بحث بعنوان :

أثر الرضا الوظيفي في رفع الأداء الوظيفي

دراسة تطبيقية على العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع الجبل الأخضر

*

The impact of job satisfaction on improving job performance
An applied study on employees of the Social Security Fund, Al Jabal Al Akhdar branch

إعداد :

د.رياض عبد الله الحاسية

RIAD A M MAHMOUD
hassiariad@gmail.com
محاضر / المعهد العالي للعلوم والتقنيات الطبية – البيضاء

hassiariad@gmail.com

المدقق اللغوي : نوارة إبراهيم سليمان ، مراقبة تعليم الجبل الأخضر

المستخلص

هدف البحث إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي في صندوق الضمان الاجتماعي بالجبل الاخضر، وكذلك معرفة ماهو الدور الذي يقدمه الرضا الوظيفي في رفع كفاءة الأداء ، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم توزيع الاستبانة على 60 موظف وكان الصالح منها للتحليل 48 استبانة ، وتم تحليلها باستخدام برنامج SPSS 26.

وقد خلصت النتائج إلى أن هناك علاقة ارتباط ايجابية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي بصندوق الضمان، كما ان الدراسة اظهرت هناك وجود أثر ذات دلالة احصائية بين أبعاد الرضا الوظيفي (الترقية والتطور، نمط الاشراف، علاقات العمل، طبيعة العمل) والأداء الوظيفي ، في حين أظهرت عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الأجور والمكافأت وبين الأداء الوظيفي .

الكلمات الافتتاحية: الرضا الوظيفي – الأداء الوظيفي – صندوق الضمان الاجتماعي.

Abstract

This research aimed to identify the level of employee satisfaction at the Social Security Fund in Al Jabal Al Akhdar and to determine the impact of job satisfaction on job performance. The study followed a descriptive-analytical approach.

A questionnaire was distributed to 60 employees, of which 48 were valid for analysis. The data were analyzed using SPSS version 26.

The results concluded that there is a positive correlation between job satisfaction and job performance at the Social Security Fund. The study also showed a statistically significant effect between the dimensions of job satisfaction (promotion and development, supervisory style, work relationships, and nature of work) and job performance. However, it showed no statistically significant effect between wages and bonuses and job performance.

Keywords: Job Satisfaction – Job Performance – Social Security Fund

مقدمة:

يُعدّ العاملون في أي منظمة من أهم رؤوس الأموال وأدوات تنافسية لأي لتقديم خدمات أفضل للعملاء، لذلك فإن تقدير رضاهم الوظيفي هو أمرٌ بالغ الأهمية. ويعد الرضا الوظيفي في الوقت الحالي من أهم القضايا في الدراسات والبحوث التنظيمية، وقد حظي الرضا الوظيفي باهتمام خاص منذ عشرينيات القرن الماضي، في سياق صندوق الضمان الاجتماعي، قد برزت أهمية اكتشاف العوامل المؤثرة في رضا العاملين وتأثير ذلك على أدائهم، لما لهذا من انعكاسات ايجابية على تحقيق أهداف الصندوق واستدامة خدماته. وبما أن الرضا الوظيفي يتسم بالتعقيد وتعدد أبعاده، وتداخله مع عدة مجالات علمية، وبنيته المرتبطة ، فضلاً عن وجود عدة مفاهيم معقدة أحيانًا (Eidipour & Zarei, 2016).

يعد الرضا الوظيفي من أهم العوامل المؤثرة في أداء العاملين ونجاح المنظمات ، خاصة في القطاعات الخدمية الاساسية مثل صناديق الضمان الاجتماعي ، وتشير الادبيات إلى أن الرضا الوظيفي هو حالة من العواطف الممتعة والإيجابية الناتجة عن تقييم الفرد للوظيفة والتجارب العملية (look1976).

وبشكلٍ عام ، كلما كان الموظف أكثر سعادة كلما زاد مستوى الرضا الوظيفي ، من المفترض أن الموقف الإيجابي يزيد من الرضا الوظيفي كذلك الالتزام التنظيمي مما يعزز أداء العاملين والأفراد(linz2002).

يعد الرضا الوظيفي أكثر المتغيرات دراسة في الأدبيات نظراً لأهميته في السلوك التنظيمي وكثيراً من النظريات حول الرضا التنظيمي مثل : نظرية الميول والتأثير ونظرية العاملين ووفقا لـ Nelson(2006) فأن الرضا الوظيفي لا يقدر بثمن ، فالموظفون المحبطون يؤثرون سلبا على رغبتهم في أداء اعمالهم ، كما أن العاملين الغير راضين يكونوا اقل التزاما بالمؤسسة مما يودي على التأثير على أدائهم وبالتالي على المنظمة.

ولقد أصبح رفع مستوى الأداء الوظيفي لأي منظمة هدفاً أساسياً الذي من خلاله تحقيق أهداف التنمية لهذه المنظمة ، وأن المنظمات تسعي إلى تحقيق هذه الأهداف عن طريق استخدام العديد من الطرق و الوسائل لزيادة مستوى الأداء للعاملين لديها .أن شعور الأفراد بالرضا في المنظمة يؤدي إلى زيادة

الانتاجية، وهذا الرضا ينعكس إيجابيا على أداء الموظف في عمله، وكلما ارتفع مستوى الرضا لدي الأفراد كلما زاد مستوى الأداء لدي الأفراد(منصور،2010).

والوصول إلى الأداء المميز لدي الأفراد مرتبط بتوقير مستوى عالي من الرضا في العمل وذلك في البعد المادي والمعنوي جاب (2010) . أن توفير الظروف المادية والمعنوية للعاملين من خلال تقديم نظام اجر عادل ورفع من المستوى المعنوي للأفراد وتوفير بيئة عمل ملائمة والتقدير معنوي كلها عوامل تساهم في دفع الفرد للعمل وزيادة الانتاج المطلوب (منصور،2010).

وفي ظل هذا السرد وتلك الاهتمامات البحثية المختلفة لأهمية الرضا الوظيفي في المؤسسات تأتي هذه الدراسة لاستكشاف مدي الرضا الوظيفي لقطاع صندوق الضمان الاجتماعي الجبل الاخضر وأثرة في تحسين أداء العاملين داخل الصندوق.

ولقد قام العديد من الباحثين دراسات حول علاقة الرضا الوظيفي وتأثيره علي الأداء الوظيفي في العديد من الدول ، ولقد أجريت كذلك العديد من الدراسات في الدول العربية والليبية ، فقد تبين أن أغلب الدراسات في البيئة الليبية تناولت بيئة القطاع النفطي والتعليمي ، وفي هذا البحث قام الباحث بأختيار قطاع مهم في الدولة الليبية وهو صندوق الضمان الأجتماعي ، لذلك ستقدم هذه الدراسة معلومات مهمة حول الرضا الوظيفي ودوره في رفع الأداء لدي العاملين في صندوق الضمان الأجتماعي في الجبل الأخضر.

مشكلة البحث

إن غاية أي منظمة هو أن تحقق أهدافها وأن فاعلية المنظمة مرتبط بأدائها الفعلي ولا يتسنى لها ذلك إلا باهتمامها بالموظف ومدي رضاه وهذا هو المقياس الفعلي لقياس مستوى الأداء ، ويمثل الرضا الوظيفي أحد الدعائم التي تستخدمها المؤسسة كبديل للأداء، والاهتمام بالأفراد العاملين وتنمية العلاقة بينهم وبين المؤسسة لضمان بقاء القوي العاملة ،كما أن المؤسسة تسعى إلى تنمية سلوك ومهارات الموظفين لديها واستكشاف الدوافع التي تجعلهم يقومون بالعمل بالصورة الصحيحة لكي يقدموا أداء عالٍ.

أن توفير الظروف الملائمة للموظفين في صندوق الضمان الاجتماعي يعتبر حاجة أساسية وملحة لأنهم هم الجزء الأساسي لنهضة الصندوق وزيادة انتاجيته وبالتالي ينعكس على أداء الصندوق

لذلك جاء هذا البحث لكي يكشف عن مدي رضا الموظفين بصندوق الضمان الاجتماعي ومدى انعكاسها على الأداء الوظيفي.

بالاستناد إلى ما ذكر فيما سبق ، أن هناك مؤشرات منطقية تدل أن هناك مشكلة ،ومنها يمكن صياغتها في شكل تساؤل اساسي كالآتي :

هل يوجد تأثير للرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين بصندوق الضمان الاجتماعي الجبل الأخضر؟

ويتفرع السؤال إلى تساؤلات فرعية وهي :

1) ما مستوي الرضا الوظيفي لدي العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي؟
2) ما درجة الأداء الوظيفي لدي الموظفين بصندوق الضمان الاجتماعي ؟
3) ما طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدي العاملين بصندوق الضمان الإجتماعي الجبل الأخضر ؟
4) ما هي درجة تأثير الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين بصندوق الضمان الاجتماعي.

فرضيات الدراسة

الفرضية الصفرية الرئيسية : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لدي العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي .

وبناء على ابعاد الرضا الوظيفي يمكن صياغة فرضيات فرعية :

1. الفرضية الفرعية الاولي : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للأجور والمكافآت على الأداء الوظيفي لدي العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي .
2. الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لطبيعة العمل على الأداء الوظيفي لدي العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي .
3. الفرضية الفرعية الثالثة : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لفرص الترقية والتطور على الأداء الوظيفي لدي العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي .

4. الفرضية الفرعية الرابعة : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لعلاقات العمل على الأداء الوظيفي لدي العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي .
5. الفرضية الفرعية الخامسة : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لنمط الاشراف على الأداء الوظيفي لدي العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي .

أهداف الدراسة

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدي العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي .
- التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدي العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي .
- قياس أثر الرضا الوظيفي للموظفين على مستوى الأداء لدي العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي .
- التوصل إلى نتائج من خلالها يمكن صياغة توصيات وتقديمها إلى إدارة الصندوق لكي يمكنها تحسين الأداء.

أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة اهميتها من اهمية موضوعاتها حيث ان الموظف في أي مؤسسة يعد الركن الاساسي ، وقياس مستوى رضاه ينعكس بدرجة من الدرجات على الأداء الوظيفي العام.

كما أن الدراسة يمكن من خلالها والبناء عليها لتطوير في مستوى القطاع المؤسسي وزيادة مستوى الأداء لدي الموظف وكذلك معرفة الواقع الفعلي لدرجة الرضا الوظيفي في القطاع من خلال ما توصلت إلى هذه الدراسة ، وتقديم الاقتراحات والتوصيات إلى إدارة صندوق الضمان الاجتماعي لكي تأخذها بعين الاعتبار ومن الناحية النظرية تقدم هذه الدراسة إطار مفاهيمي تمكن الإدارة لوضع استراتيجيات مستقبلية وتطلع على مدي الرضا الموظفين لديها وانعكاسه على الأداء الوظيفي.

حدود الدراسة :

الحدود المكانية: صندوق الضمان الاجتماعي الجبل الاخضر

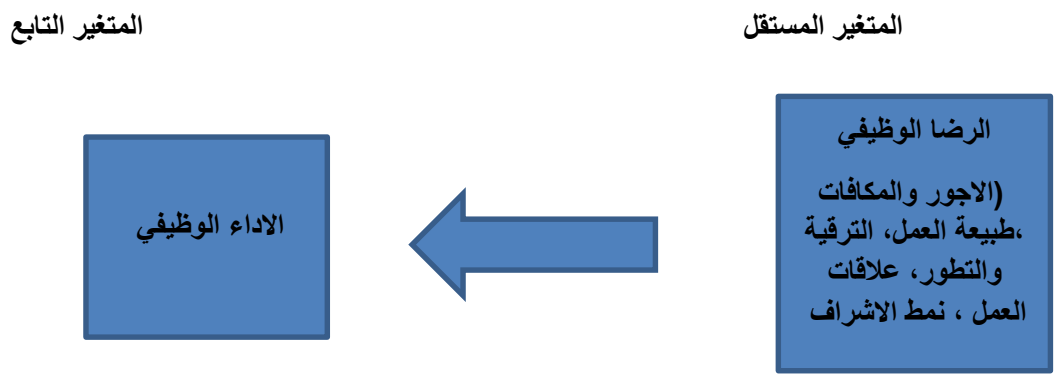
الحدود البشرية : تمثل في عينة من العاملين في صندوق الضمان الاجتماعي

الحدود الزمنية : تم إجراء الدراسة خلال عام 2025 ، والربع الأول من عام 2026.

منهج الدراسة :

للإجابة على المشكلة المطرحة والاسئلة الموضوعة ، ولمحاولة اثبات صحة الفرضيات الموضوعة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي من خلال تصميم استبانة خاصة بالدراسة.

نموذج البحث :



الدراسات السابقة :

1- دراسة (سالم عواد الشمري ،2009)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستويات الرضا الوظيفي عند العاملين بالقطاع الصناعي بعمليات الخفجي بالمملكة السعودية، وتأتي أهمية هذه الدراسة في مدي تأثير الرضا الوظيفي على الأداء وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة للنتائج هذه الدراسة بان هناك عدم رضا بين العاملين بسبب نظام الأجور لان المكافات لم تكن مجزية خاصة عند الفنيين بالشركة ، ومن توصيات الدراسة أن تراجع الشركة سياساتها في توزيع المهام على أفراد الشركة بما يتناسب مع خبراتهم ومؤهلاتهم العلمية وأن ترفع من مستواهم من خلال البرامج التدريبية.

2- دراسة(فاروق أبو جديع ،2010)

ناقشت الدراسة دور الرضا الوظيفي في تطوير وتنمية الأداء للعاملين، وتأتي أهمية هذه الدراسة باعتبارها اضافة جديدة في الرضا الوظيفي وتأثيره على الأداء واستخدم الباحث الأسلوب الوصفي التحليلي في الدراسة ، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين الرضا الوظيفي وبين الحوافز ومن أهم توصيات الدراسة يجب الاهتمام بالرضا الوظيفي بشكلٍ عام.

3- دراسة (بوقال نسيم ،2012)

ركزت الدراسة على استكشاف أثر البيئة الداخلية للعمل بالمؤسسة على الرضا الوظيفي ، وتأتي أهمية هذه الدراسة في فهم انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدي الأفراد في المؤسسات الجزائرية وأهمية الرضا على الموظفين ،وتوصل البحث بأنه يوجد ارتباط بين بيئة العمل للمؤسسة والرضا الوظيفي ومن توصيات الدراسة هو الاهتمام بالبيئة الداخلية للمؤسسة.

4- دراسة (عبدالله المعايطة ،2017)

تم تطبيق هذه الدراسة على شركة الفوسفات الاردنية ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في الشركة ،من جانب الحوافز والرواتب والمكافات ودراسة علاقة الموظفين بالرئيس المباشر وزملاء العمل وخلصت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي عند الموظفين بالشركة متوسطة وهناك ارتباط ايجابي بين الرضا والأداء في الشركة.

5- دراسة (اتاسي ،2020)

قد اجريت هذه الدراسة في مشروع الرعاية الاجتماعية بسوريا وقد هدفت هذه الدراسة لقياس الرضا الوظيفي للعاملين من خلال تحليل متغيرات الرضا الوظيفي وهي نظام الأجور نمط الإشراف ومحتوي العمل ومن نتائج هذه الدراسة أن هناك تأثير هذه المتغيرات على أداء العاملين ، وأن هناك علاقة متوسطة لبعدي العمل ونمط الاشراف ، وأن هناك ارتباط سلبي منخفض بالنسبة لبعد نظام الأجور.

6- دراسة (Sanjaya et al .2023)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العوامل الأساسية المحددة للرضا الوظيفي ، ومن بين هذه العوامل هي أسلوب الثقافة التنظيمية وتنمية الموارد البشرية وأنماط القيادة وتمت إجراء هذه الدراسة في مصنع جاوة بإندونيسيا ، وقد تم تحديد متغيرات الدراسة وهي الإنجاز في العمل، تحديد المسؤولية، الإشراف في العمل ، الاجور، التفاعل بين الموظفين ، ظروف العمل . وقد خلصت هذه الدراسة إلى أن هناك علاقة ايجابية بنسبة بين العوامل المحددة للرضا الوظيفي وتمثلت في الموارد البشرية وأسلوب الثقافة ونمط القيادة .

7- دراسة (Tabassum Khan Sherani Khan 2016)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الارتباط بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي بين العاملين في البنوك الباكستانية ، من خلال تحديد المتغيرات (الأجور ، المكافات ، الإشراف ، زملاء العمل ، اجراءات التشغيل ، التواصل ، مزايا العمال) ومن نتائج هذه الدراسة أن هناك ارتباط قوي بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي .

8- دراسة (Toker 2012)

هدفت الدراسة لمعرفة الرضا الوظيفي للجامعات الباكستانية لدي أعضاء هيئة التدريس ، تم توزيع الاستبانة على 300 عضو هيئة التدريس وتم استخدام العينة العشوائية في الدراسة ، وتمت دراسة جميع الجوانب التي تؤثر على الرضا الوظيفي لدى أعضاء التدريس ، وتوصلت الدراسة أن هناك عوامل متعددة لها اثر على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس .

التعليق علي الدراسات السابقة :

هذه الدراسة تتقارب مع الدراسات السابقة في كثير من الجوانب ، فجميع الدراسات تبحث في دور الرضا الوظيفي وتاثيرة علي تحسين الأداء في الموسسات المختلفة ، وجميعها أتفقت أن بما فيها هذه الدراسة أن الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي علي الأداء بصورة عامة ، وقد اتفقت هذه الدراسة مع أغلب الدراسات في اتباع المنهج الوصفي ،وكذلك اتفقت مع دراسة (سالم الشمري ,2009) ، ودراسة (اتاسي ، 2020) ، في أن الأجور والحوافز ليس لها تأثير في رفع مستوي الأداء لدي الموظفين ، كما أختلفت الدراسة مع دراسة (فاروق ابو جديع ,2010) ، ودراسة (عبدالله المعايطة ، 2017) من ناحية تأثير الأجور والحوافز علي الأداء .

الجزء النظري :

المبحث الاول : صندوق الضمان الاجتماعي

مفهوم وتعريف صندوق الضمان الاجتماعي

مما لاشك فيه أن غاية الانسان هو الشعور بالطمأنينة والامان في حياته ،حيث أن الإنسان من القدم يحاول الابتعاد عن مصادر التهديد ، وبالتالي يصبح عنده الشعور بالطمأنينة ،ووصوله إلى ما يطلق عليه الأمن الاجتماعي، وهو شعور الأفراد بالحماية الاجتماعية، التي سوف يوفرها

صندوق الضمان الاجتماعي، ومن هنا برز مفهوم الضمان الاجتماعي، الذي يحقق للإنسان حماية بعد وصوله لسن التقاعد او نتيجة لعجز ما او نتيجة لمرض .

نشأة وتطور صندوق الضمان الاجتماعي في ليبيا :

في إطار التوجه العام في ليبيا نحو تعزيز العدالة الاجتماعية والتكافل الاجتماعي تم إنشاء صندوق الضمان الاجتماعي بهدف ربط العلاقة بين الدولة والمواطن لأجل الحماية الاجتماعية ، واستجابة للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية ، فقد مر الصندوق بعدة مراحل تطويرية التي شهدها المجتمع الليبي ، مما جعله أحد الركائز المهمة للسياسة الاجتماعية في ليبيا .

الاسس النظرية للضمان الاجتماعي :

هناك العديد من النظريات الاجتماعية والاقتصادية التي يرتكز عليها نظام الضمان الاجتماعي:

1. نظرية العدالة الاجتماعية

ترتكز هذه النظرية على مبدأ العدالة ، وهي حق جميع أفراد المجتمع في الحصول على مستوى معيشي جيد ، بما يتناسب مع البيئة المحيطة ،وتقليص الفروقات المادية بين أفراد المجتمع

2. نظرية التكافل الاجتماعي

وتقوم هذه النظرية على أساس التعاون والتضامن بين جميع الأفراد .

أهداف صندوق الضمان الاجتماعي في ليبيا

يسعي الصندوق إلى تحقيق مجموعة من الاهداف وهي :

1. وجود دخل ثابت في حال التقاعد والوفاة .
2. يحمي الأفراد من الفقر والتهديدات الاجتماعية .
3. يسعي الصندوق إلى الاستقرار الاجتماعي .
4. يهدف الصندوق إلى دعم الفئات الضعيفة وتحقيق العدالة المجتمعية .

مجالات التغطية التي يقدمها الصندوق :

نظام صندوق الضمان الاجتماعي يشمل عدة مجالات :

- معاشات المتقاعدين.
- العجز الكلي او الجزئي.
- الاعانات الاجتماعية .

المبحث الثاني :الرضا الوظيفي

يعتبر الرضا الوظيفي من الركائز الاساسية لاي إدارة موارد بشرية لأنه يتناول مشاعر الفرد وانفعالاته اتجاه الوظيفة نتيجة لتقييمه لعدة عوامل مرتبطة بوظيفته مثل طبيعة العمل او المرتب أو علاقته بزملائه وهذه المشاعر لها الاثار الايجابية او سلبة على مدي التزامه بالعمل والأداء الوظيفي وقد نال موضوع الرضا الوظيفي في الفترة الاخيرة اهتمام البحثين لأنه مرتبط بمعدل أداء الفرد .

- وقد عرفه عددا من الباحثين *لوك* (Locke, 1976) بأن الرضا الوظيفي هو "حالة انفعالية إيجابية ناتجة عن تقييم الفرد لعمله أو لخبراته الوظيفية."
- أما *هوبك وكوبر* (Hopek & Cooper, 1990) فعرفه بأنه "درجة القبول أو الرفض التي يبديها الموظف تجاه عمله وظروفه."
- وعرفه *الصباغ (2018بان الرضا الوظيفي هو* "درجة الإشباع التي يتحصل على ها العامل نتيجة توافق توقعاته مع ما يتحصل عليه فعلياً من عمله."

وكما عرفه نيشستيرن (Nestern:1994:319) ، على أنه " هو محصلة شعور الفرد التي يشعر بها الفرد خلال عمله بالمنظمة، والتي تتكون من اتجاهات يكونها العامل عن طبيعة العمل الذي يشغله والاجر الذي يتقاضاه والترقية وعلاقته مع مجموعة العمل الذي ينتمي إليه وعن الخدمات التي تقدمها.

ومن خلال التعريفات السابقة أن الرضا الوظيفي يتأثر بعوامل عدة وأن الفرد ويجب الاهتمام وتحسين الجوانب النفسية للفرد حيث تؤثر البيئة المحيطة بالفرد على أداءه في العمل وكذلك الجوانب المادية ،ويجب تحسين الظروف للعامل من جميع النواحي .

نظريات الرضا الوظيفي :

- **نظرية العاملين لفريديريك لهيرزبيرغ**

ركزت نظرية العاملين لهيدزبرغ على مفهوم اساسي بان الرضا الوظيفي للعاملين وتحفيزهم للعمل يعتمد اساسا على طبيعة العمل الذي يؤثر على تجاربهم الوظيفية وقد قسم العوامل إلى عاملين رئيسيين عوامل دافعة وعوامل محبطة .

العوامل الدافعة : هي العوامل التي تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي لدي العامل والتي تجعله يشعر بالتقدير والاحترام ومنها : عامل الانجاز، الاعتراف ، طبيعة العمل ، المسؤولية، التقدم ، التقدم والنمو.

العوامل المحبطة : وهي العوامل المرتبطة بالجانب المادي والتنظيمي ، يشعر العامل بعدم الرضا في حالة عدم توفرها وهي : سياسة الشركة ، الاشراف ، الأمن الوظيفي ، ظروف العمل ، الراتب والمكافات.

- **نظرية العدالة لجون ستايسي آدامز (Adams' Equity Theory)**

تعد هذه النظرية من أهم النظريات التي فسرت الدافعية والرضا الوظيفي داخل بيئة العمل ، حيث تفترض أن شعور العامل بالعدالة أو الشعور بعدم العدالة يؤثر بشكل مباشر على سلوكه وإنتاجيته ورضاه عن العمل

الفكرة الاساسية للنظرية : ترتكز الفكرة الاساسية على ان الموظفين يقيمون مدخلاتهم ومخرجاتهم ويقارنون بينهم وبين زملائهم في العمل .

المدخلات
الخبرة
التعليم
المهارات
الالتزام
الابداع
الجهد البدني والذهني

المخرجات
الراتب
الترقيات
التقدير
بيئة العمل
الامن الوظيفي
مكانة وظيفية

المقارنة (Comparison)

يقوم العامل بمقارنة **نسبة مدخلاته إلى مخرجاته** مع **موظف آخر** ، وقد يكون:

- زميل في نفس الوظيفة.
- زميلً من مؤسسة أخرى.
- معيارًا داخليًا سابقًا.

المبحث الثالث : الأداء الوظيفي :

عرف الأداء الوظيفي بانه الإطار الكامل من سلوكيات ونتائج يقدمها العاملين لتسهم في تحقيق لهداف المنظمة ، ويشمل كل ما يقوم به العامل سواء نشاطاً أو سلوكاً مباشراً داعماً للمنظمة ويعتبر الأداء التنظيمي جزا لا يتجزأ من العملية الانتاجية ، وهو جزء من الجانب الانساني ويتم تحديد الانتاجية وفقا لعدة أسباب (اسماعيل، 2005) :

1. العمل الذي يجب أن يؤديه الموظف ومدي استيعابه لدوره واختصاصه ، وحرصه على اتباع التعليمات التي تصل إليه.
2. الإنجاز الذي يحققه الموظف ومدي توافقه مع مستويات الجودة والمعايير المتبعة .
3. سلوك الموظف في العمل ومدي اهتمامه بالأدوات والعمل .
4. سلوك الموظف مع زملائه في العمل ومدي تعاونه مع مرؤوسيه .
5. الحالة النفسية للموظف في العمل.
6. مدي تطوير العامل من نفسه من اجل الترقية في العمل .

المبحث الرابع : علاقة الرضا بالأداء الوظيفي

بشكل عام ، بين أبو جديع (2010) أن العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء تكون في الاتجاهات الأتية:

الاتجاه الأول : إن رضا العمال يؤدي إلى زيادة انتاجيتهم ، وهذه النتيجة ظهرت في تجارب هورثون حيث تم التركيز على العلاقات الانسانية والاهتمام بالعاملين واشباع حاجاتهم وتحفيزهم للمشاركة في الإدارة، حيث قدمت هذه التجارب أساليب متعددة للعلاقات الانسانية بهدف الرفع من الرضا الوظيفي لدي العاملين.

الاتجاه الثاني : في هذا الاتجاه لا توجد علاقة مباشرة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي وهذه العلاقة بينتها بعض البحوث في الخمسينات من القرن الماضي حيث انها بينت بعض المواقف التي يكون فيها العمال على درجة عالية من الروح المعنوية ولكن تكون محصلة الانتاج منخفض ، وكما اظهرت بعض من المواقف أن العاملون ذوي المعنوية المنخفضة تكون حصيلة الانتاج عالية ، وهذا

يمكن تفسيره بانه يمكن زيادة الانتاج حين تتبع الإدارة أسلوب الضغط على العاملين أو استخدام الأسلوب الدكتاتوري في الإدارة .

الاتجاه الثالث : في هذا الاتجاه يتحقق الرضا الوظيفي نتيجة العوائد أو الحوافز للعاملين الذي يتبعه أداء عالي من العاملين

الجزء الثاني : الدراسة العملية :

مجتمع وعينة الدراسة :

قد قام الباحث بأخذ عينة عشوائية قصدية تمثل (60) مفردة وهي تمثل مانسبته (50%) من مجتمع الدراسة الكلي والبالغ (120) . وقد استجاب للاستبيان من العاملين بالصندوق (48) مفردة ، وبذلك يكون مستوي الإستجابة الفعلي (50%) ووفقاً لـ (Babbie ,2016)، وهو معدل مقبول من الجانب العلمي ، مما يؤكد أن العينة تمثل مجتمع الدراسة ويدعم نتائج وصلاحية التحليل الإحصائي .

أداة الدراسة :

اعتمد الباحث أسلوب جمع البيانات عن طريق اسلوب الاستبيان كمصدر رئيسي في جمع البيانات الازمة من خلال الاجابة على الاسئلة ، وقد تم اعداد الاستبيان بالرجوع إلى الادبيات والدراسات السابقة، وقد تم عرض هذا الاستبيان على عدد من المختصين في هذا المجال والخبراء وتم تعديل بعض الاسئلة وابداء ملاحظاتهم على ها لتصبح اكثر مصداقية ودقة ، وفي هذا البحث تم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة اقسام كالاتي .

القسم الاول : وهي المعلومات الشخصية وتشمل الاتي (النوع ،السن ، المسمى الوظيفي ، المؤهل العلمي ، وسنوات الخبرة) .

القسم الثاني : الرضا الوظيفي ويشمل كل من الابعاد الاتية (الاجور والمكافأت ، طبيعة العمل ، الترقية والتطور ، علاقات العمل ، نمط الاشراف) .

القسم الثالث : وهو أداء الموظفين .

وتم تصميم الاستبيان ليتم من خلالها فهم متغيرات الدراسة وباستخدام مقياس ليكرت الخماسي كالاتي:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5
1.80 – 1	2.60 – 1.81	3.40 – 2.61	4.20 – 3.41	5 – 4.21

الأساليب الاحصائية المستخدمة :

من بين الأساليب الاحصائية التي تم استخدام برنامج Spss برنامج التحليل الاحصائي وكانت هذه الاختبارات المستخدمة ، كالتالي :

1) الجداول التكرارية والنسب المئوية والإنحراف المعياري لكي يتم وصف العينة بدقة .
2) معامل الفا كرونباخ لقياس ثبات وصدق الدراسة
3) الانحدار لمعرفة مدي تأثير الرضا الوظيفي على الأداء .
4) الارتباط لمعرفة علاقة الرضا الوظيفي بأداء الموظفين في العمل .

صدق وثبات الاستبانة :

للتأكد من صدق الاستبيان الظاهري من ناحية النظام من نوع مفردات وصياغة المفردات ووضوحها ، وكذلك دقتها فقد تم عرضها على خبراء واساتذة وتم تعديل بعض الفقرات.

وتم استخدام اختبار (ألفا كرونباخ) لقياس مدى ثبات الاستبيان ، وقد اظهرت النتائج عن طريق التحليل الاحصائي في برنامج (spss26) في الجدول التالي اثبتت ان المتغيرات قد تجاوزت 60% وهي النسبة المطلوبة لاعتماد النتائج .

وبينما يقاس صدق الاستبيان من خلال الجذر التربيعي لمعامل الثبات (مقياس الفاكرونباخ) وقد اظهر معامل الصدق نسباً عالية ومقبولة احصائياً.

جدول رقم (1) معامل ثبات المتغيرات

متغيرات الدراسة	عدد العبارات	معامل الفا كرنباخ (الثبات)	معامل الصدق
الاجوروالمكافأت	5	0.736	0.902
طبيعة العمل	5	0.825	0.937
الترقية والتطور	5	0.828	0.939
علاقات العمل	5	0.929	0.957
نمط الاشراف	5	0.825	0.937
الأداء الوظيفي	11	0.852	0.948
مجموع الفقرات	**36**	**0.915**	**0.970**

المصدر : اعداد الباحث استنادا إلى البيانات الاحصائية

عرض ومناقشة النتائج:

يرتكز هذا القسم على تحليل البيانات التي تم استخلاصها من خلال أداة الدراسة التي جري توزيعها على العينة .

أولا : الخصائص الشخصية لعينة الدراسة

1. النوع :

جدول رقم (2) حسب متغير النوع

النوع	التكرار	النسبة
ذكر	**33**	**%68.75**
أنثى	**15**	**%31.25**
		%100

المصدر: اعداد الباحث استنادا إلى الاحصائيات

يبين الجدول كما هو موضح أن نسبة الذكور في العينة بلغت 68.75% بينما بلغت نسبة الاناث في العينة 31.25 % .

2. العمر :

جدول رقم (3) حسب توزيع العمر

السن	التكرار	النسبة
اقل من 30 سنة	7	%14.6
من 30-40	17	%35.4
من 40-50	14	%29.2
اكثر من 50 سنة	10	%20.8
المجموع	**48**	**%100**

المصدر: اعداد الباحث استنادا إلى الاحصائيات

يوضح الجدول السابق توزع الاعمار في العينة وقد بلغت الاعمار حسب الفئة العمرية من 30-40 نسبة 35.4% بينما الفئة العمرية من 40-50 نسبة 29.25% والامار التي تليهم اكثر من 50 سنة والتي تليهم اقل من 30 سنة .

3.المسمي الوظيفي :

جدول رقم (4) العينة حسب المسمى الوظيفي

الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية
مدير	1	%2.1
مدير إدارة	0	%0
رئيس قسم	7	%14.6
موظف	40	%83.3
المجموع	**48**	**%100**

المصدر: اعداد الباحث استنادا إلى الاحصائيات

حسب ما هو موضح بالجدول ان الغالبية العظمي هم من الموظفين وقد بلغت النسبة المئوية 83.3% من نسبة العينة.

4. المؤهل العلمي :

جدول رقم (5) توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
تعليم اساسي	1	%2.1
ثانوي	3	%6.3
مهني	3	%6.3
جامعي	38	%79.2
فوق الجامعي	3	%6.3
المجموع	**48**	**%100**

المصدر:اعداد الباحث استنادا إلى الاحصائيات

على حسب ما هو مبين من الجدول أن نسبة التعليم الجامعي بلغ(79.2%) وان اقل نسبة هي التعليم الأساسي وهي (2.1%) بينما المهني والثانوي وفوق الجامعي بلغت (6.3%) .

5. سنوات الخبرة :

جدول رقم (6) التوزيع حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 5 سنوات	6	%12.5
من 5 إلى 10 سنوات	5	%10.4
اكثر من 10 سنوات	37	%77.1
المجموع	**48**	**%100**

المصدر:اعداد الباحث استنادا إلى الاحصائيات

حسب الجدول المبين أعلاه بلغت سنوات الخبرة أكثر من عشر سنوات بلغت (77.1%) وان نسبة الأقل من عشر سنوات (12.5%) والسنوات من 5 إلى 10 سنوات بلغت (10.4%) .

النتائج الخاصة بمتغيرات الدراسة :

للإجابة عن السؤال الأول وهو : ما مدى درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في صندوق الضمان الاجتماعي

قد تم استخراج المتوسطات الحسابية والإنحراف المعياري لمعرفة درجة الموافقة لأفراد العينة على ابعاد الرضا الوظيفي وهي (الاجور والمكافات ، طبيعة العمل ، الترقية والتطوير ، علاقات العمل ، نمط الاشراف)

جدول رقم (7) المتوسطات الحسابية والإنحراف المعياري لابعاد الرضا الوظيفي

الابعاد	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	درجة الموافقة	الاهمية النسبية
الاجور والمكافأت	2.87	0.76	ضعيف	5
طبيعة العمل	4.3	0.57	مرتفع	3
الترقية والتطور	3.97	0.76	مرتفع	4
علاقات العمل	4.37	0.68	مرتفع	2
نمط الاشراف	4.43	0.56	مرتفع	1
الابعاد ككل	**3.98**	**0.66**	**مرتفع**	

المصدر: اعداد الباحث استنادا إلى الاحصائيات

جدول رقم (8) درجة الاهمية لكل فقرة من فقرات بعد الاجور والمكافأت

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	درجة الموافقة	الاهمية النسبية
1-	يتناسب راتبي مع طبيعة العمل	3.12	1.123	متوسط	1
2-	يشبع راتبي حاجاتي الاساسية	2.81	1.104	متوسط	3
3-	يتناسب راتبي مع المجهود الذي ابذله	2.81	1.024	متوسط	3
4-	مقدار العلاوة السنوية يتناسب مع تكاليف المعيشة	2.60	1.005	متوسط	4
5-	أتلقى مكافأت نظير قيامي بالعمل	3.02	1.211	متوسط	2
	البعد الأول: الأجور والمكافأت	**2.875**	**.7647**	**متوسط**	

المصدر: اعداد الباحث استنادا إلى الاحصائيات

جدول رقم (9) درجة الاهمية لكل فقرة من فقرات بعد طبيعة العمل

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	درجة الموافقة	الاهمية النسبية
.1	اشعر بأهمية وقيمة العمل الذي أمارسه	4.29	.683	مرتفع	3
.2	استمتع بالإنتماء إلى عملي	4.50	.583	مرتفع	1
.3	اشعر بالاستقرار من خلال عملي	4.29	.798	مرتفع	3
.4	ينسجم عملي مع ميولي واحتياجاتي	3.94	.954	مرتفع	4
.5	انتمائي للمنظمة يشعرني بالفخر	4.48	.684	مرتفع	2
	البعد الثاني : طبيعة العمل	**3.97**	**.761**	**مرتفع**	

المصدر: اعداد الباحث استنادا إلى الاحصائيات

جدول رقم (10) درجة الاهمية لكل فقرة من فقرات بعد الترقية والتطور

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	درجة الموافقة	الاهمية النسبية
.1	تتوفر للموظفين فرص ترقية مستقبلية	3.88	1.064	مرتفع	4
.2	تعتمد معايير حقيقية عند ترقيتي	3.73	1.047	مرتفع	5
.3	تعد كفاءتي معيار مهم في انتقالي إلى مستوى وظيفي أعلى	4.06	.998	مرتفع	2
.4	يوفر لي العمل فرص مناسبة لتطوير مهاراتي	4.17	.834	مرتفع	1
.5	يعد النجاح الحقيق حصولي على ترقية	4.04	.988	مرتفع	3
	البعد الثالث: الترقية والتطور	**3.97**	**.761**	**مرتفع**	

المصدر: اعداد الباحث استنادا إلى الاحصائيات

جدول رقم (11) درجة الاهمية لكل فقرة من فقرات بعد علاقات العمل

السؤال	الفقرات	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	درجة الموافقة	الاهمية النسبية
.1	تربطني علاقة جيدة مع المجموعة التي أعمل معها	4.54	.651	مرتفع جدا	1
.2	انسجامي مع جماعة العمل يجعلني اعمل بجدية كاملة	4.40	.818	مرتفع	2
.3	تتميز العلاقات والتفاعلات بين الزملاء في العمل بالإيجابية	4.37	.789	مرتفع	3
.4	غالباً ما تزود بالمعلومات والمعرفة من زملائي بالعمل	4.21	.874	مرتفع	5
.5	أنا على وفاق تام مع الزملاء الآخرين في تأدية الأعمال المناطة بنا	4.35	.729	مرتفع	4
	البعد الرابع : علاقات العمل	**4.37**	**.684**	**مرتفع**	

المصدر: اعداد الباحث استنادا إلى الاحصائيات

جدول رقم (12) درجة الاهمية لكل فقرة من فقرات بعد نمط الاشراف

السؤال	الفقرات	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	درجة الموافقة	الاهمية النسبية
.1	توجد قناة اتصال مفتوح بيني وبين مسؤولي المباشر	4.46	.617	مرتفع	2
.2	يستمع مسئولي المباشر إلى ملاحظاتي حول العمل	4.48	.684	مرتفع	1
.3	يظهر مسئولي المباشر اهتماماً بمشاعر العاملين	4.29	.798	مرتفع	4
.4	يراعي مسئولي المباشر النواحي الإنسانية في العمل	4.35	.699	مرتفع	3
.5	يعمل مسئولي المباشر على خفض الإجراءات الروتينية	4.19	.867	مرتفع	5
	البعد الخامس: نمط الاشراف	**4.35**	**.566**	**مرتفع**	

المصدر: اعداد الباحث استنادا إلى الاحصائيات

ويبين الجداول السابقة أن اتجاهات العاملين في عينة الدراسة كانت في الأغلب إيجابية لأبعاد الرضا الوظيفي ، حيث المتوسطات الحسابية للأبعاد ككل بلغت (3.98) وبإنحراف معياري بلغ (0.66) هذا يدل أن أغلب فقرات المحاور الخمسة للرضا الوظيفي كانت ايجابية حيث بلغت المتوسطات حسب الأهمية النسبية للأبعاد كالآتي :

1.بعد نمط الاشراف حيث بلغ المتوسط (4.43) وإنحراف معياري (0.56) في المرتبة الأولى

2.بعد علاقات العمل بمتوسط حسابي بلغ (4.37) وإنحراف معياري 0.68 يأتي في المرتبة الثانية.

3. بعد طبيعة العمل في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (4.30) وبإنحراف معياري (0.57).

4.بعد الترقية والتطور في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.97) والإنحراف المعياري (0.76)

5. بعد الاجور والمكافأت بمتوسط حسابي (2.87) وإنحراف معياري بلغ (0.76) في المرتبة الخامسة.

للإجابة عن السؤال الثاني : ما هي درجة الأداء الوظيفي لدي العاملين في صندوق الضمان الاجتماعي؟

للإجابة على هذا السؤال قد تم استخراج المتوسطات الحسابية للبعد الاخير وهو الأداء الوظيفي والإنحراف المعياري من خلال الجدول رقم (13) .

جدول رقم (13) حساب متوسطات والإنحراف المعياري للأداء الوظيفي

المحور	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	درجة الموافقة
الأداء الوظيفي	4.44	0.407	عالي

المصدر: اعداد الباحث استنادا إلى الاحصائيات

من خلال جدول أعلاه يتضح أن الأداء الوظيفي له قيمة عالية بمتوسط (4.44) وإنحراف معياري 0.407

السؤال الثالث : ما هي علاقة بين درجة الرضا الوظيفي ودرجة الأداء الوظيفي لدي العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي ؟

للإجابة عن هذا السؤال لقد تم استخراج المتوسطات الحسابية وكذلك الإنحراف المعياري للأبعاد الكلية للرضا الوظيفي وفقرات الأداء والوظيفي ، وتم حساب الارتباط بينها

جدول رقم (14) المتوسطات والإنحراف المعياري للعلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي

المحور	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الدرجة
الأداء الوظيفي	4.44	0.407	عالي
الرضا الوظيفي	3.91	0.546	عالي

المصدر: اعداد الباحث استنادا إلى الاحصائيات

ومن المعطيات أعلاه جاءت على النحو الاتي : حيث بلغ متوسط ابعاد الرضا (3.91) وبإنحراف معياري بلغ (0.546) ويأتي بدرجة عالية ،وقد بلغ المتوسط الحسابي للأداء الوظيفي (4.44) وبإنحراف معياري بلغ (0.407) وكذلك بدرجة عالية ، وقد تم حساب الارتباط بين الرضا العاملين والأداء الوظيفي ، كما مبين بالجدول الاتي :

جدول رقم (15) حساب معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي

المحاور	الأداء الوظيفي	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	0.518**	0.000

المصدر : اعداد الباحث استنادا إلى البيانات الاحصائية

من خلال جدول الارتباط اتضح انه توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي وحيث بلغت قيمة الارتباط 0.518 .

اختبار الفرضيات:

أولا : اختبار الفرضية الصفرية الرئيسية : لا يوجد إثر ذو دلالة احصائية عند مستوى (0.05 ≥α) للرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لدي العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي).

جدول رقم (16) تأثير الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي

المتغير المستقل	قيمة الثابت	(B)	(R)	F	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	0.336	*0.426	0.203	11.734	0.001

المصدر: اعداد الباحث استنادا إلى الاحصائيات / المتغير التابع : الأداء الوظيفي / * مستوى الدلالة 0.05

يبين الجدول رقم (16) ان مستوى الدلالة يساوي (0.001) ، وهي قيمة اصغر من (0.05) وهذا يدل على انه يوجد تأثير أبعاد للرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين بصندوق الضمان الاجتماعي ، بما أن قيمة معامل بيتا (B)كانت (0.426) فهذا يدل على وجود آثر ايجابي للرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي.

وعليه فأننا نرفض الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود تأثير ذو دلالة احصائية للرضا على الأداء الوظيفي نقبل الفرضية البديلة القائلة : بوجود تأثير للرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي.

ثانيا اختبار الفرضيات الفرعية :

في هذا الجزء من البحث نجيب على باقي أسئلة الدراسة المتعلقة بفرضيات الدراسة ، وتمثل الأبعاد الخاصة بالرضا الوظيفي وهي (الأجور والمكافأت ، طبيعة العمل ، الترقية والتطور ، علاقات العمل) ، والمتغير التابع الأداء الوظيفي عند مستوى معنوية 0.05% ، ولدراسة هذا التأثير قد قام الباحث باستخدام تحليل الإنحدار المتعدد ، من خلال الجدول رقم (17)

جدول رقم (17) بيان إثر أبعاد الرضا الوظيفي على أداء العاملين

أبعاد الرضا الوظيفي	B	R2	F	مستوى الدلالة
الأجور والمكافأت	0.002	0.00	0.00	0.978
طبيعة العمل	**0.272	0.285	16.25	0.000
الترقية والتطور	**0.259	0.235	14.13	0.000
علاقات العمل	*0.245	0.189	10.73	0.021
نمط الإشراف	*0.252	0.123	6.422	0.015

المصدر: اعداد الباحث استنادا إلى الاحصائيات

**** مستوى دلالة 0.001 ، * مستوى دلالة 0.005 / المتغير التابع : الأداء الوظيفي**

أولاً : الأجور والمكافات : من خلال الجدول أعلاه ، تبين أن قيمة (F) تساوي صفر ، وأن مستوى الدلالة (0.978) وهي قيمة أكبر من(0.05)

لذلك نقبل الفرضية الصفرية القائلة : لا يوجد تأثير دلالة احصائية للأجور والمكأفات على الأداء الوظيفي لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي .

ثانيا: طبيعة العمل : مستوى الدلالة بلغ (0.000) وهي قيمة اصغر من قيمة (0.05) وقيمة معامل التفسير (R) تساوي (0.285) ، بمعني ان طبيعة العمل يفسر(28.5%) من الأداء الوظيفي ، وقيمة (B) كانت (0.272) لذلك يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة : بوجد تأثير ذو دلالة احصائية لطبيعة العمل على الأداء الوظيفي.

ثالثا :الترقية والتطور: مستوى الدلالة يساوي(0.000) وهي قيمة أقل من (0.05) وأن معامل التفسير(R) يساوي(0.23) وهذا يدل على أن الترقية والتطور يفسر (23%) من أداء الموظفين، وقيمة(B) كانت (0.259) وبهذه النتيجة نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بالفرضية البديلة بانه يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للترقية والتطور على أداء العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي.

رابعا :علاقات العمل ويتضح من الجدول أن مستوى الدلالة بلغ (0.021) وهي قيمة أقل من مستوى (0.05) ، وان قيمة معامل التفسير (0.189) ،وقيمة (B) كانت (0.245)لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة بأن علاقات العمل تأثير ذو دالة احصائية على الأداء الوظيفي لدي العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي .

خامسا : بلغ مستوى الدلالة لنمط الإشراف (0.015) وهي قيمة اقل من مستوى (0.05) وان قيمة معامل التفسير (R) بلغ (0.123) فإنها تفسر (12%) من المتغير التابع، وقيمة (B) كانت (0.252) الأمر الذي يظهر وجود تأثير إيجابي لنمط الإشراف على الأداء الوظيفي ومن خلال قيمة مستوى الدلالة المنخفض نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بالفرضية البديلة بأنه يوجد اثر ذات دلالة احصائية لتأثير نمط الاشراف على مستوى الأداء لدي العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي البيضاء.

النتائج : من خلال نتائج التحليل الإحصائي ونتيجة اختبار الفروض ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي يمكن تلخيصها فيما يلي:

1- أظهرت نتائج التحليل الاحصائي لبعد الأجور والمكافأت الآتي : بلغ المتوسط الحسابي (2.87) وإنحراف معياري بلغ (0.76) ،وكان تحليل الإنحدار بمستوى معنوية (0.978) وهو مستوى أكثر من (0.05) وهذا يدل على أن بعد الأجور والمرتبات لا يؤثر تأثيراً ذا دلالة احصائية على الأداء الوظيفي للعاملين بصندوق الضمان الاجتماعي على الرغم من أهمية هذا البعد كعامل تحفيزي.

2- البعد الثاني هو بعد طبيعة العمل بمستوى دلالة بلغ (0.00) لذلك يكون هذا البعد له تأثير ايجابي ذو دلالة احصائية على مستوى الأداء الوظيفي ، وهذا يدل على انه هناك وضوح في المهام ، وتنوعها ،والاستقلالية في أداء العمل تساهم في رفع مستوى الأداء لدى العاملين في الصندوق.

3- تبين وجود أثر ايجابي في البعد الثالث بعد الترقية والتطور ذو دلالة احصائية على أداء الموظفين حيث بلغ مستوى الدلالة (0.00) وهو مستوى اقل من (0.05) ، مما يدل على أهمية المسار المهني الواضح ليعزز التحفيز والدافعية لدي العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي .

4- اثبتت النتائج ان البعد الرابع وهو بعد علاقات العمل، له تأثير ايجابي ذا دلالة احصائية ايجابية على مستوى الأداء ، بمستوى دلالة (0.021) وهو منخفض أقل من مستوى الدلالة (0.05) ، وهذا يدل على أهمية المناخ التنظيمي والتعاون الايجابي بين العاملين بالصندوق الضمان الاجتماعي .

5- البعد الأخير وهو نمط الاشراف حيث أظهرت النتائج الاحصائية أن هناك إثر إيجابي ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة بلغ (0.015) ، حيث ساهم هذا البعد في تحسين الأداء لديى العاملين نتيجة أسلوب القيادة العليا لدي الصندوق.

التوصيات :

1- من الضروري التركيز في تحسين مستوى طبيعة العمل على اعادة تصميم الوظائف الإدارية في صندوق الضمان الإجتماعي، وكذلك توفير بيئة عمل جيدة ومريحة ، بحيث تساهم في رفع مستوى الأداء .

2- الاهتمام الاساسي بجانب الأجور والمكافأت ، التي وجدت غير فعالة في تحسين الأداء من خلال التحليل الاحصائي ، فيجب على صندوق الضمان الاجتماعي الاهتمام اكثر بهذا الجانب وتحقيق عدالة التوزيع في المزايا والمكافأت التي تصرف للعاملين لزيادة رفع مستوى الأداء لدي العاملين .

3- كذلك الاهتمام بوضع نظام أكثر شفافية في قسم الموارد البشرية للترقية والتطور بما يضمن تحقيق الشفافية بين العاملين وتحقيق تكافؤ الفرص ، ورفع من مستوى الأداء من خلال برامج التدريب والتطوير .

4- تعزيز علاقات العمل بصندوق الضمان الاجتماعي ، من خلال تنظيم برامج داخل الصندوق ، مثل البرامج الثقافية ، والترفيهية لزيادة العلاقات بين الموظفين لنشر التعاون والاحترام بين العاملين ، وكذلك توفير قنوات اتصال بين العاملين لكي تسمح بسهولة تدفق المعلومات وزيادة الروابط بين العاملين .

5- يجب على الصندوق تطوير المهارات القيادية والادارية في اغلب المجالات وخاصة في مجال انماط الاشراف ، من خلال برامج تدريبية في القيادة والاشراف ، وكذلك في المشاركة في اتخاذ القرارات.

المراجع

أبو جديع، فاروق. (2007). *الرضا الوظيفي* [رسالة ماجستير منشورة، جامعة دمشق]. قاعدة بيانات الجامعات السورية.

اتاسي، رشا. (2020). *أثر الرضا الوظيفي في أداء الموظفين العاملين في مشروع الرعاية الاجتماعية* [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية إدارة الأعمال، الجامعة الافتراضية السورية.

بوقال، نسيم. (2001). *أثر البيئة الداخلية للمنظمة على الرضا الوظيفي للعاملين* [رسالة ماجستير منشورة، جامعة منتوري]. كلية الاقتصاد، قسنطينة.

جاب الرب، سيد. (2010). *الاتجاهات الحديثة في إدارة الأعمال*. دار شتات للنشر والتوزيع.

ذكي، إسماعيل. (2005). *أصول إدارة الموارد البشرية*. مطابع السودان المحدودة.

الزغبي، مروان. (2011). *الرضا الوظيفي ومفهومه، طرق قياسه، تفسير درجاته، وأساليب زيادة في العمل*. دار النشر والتوزيع والطباعة.

الشمري، سالم عواد. (2009). *الرضا الوظيفي على العاملين وآثاره على الأداء الوظيفي* [رسالة ماجستير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز]. جدة، السعودية.

محمد، علاء خليل. (2007). *نظام الحوافز والمكافآت وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في الوزارات* [رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة]. غزة، فلسطين.

المعايطة، عبد الله. (2017). الرضا الوظيفي وأثره على أداء العاملين: دراسة تطبيقية في شركة الفوسفات الأردنية المساهمة العامة المحدودة. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، *1*(2)، 58-75.

منصور، مجيد. (2010). درجة الرضا الوظيفي أعضاء هيئة التدريس بجامعة النجاح الوطنية في فلسطين. *مجلة جامعة الأزهر بغزة*، (1)، 795-838.

نور الدين، حامد، وبورغدة، نور المهدي. (2017). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على فعالية الأداء الوظيفي بدائرة الموارد البشرية بمؤسسة تكرير البترول سوناطراك سكيكدة. *مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية*، *1*(2)، 182-198.

Zarei, R. (2016). Investigating the relationship between & ,.Eidipour, T human resource empowerment and job satisfaction among staff at the *Proceedings of* General Directorate of Education in Fars province. In *the International Conference on Management and Dynamic Economics, Iran-Malaysia* .Civilica .https://www.civilica.com/Paper-MDEHAMAYESH01-MDEHAMAYESH01_196.html

(William *Job satisfaction among Russian workers* .(2002) .Linz, S. J .Davidson Working Paper No. 468). William Davidson Institute

Locke, E. A. (1976). Nature and causes of job satisfaction. In M. D. *Handbook of industrial and organizational psychology* ,Dunnette (Ed.) .(pp. 1297-1349). Rand McNally

Nelson, N. (2006). A little appreciation can go a long way toward .10-1 ,(1)*33* ,*Employment Relations Today* .employee job satisfaction https://doi.org/10.1002/ert.20094

Elisabeth, D. (2023). The determinant & ,.Sanjaya, F., Suyono, J *IJEBD (International Journal of* .factors of employee job satisfaction .77-70 ,(1)*6* ,*Entrepreneurship and Business Development)* https://doi.org/10.29138/ijebd.v6i1.2149

Khan, I. (2016). The & ,.Tabassum, U., Khan, B., Sherani, A. W relationship between job satisfaction and job performance among *PM* .employees: A case of commercial banks in Punjab City, Pakistan .17-1 ,(8)*5* ,*World Journal*

Toker, B. (2012). Job satisfaction of academic staff: An empirical study .169-156 ,(2)*19* ,*Quality Assurance in Education* .on Turkey