

جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

برنامج الماجستير في العلوم الإدارية

التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف

(
رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم
الإدارية

إعداد

عارف بن ماطل الجريد

٤٢٤٠٣٣٤

إشراف الدكتور

عبد الشافي أبو الفضل

(١٤٢٨هـ / ٢٠٠٧م)

الإهداء

.....

...

شكر وتقدير

.

/

/

/

/

/

.

الباحث



()

: العلوم الإدارية.

: علوم إدارية.



: التحفيز ودورة في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف

التحفيز ودورة في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف

: عارف بن ماطل الجريد الشراري.

الدكتور: عبد الشايف أبو الفضل.

:

مشرفاً ومقرراً

١. الدكتور/ عبد الشايف أبو الفضل

عضواً

٢. الأستاذ الدكتور/ عامر حضر الكبيسي

عضواً

٣. الدكتور/ فيصل بن حمود العماج

الموافق ٢٥/٤/٢٠٠٧م

: ٨/٤/١٤٢٨هـ

:

من خلال معايشة الباحث لواقع العمل بشرطة منطقة الجوف لاحظ وجود عدد من المؤشرات التي قد يستتج منها وجود بعض أوجه القصور في نظم وأساليب الحوافز المطبقة على العاملين سواء كان مايتعلق فيها بالحوافز المادية أو الحوافز المعنوية بالنسبة للأفراد أو للضباط فيما يمكن أن ينعكس سلباً على الرضا الوظيفي ومن هنا جاءت فكرة هذا البحث التي تبحث دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف.

:

- ١- أهمية الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف.
- ٢- أهمية نظم الحوافز المطبقة بشرطة منطقة الجوف.
- ٣- العلاقة بين نظم الحوافز وبين الرضا الوظيفي.
- ٤- التوصيات التي يقدمها الباحث ومدى الاستفادة منها في الواقع العملي.
- ٥- تم تطبيق هذا البحث في أحد القطاعات الهامة وهو(شرطة منطقة الجوف) إضافة إلى تطبيق البحث في منطقة جغرافية جديدة(منطقة الجوف).

:

- ١- الوقوف على أنواع الحوافز المادية المقدمة للعاملين بشرطة منطقة الجوف.
- ٢- الوقوف على أنواع الحوافز المعنوية المقدمة للعاملين بشرطة منطقة الجوف.
- ٣- معرفة مدى رضا العاملين بشرطة منطقة الجوف عن بيئة العمل الوظيفية.
- ٤- معرفة العلاقة بين نظم الحوافز المطبقة على العاملين بشرطة منطقة الجوف وبين الرضا الوظيفي لهؤلاء العاملين.

/ :

- ١- ما هي أنواع الحوافز المادية المقدمة للعاملين (ضباط وأفراد) بشرطة منطقة الجوف؟
- ٢- ما هي أنواع الحوافز المعنوية المقدمة للعاملين (ضباط وأفراد) بشرطة منطقة الجوف؟
- ٣- ما مدى رضا العاملين بشرطة منطقة الجوف عن بيئة العمل الوظيفية؟
- ما هي العلاقة بين أنواع الحوافز المطبقة على العاملين بشرطة منطقة الجوف وبين الرضا الوظيفي لهؤلاء العاملين

:

اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي .

:

- ١- أن الحوافز المادية تقدم بدرجة قليلة للعاملين (ضباط وأفراد) بشرطة منطقة الجوف.
- ٢- أن الحوافز المعنوية لا تستخدم إطلاقاً مع العاملين (ضباط وأفراد) بشرطة منطقة الجوف.
- ٣- أن أفراد البحث راضين إلى حد ما عن بيئة العمل الوظيفي بشرطة منطقة الجوف.
- ٤- هناك علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الحوافز المادية والمعنوية والرضا الوظيفي عن بيئة العمل الوظيفية.



Department: Administration Sciences

Specialization: Administration Sciences

Thesis Abstract MA PH.D

Thesis Title: Motivation and its role in achieving job satisfaction for employees at Aljouf Area Police.

Prepared by: Arif Bin Matel Aljurayd Al-Sharari

Supervisor: Professor/ Abdulshafi Abu Alfadhel

Thesis Defence Committee:

- 1- Professor/ Abdulshafi Abu Alfadhel , a supervisor
- 2- Dr.: Amr Hadher Al-Kebsi Member
- 3- Dr.: Faisal Bin Hamoud Al-Amaj Member

Defence Date: 08/04/1428 H - 25/04/2007.

Research Problem:

Through the researcher living to the real situation of the work at Aljouf Area Police, he noticed a number of indications that he get some findings that there is some defects at the applied system and motivations for the employees whether financial or spiritual motivations for individuals, or officers that will have negative effect on the employees' satisfaction. Thus the idea of the research comes to search for the motivation role for achieving the job satisfaction between the employees at Aljouf Area Police.

Research Importance:

The importance of the research derived from the following:

- 1- The importance of the job satisfaction for the employees at Aljouf Area Police.
- 2- The importance of the applied motivation systems at Aljouf Area Police.
- 3- The relation between the motivation systems and employees' satisfaction.
- 4- Researcher's recommendations the extent of their benefits at the practical side.
- 5- This research had been applied at one of the importance sectors (Aljouf Area Police) in addition to applying it at a new geography area (Aljouf Area).

Research Objectives:

- 1- Recognizing the type of financial motivations introduced to the employees at Aljouf Area Police.
- 2- Recognizing the type of spiritual motivation introduced to the employees at Aljouf Area police.
- 3- Knowing the extent of the employees' satisfaction at Aljouf Area Police at the working area.
- 4- Recognizing the relationship between applied motivation systems for the employees at Aljouf Area Police and Job Satisfaction for those employees.

Research Hypotheses / Questions:

- 1- What are the types of financial motivation introduced to the employees (officers and individuals) at Aljouf Area Police?
- 2- What are the types of spiritual motivation introduced to the employees (officers and individuals) at Aljouf Area Police?
- 3- What is the extent of the employees' satisfaction at Aljouf Area Police at the working area?
- 4- What is the relationship between applied motivation systems for the employees at Aljouf Area Police and Job Satisfaction for those employees?

Research Methodology:

Through this study the researcher used the descriptive analytic method.

Main Results:

- 1- The financial motivation introduce in a little way to the employees (Officers and Individuals) at Aljouf Area Police.
- 2- There are no spiritual motivation introduce to the employees (officers and individuals) at Aljouf Area Police.
- 3- The research individuals satisfied with work environment at Aljouf Area Police.
- 4- There are a contrast relation with statistical evidences between applying financial and spiritual motivation and job satisfaction at the working environment.

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوعات
أ	الإهداء
ب	شكر وتقدير
ت	فهرس الموضوعات
ح	قائمة الجداول والأشكال
١	الفصل الأول : مدخل البحث
٢	أولاً : مقدمة
٤	ثانياً : مشكلة البحث
٥	ثالثاً : تساؤلات البحث
٥	رابعاً : أهداف البحث
٥	خامساً : أهمية البحث
٦	سادساً : مصطلحات البحث
٧	الفصل الثاني : الإطار النظري والدراسات السابقة
٨	المبحث الأول : الحوافز
٨	أولاً : تعريف الحوافز
١٠	ثانياً : أهمية الحوافز
١١	ثالثاً : التطور التاريخي للحوافز
١٢	رابعاً : أنواع الحوافز
١٢	١ - من حيث طبيعتها أو قيمتها
٢٠	٢ - من حيث أثرها أو فاعليتها
٢٣	٣ - من حيث الأطراف ذات العلاقة أو المستفيدون
٢٦	٤ - من حيث ارتباطها
٢٨	خامساً : نظريات الحوافز
٣٧	سادساً : الصعوبات التي تعترض نجاح الحوافز
٣٨	سابعاً : شروط نجاح الحوافز

٣٩	ثامناً: العوامل المؤثرة على أنظمة الحوافز
٤٤	المبحث الثاني : الرضا الوظيفي
٤٤	أولاً : مفهوم الرضا الوظيفي
٤٦	ثانياً : أهمية الرضا الوظيفي
٤٨	ثالثاً : خصائص الرضا الوظيفي
٤٩	رابعاً : عوامل الرضا الوظيفي
٥٤	خامساً : العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء
٥٦	المبحث الثالث : الدراسات السابقة
٥٦	أولاً : الدراسات المتعلقة بالحوافز
٥٩	ثانياً : الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي
٦٠	ثالثاً : الدراسات المتعلقة بالعلاقة بين الحوافز والرضا الوظيفي
٦١	رابعاً : التعقيب على الدراسات السابقة
٦٣	الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته
٦٤	أولاً : منهج البحث
٦٥	ثانياً : حدود البحث
٦٥	ثالثاً : مجتمع البحث
٦٦	رابعاً : عينة البحث
٦٦	خامساً : أداة البحث
٧١	سادساً : إجراءات تطبيق البحث
٧٢	سابعاً : أساليب المعالجة الإحصائية

٧٤	الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج البحث
٧٦	أولاً : النتائج المتعلقة بوصف أفراد البحث
٨١	ثانياً : النتائج المتعلقة بتساؤلات البحث وتفسيرها
٨١	١ - النتائج المتعلقة بأنواع الحوافز المادية المقدمة للعاملين
٨٦	٢ - النتائج المتعلقة بأنواع الحوافز المعنوية المقدمة للعاملين
٩١	٣ - النتائج المتعلقة بمدى رضا العاملين عن بيئة العمل الوظيفي
٩٥	٤ - العلاقة بين تطبيق الحوافز المادية والمعنوية والرضا عن بيئة العمل الوظيفية
٩٦	الفصل الخامس : أهم نتائج البحث و توصياته .
٩٧	أولاً : أهم النتائج والتوصيات الخاصة المتعلقة بمحاور البحث
١٠٠	ثانياً : التوصيات العامة
١٠١	المراجع
١١١	الملاحق
١١٢	أولاً: قائمة بأسماء المحكمين
١١٣	ثانياً: الاستبانة

٦٩	معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول بالدرجة الكلية للمحور	١
٦٩	معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني بالدرجة الكلية للمحور	٢
٧٠	معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثالث بالدرجة الكلية للمحور	٣
٧١	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور أداة الدراسة	٤
٧٦	توزيع أفراد مجتمع البحث وفق متغير الرتبة العسكرية	٥
٧٧	توزيع أفراد مجتمع البحث وفق متغير العمر	٦
٧٨	توزيع أفراد مجتمع البحث وفق متغير الوظيفة	٧
٧٨	توزيع أفراد مجتمع البحث وفق متغير المؤهل العلمي	٨
٧٩	توزيع أفراد مجتمع البحث وفق متغير الحالة الاجتماعية	٩
٨٠	توزيع أفراد مجتمع البحث وفق متغير مدة الخدمة في العمل الحالي	١٠
٨١	النتائج المتعلقة بأنواع الحوافز المادية	١١
٨٦	النتائج المتعلقة بأنواع الحوافز المعنوية	١٢
٩١	النتائج المتعلقة بمدى رضا العاملين عن بيئة العمل الوظيفي	١٣
٩٥	نتائج العلاقة بين تطبيق الحوافز المادية والمعنوية والرضا عن بيئة العمل الوظيفي	١٤

٣١	التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية	١

الفصل الأول مدخل البحث

أولاً : المقدمة

ثانياً : مشكلة البحث

ثالثاً : تساؤلات البحث

رابعاً : أهداف البحث

خامساً : أهمية البحث

سادساً : مصطلحات البحث

: :

)

(.....

.

()

:

.

.

()

()

.

) ()

(-

.

()

.() .

.

.(.)

()

)

.(

()
()

:

:

:

:

()

-

()

-

-

-

:

:

:

.

-

.

-

.

-

-

.

:

:

.

:

:

:

•

.(

)

.

:

•

.(

)

.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول : الحوافز

المبحث الثاني : الرضا الوظيفي

المبحث الثالث : الدراسات السابقة

()

: :

.() ()

.

() () ()

.

)

(

.() .

()

.()

()

.()

.()

.

.()

()

.

.

.

:

:

.()

()

)

(

.().

:

-

-

-

-

-

. () . - -

: :
(-)

: (

: (

: (

()

.

.

: :

:

:

-

:

-

()

()

.()

)

.(-

()

.()

.()

.(-)

.()

وتكون الحوافز المادية على أشكال مختلفة منها:

: -

: -

: -

: -

∴ -

∴ -

∴ -

∴ -

∴ -

∴ -

()

∴

-

-

()

-

∴

-

-

.()

.().

:

. -

. -

. -

(). -

. -

. -

. -

-

. -

. -

(-). -

. -

(). -

:

-

.

-

.

-

.

-

.

-

-

-

.

-

.

-

.()

-

.()

-

.(-) . ()

-

:

.(-)

()

.()

.()

)

.(

.()

:

(-)

: (

: (

: (

 .

 : (

 .

 : (

 .

 : (

 .

 : (

 .()

 : (

 .

 : (

 .()

 (-) :

 -

 .

 -

 .

 -

 .

 -

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

.

-

.

-

.

-

.

-

.()

()

()

.

:

:

-

). .

.(

.()

:

■

■

.() .

■

.() .

:

■

.

■

.

.()

:()

■

.

■

.

.

■

.

■

.

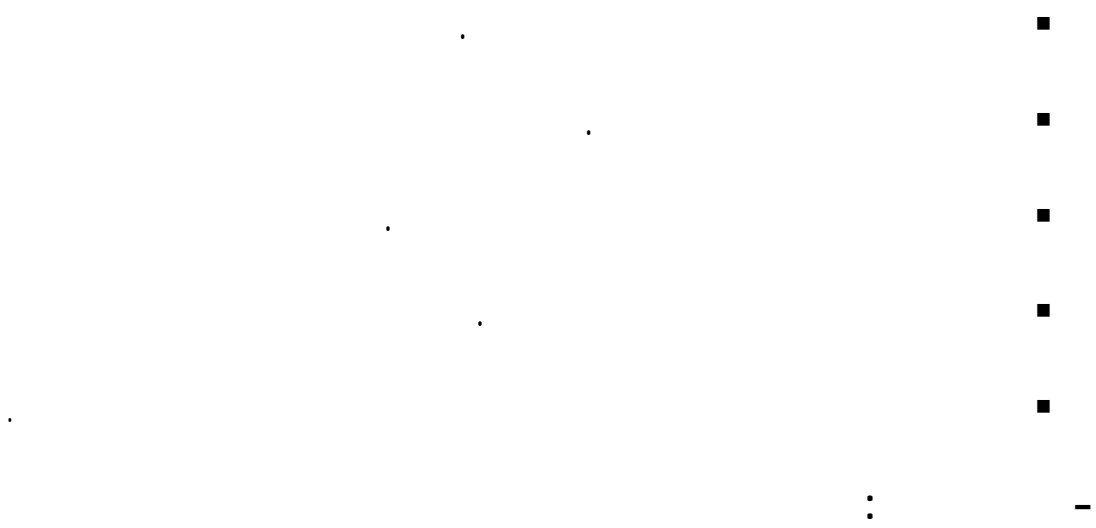
■

.

■

.

■



.()

)

.(-

.

:(-):

- . ■
- . ■
- . ■
- . ■

.()

:

.

.

■

■

■

.()

:

:

-

)

(

)

.(-

:

■

■

.() .

■

:()

.

■

.

■

.

■

)

.(

()

.

()

.(-)

: -

.()

.

:(-)

.

■

.

■

.

■

.

■

.

■

()

.

:

:

-

.(-)

:

.

-

.

-

.

-

.

-

:(-)

.

■

.

■

.

■

.

■

.

■

: -

.(-)

()

:

. -

. -

. -

. -

. -

. -

:(-)

. ■

. ■

. ■

()

.

.() .

). .

. (

:

:

:

()

: (

"

"

.()

" "

)

.(

:

.

-

.()

-

.

.()

:

(

.

.()

" "

:(-)

■

■

■

:

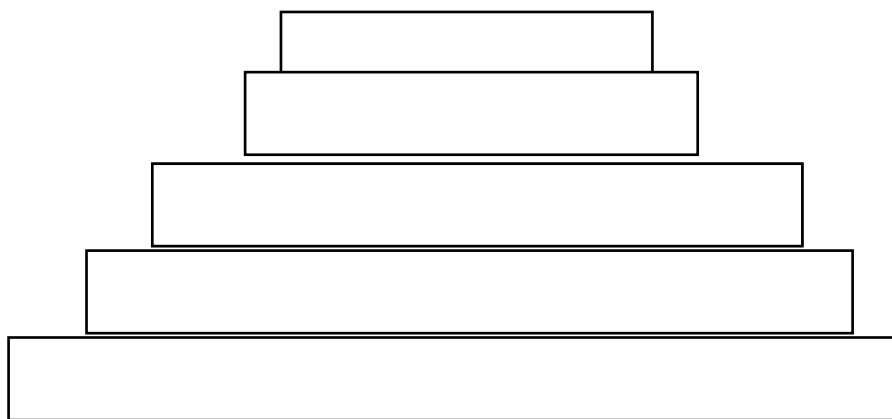
(

" "

:

"

(
"



()

(

" "

()

. (-)

: (

" "

" "

()

.

()

()

.

:

-

.

-

.()

: (

" "

.

.

" "

.()

: (

(Z)

.

(Z)

)

.(-

: (

"

"

()

.

:

:

■

.

:

■

.

:

■

.

:

■

.

: Y X (

: ()

(X)

" "

()
()

.(X)

(Y)

.(Y)

(Y X)

(Y) (X)

.

:

:

:(-)

.

●

.

●

.

●

.

●

.

●

.

●

.

●

.

●

.

●

.

●

.

●

.

●

:

:

:

.

-

() .

-

.() .

-

.() .

-

)

-

.(

.() .

-

.() .

-

.

-

.()

.

-

.

-

.() .

-

-

.() .

:

.

.

.()

.

.() .

.() .

.

.

) .

.(

:

:

:

.

)

.(

:(-):

: (

(-)

)

:(

.

-

.

-

.

-

.

-

: (

.() .

:

.

.

.

.

.

■

■

■

■

■

:

(

). .

.(

.

:

(

:

.

-

-

.

-

.() .

:

:

-

.

:

-

.

:

-

.

:

:

.() .

.() .

)

.(

.() .

.() .

.()

) .

.(

()

.

.

.()

()

.

:

:

.(-)

.() .

.() .

)

.(

((Likert))

.

.(-) .

.() :

-

.

-

.

-

.

.

-

-

.

.

:

:

:

:

.() .

:

)

.(

:

.() .

:

) .

.(

:

.(-) .

:

). .

.(-

:

:

:

.

:(-)

:

:

-

.

:

-

.

:

-

()

.

:

-

.

:

.

:

:

-

.

-

.

.

:

.

:

.

()

()

:

.

()

:

.

)

.

(

	.	-
	.	-
()	-
	.	-
	.	-
	()
		:
	:	-
	:	-
	.	-
	:	-
	.	-
	:	-
	:	-
	.	-

∴ -

.

∴ -

∴ ()

• ■

• ■

• ■

• ■

:

:

.() .

:

) .

.(

).

(

:

(.) .

()

:

.()

: ()

. ()

.().

.().

.

.

:

:

:

()

-

.

)

.(

()

-

()

-

()

-

)

()

(

()

()

∴ () -

∴ () -

∴

∴

() -

:

:

()

-

.

)

.(

()

-

.

()

)

(

)

(

.

:

:

()
()

.

.

.

.

()

()

الفصل الثالث منهجية البحث وإجراءاته

- أولاً : منهج البحث
- ثانياً : حدود البحث
- ثالثاً : مجتمع البحث
- رابعاً : عينة البحث
- خامساً : أداة البحث
- سادساً : إجراءات تطبيق البحث
- سابعاً : أساليب المعالجة الإحصائية

()

.

: :

.

.(-)

) ()

(

:

: :

-)

: /

() (

.

: /

.

: /

(-)

: /

() ()

.

: :

" ()

"

() :

: ()

. (

. (

. (

:

(- - - -)

:

() () () ()

.

:

(- - - -)

:

() () ()

. ()

(Closed Questionnaire)

. () ()

: /

)

" (

)

:

.(

: "

"

-

"

"

.

:

-

()

()

()

()

.

()

** /		** /	
** /		** /	
** /		** /	
** /		** /	
** /		** /	
** /		* /	
** /		** /	
** /		** /	

**

/

()

** /		** /	
** /		** /	
** /		** /	
** /		** /	
** /		** /	
** /		** /	
** /		** /	
❖❖, ٦٤	١٦	❖❖, ٦١	٨

**

/

()

** /		** /	
** /		** /	
** /		** /	
** /		** /	
** /		** /	
** /		** /	
** /		** /	
** /		** /	
** /		** /	
-	-	** /	

**

/

:

/

()

() .

(Cronbach's Alpha (α)) () ()

()

()

()

	,		
	,		
	,		
	,		

(,)

()

.

:

:

()

()

()

(% ,)

./
(spss)

Statistical Package for

(SPSS)

Social Sciences

)

(= -)

(, = /)

()

:()

(/) ,

(/) ,

(/) ,

(/) ,

(/) ,

(Pearson Correlation Coefficient) " "

.()

" Alpha Cronbach"

" Mean " ■

.(:) .

" Weighted Mean " () ■

()

.(:) .

" Standard Deviation " ■

.

)

(

.()

الفصل الرابع عرض وتحليل نتائج البحث

أولاً : النتائج المتعلقة بوصف أفراد البحث
ثانياً : النتائج المتعلقة بتساؤلات البحث وتفسيرها

)

(

:

()

-

()

-

-

-

:

:

:

-

-

-

-

-

)

.(

:

()

,		
,		
,		
,		
%		

% ,

() ()

% ,

()

% ,

()

()

.

% ,

()

,		
,		
,		
,		
,		
,		
,		
%		

% ,

() ()

% ,

()

% ,

()

()

()

% ,

()

% ,

.

% ,

()

,		
,		
,		
,		
%		

% , () ()

()

()

% ,

% , ()

% ,

()

,		
,		
,		
,		
,		
%		

% , () ()
)

() % , ()
 % , ()
 % , ()
 % ,

()

,		
,		
,		
-	-	
%		

% , () ()

% , ()
 % , ()

()

,		
,		
,		
,		
%		

% ,

() ()

% ,

()

()

% ,

% ,

()

:

:

:

() " : •

"

()

.()

()

								%		
١	١,٧٧	٣,٤٨	٧٠	١٨	٢٠	١١	١٣٥	ك	الأجر	١
			٢٧,٦	٧,١	٧,٩	٤,٣	٥٣,١	%		
٢	١,٧٥	٣,٢٦	٧٨	١٨	٢٩	١٩	١١٠	ك	منح بدل نقل	١٣
			٣٠,٧	٧,١	١١,٤	٧,٥	٤٣,٣	%		
٣	١,٥٩	٢,٩٦	٧١	٤٢	٤٠	٢٩	٧٢	ك	بدل تذاكر سفر	١٥
			٢٨,٠	١٦,٥	١٥,٧	١١,٤	٢٨,٣	%		
٤	١,٧٣	٢,٨٠	٩٩	٣١	٢٩	١٣	٨٢	ك	العلاوات الدورية	٧
			٣٩,٠	١٢,٢	١١,٤	٥,١	٣٢,٣	%		
٥	١,٧٨	٢,٦٩	١١٩	١٧	٢٢	١٧	٧٩	ك	التأمين الصحي	٤
			٤٦,٩	٦,٧	٨,٧	٦,٧	٣١,١	%		
٦	١,٣١	٢,٣٠	٨٠	٩٧	٣١	١٣	٣٣	ك	الترقية	٣
			٣١,٥	٣٨,٢	١٢,٢	٥,١	١٣,٠	%		
٧	١,٠٧	١,٨٤	١٣٢	٥٨	٤٦	٩	٩	ك	المكافآت	٢
			٥٢,٠	٢٢,٨	١٨,١	٣,٥	٣,٥	%		
٨	١,١٨	١,٧٩	١٥٧	٣٤	٣٣	١٩	١١	ك	تحسين ظروف العمل المادية	٩
			٦١,٨	١٣,٤	١٣,٠	٧,٥	٤,٣	%		
٩	١,٣٢	١,٧٣	١٨٣	١٤	٢٣	١٠	٢٤	ك	مكافآت العمل الإضافي	١٦
			٧٢,٠	٥,٥	٩,١	٣,٩	٩,٤	%		
١٠	١,٢٨	١,٦١	١٩٨	١٢	١٤	٦	٢٤	ك	المواصلات (من العمل للبيت)	٦
			٧٨,٠	٤,٧	٥,٥	٢,٤	٩,٤	%		
١١	١,٠٣	١,٥٦	١٨١	٢٩	٢٩	٥	١٠	ك	العلاوات الاستثنائية	٨
			٧١,٣	١١,٤	١١,٤	٢,٠	٣,٩	%		

()

								%		
	'	'								
	'	'	,	,	,	,	,	%		
	'	'								
	'	'	,	,	,	,	,	%		
	'	'								
	'	'	,	,	,	,	,	%		
	'	'								
	'	'	,	,	,	,	,	%		
	'	'	()							

()

()

)

(,)

(

(, ,)

()

()

()

.

()

()

()

()

(,)

(/)

()

()

()

" ()

()

.(,) "

.

()

)

()

:

(

"

"

()

(

.(,)

()

" " ()
 .(,) ()
 .
 " " () ()
 .(,) ()
 .
 " " () ()
 .(,) ()
 ()
 ()
 : ()
 " " () ()
 .(,) ()
 .
 " " () ()
 .(,) ()

.
" " () ()
. (,) ()

.
" " () ()
()

. (,)

.
" " () ()
. (,) ()

() : " : •

()

:()

()

()

								%		
	,	,	,	,	,	,	,	%		
	,	,						%		
	,	,						%		
	,	,						%		
	,	,						%		
	,	,						%		
	,	,						%		
	,	,						%		
	,	,						%		
	,	,						%		
	,	,	71.8	17.0	14.2	3.0	4.3	%		

()

								%		
	,	,								
	,	,	,	,	,	,	,	%		
	,	,								
	,	,	,	,	,	,	,	%		
	,	,								
	,	,	,	,	,	,	,	%)	(
	,	,								
	,	,	,	,	,	,	,	%		
	,	,								
	,	,	,	,	,	,	,	%		
	,	,	()							

()

()

()

(,)

(,)

()

()
()

.

()

()
()

()

(, ,)

/)

(
()

()
()

()

()

:

()

" ()

(

()

"

.(,)

.

" () ()
() " ()
. (,)

.
" " () ()
. (,) ()

.
" " () ()
. (,) ()

.
" " () ()
. (,) ()

.
()
()
: ()

“() ()
.(,) ()

“() ()
()
.(,)

) “ () ()
() “()
.(,)
()

“() () ()
,) ()
.(

“() () ()
() “ ()
.(,)

:

":

"

:()

()

								%		
١	٠,٩٣	٤,١٩	٤	١٢	٣٠	٩٣	١١٥	ك	٣	عن زملاء العمل
			١,٦	٤,٧	١١,٨	٣٦,٦	٤٥,٣	%		
٢	١,٠٢	٤,١٢	٩	٨	٣٩	٨٥	١١٣	ك	٤	عن الرؤساء في مجال العمل
			٣,٥	٣,١	١٥,٤	٣٣,٥	٤٤,٥	%		
٣	١,٠٠	٣,٩٢	٧	١٢	٦١	٨٩	٨٥	ك	٥	عن المرؤوسين
			٢,٨	٤,٧	٢٤,٠	٣٥,٠	٣٣,٥	%		
٤	١,١١	٣,٩١	١٤	١١	٥٠	٨٧	٩٢	ك	٦	عن أسلوب الإشراف والقيادة
			٥,٥	٤,٣	١٩,٧	٣٤,٣	٣٦,٢	%		
٥	٠,٩٩	٣,٨٤	٧	١٧	٥٦	١٠٤	٧٠	ك	٢	عن علاقات العمل
			٢,٨	٦,٧	٢٢,٠	٤٠,٩	٢٧,٦	%		
٦	١,١١	٣,٧٧	١٧	١١	٥٧	٩٧	٧٢	ك	١	عن الوظيفة الحالية
			٦,٧	٤,٣	٢٢,٤	٣٨,٢	٢٨,٣	%		
٧	١,٢٠	٣,٥٠	٢٤	٢١	٦٩	٨٣	٥٧	ك	٩	عن طبيعة العمل
			٩,٤	٨,٣	٢٧,٢	٣٢,٧	٢٢,٤	%		
٨	١,١٩	٣,٤٧	٢١	٣٠	٦٤	٨٦	٥٣	ك	١٠	عن ساعات العمل
			٨,٣	١١,٨	٢٥,٢	٣٣,٩	٢٠,٩	%		
٩	١,١٦	٣,٣٨	٢١	٣٦	٦٥	٩٠	٤٢	ك	٧	عن بيئة العمل
			٨,٣	١٤,٢	٢٥,٦	٣٥,٤	١٦,٥	%		
١٠	١,٢١	٣,٣٧	٢٧	٣١	٦١	٩٢	٤٣	ك	١٣	عن المركز الوظيفي
			١٠,٦	١٢,٢	٢٤,٠	٣٦,٢	١٦,٩	%		
١١	١,١٨	٣,٣٤	٢٦	٢٨	٧٥	٨٣	٤٢	ك	٨	عن سياسات ولوائح العمل
			١٠,٢	١١,٠	٢٩,٥	٣٢,٧	١٦,٥	%		

()

								%		
	'	')	(
			,	,	,	,	,	%		
	'	')	(
			,	,	,	,	,	%		
	'	'								
			,	,	,	,	,	%		
	'	'								
			,	,	,	,	,	%		
	'	'								
			,	,	,	,	,	%		
	'	'								
			,	,	,	,	,	%		
	'	'								
			,	,	,	,	,	%		
	'	'								
			,	,	,	,	,	%		

()

(,)

(, ,)

()

(, ,)

(/)

()

:

" " ()

(

.(,)

. ()
" ()
.(,)

()

" ()
.(,)

" ()
.(,)

" ()
.(,)

:
 " : ●
 "

(Pearson correlation)

:()
()

	** /	/	
	** /	/	

**

/

/

()

()

)

()

.(

الفصل الخامس

أهم نتائج البحث وتوصياته

- أولاً : أهم نتائج البحث وتوصياته .
- ثانياً : توصيات عامه .

:
 ()
 :
 ()
 .
 ()
 .(,) " "
)
 : ()
 . - - -
 .
)
 : ()
 . - - -

()

()

:

■

)

:

(

■

.

-

-

-

.

■

:

()

()

-

.

.

:

■

■

:

-

-

-

-

.

.

:

/

.

:

:

:

(

)

.(

(

)

.(

.

(

(

)

.(

(

.

(

.

(

.

_____ () .
.

_____ () .

_____ () .
.

_____ () .
.

_____ () .
_____ .

_____ () .
.

_____ () .
.

_____ () .
..... _____ .

_____ () .
_____ .

_____ () .

_____ ()

:

_____ () .

_____ () .

/ _____ () .

_____ () .

_____ () .

()

_____ () .

_____ () .

" _____ () .

"

: _____ ()

_____ ()

_____ ()

_____ ()

_____ ()

_____ ()

_____ ()

_____ ()

_____ ()

:

_____ ()

:

_____ ()

_____ () .

. _____

. _____ () .

_____ () .

_____ () .

_____ () .

_____ () .

_____ () .

_____ () .

. _____ () .

: _____ () .

_____ () .

_____ () .

: _____ () .

_____ () .

_____ () .

_____ () .

() _____ () .

: _____ () .

_____ () .

_____ () .

_____ () .

_____ () .

_____ () .

_____ () .

. : spss _____

_____ () .

. () _____

_____ () .

_____ () .

_____ () .

_____ () .

_____ () .

_____ () .

_____ () .

: _____ () .
 . : spss
 . : _____ () .
 _____ () .
 .
 _____ () .

 .
 _____ () .
 . spss
 _____ () .

 .
 . _____ () .
 : _____ () .
 .
 (_____) _____ () .
 . :
 _____ () .
 . () _____
 _____ () .

_____ () .
. : _____

_____ () .
: _____

_____ () .
() () . _____
. : _____

_____ () .
. : _____

_____ () .
_____ _____

_____ () .
_____ _____

_____ () .
_____ () _____

_____ () .
_____ _____

_____ () .
_____ _____

_____ () .
_____ _____

() _____ () .

_____ () .

_____ () .

_____ () .

_____ () .

_____ () .

الملاحق

أولاً : قائمة أسماء المحكمين

ثانياً : الاستبانة

:

:

	/	
	/ .	
	/ .	
	/ .	
	/ .	
	/ .	
	/ .	
	/ .	

() :

() :	
() :	
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> :	
..... :	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> :	
	:
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
	:
	. () <input type="checkbox"/>
	. () () <input type="checkbox"/>
	. () () <input type="checkbox"/>
	. () <input type="checkbox"/>

:

((√))

					شهادات التقدير	
					الأوسمة	
					الترقية الشرفية (بدون زيادة في الراتب)	
					الدروع	
					الميداليات	
					وضع الأوسمة بلوحة الرف	
					تحسين الوضع الوظيفي	
					الاحتراف بالمرؤوسين	
					ترشيح المتميزين لدورات تدريبية	
					ترشيح المتميزين للدراسات العليا	
					التكليف بعمل قيادي	
					الحد من الرقابة المباشرة وتنمية الرقابة الذاتية	
					أنواط الجدارة	
					إشراك المرؤوسين في اتخاذ القرارات	
					امتيازات نقل الموظف لوظيفة أفضل	
					امتيازات إعارة الموظف لجهة أفضل	
					حوافز معنوية أخرى رجاء تحديدها	

:

:

((√))

غير راضي على الإطلاق	غير راضي	راضي إلى حد ما	راضي	راضي جدا		
					عن الوظيفة الحالية	
					عن علاقات العمل	
					عن زملاء العمل	
					عن الرؤساء في مجال العمل	
					عن المرؤوسين	
					عن أسلوب الإشراف والقيادة	
					عن بيئة العمل	
					عن سياسات ولوائح العمل	
					عن طبيعة العمل	
					عن ساعات العمل	
					عن فرص الترقى	
					عن الأجر (عدالة الأجر الممنوحة للوظيفة)	
					عن المركز الوظيفي	
					عن توافر طرق تحفيز مادية مناسبة	
					عن توافر طرق تحفيز معنوية مناسبة	
					عن توافر طرق تحفيز فردية مناسبة	
					عن توافر طرق تحفيز جماعية مناسبة	
					عن توافر الدخل المالي المناسب من الوظيفة (الأجر وملحقاته)	
					عن توافر خدمات مناسبة	
					عناصر رضا أخرى،، رجاء تحديدها	

:

.....

.....