

ملخص الدراسة :

يتطلب التسيير العقلاني للموارد البشرية توفر نمط فعال للحوافز. حيث يشكل أهمية بالنسبة للفاعلين الاجتماعيين داخل المنظمة سواء أكانوا رؤساء أم مرؤوسين، فهو يلبي حاجات الفرد العامل من خلال زيادة أجره، كما أنه يمثل تقديرا لخدمته و جهوده و هو في الوقت نفسه يعتبر عاملا مؤثرا في تنمية العامل ذاتيا لتحمل مسؤولية العمل، فالتحفيز فعالية واضحة تتجلى في مساعدة الفرد على توجيهه و تحسين قدراته من أجل التدرج المحتمل من رتبة إلى رتبة في سلم الرواتب بعد الخضوع لعملية تقييم الأداء.

من أجل ذلك كانت هذه الدراسة حول موضوع «نظام التحفيز و علاقته بأداء الكفاءات». أجريت الدراسة ميدانيا على مستوى المؤسسة العمومية الاستشفائية الحجار عناية، تم من خلالها محاولة دراسة و تحليل العلاقة بين نظام التحفيز و أداء الكفاءات. من خلال الإجابة عن التساؤل الرئيسي ما طبيعة العلاقة بين نظام التحفيز و أداء الكفاءات في المؤسسة ؟

حيث تم تقسيم البحث إلى قسمين رئيسيين :

- الجزء النظري و احتوى على أربع فصول :

الأول : تم فيه معالجة المفاهيم الرئيسية للدراسة و كذا عرض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع البحث.

الثاني : خصصه الباحث لعرض شامل لموضوع الحوافز بالإضافة للمقاربات النظرية ذات الصلة و أهم المدارس و الاتجاهات السوسولوجية.

الثالث : و تم فيه التطرق إلى نظام تقييم الأداء بين الطرق التقليدية و التوجهات الحديثة، و كذا أسس التقييم الفعال، بالإضافة لعنصر الكفاءات و المؤشرات المعتمدة لقياس أدائها في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، و كذا المؤسسات العمومية الاستشفائية.

الرابع : و خصص لتقديم لمحة حول النظام الصحي في الجزائر منذ الاستعمار إلى يومنا هذا.

- أما القسم الثاني من البحث فيخص الجانب الميداني و قد احتوى فصلان :

الخامس : فيه تمت المعالجة المنهجية للدراسة.

أما السادس : ففيه تم عرض و تحليل البيانات التي جمعها الباحث من خلال استمارة

البحث، و بعد معالجتها و تفسيرها تم الوصول إلى نتائج الدراسة التي كانت موافقة لصحة فرضيات البحث.

الفصل السابع : تم فيه عرض أهم النتائج المتوصل إليها ثم مناقشتها في ضوء الفرضيات و الدراسات السابقة.

و في الأخير وضع الباحث جملة من الاقتراحات قد تكون بداية لمواضيع جديدة ، ليصل في النهاية إلى خاتمة البحث.

Résumé :

La gestion rationnelle des ressources humaines exige un type efficace de motivation, qui constitue une primordiale pour les acteurs sociaux de l'organisation que se soit au niveaux des responsables ou de leurs agents d'exécution .

Alors qu'il satisfait les besoins de l'individu par une augmentation du salaire ou par l'estime de ses efforts , le processus de motivation est considéré comme un facteur décisif sur l'auto-développement du travailleur afin de lui permettre d'assumer ses responsabilités vis a vis de sa fonction, et de bien gérer et améliorer ces capacités pour une éventuelle évolution sur le plan socioprofessionnel, après l'évaluation de ses performances.

C'est pourquoi notre étude consiste a traiter le sujet intitulé « le système de motivation et sa relation avec la performance des compétences » , Nous avons tenté d'étudier et d'analyser sur le terrain la relation entre le système de motivation et la performance des compétences, au niveau de l'entreprise publique hospitalière El Hadjar Annaba.

Notre question problématique était :

- y-a-t-il une relation entre le système de motivation et la performance des compétences ?

La répartition de cette étude comporte deux parties principales :

La première concerne l'aspect théorique qui se compose de quatre chapitres comme suit :

Chapitre 01 : a pour objet d'élucider les notions principales et d'exposer les études antérieures qui se rapprochent à notre recherche .

Chapitre 02 : la démonstration des différentes approches théoriques liées au système de motivation .

Chapitre 03 : comporte le sujet de l'évaluation des compétences entre les anciens méthodes et les nouvelles théories, ainsi que sa réalité au niveau des entreprises économiques et publiques.

Chapitre 04 : a pour objet d'éclaircir l'évolution historique du système de santé en Algérie depuis la période coloniale jusqu'aujourd'hui.

La deuxième partie de cette recherche est consacrée à l'étude de terrain dont on a procédé à sa répartition sur trois chapitres, le premier a porté sur le traitement méthodologique, le second a pour objet l'analyse et l'explication des donnés et des informations. quand au

troisième on a essayé d'analyser des résultats de notre enquête sur le terrain.

Enfin nous avons couronné notre étude par une conclusion générale étayée les résultats obtenus qui se rapportent nos hypothèses, la principale ainsi que les secondaires .

Summary :

The rational management of human resources requires an effective type of motivation, which is essential for the social actors of the organization, be it at the level of the managers or their agents of execution.

While satisfying the needs of the individual through an increase in the salary or by the esteem of his efforts, the process of motivation is considered as a decisive factor on the self-development of the worker to enable him to assume its responsibilities towards its function, and to manage and improve these capacities for a possible evolution on the socio-professional level, after the evaluation of its performances.

This is why our study consists in dealing with the topic entitled "Motivation system and its relation with the competences performance", We tried to study and analyze in the field the relation between the motivation system and the competences performance at the hospital public establishment of El Hadjar Annaba.

Our problematic question was:

- is there a relationship between the motivation system and the competences performance?

The breakdown of this study has two main parts:

The first concerns the theoretical aspect which consists of four chapters as follows:

Chapter 01: aims to elucidate the main concepts and to expose the previous studies that are close to our research.

Chapter 02: Demonstration of different theoretical approaches related to the motivation system.

Chapter 03: contains the subject of the evaluation of competences between the old methods and the new theories, as well as its reality at the economic and public enterprises.

Chapter 04: aims to clarify the historical evolution of the health system in Algeria from the colonial period until today.

The second part of this research is devoted to the field study, which was divided into three chapters, the first concerned methodological treatment, the second aimed at analyzing and explaining data and information. when in the third we tried to analyze the results of our field survey.

Finally we have crowned our study with a general conclusion, supported by the results obtained which relate our hypotheses, the principal as well as the secondary ones.