وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر- الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم : علم الاجتماع

دور الحوافز المعنوية في إنتاج التوافق المهني

دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية بحاسي خليفة - الوادي -

مذكرة مكملة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

في علم الاجتماع تخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل

إعداد الطلبة :

- فطحيزة سعد محمد فخري
- صابر فتيحة

إشراف الدكتور:

فيصل بوراس

لجنة المناقشة

الاستاذ	الرتبة	المؤسسة الأصلية	الصفة
سام يعقوب	أستاذ محاضر –أ	جامعة الشهيد حمة لخضر ـ الوادي	رئيسا
فيصل بوراس	أستاذ محاضر –أ	جامعة الشهيد حمة لخضر ـ الوادي	مشرف ومقرر
شوقي مرابط	أستاذ محاضر –أ	جامعة الشهيد حمة لخضر ـ الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021

كلمة شكر وتقدير

قال الله تعالى ﴿ وَلَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ﴾

أولا الشكر لله العلي القدير الذي وفقنا وأعاننا على إتمام هذا العمل، ثم الصلاة والسلام على سيدنا محمد ﴿ صلى الله عليه وسلم ﴾ عليه أفضل الصلاة وأزكى التسليم .

نخص بالشكر الجزيل كافة أساتذة تنظيم وعمل وخاصة أستاذنا :

بوراس فيصل، الذي ساعدنا كثيرا وتحمل معنا مشقة البحث والتوجيه والنصح، راجينا من المولى عز وجل أن يديم عليه نعمة الصحة والعافية وطول العمر

كما لا أنسى أن نتقدم بالشكر الخالص لكافة الطاقم البيداغوجي والإداري بجامعتنا

دمتم ودمنا في خدمة العلم والمعرفة

إهـداء

أحمد الله حمدا كثيرا يليق بجلاله وكمال صفاته الذي وفقني وأعانني على إتمام هذه الدراسة، وأصلي وأسلم على من لا نبي بعده.

أهدي هذا العمل المتواضع لكل طالب علم مجتهد ولكل حاصد ما زرع، ولا يسعني إلا أن أتقدم بالشكر والتقدير إلى أبي وأمي الذين صبروا علي ودعموني حفظهما الله ورعاهما وأطال في عمرهما، كما أهديه إلى إخوتي وأخواتي وصديقاتي وإلى كل من يعرفني .

أهديه إلى خطيبي عبد الحميد نبض الفؤاد، الذي كان نعم السند وخير معين

فتيحة

إهـداء

أولا وقبل كل شيء أحمد الله عز وجل على توفيقه لي في إنجاز هذا العمل حمدا يليق بجلاله وعظمته.

أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ المشرف "بوراس فيصل" على توجيهاته القيمة التي قدمها لي، وعلى سعة صدره وأرجو من المولى عز وجل أن يثيبه خير الثواب.

كما لا يفوتني أن أشكر الوالدين الكريمين أدعوا الله بدوام الصحة والعافية وكل عمال المؤسسة الاستشفائية بحاسي خليفة والأصدقاء والزملاء الذين ساعدوني في انجاز هذا العمل.

سعد محمد فخري

ملخص الدراسة باللغة العربية:

تهدف هذه الدراسة للتعرف على الحوافز المعنوية، وكذلك والتوافق المهني ،ودور الحوافز المعنوية في إنتاج التوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية بحاسي خليفة ولاية الوادي. ويمكن تلخيص مشكلة البحث بالسؤال التالي:

ما مدى ارتباط الحوافز المعنوية بإنتاج التوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية؟

وكانت الفرضيات الفرعية لهذه الدراسة هي:

– لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% في إجابات عينة الدراسة حول اهتمام المؤسسة الاستشفائية بالحوافز المعنوية من وجهة نظر المستخدمين.

– لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% في إجابات عينة الدراسة حول شعور بالتوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية.

– لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% في إجابات عينة الدراسة حول اهتمام الحوافز المعنوية بتحقيق كل ما يتعلق بمحيط العمل لإنتاج التوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية .

– لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة في إجابات عينة الدراسة حول اهتمام الحوافز المعنوية بتحقيق كل ما يتعلق بالعامل لإنتاج التوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية.

ويعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي والتي تقوم على دراسة العلاقة بين المتغيرات، يشتمل مجتمع الدراسة مستخدمي المؤسسة الاستشفائية، وتكونت عينة الدراسة من (30) عامل.

ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة:

- ✓ أن التوافق المهني لدى أفراد العينة مرتفع
- ✓ أن الحوافز المعنوية لها اثر على مستخدمي المؤسسة الاستشفائية بحاسي خليفة في إنتاج التوافق المهني
- ✓ أن المؤسسة الاستشفائية تقدم حوافز معنوية للمستخدمين.

وقد أوصت الدراسة على زيادة فاعلية نظام الحوافز بضرورة استثمار تلك الحوافز المعنوية الممنوحة من قبل الشركة للعمال في كسب تأييدهم، وتنمية شعورهم بالاندماج، وتنمية الرقابة الذاتية في العمل مع ضرورة العمل على تقوية وتعزيز النقاط التي أدت إلى التوافق المهني وإعادة النظر في النقاط التي أجاب أغلب أفراد البحث بنقص توفرها، لأخذها بعين الاعتبار ومعالجتها.

Study summary in English:

Cette étude vise à identifier les incitations morales, ainsi que la compatibilité professionnelle, et le rôle des incitations morales dans la production de la compatibilité professionnelle chez les usagers de l'institution hospitalière de **Hassi Khalifa**, Etat d'El Oued. La problématique de recherche peut se résumer à la question suivante :

Dans quelle mesure les incitations morales sont-elles liées à la production de conformité professionnelle chez les employés hospitaliers ?

Les sous-hypothèses de cette étude étaient :

- Il n'y a pas de différences statistiquement significatives au seuil de 0,05% dans les réponses de l'échantillon d'étude sur l'intérêt de l'institution hospitalière pour les incitations morales du point de vue des usagers.
- Il n'y a pas de différences statistiquement significatives au niveau de signification de 0,05 % dans les réponses de l'échantillon de l'étude concernant le sentiment de compatibilité professionnelle parmi les usagers de l'hôpital.
- Il n'y a pas de différences statistiquement significatives au seuil de signification de 0,05 % dans les réponses de l'échantillon d'étude sur l'intérêt des incitations morales à réaliser tout ce qui touche à l'environnement de travail pour produire une compatibilité professionnelle chez les usagers de l'hôpital.
- Il n'y a pas de différences statistiquement significatives au niveau de signification dans les réponses de l'échantillon d'étude sur l'intérêt des incitations morales à réaliser tout ce qui touche au facteur de production de compatibilité professionnelle chez les usagers de l'hôpital.

Cette recherche repose sur l'approche descriptive, qui repose sur l'étude de la relation entre les variables.La population d'étude comprend les usagers de l'institution hospitalière, et l'échantillon d'étude était constitué de (30) facteurs.

Parmi les résultats les plus importants de l'étude :

La compatibilité professionnelle des membres de l'échantillon Les incitations morales ont un impact sur les usagers de l'hôpital de **Hassi Khalifa** dans la production de compatibilité professionnelle⎠

L'institution hospitalière offre des incitations morales aux usagers.⎠

L'étude recommandait d'augmenter l'efficacité du système d'incitation par la nécessité d'investir ces incitations morales accordées par l'entreprise aux travailleurs pour obtenir leur soutien, développer leur sens de l'intégration et développer la maîtrise de soi au travail avec la nécessité de travailler sur le renforcement et valoriser la captation qui a conduit à la compatibilité professionnelle et reconsidérer les points auxquels le personnel de recherche a le plus répondu manque de disponibilité, pour le prendre en compte et le traiter

الفهارس

فهرس المحتويات:

العنوان	الصفحة
كلمة شكر وتقدير	/
ملخص باللغة العربية	أ
ملخص باللغة الانجليزية	ب
فهرس المحتويات	ج، د، هـ
فهرس الجداول	و
فهرس الجداول	ح
فهرس الملاحق	ط
مقدمة	1
الجانب النظري	
الفصل الأول: موضوع ومنهجية الدراسة	
المبحث الأول: موضوع الدراسة	5
1- إشكالية الدراسة	5
2- أهمية الدراسة	6
3- أهداف الدراسة	6
4- أسباب اختيار الموضوع	7
5- مفاهيم الدراسة	7
6- الدراسات السابقة	9
7- المقاربة النظرية للدراسة (نظرية العلاقات الإنسانية)	12
المبحث الثاني: منهجية الدراسة	13
تمهيد	13
1- فرضيات الدراسة	13
2- منهج الدراسة	14

3- مجتمع الدراسة	15
4- عينة الدراسة	16
5- أدوات جمع البيانات	21
6- مجالات الدراسة	29
7- المقاييس الإحصائية	30
خلاصة الفصل	31
الفصل الثاني: الحوافز المعنوية والتوافق المهني	
تمهيد	33
المبحث الأول: الحوافز المعنوي	34
1- مفهوم الحوافز	34
2- الحوافز المعنوية	35
3- أهمية الحوافز	35
4-أهداف الحوافز	36
5- أنواع الحوافز	37
6- نظريات الحوافز	38
7- شروط نجاح نظم الحوافز	43
المبحث الثاني: التوافق المهني	44
1- مفهوم التوافق	44
2- مفهوم التوافق المهني	45
3- مظاهر التوافق المهني	47
4- قياس التوافق المهني	48
5- نظريات التوافق المهني	49

6- أساليب تحقيق التوافق المهني	54
خلاصة الفصل	56
الجانب الميداني	
الفصل الثالث: الدراسة الميدانية	
تمهيد	59
المبحث الأول: عرض وتحليل نتائج الفرضيات	60
1- اختبار الفرضيات	60
2- البيانات المتعلقة بالمحور الأول	61
3- البيانات المتعلقة بالمحور الثاني	64
4- البيانات المتعلقة بالمحور الثالث	66
5- البيانات المتعلقة بالمحور الرابع	70
المبحث الثاني: تفسير النتائج على ضوء الفرضيات	73
1- تفسير نتائج الفرضية الأولى	73
2- تفسير نتائج الفرضية الثانية	73
3- تفسير نتائج الفرضية الثالثة	73
4- تفسير نتائج الفرضية الرابعة	74
5-خلاصة الدراسة	74
6-التوصيات والاقتراحات	75
الخاتمة	78
المراجع	80
الملاحق	85

فهرس الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يبين جنس العينة المبحوثة	16
02	يمثل عمر العينة المبحوثة	17
03	يمثل الحالة المدنية للعينة المبحوثة	18
04	يمثل المستوى التعليمي للعينة المبحوثة	19
05	يمثل مدة العمل للعينة المبحوثة	20
06	معامل ارتباط بيرسون لأسئلة المحور الأول مع كامل المحور	23
07	معامل ارتباط بيرسون لأسئلة المحور الثاني مع كامل المحور	24
08	معامل ارتباط بيرسون لأسئلة المحور الثالث مع كامل المحور	25
09	معامل ارتباط بيرسون لأسئلة المحور الرابع مع كامل المحور	26
10	معامل ارتباط بيرسون لجميع المحاور	27
11	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات المحور الأول	28
12	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات المحور الثاني	28
13	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات المحور الثالث	29
14	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات المحور الرابع	29
15	عرض وتحليل نتائج المحور الأول على ضوء الفرضية الأولى	61
16	عرض قيمة كاي تربيع للمحور الأول	63
17	واي وان أنوفا للمحور الأول	63
18	عرض وتحليل نتائج المحور الأول على ضوء الفرضية الثانية	64
19	عرض قيمة كاي تربيع للمحور الثاني	65
20	واي وان أنوفا للمحور الثاني	66
21	عرض وتحليل نتائج المحور الأول على ضوء الفرضية الثالثة	67
22	عرض قيمة كاي تربيع للمحور الثالث	68

23	واي وان أنوفا للمحور الثالث	69
24	عرض وتحليل نتائج المحور الأول على ضوء الفرضية الرابع	70
25	عرض قيمة كاي تربيع للمحور الرابع	72
26	واي وان أنوفا للمحور الرابع	72

فهرس الأشكال:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	دائرة نسبية تمثل جنس العينة المبحوثة	17
02	أعمدة بيانية تمثل توزيع الفئات العمرية لعينة الدراسة	18
03	دائرة نسبية تمثل الحالة المدنية للعينة المبحوثة	19
04	أعمدة بيانية تمثل عدد سنوات العمل للعينة المبحوثة	20

فهرس الملاحق:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الاستبيان قبل التحكيم	85
02	الاستبيان بعد التحكيم	90
03	قائمة الأسماء الأساتذة المحكمين	95
04	ترخيص	96
05	الهيكل التنظيمي للمؤسسة	97

مقدمة

مقدمة:

تعد الموارد البشرية في المنظمات على اختلافها من أهم الموارد التي تعتمد عليها في تحقيق أهدافها، كما أن إدارة وتسيير الموارد البشرية أصبحت تمثل مهمة ومسؤولية جد صعبة هذا لأن تحقيق المنظمة لأهدافها وتحسين أدائها مرتبط بشكل كبير بتحسين أداء الأفراد العاملين بها ولبلوغ هذه الغاية يتطلب من إدارة هذه المنظمة العمل على تنمية قدراتهم ومهاراتهم ومواهبهم وكذا خلق مناخ وجو ملائمين للإبداع البشري هذا ما يستدعي القيام بالتغيير في خصائصهم و ثقافتهم .

وبما أن المنظمة تسعى دائما لتحقيق الفعالية والمردودية العالية وذلك من خلال الاستخدام الأمثل والعقلاني لطاقاتها البشرية وإمكاناتها المادية ولو استطاعت المنظمة التحكم والسيطرة في إمكانياتها المادية فإن الأمر يختلف في الطاقات البشرية، فرغم توفرها إلا أنه يصعب التحكم فيها نظرا لقابلية سلوكها للتغير على مر الزمن، لذلك وجب تحفيز هذه الطاقة البشرية بجعلها تساهم بطريقة فعالة عن رغبة واقتناع في تحقيق أهداف المنظمة، ورفع الكفاءة الإنتاجية، لأن العنصر البشرى هو مفتاح التنمية التطور حيث أثبتت البحوث والدراسات أن تطور المؤسسات متعلق بكفاءة العاملين ودرجة استعدادهم ورغبتهم في العمل.

وتعد الحوافز من أهم العوامل التي تدفع سلوك العامل في الاتجاه الذي يحقق أهداف المنظمة، والحوافز تتمثل في العوامل والمؤثرات الخارجية التي تشجع الفرد على زيادة أدائه، وهي متعددة ومتنوعة فيمكن أن تكون ايجابية أو سلبية ويمكن أن تكون في شكل تحفيز مادي أو معنوي.

فالحوافز مرت بمراحل عديدة حتى وصلت للصورة التي نراها بها الآن، فبدأت بالمرحلة التقليدية والتي تم التركيز فيها فقط على الحوافز المادية ثم أعقبتها مرحلة المدرسة العلاقات الإنسانية التي اهتمت بالحوافز المعنوية بجانب المادية ثم جاءت المرحلة الحديثة التي تربط

بين الحوافز المادية والمعنوية ومدى الأداء، ومن هنا تكمن أهمية الحوافز في كل الدراسات عبر كل المراحل.

ولذلك وجب على المنظمة الناجحة توفير حوافز مناسبة حتى يشعر العاملون فيها بالاهتمام، الشيء الذي يجعل لديهم إحساس بالراحة النفسية وشعورا بالرضا ومن ثمة الإحساس بالتوافق المهني، مما يجعل اتجاهاتهم في الغالب إيجابية نحو عملهم ونحو المنظمة التي هم أجزاء منها، وإن هذا ناتج عن تشجيع العمال في المنظمة .

ويشير التوافق المهني إلى مدى الإخلاص والمحبة التي يبديها العاملون اتجاه أعمالهم ومنظماتهم، وإلى رغبتهم القوية في البقاء والاستمرار فيها والاندماج فيها وبذلك تنعكس الحوافز المعنوية على أداء العاملين وتحقق المنافع والمصالح المشتركة بين المنظمات وعمالها.

وللحوافز المعنوية أثر على أداء العاملين في المنظمات لأهميته في توافقهم المهني، وللوصول لفهم دور الحوافز المعنوية في إنتاج التوافق المهني فقد قسم البحث إلى قسمين أساسيين :قسم نظري وآخر ميداني وقد شمل القسم النظري فصلين: **الفصل الأول:** وقد اختص بطرح الإشكالية من خلال مجموعة من التساؤلات كما تضمن ذكر بعض الفرضيات إضافة إلى أهمية الموضوع، كما شمل هذا الفصل على بعض الدراسات السابقة، وتعريف متغيرات البحث.

أما **الفصل الثاني:** وفيه مفهوم الحوافز وأهم نظرياتها وأهدافها وأنواعها. وقد تضمن ذكر بعض النظريات التي اهتمت بالتوافق المهني وأنواعه. أما فيما يخص القسم التطبيقي فقد شمل فصلين: **الفصل الثالث** :الإجراءات الميدانية للدراسة التي قام بها الباحثان والتعريف بمكان البحث، وذكر المنهج المستخدم في هذه الدراسة، كذلك التطرق إلى تحديد مجتمع وعينة الدراسة، مع ذكر الأداة المستخدمة، وهي الاستمارة بعد التحقق من صدقها والتحقق من ثباتها، بالإضافة إلى ذكر الطرق الإحصائية التي ستعالج بها بيانات الدراسة،

وفي الأخير عرض البيانات وتحليلها على ضوء فرضيات الدراسة، والخروج بنتائج. وأخيرا استنتاج عام لهذه الدراسة يركز على أهم ما جاء من النتائج الميدانية الخاصة بالبحث.

وقد واجهتنا بعض الصعوبات في دراستنا منها قلة المراجع المتعلقة بالحوافز المعنوية، وكذلك الدراسات السابقة المتخصصة في علم الاجتماع التي تتناول هذا المتغير، لكن حاولنا بالجهد الذي نستطيعه لبلوغ هدف الدراسة وإخراجها بأفضل مضمون وشكل ممكن، ونأمل أن تكون هذه بداية لدراسات أعمق في هذا المجال حيث تتناول موضوع البحث من جهات أكثر وعلى مجالات اكبر.

الجانب النظري

الفصل الأول

موضوع ومنهجية الدراسة

المبحث الأول: موضوع الدراسة

1-إشكالية الدراسة

2-دوافع اختيار الموضوع

3-أهمية الدراسة

4-أهداف الدراسة

5-مفاهيم الدراسة

6-الدراسات السابقة

7-المقاربة النظرية للدراسة (نظرية العلاقات الإنسانية التون مايو)

المبحث الثاني: منهجية الدراسة

تمهيد

1- فرضيات الدراسة

2- منهج الدراسة

3- مجتمع الدراسة

4- عينة الدراسة

5- أدوات جمع البيانات

6- مجالات الدراسة

7- المقاييس الإحصائية

خلاصة الفصل

المبحث الأول: موضوع الدراسة

1. إشكالية الدراسة:

منذ ظهور المؤسسات والعمل المنظم كان تحديد الأهداف، حيث كانت هذه الأخيرة محل اهتمام العديد من الجهات الاقتصادية الاجتماعية التنظيمية.

فإذا كان الاقتصاديون يسعون وراء الأهداف فإن علماء وعلم الإدارة اهتموا بما يحدث في الهيكل الإداري بينما اختص علم اجتماع التنظيم بدراسة التغير التنظيمي وتحقيق الكفاية الإنتاجية. لكن هذا الموضوع لا يمكن أن تبلغه المؤسسة مهما كانت طاقتها، إلا من خلال تطبيق عدة عوامل خاصة في وقتنا الحالي عصر المعلومات، المعرفة، رأس المال البشري.

منذ وعي المؤسسات بأهدافها ربطت آمالها ومستقبلها بالعنصر البشري باعتباره أحد عوامل العملية الإنتاجية، مهما كانت فإن رواد الكلاسيكي أمثال تايلور قد ركزوا على العوامل المادية والتحضر متجاهلين آدمية الفرد وإنسانيته فعل العكس ووجهت هذه الأفكار باتجاه معاكس مهتم بالحوافز المعنوية ويعيد النظر إلى العامل الإنساني للعملية الإنتاجية.

إن التون مايو ومن والاه قد ناقشوا موضوع الكفاية الإنتاجية والتغير التنظيمي ثم أقروا مجموعة من الافتراضات تساعد المؤسسة على الوصول إلى أهدافها وتحريك العملية الإنتاجية وحددوها في الحوافز المعنوية.

إن التوافق المهني أحد المواضيع التي ربما لم تأخذ حضها من الكتابة والبحث لذلك إن التوافق المهني موضوع مشترك بين عدة اختصاصات إضافة إلى أنها حالة نفسية لا يشعر به العامل إلا بتوفر مجموعة من العوامل.

من خلال هذا الطرح البسيط جاءت هذه الدراسة التي تسلط الضوء على موضوع الحوافز المعنوية والتوافق المهني والتي تحاول الإجابة على السؤال **الرئيسي التالي:**

- ما مدى ارتباط الحوافز المعنوية بإنتاج التوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية؟

ومنه يتفرع عدة تساؤلات فرعية منها:

1* ما مدى اهتمام المؤسسة الاستشفائية بالحوافز المعنوية من وجهة نظر المستخدمين؟

2* إلى أي مدى يشعر مستخدمي المؤسسة الاستشفائية بالتوافق المهني؟

3* إلى أي مدى تهتم الحوافز المعنوية بالجوانب المتعلقة بالعمل في محيط العمل لتحقيق التوافق المهني لديه

4* إلى أي مدى تهتم الحوافز المعنوية بالجوانب المتعلقة بمحيط العمل لتحقيق التوافق المهني لديه

2. أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة في أهمية الكفاية الإنتاجية والنهوض بالمؤسسة وتطويرها من خلال مختلف الآليات والأساليب والاستراتيجيات أين تكون الحوافز عامة والحوافز المعنوية على وجه الخصوص أحد الاستراتيجيات التي تحظى باهتمام الباحثين والعلماء والمهتمين بمختلف الجوانب السلوكية والإدارية على حد سواء وذلك لدورها الكبير في التأثير على سلوك الأفراد، كذلك تتحدد أهمية الدراسة من أهمية موضوع التوافق المهني لدى الأفراد مع مناخ العمل، والوظائف التي توكل إليهم وكذا علاقتهم بمختلف مستويات الإدارة في المؤسسة، ولعل أهم عنصر يطبع أهمية هذه الدراسة هو العنصر البشري الذي بات رأس مال تحوزه كل المؤسسات باعتباره أساس العملية الإنتاجية والحفاظ عليه مكسب وهدف كل مؤسسة.

3. أهداف الدراسة:

ككل الدراسات ورسالات التخرج تنطلق دراستنا هذه لتحقق مجموعة من الأهداف قد نجملها في:

- تسليط الضوء على مدى اهتمام المؤسسة الاستشفائية بموضوع الحوافز المعنوية.
- محاول تنبيه المؤسسات والمؤسسات الخدمية إلى أهمية التحفيز المعنوي في خلق مناخ العمل والرضا لدى العاملين وربط المستخدم ببيئته ووظيفته.
- الوقوف على اتجاهات العامل في المؤسسة الاستشفائية نحو التوافق المهني.

– تنبيه ادراة المؤسسات الاستشفائية إلى اتخاذ كافة الإجراءات والأساليب لإنتاج التوافق المهني لدى مستخدميه.

– محاولة الإجابة على السؤال الرئيس للدراسة وبحث العلاقة بين الحوافز المعنوية والتوافق المهني لدى العامل في المؤسسة الاستشفائية.

4. أسباب اختيار الموضوع:

أسباب ذاتية:

- الميل الشخصي لهذا الموضوع بهدف الإثراء العلمي والمعرفي والتوسع أكثر في تسيير الأفراد والبحث عن رضاهم.
- معرفة واقع الحوافز المعنوية في المؤسسة الجزائرية ومنه معرفة مدى تطبيقها لنظام الحوافز والاهتمام به.
- التساؤل عن الكيفية التي يتم بها إنتاج التوافق المهني وهل يتم ذلك من خلال تحفيزهم أم أن هناك طرق أخرى.
- اكتشاف مدى تأثير أو علاقة الحوافز المعنوية بإنتاج التوافق المهني على اعتبار أن الحوافز المعنوية من أهم المواضيع الحساسة والمتداولة.

أسباب موضوعية:

- مدى شفافية موضوع الحوافز المعنوية.
- تدعيم المؤسسات الجزائرية بأكبر قدر من الدراسات والأبحاث المفيدة والواقعية من اجل التحسين والتطوير والوصول إلى الأهداف المنشودة.
- نظرا لأهمية الحوافز المعنوية والمكافآت وأثرها على العمال.
- تركيز اغلب المفكرين والباحثين على ضرورة وجود نظام حوافز فعال في المؤسسة.

5. مفاهيم الدراسة:

يزخر علم الاجتماع بالعديد من المفاهيم والمصطلحات والتي بحاجة مستمرة إلى المزيد من التوضيح الفكري والتحديد العلمي، إذ تعبر لغة أساسية في كافة البحوث العلمية،

وتحديدها العلمي يكتسي أهمية بالغة والاستغناء عنها يعتبر تقصيرا منهجيا لذا فالمناسب توضيح هذه المفاهيم حتى يتمكن القارئ من الحصول على صور واضحة عن هذه الدراسة وكذا إزالة أي غموض.

الحوافز المعنوية:

وتعرف على أنها أشياء ملموسة غير مادية تمدها المنظمة وهي الأكثر شيوعا في فرص التقدم وفرص التعلم والإبداع وفرص التكريم والتقييم وفرص الانتماء إلى جماعات جذابة .... إلى غير ذلك من محفزات غير مادية ولكنها مهمة لكثير من الناس[1] .

ويقصد بها الحوافز المعنوية تلك الحوافز التي لا تعتمد على المال في إثارة العاملين على العمل بل تعتمد على وسائل معنوية أساسها احترام العنصر البشري الذي هو كائن حي له أحاسيس ومشاعر وتطلعات اجتماعية يسعى إلى تحقيقها من خلال عمله في المؤسسة.

تتمثل هذه الحوافز في خطابات الشكر، الميداليات، والدروع والكؤوس، على أن تحمل أسم الجماعة.

وتحدث هذه الحوافز تأثيرا عظيما في مشاعر الجماعة، من حيث الشعر بالفخر والامتياز، كما توفر رصيدا من السمعة الجيدة لها، خاصة إذا وضعت بشكل مرئي داخل الوحدة[2].

التعريف الإجرائي: هي الجوائز والهدايا الغير ملموسة المتمثلة في المكافآت والترقيات والخدمات الاجتماعية التي تقدمها المؤسسة والتي تساهم في رفع مستوى الأداء لدى العاملين.

التوافق المهني:

التوافق هو قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما وأن يتلاءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه ومن هذا التعريف نجد أن عملية التوافق هي محاولة الفرد في

[1] مهدي حسين زويلف: إدارة الأفراد ، دار المجدلاوي لنشر، الأردن 1991 ، ط3 ، ص 223.

[2] نور الدين حاروش: إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع،الجزائر ،2011، ط1،ص 239.

أن تكون له القدرة على استجابات متنوعة تلاءم المواقف المختلفة وتنجح في تحقيق دوافعه[1].

وهو حالة من التواؤم والانسجام بين العامل وبيئته المهنية، تجعله راضياً عن أدائه المهني، وإرضاء الآخرين فيه، وحبه له، واستعداده للنمو المهني وتحسين أدائه باستمرار.

هو ناتج عن حالة الإشباع المهني المتمظهر في صورة الرضا الوظيفي، وأيضا يشير إلى حالة الانسجام بين العامل وعمله متقبلا ولمختلف ظروف العمل المحيطة به، ومقبلا على أداء الأعمال والمهام المطلوبة منه أداء مرضيا، لما يلمسه من إشباعات محققة من خلاله، مما يسهم في إرضاء الآخرين عنه[2].

التعريف الإجرائي:

التوافق المهني: هو عملية الملاءمة بين حاجات الفرد العامل ومطالب البيئة المهنية، أي للتوافق المهني عنصرين أساسيين وهما الفرد العامل بحاجاته وآماله ورغباته والبيئة المهنية ومكوناتها المادية والاجتماعية والقيمية.

6. الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة نقطة انطلاقة للبحوث ورسائل التخرج الجامعية، فهي التي توجه الباحث إلى اختيار الموضوع ودراسته ومناقشته على ضوئها ونتائجها، فمن خلال الإضافة العلمية الجادة ومقارنة النتائج واقتراح الحلول الأفضل ، الا ان موضوعنا هذا الذي يركز على التحفيز المعنوي والتواق المهني من جهة اخرى شحيحا بعض الشيء لذلك وجدنا ان موضوع الحوافز بصورة عامة يخدم موضوعنا و لعل كل ما يتعلق و يرتبط بالحوافز قد ينتج التوافق المهني لذلك قررنا أن نعتمد على مجموعة من الدراسات القبلية المتمثلة في:

[1] حسونة فيصل: إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، د ط، ص 85.

[2] مؤيد سعيد السالم، عادل حرحوش صالح: إدارة الموارد البشرية–مدخل استراتيجي، عالم الكتاب الحديث، عمان، 2002، ص195

1. **دراسة(روان، الساكت.2011):** المعنونة بـ " التحفيز وأثره على الولاء التنظيمي للإفراد العاملين في المؤسسات الحكومية " الذي قدم هذا البحث استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال، سنة 2011 من جامعة النجاح الوطنية. حيث كانت اشكاليتها تدور حول: ما هو دور الحوافز المقدمة للعاملين في المؤسسات الحكومية في تحقيق الولاء التنظيمي لدى هؤلاء العاملين في مؤسساتهم؟ واعتمد هذا البحث على المنهجية الوصفية التحليلية والتي تقوم على وصف خصائص عينة الدراسة ومتغيراتها وإضافة إلى دراسة الارتباط بين المتغيرات، يشتمل مجتمع الدراسة على جميع أفراد الإدارة العليا في المؤسستين الحكوميتين الأولى خدماتية والثانية عسكرية، وتكونت عينة الدراسة من 19 مدير.

ومن أهم النتائج التي خرجت بها الدراسة:

– أن الحوافز المادية لها اثر على الولاء التنظيمي لدى الأفراد العاملين في المؤسسات المدنية والعسكرية في مدينة نابلس وان كانت بنسبة متوسطة.

– أن الأجر الذي يتقاضاه الموظفون يتناسب مع عملهم ويحقق حاجاتهم.

2. **دراسة (جغل، صالحي.2019):** المعنونة بـ " الحوافز وعلاقتها بالرضا الوظيفي التي كانت رسالة تخرج مرحلة الماستر سنة 2019 من جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي –الجزائر– حيث كانت اشكاليتها تدور حول وجود علاقة بين الحوافز والرضا الوظيفي لدى العمال المهنيين في شركة سوفيا للصناعات الغذائية؟. واتبعت المنهج الوصفي واستخدام أداة الاستبيان لجمع المعلومات الذي تم تطبيقه على عينة من مجتمع البحث عددها 42 عامل واستخدمت في التحليل الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، بالاعتماد على معاملات الارتباط والنسب المئوية.

واستنتجت في الأخير أن هناك علاقة قوية بين الحوافز بنوعيها المقدمة للعمال المهنيين وبين الرضا الوظيفي لديهم في مؤسسة الدراسة.

كما أوصت الدراسة على زيادة فاعلية نظام الحوافز بضرورة استثمار تلك الحوافز المادية والمعنوية الممنوحة من قبل الشركة للعمال في كسب تأييدهم، وتنمية شعورهم بالولاء والانتماء، وتطوير وتنمية الرقابة الذاتية في العمل، مع ضرورة العمل على تقوية وتعزيز البحث بنقص توفرها، لأخذها بعين الاعتبار في عمليات التخطيط من قبل الإدارة.

- **التعقيب عن الدراسات السابقة:**

بالتطرق إلى الدراسات السابقة في دراستنا هذه نجد أنها تناولت جميعها الحوافز بأداء العاملين الوظيفي، وتناولت كلها بشكل عام موضوع الحوافز من خلال أبعاد وتعريفات مختلفة ... فقد توصلت الدراسة الأولى إلى أن الحوافز المادية لها اثر على الولاء التنظيمي لدى الأفراد العاملين في المؤسسات المدنية والعسكرية في مدينة نابلس وان كانت بنسبة متوسطة. وأن الأجر الذي يتقاضاه الموظفون تناسب مع عملهم ويحقق حاجاتهم. أما الدراسة الثانية استنتجت أن هناك علاقة قوية بين الحوافز بنوعيها المقدمة للعمال المهنيين وبين الرضا الوظيفي لديهم في مؤسسة الدراسة.

ومن خلال الاختلاف في البيئات المكانية للدراسات السابقة، وكذلك في الفترات الزمنية، والاختلاف في الخصوصية كالطبيعة البشرية ونوعية العمل، فقد نجد أن جميعها استخدمت المنهج الوصفي للتطبيق إجراءات الدراسة، كالاستبيان لجمع البيانات، قد استفادت دراستنا من الدراسات السابقة في دعم الإطار النظري وخاصة المعلومات المتعلقة بالحوافز والنظر عن كثب لموضوع الدراسة في مجتمعات أخرى، كمعرفة نوعية الأسئلة التي تطرح على مجتمع الدراسة والتعامل مع هذه المواضيع، كما تمت الاستفادة من الناحية المنهجية كالاستعانة بها في إعداد أدوت الدراسة.

7. المقاربة النظرية للدراسة (نظرية العلاقات الإنسانية التون مايو)

جاءت هذه النظرية كرد فعل على نظرية الإدارة العلمية، وتقوم على فهم الأفراد أيا كان مستواهم لبعضهم البعض من حيث سلوكهم وتصرفاتهم وميولهم ورغباتهم حتى يمكن خلق جو من التفاهم المتبادل والتعاون المشترك والمشاركة الجماعية، وصاحب هذه النظرية هو إلتون مايو وزملائه في مصانع هاوثورن بمدينة شيكاغو بالولايات المتحدة الأمريكية، حيث ترى هذه النظرية أن الحوافز المادية فقط لن تؤدي وحدها إلى رفع معدلات الأداء بل يجب أن تستعمل حوافز أخرى معنوية، حيث تفترض أن الفرد بطبيعته نشيط، ويحب العمل وطمح ولا تنحصر حاجاته في الأشياء المادية فقط، بل تتعداها إلى حاجات نفسية واجتماعية[1].

وقد توصلت أبحاث هذه النظرية إلى أن العامل في المؤسسة يعمل داخل جماعة لها عاداتها وتقاليدها، وهي غالبا ما تنشأ دون اعتراف أو تقدير من الإدارة ويطلق على هذا النوع من الجماعات الغير رسمية، وتتمثل أهدافها في مقاومة القواعد والتشريعات الصارمة من قبل الإدارة، وترى النظرية أن هذه العلاقات بين العمال تعد بمثابة حوافز معنوية تساهم في الشعور بالانتماء وتقوية الروابط بين أعضاء الجماعة، وتنمي روح التعاون والوحدة، وتؤدي إلى إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية، وتدفع الفرد إلى النشاط كزيادة الإنتاج[2].

فإذا كان الإنسان ابن بيئته والعامل ابن لمناخه التنظيمي فإن الحوافز المعنوية التي قال بها التون مايو وزملاءه وتجارب الهاوثورن لا تعد نتائجها صحيحة على الكفاية الإنتاجية وزيادة معدلات الانتاج ما لم يكن لها تأثير على البيئة المهنية التي يعمل في ظلها العامل وتؤثر في توافقها المهني، الذي ينعكس بدوره على إنتاجه وعلاقاته المهنية وولاءه التنظيمي وإحساسه بالانتماء كل هذه العوامل معبرة عن التوافق المهني الذي يعتبر الركيزة الأساسية للوصول إلى أهداف المؤسسة مهما كانت طبيعتها.

---

[1] زهير بغول: الوجيز في الفكر الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، المطبعة الجهوية قسنطينة، د ط. 2001.ص57.

[2] سعاد نايف البرنوطي: أساسيات إدارة الأعمال، الشركة العربية المتحدة، القاهرة، ص412.

المبحث الثاني: منهجية الدراسة

تمهيد:

لكل دراسة أهداف تسعى للوصول إليها، وذلك للتأكد من صحة الفرضيات التي تم وضعها أو نفيها من خلال إخضاعها للتحقيق العلمي، وبالاعتماد على موضوع الدراسة الذي يعطي القاعدة الأساسية للدراسة ينزل الباحث للميدان من أجل الحصول على المعلومات التي تخضع الظاهرة المدروسة أو إيجاد العلاقة بين متغيرات الدراسة، معتمدا على أداة بحثية تمكنه من جمع البيانات التي يريد الحصول عليها، فالباحث حين يتبع كل هذه الإجراءات أملا منه للتوصل إلى نتائج مفيدة، لذا لابد لنا من عرض هذه الخطوات لما لها من أهمية بالغة في تحقيق النتائج التي نسعى للحصول عليها، ويندرج في هذا الفصل الفرضيات والمنهج ومجتمع الدراسة والعينة. بالإضافة إلى مجالات الدراسة والإجراءات المنهجية التي استخدمت في تقنيين أداة البحث والتحقق من صدقها وثباتها وأهم الخطوات المتبعة في البحث والأساليب الإحصائية التي استخدمت لتحليل بيانات البحث.

1- فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

هناك ارتباط بين الحوافز المعنوية والتوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية.

الفرضيات الفرعية:

- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% في إجابات عينة الدراسة حول اهتمام المؤسسة الاستشفائية بالحوافز المعنوية من وجهة نظر المستخدمين تعزى لمتغير الجنس .

- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% في إجابات عينة الدراسة حول شعور بالتوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية تعزى لمتغير الجنس .

– لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% في إجابات عينة الدراسة حول اهتمام الحوافز المعنوية بتحقيق كل ما يتعلق بمحيط العمل لإنتاج التوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية تعزى لمتغير الجنس.

– لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% في إجابات عينة الدراسة حول اهتمام الحوافز المعنوية بتحقيق كل ما يتعلق بالعامل لإنتاج التوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية تعزى لمتغير الجنس.

2- منهج الدراسة:

من المؤكد أن الدراسات العلمية لن تستطيع الوصول إلى هدفها بدقة وموضوعية، دون استخدام مجموعة من القواعد العامة التي يسترشد بها الباحث للوصول إلى هدفه الصحيح بأسلوب علمي يضمن له دقة النتائج وسلامتها، من خلال إتباع منهج معيّن. فالمنهج عبارة عن أسلوب من أساليب التنظيم الفعالة لمجموعة من الأفكار المتنوعة والهادفة للكشف عن حقيقة تشكل هذه الظاهرة أو تلك[1].

استخدم في هذا البحث المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر كيفيا أو تعبيرا كميا، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى.

[1] محمد عبيدات وأخرون: منهجية البحث العلمي والقواعد والمراحل والتطبيقات. الأردن، دار وائل للطباعة.1999. ص35.

3- مجتمع الدراسة:

يشتمل مجتمع الدراسة على جميع عمال المؤسسة الاستشفائية للصحة الجوارية بحاسي خليفة ولاية الوادي والذي يبلغ عددهم (90) عامل موزعين على النحو التالي:

اسم المصلحة	عدد العمال في المصلحة
الاستعجالات	17
مصلحة الولادة	09
المخبر	20
مصلحة الأسنان	03
الأمومة والطفولة	04
الطب النفسي	01
الحراس	05
عمال النظافة	02
السائقين	05
قاعات العلاج التابعة للمستشفى	14
الطب المدرسي	06
مكتب حفظ الصحة	01
مكتب الدخول	02
مصلحة الأشعة	01
المجموع	90

4- عينة الدراسة:

هي جزء من وحدات المجتمع الأصلي المعني بالحدث وتكون ممثلة له بحيث تحمل صفاته المشتركة[1].

ويعتبر اختيار العينة من أهم الموضوعات التي على الباحث القيام بها عند إجراء بحثه وتطبيق اختباراته عليها، وذلك كي تؤدي الدور المرجو منها، حيث يراعى في اختيار العينة التمثيل الصحيح للمجتمع وكذا التجانس قدر الإمكان، ثم تعميم النتائج على جميع وحدات البحث بحيث قمنا باختيار عينة أولية بطريقة عشوائية منتظمة تحتوي على 30 عينة.

1- خصائص عينة البحث:

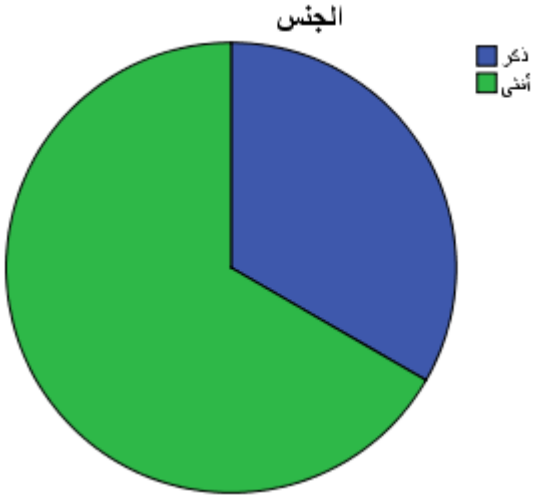
الجدول رقم (01): يبين جنس العينة المبحوثة

الجنس	التكرارات	النسبة%
ذكر	10	33.3
أنثى	20	66.7
المجموع	30	100.0

نلاحظ من خلال الجدول رقم 1 الذي يبين جنس عينة الدراسة يتكون من جنسين ذكر وأنثى، حيث أن نسبة الإناث بلغت 66.7%. أما نسبة الذكور بلغت 33.3% من مجموع 30 عينة.

[1] عامر قنديلجي: البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، ط1، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 1999، ص137.

الشكل رقم (01): دائرة نسبية تمثل جنس العينة المبحوثة



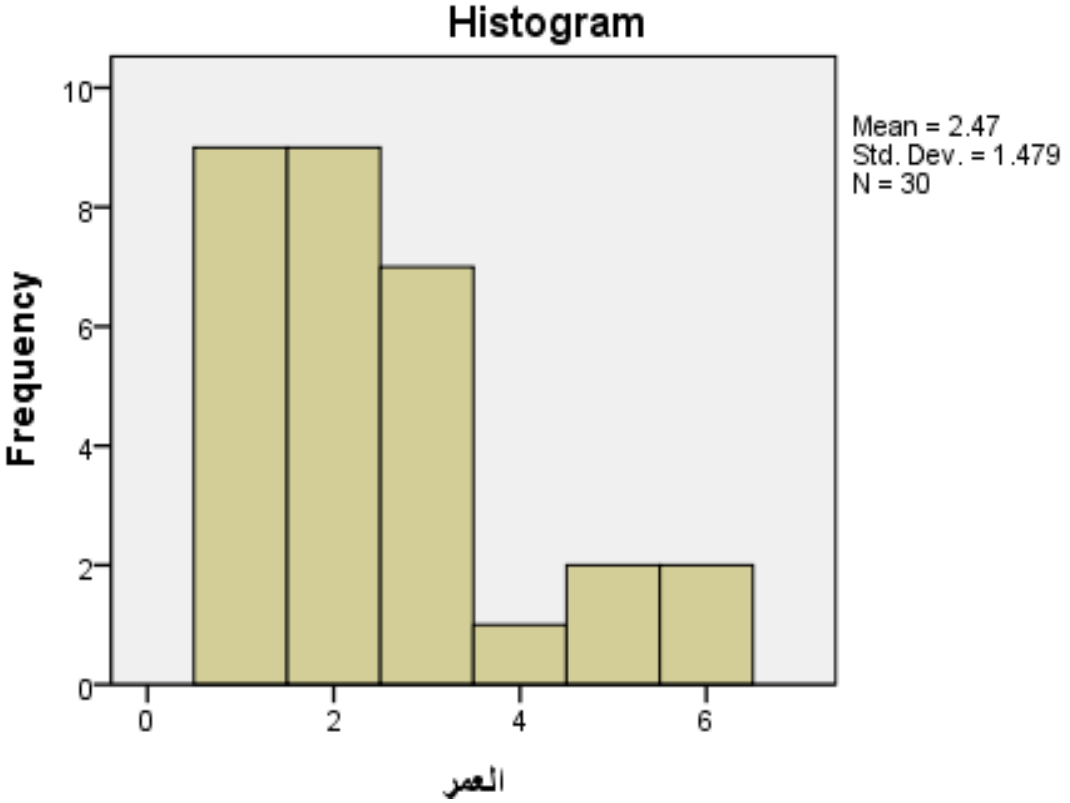
الجدول رقم (02): يمثل عمر العينة المبحوثة

السن	التكرارات	النسبة%
[24_20]	9	30.0
[29_25]	9	30.0
[34_30]	7	23.3
[35-39]	1	3.3
[40-44]	2	6.7
[45-49]	2	6.7
المجموع	30	100%

يتضح من الجدول السابق أن 30% من أفراد الدراسة من أعمارهم تتراوح من 20 إلى 24 سنة، بينما 30% من أفراد الدراسة أعمارهم تتراوح من 25 إلى 29 سنة و23.3%من أفراد الدراسة أعمارهم تتراوح من 30 إلى 34 سنة أما الأفراد الذين تتراوح أعمارهم من 39 إلى 35 سنة فنسبتهم 3.3%، وبالنسبة لأفراد العينة التي تتراوح أعمارهم بين 44 و40 سنة

تتمثل نسبتهم 6.7%. أما الفئة العمرية التي تتراوح أعمارهم من49 و45 سنة تمثلهم نسبة 6. والملاحظ أن اكبر فئة فهي فئة الشباب وهذا ما يفسر امتلاك المؤسسة الاستشفائية لشباب تمكنه من أداء مهامه على أكمل وجه.

الشكل رقم (02): أعمدة بيانية تمثل توزيع الفئات العمرية لعينة الدراسة

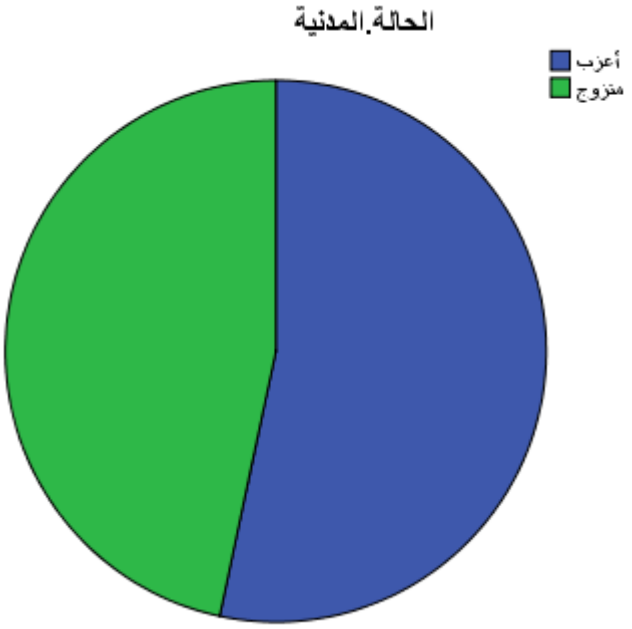


الجدول رقم(03): يمثل الحالة المدنية للعينة المبحوثة

الحالة المدنية	التكرارات	النسبة%
أعزب	16	53.3
متزوج	14	46.7
المجموع	30	100.0

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 53% تتمثل الحالة المدنية لديهم بأعزب، أما الحالة المدنية متزوج تمثل نسبة 46.6%. والملاحظ أن العزباء في المؤسسة أكثر من المتزوجين. والملاحظ أن الحالة المدنية أعزب هي الأكثر من مجموع العينة المبحوثة.

الشكل رقم (03): دائرة نسبية تمثل الحالة المدنية للعينة المبحوثة



الجدول رقم(04): يمثل المستوى التعليمي للعينة المبحوثة

مدة العمل	التكرارات	النسبة%
1-5	23	76.7
6-10	4	13.3
16-20	1	3.3
21-25	2	6.7
المجموع	30	100

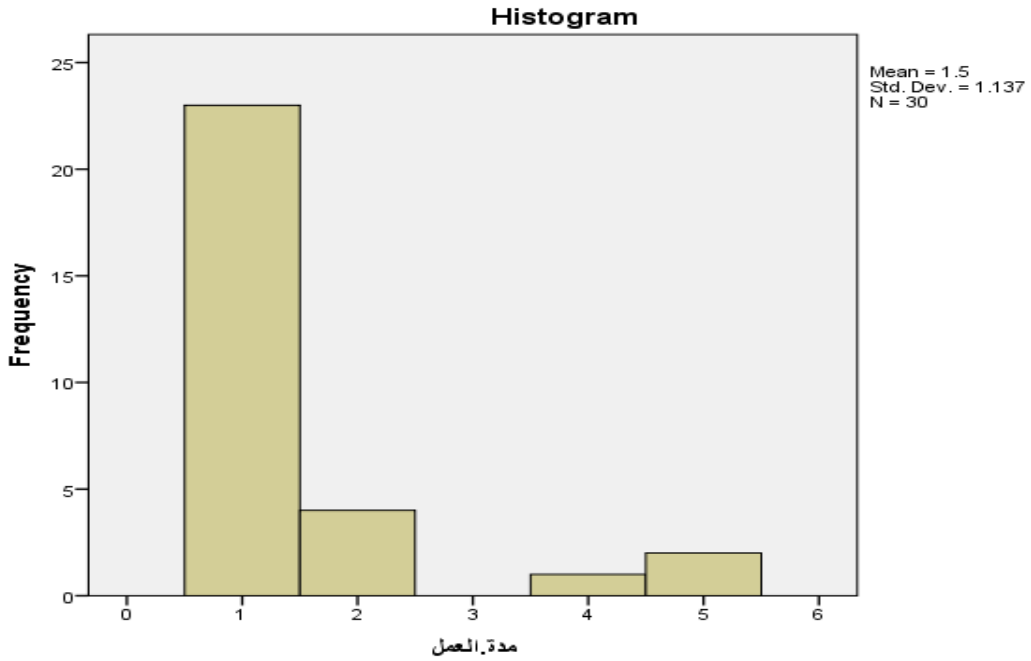
نلاحظ من خلال الجدول رقم 4 الذي يمثل المستوى التعليمي للعينة المبحوثة أن المستوى التعليمي للمبحوثين من فئة جامعي بلغت النسبة الأعلى 56.3%. ثم فئة شهادات عليا بنسبة 23.3% وتليها فئة ثانوي بنسبة16.6% في الأخير المستوى التعليمي متوسط نسبة 3.3% لعل هذه النتيجة ترجع إلى طبيعة الخدمة التي تقدمها هذه النوعية من المؤسسات إضافة الى شرط المستوى الذي بات يطلب في كافة عمليات التوظيف ومهما كانت طبيعة الوظيفة ومستواها .

الجدول رقم (05): يمثل مدة العمل للعينة المبحوثة

المستوى التعليمي	التكرارات	النسبة%
متوسط	1	3.3
ثانوي	5	16.6
جامعي	17	56.6
شهادات عليا	7	23.3
المجموع	30	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن النسبة الكبيرة من العمال هم جدد في العمل أي من 5الى1 حيث يمثلوا نسبة 76.7% من مفردات العينة، وأيضا نجد الفئة التي مدة عملهم في المؤسسة من 6 إلى 10 هي بنسبة 13.3%، وكذلك الفئة التي لديها مدة عمل داخل المصنع من 20الى 16 سنة وهي بنسبة 6.7% أما الفئة التي لديهم مدة من 21-25 سنة هي النسبة 6.7%. وهذا ما يفسر جهود الدولة الجزائرية في مجال التوظيف واستراتجياتها خاصة في الآونة الأخيرة بعد أحداث فبراير التي تعتبر منعرج في تاريخ المجتمع الجزائري ككل فرض على المؤسسة الجزائرية إعادة النظر في خططها واستراتيجياتها لاسيما عمليات التشغيل .

الشكل رقم (04): أعمدة بيانية تمثل عدد سنوات العمل للعينة المبحوثة



5- أدوات جمع البيانات

استخدمت في هذه الدراسة الاستبيان وهي تقنية اختبار يطرح من خلالها الباحث مجموعة من الأسئلة على أفراد العينة من اجل الحصول منهم على معلومات يتم معالجتها كميا فيما بعد[1].

وقد اعتمدت في إعداد هذه الاستمارة على المصادر التالية:

- المراجع المتعلقة بموضوع الدراسة أو جزء منها.
- البحوث والدراسات التي تناولت مفهوم الحوافز.
- البحوث والدراسات التي تناولت التوافق المهني.

وقد اشتملت الاستبانة على أربعة محاور كالأتي:

[1] سعيد سبعون، حفصة جوادي: الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2012، ص155

– المحور الأول: اشتمل على الفقرات المتعلقة بالمتغير المستقل الحوافز المعنوية وقد تكونت من (09) فقرة.

– المحور الثاني: اشتمل على الفقرات المتعلقة بالمتغير التابع (إنتاج التوافق المهني) وقد تكونت من (10) فقرة.

– المحور الثالث: اشتمل على الفقرات المتعلقة بـ (بتحقيق الجوانب المتعلقة بمحيط العمل لإنتاج التوافق المهني).

– المحور الرابع: اشتمل على الفقرات المتعلقة بـ (الجوانب المتعلقة بالعامل لإنتاج التوافق المهني).

- إعداد الاستمارة للتحليل الإحصائي وفق نظام الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية spss.

وقد تم إعداد الاستمارة وفق الخطوات التالية:

1- حساب المدى: 5-1=4

2- ثم قسمة الناتج على أكبر قيمة: 4÷5= 0.8

للحصول على خلايا مقاييس ليكارت الخماسي أضفنا ناتج حاصل القسمة على الواحد الصحيح فتحصلنا على:

من 1 إلى أقل من 1.8 معارض بشدة

من 1.8 إلى أقل من 2.6 معارض

من 2.6 إلى أقل من 3.4 محايد

من 3.4 إلى أقل من 4.2 موافق

من 4.2 إلى أقل من 5 موافق بشدة

يعني أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة لا تخرج أبدا عن هذه المجالات ويحكم على اتجاه المبحوث من خلال النتيجة.

- **الصدق والثبات لأداة الدراسة:**

- الصدق الظاهري:

تم عرض استمارة الاستبيان على عدد من المحكمين المختصين في مجال الدراسة وقد تم الأخذ في ملاحظات وراء السادة المحكمين من خلال حذف بعض الفقراء وأعداده صياغة البعض الآخر لتكون استمارة الاستبانة في صيغتها النهاية تتلاءم مع طبيعة البحث والغرض الذي أعدت من اجله.

- الصدق الداخلي: للوقوف على مدى الصدق الداخلي لاستمارة الدراسة قام الباحثان بحساب معامل الارتباط بيرسون لكل سؤال مع محوره، ومعامل ارتباط بيرسون لكامل محاور الاستمارة لحساب الدرجة الكلية للارتباط.

الجدول رقم (06): معامل ارتباط بيرسون لأسئلة المحور الأول مع كامل المحور

رقم السؤال	معامل ارتباط بيرسون
01	*0.379
02	*0.533
03	**0.621
04	**0.609
05	0.064
06	**0.650
07	**0.520
08	**0.756
09	**0.505

*هناك ارتباط عند مستوى الدلالة 0.05%

**هناك ارتباط عند مستوى دلالة 0.01%

نلاحظ من خلال الجدول رقم(06) الذي يوضح العلاقة بين أسئلة المحور الأول مع كامل المحور أن قيمة معامل ارتباط بيرسون في الأسئلة (03.04.06.07.08.09) تدل على وجود ارتباط عند مستوى الدلالة 0.01%. أما الأسئلة (01.02) تبين أن هناك ارتباط عند مستوى الدلالة 0.05%. وفي الحالتين يمكن أن نقول أن هذا الارتباط قوي، بينما السؤال رقم (05) يبين وجود ارتباط فقط.

الجدول رقم(07): يمثل معامل ارتباط بيرسون لأسئلة المحور الثاني مع كامل المحور:

رقم السؤال	معامل ارتباط بيرسون
10	**0.574
11	**0.704
12	*0.405
13	**0.761
14	*0.390
15	0.233
16	**0.623
17	**0.513
18	**0.577
19	**0.477

*هناك ارتباط عند مستوى الدلالة 0.05%

**هناك ارتباط عند مستوى دلالة 0.01%

نلاحظ من خلال الجدول رقم(07) الذي يوضح العلاقة بين أسئلة المحور الثاني مع كامل المحور أن قيمة معامل ارتباط بيرسون في الأسئلة (10.11.13.16.17.18.19) تدل على وجود ارتباط عند مستوى الدلالة 0.01%. أما الأسئلة (12.14) تبين أن هناك

ارتباط عند مستوى الدلالة 0.05%. وفي الحالتين يمكن أن نقول ان هذا الارتباط قوي، بينما السؤال رقم. أما السؤال رقم (15) يبين وجود ارتباط فقط .

الجدول رقم(08): يمثل معامل ارتباط بيرسون لأسئلة المحور الثالث مع كامل المحور

رقم السؤال	معامل ارتباط بيرسون
20	**0.780
21	0.303
22	**0.821
23	**0.831
24	**0.443
25	**0.730
26	**0.614
27	**0.776
28	**0.644

*هناك ارتباط عند مستوى الدلالة 0.05%

**هناك ارتباط عند مستوى دلالة 0.01%

نلاحظ من خلال الجدول رقم(08) الذي يوضح العلاقة بين أسئلة المحور الثالث مع كامل المحور أن قيمة معامل ارتباط بيرسون في الأسئلة (20.22.3.24.25.26.27.28) تدل على وجود ارتباط عند مستوى الدلالة 0.01%. وهو ما يفسر وجود ارتباط قوي .أما السؤال رقم (21) يبين وجود ارتباط فقط .

الجدول رقم(09): يمثل معامل ارتباط بيرسون لأسئلة المحور الرابع مع كامل المحور

رقم السؤال	معامل ارتباط بيرسون
29	**0.562
30	0.078
31	*0.343
32	**0.559
33	**0.617
34	**0.660
35	**0.661
36	**0.571
37	**0.685
38	**0.727

*هناك ارتباط عند مستوى الدلالة 0.05%

**هناك ارتباط عند مستوى دلالة 0.01%

نلاحظ من خلال الجدول رقم(09) الذي يوضح العلاقة بين أسئلة المحور الرابع مع كامل المحور أن قيمة معامل ارتباط بيرسون في الأسئلة (29.32.33.34.35.36.37.38) يدل على وجود ارتباط عند مستوى الدلالة 0.01%.. أما السؤال (31) تبين أن هناك ارتباط عند مستوى الدلالة 0.05%. وفي الحالتين يمكن أن نقول ان هذا الارتباط قوي. أما السؤال رقم (30) يبين وجود ارتباط فقط.

الجدول رقم يمثل(10): معامل ارتباط بيرسون لجميع المحاور

رقم المحور	معامل ارتباط بيرسون
01	**0.688
02	**0.588
03	**0.823
04	**0.757

*هناك ارتباط عند مستوى الدلالة 0.05%

**هناك ارتباط عند مستوى دلالة 0.01%

نلاحظ من خلال الجدول قيمة معامل ارتباط بيرسون بين المحاور الأربعة متقارب بين **0.588 و **0.823 مما يدل على وجود ارتباط قوي دال على قوة الصدق الداخلي للاستمارة. وهذا ما أثبتته النتائج المعروضة في السابق .

- **ثبات الاستمارة:** لمعرفة مدى ثبات الاستمارة للتحليل الإحصائي وفق برنامج spss الإحصائي تم استخدام معامل (**ألفا كرونباخ**) الذي يشترط فيه أن يكون أكثر من 0.50

جدول رقم (11) يمثل: معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات المحور الأول

رقم المحور	عدد الأسئلة	معامل ألفا كرونباخ
01	9	0.63

من خلال الجدول رقم (11) الذي يمثل معامل ألفا كرونباخ للمحور الأول نجد أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ تساوي 0.63 وهو أكبر من 0.05 مما يعني أن المحور الأول ثابت للتحليل الإحصائي وفق spss.

جدول رقم (12): يمثل معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات المحور الثاني

رقم المحور	عدد الأسئلة	معامل ألفا كرونباخ
02	10	0.71

من خلال الجدول رقم (12) الذي يمثل معامل ألفا كرونباخ للمحور الثاني، نجد أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ تساوي 0.73 وهو أكبر من 0.05 مما يعني أن المحور الأول ثابت للتحليل الإحصائي وفق spss.

جدول رقم (13): يمثل معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات المحور الثالث:

رقم المحور	عدد الأسئلة	معامل ألفا كرونباخ
03	9	0.83

من خلال الجدول رقم (13) الذي يمثل معامل ألفا كرونباخ للمحور الثالث نجد أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ تساوي 0.83 وهو أكبر من 0.05 مما يعني أن المحور الأول ثابت للتحليل الإحصائي وفق spss.

جدول رقم (14): يبين معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات المحور الرابع

رقم المحور	عدد الأسئلة	معامل ألفا كرونباخ
4	10	0.76

من خلال الجدول رقم (14) الذي يمثل معامل ألفا كرونباخ للمحور الرابع نجد أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ تساوي 0.73 وهو أكبر من 0.05 مما يعني أن المحور الأول ثابت للتحليل الإحصائي وفق spss.

6- مجالات الدراسة:

أ- الإطار الزماني:

قمنا بأول زيارة للمؤسسة الاستشفائية بحاسي خليفة بتاريخ 2022/02/10 في دراسة استطلاعية أولية، حيث اتصلنا بالمؤسسة وتم استقبالنا من قبل المدير وشرحنا له غرضنا من الزيارة، وقد كان متجاوبا معنا لحد كبير ورحب بنا ووعدنا بتقديم التسهيلات والشرح في إنجاز بحثنا وكانت هذه الزيارة كإجراء أولي من أجل الترخيص بالزيارة الميدانية والتعرف على المؤسسة كأخذ المعلومات اللازمة.

أما الزيارة الثانية كانت بتاريخ 2020/04/18 زرنا المؤسسة وكان في استقبالنا مجموعة من الممرضين وعمال المستشفى وزودوا لنا مجموعة من المعلومات والبيانات التي ستقوم عليها دراستنا قمنا بتوزيع الاستبيان على المستخدمين. وفي نفس اليوم قمنا بجمعهم.

ب- الإطار المكاني:

استهدفت الدراسة الميدانية المؤسسة الاستشفائية العمومية ببلدية حاسي خليفة ولاية الوادي وهي مؤسسة استشفائية عمومية ذات طابع إداري يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي أنشأ طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 08-62 المؤرخ في 2008/02/24، الذي يتمم قائمة المستشفيات بالولاية بالمرسوم التنفيذي رقم 97-467 المؤرخ في 1977/12/02 المحدد قواعد إنشاء وتنظيم وتسيير المؤسسات الاستشفائية وتمت إعادة تأهيله واستقبال المواطنين في سنة 2001 .

*الهيكل التنظيمي (انظر الملاحق)

7- المقاييس الإحصائية:

لتحليل البيانات التي تم جمعها استخدم الباحثان مجموعة الأساليب التالية:

- التكرارات[1].
- النسب المئوية[2].
- المتوسط الحسابي[3].
- الانحراف المعياري[4].
- كاي تربيع[5].
- معامل ارتباط بيرسون[6].
- ألفا كرونباخ[7].
- وان فاي أنوفا[8].

---

* التكرارات: وهي عدد المشاهدات التي يحصيها الباحث من خلال الإجابات

* النسب المئوية: هي تعبير آخر للجزء من المائة. تعتب بعلامة %

* المتوسط الحسابي: هو قيمة وحيدة وهي التي تعطينا تقدير تقريبي لقيم المجموعة.

* الانحراف المعياري: هو مقياس لمقدار التباين أو تشتت مجموعة من القيم.

* كاي تربيع: وهو اختبار إحصائي يتم تطبيقه لدراسة العلاقة بين متغيرين.

* معامل ارتباط بيرسون: وهو رقم يشير الى اي مدى ارتباط متغيرين خطيا.

* ألفا كرونباخ: هو مقياس الاتساق الداخلي للاختبارات الإحصائية.

* وان واي أنوفا: وهو إجراء لاختبار الفرق بين مجموعات مختلفة من البيانات من أجل التجانس

خلاصة الفصل:

وفي هذا الفصل توافقنا على موضوع الدراسة وأدرجنا الأسباب الموضوعية والذاتية لاختيار الموضوع، كما استعرضنا ثلاثة دراسات من الدراسات السابقة تدور حول موضوع البحث كما تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي كونه يتلاءم مع الموضوع، أما العينة فقد حاولنا دراسة المجتمع ككل لكن الظروف لم تسمح فقد تم دراسة ثلاثين (30) فرد من (90)، وبينا إجراءات الدراسة الأساسية، وكذلك صدق وثبات المقياس ثم أدرجت مجموعة من الأساليب الإحصائية.

الفصل الثانـــي

الحوافز المعنوية والتوافق المهني

تمهيد

المبحث الأول: الحوافز المعنوية

1- مفهوم الحوافز

2- الحوافز المعنوية

3- أهمية الحوافز

4- أهداف الحوافز

5- أنواع الحوافز

6- نظريات الحوافز

7- شروط نجاح نظم الحوافز

خلاصة الفصل

المبحث الثاني: التوافق المهني

1- مفهوم التوافق

2- مفهوم التوافق المهني

3- مظاهر التوافق المهني

4- قياس التوافق المهني

5- نظريات التوافق المهني

6- أساليب تحقيق التوافق المهني

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر الحوافز من أساسيات ضمان تحقيق الأهداف على جميع المستويات سواء في المؤسسات الخاصة والحكومية ,التي تحقيقها للوصول إلى أعلى مستويات من الأداء الوظيفي, والرضا الوظيفي للعاملين لديها، وكسب ولائهم وانتمائهم للمؤسسات وتوافقهم مهنيا. فإن ظروف الحياة والتغيرات التي تطرأ عليها تتطلب منا القيام بعملية التحفيز بصفة مستمرة وهدا يدل على أهمية هذه العملية من اجل استمرار الوجود الإنساني في مجالات الحياة وما يهمنا في هذه الدراسة هو ماهية الحوافز المعنوية وماهية التوافق من الناحية المهنية على اعتبار أن حياة الفرد مقسمة في الغالب بين الحياة الأسرية والمهنية وهو يقضي اغلبها في ميدان العمل لذلك نجده يسعى دائما إلى خلق نوع من الانسجام والتلاؤم بين حاجاته ومتطلبات عمله.

المبحث الأول: الحوافز المعنوية

1- مفهوم الحوافز

- تعرف على أنها "مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية، التي تثير العامل وتدفعه لأداء الأعمال الموكلة إليه على أحسن وجه، عن طريق إشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية".
- عرفها (الهيتي): بأنها مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية التي تثير الفرد وتدفعه لأداء الأعمال الموكلة إليه على خير وجه عن طريق إشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية.
- وتعرف على أنها "مجموعة الأدوات والوسائل التي تسعى المؤسسة لتوفيرها للعاملين، سواء كانت مادية أو معنوية، فردية أو جماعية، إيجابية أو سلبيه، بهدف إشباع الحاجات والرغبات الإنسانية من ناحية، وتحقيق الفاعلية المنشودة من ناحية أخرى، وذلك بمراعاة الظروف البيئية المحيطة"[1].
- الحوافز هو ذلك المقابل المادي والمعنوي الذي يقدم للأفراد كتعويض عن أدائهم . المتميز وبالتالي فأن التعويض الذي يحصل عليه الفرد كمقابل لأدائه المتميز يسمى حافز أو مكافأة، ويحتاج الأمر أن تكون إدارة المؤسسة (من خلال مدير إدارة الموارد البشرية والمديرين التنفيذيين) قادة على قياس أداء العاملين لديهم بحيث يكون الحافز على قدر الكفاءة في الأداء.

وعليه يمكن تعريف الحوافز على أنها مجموعة من المؤثرات الخارجية تعمل على إشباع حاجات الأفراد، وهي تمثل مختلف الوسائل التشجيعية، سواء كانت المادية منها، كالأجور، المكافآت، الخدمات الاجتماعية وغيرها، أو المعنوية كالترقية والتدريب والمشاركة في اتخاذ القرار وغيرها، وتأخذ عدة أشكال فردية أو جماعية أو سلبية أو إيجابية، التي تمنح للعاملين في المؤسسة[2].

[1] سعيد السالم مؤيد: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي، الطبعة الأولى، عمان: دار إثراء،2009.ص45.

[2] زيد الوليد بشار: الإدارة الحديثة للموارد البشرية، الطبعة الثالثة، عمان، دار الراية، 2008.ص36.

2- الحوافز المعنوية

• الحوافر المعنوية هي تلك التي تتعلق بالنواحي النفسية والذهنية للأفراد العاملين، وهي تعتمد على إثارة وتحفيز العاملين على وسائل أساسها احترام العنصر البشري الذي لديه أحاسيس وآمال وتطلعات اجتماعية يسعى إلى تحقيقها من خلال عمله في المنظمة، وتكون على أشكال مختلفة منها الترقية، المشاركة في اتخاذ القرار، شهادات الشكر والتقدير، التدريب وحفلات تكريم المتميزين.

• ويقصد بالحوافز المعنوية هي تلك الحوافز التي لا تعتمد على المال في إثارة العاملين على العمل، بل تعتمد على وسائل معنوية أساسها احترام العنصر البشري الذي هو كائن له أحاسيس ومشاعر وتطلعات اجتماعية يسعى إلى تحقيقها من خلال عمله في المؤسسة[1].

• تعرف على أنها أشياء غير مادية تقدمها المنظمة إلى جماعات جذابة... إلى غير ذلك من محفزات غير مادية ولكنها مهمة لكثير من الناس، فقد تستخدم " لوحة شرف" للموظفين الأكثر إنتاج، أو أن تعطيه مكتب منفصل....الخ.

• تتمثل الحوافز المعنوية في خطابات الشكر،والميداليات والدروع والكؤوس، على أن تحمل اسم الجماعة. وتحدث هذه الحوافز تأثيرا عظيما في مشاعر الجماعة، من حيث الشعر بالفخر والامتياز، كما وفر رصيدا من السمعة الجيدة لها، خاصة إذا وضعت بشكل مرئي داخل الوحدة. ولكن قد لا يشعر بها بعض أفراد الجماعة بالكيفية سابق الإشارة إليها، حيث يتوقون إلى كل ما هو مادي، خاصة في ظل ظروف اقتصادية طاحنة[2].

3- أهمية الحوافز

يرى جون فيشر: انه ليست ثمة حافز دون الاعتراف بالتميز، وليست ثمة تميز دون تقديم حافز، في الحالة الأولى تضيع المنظمة على نفسها فرصة عظيمة بعدم الدعاية

[1] عبد الفتاح بوخمخم: تسيير الموارد البشرية مفاهيم أساسية وحالات تطبيقية، عين مليلة، الجزائر، دار الهدى،2011. ص58.

[2] عليوة السيد: تنمية المهارات ومسؤولي شؤون العاملين، القاهرة، ايتراك للطباعة، 2011.ص18.

للمكافأة أثناء منحها للعاملين، وفي الحالة الثانية ليس من المنطقي الاعتراف بالأداء الجيد دون مكافأته، وقد ينظر العاملون لهذا الأمر على انه عملية ساخرة زهيدة الثمن.

ويرى علي حسن: أن نظام الحوافز يحقق فوائد عديدة للفرد والمنظمة على حد سواء وذلك على النحو التالي:

- إشباع حاجات ورغبات العاملين بمختلف أنواعها، ومنها الحاجة المادية للنقود والحاجة المعنوية للاحترام والتقدير واثبات الذات.
- شعور العاملين بالعدالة والمساواة داخل المنظمة.
- جذب المهارات والكفاءات والأدمغة المتميزة للعمل بالمنظمة.
- زيادة مستوى رضا العاملين نتيجة لإشباع حاجاتهم.
- زيادة ولاء وانتماء العاملين للمنظمة.
- زيادة إنتاج العاملين كما وكيفا.
- تخفيض معدلات الفاقد في العمل، مثل تخفيض معدلات البطالة الفاقدة.
- تنمية روح التعاون بين العاملين داخل المنظمة.
- تحسين صورة المنظمة أمام المجتمع[1].

4- أهداف الحوافز:

يرى بعض المختصون أن وضع نظام للحوافز في منظمة ما لا بد من الأخذ بعين الاعتبار الهدفين الرئيسين التاليين:

- **الهدف الاقتصادي** : حيث أن وضع نظام للحوافز في منظمة ما يجب أن يعود بالفائدة على المنظمة والعاملين لديها حيث تسعى المنظمة عن طريق الاستخدام الأفضل لعناصر الإنتاج التي تهدف إلى زيادة الإنتاجية وتحسين منتجاتها ونوعيتها التي تعود بالفائدة عليها أولا، وكذلك على العاملين لديها.

[1] محمد جاسم الشعبان، ومحمد صالح الابعجي: إدارة الموارد البشرية في ظل استخدام الأساليب العلمية الحديثة، الطبعة الأولى، عمان، دار الرضوان للنشر والتوزيع،2014. ص23.

- **الهـدف المعنـوي:** وهـو المتعلـق بالعامـل مباشـرة حيـث انـه العنـصر الأهـم من عناصـر الإنتـاج والمتحكم في العملية الإنتاجية وعقلها المؤثر وهو المستهدف من وضع نظام للحوافز ولا بد لهذا النظام من المساهمة في إشباع بعض رغباته وأحاسيسه ومشاعره واحتياجاته التي لا بد من فهمها للتعامل معه[1].

5- أنواع الحوافز

توجد عدة تصنيفات للحوافز وهي متداخلة مع بعضها البعض، حيث توصل الباحثون في مجال الحوافز لوسائل وأساليب يمكن للإدارة استخدامها للحصول على أقصى كفاءة ممكنة من الأداء الإنساني للعاملين، ومن أهم التقسيمات ما يلي:

أ- من حيث طبيعتها: تنقسم إلى حوافز مادية ومعنوية

- **الحوافز المادية:** وهي التي تشبع حاجات الفرد المادية، وهي حوافز ملموسة تتخذ أشكالا متنوعة، كالأجر والعلاوات السنوية والزيادات في الأجر، لمقابلة الزيادة في نفقات المعيشة والمشاركة في الأرباح، والمكافآت والأجور التشجيعية، وضمان استقرار العمل وظروف العمل وساعات العمل والخدمات المختلفة التي تقدمها الإدارة للعاملين.
- **الحوافز المعنوية:** وهي تلك الحوافز التي ترضي الحاجات الذاتية للإنسان، إلى جانب إشباعها للحاجات الاجتماعية، والتي تزيد من تمسك العاملين وشدهم نحو العمل، ومن أبرز أشكالها، إتاحة المشاركة لهم في رسم السياسات، اتخاذ القرارات الخاصة بالإدارة ومنح الأوسمة والشهادات.

ب- من حيث المستفيدين: تنقسم إلى حوافز فردية وجماعية:

- الحوافز الفردية: حيث تقدم هذه الحوافز لفرد بعينه نتيجة قيامه بعمل معين يكون قد أنجزه أو تخطي الهدف المحدد مسبقا، وقد تكون مادية أو معنوية[2].

---

[1] عمار خضير الكبيسي: إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة،2005.ص32.

[2] خير الدين جمعة، وجمال خنشور: أثر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين في المؤسسة دراسة حالة فرع جينرال كابل، مجلة رؤى اقتصادية،2019.ص19.

- الحوافز الجماعية: توجه مثل هذه الحوافز لمجموعة من العاملين في التنظيم، يعملون بشكل جماعي في قسم إنتاجي محدد، وتساعد الحوافز الجماعية في هذه الحالة على التفاف العاملين باتجاه تحقيق الهدف من أجل رفع الكفاءة وزيادة الإنتاجية، وتزيد من الرقابة الذاتية لدى العاملين وتتيح الفرصة لهم في تقديم اقتراحاتهم من أجل تحسين الأداء[1].
- **من حيث تأثيرها:** تنقسم إلى حوافز إيجابية وحوافز سلبية:
- **الحوافز الإيجابية:** وهي مجموعة من المؤثرات التي تهدف إلى التأثير على سلوك الأفراد العاملين عن طريق إشباع حاجات غير مشبعة لديهم، إضافة إلى الحاجات المشبعة لديهم بشكل فعلي، مثل إعطاء وعود للعاملين بمنحهم مكافآت نقدية أو عينية في حالة بلوغ مستويات معينة من الأداء الحوافز السلبية: وهي مجموعة من المؤثرات التي تسعى إلى التأثير على سلوك الأفراد، من خلال تهديدهم بحرمانهم من بعض الامتيازات التي يحصلون عليها، مثل التهديد باستقطاع جزء من المرتب في حالة عدم انتظام الدوام، وفي حالة عدم تحقيق مستويات من الأداء المحدد أو التهديد بالفصل أو تنزيل الفرد درجة وظيفية.
- **الحوافز السلبية:** وهي مجموعة من المؤثرات التي تسعى إلى التأثير على سلوك الأفراد، من خلال تهديدهم بحرمانهم من بعض الامتيازات التي يحصلون عليها، مثل التهديد باستقطاع جزء من المرتب في حالة عدم انتظام الدوام، وفي حالة عدم تحقيق مستويات من الأداء المحدد أو التهديد بالفصل أو تنزيل الفرد درجة وظيفية[2].

6- نظريات الحوافز

هناك العديد من النظريات التي صيغت لتفسير عملية التحفيز والحوافز وفي ما يلي شرح بعض النظريات :

1.**نظرية سلم الحاجات:** تأثر أبراهم ماسلو بمدخل العلاقات الإنسانية، فقدم نظرية لتدرج الحاجات سنة 1980 فالإنسان لديه رغبات طبيعية لإشباع مجموعة محددة من الحاجات

[1] خير الدين جمعة، مرجع سابق، ص22.

[2] صلاح بيومي: حوافز الإنتاج في الصناعة، دروس العلم الاجتماعية، ديوان المطبوعات، القاهرة،1999. ص78.

وقد قسمها إلى خمسة أنواع من الحاجة والتي رتبها في شكل تدرج هرمي كما يوضحه الشكل في الصفحة التالية، وتعد الحاجة الغير مشبعة هي المتحكمة في السلوك، لأن الحاجات المشبعة لا تؤثر في السلوك.

ويمكن الاستفادة من هذه النظرية من جهة استغلال الحاجات الغير مشبعة لدى الأفراد وتحفيزهم من خلالها، لكن يؤخذ على هذه النظرية بأنه لا يمكن تطبيقها على جمع الأفراد في نفس الوقت[1].

2. نظرية الانجاز "ماكليلاند": وهي ضمن نفس السياق لنظرية سلم الحاجات وتقسم النظرية الحاجات إلى ثلاث أنواع وهي:

أ- الحاجة للانجاز: وتعكس رغبة الفرد في انجاز الأفضل وبأكفأ الطرق ،وكذلك حل المشكلات المعقدة والتعامل مع المهام الصعبة.

ب- الحاجة للقوة: وتعكس الحاجة للتحكم والسيطرة على الآخرين والتأثير في سلوكهم والاضطلاع بمستويات اكبر.

ت- الحاجة للانتماء: وتعكس في كوين علاقات ايجابية مع الآخرين والاحتفاظ بها[2].

3.**نظرية (X)و(Y) لدوغلاس ماك غريغور**: نشرت هذه النظرية في كتاب عنوانه "الجانب البشري في المؤسسة "، حيث ميز نوعين من الافتراضات (X)و(Y).

نظرية (X): وتركز على الافتراضات التالية :

1.الإنسان كسول بطبعه، ولا يمكن دفعه للعمل إلا بالتهديد والعقاب.

2.كراهية الإنسان للعمل تتطلب قدرا من الرقابة والتوجيه لبذل الجهد المناسب.

3.الإنسان قليل الطموح بطبعه ولا يرغب في تحمل المسؤولية.

4.الإنسان سلبي لا يميل إلى تحقيق أهداف المنظمة دون تدخل الإدارة.

---

[1] جمال الدين محمد المرسي، ثابت عبد الرحمان إدريس: السلوك التنظيمي، دار العبد للكومبيوتر والطباعة، عمان، ص346.

[2] علي غربي، بلقاسم سلاطنية، إسماعيل قيرة: تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ط1، ص213.

5.الإنسان بطيء الفهم قليل الذكاء، وتقع على الإدارة مسؤولية القيادة والتنظيم وتحقيق الأهداف.

نظرية(Y) : تخالف هذه النظرية تلك الافتراضات التي جاءت بها النظرية(X)، حيث تفرض:

1.الإنسان بطبيعته راغب في العمل.

2.مستعد لتحمل المسؤولية ويبحث عنها .

3.يسعى لتنمية أهداف المؤسسة، وما على المؤسسة إلا أن توفر له الموارد المتاحة لتنمية قدراته وتحقيق أهدافه وتحريره من الرقابة المباشرة، وترك الحرية له في توجيه أنشطته. ما يعاب على هذه النظرية عدم احتوائها على منطقة وسط إذ لا يمكن أن نطبق صنفين فقط على العمال قد نجد صنف ثالث متوسط بينهما، في هذه الحالة تكون كلتا النظرتين فشلتا[1].

4. نظرية العاملين عند هارزنبورغ: قسم هارزنبورغ وزملائه العوامل التي تدفع الفرد نحو الأداء والانجاز بشكل إرادي إلى عاملين هما العوامل المحفزة والعوامل الوقائية.

أ- **العوامل الوقائية:** وهي عوامل موجودة في البيئة المحيطة بالعمل، كالمركز الوظيفي، العلاقة بالمشرفين، العلاقة مع زملاء العمل، سياسة المنظمة، أسلوب الإشراف، ظروف العمل، الضمان الوظيفي، الأجور والرواتب، وأطلق عليها الصحية أو الوقائية لأن وجودها يمنع حالة عدم الرضا، لكن لا تعد محفزة لوحدها لزيادة جهد وتحسين أداء العامل.

ب-**العوامل المحفزة:** وهي الموجودة في بيئة العمل، كالمسؤولية ومحتوى العمل، الانجاز، النمو، التقدم، التقدير والاحترام، فهي عوامل تحفز العاملين وتحقق رضاهم عن العمل الذي يوفرها لهم، أي يدفع العوامل الداخلية للعامل للوصول إلى الأداء الأحسن[2].

[1] فؤاد الشيخ سالم وآخرون: المفاهيم الإدارية الحديثة، مركز الكاتب الأردني، الأردن،1996،ص 216.

[2] شحادة النظمي: إدارة الموارد البشرية، عمان، درا الصفاء للنشر.ط2.2000 .ص57.

5.**نظرية التوقع فيكتور فيروم:** تستند هذه النظرية إلى أربعة مفاهيم أساسية وهي:

أ- قوة الرغبة: وهي اعتقاد الفرد بأن الجهد المبذول في أداء عمل ما يؤدي إلى الانجاز المطلوب، وتتمثل الرغبة في تحقيق فوائد متوقعة من أداء عمل معين.

ب- التوقع: يمثل تقدير الشخص لقوة العلاقة ببين المجهود الذي يبذله وبين مستوى الأداء الذي يمكن التوصل إليه من جراء هذا الجهد.

ت- الوسيلة: وهي الطريقة التي من خلالها تحقيق النتيجة

ث- النتائج: وهي ما يحصل عليه الفرد من نتيجة جهد أو أداء ما[1].

6. **نظرية العدالة أو المساواة آدامز:** تقوم هذه النظرية على مسلمة بسيطة وهي أن الأفراد يرغبون في الحصول على معاملة عادلة، حيث يشعر الفرد بعدم العدالة في المعاملة عندما يقارن نفسه بالآخرين، ويسعى لإزالة هذا الشعور بوسائل مختلفة لتحقيق الشعور بالعدالة .

وتتشكل عملية تكوين الأفراد لإدراكهم للعدالة وفقا لأربعة خطوات هي:

1.تقييم الشخص لموقفة على أساس مدخلاته إلى المؤسسة، والنواتج التي يحصل عليها منها.

2.تقييم المقارنات الاجتماعية بالآخرين على أساس مدخلاتهم إلى المؤسسة ونواتجهم منها.

3.مقارنة الفرد لنفسه مع الآخرين على أساس المعدلات النسبية للمدخلات والمخرجات.

4.ممارسة الشعور بالعدالة أو عدم العدالة .

أما البعد العملي لهطه النظرية أن مضمونها يرتبط تحديدا بنظام المكافئات، ولأن المكافئات الملموسة (المادية) مثل الأجور وغيرها من السهل ملاحظتها على عكس المكافئات الأخرى مثل الرضا والإحساس بالإنجاز، فإنها دائما تكون محور الإدراك للفرد بالعدالة، وهذا ما يزيد من أهمية المقارنات الاجتماعية، والتي تعتبر عاملا قويا في مجال

[1] الطاهر الوافي: التحفيز وأداء الممرضين، دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية عالية صالح تبسة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة قسنطينة02: كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية2013، ص21.

العمل، حيث أن العامل يقارن نفسه مع زملاءه من خلال هذا الجانب، لأنه لا يستطيع مقارنة نفسه معهم من الجوانب النفسية مثل الرضا مثلا أو الشعور بالولاء[1] .

7.**نظرية العلاقات الإنسانية (إلتون مايو):** تعتبر العلاقات الإنسانية السليمة في المؤسسة وسهولة الاتصالات وكفاءة القادة في المعاملات الإنسانية وإشراك العمال في تحمل المسؤولية واتخاذ القرار من العوامل المساعدة على تخفيض ضغوط العمل وتحفيز العمال. حيث يرى إلتون مايو أن تجانس جماعات العمل والعلاقات الحسنة بين العمال والمشرفين والأخذ برأي العمال في تنظيم العمل والتسيير عوامل تساعد على رفع مستوى الرضا المهني عند العمال وتحفيزهم لإنجاز العمل

8. **مدرسة الإدارة العلمية فريدريك تايلور:** قام تايلور بدراسة وتصميم طرق العمل بصورة تزيد من كفاءة العامل وتزيد من إنتاجيته، كما يرى تايلور أن كفاءة العمال ستزيد إذا تم تحفيزهم عن طريق الأجر بالقطعة، وسعى إلى زيادة الإنتاجية وذلك باعتقاده بوجود طريقة أمثل لإنجاز كل عمل، حيث تكون خالية من الحركات الزائدة وربح الوقت.

لكن كانت هناك انتقادات عديدة وجهت إلى هذه النظرية منها: أنها أهملت الجانب الإنساني في الإدارة .

اعتبرت هو الأساس في زيادة الإنتاج بمعنى زيادة الأجر يزيد الإنتاج دراسات تايلور ركزت على جانب واحد وهو الجانب المادي وأهملت الجوانب الأخرى مثل المشاعر[2].

[1] غني دحام تناي الزبيدي، ناظم جواد عبد سلمان الزيدي، وحسين وليد حسين عباس: الموارد البشرية مفاهيم وتوجهات معاصرة، عمان، دار حامد،2016، ص22.

[2] بوفلجة غيات: مبادئ التسيير البشري ،دار الغرب للنشر والتوزيع، ط3، ص 127.

7- شروط نجاح نظام الحوافز

هناك مجموعة من الشروط الأساسية التي لا بد للإدارة أن تأخذها بعين الاعتبار إذا أرادت أن تحقق من وراء الحوافز فوائد ترتبط بإنجاز ونجاح العمل ومنها:

- أن ترتبط الحوافز بأهداف العاملين والإدارة معا.
- أن تخلق صلة وثيقة بين الحوافز والهدف.
- أن يتصف نظام الحوافز بالعدل والمساواة والكفاءة.
- حجم الحافز إذ أن الحافز الكبير الحجم يكون له أثر أكبر من الحافز الصغير.
- مناسبة حجم الحافز مع مستوى الأداء والإنتاج فيجب أن يكون الحافز كبير وملموس مقارنة بالراتب أو الأجر.
- أن ترتبط الحوافز ارتباطا قويا مع الجهود المبذولة لتؤدي دورها في تحفيز الأفراد
- أن يكون الحافز متناسبا مع دوافع الفرد

كما يمكن أن نضيف الشروط التالية والتي من شأنها أن تيسر نجاح الحوافز:

- يجب تعريف المرؤوسين بالسياسة التي يتم بموجبها تنظيم الحوافز.
- يجب على المؤسسة الإيفاء بالتزاماتها التي تقرها نظم الحوافز المعتمدة لديها.
- يجب أن يتناسب الحافز مع طبيعة شخصية الفرد وثقافته حيث هنالك أفراد يهمهم الجانب المادي وآخرين يهمهم الجانب المعنوي.
- يجب أن يتناسب الحافز مع المستوى الإداري في التنظيم ومع المستوى الاجتماعي للفرد فغالباً الأفراد في المستويات الإدارية التنفيذية ذات الرواتب المنخفضة تهمهم الحوافز المادية.
- يفضل تحضير المرؤوس بصورة معلنة للزملاء تشجيعاً للأداء المتميز.

المبحث الثاني: التوافق المهني

1- مفهوم التوافق

التعريف اللغوي:

من الفعل الثلاثي" وفق "تشتق كلمات الوفاق بمعنى المواءمة، والتوافق يعني لغة الاتفاق والتظاهر، ووفق الشيء أي لاءمه ووافقه موافقة ووفاقا واتفق معه توافقا[1].

التعريف الاصطلاحي:

حسب "لورنس "فإن التوافق هو كما يلي :إن التوافق هو قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو. المادية أو المهنية أو مع نفسه ومن هذا التعريف نجد أن عملية التوافق هي محاولة الفرد في أن تكون له القدرة على استجابات متنوعة تلاءم المواقف المختلفة وتنجح في تحقيق دوافعه[2].

أما بالنسبة لعلماء الاجتماع فيرون أن التوافق ":هو العملية التي تلجأ إليها الشخصية لتتمكن من الدخول في علاقة التوازن مع البيئة، مع ضرورة توافر الشروط لتحقيق هذه العلاقة والحالة المعاكسة لذلك هي عدم التوافق والتي تشير إلى فقدان تلك العملية أو الإخفاق في توفير هذه الشروط .فالتوافق حسب علماء الاجتماع ينصب أكثر على البيئة، لا سيما البيئة الاجتماعية وعلاقة الفرد بالآخرين، فالفرد المتوازن هو الذي يحسن التعامل مع بيئته الخارجية بما يفضيه عليه من شروط. وقد ورد في هذا التعريف مصطلح عدم التوافق أو ما يقابله سوء التوافق، وينشأ هذا الأخير عندما لا تكون الأهداف المرجوة سهلة التحقيق، أو عندما تتحقق عن طريق سبل لا يقبلها المجتمع.[2]

ويعرف حامد زهران التوافق بأنه: عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته.

---

[1] محمد سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان،ط3. 2005. ص41.

[2] محمد حسن أحمد: إدارة التخطيط والتنظيم، دار كنوز المعرفة، عمان، 2007. ص32.

وفي تعريف انتصار يونس ذكرت بأن التوافق بمعناه العام هو" حالة التوازن، والتوافق بين الفرد وبيئته، أو بين العمليات والوظائف النفسية للفرد والناشئة عن خفض التوتر الناتج عن حاجته، أو الدافع دون الوقوع في الصراع[1].

ويعرفه مدحت عبد الحميد بأنه: الشعور النسبي بالرضا، والإشباع الناتج عن الحل الناجح لصراعات الفرد في محاولته للتوفيق بين رغباته وظروفه المحيطة.

"إن عملية التوافق ليست جامدة ثابتة تحدث في موقف معين، أو فترة معينة وتنتهي، بل إنها عملية مستمرة دائمة، فعلى الفرد أن يواجه سلسلة لا تنتهي من المشاكل والمواقف التي تحتاج إلى سلوك مناسب يؤدي إلى خفض التوتر وإعادة الاتزان والاحتفاظ بالعلاقة مع البيئة وهذا يعني أن الفرد مطالب بإعادة الاتزان والاحتفاظ بالعلاقة المنسجمة مع البيئة، فكلما أطاح بهذا الاتزان أو هدد هذه العلاقة أي مثير داخلي أو خارجي، وهو ما نعنيه ما نقول إن عملية .التوافق عملية ديناميكية وظيفية[2].

وعليه وحسب ما تم عرضه من تعاريف للتوافق يمكننا تعريفه بأنه عملية المواءمة بين حاجات الفرد ومطالب البيئة، أي للتوافق عنصرين أساسيين وهما الفرد بحاجاته ودوافعه وآماله ورغباته والبيئة ومكوناتها المادية والاجتماعية والقيمية.

2- مفهوم التوافق المهني

- يعرف كارلسون التوافق المهني على أنه: "توافق الفرد لبيئة العمل وهذا يتضمن لكل العوامل البيئية المحيطية به في عمله ولكل التغيرات التي تحدث لهذه العوامل خلال فترة زمنية. فيلاحظ من تعريف كارلسون أنه ركز على توافق الفرد مع عوامل ومتغيرات بيئة العمل وأغفل بذلك الجانب الاجتماعي للفرد في العمل.

[1] محمد بكري عبد العليم: مبادئ إدارة الأعمال، مركز التعليم المفتوح، كلية تجارة، جامعة بنها،2007. ص71.

[2] محمد بكر نوفل، فريال محمد أبو عواد: التفكير والبحث العلمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2009. ص65.

– كما يعرف إبراهيم شوقي عبد الحميد التوافق المهني بأنه " تلك العملية التي يسلك بها الفرد ويتفاعل وينسجم مع بيئة العمل وذلك من خلال مجموعة فريدة من قدراته وحاجاته[1].

– عرفه عباس محمود: أنه العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الإفراد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية والمادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم.

– وقد عرفه سكوت: انه توافق الفرد مع بيئة العمل، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للمتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية.

– تعريف سلامة غباري: هو التكيف السليم مع ظروف العمل، والظروف الأسرية ومع المجتمع الخارجي، مما يشعر العامل بأنه راض عن نفسه وعديم الشكوى في حياته مما يساعده على الانتاج الأفضل كما وكيفا.

– يعرفه Brady بأنه: "عملية مستمرة ديناميكية يقوم بها الأفراد لتحقيق التوافق والتلاؤم بينهم وبين البيئة المهنية والمحافظة على هذا التلاؤم".

– أما الجبوري فيعرفه "أنه علاقة معقدة بين حاجات الفرد التي تقدمها البيئة لسد حاجاته وقابليته لإنجاز أفضل.

– يعرف حسين محمد عبد الرحمن التوافق المهني على أنه: " قدرة الفرد على الإنتاج المعقول في حدود ما ينتظم شخصيته من إمكانات عقلية ومعرفية، مزاجية، جسمية، اجتماعية، وقدرات وميول واستعدادات مهنية، ومن تم فإن وضع الفرد في المكان الذي يتناسب مع تلك الإمكانات ظهرت عليه علامات الشعور بالرضا واستمتع بحياته وبعمله وبأسرته وأصدقائه، وشعر بالطمأنينة والسعادة وهكذا نجد أن التوافق يبدو في قدرة الفرد على أنه يتكيف تكيفا سليما وأن يتواءم مع بيئته المادية أو المهنية أو الاجتماعية أو مع نفسه[2].

---

[1] كمال عبد الحميد الزيات: العمل وعلم الاجتماع المهني (الأسس النظرية والمنهجية)، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2002،ص143.

[2] إسماعيل طه، العطاف ياسين: الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة، مجلة البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد، عدد ،ص12.

التعريف الإجرائي: انطلاقا من التعاريف السابقة نجد بان التوافق المهني: هو قدرة الفرد على التوافق مع مهنته وزملائه ورؤسائه والمشرف عليه، ومع خصائصه الذاتية وميوله ومع مطالب العمل وظروفه المتغيرة، وتوافقه مع دخله وشعوره بالأمن والاستقرار في العمل وتحسين مهارته.

3-مظاهر التوافق المهني

للتوافق المهني مظاهر، وأول مظاهره الرضا عن العمل. وهناك الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن جوانب معينة من بيئة العمل، وكل مظاهر الرضا عن الجوانب المختلفة للعمل، ليس من الضروري أن تتعادل مع الرضا عن العمل ككل ومقياس الرضا الإجمالي عن العمل يسمح للعامل أن يقيم كل جانب فيما يتصل بالأهمية النسبية له ومهما كان، فإن مقاييس الرضا الإجمالي عن العمل ستحدد مظاهر العمل التي تهم كل فرد، ذلك أن لها جوانب كثيرة مترابطة تشير إلى التوافق المهني " زيادة الأجر والتطور الذاتي للشركة، وثبات العمالة، وانفكاك العمالة، وشعبية العامل، والاستفادة من قدرات الفرد[1].

العامل الأول: الرضا عن العمل

فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد: عن مشرفه، وزملائه، والشركة أو المؤسسة التي يعمل له، وظروف عمله، وساعات عمله، وأجره ونوع العمل الذي يشغله كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته، ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس الناجحين، الذين يعملون في مهنته.

العامل الثاني: الإرضاء

أما الإرضاء، فإنه يتضح من إنتاجيته وكفايته، ومن الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه وزملائه، والشركة أو المؤسسة التي يعمل لها، كما يتضح سلبيا من غيابه وتأخره، ومن عدد

[1] سمير الشوبكي: المعجم الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، دار المشرق الثقافي، عمان، الأردن.2010ص. 230.

قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن. ويتضح أيضا من اتفاق قدراته ومهارته تلك المتطلبة للعمل[1].

4-قياس التوافق المهني

يمكننا قياس التوافق المهني للعامل باستخدام ما يلي :

- مقياس الرضا الإجمالي عن العمل.
- مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة.
- مقياس للرغبات.
- مقياس مستوى الطموح.
- بطارية قدرات.
- مقياس للميول.
- مقياس للإنتاجية أو الكفاية الإنتاجية.
- مقاييس مقننة للغياب والإصابات.
- استبيان عن التاريخ المهني.
- صحيفة متابعة الفرد في العمل.
- محك للملائمة المهنية.

ويرى أن التوافق المهني يمكن أن يدرك من خلال نوعين متتامين من المحكمات هما في حقيقة الأمر وجهان لعملة واحدة: أحدهما الرضا والآخر الإرضاء[2] .

[1] عبيد إيمان محمود: مقياس التوافق المهني، مجلة البحث في التربية، العدد 15،ج1، دار المنظومة، مصر،ص12 .

[2] حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين انجليزي – عربي، مسرد مكتبة لبنان ناشرون، لبنان 2003، ص113.

فالرضا يعني رضاء العامل عن العمل وتقبله بوجه عام ،كذا تقبل كل ما يحيط ببيئة العمل ونواحيها المختلفة، ذلك من وجهة نظر العامل نفسه أما الإرضاء فيعني الرضا عن العامل من وجهة نظر رئيسية (أو إدارة المصنع) قياس الرضا إذا إنما يعكس تقييم الفرد لبيئة عمله وتتمثل هذه البيئة في (المشرف، زملاء العمل. الأجر، نوع العمل الملتحق به العامل) ويتضمن هذا إشباع حاجته وتحقيق مطامحه وتوقعاته وتمشي ميوله المهنية مع ميول الناجحين في مهنته، ومقياس الإرضاء إنما يعكس تقييم الرؤساء للعامل ولكفايته الإنتاجية وصلاحيته للعمل[1].

ويتميز هذان الاختباران بأنهما محكمان تقديريان يقيسان متغيرات سلوكية يمكن ملاحظتها وتسجيلها بطريقة موضوعية. وقد ينجم عن هذه المحكمات التقديرية قرارات وأفعال تنظيمية (ترقية، نقل ،رفت من العمل، جزاءات ...الخ) ويعطى نمط هذه الأفعال والقرارات وتنفيذها لها دلالة على في التاريخ المهني للعامل ذلك التاريخ الذي يشمل على متغيرات هي :نوع الأعمال التي مارسها العامل، المكانة التي وصل إليها فيها، أسباب تركه لهذه الأعمال، عدد مرات بقاؤه بدون عمل مدة البطالة.

إذن التاريخ المهني للعامل يضفي جديدا لدراسة التوافق المهني .ذلك أنه يعرض دورات الرضا وعدم الرضا، الإرضاء وعدم الإرضاء، التي يمر بها الفرد خلال سنوات عمله.

إذا التوافق المهني يمكن أن يوصف كعملة تحدث خلال عمل الفرد، تقاس عن طريق اختباري الرضا والإرضاء، يضفي التاريخ المهني لهما دلالة [2].

5- نظريات التوافق المهني

إن ابرز ما توصلت إليه هذه الدراسات هي تلك النتائج التي تقدمها لنا مجموعة من النظريات والتي سيتم التطرق إليها فيما يلي:

[1] زيد منير عبودي: التنظيم الإداري – مبادئه وأساسياته، دار أسامة للنشر، عمان ،2006،ص19.

[2] محمد علي محمد: علم إجتماع التنظيم – مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، ط ،2006 ،ص45.

النظرية المادية:

وقد ظهرت هذه النظرية في نهاية القرن 19 وبداية القرن 20 وعرفت باسم التنظيم العلمي بقيادة تايلور وقد حاول تحديد الأسس العلمية والقيم المادية التي تساعد الإدارة على زيادة الانتاج بأقل جهد ممكن وزمن أقل.

وتعتبر هذه النظرية بأن الإنسان العامل الاقتصادي بطبعه يسعى جاهدا لزيادة أمواله، وحسب النظرية فإن الفرد يعمل ويطمح إلى تحقيق اكبر قدر ممكن من المال، حيث يعمل على زيادة الانتاج بغرض تحسين أجره وبالتالي جمع اكبر قدر من الأموال ولكي تزيد المؤسسة من إنتاجها حسب تايلور لابد من العمل على التفرقة بين العمال ذوي الطموح العالي الذين يسعون إلى ربح اكبر قدر من المكافآت المالية وبين ذوي الطموح المنخفض.

ومن هنا يمكن القول بأن تايلور قد حصر متطلبات وحاجات الأفراد في الأجر، فالفرد يكون متوافقا مهنيا إذا استطاع أن يحصل على الأجر المناسب[1].

تقييم النظرية:

أن نظرية تايلور التي تؤكد على ضرورة توفر الأجر المادي وان الفرد يملك طموحا ماديا يسعى لتحقيقه قصد بلوغ التوافق المهني في البيئة المهنية وكانت بمثابة الثورة الفكرية الصناعية حيث استطاعت إن تبين لنا طبيعة الإنسان وهذه الطبيعة التي تعبر عن مادية الفرد والتي تعتبر أهم جانب حسب هذه المدرسة التي يسعى لتحقيقه من خلال محيطه المهني[2].

مدرسة العلاقات الإنسانية:

لقد ظهرت هذه المدرسة بقيادة "إلتون مايو" حيث كان الهدف الأول من الدراسات التي أجريت في شركة كهرباء "هوثون" هي دراسة العلاقة من الإضاءة وفعالية العمال في الأداء

[1] خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم حمود: نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط4، 2009.ص123.

[2] خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم حمود: مرجع سابق،124.

إلا أن نتائجها كانت مخالفة للتوقعات، فلقد أكدت هذه التجارب أن الأفراد يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق مجموعة من الحاجات تتمثل في الاستقرار والأمن الوظيفي، تحقيق الانتماء والإبداع في مجال مهنته.

وقد قدمت هذه النظرية للمديرين مجموعة من القواعد والأساليب التي تساعدهم في تحفيز العاملين ومساعدتهم على:

- تشجيع العاملين على المشاركة في القرارات الإدارية.
- إعادة تصميم الوظائف من أجل خلق تحديات للقدرات.
- تحسين تدفق الاتصال بين الرئيس والمرؤوسين[1].

إن سعي الفرد لأحداث التوافق مع بيئته المهنية يمر عبر تحقيقه لمجموعة من الحاجات وتشمل:

- تحقيق الاستقرار.
- تحقيق الأمن الوظيفي.
- تحقيق الانتماء.
- إبراز المواهب والكشف عن إبداعاته والمشاركة في اتخاذ القرارات وبالتالي فتوافق الفرد يتوقف على تحقيق إشباع للحاجات السابقة.

تقييم النظرية:

لقد استطاعت هذه النظرية أن تتبنى لنا أهم الجوانب المؤثرة في سلوك الأفراد واهم الحاجات التي يسعى الفرد إلى تحقيقها، فهي تعبر بقوة عن طموح الأفراد ويعاب عليها أنها تهتم أكثر بالجانب الإنساني[2].

[1] منير نوري: تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، ط ،2014 ، ص21.

[2] منير نوري: مرجع نفسه، ص22.

النظرية السلوكية(نظرية maslow) :

حسب هذه النظرية فالفرد يعمل على تحقيق طموحاته، قد سماها الحاجات، فالفرد سلك طريقه إلى مهنة ما قصد إشباع حاجات معينة فهو يعمل على تحقيق التوافق المهني بتحقيق طموحاته ويفترض نظرية الحاجات أن الأفراد في محيط العمل يدفعون للأداء بالرغبة في إنشاء مجموعة من الحجات الذاتية، ويستند **ماسلو** إلى ثلاثة افتراضات أساسية[1]:

أ- البشر كائنات محتاجة غير مشبعة فهي التي تؤثر في السلوك، أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك.

ب- ترتب الحاجات حسب أهميتها.

ت- يتقدم الإنسان للمستوى الثاني من الهرم، عندما يتم إشباع الحاجات الدنيا وقد قسم ماسلو الحاجات إلى 5 أنواع هي:

- حاجات تحقيق الذات.
- حاجات احترام الذات.
- حاجات اجتماعية.
- الحاجة إلى الأمن.
- الحاجات البيولوجية.

وحسب هذه النظرية لا يمكن للإنسان أن يحقق التوافق المهني حتى يتمكن من تحقيق كل الحاجات بداية بالدنيا في قاعدة الهرم إلى مركبة في قمة الهرم.

تقييم النظرية:

لقد استطاع ماسلو من خلال نظريته أن تقدم لنا بالتفصيل الحاجات التي يسعى الأفراد إلى تحقيقها ولقد الم إلماما بجميع الجوانب التي يسعى الأفراد من خلالها إلى تحقيق التوافق، ولكن ما يعاب عليه انه تناسى الفروق الفردية لدى الأفراد[2].

[1] طلعت إبراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، دار غريب، القاهرة ،1993، ص9.

[2] طلعت إبراهيم لطفي: مرجع نفسه، ص10.

نظرية فريدريك هيرز برج:

ولقد جاءت نظريته المعروفة بنظرية العاملين لتطوير النظرية السابقة نظرية الحاجات وقد اعتمد في ذلك على دراسة شملت 200 مهند ومحاسبين واستخدم طريقة الأحداث الجوهرية في البيانات وقد استخدم في المقابلات أسئلة مثل هل يمكنك أن تصف حالتك عندما نحس بالرضا التام بوظيفتك؟

ولقد جاءت عموما نتائج الدراسة كالآتي: أن العمال يرغبون في وجود مجموعات عوامل في محيط العمل مما يساعدهم على التوافق ولقد كانت استجابات أفراد عينة الدراسة منقسمة إلى مجموعتين:

أ-المجموعة الأولى: يرغب أفرادها فيما يلي:

- العمل في المنظمة يعترف بانجازاتهم
- العمل في مناصب تتوفر فرص الترقية
- العمل في مناصب تتوافق متطلباتهم مع قدرتهم قصد تقديم جهد اكبر
- العمل في وظيفة تمكنهم من استعمال جميع قدراتهم

ب-المجموعة الثانية: يرغب الأفراد فيما يلي:

- العمل في منظمة ذات إشراف مناسب
- العمل في جو يسوده علاقات إنسانية تتسم بالتعاون وروح الجماعة والاتصال السليم
- العمل ضمن رفاهية ورقي[1].

وبالتالي يمكن القول بان التوافق المهني عملية تتم عن طريق تحقيق الأفراد لمجموعة الرغبات بينتها نتائج هذه الدراسة تتمحور في اغلبها في الأمن والبحث عن الاستقرار الوظيفي والعلاقات الاجتماعية بالإضافة إلى الحالة الاجتماعية والمكانة الراقية نمط الإشراف المناسب والترقية.

[1] عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد إستراتيجي)، دار وائل، عمان،2000 ،ص30.

تقييم النظرية:

ما يمكن قوله عن النظرية بأنها استطاعت أن تبين لنا طموحات مجموعة من المهندسين والمحاسبين في منظمات إنتاجية والمتمثلة حسب فريدريك هرز برج في الاغتراب بإنجاز والعلاقات المتبادلة ونمط الإشراف المناسب والمنصب الدائم.

إلا أن ما قدمه لم يجعله يسلم من النقد فحسب فان النظرية تحمل بعض النقائص لكون النتائج التي اعتمد عليها كانت على فئة من الإطارات المهندسين والحاسبين فهي عملية قليلة مقارنة بمجموع المهن وكذلك يعاب عليها أنها هملت تأثير الفروق الفردية على مستوى الطموح لدى الأفراد[1].

6-أساليب تحقيق التوافق المهني

يمكن تحقيق التوافق المهني باستخدام الأساليب التالية:

1- استخدام الطرق العلمية للمواءمة بين الأفراد ومتطلبات العمل من خلال:

- الاستعانة بالمقابلات والاختبارات لوضع الشخص المناسب في المكان المناسب من حيث استعداداته وقدراته الشخصية والعقلية المختلفة وتتضمن عملية الموائمة، الإرشاد المهني، دراسة الفرد وتحليل العمل المهني.

- الاستعانة ببرامج التدريب المختلفة، حيث أن التدريب أساسيا وضروريا لكل فرد إذا كنا نريد منه التكيف مع مهنته والنجاح فيها، والتدريب يساعد في إحداث الرضا عن العمل من حيث الشعور بالنجاح من خلال إتقان العمل وارتفاع الروح المعنوية .

2- إن توفر بيئة العمل المناسبة للعامل لتأدية عمله على أحسن وجه مثل تزويده بالأدوات والمواد المناسبة التي تساعد على الإنتاج بكفاية وبحد أدنى من المجهود والتي تساعد على إشباع حاجاته المختلفة بالإضافة إلى توفير الظروف الفيزيقية المناسبة للعمل من حيث الإضاءة والتهوية والضوضاء.

3- ضرورة أن تحرص المؤسسة على إقامة علاقات راضية مرضية يرضى عنها هو ويرضي عنها الآخرون بينه وبين المشرفين والرؤساء، وعليها أن تحرص على غرس روح التعاون والثقة في التعامل.

[1] عمر وصفي عقيلي: المرجع السابق، ص31.

4- ضرورة وجود نظام ديمقراطي صناعي داخل المصنع أو الوحدة الإنتاجية يحرض على زيادة الكفاية الإنتاجية للعامل والمصنع حرصه على كراسه العامل وحريته وصحته النفسية والجسمية، وأن يوفي حقه في التقدير في الوقت المناسب[1].

5- إن التنظيمات النقابية تزيد شعور الأفراد بالإتحاد والمشاركة حيث يجد الفرد أحيانا إرضاء بديل لحاجاته المحبطة في المنظمات الاجتماعية المختلفة وذلك من خلال نقابته لأنها تستطيع أن تستجيب للكثير من حاجاته ومطالبه

6- تحسين الصحة النفسية للعامل (الإرشاد النفسي) قد يكون سبب عدم الرضا المهني أحيانا عائدا إلى سوء توافق شخصي أو مشكلات خارج العمل وقد حدد شافر ويشوبن ثلاثة طرق لتحسين الصحة النفسية أو التوافق النفسي:

- تهيئة خدمات الإرشاد.
- تهيئة إجراءات مناسبة لاختيار الأفراد وتدريبهم.
- تنظيم الصناعة بكيفية ترتقي بالقيم الإنسانية وتعترف بقيمة العاملين كبشر.

7- الخدمات الاستشارية: قد يحتاج العامل إلى خدمات مختلفة، فإذا لم تستطيع الحصول عليها فإنها تكون سببا في شعور بالقلق وسوء التكيف مع بيئته هذه الخدمات تحتاج لخبرة أشخاص متخصصون في النواحي الطبية والتربوية وغيرها.

ولتحقيق التوافق المهني يعرض لينارب ليفي Levi.L (1978) مبادئ ستة تعبر عن المتطلبات النفسية للعمال من خلال دراساته التي أجراها في السويد وهي:

- إن يكون العمل مرغوبا ومتنوعا وأن يحتوي العمل على عملية التعلم المستمر.
- أن يشترك العمل في صنع القرار.
- أن يحتوي العمل على التدعيم الاجتماعي والمعرفة.
- أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة والاجتماعية للعامل.
- أن يؤدي العمل لمستقبل يرجوه العامل[2].

---

[1] علي السلمي: إدارة السلوك التنظيمي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2004، ص70 .

[2] علي السلمي: مرجع نفسه، ص71.

خلاصة الفصل

جاء في هذا الفصل جانبا هاما على الحواف، حيث تطرفنا لأهمية الحوافز وأنواعها، حيث اختلف الباحثون في هذا المجال لإيجادد تصنيف موحد للحوافز، لكن أغلب هذه الأنواع مختلفة في الشكل ليس في المضمون ،فكل تقسيم حسب المعيار المعتمد.

ثم حرصنا في الأخير أن نستعرض عددا من النظريات البارزة في مجال التحفيز ،لنقف على وجهات نظر مختلفة في هذا الموضوع مع ذكر بعض من الشروط الأساسية التي تحقق نجاح نظام الحوافز.

كما أن التوافق المهني للفرد يلعب دوار مهّما في جعله إّما ناجحا أو فاشلا، وكلّما كان الفرد متكيّفا ومتأقلما مع عمله كلما زاد توازنه واستقراره ورضاه في العمل، وهذا يؤدي به إلى تحقيق أهدافه وإشباع رغباته، وقد تّم في هذا الفصل إبراز كل من مظاهر وقياس تحقيق التوافق المهني والنظريات المفسرة للتوافق المهني، بالإضافة إلى أساليب تحقيق التوافق المهني للفرد.

الجانب الميداني

الفصل الثالث

الدراسة الميدانية

تمهيد

المبحث الأول: عرض وتحليل نتائج الفرضيات

1- اختبار الفرضيات

2- البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى

3- البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية

4- البيانات المتعلقة بالفرضية الثالثة

5- البيانات المتعلقة بالفرضية الرابعة

المبحث الثاني: تفسير النتائج على ضوء الفرضيات

1- تفسير نتائج الفرضية الأولى

2- تفسير نتائج الفرضية الثانية

3- تفسير نتائج الفرضية الثالثة

4- تفسير نتائج الفرضية الرابعة

- خلاصة الدراسة

- التوصيات والاقتراحات

تمهيد:

تعد الدراسة الميدانية الجانب الثاني والأهم في البحث ذلك لأنها تمكننا من الوصول إلى النتائج والحلول لإشكالية الموضوع وكذا التحقق من فرضيات التي صاغها الباحثان من بداية البحث، فبالاعتماد وانطلاقا من الجانب النظري ينزل الباحث إلى الميدان لجمع البيانات والمعلومات حول الظاهرة المدروسة معتمدا على ذلك أكثر من أداة بحثية، وتكمن قيمة النتائج المتحصل عليها حول الموضوع ومدى الدراسة على الإجراءات التي اتبعها وعلى الأساليب التي يتم اختيارها من طرف الباحث أثناء معالجة موضوع هذه الدراسة، ويتطلب هذا الموقف من الباحث عرض هذه الإجراءات والأساليب وتوضيح كيفية إتباعها وطريقة استخدامها.

المبحث الأول: عرض وتحليل نتائج الفرضيات

يتم من خلال هذا المبحث تحليل البيانات المتحصل عليها في الاستمارة الموزعة على عمال المؤسسة الاستشفائية للعينة المدروسة باستخدام أدوات التحليل الإحصائي الوصفي والاستدلالي من خلال برمجية spss وفقا للخطوات التالية:

1- اختبار الفرضيات:

- الفرضية الأولى:

- H0:لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% في إجابات عينة الدراسة حول اهتمام المؤسسة الاستشفائية بالحوافز المعنوية من وجهة نظر المستخدمين تعزى لمتغير الجنس .

- H1: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% في إجابات عينة الدراسة حول اهتمام المؤسسة الاستشفائية بالحوافز المعنوية من وجهة نظر المستخدمين تعزى لمتغير الجنس.

- **الفرضية الثانية:**

- H0: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% في إجابات عينة الدراسة حول شعور بالتوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية تعزى لمتغير الجنس .

- H1: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% في إجابات عينة الدراسة حول شعور بالتوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية تعزى لمتغير الجنس.

- **الفرضية الثالثة:**

- H0: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% في إجابات عينة الدراسة حول اهتمام الحوافز المعنوية بتحقيق كل ما يتعلق بمحيط العمل لإنتاج التوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية تعزى لمتغير الجنس.

– H1: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% في إجابات عينة الدراسة حول اهتمام الحوافز المعنوية بتحقيق كل ما يتعلق بمحيط العمل لإنتاج التوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية تعزى لمتغير الجنس.

- **الفرضية الرابعة**

– H0: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% في إجابات عينة الدراسة حول اهتمام الحوافز المعنوية بتحقيق كل ما يتعلق بالعامل لإنتاج التوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية تعزى لمتغير الجنس.

– H1: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% في إجابات عينة الدراسة حول اهتمام الحوافز المعنوية بتحقيق كل ما يتعلق بالعامل لإنتاج التوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية تعزى لمتغير الجنس.

2-البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى:

جدول رقم () : إجابات مفردات الدراسة حول محور حول اهتمام المؤسسة الاستشفائية بالحوافز المعنوية من وجهة نظر المستخدمين

2-1 جدول رقم (15):عرض وتحليل نتائج المحور الأول على ضوء الفرضية الأولى:

الرقم	الإجابات						المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة k2	قيمة sig	اتجاه المبحوث
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة					
01	ت	08	18	03	0	1	4.07	0.82	*23.067	0.00	موافق
	%	26.7	60	10	0	3.3					
02	ت	7	17	5	1	0	4	0.74	*18.533	0.000	موافق
	%	23.3	56.7	16.7	3.3	0					
03	ت	07	14	06	2	1	3.80	0.99	*17.667	0.001	موافق
	%	23.3	46.7	20	6.7	3.3					
04	ت	09	18	03	0	0	4.20	0.61	*11.4	0.003	موافق بشدة
	%	30	60	10	0	0					
05	ت	8	12	07	02	01	3.80	1.03	*13.667	0.008	موافق
	%	26.7	40	23.3	6.7	3.3					

06	ت	10	14	02	03	01	3.97	1.06	*21.667	0.000	موافق
	%	33.3	46.7	6.7	10	3.3					
07	ت	04	14	10	0	02	3.60	0.96	*12.133	0.007	موافق
	%	13.3	46.7	33.3	0	6.7					
08	ت	07	14	03	06	0	3.73	1.04	*8.667	0.034	موافق
	%	23.3	46.7	10	20	0					
09	ت	6	15	07	02	0	3.83	0.83	*11.867	0.008	موافق
	%	20	50	23	6.7	0					
المحور الكلي							3.88	0.46	/	/	/

*هناك ارتباط عند مستوى الدلالة 0.05%

**هناك ارتباط عند مستوى دلالة 0.01

يظهر الجدول رقم (15): واقع اهتمام المؤسسة الاستشفائية بالحوافز المعنوية من وجهة نظر المستخدمين، حيث يبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 و0.01 فأقل، بيت تكرارات استجابات أفراد العينة حول محور اهتمام المؤسسة الاستشفائية بالحوافز المعنوية. وقد بلغ متوسط توفره 3.88 من أصل 5 درجات، أي بنسبة 77.6% من الدرجة القصوى للمقياس، وانحراف معياري يساوي 0.46 مما يبين درجة التجانس العالية في الإجابات، وهذا يؤكد أن أغلبية أفراد الدراسة يرون أنه هناك اهتمام كبير من المؤسسة الاستشفائية بالحوافز المعنوية. كما يتضح أن هناك توازن بين إجاباتهم على أسئلة المحور الأول، التي تدور حول واقع اهتمام المؤسسة الاستشفائية بالحوافز المعنوية، التي أخذت الشكل موافق، موافق بشدة في اتجاهات المبحوثين، حيث تراوحت متوسطات إجاباتهم بين 3.60 و4.20. ويتبين أن قيمة Sig دالة إحصائية عند جميع عبارات المحور عند مستوى الدلالة 0.01 و0.05 فأقل، مما يشير إلى عدم وجود اختلافات بين إجابات أفراد عينة الدراسة على اهتمام المؤسسة الاستشفائية بالحوافز المعنوية، ويظهر من قراءة التكرارات والنسب لعبارات المحور وجود مؤشرات دالة على وجود الاهتمام المبادر من المؤسسة الاستشفائية بالحوافز المعنوية أهمها أن معظم العبارات التي

أوزانها النسبية تنتمي للمجال من 3.88 فما فوق، وهي العبارات التي كانت تأخذ اختيار موافق، أي أن مستخدمي المؤسسة الاستشفائية موافقون على أنها تهتم بالحوافز المعنوية

2-2 جدول رقم (16): عرض قيمة كاي تربيع للمحور الأول:

/	قيمة كاي تربيع	درجات الحرية	مستوى الدلالة
المحور الأول	**11.06**	**13**	**0.60**

*دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05 فأقل

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى قيمة مربع كاي تساوي 11.06 عند درجات الحرية 13 ومستوى دلالة يساوي 0.60 وهي قيمة أكثر من مستوى الدلالة 0.05، لذلك نقبل الفرضية العدمية الأولى ونرفض الفرضية البديلة. أي أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% في إجابات عينة الدراسة حول اهتمام المؤسسة الاستشفائية بالحوافز المعنوية من وجهة نظر المستخدمين تعزى لمتغير الجنس

2-3 جدول رقم (17): يبين التباين الأحادي أنوفا Anova للمحور الأول:

Anova					
المحور الأول	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة Sig
داخل المجموعة	0.185	1	0.185	0.85	0.36
بين المجموعات	6.062	28	0.216		
المجموع	6.247	30			

تشير نتائج الجدول (17) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول محورها الأول، حيث أن قيمة sig كانت أكبر من مستوى المعنوية 0.05 في جميع عبارات المحور، وبذلك نقبل الفرضية العدمية القائلة بعدم وجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% في إجابات عينة الدراسة حول اهتمام المؤسسة

الاستشفائية بالحوافز المعنوية من وجهة نظر المستخدمين تعزى لمتغير الجنس. ونرفض الفرضية البديلة.

3- البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية:

جدول رقم (18): يمثل إجابات عينة الدراسة حول شعور بالتوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية تعزى لمتغير الجنس .

3-1 جول رقم (18): عرض وتحليل نتائج المحور الأول على ضوء الفرضية الثانية:

الرقم	الإجابات						المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة k2	قيمة sig	اتجاه المبحوث
		موافق بشدة	موافق	محايد	معار ض	معارض بشدة					
10	ت	4	16	5	5	0	3.63	0.92	*12.93	0.005	موافق
	%	13.3	53.3	16.7	16.7	0					
11	ت	6	9	4	9	2	3.27	1.28	*6.333	0.176	محايد
	%	20	30	13.3	30	6.7					
12	ت	9	10	6	5	0	3.77	1.07	*2.267	0.519	موافق
	%	30	33.3	20	16	0					
13	ت	6	8	4	6	6	3.07	1.46	*1.333	0.856	محايد
	%	20	26.7	13.3	20	20					
14	ت	13	12	04	1	0	4.23	0.81	14*	0.003	موافق
	%	43.3	40	13.3	3.3	0					
15	ت	7	13	06	3	1	3.73	1.04	14*	0.007	موافق
	%	23.3	43.3	20	10	3.3					
16	ت	4	17	4	2	3	3.57	1.13	25.667 *	0.000	موافق
	%	13.3	56.7	13.3	6.7	10					
17	ت	11	15	2	2	0	4.17	0.83	17.200 *	0.001	موافق
	%	36.7	50	6.7	6.7	0					
18	ت	5	15	7	2	1	3.70	0.95	20.667 *	0.000	موافق
	%	16.7	50	23.3	6.7	3.3					
19	ت	10	15	1	2	2	3.97	1.1	* 25.667	0.000	موافق
	%	33.3	50	3.3	6.7	6.7					
المحور الكلي							3.71	0.57	/	/	/

*هناك ارتباط عند مستوى الدلالة 0.05%

**هناك ارتباط عند مستوى دلالة 0.01%

يظهر الجدول رقم (18): مدى شعور مستخدمي المؤسسة الاستشفائية بالتوافق المهني، حيث يبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 و 0.01 فأقل، بين تكرارات استجابات أفراد العينة حول محور الشعور بالتوافق المهني وقد بلغ متوسط توفره 4.09 من أصل 5 درجات، أي بنسبة74.2% من الدرجة القصوى للمقياس، وانحراف معياري يساوي 0.60 مما يبين درجة التجانس العالية في الإجابات، وهذا يؤكد أن أغلبية أفراد الدراسة يقرون باهتمام الحوافز المعنوية بالجوانب المتعلقة بالعمل في محيط العمل كما يتضح أن هناك توازن بين إجاباتهم على أسئلة المحور الأول، التي أخذت الشكل موافق وموافق بشدة، في اتجاهات المبحوثين، حيث تراوحت متوسطات إجاباتهم بين 3.83 و4.60. ويتبين أن قيمة Sig دالة إحصائية عند جميع عبارات المحور عند مستوى الدلالة 0.01 و0.05 فأقل، مما يشير إلى عدم وجود اختلافات بين إجابات أفراد عينة الدراسة على مدى اهتمام الحوافز المعنوية بالجوانب المتعلقة بالعمل في محيط العمل، ويظهر من قراءة التكرارات والنسب لعبارات المحور وجود مؤشرات دالة على ذلك أهمها أن معظم العبارات التي أوزانها النسبية تنتمي للمجال من 4.09 فما فوق، وهي العبارات التي كانت تأخذ اختيار موافق، وموافق بشدة أي أن الحوافز المعنوية تهتم بالجوانب المتعلقة بالعمل في محيط العمل من وجهة نظر المستخدمين.

3-2 الجدول رقم (19): نتائج اختبار كاي تربيع للمحور الثاني:

/	كاي تربيع	درجات الحرية	مستوى الدلالة
المحور الثاني	**7.40**	**16**	**0.96**

دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05فأقل

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى قيمة مربع كاي تساوي 7.40عند درجات الحرية 16 ومستوى دلالة يساوي 0.96 وهو أقل من مستوى الدلالة 0.05، لذلك نقبل الفرضية العدمية الأولى ونرفض الفرضية البديلة. أي أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

دلالة 0.05% في إجابات عينة الدراسة حول شعور مستخدمي المؤسسة الاستشفائية بالتوافق المهني تعزى لمتغير الجنس

3-3 جدول رقم (20): معامل وان واي أنوفا للمحور الثاني

Anova					
المحور الثاني	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة Sig
داخل المجموعة	3.31	1	3.31	14.64	0.001
بين المجموعات	6.33	28	0.226		
المجموع	9.64	30			

تشير نتائج الجدول (20) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول محورها الثاني، حيث أن قيمة sig كانت أصغر من مستوى المعنوية 0.05 في جميع عبارات المحور، وبذلك ترفض الفرضية العدمية القائلة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في إجابات عينة الدراسة حول شعور بالتوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية تعزى لمتغير الجنس. وتقبل الفرضية البديلة.

4-البيانات المتعلقة بالمحور الثالث:

جدول رقم (21): يمثل إجابات عينة الدراسة حول اهتمام الحوافز المعنوية بالجوانب المتعلقة بالعمل في محيط العمل لتحقيق التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس.

4-1 جدول رقم (21):عرض وتحليل نتائج المحور الأول على ضوء الفرضية الثالثة:

الرقم	الإجابات		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة k2	قيمة sig	اتجاه المبحوث
20	ت		12	7	7	2	2	3.83	1.234	*11.667	0.020	موافق
	%		40	23.3	23.3	6.7	6.7					
21	ت		11	12	6	1	0	4.10	0.845	*10.267	0.016	موافق
	%		36.7	36.7	40	20	3.3					
22	ت		11	15	1	1	2	4.07	1.081	*28.667	0.000	موافق
	%		36.7	50	3.3	3.3	6.7					
23	ت		12	07	08	01	02	3.87	0.196	*13.667	0.008	موافق
	%		40	23.3	26.7	3.3	6.7					
24	ت		07	13	09	01	0	3.87	0.819	*10	0.019	موافق
	%		23.3	43.3	30	3.3	0					
25	ت		19	10	01	0	0	4.60	0.563	*16.200	0.000	موافق بشدة
	%		63.3	33.3	3.3	0	0					
26	ت		19	08	02	0	01	4.47	0.900	27.333*	0.000	موافق بشدة
	%		63.3	26.7	6.7	0	3.3					
27	ت		09	17	03	01	0	4.13	0.730	20.667*	0.000	موافق
	%		30	56.7	10	3.3	0					
28	ت		05	18	06	01	0	3.90	0.712	*21.467	0.000	موافق
	%		16.7	60	20	3.3	0					
المحور الكلي								4.09	0.47	/	/	/

*هناك ارتباط عند مستوى الدلالة 0.05%

**هناك ارتباط عند مستوى دلالة 0.01%

يظهر الجدول رقم (21): مدى شعور مستخدمي المؤسسة الاستشفائية بالتوافق المهني، حيث يبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 و 0.01 فأقل، بين تكرارات استجابات أفراد العينة حول اهتمام الحوافز المعنوية بالجوانب المتعلقة بالعمل في محيط العمل لتحقيق التوافق المهني، وقد بلغ متوسط توفره 4.09 من أصل 5 درجات، التي تقع في المجال موافق، أي بنسبة 81.8% من الدرجة القصوى للمقياس، وانحراف معياري يساوي 0.60 مما يبين درجة التجانس العالية في الإجابات، وهذا يؤكد أن

أغلبية أفراد الدراسة يقرون باهتمام الحوافز المعنوية بالجوانب المتعلقة بالعمل في محيط العمل كما يتضح أن هناك توازن بين إجاباتهم على أسئلة المحور الأول، التي أخذت الشكل موافق وموافق بشدة، في اتجاهات المبحوثين، حيث تراوحت متوسطات إجاباتهم بين 3.83 و4.60. ويتبين أن قيمة Sig دالة إحصائية عند جميع عبارات المحور عند مستوى الدلالة 0.01 و0.05 فأقل، مما يشير إلى عدم وجود اختلافات بين إجابات أفراد عينة الدراسة على مدى اهتمام الحوافز المعنوية بالجوانب المتعلقة بالعمل في محيط العمل ، ويظهر من قراءة التكرارات والنسب لعبارات المحور وجود مؤشرات دالة على ذلك أهمها أن معظم العبارات التي أوزانها النسبية تنتمي للمجال من 4.09 فما فوق، وهي العبارات التي كانت تأخذ اختيار موافق، وموافق بشدة أي أن الحوافز المعنوية تهتم بالجوانب المتعلقة بالعمل في محيط العمل من وجهة نظر المستخدمين.

2-4 جدول رقم (22): يبين نتائج اختبار كاي تربيع للمحور الثالث:

/	قيمة كاي تربيع	درجات الحرية	مستوى الدلالة
المحور الثالث	12	14	0.60

*دال عند مستوى الدلالة 0.05فأقل

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى قيمة مربع كاي تساوي 12عند درجات الحرية 14 ومستوى دلالة يساوي 0.60 وهو أكبر من مستوى الدلالة 0.05، لذلك نقبل الفرضية العدمية الأولى ونرفض الفرضية البديلة. أي أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% في إجابات عينة الدراسة حول اهتمام الحوافز المعنوية بتحقيق كل ما يتعلق بمحيط العمل لإنتاج التوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية تعزى لمتغير الجنس.

3-4 جدول رقم (23): معامل وان واي أنوفا للمحور الثالث

Anova					
المحور الثالث	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة Sig
داخل المجموعة	0.001	1	0.001	0.002	0.963
بين المجموعات	10.643	28	0.380		
المجموع	10.644	30			

تشير نتائج الجدول (26) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول محورها الثالث، حيث أن قيمة sig كانت أكبر من مستوى المعنوية 0.05 في جميع عبارات المحور، وبذلك نقبل الفرضية العدمية القائلة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% في إجابات عينة الدراسة حول اهتمام الحوافز المعنوية بالجوانب المتعلقة بالعمل في محيط العمل لتحقيق التوافق المهني لمستخدمي المؤسسة الاستشفائية. ونرفض الفرضية البديلة.

5-البيانات المتعلقة بالمحور الرابع:

جدول رقم (24): يمثل إجابات عينة الدراسة حول اهتمام الحوافز المعنوية بتحقيق كل ما يتعلق بالعامل لإنتاج التوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية

5-1 جدول رقم (24): عرض وتحليل نتائج المحور الأول على ضوء الفرضية الرابعة:

الرقم	الإجابات						المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة k2	قيمة sig	اتجاه المبحوث
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة					
29	ت	20	08	1	1	0	4.57	0.728	32.133*	0	موافق بشدة
	%	66.7	26.7	3.3	3.3	0					
30	ت	09	16	5	0	0	4.13	0.681	*6.200	0.045	موافق
	%	30	53.3	16.7	0	3.3					
31	ت	08	09	11	02	0	3.77	0.935	*6.200	0.112	موافق
	%	26.7	30	36.7	6.7	0					
32	ت	08	15	6	1	0	4.00	0.788	13.467*	0.004	موافق
	%	26.7	50	20	3.3	0					
33	ت	11	12	07	00	0	4.13	0.776	*1.400	0.497	موافق
	%	36.7	40	23.3	0	0					
34	ت	13	12	04	1	0	4.20	0.925	14.000*	0.003	موافق بشدة
	%	43.3	40	13.3	3.3	0					
35	ت	15	12	2	1	0	4.37	0.765	19.000*	0	موافق بشدة
	%	50	40	6.7	3.3	0					
36	ت	09	15	03	03	0	4.00	0.910	13.200*	0.004	موافق
	%	30	50	10	10	0					
37	ت	06	13	08	03	0	3.73	0.907	*7.067	0.070	موافق
	%	20	43.3	26.7	10	0					
38	ت	06	13	08	03	0	4.00	0.017	27.333*	0	موافق
	%	20	43.3	26.7	10	0					
المحور الكلي							4.09	0.47	/	/	/

*هناك ارتباط عند مستوى الدلالة 0.05%

**هناك ارتباط عند مستوى دلالة 0.01%

يظهر الجدول رقم (24): مدى اهتمام الحوافز المعنوية بتحقيق كل ما يتعلق بالعامل لإنتاج التوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية تعزى لمتغير الجنس، حيث يبين

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 و0.01 فأقل، بين تكرارات استجابات أفراد العينة حول محور الشعور بالتوافق المهني وقد بلغ متوسط توفره 4.09 من أصل 5 درجات، أي بنسبة 81.8% من الدرجة القصوى للمقياس، وانحراف معياري يساوي 0.47 مما يبين درجة التجانس العالية في الإجابات.

وهذا يؤكد أن أغلبية أفراد الدراسة يقرون بمدى اهتمام الحوافز المعنوية بتحقيق كل ما يتعلق بالعامل لإنتاج التوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية كما يتضح أن هناك توازن بين إجاباتهم على أسئلة المحور الأول، التي تدور حول اهتمام الحوافز المعنوية بتحقيق كل ما يتعلق بالعامل لإنتاج التوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية، التي أخذت الشكل موافق، محايد في اتجاهات المبحوثين، حيث تراوحت متوسطات إجاباتهم بين 3.07 و4.23. ويتبين أن قيمة Sig دالة إحصائية عند جميع عبارات المحور عند مستوى الدلالة 0.01 و0.05 فأقل، مما يشير إلى عدم وجود اختلافات بين إجابات أفراد عينة الدراسة على اهتمام الحوافز المعنوية بتحقيق كل ما يتعلق بالعامل لإنتاج التوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية.

ويظهر من قراءة التكرارات والنسب لعبارات المحور وجود مؤشرات دالة على شعور اهتمام الحوافز المعنوية بتحقيق كل ما يتعلق بالعامل لإنتاج التوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية أهمها أن معظم العبارات التي أوزانها النسبية تنتمي للمجال من 4.09 فما فوق، وهي العبارات التي كانت تأخذ اختيار موافق، الحوافز المعنوية تهتم بتحقيق كل ما يتعلق بالعامل لإنتاج التوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية

5-2 جدول رقم (25): نتائج اختبار كاي تربيع للمحور الرابع:

/	كاي تربيع	درجات الحرية	مستوى الدلالة
المحور الرابع	**17.60**	**13**	**0.173**

*دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05 فأقل

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى قيمة مربع كاي تساوي 17.60عند درجات الحرية 13 ومستوى دلالة يساوي 0.173 وهو أكبر من مستوى الدلالة 0.05، لذلك نقبل الفرضية العدمية الأولى ونرفض الفرضية البديلة. أي أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% في إجابات عينة الدراسة حول اهتمام الحوافز المعنوية بتحقيق كل ما يتعلق بالعامل لإنتاج التوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية تعزى لمتغير الجنس

5-3 جدول رقم (26): يمثل معامل وان واي أنوفا للمحور الرابع:

Anova					
المحور الرابع	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة Sig
داخل المجموعة	0.216	1	0.216	0.943	0.340
بين المجموعات	6.411	28	0.229		
المجموع	6.627	30			

تشير نتائج الجدول (26) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول محورها الرابع، حيث أن قيمة sig كانت أكبر من مستوى المعنوية 0.05 في جميع عبارات المحور، وبذلك نقبل الفرضية العدمية القائلة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% في إجابات عينة الدراسة حول اهتمام الحوافز المعنوية بالجوانب المتعلقة بمحيط العمل لتحقيق التوافق المهني لمستخدمي المؤسسة الاستشفائية تعزى لمتغير الجنس، ونرفض الفرضية البديلة.

المبحث الثاني: تفسير النتائج على ضوء الفرضيات

1- تفسير نتائج الفرضية الأولى

تنص الفرضية الأولى على أنه: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% عند إجابات العينة حول اهتمام المؤسسة الاستشفائية بالحوافز المعنوية من وجهة نظر المستخدمين تعزى لمتغير الجنس.

كشفت نتائج التحليل الإحصائي في الجدول رقم (15) عن صحة هذه الفرضية، يعني أن عمال ومستخدمي المؤسسة الاستشفائية بحاسي خليفة يقرون باهتمام المؤسسة الاستشفائية بالحوافز المعنوية وهو ما تبينه نتائج الجداول سابقة الذكر. واتجاه معظم إجابات أفراد العينة عن الأسئلة نحو الاختيار موافق، من خلال قراءة المتوسطات الحسابية لكل سؤال.

2- تفسير نتائج الفرضية الثانية

تنص الفرضية الثانية على أنه: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% في إجابات عينة الدراسة حول شعور بالتوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية تعزى لمتغير الجنس

كشفت نتائج التحليل الإحصائي في الجدول رقم (20) عن صحة هذه الفرضية، يعني أن عمال ومستخدمي المؤسسة الاستشفائية بحاسي خليفة يشعرون بالتوافق المهني وهو ما تبينه نتائج الجداول سابقة الذكر. واتجاه معظم إجابات أفراد العينة عن الأسئلة نحو الاختيار موافق، من خلال قراءة المتوسطات الحسابية لكل سؤال.

3- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% في إجابات عينة الدراسة حول اهتمام الحوافز المعنوية بتحقيق كل ما يتعلق بمحيط العمل لإنتاج التوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية تعزى لمتغير الجنس.

كشفت نتائج التحليل الإحصائي في الجدول رقم (23) عن صحة هذه الفرضية، يعني أن عمال ومستخدمي المؤسسة الاستشفائية بحاسي خليفة يقرون بمدى اهتمام الحوافز المعنوية بتحقيق الجوانب المتعلقة بمحيط العمل لإنتاج التوافق المهني. وهو ما تبينه نتائج الجداول سابقة الذكر. واتجاه معظم إجابات أفراد العينة عن الأسئلة نحو الاختيار موافق، من خلال قراءة المتوسطات الحسابية لكل سؤال.

4- تفسير نتائج الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة على أنه: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% في إجابات عينة الدراسة دور الحوافز المعنوية في تحقيق كل ما يتعلق بالعامل لإنتاج التوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية تعزى لمتغير الجنس

كشفت نتائج التحليل الإحصائي في الجدول رقم (26) عن صحة هذه الفرضية، يعني أن عمال ومستخدمي المؤسسة الاستشفائية بحاسي خليفة يقرون بمدى بدور الحوافز المعنوية في تحقيق الجوانب المتعلقة بالعامل لإنتاج التوافق المهني. وهو ما تبينه نتائج الجداول سابقة الذكر. واتجاه معظم إجابات أفراد العينة عن الأسئلة نحو الاختيار موافق، من خلال قراءة المتوسطات الحسابية لكل سؤال.

5- خلاصة الدراسة:

إن الهدف الأساسي الذي انطلقت منه دراستنا هذه هو معرفة دور الحوافز المعنوية في إنتاج التوافق المهني لعمال المؤسسة الاستشفائية بحاسي خليفة. ومن خلال عرضنا للنتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية لدراستنا التي توصلنا إليها، والتي كانت حول مدى ارتباط الحوافز المعنوية بإنتاج التوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية بحاسي خليفة – الوادي- يمكننا أن نؤكد صدق الفرضية العامة والمتمثلة في وجود علاقة ارتباطيه بين الحوافز المعنوية والتوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية. وهذا ما أكدته الدراسة الراهنة من خلال الإحصائيات التي تحصلنا عليها، وهي اهتمام المؤسسة

بالحوافز المعنوية نظام فعال له دور كبير في تحقيق التوافق المهني، من خلال شعور الفرد بالاستقرار والاندماج الوظيفي وضمان بقائه في المؤسسة وقد توصلت الدراسة إلى أن:

- للحوافز المعنوية علاقة قوية بإنتاج التوافق المهني لمستخدمي المؤسسة الاستشفائية بحاسي خليفة، كما أنها تلعب دور المحرك الأساسي في رفع مستوى الاندماج الوظيفي لدى العمال، فانخفاض مستوى التوافق المهني لدى العمال ناتج عن نقص او اختلال في نظام التحفيز المعنوي.

- التوافق المهني في المؤسسة الاستشفائية بحاسي خليفة كان قويا في الوظائف الحالية وعن علاقات العمل، وعن الشعور بالرضا والاحترام في مجال العمل، عن الرتب المهنية مع سنوات الخبرة ، عن مناخ العمل الملائم مع المهام الموكلة للعامل. وعن وجود عدالة في توزيع المهام.

- إدارة المؤسسة تقوم بالاتصال مع العمال مع ترقيتهم وتنظيم دورات تدريبية لفائدة العمال مع القيام حفلات تكريم داخل المؤسسة وتشارك العمال في اتخاذ القرار وتهيئ المناخ الملائم الذي يحتاجه العامل كلها محفزات موجودة في المؤسسة الاستشفائية بحاسي خليفة تقدم للمستخدمين.

6- التوصيات والاقتراحات:

اعتمادا على ما توصلت إليه الدراسة من خلال ما تم عرضه من جانب نظري وتطبيقي وكذا من خلال النتائج يمكن تقديم جملة من التوصيات التالية:

- تعتبر الموارد البشرية على درجة كبيرة من الأهمية في تحقيق نجاح أي منظمة، لذلك نوصي إدارة المؤسسة محل البحث بضرورة العناية دائما بالعمال، والعمل على تحقيق توافقهم، بالاستفادة من النتائج العلمية التي ظهرت في الدراسة، فتحقيق التوافق المهني من أولويات الشركة حتى تحقق أهدافها.

- العمل على تعزيز وتقوية النقاط التي كان العامل راضي عنها وهي الاتصال المتبادل بين الإدارة والعمال ، المشاركة في اتخاذ القرار نظام الترقيات وحفلات التكريم وفترات الراحة .... الخ.

- ضرورة استثمار تلك الحوافز المعنوية الممنوحة من قبل إدارة المؤسسة للعمال في كسب تأييدهم، وتنمية شعورهم بالاندماج والتوافق المهني.

- بإمكان المؤسسة إجراء مراجعة دورية للقوانين واللوائح المنظمة لعملية التحفيز، لتتلاءم مع ظروف العمل المستجدة، مع ضرورة اتخاذ وجهة نظر المستخدمين في ماهية التعديلات المقترحة، للرفع من مستوى اندماجهم وتوافقهم مهنيا.

على إدارة المؤسسة العمل على بناء الثقة بين العاملين وتحديد الأهداف والتوقعات المطلوبة منهم وتقدير جهودهم وجودة أعمالهم والإصغاء الجيد لهم وسماع شكواهم ومقترحاتهم والتعرف على دوافعهم. مع تشجيع الأداء الناجح والتحفيز الذاتي وجعل بيئة العمل جاذبة والعمل متعة ليصبح محفزا.

الخاتمة

الخاتمة:

لقد حظيت الحوافز ومازالت تحظى باهتمام العلماء والباحثين من مختلف التوجهات النظرية، باعتبارها متغيرات تأثر تأثيرا كبيرا على دافعية العمال وأدائهم، وعلى مستوى توافقهم واندماجهم المهني وبذلك فهي لها تأثير غير مباشر على أهداف المؤسسة وعلى توجهاتها وتطلعاتها لذا كان من الضرورة الاهتمام بالعنصر البشري الذي يعتبر من أهم عناصر الانتاج لما له من أهمية في نجاح أي مؤسسة.

فالحوافز توقظ الدافعية والرغبة في العمل لدى الفرد العامل مما ينعكس إيجابا على الأداء العام وزيادة الإنتاجية كما أنها تساعد في تحقيق التفاعل بين الفرد والمنظمة، وتدفع المستخدمين إلى العمل بكل ما يملكوا من قوة لتحقيق الأهداف المسومة. وتساهم بشكل كبير في تحقيق التوافق المهني للعمال فمن خلال هذه الدراسة للموضوع تبين لنا قوة العلاقة ومتانتها بين الحوافز المعنوية والتوافق المهني، إذ تعمل على تشجيع العمال ورفع روحهم المعنوية وضمان استقرارهم وزيادة ثقتهم بمؤسستهم وتحقيق اندماجهم الكامل والرضا عن أعمالهم.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع:

أولا- الكتب:

1. بوفلجة غيات: مبادئ التسيير البشري، دار الغرب للنشر والتوزيع، ط3.
2. جمال الدين محمد المرسي، ثابت عبد الرحمان إدريس: السلوك التنظيمي، دار العبد للكومبيوتر والطباعة، عمان.
3. حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين انجليزي – عربي، مسرد مكتبة لبنان ناشرون، لبنان،2003.
4. حسونة فيصل: إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، د ط1.
5. خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم حمود: نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط4، 2009.
6. زهير بغول: الوجيز في الفكر الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، المطبعة الجهوية قسنطينة، بدون طبعة.2001.
7. زيد الوليد بشار: الإدارة الحديثة للموارد البشرية، الطبعة الثالثة، عمان، دار الراية، 2008.
8. زيد منير عبودي: التنظيم الإداري – مبادئه وأساسياته، دار أسامة للنشر، عمان،2006
9. سعاد نايف البرنوطي: أساسيات إدارة الأعمال، الشركة العربية المتحدة، القاهرة.
10. سعيد السالم مؤيد: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي، الطبعة الأولى، عمان: دار إثراء،2009.
11. سعيد سبعون، حفصة جوادي: الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2012.
12. سمير الشوبكي: المعجم الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، دار المشرق الثقافي، عمان، الأردن.2010

13. شحادة النظمي: إدارة الموارد البشرية، عمان، درا الصفاء للنشر.ط2.2000 .

14. صلاح بيومي: حوافز الإنتاج في الصناعة، دروس العلم الاجتماعية، ديوان المطبوعات، القاهرة،1999.

15. طلعت إبراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، دار غريب، القاهرة ،1993.

16. عامر قنديلجي: البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، ط1، دار اليازوري للنشر والتوزيع،عمان،1999.

17. عبد الفتاح بوخمخم: تسيير الموارد البشرية مفاهيم أساسية وحالات تطبيقية، عين مليلة، الجزائر، دار الهدى،2011.

18. علي السلمي: إدارة السلوك التنظيمي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2004.

19. علي غربي، بلقاسم سلاطنية، إسماعيل قيرة: تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ط1.

20. عليوة السيد: تنمية المهارات ومسؤولي شؤون العاملين، القاهرة، ايتراك للطباعة، 2011.

21. عمار خضير الكبيسي: إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة،2005.

22. عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد إستراتيجي)، دار وائل، عمان،2000.

23. عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد إستراتيجي)، دار وائل، عمان، 2000.

24. غني دحام تناي الزبيدي، ناظم جواد عبد سلمان الزيدي، وحسين وليد حسين عباس: الموارد البشرية مفاهيم وتوجهات معاصرة، عمان، دار حامد،2016.

25. فؤاد الشيخ سالم وآخرون: المفاهيم الإدارية الحديثة، مركز الكاتب الأردني، الأردن،1996.

26.كمال عبد الحميد الزيات: العمل وعلم الاجتماع المهني (الأسس النظرية والمنهجية)، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ،2002

27.محمد بكر نوفل، فريال محمد أبو عواد: التفكير والبحث العلمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2009.

28.محمد بكري عبد العليم: مبادئ إدارة الأعمال، مركز التعليم المفتوح، كلية تجارة، جامعة بنها،2007.

29.محمد جاسم الشعبان، ومحمد صالح الابعجي: إدارة الموارد البشرية في ظل استخدام الأساليب العلمية الحديثة، ط1، عمان، دار الرضوان للنشر والتوزيع،2014.

30.محمد حسن أحمد: إدارة التخطيط والتنظيم، دار كنوز المعرفة، عمان، 2007.

31.محمد سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان،ط3. 2005.

32.محمد عبيدات وأخرون: منهجية البحث العلمي والقواعد والمراحل والتطبيقات. الأردن، دار وائل للطباعة.1999.

33.محمد علي محمد: علم إجتماع التنظيم – مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، ط ،2006.

34.منير نوري: تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، ط ،2014.

35.مهدي حسين زويلف: إدارة الأفراد، دار المجدلاوي لنشر، الأردن 1991 ، ط3.

36.مؤيد سعيد السالم، عادل حرحوش صالح: إدارة الموارد البشرية–مدخل استراتيجي، عالم الكتاب الحديث، عمان، 2002

37.نور الدين حاروش: إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، الجزائر،2011، ط1.

ثانيا- الرسائل الجامعية

38. الطاهر الوافي: التحفيز وأداء الممرضين، دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية عالية صالح تبسة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة قسنطينة02: كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.2013.

ثالث- المجلات:

39. إسماعيل طه، العطاف ياسين: الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة، مجلة البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد.

40. خير الدين جمعة، وجمال خنشور: أثر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين في المؤسسة دراسة حالة فرع جينرال كابل، مجلة رؤى اقتصادية،2019.

41. عبيد إيمان محمود: مقياس التوافق المهني، مجلة البحث في التربية، العدد 15،ج1، دار المنظومة، مصر.

42. .

الملاحق

الملحق رقم 01: الاستبيان قبل التحكيم

جامعـــــــــة حمه لخضـــــــــــر – الوادي –

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قســـــــــم علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

أخي/ أختي

في إطار انجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل موسومة بـــ: **دور الحوافز المعنوية في أنتاج التوافق المهني** نضع بين أيديكم هذه الاستمارة لوضع العلامة (X) أمام الإجابة التي تراها مناسبة. ونعلمكم أن جميع البيانات سرية، ولا تستخدم الا في البحث العلمي فقط. **وشكرا على تعاونكم معنا .....**

البيانات الشخصية:

1- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2- العمر: 20-24 ☐ 25-29 ☐ 30-34 ☐ 35-39 ☐ 40-44 ☐

45-49 ☐ 50 -54 ☐ 54-60 ☐

3- الحالة المدنية: أعزب ☐ متزوج ☐

4- المستوى التعليمي: ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي جامعي ☐ شهادات عليا ☐

5- مدة العمل(سنة): 1-5 ☐ 6 - 10 ☐ 11- 15 ☐ 16-20 ☐ 21-25 ☐

المحور الأول: مدى اهتمام المؤسسة الاستشفائية بالحوافز المعنوية

الرقم	العبارات	المقترحات				
		موافق بشدة	موافق	محايد	معار ض	معارض بشدة
01	تقوم المؤسسة بالاتصال المتبادل بين العمال					
02	يتم تشجيع العاملين داخل المؤسسة من خلال الحفلات التكريمية					
03	تقام حفلات تكريمية من طرف المؤسسة					
04	تقوم المؤسسة بترقيات تحفزك على تحسين أدائك					
05	تشارك إدارة المؤسسة مستخدميها في اتخاذ القرار					
06	تهتم المؤسسة بتهيئة المناخ الذي يحتاجه العامل					
07	تنظم المؤسسة دورات تدريبية لفائدة العامل					
08	تتوفر المؤسسة على مصلحة للخدمات الاجتماعية تهتم بالعمل					
09	تتدخل المؤسسة في حل النزاعات بين العمال					
10	تخصص الإدارة فترات الراحة					

المحور الثاني: التوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية

الرقم	السؤال	المقترحات				
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
11	ترى أن وظيفتك تتناسب ومؤهلاتك					
12	تتوافق رتبتك المهنية مع سنوات خبرتك					
13	تشعر بالاندماج في الوسط المهني					
14	مناخ العمل يتلاءم مع المهام الموكلة لك					
15	تحويلك من مصلحة إلى أخرى يخضع لخبرتك					
16	تشعر بالرضا والتعاون بين عمال المؤسسة					
17	أنت في المنصب الذي تبحث عنه					
18	تشعر بالأمن والاطمئنان في محيط عملك					
19	يحترم المجتمع العمل الذي تقوم به					
20	تشعر بالراحة في محيط العمل					

المحور الثالث: مدى اهتمام الحوافز المعنوية بتحقيق الجوانب المتعلقة بمحيط العمل لإنتاج التوافق المهني.

الرقم	السؤال	المقترحات				
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
21	اضائة الورشة من المحفزات المعنوية لتحقيق التوافق المهني لدى العامل					
22	تشعرك تهوية مكان العمل بأنك محفز معنويا لتحس بتوافقك مهنيا					
23	الأمن داخل المؤسسة من المحفزات المعنوية التي تحقق التوافق المهني					
24	توفر المؤسسة كل والأجهزة كل حسب مهامه حتى تتوافق مهنيا					
25	توفر المؤسسة مصلحة بريد داخلية					
26	تتوفر المؤسسة على روضة أطفال كفائدة للعمال مما يجعلك متوافق مع مهنتك					
27	تقدم المؤسسة وجبات للعامل لكي يشعر بالتوافق المهني					
28	طبيعة المبنى الذي تعمل به يتلاءم العمل على أحسن وجه ويوفقك مهنيا					
29	تؤمن المؤسسة المواصلات حتى يشعر العامل بالتوافق المهني					
30	ترى ضمان مستقبلك من طرف المؤسسة					

المحور الرابع: دور الحوافز في تحقيق الجوانب المتعلقة بالعامل

الرقم	السؤال	المقترحات				
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
31	يستفيد العامل من برامج تدريب في المؤسسة					
32	يلبي برنامج التدريب حاجاتك المهنية					
33	تزيد الدورات التدريبية من فرص التعلم واكتساب المهارة					
34	يسود التعاون بين زملاء العمل في أداء المهام					
35	يحترم المسؤول انشغالك واقتراحك					
36	تبادل الإدارة للخبرات بين المؤسسات يحفزك					
37	تتوافق مهنيا بالمشاركة في اتخاذ القرار					
38	النظام المعمول به في المؤسسة يناسبك					
39	الاتصال بين المسئول والعمال يشعرك بالرضا					
40	تعتقد أن نظام الترقية فعال ومحفز					

الملحق رقم 02: الاستبيان بعد التحكيم

جامعـــــــــــة حمه لخضـــــــــــر – الوادي –

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قســـــــــم علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

أخي/ أختي

في إطار انجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل موسومة بـــ: **دور الحوافز المعنوية في أنتاج التوافق المهني** نضع بين أيديكم هذه الاستمارة لوضع العلامة (X) أمام الإجابة التي تراها مناسبة. ونعلمكم أن جميع البيانات سرية، ولا تستخدم الا في البحث العلمي فقط. **وشكرا على تعاونكم معنا .....**

البيانات الشخصية:

6- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

7- العمر: 20-24 ☐ 25-29 ☐ 30-34 ☐ 35-39 ☐ 40-44 ☐

45-49 ☐ 50 -54 ☐ 54-60 ☐

8- الحالة المدنية: أعزب ☐ متزوج ☐

9- المستوى التعليمي: ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي جامعي ☐ شهادات عليا ☐

10- مدة العمل(سنة): 1-5 ☐ 6 - 10 ☐ 11- 15 ☐ 16-20 ☐ 21-25 ☐

المحور الأول: مدى اهتمام المؤسسة الاستشفائية بالحوافز المعنوية

الرقم	العبارات	المقترحات				
		موافق بشدة	موافق	محايد	معار ض	معارض بشدة
01	تقوم المؤسسة بالاتصال المتبادل بين العمال					
02	يتم تشجيع العاملين داخل المؤسسة من خلال الحفلات التكريمية					
03	تقوم المؤسسة بترقيات تحفزك على تحسين أدائك					
04	تشارك إدارة المؤسسة مستخدميها في اتخاذ القرار					
05	تهتم المؤسسة بتهيئة المناخ الذي يحتاجه العامل					
06	تنظم المؤسسة دورات تدريبية لفائدة العامل					
07	تتوفر المؤسسة على مصلحة للخدمات الاجتماعية تهتم بالعمل					
08	تتدخل المؤسسة في حل النزاعات بين العمال					
09	تخصص الإدارة فترات الراحة					

المحور الثاني: التوافق المهني لدى مستخدمي المؤسسة الاستشفائية

الرقم	السؤال	المقترحات				
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
10	ترى أن وظيفتك تتناسب ومؤهلاتك					
11	تتوافق رتبتك المهنية مع سنوات خبرتك					
12	تشعر بالاندماج في الوسط المهني					
13	مناخ العمل يتلاءم مع المهام الموكلة لك					
14	تحويلك من مصلحة إلى أخرى يخضع لخبرتك					
15	تشعر بالرضا والتعاون بين عمال المؤسسة					
16	أنت في المنصب الذي تبحث عنه					
17	تشعر بالأمن والاطمئنان في محيط عملك					
18	يحترم المجتمع العمل الذي تقوم به					
19	تشعر بالراحة في محيط العمل					

المحور الثالث: مدى اهتمام الحوافز المعنوية بتحقيق الجوانب المتعلقة بمحيط العمل لإنتاج التوافق المهني.

الرقم	السؤال	المقترحات				
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
20	اضائة الورشة من المحفزات المعنوية لتحقيق التوافق المهني لدى العامل					
21	تعتبر تهوية مكان العمل محفز معنويا يحسسك بتوافقك مهنيا					
22	تعتقد أن الأمن داخل المؤسسة من المحفزات المعنوية التي تحقق التوافق المهني					
23	توفر الأجهزة في المؤسسة محفزا معنويا ينتج التوافق المهني لديك					
24	توفر مصلحة بريد داخلية محفزا معنويا يحقق التوافق المهني					
25	روضة أطفال خاصة بأبناء لعمال محفزا معنويا يحسسك بالتوافق المهني					
26	تعتبر المطعم الداخلي شكلا تحفيزيا يشعرك بالتوافق المهني					
27	طبيعة المبنى الذي تعمل به يتلاءم العمل على أحسن وجه ويوفقك مهنيا					
28	تؤمن المؤسسة المواصلات حتى يشعر العامل بالتوافق المهني					

المحور الرابع: دور الحوافز المعنوية في تحقيق الجوانب المتعلقة بالعامل لإنتاج التوافق المهني

الرقم	السؤال	المقترحات				
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
29	الدورات التدريبية تحسسك بتوافقك مع وظيفتك في المؤسسة					
30	يلبي برنامج التدريب حاجاتك لكي تتوافق مهنيا					
31	تزيد الدورات التدريبية من فرص التعلم واكتساب المهارة لتتوافق مع عملك مهنيا					
32	تشجيع التعاون بين العمال يشعرك بالتوافق الوظيفي					
33	حرية الرأي والتعبير في المؤسسة يحسسك بالتوافق المهني					
34	تبادل الإدارة للخبرات بين المؤسسات يحفزك معنويا فتتوافق مهنيا					
35	تتوافق مهنيا بالمشاركة في اتخاذ القرار					
36	النظام المعمول به في المؤسسة يناسبك ويجعلك متوافق مهنيا					
37	الاتصال بين المسئول والعمال يشعرك بالرضا والتوافق المهني					
38	تعتقد أن نظام الترقية فعال ومحفز لإنتاج التوافق المهني					

الملحق رقم 03: قائمة الأسماء الأساتذة المحكمين

اسم المحكم	الدرجة العلمية	المنصب الحالي	مؤسسة الانتساب
فوزي لوحيدي	استاذ التعليم العالي	أستاذ محاضر	جامعة الشهيد حمه لخضر –الوادي
يوسف بالنور	أستاذ محاضر–أ	أستاذ محاضر	جامعة الشهيد حمه لخضر –الوادي
رابح بن عيسى	أستاذ محاضر–أ	أستاذ محاضر	جامعة الشهيد حمه لخضر –الوادي

قد تم تحكيم الاستبيان من طرف مجموعة أساتذة كلية علم العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي.

الملحق رقم 04: ترخيص

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية الوادي
القطاع الصحي بالوادي
القطاع الصحي الفرعي بحاسي خليفة

ترخيص

في إطار تسهيل مهمة الطلبة لإنجاز البحوث العلمية والتعرف على الجوانب الميدانية في تخصصهم
نحن مدير المؤسسة الاستشفائية بحاسي خليفة نرخص للطالبين فطحيزة سعد محمد فخري و صابر فتيحة تخصص سنة 2 ماستر علم اجتماع التنظيم والعمل بزيارة جميع المصالح الإستشفائية بالمؤسسة بغرض توزيع استمارة البحث (إستبيان) على المستخدمين التابعين لنا وذالك ابتداء من 2022/05/15 الى غاية 2022/05/18

حاسي خليفة في : 15 ماي 2022
المدير

المؤسسة العمومية للصحة الجوارية
- سعد العمامرة بالدبيلة -
متعدد الخدمات - حاسي خليفة

الملحق رقم 05: الهيكل التنظيمي للمؤسسة