطبيقية

فهرس المحتويات

54	خلاصة الفصل الثاني
58-56	خاتمة
61-60	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق
	الملخص

فهرس الجداول

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
27	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	(01-02)
28	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر	(02-02)
29	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	(03-02)
30	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التنظيمي للوظيفة	(04-02)
30	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	(05-02)
32	العبارات التي تقيس أبعاد الحوافز المادية	(06-02)
33	العبارات التي تقيس أبعاد الانضباط العاملين	(07-02)
33	مقياس ليكارت الخماسي	(08-02)
33	طول الخلايا حسب مقياس ليكارت الخماسي	(09-02)
34	معامل ألفا كرونباخ لمتغيري الدراسة وعبارات الاستبانة	(10-02)
35	قيمة الثبات بطريقة التجزئة النصفية	(11-02)
36	معامل الارتباط	(12-02)
37	معامل الارتباط	(13-02)
38	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء الأجور	(14-02)
39	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء المكافآت	(15-02)
40	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء الترقيات	(16-02)
41	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء الخدمات الاجتماعية	(17-02)
42	اختبار (T-Test) للعينة الواحدة لأبعاد الحوافز المادية	(18-02)
43	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء الواجبات الوظيفية	(19-02)
44	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء المسؤولية المهنية	(20-02)
46-45	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء أخلاقيات العمل	(21-02)
47-46	اختبار (T-Test) للعينة الواحدة لأبعاد الانضباط العاملين	(22-02)
47	مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة	(23-02)
48	نتائج التحليل التباين الاحادي الفرضية الاولى	(24-02)
49	نتائج التحليل التباين الاحادي الفرضية الثانية	(25-02)

فهرس المحتويات

49	نتائج تحليل تباين Anova المستوى التعليمي	(26-02)
50	نتائج تحليل تباين Anova الرتبة	(27-02)
50	نتائج تحليل تباين Anova الخبرة	28-02)
51	اختبار التعددية الخطية بين متغيرات المستقلة	(29-02)
52	اختبار التباين المسموح به ومعامل تضخم التباين ومعامل الالتواء	(30-02)
53	نتائج تحليل اختبار الانحدار	(31-02)

قائمة الأشكال البيانية

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
(01-02)	معادلة ستيفن ثامسون	26
(02-02)	نموذج الدراسة	26
(03-02)	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	27
(04-02)	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر	28
(05-02)	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	29
(06-02)	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات المستوى التنظيمي للوظيفة	30
(07-02)	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	31

قائمة الاختصارات

الاختصار	الدلالة
Spss	Statistical Package For Social Sciences
	الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية
19 ^a	a العبارات الفردية، b العبارات الزوجية
18 ^b	عدد عبارات محاور الدراسة 19/18

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
(01)	حساب العينة باستخدام معادلة هيربت اركن	
(02)	استبيان	
(03)	مخرجات برنامج Spss	

مقدمة

تمهيد:

المؤسسة كتجمع بشري مكون من مجموعات فرعية تتدفق فيما بينها المعلومات وتتنشأ فيما بينها علاقات رسمية وغير رسمية، وبهذا يشكل العمل البشري الدعامة الرئيسية لنجاح المؤسسات وتطويرها، إذ يعتبر فرصة استثمارية مربحة وذلك باستغلال خبرات وقدرات الافراد، حيث ان هذه الاخيرة لاتكفي وحدها في ظل عدم وجود دافع تحركها للوصول الى تحقيق اهداف العاملين بصفة خاصة والمؤسسة بصفة عامة.

اذ معاملة الفرد كآلة دون الاهتمام بالجانب النفسي وبيئة العمل المحيطة، والحوافز وانظمتها المختلفة وما تثيره هذه القضايا المعقدة من مشاكل وتحديات وتنعكس سلبا على اداء العامل في انجاز مهامه، ويضعف الرغبة لديه في التقدم وفي تطوير ادائه.

مما ادى بنا الى السعي في الاطلاع على نظام الحوافز في المؤسسات الجزائرية، وواقع العاملين من حيث الحوافز والمكافآت والتعويضات..... الخ، ومدى علاقة هذه العناصر بالانضباط العاملين.

الاشكالية

ماهو اثر الحوافز المادية على الانضباط العاملين في المؤسسة ؟

الفرضيات

1-الفرضية الرئيسية الاولى. توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى المعنوية 0.05 حول التحفيزات المادية التي تعزى للمتغيرات الشخصية.

2-الفرضية الرئيسية الثانية يوجد اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية 0.05 بين الحوافز المادية وانضباط العاملين في المؤسسة.

مبررات اختيار الموضوع

- ✓ الميول الشخصي لمثل هذه المواضيع التي لها علاقة بالموارد البشرية.
- ✓ التعرف على مدى انضباط العمال في ظل الحوافز المادية التي تمنحها المؤسسة لموظفيها.
- ✓ اضافة للبحث العلمي واثراء للدراسات الأخرى.
- ✓ محاولة المساهمة في تحسين نظام الحوافز المادية في المؤسسات.

الاهمية

تتجلى اهمية الدراسة من الاهمية التي يلعبها الانضباط من خلال التغيير الذي يحدثه في سلوك العاملين اتجاه مؤسساتهم نتيجة الاهتمام البالغ بالانتاجية، ذلك لانه يساعد ادارة المؤسسة على استخدام الامثل لمواردها البشرية بما يحقق الاهداف المسطرة

كما يسمح موضوع دراستنا لمسيرى المؤسسة معالجة انخفاض مستوى اداء العاملين والرفع من انتاجيتهم وذلك عن طريق التأثير الايجابي على الجانب النفسي للعامل من خلال اشباع رغباته واحتياجاته وذلك بمنحه الحافز المادي المناسب.

الاهداف الدراسة: يمكن تبويب أهداف الدراسة في النقاط التالية:

- معرفة مدى ارتباط الحوافز المادية بانضباط العاملين
- الوصول إلى نتائج يمكن من خلالها صياغة بعض التوصيات التي تفيد مديري المؤسسات في تحسين مستوى الحوافز من أجل تحقيق انضباط العاملين
- رغبة ذاتية في اكتشاف الموضوع، وتقديم اضافة علمية للجامعة.

حدود الدراسة: تمثلت حدود الدراسة فيما يلي:

- الحدود الزمانية: امتدت الفترة الزمنية في انجاز هذه الدراسة من شهر جانفي 2021 الى غاية شهر جوان 2021
- الحدود المكانية: وكالة التشغيل لولاية أدرار.
- الحدود البشرية: اشتملت الدراسة على 43 عامل بوكالة التشغيل بولاية أدرار.
- الحدود الموضوعية: تقتصر الحدود الموضوعية في هذه الدراسة على دور الحوافز المادية في انضباط العاملين في وكالة التشغيل بأدرار

منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة واختبار صحة الفرضيات اعتمدت الدراسة في الجانب النظري على المنهج الوصفي، من أجل وصف الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة والمتمثلة في الحوافز المادية وانضباط العاملين، أما الجانب التطبيقي فاعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي من أجل تحليل البيانات المتحصل عليها عن طريق الاستبيان للمؤسسة محل الدراسة وذلك باعتباره ملائماً لفهم مكونات الدراسة.

صعوبات الدراسة:

من الطبيعي في البحث العلمي أن تكتسبه بعض الصعوبات، ولعل من أبرز الصعوبات التي واجهتنا خلال انجاز هذه الدراسة في ما يلي:

- ✓ يعتبر موضوع الحوافز والانضباط من المواضيع الواسعة التي يصعب التحكم فيها.
- ✓ صعوبة التعامل مع برنامج SPSS

هيكل الدراسة:

تتكون هذه الدراسة من مقدمة وفصلين وفقا لطريقة (IMRAD) المعتمدة في انجاز البحوث، حيث تم التطرق في الفصل الأول إلى الادبيات النظرية للدراسة للتعرف على الحوافز المادية وكذا انضباط العاملين، كما تم استعراض في المبحث الثاني الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

وفي الفصل الثاني تم دراسة دور الحوافز المادية في انضباط العاملين بوكالة التشغيل بأدرار، حيث قسم الفصل إلى مبحثين، خصص المبحث الأول لمنهجية الدراسة وعرجنا في المبحث الثاني على مختلف النتائج المتحصل عليها بعد تحليل البيانات، وكذا اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها لنصل في الأخير إلى خاتمة الدراسة التي احتوت على نتائج الدراسة والاقتراحات وآفاق الدراسة.

الفصل الأول

الأدبيات النظرية للدراسة

تمهيد :

منذ الثورة الصناعية والاقتصاد العالمي يشهد نموا متسارعا، مما ادى الى اشتداد المنافسة على المستوى العالمي، الإقليمي وكذا المحلي ورغم بروز الآلة وتعاضم مكانتها الا أن المورد البشري لايزال يصنع الفارق والتميز ويظهر جليا عند تحليل اسباب نجاح الاقتصاديات الكبرى والاقوى في العالم_ مثلا التجربة الصينية_ ومن هنا وجب التفطن الى هذا المورد الحساس وذلك من خلال بناء نظام حوافز يتماشى مع طموحات العامل ورغباته فهذا الحافز يمكن المؤسسة من ابراز الطاقة الابداعية لعمالها.

تعتبر الحوافز المادية

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة

المبحث الثاني: مراجعة الأبحاث والدراسات السابقة

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة

تعد الحوافز المادية بمثابة المقابل للأداء المتميز لأفراد العاملين بالمؤسسة، والتي تستخدمها الإدارة لحث العاملين على بذل المزيد من الجهود لبلوغ الأهداف المحددة، وفي هذا المبحث سنقوم بإعداد الإطار النظري للبحث من خلال التطرق إلى مفهوم الحوافز المادية وانضباط العاملين.

المطلب الأول: مدخل مفاهيمي للحوافز المادية

ولما للحوافز من أهمية كبيرة وخاصة الحوافز المادية باعتبارها ذات تأثير ايجابي على انتاجية الفرد وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية سنتطرق الى:

أولاً: مفهوم الحوافز المادية

تعريف الحوافز

مجموعة العوامل والأساليب التي تستخدمها مؤسسة ما للتأثير في سلوك الأفراد العاملين لديها مما يجعلهم يبذلون المزيد من اهتماماتهم بعملهم وأدائهم كما ونوعاً مما يؤدي الى زيادة الانتاج وبالتالي الى خفض تكاليف العمل ورفع الروح المعنوية عند الأفراد ، واشباع حاجاتهم (الطائي، 2006).

ثانياً: أنواع الحوافز

تختلف انواع الحوافز بشكل عام من منظمة الى اخرى، حيث تتنوع وتتداخل مع بعضها البعض لذا سعى الكثيرون لاختراع الحوافز لتقسيمات وتصنيفات محددة وسنتطرق اليها من حيث مادتها(نوعيتها):

1- الحوافز المادية: ماتمنحه المنظمة للعاملين بها من أجر أساسي أو راتب أو مكافآت تشجيعية أو اشترك في الأرباح ، بما يضمن للعاملين مستوى مناسب من العيش .(العمرى، 2006)

ويأخذ الحافز المادي عدة أشكال نذكر منها:

1_ الحافز المادي الايجابي: تستخدم هذه الحوافز لتعزيز السلوك الصحيح للعامل، تعطى هذه العاملين بشكل فردي أو جماعي فقد يتم اعطاء حافز مادي لعامل ينتج كمية أكبر من الكمية التي حددتها له الادارة ،وقد يتم منح الحوافز لكافة العاملين في المؤسسة على شكل زيادات دورية.(منوبة،

(2013_2012)

- الحوافز الفردية: تمنح لكل فرد بذاته نتيجة لمجهوده الشخصي، يساهم هذا النوع من الحوافز من توليد روح المنافسة بين العاملين في المؤسسة واهم هذه الحوافز مايلي:
- ✓ الاجور والمرتبات: يعتبر الأجر من بين اهم الحوافز المادية التي تحث الافراد على بذل الجهد العمل، اذ تربطهم علاقة طردية فكلما زاد الأجر زاد حافز العامل على بذل أكبر جهد.
- ✓ ملحقات الأجر: وتتمثل في :

_العلاوات: وهو ما زاد عن أجر العامل.

_الأجر الاضافي: هو مبلغ من المال يضاف الى اجر العامل نظير قيامه بعمل اضافي خارج مواعيد عمله الرئيسية.

_العمولات: غالبا ماتكون في وظائف البيع أو الوظائف الادارية الكبرى.

- ✓ الترقية: اعادة تخصيص الفرد على وظيفة ذات مستوى أعلى.(حجازي، 2005)

- الحوافز الجماعية: الفرد كائن اجتماعي لذا وجب جعل الجماعة رسمية من خلال التحفيز الجماعي ومن أشكالها نذكر مايلي:

❖ نظام المشاركة في الأرباح: يستخدم هذا في القطاع الخاص، ويقضي هذا النظام أن

يتحصل العاملون على حصة من الأرباح السنوية التي تحققها المؤسسة.

❖ الزيادة العامة في الاجور: هي تلك الزيادة في الاجور التي يحصل عليها العاملين في

نفس الوقت، وتلجأ اليها المؤسسة لمواجهة غلاء المعيشة وانخفاض القدرة الشرائية

للعاملين ، حيث أنها لا ترتبط هذه الزيادات بأداء العمال بل يستفيد منها الجميع وفي نفس

الوقت .(المجدوب، 2002)

❖ حوافز الخدمات الاجتماعية: تشمل حوافز الخدمات الاجتماعية خدمات تقدمها

المؤسسة للعاملين بدون مقابل أو مقابل بسيط، تقدم لجميع العاملين بدون استثناء

2_ الحافز المادي السلبي: يسعى هذا النوع من الحوافز الى التأثير في سلوك العاملين من خلال

مدخل العقاب والردعالخ أي العمل التأديبي ،ويقصد به تلك العقوبات التي تسلط على

العاملين الذين يخالفون قواعد العمل أو السلوك ،الهدف من استخدامها هو التلويح بالعقاب

كوسيلة لمنع العاملين من القيام بسلوكات غير مقبولة والحافز المادي السلبي يأخذ عدة أشكال

من أهمها:(منوبة، 2012_2013)

_عقوبات بسيطة: تتمثل في الخصم من الأجر ، الحرمان من العلاوات أو المكافآت أو تاجيل

استحقاقها.

_عقوبات قاسية: تتمثل في التنزيل ، التحويل ، الاستغناء أو الفصل.

2- الحوافز المعنوية: هذا النوع من الحوافز يسعى الى اشباع الحاجات العليا من أحساس

بالتقدير والاحترام....الخ أهم الاشكال التي يأخذها هي:(منوبة، 2012_2013)

الحوافز المعنوية الايجابية: وهي حوافز تنمي شعور ايجابي لدى الفرد العامل ومن اهمها :

– تحسين ظروف ومناخ العمل: حيث ان توفر المناخ الملائم للعمل يزيد من اقبال العامل نحو عمله.

– المدح والثناء: المدح الثناء يشعران العامل بالفخر، ويحرك لدى الآخرين مشاعر الغيرة الايجابية وروح المنافسة.

– فرص الترقية : الترقية تشعر الفرد بالجدارة والاستحقاق

– الثقة وتفويض السلطة : أي تكليف العامل بمهام صعبة ومسؤوليات مما يولد لديه شعورا بالتحدي والمثابرة.

– التكوين: ويؤدي التكوين الى صفل وتنمية مهارات العامل في المؤسسة.

– الحوافز المعنوية السلبية: يستعمل هذا النوع من الحوافز لتجنب تكرار السلوك غير المرغوب به كنوع من أنواع العقاب نذكر منها: توجيه انذار شفهي أو كتابي، التحويل الى التحقيق والمجلس التأديب، عزل الفرد مؤقتا عن اتخاذ القرارات والاقتراحات.

ثالثا: أهمية الحوافز المادية:

تشكل الحوافز المادية اداة مهمة للقيادات الادارية والمشرفيين الاداريين في اي مؤسسة، حيث يمكن استخدامها لتؤدي وظيفة مهمة في تنظيم سلوك العاملين نحو أنفسهم ،نحو المنظمة وأهدافها.....الخ، من أهم مايمكن أن تقدمه مايلي:(أبوعلان، 2016)

– جذب المهارات والكفاءات والأدمغة المتميزة للعمل في المؤسسة.

–المساهمة في التحكم في سلوك العاملين بما يضمن تحريك هذا السلوك وتعزيزه أو توجيهه أو تعديله أو تغييره أو الغاءه.

–المشاركة في حاجات الأفراد العاملين، ورفع روحهم المعنوية مما يحقق هدفا انسانيا مهما في حد ذاته وغرضا رئيسا له انعكاساته على زيادة انتاجية هؤلاء الافراد وتعزيز انتمائهم وعلاقتهم مع المنظمة وادارتها ومع انفسهم.(سنينة، 2008)

–زيادة مداخل العاملين ،وخلق شعور بالاستقرار والولاء للمؤسسة.(منوبة، 2012_2013)

–تنمية روح المشاركة والتعاون حيث تؤدي الحوافز الجماعية الى تكاتف الجماعة لتحقيق المعايير المطلوب الحصول عليها، كما تسمح لأفراد الجماعة باتخاذ القرارات بتقبلهم وتفاعلهم لتنفيذها وشعورهم بالاهمية لاقتناع الادارة بارأهم ووجهات نظرهم.(منوبة، 2012_2013)

تحت الحوافز المادية العاملين على العمل بجدية زيادة شعور الانتماء للمؤسسة

شروط نجاح الحوافز: هناك عدد من الشروط الأساسية التي يتعين أخذها في الاعتبار لضمان الاستفادة من الحوافز لزيادة الانتاجية ورفع مردودها منها: (الكرخي، 2018)

- أن ترتبط الحوافز بأهداف العاملين والادارة سويا .
- ايجاد صلة وثيقة بين الحافز والهدف الذي يدفع العامل لتحقيق رغباته.
- اختيار الوقت الملائم الذي يستخدم به الحوافز، وخاصة الحوافز المادية منها.
- ضمان استمرارية منح الحوافز وذلك بانتظام تلقي الحوافز.
- استناد سياسة منح الحوافز بالعدالة والمساواة والكفاءة .
- اعلام العامل بوجود علاقة بين الأداء الجيد والحصول على الحافز.
- تناسب الحافز مع أداء العمل.
- معرفة العاملين للسياسة التي بموجبها تنظم وتمنح الحوافز.

المطلب الثاني: ماهية انضباط العاملين

الانضباط هو أحد الصفات التي يجب أن يتحلى بها الفرد والتي تعود عليه بالنفع وعلى المجتمع ككل، ومن يتحلى بالانضباط هو شخص نظامي في أمور حياته والتي تقوده في المستقبل الى تحقيق اهدافه و ذاته وفي هذا المطلب سوف نتطرق الى مختلف مفاهيم انضباط العاملين وأبعاده، وكذا مبادئ تحقيقه

أولاً: تعريف الانضباط

يصعب تحديد تعريف موحد للانضباط فهناك عدة تعريفات للانضباط ومن أهمها:

يعرف السكارنة(نوفل، 2015) الانضباط: " هو الحزم في تنظيم الأمور بمعنى، اهتمام التقني بجميع الأنظمة المنظمة لمهنته والمحافظة عليها، سواء في الأوقات أو التصرفات، أو في الشكل أو في التعامل مع جميع المستويات".

كما يمكن تعريف الانضباط(براهيم، 2015-2016) " هو سمة من سمات الشخصية ، يمثل سلوك وتصرفات الفرد ومصدر الحركة وفعالية للعمل وهو مظهر ومؤشر للنشاط والحياة في المؤسسة ، أي يلعب دورا هاما في التأثير على العمل والمؤسسة ككل"

ويعرف جيم رون (تريسي، 2008) الانضباط " هو الجسر الذي يربط بين الأهداف والانجاز"

يتضح من تعاريف السابقة أن الانضباط هو الجدية والدقة والقيام بالأداء على أحسن وجه ، واحترام حقوق الآخرين ، والقدرة على التمييز ما هو مشروع وجائر ، والعمل ببساطة والتعاون والتصرف بطريقة عادية ومنظمة.

تعريف الانضباط العاملين:

يعتبر الانضباط العاملين من العوامل المهمة التي ترغب المنظمات الفاعلة لكسبها من طرف العاملين، فالانضباط في العمل يرتبط ارتباطا وثيقا بمستوى الاداء الفعال والمردودية، وهناك عدة تعريفات للانضباط العاملين ومنها :

يعرف الانضباط العاملين في العمل (عبيد، 2005_2006) " توافق سلوك الأفراد العاملين مع ضوابط ومقاييس السلوك المقبول والمحدد من قبل الإدارة ، اضافة إلى السلوكيات المتعارف عليها في العمل". بمعنى آخر إحداث تغيير في السلوك غير المطابق مع ضوابط العمل وإيجاد السلوك المرغوب فيه يتماشى مع النظام المعمول به في الإدارة.

كما يعرف (نصيرة) " التزام الموظف بواجبات ومسؤوليات الوظيفة المكلف بها ، بمعنى آخر وجود قواعد ولوائح محددة سابقا يجب على الموظف أن يلتزم بها.

يعرف ناصر قاسميا لانضباط الوظيفي(أمنية، 2018) "انه سلوك تنظيمي يقوم به أعضاء التنظيم

بغرض إظهار الطاعة والسلوك الودي اتجاه القيادة واتجاه التنظيم وإظهار نية التعاون الفعلي واحترام الاوامر والقوانين الرسمية للتنظيم"

انواع الانضباط العاملين

هناك نوعين من الانضباط هما الانضباط الذاتي والانضباط الخارجي .
اولا : الانضباط الذاتي ،

عرف عساف الانضباط الذاتي(الليحيان، 2013) هو " ما يمارسه الموظف على نفسه ، وهي تتعلق اذن بمدى إخلاص الموظف العام وشعوره بالواجب، ورغبته في خدمة المصلحة العامة ، واحترامه وقبوله للأنظمة ومراعاته آداب اللياقة في تصرفاته مع المواطنين والزملاء والرؤساء والمرؤوسين ، وعرفها الشمري " تساعد الموظف على ضبط السلوك ، فهي عبارة عن القدرة على ضبط الفرد لسلوكه نفسه بنفسه".

يتضح من التعريفين أن الانضباط الذاتي يكون ناتجا عن قوة داخلية من طرف العاملين تجعلهم يحاسبون أنفسهم دون تدخل جهة خارجية ، مما يجعلهم يتحلون بالمسؤولية والقيم والمبادئ المتعارف عليها ، وإدراكهم الخير من الشر.

وبالتالي يعرف الانضباط الذاتي على أنه القدرة على القيام بجميع المهام الموكلة إليك، بغض النظر عن حالتك النفسية جيدة أم سيئة ومهما كان ما تشعر به ، وأن يكون لديك القدرة على تنفيذ الأمور التي تحقق الوصول الى هدفك ، كما يعني أيضا التحكم في عواطفك وسلوكك ورغباتك بمعنى آخر ان تعمل في الوقت الذي يلهو فيه الآخرون ، وأن تجتهد في الوقت الذي يتكاسل فيها الآخرون عن بذل الجهد.

(نوفل، 2015)ثانيا الانضباط الخارجي:

يكون هذا النوع من الانضباط في الخوف والإجبار كما يدل الانضباط الخارجي على مدى التحكم في سلوك الفرد بطرق وأساليب متعددة ومتنوعة والالتزام بالأوامر والتعليمات الصادرة من أطراف خارجية على النحو التالي:

- 1 - يأتي من رقابة المنظمة على سلوك موظفيها
- 2 - يشمل على مجموعة زمن اللوائح والأنظمة لضبط السلوك الإداري .
- 3 - يأتي من خارج المنظمة من أجهزة الرقابة الحكومية .

اذن الانضباط الخارجي هو اجبار العاملين على القيد والالتزام بالتعليمات والقوانين وعدم الخروج عنها، ويعد بمثابة انضباط عقابي بمعنى أن العامل الذي لا يقوم بتطبيق وتنفيذ الاوامر يتم اللجوء إلى

تخويفه من أجل القيام على ضبط تصرفاته وسلوكياته.

وهناك نوعين بمفاهيم اخرى هما الانضباط الإيجابي والانضباط السلبي. (شاهين، 2010)

اولا: الانضباط الايجابي : يقوم هذا النوع في المنظمات على روح التعاون بين لأفراد والجماعات ، فالدافع الداخلي للعاملين في المنظمات يكون نابعا من الانتماء لها ومن قناعاتهم الذاتية في تنفيذ التعليمات التي يتعين اصدارها لهم

ثانيا: الانضباط السلبي : يقوم هذا النوع هو عكس النوع الأول اذ يقوم على التهديد والتخويف والعقاب ، ولهذا فالعاملون يقومون بأداء الأعمال تحت الرقابة المشددة من قبل الرؤساء وفي حالة غياب الرؤساء لسبب ما فإنهم يعمدون إلى مخالفة القواعد والقوانين ، ومن أمثلة العقاب السلبي: اللوم والإنذار، التوبيخ أو التأنيب الكتابي، الإيقاف عن العمل، التنزيل من الرتبة أو الفصل .

أهمية الانضباط العاملين:

إن قوة الإرادة من أهم الادوات التي تساعد على تحقيق الانضباط بين الافراد، وذلك يؤكد على أهمية الانضباط ،والتي تتلخص بعدة نقاط تعود لمصلحة الفرد ولطمأنينته ،فعندما يتحقق الانضباط يكون هناك القدرة على تنفيذ الإجراءات ، ووضع الخطط لترتيب المهام بغض النظر عن الظروف المحيطة وكذلك حجم الصعوبات التي قد تواجه الفرد واتخاذ القرارات المناسبة في وقتها المناسب وذلك من خلال:(فضيل، 2017)

1. أن يستشعر العمال بمحاسبة النفس والحرص على أداء الأعمال عل أكمل وجه بروح من المسؤولية والالتزام والإخلاص حتى يتحقق أهداف الفرد والمؤسسة.
2. يعمل الانضباط على اختيار أنسب العناصر للعمل .
3. توفير الظروف المناسبة للعمل من الناحية المادية والمعنوية.
4. خلق جو من العلاقات الإنسانية المناسبة بين الافراد داخل المنظمة،، اضافة الى تحديد نوع الاتصالات المناسبة والفعالة
5. توفير الحوافز المناسبة للأفراد
6. وجود نظام انضباطي يضمن احترام العاملين لقواعد العمل ويسطر العقوبات لمخلفيها مما يضمن نوعا من العدالة.
7. تدفع الفرد بالقيام بأعمال عالية الجودة من خلال التركيز على الهدف المرجو ، والمضي في تحقيق هذا الهدف ضمن الشروط المتوفرة والمطلوبة.
8. توفير الوقت ، فالشخص المنضبط يستطيع أن يتحكم بمواقف حياته وأن يخطط لبرنامج أعماله بحسب قدراته وجهده.

9. توفير القيادة الصحيحة والتوجيه السليم
10. يساعد الانضباط على اتقان العمل وكذلك التأثير على المردودية، بحيث كلما كانت هناك رقابة ذاتية لدى الافراد في سلوكهم واستشعارهم بها يؤدي الى التفاني في العمل وبالتالي اتقانه ومردودية أكثر في الإنتاج والعكس.

ابعاد الانضباط العاملين :

بما أن قوانين الخدمة العامة حددت معايير السلوك الاخلاقي تحت عنوان الانضباط الوظيفي أو المسؤوليات الوظيفية ، لذا سنقوم بدراسة الانضباط استنادا إلى الأبعاد الآتية(محمد، 2019).

أ . **الواجبات الوظيفية** : الوظيفة العامة مسؤولية وامانة اخلاقية لمن يكلفون بمهامها ، قبل أن تكون حقا أو امتيازاً لهم ، وهي خدمة وطنية تحكّمها وتوجه مسيرتها مصادر القيم الدينية والوطنية والقومية والحضارة العربية .

والموظف هو وسيلة الدولة في ادائها لدورها وتقديمها للخدمات المطلوبة منها ، كما أشار آخرون إلى واجبات الموظف ومسؤولياته العامة هي:

- 1 . أداء واجبات وظيفته ومهامها الموكلة إليه بنشاط بكل أمانة ونزاهة ودقة وإتقان وبأقصى امكانياته، وان يعمل على خدمة اهداف وغايات الدائرة وتحقيق المصلحة العامة دون سواها.
- 2 . التزام بمواعيد الدوام الرسمية للقيام بمهام وواجبات وظيفته ، وعدم القيام بنشاط مخالف لايتهلّق بواجباته

3 . الحرص على تطبيق التعليمات وقواعد العمل بصورة صحيحة.

4 . السعي الدائم لتحسين ادائه وتطوير قدراته المهنية والاطلاع على آخر المستجدات في مجال عمله

5 . الحفاظ على اموال وممتلكات المؤسسة وكأنها ملكك الخاص

وكما للموظف واجبات عليه القيام بها في القوانين والتشريعات ، فله كذلك حقوق من الجانب المقابل ، ومن ابرز تلك الحقوق هي الحماية القانونية : حيث كفل القانون حماية الموظف من كل اعتداء اثناء تأدية اعمال وظيفته وبسببها وان عدم وجود هذه الحماية سوف ينعكس سلباً على أداء العاملين للمهام الرسمية المكلفين بها بموجب احكام قانون العقوبات .

وفي حالة خلل من قبل الموظف بواجبات الوظيفية العامة فسوف يتعرض لعقوبات تأديبية ، وهي لا تمس الموظف في شخصيته أو حريته أو أمواله الخاصة ، بل تقع على مزايا الوظيفة فتحرمه البعض منها .

ب. المسؤولية المهنية:

تعني المسائلة وفي ظل علاقة التبعية التي تضع الموظف تحت سلطة صاحب العمل وتخضعه لأوامره وتوجيهاته، وتتقلص حرية الموظف في فعل ما يريد، فبينما لا يكون لصاحب العمل أن يتدخل

في الحياة الشخصية للموظف يحق له أن يتدخل في الحياة الشخصية للموظف يحق له ان يتدخل فيوجه الحياة المهنية تقوم على تنفيذ العمل طبقا كما يأمر به صاحب العمل، فإن امتنع الموظف عن تنفيذ العمل طبقا كما يأمر به صاحب العمل ، فإن امتنع الموظف عن التنفيذ او اساءة التنفيذ او خالف الاوامر فيحق لصاحب العمل ان يوقع عليه الجزاء الملائم

ج . أخلاقيات المهنة:

تعتبر أخلاقيات المهنة من المواضيع المهمة في العملية المهنية وجميع المؤسسات ، بحيث يتوجب على الجميع معرفة هذه الأخلاقيات المهنية والعمل بها ، لأنها تعتبر القاعدة الأساسية في بناء العلاقات المهنية المختلفة في المؤسسات المهنية

وان لكل مهنة من المهن العامة في المجتمع اخلاقيات ومواثيق وقواعد ومبادئ ان حكم السلوك فيها وشروطه وما ينبغي التزامه من جانب المتخصصين فيها والممارسين لنشاطها وهذا الميثاق الاخلاقي يعد تعاهدا بين المتخصصين يلتزمون فيه بالسلوك الهادف الى أداء المهني عال يترفع عن الأخطاء أو التمييز بين ما هو صحيح أو خطأ في موقف معين أو نشاط مهني معين.

كما عرفت اخلاقيات المهنة على انها عبارة عن العديد من المبادئ أو الأسس المحددة التي يجب على الجميع من ينتمي لوظيفة معينة أو مؤسسة مهنية معينة احترامها.

ويتضح مما سبق أن الأخلاق المهنية في العمل تهتم بجميع السلوكيات المهنية والقيم المهنية ذات العلاقة بنظام وثقافة المؤسسة المهنية الواحدة ويتعاملون من خلالها جميع الموظفين.

مداخل الانضباط العاملين:

هناك مدخلين تتمثل في المدخل التصحيحي والمدخل الوقائي : (الموسوي، 2003)

1_ المدخل التصحيحي

المدخل التصحيحي هو مدخل تأديبي أو عقابي، يجسد المدرسة التقليدية في الادارة من حيث الفرد كسول لا يعمل بجد واخلاص إلا تحت الضغط والتلويح بالعقاب ، ولعل من أبرز العقوبات المعتادة التي يتبناها هذا المدخل ولا سيما مع المخالفات المتكررة فهي الانذار ، الخصم المؤقت من الراتب اذا تكرر الخطأ عن قصد وعمد ، ايقاف العلاوة السنوية ، تنزيل الراتب وتنزيل الدرجة ، ومعظم المؤسسات تعتمد على الخطوات الأربعة لكي تضمن انضباط عمالها والتي تتمثل في ما يلي :

1 - الإنذار الشفوي: أي عامل يرتكب مخالفة بسيطة يقدم له انذار شفوي وهو من أخف الإجراءات التأديبية ، حيث يبلغ المشرف العامل بالإنذار ويبلغه أنه إذا استمر في نفس السلوك المخالف للقواعد فإنه سيتلقى عقوبة أشد.

2 - الإنذار التحريري: إذا خالف العامل نفس القواعد والأحكام المحددة مرة أخرى وخلال فترة

محددة سيتم توجيه إنذار تحريري له من قبل المشرف المباشر، ويتضمن هذا الإنذار تنبيهها بأنه إذا لم يصحح سلوكه خلال الفترة القادمة فإن العقوبة ستكون أسوأ وأشد.

3 - الإيقاف الوقتي عن العمل: إذا استمر العامل في نفس سلوكه ومخالفته لقواعد العمل بعد الإنذارين ستكون العقوبة هذه المرة أشد من الإنذارين السابقين ، ويتم إخبار العامل أنه إذا استمر في مخالفته وسلوكه السيء فإنه سيتم فصله نهائياً وليس إيقاف مؤقت فقط.

4 - الإيقاف النهائي عن العمل أو الفصل : إن استمرار العامل لمخالفته خلال الفترة المحددة بالعقوبة السابقة يؤثر عليه بأن المؤسسة لا يمكنها تغيير سلوكياتها وأنه لا بد من الاستغناء عنه من خلال إنهاء خدماته.

2_ المدخل الانضباط الوقائي:

يستند هذا المدخل إلى فكرة أساسية خلاصتها ان اسلم الطرق في ادارة شؤون العاملين وتقليص مشكلاتهم هو بناء مناخ وقائي يقيهم من ايقاع الجزاءات عليهم ومن الممارسات الادارية التي تساعد على ايجاد وتنمية هذا المناخ ما يلي :

● ايجاد نوع من التلاؤم بين الموظف والوظيفة من خلال نظام فعال من الاستقطاب والاختيار والتعيين

● الاهتمام بتوجيه العاملين وتدريبهم

● بناء نظم اتصالات متبادلة تتيح للعاملين نقل ادائه للرؤساء وطرح مشكلاتهم

مبادئ الانضباط:

هو أحد أهم الأسس التي يقوم عليها النجاح والتفوق ، فلا يمكن لأي شخص أن يحقق نجاحاً أو هدفاً أو إنجازاً دون أن تتحقق لديه مبادئ الانضباط ، فهو احد اعظم الصفات ان يمتلكها الفرد يسعى لتنفيذ هدف، وفي حالة إهماله فسيؤدي حتماً الى الفشل والتخبط في الحياة ومن اهم المبادئ:(نعيمة، 2011_2012)

1 -مبدأ التدرج في الإجراءات التصحيحية بدلا من العقابية.

2 -مبدأ التدرج في الإجراءات التأديبية ، بمعنى ضرورة البدء بالعقوبات التأديبية الأخف كالإنذار الشفوي ، ومن ثم إذا ما استمر السلوك المنحرف خلال فترة زمنية محددة رسمياً يتم توجيه الإنذار التحريري.

3-الإعتماد على مبدأ الجزاء المباشر لكل مخالفة.

4-مبدأ التعلم المستمر وذلك من خلال الحرص على التعلم والاطلاع على الكثير من المعلومات وقراءة الكتب لما في داخلها من معلومات قيمة فان هذا قد يجعل من الفرد خبيراً مميزاً في مجال عمله

5 - مبدأ الاصرار على النجاح هو الاصرار على مواجهة جميع المصاعب والمشكلات والقيام بجميع

المهام الموكلة اليك مهما كانت الحالة النفسية للفرد جيدة أو سيئة

المبحث الثاني: مراجعة الأبحاث والدراسات السابقة

سنتطرق في هذا المبحث إلى جملة من الدراسات التي تطرقت لموضوع الحوافز المادية وانضباط العاملين، مع تقديم تعليقا يتضمن أوجه الاتفاق والاختلاف وبيان الفجوة العلمية التي تعالجها الدراسة الحالية.

المطلب الأول: الدراسات العربية

تم الإشارة في هذا المطلب إلى دراسات تتعلق بالحوافز المادية، ودراسات تتعلق بانضباط العاملين.

1_دراسة نادر حامد عبد الرزاق أبو شرح بعنوان : تقييم أثر الحوافز على مستوى الاداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين

هدفت الدراسة الى تقييم الحوافز على مستوى الاداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين، تم استخدام المنهج التحليلي الوصفي حيث وزع 220 استبانة واسترجع 210 أي بنسبة 95.5 .

أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الحوافز المادية واداء الموظفين.

أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الترقيات واداء الموظفين.

وخلصت الى ضرورة الاهتمام بالحوافز المادية وربط الراتب بجدول غلاء المعيشة ، وكذا ضرورة ربط نتائج تقييم الأداء السنوي ومنح الحوافز والمكافآت بناء على النتائج.

2_دراسة علاء خليل محمد العكش بعنوان: نظام الحوافز والمكافآت وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور نظام الحوافز والمكافآت وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة ، وذلك من خلال دراسة نظام الحوافز الحكومي، وتقييم مدى فعاليته وأثره على الأداء . واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وقد تم استخدام الاستبانة لاستطلاع عينة الدراسة ، والمكونة من الموظفين العاملين بوظائف إشرافية

وينتقلون حوافز في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة ، والتي بلغ عددها (368 موظفون) استرداد (346) استبانته ، وكان من أهم النتائج ما يلي:

- هناك أثر ضعيف لفعالية نظام الحوافز والمكافآت في تحسين أداء العاملين في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة.

- وجود خلل في طرق وآليات الترقية، وعدم وجود ضوابط ومعايير لمنح الحوافز.

3-دراسة خالد علي أبو علان بعنوان: أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في شركات المشروبات الفلسطينية.

هدفت الدراسة الى التعرف على أنظمة الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على أداء العاملين ، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي واستخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات ووزعت 200 استبانة في هذه الشركة ، 186 منها صالحة للتحليل الاحصائي.

وخلصت الى: وجود علاقة ارتباطية طردية بين الحوافز المادية والمعنوية ومستوى أداء العاملين ، ودرجة مستوى الحوافز المادية في شركات المشروبات الفلسطينية متوسطة.

4-دراسة مزوار منوبة بعنوان: أثر الحوافز على الولاء التنظيمي دراسة حالة عينة من المؤسسات العمومية.

هدفت الدراسة الى معرفة طبيعة العلاقة التي تربط الحوافز بالولاء التنظيمي ، وتم الاعتماد على أداة الاستبانة لجمع البيانات قوامها 230 عامل وتم تحليل 182 منها.

خلصت الدراسة الى وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين الحوافز والولاء التنظيمي ، حيث تفسر الحوافز بكل أنواعها ما قيمته 50.7 من مستوى الولاء التنظيمي.

● دراسة 01 (كمال راتب نوفل ، 2015) ، بعنوان "اثر الانضباط الاداري على الاداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة.

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على أثر الانضباط الاداري على الاداء الوظيفي للعاملين بالانظمة والقوانين في العمل ، المحافظة على مقتضيات الواجب الوظيفي ، علاقات العمل ، التحلي بالقيم والاخلاق الحميدة ، النزاهة والشفافية في العمل)

وقد أجريت هذه الدراسة على ذوي المناصب الاشرافية في الكليات الجامعية الحكومية بقطاع غزة وشملت عينة من 100 موظف وموظفة موزعين على 5 خمس كليات ، وتم جمع البيانات بمساعدة استبيان وباستخدام الحصر الشامل وتم استرداد (94) استبانة.

كما استخدم المنهج الوصفي التحليلي والاساليب الاحصائية المناسبة لمعالجة البيانات وتحليلها باستخدام برنامج SPSS ومن اهم النتائج التي تم توصل اليها:

- ان هناك علاقة قوية بين مظاهر الانضباط الاداري والاداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الخمس بنسبة

- هناك أثر قوي لبعض مظاهر الانضباط الاداري على الاداء الوظيفي للعاملين وهي التحلي بالقيم والاخلاق الحميدة والحفاظ على مقتضيات الواجب الوظيفي ، أما باقي المظاهر فتأثيرها ضعيف على أداء العاملين

- ارتفاع مستوى انضباط الاداري في الكليات الجامعية الخمس مرتفعا ب 82

- ان مستوى الاداء الوظيفي للعاملين في الكليات الخمس كان عاليا ونسبة 77

● الدراسة 02 (ايمان عبد الرضا محمد، 2019)، بعنوان "أثر الالتزام التنظيمي في

انضباط العاملين، بحث استطلاعي في الشركة العامة لنقل المسافرين والوفود.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الشركة العامة لنقل المسافرين والوفود ، وكذلك التعرف على مسوى الانضباط العاملين ، وأخيرا التعرف على مدى تأثير الالتزام التنظيمي في انضباط العاملين في الشركة العامة .

وقد استخدمت البحتة استمارة الاستبيان لجمع المعلومات والبيانات ، وتم توزيعها عشوائيا على

420 موظف من أصل 835 موظف

أهم النتائج التي توصلت اليها:

- وجود علاقة تأثير بين عوامل ومتغيرات الالتزام التنظيمي وانضباط العاملين .

- وجود توجه ايجابي لايجابات عينة البحث نحو الالتزام التنظيمي باعتباره المتغير السنقل في

البحث

- هناك توجه ايجابي لايجابات عينة البحث نحو انضباط العاملين باعتباره المتغير في البحث.

الدراسة 03 (الحاج عمر ابراهيم ، 2015) ، بعنوان " دور ادارة الموارد البشرية في تعزيز سلوك الانضباط الوظيفي ، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي الشعانبة.

● الدراسة 03 (حاج عمر براهيم ، 2015) ، بعنوان " دور ادارة الموارد البشرية

في تعزيز سلوك الانضباط الوظيفي ، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية

بمتليلي الشعانبة .

تهدف هذه الدراسة إلى تبيان دور إدارة الموارد البشرية في جعل أفراد التنظيم أكثر التزاما وتنظيميلا وحرصا على مصلحة المؤسسة ومصالحتهم الخاصة من خلال التمسك بأخلاقيات المهنة والانضباط الداخلي والتصرف وفق قواعد المؤسسة ونظامها الداخلي

اعتمدت عينة طبقية مقدره ب96 عامل من مجتمع كلي مقدره ب526 عامل من مختلف

الأصناف المهنية (السلك الطبي، السلك شبه طبي، سلك الاداريين ، سلك المهنيين).
 واستخدام المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستعمال عدة تقنيات
 لجمع المعلومات والبيانات من أهمها الاستبيان التي تخدم أهداف الدراسة ، وقد خلصت الدراسة إلى
 جملة من النتائج:

- أن دراسة الإطار الثقافي للمنظمة يساعد على فهم وتسيير سلوك الافراد وبسيكولوجيتهم والقيم
 التي يؤمنون بها فأهمية الوقت ، السلوك المنظم ، المثابرة ، الرغبة ، إتقان العمل وغيرها.
 - أكدت نتائج الدراسة الميدانية بأن هناك عددا من المشكلات الانضباطية التي تعاني منها
 المؤسسة الاستشفائية وهي :

- عدم التزام بدوام الرسمي للعمل ي
- عملية التوظيف تتدخل فيها نصوص قانونية غير مرنة لاتراعي متطلبات المنصب .

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

يضم هذا المطلب دراسات أجنبية تطرقت إلى متغيرات الدراسة، وتم عرضها بغية
 الاستفادة منها في بناء الجانب النظري الخاص بالدراسة الحالية.

**Badia& Babino : (Impact of economic incentives on quality of professional life
 and on end_user staisafaction in primary care.**

هدفت الدراسة الى ابراز تأثير الحوافز المادية على جودة الحياة المهنية QPL بالنسبة للأطباء
 والمرضات وعلى المستخدم النهائي ، عدد المشاركين 257 فرد من كارولينا في اسبانيا .

وخلصت الى ان الحوافز لها علاقة مع جودة وزيادة الكفاءة المنهية للأطباء وأن الحوافز على
 المدى الطويل لها علاقة مع زيادة وتطوير المهارات المهنية.

- دراسة : **Aprilynn Simatupang,2018 Putu Saroyeni ;**

بعنوان " **The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee
 Performance**

كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد تأثير الانضباط والدافعية والالتزام التنظيمي على أداء
 الموظفين في جامعة Cenderawasih. تم إجراء هذا البحث في ديوان الإدارة العامة لجامعة
 Cenderawasih. شملت عينة من 78 مستجيب؛ وباستخدام تقنية تحليل الانحدار الخطي المتعددة.
 تظهر نتيجة التحليل أن الانضباط له تأثير إيجابي وهام على أداء موظفي مكتب الإدارة العامة
 للجامعة. والدافعية لها تأثير إيجابي أيضا على أداء الموظفين. وكذلك للالتزام التنظيمي أثر إيجابي هام
 على أداء موظفي ديوان الإدارة العامة بجامعة Cenderawasih.

المطلب الثالث: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

من خلال عرض الدراسات السابقة التي تناولت الحوافز المادية وانضباط العاملين، قد أكدت على أهمية الحوافز المادية لما أظهرته في تحسين ادارة المؤسسة وتحفيز أداء العاملين، وفيما يلي أوجه التشابه والاختلاف بين دراستنا والدراسات السابقة:

أوجه التشابه:

- من حيث العينة والمجتمع: يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع العاملين داخل وكالة التشغيل (عمال التنفيذ، عمال التحكم، عمال التطبيق، عمال التصميم) لتتفق مع دراسة (حاج عمر ابراهيم). في اختيارها لمجتمع الدراسة
- من حيث المنهج: اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي حيث هناك تشابه مع العديد من الدراسات منها دراسة حاج عمر براهيم، دراسة. ايمان عبد الرضا محمد ، دراسة نادر حامد عبد الرزاق أبو شرح.
- من حيث الأداة: تشابهت الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات في استخدامها الاستبانة كأداة للدراسة مثل دراسة مزوار منوبة

أوجه الاختلاف:

- الهدف: هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة الدور الذي تلعبه الحوافز المادية على انضباط العاملين في وكالة التشغيل بأدرار، بينما هدفت دراسة Babino&Badia الى ابراز تأثير الحوافز المادية على جودة الحياة المهنية QPL بالنسبة للأطباء والمرضات وعلى المستخدم النهائي. بينما هدفت دراسة Aprilynn Simatupang هو تحديد تأثير الانضباط والدافعية والالتزام التنظيمي على أداء الموظفين في جامعة Cenderawasih.
- من حيث بيئة الدراسة: تم إسقاط الدراسة الحالية في وكالة التشغيل بأدرار(2021)، في حين طبقت دراسة مزوار منوبة في مؤسسات العمومية بولاية بومرداس على سبيل

المثال

ومن العرض السابق يتضح أن هذه الدراسة عالجت الفجوة علمية بتطرقها لموضوع الحوافز المادية ودورها في تحقيق انضباط العاملين في المؤسسة وشمول عينتها ، واستخدام برنامج Spss v23 وكذا استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي.

كما استفادت الطالبتين من خلال الدراسات السابقة مما يلي:

✓ بناء فكرة عن الدراسة.

- ✓ اختيار عينة الدراسة وتحديدھا.
- ✓ تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة.
- ✓ اختيار أبعاد متغيرات الدراسة.
- ✓ بناء الاستبانة وصياغة الفقرات وتطويرھا.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال هذا الفصل تم التطرق إلى مفهوم الحوافز المادية وانضباط العاملين، وذلك من خلال توضيح الاطار النظري للحوافز المادية وما يميزھا عن الحوافز المعنوية وهو قدرتها على التأثير في سلوك العاملين تنمية قدراتهم الإبداعية عن طريق تحفيزهم وتشجيعهم من أجل رفع مستوى أدائهم، واشباع حاجات معينة يرغب الفرد في الحصول عليها عن طريق العمل ، وبالتالي فهي تمثل التوفيق بين رغبات العاملين من جهة وأهداف المؤسسة من جهة أخرى، وعرجنا كذلك على مفهوم انضباط العاملين حيث أنه الميزة التي تسعى المؤسسات الحصول عليها من خلال موظفيھا، كما قمنا بتوضيح نظريا العلاقة بين كل من الحوافز المادية وانضباط العاملين ونتاج تداخلهما حيث نجد أن الحوافز المادية من خلال أبعادھا تلعب دورا مهما في التأثير في الانضباط العاملين من خلال توجيه السلوك الانساني نحو تحقيق أهداف المؤسسات والافراد معا

الفصل الثاني

دراسة ميدانية بوكالة التشغيل بأدرار

تمهيد الفصل الثاني:

بعد أن تم التطرق إلى أهم المفاهيم المتعلقة بالإطار النظري لمتغيرات الدراسة، سنحاول من خلال هذا الفصل التطبيقي إسقاط ما تم دراسته نظريا على ميدان الدراسة والمتمثل في وكالة التشغيل بولاية أدرار، وذلك بهدف التعرف على دور الحوافز المادية وأثرها على انضباط العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، بحيث يتضمن هذا الفصل مختلف الإجراءات المتعلقة بالإطار المنهجي للدراسة الميدانية بدء من وصف منهج الدراسة المتبع وخصائص عينة الدراسة، ليتم في الأخير عرض النتائج وتفسيرها طبقا لأبعاد المتغير المستقل الحوافز المادية والمتغير التابع انضباط العاملين، واختبار فرضيات الدراسة باستخدام الاختبارات اللازمة، وعلى هذا الأساس تلخصت محاور هذا الفصل في النقاط التالية:

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة

المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة

نستعرض في هذا المبحث إلى الطرق والأدوات الإحصائية المستخدمة في إنجاز هذه الدراسة، حيث سنتطرق إلى عينة الدراسة، وكذا عرض خصائص عينة الدراسة، ومختلف الطرق الإحصائية المتبعة لمعالجة وتحليل بيانات أداة الدراسة.

المطلب الأول: طريقة الدراسة

يعكس هذا المطلب المنهجية المتبعة في إعداد هاته الدراسة، انطلاقا من المنهج المتبع، وتحديد نموذج وعينة الدراسة: بالإضافة إلى تصميم نموذج الدراسة.

أولاً: منهج الدراسة

من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي:

1. **المنهج الوصفي:** وذلك من خلال الاعتماد على مختلف المراجع في تكوين الإطار النظري للموضوع والتي تضمنت بعض الكتب، الرسائل، الأطروحات، المذكرات الجامعية، والمجلات.
 2. **المنهج التحليلي:** وذلك بجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة محل الدراسة من خلال إجابات المستجوبون حول بنود ومحاور الاستبيان وتحليل النتائج التي تم التوصل إليها وتفسيرها.
- وذلك من خلال معرفة آراء واتجاهات العاملين في وكالة التشغيل بولاية أدرار فيما يتعلق بدور الحوافز المادية في انضباط العاملين في المؤسسة بالاعتماد على مصدرين أساسيين للمعلومات وهما:
- **المصادر الثانوية:** تم الاعتماد على الأبحاث والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة
 - **المصادر الأولية:** وتتمثل في جمع البيانات الأولية من خلال تصميم استبانة مخصصة لتحقيق أهداف البحث.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

يقصد بمجتمع الدراسة جميع عناصر مفردات المشكلة أو الظاهرة قيد الدراسة، وفي هذا البحث شمل مجتمع الدراسة جميع العمال في وكالة التشغيل بولاية أدرار، وتتكون من 81 عامل وعاملة، حيث

تأسست سنة (2002) بعد كانت من قبل عبارة عن مندوبية تشغيل الشباب سنة (2008)، وأسندت مهام جديدة للمديرية المتمثلة حاليا فيما يسمى ببرنامج الإدماج المهني للشباب.

أما بالنسبة لعينة الدراسة، فيمكن تعريف العينة على أنها شمول جزء من المجتمع الإحصائي، على أن يكون هذا الجزء ممثلا دقيقا لخصائص المجتمع المحسوب منه هذا الجزء، فتمثلت في 67 عينة حيث تم توزيع استبانة وتم استرداد 43 عينة.

وقد تم اختيار عدد مفردات العينة بناء على معادلة ستيفن ثامبسون، كما هو موضح في الملحق رقم

1

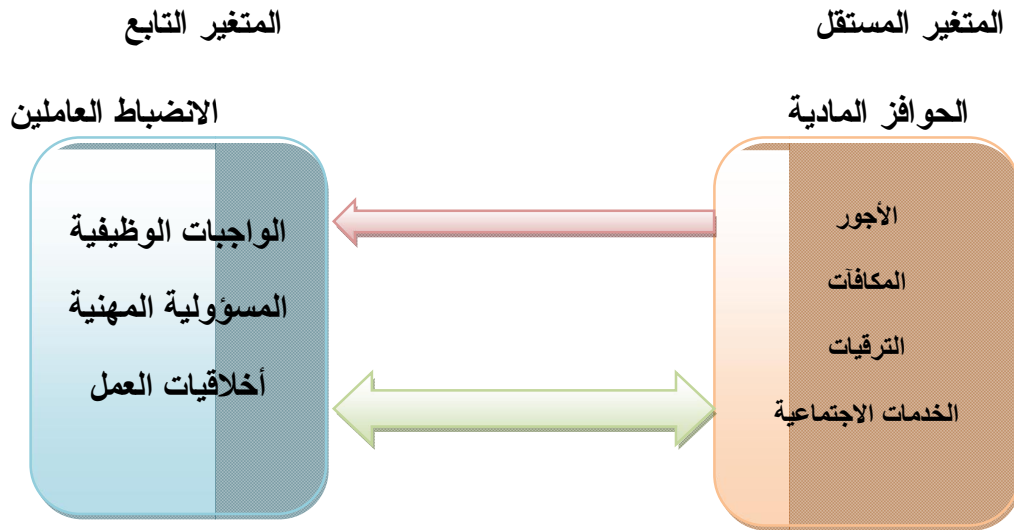
$$n = \left[\frac{N \times p(1-p)}{\left[N-1 \times \left(d^2 \div z^2 \right) \right] + p(1-p)} \right]$$

الشكل رقم (01-02)

ثالثا: نموذج الدراسة

يتكون نموذج الدراسة من متغيرات الدراسة متغير الحوافز المادية بأبعادها (الأجور، المكافآت، الترقيات، الخدمات الاجتماعية) كمتغير مستقل، وانضباط العاملين بأبعاده (الواجبات الوظيفية، المسؤولية المهنية، أخلاقيات العمل) كمتغير تابع، كما يتكون النموذج كذلك من البيانات الشخصية المتمثلة في: الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الرتبة، عدد سنوات الخبرة المهنية.

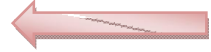
الشكل رقم (02-02): نموذج الدراسة



يشير الى علاقة الارتباط



يشير الى علاقة التأثير



رابعاً: البيانات الشخصية

من أجل معرفة الخصائص الشخصية لعينة العاملين المشاركين في الدراسة الميدانية قمنا بجمع اجاباتهم من الاستبيان عن طريق برنامج التحليل الاحصائي spss

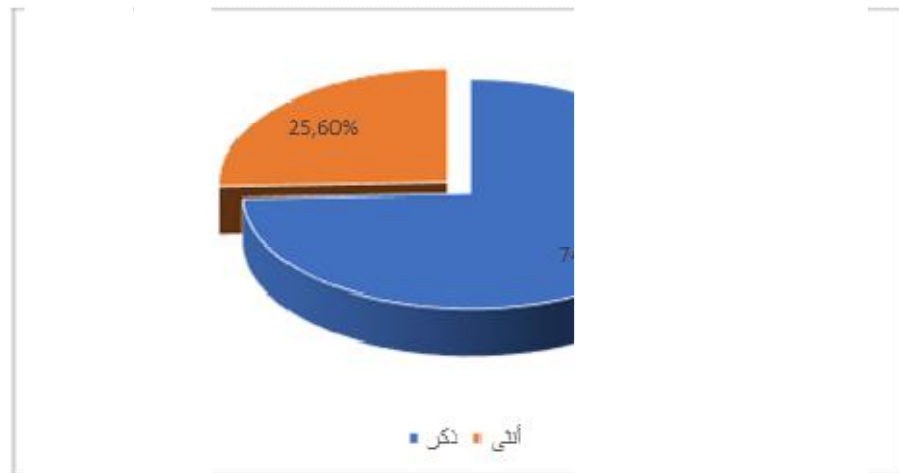
1/ متغير الجنس

جدول رقم(02-01): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الرقم	الجنس	التكرار	النسبة المئوية
1	ذكر	32	74.4
2	أنثى	11	25.6
المجموع		43	100

المصدر: من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج Spss.

الشكل (02-03) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج Spss.

يتضح لنا من خلال الجدول أن عدد الذكور يشكلون 74.40% من عينة الدراسة بمجموع 33 ذكر، وعدد الإناث يمثل 25.60% أي بمجموع 11 إناث من العاملين في المؤسسة.

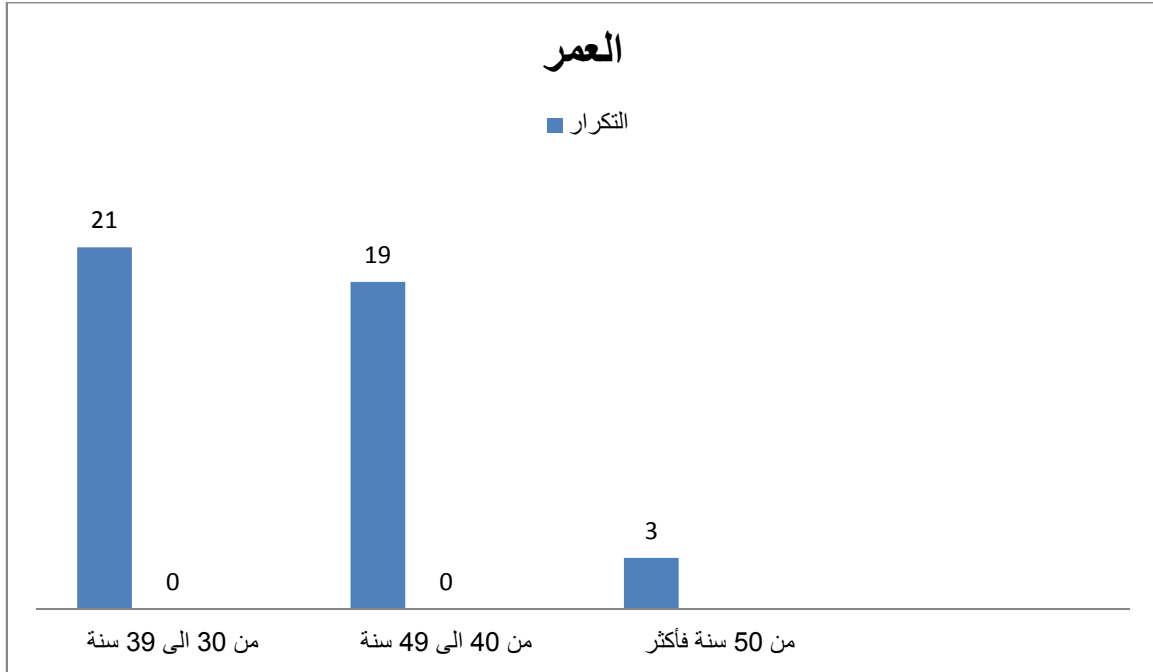
2/ العمر:

جدول رقم: (02-02): توزيع أفراد العينة حسب العمر لكل عامل.

العمر	التكرار	النسبة المئوية
من 30 الى 39 سنة	21	48.8 %
من 40 الى 49 سنة	19	42.2 %
من 50 سنة فأكثر	3	7 %
المجموع	43	100

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل (04-02) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب العمر



المصدر: من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج Spss.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أعمار أفراد العينة موزعة بين مختلف الفئات العمرية وأن أكبر نسبة هي فئة الأعمار المحصورة بين 30 سنة الى 39 سنة بنسبة 48.8% ، ثم تليها فئة الأعمار من 40 الى 49 سنة بنسبة 42.2% ، وفي الأخير فئة الأعمار الأكثر من 50 سنة بنسبة 7% .
ومن هنا يمكن القول أن أغلبية أفراد العينة هم من الشباب.

3/ المستوى التعليمي

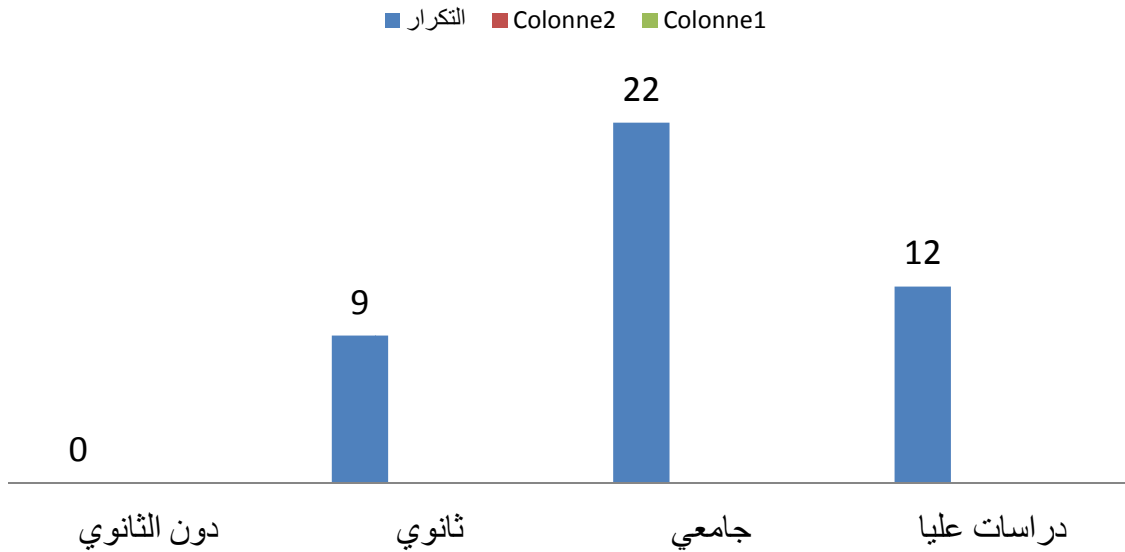
جدول رقم: (02-03): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

البيان	التكرار	النسبة المئوية
دون الثانوي	0	0
ثانوي	9	20.9%
جامعي	22	53.3%
دراسات عليا	12	25.6%
المجموع	43	100

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل (02-05) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي



المصدر: من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج Spss.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن النسبة الأكبر كانت المستوى الجامعي بنسبة 51.2% ، تليها فئة الدراسات العليا بنسبة 27.9% ، و اخيرا فئة الثانوي بنسبة 20.9% ، ويتضح أن جل العاملين جامعيين وهذا يوحي الى ان وكالة التشغيل تلجأ الى توظيف عمالها على أساس الشهادة.

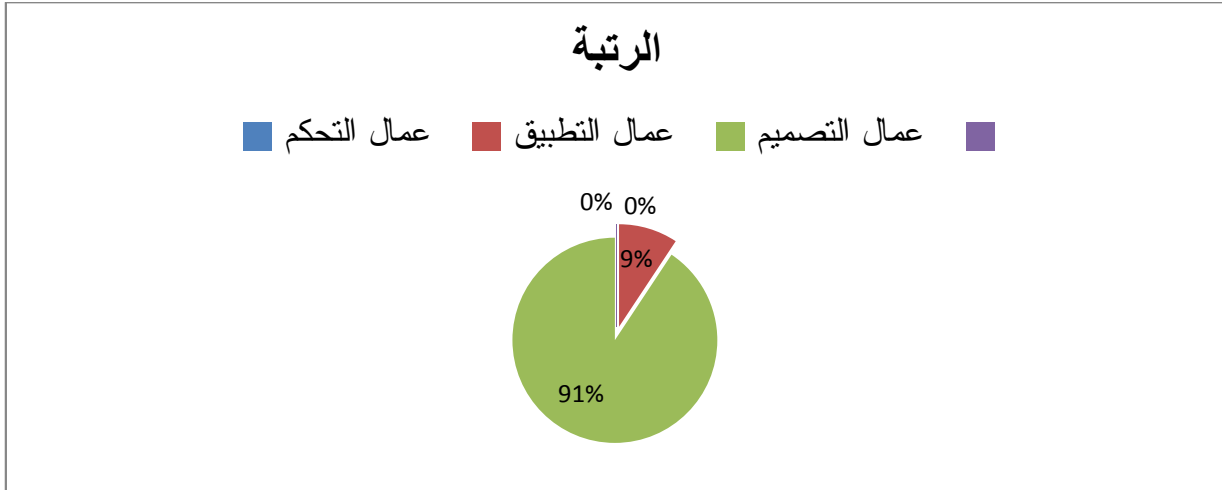
4/ الرتبة

جدول رقم: (02-04): توزيع أفراد العينة حسب الرتبة

البيان	التكرار	النسبة المئوية
عمال التحكم	0	0.0%
عمال التطبيق	4	9.3%
عمال التصميم	39	90.7%
المجموع	43	100

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل (02-06) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات حسب الرتبة



المصدر: من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج Spss.

يتضح من الجدول أعلاه أن اكبر رتبة في المؤسسة هي فئة عمال التصميم بنسبة 91% ثم تليها فئة عمال التطبيق بنسبة 9%.

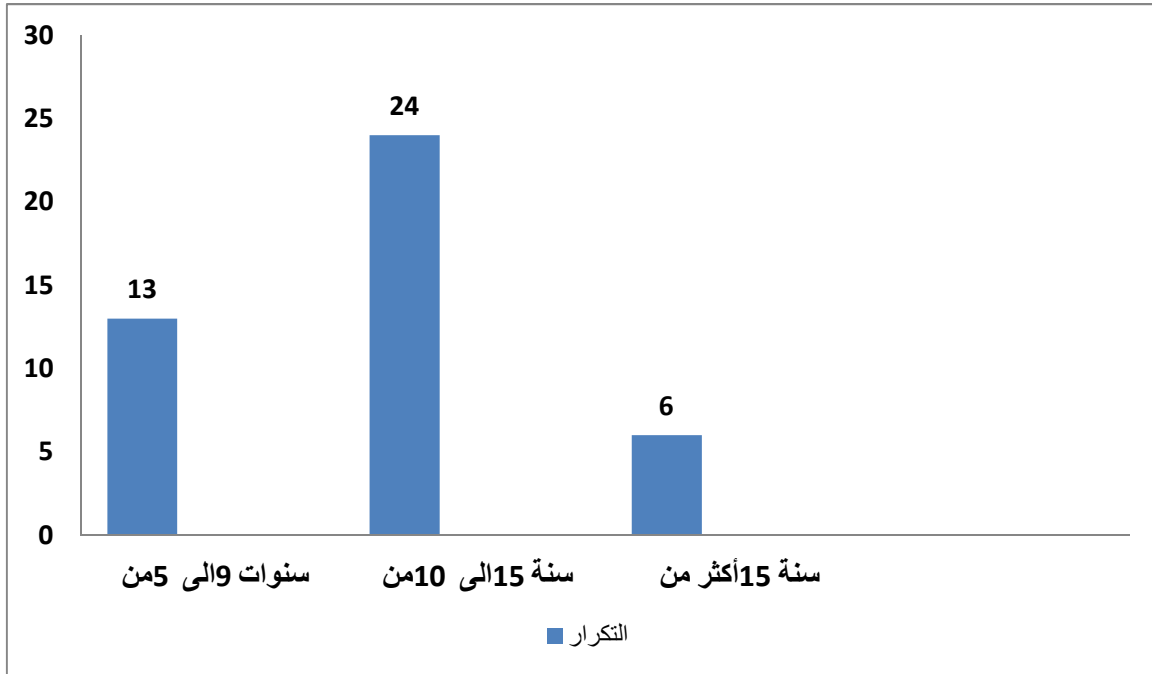
5/ سنوات الخبرة

جدول رقم: (02-05): توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة

البيان	التكرار	النسبة المئوية
من 5 الى 9 سنوات	13	30.2%
من 10 الى 15 سنة	24	55.8%
أكثر من 15 سنة	6	14%
المجموع	43	100

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل (02-07) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة



المصدر: من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج Spss.

الجدول أعلاه يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة وتمثلت أعلى نسبة في الفئة التي تتراوح سنوات الخبرة لديهم ما بين 10 الى 15 سنة بمقدار 24 عامل، تليها فئة من 5 الى 9 سنوات بمقدار 13 عامل ، أما فئة اكثر من 15 سنة فبلغت نسبة 14%.

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية.

تم التطرق في هذا المطلب إلى الأدوات المستخدمة في جمع البيانات ذات الصلة بالدراسة، وكذا التحقق من ثبات أداة الدراسة، وعرض مختلف الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة بيانات الدراسة.

1- أداة الدراسة:

لقد قمنا باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة الميدانية بحيث تم اعداد استبيان أولي بالاعتماد على معطيات الجانب النظري، وتم تصميمها بما يتوافق مع متطلبات الدراسة من اجل استخدامها في جمع المعلومات اللازمة للدراسة، ويشتمل هذا الاستبيان على ما يلي:

الجزء الأول: ويتضمن البيانات الشخصية لأفراد العينة وهاته البيانات تتمثل في:

- الجنس
- العمر
- المستوى التعليمي
- الرتبة
- سنوات الخبرة

الجزء الثاني: كان قد قسم الى محورين ، حيث تعلق المحور الاول بالحوافز المادية والثاني بانضباط العاملين من أجل تقريب المفهوم لعينة الدراسة .

حيث شملت أبعاد الحوافز المادية 21عبارة، موزعة لكل بعد من 5-6 عبارات، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(02-06): العبارات التي تقيس أبعاد الحوافز المادية

رقم العبارة	البعد
5-1	الأجور
10-6	الترقيات
15-11	مكافآت
21-16	الخدمات لاجتماعية

المصدر: من اعداد الطالبتين

أما بالنسبة لأبعاد انضباط العاملين فقد شملت 16عبارة، موزعة لكل بعد من 5-6 عبارات، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(02-07): العبارات التي تقيس أبعاد انضباط العاملين

رقم العبارة	البعد
06-01	الواجبات الوظيفية
11-07	المسؤولية المهنية
16-12	أخلاقيات العمل

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

2- مقياس الدراسة:

من أجل تحويل اجابات أفراد العينة الى بيانات رقمية (كمية) تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي على النحو التالي:

جدول رقم (02-08): مقياس ليكرت الخماسي.

الدرجة	1	2	3	4	5
الاجابات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

بهدف الحصول على متوسط مرجح حسب مقياس ليكرت الخماسي تم حساب المدى (4=1-5)، ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس (0.8=4/5) بعدها يتم اضافة الدرجة الصغرى للمقياس (1) وهي موضحة على النحو التالي:

جدول رقم (02-09): درجات مقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	مجال المتوسط الحسابي
غير موافق بشدة	من 1 الى أقل من 1.80
غير موافق	من 1.80 الى أقل من 2.60
محايد	من 2.60 الى أقل من 3.40
موافق	من 3.40 الى أقل من 4.20
موافق بشدة	من 4.20 الى أقل من 5

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مرجع (عبد الفتاح عز 2007، 540)

3- ثبات أداة الدراسة وصدقها:

قبل توزيع الاستبيان على أفراد عينة الدراسة ، تم التأكد من صدق وثبات هذا الاستبيان من خلال مايلي:

3-1- الصدق الظاهري:

بعد صياغة عبارات الاستبيان بناء على ما تم التطرق اليه في الجانب النظري وبالرجوع الى المراجع العلمية(المذكرات) تم تصميم الاستبيان وعرضه على مجموعة من الاساتذة بهدف التحكيم وبعد الاطلاع على آراء وملاحظات الاساتذة تمت اعادة هيكلة الاستبيان وفقا لهذه الملاحظات.

3-2- الصدق الداخلي:

بعد تحكيم الاستبيان قمنا بتوزيعه على عينة أولية من أجل قياس درجة ثبات هذا الاستبيان ، وبعد جمع الاستمارات الموزعة قمنا بإدخالها الى برنامج التحليل الاحصائي spss ثم اجرينا الاختبارات التالية:

أولا: قياس قيمة ألفا كرومباخ :

من خلال الجدول التالي نلاحظ أن معامل ألفا كرومباخ يصل الى 0.883 بحيث تتميز هذه النسبة بالثبات والثقة، أي أن أداة الدراسة المستخدمة قادرة على استرجاع ما نسبته 88% من البيانات والنتائج في حالة اعادة القياس مما يعني أن معامل الثبات المستخرج مناسب وفي بأغراض الدراسة، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم(02-10): قيمة ألفا كرومباخ لمتغيري الدراسة وعبارات الاستبانة

البيان	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرومباخ
المحور الأول: الحوافز المادية	21	0.883
المحور الثاني: انضباط العاملين	16	0.894
جميع عبارات الاستبانة	37	0.907

المصدر : من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02-05) أعلاه أن قيمة ألفا كرومباخ لكافة بيانات الاستبانة (0.907)، وجميعها أكبر من (0.7) وهو ما يعني أن قيمة الثبات محققة.

كما تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية لقياس ثبات الاستبيان

في هذا الاختبار يتم تقسيم فقرات الاستبيان إلى قسمين متكافئين وإيجاد العلاقة الارتباطية بينهما، بحساب معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية ودرجات الأسئلة الزوجية ثم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة (Spearman-Brown Split Half)، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(02-11): قيمة الثبات بطريقة التجزئة النصفية

0.884	القيمة	الجزء الأول	معامل ألفا كرونباخ
19 ^a	عدد العبارات		
0.860	القيمة	الجزء الثاني	
18 ^b	عدد العبارات		
0.677	المعامل التصحيحي سبيرمان براون		
0.671	معامل جيثمان		

من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

a العبارات الفردية، b العبارات الزوجية

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن عدد أسئلة الجزء الأول(19) سؤال، وأسئلة الجزء الثاني(18) سؤال، وأن معامل ألفا للجزء الأول يساوي(0.884)، وللجزء الثاني يساوي(0.860)، وكذا يبين الجدول أعلاه أن معامل الارتباط بين درجتي الجزء الأول ودرجات الجزء الثاني لكل الاستبيان وتصحيحها باستخدام معادلة سبيرمان-براون، وقد بلغ معامل الثبات (0.677) ، أما معامل جيثمان للتجزئة بلغ(0.671)، ويتضح من هذه المؤشرات على أنه يوجد ثبات الاستبيان محل الدراسة من خلال إظهار التجانس بين الجزأين.

ثالثاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

في هذا البحث تم استخدام مجموعة من البرامج و الاساليب الاحصائية الوصفية و الاستدلالية، وذلك من اجل التحقق من ثبات اداة الدراسة من تحليل الاحصائي البيانات، واختبار فرضيات الدراسة و تتمثل هذه الاساليب في :

- استخدام البرنامج الاحصائي spss v23.
 - التكرارات و النسب المئوية لمعرفة خصائص افراد الدراسة .
 - معامل الفا كرونباخ لتحديد ثبات اداة الدراسة .
 - متوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد الاتجاهات افراد الدراسة .
 - اختبار (T-TEST) للعين الواحدة لمقارنة متوسطات المحسوبة بالمتوسطات النظرية
 - مصفوفة الارتباط لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة.
 - اختبار التباين **Anova**.
 - اختبار معامل الالتواء والتفطح .
 - تحليل الانحدار المتعدد لتحديد المتغير المستقل الاكثر تأثير على المتغير التابع .
 - استخدام المعامل بيرسون لقياس صدق الاداء و علاقة ارتباط العبارات مع محاورها.
- رابعا: قياس معامل الارتباط بيرسون: كما سبق ذكره في مجال الحوافز المادية الذي يتكون من 21 فقرة موزعة على أربع أبعاد ، وللتحقق من مدى صدق الاتساق الداخلي ل فقرات الحوافز المادية تم حساب معامل الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية لكل محور.

أ-1- الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول: الحوافز المادية

جدول رقم(02-12): معامل الارتباط بين فقرات محور "الحوافز المادية والدرجة الكلية للمحور

مستوى المعنوية	معامل الارتباط	الفقرات	
0.001	0.503	تقدم المؤسسة اجرا ملائم لقدرتي الشرائية	1
0.000	0.701	يتناسب راتبي الذي أنقاضاه وجميع مسؤوليات العمل الذي أؤديه	2
0.000	0.593	يعادل الأجر الذي أتحصل عليه الدرجة العلمية المتحصل عليها	3
0.000	0.827	أتحصل على راتبي بشكل مرتب ومنتظم	4
0.000	0.720	يمتاز نظام الأجور في المؤسسة بنظام العدالة	5
0.000	0.738	تقدم المؤسسة مكافآت اضافية للموظفين نتيجة ادائهم المرتفع	6
0.000	0.746	تقدم تعويضات اضافية مقابل العمل الاضافي خارج الدوام	7
0.000	0.774	تحرص المؤسسة على تقديم مكافآت عادلة تتناسب مع الاداء	8

0.000	0.686	تقدم المؤسسة مكافآت متنوعة كتعويض عن بذل مجهود اضافي	9
0.000	0.781	يتميز نظام المكافآت بالعدالة والانصاف	10
0.000	0.596	تقدم المؤسسة تعويضا ملائما عند الترقية في السلم الوظيفي	11
0.000	0.759	يرتكز نظام الترقيات في المؤسسة على معايير موضوعية عادلة	12
0.000	0.685	أسعى للترقية من اجل تحسين ظروف المادية	13
0.000	0.710	ألاحظ أن منح الترقيات الوظيفية لها أثر ايجابي على الأداء الوظيفي	14
0.000	0.630	الترقيات بالواسطة ليس بالضرورة أن تؤثر سلبا على أدائي داخل المؤسسة	15
0.002	0.454	توفر المؤسسة خدمات اجتماعية متنوعة تناسب الموظفين	16
0.000	0.548	تقدم المؤسسة اعانات مقبولة في مختلف المناسبات	17
0.000	0.582	تمنح المؤسسة قروض تساعد الموظفين على تلبية مختلف احتياجاتهم	18
0.000	0.589	تضمن المؤسسة تأمين صحي كافي	19
0.000	0.583	تقدم المؤسسة تعويض كافي عند التقاعد	20
0.009	0.493	توفر المؤسسة خدمات النقل والاطعام والسكن للموظفين	21

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

يبين الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط لعبارات المحور معنوية احصائيا عند مستوى معنوية 0,05، وبذلك تعتبر جميع العبارات صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول رقم(02-13): معامل الارتباط بين فقرات محور "انضباط العاملين والدرجة الكلية للمحور"

الفقرات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	0.748	0.000
02	0.734	0.000
03	0.587	0.000
04	0.710	0.000
05	0.781	0.000
06	0.791	0.000
07	0.640	0.000
08	0.633	0.000
09	0.840	0.000
10	0.746	0.000

11	0.824	0.000	اتعامل مع رؤسائي في العمل في اطار الاحترام المتبادل
12	0.415	0.006	تتوفر المؤسسة على دليل خاص لأخلاقيات العمل واضح ومعلق لجميع الموظفين
13	0.629	0.000	لا تؤثر مصالحي الشخصية على ادائي وعلاقتي في العمل
14	0.614	0.000	اتعامل بصدق وامانة مع الآخرين اثناء العمل ونزاهة
15	0.582	0.000	احافظ على هيبة وكرامة الوظيفة في المظهر والسلوك
16	0.642	0.000	احافظ على اسرار العمل داخل المؤسسة

من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

يبين الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط لعبارات المحور معنوية احصائيا عند مستوى معنوية 0,05، وبذلك تعتبر جميع العبارات صادقة لما وضعت لقياسه

المبحث الثاني: التحليل نتائج الدراسة ومناقشتها

بعد عرض الإجراءات المنهجية في الدراسة وأدواتها، سنقوم من خلال هذا المبحث بعرض وتحليل النتائج المتحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية بوكالة التشغيل.

المطلب الأول: تحليل نتائج الدراسة

في هذا المطلب سوف نستعرض نتائج الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة، وكذا اختبار الفرضيات.

أولاً: نتائج الإحصاءات الوصفية

توضح الجداول التالية المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T لعبارات متغيرات الدراسة:

1- التحليل الوصفي لمتغير الحوافز المادية

البعد الأول: الأجور

يظهر من خلال الجدول التالي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للعبارات المتعلقة بهذا البعد:

الجدول رقم (02-14): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الأجور

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب مستوى الاجابة	مستوى الاجابة
1	تقدم المؤسسة أجرا ملائم لقدرتي	3.07	1.203	2	متوسط

الشرائية					
2	يتناسب راتبي الذي أتقاضاه وجميع مسؤوليات العمل الذي أؤديه	2.93	1.183	4	متوسط
3	يعادل الأجر الذي أتحصل عليه الدرجة العلمية المتحصل عليها	3.02	1.080	3	متوسط
4	أتحصل على راتبي بشكل مستمر ومنتظم	4.33	0.644	1	مرتفع جدا
5	يمتاز نظام الأجور في المؤسسة بنظام العدالة	2.65	1.131	5	متوسط
5-1	الأجور	3.20	0.794	-	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من خلال الجدول أعلاه لنتائج تحليل بعد الأجور، حيث اشتمل على (5) عبارات كما ورد في استبيان الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.20) وانحراف معياري (0.794) بمعنى أنه حقق مستوى موافقة افراد العينة بدرجة موافقة متوسطة، مما يدل على رضا العاملين نوعا ما على الاجور المقدمة لهم، فعلى مسؤولو وكالة التشغيل اعادة النظر في نظام الأجور.

حيث احتلت العبارة رقم (4) "أتحصل على راتبي بشكل مستمر" في المرتبة اولى بمتوسط حسابي (4.33) وانحراف معياري (0.794) بدرجة موافقة مرتفعة جدا.

وفي المرتبة الثانية جاءت العبارات (2،3،4،5) بمتوسط حسابي تعدى (2.6) وانحراف معياري بلغ() بدرجة موافقة متوسطة.

البعد الثاني: المكافآت

يظهر من خلال الجدول التالي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للعبارات المتعلقة بهذا البعد:

الجدول رقم(02-15): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد المكافآت

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	مستوى الاجابة
1	تقدم المؤسسة مكافآت اضافية للموظفين نتيجة أدائهم المرتفع	1.81	1.029	4	منخفض

2	تقدم تعويضات اضافية مقابل العمل الاضافي خارج الدوام	1.84	0.898	3	منخفض
3	تحرص المؤسسة على تقديم مكافآت عادلة تتناسب مع الأداء	1.91	0.811	2	منخفض
4	تقدم المؤسسة مكافآت متنوعة كتعويض عن بذل مجهود اضافي	1.84	0.871	3	منخفض
5	يتميز نظام المكافآت بالعدالة والانصاف	1.95	0.844	1	منخفض
5-1	المكافآت	1.86	0.792	-	منخفض

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتبين من خلال الجدول أعلاه لنتائج تحليل بعد المكافآت ، حيث اشتمل على (5) عبارات ، كما ورد في استبيان الدراسة، حيث بلغ متوسط الحسابي لهذا البعد (1.86) وانحراف المعياري (0.792) بمعنى أنه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة موافقة منخفضة مما يدل على عدم رضا العاملين على المكافآت التي تمنحها لهم وكالة تشغيل.

حيث احتلت العبارات رقم (5،3،2،4،1) بمتوسط حسابي تعدى (1.86) وانحراف معياري(0.811) بدرجة موافقة منخفضة.

البعد الثالث: الترقيات

يظهر من خلال الجدول التالي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للعبارات المتعلقة بهذا البعد:

الجدول رقم(02-16): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الترقيات

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب مستوى الاجابة	مستوى الاجابة
1	تقدم المؤسسة تعويضا ملائما عند الترقية في السلم الوظيفي	2.14	0.941	5	منخفض
2	يرتكز نظام الترقيات في المؤسسة على معايير موضوعية عادلة	2.26	1.026	3	منخفض
3	أسعى للترقية من أجل تحسين	3.60	1.116	2	متوسط

ظروفي المادية					
4	ألاحظ أن منح الترقيات الوظيفية أثر ايجابي على الاداء الوظيفي	3.49	1.298	1	مرتفع
5	الترقيات بالواسطة ليس بالضرورة أن تؤثر سلبا على أدائي داخل المؤسسة	2.21	1.059	4	منخفض
5-1	الترقيات	2.73	0.669	-	متوسط

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من خلال الجدول أعلاه النتائج تحليل بعد الترقيات حيث اشتمل (5) عبارات كما ورد في استبيان الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (2.73) وانحراف معياري (0.669) ، يقترب من حالة عدم التأكد لأفراد العينة بمستوى اجابة متوسطة، مما يعني أن أفراد غير متأكدين من أن الترقيات التي تمنحها وكالة التشغيل من الحوافز المادية التي تمنحها لهم.

حيث احتلت عبارة رقم (4) " الاحظ ان منح الترقيات الوظيفية أثر ايجابي على الأداء الوظيفي بمتوسط حسابي (3.49) وانحراف معياري (1.298) بدرجة مرتفعة .

وفي المرتبة الثانية عبارة رقم (3) " اسعى للترقية من أجل تحسين ظروف المادية " بمتوسط حسابي (3.60) وانحراف معياري (1.116) بدرجة موافقة متوسطة.

وفي المرتبة الثالثة العبارات (1،5،2) بمتوسط حسابي تعدي(2.1) وانحراف معياري (0.941) بدرجة موافقة متوسطة.

البعد الرابع: الخدمات الاجتماعية

يظهر من خلال الجدول التالي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للعبارات المتعلقة بهذا البعد:

الجدول رقم(02-17): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعث الخدمات الاجتماعية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب مستوى الاجابة
1	توفر المؤسسة خدمات اجتماعية متنوعة تناسب الموظفين	2.16	0.924	6
2	تقدم المؤسسة اعانات مقبولة في	2.30	1.059	4

				مختلف المناسبات	
منخفض	5	1.146	2.21	تمنح المؤسسة قروض تساعد الموظفين على تلبية مختلف احتياجاتهم	3
متوسط	1	1.186	2.70	تضمن المؤسسة تأمين صحي كافي	4
منخفض	3	0.906	2.42	تقدم المؤسسة تعويض كافي عند التقاعد	5
منخفض	2	1.140	2.44	توفر المؤسسة خدمات النقل والاطعام والسكن للموظفين	6
منخفض	-	0.692	2.37	الخدمات الاجتماعية	6-1

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتبين من الجدول أعلاه نتائج تحليل بعد الخدمات الاجتماعية، حيث اشتمل على (6) عبارات كما ورد في استبيان الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (2.37) وانحراف معياري (0.692) بمعنى أنه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة موافقة منخفضة، مما تعكس هذه النتيجة عدم رضا العاملين على ما تقدمه لهم وكالة التشغيل من الخدمات الاجتماعية.

حيث احتلت عبارة رقم (4) في الرتبة الاولى " تضمن المؤسسة تأمين صحي كافي " بمتوسط حسابي (2.70) وانحراف معياري (1.186) بدرجة موافقة متوسطة، وهذه النتيجة تعكس عدم تأكد العاملين من أن وكالة تمنحهم تأمين صحي كاف.

وفي المرتبة الثانية العبارات رقم (4،6،5،2،3،1) بمتوسط حسابي فاق (2.1) وانحراف معياري (0.906) بدرجة موافقة منخفضة.

سنستخدم هذا الاختبار لاختبار أن إجابات أفراد العينة لا تتبع الحياد أي أن المتوسط الحسابي للعبارات أكبر من 3

جدول رقم (02-18): اختبار (T_Test) لعينة واحدة لأبعاد محور الحوافز المادية

العبارات	قيمة T	Sig.
بعد الأجور	1.652	0.106
بعد المكافآت	-9.350	0.000

0.015	-2.550	بعد الترقيات
0.000	-5.943	بعد الخدمات الاجتماعية

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن قيمة الاختبار لبعد الأجور معنوية عند مستوى معنوية 0.05، وبالتالي فإن إجابات أفراد العينة حول بعد الأجور لا تتحاز إلى الحياد، بين باقي الأبعاد فكلها غير معنوية عند مستوى معنوية 0.05، وبالتالي فإن إجابات أفراد العينة حول (بعد المكافآت، بعد الترقيات، بعد الخدمات الاجتماعية) تتحاز إلى الحياد.

التحليل الوصفي لمتغير انضباط العاملين في المؤسسة

توضح الجداول التالية المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد وعبارات متغير انضباط العاملين:

البعد الأول: الواجبات الوظيفية

يظهر من خلال الجدول التالي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للعبارات المتعلقة بهذا البعد:

الجدول رقم (02-19): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الواجبات الوظيفية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	مستوى الإجابة
1	التزم بمواعيد الدوام الرسمية	4.35	0.529	4	مرتفع جدا
2	لا أتغيب عن العمل الا بمبرر مقبول أعلم به الإدارة	4.33	0.778	5	مرتفع جدا
3	أحرص على تطبيق تعليمات وقواعد العمل بصورة صحيحة	4.30	0.558	6	مرتفع جدا
4	التزم بتنفيذ تعليمات رئيسي المباشر	4.49	0.551	2	مرتفع جدا
5	أحافظ على أموال وممتلكات المؤسسة	4.58	0.499	1	مرتفع جدا
6	استثمر الوقت والامكانيات في أداء مهامي وواجباتي بإتقان	4.40	0.791	3	مرتفع جدا
6-1	الواجبات الوظيفية	4.40	0.499	-	مرتفع جدا

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من الجدول أعلاه رقم (02-18)، أن العبارة الأكثر أهمية عبارة " أحافظ على أموال وممتلكات المؤسسة " بمتوسط حسابي قدره (4.56) وانحراف معياري (0.502)، وهذه النتيجة تعكس وجود اتفاق بين أفراد عينة الدراسة بمستوى إجابة مرتفع .

ثم تأتي في المرتبة الثانية من حيث الأهمية عبارة " التزم بتنفيذ تعليمات رئيسي المباشر " على متوسط حسابي (4.44) وانحراف معياري (0.548) بمستوى موافقة مرتفع جدا، وهذا يدل تقيد موظفو وكالة التشغيل بتنفيذ أوامر رؤسائهم وتوجيهاتهم وتعليماتهم وفق تسلسل الإداري بما لا يخالف النظام والتشريعات النافذة .

وفي المرتبة الثالثة تحصلت عبارة " احرص على تطبيق تعليمات قواعد العمل بصورة صحيحة" على متوسط حسابي (4.23) وانحراف معياري(0.571)

وفي المرتبة الرابعة تحصلت عبارة " التزم بمواعيد الدوام الرسمية " على متوسط حسابي (4.23) وانحراف معياري(0.571)

وفي المرتبة الخامسة تحصلت عبارة " لا أتغيب عن العمل الا بمبرر مقبول أعلم به الإدارة" على متوسط حسابي (4.23) وانحراف معياري(0.571)

وفي المرتبة الأخيرة عبارة " استثمر الوقت والامكانيات في أداء مهامي وواجباتي بإنقارن " على متوسط حسابي قدره(3.12) وانحراف معياري(1.349) بإجابة محايد فقد أجاب أفراد العينة بالمحايدة، وذلك لعدم وجود دليل خاص لأخلاقيات العمل واضح للعاملين.

فقد تحصل بعد الواجبات الوظيفية على متوسط حسابي قدره (4.16) وبانحراف معياري قدره (0.479) وبدرجة موافقة مرتفعة جدا وحسب مقياس ليكرت الخماسي يتبين لنا أن يعمل مسؤولو وكالة التشغيل على تكريس مبدأ الالتزام في العمل.

البعد الثاني: المسؤولية المهنية

يظهر من خلال الجدول التالي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للعبارات المتعلقة بهذا البعد:

الجدول رقم(02-20): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها المهنية

المهنية

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف	الترتيب	مستوى
-------	----------	---------	----------	---------	-------

الاجابة	حسب المتوسط	المعياري	الحسابي		
مرتفع جدا	4	0.650	4.35	أخصص وقتي لأداء المهام المكلف بها	1
مرتفع	5	1.090	3.84	لدي صلاحيات تمكنني من تحمل المسؤولية بشكل فعال	2
مرتفع جدا	3	0.506	4.51	أعمل مع زملائي بروح الفريق	3
مرتفع جدا	2	0.505	4.53	أحرص على التعامل عملاء المؤسسة بشكل لائق	4
مرتفع جدا	1	0.502	4.56	أتعامل مع رؤسائي في العمل في إطار الاحترام المتبادل	5
مرتفع جدا		0.535	4.35	المسؤولية المهنية	5-1

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من الجدول أعلاه رقم (02-19)، أن العبارة الأكثر أهمية عبارة " أتعامل مع رؤسائي في العمل في إطار الاحترام المتبادل " بمتوسط حسابي قدره (4.56) وانحراف معياري (0.502)، وهذه النتيجة تعكس وجود اتفاق بين أفراد عينة الدراسة بمستوى إجابة مرتفع جدا

ثم تأتي في المرتبة الثانية من حيث الأهمية عبارة " أحرص على التعامل عملاء المؤسسة بشكل لائق" على متوسط حسابي (4.44) وانحراف معياري (0.548) بمعنى ان المؤسسة تراعي آداب اللياقة وحسن المعاملة من طرف الموظف .

وفي المرتبة الثالثة تحصلت عبارة " أعمل مع زملائي بروح الفريق " على متوسط حسابي (4.23) وانحراف معياري(0.571)

وفي المرتبة الرابعة تحصلت عبارة " أخصص وقتي لأداء المهام المكلف بها" على متوسط حسابي (4.23) وانحراف معياري(0.571) ، وهذا يدل على حرص المؤسسة على اتقان العمل والمحافظة على أوقات الدوام الرسمية.

وفي المرتبة الأخيرة عبارة " لذي صلاحيات تمكني من تحمل المسؤولية بشكل فعال" على متوسط حسابي قدره (3.12) وانحراف معياري (1.349) بمستوى اجابة مرتفع يدل على ان وكالة التشغيل تعمل على تنمية قدرات موظفيها ومساعدتهم وتحفيزهم على تحسين أدائهم.

فقد تحصل بعد المسؤولية المهنية على متوسط حسابي قدره (4.16) وبانحراف معياري قدره (0.479) وحسب مقياس ليكرت الخماسي بدرجة موافقة مرتفعة جدا، يتبين لنا أن موظفو وكالة التشغيل لديهم القدرة على تحمل المسؤولية وانجاز المهام على احسن وجه.

البعد الثالث: أخلاقيات العمل

يظهر من خلال الجدول التالي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للعبارات المتعلقة بهذا البعد:

الجدول رقم (02-21): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد أخلاقيات العمل

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	مستوى الاجابة
1	تتوفر المؤسسة على دليل خاص لأخلاقيات العمل واضح ومعلق لجميع الموظفين	3.12	1.349	4	متوسط
2	لا تؤثر مصالح الشخصية على أدائي وعلاقتي في العمل	4.23	0.571	3	مرتفع جدا
3	أتعامل بصدق وأمانة مع الآخرين أثناء العمل ونزاهة	4.44	0.548	2	مرتفع جدا
4	أحافظ على هيبية وكرامة الوظيفة في المظهر والسلوك	4.44	0.548	2	مرتفع جدا
5	أحافظ على أسرار العمل داخل المؤسسة	4.60	0.495	1	مرتفع جدا
5-1	أخلاقيات العمل	4.16	0.479	-	مرتفع

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد

يتضح من الجدول أعلاه رقم (02-20)، أن العبارة الأكثر أهمية عبارة " أحافظ على أسرار العمل داخل المؤسسة " بمتوسط حسابي قدره (4.60) وانحراف معياري (0.495)، وهذه النتيجة

تعكس وجود اتفاق بين أفراد عينة الدراسة بمستوى إجابة مرتفعة جدا حول أن العاملون يتحلون بالقيم والاخلاق التي يتصف بها الموظف.

ثم تأتي في المرتبة الثانية من حيث الأهمية عبارتين " أحافظ على هيبة وكرامة الوظيفة في السلوك والمظهر " وعبارة " أتعامل بصدق وأمانة مع الآخرين أثناء العمل ونزاهة " على متوسط حسابي (4.44) وانحراف معياري (0.548) وهذا يدل على اعتماد مسؤولو وكالة التشغيل على صفات الصدق والأمانة والمؤهلات والقدرات الذاتية كشرط في التعيين.

وفي المرتبة الثالثة تحصلت عبارة " لا تؤثر مصالح الشخصية على أدائي وعلاقتي في العمل " على متوسط حسابي (4.23) وانحراف معياري (0.571)

وفي المرتبة الأخيرة عبارة " تتوفر المؤسسة على دليل خاص لأخلاقيات العمل واضح ومعلق لجميع الموظفين " على متوسط حسابي قدره (3.12) وانحراف معياري (1.349) بإجابة محايد فقد أجاب أفراد العينة بالمحايدة، وذلك لعدم وجود دليل خاص لأخلاقيات العمل واضح للعاملين.

فقد تحصل بعد أخلاقيات العمل على متوسط حسابي قدره (4.16) وبانحراف معياري قدره (0.479) بدرجة مرتفعة، وحسب مقياس ليكرت الخماسي يتبين لنا أن أغلبية العاملين أعطوا موافقتهم على محتوى هذا البعد باعتبار أن أخلاقيات العمل فعال في وكالة التشغيل

جدول (02-22): اختبار (T_Test) لعينة واحدة لأبعاد محور الانضباط العاملين

العبارات	قيمة T	Sig.
بعد الواجبات الوظيفية	8.486	0.000
بعد المسؤولية المهنية	6.631	0.000
بعد أخلاقيات العمل	5.951	0.000

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن قيمة الاختبار لجميع الأبعاد معنوية عند مستوى معنوية 0.05، وبالتالي فإن إجابات أفراد العينة حول محور انضباط العاملين لا تتحاز إلى الحياد

جدول (02-23): مصفوفة الارتباطات متغيرات الدراسة

بعد الواجبات	معامل الارتباط	بعد الأجور	بعد المكافآت	بعد الترقيات	بعد الخدمات الاجتماعية
		0.455	0.262	0.097	0.171

0.272	0.537	0.090	0.002	القيمة الاحتمالية	الوظيفية
0.283	0.274	0.294	0.414	معامل الارتباط	بعد المسؤولية المهنية
0.066	0.075	0.055	0.006	القيمة الاحتمالية	
0.169	0.059	0.457	0.277	معامل الارتباط	بعد أخلاقيات العمل
0.280	0.707	0.002	0.072	القيمة الاحتمالية	

من خلال الجدول أعلاه يتبين:

- بلغ معامل الارتباط بين وبعد الأجور بعد الواجبات الوظيفية 0.455 وهو معنوي عند مستوى معنوية 0.05
- بلغ معامل الارتباط بين وبعد الأجور بعد المسؤولية المهنية 0.414 وهو معنوي عند مستوى معنوية 0.05
- بلغ معامل الارتباط بين وبعد الأجور بعد أخلاقيات العمل 0.277 وهو غير معنوي عند مستوى معنوية 0.05
- بلغ معامل الارتباط بين وبعد المكافآت بعد الواجبات الوظيفية 0.262 وهو معنوي عند مستوى معنوية 0.05
- بلغ معامل الارتباط بين وبعد المكافآت بعد المسؤولية المهنية 0.294 وهو معنوي عند مستوى معنوية 0.05
- بلغ معامل الارتباط بين وبعد المكافآت بعد أخلاقيات العمل 0.457 وهو معنوي عند مستوى معنوية 0.05
- بلغ معامل الارتباط بين وبعد الترقيات بعد الواجبات الوظيفية 0.097 وهو معنوي عند مستوى معنوية 0.05
- بلغ معامل الارتباط بين وبعد الترقيات بعد المسؤولية المهنية 0.274 وهو معنوي عند مستوى معنوية 0.05
- بلغ معامل الارتباط بين وبعد الترقيات بعد أخلاقيات العمل 0.059 وهو معنوي عند مستوى معنوية 0.05
- بلغ معامل الارتباط بين وبعد الخدمات الاجتماعية بعد الواجبات الوظيفية 0.171 وهو معنوي عند مستوى معنوية 0.05

- بلغ معامل الارتباط بين وبعد الخدمات الاجتماعية بعد المسؤولية المهنية 0.283 وهو معنوي عند مستوى معنوية 0.05
- بلغ معامل الارتباط بين وبعد الخدمات الاجتماعية بعد أخلاقيات العمل 0.169 وهو معنوي عند مستوى معنوية 0.05

المطلب الثاني : اختبار صحة الفرضيات ومناقشة النتائج

في هذا المبحث سوف يتم اختبار فرضيات الدراسة، بحيث يتم اختبار مدى قبول أو رفض الفرضيات، ومناقشة النتائج المتحصل عليها من خلال المطالب التالية:
اولا: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى.

تم صياغة الفرضية الرئيسية الأولى كالاتي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 حول الحوافز المادية تعزى للمتغيرات الشخصية وتتجزأ منها الفرضيات الفرعية التالية:
1. الفرضية الفرعية الأولى:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 حول التحفيزات المادية تعزى للمتغير النوع.

يتم استخدام T-TEST تحليل التباين الأحادي لاختبار هذه الفرضية، ونتائجه موضحة كالتالي:

جدول رقم(02-24) يوضح نتيجة تحليل التباين الأحادي للفرضية الأولى

المحور	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	Sig
التحفيزات المادية	ذكر	2.55	0.528	2.354	0.133
	أنثى	2.39	0.659		

مصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

2.الفرضية الفرعية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 حول التحفيزات المادية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

يتم استخدام T-TEST تحليل التباين الأحادي لاختبار هذه الفرضية، ونتائجه موضحة كالتالي:

جدول رقم(02-25): يوضح نتيجة تحليل التباين الأحادي للفرضية الثانية

المحور	العمر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	Sig
التحفيزات المادية	من 39-30	2.43	0.586	0.366	0.696
	من 49-40	2.57	0.560		
	أكثر من 50	2.63	0.472		

من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

من خلال نتائج الجدول أعلاه واستنادا لقاعدة القرار التي تنص على رفض الصفري عندما تكون SIG القيمة الاحتمالية أقل من مستوى المعنوية الاسمي أي 0.05، وبالتالي يقبل الفرض الصفري ويرفض الفرض البديل أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 حول الحوافز المادية تعزى لمتغير النوع، حيث بلغ القيمة الاحتمالية 0.696 وهي أكبر من 0.05.

- **الفرضية الفرعية الثالثة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 في إجابات أفراد العينة حول التحفيزات المادية تعزى لمتغير المستوى التعليمي، واختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (One-Way Anova)، وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-26): نتائج تحليل التباين Anova حسب متغير المستوى التعليمي

المحور	المستوى التعليمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	Sig
التحفيزات المادية	ثانوي	2.48	0.417	0.043	0.958
	جامعي	2.50	0.516		
	دراسات عليا	2.55	0.770		

من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

من خلال نتائج الجدول كانت قيمة F غير دالة إحصائيا عند مستوى معنوية 0.05، وبالتالي قبول الفرضية الفرعية الثالثة

الفرضية الفرعية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 في إجابات أفراد العينة حول التحفيزات المادية تعزى لمتغير الرتبة، واختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (One-Way Anova)، وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(02-27): نتائج تحليل التباين Anova حسب متغير الرتبة

المحور	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	Sig
التحفيزات المادية	عمال الإطارات	-	-	0.702	0.407
	عمال التطبيق	2.73	0.464		
	عمال التصميم	2.48	0.570		

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

من خلال نتائج الجدول أعلاه كانت قيمة F غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05، وبالتالي قبول رفض الفرضية الفرعية الرابعة.

- الفرضية الفرعية الخامسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 في إجابات أفراد العينة حول التحفيزات المادية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (One-Way Anova)، وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(02-28): نتائج تحليل التباين Anova حسب سنوات الخبرة

المحور	سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	Sig
التحفيزات المادية	من 5-9	2.50	0.665	0.291	0.749
	من 10-15	2.47	0.555		
	أكثر من 15	2.67	0.351		

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

من خلال نتائج الجدول أعلاه أن قيمة F كانت غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05، وبالتالي قبول الفرضية الفرعية الخامسة

1- اختبار الفرضية الثانية

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الحوافز المادية على انضباط العاملين في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار الانحدار الخطي المتعدد، حيث:

- المتغير التابع: انضباط العاملين
- المتغير المستقل: الحوافز المادي والذي بدوره ينقسم إلى المتغيرات المستقلة الفرعية التالية:

- ✓ بعد الأجور
- ✓ بعد المكافآت
- ✓ بعد الترقيات
- ✓ بعد الخدمات الجامعية

وقبل اجراء اختار الانحدار الخطي المتعدد يجب أن نقوم بالاختبارات التالية:

اختبار التعددية الخطية: لاختبار ما إذا كانت هناك مشكلة التعددية الخطية بين المتغيرات المستقلة

جدول رقم(02-29): اختبار التعددية الخطية بين المتغيرات المستقلة

المتغيرات	VIF	Tolérance
بعد الأجور	1.352	0.740
بعد المكافآت	1.586	0.630
بعد الترقيات	1.301	0.768
بعد الخدمات الاجتماعية	1.495	0.669

من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيم معامل التضخم (VIF) تقل عن 10، كما أن معاملات اختبار التباين المسموح به أكبر من 0.05، عدم وجود مشكلة التعددية الخطية.

جدول رقم(02-30):حساب معامل الالتواء والتفطح لمحاور الاستبيان

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	معامل التفطح
الحوافز المادية	2.51	0.561	0.260	0.494
انضباط العاملين	4.31	0.432	-0.077	-1.167

من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار

الجدول رقم(02-31): نتائج تحليل اختبار الانحدار

المتغير التابع: انضباط العاملين								
المتغير المستقل	R	R ²	F	Sig	Constant α	B	T	Sig
التحفيزات المادية	0.411	0.169	8.310	0.006	3.522	0.316	2.883	0.000

من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss v25

يتبين من خلال الجدول أعلاه:

- قيمة الارتباط (R) تدل على قوة العلاقة بين المتغيرة والتي بلغت 0.411، وبما أن قيمة (B) موجبة فهذا يعني أن طبيعة هذه العلاقة طردية.
- من خلال قيمة (R²) نرى أن المتغير المستقل البيئة الخارجية يفسر المتغير التابع اتخاذ القرار بنسبة 16.9%.
- تشير نتائج الجدول أيضاً إلى قيمة F والتي بلغت 8.310 وهي معنوية عند مستوى 5% كما نرى أن قيمة T قد بلغت 2.883 وهي معنوية عند مستوى معنوية 5%، وبالتالي وجود أثر معنوي لمحور البيئة الخارجية على محور اتخاذ القرار.

المطلب الثالث : نتائج الدراسة التطبيقية

من خلال الدراسة التطبيقية التي قمنا بها والمتمثلة في الدراسة الميدانية، نجد:

- إجابات أفراد العينة حول بعد الأجور تتحاز إلى الحياد، بين باقي الأبعاد (بعد المكافآت، بعد الترقيات، بعد الخدمات الاجتماعية) لا تتحاز إلى الحياد؛
- جميع إجابات أفراد العينة حول أبعاد محور انضباط العاملين لا تتحاز إلى الحياد؛

- وجود علاقة معنوية بين محور التحفيزات المادية وانضباط العاملين عند مستوى معنوية 5%؛
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5%، في إجابات أفراد العينة حول محور المناخ التنظيمي تعزى لمتغير الجنس
- عدم فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% في إجابات أفراد العينة حول التحفيزات المادية تعزى لمتغير العمر؛
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% في إجابات أفراد العينة حول التحفيزات المادية تعزى لمتغير المستوى التعليمي؛
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% في إجابات أفراد العينة حول التحفيزات المادية تعزى لمتغير الرتبة؛
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% في إجابات أفراد العينة حول التحفيزات المادية تعزى لمتغير سنوات الخبرة؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الحوافز المادية على انضباط العاملين في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%؛
- بلغت قيمة (R^2) 0.169 أي أن المتغير المستقل "الحوافز المادية" يفسر المتغير التابع انضباط العاملين بنسبة 19.6%؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% للحوافز المادية على انضباط العاملين.

خلاصة

من أجل الوقوف على أهمية الحوافز المادية في وكالة التشغيل بأدرار، ومعرفة دور هذا النوع من الحوافز على انضباط العاملين بالمؤسسة، تناولنا في بداية هذا الفصل وصفا منهجيا لمنهج الدراسة وإجراءاتها، بدء بمجتمع الدراسة وخصائص أفرادها، بالإضافة إلى الأدوات المستخدمة لجمع البيانات والأساليب المستخدمة في تحليلها، مروراً بعرض مختلف البيانات المستخرجة من استمارة البحث

بمختلف محاورها باستخدام أساليب الاحصائية المناسبة (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، مصفوفة الارتباط، الانحدار الخطي)، وذلك بغرض معرفة مدى تأثير الحوافز المادية على انضباط العاملين، وفي الأخير تم التوصل إلى توفر أبعاد الحوافز المادية وابعاد انضباط العاملين في المؤسسة محل الدراسة، كما تم استنباط وجود علاقة طردية بين متغيرات الدراسة والوصول إلى وجود أثر دال احصائيا لأبعاد الحوافز المادية على انضباط العاملين.

الخاتمة

خاتمة :

حاولنا من خلال دراستنا لهذا الموضوع ابراز دور الحوافز المادية وأهميتها بالنسبة للأفراد لأنها تسد حاجات تتعلق بالعمل، فالحوافز تعمل كعوامل تعزيز لأنماط مختلفة من السلوك الفردي، أي أنه اذا كانت الحوافز التي تقدمها الادارة أو المؤسسة محققة لإشباع رغبات الانسان العامل، فإن ذلك يتحقق عنه حالة معنوية عالية، ورضا عن العامل وانضباطهم وبالتالي انتاجية عالية والعكس.

ومن خلال إشكالية موضوع الدراسة التي تمحورت حول معرفة دور الحوافز المادية في انضباط العاملين في المؤسسة حيث تمت معالجة هذه الإشكالية بتقسيم دراستنا الى فصلين رئيسيين، الفصل الأول تمثل في الجانب النظري الذي تطرقنا فيه الى الادبيات النظرية لتأثير الحوافز المادية على انضباط العاملين في المؤسسة وبعض الدراسات السابقة التي تندرج تحت سياق هذا الموضوع ، اما الفصل الثاني فخصص للدراسة التطبيقية من اجل دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية والتي تمثلت في وكالة التشغيل بولاية ادرار، اضافة الى اختبار صحة الفرضيات وقد اظهرت النتائج ان الحوافز المادية دور كبير في التأثير على انضباط العاملين في المؤسسة وذلك من خلال استخدام الامور المادية كالزيادة في نسبة الراتب او الدخل للعامل مما يزيد من انضباطهم داخل المؤسسة

نتائج الدراسة

- ما يتم تقديمه من حوافز المادية لا يسهم في تحفيز الاداء
- زيادة الراتب او الاجر يساعد على ولاء العاملين للمؤسسة
- المكافآت الدورية المرتبطة بتحقيق هدف معين في العمل تشجع العاملين على السعي نحو تحقيق هذا الهدف
- ربط الترقيات وزيادة الرواتب في المؤسسة ببذل المزيد من الجهد هو امر في مصلحة العامل والمؤسسة وبالتالي انضباطهم
- الحوافز المادية تؤثر على سلوك الافراد وبالتالي تؤثر على انضباطهم
- يفضل العمال الحوافز المادية ويعتبرونها هي الالم لما لها من تأثير على نفسياتهم
- التزام واضح من قبل العاملين بسياسات وإجراءات العمل التابعة في وكالة التشغيل
- الحزم في تنظيم الامور والاهتمام العالي بجميع العمليات المنظمة للعمل من حيث الاداء، والوقت، والتصرفات، والشكل، والتعامل مع ومن خلال الاخرين

التوصيات والاقتراحات

- ضرورة تقديم الترقيات والمكافآت وفق اسس مدروسة وعادلة
- يجب ان يكون نظام الحوافز المادية في المؤسسة على اساس الجهد المبذول من طرف العمال
- يجب ان يكون نظام الحوافز المادية ذو اهمية بالغة بالنسبة للمؤسسة
- تشجيع الابداع والالتقان في العمل.
- ايجاد أساليب التحفيز المادية الفعالة والتي ترتقي لطموح الموظف.

افاق الدراسة

- مدى مساهمة الحوافز المادية في تحقيق الولاء التنظيمي.
- اثر مشاركة العاملين في تصميم انظمة الحوافز وخاصة الحوافز المادية.
- نظام الحوافز والمكافآت واثره في تحسين اداء الوظيفي.

قائمة المصادر

والمراجع

المصادر والمراجع

1. إبراهيم عبد الله اللحيدان. (2013). دور الرقابة الذاتية في الحد من السلوكيات المدانة من وجهة نظر العاملين بشعبة سجن الملز. رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
2. أحمد شاهين. (4، 8، 2010). الإيجابية والانضباط الإيجابي. تاريخ الاسترداد 2، 5، 2021، من <https://hrdiscussion.com>.
3. إيمان عبد الرضا محمد. (2019). أثر الالتزام التنظيمي في انضباط العاملين. معهد الإدارة الرصافة.
4. براين تريسي. (2008). قوة الانضباط. 10. المملكة العربية السعودية: مكتبة جرير.
5. بلاغماس بركة، زروال نصيرة. (بلا تاريخ). تأثير عنصر العملية الادارية على انضباط المورد البشري داخل التنظيم. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، البليدة.
6. بوعلام أمينة. (2018). المحددات التنظيمية داخل الادارة المحلية الإندماج المهني والانضباط التنظيمي. مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، جامعة علي الونيسي، الوادي.
7. تغريد سليمان أبو سنيينة. (2008). أثر الحوافز على الرضا الوظيفي لمهندسي القطاع العام في الضفة الغربية. 35.
8. حاج عمر براهيم. (2015-2016). دور الموارد البشرية في تعزيز سلوك الانضباط الوظيفي. أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
9. خالد علي أبوعلان. (2016). أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في شركات المشروبات الغازية. 36.
10. دريس نعيمة. (2011_2012). تأثير ضغوط البيئة الاجتماعية للعمال على انضباطهم في المؤسسة. مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة العقيد آكلي محند، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، البويرة.
11. زروال نصيرة، رتيمي فضيل. (2017). دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في خلق انضباط وظيفي للمورد البشري داخل المنظمة. مجلة آفاق للعلوم، جامعة الجلفة، الجلفة.

12. سنان الموسوي. (2003). *ادارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها*. عمان: دار الحامد.
13. طارق المجذوب. (2002). *الادارة العامة*. بيروت: الدار الجامعية.
14. عبد الباسط بن عبيد. (2005_2006). *دور الرضى الوظيفي في انضباط الموظفين في المؤسسة العمومية الجزائرية*. مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
15. علاء خليل محمد العكش. (2007). *نظام الحوافز والمكافآت وأثره في تحسين الاداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة*. 2.
16. عوض بن سعيد العمري. (2006). *أثر الحوافز على الابداع الاداري في المنظمات الحكومية*. مجلة كلية الملك خالد العسكرية (العدد 74).
17. كمال راتب نوفل. (2015). *أثر الانضباط الاداري على الاداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة*. جامعة الاسلامية. غزة: جامعة الإسلامية_ غزة.
18. كمال راتب نوفل. (2015). *أثر الانضباط الاداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة*. الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في ادارة الأعمال من كلية التجارة، الجامعة الاسلامية غزة، غزة.
19. مجيد الكرخي. (2018). *أساسيات تقييم العاملين*. عمان الاردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
20. محمد حافظ حجازي. (2005). *ادارة الموارد البشرية*. الاسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
21. مزاور منوبة. (2012_2013). *أثر الحوافز على الولاء التنظيمي دراسة حالة عينة من المؤسسات العمومية*. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بومرداس.
22. يوسف حجيم الطائي. (2006). *ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل*. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

الملاحق

67,03929679

إذا _____ حجم العينة =

0,05
0,00251,96
0,5

3,8416

$$n = \left[\frac{N \times p(1-p)}{\left[N-1 \times \left(d^2 \div z^2 \right) \right] + p(1-p)} \right]$$

معادلة ستيفن
ثامبسونN
z
d
p

حجم المجتمع

الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96

نسبة الخطأ وتساوي 0.05

نسبة توفر الخاصية والمحايدة = 0.50

استمارة بحث

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد سيدي الفاضل:

تقوم الباحثتان بإعداد دراسة عن: دور الحوافز المادية في انضباط العاملين في مؤسساتكم ؛ ويتطلب إتمام الدراسة الحصول على رأي سيادتكم فيما يتعلق ببعض الموضوعات نظراً لما لديكم من خبرة وممارسة عملية تتعلق بموضوع الدراسة.

نرجو منكم قراءة العبارات جيداً ثم القيام بوضع علامة (X) تحت درجة الموافقة التي ترونها، إن صحة نتائج البحث تعتمد على دقة إجاباتكم، التي لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

نشكر لكم سلفاً حسن تعاونكم في استكمال بيانات هذا الاستقصاء، وتفضلوا بقبول عظيم التقدير والاحترام.

الجزء الأول: بيانات عامة

1- الجنس: ذكر أنثى

2- العمر:

أقل من 30 سنة	من 30 إلى 39 سنة	من 40 إلى 49 سنة	من 50 سنة فأكثر

3- المستوى التعليمي:

دون الثانوي	ثانوي	جامعي	دراسات عليا

4- الرتبة:

عمال التنفيذ (درجة 1-6)	عمال التحكم (درجة 7-8)	عمال التطبيق (درجة 9-10)	عمال التصميم (درجة 11 فأكثر)

5- عدد سنوات الخبرة:

أقل من 05 سنوات	من 05 إلى 09 سنوات	من 10 إلى 15 سنة	أكثر من 15 سنة

الجزء الثاني: أسئلة متغيرات الدراسة

المحور الأول: الحوافز المادية

الرقم	العبارة	1	2	3	4	5
		غير موافق بشدة	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق بشدة
أولاً/ الأجور						
01	تقدم المؤسسة أجراً ملائم لقدرتي الشرائية					
02	يتناسب راتبي الذي أتقاضاه وجميع مسؤوليات العمل الذي أؤديه					
03	يعادل الأجر الذي أتحصل عليه الدرجة العلمية المتحصل عليها					
04	أتحصل على راتبي بشكل مستمر ومنتظم					
05	يمتاز نظام الأجور في المؤسسة بنظام العدالة					
ثانياً/ المكافآت						
06	تقدم المؤسسة مكافآت إضافية للموظفين نتيجة أدائهم المرتفع					
07	تقدم تعويضات إضافية مقابل العمل الإضافي خارج الدوام					
08	تحرص المؤسسة على تقديم مكافآت عادلة تتناسب مع الأداء					
09	تقدم المؤسسة مكافآت متنوعة كتعويض عن بذل مجهود إضافي					
10	يتميز نظام المكافآت بالعدالة والإنصاف					
ثالثاً/ الترقيات						
11	تقدم المؤسسة تعويضاً ملائماً عند الترقية في السلم الوظيفي					
12	يرتكز نظام الترقيات في المؤسسة على معايير موضوعية عادلة					
13	أسعى للترقية من أجل تحسين ظروفي المادية					
14	ألاحظ أن منح الترقيات الوظيفية أثر إيجابي على الأداء الوظيفي					
15	الترقيات بالواسطة ليس بالضرورة أن تؤثر سلباً على أدائي داخل المؤسسة					
رابعاً/ الخدمات الاجتماعية						
16	توفر المؤسسة خدمات اجتماعية متنوعة تناسب الموظفين					
17	تقدم المؤسسة إعانات مقبولة في مختلف المناسبات					
18	تمنح المؤسسة قروض تساعد الموظفين على تلبية مختلف احتياجاتهم					
19	تضمن المؤسسة تأمين صحي كافي					
20	تقدم المؤسسة تعويض كافي عند التقاعد					
21	توفر المؤسسة خدمات النقل والإطعام والسكن للموظفين					

المحور الثاني: الانضباط

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق بشدة
أولاً/ الواجبات الوظيفية						
01	التزم بمواعيد الدوام الرسمية					
02	لا أتغيب عن العمل إلا بمرور مقبول أعلم به الإدارة					
03	أحرص على تطبيق تعليمات وقواعد العمل بصورة صحيحة					
04	ألتزم بتنفيذ تعليمات رئيسي المباشر					
05	أحافظ على أموال وممتلكات المؤسسة					
06	استثمر الوقت والإمكانيات في أداء مهامي وواجباتي بإتقان					
ثانياً/ المسؤولية المهنية						
07	أخصص وقتي لأداء المهام المكلف بها					
08	لدي صلاحيات تمكنني من تحمل المسؤولية بشكل فعال					
09	أعمل مع زملائي بروح الفريق					
10	أحرص على التعامل مع عملاء المؤسسة بشكل لائق					
11	أتعامل مع رؤسائي في العمل في إطار الاحترام المتبادل					
ثالثاً/ أخلاقيات العمل						
12	تتوفر المؤسسة على دليل خاص لأخلاقيات العمل واضح ومعلق لجميع الموظفين					
13	لا تؤثر مصالح الشخصية على أدائي وعلاقاتي في العمل					
14	أتعامل بصدق وأمانة مع الآخرين أثناء العمل ونزاهة					
15	أحافظ على هيبه وكرامة الوظيفة في المظهر والسلوك					
16	أحافظ على أسرار العمل داخل المؤسسة					

التقييم

الملحق رقم 03

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,883	21

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	43	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	43	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,894	16

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	43	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	43	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,907	37

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	43	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	43	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,884
		Nombre d'éléments	19 ^a
	Partie 2	Valeur	,860
		Nombre d'éléments	18 ^b
Nombre total d'éléments			37
Corrélation entre les sous-échelles			,511
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,677
	Longueur inégale		,677
Coefficient de Guttman			,671

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
الرسومية الدوام بمواعيد التزام	118,00	249,810	,418	,905
الإدارة به أعلم مقبول بمرر إلا العمل عن أتغيب لا	118,02	244,833	,478	,904
صحيحة بصورة العمل وقواعد تعليمات تطبيق على احرص	118,05	249,236	,428	,905
المباشر رئيسي تعليمات بتنفيذ ألتزم	117,86	247,885	,513	,904
المؤسسة وممتلكات أموال على أحافظ	117,77	247,754	,578	,904
بإتقان وواجباتي مهامي أداء في والإمكانيات الوقت استثمر	117,95	244,807	,471	,904
بها المكلف المهام لأداء وفتي أخصص	118,00	248,857	,381	,905
فعال بشكل المسؤولية تحمل من تمكنني صلاحيات لدي	118,51	237,399	,551	,903
الفريق بروح زملائي مع أعمل	117,84	247,378	,594	,904
لائق بشكل المؤسسة عملاء مع التعامل على أحرص	117,81	248,679	,512	,905
المتبادل الاحترام إطار في العمل في رؤسائي مع أتعامل	117,79	247,122	,615	,904
واضح العمل لأخلاقيات حاصل دليل على المؤسسة تتوفر الموظفين لجميع ومعلق	119,23	238,992	,390	,906
العمل في وعلاقاتي أدائي على الشخصية مصالحي تؤثر لا	118,12	250,153	,366	,906
ونزاهة العمل أثناء الآخرين مع وأمانة بصدق أتعامل	117,91	251,991	,276	,906
والسلوك المظهر في الوظيفة وكرامة هيئة على أحافظ	117,91	252,086	,270	,906
المؤسسة داخل العمل أسرار على أحافظ	117,74	250,766	,388	,906
الشرائية لقدرتي ملائم أجرا المؤسسة تقدم	119,28	236,968	,504	,904
الذي العمل مسؤوليات وجميع أتقاضاه الذي رائي يتناسب أؤديه	119,42	233,678	,609	,902
عليها المتحصل العلمية الدرجة عليه أتحصل الذي الأجر يعادل	119,33	237,511	,553	,903
ومنتظم مستمر بشكل رائي على أتحصل	118,02	254,071	,127	,908
العدالة بنظام المؤسسة في الأجور نظام يمتاز	119,70	232,025	,690	,900
المرتفع أدائهم نتيجة للموظفين إضافية مكافآت المؤسسة تقدم	120,53	234,779	,674	,901
الدوام خارج الإضافي العمل مقابل إضافية تعويضات تقدم	120,51	237,542	,677	,901

الأداء مع تتناسب عادلة مكافآت تقديم على المؤسسة تحرص	120,44	238,967	,697	,901
مجهود بذل عن كتعويض متنوعة مكافآت المؤسسة تقدم إضافي	120,51	239,875	,610	,902
والإنصاف بالعدالة المكافآت نظام يتميز	120,40	238,959	,668	,901
الوظيفي السلم في الترقيّة عند ملائمة تعويض المؤسسة تقدم	120,21	240,788	,528	,903
موضوعية معايير على المؤسسة في الترقيات نظام يرتكز عادلة	120,09	236,182	,630	,901
المادية ظروف في تحسين أجل من للترقية أسعى	118,74	254,528	,037	,911
الأداء على إيجابي أثر الوظيفية الترقيات منح أن لاحظ الوظيفي	118,86	246,885	,209	,910
أدائي على سلبا تؤثر أن بالضرورة ليس بالواسطة الترقيات المؤسسة داخل	120,14	252,742	,096	,910
الموظفين تتناسب متنوعة اجتماعية خدمات المؤسسة توفر	120,19	242,822	,466	,904
المناسبات مختلف في مقبولة إعانات المؤسسة تقدم	120,05	244,474	,347	,906
مختلف تلبية على الموظفين تساعد قروض المؤسسة تمنح احتياجاتهم	120,14	241,932	,389	,906
كافي صحي تأمين المؤسسة تضمن	119,65	237,614	,494	,904
التقاعد عند كافي تعويض المؤسسة تقدم	119,93	240,638	,556	,903
للموظفين والسكن والإطعام النقل خدمات المؤسسة توفر	119,91	247,658	,227	,908

ANOVA avec test de Cochran

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	Q de Cochran	Sig
Entre personnes	291,832	42	6,948		
Intra-population					
Entre éléments	1706,085	36	47,391	983,808	,000
Résidus	978,401	1512	,647		
Total	2684,486	1548	1,734		
Total	2976,318	1590	1,872		

Moyenne générale = 3,31

Corrélations

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart type	N
الرسمية الدوام بمواعيد التزام	4,35	,529	43
الإدارة به أعلم مقبول بمبرر إلا العمل عن أتغيب لا	4,33	,778	43
بصورة العمل وقواعد تعليمات تطبيق على احرص صحيحة	4,30	,558	43
المباشر رئيسي تعليمات بتنفيذ ألنزم	4,49	,551	43
المؤسسة وممتلكات أموال على أحافظ	4,58	,499	43
وواجباتي مهماتي أداء في والإمكانيات الوقت استثمر بإتقان	4,40	,791	43
بها المكلف المهام لأداء وقتي أخصص	4,35	,650	43
فعال بشكل المسؤولية تحمل من تمكنني صلاحيات لدي	3,84	1,090	43
الفريق بروح زملائي مع أعمل	4,51	,506	43
لائق بشكل المؤسسة عملاء مع التعامل على أحرص	4,53	,505	43

المتبادل الاحترام إطار في العمل في رؤسائي مع أتعامل	4,56	,502	43
العمل لأخلاقيات حاص دليل على المؤسسة تتوفر الموظفين لجميع ومعلق واضح	3,12	1,349	43
في وعلاقاتي أدائي على الشخصية مصالحي تؤثر لا العمل	4,23	,571	43
ونزاهة العمل أثناء الآخرين مع وأمانة بصدق أتعامل والسلوك المظهر في الوظيفة وكرامة هيبة على أحافظ	4,44	,548	43
المؤسسة داخل العمل أسرار على أحافظ	4,60	,495	43
العاملين_انضباط	4,3169	,43224	43

Corrélations

الرسمية الدوام بمواعيد التزام

الرسمية الدوام بمواعيد التزام	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	43
الإدارة به أعلم مقبول بمبرر إلا العمل عن أتغيب لا	Corrélation de Pearson	,585**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	43
صحيحة بصورة العمل وقواعد تعليمات تطبيق على احرص	Corrélation de Pearson	,441**
	Sig. (bilatérale)	,003
	N	43
المباشر رئيسي تعليمات بتنفيذ ألتزم	Corrélation de Pearson	,545**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	43
المؤسسة وممتلكات أموال على أحافظ	Corrélation de Pearson	,656**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	43
بإتقان وواجباتي مهمي أداء في والإمكانيات الوقت استثمر	Corrélation de Pearson	,573**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	43
بها المكلف المهام لأداء وقتي أخصص	Corrélation de Pearson	,468**
	Sig. (bilatérale)	,002
	N	43
فعال بشكل المسؤولية تحمل من تمكنني صلاحيات لدي	Corrélation de Pearson	,307*
	Sig. (bilatérale)	,045
	N	43
الفريق بروح زملائي مع أعمل	Corrélation de Pearson	,563**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	43
لائق بشكل المؤسسة عملاء مع التعامل على أحرص	Corrélation de Pearson	,444**
	Sig. (bilatérale)	,003
	N	43
المتبادل الاحترام إطار في العمل في رؤسائي مع أتعامل	Corrélation de Pearson	,593**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	43
الموظفين لجميع ومعلق واضح العمل لأخلاقيات حاص دليل على المؤسسة تتوفر	Corrélation de Pearson	,175
	Sig. (bilatérale)	,261
	N	43
العمل في وعلاقاتي أدائي على الشخصية مصالحي تؤثر لا	Corrélation de Pearson	,513**
	Sig. (bilatérale)	,000

	N	43
ونزاهة العمل أثناء الآخرين مع وأمانة بصدق أتعامل	Corrélation de Pearson	,605**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	43
والسلوك المظهر في الوظيفة وكرامة هيبية على أحافظ	Corrélation de Pearson	,523**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	43
المؤسسة داخل العمل أسرار على أحافظ	Corrélation de Pearson	,539**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	43
العاملين_انضباط	Corrélation de Pearson	,748**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	43

Corrélations

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart type	N
المادية_التحفيزات	2,5128	,56115	43
الشرائعية لقدرتي ملائم أجرا المؤسسة تقدم	3,07	1,203	43
العمل مسؤوليات وجميع أتعاضه الذي راتبى يتناسب أوديه الذي	2,93	1,183	43
العلمية الدرجة عليه أتحصل الذي الأجر يعادل عليها المتحصل	3,02	1,080	43
ومنتظم مسنم بشكل راتبى على أتحصل	4,33	,644	43
العدالة بنظام المؤسسة في الأجرور نظام يمتاز	2,65	1,131	43
أدائهم نتيجة للموظفين إضافية مكافآت المؤسسة تقدم المرتفع	1,81	1,029	43
حارج الإضافي العمل مقابل إضافية تعويضات تقدم الدوام	1,84	,898	43
مع تتناسب عادلة مكافآت تقديم على المؤسسة تحرص الأداء	1,91	,811	43
مجهود بذل عن كتعويض متنوع مكافآت المؤسسة تقدم إضافي	1,84	,871	43
والإنصاف بالعدالة المكافآت نظام يتميز	1,95	,844	43
السلم في الترقية عند ملائمة تعويضا المؤسسة تقدم الوظيفي	2,14	,941	43
معايير على المؤسسة في الترقيات نظام يرتكز عادلة موضوعية	2,26	1,026	43
المادية ظروفى تحسين أجل من للترقية أسمى	3,60	1,116	43
الأداء على إيجابي أثر الوظيفية الترقيات منح أن الأخط الوظيفي	3,49	1,298	43
على سلبا تؤثر أن بالضرورة ليس بالواسطة الترقيات المؤسسة داخل أدائي	2,21	1,059	43

تناسب متنوعة اجتماعية خدمات المؤسسة توفر الموظفين	2,16	,924	43
المناسبات مختلف في مقبولة إعانات المؤسسة تقدم	2,30	1,059	43
تلبية على الموظفين تساعد قروض المؤسسة تمنح احتياجاتهم مختلف	2,21	1,146	43
كافي صحي تأمين المؤسسة تضمن	2,70	1,186	43
التقاعد عند كافي تعويض المؤسسة تقدم	2,42	,906	43
للموظفين والسكن والإطعام النقل خدمات المؤسسة توفر	2,44	1,140	43

Corrélations

المادية_التحفيزات	المادية_التحفيزات	المادية_التحفيزات
المادية_التحفيزات	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	43
الشرائية لقدرتي ملائم اجرا المؤسسة تقدم	Corrélation de Pearson	,503**
	Sig. (bilatérale)	,001
	N	43
أوديه الذي العمل مسؤوليات وجميع أنقاضه الذي راتبي يتناسب	Corrélation de Pearson	,701**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	43
عليها المتحصل العلمية الدرجة عليه أتحصل الذي الأجر يعادل	Corrélation de Pearson	,593**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	43
ومنتظم مستمر بشكل راتبي على أتحصل	Corrélation de Pearson	,034
	Sig. (bilatérale)	,827
	N	43
العدالة بنظام المؤسسة في الأجور نظام يمتاز	Corrélation de Pearson	,720**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	43
المرتفع أدائهم نتيجة للموظفين إضافية مكافآت المؤسسة تقدم	Corrélation de Pearson	,738**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	43
الدوام خارج الإضافي العمل مقابل إضافية تعويضات تقدم	Corrélation de Pearson	,746**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	43
الأداء مع تتناسب عادلة مكافآت تقديم على المؤسسة تحرص	Corrélation de Pearson	,774**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	43
إضافي مجهود بذل عن كتعويض متنوعة مكافآت المؤسسة تقدم	Corrélation de Pearson	,686**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	43
و الإصناف بالعدالة المكافآت نظام يتميز	Corrélation de Pearson	,781**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	43
الوظيفي السلم في الترقيّة عند ملائمة تعويضا المؤسسة تقدم	Corrélation de Pearson	,596**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	43
عادلة موضوعية معايير على المؤسسة في الترقيات نظام يرتكز	Corrélation de Pearson	,759**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	43

المادية ظروف في تحسين أجل من للترقية أسعى	Corrélation de Pearson	,185
	Sig. (bilatérale)	,235
	N	43
الوظيفي الأداء على إيجابي أثر الوظيفية الترقيات منح أن الألاحظ	Corrélation de Pearson	,310*
	Sig. (bilatérale)	,043
	N	43
المؤسسة داخل أدائي على سلبي تؤثر أن بالضرورة ليس بالواسطة الترقيات	Corrélation de Pearson	,310*
	Sig. (bilatérale)	,043
	N	43
الموظفين تناسب متنوعة اجتماعية خدمات المؤسسة توفر	Corrélation de Pearson	,630**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	43
المناسبات مختلف في مقبولة إعانات المؤسسة تقدم	Corrélation de Pearson	,454**
	Sig. (bilatérale)	,002
	N	43
احتياجاتهم مختلف تلبية على الموظفين تساعد قروض المؤسسة تمنح	Corrélation de Pearson	,548**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	43
كافي صحي تأمين المؤسسة تضمن	Corrélation de Pearson	,582**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	43
التقاعد عند كافي تعويض المؤسسة تقدم	Corrélation de Pearson	,589**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	43
للموظفين والسكن والإطعام النقل خدمات المؤسسة توفر	Corrélation de Pearson	,393**
	Sig. (bilatérale)	,009
	N	43

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
الشرائية لقدرتي ملائم أجرا المؤسسة تقدم	43	3,07	1,203
العمل مسؤوليات وجميع أنقاضه الذي راتبى يتناسب أوديه الذي	43	2,93	1,183
المتحصل العلمية الدرجة عليه أتحصل الذي الأجر يعادل عليها	43	3,02	1,080
ومنتظم مستمر بشكل راتبى على أتحصل	43	4,33	,644
العدالة بنظام المؤسسة في الأجور نظام يمتاز	43	2,65	1,131
أدائهم نتيجة للموظفين إضافية مكافآت المؤسسة تقدم المرتفع	43	1,81	1,029
حارج الإضافي العمل مقابل إضافية تعويضات تقدم الدوام	43	1,84	,898

مع تتناسب عادلة مكافآت تقديم على المؤسسة تحرص الأداء	43	1,91	,811
مجهود بذل عن كتعويض متنوعة مكافآت المؤسسة تقدم إضافي	43	1,84	,871
والإنصاف بالعدالة المكافآت نظام يتميز	43	1,95	,844
السلم في الترقية عند ملائمة تعويضا المؤسسة تقدم الوظيفي	43	2,14	,941
معايير على المؤسسة في الترقيات نظام يرتكز عادلة موضوعية	43	2,26	1,026
المادية ظروف في تحسين أجل من للترقية أسعى	43	3,60	1,116
الأداء على إيجابي أثر الوظيفية الترقيات منح أن لاحظ الوظيفي	43	3,49	1,298
على سلبا تؤثر أن بالضرورة ليس بالواسطة الترقيات المؤسسة داخل أدائي	43	2,21	1,059
الموظفين تتناسب متنوعة اجتماعية خدمات المؤسسة توفر	43	2,16	,924
المناسبات مختلف في مقبولة إعانات المؤسسة تقدم	43	2,30	1,059
تلبية على الموظفين تساعد فروض المؤسسة تمنح احتياجاتهم مختلف	43	2,21	1,146
كافي صحي تأمين المؤسسة تضمن	43	2,70	1,186
التقاعد عند كافي تعويض المؤسسة تقدم	43	2,42	,906
للموظفين والسكن والإطعام النقل خدمات المؤسسة توفر	43	2,44	1,140
الرسمية الدوام بمواعيد التزام	43	4,35	,529
الإدارة به أعلم مقبول بمبرر إلا العمل عن أتغيب لا	43	4,33	,778
بصورة العمل وقواعد تعليمات تطبيق على احرص صحيجة	43	4,30	,558
المباشر رئيسي تعليمات بتنفيذ ألتمزم	43	4,49	,551
المؤسسة وممتلكات أموال على أحافظ	43	4,58	,499
وواجباتي مهامي أداء في والإمكانيات الوقت استثمر بإتقان	43	4,40	,791
بها المكلف المهام لأداء وقتي أخصص	43	4,35	,650
فعال بشكل المسؤولية تحمل من تمكيني صلاحيات لدي	43	3,84	1,090
الفريق بروح زملائي مع أعمل	43	4,51	,506
لائق بشكل المؤسسة عملاء مع التعامل على أحرص	43	4,53	,505
المتبادل الاحترام إطار في العمل في رؤسائي مع أتعامل	43	4,56	,502
واضح العمل لأخلاقيات حاص دليل على المؤسسة تتوفر الموظفين لجميع ومعلق	43	3,12	1,349
في وعلاقاتي أدائي على الشخصية مصالحي تؤثر لا العمل	43	4,23	,571
ونزاهة العمل أثناء الآخرين مع وأمانة بصدق أتعامل	43	4,44	,548
والسلوك المظهر في الوظيفة وكرامة هيبية على أحافظ	43	4,44	,548
المؤسسة داخل العمل أسرار على أحافظ	43	4,60	,495
N valide (liste)	43		

Test T

Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
المادية_ التحفيزات	ذكر	32	2,5531	,52884	,09349
	انثى	11	2,3955	,65972	,19891

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
المادية_ التحفيزات	Hypothèse de variances égales	2,354	,133	,800	41	,428	,15767	,19697	-,24013	,55547
	Hypothèse de variances inégales			,717	14,675	,484	,15767	,21979	-,31170	,62704

Unidirectionnel

Descriptives

المادية_ التحفيزات

		Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne						
N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Borne inférieure	Borne supérieure	Minimum	Maximum	
39الى30من	21	2,4381	,58692	,12808	2,1709	2,7053	1,35	3,45
49الى40من	19	2,5763	,56035	,12855	2,3062	2,8464	1,60	4,15
فأكثر50من	3	2,6333	,47258	,27285	1,4594	3,8073	2,10	3,00
Total	43	2,5128	,56115	,08557	2,3401	2,6855	1,35	4,15

ANOVA

المادية_ التحفيزات

	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	,237	2	,119	,366	,696
Intragroupes	12,988	40	,325		
Total	13,225	42			

Unidirectionnel

Descriptives

المادية_التحفيزات

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
ثانوي	9	2,4833	,41758	,13919	2,1624	2,8043	1,85	3,00
جامعي	23	2,5043	,51631	,10766	2,2811	2,7276	1,50	3,45
عليا دراسات	11	2,5545	,77054	,23233	2,0369	3,0722	1,35	4,15
Total	43	2,5128	,56115	,08557	2,3401	2,6855	1,35	4,15

ANOVA

المادية_التحفيزات

	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	,029	2	,014	,043	,958
Intragruppes	13,197	40	,330		
Total	13,225	42			

Descriptives

المادية_التحفيزات

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
التطبيق عمال	4	2,7375	,46435	,23218	1,9986	3,4764	2,10	3,20
التصميم عمال	39	2,4897	,57022	,09131	2,3049	2,6746	1,35	4,15
Total	43	2,5128	,56115	,08557	2,3401	2,6855	1,35	4,15

ANOVA

المادية_التحفيزات

	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	,223	1	,223	,702	,407
Intragruppes	13,003	41	,317		
Total	13,225	42			

Unidirectionnel

Descriptives

المادية_التحفيزات

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
9 إلى 5 من	13	2,5038	,66504	,18445	2,1020	2,9057	1,35	3,45
15 إلى 10 من	24	2,4771	,55599	,11349	2,2423	2,7119	1,60	4,15
15 أكثر من	6	2,6750	,35178	,14361	2,3058	3,0442	2,10	3,00
Total	43	2,5128	,56115	,08557	2,3401	2,6855	1,35	4,15

ANOVA

المادية_ التحفيزات

	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	,190	2	,095	,291	,749
Intragruppes	13,036	40	,326		
Total	13,225	42			

Test T

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الأجور	43	3,2000	,79403	,12109
المكافآت	43	1,8698	,79269	,12088
الترفقيات	43	2,7395	,66980	,10214
الاجتماعية_الخدمات	43	2,3721	,69278	,10565
الوظيفية_الواجبات	43	4,4070	,49908	,07611
المهنية_المسؤولية	43	4,3581	,53552	,08167
العمل_أخلاقيات	43	4,1674	,47994	,07319

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 3

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
الأجور	1,652	42	,106	,20000	-,0444	,4444
المكافآت	-9,350	42	,000	-1,13023	-1,3742	-,8863
الترفقيات	-2,550	42	,015	-,26047	-,4666	-,0543
الاجتماعية_الخدمات	-5,943	42	,000	-,62791	-,8411	-,4147
الوظيفية_الواجبات	18,486	42	,000	1,40698	1,2534	1,5606
المهنية_المسؤولية	16,631	42	,000	1,35814	1,1933	1,5229
العمل_أخلاقيات	15,951	42	,000	1,16744	1,0197	1,3151

Corrélations

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart type	N
المادية_التحفيزات	2,5128	,56115	43
الأجور	3,2000	,79403	43
المكافآت	1,8698	,79269	43
الترقيات	2,7395	,66980	43
الاجتماعية_الخدمات	2,3721	,69278	43
العاملين_انضباط	4,3169	,43224	43
الوظيفية_الواجبات	4,4070	,49908	43
المهنية_المسؤولية	4,3581	,53552	43
العمل_أخلاقيات	4,1674	,47994	43

		المادية_التحفيزات
المادية_التحفيزات	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	43
الأجور	Corrélation de Pearson	,733**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	43
المكافآت	Corrélation de Pearson	,836**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	43
الترقيات	Corrélation de Pearson	,680**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	43
الاجتماعية_الخدمات	Corrélation de Pearson	,809**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	43
العاملين_انضباط	Corrélation de Pearson	,411**
	Sig. (bilatérale)	,006
	N	43
الوظيفية_الواجبات	Corrélation de Pearson	,320*
	Sig. (bilatérale)	,036
	N	43
المهنية_المسؤولية	Corrélation de Pearson	,423**
	Sig. (bilatérale)	,005
	N	43
العمل_أخلاقيات	Corrélation de Pearson	,311*
	Sig. (bilatérale)	,042
	N	43

Fréquences

Statistiques

		الجنس	العمر	التعليمي المستوى	الرتبة	الخبرة سنوات
N	Valide	43	43	43	43	43
	Manquant	0	0	0	0	0
Moyenne		1,26	2,58	3,05	3,91	2,84
Ecart type		,441	,626	,688	,294	,652
Percentiles	100	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00

Table de fréquences

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	32	74,4	74,4	74,4
	انثى	11	25,6	25,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

العمر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	39الى30من	21	48,8	48,8	48,8
	49الى40من	19	44,2	44,2	93,0
	فأكثر50من	3	7,0	7,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

التعليمي المستوى

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ثانوي	9	20,9	20,9	20,9
	جامعي	23	53,5	53,5	74,4
	عليا دراسات	11	25,6	25,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

الرتبة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	التطبيق عمال	4	9,3	9,3	9,3
	التصميم عمال	39	90,7	90,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

الخبرة سنوات

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	9الى5من	13	30,2	30,2	30,2

15 إلى 10 من	24	55,8	55,8	86,0
أكثر من 15	6	14,0	14,0	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	التزقيبات, الاجتماعية_الخدمات المكافآت ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : الأجر

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Coefficients^a

Modèle		Statistiques de colinéarité	
		Tolérance	VIF
1	المكافآت	,630	1,586
	التزقيبات	,768	1,301
	الاجتماعية_الخدمات	,669	1,495

a. Variable dépendante : الأجر

Diagnostics de colinéarité^a

Modèle	Dimension	Valeur propre	Index de condition	Proportions de la variance			
				(Constante)	المكافآت	التزقيبات	الاجتماعية_الخدمات
1	1	3,849	1,000	,00	,01	,00	,00
	2	,085	6,711	,13	,73	,04	,00
	3	,040	9,788	,02	,12	,25	,89
	4	,026	12,265	,85	,14	,70	,11

a. Variable dépendante : الأجر

Régression

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	التزقيبات, الاجتماعية_الخدمات الأجر ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : المكافآت

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Coefficients^a

Modèle		Statistiques de colinéarité	
		Tolérance	VIF
1	الأجر	,740	1,352

الترفقيات	,839	1,192
الاجتماعية_الخدمات	,676	1,478

a. Variable dépendante : المكافآت

Diagnostiques de colinéarité^a

Modèle	Dimension	Valeur propre	Index de condition	Proportions de la variance			
				(Constante)	الأجور	الترفقيات	الاجتماعية_الخدمات
1	1	3,895	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,046	9,242	,09	,10	,39	,45
	3	,037	10,297	,12	,45	,22	,44
	4	,023	12,981	,79	,45	,39	,11

a. Variable dépendante : المكافآت

Fréquences

Statistiques

N	المادية_التحفيزات		العاملين_انضباط	
	Valide	Manquant		
	43	0	43	0
Moyenne	2,5128		4,3169	
Ecart type	,56115		,43224	
Asymétrie	,260		-,077	
Erreur standard d'asymétrie	,361		,361	
Kurtosis	,494		-1,167	
Erreur standard de Kurtosis	,709		,709	
Percentiles	100		4,1500	5,0000

Table de fréquences

		المادية_التحفيزات			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1,35	1	2,3	2,3	2,3
	1,50	1	2,3	2,3	4,7
	1,60	1	2,3	2,3	7,0
	1,85	1	2,3	2,3	9,3
	1,90	3	7,0	7,0	16,3
	1,95	1	2,3	2,3	18,6
	2,00	2	4,7	4,7	23,3
	2,05	1	2,3	2,3	25,6
	2,10	1	2,3	2,3	27,9
	2,20	2	4,7	4,7	32,6

2,25	1	2,3	2,3	34,9
2,35	2	4,7	4,7	39,5
2,40	4	9,3	9,3	48,8
2,45	1	2,3	2,3	51,2
2,60	1	2,3	2,3	53,5
2,65	2	4,7	4,7	58,1
2,75	2	4,7	4,7	62,8
2,80	3	7,0	7,0	69,8
2,90	2	4,7	4,7	74,4
2,95	2	4,7	4,7	79,1
3,00	5	11,6	11,6	90,7
3,20	1	2,3	2,3	93,0
3,25	1	2,3	2,3	95,3
3,45	1	2,3	2,3	97,7
4,15	1	2,3	2,3	100,0
Total	43	100,0	100,0	

		العاملين_انضباط			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	3,44	1	2,3	2,3	2,3
	3,63	1	2,3	2,3	4,7
	3,69	2	4,7	4,7	9,3
	3,81	3	7,0	7,0	16,3
	3,88	1	2,3	2,3	18,6
	3,94	2	4,7	4,7	23,3
	4,00	5	11,6	11,6	34,9
	4,06	1	2,3	2,3	37,2
	4,13	2	4,7	4,7	41,9
	4,19	2	4,7	4,7	46,5
	4,25	2	4,7	4,7	51,2
	4,38	2	4,7	4,7	55,8
	4,44	1	2,3	2,3	58,1
	4,50	1	2,3	2,3	60,5
	4,63	4	9,3	9,3	69,8
	4,69	4	9,3	9,3	79,1
	4,75	3	7,0	7,0	86,0
	4,88	2	4,7	4,7	90,7
	4,94	2	4,7	4,7	95,3
	5,00	2	4,7	4,7	100,0
Total	43	100,0	100,0		

Régression

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart type	N
العاملين_انضباط	4,3169	,43224	43
المادية_التحفيزات	2,5128	,56115	43

Corrélations

		العاملين_انضباط	المادية_التحفيزات
Corrélation de Pearson	العاملين_انضباط	1,000	,411
	المادية_التحفيزات	,411	1,000
Sig. (unilatéral)	العاملين_انضباط	.	,003
	المادية_التحفيزات	,003	.
N	العاملين_انضباط	43	43
	المادية_التحفيزات	43	43

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	المادية_التحفيزات ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : العاملين_انضباط

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Variation de R-deux	Modifier les statistiques			Sig. Variation de F
						Variation de F	ddl1	ddl2	
1	,411 ^a	,169	,148	,39892	,169	8,310	1	41	,006

a. Prédicteurs : (Constante), المادية_التحفيزات

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	1,322	1	1,322	8,310	,006 ^b
de Student	6,524	41	,159		
Total	7,847	42			

a. Variable dépendante : العاملين_انضباط

b. Prédicteurs : (Constante), المادية_التحفيزات

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés	Erreur standard	Coefficients standardisés	Bêta	T	Sig.	Corrélations			Statistiques de colinéarité		
							Corrélation simple	Partielle	Partielle	Tolérance	VIF	
1 (Constante)	3,522	,282			12,479	,000						
المادية_التحفيزات	,316	,110	,411	,411	2,883	,006	,411	,411	,411	1,000	1,000	

a. Variable dépendante : العاملين_انضباط

Diagnostics de colinéarité^a

Modèle	Dimension	Valeur propre	Index de condition	Proportions de la variance	
				(Constante)	المادية_التحفيزات
1	1	1,976	1,000	,01	,01
	2	,024	9,171	,99	,99

a. Variable dépendante : العاملين_انضباط

المخلص:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور الحوافز المادية في انضباط العاملين في وكالة التشغيل بأدرار، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث تكونت عينة البحث من 43 عامل بوكالة التشغيل وتم تحليلها عن طريق برنامج spss وكانت اهم النتائج المتوصل اليها يوجد أثر ذو دلالة احصائية لأبعاد الحوافز المادية على انضباط العاملين في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5% وفي ضوء تلك النتائج خلصت الدراسة الى جملة من التوصيات والمقترحات ولعل اهمها ايجاد اساليب التحفيز المادية الفعالة التي ترقى لطموح العامل بغية تحقيق انضباطه في المؤسسة.

Abstract ;

This study aimed to identify the role of material incentives in the discipline of workers in the employment agency in Adrar, and to achieve the objectives of the study, the descriptive analytical approach was used, where the research sample consisted of 43 workers in the employment agency and was analyzed by the spss program.

Material incentives for the discipline of employees in the organization under study at a morale level of 5%. In light of these results, the study concluded a number of recommendations and suggestions, perhaps the most important of which is to find effective material motivation methods that live up to the worker's ambition in order to achieve his discipline in the institution.