



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي الأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمقراطية



الموضوع:

نظام الحوافز في المؤسسة الجامعية ودوره في تحسين أداء العاملين
(دراسة ميدانية لعينة من عمال كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط)

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في شعبة علم الاجتماع
تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

إعداد الطلبة:

د/ العيد قعدة

- محمد بوبكري
- أحمد بوبكري

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
الاسم واللقب		رئيسا
الاسم واللقب		مشرفا ومقررا
الاسم واللقب		ممتحنا

السنة الجامعية: 2025/2024

شكر وعرفان

قال الله تعالى " فاذكروني أذكركم و أشكروني و لا تكفرون " و عملا بقوله صلى الله عليه
و سلم: " من لم يشكر الناس لم يشكر الله "

الحمد لله العظيم الكريم أحمده و اشكره و استرضيه على فضله وجزيل بذله، الذي وفقني
لإنجاز هذا العمل.

أتقدم أولاً بالشكر الجزيل إلى من مد يد المساعدة و ساهم معنا في تذليل ما واجهنا من
صعوبات الأستاذ المشرف " قعدة العيد " على مساعدته لنا دون أن يبخل علينا بتوجيهاته
و نصائحه القيمة، وله منا خالص التقدير و الاحترام كما نتقدم بالشكر إلى كل أساتذة قسم
علم الاجتماع ونشكر كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد و لم نذكره

إهداء

" و قضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه و بالوالدين إحسانا "

أهدي هذا العمل المتواضع إلى من هي الأولى بصحبتى "أمي الغالية"

-إلى من رباني صغيرا و أشفق عليا كثيرا ، سندي العزيز "أبي الغالي"

-إلى اخوتي و أخواتي الذين كانوا سنداً و داعمين و عوناً لي

في حياتي كلها و مسيرتي

و تحصيلي العلمي خاصة كل واحد باسمه

إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد و لو بكلمة

فنسأل الله أن ييسر لنا عملنا هذا و يوفقنا فيه.

بوبكري محمد



إهداء

" و قضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه و بالوالدين إحسانا "

أهدي هذا العمل المتواضع إلى من هي الأولى بصحبتى "أمي الغالية"

-إلى من رباني صغيرا و أشفق عليا كثيرا ، سندي العزيز "أبي الغالي"

-إلى اخوتي و أخواتي الذين كانوا سنداً و داعمين و عوناً لي

في حياتي كلها و مسيرتي

و تحصيلي العلمي خاصة كل واحد باسمه

إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد و لو بكلمة

فنسأل الله أن ييسر لنا عملنا هذا و يوفقنا فيه.

بوبكري أحمد



ملخص الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في معرفة الحوافز المادية والمعنوية وعلاقتها بتحسين أداء العاملين في الجامعة، وتوقع أن يساعد ما نتوصل إليه من هذه الدراسة من نتائج وتوصيات في تعديل نظام الحوافز في المؤسسة الجامعية بشكل عام وجامعة الأغواط بشكل خاص، والتأكيد على إستمرارها في نظمها القائمة، حيث تمثلت إشكالية الدراسة ما هو دور نظام الحوافز في تحسين أداء العاملين لدى عمال جامعة الأغواط؟

حيث تمثلت فرضيات الدراسة:

- للحوافز المادية دور أن تساهم في تحسين أداء العاملين لدى عمال جامعة الأغواط.
 - للحوافز المعنوية دور أن تساهم في تحسين أداء العاملين لدى عمال جامعة الأغواط.
- وكانت أهداف الدراسة في:

- معرفة التعديلات التي تقام على نظام الحوافز في المؤسسة.
- معرفة أهم الحوافز المادية التي تقدم للعاملين بجامعة الأغواط.
- معرفة مدى تأثير نظام الحوافز التي تقدم للعاملين بجامعة الأغواط.
- معرفة الحوافز المعنوية في تحسين أداء العاملين.
- معرفة ما إذا كانت هنالك فروق واضحة في آراء المبحوثين حول تساؤلات الدراسة حسب متغيراتهم الشخصية والوظيفية.

حيث تم الإستعانة بالمنهج الوصفي التحليلي.

أما النتائج فهي كالآتي كانت النتائج الخاصة بمعطيات الفرضية الاولى تشير الى عدم وجود علاقة قوية بين عدد كبير من مؤشرات الحوافز المادية وبين أداء العاملين في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط. اضافة الى وجود فروق بين بعض المؤشرات الخاصة بالحوافز المادية مثل الرضا على الراتب الشهري، او تناسبه مع الجهد المبذول.

الكلمات المفتاحية:

نظام الحوافز - المؤسسة الجامعية - أداء العاملين

Résumé de l'étude :

L'importance de cette étude réside dans la connaissance des incitations matérielles et morales et de leur relation avec l'amélioration des performances des employés de l'université. On s'attend à ce que les résultats et les recommandations que nous obtenons à partir de cette étude aident à modifier le système d'incitation dans l'institution universitaire en général et l'Université de Laghouat en particulier, et à confirmer sa continuation avec ses systèmes existants, car le problème de l'étude était représenté par que est le rôle du système d'incitation dans l'amélioration des performances des employés de l'Université de Laghouat ?

Les hypothèses de l'étude étaient les suivantes :

Les objectifs de l'étude étaient les suivants :

- Connaître les modifications apportées au système d'incitation dans l'organisation..
- Connaître l'impact du système d'incitation offert aux salariés de l'Université de Laghouat.
- Connaître les incitations morales pour améliorer la performance des employés.
- Déterminer s'il existe des différences claires dans les opinions des

L'approche analytique descriptive a été utilisée.

Les résultats sont les suivants : Les résultats des données de la première hypothèse indiquent qu'il n'y a pas de relation forte entre un grand nombre d'indicateurs d'incitation matérielle et la performance des employés du département de sociologie de l'Université de Laghouat.

Mots-clés :

- **Système d'incitation – Établissement universitaire – Performance des employés**

فهرس المحتويات

/	الإهداء
/	الشكر والتقدير
/	ملخص الدراسة
أ	مقدمة
الفصل الأول: بناء الموضوع	
ص 03	أولاً: إشكالية
ص 04	ثانياً: الفرضيات
ص 05	ثالثاً: أسباب إختيار الموضوع
ص 06	رابعاً: الأهمية والأهداف
ص 07	خامساً: المفاهيم
ص 08	سادساً: المقاربة النظرية
الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
ص 09	أولاً: الدراسة الأولى
ص 10	ثانياً: الدراسة الثانية
ص 11	ثالثاً: الدراسة الثالثة
ص 13	رابعاً: الدراسة الرابعة
الفصل الثالث: الطريقة والأدوات	
ص 15	أولاً: مجالات الدراسة
ص 16	ثانياً: المنهج المستخدم
ص 17	ثالثاً: أدوات جمع المعلومات
ص 18	رابعاً: المعاينة
ص 19	خامساً: خصائص عينة الدراسة
الفصل الرابع: النتائج والمناقشة	
ص 21	أولاً: تحليل بيانات الفرضية الأولى
ص 34	ثانياً: تحليل بيانات الفرضية الثانية
ص 44	ثالثاً: مناقشة نتائج الفرضية الأولى
ص 53	رابعاً: مناقشة نتائج الفرضية الثانية
ص 68	خامساً: الاستنتاج العام
ص 71	خاتمة

فهرس المحتويات

ص 73	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجداول	الصفحة
01	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	56
02	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	58
03	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة المدنية	60
04	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	62
05	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	63
06	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير التصنيف المهني	65
07	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الوضعية المهنية	67
08	يمثل توزيع أفراد العينة كيفية تقييم مستوى الحوافز المادية المقدمة من طرف مؤسستك	69
09	يمثل توزيع أفراد العينة كيفية تقييم مستوى الحوافز المادية المقدمة من طرف مؤسستك	71
10	يمثل توزيع أفراد العينة تلبية الراتب حاجياتك المعيشية.	73
11	يمثل توزيع أفراد العينة رؤية أن الراتب الذي تتقاضاه من المؤسسة يتناسب مع جهدك	75
12	يمثل توزيع أفراد العينة استفادة من السكنات الوظيفية	77

فهرس الجداول

	من المؤسسة	
79	يمثل توزيع أفراد العينة للإمتيازات المقدمة من طرف المؤسسة والمتمثلة في الحمامات دور في تحفيزك في العمل	13
81	يمثل توزيع أفراد العينة للإمتيازات المقدمة من طرف المؤسسة والمتمثلة في المنح دور في تحفيزك في العمل للإمتيازات المقدمة من طرف المؤسسة والمتمثلة في الخدمات الصيفية دور في تحفيزك في العمل	14
83	يمثل توزيع أفراد العينة للإمتيازات المقدمة من طرف المؤسسة والمتمثلة في العلاج المجاني دور في تحفيزك في العمل	15
85	يمثل توزيع أفراد العينة تشجيعك المؤسسة على المشاركة في التكوين والتدريب في مجال العمل	16
87	يمثل توزيع أفراد العينة مشاركتك في القرارات يزيد من انتمائك	17
89	يمثل توزيع أفراد العينة تقديم الإدارة توبيخ بدلا من النقد البناء	19
92	يمثل توزيع أفراد العينة تشعر بالحماس و الدافعية لأداء عملك اليومي	20
94	يمثل توزيع أفراد العينة تعتقد أن نظام الترقية في مؤسستك تعتمد على الكفاءة والأداء	21

96	يمثل توزيع أفراد العينة تكرار اسباب التزام العامل بمواقيت العمل من أسباب عدم التزام العمل بمواقيت العمل	22
98	يمثل توزيع أفراد العينة في العمل وعلاقته بالإعتماد على نظام الترقية حسب الكفاءة	23
102	يمثل توزيع أفراد العينة إستخدام كل الطاقة والجهد في العمل وعلاقته بالتناسب مع الجهد المبذول.	24
105	يمثل توزيع أفراد العينة إستخدام كل الطاقة والجهد في العمل وعلاقته بتلبية الراتب للحاجيات المعيشية.	25
108	يمثل توزيع أفراد العينة إستخدام كل الطاقة والجهد في العمل وعلاقته بالإستفادة من الخدمات الإجتماعية	26
112	يمثل توزيع أفراد العينة الإلتزام بمواقيت العمل وعلاقته بتناسب الراتب مع الجهد المبذول	27
115	يمثل توزيع أفراد العينة إتمام العمل الموكل للعامل بصورة كافية وعلاقته بتلبية	28
117	يمثل توزيع أفراد العينة إتمام العمل الموكل للعامل بصورة كافية وعلاقته بالاستفادة من الخدمات الاجتماعية	29

الرقم	عنوان التمثيلات البيانية	الصفحة
01	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	56
02	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	58
03	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة المدنية	60
04	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	62
05	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	63
06	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير التصنيف المهني	65
07	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الوضعية المهنية	67
08	يمثل توزيع أفراد العينة كيفية تقييم مستوى الحوافز المادية المقدمة من طرف مؤسستك	69
09	يمثل توزيع أفراد العينة كيفية تقييم مستوى الحوافز المادية المقدمة من طرف مؤسستك	71
10	يمثل توزيع أفراد العينة تلبية الراتب حاجياتك المعيشية.	73
11	يمثل توزيع أفراد العينة رؤية أن الراتب الذي تتقاضاه من المؤسسة يتناسب مع جهدك	75
12	يمثل توزيع أفراد العينة استفادة من السكنات الوظيفية	77

	من المؤسسة	
79	يمثل توزيع أفراد العينة للإمتيازات المقدمة من طرف المؤسسة والمتمثلة في الحمامات دور في تحفيزك في العمل	13
81	يمثل توزيع أفراد العينة للإمتيازات المقدمة من طرف المؤسسة والمتمثلة في المنح دور في تحفيزك في العمل للإمتيازات المقدمة من طرف المؤسسة والمتمثلة في الخدمات الصيفية دور في تحفيزك في العمل	14
83	يمثل توزيع أفراد العينة للإمتيازات المقدمة من طرف المؤسسة والمتمثلة في العلاج المجاني دور في تحفيزك في العمل	15
85	يمثل توزيع أفراد العينة تشجيعك المؤسسة على المشاركة في التكوين والتدريب في مجال العمل	16
87	يمثل توزيع أفراد العينة مشاركتك في القرارات يزيد من انتمائك	17
89	يمثل توزيع أفراد العينة تقديم الإدارة توبيخ بدلا من النقد البناء	19
92	يمثل توزيع أفراد العينة تشعر بالحماس و الدافعية لأداء عملك اليومي	20
94	يمثل توزيع أفراد العينة تعتقد أن نظام الترقية في مؤسستك تعتمد على الكفاءة والأداء	21

22	يمثل توزيع أفراد العينة تكرار اسباب التزام العامل بمواقيت العمل من أسباب عدم التزام العمل بمواقيت العمل	96
23	يمثل توزيع أفراد العينة في العمل وعلاقته بالإعتماد على نظام الترقية حسب الكفاءة	98
24	يمثل توزيع أفراد العينة إستخدام كل الطاقة والجهد في العمل وعلاقته بالتناسب مع الجهد المبذول.	102
25	يمثل توزيع أفراد العينة إستخدام كل الطاقة والجهد في العمل وعلاقته بتلبية الراتب للحاجيات المعيشية.	105
26	يمثل توزيع أفراد العينة إستخدام كل الطاقة والجهد في العمل وعلاقته بالإستفادة من الخدمات الإجتماعية	108
27	يمثل توزيع أفراد العينة الإلتزام بمواقيت العمل وعلاقته بتناسب الراتب مع الجهد المبذول	112
28	يمثل توزيع أفراد العينة إتمام العمل الموكل للعامل بصورة كافية وعلاقته بتلبية	115
29	يمثل توزيع أفراد العينة إتمام العمل الموكل للعامل بصورة كافية وعلاقته بالاستفادة من الخدمات الاجتماعية	117

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
	الاستبيان	01

مقدمة:

تعد المؤسسات الجامعية من أهم الركائز التي يعتمد عليها المجتمع في تحقيق التنمية الشاملة، نظرًا لدورها في إنتاج المعرفة، وتنمية رأس المال البشري، وخدمة المجتمع. ولتحقيق هذه الأهداف السامية، تحتاج الجامعات إلى موارد بشرية ذات كفاءة عالية، ومهارات متقدمة، ودافعية مستمرة نحو الإنجاز والإبتكار.

ومن هنا تبرز أهمية نظام الحوافز كأداة إدارية فعّالة تسهم في رفع مستوى الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي بين العاملين في المؤسسة الجامعية.

يمثل نظام الحوافز أحد أهم مكونات إدارة الموارد البشرية، حيث يهدف إلى تحفيز العاملين ماديًا ومعنويًا من أجل تحسين إنتاجيتهم، وتعزيز انتمائهم، وتحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة وفي السياق الجامعي، يشمل هذا النظام أعضاء هيئة التدريس، والموظفين الإداريين، والفنيين، الذين يشكلون معًا القاعدة التنفيذية لنجاح البرامج الأكاديمية والبحثية والإدارية.

تلعب الحوافز دورًا كبيرًا في تعزيز ثقافة الجودة داخل الجامعات، فهي تخلق مناخًا تنافسيًا إيجابيًا، يدفع العاملين إلى تطوير أدائهم، والمبادرة إلى تقديم أفكار جديدة، والمشاركة بفعالية في الأنشطة الجامعية المختلفة، كما تسهم في تقليل معدلات الغياب والتسرب الوظيفي، وزيادة معدلات الرضا والاستقرار المهني.

يمكن أن تأخذ الحوافز في المؤسسات الجامعية أشكالًا متعددة، منها الحوافز المالية كالمكافآت، والعلاوات، والترقيات، ومنها الحوافز المعنوية كالتهنئة، والشهادات الفخرية، وفرص التطوير المهني. وتعتمد فعالية هذه الحوافز على مدى ملاءمتها لاحتياجات العاملين، وعدالتها، وشفافيتها في التطبيق.

من المهم أن يُصمم نظام الحوافز في الجامعات بناءً على معايير واضحة ومحددة للأداء، بحيث يُربط العائد بالحصول على نتائج ملموسة. كما ينبغي أن يكون هذا النظام مرناً، وقابلاً للتقييم والتطوير بشكل دوري، بما يتلاءم مع التغيرات في بيئة العمل الجامعي، وطموحات الأفراد، واستراتيجيات المؤسسة.

في ضوء ما سبق، فإن الاهتمام بنظام الحوافز وتطويره بشكل علمي ومنهجي يعد ضرورة لضمان استمرارية الأداء المتميز داخل المؤسسة الجامعية، وتحقيق رسالتها التعليمية والبحثية والمجتمعية بكفاءة وفاعلية حيث تم تقسيم المذكرة حيث تم تقسيم المذكرة إلى إطار منهجي وفصلين نظريين وفصل ميداني للدراسة.

الفصل الأول

بناء الموضوع

أولاً: الإشكالية

في ظل التطورات الحاصلة في وقتنا الحالي أصبح العديد من الباحثين يركزون في دراساتهم على العنصر البشري إذ انه أصبح المورد البشري أحد أهم الموارد التي يستوجب على المؤسسة الاستثمار فيها والاهتمام بها أكثر من الموارد الأخرى، لأنه يعتب العنصر الوحيد الذي يستطيع التأقلم مع الأصول الأخرى، ونظرا لأن الهدف الأساسي لأي مؤسسة هو البقاء والاستمرارية والربح، ووجب عليها تطبيق نظام فعال وذلك من اجل إثارة الشعور بالرغبة والدافعية، للعمل لدى العاملين، حيث يعتبر الأداء من المكونات الأساسية لأي مؤسسة أو منظمة، حيث يرجع الإزدهار أو التقدم الحضاري للمؤسسة إليه في مختلف المجالات الإقتصادية والفكرية والثقافية وحتى السياسة، فهو الإنجاز الذي يتحقق نتيجة ما يبذله العامل في عمله من مجهود بدني وذهني، فتعمل المؤسسة جاهدة إلى تحسين أداء العاملين فيها ودفعهم تجاه الأهداف المرسومة بالوسائل الممكنة والمشروعة كافة.

حيث أن هناك الكثير من الدراسات التي تولي لها إهتماما كبيرا، والذي أوضحه الباحثين و المفكرين في العديد من الدراسات التي ساهمت بقسط كبير من تطوير مفهوم العامل وكيفية التعامل معه داخل المؤسسة من خلال التحفيز، ومن بين هذه الدراسات نذكر نظرية العلاقات الإنسانية لدى "التومايو"، التي ركزت على أهمية الفرد في الإدارة و إنتاج المؤسسة ، حيث أكد على أن الانسان ليس مجرد مخلوق إقتصادي بل هو خليط من المشاعر و الطموحات و الرغبات ، بالإضافة إلى نظرية الإدارة العلمية التي حاول من خلالها تايلور تحديد الأسس العلمية التي تساعد الإدارة على زيادة الإنتاج في وقت أقل وبجهد معقول مركزا على فرضيتين هما تطبيق الأساليب العلمية يؤدي الى زيادة الأداء، وبالتالي تحقيق الكفاية الإنتاجية ، وتطبيق الحوافز المادية تؤدي الى زيادة الإنتاج في زمن أقل معتبرا ذلك أساس لرفع مستوى الأداء و زيادة الإنتاج. بينما نجد الإتجاهات الحديثة اهتمت بالعامل والإنتاج معا ومن بين هذه الإتجاهات التي استعانة بالعديد من النظريات ومن بينها نظرية التوقع فكتور فروم اذ يعتبر أن سلوك الفرد لا يحدد بحافز واحد فقط بل من حوافز عديدة في نفس الوقت، وتتضح لنا أهمية الحوافز بإعتبارها دافعا

أساسيا في العمل، كونها تمنح للعامل مزيدا من الأجور والمزايا المادية، وكذا الرفع من¹ الروح المعنوية أكثر مما يؤدي الى فعالية أكثر في الأداء، ولا شك أن العلاقة بين التحفيز والأداء تعد علاقة ايجابية حيث يدفع الحافز بالعاملين الى زيادة مجهودات التي يبذلها العامل مما ينعكس ذلك ايجابيا على مستويات الأداء بالمؤسسة الجامعية بإعتبارها من أهم المؤسسات الإجتماعية في النظام الإجتماعي بما لديها من خصائص ومميزات يؤهلها لكي تكون فعالة في المجتمع لإرتباطها بإنتاج المعرفة وتحقيق التنمية الشاملة، ولقد شهدت المؤسسة الجامعية الجزائرية، بإعتبارها مؤسسة تساهم في دفع التعليم العالي والبحث العلمي، عدة تطورات مختلفة نتيجة للتطور الكمي والكيفي، سواء كان ذلك من حيث الهياكل القاعدية أو أعداد الطلبة، ومن هنا نطرح الإشكالية التالية:

- ما هو دور نظام الحوافز في تحسين أداء العاملين لدى عمال جامعة الأغواط؟

حيث تمثلت الأسئلة فرعية في :

1- هل هناك دور للحوافز المادية أن تساهم في تحسين أداء العاملين لدى عمال جامعة الأغواط؟

2- هل هناك دور للحوافز المعنوية أن تساهم في تحسين أداء العاملين لدى عمال جامعة الأغواط؟

ثانيا:فرضيات الدراسة:

• للحوافز المادية دور أن تساهم في تحسين أداء العاملين لدى عمال جامعة الأغواط.

¹ناصر العديلي، الواقع والحوافز والرضا الوظيفي، مجلة معهد الادارة العدد 36، ط1، الرياض، 1981، ص 24

- للحوافز المعنوية دور أن تساهم في تحسين أداء العاملين لدى عمال جامعة الأغواط.

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع:

➤ الأسباب الذاتية:

- الرغبة في التعرف على ما مدى إهتمام المؤسسة بتحفيز عمالها .
- الشغف العلمي والإهتمام الشخصي بالموضوع خاصة ما يتعلق بالحوافز .
- الميل الشخصي اتجاه المواضيع المتعلقة بالحوافز .
- ضرورة وجود نظام الحوافز فعال في المؤسسة التي تريد تحقيق أهدافها .
- التعرف على واقع الحوافز والأداء الإداري في جامعة الأغواط .
- معرفة أهمية نظام الحوافز إلى جانب تقييم الأداء في جامعة الأغواط .
- رغبة الباحثين في تحسين إنتاجية العنصر البشري .

➤ الأسباب الموضوعية:

- إرتباط الموضوع مع التخصص .
- تزويد مكتبتنا بدراسة تكون بمثابة أرضية خصبة لدراسات جديدة .
- جدة الموضوع واعتباره محط جدال .

رابعاً: أهمية الدراسة :

تكمل أهمية هذه الدراسة في معرفة الحوافز المادية والمعنوية وعلاقتها بتحسين أداء العاملين في الجامعة، وتوقع أن يساعد ما نتوصل إليه من هذه الدراسة من نتائج وتوصيات في تعديل نظام الحوافز في المؤسسة الجامعية بشكل عام وجامعة الاغواط بشكل خاص، والتأكيد على إستمرارها في نظمها القائمة.

خامساً: أهداف الدراسة :

- معرفة التعديلات التي تقام على نظام الحوافز في المؤسسة.
- معرفة أهم الحوافز المادية التي تقدم للعاملين بجامعة الاغواط.
- معرفة مدى تأثير نظام الحوافز التي تقدم للعاملين بجامعة الاغواط.
- معرفة الحوافز المعنوية في تحسين أداء العاملين.
- معرفة ما إذا كانت هنالك فروق واضحة في آراء المبحوثين حول تساؤلات الدراسة حسب متغيراتهم الشخصية والوظيفية.

سادساً: تحديد المفاهيم

تحديد مفاهيم الدراسة :

1-الحوافز: هو المثير الذي يؤدي إلى إحداث تغيير إيجابي في سلوك تجده قوة المثير

ومن ثم الحفز بالإمكانات المتاحة في البيئة المحيطة بالإنسان وبقدرة الفرد لتحريك دوافع الإنسان نحو سلوك معين بالقدر الذي يشبع حاجاته و توقعاته و يحقق أهدافه.¹

التعريف الإجرائي: هي تلك المؤثرات التي تثير الرغبة الكامنة في نفسية العامل للعمل،

من جهة حاجات غير مشبعة لديه وتحقيق أهداف جامعة الأغواط.

التعريف الإجرائي للحوافز المعنوية:

هي كافة المكافآت غير المادية التي تهدف إلى رفع الروح المعنوية للعامل، وتشمل: كلمات الشكر والتقدير، شهادات التميز، الاحترام والتقدير من الإدارة، إشراك الموظف في اتخاذ القرار، فرص التطوير المهني، أو بيئة العمل المشجعة.

2-تحسين الأداء: هو تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ثم إجراء تعديلات أو تحسينات لزيادة المخرجات، أو الكفاءة، أو الفعالية. يهدف هذا التحسين إلى تحقيق نتائج أفضل.²

التعريف الإجرائي: هو قيام الفرد العامل بجامعة الأغواط بالأنشطة المختلفة التي يتطلبها عمله، وتتمثل في حضوره إلى مكان العمل وإنظامه فيه، وبذل الجهد المطلوب منه بالكمية والنوعية والنمط المخطط، والاتصال برئيسه وتلقي إرشاداته والتفاعل مع زملائه واستخدام الأدوات والمعدات والمستلزمات المعاونة له للقيام بالأنشطة المطلوبة.

¹ناصر العديلي، الواقع والحوافز والرضا الوظيفي، مجلة معهد الادارة العدد 36، ط1، الرياض، 1981، ص 17

²هلال محمد، التفكير والتخطيط الاستراتيجي ، مركز تطوي الاداء للتنمية والنشر، القاهرة، 2009، ص48

3- الحوافز المادية

التعريف الاصطلاحي

الحوافز المادية هي المكافآت المالية أو العينية التي تُقدم للعاملين مقابل أدائهم وجهودهم في العمل، وتشمل الأجور، الرواتب، العلاوات، المنح، المكافآت، والسكن أو النقل المجاني وغيرها من الفوائد التي يمكن تقديرها مادياً. وتهدف هذه الحوافز إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية وتحفيز العاملين على تحسين أدائهم.¹

التعريف الإجرائي:

الحوافز المادية هي مجموعة من المزايا المالية التي تقدمها المنظمة للعاملين فيها بهدف تحفيزهم على تحقيق أهداف محددة أو لتحسين أدائهم في العمل هي تلك الوسائل التي تهدف إلى تحفيز الأفراد من خلال تلبية احتياجاتهم النفسية والاجتماعية، وتعزيز شعورهم بالتقدير والرضا الوظيفي. وهي تشمل مجموعة متنوعة من الأساليب التي تهدف إلى تحسين معنويات الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.²

التعريف الإجرائي:

نوع من أنواع الحوافز التي تهدف إلى تحفيز الموظفين من خلال تحسين حالتهم النفسية والاجتماعية في بيئة العمل. وهي تعتمد على تقدير جهود الموظفين وتحفيزهم من خلال وسائل غير مادية، مثل الثناء والتقدير، ومنح فرص للتطوير والترقية، وتوفير بيئة عمل إيجابية .

¹ هلال محمد، نفس المرجع، ص50

² هلال محمد، نفس المرجع، ص53

4-العاملين التعريف الاصطلاحي

هو الشخص الذي يقوم بعمل ما، سواء كان هذا العمل بدنياً أو ذهنياً، مقابل أجر أو منفعة، ويعمل تحت إشراف شخص آخر (مستخدم) أو مؤسسة .بمعنى آخر، هو فرد يؤدي عملاً لصالح جهة أخرى مقابل مكافأة¹.

التعريف الإجرائي:

العامل في قانون العمل هو كل شخص يؤدي عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل أجر، في إطار تنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عام أو خاص، يسمى المستخدم.

سادساً: المقاربة النظرية

- مفهوم النظرية:
- المقاربة السلوكية تقوم على أعمال بورهوسسكينر (B.F. Skinner) ، مؤسس نظرية التعزيز (Reinforcement Theory) ، والتي تنص على أن:
- "السلوك الذي يتم تعزيزه يميل إلى التكرار، والسلوك الذي لا يُعزز يميل إلى الاختفاء."
- المفاهيم الأساسية المرتبطة بالنظرية:

السلوك (Behavior)

- يُقصد به: الأفعال أو التصرفات التي يقوم بها الفرد استجابةً لموقف معين.
- في سياق الحوافز: مثل الاجتهاد في العمل، الحضور المنتظم، احترام المواعيد، إلخ.
- يُمكن تعديل هذا السلوك من خلال التعزيز أو العقاب.

¹ هلال محمد، نفس المرجع، ص 57

التعزيز (Reinforcement)

- هو العملية التي يتم بها تقوية السلوك المرغوب من خلال تقديم حافز إيجابي أو إزالة مثير سلبي.

التحفيز الخارجي (Extrinsic Motivation)

- دافع يأتي من خارج الفرد مثل المال أو الجوائز.
- هذا النوع أساسي في المقاربة السلوكية.

التحفيز الداخلي تركيزاً في المقاربة السلوكية ولكن مهم للمقارنة

- دافع ينبع من داخل الفرد نفسه مثل حب العمل أو الإحساس بالإنجاز.
- عادةً تُعطيه المقاربة الإنسانية أو المعرفية أكثر من السلوكية.

- علاقة النظرية بالموضوع:

- لأنها تركز على السلوك البشري ودوافعه، وترى أن الحوافز المكافآت أو العقوبات تلعب دوراً مركزياً في توجيه السلوك وتعديله. كما أنها تُعتمد في تحليل كيفية تأثير الحوافز على الأداء الفردي أو الجماعي.

هرم ما سلو للحاجات, (1982):

يصف أبراهام ماسلو (1982) إشباع البشر لحاجاتهم في شكل هرم , الشكل رقم (1) أدناه . يقبع في قاعدة الهرم الحاجات الفسيولوجية أو ضروريات الحياة من مأكّل ومشرب وجنس . وتصف قمته الحاجة لتحقيق الذات أو انجاز كوامن وتحقيق تمام الصحة النفسية . ويؤكد ماسلو (1982) على ضرورة المحافظة على إشباع الحاجات الأساسية في قاعدة الهرم قبل أن يسعى لإشباع الحاجات المتقدمة . من ذلك مثلا , أن يصار إلى إشباع الحاجة المتولدة عن الإحساس بالجوع قبل التفكير في زراعة المحاصيل , أو إقامة المصانع , (حاجة اجتماعية) * . وبالمثل , ينشد الفرد أن يكون مقبولا ومحبويا , (حاجات اجتماعية) وأن يشعر بأنه معتبر وذا قيمة ويكسب ثقة الآخرين قبل أن يسعى لتحقيق ذاته , (الحاجة لاعتبار الذات) . ويسمى ماسلو , (1982) الحركة باتجاه الصعود للأمام أو أعلى الهرم **بالتقدم** - Progress . وعلى النقيض , الحركة باتجاه أسفل الهرم أو التراجع **بالتخلف** - Regression . وما سوف يرد أدناه وصف لكل نوع من الحاجات التي تمثل درجات الهرم :

أولا : **الحاجات الفسيولوجية** - ضروريات الحياة وتشتمل على الحاجة للهواء والطعام والماء والدفع والبرودة . مثل هذه الحاجات يلزم إشباعها قبل أن الانتقال للسعي في إشباع الحاجة للأمن والأمان بنجاح .

ثانيا : **حاجات الأمن** : ضرورة للاستقرار على مدى طويل في حياة الفرد . وتشمل الحاجة للأمان من أخطار البيئة (مادية كانت أم انفعالية) من ذلك على سبيل المثال الحماية من العنف والإصابات . فالناس دائما تسعى لضمان استقرار البيئة المادية والانفعالية قبل التحرك لإشباع حاجات تأتي بعد هذه الحاجات في هرم الحاجات .

ثالثا : **الحاجات الاجتماعية** : كل فرد من الناس بحاجة ملحة للإحساس بالتبعية من خلال قبول ومرافقة ومصاحبة الآخرين له. وإقامة علاقات حب ومحبة معهم . وإشباع مثل هذه الحاجات مطلب للحيلولة دون الإقصاء والاستبعاد من قبل الآخرين ومن ثم الوقوع فريسة لتأثيرات الوحدة والعزلة و الاعتزال . والحب عند هذه المستوى من الحاجات يبنني على الحاجة أكثر من العطاء .

رابعا : **الحاجة للاعتبار** : بمجرد ما يشبع الفرد الحاجات السابقة في سلم الحاجات من (1 - 3) يبدأ الفرد منا يصارع ويكافح في سبيل بلوغ مستوى من النمو الشخصي يرضى عنه . والمحفز للبحث عن إشباع لمثل هذه الحاجة الاحترام والإقرار والاعتراف الذي يحظى به الفرد من قبل من ينتمي إليهم من جماعات * . وحاجات الاحترام والاعتراف تمكن الفرد من تطوير الإحساس بالثقة والانجاز والرضا . وعادة ما ينتهي الإخفاق في اشباع هذه الحاجات بأن ينمى الفرد لديه اعتقادات خاطئة مؤذية في حق ذاته كالشعور بالدونية – worthless أو عدم القيمة والضعف – helpless * .

خامسا : **الحاجات المعرفية** : تشتمل على السعي للحصول على معارف وفهم ما يجري حول الفرد في عالمه خاصا وعاما . ويمكن للفرد للفرد الحصول على ما يسد نهمه من معارف وتطوير فهمه واستيعابه لما حوله متى ما كانت البيئة والوسط المحيط به يتسم بالاتساق والاستقرار. يحظى فيها بالقبول والاعتراف من قبل الجماعات الاجتماعية في تلك البيئة * .

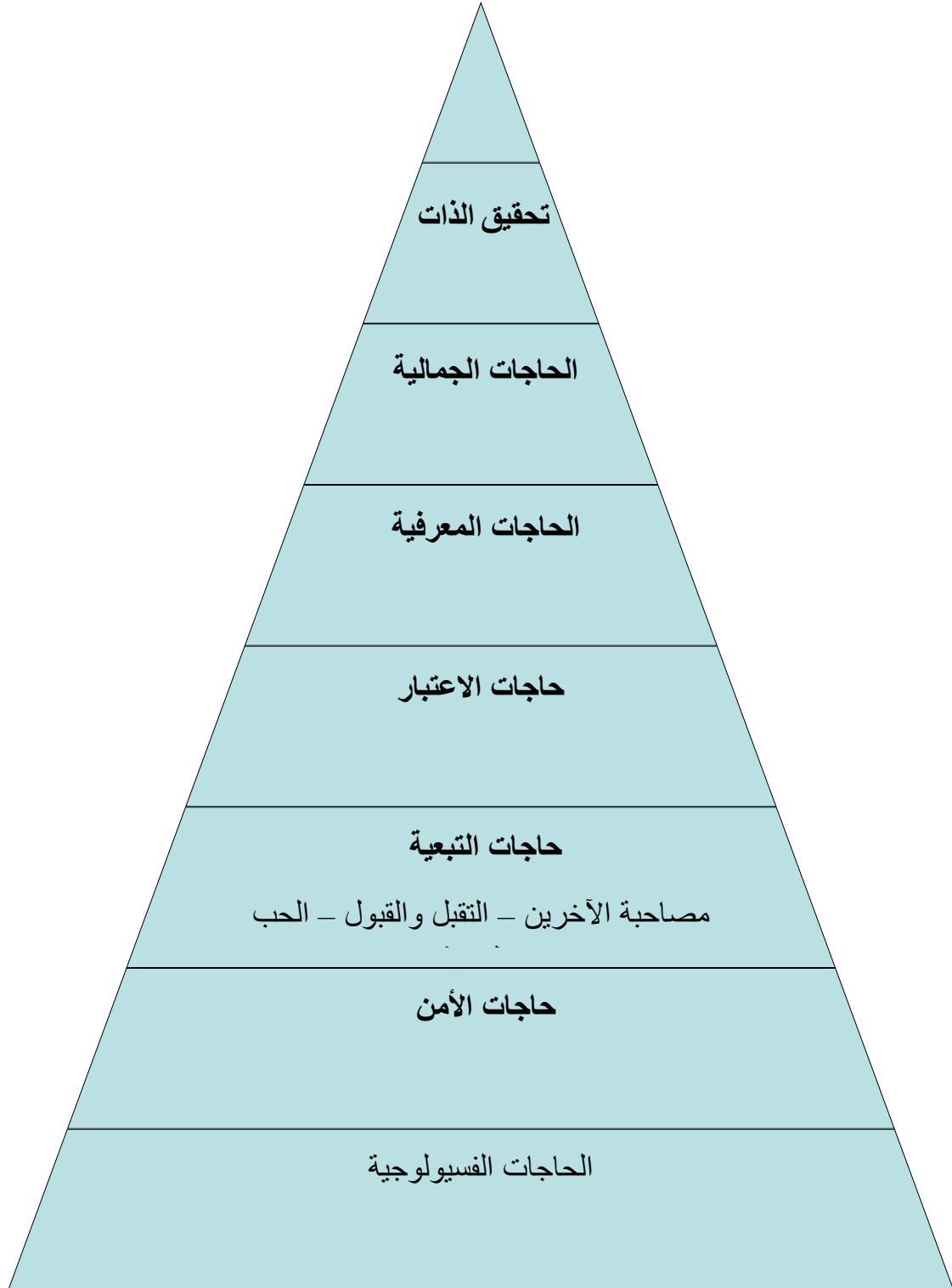
سادسا : **الحاجات الجمالية** – Estheticneeds

بمجرد بلوغ مشارف مرحلة تحقيق الذات , فإن حاجة الفرد تتمركز على الانضباط (النظام والانتظام) والجمال في البيئة .

سابعاً : تحقيق الذات : تمثل القمة من الهرم أو ذروته . وطبقاً لماسلو أن من يوفق في تحقيق ذاته فقد بلغ كوامنه , وأنجز مستوى من الاستقلالية . فالفرد قابل متقبل لذاته وقد أسس لعلاقة صداقة واضحة و موثوقة . وأحرز ثقة بدوره في الحياة . وفوق هذا , قد أبدى رغبة متواصلة في الاكتشاف والنمو الشخصي .

. استثناءات: بصورة عامة , يلزم اشباع الحاجات الفسيولوجية قبل ما بعدها . ومن الاستثناءات أن بعض الفنانين قد يهلك جوعاً دون فنه .

هرم ما سـلو للحاجـات , (1982)



الفصل الثاني

الدراسات السابقة

الدراسات سابقة:

الدراسة الأولى :دراسة عبد الله بن حمد بن محمد الحسائي (2010/2011)
 " أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم
 بسلطنة عمان .

تناولت الدراسة الإشكالية التالية في مجموعة من الفرضيات وهي :
 . ماهو اهم الحوافز المادية المي تقدم للعاملين بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان؟
 . ماهو اثر الحوافز المادية في تحسين الأداء العاملين بوزارة التربية والتعليم بسلطنة
 عمان؟

. ماهي الحوافز المعنوية التي تقدم للعاملين بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ؟
 . ما أثر الحوافز المعنوية في تحسين أداء العاملين بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ؟
 . هل هناك فروق واضحة من الماحية الإحصائية في اراء المبحوثين حول تساؤلات
 الدراسة حسب متغيرات الشخصية والوظيفية ؟

التعرف على مدى تأثير الحوافز المعنوية التي تقدم للعاملين بوزارة التربية والتعليم
 بسلطنة عمان

التعرف على ما إذا كانت هنا كفروق واضحة من الناحية الإحصائية في أراء المبحوثين
 حول تساؤلات الدراسة حسب متغيراتهم الشخصية والوظيفية.

منهج الدراسة وأدواتها : أستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي , وأستخدم الباحث
 الاستبانة لجمع البيانات من مفردات الدراسة.

الدراسة الثانية: دراسة نادر حمد عبد الرزاق أبو شرح (2010) بعنوان :

"تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين.

تناولت الدراسة الإشكالية التالية: ماهو أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات

الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في محافظات قطاع غزة؟

ثم تلخصت هذه الإشكالية في مجموعة من الفرضيات وهي:

_توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وجود نظام حوافز فعال ومستوى أداء الموظفين في شركة الاتصالات الفلسطينية.

_توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وجود نظام الحوافز مادية ومستوى أداء الموظفين في شركة الاتصالات الفلسطينية.

_توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وجود نظام حوافز معنوية ومستوى أداء الموظفين في شركة الاتصالات الفلسطينية.

- هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي ،في شركة الاتصالات الفلسطينية ،حيث بلغت عينة الدراسة (110) فرد من العمال ،وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية نظام الحوافز وأداء الموظفين ،وبين نظام الحوافز المادية والمعنوية مما أدى إلى انخفاض مستوى أداء الموظفين بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين في جميع المجالات تعزى لمتغير العمر ،ولمتغير الجنس ،ولصالح الذكور ،ولمتغير المسمى الوظيفي صالح رئيس القسم .

الدراسة الثالثة:

عزوز محمد بعنوان "دور الحوافز في تحسين الأداء من وجهة نظر العاملين"¹
 دراسة حالة عمال المركب الأولمبي الرياضي محمد بوضياف - الجزائر العاصمة -
 مذكرة مكملة لنيل
 شهادة الماجستير في نظرية و منهجية التربية البدنية والرياضية تخصص إدارة الموارد
 البشرية وتسيير

المنشآت الرياضية جامعة الجزائر، 2009/2008.

وتبرز إشكالية البحث في : ما الدور الذي تلعبه الحوافز في تحسين مستوى أداء
 العاملين والإرتقاء حتى تتحقق أهداف المؤسسة.

وذلك من خلال وجهة نظر العاملين بالمركب الأولمبي محمد بوضياف بالجزائر العاصمة
 ولقد تطرق في هذا البحث الى إدارة الموارد البشرية وكل ما يتعلق بالحوافز من جهة
 ودور الحوافز في تحسين الأداء من جهة أخرى، وقد توصل الى أن التحفيز يملك القدرة
 على مساعدة المؤسسة في إحداث تحسينات في أدائها، من خلال تأثيره على اتجاهات
 الأفراد و تحريك لقدراتهم و معارفهم التي يملكونها، ولقد توصل الى العديد من النتائج من
 خلال تحليل مختلف البيانات التي تحصل عليها وكان أهمها أظهر أن العمال بالمركب
 يعملون في واقع غير مشجع يفتقد للحوافز والمكافآت التي تخلق الرضا بالوظيفة. وافتقاد
 المؤسسة الى نظام تقييم للأداء فعال وديناميكي، يترتب عليه تحديد طفيف لاحتياجات
 ورغبات العاملين.

¹. عزوز محمد، دور الحوافز في تحسين الأداء من وجهة نظر العاملين، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير

طروحات العربية، مجلة الخير، الجزائر، 2009/2008

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات السابقة استفدنا من الناحية المنهجية من خلال تحديد المنهج المستخدم وتحديد العينة والتطرق للعينة واستخدامها كما تسمح بتحديد أدوات الدراسة.

عزيز الخلفية النظرية حول أنواع الحوافز (مادية ومعنوية) المستخدمة في المؤسسات الحكومية التعليمية.

تقديم نموذج استبانة يُمكن تطويره أو الاستئناس به في إعداد أدوات جمع البيانات.

إثبات أثر الحوافز على أداء العاملين في قطاع التعليم، ما يدعم الفرضيات الأساسية لأي دراسة مشابهة.

ربط النتائج بالمتغيرات الشخصية والوظيفية، مثل الجنس أو المسمى الوظيفي، مما يُثري التحليل الإحصائي في الدراسة الحالية.

تأكيد وجود علاقة إحصائية بين الحوافز ومستوى الأداء الوظيفي، مما يُعزز من مشروعية فرضيات الدراسة الحالية الدراسة وهو ما يسمح بالمقارنة بين القطاعين العام والخاص.

تبين محدودية فعالية نظام الحوافز رغم وجوده، ما يُشير إلى أن وجود النظام لا يكفي، بل يجب أن يكون مُصمماً بفعالية.

معالجة المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس والعمر، يمكن أن تُفيد في تحليل الفروق بين آراء العاملين.

تسلط الضوء على أهمية البيئة التحفيزية، وهو ما يمكن أن يُسهم في الإطار المفاهيمي للدراسة الحالية.

تكشف عن غياب نظام فعال لتقييم الأداء، مما يُبرز العلاقة بين التحفيز والتقييم الوظيفي، وهو بُعد مهم كثيرًا في إدارة الموارد البشرية.

توضح أن نقص الحوافز يؤدي إلى ضعف الرضا الوظيفي، ما يدعم ضرورة بناء نظام تحفيز متوازن.

تظهر أهمية إشراك العاملين في معرفة وتحديد الحوافز المناسبة لهم.

الفصل الثالث

الطريقة والأدوات

مجالات الدراسة:**الحدود المكانية:**

يقصد بها المجال المكاني الذي تجرى فيه الدراسة الميدانية، ويمكن حصر المجال المكاني في منطقة واحدة من الوطن وهي كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط، التي تم إختيارها وعليه فنتائج الدراسة محدودة في نطاق ما تم تطبيق أداة الإستبيان عليهم.

الحدود الزمنية:

ونقصد بها الفترة الزمنية التي إستغرقتها الدراسة الميدانية، منذ بدأ تصميم أداة الدراسة الإستبيان بمراحله المتعددة بدءا بعرضه على الأستاذ المشرف على هذه الدراسة في صيغتها الأولية، والتي أسفرت عنها مجموعة من التوجيهات القيمة والملاحظات في صميم الموضوع، ليتم فيما بعد تعديل الإستبيان وفق توجيهات الأستاذ المشرف، ثم عرضه على مجموعة من الأساتذة المحكمين، إلى غاية الصياغة النهائية للإستبيان الذي تم إعتماده بشكل نهائي في الدراسة الحالية، وتم توزيعه على مجموعة تجريبية من المبحوثين، قبل توزيعه النهائي على عينة الدراسة، وذلك إبتداء من تاريخ 2025/01/17 إلى غاية تاريخ 2025/04/10.

الحدود البشرية:

والمتمثلة في جل عمال كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط وذلك لإختيارنا لعينة عرضية.

منهج الدراسة:

إن من أهم الخطوات التي يتبناها الباحث لإنجاز بحثه هو انتقاء منهج ملائم كونه أداة لاختبار الفروض ولا تتم أي دراسة بحثية إلا به.

كما تعد منهجية البحث من أهم أسباب نجاح البحث العلمي، لذا يوليها الباحث أهمية عظمى، قصد اختيار منهج يلائم طبيعة العمل والموضوع في آن واحد، وتختلف المناهج باختلاف المواضيع فلكل منهج وظيفته وخصائصه التي يستخدمها كل باحث في ميدان اختصاصه.

1

لذا أدرجت هذه الدراسة ضمن الدراسات الوصفية لطبيعة الموضوع الذي يتطلب ذلك، فلمنهج الوصفي هو "المنهج الذي يهدف إلى جمع الحقائق والبيانات عن الظاهرة أو موقف معين مع محاولة تفسير هذه الحقائق تفسيراً كافياً والبحوث الوصفية لا تنحصر أهدافها في مجرد جمع الحقائق، بل ينبغي أن تتجه تصنيف البيانات والحقائق وتحليلها تحليلًا دقيقًا كافياً ثم الوصول إلى التعميمات بشأن الموقف أو الظاهرة موضوع الدراسة"².

كما أنه "تصوير للوضع الراهن وتحديد للعلاقات التي توجد بين الظواهر والاتجاهات"³

¹ عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1995، ص 92

² عصام حسن احمد الدليمي، علي عبد الرحيم صالح، البحث العلمي اسسه و مناهجه، دار الرضوان للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان 2014، ص 149

³ عصام حسن احمد الدليمي، علي عبد الرحيم صالح، نفس المرجع السابق، ص 150

عينة الدراسة:

تعرف العينة بأنها "ذلك الجزء من مجتمع البحث الذي سنجمع من خلالها المعطيات، في ميدان العلم، ونتطلع أن تسمح لنا العينة المتكونة من بعض العشرات، المئات أو الآلاف من العناصر وذلك حسب الحالة، والمأخوذة من مجتمع بحث معين بالوصول إلى التقديرات التي يمكن تعميمها على كل مجتمع البحث الأصلي، أي مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين " وإخترنا العينة العرضية اذ تمثلت عينة دراستنا في جل العمال قسم الاجتماع بجامعة الأغواط بنية توزيع استمارة الاستبيان كما كان مخطط له في السابق، والذي بلغ مجملهم 78 مفردة.¹

أدوات جمع البيانات:

يتوقف نجاح أي دراسة علمية على مدى استعداد الباحث على استغلال العقلاني للتقنيات والأدوات المنهجية التي تدخل في مجال البحث حتى يكون بحثه متكاملًا موضوعيًا إلى حد ما، إذ تتطلب الدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية من الباحث الاستعانة بأدوات معينة لجمع المعلومات الضرورية الخاصة بدراسته وتختلف أهمية هذه الأدوات بالنسبة للباحث وذلك لارتباطها بطبيعة مشكلة البحث وفروض الدراسة والأهداف المتوخى تحقيقها من هذه الدراسة لذلك يستعين الباحث بأداة أو أدوات معينة دونما غيرها من الأدوات.

وعليه قد استخدمنا لدراسة نظام الحوافز في المؤسسة الجامعية ودوره في تحسين أداء العاملين في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط على استمارة الاستبيان حيث تعرف على أنها " في شكلها الأكثر شيوعاً بسبر الآراء تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الافراد

¹مدحت جمال، البلداوي، عبد الحميد عبد المجيد (2007). أساليب البحث العلمي والتحليل الإحصائي: التخطيط

للبحث وجمع وتحليل البيانات يدوياً وباستخدام SPSS. عمان: دار

الشروق. <https://www.maktabtk.com/>. اخر زيارة للموقع في 07: 51/19.05.2020

وبطريقة موجهة، ذلك لان صيغ الإجابات تحدد مسبقا، هذا ما يسمح بالقيام بمعالجة كمية بهدف اكتشاف علاقات رياضية وإقامة مقارنات كمية.

ان الاستبار هي وسيلة للدخول في اتصال بالمخبرين بواسطة طرح أسئلة عليهم واحدا واحدا وبنفس الطريقة، بهدف استخلاص اتجاهات وسلوكيات مجموعة كبيرة من الافراد، انطلاقا من الأجوبة المتحصل عليها.¹

كون نفس الأسئلة تطرح على كل مخبر وبنفس الصيغة، وان كل واحد منهم يمكنه ان يختار من ضمن نفس قائمة الإجابات، فإننا نستطيع القيام بالمقارنات بأكثر سهولة مما هو عليه الحال في مقابلة البحث، وكذا القيام بتجميع الرقمي وحساب نسب مئوية في علاقاتها بهذا أو ذاك المتغير المتضمن في فرضية الانطلاق، هكذا فكلما طبقت المعيارية على الأسئلة كلما اتسع مجال المقارنة.²

¹موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ت: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر طبعة

الثانية منقحة، الجزائر 2004-2006، ص204

²نفس المرجع سابق، ص208

خصائص عينة الدراسة

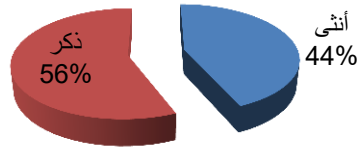
عرض وتحليل البيانات العامة :

جدول رقم 1: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
44%	34	انثى
56%	44	ذكر
100	78	المجموع

يتضح من الجدول رقم (01) الخاص بتوزيع عينة حسب الجنس أن نسبة 56% هم ذكور، ونسبة 44% هو إناث، ومنه يتضح لنا أن نسبة الذكور أكبر بكثير من نسبة الإناث.

التمثيل البياني رقم (01) الخاص بتوزيع عينة حسب الجنس



يتضح من التمثيل البياني رقم (01) الخاص بتوزيع عينة حسب الجنس أن نسبة 56% هم ذكور، ونسبة 44% هو إناث، ومنه يتضح لنا أن نسبة الذكور أكبر بكثير من نسبة الإناث وهذا راجع لطبيعة نشاط المؤسسة الذي يتطلب الأولوية في التوظيف الذكور على الإناث.

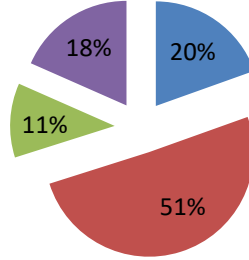
جدول رقم 2: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة %
اقل من 30 سنة	17	20%
من 30 الى 39 سنة	44	51%
من 40 الى 49	10	11%
من 50 سنة فأكثر	16	18%
المجموع	78	100

يوضح الجدول رقم (02) مختلف الفئات العمرية لعينة البحث ونلاحظ أن الفئة العمرية من 30 الى 39 سنة تمثل نسبة 51% وهي أكبر، ثم تليها الفئة العمرية من 40 الى 49 نسبة 11% ، ثم تليها الفئة العمرية أقل من 30 سنة نسبة 20% ، وفي الاخير تأتي الفئة العمرية من 51 سنة فأكثر وهي أضعف نسبة من بين النسب السابقة والتي تقدر ب 18%.

التمثيل البياني رقم (02) يمثل مختلف الفئات العمرية

■ من 50 سنة فأكثر ■ من 40 الى 49 ■ من 30 الى 39 سنة ■ أقل من 30 سنة

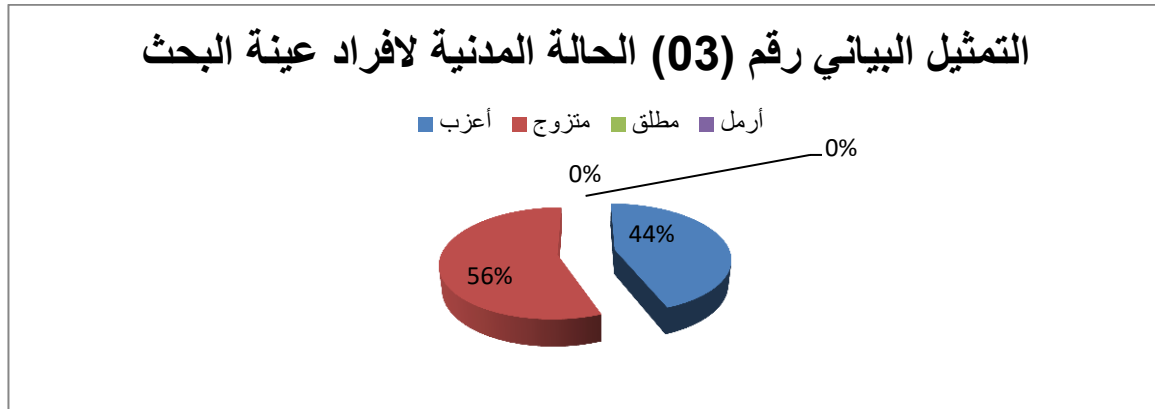


يوضح من خلال التمثيل البياني رقم (02) مختلف الفئات العمرية لعينة البحث ونلاحظ أن الفئة العمرية من 30 الى 39 سنة تمثل نسبة 51% وهي أكبر، ثم تليها الفئة العمرية من 40 الى 49 نسبة 11%، ثم تليها الفئة العمرية أقل من 30 سنة نسبة 20%، وفي الاخير تأتي الفئة العمرية من 51 سنة فأكثر وهي أضعف نسبة من بين النسب السابقة والتي تقدر ب 18% ومنه يلاحظ أن نسبة الشباب هي أكبر نسبة في المؤسسة، إذن فالمؤسسة يغلب عليها عنصر الشباب.

جدول رقم 3: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة المدنية

النسبة	التكرار	الحالة المدنية
44%	35	أعزب
56%	43	متزوج
00%	0	مطلق
100	78	المجموع

وضح الجدول رقم (03) الحالة المدنية لأفراد عينة البحث, فنلاحظ أن نسبة 64 % تمثل المتزوجين وهي أكبر نسبة , وتليها نسبة (33%) وهي تمثل العزاب, ثم تليها كل من المطلقون والأرامل ب (2%) وهي نسبة قليلة جدا.

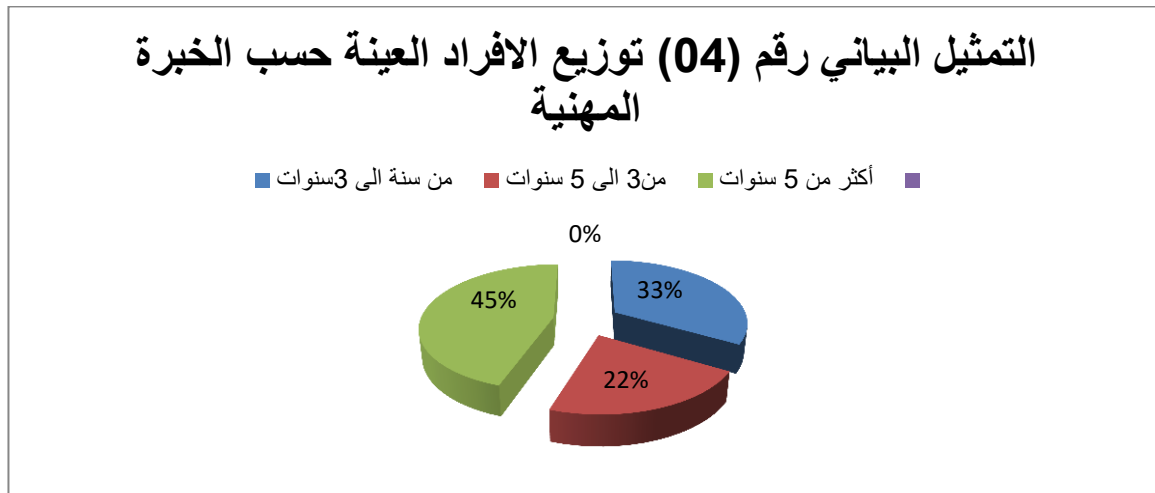


وضح التمثيل البياني رقم (03) الحالة المدنية لأفراد عينة البحث , فنلاحظ أن نسبة 56 % تمثل المتزوجين وهي أكبر نسبة, وتليها نسبة (44%) وهي تمثل العزاب, ثم تليها كل من المطلقون والأرامل ب (00%) وهي نسبة قليلة جدا, ومنه نستخلص أن أفراد عينة البحث أغلبهم متزوجون، وان فئة العزاب هي كذلك نسبة معتبرة وهذا قد يرجع الى كون اغلب العاملين موظفون جدد، مع علمنا بان جامعة الأغواط في توسعة مستمرة مما فتح مجال تشغيل للشباب المنطقة خاصة السنوات الأخيرة.

جدول رقم 4: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة
من سنة الى 5سنوات	26	33%
من 5 الى 10 سنوات	17	22%
أكثر من 10 سنوات	35	56%
المجموع	78	100

يوضح الجدول رقم (04) توزيع الافراد العينة حسب الخبرة المهنية، فنلاحظ الفئة التي تتراوح أقدميتها أكثر من 10 الى سنوات وتمثل أكبر نسبة والتي تمثل ب (56%)، ثم تليها الفئة التي تتراوح أقدميتها من سنة الى 5 سنوات نسبة (33%)، وفي الأخير تأتي فئة من 5 الى 10 سنوات وهي نسبة (22%).



يوضح من خلال التمثيل البياني رقم (04) توزيع الافراد العينة حسب الخبرة المهنية، فنلاحظ الفئة التي تتراوح أقدميتها أكثر من 10 الى سنوات وتمثل أكبر نسبة والتي تمثل

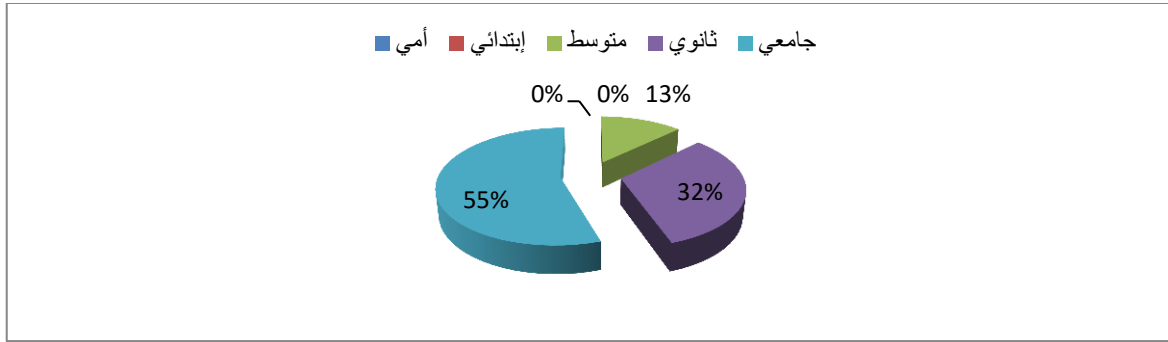
ب % 45، ثم تليها الفئة التي تتراوح أقدميتها من سنة الى 5 سنوات نسبة % 33، وفي الأخير تأتي فئة من 5 الى 10 سنوات وهي نسبة 22 % وبالتالي نستنتج أن العاملين ذوو الخبرة جلهم من الولاية التي توجد بها جامعة عمار ثلجي.

جدول رقم 5: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
% 13	10	متوسط
% 32	25	ثانوي
% 55	43	جامعي
100%	78	المجموع

يوضح الجدول رقم (05) المستوى التعليمي لأفراد عينة البحث، نلاحظ أن هناك تنوعا في المستوى التعليمي لعمال قسم علم الإجتماع بجامعة الأغواط فكانت ما نسبته 55% مثلت ذوي مستوى التعليم العالي، وتليها نسبة 32 % من المستوى التعليم الثانوي، وتليها نسبة 13% والتي تمثل مستوى المتوسط، وفي الأخير تأتي نسبة 00 % وهي أضعف نسبة للمستوى المتوسط والأمين.

التمثيل البياني رقم (05) المستوى التعليمي لأفراد عينة البحث

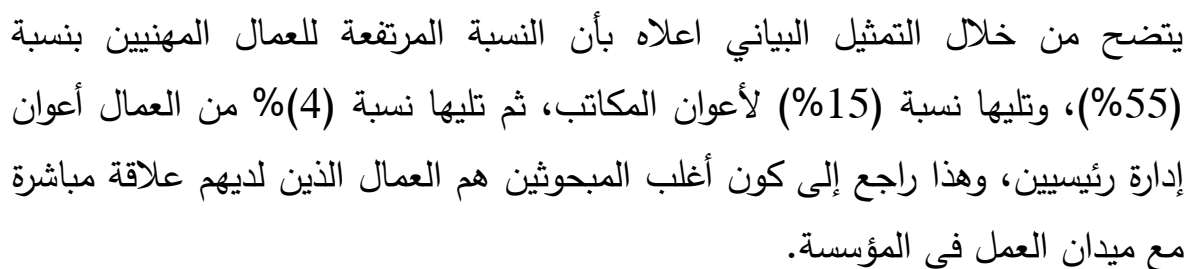


نستنتج بالتالي أن اغلب العاملين هم ذو مستوى عالي أو جامعي، وقد يفسر هذا كون أن العينة تشمل اساتذة جامعيين، لكن في الفئات المهنية الاخرى مثل الإداريين أو المستخدمين فقد يفسر ارتفاع المستوى التعليمي للعاملين كون أن أغلب المستجوبين هم من الشباب الحاصلين على تعليم جامعي ماستر أو ليسانس، وهو ما تقرضه سياسات التوظيف التي تولي للشباب الجامعي أهمية في خرائط الوظائف.

جدول رقم 6: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير التصنيف المهني

التصنيف المهني	التكرار	النسبة
عامل مهني	43	55%
عون مكتب	12	15%
عون إدارة	12	15%
عون إدارة رئيسي	3	04%
ملحق إدارة	2	03%
ملحق إدارة رئيسي	2	03%
متصرف	2	03%
متصرف رئيسي	2	02%
المجموع	78	100%

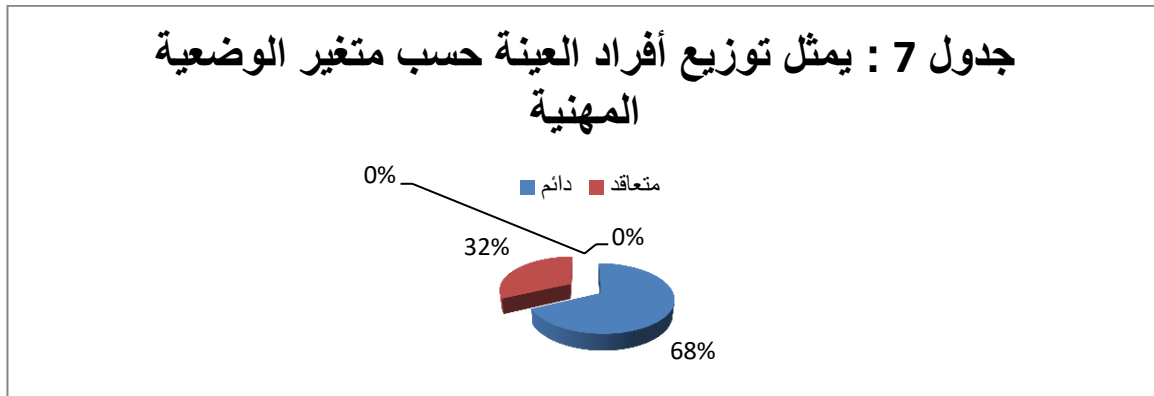
الأعمال الإدارية المتمثلة في ملحق إدارة و ملحق إدارة رئيسي ومتصرف بنسبة (3)%



جدول 7 : يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الوضعية المهنية

الوضعية المهنية	التكرار	النسبة
دائم	53	% 68
متعاقد	25	% 32
المجموع	78	100%

من خلال معطيات الجدول أعلاه نلاحظ ان أكبر نسبة تمثيلية لمجموع أفراد عينة البحث هي النسبة 68 % من العاملين الذين كانت صفة عملهم " دائم"، تليها النسبة 32 % من العاملين المتعاقدين.



وبالتالي يفسر ان أغلب العاملين في جامعة الأغواط يتمتعون باستقرار وظيفي، وهو امر قد ينعكس على طبيعة العمل لأنه قد يشبع حاجة الأمن لدى كل فرد، مما قد يتيح له أن يكون ذا فاعلية أكثر في تعامله مع واقع العمل داخل الجامعة وعليه يمكن أن نتساءل تباعا هل أن العامل في قسم علم الاجتماع بجامعة الأغواط قد يحفز إشباع حاجاته المادية لكي يزيد من أدائه في العمل؟

لعل الجداول التالية والتي تمثل معطيات لمؤشرات التحفيز المادي وعلاقتها بأداء العاملين، هي من تعطينا تصورا لطبيعة هذه انعكاس بعد التحفيز المادي على تحسن الأداء.

الفصل الرابع
النتائج والمناقشة

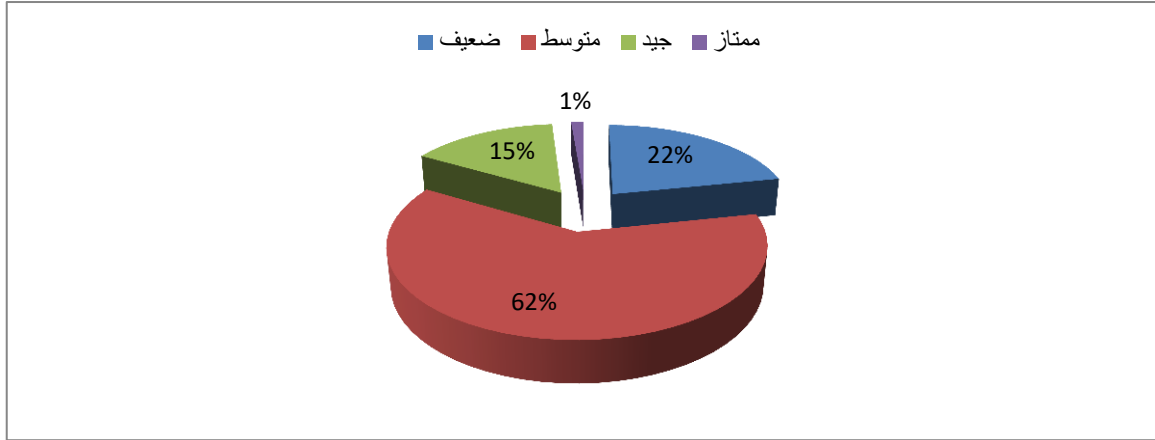
المحور الثاني: الحوافز المادية

جدول 08: يوضح كيفية تقييم مستوى الحوافز المادية المقدمة من طرف مؤسستك

النسبة	التكرار	مستوى الحوافز المادية المقدمة
22 %	17	ضعيف
62 %	48	متوسط
15 %	12	جيد
1 %	1	ممتاز
100	78	المجموع

وضح الجدول رقم (08) كيفية تقييم مستوى الحوافز المادية المقدمة من طرف مؤسستك، فنلاحظ أن نسبة 62 % تمثل اللذين أجابوا بمتوسط وهي أكبر نسبة، وتليها نسبة (22%) وهي تمثل اللذين أجابوا بضعيف، ثم تليها اللذين أجابوا بجيد بنسبة (15%) وهي نسبة قليلة، تليها اللذين أجابوا بممتاز بنسبة 1 %.

التمثيل 08: يوضح كيفية تقييم مستوى الحوافز المادية المقدمة من طرف مؤسستك



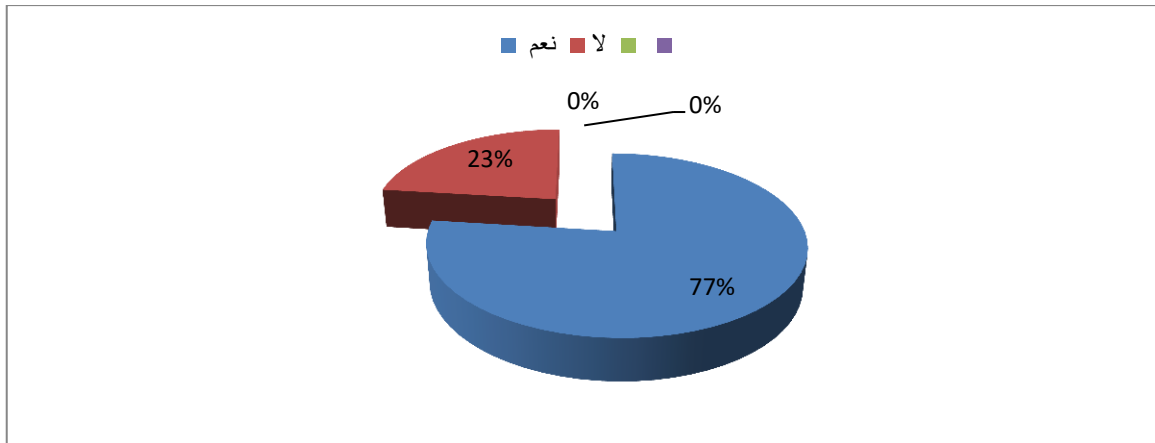
تشير نتائج التمثيل البياني لتقييم مستوى الحوافز المادية في المؤسسة إلى أن غالبية الموظفين (62%) يعتبرون أن هذه الحوافز في مستوى "متوسط"، مما يعكس شعوراً عاماً بوجود نوع من الرضا المحدود، حيث لا يرون الحوافز سيئة تماماً ولكنها أيضاً لا ترقى لتطلعاتهم. في المقابل، يرى 22% من الموظفين أن الحوافز "ضعيفة"، وهي نسبة مقلقة تشير إلى وجود شريحة غير راضية بشكل واضح، مما قد يؤدي إلى ضعف في الدافعية والإنتاجية وربما ارتفاع معدل دوران الموظفين. أما نسبة من قَيّموا الحوافز بـ "جيد" فبلغت 15%، وهي نسبة منخفضة لا تعكس رضا واسع، بل قد تشير إلى وجود تحسينات جزئية لم تشمل الجميع. في حين أن نسبة من اعتبروا الحوافز "ممتازة" لم تتجاوز 1%، وهو ما يدل على فشل النظام الحالي في تلبية احتياجات وتطلعات الموظفين المتميزين والطموحين. تعكس هذه النتائج بشكل عام وجود فجوة واضحة بين ما يُقدّم وما يتوقعه الموظفون، مما يستدعي من الإدارة مراجعة شاملة لسياسة الحوافز والعمل على تحسينها بما يضمن رفع مستوى الرضا والتحفيز داخل المؤسسة.

جدول 09: يوضح تلبية الراتب حاجياتك المعيشية

النسبة	التكرار	تلبية الراتب للحاجيات المعيشية
77 %	60	نعم
23 %	18	لا
100%	78	المجموع

من خلال معطيات الجدول أعلاه نلاحظ ان أكبر نسبة تمثيلية لمجموع أفراد عينة البحث بنسبة 77 % من العاملين الذين أجابوا بنعم، تليها النسبة 23 % من العاملين اللذين أجابوا بلا، وهو ما يعكس درجة من القبول أو التأييد داخل بيئة العمل.

التمثيل 09: يوضح تلبية الراتب حاجياتك المعيشية



من خلال معطيات الجدول أعلاه، نلاحظ أن النسبة الأكبر من أفراد عينة البحث، والتي تمثل 77%، قد أجابوا بـ"نعم"، مما يدل على أن غالبية العاملين يشتركون في رأي أو سلوك إيجابي تجاه القضية أو السؤال المطروح في الاستبيان، وهو ما يعكس درجة من القبول أو التأييد داخل بيئة العمل المقابل، بلغت نسبة العاملين الذين أجابوا بـ"لا" حوالي 23%، وهي نسبة أقل بكثير، لكنها تظل مؤشراً على وجود فئة غير متفقة أو غير مقتنعة، وقد تحتاج إلى اهتمام خاص أو تفسير أسباب هذا الرفض أو التحفظ.

جدول 10: يوضح أسباب عدم التزام العمل بمواقيت العمل

أسباب عدم التزام العاملين بمواقيت العمل	التكرار	النسبة
لان المواعيد لا تتناسب مع الكفاءة في العمل	12	17%
لا تتناسب مع الظروف الاجتماعية	36	68%
لا يتناسب مع الطموح الشخصي	12	9%
اخرى	18	6%
المجموع	78	100%

من الجدول اعلاه نلاحظ أن اهم عامل من العوامل أو الاسباب التي تؤدي بالعامل الى عدم التزامه بمواقيت العمل هي عوامل اجتماعية ، حيث كانت نسبة الاجابات 68 %، في حين كانت نسبة 9 % تعزوا هذا الامر الى عدم تناسب الوظيفة مع طموح العامل الشخصي، وبالتالي مع ملاحظتنا لكل للجداول السابقة يمكن أن نقول أن التزام العامل بمواقيت العمل أو عدم التزامه ليس له علاقة بالحوافز المادية الا بنسبة قليلة جدا، وهذا يعطينا تفسيراً لمعطيات دور الحوافز المادية وتأثيرها على أداء العاملين الذي لم يظهر جليا في علاقته الكاملة، وهو ما يستلزم نفي العلاقة بين أثر الحوافز المادية والأداء.

جدول رقم 11: إدخال يوضح في العمل وعلاقته بالإعتماد على نظام الترقية حسب الكفاءة.

المجموع	اعتماد نظام الترقية على الكفاءة		إدخال الإبداع في العمل
	نعم	لا	
37	18	19	لا
42%	24%	56%	
41	26	15	نعم
58%	76%	44%	
78	44	34	المجموع
100%	100%	100%	

من معطيات الجدول اعلاه، نلاحظ أن ما نسبته 58 % من مجموع أفراد العينة ممن قد أكدوا على وجود ادخال الإبداع في العمل، حيث كانت نسبة 56 % من العمال أكدوا على اعتقادهم بأن نظام الترقية في قسم علم الاجتماع بجامعة الأغواط يقوم على معيار الترقية بالكفاءة، بالمقابل أكد ما نسبته 44 % من مجموع أفراد العينة أنه لم يدخلوا أي ابداع في العمل، العمال الذين لا يرون أن الترقية تقوم على الكفاءة، تليها نسبة 24 % من العمال الذين يرون أن الترقية تقوم على الكفاءة.

وبالتالي نستنتج أن اغلب الذين العاملين الذين يدخلون الإبداع في أعمالهم هم من يعتقدون أن الترقية في جامعة الاغواط تقوم على معيار الكفاءة في العمل، وأن أغلب العاملين الذين لا يبدعون في أعمالهم يرون أن نظام الترقية لا يقوم على مبدأ الكفاءة بل ربما على مبدأ الأقدمية أو المحاباة، وقد يفسر بالتالي على أن اعتماد المؤسسة على

نظام الترقية حسب الأقدمية لا يولد تنافسا في العمل على عكس نظام الترقية حسب كفاءة كل عامل حسب جهده وهذا ما يحفزه أكثر ويزيد من إبداعه في مجال عمله. فكلما كانت الترقية حسب الكفاءة المهنية كلما زاد ابداع العامل في عمله، والعكس صحيح.

جدول 12: يوضح إستخدام كل الطاقة والجهد في العمل وعلاقته بالتناسب مع الجهد المبذول.

المجموع	نعم	لا	تناسب الراتب مع الجهد المبذول
			استخدام كل الطاقة و الجهد في العمل
18	12	6	لا
15,9%	18,2%	14,6%	
60	25	35	نعم
84,1%	81,8%	85,4%	
78	37	41	المجموع
100 %	100 %	100 %	

يتضح من الجدول اعلاه أن ما نسبته 85 % من مجموع أفراد عينة الدراسة قد أكدوا على استخدام كل الطاقة والجهد في العمل، حيث نجد ما نسبته 82 % منهم أكدوا على

تناسب الراتب مع الجهد المبذول، بالمقابل أكدت ما نسبته 15 % على عدم استخدام كل الطاقة و الجهد في العمل وكانت أكبر نسبة 18 % من الذين أكدوا على تناسب الراتب مع الجهد المبذول.

ومنه نستنتج أن العامل الذي يرى بأن راتبه الشهري يتناسب مع جهده في العمل لا بد أن يستغل كل طاقته في العمل، على عكس العامل الذي يقر بعدم تناسب راتبه مع الجهد المبذول فهذا لا يستخدم كل طاقته في العمل.

جدول 13: يوضح استخدام كل الطاقة والجهد في العمل وعلاقته بتلبية الراتب للحاجيات المعيشية.

المجموع	نعم	لا	تلبية الراتب للحاجيات المعيشية استخدام كل الطاقة والجهد في العمل
			لا
29	21	8	لا
15,9%	11,1%	17,8%	
49	25	24	نعم
84,1%	88,9%	82,2%	
78	46	32	المجموع
100 %	100 %	100 %	

يبين الجدول اعلاه، أن ما نسبته 82% من مجموع أفراد العينة الدراسة قد أكدوا على استخدام كل الطاقة والجهد في العمل، حيث نجد ما نسبته 89 % منهم أكدوا على تلبية الراتب للحاجيات المعيشية وهم قد أكدوا على أنهم يبذلون كل جهدهم و طاقاتهم في

العمل، مع وجود نسبة مماثلة لها تقريبا المستجوبين ممن اكدوا أن راتبهم لا يلبي حاجاتهم مع تأكيدهم على أنهم مع ذلك يبذلون كل الحاجيات المعيشية .

ونستنتج إذن أن العامل الذي يلبي راتبه حاجيته المعيشية يستلزم عليه استخدام كل طاقته وجهده في العمل، في حين أن العمال الذين لا يرون أن راتبهم يلبي حاجتهم المعيشية فهم لا يبذلون جهد إضافي في العمل ويستغلون هذا الأخير في أعمال أخرى خارج عن المؤسسة لتلبية نقص حاجات الإجتماعية لكن في العموم يمكن أن نقول أنه لا توجد علاقة بين كفاية الراتب الشهري ومدى بذل العامل للجهد والطاقة الكاملة في العمل.

جدول 14: يوضح إستخدام كل الطاقة والجهد في العمل وعلاقته بالإستفادة من الخدمات الإجتماعية

المجموع	نعم	لا	الإستفادة من الخدمات الإجتماعية
			استخدام كل الطاقة والجهد في العمل
20	2	18	لا
15,9%	12,5%	17,0%	
58	14	44	نعم
84,1%	87,5%	83,0%	
78	16	62	المجموع
100%	100%	100%	

نلاحظ من هذا الجدول أن ما نسبته 83 % من مجموع أفراد العينة أكدوا على استخدام كل طاقتهم وجهدهم في العمل، و توزعت على ما نسبته 88 %العاملين الذين أكدوا على أنهم استفادوا من الخدمات الاجتماعية المقدمة من طرف الجامعة مع نسبة مماثلة لها تقريبا وهي نسبة 83 % ممن الذين لم يستفيدوا من هذه الخدمات ومع ذلك فإنهم يبذلون كل جهدهم في العمل، بالمقابل أكدت 16 % على عدم استخدام كل الطاقة والجهد في

العمل، توزعت هذه النسبة بين 17 % من الذين لم يستفيدوا من الخدمات الاجتماعية، ونسبة 13 % استفادوا من الخدمات الاجتماعية .

ونخلص مما سبق أن العمال الذين إستفادوا من الخدمات الإجتماعية كالمنح العائلية، والرحلات الترفيهية والقروض.

استخدام كل طاقتهم وجهدهم في العمل وذلك كون أن هذه الخدمات تحفزهم وتدفعهم الى استخدام الطاقة والجهد والعمل، مع وجود عاملين لم يستفيدوا من هذه الخدمات لكن لم يمنعهم هذا من بذل كل جهدهم في العمل، و قد يفسر هذا الأمر ظاهريا بأن الخدمات هي حافز كبير للعامل يدفعه لبذل جهد أكبر في العمل، لكن يمكن أن يكون أمرا ثانويا فقط لان الآخرين قد يكون تحفيزهم ليس فقط هذه الخدمات، اضافة الى وجود عمال أو اساتذة ليس لهم رغبة في الاستفادة من هذه الخدمات.

جدول 15: يوضح الإلتزام بمواقيت العمل وعلاقته بتناسب الراتب مع الجهد المبذول

المجموع	تناسب الراتب مع الجهد المبذول		الإلتزام بمواقيت العمل
	نعم	لا	
4	4	0	مطلقا
2%	5%	0,0%	
44	24	20	أحيانا
51%	54%	49%	
30	6	24	دائما
47%	41%	51%	
78	34	44	المجموع
100 %	100 %	100 %	

من معطيات الجدول اعلاه يتبين لنا أن نسبة هي 51 % من مجموع أفراد العينة يرون بأنهم يلتزمون بمواقيت العمل في أغلب الأحيان، وتوزعت هذه النسبة الى 55 % من الذين أكدوا على أن الراتب تناسب مع الجهد المبذول، ونسبة 49 % من الذين يرون أن راتبهم لا يتناسب مع الجهد المبذول، في المقابل نجد ما نسبته 47 % من مجموع أفراد عينة الدراسة اجابوا بأنهم يلتزمون دائما بمواقيت العمل، وتوزعت هذه النسبة هي الأخرى الى 51 % الذين لا يرون أن هناك تناسبا بين الراتب والجهد المبذول، ونسبة 41 % صرحوا على أن راتبهم يتناسب مع الجهد المبذول.

وعليه يمكن أن نستخلص أنه مع افتراضنا على أن تناسب الراتب الجهد المبذول يكون حافزا قويا للعمال ويدفعهم إلى الحضور والإلتزام بمواقيت العمل المحددة وهذا ما نجده في نظرية Y حيث أن العامل عندما توفر له المؤسسة الشروط الملائمة للعمل كتتناسب الراتب مع الجهد هذا يزيد من دافعيته ورغبته في العمل وهذا ما يحرره من الرقابة المباشرة ويكون مراقبا لنفسه، في حين أن عدم تناسب الراتب مع الجهد يقلل من عزيمة العامل و يتكاسل وهذا ما أكدته نظرية X فالعامل عندما يتكاسل فإنه لا يحب العمل ويعمل قليلا ويميل الى عدم تحمل المسؤولية.

الا أننا وجدنا أن هناك غالبية العاملين الذين يعتقدون أن راتبهم الشهري لا يتناسب مع جهدهم فإنهم كذلك يلتزمون بالوقت الخاص للعمل، فهل هذا راجع الى أسباب خارج الشعور بالرضا على الراتب، لهذا فان الجداول التالية قد تسهل لنا التوضيح.

جدول 16: إتمام العمل الموكل للعامل بصورة كافية وعلاقته بتلبية الراتب للحاجيات المعيشية

تلبية الراتب للحاجيات المعيشية إتمام العمل الموكل للعامل بصورة كافية	لا	نعم	المجموع
مطلقا	6	1	7
	7%	5,6%	6%
أحيانا	12	8	20
	24%	38,9%	29%
دائما	34	17	51
	69%	55,6%	65%
المجموع	52	26	78
	100%	100%	100%

من الجدول اعلاه، يتبين لنا أن ما نسبته 65 % من مجموع أفراد العينة صرحوا بأنهم دائما ما يتممون الأعمال الموكلة لهم بصورة كافية وتتوزع هذه النسبة الى 69 % الذين يرون أن الراتب لا يلبي حاجاتهم المعيشية، وما نسبته 56 % الذين أجابوا بأن هناك تناسب ما بين الراتب والحاجات المعيشية.

في حين أكدت ما نسبته 24 % من مجموع أفراد العينة بأنهم أحيانا ما يتممون الأعمال الموكلة لهم بصورة كافية، وكانت أكبر نسبة من هذه النسبة وهي 39 % أكدوا على أن الراتب يلبي الحاجات المعيشية.

نستخلص مما سبق أن هناك علاقة بين تلبية الراتب للحاجات المعيشية وإتمام الأعمال الموكلة للعامل بصورة كافية فنجد أن العمال الذين راتبهم يلبي حاجتهم المعيشية يتمون أعمالهم ويتقنونها والعكس صحيح.

جدول 17: يبين العلاقة بين متغير الخبرة المهنية ومستوى الحوافز المادية المقدمة من طرف مؤسستك.

مستوى الحوافز المادية المقدمة		ضعيف	متوسط	جيد	ممتاز	المجموع
الخبرة المهنية						
من سنة الى 5سنوات		03	12	07	04	26
		%07	%24	%07	%00	%38
من 5 الى 10 سنوات		01	08	08	00	17
		%12	%25	%05	%01	%43
أكثر من 10 سنوات		03	06	07	19	35
		%03	%13	%03	%00	%19
المجموع		07	26	22	23	78
		%22	%62	%15	%01	%100

يبين جدول (17) العلاقة بين متغير الخبرة المهنية ومستوى الحوافز المادية المقدمة من طرف المؤسسة. تُظهر البيانات أن فئة الموظفين ذوي الخبرة من سنة إلى 5 سنوات تحصل على حوافز مادية بنسبة متفاوتة، حيث يتركز أغلبهم في المستوى "المتوسط" بنسبة 24%، بينما الحوافز "الجيدة" و"الضعيفة" موزعة بنسبة 7% لكل منهما، دون حصول أي منهم على حوافز "ممتازة". أما الفئة ذات الخبرة من 5 إلى 10 سنوات، فتعكس توزيعاً مشابهاً، إذ تتركز النسبة الأكبر أيضاً في المستوى "المتوسط" (25%)،

تليها "الضعيف" بنسبة 12%، بينما تراجعت نسب الحوافز "الجيدة" و"الممتازة" إلى 5% و1% على التوالي. بالمقابل، فإن فئة الموظفين الذين تتجاوز خبرتهم 10 سنوات يشكلون أكثر من نصف العينة (56%)، إلا أن أغلبهم يتلقون حوافز "ضعيفة" بنسبة 3% و"متوسطة" بنسبة 13%، دون أي حصول على حوافز "ممتازة".

جدول 18: يبين العلاقة بين متغير التصنيف المهني وتلبية الراتب حاجياتك المعيشية

تلبية الراتب حاجياتك التصنيف المهني	نعم	لا	المجموع
عامل مهني	43%	12%	55%
	37	06	43
عون مكتب	12%	03%	15%
	09	03	12
عون إدارة	08%	07%	15%
	07	05	12
عون إدارة رئيسي	03%	01%	04%
	02	01	3
ملحق إدارة	03%	00%	03%
ملحق إدارة رئيسي	02	00	2
متصرف	03%	00%	03%
	02	00	2
متصرف رئيسي	04%	00%	04%
	04	00	4
المجموع	63	15	78
	77%	23%	100%

يوضح جدول (18) العلاقة بين التصنيف المهني وتلبية الراتب للحاجيات المعيشية للموظفين. تشير النتائج إلى أن النسبة الأكبر من الموظفين (77%) يرون أن رواتبهم تفي بحاجياتهم المعيشية، مقابل 23% يعتقدون العكس. يبرز "العامل المهني" كأكثر فئة تستفيد في هذا الجانب، حيث يشكلون 7% من الذين أكدوا كفاية الراتب، بينما لم يُسجل ضمنهم أي نسبة ممن أجابوا بـ"لا"، على الرغم من أنهم يمثلون 55% من إجمالي العينة، ما يشير إلى رضاهم النسبي. أما فئة "المتصرف الرئيسي"، فقد أبدى 5% منهم رضاهم عن الراتب، مقابل 1% غير راضين، وهو ما يُظهر تفاوتاً بسيطاً في الرضا داخل الفئات ذات المناصب العليا. تُلاحظ أيضاً غياب تام للبيانات التفصيلية بخصوص فئات مثل "عون مكتب"، "عون إدارة"، "ملحق إدارة"، و"متصرف"، مما يُضعف دقة التحليل الشامل. بوجه عام، يعكس الجدول مستوى رضا جيداً نسبياً عن الرواتب، لكن مع غياب تفاصيل دقيقة لبعض التصنيفات، يصعب الخروج باستنتاج نهائي شامل حول مدى عدالة الأجور عبر مختلف الرتب الوظيفية.

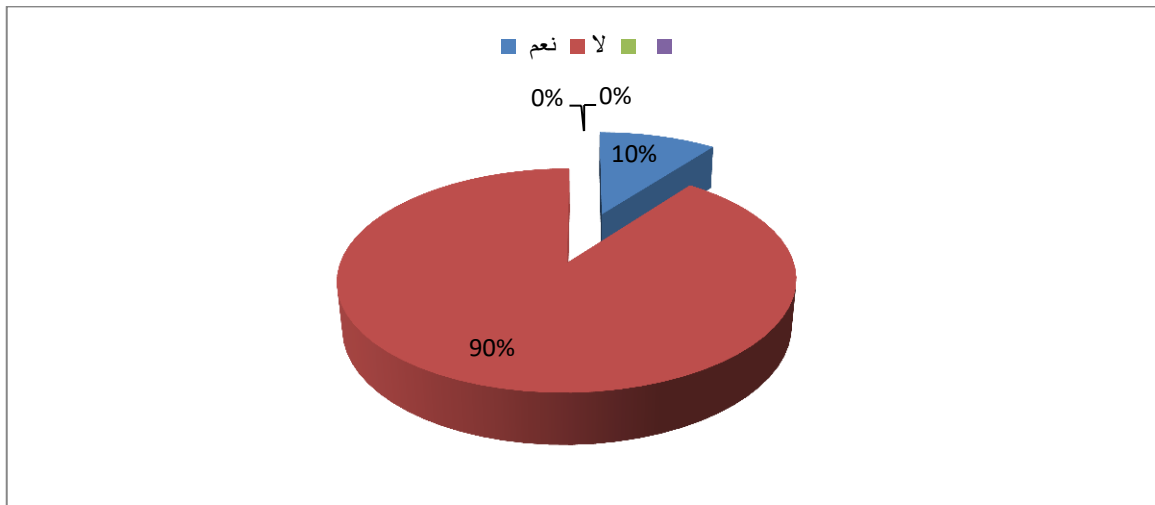
المحور الثالث: الحوافز المعنوية

جدول 19: يوضح تشجيعك المؤسسة على المشاركة في التكوين والتدريب في مجال العمل

تشجيع التكوين والتدريب	التكرار	النسبة
نعم	8	10 %
لا	70	90 %
المجموع	78	100%

من خلال معطيات الجدول أعلاه نلاحظ ان أكبر نسبة تمثيلية لمجموع أفراد عينة البحث بنسبة 90 % من العاملين الذين أجابوا بلا، تليها النسبة 10 % من العاملين اللذين أجابوا بنعم، وهو ما يعكس ضعف اهتمام المؤسسة بتطوير مهارات موظفيها من خلال برامج التكوين والتدريب.

التمثيل 19: يوضح تشجيعك المؤسسة على المشاركة في التكوين والتدريب في مجال العمل



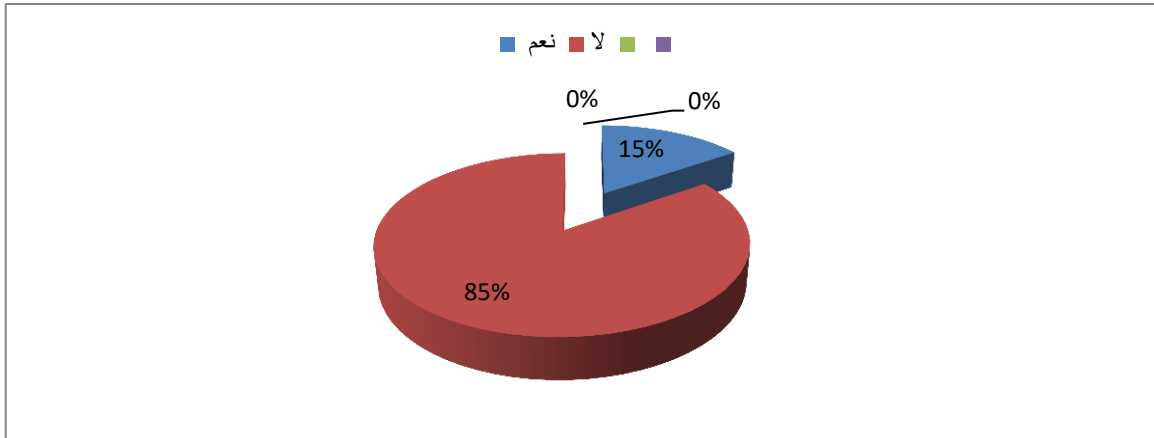
من خلال معطيات الجدول التمثيلي (التمثيل 16) الذي يوضح مدى تشجيع المؤسسة على المشاركة في التكوين والتدريب في مجال العمل، نلاحظ أن النسبة الأكبر من أفراد عينة البحث، والتي تمثل 90% من المستجوبين، أجابوا بـ"لا"، ما يدل على أن الغالبية العظمى من العاملين لا يشعرون بوجود تشجيع كافٍ من طرف المؤسسة في هذا الجانب. في المقابل، فقط 10% من العاملين أفادوا بـ"نعم"، وهو ما يعكس ضعف اهتمام المؤسسة بتطوير مهارات موظفيها من خلال برامج التكوين والتدريب يمكن تفسير هذه النتائج بوجود خلل في سياسات التكوين داخل المؤسسة، أو نقص في التواصل بخصوص الفرص التدريبية المتاحة، مما قد يؤثر سلباً على كفاءة العاملين وأدائهم المهني.

جدول 20: يوضح مشاركتك في القرارات يزيد من انتمائك

المشاركة في القرارات	التكرار	النسبة
نعم	12	15 %
لا	66	85 %
المجموع	78	100%

من خلال معطيات الجدول أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة تمثيلية لمجموع أفراد عينة البحث بنسبة 85 % من العاملين الذين أجابوا بلا، تليها النسبة 15 % من العاملين اللذين أجابوا بنعم، هذا التفاوت الواضح يُبرز أهمية تعزيز مبدأ المشاركة الفعالة في المؤسسة.

التمثيل 20: يوضح مشاركتك في القرارات يزيد من انتمائك



من خلال معطيات التمثيل البياني رقم 17، نلاحظ أن النسبة الأكبر من مجموع أفراد عينة البحث، والتي تمثل 85% من العاملين، قد أجابوا بـ"لا"، مما يشير إلى أن غالبية الموظفين لا يشعرون بأن مشاركتهم في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة تسهم في تعزيز انتمائهم الوظيفي. هذه النتيجة قد تعكس غياب ثقافة المشاركة الفعلية في بيئة العمل، أو أن السياسات المتبعة لا تتيح للموظفين فرصة حقيقية للتعبير عن آرائهم والمساهمة في صنع القرار في المقابل، أجاب 15% فقط بـ"نعم"، وهي نسبة ضعيفة تدل على أن قلة فقط من الموظفين يشعرون بأن مشاركتهم تؤثر إيجاباً على شعورهم بالانتماء. هذا التفاوت الواضح يُبرز أهمية تعزيز مبدأ المشاركة الفعالة في المؤسسة، باعتبارها أحد العوامل الرئيسية في رفع درجة الولاء والتحفيز الوظيفي، وتحسين العلاقة بين الإدارة والموظفين .

التمثيل 21: يوضح مشاركتك في القرارات يزيد من انتمائك والتكوين والتدريب في مجال العمل

المجموع	نعم	لا	القرارات يزيد من انتمائك
			التكوين والتدريب في مجال العمل
20	8	12	لا
%105	%90	%15	
130	70	60	نعم
%95	%10	%85	
78	16	62	المجموع
100%	100%	100%	

تشير البيانات في الجدول إلى العلاقة بين "التكوين والتدريب في مجال العمل" و"الإحساس بالانتماء من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات". ومن خلال تحليل النتائج، نلاحظ ما يلي:

من بين الموظفين الذين لم يتلقوا تكوينًا أو تدريبًا في مجال العمل (20 فردًا)، عبّر 12 شخصًا منهم (أي 60%) عن أن القرارات لا تزيد من انتمائهم، بينما 8 فقط (40%) رأوا أن المشاركة في اتخاذ القرارات تعزز انتماءهم.

أما بين الموظفين الذين تلقوا تكوينًا أو تدريبًا (130 فردًا)، فقد رأى 70 منهم (حوالي 54%) أن المشاركة في اتخاذ القرار تعزز انتماءهم، في حين أن 60 منهم (46%) لم يشعروا بذلك.

يتضح من هذه النتائج أن التكوين والتدريب مرتبطان إيجابياً بالإحساس بالانتماء الناتج عن المشاركة في اتخاذ القرار، حيث إن نسبة الذين يشعرون بالانتماء أكبر بين من تلقوا تدريباً مقارنةً بمن لم يتلقوه. يمكن تفسير ذلك بأن التكوين يعزز من كفاءة الموظف وثقته بنفسه، ما يجعله أكثر تفاعلاً مع القرارات المؤسسية وأكثر إحساساً بالانتماء.

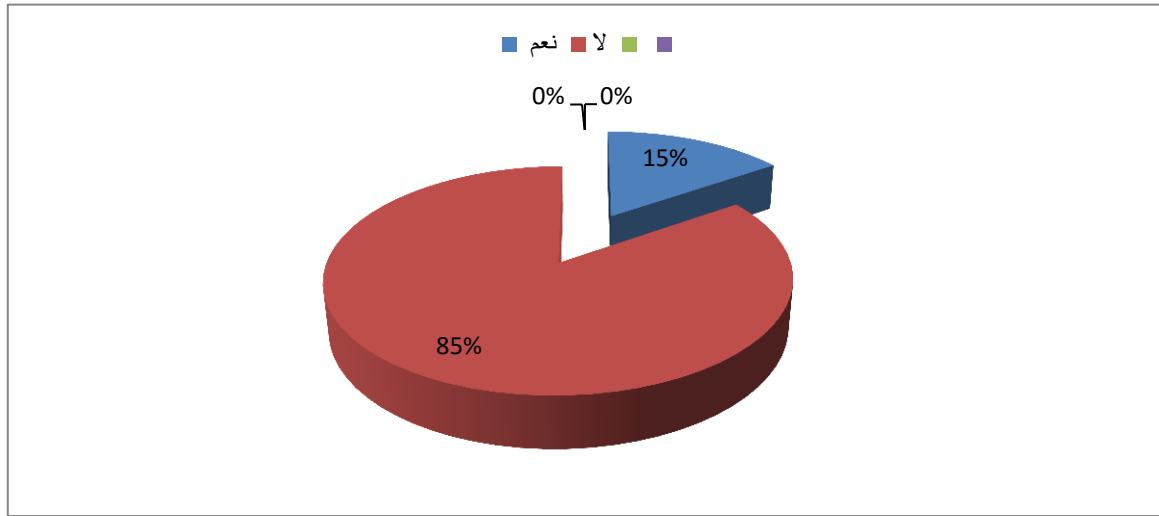
المحور الرابع: الأداء العملي

جدول 21: يوضح شعور بالحماس والدافعية لأداء عملك اليومي

النسبة	التكرار	
15 %	12	نعم
85 %	66	لا
100%	78	المجموع

من خلال معطيات الجدول أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة تمثيلية لمجموع أفراد عينة البحث بنسبة 85 % من العاملين الذين أجابوا بلا، تليها النسبة 15 % من العاملين اللذين أجابوا بنعم، هذه النتيجة تعكس مؤشراً سلبياً خطيراً، حيث يشير غياب الحافز إلى احتمال وجود مشاكل داخل بيئة العمل، مثل ضعف نظام الحوافز.

التمثيل 21: يوضح تشعُر بالحِماس و الدافعية لأداء عملك اليومي



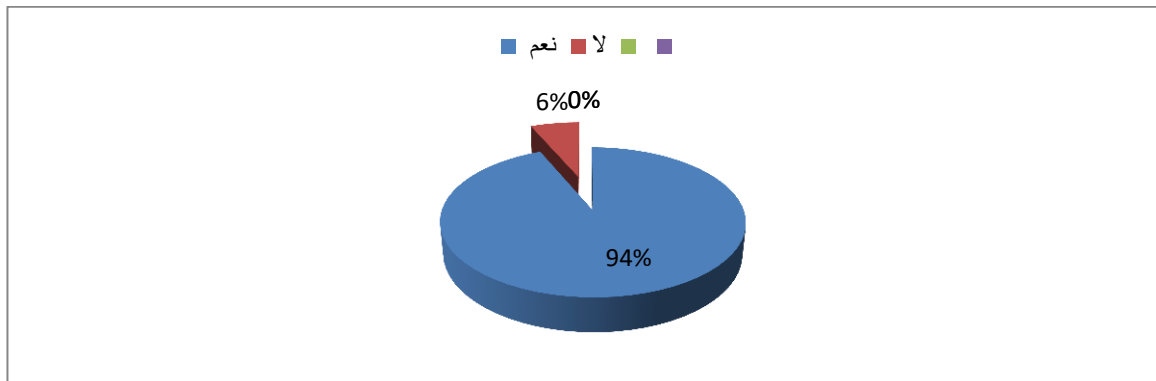
من خلال معطيات الجدول والتمثيل البياني رقم 20، نلاحظ أن أكبر نسبة تمثيلية من مجموع أفراد عينة البحث، والتي بلغت 85%، قد أجابت بـ"لا"، مما يدل على أن الغالبية العظمى من العاملين لا يشعرون بالحِماس أو الدافعية لأداء عملهم اليومي. هذه النتيجة تعكس مؤشراً سلبياً خطيراً، حيث يشير غياب الحافز إلى احتمال وجود مشاكل داخل بيئة العمل، مثل ضعف نظام الحوافز، أو غياب التقدير، أو الروتين الوظيفي، أو ضعف المشاركة في صنع القرار. في المقابل، لم تتجاوز نسبة العاملين الذين أجابوا بـ"نعم" 15%، ما يدل على أن فئة قليلة فقط تشعُر بالتحفيز، وهي نسبة غير كافية لخلق ديناميكية إيجابية داخل المؤسسة. هذا الواقع يتطلب من الإدارة وقفة جادة لإعادة النظر في العوامل المؤثرة على دافعية الموظفين، والعمل على خلق بيئة عمل أكثر تشجيعاً وتحفيزاً، من خلال تحسين الظروف المهنية وتقدير الجهود المبذولة.

جدول 22: يوضح التزامك بمواعيد العمل

التزام بالمواعيد	التكرار	النسبة
نعم	73	94 %
لا	5	6 %
المجموع	78	100%

من خلال معطيات الجدول أعلاه نلاحظ ان أكبر نسبة تمثيلية لمجموع أفراد عينة البحث بنسبة 77 % من العاملين الذين أجابوا بنعم، تليها النسبة 23 % من العاملين اللذين أجابوا بلا، يعكس هذا الالتزام انضباطاً مهنيّاً وحرصاً على أداء المهام في الوقت المناسب.

التمثيل 22: يوضح التزامك بمواعيد العمل



من خلال معطيات (التمثيل 21) الذي يوضح مدى التزام العاملين بمواعيد العمل، نلاحظ أن أكبر نسبة تمثيلية من أفراد عينة البحث، والتي تبلغ 77%، أجابوا بـ"نعم"، مما يشير إلى أن الغالبية العظمى من الموظفين ملتزمون بالحضور في مواعيدهم المحددة. يعكس

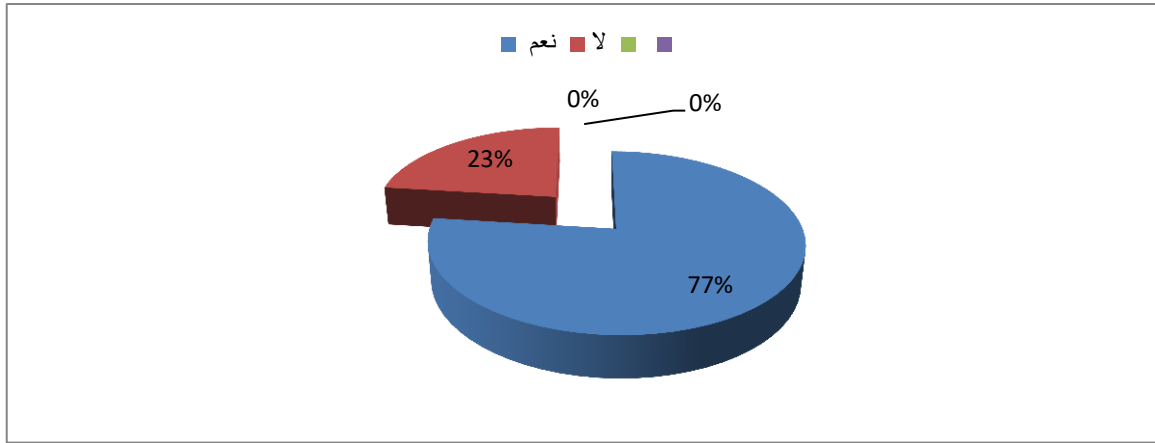
هذا الالتزام انضباطاً مهنيًا وحرصاً على أداء المهام في الوقت المناسب، وهو ما يساهم بشكل إيجابي في سير العمل وتحقيق أهداف المؤسسة. في المقابل، تمثل نسبة 23% من العاملين الذين أجابوا بـ "لا" فئة أقل لكنها مهمة، مما يشير إلى وجود بعض التحديات أو الأسباب التي قد تؤدي إلى عدم الالتزام بالمواعيد، مثل الظروف الشخصية أو ضعف الرقابة. بوجه عام، تعكس هذه النتائج مدى الجدية والانضباط لدى أغلب الموظفين، وهو أمر أساسي للحفاظ على بيئة عمل منظمة وفعالة.

جدول 23: يوضح مستوى الشعور بالرضا في أدائك للعمل.

النسبة	التكرار	
77 %	60	نعم
23 %	18	لا
100%	78	المجموع

من خلال معطيات الجدول أعلاه نلاحظ ان أكبر نسبة تمثيلية لمجموع أفراد عينة البحث بنسبة 77 % من العاملين الذين أجابوا بنعم، تليها النسبة 23 % من العاملين اللذين أجابوا بلا، مما يشير إلى وجود شريحة من الموظفين التي قد تشعر بعدم الرضا عن أدائها.

التمثيل 23: يوضح تصف بمستوى أدائك للعمل



من خلال معطيات الجدول التمثيلي (التمثيل 22) الذي يوضح تقييم العاملين لمستوى أدائهم في العمل، نلاحظ أن أكبر نسبة تمثيلية من أفراد عينة البحث، بنسبة 77%، أجابوا بـ"نعم"، مما يشير إلى أن الغالبية العظمى من الموظفين يقدر أداءهم بشكل إيجابي ويرون أنهم يقدمون مستوى مرضياً من العمل. هذا يعكس ثقة الموظفين في قدراتهم وكفاءتهم المهنية، وهو عامل مهم يعزز الدافعية والرضا الوظيفي. في المقابل، بلغت نسبة 23% من العاملين الذين أجابوا بـ"لا"، مما يشير إلى وجود شريحة من الموظفين التي قد تشعر بعدم الرضا عن أدائها، وربما تحتاج إلى دعم أو تدريب إضافي لتحسين مستوى إنتاجيتها. عموماً، تعكس هذه النتائج ميلاً إيجابياً نحو التقييم الذاتي البناء، الذي يمكن أن يساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة.

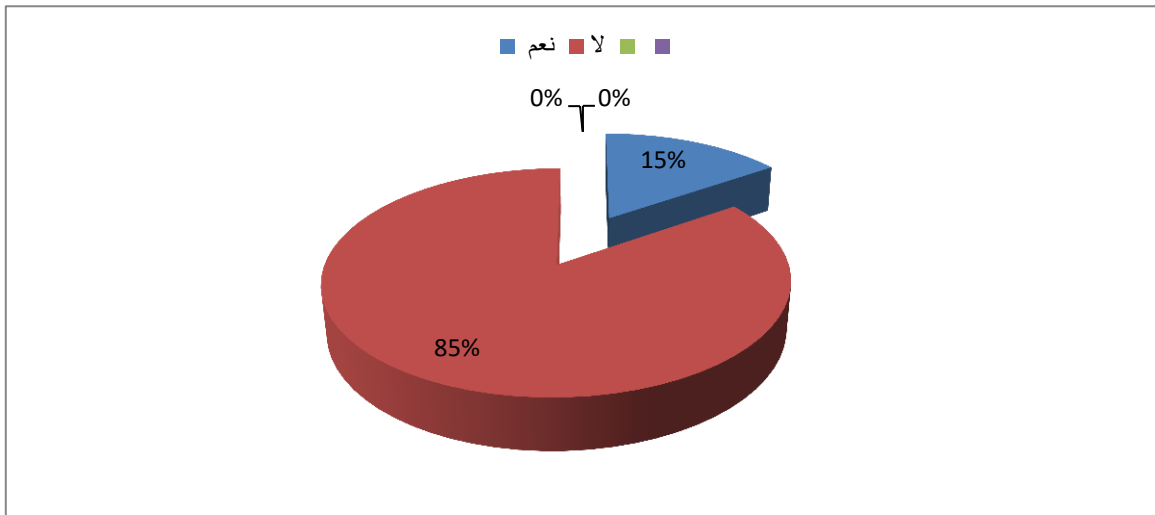
جدول 24: يوضح تعتقد أن نظام الترقية في مؤسستك تعتمد على الكفاءة والأداء

تعتقد /الترقية	نظام	التكرار	النسبة
نعم		12	15 %
لا		66	85 %

المجموع	78	100%
---------	----	------

من خلال معطيات الجدول أعلاه نلاحظ ان أكبر نسبة تمثيلية لمجموع أفراد عينة البحث بنسبة 85 % من العاملين الذين أجابوا بلا، تليها النسبة 15 % من العاملين اللذين أجابوا بنعم، هذا يشير إلى وجود مشكلة جوهرية في بيئة العمل قد تؤثر على إنتاجية العاملين ورضاهم الوظيفي.

التمثيل 24: يوضح تشعّر بالحماس و الدافعية لأداء عملك اليومي



من خلال معطيات الجدول التمثيلي (التمثيل 24) الذي يوضح مدى شعور العاملين بالحماس والدافعية لأداء عملهم اليومي، نلاحظ أن أكبر نسبة تمثيلية من أفراد عينة البحث، والتي تصل إلى 85%، أجابوا بـ"لا"، مما يعكس ضعفاً واضحاً في مستوى الحماس والدافعية بين أغلب الموظفين. هذا يشير إلى وجود مشكلة جوهرية في بيئة العمل قد تؤثر على إنتاجية العاملين ورضاهم الوظيفي، وربما تكون مرتبطة بعوامل مثل نقص التقدير، غياب التحفيز، أو ظروف عمل غير محفزة. في المقابل، فقط 15% من

العاملين أجابوا بـ"نعم"، مما يدل على أن نسبة قليلة فقط تتمتع بحماس ودافعية واضحة في أداء مهامهم هذه النتائج تستدعي اهتمام الإدارة لإيجاد حلول فعالة لتعزيز الحماس وتحفيز الموظفين، مثل تحسين ظروف العمل، توفير الدعم المعنوي والمادي.

جدول 25: يوضح إتمام العمل الموكل للعامل بصورة كافية وعلاقته بالاستفادة من الخدمات الإجتماعية.

المجموع	الإستفادة من الخدمات الإجتماعية	
	لا	نعم
مطلقا	4	5
	4%	12,5%
أحيانا	18	10
	30%	25%
دائما	24	17
	66%	62,5%
المجموع	46	32
	100%	100%

من الجدول أعلاه، يتبين لنا أن ما نسبته 63 % من مجموع أفراد العينة صرحوا بأنهم دائماً ما يتممون الأعمال الموكلة لهم بصورة كافية وتتوزع هذه النسبة الى 66 % الذين

يرون أنهم لم يستفيدوا من الخدمات الإجتماعية، و13 % من الذين أجابوا أنهم استفادوا من الخدمات الإجتماعية.

في حين أكدت ما نسبته 25 % من مجموع أفراد العينة بأنه أحيانا ما يتمون الأعمال الموكلة لهم بصورة كافية، وكانت أكبر نسبة من هذه النسبة وهي 30 % أكدوا على أنهم لم يستفيدوا من الخدمات الاجتماعية.

نستنتج مما سبق أنه توجد علاقة طردية ما بين إتمام العمل الموكل للعامل بصورة كافية والاستفادة من الخدمات الاجتماعية.

نتائج الفرضيات:

من خلال الجداول التكرارية البسيطة والمتقاطعة، اتضح لنا عدد من النتائج منها:

- أن أغلب أفراد العينة هم من العاملين ذوو الخبرات المتوسطة و التي تتراوح ما بين 3 سنوات الى 7 سنوات .

- أن ما نسبة 79 % من العاملين الذين كانت صفة عملهم " دائم"، وهي نسبة قد تدل على الإستقرار الوظيفي لدى أغلب العاملين.

- أن ما نسبته 60 % من مجموع أفراد العينة أكدوا أنهم يدخلون الإبداع في أعمالهم المنوطة بهم.

- أكدت ما نسبته 40 % من مجموع أفراد العينة بأنهم لا يدخلون أي إبداع في أعمالهم المنوطة بهم وتوزعت هذه النسبة إلى 42 % من الذين صرحوا بأن راتبهم الشهري لا يلبي حاجاتهم المعيشية.

- أن أغلب العاملين المستجوبين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي، لكن نسبة كبيرة منهم أكدوا بأنهم يدخلون الإبداع في عملهم.
- لاحظنا أن هناك علاقة طردية بين نظام الترقية وزيادة الإبداع في العمل.
- 84% من مجموع أفراد العينة الدراسة قد أكدوا على استخدام كل الطاقة والجهد في العمل.
- أنه لا توجد علاقة بين كفاية الراتب الشهري ومدى بذل العامل للجهد والطاقة الكاملة في العمل.
- أن أهم عامل من العوامل أو الاسباب التي تؤدي بالعامل الى عدم التزامه بمواقيت العمل هي عوامل إجتماعية، حيث كانت نسبة الاجابات 68 %.
- أن أهم عامل كان وراء إلتزام العاملين هو متغير الرقابة الذاتية أو الإحساس بالمسؤولية حيث كانت نسبته 83 %.
- أن نسبة هي 51 % من مجموع أفراد العينة يرون بأنهم يلتزمون بمواقيت العمل في أغلب الأحيان، وما نسبته 47 % من مجموع أفراد عينة الدراسة أجابوا بأنهم يلتزمون دائماً بمواقيت العمل.
- دلت النتائج كذلك أن هناك غالبية العاملين الذين يعتقدون أن راتبهم الشهري لا يتناسب مع جهدهم فإنهم كذلك يلتزمون بالوقت الخاص للعمل.
- اتضح أن أهم عامل كان وراء إلتزام العاملين هو متغير الرقابة الذاتية أو الاحساس بالمسؤولية حيث كانت نسبته 83 % من الإجابات قد أكدت هذا الامر، وأن الرغبة في الحوافز كانت هي النسبة الأقل.

- واتضح كذلك أن أهم عامل من العوامل أو الأسباب التي تؤدي بالعامل إلى عدم التزامه بمواقيت العمل هي عوامل إجتماعية، حيث كانت نسبة الإجابات 68 %، في حين كانت نسبة 9 % تعزوا هذا الأمر الى عدم تناسب الوظيفة مع طموح العامل الشخصي.

وبالتالي فإننا بعد هذه النتائج المتحصل عليها من جداول الفرضية الأولى والتي ترى أن الحوافز المادية المطبقة في جامعة الأغواط لها دور في تحسين أداء عاملها أنها صحيحة بنسبة ضئيلة، وأنه بالرغم من وجود مؤشرات أداء جيدة مثل الابداع في العمل والالتزام بمواقيت العمل وغيرها ليس لها علاقة كبيرة بالحوافز المادية.

وهذه النتيجة قد تحيلنا الى التطرق الى تحليل معطيات الفرضية الثانية والتي تركز على الحوافز المعنوية التي يمكن أن تكون هي المحفز للعاملين.

الإستنتاج العام:

من خلال مسار الدراسة الميدانية بكل مراحله نستطيع أن نلخص الى عدد من النتائج الكمية والكيفية، والتي هدفت اليها دراستنا الحالية.

فعلى العموم كانت النتائج الخاصة بمعطيات الفرضية الاولى تشير الى عدم وجود علاقة قوية بين عدد كبير من مؤشرات الحوافز المادية وبين أداء العاملين في قسم علم الاجتماع بجامعة الأغواط، اضافة الى وجود فروق بين بعض المؤشرات الخاصة بالحوافز المادية مثل الرضا على الراتب الشهري، او تناسبه مع الجهد المبذول، هذه الفروق تجلت في مقارنة لها مع متغير الفئة المهنية التي تشير الى أن اغلب العاملين المستخدمين وبعض الاداريين ليسوا راضين عن راتبهم بالمقارنة ما المجهود الذي يبذلونه، بالمقابل اكدت نسبة كبيرة أو لنقل الكل من الاستاذة المستجوبين عن رضاهم لراتبهم الشهري بالمقارنة مع المجهود الذي يبذلونه.

كما أننا استنتجنا من خلال النتائج الكلية ان هناك بعض المؤشرات الاولى على وجود نوع من التعامل الروتيني لبعض الإجراءات مثل نظام الترقية الذي يرى فيه الكثير من العاملين أن لا يقوم على مبدأ الكفاءة والمعايير التقييمية التي تسمح بوجود ابداع لدى العاملين في اعمالهم.

كما وأن الدراسة الميدانية استنتجت أن التزام العامل بمواقيت العمل أو عدم التزامه ليس له علاقة بالحوافز المادية الا بنسبة قليلة جدا، و هذا يعطينا تفسيراً لمعطيات دور الحوافز المادية وتأثيرها على أداء العاملين الذي لم يظهر جليا في علاقته الكاملة، وهو ما يستلزم نفي العلاقة بين أثر الحوافز المادية والأداء.

نلخص أن الحوافز المادية ليس لها دور كبير أو انعكاس على أداء العاملين.

في حين بينت الدراسة أن للحوافز المعنوية دور كبير وأثر على تحسن الأداء لدى اغلب العاملين.

وهو انطباع يساعدنا على استنتاج صحة الفرضية الثانية والتي تدعمها نتائج الكثير من الدراسات

التي اهتمت بدراسة الحوافز في المنظمات، ذلك أن العامل كما يتضح لا يهتم في المقام الاول بالحوافز المادية التي تطبق في قسم علم الاجتماع بجامعة الأغواط، لأنها تحصيل حاصل وليست مرتبطة بالعمل.

وبالتالي فإن الذي يظهر جليا هو حاجة العاملين الى الإهتمام العاطفي والوجداني من إدارة المركز أو القيادة الإدارية، مثل أن تقدم لهم الإحترام والتقدير وأن تشاركهم في اتخاذ القرارات.

خاتمة

خاتمة:

من خلال الدراسة النظرية والميدانية والتي حاولت التطرق الى دور الحوافز بشقيها المادي والمعنوي في تحسين اداء العاملين بقسم علم الاجتماع بجامعة الأغواط، فقد استنتجنا العديد من النتائج والتي في مجملها قد دعمت فكرة أن الحوافز المعنوية لها دور أكبر على الأداء الخاص بالعمل، وهو عين ما توصلت إليها العديد من الدراسات أهمها دراسة " ايلتو مايو " التي أسست الى نظرية العلاقات الانسانية، التي أصبح لها دور في تفسير الكثير من المشاكل والعوامل التنظيمية، وأهمها الأداء والالتزام والإبداع.

مع أن هذه الدراسة الحالية ليست بالأولى التي تطرقت إلى عامل الحوافز وعلاقته بالأداء لدى العاملين بقسم علم الاجتماع بجامعة الأغواط، إلا أنها حاولت توسيع مجالها البحثي ليشمل كل الفئات المهنية في المركز، ولم تكتفي بفئة عمالية واحدة، وهذا كان فارقا بينها وبين الدراسات السابقة.

إضافة إلى وجود بعض العوائق التنظيمية والثقافية لدى العديد من العاملين مثل المستوى الدراسي والخوف من الاستجواب وكذا عدم قدرتنا على إجراء شامل لكل العاملين لظروف البحث وقلة الوقت وضعف القدرة المنهجية لدى الباحثين.

بالرغم من كل هذا فنحن قد حاولنا قدر المستطاع أن نجدد في البحث وأن نعطيهِ القدر الكافي من الإتقان.

وفي الأخير وبعد حصولنا على الكم الكافي من المعطيات وبعد تحليلها فقد وجدت الدراسة أنه من الضروري أن تولي إدارة المركز إهتمامها بالحوافز المعنوية التي هي المحرك الأساسي في كل مجهود لدى العاملين، إضافة الى محاولة التفكير العلمي في حل بعض المشاكل التي يتضمنها العمل مثل التوقيت وإجراءات الترقية ونظام الخدمات الإجتماعية، كل هذه العوامل قد أثبتت الدراسة أنها تسير بشكل روتيني لا يحفز التنافس والإبداع بين العاملين.

وفي الأخير وبعد توصل الدراسة الى تحقيق الكثير من الأهداف التي وضعتها فإنها تلح على ضرورة الإستمرار في تدعيم مثل هذه البحوث متسلحة بمقاربات جديدة وتوجهات نظرية أكثر حداثة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

1- الكتب باللغة العربية :

1. هلال محمد، التفكير والتخطيط الاستراتيجي ، مركز تطوي الاداء للتنمية والنشر، القاهرة، 2009.
2. فايز عبد الكريم الناطور، التحفيز ومهارات تطوير الذات، در أسامة للنشر والتوزيع، ط1، عمان الاردن ، 2011
3. علي غربي، بلقاسم سلاطنية، إسماعيلية، تنمية لموارد لبشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، مصر، 2007.
4. غازي عناية، منهجية إعداد البحث العلم، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008 .
5. مورييس أنجريس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية تدريبات عملية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2006 .
6. المشوخي، حمد سليمان، تقنيات ومناهج البحث العلمي، دار الفكر الغريب، ط1 ، القاهرة، 2002.
7. عبد الله محمد الشريف، مناهج البحث العلمي ، مكتبة الشعاع ، ط1 ، الاسكندرية ، 1996.
8. ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي دار الصفاء ، عمان ، ط1، 2010.
9. عبد المنعم أحمد الدردير، الإحصاء البارامترى والبارامترى اختبار الفروض في البحوث النفسية و التربوية و الإجتماعية، عام الكتب، القاهرة، طبعة 1، 2006.
10. سعيد إسماعيل صيني ، قواعد أساسية في البحث العلمي مؤسسة الرسالة، ط1، بيروت، 1994.

2 - المجلات العلمية:

1. ناصر العديلي، الواقع والحوافز والرضا الوظيفي، مجلة معهد الادارة العدد 36، ط1، الرياض، 1981.

2. علي سعدون عبد اهلل اخلزعلي، دور الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين، مجلة الدراسات الصباحية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، العراق، 2017.

3- المواقع الالكترونية :

1. سمية ابراهيمي، إصلاح التعليم العالي و البحث العلمي في الجزائر ، من الموقع الإلكتروني: www.veecos.net/portal/index.pdf

2. عبد الله بن حمد بن محمد الجساسي، أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، الاكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، عمان، 2010/2011،

www.abahe.uk

<https://oumwalide.com/product/5c5c54986c77310004a324ad>

3. عزوز محمد، دور الحوافز في تحسين الأداء من وجهة نظر العاملين، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير طروحات العربية، مجلة الخير، الجزائر، 2008/2009

[/www.asjp.cerist.dz/en/article/21884](http://www.asjp.cerist.dz/en/article/21884)

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي بالأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علماء الاجتماع



تندرج هذه الاستمارة في إطار البحث الأكاديمي لإتمام مذكرة لنيل شهادة الماستر في

شعبة علم الاجتماع و الموسومة بـ

نظام الحوافز في المؤسسة الجامعية ودوره في تحسين أداء العاملين

(دراسة ميدانية لعينة من عمال علم الاجتماع بجامعة الأغواط)

تخصص: علم الاجتماع تنظيم و عمل

إشراف الدكتور: العيد قعدة

من إعداد الطالبين:

• محمد بوبكري

• أحمد بوبكري

نتقدم بالشكر مسبقا إلى عمال و إداريو أعزائنا إدارات وعمال المؤسسة الجامعية المؤسسة الذين شملتهم

الدراسة على قبول المساهمة والمشاركة بأقوالهم وأفكارهم التيستثري بحثنا لا محال وذلك من خلال

أمام الخانة المناسبة، علما بأن الاستبيان لن يحمل اسم أي إداري أو عامل، فقط X الإجابة بوضع العلامة

نرجو الإجابة بعناية

وصدق وأن المعلومات موجهة فقط لغرض البحث العلمي وستحفظ بالسرية والكتمان.

شكرا على تعاونكم وحسن تفهمكم

الملاحق

المحور الأول: الخصائص الديموغرافية للمبحوثين

الرجاء وضع علامة x في المكان الذي يناسبك:

- 1- الجنس: ذكر ☐ انثى ☐
- 2- السن: أقل من 30 سنة ☐ من 30 إلى 39 سنة ☐
- من 40 إلى 49 سنة ☐ من 50 سنة فأكثر ☐
- 3- الحالة المدنية: أعزب ☐ متزوج ☐
- مطلق ☐ أرمل ☐
- 4- الخبرة المهنية او (عدد سنوات العمل) في الجامعة: أقل من ☐ من 3- ☐ أكثر من ☐ سنوات
- 5- المستوى التعليمي: أمي ☐ ابتدائي متو ☐ ثانوي ☐ جام ☐
- 6- التصنيف المهني الرتبة: عامل مهني عموماً ☐ إدارة ☐
- عون إدارة رئيسي ☐ ملحق إدارة ☐ ملحق إدارة رئيسي ☐ سرف ☐
- متصرف رئيسي ☐
- 7- الوضعية المهنية او (نوعية العمل): دائم ☐ متعاقد ☐

المحور الثاني: الحوافز المادية

- 8- هل يلبي الراتب حاجياتك المعيشية: نعم ☐ لا ☐
- 9- هل ترى أن الراتب الذي تتقاضاه من المؤسسة يتناسب مع جهدك؟ نعم ☐ لا ☐
- 10- هل استفدت من السكنات الوظيفية من المؤسسة؟ نعم ☐ لا ☐

11- هل للإمتيازات المقدمة من طرف المؤسسة والمتمثلة في الحمامات دور في تحفيزك في العمل:

نعم ☐ لا ☐

12 هل للإمتيازات المقدمة من طرف المؤسسة والمتمثلة في تقديم العيادات دور في تحفيزك في العمل:

نعم ☐ لا ☐

13 هل للإمتيازات المقدمة من طرف المؤسسة والمتمثلة في المنح دور في تحفيزك في العمل:

نعم ☐ لا ☐

14 هل للإمتيازات المقدمة من طرف المؤسسة والمتمثلة في الخدمات الصيفية دور في تحفيزك في العمل:

نعم ☐ لا ☐

15. للإمتيازات المقدمة من طرف المؤسسة والمتمثلة في العلاج المجاني دور في تحفيزك في العمل:

نعم ☐ لا ☐

المحور الثالث: الحوافز المعنوية

16- هل تحظى باحترام وتقدير من قبل المسؤولين الاداريين في العمل؟ نعم ☐ لا ☐

17- هل تستخدم كل طاقتك في عملك؟ نعم ☐ لا ☐

18- هل تشجعك المؤسسة على المشاركة في التكوين والتدريب في مجال العمل؟ نعم ☐ لا ☐

19- مشاركتك في القرارات يزيد من انتمائك: نعم ☐ لا ☐

20- تقديم الإدارة توبيخ بدلا من النقد البناء: : نعم ☐ لا ☐

المحور الرابع: الأداء العملي

21- هل التزامك بمواعيد العمل يعود الى:

- الخوف من الاجراءات الادارية . ☐

الملاحق

☐

- الاحساس بالمسؤولية.

☐

- الرغبة بالحصول على الحوافز.

برر

ذلك:.....

☐

لا

☐

22-هل تعتقد ان نظام الترقية في مؤسستك تعتمد على الكفاءة والاداء؟نعم

☐

لا

☐

23-هل تلتزم بالوقت ومواعيد العمل بشكل تام؟نعم

☐

لا

☐

24-هل تتعامل مع الزملاء في العمل للتنسيق فيما بينهم: نعم

☐

لا

☐

25-هل تؤدي عملك بكل موضوعية وأمانة: نعم