

تأثير استحقاقات الموظفين على رضا الموظفين: دراسة حالة مديرية السكن والتجهيزات العمومية، الأغواط

Influence of employee benefits on the employee satisfaction: Case Study of the Directorate of Housing and Public Equipment, Laghouat

أ. عمارة ريم

جامعة عمار ثليجي، الأغواط، الجزائر

rimammam@gmail.com

د. بلخضر عبد القادر

جامعة عمار ثليجي، الأغواط، الجزائر

bellakhdar.aek@gmail.com

تاريخ القبول: 2019/06/02

تاريخ الاستلام: 2018/11/06

الملخص: كان الغرض من هذه الدراسة هو التحقق من تأثير استحقاقات الموظفين على رضا الموظفين في مديرية السكن والتجهيزات بالأغواط، تم استخدام المنهج الوصفي والمنهج التحليلي في الدراسة. تكونت عينة من (98) موظفا من مديرية السكن والتجهيزات بالأغواط؛ تم استخدام عينة عشوائية لتحديد حجم العينة. كما تم جمع البيانات الأولية باستخدام استبيان والحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). كشفت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين الفوائد المالية والتقاعد والفوائد الاجتماعية ورضا الموظفين، وقد ثبت أن الفوائد المالية مثل البدلات تزيد من رضا الموظفين، وقد وجد أن العلاوات يجب أن تقدم على أساس الأداء الفردي وأن تقديم العلاوات هو وسيلة لإظهار تقدير قيمة الموظف ونقص المكافآت هو سبب شائع لدوران الموظفين، وكشفت النتائج أن أجر الموظف لا يتعلق فقط بالرواتب ولكنه يهتم أيضاً بالمزايا طويلة الأجل مثل المعاش التقاعدي.

الكلمات المفتاحية: نظام الخدمات المالية؛ فوائد الاجتماعية؛ أداء الفردي؛ التقاعد؛ رضا الموظفين.

Abstract: The purpose of this study was to verify the influence of employee benefits on employee satisfaction at the Directorate of Housing and Equipment in Laghouat. The descriptive approach and the analytical method were used in the study. A sample of (98) employees of the Directorate of Housing and Equipment in Laghouat was used; a random sample was used to determine the sample size. Preliminary data were collected using the SPSS questionnaire. The results revealed that there is a strong positive correlation between financial benefits, retirement, social benefits, and employee satisfaction. Financial benefits such as allowances have proved to be more satisfactory to employees. Premiums have been found to be based on individual performance. Is a common cause of staff turnover. The results reveal that the employee's salary is not only about salaries but also about long-term benefits such as pension.

Key Words: Financial Services System; Social Benefits; Individual Performance; Retirement; Employee Satisfaction.

JEL Classification: M12, M5

* مرسل المقال: بلخضر عبد القادر (bellakhdar.aek@gmail.com)

المقدمة:

لإدارة المؤسسات نحتاج إلى الموارد البشرية، الموظفون هم آلية العمل الرئيسية التي تجعل نظام العمل فعالاً، توفر الموارد البشرية وقتها وطاقتها وجهودها. في المقابل، تكون المؤسسات مسؤولة عن تلبية احتياجات الموظفين. وقد ثبت من خلال البحوث أنه عندما يكون الموظفون راضون عن بيئة العمل فإن كفاءتهم نحو العمل تزداد (Sinem, & Baris, 2011)، يرتبط رضا الموظف بشكل مباشر بتلبية احتياجاته. الاحتياجات البشرية هي من أنواع عديدة تبعاً لطبيعة وحالة وبيئة الموظف، عندما تقوم المؤسسات بمحاولة نظامها مع مراعاة احتياجات الموظفين وتركيز انتباههم على توفير الموارد لتلبية هذه الاحتياجات، يطلق عليها اسم استحقاقات الموظفين. يمكن تحويل مزايا الموظف إلى المزايا التي يتم تقديمها للموظفين بالإضافة إلى رواتبهم. هذه الفوائد هي مصدر الرضا الوظيفي والاسترخاء ويمكن توفيرها في كل من الأشكال والقيم. يجب أن تكون المؤسسات أكثر اهتماماً بالرضا الوظيفي للموظفين.

قد استرشدت الدراسة بالسؤال البحثي التالي: ما هو تأثير استحقاقات الموظفين على رضا الموظفين في مديرية السكن والتجهيزات العمومية بالأغواط؟

على ضوء هذه الإشكالية، يمكننا طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو تأثير الفوائد المالية على رضا الموظفين في مديرية السكن والتجهيزات العمومية بالأغواط؟
- ما هو تأثير المنافع المتعلقة بالتقاعد على رضا الموظفين في مديرية السكن والتجهيزات العمومية بالأغواط؟
- وما هو تأثير مزايا نهاية الخدمة على رضا الموظفين في مديرية السكن والتجهيزات العمومية بالأغواط؟

فرضيات الدراسة: فيما يتعلق بموضوع الدراسة يمكن صياغة الفرضيات التالية:

○ **الفرضية العامة:** هناك رضا من موظفي المؤسسة محل الدراسة بولاية الأغواط عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية.

○ **الفرضيات الفرعية:**

- **الفرضية الأولى:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة الباحثين بالنسبة لمستويات رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تعزى إلى متغير الجنس عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.
- **الفرضية الثانية:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة الباحثين بالنسبة لمستويات رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تعزى إلى متغير العمر عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.
- **الفرضية الثالثة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة الباحثين بالنسبة لمستويات رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تعزى إلى متغير المستوى التعليمي عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.
- **الفرضية الرابعة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة الباحثين بالنسبة لمستويات رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تعزى إلى متغير سنوات الخدمة عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

- **الفرضية الخامسة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين بالنسبة لمستويات رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تعزى إلى متغير الانتماء الوظيفي عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.
- **الفرضية السادسة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين بالنسبة لمستويات رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تعزى إلى متغير الحالة العائلية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.
- **الفرضية السابعة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين بالنسبة لمستويات رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تعزى إلى متغير الأجر عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف منها:

- تساعد نتائج هذه الدراسة مديرية السكن والتجهيزات العمومية بالأغواط وغيرها من المؤسسات في قطاع العمومي الجزائري على فهم كيفية تحقيق رضا الموظف.
- إن المعرفة التي تم اكتسابها من خلال هذه الدراسة حول تأثير استحقاقات الموظف على رضا الموظفين ستتمكن مؤسسات قطاع العمومي من فهم كيفية تحويل موظفيها إلى أصول فعالة.
- سوف تكون هذه الدراسة بمثابة إشارة إلى الدراسات الأكاديمية المستقبلية للباحثين الذين يسعون إلى فهم أفضل لتأثير استحقاقات الموظف على رضا الموظف.

أهمية الدراسة: تتبع أهمية هذه الدراسة في ما يلي:

سوف تضيف هذه الدراسة المعلومات الموجودة حول تأثيرات استحقاقات الموظفين على رضا الموظفين في المؤسسات كممارسة لإدارة الموارد البشرية الفعالة.

المنهج المتبع: قصد معالجة هذا الموضوع والوقوف على مختلف عناصره والربط بين متغيراته وللإجابة على الإشكالية الموضوعية اعتمدنا على المنهج الوصفي وكذا المنهج التحليلي، فمن خلال المنهج الوصفي قمنا بوصف متغيرات الدراسة وتأصيلها نظرياً، أما من خلال المنهج التحليلي فقد قمنا بمحاولة إيجاد تأثير بين متغيرات الدراسة من خلال تحليل البيانات والجداول الإحصائية.

الدراسات السابقة: سنتناول في هذا الجزء أهم الدراسات التي ربطت بين المتغيرين، وذلك على النحو التالي:

- **دراسة (Jamilu& al,2015) بعنوان: "The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria"**، وهي عبارة عن مداخلة في المؤتمر الأكاديمي الثالث في باريس في مجلة الإدارة والأعمال، وأظهرت الدراسة التي تم استعراضها أن حزم التعويضات لها علاقات مع الرضا الوظيفي للعمال. وكيف يمكن أن تؤثر حزم التعويضات المختلفة على الرضا الوظيفي للعاملين بنيجيريا. وقد تم إعداد استبيان واختبار تجريبي وإدارته لجمع البيانات عن عمل العمال الرضا عن أربعة جوانب قابلة للتعويض، وهي: المرتب، والبدل، والإكراميات والمعاشات التقاعدية.

- وتم جمع 260 استبيان، وهو ما يمثل معدل استجابة قدره 98٪، تم اختيار المستجيبين باستخدام تقنية الطبقة حيث أخذ العينات العشوائية. وكشفت نتائج الدراسة أن تأثير التعويض إيجابيا على الرضا الوظيفي للعاملين.

• دراسة (Mary&al,2015) بعنوان: " Effects of Compensation on Job Satisfaction

Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka

Nithi County, Kenya"، سعت هذه الدراسة إلى تحديد آثار التعويض عن الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة نيثي بكينيا، وكانت أهداف الدراسة هي تحديد آثار التعويضات المالية وغير المالية على السواء على الرضا الوظيفي، وقد استخدمت الدراسة تصميمًا وصفيًا للبحث الاستقصائي. واستخدمت العينات العشوائية الطبقة لتحديد حجم عينة من 214 مدرسا مستمدة من العينة المستهدفة البالغ عددهم 474، وقد جمعت الردود من خلال الإدارة الاستبيان. وتم تعزيز صحة وموثوقية الاستبيان من خلال دراسة تجريبية أجريت في ثلاث مدارس في مقاطعة ميرو الجنوبية الفرعية.

- وقد خلصت الدراسة إلى أن الأجر الأساسي والبدلات، وبيئة العمل تؤثر على رضا المعلمين بشكل كبير. وخلص البحث إلى أن المعلمين كانوا غير راضين تماما عن جميع جوانب التعويض التي يتلقونها. وتوصي الدراسة بأن تستعرض الحكومة، تعويضات المعلمين بما يتناسب مع الخدمات المقدمة، ومن المأمول أن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة يمكن أن تساعد مخططي التعليم في صياغة سياسات التعويض التي تمكن المعلمين من تحقيق الرضا الوظيفي.

• دراسة (Yaseen Ayesha,2013) بعنوان: " Effect of Compensation Factors on

Dissatisfaction in Employee Satisfaction- A Study of Doctor's

Punjab"، هدفت هذه الدراسة لمعرفة مختلف قضايا التعويض وإدارة الأطباء في المستشفيات المدنية، واستكشاف أن التعويضات مباشرة لها تأثير على مستوى الرضا.

- أظهرت النتائج أن الأجور، والاعتراف، وفرص الترقية، هي عوامل إدارة التعويضات التي لها تأثير مباشر على الرضا الوظيفي.

• دراسة (سالم السقا، 2009) بعنوان: " مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي المؤسسات الحكومية بقطاع

غزة عن نظام التعويضات المالية حالة دراسية وزارة الشؤون الاجتماعية"، وهي عبارة عن رسالة ماجستير في إدارة الأعمال / الجامعة الإسلامية غزة، وركزت الدراسة على التعرف على مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين في الوظائف العمومية عن تعويضات المالية وربط العوامل المؤثرة في تحديد المستويات مثل: الوظيفة، الراتب، العلاوات المختلفة، الترقية، المزايا المرتبطة بنهاة الخدمة، التقاعد، توصلت الباحثة أن استخدام الجيد والفعال لنظام التعويضات الحكومية يساهم في زيادة الرضا الوظيفي ورفع الأداء.

ما نخلص إليه من هذه الدراسات هو أنها أجريت في بيئات عربية وأجنبية، كما أن كل الباحثين قد اعتمدوا في دراساتهم على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي الملائم، كما اتخذوا من الاستبيان أداة أساسية في الحصول على المعلومات وتجميعها، والأمر الذي اعتمد كذلك في دراستنا الحالية، أما عن القطاعات المدروسة فقد تنوعت بين البناء والتدريس والطب وكذا وزارة الشؤون الاجتماعية أما عن الاختلافات بين هذه الدراسة والدراسات السابقة فيتمثل في أن هذه الأخيرة قد أجريت في ولاية الأغواط، كما أنها أجريت في قطاع مهم وهو قطاع السكن والتجهيزات.

1. مصطلحات الدراسة

1.1. نظام المزايا والخدمات الاجتماعية System of Benefits and Social Services

تشير إلى جميع المزايا والخدمات والأنشطة التي توفرها الإدارة أو صاحب العمل "خدمة للعاملين"، لتحسين وضعهم والترفيه عنهم وتوفير بيئة عمل اجتماعية ملائمة ومستقرة للفرد ولأسرته، لتحقيق أهداف المنظمة والعاملين (سمير، ليلى، 2002، ص 179).

2.1. الرضا الوظيفي: Job satisfaction

عرفه ستون بأنه "الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته ويصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة، ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم، وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها" (نور ومحمد، 2003، ص 196).

1.2.1. استحقاقات الموظفين:

تشير استحقاقات الموظفين المشار إليها سابقاً على أنها مزايا إضافية، إلى كل من الأجر غير المباشر، أي المكافآت المالية التي لا تتخذ أي شكل من أشكال المدفوعات النقدية المباشرة مثل مساهمات صندوق الرعاية الصحية والمكافآت غير المالية التي تتراوح بين مخصصات الإجازات غير المدفوعة وبرامج الصحة والخدمات الاستشارية (John & Andrea, 2015).

2.2.1. رضا الموظف:

يقصد برضا الموظف هو الوفاء أو تلبية الحالة العاطفية التي تنتج عن التقييم الإيجابي لخبرات العمل من جانب الموظف (Al-Refaie, A., 2015).

3.2.1. تأثير الخدمات المالية على رضا الموظف

يتم منح مدير الموارد البشرية مسؤولية التخطيط لمزايا الموظفين لتحسين الفعالية التنظيمية مما يؤدي إلى الأداء المثالي الحالي والمستقبلي (Bryson, & Stokes, 2015).

يقول شنايدر وآخرون (2011)، أن المنافع الفعالة للموظفين تساعد على تغيير مواقفهم تجاه المهام التنظيمية في مجال إدارة الموارد البشرية (Schneider, Ehrhart, & Macey, 2011).

وفقا لحيدر واخرون (2015) استنادا إلى دراستهم في المملكة العربية السعودية، دعوا إلى استخدام فوائد الخدمات المالية في مقابل حزم التعويضات المستخدمة عادة لتعزيز رضا الموظفين (Haider, Aamir, & Hashim, 2015).

أشار(لي، 2016) إلى أن التعويضات والمكافآت الأساسية تشير إلى انخفاض في الدوافع الذاتية لأنها يمكن أن تسبب التفكير على المدى القصير وتدعو لاستخدام فوائد الخدمات المالية للمنظمة لتكون بارزة في العمل (Lee, K., 2016).

4.2.1. تأثير المزايا المتعلقة بالتقاعد على رضا الموظف

تتضمن المزايا الإضافية مجموعة متنوعة من خدمات الموظفين وبرامج الحماية بالإضافة إلى ضمان المكافآت الأساسية، تشمل مجموعة مزايا الموظفين مزايا العمل المضمونة مثل استحقاقات التقاعد والضمان الاجتماعي ومكافأة نهاية الخدمة (Holzmann, & Koettl, 2014)، وتوفر المؤسسات لتحسين مواقف العمل فوائد تقليدية مثل استحقاقات التقاعد (Ko, J., & Hur, 2014).

وتشمل هذه الخطط خطط الضمان الاجتماعي، ونظم المعاشات التقاعدية، ومكافأة نهاية الخدمة لإعطاء الأمن المالي للموظفين بعد تركهم العمل.

2. الطريقة والأدوات :

1.2. الطريقة المتبعة : في هذا العنصر سوف نتطرق للطريقة والإجراءات المتبعة في هذه الدراسة.

1.1.2. المنهج المستخدم : تبنت الدراسة المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، فعلى صعيد البحث الوصفي، لمعرفة تأثير استحقاقات الموظفين على الرضا الوظيفي.

2.2. مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين بمديرية السكن والتجهيزات العمومية بالأغواط حيث تم توزيع (98) استبانة على جميع الأقسام، بعد مراجعة الاستبيانات كانت (98) صالحة للتحليل وهي تمثل (100 %) من مجتمع الدراسة.

3.2. أداة الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة وثبات الأداة:

1.3.2. أداة الدراسة: تم تطوير أداة الدراسة بعد الاطلاع على الدراسة السابقة في مجال أثر نظام المزايا والخدمات الاجتماعية على الرضا الوظيفي، وقد تكونت الأداة من ثلاث أجزاء.

- الجزء الأول: ويتضمن المتغيرات الديموغرافية (جنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخدمة، الانتماء الوظيفي، الحالة العائلية، الأجر).
- الجزء الثاني: ويتكون من 46 عبارة، ومن خلال (05) أبعاد وتم الاعتماد بشكل أساسي على المقياس (السقا، 2009).

وهي بعد الرضا عن نظام الرواتب تقيسه الفقرات (01-90)، بعد الرضا عن نظام العلاوات تقيسه الفقرات (10-18)، بعد الرضا عن نظام الترقية وتقيسه الفقرات (19-28)، بعد مدى الرضا عن نظام المزايا المرتبط بنهاية الخدمة وتقيسه (29-36).

أما بعد نظام التقاعد فهو إعداد الباحثين بتحكيم من رئيس المنح من صندوق التقاعد بولاية الأغواط. وتقيسه الفقرات (37-46).

للإشارة فقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي Scale Likert لقياس أبعاد المقياس. عند عملية تحليل البيانات المجمعة، فقد تم تقييم المتوسطات الحسابية لإجابات عينة الدراسة على النحو الآتي :

- غير موافق تماما (1 إلى 1.80).
- موافق قليلا (1.81 إلى 2.60).
- محايد (2.61 إلى 3.40).
- موافق (3.41 إلى 4.20).
- موافق تماما (4.21 إلى 5).

2.3.2. الأساليب الإحصائية المستخدمة: قام الباحثان باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية لتحليل

نتائج البحث الميداني. واستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ لمعرفة مدى ثبات أداة الدراسة.

- التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الشخصية لعينة الدراسة.

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة استجابة أفراد العينة تجاه العبارات الخاصة بمحاور الدراسة.

- تم استخدام اختبار "Kruskal - Wallis Test" وهذا الاختبار اللامعلمي يصلح لمقارنة 3 متوسطات أو أكثر.

- استخدام اختبار "Tests: Mann-Whitney" وهو اختبار غير معلمي يصلح لمقارنة متوسطي مجموعتين من البيانات.

3.3.2. ثبات أداة الدراسة: كما تم التحقق من ثبات الأداة عن طريق استخدام معامل ألف كرونباخ للاتساق

الداخلي (Alpha- cronbach)، ويدل هذا المقياس على مدى ثبات الأداة المستخدمة في قياس المتغيرات

ويكون مقبولا إذا كانت قيمة ألفا (α) مساوية أو أكبر من (60 %)، وبالإطلاع على نتائج الاختبار الإحصائي

تبين أن البيانات التي تم الحصول عليها مناسبة لقياس المتغيرات، فقد بلغت قيمة الثبات (0.914) لعدد (46)

فقرة ولعينة حجمها (98) استمارة، كما هو موضح في الجدول (01).

4.3.2. عرض الإحصاءات الوصفية والتكرارات لمفردات العينة: في هذه المرحلة نقوم بالتعرف على خصائص

عينة الدراسة من خلال العرض الجدولي للمتغيرات المرتبطة بالبيانات الشخصية حيث أنه في العرض الجدولي كل

خاصية يعبر عنها بواسطة التكرار والنسبة المئوية كما هو مبين في الجدول (02).

نلاحظ من خلاله أن ما نسبته 46.9% من عينة الدراسة من الذكور و 53.1% من الإناث، ويلاحظ من الجدول أعلاه أن هذه النسب تعكس أن الإناث الموظفات في المؤسسات محل الدراسة أكثر عدداً من الذكور. في حين أن عنصر العمر نجد أن ما نسبته 18.4% من عينة الدراسة أعمارهم 29-20 سنة، في حين أن الفئتين العمريتين 30-39 سنة وفئة 40 سنة فأكثر لهما النسبة 54.1% و 27.6% على التوالي، وهذا يفيد الدراسة لمعرفة انطباعهم عن أسئلة المقياس.

أما عنصر المستوى التعليمي نجد أن أكثر من نصف عينة الدراسة من حملة الجامعيين وتبلغ نسبتهم 57.1% وأن 28.6% ذوي المستوى الثانوي، وتوضح النتائج أيضاً أن ما نسبته 6.1% من أفراد العينة لهم مستوى متوسط، وهناك 8.2% من أفراد العينة لم لهم دراسات عليا، يلاحظ من الجدول رقم (02) أن هذه النسب تعكس أن غالبية أفراد العينة ذات مؤهل علمي جامعي.

في حين عنصر سنوات الخدمة نجد أن ما نسبته 30.6% من عينة الدراسة عدد سنوات الخبرة لهم أقل من 6 سنوات، 18.4% تتراوح ما بين 14 إلى 20 سنوات وأن 11.2% من عينة الدراسة عدد سنوات الخبرة لهم 21 سنة فأكثر، ويلاحظ من الجدول رقم (02) أن الجزء الأكبر من المبحوثين 7-13 سنة هم النسبة الأكبر 39.8% بمؤسسة محل الدراسة من أصحاب الخبرة.

كما أن هناك نسبة قليلة من أصحاب الانتماء الوظيفي هم الادارة العليا بنسبة 2%، ومن الملاحظ أن نسبة الموظفين الإداريين والفنيين هي النسبة الأكبر بالنسبة للإدارة التنفيذية 7.1% و 90.8%، وهذا مبرر لأن مديرية محل الدراسة تقوم على عدد كبير من الموظفين.

بالنسبة لعنصر الحالة العائلية فإن 58.2% من أفراد العينة هم متزوجون، 39.8% عزاب، وأن 2% هم مطلّقون، ويلاحظ أن أغلبية المبحوثين من عينة الدراسة من المتزوجين، وهذا له علاقة بكون أن 54.1% من فئة الشباب فوق 25 سنة حتى أقل من 45 سنة وبالتالي معظمهم من المتزوجين.

أما عنصر الأجر فإن رواتب المبحوثين تتكون من طبقات متعددة، وإن النسبة الأكبر 45.9% تتلقى رواتب أكثر من 50000 دج وايضا فئة التي يتراوح اجرها ما بين 30000-50000 دج بنسبة قدرت ب 35.7% وذلك يرجع إلى أن رواتب الموظفين في مديريات الوظيف العمومي عموماً محددة حسب الاجر القاعدي وكذا سنوات الخبرة ومنحة الجنوب.

3. النتائج ومناقشتها :

3.1. اختبار وتحليل الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أن " هناك رضا من موظفي المؤسسة محل الدراسة بولاية الأغواط عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية". واختبار هذه الفرضية تم الاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو مبين في الجدول (03) والذي من خلاله نلاحظ أن أفراد العينة غير موافقون تماماً عن نظام الرواتب وهذا ما عبر عنه المتوسط المرجح 1.77، وبالتالي هناك ضرورة لإعادة النظر في هذه الأنظمة والعمل على

تطويرها بشكل يعمل على تلبية احتياجات الموظفين في قطاع الوظيف العمومي، واتفقت هذه النتائج مع دراسة دراسة (Mary , 2015)، التي خلصت إلى أن الأجر الأساسي والبدلات، وبيئة العمل تؤثر على رضا بشكل كبير. وخلصت الدراسة إلى أن الأفراد كانوا غير راضين تماما عن جميع جوانب التعويض التي يتلقونها.

2.3. اختبار وتحليل الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أنّ هناك رضا من موظفي المؤسسة محل الدراسة بولاية الأغواط عن نظام العلاوات ولاختبار هذه الفرضية تم الاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو مبين في الجدول (04) والذي من خلاله نلاحظ أن متوسط المرجح مقدّر بـ 1.92، بمعنى أن أفراد العينة أظهروا أن راضين قليلا عن كون "سياسة العلاوات المتبعة حاليا بمؤسسة محل الدراسة أي أنها غير تشجيعية"، كذلك اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Jamilu, & al, 2015)، حيث أظهرت الدراسة أن حزم التعويضات لها علاقة مع الرضا الوظيفي للموظفين، في حين أوصت دراسة (عويضة، 2008)، بضرورة وضع نظام للحوافز المادية، يكفل توزيعها بعدالة بين الموظفين.

3.3. اختبار وتحليل الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أنّ "هناك رضا من موظفي المؤسسة محل الدراسة بولاية الأغواط عن نظام الترقية" ولاختبار هذه الفرضية تم الاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو مبين في الجدول (05) من خلاله نلاحظ أن اتجاه العام لأفراد العينة في الفقرات المتعلقة بالرضا عن نظام الترقية تميز بالرضا النسبي وهذا ما عبر عنه متوسط المرجح مقدّر بـ 2.15، بمعنى أن أفراد العينة لا يشعرون بالرضا التام اتجاه نظام الترقيات في ظل قانون الأساسي للوظيفة العمومية.، كذلك اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (2013، Ayesha)، حيث أظهرت الدراسة أن نظام الترقية يؤثر على الرضا الوظيفي للموظفين.

3.4. اختبار وتحليل الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة على أنّ "هناك رضا من موظفي المؤسسة محل الدراسة بولاية الأغواط عن نظام المزايا المرتبط بنهاية الخدمة" ولاختبار هذه الفرضية تم الاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو مبين في الجدول (06) من خلاله نلاحظ أن هناك رضا قليل عن المزايا المقدمة في نهاية الخدمة "كتأمين صحي، ومنح أخرى... الخ" بمتوسط مرجح قدر بـ 2.04 ونرى أن النتائج أعلاه تتفق مع نتائج دراسة (السقا، 2009)، والتي توصلت إلى أن الرضا عن نظام المزايا المرتبطة بهذه الخدمة منخفض ومتدني، ومعظم الموظفين ليس لديهم علم ودراية بنظام التعويضات المالية الحكومية مما أثر سلبياً على درجات الرضا الوظيفي، وذلك بسبب وجود خلل في طرق وآليات تطبيق نظام التعويضات المالية التي حددها قانون .

5.4. اختبار وتحليل الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية الخامسة على أنّ "هناك رضا من موظفي المؤسسة محل الدراسة بولاية الأغواط عن نظام التقاعد" ولاختبار هذه الفرضية تم الاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو مبين في الجدول (07) أن رضا أفراد العينة كان في اتجاه عام اي انهم موافقون قليلا، حيث كان مستوى الرضا عن "أشعر بالرضا عن عدالة نظام التقاعد الحكومي المعمول به" بمتوسط مرجح قدر بـ 2.07، حيث ان هناك اتفاق مع الدراسات السابقة رأت عدم فعالية نظام المزايا المرتبطة بالتقاعد منها دراسة (السقا، 2009)، ودراسة (داليا، 2009).

5.3. تنص الفرضية الخامسة على أنّ "هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين بالنسبة لمستويات رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (الجنس، العمر، المستوى العلمي، سنوات الخبرة، الانتماء لوظيفي، الحالة العائلية، الأجر) عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ "، وتم استخدام "Tests: Mann-Whitney" لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهو اختبار غير معلمي يصلح لمقارنة متوسطي مجموعتين من البيانات، كذلك تم استخدام اختبار "Kruskal - Wallis Test" لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهذا الاختبار اللامعلمي يصلح لمقارنة 3 متوسطات أو أكثر.

1.5.3. الفرضية الفرعية الأولى:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين بالنسبة لمستويات رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تعزى إلى متغير الجنس عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح الجدول (08) باستخدام اختبار "Tests: Mann-Whitney" أن القيمة الاحتمالية ($\text{Sig}=0.633$) كانت أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، ومن ثم فإنه يمكن رفض الفرضية القائلة بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تعزى إلى الجنس.

ومن خلال نتائج الاختبار الموضحة في جدول (09) تبين أن متوسط الرتبة لاستجابات أفراد العينة الذكور متقاربة من لاستجابات أفراد العينة الإناث وذلك لمجال الرضا عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية، وهذا لتمتع المرأة العاملة بنفس الامتيازات الخاصة بالرجال في الوظيف العمومي والتي يكرسها تشريع العمل.

2.5.3. الفرضية الفرعية الثانية: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين بالنسبة لمستويات رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تعزى إلى متغير العمر عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح جدول (10) أنه باستخدام اختبار "Kruskal - Wallis" تبين أن القيمة الاحتمالية ($\text{Sig}=0.01$) كانت أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، ومن ثم فإنه يمكن قبول الفرضية القائلة بأنه توجد فروق

ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تعزى إلى العمر.

3.5.3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين بالنسبة لمستويات رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تعزى إلى متغير المستوى التعليمي عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح جدول (11) أنه باستخدام اختبار "Kruskal-Wallis" تبين أن القيمة الاحتمالية ($\text{Sig}=0.492$) كانت أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، ومن ثم فإنه يمكن رفض الفرضية القائلة بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تعزى إلى المستوى التعليمي. وهي نتيجة منطقية إلى حد ما لسببين: الأول يتعلق بكون الحوافر المادية والمعنوية المقدمة للموظفين في الوظيفة العمومي بغض النظر عن مؤهلاتهم قليلة جدا، والثاني أن نظم التعيين والترقية المتبعة في الوظيفة العمومي تسير وفق كادر موحد ينطبق على جميع الموظفين كل حسب مؤهله وأقدميته في العمل، ولا تأخذ بعين الاعتبار مبدأ ربط الأجر أو المكافأة بالأداء، وإذا أخذنا بعين الاعتبار أن الغالبية العظمى من الموظفين يحملون دبلوم جامعي وأن رواتب هؤلاء تتراوح ما بين 30000 إلى أقل من 500000 دينار جزائري أدركنا سبب عدم وجود فروق لصالح أي فئة.

4.5.3. الفرضية الفرعية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين بالنسبة لمستويات رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تعزى إلى متغير سنوات الخدمة عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$.

يوضح جدول (12) أنه باستخدام اختبار "Kruskal-Wallis" تبين أن القيمة الاحتمالية ($\text{Sig}=0.002$) كانت أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، ومن ثم فإنه يمكن قبول الفرضية القائلة بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تعزى إلى سنوات الخدمة، أي أنه يوجد اختلاف في الرضا الوظيفي باختلاف الخبرة؛ وهذا يعني أنه يوجد تأثير للخبرة على الرضا الوظيفي، وهذه تعد نتيجة متوقعة إذ الواقع يفترض أن الموظفين الذين تكون خبرتهم أطول في العمل يظهرون قدرا أكبر من الرضا وظيفي.

5.5.3. الفرضية الفرعية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين بالنسبة لمستويات رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تعزى إلى متغير الانتماء الوظيفي عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$.

يوضح جدول (13) أنه باستخدام اختبار "Kruskal-Wallis" تبين أن القيمة الاحتمالية ($\text{Sig}=0.604$) كانت أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، ومن ثم فإنه يمكن رفض الفرضية القائلة بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات

الاجتماعية تعزى إلى الانتماء الوظيفي. أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين تعزى إلى الانتماء الوظيفي، مما يدل على عدم تأثير الانتماء الوظيفي على نظام المزايا والخدمات الاجتماعية، ويعزى ذلك إلى تدني وانخفاض القيمة الممنوحة للانتماء الوظيفي على نظام المزايا والخدمات الاجتماعية.

6.5.3. الفرضية الفرعية الخامسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين بالنسبة لمستويات رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تعزى إلى متغير الحالة العائلية عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$.

يوضح جدول (14) أنه باستخدام اختبار "Kruskal-Wallis" تبين أن القيمة الاحتمالية ($\text{Sig}=0.098$) كانت أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، ومن ثم فإنه يمكن رفض الفرضية القائلة بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تعزى إلى الحالة العائلية. أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين تعزى إلى الحالة الاجتماعية.

7.5.3. الفرضية الفرعية السادسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين بالنسبة لمستويات رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تعزى إلى متغير الأجر الحالة العائلية عند مستوى الدلالة $\alpha= 0.05$.

يوضح جدول (15) أنه باستخدام اختبار "Kruskal-Wallis" تبين أن القيمة الاحتمالية ($\text{Sig}=0.996$) كانت أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، ومن ثم فإنه يمكن نرفض الفرضية القائلة بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تعزى إلى الأجر.

الخاتمة:

إن الرضا الوظيفي يرتبط إلى حد كبير بالمرافق والبيئة المتوفرة في مكان العمل. وهكذا تم تصميم الدراسة الحالية في نفس المنظور. كشفت النتائج أن معظم استحقاقات الموظفين مثل الرواتب، العلاوات، مزايا نهاية الخدمة، استحقاق المعاش، التأمين الصحي، مكافأة الأداء.

بحيث كانت استجابة الذكور والإناث هي نفسها ولم يكن هناك فرق كبير بين المستجيبين من الذكور والإناث فيما يتعلق بنظام المزايا والخدمات الاجتماعية.

كما أثبتت النتائج أن استحقاقات الموظفين التي يتم تقديمها لموظفي مديرية السكن والتجهيزات العمومية بالأغواط تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي. وبالتالي يمكن الاستنتاج أنه إذا وضعت خطة عمل لتوفير استحقاقات الموظفين

في جدول زمني مناسب وركزت الاهتمام على الفوائد التي يتم الإبلاغ عنها من طرف الموظفين. من الممكن زيادة الرضا الوظيفي بنسبة تصل إلى 100 بالمائة.

التوصيات:

على ضوء النتائج المتوصل إليها، نوصي بما يلي:

- تقديم البدل عند تعيين أي واجب خاص، يمكن أن يكون في شكل المال وكذلك أي جائزة تقدير أو شهادة.
- هذا النوع من الاعتراف سيزيد أيضا من شعور الرضا بين الموظفين.
- التعاون مع شركات التأمين الموثوقة وغيرها من المؤسسات.
- يمكن أيضًا توفير عضوية المؤسسات التعليمية والمكتبات لتزويد الموظفين بالتقنيات والمهارات والمعرفة الجديدة.
- يمكن أيضا ترتيب رحلات من أجل تطوير الشبكات الاجتماعية وزيادة التنشئة الاجتماعية بين الموظفين. هذا التنشئة الاجتماعية سيكون مفيدًا أيضًا في تطوير بيئة إنتاجية ورضا وظيفي.

المراجع المستعملة:

- السقا شفا سالم (2009)، مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي المؤسسات الحكومية بقطاع غزة عن نظام التعويضات المالية - حالة دراسية وزارة الشؤون الاجتماعية - رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، الجامعة الإسلامية: غزة، فلسطين.
- داليا سمير فايز (2009)، أثر تفهم العاملين لنظم الحوافز والمكافآت على الأداء والرضا الوظيفي - دراسة ميدانية مطبقة على قطاع الأدوية -، رسالة ماجستير إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية: غزة، فلسطين.
- عويضة، إيهاب أحمد (2008)، اثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الأهلية الفلسطينية - محافظات غزة -، رسالة ماجستير إدارة أعمال ، الجامعة الإسلامية: غزة، فلسطين.
- سمير محمد عبد الوهاب ، ليلي مصطفى البرداعي (2002)، إدارة الموارد البشرية (المفاهيم والاتجاهات الجديدة) ، القاهرة :مركز الدراسات واستشارات الإدارة العامة ،ص179.
- نور سلطان ومحمد سعاد (2003)، السلوك التنظيمي، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة ، ص196.
- Al-Refaie, A. (2015), Effects of human resource management on hotel performance using structural equation modeling, Computers in Human Behavior, Vol 43, pp. 293-303.
- Aydogdu Sinem & Baris Asikgil. (2011). An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction. Organizational Commitment and Turnover Intention, International Review of Management and Marketing. 1(3), pp.43-53
- Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L (2015).. Does worker wellbeing affect workplace performance?, Discussion Paper N° 9096, pp.1-37.

- Haider, M., Aamir, A., Hamid, A. B. A., & Hashim, M. (2015). A literature Analysis on the Importance of Non-Financial Rewards for Employees' Job Satisfaction. Abasyn University Journal of Social Sciences. 8(2),pp 341-354.
- Holzmann, R., & Koettl, J. (2014). Portability of pension, health, and other social benefits: Facts, concepts, and issues. CESifo Economic Studies, 61(2), 377- 415.
- Jamilu B. Salisu & al(2015), The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria, 3 rd International Academic Conference in Paris (IACP), 10-11th August, Paris, France.
- Ko, J., & Hur, S. (2014). The impacts of employee benefits, procedural justice, and managerial trustworthiness on work attitudes: Integrated understanding based on social exchange theory. Public Administration Review, 74(2), 176-187.
- Lee, K. J. (2016). Sense of calling and career satisfaction of hotel frontline employees: mediation through knowledge sharing with organizational members. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 28(2), 346-365.
- Mary Makena. (2015). Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi .County, Kenya. Journal of Human Resource Management. 03(6), pp. 47-59.
- Schneider B., Ehrhart M. G.& Macey W. H. (2011), "Organizational climate research: achievements and the road ahead," in The Handbook of Organizational Culture and Climate 2nd Edn eds Ashkanasy N. M., Wilderom C. P. M., Peterson M. F., editors. (Thousand Oaks, CA: Sage;) 29-49.
- Shields John & Andrea North-Samardzic (2015), Employee benefits: Managing Employee Performance and Reward ,2nd Edition, Cambridge University Press, p218.
- Yaseen Ayesha. (2013). Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction- A Study of Doctor's Dissatisfaction in Punjab. International Journal of Human Resource Studies.03 (1). pp. 142-157

الملاحق:

الجدول (01) يبين معامل ألفا كرونباخ

المتغير	عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
الرضا عن نظام الرواتب	09	0.835
الرضا عن نظام العلاوات	09	0.760
الرضا عن نظام الترقية	10	0.800
مدى الرضا عن نظام المزايا المرتبط بنهاية الخدمة	08	0.787
نظام التقاعد	10	0.790
مجموع المتغيرات	46	0.914

الجدول (02): خصائص أفراد العينة

المتغير	الفئات	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	46	%46.9
	أنثى	52	%53.1
السن	20-29 سنة	18	%18.4
	30-39 سنة	53	%54.1
	40 سنة فأكثر	27	%27.6
المستوى التعليمي	متوسط	6	%6.1
	ثانوي	28	%28.6
	جامعي	56	%57.1
	دراسات عليا	8	%8.2
سنوات الخدمة	أقل من 6 سنوات	30	%30.6
	7-13 سنة	39	%39.8
	14-20 سنة	18	%18.4
	21 سنة فأكثر	11	%11.2
الانتماء الوظيفي	إدارة عليا	2	%2
	إدارة وسطى	7	%7.1
	إدارة تنفيذية	89	%90.8
الحالة العائلية	عازب(ة)	39	%39.8
	متزوج(ة)	57	%58.2
	مطلق(ة)	2	%2
الأجر	أقل من 30000 دج	18	%18.4
	30000-50000 دج	35	%35.7
	أكثر من 50000 دج	45	%45.9

المصدر: بالاستناد لمخرجات SPSS.19

جدول (03): اتجاه العبارات لاستجابات العينة الدراسية للمحور الأول (الرضا عن نظام الرواتب)

الفقرات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
نظام الرواتب والمزايا الإضافية المطبق تبعاً للفئات الوظيفية عادل.	1.49	0.911	غير موافق تماماً
سلم الرواتب الموحد للفئات الوظيفية يؤثر إيجابياً على الرضا الوظيفي.	2.34	1.464	موافق قليلاً
يتناسب راتبي مع أهمية العمل الذي أقوم به.	1.61	1.136	غير موافق تماماً
يتناسب راتبي مع الدرجة العلمية التي أحمّلها.	1.70	1.168	غير موافق تماماً
يزداد راتبي مع ارتفاع معدلات غلاء المعيشة.	1.70	1.371	غير موافق تماماً
دخلتي يكفي لإشباع احتياجاتي الأساسية.	1.44	0.913	غير موافق تماماً
استلم راتبي بداية كل شهر بانتظام.	2.69	1.495	محايد
الراتب الأساسي الحالي الذي أتقاضاه مقارنة بالسوق المحلي مرضي.	1.38	0.958	غير موافق تماماً
لا أتطلع للعمل بقطاع آخر لما توفره لي وظيفتي من راتب.	1.55	1.085	غير موافق تماماً
الاتجاه العام للعبارة	1.77	0.601	غير موافق تماماً

المصدر: بالاستناد لمخرجات SPSS.19

جدول (04): اتجاه العبارات لاستجابات العينة الدراسية للمحور الثاني (الرضا عن نظام العلاوات)

الفقرات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
نظام العلاوات والمكافآت لقانون الأساسي لوظيفة العمومية يتسم بالعدالة لكل الفئات الوظيفية.	1.46	0.939	غير موافق تماماً
نظام المكافآت الحكومي الممنوح للموظفين يساهم في زيادة الرضا الوظيفي.	1.57	1.005	غير موافق تماماً
لدي علم ودراية بنظام واليات منح المكافآت.	2.31	1.403	موافق قليلاً
العلاوات الاجتماعية "علاوة الأبناء والزوجة" مناسبة لكل الفئات الوظيفية.	1.73	1.198	غير موافق تماماً
العلاوات الإدارية المصروفة لمن يشغل وظيفة إشرافية ملائمة.	2.05	1.263	موافق قليلاً
تسعيرة بدل التنقل الثابت مناسبة وفقاً للظروف المعيشية.	1.52	0.976	غير موافق تماماً
يوفر التأمين الصحي الحكومي خدمات مناسبة لكل الفئات الوظيفية.	2.05	1.279	موافق قليلاً
تمنح العلاوات التشجيعية ومزايا أخرى مقابل الجهود لمن تتوافر فيهم الشروط.	2.19	1.497	موافق قليلاً
العلاوة الاستثنائية الممنوحة للموظف نتيجة تقرير الأداء السنوي المميز تزيد الرضا الوظيفي.	2.37	1.446	موافق قليلاً
الاتجاه العام	1.92	0.714	موافق قليلاً

المصدر: بالاستناد لمخرجات SPSS.19

جدول (05): اتجاه العبارات لاستجابات العينة الدراسية للمحور الثالث (الرضا عن نظام الترقية)

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	الفقرات
غير موافق تماما	1.163	1.73	العدالة تسود نظام الترقيات لكل الفئات الوظيفية.
غير موافق تماما	0.989	1.69	آليات الترقية في قانون الأساسي للوظيفية العمومية ملائم لكل الفئات الوظيفية.
موافق قليلا	1.164	1.81	اشعر بالرضا تجاه نظام الترقيات في ظل قانون الأساسي للوظيفية العمومية.
موافق قليلا	1.378	2.24	نظام منح الترقيات الوظيفية المعمول به يؤثر ايجابيا على أدائي ورضائي الوظيفي.
موافق قليلا	1.357	2.51	الترقيات تمنح استنادا إلى معايير إدارية واضحة ومحددة.
موافق قليلا	1.389	2.13	الانتقال من درجة إلى أخرى كل خمس سنوات ملائم لفرص الترقية.
موافق قليلا	1.340	2.24	تعتمد عملية الترقية على الحد الأدنى اللازم من سنوات الخدمة مرضي لكل الفئات الوظيفية.
موافق قليلا	1.377	2.43	ترقيت لدرجتي الوظيفية من خلال المسابقات والاختبارات.
موافق قليلا	1.466	2.36	تمنح الدرجات والترقيات لمن يستحق.
موافق قليلا	1.415	2.35	الترقيات الاستثنائية أساس اعتمادها كفاءة الأداء.
موافق قليلا	0.802	2.15	الاتجاه العام

المصدر: بالاستناد لمخرجات SPSS.19

جدول (06): اتجاه العبارات لاستجابات العينة الدراسية للمحور الرابع (مدى الرضا عن نظام المزايا المرتبط بنهاية الخدمة)

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	الفقرات
موافق قليلا	1.263	1.85	مزايا نهاية الخدمة الموحدة لكافة الفئات الوظيفية عادلة.
موافق قليلا	1.535	2.52	ضمان الحصول على حقوق نهاية الخدمة يرفع مستوى الرضا الوظيفي.
موافق قليلا	1.162	1.78	حقوق نهاية الخدمة ملائمة لكافة الفئات الوظيفية.
موافق قليلا	1.373	2.10	مكافأة نهاية الخدمة تدفعني للاستمرار في عملي بالمؤسسة.
موافق قليلا	1.392	2.17	اشعر بالأمان والاستقرار نتيجة وجود مكافأة نهاية الخدمة.
موافق قليلا	1.260	2.00	المزايا المقدمة في نهاية الخدمة "تأمين صحي، ومنح أخرى... الخ" ملائمة.
موافق قليلا	1.213	1.82	الحقوق والمزايا المعطاة بنهاية الخدمة للموظف تؤمن له مستقبل وحياة كريمة.
موافق قليلا	1.239	2.10	تفاوت نسبة مكافأة نهاية الخدمة لسنوات الخدمة والدرجة يؤثر ايجابيا على مستوى الرضا.
موافق قليلا	0.887	2.04	الاتجاه العام

المصدر: بالاستناد لمخرجات SPSS.19

جدول (07): اتجاه العبارات لاستجابات العينة الدراسية للمحور الخامس (الرضا عن نظام التقاعد)

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	الفقرات
موافق قليلا	1.268	1.86	اشعر بالرضا عن عدالة نظام التقاعد الحكومي المعمول به.
غير موافق تماما	0.899	1.46	المعاش التقاعدي الذي سأحصل عليه يوفر لي الحياة الكريمة .
موافق قليلا	1.405	2.16	وجود أنظمة للتقاعد بناء على عدد سنوات الخدمة، يرفع مستوى الرضا الوظيفي.
موافق قليلا	1.271	2.05	سياسة التقاعد المعتمدة في نظام التقاعد معروفة لكل الفئات الوظيفية.
موافق قليلا	1.353	2.06	نظام التقاعد يشجعني على الاستمرار في العمل.
محايد	1.703	2.68	قانون التقاعد النسبي الملغى في نهاية 2016 ضروري.
موافق قليلا	1.291	2.11	امتيازات التقاعد المقدمة للمرأة العاملة مرضية.
موافق قليلا	1.270	2.12	تعتبر النسبة 2.5 % لكل سنة عمل فعلية لملاءمة للموظف في حساب تقاعده.
موافق قليلا	1.243	1.98	تعتبر الاقطاعات الخاصة بالضمان الاجتماعي بنسبة 9 % ملائمة.
موافق قليلا	1.300	2.17	منحة رأس مال الوفاة والمقدرة ب 12 شهر المقدمة لذوي الحقوق لملاءمة.
موافق قليلا	0.726	2.07	الاتجاه العام

المصدر: بالاستناد لمخرجات SPSS.19

جدول (08): اختبار "Mann-Whitney" لقياس الفروق حول مستويات رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تبعاََ لمتغير الجنس

المجال	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig)
رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية	1129	*0.633

*الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

جدول (09) : يبين متوسطات الرتب لاستجابة المبحوثين لقياس الفروق حول رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تبعاََ لمتغير الجنس

متوسط الرتبة		المجال
الذكور	الاناث	
48.04	50.79	رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية

جدول (10) : اختبار " Kruskal – Wallis " لقياس الفروق حول مستويات رضا عينة الدراسة عن رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تبعاََ لمتغير العمر

المجال	قيمة الاختبار	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية (Sig)
رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية	14.295	2	*0.01

*الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

جدول (11): اختبار "Kruskal - Wallis" لقياس الفروق حول مستويات رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

المجال	قيمة الاختبار	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية (Sig)
رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية	2.408	3	*0.492

*الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

جدول رقم (12): اختبار "Kruskal - Wallis" لقياس الفروق حول مستويات رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

المجال	قيمة الاختبار	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية (Sig)
رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية	15.305	3	*0.002

*الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

جدول رقم (13): اختبار "Kruskal - Wallis" لقياس الفروق حول مستويات رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تبعاً لمتغير الانتماء الوظيفي

المجال	قيمة الاختبار	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية (Sig)
رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية	1.008	2	*0.604

*الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

جدول رقم (14): اختبار "Kruskal - Wallis" لقياس الفروق حول مستويات رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تبعاً لمتغير الحالة العائلية

المجال	قيمة الاختبار	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية (Sig)
رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية	4.650	2	*0.098

*الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

جدول رقم (15): اختبار "Kruskal - Wallis" لقياس الفروق حول مستويات رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية تبعاً لمتغير الأجر

المجال	قيمة الاختبار	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية (Sig)
رضا عينة الدراسة عن نظام المزايا والخدمات الاجتماعية	0.008	2	*0.996

*الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.