

تمهيد :

بعد إظهار العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز في الجانب النظري ، ومن أجل فهم هذه العلاقة بصورة أكثر وضوحا حاولنا في الجانب الميداني ، إظهار هذه العلاقة بالأرقام ، لذلك قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى :

المبحث الأول : حول دراسة مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري لولاية المسيلة

المبحث الثاني : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

المبحث الثالث : عرض وتحليل البيانات الميدانية

المبحث الأول : دراسة مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري

تقديم عام للمؤسسة :

1.لمحة تاريخية :

يعتبر قطاع السكن من القطاعات الحيوية والهامة للدولة لاسيما وانه يمس المجالين الاقتصادي والاجتماعي للبلد ولذلك أولت له السلطات العمومية مزيدا من الاهتمام لتطويره وترقيته و تعتبر دواوين الترقية والتسيير العقاري بشكلها الحالي هي نتاج عدة تحولات والديوان الوطني للسكن العائلي **SLW** أجريت منذ 1976 على مصالح السكن للولاية ونظمت حتى سنة 1982 في شكل مؤسسة ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية **ONLF** المدنية والاستقلالية المالية.

2.نشأة الديوان : ينشأ ديوان الترقية والتسيير العقاري من أجل مزاولة مهامه باستمرار ولمدة طويلة وغير محدودة ، لذلك فهو يسعى إلى مسايرة العصر وتكنولوجيات التسيير المطلوب وكذا التطلع إلى مستقبل متطور وراقي دون نية التوقف ، وهذا من أجل تقديم خدمات في المستوى المطلوب . لذلك فهو حريص على خدمة المواطنين الذين يتعامل معهم وتحسيسهم بمدى أهمية ديوان الترقية والتسيير العقاري .

وقد نشأ ديوان الترقية والتسيير العقاري بمقتضى المراسيم التالية :

بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 91-147 المؤرخ في 12 مايو 1991 المعدل والمتمم المتضمن تحويل الطبيعة القانونية الأساسية لدواوين الترقية والتسيير العقاري وتحديد كفاءات تنظيمها وتسييرها بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92-176 المؤرخ في 04/05/1992 والمتضمن صلاحيات وزير السكن حيث قسمه إلى عدة قابضات وهي كالتالي :

بوسعادة ، لها قباضتين الأولى بوسط المدينة والثانية بطريق الجزائر.

سيدي عيسى ، لها قباضتين الأولى بوسط المدينة والثانية بحي المنطقة الحضرية

قباضة عين الملح

قباضة عين الحجل

قباضة بن سرور

قباضة اولاد دراج

قباضة مقرة

وتم تأسيس ديوان الترقية والتسيير العقاري بالمسيلة بتاريخ 1977/10/10 طبقا للمرسوم 76-93

بتاريخ 1976/10/23 المعدل والمتمم طبقا للمرسوم 85/270 بتاريخ 1985/11/05 .

وبمقتضى المرسوم التنفيذي بتاريخ 1988/10/31 .

التعريف بديوان الترقية والتسيير العقاري لولاية المسيلة : ديوان الترقية والتسيير العقاري هو

مؤسسة عمومية و اقتصادية وطنية ذات طابع صناعي و تجاري تتمتع بالشخصية المعنوية و

الاستقلال المالي. نشأت المؤسسة وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 76-93 المؤرخ في 23 نوفمبر سنة

1976. توضع المؤسسة تحت وصاية الوزير السكن والعمران والمدينة، ويوجد مقرّها الاجتماعي

في مدينة الجزائر.

الأهداف التي أنشأ من أجلها :

- ✓ القضاء على مشكل السكن الذي يؤرق الحكومة والمواطن على حد سواء.
- ✓ ترقية المصلحة العمومية في مجال السكن خاصة للجماعات والفئات الفقيرة والمحرومة.
- ✓ مساهمة النمو و التطور الحاصل في البلاد في مجال الترقية العقارية.

مهام و صلاحيات الديوان :

وتتمثل المهام الأساسية لدواوين الترقية والتسيير العقاري في:

- ✓ إنشاء و تسيير المساكن العامة المؤجرة.
- ✓ الحفاظ على التراث (تقديم خدمات للمصلحة في إطار الحفظ و الصيانة).
- ✓ الترقية العقارية (تطوير عمليات الترقية العقارية).
- ✓ مراقبة عمليات تصفية و إعادة هيكلة المباني في إطار برنامج الترميم.
- ✓ دعم إدارة المشروع نيابة عن العمليات العمومية من طرف :
(مديرية التعمير و البناء، مديرية السكن و التجهيزات العمومية)

كما تتمثل صلاحيات الديوان بإنشاء العمليات التالية :

- ✓ تأجير أو بيع الممتلكات في إطار تراثها .
 - ✓ تغطية تكاليف الصيانة وحفظ المباني.
 - ✓ مراقبة الممتلكات من خلال ملف المستأجرين الذين يتم تحديد دوريا.
- أهم المحاور التي ينشط فيها الديوان تتمثل في : يمكن أن نذكر في هذا المجال ثلاث محاور:

1. المحور الأول ويتعلق بانجاز:

- * السكن الاجتماعي.
- * السكن التساهمي أو المدعم.
- * السكن الترقوي.

2. المحور الثاني التسيير العقاري والتي يندرج فيها:

*تحصيل الإيجار.

*صيانة العقار (الحظيرة العقارية).

3. المحور الثالث التنازل عن أملاك الدولة

*يكلف ديوان الترقية و التسيير العقاري في ميدان التسيير العقاري بمايلي :

*إيجار المساكن و المحلات ذات الاستعمال المهني و التجاري والحرفي أو التنازل عنها .

*تحصيل مبالغ الإيجار و الأعباء المرتبطة بالإيجار وكذا ريع التنازل عن الأملاك العقارية التي تسييرها.

الهيكل التنظيمي ونظام العمل :

سنطرق إلى شرح الهيكل التنظيمي وتوضيح نظام العمل بالمؤسسة :

أولا : وصف عام للهيكل التنظيمي للديوان :

من خلال الهيكل التنظيمي الموضح سابقا يتضح أن المؤسسة تظم عددا من الدوائر والمصالح والوحدات أو القبضات التابعة لها وهذا راجع إلى ضخامة المشاريع السكنية التابعة لها من أجل تسيير العقارات وقبض مستحقات الإيجار وفيما يلي سنقوم بشرح الهيكل التنظيمي للمؤسسة :

1.المديرية العامة : وهي على أعلى هرم في الديوان ممثلة في مديرها العام

-**الأمانة العامة للمدير :** وهي تتبع المديرية العامة وتتمثل في أمانة سر المدير

- **كاتب المديرية .**

وللمدير العام عدة مساعدين يتوزعون كالتالي :

أ.المدير العام المساعد : وهو منصب أستحدث مؤخرا للحاجة الماسة لهذا المنصب لكثرة المسؤوليات والمهام التي يتولاها المدير لوحده وبالتالي يمكن هذا المنصب المدير من استشارة المساعد في طرق التسيير العام .

ب.مساعد مدير العام مكلف بأنماط الإعلام والاتصال : حيث يتولى هذا الجهاز قضايا الإعلام الخارجي للديوان وإعلان المناشير والصفقات وإعلان التوظيف وكل ما يخص الديوان داخليا وخارجيا .

ج. مساعد المدير العام مكلف بالشؤون القانونية والمنازعات : حيث يتولى هذا الجهاز مسك القضايا والشؤون القانونية المتنازع فيها على الديوان ومن الديوان نفسه .

على كل مالمديه الحق أو عليه الحق ، وأيضا تحرير العرائض والاعذارات الموجهة الى المتخلفين عن تسديد الايجار الشهري للسكن ومتابعة تطبيق إجراءات السلامة في السكنات .

د.مساعد مدير العام مكلف بالتدقيق الداخلي : حيث أن هذه المصلحة تقوم بمختلف عمليات التدقيق المتعلق بالسير الحسن للمصالح وفق القانون المسطر لكل هذه المصالح ، ويقوم المدقق بعملية مسح شامل من اجل تقفي أية ثغرة سواءا مالية او قانون.

هـ.مساعد المدير العام مكلف بالأمن الداخلي : تقوم هذه المصلحة بمراقبة الديوان من الناحية الوقائية والحفاظ على أمن واستقرار الديوان ووضع خطط أمنية عاجلة في حالة الضرورة والكوارث البيئية .

ثم تأتي الدوائر ممثلة في ما يلي :

دائرة الموارد البشرية والوسائل العامة : والتي بدورها تنقسم إلى مصلحتين :

مصلحة الموارد البشرية ومصلحة الوسائل العامة .

1.مصلحة الموارد البشرية (مصلحة المستخدمين أو العمال) : وهي المصلحة التي تهتم بشؤون العمال من ناحية التوظيف كأول خطوة لحياة العامل إلى غاية إحالته على التقاعد ، فتعمل هذه المصلحة على مراقبة العامل وتتبع مساره المهني وتدرجه في سلم الوظائف وكذا مراقبة سلوكه وانضباطه في أداء عمله وللمصلحة عدة فروع

فرع الأجور : ويتكفل بحساب أجور العمال وتكوين أجرتهم الشهرية وضخها في البنوك والمؤسسات المصرية على مدار الشهر دون تأخير وتقديم كشوف الرواتب

فرع المستخدمين : ويتكفل بتكوين ملفات موظفين وحفظها والسهر على تتبع مسار العامل المهني وتدرجه في سلم المناصب وتتبع ملفات المتمهين وعقود مقابل التشغيل وكذا العقود المدعمة وانجاز البرامج التكوينية الشهرية واستقبال الطلبات الخاصة بالعمال والرد عليها المتعلقة بحقوقهم .

فرع الشؤون الاجتماعية : وهو فرع هام جدا يخص العمال خاصة عمال المتقاعدين وتتبع ملفاتهم على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد وكذا الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من اجل الحفاظ على الحقوق المكتسبة للمتقاعد والعمال على حد سواء ، وكذا تعمل هذه المصلحة على المراقبة الطبية للعمال كل عام وإجراء التلقيحات الموسمية لعمال الصيانة ، وكذا انجاز شهادات العمل للضمان الاجتماعي والمنح العائلية وكذا اشتراكات التعاضدية .

2. مصلحة الوسائل العامة : مصلحة مهمتها الشراء والبيع المتعلق بالمواد المستخدمة في الحياة اليومية للديوان كشراء قطع غيار السيارات وكذا شراء الاجهزة المختلفة وكذا شراء المواد ذات الاستهلاك اليومي كالورق مثلا وتدعيم مصلحة الصيانة بالوسائل والأدوات الضرورية للعمل كالألبسة مثلا ، وتقوم بتحرير الفواتير للموردين ، وتحرير مهمات العمل اليومية .

ولديها فروع منها :

فرع حاضرة السيارات : حيث يقوم بمراقبة السيارات داخل الحاضرة وتسييرها وإعطاء المهمة الرسمية بواسطة سند بمهمة وصيانة السيارات الدوري عن طريق ميكانيكي تابع للمصلحة وتزويد السيارات بوصولات الوقود .

فرع التموين والتخزين : تعمل هذه المصلحة على جرد الموارد الرئيسة للديوان وإعطاء رقم تسلسلي لها وتتبعه الى غاية اهتلاكه .

دائرة المالية والمحاسبة : وهي الدائرة التي تعمل على مسك حسابات المؤسسة من الناحية المالية أي ضبط الميزانية السنوية والشهرية وهذا عن طريق مراقبة الإيجار الشهري الذي هو المدخول الذي تعتمد عليه هذه المؤسسة بواسطة تحصيل الإيجار اليومي والشهري وهذا بواسطة وحدات تابعة له على مستوى الولاية كلها .

وللدائرة مصالح وفروع ووحدات تابعة لها .

المصالح التابعة للدائرة هي مايلي :

مصلحة المالية .

مصلحة المحاسبة .

مصلحة الاستثمار.

مصلحة التحصيل .

وتوجد عدة وكالات نذكر منها :

وكالة 132 مسكن بالمسيلة .

وكالة 138 مسكن باشبيليا ولاية المسيلة.

وكالة 500 مسكن بالمسيلة

وتوجد عدة وحدات تابعة للديوان نذكرها :

وحدة بوسعادة .

وحدة مقرة اولاد دراج .

وحدة القطب الجامعي الجديد وهي وحدة انشات مؤخرا فقط لتقريب الادارة للمواطن.

وحدة سيدي عيسى .

ومهمة هذه الوحدات هي تحصيل الإيجار الشهري من أجل رفع من ميزانية الديوان والدولة بصفة عامة (الخزينة العمومية) .

دائرة تسيير وصيانة الحضيرة العقارية : هي دائرة تقوم بتسيير الممتلكات ومراقبتها وصيانتها والتنازل عنها وبيعها وشراءها وتنقسم إلى مصالح وهي :

مصلحة التنازل عن الممتلكات : تقوم هذه المصلحة بتسيير التنازل عن أملاك الدولة أي بيع المحلات والسكنات .

مصلحة استغلال الممتلكات : مصلحة مكلفة بتسيير أملاك الديوان .

مصلحة الصيانة والترميم : حيث تقوم بصيانة السكنات وترميم المباني ونظافتها وتصلح قنوات الصرف الصحي .

دائرة التحكم في إنجاز المشاريع : وهي عماد وأساس الديوان ، حيث تعمل على مراقبة المشاريع ومتابعة كل عمليات دراسة المشاريع المبنية وتحرير الصفقات العمومية وتضم المصالح التالية :

- مصلحة متابعة إنجاز المشاريع الاجتماعية

- مصلحة الصفقات والأسعار

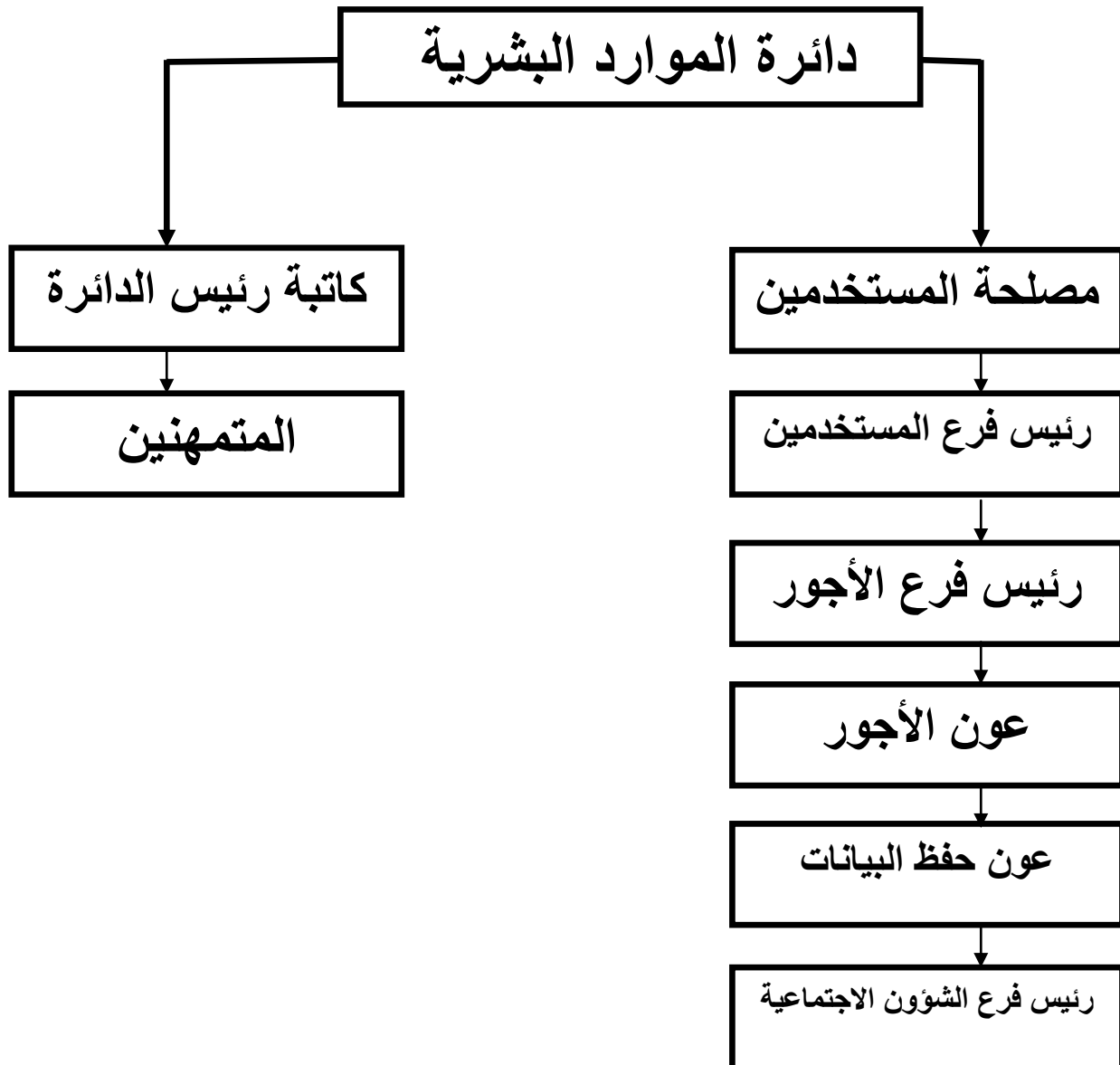
- مصلحة الدراسات والبرمجة

دائرة التنمية العقارية والعقار : تقوم ببرمجة المشاريع السكنية بانوعها وتقسيمها عبر تراب الولاية ودراسة الترقية العقارية . ولها مصالح وفروع :

مصلحة التجارية .

مصلحة الترقية العقارية.

المخطط التنظيمي (الهيكل التنظيمي لدائرة الموارد البشرية والوسائل العامة)



شكل رقم (2) : الهيكل التنظيمي لدائرة الموارد البشرية

المصدر : مصلحة المستخدمين

من خلال الشكل السابق نلاحظ أن دائرة الموارد البشرية وأيضاً تربط بمصلحة الوسائل العامة، والتي محل دراسة هي مصلحة المستخدمين (مصلحة العمال).

مصلحة الموارد البشرية (المستخدمين):

فرع الأجور : تهتم باجرة العمال الشهرية .

فرع المستخدمين: وتضبط علاقة العمال عن طريق ملفات إدارية ومراقبة سلوكهم وانضباطهم وغيابا تهم ومسك السجلات الرسمية التي نذكر منها :

- ✓ سجل حركة العمال.
- ✓ سجل العقود المحددة المدة.
- ✓ سجل انتهاء العقود.
- ✓ سجل المديرية العامة (مقررات التعيين ، التكاليف ، التحويل.....).
- ✓ سجل العقوبات.
- ✓ سجل المتقاعدين.
- ✓ سجل الغيابات .
- ✓ سجل العطل المرضية.
- ✓ سجل العطل السنوية.
- ✓ سجل العطل الاستثنائية.

فرع الشؤون الاجتماعية: وهو يهتم بمصالح العمال الاجتماعية كالتأمين والتعاضدية ويمسك السجلات التالية :

- ✓ سجل حوادث العمل .
- ✓ سجل طب العمل.
- ✓ سجل حركة العمال (المتقاعدين) .

نظام العمل في المؤسسة : نظام العمل في ديوان الترقية والتسيير العقاري يعتمد على تقسيم العمال إلى :

إطارات: عددهم حوالي 101 إطار ويصنفون حسب الشهادة المتحصل عليها وفقا لمنصب العمل والدرجة حسب سلم الأجور .

عمال التنفيذ : عددهم حوالي 100 عامل كذلك يصنفون حسب المؤهل والدرجة .

عمال التحكم : عددهم حوالي 34 عنصر .

أما بخصوص نظام العمل الساعي أي تنظيم الوقت ساعة الدوام هي كالتالي :

الإداريون والتقنيون (المهندسون): من الساعة الثامنة (8:00) صباحا إلى غاية الساعة الرابعة والنصف مساء (16:30). مع اخذ بعض الوقت للراحة (الغداء) من الثانية عشر (12:00) إلى الساعة الواحدة (13:00) زوالا.

عمال الصيانة وأعوان النظافة : يبدأون الدوام في يوم السبت على غير العادة وينتهي دوامهم عند الساعة الثانية زوالا (14:00).

وكذا عمال النظافة : الدوام يبدأ من الساعة السادسة صباحا (6:00) الى غاية الساعة الحادية عشر (11:00).

أما أعوان الأمن والوقاية وحراس الليل : فيتوزعون بأفواج كل فوج يتكون من أربعة حراس يعملون طيلة 24 ساعة متواصلة .

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

مجتمع وعينة البحث البحث:

تناولنا في الدراسة الميدانية ديوان الترقية والتسيير العقاري ،وقد قمنا باختيار عينة من هذا المجتمع عشوائيا تمثلت في 70 عاملا من بين 235 عامل .

العينة متكونة من: 48 ذكر ، 22 انثى.

مناهج الدراسة :

اعتمدنا في هذه الدراسة على المناهج التالية:

المنهج الوصفي التحليلي: يعتمد على إيجاد معلومات وافية لهذا الموضوع ،وكذا وصف المؤسسة وهياكلها.

المنهج الإحصائي : استعملنا أساليب وصف الظاهرة لإثبات الحقيقة العلمية فقد استخدمنا البيانات المرقمة ،وكذا معامل الارتباط الخطي برسون لإيجاد العلاقة وقياس قوتها بين المتغيرين .¹

أدوات الدراسة:

تتمثل أدوات الدراسة في أي بحث في :الاستبيان،الملاحظة،المقابلة.

المقابلة : هي عبارة عن حوار بين الباحث والفئة التي يتصل بها الموضوع وذلك للحصول على إجابات دقيقة بسهولة.²

الاستبيان: هو عبارة عن أسئلة موجهة لعينة البحث ،فقد يجيب أفراد العينة عن الأسئلة كلها أو البعض منها،ويقوم الباحث بتسجيل النتائج.³

1. محمد شلبي ،المنهجية في التحليل السياسي، ط4، الجزائر :دار هومة للنشر والتوزيع، 2002.
2. عبد الناصر جندلي، تقنيات ومناهج البحث في العلوم السياسية والاجتماعية، ط3 الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية، 2010-ص40-41.
3. رشيد زرواتي، مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر، ص220. 2007

استعملنا أدوات التحليل الإحصائي: معامل الارتباط الخطي لإيجاد العلاقة وقياس قوتها بين متغيرات البحث :

$$\text{مج (س هـ - س)} \quad (\text{ع هـ - ع})$$

$$r = \frac{\text{مج (س هـ - س)} \times 2 \text{مج (ع هـ - ع)}}{2}$$

r = معامل

مج = المجموع

س هـ = كل درجة من درجات المتغير الأول (الرضا)

ع هـ = كل درجة من درجات المتغير الثاني (الدافعية)

$\overline{س}$ = المتوسط الحسابي للمتغير الأول (الرضا)

مج س هـ حيث : س هـ هي مجموع التكرارات

$\overline{س} = \frac{\text{مج س هـ}}{ن}$ ن هي عدد التكرارات (العينة)

$\overline{ع} =$ المتوسط الحسابي للمتغير الثاني (الدافعية)

مج ع هـ حيث : ع هـ هي مجموع التكرارات

$\overline{ع} = \frac{\text{مج ع هـ}}{ن}$ ن هي عدد التكرارات (العينة)

استعملنا مقياس وصف العمل كأداة لجمع البيانات ،وهو مقياس يهدف إلى التعرف على مدى رضا العامل نحو مهنته ،وكان ثبات هذا المقياس قدره 0.79، أما الصدق فقدره 0.05.

ويتكون مقياس الرضا الوظيفي من أربعة أجزاء هي:

- ✓ الرضا عن المرتبات والمزايا المادية ويشمل 06 بنود.
- ✓ الرضا عن مدى تحقيق المهنة ويشمل 08 بنود.
- ✓ الرضا عن طبيعة العمل وظروفه ويشمل 12 بند
- ✓ الرضا عن علاقته بالمسؤولية ويشمل 07 بنود

تنقيط العبارات:

العبارات السلبية :	العبارات الايجابية :
أوافق بشدة 01	-أوافق بشدة 05
أوافق 02	أوافق 04
لا رأي لي 03	لا رأي لي 03
ارفض 04	ارفض 02
ارفض بشدة 05	ارفض بشدة 01

مقياس دافعية الانجاز:يعتمد هذا المقياس على حجم الدافع وشدته للتعرف على درجة أداء العامل .

يتكون من 5 اجزاء هي:

- ✓ مستوى الطموح ويشمل 4 بنود
- ✓ مستوى المثابرة ويشمل 08 بنود
- ✓ مستوى الاداء ويشمل 08 بنود
- ✓ مستوى ادراك الزمن ويشمل 06 بنود
- ✓ مستوى التنافس ويشمل 06 بنود

ج : تنقيط المقياس : يشمل المقياس على عبارات إيجابية وأخرى سلبية :

* تنقيط العبارات السلبية

-تنطبق (01)

-إلى حد ما (02)

-لا تنطبق

*تنقيط العبارات الايجابية

- تنطبق (03)

- إلى حد ما (02)

- لا تنطبق (01)

المبحث الثالث: عرض وتحليل النتائج

عرض نتائج البحث:

1- عرض البيانات الشخصية

الحالة العائلية:

النسبة %	مجموع المفردات	الحالة العائلية
40%	28	أعزب
51.43%	36	متزوج
7.14%	5	مطلق
1.43%	1	أرمل
100%	70	المجموع

جدول رقم (01) يوضح الحالة العائلية للعمال

من خلال الجدول السابق نجد أن نسبة المتزوجين تأتي في الدرجة الأولى بنسبة 51.43% ثم العزاب في المرتبة الثانية بنسبة 40% والمرتبة الثالثة المطلقين 7.14% ثم الأرامل في المرتبة الأخيرة بنسبة 1.43%

مدة الإقدمية :

النسبة %	مجموع المفردات	مدة الإقدمية
17.14%	12	من سنة الى 5 سنوات
12.86%	9	من 5 سنوات الى 10 سنة
12.86%	9	من 10 سنوات الى 15 سنة
57.14%	40	أكثر من 15 سنة
100%	70	المجموع

جدول رقم (02) يوضح نسبة الإقدمية لدى العمال

يمثل هذا الجدول نسبة مدة الإقدمية للعمال حيث يظهر لنا أن نسبة الإقدمية

(أكثر من 15 سنة) تأتي في المرتبة الأولى بنسبة 57.14% .

الفصل الثالث ————— دراسة ميدانية لديوان الترقية والتسيير العقاري لولاية المسيلة

وفي المرتبة الثانية (من 5 سنوات الى 10 سنوات) بنسبة 17.14% ، ثم نجد ان نسبة الاقدمية متساوية (من 5 سنوات الى 10 سنوات) ، و (10-15 سنة) في المرتبة الاخيرة بنسبة 12.86%.

الجنس :

الجنس	مجموع المفردات	النسبة %
ذكر	48	68.57%
أنثى	22	31.43%
المجموع	70	100%

جدول رقم (03) يوضح نسبة الجنس لدى العمال

من خلال الجدول السابق والذي يمثل نسب الجنس لدى العمال نلاحظ أن نسبة الذكور تأتي في المرتبة الأولى بنسبة 68.57% ، والمرتبة الثانية للإناث بنسبة 31.43%.

طبيعة العمل :

طبيعة العمل	مجموع المفردات	النسبة %
متعاقد	12	17.14%
دائم	58	82.86%
المجموع	70	100%

جدول رقم (04) يوضح نسبة طبيعة العمل لدى العمال

من خلال الجدول السابق والذي يمثل نسب طبيعة العمل لدى العمال نلاحظ أن نسبة الدائمين تأتي في المرتبة الأولى بنسبة 82.86% ، والمرتبة الثانية للمتعاقد بنسبة 17.14%.

الوظيفة :

الوظيفة	مجموع المفردات	النسبة %
إطارات	30	42.86%
مهرة	20	28.57%
عمال تنفيذ	20	28.57%
المجموع	70	100%

جدول رقم (05) يوضح نسبة الوظيفة لدى العمال

من خلال الجدول السابق والذي يمثل نسب الوظيفة لدى العمال نلاحظ أن نسبة الإطارات تأتي في المرتبة الأولى بنسبة 42.86% ، وتساوي النسبتين بالنسبة للعمال المهرة وعمال التنفيذ وتقدر بـ 28.57% وتأتي في المرتبة الثانية .

الإقامة :

الإقامة	مجموع المفردات	النسبة %
المدينة	55	78.14%
خارج المدينة	15	21.43%
المجموع	70	100%

جدول رقم (06) يوضح نسبة الإقامة لدى العمال

من خلال الجدول السابق والذي يمثل نسب الإقامة لدى العمال نلاحظ أن نسبة العمال المقيمين في المدينة تأتي في المرتبة الأولى بنسبة 78.14%، ثم نسبة العمال المقيمين خارج المدينة بنسبة 21.43%.

المستوى الدراسي :

النسبة %	مجموع المفردات	المستوى الدراسي
4.28%	3	ابتدائي
30%	21	متوسط
35.72%	25	ثانوي
30%	21	عالي
100%	70	المجموع

جدول رقم (07) يوضح نسبة المستوى الدراسي لدى العمال

من خلال الجدول السابق والذي يمثل نسب المستوى الدراسي لدى العمال نلاحظ أن نسبة العمال الذين لديهم مستوى الثانوي في المرتبة الأولى بنسبة 35.72%، وتساوي النسبتين بالنسبة الذين لديهم مستوى متوسط والعالي بنسبة 30%.

وفي الأخير تأتي نسبة العمال الذين لديهم مستوى ابتدائي بنسبة 4.28%.

1. دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وظروفه وعناصر دافعية الانجاز :

عناصر الدافعية الانجاز	مستوى الطموح	مستوى المثابرة	مستوى الأداء	مستوى إدراك الزمن	مستوى التنافس
مستوى الرضا الرضا عن طبيعة العمل وظروفه	0.95	0.97	0.98	0.99	0.98

مستوى الدلالة : 0.05

جدول رقم (08) معاملات الارتباط بين الرضا عن طبيعة العمل وظروفه وعناصر دافعية الانجاز .

يتبين من الجدول رقم (08) ان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين الرضا عن طبيعة العمل وظروفه وجميع عناصر دافعية الانجاز.

نلاحظ أن الارتباط طردي أي انه كلما ارتفع مستوى الرضا عن طبيعة العمل وظروفه ارتفع مستوى دافعية الانجاز في جميع عناصرها ، فالفرضية الأولى محققة وقد يرجع ذلك الى أن توفر ظروف العمل الجيد : (الظروف الفيزيائية ، والوسائل ...) سمح للعمال بالتعبير عن ذاته ، واستعمال قدراته الإبداعية ، مما يؤدي الى زيادة قيمة العمل في نظره وبالتالي زيادة دافعيته للانجاز وهذا حسب نظرية العاملين (الهرزنبيرغ)¹.

¹ علي عسكر ، في زيادة دافعية العنصر اتجاهات البشري في مجال العمل ، في الإدارة العامة ، العدد 52 ديسمبر، ص125.

2. دراسة العلاقة بين الرضا عن المرتبات والمزايا وعناصر دافعية الانجاز :

عناصر الدافعية	مستوى الطموح	مستوى المثابرة	مستوى الأداء	مستوى إدراك الزمن	مستوى التنافس
مستوى الرضا الرضا عن المرتبات والمزايا	0.97	0.97	0.99	0.98	0.98

مستوى الدلالة : 0.05

جدول رقم (09) معاملات الارتباط بين الرضا عن المرتبات والمزايا وعناصر دافعية الانجاز

نلاحظ من خلال الجدول انه توجد علاقة ذات دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين الرضا عن المرتبات والمزايا المادية وعناصر دافعية الانجاز ، فالفرضية الأولى محققة ، وقد يرجع ذلك الى ان اجر العامل مرتفع مما ادى الى ارتفاع دافعية للانجاز ، وهذا ما توصل اليه (هرزبرغ) في نظرية (نظرية العاملين) الذي يعتبر الأجر والمزايا تؤدي الى دافعية الانجاز للعمال¹.

¹ عبد النور ارزقي ، نفس المرجع السابق ، ص 44.

3. دراسة العلاقة بين الرضا عن علاقته بالمسؤولين وعناصر دافعية الانجاز :

عناصر الدافعية	مستوى الطموح	مستوى المثابرة	مستوى الأداء	مستوى إدراك الزمن	مستوى التنافس
مستوى الرضا الرضا عن علاقته بالمسؤولين	0.96	0.96	0.99	0.96	0.96

مستوى الدلالة 0.05

جدول رقم (10): معاملات الارتباط بين الرضا عن علاقته بالمسؤولين وعناصر دافعية الانجاز ، يتضح لنا من خلال الجدول السابق وجود علاقة طردية بين الرضا عن علاقته بالمسؤولين وعناصر دافعية الانجاز عند مستوى الدلالة 0.05 ، وعليه فالفرضية الأولى محققة وهي نتيجة توافق ماتوصل إليه (ليكرت) وزملائه في دراستهم التي خلصت إلى أن المسؤول الذي يسعى لكسب ولاء الموظف ويهتم بقضاياه ومشاكله يجعله يحس بالاهتمام به ، وبمشاكله ، وبمشاعره ، مما يؤدي به إلى تقديم انجاز مميز ليعبر من خلاله عن رضاه عن مثل هذه المعاملات¹.

¹ أحمد صقر عاشور ، مرجع سابق ، ص148

4دراسة العلاقة بين الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات وعناصر دافعية الانجاز :

عناصر الدافعية	مستوى الطموح	مستوى المثابرة	مستوى الأداء	مستوى إدراك الزمن	مستوى التنافس
مستوى الرضا الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات	0.96	0.96	0.92	0.98	0.97

مستوى الدلالة 0.05

جدول رقم (11) معاملات الارتباط بين الرضا عن تحقيق المهنة للذات وعناصر دافعية الانجاز .

يتبين من الجدول رقم (13) انه توجد علاقة طردية بين الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات وعناصر دافعية الانجاز (الطموح ، المثابرة ، الأداء ، إدراك الزمن التنافس) عند مستوى الدلالة 0.05 فالفرضية الأولى تحققت ، وذلك لان المهنة التي تحقق للعامل الشعور بالأمن والارتياح والرفع من مكانته الاجتماعية ، يؤدي إلى الرضا عن تحقيق ذاته ، مما يحفزها على بذل مجهودات إضافية ، لتحسين انجازاته ومنتفق مع نظرية (ماسلو) التي تؤكد على أهمية تحقيق الفرد لذاته¹.

¹علي عسكر ، مرجع سابق ، ص 121.

عرض وتحليل نتائج البحث في ضوء الفرضيات .

أولا : عرض وتحليل نتائج البحث في ضوء الفرضية الأولى .

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين الرضا عن طبيعة العمل وظروفه وعناصر الدافعية للإنجاز (الطموح ، المثابرة ، التنافس ، إدراك الزمن الأداء) حيث كلما توافرت ظروف العمل الجيد (إضاءة وسائل ...) أدى ذلك إلى ارتياح العامل ومن ثمة زيادة دافعيته .
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات وعناصر دافعية الانجاز ، حيث أن ما يصبوا إليه الإنسان هو أن يحقق ذاته من خلال مهنته فعندما ينجح في ذلك يدفعه إلى الانجاز والتفاني في العمل .
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رضا العامل وعلاقته بالمسؤولين وعناصر دافعية الانجاز ، اذ عندما يتوافر الجو المناسب من التعاون والتآخي بين العمال فيما بينهم والمدير يؤدي ذلك إلى حثه على الزيادة في الانجاز والإبداع .
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عن المرتبات والمزايا المادية وعناصر دافعية الانجاز حيث اذا كان مرتفعا يؤدي إلى ارتفاع الدافعية للإنجاز ، وهذا ما توصلنا إليه في بحثنا اذ ان العمال راضين عن المرتبات والمزايا المادية .

ثانيا : عرض وتحليل نتائج البحث في ضوء الفرضية الثانية.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الرضا الوظيفي وجميع عناصر دافعية الانجاز وعليه فالفرضية الثانية غير محققة بالنسبة لعناصر الرضا الوظيفي المتمثلة في الرضا عن طبيعة العمل وظروفه ، الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات والرضا عن علاقة العامل بالمسؤولين و الرضا عن المرتبات والمزايا المادية وعناصر دافعية الانجاز (الطموح ، المثابرة التنافس ، إدراك الزمن ، الأداء) وبالتالي فالفرضية الأولى محققة .

خلاصة نتائج البحث والمشاكل والحلول المقترحة

أولا : خلاصة نتائج البحث :

من خلال عرض نتائج الفرضيتين السابقتين ، نخلص إلى انه توجد علاقة بين عناصر الرضا الوظيفي لدى العمال المتمثلة في الرضا عن طبيعة العمل وظروفهم ، الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات ، الرضا عن علاقته بالمسؤولين ، الرضا عن المرتبات والمزايا المادية وعناصر دافعية الانجاز المتمثلة في (الطموح ، المثابرة ، الأداء ، إدراك الزمن ، التنافس) .

حيث وجدنا أن معامل الارتباط بين الرضا عن طبيعة العمل وظروفه وعناصر دافعية الانجاز مرتفع بين (0.99-0.095) وبالتالي فالفرضية الأولى محققة .

ووجدنا أن معامل الارتباط بين الرضا عن المرتبات والمزايا المادية وجميع عناصر دافعية مرتفع يتراوح بين (0.99-0.97) فالفرضية الأولى محققة.

وكان معامل الارتباط بين الرضا عن علاقة العمال بالمسؤولين وعناصر دافعية الانجاز مرتفعا يتراوح بين (0.99-0.96) فالفرضية الأولى محققة .

أما بالنسبة لعلاقة الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات وعناصر دافعية الانجاز فكان معامل الارتباط يتراوح بين (0.98-0.92) فالفرضية الأولى محققة .

من خلال عرض خلاصة نتائج البحث نخلص الى ان الفرضية العامة التي تنص على انه توجد علاقة بين الرضا الوظيفي للعامل ، ودافعيته للانجاز قد تحققت مع جميع عناصر الرضا الوظيفي .

ثانيا : المشاكل والحلول المقترحة

1. المشاكل والصعوبات :

تعاني المؤسسات الجزائرية من عدة مشاكل ، تعتبر عائق يحول دون تحقيق الأهداف التي تصبوا إليها وهذا يرجع الى سوء التسيير والتنظيم ، وعدم قدرتها على الاستغلال الأمثل لمواردها المادية والبشرية المتاحة ، وديوان الترقية والتسيير العقاري لولاية المسيلة من بين المؤسسات التي تعاني مشاكل وصعوبات من بينها :

- سوء التسيير والتنظيم
- عدم وجود ترابط وانسجام بين مختلف الدوائر
- عدم وجود فريق مؤهل للعملية المراقبة وهذا يؤدي بالعامل إلى الإهمال واللامبالاة
- صعوبة الحصول على المعلومات التي هي قيد البحث من قبل المتربص

2. الحلول المقترحة :

بما أن ديوان الترقية والتسيير العقاري لولاية المسيلة تستوعب عددا معتبرا من العمال ولها مكانة على الساحة الوطنية وجب على القائمين عليها النظر على الحلول المقترحة من طرفنا وهي كالتالي :

- إعادة النظر في القوانين الداخلية وإجراء تعديلات على المؤسسة مما تعود بالفائدة عليها وعلى القائمين عليها .
- يجب إعطاء المتربصين أكثر معلومات والتفتح على المحيط الخارجي من أجل معرفة الديوان وعدم الانطواء على ذاته .

الخاتمة :

في حدود امكانياتنا قمنا بإبراز العلاقة بين عوامل الرضا الوظيفي وعوامل دافعية الانجاز . وبناءا على النتائج المتحصل عليها يمكن القول انه توجد علاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري ، وذلك بجميع عناصر الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز وهذا راجع إلى توفر جميع الظروف الملائمة للعمل من أجر ، ظروف العمل العلاقة بين المسؤولين ...

كما توصلنا إلى انه إذا حقق العمل للعامل حاجاته تزيد دافعيته للانجاز وإذا لم يحقق تنقص دافعيته للانجاز ، وعليه فان العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز كانت واضحة في دراستنا مما جعلنا نؤكد ما توصلت إليه مدرسة العلاقات الإنسانية التي ألحت على الاهتمام بالجانب النفسي والاجتماعي ومحيط العمل لتحقيق الرضا الوظيفي وبالتالي زيادة دافعية الانجاز .

إن النتائج تؤكد أن الرضا الوظيفي متغير مستقل ودافعية الانجاز متغير تابع مما يعني أن للرضا الوظيفي تأثيرات بشكل مباشر تأثر على سلوكيات الأفراد ومن أهم هذه السلوكيات دافعية الانجاز ، وهو ما يوافق النظريات الحديثة التي تعتبر أن درجة رضا الفرد عن وظيفته تتعلق بمتغيرات نفسية واجتماعية ومادية ، وهذه النواحي تعتبر محفزات لتحسين دافعية الانجاز لكن هناك بحوث ونظريات معاصرة لحوافز العمل تؤكد أن الحوافز المادية لم تبقى في قوتها السابقة وهي في تناقص مستمر نتيجة تحسن الظروف المعيشية بصفة عامة .

التوصيات والاقتراحات :

إن عملية البحث والتقصي التي أجريناها حول موضوع الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز ،سمحت لنا بتقديم جملة من التوصيات والاقتراحات نذكر منها:

-الاهتمام بالدرجة الأولى بالموارد البشري من جميع النواحي العلمية ،النفسية الاجتماعية.....الخ .

- العدالة في معاملة الإدارة للعمال تقضي على مشاعر الغيرة والحسد ،وتخلق جو اجتماعي عائلي بين العمال .

- يجب اشتراك العمال في اتخاذ القرارات لان ذلك يدل على أن المؤسسة تهتم بآراء العمال ،تقدرها وتأخذ بها وتتنظر إليهم كطرف فعال يشارك في عملية الإنتاج ،هذه المعاملة تزيد من إحساسهم بالمسؤولية اتجاه العمل.

جدول رقم (14) فهرس الأشكال .

الرقم	العنوان	الصفحة
1	الهيكل التنظيمي لديوان الترقية والتسيير العقاري	46
2	الهيكل التنظيمي لدائرة الموارد البشرية	52

جدول رقم (15) فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	جدول يوضح نسب الحالة العائلية للعمال	59
2	جدول يوضح نسب الاقدمية للعمال	59
3	جدول يوضح نسب الجنس لدى العمال	60
4	جدول يوضح نسب طبيعة العمل لدى العمال	60
5	جدول يوضح نسب الوظيفة لدى العمال	61
6	جدول يوضح نسب الإقامة للعمال	61
7	جدول يوضح نسبة المستوى الدراسي لدى العمال	62
8	جدول يوضح معاملات الارتباط بين الرضا عن طبيعة العمل وظروفه وعناصر دافعية الانجاز	63
9	جدول يوضح معاملات الارتباط بين الرضا عن المرتبات والمزايا المادية وعناصر دافعية الانجاز	64
10	جدول يوضح معاملات الارتباط بين الرضا عن علاقته بالمسؤولين وعناصر دافعية الانجاز	65
11	جدول يوضح معاملات الارتباط بين الرضا عن تحقيق المهنة وعناصر دافعية الانجاز.	66

قائمة المراجع :

أ/ القواميس:

1. بديع يعقوب إميل ، المعجم المفصل في شواهد اللغة العربية ، المجلد الثامن (الجزء الثاني) دار الكتب العلمية ، 1996.
2. صبحي حموي وآخرون ، المنجد في اللغة العربية المعاصرة ، لبنان : دار المشرق ، 2000.

ب-الكتب:

3. أبو النيل محمد السيد ، علم النفس الاجتماعي ، بيروت : دار النهضة العربية ، 1999 .
4. أبو شيخة نادر احمد ، إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، 2010.
5. اندري دي سيزلاي وماك جي والاس ، السلوك التنظيمي، تر: أبو القاسم أحمد ،معهد الإدارة العامة ، السعودية ، 1991
6. الديري زاهد محمد ، ادارة الموارد البشرية ، الأردن : دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 2011.
- العويصات جمال الدين ، السلوك التنظيمي والتطوير الإداري ، الجزائر ، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع ، 2002 .
7. الوليد بشار يزيدي ، الإدارة الحديثة للموارد البشرية ، ط 1 ، عمان دار الراية ، 2009.
8. الحناوي محمد صالح ،سلطان محمد سعيد ، السلوك التنظيمي ، الدار الجامعية للنشر والتوزيع 2000.
9. الطنوبي محمد عمر ،قراءات في علم النفس الاجتماعي،الإسكندرية :مكتبة المعارف الحديثة 1999.
10. السيسي شعبان علي حسين ، أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق ،الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث ،2002.
11. العيدلي ناصر محمد ، السلوك الانساني والتنظيمي من منظور كل مقارن ،الإدارة العامة للبحوث العربية ، السعودية ، 1995.
12. العميان محمود ، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ، الاردن : دار وائل 2004 .
13. العلاق بشير ، أسس الادارة الحديثة ، الأردن : دار اليازوري العلمية ، 1999.

14. القريوني محمد قاسم ، السلوك التنظيمي - دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات الادارية ، ط1 ، عمان : دار المستقبل للنشر.
15. الشرايد سالم تيسير ، الرضا الوظيفي : أطر نظرية وتطبيقات عملية ، د ط ، د س ن .
16. بلوط حسين إبراهيم ، إدارة الموارد من منظور استراتيجي ، بيروت : دار النهضة العربية 2002 .
17. برنوطي سعاد نايف ، إدارة الموارد البشرية ، ط 3 ، الأردن : دار وائل للنشر ، 2007 .
18. جلال سعد ، علم النفس، القاهرة: دار الفكر العربي، 1985 .
19. جيلفورد ج. ب ، ميادين علم النفس ، تر: الدكتور يوسف مراد ، المجلد الثاني ، القاهرة: دار المعارف.
20. جندلي عبد الناصر، تقنيات ومناهج البحث في العلوم السياسية والاجتماعية، ط3 الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
21. زرواتي رشيد ،مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر، 2007.
22. حمادات محمد حسن محمد ، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية ط 1 ، عمان : دار الحامد للنشر ، 2008.
23. حسن راوية ، السلوك في المنظمات ، قسم إدارة الأعمال ، الإسكندرية : الدار الجامعية ، 2001 .
24. طروانة هاني خلف ، نظريات الإدارة الحديثة ووظائفها ، الأردن ، دار أسامة للنشر والتوزيع، 2012.
25. ماهر احمد، السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات)، ط7، الإسكندرية :الدار الجامعية، 2000 .
26. موسى رشاد عبي عبد العزيز ، علم النفس الدافعي ، القاهرة : دار النهضة العربية ، 1994.
27. محمد عباس سهيلة ، إدارة الموارد البشرية ، الأردن : دار وائل للنشر ، 2003.
28. منير نوري ، تسيير الموارد البشرية ، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، 2010 .

29. نجار فريد ، تكنولوجيا السلوكيات الاقتصادية والتنظيمية (الذكاء السلوكي) ، الإسكندرية مؤسسة الشباب ، 1999.
29. عاشور أحمد صقر ، إدارة القوى العاملة: الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي ، ط 2 ، بيروت: الدار العربية للنشر والطباعة ، 1979 .
30. عبد الباقي صلاح الدين محمد ، السلوك الفعال في المؤسسات، دار الجامعية الجديدة ، د س ن.
31. عويضة كامل محمد محمد ، علم النفس الصناعي، ط 1 ، لبنان : دار الكتب العلمية، 1996.
32. صديقي محمد عفيفي ، أحمد إبراهيم عبد الهادي ، السلوك التنظيمي ، ط 1، الاسكندرية : المكتب العربي الحديث ، 2003.
33. رسمي محمد حسن ، السلوك التنظيمي في الادارة التربوية ، الاسكندرية : دار الوفاء للطباعة والنشر
34. شلبي محمد ، المنهجية في التحليل السياسي، ط 4 ، الجزائر : دار هومة للنشر والتوزيع، 2002.
- ب-المجلات:**
- 35 -سالم هبة الله وآخرون ، علاقة دافعية الانجاز بموضوع الضبط -مستوى الطموح- التحصيل الدراسي ، المجلة العربية لتطوير التفوق ، العدد الرابع، 2012.
- 36-عنصر يوسف ، ناجي ليتيم ، أهم المحددات السيكو-سوسيولوجية المستخدمة في قياس وتشكيل سلوك العمال التنظيمي : مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعة الوادي عدد 7 جويلية 2007 .
- 37-عسكر علي ، في زيادة دافعية العنصر اتجاهات البشري في مجال العمل ، في الإدارة العامة العدد 52ديسمبر.
- ج-المذكرات:**
- 38-العربي حكيم ،منقلاتي يزيد، أثر الرضا الوظيفي على الأداء في المنظمة: دراسة حالة نفضال ، رسالة ماستر في علوم التسيير ، جامعة البويرة ، 2013-2014
- 39-الخيري حسن بن حسين بن عطاس ، الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم بمحافظتي الليث والقنفذة مذكرة ماجستير في علم النفس السعودية: جامعة أم القرى ، 2008 .

40-الكندي مصطفى بن هلال بن بدر ، الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الاساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان ، مذكرة ماجستير في التربية تخصص ادارة تعليمية .

41-ارزقي عبد النور :محددات الرضا المهني ومعنى العمل عند العمال الجزائريون (مذكرة ماجستير) ، جامعة الجزائر ،1997 .

42-بوودن نبيلة ، محددات الرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري في إطار نظرية ماكليلاند، مذكرة ماجستير في علم النفس الصناعي وتسيير الموارد البشرية ،الجزائر : جامعة قسنطينة . 2006

43-بوهنتالة فهيمة ، التغيير التنظيمي وانعكاسه على الرضا الوظيفي للعامل داخل المؤسسة الصناعية الخوصصة ، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع ، تنظيم وعمل ، باتنة : جامعة الحاج لخضر ،2009 .

44-بوعكاز فريد ، الاشراف والرضا الوظيفي : المؤسسة المينائية نمودجا،مذكرة ماجستيرفي تنمية وتسيير الموارد البشرية،جامعة منتوري قسنطينة،2007-2008.

45-بلخيري سهام ،عشيط حنان، أثر الرضا الوظيفي على اداء الموظفين في المؤسسات الجامعية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر،معهد العلوم الاقتصادية والتجارية ، تخصص إدارة أعمال ، جامعة البويرة،2011-2012 .

46-بن الزاهي منصور ، الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى الاطارات الوسطى لقطاع المحروقات : دراسة ميدانية بشركة سوناطراك بالجنوب ، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل ، جامعة قسنطينة ،2006،2007.

47-جوادي حمزة ، الحوافز المادية والمعنوية واثرها على الروح المعنوية ، رسالة ماجستير في علم النفس ، جامعة منتوري، قسنطينة ، 2005-2006 .

48-زويش سامية ،محددات الرضا الوظيفي وأثرها على أداء الموظفين في المؤسسة :دراسة حالة ثانوية أمزيل أمحمد بحيزر، مذكرة ماستر في علوم التسيير،جامعة البويرة،2013-2014

49-طويل كريمة ، الدافعية والرضا الوظيفي وتأثيرهما على أداء الإطارات (دراسة ميدانية) رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم،كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة الجزائر 2007-2008.

50-مجاهدي الطاهر،الرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري،رسالة لنيل شهادة اليسانس ،معهد علم النفس وعلوم التربية،جامعة قسنطينة،1999

51-مرهون ايمان حجار ،القيادة الإدارية وأثرها على الرضا الوظيفي دراسة حالة مؤسسة مداجن عريب بعين بسام،رسالة ماستر في إدارة الأعمال الإستراتيجية ،جامعة اكلي محند اولحاج،البويرة ،2013- 2014

52-مقدم عبد الحفيظ ،الاتجاهات والرضا عن العمل،مطبوعة لطلبة الماجستير،معهد علم النفس والعلوم التربوية،جامعة الجزائر،1993

53-سمارة نصير ،ظاهرة التسبب البيروقراطي في الادارات الحكومية الجزائرية (دراسة وصفية تحليلية) ، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية ،فرع تنظيم سياسي ، الجزائر ، 2002.

54-عبد الستار زكريا ، دافعية الانجاز لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية في ضل فلسفة التدريس بالقرنة بالكفاءات : دراسة ميدانية على متوسطات ولاية الوادي ، مذكرة ماستر في علوم وتقنيات النشاطات البدنية ، جامعة بسكرة ، 2011-2012.

55-عزيون زهية ، التحفيز وآثره على الرضا الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية :دراسة تطبيقية ،رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية والتسيير، سكيكدة ، جامعة 20 أوت 1955،2006-2007.

56-علي هبة سلامة ، الرضا الوظيفي لدى موظفي الادارات المختلفة وفق نموذج بورتر ولولر ، دراسة حالة على البنوك العاملة في قطاع غزة ،2008.

57-عثمان مريم ، الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى اعوان الحماية المدنية ، دراسة ميدانية للوحدة الرئيسية ببسكرة ،جامعة قسنطينة 2009-2010 .

58- فلمان ايناس فؤاد نواروي ، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين بإدارة التربية والتعليم بمكة (مذكرة ماجستير)،2008

59-قدوري خليفة، ، مذكرة الرضا عن التوجيه المدرسي وعلاقته بدافعية الانجاز ماجستير في علم النفس المدرسي ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ،2012.

المراجع الالكترونية:

-60 SANDRA GRAHAM ,BERNARD WEINER, THEORIES AND PRINCIPLES OF MOTIVATION, UNIVERSITE CALIFORNIA LOS⁶ ANGELES ,P63

http://www.unco.edu/cebs/psychology/kevinpugh/motivation_project/resources/graham_weiner96.pdf