

# الحوافز المادية ودورها في تحقيق التوافق المهني

دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية لصحة الجوارية \_ جَامَعَةُ \_

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم اجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الاستاذ(ة)

إعداد الطالب (ة):

- فتحي بوخاري

- سميحة معروف

- حليلة صوالح

نوقشت المذكرة علنا يوم: ...../...../2023

أمام اللجنة المكونة من الاساتذة:

| الصفة        | الجامعة               | الرتبة | اللجنة       |
|--------------|-----------------------|--------|--------------|
| رئيسا        | جامعة الشهيد حمة لخضر | .....  | الاسم واللقب |
| مشرفا ومقررا | جامعة الشهيد حمة لخضر | أستاذ  | فتحي بوخاري  |
| ممتحنا       | جامعة الشهيد حمة لخضر | .....  | الاسم واللقب |

السنة الجامعية: 2022/2023 م – 1443/1444 هـ



# الحوافز المادية ودورها في تحقيق التوافق المهني

دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية لصحة الجوارية \_ جَامَعَةُ \_

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم اجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الاستاذ(ة)

إعداد الطالب (ة):

- فتحي بوخاري

- سميحة معروف

- حليلة صوالح

نوقشت المذكرة علنا يوم: ...../...../2023

أمام اللجنة المكونة من الاساتذة:

| الصفة        | الجامعة               | الرتبة | اللجنة       |
|--------------|-----------------------|--------|--------------|
| رئيسا        | جامعة الشهيد حمة لخضر | .....  | الاسم واللقب |
| مشرفا ومقررا | جامعة الشهيد حمة لخضر | أستاذ  | فتحي بوخاري  |
| ممتحنا       | جامعة الشهيد حمة لخضر | .....  | الاسم واللقب |

السنة الجامعية: 2023/2022 م – 1443/1444 هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# إلى هداية

أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

إلى من علمني النجاح والصبر... إلى من ساندني في مواجهة الصعاب وغمرني في هذه الدنيا بحنانه أبي عبد القادر

صالح

وإلى من تسابق الكلمات لتخرج معبرة عن مكنون ذاتها... من علمتني وعانت الصعاب لأصل إلى ما أنا

فيه... وعندما تكسوني الهموم أسبح في بحر حنانها ليخفف من آلامي أمي رحمها الله فاطمة بوخزة

إلى كل أثروني على أنفسهم و علموني علم الحياة وأظهروا لي ما هو أجمل من الحياة إلى . أخوتي

إلى أساتذتي . . إلى زملائي وزميلاتي... إلى الشموع التي تحترق تضئ للآخرين.. إلى كل من علمني

حرفا . أهدي هذا البحث المتواضع راجيةً من المولى عز وجل ان يجد القبول والنجاح.

\* حليلة \*

# إلى هداية

أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

إلى من علمني النجاح والصبر... إلى من ساندني في مواجهة الصعاب وغمرني في هذه الدنيا بجنانة أبي رحمه الله

عمر معروف

وإلى من تسابق الكلمات لتخرج معبرة عن مكنون ذاتها... من علمتني وعانت الصعاب لأصل إلى ما أنا

فيه... وعندما تكسوني الهموم أسبح في بحر حنانها ليخفف من آلامي أمي الزهرة بن نوح

إلى كل من أثروني على أنفسهم وعلموني علم الحياة وأظهروا لي ما هو أجمل من الحياة... أخوتي.

إلى أساتذتي... إلى زملائي وزميلاتي... إلى الشموع التي تحترق لتضيء للآخرين... إلى كل من علمني

حرفاً.. أهدي هذا البحث المتواضع راجيةً من المولى عز وجل ان يجد القبول والنجاح.

\*سميحة\*

# شكراً والتقدير

الحمد لله المبتدى بحمده نفسه قبل ان يحمده حامد والحمد والشكر لله الذي وفقنا لهذا العمل وأعاننا على إنجازه، ولأن الشكر والاعتراف بالجميل من شيم النبلاء، فلا يسعنا إلى أن نتقدم بخالص الشكر والإمتنان إلى الأستاذ المشرف فتحي بخاري على توجيهاته.

وتتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى رفقاء دربنا وعائلتنا الفاضلة الذين لم يخلوا علينا بالدعم والمساندة كي نقوم بإتمام هذا العمل المتواضع، ولا ننسى أن نشكر جميع من حضر هذه المناقشة فلهم منا كل التقدير والاحترام وختاماً تعذروا لمن فاتنا ذكرهم ولم تتمكن من شكرهم سائلين الله أن لا يضيع لهم أجراً وان يجعلهم في ميزان حسناتهم انه سميع الدعاء .

وصلى الله على سيدنا محمد وعلى اله وصحبه وسلم

## الملخص:

هدفت دراستنا إلى معرفة الحوافز المادية والتي تمثلت في المكافآت والترقيات والخدمات الإجتماعية ودورها في تحقيق التوافق المهني، وقد إعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي لإعتباره ملائم لموضوعنا، كما إستندنا على الإستبيان كأداة لدراسة، حيث إشتملت عينة الدراسة على 50 فرداً من عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بجامعة، ولاية المغير، الجزائر، وقد تمت بطريقة عشوائية، وفي النهاية قمنا بوضع الملاحق وقائمة المصادر والمراجع حيث توصلنا إلى النتائج التالية:

- أن المؤسسة تعتمد على الحوافز المادية في تحسين أداء العاملين.
- إثبات فرضيات البحث التي تقول بأن للحوافز المادية دور في تحقيق التوافق المهني، فهذا يجب على المؤسسة بأن تسعة إلى تقديم تحفيزات إلى عماله التحقق أهدافها وأهداف موظفيها.
- ونضيف كذلك الكلمات المفتاحية الخاصة بدراستنا فنذكر منها: الحوافز المادية والتوافق المهني والمؤسسة.

## **Summary:**

Our study aimed to know the material incentives, which were rewards, promotions and social services and their role in achieving professional compatibility, and the main objective of this study is to know the extent of the role of material incentives in achieving professional compatibility, while the sub-objectives are to reveal the role of rewards in achieving professional compatibility within the organization As well as knowing the role of promotions in achieving professional compatibility within the institution, and knowing the role of social services in achieving compatibility

– Do material incentives have a role in the professional compatibility of the worker in the institution?

Questions derive from it, as follows:

Does the rewards have a role in achieving the professional compatibility of the employee in the institution?

– Do promotions have a role in achieving the professional compatibility of the employee in the institution?

– Do social services have a role in achieving a role for the worker in the institution?

As for the hypotheses of the study, it was represented in the main hypothesis, the material incentives have a role in achieving the professional compatibility of the worker in the institution, and the sub-hypotheses were included under it, namely, rewards have a role in achieving the professional compatibility of the worker in the institution, promotions have a role in achieving professional compatibility when working in the institution, promotions have a role in Achieving

professional compatibility among the worker in the institution. Social services have a role in achieving professional compatibility among the worker in the institution In our study, WE relied on the descriptive approach because it is appropriate for our subject, and we also relied on a questionnaire as a tool for the study, and that frequencies, percentages, the arithmetic mean, and the standard deviation, while the program used is spss, where the study sample consisted of 50 individuals from the workers of the Public Institution for Surrounding Health at the University of El Moghir Province, Algeria. Done in a way randomly, and in the end we put the appendices and a list of sources and references, where we reached the following results:

- The institution relies on financial incentives to improve the performance of employees.

Proof of the research hypotheses that say that material incentives have a role in achieving professional compatibility.

- The organization provides bonuses to employees.

- \_ Social services contribute significantly to achieving professional compatibility.

We also add the keywords of our study, including: (material incentives, professional compatibility, and the institution)

## فهرس المحتويات

|             |                                                         |
|-------------|---------------------------------------------------------|
| I .....     | إهداء                                                   |
| III .....   | شكر و التقدير                                           |
| IV .....    | الملخص:                                                 |
| VIII .....  | قائمة الجداول                                           |
| VIII .....  | قائمة الأشكال:                                          |
| VIII .....  | قائمة الملاحق:                                          |
| 1- ..... أ  | توطئة:                                                  |
| 2- ..... أ  | الإشكالية:                                              |
| 3- ..... ج  | فرضيات الدراسة                                          |
| 4- ..... ج  | مبررات إختيار الموضوع                                   |
| 5- ..... ج  | أهداف الدراسة                                           |
| 6- ..... د  | أهمية الدراسة                                           |
| 7- ..... د  | حدود الدراسة                                            |
| 8- ..... د  | صعوبات الدراسة                                          |
| 9- ..... هـ | هيكلية الدراسة:                                         |
| .....       | الفصل الأول: الأدبيات النظرية للدراسة                   |
| .....       | تمهيد:                                                  |
| 3 .....     | المبحث الأول: المفاهيم الأساسية للموضوع                 |
| 4 .....     | المبحث الثاني: الحوافز المادية وعلاقتها بالتوافق المهني |
| 6 .....     | المبحث الثالث: الدراسات المشابهة والسابقة للموضوع       |
| 10 .....    | خلاصة:                                                  |
| .....       | الفصل الثاني: الدراسة الميدانية                         |
| .....       | تمهيد:                                                  |
| 13 .....    | المبحث الأول: طريقة الأدوات                             |
| 27 .....    | المبحث الثاني: النتائج والمناقشة                        |
| 29 .....    | خلاصة:                                                  |
| 32 .....    | الخاتمة                                                 |
| 33 .....    | قائمة المصادر والمراجع                                  |
| 35 .....    | قائمة الملاحق                                           |

## قائمة الجداول

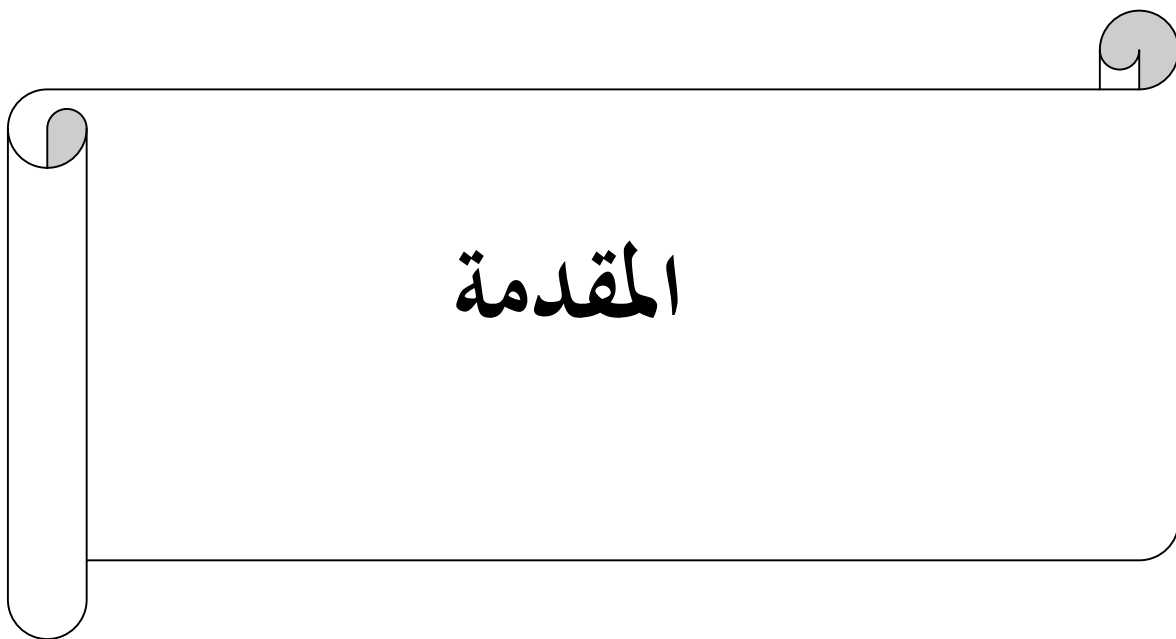
| الرقم | عنوان الجدول                                                 | الصفحة |
|-------|--------------------------------------------------------------|--------|
| 01    | يبين توزيع العينة وفق متغير الجنس                            | 15     |
| 02    | يبين توزيع العينة وفق متغير السن                             | 16     |
| 03    | يبين توزيع العينة وفق متغير سنوات الأقدمية                   | 17     |
| 04    | يبين توزيع العينة وفق متغير المستوى التعليمي                 | 18     |
| 05    | يبين توزيع العينة وفق متغير الوضع المهني                     | 19     |
| 06    | يبين نتائج مساهمة المكافآت في تحقيق التوافق المهني           | 20     |
| 07    | يبين نتائج مساهمة الترقيات في تحقيق التوافق المهني           | 21     |
| 08    | يبين نتائج مساهمة الخدمات الإجتماعية في تحقيق التوافق المهني | 23     |
| 09    | يبين نتائج دور الحوافز المادية في تحقيق التوافق المهني       | 25     |

## قائمة الأشكال:

| الرقم | عنوان الشكل                                                 | الصفحة |
|-------|-------------------------------------------------------------|--------|
| 01    | يوضح النسب المئوية لتوزيع العينة وفق متغير الجنس            | 15     |
| 02    | يوضح النسب المئوية لتوزيع العينة وفق متغير السن             | 16     |
| 03    | يوضح النسب المئوية لتوزيع العينة وفق متغير سنوات الأقدمية   | 17     |
| 04    | يوضح النسب المئوية لتوزيع العينة وفق متغير المستوى التعليمي | 18     |
| 05    | يوضح النسب المئوية لتوزيع العينة وفق متغير الوضع المهني     | 19     |

## قائمة الملاحق:

| الرقم | عنوان الملحق               | الصفحة |
|-------|----------------------------|--------|
| 01    | إستمارة الإستبيان          | 35     |
| 02    | شهادة التحكيم              | 38     |
| 03    | الترخيص بالقيام بالإستبيان | 39     |
| 04    | طلب ترخيص بزيارة ميدانية   | 40     |
| 05    | الهيكل التنظيمي للمؤسسة    | 41     |



## 1- توطئة:

تعطي إدارة المؤسسات المختلفة العنصر البشري إهتماما كبيرا من خلال معرفة العوامل المؤثرة في إنتاجية وكفاءة العاملين حيث يسعى المسؤولون إلى أن يصل العاملون في إنتاجيتهم إلى أقصى كفاءة ممكنة، ومن أجل تحقيق الهدف تعمل الإدارة على توفير العمالة الجيدة والمؤهلة وإكتسابهم المهارات المطلوبة للقيام بأعمالهم.

حيث يعتبر العنصر البشري الأساس الذي تمارس من خلاله المؤسسات العامة والخاصة أعمالها ولتنفيذ أهدافها ولكي تصل هذه المؤسسة إلى الهدف المراد الوصول إليه يجب أن تجد دافع يدفع الموظف للرغبة في العمل والأداء الجيد والفعال، إلا أن المقدرة على العمل وحدها غير كافية لكي يعمل الموظف بأقصى كفاءة ممكنة، حيث أن لكفاءة الفرد عنصرين أساسيين هما المقدرة على العمل والرغبة فيه وتجعل من الموظف في توافق وإتزان مع عمله، إذ تتمثل القدرة على العمل فيما يمتلكه الفرد من مهارات ومعارف وقدرات، وبالإضافة إلى الإستعداد الشخصي للفرد، أما الرغبة في العمل فتتمثل في التحفيز الذي يدفع الفرد إلى تحقيق أهداف المؤسسة، وتتمثل عملية التحفيز في العوامل والمؤثرات التي تشجع الفرد على زيادة أدائه وإنجاح عمله.

كما حضني موضوع الحوافز إلى إهتمام العديد من علماء الإدارة، ولعل السبب في ذلك أن الحوافز من أهم المتغيرات التي تؤدي إلى الدافعية للعمل، حيث تشير إلى أن الحوافز سواء كانت إيجابية أو سلبية لها دور كبير في تحقيق أهداف المؤسسة إذ يعتبر التوافق المهني نمط الحياة وصورتها لدى الأفراد العاملين في المؤسسة بحيث يتيح نجاح المؤسسة وتحقيق الإنسجام والتوازن بين الأفراد العاملين.

## 2- الإشكالية:

تعد المؤسسة جزء هاماً في حياة المجتمع، فهي تعتبر الموقع الذي يجتمع فيه المورد البشري، حيث أنها تساهم في تكوين ثقافة مشتركة بين العمال والتي تترك له أثر يؤدي به إلى الرضا أو عدم الرضا، فهذا يرجع إلى تطوير المؤسسة أو فشلها من خلال قياسها لأداء العاملين، بمحاولتها بكل الطرق الممكنة على حث العمال على بذل أقصى جهد من أجل تحقيق أهدافها والالتزام بها، من خلال إشباع رغباته المادية والمعنوية التي تؤثر على سلوكه داخل المؤسسة من خلال إتباع نظام معين من الحوافز.

نظام الحوافز له أهمية كبيرة في تحقيق نجاح أي مؤسسة وذلك لأنه يعد من أساسيات تحقيق الأهداف في شتى المستويات، سواء في المؤسسات الخاصة أو العامة، الذي تبني عليه إنتاجية المؤسسة بدءاً بتحفيز عمالها،

فالحوافز تختلف من مؤسسة إلى أخرى وذلك حسب طبيعة ودور كل مؤسسة داخل المجتمع، منها المادية ومنها المعنوية، فالكثير من المنظمات تلجأ إلى الحوافز المادية كالمكافآت المادية والتقدير، فالعناية البالغة بالعنصر البشري الذي يعتبر ثروة حقيقية لأي منطقة يجعل منه عنصر مندمج وفعال ومهتم في وسط عمله فالأساليب المحفزة للمورد البشري تعتبر إستراتيجيات حديثة للمؤسسات المحلية لتطوير طاقتها وتحقيق أهدافها والمحافظة على مشارعتها، ففي دراستنا هذه سنتناول الحوافز المادية ودورها في تحقيق التوافق المهني، لذا سيظل موضوع الحوافز المادية مهم في تحديد توافق العمال في منظماتهم، فإذا كان هناك إلتزام نحو العمل سيكون هناك استجابة لتكريس الجهود والسعي وراء إنجاز المهام وتقبل قيم وأهداف المنظمة، فهذا يعتبر مطلباً أساسياً لتحقيق الفعالية والأداء لأنه يعتبر ميزة تنافسية بين المؤسسات من أجل التفوق والبقاء والنجاح.

فالتوافق المهني بالنسبة للموظف يعتمد على طبيعة العمل أو الأجر وساعات العمل، وعلاقته بمروسيه وزملاءه في العمل ونحوها من العوامل التي ينتج عنها رضا العامل وسعادته ودرجة ارتباطه بعمله وإخلاصه فيه، يعتبر التوافق المهني مجالا من مجالات التوافق الاجتماعي، وقد حظي هو الآخر بدراسات متعددة وذلك لأهمية البالغة في حياة الفرد خصوصا المهنية منها، وهو أمر ضروري للقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، وحسب ما هو مطلوب منه، وعن طريقة يقاس مدى رضا الفرد عن مهنته، والعكس صحيح، فالتوافق المهني يتحقق من خلال حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وإمكاناته، ويرض ميوله وطموحه، ويشعر بالنجاح والتوافق ويدرك من خلال القبول والتقدير.

ومن هنا نطرح التساؤل التالي: هل للحوافز المادية دور في تحقيق التوافق المهني لدى العام بالمؤسسة؟

ويندرج تحت التساؤل العام أسئلة فرعية وهي:

- هل للمكافآت دور في تحقيق التوافق المهني لدى العامل بالمؤسسة؟
- هل للترقيات دور في تحقيق التوافق المهني لدى العامل بالمؤسسة؟
- هل للخدمات الاجتماعية دور في تحقيق التوافق المهني لدى العامل بالمؤسسة؟

## 3- فرضيات الدراسة

## الفرضية الرئيسية:

للخوافز المادية دور في تحقيق التوافق المهني لدى العامل بالمؤسسة.

## الفرضيات الفرعية:

- للمكافآت دور في تحقيق التوافق المهني لدى العامل بالمؤسسة.
- للترقيات دور في تحقيق التوافق المهني لدى العامل بالمؤسسة.
- للخدمات الاجتماعية دور في تحقيق التوافق المهني لدى العامل بالمؤسسة.

## 4- مبررات اختيار الموضوع

أهمية الموضوع: في الحياة الاجتماعية والعمالية يتماشى مع طبيعة التخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل ومعرفة دور الخوافز في تحقيق التوافق المهني والكشف عن موقع العملية ضمن سياسات مستشفى الصحة الجوارية جامعة، محاولة الوقوف على كيفية إدراج الخوافز المادية في المؤسسات في ظل التغيرات والتطورات في المجال الإداري.

## 5- أهداف الدراسة

## - الهدف الرئيسي:

- معرفة مدى دور الخوافز المادية في تحقيق التوافق المهني داخل المؤسسة.

## - الأهداف الفرعية:

- الكشف عن دور المكافآت في تحقيق التوافق المهني داخل المؤسسة.
- معرفة دور في الترقيات في تحقيق التوافق المهني داخل المؤسسة.
- معرفة دور الخدمات الاجتماعية في تحقيق التوافق المهني داخل المؤسسة.

## 6- أهمية الدراسة

يعتبر موضوع الحوافز موضوعاً مهماً حيث تنبع أهمية الدراسة من خلال قيمة الموضوع في عنوان الدراسة، والمتعلقة بنظام الحوافز التي تعد من الأساس في نجاح أي مؤسسة ومدى تأثير نظام الحوافز داخل المؤسسة وعلاقته بتحسين جودة الأداء، كما أن الحوافز تساعد على تحقيق التفاعل بين الفرد، والمنظمة وتدفع العاملين إلى العمل بكل ما يملك من قوة، وكذلك إعتبار الحوافز من أهم العوامل التي تحفز العاملين في أداء عملهم، فهذا يؤدي بدوره إلى إبراز أهمية التوافق المهني الذي يكون إيجابياً في نجاح أي مؤسسة من خلال تطبيق نظام الحوافز بشكل منتظم وفي الوقت المناسب، كون أن عملية التحفيز بحد ذاتها من أهم أبرز النشاطات التي تمارسها الإدارة العامة، وهي أيضاً تمثل الأداة الأساسية لكسب ولاء وتعزيز قدرات الموظفين، مما ينتج عنه التوافق المهني بين العمال وتحقيق المؤسسة لمصالحها ومصالح عمالها.

## 7- حدود الدراسة

إن القيام ببحث ميداني يتطلب إتباع خطوات وإجراءات ممنهجة ومنظمة، قصد الوصول إلى حل للمشكلة أو تفسير الظاهرة أو إيجاد الفروق أو العلاقة بين المتغيرات، وفي هذا الفصل سيتم عرض حدود الدراسة.

- **الحدود الزمنية:** أجريت هذه الدراسة من شهر نوفمبر 2022 إلى غاية 27 ماي 2023

- **الحدود المكانية:** تم تطبيق هذه الدراسة مكانياً على المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بجامعة ولاية المغير \_الجزائر\_.

- **الحدود البشرية:** لأجل تطبيق هذه الدراسة تم اختيار المجال البشري المتكون من مجموعة من عمال المستشفى الصحة الجوارية الذي كلن عددهم 50 فرداً \_جامعة\_.

## 8- صعوبات الدراسة:

لا يخلو أي بحث علمي من مصاعب وعراقيل وما يمكن عده في دراستنا هذه من الصعوبات ما يلي:

- رفض بعض المؤسسات إجراء الدراسة لديها مثل مؤسسة الضرائب \_جامعة\_.

- ضياع الوقت من خلال البحث عن مؤسسات أخرى لإجراء الدراسة وهذا ما أثر سلباً في إستكمال جزء من الدراسة.

- عدم إمتلاك القدرات المادية اللازمة.

- عدم القدرة على الوصول إلى مسؤول المؤسسة لأخذ الإذن منه في أسرع وقت ممكن.

## 9- هيكلية الدراسة:

قسمنا هذه الدراسة إلى جانبين: النظري والتطبيقي، حيث تناولنا في الجانب النظري 3 مباحث المبحث الأول قدمنا فيه المفاهيم الأساسية للموضوع والمبحث الثاني العلاقة بين المتغيرين، أما المبحث الثالث فيه الدراسات المشابهة والسابقة، وفي الجانب التطبيقي قدمنا: في المبحث الأول الطريقة والأدوات والمبحث الثاني النتائج والمناقشة والإستنتاجات و بعض التوصيات والإقتراحات.

# الفصل الأول: الأدبيات النظرية للدراصة

## تمهيد:

يعتبر التحفيز محل إهتمام الكثير من العلماء والباحثين سواء الإقتصاديين أو النفسانيين أو الاجتماعيين وهذا لما له من أهمية بالغة، فالتحفيز ممارسة للتأثير في العاملين من خلال تحريك الدوافع والرغبات والحاجات لغرض إشباعها وجعلهم أكثر استعداد لتقديم أفضل ما لديهم، وهذا بهدف تحقيق مستويات عالية من الأداء والانجاز في المنظمة، لذلك فإن أرادة المنظمة أن تدفع العاملين نحو زيادة الإنتاج وتعظيم مستوى الأداء، فعليها أن تفكر في نوعية الحوافز التي تتناسب مع دوافعهم، فهذا يؤدي للتوافق المهني من خلال ثبات العاملين وإستقرارهم فيها ومدى الإستفادة من قدراتهم.

## المبحث الأول: المفاهيم الأساسية للموضوع

## تحديد المفاهيم والمصطلحات لغة وإصطلاحاً وإجراءياً:

أ- الحوافز: لغة: جاءت من أصل حفز بمعنى دفعه من خلفه، تهيئاً للمضي فيه واستعد.

إصطلاحاً: عند مصطفى نجيب شاوش: هي فرص، أو وسائل (مكافأة أو علاوة) توفرها المنطقة أمام الأفراد العاملين، لتسير بها رغبتهم وتخلق لديهم الدافع، من أجل السعي للحصول عليها عن طريق الجهد والعمل المنتج والسلوك السليم، وذلك لإشباع حاجاتهم التي يحسون ويشعرون بها التي تحتاج إلى إشباع. (منيف، 2018)

ب- الحوافز المادية: هي التي تقوم بإشباع حاجات الإنسان الأساسية فتشجع العاملين على بذل قصار جهدهم في العمل، وتجنيد ما لديهم من قدرات، والارتفاع بمستوى كفاءتهم، ومن هذه الحوافز الراتب والمكافآت التشجيعية والعلاوات، والمشاركة في الأرباح. (حميدة، 2020)

إجراءياً: هي نظام تقدمه المؤسسة من أجل إشباع حاجات العامل كمكافآت وزيادة في الراتب.

ج- التوافق لغة: مأخوذة من وفق الشيء أي وافقه موافقة وإتفق معه اتفاق، فالتوافق أن يسلك المرء سلك الجماعة ويتجنب ما عنده من شذوذ في الخلق والسلوك.

إصطلاحاً: يعرف في معجم علم الاجتماع: على أنه مجموعة التي يقوم بها الفرد لإشباع حاجة أو التغلب على صعوبة أو اختيار معوق أو العودة إلى حالة التوافق والتلاؤم والانسجام مع البيئة المحيطة، وهذه الأنشطة يمكن أن تصبح ردود فعل أو استجابات عادية مألوفة في سلوك الفرد في المواقف المشابهة، والتكيف الناجح يؤدي إلى التوافق والتكيف الغير ناجح يطلق عليه سوء التوافق. (خلاف، 2018)

د- التوافق المهني: إصطلاحاً: هو حالة الرضا عن العمل بصورة اجتماعية ومن جميع الوجوه عن ما يحيط بالعامل من مؤثرات بحثية، والشعور بالأمان، والارتياح، لتحقيق رغباته، وميوله، وطموحاته، وإحساسه بالنجاح، الذي يتمثل في حجم الإنتاج ونوعه. (سميحة، 2019)

إجراءياً: إنسجام، وإندماج الفرد مع محيط عمله في مختلف العوامل البيئية، والطبيعية، والاجتماعية.

## المبحث الثاني: الحوافز المادية وعلاقتها بالتوافق المهني

بعد أن تعرفنا إلى كل من مفهومي الحوافز والتوافق توصلنا إلى تحليل العلاقة الرابطة بين كل منهما ومن ثمة دراسة علاقة التأثير والتأثير، وكذا الفارق القائم بينهما، وذلك من منطلق أنه تشير إلى العديد من الدراسات بأن للحوافز دور كبير في تحقيق التوافق المهني، وهذا يؤدي بدوره إلى ضمان إستمرار المورد البشري في المنظمات.

إعتماداً على ما درسنا يمكن القول بأنه توجد علاقة تأثير بين الحوافز المادية والتوافق المهني، فالمنظمة التي تقوم بعملية التحفيز تسعى إلى أغراض ومكاسب تحققها، فهناك علاقة إرتباطية بين التوافق المهني والحوافز المادية، باعتبار أن الحافز هو تلك الوسيلة أو الأسلوب أو الأداة التي تقدم الإلتباع المطلوب بدرجات متفاوتة، فكلما كان مستوى إشباع الحاجات كبيراً كلما زاد تلائم الفرد مع بيئته المهنية، حيث تبدو في قدرته على إرضاء أغلب حاجاته وتصرفه يكون مرضياً إزاء المطالب المادية والاجتماعية، ويتضمن توافق قدرة الفرد على تغيير سلوكه وعاداته عندما يوجد موقف جديد أو مشكلة إدارية أو اجتماعية، إن إدراك الفرد أن الحوافز والمكافآت العمل ذات أهمية كبيرة وقيمة بالنسبة له، وإدراكه بالعدالة التنظيمية، والعلاوة في التوزيع بالنسبة للحوافز والعوائد، بمعنى هناك تناسب مع تقديمه من عمل المنظمة، فهذا يساعده على الإنتاج الأفضل كماً وكيفاً، وكذلك يؤدي إلى التوفيق بين خصائصه الشخصية وطبيعة العمل وظروفه وعلاقته بالعاملين معه، للوصول إلى حالة توازن في الوسط المهني، وفي الأخير يمكن القول أنه كلما أشبعت حاجات الفرد في المجال والعمل، وقدم له مزيج من الحوافز المناسبة ساهم ذلك في حدوث التوافق والإنسجام مع محيط العمل وحفزته نحو الأداء الفعال، حيث يعد التوافق عن العمل محصلة لكل من قيمة الحوافز المشبعة ومدى إدراك الفرد لعدالتها. (حميد، 2013)

## أهمية التوافق المهني:

إن عملية توافق العمال مع مهنتهم ومع المنظمة التي يعملون بها ذات أهمية كبيرة لكل من الأفراد العاملين والمنظمة على حد سواء، وهذه الأهمية تتمثل في الجوانب التالية:

- تؤثر عملية التوافق المهني على إستقرار الفرد في منصب عمله وأدائه، فمن المعروف أن الأفراد يعتمدون بدرجة كبيرة على درجة معرفتهم بالعمل والقواعد والضوابط التنظيمية، أي معرفتهم ماذا يجب أن يعملوا وماذا يجب أن يتجنبوا، لذلك فإن فهمهم للمسار الصحيح لعملهم يؤدي إلى التوافق المهني عملية متلازمة مع أداء الفرد، فهي

تؤثر بالأداء وهي تتأثر بمدى المعرفة بكيفية الأداء كما أن عملية تقييم أداء الأفراد تعتمد على عوامل وصفات لا بد من أن تؤخذ بعين الاعتبار في تدعيم الأداء الجيد لعلاقة الفرد بزملائه. (لعلي، 2014)

### أهمية الحوافز المادية:

يبقى من الضروري أن وسائل التحفيز تتنوع وتتجاوب مع التغيرات في الإحتياجات والدوافع، ومع المستوى الإداري للعاملين، فحوافز الإنتاج في مجال العمل له أهمية كبيرة، وتأثير فعال، في عملية الإنتاج بشرط أن يستخدم إستخداما حسنا وفي الوقت المناسب، دون إفراط أو تفريط ويمكننا أن نحدد هذه الأهمية في النقاط التالية:

- أن أول ما تسعى إليه الحوافز هو زيادة الإنتاج.
  - كذلك إلى تحسين نوعية الإنتاج، أي تحسينه كما وكيفا.
  - كما تستخدم الكثير من الأحيان في تشجيع العمال، مما يؤثر بالتالي في حفظ تكاليف الانتاج.
  - تؤدي الحوافز من حيث تأثيرها على العمال إلى تحقيق رضاه واشباع حاجاته الضرورية والنفسية والاجتماعية.
- (لعلي، 1015)

### أسس إعطاء الحوافز:

إن أهم أساس على الاطلاق لمنح الحوافز هو التمييز في الأداء، واستخدام معايير أخرى مثل الجهد والقدمية، وفيما يلي عرض لبعض الأسس:

- أ- الأداء: يعتبر التمييز في الأداء معيار أساسي وربما الأوحده لدى البعض، وفي بعض الحالات، ويعني ما يزيد عن المعدل النمطي للأداء سواء كان ذلك في الكمية أو في الجودة أو الوفرة في وقت العمل.
- ب- الجهد: يصعب أحيانا قياس نتائج العمل ذلك أنه غير ملموس وواضح، كما في أداء وظائف الخدمات، والوظائف، الحكومية، أو لأن النتائج شيء إحتمالي الحدود، مثل: الفوز بعرض إحدى المناقصات أو المسابقات، وبالتالي فإن العبرة أحيانا بالمحاولة وليس بالنتيجة.

**ج- الأقدمية:** ويقصد بها طول الفترة التي قضاها الفرد في العمل وهي تشير إلى حد ما إلى الولاء والانتماء، والذي يجب مكافأته بشكل ما وهي تأتي بشكل علاوات في الغالب، لمكافأة الأقدمية في الحكومة بشكل أكبر من العمال الخاص.

**د- المهارة:** بعض المنظمات تعرض وتكافئ الفرد على ما يحصل عليه من شهادات، أعلى أو أرخص أو إجازات أو أدوات تدريبية كما تلاحظ فإن نصيب هذا المعيار الأخير محدود جداً، ولا يساهم إلا بقدر ضئيل في حساب حوافز العاملين، فهناك علاقة إرتباطيه بتحقيق الرضا لدى العاملين وبين زيادة معدلات الانتاج في المنظمة. (حمزة، 2006)

### المبحث الثالث: الدراسات المشابهة والسابقة للموضوع

**- الدراسة الأولى:** دراسة جيدول أحمد وأمر قويدر سنة 2020، بعنوان الحوافز وعلاقتها بأداء العاملين بالشركة الجزائرية للتأمين وكالة الجلفة، والتي تهدف إلى الحوافز وعلاقتها بأداء العاملين لشركة الجزائرية للتأمين وكالة الجلفة والتي هدفت إلى الحوافز وعلاقتها بأداء العاملين بالشركة الجزائرية للتأمين وكالة الجلفة، وتمثلت عينتها في 19 عاملاً واستخدمت طريقة المسح الشامل لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الظاهرة وكانت أبرز نتائجها بأن الحوافز لها علاقة بأداء العاملين في هذه المؤسسة وهي متنوعة منها المادية والمعنوية، ويتضح لنا أن الحوافز المعنوية تقدم بدرجة كبيرة داخل المؤسسة وهذا ما يؤثر على أداء العاملين. (أحمد، 2020)

**- الدراسة الثانية:** دراسة آسيا قرنيط ومريم حسونة سنة 2017، بعنوان الحوافز وعلاقتها بالأداء الوظيفي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية لشهيد الجيلالي بن عمر بالوادي، والتي هدفت على الحوافز وعلاقتها بالأداء الوظيفي على الممرضين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية وتمثلت عينتها في 70 ممرض واستخدمت أدوات المقابلة، الملاحظة، الاستبيان، وفق المنهج الوصفي وكان أبرز نتائجها أنها توجد علاقة بين الحوافز المادية والأداء الوظيفي لدى الممرضين بالمؤسسة الاستشفائية الجيلالي بن عمرن كما توصلت كذلك إلى أنه توجد علاقة بين الحوافز المعنوية والأداء الوظيفي لدى الممرضين بالمؤسسة الاستشفائية الجيلالي بن عمر بالوادي. (حسونة، 2017)

**- الدراسة الثالثة:** دراسة خالد أبو علان سنة 2016 بعنوان أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في شركات المشروبات الفلسطينية والتي هدفت الى التعرف على أنظمة الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على أداء العاملين في شركات المشروبات الفلسطينية، وتمثلت عينتها تكونت من أكبر أربعة شركات مشروبات بعدد 200

إستبانة موزعة على العاملين في هذه الشركة واستخدمت الإستبانة كأداة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي وكان أبرز نتائجها وجود علاقة ارتباطيه طرديه بين الحوافز المادية و فاعلية نظام الحوافز ومستوى أداء العاملين، درجة مستوى الحوافز المادية في شركات الفلسطينية متوسطة عدم مراعاة سلم الأجور والرواتب لمعدلات غلاء المعيشة. (علان، 2016)

**- الدراسة الخامسة:** دراسة الطاهر الوافي سنة 2013، بعنوان التحفيز وأداء المرضى، دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية بمدينة تبسة والتي تهدف الى المسوقة بالتحفيز والاداء، تشخيص الواقع الفعلي لظاهرة الحوافز والأداء في المؤسسة الاستشفائية، سعت الى تفصي العلاقات القائمة بين مختلف أنواع الحوافز التي تقدمها المؤسسة وأداء المرضى وتمثلت عينتها 78 ممرضا واستخدمت الملاحظة والمقابلة والاستمارة وفق المنهج الوصفي وكانت أبرز ونتائجها تأكيد فعالية النظام المكافئات المطبقة بالمؤسسة، وعدم استجابتها لتطلعات المرضى كما عبرت عنها نسبة 84% من الباحثين، عدم اهتمام المؤسسة الاستشفائية بعملية التدريب وذلك ما أكدته نسبة 05.82 من الباحثين. (الوافي، 2013)

**- الدراسة السادسة:** دراسة الحسائي سنة 2011، بعنوان أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، والتي هدفت الى دراسة أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين سواء بشكل ايجابي أو سلبي في وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان، وتمثلت عينتها في 290 رئيسا من رؤساء الأقسام والموظفين في المديرية المختلفة، واستخدمت الإستبانة لجمع البيانات وفق منهج الوصفي التحليلي، وكان أبرز نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية فيما يتعلق باتجاهات أفراد الدراسة حول أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان باختلاف متغير العمل، والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي والمستوى الوظيفي. (الحسائي، 2011)

**- الدراسة السابعة:** دراسة مكناسي أحمد سنة 2007، بعنوان التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية على مؤسسات السجون بمؤسسة إعادة التأهيل قسنطينة وهدفت هذه الدراسة على أن التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة، وتمثلت عينتها في 176 عون واستخدمت الإستمارة وفق المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى ضغوط العمل يزداد بانخفاض درجة التوافق المهني ومن جهة اخرى أوضحت النتائج أنه لا

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائية عند مستوى دالة 0.05 مما نشر إلى مستوى ضغوط العمل لا يتأثر بكل من العمر وسنوات الخبرة. (نجد، 2007)

#### - التعليق:

بعد الإطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوعنا لاحظنا أن هناك بعض أوجه التشابه بينها وبين دراستنا حيث تمثلت أوجه التشابه في ما يلي:

- الدراسة الأولى: تشابهت مع دراستنا في المتغير المستقل والمتمثل في الحوافز.
- الدراسة الثانية: تشابهت مع دراستنا في المتغير المستقل وهو التوافق المهني، وكذلك في نوعية المنهج المستخدم، وهو المنهج الوصفي.
- الدراسة الثالثة: تشابهت مع دراستنا من جانب الحوافز بالإضافة كذلك الى المنهج المستخدم المنهج الوصفي.
- الدراسة الرابعة: تشابهت مع دراستنا في المتغير المستقل، وهو الحوافز المادية وتشابهت في نوعية الأداة المستخدمة وهي الإستبيان وكذلك في المنهج الوصفي.
- الدراسة الخامسة: تشابهت الدراستين في المتغير المستقل وهو الحوافز المادية، كما تشابهت في المنهج المستخدم وفي أداة الإستبان.
- الدراسة السادسة: تشابهت الدراستين في موضوع الحوافز المادية وكذلك نوع الأداة المستخدمة، وهدفت الدراستين إلى تحديد الحافز الأكثر إنسجاما في المؤسسة.
- الدراسة السابعة: تشابهت الدراستين في متغير واحد، وهو التوافق المهني وكذلك في نوع الأداة وكذلك في نوع المنهج المستخدم في الدراسة.

#### - النقد

إن مختلف الدراسات كانت بالمؤسسات العقابية وأخرى بوزارة التعليم والمؤسسات الاستشفائية كذلك. بينما الدراسة الحالية في المؤسسة للصحة الجوارية جامعة ذات طابع إجتماعي، كما تميزت الدراسة الحالية ، في تناولها المفاهيم الأساسية للموضوع ، ركزت الدراسات على اداء العاملين بالمؤسسة أما الداسة الحالية على أهمية توفير

الحوافز المادية في المؤسسة ومدى تحقيق أهداف الفرد والمنظمة، واهتمام الدراسة الحالية كذلك بأن للحوافز المادية دور في تحقيق التوافق المهني في تحسين جودة الأداء والوصول إلى الأهداف المرجوة بوجود إنسجام وتوافق بين العاملين ومؤسستهم.

## خلاصة:

بعد سردنا لمفهوم الحوافز وكيف يمكن أن تؤدي الدور الذي وضعت فيه يمكن القول بأن الحوافز المادية يجب أن تكون ضمن خطة مبرمجة تكفل إنصاف كل من العامل والمنظمة، وتشجع على إستمرار الجهود المتناسقة من جانب العاملين والمديرين وتكون واضحة وتضمن للعامل دخلا يسمح له بالمعيشة الكريمة ويؤمنه تجاه المستقبل، فلهذا فإن التوافق المهني للموظف أو العامل يعتمد على طبيعة العمل، والأجر، وساعات العمل، وعلاقته بمرؤوسيه وزملائه في العمل، ونحوها من العوامل التي ينتج عنها رضا العامل وسعادته ودرجة إرتباطه بعمله، لأن العامل هو الذي يمثل الهدف والوسيلة غاية النتائج في انجاز أي عمل كان.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

## تمهيد:

تعد الدراسة الميدانية الجانب الأهم في البحث فهي تمكننا من الوصول إلى النتائج والتحقق من الفرضيات والحلول لإشكالية الموضوع، كما سنتطرق في هذا الفصل إلى المنهج والعينة المستخدمة في هذا البحث بالإضافة إلى الأدوات المستخدمة والبرامج المستخدمة في معالجة المعطيات ومناقشتها وتحليلها وتفسيرها وفي الأخير عرض النتائج المتوصل إليها.

## المبحث الأول: طريقة الأدوات

## أ- الطريقة:

- **منهج الدراسة:** تعددت المناهج العلمية تبعا لتعدد مواضيع العلوم الاجتماعية والإنسانية، وذلك من أجل الوصول إلى حقائق بطريقة علمية دقيقة، فتكتسي دراسة المنهج على أهمية كبيرة، فهما كان موضوع البحث، فإن قيمة المناهج المستخدمة.

**لغة:** بأنه الطريق أو المسلك الذي يسلكه الباحث

**إصطلاحا:** يعرفه مُجَد بدوي بأنه: مجموعة القواعد التي يستعملها الباحث لتفسير ظاهرة معينة بهدف الوصول الى الحقيقة العلمية. (عمار، 2019)

ونظرا لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف على دور الحوافز المادية في تحقيق التوافق المهني لدى العاملين بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بجامعة قمنا على هذا الأساس باستخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة التي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع.

- **مجتمع وعينة الدراسة:** يمثل مجتمع الدراسة العاملون في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بجامعة، حيث تحتوي المؤسسة على 311 عامل.

- **نبذة عن المؤسسة:** نشأة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بجامعة في الفاتح من جانفي 2008 بمرسوم تنفيذي رقم 14/07 المؤرخ في جمادى الاولى سنة 1423 الموافق لـ 2007/05/19 يتضمن انشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية.

وهي مؤسسة ذات طابع اداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتعمل على العلاج الجوّاري أي تقريب مكان العلاج للمواطنين.

تحتل المؤسسة العمومية للمؤسسة الجوارية بجامعة مساحة تقدر بـ 3452 م<sup>2</sup> ويبلغ عدد سكانها 91610 نسمة وتمتد على طول الشارع الرئيسي من تندلة شمالا الى عين الشوشة جنوبا وسيدي عمران جنوبا، يحدها يمينا الوكالة العقارية ويسارها مؤسسة البناء والتعمير وشرقا مقر البلدية الجديدة وغربا سكنات، وتتكون من 04 بلديات جامعة، سيدب عمران، تندلة والمرارة.

**3- عينة الدراسة:** بعد تحديد مجتمع الدراسة، تم إختيار عينة عشوائية، حيث قمنا بتوزيع 50 نسخة من الإستمارة وتم إسترجاعها واحدة منها.

**- تحديد المتغيرات وطرق قياسها:**

- المتغير المستقل: الحوافز المادية

- المتغير التابع: التوافق المهني

طرق قياسها: القياس الكمي بالإعتماد على أسلوب الإحصاء الوصفي.

**ب- الأدوات:**

**- أدوات جمع البيانات:**

الإستبيان: يعرف بأنه أدوات البحث تتكون من مجموعة أسئلة يتم صياغتها من قبل الباحث للحصول على إجابات علمية بتحقيق أهداف يحددها الباحث في دراسته.

أغمين نديرة 2022 ص 28

من بين الأدوات الأكثر إستخداما في جمع البيانات الخاصة بالعلوم الإجتماعية التي تتطلب الحصول على المعلومات، ومن أهم مميزاته توفير الوقت والجهد.

إشتملت الاستمارة على 27 سؤال حيث إحتوت على 5 محاور قسم كتالي:

المحور الاول: يخصص البيانات الشخصية للمبحوث والمتمثلة في الجنس والسن والأقدمية والمستوى التعليمي والوضع المهني.

المحور الثاني: ويخص مساهمة المكافآت في تحقيق التوافق المهني ويحتوي على 5 أسئلة مفتوحة.

المحور الثالث: يخصص مساهمة الترقيات في تحقيق التوافق المهني ويحتوي على أسئلة مفتوحة.

المحور الرابع: يخصص مساهمة الخدمات الاجتماعية في تحقيق التوافق المهني ويحتوي على 6 أسئلة مفتوحة.

المحور الخامس: ويخص التوافق المهني ويحتوي على 10 اسئلة مفتوحة.

## - الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة:

التكرارات.

النسب المئوية.

المتوسط الحسابي.

الانحراف المعياري.

## - البرامج المستخدمة في معالجة المعطيات: برنامج SPSS

## المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

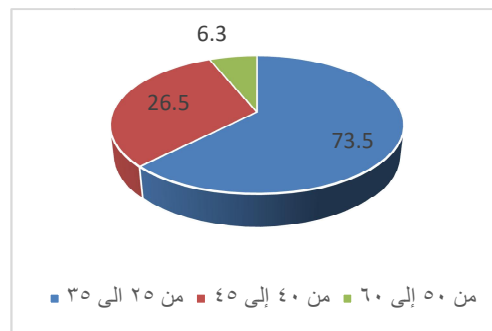
أولاً: عرض النتائج

المحور الأول: البيانات الشخصية

توزيع العينة وفق متغير الجنس

الجدول رقم (1): يبين توزيع العينة وفق متغير الجنس.

| الجنس | التكرار | النسبة المئوية |
|-------|---------|----------------|
| ذكر   | 13      | 26.5           |
| انثى  | 36      | 73.5           |
| الكلي | 49      | 100.0          |



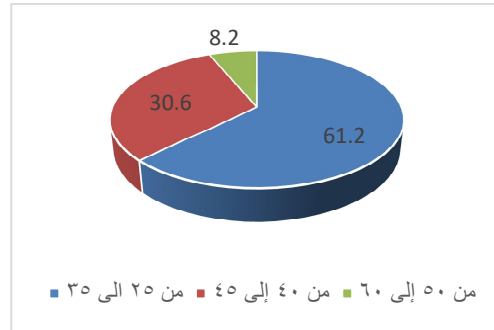
الشكل رقم (1): يوضح النسب المئوية لتوزيع العينة وفق متغير الجنس.

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلب أفراد العينة هم إناث بالنسبة 73.5% فهذا يرجع إلى طبيعة العمل الذي يتناسب مع الجانب النسوي، وفي العمل وهذا راجع إلى ثقافة المجتمع المحلي الذي يجيد عمل المرأة في المؤسسات الإستشفائية نظرًا للتجنب الإحراج في بعض الأعمال.

### توزيع العينة وفق متغير السن:

الجدول رقم (2): يبين توزيع العينة وفق متغير السن.

| السن         | التكرار | النسبة المئوية |
|--------------|---------|----------------|
| من 25 الى 35 | 30      | 61.2           |
| من 40 إلى 45 | 15      | 30.6           |
| من 50 إلى 60 | 4       | 8.2            |
| الكلي        | 49      | 100.0          |



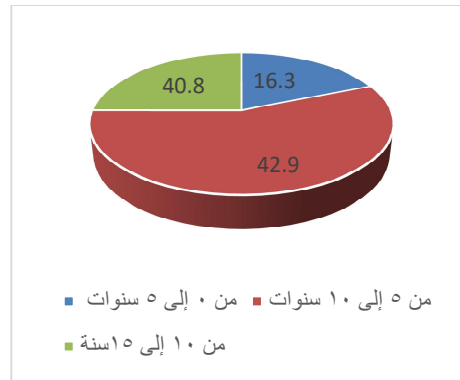
الشكل رقم (2): يوضح النسب المئوية لتوزيع العينة وفق متغير السن.

من خلال الجدول لأن الفئة العمرية من 25 إلى 35 سنة هي أكبر نسبة من عدد العاملين وذلك لطبيعة المجال وهذا راجع إلى إستقطاب الفئة الشبابية من خلال تقديم لهم يد المساعدة وإدماجهم في الوسط الاجتماعي حيث تكون لهم القدرة على تحمل الصعاب، أما الفئة الثانية من 40 إلى 45 سنة من العاملين وهذا راجع إلى الأقدمية والخبرة المهنة التي تلعب دورًا هامًا في تقديم أحسن عمل وأحسن إنتاج في المؤسسة أما فيما يخص أقل عدد من الفئة العمرية من 50 إلى 60 سنة فهي الفئة من الأعمال الذين يتحصلون على التقاعد في العمل لوصولهم إلى اليس الذي يرتبط باللجوء إلى الراحة واستكمال واجبهم نحو مؤسساتهم بانتهاء مدة عملهم نظرًا الكبر بينهم.

## توزيع العينة وفق متغير الأقدمية

الجدول رقم (3): يبين توزيع العينة وفق متغير الأقدمية.

| الأقدمية          | التكرار | النسبة المئوية |
|-------------------|---------|----------------|
| من 0 إلى 5 سنوات  | 8       | 16.3           |
| من 5 إلى 10 سنوات | 21      | 42.9           |
| من 10 إلى 15 سنة  | 20      | 40.8           |
| الكلية            | 49      | 100.0          |



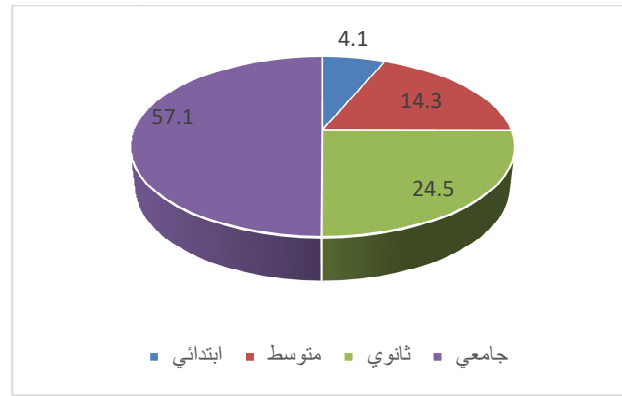
الشكل رقم (3): يوضح النسب المئوية لتوزيع العينة وفق متغير الأقدمية.

من خلال الجدول أن السنوات الأكثر من 5 إلى 10 سنوات الأكبر نسبة وهذا راجع إلى الخبرة المهنة في العمل ففئة 10 سنوات تقدم لهم كيفية العمل بتقديم معالم ونصائح وتوجيههم إلى أعمالهم خاصة لفئة أقل من 5 سنوات حيث يكتسبون مهارة عالية فهذا يجعل لديهم خبرة في مساهمهم المهني.

توزيع العينة وفق متغير المستوى التعليمي.

الجدول رقم (4): يبين توزيع العينة وفق متغير المستوى التعليمي.

| النسبة المئوية | التكرار | المستوى التعليمي |
|----------------|---------|------------------|
| 4.1            | 2       | ابتدائي          |
| 14.3           | 7       | متوسط            |
| 24.5           | 12      | ثانوي            |
| 57.1           | 28      | جامعي            |
| 100.0          | 49      | الكل             |



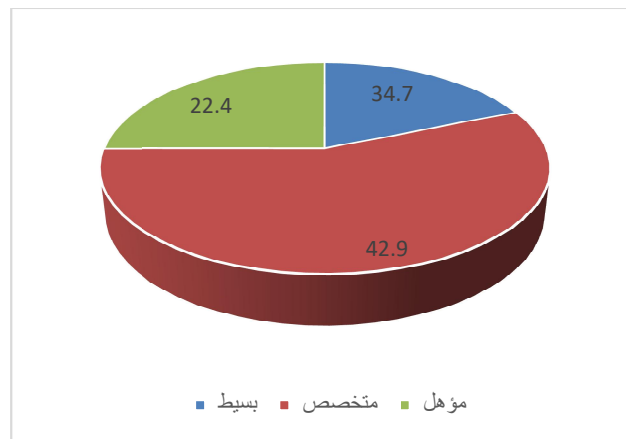
الشكل رقم (4): يوضح النسب المئوية لتوزيع العينة وفق متغير المستوى التعليمي.

من خلال الجدول نرى أن المستوى الجامعي هو أكبر نسبة وهذا راجع إلى أن المؤسسة فتحت المجال لخريجي الجامعات وإعطاء الفرصة لهم بدخولهم لعالم الشغل، بينما نجد مستوى الثانوي يليه في الرتبة الثانية وهذا راجع إلى إرتباطه بالمستوى الجامعي وقربه له فتكون فئة العمال هنا لديها خبرة قليلة على فئة المستوى الجامعي، وبينهما المستوى الابتدائي هو منخفض جدا نظرا لإستقطاب المؤسسة لفئة ذوي الخبرة ومستوى عالي

توزيع العينة وفق متغير الوضع المهني.

| الوضع المهني | التكرار | النسبة المئوية |
|--------------|---------|----------------|
| بسيط         | 17      | 34.7           |
| متخصص        | 21      | 42.9           |
| مؤهل         | 11      | 22.4           |
| الكلي        | 49      | 100.0          |

جدول رقم (5): يبين توزيع العينة وفق متغير الوضع المهني.



الشكل رقم (5): يوضح النسب المئوية لتوزيع العينة وفق متغير الوضع المهني.

من خلال الجدول نرى أن نسبة العمال التخصيصين أكبر نسبة وهذا راجع للإستقرار الوظيفي للعاملين ووضعتهم في مكانهم المخصص وتلبية رغباتهم، وتليها فئة العمال المؤهلين في المرتبة الثانية وهذا راجع إلى إكتساب الخبرة أو الأقدمية أو لحصوله على مؤهل أو شهادة في موضوع العمل الذي يمارسه وتليها الفئة العمالية البسيطة بنسبة منخفضة.

الفرضية العامة: للحوافز المادية دور في تحقيق التوافق المهني لدى العمال بالمؤسسة.

الجدول رقم (6): يبين نتائج الحوافز المادية دور في تحقيق التوافق المهني

Model Summary

| Model | R                 | معامل التحديد R <sup>2</sup> | معامل التحديد R-2 | الخطأ المعياري للتقدير |
|-------|-------------------|------------------------------|-------------------|------------------------|
| 1     | .260 <sup>a</sup> | .067                         | .005              | .32601                 |

ANOVA<sup>a</sup>

| Model      | مجموع المربعات | df | متوسط المربعات | F     | مستوى الدلالة     |
|------------|----------------|----|----------------|-------|-------------------|
| 1 الانحدار | .346           | 3  | .115           | 1.084 | .366 <sup>b</sup> |
| المتبقي    | 4.783          | 45 | .106           |       |                   |
| الكلية     | 5.128          | 48 |                |       |                   |

Coefficients<sup>a</sup>

| Model         | Unstandardized Coefficients |                | Standardized Coefficients |  | T     | مستوى الدلالة |
|---------------|-----------------------------|----------------|---------------------------|--|-------|---------------|
|               | B                           | الخطأ المعياري | Beta                      |  |       |               |
| 1 (Constant)  | 1.430                       | .330           |                           |  | 4.335 | .000          |
| المحور الأول  | .036                        | .089           | .058                      |  | .402  | .690          |
| المحور الثاني | .187                        | .120           | .273                      |  | 1.559 | .126          |
| المحور الثالث | -.042                       | .137           | -.053                     |  | -.303 | .763          |

## تحليل الفرضية العامة

من خلال الجدول رقم نلاحظ أن قيمة الارتباط بيرسون تساوي 60,0 عند الدلالة 366,0 بإنحراف معياري قدر بـ 32,0 وهذا يعني أن نقص توفير الحوافز المادية في المؤسسة يؤدي إلى عدم التوافق المهني لدى عمال الصحة الجزائرية جامعة.

حيث تتفق هذه النتيجة مع نظرية التكافؤ والنظرية الكلاسيكية التي ترى أن الحوافز المادية دور في تحقيق التوافق المهني، حيث ترى أن الإنسان طموح ويجب العمل ويرغب في تحمل المسؤولية ولا يحتاج للرقابة والسيطرة، وإتفقت كذلك مع نظرية العلاقات الإنسانية التي ترى بأن الإنسان يشعر إلى إشباع الحاجات المادية، مما يجعله مندمج وله مكان في وسط عمله.

## المحور الثاني: مساهمة المكافآت في تحقيق التوافق المهني

الجدول رقم (7): يبين نتائج مساهمة المكافآت في تحقيق التوافق المهني

| الخطأ المعياري<br>للتقدير | معامل التحديد R-2 | معامل التحديد R2 | معامل الارتباط R  |
|---------------------------|-------------------|------------------|-------------------|
| .33232                    | -.034             | .074             | .272 <sup>a</sup> |

| مستوى الدلالة     | F    | متوسط المربعات | Df | مجموع المربعات |          |
|-------------------|------|----------------|----|----------------|----------|
| .636 <sup>b</sup> | .687 | .076           | 5  | .379           | الانحدار |
|                   |      | .110           | 43 | 4.749          | المتبقي  |
|                   |      |                | 48 | 5.128          | الكلي    |

| الرتبة | المتوسط الحسابي | مستوى الدلالة | T         | Beta      | الخطأ المعياري | B         |                                                                        |
|--------|-----------------|---------------|-----------|-----------|----------------|-----------|------------------------------------------------------------------------|
|        |                 | .015          | 2.91<br>9 |           | .505           | 1.47<br>5 | (Constant)                                                             |
| 9      | 2.062<br>5      | .808          | .250      | .100      | .214           | .054      | هل تحرص المؤسسة على تقديم المكافآت؟                                    |
| 4      | 2.437<br>5      | .558          | -<br>.606 | -<br>.230 | .204           | -<br>.123 | هل تحصلت على مكافأة داخل المؤسسة؟                                      |
| 4      | 2.437<br>5      | .262          | 1.18<br>9 | .419      | .151           | .180      | هل تقدم المؤسسة مكافآت مادية متنوعة للذين يقدمون جهوداً أعلى في العمل؟ |
| 7      | 2.187<br>5      | .695          | .404      | .170      | .201           | .081      | هل تقدم المؤسسة مكافآت قيمة؟                                           |
| 4      | 2.437<br>5      | .925          | .096      | .052      | .263           | .025      | هل يركز نظام المكافآت داخل المؤسسة على الأداء؟                         |

قراءة جدول المحور الثاني:

من خلال الجدول أعلاه اتضح أن قيمة المتوسط الحسابي العام لمساهمة المكافآت في تحقيق التوافق المهني بلغ 2.31 والانحراف المعياري قدره 0.77، وبالتالي يتبين أن اتجاه استجابة المبحوثين مرتفع حيث تركزت عند البديل موافق.

وجاءت في المرتبة الأولى العبارتين هل تحصلت على المكافآت داخل المؤسسة وتليها هل تقدم المؤسسة مكافآت مادية متنوعة للذين يقدمون جهوداً أعلى في العمل؟ وجاءت في المرتبة الثانية عبارة هل تقدم المؤسسة

مكافآت قيمة؟ حيث قدر المتوسط الحسابي بـ 2.18، والانحراف المعياري بـ 0.98، ولهذا جاء اتجاه الاستجابة منخفض.

يمكن نفسر هذه النتيجة بأن المؤسسة لا تحرص على تقديم مكافآت، وهذا يجعل العامل يتراجع في تقديم أفضل خدمة لمؤسسته، وكذلك ترى بأن المؤسسة لا تسعى على تحفيز عمالها من خلال منح بعض المكافآت المادية المتنوعة للعمال الذين يقدمون جهودًا أعلى في العمل، لأن العامل دائما ينجذب إلى الماديات إلى من خلالها يحسن بها مستواه المعيشي فهذا راجع إلى عدم قدرة المؤسسة على اكتساب عمالها وتحقيق أهدافها وأهداف أفرادها، فهذا يجعلها تتراجع في رتبته مع منافستها في العمل، فمن هنا نرى بأن المؤسسة لا تركز على نظام المكافآت بشكل رسمي.

المحور الثالث: مساهمة الترقيات في تحقيق التوافق المهني:

الجدول رقم (8): يبين نتائج مساهمة الترقيات في تحقيق التوافق المهني

| R                 | معامل التحديد R <sup>2</sup> | معامل التحديد R-2 | الخطأ المعياري للتقدير |
|-------------------|------------------------------|-------------------|------------------------|
| .378 <sup>a</sup> | .143                         | .021              | .32349                 |

|          | مجموع المربعات | Df | متوسط المربعات | F     | مستوى الدلالة     |
|----------|----------------|----|----------------|-------|-------------------|
| الانحدار | .733           | 6  | .122           | 1.168 | .342 <sup>b</sup> |
| المتبقي  | 4.395          | 42 | .105           |       |                   |
| الكلية   | 5.128          | 48 |                |       |                   |

|                                            | B     | الخطأ المعياري | Beta | T     | مستوى الدلالة | المتوسط الحسابي | الرتبة |
|--------------------------------------------|-------|----------------|------|-------|---------------|-----------------|--------|
| (Constant)                                 | 1.447 | .212           |      | 6.815 | .000          |                 |        |
| هل أنت راض عن الترقيات التي تمنح في العمل؟ | .094  | .079           | .233 | 1.192 | .240          | 2.37<br>50      | 5      |

|    |            |      |            |       |      |       |                                                           |
|----|------------|------|------------|-------|------|-------|-----------------------------------------------------------|
| 1  | 2.50<br>00 | .517 | .654       | .117  | .072 | .047  | هل الترقيات الممنوحة تتناسب مع<br>جهدك ومؤهلاتك؟          |
| 7  | 2.18<br>75 | .360 | .926       | .155  | .076 | .070  | هل تعتمد مؤسستكم على ترقيات<br>تحفزك على تحسين ادائك؟     |
| 9  | 2.06<br>25 | .474 | .723       | .110  | .054 | .039  | هل سبق لك وأن تحصلت على ترقية؟                            |
| 7  | 2.18<br>75 | .916 | .106       | .015  | .067 | .007  | هل يركز نظام الترقيات في المؤسسة<br>على أساس الأقدمية؟    |
| 14 | 1.68<br>75 | .165 | -<br>1.412 | -.238 | .064 | -.090 | هل ترى أن الترقيات الممنوحة من<br>طرف الإدارة كانت عادلة؟ |

قراءة جدول المحور الثالث:

من خلال الجدول أعلاه اتضح أن قيمة المتوسط الحسابي العام لمساهمة الترقيات في تحقيق التوافق المهني بلغ 2.16 بانحراف معياري قدره بـ 0.780 وبالتالي يبين أن اتجاه انسحابه نحو المبحوثين مرتفع حيث تركزت عند البديل محايد جاء في المرتبة الأولى العبارة هل الترقيات الممنوحة تتناسب مع جهدك ومؤهلاتك؟ جاءت في المرتبة الثانية العبارة هل أنت راض عن الترقيات التي تمنح في العمل؟ حيث قدر المتوسط الحسابي بـ 2.37 وانحراف معياري 0.72 ولهذا جاء اتجاه الاستجابة متوسط.

نلاحظ من خلال هذا المحور ان المبحوثين لم يوافقوا على أن تساهم الترقيات في تحقيق التوافق المهني، لان المؤسسة لم تعطي ترقيات ترضي العمال والتي تتناسب مع جهودهم ومؤهلاتهم اذ انا الأغلبية لم يحصلوا على ترقيات وبهذا لم تحفز المؤسسة عمالها على الاداء الكامل لي عملهم في هذه المؤسسة ومن هنا نرى ان المؤسسة ليست عادلة في تقديم الترقيات.

المحور الرابع: مساهمة الخدمات الاجتماعية في تحقيق التوافق المهني

الجدول رقم (9): يبين نتائج مساهمة الخدمات الاجتماعية في تحقيق التوافق المهني

| R                 | معامل التحديد R <sup>2</sup> | معامل التحديد R-2 | الخطأ المعياري للتقدير |
|-------------------|------------------------------|-------------------|------------------------|
| .625 <sup>a</sup> | .390                         | .286              | .27618                 |

|          | مجموع المربعات | Df | متوسط المربعات | F     | مستوى الدلالة     |
|----------|----------------|----|----------------|-------|-------------------|
| الانحدار | 2.001          | 7  | .286           | 3.748 | .003 <sup>b</sup> |
| المتبقي  | 3.127          | 41 | .076           |       |                   |
| الكلي    | 5.128          | 48 |                |       |                   |

| الرتبة | المتوسط الحسابي | مستوى الدلالة | t          | Beta  | الخطأ المعياري | B     |                                                             |
|--------|-----------------|---------------|------------|-------|----------------|-------|-------------------------------------------------------------|
|        |                 | .000          | 4.239      |       | .260           | 1.104 | (Constant)                                                  |
| 6      | 2.2500          | .003          | 3.172      | .446  | .063           | .201  | هل توفر المؤسسة التأمينات الصحية الكافية للعمال؟            |
| 9      | 2.0650          | .943          | .071       | .009  | .054           | .004  | هل تقدم المؤسسة اعانات في الدخول المدرسي أو الاعياد للعمال؟ |
| 3      | 2.6250          | .955          | -.057      | -.007 | .066           | -.004 | هل توفر المؤسسة النقل للعمال؟                               |
| 2      | 2.7500          | .106          | -<br>1.652 | -.229 | .053           | -.088 | هل سبق لك ان استفدت من الخدمات الاجتماعية؟                  |
| 13     | 1.7500          | .832          | .213       | .028  | .058           | .012  | هل كان لهذه الاستفادة                                       |

|   |       |      |      |      |      |      |                                              |
|---|-------|------|------|------|------|------|----------------------------------------------|
|   |       |      |      |      |      |      | أثر على ادائك في العمل؟                      |
| 6 | 2.250 | .845 | .197 | .026 | .060 | .012 | هل ترى أن الاستفادة من الخدمات تم بشكل عادل؟ |

#### قراءة جدول المحور الرابع:

من خلال الجدول أعلاه اتضح أن قيمة المتوسط الحسابي العام لمساهمة الخدمات الاجتماعية في تحقيق التوافق المهني بلغ 2.88 وبانحراف معياري قدره 0.74 وبالتالي تبين أن اتجاه استجابة المبحوثين مرتفع حيث تركزت عند البديل المعارض حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة هل سبق لك أن استفدت من الخدمات الاجتماعية؟ وجاءت في المرتبة الثانية عبارة هل كان لهذه الاستفادة أثر على أدائك في العمل؟ حيث قدر المتوسط الحسابي بـ 2062، وانحراف معياري بـ 0.83 ولهذا جاء اتجاه الاستجابة مرتفع.

من خلال هذا المحور نرى أن الخدمات الاجتماعية لم تساهم بشكل كبير في تحقيق التوافق المهني إذ أن الاستفادة من الخدمات وتقديم الإعانات في الدخول المدرسي والأعياد لم تتم بشكل جيد، في حين أن أغلب العمال لم يسبق لهم الاستفادة من الخدمات الاجتماعية والمبحوثين الذين استفادوا من الخدمات الاجتماعية قليل هذا لأن الاستفادة من الخدمات الاجتماعية لم يتم بشكل جيد.

## المناقشة:

**الفرضية العامة: للحوافز المادية دور في تحقيق التوافق المهني لدى العمال بالمؤسسة.**

من خلال الجدول رقم (6) وبعد ما قمنا بجمع البيانات وتحليلها تبين لنا بأن أهمية الحوافز المادية في رفع مستوى أداء العاملين داخل المؤسسة وهذا ما لم استطاع فعله المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بجامعة، فهنا يجب على كل مؤسسة الشعب وراء تحقيق أهدافها وأهداف عمالها، بتلبية إحتياجات العمال وتحقيق رضا الوظيفي، فيجب على المؤسسة أن تضع برامج وخطط تحفيزية ناجحة لتوليد الرغبة لدى العمال في تقديم أفضل ما لديهم من عمل.

**الفرضية الأولى: للمكافآت دور في تحقيق التوافق المهني لدى العامل بالمؤسسة.**

من خلال الجدول رقم (7) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون تساوي الدلالة 0.272 عند مستوى الدلالة 0.636 بإنحراف معياري قدر ب 0.33232، مما تدعونا الى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة وهي فرضية البحث الفرعية الأولى التي تنص على أنه للمكافآت دور في تحقيق التوافق المهني لدى العمال، وتتفق هذه النتيجة مع نظرية التكافؤ التي ترى أن للمكافآت أهمية قيمة في تحفيز الافراد على أدائهم.

**الفرضية الثانية: للترقيات دور في تحقيق التوافق المهني لدى العامل بالمؤسسة.**

من خلال الجدول رقم (8) نلاحظ أن قيمة معامل بيرسون تساوي 378. عند دالة 342. مما عليه نقوم برفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة وهي فرضية البحث الفرعية الثانية التي تنص على أنه للترقيات دور في تحقيق التوافق المهني للعمال داخل المؤسسة وتتفق هذه النتيجة مع نظرية العاملين التي ترى بأن الترقية من العوامل المحفزة التي تعمل على تحريك الجهود الأفراد ويزيد من نشاطهم وتحقيق أداء جيد مما يحقق أهداف المنظمة.

**الفرضية الثالثة للخدمات الاجتماعية دور في تحقيق التوافق المهني لدى العامل بالمؤسسة.**

من خلال الجدول رقم (9) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون تساوي 0.625 وهي دالة عند 0.003، مما يدعو الى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة وهي فرضية البحث الفرعية الثالثة التي تنص على أن الخدمات الاجتماعية دور في تحقيق التوافق المهني لدى العامل والتي تتفق مع النظرية الكلاسيكية للحوافز التي تعتبر أن العامل مخلوق اقتصادي تنحصر حاجته في الاشياء المادية حيث ترى بأن زيادة الحافز المادي تزيد في انتاجه.

#### الاستنتاجات:

نستنتج بأن المؤسسة للصحة الجوارية جامعة لا تعتمد على الحوافز المادية في تحسين أداء العاملين الذي يلعب دورها ما في حدوث التوافق المهني بين العمال، وعدم تقديمها لمختلف الحوافز التي تمثل في الزيادة والترقيات والمكفئات والخدمات الإجتماعية، وتوصلت الدراسة إلى عدم إثبات فرضيات البحث التي تقول بأن للحوافز المادية دورا في تحقيق التوافق المهني، حيث وجدنا بأن الحوافز المادية لا تتوفي بشكل كبير في المؤسسة، وأفرادها لا يستجيبون لعدد كبير من المحفزات وهذا راجع لاختلاف الحوافز المادية من نوع لأخر فالتريقات تختلف عن الخدمات الاجتماعية وتختلف عن المكفئات والمكفئات تختلف عن الأجور وبالرجوع بالواقع الذي يعيشه العامل بصفة عامة يتطلع أكثر إلى الجوانب المادية وذلك حسب الظروف المعيشية التي يعيشها والتي تجعله يفكر في تحسين وضعه المادي.

**خلاصة:**

لقد قمنا في هذا الفصل بعرض المنهج المستخدم في الدراسة وحجم ونوع العينة المستخدمة كم اقمنا بعرض النتائج وتحليلها وتفسيرها من خلال البرامج والأدوات المستخدمة في معالجة المعطيات كما قمنا بمناقشة الفرضيات وعرض النتائج التي توصلنا إليها في دراستنا الميدانية.



الخاتمة

## الخاتمة

لقد تزايد إهتمام المبحوثين في الآونة الأخيرة بموضوع الحوافز نظرا لى أهميته البالغة داخل المؤسسة وإهتمام  
العنصر البشري به بإعتبار الحوافز عنصر مهم فهو يساهم في نجاح المؤسسة وتوافق الفرض مع مهنته، وعليه لقد  
تطرقنا في دراستنا إلى دراسة موضوع الحوافز المادية ودورها في تحقيق التوافق المهني داخل المؤسسة العمومية للصحة  
الجوارية بجامعة، كما تطرقنا في إشكاليتنا إلى معرفة إذ أنا الحوافز المادية لها دور في تحقيق التوافق المهني من خلال  
تقديم المكفئات والترقيات والخدمات الإجتماعية وغيرها، فلقد قمنا بإستمارة من أجل معرفة ما إذ كانت المؤسسة  
ناجحة في تقديم الحوافز المادية اللازمة للعاملين فيها ومن خلال جمع المعلومات تبين لنا أنا المؤسسة لا تقوم بتقديم  
مكافئات للعاملين وليست ناجحة في ترفيتهم إلى مراتب أكبر إذ أن الخدمات الإجتماعية لم تساهم بشكل كبير  
في تحقيق التوافق المهني داخل هذه المؤسسة لأن أغلبية العمال لم يسبق لهم أن إستفادوا من الخدمات الإجتماعية،  
ولم تقدم لهم إعانات في المناسبات، أما عن التوافق مع المهنة، فالأغلبية في توافق إذ يشعرون بإثبات وجودهم  
داخل المؤسسة والشعور بالثقة في حين يجد أن العلاقة مع زملاء العمل في توتر كما نلاحظ أن الأعمال التي  
يقومون بها عند الأغلبية لا تتناسب مع مؤهلاتهم الحالية، ومن هنا يجب على المؤسسة أن تقدم لعمالها مكافئات  
مادية ومتنوعة وقيمة، كما يجب عليها تقديم ترفيات تتناسب مع مؤهلاتهم المهنية وكذا مجهاداتهم، بالإضافة إلى  
تقديم خدمات إجتماعية لازمة التي تساهم في تحقيق نجاح المؤسسة والتوافق مع المهنة وكل هذه تجعل من المؤسسة  
ناجحة، من خلال تقديم أهم الحوافز المادية التي لها دور كبير في تحقيق التوافق المهني.

## الأفاق المستقبلية للموضوع:

بناء على الدراسة التي قمنا بها والنتائج المتحصلة عليها يمكننا الآن تقديم بعض الإقتراحات والتوصيات  
للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بجامعة.

- ضرورة إعطاء مكانة للعامل والإهتمام به من جميع الجوانب والنظر على أنه العامل الأول والأساسي لرفع  
الأداء.

- تحسين الظروف المادية للعامل.

- الإنصاف والعدل في إعطاء التحفيز للعاملين.

- تقدير الأعمال المتميزة وإنجازات الآخرين.

- إعطاء الفرص للعاملين للتطور من خلال الترقّيات.
- الإستخدام الفعال للتحفيز المادي والتحديد والإستمرار فيه.
- على المؤسسة الجزائرية ان تقدم مكافآت قيمة وعلى أساس الأداء وكذا الأقدمية.
- تقديم خدمات إجتماعية متنوعة ومتعددة لتحفيز العمال على أداء عملهم.
- نظرا لي قلت الدراسات في الحوافز المادية نوصي بإجراء دراسات عليه.
- العمل على ربط نظام الحوافز بمستوى الأداء المطلوب بحيث يتم التمييز بين العاملين وفقا لمستوى أدائهم.
- تبادل الخبرات على المستويين النظري والتطبيقي لي تحقيق التوافق المهني من خلال تقديم دورات تدريبية وتنموية.

## قائمة المصادر والمراجع

الكتب:

- 1- أحمد، ج. (2020). الحوافز المادية وعلاقتها بأداء العاملين، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل. الجلفة.
- 2- الحساسبي. (2011). الحوافز المادية وعلاقتها بضغط العمل .  
الرسائل الجامعية:
- 1- الوافي، أ. (2013). التحفيز وأداء الممرضين، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع تنظيم وعمل. قسنطينة.
- 2- حسونة، آ. ق. (2017). الحوافز وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل جامعة الشهيد حمه لخضر. الوادي.
- 3- حمزة، ج. (2006). الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على الروح المعنوية تخصص علم التنفس والعلوم التربوية كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة مثنوري. قسنطينة.
- 4- حميد، ب. (2013). دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي تخصص إدارة الأعمال الإستراتيجية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة أكلي أحمد الحاج. البويرة.
- 5- خلاف، خ. (2018). التوافق المهني والفعالية التنظيمية تخصص تنظيم وعمل قسم علم اجتماع كليتي العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد بو ضياف. جيجل.
- 6- زينب، ك. (2020). الضغوط المهنية وتأثيرها على التوافق المهني، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل. أم البواقي.
- 7- سميحة، س. أ. (2019). التوافق المهني وعلاقته بالانتهاك النفسي لدى معلمات مرحلة التعليم الأساسي بمدينة سبها .
- 8- علان، خ. أ. (2016). أثر الحوافز المادية والمهنية على أداء العاملين .
- 9- عمار، ب. ح. (2019). منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية، ط 1، دار النشر المركز الديمقراطي العربي للدراسات والسياس والإقتصاد. برلين -ألمانيا.
- 10- محمد، م. (2007). التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التنظيم والعمل . قسنطينة.
- 11- مسعودة، ل. (2014). المهارات القيادية ودورها في تحقيق التوافق المهني للعامل علمة اجتماع تنظيم وعمل كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. المسيلة.
- 12- مسعودة، ل. (2015). المهارات القيادية ودورها في تحقيق التوافق المهني للعامل، علم الاجتماع التنظيم والعمل كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد بوضياف. المسيلة.
- 13- منيف، ل. (2018). تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي دار المثقف للنشر والتوزيع المدير العام سمير منصوري ط 1 .

الملاحق

الملحق رقم (1): إستمارة الإستبيان



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم: العلوم الاجتماعية



قسم: العلوم الاجتماعية

السنة: ماستر تخصص تنظيم وعمل

## إستمارة إستبيان

إستمارة إستبيان خاصة بمذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تحت عنوان

"الحوافز المادية ودورها في تحقيق التوافق المهني لدى العامل بالمؤسسة"

دراسة ميدانية بمؤسسة مستشفى الصحة الجوارية - لجامعة -

في إطار التحضير ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، أتوجه إليكم بفائق التقدير والإحترام راجين حسن تعاونكم لإنجاح هذه الدراسة وذلك من خلال ملأ بيانات الإستبيان بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة، كما نحيطكم علما بأن المعلومات الواردة لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

نشكرك سيدي وسادتي على التعاون معنا في ملأ الاستبيان

المحور الأول: البيانات الشخصية (السوسيو مهنية)

1- الجنس: ذكر: ☐ أنثى: ☐

2- السن: 35-25 ☐ 45-40 ☐ 60-50 ☐

3- الأقدمية: من 0 سنة إلى 5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنوات: ☐ من 10 إلى 15 سنة: ☐

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

5- الوضع المهني: بسيط ☐ متخصص ☐ مؤهل ☐

| المحور الثاني: مساهمة المكافآت في تحقيق التوافق المهني |                                                                       |       |       |       |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| الرقم                                                  | البنود                                                                | موافق | محايد | معارض |
| 1                                                      | هل تحرص المؤسسة على تقديم المكافآت؟                                   |       |       |       |
| 2                                                      | هل تحصلت على مكافأة داخل المؤسسة؟                                     |       |       |       |
| 3                                                      | هل تقدم المؤسسة مكافآت مادية متنوعة للذين يقدمون جهودا أعلى في العمل؟ |       |       |       |
| 4                                                      | هل تقدم المؤسسة مكافآت قيمة؟                                          |       |       |       |
| 5                                                      | هل يركز نظام المكافآت داخل المؤسسة على الأداء؟                        |       |       |       |
| المحور الثالث: مساهمة الترقيات في تحقيق التوافق المهني |                                                                       |       |       |       |
| 6                                                      | هل أنت راض عن الترقيات التي تمنح في العمل؟                            |       |       |       |
| 7                                                      | هل الترقيات الممنوحة تتناسب مع جهدك ومؤهلاتك؟                         |       |       |       |
| 8                                                      | هل تعتمد مؤسستكم على ترقيات تحفزك على تحسين ادائك؟                    |       |       |       |
| 9                                                      | هل سبق لك وأن تحصلت على ترقية؟                                        |       |       |       |
| 10                                                     | هل يركز نظام الترقيات في المؤسسة على أساس الأقدمية؟                   |       |       |       |
| 11                                                     | هل ترى أن الترقيات الممنوحة من طرف الإدارة كانت عادلة؟                |       |       |       |

| المحور الرابع: مساهمة الخدمات الاجتماعية في تحقيق التوافق المهني |                                                             |  |  |
|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--|--|
| 12                                                               | هل توفر المؤسسة التأمينات الصحية الكافية للعمال؟            |  |  |
| 13                                                               | هل تقدم المؤسسة اعانات في الدخول المدرسي أو الاعياد للعمال؟ |  |  |
| 14                                                               | هل توفر المؤسسة النقل للعمال؟                               |  |  |
| 15                                                               | هل سبق لك ان استفدت من الخدمات الاجتماعية؟                  |  |  |
| 16                                                               | هل كان لهذه الاستفادة أثر على ادائك في العمل؟               |  |  |
| 17                                                               | هل ترى أن الاستفادة من الخدمات تم بشكل عادل؟                |  |  |
| المحور الخامس: التوافق المهني                                    |                                                             |  |  |
| 18                                                               | هل تشعر بأنك تثبت وجودك في هذا العمل؟                       |  |  |
| 19                                                               | هل تشعر أنك تحقق طموحك الوظيفي في هذه المهنة؟               |  |  |
| 20                                                               | هل توجد النزاعات مع الزملاء داخل العمل؟                     |  |  |
| 21                                                               | هل تطمح طمح للوصول الى درجات أعلى في المؤسسة؟               |  |  |
| 22                                                               | هل تشعر بالثقة في الادارة التي تعمل بها؟                    |  |  |
| 23                                                               | هل تبحث عن فرص عمل من نوع آخر؟                              |  |  |
| 24                                                               | هل تشعر بأن عملك يطور في قدراتك الشخصية؟                    |  |  |
| 25                                                               | هل يتيح لك العمل تعلم مهارات جديدة؟                         |  |  |
| 26                                                               | هل يناسبك عدد ساعات الدوام الرسمي؟                          |  |  |
| 27                                                               | هل تتعارض الاعمال التي تقوم بها مع مؤهلك وتخصصك الحالي؟     |  |  |

## الملحق رقم (2): شهادة التحكيم



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة حمّة لخضر، الوادي  
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية



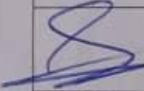
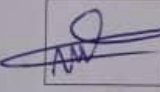
جامعة الشهيد حمّة لخضر - الوادي  
Université Echahid Hamma Lakhal - El Oued

## شهادة التّحكيم

يشهد السادة الأساتذة والدكاترة المحترمون الموقعون أدناه، أن الطالبين: معروف سميحة وصوالح حليلة، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، قد حكّما أداة بحثهما (استمارة استبائية) موجهة إلى عمال المؤسسة الصحة الجوارية جامعة، والتي تندرج ضمن متطلبات إنجاز بحث خلال الموسم الجامعي 2023/2022، تحت عنوان: "الحوافز المادية ودورها في تحقيق التوافق المهني".

وعليه، وبعد التزامهما بالملاحظات الموجهة إليهما، تعتبر الأداة صادقة فيما وضعت لقياسه (صدق المحكمين).

- قائمة الأساتذة المحكمين -

| اسم ولقب الأستاذ  | الدرجة العلمية | مكان العمل              | التوقيع                                                                             |
|-------------------|----------------|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| د. ديب محمد       | دكتور          | جامعة حمّة لخضر، الوادي |  |
| د. باية بوزغاية   | أستاذة محاضرة  | جامعة الوادي            |  |
| د. نور الدين عيوز |                |                         |  |

الملحق رقم (3): الترخيص بالقيام بإستبيان

إلى السيد: مدير المؤسسة  
العمومية للصحة الجوارية جامعة

من الطالبات  
- سوارح حليلة  
- محروق سميرة

### الموضوع: الترخيص بالقيام بإستبيان

لنا عظيم الشرف أن أتقدم إلى سيادتكم بطلبنا هذا واطتمثل  
في الترخيص لنا للقيام بإستبيان لدراسة مؤسستكم من أجل  
تبل شهاداة الماجستير في تخصص علم الاجتماع  
وفي الأخير تقبل مني فائق الاحترام والتقدير وشكرا.

الإمضاء  
Madrouf  
Se

جامعة في:  
2023/11/24  
مدير المؤسسة العمومية للصحة  
الجوارية - جامعة  
عبد السلام بن بادنا

الملحق رقم (4): طلب ترخيص بزيارة ميدانية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
Ministry of Higher Education and Scientific Research  
University of Echahid Hamma Lakhdar - El Oued  
Faculté des Sciences Sociales et Humaines

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الشهيد حمه لغضر - الوادي  
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم العلوم الاجتماعية  
الموسم الجامعي 2023/2022

إلى السيد المحترم: مدير المؤسسة  
المؤسسة للدراسات والبحوث - جامعة

**طلب ترخيص بزيارة ميدانية**

في إطار التكوين النظري والتطبيقي الذي يقدمه قسم العلوم الاجتماعية لطلبة الماستر/الدكتوراه نرجو من سيادتكم السماح للطلاب (ة):

الاسم واللقب:   
- معرفت سميرة -  
- هوالح حليمة -

بزيارة علمية الى مؤسساتكم وذلك من أجل الحصول على إحصائيات / كتب/ مراجع لغرض البحث العلمي لإنجاز مذكرة موسومة بعنوان: الحوار المأهول في حوزها في تحريك الواقع المعاصر

ضمن تخصص: علم الاجتماع

إننا على ثقة تامة من تعاونكم معنا سيدي المحترم وتسهيل المهمة العلمية لطلبتنا في مؤسساتكم خدمة للبحث العلمي وشاكرين لكم سلفا هذا التعاون.

تقبلوا منا فائق عبارات التقدير والاحترام

الوادي في: 19 مارس 2023

رئيس القسم  
رئيس قسم العلوم الاجتماعية  
د. بلال بوشع

الملحق رقم (5): الهيكل التنظيمي للمؤسسة

## المبطل التنظيمي للمؤسسة

