

أثر منح الحوافز المعنوية في المؤسسة على كل من دافعية العمل ودافعية الإنجاز لدى الموظفين(دراسة حالة المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز سونلغاز بولاية تندوف)**The Impact of Granting Immaterial Incentives in The Institution on both Work Motivation and Achievement Motivation Among Employees (Case study of the National Electricity and Gas Company Sonelgaz in Tindouf)**عيساوي فاطمة¹¹المركز الجامعي علي كافي تندوف (الجزائر)، fatma.aissaoui@cuniv-tindouf.dz

تاريخ الاستلام: 2024/12/06 تاريخ القبول: 2025/05/31 تاريخ النشر: 2025/06/06

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف أثر منح الحوافز المعنوية على كل من دافعية العمل والإنجاز لدى الموظفين، وكذا إبراز مدى أهمية الحوافز المعنوية بالنسبة إلى المؤسسة، ومن أجل تحقيق ذلك تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي، حيث تم توزيع استبيان على عينة تمثلت من 101 عامل من مختلف الرتب الإدارية، وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات التي تم الحصول عليها من خلال توزيع الاستبيانات باستخدام برنامج SPSS.24، توصلت الدراسة إلى أنه هناك علاقة ارتباط طردية معنوية أقل من المتوسط ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية وكل من دافعية العمل ودافعية الإنجاز، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية والدافعية العمل والدافعية للإنجاز لدى الموظفين في المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) فرع تندوف، وعليه أوصت الدراسة بالاهتمام أكثر بالجانب النفسي والمعنوي للعامل والاعتماد أكثر على الحوافز المعنوية.

الكلمات المفتاحية: حوافز، حوافز معنوية، دافعية، دافعية العمل، دافعية الإنجاز.**تصنيف JEL:** M52، C12.**Abstract:**

This study aimed to explore the impact of providing immaterial incentives on both work motivation and achievement among employees, as well as to highlight the importance of immaterial incentives for the organization. To achieve this, a descriptive and analytical approach was adopted, where a questionnaire was distributed to a sample of 101 workers from various administrative ranks. After the statistical processing of the data obtained through the distribution of the questionnaires using SPSS.24, the study concluded that there is a statistically significant positive correlation, less than average, between immaterial incentives and both work motivation and achievement motivation. Additionally, there is a statistically significant effect between immaterial incentives and work motivation and achievement motivation among employees at the National Electricity and Gas Company (Sonelgaz) Tindouf. Therefore, the study recommended placing more emphasis on the psychological and moral aspects of the worker and relying more on immaterial incentives.

Keys words: Incentives, Immaterial Incentives, Motivation, Work Motivation, Achievement Motivation.**JEL classification codes:** M52, C12.المؤلف المرسل: عيساوي فاطمة، الإيميل: aissaouifatma12@gmail.com

عنوان المقال: أثر منح الحوافز المعنوية في المؤسسة على كل من دافعية العمل ودافعية الإنجاز لدى الموظفين

تمهيد:

في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة وظهور الذكاء الصناعي والنظم الخبيرة، يظل العنصر البشري يشكل العمود الفقري لأي مؤسسة ناجحة، فقد أصبح يمثل القوة الدافعة والمورد الحقيقي لأي مؤسسة، وهذا لكونه المحرك الأساسي للابتكار والإبداع، والمنبع الحقيقي للقيمة المضافة التي تميز المؤسسات عن بعضها البعض، وذلك بفضل معارفه ومهاراته المتجددة ودوافعه العالية، لذلك بات من الضروري الاهتمام بالجوانب السلوكية للموظفين، فهي تمثل مفتاحاً لتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية، فالسلوكيات الإيجابية مثل الالتزام، والتعاون، والابتكار، تساهم بشكل مباشر في تحقيق أهداف المؤسسة، وعليه يجب على المؤسسات أن تستثمر في برامج تدريب وتطوير تهدف إلى صقل المهارات السلوكية للموظفين، وتوفير بيئة عمل محفزة تدعم هذه السلوكيات، لذلك تزايد الاهتمام بدراسة سلوك الأفراد في المؤسسات، فقد أدركت هذه الأخيرة أن نجاحها يعتمد بشكل كبير على قدرتها على فهم وتحفيز موظفيها، وبالتالي ظهرت فلسفة جديدة للإدارة تركز على تحليل السلوك البشري وتوجيهه نحو تحقيق أهداف المؤسسة.

وفي هذا السياق، تبرز أهمية مفهوم الدافعية كأحد أهم المفاهيم المتعلقة بسلوك الأفراد كمحرك أساسي للأداء البشري، فالدافعية هي التي تحفز الأفراد على بذل أقصى جهودهم لتحقيق الأهداف المرجوة. وبالتالي، فإن فهم الدوافع المختلفة للموظفين يعد مفتاحاً لحل العديد من التحديات التي تواجه المؤسسات، مثل انخفاض الإنتاجية، وارتفاع معدل الغياب، وتدني مستوى الرضا الوظيفي. وتعد الحوافز أحد أهم المداخل الأساسية لتفعيل دافعية الأفراد، فهي تعتبر من المؤثرات الجوهرية التي تلعب دوراً مهماً وحيوياً في سلوك الأفراد، ومن خلالها يمكن خلق رغبتهم في الأداء، وهو ما يمكن معه القول إن قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها تعتمد إلى حد كبير على نجاح المؤسسة في توفير القدر الكافي من الدافعية لدى الأفراد وتصميم نظام حوافز متكامل يراعي احتياجات ورغبات الموظفين ويساهم في تحقيق رضا العاملين مما يؤدي إلى زيادة معدل الأداء.

وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بأهمية الحوافز المعنوية في إدارة الموارد البشرية، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تتناول بالتفصيل أثرها على دافعية العمل والإنجاز لدى الموظفين في مختلف القطاعات، تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة المعرفية من خلال استكشاف أثر منح الحوافز المعنوية على كل من دافعية العمل والإنجاز لدى الموظفين.

إشكالية الدراسة:

من خلال ما سبق يمكن طرح إشكالية هذه الدراسة، والتي تم صياغتها كما يلي:

ما مدى تأثير الحوافز المعنوية في المؤسسة على كل من دافعية العمل ودافعية الإنجاز لدى الموظفين في المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز)؟

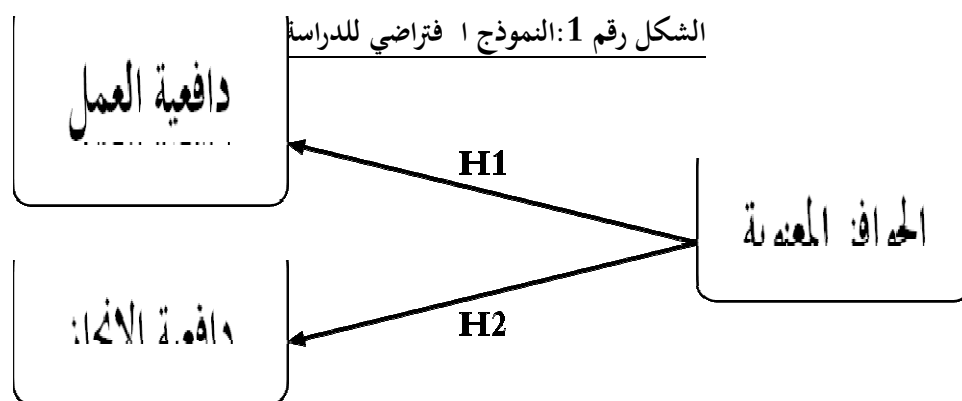
وللإجابة عن هذه الإشكالية يمكن أن نصوغ التساؤلات الفرعية الآتية:

- هل توجد علاقة تأثير بين الحوافز المعنوية ودافعية العمل لدى الموظفين في المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) فرع تندوف؟
- هل توجد علاقة تأثير بين الحوافز المعنوية ودافعية الإنجاز لدى الموظفين في المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) فرع تندوف؟

فرضيات الدراسة:

من أجل الإجابة عن الإشكالية وعن التساؤل الفرعية، نقوم بطرح الفرضيات الآتية:

- **الفرضية الأولى H1:** توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية ودافعية العمل لدى الموظفين في المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) فرع تندوف.
- **الفرضية الثانية H2:** توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية ودافعية الإنجاز لدى الموظفين في المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) فرع تندوف.

نموذج للدراسة:

المصدر: من إعداد الباحثة

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها تعالج أحد أهم المواضيع ذات الصلة المباشرة بالموارد البشرية، فموضوع الحوافز يعتبر من أهم المواضيع التي يجب دراستها بشكل مستمر لأن أي خلل في عملية منح الحوافز يؤدي إلى مشاكل خطيرة داخل وخارج المؤسسة، وتستمد الدراسة أهميتها كذلك من موضوع دفع العاملين على زيادة الجهود المقدم لتحسين أدائهم، باعتباره من المواضيع التي استقطبت و[] تزال تلقى اهتمام من طرف العديد من المفكرين والباحثين في هذا المجال، و[] يزال يحتاج إلى دراسات جديدة لأنه مرتبط بدوافع الأفراد التي تتغير من وقت لآخر.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعه من الأهداف تتمثل في الآتي:

- الوقوف على المفاهيم النظرية و[] ادبيات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين الحوافز والدافعية.
- تسليط الضوء على أهمية ودور الحوافز المعنوية في التأثير على دافعية العمل ودافعية الإنجاز لدى الموظفين.
- التعرف على أسباب غياب دافعية الموظفين للعمل والإنجاز لعلاجها حاضرا وتفاديها في المستقبل.
- لفت انتباه إدارة المؤسسة إلى ضرورة منح حوافز متناسب مع احتياجات ورغبات الموظفين فيها.

عنوان المقال: أثر منح الحوافز المعنوية في المؤسسة على كل من دافعية العمل ودافعية الإنجاز لدى الموظفين

منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على منهجية وصفية وتحليلية، مستخدمة أسلوب دراسة الحالة، حيث تم في البداية استعراض شامل للأدبيات النظرية والدراسات السابقة لتحديد الفجوات المعرفية في المجال، ثم تم صياغة مجموعة من الفرضيات قابلة للاختبار. بعد ذلك، تم جمع البيانات باستخدام الاستبانة وتحليلها واختبار هذه الفرضيات والوصول إلى نتائج دقيقة.

حدود الدراسة:

من أجل الإحاطة بإشكالية الدراسة وفهم جوانبها المختلفة يمكن تقسيم حدود الدراسة إلى ما يلي:

1. الحدود البشرية: شملت هذه الدراسة جميع الموظفين في مديرية التوزيع تندوف (سونلغاز) البالغ عددهم 135 عامل وقت إجراء الدراسة.
2. الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة في المؤسسة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز (سونلغاز) في تندوف.
3. الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة في النصف الأول من سنة 2024.

الدراسات السابقة:

تعد مراجعة الأبحاث والدراسات السابقة خطوة أساسية في أي بحث علمي، تهدف هذه المراجعة إلى الوقوف على أحدث المكتشفات والمعرفة المتراكمة في المجال، وتحديد الفجوات المعرفية التي تسعى الدراسة الحالية لسدها، وقد تم إجراء استطلاع شامل للأبحاث والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وسنعرض أهم وأحدث ما توفر منها، وهي ملخصة في الجدول التالي:

الجدول رقم 1: عرض الدراسات السابقة

الباحث	عنوان الدراسة	الهدف الأساسي للدراسة	منهجية الدراسة (المجتمع، العينة، المتغيرات...)	أهم استنتاجات
دراسة (Kuswat, 2020)	The Effect of Motivation on Employee Performance	محاولة إثبات تجريبيًا أن العوامل التحفيزية لها تأثير على أداء الموظف سواء من حيث الوصف أو التحقق	وصفي مكتب Majalengka Regency التعليمي (103 مسئول حكوميًا) التحفيز، الأداء	التحفيز له تأثير إيجابي على الأداء
دراسة (Miao, Rhee, & Jun, 2020)	How Much Does Extrinsic Motivation or Intrinsic Motivation Affect Job Engagement or Turnover Intention? A Comparison Study in China	مقارنة مستويات مشاركة الموظف في العمل وفحص أدوار الدافعية في تعزيز الإدماج الوظيفي وخفض نية دوران الموظفين	كمي الموظفين الجدد في الصين (409 موظف) الدوافع الداخلية، الدوافع الخارجية، الإدماج	الفعالية الذاتية فقط هي التي خففت الدافع الداخلي للانخراط في العمل، وكل من التغذية الراجعة والفعالية الذاتية خففت سلبًا من تأثير الدافع الخارجي وخففت

بشكل إيجابي تأثير الدافع الداخلي على نية دوران	الوظيفي، نية الدوران			
متغيرات الحوافز المالية (الراتب والمزايا الإضافية) لم تكن مهمة لدافعية الموظفين	وصفي / استنباطي بنك CBE Jimma District (308 موظف) الحوافز المالية، الدافعية	التحقيق في تأثير ممارسة مخطط الحوافز المالية على دافعية الموظفين	Effect of Financial Incentive Scheme Practice on Employees' Motivation in Case of Commercial Bank of Ethiopia	دراسة (KEFAY, KERO, & KUMERA, 2020)
وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية وأداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة	وصفي تحليلي الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بولاية الوادي (31 عامل) الحوافز، الحوافز المعنوية، أداء العاملين	معرفة أثر الحوافز المعنوية في أداء العاملين على مستوى المؤسسة الاقتصادية	أثر الحوافز المعنوية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية	دراسة (نعرورة و قدة، 2021)
بينت نتائج الدراسة أن القيادة التربوية الأخلاقية تؤثر إيجابيًا في دافعية المعلمين نحو العمل	وصفي تحليلي المدارس الثانوية الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم لواء الجامعة / عمان، الأردن (213 معلمًا ومعلمة) القيادة التربوية الأخلاقية، دافعية العمل، مجتمع المعرفة	التعرف على واقع ممارسة القيادة التربوية الأخلاقية وأثرها في دافعية المعلمين نحو العمل وفق متطلبات بناء مجتمع المعرفة الأردني من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية	أثر القيادة التربوية الأخلاقية في دافعية المعلمين نحو العمل وفق متطلبات بناء مجتمع المعرفة الأردني من وجهة نظر المعلمين	دراسة (الفواعير، 2023)
الأنماط القيادية لها تأثير كبير على مستوى دافعية الإنجاز لدى الإطارات	وصفي مقارنة مؤسسة الوكالة الوطنية للطرق السيارة (35 إطار) الأنماط القيادية، دافعية الإنجاز	تسليط الضوء على أهمية القيادة وأثرها على دافعية الإنجاز لدى المرؤوسين وأعضاء فرق العمل	الأنماط القيادية عند رؤساء فرق العمل وأثرها على دافعية الإنجاز لدى المرؤوسين -دراسة ميدانية بمؤسسة الوكالة الوطنية للطرق السيارة-	دراسة (خيار و بوعمامة، 2023)

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على الدراسات السابقة

عنوان المقال: أثر منح الحوافز المعنوية في المؤسسة على كل من دافعية العمل ودافعية الإنجاز لدى الموظفين

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة، فإننا نلاحظ أن البعض من الدراسات اهتم بمتغيرات الحوافز المعنوية، الدافعية للعمل والدافعية للإنجاز بشكل منفصل، أي أنه لم تقم أي من الدراسات السابقة بدراسة العلاقة بين المتغيرات الثلاث مع بعضها، وهذا ما يميز دراستنا حيث حاولت الجمع ما بين مختلف المتغيرات لمعرفة طبيعة العلاقة بينها. ويتبين أيضا أن كل دراسة انطلقت من مشكلة رئيسية مختلفة عن الأخرى، حاول خلالها كل باحث الوصول إلى نتائج، ويرجع ذلك إلى اختلاف الاهتمامات التي كانت مميزة في حد ذاتها، لكونها أمدت الباحثة بالعديد من المعارف، والأفكار المتنوعة، حول موضوع الدراسة. واتفقت دراستنا مع الدراسات السابقة من حيث المنهج المستخدم، فقد اعتمدت دراستنا على المنهج الوصفي والتحليلي مع استعمال أسلوب دراسة الحالة في الجانب التطبيقي.

وعلى الرغم من وجود اختلافات بين هذه الدراسة والدراسات السابقة فإن هذه الدراسة استفادت من الدراسات السابقة استفادة كبيرة، حيث تعد بمثابة أساس نظري يخدم الدراسة الحالية، كما أنها تقدم لنا أفكار واضحة عن مداخل الدراسة، ولقد ساعدت كذلك في تحديد نموذج الدراسة ومتغيراته والعبارات لقياس هذه المتغيرات.

1 - الإطار النظري للدراسة:

1-1 - تأثير نظري حول الحوافز:

يعتبر موضوع الحوافز من المواضيع المهمة، حيث يدخل في صميم أعمال إدارة الموارد البشرية سعيا منها لتسيير العنصر البشري، بهدف ضمان بقاءه وتأمين التزامه بأهداف المؤسسة وخططها وسياساتها، وفي هذا الجزء سوف يتم التطرق إلى مفهوم الحوافز والحوافز المعنوية.

1-1-1- مفهوم الحوافز:

الحوافز كغيرها من المواضيع حظي باهتمام الكثير من الباحثين والمفكرين، وكل واحد منهم كانت له وجهة نظر معينة في إعطاء مفهوم لهذا المصطلح، والتي يمكن إدراج بعضها من خلال بعض التعاريف:

- تعود كلمة الحوافز في أصلها إلى كلمة "حفز" في اللغة والتي تعني دفعه من خلفه وجد وأسرع للمضي فيه واستعد، بمعنى حثه ودفع إليه. (حجازي، 2005، صفحة 212) وتشير كلمة "Motiver" إلى كلمة محرك أو باعث، أي عامل محفز، قادر على إثارة النشاط وجعل الأمور تتحرك. (Pell, 2009, p. 246) وهذا في معناه اللغوي.
- أما في معناها الاصطلاحي، فتشير إلى الإمكانيات المتاحة في البيئة المحيطة بالفرد العامل، التي تستخدم لتحريك المزيد من دوافعه نحو سلوك معين، وأدائه لنشاطات محددة بالشكل والأسلوب الذي يشبع حاجاته أو توقعاته. (حجازي، 2005، صفحة 212)
- كما يقصد بها مجموع العوامل التي تهيئها الإدارة للعاملين، لتحريك قدراتهم الإنسانية بما يزيد من كفاءة أدائهم لأعمالهم على نحو أفضل، وذلك بالشكل الذي يحقق لهم حاجاتهم، وأهدافهم ورغباتهم، وبما يحقق أيضا أهداف المؤسسة. (بدوي، 2003، صفحة 165)
- كما أنها تمثل مجموعة الأدوات والوسائل التي تسعى المؤسسة إلى توفيرها للعاملين بها سواء كانت مادية أو معنوية، فردية أو جماعية، إيجابية أو سلبية، بهدف إشباع الحاجات والرغبات الإنسانية من ناحية وتحقيق الفعالية المنشودة من ناحية أخرى، وذلك بمراعاة الظروف البيئية المحيطة. (المغربي، 2009، صفحة 365)

- فالخافز يمثل المثير الخارجي الذي يشبع الحاجة والرغبة المتولدة لدى الفرد من أدائه لعمل معين، حيث تتوقف فاعلية الخافز على توافقه مع هدف الفرد، وحاجته ورغبته. (حسونة، 2008، صفحة 79)
 - والخوافز هي مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية التي تثير الفرد وتدفعه لأداء الأعمال الموكلة إليه على خير وجه، عن طريق إشباع حاجاته، ورغباته المادية والمعنوية، فهي عبارة عن مثيرات تعمل على دفع الفرد العامل الأداء عمله بما يضمن تحريك قدراته، وتحويلها إلى سلوك إنتاجي موجهه. (الهيتي، 1999، صفحة 255)
- من خلال التعاريف السابقة ترى الباحثة أن الخوافز هي عبارة عن مجموعة من المثيرات الخارجية، التي تتمثل في الإمكانيات المتاحة ببيئة العمل، والتي توفرها المؤسسة لعمالها، لإشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم.

1-1-2- مفهوم الخوافز المعنوية:

وهي الخوافز التي تشبع حاجات الإنسان الاجتماعية والنفسية أو الذاتية، ومن ضمن هذه الخوافز: الخوافز الاجتماعية، وفرص الترقية والاحترام والتقدير أو إشعار الأفراد العاملين بأهميتهم والاعتراف بإنجازاتهم، سياسة الإدارة اتجاه العلاقات الإنسانية الإيجابية، وسمي هذا النوع من الخوافز بالخوافز المعنوية وذلك لما لها من تأثير مباشر وغير مباشر على الحالة المعنوية للأفراد العاملين. (الموسوي، 2006، صفحة 234)

1-2- المقاربة النظرية للدافعية:

لقد حظي موضوع الدافعية باهتمام عدد كبير من العلماء والباحثين في مجالات علم النفس والسلوك التنظيمي لما لها من أهمية في تحريك السلوك نحو تحقيق غايات وأهداف اجتماعية أو تنظيمية، وعليه سنحاول في هذا الجزء التعرض إلى مفهوم الدافعية وأنواعها.

1-2-1- مفهوم الدافعية:

تتنوع التعريفات المتعلقة بالدافعية بتنوع الزوايا التي تعالج منها، لكنها تلتقي في الدعوة إلى التحميس وبث النشاط والإقدام على الأفعال بانتهاج سلوكيات معينة، لكن يبقى أمر معرفة ماهيتها والإلمام بجميع أبعادها أمراً ليس سهلاً، وهذا ما يفسر تعدد وتباين تعريف العلماء والباحثين لها والتي يستعرض فيما يلي بعضاً منها:

- مصطلح "الدافع" مشتق في اللغة العربية من الفعل "دفع"، الذي يعني "حرك"، (القاموس المحيط، 1998، صفحة 752) ويقابلها في اللغة الأجنبية كلمة "Motivation" التي ترجع إلى الأصل اللاتيني للكلمة "Movere". (Oxford Dictionery, 1991, p. 270)
- يعرف "يونج" الدافعية من خلال المحددات الداخلية بأنها عبارة عن حالة استثارة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين. (خليفة، 2000، صفحة 69)
- ويعرفها "ماسلو" بأنها خاصية ثابتة ومستمرة ومتغيرة ومركبة وعامة تمارس تأثيراً في كل أحوال الكائن الحي، والدوافع هي الطاقات التي ترسم للكائن الحي أهدافه وغاياته لتحقيق التوازن الداخلي أو تمهيئ له أحسن تكييف ممكن من البيئة الخارجية. (زيدان و السمالوطي، 1985، صفحة 72)

عنوان المقال: أثر منح الحوافز المعنوية في المؤسسة على كل من دافعية العمل ودافعية الإنجاز لدى الموظفين

- وعرفها "أرنو ويتينغ" بأنها حالة تساعد في تحريك واستمرارية سلوك الكائن الحي، وبدون الدافعية قد يفشل الكائن في الإتيان بالسلوك الذي سبق أن تعلمه. (العبيدي، 2004، صفحة 302)
- والدافعية عند "ماكلياند" تتألف من توقعات نتعلمها بأن المهدف سوف يستثير استجابات انفعالية إيجابية أو سلبية، وهكذا نجد أن الإنسان يسعى نحو الأهداف التي سبق له أن عرف أنها تثير اللذة ويتجنب ما سبق له أن وجده مؤلماً وبما المعنى يقول "ماكلياند" أن الدوافع متعلمة، تستثار الوجدانية فطرية لكن التوقع مكتسب. (موراي، 1988، صفحة 23)
- والدافعية هي تلك القوة الذاتية التي تحرك سلوك الفرد وتوجهه لتحقيق غاية معينة فيشعر بالحاجة الذاتية إليها أو بأهميتها المادية أو المعنوية بالنسبة له، وتستثار هذه القوة المحركة بعوامل تنبع من الفرد نفسه أو من البيئة المادية أو النفسية المحيطة به. (مرعي و بلقيس، 1996، صفحة 84)

من خلال التعاريف السابقة ترى الباحثة بأن الدافعية هي قوة تستثار بعوامل داخلية أو عوامل خارجية تحرك، تنشيط وتوجه السلوك نحو هدف معين.

1-2-2-أنواع الدافعية:

لقد تعددت تصنيفات علماء النفس للدوافع تبعاً لاختلاف منطلقاتهم الفكرية والإطار النظري، فقد صنفّت مدرسة التحليل النفسي الدوافع إلى دوافع شعورية، ودوافع لاشعورية، وصنفها "ماسلو" إلى دوافع مؤقتة وأخرى دائمة، وهناك من يصنفها إلى دوافع فطرية موروثية وأخرى مكتسبة فقد أطلق على الفئة الأولى بالدوافع الأولية والثانية الدوافع الثانوية، وهناك من يقسمها إلى دوافع إيجابية وأخرى سلبية. (الداهري و الكبيسي، 1999، صفحة 102)

- **دافعية العمل:** الدافعية للعمل هي القوى المحركة لحماسة ورغبة الفرد الداخلية للقيام بمهام العمل المطلوبة بكفاءة وفاعلية، وبما يعكس أفضل ما عنده من قدرات ومهارات ليحقق أهداف المؤسسة وأهدافه الشخصية معاً. (موسي، 1994، صفحة 89)

- **دافعية الإنجاز:** يقصد بالدافعية للإنجاز قدرة الفرد على تحقيق الأشياء التي يرى الآخرون أنها صعبة والسيطرة على البيئة الفيزيائية والاجتماعية، والتحكم في الأفكار وحسن تناولها وتنظيمها، سرعة الأداء والاستقلالية، التغلب على العقبات، بلوغ معايير امتياز، التفوق على الذات، منافسة الآخرين والتفوق عليهم، واعتزاز بالذات وتقديرها بالممارسة الناجعة للقدرة. (موسي، 1994، صفحة 89).

2 - الإمارات التطبيقية للدراسة:

من أجل تسليط الضوء على مدى أثر منح الحوافز المعنوية في المؤسسة على كل من دافعية العمل ودافعية الإنجاز لدى الموظفين، قمت بإجراء دراسة تطبيقية على عينة مختارة من الموظفين في المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز سونلغاز بولاية تندوف.

2-1- الأداة المستخدمة في الدراسة:

تم الاعتماد على الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة واختبار النموذج البحثي، حيث قامت الباحثة بتطوير استبانة تغطي جميع متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة بالشكل الذي يمكنها من اختبار فرضيات الدراسة، والتي تم بناءها وتكوينها وتوزيعها على أفراد العينة، ولزيادة درجة مصداقية وموثوقية البيانات التي تم جمعها، اعتمدت الباحثة ما أمكن في قياس متغيرات الدراسة على المقاييس الواردة في الدراسات السابقة والتي تم ثبوت مصداقيتها وموثوقيتها، وتألفت الاستبانة مما يلي:

- **القسم الأول:** وهو القسم الخاص بالبيانات الشخصية والديمقراطية لأفراد العينة وهي: الجنس، مستواه، السن وله أربع مستويات، المستوى التعليمي وله ثلاث مستويات، الخبرة، وله ثلاث مستويات، طبيعة الوظيفة وله ثلاث مستويات.
- **القسم الثاني:** يتعلق بموضوع الدراسة وتم تقسيمه وفقاً لمتغيرات الدراسة إلى ثلاث محاور: المحور الأول يشتمل على 08 عبارة كلها تخص الحوافز المعنوية، والمحور الثاني يشتمل على 06 عبارة كلها تخص دافعية العمل، أما المحور الثالث يشتمل على 06 عبارة كلها تخص دافعية الإنجاز.

2-2- المقياس المستخدم في معالجة أداة الدراسة:

اعتمدت الباحثة على مقياس ليكارت ذات التدرج الخماسي في تصميم الاستبيان، ويمكن توضيحه من خلال الجدول

التالي:

الجدول رقم 2: مقياس ليكارت الخماسي

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

المصدر: من إعداد الباحثة

واعتماداً على ما تقدم فإن قيم المتوسطات الحسابية التي توصلت إليها الدراسة سيتم التعامل معها وفق ثلاثة مستويات هي (مرتفع، متوسط، منخفض) للمتوسط الحسابي لكل فقرة ومتغير وفقاً للمعادلة التالية: القيمة العليا - القيمة الدنيا لبدائل الإجابة مقسومة على عدد المستويات، أي:

$$(1-5) / 3 = 1.33 \text{ وهذه القيمة تساوي طول الفئة، وبذلك تكون المستويات كالتالي:}$$

الجدول رقم 3: مستويات الأهمية النسبية لفقرات الدراسة

مرتفع	متوسط	منخفض
من (3.67) إلى (5.00)	من (2.34) إلى (3.66)	من (1.0) إلى (2.33)

المصدر: من إعداد الباحثة

عنوان المقال: أثر منح الحوافز المعنوية في المؤسسة على كل من دافعية العمل ودافعية الإنجاز لدى الموظفين

2-3- مجتمع وعينة الدراسة:

— مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مديرية التوزيع تندوف (سونلغاز) البالغ عددهم 135 عامل، حيث يمثل الجدول التالي توزيع عدد العمال في مديرية التوزيع تندوف (سونلغاز) المتمثل في 135 عامل موزعة كالتالي: حيث تمثل عدد الإطارات في المؤسسة 44 إطار، أما المنفذين في المؤسسة يتمثل عددهم 45 عامل، ونلاحظ كذلك أن عدد العمال الذين يمثلون أعوان التحكم 46 عامل.

الجدول رقم 4: توزيع العاملين في سونلغاز تندوف

الإمارات	أعوان التحكم	أعوان التنفيذ	المجموع الكلي
44	46	45	135

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على معلومات مصلحة الموارد البشرية

— عينة الدراسة:

من أجل معرفة مدى توافق الجانب النظري بالواقع العمليتم الاعتماد على أسلوب المسح الشامل في الحصول على المعلومات الأولية، وبسبب عدم تواجد جميع أفراد المجتمع في المؤسسة وذلك يرجع إلى قيام المؤسسة بإرسال جزء من العاملين إلى العاصمة لتكوين متخصص دام 6 أشهر، اضطرت الباحثة إلى تحديد حجم العينة بالاعتماد على معادلة Taro Yamane من خلال المعادلة التالية:

حيث n تمثل حجم العينة، N حجم المجتمع، e مستوى الدقة ويقبل في الدراسة الحالية 5% كخطأ للمعينة، وتصبح المعادلة كالتالي:

بالتقريب يكون حجم العينة 101 مفردة، وقد تم توزيع 101 استمارة مطبوعة على عينة الدراسة المستهدفة، حيث شملت العينة مختلف الرتب الإدارية من مسؤول، وإطار، وعامل عادي، وقد وتم استرجاع 89 استبيان، وبعد مراجعة الاستبيانات والتدقيق في الإجابات تم قبول 87 استمارة صالحة لعملية التحليل واستبعاد 2 ذلك لأنها لم تستوفي الشروط المطلوبة وبالتالي قدرت نسبة استجابة الموظفين (الاستمارات القابلة للتحليل) بـ 86.14% وهي نسبة مقبولة جداً للتحليل الإحصائي، والجدول التالي يوضح كل ما سبق:

الجدول رقم 5: يوضح عدد 1 استبيانات الموزعة على الموظفين

1 استمارات الموزعة	1 استمارات المسترجعة	1 استمارات المقبولة
101	89	87
%100	%88.12	%86.14

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على نتائج توزيع 1 استبيان

2-4- دق وثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ Cronbach Alpha ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 6: نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس دق وثبات 1 استبيان

1 —	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق*
الخواطر المعنوية	08	0.743	0.861
دافعية العمل	06	0.489	0.699
دافعية الإنجاز	06	0.833	0.912
جميع عبارات 1 استبيان	20	0.901	0.949

* معامل الصدق هو الجذر التربيعي لمعامل الثبات

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم (06) أن معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحور الخواطر المعنوية بلغت قيمته (0.743) وهي قيمة قوية مما يدل عبارات هذا المحور تتسم بالثبات، وهذا ما دعمته قيمة معامل الصدق التي بلغت (0.861) وهي قيمة قوية تدل على أن هذا المحور يتسم بالصدق، وأن معامل الثبات لمحور دافعية العمل بلغت قيمته (0.489) وهي قيمة أقل من المتوسط، وهذا ما دعمته قيمة معامل الصدق التي بلغت (0.699) وهي قيمة متوسطة تدل على أن هذا المحور يتسم بالصدق، أما بالنسبة لمحور دافعية الإنجاز فقد بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (0.833) وهذا يدل على عبارات وأبعاد هذا المحور تتسم بالثبات، وبلغت قيمة صدقه (0.912)،

وبالنظر إلى هذه النتائج وهي أغلبها نسب ثبات وصدق عالية، مما يدل على أن عبارات الاستبيان تتسم بالتناسق الداخلي والموثوقية وهذا ما يجعلها صالحة للدراسة والتحليل واستخلاص النتائج، أما قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبيان فقد بلغت (0.901) وهي قيمة مرتفعة مما يدل على استبانة ثابتة أي أنها تعطي نفس النتائج إذا تم استخدامها أو إعادة مرة أخرى تحت ظروف مماثلة، وقد بلغ معامل الصدق الكلي الذي يعبر عن الجذر التربيعي لمعامل الثبات ما قيمته (0.949) وهو ما يدل على صدق أداة الدراسة.

عنوان المقال: أثر منح الحوافز المعنوية في المؤسسة على كل من دافعية العمل ودافعية الإنجاز لدى الموظفين

2-5- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

2-5-1- تحليل خصائص عينة الدراسة:

من خلال المعلومات المتحصل عليها من الدراسة الميدانية عن طريق الاستبيان يمكن القول إن أفراد العينة يتميزون بالصفات الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 7: الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %	النسبة التراكمية %
الجنس	ذكر	66	75,9
	أنثى	21	24,1
	المجموع	87	100
السن	أقل من 30 سنة	11	12,6
	30- أقل من 40 سنة	19	21,8
	40- أقل من 50 سنة	38	43,7
	أكثر من 50 سنة	19	21,8
	المجموع	87	100
	ثانوي أو أقل	25	28,7
	تكوين مهني	17	19,5
المستوى التعليمي	جامعي	45	51,7
	المجموع	87	100
	أقل من 5 سنوات	11	12,6
	من 5 إلى 10 سنوات	15	17,2
الخبرة	أكثر من 10 سنوات	61	70,1
	المجموع	87	100
	إطار	39	44,8
	بيعة الوظيفة	44,8	44,8

73,6	28,7	25	عون تحكم
100	26,4	23	عون تنفيذ
	100	87	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

يلخص الجدول أعلاه بعض الخصائص الشخصية والوظيفية المتعلقة بأفراد العينة، حيث يتضمن عرضا للتكرارات والنسب المئوية المتعلقة بالجنس، السن والمستوى التعليمي، وأيضا الخبرة وطبيعة الوظيفة، ولقد أظهر النتائج التالية:

- **توزيع أفراد العينة حسب الجنس:** من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة الذكور تمثل 75,9% وهي نسبة كبيرة جدا مقارنة بنسبة الإناث التي مثلت 24,1% من عينة الدراسة، وهذا التفاوت يرجع إلى طبيعة النشاط الممارس في المؤسسة محل الدراسة والذيعتمد على المجهود البدني في الغالب بما أن المؤسسة إنتاجية بالدرجة الأولى، وكذلك إلى أن أغلب عمل المؤسسة يمارس خارجها وفي مناطق نائية، وهذا التفاوت يرجع أيضا إلى توجه العنصر النسوي ☐ اختيار المناصب الإدارية في المؤسسات، وبالتالي فإن نسبة الإناث المذكورة أعلاه تشغل المناصب الإدارية في المؤسسة.
- **توزيع أفراد العينة حسب السن:** ونلاحظ أيضا أن أعلى نسبة لمتغير السن كانت للفئة العمرية (40- أقل من 50 سنة) حيث مثلت 43,7% من عينة الدراسة، تليها نسبة 21,8% التي مثلت كلا الفئتين العمريتين (30- أقل من 40 سنة) و(أكثر من 50 سنة)، وأقل فئة عمرية كانت للأفراد الذين يقل عمرهم من 30 سنة بنسبة 12,6%.
- **توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:** نلاحظ أيضا من النتائج المعروضة في الجدول أعلاه أن المؤسسة محل الدراسة تعتمد في سياسة التوظيف على الأفراد الذين لهم مؤهلات علمية جامعية بنسب أكبر من غيرها من المستويات بحيث نسجل نسبة 51,7% بالنسبة للأفراد الجامعيين، وهذا يرجع إلى سياسة المؤسسة في ☐ اعتماد على الكفاءات التي تنتجها الجامعات الجزائرية، أما الأفراد الذين لهم مستوى تعليمي ثانوي أو أقل بلغت نسبتهم 28,7%، وحقت نسبة 19,5% بالنسبة للأفراد بلغ مستواهم التعليمي تكوين مهني، وهذا ☐ اختلاف في المستويات التعليمية المتواجدة في المؤسسة يرجع إلى النشاطات المختلفة والمتنوعة المتواجدة في المؤسسة.
- **توزيع أفراد العينة حسب الخبرة:** أما بالنسبة لمتغير الخبرة فنجد أن أقل فئة من أفراد العينة هم العاملين الذين لديهم خبرة مهنية أقل من 5 سنوات بنسبة بلغت 12,6%، تليها نسبة 17,2% بالنسبة للعاملين الذين لديهم خبرة مهنية من 5 إلى 10 سنوات، وقد مثلت أكبر فئة للأفراد الذين بلغت خبرتهم المهنية أكثر من 10 سنوات بنسبة 70,1%، وهذا راجع لسياسة المؤسسة في الحفاظ على الكفاءات البشرية ذات الخبرة المهنية الكبيرة.
- **توزيع أفراد العينة حسب طبيعة الوظيفة:** أما بالنسبة لمتغير طبيعة الوظيفة فقد بلغت أقل نسبة 26,4% وكانت لفئة أعوان التنفيذ، تليها نسبة 28,7% لفئة أعوان التحكم، وقد كانت أكبر نسبة من نصيب فئة الإطارات حيث بلغت 44,8%، وهذا التفاوت راجع لمحاولة الباحثة للتركيز أكثر على فئة الإطارات لما لها معرفة كبير بسياسات واستراتيجيات المؤسسة.

عنوان المقال: أثر منح الحوافز المعنوية في المؤسسة على كل من دافعية العمل ودافعية الإنجاز لدى الموظفين

2-5-2-تحليل وتفسير محاور الدراسة:

بعد التأكد من ثبات وصدق الاستبيان، سنتطرق إلى عرض وتحليل البيانات الإحصائية الناتجة عن إجابات أفراد العينة محل الدراسة وتفسير النتائج.

الجدول رقم 8: يوضح نتائج اتجاهات إجابات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة

أور	الوسط الحسابي	١ انحراف المعياري	معامل ١ اختلاف	مستوى الأهمية
الحوافز المعنوية	3,598	0,765	26,87	متوسط
دافعية العمل	3,575	0,695	19,85	متوسط
دافعية الإنجاز	4	0,651	16,28	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

يمثل الجدول أعلاه بعض المعطيات الهامة والتي تتعلق بالمعلومات الوصفية التي تساعد في عملية التحليل والمتعلقة بمحاور الدراسة، حيث سوف نحاول في هذا الجزء تقديم تفسيرات لإجابات أفراد العينة، ولقد أظهر الجدول النتائج التالية:

- **الحوافز المعنوية:** كانت آراء أفراد العينة تعكس مدى رضا العاملين عن الحوافز المعنوية الممنوحة في المؤسسة، حيث أن أغلب إجابات أفراد العينة كانت موافقة وقد قابلتها درجة متوسط نظراً لقيمة المتوسط الحسابي التي بلغت (3,598)، أما قيمة الانحراف المعياري لهذا المحور بلغت (0,765) بمعامل اختلاف 26,87%، مما يدل على أنه هناك تشتت كبير في عبارات هذا المحور.
- **دافعية العمل:** كانت آراء أفراد العينة تعكس مدى دافعتهم للعمل، حيث أن أغلب إجابات أفراد العينة كانت موافقة وقد قابلتها درجة متوسط نظراً لقيمة المتوسط الحسابي التي بلغت (3,575)، أما قيمة الانحراف المعياري لهذا المحور بلغت (0,695) بمعامل اختلاف 19,85%، مما يدل على أنه هناك تشتت ضعيف في عبارات هذا المحور.
- **دافعية الإنجاز:** في الأخير كانت آراء أفراد العينة بخصوص محور دافعية الإنجاز تعكس توافر دافعية الإنجاز لدى العاملين، حيث أن أغلب إجابات أفراد العينة كانت موافقة وقد قابلتها درجة مرتفع نظراً لقيمة المتوسط الحسابي التي بلغت (4)، أما قيمة الانحراف المعياري لهذا البعد بلغت (0,651) بمعامل اختلاف 16,28%، مما يدل على أنه هناك تشتت ضعيف في عبارات هذا المحور.

2-5-3-١ ارتباط بين محاور الدراسة:

من أجل معرفة العلاقة بين كل من محاور الدراسة والأبعاد المكونة لها تم الاستعانة بمعامل الارتباط لمعرفة العلاقات الارتباطية.

الجدول رقم 9: يوضح نتائج تحليل البيانات المتعلقة بمعاملات 1 ارتباط لكل محاور الدراسة

النموذج	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
الخوافز المعنوية - دافعية العمل	0,303**	0,004
الخوافز المعنوية - دافعية الإنجاز	0,308**	0,004
دافعية العمل - دافعية الإنجاز	0,568**	0,000

*دالة إحصائية عند المستوى 0.05 **دالة إحصائية عند المستوى 0.01

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

بالنظر إلى النتائج المتحصلة عليها في الجدول أعلاه الذي يوضح معاملات ارتباط بين كل محاور الدراسة، حيث نلاحظ أن هناك ارتباط طردي أقل من المتوسط بين الخوافز المعنوية ودافعية العمل بمعامل ارتباط بيرسون يقدر بـ 0,303** ومستوى دلالة 0,004، كما أنه هناك ارتباط طردي أقل من المتوسط بين الخوافز المعنوية ودافعية الإنجاز بمعامل ارتباط بيرسون يقدر بـ 0,308** ومستوى دلالة 0,004، ونلاحظ أيضا هناك ارتباط طردي أكبر من المتوسط بين دافعية العمل ودافعية الإنجاز بمعامل ارتباط يقدر بـ 0,568** عند مستوى الدلالة 0,000، وعليه نستنتج أنه توجد علاقة ارتباط طردية معنوية ذات دلالة إحصائية بين كل متغيرات الدراسة.

2-6- اختبار فرضيات الدراسة:

سوف نتطرق في هذا الجزء إلى اختبار الفرضيات وتم اختبار هذه الفرضيات باستخدام اختبار أنحدار البسيط من أجل التأكد من مدى صحة أو خطأ الفرضيات المعتمدة في الدراسة.

2-6-1- الفرضية الأولى:

H0: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الخوافز المعنوية ودافعية العمل لدى الموظفين في المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) فرع تندوف.

H1: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الخوافز المعنوية ودافعية العمل لدى الموظفين في المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) فرع تندوف.

الجدول رقم 10: يوضح نتائج تحليل أنحدار البسيط لاختبار أثر الخوافز المعنوية على دافعية العمل

معامل ارتباط	معامل التحديد	معامل B	Beta	الخطأ المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	قيمة F	مستوى الدلالة
R	R2				القيمة	T	القيمة	Sig
0,490 ^a	0,240	0,481	0,606	0,096	5,007	0,000	13,260	0,000 ^b

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

عنوان المقال: أثر منح الحوافز المعنوية في المؤسسة على كل من دافعية العمل ودافعية الإنجاز لدى الموظفين

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن النتائج مقبولة إحصائياً حيث بلغت قيمة F المحسوبة (13,260) وهياً أكبر من قيمة F الجدولية (1.430) عند مستوى دلالة $0,000^b$ ، وقد بلغت قيمة T المحسوبة لبعدها الحوافز المعنوية (5,007) عند مستوى الدلالة $0,000$ وهو أقل من 0.05 وما يعني أن هناك تأثير إيجابي متوسط، وهو ما تشير إليه قيمة المعامل B التي تعني أن أي تغيير في قيمة بعد الحوافز المعنوية بوحدة واحدة يقابله تغيير بمقدار (0,481) في بعد دافعية العمل، كما يتضح لنا أيضاً أن الحوافز المعنوية في هذا النموذج تفسر ما مقدار (0,240) من التباين في دافعية العمل، أي أن الحوافز المعنوية تساهم بنسبة 49% في دافعية العمل لدى الموظفين، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية H1 التي تنص على أنه توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية ودافعية العمل لدى الموظفين في المؤسسة الوطنية للكهربية والغاز (سونلغاز) فرع تندوف عند مستوى الدلالة 0.05.

2-6-2- الفرضية الثانية:

H0: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية ودافعية الإنجاز لدى الموظفين في المؤسسة الوطنية للكهربية والغاز (سونلغاز) فرع تندوف.

H2: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية ودافعية الإنجاز لدى الموظفين في المؤسسة الوطنية للكهربية والغاز (سونلغاز) فرع تندوف.

الجدول رقم 11: يوضح نتائج تحليل الانحدار البسيط اختبار أثر الحوافز المعنوية على دافعية الإنجاز

معامل ارتباط	معامل التحديد	معامل B	Beta	الخطأ المعياري	قيمة T	مستوى دلالة T	قيمة F	مستوى دلالة Sig
R	R2				ا	ا	ا	ا
0,590 ^a	0,241	0,629	0,608	0,125	5,020	0,000	13,254	0,000 ^b

المصدر: من إعداد الباحثة بناءً على مخرجات SPSS

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن النتائج مقبولة إحصائياً حيث بلغت قيمة F المحسوبة (13,254) وهياً أكبر من قيمة F الجدولية (1.430) عند مستوى دلالة $0,000^b$ ، وقد بلغت قيمة T المحسوبة لبعدها الحوافز المعنوية (5,020) عند مستوى الدلالة $0,000$ وهو أقل من 0.05 وما يعني أن هناك تأثير إيجابي متوسط، وهو ما تشير إليه قيمة المعامل B التي تعني أن أي تغيير في قيمة بعد الحوافز المعنوية بوحدة واحدة يقابله تغيير بمقدار (0,629) في بعد دافعية الإنجاز، كما يتضح لنا أيضاً أن الحوافز المعنوية في هذا النموذج تفسر ما مقدار (0,241) من التباين في دافعية الإنجاز، أي أن الحوافز المعنوية تساهم بنسبة 59% في دافعية الإنجاز لدى الموظفين، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية H2 التي تنص على أنه توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية ودافعية الإنجاز لدى الموظفين في المؤسسة الوطنية للكهربية والغاز (سونلغاز) فرع تندوف عند مستوى الدلالة 0.05.

قامت هذه الدراسة بالبحث عن مدى تأثير منح تأثير الحوافز المعنوية في المؤسسة على كل من دافعية العمل ودافعية الإنجاز لدى الموظفين في المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) بولاية تندوف والتي كانت محل الدراسة الميدانية التي قمنا بها وهذا من أجل إسقاط الجانب النظري على الجانب الميداني، وعلى ضوء ما سبق أظهرت الدراسة جملة من النتائج فيما يخص موضوع الدراسة والتي سمحت لنا بالإجابة عن إشكالية الرئيسة والتساؤلات الفرعية، وكذا إثبات صحة الفرضيات أو نفيها، وهذا ما توضحه النتائج التالية:

1. أظهرت نتائج محور الحوافز المعنوية أن آراء أفراد العينة تعكس مدى رضا العاملين عن الحوافز المعنوية الممنوحة في المؤسسة، حيث أن أغلب إجابات أفراد العينة كانت موافقة وقد قابلتها درجة متوسط؛
2. من خلال نتائج محور دافعية العمل تبين أن آراء أفراد العينة تعكس مدى دافعتهم للعمل، حيث أن أغلب إجابات أفراد العينة كانت موافقة وقد قابلتها درجة متوسط؛
3. أسفرت نتائج تحليل محور دافعية الإنجاز أن آراء أفراد العينة بخصوص محور دافعية الإنجاز تعكس توافر دافعية الإنجاز لدى العاملين، حيث أن أغلب إجابات أفراد العينة كانت موافقة وقد قابلتها درجة مرتفع؛
4. أفرزت النتائج على أنه هناك علاقة ارتباط طردية معنوية أقل من المتوسط ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية ودافعية العمل بنسبة 30.3%؛
5. أظهرت كذلك أنه هناك علاقة ارتباط طردية معنوية أقل من المتوسط ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية ودافعية الإنجاز بنسبة 30.8%؛
6. بينت النتائج أنه توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية ودافعية العمل لدى الموظفين في المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) فرع تندوف؛
7. دلت النتائج على أنه توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية ودافعية الإنجاز لدى الموظفين في المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) فرع تندوف.

وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة تقدم الباحثة مجموعة من التوصيات على أمل أن تفيد المسؤولين وأصحاب القرار في المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) فرع تندوف، وكذلك الباحثين والمهتمين بهذا الموضوع وهي:

1. اعتماد الطرق العلمية في توزيع الحوافز على العمال أي بعد دراسة حاجياتهم وتحديد شروط تقديمها على العمال، والتزام العدالة في توزيعها على أساس الفروق الفردية للعمال، والحرص على إعطائها في الوقت المناسب لأن بعض الحوافز تفقد أثرها الإيجابي إذا لم تعطى في وقتها؛
2. اعتماد التحفيز المعنوي إلى جانب التحفيز المادي، لأن كثير من المؤسسات الوطنية تهتم بالحوافز المعنوية رغم أهميتها الكبيرة، حيث أنها ما زالت تسير حسب الطرق والنظريات التقليدية القائمة على أساس الحوافز المادية فقط وعدم إشراك العاملين في تسيير أمور المؤسسة واتخاذ القرارات، وعدم تقرب الإدارة من العمال ومعاملتهم معاملة إنسانية، وهذا ما أدى إلى سخط العمال وتوترهم وانخفاض معنوياتهم وبالتالي إنتاجيتهم، لذلك ننصح باعتماد التحفيز المعنوي بإعطاء مثلاً شهادة تقديرية للعامل على جهوده الكبيرة التي بذلها لها تأثير نفسي كبير على العامل فتحفزه للعمل وترفع من دافعيته؛

عنوان المقال: أثر منح الحوافز المعنوية في المؤسسة على كل من دافعية العمل ودافعية الإنجاز لدى الموظفين

3. اهتمام أكثر بالجانب النفسي والمعنوي للعامل حيث بينت لنا نتائج الدراسة التطبيقية أن الحوافز المعنوية ذات تأثير مرتفع على مستويات دافعية العاملين الأمر الذي يؤثر بدوره على مستويات الأداء؛
4. يجب على المؤسسة ربط علاقات بمراكز البحوث والجامعات للاستفادة من الإطارات والباحثين ومن نتائج بحوثهم العلمية.

قائمة المراجع:

1. KEFAY, K., KERO, C., & KUMERA, L. (2020). EFFECT OF FINANCIAL INCENTIVE SCHEME PRACTICE ON EMPLOYEES' MOTIVATION IN CASE OF COMMERCIAL BANK OF ETHIOPIA. International Journal of Commerce and Finance, 6(1), 41-49.
2. Kuswat, Y. (2020, May). The Effect of Motivation on Employee Performance. Budapest International Research and Critics Institute-Journal, 3(2), 995-1002.
3. Miao, S., Rhee, J., & Jun, I. (2020). How Much Does Extrinsic Motivation or Intrinsic Motivation Affect Job Engagement or Turnover Intention? A Comparison Study in China. Sustainability, 12, 1-18.
4. Oxford Dictionery. (1991). The Oxford English Dictionary (Vol. 2). oxford university press.
5. Pell, A. (2009). Le management. France: MARABOUT.
6. زكي بدوي. (2003). معجم المصطلحات الاقتصادية (المجلد 2). بيروت-لبنان: دار الكتاب اللبناني، طباعة، نشر وتوزيع.
7. إدوارد ج. موراي. (1988). الدافعية و الإنفعال ترجمة أحمد سلامة عثمان نجاتي (المجلد 1). القاهرة-مصر: دار الشروق.
8. القاموس المحيط. (1998). القاموس المحيط. بيروت-لبنان: مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر.
9. بوبكر نعرورة، و حياة قدة. (6 6, 2021). أثر الحوافز المعنوية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية. مجلة رؤية اقتصادية، 11(01)، 697-683.
10. توفيق مرعي، و احمد بلقيس. (1996). الميسر في علم النفس الاجتماعي. الجزائر: دار الفرقان للنشر والتوزيع.
11. خالد عبد الرحيم الهيبي. (1999). إدارة الموارد البشرية (المجلد 1). عمان-الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
12. رشاد علي عبد العزيز موسي. (1994). علم النفس الدافعي. القاهرة-مصر: دار النهضة العربية.
13. سنان الموسوي. (2006). إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها (المجلد 1). عمان-الأردن: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.
14. شادية نايف الفواخير. (2023). أثر القيادة التربوية الأخلاقية في دافعية المعلمين نحو العمل وفق متطلبات بناء مجتمع المعرفة الأردني من وجهة نظر المعلمين. مجلة المشكاة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 10(01)، 553-525.

15. صالح حسن احمد الداهري، و وهيب مجيد الكبيسي. (1999). علم النفس العام (المجلد 1). عمان-الأردن: دار الكندي للنشر والتوزيع.
16. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي. (2009). اتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات ادارة الموارد البشرية (المجلد 1). مصر: المكتبة المصرية.
17. عبد اللطيف محمد خليفة. (2000). الدافعية للانجاز. القاهرة-مصر: دار غريب للطباعة والنشر.
18. فيصل حسونة. (2008). إدارة الموارد البشرية. عمان-الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
19. كريم خيار، و سماعين بوعمامة. (8, 2023). الأنماط القيادية عند رؤساء فرق العمل وأثرها على دافعية الانجاز لدى المرؤوسين -دراسة ميدانية بمؤسسة الوكالة الوطنية للطرق السيارة-. مجلة دراسات نفسية وتربوية، 16(02)، 33-46.
20. محمد جاسم العبيدي. (2004). علم النفس التربوي وتطبيقاته (المجلد 1). عمان-الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
21. محمد حافظ حجازي. (2005). إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية-مصر: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
22. محمد مصطفى زيدان، و نبيل السمالوطي. (1985). علم النفس التربوي (المجلد 2). جدة- المملكة العربية السعودية: دار الشروق للنشر والتوزيع.