

## خاتمة

ما خلصت إليه دراستنا هو أن الحراك المهني داخل المؤسسة يمكن من خلاله تحقيق الكثير من الحاجات وإمكانية تلبية هذه الحاجات تعتبر المصدر الأساسي لتحفيز الفرد العامل وانه لا يمكن عزل أي نظام تحفيزي عن البيئة الخاصة بكل عامل حيث تختلف الأهمية التي نعطيها للحافز في زيادة الدافعية من عامل لآخر وكذا تحقيق الدافعية المرجوة من طرف الإدارة الحديثة و المتمثلة في خلق جو من الحماسة والنشاط داخل الهيكل التنظيمي وهذه الحوافز المرغوبة لدى العمال للاستفادة من امتيازاتها ابتداء من الأجر إلى المكانة داخل المؤسسة و اللذان ينعكسان في خلق جو من الحراك المهني ، وهذا ما يدفعنا إلى الحديث عن الإصلاحات الواجب القيام بها على الصعيد المؤسساتي وخاصة على مستوى العنصر البشري لأنه لايمكن أن تتم هذه الإصلاحات دون الاهتمام بهذا العنصر، وذلك بإقامة نظام تحفيزي فعال كفيل بالحد من التسرب وتشجيع العمال على البقاء و الوصول بالمؤسسة إلى الاستقرار البشري ، فانعدام الدافعية ناتج من النقص الذي تعانيه بعض المؤسسات للحوافز بنوعها ، وبالتالي يستوجب على الإدارة الاهتمام بنظام الحوافز مع خلق علاقات أكثر انسجاما بين العمال القدامى والجدد وتوفير مناخ تنظيمي مناسب للعاملين بغية مشاركتهم والتعبير عن آرائهم ومقترحاتهم وهو الأمر الذي يشعرهم بالانتماء إلى المؤسسة مما ينعكس إيجابا على أدائهم في العمل ويحقق لهم الولاء و الاستقرار الوظيفي.

وفي هذه الدراسة المتواضعة تبين لنا أن هناك العديد من القرارات تتخذ في العديد من المؤسسات في ما يتعلق بنظام الحوافز ، وهي تهم الفرد العامل بالطبع لأنها تؤثر على دخله وبالتالي يؤثر على مستوى معيشتة ، وغالبا ما تؤثر أيضا على قدرته و طموحه في تحقيق المركز الذي يسعى إليه وفي حاجته في احترام وتحقيق الذات ، أما بالنسبة لصاحب العمل فان هذه القرارات تهمه أيضا حيث أن تكلفة الحوافز تشكل نسبة مرتفعة من مصارف وبناء عليه فإنها تؤثر مباشرة على فعالية الأداء ولكي يسير نظام الحوافز بنجاح يستلزم أن يوجد هناك معايير ومقاييس فعالة لوصف وتقويم الوظائف والأداء وسوف يدرك الموظف عن طريق الوصف الصحيح والتقويم والمقياس المناسبين وبالتالي تؤدي إلى المزيد من الانجاز.

وكنتيجة لذلك ينبغي على المؤسسة أن لا تنظر إلى الحوافز على أساس مجرد دفع العلاوات و المكافآت دون أن يكون لديها إستراتيجية أو سياسة واضحة خاصة بها ، لان الاتجاهات النظرية الحديث تنظر إلى الحوافز كأداة يجب استخدامها بفعالية لتحقيق الأهداف التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها ، وهذا لا يكون إلا بالاستعانة بالمستشارين و الخبراء لوضع أنظمة المكافآت و الحوافز المادية و المعنوية.

وهكذا نكون قد انهينا الدراسة المتواضعة التي تعتبر دراسة جزئية وتحتاج إلى المزيد من البحوث المعمقة للتحقق من صحتها واستكمال المعطيات اللازمة للتوصل إلى النتائج و التنبؤات الصحيحة في هذا المجال خاصة تلك التنبؤات و التفسيرات التي تتعلق بنظام الحوافز بشقيها المادي و المعنوي داخل المؤسسة الجزائرية في المستقبل في ظل النظام العالمي الجديد و المتغير ونوع الأساليب التي سوف تتبعها المؤسسات لتكريس نظام حوافز عقلائي ورشيد يشجع العامل على أداء متميز يستطيع من خلاله تحقيق التدرج المهني و إحداث حراك مهني فعال قائم على الترقية المهنية التي هي حق قانوني و مشروع في ظل العمل الجاد و المتميز الذي ينتج عنه الاستقرار الوظيفي داخل النسق التنظيمي .