



الجمهورية اليمنية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
وحدة الدراسات العليا - جامعة صنعاء  
كلية التجارة والاقتصاد  
قسم إدارة أعمال

## دور نظام الحوافز في تحقيق الأمن الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة العامة للطرق والجسور بأمانة العاصمة صنعاء - اليمن

رسالة مقدمة إلى وحدة الدراسات العليا بكلية التجارة والاقتصاد-قسم إدارة أعمال  
كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص إدارة الأعمال

**إعداد الطالب /**

**علي أحمد يحيى الحبابي**

**إشراف**

**د/ عبد الكريم محمد عبدالله الدعيس**

**أستاذ إدارة الأعمال المساعد**

**كلية التجارة والاقتصاد - جامعة صنعاء**

**صنعاء - اليمن**

**1444هـ - 2023م**

## ملخص الدراسة

دور نظام الحوافز في تحقيق الأمن الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة العامة للطرق والجسور بأمانة

العاصمة صنعاء - اليمن

إعداد الطالب: علي أحمد يحيى اسماعيل الحبابي

إشراف: د/ عبد الكريم محمد عبدالله الدعيس

للعام الجامعي 1444هـ - 2023م

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور نظام الحوافز في تحقيق الأمن الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة العامة للطرق والجسور بأمانة العاصمة صنعاء - اليمن، وذلك من خلال: تشخيص واقع نظام الحوافز في المؤسسة العامة للطرق والجسور بأمانة العاصمة صنعاء - اليمن، وتحديد مدى تحقق الأمن الوظيفي لدى العاملين فيها، وقياس دور نظام الحوافز في تحقيق الأمن الوظيفي لدى العاملين بها، وتحديد مدى وجود الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه نظام الحوافز وتحقيق الأمن الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة العامة للطرق والجسور بأمانة العاصمة صنعاء - اليمن تعزى لمتغيرات الدراسة (النوع- العمر- الحالة الاجتماعية- عدد أفراد الأسرة- المؤهل العلمي - المستوى الوظيفي- سنوات الخدمة- نوع السكن- وسيلة المواصلات).

ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال أساليب الإحصاء الوصفي وأساليب الإحصاء الاستدلالي.

ونظراً لمحدودية مجتمع الدراسة بجميع العاملين في المؤسسة، تم استخدام طريقة المسح الشامل لاختيار مفردات الدراسة والبالغ عددهم (128)

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، من أهمها:

1- أن واقع نظام الحوافز في المؤسسة العامة للطرق والجسور منخفض فقد جاءت بمتوسط حسابي (1.93) وبنسبة (39%) وبدرجة منخفضة، حصل البعد الثاني: (المكافآت) على الترتيب الأول بمتوسط حسابي (2.08) وبنسبة مئوية (42%) وبدرجة منخفضة، بينما حصل البعد الرابع (العلاوات) على الترتيب الرابع والأخير بمتوسط حسابي (1.64) و بنسبة (33%) وبدرجة منخفضة جداً.

2- أن تحقق الأمن الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة العامة للطرق والجسور منخفض فقد جاءت بمتوسط حسابي (1.93)، بنسبة (46%) وبدرجة منخفضة، حصل البعد الثالث: (العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين) على الترتيب الأول بمتوسط حسابي (2.58) بنسبة مئوية (52%) وبدرجة منخفضة، وحصل البعد الثاني: (الأمن الاقتصادي) في الترتيب الرابع والأخير بمتوسط حسابي (1.87) بنسبة (37%) وبدرجة منخفضة.

3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لنظام الحوافز وأبعاده في تحقيق الأمن الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة العامة للطرق والجسور بأمانة العاصمة صنعاء - اليمن.

4- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابة مجتمع الدراسة تجاه نظام الحوافز وتحقيق الأمن الوظيفي تعزى للمتغيرات (النوع- الحالة الاجتماعية- نوع السكن- العمر- سنوات الخبرة- عدد أفراد الأسرة).

5- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابة مجتمع الدراسة تجاه نظام الحوافز وتحقيق الأمن الوظيفي تعزى للمتغيرات (المؤهل العلمي لصالح الدراسات العليا- المستوى الوظيفي لصالح الإدارة العليا- نوع المواصلات لصالح فئة مواصلات العمل).

#### واختتمت الدراسة بعدد من التوصيات ومن أهمها:

1- توفير بيئة عمل تهتم بتحفيز العاملين وتحقيق الأمن الوظيفي وكذا تحقيق أهداف المؤسسة في الوقت نفسه.

2- وضع نظام للحوافز يكفل توزيعها بعدالة تامة بين العاملين، بحيث يتم مكافأة من يستحق المكافأة، لأنها تحقق الأمن الوظيفي بالمؤسسة.

3- العمل على تبني الأساليب الإدارية الحديثة وتكثيف الجهود لترقية نظام الحوافز في المؤسسة.

4- تشجيع الموظفين مادياً ومعنوياً بدافع تحفيز العاملين وخلق الشعور لديهم بالأمن الوظيفي.