

أ.د. داوود معمر

# منظمات الأعمال

## الحوافز والمكافآت

بحث علمي في الجوانب الاجتماعية والنفسية والقانونية



علاء الخطري

دار الكتاب الحديث



الدكتور : **معمرداود**  
أستاذ علم الاجتماع  
جامعة عنابة - الجزائر

بومرداس  
Université M'Hamed Bouguerra - Boumerdes  
- B.P. 14  
المكتبة الجامعية  
DON & LEGS

# منظمات الأعمال

# الحوافز والمكافآت

بحث علمي في أجناب الاجتماعية

بومرداس - بومرداس  
Université M'Hamed Bouguerra - Boumerdes  
المكتبة الجامعية  
رقم: 005.951  
2exp.

والنفسية والقانونية

جامعة أمحمد بوقرة - بومرداس  
Université M'hamed Bougara - Boumerdes  
المكتبة الجامعية  
رقم الجرد: 0073 To 1

دار الكتاب الحديث

## فهرس الجدول

الصفحة	العنوان	الرقم
74	خاص بنموذج لنظام هالسي كطريقة لتحديد الأجور.	01
78	خاص بنموذج لنظام روان كطريقة لتحديد الأجور .	02
100	نسبة الإنتاج المحقق ونسبة مكافأة المردود الجماعي المقابلة له .	03
101	نسبة المبيعات ومكافأة المردود الجماعي المقابلة له .	04
137	تصنيف مراحل عصور التكنولوجيا الصناعية .	05
154	التطورات في نظريات التنظيم .	06
182	خاص بتصنيف مناصب العمل .	07
183	خاص بسلم الدلالة للأصناف الـ 20 في القانون العام للعامل .	08
192	خاص بمكافآت المردود الجماعي .	09
207	خاص بنمو العمالة غير الزراعية ما بين 1967 - 1984 .	10
259	عدد العمال الفعليين بالمؤسسة إلى 31 / 12 / 2000 .	11
264	عمال المجتمع الإحصائي الأصلي وفق الوحدة والمجموعة المهنية .	12
264	عمال العينة المدروسة وفق الوحدة والمجموعة المهنية .	13
265	توزيع العمال المبحوثين حسب فئة العمر الخمسية .	14
267	خاص بعدد أفراد العينة المختارة .	15
269	عدد عمال مؤسسة سونلغاز .	16
270	خاص بتوزيع وتطور بعض المؤشرات الأساسية لسونلغاز .	17
273	العينة حسب العمر / الجنس والحالة المدنية .	18
274	العينة حسب مكان الميلاد .	19
278	العينة حسب نوع السكن الذي تقيم فيه .	20
282	العينة حسب المدة المقضات في العمل الحالي .	21

الصفحة	العنوان	الرقم
283	العينة بحسب تناسب الاختصاص مع الوظيفة .	22
284	العينة بحسب طبيعة العمل المؤدى .	23
285	العينة بحسب وسائل الأمن المقدمة في العمل .	24
287	العينة بحسب الحصول على حوافز .	25
288	العينة بحسب تحقيق الحوافز للحاجات المختلفة .	26
288	العينة بحسب الرأي الأنجع لتقديم الحوافز .	27
290	العينة بحسب اقتراحاتهم لتحسين الحوافز .	28
291	العينة بحسب الحصول على مكافآت داخل المؤسسة .	29
293	العينة بحسب الأساس الذي تقدم به المكافآت .	30
294	العينة بحسب رأيها في المكافآت .	31
295	العينة بحسب الطريقة التي تعطى بها المكافآت .	32
296	العينة بحسب الحصول على المكافآت الفردية والجماعية .	33
296	العينة بحسب ما تؤديه المكافآت الفردية من دور PRI .	34
297	العينة بحسب دور المكافآت الجماعية PRC .	35
298	العينة بحسب أفضلية المكافآت الجماعية .	36
301	العينة بحسب الأجر المحصل عليه .	37
302	العينة بحسب اعتقادها في كفاية الأجر أو عدم كفايته .	38
303	العينة بحسب الأجر الذي تطمح إليه .	39
305	العينة بحسب حصولها على جزء من الأرباح .	40
306	العينة بحسب درايتها بالمكافآت التي يتمتع بها العامل .	41
309	العينة بحسب نظرتها لسير نظام الحوافز والمكافآت وفقا لنص القانون .	42
311	العينة بحسب تلقيها للتدريب والتكوين .	43
313	العينة بحسب الوصول إلى المنصب الحالي .	44
314	العينة بحسب تصنيفها المهني .	45

الصفحة	العنوان	الرقم
315	العينة حسب حصول العامل على ترقية بالمؤسسة .	46
318	العينة حسب كفاية الخدمات الصحية .	47
319	العينة حسب استفادتها من الخدمات الطبية .	48
320	العينة حسب اقتراحاتها لتحسين الخدمات الطبية .	49
323	العينة حسب استفادتها من خدمات أخرى .	50
325	العينة حسب تطبيق نظام القانون العام للعامل في ميدان المكافآت والحوافز .	51
326	العينة حسب تلمسها لتطبيق قانون علاقات العمل 11 / 90 .	52
328	العينة حسب قانون العمل يقيد الحريات أم لا ؟ .	53
329	العينة حسب تشجيع المشرف للعامل من عدمه .	54
330	العينة حسب القيام بعمل جيد وتعليق المشرف عليه .	55
331	العينة حسب رأيها في العلاقات الجيدة بأنها تسهم في الاستقرار في العمل .	56
334	العينة حسب عبارات الرضا عن العمل بالمؤسسة .	57
337	العينة حسب عبارات الارتباط بالمؤسسة .	58
339	العينة حسب عبارات العلاقة مع الإدارة والمشرفين .	59



# هذا الكتاب

إن مفهوم الحوافز والمكافآت يلعب دورا هاما في البحث السوسولوجي لأنه يرتبط بالمعنويات من جهة ، وبالرضا عن العمل الممارس من جهة أخرى ، كما أن كلا من هذين المفهومين يرتبط أساسا بمشكلة زيادة الإنتاج وتحسين الإنتاجية ، اللذين يشكلان الشغل الشاغل لدى المسؤولين عن التنمية الصناعية في أغلب البلدان .

لذا فإن دراسة مفهوم الحوافز والمكافآت بأنواعها مسألة ذات أهمية قصوى في عصر تتعقد فيه الحاجات والدوافع للعمل وتتنوع ، فضلا عن تعقد طبيعة العمل ذاته ، ومن هنا فإن لهذا الكتاب محاور متعددة أهمها :

- المحور الأول : الحوافز بنوعيتها المادي والمعنوي .
- المحور الثاني : المكافآت بأنواعها الفردية والجماعية .
- المحور الثالث : الرضا عن العمل وارتباط العامل بالمؤسسة التي يعمل بها .

ويحتوي الكتاب على ستة فصول هي :

- الفصل الأول : الحوافز : مفاهيم وأنواع ونظريات .
- الفصل الثاني : المكافآت : نظام وطرق تحديد الأجور التشجيعية .
- الفصل الثالث : الحاجة والتحفيز والمكافأة في المنظمات .
- الفصل الرابع : علاقة الحوافز والمكافآت بالمجتمع الصناعي والتنظيم .
- الفصل الخامس : الحوافز والمكافآت في العمل الصناعي بالعالم .
- الفصل السادس : الحوافز والمكافآت في النظام الصناعي بالجزائر .