

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة قسنطينة 03



صالح بوندير

كلية العلوم السياسية

قسم التنظيم السياسي والإداري

الرقم التسلسلي:

الرمز:

مذكرة ماستر

التخصص: حوكمة محلية

الشعبة:

نظم تحفيز العمال في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

دراسة حالة مؤسسة هنكل (مركب شلغوم العيد)

تحت إشراف الأستاذ:

مقدمة من طرق الطالبتين:

طبيخ خالد

بوهزيمة مريم

عنوش عبير

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة قسنطينة 03	أ/ بوروني زكرياء
مشرفا	جامعة قسنطينة 03	أ/ طبيخ خالد
مناقشا	جامعة قسنطينة 03	أ/ بوالعناصر زبير

فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

الصفحة	العنوان
	إهداء
	شكر وعرفان
I	فهرس الموضوعات
II	فهرس الجداول
III	فهرس الأشكال
15	مقدمة
24	الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة
25	تمهيد
26	المبحث الأول: مفهوم التحفيز
26	المطلب الأول: تعريف التحفيز وخصائصه
29	المطلب الثاني: تطور نظم تحفيز العمال
31	المطلب الثالث: مبادئ التحفيز وأهدافه
33	المطلب الرابع: علاقة التحفيز ببعض المتغيرات المرتبطة به
40	المبحث الثاني: مفهوم المؤسسة الاقتصادية
40	المطلب الأول: تعريف المؤسسة الاقتصادية
42	المطلب الثاني: مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية
45	المطلب الثالث: خصائص المؤسسة الاقتصادية وأنواعها
48	المطلب الرابع: أهداف المؤسسة الاقتصادية ووظائفها
52	المبحث الثالث: نظريات تحفيز العمال داخل المؤسسة
52	المطلب الأول: نظريات المحتوى
52	أولاً: نظرية الحاجات الإنسانية لماسلو
54	ثانياً: نظرية ألفير وماكليلاند
56	ثالثاً: نظرية العاملين لهيرزبيرغ
57	رابعاً: نظرية العلاقات الإنسانية لأتون مايو
58	المطلب الثاني: النظريات العملية للتحفيز
58	أولاً: نظرية التوقع لفكتور فروم

فهرس الموضوعات

59	ثانيا: نظرية الأهداف للوك
61	ثالثا: نظرية X وY لدوجلاس ماك جريجور
61	رابعا: نظرية Z
63	خلاصة
64	الفصل الثاني: واقع نظم التحفيز في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية
65	تمهيد
66	المبحث الأول: أنواع الحوافز في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية
67	المطلب الأول: الحوافز من حيث طبيعته
70	المطلب الثاني: الحوافز من حيث تأثيرها
71	المطلب الثالث: الحوافز من حيث المستفيدين منها
80	المبحث الثاني: أسس منح الحوافز في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وأهمية نظم التحفيز داخلها
80	المطلب الأول: أسس منح الحوافز في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية
82	المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في تفعيل نظم التحفيز في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية
85	المطلب الثالث: أهمية نظم التحفيز داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية
88	المبحث الثالث: تسيير نظام الحوافز في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية
88	المطلب الأول: شروط نجاح نظام الحوافز في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية
91	المطلب الثاني: مراحل تصميم نظام الحوافز في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية
94	المطلب الثالث: تقييم نظام التحفيز
96	المطلب الرابع: سبل تفعيل نظام الحوافز في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية
97	خلاصة
98	الفصل الثالث: دراسة حالة مؤسسة هنكل (شلفوم العيد - الجزائر)
99	تمهيد.
99	المبحث الأول: تقديم عام لمركب شلفوم العيد (هنكل الجزائر)
100	المطلب الأول: نبذة حول مؤسسة هنكل الجزائر ومبادئها الأساسية
102	المطلب الثاني: نشأة مركب شلفوم العيد ومكانته الاقتصادية
104	المطلب الثالث: دراسة الهيكل التنظيمي لمركب شلفوم العيد (هنكل الجزائر)
109	المبحث الثاني: منهجية الدراسة الميدانية

فهرس الموضوعات

109	المطلب الأول: حدود الدراسة الميدانية
109	أولاً: المجال الزمني للدراسة
109	ثانياً: عينة الدراسة
109	ثالثاً: المنهج المستخدم
110	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات
110	أولاً: الملاحظة
110	ثانياً: الاستبيان
110	ثالثاً: جمع الوثائق و المستندات
111	المبحث الثالث: تحليل البيانات الميدانية
111	المطلب الأول: تحليل محور البيانات الشخصية
117	المطلب الثاني: تحليل نتائج الدراسة
117	أولاً: تحليل محور نظام الحوافز داخل المؤسسة
122	ثانياً: تحليل محور الحوافز المادية والمعنوية
134	ثالثاً: تحليل محور أثر الحوافز على رفع الأداء والإنتاجية داخل المؤسسة
141	رابعاً: تحليل محور أثر الحوافز على تحقيق الرضا الوظيفي داخل المؤسسة
147	المطلب الثالث: تقييم عام لنتائج الدراسة
150	خلاصة
151	نتائج الدراسة
152	التوصيات
154	خاتمة
155	قائمة المصادر و المراجع
165	الملاحق
	الملخص

المخلص

احتل موضوع الحوافز مكانة بارزة في الفكر البشري اتجاه العمل، فهي تعتبر المحرك الرئيسي لطاقت ورغبات الأفراد في العمل بحماس ولها تأثير كبير على أداء العاملين، لذلك فإن غيابها أو عدم فاعليتها ينعكس سلبا عليهم ويظهر ذلك من خلال عدم الرضا وانخفاض مستوى أدائهم وقلة إنتاجيتهم مما يؤثر على فاعلية المؤسسة ككل.

انطلاقا من هذا تشكلت لدينا الرغبة في الإطلاع أكثر على هذا الموضوع والبحث فيه بحيث انطلقنا من إشكالية مفادها: ما مدى فاعلية نظم التحفيز داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في تحقيق الوظيفي وزيادة الدافعية لدى العمال بما يؤثر ايجابيا على رفع الأداء وإنتاجية هذه المؤسسات وتحقيق أهدافها؟ سعت هذه الدراسة لبلوغ العديد من الأهداف من بينها الكشف عن واقع نظم التحفيز في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية ومدى فاعليتها وأهم الحوافز التي تقدمها، كما أثرنا دراستنا بإجراء دراسة ميدانية في مركب شلغوم العيد هنكل الجزائر، بحيث قمنا باختيار عينة من المجتمع الأصلي قدرت بنسبة 04.15% تحصلنا على إثرها على مجموعة من النتائج التي جاءت مؤكدة لفرضيات الدراسة نلخصها في أن هناك نظام تحفيز تطبقه المؤسسات الاقتصادية الجزائرية تهدف من وراءه إلى زيادة الرضا الوظيفي للعمال وخلق الدافع لديهم نحو العمل بجد وتحسين أدائهم وبالتالي زيادة المردودية وهذا ما يسمح بتحقيق أهداف المؤسسة ويضمن استمرارها.

الكلمات المفتاحية:

التحفيز - الرضا الوظيفي - الأداء - الإنتاجية - المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

RESUME

L'incitation occupe une place prépondérante dans l'esprit humain envers le travail. Elle est considérée comme le moteur principal pour créer l'ambition chez les individus et leur donner plus de motivations, ainsi elle a un grand impact sur la capacité des travailleurs dans l'accomplissement de leur devoir.

Quand à son absence ' elle engendre le désintéressement, ce qui peut être constaté sur le comportement irresponsable et négligent des travailleurs et donc la baisse du rendement , se répercutant sur le bon fonctionnement de l'entreprise en général .

Ce qui nous amène à approfondir plus la recherche dans ce domaine étant donné qu'on est parti d'une situation qui a pour but la stimulation dans les entreprises économiques algériennes pour plus de motivation et l'épanouissement des travailleurs afin d'améliorer la production en qualité et en quantité.

Cette étude a abouti à atteindre plusieurs buts, entre autre la découverte de l'efficacité de stimulation dans les entreprises économiques algériennes, comme nous avons enrichi notre étude en l'appliquant sur le terrain au sein de l'entreprise HANKEL ALGERIE (Chelghoum laïd) en choisissant un échantillon de la société d'origine évaluée à 15,04% qui nous a amené à atteindre un ensemble de résultats concrétisés suivant nos estimations.

Nous résumons dans notre étude qu'il y a un système de stimulation utilisé par les entreprises économiques algériennes pour la motivation des travailleurs et plus de sérieux dans l'accomplissement de leur devoir , ce qui assure une amélioration dans la production et de facto la réalisation du projet de la société et assure sa continuité et longévité.

Les mots clé : la stimulation _ système de stimulation _ l'ambition au travail _ la productivité _ l'entreprise économique algérienne)