

مقدمة :

لقد شهدت المؤسسات الاقتصادية تطورا كبيرا في طرق تنظيمها واتساع نشاطاتها وهذا من أجل مضاعفة الإنتاج ودفع عجلة النمو.

لذا نجد الكثير من المسؤولين يهتمون بالآلات المتطورة والتكنولوجيا ويعتبرون هذه الأخيرة الأساس الوحيد لكل تطور ونمو متناسين بذلك المورد البشري الذي ينقل هذه التكنولوجيا.

من هنا تظهر أهمية المورد البشري لأنه العنصر الرئيسي في المؤسسة وعليه يتوقف نجاحها أو فشلها ، لذا تسعى إدارة الموارد البشرية الى تدريب أفرادها على مختلف المهارات وكذلك تطوير العلاقات بين رؤساء العمل ومروؤسيهم ، بهدف تحسين الأداء وزيادة الإنتاج وكذلك من أجل العامل (تحقيق حاجاته والا استفادة من مواهبه وقدراته).

وفي بعض الأحيان نلتمس عدم رضا العامل على مهنته ونقص دافعيته للعمل وذلك إما أنه غير راضي عن هذه المهنة أو انه لم يحقق حاجاته (او غيرها من الأسباب المؤدية لعدم الرضا) ولمعالجة هذا الخلل (عدم الرضا) يستلزم معرفة الحالة الداخلية للعامل كان تعرف حاجاته وميولاته وهذا مايعرف بدافعية الانجاز (العمل) .

أهمية الموضوع وأهدافه:

تأتي أهمية الموضوع في كونه يدرس موضوع هام في الإدارة ألا وهو لرضا الوظيفي ،هذا الأخير إذا وجد زادت الدافعية للانجاز ،وبالتالي زيادة إنتاجية المنظمة .

-إذا وجد الرضا الوظيفي لدى العمال قلت نسبة الغياب لديهم.

- ✓ كما أن الموضوع يدرس العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز.
- ✓ تحسيس العامل بأهميته داخل المنظمة، وإيجاد حلول للمعاناة التي يشعر بها.
- ✓ كون ديوان الترقية والتسيير العقاري يساهم في عملية التنمية

أما الأهداف فتتمثل في:

- ✓ التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى عمال الديوان .
- ✓ معرفة مدى ارتباط مستوى الرضا الوظيفي بدافعية الانجاز.

مجتمع وعينة البحث :

مجتمع البحث هم العاملون بديوان الترقية والتسيير العقاري وسيتم اختيار عينة تقدر 70 عاملا من المجتمع الأصلي الذي يقدر بـ: 235 عامل وذلك بتوزيع استبيانات عليهم.

أدبيات الدراسة:

على الرغم من وجود مراجع ودراسات لكلا المتغيرين ،إلا أن الدراسات المتعلقة بالعلاقة بينهما قليلة، ومن الدراسات التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز نذكر :

أولاً :دراسة زهية عزيون التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي للموارد البشرية المؤسسة الاقتصادية : حيث تعرضت الباحثة إلى :

- الإطار النظري لعملية تحفيز الموارد البشرية
- الرضا الوظيفي: مفهومه ونظرياته

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير حوافز على الرضا الوظيفي .

ثانيا : دراسة حجار مرهون ايمان : القيادة الإدارية وأثرها على الرضا الوظيفي تناولت:

- ماهية القيادة الإدارية وكذا النظريات المفسرة له .
- مفاهيم أساسية حول الرضا الوظيفي

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على :

- مدى تأثير القيادة على الرضا الوظيفي
- معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين محل الدراسة التطبيقية
- محاولة الوقوف على واقع القيادة الإدارية في المؤسسة

ثالثا: منصور بن الزاهي الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز:

هدفت هذه الدراسة إلى :

- محاولة التعرف على مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي الذي تتميز به الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات الجزائرية
- مستوى الدافعية لهم .
- معرفة العلاقة بين الاغتراب الوظيفي ودافعية الانجاز

وكان من بين النتائج المتحصل عليها انه يوجد ارتباط سلبي بين الشعور بالاغتراب الوظيفي ودافعية الانجاز .

هندسة الدراسة:

الفصل الاول :الرضا الوظيفي الأطر المفاهيم والنظرية

المبحث الأول: مفهوم الرضا الوظيفي الأطر المفاهيم النظرية

المبحث الثاني :العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي

المبحث الثالث:النظريات المفسرة للرضا الوظيفي وطرق قياسه

المبحث الرابع :مؤشرات وآثار الرضا الوظيفي

الفصل الثاني : دافعية الانجاز من منظور النظريات المفسرة

المبحث الأول :مفهوم دافعية الانجاز

المبحث الثاني :طرق قياسها والجوانب الأساسية للدافعية

المبحث الثالث :نظريات دافعية الانجاز

المبحث الرابع : جدلية العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية

المبحث الأول:دراسة ديوان الترقية والتسيير العقاري

المبحث الثاني:الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

المبحث الثالث : عرض نتائج الدراسة والتوصيات

الخاتمة

■ مصطلحات البحث ■

لقد تعددت التعاريف المتعلقة بالرضا الوظيفي، وذلك لاختلاف وجهات نظر الباحثين .

الرضا الوظيفي: هو الشعور بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل.

الحوافز : مجموعة المؤثرات التي تستخدم في إثارة دوافع الفرد وبالتالي في تحديد مستوى وشكل سلوكه وذلك بـإتاحة الفرصة أمامه لإشباع الحاجات التي تحرك دوافعه.

الدافع: حالة داخلية....تتنشط وتحرك وتقود وتوجه السلوك نحو الأهداف .

دافعية الانجاز : مجموعة العوامل الحيوية التي تؤثر على سلوك الفرد وتحثه على القيام بأعمال وردود أفعال من أجل تنمية مجموعة من الحاجات ، هذه الأخيرة التي تعتبر بمثابة أهداف يسعى الفرد لتحقيقها.