

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة المسيلة
كلية الآداب والعلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

دور الحوافز في تحقيق الولاء التنظيمي

دراسة ميدانية بمستشفى رزيقي البشير ببوسعادة

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل
(LMD)

إشراف الاستاذة:

شباح مريم .

إعداد الطالبة:

كب لينة فهيمة

السنة الجامعية: 2011-2012

إن نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها يتوقف أساسا على مدى الاهتمام بالموارد البشري فيها، وذلك من خلال إيجاد السياسات والبرامج الخاصة بنمط تسييره وتحفيزه و تنميته باستمرار ،فالعنصر البشري يعتبر المورد الرئيسي الذي لا يستطيع الاستغناء عنه ،خاصة بالنسبة للدول النامية ومنها الجزائر، التي تعرف تحولات و تغيرات وانفتاح يفرض على قطاعها العمومي أن يلعب دورا متميزا على المستوى الداخلي و الخارجي ،ويعتبر قطاع الصحة العمومية إحدى هذه القطاعات التي تساهم في تحقيق التوازن الاجتماعي (استقرار المجتمع)، والاقتصادي(زيادة الإنتاجية و أداء العاملين) للدولة ،وبالتالي تحقيق التنمية و التطوير .

ومن خلال الأهمية الإستراتيجية لهذا القطاع الحيوي ،تهدف الإدارة إلى تنمية العلاقات ما بين المنظمة و العاملين لضمان استمرار القوى العاملة بها وخاصة ذوي المهارات و التخصصات الفنية ،وتنمية المبادئ و الإبداع لدى الأفراد وإيجاد دوافع لديهم لبذل المزيد من الجهد والأداء وغرس الحماس فيهم،ومن الوسائل المهمة لتحقيق ذلك هو توفير المحفزات بمختلف أنواعها ،ومدى إشباعها للحاجات المختلفة للأفراد داخل المؤسسة "المستشفى" ،كونها تعد باعثا ومحركا أساسيا لطاقتهم و رغبات الأفراد في العمل ،وتتيح لهم المزيد من الأجر و المزايا المادية و المعنوية مما يؤدي إلى تحسين الظروف وتعزيز طاقتها الإنتاجية و الربحية وقدرتها على التنافس و خلق الولاء التنظيمي فيهم،هذا الأخير الذي يعد مفتاحا أساسيا ومهما لتفحص مدى انسجام الأفراد مع بعضهم البعض ومع منظماتهم ،كما أصبح مؤشرا مهما على نجاح تلك المنظمات . و انطلاقا من هنا كان موضوع دراستنا و هو دور الحوافز في تحقيق الولاء التنظيمي .

و قد تضمنت الدراسة جانبين احدهما نظري والأخر تطبيقي .

الجانب النظري :واحتوى على أربعة فصول وهي كالآتي :

الفصل الأول :

يختص بالجانب التمهيدي للبحث من حيث تحديد الإشكالية، أهمية و أسباب اختيار الموضوع، و

لهدف منه، تحديد المفاهيم و الدراسات السابقة، ثم تحديد فروض البحث.

الفصل الثاني:

تطرقنا فيه إلى تحديد طبيعة الحوافز، الأسس و الشروط و متطلبات نظام الحوافز، أساليب التحفيز و أهمية و أهداف الحوافز، وأيضا المراحل الأساسية لتصميم نظام الحوافز و العملية التحفيزية، أنواع الحوافز، و أهم مزايا و عيوب الحوافز المادية والمعنوية، ثم ملخص.

الفصل الثالث: تطرقنا فيه إلى تحديد أهم نظريات الحوافز من نظريات كلاسيكية (الإدارة العلمية)، و علاقات إنسانية و بعض النظريات الحديثة مثل نظرية سلم الحاجات، ونظرية التوقع، ونظرية العدالة، ثم حوصلة عامة عن النظريات .

الفصل الرابع:

خصصناه لموضوع الولاء التنظيمي تحدثنا فيه عن مداخله، أنواعه، مراحل و أبعاده و نماذجه، أهمية و خصائص الولاء التنظيمي، و العوامل المساعدة على تطويره، علاقته ببعض المتغيرات الوظيفية، و أهم المجالات و الوسائل التحفيزية المدعمة للولاء التنظيمي، و أخيرا تطرقنا إلى نظام الحوافز في المستشفيات، ثم ملخص.

أما الجانب التطبيقي: فقد خصصنا له فصلين:

الفصل الخامس:

تطرقنا فيه إلى الجانب المنهجي للبحث من حيث مجالات الدراسة (المجال المكاني، المجال البشري و المجال الزمني)، ثم المنهج البحث، العينة، وتقنيات جمع البيانات، وأخيرا صعوبات البحث .

الفصل السادس: خصصناه لعرض البيانات وتفسيرها و مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات، ثم خرجنا ببعض التوصيات، و انتهاء بخاتمة.