

عفيف الدين . . . : تأثير رضا الراتب تحفيز الموظفي نقيم
جديد. جامعية:كلية الإسلامية فيما لانغ.

زينل حبيب الماجستير.

دافعية العمل. :

لتحقيق أهداف الشركة، والموارد البشرية . هو أحد الأصول الرئيسية لها تأثير كبير جدا على التقدم الذي أحرزته الشركة. لذا، للحصول على عامل الموارد البشرية الذي تم تعيينه إلى شركة، يعني أنها في الأساس قرار منح الرواتب لمن يعينهم الأمر. هذا هو المهم عندما يرتبط عنصر العمل التشجيع، وتجنيد دعم لأن العمل لم يكن مهتم فقط لكسب الأجر، ولكن أيضا لتلبية الاحتياجات الأخرى. وقد أجري البحث على السكر المصنع الجديد لتحديد تأثير رضا الراتب على الموظفين الحافز الوظيفي. والغرض من هذه الدراسة لإثبات ما إذا كان هناك تأثير بين الراتب رضا دافعية العمل.

تستخدم هذه الدراسة الأساليب الكمية. المتغير المستقل (X) المتغير التابع (Y). المواضيع المرقمة 80 المستجيبين. ووضعت العينات في هذه الدراسة باستخدام أسلوب العينة العشوائية النسبي. استرجاع البيانات باستخدام اثنين من مقياس ليكرت شكل، ومجهزة الملا . اختبار صحة باستخدام الصيغة لحظة المنتج واختبار الموثوقية باستخدام كرونباخ ألفا الصيغة. في حين أن أسلوب تحليل البيانات باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط. SPSS 17.0 لنظام التشغيل Windows.

أظهرت النتائج 57.5 (46) يهم مستوى متوسط
كان هناك 51.3 (41) لديها مستوى معتدل من الدافعية للعمل. أما بالنسبة للتأثير،
وأظهرت له أثر إيجابي كبير للغاية بين الرضا عن الراتب على قيمة الحافز عمل R
0.060 0.030 P = حيث P < 0.05 3% مستوى الدلالة بين ر
دافعية العمل.