

نظم المعاشات وأثرها على الرضا الوظيفي، ٢٠١٩ م

د. محمد بخاري حسن

محاضر جامعي - إدارة اعمال - رئيس جامعة الملك فيصل بتشاد - الجنسية/ تشادي

الملخص:

تناولت الورقة بحثية موضوع نظم المعاشات وأثرها على الرضا الوظيفي للعاملين، وذلك بسبب التساؤل المطروح في مدى رضا موظفي صندوق الضمان الشادي من نظام المعاشات المتبع من قبل الصندوق.

هدف البحث إلى التأكد من فاعلية نظام المعاشات المتبع من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، والتعرف على مدى وجود مشاكل اجتماعية ونفسية يواجهها المتقاعدين، ومحاولة اقتراح حلول لها، كما يهدف إلى التعرف على مستوى الأداء المهني لدى العاملين بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحليل بيانات الاستبيان

وتوصلت الورقة البحثية إلى عدة نتائج أهمها: التأثير السلبي لنظام المعاشات في حياة المتقاعدين، كما يؤثر سلباً نظام المعاشات المتبع حالياً في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي على أداء العاملين، الاجراءات التي يتخذها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي غير مناسبة، ويواجه معظم المتقاعدين مشاكل اجتماعية عديدة، عدم تعميق إدارة الصندوق لمستوى فهم موضوع الرضا الوظيفي لدى الموظفين بهدف زيادة كفاءتهم وتفعيل أدائهم.

أهم ما أوصت به الورقة البحثية: على الحكومة التدخل من أجل تحسين النظام المتبع من قبل الصندوق، ينبغي على مسؤولي الصندوق مراعات الجوانب السلبية التي تؤثر على حياة المتقاعدين، مراقبة الجوانب المؤثرة على أداء العاملين، وإتباع اجراءات إدارية أفضل من أجل تحسين الأداء.

الكلمات المفتاحية:

نظم؛ أثر؛ معاش؛ كلمة رضا؛ وظيفة.

pension systems and their impact on employee job satisfaction (2019)

Abstract:

The paper dealt with the topic of pension systems and their impact on employee job satisfaction, due to the question raised about the satisfaction of the Chadian Security Fund employees with the pension system followed by the Fund.

The aim of the research is to ensure the effectiveness of the pension system followed by the National Social Security Fund, to identify the extent of social and psychological problems facing retirees, and to try to suggest solutions to them. It also aims to identify the level of professional performance of workers in the National Social Security Fund.

The study followed the descriptive and analytical approach to analyze the questionnaire data

The research reached to several results, the most important of which are: the negative impact of the pension system on the lives of retirees, as well as the negative impact of the current pension system in the National Social Security Fund on the performance of workers. Fund management of the level of understanding employees' job satisfaction in order to increase their efficiency and activate their performance.

The most important thing recommended by the research paper: The government should intervene in order to improve the system followed by the fund. Fund officials should take into account the negative aspects that affect the lives of retirees, monitor the aspects affecting the performance of employees, and follow better administrative procedures in order to improve performance.

Keywords:

systems; Effect; pension; Word satisfaction; Function.

المقدمة

أولاً: منجية الدراسة

إن انتقال المؤسسات من وضعها التقليدي إلى وضع الحالي المعاصر (في القرن الواحد والعشرين) أدى إلى الاهتمام بالسلوك الإنساني، الفردي، والجماعي في بيئة العمل، فبعد أن كان النظر إلى المؤسسة ككيان مادي بحت، أصبحت وحدة اجتماعية هادفة، يشكل الإنسان فيها العنصر الأول الذي يعبر عن مكانتها وحيويتها وتفاعلها مع المجتمع، حيث أنها تمارس نشاطاتها المختلفة في ظل علاقات متشابكة بين أفرادها، فمهما كان امتياز المؤسسة فيما تملك من معدات وأموال ومركز مالي قوي كل هذا لا يغنيها عن مشاكل العاملين التي يمكن أن تؤثر سلباً على أدائها الكلي أو حتى القضاء عليها تماماً. من خلال هذه الورقة البحثية (نظم المعاشات وأثرها في تحقيق الرضا الوظيفي) حاول الباحث الكشف عن الآثار الإيجابية والسلبية لنظام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الشادي للمعاشات وأثره على الرضا الوظيفي للعاملين.

١- مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في معرفة مدى تأثير نظام المعاشات المتبع من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الشادي للمعاشات على الرضا الوظيفي للعاملين والمتقاعدين والموظفين المحالين للمعاش.

٢- أسئلة البحث:

لوصول إلى حل لمشكلة البحث تم طرح الأسئلة التالية:

- أ- ما مدى تأثير نظام المعاشات المتبع من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الشادي على حياة المتقاعدين؟
- ب- ما مدى تأثير نظم المعاشات على الرضا الوظيفي في تحقيق أداء العامل في المؤسسة (الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي نموذجاً)؟

٣- فرضيات البحث:

للتوصل إلى حلول لمشكلة البحث يفترض البحث الفرضيتين التاليتين:

أ- يؤثر سلباً نظام المعاشات المتبع في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بتشاد على حياة المتقاعدين.

ب- يؤثر نظام المعاشات على أداء العاملين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

٤- أهداف البحث:

يهدف البحث إلى:

أ- التأكد من فاعلية نظام المعاشات المتبع من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والتعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني.

ب- التعرف على مدى وجود مشاكل اجتماعية ونفسية يواجهها المتقاعدين ومحاولة اقتراح حلول لها.

ج- التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وتشخيص الرضا الوظيفي لدى العاملين بالصندوق.

٥- أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في:

أ- الاهتمام بالعنصر البشري خصوصاً مع توجه الفكر الحديث إلى دراسة الظواهر السلوكية في المؤسسة كأحد أهم المؤشرات في أداء وفعالية المؤسسة، والتأكيد على ضرورة الاهتمام به، والعمل على تنميته وتطويره باعتباره أهم أسس النجاح.

ب- التوصل إلى نتائج علمية وعملية يمكن أن تساهم في تحسين حياة المتقاعدين والعاملين بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

٦- حدود البحث:

أ- **الحدود المكانية:** تتمثل الحدود المكانية في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بمدينة أنجمينا عاصمة جمهورية تشاد.

ب- **الحدود الزمانية:** تتمثل في المدة الزمنية المستغرقة في انجاز الورقة البحثية، وهي بدأ من: يوم ١٠ / ١٠ / ٢٠١٨ م وحتى يوم ٣٠ / ٠١ / ٢٠١٩ م.

٧- **منهج البحث:** اتبع الباحث في هذه الورقة البحثية المنهج الوصفي التحليلي لتحليل بيانات الاستبانة.

ثانياً: الدراسات السابقة:

١- دراسة (إيناس فؤاد نواوي، ٢٠٠٨م)^(١)

هدفت الدراسة على المقارنة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات، كما هدفت إلى الوقوف على العلاقة بين كل من الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين والمشرفات؛ واتعبت الدراسة المنهج الوصفي المسحي.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: إن كل المشرفين التربويين والمشرفات التربويات يتمتعون بمستوى عال من الرضا الوظيفي بمتوسط حسابي (٣٠٥٢) وانحراف معياري (٠.٥٢) ومستوى عال من الالتزام التنظيمي بمتوسط حسابي (٣٠٧٨) وانحراف معياري (٠.٥١)، وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين الرضا الوظيفي بأبعاده والالتزام التنظيمي مقدارها (٠.٥٧١)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية.

(١) إيناس فؤاد نواوي، الرضا الوظيفي وعلاقته بالتنظيم لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في قسم الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى بمكة، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، لعام ١٤٢٨-١٤٢٩هـ، بحث غير منشور.

٢-دراسة (وفاء أحمد محمد، ٢٠٠٩م)^(٢)

تهدف هذه الدراسة على الاهتمام بدراسة السلوك الإنساني وتفهمه وتفسيره لأنه يساعد الإدارة على الكشف عن الفروق الفردية بين الأفراد بالمنظمة ويعرضهم بأوجه التشبيه بينهم وحاجاتهم المادية والنفسية والاجتماعية والدوافع العقلية والعاطفية، ومعرفة العوامل الاجتماعية التي تؤدي إلى رضا العاملين من عدمه والمشاكل التي تعترضهم والتي قد ترجع إلى النسيان بسبب، الإجهاد وفتور الرغبة في العمل وتقسيمه بصورة مبالغ فيها، التخصص التي يجعله مجرد حركة رئيسية مكررة، التغيب ودورات العمل نظراً لعدم توفر الحوافز والنظم الكفيلة باجتذاب العاملين على العمل والإنتاج.

وتوصلت الدراسة على كشف النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي عال في مصرف الرشيد وتلعب درواً في تحقيق الأداء العالي والمستمرة للمصرف، إدراك القائمين في المصارف بأهمية الرضا الوظيفي، أظهرت النتائج الإحصائية وجود علاقات ارتباط أو تأثير معنوي للرضا الوظيفي في إبعاد تحليل وتصميم العمل.

٣-دراسة (سالم عواد الشمري، ٢٠٠٩م)^(٣)

هدفت الدراسة في التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين العاملين في القطاع الصناعي، وأيضاً التعرف على أسباب الفروقات في الأداء الوظيفي بين العاملين، وقياس مدى ارتباط زيادة مستوى الرضا الوظيفي بزيادة نسبة الأداء الوظيفي لدى العاملين.

(٢) وفاء أحمد محمد، أثر الرضا الوظيفي في تحليل وتصميم العمل، بحث تطبيقي في مصرف الرشيد، الإدارة العامة، كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد التاسع عشر ٢٠٠٩م، بحث غير منشور.

(٣) سالم عواد الشمري، الرضا الوظيفي لدى العاملين وأثره على الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على (القطاع الصناعي في عمليات الخفجي المشتركة)، كلية الاقتصاد والإدارة، قسم إدارة الأعمال، المملكة العربية السعودية، مدينة جدة يناير ٢٠٠٩م، بحث غير منشور.

وتوصلت الدراسة على عدة نتائج أهمها: أن نسبة ٩٠% من العاملين راضون بشكل ممتاز عن الأداء الوظيفي، وبالتالي يمكن أن نقول أن الموظفون يشعرون بأنهم يقدمون للعمل أفضل ما يقدرون عليه، ونسبة ٩٠% من أفراد العينة يشعرون بالرضا عما يحصلون عليه مقابل ما يقدمونه من أعمال، ٦٣.٣٣% من أفراد العينة لا يقررون بوجود عدالة لتوزيع مهام الموظفين، ويوجد ٥٣.٣٣% من عدد الأفراد يشعرون بالرضا عن مناسبة وظيفتهم بمؤهلاتهم العلمية.

المطلب الأول

إجراءات الدراسة الميدانية

تناولت البحث في هذا المبحث وصفاً للطريقة والإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تنفيذ هذه البحث، ويشمل ذلك وصفاً لمجتمع البحث وعينته، وطريقة إعداد أدواتها، والطريقة التي اتبعت لتطبيقها، والمعالجة الإحصائية التي تم بموجبها تحليل البيانات واستخراج النتائج.

أولاً: مجتمع وعينة البحث:

يقصد بمجتمع البحث المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث أن يعم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المبحوثة، ويتكون مجتمع البحث الأصلي من جميع المتقاعدين المنتسبين للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والإدارة العامة بالعاصمة التشادية أنجمينا والبالغ عددهم (٧٦٢٠) فرداً بتاريخ: ٢٢/٠٦/٢٠١٨ م، وجميع عماله البالغ عددهم (٤١٩) فرداً بتاريخ: ٢٢/٠٦/٢٠١٨ م.

ثانياً: عينة البحث:

تتمثل عينة البحث في العينتين اللتين اختارهما الباحث بطريقة عشوائية من العينة الكلية لمجتمع البحث.

وقد قام الباحث بتوزيع عدد (٨٠) استمارة الاستبانة على المستهدفين من العينة الأولى وقد استجاب (٤٤) فرداً حيث أعادوا الاستبيانات بعد ملئها بكل المعلومات المطلوبة، أي ما نسبته (٥٥%) من المستهدفين، وتوزيع عدد (٧٠) استمارة استبيانته على المستهدفين من العينة الثانية (موظفي الصندوق) وقد

استجاب (٤٦) فرداً حيث أعادوا الاستبيانات بعد ملئها بكل المعلومات المطلوبة، أي ما نسبته (٥٧%) من المستهدفين، واحتوت الاستمارتين على (٢) فرضيتين و (١٩) عبارة، طلب فيها من أفراد العينة الكلية، على أن يحددوا إجاباتهم على الأسئلة لمعرفة أثر نظام المعاشات في تشاد في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين والمتقاعدين وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي المتدرج والذي يتكون من خمسة مستويات (أوافق بشدة- أوافق- محايد- لا أوافق- لا أوافق بشدة).

ثالثاً: أداة البحث

الأداة المستخدمة في هذه الورقة البحثية لجمع المعلومات من عينة الدراسة، هي الاستبانة.

رابعاً: صدق الاستبيان:

من أجل صدق الاستبيان تم إعدادها في صورتها الأولية من قبل الباحث بتاريخ يوم ١٥ - ١٠ - ٢٠١٩م، ثم تم عرضها إلى ثلاثة من الأساتذة المتخصصين في مجال إدارة الأعمال لتحكمها، وبعد تحكيم الفعلي لها قام الباحث بأخذ من الاعتبار كل الملاحظات والتوجيهات التي وردت من المحكمين بتاريخ ٢٢/١٢/٢٠١٩م.

الأساليب الإحصائية المستخدمة: لتحقيق أهداف البحث وللتحقق من فرضياتها، تم استخدام الجداول البيانية، والنسب المئوية، والوسيط، واختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين الإجابات.

وللحصول على نتائج دقيقة قدر الإمكان، تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS v23 والذي يشير اختصاراً إلى الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية *Statistique Package for Social Sciences*، وذلك بهدف معرفة، هل التكرارات والنسب المئوية لإجابات المبحوثين في الاتجاه السلبي أم في الاتجاه الإيجابي؟ كما استخدم كاي الاحتمالية (sig) لجودة التطابق بين متغيرات البحث^(٤).

(٤) محمد بخاري حسن، أثر تقويم الأداء المالي على كفاءة الائتمان المصرفي، رسالة دكتوراه غير منشورة، الخرطوم: جامعة السودان المفتوحة، ٢٠١٦م، ص ١١٨.

المطلب الثاني

تحليل بيانات الاستبيان ومناقشة النتائج

تم تفرغ البيانات والمعلومات بعد ملئها من قبل الباحثين في الجداول التي أعدها الباحث لهذا الغرض.

١/ الفرضية الأولى: نظام المعاشات المتبع في الصندوق الوطني للضمان

الاجتماعي بتشاد يؤثر سلباً على حياة المتقاعدين

العبارة الأولى: لا يوجد اهتمام تام من قبل الصندوق للموظفين الذين نزلوا

المعاش

جدول رقم (١/٢)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارة الأولى

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
20.5%	9	لا أوافق بشدة
6.8%	3	لا أوافق
4.5%	2	محايد
9.1%	4	أوافق
59.1%	26	أوافق بشدة
100.0%	44	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، spss v23 ٢٠١٩ م.

يتبين من الجدول رقم (١/٢) أن (٢٦) فرداً في عينة البحث وبنسبة

(٥٩.١%) موافقون بشدة على أنها لا يوجد اهتمام تام من قبل الصندوق للموظفين

الذين نزلوا إلى المعاش، بينما لم يوافق بشدة على ذلك (٩) فرداً وبنسبة

(٢٠.٥%)، في حين وافق على ذلك (٤) أفراد وبنسبة (٩.١%)، بينما كان هناك

(٣) أفراد وبنسبة (٦.٨%) لم يوافقوا على ذلك، وكان هناك فردان (٢) وبنسبة

(٤.٥%) محايدين بخصوص ذلك.

العبارة الثانية: لا يواجه الموظفون أي مشاكل بعد أن يحالون إلى المعاش
جدول رقم (٢/٢)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارة الثانية

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
47.7%	21	لا أوافق بشدة
29.5%	13	لا أوافق
4.5%	2	محايد
6.8%	3	أوافق
11.4%	5	أوافق بشدة
100.0%	44	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، spss v23 ٢٠١٩م.

يتبين من الجدول رقم (٢/٢) أن (٢١) فرداً في عينة البحث وبنسبة (٤٧.٧%) لم يوافقوا بشدة على عدم مواجهة الموظفين لأي مشاكل بعد أن يحالون إلى المعاش، كما لم يوافق على ذلك (١٣) فرداً وبنسبة (٢٩.٥%)، في حين وافق بشدة على (٥) أفراد وبنسبة (١١.٤%)، كما وافق على ذلك (٣) أفراد وبنسبة (٦.٨%)، وكان هناك (٢) فردان وبنسبة (٤.٥%) محايدين بخصوص ذلك.

العبارة الثالثة: الإجراءات التي يتخذها الصندوق مناسبة ومرضية

جدول رقم (٣/٢)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارة الثالثة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
20.5%	9	لا أوافق بشدة
47.7%	21	لا أوافق
22.7%	10	محايد
2.3%	1	أوافق
6.8%	3	أوافق بشدة
100.0%	44	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، spss v23 ٢٠١٩م.

يتبين من الجدول رقم (٣/٢) أن (٢١) فرداً في عينة البحث وبنسبة (٤٧.٧%) لم يوافقوا على أن الإجراءات التي يتخذها الصندوق مناسبة ومرضية، وكان هناك (١٠) فرداً وبنسبة (٢٢.٧%) محايدون على ذلك، كما لم يوافق بشدة على ذلك (٩) أفراد وبنسبة (٢٠.٥%)، بينما كان هناك (٣) أفراد وبنسبة (٦.٨%) موافقين بشدة على ذلك، كما وافق على ذلك (١) فرداً واحداً وبنسبة (٢.٣%).

العبرة الرابعة: يقدم الصندوق ضمانات اجتماعية

جدول رقم (٤/٢)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارة الرابعة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
9.1%	4	لا أوافق بشدة
29.5%	13	لا أوافق
18.2%	8	محايد
20.5%	9	أوافق
22.7%	10	أوافق بشدة
100.0%	44	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، spss v23 ٢٠١٩ م.

يتبين من الجدول رقم (٤/٢) أن (١٣) فرداً في عينة البحث وبنسبة (٢٩.٥%) لم يوافقوا على أن الصندوق يقدم ضمانات اجتماعية، بينما وافق بشدة على ذلك (١٠) فرداً وبنسبة (٢٢.٧%)، كما وافق على ذلك (١٠) أفراد وبنسبة (٢٠.٥%)، وكان هناك (٨) أفراد وبنسبة (١٨.٢%) محايدون بخصوص ذلك، في حين كان هناك (٤) أفراد وبنسبة (٩.١%) لم يوافقوا بشدة على ذلك.

العبارة الخامسة: المتقاعدون راضون عن المعاشات التي يتحصلون عليها

من الصندوق

جدول رقم (٥/٢)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارة الخامسة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
38.6%	17	لا أوافق بشدة
22.7%	10	لا أوافق
4.5%	2	محايد
18.2%	8	أوافق
15.9%	7	أوافق بشدة
100.0%	44	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، spss v23 ٢٠١٩م.

يتبين من الجدول رقم (٥/٢) أن (١٧) فرداً في عينة البحث وبنسبة (٣٨.٦%) لم يوافقوا بشدة على أن المتقاعدون راضون عن المعاشات التي يتحصلون عليها من الصندوق، كما لم يوافق على ذلك (١٠) فرداً وبنسبة (٢٢.٧%)، في حين وافق على (٨) أفراد وبنسبة (١٨.٢%)، كما وافق بشدة على ذلك (٧) أفراد وبنسبة (١٥.٧%)، وكان هناك (٢) فردان وبنسبة (٤.٥%) محايدين بخصوص ذلك.

العبارة السادسة: معظم الموظفين المحالون للمعاش يعانون من مشاكل
نفسية

جدول رقم (٦/٢)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارة السادسة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
2.3%	1	لا أوافق بشدة
27.3%	12	لا أوافق
34.1%	15	محايد
20.5%	9	أوافق
15.9%	7	أوافق بشدة
100.0%	44	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، spss v23 ٢٠١٩ م.

يتبين من الجدول رقم (٦/٢) أن (١٥) فرداً في عينة البحث وبنسبة (٣٤.١%) محايدون على أن معظم الموظفين المحالون للمعاش يعانون من مشاكل نفسية، وكان (١٢) فرداً وبنسبة (٢٧.٣%) لم يوافقوا على ذلك، في حين وافق على ذلك (٩) أفراد وبنسبة (٢٠.٥%)، كما وافق بشدة على ذلك (٧) أفراد وبنسبة (١٥.٩%)، وكان هناك (١) فرد وبنسبة (٢.٣%) لم يوافقوا بشدة على ذلك.

العبارة السابعة: يواجه المتقاعدون بالصندوق مشاكل عدة حتى يتحصلون على معاشاتهم

جدول رقم (٧/٢)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارة السابعة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
25.0%	11	لا أوافق بشدة
22.7%	10	لا أوافق
6.8%	3	محايد
6.8%	3	أوافق
38.6%	17	أوافق بشدة
100.0%	44	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، spss v23 ٢٠١٩ م.

يتبين من الجدول رقم (٧/٢) أن (١٧) فرداً في عينة البحث وبنسبة (٣٨.٦%) موافقون بشدة على أن المتقاعدون بالصندوق يواجهون مشاكل عدة حتى يتحصلون على معاشاتهم، بينما لم يوافق بشدة على ذلك (١١) فرداً وبنسبة (٢٥%)، كما لم يوافق على ذلك (١٠) أفراد وبنسبة (٢٢.٧%)، وكان هناك (٣) أفراد وبنسبة (٣.٨%) محايدون بخصوص ذلك، كما كان هناك أيضاً (٣) أفراد وبنسبة (٦.٨%) موافقون على ذلك.

العبرة الثامنة: يولي صندوق الضمان الاجتماعي اهتماماً كبيراً للمتقاعدين

جدول رقم (٨/٢)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارة الثامنة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
لا أوافق بشدة	18	40.9%
لا أوافق	6	13.6%
محايد	5	11.4%
أوافق	9	20.5%
أوافق بشدة	6	13.6%
المجموع	44	100.0%

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، spss v23 ٢٠١٩ م.

يتبين من الجدول رقم (٨/٢) أن (١٨) فرداً في عينة البحث وبنسبة (٤٠.٩%) لم يوافقوا بشدة على أن صندوق الضمان الاجتماعي يولي اهتماماً كبيراً للمتقاعدين، بينما وافق على ذلك (٩) فرداً وبنسبة (٢٠.٥%)، كما وافق بشدة على ذلك (٣) أفراد وبنسبة (١٣.٦%)، في حين لم يوافق على ذلك أيضاً (٦) أفراد وبنسبة (١٣.٦%)، وكان هناك (٥) أفراد وبنسبة (١١.٥%) محايدون بخصوص ذلك.

العبارة التاسعة: يواجه معظم المتقاعدين مشاكل اجتماعية عديدة

جدول رقم (٩/٢)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارة الأولى

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
20.5%	9	لا أوافق بشدة
27.3%	12	لا أوافق
11.4%	5	محايد
25.0%	11	أوافق
15.9%	7	أوافق بشدة
100.0%	44	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، spss v23 ٢٠١٩ م.

يتبين من الجدول رقم (٩/٢) أن (١٢) فرداً في عينة البحث وبنسبة (٢٧.٣%) لم يوافقوا على أن معظم المتقاعدين يواجهون مشاكل اجتماعية عديدة، بينما وافق على ذلك (١١) فرداً وبنسبة (٢٥%)، في حين لم يوافق بشدة على ذلك (٩) أفراد وبنسبة (٢٠.٥%)، بينما وافق بشدة على ذلك (٧) أفراد وبنسبة (١٥.٩%)، وكان هناك (٥) أفراد وبنسبة (١١.٤%) محايدون بخصوص ذلك.

٢/الفرضية الثانية: يؤثر نظام المعاشات على أداء العاملين في الصندوق

الوطني للضمان الاجتماعي

العبارة الأولى: يرفع نظام المعاشات المتبع من قبل الصندوق من معنويات

العاملين

جدول رقم (١٠/٢)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارة الأولى

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
5.0%	2	لا أوافق بشدة
17.5%	7	لا أوافق
17.5%	7	محايد
42.5%	17	أوافق
17.5%	7	أوافق بشدة
100.0%	40	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، spss v23 ٢٠١٩ م.

يتبين من الجدول رقم (١٠/٢) أن (١٧) فرداً في عينة البحث وبنسبة (٤٢.٥%) موافقون على أن نظام المعاشات المتبع من قبل الصندوق يرفع من معنويات العاملين، كما وافق بشدة على ذلك (٧) أفراداً وبنسبة (١٧.٥%)، في حين لم يوافق على ذلك (٧) أفراداً وبنسبة (١٧.٥%)، وكان هناك (٧) أفراد وبنسبة (١٧.٥%) محايدون بخصوص ذلك، بينما كان هناك (٢) فردان وبنسبة (٥%) لم يوافقوا بشدة على ذلك.

العبارة الثانية: نظام المعاشات المتبع من قبل الصندوق يكفي للتقاعد

جدول رقم (١١/٢)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارة الثانية

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
17.5%	7	لا أوافق بشدة
47.5%	19	لا أوافق
5%	2	محايد
27.5%	11	أوافق
2.5%	1	أوافق بشدة
100.0%	40	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، spss v23 ٢٠١٩ م.

يتبين من الجدول رقم (١١/٢) أن (١٩) فرداً في عينة البحث وبنسبة (٤٧.٥%) لم يوافقوا على أن نظام المعاشات المتبع من قبل الصندوق يكفي للتقاعد، بينما وافق على ذلك (١١) فرداً وبنسبة (٢٧.٥%)، في حين لم يوافق بشدة على ذلك (٧) أفراد وبنسبة (١٧.٥%)، وكان هناك (٢) فردان وبنسبة (٥%) محايدين بخصوص ذلك، وكان هناك (١) فرداً واحداً وبنسبة (٢.٥%) لم يوافقوا بشدة على ذلك.

العبارة الثالثة: لا يواجه الموظفون أي مشاكل بعد أن يحالون إلى المعاش

جدول رقم (١٢/٣/٣)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارة الثالثة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
20.0%	8	لا أوافق بشدة
20.0%	8	لا أوافق
35.0%	14	محايد
20.0%	8	أوافق
5.0%	2	أوافق بشدة
100.0%	40	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، spss v23 ٢٠١٩ م.

يتبين من الجدول رقم (١٢/٢) أن (١٤) فرداً في عينة البحث وبنسبة (٣٥%) محايدون على أنه لا يواجه الموظفون أي مشاكل بعد أن يحالون إلى المعاش، بينما وافق على ذلك (٨) فرداً وبنسبة (٢٠%)، في حين لم يوافق بشدة على ذلك (٨) أفراد وبنسبة (٢٠%)، كما كان هناك أيضاً (٨) أفراد وبنسبة (٢٠%) لم يوافقوا على ذلك، بينما وافق على ذلك (٢) فردان وبنسبة (٥%).

العبارة الرابعة: هناك رضا تام من قبل الموظفين لنظام المعاشات المتبع من قبل الصندوق

جدول رقم (١٣/٢)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارة الرابعة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
12.5%	5	لا أوافق بشدة
27.5%	11	لا أوافق
35.0%	14	محايد
25.0%	10	أوافق
100.0%	40	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، spss v23 ٢٠١٩ م.

يبين الجدول رقم (١٣/٢) أن (١٤) فرداً في عينة البحث وبنسبة (٣٩.١%) محايدون على أن هناك رضا تام من قبل الموظفين لنظام المعاشات المتبع من قبل الصندوق، وكان (١١) فرداً وبنسبة (٢٦.١%) غير موافقون على ذلك، في حين وافق على ذلك (١٠) أفراد وبنسبة (٢٥.٢%)، بينما لم يوافق على ذلك بشدة (٥) أفراد وبنسبة (١٠.٩%).

العبارة الخامسة: تشجع الإدارة على تقديم المقترحات لتطوير الصندوق

جدول رقم (١٤/٢)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارة الخامسة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
20.0%	8	لا أوافق بشدة
20.0%	8	لا أوافق
27.5%	11	محايد
27.5%	11	أوافق
5.0%	2	أوافق بشدة
100.0%	40	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، spss v23 ٢٠١٩ م.

يتبين من الجدول رقم (١١/٢) أن (١١) فرداً في عينة البحث وبنسبة (٢٧.٥%) موافقون على أن الإدارة تشجع على تقديم المقترحات لتطوير الصندوق، وكان (١١) فرداً وبنسبة (٢٧.٥%) محايدون بخصوص ذلك، في حين لم يوافق بشدة على ذلك (٨) أفراد وبنسبة (٢٠%)، كما لم يوافق على ذلك أيضاً (٨) أفراد وبنسبة (٢٠%)، في حين وافق على ذلك بشدة (٢) فردان وبنسبة (٥%).

العبارة السادسة: نظام الترقية في الصندوق عادلاً.

جدول رقم (١٥/٢)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارة السادسة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
12.5%	5	لا أوافق بشدة
40.0%	16	لا أوافق
10.0%	4	محايد
35.0%	14	أوافق
2.5%	1	أوافق بشدة
100.0%	40	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، spss v23 ٢٠١٩ م.

يتبين من الجدول رقم (١٥/٢) أن (١٦) فرداً في عينة البحث وبنسبة (٤٠%) لم يوافقوا على أن نظام الترقية في الصندوق عادلاً، بينما وافق على ذلك (١٤) فرداً وبنسبة (٣٥%)، في حين لم يوافق بشدة على ذلك (٥) أفراد وبنسبة (١٢.٥%)، وكان هناك (٤) أفراد وبنسبة (١٠%) محايدون بخصوص ذلك، بينما كان هناك (١) فرداً واحداً وبنسبة (٢.٥%) موافق بشدة على ذلك.

العبارة السابعة: الراتب الذي تتقاضاه يتناسب مع مستواك المعيشي
جدول رقم (١٦/٢)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارة السابعة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
22.5	9	لا أوافق بشدة
20.0	8	لا أوافق
20.0	8	محايد
37.5	15	أوافق
100.0	40	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، spss v23 ٢٠١٩ م.

يتبين من الجدول رقم (١٦/٢) أن (١٥) فرداً في عينة البحث وبنسبة (٣٧.٥%) موافقون على أن الراتب الذي يتقاضاه العاملون بالصندوق يتناسب مع مستوياتهم المعيشية، بينما لم يوافق بشدة على ذلك (٩) أفراد وبنسبة (٢٢.٥%)، كما وافق على ذلك (٨) أفراد وبنسبة (٢٠%)، وكان هناك أيضاً (٨) أفراد وبنسبة (٢٠%) محايدون بخصوص ذلك.

العبارة الثامنة: أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بتطبيقه لنظام المعاشات يؤثر على رضا العاملين

جدول رقم (١٧/٢)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارة الثامنة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
12.5%	5	لا أوافق بشدة
15.0%	6	لا أوافق
22.5%	9	محايد
40.0%	16	أوافق
10.0%	4	أوافق بشدة
100.0%	40	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، spss v23 ٢٠١٩ م.

يبين من الجدول رقم (١٧/٢) أن (١٦) فرداً في عينة البحث وبنسبة (٤٠%) موافقون على أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بتطبيقه لنظام المعاشات يؤثر على رضا العاملين، وكان هناك (٩) أفراد وبنسبة (٢٢.٥%) محايدون بخصوص ذلك، بينما لم يوافق على ذلك (٦) أفراد وبنسبة (١٥%)، كما لم يوافق بشدة على ذلك أيضاً (٥) أفراد وبنسبة (١٢.٥%)، في حين وافق بشدة على ذلك (٤) أفراد وبنسبة (١٠%).

العبارة التاسعة: يشعر العاملون بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بأنهم جزء منه

جدول رقم (١٨/٢)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارة التاسعة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
12.5%	5	لا أوافق بشدة
17.5%	7	لا أوافق
15.0%	6	محايد
50.0%	20	أوافق
5.0%	2	أوافق بشدة
100.0%	40	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، spss v23 ٢٠١٩ م.

يظهر الجدول رقم (١٨/٢) أن (٢٠) فرداً في عينة البحث وبنسبة (٥٠%) موافقون على أن العاملين بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يشعرون بأنهم جزء منه، بينما لم يوافق على ذلك (٧) أفراد وبنسبة (١٧.٥%)، وكان هناك (٦) أفراد وبنسبة (١٥%) محايدون بخصوص ذلك، في حين لم يوافق بشدة على ذلك (٥) أفراد وبنسبة (١٢.٥%)، بينما وافق بشدة على ذلك (٢) فردان وبنسبة (٥%).

العبارة العاشرة: العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي راضون من نظام
المعاشات المطبق فيه

جدول رقم (١٩/٢)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارة العاشرة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
25.0	10	لا أوافق بشدة
32.5	13	لا أوافق
10.0	4	محايد
32.5	13	أوافق
100.0	40	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، spss v23 ٢٠١٩ م.

يتبين من الجدول رقم (١٩/٢) أن (١٣) فرداً في عينة البحث وبنسبة (٣٢.٥%) موافقون على أن العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي راضون من نظام المعاشات المطبق فيه، بينما لم يوافق على ذلك (١٣) فرداً وبنسبة (٣٢.٥%)، كما لم يوافق بشدة على ذلك (١٠) أفراد وبنسبة (٢٥%)، وكان هناك (٤) أفراد وبنسبة (١٠%) محايدون بخصوص ذلك.

المطلب الثالث

وإثبات صحة الفرضيات

للإجابة عن تساؤلات البحث والتحقق من فرضياته تم حساب الوسيط لكل عبارة من عبارات الاستبانة والتي تبين آراء عينة البحث بخصوص (نظم المعاشات وأثرها في تحقيق الرضا الوظيفي)، حيث تم إعطاء الدرجة (٥) كوزن لكل إجابة "أوافق بشدة"، والدرجة (٤) كوزن لكل إجابة "أوافق"، والدرجة (٣) كوزن لكل إجابة "محايد"، والدرجة (٢) كوزن لكل إجابة "لا أوافق"، والدرجة (١) كوزن لكل إجابة "لا أوافق بشدة". إن كل ما سبق ذكره وحسب متطلبات التحليل الإحصائي هو تحويل المتغيرات الاسمية إلى متغيرات كمية، وبعد ذلك سيتم استخدام اختبار مربع كاي والوسيط لمعرفة دلالة الفروق في إجابات أفراد عينة البحث على عبارات كل فرضية.

١- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى من فرضيات البحث على الآتي:

يؤثر نظام المعاشات المتبع في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بتشاد

سلباً على حياة المتقاعدين

النتائج أعلاه الواردة في الدول من (١/٢) وحتى الجدول (٩/٢) لا تعنى أن جميع الباحثين متفقين على ما ورد في عبارات الفرضية الأولى، ولاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعداد الأفراد (الموافقين، والموافقين بشدة، والمحايدين، والغير موافقين، والغير موافقين بشدة) تم استخدام مربع كاي لدلالة الفروق بين الإجابات على كل عبارة من عبارات الفرضية الأولى، والجدول (٢٠/٢) يلخص نتائج اختبارات الفرضية الأولى:

جدول رقم (٢٠/٢)

الوسيط ونتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد العينة على

عبارات الفرضية الأولى

العبارات	مربع كاي	القيمة الاحتمالية لمربع كاي	قيمة الوسيط	تفسير قيمة الوسيط
لا يوجد اهتمام تام من قبل الصندوق بالموظفين الذين نزلوا إلى المعاش.	٤٥.٣	٠.٠٠٠	٥	أوافق بشدة
لا يواجه الموظفون أي مشاكل بعد أن يحاولون إلى المعاش.	٢٩.٦٣	٠.٠٠٠	٢	لا أوافق
الإجراءات التي يتخذها الصندوق مناسبة ومرضية.	٢٧.٨١	٠.٠٠٠	٢	لا أوافق
يقدم الصندوق ضمانات اجتماعية.	٤.٨٦	٠.٠٠٠	٣	محايد
المتقاعدون راضون عن المعاشات التي يتحصلون عليها من الصندوق.	١٣.٥	٠.٣	٢	لا أوافق

معظم الموظفين المحالون للمعاش يعانون من مشاكل نفسية	١٢.٨١	٠.٠٠٩	٣	محايد
يواجه المتقاعدون بالصندوق مشاكل عدة حتى يتحصلون على معاشاتهم.	١٦	٠.٠٠٣	٣	محايد
يولي صندوق الضمان الاجتماعي اهتماماً كبيراً للمتقاعدين	١٣	٠.٠٠١	٢	لا أوافق
يواجه معظم المتقاعدين مشاكل اجتماعية عديدة	٣.٧	٠.٠٤٤	٣	محايد
المجموع	٢٦.٩٥	٠.٠٠٠	٢	لا أوافق

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، spss v23 ٢٠١٩ م.

يمكن تفسير نتائج الجدول أعلاه (٢٠/٢) كالاتي:

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما جاء في العبارة الأولى (٤٥.٣) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٠٠٠) وهذه القيمة الاحتمالية اقل من قيمة مستوى المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (١/٢) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (٥%) بين إجابات أفراد البحث ولصالح الموافقين بشدة على أنه لا يوجد اهتمام تام من قبل الصندوق بالموظفين الذين نزلوا إلى المعاش.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما جاء في العبارة الثانية (٢٩.٦٣) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٠٠٠) وهذه القيمة الاحتمالية اقل من قيمة مستوى المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (٢/٢) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (٥%) بين إجابات أفراد البحث ولصالح الغير الموافقين على أنه لا يواجه الموظفين أي مشاكل بعد أن يحالون إلى المعاش.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما جاء في العبارة الثالثة (٢٩.٨٣) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٠٠٠٠) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (٣/٢) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (٥%) بين إجابات أفراد البحث لصالح الغير الموافقين علي أن الإجراءات التي يتخذها الصندوق مناسبة ومرضية

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما جاء في العبارة الرابعة (٤.٨٦) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٣) وهذه القيمة الاحتمالية أكبر من قيمة مستوي المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (٤/٢) فإن ذلك يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (٥%) بين إجابات أفراد البحث لصالح المحايدين على أن يقدم الصندوق ضمانات اجتماعية، كما تشير هذه النتيجة إلى قبول فرض العدم القائل: لا يقدم صندوق أي ضمانات اجتماعية.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما جاء في العبارة الخامسة (١٣.٥) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٠٠٠٩) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (٥/٢) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (٥%) بين إجابات أفراد البحث لصالح الغير الموافقين على أن المتقاعدون راضون عن المعاشات التي يتحصلون عليها من الصندوق.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما جاء في العبارة السادسة (١٢.٨٥) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٠١٢) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (٦/٢) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (٥%) بين إجابات أفراد البحث لصالح المحايدين على أن معظم الموظفين المحالون للمعاش يعانون من مشاكل نفسية.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما جاء في العبارة السابعة (١٦) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٠٠٠٣) وهذه القيمة

الاحتمالية أقل من قيمة مستوى المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (٧/٢) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (٥%) بين إجابات أفراد البحث لصالح المحايدون على أن يواجه المتقاعدون بالصندوق يواجهون عدة مشاكل من أجل الحصول على معاشاتهم.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما جاء في العبارة الثامنة (١٣) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٠٠١) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوى المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (٨/٢) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (٥%) بين إجابات أفراد البحث لصالح الغير الموافقين على أن صندوق الضمان الاجتماعي يولي اهتماماً كبيراً للمتقاعدين.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما جاء في العبارة التاسعة (٣.٧) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٤٤) وهذه القيمة الاحتمالية أكبر من قيمة مستوى المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (٩/٢) فإن ذلك يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (٥%) بين إجابات أفراد البحث لصالح المحايدون على أن يواجه معظم المتقاعدين مشاكل اجتماعية عديدة، وتشير هذه النتيجة إلى قبول فرض العدم القائل: لا يواجه معظم المتقاعدين مشاكل اجتماعية عديدة.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما جاء بجميع عبارات الفرضية الأولى (٢٦.٩٥) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٠٠٠) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوى المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (٢٠/٢) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (٥%) بين إجابات أفراد البحث ولصالح الغير الموافقين علي ما جاء بجميع عبارات الفرضية الأولى.

وعليه فإن الفرضية الأولى التي تنص على أن " نظام المعاشات المتبع في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بتشاد يؤثر سلباً على حياة المتقاعدين " قد تحققت.

عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

جدول رقم (٢١/٢)

الوسيط ونتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد العينة على عبارات الفرضية الثانية

العبارات	مربع كاي	القيمة الاحتمالية لمربع كاي	قيمة الوسيط	تفسير قيمة الوسيط
نظام المعاشات المتبع من قبل الصندوق يرفع من معنويات العاملين.	١٥	٠.٠٠٥	٤	أوافق
نظام المعاشات المتبع من قبل الصندوق لا يكفي للتقاعد.	٢٧	٠.٠٠٠	٢	لا أوافق
لا يواجه الموظفون أي مشاكل بعد أن يحالون إلى المعاش.	٩	٠.٠٦١	٣	محايد
هناك رضا تام من قبل الموظفين لنظام المعاشات المتبع من قبل الصندوق.	٤.٢	٠.٢٤١	٣	محايد
تشجع الإدارة على تقديم المقترحات لتطوير الصندوق.	٦.٧	٠.١٥٠	٣	محايد
نظام الترقية في الصندوق عادلاً.	٢١.٧٥	٠.٠٠٠	٢	لا أوافق
الراتب الذي تتقاضاه يتناسب مع مستواك المعيشي؟	٣.٤	٠.٣٣٤	٣	محايد
أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بتطبيقه لنظام المعاشات يؤثر على رضا العاملين.	١١.٧٥٠	٠.٠١٩	٣.٥	أوافق
يشعر العاملون في الصندوق بأنهم جزء منه	٢٤.٢	٠.٠٠٠	٤	أوافق
العاملين بالصندوق راضون من نظام المعاشات المطبق بالصندوق	٥.٤	٠.١٤٥	٢	لا أوافق
المجموع	٩٤.١٥	٠.٠٠٠	٣	محايد

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، spss v23 ٢٠١٩ م.

تنص الفرضية الثانية من فرضيات البحث على الآتي:

يؤثر نظام المعاشات على أداء العاملين في الصندوق الوطني للضمان

الاجتماعي

النتائج أعلاه الواردة في الدول من (١٠/٢) وحتى الجدول (١٩/٢) لا تعنى أن جميع المبحوثين متفقين على ما ورد في عبارات الفرضية الثانية، واختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعداد الأفراد (الموافقين، والموافقين بشدة، والمحايدين، والغير موافقين، والغير موافقين بشدة) تم استخدام مربع كاي لدلالة الفروق بين الإجابات على كل عبارة من عبارات الفرضية الثانية، والجدول (٢١/٢) يلخص نتائج اختبارات الفرضية الثانية:

يمكن تفسير نتائج الجدول أعلاه (٢١/٢) كالآتي:

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما جاء في العبارة الأولى (١٥) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٠٠٠٥) وهذه القيمة الاحتمالية اقل من قيمة مستوي المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (١٠/٢) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (٥%) بين إجابات أفراد البحث ولصالح الموافقين على أن نظام المعاشات المتبع من قبل الصندوق يرفع من معنويات العاملين.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما جاء في العبارة الثانية (٢٧) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٠٠٠٠) وهذه القيمة الاحتمالية اقل من قيمة مستوي المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (١١/٢) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (٥%) بين إجابات أفراد عينة البحث ولصالح الغير الموافقين على أن الدورات أن نظام المعاشات المتبع من قبل الصندوق يكفي للتقاعد.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما جاء في العبارة الثالثة (٩) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٠٠٦١) وهذه القيمة الاحتمالية أكبر من قيمة مستوي المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (١٢/٢) فإن ذلك يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى

(%٥) بين إجابات أفراد عينة البحث لصالح المحايدین علی أن لا يواجه الموظفین أي مشاكل بعد أن يحالون إلى المعاش كما تشير هذه النتيجة إلى قبول فرض البديل القائل: - يواجه الموظفون مشاكل بعد ما يحالون إلى المعاش.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث علی ما جاء في العبارة الرابعة (٤.٢) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٢٤١) وهذه القيمة الاحتمالية أكبر من قيمة مستوي المعنوية (%٥) واعتماداً علی ما ورد في الجدول (١٣/٢) فإن ذلك يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (%٥) بين إجابات أفراد عينة البحث لصالح المحايدین علی أن هناك رضا تام من قبل الموظفین لنظام المعاشات المتبع من قبل الصندوق، وتشير هذه النتيجة إلى قبول فرض عدم القائل: أن هناك عدم وجود رضا تام من قبل الموظفین لنظام المعاشات المتبع من قبل الصندوق.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث علی ما جاء في العبارة الخامسة (٦.٧) والقيمة الاحتمالية لها (٠.١٥٠) وهذه القيمة الاحتمالية أكبر من قيمة مستوي المعنوية (%٥) واعتماداً علی ما ورد في الجدول (١٤/٢) فإن ذلك يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (%٥) بين إجابات أفراد عينة البحث ولصالح المحايدین علی أن الإدارة تشجع العاملين علی تقديم المقترحات لتطوير الصندوق، وهذه النتيجة تشير إلى قبول فرض عدم القائل: أن الإدارة لا تشجع العاملين علی تقديم المقترحات لتطوير الصندوق.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث علی ما جاء في العبارة السادسة (٢١.٧٥) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٠٠٠) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (%٥) واعتماداً علی ما ورد في الجدول (١٥/٢) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (%٥) بين إجابات أفراد عينة البحث ولصالح الغير الموافقين علی أن نظام الترقيّة في الصندوق عادلاً.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث علی ما جاء في العبارة السابعة (٣.٤) و القيمة الاحتمالية لها (٠.٣٣٤) وهذه القيمة

الاحتمالية أكبر من قيمة مستوي المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (١٦/٢) فإن ذلك يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (٥%) بين إجابات أفراد عينة البحث ولصالح المحايد علي أن الراتب الذي يتقاضاه العاملين بالصندوق يتناسب مع مستواهم المعيشي وهذه النتيجة تشير إلى قبول فرض العدم القائل: أن الراتب الذي يتقاضاه العاملين بالصندوق لا يتناسب مع مستواهم المعيشي وهذه النتيجة تشير إلى قبول فرض العدم.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما جاء في العبارة الثامنة (١١.٧٥٠) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٠١٩) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (١٧/٢) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (٥%) بين إجابات أفراد عينة البحث ولصالح الموافقين علي أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بتطبيقه لنظام المعاشات يؤثر على رضا العاملين.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما جاء في العبارة التاسعة (٢٤.٢) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٠٠٠) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (١٨/٢) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (٥%) بين إجابات أفراد عينة البحث ولصالح الموافقين علي أن العاملين في الصندوق يشعرون بأنهم جزء منه.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما جاء في العبارة العاشرة (٥.٤) و القيمة الاحتمالية لها (٠.١٤٥) وهذه القيمة الاحتمالية أكبر من قيمة مستوي المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (١٩/٢) فإن ذلك يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (٥%) بين إجابات أفراد عينة البحث ولصالح الغير الموافقين علي أن العاملين بالصندوق راضون من نظام المعاشات المطبق بالصندوق، وهذه النتيجة تشير إلى قبول الفرض البديل على أن العينة المبحوثة موافقون ١٠٥٥ على أن: العاملين بالصندوق راضون من نظام المعاشات المطبق بالصندوق.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد البحث على ما جاء بجميع عبارات الفرضية الثانية (٩٤.١٥) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٠٠٠) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوى المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (٢١/٢) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (٥%) بين إجابات أفراد عينة البحث ولصالح المحايدين على ما جاء في جميع عبارات الفرضية الثانية.

وعليه فإن الفرضية الثانية التي تنص على أن "يؤثر نظام المعاشات على أداء العاملين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي" قد تحققت.

النتائج:

من خلال الجزء النظري والتحليلي الإحصائي توصل البحث إلى النتائج

التالية:

- ١- إن نظام المعاشات المتبع من قبل صندوق الضمان الاجتماعي الشادي يؤثر سلباً على حياة المتقاعدين.
- ٢- نظام المعاشات المتبع في الصندوق الوطني للضمان يؤثر على أداء العاملين.
- ٣- الإجراءات التي يتخذها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي غير مناسبة.
- ٤- لا يولي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي اهتماماً كبيراً بالمتقاعدين.
- ٥- يواجه معظم المتقاعدين مشاكل اجتماعية عديدة.
- ٦- نظام المعاشات المتبع من قبل الصندوق لا يكفي للتقاعد.
- ٧- يواجه العاملين مشاكل اجتماعية ونفسية بعد أن تتم إحالتهم للمعاش.
- ٨- العاملين في الصندوق غير راضون من نظام المعاشات المطبق بالصندوق.

التوصيات:

استناداً على نتائج التي توصل إليها البحث، يوصي الباحث بالآتي:

- ١- ينبغي على مسؤولي الصندوق مراعات الجوانب السلبية التي تؤثر على حياة المتقاعدين.

- ٢- كما يجب عليهم مراقبة الجوانب المؤثرة على أداء العاملين، وإتباع اجراءات إدارية أفضل من أجل تحسين الأداء.
- ٣- على القائمين بأمر الصندوق الاهتمام الكامل بالمتقاعدين، والعمل من أجل إيجاد حلول للمشاكل الاجتماعية العديدة التي تواجههم.
- ٤- ينبغي على الحكومة التدخل من أجل تحسين النظام المتبع من قبل الصندوق.
- ٥- على القائمين بأمر الصندوق النظر في الراتب الذي يتقاضاه العاملين وكذا ظروفهم المعيشية.
- ٦- يرجى من القائمين بأمر الصندوق الأخذ بعين الاعتبار المشاكل الاجتماعية للعاملين بعد احالتهم للمعاش، والعمل على كسب رضا العاملين فيه.
- ٧- تشجيع ودعم طرق العمل الملموسة كالتهوية والإضاءة وعدم الضوضاء لرضا العاملين.
- ٨- تحسين نمط القيادة الإدارية المتبع في الصندوق.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الرسائل العلمية:

- إيناس فؤاد نواوي، الرضا الوظيفي وعلاقته بالتنظيم لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في قسم الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى بمكة، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، لعام ١٤٢٨-١٤٢٩ هـ.
- وفاء أحمد محمد، أثر الرضا الوظيفي في تحليل وتصميم العمل، بحث تطبيقي في مصرف الرشيد، الإدارة العامة، كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد التاسع عشر ٢٠٠٩م، منشور في الإنترنت.

- محمد بخاري حسن، أثر تقويم الأداء المالي على كفاءة الائتمان المصرفي رسالة دكتوراه، غير منشورة، الخرطوم: جامعة السودان المفتوحة، ٢٠١٦م
- سالم عواد الشمري، الرضا الوظيفي لدى العاملين وأثره على الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على (القطاع الصناعي في عمليات الخفجي المشتركة)، كلية الاقتصاد والإدارة، قسم إدارة الأعمال، المملكة العربية السعودية، مدينة جدة يناير ٢٠٠٩م، منشور في الإنترنت.

ثانياً: المقابلات الشخصية:

- مقابلة مع السيد عبد الكريم محمد حقار، رئيس قسم تسجيل المهنة وقسم الاسترجاع بصندوق الضمان الاجتماعي الشادي، يوم ٢٧ سبتمبر ٢٠١٨م.

ثالثاً: الأرشيف:

- أرشيف، دورة تدريبية للعاملين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من إعداد السيد/ كورومباي أنقوميبي ٢٠١٥م.
- أرشيف، دورة تدريبية للعاملين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، من إعداد السيد/ علي حسن موسى.
- أرشيف، مكتب الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، بتاريخ: ٢٠/١١/٢٠١٨م.