

مقدمة

تعتبر الموارد البشرية والمتمثلة في العاملين بالمنظمة من مختلف الفئات والمستويات والتخصصات ،الدعامة الحقيقية التي تستند اليها المؤسسات الحديثة وعليه فإن الأفراد هم الأداة الحقيقية لتحقيق اهداف الادارة . فهم مصدر الفكر والتطوير وهم القادرون على تشغيل وتوظيف باقي الموارد المادية المتاحة للمنظمة

لقد اكتشفت الإدارة أهمية المعرفة في بناء وتنمية المحورية للأفراد والجماعات والمنظمات لتحقيق تحسين مستمر في العمليات والانشطة الإنتاجية والتقنية والادارية .

ومن اجل الحفاظ على هذه الدعامة تسعى المنظمة جاهدة من اجل تحقيق الانسجام بين الفرد والعمل حيث شهدت حقبة الثمانينات بحثا متواصلا عن حلول لبعض المشكلات المتعلقة بالأداء والتحفيز

ويلاحظ في هذه الحقبة كثرة التقارير التي تبحث عن ايجاد اساليب لاشترك العاملين في اتخاذ القرارات اي فكرة الإدارة بالمشاركة وايضا تبحث عن وسائل لابتداع الحوافز من اجل الجهود الفردية وايضا تبحث عن وسائل لإحداث حراك مهني على مستوى واسع فردي وجماعي وبالتالي أصبح على المدراء في مؤسسات الاعمال ان يتمكنوا من فهم سلوك ودوافع المستخدمين ومعرفة الجوانب التي تحقق التحفيز المناسب لجهودهم بما يضمن توجيه هذه الجهود لمصلحة اهداف المؤسسة وترقيتهم إلى مناصب أعلى وضمن حراك مهني عادل و هادف يجعل الفرد العامل يشعر برغبة أكثر في العمل و إشعاره بمكانته في المؤسسة .

وعلى هذا الاساس تعتمد الإدارة على اساليب الحفز رغبة منها في رفع مستوى الاداء لدى الافراد وزيادة تحسين الخدمة المقدمة وذلك من اجل راحتهم وتجنب حدوث اي توتر او احباط الذي قد يؤدي الى اضطراب حركاتهم فتكثر اخطاؤهم فينخفض مردود عملهم .

فللحوافز اهمية بالغة في المؤسسات سواء من حيث انتاجها او من تحسين ظروف الطبقة العاملة بها كما انها عبارة عن وسائل اشباع فهي التي تعمل على توفر الرغبة في العمل

والنقص في الحاجة يدفع الإنسان الى الرغبة في اشباعها ، لذا يجب ان تكون الحوافز كافية كي تزداد درجة الرضا لدى العمال .

وبالتالي يدفعه للعمل اكثر وهكذا ترتفع الروح المعنوية لديه ويزداد مردوده وعطائه للمؤسسة ، و يسمح الحراك المهني أن يشكل المعرفة النظرية والمعرفة التطبيقية وبالتالي نستخلص إن عملية الحراك المهني يصبو إليها الأفراد قصد الترقية أو الاستفادة من الامتيازات في المؤسسات الجديدة... ولكن قد ينتج عن الحراك نتائج سلبية تؤثر على سير المؤسسة منها الاستقالات...الخ أو ما يعرف تسرب الموظفين ، ومن اجل تفادي ذلك تسعى المؤسسة لتكريس نظام تحفيزي عادل لتجنب كل هذه التوترات و الانحرافات داخل النسق التنظيمي، وفي هذه الدراسة المتواضعة نحاول تسليط الضوء على نظام الحوافز وما ينتج عنه من تأثير على الحراك المهني للعمال في مؤسسة اتصالات الجزائر بالجلفة.