

تمثل مؤسسة سونلغاز - شركة هندسة الكهرباء والغاز - إحدى أهم هياكل مؤسسات الصناعية في الجزائر فهي الممول الرئيسي للكهرباء والغاز عبر الوطن. حاولت في هذا الفصل التطرق إلى أنواع الحوافز الممنوحة في المؤسسة و أخيرا قمت بتحليل البيانات و عرضها. المبحث الأول: أنواع التحفيز الممنوحة في مؤسسة سونلغاز - شركة هندسة الكهرباء والغاز - تلجا مؤسسة سونلغاز للحفاظ على مواردها البشرية بأي وسيلة كانت حيث انها وجدت طريقة منح الحوافز هي الوسيلة الأكثر ملائمة والأكثر تجاوبا من طرف العمال لذا لجأت الى توفير الحوافز بنوعيتها المادية والمعنوية. تعتمد شركة سونلغاز بدرجة كبيرة على الحوافز المادية لأنها الأكثر تحفيز للموظف بحيث يعتبر هذا عنصر مهم وفعال في الشركة. 1- الاجر: وهو عبارة عن مبلغ مالي يتقاضاه الموظف وذلك حسب درجة توظيفه وحسب نتائج عمله، حيث نجد ان الاجر الذي يتقاضاه العامل في مؤسسة سونلغاز - شركة هندسة الكهرباء والغاز - يضم الاجر الأساسي المحدد قانونيا مضافا اليه العلاوات والترقيات والتعويضات ان وجدت أيضا واجر الاقدمية أيضا ان وجد. وعليه يتم تقديم الاجر للعامل نتيجة العمل المبذول ونتائجه. تعتمد مؤسسة سونلغاز - شركة هندسة الكهرباء والغاز - التثقيط في الاجر القاعدي يكون على 20 حيث يتم تثقيط الموظف كل 3 أشهر ويكون هذا التقييم على (الحضور في الوقت المحدد، عدم التغيب الغير مبرر، اتباع قواعد النظام الداخلي للمؤسسة، العمل بجد وعدم التكاثر)، إضافة الى تقييم سنوي ويكون هذا التقييم في نهاية كل سنة بحيث يتم الاخذ بعين الاعتبار تقييم كل 3 اشهر + ابداعات او ابتكارات. 2- العلاوات: تمنح لجميع الموظفين بحيث يستفيد منها كل عامل لمدة عامين فقط وحددت عامين فقط من اجل ان يترك المجال لعامل اخر لكن هذا لا يعني انه من حصل على علاوة لا يمكنه الحصول عليها مرة أخرى فهي تمنح حسب الأولوية والشروط وقدر مبلغ العلاوة بأربعة الاف دينار جزائري. تقديم مبلغ مالي لشراء ارضية العيد. إضافة للحوافز المادية التي اعتمدتها الشركة الا انها وجدت انه من الضروري تقديم الحوافز المعنوية التي رأت بانها جزء مكمل للحوافز المادية من ناحية تحفيز الموظف. من بين الحوافز المعنوية التي تمنحها مؤسسة سونلغاز - شركة هندسة الكهرباء والغاز - 1. الترقية والتدرج: المقصود بالترقية المعارف التي يكتسبها الموظف او التأهيل الموظف المهني بحيث تعتمد الترقية على القيمة التي يؤكدها التقدير السنوي، اما التدرج فهو يكافئ الاستحقاق بحيث تقترحه السلطة السلمية سنويا. تتم عملية الترقية والتدرج كل سنة حيث يحددها التنظيم الداخلي للمؤسسة حسب حصص تكون قد حددتها السلطة السلمية مع المنظمة النقابية. تتم عملية الترقية عبر نشرية لتوظيف الداخلي من اجل المشاركة في مسابقة لرئيس مصلحة او رئيس قسم حيث يشارك العمال الراغبين والذين تتوفر فيهم الشروط في المسابقة والعامل الفائز في المسابقة يكون محل ترقية متناسب والمنصب الجديد. يمنح للموظف على أساس الاقدمية، على أساس الشهادة، على أساس الاختبار. • على أساس الاقدمية: هنا تكون الأولوية للموظف الذي كانت لديه مدة أطول في العمل عشر (10) سنوات فما فوق في حال توفر المناصب المالية وشروط يحددها التنظيم الداخلي. • على أساس الشهادة: مثال: موظف حامل لشهادة ليسانس ثم أكمل دراسته وتحصل على شهادة ماستر. • على أساس الاختبار: قد يكون اختبار كتابي او شفوي. • يتم منح الترقية حسب توفر شروط النظام الداخلي للمؤسسة وحسب توفر المناصب المالية. يمكن ان نعتبر الترقية حافز مادي ومعنوي. 2. الميداليات: يتم منح الميداليات في المؤسسة من اجل مكافأة العمال كتحفيز عن اخلاصهم ووفائهم في العمل للشركة بحيث تمنح حسب معايير الاقدمية. الميدالية البرونزية: تمنح بعد خمسة عشر (15) سنة خدمة. الميدالية الفضية: تمنح بعد عشرين (20) سنة خدمة. الميدالية الذهبية: تمنح بعد خمس وعشرين (25) سنة خدمة. الميدالية القرمزية: تمنح بعد ثلاثين (30) سنة خدمة. شهادة شرفية: تمنح بعد خمس وثلاثين (35) سنة خدمة. يتم خفض اجال منح الشهادات الشرفية الى اثنين وثلاثين سنة (32) في حالة الإحالة الفورية على التقاعد، لكن قد يحرم الموظف من الميدالية الممنوحة له في حال تعرضه الى مجلس تأديبي، ويؤجل منحه الميدالية الى السنة المقبلة او قد تلغى عملية منحه الميدالية. 3. التكوين والتدريب: تلجأ مؤسسة سونلغاز الى تكوين موظفيها من اجل تحسين أدائهم بحيث تقوم بدفع جميع تكاليف تكوينهم للمؤسسة المستقبلية من نقل، اكل، إقامة ويكون هذا التكوين كل أسبوع من الشهر حتى لا تحدث فجوة في المنصب ولا يحدث خلل في المؤسسة. تكوين أحد موظفيها داخل الوطن يجب ان يكون شاغل للمنصب مدة 45 يوم وان يمضي عقد وفاء يصرح فيه بانه لن يغادر منصبه بعد التكوين وانه لن يغير المؤسسة، وفي حال تكوينه في الخارج يجب ان يكون شاغل للمنصب مدة 6 ايام وهو نادر. تلجأ المؤسسة لعمليات التكوين المعدة داخل الشركة من اجل تحقيق أهدافها بحيث نذكر البعض منها: - تلبية احتياجات موظفيها المؤهلين داخل الشركة. - رفع المستوى المعرفي للعمال. - تسهيل عمليات الترقية بين الموظفين. تلجأ مؤسسة سونلغاز الى تدريب موظفيها من اجل تحسين أدائهم بحيث كان التدريب في المؤسسة عنصر جد مهم، المدرسة التقنية بالبليدة، مركز التكوين بن عكنون، مركز التكوين عين ميله، مركز الجزائر العاصمة، مركز وهران، مركز

قسنطينة، مركز ورقلة، تتمثل في خدمات الصندوق الاجتماعي. وهناك أيضا تحفيزات أخرى أيضا في مؤسسة سونلغاز - شركة هندسة الكهرباء والغاز - متمثلة في: • مكافئات لمشروع ناجح. • تقديم مبلغ مالي في حالة الزواج. • تقديم مبلغ مالي لحفلات ختان الأطفال. • تقديم عمرة تكون على أساس القرعة. المبحث الثاني: دراسة إستبائية و تحليلها قمت بتحضير قائمة من الأسئلة التي تضم 16 سؤال، حاولت من خلالها دراسة ظاهرة الحوافز و دوره على الأداء الوظيفي من خلال الأجوبة المتحصل عليها. الغرض من الاستبيان: إن الغرض من هذا الاستبيان هو جمع المعلومات وتحليلها قصد التوصل إلى نتائج التحقيق بطريقة موضوعية وعلمية. اختيار العينة: بهدف الوصول إلى المعلومات الموجودة، قمت بإجراء تحقيق الاستبيان على مستوى مديرية الموارد البشرية ثم قمت بتوزيع الاستبيان على مجموعة من العاملين ويبلغ مجموع أفراد العينة 30 فرد. صياغة الاستبيان: تعتبر صياغة الأسئلة وترتيبها من أهم المشاكل التي تواجه الباحث في إعداد قوائم الأسئلة، فنوع الأسئلة يكون عبارة عن مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة مختارة حسب الدراسة التي قمت بها، واختياري لهذه الطريقة هو الحصول على بيانات ومعلومات تمكني من الإجابة على الإشكالية المطروحة. تصميم الاستبيان: يحتوي الاستبيان على أربعة (3) محاور أساسية: المحور الأول: عبارة عن معلومات تخص العامل في مؤسسة سونلغاز - شركة هندسة الكهرباء والغاز - المحور الثاني: يدور حول الحوافز المطبقة في مؤسسة سونلغاز - شركة هندسة الكهرباء والغاز - المحور الثالث: يتمثل في معرفة كيفية التقييم داخل المؤسسة. يشمل مجتمع البحث، 46.07% من عمال المؤسسة، حيث يبلغ عددهم في المؤسسة 670 عامل من الجنسين مما يعادل 50 عامل باختلاف أصنافهم ورتبتهم، والذين يمثلون أفراد العينة. الإطار الزمني للبحث: لقد استغرق البحث الكامل للاستبيان 7 أيام وذلك بالتطرق إلى جميع فئات المؤسسة. الأدوات الإحصائية المستعملة في تحليل إجابات الاستمارة: كل بحث أو دراسة علمية تقتضي أن تستخدم أدوات إحصائية، لكي تتحصل على بيانات أو معطيات ذات دلالة علمية عند تحليلنا لهذا الاستبيان استعملنا الأدوات الإحصائية ممثلة بالتكرار والنسب المئوية لأنها تناسب بحثنا، كما دعمناها بالدوائر. تحليل العينة: شملت نسبة العينة المدروسة 07%. النسبة المئوية التكرارات الجنس المحور الأول: عرض البيانات الشخصية 1- توزيع أفراد العينة حسب الجنس: جدول رقم (01): توزيع الأفراد حسب متغير الجنس الشكل رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس يبدو ان من خلال الجدول ان أكثر من نصف افراد العينة الذكور بنسبة 60% في حين بلغت نسبة الاناث 40%، وهذا التقارب في النسب بين الجنسين راجع لاعتماد المؤسسة على الكفاءات العلمية من الذكور والاناث دون تمييز ودون التفرقة بينهما، بالإضافة الى عدم وجود اعمال الشاقة تتطلب تفاوت بين الجنسين. 2- توزيع افراد العينة حسب السن: جدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب متغير السن النسبة المئوية التكرار السن 18% 9 أقل من 30 سنة 66% 33 من 31 الى 41 سنة 12% 6 من 41 الى 50 سنة 4% 2 فوق 50 سنة الشكل رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب متغير السن يتضح من الجدول ان اغلب الفئات دون سن 50 حيث نلاحظ ان الفئة العمرية من 31 الى 41 تمثل اعلى نسبة من افراد العينة وتقدر ب 66% ثم تليها الفئة العمرية اقل من 30 سنة وتقدر ب 18% بينما تمثل الفئة العمرية من 41 الى 51 سنة نسبة 12% في حين تمثل النسبة العمرية الأكثر من 50 سنة أضعف نسبة وقدرت ب: 4%. وهذا يرجع الى كون المؤسسة تهتم بتشغيل الطاقات بمختلف الاعداد من ذوي المؤهلات والشهادات العلمية لتكوين مستقبل يليق، حيث نجد ان المؤسسة تعمل في السنوات الأخيرة على زيادة نسبة التوظيف من خلال استقطاب الفئات الشابة. 3- توزيع الافراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي الجدول رقم (03): توزيع الافراد حسب المستوى التعليمي النسبة المئوية التكرارات المستوى التعليمي 12% 6 مستوى الثانوي 20% 10 تقني سامي الشكل رقم (10): توزيع الافراد حسب المستوى التعليمي يتضح من خلال الجدول نلاحظ ان معظم الافراد متحصلين على شهادة ماستر بنسبة 38% ما يعادل 19 عامل ثم تليها أصحاب شهادة ليسانس بنسبة 30% أي ما يعادل 15 عامل اما ذو شهادة تقني سامي قدرت بنسبة 20% ما يعادل 10 عامل اما النسبة الضعيفة كانت لمستوى ثانوي قدرت نسبتهم ب 12% أي ما يعادل 6 عامل. وهذا ما يدل على ان المؤسسة تعتمد في توظيف على أساس المؤهل العلمي بحث عن الكفاءات. 4- توزيع افراد العينة حسب متغير الاقدمية الجدول رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية النسبة المئوية التكرارات الاقدمية 14% 7 أقل من 5 سنوات 64% 32 من 5 إلى 15 سنة 12% 6 من 15 إلى 25 سنة 10% 5 فوق 25 سنة الشكل رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية يضح من خلال الجدول نلاحظ ان معظم افراد العينة من فئة 5 الى 15 سنة بنسبة 64% ما يعادل 32 عامل من افراد العينة وتليها فئة اقل من 5 سنوات بنسبة 14% ما يعادل 7 عامل من افراد العينة، اما الفئة من 15 الى 25 سنة فتمثلت 6 عمال من افراد العينة بنسبة 12% وأخيرا الفئة من 25 سنة فما فوق بنسبة 10% ما يعادل 5 عمال من افراد العينة. وهذا يدل على كثرة دوران العمل بالنسبة للعاملين في المؤسسة.

المحور الثاني : عرض بيانات خاصة بنظام الحوافز الإجابة التكرارات النسبة المئوية 5- ما نوع الحوافز المقدمة في المؤسسة بكثرة؟ الجدول رقم (05): أنواع الحوافز المقدمة في المؤسسة الشكل رقم(12): أنواع الحوافز المقدمة في المؤسسة. يوضح من خلال الجدول السابق ان معظم افراد العينة، اجابوا بالحوافز المادية بنسبة 56% أي ما يقدر ب 28 افراد من العينة، اما الحوافز المعنوية قدرت ب 20% ما يعادل 10 افراد من العينة وهناك من أجاب كلاهما وقدرت ب 24% ما يعادل 12 فرد من العينة. وهذه يدل على ان المؤسسة تقدم الحوافز المادية والمعنوية معا لكن المادية بدرجة أكثر وهذا لان تأثيرها أكثر في الوسط المهني لان اغلب العمال يفضلونها، فهناك تحفيز ثلاثي وتحفيز كل سنة وتحفيز متعلقة بالترقيات، اما التحفيز المعنوي فقط دخلت استراتيجية الشركة مؤخرا حيث يتم تكريم جماعي لأحسن مديرية من حيث النتائج ويحظى العمال بتكريم رسمي بإشراف الرئيس المدير العام للمجمع. 6- هل يساهم التحفيز في تحسين عمل المؤسسة؟ وهل يحسن من أداء العمال؟ الجدول رقم (06): مساهمة التحفيز في تحسين عمل المؤسسة أداء العمال. النسبة المئوية التكرارات الإجابة الشكل رقم (13): مساهمة التحفيز في تحسين عمل المؤسسة وأداء العمال نجد الفئة التي اجابت ب نعم تمثل نسبة 64% ما يعادل 32 فرد من العينة في حين الفئة التي اجابت ب نوعا ما تمثل نسبة 20% ما يعادل 10 فرد من العينة وفي الأخير نجد فئة التي أجابت ب لا وقدرت نسبتها ب 16% ما يعادل 8 فرد من العينة. وهذا دليل على ان التحفيز يساهم في تحسين عمل المؤسسة بنسبة كبيرة لان التحفيز يدفع العامل للعمل بجد وجهد وهذا يعود بالنفع على المؤسسة وبالتالي العامل تلقائيا يحسن من أدائه، إضافة الى هذا أيضا العقوبات كذلك تفيد في تحسين الأداء للعمال فخوف العامل من العقوبة يدفعه لتحسين أدائه. 7- ترى ان الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة تتناسب مع الجهد المبذول؟ الجدول رقم (07): الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة تناسب الجهد المبذول. النسبة المئوية التكرارات الإجابة الشكل رقم(14): الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة تناسب الجهد المبذول. حسب معطيات المتحصل عليها من الجدول نرى ان اغلبية من العمال 60% منهم انه لا تناسب الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة تتناسب مع الجهد المبذول في حين نرى 30% منهم انها تناسب نوعا ما الجهد المبذول اما الفئة الأخرى بنسبة 10% ترى ان الحوافز المقدمة تناسب الجهد المبذول. وهذا راجع الى ان اغلب التحفيزات المادية مرتبطة بالأجر القاعدي للعمال وهناك اختلاف كبير في الاجر القاعدي بالنسبة لأصناف العمال (عمال التحكم، التنفيذ، الاطارات. 8- هل توجد عدالة وشفافية في تقديم الحوافز للعمال؟ النسبة المئوية التكرارات الإجابة الجدول رقم(08):توجد عدالة وشفافية في تقديم الحوافز للعمال الشكل رقم(15): توجد عدالة وشفافية في تقديم الحوافز للعمال. يتضح من خلال الجدول ان 62% من مجموع افراد العينة ان هناك نوعا ما عدالة وشفافية في تقديم الحوافز للعمال ثم نسبة 24% لا توجد عدالة وشفافية في حين نجد في الأخير 14% منها ترى انه يوجد عدالة وشفافية في تقديم الحوافز للعمال. وهذا راجع الى انه لا يمكن تطبيق منحها بعدالة كاملة وشفافية مهما اجتهدت، فالإدارة بصفة عامة مازالت ضحية صراعات وتكتلات وموالات، بالإضافة الى المركزية في التسيير. 9- انت راضي عن عملك في مؤسسة سونلغاز مقارنة بالحوافز التي تقدمها لك؟ الجدول رقم (09): راضي عن عملك في مؤسسة سونلغاز مقارنة بالحوافز التي تقدمها لك الاجابة التكرارات النسبة المئوية الشكل رقم(16): راضي عن عملك في مؤسسة سونلغاز مقارنة بالحوافز التي تقدمها لك يتضح من خلال الجدول ان 58% راضية نوعا ما عن عملها في مؤسسة سونلغاز مقارنة بالحوافز التي تقدمها لهم، اما 26% راضية عن عملها في مؤسسة سونلغاز مقارنة بالحوافز ثم نسبة 16% غير راضية لا عن عملها في مؤسسة سونلغاز مقارنة بالحوافز المقدمة. وهذا دليل على انه لا يوجد أفضل من العمل المستقل والمؤسسة الذاتية، كونك تعمل داخل إدارة لا تعجبك بعض قوانينها او لإجراءات التي تسييرها، ولا يمكنك تغييرها، تجد نفسك مقيد بها ولا يمكن الاجتهاد او تقديم كل ما لديك، اما من ناحية الحوافز الموجودة في الشركة فهي كافية وتلبي رغباتهم واحتياجاتهم. المحور الثالث: عرض بيانات خاصة بنظام أداء العاملين 10- هل المؤسسة تضع برنامج محدد لتحسين أداء الموظفين؟ الجدول رقم(10): تضع المؤسسة برنامج محدد لتحسين أداء الموظفين النسبة المئوية التكرارات الإجابة الشكل رقم (17): تضع المؤسسة برنامج محدد لتحسين أداء الموظفين يبدو من خلال الجدول ان 80% من افراد العينة اجابت بان المؤسسة تضع برنامج محدد لتحسين أداء العاملين اما الفئة 12% ترى ان هناك نوعا ما برنامج محدد لتحسين أداء العاملين وفي الأخير نجد 8% من اجابت ب لا. هذا راجع الى ان المؤسسة تضع دورات تكوينية وملتقيات، حيث يتم خلال نهاية السنة التنقيط في دفتر التقييم السنوي الخاص بكل عامل من طرف مسؤوله المباشر، ووضع كل الملاحظات المتعلقة بنقاط القوة ونقاط الضعف والتوجيهات بالإضافة الى الدورات التدريبية التي يجب ان يخضع لها العامل. النسبة المئوية التكرارات الإجابة 11- ترى تقييم الأداء بشكل مستمر وجيد يحسن من أداء العمال؟ الجدول رقم(11): تقييم الأداء بشكل مستمر وجيد يحسن من أداء العمال الشكل رقم(18): تقييم الأداء

بشكل مستمر و جيد يحسن من أداء العمال يوضح من خلال الجدول نلاحظ أن 60% ترى تقييم الأداء بشكل مستمر و جيد يحسن نوعا ما من أداء العمال، أما نسبة 30% تجد تقييم الأداء بشكل مستمر و جيد يحسن من أداء العمال أما الفئة الأخيرة مثلت 10% من افراد العينة فهي ترى انه لا يحسن من أداء العمال. وهذا يرجع الى ان النظام المتبع في شركة سونلغاز، له سلبياته، حيث يتم تنقيط العامل كل ثلاثة أشهر والعلامة تكون من 20 نقطة ليتقاضى خلال الثلاث أشهر التي تلي التنقيط تعويض مالي يكافئ النقاط المحصل عليها، وفي حالة إذا كان العامل متهاون وتم منحه نقطة ضعيفة فهو يدرك انه خلال انه الثلاث أشهر القادمة سوف يتقاضى تعويض بسيط لهذا لا يتحفز للعمل بجدية وبالتالي، لذلك من الاحسن ان يكون التقييم شهري حتى يكون التقييم لحظي وفعال. 12- هل تتطلع على نتائج تقييم ادائك؟ الجدول رقم (12): تطلع على نتائج تقييم الأداء النسبة المئوية التكرارات الاجابة الشكل رقم(19): تطلع على نتائج تقييم الأداء حسب المعطيات المتحصل نستنتج ان اغلب افراد العينة 90% تتطلع على نتائج تقييم الأداء في حين 10% عكس ذلك. وهذا يدل بان لكل عامل الحق في الاطلاع والامضاء على نتائج تقييمه ووضع ملاحظاته دون استثناء حتى يتمكن العامل من معرفة نقاط قوته ونقاط ضعفه. 13- ذا تطلعت على نتائج تقييمك هل تناقشها مع رئيسك؟ الجدول رقم (13): تناقش نتائج تقييم مع الرئيس. النسبة المئوية التكرارات الاجابة الشكل رقم (20): تناقش نتائج تقييم مع الرئيس يبدو من خلال الجدول نلاحظ ان معظم الفئة بنسبة 82% تناقش نتائج تقييم مع رئيسها في حين 18% عكس ذلك. وهذا دليل على ان يمكن مناقشة مع المسؤول المباشر، او رفع شكوى لمستوى اعلى في حالة وجود تظلم. 14- ترى ان الترقية سببها تقييم الأداء؟ الجدول رقم(14): الترقية سببها تقييم الأداء النسبة المئوية التكرارات الاجابة الشكل رقم (21): الترقية سببها تقييم الأداء يتضح من خلال الجدول ان الفئة التي اجابت ب لا تمثل 70% من افراد العينة اما 18% ترى ان الترقية سببها تقييم الأداء وفي الأخير نجد 12% من افراد العينة ترى ان الترقية سببها نوعا ما تقييم الأداء. وهذا راجع ان سبب الترقية هو تقييم الأداء على الأوراق فقط، لكن الإدارة الجزائية بصفة عامة يغلب عليها الجانب الاجتماعي وتتعامل بالعواطف. 15- عند قيام أحد الموظفين بعمل جيد يميزه عن باقي الموظفين ينال الشكر من رئيسه؟ الجدول رقم(15): نيل الشكر من رئيس عند قيام بعمل مميز النسبة المئوية التكرارات الاجابة الشكل رقم (22): نيل الشكر من رئيس عند قيام بعمل مميز يوضح من خلال الجدول ان 76% ينال نوعا ما الشكر من الرئيس عند قيامه بعمل يميزه عن باقي العمال، أما نسبة 14% اجابت بنعم ينال الشكر والتقدير في حين نجد 10% من افراد العينة اجابت ب لا ينال الموظف الشكر والتقدير من الرئيس عند قيامه بعمل يميزه عن باقي العمال. هذا يدل على وجود بعض جوانب سلبية في الإدارة عموما، حيث تسند مهام كثيرة للعامل الجيد والمميز، مما يسبب له ضغط في العمل ويمكن ان تنقص مردوديته. 16- هل انت راضي عن الاجر الذي يتقاضاه؟ الجدول رقم(16): الرضا عن الاجر الذي يتقاضاه الاجابة التكرارات النسبة المئوية الشكل رقم (23): الرضا عن الاجر الذي يتقاضاه حسب المعطيات المتحصل عليها من الجدول نستنتج ان اغلب افراد العينة 60% غير راضية عن الاجر الذي يتقاضاه في حين نجد 40% عكس ذلك. أي كعامل فهو راضي عن راتبه، اما كمسؤول فهو غير راضي لان منحة المسؤولية ضعيفة جدا حيث قدرت ب 2000 دج شهريا. 17- يؤثر التحفيز على الرضا الوظيفي للموظف في المؤسسة؟ الجدول رقم (17): تأثير التحفيز على الرضا الوظيفي للموظف في المؤسسة الاجابة التكرارات النسبة المئوية الشكل رقم(24): تأثير التحفيز على الرضا الوظيفي في المؤسسة من خلال الجدول نجد ان 60% من افراد العينة ترى ان التحفيز يؤثر على الرضا الوظيفي للموظف في المؤسسة اما الفئة الثانية بنسبة 30% انه يؤثر نوعا ما على الرضا الوظيفي في المؤسسة والفئة الأخيرة تمثل 10% تجد ان التحفيز لا يؤثر على الرضا الوظيفي للموظف في المؤسسة. حيث يشعر الموظف انه استوفى حقوقه، لان التحفيزات يعتبرها العامل حق من حقوقه وهي في الأصل تشجيع، اما من ناحية المردود فلا تؤثر. 18- الشعور بالانتماء للمؤسسة التي تعمل فيها يدفعك لتحسين ادائك؟ الجدول رقم (18): الشعور بالانتماء للمؤسسة يدفع لتحسين الأداء الاجابة التكرارات النسبة المئوية الشكل رقم (25): الشعور بالانتماء للمؤسسة يدفع لتحسين الأداء يوضح الجدول 56% من افراد العينة ان الشعور بالانتماء للمؤسسة يدفعهم نوعا ما لتحسين الأداء اما نسبة 24% تجد ان الشعور بالانتماء يدفع لتحسين الأداء و 20% ترى عكس ذلك. هذا لا ينطبق على جميع العمال لأنه أصلا مرتبط بالضمير المهني. 19- هل ظروف العمل تساهم في تحسين أداء العمال؟ الجدول رقم (19): مساهمة ظروف العمل في تحسين أداء العمال النسبة المئوية التكرارات الاجابة الشكل رقم (26): مساهمة ظروف العمل في تحسين أداء العمال يتضح من الجدول السابق ان نسبة 58% ظروف العمل تساهم في تحسين أداء العمال و 36% ترى عكس ذلك. وهذا راجع الى ان ظروف العمل تساهم كثيرا في تحسين أداء العمال خصوصا في بعض الأنشطة والتخصصات. 20- هل الحوافز المقدمة في المؤسسة ترفع من الروح المعنوية؟ الجدول رقم (20) : الحوافز المقدمة في المؤسسة ترفع من الروح المعنوية

الاجابة التكرارات النسبة المئوية الشكل رقم(27): الحوافز المقدمة في المؤسسة ترفع من الروح المعنوية حسب معطيات المتحصل عليها من الجدول ان اغلبية من العمال 52% تجد ان الحوافز المقدمة في المؤسسة ترفع من الروح المعنوية نوعا ما اما الفئة الثانية بنسبة 30% تجد انها ترفع من الروح المعنوية اما في الأخير نجد 18% ترى ان الحوافز المقدمة في المؤسسة لا ترفع من الروح المعنوية. نظرة العمال تختلف عن الدراسة النظرية، لان العامل يعتبر ان التحفيز بمثابة حق من حقوقه وفي حالة التقليل منها او عدم منحها، يعتبر ذلك ظلماً، ويمكن ان يؤثر بدرجة سلبية على سير العمل. ثانياً: نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات من خلال ما سبق نستنتج جملة من النتائج على النحو التالي: 1- نتائج عينة الدراسة أظهرت النتائج ان نسبة التفاوت بين الجنسين ضئيلة جداً، وهذا ما يوضح اعتماد المؤسسة على كلا الجنسين دون تمييز في ظروف العمل، مما يدل على الموضوعية في اختيار الموارد البشرية، ومن جهة أخرى فان اغلب العمال متحصلون على شهادات، مما يعكس الرقي الفكري والعلمي الذي يتمتع به العمال. 2- نتائج اختبار الفرضيات حسب ما توصلت اليه الدراسة فان نتائج اختبار الفرضيات جاءت على النحو التالي: ● شروط نظام الحوافز هي البساطة والمقصود بها ان يكون نظام الحوافز المتبع واضح ودقيق وهذا ما توصلنا اليه في الجانب النظري حيث كانت البساطة اهم شرط في نظام الحوافز وعليه نثبت صحة الفرضية الأولى. ● لقد كانت الحوافز المقدمة في مؤسسة سونلغاز- شركة هندسة الكهرباء والغاز- هي حوافز مادية ومعنوية لكن الحوافز المادية بدرجة أكثر وهذا لان تأثيرها أكثر في الوسط المهني لان اغلب العمال يفضلونها ويطمحون اليها لكن هذا لا يقل من شان الحوافز المعنوية وعليه نؤكد صحة الفرضية الثانية. ● من بين اهم طرق تقييم الأداء هي تدريب المشرفين وهذا ما توصلنا اليه في الجزء النظري بحيث يجب تدريب الرؤساء تدريباً جيداً بدون أخطاء حتى تسهل عليهم عملية تقييم الأداء ومن هذا نثبت صحة الفرضية الثالثة. ● تساهم الحوافز في تحسين عمل المؤسسة بنسبة كبيرة لان التحفيز يدفع العامل للعمل بجد وجهد وعليه نؤكد صحة الفرضية الرابعة. ● يؤثر التحفيز على أداء العاملين في تحقيق الرضا الوظيفي للموظف في المؤسسة ومن هذا نثبت صحة الفرضية الخامسة. كشفت نتائج الدراسة ان مؤسسة سونلغاز- شركة هندسة الكهرباء والغاز - هي عبارة عن مؤسسة اقتصادية تهدف الى تحقيق أرباح ضخمة ومستويات عليا في الاقتصاد من خلال الاستعانة بمواردها البشرية والتي تعتبر اهم عنصر في المؤسسة حيث تقوم بتحفيزه مادياً ومعنوياً مع توفير لها جميع الظروف الملائمة من اجل العمل بجد وتحسين أدائهم محاولة في ذلك رفع معنويات عمالها من خلال تقديم الحوافز في المؤسسة لكل العمال. فهدف المؤسسة هو تحسين الأداء داخل مؤسستها وهذا من اجل الارتقاء دوماً، حيث ان هذا لا يتحقق الا بتحسين أداء عمالها الذي وجدت انهم يطمحون للحوافز ويرونها حق من حقوقهم، لذا حاولت جاهدة اشباع رغبتهم وحاجتهم ليعود هذا بالنفع عليها بالدرجة الأولى. من خلال ما سبق نكون قد حاولت الالمام بالجانب التطبيقي للدراسة، حيث تطرقت فيه الى تقديم المؤسسة وهيكلها ومن ثم نظام التحفيز المطبق في المؤسسة بعدها تطرقنا للإجراءات المنهجية المتعلقة به، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي في هذه الدراسة، ثم تطرقنا للجوانب المختلفة للدراسة والمتمثلة في ميدان الدراسة بجميع جوانبه، المكاني والزمني والبشري، ثم العينة وكيفية اختيارها. تعرضنا بعدها لأدوات جمع البيانات المختلفة، ثم عملية معالجتها، وفي الأخير تم الحصول على نتائج الدراسة وتقديم بعض المقترحات التي تخدم المؤسسة والتي يمكن ان تفيدها للوصول الى أهدافها سواء على المدى القريب او البعيد.